

EFFECTIVENESS

John Sample

Values Section

29 stycznia 2016

Wstęp do Wartości

Twój styl wartości jest miarą Twoich ideałów i ukrytych czynników motywujących. Profil wartości przedstawia podstawowe i ukryte czynniki motywujące, które wpływają na zachowanie. Podczas gdy styl zachowania (DISC) można zaobserwować i nad nim pracować, wartości są trudniejsze do zaobserwowania i trudno nad nimi pracować. Wartości są ukryte i głęboko zakorzenione w naszej podświadomości. Profil Wartości określa poziom potrzeby spełnienia podstawowych wartości w życiu danej osoby. W każdym z nas są te cztery wartości, ale w różnym stopniu intensywności.

- **L = Lojalność (ang. Loyalty)**
- **E = Równość (ang. Equality)**
- **P = Niezależność (ang. Personal Freedom)**
- **J = Uczciwość (ang. Justice)**

Znajomość Stylów Wartości może pomóc stać się bardziej tolerancyjnym wobec indywidualnych różnic, ograniczyć konflikty i wspierać wzajemne zrozumienie. Problemem z nadmierną rotacją pracowników można zaradzić dzięki dopasowaniu wartości potencjalnych pracowników do wymagań na poszczególnych stanowiskach.

Przegląd Wartości

Lojalność

- Tradycja, obowiązujące zasady
- Relacje
- Oddanie innym
- Odpowiedzialny styl życia

Równość

- Szacunek
- Tolerancja
- Indywidualność
- "Wszystkim tyle samo"

Niezależność

- Możliwości
- Samorealizacja
- Kwestionowanie norm
- Kreatywność

Uczciwość

- Uczciwość
- Poczucie dobra i zła
- Wspólne cele
- Rozwiązania dobre dla każdej strony, wedle zasług



Poniższy wykres przedstawia cztery Wartości w szerszym kontekście.

	Lojalność	Równość	Niezależność	Uczciwość
Na czym się koncentruje	Tradycja, obowiązujące zasady	Autoekspresja	Samorealizacja	Wewnętrzna uczciwość
Perspektywa	Autorytety	Przyjacielskie relacje	Osobiste cele i aspiracje	Wspólne dobro
Cel	Odpowiedzialny styl życia	Wyrażanie siebie i szczęście	Samozadowolenie	Zgoda w grupie
Lęk	Brak lojalności wobec przekonania/ludzi	Wewnętrzny konflikt/nierówność	Utrata dobrego samopoczucia	Brak wewnętrznej harmonii
Styl pracy	Widoczne zaangażowanie	Akceptowalny przez grupę/zespół	Wyrażanie siebie	Osobiste zaangażowanie

Potencjalne ograniczenia

Lojalność

- Im wyższy wskaźnik Lojalności, tym większe prawdopodobieństwo, że ograniczysz się do jednego sposobu myślenia.

Równość

- Im wyższy wskaźnik Równości, tym większe prawdopodobieństwo, że przestaniesz być na bieżąco z codziennymi obowiązkami.

Niezależność

- Im wyższy wskaźnik Niezależności, tym większe prawdopodobieństwo, że będzie dochodzić do skrajnych sytuacji, w których możesz tylko albo wygrać, albo przegrać.

Uczciwość

- Im wyższy wskaźnik Uczciwości, tym większe prawdopodobieństwo, że przecenisz swoje możliwości i zasoby.



Góra lodowa jest dobrą analogią do opisanego tego, czym są wartości i jak wpływają na styl osobowości. Osobowość i zachowanie to te części góry lodowej, które jesteśmy w stanie zobaczyć, podczas gdy wartości są ukryte pod powierzchnią, wpływając na nasze decyzje i działania.

Opis wewnętrznych czynników motywujących

Ukryte czynniki motywujące

Dominująca wartość: Równość

Charakterystyka osoby, u której dominuje Równość:

- Koncentruje się na poszanowaniu indywidualności innych osób, jak również swojej
- Szanuje indywidualne przekonania
- Szuka samorealizacji i stwarza okazje do komunikacji z innymi
- Unika konfliktów wewnętrznych
- "Nagina" zasady i oczekiwania w ramach bezpiecznych granic w poszukiwaniu osobistej satysfakcji
- **Na czym się koncentruje?** Autoekspresja
- **Jaką przyjmuje perspektywę?** Szuka przyjacielskich relacji, które nie ograniczą jego swobody i pozwolą pozostać sobą
- **Jaki ma cel?** Poczucie szczęścia
- **Czego się boi?** Wewnętrzny konflikt, nierówność
- **Jaki przyjmuje styl pracy?** Indywidualizm w granicach społecznej akceptacji

Im wyższy wskaźnik Równości, tym większe prawdopodobieństwo, że przestanie być na bieżąco z codziennymi obowiązkami.

