
HOGANDEVELOP
INSIGHT



Raport dla: Jane Doe
ID: HE621856
Data: 14 lutego 2018



HOGAN

Wprowadzenie

Badanie Rozwojowe Hogana ocenia 11 form zachowania, które mogą być przyczyną problemów w pracy i życiu prywatnym. Zachowania związane z podwyższonymi wynikami w badaniu HDS mogą być mocnymi stronami, jednak nadużywane mogą szkodzić rozwojowi kariery oraz relacjom z innymi ludźmi. Osoby, które rozumieją swoje obszary rozwojowe, odnoszą większe sukcesy w pracy. Ten raport buduje samoświadomość, poprzez podkreślenie zachowań Pani Doe, których może nie być świadomy.

- HDS identyfikuje zachowania, które mogą pojawić się w sytuacjach, w których badana jest zestresowana, zmęczona lub znudzona.
- Badanie pokazuje, że ludzie z niższymi wynikami w HDS mają mniej problemów w pracy. Wyniki w obszarach wysokiego lub umiarkowanego ryzyka wskazują obszary wymagające uwagi, natomiast niskie wyniki wskazują słabo wykorzystane mocne strony, co również może wymagać zainteresowania.
- Badani uzyskują przeciętnie trzy lub cztery wyniki znajdujące się w obszarze wysokiego ryzyka.
- Wyniki Pani Doe w badaniu HDS powinny być interpretowane w kontekście wyników innych badań osobowości, mówiących o codziennym zachowaniu (pomiar normalnej osobowości), np. Kwestionariusza Osobowości Hogana.

DEFINICJE SKAL

NAZWA SKALI HDS	OSOBY Z NISKIMI WYNIKAMI WYDAJĄ SIĘ BYĆ	OSOBY Z WYSOKIMI WYNIKAMI WYDAJĄ SIĘ BYĆ
Labilność Emocjonalna (Entuzjazm)	Bez entuzjazmu Bez poczucia pilności	Łatwo nudzące się Emocjonalnie zmienne
Podejrzliwość (Przenikliwość)	Naiwne Łatwowieerne	Nieufne Cyniczne
Zachowawczość (Ostrożność)	Zbyt pewne siebie Nadmiernie ryzykujące w podejmowanych decyzjach	Zbyt konserwatywne Mające awersję do ryzyka
Zamknięcie w sobie (Niezależność)	Unikające konfliktów Zbyt wrażliwe	Powściągliwe i trzymające się na uboczu Obojętne na uczucia innych
Nieelastyczność (Skoncentrowanie)	Niezaangażowane Pochłonięte sobą	Niewspółpracujące Uparte
Arogancja (Pewność siebie)	Nadmiernie skromne Wątpiące w siebie	Aroganckie Promujące siebie i zuchwałe
Manipulowanie (Czar)	Kontrolujące się Mało elastyczne	Czarujące i zabawne Niebające o zobowiązania
Teatralność (Ekspresyjność)	Powściągliwe Apatyczne	Teatralne w zachowaniu Hałaśliwe
Fantazjowanie (Wyobraźnia)	Zbyt taktyczne Nie mieć szerszej wizji	Niepraktyczne Ekscentryczne

NAZWA SKALI HDS	OSOBY Z NISKIMI WYNIKAMI WYDAJĄ SIĘ BYĆ	OSOBY Z WYSOKIMI WYNIKAMI WYDAJĄ SIĘ BYĆ
Drobiazgowość (Staranność)	Niedbające o szczegóły Łatwo dekoncentrujące się	Perfekcjonistyczne Nadmiernie szczegółowe
Opportunizm (Zgodność)	Niezsycyplinowane Zbyt niezależne	Pełne szacunku i uległe Dążące do zadowalania innych

