

# SEI EMOTIONAL INTELLIGENCE ASSESSMENT

Measure & Develop Human Capacity

## SEI リーダーシップレポート

国際版

Report prepared for Sample Report

On 2021/03/17

Provided by **Six Seconds**



## エグゼクティブサマリー (検査結果概要)

### あなたのプロフィールの概要

あなたのEQは、日々の複雑な仕事や生活において、ほとんどの場合、十分に機能します。しかし、何かに挑戦したり、複雑なことに直面したり、ストレスがかかった時はどうでしょうか。そのような時でも、EQが発揮できるように能力開発を進めることで、あなたのリーダーシップは強化されます。あなたにはしっかりとしたEQの基礎力があるだけに、自分のEQをさらに伸ばし、リーダーシップを向上させるために、このレポートを役立ててください。

### EQとは何か？

シックスセカンズでは、あなたが意思決定する際、「最善の結果に結びつくように、思考と感情を調和させる能力」をEQ（感情知能）と定義しています。

多くの人が「何かをするときは感情をドアの外に置いてくるように」と教えられてきました。しかし、シックスセカンズでは「効果的な意思決定や動機づけに感情は欠かせないものである」という前提に立っています。

EQを上手に活用できると高いパフォーマンスを維持しながら周囲の人々を動かしたり、上手にコミュニケーションをとったりすることができます。また、本当に重要なことに注意を向けることもできます。

ハーバードビジネスレビュー誌が「成功への鍵」としてEQの重要性を説く理由はここにあります。

### なぜリーダーにEQが求められるか？

リーダーの役割の一つに、「チームメンバー一人ひとりの能力の総和を越えた総合力をチーム全体で発揮する」ことができるようにする役割があります。そのためには、個々のメンバーが自分自身の能力を最大限に発揮しようとするコミットメントが必要になります。

リーダーがこのことを良く理解し、奇をてらわず、情熱をもってチーム全体をまとめようとするとき、そのリーダーはメンバーの間に信頼感、コミットメント、そして一人ひとりが全体のためにベストをつくそうとする連帯意識を築くことができます。偉大なリーダーになるための方程式や魔法などはありません。偉大なリーダーは、自分自身で道を作るのです。

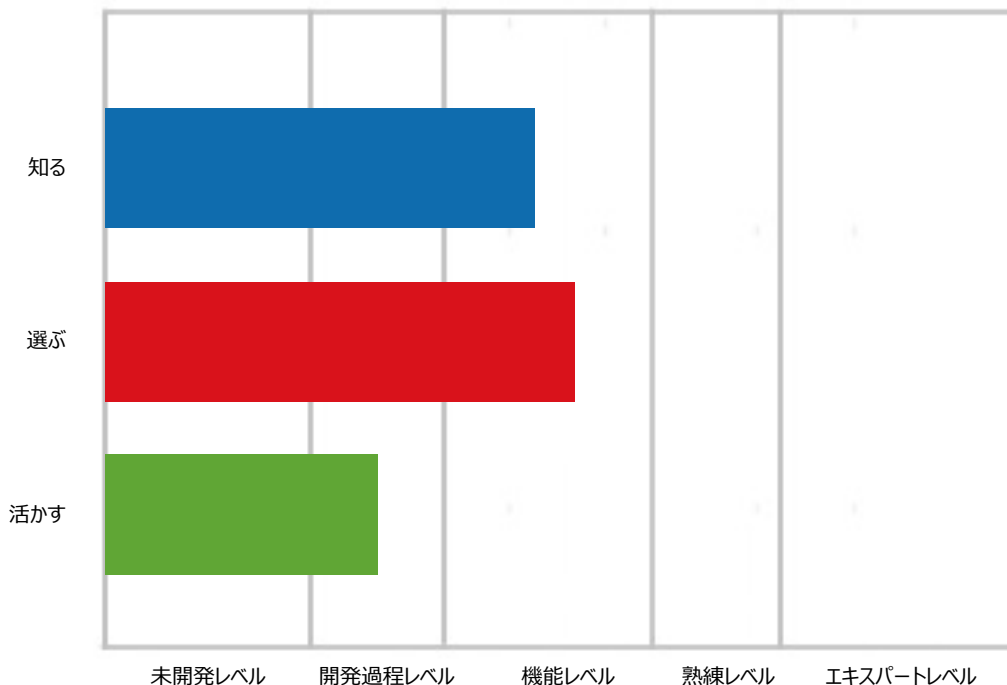
それは、自分が持っているスキルや特性に応じたその人ならではの道です。誰かの真似や、本に書かれた行動を模倣しようとしてもそれは大変難しいことです。それよりも自分自身の強みや克服すべき課題を十分に理解し、一步一步前に進んでいくことの方が偉大なリーダーとなるために重要なことです。

