

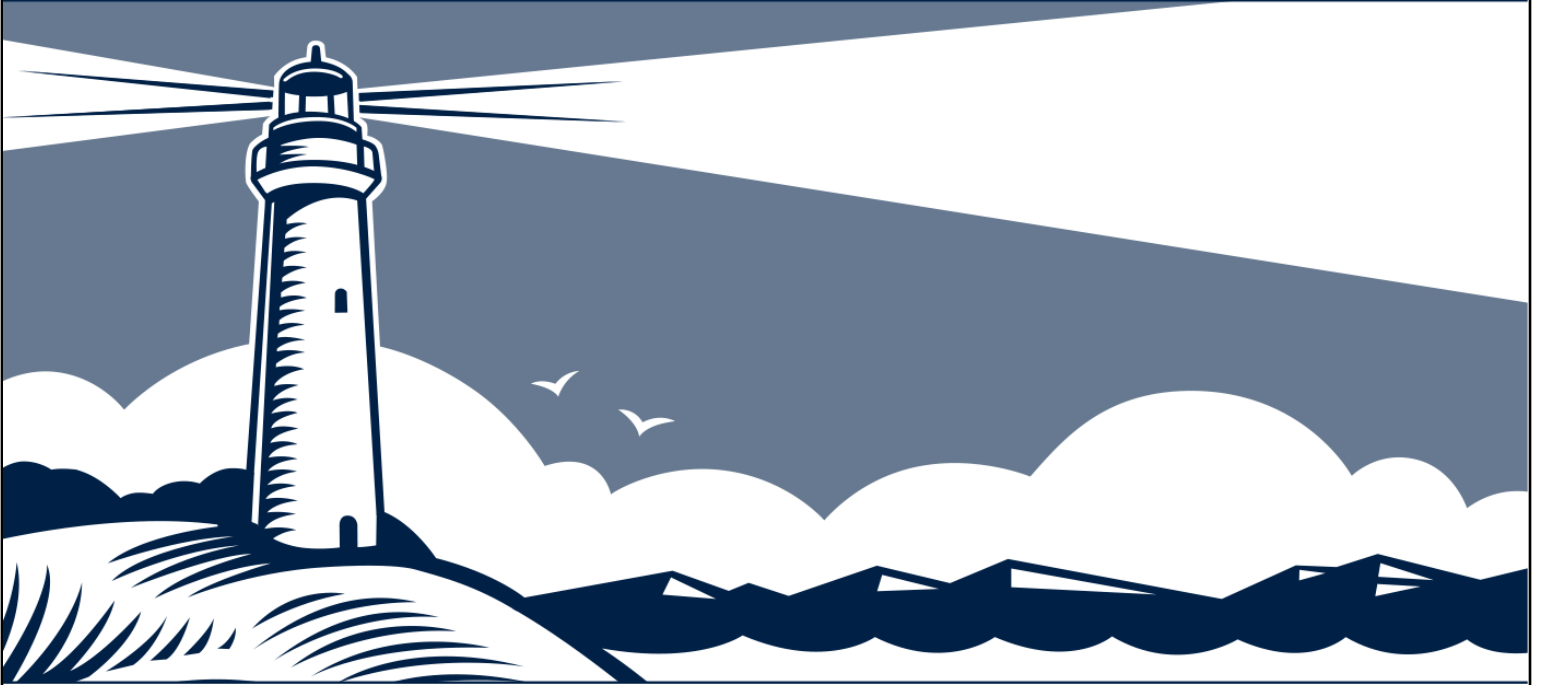
LPI®: مقياس ممارسات القيادة®

جيمس م. كوزيس وباري ز. بوسنر

تقرير التعليق الفردي

تم إعداده لـ الرحمن عبد محمد | 9 مايو، 2017

Sample Assessment



المحتويات

الممارسات الخمس الخاصة بالقيادة المثالية®
وتقرير ممارسات القيادة

- 1
- 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 رؤية مشتركة
- 9 بيان إلهام رؤية 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 الخاصة بالقيادة المثالية®

الممارسات الخمس الخاصة بالقيادة المثالية، التي قام بإعدادها جيمس م. كوزيس وباري ز. بوسنر في بداية العقد الثاني من القرن الماضي، وتم تعريفها للمرة الأولى في كتابهما الأكثر مبيعًا على مستوى العالم ؟؟؟؟؟؟؟، تتعامل مع القيادة كمجموعة من السلوكيات القابلة للقياس والتعلم والتعليم. بعد إجراء مئات المقابلات، ومراجعة آلاف دراسات الحالة، وتحليل أكثر من مليوني مسح استبباني 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.

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

في صفحات التقرير التالية، سوف ترى إجاباتك للتقييم الذاتي LPI وإجابات المراقب، التي تم تصنيفها إلى مدير (M)، ومرؤوس (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:مرؤوس	C:زميل عمل	O:أخرى	S:ذاتي	AVG:متوسط كل إجابات المراقبين
--------	---------	------------	--------	--------	-------------------------------

يتطلب أن تقوم مجموعة من 9 مراقبين بتقييمك؛ منهم عدد 9 مراقباً قد أرسلوا استببانا للمراقب اعتباراً من تاريخ التقييم ومدرجين في نتائج تقريرك.

ملخص بيان الممارسات الخمس الخاصة

تلخص هذه الصفحة إجابات مقياس ممارسات القيادة الخاصة بك لكل من ممارسات القيادة. يظهر التقييم الذاتي 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 تقريبًا إلى 10-دائمًا تقريبًا) لكل من عبارات السلوك الست المرتبطة بهذه الممارسة.

