



# الحوافز

تقييم أساليب التحفيز والدعم

**Sample Report**

02/12/2016

Your Company

**LOGO**

Appears Here

هذا التقييم هو مزيج من بحث للدكتور إدوارد سبرانغر و جوردون ألبورت إلى ما يدفع و يحفز الفرد . اكتشف الباحثين الأبعاد السبعة التي تساعد على فهم الأسباب التي تدفع الفرد للاستفادة من مواهبهم في طريقة الفريدة التي يستغلها كل فرد على حدة. هذه القيم يساعدك على فهم الدوافع و عوامل التحفيز وكيفية تحقيق أقصى قدر من الأداء من خلال تحقيق التنسيق والحب لما تفعله.

3	عن هذا التقرير
4	الأبعاد السبعة للتحفيز
5	ملخص تنفيذي للحوافز
6	حافزك الجمالي
7	حافزك الإقتصادي
8	حافزك الفردي
9	حافزك السياسي
10	حافزك الغيري
11	حافزك التنظيمي
12	حافزك النظري
13	قياس التطابق
14	الاتصال الناجح
15	إخلاء مسؤولية



يبين هذا البحث أن أكثر الأشخاص نجاحا لديهم القدرة على إدراك النفس, و على إدراك المواقف بسرعة مما يجعلهم أكثر نجاحا. حيث من السهل عليهم إيجاد طرق لإنجاز أهدافهم التي تتوافق مع حوافزهم. و لديهم إمكانية معرفة حدود قدراتهم و نقاط الضعف لديهم. و إمكانية التنبؤ و تجنب ما ليس لديهم فيه مصلحة و نفع. هؤلاء الأشخاص المدركين لحوافزهم يصرون على إنجاز أهدافهم بشكل أفضل, و أخذ القرارات الأنسب, للحصول على أفضل النتائج.

## الخلفية

توصل كل من الدكتور إدورد سيرانج رو و دكتور جوردن ألبرت إلى تقييم الحوافز من خلال البحث في الحوافز و الدوافع التي تحفز الفرد, والأبعاد السبعة للتقييم المكتشفة في هذين البحثين. يعرفان الأسباب التي تحفز الأفراد على استعمال و توظيف مهاراتهم بالشكل يناسب كل فرد على حدة. سيساعدك تقييم الحوافز على فهم حوافزك بطريقة سهلة و واضحة وعن كيفية تطوير انجازتك بشغف و مهارة.

## دليل عوامل التحفيز

هذا الدليل للتحفيز فريد من نوعه في سوق العمل حيث يختبر سبع أبعاد فريدة من الحوافز. معظم الأدوات الأخرى تختص في اختبار ستة أبعاد للتحفيز و محاولة دمج التحفيز الفردي مع التحفيز السياسي بعيد واحد. و هذا التقييم يبقى الأصل و الألق في الأعمال و الأبحاث المقدمة في هذا المجال. حيث يقدم للمتدرب أدوات حقيقية تساعد في فهم النفس و كيفية تحفيزها بالإضافة أنه أول دليل حوافز يمكن استعماله كتطبيق من خلال النقر و الإدراج و إمكانية ترتيب البيانات المختلفة, مما يمكنك من أخذ الأداة للتعلم بصورة طبيعية و في النهاية سترى ما يدور في دماغك على الشاشة. أخيرا فإن أداة دليل الحوافز تحوي أكثر البيانات حداثة لتكون خيارتك متصلة بحياتك اليومية مما يجعلها الأكثر دقة في الوصول إلى نتائج.



يلعب التحفيز دورا كبيرا في التأثير على السلوك و عملية اتخاذ القرارات و يمكن اعتباره صفة مخفية لعدم القدرة على ملاحظته بشكل فوري. ففهم حافزك يساعدك على معرفة سبب اختيارك لمهنتك, من المهم أن تكون الإنجازات التي تنوي تحقيقها تخدم الحوافز التي ترضيك. هذا يعزز من شغفك, يقلل من التعب, يحفزك على المتابعة.

تقاس الأبعاد السبعة للتحفيز في هذا التقرير كالتالي :

