



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

Sample

**Gateway**  
**GatewayHR@GatewayToAbuDhabi.com**

**COMPLIMENTARY REPORT NOT  
FOR SALE OR SEMINAR USE**





## مقدمة عندما تتقابل الفرص مع المواهب

صمم هذا التقرير (تقييم السلوك والدوافع) (The TTI Success Insights® Talent Insights) لتحقيق فهم أفضل لمواهب العاملين. ويركز التقرير على ثلاثة أركان وهم: السلوكيات، الدوافع، ومزيج منهما. وسوف يؤدي فهم نقاط القوة والضعف في هذه المواضيع للتطوير على المستوى الشخصي و الفني، وكذا تحقيق درجة أعلى من الرضا.

يمثل الآتي نظرة متعمقة في مواهبك الشخصية، في المواضيع الرئيسية الثلاثة:

### القسم الأول: النمط السلوكي

صُمم هذا الجزء من التقرير لمساعدتك على فهم نفسك بالإضافة إلى فهم الآخرين. فالقدرة على التعامل مع الآخرين بفاعلية ربما يكون هو الفرق بين النجاح والإخفاق سواء في عملك أو في حياتك الشخصية. يبدأ التفاعل البناء بالإدراك والفهم السليم للنفس.

### القسم الثاني: دوافع السلوك

يقدم هذا القسم من التقرير معلومات تفسر "لماذا نقوم بفعل معين" والتي من خلال تطبيقها وتوجيهها يمكن أن تؤثر بشكل كبير على تقديرك للحياة. فبمجرد ما أن تعرف الدوافع وراء تصرفاتك تستطيع فوراً أن تفهم أسباب الخلاف التي قد تنشأ.

### الجزء الثالث: مزج السلوكيات والدوافع

هذا الجزء من التقرير سوف يساعدك على المزج بين السببية والكيفية لما تقوم به من أفعال. وبمجرد فهمك للطريقة التي تمتزج بها سلوكياتك ودوافعك، سوف يتحسن أدائك، وستلاحظ زيادة في معدل رضائك.



## مقدمة الجزء الخاص بالنمط السلوكي

أثبتت الدراسات التي أجريت على الأنماط السلوكية أن الأشخاص الأكثر فاعلية هم الذين يفهمون أنفسهم ونقاط القوى والضعف لديهم، بالتالي تصبح لديهم القدرة على ابتكار أساليب واستراتيجيات معينة لتحقيق مطالب البيئة المحيطة بهم.

يعتبر سلوك الفرد عنصر هام وجزء لا يتجزأ من شخصيتنا. بمعنى آخر، هناك جزء كبير من سلوكنا يأتي من "الطبيعة" (الفطرة) وجزء كبير آخر يأتي من التربية (التنشئة). فالنمط السلوكي بمثابة لغة عالمية تُشرح "كيف نتصرف" أو تُشرح السلوك الانساني الملحوظ.

نقيس أربع أنواع من النمط السلوكي في هذا التقرير وهي:

- كيفية تعاملك مع المشكلات والتحديات.
- كيفية تأثيرك على الآخرين لتبني وجهة نظرك.
- كيفية تعاملك مع إيقاع البيئة المحيطة.
- كيفية تعاملك مع القوانين والإجراءات الموضوعية من قبل الآخرين.

يعمل هذا التقرير على تحليل النمط السلوكي؛ وهو كيفية تصرف الأشخاص عند القيام بأفعال معينة. هل التقرير صحيح بنسبة 100%؟ نعم، لا وربما. فنحن نقوم بقياس النمط السلوكي فقط عن طريق تحليل الإختيارات والتي تظهر اتجاهات سلوك الأفراد. يمكنك حذف أي عبارة لا ترى أنها سليمة وذلك بعد مراجعة الأصدقاء أو زملاء العمل لترى مدى توافقهم مع رأيك.



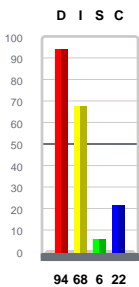
## الخصائص العامة

إعتماداً على ردودها، فقد إختار التقرير جملاً (فرضيات) عامة لتقديم فهماً أوسع عن أسلوبها في العمل. وهذه الجمل تبرز السلوك الطبيعي الأساسي الذي تجلبه للوظيفة. بما يعنى أنه بالتطبيق عليها فإن هذه الجمل يقصد منها إبراز الكيفية التي ستختار أن تؤدي العمل بها. إستخدم الخصائص العامة من أجل تحقيق فهماً أفضل لسلوكها الطبيعي.

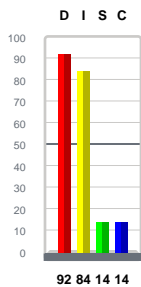
**Louise - Sarah** شخصية ذات طاقة عالية ومتفائلة تجاه الأهداف الممكن تحقيقها. فكلمة "لا يمكن تحقيقه" لا تندرج ضمن مفرداتها. تحب **Louise - Sarah** التوجيه والشدة في التعامل مع الغير. فرغبتها في التوصل لنتائج تبدو ظاهرة بوضوح لمن تدير. يراها معظم الأشخاص كشخص تأخذ المخاطر. وهي تؤمن بمبدأ "إن لم تغامر، لن تكسب." هي دائماً على دراية بالموعد النهائي للإنتهاء من المهام وتنزعج عندما يتم تأجيل المواعيد النهائية أو التأخر عنها. تتبنى **Louise - Sarah** رؤى غالباً لا يراها الآخرون. **Louise - Sarah** يسمح لها فكرها الخلاق برؤية "الصورة الكبيرة." الكثير من الأفراد يروا أن لديها روح المبادرة ومصممة على تحقيق نتائج. عادة ما يرى البعض أن **Louise - Sarah** ذات شخصية جريئة، جسورة ومقدامة. فهي تتحمل المخاطر وتحب أن يراها الآخرون كشخص منفرد ومستقل. يمكن أن تكون **Louise - Sarah** ذات طبيعة عدوانية وصريحة ولكنها تراعي مشاعر الآخرين. البعض يرى أن صراحتها هي أقوى ميزة لديها. تسعى **Louise - Sarah** لإيجاد الحل الخاص بها للمشكلات، وتلعب طبيعتها المستقلة هذا الدور. هي في حاجة لأن تتعلم أن تسترخي. فهي قد تستنزف الكثير من الطاقة في محاولة للتحكم في نفسها وفي الآخرين.

عند مواجهة قرارا صعبا ستحاول أن تتبع لك أفكارها. لديها قدرة فريدة على معالجة المشكلات الصعبة ومتابعة الوصول إلى نتيجة مرضية. يرى كثير من الناس أن بعض قراراتها تنطوي على مخاطر كبيرة. ومع ذلك، فهي بعد أن تتخذ القرار، تميل إلى العمل بجد لتحقيق نتيجة ناجحة. في بعض الأحيان قد تكون متشبثة برأيها تجاه مشكلة معينة لدرجة أن تكون هناك صعوبة في السماح للآخرين بالمشاركة في حل هذه المشكلة. أحيانا تجد نفسها متورطة عاطفيا في عملية صنع القرار. تجد **Louise - Sarah** أنه من السهل أن يشاركها الآخرون في الرأي عند حل المشكلات المتعلقة بالعمل. تفضل **Louise - Sarah** أن يكون لديها سلطة مساوية لمسؤوليتها. تعمل **Louise - Sarah** لساعات طويلة حتى يتم حل مشكلة صعبة. بعد أن يتم حلها قد تشعر **Louise - Sarah** بالملل مع أي عمل روتيني يلي ذلك.

نمط السلوك المتأقلم



نمط السلوك الطبيعي

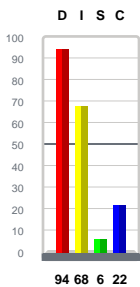




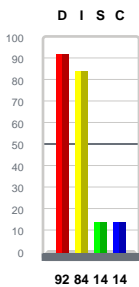
## الخصائص العامة واصل

تحب Louise - Sarah الأشخاص الذين يقدمون لها خيارات بدلا من آراء. فالخيارات تساعد في إتخاذ القرارات وهي تقدر آرائها عن آراء الآخرين. تميل Louise - Sarah إلى أن تكون قليلة التحمل للأشخاص الذين يبدون غامضين أو يفكرون ببطء شديد. تميل Louise - Sarah إلى التأثير على الغير عن طريق طبيعتها المباشرة والودودة والتركيز على النتائج. تتحدى Louise - Sarah الأفراد الذين يقدمون آرائهم دون أن يطلب منهم ذلك. في بعض الأحيان تقوم Louise - Sarah بإخفاء مشاعرها بطريقة ودية. ولكن إذا تعرضت لضغوط، مشاعر Louise - Sarah الحقيقية قد تظهر. تحب Louise - Sarah الأشخاص الذين يعرضون القضية بطريقة فعالة. فإن هذا يمكنها من تقييم أو إتخاذ القرار بطريقة أسرع. قد تفقد Louise - Sarah الإهتمام فيما يقوله الآخرون إذا راوغوا في الحديث أو ابتعدوا عن النقطة الرئيسية وذلك لأن عقلها النشط يكون قد سبق الأحداث. إن عقلها المبدع والنشط قد يعوق قدرتها على التواصل مع الآخرين بشكل فعال. فهي قد تقدم المعلومات في شكل لا يمكن فهمه بسهولة من قبل بعض الأشخاص.

نمط السلوك المتأقلم



نمط السلوك الطبيعي



### Louise Sample - Sarah

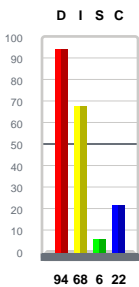


## الأهمية بالنسبة للمؤسسة (القيمة المضافة للمؤسسة)

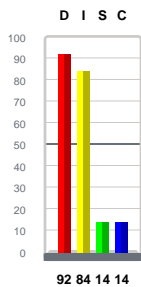
هذا الجزء من التقرير يبرز المواهب والسلوكيات المحددة التي تحملها *Louise - Sarah* إلى الوظيفة. من خلال إستعراض هذه الجمل، يمكن للشخص تحديد دورها في المؤسسة. والمؤسسة بدورها يمكنها تكوين نظاماً يستغل قيمة محددة خاصة بها، ويجعلها عضواً بارزاً في الفريق.

