

مقياس ممارسات القيادة: LPI®

جيمس م. كوزيس وباري ز. بوسنر

تقرير التعليق الفردي

مُعد بشأن الرحمن عبد محمد | 18 يونيو، 2013

LPI Foreign Samples



المحتويات

- 1 الممارسات الخمس للقيادة النموذجية® LPI وتقرير
- 2 ملخص بيان الممارسات الخمس الخاصة
- 3 بيان الممارسات الخمس الخاصة
- 4 ترتيب سلوكيات القيادة
- 6 ملخص بيان تجسيد القدوة التي يُحتذى بها
- 7 بيان تجسيد القدوة التي يُحتذى بها
- 8 ملخص بيان إلهام رؤيئة مشتركة
- 9 بيان إلهام رؤيئة مشتركة
- 10 ملخص تحدي طرق الأعمال
- 11 بيان تحدي طرق الأعمال
- 12 ملخص بيان تمكين ودعم الآخرين للعمل
- 13 بيان تمكين ودعم الآخرين للعمل
- 14 ملخص بيان تشجيع القلب
- 15 بيان تشجيع القلب
- 16 الترتيب بحسب النسبة المئوية

الممارسات الخمس للقيادة النموذجية®

الممارسات الخمس للقيادة النموذجية، التي قام بإعدادها جيمس م. كوزيس وباري ز. بوسنر في بداية العقد الثاني من القرن الماضي، وتم تعريفها للمرة الأولى في كتابهما الأكثر مبيعاً على مستوى العالم *The Leadership Challenge*، أو تحدي القيادة، تتعامل مع القيادة كمجموعة من السلوكيات القابلة للقياس والتعلم والتعليم. بعد إجراء مئات المقابلات، ومراجعة آلاف دراسات الحالة، وتحليل أكثر من مليوني مسح استبياني لفهم تلك المرات التي قام فيها القادة بالأداء الأمثل، ظهرت خمس ممارسات مشتركة في تحقيق النتائج المبهرة. الممارسات الخمس هي:



مقياس ممارسات القيادة (LPI) أداة ضرورية لمساعدتك في الحصول على منظور عن طريقة رؤيتك لنفسك كقائد، وكيف يراك الآخرون، وما الخطوات التي يمكن أن تتخذها لتحسين استخدامك للممارسات الخمس، التي أظهرت الأبحاث، عامًا بعد عام، أنها تشكل القادة الأكثر فاعلية.

تُبذة عن تقرير مقياس ممارسات القيادة الخاص بك

يقوم مقياس ممارسات القيادة بقياس تكرار 30 سلوكًا محددًا للقيادة على مقياس مكون من 10 نقاط، مع ست عبارات سلوكية لكل من الممارسات الخمس. تقوم أنت والمراقبين الذين قمت باختيارهم بتقييم تكرار ممارستك لكل من هذه السلوكيات الهامة المرتبطة بالممارسات الخمس. مقياس الإجابة هو:

مقياس الإجابة	1-أبدأ تقريبًا	2-خادراً جداً	3-خادراً	4-من وقت لآخر	5-أحياناً	6-بعض الوقت	7-غالبًا إلى حد ما	8-عادة	9-كثيراً جداً	10-دائمًا تقريبًا
---------------	----------------	---------------	----------	---------------	-----------	-------------	--------------------	--------	---------------	-------------------

في صفحات التقرير التالية، سوف ترى إجابات التقييم الذاتي LPI وإجابات المراقب، التي تم تصنيفها إلى مدير (M)، وتقرير مباشر (D)، وزميل عمل (C)، وأخرى (O). يتم تصنيف إجابات المراقب في فئة "أخرى" عندما لا تكون هناك إجابات كافية في فئة التقرير المباشر أو زميل العمل من أجل الحفاظ على سرية المراقبين. متوسط تقييم المراقب (AVG) هو متوسط كل إجابات المراقب لمقياس ممارسات القيادة بما فيها المدير.

الاختصارات التي يستخدمها القائم بالتقييم:

M:مدير	D:تقرير مباشر	C:زميل عمل	O:أخرى	S:ذاتي	AVG:متوسط كل إجابات المراقبين
--------	---------------	------------	--------	--------	-------------------------------

.You requested a total of 9 observers to rate you; of these, 9 have submitted an Observer survey as of report date and are included in your report results

ملخص بيان الممارسات الخمس الخاصة

تلخص هذه الصفحة إجابات مقياس ممارسات القيادة الخاصة بك لكل من ممارسات القيادة. يظهر عمود التقييم الذاتي إجمالي إجاباتك الخاصة لعبارات السلوك الست عن كل ممارسة. يظهر عمود المراقبين الفرديين إجمالي الإجابات الست لكل مراقب عن كل ممارسة. يظهر عمود AVG متوسط إجمالي كل إجابات مراقبيك. يمكن أن تتراوح الإجابات الإجمالية لكل ممارسة من 6 إلى 60؛ وهو ما يمثل إضافة درجة الإجابة (التي تتراوح من 1-أبدأ تقريباً إلى 10-دائماً تقريباً) لكل من عبارات السلوك الست المرتبطة بهذه الممارسة.

المراقبون الفرديون									ذاتي	AVG	
O1	C3	C2	C1	D4	D3	D2	D1	M1			
46	45	42	47	25	50	55	51	51	45.8	53	 نموذج الطريقة
49	42	42	45	31	54	48	49	47	45.2	45	 بيان إيحاء برؤية مشتركة
56	44	51	48	29	54	58	54	49	49.2	54	 تحدي العملية
54	51	47	48	32	54	56	49	50	49.0	53	 تمكين الأخرين من العمل
48	39	38	49	26	47	35	36	47	40.6	39	 تشجيع القلب

AVG:متوسط كل إجابات المراقبين

S:ذاتي

O:أخرى

C:زميل عمل

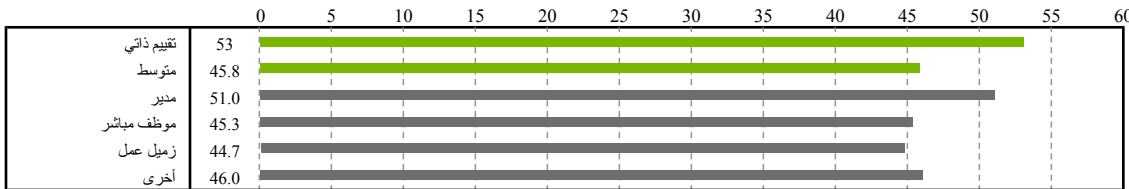
D:تقرير مباشر

M:مدير

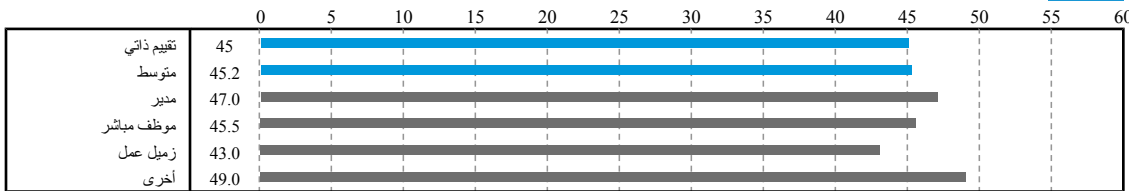
بيان الممارسات الخمس الخاصة

توفر هذه البيانات، مجموعة لكل واحدة من ممارسات القيادة، تمثيل بياني للبيانات الرقمية المسجلة على صفحة ملخص بيان الممارسات الخمس الخاصة. حسب الممارسة، تظهر إجمالي الإجابات للإجابات الذاتية ومتوسط الإجمالي لكل فئة من فئات المراقبين. يشير المتوسط إلى متوسط كل فئات المراقبين (بما فيها المدير). يمكن أن تتراوح الإجابات الإجمالية من 6 إلى 60؛ وهو ما يمثل إضافة درجة الإجابة (التي تتراوح من 1-أبداً تقريباً إلى 10-دائماً تقريباً) لكل من عبارات السلوك الست المرتبطة بهذه الممارسة.

