

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	Abdullah Burayt Alshammari / عبدالله بريث الشمري	اسم الطالب
Students I.D	2021200522	الرقم الجامعي

Section Master

Date Thursday 18 / 03 / 2021

Course Code (PMG511)

PROJECT LEADERSHIP

Instructions:

- ☐ اخر موعد للتسليم هو يوم الاثنين ١٧-٠٥-٢٠٢١ في تمام الساعة ٩ مساءً.
- ☐ الإجابة متاحة باللغة الإنجليزية أو اللغة العربية مع مراعاة أن تكون المصطلحات العلمية باللغة الانجليزية.
- ☐ يتم تسليم المشروع في صيغة ملف pdf مع الالتزام بنموذج الجامعة ولن تقبل أي مستندات أخرى.
- ☐ يجب مراعاة أقسام البحث الرئيسية (مقدمة Introduction، دراسات علمية سابقة Literature Review، طريقة البحث Methodology، النتائج والمناقشة Results and Discussion، وأخيراً المراجع References. وان كان هناك ملحقات Appendices يتم إضافتها)
- ☐ يجب الالتزام بـ Theme موحد كما يلي:
 - حجم الخط ١٢.
 - نوع الخط Arial.
 - لون الخط أسود.
 - المسافة بين الأسطر 1.5 line spacing.
 - عدد صفحات البحث (لا تقل عن ثلاث صفحات ولا تزيد عن ستة صفحات).

Instructor's Name: **Dr. Sara Adel**

THE IMPACT OF LEADERSHIP SKILLS ON PROJECT SUCCESS IN **YOUR ORGANIZATION**: A CASE OF YOUR OWN.

Different leadership styles are the key factor in the success of any project. Project Leaders are responsible and accountable for the success/failure of the project. There are numerous responsibilities that are assigned to a Project Leader during the leadership journey.

YOUR MISSION:

Your research/project must provide an overview of information and knowledge in a corporate environment with an underlying theme of **defining leadership styles within applying the hard and soft skills** for that style needed by the leader to ensure successful project delivery in your organization. (You are required to demonstrate your understanding of the relevant body of works to real-life business research).

Choose one only of the following project leadership skills using the tools that we learned during the project leadership course; starting from identifying and assess the case till executing the project.

- Prioritization (Using tools for Estimation – Scheduling – Tracking – prioritizing stakeholders).
- Team management (Using Team structures – Team development stages – Team needs).
- Embracing Accountability (Using RASCI)
- Conflict resolution (Using the Thomas-Kilmann conflict mode instrument).
- Motivation (Using one theory of motivation – Types of motivators).
- Communication in the project.
- Influencing (Using different sources of LEADER POWER).

What you have to do:

Your project task requires the preparation of a full project proposal that should contain the following components:

- **Introduction:** A detailed statement of the problem, research aim, and objectives that you would like to investigate and discuss. **(2 points)**

- **Literature Review and Conceptual framework:** An analysis of the literature relevant to the research topic that will give you the conceptual basis for conducting your research from the previous studies. **(2 points)**
- **Methodology:** Based on the conceptual framework, research aim(s), and objectives, you need to provide a detailed description of the data collection tools, data sources. **(2 points)**
- **Results and Discussion:** Description about the main findings of a research, outline your thoughts to defend your research and to emphasize the significance of it. **(4 points)**
- **References:** Lists all the resources you've used in your project, and your refereed journal articles as well. **(2 points)**
- **Appendices (If it is available in your study):** Any supplementary material you need to add. (Optional)

[Write the names of the chapters/sections of your research/ project and briefly discuss what you will write in those chapters/sections] .

Best of luck...

Dr. Sara Adel

تأثير مهارات القيادة على نجاح المشروع في مؤسستك: حالة عملية خاصة بالطلاب.

أساليب القيادة المختلفة هي العامل الرئيسي في نجاح أي مشروع. قادة المشروع مسؤولون عن نجاح / فشل المشروع. وهناك العديد من المسؤوليات الموكلة لقائد المشروع خلال رحلة القيادة.

مهمتك:

يجب أن يوفر بحثك لمحة عامة عن المعلومات والمعرفة في بيئة المؤسسة الخاصة بك وهي موضع الدراسة مع تحديد أنماط القيادة في إطار تطبيق المهارات الخاصة بالقائد والمناسبة لهذا النمط الذي يحتاجه القائد لضمان تسليم مشروع ناجح في المؤسسة. (أنت مطالب بإثبات فهمك لما تم دراسته وتطبيقه بالأبحاث الواقعية في مؤسستك).

اختر واحدة فقط من مهارات قيادة المشروع التالية باستخدام الأدوات التي تعلمناها خلال مقرر القيادة في المشاريع.

- Prioritization (Estimation – Scheduling – Tracking – prioritizing stakeholders).
- Team management (Team structures – Team development stages – Team needs).
- Embracing Accountability (RASCI)
- Conflict resolution (The Thomas-Kilmann conflict mode instrument).
- Motivation (Using one theory of motivation – Types of motivators).
- Communication in the project.
- Influencing (Using different source of power).

