SEI EMOTIONAL INTELLIGENCE ASSESSMENT

Measure & Develop Human Capacity

SEI リーダーシップレポート

国 際 版

Report prepared for ロクビョウ タロウ（SAMPLE）

On 2017/05/11

sixseconds
THE EMOTIONAL INTELLIGENCE NETWORK

エグゼクティブサマリー（検査結果概要）

あなたのプロファイルの概要

あなたは自分のEQを伸ばし始めています。自分のEQを強化することで、仕事や生活は、いまよりもずっと充実していくでしょう。 あなたの現在のEQのレベルは、生活のある部分においては、十分ではないようです。リーダーとしてEQを強化することであなたの長所を引き出すことができるでしょう。 自分の仕事や生活の上で、感情を理解し管理することが複雑に感じ、苦労している領域があるはずです。それは、どのような領域ですか。自己の成長と発展のために、具体的に何をしたらよいか、学びのツールとして、このレポートを役立てて ださい。

EQ とは何か？

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

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

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

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

なぜリーダーに EQ が求められるか？

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

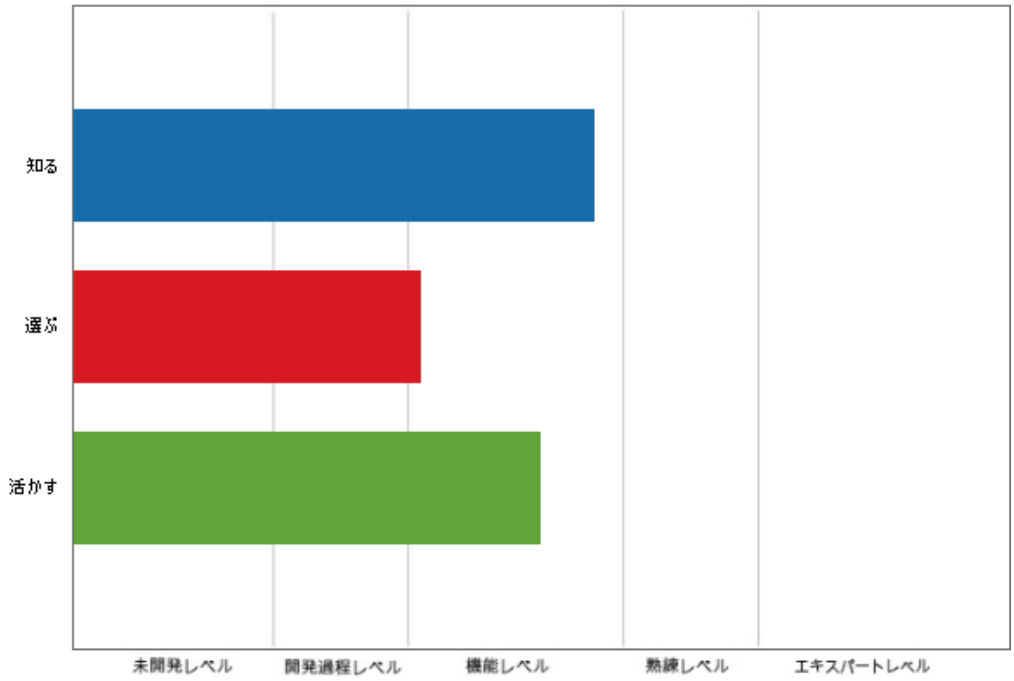
リーダーがこのことを良く理解し、奇をてらわず、情熱をもってチーム全体をまとめようとするとき、そのリーダーはメンバーの間に信頼感、コミットメント、そして一人ひとりが全体のためにベストをつくそうとする連帯意識を築くことができます。偉大なリーダーになるための方程式や魔法などはありません。偉大なリーダーは、自分自身で道を作るのです。

それは、自分が持っているスキルや特性に応じたその人ならではの道です。誰かの真似や、本に書かれた行動を模倣しようとしてもそれは大変難しいことです。それよりも自分自身の強みや克服すべき課題を十分に理解し、一歩一歩前に進んでいくことの方が偉大なリーダーとなるために重要なことです。

