

LPI®: مقياس ممارسات القيادة®

جيمس م. كوزيس وباري ز. بوسنر
تقرير التعليق الفردي

تم إعداده لـ 17 | Amanda Lopez | أكتوبر، 2024

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 رؤيَّة مشتركة
- 9 بيان إلهام رؤيَّة 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 مبيعاً على مستوى العالم 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.

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 استبياناً 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 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-أبداً تقريباً إلى 10-دائماً تقريباً) 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 القدوة 
49	42	42	46	31	54	48	49	47	45.3	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	48	50	48.9	53	تمكين الآخرين 
48	39	38	49	26	47	35	38	47	40.8	39	تشجيع القلب 

متوسط كل إجابات المراقبين:AVG

ذاتي:S

أخرى:O

زميل عمل:C

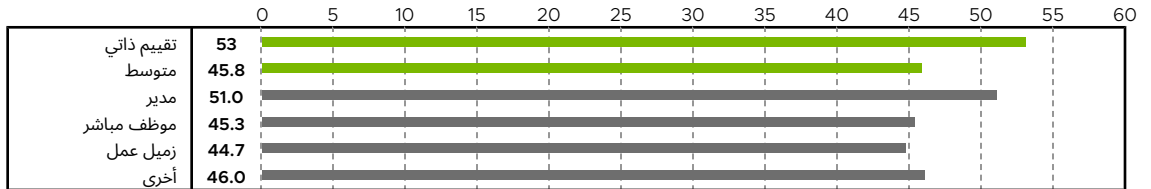
مرؤوس:D

مدير:M

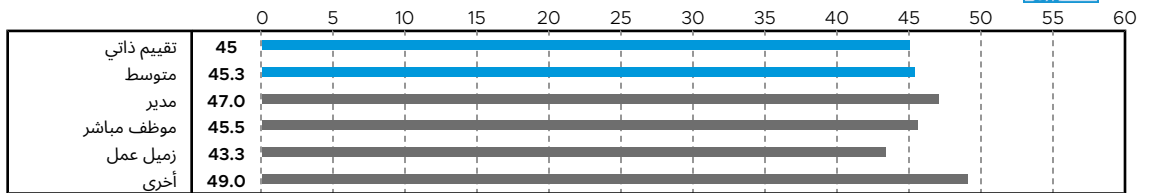
بيان الممارسات الخمس الخاصة

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.

