

---

**M V P I**

هوقان للتطوير  
تبصر

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



**HOGAN**

## مقدمة

تصف قائمة جرد الدوافع و القيم و التفضيلات قيم الشعوب الأساسية وأهدافها ومصالحها. تعتبر هذه المعلومات حاسمة لفهم أنواع الوظائف و إيجاد بيئة عمل متجانسة و التي ستساعد الأشخاص على اتخاذ قرارات وظيفية أفضل. يوفر هذا التقرير معلومات من حيث أبعاد عشرة قيم و كل بعد من هذه القيم يحتوى على خمسة مستويات فرعية متعلقة بأنماط الحياة، المعتقدات، التفضيلات المهنية، المبتعضات و الشركاء المفضلين.

- يستخدم الأشخاص قيمهم في اتخاذ القرارات، لكنهم نادراً ما يحلون قيمهم وغالباً ما يتخذون القرارات لأسباب لا يفهمونها تماماً. إن إدراكهم لقيمهم يجب أن يحسن عملية صنع القرارات لديهم.
- يفضل الأشخاص ربط علاقات مع آخرين ممن يشاركونهم قيمهم وبالتالي، فإن فهم القيم يتيح للأشخاص إدارة علاقاتهم على نحو أكثر فعالية.
- إذا اختار الأشخاص المهن و عملوا في منظمات تتعارض ثقافتها مع قيمهم فإنهم عادة ما يكونون غير سعداء وغير قادرين على أداء العمل بفعالية. على العكس، إذا اختاروا مهناً وعملوا في منظمات منسجمة مع قيمهم، فإنهم عادة ما يكونون أكثر ارتياحاً ويؤدون أعمالهم بأكثر فعالية.

## تعريف المقاييس

اسم مقياس MVPI	المشارك المتحصّل على الدرجات الدنيا يميل إلى	المشارك المتحصّل على الدرجات العليا يميل إلى
الاعتراف بالإنجازاته	أن يكون غير مكثّر بالثناء والملاحظات الرجبة في أن يُترك لوحده ليتمكّن من العمل	استحسان الملاحظات الرجبة في أن يكون ملحوظاً
تحييد القوة	عدم الاهتمام حيال أن يكون ناجحاً عدم الرجبة في أن يُحدث فرقاً	الرجبة في أن يكون ناجحاً الرجبة في أن يُحدث فرقاً
تحييد النزوات	أن يكون جدياً وعملياً أن يكون دوماً مشغول بالعمل	السعي وراء المتعة والمرح الرجبة في أن يستمتع بالعمل
التمسك بالإيثار	الاعتقاد بأولوية الاعتماد على الذات التفكير بأنه ينبغي على الناس مساعدة أنفسهم	الرجبة في مساعدة من هم أقل حظاً الرجبة في تحسين المجتمع
استحسان الاندماج	تفضيل العمل منفرداً الاستمتاع بصحبته الخاصة	الحاجة للتفاعل الاجتماعي الرجبة في أن يكون مندمجاً
التمسك بالأعراف	الرجبة في تغيير الوضع القائم تتمين كل من الابتكار والتقدم	احترام التسلسل الهرمي والسلطة تتمين الدروس المستنبطة من تجارب الماضي
تحييد الأمان	الخوض بمجازفات انتهاز المخاطر	الحاجة إلى الهيكلية وقابلية التنبؤ تجنّب المخاطر
تحييد المكاسب	أن يكون غير عابى بشأن المال تتمين التطوير الذاتي	الرجبة في جمع المال تتمين المكاسب المادية
التمسك بالجماليات	تتمين الجوهر على الشكل الاهتمام بمدى الفعالية	أن يكون مهتماً في التعبير الإبداعي عن الذات معنياً حيال شكل ومظهر نتاج العمل
العلوم	اتخاذ قرارات سريعة استناداً إلى خبرته الثقة بالحدس أكثر من المعطيات	تفضيل القرارات العقلانية المبينة على المعطيات تحدي السلطة