المراقبون الفرديون									AVG	ذاتي	
O1	C3	C2	C1	D4	D3	D2	D1	M1			
46	45	42	47	25	50	55	51	51	45.8	53	تجسيد القوة 
49	42	42	45	31	54	48	49	47	45.2	45	إلهام رؤية مشتركة 
56	44	51	48	29	54	58	54	49	49.2	54	تحدي طرق العمل 
54	51	47	48	32	54	56	49	50	49.0	53	تمكين الآخرين 
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

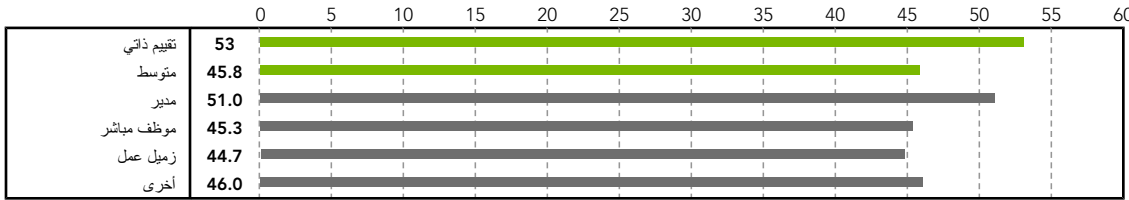
D: مرؤوس

M: مدير

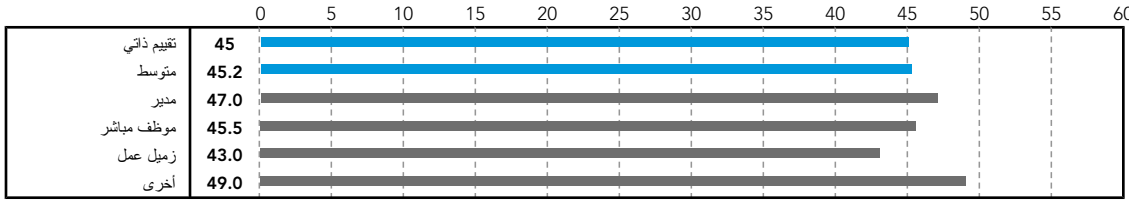
بيان الممارسات الخمس الخاصة

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-أبدأ تقريبًا إلى 10-دائمًا تقريبًا) لكل من عبارات السلوك الست المرتبطة بهذه الممارسة.

