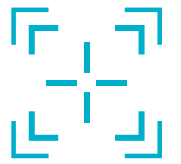


wave 

تقرير الخبير

أحمد عساف



بروفيشنال

ستايلز

## المحتويات

3.....	مقدمة للتقرير الخاص بالتقييم
5.....	الملخص التنفيذي
7.....	ملف خصائص القياس النفسي الكامل - نظرة عامة
9.....	ملف القياس النفسي الكامل - مجموعة الفكر
11.....	ملف القياس النفسي الكامل - مجموعة التأثير
13.....	ملف القياس النفسي الكامل - مجموعة التأقلم
15.....	ملف القياس النفسي الكامل - مجموعة تحقيق النتائج
17.....	ملخص ملف خصائص القياس النفسي
19.....	ملف خصائص الكفاءات الكامنة
21.....	التناسب الثقافي/ البيئي المتوقع

## عن هذا التقرير

هذا التقرير مبني على تقييم ستايلز من سافيل كونسالتينج؛ حيث يستكشف دوافع الفرد وتفضيلاته واحتياجاته ومواهبه في مجالات العمل الحيوية.

النتائج مبنية على مقارنة مع مجموعة مكونة من أكثر 18 ألف أخصائي ومدير على مستوى العالم.

ونظراً لأن الاستبيان عبارة عن مقياس ذاتي، فإن النتائج تعكس تصور الفرد لذاته. أظهر بحثنا الشامل أن هذا مؤشر جيد للكيفية التي يرحب أن يعمل الأشخاص بها في مكان العمل. وبالرغم من ذلك، يجب الأخذ بعين الاعتبار الطبيعة غير الموضوعية لاستخدام التصور الذاتي للفرد في تفسير هذه البيانات.

ينبغي تذكر أن المعلومات الموجودة في هذا التقرير يحتمل أن تكون حساسة وينبغي عدم ادخار أي جهد في التأكد من أنها محفوظة في مكان آمن.

من المرجح أن تعطي المعلومات الموجودة في هذا التقرير انعكاساً جيداً لتصور الفرد لذاته، ويظل هذا التقرير صالحاً لمدة تتراوح بين 12 إلى 24 شهراً بحسب الظروف.

تم إصدار التقرير باستخدام الأنظمة البرمجية لسافيل أسسامنت؛ وهو مشتق من نتائج تقييم قام بإكماله المجيب، ويعكس الإجابات التي وضعها.

تم إصدار هذا التقرير بشكل إلكتروني، ولا تتضمن سافيل أسسامنت أنه لم يتم تغييره أو تحريره. نحن لا نتحمل مسؤولية أي عواقب تنتج عن استخدام هذا التقرير، مهما كانت الكيفية التي حدثت بها.

إن تطبيق هذا التقييم منحصر على موظفي سافيل أسسامنت ووكلائها وعملاء المصريح لهم من قبل سافيل أسسامنت.

## مقدمة للتقرير الخاص بالتقييم

يقدم هذا التقرير معلومات عن الدوافع والتفضيلات والاحتياجات والمواهب، استناداً إلى إجابات أحمد عساف على استبيان ستايلز من سافيل كونسالتينج.

### الملخص التنفيذي

يوضح الملخص التنفيذي الاثني عشر قسمًا الأساسية لملف الخصائص، وهذه الأقسام مصنفة تحت أربع مجموعات رئيسية تحمل عناوين الفكر والتأثير والتأقلم وتحقيق النتائج. تحت كل عنوان من الاثني عشر عنوانًا الخاصة بالأقسام تظهر المعلومات بناءً على ثلاثة أبعاد فرعية، ويعني هذا وجود 36 بعداً في المجموع.

### ملف خصائص القياس النفسي الكامل

يركز ملف خصائص القياس النفسي الكامل على الأبعاد الستة وثلاثين لتقييم ستايلز من سافيل كونسالتينج، وهي مرتبة تحت أربعة مجموعات رئيسية تحمل عناوين الفكر، والتأثير، والتأقلم، وتحقيق النتائج، مع تخصيص صفحة واحدة لكل مجموعة. تنفرع كل مجموعة إلى ثلاثة أقسام (12 في المجموع)، يتكون كل منها من ثلاثة أبعاد. تتكون الأبعاد الستة وثلاثين من ثلاثة جوانب فرعية (108 في المجموع)، مع أوصاف كتابية لدرجات الجوانب مدرجة تحت عنوان كل بعد.

