



# الحوافز

تقييم أساليب التحفيز والدعم

**Sample Report**  
24/10/2019

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 ببعد 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 :

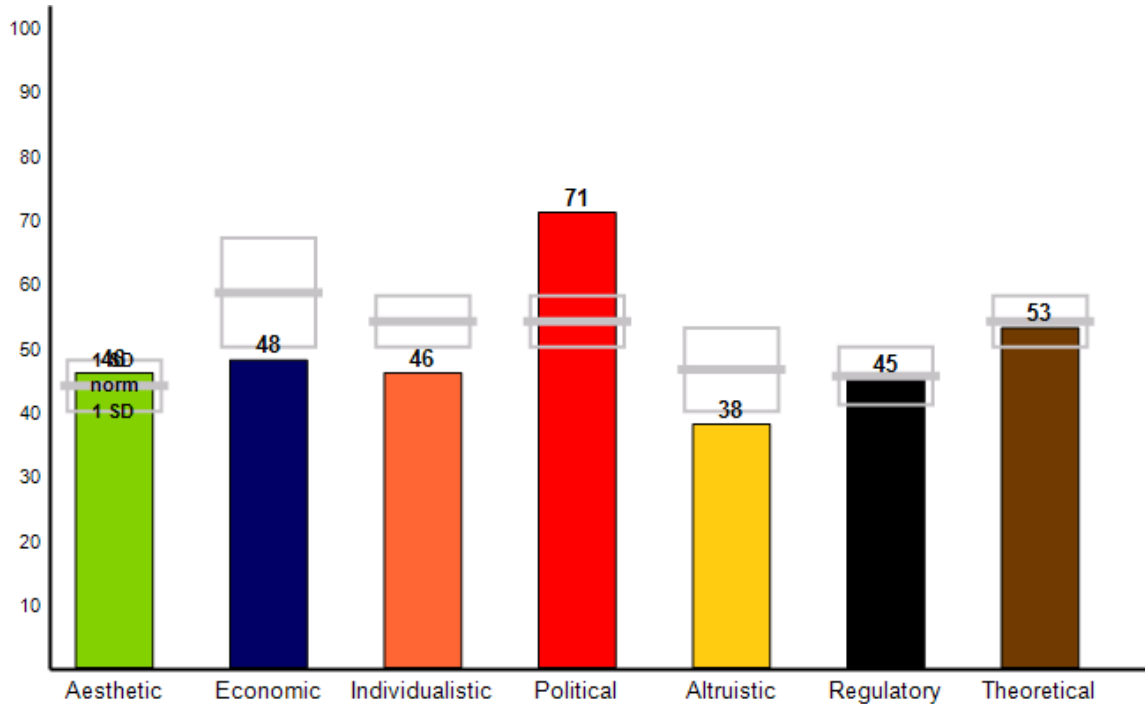
-  حوافز الجمال : دوافع لتحقيق الشكل, التوازن و الأنسجام
-  حوافز اقتصادية : دوافع الاقتصادية و العائد العملي
-  حوافز فردية : دوافع لتعزيز النفس و الازدهار كفرد نادر
-  حوافز سياسية : دوافع لتكون قيادي و لديك تأثير
-  حوافز غيرية : دوافع للحالات الانسانية و لمساعدة الغير
-  حوافز تنظيمية : دوافع للتنظيم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