このレポート結果を用いることで、あなたのリーダーシップ発揮への向上と、どのようにEQを高め活用したら良いかというヒントが得られます。



## EQ-in-Action

あなたの全体傾向は以下の通りです。SEI は 3 つの探求領域から構成されています。



探求領域	解説	あなたの現状
<b>知る</b> 自己認識	自分の感情状態や反応パターンを認識し、自分を動かしているものを正確に把握する	あなたは、ほとんどの場合において、一定レベルの自己認識ができており、その認識が役立っています。あなたは、感情からもさまざまな情報を得ており、自分が通常どのように反応するか分かっています。この領域をさらに理解することで、人間関係に関してさらなる洞察力を得ることができるでしょう。
<b>選ぶ</b> 自己管理	無意識な対応でなく、意識的に対応し、対応した結果に責任を持つ	あなたは自分自身の反応を管理することができます。しかし、負担がかかり過ぎたり、問題が生じたり、課題が山積すると、そのプレッシャーに負けて過剰な反応をするようです。この領域のEQストレス（強み）を基に実践を試みてください。そうすることでリーダーシップの発揮が必要な状況では、適切に発揮ができるでしょう。この能力は自分の独創性の発揮や意思決定の能力にも役立ちます。また、最善な決定をし、革新的であり続けることもできるでしょう。
<b>活かす</b> 自己の方向づけ	日々の選択を自分のより大きな目的意識に合わせていくことで自分の力と可能性を明らかにする	あなたは、目的に対する意識や、周囲の人と気持ちを通わせるために必要な能力を伸ばし始めているようです。この能力をさらに強化することで、周囲の人とよりうまく気持ちを通わせ、あなたの持つ可能性を最大限に発揮することができるようになるでしょう。



### 次は…

このレポートは、シックスセカンズ EQ モデルをベースにあなたの結果を詳細に解説しています。

8つの EQ コンピテンシーの開発方法を理解し、リーダーとして心得るべき事、強みの活かし方について理解が深まるでしょう。

さらに、SEI EQ アセッサーと結果について面談される（デブリーフィングを受ける）ことで、日常の行動にこの検査結果をどう結び付けたいか、リーダーとして活躍するための EQ をどのように活用したらよいか、さらに深い領域について学ぶことができます。

### 3つのポイント

#### 1. 検査結果はあくまでもツール

検査の結果は、自己洞察（内省）するためのものです。

この検査はあなたの全てを映し出しているわけではなく、

ある側面を映し出す「スナップショット」です。

#### 2. EQ は学習可能

SEI は 8 つの学習可能なコンピテンシーを測定しています。

現在のレベルに関係なく、トレーニングを行うことでさらに伸ばすことが可能です。

#### 3. 自分の強みに注目

強みは資産であり、あなたを伸ばすために必要なメカニズムとなります。あなたの強みは「新しい解決策を見つけ出す」・「自分自身をやる気にさせる」・「自分の感情を管理する」です。

このレポートに関して質問がある場合は、SEI コーチまでご連絡ください。

John Dodds<[john.dodds@6seconds.org](mailto:john.dodds@6seconds.org)>

シックスセカンズジャパンのウェブサイトにも、さらに EQ について詳しい情報が掲載されています。

ぜひご覧ください。6seconds.co.jp



- Joshua Freedman, Massimiliano Ghini MBA, & Anabel Jensen, Ph.D.