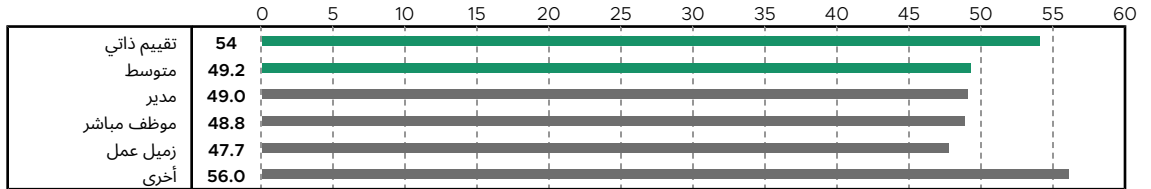
تجسيد القدوة



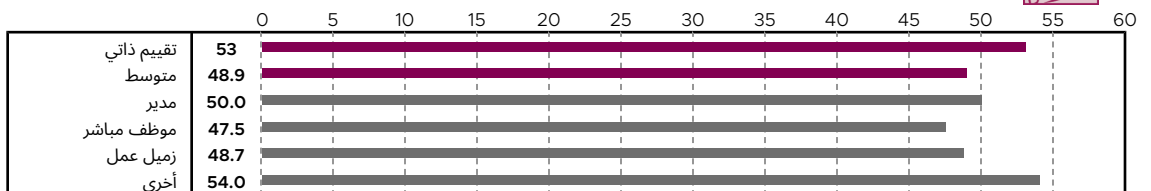
إلهام رؤية مشتركة



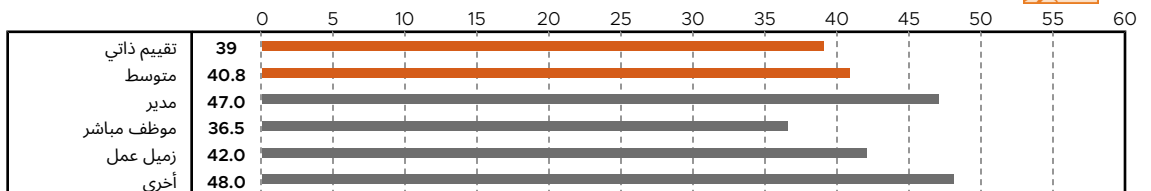
تحدي طرق العمل



تمكين ودعم الآخرين للعمل

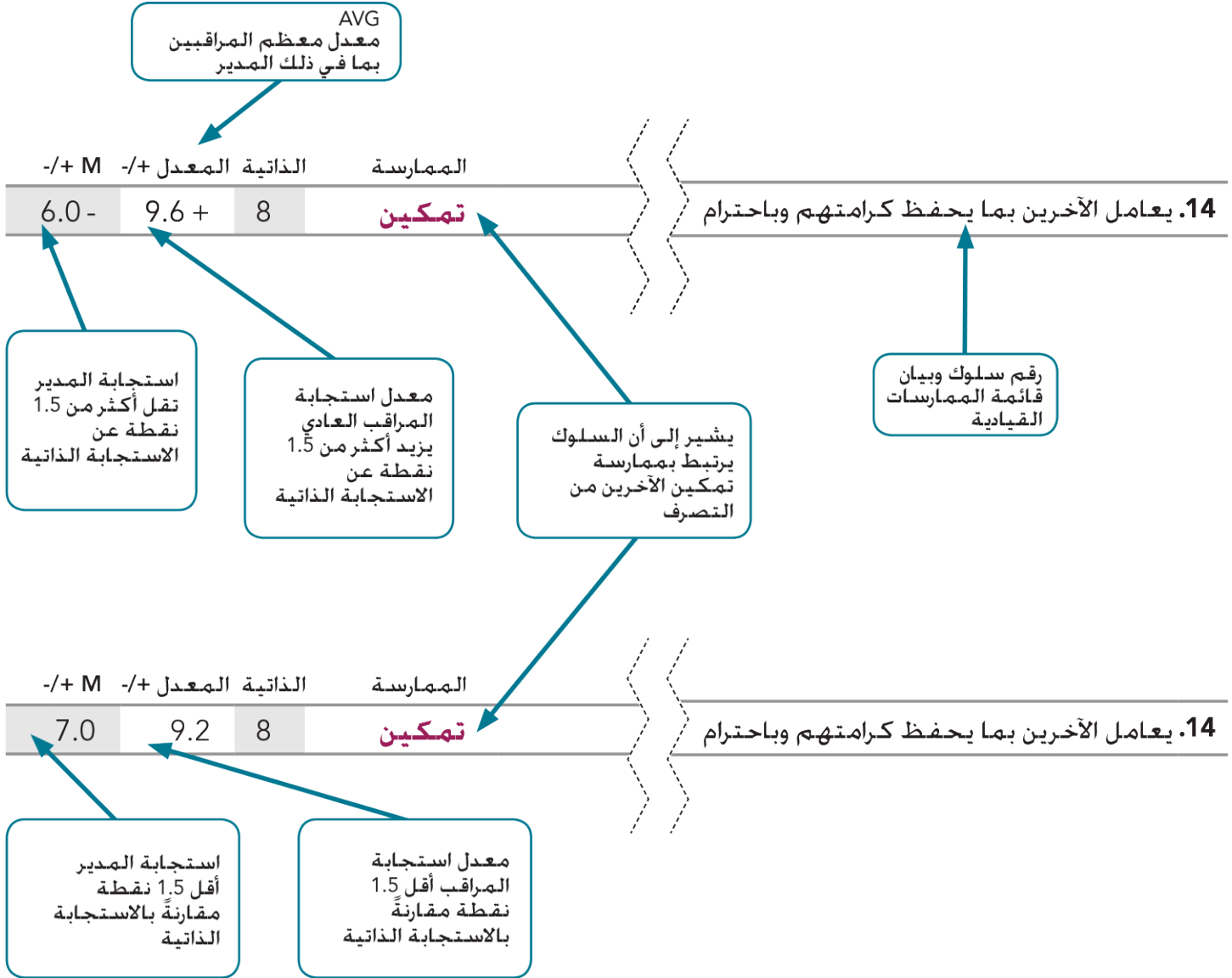


تشجيع القلب



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 شيوعًا

-/+ M	-/+ AVG	ذاتي	الممارسة	
10.0	9.6	10	تمكين	14. يعامل الآخرين بكرامة واحترام.
10.0	9.0	10	نموذج	11. يلتزم\تلتزم بوعوده\بوعودها والتزاماته\والتزاماتها التي قطعها\قطعته على نفسه\نفسها.
9.0	8.9	10	تحدي	3. يتحرّز\تحرّز التحديات الصعبة التي من شأنها اختبار مهاراته\مهاراتها وقدراته\قدراتها.
10.0	8.7	10	نموذج	1. يحرص\تحرص أن يكون\تكون قدوة، ويطبق\تطبق على نفسه\نفسها ما يتوقعه\توقعه من الآخرين.
10.0	8.6	10	إلهام	2. يتحدث عن التوجهات المستقبلية التي من شأنها التأثير على كيفية إنجاز الأعمال.
- 7.0	- 8.4	10	تحدي	23. يحدد أهدافًا 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. يكوّن\تكوّن علاقات مهنية مبنية على التعاون بين الأشخاص اللذين يعمل\تعمل معهم.
9.0	8.2	9	تمكين	9. يصغي جيدًا لوجهات النظر المختلفة.
8.0	8.2	8	تحدي	13. يبحث بشكل مستمر عن طرق ابتكارية لتحسين ما يتم إنجازه.
9.0	- 8.1	10	تمكين	24. يمنح الأشخاص قدرًا كبيرًا من الحرية والاختيار في تحديد كيفية القيام بعملهم.
8.0	8.1	9	نموذج	6. يتأكد من التزام الأشخاص بالمبادئ والمعايير التي تم الاتفاق عليها.
8.0	7.9	9	تحدي	8. يحث الأشخاص على تجربة طرق جديدة وابتكارية للقيام بعملهم.
8.0	7.9	7	إلهام	7. يقوم بوصف صورة مشجعة لما قد يكون عليه المستقبل.
+ 8.0	+ 7.9	6	إلهام	22. يرسم "صورة شاملة" لما ستكون عليه التطلعات المشتركة في المستقبل.
8.0	7.8	8	تمكين	19. يشرك الآخرين في اتخاذ القرارات التي تؤثر مباشرة على أداء وظائفهم.
8.0	7.6	8	نموذج	26. يثق\ثق بالفلسفة القيادية الخاصة به\بها.
8.0	- 7.4	9	نموذج	21. يكوّن موافقة جماعية على مجموعة القيم المشتركة التي تعمل بها المؤسسة.
8.0	7.4	8	تشجيع	30. يشارك شخصياً في تكريم الأشخاص والاحتفال بإنجازاتهم.
8.0	7.3	8	تحدي	18. يطرح السؤال "ما الذي يمكن أن نتعلمه؟" عندما لا تسير الأمور حسبما هو متوقع.
8.0	7.3	7	إلهام	17. يظهر للآخرين كيف يمكن إدراك مصالحهم الشخصية طويلة المدى من خلال تبني رؤية مشتركة.
7.0	7.2	6	إلهام	27. يتحدث بيقين تام عن المعنى الأسمى للعمل الذي يتم القيام به والفرض منه.
+ 8.0	7.1	6	تشجيع	5. يثني على الزملاء عند قيامهم بعمل متقن.
+ 8.0	+ 7.1	5	تشجيع	15. يتأكد من تكريم الأشخاص على نحو خلاق نظير مساهماتهم في نجاح المشروعات لدينا.
- 7.0	- 7.0	9	تشجيع	10. يحرص على إظهار الثقة في قدرات الأشخاص الآخرين.
- 6.0	6.8	8	تمكين	29. يحرص على تطور الأشخاص مهنيًا من خلال تعلمهم مهارات جديدة وتطوير أنفسهم.
- 6.0	- 6.4	9	إلهام	12. يناشد الآخرين لكي يقوموا بمشاركته حلم مستقبلي رائع.
+ 8.0	6.1	6	تشجيع	25. يروي قصص تشجيع عن العمل الجيد للآخرين.
+ 8.0	6.0	5	تشجيع	20. أظهر تقدير علني للأشخاص الذين يمثلون تجسيدًا للالتزام بالقيم المشتركة.
7.0	- 5.0	7	نموذج	16. يطلب\تطلب ملاحظات حول كيفية تأثير أفعاله\أفعالها على أداء الآخرين.