ما عليك القيام به:

تتطلب مهمة مشروعك إعداد مقترح مشروع كامل يجب أن يحتوي على المكونات التالية:

- مقدمة: بيان تفصيلي للمشكلة محل الدراسة، تحديد هدف البحث والأهداف التي ترغب في التحقيق فيها ومناقشتها من خلاله.
- دراسات علمية سابقة: تحليل الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث والتي ستساعدك في مجال الدراسة لإجراء هذا البحث.
- المنهجية وطريقة البحث: بناءً على أهداف البحث، تحتاج إلى تقديم وصف تفصيلي لأساليب وأدوات جمع البيانات ومصادر البيانات والأساليب / الأدوات التي ستستخدمها.
- النتائج ووصف المناقشة حول النتائج الرئيسية للبحث: شرح مفصل للمشكلة محل الدراسة.
- المراجع: تسرد جميع المصادر التي استخدمتها في مشروعك، ومنها مقالات المجلات المحكمة أو المواقع المستخدمة للبحث.
- الملحقات (إذا كانت متوفرة في دراستك): أي مواد تكميلية تحتاج إلى إضافتها. (خيارية).

{ اكتب أسماء فصول وأقسام (البحث / المشروع) الخاص بك، وناقش بإيجاز ما ستكتبه في كل قسم }.

كل التوفيق لكم جميعاً.....

Dr. Sara Adel

إدارة وبناء فرق العمل في وزارة الإسكان

١- المقدمة Introduction:

ساهم التطور الإداري اعتباراً من منتصف القرن الماضي في التركيز على العنصر البشري ودوره في تحقيق النجاح والنمو للمنظمات، وأدت التطورات التقنية والمتغيرات العديدة في البيئة المحيطة بالمنظمات إلى ظهور عدد من الأعراض والمشكلات التي تحتم الاهتمام بالعنصر البشري والتركيز على تنميته، ومن هنا سعت العديد من المنظمات في مختلف دول العالم في الأخذ بمنهجية فرق العمل من خلال دمج القدرات والإمكانات الفردية في أنشطة وأعمال تعاونية لتحريك هذه المواهب والإمكانات وتوظيفها لتحسين الإنتاجية والجودة وبشكل مستمر، مما ترتب عليه أحداث التغيير في الأدوار القيادية والإدارية لقادة ومدراء المنظمات. (٣)

وأن اعتماد أسلوب فرق العمل يعد من الأساليب الحديثة في الفكر الإداري الذي تلجأ إليه المنظمات المعاصرة المتطورة، إذ إن فرق العمل تعد استراتيجيات للعديد من المنظمات التي تستطيع استثمار مواردها بنجاح من خلال اختزال الكلف وتحسين العوائد على الموجودات، وإذا كان فريق العمل يتكون أساساً من عدد معين من الأفراد يعملون سوياً، فإن ما يحققه هذا الفريق من إنجاز يكون أكبر بكثير من مجموع إنجاز هؤلاء الأفراد كل بمفرده، حيث لا يعتمد نجاح الفريق على المهارات الفردية فقط، ولكن على الأسلوب الذي يقوم من خلاله أعضاء الفريق بالدعم والعمل مع بعضهم البعض. (٢) ولذلك **هدفت** هذه الدارسة إلى التعرف على واقع إدارة وبناء فرق العمل Team building management ودورها في وزارة الإسكان كأحد أهم المهارات القيادية Leadership skills على إنجاز مشاريع وبرامج وزارة الإسكان في السعودية.

ويمكن صياغة مشكلة هذه الدراسة في التساؤلات التالية :

- ما هو مفهوم فرق العمل وفريق العمل؟
 - ما اهداف بناء فرق العمل وأهميته؟
 - كيفية إدارة وبناء فرق العمل بوزارة الإسكان؟
- ٢- قراءات نظرية عامة / دراسات علمية سابقة:

١.٢- قراءات نظرية عامة General Theoretical Readings:

مفهوم فريق العمل:

الفريق مجموعة من الأفراد يعملون مع بعضهم لأجل تحقيق أهداف محددة ومشتركة، والبعض يعرف الفريق على أنه " مجموعة من الأفراد يتميزون بوجود مهارات متكاملة فيما بينهم، وأفراد الفريق يجمعهم أهداف مشتركة وغرض واحد، بالإضافة الى وجود مدخل مشترك للعمل فيما بينهم."