## الموجز التنفيذي

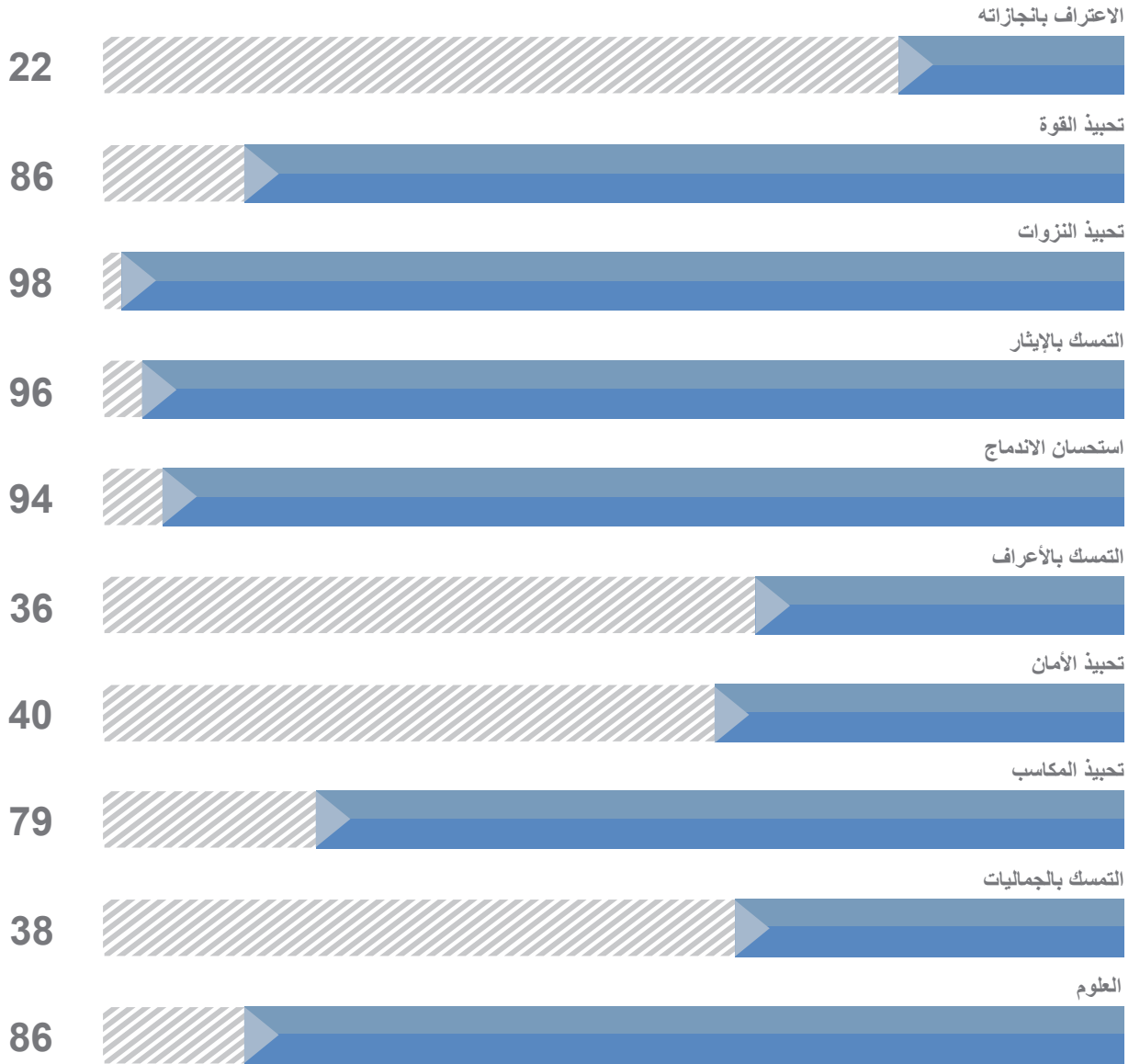
الدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس MVPI توجي بأنه:

- ليس بحاجة للكثير من الملاحظات وغير مكترث لأن يكون مركز اهتمام الآخرين.
- يرغب في أن يكون منتجاً وفي أن يُحدث فرقاً والترقي بمنصبه المهني. سوف يكون الأسعد على الإطلاق في تلك الوظائف التي تكون فيها من فرصة للتنافس والنجاح والإحراز.
- يكون محفزاً بشدة بدافع المرح والصحة وقضاء أوقات طيبة. سوف يكون الأسعد على الإطلاق في بيئات العمل التي تكون مريحة وباعتة على الاسترخاء وغير رسمية.
- معني حيال مساعدة الضعفاء والذين يُعتبرون أقل حظاً. سوف يكون أكثر تماشياً مع العمل في البيئات الخدمائية-التوجه والتي تولي اهتماماً خاصاً لمعنويات الموظفين.
- يتمتع بجميع أشكال التفاعل الاجتماعي بما في ذلك العمل كجزء من فريق متعاون. سوف يكون الأسعد على الإطلاق في الأدوار التي تتطلب كل من التعاون والعمل الجماعي.
- يثمن كل من التقدم والتغيير والتجريب العلمي. يبغض التسلسلات الهرمية الرسمية وسوف ينسجم تماماً مع المنظمات المرنة الغير رسمية.
- ينماشى مع المجازفة وعدم اليقين. بحاجة فقط إلى قدر متواضع من الهيكلية وقابلية التنبؤ إذ يفضل الالتباس والتغيير المستمر على كل من اليقين والاستقرار.
- يبدو مهتماً بشدة بكل من الأمور المالية والاقتصادية والمسائل المتعلقة بمعاشه. يبدو وأنه يقيم ذاته من حيث ممتلكاته المادية.
- ليس لديه حاجة شديدة للتعبير الإبداعي عن الذات. يبدو مهتماً بمدى الفعالية أكثر من الأزياء والتصاميم.
- يثمن كل من القرارات العقلانية والمنطقية المبنية على المعطيات. مهتم بإيجاد الحلول الصحيحة للمشاكل حتى حينما لا تكون مستحبة.

## الدرجات بالنسبة المئوية

تشير الدرجات 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.

- دنيا تُعتبر الدرجات من 0 إلى 25
- ما دون المتوسط تُعتبر الدرجات من 26 إلى 50
- فوق المتوسط تُعتبر الدرجات من 51 إلى 75
- عليا تُعتبر الدرجات الأعلى من 76



المعيار: Global

## المقياس: الاعتراف بإنجازاته

22

الوصف

يعكس مقياس الاعتراف بإنجازاته رغبة المرء لنيل اهتمام واستحسان الآخرين.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس الاعتراف بإنجازاته توحى بأنه:

- يفضل أن لا يكون مركز اهتمام الآخرين
- غير عابئ أن يتم الإقرار بعمله علنا
- ليس بحاجة لتلقي الكثير من الملاحظات أو الانتباه
- قد لا يستوعب بأن بعض الأشخاص يفلحون في تلقي الملاحظات والاستحسان الاجتماعي

نقاط للمناقشة

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

- أتفضل أن تكون مركز اهتمام الآخرين أو العمل من وراء الكواليس؟
- إلى أي مدى يُعتبر مهماً للأشخاص في أن يتم ثناؤهم على العمل الذي يقومون به؟
- هل يتم تحفيزك بفعل فرص العمل على المشاريع البارزة؟
- قم بوصف مقاربتك الخاصة لإظهار التقدير لزملائك في العمل مقابل جهودهم أو مساعدتهم.

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. تختلف الدرجات الدنيا والعليا المتاحة وذلك تبعاً للمقياس الفرعي كما هو موضح أدناه.

	<b>أسلوب الحياة</b> الكيفية التي يرغب بها المرء في أن يعيش
	<b>المعتقدات</b> أهداف المرء المطلقة
	<b>التفضيلات المهنية</b> المهنة المفضلة لدى المرء
	<b>المبغضات</b> ما يبيغضه المرء
	<b>الزملاء المفضلون</b> أصدقاء المرء المستحبين

## المقياس: تحييد القوة

86

الوصف

يعكس مقياس تحييد القوة رغبة المرء لبلوغ النجاح والإنجاز والتخلي بمكانة مرموقة والهيمنة.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس تحييد القوة توحي بأنه:

- لديه حاجة ملحة لإحداث تأثير ملموس وخلق إرث والترقي في المنظمة
- يضع قيمة كبيرة على الإنتاجية والنتائج
- قد ينسجم تماماً مع المنظمات والأدوار التنافسية
- قد يفترض بشكل خاطئ أن الآخرين منقادين وموجهين بشكل مماثل نحو تحقيق النتائج

نقاط للمناقشة

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

- ما الأكثر أهمية، أن يكون المرء موظفاً مثالياً أم يكسب النتائج؟
- إلى أي مدى يُعتبر مهماً بالنسبة إليك معرفة منافسك والتغلب عليهم؟
- كم غالباً ما تفكر بشأن الترقي الوظيفي؟
- كيف يمكنك أن تعرف النجاح الوظيفي لنفسك؟

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. تختلف الدرجات الدنيا والعليا المتاحة وذلك تبعاً للمقياس الفرعي كما هو موضح أدناه.