الأقل شيوعًا

ملخص بيان تجسيد القدوة التي يُحتذى بها

- وضوح 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. يحرص\تحرص أن يكون\تكون قدوة، ويطبق\تطبق على نفسه\نفسها ما يتوقعه\توقعه 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\تلتزم بوعوده\بوعودها والتزاماته\ والتزاماتها التي قطعها\قطعته على نفسه\نفسها.
3	5	5	5	1	6	7	6	7	5.0	7	.16. يطلب\تطلب ملاحظات حول كيفية تأثير أفعاله\أفعالها على أداء الآخرين.
6	7	6	9	5	9	9	8	8	7.4	9	.21. يُكوّن موافقة جماعية على مجموعة القيم المشتركة التي تعمل بها المؤسسة.
8	7	7	8	4	8	9	9	8	7.6	8	.26. يثق\تثق بالفلسفة القيادية الخاصة به\بها.

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	

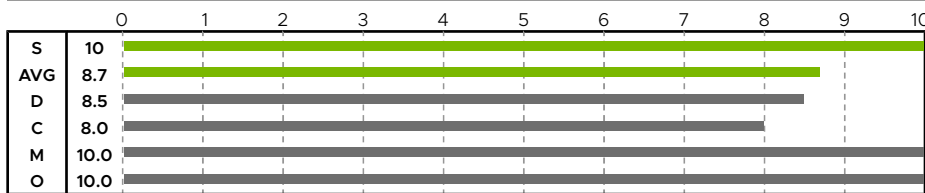
M:مدير	D:مرؤوس	C:زميل عمل	O:أخرى	S:ذاتي	AVG:متوسط كل إجابات المراقبين
--------	---------	------------	--------	--------	-------------------------------

بيان تجسيد القدوة التي يُحتذى بها

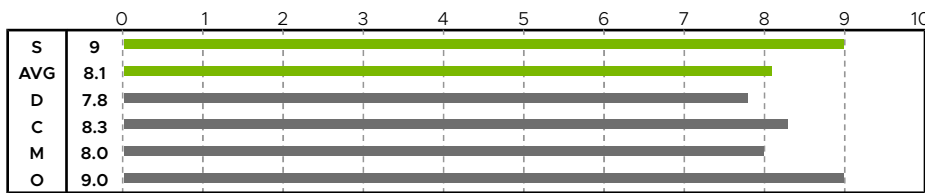
- وضوح القيم من خلال تحديد صوتك وتأکید القيم المشتركة
- اضرب المثل من خلال مواءمة الأفعال مع القيم المشتركة



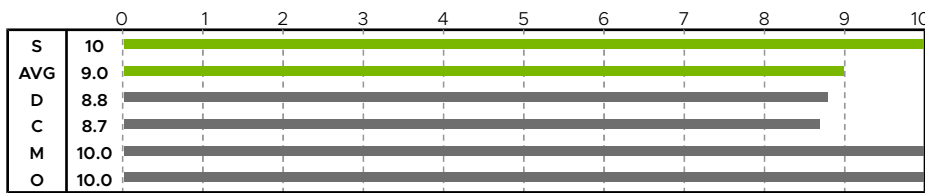
توفر مجموعة البيانات لكل من سلوكيات القيادة الست المرتبطة بهذا الممارسة تمثيل بياني لمتوسط إجاباتك وإجابات مراقبيك عن هذا السلوك. حسب السلوك، تظهر الإجابة للإجابات الذاتية ومتوسط الإجابة لكل فئة من فئات المراقبين. يشير المتوسط إلى متوسط كل فئات المراقبين (بمن فيهم المدير). يمكن أن تتراوح الإجابات من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



