

wave 

تقرير الخبير

أحمد عساف



بروفيشنال

ستايلز

المحتويات

3	المقدمة
5	الملخص التنفيذي
6	ملف خصائص القياس النفسي الكامل - نظرة عامة عن الإجابات
8	ملف خصائص القياس النفسي الكامل - مجموعة الفكر
10	ملف خصائص القياس النفسي الكامل - مجموعة التأثير
12	ملف خصائص القياس النفسي الكامل - مجموعة التأقلم
14	ملف خصائص القياس النفسي الكامل - مجموعة تحقيق النتائج
16	ملخص ملف خصائص القياس النفسي
18	ملف خصائص الكفاءات الكامنة
20	التناسب الثقافي/ البيئي المتوقع

عن هذا التقرير

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

النتائج مبنية على مقارنة مع مجموعة مكونة من أكثر 24 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 يرجح أن يعمل الأشخاص بها في مكان العمل. وبالرغم من ذلك، يجب مراعاة الطبيعة الذاتية 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 من 12 إلى 24 شهراً بحسب الظروف.

أُصدر التقرير باستخدام الأنظمة البرمجية لسافيل للتقييم. وهذا التقرير مستقى من نتائج تقييم قام بإكماله المجيب، ويعكس الإجابات التي وضعها.

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

ينحصر تطبيق هذا التقييم على موظفي سافيل للتقييم ووكلائها والعملاء المصرح لهم من قبل سافيل للتقييم.

المقدمة

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 عنواناً الخاصة بالأقسام تظهر المعلومات بناءً على ثلاثة أبعاد فرعية، ويعني هذا وجود 36 بعداً في المجموع.

ملف خصائص القياس النفسي الكامل

تقدم النظرة العامة عن الإجابات في ملف الخصائص ملخصاً لإجابات أحمد عساف عن الاستبيان. تبرز المؤشرات الأربعة في ملخص الإجابات جميع أنماط الإجابات المتطرفة. يركز ملف خصائص القياس النفسي الكامل على الأبعاد الستة والثلاثين لتقييم بروفيشنال ستايلز، وهي مرتبة تحت أربع مجموعات رئيسية تحمل عناوين (الفكر، والتأثير، والتأقلم، وتحقيق النتائج)، مع تخصيص صفحة واحدة لكل مجموعة. تتفرع كل مجموعة إلى ثلاثة أقسام (12 في المجموع)، يتكون كل منها من ثلاثة أبعاد. تتكون الأبعاد الستة والثلاثون من ثلاثة جوانب فرعية (108 في المجموع)، مع أوصاف كتابية لدرجات الجوانب مدرجة تحت اسم كل بعد.

ملخص ملف خصائص القياس النفسي

يقدم ملخص ملف خصائص القياس النفسي 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.-

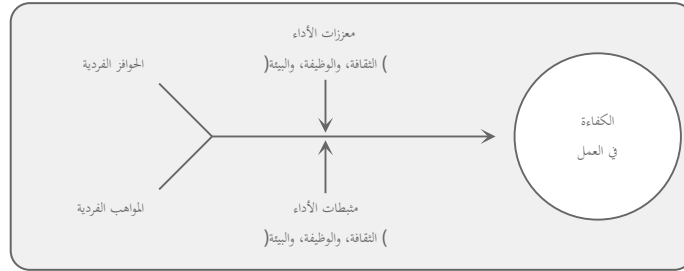
ملف خصائص الكفاءات الكامنة

استُحدث ملف خصائص الكفاءات الكامنة استناداً إلى قواعد البيانات التي تربط جوانب استبيان ستايلز بتقييمات مفصلة ومستقلة للأداء في العمل. وهذا يعطي تنبؤاً فريداً لجوانب قوة أحمد عساف والجوانب التي قد يحتاج إلى تطويرها في مجالات الأداء الأساسية الاثني عشر. تنعكس المكونات الفرعية للأداء في الدرجات والأوصاف الكتابية المدرجة تحت كل عنوان من العناوين الاثني عشر الخاصة بالكفاءة. ينبغي تفسير هذا التنبؤ بالنظر إلى متطلبات العمل الرئيسية المحددة من خلال طرائق التحليل الوظيفي أو تصنيف الكفاءة. قد تعبر الملفات ذات التقديرات العالية الإيجابية عن نظرة إيجابية وهمية للذات في حين أن الملفات ذات التقديرات المنخفضة قد تعبر عن المبالغة في انتقاد الذات. في هذه الحالات، من المهم بشكل خاص التحقق من النتائج بالنظر إلى معلوماتٍ أخرى.