مفهوم فرق العمل:

هي "جماعات يتم إنشاؤها داخل الهيكل التنظيمي لتحقيق هدف أو مهمة محددة تتطلب التنسيق والتفاعل والتكامل بين أعضاء الفريق، ويعتبر أعضاء الفريق مسئولين عن تحقيق هذه الأهداف، كما أن هناك قدر كبير من التمكين للفريق في اتخاذ القرارات"، والفريق في النهاية هو وسيلة لتمكين الأفراد من العمل الجماعي المنسجم كوحدة متجانسة، وغالباً ما يستخدم لفظ

الجماعة عندما نتحدث عن ديناميكية الجماعة ولكن عندما يكون الحديث عن التطبيقات العملية فأنا نستخدم لفظ فريق العمل.
(٢)

مفهوم بناء فريق العمل:

تعرف عملية بناء فرق العمل بأنها خليط من التغذية العكسية ومدخل الاستشارات الإجرائية الذي يهدف إلى تحسين فاعلية عمل الجماعة الإنتاجي والسلوكي من خلال التركيز على أساليب وإجراءات العمل والعلاقات الشخصية، وتعرف أيضاً على أنها سلسلة من النشاطات المصممة بهدف تحسين أداء الأفراد. (٤)

وينظر إلى أنشطة بناء فرق العمل على أنها طريقة للتأثير الإيجابي في العلاقات بين الأفراد بهدف رفع أداؤهم نحو الأفضل وتوحيد جهودهم نحو المهام الموكلة إليهم للوصول إلى أهداف المنظمة بأفضل الطرق والسبل الممكنة. (٤)

وتعتبر عملية بناء فرق العمل حدث مخطط له بعناية لمجموعة من الأفراد الذين يرتبطون معاً بنوع من الأهداف داخل المنظمة وذلك بهدف تحسين الطرق والأساليب التي يتم بها أداء العمل. (٤)

أهداف بناء فرق العمل تتمثل في الآتي :

- بناء روح الثقة والتعاون بين الأفراد .
- تنمية مهارات الأفراد، وزيادة مداركهم .
- تنمية مهارات المديرين في تحسين العلاقات داخل المنظمة بين الرؤساء والمرؤوسين .
- تنمية مهارات حل الصراعات والمنازعات بين الأفراد والمجموعات .
- توفير الاتصال المفتوح بين أجزاء المنظمة وبما يؤدي إلى مزيد من الشفافية والوضوح في مواجهة القضايا والمشكلات .
- إعطاء مزيد من الوقت للمدراء للتركيز على فعالية المنظمة في مجالات التخطيط ووضع الأهداف .
- زيادة تدفق المعلومات بين أجزاء المنظمة .
- الاستخدام الأمثل للموارد والإمكانات المتاحة وبما يحقق كفاءة الأداء .
- تهيئة البيئة المناسبة لتحسين الخدمات والمنتجات التي تقدمها المنظمة. (٢)

لذلك فالهدف من الأخذ بالمنهجية الجيدة لبناء فرق العمل تجعل من الجماعة وحدة متماسكة ومتجانسة تمتاز بالفاعلية والتفاعل المثمر بين الأعضاء لتكون في النهاية جماعة مندمجة ملتزمة بالعمل على تحقيق أهداف محددة.

اهمية فرق العمل:

- ايجاد فرص لتطوير المهارات القيادية
- تخفيض مستوى الصراع بين الإدارة والعاملين
- توفير المعلومات الدقيقة عن كافة النواحي المتعلقة بالعمل
- التركيز الدائم على تحقيق وتطوير وتحسين مستوي الجودة
- خلق نوع من الحماس لدى الافراد لحل مشاكلهم.(٢)

٢-٢- دراسات علمية سابقة Literature Review:

دراسة (الثبيتي : ٢٠٠٠ م) والتي هدفت إلى تعرف الأساليب والخطوات المنبثقة في بناء فريق العمل في إدارة التعليم ، وكان مجتمع الدراسة جميع موظفي إدارة التربية بالعاصمة المقدسة وتكونت العينة من (١٠٨) من المشرفين ورؤساء

الأقسام ومديرو الإدارة ، واستخدم المنهج الوصفي والاستبانة كأداة للدراسة ، وكان أهم النتائج : توفر مهارات العمل كفريق في إدارة التربية والتعليم بالعاصمة المقدسة بدرجة عالية ، وتوفر مراحل وتطوير فرق العمل بإدارة التربية والتعليم بالعاصمة المقدسة ، ووجود فرق ذا دلالة إحصائية بالنسبة لبناء وتطوير فريق العمل. (٥)

دراسة (عبانة ونصير: ١٩٩٨) وعنوان هذه الدراسة: بناء الفريق: دراسة ميدانية لأراء المديرين حول مدى توفر سمات العمل كفريق في الأجهزة الحكومية لمحافظة الشمال في الأردن. تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على مدى توفر سمات العمل كفريق في الأجهزة الحكومية لمحافظة الشمال في الأردن (إربد، والمفرق، عجلون، وجرش) من وجهة نظر المديرين في تلك الأجهزة، وكذلك التعرف على الترتيب التنازلي لأبعاد بناء فريق العمل من وجهة نظر المديرين، والترتيب التنازلي لفقرات كل بعد من أبعاد بناء فريق العمل من وجهة نظر المديرين في تلك الأجهزة، بالإضافة إلى العلاقة بين الخصائص الشخصية وسمات العمل كفريق. ومن أهم نتائج هذه الدراسة أن الأجهزة الحكومية في محافظات شمال الأردن يتوفر فيها سمات العمل كفريق بدرجة متوسطة ولكنها قريبة جدا من العالية. (٦)