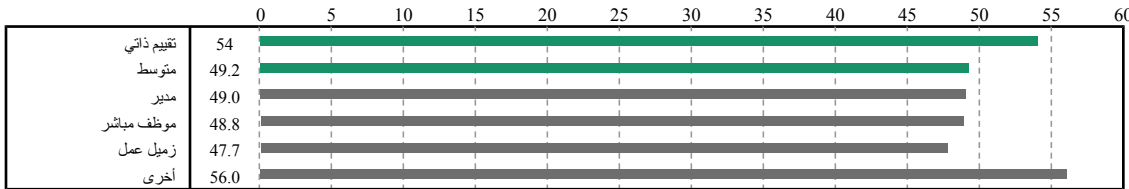
تجسيد القدوة التي يُحتذى بها



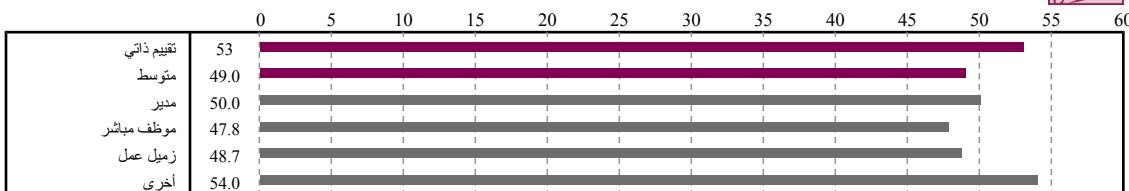
إلهام رؤية مشتركة



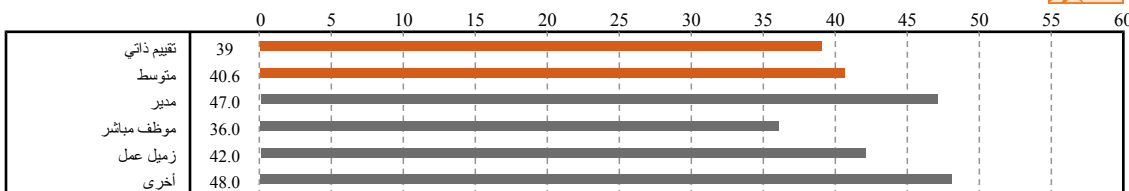
تحدي طرق الأعمال



تمكين ودعم الآخرين للعمل

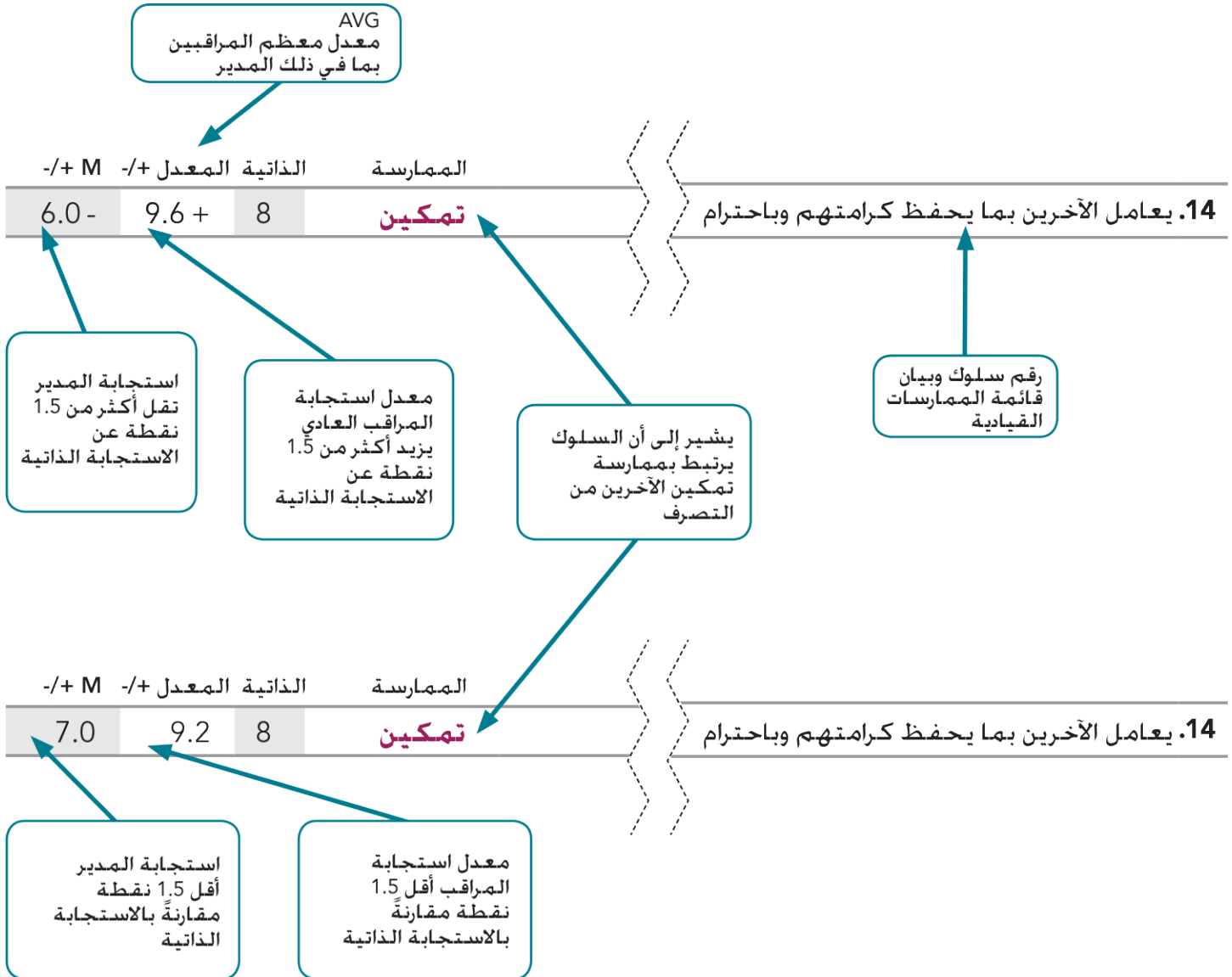


تشجيع القلب



ترتيب سلوكيات القيادة

تظهر الصفحة التالية التصنيف، من الأكثر شيوعاً إلى الأقل شيوعاً، لكل سلوكيات القيادة الـ 30، حسب متوسط إجابات مراقبيك. يتضمن المتوسط (AVG) إجابات المدير، التي تظهر أيضاً بشكل منفصل. تفصل الخطوط الأفقية بين السلوكيات الـ 10 الأكثر شيوعاً والسلوكيات الـ 10 الأقل شيوعاً من الـ 10 في المنتصف. تشير علامة (+) المجاورة لمتوسط إجابات المراقبين AVG أو إجابة المدير (M) إلى أن الإجابة تزيد بمقدار 1.5 من النقاط عن إجابتك الشخصية؛ بينما تشير علامة (-) إلى أن الإجابة تقل بمقدار 1.5 من النقاط عن إجابتك الشخصية. بما أن 1.5 هو تقريباً متوسط الفرق بين الدرجات الذاتية ودرجات المراقبين، فإن أي فرق أكبر من ذلك يستحق الانتباه. عندما يكون عمود +/- خالياً في أي صف، يعني ذلك درجة معقولة من الاتفاق بين الدرجات الذاتية والمتوسط أو الدرجات الذاتية ودرجات المدير. مقياس الإجابة يبدأ من 1-أبداً تقريباً إلى 10-دائماً تقريباً.



