

SEI EMOTIONAL INTELLIGENCE ASSESSMENT

İnsan Kapasitesinin Ölçümü & Gelişimi

SEI GELİŞİM RAPORU

Uluslararası Sürüm

Raporun hazırlandığı kişi: **Sample Report**

Tarih: **March, 17 2021**

İçerik

Giriş	3
Six Seconds Duygusal Zeka Modeli	4
Başarı Faktörleri	5
Genel Bakış	6
Skorlar	7
Yorumlama	8
Kendini Tanı.....	8
Duyguları Okumayı Geliştirmek	8
Kalıplarını Fark Etmek	9
Kendini Seç.....	11
Sonuçları Düşünmeyi Uygulamak	11
Duygulara Yön Vermek	12
İçsel Motivasyonuna Bağlanmak	14
İyimserliği Deneyimlemek	15
Kendini Ver	18
Empatiyi Geliştirmek	18
Asil Hedeflere Yönelmek	20
Sonuç	22



Bu rapor SEI, yani six Seconds Duygusal Zeka Değerlendirmesi sonuçlarınızı açıklayacak. Raporun içeriği:

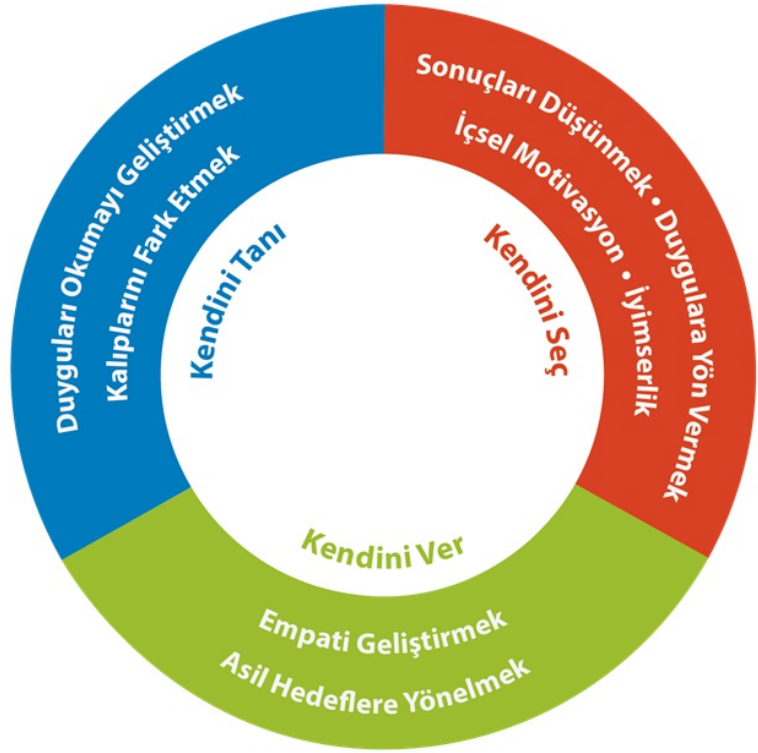
- * Duygusal Zekaya ve Six Seconds modeline giriş.
- * SEI skorlarınızın çizelgesi
- * Skorların yorumlanması ve gelişim önerileri.
- * Sonuç tespitleri.

Giriş

Six Seconds Duygusal Zeka Değerlendirme (SEI) hazırlanırken, insanların hayatlarında Duygusal Zekayı uygulamaya koymalarına yardımcı olmak için tasarlanmış Six Seconds Duygusal Zeka modeli temel alınmıştır.

Model **Kendini Tanı**, **Kendini Seç** ve **Kendini Ver** şeklinde üç alana ayrılmış sekiz temel yetenekten oluşur. Bu üç alana kendilerini adayın insanların daha pozitif, sağlıklı ve anlamlı yaşamlara sahip olmak için Duygusal Zekalarını daha iyi geliştirebildiklerini ve kullanabildiklerini biliyoruz.

Birçok insan "Duygusal Zeka" kavramını ilk kez 1995'te, Daniel Goleman'ın satış rekorları kıran Duygusal Zeka: Neden IQ'dan Daha Önemlidir adlı kitabının yayınlanmasıyla duydu. Bu çalışmada Goleman, öz-farkındalık, iç disiplin ve empati gibi faktörlerin kişisel ve profesyonel başarıyı belirlediğine dair güçlü bir tezi ortaya koydu. Duygusal Zeka yeteneklerini tanımlamak ve ölçmek için çalışan çok sayıda öncü bilim insanı ve yazarın çalışmalarından faydalandı.



Six Seconds, insanların Duygusal Zeka teorisini uygulamaya koymalarına yardımcı olmak için 1997'de üç ayaklı bir model geliştirdi. Model, doktora dereceli (Six Seconds'ın danışma kurulu üyelerinden biri olan) Peter Salovey ile Duygusal Zekayı bilimsel bir konsept olarak ilk kez tanımlayan, doktora dereceli John Mayer'in çalışmalarını dikkate alıyor ve Daniel Goleman'ın bilinen kıldığı modele dayanıyor. Modelin amacı, bu yeni geliştirilen bilim dalında öncü düşünce ile araştırmayı; problem çözmeyi, karar vermeyi, yaratıcılık ve yeniliği destekleyen, somut bir yapıya entegre etmektir. Nihai amaç, insanlara sağduyulu, şefkatli ve sorumlu olmalarında yardımcı olmaktır.

Six Seconds'ın Duygusal Zeka Modeli

Kendini Tanı öz-farkındalığı arttırmaktır. Düşünce, duygu ve davranışlarınızı anlamanıza yardımcı olur.

Kendini Seç kendinizi yönetmenizi sağlar. Amaçlı hareket etmenize ve daha bilinçli bir şekilde yaşamanıza yardımcı olur.

Kendini Ver günlük seçimlerinizi, sahip olduğunuz daha büyük amaçla aynı hizaya getirmekle ilgilidir. Diğerleriyle anlamlı bir şekilde ilişki kurmanız ve hayatınızın tadını çıkarmanız için bilgeliliğinizi arttırmaya yardım eder.

Bu alanlar içerisinde belirli yetenekler tanımlanmıştır. Bu rapor, her bir alandaki skorlarınızı gösterecek, o yetkinliği veya konsepti tanımlayacak ve gelişim için öneriler sağlayacaktır.

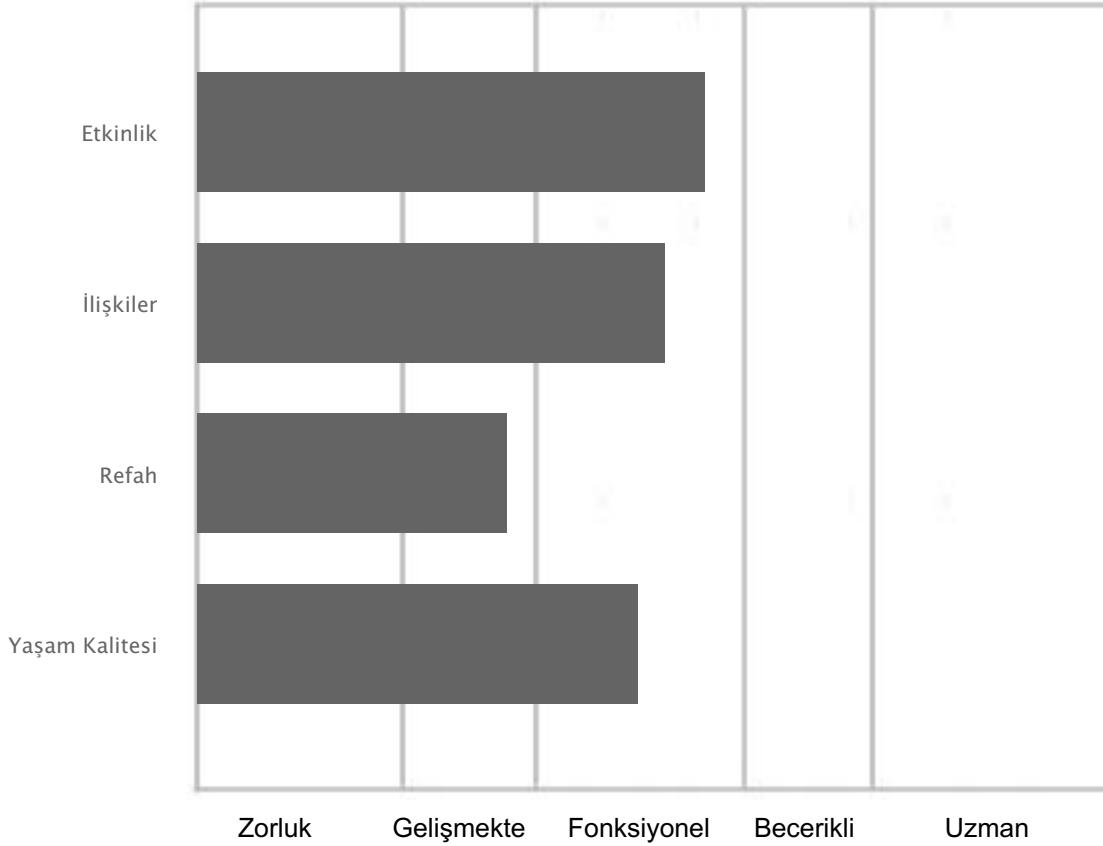
Her bir alanda belirli yetenekler tanımlanmıştır.