# ملخص تنفيذي الحوافز Sample



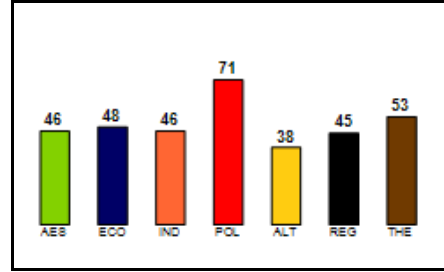
ستوازنون أنفسكم بين البدائل المبتكرة والمقاربات العملية من دون التطرّف في أيّ اتجاه منهما. أنتم مدفوعون بالمكافآت المالية أو بأن تكونوا الأوائل وقد تفتقرون للمبادرة العاطفية اللازمة للتنافس مع المحيطين بكم. أنتم قادرون ومستعدون لدعم أفكار شخص آخر من دون أن يتحتم عليكم إقحام أفكاركم الخاصة. ستسعون إلى إنجاز مواقع السلطة وتنجذبون إلى الأدوار التي تتيح لكم الإدارة والتحكّم. ستأكدون من تمركز أنفسكم وبهذا لا تحترقون لدى العمل عن كثب مع الآخرين. تفهمون الهيكلية ولكنكم لا تلتزموا بفكرة شخص آخر إن كانت لا تتجح بالنسبة لكم. بوسعكم الاعتماد على المعلومات الجديدة وما الذي نجح في الماضي لدى اتخاذ القرارات.

حوافز جمالية - متوسط  
حوافز اقتصادية - منخفض  
حوافز فردية - منخفض  
حوافز سياسية - مرتفع جداً  
حوافز غيرية - منخفض  
حوافز تنظيمية - متوسط  
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 ايضاً.



## صفات عامّة :

- بوسعكم تقدير حاجات الآخرين للتعبير عن إبتكارهم.
- تعملون جيداً مع الأنواع العملية والخيالية والتي تركز على التعبير الذاتي.
- تملكون توازناً صحيحاً بين الأسلوب والهدف والعمل.
- بوسعكم العمل جيداً مع الآخرين للابتكار والتحول.

## نقاط القوة :

- تقدرون الطبيعة وجمالها وستقومون بحماية الأهم بالنسبة إليكم.
- ترغبون بحسن من التوازن بين العمل والحياة ولكنكم غير مقيدين من دونه.
- تستمتعون ببعض التعبيرات المبتكرة ولكنكم لستم ملتزمين بشدة بالابتكار.
- انتم مستعدون لمساعدة الآخرين خصوصاً إذا كنتم تقدرون فرادتهم.

## القدرة على ادراك الحوافز :

- تتمتعون بدرجة من التقدير الفني.
- ستترسون توازن جهود الفريق بين القيام بالأمر على نحو صحيح والاستمتاع بالابتكار.
- تعتقدون بأن الابتكار متوفر للجميع ولكنه يعتمد على كيفية تعريفه من قبل كل شخص.
- تعتقدون أنّ المعادلة بين العمل واللعب هو أمر مهم للتوازن العاطفي والصحة.

## القدرة على التدريب / و التعليم :

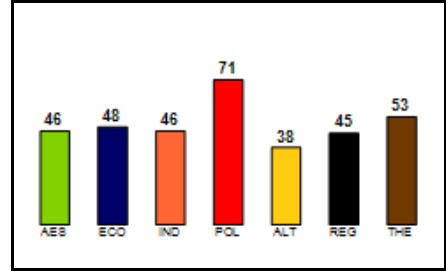
- سنشاركون في مجموعة متنوعة من جهود التدريب والتطور المهني.
- يمكنكم تطوير المهارات البسيطة والصعبة معاً.
- يمكنكم العمل مع المجموعات أو الأفراد على حدّ سواء.
- ينبغي أن يكون تطورك توازناً عادلاً بين الطريقة والمعنى وليس مجرد وظيفة.

## القدرة على التطوير:

- قد تستفيدون من كونكم أكثر واقعية أحياناً.
- بوسعكم الاستفادة من خلال ضمان أن تكون حياتكم متوازنة بين العالمين الشخصي والمهني.
- بوسعكم لعب دور الوسيط بين الذين يرون القيمة في المقاربات غير التقليدية والذين لا يرون ذلك.
- قد تستفيدون من خلال اتخاذ موقف أكثر وضوحاً من الفرق.