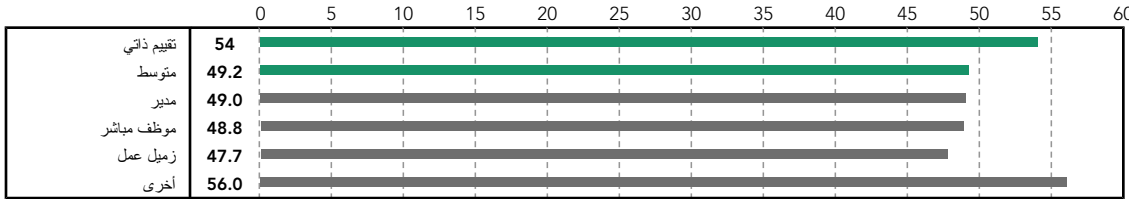
تجسيد القدوة



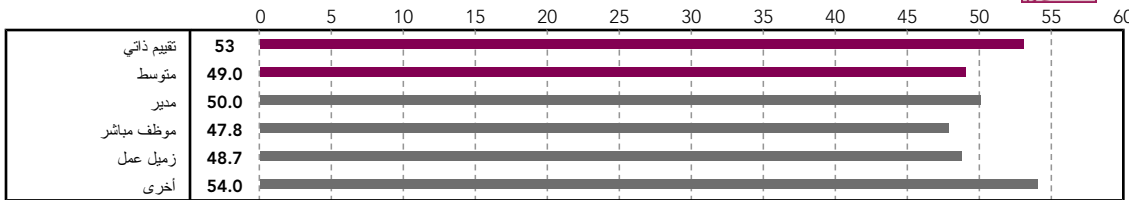
إلهام رؤيوية مشتركة



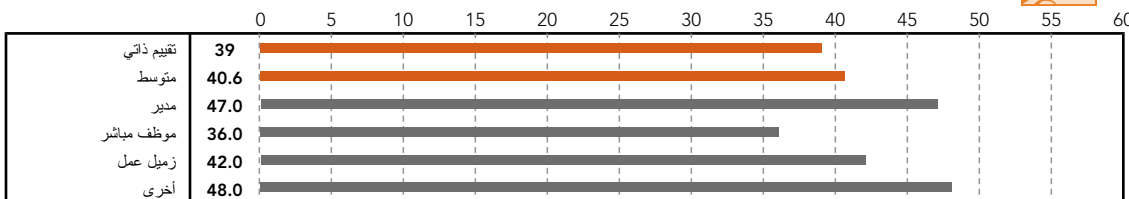
تحدي طرق العمل



تمكين ودعم الآخرين للعمل

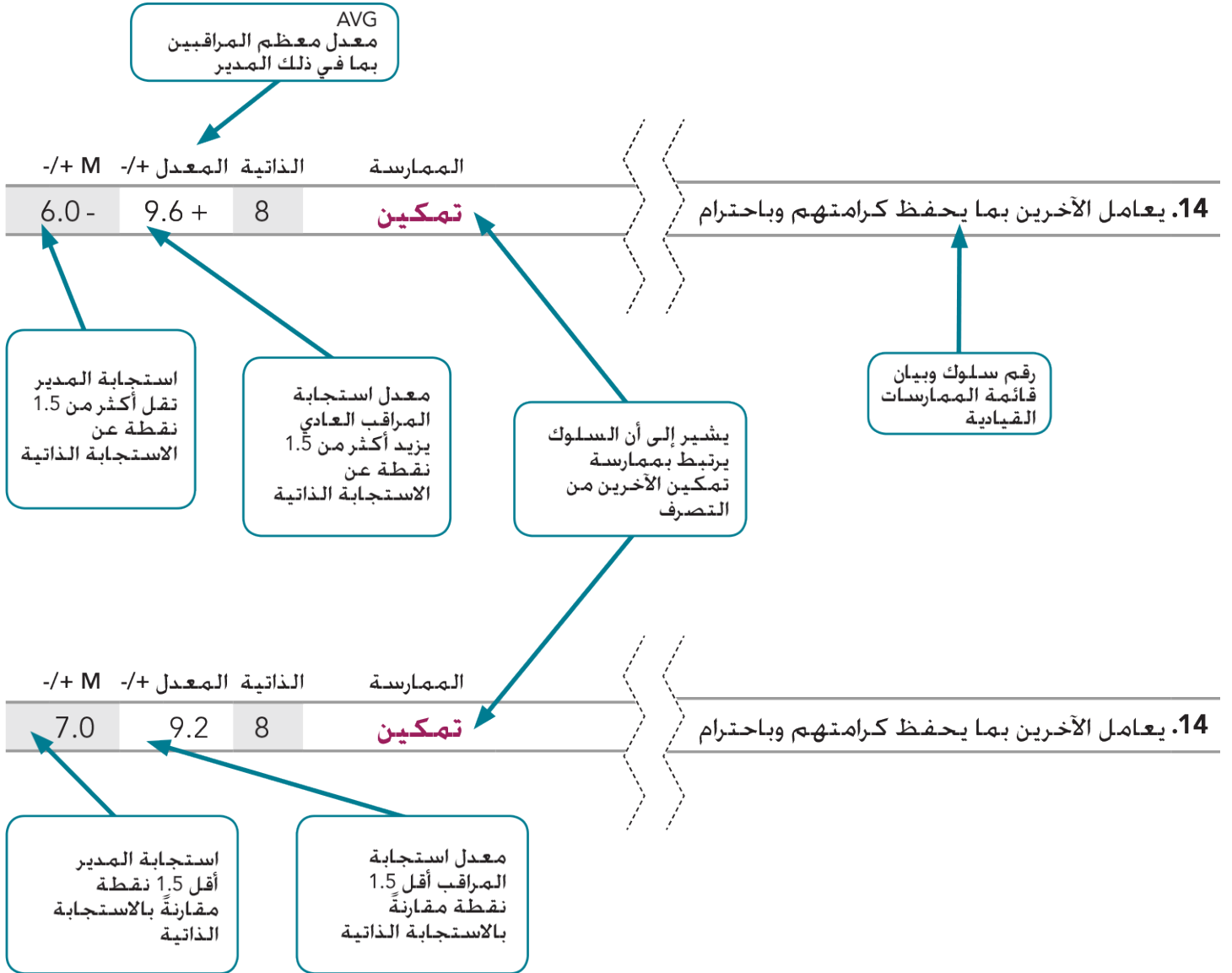


تشجيع القلب



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 بوعوده والتزاماته
9.0	8.9	10	تحدي	3. يتحدى التحديات الصعبة التي من شأنها اختبار المهارات
10.0	8.7	10	نموذج	1. يحرص أن يكون قنوة، ويطبق على نفسه ما يتوقعه من الآخرين
10.0	8.6	10	إلهام	2. يتحدث عن التوجهات المستقبلية التي تؤثر على عملنا
- 7.0	- 8.4	10	تحدي	23. يحدد أهدافاً قابلة للقياس من أجل استمرار التقدم في تنفيذ المشروعات
9.0	8.4	9	تحدي	28. يأخذ زمام المبادرة في توقع التغيير والاستجابة له
8.0	8.4	8	تمكين	4. يكون علاقات مهنية مبنية على التعاون
9.0	8.2	9	تمكين	9. يصغي/تصغي جيداً لوجهات النظر المختلفة
8.0	8.2	8	تحدي	13. يبحث بفاعلية عن طرق ابتكارية لتحسين ما نقوم به
9.0	- 8.1	10	تمكين	24. يمنح الأشخاص الحرية في كيفية القيام بأعمالهم
8.0	8.1	9	نموذج	6. يتأكد من التزام الأشخاص بالمبادئ والمعايير التي تم الاتفاق عليها
8.0	7.9	9	تحدي	8. يحفز الآخرين على تجربة توجهات جديدة
8.0	7.9	8	تمكين	19. يُشرك الآخرين في اتخاذ القرارات التي تؤثر مباشرة على أداء ووظائفهم
+ 8.0	+ 7.9	6	إلهام	22. يرسم صورة شاملة لما تطمح المجموعة لتحقيقه
8.0	7.8	7	إلهام	7. يصف صورة مشجعة للمستقبل
8.0	7.6	8	نموذج	26. يتقن/تتقن بالفلسفة القيادية الخاصة به/بها
8.0	- 7.4	9	نموذج	21. يكون موافقة جماعية على مجموعة القيم الخاصة بمؤسستنا
8.0	7.4	8	تشجيع	30. يشارك شخصياً في تكريم الأشخاص والاحتفال بالإنجازات
8.0	7.3	8	تحدي	18. يسأل "ما الذي يمكن أن نتعلمه؟"
8.0	7.3	7	إلهام	17. يُظهر للآخرين كيف يمكن إدراك مصالحهم الشخصية
7.0	7.2	6	إلهام	27. يتحدث بيقين تام حول المعنى الأسمى للعمل
+ 8.0	7.1	6	تشجيع	5. يثني/تثني على الزملاء بوضوح عندما يحققون إنجازاً جيداً
+ 8.0	+ 7.1	5	تشجيع	15. يتأكد من تكريم الأشخاص على نحو خلاق نظير مساهماتهم في نجاح مشروعاتنا
- 7.0	- 7.0	9	تشجيع	10. يعبر عن ثقته في قدرات الآخرين
- 6.0	6.8	8	تمكين	29. يضمن تطور الأشخاص مهنيًا
- 6.0	- 6.4	9	إلهام	12. يناشد الآخرين مشاركته في تصور المستقبل
+ 8.0	6.0	5	تشجيع	20. يكرم الأشخاص الذين يضربون المثل في الالتزام بالقيم المشتركة
+ 8.0	5.9	6	تشجيع	25. يروي قصص تشجيع عن العمل الجيد للآخرين
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

- وضح 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-أبداً تقريباً إلى 10-دائماً تقريباً.

