



Въпросник за оценка на емоционалната
интелигентност в работата

Интерпретативен доклад

Винченцо Майер и Габриеле Джорджи

Българска адаптация: Екип на Giunti Psychometrics
Bulgaria

ИМЕ/ID

КОД НА ТЕСТА

2813210

ДАТА НА ИЗСЛЕДВАНЕ

2025-10-27

КОД НА КЛИЕНТА

People_1746178407711

ПОЛ

Жена

ВЪЗРАСТ

35

НИВО НА ЗАВЪРШЕНО
ОБРАЗОВАНИЕ

Магистърска степен



Лични данни

ДЪРЖАВА НА МЕСТОЖИТЕЛСТВО

България

ПРОФЕСИЯ

СЕКТОР

ОРГАНИЗАЦИОННО НИВО

ПРОФЕСИОНАЛНА ОБЛАСТ

ТРУДОВ СТАЖ (ГОДИНИ)

БРОЙ РЪКОВОДЕНИ СЛУЖИТЕЛИ

РАЗМЕР НА ПРЕДПРИЯТИЕТО

ГОДИШЕН ОБОРОТ

Забележка: някои от полетата в раздела Данни за потребителя не са въведени!



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 други 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 CV, 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.



Приложение на доклада

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 CV, 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. Оценката 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	23	100
Саморегулация	22	94
Социална компетентност	26	107
Умения за изграждане и управление на отношения	25	127

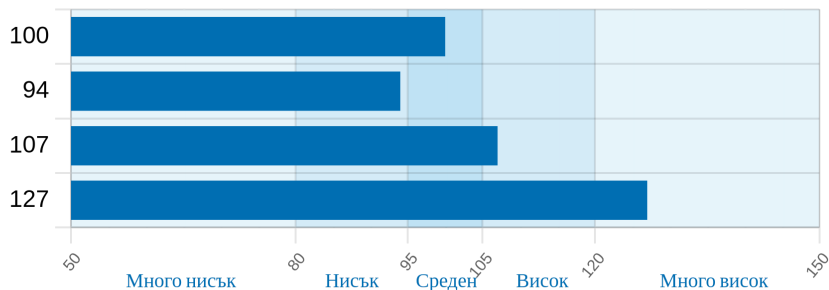
Фактори

	Сурови точки	Стандартни точки
Социална желателност	14	85
Познаване на собствените емоции	28	97
Себеприемане	17	102
Асертивност	25	106
Емоционален самоконтрол	19	91
Твърдост	24	102
Адаптивност	24	99
Емпатия	30	103
Ориентация към другите	34	102
Организационна компетентност	14	118
Работа в екип	29	119
Лидерство	34	131
Катализатор на промяната	12	110
Ориентация към резултати	24	95
Баланс между личен живот и работа	26	107
Толеранс към стреса в работата	20	96
Оптимизъм	23	89



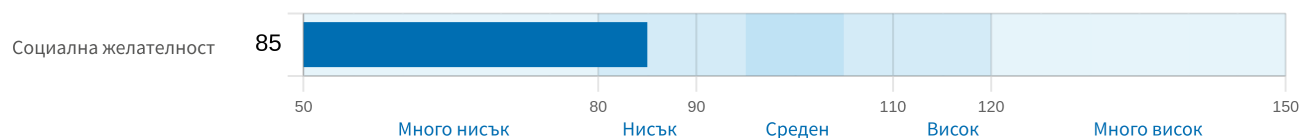
Макро фактори (стандартни точки)

Себепознание
Саморегулация
Социална компетентност
Умения за изграждане и управление на отношения



