



Org- EIQ

Organizational-Emotional Intelligence Questionnaire

Винченцо Майер и Габриеле Джорджи

Интерпретативен доклад

Име:

Код на теста: ELQBK6PG

Дата на теста: 21/05/2020

Код на клиента: DebugORGEIQ01

Възраст: 25

Пол: Жена

Позиция в компанията: Работник

Стаж: 5

Въведение

Org-EIQ позволява пълна и детайлна оценка на емоционалната интелигентност и на други, свързани с нея организационни умения, които представляват базисни компетентности за много широк кръг от професионални роли. Тестът съдържа 16 скали. Всяка от тях измерва компетентност, за която в научните изследвания е установено, че може да се използва за валидно прогнозиране на продуктивността в работата и професионалната ефективност. За разлика от другите по-известни инструменти, измерващи същия конструкт, Org-EIQ е специално разработен, за да оценява емоционалната интелигентност в контекста на професионалната дейност. Неговите айтеми описват поведенчески реакции в обичайни работни ситуации и затова резултатите от него обикновено показват по-висока валидност. Въпросникът може да бъде използван за различни цели – подбор на кандидати за работа, оценка на представянето в работата, оценка на нуждите от развитие и обучение, кариерно и професионално консултиране, коучинг, организационна диагностика и развитие и т.н. Независимо от факта че Org-EIQ е добре валидизиран инструмент, резултатите от него не могат да се използват като единствен източник на информация при вземане на персонални решения. Необходимо е те да се допълнят с информация, получена от независими източници като С.В., оценки на представянето в работата, интервю и др. Този доклад е организиран в следните пет секции:

1. **Общ профил** – синтезирано представяне на резултатите на изследваното лице в числов вид и графичен профил на макрофакторите на емоционалната интелигентност.
2. **Стил на представяне** – съдържа оценка на валидността на тестовия протокол и стила на себепредставяне на изследваното лице.
3. **Профил на емоционалната интелигентност**: съдържа графично представяне на резултатите по скалите на теста, придружено от кратки интерпретации и обяснения на тяхното значение.
4. **Допълнителни фактори**: съдържа оценка на допълнителните фактори, които се асоциират с емоционалната и организационна компетентност като ориентация към постигане на резултати, толерантност към стреса в работата и др.
5. **Насоки за последващо интервю**: представя по-важните изводи от тестовите резултати по отделните макрофактори и предлага подходящи въпроси, чрез които тези заключения могат да се изследват в по-голяма дълбочина.

Референтните норми, чрез които резултатите на това изследвано лице са трансформирани в стандартни точки и са представени в графичен вид, са изведени на базата на данни на 829 служители от различни български организации, попълнили теста в:

Конкурентен контекст.

Използване на този доклад

Отговорността за персоналните решения, вземани на базата на получените резултати от администрацията на Org-EIQ, се носи от квалифицираните професионалисти. Интерпретациите, представени в настоящия доклад, трябва да се възприемат като предварителни хипотези за притежаваната компетентност и следователно трябва да бъдат допълнени и проверени чрез съпоставянето им с информация, придобита от други източници като С.В., оценки на представянето в работата, интервю и др. Съдържанието на този доклад представлява конфиденциална информация, която трябва да бъде съхранява съгласно изискванията на закона.

Когато се работи с този доклад, трябва да се има предвид, че:

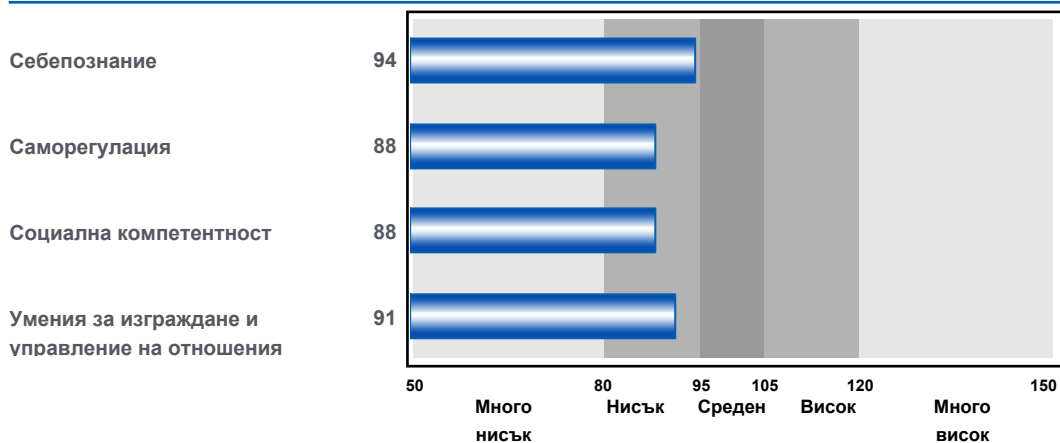
- резултатите от теста отразяват собственото мнение на изследваното лице за самото себе си. Те могат да бъдат повече или по-малко надежден източник на информация в зависимост от това, доколко то е отговаряло честно на твърденията и добре познава своя типичен начин на реакция. Оценка на прецизността и валидността на тази информация е представена в секцията „Стил на представяне“;
- резултатите от Org-EIQ позволяват надеждно прогнозиране на поведението на изследваното лице в широк кръг от работни ситуации;
- в общия случай оценките и изводите от администрацията на Org-EIQ са валидни в период от 12 до 18 месеца от попълването на въпросника, при положение, че не са настъпили значими промени в професионалния или личния живот на изследваното лице.

