



Insight

Hogan Personality Inventory (HPI)

Report dla: Sam Poole

ID: HF175947

Data: 23.05.2018



Wprowadzenie

Kwestionariusz Osobowości Hogana mierzy normalną osobowość, zwiera siedem skal podstawowych oraz sześć skal zawodowych, które zastosowane zostały w celu diagnozy efektywności Pana Poole, w tym odporności na stres, umiejętności interpersonalnych, podejścia do zadań i rozwiązywania problemów. Raport ten obejmuje interpretację wyników badanego na wszystkich skalach, zawiera informacje o mocnych stronach badanego oraz pytania, które warto wykorzystać dla wzmocnienia informacji zwrotnej.

- Analizując wyniki na skalach w badaniu HPI należy pamiętać, że wysokie wyniki niekoniecznie są lepsze, a niskie wyniki niekoniecznie gorsze. Każdy wynik skali odzwierciedla różne mocne i słabe strony.
- Wyniki HPI powinny być interpretowane w kontekście roli zawodowej, którą pełni dana osoba. Determinuje to określenie, czy dane cechy są mocnymi stronami, czy też potencjalnymi obszarami do rozwoju.
- HPI opiera się na pięcioczynnikowym modelu osobowości.

Definicje Skal

▶ Nazwa Skali HPI	▶ Osoby, które osiągają niskie wyniki wydają się być	▶ Osoby, które osiągają wysokie wyniki wydają się być
Stabilność	otwarte na feedback szczerze i otwarte samokrytyczne i humorzaste	spokojne stabilne pod presją oporne w przyjmowaniu informacji zwrotnej
Ambicja	dobrze współpracować w zespole chętnie oddawać przywództwo beztroskie	energiczne rywalizacyjne zniecierpliwione i dominujące
Towarzystwość	dobrze radzić sobie z pracą samodzielną ciche społecznie bierne	kontaktowe rozmowne poszukujące uwagi
Wrażliwość Interpersonalna	bezpośrednie i szczerze chętne do konfrontacji nieustępliwe	nastawione przyjaźnie ciepłe i sympatyczne unikające konfrontacji
Systematyczność	elastyczne otwarte impulsywne	zorganizowane rzetelne nieelastyczne
Dociekliwość	praktyczne nie popadające w nudę mało kreatywne	obdarzone wyobraźnią bystre mają trudność z implementacją
Otwartość na wiedzę	preferować uczenie się przez praktykę skoncentrowane na swoich zainteresowaniach nie lubić nowych technologii	zainteresowane uczeniem się wnikliwie nietolerancyjne na niedoinformowanie





Podsumowanie

W oparciu o wyniki Pana Poole w badaniu HPI można przypuszczać, że na codzień:

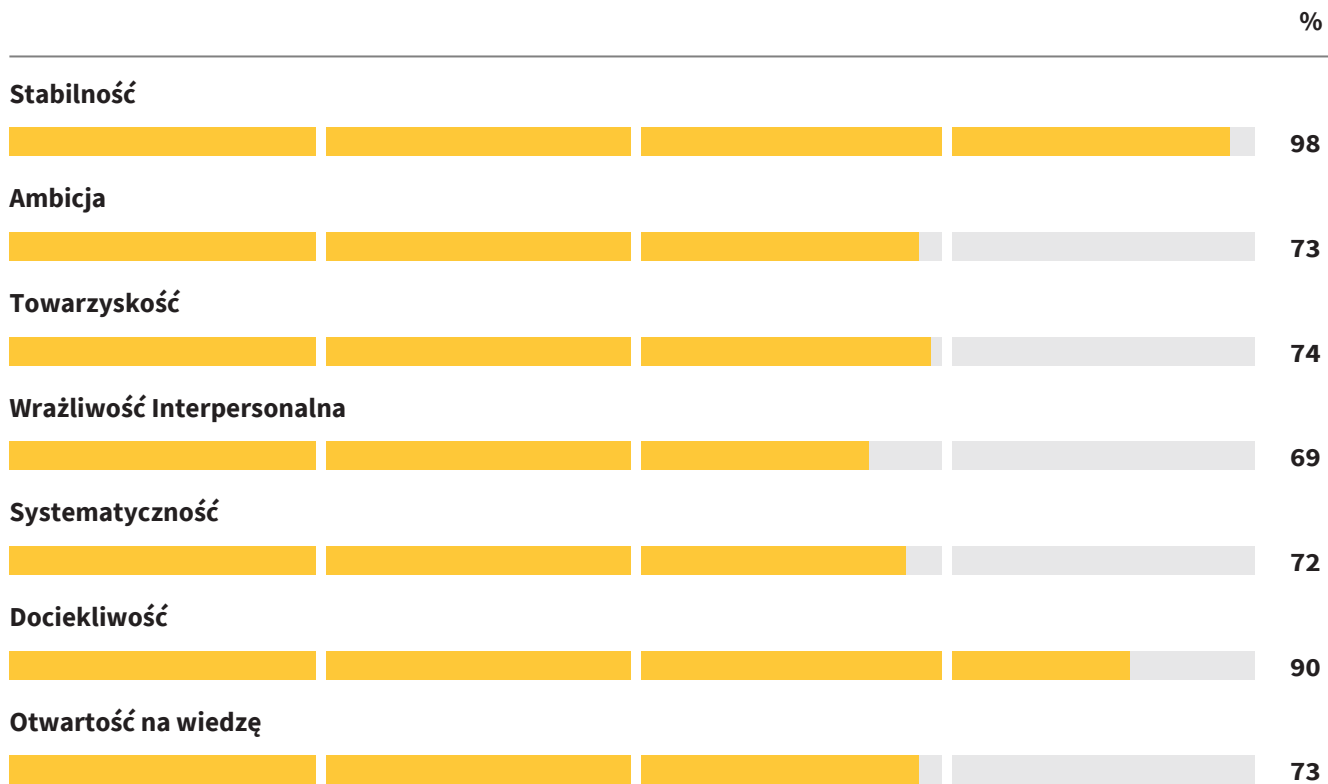
- Nie ulega presji otoczenia i rzadko (jeśli w ogóle) okazuje oznaki stresu. Inne osoby mogą czasami postrzegać jego odporność na stres jako arogancję, ponieważ rzadko przejmuje się problemami i może mieć tendencję do ignorowania informacji zwrotnej.
- Jest energiczny i pracowity. Kiedy jest to potrzebne podejmuje inicjatywę. Lubi także pracę zespołową i sytuacje, w których inni podejmują inicjatywę, o ile nadal może mieć wpływ na decyzje.
- Jest dostępny, rozmowny i nie ma problemów z nawiązywaniem nowych znajomości. Może nie przepadać za pracą samodzielną.
- Jest miły, współpracujący, taktowny i przyjaźnie nastawiony. Dobrze buduje relacje, ale unika konfrontacji.
- Jest odpowiedzialny, zorientowany na szczegóły. Nie ma problemu z byciem nadzorowanym i jest dobrym obywatelem organizacji. Bywa jednak nieelastyczny.
- Jest ciekawy świata, myśli w kreatywny i innowacyjny sposób. Jest otwarty i tolerancyjny. Jego pomysły mogą jednak być niepraktyczne. Może być niecierpliwy w stosunku do detali i szybko się nudzić.
- Na bieżąco uzupełnia wiedzę, chętnie uczy się nowych rzeczy. Preferuje ustrukturalizowane metody uczenia się i może mieć trudność w zrozumieniu osób, które nie są zainteresowane nauką.



Wynik w percentylach

Wyniki wskazują odsetek populacji, który uzyskał wynik równy lub poniżej wyników Pana Poole. Przykładowo wynik na poziomie 75 percentyla w danej skali oznacza, że wynik Pana Poole jest wyższy od wyników, które osiągnęło 75% osób z grupy porównawczej.