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



## صفات عامة :

- لا تحفزكم المكافآت المادية وأطر العمل التنافسية.
- تعتقدون أن المال وُجد لإنفاقه على أمور تريدها.
- تسجلون الأهداف ضمن نطاق يشير إلى اهتمام أقل في تحقيق المكاسب المادية.
- قد تكون حساسين تجاه الظلم ولا تودون أن تكونوا ضحية طلبات الآخرين.

## نقاط القوة :

- أنتم حساسون تجاه النشاطات العملية التي تتضمن جانباً إنسانياً وتستجيبون لها.
- أنتم لا تتصرفون بأنانية بل تستجيبون لحاجات الآخرين.
- يتم إرضائكم بسهولة ولا تحاولون تخطي الآخرين.
- نادراً (أو أبداً) ما تنتظرون إلى مشروع من منطلق "ما الذي قد يحمله لي".

## القدرة على ادراك الحوافز :

- عليكم أن تتذكروا أنّ الأشخاص الذين يملكون أموالاً طائلة لديهم مشاعر أيضاً.
- تجنبوا قياس أدائكم من خلال حيككم للعمل وحسب.
- تحتاجون إلى التقدير مقابل العمل المبكر والمبدع وليس مقابل قيامكم بالمهام الموكلة إليكم.
- تذكروا الإشادة بالآخرين لمساهماتهم المستمرة.

## القدرة على التدريب / و التعليم :

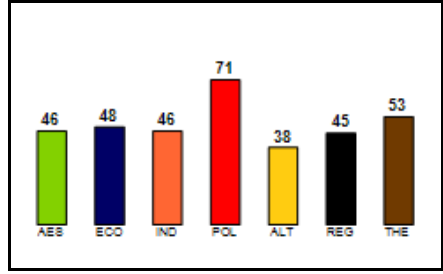
- تسجلون الأهداف كمن يفضلون التعاون على التنافس.
- قد تفضلون الخروج والتسكع مع الآخرين عوضاً عن المنافسة معهم.
- تحضرون إلى تدريب أو تطوير من دون موقف مسبق مما قد يحمله لكم.
- قد تفضلون نشاطات موجهة نحو الفريق عوضاً عن مقاربة الشخص الوحيد.

## القدرة على التطوير:

- تتجنبون النزاعات المحتملة التي قد تؤثر سلباً على الآخرين في الفريق.
- يتوجب عليكم تجنب تولي مسؤوليات كثيرة يمكن لشخص آخر أن يقوم بها.
- قد تحتاجون إلى الشعور أنكم موضع حاجة من الآخرين وقد ينتهي بكم الأمر بالندم على الإفراط في الالتزام.
- قد تلتزمون للغاية ضمن العمل وخارجه.



**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 :

- لا تخطون الهدف لدى العمل مع الآخرين.
- لستم من النوع الذي يسرق الأضواء أو كسب التقدير المفرط.
- بوسعكم العمل كجزء من الفريق ومساعدة الآخرين في تلبية حاجاتهم.
- تقدرون عقلية الفريق وتفكرون في "نحن" عوضاً عن الأنا.

## نقاط القوة :

- لا تطلبون تقديركم بالإسم وستشعرون بالرضا كونكم جزءاً من المجموعة.
- لا تبحثون دائماً عن استقلالكم بل ستتعاونون مع أعضاء الفريق.
- بوسعكم مساعدة الآخرين على التألق.
- لا تحتاجون إلى أن يُنظر إليكم كقائد.

## القدرة على ادراك الحوافز :

- ترضون بالمنطق العملي عوضاً عن الابتكار المتطرف.
- تريدون اتخاذ قراراتكم الخاص حول كونكم مرئيين ضمن إطار الفريق.
- تفضلون أن تكونوا الرجل أو المرأة في الكواليس عوضاً عن الوقوف في الصفوف الأمامية.
- تفضلون أن يتم تقديركم لمساهماتكم كجزء من الفريق عوضاً عن التفرد.