1. Общ профил

Макро фактори	Сурови точки	Стандартни точки
Себепознание	22	94
Саморегулация	21	88
Социална компетентност	23	88
Умения за изграждане и управление на отношения	20	91

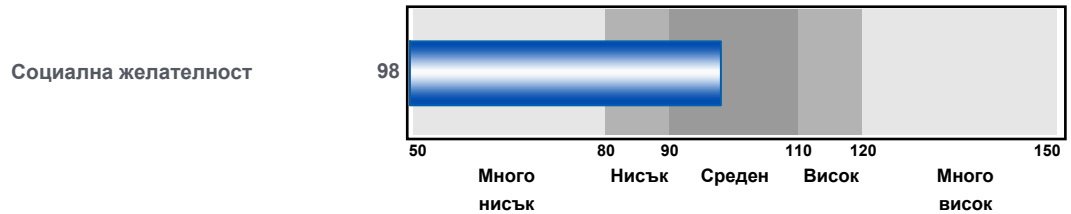
Фактори	Сурови точки	Стандартни точки
Познаване на собствените емоции	29	101
Себеприемане	17	102
Асертивност	19	82
Емоционален самоконтрол	24	109
Твърдост	19	81
Адаптивност	20	75
Емпатия	27	89
Ориентация към другите	33	98
Организационна компетентност	8	71
Работа в екип	25	97
Лидерство	24	85
Катализатор на промяната	11	102

Макро фактори (стандартни точки)



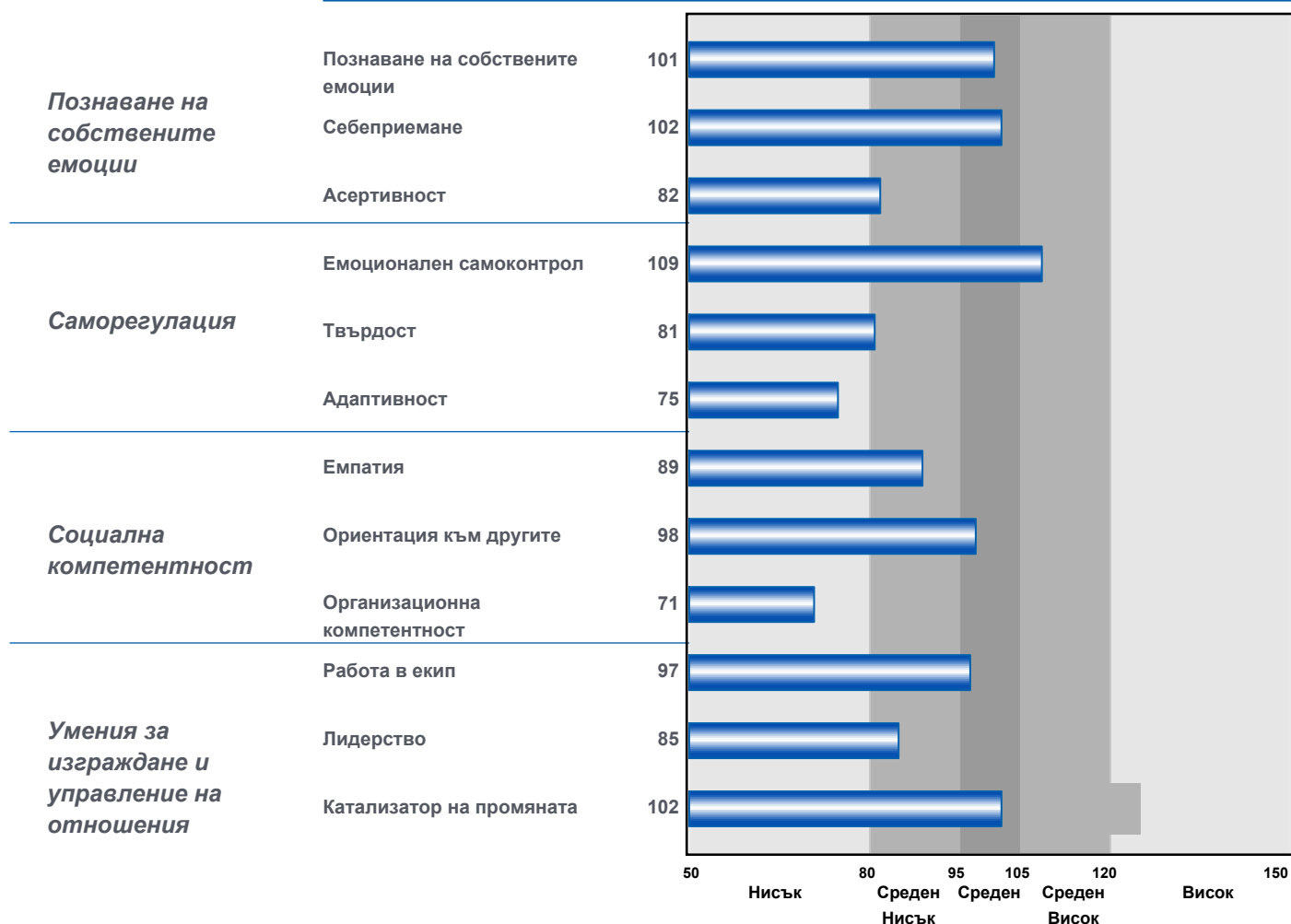
2. Представяне на себе си

Социална желателност (стандартни точки)