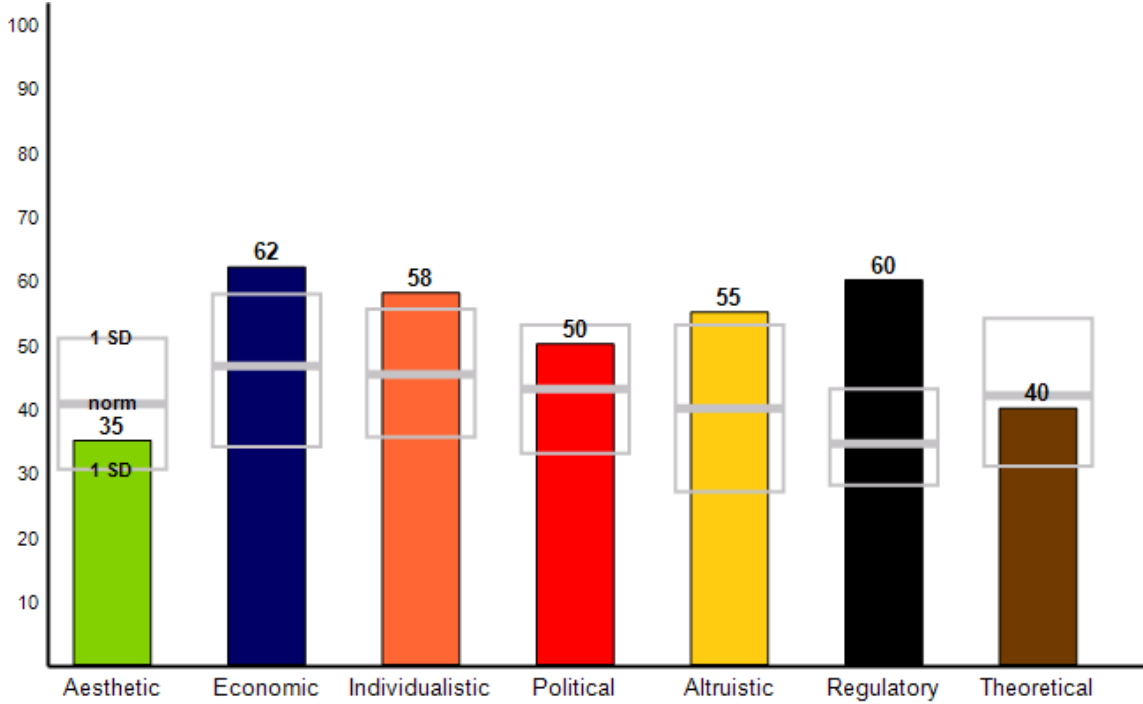
-  حوافز الجمال : دوافع لتحقيق الشكل, التوازن و الأنسجام
-  حوافز اقتصادية : دوافع الاقتصادية و العائد العملي
-  حوافز فردية : دوافع لتعزيز النفس و الازدهار كفرد نادر
-  حوافز سياسية : دوافع لتكون قيادي و لديك تأثير
-  حوافز غيرية : دوافع للحالات الانسانية و لمساعدة الغير
-  حوافز تنظيمية : دوافع للتنظيم و التخطيط المسبق
-  حوافز نظرية : دوافع للعلم, الخبرة و المعرفة

## ملخص تنفيذي الحوافز Sample



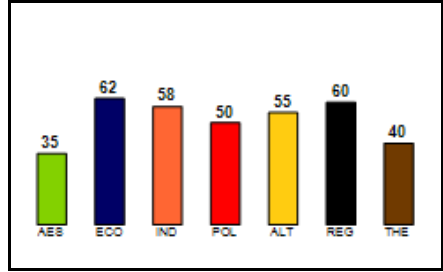
أنت قادر على تقدير فائدة التوازن والتناغم من دون فقدان رؤية الجانب العملي للأشياء. يساعد دافعك الكبير لتحقيق المكاسب الاقتصادية في توفير التحفيز خلال المشروعات والواجبات الطويلة. لا توجد مشكلة لديك في اتخاذ موقف بشأن حقوقك وربما تنقل هذه الطاقة إلى الآخرين كذلك. أنت شخص مرن وقادر على تولي أو ترك السلطة أو النفوذ الذي يأتي مع مسمي الوظيفة أو المهمة. لديك رغبة قوية جدًا لمساعدة الآخرين على التعلم، والنمو، والتطور. يحظى إتباع النظم القائمة أو وضعها إذا لم تكن موجودة بأفضلية شديدة. بإمكانك الموازنة بين السعي للفهم والمعرفة مع الاحتياجات العملية لهذا الموقف.

حوافز جمالية - متوسط  
حوافز اقتصادية - عالي  
حوافز فردية - عالي  
حوافز سياسية - متوسط  
حوافز غيرية - عالي  
حوافز تنظيمية - عالي  
حوافز نظرية - متوسط





**البعد الجمالي :** الحافز الرئيسي لهذا البعد هو تحقيق التوازن، التناسق و الوصول إلى الجمال. حماية البيئة و شؤونها تقع ضمن هذا البعد أيضا.



