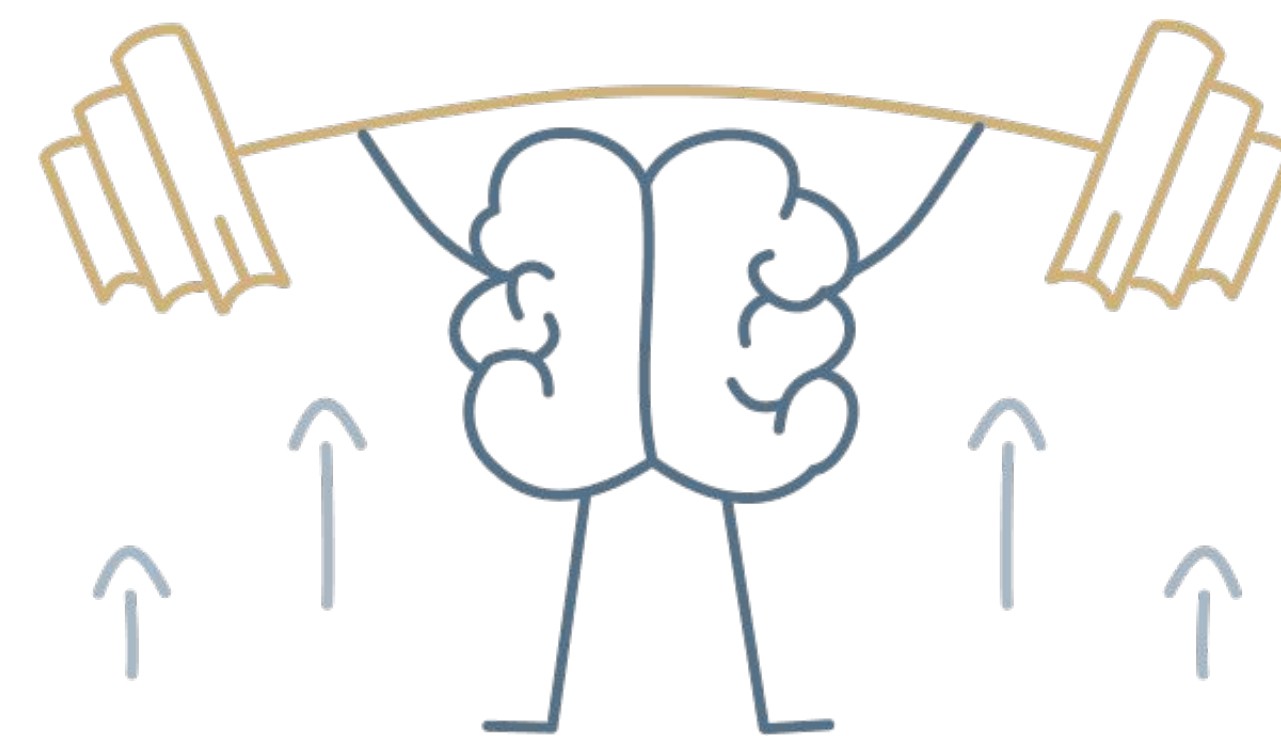


10 rzeczy

których nie wiesz o budowaniu zaangażowania, a które zdradzają marketing i neurobadania

Prowadząca: **Gabriela Lupa**

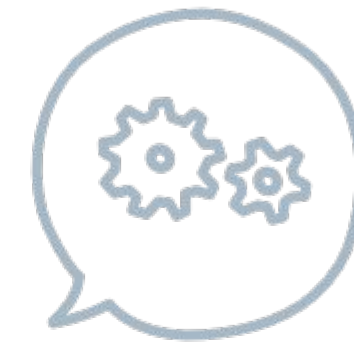


Agenda

Plan jest taki, że...

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

+



+

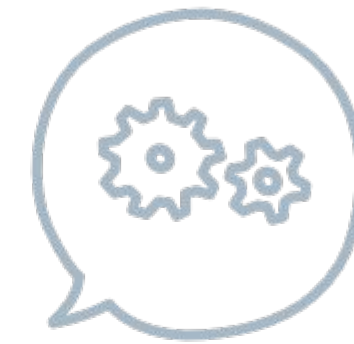


Agenda

Plan jest taki, że...

1. Marchew czy kij - co przynosi lepsze efekty?
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

+



+



Agenda

Plan jest taki, że...

1. Marchew czy kij - co przynosi lepsze efekty?
2. **Ciekawość motywuje nas tak samo jak pieniądze?**
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

+



+



Agenda

Plan jest taki, że...

1. Marchew czy kij - co przynosi lepsze efekty?
2. Ciekawość motywuje nas tak samo jak pieniądze?
3. **Kawa dobra na współpracę zespołową?**
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

+



+

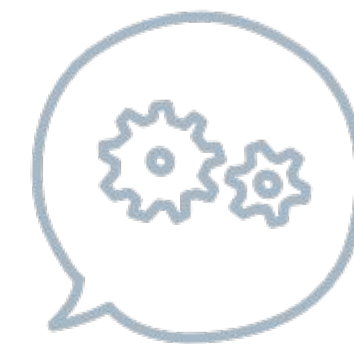


Agenda

Plan jest taki, że...

1. Marchew czy kij - co przynosi lepsze efekty?
2. Ciekawość motywuje nas tak samo jak pieniądze?
3. Kawa dobra na współpracę zespołową?
4. **Kreatywność obnaża nas przed innymi?**
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

+



+

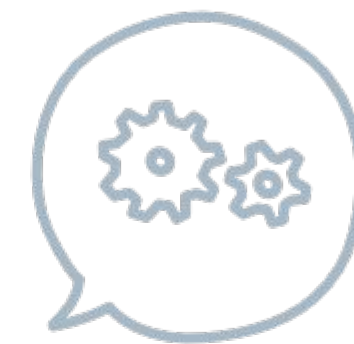


Agenda

Plan jest taki, że...

1. Marchew czy kij - co przynosi lepsze efekty?
2. Ciekawość motywuje nas tak samo jak pieniądze?
3. Kawa dobra na współpracę zespołową?
4. Kreatywność obnaża nas przed innymi?
5. **Jak inicjatywy wzmacniające mogą przynieść odwrotny skutek**
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

+



+

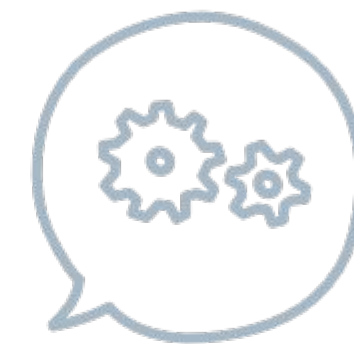


Agenda

Plan jest taki, że...

1. Marchew czy kij - co przynosi lepsze efekty?
2. Ciekawość motywuje nas tak samo jak pieniądze?
3. Kawa dobra na współpracę zespołową?
4. Kreatywność obnaża nas przed innymi?
5. Jak inicjatywy wzmacniające mogą przynieść odwrotny skutek
6. **Kim jest sprawiedliwy lider wg pracowników?**
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

+



+

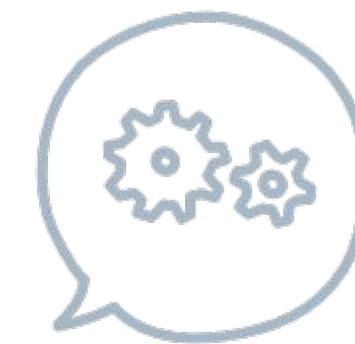


Agenda

Plan jest taki, że...

1. Marchew czy kij - co przynosi lepsze efekty?
2. Ciekawość motywuje nas tak samo jak pieniądze?
3. Kawa dobra na współpracę zespołową?
4. Kreatywność obnaża nas przed innymi?
5. Jak inicjatywy wzmacniające mogą przynieść odwrotny skutek
6. Kim jest sprawiedliwy lider wg pracowników?
7. **Liderzy, którzy uczą się i słuchają mają bardziej odporne zespoły?**
- 8.
- 9.
- 10.

+



+



Agenda

Plan jest taki, że...

1. Marchew czy kij - co przynosi lepsze efekty?
2. Ciekawość motywuje nas tak samo jak pieniądze?
3. Kawa dobra na współpracę zespołową?
4. Kreatywność obnaża nas przed innymi?
5. Jak inicjatywy wzmacniające mogą przynieść odwrotny skutek
6. Kim jest sprawiedliwy lider wg pracowników?
7. Liderzy, którzy uczą się i słuchają mają bardziej odporne zespoły?
8. **Wzrost płac nie ma trwałego wpływu na zadowolenie z pracy?**
- 9.
- 10.

+



+

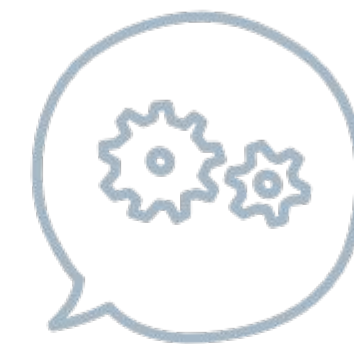


Agenda

Plan jest taki, że...

1. Marchew czy kij - co przynosi lepsze efekty?
2. Ciekawość motywuje nas tak samo jak pieniądze?
3. Kawa dobra na współpracę zespołową?
4. Kreatywność obnaża nas przed innymi?
5. Jak inicjatywy wzmacniające mogą przynieść odwrotny skutek
6. Kim jest sprawiedliwy lider wg pracowników?
7. Liderzy, którzy uczą się i słuchają mają bardziej odporne zespoły?
8. Wzrost płac nie ma trwałego wpływu na zadowolenie z pracy?
9. **Informacja zwrotna - łączy czy dzieli zespoły?**
- 10.