### ملخص ملف خصائص القياس النفسي

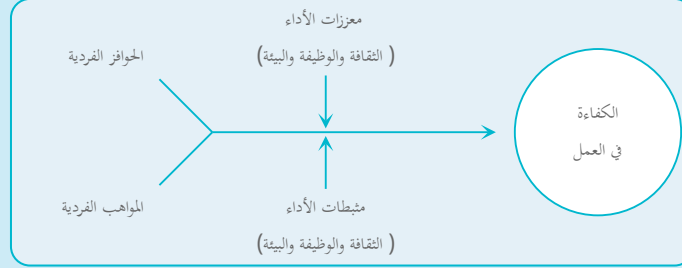
يقدم ملخص خصائص القياس النفسي الملخص نظرة عامة على أبعاد تقييم ستايلز الستة والثلاثين المكونة لملف الخصائص في صفحة واحدة. ويبرز ملف الخصائص الملخص هذا المواضيع التي يوجد فيها مدى يغطي أحد الجوانب، والمواضع التي تكون فيها الموهبة أو الحافز أعلى (أيهما أعلى يشار إليه بالحرف م أو ح) والمواضع التي تكون فيها درجات الاختبارات القياسية أو درجات اختبارات الاختيار الجبري أعلى (أيهما أعلى يشار إليه بالحرف ق أو ج).

### ملف خصائص الكفاءات الكامنة

يُبنى تقرير الكفاءات الكامنة على روابط تُنشأ بين الجوانب المئة وثمانية لاستبيان ستايلز من سافيل كونسالتينج؛ وعلى تقييم مفصل مستقل للأداء في العمل لأكثر من ألف مهني. وبالاستناد إلى البيانات الفعلية، فإن هذا يعطي تنبؤاً فريداً للنقاط قوة أحمد عساف ونواحي قصوره المحتملة في اثني عشر مجال أداء رئيسياً. تنعكس المكونات الفرعية للأداء في الدرجات والأوصاف الكتابية المدرجة تحت كل عنوان من العناوين الاثني عشر الخاصة بالكفاءة. ينبغي تفسير هذا التوقع في مقابل متطلبات العمل الرئيسية كما يتحدد من خلال طرق تصنيف الكفاءة أو التحليل الوظيفي. يمكن أن تعكس ملفات الخصائص الإيجابية بشكل كبير وجود نظرة إيجابية غير واقعية للنفس، بينما يمكن أن تعكس ملفات الخصائص ذات الدرجات المنخفضة وجود نظرة شديدة النقد للنفس. في هذه الحالات، من المهم بشكل خاص التحقق من النتائج مقابل معلومات أخرى.

## التناسب الثقافي/ البيئي المتوقع

يقدم تقرير التناسب الثقافي/ البيئي المتوقع مؤشراً لنواحي الثقافة والوظيفة والبيئة التي يرجح أن تعزز أو تثبط نجاح الشخص. يشير بحث سافيل أسسامنت الرائد إلى أن دوافع الأشخاص ومواهبهم تتفاعل بطرق مهمة مع خصائص الثقافة والوظيفة والبيئة للمساعدة على تحديد كفاءتهم وأدائهم في العمل.



## الملخص التنفيذي

### الفكر

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

#### Sten 6 ذو نزعة تقييمية

ذو نظرة تحليلية (6) واقعي (7) عاقل (5)

#### Sten 5 ذو نزعة استقصائية

مهتم بالتعلم (7) يميل إلى التفكير بطريقة عملية (2) نافذ البصيرة (9)

#### Sten 10 واسع الخيال

مبتكر (10) تجريدي (7) استراتيجي (9)

### التأثير

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

#### Sten 6 اجتماعي

متفاعل (6) يعمل على المشاركة (3) مروج لذاته (8)

#### Sten 9 قوي التأثير

مقنع (8) فصيح (6) متحدٍ (10)

#### Sten 9 جازم

واضح الهدف (10) لديه صفات قيادية (8) يمكن الآخرين (5)

### التأقلم

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

#### Sten 6 مطواع

واثق بنفسه (6) رابط الجأش (7) يقدم الحلول وبيت في القضايا العالقة (4)