- Wyniki od 0 do 25 są interpretowane jako **niskie**
- Wyniki od 26 do 50 są interpretowane jako **poniżej średniej**
- Wyniki od 51 do 75 są interpretowane jako **powyżej średniej**
- Wyniki od 76 do 100 są interpretowane jako **Wyniki od 76 do 100 są interpretowane jako**



Raport jest ważny i interpretowalny.

Normy: Global





Skala: Stabilność

98

Opis Skali

Skala Stabilności przewiduje umiejętności w zakresie radzenia sobie ze stresem, zarządzania swoimi emocjami i przyjmowania informacji zwrotnej.

Interpretacja wyników

Wynik Pana Poole na skali Stabilności sugeruje, że:

- Chaotyczne środowisko i duże obciążenia pracą nie wpływają na niego negatywnie
- Jest spokojny i pewny siebie w stresujących sytuacjach
- Może być postrzegany jako arogancki
- Ignoruje swoje wcześniejsze błędy
- Nie przyjmuje informacji zwrotnych na swój temat

Obszary do dyskusji

Poniższe obszary do dyskusji zostały zaprojektowane dla osoby udzielającej informację zwrotną w celu pogłębienia feedbacku.

- Opisz swoje podejście do radzenia sobie ze stresem w pracy.
- Kiedy warto pytać innych o informację zwrotną, dotyczącą Twojej wydajności w pracy? Jak to robisz?
- Jak wpływają na Ciebie nastroje Twoich współpracowników?
- Jak zazwyczaj odpowiadasz na informacje zwrotne, które otrzymujesz od innych?

Układ Podskal

Wyniki na podskalach poniżej, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta. Są źródłem dodatkowych informacji odnośnie cech osobowościowych Pana Poole.

Wyrozumiałość *brak skłonności do irytacji*



Brak niepokoju *brak obaw*



Brak poczucia winy *brak skłonności do zamartwiania się*



Spokój *brak emocjonowania się*



Zrównoważenie *brak zmienności nastrojów i poirytowania*



Brak skarg *pozytywne podejście do obowiązków*



Ufność *brak podejrzliwości*



Uznanie autorytetów *dobre relacje z przełożonymi*





Skala: Ambicja

73

Opis Skali

Skala Ambicji mierzy stopień, w jakim osoba wykazuje inicjatywę, tendencje przywódcze oraz tendencje do konkurowania.

Interpretacja wyników

Wynik Pana Poole na skali Ambicja sugeruje, że:

- Jest aktywny i energiczny
- Podejmuje rolę przywódczą i inicjatywę w projektach zespołowych
- Angażuje się w politykę biurową i wyraża swoje opinie na temat różnych trudności
- Nie odnajduje się na stanowiskach, na których brakuje perspektywy awansu

Obszary do dyskusji

Poniższe obszary do dyskusji zostały zaprojektowane dla osoby udzielającej informację zwrotną w celu pogłębienia feedbacku.

- Jaką rolę podejmujesz w zespole, w którym nie ma ustalonego lidera?
- Kiedy i w jakim stopniu odpowiednie dla budowania kariery jest angażowanie się w politykę biurową?
- Na ile rywalizujesz ze swoimi współpracownikami? W jaki sposób wspiera to Twoją karierę?
- Opisz swój sposób poszukiwania i wykorzystywanie możliwości rozwoju kariery.

Układ Podskal

Wyniki na podskalach poniżej, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta. Są źródłem dodatkowych informacji odnośnie cech osobowościowych Pana Poole.

Konkurowanie *chęć konkurowania, ambicja, wytrwałość*



Pewność siebie *wiara we własne możliwości*



Samospelnienie *satysfakcja z siebie i swojej pracy*



Przywódczość *podejmowanie ról przywódczych*



Tożsamość *zadowolenie z obowiązków życiowych*



Brak lęku społecznego *społeczna pewność siebie*





Skala: Towarzyskość

74

Opis Skali

Skala Towarzyskości mierzy stopień, w jakim dana osoba zainteresowana jest częstymi i różnorodnymi interakcjami społecznymi.

