

Motivation

تقرير

اسم المرشح : ms ms

تاريخ التقييم : 2020-07-26 14:54:50



الشركة

تقييم الدوافع والمحفزات لشركة ASSESS يساعد على تحديد الدوافع الرئيسية للمقيمين في نطاق مكون من خمس مجموعات من العوامل المختلفة وهم: العوامل الفسيولوجية، الإنتماء والقرابة، النمو الذاتي وأخيراً ديناميكيات العمل. ومنه، يتم قياس المقيمين على ستة عشر بُعد متفرعين من الخمس عوامل الرئيسية السابق ذكرها. وعليه، يتم تحديد العوامل الرئيسية والأبعاد الفرعية التي تساهم بأقصى حد لتحفيز المقيم للعمل من جهة وتلك التي تساهم بأقل حد من جهة أخرى.

القسم الأول للتقرير يعطي صورة عامة من البيان التحفيزي للمقيم موضح من خلال رسوم بيانية لدرجات التقييم المباشرة على صعيد والنوعية "مقارنة بالمجموعة المعيارية" على صعيد آخر. أما القسم الثاني للتقرير فيحتوي على وصف تعريفات عوامل التحفيز الستة عشر كل في مجموعته.

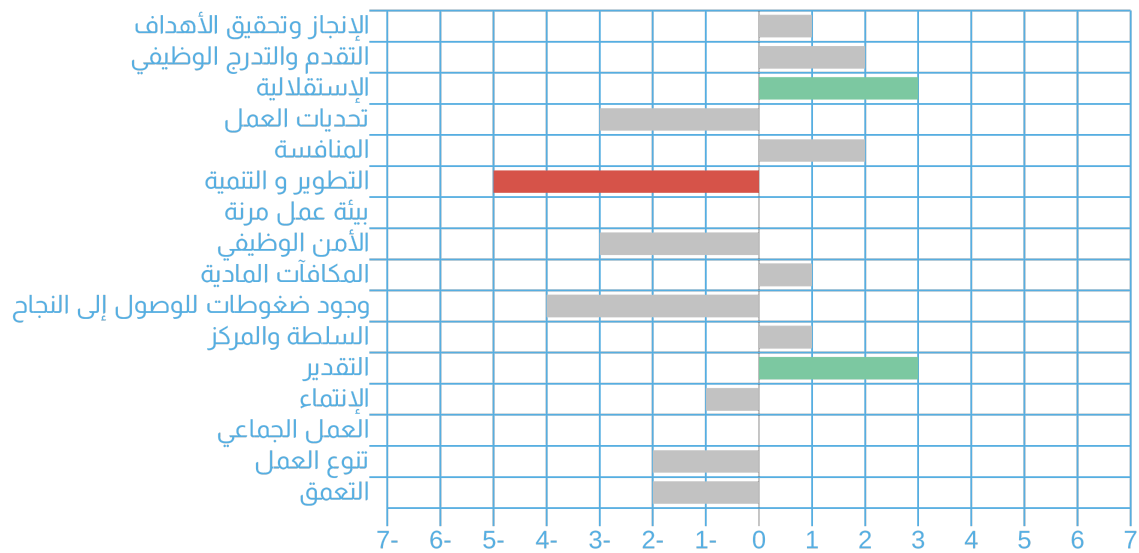
هذا التقرير صالح لمدة أربعين وعشرين شهراً، وينبغي التعامل معه بسرية تامة. تعتمد دقة هذا التقرير على الصراحة التي أجيب بها الأسئلة فضلاً عن الوعي الذاتي للمجيب. قد تؤدي الأحداث الرئيسية، سواء كانت شخصية أو تلك المتعلقة بالعمل، إلى إضعاف صحة الإجابات، وبالتالي يجب أن يتم عمل تقييم جديد.