■ ■ ■ ■ ■	أسلوب الحياة الكيفية التي يرغب بها المرء في أن يعيش
■ ■ ■ ■ ■	المعتقدات أهداف المرء المطلقة
■ ■ ■ ■ ■	التفضيلات المهنية المهنة المفضلة لدى المرء
■ ■ ■ ■ ■	المبغضات ما يبغضه المرء
■ ■ ■ ■ ■	الزملاء المفضلون أصدقاء المرء المستحبين

## المقياس: تحييد النزوات

98

الوصف

يتعلق مقياس تحييد النزوات بتوجه المرء نحو المرح والسُرور والمتعة.

تفسير الدرجة

- الدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس تحييد النزوات توحى بأنه:
- يُجب الحصول على المرح وإمتاع نفسه حتى في مكان العمل
  - سوف يكون أكثر تماشياً مع العمل في بيئات عمل مريحة باعتة على الاسترخاء وغير رسمية
  - لا بد من أن يسعى بنشاط للحصول على المرح في العمل
  - قد لا يستوعب الأشخاص الذين لا يعرفون كيف يسترخون ويحصلون على المرح في مكان العمل

نقاط للمناقشة

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

- هل من المهم بالنسبة لك الحصول على المرح في مكان العمل؟
- كيف توازن بين العمل واللهو في وظيفتك؟
- ما هو رأيك في الأنشطة الترفيهية التي ترعاها شركة؟
- كم من السُرور والمتعة ينبغي على الأشخاص توقع حصولها من وظائفهم اليومية؟

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. تختلف الدرجات الدنيا والعليا المتاحة وذلك تبعاً للمقياس الفرعي كما هو موضح أدناه.

■ ■ ■ ■ ■	أسلوب الحياة الكيفية التي يرغب بها المرء في أن يعيش
■ ■ ■ ■ ■	المعتقدات أهداف المرء المطلقة
■ ■ ■ ■ ■	التفضيلات المهنية المهنة المفضلة لدى المرء
■ ■ ■ ■ ■	المبغضات ما يبغضه المرء
■ ■ ■ ■ ■	الزملاء المفضلون أصدقاء المرء المستحبين

## المقياس: التمسك بالإيثار

96

الوصف

يعكس مقياس التمسك بالإيثار رغبة المرء في مساعدة الآخرين والمساهمة في تحسين المجتمع.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس التمسك بالإيثار توحى بأنه:

- يتمن مساعدة الأشخاص الذين يناضلون
- يؤمن بأنه ينبغي أن يعامل الناس باحترام
- قد يكون أكثر تماشياً مع العمل ضمن الثقافة التنظيمية التي تشدد على كل من معنويات الموظفين وخدمة العملاء
- قد يجد صعوبة في استيعاب الأشخاص الذين لا يهتمون بمساعدة الآخرين

نقاط للمناقشة

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

- برأيك، ما مدى أهمية خدمة العملاء بالنسبة لمنظمة؟
- إلى أي مدى تكون مسؤولة منظمة العناية باحتياجات ومشاكل موظفيها؟
- كم جيداً تنسجم مع الأدوار التي تقتضي خدمة عملاء قوية؟
- كم غالباً ما تشارك في أنشطة الخدمة المجتمعية؟

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. تختلف الدرجات الدنيا والعليا المتاحة وذلك تبعاً للمقياس الفرعي كما هو موضح أدناه.

■ ■ ■ ■ ■	أسلوب الحياة الكيفية التي يرغب بها المرء في أن يعيش
■ ■ ■ ■ ■	المعتقدات أهداف المرء المطلقة
■ ■ ■ ■ ■	التفضيلات المهنية المهنة المفضلة لدى المرء
■ ■ ■ ■ ■	المبغضات ما يبغضه المرء
■ ■ ■ ■ ■	الزملاء المفضلون أصدقاء المرء المستحبين



## المقياس: استحسان الاندماج

94

الوصف

يعكس مقياس استحسان الاندماج حاجة المرء للتفاعل الاجتماعي والتمتع به.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس استحسان الاندماج توحى بأنه:

- يستمتع بالعمل والتفاعل مع الآخرين
- يُحب المشاريع الجماعية ويفضّل عدم العمل لوحده
- قد يفضّل بيئات العمل التي تشجّع كل من الاجتماعات والتواصل والملاحظات والتعاون
- قد يجد صعوبة في استيعاب الأشخاص الذين يفضلون العمل بشكل مستقل

نقاط للمناقشة

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

- هل تجد الاجتماعات على أنها تكون مفيدة أم مجرد إلهاء؟
- أفضّل العمل منفرداً أو كجزء من فريق؟
- ما هو رأيك في أنشطة بناء فرق العمل؟
- ما مدى أهمية تدعيم شبكة العلاقات الاجتماعية في نجاحك؟

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. تختلف الدرجات الدنيا والعليا المتاحة وذلك تبعاً للمقياس الفرعي كما هو موضّح أدناه.