## القدرة على التدريب / و التعليم :

- تفضلون مشاركة المجموعة عوضاً عن التقدير الفردي.
- تميلون إلى الانضباط الذاتي لدى العمل مع الآخرين ولا يتشتت ذهنكم بسهولة.
- تفضلون الجهود الجماعية عوضاً عن الأدوار الفردية.
- تودون الحصول على بعض الوقت لنفسكم عوضاً عن البقاء دائماً في الواجهة.

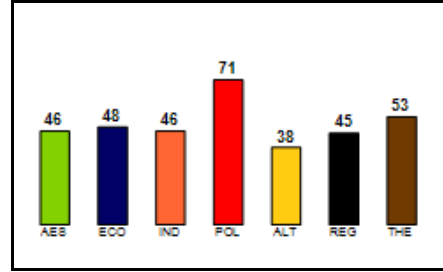
## القدرة على التطوير:

- قد تخشون من أن تبدوا مغرورين لدى الترويج لبرنامجكم الخاص.
- قد ترضون بالقليل ولا تكافحون أبداً في سبيل ما تريدونه عندما تكونون ضمن الفريق.
- قد تظنون أنكم غير قادرين على الابتكار في أي مجال.
- عليكم أن تدافعوا عن أنفسكم وأفكاركم أكثر.





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



## صفات عامّة :

- تحتاجون إلى سلطة موازية أو أعلى من مسؤوليتكم.
- تنشؤون العلاقات للدفع بموقعكم وحسب.
- يجب أن تتولوا المسؤولية ضمن مجال معرفتكم.
- تبحثون عن الاحترام مقابل المكاسب الشخصية المنجزة.

## نقاط القوة :

- تملكون أدواركم ضمن مكان العمل وتتولون كل شيء مرتبط بها.
- تتقدمون بسرعة ضمن مجال اختصاصكم.
- تتحملون المسؤولية عن النجاحات والإخفاقات على حدّ سواء.
- تؤمنون أنكم ستنتصرون قبل البدء.

## القدرة على ادراك الحوافز :

- عليكم أن تكونوا مستعدين لمشاركة الانتصارات وعدم تركها لأنفسكم.
- عليكم أن تفهموا أنكم قد تخرجون أقوى مما تتوقعون.
- يجب أن تتجسروا للآخرين الحرية نفسها التي ترغبون بها لاتخاذ القرارات .
- من المهم تمكين الآخرين بالقوة نفسها التي تودون امتلاكها.

## القدرة على التدريب / و التعليم :

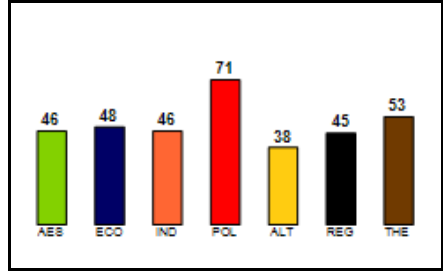
- عليكم ربط فوائد تعلم أمور جديدة مع قدرتكم الخاصة لجعل الأمور تحدث.
- تحتاجون إلى مجموعة متنوعة من الخيارات القوية المتوفرة لكم.
- تحتاجون إلى مساحتكم الخاصة لدى العمل مع الفرق.
- ستقومون بإنشاء بيئة تشجّع الآخرين على اتباع حذوكم.

## القدرة على التطوير:

- عليكم السماح للآخرين بالفشل ومن ثم مساعدتهم في أن يصبحوا أفضل عندما يفعلون.
- قد تكونون حاسمين بشكلٍ مفرط وأقلّ تأملاً.
- قد ينتهي بكم المطاف في الترويج لنفسكم عوضاً عن فكرتكم.
- عليكم أن تدركوا أنّ توليكم للأمور قد يكون بغاية الأهمية بالنسبة لكم وقد يبعد بعض أنواع الأشخاص.



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



## صفات عامّة :

- تميلون إلى اعتبار بعض الأشخاص مذنبين إلى حين إثبات العكس.
- لا تتحملون الأشخاص الذين يشكون ويننون بسبب مشاكلهم.
- قد لا تتفون ببعض الأشخاص.
- يمكن أن يتم تحديدكم من خلال الفوضى.