- تحقيق الأهداف من خلال الأشخاص.
- روح الإبتكار.
- التفكير على نطاق واسع.
- العناد والتمسك بالرأي.
- تبني روح المنافسة.
- التحيز لأفكارها.
- تحدي الوضع الراهن.

نمط السلوك المتأقلم



نمط السلوك الطبيعي



Louise Sample - Sarah



## قائمة بالمتلوب لتحسين التواصل

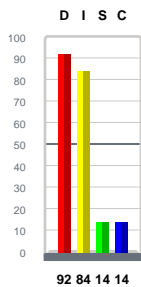
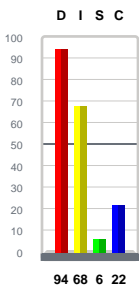
لدى معظم الناس حساسية وإمام بطرق التواصل المفضلة لديهم، والعديد من الأفراد يعتبرون هذا الجزء غاية في الدقة والأهمية لتحسين التواصل الشخصي، حيث تمت هذه الصفحة الأفراد الآخرين بقائمة من الأشياء المطلوبة عند التواصل مع *Louise - Sarah*. اقرأ كل جملة وحدد الثلاث أو الأربع جمل الأكثر أهمية بالنسبة لها. ونوصي بتمييز العناصر المطلوبة في التواصل و الأكثر أهمية، وتقديم قائمة لمن يتواصلون مع *Louise - Sarah* دائماً.

### قم:

- قدم أسئلة وبدائل وخيارات لكي تساعد على إتخاذ القرار.
- تكلم بوتيرة سريعة.
- اقرأ لغة الجسد--ابحث عن إشارة للرفض أو نفاذ الصبر.
- قدم الحقائق بطريقة منطقية على أن يكون عرضك التقديمي فعال.
- توقع منها أن تعود للجدال في يوم آخر عندما تتلقى منك إجابة بـ"لا".
- حدد أي معلومات في صيغة مكتوبة.
- حدد المشكلة في صيغة مكتوبة.
- في حالة عدم الإتفاق معها، واجهها.
- كن مستعداً بكافة المتطلبات والأهداف والمواد على أن تكون منظمة ومرتبطة.
- كن موجزاً وسريعاً.
- حاول أن تدعم وجود بيئة تمكنها من أن تكون فعالة فيها.

نمط السلوك المتأقلم

نمط السلوك الطبيعي





## قائمة بالمطلوب لتحسين التواصل واصل

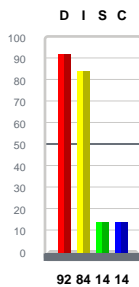
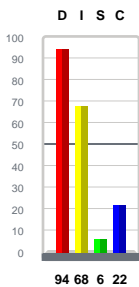
هذا الجزء من التقرير يمثل قائمة من أفعال لا يجب فعلها عند التواصل مع *Louise. - Sarah* راجع كل جملة مع *Louise - Sarah* وإسرد هذه الطرق من طرق التواصل التي ينشأ عنها إحباطاً أو تقليلاً للأداء. من خلال نشر (تبادل) هذه المعلومات فإن كلا الطرفين يمكنهما التفاوض حول نظاماً للتواصل يلقي القبول المتبادل.

### لا تقم:

- تأتي بقرار جاهز له، أو تتخذ القرار عنه.
- تتردد عند المواجهة.
- تتصرف بأسلوب أبوي.
- تنسب إنجازاتها لنفسك.
- تحاول أن تبني علاقات شخصية.
- تنسى أو تفقد الأشياء، أو تكون غير منظم أو غير مرتب أو تربكها أو تشتتها عن العمل.
- تحاول إسكاتها أو السيطرة عليها.
- تسأل أسئلة بلاغية منمقة، أو أسئلة دون جدوى.
- تدعها تسيطر عليك بالإطالة والإستفاضة في الحديث.
- تماطل أو تضيع وقتها.
- توجه أو تأمر.
- تعزز موافقتك بعبارة "أنا أوافقك في ذلك".

نمط السلوك المتأقلم

نمط السلوك الطبيعي







## نصائح (معلومات) للتواصل

يقدم هذا الجزء مجموعة من المقترحات حول الطرق التي ستحسن تواصلها مع الآخرين، هذه النصائح تشتمل على وصفاً مبسطاً للأفراد التقليديين الذين يحتمل أن تتعامل معهم، ومن خلال تبني نمط التواصل المرغوب من الغير، فستكون *Louise - Sarah* أكثر فعالية في تواصلها معهم. وربما يجب عليها التحلي ببعض المرونة في تنويع نمطها التواصلي مع الغير ممن يحتمل أن يكونوا مختلفين عنها، وهذه المرونة والقدرة على ترجمة حاجات الغير هما العلامة على المتواصل المتميز.

عند التواصل مع شخص طموح، قوي، حاسم، ذو إرادة قوية، مستقل وموجه نحو أهداف محددة:

- كن واضحاً، محدداً، منجزاً وفي صميم الموضوع.
- التزم بمواضيع العمل.
- كن مستعداً بالأدلة المؤيدة لك بطريقة منظمة.

العوامل التي من شأنها أن تخلق توتر أو عدم الرضاء:

- التحدث عن أشياء ليس لها علاقة بالموضوع.
- ترك ثغرات أو أمور غامضة غير واضحة.
- الظهور بشكل غير منظم.

عند التواصل مع شخص تابع أو متوقف على الآخرين، مرتب، محافظ، يسعى إلى الكمال ملتزم وحذر:

- أعد موضوعك مقدماً.
- إلتزم بمواضيع العمل.
- كن دقيقاً وواقعياً.

العوامل التي من شأنها أن تخلق توتر أو عدم الرضاء:

- أن تكون غير رسمي وذات صوت عالي.
- أن تضغط بشدة أو تكون غير واقعي مع المواعيد النهائية لإنجاز الأعمال.
- أن تكون غير منظم أو غير مرتب.

عند التواصل مع شخص جذاب، متحمس، ودي، معبر وسياسي:

- وفر بيئة تتميز بالود والدفء.
- لا تتعامل مع الكثير من التفاصيل (ضعها في صيغة مكتوبة).
- اطرح أسئلة خاصة بالعواطف للحصول على آرائهم أو تعليقاتهم.

العوامل التي من شأنها أن تخلق توتر أو عدم الرضاء:

- أن تكون جاف، بارد أو صامت.
- التحكم في الحوار.
- الدفع بالحقائق والأرقام والبدايل والمجردات.

عند التواصل مع شخص صبور، يمكن التنبؤ بتصرفاته، جدير بالثقة، ثابت، مسترخ ومتواضع:

- ابدأ بتعليق شخصي--لقطع حبل الصمت وبدأ الحديث.
- قدم موضوعك بطريقة ودية لا يوجد بها نبرة تهديد.
- اسأل أسئلة بـ"كيف؟" للحصول على آرائهم.

العوامل التي من شأنها أن تخلق توتر أو عدم الرضاء:

- الإندفاع بتهور إلى مناقشة الأعمال.
- التسلسل أو التطلب.
- الضغط عليهم لسرعة الإستجابة لأهدافك.



## التوقعات

"انظر إلى نفسك كما يراك الآخرون"

ربما تنتقل سريعاً سلوكيات ومشاعر الفرد للغير، ويقدم هذا الجزء معلومات إضافية حول توقعاتها الشخصية والكيفية التي ربما سينظر بها الغير لسلوكها تحت ظروف معينة. فهم هذا الجزء سيمنك Louise - Sarah من إظهار الصورة التي ستسمح لها بالسيطرة على الموقف.

### التصور الذاتي

Louise - Sarah عادة ما ترى نفسها على أنها:

- ريادي
- تنافسي
- إيجابي
- جازم
- واثق من نفسه
- يسعى للنجاح

### تصور الآخرين لك - معتدل

تحت الضغط المتوسط أو التوتر أو الإجهاد أو التعب البعض قد يراها على النحو التالي:

- متطلب
- مغرور
- عصبي
- حاد الطبع

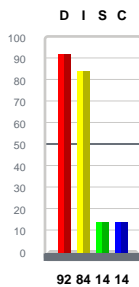
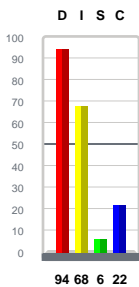
### تصور الآخرين لك - متطرف

وتحت الضغط الشديد أو الإجهاد أو التعب البعض قد يراها على النحو التالي:

- عنيف وفظ
- استبدادي
- متحكم
- متشبهت برأيه

نمط السلوك المتأقلم

نمط السلوك الطبيعي





## المؤشرات (أدوات الوصف)

إعتماداً على أجوبتها، فقد حدد هذا التقرير التعبيرات الواصفة لسلوكها الشخصي، فتصف كيفية حلها للمشكلات، تعاملها مع التحديات، تأثيرها في الأفراد، تجاوبها مع نبرة البيئة المحيطة، وكذا تجاوبها مع القواعد والإجراءات الموضوع عبر الغير.

حذر	مستريح	ملهم	نشط
منتبه	سليبي	جذاب	طموح
متطلب ببراعة	صبور	متحمس	ريادي
منهجي	يحب التملك	قاطع-مقنع	قوى الإرادة
دقيق	يمكن التنبؤ بأفعاله	مقنع	مصمم
متفتح الفكر	ثابت على المبدأ	متزن	تنافسي
يصدر أحكام متوازنة	ثابت ورصين	متفائل	قاطع
دبلوماسي	مستقر	شديد الثقة	مغامر
<b>الملتزم</b>	<b>الثابت</b>	<b>المؤثر</b>	<b>المهيمن</b>
صارم	يحب التنقل	متأمل	كثير التفكير
مستقل	نشط	واقعي	متعاون
ذو إرادة ذاتية	لا يهدأ-قلق	حذر	متردد
صعب المراس	غير صبور	متشكك	حذر
غير منهجي	يمارس الضغط على الغير	منطقي	مبهج
لا يحرص بسهولة	متلهف	مرتاب	متواضع
استبدادي	مرن	عملي- صريح	مسالم
لا يلين	مندفع	قاطع- ثاقب المزاج	متوار عن الأنظار



## النمط الفطري والمتأقلم (التكيفي)

ربما لا يتناسب دوماً النمط الفطري لها من حيث التعامل مع المشكلات، الأفراد، نبرة (سرعة) الأحداث، والإجراءات مع متطلبات البيئة المحيطة. ولذا فإن هذا الجزء سيقدم معلومات قيمة مرتبطة بالضغط والإقناع من أجل التكيف مع البيئة المحيطة.