Arayış	Yetkinlik
Kendini Tanı	Duyguları Okumayı Geliştirmek
	Kalıplarını Fark Etmek
Kendini Seç	Sonuçları Düşünmeyi Uygulamak
	Duygulara Yön Vermek
	İçsel Motivasyonuna Bağlanmak
	İyimserliği Deneyimlemek
Kendini Ver	Empatiyi Geliştirmek
	Asil Hedeflere Yönelmek



Başarı Faktörleri

SEI'yi tamamladığınızda, şu andaki iş ve yaşam sonuçlarınıza bakışınızla ilgili soruları yanıtlamış oldunuz. Skorlarınız burada gösterilir:



Araştırmalar bu sonuçların EQ yetkinlikleriniz tarafından harekete geçirildiğini gösteriyor (bkz. 6sec.org/success). Bu nedenle bu raporun geri kalanını okuduğunuzda bu sonuçlardan memnuniyetinizi düşünün ve başarı faktörlerini ideale getirmek için EQ yeteneklerinizi kullanabileceğinizi bilin.

EQ Yetenekleri Harekete Geçirir:

Başarı Faktörü	Tanım
Etkinlik	Sonuç üretme kapasitesi
İlişkiler	İlişki ağları oluşturup sürdürme kapasitesi
Refah	En uygun enerji ve işlevselliği sürdürme kapasitesi
Yaşam Kalitesi	İyi yaşanan bir hayatta tatmin bulma kapasitesi

SEI Skorlarınız

Genel Bakış

SEI anketini tamamladığınız için teşekkürler! SEI, kendinizi daha iyi anlamanıza ve hayatınızı olabilecek en iyi sonuçları elde edecek bir tarzda yaşayıp yönlendirmenize yardımcı olmak için tasarlanmıştır. Raporu okurken, **lütfen üç fikri aklınızda tutun:**

1. Bu, zaman içindeki bu ana dayalı anlık bir görüntüdür.
2. SEI sonuçları, kendinizle ilgili söylediklerinize bağlıdır. Fazlaca özeleştiri yaptıysanız veya kendinizi yücelttiyseniz, SEI bir şekilde uyum sağlayacaktır, fakat sonuçlar söylediklerinizi ve yaptıklarınızı algılama şeklinize dayalıdır.
3. Bu değerlendirmenin ölçtüğü tüm alanlar, performansınızı geliştirebileceğiniz yeteneklerdir. Hiçbiri sizin "sabit" parçanız değildir. Düzenli olarak pratik yapmayı ve üzerinde düşünmeyi seçerseniz, bu alanların birini veya fazlasını geliştirebilirsiniz.

[Daha fazla okumadan önce, hayatınız hakkında düşünün. İsteddiğiniz sonuçları elde ediyor musunuz? Kişisel hakimiyetiniz olduğunu hissediyor musunuz? Kendi hedeflerinizi takip ediyor musunuz?](#)

SEI bir öz-değerlendirmedir, bu nedenle skorlar kendi algınıza dayalıdır - bu verileri diğerlerinden bilgi toplayarak ve hayatınızda gördüğünüz sonuçlar üzerine düşünerek tasdik etmek yararlı olacaktır.

SEI Sonuçlarınızın Geniş Kapsamlı Yorumlaması:

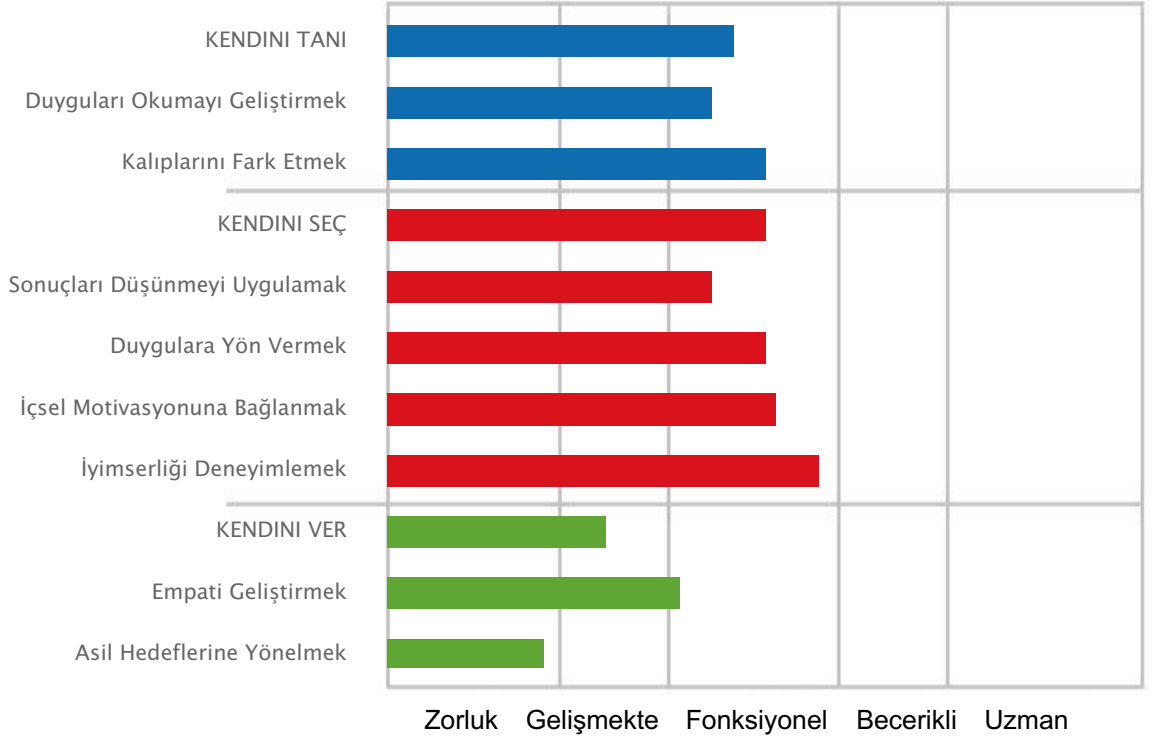
Duygusal Zekanızın birçok yönünde etkin bir şekilde işlevli görünüyorsunuz. Acele ettirilmediğinizde veya aşırı yüklenilmediğinizde hayatın Duygusal Zeka zorluklarıyla muhtemelen gayet iyi baş edebiliyorsunuz; elbette hayatınızda çok daha fazla Duygusal Zeka yeteneğinin büyük yardımı olacağı zamanlar ve yerler olabilir. Seçerseniz üzerine geliştireceğiniz güçlü yönlere sahipsiniz ve bu rapor bunu yapmanıza yardım edebilir.