Authors of the SEI LR

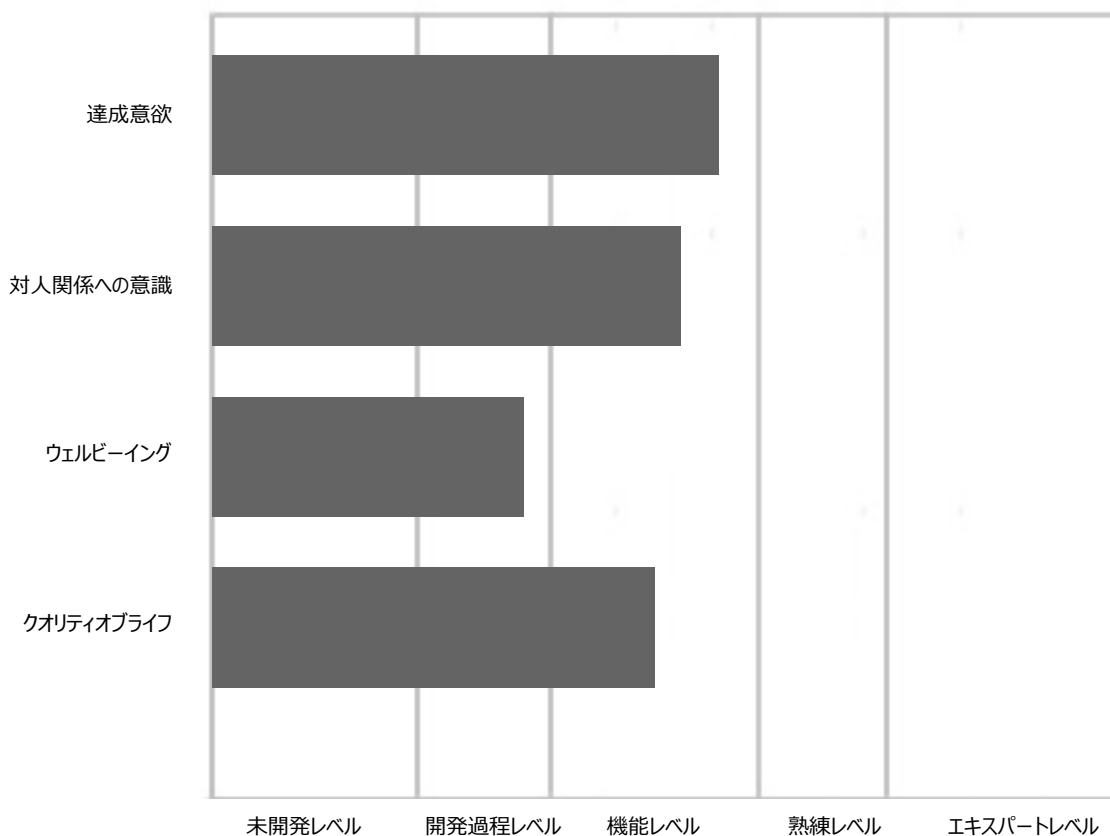
## 目次

エグゼクティブサマリー（検査結果概要） .....	2
Section 1: サクセスファクター（成功要因） .....	6
Section 2: シックスセカンズ EQ モデル .....	7
Section 3: あなたの SEI プロファイル .....	9
Section 4: あなたの SEI プロファイルの詳細	
知る（Know Yourself） .....	11
選ぶ（Choose Yourself） .....	13
活かす（Give Yourself） .....	13
Section 5: 考察 .....	19
アクションプラン .....	20



## Section 1: サクセスファクター（成功要因）

SEI 検査質問の後半、あなたは「現在の仕事や生活について、どのように捉えているか」の数十問に答えたことを覚えていますか？ その回答も分析され、以下のサクセスファクター（成功要因）が示されています。



私たちの研究から、サクセスファクターは次のセクションで説明する、EQ コンピテンシーのレベルが影響を与えていることが分かりました。従って、このレポートでは、検査の結果について考えるだけでなく、EQ コンピテンシーを開発することで、成功要因であるサクセスファクターも向上します。

### EQ はサクセスファクター（成功要因）を決定する

サクセスファクター	定義
達成意欲	結果を出すために物事をやり遂げようとする能力
対人関係への意識	良好で強固な人間関係を構築する能力
ウェルビーイング	エネルギーや機能を高いレベルで保つ能力
クオリティオブライフ	よりよく生きることで真の幸福を創造する能力



## Section 2: シックスセカンズ EQ モデル

シックスセカンズの EQ モデルでは EQ を発揮するため 3 つの重要な探求から始まります。

それは、より自覚的に（自分がやっていることに気づく）、より意図的に（やろうと思うことを行う）、より目的意識を持つ（ある理由のために行う）ことです。

この 3 つの探求を私たちは「知る」「選ぶ」「活かす」と定義しています。

### 知る Know Yourself

自覚－感じている、行っていることを明確に認識する

感情はデータであることを知り、感情が伝える情報を正確に収集する。

### 選ぶ Choose Yourself

意図－意図する行動を実践する

ものごとに自動的に反応するのではなく、自分の思考、感情、行動を意識的に方向づける。

### 活かす Give Yourself

目的－理由をもって行動する

より大きな目的を達成するために、また自分自身により誠実であるために、自分のミッション（使命感）やビジョン（展望）を行動で表す。



**知る Know Yourself** は「何について」を伝えています。

自分自身を認識することによって、自分の強みと挑戦すべき領域を知り、自分がとっている行動、自分はどのようにありたいか、そして、どう変えたいかが分かります。

**選ぶ Choose Yourself** は「どのようにするのかについて」を伝えています。

自分はどのように振る舞うべきか、自分や他の人へ影響を与えるにはどうすべきか、そして自分の考えを「実践」に移すにはどうすべきかについて示しています。

**活かす Give Yourself** は「なぜそうするのかについて」を伝えています。

「活かす」を実践している時のあなたは、なぜそのような方法で対応するのか、なぜ新たな方向を選択するのか、なぜ他の人も巻き込むのか、について明快な答えを持っており、エネルギーに満ちた状態にいます。