٣- المنهجية وطريقة البحث Methodology:

استخدم الباحث في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي، لكونه من أنسب المناهج في دراسة الظاهرة محل البحث، حيث استخدم الباحث المصادر الأولية والثانوية، وتمثلت المصادر الأولية في تقرير شخصي عن الباحث أعدته وزارة الإسكان متمثلة بأدارة التطوير لتقييم الكفاءات واحتياجات التدريب في وزارة الإسكان بعام ٢٠١٥، والمصادر الثانوية تتمثل في الكتب والمجلات العلمية المتخصصة.

حيث عند تولي وزير الإسكان ماجد الحقييل بعام ٢٠١٥م أمر بإنشاء أدارة التطوير التنظيمي بقيادة نهار آل الشيخ وكانت من أهم مهامها الأولية هو تقييم كفاءات الوزارة من الموظفين في جميع التخصصات بأداة التقييم المتعدد "٣٦٠ درجة" لبناء فرق العمل والهيكل التنظيمي بالوزارة، وكان عدد من أقيم عليهم هذا التقييم هم (٢٥٠ موظف)، كما سيتم عرض تقييم الباحث بحكم أنه من ضمن ٢٥٠ موظف الذين أقيم عليهم هذا التقييم.

ما هو التقييم المتعدد (تقييم ٣٦٠ درجة)؟

طريقة التقييم المتعدد تعرف بالإنجليزية (Multi-Rating System) ، أو تقييم ٣٦٠ درجة، وذلك لأن هذا التقييم يدور ٣٦٠ درجة ابتداءً من الموظف حيث يقوم بتقييم نفسه ثم يمر التقييم على بقية الأطراف التي يتعامل معها الموظف ليقوموا بتقييمه ، هذه المصادر بالإضافة إلى المدراء، تتمثل في تقييم الموظف لنفسه، وزملاء العمل، وتقارير العمل المباشرة، وأخيراً العملاء. (أنظر الشكل)

وهنا تُظهر نتائج التقييم الفارق بين ما يتصوره الموظف عن نفسه وبين تقييم الآخرين له، كما أنه يعالج عدة مشاكل في تقييم الأداء. (٧)



٤- النتائج والمناقشات Results and Discussion:

جاءت نتائج التقييم كالاتي (ومرفق التقرير كامل في الملحقات): "يتضمن هذا التقرير نتائج تقييم الكفاءات المهنية العامة، ويحتوي على نتائج اختبار القياس الشخصي، القدرات، استطلاع الرأي داخل الوزارة بالإضافة إلى نتائج التقييم الفردي من خلال المقابلات الشخصية"، يسرد هذا الجزء عدد من النقاط التي يمكن استنتاجها من السمات الشخصية. يمكن استخدام هذه النقاط للتحقق من صحة السمات الشخصية إما من خلال مقابلة شخصية أو عند مناقشة النتائج. (١)

نقاط قوة محتملة:

- من المرجح أن يتجنب اتخاذ قرارات متسريعة.
- قد يكون مستقلاً من دون الحاجة إلى دعم الفريق.
- قد يكون مدركاً لعواطفه ويستطيع التعبير عنها بدون قيود ومن دون أن يهتم بالانطباع الذي يخلفه إن كان جيداً أم لا.
- من المرجح أن يعمل بفاعلية إذا كان مستقلاً بذاته ولا يحتاج لأن يكون محاطاً بالناس بشكل دائم.
- من المرجح أن يكون واقعي في حله للمشاكل.
- يظهر تمسكاً كبيراً تجاه الأنظمة والجراءات الفعالة وليس من المرجح أن يتبع حلول غير مجربة من قبل.
- قد تكون له درجة مرتفعة من الشعور بالإلحاح والمسؤولية ويعمل بإخلاص لتخطي التحديات.

جوانب تطوير محتملة:

- قد يميل إلى الإطالة في التفكير وتجنب اتخاذ بعض القرارات.
- قد يميل إلى أن يكون منعزلاً بعض الشيء.
- قد يواجه صعوبة عندما يعمل في ظل ظروف الضغط المستمر أو الظروف القاسية.
- قد يميل إلى الشعور بالانزعاج في الحالات التي تتطلب لقاء أناس جدد على الدوام.
- قد يميل إلى عدم الاهتمام بالمفاهيم النظرية وقد يكون غير مهتم بالجوانب الاستراتيجية للمهام.
- تمسكه القوي بالأنظمة والجراءات قد يجعله يغفل عن الأفكار الجديدة.
- قد يجد صعوبة في الحفاظ على هدوئه خاصة تحت الضغوطات.