#### Sten 6 مرن

إيجابي (8) توجهه الرغبة في التغيير (6) متفتح (3)

#### Sten 3 داعم

مكثر (4) يُشرك الآخرين (3) متقبل (3)

### تحقيق النتائج

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

#### Sten 2 يقظ الضمير

يُعتمد عليه (3) شديد التدقيق (4) ممثل (1)

#### Sten 2 هيكلية

منظم (1) ذو مبادئ (3) مهتم بالأنشطة (5)

#### Sten 8 مدفوع

ديناميكي (7) مقدام (7) مكافح (8)

## ملف خصائص القياس النفسي الكامل - نظرة عامة

يقدم ملف خصائص القياس النفسي الكامل هذا تقييماً مفصلاً لإجابات أحمد عساف على استبيان بروفيشنال ستايلز.

ويبدأ ملف الخصائص هذا بملخص لأنماط الإجابات يتبعه شرح للهيكل الخاص بملف الخصائص. تقدم الصفحات القليلة التالية تقريراً عن نتائج المجموعات الأربع الأساسية.

### ملخص الإجابات

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

#### امتثالية التقديرات

بشكل عام، لا يعد متساهلاً أكثر من اللازم ولا شديد النقد في التقييمات الذاتية

#### اتساق التصنيفات

ثابت بشكل كبير في ترتيب الصفات الشخصية وفقاً لدرجاتها

#### توافق درجات الاختبارات القياسية- الاختبارات الجبرية

بشكل عام، هناك درجة مرتفعة نسبياً من المحاذاة بين درجات الاختبارات القياسية ودرجات اختبارات الاختيار الجبري

#### توافق درجات الدافع-الموهبة

بشكل عام، درجة المحاذاة بين درجات اختبارات الحافز ودرجات اختبارات الموهبة لديه تعدد نموذجية بالنسبة إلى أغلب الأشخاص

يشير البحث الشامل الذي أجرته سافيل أسسامنت إلى أن أفضل وسيلة تكهن بالأداء في العمل عمومًا هي الدرجات المحددة بمقياس Sten العشري ( الاختبارات القياسية واختبارات الاختيار الجبري معًا). هناك معلومات مقدمة أيضاً بخصوص الفروق الدقيقة التي يبرزها ملف الخصائص:

||||| مدى درجات الجانب. في المواضع التي يكون فيها مدى درجات الجانب داخل أي بعد تساوي ثلاث درجات أو أكثر على مقياس Sten ، يتم تحديد هذا عن طريق رسم خطوط متوازية على مقياس البعد وعرض الدرجات الفردية للجانب بين قوسين بجانب كل وصف كتابي.

**I - N** التفريق بين درجات الاختبارات القياسية واختبارات الخيار الجبري. تُحدّد الفروق بين درجات الاختبارات القياسية -التقدير- ودرجات اختبارات الاختيار الجبري -التصنيف- التي تساوي ثلاثة أو أكثر على مقياس Sten عن طريق العلامتين **N** و **I** على الترتيب. عندما تكون درجات اختبارات الاختيار الجبري أعلى من درجات الاختبارات القياسية، قد يكون الشخص شديد النقد لنفسه في أوصافه الذاتية في الاختبارات القياسية. إذا كانت درجات الاختبارات القياسية أعلى من درجات اختبارات الاختيار الجبري، فقد يعني هذا أن الشخص أقل نقدًا لنفسه ويحتمل أنه قد بالغ في وصفه في الاختبارات القياسية. يعطي هذا مجالات محددة للمزيد من التحقق بدلاً من مقياس واحد غير محدد للقبول الاجتماعي.

**T - M** التفريق بين الدافع والموهبة. تُحدّد الفروق بين درجات الدافع والموهبة التي تساوي ثلاثة أو أكثر على مقياس Sten لبعد ما عن طريق العلامتين **M** و **T** على الترتيب. يمكن أن تشير هذه الفروق إلى وجود حافز للتطور في مجالات محددة، أو تحدد المجالات التي تُحدث المؤثرات البيئية فيها تأثيرًا قويًا.