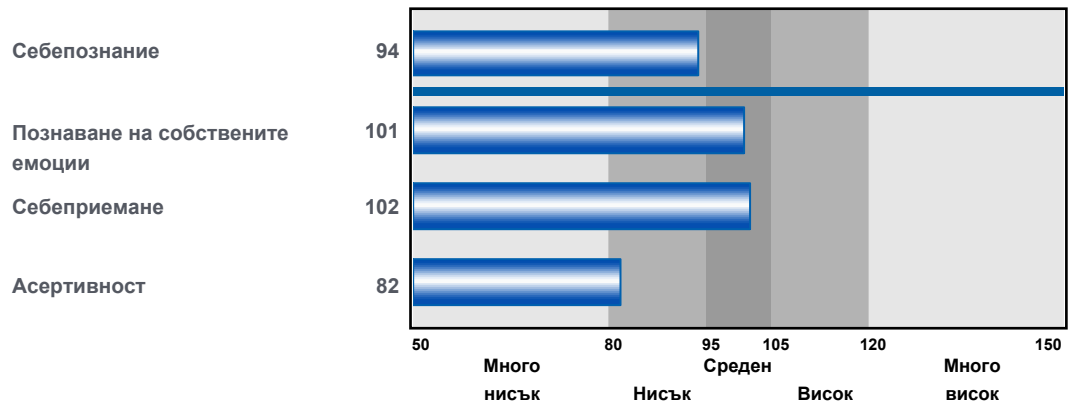


Това изследвано лице е отговаряло сравнително честно на въпросите. Въпреки че се отчита известна тенденция към себепреставяне в по-позитивна светлина, тя е слаба и не води до невалидност на тестовия протокол. Подобно леко надценяване на собствените способности е нормално и се среща дори в изследвания, които нямат личностна значимост.

3. Емоционална интелигентност профил



Себепознание

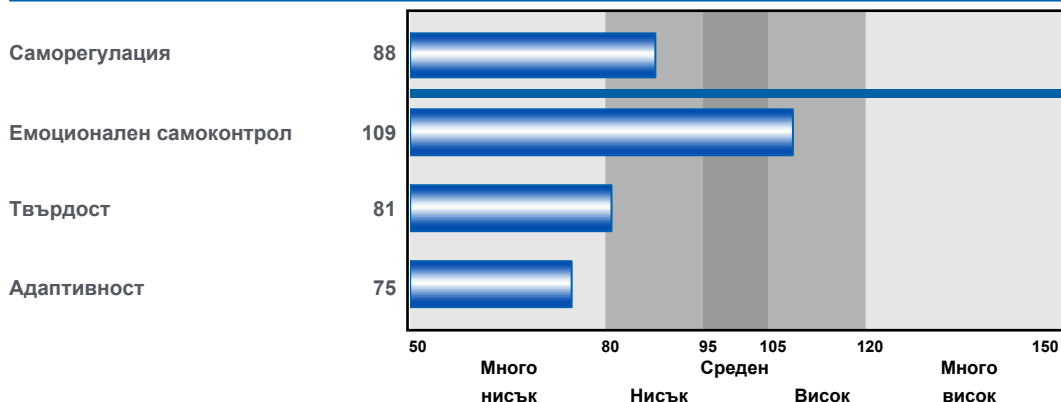


Резултатът на изследваното лице по фактор „Познаване на собствените емоции” показва, че то сравнително добре познава силните си страни и ограничения в работата и се съобразява с тях, когато планира своята дейност или кариера. Въпреки това в по-сложни социални ситуации за него може да се окаже трудно да разбере емоциите си или причините, които ги пораждат. Не е от хората, които често мислят за себе си и за това как се чувстват, но когато преживяванията му са по-силни или продължителни, то определено се опитва да ги анализира. Това донякъде му помага да развива своята емоционална компетентност и да разбира по-добре не само своите собствени чувства, но и чувствата на другите.

Да разгледаме сега скала „Себеприемане”. Полученият среден резултат по нея свидетелства за лице, което в повечето работни ситуации се чувства уверено в силите и възможностите си и компетентно да взема самостоятелни решения. Когато обаче му бъде възложено изпълнението на някой по-сложен или рискован проект, то може да изпита известна несигурност и съответно да има потребността да консултира с другите по-детайлно решенията, които трябва да вземе.

По отношение на скала „Асертивност” постигнатият резултат е под средната норма, което показва, че това лице предпочита да следва решенията на другите и да се присъединява към мнението на мнозинство, вместо да се опитва да налага своята собствена гледна точка по въпросите. Дори когато не е съгласно с групата или е разочаровано, то рядко би го показало открито. Не обича да взема решения, които останалите не биха одобрили и вероятно не притежава твърдост и решимост да преодолява съпротиви и да променя възгледите и нагласите на другите.

