



هوقان للتطوير  
تبصر

تقرير عن: Sam Poole  
الرمز المعرف: HC560419  
التاريخ: 23 يناير، 2017



## مقدمة

يُقيم بحث هوقان للتطوير 11 شكلاً من أشكال السلوك المتبادل بين الأشخاص التي يُمكنها أن تسبب المشاكل في العمل وفي الحياة على حد سواء. فالسلوكيات المقترنة بالدرجات المرتفعة المحققة وفق مقاييس HDS يمكن أن تكون بمثابة نقاط قوة، ولكن حينما يبالغ فيها يمكنها عرقلة وإفشال كل من العلاقات والمسيرة المهنية للأفراد. فالأفراد الذين يفهمون تعقيدات أدائهم الوظيفي تكون لديهم مسيرة مهنية أكثر نجاحاً. يقوم هذا التقرير بتشكيل الوعي الذاتي وذلك من خلال تسليط الضوء على تلك النزعات السلوكية التي قد يجهلها المشاركون عن نفسه.

- يكشف البحث HDS تلك النزعات السلوكية التي تنبئ حينما يكون المرء مُجهداً أو يصيبه الضجر أو يكون مُرهقاً.
- تُظهر الأبحاث أن الأشخاص الذين ينالون درجات دنيا وفق مقاييس HDS تكون لديهم مشاكل أقل في العمل. حيث تشير كل من الدرجات ذات المخاطر العليا والمتوسطة إلى النواحي التي تستدعي القلق، غير أن الدرجات الدنيا تشير إلى نقاط القوة تلك الغير مستخدمة كما ينبغي والتي تستحق الاهتمام أيضاً.
- يكون لدى الشخص العادي وفق مقاييس HDS ثلاث أو أربع درجات ذات مخاطر عليا.
- ينبغي أن تفسر الدرجات التي استحقها المشاركون وفق مقاييس HDS في سياق تقييم أدائه اليومي المزود بواسطة مقياس للشخصية السوية، على غرار قائمة هوقان لكشف الشخصية.

## تعريف المقاييس

اسم مقياس HDS	المشارك المتحصّل على الدرجات الدنيا قد يميل إلى	المشارك المتحصّل على الدرجات العليا قد يميل إلى
سريع الانفعال	يُفكر الشغف يُفكر حس اعتبار الأشياء بأنها مُلحة	يُنزعج بسهولة متقلب عاطفياً
متشكك	ساذج سهل الانخداع	مسيء الظن مولع بالانتقاد
محترس	واثق أكثر من اللازم ميل لاتخاذ قرارات محفوفة بالمخاطر	محافظ جداً متجنب للمخاطر
متحفظ	يتفادى النزاع حساس للغاية	محترز وانعزالي غير مكترث لمشاعر الآخرين
متمهل	غير منخرط منهمك في التفكير بالذات	غير متعاون عنيد
متبجح	متواضع أكثر من اللازم يشك بقدراته	متكبر مخول ومروّج للذات
عابث	مسيطر عليه متعنّت	محبّب إلى النفس ومرح مستهتر إزاء الالتزامات
نايض بالحيوية	مفوموع لا مبال	تمثيلي صاخب
واسع الخيال	تكتيكي للغاية يُفكر إلى رؤية	غير عملي غريب أطوار
مُجد	مستهتر إزاء التفاصيل يُشتت انتباهه بسهولة	متوخ للكمال بدير بدقة
مُطيع	ربما عاص مستقل للغاية	محترم ومحترم للآخرين حريص على إرضاء الآخرين