## صفات عامة :

- تمتلك المستوى المتوسط من التقدير الجمالي، وتقترب من المتوسط الوطني.
- يُمكنك العمل بشكل جيد مع الآخرين من أجل الابتكار والإبداع
- تعمل بنفس الكفاءة مع الأنواع الفنية وغير الفنية.
- تمتلك توازناً صحياً بين الشكل والوظيفة
- تساعد في الحفاظ على أنواع عاطفية أو إبداعية أكثر من اللازم على أرض الواقع

## نقاط القوة :

- تُقدر الإحساس بالتوازن بين العمل والحياة، ولكن لا يُصيبك الشلل من دونه.
- تُقدر الطرق المتجددة والصدقية للبيئة (الخضراء).
- تُقدر جهود المحافظة بصفاتها مُتجددة وعملية في نفس الوقت.
- أنت أعلى استعداداً لمساعدة الآخرين من منطلق الدعم أو التقدير لجهودهم بشكلٍ جاد.
- تستمتع ببعض الجوانب أو الأفكار الفنية، ولكن بشكلٍ طبيعي دون مبالغة.

## القدرة على ادراك الحوافز :

- تُقدر الحاجة إلى جهود الحوار والحفاظ على التوازن والتناسق في البيئة المحيطة.
- تعتقد أن الطريقة والشكل يُمكن أن يكونا داعمين وإيجابيين، حتى لهؤلاء الذين ليس لديهم قدرة على الإبداع الفني.
- تُوازن جهود الفريق بين بذلها بشكلٍ صحيح والقيام بها بشكلٍ ممتع.
- تمتلك مستوى من الاهتمام أو التقدير الفني والذي هو فعلاً عند المتوسط الوطني.
- بالنسبة لك، التوازن بين العمل والحياة هو أمرٌ مهم.

## القدرة على التدريب / و التعليم :

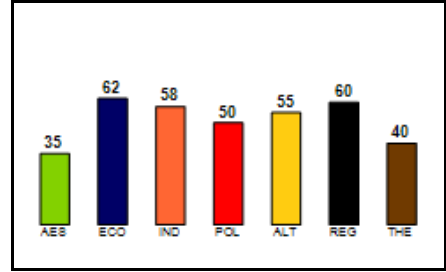
- أنت داعم لمجموعة متنوعة من جهود التدريب والتطوير المهني.
- تعمل بشكل جيد سواء في التعلم الجماعي أو التعلم الفردي
- تُحب التعلم لأجل التطوير والتنمية الشخصية.
- ينبغي أن يكون تعلمك متساوٍ من ناحية الشكل والوظيفة، وليس من الناحية الوظيفية فقط.

## القدرة على التطوير:

- حيث أن درجتك في المتوسط الوطني، من المهم مراجعة موجبات القيم الأخرى للحصول على نظرة أشمل على مجالات تحسين الجودة.
- يُمكنك الاستفادة بالحصول على منصب بارز في الفرق.
- يُمكنك الاستفادة بضمن أن حياتك متوازنة بشكلٍ جيد بين العالمين الشخصي والمهني.
- تذكر أنه لا بأس أن هناك بعض الناس لا يُقدرون المهارة الفنية، أو التوازن أو التناسق، ويُمكنك أن تعمل كجسرٍ بين أولئك الذين يرون أو لا يرون قيمة لهذه الأشياء.



**البعد الاقتصادي :** يختص هذا البعد في حوافز تحقيق الكسب المادي و تحقيق العائد العملي . النهج الأنسب لهذا البعد هو التركيز على النتائج



## صفات عامة :

- ربما تأخذ موقف أن الغاية تبرر الوسيلة.
- تتحفز بالمال والمكافآت كتقدير لك على عملك الذي قمت به جيداً.
- تهتم بما هو عملي ومفيد في تحقيق رؤيتك للنجاح.
- ينبغي أن تعبر برامج تدريب المبيعات، أو التدريب التقني، أو الإداري عن صافي القدرة المالية نتيجة لجهود التدريب.
- تدفعك الأهداف، وخصوصاً المالية منها.

## نقاط القوة :

- أنت مُنتج للغاية.
- أنت قادر على القيام بالعديد من المهام في آن واحد في العديد من المجالات، والحفاظ على سير المشروعات المهمة.
- تهتم كثيراً بمعدلات الأرباح، وأرباحك الخاصة، وأرباح المنظمة.
- أنت مدفوع بالأرباح وموجه نحو النتائج النهائية.
- أنت مدفوع ومتحفز للإنجاز والربح في مجالات متنوعة.