				الأكثر شيوعاً
-/+ M	-/+ AVG	ذاتي	الممارسة	
10.0	9.6	10	تمكين	14. يعامل الآخرين بكرامة واحترام
10.0	9.0	10	نموذج	11. يلتزم بوعده والتزاماته التي قطعها على نفسه حتى النهاية
9.0	8.9	10	تحدي	3. يبحث عن الفرص الصعبة التي من شأنها اختبار مهاراته وقدراته الخاصة
10.0	8.7	10	نموذج	1. يضع نموذجاً شخصياً لما يتوقعه من الآخرين
10.0	8.6	10	إلهام	2. يتحدث عن التوجهات المستقبلية التي ستؤثر على كيفية تنفيذ عملنا
- 7.0	- 8.4	10	تحدي	23. يتأكد من وضع أهداف قابلة للتحقيق، ويضع خططاً قوية ومرحلة تنفيذ مشروع يمكن قياسها، ويرامح نعمل عليها
9.0	8.4	9	تحدي	28. يجرب ويتحمل المخاطر حتى في حالة وجود احتمالية الفشل
8.0	8.4	8	تمكين	4. يكون علاقات تعاونية بين الأشخاص الذين يعمل معهم
9.0	8.2	9	تمكين	9. يصغي جيداً للعديد من وجهات النظر
8.0	8.2	8	تحدي	13. يبحث عن طرق ابتكارية خارج الحدود الرسمية لمؤسسته لتحسين ما نقوم به
9.0	- 8.1	10	تمكين	24. يمنح الأشخاص مساحة كبيرة من الحرية والاختيار في تحديد كيفية القيام بأعمالهم
8.0	8.1	9	نموذج	6. يبذل الوقت والجهد للتأكد من التزام الأشخاص الذين يعمل معهم بالممارسات والمعايير التي اتفقنا عليها
8.0	7.9	9	تحدي	8. يتحدى الأشخاص لتجربة طرق جديدة وابتكارية للقيام بعملهم
8.0	7.9	8	تمكين	19. يدعم القرارات التي يتخذها الأشخاص بأنفسهم
+ 8.0	+ 7.9	6	إلهام	22. يرسم "الصورة الكبيرة" لما نطمح إلى تحقيقه
8.0	7.8	7	إلهام	7. يصف صورة مقنعة لما قد يكون عليه مستقبلنا
8.0	7.6	8	نموذج	26. يكون واضحاً فيما يتعلق بفلسفته في القيادة
8.0	- 7.4	9	نموذج	21. يقوم بتكوين موافقة بالإجماع على مجموعة عامة من القيم من أجل تشغيل مؤسستنا
8.0	7.4	8	تشجيع	30. يقدر أفراد الفريق كثيراً ويدعم مساهماتهم
8.0	7.3	8	تحدي	18. يسأل "ما الذي يمكن أن نتعلمه؟" عندما لا تفسر الأمور حسبما هو متوقع
8.0	7.3	7	إلهام	17. يُظهر للآخرين كيف أن مصالحتهم طويلة الأجل يمكن إدراكها من خلال وضع رؤية عامة
7.0	7.2	6	إلهام	27. يتحدث بيقين تام حول المعنى الأسمى لعملنا والغرض منه
+ 8.0	7.1	6	تشجيع	5. يشكر الأشخاص على عملهم الجيد
+ 8.0	+ 7.1	5	تشجيع	15. يتأكد من مكافأة الأشخاص بشكل إبداعي على مساهماتهم في إنجاز مشروعنا
- 7.0	- 7.0	9	تشجيع	10. يهتم بأن يعرف الأشخاص بثقته في قدراتهم
- 6.0	6.8	8	تمكين	29. يضمن تطور الأشخاص مهنيًا من خلال تعلم مهارات جديدة وتطوير أنفسهم
- 6.0	- 6.4	9	إلهام	12. يطلب من الآخرين مشاركة حلم حالي عن المستقبل
+ 8.0	6.0	5	تشجيع	20. يكرم الأشخاص الذين يضربون المثل في الالتزام بالقيم
+ 8.0	5.9	6	تشجيع	25. يجد طرقاً للاحتفال بالإنجازات
7.0	- 5.0	7	نموذج	16. يطلب ملاحظات حول كيفية تأثير أفعاله على أداء الآخرين

الأقل شيوعاً

ملخص بيان تجسيد القدوة التي يُحتذى بها

- وضع القيم من خلال تحديد صوتك وتأكيد القيم المشتركة
- اضرب المثل من خلال موازنة الأفعال مع القيم المشتركة



تظهر هذه الصفحة الإجابات لكل من سلوكيات القيادة الست المرتبطة بهذه الممارسة. يظهر عمود الإجابات الذاتية الإجابات التي أعطيتها لنفسك عن كل سلوك. يعرض العمود AVG متوسطات إجابات المراقبين. يعرض العمود المراقبون الفرديون إجابات كل مراقب لكل سلوك. يمكن أن تتراوح الإجابات من 1-أبدأ تقريبًا إلى 10-دائمًا تقريبًا.

المراقبون الفرديون									ذاتي		AVG
O1	C3	C2	C1	D4	D3	D2	D1	M1			
10	8	8	8	5	9	10	10	10	8.7	10	1. يضع نموذجًا شخصيًا لما يتوقعه من الآخرين
9	8	8	9	4	8	10	9	8	8.1	9	6. يبذل الوقت والجهد للتأكد من التزام الأشخاص الذين يعمل معهم بالممارسات والمعايير التي اتفقنا عليها
10	10	8	8	6	10	10	9	10	9.0	10	11. يلتزم بوعده والتزاماته التي قطعها على نفسه حتى النهاية
3	5	5	5	1	6	7	6	7	5.0	7	16. يطلب ملاحظات حول كيفية تأثير أفعاله على أداء الآخرين
6	7	6	9	5	9	9	8	8	7.4	9	21. يقوم بتكوين موافقة بالإجماع على مجموعة عامة من القيم من أجل تشغيل مؤسستنا
8	7	7	8	4	8	9	9	8	7.6	8	26. يكون واضحًا فيما يتعلق بفلسفته في القيادة

مقياس الإجابة	1-أبدأ تقريبًا	2-أبدأ جدًا	3-أبداً	4-من وقت لآخر	5-أحياناً	6-بعض الوقت	7-غالبًا إلى حد ما	8-عادة	9-كثيراً جدًا	10-دائمًا تقريبًا
---------------	----------------	-------------	---------	---------------	-----------	-------------	--------------------	--------	---------------	-------------------