Skorlar:

SEI skorları beş performans grubunda raporlanır:

Bölge	Skor	Tanım
Zorluk	(65-81)	Bu alan bir lider olarak sizin için bir engel olabilir, kişisel ve profesyonel zorluklar yaratıyor olabilir.
Gelişmekte	(82-91)	Bu yeteneklerinizi ve farkındalığınızı geliştirdiğiniz bir alan, pratik yapmaya devam etmeniz önemlidir.
Fonksiyonel	(92-107)	Bu yetkinlik çoğu durum için yeterlidir, liderliğin gerektirdiklerini yerine getirmek için alanda gelişime devam etmeniz değerli olacaktır.
Becerikli	(108-117)	Bu yararlanabileceğiniz potansiyel bir güçtür.
Uzman	(118-135)	Bu alanda sizi bir lider olarak ayıran eşsiz bir yeteneğe sahipsiniz.



Yorumlama

Kendini Tanı



Kendini Tanı öz-farkındalığa odaklanır. Kendini Tanı, iki temel parçayı içerir:

1. Duyguları Okumayı Geliştirmek
2. Kalıplarını Fark Etmek

1. Duyguları Okumayı Geliştirmek

Duygular, her insanın karmaşık ve çok katmanlı bir yönüdür. Öz-farkındalık duygularımızı tanımlayıp adlandırmamızı ve değişen duygu yoğunluğu düzeylerini fark etmemizi sağlar. Aynı zamanda duygunun kökeni ve sonuç etkilerini anlamaya başlamamıza yardımcı olur. Okuma yazmada olduğu gibi, harflerin ve seslerin okuryazarlığıyla başlar, duyguları yorumlamak ve yönetmek duygu okuryazarlığıyla başlar.

Önemi: Duyguları okumak, Duygusal Zekanın temel yapı taşıdır. Duygusal verileri doğru olarak algılamak ve yorumlamak; duyguları kullanmanın, anlamının ve yönetmenin anahtarıdır.

İş Hayatında: Duyguları okumak, diğer insanların duygularını anlamak için de elzemdir. Buna ek olarak, kendi Duygusal Zekanızı karar verme, problem çözme ve yaratıcı buluşlarda kullanmanızın temel önkoşuldur. Duygular veridir ve duyguları okumak, çözümlenmenin anahtarıdır. Bu becerinizin güçlü olması önce kendinizi anlamınıza, sonra çalışanlar ve müşterilerle bağ kurup insanları neyin harekete geçirdiğini anlamınıza yardımcı olur. İnsanlara ilham verip onları motive etme becerinizi destekler.

Performans Alanı: Fonksiyonel

Yorumlama :

Genellikle duyguları sözcüklere dökülebilir misiniz? SEI skorunuz, çoğu zaman duyguları fark edebildiğinizi ve anlamlandırabildiğinizi gösteriyor. Bu skor doğruysa, muhtemelen çoğu zaman duyguları değerli bir kaynak olarak görüyorsunuz. Acele ettiğiniz ya da stresli olduğunuz zamanlarda anlamlarını kaçırıyor olabilirsiniz. Farklı duyguları tanımlayabilir ve bu duyguların anlamlarını sezebilir durumdasınız. Bu alanda daha da gelişerek o içgörüyü arttırabilirsiniz. Yeterince net bir "duygu dili" sezgisine zaten sahipsiniz, basitçe duygulara daha yakından dikkatinizi vererek daha fazlasını öğrenebilirsiniz.

Gelişim Önerileri

Duyguları okumak, hislerin fark edilip adlandırılmasını kapsar. Duygular, belirli etkileri ve yapıları olan nörotransmitter/sinir iletilicileridir. Her birinin bedeninizde (deri sıcaklığı gibi) ve zihninizde (dikkatinizi bir probleme odaklama) gibi özel bir fizyolojik "imzası" vardır. Duyguları okumayı geliştirmek, duyguların diliyle uyumlanmakla başlar.



Sorular sorun: Duyguları okuyabilen insanlara kelime dağarcığınızı ve anlayışınızı genişletmek için sorun. Onlardan, duygularını ve bunların fiziksel ve zihinsel etkilerini anlatmalarını isteyin ki, kendiniz de bunları daha iyi fark edebilsin.

Sessiz Sinema Oyunu: "İnsanları izlemeyi" alışkanlık haline getirin, özellikle de duyguları okuyabilen arkadaşlarınızın yanındayken. İnsanların yüz ifadelerini ve beden dillerini gözlemleyerek, hissettiklerini tahmin edip edemediğinize bakın. Bu, sözsüz ipuçlarının daha farkında olmanıza ve sonrasında bu ipuçlarını adlandırabilmenize yardımcı olacaktır.

Beden Tarama: Her gün en az beş kez, fiziksel durumunuzu zihinsel olarak değerlendirmek için 6 saniye ayırın. Ayak parmaklarınızdan başınızın tepesine kadar, fiziksel olarak ne hissettiğinize dikkat edin. Nereelerde gergin, rahat, sıcak, soğuk, rahat veya rahatsız hissettiğinizi fark edin. Belli zaman, olay ya da aktivitelerin özel bir fiziksel durumla ilişkili olup olmadığını fark etmeye çalışın. Bu, duygularınız ile o duyguların fiziksel işaretleri ve etkileri arasındaki bağlantının daha farkında olmanıza yardımcı olacaktır.

Kelime Dağarcığı Listesi: Duygusal kelimeler için bir günlük tutun; şu kategoriler için bir dizi tanımlayıcı kelime (eşanlamı) oluşturun: Öfke, Üzüntü, Hayret, Bezginlik, Keyif, Güven, Beklenti.

2. Kalıplarını Fark Etmek

Bazen yeni durumları değerlendirip bunlara dikkatli ve düşünceli bir karşılık versek de çoğunlukla otopilotta devam eder, alışkanlıklarımızla bilinçsizce karşılık veririz. Bu kısmen insan beyni nöral yollar oluşturup takip etmeye doğuştan meyilli olduğu içindir. Tecrübeleri kategorilere ayıran beyin, yeni durumlara bakar ve bunların bir şekilde eski durumlara benzeyip benzediğini değerlendirir - benziyorlarsa, onlara aynı şekilde davranır. Bu fikir ve duygu setleri kalıplar oluşturur ve dünyayı yorumlama filtrelerimiz olur. Bilinçsiz bırakıldıklarında bu kalıplar ideal performansı kısıtlayabilirler çünkü mevcut duruma dikkatlice uygun hale getirilmiş bir yanıt yerine genelleştirilmiş bir yanıtla karşılık veriyor oluruz. Stres altında veya kriz anlarında bilinçli hareket etmek daha da zordur; eski alışkanlıklar tedbirli yanıtlar haline gelirler. Kalıpları fark etmeyi öğrenmek, kendi tepkilerimizin daha bilincinde olmamızı sağlar - bu da onları değiştirmenin ilk adımıdır.

Önemi: Bazı kalıplar oldukça fonksiyonel olsa da birçoğu işlevsizdir ve bizi kötü kararlara, etkisiz problem çözümlerine ve düşük yaratıcılığa götürür. Bir kalıbı fark etmek, onu değerlendirmenin ve bundan sonraki kullanımına dair bilinçli bir seçim geliştirmenin ilk adımıdır.

İş Hayatında: Kalıpları fark etmek, kendi tepkilerinizi etkin bir şekilde yönetmeniz için elzemdir. Kalıplarımız hepimizi yönlendirir, bu yüzden uygun olanları etkin bir şekilde sürdürmek ve işimize yaramayanlardan kurtulmak için bilinçli olmamız gerekir. Kalıplarınızı anlamak; hedeflerinizi takip etmenize, sizi korku ve ego tarafından yönlendirilmekten korumaya ve değişim ve zorlukların ortasında sizi odakta tutmaya yardımcı olur.