+



+

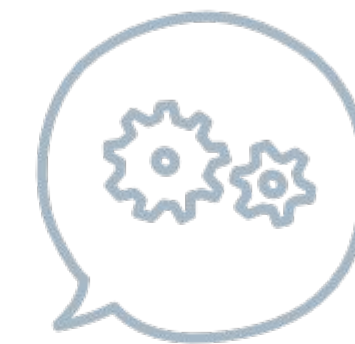


Agenda

Plan jest taki, że...

1. Marchew czy kij - co przynosi lepsze efekty?
2. Ciekawość motywuje nas tak samo jak pieniądze?
3. Kawa dobra na współpracę zespołową?
4. Kreatywność obnaża nas przed innymi?
5. Jak inicjatywy wzmacniające mogą przynieść odwrotny skutek
6. Kim jest sprawiedliwy lider wg pracowników?
7. Liderzy, którzy uczą się i słuchają mają bardziej odporne zespoły?
8. Wzrost płac nie ma trwałego wpływu na zadowolenie z pracy?
9. Informacja zwrotna - łączy czy dzieli zespoły?
10. **Ekspresja wdzięczności poprawia reakcje sercowo-naczyniowe na stres?**

+



+



I

Marchew czy kij - co przynosi lepsze efekty w nauce?

Badani:

Zadanie:

Wyniki:

1.

2.

3.

.

.



I

Marchew czy kij - co przynosi lepsze efekty w nauce?

Badani: **84 osoby**

Zadanie:

Wyniki:

1.

2.

3.

.

.



I

Marchew czy kij - co przynosi lepsze efekty w nauce?

Badani: 84 osoby

Zadanie: **Wybór między symbolami skorelowanymi z zyskiem albo stratą.**

Wyniki:

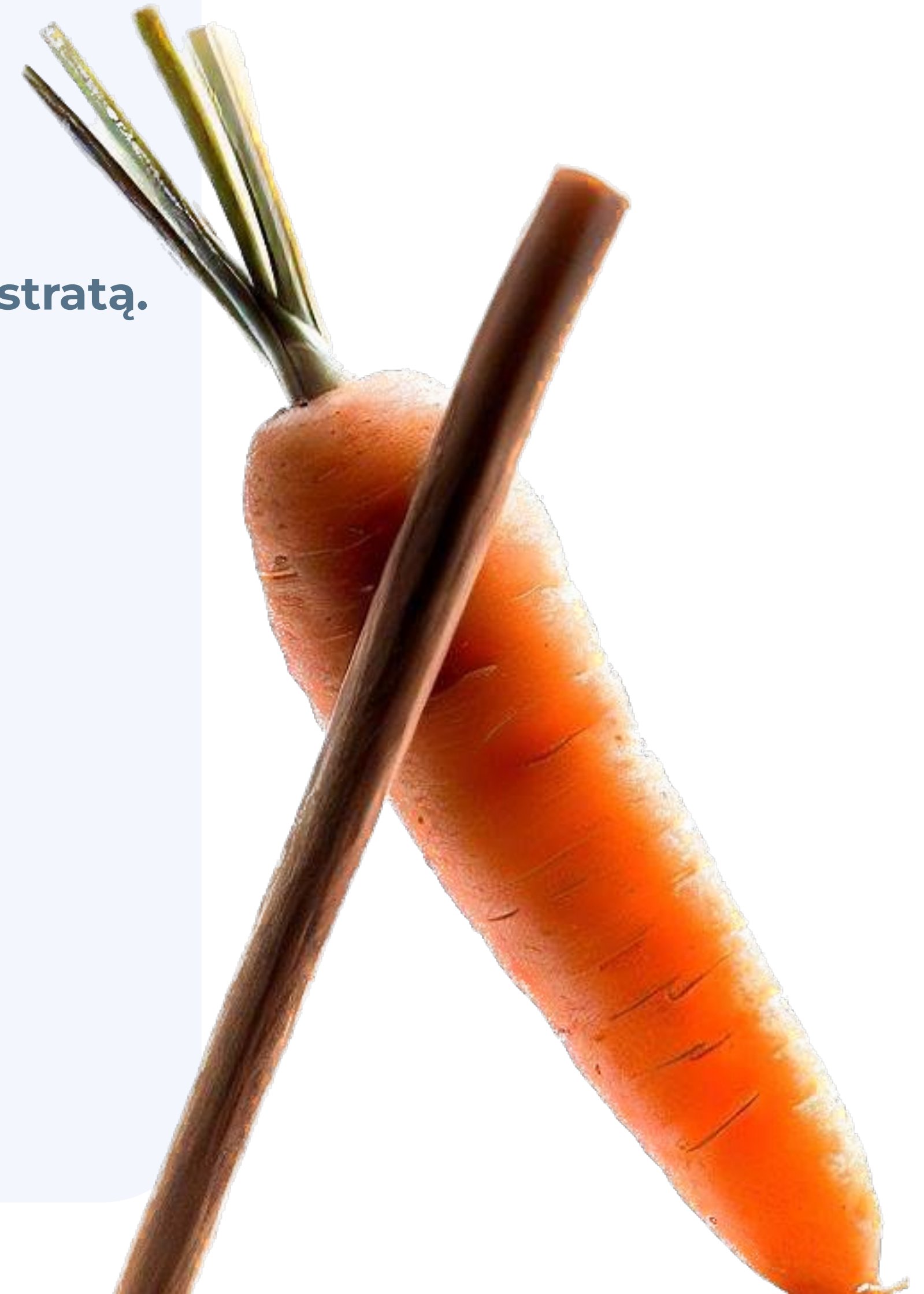
1.

2.

3.

.

.



I

Marchew czy kij - co przynosi lepsze efekty w nauce?

Badani: 84 osoby

Zadanie: Wybór między symbolami skorelowanymi z zyskiem albo stratą.

Wyniki:

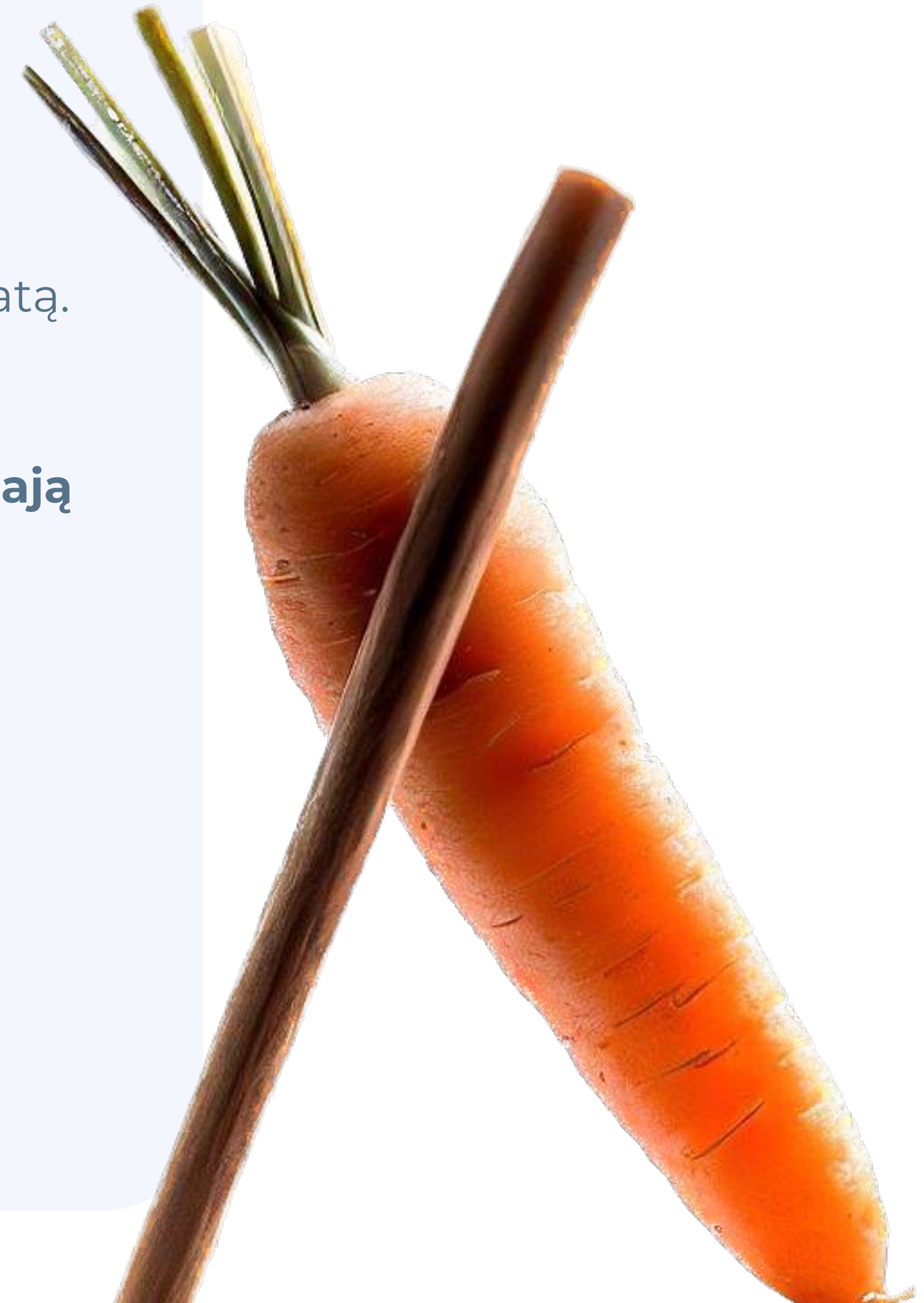
1. Ludzie są pewniejsi swoich decyzji i wykonują je szybciej, gdy mają szansę na nagrodę.