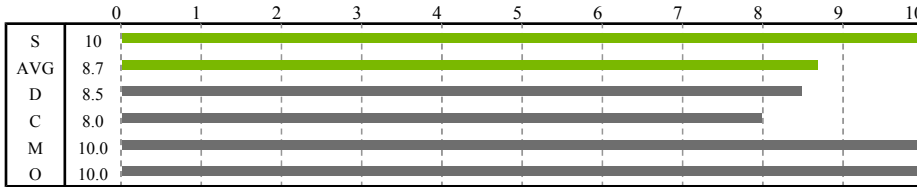
M: مدير	D: تقرير مباشر	C: زميل عمل	O: أخرى	S: ذاتي	AVG: متوسط كل إجابات المراقبين
---------	----------------	-------------	---------	---------	--------------------------------

بيان تجسيد القدوة التي يُحتذى بها

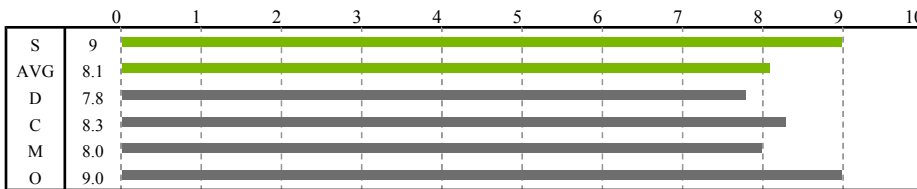
- وضع القيم من خلال تحديد صوتك وتأكيدهم القيمة المشتركة
- اضرب المثل من خلال موازنة الأفعال مع القيم المشتركة



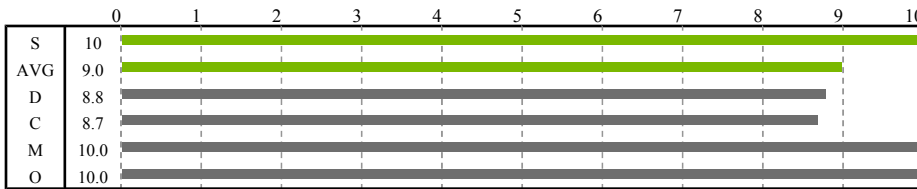
توفر مجموعة البيانات لكل من سلوكيات القيادة الست المرتبطة بهذا الممارسة تمثيل بياني لمتوسط إجاباتك وإجابات مراقبيك عن هذا السلوك. حسب السلوك، تظهر الإجابة للإجابات الذاتية ومتوسط الإجابة لكل فئة من فئات المراقبين. يشير المتوسط إلى متوسط كل فئات المراقبين (بمن فيهم المدير). يمكن أن تتراوح الإجابات من 1-أبداً تقريباً إلى 10-دائماً تقريباً.



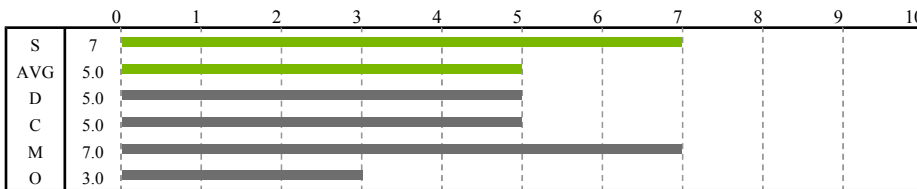
1. يضع نموذجاً شخصياً لما يتوقعه من الآخرين



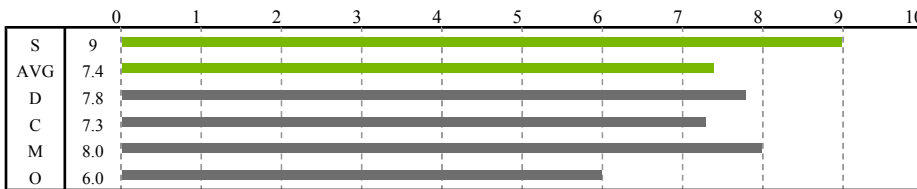
6. يبذل الوقت والجهد للتأكد من التزام الأشخاص الذين يعمل معهم بالممارسات والمعايير التي اتفقتا عليها



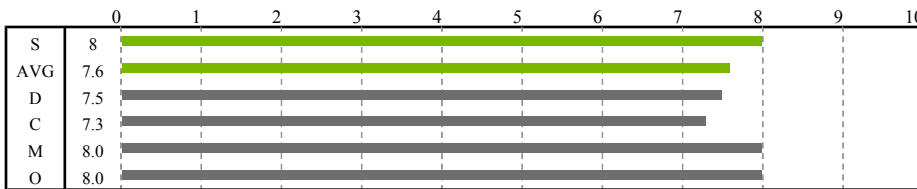
11. يلتزم بوعوده والتزاماته التي قطعها على نفسه حتى النهاية



16. يطلب ملاحظات حول كيفية تأثير أفعاله على أداء الآخرين



21. يقوم بتكوين موافقة بالإجماع على مجموعة عامة من القيم من أجل تشغيل مؤسستنا



26. يكون واضحاً فيما يتعلق بفلسفته في القيادة

مقياس الإجابة	1-أبداً تقريباً	2-خادراً جداً	3-خادراً	4-من وقت لآخر	5-أحياناً	6-بعض الوقت	7-غالباً إلى حد ما	8-عادة	9-كثيراً جداً	10-دائماً تقريباً
---------------	-----------------	---------------	----------	---------------	-----------	-------------	--------------------	--------	---------------	-------------------

M: مدير	D: بتقرير مباشر	C: زميل عمل	O: أخرى	S: ذاتي	AVG: متوسط كل إجابات المراقبين
---------	-----------------	-------------	---------	---------	--------------------------------

ملخص بيان إلهام رؤيئة مشتركة

- تصور المستقبل من خلال تخيل احتمالات مثيرة ونبيلة
- قم بدمج الآخرين في رؤية مشتركة من خلال الطموحات المشتركة



تظهر هذه الصفحة الإجابات لكل من سلوكيات القيادة الست المرتبطة بهذه الممارسة. يظهر عمود الإجابات الذاتية الإجابات التي أعطيتها لنفسك عن كل سلوك. يعرض العمود AVG متوسطات إجابات المراقبين. يعرض العمود المراقبون الفرديون إجابات كل مراقب لكل سلوك. يمكن أن تتراوح الإجابات من 1-أبدأ تقريبًا إلى 10-دائمًا تقريبًا.

المراقبون الفرديون									AVG	ذاتي	
O1	C3	C2	C1	D4	D3	D2	D1	M1			
9	8	8	8	6	10	9	9	10	8.6	10	2. يتحدث عن التوجهات المستقبلية التي ستؤثر على كيفية تنفيذ عملنا
8	7	8	8	5	9	8	9	8	7.8	7	7. يصف صورة مقنعة لما قد يكون عليه مستقبلنا
7	7	7	7	4	7	7	6	6	6.4	9	12. يطلب من الآخرين مشاركة حلم حالي عن المستقبل
9	6	7	8	5	9	7	7	8	7.3	7	17. يُظهر للآخرين كيف أن مصالحهم طويلة الأجل يمكن إدراكها من خلال وضع رؤية عامة
9	9	6	8	5	9	8	9	8	7.9	6	22. يرسم "الصورة الكبيرة" لما نطمح إلى تحقيقه
7	5	6	6	6	10	9	9	7	7.2	6	27. يتحدث بيقين تام حول المعنى الأسمى لعملنا والغرض منه

مقياس الإجابة	1-أبدأ تقريبًا	2-أبدأ جدًا	3-أبداً	4-من وقت لآخر	5-أحياناً	6-بعض الوقت	7-غالبًا إلى حد ما	8-عادة	9-كثيراً جداً	10-دائمًا تقريبًا
---------------	----------------	-------------	---------	---------------	-----------	-------------	--------------------	--------	---------------	-------------------