## ملف خصائص القياس النفسي الكامل - مجموعة الفكر

الفكر

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

ذو نزعة تقييمية

Sten 6 ذو نظرة تحليلية

يهتم بتحليل المعلومات إلى حدٍ ما (5) يسأل أسئلة استقصائية بشكلٍ متكرر بعض الشيء (5) يميل إلى السعي لإيجاد حلول للمشكلات (7)

Sten 7 واقعي

من المحتمل أن يتواصل جيداً عن طريق الكتابة (7) يهتم إلى حدٍ ما بالمنطق الموجود وراء حجة ما (5) يستكشف الحقائق على نحو شامل (7)

Sten 5 عاقل

يستمتع بالعمل على البيانات الرقمية مثله مثل معظم الأشخاص (6) لديه اهتمام ضئيل بتكنولوجيا المعلومات (4) من المرجح إلى حدٍ ما أن يبنى القرارات على الحقائق فقط (6)

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

ذو نزعة استقصائية

Sten 7 مهتم بالتعلم

لديه اهتمام ضئيل إلى حد ما بتعلم أشياء جديدة (4) يتعلم بسرعة (7) يميل إلى التعلم من خلال القراءة (7)

Sten 2 يميل إلى التفكير بطريقة عملية

يركز على القيام بالمهام العملية بشكل أقل من الآخرين (4) يبدي اهتماماً ضئيلاً جداً بالتعلم من خلال الفعل (1) يعطي أهمية ضئيلة لاستخدام الحس السليم (4)

Sten 9 نافذ البصيرة

يحدد عادةً أساليب لتحسين الأمور (8) سريع جداً في استيعاب أساس المشكلة (9) يثق بحدسه لتوجيه حكمه (7)



واسع الخيال									
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
<p><b>Sten 10</b> مبتكر</p> <p>ينتج أفكاراً كثيرة (10) ينتج أفكاراً أصيلة جداً (10) من المرجح أن يتبنى حلولاً جذرية (8)</p>									
<p><b>Sten 7</b> تجريدي</p> <p>جيد في تطوير المفاهيم (7) كثيراً ما يطبق النظريات (7) يفضل إلى حدٍ ما دراسة المبادئ الضمنية (6)</p>									
<p><b>Sten 9</b> استراتيجي</p> <p>يميل إلى تطوير الاستراتيجيات (7) يتبنى رؤية طويلة الأمد جداً (9) يكون رؤية واضحة عن المستقبل (8)</p>									

## ملف خصائص القياس النفسي الكامل - مجموعة التأثير

التأثير

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

اجتماعي

Sten 6 متفاعل

نشط إلى حدٍ ما (6) كثير الكلام إلى حدٍ ما (6) يهتم إلى حدٍ ما بتكوين علاقات (6)

T

M

Sten 3 يعمل على المشاركة

يستغرق القليل من الوقت لتوطيد العلاقات (4) لا يُعطي أهمية كبيرة لترك انطباع أول جيد (2) من غير المرجح أن يسعى لتكوين صداقات جديدة بشكل نشط (4)

Sten 8 مروج لذاته

عادةً ما يكون هو محور الاهتمام (10) متواضع إلى حدٍ ما بشأن إنجازاته الخاصة (6) يحتاج إلى الثناء بدرجة متوسطة (6)

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

قوي التأثير

Sten 8 مقنع

مقنع (8) يثبت وجهة نظره بطريقة قوية (8) يركز على التفاوض لعقد أفضل صفقة (7)

Sten 6 فصيح

يستمتع بإلقاء العروض التقديمية مثله مثل معظم الأشخاص (6) يشرح الأشياء بشكلٍ معقول (6) يشعر براحة إلى حدٍ معقول عند لقاء أشخاص جدد (5)

Sten 10 متحدث

يتحدث عن اعتراضه بشكلٍ صريح جداً (9) يميل جداً إلى تحدي أفكار الآخرين (9) ينخرط في الجدل في كثيرٍ من الأحيان (9)

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

جازم

Sten 10 واضح الهدف

يتخذ قرارات سريعة (8) مستعد لتولي مسؤولية اتخاذ قرارات مهمة (8)  
يتمسك بآراء صارمة حول القضايا (10)

Sten 8 لديه صفات قيادية

مهم بشكل واضح بتولي دور قيادي (7) ينسق بين الأشخاص بشكل جيد  
(7) يميل جداً إلى التحكم في الأشياء (9)