Osoba, dla której wartością jest Równość, może powiedzieć:

- "Jestem gotowy pokonywać przeszkody, aby zyskać satysfakcję i poczuć się spełniony."
- "Bardzo ważne jest dla mnie, aby szanować uczucia i poglądy innych osób."
- "Nie lubię zasad i przepisów, które są sprzeczne z moimi przekonaniem lub które wydają się być niesprawiedliwe."
- "Staram się znajdować pozytywne wzorce."
- "Jestem otwarty na nowe wyzwania i metody, o ile mnie nie ograniczają."
- "Szukam równowagi pomiędzy wolnością a zgodnością."

Osoba, dla której wartością jest Równość, może postawić sobie za cel osiągnięcie satysfakcji z możliwości wyrażania swoich opinii i potwierdzenie swojego prawa do spełnienia ambicji życiowych. Może być postrzegana jako osoba niezaangażowana lub idąca na kompromis w sytuacji stresującej. Jeśli Równość jest wartością dominującą, dobrze, aby osoba ta pracowała nad **OBIEKTYWIZMEM** i **WYZNACZANIEM REALNYCH CELÓW**. Może to zrobić, zadając sobie następujące pytania:

- "Jakie pomysły mogę zaproponować?", "Co pomyślą inni?"
- "W jaki sposób mogę zaangażować się, aby było to z korzyścią dla wszystkich?"



Wartości
Wewnętrzne czynniki motywujące

Góra lodowa jest dobrą analogią do opisanego tutaj, czym są wartości jak wpływają na styl osobowości. Osobowość i zachowanie to te części góry lodowej, które jesteśmy w stanie zobaczyć, podczas gdy wartości są ukryte pod powierzchnią, wpływając na nasze decyzje i działania.

Ciąg dalszy

Druga dominująca wartość: Uczciwość

Charakterystyka osoby, u której dominuje Uczciwość:

- Spełnia się poprzez bycie w relacji z innymi i szuka uczciwych oraz praktycznych rozwiązań
- Dbą o komfort innych, nawet własnym kosztem, o ile wszyscy na tym korzystają
- Unika sytuacji, które są niesprawiedliwe lub sprzeczne z jej poczuciem uczciwości
 - **Na czym się koncentruje?** Uczciwość, "wedle zasług"
 - **Jaką przyjmuje perspektywę?** Wspólne dobro
 - **Jaki ma cel?** Zgoda w grupie, porozumienie, znalezienie "złotego środka"
 - **Czego się boi?** Brak wewnętrznej harmonii i niesprawiedliwość
 - **Jaki przyjmuje styl pracy?** Osobiste zaangażowanie

Im wyższy wskaźnik Uczciwości, tym większe prawdopodobieństwo, że taka osoba przecenia swoje możliwości i zasoby.

Osoba, dla której wartością jest Uczciwość, może powiedzieć:

- "Liczą się sytuacje, w których obie strony są zadowolone".
- "Dla mnie to "jak się żyje" i "jak się gra", często jest ważniejsze niż wygrana."
- "Zależy mi na tym, żebym miał pozytywny wpływ na otaczający mnie świat."
- "Traktuję moje obowiązki bardzo poważnie."
- "W moich działaniach kieruję się przede wszystkim sumieniem."
- "Lubię dawać siebie innym i wierzę, że wszyscy w jakiś sposób zwyciężają".

Osoba, dla której wartością jest Uczciwość, może postawić sobie za cel zyskanie zgody w grupie. Może być przesadnie wymagająca wobec siebie i tego, co rzeczywiście jest w stanie osiągnąć w granicach ludzkich możliwości i dostępnych zasobów. Jeśli Uczciwość jest wartością dominującą, dobrze, aby osoba ta pracowała nad SAMOAKCEPTACJĄ oraz SELEKCJĄ PROJEKTÓW, W KTÓRE SIĘ ANGAŻUJE. Może to zrobić, zadając sobie następujące pytania:

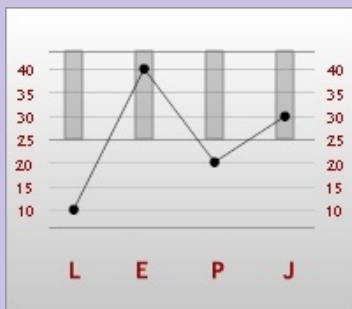
- "Jaka moja sugestia, mój pomysł mogą być korzystne dla wszystkich i zachęcić każdego do wykonania swojej części pracy?"
- "Jak możemy osiągnąć ten cel, co każdy mógłby zrobić na rzecz tego celu, pozostając jednocześnie w bardzo dobrych relacjach?"