المقدمة

التناسب الثقافي/ البيئي المتوقع

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



الملخص التنفيذي

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	الفكر
				■						<p>Sten 6 ذو نزعة تقييمية</p> <p>ذو نظرة تحليلية (6) واقعي (7) عاقل (5)</p>
				■						<p>Sten 6 ذو نزعة استقصائية</p> <p>مهتم بالتعلم (7) يميل إلى التفكير بطريقة عملية (2) نافذ البصيرة (9)</p>
■										<p>Sten 10 واسع الخيال</p> <p>مبتكر (10) تجريدي (7) استراتيجي (9)</p>
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	التأثير
				■						<p>Sten 6 اجتماعي</p> <p>متفاعل (6) يعمل على المشاركة (3) مروج لذاته (8)</p>
	■									<p>Sten 9 قوي التأثير</p> <p>مقنع (9) فصيح (6) متحدٍ (10)</p>
	■									<p>Sten 9 جازم</p> <p>واضح الهدف (10) لديه صفات قيادية (8) يمكن الآخرين (5)</p>
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	التأقلم
				■						<p>Sten 6 قادر على استعادة التوازن</p> <p>واثق بنفسه (7) رابط الجأش (7) يقدم الحلول وبيت في القضايا العالقة (4)</p>
				■						<p>Sten 6 مرن</p> <p>إيجابي (8) توجهه الرغبة في التغيير (6) متفتح (3)</p>
							■			<p>Sten 3 داعم</p> <p>مكثرث (4) يُشرك الآخرين (3) متقبل (3)</p>
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	تحقيق النتائج
								■		<p>Sten 2 يقظ الضمير</p> <p>يُعتمد عليه (3) شديد التدقيق (4) ممثل (1)</p>
								■		<p>Sten 2 يميل للتخطيط</p> <p>منظم (1) ذو مبادئ (3) مهتم بالأنشطة (5)</p>
		■								<p>Sten 8 مدفوع</p> <p>ديناميكي (7) مقدم (8) مكافح (8)</p>

ملف خصائص القياس النفسي الكامل - نظرة عامة عن الإجابات

يقدم ملف الخصائص هذا تقييمًا مفصلاً لإجابات أحمد عساف عن استبيان ستايلز . ويبدأ ملف الخصائص هذا بملخص لأنماط الإجابات يتبعه شرح للهيكل الخاص بملف الخصائص. ويجب وضع نمط الإجابات في الاعتبار عند تفسير ملف خصائص القياس النفسي. تقدم الصفحات القليلة التالية تقريرًا عن نتائج المجموعات الأربع الأساسية.

ملخص الإجابات



ملف خصائص القياس النفسي الكامل - نظرة عامة عن الإجابات

تفصيل ملف الخصائص

يشير البحث الشامل الذي أجرته سافيل للتقييم إلى أن أفضل وسيلة تنبؤ بالأداء في العمل عمومًا هي الدرجات المحددة بمقياس **Sten** العشري (الاختبارات القياسية واختبارات الاختيار الجبري معًا). المعلومات مقدمة أيضًا بخصوص الفروق الدقيقة التي يبرزها ملف الخصائص، التي تنفرد بها تقارير ويف.

|||||||مدى درجات الجانب. في المواضع التي يكون فيها مدى درجات أحد الجوانب ضمن أي بعد يساوي ثلاث درجات أو أكثر على مقياس **Sten**، يتم تحديد هذا عن طريق رسم خطوط متوازية على مقياس البعد وعرض الدرجات الفردية للجانب بين قوسين بالإضافة إلى كل وصف كتابي للجانب.

I - N التفريق بين درجات الاختبارات القياسية واختبارات الخيار الجبري. تحدّد الفروق بين درجات (تقدير) الاختبارات القياسية و(تصنيف) اختبارات الاختيار الجبري التي تساوي ثلاثة أو أكثر على مقياس **Sten** عن طريق العلامتين **I** و **N** 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. تحدّد الفروق بين درجات الدافع والموهبة التي تساوي ثلاثة أو أكثر على مقياس **Sten** عن طريق العلامتين **T** و **M** على الترتيب. يمكن أن تشير هذه الفروق إلى وجود حافز للتطور في مجالات محددة، أو تحدد المجالات التي تحدث 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 يبني 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 نسبياً 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 (8)