## القدرة على ادراك الحوافز :

- ينبغي عليك التأكد من أن تكون المكافآت الاقتصادية عادلة، ومُبلّغ عنها بشكل واضح، وتوفر عائداً راقياً لأولئك الذين هم على استعداد للعمل من أجل الحصول عليها.
- ينبغي عليك ربط التدريب وأحداث الاجتماعات بالمكاسب المحتملة في حصة العمل أو الدخل المستقبلي.
- ينبغي عليك تقديم التدريب من أجل المساعدة في تقليل "عامل الطمع" المرئي الذي قد يظهر.
- ينبغي أن تتأكد من مكافأة الأداء، وتشجيع المشاركة كعضو مهم في الفريق.
- ينبغي عليك مكافأة الأداء العالي بطرق ملموسة وتقديرية مع تقدير فردي وجماعي.

## القدرة على التدريب / و التعليم :

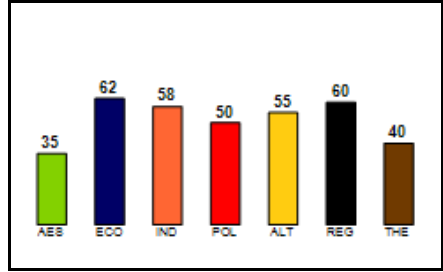
- أنت تربط نتائج التعلّم بالقدرة على أن تصبح أكثر فعالية في زيادة الأرباح لك ولمنظمتك.
- تُسجل نتائج مثل أولئك الذين يرغبون في المعلومات التي ستساعدهم على زيادة النشاط والفعالية النهائية.
- تحاول أن تقدم لنفسك مكافآت أو حوافز للمشاركة في التدريب الإضافي والتطوير المهني.
- إن أمكن، قم بإعداد منافسة جماعية كجزء من نشاطات التدريب لديك.

## القدرة على التطوير :

- ربما تحتاج لتطوير حساسية أكبر تجاه احتياجات الآخرين وإظهار الأناية المحتملة بشكل أقل.
- ربما تحتاج لإخفاء علامة الدولار في عينيك من أجل إقامة العلاقة الأكثر ملاءمة مع الآخرين.
- ربما تحتاج لأن تعمل على موازنة معايير القيم الأخرى وتقدير نقاط القوة التي يجلبها الآخرون، حتى أولئك الذين ربما لا يشاركونك هذا الدافع الاقتصادي.
- في حين أن الدافع الاقتصادي الكبير ربما يكون عاملاً محفزاً مهماً في تحقيقك للأهداف، إلا أنه ربما يكون أيضاً "عاملاً اقتصادياً" مرئياً خصوصاً لدى موظفي المبيعات، والآخرين الذين يتشاركون هذا الدافع الاقتصادي.
- ربما تحكم على جهود الآخرين في الفريق بمعيار اقتصادي فقط.



**البعد الفردي :** يتعامل البعد الفردي مع احتياجات الفرد ليكون مستقلاً و فريداً, و ليكون متميزاً. يساعدك هذا البعد للوصول الى الاستقلال الاجتماعي و اعطائك الفرصة لتعبر بحرية عن نفسك.



## صفات عامة :

- أنت تستمتع بالعمل والواجبات، والتي تعطيك مكانة في عيون الآخرين وتدفعهم لاحترامك.
- تفضل اتخاذ قراراتك الخاصة بشأن كيفية إنجاز المهام أو المشروعات.
- تجلب الكثير من الطاقة التي تحتاج لأن تستخدم على نحو جيد.
- نموذج استجاباتك يُشير إلى أن لديك رغبة قوية في أن تكون أنت.
- تحب الحرية في مكان العمل الخالص بك.

## نقاط القوة :

- ترغب في أن تكون فرداً وتحنل بالاختلافات.
- تجلب مجموعة متنوعة من الأفكار المختلفة والحيوية لمكان العمل.
- أنت تترك أننا جميع أفراد لدينا أفكار لنعرضها.
- أنت لديك القدرة على اتخاذ موقف ولا تخاف من الاختلاف سواء في الأفكار أو الأساليب التي تحل بها المشاكل.
- لا تخاف من قبول المخاطر المحسوبة.

## القدرة على ادراك الحوافز :

- كن صبوراً في السماح لنفسك بالتعبير عن تميزك وحس الفكاهة لديك.
- ربما تجلب نقاط قوة متنوعة للفريق والتي ربما لم يتم الاستفادة منها؛ وتكتشف إمكانيات توسيع هذه الفرص.
- استكشف هذه الإمكانيات.
- ينبغي أن تُعطي الحرية في اتخاذ قراراتك الخاصة بشأن الطريقة التي ينبغي من خلالها أداء المهام.
- أنت تفضل البيئة حيث لديك مساحة لعرض مساهماتك الفريدة مع الفريق.