Interpretacja wyników

Wynik Pana Poole na skali Towarzyskość sugeruje, że:

- Jest chętny do nawiązywania relacji
- Jest postrzegany jako rozmowny i otwarty
- Lubi być w centrum zainteresowania
- Czuje się komfortowo w sytuacjach społecznych, także w interakcjach z nieznanymi

Obszary do dyskusji

Poniższe obszary do dyskusji zostały zaprojektowane dla osoby udzielającej informację zwrotną w celu pogłębienia feedbacku.

- Jak ważne jest, aby każdy uczestnik spotkania miał swój wkład?
- Opisz w jaki sposób równoważysz mówienie i słuchanie, aby zapewnić skuteczną komunikację.
- W jakich projektach czujesz się lepiej - grupowych czy indywidualnych? Dlaczego?
- Jak tworzysz i rozwijasz swoją sieć kontaktów?

Układ Podskal

Wyniki na podskalach poniżej, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta. Są źródłem dodatkowych informacji odnośnie cech osobowościowych Pana Poole.

Zamiłowanie do przyjęć *preferencja spotkań towarzyskich*



Zamiłowanie do bycia w tłumie *ekscytacja związana z przebywaniem w dużym zbiorowisku*



Poszukiwanie doświadczeń *preferencja różnorodności i wyzwań*



Ekshibicjonizm *poszukiwanie uwagi*



Zabawianie *bycie dowcipnym i czarującym*





Skala: Wrażliwość Interpersonalna

69

Opis Skali

Skala Wrażliwość interpersonalna przewiduje umiejętności społeczne, taktowność, serdeczność.

Interpretacja wyników

Wynik Pana Poole na skali Wrażliwości interpersonalnej sugeruje, że:

- Jest wnikliwy i spostrzegawczy, jeśli chodzi o uczucia innych
- Rozumie potrzeby innych osób
- Potrafi budować relacje i dobrze współpracować z osobami o różnych cechach charakteru
- Zwleka z udzielaniem informacji zwrotnej osobom o niezadowolających wynikach pracy

Obszary do dyskusji

Poniższe obszary do dyskusji zostały zaprojektowane dla osoby udzielającej informację zwrotną w celu pogłębienia feedbacku.

- W jaki sposób rozmawiasz z innymi o ich błędach i słabych wynikach w pracy?
- Jak równoważysz interesy współpracowników z interesami organizacji?
- Jak ważne dla ludzi jest to, aby lubić się nawzajem w zespole? Dlaczego?
- Jak podchodzisz do wzmacniania relacji z klientami wewnętrznymi i zewnętrznymi?

Układ Podskal

Wyniki na podskalach poniżej, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta. Są źródłem dodatkowych informacji odnośnie cech osobowościowych Pana Poole.

Bycie łatwym we współzyciu posiadanie przyjemnej i tolerancyjnej natury



Taktowność bycie miłym i liczenie się z uczuciami innych



Opiekuńczość okazywanie troski innym



Lubienie ludzi zamiłowanie do interakcji społecznych



Brak wrogości bycie akceptującym





Skala: Systematyczność

Opis Skali

Skala Systematyczności przewiduje stopień samokontroli, sumienności i etyki pracy.

Interpretacja wyników

Wynik Pana Poole na skali Systematyczność sugeruje, że:

- Jest zorganizowany, pracowity i chętnie planuje swoje zadania
- Jest rzetelny, niezawodny i sumienny
- Pracuje efektywnie w środowisku, w którym ustalone są zasady i procedury
- Jest nieelastyczny i może być oporny wobec zmian

Obszary do dyskusji

Poniższe obszary do dyskusji zostały zaprojektowane dla osoby udzielającej informację zwrotną w celu pogłębienia feedbacku.