2.

3.

.

.



I

Marchew czy kij - co przynosi lepsze efekty w nauce?

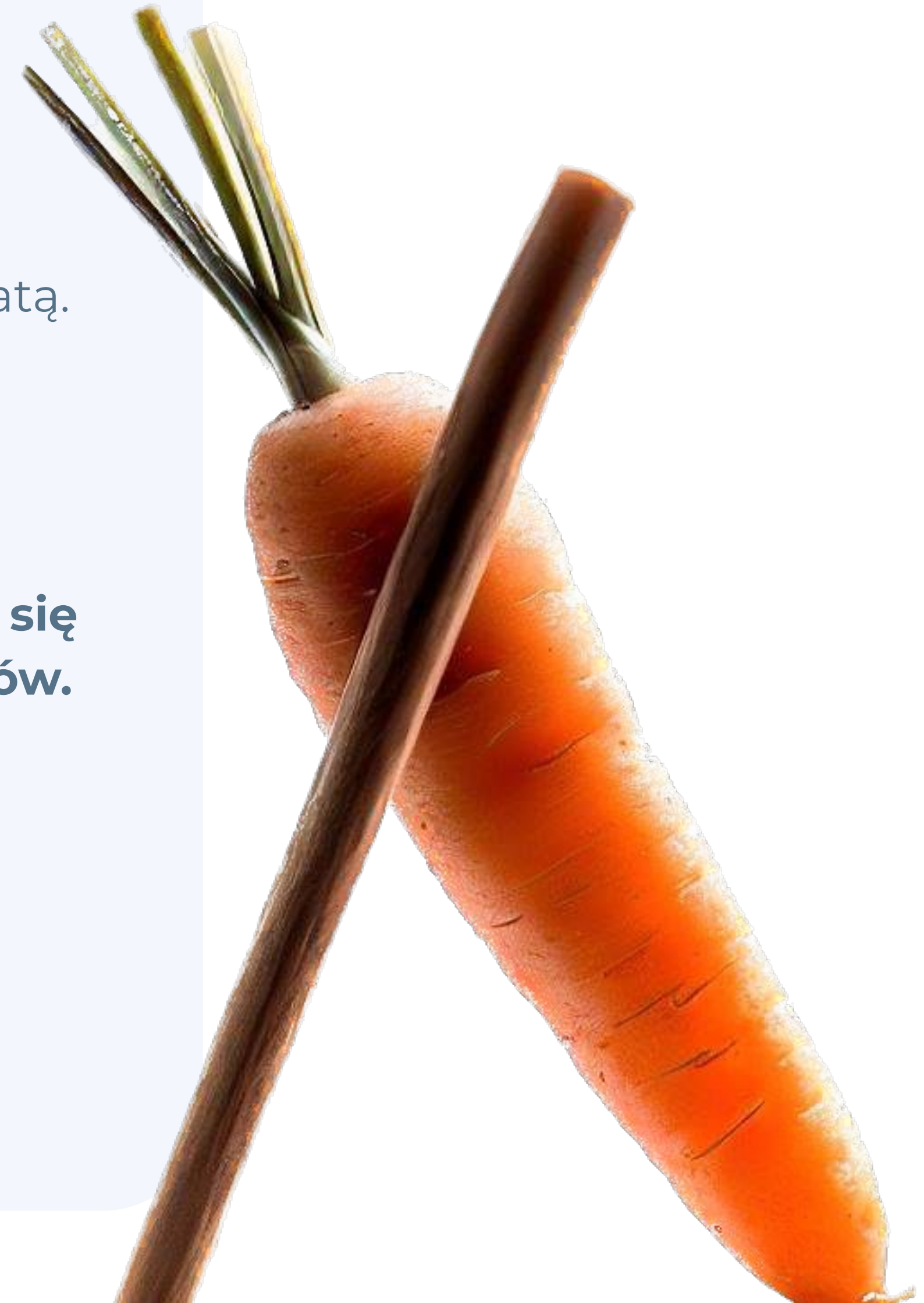
Badani: 84 osoby

Zadanie: Wybór między symbolami skorelowanymi z zyskiem albo stratą.

Wyniki:

1. Ludzie są pewniejsi swoich decyzji i wykonują je szybciej, gdy mają szansę na nagrodę.
2. **Kiedy dążymy do zysku, nasza pewność siebie szybko przeradza się w nadmierną pewność siebie. A to już jest krótka droga do błędów.**
- 3.

•
•
•



I

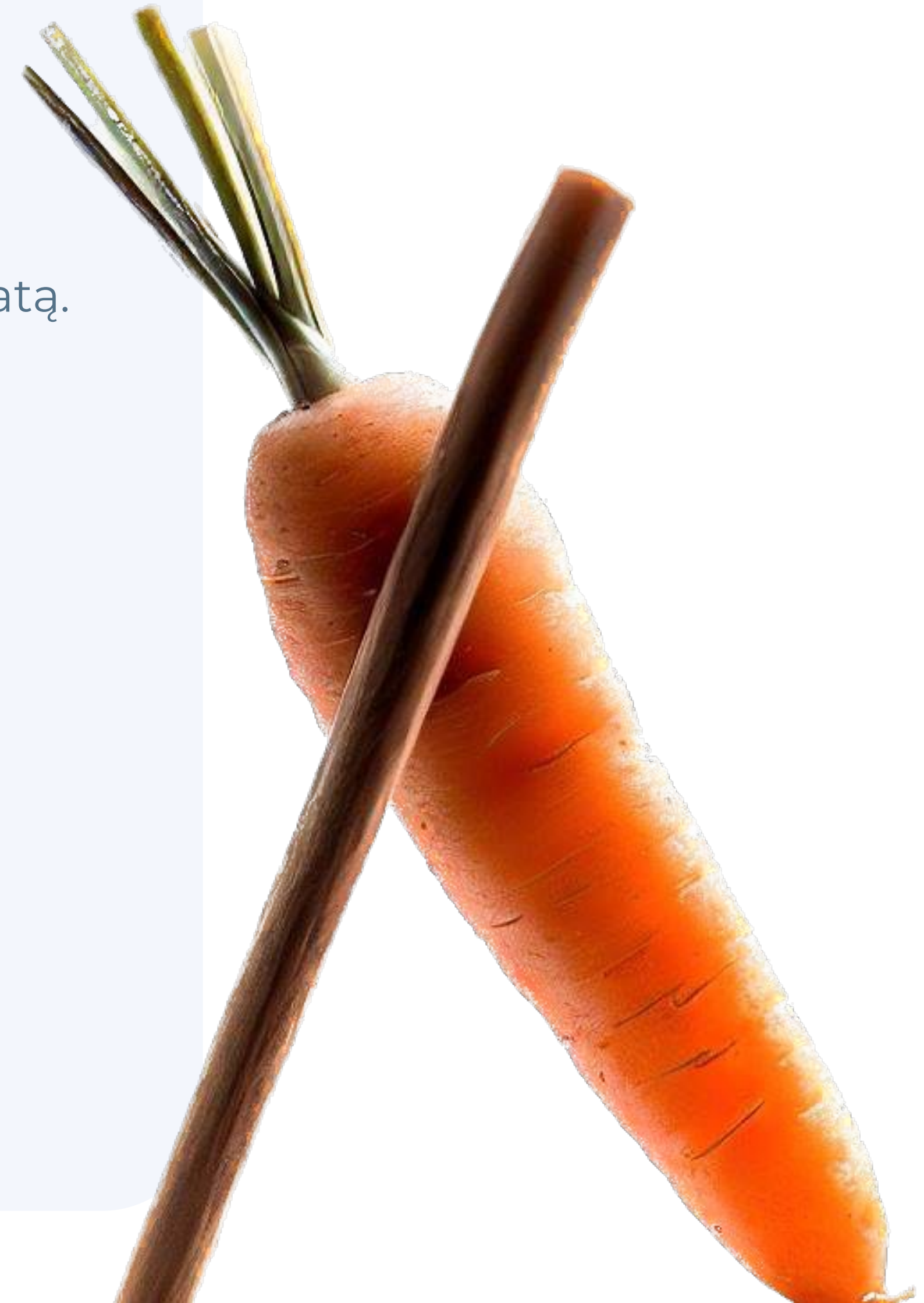
Marchew czy kij - co przynosi lepsze efekty w nauce?

Badani: 84 osoby

Zadanie: Wybór między symbolami skorelowanymi z zyskiem albo stratą.

Wyniki:

1. Ludzie są pewniejsi swoich decyzji i wykonują je szybciej, gdy mają szansę na nagrodę.
2. Kiedy dążymy do zysku, nasza pewność siebie szybko przeradza się w nadmierną pewność siebie. A to już jest krótka droga do błędów.
3. **Kiedy dążymy do unikania strat, jesteśmy bardziej elastyczni w podejmowaniu decyzji.**



I

Marchew czy kij - co przynosi lepsze efekty w nauce?

