

SEI EMOTIONAL INTELLIGENCE ASSESSMENT

İnsan Kapasitesinin Ölçümü & Gelişimi

SEI LİDERLİK RAPORU Uluslararası Yayın

Sample Report için hazırlanmıştır
03/ 17/ 2021

Six Seconds Tarafından sunulan



Özet

Bir Bakışta Profiliniz

Çoğu zaman duygusal yetkinliğiniz günlük işleriniz ve yaşamınızın karmaşıklıkları arasında yolunuzu belirlemek için yeterlidir. Ancak zorlu, karmaşık veya stresli dönemlerde, gelişmiş bir EQ sizin liderliğinizi güçlendirecektir. Sağlam bir temeliniz var; bu raporu yetkinliğinizi arttırmada ve liderliğinizi geliştirmede kullanın.

Duygusal Zeka Nedir?

Six Seconds tarafından tanımlandığı üzere Duygusal Zeka (EQ) en uygun kararları vermek için düşünceyi ve duyguları harmanlamanızı sağlayan bir yetkinlikler setidir. Birçok kişiye "duygularını kapıda bırakmaları" söylenirken, "Six Seconds"ın temel dayanağı duyguların etkili karar verme ve motivasyon için gerekli olduğudur. Eğer EQ'nuzu etkin olarak kullanırsanız, iletişim kurmak ve kritik yolda odaklı kalmak için başkalarını daha iyi etkileyebilirsiniz. İşte bu yüzden Harvard Business Review Duygusal Zeka'nın "mesleki başarının anahtarı" olduğunu söylemektedir.

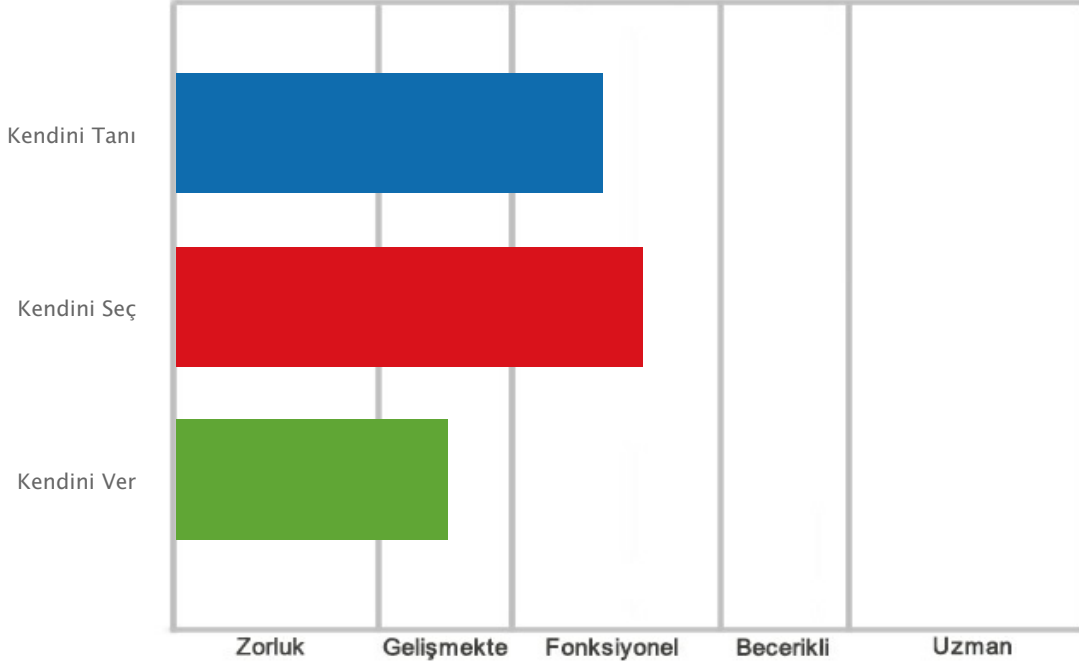
Lider olarak Duygusal Zeka sizin için neden önemlidir?

Bir liderin işi bir ekibi her bir bireyin kapasitesinin ötesinde iş yapmaları için motive etmektir. Bu, insanların tüm potansiyellerini kullanmaları için onları doğru görevlendirme ile ilgilidir. Bir lider farkında, özgün, tutkulu ise ve bütünlük içinde hareket ederse; insanların en iyilerini ortaya koyacakları bir ortam oluşturmak için güven, bağlılık ve uyum yaratacaktır. Büyük liderlik için bir formül, takip edilecek sihirli bir yol yoktur. Büyük bir lider kendi yolunu çizer - kendi eşsiz beceri ve niteliklerine dayanan bir yol. Başkasının tarzını taklit edemez veya kurallarla belirlenmiş bir davranışlar setini kullanamazsınız. Bunun yerine kendi güçlü ve zayıf yanlarınızı bilmek üzere dikkatle kendinizi değerlendirmanız ve ileriye taşımanız gerekir. Bu rapor, liderliği geliştirmek için EQ oluşturmak ve uygulamak üzere bir içgörü verecektir.



Eylemde EQ

SEI üç ana alan üzerine anlaşılır bir modele dayanmaktadır. Sizin genel profiliniz burada gösterilmiştir:



Alan	Değer	Yorum
Kendini Tanı (Öz Farkındalık)	Kalıplarınızı ve duygularınızı fark etmeniz sizi “neyin” harekete geçirdiğini anlamanızı sağlar.	Çoğu zaman size iyi hizmet eden bir farkındalık seviyesi geliştirdiniz. Duygulardan bazı içgörüler kazanabilirsiniz ve genelde nasıl karşılık verdiğinizi bilirsiniz. Bu alanda ustalığınızı arttırmamız işlerin insan yanıyla ilgili ilave içgörüler sağlayacaktır.
Kendini Seç (Kendini Yönetme)	Bilinçsizce tepki vermek yerine; bilinçli olarak düşünce, duygu ve davranışlarınıza yön vermek	Çoğunlukla tepkilerinizi yönetebiliyorsunuz. Ancak aşırı yüklüken veya problemler ortaya çıkıp zorluklar yığılınca, baskıya yenik düşüp aşırı tepki verebiliyorsunuz. Bu alanda güçlerinizi temel alarak ilerleyin; liderlik durumunda uygun şekilde karşılık vermenize yardımcı olacaktır. Faydalarını yaratıcılık ve karar alma yeteneğinizde de göreceksiniz. Bu ayrıca en uygun kararları vermenize ve yenilikçi kalmanıza yardım edecektir.
Kendini Ver (Kendini Yönlendirme)	Günlük seçimlerinizi daha üst amacınızla uyumlu hale getirmeniz tüm güç ve potansiyelinizi açığa çıkarır.	Belirli bir amaç ve başkalarıyla bağlantı kurmak için gereken becerileri geliştirmeye başladınız. Bu yetkinliklerinizi güçlendirmek diğerleriyle daha iyi bağlantı kurmanıza ve lider olarak tam potansiyelinize ulaşmanıza yardımcı olacaktır.

Sıradaki:

Bu raporun geri kalanı sizi Six Seconds EQ Modeline götürecek ve sonuçlarınızı detaylı olarak tanımlayacaktır. Her bir yetkinlik için açıklama ve bunun bir lider olarak sizin için değeri, ilave olarak yetkinlikleri geliştirme ve güçlerinizi arttırmak için bir rehber bulacaksınız. Bu içeriği eyleme geçirmenize yardımcı olmak için de kişiye özel Lider Gelişim Kılavuzunuz bulunmaktadır.

Okudukça bu üç kilit noktayı hatırlayın:

- 1. Bu bir Araçtır.** Bu sonuçlar kendi kendini değerlendirme ve irdeleme için sizi besleme amaçlıdır; mutlak gerçek değillerdir.
- 2. EQ Öğrenilebilir.** SEI bu öğrenilebilen 8 yetkinliği ölçmektedir. Mevcut uzmanlık seviyeniz her ne olursa olsun; eğer seçerseniz, arttırabilirsiniz.
- 3. Güçlerinize oynayın.** Güçleriniz önemli varlıklarınızdır. Onları değişim yapmak, yeni çözümler bulmak, kendi enerjinizi arttırma ve kendi duygularınızı yönetme için kullanabilirsiniz. Bu hediyeleri her gün bir lider olarak nasıl kullanıyorsunuz?

Raporunuz hakkında sorularınız varsa, lütfen SEI Koçunuz ile bağlantıya geçiniz:

john.dodds@6seconds.org

EQ hakkında daha fazla bilgi için lütfen Six Seconds web sitesini ziyaret ediniz: www.6seconds.org
SEI ekibi adına EQ'yu geliştirme ve uygulamaya olan ilginiz için teşekkür ederiz.



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

SEI LR Yazarları

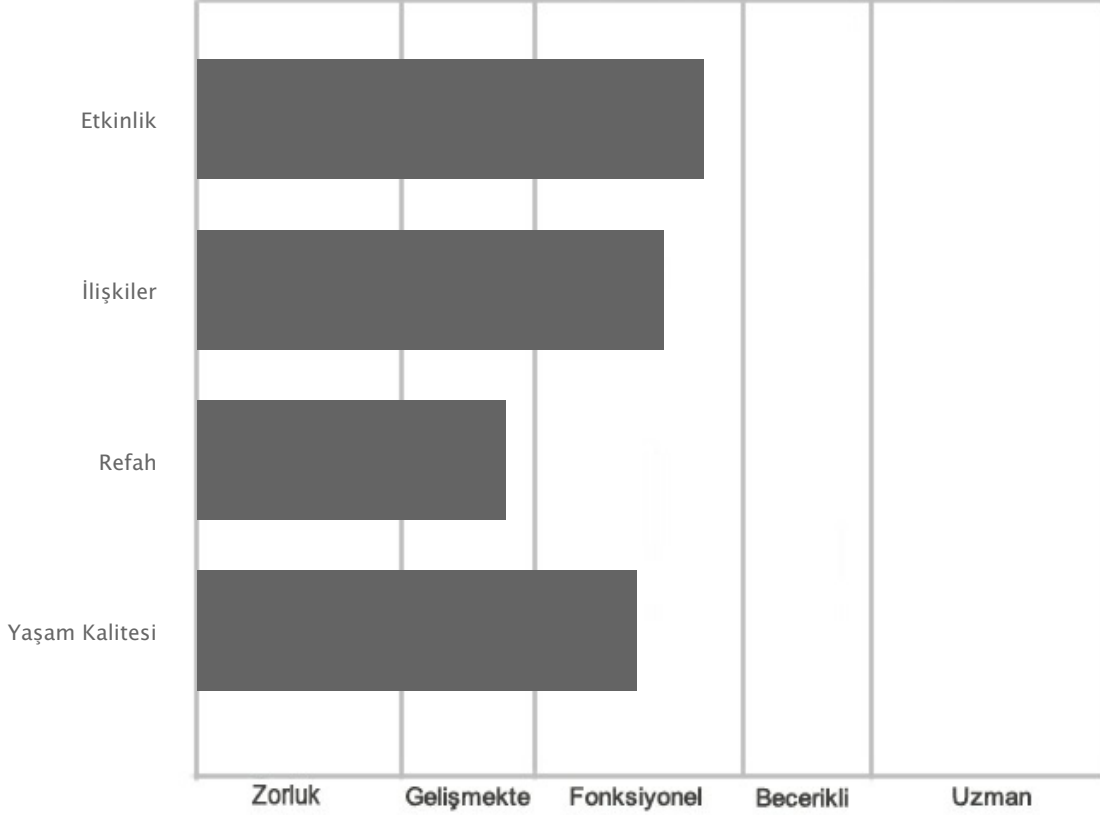
İçindekiler

Özet	2
Bölüm1:Başarı Faktörleri.....	6
Bölüm2:Six Seconds EQ Modeli	7
Bölüm3:SEI Profiliniz	9
Bölüm4:Detaylı Sonuçlarınız:	
Kendini Tanı	11
Kendini Seç	13
Kendini Ver	13
Bölüm5:Sonuç	19
Eylem Planı	20