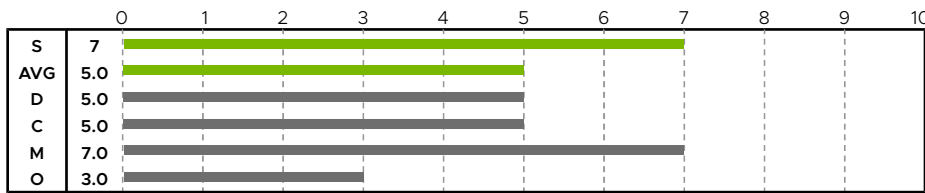
1. يحرص\تحرص أن يكون\تكون قدوة، ويطبق\تطبق على نفسه\نفسها ما يتوقعه\توقعه من الآخرين.



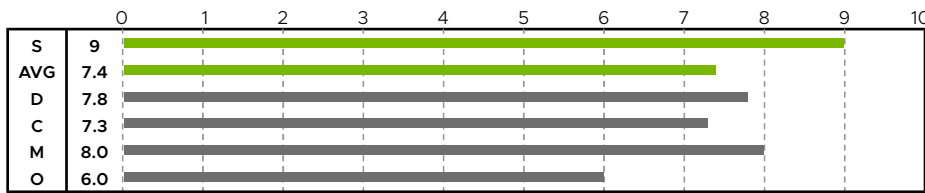
6. يتأكد من التزام الأشخاص بالمبادئ والمعايير التي تم الاتفاق عليها.



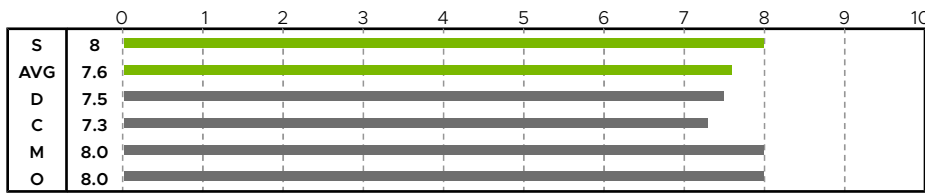
11. يلتزم\تلتزم بوعوده\بوعودها والتزاماتها\التزاماتها التي قطعها\قطعته على نفسه\نفسها.



16. يطلب\تطلب ملاحظات حول كيفية تأثير أفعاله\أفعالها على أداء الآخرين.



21. يُكوّن موافقة جماعية على مجموعة القيم المشتركة التي تعمل بها المؤسسة.



26. يثق\تثق بالفلسفة القيادية الخاصة به\بها.

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

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

ملخص بيان إلهام رؤيوية 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-أبدًا تقريبًا إلى 10-دائمًا تقريبًا.

المراقبون الفرديون							ذاتي		AVG		
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 من شأنها التأثير على كيفية إنجاز الأعمال.
8	7	8	9	5	9	8	9	8	7.9	7	7. يقوم بوصف صورة مشجعة لما قد يكون عليه المستقبل.
7	7	7	7	4	7	7	6	6	6.4	9	12. يناشد الآخرين لكي يقوموا بمشاركته حلم مستقبلي رائع.
9	6	7	8	5	9	7	7	8	7.3	7	17. يظهر للآخرين كيف يمكن إدراك مصالهم الشخصية طويلة المدى من خلال تبني رؤية مشتركة.
9	9	6	8	5	9	8	9	8	7.9	6	22. يرسم "صورة شاملة" لما ستكون عليه التطلعات المشتركة في المستقبل.
7	5	6	6	6	10	9	9	7	7.2	6	27. يتحدث بيقين تام عن المعنى الأسمى للعمل الذي يتم القيام به والغرض منه.

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

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

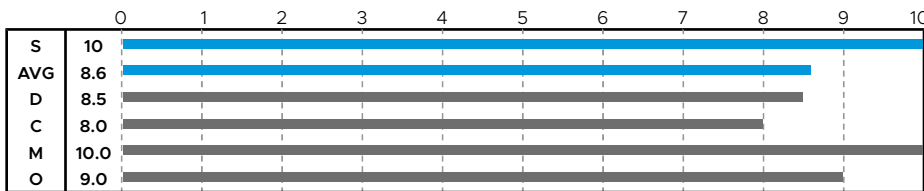
بيان إلهام رؤيوية مشتركة

تصور المستقبل من خلال تخيل احتمالات مثيرة ونبيلة

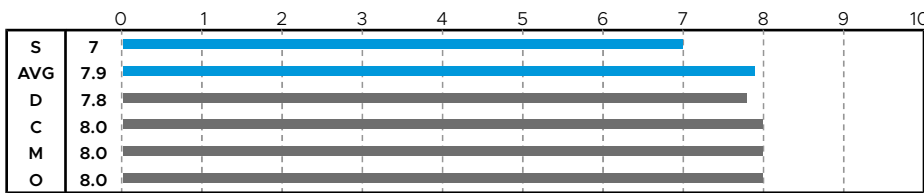
قم بدمج الآخرين في رؤية مشتركة من خلال الطموحات المشتركة



