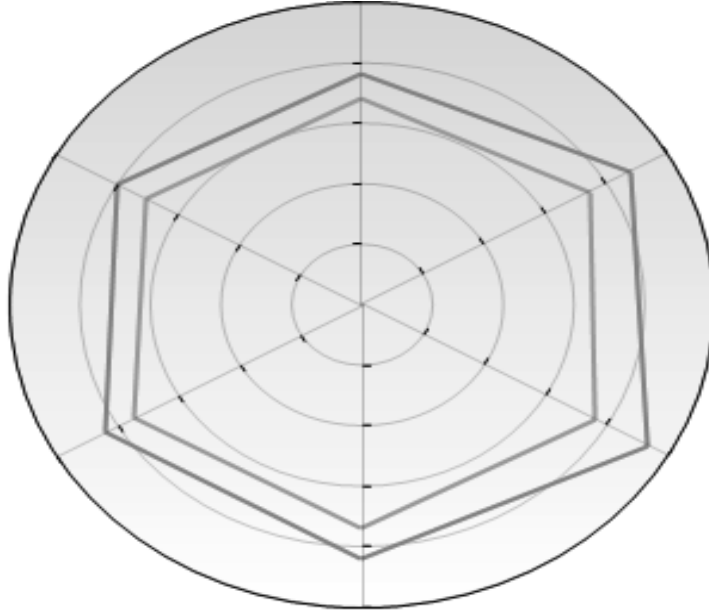


تقييم TMA

4. 1 تقييم كفاءة التغذية الراجعة 360 تقرير المرشح

ساره بيرغر

مدير الحسابات التجريبي 21 ديسمبر 2014



T 00966504235707

I www.tma-arab.com

E tma@mayadin.edu.sa

المحتوى

- مقدمة
- معلومات التقرير الأساسية
- الكفاءات المحددة
- تقرير الشرح
- إجمالي متوسط جميع المستجيبين الآخرين
- تقرير مفصل
- أعلى وأدنى نتائج، أمثلة على السلوك
- المسح حسب التقييم
- إضافة: نظرة عامة مفصلة على الرادار
- إضافة: نظرة عامة رقمية

مقدمة

يمكنك الآن مراجعة تقرير التغذية الراجعة الخاص بك. يتكون هذا التقرير من نتائج من تقييم التغذية الراجعة الذي نفذته ونفذه مزود التغذية الراجعة. وهو يزودك ببصائر قيمة عن نقاط قوتك وضعفك، وعن جوانب أدائك وسلوكك التي قد ترغب بتطويرها وتحسينها.

يصف التقرير كيف ينظر إليك الآخرون في عملك اليومي ويمنحوك أداة ممتازة للنقاش واتخاذ إجراء إيجابي أو أي متطلب للتحسين أو التطور. يقدم التقرير إشارة عشوائية ولا يمكن اعتباره تقييماً نهائياً.

تم جمع جميع البيانات المتضمنة في هذا التقرير بمنتهى الحذر والسرية.

أدوات التغذية الراجعة للخلفية

عام

تعتبر التغذية الراجعة 360°، والتغذية الراجعة 90°، والتغذية الراجعة 0° طرقاً وأدوات مصممة خصيصاً لتطوير الأداء والتقسيم الواسع للموظفين، بهدف إيجاد تغذية راجعة منظمة وشاملة مرتبطة بالأداء. تشمل التغذية الراجعة 360° و 90° مصدراً واحداً أو أكثر مرتبطة بالعلاقات (المزودين)، ولكل منها منظور مختلف عن سلوك وأداء المستجيب (المتلقي). والهدف هو رسم صورة عن السلوك الحالي للمستجيب بالدقة المستطاعة.

ويكون الانطباع الناتج عن المتلقي انطباعاً ذاتياً، بما يعكس الطريقة التي يختبر من خلالها الآخرون ويفسرون سلوك وكفاءات المستجيب.

وجهات النظر

تعتبر التغذية الراجعة 360° أو التغذية الراجعة متعددة المصادر طريقة وأداة مصممة لمنح كل موظف (المتلقي) الفرصة لتلقي تغذية راجعة مرتبطة بالأداء من المصادر المتصلة متعددة العلاقات (المزودين).

تتضمن هذه التغذية الراجعة 360° الشاملة الزملاء، التقارير المباشرة، المدراء، إضافة إلى العملاء الداخليين والخارجيين. ويمكن تعزيز ذلك أكثر عبر إجراء المتلقي لتقييم ذاتي يوفر له تبصراً قيماً عن الاختلافات بين التصورات الذاتية للمتلقين وتلك الخاصة بالمانحين، مما يخلق تقييماً شاملاً عن أداء الموظف بشكل فعال.

في حين تشمل التغذية الراجعة 90° أحد 'المانحين' وستكون محدودة على النظراء أو المدير في غالب الأحيان. وتعتبر التغذية الراجعة 0° تقييماً ذاتياً من قبل المتلقي دون مدخلات من الآخرين عن الأداء والسلوك.

معلومات التقرير الأساسية

ساره بيرغر المؤسسة: SME

21 ديسمبر 2014

الشخص المركزي:

تاريخ البدء:

21 ديسمبر 2014

مدير الحسابات التجريبي

تاريخ الانتهاء:

الملف التعريفي للكفاءة:

شرح المقياس المستخدم

ترتكز جميع الدراسات/النظرات العامة على مقياس من خمس نقاط. يتألف كل مقياس من معياري التقييم اللذين يتكون منهما التقويم، وهما (1) الكفاءة و (2) السلوك.