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

EQ-in-Action

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



探求領域	解説	あなたの現状
知る 自己認識	自分の感情状態や反応パターンを認識し、自分を動かしているものを正確に把握する	あなたは、ほとんどの場合において、一定レベルの自己認識ができており、その認識が役立っています。あなたは、感情からもさまざまな情報を得ており、自分が通常どのように反応するか分かっています。この領域をさらに理解することで、人間関係に関してさらなる洞察力を得ることができるでしょう。
選ぶ 自己管理	無意識な対応でなく、意識的に対応し、対応した結果に責任持つ	あなたは、プレッシャーを感じた時、その時々で反応の仕方が変わっていませんか。良い方向へ利用することもあれば、それができないこともあるようです。あなたには、ある程度自己管理の能力があります。あなたは、この領域の能力を強化することで得られるメリットが分かっているでしょう。この領域の能力を伸ばすことで、あなたは信頼と忠誠心を構築し、革新性を促進し、自分自身や周囲の人をやる気にさせることができるでしょう。
活かす 自己の方向づけ	日々の選択を自分のより大きな目的意識に合わせていくことで自分の力と可能性を明らかにする	あなたは、目的に対する意識や、周囲の人と気持ちを通わせるために必要な能力を伸ばし始めているようです。この能力を強化することで、周囲の人とよりうまく気持ちを通わせ、リーダーとしての最大の可能性を発揮することができるでしょう。

次は…

このレポートは、シックスセカンズ EQ モデルをベースにあなたの結果を詳細に解説しています。
8 つの EQ コンピテンシーの開発方法を理解し、リーダーとして心得るべき事、強みの活かし方について理解が深まるでしょう。

さらに、あなたのためのオリジナル開発ガイド（SEI リーダーシップデベロップメントガイド）を利用することで、日常の行動にこの検査結果をどう結び付けたらよいか、リーダーとして活躍するための EQ をどのように活用したらよいか、さらに深い領域について学ぶことができます。

３つのポイント

1. **検査結果はあくまでもツール**
   検査の結果は、自己洞察（内省）するためのものです。
   この検査はあなたの全てを映し出しているわけではなく、
   ある側面を映し出す「スナップショット」です。

2. **EQ は学習可能**
   SEI は 8 つの学習可能なコンピテンシーを測定しています。
   現在のレベルに関係なく、トレーニングを行うことでさらに伸ばすことが可能です。

3. **自分の強みに注目**
   強みは資産であり、あなたを伸ばすために必要なメカニズムとなります。
   あなたの強みは「 よく考えて決定する」・「周囲の人と気持ちを通わせる」・「 自分の反応を予測する」です。

このレポートに関して質問がある場合は、SEI コーチまでご連絡ください。

Six Seconds Japan <seiadmin@6seconds.co.jp>

シックスセカンズのウェブサイトに、さらに EQ について詳しい情報が掲載されています。
ぜひご覧ください。6seconds.co.jp

- Joshua Freedman, Massimiliano Ghini MBA, & Anabel Jensen, Ph.D.
Authors of the SEI LR