Performans Alanı: Fonksiyonel Yorumlama :

Genelde tepkilerinizi fark eder misiniz? SEI skorunuz kalıplarınızı genelde fark edebildiğinizi gösteriyor. İnsanlar muhtemelen sizi epey kendini bilen ve seçimlerini açıklayabilen biri olarak görüyor. Yine de stresli olduğunuzda veya "üstünüze gelindiğinde" muhtemelen bilinçsiz kalıplarınıza düşüyorsunuz. Bu güçlü yönünüzü tipik tepkilerinizi fark etmeye devam ederek geliştirebilirsiniz. Kendinizi yargılamadan gözlemleyin, değişik düşüncelere ve duygulara nasıl yanıt verdiğinizi görmeyi öğrenin. Bu artmış farkındalık öz-hakimiyeti arttırmanın anahtarıdır.

Gelişim Önerileri

Herkes kalıplara sahiptir ve onları takip eder, bazıları işlevseldir, bazıları değildir. Onları fark etmeyi öğrenerek, hangilerinin size ideal bir şekilde hizmet edip hangilerinin etmediğini değerlendirebilirsiniz. Kalıpları daha etkin fark edebilmek için kendinizi daha çok ve daha bilinçli bir şekilde gözlemleyin. Peşin hükümsüz bir bakış açısı benimseyin - tepkilerinizde neyin "iyi" veya "kötü" olduğunu değerlendirmeyin, basitçe onları fark edin. Farklı düşünce ve duygulara nasıl karşılık verdiğinizize özellikle dikkat edin, yinelenen tepkileri izlemeye başlayın.

Kalıpların anlamını keşfedin. Nasıl çalıştıklarını ve tanımlandıklarını incelemek için Savaş veya Akışta Kal Bölüm 1: "Önce Karşılık Ver"i okuyun. (6sec.org/hb1)

Yine Başlıyoruz: Kalıplarınızı ve tepkilerinizi kaydettiğiniz bir seyir defteri veya günlük oluşturun. Her günün sonunda, hem pozitif, hem negatif olanları seçin ve tecrübe eder görüldüğünüz, yinelenen bazı durumları not edin. Ne olduğunu, sonrasında karşılık olarak ortaya çıkan düşüncelerinizi, duygularınızı ve davranışlarınızı yazın. Aşağı yukarı iki hafta sonra, çeşitli kalıpları açıkça tanımlayabileceksiniz.

Kalıplarınızı fark etmeyi öğrenmenize yardımcı olması için, güvendiğiniz bir arkadaş, bir koç veya rehberden yardım isteyin. Bunu, tipik yanıtlarınızla ilgili geri bildirim isteyerek yapın. Örneğin eleştiriye, anlaşmazlığa veya strese genel olarak nasıl yanıt verdiğinizle ilgili bilgi alın.



Kendini Seç

Öz-farkındalığınız arttıkça, daha etkin olabilen duyguları ve kalıpları benimsemek istediğinizi keşfedebilirsiniz. Kendini Seç, tepkiden (eski kalıplar/alışkanlıklar) uzaklaşıp hedeflerinizi ve amaçlarınızı destekleyen eylemlerde (yeni kalıplar/alışkanlıklar) bulunarak, günlük hayatınızı bilinçli bir şekilde yönlendirmekle ilgilidir. Kendini Seç dört temel yetenek içerir:



1. Sonuçları Düşünmeyi Uygulamak
2. Duygulara Yön Vermek
3. İçsel Motivasyonuna Bağlanmak
4. İyimserliği Deneyimlemek

3. Sonuçları Düşünmeyi Uygulamak

Bu yetenek, seçimlerinizin sonuçlarını incelemenize ve sebep ve sonuç arasındaki etkileşimi analiz etmenize olanak tanır. Dürtülerinizi yönetmenin ve (tepki göstermektense) bilinçli hareket etmenin anahtarıdır. Sonuçları Düşünmek hem duygusal hem de bilişsel zekamızdan beslenir. İdeal seçimleri belirlemek için, hissetme hakkında düşünme ve düşünme hakkında hissetme sürecidir.

Önemi: Sonuçları Düşünmek öz-yönetimin anahtarıdır. İnsanların kendi seçimlerini değerlendirmesine, nasıl tepki vereceğini sezmesine ve kendi amaçlarını takip etmesine olanak tanır.

İş Hayatında: İyi bir stratejik planlayıcı gibi, Sonuçları Düşünmede etkin bir kişi kendisini ve organizasyonunu değişimin rüzgarıyla hareket edecek şekilde konumlandırabilir. Bu elzem beceri, seçimlerinizin sonuçlarını ve anlamlarını fark etmenize, diğerlerini nasıl etkilediğinizi gözlemlemenize ve sonuçlarınızın idaresini ele almanıza olanak tanır.

Performans Alanı: Fonksiyonel Yorumlama :

SEI skorunuz, kararlarınızın zararlarını ve faydalarını genellikle göz önünde bulundurduğunuzu gösteriyor. Skor doğruysa, muhtemelen kendi dürtülerinizi iyi yönetiyorsunuz ve zamanı gelince dürtüsel olmak için kendinize izin veriyorsunuz. Bu becerinin tadını çıkarmak için, harekete geçmeden önce seçimleriniz ve onların sonuçları üzerine düşünmek için zaman ayırdığınızdan ve çaba gösterdiğinizden emin olun. Kendi yeteneğinizi ince eleyip sık dokurken zamanı gelince işleri olurlarına bırakmak ve gerektiğinde dikkatle ilerlemek için dengede kalmanın daha kolay olduğunu keşfedebilirsiniz. Bu yeteneği geliştirmek, daha bilgece ve etkin seçimler yapmanızı sağlar.



Gelişim Önerileri

Bu alanda gelişmek için yavaşlayın ve seçimlerinizi değerlendirin. Nasıl düşündüğünüz, hissettiğiniz ve davrandığınızı sürekli olarak seçtiğinizin farkına vararak başlayın. Kendiniz ve diğerleri üzerindeki kısa ve uzun vadeli etkileri düşünün. Risk düşükken veya durum güvenliken, dürtülerinizi takip etmekten çekinmeyin. Durum daha ciddi olduğunda, karar alırken daha fazla özen gösterin.

Farz Edelim Oyunu: Her gün iki kez, o gün olan bir şeyi düşünmek için bir dakikanızı ayırın ve üç olası sonuç hayal edin. Her bir sonucun sizi ve diğerlerini yarın, bir hafta içinde ve bir ay içinde nasıl etkileyeceğini hayal edin. Somut/fiziksel etkilerle birlikte duygusal etkileri de düşündüğünüzden emin olun.

Seçim Sayacı: Bir hafta boyunca günde bir kez geçen bir saati değerlendirmek için 15 dakikanızı ayırın. Saati sıralı bir şekilde değerlendirin ve düşünceleriniz (kendinize ne söylediğiniz), duygularınız (duygusal durumunuzun ne olduğu) ve/veya davranışlarınızla (ne yaptığınız) ile en az beş seçiminizi tanımlayın.

Duygusal Cebir: Almak zorunda olduğunuz bir kararı düşünün. Bir görüşe ve bunun karşısını ele alıp nedenleriyle birlikte bir "artı/eksi" listesi oluşturun. Daha sonra listedeki her bir madde ile ilgili hislerinizi değerlendirin. 10 en büyük duygusal etkiyi temsil edecek şekilde, her maddeye 1-10 arasında bir değer verin. En sonunda, duygusal ağırlığı da ekleyerek her iki tarafı inceleyin ve karşılaştırın. Hangi seçenek daha fazla duygusal güce sahip?