Charakterystyka

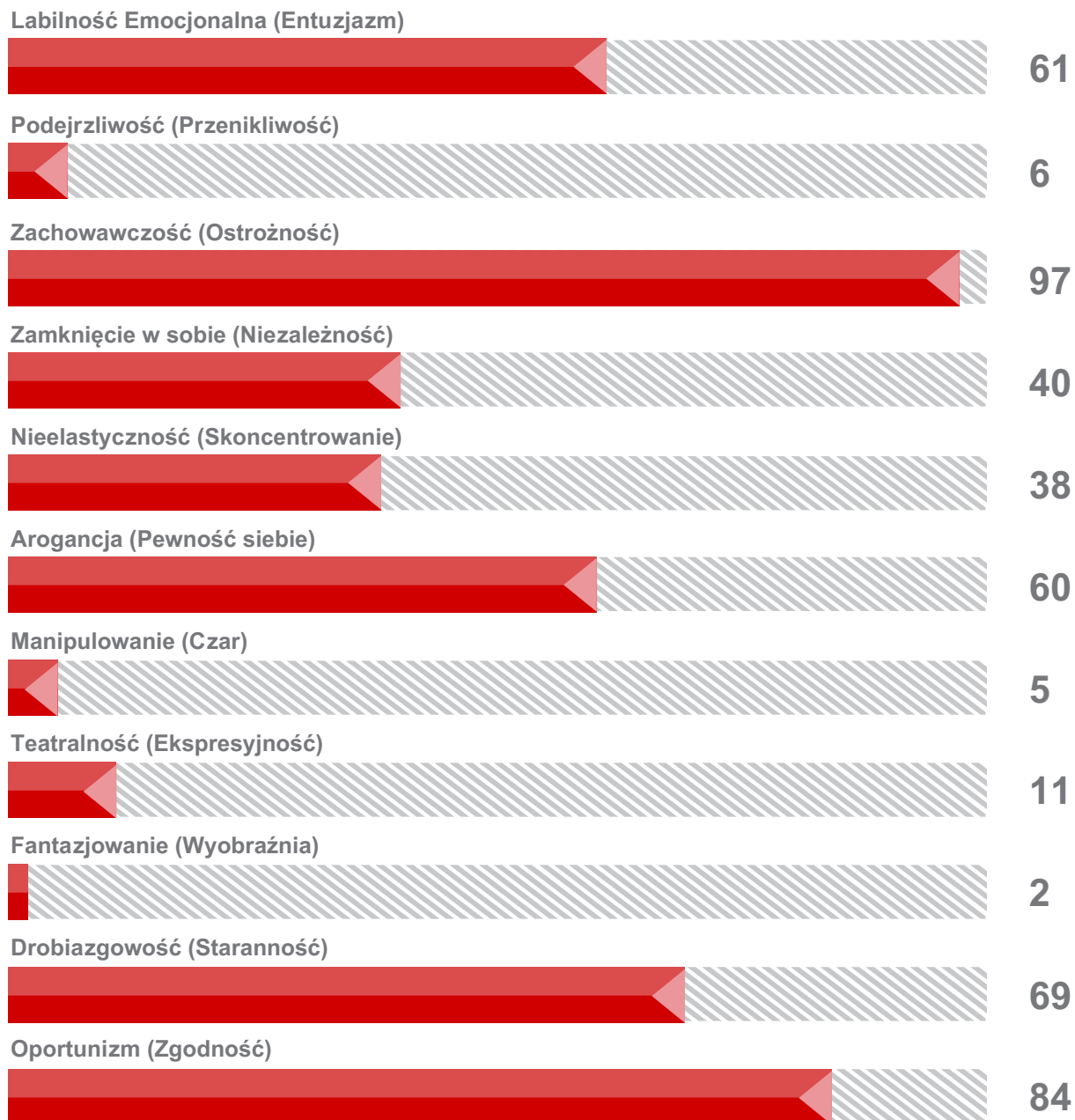
W oparciu o wyniki Pani Doe w badaniu HDS można przypuszczać, że kiedy nie monitoruje swojego zachowania, wydaje się:

- Stosownie zarządzać swoimi emocjami.
- Naiwna i nie w pełni świadoma polityki biurowej.
- Mieć awersję do ryzyka, przejmować się krytyką; niechętna do podejmowania decyzji.
- Reagować na potrzeby i obawy innych; być skłonna do słuchania i wyrażania obaw.
- Zdolna do podejmowania trudnych decyzji i mówienia ludziom "nie", kiedy jest to stosowne.
- Nieasertywna, powściągliwa, niechętna do wyróżniania się i przejmowania kontroli.
- Zdyscyplinowana; dba o zasady, niechętnie podejmuje ryzyko i testuje granice.
- Niechętna do angażowania się w autopromocję lub do tworzenia teatralnych sytuacji, aby zwracać na siebie uwagę.
- Preferować rozwiązywanie problemów za pomocą dobrze określonych, ustalonych procedur; zazwyczaj wspierać status quo.
- Podchodzić spokojnie do zasad, planów, harmonogramów i procedur; czuje się komfortowo w obliczu szybkich zmian.
- Zgodna, uległa; dobry gracz zespołowy, który rzadko nie zgadza się z polityką organizacyjną lub autorytetami.