- Na ile jesteś zorganizowany w pracy? Jak wpływa to na Twoją zdolność do adaptacji oraz realizacji celów na czas?
- Jakie jest Twoje podejście do zasad i procedur?
- Jak reagujesz na szybko zmieniające się warunki pracy?
- Na ile jesteś skłonny do pracy po godzinach, aby zakończyć realizowany projekt?

Układ Podskal

Wyniki na podskalach poniżej, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta. Są źródłem dodatkowych informacji odnośnie cech osobowościowych Pana Poole.

Prawość ścisłe przestrzeganie powszechnych wartości



Pracowitość gotowość do ciężkiej pracy



Perfekcjonizm bycie pryncypialnym



Zależność przejmowanie się opiniami innych



Przewidywalność upodobanie do przewidywalnych zdarzeń



Kontrola impulsów brak impulsywności



Unikanie kłopotów przewidywanie skutków swoich działań





Skala: Dociekliwość

90

Opis Skali

Skala Dociekliwości mierzy ciekawość, kreatywność oraz otwartość na doświadczenia i idee.

Interpretacja wyników

Wynik Pana Poole na skali Dociekliwość sugeruje, że:

- Jest pomysłowy, ciekawy świata i otwarty na nowości
- Chętnie poddaje wątpliwości zastany status quo i proponuje alternatywne rozwiązania
- Jest zainteresowany szeroką perspektywą i kwestiami strategicznymi
- Zagłębia się w pomysły, które mogą innym wydawać się nierealistyczne

Obszary do dyskusji

Poniższe obszary do dyskusji zostały zaprojektowane dla osoby udzielającej informację zwrotną w celu pogłębienia feedbacku.

- Jak odnajdujesz równowagę między innowacyjnością a pragmatyzmem?
- Jak radzisz sobie z rutynowymi, jednak niezbędnymi do realizacji zadaniami?
- Opisz swoje podejście do łączenia codziennej pracy z celami strategicznymi.
- Jak postrzegasz osoby, które są odporne wobec zmian i innowacji?

Układ Podskal

Wyniki na podskalach poniżej, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta. Są źródłem dodatkowych informacji odnośnie cech osobowościowych Pana Poole.

Chęć zrozumienia *zainteresowanie nauką*



Ciekawość *ciekawość świata*



Poszukiwanie ekscytacji *zamiłowanie do przygód i ekscytujących doświadczeń*



Zamiłowanie do gier umysłowych *zainteresowanie zagadkami i łamigłówkami*



Pomysłowość *zdolność do płynnego generowania pomysłów*



Ciekawość kulturalna *zainteresowanie kulturą*





Skala: Otwartość na wiedzę

73

Opis Skali

Skala Otwartość na wiedzę przewiduje styl uczenia się i preferowane metody pozyskiwania nowej wiedzy.

Interpretacja wyników

Wynik Pana Poole na skali Otwartość na wiedzę sugeruje, że:

- Jest zainteresowany uczeniem się i szkoleniami
- Jest błyskotliwy i dobrze poinformowany o nowościach w swojej dziedzinie
- Dobrze radzi sobie na tradycyjnych szkoleniach
- Jest zaskoczony kiedy inni nie mają wystarczającej wiedzy i nie są zainteresowani szkoleniami

Obszary do dyskusji

Poniższe obszary do dyskusji zostały zaprojektowane dla osoby udzielającej informację zwrotną w celu pogłębienia feedbacku.

- Jak sprawdzasz czy Twoje umiejętności i wiedza pozostają aktualne?
- W jaki sposób oceniasz użyteczność możliwości szkoleniowych?
- Opisz jak lubisz pozyskiwać nowe umiejętności.
- Co jest dla Ciebie ważniejsze - rozwijanie umiejętności czy pozyskiwanie nowych? Dlaczego?

Układ Podskal

Wyniki na podskalach poniżej, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta. Są źródłem dodatkowych informacji odnośnie cech osobowościowych Pana Poole.

