

Mr. Thomas Sample

Inteligencja emocjonalna

06.05.2022

Poufne

Normy: United Kingdom 2010

# Spis treści

- 3**    **Wstęp**
- 7**    **Wykres kołowy**
- 8**    **Wykres sumaryczny**
- 9**    **Wynik ogólny**
- 10**   **Dobrostan**
  - Poczucie szczęścia
  - Optymizm
  - Samooocena
- 14**   **Samokontrola**
  - Regulacja emocji
  - Kontrola impulsywności
  - Zarządzanie stresem
- 19**   **Umiejętności emocjonalne**
  - Empatia
  - Precepcja emocji
  - Ekspresja emocji
  - Relacje interpersonalne
- 24**   **Umiejętności społeczne**
  - Zarządzanie emocjami
  - Asertywność
  - Świadomość społeczna
- 28**   **Aspekty niekwalifikowane**
  - Łatwość adaptacji
  - Samo-motywowanie się

Niniejszy raport zawiera informacje i wskazówki pomocne przy rozwijaniu wiedzy i świadomości dotyczącej inteligencji emocjonalnej. Może być on podstawą do osobistego rozwoju i budowania planów szkoleniowych.

Przed przeczytaniem którejkolwiek z dalszych części raportu konieczne jest zapoznanie się z niniejszym wstępem. Pokazuje on zarys podstaw konieczny do zrozumienia czym jest raport Thomas TEIQue i jak go interpretować.

## Czym jest inteligencja emocjonalna i dlaczego jest ona istotna?

W jakim stopniu jesteśmy w stanie zrozumieć siebie i innych? Jak podchodzimy do kluczowych w naszym życiu relacji? Są to zagadnienia odnoszące się do każdego z aspektów naszego życia: prywatnego, towarzyskiego i zawodowego.

Wiele z sukcesów jakie ludzie osiągają w związku ze swoją pracą zawodową wynika z ich umiejętności, wiedzy i doświadczenia. Inna ich kategoria związana jest ze sposobem budowania relacji z kolegami, menadżerami, podwładnymi, dostawcami i klientami. Musimy rozumieć siebie i sposób w jaki postrzegają nas inni, a także znać mechanizmy, które sprawiają że wzrasta nasza efektywność. Następnie możemy wykorzystywać tę wiedzę w dążeniu do realizacji naszych celów.

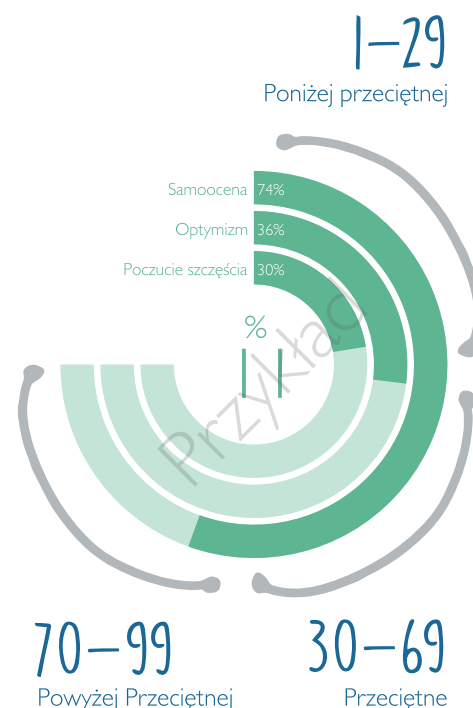
Inteligencja emocjonalna nie polega na takcie i delikatności. Odnosi się do efektywnych interakcji z innymi, które prowadzą do wykonania zadania lub osiągnięcia takiego poziomu życia, na jakim nam zależy.

Poziom inteligencji emocjonalnej jest istotny w rolach lidera i menadżera, w pracy zespołowej i projektowej, a także we wszystkich typach relacji z klientami. Ma wpływ na życie rodzinne i towarzyskie.

Narzędzie THOMAS TEIQue – Kwestionariusz Inteligencji Emocjonalnej mierzy stopień zrozumienia siebie i innych ludzi, a także umiejętność zastosowania tej wiedzy przy realizacji celów.

## Wyniki

Wyniki przypadają w trzech zakresach:



Zastosowanie wyrażenia „przeciętny” nie oznacza wartościowania wyników. Wartości procentowe pokazują jakich odpowiedzi udzieliła osoba w porównaniu z innymi osobami, które wypełniły kwestionariusz.

Nie istnieje dobry lub zły sposób wykorzystywania inteligencji emocjonalnej. Istnieją pozytywne i negatywne implikacje dla każdego z możliwych do uzyskania wyników. Są one omówione w raporcie.

## Jak analizować swój raport?

Należy odnieść wyniki i komentarze do rzeczywistych aspektów życia prywatnego i pracy zawodowej. Następnie należy zadać sobie pytania takie jak: co próbuję osiągnąć? na czym polegają moje problemy w relacjach z ludźmi? jakie aspekty inteligencji emocjonalnej są szczególnie istotne w moim życiu bądź pracy zawodowej?

Wyniki w teście Thomas TEIQue są stabilne w czasie, podobnie jak cechy osobowości. Lecz tak samo jak w przypadku osobowości, praca i wydarzenia życiowe mogą spowodować pewne fluktuacje w zakresie inteligencji emocjonalnej. Wyniki kwestionariusza nie są zatem trwałe i niezmiennie. Mogą one być pomocne we własnej ocenie efektywności swojej interakcji z innymi. Raport powinien być postrzegany jako punkt wyjścia do zastanowienia, którego efektem może być lepsze zrozumienie jak należy budować relacje z ludźmi. Jest to korzystne zarówno z zawodowego, jak i prywatnego punktu widzenia.

## Zastosowania

Thomas TEIQue – Kwestionariusz Inteligencji Emocjonalnej może być stosowany w wielu obszarach, na przykład:



Ważne jest, by osoba badana miała świadomość celu wypełniania Kwestionariusza Thomas TEIQue i korzyści jakie dla niej/ niego wynikają z interpretacji wyników.

Raport został sporządzony w Systemie Thomas International. Dalsze informacje można uzyskać odwiedzając naszą stronę internetową: [http:\www.thomasinternational.net](http://www.thomasinternational.net)

Autorami kwestionariusza Thomas TEIQue są dr K.V Petrides (Institute of Education, University of London) oraz Adrian Furnham (University College London). Jest on oparty o teorię inteligencji emocjonalnej jako cechy, opisaną w toku badań /Petrides (2001), Petrides, Furnham and Frederickson (2004) and Petrides, Furnham and Mavroveli (2007)/.

## Wyniki dotyczące poszczególnych Czynników i Aspektów

Poniżej znajdują się wyniki w kategorii 4 Czynników Inteligencji Emocjonalnej według testu Thomas TEIQue. Inteligencja emocjonalna jako cecha składa się z czterech szerokich kategorii zwanych „Czynnikiemami” (Dobrostan, Samokontrola, Umiejętności Emocjonalne i Umiejętności Społeczne) pomocnych w podsumowaniu wyników w kontekście 15 różnych Aspektów. Czynniki odnoszą się do kategorii szerszych niż Aspekty, lecz bardziej uszczegółowionych niż informacje związane ze Współczynnikiem Ogólnym. Podział między poszczególnymi poziomami pomiaru (Aspekt – Czynniki – Współczynniki Ogólne) odbywa się na skali szczegół – ogół. Na poziomie Aspektów opisy są detaliczne i ukierunkowane na konkretne dziedziny; opis Współczynnika Ogólnego stanowi jedynie zarys ogólny. Opisy Czynników są przydatną kategorią pośrednią.

## Wynik ogólny

Współczynniki Ogólne jest uśrednioną informacją dotyczącą ogólnego funkcjonowania emocjonalnego.

Odnosi się on do postrzeganej przez osobę umiejętności rozumienia, przetwarzania i wykorzystywania informacji dotyczących emocji własnych i innych ludzi, w codziennym życiu. Istotne jest by zwrócić uwagę na fakt, że Współczynniki Ogólne obejmuje bardzo szerokie zakresy. Składa się ze skategoryzowanych wyników czynnikowych i szczegółowych wyników dotyczących poszczególnych aspektów. Informacje dotyczące aspektów umieszczone są w dalszej części raportu, wraz z komentarzami odnośnie mocnych stron, obszarów do rozwoju, a także możliwych do zastosowania strategii. Aby uzyskać bardziej szczegółowe informacje dotyczące funkcjonowania emocjonalnego należy odnieść się do opisów konkretnych czynników oraz aspektów.

## Teoria

Raport jest oparty na odpowiedziach udzielonych przez osobę na pytania zawarte w kwestionariuszu. Dlatego też odnosi się do postrzegania własnej zdolności w konkretnych dziedzinach. Wyniki zostały porównane z reprezentatywną normą europejską odnoszącą się do populacji aktywnej zawodowo i podzielone w kategoriach czterech głównych Czynników. Te zaś składają się ze szczegółowych informacji dotyczących Aspektów.