## الموجز التنفيذي

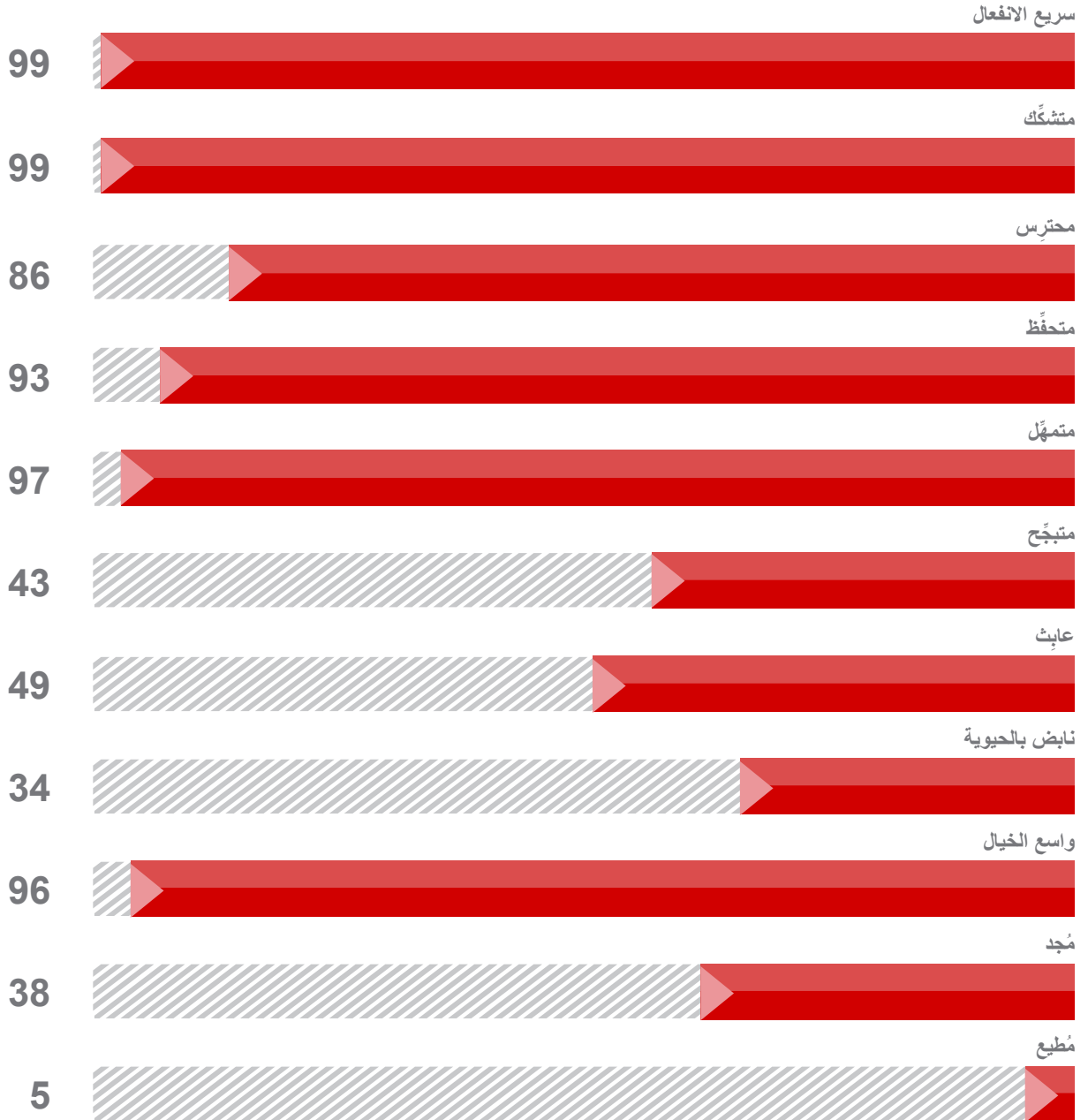
استناداً إلى ردود المشارك على البحث HDS، وحينما لا يُدير أو يراقب سلوكه بشكل استباقي، يبدو وأنه:

- متقلّب وحاد المزاج ويصاب بسهولة بخيبة أمل مع الأشخاص والمشاريع حيث قد يقوم باستعراضات عاطفية لاستعطاق الآخرين.
- يقظ لدلائل الازدواجية والخيانة وربما يصبح انتقامياً حينما يُشعر بأنه مظلوم.
- بحاجة إلى الكثير من المعلومات قبل اتخاذ قرارات متحفّظة إلى حد ما.
- صعب المراس ومحترز وغير مكترث لمشاعر الآخرين. إنه قد يكون محاوراً متردداً.
- متعاون بيد أنه قد يكون عنيداً حينما يُطلب منه القيام بأمر تتضارب مع أولوياته الشخصية.
- غير جازم ومنضبط النفس وغير مستعد للترقي وتوليّ المسؤوليات.
- ملائم اجتماعياً ومنضبط النفس وغير مستعد لخوض مجازفات عديدة.
- غير مستعد للإقدام على الترويج لذاته أو خلق أجواء مثيرة ليجسد فيها البطولة.
- ذكي وابتكاري وإبداعي وغريب الأطوار وشخص ذو رؤية وأحياناً غير عملي.
- غير عابئ إزاء القواعد والإجراءات والعمليات الموحدة ولكنه مرن ومكثّف وقادر على تغيير التوجهات بسرعة.
- مستقل بل وعديم الاحترام وعلى استعداد لتحدي كل من السلطة والوضع القائم.