النتيجة 5 جيد:	مستوى الكفاءة: درجة قوية من الكفاءة؛ أكثر من متطورة. مثال على مستوى السلوك: يتم إظهار السلوك المثمر والبناء بشكل روتيني. (لا يوجد سلوك غير مثمر).
النتيجة 4 مرضي:	مستوى الكفاءة: يتم إظهار الكفاءة المرضية بشكل متكرر وقد لا تكون هناك حاجة لمزيد من التطوير. مثال على مستوى السلوك: يتم إظهار السلوك المثمر البناء بشكل كاف لكنه يتطلب مزيدا من التطوير. السلوك غير المثمر نادر لكن هناك مجال للتحسين.
النتيجة 3 متوسط:	مستوى الكفاءة: يتم إظهار الكفاءة المتوسطة بشكل دوري؛ هناك مجال واسع للتطوير في هذا الجانب. مثال على مستوى السلوك: يتم إظهار سلوك مثمر بناء بشكل دوري، مما يمنح مجالات كبيرة للتحسين. يتم إظهار السلوك غير المثمر بين الحين والآخر لكن هناك مجالا للتحسين.
النتيجة 2 ضعيف:	مستوى الكفاءة: تم تطوير درجة ضعيفة من الكفاءة؛ يتطلب الأمر استثمارا كبيرا لمزيد من التطوير مثال على مستوى السلوك: نادرا ما يتم إظهار السلوك المنتج البناء، في حين يعتبر السلوك غير المنتج شائعا.
النتيجة 1 غير كافي:	مستوى الكفاءة: تم تطوير مستوى غير كافي من الكفاءة؛ هناك حاجة كبيرة للاستثمار لتحقيق التطوير الأساسي. . مثال على مستوى السلوك: يعتبر السلوك المنتج أو البناء نادرا جدا مقارنة بالسلوك غير المنتج والهدام.

الكفاءات المحددة

يقدم التالي نظرة عامة على الكفاءات المقاسة.

القوة التجارية (القوة التجارية)

يتصرف حسب فرص السوق؛ يتصرف بتركيز على العميل وقيّم الروابط مع المسؤولين الملائمين.

الاهتمام بالتفاصيل (الاهتمام بالتفاصيل)

القدرة على معالجة المعلومات المفصلة بشكل فعال ومتسق

التوجه نحو العميل (التوجه نحو العميل)

الاستعداد والقدرة على معرفة ما يريده العميل ويحتاجه والتصرف طبقاً لذلك، الأخذ بالاعتبار تكاليف ومنافع المؤسسة.

التخطيط والتنظيم (التخطيط والتنظيم)

القدرة على تحديد الأهداف والأولويات وتقييم الإجراءات والزمن والموارد اللازمة لتحقيق هذه الأهداف.

الحاجة للإنجاز (الحاجة للإنجاز)

الحاجة لوضع معايير عالية لأداء المرء، لإظهار عدم الرضا عن الإنجازات العادية.

المثابرة (المثابرة)

القدرة على التمسك بالآراء وخطط العمل رغم المحن.

تقرير الشرح

بنية التقرير

يتراوح التقرير بين النظرة العامة والبيانات المفصلة. يقارن تقرير النظرة العامة نتيجة المستجيب (المتلقي) مع نتائج الآخرين (المزود) على جميع الكفاءات المقاسة. ويقدم كل تقرير لاحق معلومات أكثر تفصيلاً. ويذكر التقرير النهائي النتائج النهائية بناءً على أمثلة عن السلوك لكل كفاءة.

مستويات التقرير

يتكون التقرير من مستويين للمعايير:

1. مستوى الكفاءة

2. مثال على مستوى السلوك

أما المستوى الأشد أهمية فهو مستوى الكفاءة. والأمثلة هي كما يلي: التفويض، والتواصل والإدارة غالباً ما يتم ربط الكفاءات بالمناصب، أو المهام أو الأدوار ضمن المؤسسة. وتقاس الكفاءات بناءً على أمثلة السلوك اليومي، والعبارات التي تصف سلوكاً معيناً مرتبطاً بكفاءة معينة. هذا هو المستوى الثاني. يمكن أن تكون الأمثلة على السلوك عبارات إيجابية وسلبية. فيما يلي مثال حيث يمكن اكتشاف نتيجتين بديلتين تصفان مثابة الفرد.

مثال على السلوك فيما يخص السلوك:

المثابة في إنجاز مهمة وقت المحن (عبارة إيجابية)

يتحرر بسهولة (عبارة سلبية) من السهل أن تزود أمثلة الصفات السلوكية التغذية الراجعة وتمكن المتلقي من التكيف تبعاً لذلك بأن يكون واعياً للسلوك ويتعلم إما باكتساب سلوكيات معينة أو الامتناع عنها.

تقرير الشرح

التقرير العام

يعرض مخطط الويب النتيجة التراكمية لجميع الكفاءات المستطلعة. وهذا يعطي تبصرا كاملا في نتائج تقييمك الذاتي، إضافة إلى النتائج من التغذية الراجعة المزودة من قبل مانحي التغذية الراجعة المختارين. تستحق الاختلافات الكبيرة (اختلاف أعلى من نقطة واحدة) التحليل أكثر بمراجعة التقرير المفصل لكل مزود تغذية راجعة أو "تقرير الكفاءة"

التقرير المفصل لكل مزود تغذية راجعة

يظهر التقرير المفصل نتائج كل مزود تغذية راجعة لكل كفاءة مقاسة. وهذا سيمنحك تبصرا قيما عن الاختلافات بين النتائج من المستجيب، الزملاء، التقارير المباشرة، زملاء العمل، العملاء أو مزودي التغذية الراجعة الآخرين.