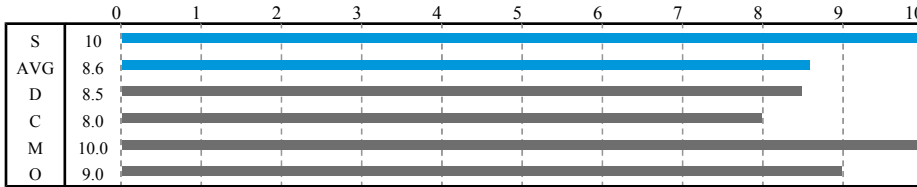
M: مدير	D: تقرير مباشر	C: زميل عمل	O: أخرى	S: ذاتي	AVG: متوسط كل إجابات المراقبين
---------	----------------	-------------	---------	---------	--------------------------------

بيان إلهام رؤيئة مشتركة

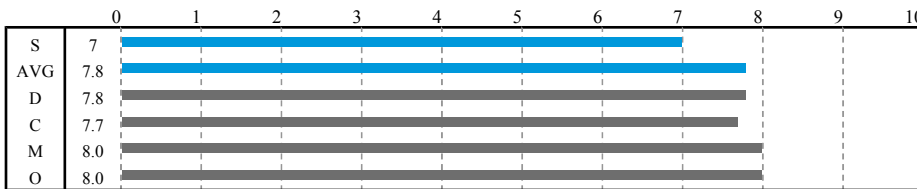


- تصور المستقبل من خلال تخيل احتمالات مثيرة ونبيلة
- قم بدمج الآخرين في رؤيئة مشتركة من خلال الطموحات المشتركة

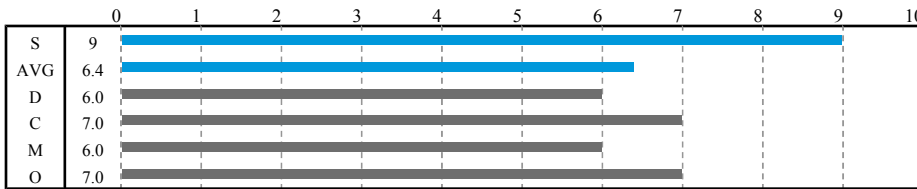
توفر مجموعة البيانات لكل من سلوكيات القيادة الست المرتبطة بهذا الممارسة تمثيل بياني لمتوسط إجاباتك وإجابات مراقبيك عن هذا السلوك. حسب السلوك، تظهر الإجابة للإجابات الذاتية ومتوسط الإجابة لكل فئة من فئات المراقبين. يشير المتوسط إلى متوسط كل فئات المراقبين (بمن فيهم المدير). يمكن أن تتراوح الإجابات من 1-أبدأ تقريباً إلى 10-دائماً تقريباً.



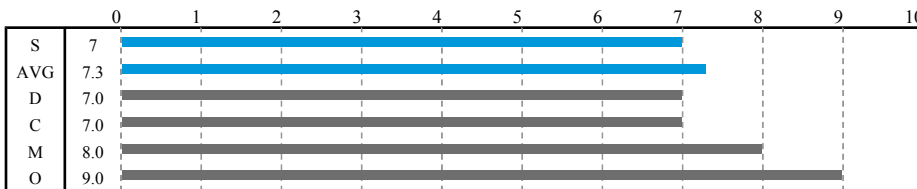
2. يتحدث عن التوجهات المستقبلية التي ستؤثر على كيفية تنفيذ عملنا



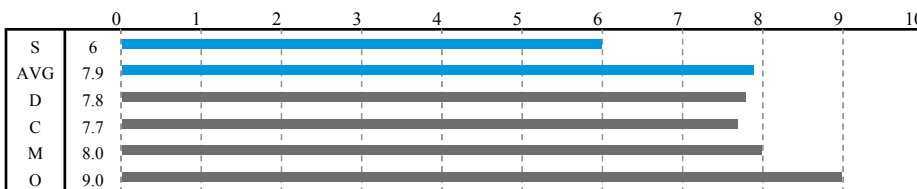
7. يصف صورة مقنعة لما قد يكون عليه مستقبلنا



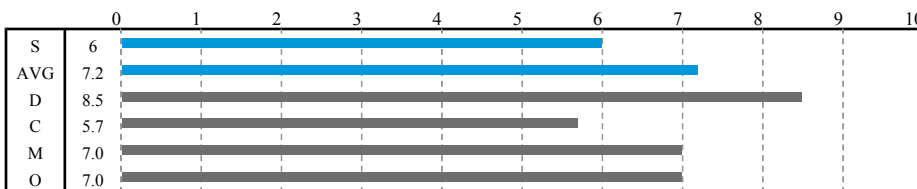
12. يطلب من الآخرين مشاركة حلم حالي عن المستقبل



17. يُظهر للآخرين كيف أن مصالحهم طويلة الأجل يمكن إدراكها من خلال وضع رؤيئة عامة



22. يرسم "الصورة الكبيرة" لما نطمح إلى تحقيقه



27. يتحدث بيقين تام حول المعنى الأسمى لعملنا والغرض منه

مقياس الإجابة	1-أبدأ تقريباً	2-خادراً جداً	3-خادراً	4-من وقت لآخر	5-أحياناً	6-بعض الوقت	7-غالباً إلى حد ما	8-عادة	9-كثيراً جداً	10-دائماً تقريباً
M:مدير	D:تقرير مباشر	C:زميل عمل	O:أخرى	S:ذاتي	AVG:متوسط كل إجابات المراقبين					

ملخص تحدي طرق الأعمال

- ابحث عن الفرص من خلال اقتناص المبادرة والبحث خارجاً عن طرق مبتكرة لتحسين
- اختبار وخاطر من خلال تحقيق مكاسب صغيرة بشكل مستمر والتعلم من التجربة



تظهر هذه الصفحة الإجابات لكل من سلوكيات القيادة الست المرتبطة بهذه الممارسة. يظهر عمود الإجابات الذاتية الإجابات التي أعطيتها لنفسك عن كل سلوك. يعرض العمود AVG متوسطات إجابات المراقبين. يعرض العمود المراقبون الفرديون إجابات كل مراقب لكل سلوك. يمكن أن تتراوح الإجابات من 1-أبدأ تقريباً إلى 10-دائماً تقريباً.

المراقبون الفرديون									AVG	ذاتي	
O1	C3	C2	C1	D4	D3	D2	D1	M1			
10	9	9	9	5	9	10	10	9	8.9	10	3. يبحث عن الفرص الصعبة التي من شأنها اختبار مهاراته وقدراته الخاصة
10	7	9	6	3	8	10	10	8	7.9	9	8. يتحدى الأشخاص لتجربة طرق جديدة وابتكارية للقيام بعملهم
9	5	9	9	5	9	10	10	8	8.2	8	13. يبحث عن طرق ابتكارية خارج الحدود الرسمية لمؤسسته لتحسين ما نقوم به
10	7	7	8	4	8	8	6	8	7.3	8	18. يسأل "ما الذي يمكن أن نتعلمه؟" عندما لا تسير الأمور حسبما هو متوقع
8	10	8	9	6	10	10	8	7	8.4	10	23. يتأكد من وضع أهداف قابلة للتحقيق، ويضع خططاً قوية ومراحل تنفيذ مشروع يمكن قياسها، وبرامج تعمل عليها
9	6	9	7	6	10	10	10	9	8.4	9	28. يجرب ويتحمل المخاطر حتى في حالة وجود احتمالية الفشل