目次

エグゼクティブサマリー 2

Section 1：サクセスファクター（成功要因） 6

Section 2：シックスセカンズ EQ モデル 7

Section 3：あなたの SEI プロファイル 9

Section 4：あなたの SEI プロファイルの詳細

知る（Know Yourself） 11

選ぶ（Choose Yourself） 13

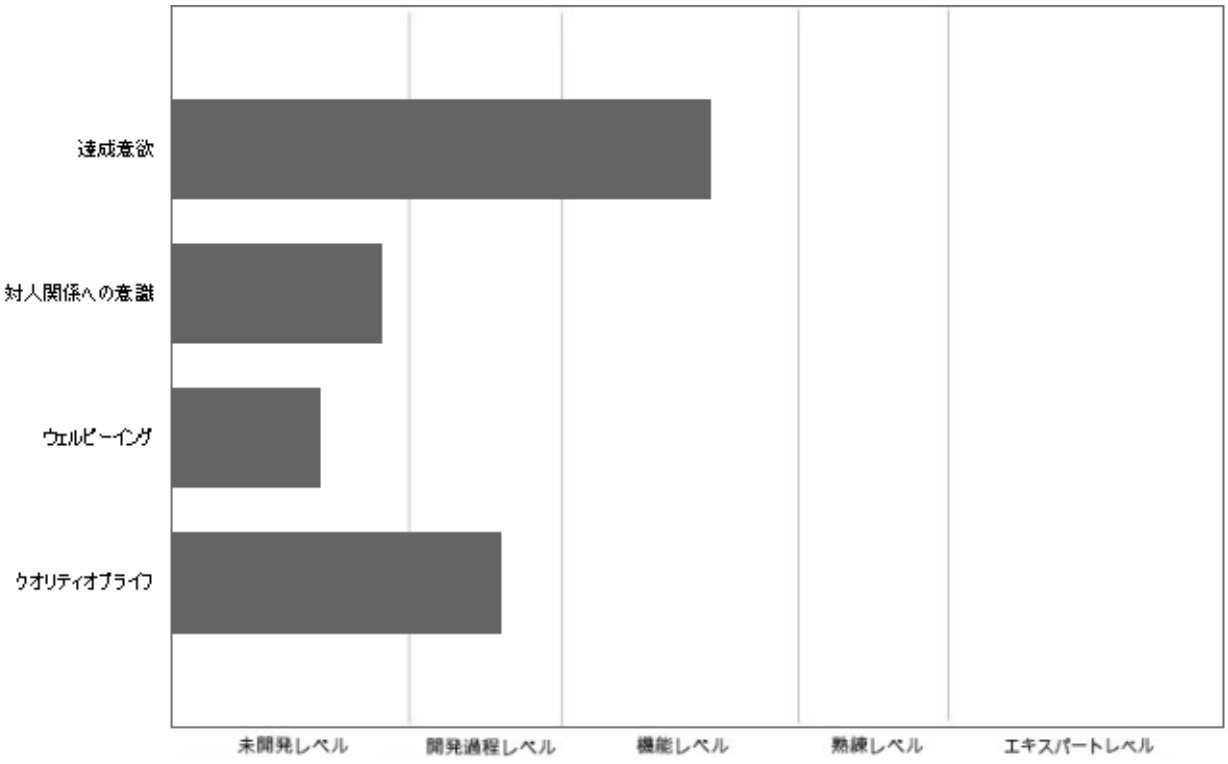
活かす（Give Yourself） 17

Section 5：考察 19

アクションプラン 20

Section 1: サクセスファクター（成功要因）

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



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

EQ はサクセスファクター（成功要因）を決定する

サクセスファクター	定義

Section 2: シックスセカンズ EQ モデル

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

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

この 3 つの探求を私たちは「知る」「選ぶ」「活かす」と定義しています。

知る　Know Yourself

自覚－感じている、行っていることを明確に認識する

感情はデータであることを知り、感情が伝える情報を正確に収拾する。

選ぶ　Choose Yourself

意図－意図する行動を実践する

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

活かす　Give Yourself

目的－理由をもって行動する

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

知る　Know Yourself は**「何について」**を伝えています。

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

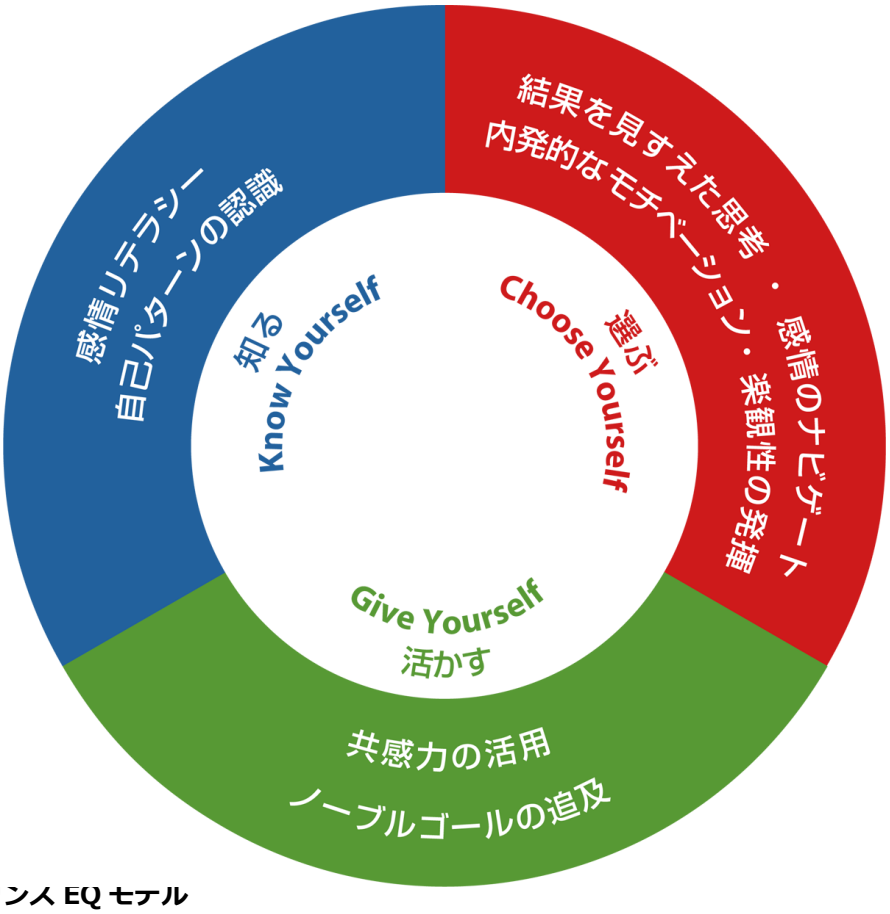
選ぶ　Choose Yourself は**「どのようにするのかについて」**を伝えています。