نظرة عامة

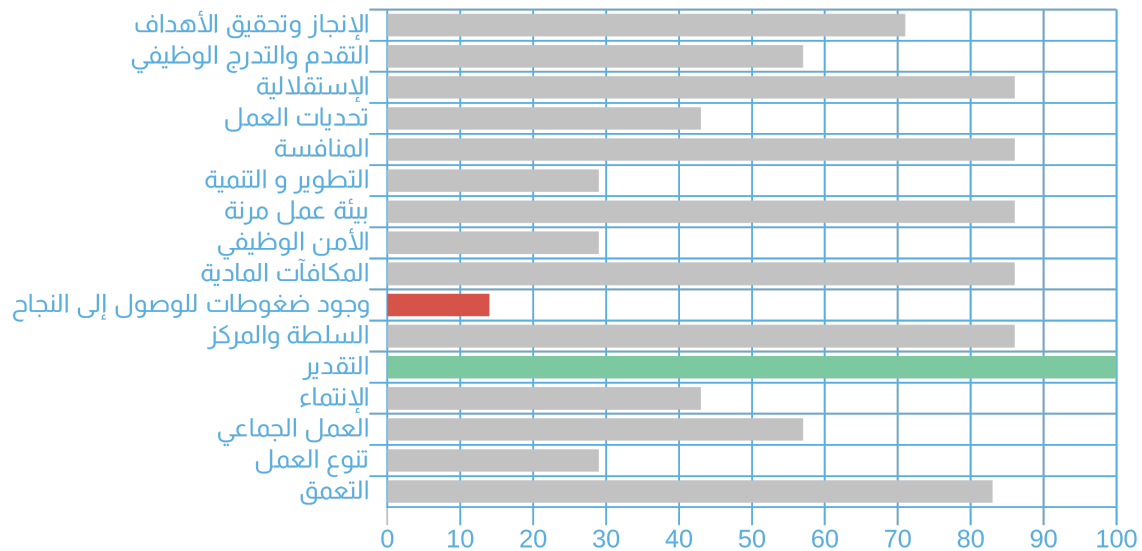
عوامل التحفيز

يوضح الرسم البياني التالي درجات ms في عوامل التحفيز الـ 16 بناءً على إجابات التقييم من التفضيلات السلوكية المرتبطة ببيئة العمل . وتعتبر هذه النتائج تقييم مباشر غير مرتبط بنسبة مئوية (مقارنةً بالمجموعة المعيارية)



عوامل التحفيز (الرسم البياني المئوي)

يوضح الرسم البياني التالي درجات ms المئوية "مقارنةً بالمجموعة المعيارية" في عوامل التحفيز الـ 16





توصيف عوامل التحفيز

الإنجاز وتحقيق الأهداف

إلى أي مدى يؤدي تحقيق وبلوغ الأهداف إلى تحفيز الشخص.

التقدم والتدرج الوظيفي

إلى أي مدى يعمل توافر الفرص للتدرج الوظيفي (بما في ذلك الترقيات) كمحفز.

الاستقلالية

إلى أي مدى تكون الحرية في التصرف والاستقلالية في أداء العمل محفز للشخص.

تحديات العمل

إلى أي مدى يكون الإنشغال بزحمة العمل ومواجهة ضغط الوقت وضرورة الإيفاء بمواعيد نهائية حافزاً.

المنافسة

إلى أي مدى يعمل العمل في بيئات تنافسية كحافزاً.

التطوير و التنمية

إلى أي مدى يعمل توافر فرص التطوير (التطوير الشخصي و المهني) - مثل اكتساب معرفة و مهارات جديدة و تطوير الكفاءات - كمحفزاً للشخص.

بيئة عمل مرنة

إلى أي مدى تُعتبر المرونة المتاحة داخل بيئة العمل عاملاً محفزاً للشخص.

الأمن الوظيفي

إلى أي مدى يُعتبر الاستقرار والأمن الوظيفي عاملاً محفزاً للشخص.

المكافآت المادية

إلى أي مدى تُعتبر المكافآت المالية وغيرها من المكافآت المادية أو الملموسة حافزاً للشخص.

وجود ضغوطات للوصول إلى النجاح

إلى أي مدى يعمل الخوف من الفشل وعدم القدرة على مواجهة / التغلب على التحديات كمحفزاً للشخص.





توصيف عوامل التحفيز

السلطة والمركز

إلى أي مدى يُعتبر التمتع بالنفوذ والسلطة والسيطرة، وإحتلاء منصب أو رتبة وظيفية أعلى دافعا للشخص.