تقييم نقاط القوة والضعف

يظهر هذا القسم نقاط القوة والضعف في سلوك المستجيب خلال العمل اليومي كما يتصوره الآخرون. ستجد تحت "نقاط القوة" أعلى 10 نقاط في أمثلة السلوك. يظهر السلوك المثمر كثيراً ولا يظهر السلوك غير المثمر (المشار إليه بكلمة "معكوس" بجانب مثال السلوك) إلا نادراً. تعد أمثلة السلوك هذه مساهمة مثمرة في الكفاءة وسلوك المستجيب خلال العمل اليومي. ستجد تحت "نقاط الضعف" أدنى 10 نقاط في أمثلة السلوك المقاسة. يبدو السلوك المثمر غير متكرر مقابل السلوك غير المثمر المتكرر. وتمثل هذه الأمثلة نطاقا لدرجات متباينة من التحسن.

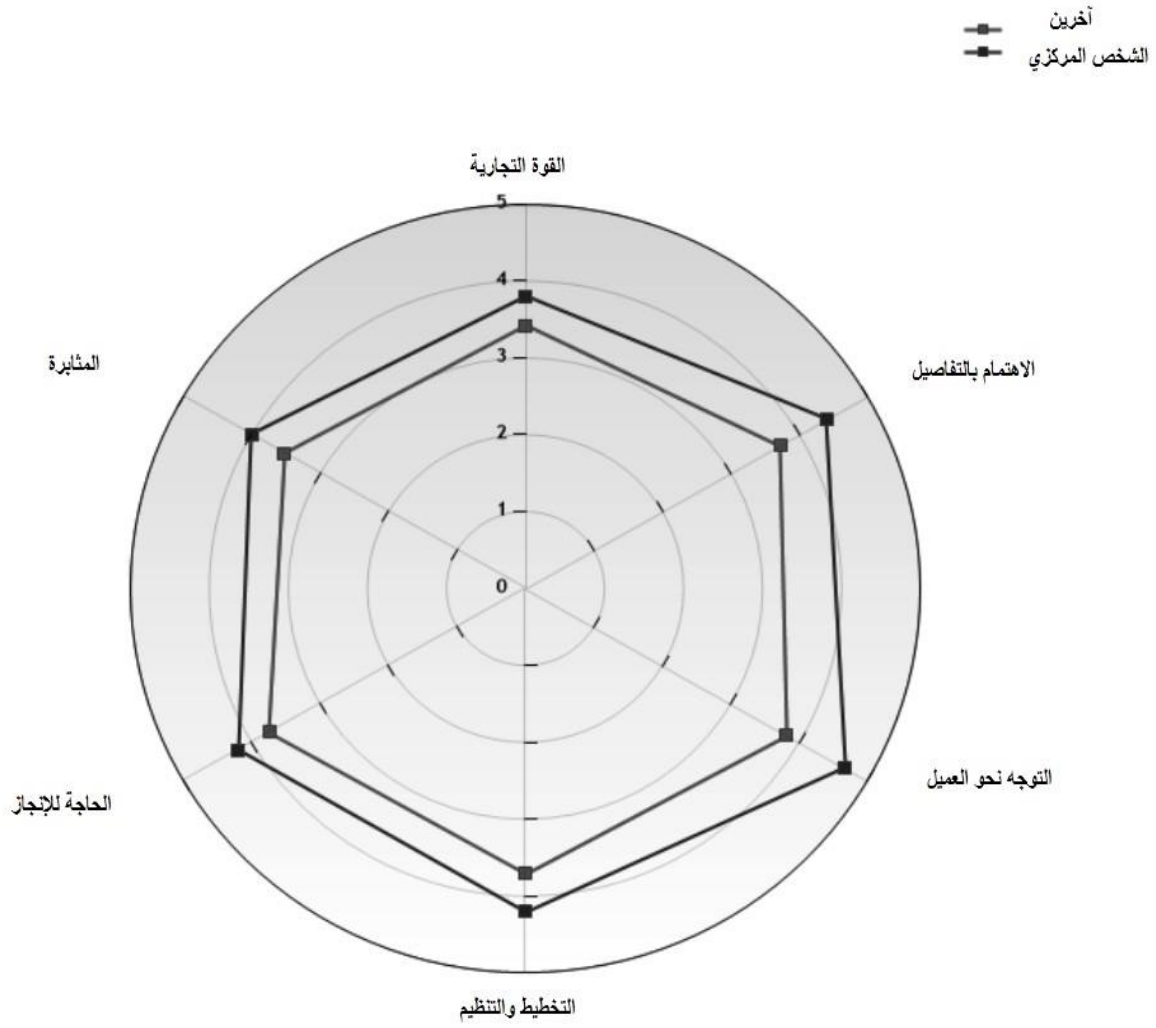
التقرير لكل كفاءة

يقدم هذا التقرير كافة النتائج لكل كفاءة. بالنسبة لكل كفاءة مستطلعة، يمكنك تحليل النقاط لكل عنصر وعرض أعلى وأدنى نتيجة لكل منها. ستجد تباعا: التعريف، النقاط لكل مزود تغذية راجعة، والنقاط لكل مثال على السلوك. وستشاهد تحليل الفجوة على يمين الجدول. ويظهر تقييم الفجوة التباين بين نتيجة تقييمك الذاتي ونتيجة مزود التغذية الراجعة الخاص بك. تشير النقاط التي تقل عن 1- أو تزيد عن 1+ إلى أن هناك اختلافا كبيرا بين تصورك الذاتي وتصور الآخرين.