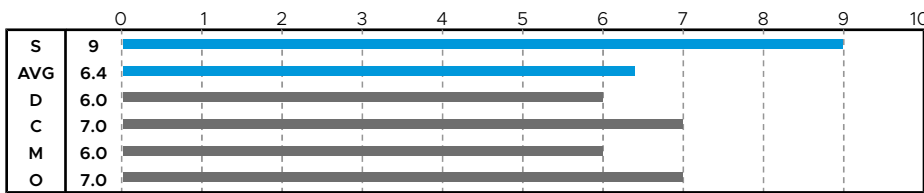
توفر مجموعة البيانات لكل من سلوكيات القيادة الست المرتبطة بهذا الممارسة تمثيل بياني لمتوسط إجاباتك وإجابات مراقبيك عن هذا السلوك. حسب السلوك، تظهر الإجابة للإجابات الذاتية ومتوسط الإجابة لكل فئة من فئات المراقبين. يشير المتوسط إلى متوسط كل فئات المراقبين (بمن فيهم المدير). يمكن أن تتراوح الإجابات من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



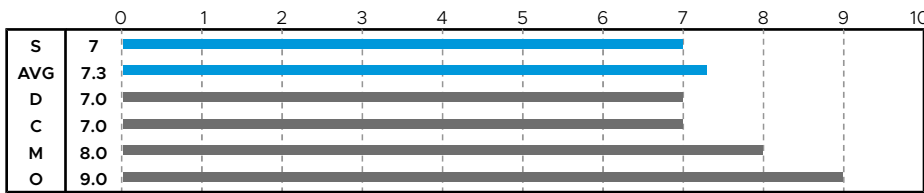
2. يتحدث عن التوجهات المستقبلية التي من شأنها التأثير على كيفية إنجاز الأعمال.



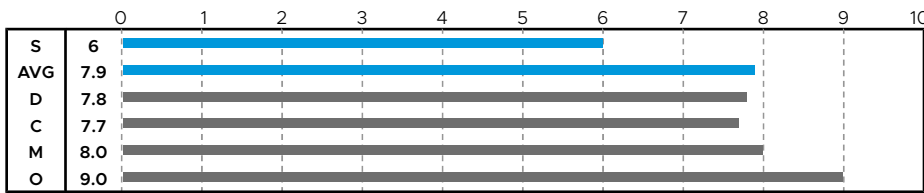
7. يقوم بوصف صورة مشجعة لما قد يكون عليه المستقبل.



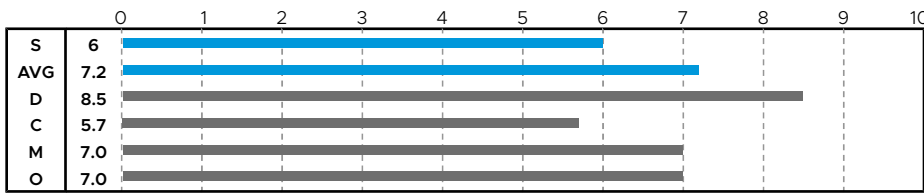
12. يناشد الآخرين لكي يقوموا بمشاركته حلم مستقبلي رائع.



17. يظهر للآخرين كيف يمكن إدراك مصالحهم الشخصية طويلة المدى من خلال تبني رؤيته مشتركة.



22. يرسم "صورة شاملة" لما ستكون عليه التطلعات المشتركة في المستقبل



27. يتحدث بيقين تام عن المعنى الأسمى للعمل الذي يتم القيام به والغرض منه.

9-كثيرًا جدًا

7-غالبًا إلى حد ما

5-أحيانًا

3-نادرًا

1-أبدًا تقريبًا

مقياس الإجابة

10-دائمًا تقريبًا

8-عادة

6-بعض الوقت

4-من وقت لآخر

2-نادرًا جدًا

AVG:متوسط كل إجابات المراقبين

S:ذاتي

O:أخرى

C:زميل عمل

D:مُرؤوس

M:مدير

ملخص تحدي طرق الأعمال

- ابحث عن الفرص من خلال اقتناص المبادرة والبحث خارجًا 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-أبدًا تقريبًا إلى 10-دائمًا تقريبًا.

المراقبون الفرديون							ذاتي		AVG		
O1	C3	C2	C1	D4	D3	D2	D1	M1			
10	9	9	9	5	9	10	10	9	8.9	10	3. يتحرّى\تحرّى التحديات الصعبة التي من شأنها اختبار مهاراته\مهاراتها وقدراته\قدراتها.
10	7	9	6	3	8	10	10	8	7.9	9	8. يبحث الأشخاص على تجربة طرق جديدة وابتكارية للقيام بعملهم.
9	5	9	9	5	9	10	10	8	8.2	8	13. يبحث بشكل مستمر عن طرق ابتكارية لتحسين ما يتم إنجازه.
10	7	7	8	4	8	8	6	8	7.3	8	18. يطرح السؤال "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. يحدد أهدافًا 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-كثيرًا جدًا	7-غالبًا إلى حد ما	5-أحيانًا	3-نادرًا	1-أبدًا تقريبًا	مقياس الإجابة
10-دائمًا تقريبًا	8-عادة	6-بعض الوقت	4-من وقت لآخر	2-نادرًا جدًا	

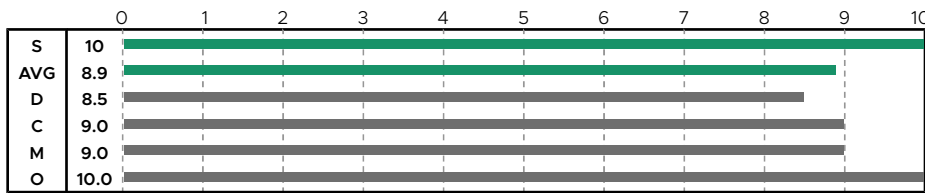
M:مدير	D:مرؤوس	C:زميل عمل	O:أخرى	S:ذاتي	AVG:متوسط كل إجابات المراقبين
--------	---------	------------	--------	--------	-------------------------------