### المشكلات - التحديات

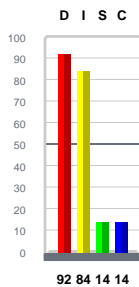
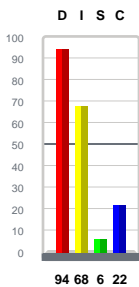
المتأقلم	الطبيعي
ترى Louise - Sarah أنها لا تحتاج لتغيير نهجها في حل المشكلات أو في التعامل مع التحديات في بيئتها الحالية.	يميل Louise - Sarah إلى التعامل مع المشكلات والتحديات بطريقة ملحة وصارمة وعنيدة. فهي تستخدم نهجا مستقلا وتسعى لتحقيق الأهداف بنشاط. تتغلب Louise - Sarah على المشكلات وهي تحب منصب ذو سلطة وعمل يتحدى قدراتها باستمرار للوصول إلى أفضل الأداء.

### الأشخاص - المعارف

المتأقلم	الطبيعي
ترى Louise - Sarah أنه ليس هناك ضرورة لتغيير نهجها في إقناع الآخرين إلى طريقة تفكيرها. فهي ترى إن نمطها السلوكي الطبيعي يجب أن يكون ما تحتاجه البيئة المحيطة.	تشعر Louise - Sarah بالحماس تجاه قدرتها على التأثير على الآخرين. هي تفضل الوجود في بيئة تتيح الفرص للتعامل مع أنواع مختلفة من الأشخاص. إن Louise - Sarah تثق في الآخرين وتريد أن تكون موضع ثقة.

نمط السلوك المتأقلم

نمط السلوك الطبيعي





## النمط الفطري والمتأقلم (التكيفي) واصل

### الإيقاع - الإتساق

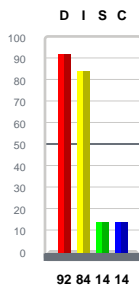
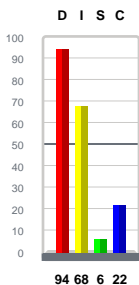
المتأقلم	الطبيعي
<p>تري Louise - Sarah أن نمط سلوكها الطبيعي هو ما تحتاجه البيئة المحيطة. فما تراه هو ما تحصل عليه في إطار مستوى النشاط والتماسك. وتفضل أحيانا أن تبطيء من سرعة إيقاع العالم من حولها.</p>	<p>تشعر Louise - Sarah بالراحة في البيئة التي تتغير دائما. وتسعى إلى العمل على نطاق واسع من المهام والواجبات. حتى وإن كانت البيئة المحيطة شديدة الاضطراب فهي قادرة على الحفاظ على التوازن. هي قادرة على تغيير التضارب والتناقض الموجود بالإضافة إلى أخذ المبادرة الفورية للتغيير دون تردد.</p>

### الإجراءات - القيود

المتأقلم	الطبيعي
<p>تظهر Louise - Sarah بعض الإنزعاج عند مقارنة النمط السلوكي الطبيعي الخاص بها مع طريقة تعاملها مع البيئة المحيطة (نمط السلوك المتأقلم). إن الفرق بين النمطين ليس كبيرا وتري Louise - Sarah أنه ليس هناك حاجة لتغيير كيفية تفاعلها مع البيئة.</p>	<p>لا تحب Louise - Sarah القيود، ففي بعض الأوقات يمكن أن تنمرد أو تتحدى القيود. وهي تميل إلى فقدان اللباقة الاجتماعية والدبلوماسية عند مواجهة الكثير من القيود أو القيود الغير معقولة. هي تسعى للمغامرة وحياة الإثارة وتريد أن يراها الآخرون على طبيعتها.</p>

نمط السلوك المتأقلم

نمط السلوك الطبيعي





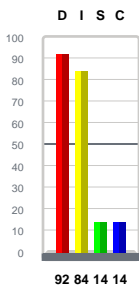
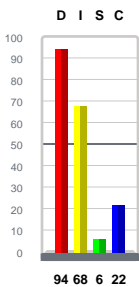
## النمط المتأقلم (التكيفي)

تري Louise - Sarah أن بيئة عملها الحالية تتطلب منها إظهار (إتباع) السلوك المنصوص عليه في هذه الصفحة. لو أن الجمل الآتية لا تبدو مرتبطة بالوظيفة، إكتشف الأسباب وراء إنتهاجها هذا السلوك.

- إنهاء الأعمال المطلوبة في الوقت المحدد لها.
- مهارة استخدام المفردات في مواقف الإقناع.
- التصرف دون وجود موقف سابق مماثل والقدرة على الإستجابة للتغير في العمل اليومي.
- التشكيك في الوضع الراهن والبحث عن طرق أكثر فاعلية لتحقيق الإنجازات.
- إظهار حس فكاهي مبدع.
- الإنتقال السريع من نشاط إلى آخر.
- التعامل مع مجموعة متنوعة من المهام الوظيفية.
- العمل دون الحاجة إلى الرقابة عن قرب.
- فريق عمل مساعد للتعامل مع المهام الورقية.
- بيئة عمل تنافسية بها درجة عالية من مهارات الأشخاص.
- توقع وحل المشكلات.

نمط السلوك المتأقلم

نمط السلوك الطبيعي



Louise Sample - Sarah



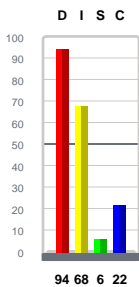
## مواضع في حاجة إلى التحسين

يضم هذا الجزء قائمة من المحددات المحتملة التي لا تختص بوظيفة محددة. إستعرض مع Louise - Sarah وإستبعد المحددات التي لا تنطبق على الوظيفة. حدد من واحدة لثلاثة من المحددات التي تعيق أداؤها ثم ضع خطة تطويرية لإزالة أو تقليل هذه الإعاقة.

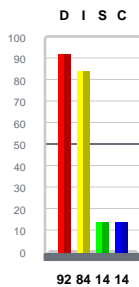
### لدى Louise - Sarah ميلاً نحو:

- مواجهة مشكلة في تفويض الأعمال--لا تستطيع الإنتظار بالتالي تقوم بها بنفسها.
- إيجاد صعوبة في عمل توازن بين الحياة العملية والشخصية.
- إجادة التعامل في الأزمات.
- الإنزعاج نتيجة عدم قدرتها على الراحة والإسترخاء ورفضها لرتابة الأمور.
- الإندفاع والسعي للتغيير من أجل التغيير فحسب؛ قد تغير أولوياتها بصورة يومية.
- وضع معايير عالية للغاية لها وللآخرين ما يجعل استحالة الموقف هو الوضع الطبيعي.
- عدم الإتساق نتيجة للتوقعات الكثيرة والإتجاهات المتغيرة.
- الإخفاق في الإنتهاء ما بدأته نتيجة لإضافة المزيد والمزيد من الأنشطة.
- الإهتمام بالصورة الشاملة للموضوع بشكل مفرط فتتسنى التطرق إلى التفاصيل الصغيرة.

نمط السلوك المتأقلم



نمط السلوك الطبيعي

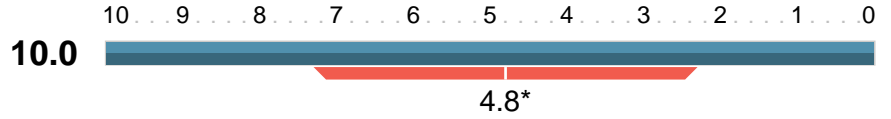


### Louise Sample - Sarah

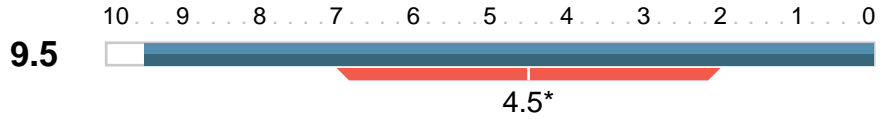


## ترتيب النمط السوكي

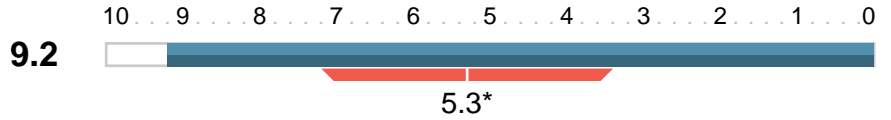
1. المنافسة- الإصرار، الصلابة، الثقة، وكذا التوصل لمكاسب فى التعامل مع جميع المواقف.



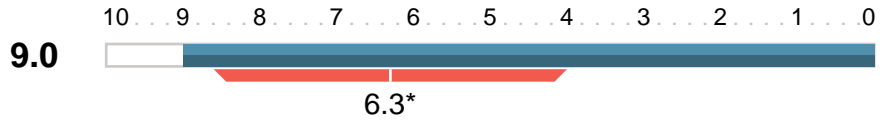
2. الضرورة- الحسم، ردود فعل و تصرفات سريعة.



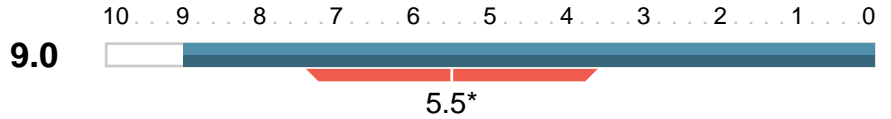
3. التغيير المتكرر- التحرك بسهولة من مهمة إلى أخرى أو أن يطلب منك ترك العديد من المهام دون إتمام مع التحرك للمهمة الجديدة دون إثارته.



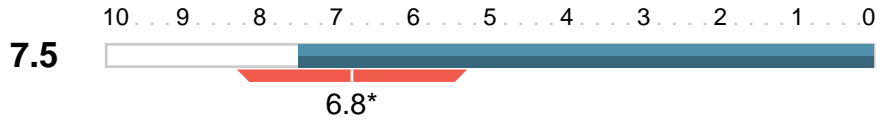
4. التفاعل مع الآخرين بصورة متكررة- التعامل مع العديد من التضاربات/التقطعات على أساس مستمر، والحفاظ دوماً على تعاملات ودية مع الغير.