Raport zawiera również informacje w zakresie Aspektów nie odnoszących się do żadnego Czynnika:

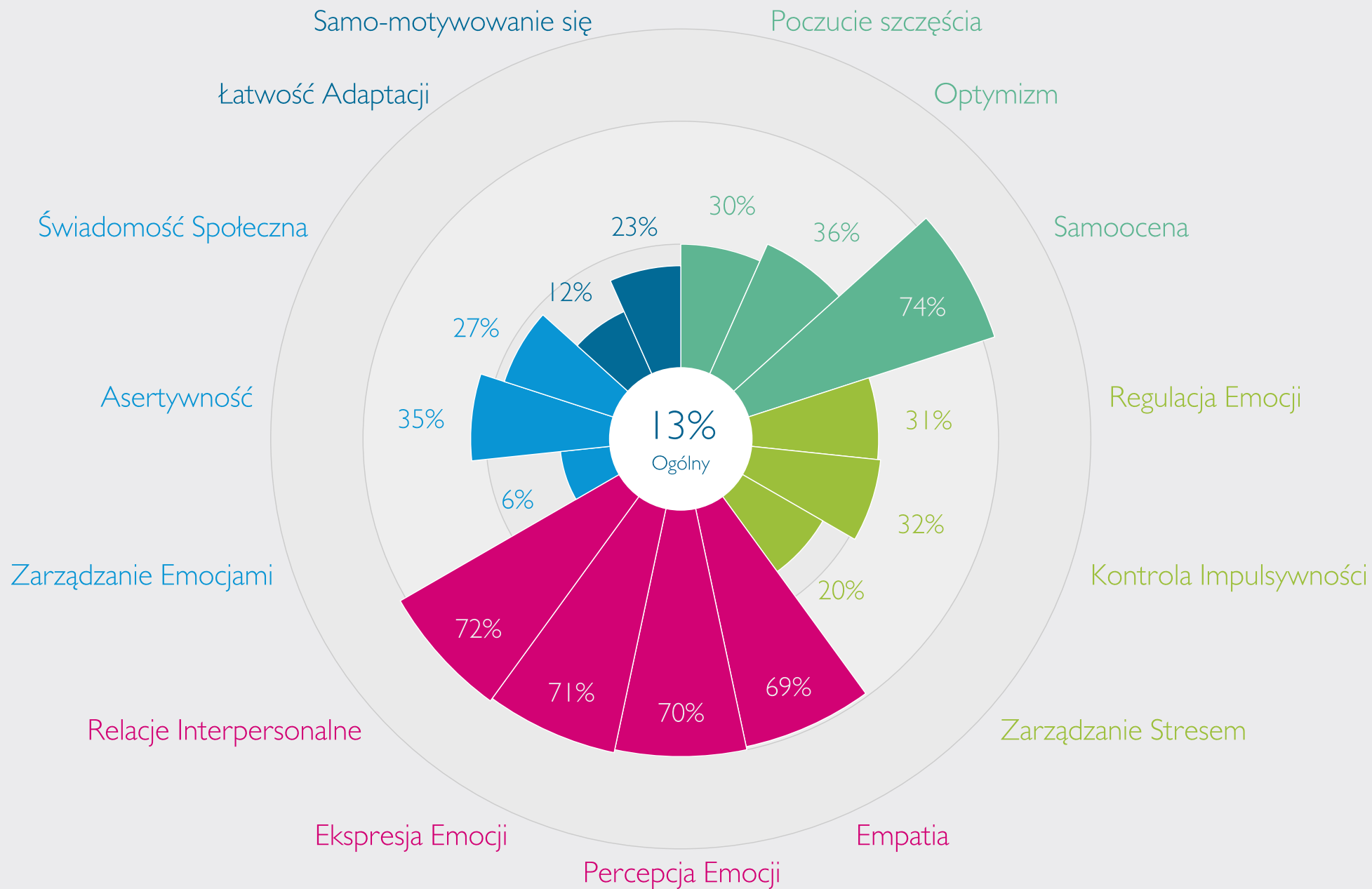
Są to Łatwość Adaptacji i Samo-motywowanie się.



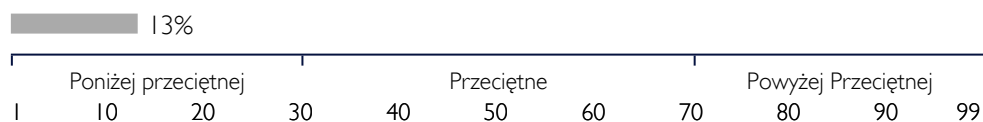
Zobacz interaktywny przewodnik po TEIQue online na [www.thomasinternational.net](http://www.thomasinternational.net)

"Poznać innych to inteligencja, poznać siebie to prawdziwa  
mądrość. Opanować innych, to siła; opanować siebie to  
prawdziwa moc."

Laozi

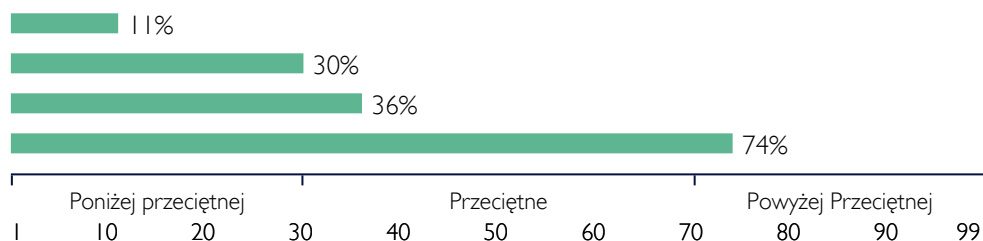


### Wynik ogólny



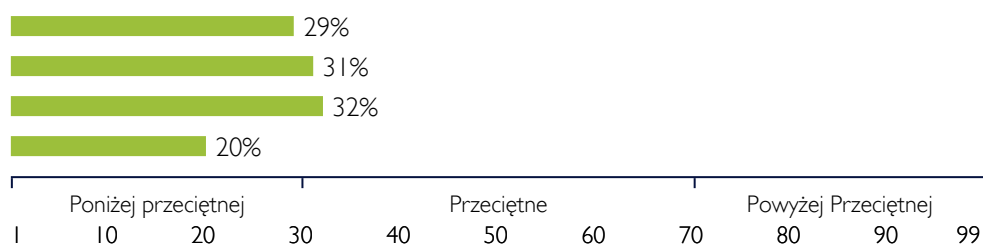
### Dobrostan

- Poczucie szczęścia
- Optymizm
- Samooceńca



### Samokontrola

- Regulacja Emocji
- Kontrola Impulsywności
- Zarządzanie Stresem



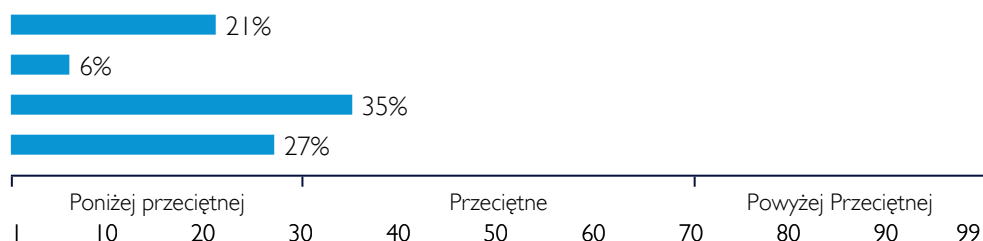
### Umiejętności Emocjonalne

- Empatia
- Percepcja Emocji
- Ekspresja Emocji
- Relacje Interpersonalne



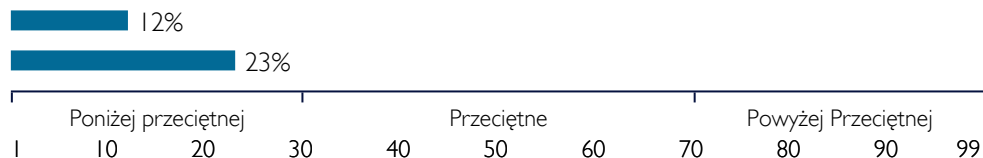
### Umiejętności Społeczne

- Zarządzanie Emocjami
- Asertywność
- Świadomość Społeczna



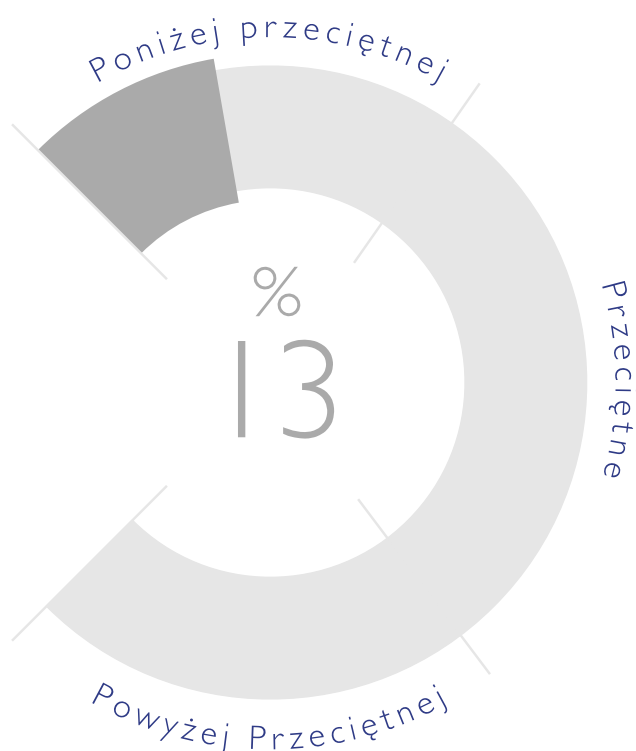
### Aspekty niekwalifikowane

- Łatwość Adaptacji
- Samo-motywowanie się





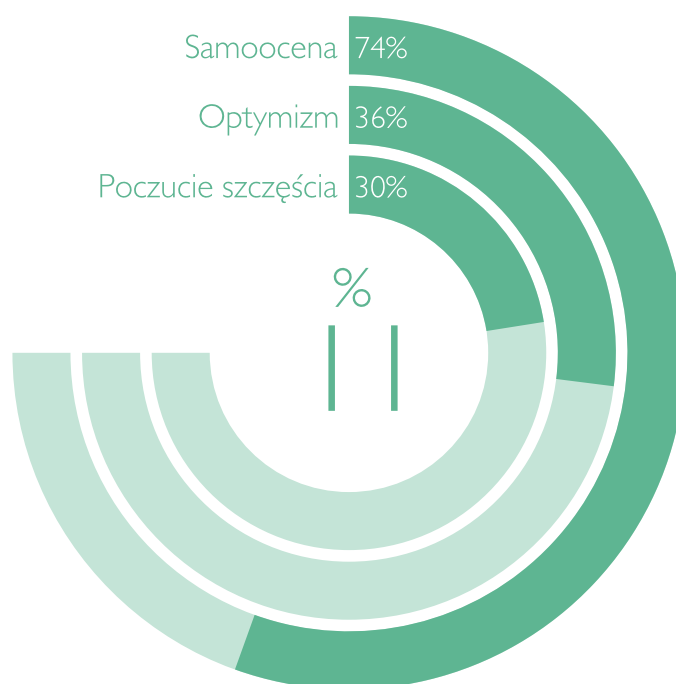
# WSPÓŁCZYNNIK OGÓLNY INTELIGENCJI EMOCJONALNEJ