Саморегулация

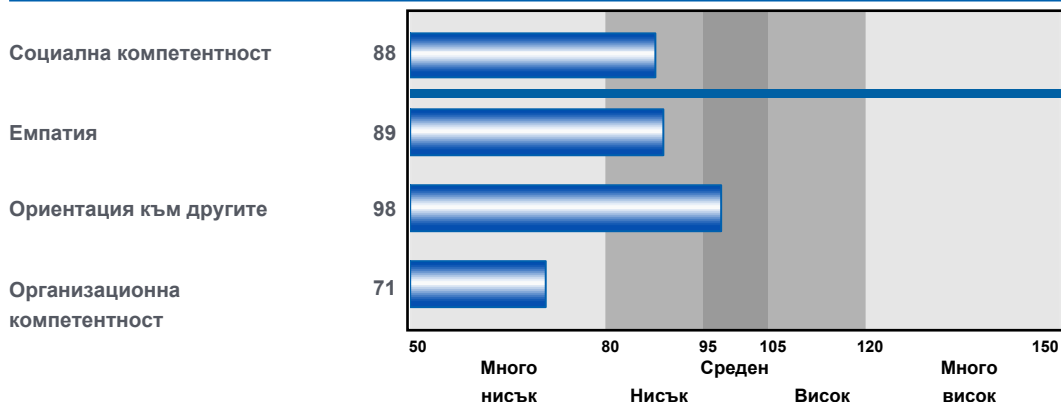


Резултатът на изследваното лице по скала „Емоционален самоконтрол“ е над средната норма, което означава, че то трудно губи контрол върху своите емоции и импулси, дори когато е поставено под напрежение или преживява някаква фрустрация. Възможно е способността му да се владее и запазва спокойствие в трудни ситуации да е причина другите да предпочитат да работят съвместно с него по важни или рисковани проекти.

Резултатът на изследваното лице по скала „Твърдост“ е под средната норма, което означава, че то сравнително рядко проявява волята и твърдостта, които се изискват, за да преодолява сериозни трудности, възникнали в неговата работа. Не е от хората, които преследват целите си независимо от обстоятелствата и в много от случаите предпочита да се откаже от намеренията си, ако по пътя към тяхното осъществяване възникнат непредвидени проблеми. Възможно е да иска да разполага с по-голяма свобода на действие, която да му позволява да преследва появилите се благоприятни възможности, вместо да преследва постигането на някакви прекалено отдалечени и несигурни цели. Не е особено амбициозно и не обича да си прави дългосрочни професионални планове. Прекалено трудни за спазване крайни срокове обикновено влошават продуктивността му, тъй като го объркват и демотивират.

Ниският резултат по скала „Адаптивност“ показва, че изследваното лице може да изпитва сериозни затруднения, когато трябва да се справя със сложни или нови за него работни ситуации. Предпочита да следва добре установените начини за действие или да изпълнява ясни разпоредения. Чувства се много неуверено, когато самостоятелно трябва да открие правилния път за решението на даден проблем. Не обича да поема рискове и по-скоро приема резервирано всяка промяна, свързана с неговата работа.

Социална компетентност

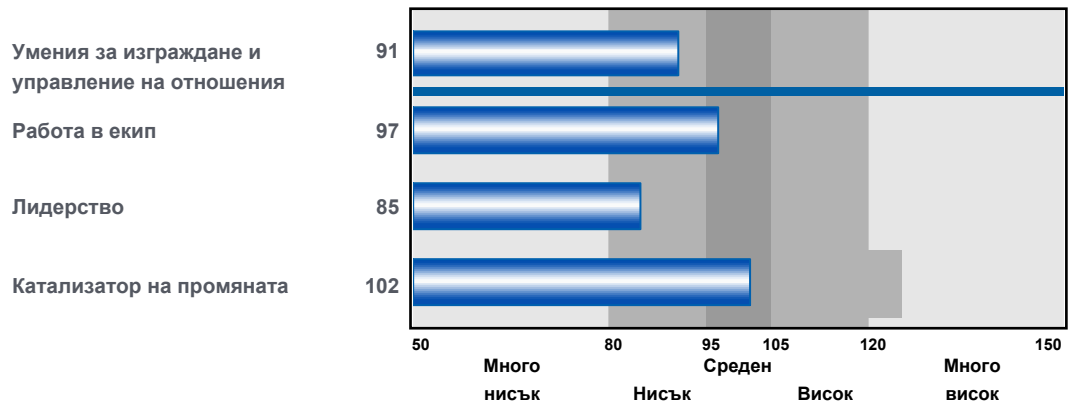


Резултатът на изследваното лице по скала „Емпатия“ е под средната норма, което означава, че в междуличностните отношения и деловите връзки то предпочита да отстоява своите собствени интереси и обръща сравнително малко внимание на потребностите на другите. Възможно е да подценява ролята на емоциите и да не е склонно да анализира задълбочено начините, по които те оказват влияние върху решенията и поведението на хората. Понеже няма навика да следи невербалните знаци в поведението на другите, в някои социални ситуации може да не успее да разчете правилно реакцията на партньорите си или тяхното отношение към релевантни на разговора събития.

Резултатът на изследваното лице по скала „Ориентация към другите“ е в границите на средната норма, което означава, че то в приблизително еднаква степен се стреми да помага на клиенти или колеги и да изпълнява добросъвестно останалите си работни задачи. Когато няма други приоритети, му е приятно да обръща голямо внимание на другите и да развива връзките си с тях, но същевременно може да пренебрегне техните нужди, ако не разполага с време или това се налага от работата му.

От ниския резултат по скала „Организационна компетентност“ можем да заключим, че това изследвано лице в доста случаи не успява да се ориентира в детайлите на по-сложните социални ситуации в работата си и да проявява нужната гъвкавост и дипломатичност. В организацията, в която работи, то може да не е наясно със съществуващите социални кръгове и нещата, които обединяват хората в тях или пък да не си дава сметка за начина, по който тези групи биха могли да реагират на дадено събитие или на едно или друго негово действие.