Edukacja *bycie dobrym uczniem*



Zdolności numeryczne *umiejętność pracy z liczbami*



Pamięć *dobra pamięć*



Czytanie *zamiłowanie do czytania*





Skale Zawodowe

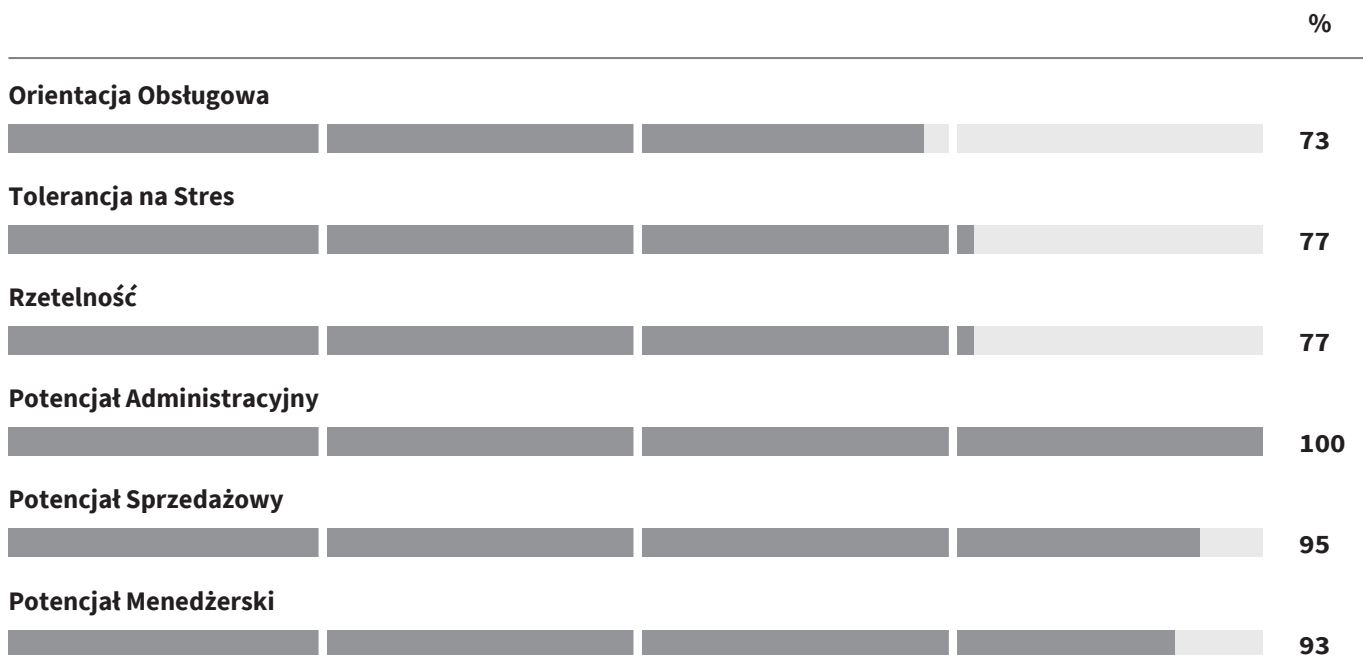
Skale zawodowe HPI przewidują potencjał badanego w sześciu ogólnych rolach zawodowych. Skale są oparte na badaniach porównujących wysokie i niskie wyniki w każdej z kategorii stanowisk. Wagi oceniają cechy wyróżniające wysoko ocenianych i słabo ocenianych pracowników w danej dziedzinie. *Uwaga: informacje te przeznaczone są w szczególności do selekcji i zatrudniania pracowników. Interpretacja ich nie jest zalecana do stosowania w rozwoju pracowników.*

Skale zawodowe HPI zawierają:

- **Orientacja Obsługowa** Wykazuje potencjał do radzenia sobie w rolach związanych z obsługą klienta
- **Tolerancja na Stres** Wykazuje potencjał do radzenia sobie w rolach obarczonych dużym poziomem stresu
- **Rzetelność** Wykazuje bycie dobrym obywatelem organizacji
- **Potencjał Administracyjny** Wykazuje potencjał do radzenia sobie w rolach administracyjnych i urzędniczych
- **Potencjał Sprzedażowy** Wykazuje potencjał do radzenia sobie w rolach sprzedażowych
- **Potencjał Menedżerski** Wykazuje potencjał do radzenia sobie w rolach menedżerskich

Wyniki wskazują odsetek populacji, który uzyskał wynik równy lub poniżej wyników Pana Poole.