**Współczynnik Ogólny jest uśrednioną informacją dotyczącą ogólnego funkcjonowania emocjonalnego.**

Odnosi się on do postrzeganej przez osobę umiejętności rozumienia, przetwarzania i wykorzystywania informacji dotyczących emocji własnych i innych ludzi, w codziennym życiu. Istotne jest by zwrócić uwagę na fakt, że Współczynnik Ogólny obejmuje bardzo szerokie zakresy. Składa się ze skategoryzowanych wyników czynnikowych i szczegółowych wyników dotyczących poszczególnych aspektów. Informacje dotyczące aspektów umieszczone są w dalszej części raportu, wraz z komentarzami odnośnie mocnych stron, obszarów do rozwoju, a także możliwych do zastosowania strategii. Aby uzyskać bardziej szczegółowe informacje dotyczące funkcjonowania emocjonalnego należy odnieść się do opisów konkretnych czynników oraz aspektów.

# Dobrostan



## Obszar ten opisuje ogólne samopoczucie badanej osoby.

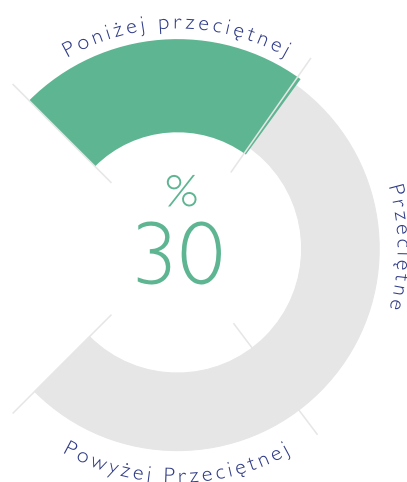
Obejmuje trzy aspekty:

**Poczucie szczęścia:** w jakim stopniu osoba odczuwa zadowolenie ze swojego obecnego życia;

**Optymizm:** czy osoba myśli pozytywnie o przyszłości;

**Samooceńa:** w jakim stopniu osoba liczy na własne możliwości i czy odnosi się do siebie z szacunkiem.

Więcej informacji dotyczących tego obszaru znajduje się w częściach raportu dotyczących konkretnych aspektów. Informacje te mogą służyć do określenia mocnych stron osoby i zasugerować obszary do rozwoju.



Szczęście to często omawiany termin. Na użytek niniejszego raportu została stworzona jego następująca definicja:

Aspekt Poczucia Szczęścia mierzy przyjemne stany emocjonalne w teraźniejszości.

Różni się od Optymizmu, który odnosi się do przyszłości. Przeszłość natomiast może być opisana terminem „satisfakcji z życia”.

Aspekt Poczucia Szczęścia mierzy zatem stan, który osoba w sposób naturalny wielokrotnie potwierdza. Oczywiście, konkretne wydarzenia mogą mieć chwilowy wpływ na poczucie szczęścia, jednak należy wziąć tu pod uwagę tendencję przeważającą: czy ogólnie osoba jest raczej radosna i zadowolona, czy też niezadowolona i nieszczęśliwa?

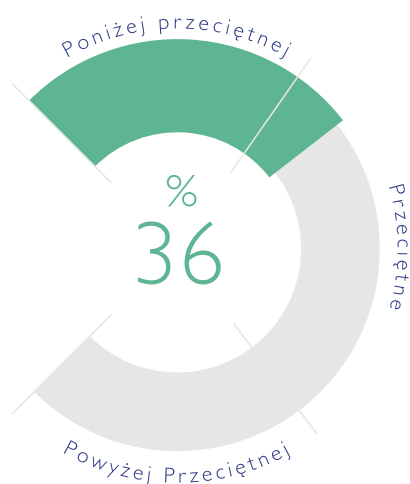
# Poczucie szczęścia

## Wyniki przeciętne

Odpowiedzi udzielne przez tę osobę wskazują na przeciętne poczucie szczęścia i zadowolenia z życia, chociaż sporadycznie jej/ jego nastawienie może być negatywne. Odzwierciedla to życie każdej przeciętnej osoby: w pewnych momentach wiąże się z odczuwaniem szczęścia, w innych naturalne jest odczuwanie smutku.

Poniżej znajdują się zagadnienia, na które należy zwrócić szczególną uwagę:

- Osoba może okazywać brak cierpliwości w stosunku do osób naturalnie smutnych, lub radosnych. Te pierwsze mogą być postrzegane przez nią/niego jako niewystarczająco poważnie podchodzące do życia, te drugie jako trudne. Jednak każde z tych rodzajów usposobienia ma swoje zalety.
- W czasie, kiedy stres jest mocno nasilony, osoba może odczuwać smutek przez dłuższy okres. Z drugiej strony, ciągle podekscytowanie i sukcesy mogą sprawić, że osoba stanie się histerycznie radosna. Jeśli osoba wyczuje długotrwałą zmianę w swoim nastawieniu, powinna zastanowić się nad źródłami tej zmiany. Mogą one nie być w pierwszej chwili oczywiste, jednak ich identyfikacja może być pomocna w radzeniu sobie z sytuacją.



Podczas gdy aspekt Poczucia Szczęścia odnosi się do pozytywnych stanów emocjonalnych obecnie, Optymizm pokazuje stopień, w jakim osoba pozytywnie myśli o przyszłości.

Odnosimy się do tego aspektu mówiąc o kimś, że jest "osobą, dla której szklanka jest do połowy pełna" lub „do połowy pusta”.

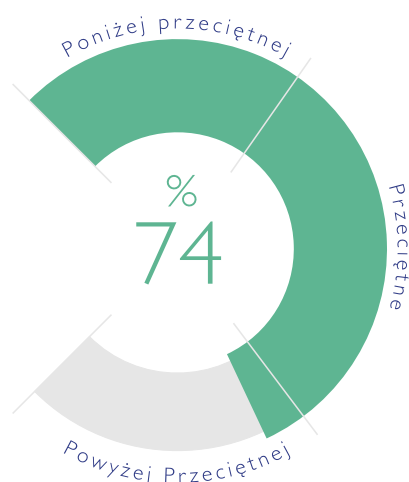
# Optymizm

## Wyniki przeciętne

Wyniki osoby wskazują na przeciętny poziom optymizmu. Pogląd osoby na przyszłość mieści się między pozytywnym odczuciem a obawą o to, co nastąpi. Jest to realistyczne i zrównoważone spojrzenie.

Poniżej znajdują się zagadnienia, na które należy zwrócić szczególną uwagę:

- Osoba może postrzegać siebie (a inni mogą podzielać ten pogląd) jako realistę. Nie oznacza to jednak, że osoba zawsze jest realistą: czasami może błędnie odczytywać dane i okazywać pesymizm, w momencie kiedy optymizm miałby większe uzasadnienie - i vice versa.
- Osoba powinna potwierdzać słuszność swoich pozytywnych lub negatywnych odczuć u innych.



Aspekt Samooceny odnosi się do poczucia pewności siebie, w kontekście własnych umiejętności, osiągnięć i innych dziedzin.

Brak pewności siebie często jest traktowany jako wytłumaczenie popełnianych błędów lub niewłaściwych zachowań. Interpretacja ta jest częściowo prawdziwa: wysoka samoocena jest ważnym czynnikiem prowokującym osiągnięcia i powodującym dobre samopoczucie.

Wysoka pewność siebie liczy się w większości aspektów życia, a jej niski poziom może stanowić zagrożenie dla dobrego samopoczucia osoby. Jednak, nie jest to prawda absolutna. Osoby charakteryzujące się niską samooceną potrafią także wykonywać wymagające zadania, tworzyć satysfakcjonujące relacje i odczuwać zadowolenie z życia. Z kolei zbyt wysoka pewność siebie może również powodować problemy.

## Samooceana

### Wyniki powyżej przeciętnej

Osoba wysoko ocenia siebie i swoje osiągnięcia. Wydaje się być bardziej zadowolona od większości ludzi z tego, co otrzymuje od życia, swojej pracy i tego, kim jest. Sugeruje to zdrowe poglądy na życie i brak skłonności do bezproduktywnych obaw, lub braku wiary we własne siły.

Osoba może osiągać sukcesy w rolach wymagających polegania na własnych sądach i podejmowania decyzji, w tym zakresie będzie mieć pozytywny wpływ na otoczenie. Mówi się, że wysoka samoocena jest jednym z aspektów przyczyniającym się do efektywnego zarządzania, chociaż musi ona iść w parze z innymi cechami osobowości i umiejętnościami.

Wysoka samoocena jest generalnie cechą pozytywną.