Умения за изграждане и управление на отношения

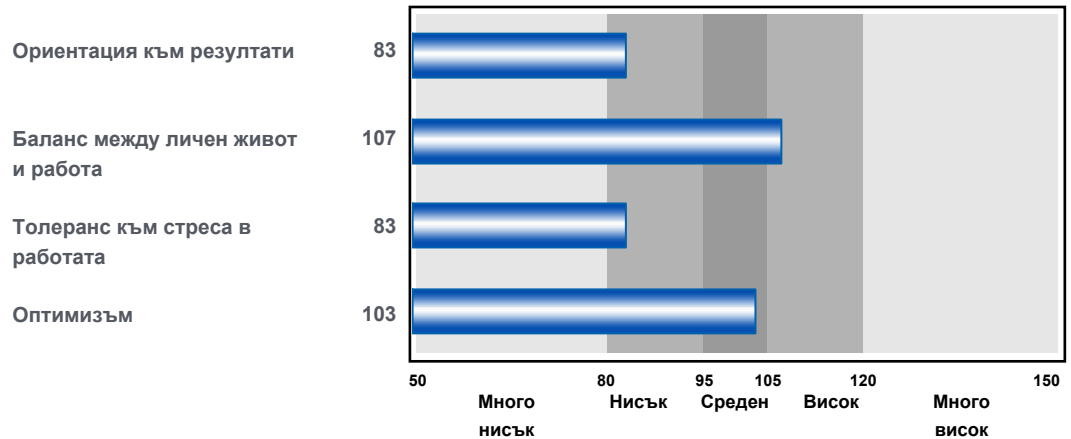


Продължавайки анализа на профила стигаме до следващата скала в него, която оценява уменията за работа в екип, мотивацията за сътрудничество и готовността за съвместна работа с другите. Резултатът на изследваното лице по нея е в границите на средната норма, което показва, че то в еднаква степен се чувства добре както когато преследва някакви индивидуални цели, така и когато работи за постигането на общи за цялата група резултати. Лесно се интегрира в екипи и проявява загриженост към другите, въпреки че може да не е от хората, които имат най-голям принос за груповата сплотеност и поддържането на позитивен климат в отношенията.

По скала „Лидерство” резултатът на изследваното лице е под средната норма, което може да означава, че то предпочита да работи индивидуално или най-малкото – че няма амбиции да ръководи другите. Възможно е поведението му в групата да е по-пасивно. По-вероятно не е от хората, които са загрижени за установяването на позитивен и продуктивен работен климат в колектива и не е склонно да инвестира усилия, за да подкрепя сътрудничеството между колегите и активното обменяне на информация. Ако заема ръководна длъжност, неговите подчинени могат да открият, че то е фокусирано върху изпълнението на задачите и обръща по-малко внимание на междуличностните отношения и мотивацията на хората.

Следващата скала в профила „Катализатор на промяната” измерва ориентацията към иновации или обратно – ригидността и съпротивите на изследваното лице срещу въвеждането на промени в начина или в организацията на работа. Постигнатият резултат е в границите на средната норма, което показва, че то в много случаи приветства промените и е склонно да се фокусира върху положителните страни от тях, но също така, че има ситуации, в които може да се тревожи от неизвестността или да е загрижено от необходимостта от преодоляване на допълнителни трудности в работата. Като цяло подкрепя промени, които счита за полезни и необходими, но не обича самоцелно да експериментира с иновации, чиято практическа полезност му изглежда спорна.

4. Отнася се до организационната и емоционална интелигентност



Ориентация към резултати

Полученият резултат по скала „Ориентация към резултати“ е под средната норма, което показва, че това изследвано лице по-трудно организира своята работа и често изпълнява задачите без да има ясни приоритети. По-сложни и комплексни проблеми го обърват с множеството детайли, които трябва да бъдат взети предвид и с необходимостта да бъде разграничавано същественото от несъщественото. Няма големи професионални амбиции, предпочита да си поставя лесно достижими цели и рядко търси допълнителни възможности, за да подобри резултатите си в работата.

Баланс между личен живот и работа

Резултатът на изследваното лице по скала „Баланс между личен живот и работа“ е над средната норма, което показва, че то успява да постигне добро равновесие между професионални и лични цели и има ясни приоритети както по отношение на работата си, така в личния си живот. Възможно е понякога да се чувства претоварено или преуморено от професионалните си задачи и да смята, че това му пречи да обърне по-голямо внимание на близките си, но то определено знае къде да постави границите, така че да има пълноценен семеен и социален живот и същевременно да постига професионалните си цели.

Толеранс към стреса в работата

По скала „Толеранс към стреса в работата“ резултатът на изследваното лице е под средната норма, което показва, че в повечето случаи то е склонно да възприема работата си като стресова или неудовлетворяваща. Може да смята работните си задачи и поставените цели за прекалено трудни и напрегащи или пък да се тревожи

заради големите отговорности, които понякога е принудено да поема. Възможно е също така да не се чувства удовлетворено от доходите си или досегашната си кариера и да смята, че разполага с ограничени възможности да промени нещата в положителна посока.