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. بحرص أن يكون قدوة، ويطبق على نفسه ما يتوقعه من الآخرين	
9	8	8	9	4	8	10	9	8	8.1	9	6. يتأكد من التزام الأشخاص بالمبادئ والمعايير التي تم الاتفاق عليها	
10	10	8	8	6	10	10	9	10	9.0	10	11. يلتزم بوعوده والتزاماته	
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. يكون موافقةً جماعيةً على مجموعة القيم الخاصة بمؤسستنا	
8	7	7	8	4	8	9	9	8	7.6	8	26. يتقن بالفلسفة القيادية الخاصة به/بها	

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

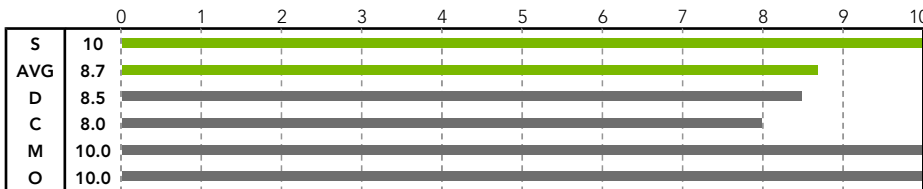
M:مدير	D:مؤسس	C:يزميل عمل	O:أخرى	S:ذاتي	AVG:متوسط كل إجابات المراقبين
--------	--------	-------------	--------	--------	-------------------------------

بيان تجسيد القُدوة التي يُحتذى بها

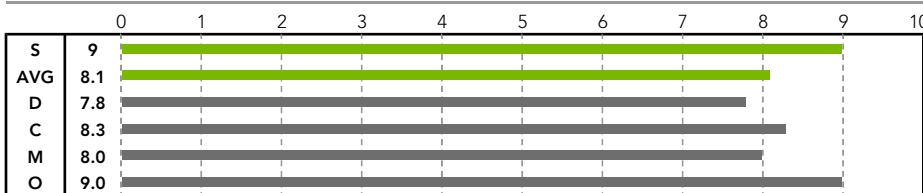
- وضّح القيم من خلال تحديد صوتك وتأكيد القيم المشتركة
- اضرب المثل من خلال موازنة الأفعال مع القيم المشتركة



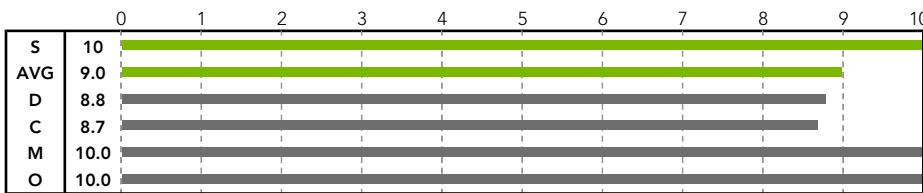
توفر مجموعة البيانات لكل من سلوكيات القيادة الست المرتبطة بهذا الممارسة تمثيل بياني لمتوسط إجاباتك وإجابات مراقبيك عن هذا السلوك. حسب السلوك، تظهر الإجابة للإجابات الذاتية ومتوسط الإجابة لكل فئة من فئات المراقبين. يشير المتوسط إلى متوسط كل فئات المراقبين (بمن فيهم المدير). يمكن أن تتراوح الإجابات من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



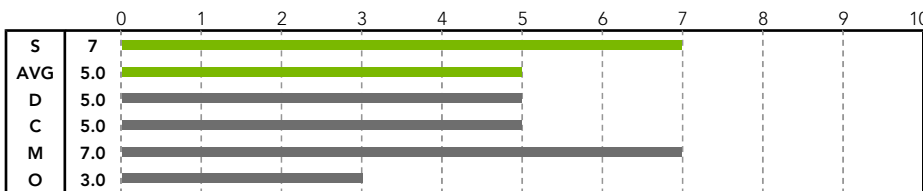
1. يحرص أن يكون قدوة، ويطبق على نفسه ما يتوقعه من الآخرين



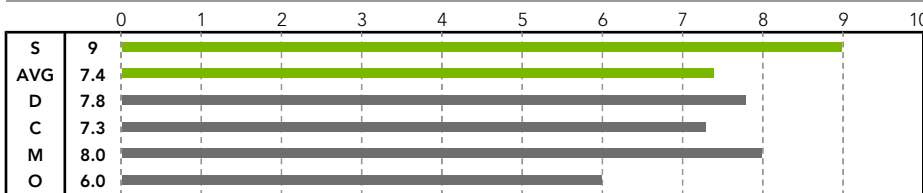
6. يتأكد من التزام الأشخاص بالمبادئ والمعايير التي تم الاتفاق عليها



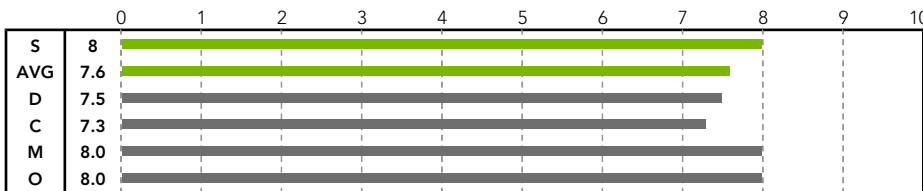
11. يلتزم بوعوده والتزاماته



16. يطلب ملاحظات حول كيفية تأثير أفعاله على أداء الآخرين



21. يكون موافقة جماعية على مجموعة القيم الخاصة بمؤسستنا



26. يتفق بالفلسفة القيادية الخاصة به/بها

مقياس الإجابة	1-أبداً تقريباً	2-نادراً جداً	3-نادراً	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:مرووس	C:زميل عمل	O:أخرى	S:ذاتي	AVG:متوسط كل إجابات المراقبين
--------	---------	------------	--------	--------	-------------------------------

ملخص بيان إلهام رؤيئة مشتركة

- تصور المستقبل من خلال تخيل احتمالات مثيرة ونييلة
- 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-أبداً تقريباً إلى 10-دائماً تقريباً.