ختاماً فإن نظرية السمات في القيادة (Traits Theory of Leadership) : جاءت فكرة هذه النظرية من اقتراح عالم النفس " رالف ميلفن ستونجديل " ، وفحواها أن القيادة هي نتيجة للتفاعل بين الفرد والوضع الاجتماعي وليست مجرد نتيجة لمجموعة محددة مسبقاً من السمات الموروثة ، وبعد فترة وجيزة ، افترض بعض الباحثين أنه لا بد أن تتوافر في القائد الماهر سمات معينة ، أهمها : الذكاء ، والحكم الراجح ، والقدرة على تحمل المسؤولية ، والقدرة على فهم المرؤوسين واحتياجاتهم المختلفة ، والقدرة على إلهامهم ، والشجاعة ، والموثوقية ، والثقة بالنفس ، والمرونة ، والابتكار

تقوم نظرية السمات على الافتراضات التالية:

- يتوقف نجاح القيادة على سمات جسدية وفكرية وانفعالية معينة توحد في شخصية القائد.
- تؤثر السمات الشخصية في السلوك، إذ يتصرف القادة بشكل مختلف عن غيرهم من الأفراد بسبب ما لديهم من صفات شخصية تميزهم.

٥- المراجع References:

- ١ . وزارة الإسكان. (٢٠١٥). إدارة التطوير التنظيمي, تقرير تقييم الكفاءات واحتياجات التدريب, عبدالله بريت الشمري
- ٢ . بطرس حلاق. (٢٠٢٠). القيادة الإدارية, الجامعة الافتراضية السورية
- ٣ . أحمد عبده عبدالغني. إدارة وبناء فرق العمل, ورقة عمل مقدمة للملتقى الأول للجودة في التعليم
- ٤ . آرثر بيل (٢٠٠٣ م)، بناء فريق العمل، ترجمة: تيب توب لخدمات التعريب والترجمة، (القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع).
- ٥ . دراسة (الثبيتي : ٢٠٠٠ م) والتي هدفت إلى تعرف الأساليب والخطوات المنبثقة في بناء فريق العمل في إدارة التعليم.
- ٦ . دراسة (عبابنة ونصير: ١٩٩٨) وعنوان هذه الدراسة: بناء الفريق: دراسة ميدانية لأراء المديرين حول مدى توفر سمات العمل كفريق في الأجهزة الحكومية لمحافظة الشمال في الأردن.
- ٧ . الانترنت. ويكيبيديا. موسوعة رقمية.

٦. الملحق Appendices: تقرير تقييم الكفاءات واحتياجات التدريب

صفحة ١: ٥

	التقرير الشخصي عبدالله بریت مضحي الشمري	
---	--	---

تقييم الكفاءات واحتياجات التدريب

يتضمن هذا التقرير نتائج تقييم الكفاءات المهنية العامة، ويحتوي على نتائج اختبار القياس الشخصي، القدرات، استطلاع الرأي داخل الوزارة بالإضافة إلى نتائج التقييم الفردي من خلال المقابلات الشخصية. ويعتبر هذا التقرير سرياً، ولا يجوز نسخه أو توزيعه أو الكشف عن محتوياته إلا للموظفين المعنيين بوزارة الإسكان.

اسم الموظف	عبدالله بریت مضحي الشمري
الرقم الوظيفي	00094
المسمى الوظيفي	مهندس معماري
المؤهل العلمي*	بكالوريوس - تخطيط عمراني
تاريخ التقييم	2015-11-19

* المؤهل العلمي المثبت في هذا التقرير يرجع إلى ما أوردته الموظف شفها أثناء المقابلة الشخصية ، ولم يتسن للتقييم الإطلاع على المصدر.

3.49	الدرجة الإجمالية للتقييم
	لديه المهارات الكافية لأداء مهامه الوظيفية (يحتاج لتطوير متقدم)

نتائج تقييم الكفاءات في إطار المقابلة الشخصية					
م	الكفاءة	ضعيف	مقبول	جيد	جيد جداً
1	القيم المؤسسية وروية الوزارة				✓
2	القيادة وتطوير الأداء				✓
3	الإبداع والابتكار				✓
4	التواصل الفعال				✓
5	إدارة الذات				✓
6	التعاون وتعزيز العمل الجماعي				✓

كيفية قراءة درجات التقييم		الدرجة
ممتاز	يفوق التوقعات (مرشح لدرجة أو مهام وظيفية أعلى)	5.00-4.50
جيد جداً	يتجاوز معظم متطلبات الوظيفة (يحتاج للتحفيز والتوجيه)	4.49-3.50
جيد	لديه المهارات الكافية لأداء مهامه الوظيفية (يحتاج لتطوير متقدم)	3.49-2.50
مقبول	يفتقد لبعض المهارات المهنية الأساسية (يحتاج لتطوير مكثف)	2.49-1.50
ضعيف	لا يحقق متطلبات الوظيفة (يحتاج إلى تقييم تفصيلي وإعادة توجيه)	1.49- صفر

	التقرير الشخصي عبدالله بريث مضحي الشمري	 المملكة العربية السعودية وزارة الإسكان
---	--	--

نتائج استطلاع الرأي "360 درجة"

تم اعتماد النتائج بناءً على بيانات استطلاع الرأي "360 درجة" والملاحظات المرسلة من الأشخاص المحيطين بالموظف في بيئة العمل، وقد تم تجميع تلك البيانات في إطار من الخصوصية والسرية للتأكيد على المصداقية والشفافية عند رصد وتحليل النتائج.