これらの 3 つの探求領域は 8 つの EQ コンピテンシーで構成されています。

各コンピテンシーの解説については次ページ以降をご覧ください。



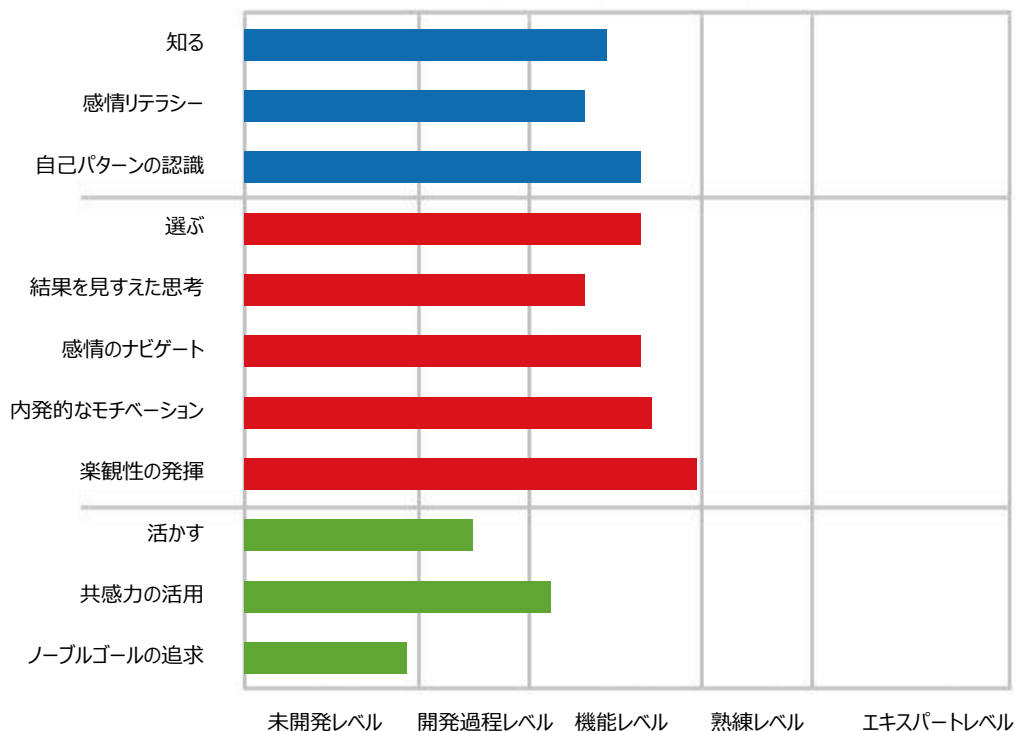


### シックスセカンズ EQ モデル

探求領域	コンピテンシー	定義
知る Know Yourself	感情リテラシー	単純な感情状態から複雑なものまで、正確に認識し、解釈すること
	自己パターンの認識	習慣的に繰り返す反応や行動を認識すること
選ぶ Choose Yourself	結果を見すえた思考	自分がとろうとする選択肢のメリットとデメリットに関して、行動をとる前に考えることができること
	感情のナビゲート	感情を戦略的なリソース（情報資源）として捉え、その感情を評価し、活かしたり、変化させたりすること
	内発的なモチベーション	報酬や見返りなど外因性によるものではなく、個人の価値観や責任感など内から湧き上がるエネルギーを生み出すこと
	楽観性の発揮	希望や可能性を信じ、自分から前向きな展望をもてること
活かす Give Yourself	共感力の活用	周囲の人の感情を理解し、適切に対応すること
	ノーブルゴール（自分の道標となる目標）の追求	日々の選択を、自己の強く大きな目的と結びつけること



## Section 3: あなたの SEI プロファイル



### SEI は 5 段階で評価しています

レベル	スコア	定義
未開発レベル	(75-81)	リーダーシップ発揮には障害が生じるレベルです。個人的にもプロフェッショナルとしても自己変革への挑戦が必要でしょう。
開発過程レベル	(82-91)	現在、能力を磨いているレベルです。能力開発を続けることが必要です。
機能レベル	(92-107)	慣れた状況では十分なレベルです。しかし、リーダーシップを発揮するには、更なる開発が必要です。
熟練レベル	(108-117)	あなたが活かすべき潜在的な強みです。
エキスパートレベル	(118-125)	リーダーとして、誇れる素晴らしい強みです。



## 活かすべきコンピテンシーと課題

### 活かすべきコンピテンシー（ストレンクス）

上位3つのコンピテンシー	このように役立ちます
楽観性の発揮	新しい解決策を見つけ出す
内発的なモチベーション	自分自身をやる気にさせる
感情のナビゲート	自分の感情を管理する

### 克服すべき課題

下位のコンピテンシー	こんな課題があります
共感力の活用	周囲の人と気持ちを通わせる
ノーブルゴールの追求	自分の考え方や価値観と足並みをそろえる

シックスセカンズは、ポジティブな行動変容は自分のストレンクス（強み）を活用することによって成し遂げられるという考え方を基本としています。

### 考えてみましょう

- 自分のストレンクスをどのように活用しますか？
- 自分のストレンクスを活用して、未発達レベルのコンピテンシーを向上させることができますか？
- 使いすぎていると思うストレンクスはありますか？
- 今すぐに自分のストレンクスを効果的に活かすとしたらどのような方法がありますか？ 1つ挙げてください。



## Section 4: あなたの SEI プロファイルの詳細

### 知る Know Yourself

#### 1.感情リテラシー：単純な感情状態から複雑なものまで、正確に認識し、解釈すること



感情は、自分自身や周囲の人に関するデータを提供する化学物質であり神経伝達物質です。そして、自分の行動や選択を決定するために必要な情報を届けるシステムです。

「感情リテラシー」は、あなたが感情に気づき、それを言語化し同時に感情が発生した原因やその結果を分析し、その情報を自分へ確認させ解釈させる能力です。このコンピテンシーはあなたやチームメンバーに対して重要な情報を伝え、何がその行動を取らせているのかを見極める力を提供しています。