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

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

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

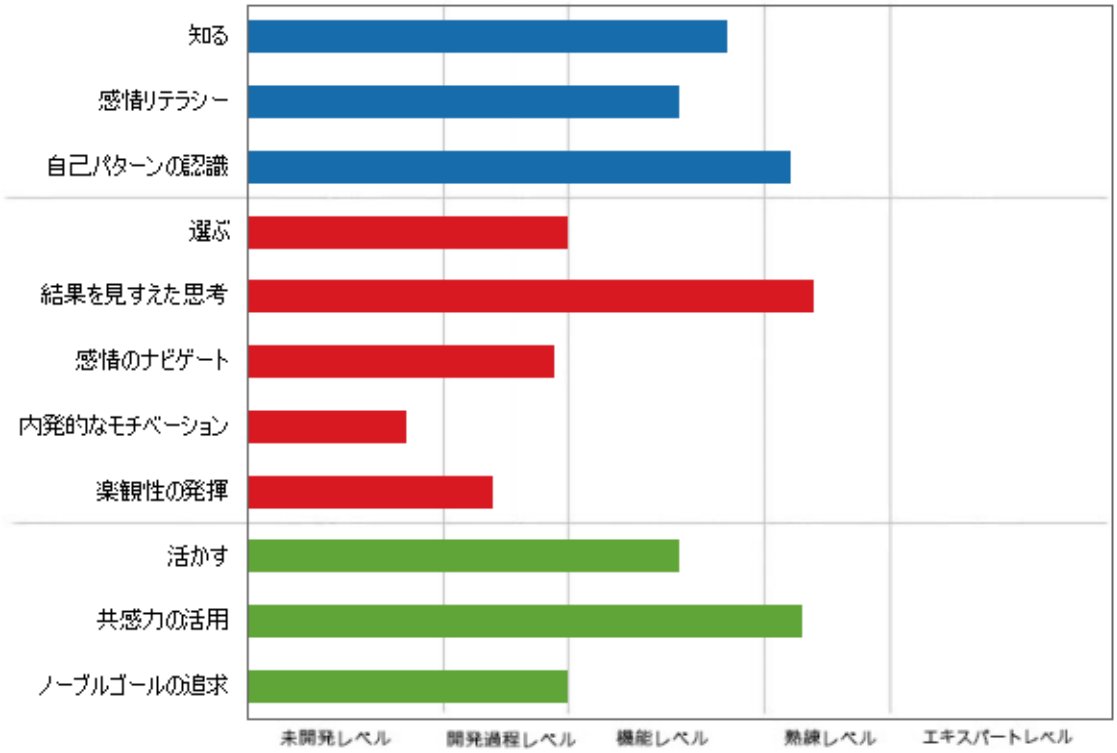
これらの 3 つの探求領域は 8 つの EQ コンピテンシーで構成されています。
各コンピテンシーの解説については次ページ以降をご覧ください。