## الدرجات بالنسبة المئوية

تشير الدرجات المعطاة بالنسبة المئوية إلى نسبة الأشخاص الذين سينالون درجات مماثلة أو أدنى من المشارك. فعلى سبيل المثال، تشير الدرجة 75 المحصلة وفق مقياس معين إلى أن الدرجة التي يحرزها المشارك أعلى من تلك التي سيحصل عليها قرابة 75% من الأشخاص.

- بلا مخاطر تُعتبر الدرجات من 0 إلى 39
- بمخاطر منخفضة تُعتبر الدرجات من 40 إلى 69
- بمخاطر متوسطة تُعتبر الدرجات من 70 إلى 89
- بمخاطر مرتفعة تُعتبر الدرجات الأعلى من 90



المعيار: Global

## المقياس: سريع الانفعال

99

### الوصف

يتعلق مقياس السلوك السريع الانفعال بكل من عمل المرء بشغف وحماس بل والذي يكون أيضاً محبطاً بسهولة ومتقلب وحاد المزاج وميلاً للانسحاب من المشاريع والتخلي عن الناس.

### تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس السلوك السريع الانفعال توحى بأنه يميل إلى:

- السماح لمشاعره في التلّيل من أفضل ما عنده حينما يُحبط
- التذبذب ما بين التفاؤل والتشاؤم
- أن يبدو متقلباً لا يمكن توقع تصرفاته ومتضيقاً بسهولة
- أن يكون مصدرراً لخلق حالة درامية في مكان العمل
- التخلي بسهولة عن الناس أو الانسحاب من المشاريع

### نقاط للمناقشة

تم تصميم نقاط المناقشة أدناه لتسهيل المناقشة مع مدرّب أو مزوّد ملاحظات متخصص وذلك لتقصي نتائج التقييم والتفكير بفرص إجراء التطوير استناداً إلى سياق الدور الذي يتبوّوه المشارك.

- قم بوصف نوع الشغف الذي تندفع به نحو عملك.
- قم بوصف الأسلوب الذي تنظّم به مشاعرك.
- قم بوصف كيفية تعبيرك عن مشاعرك عادة.
- كيف تقوم إجمالاً بالاقتراب من المشاريع الجديدة؟
- كيف تقوم بالرد على الانتكاسات أو خيبات الأمل الناشئة في مشروع؟

### تأليف مقياس فرعي

ينبغي أن تفسّر المقاييس الفرعية أدناه فقط من قبل مدرّب أو مزوّد ملاحظات معتمد. إنها مصمّمة لتقديم تبصّر أكثر تفصيلاً لتلك الخصائص الفريدة التي تمتاز بها شخصية المشارك.

#### متقلب

متقلب المزاج غالباً ما يُغضب أو يُسبب له الإزعاج ويتضايق بسهولة ومن الصعب تهدئته

#### يصاب بسهولة بخيبة الأمل

ذا شغف أولي لتلبية مطالب الناس والمشاريع والذين حتماً يُخيّب أملهم ويتحول الشغف هذا بعد ذلك إلى رفض

#### عديم الاتجاه

يفتقر إلى بعض من المبادئ أو الاهتمامات الواضحة المعالم ولكنه يتأسف عن تصرفاته السابقة

## المقياس: متشكك

99

الوصف

يتعلق مقياس السلوك المتشكك بنزعة المرء الذي يكون يقطاً لدلائل السلوك الخادع لدى الآخرين والذي يتخذ الإجراءات حينما يتم الكشف عنهم.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس السلوك المتشكك توحى بأنه يميل إلى:

- أن يسيء الظن في دوافع ونوايا الآخرين
- أن يبدو مرتاباً ومولعاً بالجدل
- التوقع بأن يساء معاملته
- أن يكون فطناً ومتبصراً إزاء السياسات التنظيمية
- مقاومة الملاحظات

نقاط للمناقشة

تم تصميم نقاط المناقشة أدناه لتسهيل المناقشة مع مدرب أو مزود ملاحظات متخصص وذلك لتقصي نتائج التقييم والتفكير بفرص إجراء التطوير استناداً إلى سياق الدور الذي يتبوؤه المشارك.