Bölüm 1: Başarı Faktörleri

SEI' yi tamamladığınızda, mevcut işiniz ve hayatınızda yarattığınız sonuçlara dair algınıza yönelik sorulara yanıt verdiniz. Skorlarınız burada gösterilmiştir:



Araştırmalar bu sonuçların EQ yetkinlikleriniz tarafından yönlendirildiğini göstermektedir. (bakınız 6seconds.org/sei/eq_success.php). Bu yüzden bu raporun kalanını okurken bu sonuçlara dair memnuniyetinizi değerlendirin ve bu başarı faktörlerini en uygun hale getirmek için EQ becerilerinizi kullanabileceğinizi bilin.

EQ Becerileri Geliştirmeyi Sağlar:

Başarı faktörü	Tanım
Etkinlik	Sonuç üretme kapasitesi
İlişkiler	İlişki ağları oluşturup sürdürme kapasitesi
Refah	En uygun enerji ve işlevselliği sürdürme kapasitesi
Yaşam kalitesi	Denge ve memnuniyeti sürdürme kapasitesi



Bölüm 2: Six Seconds EQ Modeli

EQ' nun bu modeli, uygulamada üç önemli alanla başlar: daha fazla farkında olmak (ne yaptığınızı bilmek), daha bilinçli (bilinçli olarak yapmak) ve daha amaca yönelik olmak (bir neden için yapma).

Kendini Tanı

*Ne hissettiğinizi ve yaptığınızı açıkça görme.
Duygular verilerdir ve bu yetkinlikler bilgileri
doğru olarak toplamanızı sağlar.*

Kendini Seç

*Bilinçli yapmak. "Otomatik pilotta" tepki
vermek yerine bu yetkinlikler proaktif olarak
karşılık vermenizi sağlar.*

Kendini Ver

Bir neden için yapma.

*Bu yetkinlikler vizyonunuzu ve misyonunuzu eyleme koymanıza yardımcı olur, böylece amaca yönelik
ve tam bir bütünlük içerisinde liderlik edersiniz.*

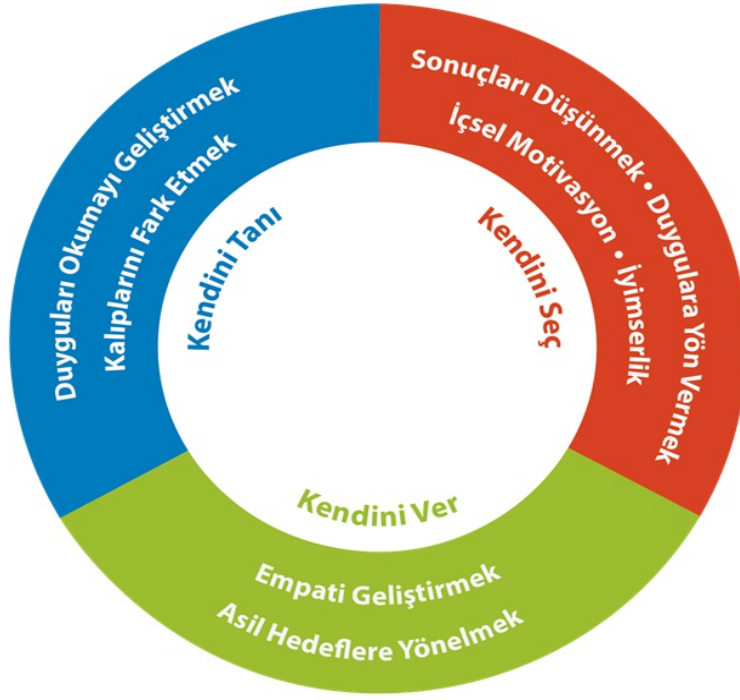


Kendini Tanı size “ne” olduğunu verir - Kendinizi Tanırken güçlerinizi ve zorlandıklarınızı bilirsiniz, ne yaptığınızı, ne istediğinizi ve neyi değiştireceğinizi bilirsiniz.

Kendini Seç size “nasıl” ı sunar. Nasıl eyleme geçirirsiniz, kendinizi ve diğerlerini nasıl etkilersiniz ve bu içeriği nasıl “operasyonel” hale getirirsiniz gösterir.

Kendini Ver “neden” i sağlar. Kendinizi verirken açık ve enerji dolusunuzdur, böylece neden belirli bir şekilde yanıt verirsiniz, neden yeni bir yöne geçersiniz ve diğerlerinin neden sizinle gelmesi gerektiğine odaklı kalırsınız.