2. Себепредставяне

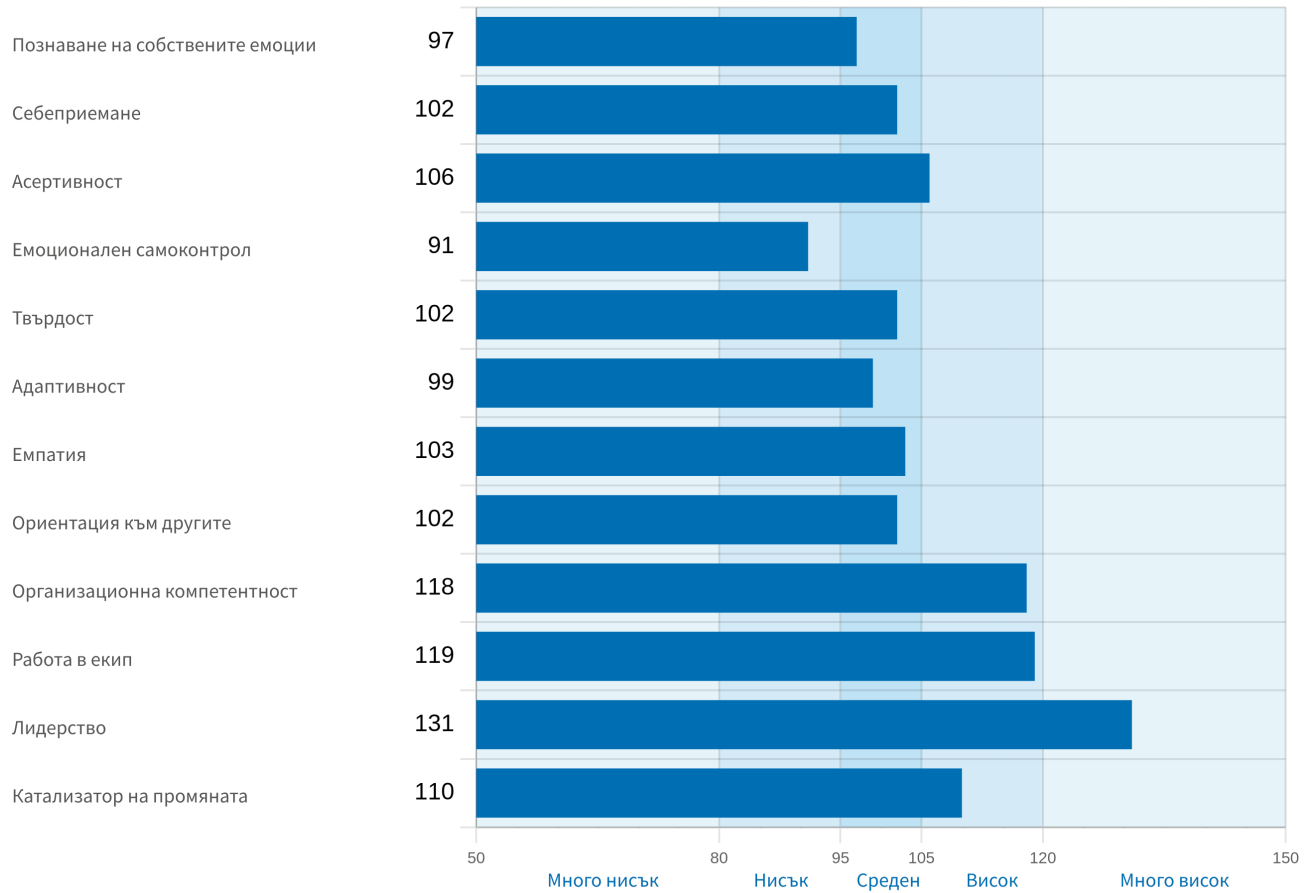
Социална желателност (стандартни точки)



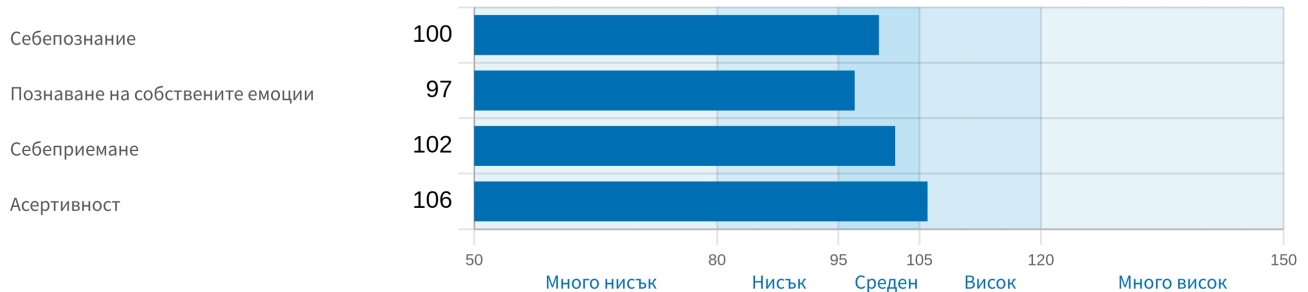
Този профил е достоверен. Изследваното лице е отговаряло искрено на твърденията.