بيان تحدي طرق الأعمال

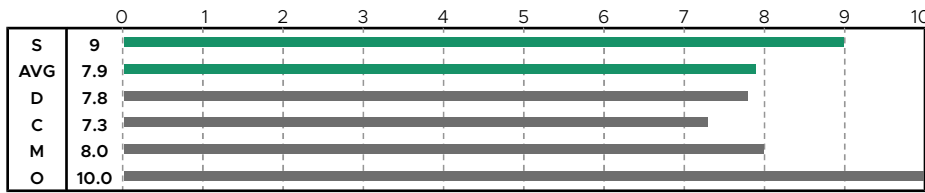


- ابحث عن الفرص من خلال اقتناص المبادرة والبحث خارجًا عن طرق مبتكرة لتحسين
- اختبر وخاطر من خلال تحقيق مكاسب صغيرة بشكل مستمر والتعلم من التجربة

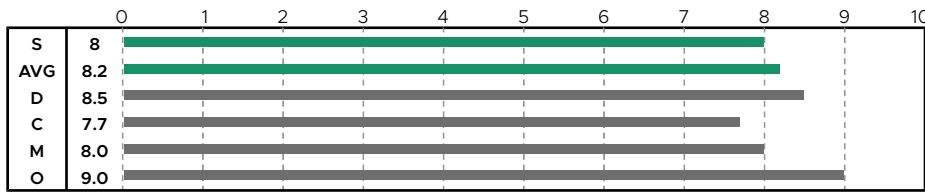
توفر مجموعة البيانات لكل من سلوكيات القيادة الست المرتبطة بهذا الممارسة تمثيل بياني لمتوسط إجاباتك وإجابات مراقبيك عن هذا السلوك. حسب السلوك، تظهر الإجابة للإجابات الذاتية ومتوسط الإجابة لكل فئة من فئات المراقبين. يشير المتوسط إلى متوسط كل فئات المراقبين (بمن فيهم المدير). يمكن أن تتراوح الإجابات من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



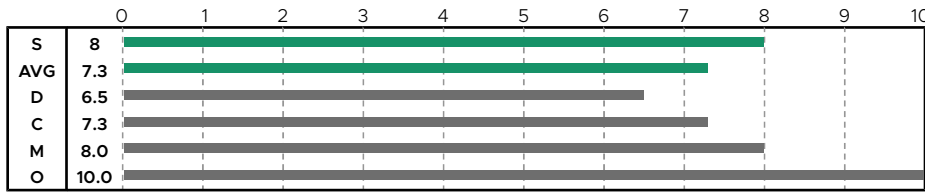
3. يتحرّى\تحرّى التحديات الصعبة التي من شأنها اختبار مهاراته\مهاراتها وقدراته\قدراته.



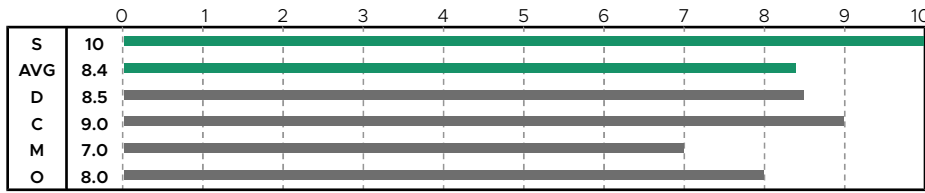
8. يبحث الأشخاص على تجربة طرق جديدة وابتكارية للقيام بعملهم.



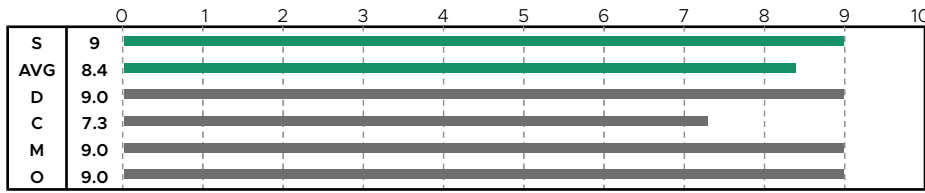
13. يبحث بشكل مستمر عن طرق ابتكارية لتحسين ما يتم إنجازه.



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



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



28. يأخذ زمام المبادرة في توقع التغيير والاستجابة له.

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

M: مدير	D: مرؤوس	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\تكون علاقات مهنية مبنية على التعاون بين الأشخاص اللذين يعمل\تعمل معهم.
9	9	7	8	5	9	10	8	9	8.2	9	9. يصغي 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	8	8	7.8	8	19. يشرك الآخرين في اتخاذ القرارات التي تؤثر مباشرة على أداء وظائفهم.
9	9	8	6	5	9	9	9	9	8.1	10	24. يمنح الأشخاص قدرًا كبيرًا من الحرية والاختيار في تحديد كيفية القيام بعملهم.
9	7	7	8	4	8	7	5	6	6.8	8	29. يحرص على تطور الأشخاص مهنيًا من خلال تعلمهم مهارات جديدة وتطوير أنفسهم.