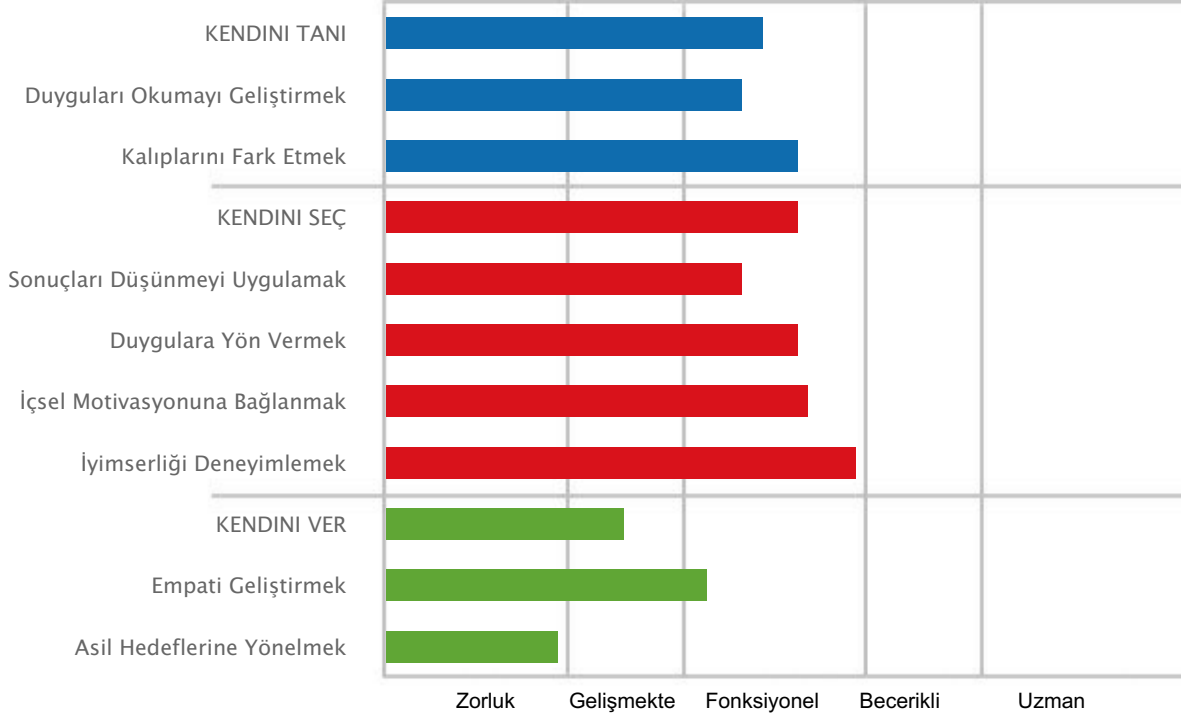
Bu üç alandan her birinin içinde SEI tarafından ölçülen özel yetkinlikler bulunmaktadır. Yetkinlikler bir sonraki sayfada gösterilmiştir.



Six Seconds EQ Modeli:

Alan	Yetkinlik	Tanım
Kendini Tanı	Duyguları Okumayı Geliştirmek	Hem basit hem de karmaşık duyguları doğru olarak tanımlamak ve yorumlamak.
	Kalıplarını Fark Etmek	Sık sık meydana gelen tepkileri ve davranışları tanımak.
Kendini Seç	Sonuçları Düşünmeyi Uygulamak	Seçimlerin maliyet ve faydalarını değerlendirmek.
	Duygulara Yön Vermek	Stratejik kaynak olarak duyguları değerlendirmek, kullanmak ve dönüştürmek.
	İçsel Motivasyonuna Bağlanmak	Dış güçlerle tetiklenmek yerine kişisel değerlerden ve taahhütlerden enerji kazanmak.
	İyimserliği Deneyimlemek	Umut ve olasılıkların proaktif bakış açısını edinmek.
Kendini Ver	Empati Geliştirmek	Diğerlerinin duygularını tanıma ve uygun olarak karşılık vermek.
	Asil Hedeflere Yönelmek	Günlük tercihlerinizi kapsayıcı amacınızla ilişkilendirmek.

Bölüm 3: SEI Profiliniz



SEI skorları beş performans sırasında bildirilmiştir:

Bölge	Skor	Tanım
Zorluk	(65-81)	Bu alan, bir lider olarak size engel olabilir; kişisel veya mesleki zorluklar oluşturuyor olabilir.
Gelişmekte Olan	(82-91)	Burası beceri ve farkındalık geliştirdiğiniz bir alandır; pratik yapmaya devam etmek gereklidir.
Fonksiyonel	(92-107)	Bu yetkinlik tipik durumlar için yeterlidir; liderlik taleplerini karşılamak üzere daha çok geliştirmeye devam etmek değerli olacaktır.
Becerikli	(108-117)	Bu, geliştirmeniz için potansiyel bir güçtür.
Uzman	(118-135)	Bu alanda sizi bir lider olarak ayıran eşsiz bir yeteneğe sahipsiniz.

Fırsatlar ve Zorluklar

Potansiyel Güçlü Yanlar:

En yüksek skorlarınızın olduğu alanlar...	Size muhtemelen yardımcı olabileceği durumlar...
İyimserliği Deneyimlemek	yeni çözümler bulmak
İçsel Motivasyonuna Bağlanmak	kendi enerjinizi arttırma
Duygulara Yön Vermek	kendi duygularınızı yönetme

Potansiyel Zayıf Yanlar:

En düşük skorlarınızın olduğu alanlar...	Bunların oluşturabileceği zorluk durumları...
Empati Geliştirmek	başkaları ile bağlantı kurma
Asil Hedeflerine Yönelmek	vizyonunuz ve değerlerinizle uyumlu olma

Bu değerlendirmeyi yayınlayan organizasyon olan Six Seconds, gerçek değişikliğin güçlü yanları kullanmaktan geldiği bakış açısından yola çıkmaktadır.

Aşağıdakileri göz önünde bulundurun:

- Güçlü yanlarınızı tam olarak ne kadar kullanıyorsunuz?
- Güçlü bir yanı kullanarak zayıf bir alanı geliştirebilir misiniz?
- Fazla kullanılan herhangi bir güçlü yan var mıdır?
- Şu andan itibaren güçlü bir yanı daha etkin olarak kullanabileceğiniz bir yol nedir?



Bölüm 4: Detaylı Sonuçlarınız

Kendini Tanı

1. **Duyguları Okumayı Geliştirmek:** Hem basit hem de karmaşık olan duyguları doğru olarak tanımlayıp yorumlamak.



Duygular kendiniz ve başkaları hakkında veri sağlayan kimyasallar, bir nöro-iletici formudur; duygular davranış ve kararları yönlendiren bilgileri sağlayan bir geri besleme sistemidir. Duygu Kelime Dağarcığı, duyguları fark ederek, onları adlandırarak, neden ve sonuçları analiz etmeye başlayarak, bu verileri tanımlamanızı ve yorumlamanızı sağlar. Bu yetkinlik siz ve ekip üyeleriniz hakkında kritik bilgiler sağlar ve size davranışın çekirdek yönlendiricileri hakkında içgörü ve netlik verebilir.