## القدرة على التدريب / و التعليم :

- ينبغي أن تكون نشاطات التعليمية والمهنية مرنة، وتنطوي على مجموعة واسعة من الخيارات.
- ينبغي على أن محاولة توفير مساحة إبداعية لك لتعبر عن تميزك.
- ينبغي عليك أن تسمح ببعض أنواع الخيارات التجريبية أو غير الروتينية.
- ينبغي عليك ربط بعض فوائد نشاطات التعلم بتحسين القدرة على القيام بمساهمة خاصة ومميزة للفريق.

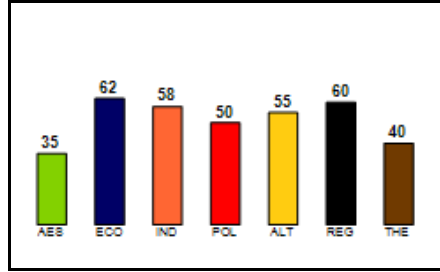
## القدرة على التطوير:

- أحياناً، أساليبك الفريدة لا تحقق نتيجة النجاح الكامل، وربما تسبب أحياناً نزاع مع الآخرين إذا لم تُستخدم الحساسية.
- أحياناً، الأفراد أصحاب النتائج الفردية العالية، إذا كانوا في موقف القيام بعرض تقديمي قد يستغرقوا المزيد من الوقت في الحديث عن (بيع) أنفسهم للجمهور بدلاً من مناقشة موضوع العرض.
- التعارض المحتمل لقيمك مع قيم الآخرين يُمكن أن يقلل من خلال زيادة الوعي والحساسية تجاه احتياجات الآخرين.
- ربما تحتاج لتذكر أن أفكارك الجيدة ليست الأفكار الوحيدة الجيدة.
- ربما تحتاج للاستماع أكثر إلى الآخرين والتحدث أقل.





**البعد السياسي :** هو أن تكون كقائد , ذو تأثير , و قادر على التحكم بالأفراد و البيئة و النجاح . المنافسة غالباً ما تكون مرتبطة بتحقيق مراتب عالية بهذه الحوافز.



## صفات عامّة :

- درجاتك في هذا النطاق قريبة من درجة رجل الأعمال النموذجي.
- تُظهر مرونة في القدرة على قيادة الفريق عند الضرورة، ودعم الفريق عند الضرورة.
- لديك القدرة على تولي أو ترك عوامل السيطرة على أدوار قيادة المجموعة.
- تُظهر توازناً مناسباً بين السعي للأدوار القيادية والأدوار الداعمة دون التطرف في أيّ من الاتجاهين.
- يمكنك خلق شعور من التوازن لبعض قضايا السلطة التي قد تنشأ في بعض الأحيان.

## نقاط القوة :

- تُقدم المرونة للفريق. بمقدورك القيادة عند الطلب، ولكن قادر على الدعم عند الطلب كذلك.
- تمثل قوة استقرار في الفريق.
- قادر على تقدير احتياجات كل من الأفراد السياسية العليا والسفلى في الفريق.
- لا يعتبرك الآخرون في الفريق ديكتاتوراً أو تابعاً فيما يتعلق بمشاريع وأهداف الفريق.
- تُظهر احتراماً مناسباً لقيادة المشروع، وكذلك القدرة على تقديم اقتراحات للتغيير.

## القدرة على ادراك الحوافز :

- لا تنسى أنه بمقدورك أن تكون عامل استقرار بين السيطرة العالية والدعم العالي بشأن وظائف ومبادرات الفريق الخاصة.
- لديك نزعة السعي خلف السلطة المماثلة للكثير من رجال الأعمال المحترفين، لأن نتيجتك قريبة جداً من المعدل العام في هذا النطاق.
- قم بإعطاء المدخلات الخاصة بك للفريق من أجل اكتساب المعرفة المتوسطة وفهم المسائل المتعلقة بالعمل.
- قم بمراجعة محركات القيم الأخرى التي قد تكون أعلى أو أقل من النتيجة السياسية في هذا التقرير من أجل الحصول على فهم أكبر لمفاتيح معينة للإدارة والتحفيز.

## القدرة على التدريب / و التعليم :

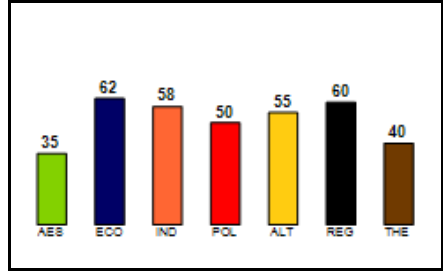
- يمكنك التسجيل مثل هؤلاء الأشخاص الداعمين في مجموعة متنوعة من أنشطة العمل والتنمية.
- ستستجيب بمرونة إما لأنشطة الفريق التعاونية أو التنافسية.
- يمكنك التسجيل مثل المشاركين في أنشطة التدريب علناً دون محاولة للسيطرة على الحدث.
- تُظهر القدرة على قيادة حدثٍ تدريبي فضلاً عن تقديم الدعم والمشاركة.