WYNIKI W PERCENTYLACH

Wyniki w percentylach wskazują proporcję populacji, której wyniki są wyższe lub niższe od wyników Pani Doe. Przykładowo, wynik 75 na danej skali wskazuje, że Pani Doe osiągnęła wynik wyższy na tej skali niż około 75 % populacji.

- Wyniki od 0 do 39 są interpretowane jako **brak ryzyka**
- Wyniki od 40 do 69 są interpretowane jako **niskie ryzyko**
- Wyniki do 70 do 89 są interpretowane jako **umiarkowane ryzyko**
- Wyniki powyżej 90 są interpretowane jako **wysokie ryzyko**



Norma: Polish

Skala: **LABILNOŚĆ EMOCJONALNA** **(ENTUZJAZM)**

61

OPIS SKALI

Skala Labilność Emocjonalna (Entuzjazm) dotyczy pracy z pasją i entuzjazmem, ale również wiąże się z bywaniem sfrustrowanym, humorzystym, łatwo irytującym się, z tendencją do rozczarowywania się ludźmi i projektami.

INTERPRETACJA WYNIKU

Wynik Pani Doe na skali Labilność Emocjonalna (Entuzjazm) sugeruje, że:

- Dobrze radzi sobie z frustracją i problemami
- Zarządza swoimi emocjami
- Charakteryzuje ją wyważony entuzjazm
- Jest tolerancyjna w stosunku do wad innych osób

OBSZARY DO DYSKUSJI

Poniższe obszary do dyskusji służą ukierunkowaniu rozmowy przez coacha lub osobę udzielającą informacji zwrotnej. Mają one na celu pogłębienie informacji zwrotnej oraz refleksję nad możliwościami rozwoju, w nawiązaniu do roli i zadań uczestniczki badania.

- Opisz entuzjazm/ zapał jaki wnosisz do pracy.
- Opisz w jaki sposób regulujesz swoje emocje.
- Przedstaw w jaki sposób zazwyczaj wyrażasz zazwyczaj swoje emocje.
- Jak podchodzisz do nowych projektów ?
- Jak reagujesz na niepowodzenia i rozczarowanie pojawiające się w trakcie realizacji projektu?

UKŁAD PODSKAL

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Są one źródłem dodatkowych informacji dotyczących indywidualnych charakterystyk Pani Doe.

Zmienność nastrojów

Zmienność nastrojów, rozgniewanie lub rozdrażnienie, tendencja do zamartwiania się i trudność w uzyskiwaniu równowagi



Częste rozczarowanie

Początkowy zapał do ludzi i projektów, co nieuchronnie może prowadzić do zawodu, w rezultacie czego zapał obraca się w odrzucenie



Brak ukierunkowania

Brak dobrze określonych przekonań lub zainteresowań. Poczucie winy dotyczące swoich przeszłych zachowań



Skala: **PODEJRZLIWOŚĆ** **(PRZENIKLIWOŚĆ)**



6

OPIS SKALI

Skala Przenikliwość (Podejrzliwość) dotyczy wyczulenia na oznaki nieuczciwości i podejmowania działania w przypadku ich wychwycenia.

INTERPRETACJA WYNIKU

Wynik Pani Doe na skali Podejrzliwość (Przenikliwość) sugeruje, że:

- Wydaje się nieco naiwna
- Zakłada uczciwość u innych osób
- Ignoruje politykę biurową
- Bywa manipulowana przez innych, jeśli nie zwróci na to uwagi
- Jest skłonna do wysłuchiwania i akceptowania feedbacku