■ ■ ■ ■ ■	أسلوب الحياة الكيفية التي يرغب بها المرء في أن يعيش
■ ■ ■ ■ ■	المعتقدات أهداف المرء المطلقة
■ ■ ■ ■ ■	التفضيلات المهنية المهنة المفضّلة لدى المرء
■ ■ ■ ■ ■	المبغضات ما يبغضه المرء
■ ■ ■ ■ ■	الزملاء المفضّلون أصدقاء المرء المستحبين

## المقياس: التمسك بالأعراف

36

الوصف

يعكس مقياس التمسك بالأعراف حاجة المرء إلى المراسم والقواعد والشكليات وكذلك احترام الماضي والعادات المتبعة.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس التمسك بالأعراف توحى بأنه:

- يستمتع بالتنوع القائم لدى الشعوب والثقافات
- يعتقد أنه من المهم التسامح مع وجهات النظر البديلة
- قد يكون غير متماشياً مع التسلسلات الوظيفية الهرمية الصارمة الرسمية
- يتمن كل من الابتكار والتقدم الاجتماعي

نقاط للمناقشة

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

- هل تشعر بأن هنالك دوماً من طريقة صحيحة و خاطئة للتصرف حيال كل حالة؟
- ما مدى ارتياحك في التعامل مع الغموض الأخلاقي؟
- هل ترى قيمة أكبر في عملية البدء بالتغيير أم التمسك بالأعراف؟
- أترغب في العمل ضمن تسلسل هرمي رسمي؟

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. تختلف الدرجات الدنيا والعليا المتاحة وذلك تبعاً للمقياس الفرعي كما هو موضح أدناه.

	<b>أسلوب الحياة</b> الكيفية التي يرغب بها المرء في أن يعيش
	<b>المعتقدات</b> أهداف المرء المطلقة
	<b>التفضيلات المهنية</b> المهنة المفضلة لدى المرء
	<b>المبغضات</b> ما يبغضه المرء
	<b>الزملاء المفضلون</b> أصدقاء المرء المستحبين

## المقياس: تحييد الأمان

40

الوصف

يعكس مقياس تحييد الأمان حاجة المرء إلى الاستقرار والطمأنينة وتقليل المخاطر.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس تحييد الأمان توحى بأنه:

- متماشٍ مع المخاطر
- ليس بحاجة إلى الكثير من قابلية التنبؤ في الحياة
- قد يفضل العمل في المنظمات التي لا تخشى المخاطر
- قد يكون نافذ الصبر مع الأشخاص الذين يتحرون دوماً عن السبل الآمنة

نقاط للمناقشة

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

- كم مهم بالنسبة إليك أن تكون لديك قابلية للتنبؤ في حياتك؟
- إلى أي مدى ينبغي على المنظمات أن تكون مجازفة في قراراتها الإستراتيجية؟
- كيف توازن بين كل من المجازفة والمكافأة؟
- كيف تستجيب إجمالاً لزملائك في العمل الذين يجازفون ويتحملون مخاطر غير ضرورية؟

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. تختلف الدرجات الدنيا والعليا المتاحة وذلك تبعاً للمقياس الفرعي كما هو موضح أدناه.

	<b>أسلوب الحياة</b> الكيفية التي يرغب بها المرء في أن يعيش
	<b>المعتقدات</b> أهداف المرء المطلقة
	<b>التفضيلات المهنية</b> المهنة المفضلة لدى المرء
	<b>المبغضات</b> ما يبغضه المرء
	<b>الزملاء المفضلون</b> أصدقاء المرء المستحبين

## المقياس: تحييد المكاسب

79

الوصف

يعكس مقياس تحييد المكاسب رغبة المرء في كسب المال وجمع الثروات والاستثمار وإيجاد فرص أعمال تجارية.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس تحييد المكاسب توحي بأنه:

- يحفز إلى أقصى حد بدافع كسب المال وكذلك المكاسب المالية
- يكون معنياً إزاء الآثار المالية التي تترتب على جميع قرارات الأعمال
- قد ينسجم تماماً مع الأدوار والمنظمات التي تقيّم الأداء من حيث الإيرادات والربحية المتحققة
- قد يجد صعوبة في استيعاب الأشخاص الذين يكونون مستهترين بأموالهم الخاصة

نقاط للمناقشة

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

- في الأعمال التجارية، هل من شيء أكثر أهمية من صافي الربح؟
- كم غالباً ما تقوم بالتفكير في المال والاستثمارات؟
- كيف تشعر حيال الأشخاص الذين يعيشون فوق إمكاناتهم؟
- كم غالباً ما تقوم بالأخذ في عين الاعتبار الآثار المالية التي تترتب على قرارات عملك؟

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. تختلف الدرجات الدنيا والعليا المتاحة وذلك تبعاً للمقياس الفرعي كما هو موضح أدناه.