3. Профил на емоционалната интелигентност



Себепознание



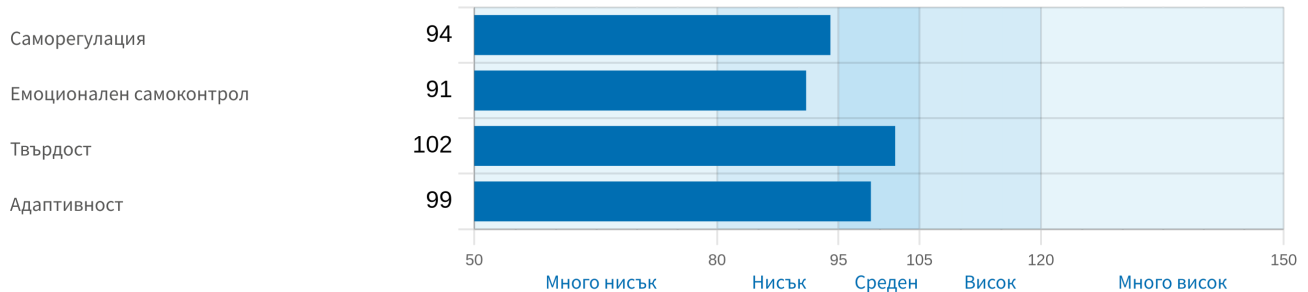
Резултатът на изследваното лице по фактор „Познаване на собствените емоции“ показва, че то сравнително добре познава силните си страни и ограничения в работата и се съобразява с тях, когато планира своята дейност или кариера. Въпреки това в по-сложни социални ситуации за него може да се окаже трудно 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 по-висок от средната норма, което показва, че това лице в повечето случаи ще излага открито своите възгледи и позиции и няма да се колебае да изрази несъгласието си с мнението на останалите, ако смята, че това е важно за работата. В груповите дискусии се стреми да мисли критично и да допринесе за постигането на най-добрия възможен резултат, дори това да изисква да се бори със съпротивите на другите и да трябва упорито да ги убеждава да променят своите възгледи.



Саморегулация



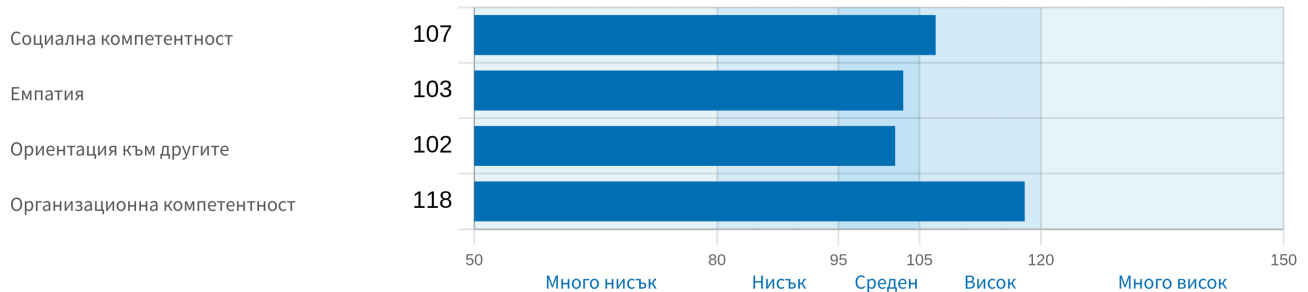
Резултатът на изследваното лице по скала „Емоционален самоконтрол“ е под средната норма, което означава, че в по-напрегнати или стресови ситуации то може би ще се затруднява да разделя емоциите от фактите и ще действа в по-голяма степен водено от собствените си нужди, отколкото от изискванията на реалността. Възможно е да проявява нетърпение или да е склонно да взема импулсивни решения.

Резултатът на изследваното лице по скала „Твърдост“ е в границите на средната норма, което означава, че в повечето случаи то упорито и настойчиво преследва своите цели и не се отказва лесно от намеренията си, ако по пътя към тяхното осъществяване се натъкне на неочаквани трудности. Въпреки това прекалено трудни за спазване крайни срокове или твърде тежки и изискващи проекти понякога могат да го обезкуражат и демотивират. Както повече хора, то се стреми да следва предначертани цели и в зависимост от конкретните обстоятелства да преценява дали да продължи да упорства за тяхното постигане или да ги модифицира по начин, който да позволи тяхното по-лесно реализиране.