Wartości
Wewnętrzne czynniki motywujące

Góra lodowa jest dobrą analogią do opisanego tutaj, czym są wartości i jak wpływają na styl osobowości. Osobowość i zachowanie to te części góry lodowej, które jesteśmy w stanie zobaczyć, podczas gdy wartości są ukryte pod powierzchnią, wpływając na nasze decyzje i działania.

Wartości



L=10, E=40, P=20, J=30

Każdy z trzech wykresów przedstawia inne spojrzenie na zachowanie w kontekście konkretnego otoczenia, np. w środowisku pracy. Wykres 1. przedstawia "Publiczny obraz"; wykres 2. przedstawia "Prywatny obraz", a wykres 3. przedstawia "Postrzegany obraz".

Te trzy wykresy/grafy zostały szczegółowo opisane poniżej.

Wykres 1 - **Maska, Publiczny obraz**

Zachowanie, którego oczekują inni

Każdy działa zgodnie z tym, jakie są - jego zdaniem - oczekiwania otoczenia. Takie zachowanie to publiczny obraz, projekcja swojej osoby na potrzeby innych. Zdarza się, że nie ma różnicy między rzeczywistym obrazem osoby a jej publicznym obrazem. Jednak publiczny obraz może też bardzo różnić się od "prawdziwej" osoby; jest tylko maską i ma największe prawdopodobieństwo zmiany.

Wykres 2 - **Sedno, Prywatny obraz**

Instynktowna odpowiedź na stres

Każdy ma jakiś obraz swojej osoby i swoich zachowań. Są to zachowania, których nauczyliśmy się w przeszłości. W sytuacji stresującej, będąc pod presją, te wyuczone zachowania stają się bardziej widoczne. Jest to graf, który ma najmniejsze szanse na zmianę, ponieważ są to nasze naturalne, głęboko zakorzenione w nas reakcje. Zachowania w sytuacji stresującej mogą znacznie różnić się od tych na grafie 1 i 3.

Wykres 3 - **Lustro, Postrzegany obraz**

Obraz siebie samego

Każdy postrzega siebie samego w konkretny sposób. Wykres 3. przedstawia wyobrażony obraz siebie samego, własny obraz lub własną tożsamość. Wykres 3. łączy w sobie wyuczone reakcje z przeszłych doświadczeń z obecnie oczekiwanym przez otoczenie zachowaniem. Zmiana w postrzeganiu siebie samego może mieć miejsce, ale wymaga czasu i zmieniających się oczekiwań otoczenia. Wykres 3. jest generowany jako różnica między wykresem 1. a wykresem 2.

Ciąg dalszy

Różnice w wykresach sugerują jakieś zmiany w życiu lub jakiś etap przejściowy

- Jeśli wykres 1. różni się od 2., wymagania otoczenia wymuszają zachowania, które nie są spójne z instynktownym zachowaniem tej osoby. W takiej sytuacji, osoba próbując zmienić swoje zachowanie, aby sprostać wymaganiom środowiska, najprawdopodobniej jest zestresowana.
- Jeśli wykres 1. różni się od wykresu 2., ale jest podobny do wykresu 3., danej osobie udało się skutecznie zmienić swoje zachowanie, aby dostosować się wymagań otoczenia, nie zmieniając swoich najbardziej typowych cech. Osobie tej prawdopodobnie odpowiadają zachowania pokazane na wykresie 3. (Lustro) i prawdopodobnie nie odczuwa presji, nie jest zestresowana.
- Jeśli wykres 1. różni się od wykresu 3., dana osoba może być właśnie w okresie rozwoju, w sytuacji zmiany (i odczuwać dyskomfort), próbując modyfikować swoje zachowanie, aby spełniać wymagania nowego środowiska. Zachowanie danej osoby może się zmieniać w tym czasie.

Podobieństwo wykresów wskazuje, że jest niewiele zachowań, które wymagałyby zmiany

Osoba, która postrzega obecne wymagania otoczenia (Wykres 1) jako podobne do wymagań z przeszłości (Wykres 2) będzie mieć niewielką potrzebę zmiany postrzegania siebie (Wykres 3). Może to wynikać z jednej z poniższych przyczyn:

- Zachowanie wymagane przez obecne otoczenie jest podobne do tych w przeszłości.
- Osoba ta kontroluje oczekiwania innych wobec niej.
- Zachowanie wymagane przez obecne otoczenie jest inne niż wymagania w przeszłości. Jednak zamiast zmienić zachowanie, osoba ta zdecydowała się niejako rozwinąć swój styl zachowania, otaczając się ludźmi, których style zachowań się uzupełniają - razem tworzą silny zespół.

Twój kluczowy styl | KeyWord | i treść tego raportu pochodzą z | GraphNum |.