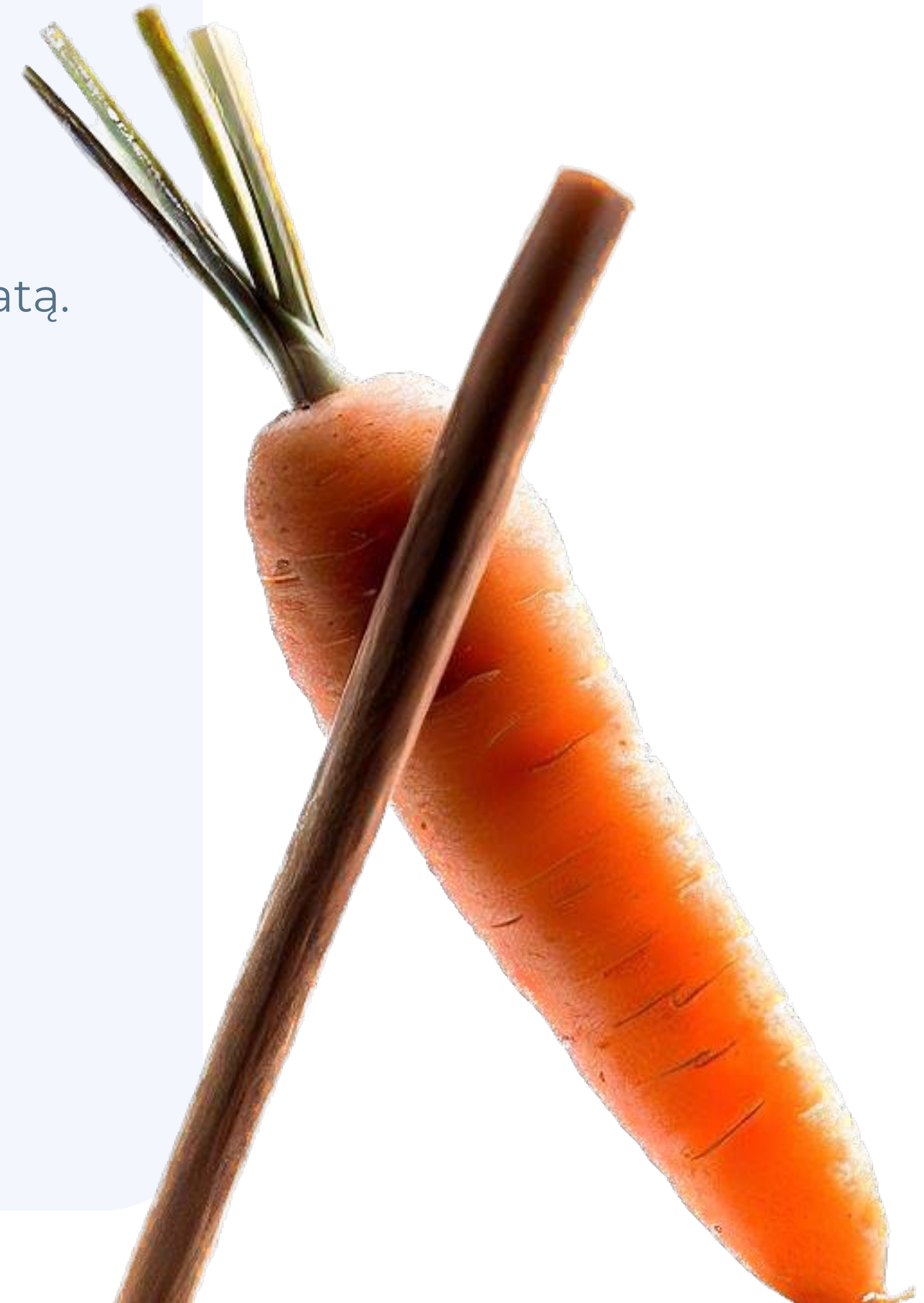
Badani: 84 osoby

Zadanie: Wybór między symbolami skorelowanymi z zyskiem albo stratą.

Wyniki:

1. Ludzie są pewniejsi swoich decyzji i wykonują je szybciej, gdy mają szansę na nagrodę.
2. Kiedy dążymy do zysku, nasza pewność siebie szybko przeradza się w nadmierną pewność siebie. A to już jest krótka droga do błędów.
3. Kiedy dążymy do unikania strat, jesteśmy bardziej elastyczni w podejmowaniu decyzji.

Nagroda - pewność i szybkość



I

Marchew czy kij - co przynosi lepsze efekty w nauce?

Badani: 84 osoby

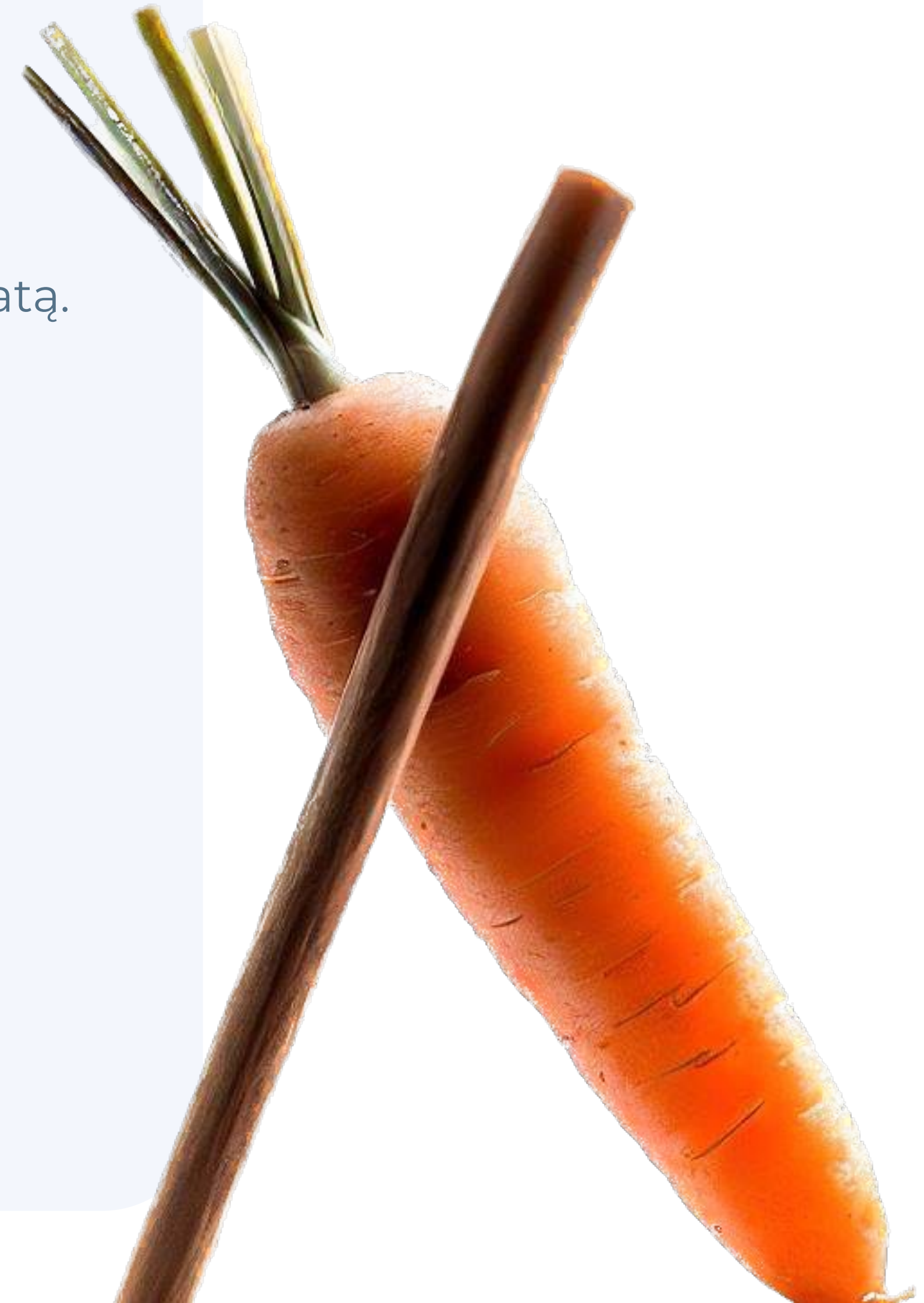
Zadanie: Wybór między symbolami skorelowanymi z zyskiem albo stratą.

Wyniki:

1. Ludzie są pewniejsi swoich decyzji i wykonują je szybciej, gdy mają szansę na nagrodę.
2. Kiedy dążymy do zysku, nasza pewność siebie szybko przeradza się w nadmierną pewność siebie. A to już jest krótka droga do błędów.
3. Kiedy dążymy do unikania strat, jesteśmy bardziej elastyczni w podejmowaniu decyzji.

Nagroda - pewność i szybkość

Konsekwencje - elastyczność i dokładność



II

Ciekawość motywuje nas tak samo **jak pieniądze?**

Wyniki:

1.

2.

Wnioski:



II

Ciekawość motywuje nas tak samo **jak pieniądze?**

Badanie wykorzystało funkcjonalny rezonans magnetyczny do monitorowania aktywności mózgu uczestników, którzy mieli za zadanie określić jak bardzo są ciekawi odpowiedzi na zadane pytania.

Wyniki:

1.

2.

Wnioski:



II

Ciekawość motywuje nas tak samo **jak pieniądze?**

Badanie wykorzystało funkcjonalny rezonans magnetyczny do monitorowania aktywności mózgu uczestników, którzy mieli za zadanie określić jak bardzo są ciekawi odpowiedzi na zadane pytania.

Wyniki:

- 1. Im bardziej uczestnicy byli ciekawi, tym większa była aktywność w dwóch kluczowych obszarach mózgu związanych z układem nagrody.**
- 2.

Wnioski:



II

Ciekawość motywuje nas tak samo **jak pieniądze?**

Badanie wykorzystało funkcjonalny rezonans magnetyczny do monitorowania aktywności mózgu uczestników, którzy mieli za zadanie określić jak bardzo są ciekawi odpowiedzi na zadane pytania.

Wyniki:

1. Im bardziej uczestnicy byli ciekawi, tym większa była aktywność w dwóch kluczowych obszarach mózgu związanych z układem nagrody.
- 2. Badani byli gotowi płacić za szybsze poznanie odpowiedzi.**

Wnioski:



II

Ciekawość motywuje nas tak samo **jak pieniądze?**

Badanie wykorzystało funkcjonalny rezonans magnetyczny do monitorowania aktywności mózgu uczestników, którzy mieli za zadanie określić jak bardzo są ciekawi odpowiedzi na zadane pytania.