Anlık Görüntü

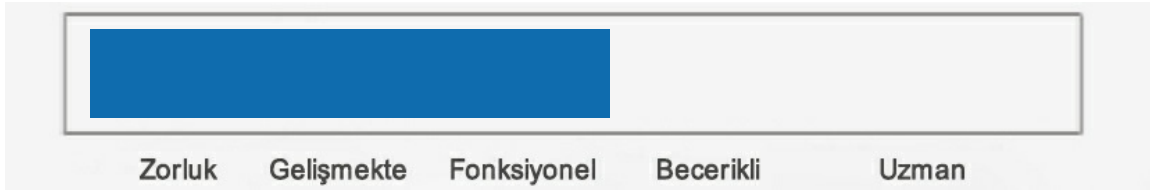
Bu yetkinlikte fonksiyonel olan liderler, karar alma süreçlerine uygun bir şekilde duygusal içgörü getirebilirler. Ancak yoğun veya stres altındayken bunları yapmayı ihmal edebilirler. Çok sayıda ve karmaşık hislerin ve bize sağladıkları bilgilerin farkındadırlar. Bu, kişinin kendisiyle ilgili bilgilerinin ilk adımıdır. Birçok duygunun etkilerini anlarlar, dolayısıyla onları kullanırken stratejik olma potansiyeline sahiptirler (duyguların mevcut görevle eşleştirilmesi). Bu yeteneklerini hızlı hareket ederken kullanamayabilirler. Hislerine başvurduklarında, "gönderdikleri duygusal mesajları" ve diğerlerinin duygusal bir seviyede nasıl karşılık verdiklerini görebilirler.

Gelişim

Duygu Okumayı Geliştirmek yüksek performans güçlendirmek için bir değerdir. Bunu artırın ve duyguların düşünmenizi nasıl etkilediğini ve bunun tersini keşfetmeye devam edin. Bu yeteneği baskı veya stres altında nasıl kullandığınızı daha fazla fark edin. Yetkinliğe sahipsiniz önemli olan bu becerinin istikrarlı şekilde uygulanmasıdır. Dijital kameranın güncel duruma anlık olarak odağı ve pozu ayarladığı gibi Duygu Okumayı geliştirirken hislerinize yönelik uygun düzenlemeler yapma fırsatınız var.

2. Kalıpları Fark Etmek: Sık sık meydana gelen tepkileri ve davranışları tanımlamak.

Bazen insanlar yeni durumları değerlendirir, dikkatlice ve düşünerek yanıt verir. Ancak çoğu zaman alışkanlığa dayalı olarak bilinçsizce tepki vererek, otomatik pilota geçerler. Bunun kısmi sebebi insan beyninin sinirsel yollar oluşturup, takip edecek şekilde bir altyapısı olmasıdır. Bilinçsiz kaldıklarında, bu kalıplar performansı azaltabilir, çünkü bunlar mevcut durum için dikkatlice uyarlanmaktansa genelleşmiş tepkilerdir. Kalıpları Fark Etmek, tepkilerinizi takip etmeye ve gözlemeye yardım eder - ki bu da onları yönetmek için hayati bir adımdır. Kendi kalıplarınızı fark etmek, ayrıca diğerlerini görmenize de yardım edecek – ki bu da çalışanlarınıza koçluk yaparak onları otomatik pilottan çıkarmak için çok değerli olacaktır.



Anlık Görüntü

Bu alanda fonksiyonel olan liderler genelde kendi davranışlarını ve algılarını neyin harekete geçirdiğini anlayabilirler. Farkındalığı gereksiz dramdan kaçarak öz yönetimleri için temel olarak kullanırlar. Ancak kabul etmedikleri pek çok kalıp mevcuttur. Sonuç olarak özellikle zorlu durumlarda önemli verileri gözden kaçırabilirler. Kendi kalıplarına ait farkındalıkları, başkalarının tepkilerini okumakta ve ekip üyelerinin davranışlarının duygusal tetikleyicilerini daha iyi anlamakta yardımcı olur. Bu daha işlevsel bir ekibe yol açar.

Gelişim

Stresli ve zorlu zamanlarda dikkatinizi arttırın. Her gün aynalama çalışması yapın - günde 2-3 sefer sadece birkaç dakika (mesela, kahvenizi içerken veya öğle yemeğinden dönerken). Kendi kalıplarınızı yargılamadan fark ederek meraklı bir bakış açısı oluşturun. Düşüncelerinizi, duygularınızı ve eylemlerinizi tanımlayın. Nasıl tepkiler veriyorsunuz? Bu sizin için tipik bir tepki mi? Günlük zorluklar uygulama yapmak için büyük fırsatlar sağlar. Örneğin, geç kaldığınızda ve trafikte sıkışmışken veya bir meslektaşınız saçma bir konuda ısrar ettiğinde kendi tepkilerinize dikkat edin.



Kendini Seç

3. Sonuçları Düşünmeyi Uygulamak: Seçimlerin maliyetlerini ve faydalarını değerlendirmek.

Bu beceri size kararlarınızı ve bunların etkilerini değerlendirmenizde yardımcı olur. Bu, sizin tepkilerinizi yönetmede ve maksatlı hareket etmede (teпки vermek yerine) anahtardır. Bu, kendiniz ve başkaları için en uygun karşılığı belirlemede hem düşünceleri hem de duyguları kullanarak analiz etme ve değerlendirme sürecidir. Bu yetkinlik insan dinamiklerini hesaba katan stratejik bir plan yapmak ve o planı uygularken kendi davranışlarınızı yönetmek için son derece önemlidir.



Anlık Görüntü

Sonuçları Düşünmekte fonksiyonel bir seviyeye sahip olan liderler kararlarını uygun bir dereceye dek ölçüp tartabilirler. Baskı altındayken, yorgun, aç, kızgın veya üzgünken, bu adımı atlayabilirler. Sonra bunu kendilerine bir başkası gösterince fark edebilirler, ancak hatalarına sahip çıkmak yerine savunmaya geçebilirler. Bu yeteneği kullanırlarken, liderler hem kendilerinin hem de ekiplerinin kararlarını planlama ve göz önünde bulundurmada daha iyidirler. Bu da bir saygı ortamı ile beraber verimlilik ve etkinlik getirir.