シックスセカンド EQ モデル

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

Section 3: あなたの SEI プロファイル



SEI は５段階で評価しています

レベル	スコア	定義
未開発レベル	（65-81）	リーダーシップ発揮には障害が生じるレベルです。個人的にもプロフェッショナルとしても自己変革への挑戦が必要でしょう。
開発過程レベル	（82-91）	現在、能力を磨いているレベルです。 能力開発を続けることが必要です。
機能レベル	（92-107）	慣れた状況では十分なレベルです。 しかし、リーダーシップを発揮するには、更なる開発が必要です。
熟練レベル	（108-117）	あなたが活かすべき潜在的な強みです。
エキスパートレベル	（118-135）	リーダーとして、誇れる素晴らしい強みです。

活かすべきコンピテンシーと課題

活かすべきコンピテンシー（ストレングス）

上位３つのコンピテンシー	このように役立ちます
結果を見すえた思考	よく考えて決定する
共感力の活用	周囲の人と気持ちを通わせる
自己パターンの認識	自分の反応を予測する

克服すべき課題

下位のコンピテンシー	こんな課題があります
楽観性の発揮	新しい解決策を見つけ出す
内発的なモチベーション	自分自身をやる気にさせる

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

考えてみましょう

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

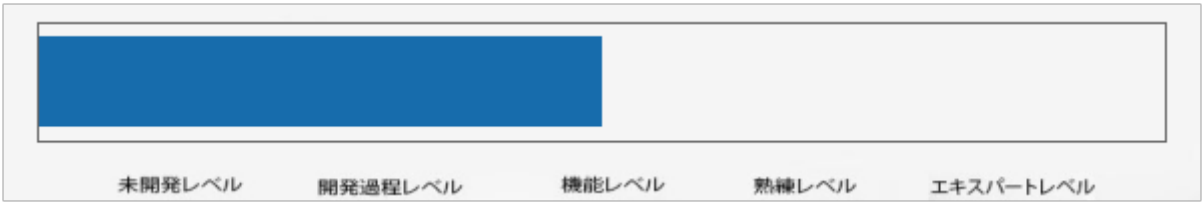
Section 4: あなたの SEI プロファイルの詳細

知る　Know Yourself

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

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

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



スナップショット

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

開発ヒント

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

2.自己パターンの認識：習慣的に繰り返す反応や行動を認識すること

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

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

スナップショット

自己パターンの認識に優れたリーダーは、自分の行動をよく理解しており、自分がどのように、また、なぜ反応するのかをはっきりと説明することができます。
あなたは、自分自身や周囲の人から、重要な洞察力を得ているのではないでしょうか。また、あなたは、メンバーが無意識のパターンから脱して、自分の目標に立ち返るよう、鋭い質問を投げかけているのではないでしょうか。このような方法を自分自身にも応用することができています。
自己のパターンを知ることは、周囲の人と良い関係を築くことに役立ちます。また、効果的な対話をするために自分の言葉や行動、感情を調整できています。
このようなリーダーは、非生産的なパターンに陥り始めると、「自己パターンの認識」をする能力を使って、すぐに気づき、調整することができます。早い段階で気づくことで、嫌な思いをしたり、時間やエネルギーを無駄にすることなく方向転換することができます。
ただし、この能力を乱用すると、分析過剰になったり、創造性を制限したり、自分を活かすことを妨げる原因となりかねません。理性だけで片付けることは、防衛機制となり、自分のパターンを変えるのに、実質的な妨げになります。

開発のヒント

あなたは自分の反応をはっきりと理解することができます。この能力を活用して、周囲の人を理解することに集中し、自分のチームや組織全体のパターンを明確にしましょう。
これらのパターンを読み取ることで、メンバーの能力を更に活用できます。

選ぶ　Choose Yourself

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

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

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

スナップショット

結果を見すえた思考に優れたリーダーは、衝動的な態度を取ってもよい時と、注意深く判断すべき時を見極めることができています。
状況の深刻さを迅速に判断し、一か八かの状況を処理します。その状況で、マイナス面が少ない場合は、特になにもせずに、流れに身を任せます。その状況が自分の価値観に反しているかどうかは、その時の感情が気づかせてくれます。そのため、あなたは最良の決定をするために、いつも感情に注意を払っています。
通常、あなたは慎重で良い決定を下しているため、周囲の人がアドバイスを求めにくるようです。また、それに応えられる自信があるのではないでしょうか。あなたは自分の内からの声に注意を向けているため、すべきでないことをした時は、すぐに気づくでしょう。時には、分析し過ぎたり、直感に従うのに苦労するため、周囲の人に反応が遅いと受け止められたりもします。