مقياس الإجابة	1-أبدأ تقريباً	2-أبداً جداً	3-أبداً	4-من وقت لآخر	5-أحياناً	6-بعض الوقت	7-غالباً إلى حد ما	8-عادة	9-كثيراً جداً	10-دائماً تقريباً
---------------	----------------	--------------	---------	---------------	-----------	-------------	--------------------	--------	---------------	-------------------

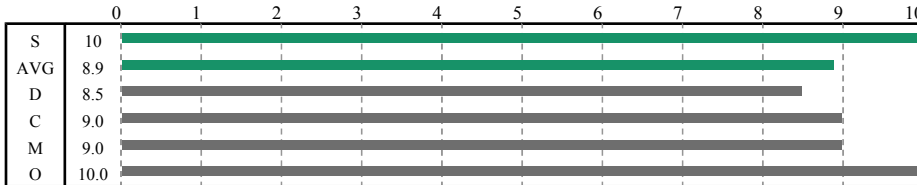
M: مدير	D: تقرير مباشر	C: زميل عمل	O: أخرى	S: ذاتي	AVG: متوسط كل إجابات المراقبين
---------	----------------	-------------	---------	---------	--------------------------------

بيان تحدي طرق الأعمال

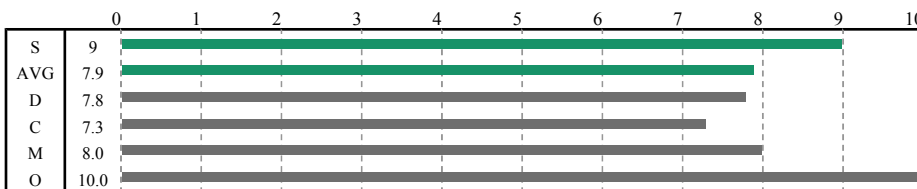


- ابحث عن الفرص من خلال اقتناص المبادرة والبحث خارجاً عن طرق مبتكرة لتحسين
- اختبر وخاطر من خلال تحقيق مكاسب صغيرة بشكل مستمر والتعلم من التجربة

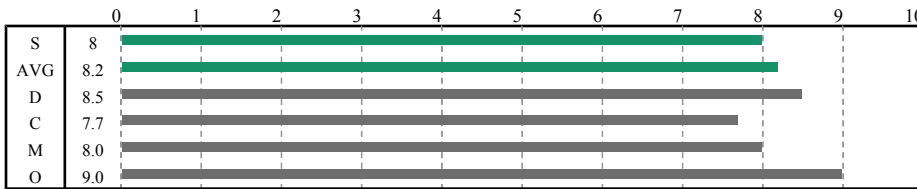
توفر مجموعة البيانات لكل من سلوكيات القيادة الست المرتبطة بهذا الممارسة تمثيل بياني لمتوسط إجاباتك وإجابات مراقبيك عن هذا السلوك. حسب السلوك، تظهر الإجابة للإجابات الذاتية ومتوسط الإجابة لكل فئة من فئات المراقبين. يشير المتوسط إلى متوسط كل فئات المراقبين (بمن فيهم المدير). يمكن أن تتراوح الإجابات من 1-أبداً تقريباً إلى 10-دائماً تقريباً.



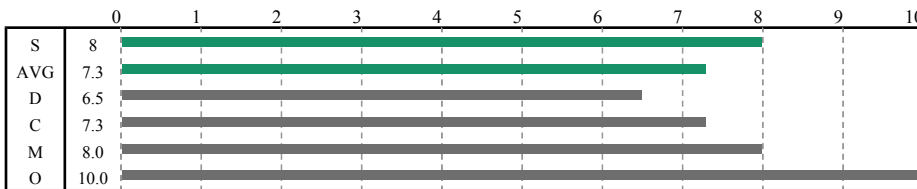
3. يبحث عن الفرص الصعبة التي من شأنها اختبار مهاراته وقدراته الخاصة



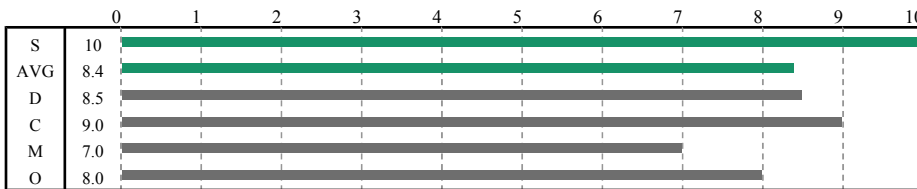
8. يتحدى الأشخاص لتجربة طرق جديدة وابتكارية للقيام بعملهم



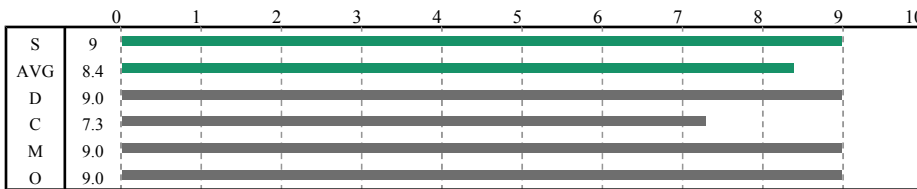
13. يبحث عن طرق ابتكارية خارج الحدود الرسمية لمؤسسته لتحسين ما تقوم به



18. يسأل "ما الذي يمكن أن نتعلمه؟" عندما لا تسير الأمور حسبما هو متوقع



23. يتأكد من وضع أهداف قابلة للتحقيق، ويضع خططا قوية ومرحلة تنفيذ مشروع يمكن قياسها، وبرامج تعمل عليها



28. يجرب ويتحمل المخاطر حتى في حالة وجود احتمالية الفشل

مقياس الإجابة	1-أبداً تقريباً	2-خادراً جداً	3-خادراً	4-من وقت لآخر	5-أحياناً	6-بعض الوقت	7-غالباً إلى حد ما	8-عادة	9-كثيراً جداً	10-دائماً تقريباً
---------------	-----------------	---------------	----------	---------------	-----------	-------------	--------------------	--------	---------------	-------------------

M: مدير	D: بتقرير مباشر	C: زميل عمل	O: أخرى	S: ذاتي	AVG: متوسط كل إجابات المراقبين
---------	-----------------	-------------	---------	---------	--------------------------------

ملخص بيان تمكين ودعم الآخرين للعمل

- ارفع التعاون من خلال بناء الثقة وتسهيل العلاقات
- قم بتدعيم الآخرين من خلال رفع القرار الذاتي وتطوير الكفاءة



تظهر هذه الصفحة الإجابات لكل من سلوكيات القيادة الست المرتبطة بهذه الممارسة. يظهر عمود الإجابات الذاتية الإجابات التي أعطيتها لنفسك عن كل سلوك. يعرض العمود AVG متوسطات إجابات المراقبين. يعرض العمود المراقبون الفرديون إجابات كل مراقب لكل سلوك. يمكن أن تتراوح الإجابات من 1-أبدأ تقريبًا إلى 10-دائمًا تقريبًا.