4. Duygulara Yön Vermek

İnsanlardan sık sık duygularını kontrol etmeleri, öfke, keyif veya korku gibi duyguları bastırmaları ve bunları karar verme sürecinin dışında bırakmaları beklenir. Oysa duygular içgörü ve enerji sağlar, neredeyse her kararın esas temelidir. Duygular elektrik gibidir: Bir fişe dokunursanız voltaj sizi çarpabilir, fakat uygun şekilde kullanırsanız harika bir kaynaktır. Duygulara Yön Vermek enerji ve bilgiden yararlanmamıza ve en üretken yanıtı seçmemize olanak tanıyan, bilişsel olmayan bir yetenektir. Duyguları yönetmenin gelişkin bir yoludur.

Önemi : Duygulara Yön Verdiğimiz zaman duygunun değerini veya amacını keşfederiz. Bu, duygularımızın çeşitliliğini ve yoğunluğunu değerlendirerek içgörü kazanmamız için bize fırsat sağlar. Duygularımızı keşfedip incelemesek, onları dönüştürecek bilgiyi kullanmak yerine ya onları başkaları üzerine "yığarız" ya da onları baskılamaya veya yok saymaya kalkarız. Dönüşüm, duygularımızı olumlu ve verimli bir güce çevirmemize olanak verir.

İş Hayatında : İş başında Duygulara Yön Veren insanlar dengeli, içgörülü ve ilham verici olabilirler. Duyguların gücünden ve bilgeliğinden faydalanmak tepkilerinizi yönetmenize, anda ve diğer insanlarla ilgili kalmanıza olanak tanır. Diğerlerinin sizin tutarlılığınızı fark etmelerine yardım ederek güveni artırır.



Performans Alanı: Fonksiyonel Yorumlama :

Bu skor doğruysa duygularınızın çoğuna açıksınız (ne bastırıyor ne de içlerinde yüzüyorsunuz). Muhtemelen duygularınızı yönetebilmenin, onları avantajınıza kullanmanın ve gerektiğinde duyguları diğer insanlara açmanın ne kadar değerli olduğunu gördünüz. Bu alanda gelişmeye devam etmek kendi duygularınızla ve diğer insanlarla daha da iyi bir ilişkiniz olmasına yardım edecektir. Duygularınızı dinlemeye, bir seçiminiz olduğunu ve o duyguların bir bilgelik ve enerji kaynağı olduklarını fark etmeye devam edin.

Gelişim Önerileri

Duygular, dikkatimizi yönlendirip odaklamamıza yardım eden işaretlerdir. Duygulara Yön Vermek o mesajları anlama ve duyguların bilgi ve enerjisinden yararlanarak verimli sonuç üretme sürecidir. Örneğin yürüyüş yaparken, yüzeye çıkan duyguları gerçekten tecrübe etmek için kendinize izin verin ve nasıl değişip dönüştüklerini fark edin. Engel olmadan duyguların akmalarına izin verebilir misiniz?

Müzikal Duygular: Müzik dinleyerek duyguları davet etme ve dönüştürme becerinizi geliştirin. Duygu çeşitliliğini yansıtan çeşitli şarkılardan bir liste yapın. Müziği dinleyin ve onun harekete geçirdiği duyguları tecrübe etmek için kendinize izin verin. Her yeni şarkıyla beraber, yeni müzikle eşleşmeleri için duygularınızın yönünü değiştirin. Yön değiştirmek kolay mıydı, yoksa zor muydu? Pratik yaptıkça bir duygudan diğerine geçebileceksiniz. Diğer bir deyişle, bu yön değiştirmeleri uyguladıkça duygusal olarak daha esnek olacaksınız.

Duygu Mesajları: Bu egzersiz, duygunun arkasındaki mesajı anlamada daha iyi olmanıza yardımcı olacaktır. Güçlü duygular beslediğiniz bir durumu veya kişiyi düşünün. En çok öne çıkan üç veya dört duyguyu (korku, hayal kırıklığı, endişe gibi) listeleyin. Teker teker her bir duyguya ve bunun yoğunluğuna odaklanın. Duyguyla güçlü bir şekilde özdeşleştiğinizde, bir resim (bir sembol veya betimleme) çizin.

Daha sonra ne düşündüğünüzü not edin. Sıradaki duyguya geçin ve tekrarlayın. En sonunda her bir çizimi ve yorumu değerlendirin. Hangi içgörüler keşfedebilirsiniz?

Duygu Paleti: Herhangi bir zamanda birden fazla duyguyu tecrübe ettiğimiz farkına varmak, Duygulara Yön Vermenin bir anahtarındır. Zorluklardan birisi, duyguları birbirinden ayırt ederek adlandırma ve tanımlamaya ayırmaktır.



Duygulara Yön Verme yeteneğini kullanma ihtiyacı hissettiğiniz bir durum düşünün. Bir kağıdı altıya bölün ve kağıtlara bu durumla ilgili hissettiğiniz altı farklı duyguyu yazın. Duyguların birbirleriyle çatışma içinde görülebileceklerinin farkına varın (çelişiyor olabilirler). Şimdi, her bir duyguya odaklanmak için birkaç dakika ayırarak, onu gerçekten tecrübe etmek için kendinize izin verin. Farklı duygular düşünce ve eylemlerinizi nasıl etkiliyor? Hangi duygular en etkin olacaktır?

5. İçsel Motivasyonuna Bağlanmak

İçsel motivasyon, bir başka insandan veya dış kaynaktan (takdir veya para gibi) gelen dışsal motivasyonun aksine içerden (kişisel bağlılık gibi) gelen bir güdüdür. Dışsal bir ödül aramanın ve kazanmanın yanlış bir yanı olmasa da, motivasyon ancak içsel bir enerjiden beslendiğinde sürdürülebilir olur. Duygular, içsel motivasyonlarımızı açığa çıkarabilir, içsel motivasyonlardan faydalanmak ve onları geliştirmek için elzemdir. Belirli değerler ve bağlılıklarla ilişkilendirdiğimiz duygular, onları önemli kılar; bu da karşılığında bize harekete geçmek için güç verir.

Önemi: Motive olmak için dışsal bir pekiştirmeye ihtiyaç duyarsak, her zaman başkalarının insafına kalırız. İçsel Motivasyonuna Bağlanmak devam eden içsel arzular geliştirmek ve onlardan faydalanmak demektir. Bu güçler, değişim yaratmak ve gelişmek gereken cesareti sağlamaya yardımcı olur.

İş Hayatında : İçsel Motivasyonunuza Bağlandığınızda başarı gösterme gücüne sahip olursunuz. İşinizi, kişisel hedef ve amaçlarınızla bağlantılı hale getirir, böylece kendi tutku ve bağlılığınızı yoğunlaştırırsınız. Bu, etkin çalışmanıza, diğerlerine ilham vermenize ve zorlu dönemlerde de rotanızda kalmanıza olanak sağlar.

Performans Alanı: Fonksiyonel

Yorumlama :

Sizin için en önemli olan şeyle ilgili tutkulu musunuz? SEI skorunuz içsel dürtü, değerler ve hedeflerinizle ilgili epey net bir algınız olduğunu gösteriyor. Skoru doğruysa genelde kendinizi motive edebiliyorsunuz. Belki bazen dış motivasyonlara odaklanıyorsunuz - ün, para ve başkalarının onayı gibi - ama genelde bunları değerler ve ebedi amaç gibi dürtülerle dengeleniyorsunuz. Dış etkenlere çok dayandığınızı anlarsanız, önemli hedeflerinizi unutmadan önce tekrar değerlendirmek için zaman ayırın. İçsel motivasyonunuzu yükseltmek kişisel gücünüzü inşa etmenize ve hayatınıza sahip çıkmanıza yardım edecektir. İçsel motivasyonu geliştirmeye devam etmek, uzun vadede sizin için gerçekten önemli olan hedefleri koyup onlara ulaşmanıza yardımcı olur.