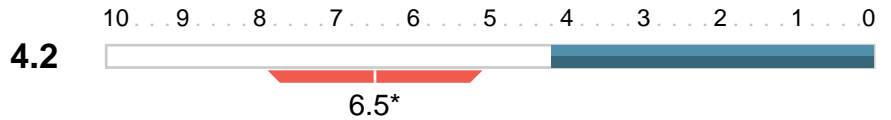
5. تعدد المهارات- تجميع قدر كبير من المهارات سوياً مع الرغبة فى تطوير المهارات للتعامل مع تكاليف العمل المتغيرة قدر الإمكان.



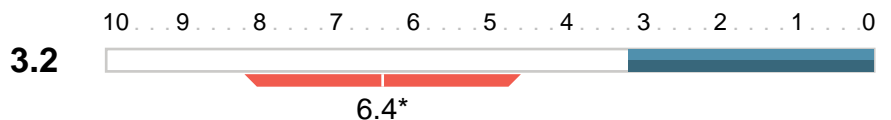
6. التوجه بالأفراد- قضاء نسبة كبيرة من الوقت للعمل بنجاح مع قطاع عريض من أفراد لهم خلفيات مختلفة من أجل تحقيق مخرجات يستفيد منها جميع الأطراف.



7. علاقات العملاء- رغبة لإظهار خالص إهتمامك بهم.

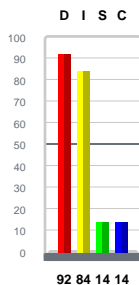
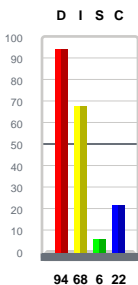


8. الثبات/التناسق- القدرة على أداء الوظيفة بنفس الطريقة.



نمط السلوك المتأقلم

نمط السلوك الطبيعي





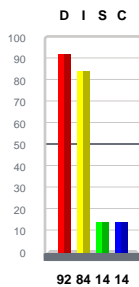
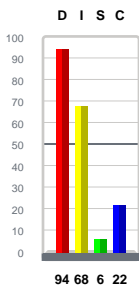


## ترتيب النمط السوكي



نمط السلوك المتأقلم

نمط السلوك الطبيعي



SIA: 94-68-06-22 (11) SIN: 92-84-14-14 (12)

Louise Sample - Sarah

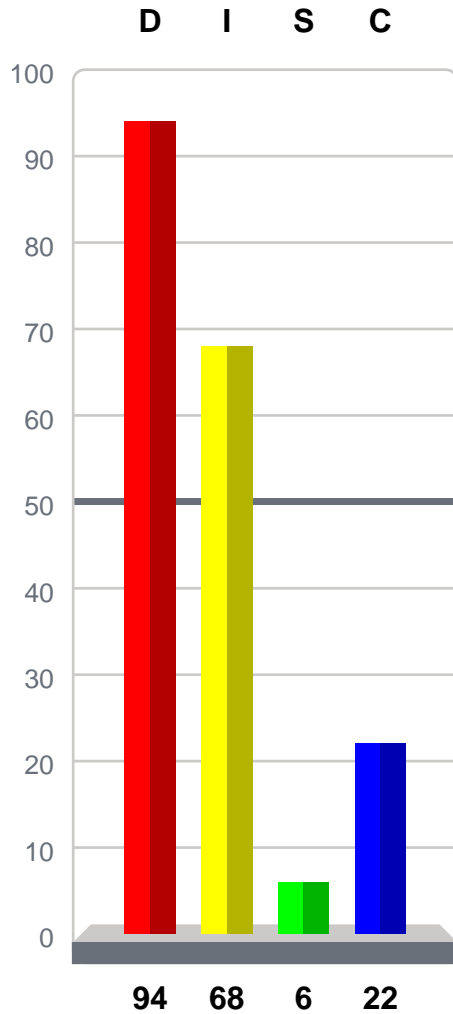


## الرسوم البيانية الخاصة بتحليل النمط السلوكي

17/3/2017

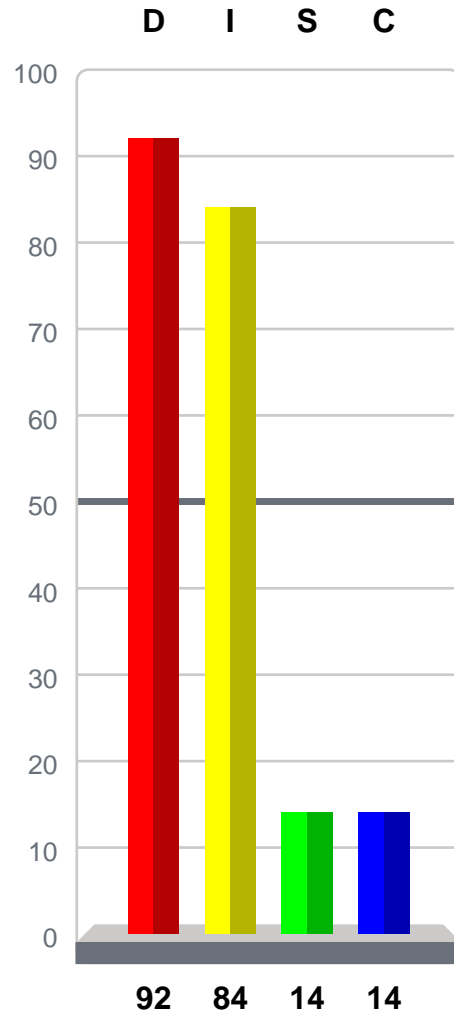
### نمط السلوك المتأقلم

الرسم البياني الأول



### نمط السلوك الطبيعي

الرسم البياني الثاني



Intl Norm 2014 R4

T: 7:43



## عجلة تحليل النمط السلوكي

تعتبر عجلة تحليل النمط السلوكي أداة قوية نالت شهرة كبيرة وبالإضافة إلى التقرير النصي الذي حصلت عليه حول النمط السلوكي الخاص بك تضيف عجلة التحليل إيضاحاً بيانياً مما يمكنك من:

- التعرف على سلوكك الطبيعي (الدائرة).
- التعرف على السلوك المتأقلم (النجمة).
- معرفة التباين بين سلوكك الطبيعي وسلوكك المتأقلم.
- في حال إستكمالك لتقييم سلوك بيئة العمل، بالإمكان تحديد العلاقة بين النمط السلوكي ومتطلبات الوظيفة.

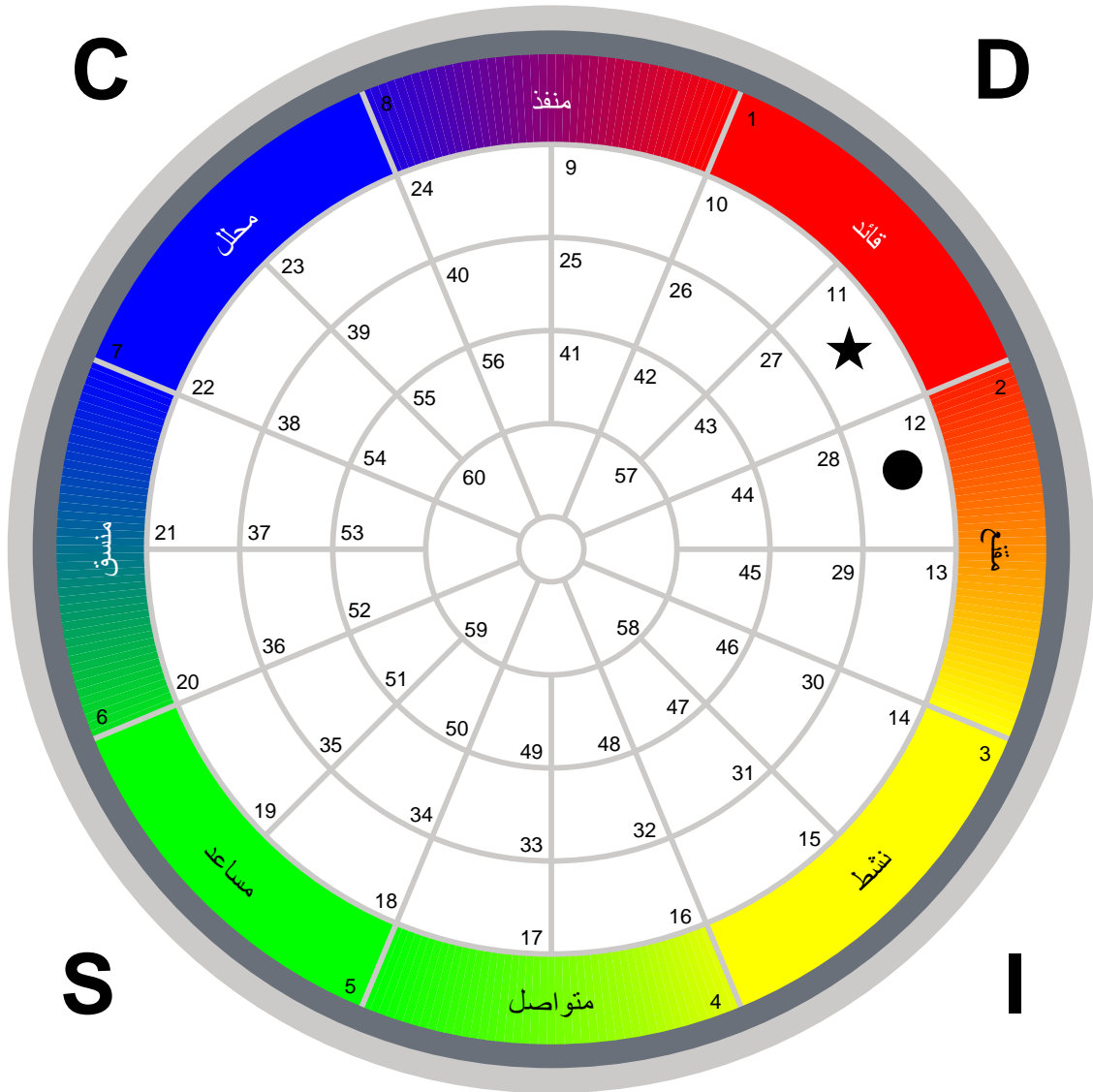
بإمكانك ملاحظة في الصفحة التالية موقع سلوكك الطبيعي (الدائرة) وسلوكك المتأقلم (النجمة) على العجلة. إذا لاحظت فارقاً كبيراً بين العلامتين فهذا يعني أنك تقوم بتغيير نمط سلوكك ليتأقلم مع العمل وكلما ازدادت المسافة بين العلامتين كلما ازدادت درجة تغيير نمط سلوكك للتأقلم مع البيئة المحيطة.