未開発レベル   開発過程レベル   機能レベル   熟練レベル   エキスパートレベル

### スナップショット

感情リテラシーが機能レベルにあるリーダーは、意思決定の際に感情から得た情報を適切な方法で思考とブレンドすることができます。しかし、多忙の時や、ストレスを受けていると、それを怠ることがあるのではないのでしょうか。あなたは、感情の多様性や複雑さ、そして感情に含まれている情報に気づいているようです。これは自分を知ることの第一歩です。あなたは、感情がもたらす影響を理解しているので、気乗りのない仕事の場合にも、前向きな感情を作り、仕事に取り組むように感情を戦略的に活用することができます。しかし、急いで行動している時は、この能力が活かされていないかもしれません。感情に注意を払っている時は、自分が出している「感情のメッセージ」が分かっており、また、周囲の人が「感情レベル」でどのように反応しているかを理解することはできています。

### 開発・活用のヒント

あなたの感情リテラシーは、あなたの資産です。感情リテラシーを使うことによって、高いパフォーマンスを可能にすることができます。自分の中にある感情を表す言葉や言い回しを基に、感情がどのように思考に影響を及ぼしているか探ってください。また、その逆の思考や行動が感情に及ぼす影響も探ることを続けてください。ストレスやプレッシャーを感じている時、自分がどのようにこの能力を使っているか、より意識しましょう。今持っている能力を常に使うことが大切です。デジタルカメラが被写体に焦点や露出を自動的に合わせるように、感情リテラシーを開発すると、感情を適切に調整することができるようになります。

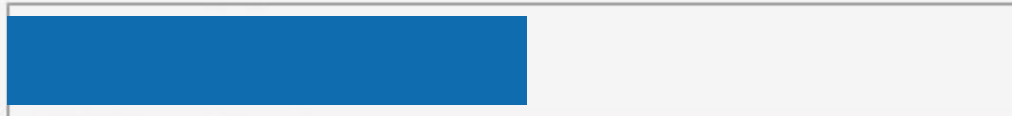




## 2.自己パターンの認識： 習慣的に繰り返す反応や行動を認識すること

人は新しい状況に直面した時、その状況を注意深くよく考えて評価し、対処することもあります。習慣的に無意識のうちに反応し、「自動操縦」をします。それは、脳が刺激に対する対応の神経経路を形成し、それらを自動的にたどるためです。

無意識で反応する場合、反応は迅速ですが最善の行動を阻害しかねません。というのも、これは、一般的な反応で最善の対処方法とは限らないからです。最適な行動の選択ができるようになるためのステップとして、「自己パターンの認識」によって、自分が無意識にとってしまう反応や行動をチェックします。



未開発レベル

開発過程レベル

機能レベル

熟練レベル

エキスパートレベル

### スナップショット

自己パターンの認識が機能レベルにあるリーダーは、普通、自分の行動や感じ方を促進しているものは何か、理解することができます。この認識を自己管理の基礎とすることで、不要な出来事を避けることができます。しかし、あなたには、まだ自分で認めていないパターンもたくさんあるはずです。その結果、重要な情報を、特に難しい状況下では見逃しているかもしれません。自己のパターンを認識することは、周囲の人の反応を読み取り、チームメンバーにとらせている行動の源となる感情を、より理解するのに役立ちます。これはチームをよりうまく機能させることにつながります。

### 開発・活用のヒント

ストレスを抱えていたり、何かに挑戦をしている時の注意力を高めましょう。1日に2~3回、例えば、コーヒーを飲んだり、昼食から戻る時などに数分間、内省する時間をもちましょう。好奇心旺盛な視点を持ち、「良い」「悪い」の評価はせず、自分が繰り返すパターンに気づきましょう。自分の思考、感情、行動を言語化してみましょう。今、あなたは、このレポートを読んでどのように反応していますか。それはあなたの典型的な反応ですか。日々の挑戦があなたの訓練には良い機会となっています。例えば、交通渋滞に巻き込まれ遅刻した時、あるいは、同僚が馬鹿げた主張をした時、自分の反応に細心の注意を払ってみましょう。



## 選ぶ Choose Yourself

### 3.結果を見すえた思考：自分がとろうとする選択肢のメリットとデメリットに関して、 行動をとる前に考えることができること



自分の選択肢やその影響をプラスとマイナスの両面から判断します。自分の衝動的な感情を管理し、無意識な反応をするのではなく、意識した行動をするためには重要な能力です。

「結果を見すえた思考」は、自分や相手が望む行動を取るために、思考と感情の両方を用いて分析し内省するプロセスです。人を動かし、自分の思いを遂げたりするとき、どのような行動を取るべきかを考えさせる重要なコンピテンシーとなります。



未開発レベル 開発過程レベル 機能レベル 熟練レベル エキスパートレベル

## スナップショット

結果を見すえた思考が機能レベルにあるリーダーは、自分の決定をある程度、比較検討することができます。あなたは、切羽詰まっている、疲れている、空腹感がある、怒っている、動揺している時など、この比較検討のステップを飛ばしてしまうことがあるようです。誰かにそのことを指摘されれば、後で気づくことができるようですが、自分の誤りを認めるよりも、自己防衛的になるのではないのでしょうか。あなたは、この能力を機能させることによって、自分とチームの両方を考慮に入れた計画を立て、チームの効率を図り、最大限の成果を出せるようにし、お互いに尊重する環境を作ることができるでしょう。