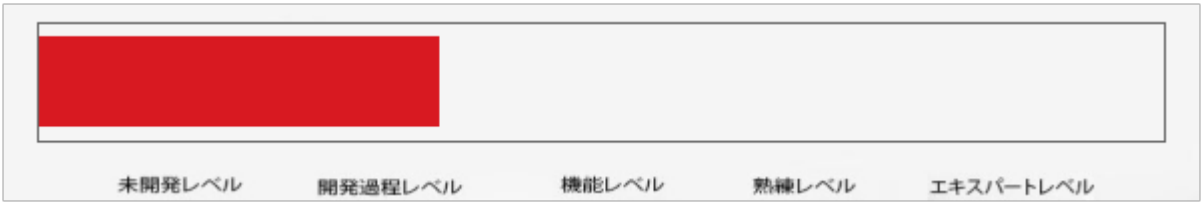
開発のヒント

結果を見すえた思考は、自分自身の「選択」や自分のチームや組織のために、最善の決定をするための鍵となります。短期的、長期的、戦略的な計画の全てに自分の能力を利用し、「人との関わり」を考慮しましょう。これはあなたやあなたの組織が、メンバー同士や顧客とのきずなを築くことに役立ちます。計画を立てる時は、起こり得ることと、起こり得ないことの両面の状況を見すえ予測しましょう。
例えば、人を採用する時、その応募者が周囲の人にどのような影響を与えるか注意深く検討しましょう。
結果を見すえた思考のレベルの高い人は、衝動的な行動をとることはあまりなく、また、遊び心を持つことは難しいと感じるため、慎重過ぎると見られています。また、自分自身でもそのように思っているのではないでしょうか。創造的で衝動的になってもいい状況もあります。リスクを読む自分の直感を信じ、そのような時を見つけましょう。

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

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

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



スナップショット

感情のナビゲートが開発途上にあるリーダーは、チームメンバーにとって、やっかいなリーダーになる可能性があります。このようなリーダーの行動は予測不可能なため、メンバーのモチベーションに悪影響を与えかねません。
あなたは、前向きな職場環境を作るために自分の感情を利用することが難しいと思っていませんか。チームメンバーは感情的な疎外感を覚え、チームワークを生みにくい状況だと感じるでしょう。
あなたは、感情のナビゲートが苦手だと感じ、感情は扱いが難しいもの、或いは、苛立たしいものと感じ、それを避けようとしていませんか。しかし、そうしたからといって、感情が消えてなくなるわけではないのです。

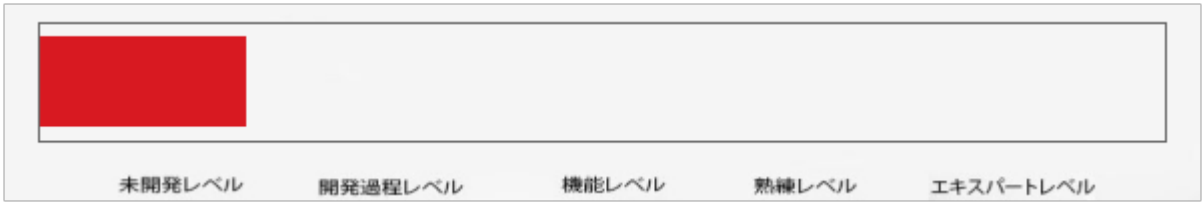
開発ヒント

あなたはおそらく、感情表現をあまりせず、自分を抑えているか、感情表現をしすぎ、自分を発散しているかのどちらかではないでしょうか。
自分の感情を抑圧しすぎると、些細なことにかっとなり、思わぬ形で感情があらわになります。反対に、感情を発散しすぎているのであれば、それは、単に、周囲の人に「八つ当たり」をしているようにしか見えません。抑圧するにしろ、発散するにしろ、感情はその強さを増大させます。
その結果、周囲の人との不協和音が生じ、職場でのストレスが強くなり、周囲の人はあなたとの関係に神経を使い、薄氷を踏むような思いをします。
あなたはリーダーとして、どの程度、感情表現をすれば、それが周囲に受け入れられるのかを学びましょう。感情をエスカレートさせる前に、感情を素早く認識し、表現することを練習しましょう。感情のナビゲートを習得するために、コーチや協力者を得ることは非常に役立ちます。