إذا كنت جزءاً من مجموعة أو فريق عمل قام أيضاً باستكمال تقييم تحليل النمط السلوكي فسيكون من المفيد أن يجتمع الفريق ويستخدم عجلة تحليل النمط السلوكي الخاصة بكل شخص لجمعها في عجلة تحليل النمط السلوكي للفريق والتي تضم نمط السلوك الطبيعي والسلوك المتأقلم لكل شخص. تتيح عجلة الفريق تحديد مواطن الخلاف التي يمكن حدوثها كما تتيح تحديد فرص تطوير الإتصال والتفاهم بين أعضاء الفريق.



## عجلة تحليل النمط السلوكي

17/3/2017



المتأقلم: (11) ★ مقنع قائد  
الطبيعي: (12) ● قائد مقنع

Intl Norm 2014 R4

T: 7:43



## مقدمة الجزء الخاص بالدوافع

تساعد معرفة دوافع وإتجاهات الفرد على إدراك الأسباب وراء ما يفعل. كما أن مطالعة خبرات، مرجعيات، تعليم، وكذا تدريب الفرد ينتهي من خلالها التعرف على ما يمكن أن يفعله. بالإضافة إلى ذلك فإن التقييمات السلوكية تخبرنا عن الكيفية التي يتصرف ويؤدي بها الفرد داخل بيئة العمل. من هذا المنطلق فإن تقرير الدوافع السلوك الشخصية، يقيس البزوغ النسبي للدوافع أو الإهتمامات الستة الأساسية للأفراد (التي يمكن للفرد في ضوءها أن يقيم البيئة المحيطة به) والتي تتمثل في كونه (نظرياً، إقتصادياً، جمالياً، إجتماعياً، ذاتياً، تقليدياً).

يمكن الإستفادة من الدوافع (التي تلقب أحياناً بالكامنة لعدم إمكانية رصدها بسهولة) في التعرف على السلوك المحتمل للفرد. ويتجسد الغرض وراء هذا التقرير في المساعدة في توضيح ووصف بعضاً من هذه العوامل الدافعة بإسهاب، وكذا تدعيم وإستغلال نقاط القوة المتوفرة لدى كل فرد لخدمة بيئة العمل.

من واقع إختيارائك، سيرتب هذا التقرير في تدرج ميولك النسبية تجاه كل دافع من الدوافع الستة. أعلى دافعين وأحياناً ثلاثة بالنسبة لك يدفونك للتصرف بطريقة معينة. ستشعر بالإيجابية حال التكلم عن، الإستماع إلى، أو القيام بأنشطة من شأنها إشباع دوافعك العليا.

هناك ثلاث مستويات للشدة فيما يخص كل دافع من الدوافع الستة. والخلاصة من هذا الجزء ستمثل توضيحاً لمستوى الشدة الخاصة بكل دافع من الدوافع الستة من بين المستويات الثلاثة.

- قوي - يثير لديك هذا الدافع مشاعراً مؤكداً بحاجة للتعامل، والمعالجة سواء داخل أو خارج العمل.
- متقلب - حيث تتأرجح مشاعرك في هذه الحالة بين القوة والضعف طبقاً لأولويات أخرى في حياتك في هذا التوقيت. وتزداد أهمية هذه الدوافع حال كون دوافعك العليا مشبعة.
- ضعيف - سوف تكون مشاعرك ضعيفة فيما يخص الدافع الخامس أو السادس بالنسبة لك.

### تدرج دوافعك الشخصية.

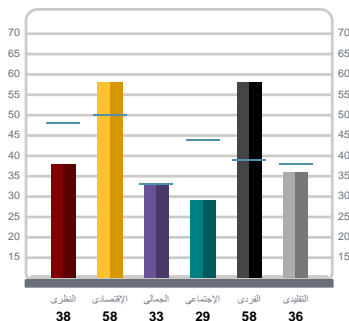
الأول	الإقتصادى	قوى
الثانى	الفردى	قوى
الثالث	النظرى	متقلب
الرابع	التقليدى	متقلب
الخامس	الجمالى	ضعيف
السادس	الإجتماعى	ضعيف



## الإقتصادي

نتائج قياس الدوافع الإقتصادية يمكن عبرها كشف النقاب عن حجم الإهتمام الشخصي تجاه المال و الأوجه المختلفة للنفع ، الأمر الذي يعنى أن الأفراد تحت هذه الظروف يهدفون لتحقيق الأمان ليس لأنفسهم فحسب ولكن لأسرهم حاضراً ومستقبلاً عبر إكتساب المال. يتضمن هذا الدافع الأمور التطبيقية فى عالم العمل كالإنتاج، التسويق، وكذا إستهلاك السلع، هذا بالإضافة إلى تحصيل الأموال، وتجميع ثروة ملموسة. هذا الصنف من الأفراد عملياً بشكل تام، ومتوافق بشدة مع الصورة المتعارف عليها لرجل الأعمال الأمريكى. لدى صاحب النصيب الكبير فى هذا التصنيف حاجة ملحة لتملك ثروة أكثر من الغير.

- سوف تعمل طويلاً ووجد لإشباع حاجاتها.
- تميل Louise - Sarah للتضحية بجزء من الوقت والموارد ولكنها فى المقابل ستبغى و تتوقع عائداً فعلياً على ما تقدم من تضحيات.
- تقييم الأشياء من منظورها يتم فى ضوء نفعها، و العائد الإقتصادي منها.
- تجميع وتراكم المقتنيات الملموسة ينبع من قدرتها على الإستفادة منها فى بلوغ الأهداف المنشودة.
- ربما تستخدم مقياس العوائد المادية المتحققة لتقييم جهودها الوظيفية.
- يمكن تحقيق الأهداف المستقبلية بسهولة من خلال قدرتها على إحداث تكاملاً بين الماضى والحاضر.
- تعد Louise - Sarah متميزةً فى تحقيق الأهداف.



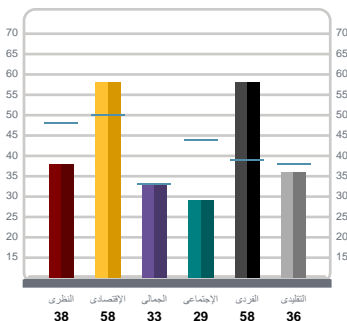
Louise Sample - Sarah



## الفردى

الإهتمام الرئيسى لمن يحتل هذا الدافع مكانة متقدمة لديهم ينصب على السلطة، وليس بالضرورة تلك المتعلقة بسياسات المؤسسة. تشير الأبحاث إلى أن القادة فى معظم المجالات لديهم دافعاً كبيراً للسلطة. وحيث تشغل المنافسة و النضال حيزاً كبيراً فى كل نواحي الحياة، فقد بدت السلطة بالنسبة للعديد من الفلاسفة الأكثر شهرة، و الأساس العريض للدوافع. على الرغم من ذلك فإن هناك شخصيات معينة لديها رغبة عالية للتعبير المباشر عن هذا الدافع، وهم من يتمنون إعتلاء الجميع من ناحية النفوذ الشخصى، التأثير، وكذا الشهرة.

- ترغب فى التحكم فى مصيرها مع إثبات إستقلاليتها.
- تتحمل Louise - Sarah المسئولية عن أفعالها.
- تسعى للحفاظ على الفردية فى العلاقات مع الغير.
- لدى Louise - Sarah الرغبة فى فرض وجهة نظرها و التعبير عن ذاتها بالقوة، وكذا أن يتم تقديرها لقاء إنجازاتها.
- تؤمن Louise - Sarah بأن إثبات نجاح الفرد يتحقق عبر قدرته على تخطى المواقف الصعبة.
- فى حالة الضرورة سوف تكون Louise - Sarah حادة فى سبيل إشباع حاجاتها.
- تحب Louise - Sarah أن تشغل مواضعاً تمنحها الحرية للتحكم فى مصيرها وكذا مصير الآخرين. و إستراتيجية فريقها هى محاولة الحد من تأثير الأفراد الخارجيين على نتائج أهدافهم.
- تحب Louise - Sarah الأفراد الذين يمتازوا بحب المنافسة، و المثابرة تجاه تحقيق هدف محدد.
- تؤمن بضرورة إعادة المحاولة إذ لم يحالف الفرد الحظ للمرة الأولى.



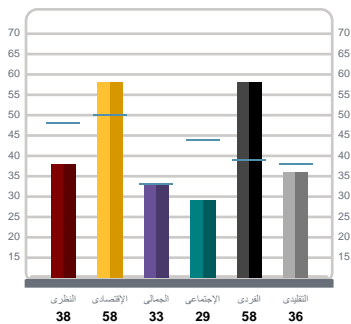
Louise Sample - Sarah



## النظري

إكتشاف الحقائق هو المحرك الأساسي لأصحاب الحظ العالي من هذا الدافع. وتمشياً مع هذا الدافع، ينتهج الفرد التوجه المعرفي؛ فيستنتج في تقييمه للأشياء الجانب الجمالي أو النفعي، ويسعى فقط وراء الملاحظة و الإستنباط. وحيث أن إهتمامات الفرد في ظل الدوافع النظرية تعد تجريبية، نقدية، و منطقية، فالفرد في ظل هذا الدافع يبدو إذن عقلانياً، والهدف الأساسي في الحياة بالنسبة له هو التنقيب عن المعرفة و تبويبها : فالمعرفة إذن تكون بغرض المعرفة في الأساس (تدعيم هيكل المعرفة لديه).