## 開発・活用のヒント

結果を見すえた思考を活用するための鍵は、「今は評価すべき時か」「流れに身を任せるべき時か」、そのどちらなのかに気づくことです。プラス面とマイナス面をすばやく評価するために、状況を「読む」ということは、自分の「結果を見すえた思考」を注意深く使う時なのか、そうでないかの判断材料となります。また、自分の感情が発している潜在意識のメッセージに注意を向けることも大切です。感情は自分にとって何が大事かという気づきを与えてくれます。その感情を認め、認めた感情を自分の内省する際に利用しましょう。

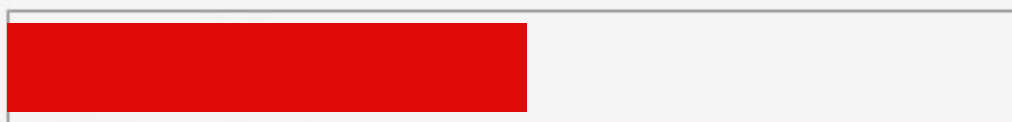




#### 4.感情のナビゲート：感情を戦略的なリソース（情報資源）として捉え、その感情を評価し、活かしたり、変化させたりすること

多くの人が、意思決定の過程において、怒り、喜び、恐れといった感情は必要のないものだと思われ、これらの感情をコントロールしてきました。しかし、感情や気持ちは、人に洞察力やエネルギーをもたらし、あらゆる場面で意思決定の源となっています。

「感情のナビゲート」は感情を無視せず、活用して自己管理が上手くいったり、あなたの意図した通りに周囲の人へ影響を与えたりするために必要なコンピテンシーです。



未開発レベル 開発過程レベル 機能レベル 熟練レベル エキスパートレベル

### スナップショット

感情のナビゲートが機能レベルにあるリーダーは、ストレス過剰になっていたり、急いでいたり、特に困難な感情的な問題に直面しているなどの状況でなければ、自分の感情にうまく対処しています。ただ、非常に大きく、複雑な状況に直面すると、自分の感情の状態に苦しむこともあるでしょう。そのような場合は、周囲に辛く当たったり、反対に、自分の殻に閉じこもって、感情を遮断したりします。このような行動はチームに良い影響を与えません。感情のナビゲートの能力があるリーダーは、チームメンバーが抱えている複雑な感情の対処に苦労しても、自分自身の行動はコントロールすることができます。これは、同僚や顧客と良い関係を続けるのに役立ちます。

### 開発・活用のヒント

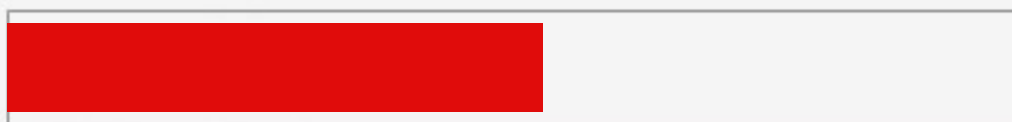
この能力を伸ばすために、感情を重視し、正しく評価するよう努力してください。感情はあなたを助けるために存在しています。感情を自分の味方として見ていきましょう。対応が難しい、不快な感情は特に難しいものです。「この厄介な気持は、どのように自分を助けてくれるのだろうか」と自問してください。あなたが避けようとしたり、押し隠したり、無視しようとしている感情を自分の中に見つけるかもしれません。あなたは、それらを厄介なものだとか、恐ろしいと思うかもしれませんが、しかし、その感情の背後にあるメッセージをより楽に読み取れるようになると、感情を自分の味方として見るようになることができます。自分の感情を認め、高く評価することは、個人の成長のための重要なステップです。



## 5.内発的なモチベーション：報酬や見返りなど外因性によるものではなく、 価値観や 責任感など内から湧き上がるエネルギーを生み出すこと

外部からの動機づけに依存しすぎると、周囲の人たちからの承認や組織の報酬制度などに翻弄されやすくなります。内発的なモチベーションによって、自分自身の価値観に合った、持続可能な内面的な推進力を発揮することができます。

「内発的なモチベーション」を活用することによって、自ら行動を起し、現状にチャレンジし、困難な場面でも自分を貫き通す自分を実現できます。また、その姿勢が周囲の人を啓発します。



未開発レベル   開発過程レベル   機能レベル   熟練レベル   エキスパートレベル

### スナップショット

内発的なモチベーションが機能レベルにあるリーダーは、状況により、お金、地位、賛同といった、外的な動機付けと、価値観、信念、自分に対する責任といった内発的な動機付けの間で揺れ動きます。あなたは、外部の評価が非常に気になるのではないのでしょうか。人よりも一歩リードするためのエネルギーと気力は出せるのですが、続けるための意欲が続かないことがあるようです。チームメンバーが、自分の仕事にふさわしい報酬と地位を望むことは、現実的です。あなたは、そのようなメンバーを自分の価値観を通じて動かすこともできます。しかし、時には、このような価値観に基づく、リーダーシップの発揮が大切であることを忘れてしまうことがあります。このような状況が続くと、チームメンバーの参加意欲を失ってしまうこととなります。