Poniżej znajdują się zagadnienia, na które należy zwrócić szczególną uwagę:

- Pewność siebie tej osoby może powodować, że będzie postrzegana jako arogancka, co może wpływać na ograniczone zaufanie wśród pracowników.
- Osoba może nie mieć świadomości ograniczeń jakie niewątpliwie posiada. Może sądzić, że nie ma potrzeby podnoszenia swoich umiejętności i kontaktowania się z ekspertami.
- Osoba musi zwracać szczególną uwagę na słuchanie poglądów innych, szczególnie w dziedzinach jakie ich bezpośrednio dotyczą. Mogą one być cennym źródłem informacji i dostarczać innowacyjnych rozwiązań. Jeśli osoba będzie ignorować innych może spotkać się z podobną reakcją w stosunku do siebie.

# Samokontrola



## Czynnik opisuje sposób regulowania przez osobę zewnętrznej presji, stresu i impulsywności.

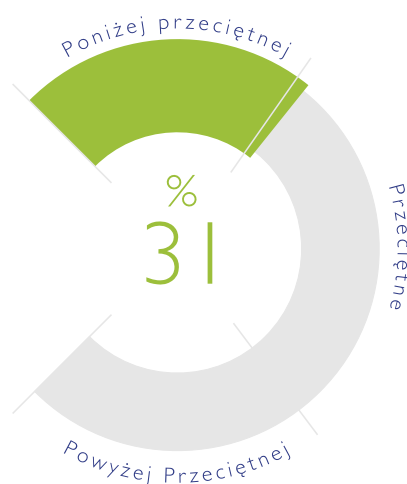
W skład czynnika wchodzi:

**Regulacja Emocji:** umiejętność osoby do panowania nad emocjami, zachowywania koncentracji i spokoju w nieprzyjemnych sytuacjach;

**Kontrola Impulsywności:** określa czy osoba analizuje sytuacje zanim rozpocznie działania, czy poddaje się impulsom lub podejmuje nieprzemyślane decyzje;

**Zarządzanie Stresem:** pokazuje w jakim stopniu osoba radzi sobie z silną presją i sytuacjami stresowymi.

Więcej informacji dotyczących tego obszaru znajduje się w częściach raportu dotyczących konkretnych aspektów. Informacje te mogą służyć do określenia mocnych stron osoby i zasugerować obszary do rozwoju.



Aspekt Regulacji Emocji mierzy w jakim stopniu osoba panuje nad swoimi odczuciami i stanami wewnętrznymi, w kontekście krótkotrwałym, średnim i długofalowym. Ekspresja emocji, inny aspekt opisany w raporcie, odnosi się do sposobu komunikowania emocji i uczuć. Te dwa obszary oddziałują na siebie wzajemnie: odczucia i myśli mogą wpływać na działania. Aspekt Regulacji Emocji koncentruje się na stanach wewnętrznych, raczej niż na sposobie komunikowania odczuć.

Są to zagadnienia takie jak, na przykład, umiejętność zachowania spokoju i koncentracji w nieprzyjemnych sytuacjach. Negatywne myśli i gwałtowne emocje przeszkadzają w koncentracji i wpływają na efektywność działań. Wbrew pozorom, pozytywne emocje również wpływają na skuteczność. Przykładowo, silne uczucie szczęścia i ekscytacji może także zaburzać logikę myślenia: uczucia te mogą powodować pochopne wyciąganie wniosków, raczej niż rozważanie wszystkich niuansów. Należy również pamiętać, że zbyt długie analizowanie wpływu emocji może pogłębiać problem, raczej niż prowadzić do jego rozwiązania.

# Regulacja Emocji

## Wyniki przeciętne

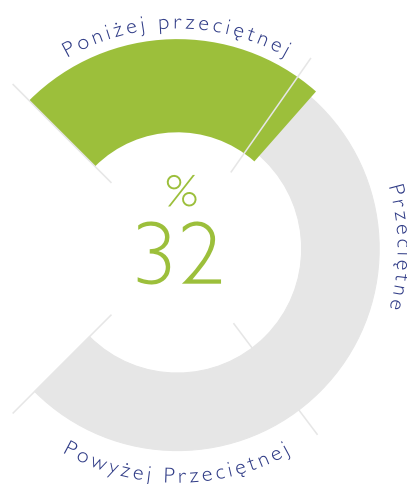
Wynik sugeruje, że osoba jest w stanie kontrolować swoje emocje i zachowywać je dla siebie w podobnym stopniu co większość społeczeństwa.

Dzięki temu posiada umiejętność zachowywania koncentracji i spokoju. Dlatego też jest w stanie unikać negatywnych następstw sytuacji wymykania się emocji spod kontroli w sytuacjach konfrontacji, gdy stres i presja są niezwykle silne.

Udzielone przez osobę odpowiedzi sugerują, że sporadycznie będzie doświadczać sytuacji wymykania się emocji spod kontroli. Jej/jego zachowanie w tej sytuacji nie będzie jednak reakcją ekstremalną. Stanowi to właściwą równowagę: zachowanie samokontroli, lecz dopuszczenie emocji do głosu w procesie analizy.

Poniżej znajdują się zagadnienia, na które należy zwrócić szczególną uwagę:

- Osoba może krytycznie odnosić się do osób reagujących emocjonalnie, może otwarcie to okazywać. Osoba ta może artykułować emocjonalne aspekty problemów szybciej niż osoba mocno kontrolująca swoje emocje.
- Emocje są również istotnym elementem indywidualnego procesu podejmowania decyzji. Dopuszczenie do głosu przeczuc może pomóc skrócić ten proces.



Aspekt Kontroli Impulsywności opisuje charakterystyczny styl działania: albo przemyślany i zaplanowany, albo szybki, spontaniczny, ad hoc.

Jesteśmy uczeni, że decyzje lub działania należy podejmować w sposób przemyślany. Powinniśmy dokładnie rozważać dane i argumenty. Jednak, zmiany w życiu zawodowym i prywatnym nierzadko zachodzą tak szybko, że czas na zastanowienie jest bardzo ograniczony. Decyzje muszą być podejmowane w oparciu o niekompletne informacje. Czasami działanie jest bardziej istotne niż dokładna analiza wszystkich za i przeciw. Wielu ludzi przyznaje, że pod presją podejmują decyzje w oparciu o przecucia lub wcześniej ugruntowane przekonania, impulsywnie, lub na podstawach, które trudno im wytłumaczyć.

Wielu doświadczonych liderów twierdzi, że jednym z najważniejszych elementów ich pracy jest podejmowanie decyzji szybko, w oparciu o minimalną ilość danych. Uważają oni, że szybkie podjęcie decyzji i działanie zwykle sprawdza się lepiej niż zbyt długotrwała analiza sytuacji.

Zarówno dokładne analizowanie informacji, jak działanie impulsywne mają swoje pozytywne i negatywne strony.

# Kontrola Impulsywności

## Wyniki przeciętne

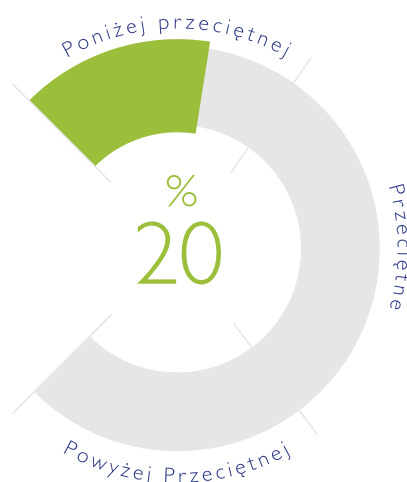
Osoba lubi działać w sposób zaplanowany, poświęcać czas na zbieranie danych i ocenę możliwości zanim podejmie działania, w stopniu podobnym do większości społeczeństwa. Jednak, kiedy sytuacja tego wymaga, jest również w stanie działać szybko i impulsywnie.

Dobrze sprawdzi się na stanowiskach, których elementem jest podejmowanie różnego rodzaju decyzji: długoterminowych decyzji strategicznych, gdzie czas na zbieranie danych jest długi, lub krótkoterminowych decyzji taktycznych, gdzie istotne jest szybkie działanie.

Poniżej znajdują się zagadnienia, na które należy zwrócić szczególną uwagę:

- Kontrola Impulsywności, zarówno w natężeniu niskim, jak i wysokim, jest istotna z punktu widzenia organizacji, a w zespole powinny znajdować się zarówno osoby, u których aspekt tej jest silnie rozwinięty, jak i takie, u których cecha ta występuje w niskim natężeniu.
- Należy starać się określić sytuacje, w których pewna impulsywność jest korzystna, oraz takie, gdzie przydaje się bardziej przemyślane działanie. Niezbyt korzystne jest zarówno zmienianie pracy, lub podejmowanie decyzji o emigracji pod wpływem chwili, jak i poświęcanie długiego czasu na proces decyzyjny odnośnie zmiany fryzury.
- Osoba powinna starać się efektywnie odróżniać impulsy wynikające z doświadczeń i ugruntowanych przekonań, od tych, które są związane z samopoczuciem w danym momencie: znużeniem, zmęczeniem, irytacją, chęcią szybkiego kontynuowania zadań. Pierwsze z nich mogą być pomocne w wykorzystywaniu niespodziewanych możliwości, drugich osoba może później żałować.





Aspekt Zarządzania Stresem pokazuje czy osoba jest w stanie poradzić sobie z presją i sytuacjami stresowymi. Te są nieuniknioną częścią życia, zarówno zawodowego, jak i prywatnego. Pewna presja jest istotna przy realizacji założonych celów, także po to, by odczuwać zadowolenie z osiągnięć. Jednak, gdy presja i poziom stresu przekraczają pewną granicę, ich wpływ, zarówno psychologiczny, jak i fizyczny, powoduje obniżenie efektywności i poziomu zadowolenia z życia, a w ekstremalnych sytuacjach ma negatywny wpływ na zdrowie.