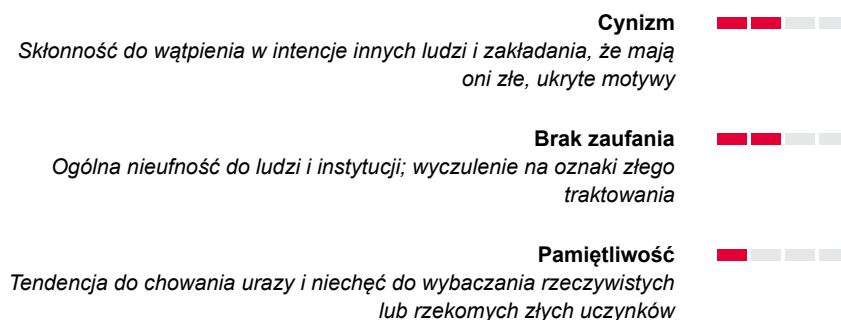
OBSZARY DO DYSKUSJI

Poniższe obszary do dyskusji służą ukierunkowaniu rozmowy przez coacha lub osobę udzielającą informacji zwrotnej. Mają one na celu pogłębienie informacji zwrotnej oraz refleksję nad możliwościami rozwoju, w nawiązaniu do roli i zadań uczestniczki badania.

- Kiedy zazwyczaj zaczynasz ufać innym?
- Jakie działania podejmujesz, aby rozumieć i pozostać w zgodzie z polityką biurową?
- Opisz swoje podejście do dawania feedbacku współpracownikom.
- Jak pielęgnujesz atmosferę zaufania w swoim zespole?
- Jak reagujesz na negatywny feedback?

UKŁAD PODSKAL

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Są one źródłem dodatkowych informacji dotyczących indywidualnych charakterystyk Pani Doe.



Skala: ZACHOWAWCZOŚĆ (OSTROŻNOŚĆ)

97

OPIS SKALI

Skala Zachowawczość (Ostrożność) dotyczy awersji do ryzyka, obawy przed niepowodzeniem i unikania krytyki.

INTERPRETACJA WYNIKU

Wynik Pani Doe na skali Zachowawczość (Ostrożność) sugeruje, że:

- Unika podejmowania nawet minimalnego ryzyka
- Ma trudność z podejmowaniem decyzji bez radzenia się innych
- Wydaje się konserwatywna i unika próbowania nowych metod czy procedur
- Popelnia niewiele bezmyślnych błędów

OBSZARY DO DYSKUSJI

Poniższe obszary do dyskusji służą ukierunkowaniu rozmowy przez coacha lub osobę udzielającą informacji zwrotnej. Mają one na celu pogłębienie informacji zwrotnej oraz refleksję nad możliwościami rozwoju, w nawiązaniu do roli i zadań uczestniczki badania.

- Opisz jak wygląda Twój proces decyzyjny, kiedy nie są znane wszystkie fakty.
- Jak reagujesz na ryzykowne projekty lub decyzje?
- Jak równoważysz pozytywne i negatywne ryzyko podejmowanych decyzji?
- Jak zazwyczaj reagujesz na niepowodzenie?
- Jak określasz najlepszy czas na podjęcie decyzji?

UKŁAD PODSKAL

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Są one źródłem dodatkowych informacji dotyczących indywidualnych charakterystyk Pani Doe.

Unikanie

Unikanie nowych ludzi i sytuacji, w celu uniknięcia wymaganemu, potencjalnemu zażenowaniu



Strachliwość

Obawa przed krytyką za popełnienie błędu i niechęć do niezależnego działania i podejmowania decyzji



Nieasertywność

Niechęć do asertywnego działania, przez co bywanie pominiętym i ignorowanym



Skala: ZAMKNIĘCIE W SOBIE (NIEZALEŻNOŚĆ)

40

OPIS SKALI

Skala Zamknięcie w sobie (Niezależność) dotyczy bycia nieustępliwym, powściągliwym, trzymającym się na uboczu i nie przejmującym się uczuciami innych ludzi.

INTERPRETACJA WYNIKU

Wynik Pani Doe na skali Zamknięcie w sobie (Niezależność) sugeruje, że:

- Buduje satysfakcjonujące relacje z innymi
- Unika konfliktów
- Komunikuje się w skuteczny sposób
- Równoważy uczucia innych z potrzebami biznesowymi
- Rozważa potrzeby innych


OBSZARY DO DYSKUSJI


Poniższe obszary do dyskusji służą ukierunkowaniu rozmowy przez coacha lub osobę udzielającą informacji zwrotnej. Mają one na celu pogłębienie informacji zwrotnej oraz refleksję nad możliwościami rozwoju, w nawiązaniu do roli i zadań uczestniczki badania.