الملاحظات الشخصية

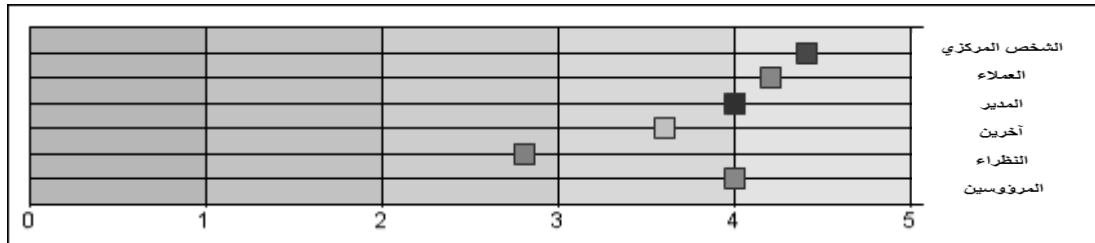
يوضح قسم الملاحظات الشخصية الإجابات والتوصيات المزودة بواسطة مزود التغذية الراجعة الخاص بك.

إجمالي متوسط جميع المستجيبين الآخرين

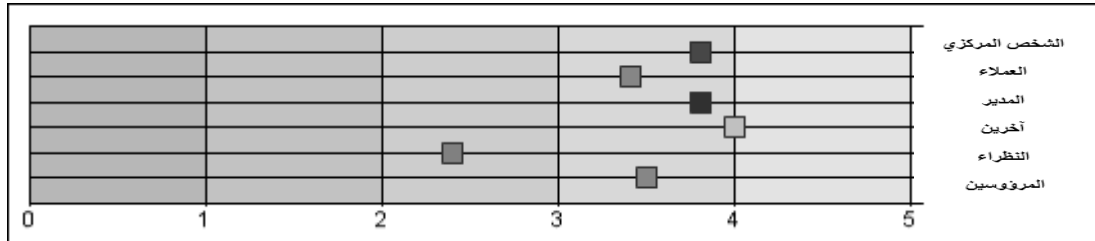


تقرير مفصل

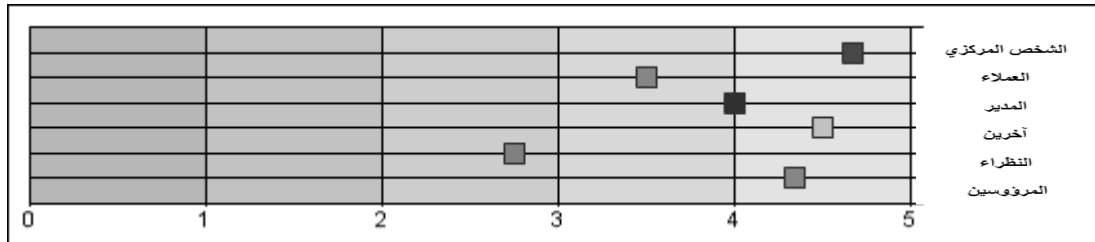
الاهتمام بالتفاصيل (الاهتمام بالتفاصيل)



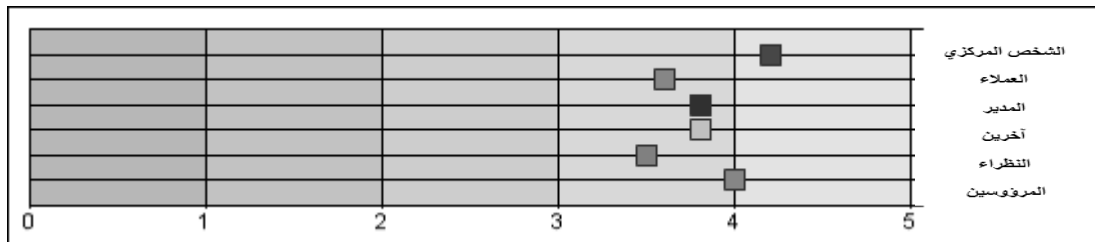
القوة التجارية (القوة التجارية)



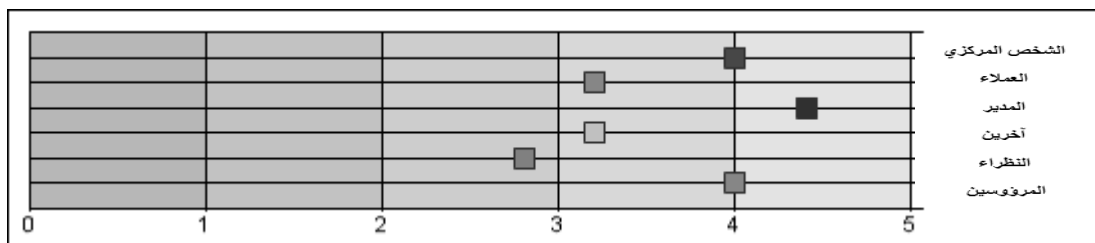
التوجه نحو العميل (التوجه نحو العميل)



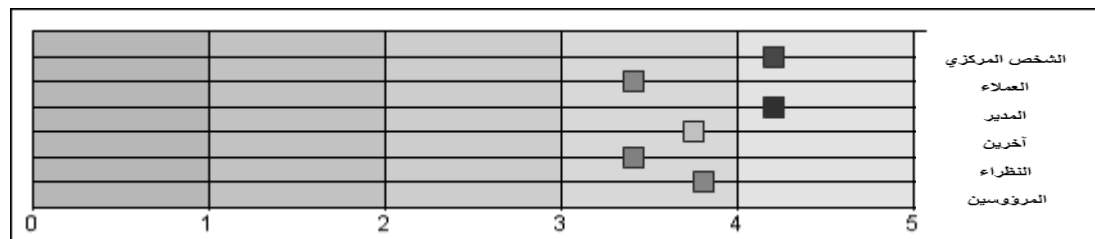
الحاجة للإنجاز (الحاجة للإنجاز)