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

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

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



スナップショット

内発的モチベーションが未開発にあるリーダーは、報酬や周囲からの称賛、地位などといった外的要因により動機付けされることがあります。難しい問題が発生した時、この外的要因は、参加意欲を維持し続けるには十分ではないという点が、マイナス面としてあります。
あなたは、自分のエネルギーを生み出したり、チームメンバーをやる気にさせることが難しいと感じているのではないでしょうか。そして、逆境におかれたとき、立ち直りが遅く、挫折が大きな問題になることがあるようです。
このようなリーダーは、権力やお金に左右されやすく（または、そのように見え）、人からの賛同や、周囲の人からの称賛や、報酬を求めています。そのため、後で後悔するような決定を下すこともあります。
価値観を重視し、それによって動く組織を望むチームメンバーは、このようなリーダーの下では、苦しい思いをしているかもしれません。

開発ヒント

自分を活かし、自分のエネルギーが増し、周囲の人にやる気を起こし、そのやる気が続くように影響を与えたいと思うなら、内発的モチベーションの開発は不可欠です。
自分自身の価値観と信念を、もっと明確に理解することから始めましょう。自分にとって何が大切かということを理解できるようになると、それをどのように自分の日々の生活の一部に取り込んでいけるかを考えることができます。
例えば、業務知識は、おそらくあなたにとって重要なことでしょう。なぜ、それが重要なのかをよく考えましょう。その価値観を行動に移すために、何をすべきか考え計画を立てましょう。そして、毎日、その計画を実行していきましょう。計画、実行し振り返ることで、自分の関心の裏にある価値観を発見し、それに従って行動するのです。

6.楽観性の発揮：希望や可能性を信じ、自分から前向きな展望をもてること

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

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

スナップショット

楽観性の発揮が開発途上にあるリーダーは、大抵の場合、リスクを過度に強調し、チームに暗い影を落とし、自発性やエネルギーを弱める傾向があります。
あなたは、直面した問題に取り組むことをすぐにあきらめ、簡単に「無理だ」と言ってしまうことはないでしょうか。既存の枠組みから一歩外に出て、可能性を探そうとしていないのです。そのためリーダーシップを発揮したり、メンバーにアドバイスをしたりすることが苦手なようです。
また、あなたは、潜在的な問題を掘り起こして非難する傾向があるのではないでしょうか。それが、メンバーに悪影響を及ぼし、新たなことへ取り組もうとする意欲を阻害してしまっています。
「被害者」の立場をとり、 「自分に起こったこと」のみに目を向け、 問題に対する自分の責任を認めない傾向があります。これはでリーダーとしての責任が果たせず、チームとの協調を壊してしまいます。楽観的な視点を持って物事に対処していけば、しっかりと地に足をつけることができるでしょう。

開発ヒント

開発途上にあるリーダーは、大抵の場合、自分自身に関しては無理でも、周囲の人の代わりに楽観的になることは容易だと感じます。リーダーシップを発揮する際、起こった問題は一時的なもので、全てではないという見方ができるよう、手助けしましょう。
メンバーがもう一歩、前に進めるよう方向を示しましょう。メンバーを手助けすることによって、あなた自身も楽観的な姿勢をとれるようになります。
あなたが、自分自身の問題に直面している時は、「現実的な楽観主義」と呼ばれる妥協点を考えましょう。これは問題の深刻さを認め、同時に、それでも選択の余地はあり、状況を改善するために行動を取ることができるということを確認することを意味します。

活かす　Give Yourself

7.共感力の活用：周囲の人の感情を理解し、適切に対応すること

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

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

スナップショット

共感力の活用に優れたリーダーは、周囲の人に思いやりの気持ちがあり、相手もそれを理解しています。このようなリーダーは相手にきちんと耳を傾けます。ストレスを感じていたり、仕事に集中していると、たまには共感を示すべき時に、示さないこともあります。
まれに失態を演じたりすると、原点に立ち返り、相手と関係を回復する努力をするでしょう。また、自分自身に対しても共感力があり、自らの力で元気を回復できるでしょう。人やその人たちの感情に対する思いやりで、このようなリーダーは、道義心があり、ビジョンのある企業で成功するでしょう。
あなたは、思いやり深いため、問題を「解決」し、周囲の人の不快感を取り除こうと努力しようとしているのではないでしょうか。そのために、周囲の人の感情を「引き受けて」しまい、悪いニュースを伝えることがなかなかできなかったりします。周囲の人に対するこの思いやりの深さは、リーダーに対する信頼感と、好意へとつながります。また、影響力を発揮して、メンバーを導くことができるでしょう。