Wyniki:

1. Im bardziej uczestnicy byli ciekawi, tym większa była aktywność w dwóch kluczowych obszarach mózgu związanych z układem nagrody.
2. Badani byli gotowi płacić za szybsze poznanie odpowiedzi.

Wnioski:

Ciekawość, podobnie jak nagroda materialna, ma moc aktywowania układu nagrody w naszym mózgu, co z kolei może motywować do dalszego działania.



III

Kawa dobra na współpracę zespołową?

Wyniki:

1.

2.



III

Kawa dobra na współpracę zespołową?

Połowa uczestników otrzymała kawę przed dyskusją na temat kontrowersyjnego tematu.

Wyniki:

1.

2.



III

Kawa dobra na współpracę zespołową?

Połowa uczestników otrzymała kawę przed dyskusją na temat kontrowersyjnego tematu.

Wyniki: **Osoby, które spożyły kawę z kofeiną, oceniały pozytywniej siebie i innych członków grupy...**

1.

2.



III

Kawa dobra na współpracę zespołową?

Połowa uczestników otrzymała kawę przed dyskusją na temat kontrowersyjnego tematu.

Wyniki: Osoby, które spożyły kawę z kofeiną, oceniały pozytywniej siebie i innych członków grupy. **Dodatkowo były bardziej skoncentrowane na temacie dyskusji.**

1.

2.



III

Kawa dobra na współpracę zespołową?

Połowa uczestników otrzymała kawę przed dyskusją na temat kontrowersyjnego tematu.

Wyniki: Osoby, które spożyły kawę z kofeiną, oceniały pozytywniej siebie i innych członków grupy. Dodatkowo były bardziej skoncentrowane na temacie dyskusji.

1. Kofeina poprzez zwiększanie czujności może pozytywnie wpływać na zaangażowanie w pracy zespołowej.

2.



III

Kawa dobra na współpracę zespołową?

Połowa uczestników otrzymała kawę przed dyskusją na temat kontrowersyjnego tematu.

Wyniki: Osoby, które spożyły kawę z kofeiną, oceniały pozytywniej siebie i innych członków grupy. Dodatkowo były bardziej skoncentrowane na temacie dyskusji.

1. Kofeina poprzez zwiększanie czujności może pozytywnie wpływać na zaangażowanie w pracy zespołowej.
2. **Kofeina może zwiększać poczucie współpracy i chęć do ponownej pracy z tym samym zespołem, co jest kluczowe w budowaniu zaangażowania.**



IV

Kreatywność obnaża nas przed innymi?

Wyniki:

Wnioski:

- 1.
- 2.
- 3.



IV

Kreatywność obnaża nas przed innymi?

Jack Goncalo przeprowadził pięć eksperymentów, które miały na celu sprawdzić, czy generowanie kreatywnych pomysłów powoduje uczucie samoujawnienia.

Wyniki:

Wnioski:

- 1.
- 2.
- 3.



IV

Kreatywność obnaża nas przed innymi?

Jack Goncalo przeprowadził pięć eksperymentów, które miały na celu sprawdzić, czy generowanie kreatywnych pomysłów powoduje uczucie samoujawnienia.

Wyniki: **Uczestnicy wykazywali swoje unikalne preferencje, co potwierdzało tezę, że kreatywność jest ryzykowna i ma charakter osobisty.**

Wnioski:

- 1.
- 2.
- 3.



IV

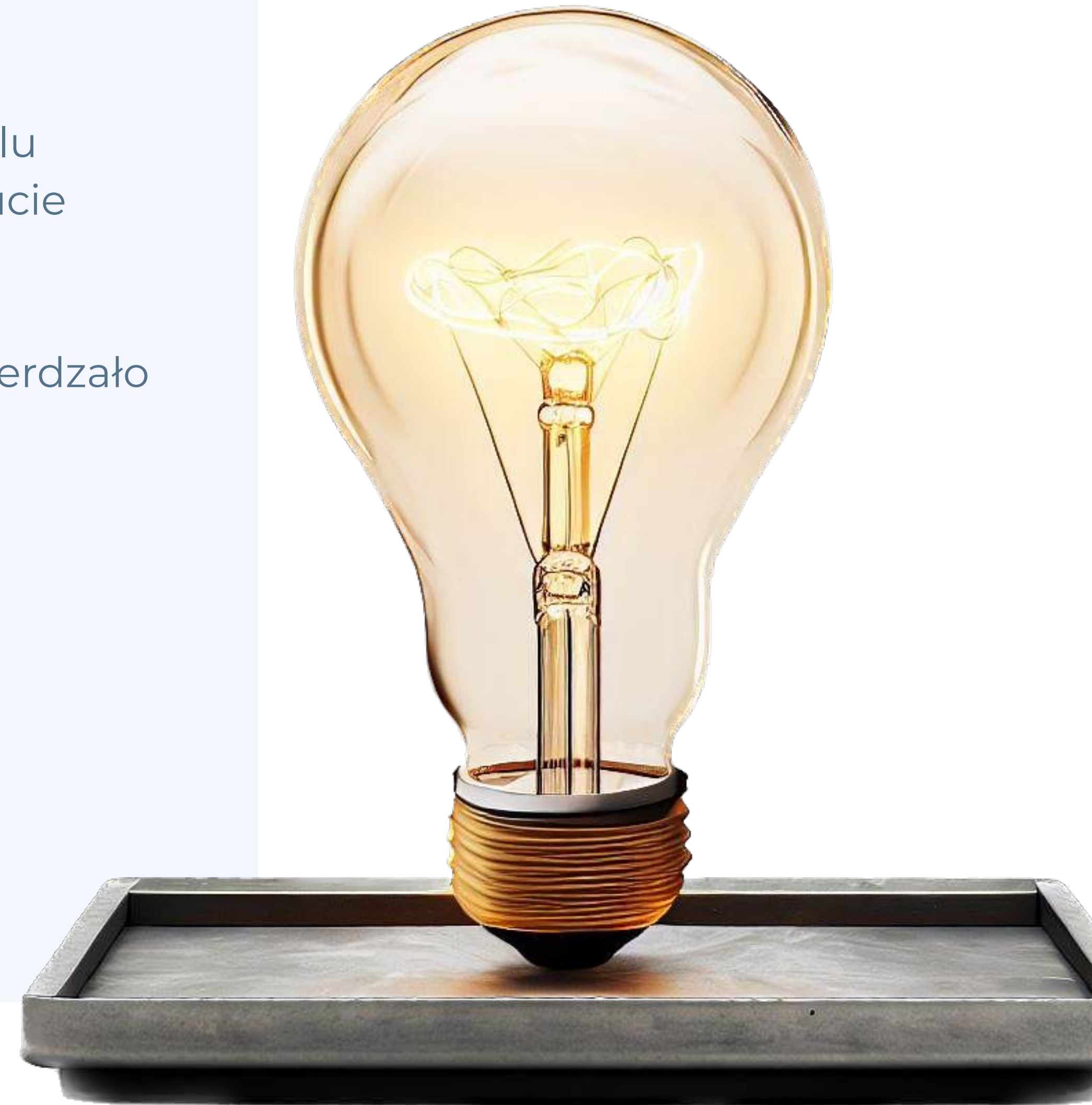
Kreatywność obnaża nas przed innymi?

Jack Goncalo przeprowadził pięć eksperymentów, które miały na celu sprawdzić, czy generowanie kreatywnych pomysłów powoduje uczucie samoujawnienia.

Wyniki: Uczestnicy wykazywali swoje unikalne preferencje, co potwierdzało tezę, że kreatywność jest ryzykowna i ma charakter osobisty.

Wnioski:

- 1. Kreatywność jest ryzykowna, ponieważ odrzucenie pomysłu kreatywnego może być odczuwane jak odrzucenie osoby.**
- 2.
- 3.