## القدرة على التطوير:

- قد تحتاج إلى تغيير الاتجاه نحو دوراً أكثر دعمًا أو دوراً قيادياً أكبر في بعض الأحيان.
- عندما تبرز قضايا قيادة الفريق، قد تحتاج إلى اتخاذ موقف أكثر وضوحاً في بعض مواقف حل المشكلات.
- قم بدراسة محركات القيم في هذا التقرير من أجل الحصول على فهم متزايد لمجالات التحسين المستمر.



**البعد الغيري :** معنى هذا المصطلح التركيز على مساعدة الاخرين بصورة انسانية. هنالك حس صادق في هذا البعد لمساعدة الاخرين , اعطائهم الوقت , الموارد و الطاقة بمساعدة الاخرين.



## صفات عامّة :

- فلسفتك هي أنه من "الأفضل أن تعطي على أن تأخذ"، وأحيانًا حتى في البيئة التنظيمية.
- تميل إلى وضع رفاهية الآخرين بشكل مستمر في اعتبارك.
- تشارك علنًا حب الإيثار أو التقدير للآخرين.
- تحتاج بشدة إلى مساعدة ودعم الآخرين في مساراتهم نحو النجاح.
- لديك أخلاقيات خدمة عالية.

## نقاط القوة :

- أنت عضو مهم للغاية في الفريق.
- لديك مستوى عال من الاستعداد لمنح وقتك لمساعدة وتعليم وتدريب الآخرين.
- أنت في الغالب تتجاوز طلب الدعم أو خدمة الآخرين.
- أنت تعامل الآخرين بتقدير واحترام شخصي كبيرين.
- أنت جيد في مساعدة الآخرين على التواصل واحترام بعضهم البعض لك تأثير مهدي.

## القدرة على ادراك الحوافز :

- راقب ذاتك للتأكد من أن عطاءك ليس أكثر من اللازم أو غير عملي.
- ينبغي عليك أن تسعى للحصول على منفذ مهني يسمح لك بمساعدة الآخرين.
- تدعم الاستعداد الفطري لمشاركة الوقت والموهبة مع الآخرين في المنظمة.
- ينبغي عليك توفير بيئة يكون بها فرصة لمساعدة الآخرين على الإنجاز والنمو مهنيًا.
- ينبغي عليك معاملة نفسك بنفس مستوى الانشغال المخلص والاهتمام الذي تعطيه للآخرين.

## القدرة على التدريب / و التعليم :

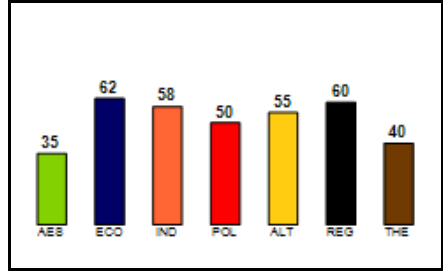
- تعلمك وتطويرك ينبغي أن يكونا متصلين بقدرتك على مساعدة الآخرين.
- ينبغي عليك ربط الدورات التدريبية والتدريب بالمعرفة المكتسبة التي قد تتم مشاركتها مع الآخرين في الفريق، أو خارجيًا.
- سيساعدك تدريبك وتطورك المهني في النمو والتطور الشخصي وفي أن تكون أفضل في أي دور وظيفي.

## القدرة على التطوير:

- أنت تحتاج لأن تتذكر أن الدعم وجهود الخدمة تحتاج لأن تكون عملية أيضًا.
- يُمكنك أن تفقد التركيز على العمل الشخصي لصالح مساعدة الآخرين في أعمالهم.
- يُمكنك الاستفادة من مقاومة الرغبة في الانتقال إلى نمط التدريس ما لم يكن مرغوبًا بوضوح من قِبَل الآخرين.
- يُمكنك التخلي عن الكثير من الوقت، والموهبة، والطاقة.
- أنت تحتاج لأن تراقب حالتك لضمان أن طبيعة العطاء لديك لا يُساء استخدامها أو يتم استغلالها.



**البعد التنظيمي :** هذا البعد يحتوي دافع التنظيم , التنسيق و التخطيط المسبق. هذا الدافع لوضع القوانين و الأنظمة و سلك الطريق التقليدي للحفاظ على الأمان.



## صفات عامّة :

- دقيقاً ومُفصلاً وتتبع الإجراءات.
- تعتبر الوجود أمرًا في غاية الأهمية ويجب الوفاء بها.
- تؤمن بأن المرونة والإبداع شيء جيد طالما أنها لم تخرج عن نطاق السيطرة.
- تفضل الروتين والنظام.
- تُفضل توثيق النشاط وتحب القوائم.