Оптимизъм

Резултатът на изследваното лице по скала „Оптимизъм“ е в границите на средната норма, което означава, че то има реалистичен поглед към бъдещето и може да види в него както положителните страни и възможностите за развитие, така и потенциалните трудности, рискове и заплахи. Не е от хората, които подхождат със съмнение към всяко ново начинание, но и не се ентузиазира лесно от всеки нов проект, обещание или добра идея.

5. Предложения за експлорация на резултатите в интервю

Едно последващо интервю, което допълва информацията от оценяването с Org-EIQ, може да бъде много полезно за изясняване на отделни елементи от личностния профил на изследваното лице или пък да предостави възможност за обсъждане на част от тях в по-голяма дълбочина. За тази цел е удачно интервюиращият да помоли участника в изследването да разкаже конкретни ситуации от своето професионално ежедневие, които са му дали основание да отговори на въпросите по един или друг начин. По време на интервюто водещият трябва да се опита да разбере значението на ситуацията за индивида, да улови емоциите, които той е преживял (или все още преживява) във връзка с нея и да оцени последиците, които има върху актуалното му поведение.

Себепознание: средна норма

Резултатът на изследваното лице по дименсията „Себепознание” е в границата на средната норма, което показва, че въпреки липсата на сериозни проблеми в тази област, емоционалната компетентост може да бъде значително подобрена, което може да спомогне за постигането на по-високи резултати и в професионалната дейност. За да се провери този аспект от личностния профил и как той се проявява в конкретни поведения, могат да се използват следните въпроси:

Дали се стреми постоянно да разсъждава върху нещата, свързани с неговата работа или прави това епизодично? Колко време отделя за това? Доколко познава своите силни и слаби страни във връзка с работата си? Може ли да разкаже за ситуация в работата, когато лошото познаване на собствени чувства и способности е довело до негативен резултат? Може ли да разкаже за ситуация в работата, когато познаването на собствените чувства и способности е довело до постигането на отличен резултат? Как е постъпило в едната и в другата ситуация? Как се е чувствало тогава?

Саморегулация: средна норма

Имайки предвид, че резултатът по дименсията „Саморегулация” е в границите на средната норма, може да се приеме, че това изследвано лице притежава достатъчно добър поведенчески, волеви и емоционален самоконтрол, за да се справя успешно с повечето задачи в своята работа, които изискват подобни умения. За да се провери този аспект от личностния профил и как той се проявява в конкретни поведения, могат да се използват следните въпроси:

Дали смята, че в очите на някои хора то понякога изглежда недостатъчно сигурно в себе си или е убедено, че всички, които го познават го намират за самоуверено и решително? Може ли да разкаже за ситуация в работата,

когато лошата саморегулация на поведението и емоциите му е довела до негативен резултат? Може ли да разкаже за ситуация в работата, когато добрата саморегулация на поведението и емоциите му е довела до постигането на отличен резултат? Как точно е постъпило в едната и в другата ситуация? Как се е чувствало тогава?

Социална компетентност: под средната норма

Тъй като резултатът на изследваното лице по дименсията „Социална компетентност” е под средната норма, логично е да се очаква, че то най-вероятно изпитва някакви затруднения в изграждането на междуличностни отношения. Възможно е да предпочита да работи само и да не проявява особено голям интерес към другите или да не може да се ориентира в сложността на социалните връзки и да предпочита да общува в по-ограничен кръг от близки приятели. За да се провери този аспект от личностния профил и как той се проявява в конкретни поведения, могат да се използват следните въпроси:

Смята ли, че понякога изглежда в очите на другите като човек, който се затруднява да взема сложни решения, свързани с другите? Може ли да разкаже за ситуация в работата, когато прекалено много е разчитало на подкрепа от другите и това е довело до негативен резултат? Може ли да разкаже за ситуация в работата, когато взето от него/нея сложно решение отнасящо се до другите е довело до постигането на отличен резултат? Как точно е постъпило в едната и в другата ситуация? Как се чувствало тогава?

Емоционален самоконтрол: над средната норма

Имайки предвид факта, че резултатът на изследваното лице по дименсията „Емоционален самоконтрол” е над средната норма, може да се очаква, че то в сравнение с повечето хора по-трудно се поддава на стреса и напрежението и че в повечето работни ситуации ще действа спокойно, внимателно и търпеливо. За да се провери този аспект от личностния профил и как той се проявява в конкретни поведения, могат да се използват следните въпроси:

Може ли да каже за себе си, че успява много добре да контролира своите емоции? Може ли да разкаже за ситуация в работата, когато е проявило нервност, припряност или действало е импулсивно и това е довело до негативен резултат? Може ли да разкаже за ситуация в работата, когато е действало спокойно, внимателно и търпеливо и това е довело до постигането на отличен резултат? Как точно е постъпило в едната и в другата ситуация? Как се е чувствало тогава?

Твърдост: под средната норма

Ниският резултат по скала „Твърдост” показва, че изследваното лице сравнително лесно се отказва от намеренията си при възникване на по-сериозни трудности и проблеми. За да се провери този аспект от личностния профил и как той се проявява в конкретни поведения, могат да се използват следните въпроси:

Може ли да каже, че то не е от хората, които се борят до последно за осъществяването на намеренията си? Може ли да разкаже за ситуация в работата, когато не е било достатъчно упорито или настойчиво и това е довело до негативен резултат? Може ли да разкаже за ситуация в работата, когато е проявило упоритост или настойчивост и това е довело до постигането на отличен резултат? Как точно е постъпило в едната и в другата ситуация? Как се е чувствало тогава?