Większość osób stara się stworzyć korzystne dla siebie sposoby radzenia sobie ze stresem, a zakres w jakim się im to udaje odzwierciedlony jest przez wynik w aspekcie Zarządzania Stresem.

Problemowi stresu poświęca się w ostatnim czasie wiele uwagi. Istnieje wiele publikacji i kursów pokazujących sposoby na ograniczenie niezdrowej presji, do których należą strategie ustalania priorytetów zawodowych i techniki relaksacyjne.

# Zarządzanie Stresem

## Wyniki poniżej przeciętnej

Wynik sugeruje, że osoba ocenia swoją skuteczność w zakresie zarządzania stresem gorzej, niż większość ludzi. Istnieje ku temu kilka powodów:

- Osoba może nie mieć wypracowanych strategii radzenia sobie z problemem.
- Techniki te mogą być nieefektywne.
- Osoba może nie traktować stresu w kategorii problemu.
- Wielu pracodawców nie zauważa stresu u swoich pracowników i kosztów jakie w jego konsekwencji ponoszą osoby i firmy.
- Wiele osób postrzega stres w kategorii słabości i stara się unikać przyznawania się do nich.

Osoba może czuć się przytłaczana ilością problemów i może reagować zbyt mocno kiedy znajdzie się pod presją. Zwykle może się to objawiać w następujący sposób:

- problem z definiowaniem priorytetów;
- trudności z planowaniem strategii rozwiązywania relatywnie prostych zadań;
- zmęczenie i nagłe, trudne do kontrolowania wybuchy emocji.

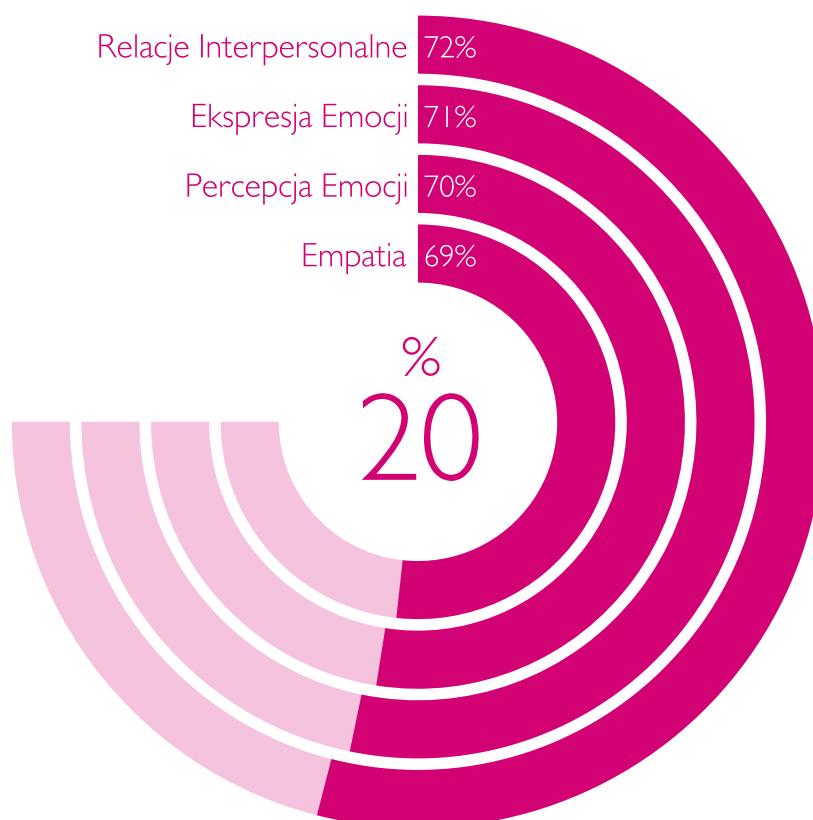
Jednak warto jest podkreślić, że presja i stras mogą wzmacniać efektywność. Sportowcy, aktorzy czy muzycy mówią, że pewien niepokój pomaga im wzbić się na wyżyny ich możliwości. Jeśli osoba potrafi utrzymać poziom stresu na rozsądnym poziomie, pomoże on mu/jej w wykonywaniu pracy w sposób elastyczny, w dobrym tempie.

Obecnie, badana osoba najlepiej sprawdzi się w sytuacjach, bądź na stanowiskach, o zdefiniowanej strukturze, gdzie nie występują czynniki stresogenne mogące wzbudzać silne reakcje emocjonalne.

## Poniżej znajdują się zagadnienia, na które należy zwrócić szczególną uwagę:

- Należy starać się określać te sytuacje, osoby i zadania, które wzmagają stres, a także takie, które pomagają go zniwelować. Należy unikać tych pierwszych i koncentrować się na tych drugich. Pomocne będzie tu uporządkowanie środowiska pracy.
- Osoba powinna znaleźć kogoś, z kim mogłaby omawiać zagadnienia związane z tym aspektem. Niektórzy ludzie obawiają się przyznać, że stres jest dla nich problemem i starają się go nie zauważać. Nie należy tego robić. Stres jest częścią życia i jako taki może być przydatny. Ignorowany może powodować problemy.
- Osoba powinna zastanowić się nad szkoleniem z technik zarządzania stresem.
- Stres spowodowany jest reakcją na wpływ środowiska na własną tendencję osoby do odczuwania stresu i reagowania na niego. Dlatego konieczna jest praca zarówno nad czynnikami zewnętrznymi, jak i wewnętrznymi powodującymi napięcie. Przykładowo, przyjęta przez menadżera strategia zarządzania często powoduje stres. Organizacje potrafią stawiać ludziom niemożliwe do wykonania wymagania tylko dlatego, że są oni skuteczni w swojej pracy. Przyjaciele mogą nie rozumieć presji jaką ktoś odczuwa, nawet jeśli z własnej inicjatywy pomaga przy wydarzeniach towarzyskich. Należy poszukiwać wokół siebie tych zależności. Strategia taka może pomóc podnieść poziom akceptowanego stresu, efektywność i ogólne zadowolenie z życia. Świat zewnętrzny jest dla nas stresujący i niezwykle trudne jest redukcowanie poziomu tego napięcia koncentrując się jedynie na osobistych reakcjach.

## Umiejętności Emocjonalne



**Czynnik odnosi się do percepcji emocji i ich wyrażania przez osobę, oraz umiejętności wykorzystywania ich do budowania i utrzymywania relacji z innymi.**

W skład czynnika wchodzi:

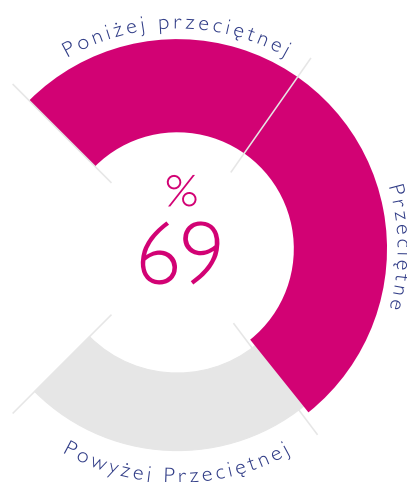
**Empatia:** umiejętność rozumienia punktu widzenia innych osób i brania ich odczuć pod uwagę;

**Percepcja Emocji:** umiejętność rozumienia emocji swoich i innych ludzi;

**Ekspresja emocji:** umiejętność komunikowania emocji;

**Relacje interpersonalne:** umiejętność budowania i utrzymywania relacji, zarówno na polu zawodowym, jak i prywatnym.

Więcej informacji dotyczących tego obszaru znajduje się w częściach raportu dotyczących konkretnych aspektów. Informacje te mogą służyć do określenia mocnych stron osoby i zasugerować obszary do rozwoju.



Empatia odnosi się do umiejętności rozumienia punktu widzenia innych osób i powodów dla których zachowują się tak, jak się zachowują. Na podstawie wyniku można także wnioskować do jakiego stopnia osoba bierze pod uwagę motyw i uczucia innych.

Jeśli osoba rozumie motyw warunkujące zachowania lub opinie innych, bardziej efektywnie potrafi się z nimi komunikować.

Dlatego też empatia jest kluczowym elementem wielu ról, od stanowisk menadżerskich i kadry zarządzającej do specjalistów ds. sprzedaży i obsługi klienta. Pomaga także w budowaniu relacji na gruncie prywatnym.

Empatia jest ważnym aspektem w relacjach ze współpracownikami. Zrozumienie motywów działań innych osób pomaga unikać nieporozumień i konfliktów w pracy. Ludzie często zupełnie niesłusznie przypisują innym złe zamiary.

Empatia nie oznacza zgody, czy współczucia. Może spowodować nawet ostrzejszą ocenę innych, jeśli po postawieniu się w sytuacji kogoś innego badana osoba wyczuje u niej/ niego nieuwagę, wątpliwą argumentację lub inne niewłaściwe powody pewnych zachowań.

Empatia niesie w sobie także zagrożenia: może prowokować do koncentracji na konkretnych osobach i ich problemach raczej niż do patrzenia na sprawę całościowo i realizowania celów.

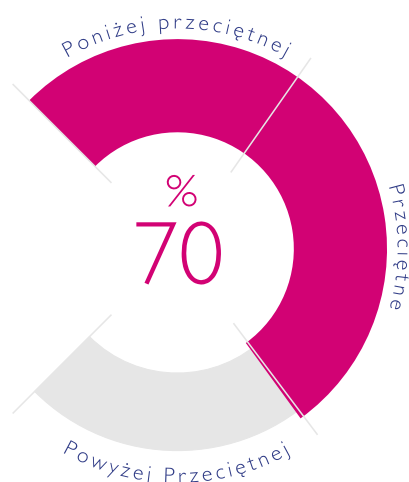
# Empatia

## Wyniki przeciętne

Wyniki sugerują, że badana osoba w przeciętnym stopniu bierze pod uwagę poglądy i uczucia innych.