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

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

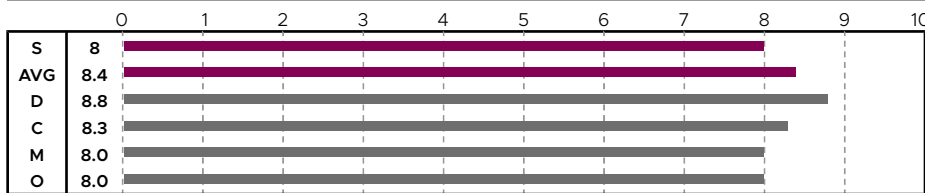
بيان تمكين ودعم الآخرين للعمل

اراع التعاون من خلال بناء الثقة وتسهيل العلاقات

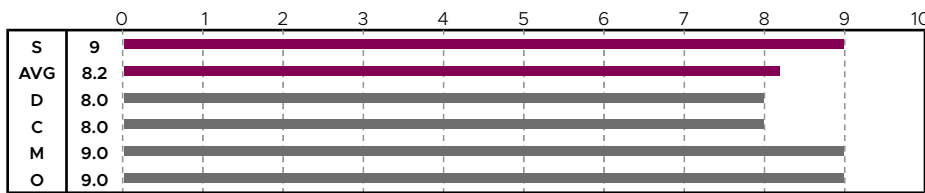
قم بتدعيم الآخرين من خلال رفع القرار الذاتي وتطوير الكفاءة



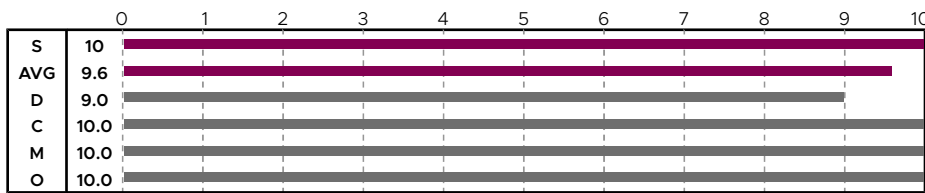
توفر مجموعة البيانات لكل من سلوكيات القيادة الست المرتبطة بهذا الممارسة تمثيل بياني لمتوسط إجاباتك وإجابات مراقبيك عن هذا السلوك. حسب السلوك، تظهر الإجابة للإجابات الذاتية ومتوسط الإجابة لكل فئة من فئات المراقبين. يشير المتوسط إلى متوسط كل فئات المراقبين (بمن فيهم المدير). يمكن أن تتراوح الإجابات من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



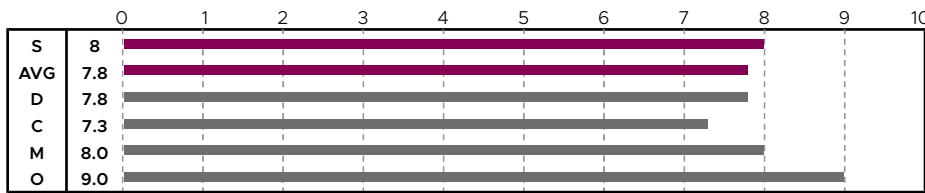
4. يكون\تكون علاقات مهنية مبنية على التعاون بين الأشخاص اللذين يعمل\تعمل معهم.



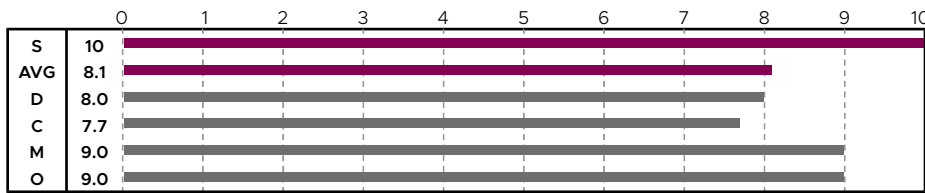
9. يصفي جيداً لوجهات النظر المختلفة.



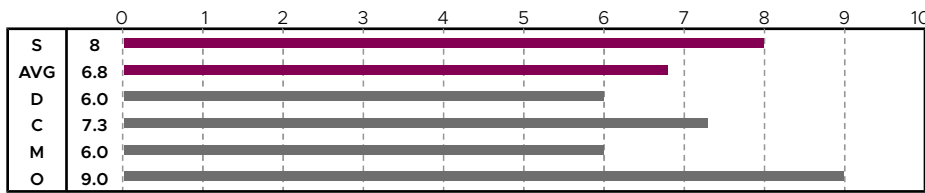
14. يعامل الآخرين بكرامة واحترام.



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



24. يمنح الأشخاص قدرًا كبيرًا من الحرية والاختيار في تحديد كيفية القيام بعملهم.



29. يحرص على تطور الأشخاص مهنيًا من خلال تعلمهم مهارات جديدة وتطوير أنفسهم.

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:مرؤوس	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. يثني على الزملاء عند قيامهم بعمل متقن.
9	7	6	7	6	8	7	6	7	7.0	9	10. يحرص على إظهار الثقة في قدرات الأشخاص 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 المشروعات لدينا.
8	5	4	9	3	6	5	6	8	6.0	5	20. أظهر تقدير علني للأشخاص الذين يمثلون تجسيدا للالتزام بالقيم المشتركة.
7	5	6	5	3	7	6	8	8	6.1	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 بإنجازاتهم.