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 تؤثر على عملنا
8	7	8	8	5	9	8	9	8	7.8	7	.7 يصف صورة مشجعة للمستقبل
7	7	7	7	4	7	7	6	6	6.4	9	.12 يناشد الآخرين مشاركته في تصور المستقبل
9	6	7	8	5	9	7	7	8	7.3	7	.17 يُظهر للآخرين كيف يمكن إدراك مصالحهم الشخصية
9	9	6	8	5	9	8	9	8	7.9	6	.22 يرسم صورة شاملة لما تطمح المجموعة لتحقيقه
7	5	6	6	6	10	9	9	7	7.2	6	.27 يتحدث بيقين تام حول المعنى الأسمى للعمل

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

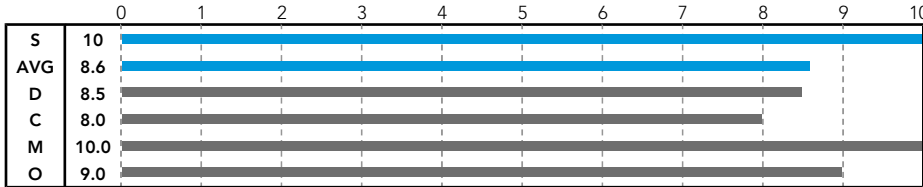
M:مدير	D:مؤسس	C:تزميل عمل	O:أخرى	S:ذاتي	AVG:متوسط كل إجابات المراقبين
--------	--------	-------------	--------	--------	-------------------------------

بيان إلهام رؤيئة مشتركة

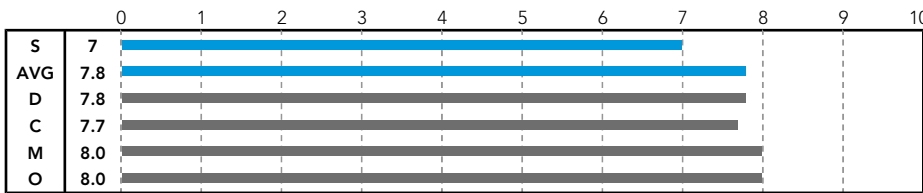


- تصور المستقبل من خلال تخيل احتمالات مثيرة ونبيلة
- قم بدمج الآخرين في رؤيئة مشتركة من خلال الطموحات المشتركة

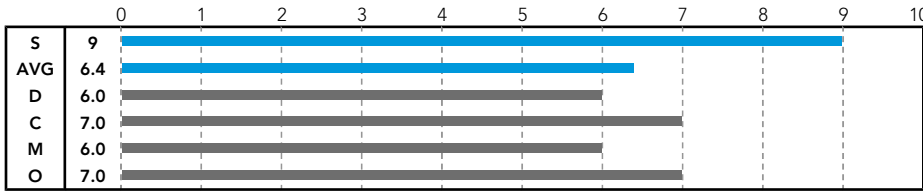
توفر مجموعة البيانات لكل من سلوكيات القيادة الست المرتبطة بهذا الممارسة تمثيل بياني لمتوسط إجاباتك وإجابات مراقبيك عن هذا السلوك. حسب السلوك، تظهر الإجابة للإجابات الذاتية ومتوسط الإجابة لكل فئة من فئات المراقبين. يشير المتوسط إلى متوسط كل فئات المراقبين (بمن فيهم المدير). يمكن أن تتراوح الإجابات من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



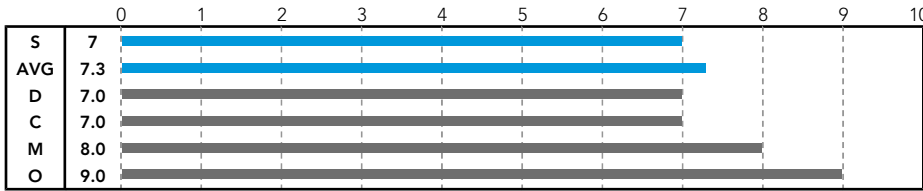
2. يتحدث عن التوجهات المستقبلية التي تؤثر على عملنا



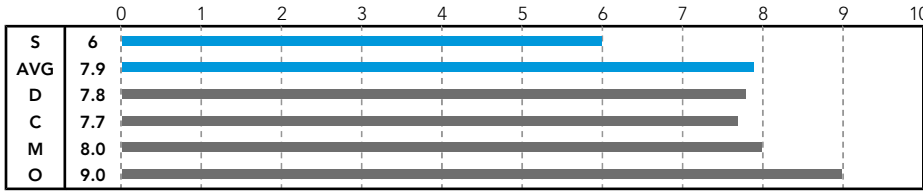
7. يصف صورة مشجعة للمستقبل



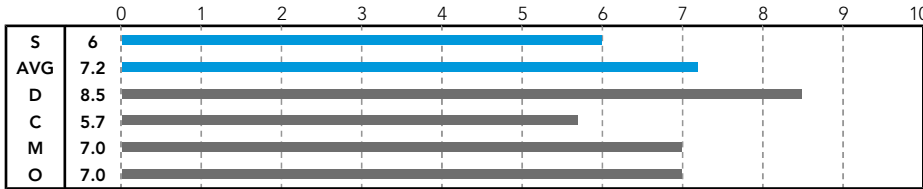
12. يناشد الآخرين مشاركته في تصور المستقبل



17. يُظهر للآخرين كيف يمكن إدراك مصالحهم الشخصية



22. يرسم صورة شاملة لما تطمح المجموعة لتحقيقه



27. يتحدث بيقين تام حول المعنى الأسمى للعمل

مقياس الإجابة	1-أبداً تقريباً	2-نادراً جداً	3-نادراً	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:مرووس										
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
- اختبر 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-أبداً 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 يتحرى التحديات الصعبة التي من شأنها اختبار المهارات
10	7	9	6	3	8	10	10	8	7.9	9	.8 يحفز الآخرين على تجربة توجهات جديدة
9	5	9	9	5	9	10	10	8	8.2	8	.13 يبحث بفاعلية عن طرق ابتكارية لتحسين ما تقوم به
10	7	7	8	4	8	8	6	8	7.3	8	.18 يسأل "ما الذي يمكن أن نتعلمه؟"
8	10	8	9	6	10	10	8	7	8.4	10	.23 يحدد أهدافاً قابلة للقياس من أجل استمرار التقدم في تنفيذ المشروعات
9	6	9	7	6	10	10	10	9	8.4	9	.28 يأخذ زمام المبادرة في توقع التغيير والاستجابة له