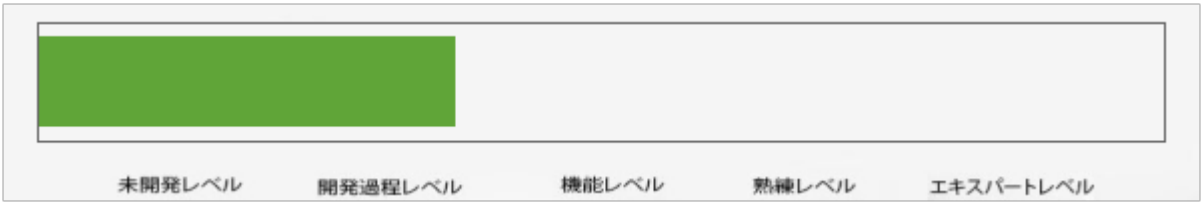
開発のヒント

共感力に優れたリーダーとして、あなたは人に対する、すばらしい洞察を示しています。この力を活用して、協力関係を作り上げ、人が困難な問題を解決する手助けをし、組織とのつながりを感じられるようにしましょう。
どのような状況であれ、共感力はチームを動かすためのには、必要不可欠なものです。あなたの感情の結びつきはメンバーが行動を起こすのに役立ちます。周囲の人があなたの共感力を感じれば、彼らは自ら進んで失敗を認め、そこから何かを学ぶでしょう。それにより、メンバーは説明責任を学び、組織効率を高めることができます。

8.ノーブルゴール（自分の道標となる目標）の追及：日々の選択を、
自己の強く大きな目標と結びつけること

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

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



スナップショット

ノーブルゴールの追求が開発途上にあるリーダーは、自分の人生は決まりきったものだと考えているかもしれません。このようなリーダーは、自分の日々の行動が周囲にどのように影響しているか、あまり、気にしてないようです。
あなたの目的は説得力に欠けるため、仕事の成果を最高にするためのチームメンバーのエネルギーを引き出すことができていないようです。メンバーのみならず、自分自身がものごとを「成し遂げる」ためのエネルギーすら生み出すことができません。
ものごとを見分けるのが苦手で、優先順位を間違うようなことになるかもしれません。自分は何者で、なぜ、ここにいるのかという「一段深い」疑問を真剣に考る一方で、その答に苦しんでいます。この混乱が自分のエネルギーを消耗し、リーダーとしての魅力や、変化を起こす力を弱めています。

開発ヒント

「ノーブルゴールの追求」の価値を理解していきましょう。「自分の目的意識を明確にする」ことや「自分が追及したい目標やそれに続く道標を作る」ことについて考える方が、もっと分かりやすいかもしれません。
自分と向き合う時間を作りましょう。あなたにとって本当に重要なことは何ですか。あなたの基本的な価値観や原理原則は何ですか。周囲の人や、会社、地域社会にどのような影響を及ぼしたいと考えていますか。あなたはどのようなことを後世に残したいと考えていますか。

Section 5: 考察

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

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

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

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

知る　Know Yourself

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

選ぶ　Choose Yourself

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

活かす　Give Yourself

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

この SEI リーダーシップレポートが自己理解に役立つことを願います。SEI に詳しいコーチや専門家と結果について面談されることで自己理解をさらに深めます。

次のステップに進む準備ができたら、自分専用に作られた開発ガイド「SEI リーダーシップデベロップメントガイド」をオーダーしてください。開発ガイドには、EQ をどのように高めたらよいのか、強みをどのように活かすべきなのかについて書かれています。

最後に自分の EQ を探索しようとしたあなたの決意を称えます。

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

アクションプラン

あなたの強みは?

成果を出すリーダーとなるために自分の強みをどのように活かしますか?

どの領域を強化して行きたいですか?

どのような実行プランを立てますか?

実行のためにどのような支援が必要ですか?

次の具体的なステップは何ですか?