المراقبون الفرديون									AVG	ذاتي	
O1	C3	C2	C1	D4	D3	D2	D1	M1			
8	9	8	8	6	10	10	9	8	8.4	8	4. يكون علاقات تعاونية بين الأشخاص الذين يعمل معهم
9	9	7	8	5	9	10	8	9	8.2	9	9. يُصغي جيدًا للعديد من وجهات النظر
10	10	10	10	7	10	10	9	10	9.6	10	14. يعامل الآخرين بكرامة واحترام
9	7	7	8	5	8	10	9	8	7.9	8	19. يدعم القرارات التي يتخذها الأشخاص بأنفسهم
9	9	8	6	5	9	9	9	9	8.1	10	24. يمنح الأشخاص مساحة كبيرة من الحرية والاختيار في تحديد كيفية القيام بأعمالهم
9	7	7	8	4	8	7	5	6	6.8	8	29. يضمن تطور الأشخاص مهنيًا من خلال تعلم مهارات جديدة وتطوير أنفسهم

9-كثيرًا جدًا	7-غالبًا إلى حد ما	5-أحيانًا	3-نادرًا	1-أبدأ تقريبًا	مقياس الإجابة
10-دائمًا تقريبًا	8-عادة	6-بعض الوقت	4-من وقت لآخر	2-نادرًا جدًا	

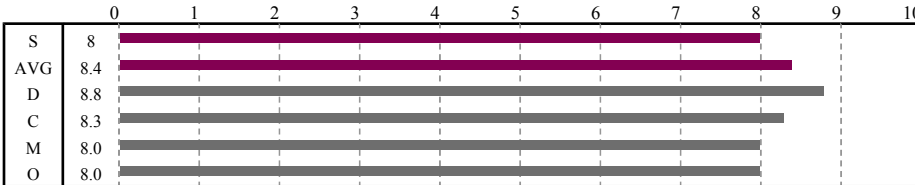
M:مدير	D:تقرير مباشر	C:مزميل عمل	O:أخرى	S:ذاتي	AVG:متوسط كل إجابات المراقبين
--------	---------------	-------------	--------	--------	-------------------------------

بيان تمكين ودعم الآخرين للعمل

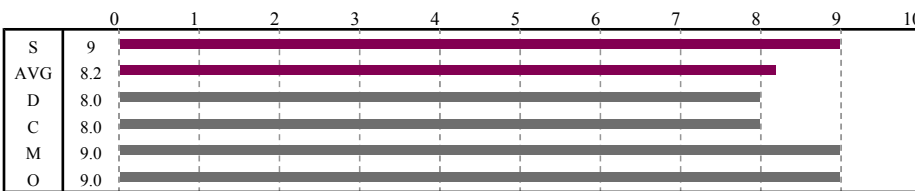
- ارفع التعاون من خلال بناء الثقة وتسهيل العلاقات
- قم بتدعيم الآخرين من خلال رفع القرار الذاتي وتطوير الكفاءة



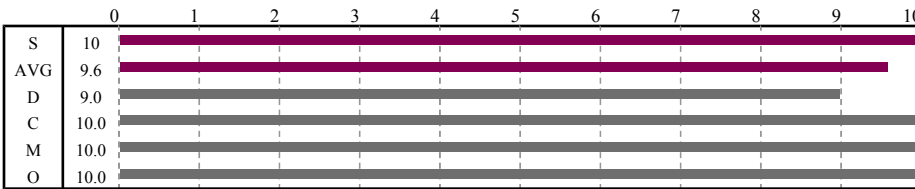
توفر مجموعة البيانات لكل من سلوكيات القيادة الست المرتبطة بهذا الممارسة تمثيل بياني لمتوسط إجاباتك وإجابات مراقبيك عن هذا السلوك. حسب السلوك، تظهر الإجابة للإجابات الذاتية ومتوسط الإجابة لكل فئة من فئات المراقبين. يشير المتوسط إلى متوسط كل فئات المراقبين (بمن فيهم المدير). يمكن أن تتراوح الإجابات من 1-أبداً تقريباً إلى 10-دائماً تقريباً.



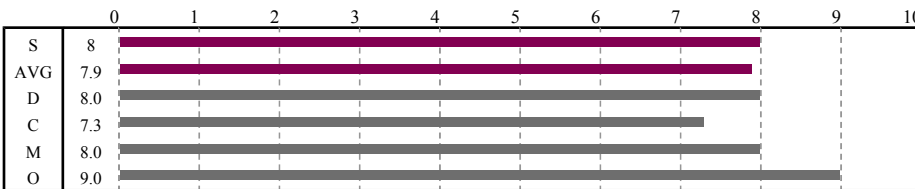
4. يكون علاقات تعاونية بين الأشخاص الذين يعمل معهم



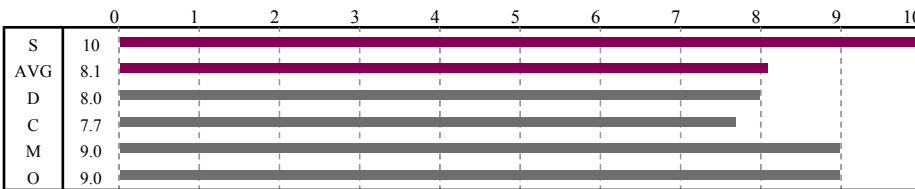
9. يُصغي جيداً للعديد من وجهات النظر



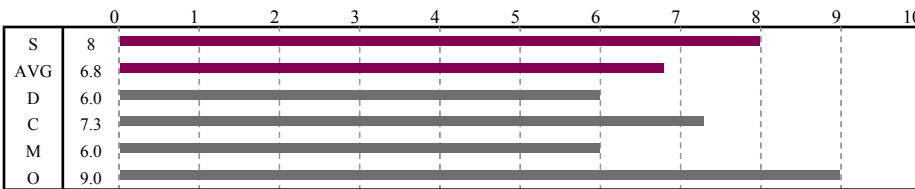
14. يعامل الآخرين بكرامة واحترام



19. يدعم القرارات التي يتخذها الأشخاص بأنفسهم



24. يمنح الأشخاص مساحة كبيرة من الحرية والاختيار في تحديد كيفية القيام بأعمالهم



29. يضمن تطور الأشخاص مهنيًا من خلال تعلم مهارات جديدة وتطوير أنفسهم

مقياس الإجابة	1-أبداً تقريباً	2-خادراً جداً	3-خادراً	4-من وقت لآخر	5-أحياناً	6-بعض الوقت	7-غالباً إلى حد ما	8-عادة	9-كثيراً جداً	10-دائماً تقريباً
M:مدير	D:تقرير مباشر	C:زميل عمل	O:أخرى	S:ذاتي	AVG:متوسط كل إجابات المراقبين					

ملخص بيان تشجيع القلب

- اعترف بالمساهمات من خلال إظهار التقدير للتفوق الفردي
- احتفل بالقيم والانتصارات من خلال توفير روح الفريق



تظهر هذه الصفحة الإجابات لكل من سلوكيات القيادة الست المرتبطة بهذه الممارسة. يظهر عمود الإجابات الذاتية الإجابات التي أعطيتها لنفسك عن كل سلوك. يعرض العمود AVG متوسطات إجابات المراقبين. يعرض العمود المراقبون الفرديون إجابات كل مراقب لكل سلوك. يمكن أن تتراوح الإجابات من 1-أبدأ تقريبًا إلى 10-دائمًا تقريبًا.