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

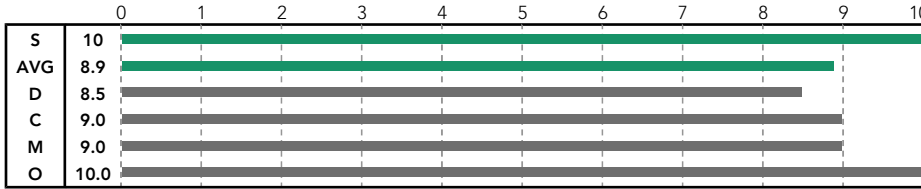
M:مدير	D:مروّس	C:زميل عمل	O:أخرى	S:ذاتي	AVG:متوسط كل إجابات المراقبين
--------	---------	------------	--------	--------	-------------------------------

بيان تحدي طرق الأعمال

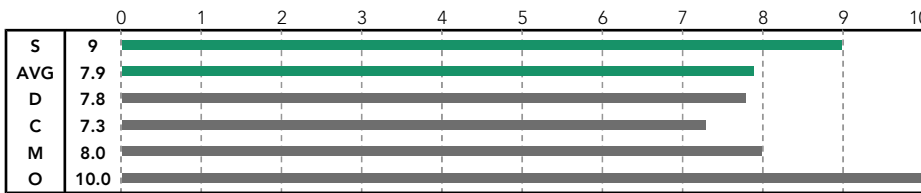


- ابحث عن الفرص من خلال اقتناص المبادرة والبحث خارجاً عن طرق مبتكرة لتحسين
- اختبر وخاطر من خلال تحقيق مكاسب صغيرة بشكل مستمر والتعلم من التجربة

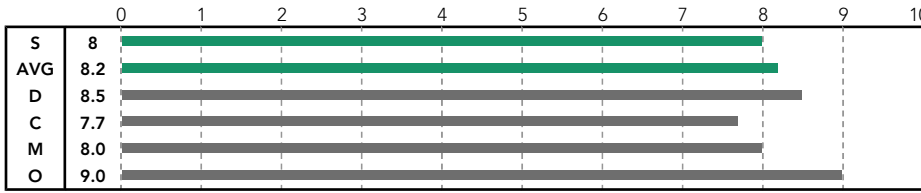
توفر مجموعة البيانات لكل من سلوكيات القيادة الست المرتبطة بهذا الممارسة تمثيل بياني لمتوسط إجاباتك وإجابات مراقبيك عن هذا السلوك. حسب السلوك، تظهر الإجابة للإجابات الذاتية ومتوسط الإجابة لكل فئة من فئات المراقبين. يشير المتوسط إلى متوسط كل فئات المراقبين (بمن فيهم المدير). يمكن أن تتراوح الإجابات من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



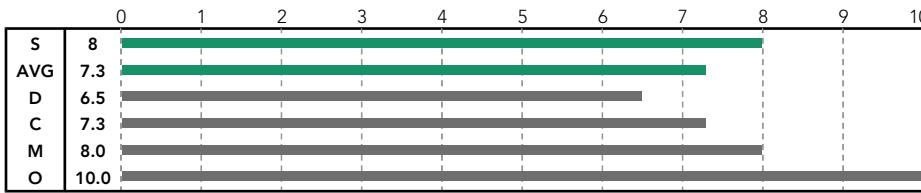
3. يتحرى التحديات الصعبة التي من شأنها اختبار المهارات



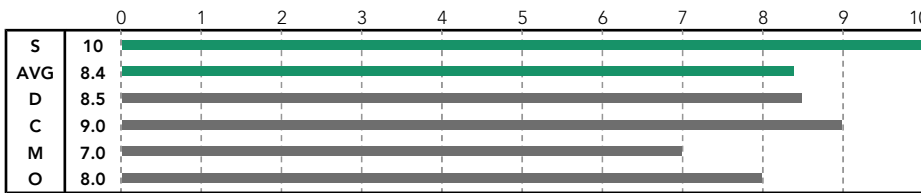
8. يحفز الآخرين على تجربة توجهات جديدة



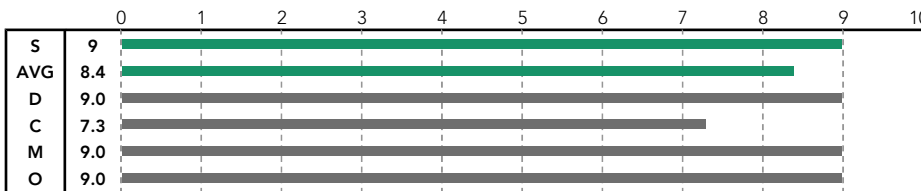
13. يبحث بفاعلية عن طرق ابتكارية لتحسين ما نقوم به



18. يسأل "ما الذي يمكن أن نتعلمه؟"



23. يحدد أهدافاً قابلة للقياس من أجل استمرار التقدم في تنفيذ المشروعات



28. يأخذ زمام المبادرة في توقع التغيير والاستجابة له

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

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

ملخص بيان تمكين ودعم الآخرين للعمل

- اراع 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-أبداً تقريباً إلى 10-دائماً تقريباً.