## نقاط القوة :

- لديكم القدرة على القيام بالأمر الصعبة عندما يتعلق الأمر بقرارات الأشخاص.
- ستتجنبون ما تعتقدون أنهم أشخاص "أغبياء" إن كنتم بغاية الإدراك.
- ستتخذون قرارات تفيد مستقبلكم.
- بإمكانكم فصل مشاعركم عن الأعمال الضرورية.

## القدرة على ادراك الحوافز :

- تربطون كافة النتائج بالحاجات العملية مقابل حاجات الناس.
- تستجيبون بشكل أفضل للمنطق والعقلانية وسترفضون المقاربات التي تثير المشاعر.
- لأنكم ستميلون إلى الاستقلالية أثناء العمل، ضعوا جدولاً زمنياً للنشاطات المستقلة.
- تنكروا أن هنالك عدد لا بأس به من الأشخاص الذين يعتقدون أنكم لا تحبونهم.

## القدرة على التدريب / و التعليم :

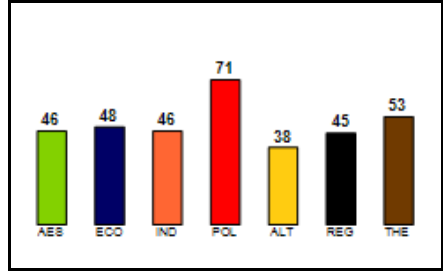
- ليس سيئاً أن تكونوا أقوياء ولكن أحياناً قد يخاف الآخرون إن كانت المقاربة بغاية القوة.
- قد تحتاجون إلى الرجوع خطوة إلى الخلف وإدراك قوتكم لدى العمل مع أنواع الأشخاص السلبيين .
- قد تميلون إلى التزام الصمت وتبقون في الخلفية عندما تنخرطون في نشاطات تدريبية.
- أحرصوا على المقاربة الجديدة مع الآخرين.

## القدرة على التطوير:

- قد يعتقد البعض أنكم أنانيين وتهتمون بنفسكم وحسب.
- حتى وإن كنتم تهتمون بالآخرين، قد يعتقد البعض أن لديكم طريقة ممتعة لإظهار ذلك.
- قد يسيء العديد من الأشخاص فهم دوافعكم.
- قد ينظر إليكم الآخرون كمتحفظين ومنغلقين تجاه جاذبيتهم العاطفية.



**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 عامة :

- تقبلون السلطة ولكنكم لا تقومون بذلك بشكلٍ أعمى خصوصاً إن كان الشخص في السلطة لا يمثل لقواعده الخاصة.
- بوسعكم تقدير التفاصيل إلى حدّ ما، ولكنكم لا تعتمدون عليها.
- تقفون بشكلٍ عام في الوسط عندما يتعلق الأمر بالتعليمات والبروتوكولات والاضطرار للقيام بالأمور بطريقة معينة.
- بوسعكم تحديّ القواعد التي تعتبرونها دون أهمية.

## نقاط القوة :

- بوسعكم تحديّ النظام طالما تعتقدون أنّ لديكم طريقة أفضل لإنجاز مهمة معينة.
- بوسعكم أن تطلقوا الأحكام وأن تكونوا متسامحين على حدّ سواء بحسب الموقف.
- تقدرون الانتظام والهيكلية ولكنكم لستم خاضعين لهذه الحاجة.
- تفهمون التسلسل المنطقي ولكن بوسعكم قلب الأمور رأساً على عقب عند الضرورة.

## القدرة على ادراك الحوافز :

- تجلبون الاستمرار والهيكلية للمواقف الفوضوية عند الضرورة.
- بوسعكم إنشاء سياسات واجراءات مقبولة تناسب غالبية العقول.
- بوسعكم فهم المجزّب والصحيح وأولئك الذين قد يكونون ثوريين في تفكيرهم.
- بوسعكم أن تكونوا كنسمة الهواء العليل ضمن البيئات التي يقفدها الروتين.