Poniżej znajdują się zagadnienia, na które należy zwrócić szczególną uwagę:

- Osoba powinna starać się utrzymać spójność swoich działań, unikając okazywania empatii w jednym momencie i nie okazywania jej w innym. Konsekwencja jest istotna zarówno w budowaniu relacji, jak i w efektywnym zarządzaniu.
- Poziom empatii jest różny u różnych ludzi. Osoba powinna unikać oceniania silnej empatii u jednych jako słabości, słabej empatii u innych jako braku umiejętności współczucia.



Percepcja Emocji odnosi się do umiejętności osoby do rozpoznawania uczuć swoich i osób w jej/ jego otoczeniu. Empatia pokazuje w jakim stopniu osoba jest w stanie postawić się na miejscu innych. Ekspresja Emocji to umiejętność komunikowania swoich odczuć otoczeniu. Percepcja Emocji natomiast odnosi się do zdolności do odczytywania komunikatów innych, w różnorodnych sytuacjach.

Badania pokazują, że brak umiejętności rozpoznawania emocji, połączony z brakiem wrażliwości na specyfikę sytuacji społecznych (opisanym przez aspekt Świadomości Społecznej) może powodować antyspołeczne zachowania i konflikty, których można by było uniknąć. Może mieć to negatywny wpływ między innymi na efektywność organizacji i zadowolenie z relacji. Percepcja Emocji ma wpływ na harmonijne funkcjonowanie w większości grup społecznych.

# Percepcja Emocji

## Wyniki powyżej przeciętnej

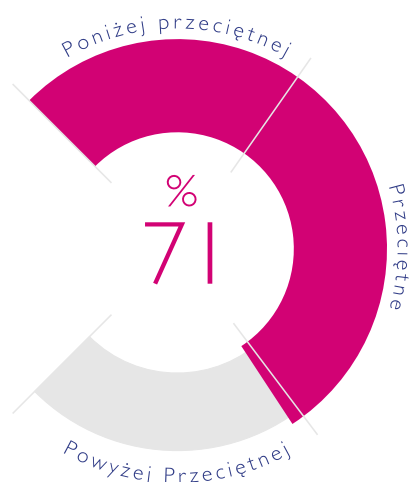
Wynik uzyskany przez osobę wskazuje na lepszą niż przeciętnie umiejętność rozumienia odczuć i związanych z nimi komunikatów u innych i u siebie. Osoba rzadko czuje się zagubiona emocjonalnie, z łatwością dekoduje sygnały i wglębia się w swoje własne uczucia.

Trudnością może być dla niej/niego uświadomienie sobie, że dla innych może stanowić to problem.

Osoba ta najlepiej sprawdzi się w rolach bądź zadaniach wymagających licznych kontaktów z ludźmi, gdzie efektywna współpraca – z kolegami, dostawcami, menadżerami – jest głównym czynnikiem wpływającym na efektywną realizację celów.

Poniżej znajdują się zagadnienia, na które należy zwrócić szczególną uwagę:

- Percepcja emocji może być do tego stopnia fascynująca, że może stać się celem samym w sobie. Może to powodować utratę z oczu przez osobę innych ważnych zadań; jej/jego zachowanie może wzbudzać w innych wrażenie natrętnego angażowania się w sprawy innych.



Aspekt Regulacji Emocji odnosi się do panowania nad stanem wewnętrznym. Kontrastowo, Ekspresja Emocji odnosi się do sposobu i płynności komunikowania odczuć.

Ludzie wyrażają emocje na wiele różnych sposobów: poprzez mimikę, postawę i język ciała, w mowie, na piśmie. Emocje możemy wyrażać celowo, mając na uwadze osiągnięcie pożądanego efektu, lub naturalnie, podświadomie.

Emocje nie są zagadnieniem pomijalnym, zarówno w pracy zawodowej, jak i poza nią. Mają wpływ na kulturę organizacyjną, rozwiązywanie problemów, motywację, zaufanie i budowanie zespołów. Umiejętność dzielenia się odczuciami może zapobiegać nieporozumieniom w relacjach.

## Ekspresja Emocji

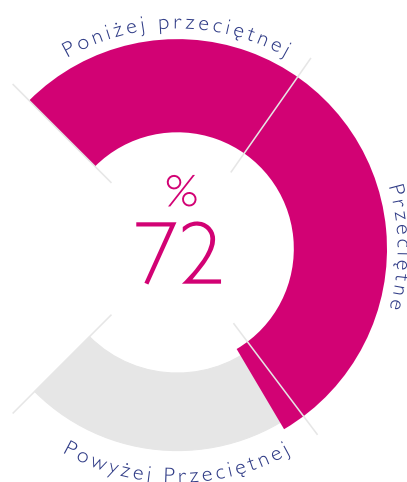
### Wyniki powyżej przeciętnej

Osobie tej wyrażanie emocji przychodzi z większą łatwością niż innym. Prawdopodobnie jest w stanie efektywnie dobierać komunikaty i działania tak, by jej/jego odczucia były właściwie rozumiane.

Jest to bardzo istotna umiejętność dla lidera. Emocjonalne zaangażowanie lidera wzbudza zaangażowanie pracowników oraz poczucie autentyczności. W relacjach jasne wyrażanie emocji może przyczynić się do uzyskania większej kontroli nad problemami, niemniej istotny jest tu aspekt percepcji emocji.

Poniżej znajdują się zagadnienia, na które należy zwrócić szczególną uwagę:

- Osoba musi zwracać szczególną uwagę na fakt, czy nie mówi o swoich emocjach zbyt wiele. Może być to męczące dla innych i powodować utratę ich uwagi.
- Osoba może postrzegać osoby komunikujące emocje w mniejszym stopniu jako „zimne”. Brak komunikowania nie oznacza jednak braku emocji.
- Istnieją niepisane normy społeczne, organizacyjne, a nawet uwarunkowane płcią, odnoszące się do wyrażania emocji i przyznawania się do nich. Niemniej, emocje pomagają ludziom w osiągnięciu tego, na czym im zależy. Rozumienie zasad związanych z wyrażaniem emocji na gruncie prywatnym, w pracy i w sytuacjach towarzyskich jest niezwykle istotne.
- W trudniejszych momentach – przykładowo, w sytuacji kiedy przychody organizacji maleją, lub kiedy relacje przechodzą przez fazę spiętrzenia problemów, ciągłe mówienie o własnych emocjach może wydawać się zbyt skupieniem na sobie.
- Osoby łatwo komunikujące uczucia przekazują innym wiele informacji na swój temat. Istnieją dziedziny, takie jak na przykład polityka, współzawodnictwo, kiedy może to być wykorzystywane przez innych.



# Relacje Interpersonalne

## Wyniki powyżej przeciętnej

Wynik sugeruje, że osoba uważa, iż posiada więcej bliskich relacji (zawodowych i prywatnych) niż inni ludzie. Relacje takie zapewniają możliwość polegania na innych w różnych dziedzinach, takich jak: informacja, rozrywka, wsparcie emocjonalne itd.

Poniżej znajdują się zagadnienia, na które należy zwrócić szczególną uwagę:

Aspekt Relacji Interpersonalnych mierzy efektywność osoby we wchodzeniu w relacje z innymi i ich utrzymywaniu.

Na podejście do budowania relacji można patrzeć pod wieloma kątami: dla niektórych osób, budowanie relacji jest sprawą priorytetową, dla innych natomiast ważniejsze są ich myśli i zadania jakie mają do wykonania. Umiejętności poszczególnych osób do rozpoczynania i budowania relacji mogą różnić się między sobą. Rodzaj relacji różni się u poszczególnych osób, tak samo jak ich natężenie.

W sytuacjach zawodowych stale korzystamy z języka zarządzania relacjami, nawet sobie tego nie uświadamiając. Pomaga on nam wyjaśnić pewne zachowania ludzi i określić w jakich projektach, bądź rolach, sprawdzą się oni najlepiej. Osoby mogą być charakteryzowane jako:

dobrzy networkerzy - osoby o dużej ilości niespecjalnie głębokich kontaktów;

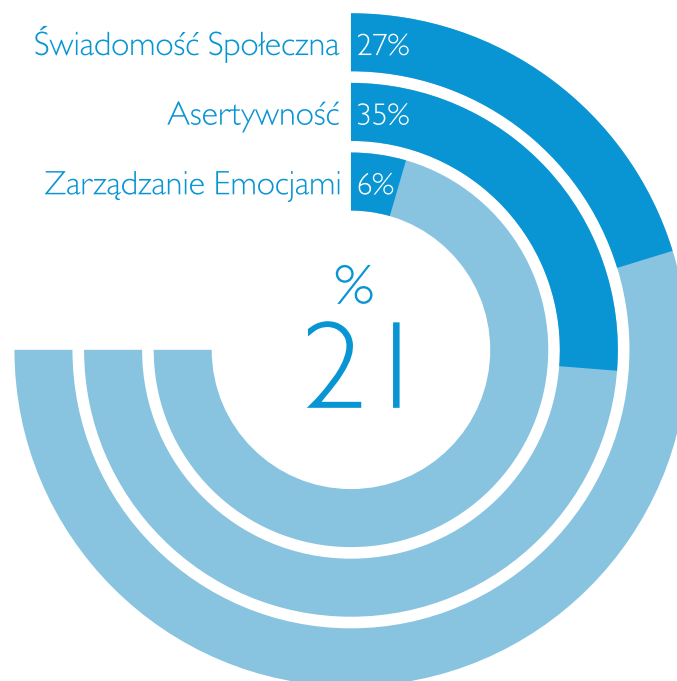
dobrzy członkowie zespołów – osoby pozostające w głębszych relacjach z mniejszą grupą osób, lub:

samotnicy – osoby, które koncentrują się raczej na wykonywaniu zadań, dla których relacje mogą wydawać się zbędne.