2.43					المجموع
				إدارة الوقت، الاهتمام بالتفاصيل، المهارات القيادية، مهارات التواصل	جوانب التطوير

نتائج اختبارات القدرات

4	كان أداء عبدالله أقل بقليل من متوسط شريحة المقارنة في اختبار الاستدلال اللفظي العام، مما يبين أن قدرته على فهم العلاقات والمبادئ المعبر عنها لفظياً ليست على مستوى معظم أفراد الشريحة. على الرغم من أنه قادر على استيعاب التعليمات اللفظية واستخدامها بطريقة منطقية وعقلانية، إلا أنه يلزمه بعض الوقت من أجل استيعاب التعليمات اللفظية المعقدة.	الاستدلال اللفظي
7	كان أداء عبدالله في اختبار الاستدلال الرقمي العام أعلى من المتوسط مقارنة بشريحة القياس، مما يشير إلى أن قدرته على فهم العلاقات والمبادئ الرقمية أعلى من قدرات معظم أفراد الشريحة. وبالتالي فإنه سيكون قادراً على استيعاب البيانات الرقمية المعقدة والتأقلم مع متطلبات العمل التي تحتاج إلى التعامل مع الأرقام، كما وأنه سيتمكن من الاستفادة الكاملة من التدريب في هذا المجال.	الاستدلال الرقمي
6	كان أداء عبدالله في اختبار الاستدلال التجريدي العام أعلى من المتوسط بمقدار بسيط مقارنة بشريحة القياس. هذه النتيجة تشير بأن لديه قدرة جيدة على تحديد الأنماط والعلاقات المنطقية المجردة وفهم المواد الجديدة بدون استناده إلى السياق لمساعدته على الفهم والاستيعاب. كما وأنه قادر على استيعاب المفاهيم المجردة والمنطقية والمواد الجديدة، وكذلك الاستفادة من التدريب. على الرغم من ذلك، فإنه قد يلزمه وقتاً أطول من غيره في فهم المواد الأكثر صعوبة. كما تظهر النتائج أن قدرة عبدالله على فهم الأنماط المتغيرة واستخلاص النتائج المترتبة عليها دون الرجوع إلى معرفته وخبرته السابقتين أعلى بقليل من المتوسط، مما يمنحه درجة أعلى من الذكاء السلس.	الاستدلال التجريدي

التوصيات واحتياجات التطوير

كان أدائه أقل بقليل من المتوسط، في اختبار الاستدلال اللفظي العام، مما يبين أن قدرته على فهم العلاقات والمبادئ المعبر عنها لفظياً ليست على مستوى معظم أفراد الشريحة. بينما يمكن أن يستوعب التعليمات اللفظية البسيطة، إلا أنه يلزمه وقتاً أطول من معظم أفراد الشريحة في فهم البيانات اللفظية، في اختبار الاستدلال الرقمي العام كان أدائه أعلى من المتوسط بمقدار واضح، هذا يشير إلى أن قدرته على فهم العلاقات والمبادئ الرقمية أعلى بكثير من قدرات معظم أفراد الشريحة. وبالتالي فإن لديه قدرة عالية على استيعاب البيانات الرقمية المعقدة، وكان أدائه في اختبار الاستدلال التجريدي العام أعلى من المتوسط بمقدار بسيط وذلك يبين أن قدرته على فهم الأنماط المتغيرة واستخلاص النتائج المترتبة عليها دون الرجوع إلى معرفته وخبرته السابقتين أعلى بقليل من المتوسط، مما يمنحه درجة أعلى من الذكاء السلس.

أظهرت نتائج تقييم الكفاءات تميزه في أغلب المهارات السلوكية إذ بنت جيدة جداً في مجملها وربما يحتاج إلى تدريب متقدم إلى المستوى الأعلى في أحداها أو كلها بحسب موقعه في العمل ومتطلبات الوظيفة التي يشغلها.

طبعه الانفعالي قد يفقده قدرته على تحمل الأشخاص أو الظروف التي قد تقف في طريقه. رغبته في تحقيق النتائج وإيمانه بأن عليه فعل كل شيء بنفسه قد يجعله يواجه صعوبة في الاسترخاء بعد يوم عمل شاق ويدفعه أيضاً لأن يأخذ على عاتقه المزيد من المسؤولية فيما يتعلق بالعمل.