- كيف تقوم عادة بتوطيد الثقة مع الآخرين؟
- كيف تبقى على تناغم مع السياسات المكتنية؟
- قم بوصف مقاربتك النموذجية لإعطاء ملاحظات لأحد زملائك في العمل.
- كيف تقوم بتعزيز الثقة ضمن فريق عملك؟
- كيف تقوم بالرد على الملاحظات السلبية؟

تأليف مقياس فرعي

ينبغي أن تفسر المقاييس الفرعية أدناه فقط من قبل مدرب أو مزود ملاحظات معتمد. إنها مصممة لتقديم تبصر أكثر تفصيلاً لتلك الخصائص الفريدة التي تمتاز بها شخصية المشارك.



مولع بالانتقاد

ميل للشك في نوايا الآخرين ويفترض أن لديهم دوافع خفية سيئة



يسيء الظن

معظم ويسيء الظن في الناس والمؤسسات؛ يكون يقطاً لدلائل سوء المعاملة المدركة



يضمير الأحقاد

يضمير أحقاداً ويكون غير راغب في مسامحة الأخطاء المرتكبة أو المتصورة

## المقياس: محترس

86

الوصف

يتعلّق مقياس السلوك المحترس بكل من نزعة تجنّب المخاطر والخوف من الفشل وتفادي الانتقادات.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس السلوك المحترس توحى بأنه يميل إلى:

- أن يبدو شديد الحرص لتفادي التعرّض للانتقادات بسبب الأخطاء
- أن يكون محافظاً وغير مستعد لأن يبتكر
- التماس موافقة الآخرين قبل اتخاذه للقرارات
- تجنّب الخيارات والقرارات المحفوفة بالمخاطر
- القيام ببعض الأخطاء التافهة

نقاط للمناقشة

تم تصميم نقاط المناقشة أدناه لتسهيل المناقشة مع مدرب أو مزود ملاحظات متخصص وذلك لتقصي نتائج التقييم والتفكير بفرص إجراء التطوير استناداً إلى سياق الدور الذي يتبوّاه المشارك.

- قم بوصف طريقتك الخاصة لصنع القرار حينما تكون الحقائق جميعها غير معروفة.
- كيف تستجيب للمشاريع والقرارات المحفوفة بالمخاطر؟
- كيف توازن بين الإيجابيات والمخاطر السلبية التي يكتنفها قرار؟
- كيف تستجيب إجمالاً لحالات الفشل؟
- كيف تحدد أنسب وقت لاتخاذ قرار؟

تأليف مقياس فرعي

ينبغي أن تفسّر المقاييس الفرعية أدناه فقط من قبل مدرب أو مزود ملاحظات معتمد. إنها مصمّمة لتقديم تبصّر أكثر تفصيلاً لتلك الخصائص الفريدة التي تمتاز بها شخصية المشارك.



اجتنبى

يتجنّب كل من الناس الجدد والمواقف الجديدة وذلك لتجنّب ما يمكن تصوّره من إحراج محتمل



شديد الخوف

يخشى أن يُنتقد لدى ارتكابه للأخطاء وغير مستعد للتصرّف بشكل مستقل أو حتى اتخاذ القرارات



غير جازم

غير راغب في التصرف بجزم ولذا يكون عرضة لأن يتم إغفاله وتجاهله

## المقياس: متحفّظ

93

الوصف

يتعلّق مقياس السلوك المتحفّظ بنزعة المرء الذي يبدو صعب المراس ومحترّز وانعزالي وغير عابئ لمشاعر الآخرين.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس السلوك المتحفّظ توحى بأنه يميل إلى:

- أن يكون غير عابئ إزاء بناء علاقات مع الآخرين
- عدم التواصل على نحو متكرر أو بشكل جيد
- أن يبدو غير عابئ إزاء مشاكل الآخرين
- أن يبدو غير منزعج بفعل الإجهاد والضغط والانتقاد
- أن يبدو وكأنه شخص منعزل

نقاط للمناقشة

تم تصميم نقاط المناقشة أدناه لتسهيل المناقشة مع مدرّب أو مزوّد ملاحظات متخصص وذلك لتقصي نتائج التقييم والتفكير بفرص إجراء التطوير استناداً إلى سياق الدور الذي يتبوّاه المشارك.