- ستكون Louise - Sarah متميزة في إحداث تكاملاً بين الخبرات السابقة لحل المشكلات الحالية، وذلك في المواضيع التي تحوذ على إهتمامها الخاص.
- الوظيفة التي تفرض تحد للمعرفة ستزيد من رضاها الوظيفي.
- لو أن Louise - Sarah مهتمة فعلياً بموضوع محدد، أو إذا تطلب النجاح الإلمام بمعرفة مرتبطة بموضوع معين ، ستبادر على الفور للتعلم بعمق حول هذا الموضوع.
- سوف تبحث Louise - Sarah عن المعرفة المرتكزة على حاجاتها في المواقف الفردية.
- لدي Louise - Sarah الإستعداد لأن تصبح خبيرة في المجال الذي تختاره.
- دائماً سيتوافر لدى Louise - Sarah البيانات التي تدعم قناعاتها.
- لو أن المعرفة بموضوع معين ليست ذات أهمية أو غير مطلوبة للنجاح فستميل Louise - Sarah للإعتماد على الحدس أو المعلومات التطبيقية الخاصة بها في هذا الموضوع.



Louise Sample - Sarah

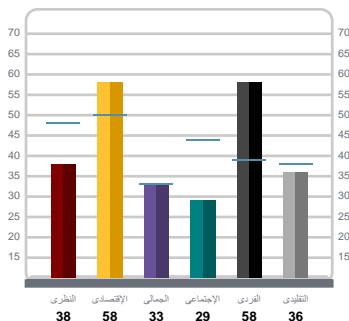




## التقليدي

الإهتمام الأكبر بالنسبة لهذا الدافع يرتكز على ما يمكن تسميته وحدة الصف، الإمتثال لنظام العمل "أداء ما يكلف به الفرد مع إحترامه لقواعد العمل"، أو الإلتزام بتقاليد العمل. فمن يحصلون على نتائج مرتفعة فيما يخص هذا الدافع، يبحثون عن نظام عمل مرتب. هذا النظام يمكن تحقيق شروطه عبر بعض الأشياء كإتباع مبدأ المحافظة "الإبقاء على ما هو قائم دون ميول للتجديد"، أو شغل أى موقع وظيفى له قواعد معروفة، ضوابط، أو أسس منظمة للعمل.

- تحتاج Louise - Sarah للإنتقاء من بين التقاليد، و مجموع المعتقدات ما تلتزم به.
- تدع Louise - Sarah ضميرها كى يكون قائدها.
- أحياناً سوف تقيم Louise - Sarah الآخرين بناءً على قواعد التعايش الخاصة بها
- النظام الذى تشعر بالإرتياح الكبير تجاهه، سوف تستقى منه معتقدات تؤمن بها بدرجة كبيرة. أما النظام الذى لا ينال نفس هذا القدر من الإهتمام بالنسبة لها، فالمعتقدات المستقاة منه لن تحوز هذه الدرجة الكبيرة من الإيمان عندها.



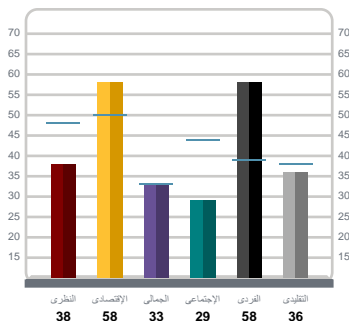
Louise Sample - Sarah



## الجمالى

حصول الفرد على تقدير عال فيما يخص الميول الجمالية يمكن عبره الإستدلال على درجة الإهتمام النسبى التى يوليها الفرد لفكرة المظهر، و الإنسجام. فالمنظور الشكلى المتميز، وتوافر صفة التجانس أو الملائمة يمثلون الأساس الذى يعتمد عليه الفرد فى حكمه على الأمور. وربما تمثل الحياة لديه مسيرة من الأحداث، يتم الإستمتاع بكل حدث لذاته. هذا ولا يعنى الحصول على تقدير عال فى هذا المضممار بالضرورة حيازة الفرد لمواهب فى التميز الإبداعى، ولكن يمكن الإستدلال من خلاله على إهتمامه الكبير بالأحداث الفنية فى الحياة.

- لإستثارة حماسها يمكن الإسترشاد بمحتوى واحداً أو إثنين من الدوافع الأخرى الواردة فى هذا التقرير.
- لا يعيق إبداعها عدم جاذبية الوسط المحيط بها.
- ترغب فى تبنى مدخلاً عملياً للتعامل مع ما حولها من أحداث.
- من الناحية العقلانية تتفهم Louise - Sarah الحاجة إلى الجمال، لكنها تجد صعوبة فى شراء المقتنيات الفخمة فى الحياة.
- تتفوق الفائدة بالنسبة لشيء ما فى الأهمية على الجانب الجمالى، المظهر، وكذا الإنسجام .
- لا يشغل بال Louise - Sarah بالضرورة المظهر، و الجمال فى البيئة المحيطة بها.
- تعد شخصية عملية جداً، غير مهتمة بتحقيق الإنسجام مع الوسط المحيط بها.



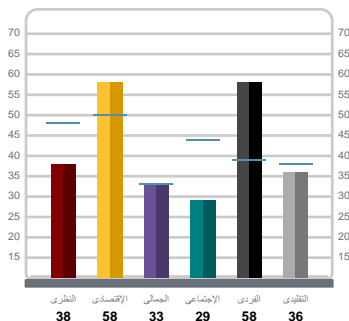
Louise Sample - Sarah



## الإجتماعى

من يشغل هذا الدافع مكانة متقدمة لديه، يمتلك محبة فطرية للناس؛ فالشخص الإجتماعى يقدر الآخرين، ومن ثم يكون ودوداً، متعاطفاً، وغير أنان. وربما يميلون (الإجتماعيون) للحكم على الإتجاهات النظرية، الإقتصادية، وكذا الجمالية بالفتور، وإنعدام التركيز على الجانب الإنسانى؛ فبالمقارنة بالدوافع الفردية يرى الشخص الإجتماعى أن مساعدة الغير هى الصورة الوحيدة المناسبة للعلاقات الإنسانية. وفى هذا الشأن تشير البحوث إلى أن الإهتمامات الإجتماعية فى صورتها النقية إنكاراً للذات.

- سوف تكون حاسمة فى قراراتها ولن تتأثر بالظروف المؤسفة .
- سوف تكون Louise - Sarah مترددةً فى مساعدة الآخرين إذا ثبت أن فى مساعدتهم ضرراً لها.
- لإستثارة حماسها يمكن الإسترشاد بمحتوى واحداً أو إثنين من الأبعاد الأخرى الواردة فى هذا التقرير.
- تتنوى Louise - Sarah معاونة الغير إذا كانوا يعملون بجد لتحقيق أهدافهم.
- تؤمن بأن العمل الجاد، و المثابرة أمر فى متناول الجميع؛ فالأشياء من وجهة نظرها يجب أن تكتسب نتيجة جهد لا أن توهب.
- لن تقبل فى الأحوال العادية أن يتم توجيهه من قبل الآخرين إلا إذا كان ذلك سيخدم مصلحتها الشخصية.



Louise Sample - Sarah



## الدوافع - الأصول والمقارنات

على مدى سنوات تستمع لعبارات مثل " لكل جماعة طريقة مميزة (في العمل أو التعايش) تعتقد في صحتها " ، " ما فعله الفرد هو استخدام لحقوقه الشخصية " و " الأفراد يفعلون الأشياء لأسباب تختص بهم لا بغيرهم " . فإذا عملت مع جماعة من الأفراد يتشابهون معك في الدوافع، فسوف تجد سهولة في الإنصهار بداخل فريق العمل وستولد بداخلك دافعية للعمل. وعلى النقيض إذا عملت مع جماعة من الأفراد تختلف معهم في الدوافع بوضوح فربما يعتبرك الآخرون منحرفاً عن الإتجاه السائد داخل جماعة العمل. هذه الإختلافات من شأنها زيادة الضغوط أو التعارض داخل بيئة العمل. وحينما يواجهك موقف كهذا يمكنك :

• تغيير الموقف.

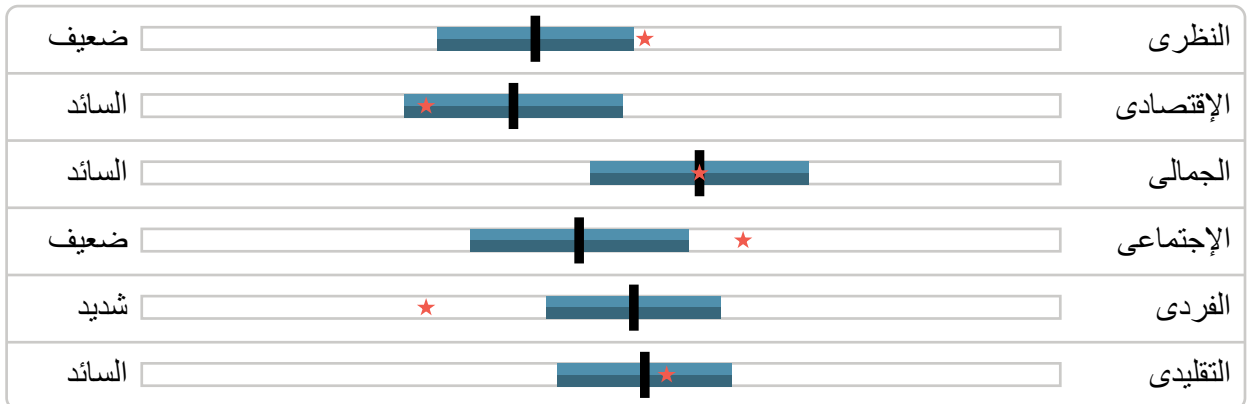
• تغيير منظورك تجاه الموقف.

• مغادرة الموقف.

• مجارة الموقف.

هذا الجزء يكشف النقاب عن الأوضاع التي تنحرف فيها دوافعك عما هو سائد داخل فريق العمل بما يؤدي لحدوث تعارض مع الغير. كلما زاد الإنحراف عن تلك السائدة لدى الآخرين إرتفاعاً، كلما لاحظ المزيد من الأفراد إهتمامك البالغ نحو هذا الدافع. وكلما زاد الإنحراف عن الدوافع السائدة لدى الآخرين إنخفاضاً، كلما لاحظ فيك المزيد من الأفراد عدم الإهتمام وإحتمالية السلبية نحو هذا الدافع. المنطقة المظللة بالنسبة لكل إتجاه تمثل 68% ممن تم تقييمهم مسبقاً أو النتائج التي تقع في ظل إنحراف معياري واحد أعلى أو أسفل المتوسط القومي.