المثابرة (المثابرة)



التخطيط والتنظيم (التخطيط والتنظيم)



أعلى وأدنى نتائج، أمثلة على أعلى 10 نتائج للسلوك
أعلى 10 نتائج

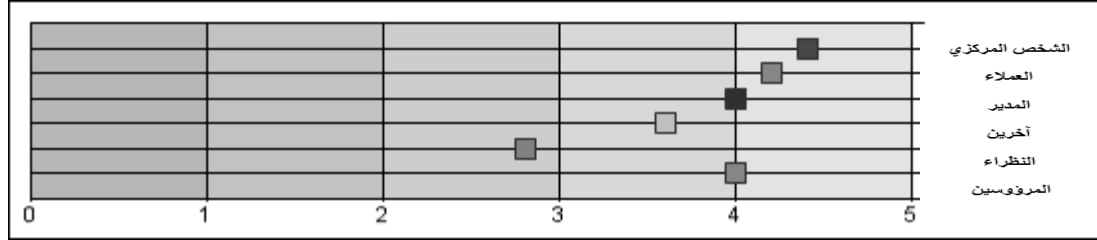
CP	متوسط النتيجة	السلوكيات	الكفاءات
4	4.4	يستمر حتى يتبين أن الهدف متعذر التحقيق	المثابرة
3	4.2	يخطط الأنشطة ويضعها في الترتيب الصحيح	التخطيط والتنظيم
4	4	تزججه الأخطاء الصغيرة	الاهتمام بالتفاصيل
-	4	يظهر استعداداه للتوصل إلى حل	التوجه نحو العميل
4	4	لا يخشى الفشل	الحاجة للإنجاز
4	3.8	يدرك التفاصيل في السلوك والبيانات ذات الصلة بنموذج معين	الاهتمام بالتفاصيل
5	3.8	يبقى متيقظا ومركزا	الاهتمام بالتفاصيل
4	3.8	يدرك الفرص لإطلاع عملائه على خدماته، يتوقع الحاجات المستقبلية	التوجه نحو العميل
4	3.8	يفصل بين الأمور الأساسية والمسائل الجانبية	التخطيط والتنظيم
5	3.8	يظهر الجهد والحماسة	الحاجة للإنجاز

أدنى 10 نتائج

CP	متوسط النتيجة	السلوكيات	الكفاءات
3	3	يبقى مؤمنا بأسلوبه حتى إن لم يكن ناجحا على الفور	المثابرة
4	3.2	يعين الأفراد والموارد بشكل فعال	التخطيط والتنظيم
4	3.2	لا يتنازل تحت الضغط	المثابرة
4	3.25	يعلم ما هي "التجارة"	القوة التجارية
3	3.4	يمكن التعرف على احتياجات العميل	القوة التجارية
4	3.4	يمكن الحفاظ على محادثة بسيطة مع العملاء	القوة التجارية
4	3.4	يمكن خلق مناخ جيد من المصادقية لجذب العميل للشراء	القوة التجارية
5	3.4	يتبع التعليمات بحذر ودون خطأ	الاهتمام بالتفاصيل
3	3.4	يحدد معايير الجودة ويوضحها للموظفين	الحاجة للإنجاز
4	3.4	قادر على تقييم متى يجب المتابعة ومتى يجب التخلي عن هدف يتعذر تحقيقه	المثابرة

الاهتمام بالتفاصيل (الاهتمام بالتفاصيل)

القدرة على معالجة المعلومات المفصلة بشكل فعال ومتسق

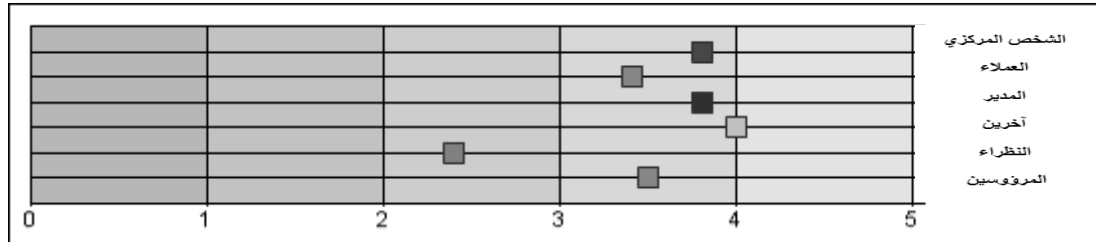


توضيح: CP: شخص مركزي، PE = النظراء، MA = المدير، CU = العملاء، SU = المرؤوسين، OT = الآخرون

GAP	Total others	OT	SU	CU	MA	PE	CP	العدد	الاهتمام بالتفاصيل
	5	1	1	1	1	1	1	العدد	الاهتمام بالتفاصيل
	4	4	4	4	4	3		الأعلى	يبقى متيقظًا ومركزًا
-1.2	3.8	4	4	4	4	3	5	المتوسط	
	3	4	4	4	4	3		الأدنى	
	5	3	4	4	5	3		الأعلى	يدرك التفاصيل في السلوك والبيانات ذات الصلة بنموذج معين
-0.2	3.8	3	4	4	5	3	4	المتوسط	
	3	3	4	4	5	3		الأدنى	
	5	3	5	4	4	2		الأعلى	مثابر ويبقى مركزًا
-0.4	3.6	3	5	4	4	2	4	المتوسط	
	2	3	5	4	4	2		الأدنى	
	5	4	4	5	3	4		الأعلى	تزعه الأخطاء الصغيرة
0.0	4	4	4	5	3	4	4	المتوسط	
	3	4	4	5	3	4		الأدنى	
	4	4	3	4	4	2		الأعلى	يتبع التعليمات بحذر ودون خطأ
-1.6	3.4	4	3	4	4	2	5	المتوسط	
	2	4	3	4	4	2		الأدنى	
-0.7	3.7	3.6	4.0	4.2	4.0	2.8	4.4	اجمالي المتوسط	

القوة التجارية (القوة التجارية)

يتصرف حسب فرص السوق؛ يتصرف بتركيز على العميل ويقيم الروابط مع المسؤولين الملائمين.