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	واسع الخيال
										<p>Sten 10 مبتكر</p> <p>ينتج أفكاراً كثيرة (10) ينتج أفكاراً أصيلة جداً (10) من المرجح أن يتبنى حلولاً جذرية (8)</p>
										<p>Sten 7 تجريدي</p> <p>جيد في تطوير المفاهيم (7) كثيراً ما يطبق النظريات (7) يفضل إلى حدٍ ما دراسة المبادئ الضمنية (6)</p>
										<p>Sten 9 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
										متفاعل Sten 6 نشط إلى حدٍ ما (6) كثير الكلام إلى حدٍ ما (6) يهتم إلى حدٍ ما بتكوين علاقات (6)
										يعمل على المشاركة Sten 3 يستغرق القليل من الوقت لتوطيد العلاقات (4) لا يُعطي أهمية كبيرة لترك انطباع أول جيد (2) يكون صداقات جديدة بدرجة معقولة من السهولة (5)
										مروج لذاته Sten 8 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
										مقنع Sten 9 مقنع جداً (9) يثبت وجهة نظره بطريقة قوية (8) يُركّز على التفاوض لعقد أفضل صفقة (7)
										فصيح Sten 6 يستمتع بإلقاء العروض التقديمية مثل معظم الأشخاص (6) يشرح الأشياء بشكلٍ معقول (6) يشعر براحة إلى حدٍ معقول عند لقاء أشخاص جدد (6)
										متحدٍ Sten 10 يتحدث عن اعتراضه بشكلٍ صريح جداً (9) يميل جداً إلى تحدي أفكار الآخرين (9) ينخرط في المجادلات 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

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

Sten 5 يمكن الآخرين

لديه اهتمام محدود بالعنور على طرق لتحفيز الآخرين (3) ملهم (7) يُشجع
الآخرين إلى حدٍ معقول (5)

ملف خصائص القياس النفسي الكامل - مجموعة التأقلم

التأقلم

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

قادر على استعادة التوازن

Sten 7 واثق بنفسه

واثق من نفسه إلى حدٍ ما (5) يشعر بأنه يتحكم في مستقبله (8) 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 المنفعلين (5) يكره الاضطرار إلى التعامل مع الأشخاص الغاضبين (4) يشعر بحاجة لحل الخلافات أقل من كثيرٍ من الأشخاص (4)

N

I



10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

مرن

Sten 8 إيجابي

من المحتمل أن يتبنى وجهة نظر متفائلة (8) يتعافى سريعًا من الإخفاقات إلى حدٍ معقول (5) مبهج 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 متفتح

أقل تقبلًا للتعليقات من أغلب الأشخاص (2) من المرجح إلى حدٍ ما أن يُشجع الآخرين على انتقاد توجهه (6) نادرًا ما يطلب تعليقه على الأداء (4)



10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	داعم
										<p>Sten 4 مكثرت</p> <p>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)</p>
										<p>Sten 3 يُشرك الآخرين</p> <p>مهتم بروح الفريق بشكلٍ أقل من الآخرين (2) يهتم بعض الشيء بآراء الآخرين (5) من المستبعد أن يُشرك الآخرين في القرار النهائي (4)</p>
										<p>Sten 3 متقبل</p> <p>أقل مراعاة بعض الشيء من الآخرين (3) متسامح إلى حدٍ معقول (5) يثق في الناس إلى حدٍ ما (5)</p>

ملف خصائص القياس النفسي الكامل - مجموعة تحقيق النتائج

تحقيق النتائج

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	يقظ الضمير
					M			T		<p>Sten 3 يُعتمد عليه</p> <p>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)</p>
										<p>Sten 4 شديد التدقيق</p> <p>يُركّز قليلاً على التأكد من صحة التفاصيل (2) أقل تعمقاً من كثيرٍ من الأشخاص (4) يحقق درجة عالية إلى حدٍ معقول من الجودة (6)</p>
										<p>Sten 1 ممثل</p> <p>يميل إلى اتباع القواعد بشكل أقل بكثير (1) يكره اتباع الإجراءات بشدة (2) يكون أحياناً مستعداً للمخاطرة عند اتخاذ القرارات (4)</p>
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	يميل للتخطيط
										<p>Sten 1 منظم</p> <p>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)</p>
										<p>Sten 3 ذو مبادئ</p> <p>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)</p>
										<p>Sten 5 مهتم بالأنشطة</p> <p>يعمل بنمط سريع إلى حدٍ ما (5) يعمل جيداً عندما يكون جدول أعماله مزدحماً (7) يفضل فعل كل شيءٍ على حدة (4)</p>

