

[Biológiai terápia - lege artis, 2010](#)

[Mindent az influenzáról](#)

[Szemléletváltás a cukorbetegség kezelésében](#)

[2010. december 30.](#)

Erővel tartanak otthon a cseh orvosokat

[2010. december 30.](#)

Az hal meg, akinek rossz a szíve

[2010. december 30.](#)

Kontroll - kontroll nélkül! - A Washington Post szerkesztőségi cikke a magyar kormányról

[2010. december 30.](#)

Mindenki nyugodt lehet

[2010. december 30.](#)

Csökkennek az alkalmassági időt a cukorbeteg autósoknál

[2010. december 29.](#)

Egyre csak viszik orvosainkat

[2010. december 29.](#)

Ismerje meg a január elseje után életbe lépő változásokat!

[2010. december 29.](#)

Milyen gyógykúrákat fizet a tb?

[2010. december 29.](#)

Mi drágul január 1-től? (+audio)

[2010. december 29.](#)

Nemzeti Egységes Kártyarendszert vezetne be a kormány 2013-tól

Érzelmi intelligenciánk

2010. december 28. 16:41, kedd - Dr. Palla Sándor

Mindenki szeretne kompetensnek és hozzáértőnek tűnni a munkahelyén, miközben a kollégáival is jól kijön. Emellett mindenki szeretné érezni, hogy számíthat a körülötte lévők támogatására a bosszantó munkatársakkal szemben. Ehhez azonban érzelmi intelligenciára is szükség van egyéni és munkahelyi (szervezeti) szinten egyaránt.

A lényeg, hogy megértsük, hogyan alakítják a viselkedésünket a gondolataink és az érzelmeink, s tudnunk kell, ezek milyen hatással lehetnek másokra. Az érzelmi intelligenciával megáldott emberek általában tisztában vannak saját érzéseikkel, s gyakran mások lelkivilágán is könnyen kiigazodnak.

Az általános nézet, hogy a hölgyek sokkal fogékonyabbak az érzelmeikre. Ez a neveléséből is fakad, ugyanis a fiúkba általában belenevelik, hogy ne - vagy legalábbis ne annyira intenzíven - mutassák ki az érzelmeiket. Bár e jelenség csakugyan megfigyelhető, az ezirányú kutatások azonban rámutattak, hogy nincsen valós eltérés a két nem képviselői között.

A túlzott érzelmi töltet valóban nem vezet sok jóra a munka során, azonban egy kevéssel több tapintat és érzékenység a kollégák iránt, jobb munkafeltételeket és teljesítményt eredményez. A Chartered Institute of Personnel and Development felmérése szerint **a pozitív munkakörnyezet** a munka típusától függetlenül jobb eredményeket szült. A CIPD tanulmánya szerint ez pénzügyi munkakör esetén magasabb részvénnyarákat, orvosi szakterületen alacsonyabb halálozási arányt jelent.

A felmérés arra is rámutat, hogy az érzelmi intelligencia kamatoztatását a cégek etikai normáin keresztül is támogatni kell, hogy a kedvező hatásból profitálhasson a szervezet (eü. egység).

"Szerencsére ma már egyre több helyen ismerik fel az efféle igényt, s nyújtanak ehhez megfelelő hátteret" - írta a tanulmányban Angela Baron a CIPD tanácsadója, aki a teljesítmény és a menedzsment módszerei közötti összefüggéseket vizsgálta.

"A különféle szervezetek csak akkor lehetnek sikeresek, csak akkor profitálhatnak a munkaerőjükből, ha "ki tudják nyerni a tudást" az alkalmazottaikból, s azt be tudják építeni a szolgáltatásaikba. Ennek érdekében azonban ellenszolgáltatást is biztosítaniuk kell, az embereknek ugyanis érzelmi motivációra van szüksége, s érezniük kell, hogy ha a cég eléri amit akart, akkor ők is elérik személyes céljaikat. Az alkalmazottaknak érzelmileg is kötődniük kell munkahelyükhöz."

Baron szerint az érzelmi intelligencia pusztán jó kommunikációs készségeket takar, semmi más. Mások szerint ennél sokkal többről van szó, s az egyéneknek először magukat kell megismerni, mielőtt érzelmi szinten tudnának kommunikálni másokkal.

A Stress and Health magazinban megjelent tanulmány beszámol egy hathetes kurzusról, amelynek a résztvevőit arra kérték, hogy vezessenek "érzelmi naplót", emellett arra bátorították őket, hogy nyugodtan fejezzék ki érzelmeiket a tanfolyam során.

Az eredmények értékelése során kiderült, hogy a résztvevők nem csak jobban kezelték az érzelmeiket és az indulataikat a kurzus elvégzése után, de kevesebb stresszről és jobb egészségi állapotról is beszámoltak.