- كيف تقوم بالاستجابة إجمالاً حينما يلجأ إليك أحد زملائك في العمل ولديه من مشكلة؟
- متى يكون مفيداً إبقاء الآخرين على مسافة؟
- كيف تقوم بموازنة مشاعر الآخرين مع ضرورات العمل؟
- إلى أي مدى أنت تشعر بأنه ينبغي على المدراء أن يكونوا مرتبطين عاطفياً بفرق عملهم؟
- ما هي فوائد وأوجه قصور الاضطرار للعمل عن كئيب مع الآخرين؟

تأليف مقياس فرعي

ينبغي أن تفسّر المقاييس الفرعية أدناه فقط من قِبل مدرّب أو مزوّد ملاحظات معتمد. إنها مصمّمة لتقديم تبصّر أكثر تفصيلاً لتلك الخصائص الفريدة التي تمتاز بها شخصية المشارك.



منطوي على نفسه

يتمنّى وقته الخاص ويفضّل العمل لوحده



لا اجتماعي

يُبتغي الآخرين على مسافة ويحدّ من العلاقات الوثيقة ويكون عموماً منفصلاً بمعزل عنهم



صعب المراس

غير مكترث لمشاعر ومشاكل الآخرين، يتركز حول المهام بدلاً عن الناس



## المقياس: متمهّل

97

### الوصف

يتعلّق مقياس السلوك المتمهّل بنزعة المرء على الظهور بأنه ودي ومتعاون بيد أنه في واقع الأمر يلاحق أجندته الخاصة ويقاوم بهدوء لكن بعناد تلك الموجودة لدى الآخرين.

### تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس السلوك المتمهّل توحى بأنه يميل إلى:

- أن يبدو متعاوناً حتى عندما يَختلف بشدة
- التظاهر بأنه يوافق بينما يقوم بإتباع أجندته الخاصة
- مقاومة كل من تلقي الملاحظات والتدرّب على يد مدربين
- المماطلة في إنجاز الأعمال التي لا مصلحة له فيها
- أن يقاوم بقوة لكن بهدوء عندما يكون مطلوباً منه تغيير أجندته الخاصة أو أولوياته

### نقاط للمناقشة

تم تصميم نقاط المناقشة أدناه لتسهيل المناقشة مع مدرب أو مزود ملاحظات متخصص وذلك لتقصي نتائج التقييم والتفكير بفرص إجراء التطوير استناداً إلى سياق الدور الذي يتبوّؤه المشارك.

- كيف تُشعر حينما تتم مقاطعتك؟
- كيف تُخفي مشاعرك حينما يتم إزعاجك؟
- كم شفاف أنت حيال أولوياتك وجدول الأعمال؟
- إلى أي مدى تُعتبر متكيفاً مع طلبات الآخرين؟
- قم بوصف مقاربتك للمواظبة على بلوغ أولوياتك الخاصة.

### تأليف مقياس فرعي

ينبغي أن تفسّر المقاييس الفرعية أدناه فقط من قبل مدرب أو مزود ملاحظات معتمد. إنها مصمّمة لتقديم تبصّر أكثر تفصيلاً لتلك الخصائص الفريدة التي تمتاز بها شخصية المشارك.



#### عدواني غير فاعل

لطيف ومطواع ظاهرياً بيد أنه ضمناً يكون مبيغضاً وهداماً فيما يتعلق بتلك الطلبات الخاصة بالأداء المحسّن



#### غير مقدر

على اعتقاد بأنه يتم تجاهل كل من مواهب ومساهمات المرء؛ متلمساً اللامساواة والإجحاف في أعياء العمل المُسنّدة



#### مثار غضبه

من السهولة بالمكان إثارة غضبه ولكن على انفراد بفعل التعطيل أو الطلبات أو الاقتراحات المتعلقة بالعمل

## المقياس: متبجح

43

### الوصف

يتعلق مقياس السلوك المتبجح بنزعة المرء الذي يبدو عديم الخوف وواثقاً ومتأكداً من ذاته ومتوقفاً للنجاح دوماً والذي يكون غير قادر على الاعتراف بالأخطاء أو التعلم من التجارب.

### تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس السلوك المتبجح توحى بأنه يميل إلى:

- أن يبدو متواضعاً وغير مدعٍ
- أن يكون مؤكداً لذاته على نحو ملائم
- أن يبدو غير متكلف لدى أخذه زمام المبادرة
- أن يكون على استعداد للاعتراف بأخطائه
- أن يكون قادراً على الاختلاف بطريقة مثمرة

### نقاط للمناقشة

تم تصميم نقاط المناقشة أدناه لتسهيل المناقشة مع مدرّب أو مزوّد ملاحظات متخصصّ وذلك لتقصي نتائج التقييم والتفكير بفرص إجراء التطوير استناداً إلى سياق الدور الذي يتبوّاه المشارك.

- كيف تقوم بتأكيد موقفك في الاجتماعات؟
- إلى أي مدى تكون واثقاً بقدرتك على الوفاء بالتزاماتك في المشاريع التي تكتنفها التحديات؟
- أينبغي أن يعامل الجميع بالتساوي بغض النظر عن سوية مساهماتهم أو أدائهم الخاص؟
- قم بوصف رد فعلك النمطي إزاء زميل لك في العمل يقوم بالهيمنة على اجتماع أو مشروع؟
- ما مستوى الحزم المناسب الذي ينبغي إبرازه في مكان العمل؟

### تأليف مقياس فرعي

ينبغي أن تفسّر المقاييس الفرعية أدناه فقط من قبل مدرّب أو مزوّد ملاحظات معتمد. إنها مصمّمة لتقديم تبصّر أكثر تفصيلاً لتلك الخصائص الفريدة التي تمتاز بها شخصية المشارك.



#### مخول

الشعور بأن لديه أفضل خاصة وإنجازات متميزة وبالتالي يستحق المعاملة الخاصة



#### ذا ثقة زائدة

واثق على غير العادة في قدراته؛ فلدیه الاعتقاد بأنه سوف ينجح في كل ما يرغب القيام به



#### موهبة متخيلة

على اعتقاد بأن لديه مواهب وملكات غير اعتيادية وبأنه وُلد لبلوغ العظمة

## المقياس: عابث

49

الوصف

يتعلّق مقياس السلوك العابث بنزعة المرء الذي يبدو متوقّد الذهن وأخاداً ومغامراً وساعٍ وراء المجازفة واختبار الحدود.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس السلوك العابث توحي بأنه يميل إلى:

- أن يبدو موضع ثقة وجديراً بالثقة
- التفكير قبل التكلم أو اتخاذ الإجراءات
- مواصلة التزاماته
- عدم الخوض بمجازفات لا داع لها
- استنتاج كل من التوقيت والكيفية التي يمكن بها تحدي القواعد

نقاط للمناقشة

تم تصميم نقاط المناقشة أدناه لتسهيل المناقشة مع مدرب أو مزود ملاحظات متخصص وذلك لتقصي نتائج التقييم والتفكير بفرص إجراء التطوير استناداً إلى سياق الدور الذي يتبوّاه المشارك.

- ما هي وجهة نظرك في القواعد واللوائح؟
- كيف تقوم بإقناع الآخرين على فعل أمور قد لا يقومون بها بغير ذلك؟
- كيف تقوم بمعالجة الأخطاء التي ترتكبها؟
- ما الدور الذي ينبغي لعبه على نحو رائع في مناقشات العمل؟
- قم بوصف مقاربتك الخاصة للتعهد بالتزامات حيال مشاريع لست متأكداً من قدرتك على إنجازها.

تأليف مقياس فرعي

ينبغي أن تفسر المقاييس الفرعية أدناه فقط من قبل مدرب أو مزود ملاحظات معتمد. إنها مصممة لتقديم تبصر أكثر تفصيلاً لتلك الخصائص الفريدة التي تمتاز بها شخصية المشارك.



**محفوف بالمخاطر**

ميل لتحمل المخاطر واختبار الحدود؛ إذ يُلغى على وينتهك بتعمد تلك القواعد المزعجة



**مندفع**

يميل إلى التصرف باندفاع دون الأخذ بالاعتبار عواقب تصرفاته على المدى البعيد



**متلاعب**

بنزعات "مكيافيلية" انتهازية -- حيث يظهر العنوبة ليضلل الآخرين ولا يُبدي أي ندم حيال قيامه بذلك

## المقياس: نابض بالحيوية

34

الوصف

يتعلّق مقياس السلوك النابض بالحيوية بنزعة المرء الذي يبدو اجتماعياً ومرحاً ومسلماً ومستمتعاً جداً حينما يكون محط تسليط الأضواء.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس السلوك النابض بالحيوية توحى بأنه يميل إلى:

- أن يبدو صامتاً وغير مدع
- أن يكون على استعداد ليصبح جزءاً من الجمهور وليس النجم المتألق على المنصة
- تجنّب تسليط الأضواء عليه
- أنه يكون بحاجة لأخذ مكانة أعلى في المنظمة
- أنه بحاجة لأن يكون أكثر ترويجاً للذات

نقاط للمناقشة

تم تصميم نقاط المناقشة أدناه لتسهيل المناقشة مع مدرب أو مزود ملاحظات متخصص وذلك لتقصي نتائج التقييم والتفكير بفرص إجراء التطوير استناداً إلى سياق الدور الذي يتبوّاه المشارك.

- كيف تقوم بالاستجابة إلى الاهتمام المبرّز من قبل الآخرين؟
- إلى أي مدى تقوم بدور نشط خلال الاجتماعات؟
- كيف تقوم بالعمل على تقاسم الإشادة بالنجاحات؟
- كيف تقوم بالاستجابة على الآخرين ممن تكون تصرفاتهم درامية في مكان العمل؟
- أتفضّل التركيز على مشروع واحد أو عدة مشاريع في وقت واحد؟

تأليف مقياس فرعي

ينبغي أن تفسّر المقاييس الفرعية أدناه فقط من قبل مدرب أو مزود ملاحظات معتمد. إنها مصمّمة لتقديم تبصّر أكثر تفصيلاً لتلك الخصائص الفريدة التي تمتاز بها شخصية المشارك.



حائز على ثقة الناس

يتوقّع أن يجد الآخرون أدائه العام مدهشاً ولا يدري متى أن يكون صامتاً



قابل للتشوّت

يُشوّت انتباهه بسهولة، تركيزه عند الحد الأدنى، بحاجة إلى التحفيز المستمر، يخلط النشاط مع الإنتاجية



مبرز لذاته

يريد أن يكون مركز اهتمام الآخرين ويقوم باستعمال بذلات وإيماءات مثيرة لجذب الانتباه إليه

## المقياس: واسع الخيال

96

الوصف

يتعلق مقياس النزعة الواسعة الخيال بسلوك المرء الذي يبدو ابتكارياً وإبداعياً وربما غريب الأطوار ومنهمكاً في التفكير بذاته في بعض الأحيان.

تفسير الدرجة

- الدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس النزعة الواسعة الخيال توحي بأنه يميل إلى:
- تقديم حلول مبتكرة للمشاكل حتى عند عدم الحاجة إليها
  - امتلاك العديد من الأفكار حول كيفية القيام بالأشياء على نحو أفضل
  - التواصل بأسلوب معقد ومجرد
  - أن يتوه في أفكاره الخاصة
  - أن يبدو غير مدركاً كيف قد تؤثر أفكاره الخاصة في الآخرين

نقاط للمناقشة

تم تصميم نقاط المناقشة أدناه لتسهيل المناقشة مع مدرب أو مزود ملاحظات متخصص وذلك لتقصي نتائج التقييم والتفكير بفرص إجراء التطوير استناداً إلى سياق الدور الذي يتبوؤه المشارك.

- كم غالباً يتعين على المنظمات أن تتبكر؟
- كيف تجمع التأييدات لأجل أفكارك؟
- كيف توازن بين الإبداع والممارسة العملية؟
- قم بوصف مقاربتك الخاصة لإجراء التحسين.
- كم يتعين على الفرد السعي جاهداً ليكون فريداً؟

تأليف مقياس فرعي

ينبغي أن تفسر المقاييس الفرعية أدناه فقط من قبل مدرب أو مزود ملاحظات معتمد. إنها مصممة لتقديم تبصر أكثر تفصيلاً لتلك الخصائص الفريدة التي تمتاز بها شخصية المشارك.