### 開発・活用のヒント

日々の生活や仕事における自分の価値観に目を向け続けることは、あなたの内発的なモチベーションの活用に役立ちます。仕事の中には、仕事と自分や周囲の人の価値観をすり合わせることはあまり意味がないと思えるものもあります。内発的なモチベーションと言っても、「報酬なしで仕事をする」ということではありません。しかし、報酬に関係する決定の是非は注意深く判断しましょう。周囲の人の意見、または物質的／財政的要因を自分が、どれほど重視しているかに気づきましょう。外的な要因にあまり左右されないようにするために、リーダーとして自分の真の価値観に目を向けてみましょう。

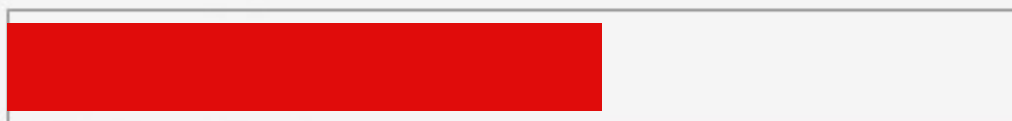




## 6. 楽観性の発揮：希望や可能性を信じ、自分から前向きな展望をもてること

「楽観性の発揮」により、人は未来へ目を向け、将来の自分の姿を描くことができます。意思決定や結果に対しての責任の持ち方は、いままで学んだ思考方法や感情の持ち方で決まります。

多くの人は日常、楽観や悲観を織り交ぜて物事を考えたり感じたりしていますが、人によっては偏りがちになります。楽観的なものの見方は選択肢を増やし、成功のチャンスを増やします。楽観性を発揮することで建設的で革新的な問題解決のアプローチを発想したり、ポジティブな意欲を喚起したりします。



未開発レベル   開発過程レベル   機能レベル   熟練レベル   エキスパートレベル

### スナップショット

楽観性の発揮が機能レベルにあるリーダーは、ポジティブになることができますが、それでも、マイナス面ばかりに目を向け、そのマイナス面を過大評価する傾向があります。問題を解決するには多くの時間と労力が必要だと思っているのではないのでしょうか。そのような間違った考えによって、機会を逃すことがあるようです。このようなリーダーは、自分の選択や、成功、失敗などに責任を負うこともありますが、いつもそうするとは限りません。特に、混乱したり、ストレスを感じたりした時、批判者側に回り、マイナス面を過剰に強調することがあります。だれでも、努力をすれば、楽観的な視点を持つことができます。自分の楽観性を活用すれば、自分自身や周囲の人をやる気にさせて、解決策を見出して、実行に移すことができます。

### 開発・活用のヒント

あなたは楽観的な視点でものごとに対処することによるメリットが分かっており、いままでに、楽観的な視点をもったこともあるのではないのでしょうか。しかし、まだそれが「習慣」にはなっていないようです。あなたは、楽観的な視点に立てるのに、楽観的に考えることをせず、「自分の手におえない」と考えてしまうことがあります。加えて、リーダーとしてのあなたには、他にも課題があるようです。例えば、あるメンバーがあなたの指導を必要としている場合、どのようにしたらよいか分からず、ネガティブな気持ちに陥ってしまっているかもしれません。悲観的な状況になった時には、それに気づき、自分に率直になりましょう。どのような仮説を立てていますか。説得力のある証拠はどこにありますか。他には何か見解はありますか。あなたには楽観性という資産があるのですから、悲観的な気持ちからもっと容易に抜け出すことができるはずです。





## 活かす Give Yourself

### 7.共感力の活用：周囲の人の感情を理解し、適切に対応すること



共感力は周囲の人の感情や経験に対して偏った判断をせず、また寛容な態度を示し、人とのつながりや気づきを高めることです。共感の最初のステップは周囲の人のプラスとマイナスの感情に気づき、その人たちの経験を純粋に気遣うことから始まります。

周囲の人の感情に注意を向け、それを共有し、その結果、適切な対応をすることです。「共感力の活用」は、周囲の人を理解し継続的な信頼関係を築くための鍵となります。また、周囲の人に対して気遣いや関心を払えるようになることで、チームメンバーの協力が本当に必要な時、あなたに最大限の力を提供してくれるでしょう。



未開発レベル    開発過程レベル    機能レベル    熟練レベル    エキスパートレベル

## スナップショット

共感力が機能レベルにあるリーダーは、周囲の人を尊重し、思いやり、それを行動で表します。しかし、急いでいたり、非常に難しい状況に直面していたりすると、それができないこともあるようです。共感力を大切だという見方を示していますが、最も大切なものであると思っているわけではないようです。そのため、プロジェクトで手一杯になったり、目標のみに集中すると、メンバーへの働きかけは二の次になってしまいます。実際には、メンバーを気遣っていても、相手には分かりにくく、やる気を失わせません。特に、「急いでいる状態」では、周囲の人が表情や仕草など非言語コミュニケーションを通じて送る合図に注意を払ってないのかもしれませんが。これは相手が間違った思い込みを抱いたり、誤解を招いたりすることにつながります。