Opis ten na swoje przełożenie także na funkcjonowanie w sferze poza zawodowej: niektóre osoby utrzymują kontakt z dużą ilością ludzi, niektóre tylko z grupką bliskich przyjaciół.

- Osoba powinna zwracać szczególną uwagę by nie stawiać przez cały czas relacji wyżej niż obowiązków zawodowych. Organizacje zwykle rozumieją, że bliskie relacje, szczególnie rodzinne, mogą być priorytetem ponad pracą w pewnych okolicznościach. Jednak, jeśli sytuacja taka ma miejsce zbyt często, może prowadzić do zakwestionowania zaangażowania osoby w obowiązki służbowe.
- Zarządzanie poprzez budowanie osobistych relacji może być skuteczne, lecz niesie w sobie ryzyko. Przykładowo, dyscyplinowanie lub zwalnianie bliskich przyjaciół może stanowić realny problem.
- Nie należy popadać w pułapkę dążenia do utrzymania sympatii wszystkich. W swojej najgorszej formie może być to także domaganiem się przywiązania u innych. Często zdarza się że pracujemy lub utrzymujemy kontakty towarzyskie z osobami, które nie mają z nami nic wspólnego, lub które niespecjalnie darzą nas sympatią. Nawet jeśli nie ma się bliskiej relacji z kimś, można wciąż mieć szacunek dla tej osoby.

# Umiejętności Społeczne



Czynnik ten opisuje umiejętności osoby w zakresie budowania relacji, zarządzania i komunikowania się z innymi.

W skład czynnika wchodzi:

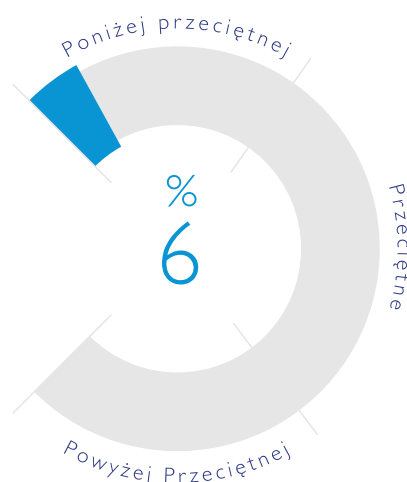
**Zarządzanie Emocjami:** zdolność osoby do regulowania stanów emocjonalnych innych ludzi;

**Asertywność:** umiejętność bezpośredniego wyrażania myśli i zakres, w jakim osoba jest w stanie bronić swoich racji;

**Świadomość Społeczna:** poczucie komfortu w sytuacjach społecznych i zachowanie w obecności osób nieznajomych.

Więcej informacji dotyczących tego obszaru znajduje się w częściach raportu dotyczących konkretnych aspektów. Informacje te mogą służyć do określenia mocnych stron osoby i zasugerować obszary do rozwoju.





W przeciwieństwie do aspektu Regulacji Emocji, który opisuje umiejętność kontrolowania własnych reakcji, Zarządzanie Emocjami określa zdolność do regulacji stanów emocjonalnych innych ludzi. Pokazuje jak osoba postrzega swoją efektywność w wywieraniu wpływu na odczucia innych. Skutek taki można osiągnąć poprzez okazywanie współczucia, uspakajanie lub motywowanie. Czasami osoba dąży również do polepszenia samopoczucia innych, lecz aspekt Zarządzania Emocjami nie odnosi się jedynie do wzbudzania pozytywnych emocji. Ma on szerszy kontekst i odnosi się do umiejętności nakierowania innych na działania prowadzące ich do osiągnięcia celu.

Osoba może świadomie chcieć wzbudzać w pracownikach konkretne emocje, jeśli będzie uważać, że działanie takie może np. wpłynąć na podniesienie ich wyników. W niektórych sytuacjach osobistych emocje mogą wymykać się spod kontroli i znacząco utrudniać rozwiązanie problemu, osoba może wtedy dążyć do ich wyciszenia.

# Zarządzanie Emocjami

## Wyniki poniżej przeciętnej

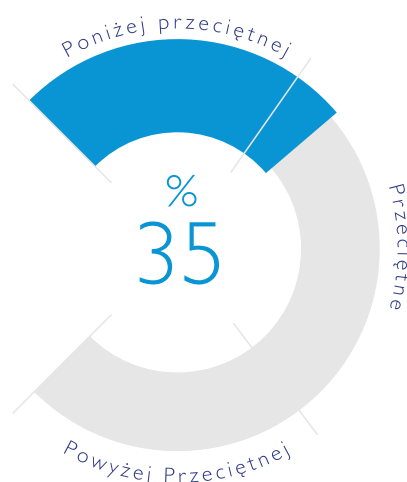
Osoba postrzega swoją efektywność w zakresie regulacji emocji innych ludzi jako niższą niż przeciętnie.

Można na tej podstawie sądzić, że badana osoba powinna w miarę możliwości unikać ról wiążących się z okazywaniem emocji przez ludzi (np. zawodu terapeuty). Osoba może mieć poczucie, że nie posiada naturalnych umiejętności lub chęci radzenia sobie ze zdenerwowanym klientem lub współpracownikiem zbyt zdenerwowanym by jasno myśleć.

Z drugiej strony, osoba nie pozwoli by emocje innych odciągały jej/ jego uwagę od zasadniczego zadania jakie wykonuje.

Poniżej znajdują się zagadnienia, na które należy zwrócić szczególną uwagę:

- Osoba powinna starać się przewidzieć możliwe punkty zapalne, które mogą pojawić się w trakcie bezpośredniej konfrontacji. Może stosować techniki delegowania pewnych zadań, komunikując to na piśmie, w celu uniknięcia konfliktu.
- Zarządzanie emocjami jest ważnym aspektem w rolach związanych z zarządzaniem ludźmi. Jeśli badana osoba otrzyma awans na wyższe stanowisko, powinna zastanowić się nad przyswojeniem sobie efektywnych technik, takich jak na przykład aktywne słuchanie, które pomogą mu/jej radzić sobie z sytuacjami o większym ładunku emocjonalnym.



Aspekt Asertywności pokazuje jak bezpośrednio i szczerze osoba wyraża swoje poglądy. Odpowiada także na pytanie, czy wygłaszane opinie są oparte na przekonaniach, obiektywnej analizie danych, lub czy są po prostu reakcjami emocjonalnymi. Można na tej podstawie wnioskować w jakim stopniu osoba jest w stanie bronić tego, co uważa za swoje racje.

Asertywność różni się od agresji, choć te dwa rodzaje reakcji są czasami mylone. Agresja niesie w sobie nieprzyjemne działania lub reakcje, asertywność polega raczej na aktywnej obronie swoich opinii.

# Asertywność

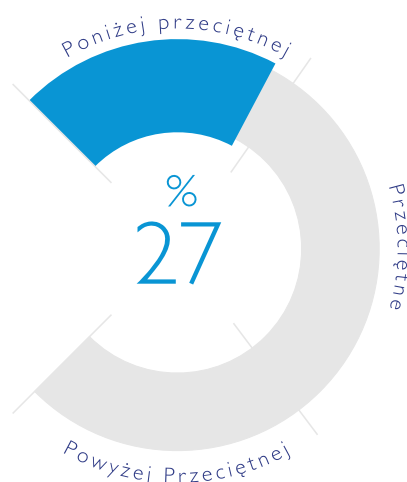
## Wyniki przeciętne

Prawdopodobnie ta osoba jest przeciętnie bezpośrednia i otwarta. W wielu przypadkach będzie aktywnie promować swoje opinie. Jednak ma też umiejętność przyjęcia do wiadomości punktu widzenia innych i wycofania się, nawet jeśli ma głębokie przekonanie co do własnej słuszności. Jest w stanie wybrać w jakiej sytuacji walczyć o swoje racje, sugerować działania, krytykować lub komplementować innych, czy też prosić o to, czego potrzebuje.

Taka umiejętność dostosowania reakcji do różnorodnych sytuacji jest ważną cechą liderów i menadżerów. Działanie lidera musi być powiązane z najważniejszym celem. Poziom asertywności jaki osoba przyjmuje jest zależny od specyfiki sytuacji. Ma to odniesienie również do życia poza zawodowego.

Poniżej znajdują się zagadnienia, na które należy zwrócić szczególną uwagę:

- Spójność/ konsekwencja jest cechą bardzo istotną, szczególnie ważną u liderów. Świadomość sytuacji jaką ma ta osoba i jej/ jego umiejętność dostosowania swojego poziomu asertywności może być interpretowana przez inne osoby jako brak rzeczywiście głębokich przekonań.
- Należy ostrożnie wybierać cele, o które się walczy. Można sądzić, że badana osoba posiada taką umiejętność. Różnicuje on/ ona siłę jaką walczy o swoje poglądy. Planowanie z wyprzedzeniem strategii postępowania na ważnym spotkaniu lub przy podejmowaniu kluczowej decyzji może w przypadku tej osoby mieć pozytywne następstwa.