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 مهنية مبنية على التعاون
9	9	7	8	5	9	10	8	9	8.2	9	9. يصغي/تصغي جيداً لوجهات النظر المختلفة
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. يُشرك الآخرين في اتخاذ القرارات التي تؤثر مباشرة على أداء ووظائفهم
9	9	8	6	5	9	9	9	9	8.1	10	24. يمنح الأشخاص الحرية في كيفية القيام بأعمالهم
9	7	7	8	4	8	7	5	6	6.8	8	29. يضمن تطور الأشخاص مهنيًا

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

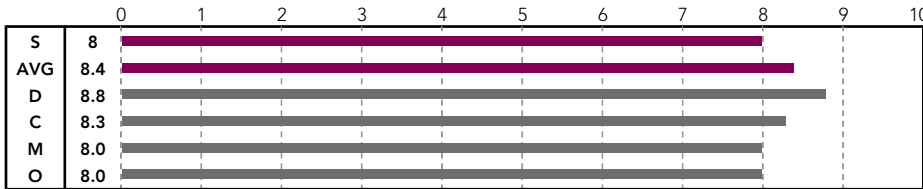
M:مدير	D:مروّس	C:يزميل عمل	O:أخرى	S:ذاتي	AVG:متوسط كل إجابات المراقبين
--------	---------	-------------	--------	--------	-------------------------------

بيان تمكين ودعم الآخرين للعمل

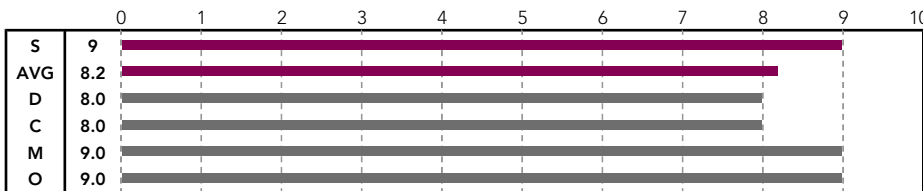
- اراع التعاون من خلال بناء الثقة وتسهيل العلاقات
- قم بتدعيم الآخرين من خلال رفع القرار الذاتي وتطوير الكفاءة



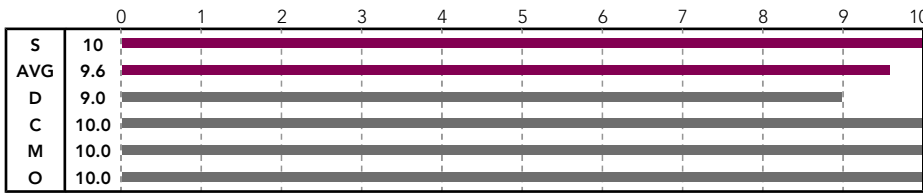
توفر مجموعة البيانات لكل من سلوكيات القيادة الست المرتبطة بهذا الممارسة تمثيل بياني لمتوسط إجاباتك وإجابات مراقبيك عن هذا السلوك. حسب السلوك، تظهر الإجابة للإجابات الذاتية ومتوسط الإجابة لكل فئة من فئات المراقبين. يشير المتوسط إلى متوسط كل فئات المراقبين (بمن فيهم المدير). يمكن أن تتراوح الإجابات من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



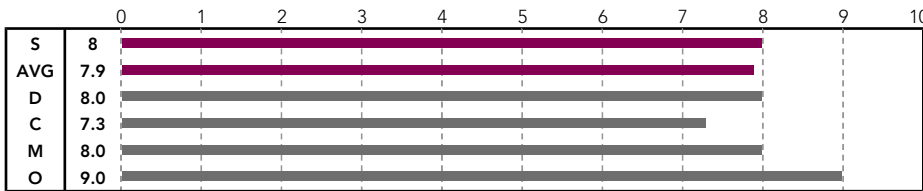
4. يكون علاقات مهنية مبنية على التعاون



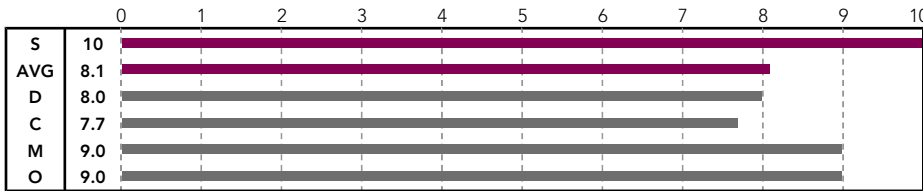
9. يصغي/تصغي جيداً لوجهات النظر المختلفة



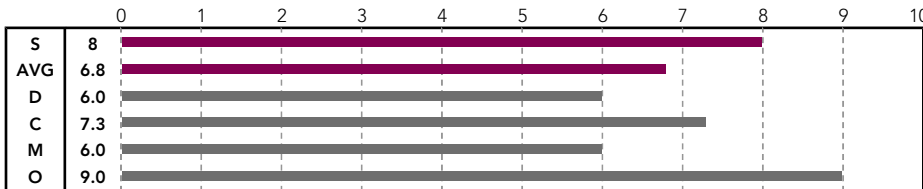
14. يعامل الآخرين بكرامة واحترام



19. يُشرك الآخرين في اتخاذ القرارات التي تؤثر مباشرة على أداء وظائفهم



24. يمنح الأشخاص الحرية في كيفية القيام بأعمالهم



29. يضمن تطور الأشخاص مهنيًا

مقياس الإجابة	1-أبداً تقريباً	2-نادراً جداً	3-نادراً	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-مرووس	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-أبداً تقريباً إلى 10-دائماً تقريباً.