	التقرير الشخصي عبدالله بريث مضحي الشمري	 المملكة العربية السعودية وزارة الإسكان
---	--	---

نتائج تحليل الشخصية

أسلوب الاستجابة

يتضمن استبيان سمات الشخصية الخمسة عشر + عدداً من التدابير التي تنتظر في الطريقة التي يتناول بها المرشح أسئلة الاستبيان. يصف هذا القسم أسلوب استجابة عبدالله للاستبيان وتكمن فائدته في تحديد مصداقية نتائج التقييم وإلى أي مدى يمكن الاعتماد عليها. وصف أساليب الاستجابة لا يبين تحديداً ما إذا كان التظاهر نتيجة تحريف متعمد من قبل عبدالله أو تصور غير واقعي لنفسه أو تصور إيجابي أصيل، وعلى الجهة المستخدمة للنتائج أن تتحقق في ما إذا كان أسلوب استجابته صادق من خلال مقابلة شخصية أو من خلال مصادر أخرى ذات صلة.

تشير نتائج عبدالله إلى أنه قد أجاب على الاستبيان بكل صدق ووضوح.

أسلوب التعامل مع الآخرين

تحليل نتائج عبدالله تظهر بأنه يتميز بالخصوصية، حيث أنه يفضل عزل حياته الشخصية عن حياته العملية. بتحقيقه لهذه النتائج فإن عبدالله قد لا يفضل أن تسلط الأضواء عليه في العمل بل ربما يتجنب ذلك بالكامل. سيعمل عبدالله جاهداً لتكوين صداقات عميقة وطويلة الأمد بدلاً من تكديس الكثير من المعارف السطحية. كونه جاد بطبيعته فإن عبدالله سيضع جل اهتمامه في متابعة الأنظمة والإجراءات، ومن المرجح أنه سيكون حريصاً في المواقف الاجتماعية غير المألوفة. بينما قد يرى البعض أن عبدالله يتحلى بالرصانة وأنه يمكن الاعتماد عليه في ظروف الأزمات إلا أن البعض الآخر قد يفسر تصرفاته على أنها تقتصر للحساسية أو الانتدفاع. عبدالله خجول بطبيعته، لذلك فمن المرجح أنه لن يرتاح إلا برفقة من يعرفهم جيداً، وقد يفضل أخذ بعض الوقت عند بناء علاقات اجتماعية مع الآخرين وبالتدريج. الذين يتسمون بهذه السمة غالباً لا يفضلوا أن يكونوا محط أنظار الغير ولكن يفضلون العمل وراء الكواليس بينما يتصدر غيرهم الأحداث. يتسم عبدالله بالاستقلالية والاكتفاء الذاتي، مما يعني أنه قادر على أن يتخذ القرارات بنفسه بدلاً من التشاور مع الآخرين. وبناءاً على هذا التفضيل القوي للنشاطات الفردية فهو لا يرى ضرورة في إخبار الآخرين عن أفعاله. ولتحقيق أفضل النتائج فإنه ينصح أن يقوم عبدالله بالتحقق من أفكاره مع الآخرين مما يعزز جودة القرارات المتخذة ويضمن إشراك زملائه.

يتسم عبدالله بحسن النية وبإمكانية الوثوق بالآخرين بقدر أكبر من معظم الناس ويميل إلى تصديق الآخرين بدلاً من التشكيك في دوافعهم. رغبته في رؤية الآخرين بصورة حسنة قد تجعله يتحمل الأوضاع السلبية قبل أن يبادر بالحل. مع ذلك فإنه قادر على إدراك حاجته لمراجعة مواقفه وأسلوبه مع الناس. كشخص قادر على فرض نفسه فإنه لدى عبدالله الاستعداد لتولي زمام الأمور والمواقف. كما وأنه يتقبل مشاركات الآخرين ولا يمانع عند مبادرتهم لأخذ زمام الأمور. عبدالله دبلوماسي في تعامله مع الآخرين لذلك سيكون حريصاً على أن لا يقول أو يفعل ما قد يزعجهم. وعلى الرغم من ذلك فإن باستطاعته أن يظهر مستوى كاف من الصراحة تمكنه من الإدلاء برأيه وإيصال قصده بوضوح للآخرين.

أسلوب التفكير

يتسم عبدالله بالتقاليد بقدر أكبر من معظم الناس ويفضل الطرق وأساليب العمل المجربة، لذلك فإنه من المرجح أن يجد صعوبة في تقبل الأفكار والأساليب غير التقليدية وغير المثبتة وأنه قد لا يقبل بالتغيير لمجرد فكرة التغيير. على الرغم من ذلك فإنه يقدر بأن العمل بالطرق الجديدة لها بعض المنافع. يوازن عبدالله ما بين كونه عملياً وبين أخذه لاحتياجات وظروف العنصر البشري بعين الاعتبار عند اتخاذ القرار ويوفق كذلك بين الأمور الحسية والمعطيات والوقائع الثابتة. مع أنه ليست لديه ميول قوية تجاه الأمور ذات الحس المرفه مثل الفن أو المناظر الخلابة، فإنه قد يكون لديه بعض التقدير للفن والأدب. يتسم عبدالله بكونه واقعياً بقدر كبير بحيث يؤمن بأن الغاية تبرر الوسيلة ولذلك لن يهتم بكيفية الوصول إلى النتائج بقدر ما يهتم بتحقيقها. من المرجح أن يتبنى طرق منطقية لحل المشاكل ومن المحتمل أن يتجنب التحقق في الأفكار أو الاحتمالات والتي هي خارج نطاق خبرته. قد يستفيد عبدالله من العمل جنباً إلى جنب مع من يحته إلى التعقيد في دراسة مسببات الأمور وكذلك مساعدته على دراسة كافة الاحتمالات المتوفرة قبل اتخاذ أي قرارات.