- Jak zazwyczaj reagujesz kiedy współpracownicy przychodzą do Ciebie z problemami?
- Kiedy oplaca się trzymać innych na dystans?
- Jak równoważysz uczucia innych z potrzebami biznesowymi?
- W jakim stopniu według Ciebie menedżer powinien być emocjonalnie związany ze swoim zespołem?
- Jakie są korzyści w pozostawaniu w bliskich relacjach z innymi w pracy?

UKŁAD PODSKAL

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Są one źródłem dodatkowych informacji dotyczących indywidualnych charakterystyk Pani Doe.

Introwersja 
Cenienie swojego prywatnego czasu i preferowanie pracy samodzielnej

Społeczne wycofanie 
Trzymanie innych na dystans, ograniczanie się do kilku bliskich relacji i tendencja do bycia niezależnym

Nieustępliwść 
Obojętność na uczucia i problemy innych, mocniejsza koncentracja na zadaniach niż na ludziach

Skala: NIEELASTYCZNOŚĆ (SKONCENTROWANIE)

38

OPIS SKALI

Skala Nieelastyczność (Skoncentrowanie) dotyczy ukazywania się jako przyjazny i kooperatywny, jednak po cichu upartego podążania własnym planem.

INTERPRETACJA WYNIKU

Wynik Pani Doe na skali Nieelastyczność (Skoncentrowanie) sugeruje, że:

- Jest szczerą, otwartą i bezpośrednią
- Ujawnia więcej osobistych informacji niż jest to potrzebne
- Informuje innych o swoich poglądach
- Bywa zbyt szczerą
- Lubi nazywać rzeczy po imieniu

OBSZARY DO DYSKUSJI

Poniższe obszary do dyskusji służą ukierunkowaniu rozmowy przez coacha lub osobę udzielającą informacji zwrotnej. Mają one na celu pogłębienie informacji zwrotnej oraz refleksję nad możliwościami rozwoju, w nawiązaniu do roli i zadań uczestniczki badania.

- Jak się czujesz kiedy ktoś przerywa/przeszkadza Ci w pracy?
- Jak ukrywasz swoje uczucia kiedy jesteś zdenerwowany?
- Na ile Twoje priorytety i plany są transparentne dla innych?
- Na ile i w jaki sposób dostosowujesz się do próśb innych?

UKŁAD PODSKAL

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Są one źródłem dodatkowych informacji dotyczących indywidualnych charakterystyk Pani Doe.

Pasywna agresja

Przesadna przyjazność i zgodność, ale osobiście tendencja do chowania urazy i buntowniczości, w związku z prośbami o poprawę wyników pracy



Poczucie Niedoceny

Przekonanie o ignorowaniu przez innych jej pracy i talentu; dostrzeżenie niesprawiedliwości w wyznaczonych pracach do wykonania



Irytacja

Skryta tendencja do szybkiego irytowania się przerywaniem, prośbami i związanymi z pracą sugestiami



Skala: AROGANCJA (PEWNOŚĆ SIEBIE)

60

OPIS SKALI

Skala Arogancja (Pewność Siebie) dotyczy bycia nieustraszonym i pewnym siebie, oczekiwania, że zawsze odniesie się sukces i bycia niezdolnym do przyznawania się do błędów oraz uczenia się w oparciu o swoje doświadczenia.

INTERPRETACJA WYNIKU

Wynik Pani Doe na skali Arogancja (Pewność Siebie) sugeruje, że:

- Wydaje się być skromna i bezpretensjonalna
- Jest adekwatnie asertywna
- Wydaje się skromna, kiedy podejmuje inicjatywę
- Jest skłonna do przyznawania się do swoich błędów
- Jest w stanie niezgodzić się z innymi w konstruktywny sposób




OBSZARY DO DYSKUSJI

Poniższe obszary do dyskusji służą ukierunkowaniu rozmowy przez coacha lub osobę udzielającą informacji zwrotnej. Mają one na celu pogłębienie informacji zwrotnej oraz refleksję nad możliwościami rozwoju, w nawiązaniu do roli i zadań uczestniczki badania.

- W jaki sposób bronisz swojego stanowiska w trakcie spotkań?
- Na ile jesteś pewna siebie, jeśli chodzi o realizowanie trudnych projektów?
- Czy każdy powinien być traktowany jednakowo bez względu na swój wkład oraz wydajność?
- Opisz swoją typową reakcję, kiedy inni współpracownicy dominują w trakcie spotkań lub projektów
- Jaki jest właściwy poziom asertywności, który należy przejawiać w pracy?