Резултатът по скала „Адаптивност“ е в границите на средната норма, което показва, че изследваното лице еднакво добре се приспособява както към по-структуриран работен контекст, така и към професионални роли, изискващи висока степен на автономност при вземането на решения или планирането на работата. Когато се чувства компетентно в дадена област, то не се безпокои да анализира ситуациите и да преценява самостоятелно какъв вариант за действие би бил най-подходящ. Същевременно в други ситуации, които са непознати за него, то предпочита да не рискува и да следва указанията на своя ръководител или по-опитен колега.



Социална компетентност



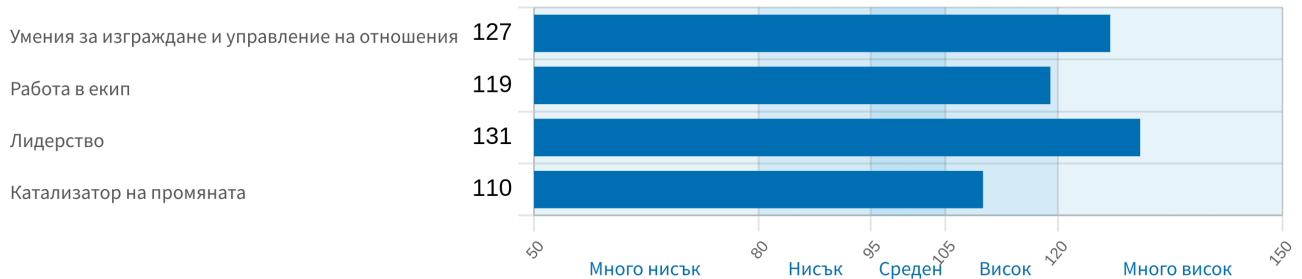
Резултатът на изследваното лице по скала „Емпатия“ е в границите на средната норма, което означава, че то обикновено е чувствително към реакциите на деловите си партньори, макар и не винаги да е склонно да се съобразява с тях или с техните желания. Работейки в екип, се стреми в приблизително еднаква степен да мисли за задачите, да отстоява собствените си интереси и да обръща внимание на потребностите на партньорите си. В по-сложни социални ситуации обаче, може да се затрудни да види нещата през погледа на другия и да не успее да намери най-доброто за дадените обстоятелства решение.

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.

Резултатът на изследваното лице по скала „Организационна компетентност“ е над средната норма, от което можем да заключим, че то бързо и правилно се ориентира в различните социални ситуации и когато е необходимо, съумява да бъде гъвкаво и дипломатично, за да се адаптира към средата или да постигне целите си. В организацията, в която работи, е наясно със съществуващите социални групи и с това какво обединява хората в тях. Поради това в повечето случаи то е в състояние вярно да предвиди динамиката в отношенията и социалните реакции и да съобрази как може да прокара идеите или предложенията си по един ефективен начин.



Умения за изграждане и управление на отношения

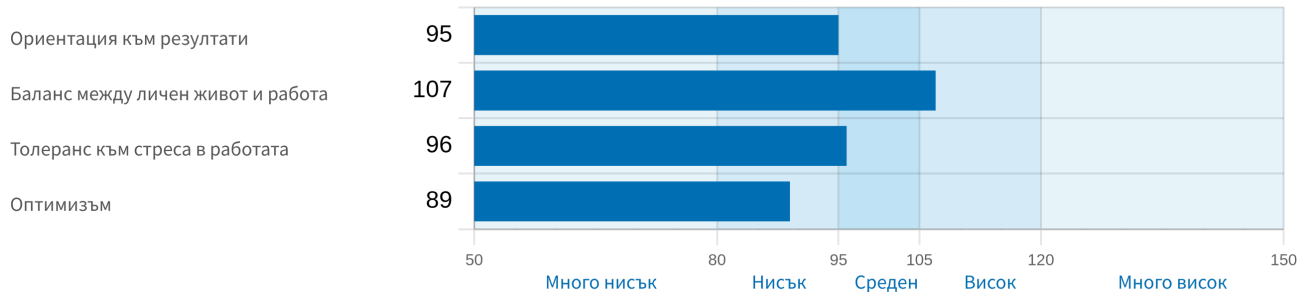


Продължавайки анализа на профила стигаме до следващата скала в него, която оценява уменията за работа в екип, мотивацията за сътрудничество и готовността за съвместна работа с другите. Резултатът на изследваното лице по нея е над средната норма, което показва, че то определено предпочита съвместната работа и може по-добре да прояви силните си страни в колективна дейност или партньорство с другите. Проявява внимание и загриженост към останалите и е склонно да инвестира много енергия и усилия за установяването на конструктивен и продуктивен климат в групата.