## نقاط القوة :

- تقدم قاعدة استقرار سليمة للحالات الديناميكية.
- يمكنك إنتاج عمل مفصل ودقيق.
- يمكنك الحفاظ على الجداول الزمنية والوفاء بالمواعيد النهائية.
- تهتم كثيرًا بالتفاصيل.
- أنت شخص كفء وفعال في تنظيم المهام ومعظم العمل.

## القدرة على ادراك الحوافز :

- تأكد من توافر المعلومات والموارد والوقت الكافي لإنجاز المهام.
- إذا كنت تفضل تغيير الطريقة المتبعة في تسيير الأمور، لربما يكون ذلك حاجة هامة.
- اعمل بسرعة لتلبية الاحتياجات المفقودة أو عدم الدقة للحفاظ على الإنتاجية.
- تفضل إتباع مبادئ توجيهية محددة ومفصلة ومكتوبة.
- تفضل العمل في بيئة منظمة وروتينية.

## القدرة على التدريب / و التعليم :

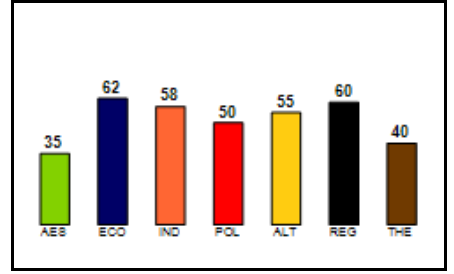
- تفضل أنشطة التعلم المنظمة والمفصلة.
- متعلم منضبط بشكل جيد.
- ترغب في فهم الأسباب وراء الأشياء عند تعلم أمورًا جديدة.

## القدرة على التطوير:

- يجب أن تكون متسقا في فرض القواعد على الجميع.
- لن يُضر أحيانا أن تتخلى عن الأمور وأن لا يكون لك طريقا تسلكه.
- استكشف قليلا. اكتشف وسائل جديدة لفعل الأشياء قد يكون مجزيا.
- يجب أن تتون الأشياء.
- يجب أن تدرك أن التغيير قد يكون جيدا، وفعالاً ومطلوباً.



**البعد النظري :** هذا الدافع للفهم، وكسب المعرفة أو اكتشاف "الحقيقة". هذا الحافز يكون غالباً لكسب المعرفة لغرض المعرفة نفسها. التفكير العقلاني، التحليل و حل المشاكل مهم لهذا البعد.



## صفات عامّة :

- تخلق شعوراً من التوازن والاستقرار إلى مجموعة متنوعة من القضايا والميزات التقنية التي تؤثر على الفريق.
- بإمكانك فهم احتياجات قضايا الموقف الكامل، وتقدير احتياجات من القضايا النافهة دون أن تكون متطرفاً.
- لن تتورط في التفاصيل النافهة، ولن تتجاهل التفاصيل عند اتخاذ القرارات.
- تشير نتيجتك القريبة من المعدل إلى أن الحاجة النظرية ليست غير هامة، ولكن ليست أحد العوامل الأساسية في سلوكك التحفيزي.
- تقترب نتيجتك في هذا النطاق من النتيجة النموذجية لرجل الأعمال.

## نقاط القوة :

- تُظهر وعياً بالميزات التقنية اللازمة واستجابة المناسبة أثناء العمل حسب الحاجة.
- تُقدم المرونة للفريق، أي، مفصلاً عند الضرورة، وعملياً مرات أخرى.
- تمثل قوة استقرار في الفريق.
- لديك القدرة على تقدير احتياجات كل الأشخاص النظريين بمختلف مستوياتهم.
- تُظهر فضولاً حول التفاصيل الفنية دون التورط بها.

## القدرة على ادراك الحوافز :

- تذكر أن لديك القدرة على أن تكون عامل استقرار وتوازن في قضايا تحركها المعرفة العالية، دون أن تكون متطرفاً تجاه أي من الجانبين.
- تقدم رغبة في المعرفة مماثلة للعديد من رجال الأعمال المحترفين، أي بالقرب من المعدل العام.
- تعمل وجهة نظرك على تقديم فهماً متوسطاً.
- تحقق من دوافع القيم الأخرى التي قد تكون أعلى أو أقل من هذه من أجل الحصول على صورة أكثر صرامة لمفاتيح معينة لتحفيزك.