UKŁAD PODSKAL

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Są one źródłem dodatkowych informacji dotyczących indywidualnych charakterystyk Pani Doe.

Uprzywilejowanie	
<i>Poczucie o posiadaniu wyjątkowych talentów i umiejętności, w związku z czym oczekiwanie na wyjątkowe traktowanie</i>	
Zuchwałość	
<i>Pewność co do swoich niezwykłych zdolności; przekonanie o odniesieniu sukcesu we wszystkim czego się podejmie</i>	
Pycha	
<i>Wiara w posiadanie niezwykłych talentów i zdolności oraz w to, że jest się urodzonym, by odnosić sukcesy</i>	

Skala: **MANIPULOWANIE (CZAR)**

5

OPIS SKALI

Skala Manipulowanie (Czar) dotyczy bycia bystrym, atrakcyjnym, żądnym przygód oraz tendencji do podejmowania ryzyka i testowania granic.

INTERPRETACJA WYNIKU

Wynik Pani Doe na skali Manipulowanie (Czar) sugeruje, że:

- Wydaje się bezpośrednia i transparentna w komunikacji
- Nie ma ukrytych celów i planów
- Nie jest zbyt żądna przygód
- Wydaje się przejmować bieżącymi zasadami i procedurami
- Nie jest zdolna lub skłonna do dostosowania swojego podejścia do wymagań zmieniających się sytuacji społecznych

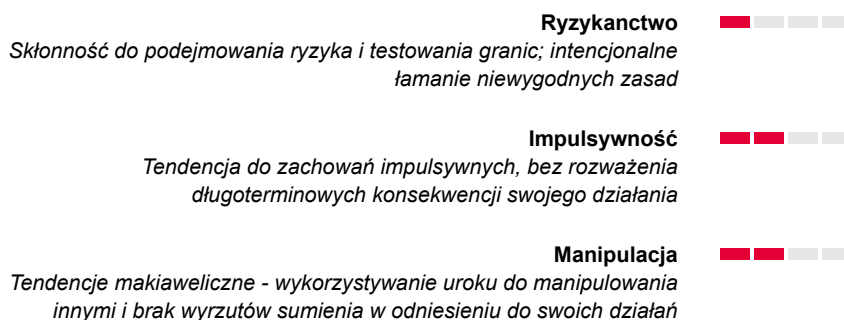
OBSZARY DO DYSKUSJI

Poniższe obszary do dyskusji służą ukierunkowaniu rozmowy przez coacha lub osobę udzielającą informacji zwrotnej. Mają one na celu pogłębienie informacji zwrotnej oraz refleksję nad możliwościami rozwoju, w nawiązaniu do roli i zadań uczestniczki badania.

- Jaki jest Twój stosunek do zasad i przepisów?
- Jak przekonujesz innych do zrobienia czegoś, czego w innym wypadku by nie zrobili?
- Jak radzisz sobie z błędami, które popełniasz?
- Jaką rolę powinien odgrywać urok w rozmowach biznesowych?
- Opisz swoje podejście do składania zobowiązań w projektach, co do których realizacji nie jesteś pewna.

UKŁAD PODSKAL

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Są one źródłem dodatkowych informacji dotyczących indywidualnych charakterystyk Pani Doe.



Skala: **TEATRALNOŚĆ (EKSPRESYJNOŚĆ)**

11

OPIS SKALI

Skala Teatralność (Ekspresyjność) dotyczy bycia towarzyskim, zabawnym, rozrywkowym oraz czerpania przyjemności z bycia w centrum uwagi.

INTERPRETACJA WYNIKU

Wynik Pani Doe na skali Teatralność (Ekspresja) sugeruje, że:

- Wydaje się cicha i skromna
- Raczej jest chętna do bycia częścią publiczności niż gwiazdą estrady
- Unika bycia w centrum zainteresowania
- Jest mało widoczna w organizacji i unika autopromocji

OBSZARY DO DYSKUSJI

Poniższe obszary do dyskusji służą ukierunkowaniu rozmowy przez coacha lub osobę udzielającą informacji zwrotnej. Mają one na celu pogłębienie informacji zwrotnej oraz refleksję nad możliwościami rozwoju, w nawiązaniu do roli i zadań uczestniczki badania.