	<b>أسلوب الحياة</b> الكيفية التي يرغب بها المرء في أن يعيش
	<b>المعتقدات</b> أهداف المرء المطلقة
	<b>التفضيلات المهنية</b> المهنة المفضلة لدى المرء
	<b>المبغضات</b> ما يبغضه المرء
	<b>الزملاء المفضلون</b> أصدقاء المرء المستحبين

## المقياس: التمسك بالجماليات

38

الوصف

يعكس مقياس التمسك بالجماليات حاجة المرء إلى التعبير عن الذات والاهتمام بكل من جودة ومظهر نتاج العمل.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس التمسك بالجماليات توحى بأنه:

- معني أكثر إزاء الدرجة التي تعمل بها الأشياء أكثر مما تبدو عليها
- يسعى للتعبير عن الذات خارج العمل
- عادة ما يكون راضٍ بالحلول التي تكون جيدة بما فيها الكفاية والتي ليست بالضرورة مثالية
- قد يصبح نافذ الصبر مع الأشخاص الذين يقلقون حيال الشكل بدلاً من الفعالية

نقاط للمناقشة

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

- هل أنت معني بشكل أكثر بالدرجة التي تعمل بها الأشياء أو الماهية التي تبدو عليها؟
- إلى أي مدى مهم بالنسبة إليك فرص التعبير عن نفسك بشكل إبداعي؟
- كم من العناية تولي لعرض نتاج عملك؟
- ما الدور الذي ينبغي أن يضطلع به الساعون إلى الأمور الجمالية ضمن المنظمات الاحترافية؟

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. تختلف الدرجات الدنيا والعليا المتاحة وذلك تبعاً للمقياس الفرعي كما هو موضح أدناه.

■ ■ ■ ■ ■	أسلوب الحياة الكيفية التي يرغب بها المرء في أن يعيش
■ ■ ■ ■ ■	المعتقدات أهداف المرء المطلقة
■ ■ ■ ■ ■	التفضيلات المهنية المهنة المفضلة لدى المرء
■ ■ ■ ■ ■	المبغضات ما يبغضه المرء
■ ■ ■ ■ ■	الزملاء المفضلون أصدقاء المرء المستحبين

## المقياس: العلوم

86

الوصف

يعكس مقياس تحبيذ المعرفة اهتمام المرء بكل من مبادئ العقلانية والبحوث والتكنولوجيا والابتكار.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس تحبيذ المعرفة توحى بأنه:

- متحمس إزاء البحوث والمسااعي العلمية
- يستمتع بتحدي آراء من لديهم سلطة عليا
- يفضل التعويل على المعطيات لاتخاذ القرارات
- قد يجد صعوبة في استيعاب الأشخاص الذين يعولون على غرائزهم وخبراتهم لاتخاذ القرارات

نقاط للمناقشة

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

- كيف يمكنك أن تحدد متى ينبغي استخدام الجِدس مقابل المعطيات؟
- صف حدثاً كان عليك خلاله اتخاذ قرار استناداً إلى جِدسك بدلاً من المعطيات.
- أنتستمتع بتحليل المشاكل أم تفضّل اتخاذ قرار سريع والمضي قُدماً؟
- ما مدى أهمية كل من وظيفتي إجراء البحوث والتطوير لأجل النجاح الكلي لأي منظمة؟

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. تختلف الدرجات الدنيا والعليا المتاحة وذلك تبعاً للمقياس الفرعي كما هو موضّح أدناه.

■ ■ ■ ■ ■	أسلوب الحياة الكيفية التي يرغب بها المرء في أن يعيش
■ ■ ■ ■ ■	المعتقدات أهداف المرء المطلقة
■ ■ ■ ■ ■	التفضيلات المهنية المهنة المفضّلة لدى المرء
■ ■ ■ ■ ■	المبغضات ما يبيغضه المرء
■ ■ ■ ■ ■	الزملاء المفضّلون أصدقاء المرء المستحبين