Адаптивност: под средната норма

Резултатът по скала „Адаптивност“ е под средната норма, което показва, че това изследвано лице вероятно по-трудно приема и се адаптира към промените в работата си. За да се провери този аспект от личностния профил и как той се проявява в конкретни поведения, могат да се използват следните въпроси:

Може ли да каже за себе си, че то не е от хората, които харесват и бързо се адаптират към промените в работата? Може ли да разкаже за ситуация в работата, когато му е било трудно да се адаптира към новостите и промените и това е довело до негативен резултат? Може ли да разкаже за ситуация в работата, когато е успяло бързо да се адаптира към промените и това е довело до постигането на отличен резултат? Как точно е постъпило в едната и в другата ситуация? Как се е чувствало тогава?

Емпатия: под средната норма

Имайки предвид, че полученият резултат по скала „Емпатия“ е под средната норма, може да се очаква, че за това изследвано лице е трудно да се поставя на мястото на другите и да разбира тяхната гледна точка към проблемите. За да се провери този аспект от личностния профил и как той се проявява в конкретни поведения, могат да се използват следните въпроси:

Смята ли, че в сравнение с останалите то в по-малка степен е склонно да се ангажира с другите и по-трудно се поставя на тяхно място? Може ли да разкаже за ситуация в работата, когато това, че не е могло да се постави на мястото на другите е довело до негативен резултат? Може ли да разкаже за ситуация в работата, когато това, че е успяло да се постави на мястото на другите и се е опитало да им помогне е довело до постигането на отличен резултат? Как точно е постъпило в едната и в другата ситуация? Как се е чувствало тогава?

Ориентация към другите: средна норма

Като се изхожда от това, че резултатът на изследваното лице по скала „Ориентация към другите“ е в границите на средната норма, може да се очаква, че в работата си то се опитва да постигне баланс между това да обръща достатъчно внимание на другите и особено на клиентите и задължението си да изпълнява навреме и другите си задачи. За да се провери този аспект от личностния профил и как той се проявява в конкретни поведения, могат да се използват следните въпроси:

Смята ли, че е от хората, които в работата си се стремят да постигнат баланс между това обръщат достатъчно внимание и да помагат на другите (колеги

или клиенти) и задължението да изпълняват своевременно и другите си задачи? Може ли да разкаже за ситуация в работата, когато това, че не е обърнало достатъчно внимание на клиент е довело до негативен резултат? Може ли да разкаже за ситуация в работата, когато това, че е обърнало внимание и се опитало да помогне на клиент е довело до постигането на отличен резултат? Как точно е постъпило в едната и в другата ситуация? Как се е чувствало тогава?

Организационна компетентност: под средната норма

Като се има предвид, че резултатът на изследваното лице по скала „Организационна компетентност” е под средната норма, може да се предполага, че то е от хората, които по-трудно се ориентират в социалните условности и не винаги са достъчно гъвкави при преследването на своите цели. За да се провери този аспект от личностния профил и как той се проявява в конкретни поведения, могат да се използват следните въпроси:

Смята ли, че е от хората, които по-трудно се ориентират в социалните условности и предпочитат да бъдат пряки и директни, вместо да търсят заобиколни начини за постигането на целите си? Може ли да разкаже за ситуация в работата, когато това, че не се е съобразило с някои неписани правила, е довело до негативен резултат? Може ли да разкаже за ситуация в работата, когато това, че се е съобразило с някои неписани правила и е проявило гъвкавост е довело до постигането на отличен резултат? Как точно е постъпило в едната и в другата ситуация? Как се е чувствало тогава?

Работа в екип: средна норма

Имайки предвид, че резултатът на изследваното лице по скала „Работа в екип” е в границите на средната норма, може да се очаква, че то е приблизително еднакво ефективно, както когато работи съвместно с другите за постигането на някакви общи цели, така и когато изпълнява индивидуални задачи. За да се провери този аспект от личностния профил и как той се проявява в конкретни поведения, могат да се използват следните въпроси:

Смята ли, че приблизително еднакво добре може да работи съвместно с другите за постигането на някакви общи цели или да работи индивидуално, изпълнявайки самостоятелни задачи? Може ли да разкаже за ситуация в работата, когато това, че не е успяло добре да се сработи с другите е довело до негативен резултат? Може ли да разкаже за ситуация в работата, когато това, че е успяло добре да се сработи с другите е довело до постигането на отличен резултат? Как точно е постъпило в едната и в другата ситуация? Как се е чувствало тогава?

Лидерство: под средната норма

Като се има предвид, че резултатът на изследваното лице по скала „Лидерство” е под средната норма, може да се очаква, че то не е от хората, на които им се отдава да оказват влияние върху другите и да ги мотивират за постигането на определени цели. За да се провери този аспект от личностния профил и как той се проявява в конкретни поведения, могат да се използват следните въпроси:

Смята ли, че по-трудно му се отдава да оказва влияние върху другите, да ги ръководи и мотивира и да се грижи за тяхното професионално развитие? Може ли да разкаже за ситуация в работата, когато не е успяло да убеди и мотивира другите и това е довело до негативен резултат? Може ли да разкаже за ситуация в работата, когато е успяло да убеди и да мотивира другите и това е довело до постигането на отличен резултат? Как точно е постъпило в едната и в другата ситуация? Как се е чувствало тогава?