التقدير

إلى أي مدى يُمكن للتقدير والعرفان الغير المالي والغير المادي أن يكون دافعا للشخص.

الإنتماء

إلى أي مدى يُعتبر إنشاء وإبقاء العلاقات الشخصية مع الآخرين في العمل دافعا للشخص.

العمل الجماعي

إلى أي مدى يكون العمل الجماعي (مقابل العمل الفردي) محفزا للشخص.

تنوع العمل

إلى أي مدى يُعتبر العمل الذي يتضمن جوانب متنوعة وغير روتينية محفزا للشخص.





جوانب ينصح بمراجعتها أثناء قراءة التقرير

تقدم هذه الفقرة تذكيرات عامة بخصوص استخدام تقرير أساس.

1. وجود الاحتمالات

تعرض التقييمات أحيانا الي وجود الاحتمالات. فأحيانا قد يسئ هؤلاء الذين يتم تقييمهم فهم السؤال او قد يخطئوا في تفسير معاني الكلمات او قد يختاروا إجابة عن طريق الخطأ (لم ينووا اختيارها). فإذا وجدت الشكوك حول ما إذا كان لدي الشخص الخاضع للتقييم الفهم الكافي للإرشادات الخاصة بأداء التقييم وقت اجراءه. فعندئذ يجب اجراء اعادة للتقييم بشرط ألا يمنح اعادة التقييم هذا الشخص الخاضع للتقييم بأفضلية غير منصفة. في المقابل، يمكن للأدلة الأخرى التي يتم تجميعها من خلال المقابلة الشخصية أو معلومات عن التحصيل الأكاديمي أو الخبرة أو الأداء السلوكي أو الموقفي للمتقدم للوظيفة أن تساعد في عملية اتخاذ القرار. في جميع الحالات، يجب توخي الحذر الشديد في تفسير كل الأدلة المتاحة

2. تطرف في النتائج (النتائج المرتفعة او المنخفضة بشدة)

تشكل النتائج المرتفعة او المنخفضة بشدة أمرا غير مألوف وقد تدل على عدم التناسق أو التضارب. ويصبح وقتئذ إجراء مقابلة شخصية فعالة شيء ضروري لاكتشاف السبب الكامن وراء عدم التناسق هذا، دون التسبب في ازعاج الشخص الذي يتم تقييمه بالإيحاء غير المتعمد بأنه لم يقدم إجابات صريحة أو حقيقية. بينما يتم فحص أي نتيجة بها تطرف بعناية للتأكد من صحتها ومصداقيتها، يجب إجراء مقابلة شخصية لتجنب إعطاء الانطباع بأن تقييم واحد كافي لإعلان عدم أهلية الشخص المتقدم للحصول على الوظيفة أو الأضعاف امكانياته الانمائية.

3. توصيات عامة بشأن الممارسات المنصفة

من المهم شرح الإجراءات والممارسات قبل اجراء التقييم، والتأكد من استيعاب الشخص الذي يتم تقييمه الكافي لهذه الاجراءات والممارسات. لا يجب عرض نتائج التقييم كسبب لعدم قبول الشخص الذي يتم تقييمه. لا يجب استخدام تقييمات أساس أو لوائح الاسئلة الخاصة بها نهائيا بمعزل عن غيره من التقييمات لتبرير اتخاذ قرارات تسريح الاشخاص من العمل. فمثل ذلك الاستخدام يمكن اعتباره غير منصف.





مؤشرات صحة التقرير

تشير المؤشرات الواردة أدناه إلى مدى إمكانية الاعتماد على التقرير لتفسير النتائج. قد تبطل بعض أنماط الإجابات صحة النتائج (على سبيل المثال، الإجابات العشوائية أو المحايدة لجميع الأسئلة).

إدارة الانطباعات:

رغبة المستجيب في أن يكون مقبول اجتماعياً، وبالتالي ميله إلى بناء صورة إيجابية عن الذات.

الامتثال:

ميل الفرد إلى الموافقة على الجُمْل بغض النظر عما تحوي.

عدم الانتظام في الإجابة:

ميل الفرد إلى الإجابة "المحايدة" على معظم الجُمْل.