يتسم عبدالله بتفكيره وتصرفه التحرري وغير المشروط، ولذلك يحكم على الآخرين بناءً على ما قدموه من عمل أو مجهود عوضاً عن مرتبتهم أو مكانتهم الاجتماعية، كما وأنه يقلل من أهمية التصرف حسب الرسميات والشكليات والأداب الاجتماعية المتعارف عليها وقد لا يتأقلم بسهولة مع الآراء السائدة مفضلاً آرائه وأهوائه الخاصة. يتسم عبدالله بكونه مثابراً وشديداً في تدقيقه بحيث يأخذ مهام عمله بجدية كما يضع مقاييساً عالية لنفسه ولغيره. يؤمن عبدالله بأن عليه إنهاء ما قد بدأ العمل عليه، كما ويفضل العمل في المراحل التنفيذية للمشاريع بحيث يتولى مسؤولية المتابعة وضمان الجودة، ولكن سعيه إلى إنجاز المهام بطريقة مثالية قد يؤدي إلى انخفاض معدل انتاجه في العمل.

	التقرير الشخصي عبدالله بريث مضحي الشمري	
---	--	---

أسلوب التأقلم والتكيف

عاطفة عبدالله القوية تقف في وجه قدرته على تحكيم العقل مما تجعله يتلقى انتقادات الآخرين بطريقة شخصية، وعندما يواجه ضغوطاً مطولة أو عقبات، فإنه من السهل معرفة شعوره بمجرد مراقبة ردود أفعاله وتصرفاته. عند التعامل مع تحديات الحياة فإن عبدالله ليس أفضل أو أسوأ من غيره وهو عموماً مطمئن وواثق من نفسه مما يدفعه إلى توقع الأفضل عند مباشرة أي عمل أو مهمة جديدة ونادراً ما يقلقه خطر الفشل. يتسم عبدالله بقلّة صبره وانفعاله مع ظروف العمل الطارئة مما يجعل من الصعب إدارته. طبعه الانفعالي قد يفقده قدرته على تحمل الأشخاص أو الظروف التي قد تقف في طريقه. رغبته في تحقيق النتائج وإيمانه بأن عليه فعل كل شيء بنفسه قد يجعله يواجه صعوبة في الاسترخاء بعد يوم عمل شاق ويدفعه أيضاً لأن يأخذ على عاتقه المزيد من المسؤولية فيما يتعلق بالعمل.

معلومات إضافية

يسرد هذا الجزء عدد من النقاط التي يمكن استنتاجها من السمات الشخصية. يمكن استخدام هذه النقاط للتحقق من صحة السمات الشخصية إما من خلال مقابلة شخصية أو عند مناقشة النتائج.

نقاط قوة محتملة

- من المرجح أن يتجنب اتخاذ قرارات متسرعة.
- قد يكون مستقلاً من دون الحاجة إلى دعم الفريق.
- قد يكون مدركاً لعواطفه ويستطيع التعبير عنها بدون قيود ومن دون أن يهتم بالانطباع الذي يخلقه إن كان جيداً أم لا.
- من المرجح أن يعمل بفاعلية إذا كان مستقلاً بذاته ولا يحتاج لأن يكون محاطاً بالناس بشكل دائم.
- من المرجح أن يكون واقعي في حله للمشاكل.
- يظهر تمسكاً كبيراً تجاه الأنظمة والجراءات الفعالة وليس من المرجح أن يتبع حلول غير مجربة من قبل.
- قد تكون له درجة مرتفعة من الشعور بالإلحاح والمسؤولية ويعمل بإخلاص لتخطي التحديات.

جوانب تطوير محتملة

- قد يميل إلى الإطالة في التفكير وتجنب اتخاذ بعض القرارات.
- قد يميل إلى أن يكون منعزلاً بعض الشيء.
- قد يواجه صعوبة عندما يعمل في ظل ظروف الضغط المستمر أو الظروف القاسية.
- قد يميل إلى الشعور بالانزعاج في الحالات التي تتطلب لقاء أناس جدد على الدوام.
- قد يميل إلى عدم الاهتمام بالمفاهيم النظرية وقد يكون غير مهتم بالجوانب الاستراتيجية للمهام.
- تمسكه القوي بالأنظمة والجراءات قد يجعله يغفل عن الأفكار الجديدة.
- قد يجد صعوبة في الحفاظ على هدوئه خاصة تحت الضغوطات.