Катализатор на промяната: средна норма

Като се изхожда от това, че резултатът на изследваното лице по скала „Катализатор на промяната“ е в границите на средната норма, може да се очаква, че то е от хората, които по принцип не се противопоставят на промените в работата, стига само те да не са прекалено чести или самоцелни. За да се провери този аспект от личностния профил и как той се проявява в конкретни поведения, могат да се използват следните въпроси:

Може ли да каже, че е от хората, които по принцип не са против промените в работата, стига само те да не са прекалено чести или самоцелни? Може ли да разкаже за ситуация в работата, когато се е съпротивлявало срещу въвеждането на конкретна промяна и това е довело до негативен резултат? Може ли да разкаже за ситуация в работата, когато се е застъпвало за въвеждането на дадена промяна и това довело до постигането на отличен резултат? Как точно е постъпило в едната и в другата ситуация? Как се е чувствало тогава?

Ориентация към резултати: под средната норма

По скала „Ориентация към резултати“ резултатът на изследваното лице е под средната норма, което показва, че то не е хората, които предпочитат да имат по-голяма свобода на действие и не обичат да планират детайлно всяко свое действие. За да се провери този аспект от личностния профил и как той се проявява в конкретни поведения, могат да се използват следните въпроси:

Може ли да каже, че е от хората, които предпочитат да разполагат с по-голяма свобода в работата и не обичат да планират детайлно своите действия? Може ли да разкаже за ситуация в работата, когато това, че не е било достатъчно организирано е довело до негативен резултат? Може ли да разкаже за ситуация в работата, когато това, че е било добре организирано е довело до постигането на отличен резултат? Как точно е постъпило в едната и в другата ситуация? Как се е чувствало тогава?

Баланс между личен живот и работа: над средната норма

Резултатът по скала „Баланс между личен живот и работа“ над средната норма показва, че това изследвано лице смята, че е успяло да постигне много добър баланс между лични и служебни ангажименти и че съумява както да постига целите си в работата, така и да отделя достатъчно време за себе си и близките си. За да се провери този аспект от личностния профил и как той се проявява в конкретни поведения, могат да се използват следните въпроси:

Може ли да каже за себе си, че е успяло да постигне много добър баланс между лични и служебни ангажменти, така че да отдели достатъчно време както за работата си, така и за себе си и близките си? Може ли да разкаже за ситуация, в която това, че не е успяло да постигне добър баланс между личен живот и работа е довело до негативен резултат? Може ли да разкаже за ситуация, в която това, че е постигнало добър баланс между личен живот и работа е довело до постигането на отличен резултат? Как точно е постъпило в едната и в другата ситуация? Как се е чувствало тогава?

Толеранс към стреса в работата: под средната норма

Резултатът по скала „Толеранс към стреса в работата“ е под средната норма, което показва, че това изследвано лице смята работата си за прекалено напрегаща и стресова или пък че е неудовлетворено от досегашната си професионална реализация и кариера. За да се провери този аспект от личностния профил и как той се проявява в конкретни поведения, могат да се използват следните въпроси:

Смята ли работата си за прекалено напрегаща и стресова? Чувства ли се неудовлетворено от своята досегашна професионална реализация и кариера? Може ли да разкаже за ситуация в работата си, в която се е чувствало стресирано или преуморено и това е довело до негативен резултат? Може ли да разкаже за ситуация в работата си, в която се е чувствало спокойно, сигурно, уверено или подкрепено и това е довело до постигането на отличен резултат? Как точно е постъпило в едната и в другата ситуация? Как се е чувствало тогава?

Оптимизъм: средна норма

Резултатът по скала „Оптимизъм“ е в границите на средната норма, което означава, че това изследвано лице гледа по-скоро с оптимизъм към бъдещето, въпреки че не е от хората, които по принцип лесно се ентусиазират и са склонни да подценяват трудностите или риска. За да се провери този аспект от личностния профил и как той се проявява в конкретни поведения, могат да се използват следните въпроси:

Смята ли, че е от хората, които гледат по-скоро оптимистично към бъдещето, но без да вярват в илюзии или да подценяват трудностите и рисковете? Може ли да разкаже за ситуация в работата си, в която това, че се е чувствало тревожно и потиснато е довело до негативен резултат? Може ли да разкаже за ситуация в работата си, в която това, че се е чувствало ентусиазирано и сигурно в успеха е довело до постигането на отличен резултат? Как точно е постъпило в едната и в другата ситуация? Как се е чувствало тогава?

Матрицата на отговори

#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R
1	2	2	2	3	1	4	2	5	2	6	5	7	4	8	3
11	4	12	2	13	1	14	4	15	4	16	4	17	3	18	2
21	2	22	1	23	3	24	3	25	4	26	4	27	2	28	4
31	3	32	2	33	3	34	2	35	3	36	4	37	3	38	4
41	2	42	2	43	4	44	5	45	2	46	4	47	5	48	4
51	1	52	1	53	4	54	5	55	3	56	5	57	4	58	4
61	2	62	4	63	4	64	2	65	2	66	2	67	4	68	4
71	4	72	3	73	4	74	2	75	4	76	4	77	3	78	4
81	3	82	2	83	4	84	2	85	3	86	3	87	3	88	4
91	5	92	5	93	5	94	2	95	2	96	4	97	4	98	3
		99	4												