## 開発・活用のヒント

あなたは、共感力がリーダーシップ発揮には重要だと分かっており、その能力を得るために、順調に前進しています。しかし、あなたは、仕事で手一杯であったり、プレッシャーを感じていると、感情に深い注意を向けずにやり過ぎてしまうことがあります。このような時は、相手と相互理解をしっかりとすることが最も必要です。誰かが問題や心配を抱えている場合は、「ただ耳を傾け」ましょう。その人の問題を解決しようとはせず、あなたの80%の時間と労力をその状況や、その人の感情を理解するために使いましょう。注意深く耳を傾け、相手の表情に気づき、ボディ・ランゲージの意味を理解することで、その人の感情を認識することができます。それから、相手の感情に対応する感情を自分の中に探しましょう。それは、適切な対処法を決めるのに役立ちます。自分と相手の間には、「言葉のレベル」と「感情のレベル」の2種類のやり取りが存在していることを念頭に置きましょう。そして、必ずその両方に対処しましょう。



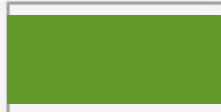


## 8.ノーブルゴール（自分の道標となる目標）の追求：

日々の選択を、自己の強く大きな目標と結びつけること

ノーブルゴールはEQの全コンピテンシーを活性化します。自分のビジョンやミッションや後世に残したいものについて深く考え、それを基に目的や目標を考えると、それぞれのEQコンピテンシーが関連付けられ、選択へのパワーとなります。

ノーブルゴールが明確な人は、ある選択が自分の人生の真の目的から外れている場合、その選択に対し、厳しい目でチェックするよう警告サインをもらった感覚を体感じます。「ノーブルゴールの追求」を活用することによって、倫理観があり、ぶれない行動がとれるようになります。また、自分が集中すべきことが明確になり、周囲の人に良い影響を与え、リーダーとして、自分の可能性と力を最大限に活用できます。



未開発レベル 開発過程レベル 機能レベル 熟練レベル エキスパートレベル

### スナップショット

ノーブルゴールの追求が未開発レベルにあるリーダーは、周囲の人を動かしたり、さらには自分自身をやる気にさせることにも難しさを感じるようです。あなたには、明確な目的意識が欠けているため、気力の持続が難しく、全力を出しきることができないようです。その結果、周囲の人から十分な参加意欲を引き出すことができません。このようなリーダーは、効率的に優先順位を決めることができず、一番重要なことを後回しにしてしまうことがあります。ものごとを見分けるのが苦手なため、優先順位を間違えるようなことになるかもしれません。短期的な見通しに基づいて決定を下し、保身に走ったり、「見かけのよさ」に屈してしまいます。そのため周囲の人はこのようなリーダーは誠実さに欠けると考えます。それが事実かどうかは分かりませんが、あなたが、周囲の人の反応の仕方を左右することは確かです。

### 開発・活用のヒント

たとえ「ノーブルな（崇高な）」ゴールを目指していなくても、目的の追求は自分のリーダーシップを左右するのです。自分の仕事や生活で本当に重要なものは何か、という自覚を明確にすることから始めましょう。自分と向き合う時間を作りましょう。あなたはどのようなことを後世に残したいと考えていますか。周囲の人に自分をどのように見て欲しいと思っていますか。自分が追求したい原理原則とそれに続く道標を作り、判断を下す際、或いは、迷った時に役立てましょう。「自分の原理原則」とは、状況が混乱している時に、自分の選択を評価/判断するためのルールや指針のことです。



## Section 5: 考察

この結果を見て日常生活や日常業務において当てはまることがあるかを考えてください。

この SEI リーダーシップレポートは自己申告型です。受検時にあなたが自分をどのように捉えていたかを反映しています。

あなたをよく知っている職場の同僚や家族や友人などにこの結果を見てもらい、普段の行動や発言など、いろいろ話しながら自己理解を深めてください。

この SEI リーダーシップレポートをより活用するために、以下の質問を自分自身へ問いかけてみてください。

### 知る Know Yourself:

- この検査の結果は典型的な自分を示していますか？
- どの部分は受け入れられ、どの部分は受け入れ難いですか？
- ストレスや不安に襲われた時と、穏やかで迷いが無い時の自分を比較すると、その違いは大きいでしょうか？

### 選ぶ Choose Yourself:

- 検査結果からリーダーとしての自分、あるいは一人の人間としての自分にどの程度、影響を与えていると思いますか？ また、周囲の人への影響はどうですか？
- どのような行動や態度を今後開発していけると思いますか？
- どの EQ コンピテンシーを開発するとエネルギーが沸き、前向きな気持ちになりますか？

### 活かす Give Yourself:

- リーダーとして成長するために、周囲の人のためにどれだけのことができますか？
- ミッションや目的を叶えるために、リーダーとしての行動にどのように EQ を活用できますか？
- 周囲の人に自分が考えるように行動してもらったり、影響を与えるには自分のリーダーシップをどのように改善しますか？

この SEI リーダーシップレポートが自己理解に役立つことを願います。SEI EQ アセッサーと結果について面談される（デブリーフィングを受ける）ことで自己理解がさらに深まります。

最後に自分の EQ を探索しようとしたあなたの決意を称えます。

そして、その決意があなたを個人としてまたプロフェッショナルとしての毎日を豊かなものにするでしょう。



## アクションプラン

あなたの強みは？

成果を出すリーダーとなるために自分の強みをどのように活かしますか？

どの領域を強化して行きたいですか？

どのような実行プランを立てますか？

実行のためにどのような支援が必要ですか？

次の具体的なステップは何ですか？