## القدرة على التدريب / و التعليم :

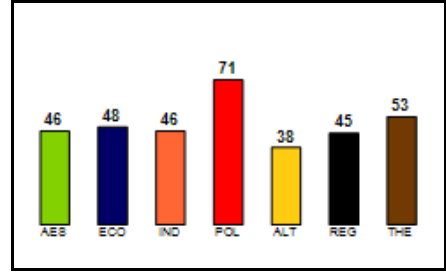
- سوف تستقرون على الطرق التي تأكدت واثبتت فعاليتها.
- أنتم منفتحون للأفكار الجديدة والحلول المبتكرة التي تنجح طالما أنّه ليس هناك تطرّف.
- تميلون إلى اعتماد البرامج التي أثبتت فعاليتها لدى التعامل مع الأشخاص والمبادرات التدريبية.
- تميلون إلى دعم العقيدة المعترف بها.

## القدرة على التطوير:

- تحتاجون إلى أخذ المزيد من المخاطر.
- قد تحتاجون إلى اتخاذ موقف أكثر حزمًا من بعض المسائل المهمة.
- قد تستفيدون من رفض الخضوع لضغوط من أولئك الذين يريدون التغيير عندما لا يكون ذلك مضموناً.
- قد تكون فكرة سديدة استكشاف المزيد من الخيارات لدى مواجهة التحديات.



**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 عامة :

- ستتعلمون ما تحتاجون إليه بهدف بلوغ المرحلة التالية.
- تدركون أنّ التحقيق ضروري ولكنكم نادراً ما تفرطون التحقيق في أي مسألة.
- أنتم متعلمون ظرفيين.
- إن كان لديكم صبراً محدوداً، ستدرسون على عجلة للامتحان.

## نقاط القوة :

- ستختارون مواضيع جديدة بسهولة.
- ستظهرون الوعي ضمن مجال خبرتكم.
- لن تعلقوا في الشلل التحليلي.
- تقدّمون الاستقرار للذين يفرطون في التفكير.

## القدرة على ادراك الحوافز :

- تقدّمون الاستمرارية والهيكلية للمجموعات حيث يكون التفكير ضرورياً من دون تشتيت الأفكار كثيراً.
- لديكم نظرة متوازنة من المسائل التقنية ولن تودّوا أن تتورّطوا في الأمور التي تقع خارج مجال اختصاصكم.
- يمكن أن يبلغ فضولكم أعلى مستوياته إن كان أمر ما يثير اهتمامكم.
- لديكم مفهوماً منتظماً وهو قادر على قياس الجهتين من أي موضوع بشكل متوازن.

## القدرة على التدريب / و التعليم :

- ستدعمون الأفكار التي تحمل معنى.
- ستعتمدون على الطرق التي تم وضعها والتي أثبتت فعاليتها.
- لن تقف معرفتكم في سبيل انترانكم الاجتماعي.
- أنتم منفتحون لأفكار جديدة وحلول مبتكرة تتجح طالما أنه ما من مهام بغاية الصعوبة.

## القدرة على التطوير:

- قد تيقن على الحياض في ما يتعلق بمواضيع خارج نطاق فهمكم.
- قد تحتاجون إلى التمكن أكثر من بعض المسائل بهدف رفع القيمة.
- لن تنهوا قراءة بعض الكتب التي لا تهتمكم.
- سننتهون من تعليمكم المستمر وتتعلمون من خلال التجربة.

# 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					
قوي		1	2	3	4	5	
		1	2	3	4	5	1# الحافز الأول
		1	2	3	4	5	2# الحافز الثاني

ضع الناتج هنا

المفتاح:

2-4 = ضعيف  
4-5 = أقل من متوسط  
6-7 = متوسط  
8-9 = ممتاز  
10 = عبقري

حتى تصل لمستوى العبقرية 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 الأذعاء ضد الفريق سواء بالحق المعطى لك أو الأذعاء 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.