- Jak reagujesz na uwagę ze strony innych osób?
- Jak bardzo jesteś aktywny w trakcie spotkań?
- W jaki sposób dzielisz się z innymi nagrodą za sukces?
- Jak reagujesz kiedy inne osoby w Twoim otoczeniu zachowują się teatralnie?
- Czy preferujesz skupiać się na jednym projekcie na raz, czy kilku w tym samym czasie?

UKŁAD PODSKAL

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Są one źródłem dodatkowych informacji dotyczących indywidualnych charakterystyk Pani Doe.

Pożądanie uwagi	
<i>Oczekiwania od innych fascynacji swoimi przemowami; brak wycucia kiedy zachować milczenie</i>	
Dekoncentracja	
<i>Trudność w koncentracji, potrzeba stałej stymulacji, mylenie aktywności z produktywnością</i>	
Egzaltacja	
<i>Potrzeba bycia w centrum zainteresowania i stosowanie teatralnych kreacji i gestów w celu przyciągnięcia uwagi innych</i>	

Skala: FANTAZJOWANIE (WYOBRAŹNIA)

2

OPIS SKALI

Skala Fantazjowanie (Wyobraźnia) dotyczy bycia innowacyjnym, kreatywnym, czasami ekscentrycznym i pochłoniętym sobą.

INTERPRETACJA WYNIKU

Wynik Pani Doe na skali Fantazjowanie (Wyobraźnia) sugeruje, że:

- Wydaje się niezainteresowana kwestiami strategicznymi i szerokim kontekstem sytuacji
- Rozwiązuje problemy w taktyczny sposób
- Mało interesuje ją rozwiązywanie problemów za pomocą burzy mózgów
- Nie wydaje się być źródłem kreatywnego rozwiązywania problemów
- Preferuje wypróbowane i sprawdzone metody; może nie być zainteresowana innowacją

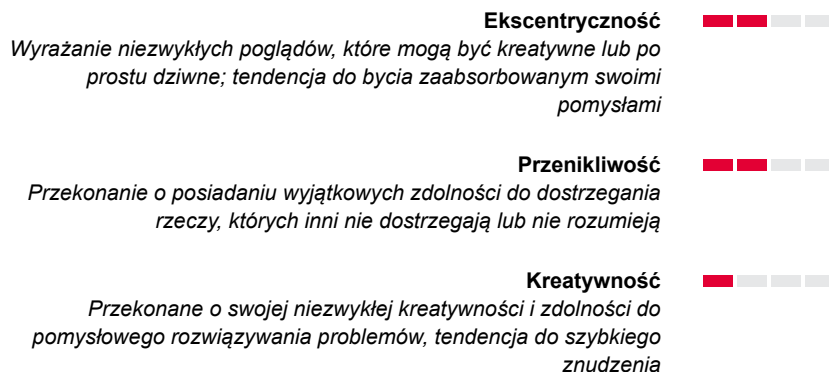
OBSZARY DO DYSKUSJI

Poniższe obszary do dyskusji służą ukierunkowaniu rozmowy przez coacha lub osobę udzielającą informacji zwrotnej. Mają one na celu pogłębienie informacji zwrotnej oraz refleksję nad możliwościami rozwoju, w nawiązaniu do roli i zadań uczestniczki badania.

- Jak często organizacje powinny wprowadzać innowacje?
- Jak zapewniasz poparcie dla swoich pomysłów?
- Jak równoważysz kreatywność z praktycznością?
- Opisz Twoje podejście do udoskonalania procesów.
- Na ile jednostka powinna starać się być wyjątkowa?

UKŁAD PODSKAL

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Są one źródłem dodatkowych informacji dotyczących indywidualnych charakterystyk Pani Doe.



Skala: DROBIAZGOWOŚĆ (STARANNOŚĆ)

69

OPIS SKALI

Skala Drobiazgowość (Staranność) dotyczy tendencji do bycia ciężko pracującym, skupionym na szczegółach i posiadającym wysokie standardy wykonywania zadań w stosunku do siebie i innych.