Sten 5 يمكن الآخرين

لديه اهتمام محدود بالعثور على طرق لتحفيز الآخرين (4) ملهم (7)  
يُشجع الآخرين إلى حدٍ معقول (6)

## ملف خصائص القياس النفسي الكامل - مجموعة التأقلم

التأقلم

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

مطواع

Sten 6 واثق بنفسه

واثق من نفسه بدرجة أقل من كثيرٍ من الأشخاص (4) يشعر بأنه يتحكم في مستقبله (7) لديه شعور قوي بقيمته (7)



Sten 7 رابط الجأش

نادرًا ما يشعر بالتوتر أثناء الأحداث المهمة (7) يكون هادئًا إلى حدٍ معقول قبل الأحداث المهمة (6) يعمل بشكل جيد تحت الضغط (7)



Sten 4 يقدم الحلول ويبت في القضايا العالقة

يتعامل جيدًا إلى حدٍ معقول مع الأشخاص المنغلقين (5) يكره الاضطرار إلى التعامل مع الأشخاص الغاضبين (4) يشعر بحاجة لحل الخلافات أقل من كثيرٍ من الأشخاص (4)



10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

مرن

Sten 8 إيجابي

من المحتمل أن يبتني وجهة نظر متفائلة (8) يتعافى سريعًا من الإخفاقات إلى حدٍ معقول (5) ممتنح للغاية (9)



Sten 6 توجهه الرغبة في التغيير

مستعد لقبول التغيير مثله مثل معظم الأشخاص (6) يتعامل جيدًا إلى حدٍ ما مع حالة الشك وعدم التيقن (6) يقبل التحديات الجديدة بسهولة مثل معظم الأشخاص (6)



Sten 3 متفتوح

أقل تقبلًا للتعليقات من أغلب الأشخاص (2) من المرجح إلى حدٍ ما أن يُشجع الآخرين على انتقاد توجهه (6) نادرًا ما يطلب تعليقًا على الأداء (3)



10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

داعم

مكثرت Sten 4

أقل تعاطفًا من كثيرٍ من الأشخاص (4) من غير المرجح أن ينصت باهتمام لفترة طويلة (2) مهتم بفهم السبب الذي يجعل الأشخاص يقومون بأشياء معينة (7)

يُشرك الآخرين Sten 3

مهتم بروح الفريق بشكلٍ أقل من الآخرين (2) يهتم بعض الشيء بآراء الآخرين (5) من المستبعد أن يُشرك الآخرين في القرار النهائي (4)

متقبل Sten 3

أقل مراعاة بعض الشيء من الآخرين (3) متسامح إلى حدٍ معقول (5) يثق في الناس إلى حدٍ ما (5)

## ملف خصائص القياس النفسي الكامل - مجموعة تحقيق النتائج

### تحقيق النتائج

يقظ الضمير 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**Sten 3** يُعتمد عليه

يعطي الالتزام بالمواعيد النهائية أهمية أقل من كثيرٍ من الأشخاص (3) أقل دقة في مواعيده من كثيرٍ من الأشخاص (4) على استعداد أحياناً أن يترك مهاماً غير منجزة (4)

**Sten 4** شديداً التدقيق

يُركز قليلاً على التأكد من صحة التفاصيل (2) أقل تعمقاً من كثيرٍ من الأشخاص (4) يحقق درجة عالية إلى حدٍ معقول من الجودة (6)

**Sten 1** ممتثل

يميل إلى اتباع القواعد بشكل أقل بكثير (1) يكره اتباع الإجراءات بشدة (2) يكون أحياناً مستعداً للمخاطرة عند اتخاذ القرارات (4)

هيكلية 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**Sten 1** منظم

جيد التنظيم بشكل أقل من أغلب الأشخاص (2) يكره الاضطرار إلى عمل الخطط بشكل كبير (2) يميل إلى تحديد الأولويات بشكل أقل من أغلب الأشخاص (1)

**Sten 3** ذو مبادئ

يركز على الأخلاقيات بشكل أقل من كثيرٍ من الأشخاص (4) يعطي الحفاظ على السرية أهمية أقل من كثيرٍ من الأشخاص (3) يركز بشكل قليل نسبياً على احترام الالتزامات (4)