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	مدفوع
			■							<p>Sten 7 ديناميكي</p> <p>يجيد تحقيق الأشياء (7) يكون على عجلة للبدء في الأمور (7) مفعم بالنشاط إلى حدٍ ما (6)</p>
		■								<p>Sten 8 مقدام</p> <p>من المحتمل أن يحدد فرص العمل (8) يهتم بالبيع نسبيًا (8) تنافسي بدرجة تشبه أغلب الأشخاص (6)</p>
		■								<p>Sten 8 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

القبول (7) الاتساق (9) 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
N								█			يعمل على المشاركة
			█								مروج لذاته
		█									مقنع
					█						فصيح
	█										متحدٍ
	█										واضح الهدف
			█								لديه صفات قيادية
T						█					يمكن الآخرين

التفكير

التأثير

ملخص ملف خصائص القياس النفسي

التفريقات	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	يتم عرض التفريقات الأعلى
T											واثق بنفسه
											رابط الجأش
N											يقدم الحلول وبيت 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

التأقلم

تحقيق النتائج

ملف خصائص الكفاءات الكامنة

يقدم ملف الخصائص هذا الجوانب التي تنطوي على القدرات الكامنة الأكبر والأصغر ل أحمد عساف. وُضِعَت مقاييس الكفاءات الكامنة استنادًا إلى قواعد البيانات الدولية الشاملة التي تملكها سافيل للتقييم وتربط تقييم ويف بالأداء في العمل.

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

ملف خصائص الكفاءات الكامنة

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

التناسب الثقافي/ البيئي المتوقع

استناداً إلى البحث الشامل الذي أجرته سافيل للتقييم والذي يربط بين أنماط الشخصيات وثقافة بيئة العمل، فإن هذا القسم يُبرز نواحي الثقافة والوظيفة والبيئة التي يرجح أن تعزز أو تثبط نجاح أحمد عساف:

معززات الأداء

عندما يتم تشجيع الإبداع والتجديد والترحيب بالأفكار والحلول الجذرية	⊕
عندما يتم تقدير الجدل الساخن ويتم تشجيع الأشخاص على التشكيك في الأفكار والمناقشة والتحدث عن الاختلافات بصراحة	⊕
عندما يتم تشجيع الأشخاص على تحمل مسؤولية القرارات المهمة ويتم تقدير الفصل في اتخاذ القرارات كصفة قيمة	⊕
عندما يتم تقدير إمكانية الوصول السريع إلى أساس القضايا وتحديد حلول المشكلات بسهولة تقديراً كبيراً	⊕
عندما يتم تشجيع تطوير الأفكار والمفاهيم النظرية	⊕
عندما يكون الحصول على نتائج قوية هو محط الاهتمام وتوجد عزيمة للنجاح، بغض النظر عن أي شيء، ويتم مكافأة الأشخاص لتحقيقهم نتائج متميزة	⊕
عندما يكون هناك تركيز استراتيجي قوي، فإن امتلاك رؤية واضحة للمستقبل يعد شيئاً مرغوباً فيه ويتم تقدير إمكانية التفكير الاستراتيجي تقديراً كبيراً	⊕
عندما يتم تقدير الروح التجارية وروح المبادرة وينصب الاهتمام على تحديد فرص العمل والتفوق على المنافسة	⊕

مثبطات الأداء

عندما تسود السلوكيات المعهودة وتُفضل أساليب التعامل التقليدية ويُبنى الأشخاص عن خلق أفكار جديدة	⊖
عندما تقابل المعارضة باستهجان ويُبنى الأشخاص عن الأفكار التي تمثل تحديات وعن التحدث عن الاختلافات	⊖
عندما تقع مسؤولية القرارات الهامة على عاتق أشخاص آخرين ولا تكون هناك فرصة كافية للتأثير على النتيجة	⊖
عندما لا يكون لتقديم الرؤى الجديدة وتحديد التحسينات المحتملة قيمة كبيرة	⊖
عندما لا يوجد اهتمام كبير بتطبيق الأفكار والنماذج النظرية ولا يُمنح الأشخاص وقتاً كافياً لاستكشاف الخيارات والاحتمالات المختلفة	⊖
عندما لا يكون هناك رغبة كبيرة في تحقيق نتائج متميزة وندراً ما يصمد الأشخاص في مواجهة الصعوبات	⊖
عندما يكون التركيز قصير المدى وتكتيكياً بدلاً من أن يكون طويل المدى وإستراتيجياً	⊖
عندما تكون الثقافة غير تجارية وغير تنافسية وغير موجهة نحو الربح	⊖