INTERPRETACJA WYNIKU

Wynik Pani Doe na skali Drobiazgowość (Staranność) sugeruje, że:

- Przestrzega standardów, ale nie jest perfekcjonistyczna
- Przykuwa właściwą uwagę do detali
- Adekwatnie deleguje zadania
- Wydaje się być skłonna do włożenia dodatkowego wysiłku lub godzin pracy, jeśli jest to konieczne

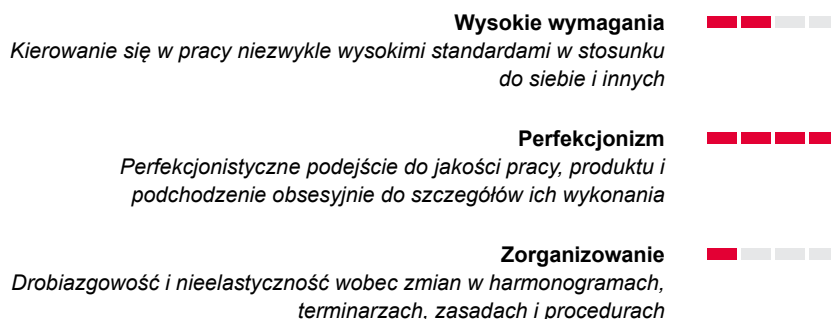
OBSZARY DO DYSKUSJI

Poniższe obszary do dyskusji służą ukierunkowaniu rozmowy przez coacha lub osobę udzielającą informacji zwrotnej. Mają one na celu pogłębienie informacji zwrotnej oraz refleksję nad możliwościami rozwoju, w nawiązaniu do roli i zadań uczestniczki badania.

- W jaki sposób decydujesz które projekty lub zadania powinny być delegowane innym?
- Opisz standardy wykonywania zadań jakie ustalasz dla siebie i innych.
- Jak równoważysz jakość pracy z potrzebą jej ukończenia?
- Kiedy jest to adekwatne by poświęcić dodatkowe godziny pracy w celu ukończenia projektu?
- Jakie jest typowe wytłumaczenie dla terminów, które nie zostały przez Ciebie dotrzymane?

UKŁAD PODSKAL

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Są one źródłem dodatkowych informacji dotyczących indywidualnych charakterystyk Pani Doe.



Skala: OPORTUNIZM (ZGODNOŚĆ)

84

OPIS SKALI

Skala Oportunizm (Zgodność) dotyczy tendencji do bycia lojalnym i godnym zaufania podwładnym oraz dobrym obywatelem organizacji.

INTERPRETACJA WYNIKU

Wynik Pani Doe na skali Oportunizm (Zgodność) sugeruje, że:

- Zwraca uwagę na potrzeby i oczekiwania swojego szefa
- Przed podjęciem działania poszukuje potwierdzenia ze strony przełożonych
- Szanuje i rzadko kwestionuje opinie autorytetów
- Rzadko powoduje trudności
- Wydaje się niechętna wyrażaniu trudnych opinii, w szczególności w towarzystwie swojego szefa
- Zawsze wspiera decyzje zarządu




OBSZARY DO DYSKUSJI

Poniższe obszary do dyskusji służą ukierunkowaniu rozmowy przez coacha lub osobę udzielającą informacji zwrotnej. Mają one na celu pogłębienie informacji zwrotnej oraz refleksję nad możliwościami rozwoju, w nawiązaniu do roli i zadań uczestniczki badania.

- Jak dużo szacunku powinni otrzymywać przełożeni?
- Jak upewniasz się, że Twój szef jest zadowolony?
- Jak często konsultujesz się z szefem przed podjęciem decyzji?
- Jak równoważysz potrzeby wyższego kierownictwa z potrzebami Twojego zespołu lub podwładnych?
- Opisz jak wyrażasz swój sprzeciw szefowi.

UKŁAD PODSKAL

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Są one źródłem dodatkowych informacji dotyczących indywidualnych charakterystyk Pani Doe.

Brak zdecydowania	
<i>Nadmierne poleganie na wskazówkach i radach innych, niechęć do samodzielnego podejmowania decyzji lub działania</i>	
Schlebienie	
<i>Nadmierna chętność do wspierania przełożonych, mówienia im tego co chcą usłyszeć i nie przeciwstawiania się im</i>	
Konformizm	
<i>Chlubienie się wspieraniem swoich przełożonych i wypełnianiem ich instrukcji bez względu na swoją osobistą opinię</i>	