**Sten 5** مهتم بالأنشطة

يعمل بنمط سريع إلى حدٍ ما (5) يعمل جيداً عندما يكون جدول أعماله مزدحماً (7) يفضل فعل كل شيءٍ على حدة (4)

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	مدفوع
			■							<p><b>Sten 7</b> ديناميكي</p> <p>يجيد تحقيق الأشياء (7) يكون على عجلة للبدء في الأمور (7) مفعم بالنشاط إلى حد ما (6)</p>
			■							<p><b>Sten 7</b> مقدام</p> <p>من المحتمل أن يحدد فرص العمل (8) يهتم بالبيع نسبيًا (8) تنافسي بدرجة تشبه أغلب الأشخاص (6)</p>
		■								<p><b>Sten 8</b> مكافح</p> <p>لديه دافع لتحقيق النتائج المتميزة (8) طموح نسبيًا (7) من المرجح أن يتأثر أثناء التحديات الصعبة (8)</p>

## ملخص ملف خصائص القياس النفسي

الامتثالية (6) الاتساق (10) توافق درجات ج و ق (7) توافق درجات م و د (6)

التفريقات	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	يتم عرض التفريقات الأعلى
											ذو نظرة تحليلية
M											واقعي
											عاقل
											مهتم بالتعلم
											يميل إلى التفكير بطريقة عملية
											نافذ البصيرة
											مبتكر
M											تجريدي
M											استراتيجي
T											متفاعل
											يعمل على المشاركة
											مروح لذاته
											مقنع
											فصيح
											متحدٍ
											واضح الهدف
											لديه صفات قيادية
T											يمكن الآخرين
T											واثق بنفسه
											رابط الجأش
N											يقدم الحلول ويبت في القضايا العالقة
											إيجابي
											توجهه الرغبة في التغيير
											متفتح
											مكثرث
											يُشرك الآخرين
											متقبل
M											يُعتمد عليه
											شديد التدقيق
											ممثل
											منظم
											ذو مبادئ
											مهتم بالأنشطة
											ديناميكي
											مقدام
											مكافح

الفكر

التأثير




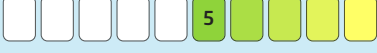


التأقلم

تحقيق النجاح



## ملف خصائص الكفاءات الكامنة

يقدم هذا التقرير المجالات الخاصة بأفضل وأسوأ قدرات أحمد عساف الكامنة المتوقعة استناداً إلى قاعدة البيانات العالمية الشاملة الخاصة بنا التي تربط سافيل أسسامنت ويف بالأداء في العمل.

وصف الكفاءة	الإمكانية
<b>تقييم المشكلات</b> فحص المعلومات (8) توثيق الوقائع (6) تفسير البيانات (6)	مرتفع نسبياً قدرة أعلى من حوالي 75% من مجموعة المقارنة 
<b>التحقيق في المشكلات</b> تنمية الخبرات (6) تبني الأساليب العملية (3) توفير آراء ذات بصيرة (10)	مرتفع نسبياً قدرة أعلى من حوالي 75% من مجموعة المقارنة 
<b>خلق الإبداع</b> توليد الأفكار (10) استطلاع الإمكانيات (9) تطوير الاستراتيجيات (9)	مرتفع للغاية قدرة أعلى من حوالي 99% من مجموعة المقارنة 
<b>بناء العلاقات</b> التفاعل مع الأشخاص (5) إقامة الصلات (3) ترك انطباع على الأشخاص (8)	متوسط قدرة أعلى من حوالي 40% من مجموعة المقارنة 
<b>توصيل المعلومات</b> إقناع الأشخاص (8) توصيل المعلومات بوضوح (5) تحدي الأفكار (10)	مرتفع جداً قدرة أعلى من حوالي 95% من مجموعة المقارنة 
<b>توفير القيادة</b> اتخاذ القرارات (10) توجيه الأشخاص (8) تمكين الأشخاص (6)	مرتفع قدرة أعلى من حوالي 90% من مجموعة المقارنة 