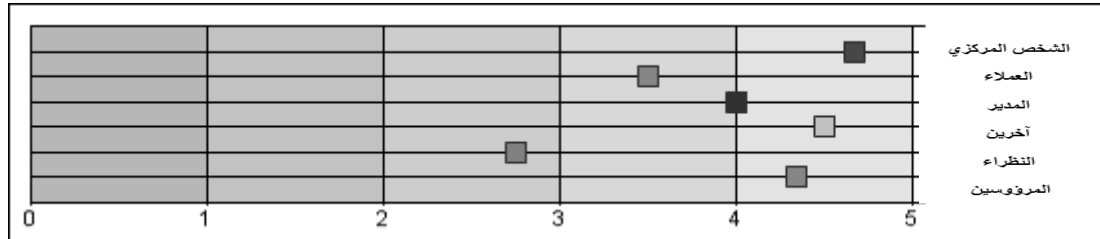
توضيح: CP = شخص مركزي، PE = النظراء، MA = المدير، CU = العملاء، SU = المرؤوسين، OT = الآخريين

GAP	Total others	OT	SU	CU	MA	PE	CP	العدد	القوة التجارية
	5	1	1	1	1	1	1		
0.6-	4	4	3	3	4	3	4	الأعلى	is geloofwaardig en kan een goede sfeer ren om tot cre kopen te verleiden
	3.4	4	3	3	4	3		المتوسط	
	3	4	3	3	4	3		الأدنى	
0.8-	4	4	-	3	4	2	4	الأعلى	is zich bewust van wat commercieel` is`
	3.2	4		3	4	2		المتوسط	
	2	4		3	4	2		الأدنى	
0.6-	4	3	4	4	4	2	4	الأعلى	kan een eenvoudig klantgesprek voeren
	3.4	3	4	4	4	2		المتوسط	
	2	3	4	4	4	2		الأدنى	
0.4	4	4	4	3	3	3	3	الأعلى	van een klant kan wensen inventariseren
	3.4	4	4	3	3	3		المتوسط	
	3	4	4	3	3	3		الأدنى	
0.4-	5	5	3	4	4	2	4	الأعلى	signaleert mogelijkheden en producten in de markt en
	3.6	5	3	4	4	2		المتوسط	

	2	5	3	4	4	2		الأدنى	
0.4-	3.4	4.0	3.5	3.4	3.8	2.7	3.8	إجمالي المتوسط	

التوجه نحو العميل (التوجه نحو العميل)

الاستعداد والقدرة على معرفة ما يريده العميل ويحتاجه والتصرف طبقا لذلك، الأخذ بالاعتبار تكاليف ومنافع المؤسسة.

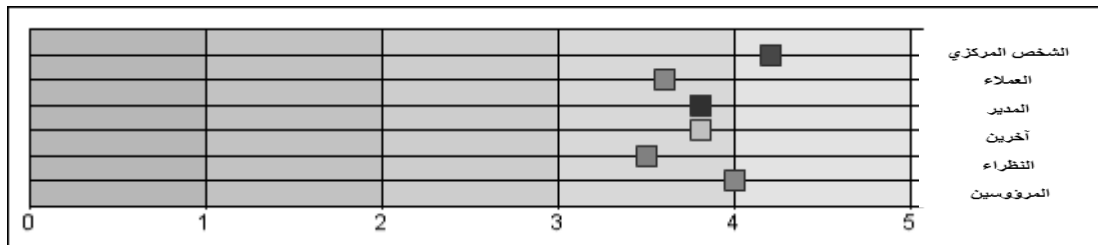


توضيح: CP = شخص مركزي، PE = النظراء، MA = المدير، CU = العملاء، SU = المرؤوسين، OT = الآخريين

GAP	OT	SU	CU	MA	PE	CP	العدد	التوجه نحو العميل
1.4-	5	5	3	3	2	5	الأعلى	يحترم العملاء، مهما كان ذلك غير منطقي
	5	5	3	3	2	5	المتوسط	مطالبهم أو شكاواهم هي
	5	5	3	3	2		الأدنى	يظهر استعداده للتوصل إلى حل
4.0	4	4	4	4	4	-	الأعلى	
	4	4	4	4	4	-	المتوسط	
	4	4	4	4	4		الأدنى	
1.3-	4	-	3	5	3	5	الأعلى	يهدف إلى وضع يربح فيه الجميع
	4		3	5	3	5	المتوسط	
	4		3	5	3		الأدنى	
0.2-	5	4	4	4	2	4	الأعلى	يدرك الفرص لإطلاع عملائه على خدماته، يتوقع الحاجات المستقبلية
	5	4	4	4	2	4	المتوسط	
	5	4	4	4	2		الأدنى	
0.9-	4.5	4.3	3.5	4.0	2.8	4.7	إجمالي المتوسط	التوجه نحو العميل

الحاجة للإنجاز (الحاجة للإنجاز)

الحاجة لوضع معايير عالية لأداء المرء، لإظهار عدم الرضا عن الإنجازات العادية.