Gelişim Önerileri

İçsel motivasyonu yükseltmenin iki bileşeni vardır. İlki dışsal onaylanma ve ödül ihtiyacını azaltmaktır. Bu bir münzevi gibi yaşamak anlamına gelmez; dışsal takdir algınızı bir "ihtiyaçtan" "isteğe" çevirmek anlamına gelir.



Diğerlerinden teşvik almaya "ihtiyaç" duyduğunuzda, kendi öz yeterliğinizden ve gücünüzden vazgeçmiş olursunuz. İkinci bileşen net değer ve hedefleri belirleyip kendi onayınızdan güç almaktır. Bir başka deyişle, sizin için neyin önemli olana dair tutkulu olun ve başarılarınızı fark edip kutlayın.

İhtiyaç Bankası: "İhtiyaç" kelimesini düşündüğünüz ya da dile getirdiğiniz anları fark edin. Bir başkasından gelecek övgü, onaylanma veya ödüle kaç defa "ihtiyaç" duyduğunuzu sayın ve her seferinde özel bir bankaya veya kumbaraya bir bozukluk atın. Her para koyuşunuzda, bunun o "ihtiyaçlardan" birini temsil ettiğini hayal edin, ama onları bir başkasından almak yerine, beceri ya da yeteneklerinizi doğrulayan bir öz-onay ifadesi oluşturun. Diğer bir deyişle, başkasından almaya ihtiyacınız olduğunu düşündüğünüz onayı kendi kendinize verin.

Aile Değerleri: Sahip olduğunuz değerleri (bir değer, zaman ve paranızı yatırdığınız bir fikirdir) değerlendirin. Her birini bir karta yazın ve arkasına bu değeri öğrendiğimize inandığınız yeri not edin. Şimdi, kartları üçe ayırın: Kendi Değerlerim (sizin için merkezde olanlar; muhtemelen aile üyelerinizden gelmişlerdir), Benimsediğim Değerler (çoğunlukla inandıklarınız; muhtemelen size değer veren insanlardan gelmişlerdir), Diğer İnsanların Değerleri (değer vermeniz "gerekkenler" ama aslında vermedikleriniz; muhtemelen yaşitlarınızdan, işverenlerinizden ve komşularınızdan gelmişlerdir). Üç - dört tanesi için, değerle doğrudan çatışan bir karar aldığınızı hayal edin. Bu nasıl hissettiriyor? Değere tamamen bağlı olduğunuzu hayal edin. Bu nasıl hissettiriyor? Öz değerler güçlü duygularla çevrilidir.

İssız Ada: Beş yıl boyunca bir adada mahsur kalacağınızı hayal edin. Yeterli yiyecek ve içecek bulacaksınız, fakat yapacak pek şey yok. Beş tane şey götürebilecek olsanız, bunlar neler olurdu? Beş insan götürebilecek olsanız, bunlar kimler olurdu? Buradaki zamanı bir proje için kullanabilecek olsanız, o proje ne olurdu? Bunu arkadaşlarınızla veya ailenizle tartışın.

6. İyimserliği Deneyimlemek

İyimserlik, anın ilerisini görmemize ve geleceği sahiplenmemize olanak sağlar. Bu yetenek, inanç ve tavırlarımızı daha proaktif bir yöne çevirmemiz için düşünme ve hissetmeyi harmanlar. Başarıya ve başarısızlığa Duygusal Zekamız ile baktığımızda, iyimserler başarıdan güç alırken güçlüklerden ise öğrenmek ve gelişmek için ilham alabilirler.

Önemi: Önemi: Pozitif Psikoloji gurusu Dr. Martin Seligman'a göre, iyimserler daha uzun yaşar, daha sağlıklıdırlar, daha iyi, uzun süren ilişkileri vardır, daha çok para kazanırlar ve daha başarılı kariyerleri vardır.

İş Hayatında : Neredeyse her meslekte, iyimserlerin başarılı olması daha olasıdır. İnsanlar iyimserleri severler. Destekleyici ilişki ağları kurarlar çünkü diğerleri onların iyimser yaklaşımlarından hoşlanırlar. Başkalarını etkilemede daha iyilerdir. İyimserler yön değiştirmek gerektiğinde de daha çevik olurlar, çünkü genellikle birçok bakış açısı oluşturabilir ve sayısız potansiyel çözüm üretebilirler. Yeni fırsatlara açıktırlar, yenilgilerin üstesinden gelir ve yeniliği teşvik ederler.



**Performans Alanı: Fonksiyonel
Yorumlama :**

Hayatın getirdiklerinde en iyiyi görmeye açık mısınız? SEI skorunuz çoğu zaman iyimser bir bakış açınız olduğunu gösteriyor, demek ki problemleri ele alabileceğiniz geçici engeller olarak görüyorsunuz. Genelde seçimlerinizi üstlenseniz de ara sıra başarısızlık veya başarılar için sorumluluk almaktan kaçabilirsiniz. Skor doğruysa moraliniz bozuk olduğunda veya güçlükle karşılaştığınızda genelde bakış açınızı değiştirebiliyorsunuz. Belki bazen negatif düşünmeye kendinizi kaptırıyorsunuz veya iyimserliğiniz köşeye sıkışıyor, ama genelde tekrar yön değiştirebiliyorsunuz. İyimserliği daha da geliştirmek hayattan daha fazla tatmin almanıza, diğerlerini daha iyi etkilemenize, etkinliğinizi ve enerjinizi arttırmanıza yardım edebilir.

Gelişim Önerileri

İyimserliği arttırmak, başarı ve başarısızlığı tarif edişinizi değiştirmeyi gerektirebilir. Başarısızlığın çoğu zaman geçici ve sınırlı olduğunu ve kişisel çabanın sonucu değiştirebileceğini bilmek hem zihinsel, hem de duygusal değişimi gerektirir. Dr. Martin Seligman iyimserlik üzerine göze çarpan çalışmasında; zorluklara geçici, sınırlı ve çaba mümkün gözüyle bakmaları için kötümserlere güçlük veya başarısızlığa dair fikirlerine meydan okumalarını öneriyor.

Zaman - Kapsam – Çaba (ZKÇ)

ZKÇ	Kötümser	İyimser
Zaman	Kalıcı (daima veya asla)	Geçici (bu geçecek)
Kapsam	Yaygın (her şeyi mahvediyor)	Sınırlı (bu tek bir alan)
Çaba	Güçsüz (yapabileceğim hiçbir şey yok)	Çaba Mümkün (bir şey yapabilirim)

Altı Yüz: Kötümserler, kendi görüşlerini tek olası veya mantıklı görüş olarak görmeye meyillidirler. Bir başarı ya da başarısızlık durumunu düşünün. Şimdi, bir kartonla en az altı yüzlü bir zar hazırlayın. Her bir yüzdeki durumla ilgili farklı bir düşünme tarzı yazın. Zarı atın ve durumu bu bakış açısından görmenin nasıl olduğunu hissetmeyi deneyin. Sonra zarı tekrar atın. Bu pratik bir grupla uygulanabilir.

Süper Kötümser: Bazen kötümser görüşü gülünç bir uç noktaya kadar abartmak, durumun çok da vahim olmadığını görmenize yarayabilir. Karşılatığınız bir problemi iki veya üç cümlede yazın. Üç sütun yapın: Kalıcı, Yaygın, Güçsüz. Her birinin altına, bu problemin neden sonsuza kadar süreceğiyle ilgili, aklınıza gelen en abartılı fikirleri yazın.



Her şeyi nasıl kesinlikle mahvedeceğinizi yazın, çünkü bir süper kahraman bile olsanız durumu düzeltemezdiniz. Burada gerçekçi olmaya çalışmayın, aksine o kadar abartılı olun ki, gülmekten kendinizi alamayın. Sonra kağıdı paramparça edin veya kahkahayı iyi bir arkadaşla paylaşın.