غريب أطوار

يعبر عن آراء غير اعتيادية التي يمكن أن تكون إما إبداعية أو مجرد آراء غريبة؛ الميل ليكون مستغرباً في هذه الأفكار



ذا حساسية خاصة

يعتقد بأن لديه قدرات خاصة لملاحظة أمور لا يراها الآخرون واستنتاج أمور لا يستطيع الآخرون إدراكها



ذا تفكير إبداعي

يعتقد بأنه مبدع على نحو غير عادي، يصيبه الضجر بسهولة وواثق بقدرته الواسعة الخيال على حل المشاكل

## المقياس: مُجد

38

الوصف

يتعلّق مقياس السلوك المُجد بنزعة المرء الذي يكون مجتهداً للغاية ومهتماً بالتفاصيل والذي يكون لديه معايير أداء عالية لأجله ولأجل الآخرين.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس السلوك المُجد توحى بأنه يميل إلى:

- عدم إيلاء اهتمام وثيق للتفاصيل
- أن يكون لديه موقفاً متراخياً نوعاً ما تجاه القواعد والإجراءات
- الإخفاق في التقيد بالمواعيد النهائية لإنجاز الأعمال
- عدم التخطيط لعمله مسبقاً بعناية شديدة
- أن يبدو غير منظماً بعض الشيء

نقاط للمناقشة

تم تصميم نقاط المناقشة أدناه لتسهيل المناقشة مع مدرب أو مزود ملاحظات متخصص وذلك لتقصي نتائج التقييم والتفكير بفرص إجراء التطوير استناداً إلى سياق الدور الذي يتبوّاه المشارك.

- كيف تقرّر تلك الأعمال أو المشاريع التي ينبغي تفويضها إلى الآخرين؟
- قم بوصف معايير الأداء التي تطبقها على نفسك وعلى الآخرين.
- كيف توازن بين جودة نتاج العمل وضرورة إنجازه؟
- متى يكون من المناسب لك أو للآخرين العمل لساعات إضافية للتمكن من إتمام مشروع؟
- ما هو تفسيرك النمطي لتلك المواعيد النهائية التي تُخفق في التقيد بها؟

تأليف مقياس فرعي

ينبغي أن تفسر المقاييس الفرعية أدناه فقط من قبل مدرب أو مزود ملاحظات معتمد. إنها مصممة لتقديم تبصر أكثر تفصيلاً لتلك الخصائص الفريدة التي تمتاز بها شخصية المشارك.



ذا معايير

لديه معايير أداء عالية على نحو استثنائي لأجله ولأجل الآخرين



متوخ للكمال

متوخ للكمال إزاء جودة نتاج العمل وفكره منصب على تفاصيل إنجازة



منظم

دقيق ومتعنّت إزاء كل من جداول العمل والتوقيت والقواعد والإجراءات

## المقياس: مُطيع

5

الوصف

يتعلّق مقياس السلوك المُطيع بنزعة المرء الذي يبدو وأنه مواطن منظم ومرؤوس وفيّ يمكن الاعتماد عليه.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس السلوك المُطيع توحي بأنه يميل إلى:

- عدم تجبيل السُلطة
- أن يبدو صادقاً ولكنه عاجز عن الولاء الأعمى
- القيام بالأشياء على طريقته الخاصة
- أن يكون مستفرداً
- أن يظهر على استعداد لتحدي صاحب العمل

نقاط للمناقشة

تم تصميم نقاط المناقشة أدناه لتسهيل المناقشة مع مدرب أو مزود ملاحظات متخصص وذلك لتقصي نتائج التقييم والتفكير بفرص إجراء التطوير استناداً إلى سياق الدور الذي يتبوّاه المشارك.

- ما مدى الاحترام الذي ينبغي أن يُبدى للإدارة العليا؟
- كيف تضمن بقاء صاحب عملك مسروراً منك؟
- كم غالباً ما تتشاور مع صاحب عملك قبل اتخاذك للقرارات؟
- كيف تقوم بخلق توازن بين احتياجات الإدارة وتلك الخاصة بفريق عملك أو المرؤوسين؟
- قم بوصف مقاربتك الخاصة للتعبير عن اختلافك مع صاحب عملك.

تأليف مقياس فرعي

ينبغي أن تفسّر المقاييس الفرعية أدناه فقط من قبل مدرب أو مزود ملاحظات معتمد. إنها مصمّمة لتقديم تبصّر أكثر تفصيلاً لتلك الخصائص الفريدة التي تمتاز بها شخصية المشارك.



متردد

متكل على مشورة الآخرين أكثر من اللازم ومتردد في اتخاذ القرارات أو التصرف باستقلالية



متملّق

حريص على إرضاء رؤسائه إلى أبعد حد ويقول لهم ما يريدون سماعه ولا يناقضهم أبداً



متوافق

الاعتزاز بتأييد رؤسائه وإتباع أوامرهم بغض النظر عما هو رأيه الشخصي