IV

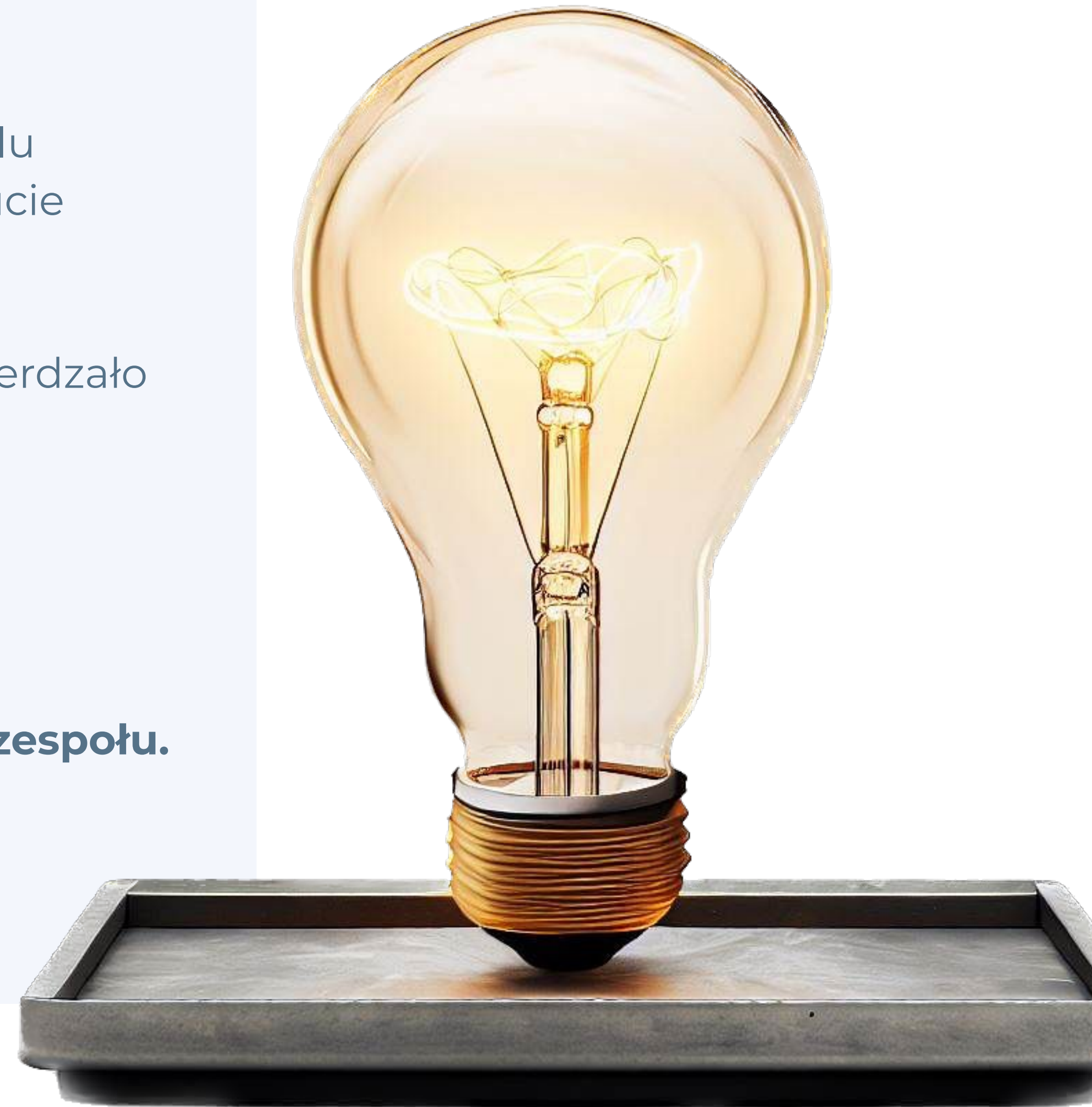
Kreatywność obnaża nas przed innymi?

Jack Goncalo przeprowadził pięć eksperymentów, które miały na celu sprawdzić, czy generowanie kreatywnych pomysłów powoduje uczucie samoujawnienia.

Wyniki: Uczestnicy wykazywali swoje unikalne preferencje, co potwierdzało tezę, że kreatywność jest ryzykowna i ma charakter osobisty.

Wnioski:

1. Kreatywność jest ryzykowna, ponieważ odrzucenie pomysłu kreatywnego może być odczuwane jak odrzucenie osoby.
- 2. Kreatywność może sprzyjać lepszemu poznaniu się członków zespołu.**
- 3.



IV

Kreatywność obnaża nas przed innymi?

Jack Goncalo przeprowadził pięć eksperymentów, które miały na celu sprawdzić, czy generowanie kreatywnych pomysłów powoduje uczucie samoujawnienia.

Wyniki: Uczestnicy wykazywali swoje unikalne preferencje, co potwierdzało tezę, że kreatywność jest ryzykowna i ma charakter osobisty.

Wnioski:

1. Kreatywność jest ryzykowna, ponieważ odrzucenie pomysłu kreatywnego może być odczuwane jak odrzucenie osoby.
2. Kreatywność może sprzyjać lepszemu poznaniu się członków zespołu.
3. **Wprowadzając atmosferę otwartości i akceptacji możemy zmniejszyć to ryzyko i stworzyć środowisko, w którym ludzie czują się swobodnie i chcą wymieniać się pomysłami.**



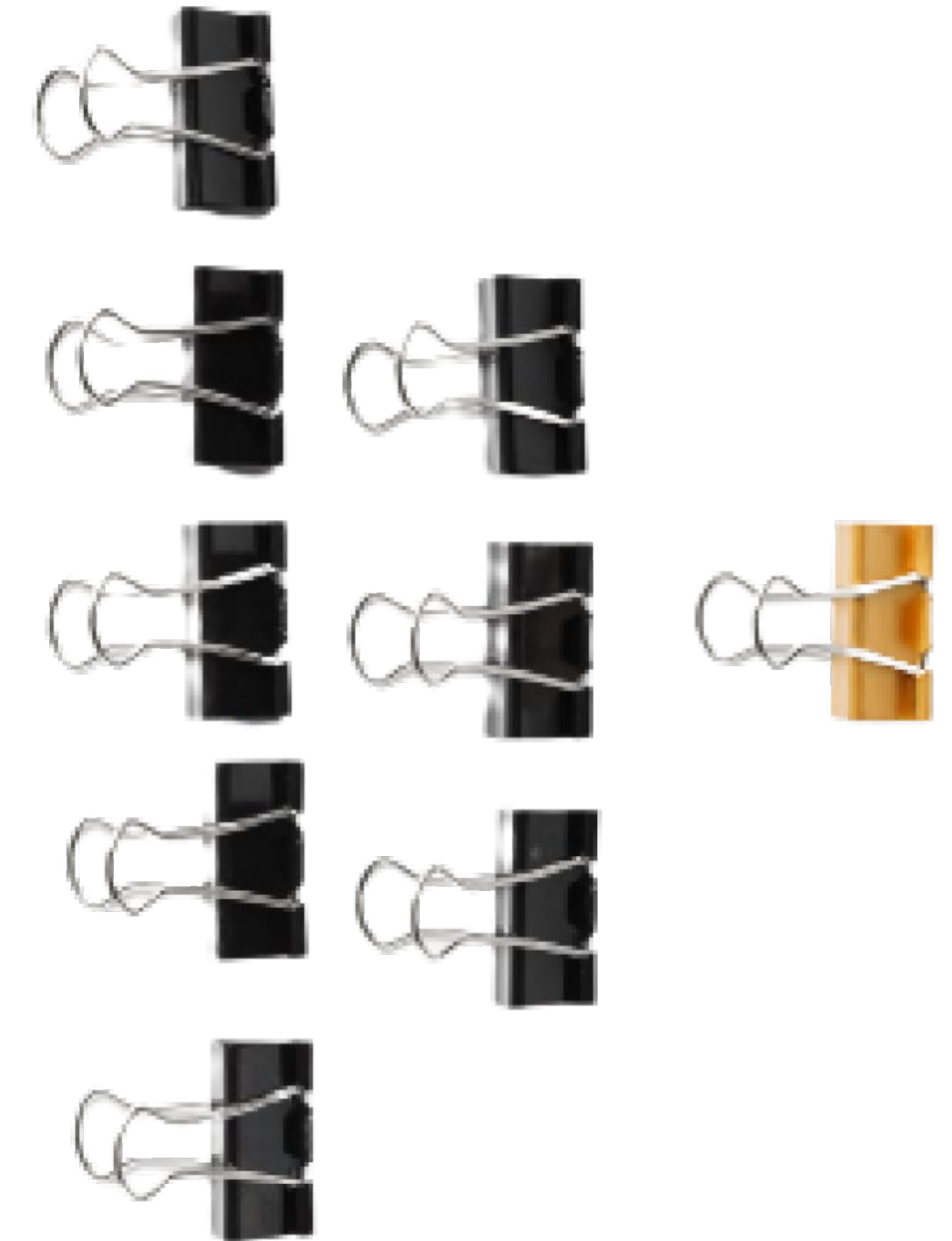
V

Jak inicjatywy wzmacniające mogą przynieść **odwrotny skutek**

Wyniki:

.

Wnioski:



V

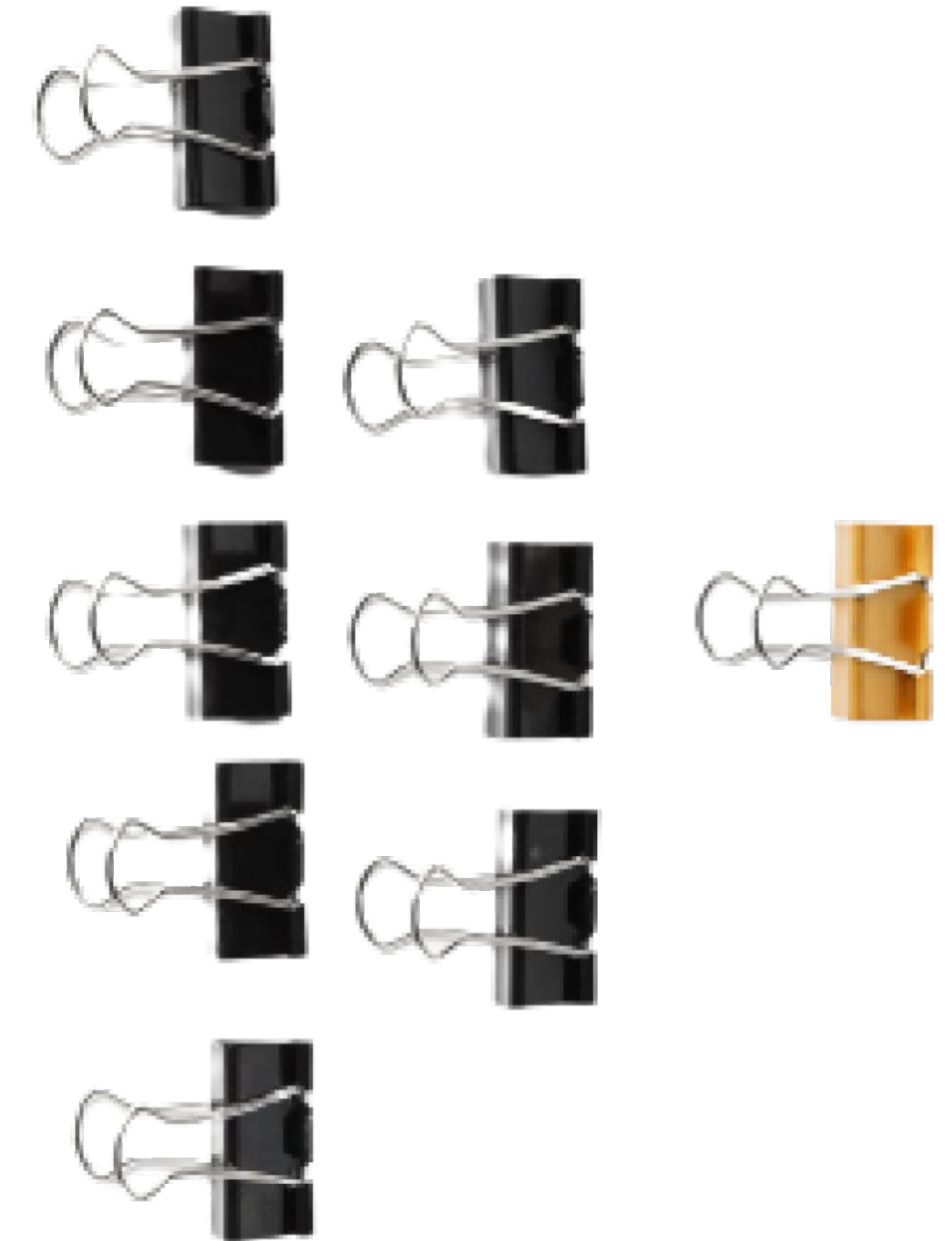
Jak inicjatywy wzmacniające mogą przynieść **odwrotny skutek**