Gelişim

Sonuçları Düşünmeyi kullanmadaki bir anahtar, ne zaman değerlendirme yapıp ne zaman akışa bırakacağını fark etmektir. Bir durumun artı ve eksilerine göre hızlıca değerlendirmede bulunmak yerine durumu "okumak" Sonuçları Düşünme yeteneklerinizi dikkatlice uygulama zamanı olup olmadığını ipucunu verir. Diğer anahtar hislerinizin bilinçaltı mesajlarını dinlemenizdir. Duygular, sizin için önemli olan, değerleriniz ve gideceğiniz yön hakkında ipuçları verir. Bu hisleri kabul edin ve onları değerlendirmenize ekleyin.

4. Duygulara Yön Vermek: Duyguları stratejik kaynak olarak değerlendirmek, kullanmak ve dönüştürmek.



İnsanlara genellikle kendi duygularını kontrol etmeleri, öfke, sevinç, ya da korku gibi duyguları bastırmaları ve karar verme sürecinde bunları ortadan kaldırmaları söylenir. Ancak, duygular içgörü ve enerji sağlar; karar vermeyi ve davranışı yönlendirirler - duygular olmadan insanlar kelimenin tam anlamıyla karar alamaz. Yani duyguları görmezden gelmek yerine, bu yetkinlik duyguları kendinizi etkin şekilde yönetmek ve diğerlerinde amaçladığınız etkiyi sağlamak üzere kullanmanıza olanak tanır.



Anlık Görüntü

Duygulara Yön Vermede fonksiyonel olan liderler duygularıyla iyi bir biçimde başederler – fazla stresli oldukları, acele ettikleri veya ciddi duygusal zorluklarla yüzleştikleri zamanlar dışında. Sonuçta, bu liderler yüksek seviyede bir karmaşayla yüzleştiklerinde, duygularıyla ilgili zorluklar yaşamaya başlarlar. Ya başkalarına patlamaya başlarlar ya da hislerini kapatırlar. Bunun ekip üzerinde zararlı bir etkisi vardır. Ekiptekilere karmaşık duygularını kontrol etmede yardım ederken zorluklar yaşasalar da, genelde kendi tepkilerini yönetebilirler. Bu meslektaşları ve müşterileriyle iyi ilişkiler sürdürmelerine yardımcıdır.

Gelişim

Bu yetkinlikte gelişmek için, duygulara değer vermeye ve takdir etmeye çalışın. Duygular size yardımcı olmak için vardır – onları dost olarak görüyor musunuz? Zor ve tatsız hislerle bilhassa güçtür. Kendinize sorun, "Bu zor his bana nasıl yardım etmeye çalışıyor?" Kaçınmaya, örtmeye veya yok saymaya çalıştığınız bazı hisler bulabilirsiniz. Bir seviyede onları bunaltıcı ve korkutucu olarak algılıyorsunuz. Ardındaki mesajları okumakta rahatladıkça, onları dostlarınız olarak görebilirsiniz. Hislerinizi kabul etmeniz ve hatta onurlandırmanız kişisel gelişiminizde kilit bir adımdır.

5. İçsel Motivasyonuna Bağlanmak Dış faktörler yerine kişisel değerler ve taahhütlerden enerji kazanmak.



Motive olmak üzere dış güçlendirmeye ihtiyaç duyan insanlar her zaman başkalarının onayı veya ödül sisteminin insafına kalır. İçsel Motivasyonuna Bağlanma kalıcı içsel yönlendiricilerin geliştirilmesi ve kullanılması anlamına gelir. Bu durum, ayağa kalkmanızı, mevcut durumu zorlamanızı, risk almanızı ve gidişat zor olduğunda azmetmenizi sağlar - ve tüm bunlar için diğerlerine ilham vermenize yardımcı olur.



Anlık Görüntü

İçsel Motivasyon konusunda fonksiyonel olan liderler dış motivasyon unsurları (para, mevki, onay) ve iç motivasyon unsurları (değerler, inançlar, kendine verilen sözler) arasında, duruma bağlı olarak bocalarlar. Dış değerlendirmelerle karşılaştıklarında, bu ölçütler ile ilgili fazlasıyla endişelenebilirler. Genelde engelleri aşabilecek enerjiyi bulabilirler ancak duyarsız hissettikleri zamanlar da olabilir. Ekip üyeleri onların yönlendirmelerine saygı duyar ve işleriyle ilgili uygun ücretlendirme ve mevki taleplerini mantıklı bulurlar. Başkalarını değerleriyle etkileyebilirler. Bazen bu tip değer bazlı liderliğin önemini unutabilirler ve bunun olduğu durumlarda ekip üyelerinden alabilecekleri bazı taahhütleri kaybederler.

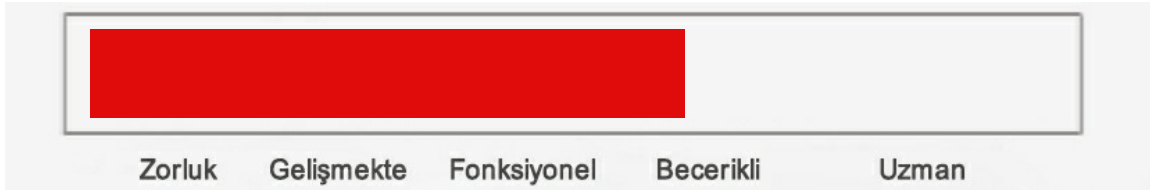
Gelişim

Günlük çalışmalarınızda kendi değerlerinize odaklanmanız İçsel Motivasyonunuzu geliştirmede size yardımcı olacaktır. İşinizin kendi değerlerinizle uyum içinde olduğu ve daha az anlamlı hissettirdiği yönler var. İçsel olarak motive olmak, maaş almadan çalışacağınız anlamına gelmez (zamlara hayır demeye başlamanıza gerek yok), ancak ödül odaklı kararlarınızın artı ve eksilerini dikkatle değerlendirin. Başkalarının fikirlerine veya maddi/finansal teşvik unsurlarına verdiğiniz önemi fark edin; dışsal faktörlerin çok fazla etkisinin olmasına izin vermeyin.