Azok az emberek, akik nem ismerik az érzelmeiket, hatalmas hátrányban vannak a többiekhez képest" - nyilatkozta az Employment Guide weboldalon Daniel Goleman, a Rutgers egyetem érzelmi intelligenciakutatással foglalkozó konzorciumának társelnöke. "Ha úgy vesszük ezek az emberek érzelmi analfabéták, akik nincsenek tisztában a valóság egy olyan szeletével, amely kulcsfontosságú a sikeres munkához, sőt, a sikeres élethez. Az élet minden pillanatában befolyásol minket az aktuális hangulatunk, még akkor is, ha éppen nem koncentrálnak az érzéseinkre. A munkanapok hajszájában és stresszhelyzeteiben az agyunk a soron következő feladattal van elfoglalva. Mentális szünetet kell tartanunk, hogy az érzéseink bekapcsolhassanak. Ezt pedig csak kevesen teszik meg, inkább elfojtják, hogy aztán később kirobbanhasson. Ha pedig kényelmetlenséget, bizalmatlanságot és stresszt érzünk, ez befolyásolni fogja a kollégáinkkal szembeni interakcióinkat."

Sok esetben pedig csak arról van szó, hogy az emberek félreértik egymás érzéseit. Ha valaki emelt hangon beszél, még nem jelenti azt, hogy gyűlöletet érez, lehet, hogy csak egyszerűen felbosszantotta magát valamin. Ahhoz, hogy megértsük, hogy mi zajlik le éppen a másikban, bele kell élnünk magunkat a helyzetébe. Ez pedig nem minden esetben könnyű.

"A legtöbb cégben, ahol "parancsolj és irányíts" típusú menedzsment vezet a vállalatot, nehézkes lehet érzelmi intelligenciát kialakítani" - magyarázta Baron. "Ez csak akkor alakul ki rendesen, ha a megfelelő légkör adott, ahol a dolgozók tisztelik egymást és kölcsönös bizalommal viseltetnek kollégáik iránt. Ez pedig nem alakul ki egyik napról a másikra."

A tanulmány szerzői az alábbi gyors tanácsokat gyűjtötték össze az érzelmi intelligencia fejlesztéséhez. Ajánlásuk szerint az alábbi irányelvek betartásával könnyebben kialakítható az empatikus és egymás iránt tapintattal viseltető munkahelyi környezet.

Önismeret:

Ismerd fel a saját érzéseidet és azok hatásait.

Ismerd az erősségeidet és a korlátaidat.

Legyél tisztában saját értékeddel és képességeiddel.

Önmenedzsment:

Kezeld a túláradó, s a kényelmetlen érzéseidet.



Nagy nyomás alatt se zökkenj ki és próbáld továbbra is pozitívan gondolkodni.
Legyél rugalmas, ha kihívásokkal és a változásokkal találkozol.
Sugározz őszinteséget és feddhetetlenséget.

Mások megértése:

Ügyelj az érzelmi jelekre és figyelj a másik emberre.
Mutass érzékenységet és értsd meg más emberek nézőpontjait is.
Tapintattal és megértéssel tudjál segíteni mások érzelmi problémáin.

(Forrás: HVG.hu)



Nyomtatóbarát verzió



Cikk elküldése levélben

Hozzászólás

Szöveg:

Mehet

-5852

[Dr. Lipusz Lóránt](#)

tegnap 18:39 | [privát](#) | [Válasz erre](#) | #2

Ne ítélj

Istenem, add, hogy ne ítéljek -
Mit tudom én, honnan ered,
Micsoda mélységből a vétek,
Az enyém és a másoké,
Az egyesé, a népeké.
Istenem, add, hogy ne ítéljek.

Istenem, add, hogy ne bíráljak:
Erényt, hibát és tévedést
Egy óriás összhangnak lássak -
A dolgok olyan bonyolultak
És végül mégis mindenek
Elhalkulnak és kisimulnak
És lábaidhoz együtt hullnak.
Mi olyan együgyűn ítélünk
S a dolgok olyan bonyolultak.

Istenem, add, hogy mind halkabb legyek -
Versben, s mindennapi beszédben
Csak a szükségeset beszéljem.
De akkor szómban súly legyen s erő
S mégis egyre inkább símogatás:
Ezer kardos szónál többet tevő.
S végül ne legyek más, mint egy szelíd igen vagy nem,
De egyre inkább csak igen.
Mindenre ámen és igen.
Szelíd lepke, mely a szívek kelyhére ül.
Ámen. Igen. És a gonosztól van
Minden azonfelül.

1939

[Válasz 'Dr. Kiss Terézia Mária' üzenetére \(#1\)](#)

[Dr. Kiss Terézia Mária](#)

tegnap 18:33 | [privát](#) | [Válasz erre](#) | #1

Reményik Sándor: Ne ítélj !OLVASD EL !

[Téma listázása a fórumban >>](#)