Постигнатият висок резултат по скала „Лидерство“ показва, че това изследвано лице е дейно, активно и енергично. То определено притежава онзи комплекс от лидерски качества и умения, които са необходими за мотивиране на другите и оказване на влияние върху техните нагласи и решения. Данните от теста подсказват, че то може да увлича с идеи или личен пример останалите и че вероятно е един от източниците на позитивна енергия в организацията. Ако бъде поставено на ръководна длъжност, няма да очаква, че хората автоматично ще изпълняват неговите разпореждания, а ще се стреми да ги убеждава в смисъла и важността на поставените цели и да съчетава конкретните работни задачи с интересите и амбициите на всеки изпълнител.



4. Корелати на организационната и емоционалната интелигентност



Полученият резултат по скала „Ориентация към резултати“ е в границата на средната норма, което показва, че това изследвано лице обикновено няма проблеми с организирането на своята работа и в повечето случаи изпълнява възложените задачи според очакванията. Умее да приоритизира целите си и да насочва усилията си към постигането на най-важните сред тях. Рядко му се случва да пропусне даден краен срок или качеството на изпълнението му да не съответства на стандартите. Въпреки това някои по-сложни и комплексни проблеми могат да го объркат заради множеството детайли и трудността да се разграничава същественото от несъщественото. Стреми се да поддържа реалистична представа за собствените си възможности и да си поставя достижими лични и професионални цели.

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.

Резултатът на изследваното лице по скала „Толеранс към стреса в работата“ е в границите на средната норма, което показва, че то се справя сравнително успешно със стреса и напрежението в своята работа. Възможно е да смята, че има проблеми, които го безпокоят и с които мисли, че трудно се справя. Като цяло обаче е удовлетворено от степента на контрол, с която разполага в работата си и има чувството, че успешно насочва и управлява своята професионална кариера.

Резултатът на изследваното лице по скала „Оптимизъм“ е под средната норма, което означава, че то вероятно е от хората, които имат повече страхове или са по-склонни да се фокусират върху проблемите и негативните аспекти на нещата. Възможно е да е песимистично настроено по отношение на своето бъдеще или професионални перспективи, да се чувства демотивирано и да проявява пасивност в работата си.



5. Съвети за интервюто

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 компетентност 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: над средната норма



Тъй като изследваното лице е постигнало висок резултат по дименсията „Социална компетентност“, би трябвало да се очаква, че то се чувства уверено в междуличностните отношения, бързо се ориентира в различните социални ситуации и лесно изгражда социални връзки. 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 в отношенията с другите доста по-често е било този, който поема лидерската роля и предлага решения, които другите следват? 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 сложно решение, свързано с другите, е довело до постигането на отличен резултат? Как точно е постъпило в едната и в другата ситуация? Как се е чувствало тогава?

Емоционален самоконтрол: под средната норма

Имайки предвид факта, че резултатът на изследваното лице по дименсията „Емоционален самоконтрол“ е под средната норма, може да се очаква, че то ще бъде склонно да прибързва или да действа нервно и импулсивно 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 се каже, че би му се искало да контролира по-добре емоциите си в работата? Може ли да разкаже за ситуация в работата, когато е проявило нервност, припряност или е действало 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: средна норма

Тъй като резултатът на изследваното лице по скала „Твърдост“ е в границите на средната норма, може да се очаква, че неговата твърдост и настойчивост ще бъдат достатъчни, за да се справя успешно с повечето проблеми в работата си. Ако трудностите станат прекалено големи обаче, може би в крайна сметка ще предпочете да се примири и да се откаже от намеренията 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, че то е от хората, които обикновено постигат целите си, независимо от трудностите? Може ли да разкаже за ситуация в работата, когато не е 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: средна норма



Резултатът по скала „Адаптивност” е в границите на средната норма, което показва, че това изследвано лице успява сравнително лесно да се адаптира към промените в работата си, макар и да не е от хората, които непрекъснато мислят за тях и се опитват да предвиждат нещата, така че да са подготвени за всяка една ситуация. 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 лесно и бързо се приспособяват към промените в своята работа? 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: средна норма