6. İyimserliği Deneyimlemek Umut ve olasılığın proaktif bakış açısını edinmek.



İyimserlik, insanların şimdiki zamanın ötesini görmelerine ve geleceği sahiplenmelerine olanak tanır. Öğrenilmiş olan bu düşünce + duygu yöntemi size kararlarınızın ve sonuçlarınızın sahipliğini verir. Herkes iyimser veya kötümser duygu + düşünce tarzlarını kullanır, bazıları ise birini daha sık kullanma eğilimindedir. İyimser bir bakış açısı, seçenekler havuzunu ve başarı için fırsatları artırır. Bu çözüm odaklı bir yaklaşım sağlar, yenilik yapmanıza yardımcı olur ve başkalarının pozitif enerjisini kullanmanızı sağlar.



Anlık Görüntü

İyimserliği Deneyimlemede fonksiyonel liderler pozitif olabilir ancak yine de sıklıkla olumsuz yönleri gözlerinde büyütürler. Bir çözüme ulaşmanın çok zaman ve çaba gerektirdiği yönünde hatalı bir varsayım yaparlar. Bu kaçan fırsatlara yol açar. Genelde seçimleri, başarı ve başarısızlıkları için sorumluluk alırken, her zaman böyle yapmazlar. Özellikle karmaşa ve stres zamanlarında, bu liderler eleştirici bir role girebilir veya olumsuzluklar üzerinde fazlaca durabilirler. Genelde çabayla iyimser bir perspektife geçebilirler. İyimserliklerini kullandıklarında, kendileri ve başkalarını bir çözüm bulmaya ve uygulamaya teşvik ederler.

Gelişim

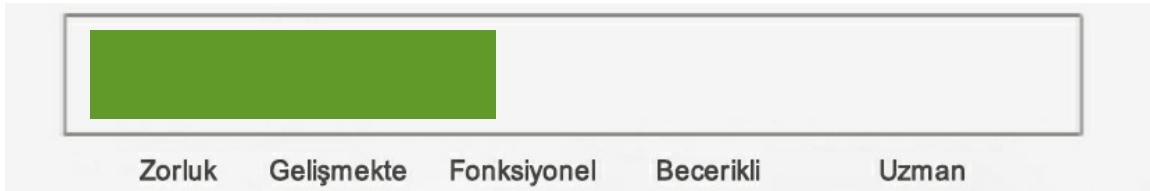
İyimserliği deneyimlediniz ve muhtemelen faydalarını gördünüz – ancak bunu tam zamanlı bir alışkanlık haline getirmediniz. İyimser tarzı kullanma yeteneğiniz var ama gücünüzden vazgeçip "Yapabileceğim hiçbir şey yok" dediğiniz durumlar da var. Bir lider olarak rolünüzde ek bir zorluk ortaya çıkabilir. Mesela eğer bir çalışanın eğitim veya danışmanlığa ihtiyacı varsa ve siz nasıl yardım edeceğinizi bilmiyorsanız, karamsarlığa kapılabilirsiniz. Bu anları fark edin ve kendinize karşı dürüst olun. Hangi varsayımlarda bulunuyorsunuz? İkna eden delil nerede? Diğer bakış açısı nedir? İyimserlik kazancınız pek çok olduğundan karamsarlıktan daha kolayca çıkabilirsiniz.

Kendini Ver

7. Empati Geliştirmek Diğerlerinin duygularını tanıma ve uygun olarak karşılık vermek.

Empati, bağlantı ve farkındalık inşa eden, diğerlerinin duygularına karşı yargılayıcı olmayan bir açıklıktır. Hem hoş hem de hoş olmayan duyguları fark ederek ve diğer kişinin ne yaşadığını gerçekten önemseyerek başlar.

Bir sonraki adımlar, dinleme, paylaşma ve ilginizi gösterir şekilde yanıt vermeyi kapsar. Empati, diğerlerini anlamak ve kalıcı, güvene dayalı ilişkiler oluşturmak için anahtardır. Karar verme sürecinde, diğer insanları dikkate almanızı sağlar ve onlarla aynı ekipte olduğunuza dair onlara çok sağlam bir güvence verir.



Anlık Görüntü

Empatide fonksiyonel olan liderler başkalarını önemseme ve saygı duyma eğilimindedir ve davranışlarıyla bunu gösterirler. Ancak acele ederken veya çok zor bir durumla karşılaşınca böyle yapma fırsatını kaçırabilirler. Empatiye değer verirler ancak öncelikleri bu değildir, bu yüzden projeler arasında sıkışınca veya sadece hedefe odaklanınca, insanlar düşük bir önem seviyesine geçer. Bu liderler gerçekten önem verirken, bazen diğerleri onların verdikleri önemi görmeyebilir ki, bu da bağlılıklarını azaltır. Özellikle "acele hali" ndeyken insanların sözlü olmayan iletişimle gönderdikleri sinyallere önem vermeyebilirler. Bu da hatalı varsayım ve hatalı iletişime neden olabilir.

Gelişim

Empatiyi liderliğiniz için değerli bir araç yapma yolunda iyisiniz. Önemli bir görevdeyken veya baskı altındayken duyguları aceleyle göz ardı edebiliyorsunuz ancak bu muhtemelen en çok karşılıklı anlayışa gereksinim duyduğunuzda oluyor. Birinin sorunu veya endişesi olunca, "sadece dinlemeye" odaklanın, onların problemlerini çözmeye çalışmayın, bunun yerine zaman ve enerjinizin %80 ini, durumu ve kişinin hislerini anlamada kullanın. Dikkatle dinleyerek, yüz ifadelerini fark ederek ve vücut dilini değerlendirerek, kişinin duygularını fark edebilirsiniz. Daha sonra kendinizde uygun bir tepki oluşturmaya yardımcı olacak, benzer duygulara bakın. Unutmayın, gerçekleşen iki diyalog vardır – biri kelimelerle ve diğeri de duygusal seviyededir – her ikisine de yanıt verdiğinizden emin olun.