Sytuacje społeczne niosą w sobie pewien rodzaj napięcia, a ludzie potrafią w mniejszym lub większym stopniu zauważyć je i zaadaptować do nich swoje zachowania. Istnieją niepisane, ale nierzadko formalne zasady regulujące sposób ubierania, działania a nawet wypowiedania się, które są inne w sytuacjach zawodowych, inne w domu, a inne na przykład w eleganckiej restauracji. Niektóre osoby podejmują świadomy wysiłek dostosowania się do sytuacji, dla niektórych większą wartością jest „pozostanie sobą”.

Świadomość Społeczna mierzy poziom samoświadomości w różnych sytuacjach i sposób dostosowania zachowania z niej wynikający.

# Świadomość Społeczna

## Wyniki poniżej przeciętnej

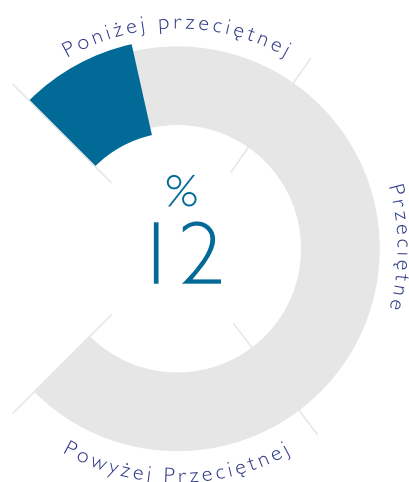
Wyniki pokazują, że osoba postrzega zauważanie presji społecznej i obowiązujących zasad jako trudne. Może prowadzić to do dwóch typów zachowań:

- Osoba może odczuwać niepokój w środowisku, które nie jest mu/jej znajome i może nie mieć pewności jaki jest w tej sytuacji właściwy sposób zachowania. Może to powodować dyskomfort.
- Osoba nie adaptuje się do zmieniających się warunków społecznych, działa raczej w ten sam, ściśle określony sposób.

Prawdopodobnie badana osoba najlepiej sprawdzi się w na stanowiskach lub w sytuacjach których elementem jest praca w małych zespołach i środowiskach, gdzie utrzymywanie relacji poza zawodowych z dużą ilością ludzi nie jest wymagane.

Poniżej znajdują się zagadnienia, na które należy zwrócić szczególną uwagę:

- Kiedy osoba ma poczucie, że nie była w stanie zaadaptować się do sytuacji towarzyskiej we właściwy sposób może odczuwać rozczarowanie; osoba może także nie mieć świadomości, że zachowała się nieodpowiednio dopóki nie zostanie o tym poinformowana. Ludzie często odczuwają wstyd z takich powodów. W rzeczywistości inni zauważają takie sytuacje znacznie rzadziej niż osobie się wydaje.
- Jeśli osoba zechce poprawić swoje umiejętności społeczne, dostępny jest szereg skutecznych technik, z dziedzin takich jak aktywne słuchanie, proszenie o pomoc i udzielanie jej. Ich zastosowanie może wpływać pozytywnie zarówno na relacje zawodowe, jak i osobiste.
- Bycie sobą w każdej sytuacji może być mocnym źródłem wewnętrznej siły. Jeśli osoba nie zmienia swojego zachowania w zależności od okoliczności, często jest pamiętana i zdobywa zaufanie. Technika ta jest często stosowana przez konsultantów sprzedaży. Odmawiają oni zaadaptowania się do norm społecznych. Podczas gdy u jednych spotyka się to z krytyką, u innych taka indywidualność budzi podziw. Również, jeśli osoba jest zawsze sobą zdobywa pewność, że jest szczerze lubiana za to jaka jest.



Aspekt Łatwość Adaptacji odnosi się do poziomu elastyczności w podejściu do życia. Pokazuje w jakim stopniu osoba jest w stanie dostosować się do nowego środowiska, warunków i ludzi, a także jak radzi sobie ze zmianą. Na podstawie wyniku można wnioskować jak chętnie osoba przyjmuje zmiany, czy poszukuje nowych doświadczeń, czy raczej preferuje bardziej ustabilizowane środowisko pracy.

Interpretacja wyniku w kontekście tej cechy pozwala zrozumieć jak osoba będzie sobie radzić sobie z różnorodnymi sytuacjami zawodowymi, takimi jak reorganizacja, nowe stanowisko lub długi, żmudny projekt. Jest pomocna także w rozumieniu reakcji osoby na zmiany w życiu prywatnym, takie jak przeprowadzka, lub rozstanie z partnerem.

# Łatwość Adaptacji

## Wyniki poniżej przeciętnej

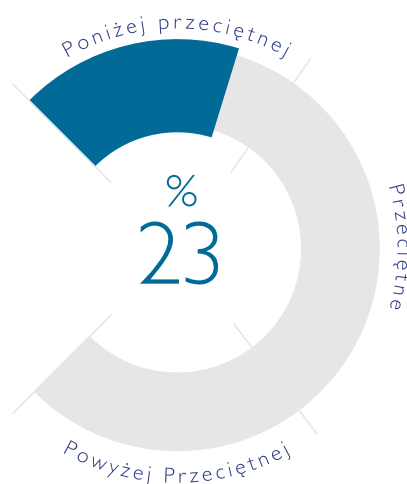
Z udzielonych odpowiedzi wynika, że badana osoba preferuje ustrukturyzowane środowisko pracy, z jasno określonym systemem procedur, przewidywalnym zakresem obowiązków i niewielką ilością niespodziewanych zdarzeń. Na propozycję zmian może reagować z niechęcią, a kiedy zmiana ta nastąpi dostosowanie do niej przyzwyczajeni i sposobu wykonywania obowiązków może sprawiać tej osobie trudność.

W środowisku gdzie zmiany zachodzą gwałtownie, taki rodzaj preferencji może być postrzegany jako ograniczenie. Jednak, zawsze istnieje konieczność zachowania elementów trwałych, niezależnie czy to w kontekście środowiska pracy, czy funkcjonowania w ogóle. Pewna ciągłość jest istotna zarówno dla organizacji, jak i dla życia społecznego.

Osoba zapewne będzie w stanie zwrócić uwagę innych na fakt, że zmiana nie jest wartością samą w sobie, ma sens jedynie wtedy, kiedy pomaga osiągnąć założone cele.

Poniżej znajdują się zagadnienia, na które należy zwrócić szczególną uwagę:

- Osoba musi zwrócić szczególną uwagę by nie przypięto jej łątki „hamulca dla postępu”. Każdy nowy pomysł powinna oceniać pod kątem wpływu (pozytywnego lub negatywnego) jaki może on mieć na wykonywane przez nią/ niego zadania.
- Inni mogą reagować na zmiany z większą otwartością niż ta osoba. W tej sytuacji osoba nie powinna rozwijać nawyku negowania nowych pomysłów tylko dlatego, że w pierwszym momencie nie wydają się one praktyczne. Funkcjonowanie „z głową w chmurach” też może pomóc przekształcić firmę na lepsze; wymaga tylko większej ilości czasu na ocenę wartości zmian. Kiedy zostanie podjęta decyzja dotycząca wdrożenia nowej inicjatywy, uporządkowane podejście tej osoby do obowiązków może być pomocne w procesie wprowadzania jej w życie.



Badania pokazują, że w naszym życiu zawodowym działa na nas wiele czynników motywujących. Są to między innymi: gratyfikacje finansowe, status, docenianie, interakcje z innymi osobami.

Samo-motywowanie się odnosi się do siły motywacji wewnętrznej. Osoby u których ten aspekt występuje w dużym natężeniu, budują swoje własne, wewnętrzne standardy rozwiązywania zadań. Ich motywacja powiązana jest z działaniem zgodnie z tymi standardami.

# Samo-motywowanie się

## Wyniki poniżej przeciętnej

Wynik uzyskany przez osobę sugeruje, że jej/jego poziom motywacji wewnętrznej jest niższy niż przeciętnie. Osoba prawdopodobnie potrzebuje zewnętrznych motywatorów, różnych form zachęty i gratyfikacji, by działać efektywnie. Podczas pracy nad długim projektem, gdzie etapy cząstkowe nie są oceniane, może odczuwać spadek zaangażowania. W momencie gdy istnieje sprzeczność między właściwym wykonaniem zadań a innym rodzajem presji – niezależnie od tego czy wynikającej z pozostałych obowiązków czy z własnych priorytetów, jakość pracy wykonywanej przez tę osobę może spadać. Może on/ona także rezygnować z zadania przed jego ukończeniem jeśli jego wykonywanie nie wiąże się z gratyfikacją jakiej potrzebuje ta osoba.

Z tego względu zapewne najlepiej sprawdzi się w rolach, gdzie praca odbywa się według ustalonych procesów.

Poniżej znajdują się zagadnienia, na które należy zwrócić szczególną uwagę:

- Osoba powinna zastanowić się jakie czynniki mają rzeczywisty wpływ na jej/jego motywację – czy są to pochwały, pieniądze, możliwość awansu, czy może bycie członkiem zespołu lub społeczności. Jest to kluczowe w określaniu ścieżki kariery.
- W kontekście zadań wymagających działania według rzeczywiście wysokich standardów: należy szczerze zastanowić się, czy nie byłoby wskazane powierzenie tego zadania komuś innemu.



Obserwuj nasz profil i wygraj analizę PPA

Potrzebujesz dodatkowych informacji na temat Twoich ludzi?

360

Budowanie samoświadomości na podstawie informacji zwrotnej

GI

Badanie zdolności i szybkości przyswajania wiedzy

PP

Analiza stylów zachowań wykonywana jedynie w 8 minut

Zadzwoń pod numer telefonu: +48 663 300 312 lub napisz: [thomas.poland@gigroup.com](mailto:thomas.poland@gigroup.com), by porozmawiać o tym jak Narzędzia Thomas mogą zwiększyć Twoją pewność przy podejmowaniu decyzji związanych z zarządzaniem ludźmi w organizacji