Имайки предвид, че полученият резултат по скала „Емпатия” е в границите на средната норма, може да се очаква, че това изследвано лице в повечето случаи успява да се постави на мястото на другите, макар че не винаги е склонно да се съобразява с тяхната гледна точка или проявява готовност да им помага. 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 много случаи то успява да се постави на мястото на другите и да ги разбере, но независимо от това, доста по-рядко е склонно да им съчувства или е готово да им помага? Може ли да разкаже за ситуация в работата, когато това, че не е могло да се постави на мястото на другите и да ги разбере 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: над средната норма



Като се има предвид, че резултатът на изследваното лице по скала „Организационна компетентност” е над средната норма, може да се предполага, че то е от хората, които много добре се ориентират в социалните механизми и в неписаните правила на организацията и успяват да се възползват от това 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 добре се ориентира в социалните механизми и неписаните правила на организацията и че често се възползва от тях за постигането на определени цели? 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: над средната норма

Имайки предвид, че резултатът на изследваното лице по скала „Работа в екип” е над средната норма, може да се очаква, че то лесно се сработва с другите и е значително по-ефективно, когато се стреми заедно с тях да постигне някакви общи цели, отколкото когато работи самостоятелно и 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 работи по-ефективно, когато е включено в екип и съвместно с другите се стреми да постига някакви общи цели, отколкото когато работи самостоятелно и изпълнява индивидуални 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: над средната норма

Като се има предвид, че резултатът на изследваното лице по скала „Лидерство” е над средната норма, може да се очаква, че то притежава добри лидерски качества, умее да организира рационално работата на другите, да оказва влияние върху техните преценки или да ги мотивира за постигането на конкретни 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 умее добре да организира работата на другите, да оказва влияние върху техните преценки и да ги мотивира за постигането на определени цели? 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: над средна норма

Като се изхожда от това, че резултатът на изследваното лице по скала „Катализатор на промяната“ е над средната норма, може да се очаква, че то е от хората, които харесват промените и активно подкрепят тяхното въвеждане в работата. 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 харесват промените и активно подкрепят тяхното въвеждане в работата? 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: средна норма

По скала „Ориентация към резултати“ резултатът на изследваното лице е в границите на средната норма, което показва, че то умее добре да планира своята работа и в повечето случаи постиженията му съответстват на очакванията. Въпреки това вероятно не е от хората, които се стремят непременно да се отличат с резултатите си и поради това с готовност поемат да се ангажират с изпълнението на прекалено сложни или трудни проекти. 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 умеят добре да планират своята работа и да постигат очакваните резултати, но не се стремят непременно да впечатлят останалите с постиженията си? 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 ангажменти 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 отделя 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: средна норма

Резултатът по скала „Толеранс към стреса в работата“ е в границите на средната норма, което показва, че това изследвано лице се справя сравнително успешно със стреса и напрежението в работата си или като цяло е удовлетворено от своята досегашна 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, че успява сравнително добре да се справя със стреса и напрежението в работата си и като цяло се чувства удовлетворено 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: под средна норма

Резултатът по скала „Оптимизъм“ е под средната норма, което означава, че това изследвано лице гледа по-скоро с тревога към бъдещето и е скептично настроено относно лесното или бързо разрешаване на проблемите в работата. 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 гледа по-скоро песимистично към бъдещето и е скептично настроено относно лесното или бързо разрешаване на проблемите в работата? 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 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?



#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R
001	2	002	1	003	2	004	2	005	2	006	5	007	5	008	5	009	4	010	5
011	5	012	2	013	1	014	5	015	5	016	5	017	4	018	2	019	4	020	4
021	1	022	4	023	2	024	3	025	2	026	4	027	2	028	4	029	4	030	4
031	4	032	1	033	5	034	2	035	2	036	4	037	3	038	4	039	5	040	2
041	2	042	2	043	4	044	5	045	2	046	5	047	4	048	4	049	4	050	2
051	2	052	2	053	4	054	4	055	2	056	5	057	4	058	3	059	2	060	2
061	2	062	2	063	5	064	2	065	4	066	4	067	4	068	4	069	2	070	4
071	2	072	4	073	4	074	4	075	4	076	4	077	4	078	4	079	5	080	2
081	5	082	2	083	4	084	2	085	5	086	5	087	2	088	4	089	5	090	4
091	3	092	5	093	5	094	2	095	3	096	2	097	4	098	2	099	3		