## جدول الأصول و المقارنات - Intl Norm 2014



- محصلتك

■ - 68% ممن تم تقييمهم مسبقاً - المتوسط القومي ★

السائد - إنحراف معياري واحد عن المتوسط القومي  
متحمس - إنحرافين معياريين إثنين عن المتوسط القومي لأعلى  
ضعيف - إنحرافين معياريين إثنين عن المتوسط القومي لأسفل  
شديد - ثلاثة إنحرافات معيارية عن المتوسط القومي



## الدوافع - الأصول والمقارنات

الأوضاع التي تكون فيها شديد المشاعر أو العواطف (شديد الإهتمام) مقارنة بغيرك:

- لديك رغبة كبيرة في القيادة، التوجيه، وكذا السيطرة على مصيرك و مصير الآخرين. لديك رغبة في القيادة و تسعى لإقتناص الفرص التي يمكن عبرها التقدم في الموقع الوظيفي و السلطة. يؤمن الآخرون بأنك تستخدم أى طريقة ممكنة (دهاء) لأجل شغل مناصب أعلى و بإستمرار تتحدى. قد يعتقدوا أنك تكون علاقات كى ترقى و تتقدم و تكسب ميزة فقط.

الأوضاع التي ربما يحبطك فيها المشاعر القوية (الإهتمام الشديد) لدى الغير لعدم مشاركتهم نفس الإهتمام:

- كمية الوقت و الموارد التي ينفقها الآخرون لتعلم أشياء جديدة أمر ربما يحبطك.
- إعتماذك على ذاتك سيجعلك تشعر بعدم الإرتياح تجاه الأفراد الذين يحاولون دوماً مساعدتك أو ملاحظتك.



## مدرج الدوافع

محرك نحو النجاح في أي شئ تفعله يتحدد في ضوء قيمك الأساسية، فسوف تشعر بالدافعية، والنجاح في العمل حينما تدعم وظيفتك قيمك الشخصية. والمدرج بأدناه رسداً لهذه القيم من الأعلى للمنخفض.

**1. منفعي/اقتصادي-** تقدر من يهتمون بالإنجازات العملية، النتائج، وكذا العوائد على ما يستثمرون من وقت، موارد، وطاقة.

10 . . . 9 . . . 8 . . . 7 . . . 6 . . . 5 . . . 4 . . . 3 . . . 2 . . . 1 . . . 0

7.7



6.3\*

**2. الفردية/السعي للسلطة-** تقدر من يهتمون بالتقدير الذاتي، الحرية، وكذا السيطرة على مصيرهم ومصير الغير.

10 . . . 9 . . . 8 . . . 7 . . . 6 . . . 5 . . . 4 . . . 3 . . . 2 . . . 1 . . . 0

7.7



4.5\*

**3. نظري-** تقدر من يهتمون بالمعرفة لأجل المعرفة (صقل هيكل المعارف لديه)، يستكملون التعليم، والنمو العقلي.

10 . . . 9 . . . 8 . . . 7 . . . 6 . . . 5 . . . 4 . . . 3 . . . 2 . . . 1 . . . 0

4.3



6.0\*

**4. تقليدي/تنظيمي-** تقدر من يهتمون بالتقاليد الكامنة في التركيب الإجتماعي، القواعد، وكذا التشريعات و المبادئ.

10 . . . 9 . . . 8 . . . 7 . . . 6 . . . 5 . . . 4 . . . 3 . . . 2 . . . 1 . . . 0

4.0



4.3\*

**5. جمالي-** تقدر من يهتمون بإحداث التوازن في حياتهم، التعبير الإبداعي عن النفس، وكذا الجمال و الطبيعة.

10 . . . 9 . . . 8 . . . 7 . . . 6 . . . 5 . . . 4 . . . 3 . . . 2 . . . 1 . . . 0

3.5



3.5\*

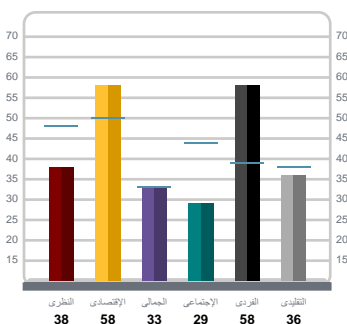
**6. إجتماعي-** تقدر من يهتمون بالفرص التي يمكن عبرها خدمة الغير، والمشاركة في تقدم، وتحسين المجتمع.

10 . . . 9 . . . 8 . . . 7 . . . 6 . . . 5 . . . 4 . . . 3 . . . 2 . . . 1 . . . 0

2.8



5.3\*

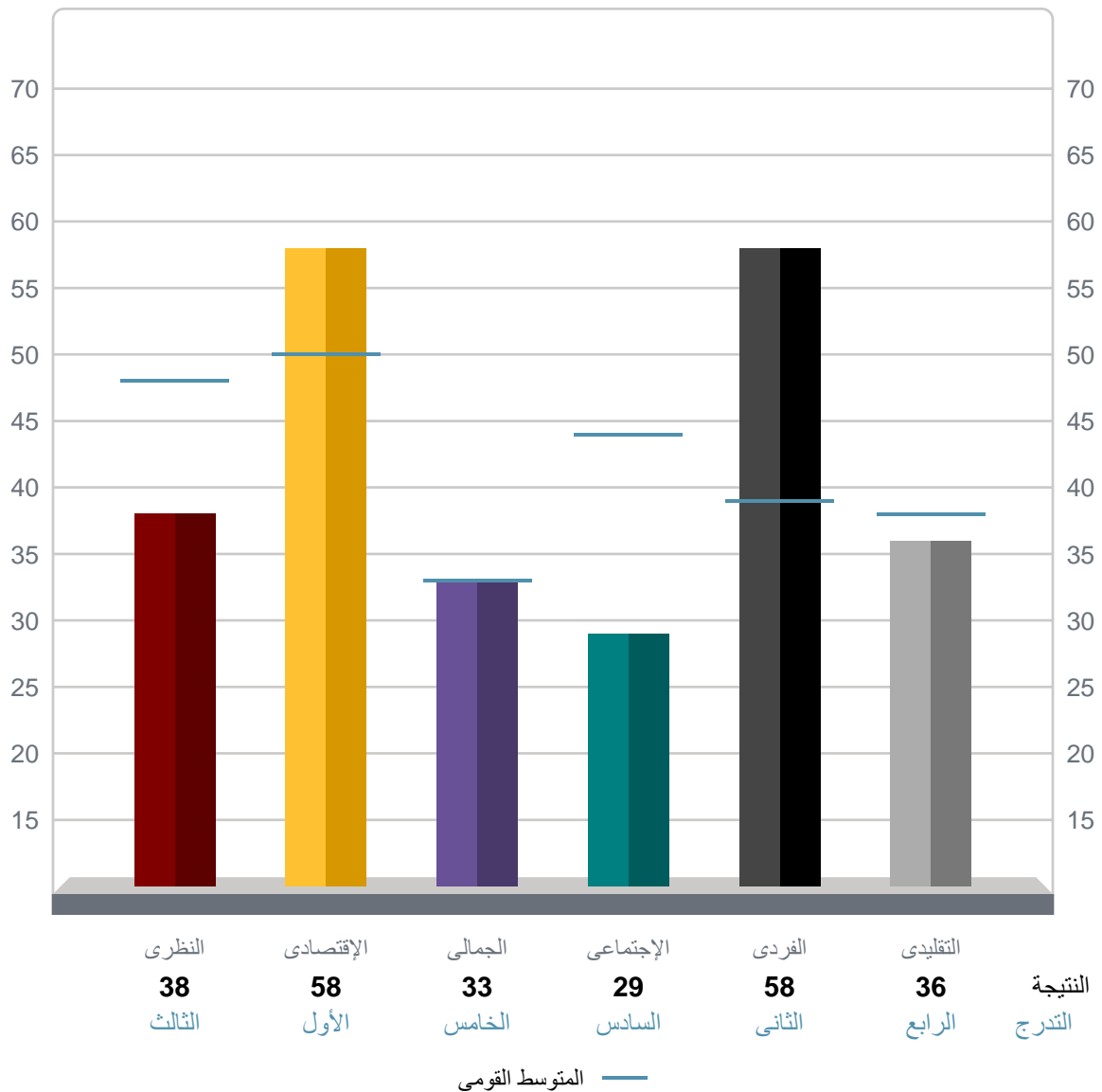


MI: 38-58-33-29-58-36 (النظري-الإقتصادي-الجمالي-الإجتماعي-الفردي-التقليدي)  
86% من السكان يقع ضمن المنطقة المظلة.