Badanie skupiło się na inicjatywach empowerment mających na celu zwiększenie autonomii wśród pracowników...

Wyniki:

.

Wnioski:



V

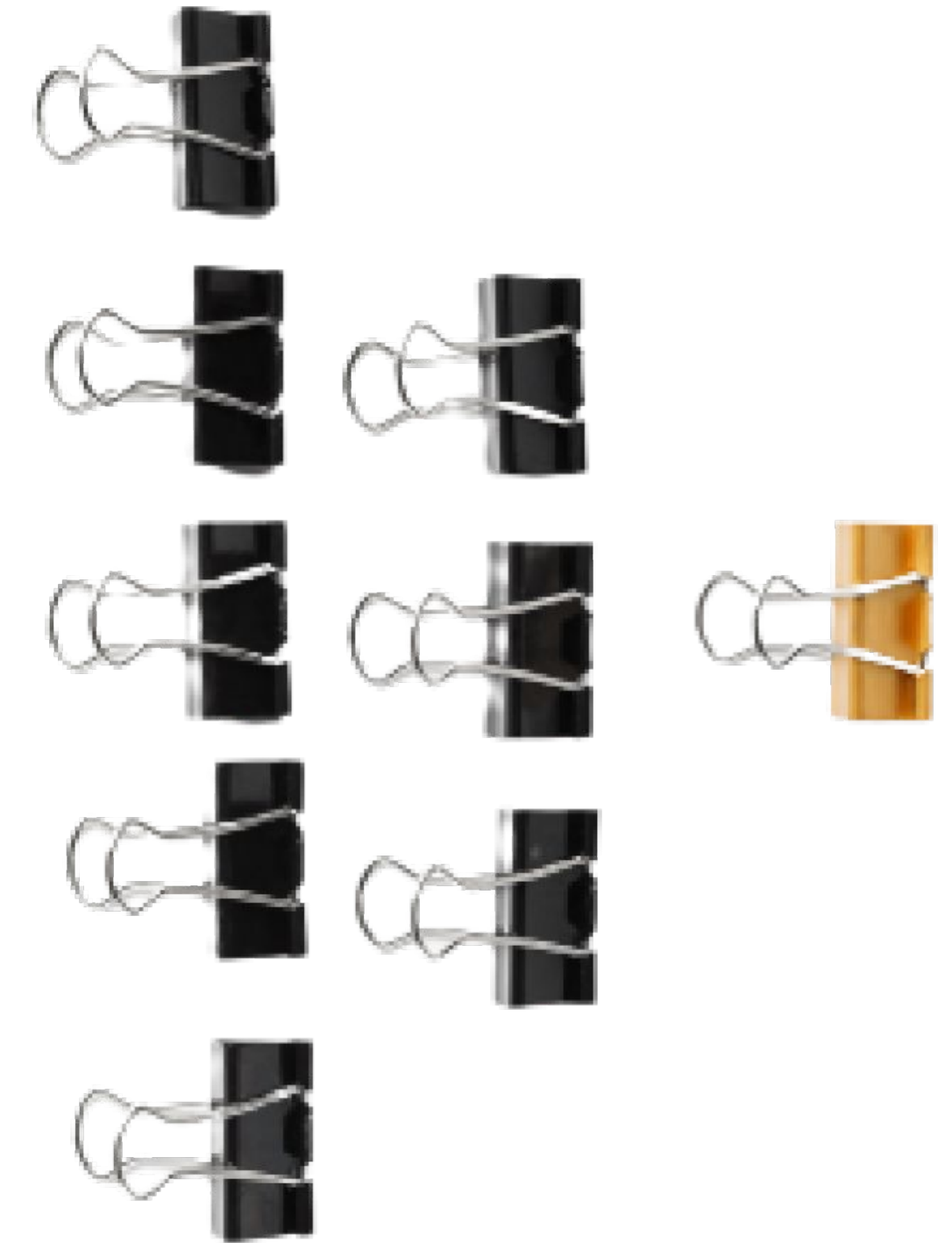
Jak inicjatywy wzmacniające mogą przynieść **odwrotny skutek**

Badanie skupiło się na inicjatywach empowerment mających na celu zwiększenie autonomii wśród pracowników. **Przeprowadzono trzy oddzielne badania mierzące efekty tych inicjatyw, uwzględniając dane dotyczące cech osobowości i stylu zarządzania liderów.**

Wyniki:

.

Wnioski:



V

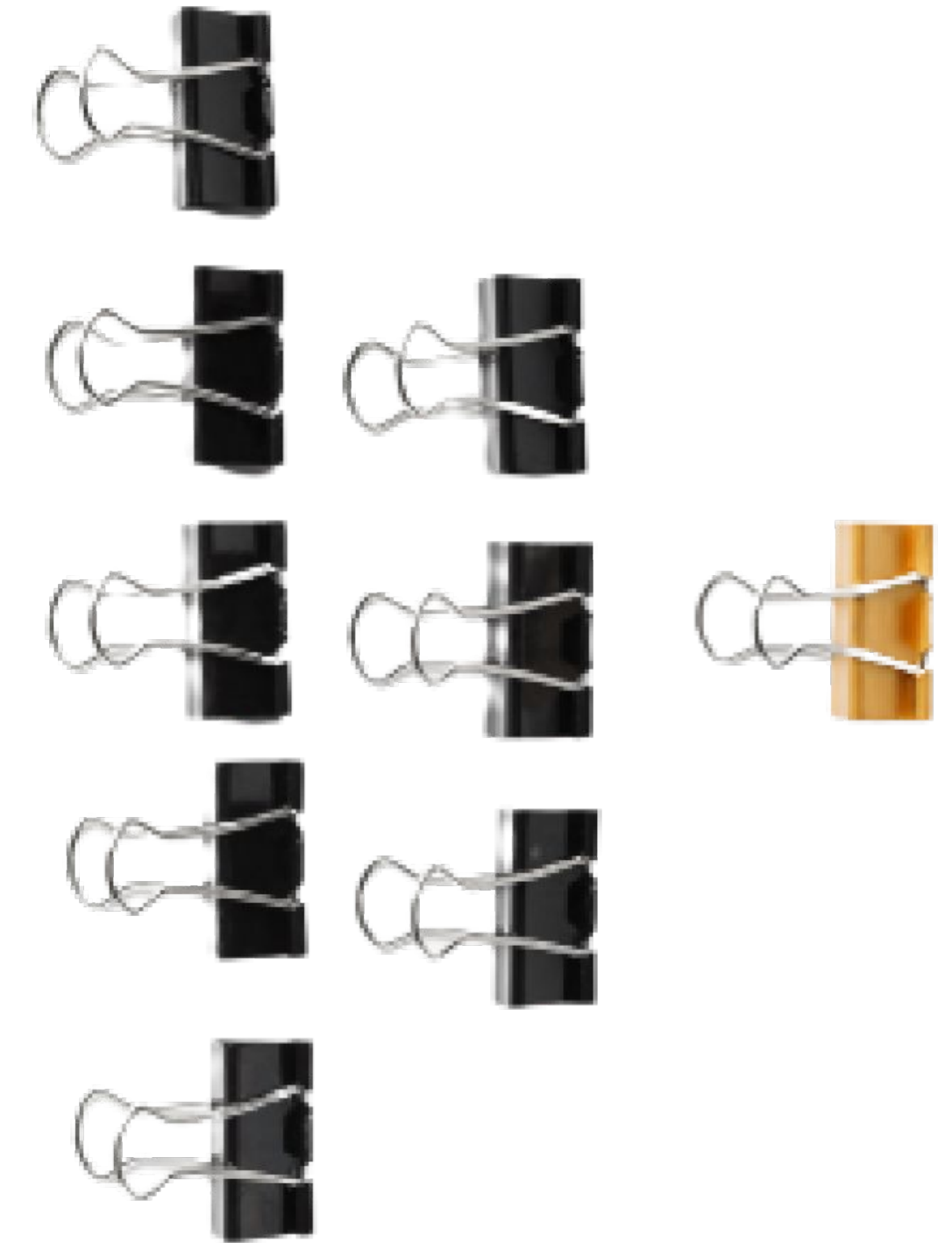
Jak inicjatywy wzmacniające mogą przynieść **odwrotny skutek**

Badanie skupiło się na inicjatywach empowerment mających na celu zwiększenie autonomii wśród pracowników. Przeprowadzono trzy oddzielne badania mierzące efekty tych inicjatyw, uwzględniając dane dotyczące cech osobowości i stylu zarządzania liderów.