İyimserlik Röportajı: Kanser gibi ciddi bir sağlık problemi atlatmış bir meslektaş veya arkadaş bulun. Size bu süreci anlatmalarını isteyin ve zorluklarından nasıl söz ettiklerini dinleyin. Bunu geçici ve sınırlı olarak mı anlatıyorlar? Çabanın nasıl daha olumlu sonuçlandığını vurguluyorlar mı? Bunu bilinçaltında mı yapmışlar? İyimserin özelliklerini paylaşın ve onlara anlam ifade edip etmediğini sorun.



Kendini Ver

Kendini Ver, Duygusal Zekanızı kullanarak duygusal bilgelik geliştirmekle ilgilidir. Günlük seçiminizi, daha büyük bir amaç hissiyle uyumlamakla ilgilidir. Sadece duygularla akıllı olmak yeterli değildir. Dolu dolu, sağlıklı, anlamlı ve başarılı bir hayat yaşamak için, insanlarla ilişkilerimizde sağduyulu kararlar almak için duygularımızın yardımına ihtiyacımız vardır. Bu aktif bir adanmışlık ve anda kalma halidir. Modelin bu bileşeni, değerlerinizi ve prensiplerinizi geliştirmeye yardım etmeleri için duygularınızı kullanmakla ilgilidir. İki temeli vardır:

1. Empatiyi Geliştirmek
2. Asil Hedeflere Yönelmek



7. Empatiyi Geliştirmek

Empati, diğer insanların duygularını fark etme ve bu duygulara uygun yanıtlar verme becerisidir. Empati temelde analitiğin aksine duygusal bir farkındalık ve yanıttır. Diğerlerini anlamak, uzun süreli ve güvene dayalı ilişkiler kurmak, insanları dikkate aldığımızdan ve onlarla ilgilendiğimizden emin olmak için temeldir.

Önemi : Empati, insanlarla etkin bir şekilde bağ kurmanın sırrıdır. Çeşitli bakış açılarını anlamanıza olanak sağlar ve sizi kendinizi soyutlamaktan korur. Duygular ilkindir, güven ve aidiyetin güçlü işaretleridir. İnsanların duygularına verdiğiniz yanıt uygun, samimi ve yürekten olduğunda; güçlü, karşılıklı olarak destekleyici bağlar geliştirirsiniz.

İş Hayatında : Empatik insanlar, diğerlerini dinleyip gerçekte ne olduğunu ortaya çıkarmak veya bir problemin kaynağını keşfetmekte daha iyilerdir. Empati, çatışmaların çözümü için eşit şartların geliştirilmesine yardım eder. Empatik bir yanıt verdiğinizde, insanlar size daha çok güvenecek, onlarla ilgilendiğinizi bilecek, bir uzlaşma için görüşmeye ya da karşılıklı olarak tatmin edici bir sonuç için iş birliği yapmaya hazır olacaklardır.

Performans Alanı: Fonksiyonel Yorumlama :

İnsanların duygularıyla iyice özdeşleşir misiniz? SEI skorunuz, insanların duygularını fark etmekte ve o duygulara uygun şekilde karşılık vermekte genellikle rahat olduğunuzu gösteriyor. Skorunuz doğruysa, insanlar muhtemelen sizi anlayışlı biri olarak görüyor ve size bağlı hissediyor. Muhtemelen empati kurmak için bazı fırsatları kaçıyorsunuz veya belki çok daha etkin bir karşılık vermek istediniz. Belki bazı durum veya duygular sizin için rahatsız edici veya kafa karıştırıcı, bu nedenle nasıl yanıt vereceğinizi bilmiyorsunuz. Çoğu zaman en iyi yanıt dinlemektir, dolayısıyla önemseyen bir kulak olmak için çalışın. Empatinizi daha da geliştirmek, çok daha güçlü ilişki kurup problemleri çok daha etkin bir şekilde çözmenizi sağlayabilir. İnsanlarla çok daha derin bir bağ kurmak iyi hissettirir.

Gelişim Önerileri

Empatiyi arttırmak, insanların duygularının gerçekten önemli olduğunu fark etmekle başlar. Bir kez duyguların güçlü, gerçek ve değerli olduğuna inandığınızda, diğerlerinin duygularını okumaya ve onlara uygun bir şekilde yanıt vermeye başlayabilirsiniz. Empati, hem insanların duygularını fark edip hem de kendi içinizde o duyguya uyumlu bir duygu tanımlamayı ve onlarla açık, eleştirel olmayan, korumacı bir tavırla bağ kurmayı gerektirir. Acele etmek, "mantıksız" veya "aptalca" diye duyguların değerini düşürmek, duyguların sizi boğabileceğinden korkmak ve durumun önemini yadsımak, empatinin önündeki büyük engellerdir.

Ya Ben?: İnsanlara empatiyi geliştirmenin bir yolu, farklı durumlarda neye ihtiyaç duyacağınız ve neyden hoşlanacağınız üzerinde düşündürmektir. Bir kart yığını oluşturun, kartların ön yüzüne bilindik duygusal durumları yazın (örneğin, "Kayboldum." "Yalnızım." "Değer verdiğim biri bana kızgın." "Sanırım biri beni eleştiriyor.") Sonra, her bir seferde bir kart alarak, kendinizi o durumda hayal edin. Nasıl hissettirirdi? Kartın arkasına, bu sorunun cevabını yazın: Birisi sizinle ve durumunuzla ilgili gerçekten endişeli olsaydı, ne hisseder, söyler veya yapardı? Bunu bir adım ileriye taşımak için, kartların kopyalarını yapın ve diğer insanlardan kendi cevaplarını arkalarına yazmalarını isteyin. Bu, insanların farklı ihtiyaçları olduğunu görmenize yardımcı olabilir.

Ne İstiyorsun?: İnsanlar sohbet ederken çoğu kez bir sonraki söyleyeceklerine fazlaca odaklanır. Bu alternatif yaklaşımı deneyin. Biriyle sohbet ederken, kendinize onun ne hissettiğini sorun. Sonra kendinize onun gerçekte ne istediğini sorun. Bu süreç, bireyin duygusal mesajlarını ve ihtiyaçlarını tanımlamanıza yardım edecektir. Kişinin ne hissettiğini anlamakta sıkıntı yaşıyorsanız veya kişi çelişkili mesajlar gönderiyorsa, "Ne istiyorsun?" diye sorarak netleştirmeyi deneyin.

Onay Acemi Birliği: Birisi güçlü bir fikir veya endişeyi dile getirdiğinde, bir yanıt vermek veya duyguyu reddetmek yerine, kişinin ifade ettiği duyguyu fark etmek için egzersiz yapın. Kişi "Bu görevi yapmak istemiyorum" diyorsa, bu yanıtın arkasındaki duyguyu ortaya çıkarmaya çalışın ve duygularını ona geri yansıtın (örneğin, "Bu görevi yapmayı sevmiyorsun, değil mi?" diyebilirsiniz). Düzeltmeyin, çözmeyin veya tepki vermeyin. Bunu yaparken, kendi tepkilerinizi gözlemleyin. Duyguları reddetmek veya küçümsemek istiyor musunuz? Bağırarak? Geride bırakarak? Bu egzersiz, kişinin güçlü duygularını yönetmenize ve bazen kullanıyor olabileceğiniz empatik olmayan yanıtlar üzerine düşünmenize yardım edecektir.



8. Asil Hedeflere Yönelmek

Asil hedefler, EQ'nun tüm diğer öğelerini aktif hale getirir. Duygusal Zeka en derin bağılıklarımızın hizmetinde olduğunda anlam ve güç kazanır. Kişisel önceliklerimiz günlük seçimlerimizi şekillendirirken, asil hedeflerimiz uzun vadeli seçimlerimizi şekillendirir. Bir Asil Hedef, ebedi amacın kısa, öz ve ilham verici bir ifadesidir. Bize bir yön duygusu, pusulamızı ayarlamak için bir "kuzey yıldızı" verir ve bütünlüğü korumak için düşünce, duygu ve davranışlarımızı aynı çizgiye getirmemize yardım eder. Bir Asil Hedefe Yönelmek, Duygusal Zekanın bilimsel tanımının hayli ötesine geçer - sadece Duygusal Zeka değil, duygusal bilgeliktir. Asil Hedef, EQ'yu eyleme dökmekle ilgilidir.