# GRAPH® MOTIVATION INSIGHTS

17/3/2017



Intl Norm 2014

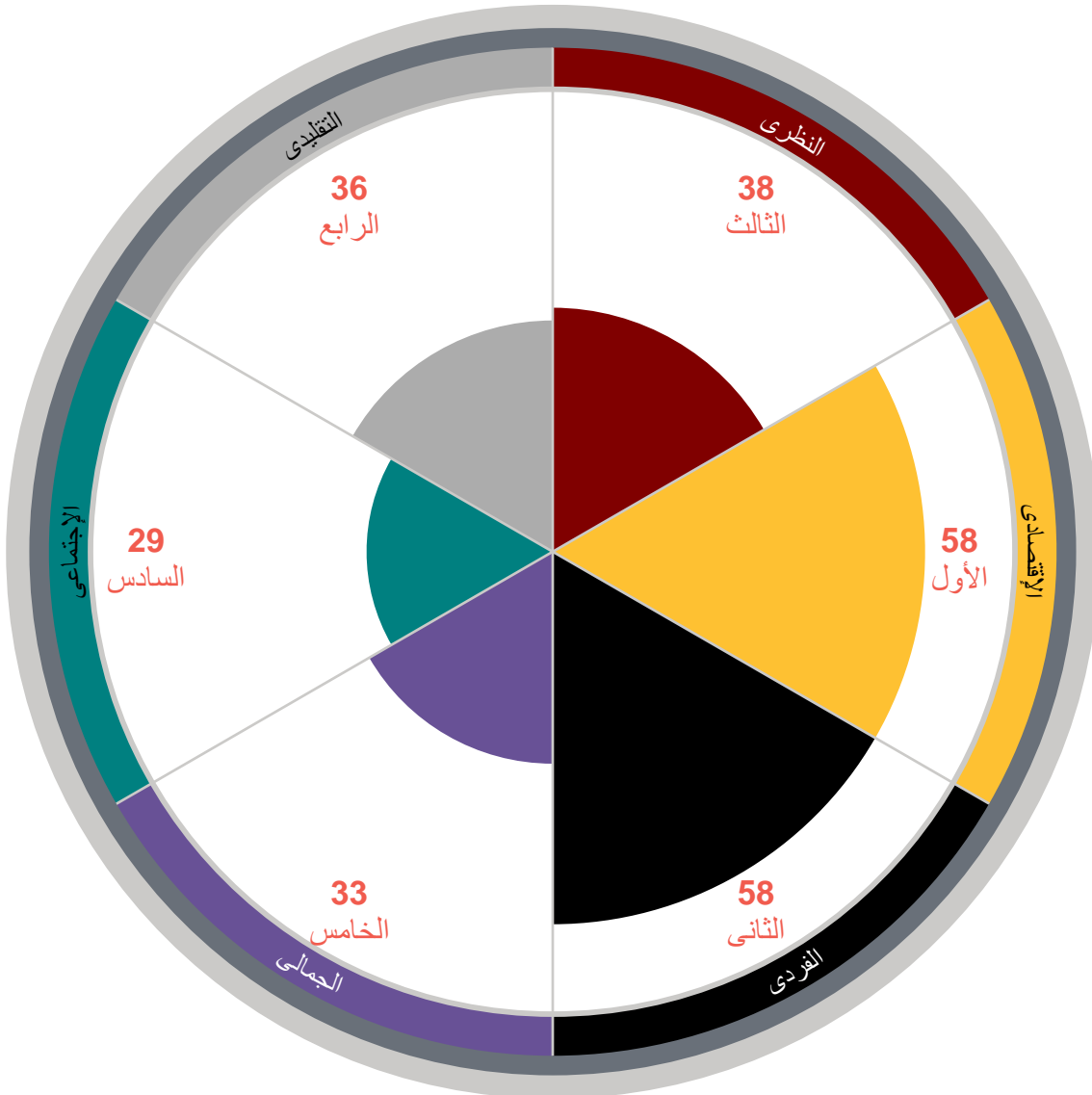
T: 6:44

Louise Sample - Sarah



## عجلة تحليل دوافع السلوك

17/3/2017







## مقدمة الجزء الخاص بمزج السلوكيات مع الدوافع

القوة الدافعة وراء زيادة كل من الرضاء الوظيفي و الأداء تتأتى من المزج بين سلوكياتك ودوافعك. ولدى كل شخص بشكل منفرد القدرة على تعديل ما يقوم به من أفعال، لكن التأزر الناتج عن عملية المزج بين الإثنين، يدفع بك إلى مستوى جديد تماماً.

ستجد في هذا الجزء:

- نقاط القوة المحتملة من ناحية السلوك والدوافع
- التعارض المحتمل من ناحية السلوك والدوافع
- بيئة العمل المثلى
- أسس للتحفيز
- أسس للإدارة



## جوانب القوة المحتملة سلوكياً ودافعياً

يصف هذا الجزء مواضع القوة المحتملة بين نمطها السلوكي وأعلى دافعين بالنسبة لها. حدد من إثنين إلى ثلاثة من نقاط القوة المحتملة التي تحتاج إلى زيادة وإثابة من أجل تحسين الرضاء الوظيفي داخل العمل.

- تميل لأن تكون موجهة بالمستقبل.
- تريد توفير الوقت والموارد حالياً على خلاف ما مضى.
- تميل إلى إتخاذ قرارات تحمل طابع المخاطرة.
- مركزة عند قيادة الغير على الحد الربحي المستهدف.
- تميل لأن تكون موجهة بالمستقبل وعملية في إدراك النتائج.
- تشجع على تحقيق الكفاية وإدراك النتائج.
- لديها الميول لأن تكون المتحدثة بإسم الفريق.
- تستخدم الأفراد لتحقيق التميز وإدراك الأهداف.



## التعارض المحتمل بين السلوكيات والدوافع

يصف هذا الجزء مواضع التعارض بين النمط السلوكي وأعلى دافعين بالنسبة لها. أرصد من موضعين لثلاثة من مواضع التعارض المحتملة، والذين يحتاجون إلى التقليل من أجل تحسين الأداء الوظيفي.

- يمكن أن تكون ملازمة للعمل بصورة دائمة (تمائل حالة الإدمان).
- ستتخطى متغيرات أخرى من أجل عمل استثمار.
- ربما لاتدرك النتائج السلبية المترتبة على قراراتها السريعة.
- يمكن أن تضع معايير شخصية مرتفعة جداً (غير منطقية).
- فكرة الكفاية تستحق الكثير من النقاش والإهتمام.
- تكافح من أجل إحداث توازناً بين ما تقدم من إستشارات مالية والنتائج الفعلية.
- ربما تقاوم الإستماع إلى وتطبيق النقد البناء.
- ربما تفرط كقائدة في التركيز على نفسها وحاجاتها الشخصية.



## بيئة العمل المثلى

يوضح هذا الجزء بيئة العمل المثلى في ضوء نمط الحياة الأساسي وكذا أعلى دافعين بالنسبة لها. من لهم درجة أقل من المرونة سيجدون أنفسهم غير مستريحين للعمل بأي وظيفة لم يرد ذكرها في هذا الجزء. أما الأفراد الذين لديهم درجة من المرونة، فيستخدمون الذكاء لتعديل سلوكياتهم، ويمكن لهم أن يكونوا مستريحين للعمل في بيئات عمل مختلفة. إستخدم هذا الجزء لتوضيح مهام ومسئوليات محددة تمتع *Louise - Sarah* وأخرى تحبها.

- مهام تتطلب درجة عالية من التواصل مع أشخاص.
- وجود مشرف ديمقراطي تستطيع أن تعمل معه وتصادقه.
- التحرر من القيود والإشراف والتفاصيل.
- حوافز معتمدة على تحد الموقف الحالي (إيجاد أفكار إبداعية)، بشكل ينتج عنه تحقيق إستفادة للمؤسسة.
- حوافز لقاء كونها أنشط، أسرع، أفضل.
- بيئة عمل فيها تثاب الجهود المباشرة والموجهة نحو تحقيق معدل الربح المنشود.
- فرصة مستديمة للتحدي والكسب.
- فرصة لنشر الإثارة والبهجة بين الآخرين لحثهم على أداء أعمالهم.
- ظروفًا مواتية يمكن عبرها الإحتفال بالنجاح كفرد (بصورة فردية).



## أسس للتحفيز

صمم هذا الجزء من التقرير معتمداً على تحليل متطلباتها. فالأفراد يحفزهم الحصول على الحاجات التي توافق متطلباتهم، ومن ثم فإن المتطلبات التي تم إشباعها في الماضي قد أدت الدور في حينها، ولا يمكن لها الإستمرار في تحفيز العاملين على الدوام (في الوقت الحالي). إستعرض كل بيان ورد في هذا الشأن مع *Louise - Sarah* ثم حدد المتطلبات الحالية لها.

### تريد - Sarah - Louise:

- الإعتراف العام بأفكارها ونتائجها.
- بيئة عمل ودية.
- الفرصة للتعبير عن أفكارها وإظهار مهاراتها.
- التركيز على النتائج والحوافز وليس العمليات أو الآلية.
- القدرة على توضيح الإنجازات للآخرين بشكل مفصل.
- فرصاً لإنجاز الأشياء بشكل أسرع، أكبر، وأكثر قيمة.
- تحديات جديدة وصعبة تقود إلى الشعور بالتميز، وإحترام الغير لها.
- تقدير لقاء الإنجازات القيادية، وكذا النتائج التي آلت إليها.
- فرصاً للتقدم وكسب خبرات جديدة.



## أسس للإدارة

يتضمن هذا الجزء مجموعة حاجات يجب إشباعها كي يؤدي *Louise - Sarah* بالمستوى الأمثل. بعض من هذه الحاجات يمكن لها أن تشبعها بنفسها، في حين يستوجب على الإدارة إشباع البعض الآخر، فمن الصعوبة بمكان بالنسبة لأي شخص العمل داخل بيئة ما وإعتبارها بيئة محفزة ما لم يتم تحقيق الحاجات الأساسية بالنسبة لها من الجانب الإداري. إستعرض القائمة مع *Louise - Sarah* وحدد الإفادات/التعبيرات الثلاث أو الأربع الأكثر أهمية بالنسبة لها، فهذا يسمح لـ *Louise - Sarah* بالمشاركة في تشكيل خطتها الشخصية لإدارة الذات.

### يريد Louise: - Sarah

- وجود أشخاص يمكن العمل معهم.
- تنظيم أفضل لحفظ السجلات.
- إظهار التعاطف مع الأشخاص الذين يسلكون حياتهم بطرق مختلفة عنها.
- الفرصة لتلقي حوافزاً نتيجة تحقيق الأهداف.
- أن تكون مستمعة نشيطة بدلاً من السيطرة على النقاش.
- أن تدرك عدم إمكانية توجيه الجميع عبر العوائد/المال والمهام غير التقليدية (التي تفرض تحديات للقدرات).
- المساعدة في أن يكون عمله محطاً للأنظار، حتى وإن لم تكن قائدةً للمشروع.
- أن تستمع للآخرين وتفهم الرؤى المختلفة من أجل تحقيق الأهداف.
- أن تضع غايات واقعية يمكن إنجازها بدون تعطيل الأهداف المؤسسية.



## خطة تنفيذية

يمثل التالي أمثلة لمواضع ربما يحتاج Louise - Sarah إلى تحسين فيها، حدد من موضع واحد لثلاثة، وطور خطة (خطط) تنفيذية لتحقيق الأهداف المرجوة. طالع (راجع) التقرير من أجل تحديد المواضع التي من الممكن أن تكون في حاجة إلى تطوير.

- تواصل (إستماع)
- تفويض
- صنع القرار
- التحكم (السيطرة)
- تقييم الأداء
- تعليم
- إدارة الوقت
- الأهداف الوظيفية
- الأهداف الشخصية
- تحفيز الغير
- تطوير الغير
- العائلة

الموضع: \_\_\_\_\_

.1

.2

.3

الموضع: \_\_\_\_\_

.1

.2

.3

الموضع: \_\_\_\_\_

.1

.2

.3

تاريخ البدء: \_\_\_\_\_ تاريخ المراجعة: \_\_\_\_\_