المراقبون الفرديون										ذاتي	AVG	
O1	C3	C2	C1	D4	D3	D2	D1	M1				
8	8	6	9	5	7	6	7	8	7.1	6	5. يتثنى انتهي على الزملاء بوضوح عندما يحققون إنجازاً جيداً	
9	7	6	7	6	8	7	6	7	7.0	9	10. يعبر عن ثقته في قدرات الآخرين	
7	5	10	10	4	10	5	5	8	7.1	5	15. يتأكد من تكريم الأشخاص على نحو خلاق نظير مساهماتهم في نجاح مشروعاتنا	
8	5	4	9	3	6	5	6	8	6.0	5	20. يكرم الأشخاص الذين يضربون المثل في الالتزام بالقيم المشتركة	
7	5	6	5	3	7	6	6	8	5.9	6	25. يروي قصص تشجيع عن العمل الجيد للآخرين	
9	9	6	9	5	9	6	6	8	7.4	8	30. يشارك شخصياً في تكريم الأشخاص والاحتفال بالإنجازات	

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

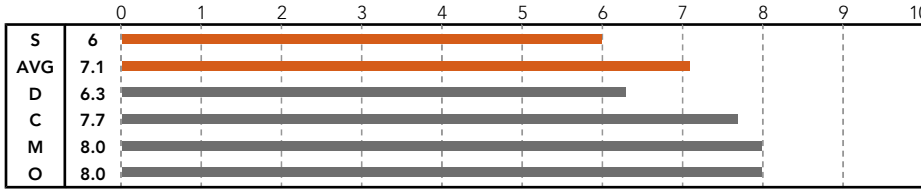
M:مدير	D:مرووس	C:زميل عمل	O:أخرى	S:ذاتي	AVG:متوسط كل إجابات المراقبين
--------	---------	------------	--------	--------	-------------------------------

بيان تشجيع القلب

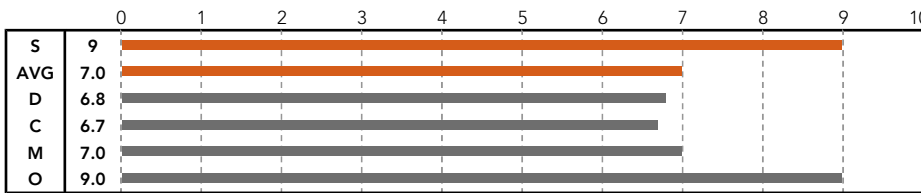


- اعترف بالمساهمات من خلال إظهار التقدير للتفوق الفردي
- احتفل بالقيم والانتصارات من خلال توفير روح الفريق

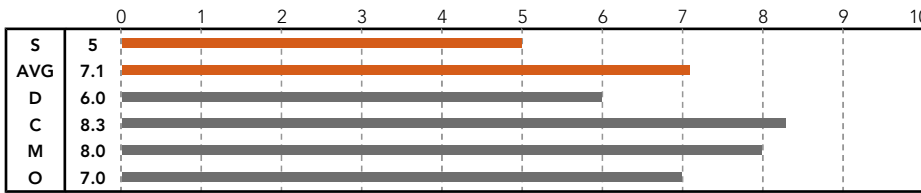
توفر مجموعة البيانات لكل من سلوكيات القيادة الست المرتبطة بهذا الممارسة تمثيل بياني لمتوسط إجاباتك وإجابات مراقبيك عن هذا السلوك. حسب السلوك، تظهر الإجابة للإجابات الذاتية ومتوسط الإجابة لكل فئة من فئات المراقبين. يشير المتوسط إلى متوسط كل فئات المراقبين (بمن فيهم المدير). يمكن أن تتراوح الإجابات من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



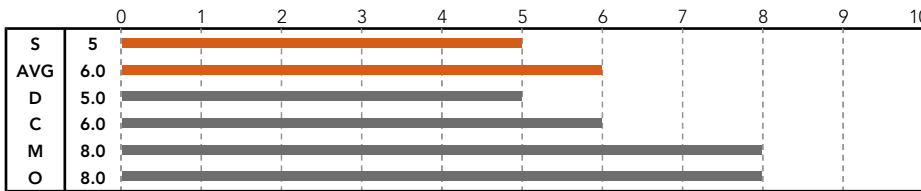
5. يثني\نتني على الزملاء بوضوح عندما يحققون إنجازاً جيداً



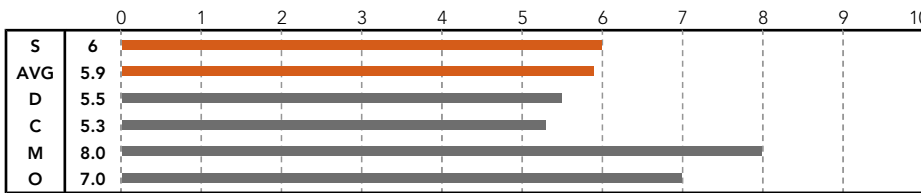
10. يعبر عن ثقته في قدرات الآخرين



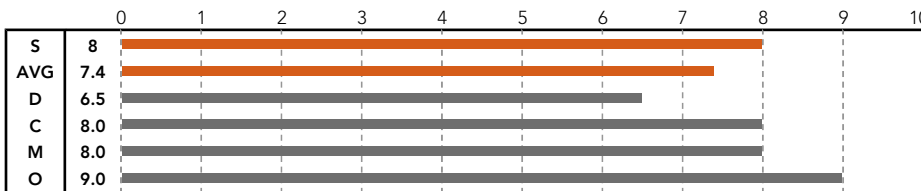
15. يتأكد من تكريم الأشخاص على نحو خلاق نظير مساهماتهم في نجاح مشروعاتنا



20. يكرم الأشخاص الذين يضرّبون المثل في الالتزام بالقيم المشتركة



25. يروي قصص تشجيع عن العمل الجيد للآخرين



30. يشارك شخصياً في تكريم الأشخاص والاحتفال بالإنجازات

مقياس الإجابة: 1-أبداً تقريباً، 2-نادراً جداً، 3-نادراً، 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:مروّس 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، من كل أنواع المؤسسات، ومن كل أنحاء العالم. تقارن هذه الصفحة إجاباتك الذاتية وإجابات مراقبيك بجميع إجابات المراقبين للقيادة الآخرين الذين قاموا بالإجابة على مقياس ممارسات القيادة LPI. تقسم الخطوط الأفقية عند النسبة المئوية 30 و70 الرسم البياني إلى ثلاث قطاعات، توزيع طبيعي تقريبي للدرجات. يظهر كل خط على الرسم البياني النسبة المئوية التي تقع فيها إجاباتك الذاتية أو إجابة المراقب لكل ممارسة. على سبيل المثال، إذا كانت درجة إجاباتك الذاتية لتجسيد القدرة 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.