- Wyniki od 0 do 25 są interpretowane jako **niskie**
- Wyniki od 26 do 50 są interpretowane jako **poniżej średniej**
- Wyniki od 51 do 75 są interpretowane jako **powyżej średniej**
- Wyniki od 76 do 100 są interpretowane jako **wysokie**





Skala: Orientacja Obsługowa

73

Opis Skali

Skala Orientacja obsługowa identyfikuje osoby, które traktują klientów i współpracowników w sposób uprzejmy i pomocny. Osoby osiągające wysokie wyniki wydają się być miłe, taktowne i uważne na innych. Osoby osiągające wyniki niskie wydają się spięte i łatwo się irytują.

Interpretacja wyników

Wynik Pana Poole na skali Orientacja obsługowa sugeruje, że wykazuje raczej dobry potencjał do podejmowania ról związanych z obsługą klienta.

Układ Podskal

Wyniki na podskalach poniżej, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta. Są źródłem dodatkowych informacji odnośnie cech osobowościowych Pana Poole.

Perfekcjonizm *bycie pryncypialnym*



Empatia *brak irytowania się błędami innych*



Taktowność *bycie miłym i liczenie się z uczuciami innych*





Skala: Tolerancja na Stres

77

Opis Skali

Skala Tolerancja na stres identyfikuje osoby, które z łatwością radzą sobie ze stresem, presją i dużym obciążeniem. Osoby, które osiągają wysokie wyniki wydają się być spokojne, odporne i zrównoważone. Nie przejmują się nieoczekiwanymi wydarzeniami i rzadko zamieniają kryzysy w osobiste dramaty. Osoby osiągające wyniki niskie wydają się wykazywać zmienne nastroje i łatwo się denerwować.

Interpretacja wyników

Wynik Pana Poole na skali Tolerancja na stres sugeruje, że wykazuje potencjał w zakresie radzenia sobie na stanowiskach o wysokim poziomie stresu.

Układ Podskal

Wyniki na podskalach poniżej, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta. Są źródłem dodatkowych informacji odnośnie cech osobowościowych Pana Poole.

Brak niepokoju *brak skłonności do zamartwiania się*



Brak poczucia winy *brak żalu*



Samospelnienie *zadowolenie ze swoich osiągnięć*



Brak skarg *pozytywne podejście do obowiązków*



Spokój *brak nadmiernej emocjonalności*





Skala: Rzetelność

77

Opis Skali

Skala Rzetelność określa osoby, które chętnie przestrzegają zasad i szanują wartości korporacyjne w miejscu pracy. Osoby, które osiągają wysokie wyniki to dobrzy obywatele organizacji, którzy będą wydawać się wiarygodni, odpowiedzialni i zdyscyplinowani. Osoby osiągające wyniki niskie podchodzić bardziej elastycznie do zasad i procedur.

Interpretacja wyników

Wynik Pana Poole na skali Rzetelność sugeruje, że jest dobrym obywatelem organizacji i przestrzega zasad.

Układ Podskal

Wyniki na podskalach poniżej, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta. Są źródłem dodatkowych informacji odnośnie cech osobowościowych Pana Poole.

Uznanie autorytetów *dobre relacje z przełożonymi*



Kontrola impulsów *brak impulsywności*



Unikanie kłopotów *przewidywanie skutków swoich działań*



Brak wrogości *bycie akceptującym*





Skala: Potencjał Administracyjny

100

Opis Skali

Skala Potencjał urzędniczy wskazuje osoby z predyspozycjami do pracy biurowej i obowiązków administracyjnych. Osoby, które osiągają wysokie wyniki wydają się dojrzały, pracowici, posiadają umiejętności społeczne i wykazują inicjatywę. Osoby, które osiągają wyniki niskie wydają się spięci, niezdecydowani i niespokojni.