المراقبون الفرديون									AVG	ذاتي	
O1	C3	C2	C1	D4	D3	D2	D1	M1			
8	8	6	9	5	7	6	7	8	7.1	6	5. يشكر الأشخاص على عملهم الجيد
9	7	6	7	6	8	7	6	7	7.0	9	10. يهتم بأن يعرف الأشخاص بثقته في قدراتهم
7	5	10	10	4	10	5	5	8	7.1	5	15. يتأكد من مكافأة الأشخاص بشكل إبداعي على مساهماتهم في إنجاز مشروعاتنا
8	5	4	9	3	6	5	6	8	6.0	5	20. يكرم الأشخاص الذين يضربون المثل في الالتزام بالقيم
7	5	6	5	3	7	6	6	8	5.9	6	25. يجد طرقًا للاحتفال بالإنجازات
9	9	6	9	5	9	6	6	8	7.4	8	30. يقتر أفراد الفريق كثيرًا ويدعم مساهماتهم

مقياس الإجابة	1-أبدأ تقريبًا	2-خادراً جداً	3-خادراً	4-من وقت لآخر	5-أحياناً	6-بعض الوقت	7-غالبًا إلى حد ما	8-عادة	9-كثيراً جداً	10-دائمًا تقريبًا
---------------	----------------	---------------	----------	---------------	-----------	-------------	--------------------	--------	---------------	-------------------

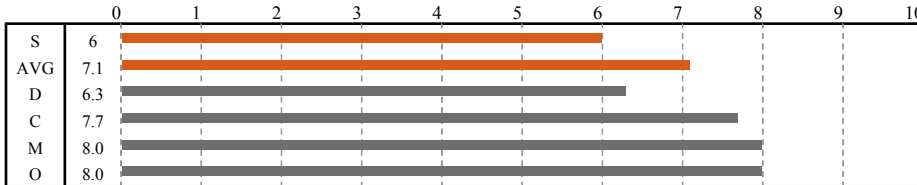
M: مدير	D: تقرير مباشر	C: زميل عمل	O: أخرى	S: ذاتي	AVG: متوسط كل إجابات المراقبين
---------	----------------	-------------	---------	---------	--------------------------------

بيان تشجيع القلب

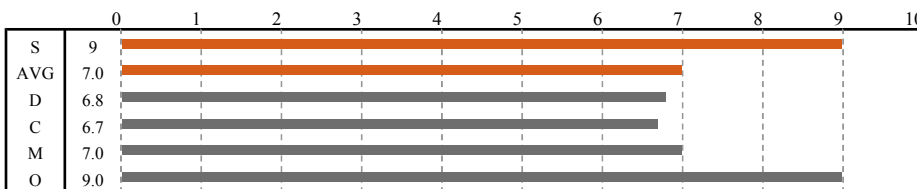


- اعترف بالمساهمات من خلال إظهار التقدير للتفوق الفردي
- احتفل بالقيم والانتصارات من خلال توفير روح الفريق

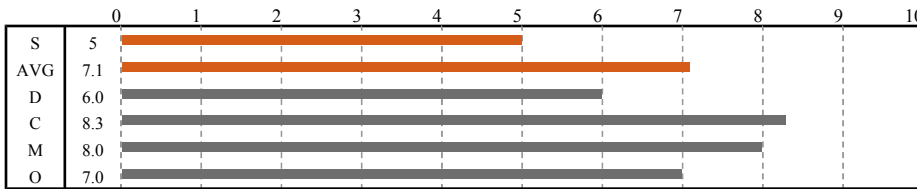
توفر مجموعة البيانات لكل من سلوكيات القيادة الست المرتبطة بهذا الممارسة تمثيل بياني لمتوسط إجاباتك وإجابات مراقبيك عن هذا السلوك. حسب السلوك، تظهر الإجابة للإجابات الذاتية ومتوسط الإجابة لكل فئة من فئات المراقبين. يشير المتوسط إلى متوسط كل فئات المراقبين (بمن فيهم المدير). يمكن أن تتراوح الإجابات من 1-أبداً تقريباً إلى 10-دائماً تقريباً.



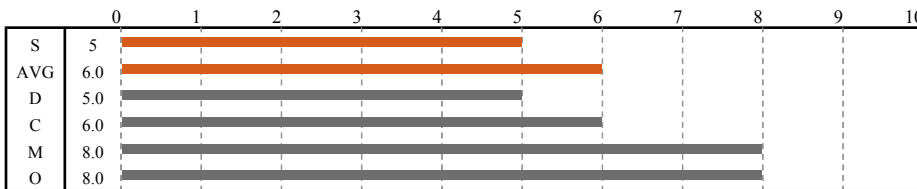
5. يشكر الأشخاص على عملهم الجيد



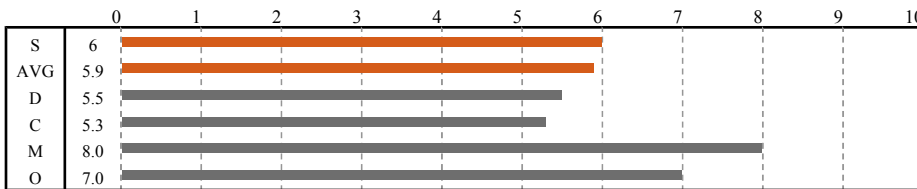
10. يهتم بأن يعرف الأشخاص بتقته في قدراتهم



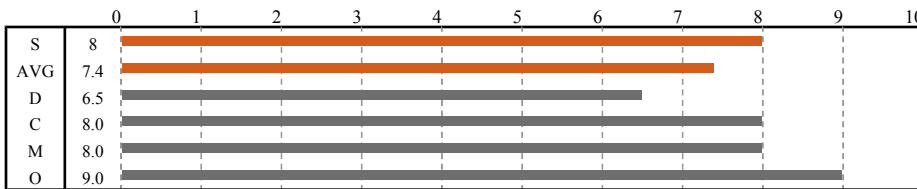
15. يتأكد من مكافأة الأشخاص بشكل إبداعي على مساهماتهم في إنجاز مشروعاتنا



20. يكرم الأشخاص الذين يضرّبون المثل في الالتزام بالقيم



25. يجد طرقاً للاحتفال بالإنجازات



30. يقدر أفراد الفريق كثيراً ويدعم مساهماتهم

مقياس الإجابة	1-أبداً تقريباً	2-خادراً جداً	3-خادراً	4-من وقت لآخر	5-أحياناً	6-بعض الوقت	7-غالباً إلى حد ما	8-عادة	9-كثيراً جداً	10-دائماً تقريباً
---------------	-----------------	---------------	----------	---------------	-----------	-------------	--------------------	--------	---------------	-------------------

M:مدير	D:تقرير مباشر	C:زميل عمل	O:أخرى	S:ذاتي	AVG:متوسط كل إجابات المراقبين
--------	---------------	------------	--------	--------	-------------------------------

الترتيب بحسب النسبة المئوية

يضم القادة والمراقبون الذين يقومون بإعداد قاعدة بيانات مقياس ممارسات القيادة مزيج من الرجال والنساء على كل المستويات، ومن كل أنحاء العالم. تقارن هذه الصفحة بين الإجابات الذاتية وإجابات مراقبيك حتى أكثر من مليون إجابة للمراقبين للقادة الآخرين الذين قاموا بالإجابة على مقياس ممارسات القيادة LPI. تقسم الخطوط الأفقية عند النسبة المئوية 30 و 70 الرسم البياني إلى ثلاث قطاعات، توزيع طبيعي تقريبي للدرجات. يظهر كل خط على الرسم البياني النسبة المئوية التي تقع فيها إجابتك الذاتية أو إجابة المراقب لكل ممارسة. على سبيل المثال، إذا كانت درجة إجابتك الذاتية لتجسيد القدوة التي يُحتذى بها في النسبة المئوية 50، فقد تم تقييم نصف القادة في قاعدة البيانات بدرجة أعلى من قبل المراقبين على الممارسة والنصف تم تقييمه بدرجة أقل.