8. Asil Hedeflere Yönelmek Günlük tercihlerinizi kapsayıcı amacınızla ilişkilendirmek.

Asil Hedefler Six Seconds Modelindeki diğer tüm yetkinlikleri aktif hale getirir. İnsanlar kişisel vizyon, misyon ve miraslarını inceleyerek bu görüşü hedef ve amaçlarını belirlemede kullandıklarında, duygusal zeka anlam ve güç kazanır. Asil hedefiniz hakkında net olduğunuzda, hayat amacınıza zarar vermediğinizden emin olmak için günlük seçimlerinize sıkı bir biçimde dikkat etmek zorunda hissdersiniz. Asil Hedefe yönelme, odaklanmayı sürdürmeye, diğerlerine ilham vermeye ve bir lider olarak tüm güç ve potansiyelinize erişmenize yardım ederek, bütünlük ve etik davranışı kolaylaştırır.



Anlık Görüntü

Bu alanda zayıf liderlerin başkalarını etkilemesi, hatta kendilerini tamamen motive etmeleri bile çok zordur. Net bir amaçları olmadan ellerinden gelenin en iyisi olmakta ve yapmakta kalıcı gayret eksikliği yaşayabilirler. Sonuçta bu taahhüdü başkalarından alamazlar. Kendilerini neyin önemli şeylerden uzaklaştırdığını etkin bir şekilde önceliklendiremezler. Kendilerini küçük yangınları (hiç dinmek bilmeyen) söndürmek için koşarken bulabilirler, çünkü cehennem ateşini zayıf alevden ayırt etmekte sorun yaşarlar. Sıklıkla savunuculuğa veya "iyi görüne" teslim olarak, kısa vadeli kararlar alırlar. Bu, bütünlük yoksunu olarak algılanmalarına sebep olabilir; bu doğru olabilir veya olmayabilir, ama kesinlikle diğerlerinin nasıl karşılık verdiğini etkiler.

Gelişim

"Asil" bir hedef peşinde olmasanız bile, amacı takip etmenin liderliğinizi etkilediğini bilin. İşiniz ve hayatınızla ilgili gerçekten neyin önemli olduğuna kendi hissinizi netleştirerek başlayın. Değerlendirmeye zaman ayırın. Nasıl bir miras bırakmak istiyorsunuz? İnsanların sizi nasıl görmesini istiyorsunuz? Prensipler geliştirmek, sizi bu amaca götüren kararlar almanıza yardımcı olacaktır. Prensipleriniz, işler karıştığında seçimlerinizi değerlendirebileceğiniz bir kurallar veya ilkeler grubudur.

Bölüm 5: Sonuç

Lütfen bu sonuçları değerlendirin ve günlük hayatınızda nasıl doğrulandıklarını göz önünde bulundurun. Bu bir kişisel rapor aracıdır; bu yüzden skorlarınız bu anda kendinizi nasıl gördüğünüzün bir yansımasıdır. Sizi iyi tanıyan iş arkadaşlarınız, organizasyonunuz içinde ve dışında birlikte çalıştığınız kişilerle kendinizi algılama doğruluğunuzu kontrol edin.

Bu SEI değerlendirmesinden tam olarak faydalanmak için aşağıdaki soruları dikkate alın:

Kendini Tanı:

- Bu veriler tipik olarak siz mi?
- Hangi bölümlere katılıyor hangilerine katılmıyorsunuz ?
- Stresli veya endişeli olduğunuz durumlara göre sakin ve odaklı olduklarınız farklı mı?

Kendini Seç:

- Mevcut EQ yetkinlik seviyeniz bir lider ve insan olarak sizi nasıl etkiliyor – başkalarını nasıl etkiliyor?
- Keşfedebileceğiniz diğer davranışlar ve tutumlar nelerdir?
- Geliştirmek üzere enerjile dolup heyecanlanacağınız EQ yetkinliği hangisidir?

Kendini Ver:

- Lider olarak gelişmenize yardımcı olması için başkalarını nasıl ilişkilendiriyor ve dahil ediyorsunuz?
- Misyonunuzu ve amacınızı karşılaması için liderlik biçiminize daha fazla EQ nasıl eklediniz?
- Diğerlerinin de aynısını yapması için güç ve ilham veren şekilde liderliğinizi nasıl geliştirebilir ve ilerletebilirsiniz?

Umarız bu rapor SEI sonuçlarını anlamanıza yardımcı olmuştur; sonuçları bir koç veya size SEI'yı sağlayan profesyonel ile görüşmeniz yardımcı olacaktır. Ayrıca bu model ve insanların ve organizasyonların gelişmelerine yardımcı olmak üzere çözümlerimiz hakkında daha fazla bilgi edinmek için Six Seconds ile temasa geçebilirsiniz: www.6seconds.org.

Sonraki adımlar için hazır olduğunuzda, EQ' nuzu geliştirip güçlendirmeniz için özel stratejiler içeren kişiselleştirilmiş Lider Gelişim Kılavuzunuzu koçunuzdan isteyiniz.

Duygusal zekanızı keşfetme kararınızdan dolayı tebrik ederiz - hayatınızı kişisel ve profesyonel anlamda zenginleşirmesi dileği ile.



Eylem Planı

Güçlü yanlarınız nelerdir?

Lider olarak etkinliğinizi artırmak üzere bu güçlü yanları nasıl kullanacaksınız?

Hangi alanları genişletmek veya geliştirmek isterdiniz?

Hangi stratejileri devreye alacaksınız?

Nasıl bir yardıma ihtiyacınız var?

Bir sonraki adımınız nedir?