## القدرة على التدريب / و التعليم :

- تتمتع بالمرونة، وتقبل معظم برامج التدريب المقدمة في المؤسسة.
- لديك القدرة على رؤية الحاجة إلى التدريب، وتذكر أيضاً أهمية المعلومات العملية.
- تفهم احتياجات الأشخاص النظريين ذوي المستوى العالي يريون مزيداً من المعلومات والأشخاص النظريين ذوي المستوى الأقل الذين يريون المعلومات الضرورية فقط.
- نظراً لاقتراب مستوى نتيجتك من المعدل العام، برجاء التحقق من دوافع القيم الأخرى التي قد تكون أعلى أو أقل من هذه من أجل رؤية إضافية في احتياجات التطوير المهني.

## القدرة على التطوير:

- قد تحتاج إلى أن تكون أكثر توضيحاً حول بعض القضايا النظرية المعقدة.
- قد يُطلب منك اتخاذ موقف أكثر حزمًا أو موقف بشأن مبادرات الفريق.
- قد تحتاج إلى فحص محركات القيم الأخرى لتحديد أهمية عامل الدافع النظري.

# قياس التطابق

استخدم هذه الصفحة لتساعدك لتعقب على أي الحوافز تتطابق مع بعضها أو لا تتطابق, و ماذا يمكن العمل بها

للعمل: بالنظر إلى تقرير الحوافز, جد أفضل حافز لك (أيهما أعلى نتيجة بفارق كبير عن البقية). اكتب أفضل اثنين, و سجل كيف تتطابق مهامك مع هذه الحوافز ( هل ما تفعلة يطابق ما تحب أن تفعله)

		التطابق						
		ضعيف			قوي			
		1	2	3	4	5		
1# الحافز الأول	_____							
2# الحافز الثاني	_____							

ضع الناتج هنا

المفتاح:

8-9 = ممتاز

10 = عبقري

2-4 = ضعيف

4-5 = أقل من متوسط

6-7 = متوسط

حتى تصل لمستوى العبقريّة في الشغف, يجب أن تزيد نسبة تطابق بيتك مع شغفك

الحافز الأول #1: ما هي الجوانب في وظيفتك أو مهام عملك التي يمكن أن تتطابق مع هذا الحافز؟

---

---

---

---

---

---

---

---

الحافز الثاني #2: ما هي الجوانب في وظيفتك أو مهام عملك التي يمكن أن تتطابق مع هذا الحافز؟

---

---

---

---

---

---

---

---

خطوتك الأخيرة هي التأكد من أخذ العبرة و الفائدة من هذه المعلومات لفهم كيف يُؤثر سلوكك على نجاحك بشكل عام .

تحفيز النجاح : بشكل عام, ما مدى تأثير حوافزك و دوافعك على نجاحك ؟  
(مع ذكر مثال معين)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

الحد من النجاح : بشكل عام, كيف تساند حوافزك و دوافعك نجاحك ؟  
(مع ذكر مثال معين)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## إخلاء مسؤولية



لا توجد ضمانات ، صريحة أو ضمنية، فيما يتعلق بتقييم المحفزات على الانترنت . أنت تتحمل المسؤولية الكاملة ، الشركة من : الكتاب و التقييم و من الوكلاء والموزعين ، و المكاتب و الموظفين والممثلين أو الشركات التابعة لها و القائمة على هذا العمل، و خلفاءهم ، تطلب منك إكمال هذا التقييم .لا يجوز أن يكون التقييم مسؤولاً عن ( أ ) استخدامك و تطبيقك لتقييم الحوافز ، ( ب ) مدى كفاءة ودقة ، وتفسير و توضيح للتقييم ، ( ج ) المخرجات سواء كانت نتائج أو معلومات نتيجة استخدامك أو تطبيقك لتقييم الحوافز .

الادعاء على الشركة من خلال فريق ثالث . تتحمل مسؤولية عدم الاساءه و التعويض أو التسبب بالضرر و التنازل عن أي حق لحساب الأدياء ضد الفريق سواء بالحق المعطى لك أو الأدياء ضد المطالبات و الألتزامات و الدعاوى من قبل أطراف ثالثة.

التنازل عن أي مطالبات أو تعويض للمستخدم يطبق على أي دعوة، أو حقوق للمرجع، والمسؤوليه و الطلب أو الدعوى عن الاصابه الشخصية , أو اتلاف الممتلكات أو أي أضرار. أو خسارة أو مسؤولية ناشئه بشكل مباشر أو غير مباشر عن استخدام تطبيق تقييم الحوافز، والكفاءه والدقه وتفسير الفائده الناتجه عن استخدام التطبيق سواء كانت مستنده على أساس الالتزام بالعقد أو الاهمال والتقصير في الاستخدام.

ليس بأي حال يكون الفريق مسؤولاً عن أي أرباح مفقوده أو الأضرار المترتبه , أو أي مطالبه ضدك من قبل طرف ثالث , حتى لو كانت واحده أو أكثر من الفرق نُصح عن امكانية حدوث مثل هذه الأضرار.