Interpretacja wyników

Wynik Pana Poole na skali Potencjał urzędniczy sugeruje, że będzie dobrze radzić sobie w rolach administracyjnych i urzędniczych.

Układ Podskal

Wyniki na podskalach poniżej, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta. Są źródłem dodatkowych informacji odnośnie cech osobowościowych Pana Poole.

Brak niepokoju *brak skłonności do zamartwiania się*



Brak skarg *pozytywne podejście do obowiązków*



Unikanie kłopotów *przewidywanie skutków swoich działań*



Przywódczość *podejmowanie ról przywódczych*



Opiekuńczość *okazywanie troski innym*





Skala: Potencjał Sprzedażowy

95

Opis Skali

Skala Potencjał sprzedażowy identyfikuje osoby z talentem do sprzedaży. Osoby, które osiągają wysokie wyniki lubią być w centrum uwagi i są określani jako pewni siebie, towarzyscy i bystrzy. Wydają się również rozmowni i asertywni. Osoby, które osiągają wyniki niskie są zazwyczaj nieśmiali, spokojni i powściągliwi.

Interpretacja wyników

Wynik Pana Poole na skali Potencjał sprzedażowy sugeruje, że będzie dobrze radził sobie w rolach sprzedażowych.

Układ Podskal

Wyniki na podskalach poniżej, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta. Są źródłem dodatkowych informacji odnośnie cech osobowościowych Pana Poole.

Pewność siebie *wiara we własne możliwości*



Brak lęku społecznego *społeczna pewność siebie*



Zamiłowanie do przyjęć *preferencja spotkań towarzyskich*



Zamiłowanie do bycia w tłumie *ekscytacja związana z przebywaniem w dużym zbiorowisku*



Poszukiwanie doświadczeń *preferencja różnorodności i wyzwań*



Ekshibicjonizm *poszukiwanie uwagi innych*



Zabawianie *bycie zabawnym i dowcipnym*



Bycie łatwym we współżyciu *posiadanie przyjemnej i tolerancyjnej natury*



Lubienie ludzi *zamiłowanie do interakcji społecznych*



Kontrola impulsów *brak impulsywności*



Poszukiwanie ekscytacji *zamiłowanie do przygód i ekscytujących doświadczeń*



Pomysłowość *zdolność do płynnego generowania pomysłów*



Koncentracja na swoim wnętrzu *bycie wglądowym*



Brak zarządzania wizerunkiem *brak przejmowania się informacją zwrotną od innych*





Skala: Potencjał Menedżerski

Opis Skali

Skala Potencjał menedżerski identyfikuje osoby z potencjałem do budowania i utrzymywania efektywnych zespołów. Osoby, które osiągają wysokie wyniki określone są jako ambitne, konkurujące, pracowice i wychodzące z inicjatywą. Są to osoby postrzegane jako godne zaufania, zorganizowane i skuteczne. Osoby, które osiągają niskie wyniki są pasywne i reaktywne.

Interpretacja wyników

Wynik Pana Poole na skali Potencjał menedżerski sugeruje, że będzie dobrze sprawdzał się w rolach menedżerskich.

Układ Podskal

Wyniki na podskalach poniżej, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta. Są źródłem dodatkowych informacji odnośnie cech osobowościowych Pana Poole.

Edukacja *bycie dobrym uczniem*



Samospelnienie *zadowolenie ze swoich osiągnięć*



Brak skarg *pozytywne podejście do obowiązków*



Tożsamość *zadowolenie z obowiązków życiowych*



Pracowitość *gotowość do ciężkiej pracy*



Unikanie kłopotów *przewidywanie skutków swoich działań*



Przywódczność *podejmowanie ról przywódczych*



Konkurowanie *chęć konkurowania, ambicja, wytrwałość*