حل المشكلات

التأثير على الأشخاص

الإمكانية		وصف الكفاءة
<p>متوسط</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 60% من مجموعة المقارنة</p>		<p>إظهار المرونة</p> <p>إظهار الثقة بالنفس (7) إظهار الهدوء (7) فض المنازعات (4)</p>
<p>متوسط</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 60% من مجموعة المقارنة</p>		<p>التكيف مع التغيير</p> <p>التفكير بإيجابية (7) تقبل التغيير (6) الترحيب بالتعليقات (3)</p>
<p>منخفض جداً</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 5% من مجموعة المقارنة</p>		<p>توفير الدعم</p> <p>فهم الأشخاص (3) العمل الجماعي (2) تقدير الأشخاص (3)</p>
<p>منخفض للغاية</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 1% من مجموعة المقارنة</p>		<p>معالجة التفاصيل</p> <p>الوفاء بالجدول الزمني (2) التحقق من الأشياء (3) اتباع الإجراءات (1)</p>
<p>منخفض للغاية</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 1% من مجموعة المقارنة</p>		<p>هيكلية المهام</p> <p>إدارة المهام (1) الحفاظ على المعايير (2) الخروج بنتائج (4)</p>
<p>مرتفع جداً</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 95% من مجموعة المقارنة</p>		<p>تحفيز النجاح</p> <p>الإقدام على عمل (8) استغلال الفرص (8) السعي وراء الأهداف (9)</p>

تعديل الأساليب

تقديم نتائج

## التناسب الثقافي/ البيئي المتوقع

استناداً إلى البحث الشامل الذي أجرته سافيل أسسامنت والذي يربط بين أنماط الأشخاص والثقافة في محل العمل، فإن هذا التقرير يُبرز نواحي الثقافة والوظيفة والبيئة التي يرجح أن تعزز أو تثبط نجاح أحمد عساف:

### معززات الأداء

+	حيث يتم تقدير إمكانية الوصول السريع إلى أساس القضايا وتحديد حلول المشكلات بسهولة تقديرًا كبيرًا
+	حيث يتم تشجيع الأشخاص على تحمل مسؤولية القرارات المهمة ويتم تقدير الفصل في اتخاذ القرارات كصفة قيمة
+	حيث يتم تشجيع الإبداع والتجديد والترحيب بالأفكار والحلول الجذرية
+	حيث يتم تقدير الجدل الساخن ويتم تشجيع الأشخاص على التشكيك في الأفكار والمناقشة والتحدث عن الاختلافات بصراحة
+	حيث يكون الحصول على نتائج قوية هو محط الاهتمام وتوجد عزيمة للنجاح، بغض النظر عن أي شيء، ويتم مكافأة الأشخاص لتحقيقهم نتائج متميزة
+	حيث يكون هناك تركيز استراتيجي قوي، فإن امتلاك رؤية واضحة للمستقبل يعدّ شيئاً مرغوباً فيه ويتم تقدير إمكانية التفكير الاستراتيجي تقديرًا كبيرًا
+	حيث يتم تشجيع تطوير الأفكار والمفاهيم النظرية
+	حيث توجد الفرصة لتولي مسؤوليات القيادة والسيطرة على الأشخاص الآخرين والموارد

### مشبطات الأداء

⊘	حيث لا يكون لتقدم الرؤى الجديدة وتحديد التحسينات المحتملة قيمة كبيرة
⊘	حيث تقع مسؤولية القرارات الهامة على عاتق أشخاص آخرين ولا تكون هناك فرصة كافية للتأثير على النتيجة
⊘	حيث تسود السلوكيات المعهودة وتُفضل أساليب التعامل التقليدية ويُبنى الأشخاص عن خلق أفكار جديدة
⊘	حيث تقابل المعارضة باستهجان ويُبنى الأشخاص عن الأفكار التي تمثل تحديات وعن التحدث عن الاختلافات
⊘	حيث لا يكون هناك رغبة كبيرة في تحقيق نتائج متميزة ونادرًا ما يصمد الأشخاص في مواجهة الصعوبات
⊘	حيث يكون التركيز قصير المدى وتكتيكيًا بدلاً من أن يكون طويل المدى و استراتيجيًا
⊘	حيث لا يوجد اهتمام كبير بتطبيق الأفكار والنماذج النظرية ولا يُمنح الأشخاص وقتًا كافيًا لاستكشاف الخيارات والاحتمالات المختلفة
⊘	حيث لا تكون هناك فرصة كافية لتولي مسؤوليات القيادة أو توجيه الأشخاص الآخرين