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:مروؤوس	C:زميل عمل	O:أخرى	S:ذاتي	AVG:متوسط كل إجابات المراقبين
--------	----------	------------	--------	--------	-------------------------------

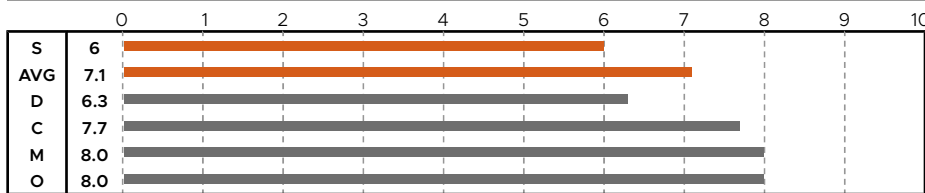
بيان تشجيع القلب



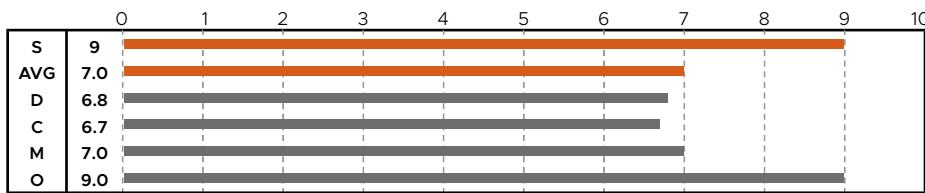
■ اعترف بالمساهمات من خلال إظهار التقدير للتفوق الفردي

■ احتفل بالقيم والانتصارات من خلال توفير روح الفريق

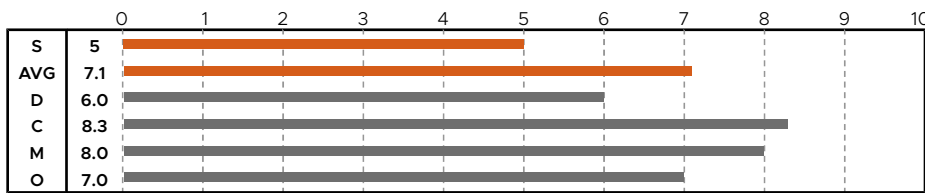
توفر مجموعة البيانات لكل من سلوكيات القيادة الست المرتبطة بهذا الممارسة تمثيل بياني لمتوسط إجاباتك وإجابات مراقبيك عن هذا السلوك. حسب السلوك، تظهر الإجابة للإجابات الذاتية ومتوسط الإجابة لكل فئة من فئات المراقبين. يشير المتوسط إلى متوسط كل فئات المراقبين (بمن فيهم المدير). يمكن أن تتراوح الإجابات من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



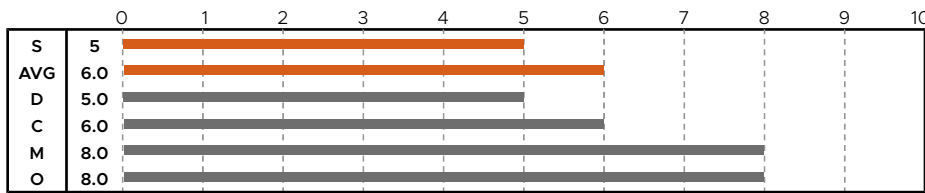
5. يثني على الزملاء عند قيامهم بعمل متقن.



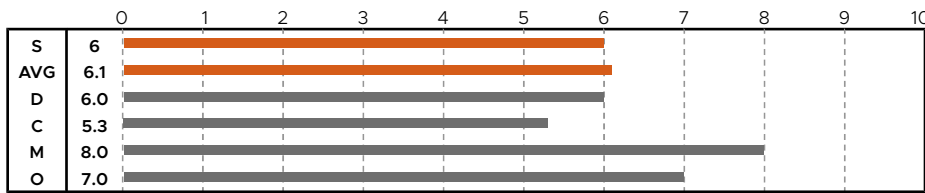
10. يحرص على إظهار الثقة في قدرات الأشخاص الآخرين.



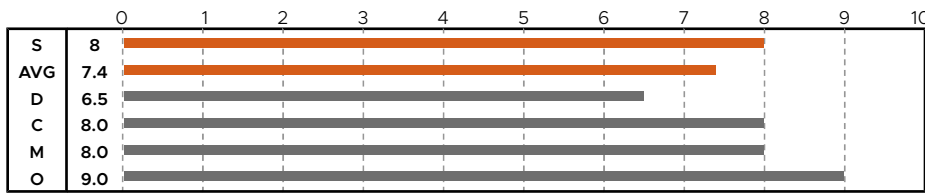
15. يتأكد من تكريم الأشخاص على نحو خلاق نظير مساهماتهم في نجاح المشروعات لدينا.



20. أظهر تقدير علني للأشخاص الذين يمثلون تجسيدًا للالتزام بالقيم المشتركة.



25. يروي قصص تشجيع عن العمل الجيد للآخرين.



30. يشارك شخصياً في تكريم الأشخاص والاحتفال بالإنجازات.

9-كثيراً جداً

7-غالباً إلى حد ما

5-أحياناً

3-نادراً

1-أبدًا تقريبًا

10-دائمًا تقريبًا

8-عادة

6-بعض الوقت

4-من وقت لآخر

2-نادراً جداً

مقياس الإجابة

AVG:متوسط كل إجابات المراقبين

S:ذاتي

O:أخرى

C:زميل عمل

D:مرؤوس

M:مدير

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 للقادة 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 تتوقع فيها إجاباتك الذاتية أو إجابة المراقب لكل ممارسة. على سبيل المثال، إذا كانت درجة إجاباتك 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.