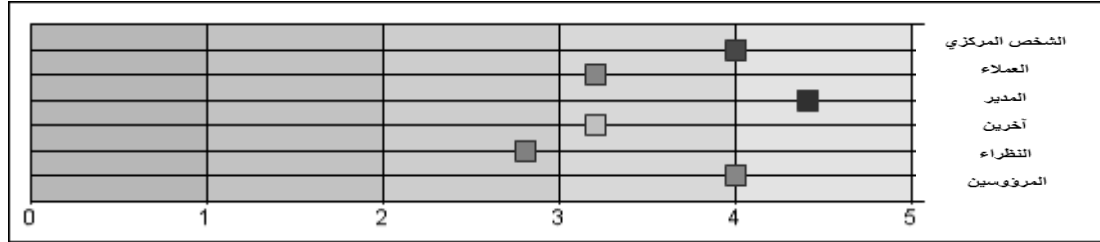


توضيح: CP = شخص مركزي، PE = النظراء، MA = المدير، CU = العملاء، SU = المرؤوسين، OT = الآخريين

GAP	Total others	OT	SU	CU	MA	PE	CP		
	5	1	1	1	1	1	1	العدد	الحاجة للإنجاز
	4	4		4	3	4		الأعلى	لديه حافز ذاتي للعمل قدر المستطاع
1.3-			-				5		
1.3-	3.8	4		4	3	4	5	المتوسط	
	3	4		4	3	4		الأدنى	
	5	4	5	3	4		4	الأعلى	لا يخش الفشل
0.0						-	44		
0.0	4	4	5	3	4			المتوسط	
	3	4	5	3	4			الأدنى	
	4	4	3	4	4	4		الأعلى	لا يرتاح قبل إنجاز العمل كليا
0.2- -0.2-							4		
	3.8	4	3	4	4	4	4	المتوسط	
	3	4	3	4	4	4		الأدنى	
	4	4	4	3	3	3		الأعلى	يحدد معايير الجودة ويوضحها للموظفين
0.4							3		
0.4	3.4	4	4	3	3	3		المتوسط	
	3	4	4	3	3	3	3	الأدنى	
	5	3	4	4	5	3		الأعلى	يظهر الجهد والحماسة
1.2- 1.2-							5		
	3.8	3	4	4	5	3	5	المتوسط	
	3	3	4	4	5	3		الأدنى	
0.5-	3.7	3.8	4.0	3.6	3.8	3.5	4.2	إجمالي المتوسط	

المثابرة (المثابرة)

القدرة على التمسك بالأراء وخطط العمل رغم المحن.

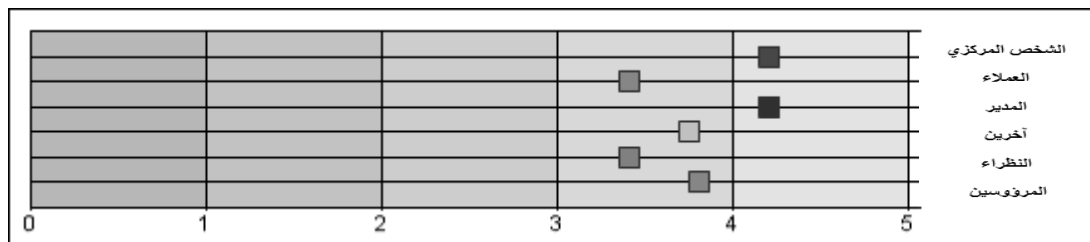


توضيح: CP = شخص مركزي، PE = النظراء، MA = المدير، CU = العملاء، SU = المرؤوسين، OT = الآخريين

GAP	Total others	OT	SU	CU	MA	PE	CP		
0.0	5	1	1	1	1	1	1	العدد	المثابرة
0.0	4	3	4	2	4	2	3	الأعلى	يبقى مؤمنا بأسلوبه حتى إن لم يكن ناجحا على الفور
	3	3	4	2	4	2	3	المتوسط	
0.8-	2	3	4	2	4	2		الأدنى	
	5	3	4	3	5	1	4	الأعلى	
0.8-	3.2	3	4	3	5	1	4	المتوسط	لا يتنازل تحت الضغط
0.4	1	3	4	3	5	1		الأدنى	
0.4	5	4	5	4	4	5	4	الأعلى	
	4.4	4	5	4	4	5	4	المتوسط	
1.4-	4	4	5	4	4	5		الأدنى	يستمر حتى يتبين أن الهدف متعذر التحقيق
1.4-	5	3	3	5	5	2	5	الأعلى	
	3.6	3	3	5	5	2	5	المتوسط	
0.6-	2	3	3	5	5	2		الأدنى	
0.6-	4	3	4	2	4	4	4	الأعلى	قادر على تقييم متى يجب المتابعة ومتى يجب التخلي عن هدف يتعذر تحقيقه
	3.4	3	4	2	4	4	4	المتوسط	
0.5-	2	3	4	2	4	4		الأدنى	
3.5 3.2 4.0 3.2 4.4 2.8 إجمالي المتوسط									

التخطيط والتنظيم (التخطيط والتنظيم)

