

24 FORCES UTILISÉES EN EXCÈS

Emotionnel

Courage:

Vous prenez facilement des positions risquées et relevez des défis qui ont une forte probabilité d'échec. Les autres peuvent vous percevoir comme une personne téméraire ou extrême lorsque vous défendez vos convictions



Contrôle émotionnel:

Les autres peuvent vous voir comme une personne distante et dénuée d'émotions, car vous ne partagez pas vos émotions et vos sentiments de façon productive avec les autres



Enthousiasme:

Votre enthousiasme peut être perçu comme trop émotif ou excessif à certains moments, donnant aux autres le sentiment que leurs opinions ne sont pas valorisées ou appréciées



Optimisme:

Votre approche peut parfois être exagérément positive et risquée si elle ne tient pas compte des pièges ou des lacunes possible



Résilience:

Vous pouvez vous lancer délibérément dans une mission impossible pour vous mettre au défi, vous vous amusez à surmonter tous les problèmes et défis pour vous mettre au défi, vous amuser à surmonter tous les problèmes et défis pour gagner contre toute attente, quelle que soit la valeur de la mission



Confiance en soi:

Votre fort sentiment d'estime de soi peut vous amener à négliger les failles de votre réflexion et des commentaires des autres. Les autres pourraient aussi vous percevoir comme quelqu'un d'impétueux ou d'arrogant



Relationnel

Collaboration:

Vous recherchez la collaboration et le consensus lorsque cela n'est pas nécessaire ou inapproprié, y compris lorsqu'une décision rapide ou simple est appropriée



Compassion:

Vous laissez les personnes profiter de vous et de votre intérêt pour elles. Il se peut que vous soyez tellement immergé(e) dans les soucis d'autrui que cela mine vos propres priorités professionnelles et votre bien-être personnel



Développement des autres:

Vous passez trop de temps à aider les gens à atteindre leurs objectifs de développement et de carrière au détriment des activités



Empathie:

Vous vous immergez tellement dans les situations des autres que vous commencez à vous identifier à elles comme c'étaient les vôtres et vous perdez la capacité de fournir un soutien et des conseils objectifs



Diriger:

Vous jouez un rôle de leader dans des situations inappropriées, par exemple lorsque quelqu'un s'acquitte déjà bien de ce rôle ou quand vous traitez avec une équipe autonome. Les autres peuvent vous considérer comme une personne dominante ou en recherche de contrôle.



Capacité de persuasion:

Vous essayez d'influencer la plupart des résultats en votre faveur, quelle que soit l'importance de la question. Vous pouvez aussi vous livrer à un débat pour le plaisir du débat, plutôt que de vous concentrer sur des résultats pertinents



Construction des relations:

Le fait de vous concentrer sur l'établissement de nouvelles relations et de nouveaux contacts peut devenir une fin en soi et prendre une part disproportionnée de votre énergie



Réalisation

Esprit de décision:

Vous prenez vos décisions de façon trop hâtive ou imprudente et vous consacrez peu de temps à envisager des solutions de rechange ou des résultats possibles



Efficacité:

L'accent excessif que vous mettez sur l'organisation et l'efficacité laisse peu de place à l'intégration de nouvelles informations et options dans votre planification et votre exécution à mesure que la tâche ou le projet se déroule



Flexibilité:

Vous aimez le changement « pour le changement », sans tenir compte des implications de vos actions. Les autres peuvent vous considérer comme quelqu'un d'agité



Initiative:

Vous lancez des initiatives et des activités de façon habituelle, sans tenir compte de leurs chances de réussite ou de leurs conséquences politiques



Orientation sur les résultats:

Dans votre quête de résultats, vous risquez de manquer des aspects importants de la réussite d'une tâche ou d'un projet, par exemple l'occasion de réflexion et d'apprentissage, ou le fait de s'assurer que les gens sont engagés et reconnus pour leurs efforts



Amélioration de soi:

Vous vous concentrez trop sur l'accumulation de connaissances et de nouveaux apprentissages pour ce qu'ils sont, quelle que soit leur utilité probable



Réflexion

Bon sens:

Vous avez tendance à rejeter les nouvelles idées ou solutions qui ne sont pas pratiques ou qui ne correspondent pas à la logique conventionnelle. Vous avez tendance à étouffer les idées créatives et inspirantes



Créativité:

Vous produisez des idées irréalisables et excentriques qui tiennent peu compte des réalités de l'organisation et de son contexte. Vous négligez peut-être la solution la plus évidente et la plus éprouvée



Réflexion critique:

Vous remettez en question ou recherchez des failles continuellement dans les solutions et les arguments proposés. Cela peut être perçu comme négatif ou excessivement critique par les autres



Sens du détail:

Vous passez trop de temps dans les détails au détriment de la vision générale, perdant ainsi de vue les objectifs généraux et/ou le plan. Les gens peuvent vous considérer comme perfectionniste



Orientation stratégique:

Vous vous focalisez tellement sur la « vue d'ensemble », y compris les scénarios et les possibilités futurs, que vous pouvez ignorer la réalité actuelle