Önemi: Çoğu zaman hayatımızda birbirleriyle yarışan bağılıklarla karşı karşıya kalırız. Hayat bizi birçok yöne çeker ve denge bulmak imkansız gibi gelir. Neyin en önemli olduğunu çoğu kez net göremeyiz. Ana kendimizi kaptırırız veya problemleri çözmek yerine gururumuzu savunarak egolarımıza yenik düşeriz.

"Haklı mı olmak istiyorum, yoksa problemi çözmek mi?" diye sormak, egomuzun işin içinde olup olmadığını gösterebilir. Bu anlarda bir Asil Hedef, "içsel pusulamızı" yeniden ayarlamamıza, yönümüzü kontrol etmemize ve gelişimimizi değerlendirmemize yardım eder. Değerlerimize göre neyin önemli olduğunu ölçecek bir yola ihtiyaç duyarız. Bir Asil Hedef, en iyi niyetlerimize dayanan, bize güç veren ebedi bir amaca sahip olmamızı sağlar.

İş Hayatında : İş hayatınızda Asil Hedefinize yönelerek, gerçek tutkunuzu ortaya çıkarır, amaç ve hedeflerinizi netleştirirsiniz. Tutkunuz ve bağlılığınız insanlara bir yol gösterici olur. Uzun vadeli vizyonunuzdan asla uzaklaşmaz ve böylece güven ve nitelik açısından ilham veren, etik ve vicdanlı kararlar veririrsiniz.

Performans Alanı: Zorluk

Yorumlama :

Biraz kaybolmuş hissediyor musunuz? SEI skorunuz ebedi bir hayat amacı edinmediğinizi gösteriyor. Skorunuz doğruysa kendinizi çevrenizdeki dünyadan kopuk, bazı zamanlar yalnız ve rolünüzden emin olmayan bir halde bulabilirsiniz. Belki diğerlerinin koyduğu hedeflere ulaşarak hayatı hızlıca yaşayıp gidiyordunuz. Veya belki hayatınızın yönüyle ilgili bir seçiminiz olduğunu düşünmüyorsunuz? Veya belki tüm "asil" hedef kavramı keyfinizi kaçırıyor çünkü en büyük öncelik kendi ihtiyaçlarınızla ilgilenmek. Henüz bunu deneyimlemediyseniz bir noktada tüm potansiyelinize ulaşmanız için derin bir ebedi amaç gerektiğini keşfetmeniz olasıdır. Onsuz ideal motivasyonunuzu sürdürmeyecek ve insanları etkin bir şekilde etkileyemeyeceksiniz. Asil bir hedef edinmenin değerli olduğuna karar verdiğinizde bunu değerlendirmek ve planlamak için kendinize zaman tanıyın. Asil bir hedef hayatınıza yön verir, bu nedenle on yıllarca değer vereceğiniz bir hedefi belirlemek önemlidir. Bir asil hedeften kesinlikle faydalanacak olmakla birlikte, başarılı olmasının tek yolunun ona dışarıdan odaklanmak olduğunu hatırlayın. Bırakmak istediğiniz miras nedir? Dünyaya geri vermek istediğiniz hediye nedir?



Gelişim Önerileri

Bir Asil Hedefe Yönelmek, Duygusal Zekanızın tüm yönlerini bir araya getirmenizi gerektirir: Aktif öz farkındalık, seçimlere gösterilen ilgi ve özen, güçlü iyimserlik, kendi motivasyonunuzdaki netlik ve insanlara duyulan şefkat. Bu sebeple, bir asil hedefin gelişimi, modelin üç bölümündeki yeteneklerin aktif dahiliyetini/bütünlüğünü gerektirir: Kendini Tanı, Kendini Seç, Kendini Ver.

Onur Listesi: Kişisel bir "Onur Listesi" oluşturun. Dünyada ve hayatınızda kime benzemek istersiniz? Bu onurlu statüde olmaya hak kazanmış her bir insanın bir niteliğini içeren fotoğraflar ve betimlemelerle dolu bir kitap veya poster hazırlayın. Şimdi, kitabın kapağına veya posterin tepesine, bu Onur Listesinin kriterlerini yansıtan bir açıklama yazın. (Bu futbol için bir Onur Listesi olsaydı, açıklama şöyle olabilirdi, "Bedenen ve zihnen çevik, rüzgar gibi koşan, harika şut çeken, takım olarak oynayan ve oyunun kalbini ve ideallerini bünyelerinde barındıranlar.") Son olarak, kendi onur listenize girmeye hak kazanmak için neye ihtiyacınız olacağını değerlendirin ve onun için harekete geçin.

Hayatınızın Filmi: Ölümünüzden sonra, ünlü bir film yapımcısının hayat hikayenizi duyduğunu ve bir insanın nasıl fark yarattığını göstererek gelecek nesle ilham vermek için bir film yapmaya karar verdiğini hayal edin. Geleceğin çocukları filmi izlerken umutla doluyor, hatta kendi amaçlarını bulmak ve dünyayı daha iyi bir duruma yönlendirmek için derin bir ilham alıyorlar. Haftalar boyunca, günlüğünüze bu soruların üzerine derin düşünülmüş, dikkatli yanıtlarını yazın: Bu filmin verdiği güçlü mesaj neydi? Günlük seçimleriniz ve davranışlarınız, parçaların toplamının çok ötesinde bir şeye nasıl tekabül etti? Mirasınız neydi?



Sonuç

Lütfen, bu sonuçların üzerine düşünün ve bunların günlük hayatınızda nasıl karşılık bulduğuna dikkat edin. Bu bir öz-değerlendirme aracıdır, bu nedenle skorlarınız kendinizi nasıl gördüğünüzün bir yansımasıdır. Sizi tanıyan insanlarla bu sonuçları tartışarak kendi öz algınızın doğruluğunu kontrol edin. Anketi tamamladıklarında insanların çoğu en düşük skorlara odaklanır. Bunun zorlandığınız alanlarla ilgili daha net olmanıza yardımcı olmasıyla birlikte, güçlü yönleriniz de arzu ettiğiniz değişimleri gerçekleştirmenizi sağlayabilir. Güçlü yönlerinize odaklanın ve onları daha düşünceli, uyumlu, gelecek-odaklı bir benlik inşa etmek için kullanın.


En yüksek skorlu üç alanınız:

- İyimserliği Deneyimlemek
- İçsel Motivasyonuna Bağlanmak
- Duygulara Yön Vermek

Bu alanlarda güçlü olan bir kişi, nasıl bir hayat sürdürür? Bu güçleri diğerleriyle nasıl paylaşırsınız? Kendinizdeki "en iyiyi" öne çıkarmak için bunlardan her gün nasıl yararlanırsınız?

Bu raporun SEI sonuçlarınızı anlamanıza yardımcı olduğunu umarız; sonuçları bir koçla veya SEI'yi sizin için tatbik eden kişiyle görüşmenin yardımı olur. Bu model ve araçlarıyla ilgili daha fazlasını öğrenmek için, Six Seconds ile iletişime geçebilirsiniz: www.6seconds.org. Duygusal Zekanızı keşfetme kararınız için sizi tebrik ederiz, kişisel ve profesyonel hayatınızı zenginleştirmesi dileğiyle.

SEI takımı adına, Duygusal Zekayı geliştirme ve uygulamaya olan ilginiz için teşekkürler.



- Joshua Freedman, Massimiliano Ghini MBA, & Anabel Jensen, SEI DR'nin Doktora Dereceli Yazarları