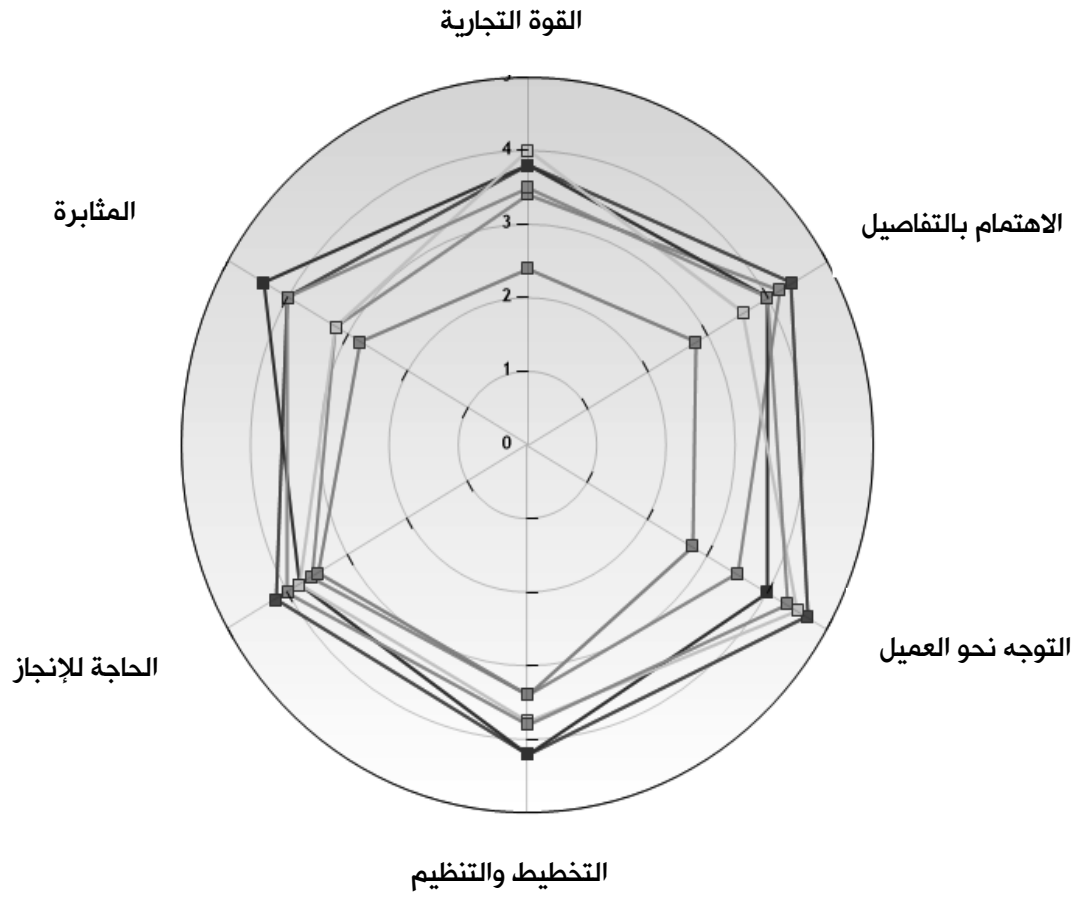
القدرة على تحديد الأهداف والأولويات وتقييم الإجراءات والزمن والموارد اللازمة لتحقيق هذه الأهداف.



توضيح: CP = شخص مركزي، PE = النظراء، MA = المدير، CU = العملاء، SU = المرؤوسين، OT = الآخريين

GAP	Total others	OT	SU	CU	MA	PE	CP		
	5	1	1	1	1	1	1	العدد	التخطيط والتنظيم
	5	-	4	3	5	3	5	الأعلى	يطبق إدارة الوقت
-1.3	3.8		4	3	5	3	5	المتوسط	
1.3-	3		4	3	5	3		الأدنى	
-0.2	4	4	3	4	4	4	4	الأعلى	يفصل بين الأمور الأساسية والمسائل الجانبية
	3.8	4	3	4	4	4		المتوسط	
0.2-	3	4	3	4	4	4		الأدنى	
1.2	5	4	5	4	5	3	3	الأعلى	يخطط الأنشطة ويضعها في الترتيب الصحيح
	4.2	4	5	4	5	3	3	المتوسط	
1.2	3	4	5	4	5	3		الأدنى	
-1.4	5	3	4	3	3	5	5	الأعلى	يعمل بشكل منظم
	3.6	3	4	3	3	5	5	المتوسط	
1.4-	3	3	4	3	3	5		الأدنى	
	4	4	3	3	4	2	4	الأعلى	يعين الأفراد والموارد بشكل فعال
-0.8	3.2	4	3	3	4	2	4	المتوسط	
	2	4	3	3	4	2		الأدنى	
0.5-	3.7	3.8	3.8	3.4	4.2	3.4	4.2	إجمالي المتوسط	

- الشخص المركزي
- العملاء
- المدير
- آخرين
- النظراء
- المرؤوسين



توضيح: CP = شخص مركزي، PE = النظراء، MA = المدير، CU = العملاء، SU = المرؤوسين، OT = الآخرين

الفجوة	مجموع الأخرى	OT	SU	CU	MA	PE	CP	
	5	1	1	1	1	1	1	الكفاءة العدد
0.7-	3.7	3.6	4.0	4.2	4.0	2.8	4.4	الاهتمام بالتفاصيل المتوسط
0.4-	3.4	4.0	3.5	3.4	3.8	2.4	3.8	القوة التجارية المتوسط
0.9-	3.8	4.5	4.3	3.5	4.0	2.8	4.7	التوجه نحو العميل المتوسط
0.5-	3.7	3.8	4.0	3.6	3.8	3.5	4.2	الحاجة للإنجاز المتوسط
0.5-	3.5	3.2	4.0	3.2	4.4	2.8	4.0	المثابرة المتوسط
0.5-	3.7	3.8	3.8	3.4	4.2	3.4	4.2	التخطيط والتنظيم المتوسط
0.6-	3.6	3.8	3.9	3.6	4.0	3.0	4.2	إجمالي المتوسط