Wyniki: **Liderzy, którzy cenią szacunek, reagują na inicjatywy empowerment, wzmacniając autonomię swoich pracowników.**

.

Wnioski:



V

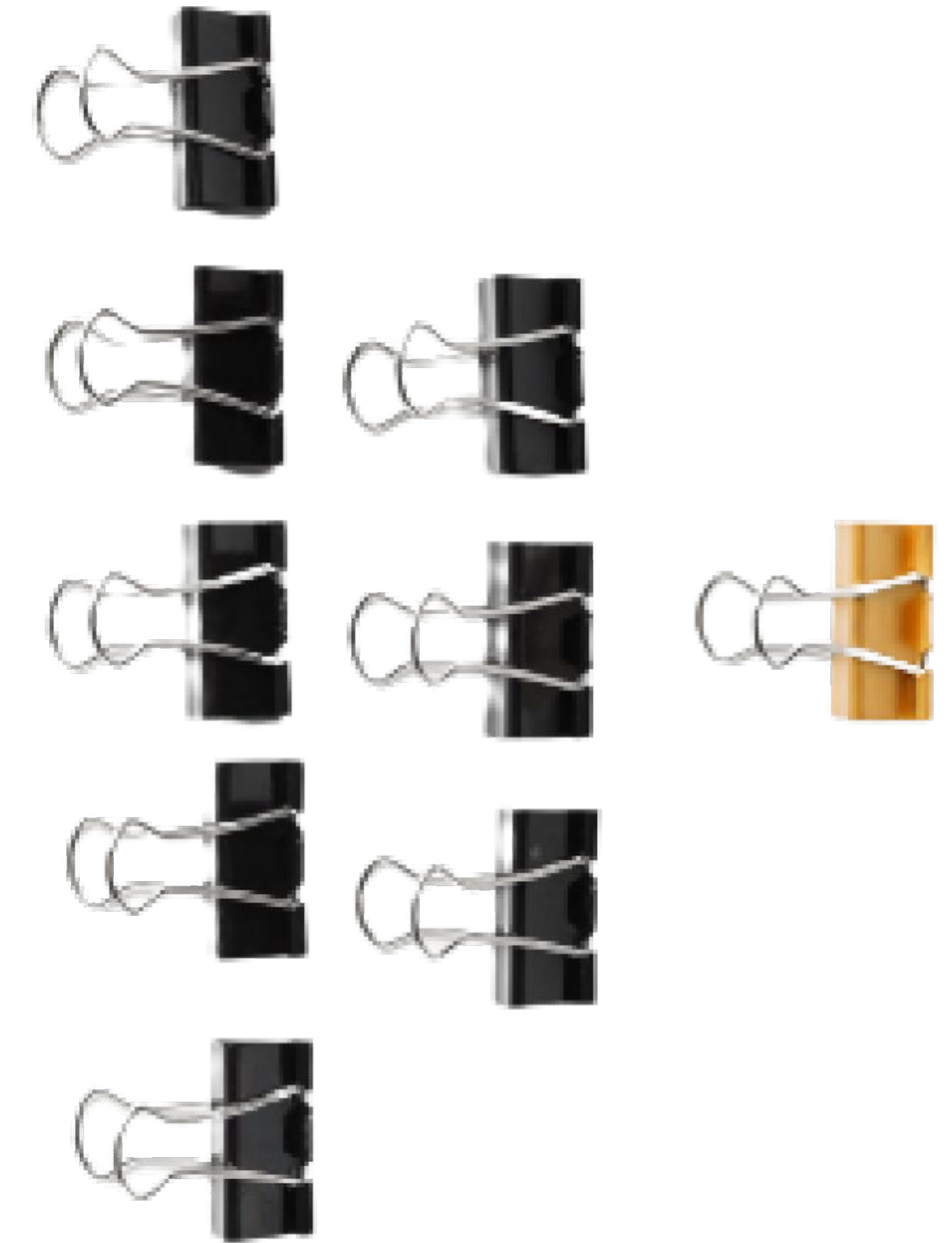
Jak inicjatywy wzmacniające mogą przynieść **odwrotny skutek**

Badanie skupiło się na inicjatywach empowerment mających na celu zwiększenie autonomii wśród pracowników. Przeprowadzono trzy oddzielne badania mierzące efekty tych inicjatyw, uwzględniając dane dotyczące cech osobowości i stylu zarządzania liderów.

Wyniki: Liderzy, którzy cenią szacunek, reagują na inicjatywy empowerment, wzmacniając autonomię swoich pracowników.

Liderzy, którzy cenią kontrolę, ironicznie reagują na takie inicjatywy zwiększając kontrolę.

Wnioski:



V

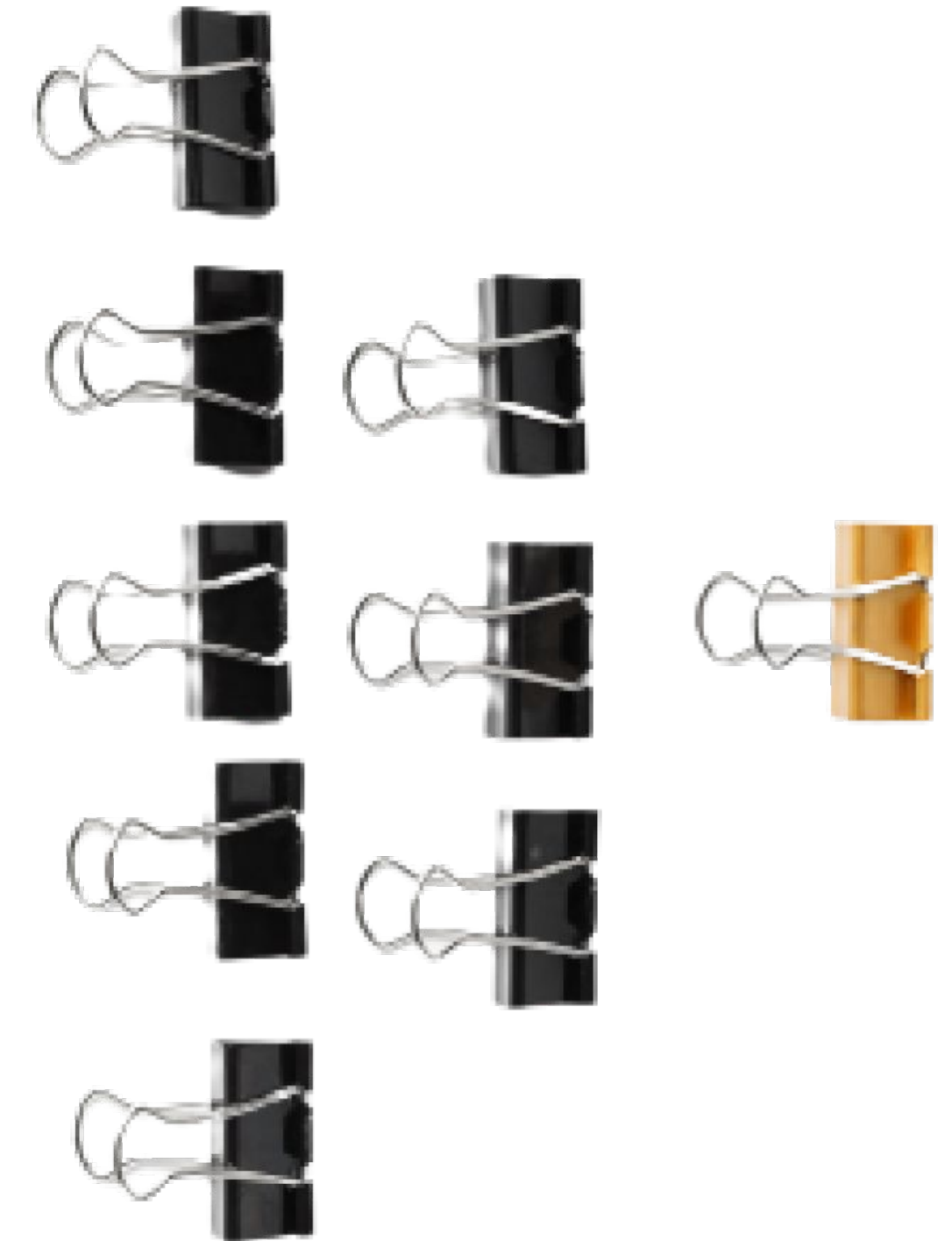
Jak inicjatywy wzmacniające mogą przynieść **odwrotny skutek**

Badanie skupiło się na inicjatywach empowerment mających na celu zwiększenie autonomii wśród pracowników. Przeprowadzono trzy oddzielne badania mierzące efekty tych inicjatyw, uwzględniając dane dotyczące cech osobowości i stylu zarządzania liderów.

Wyniki: Liderzy, którzy cenią szacunek, reagują na inicjatywy empowerment, wzmacniając autonomię swoich pracowników.

Liderzy, którzy cenią kontrolę, ironicznie reagują na takie inicjatywy zwiększając kontrolę.

Wnioski: **Style zarządzania mogą inaczej oddziaływać na efektywność inicjatyw empowerment...**



V

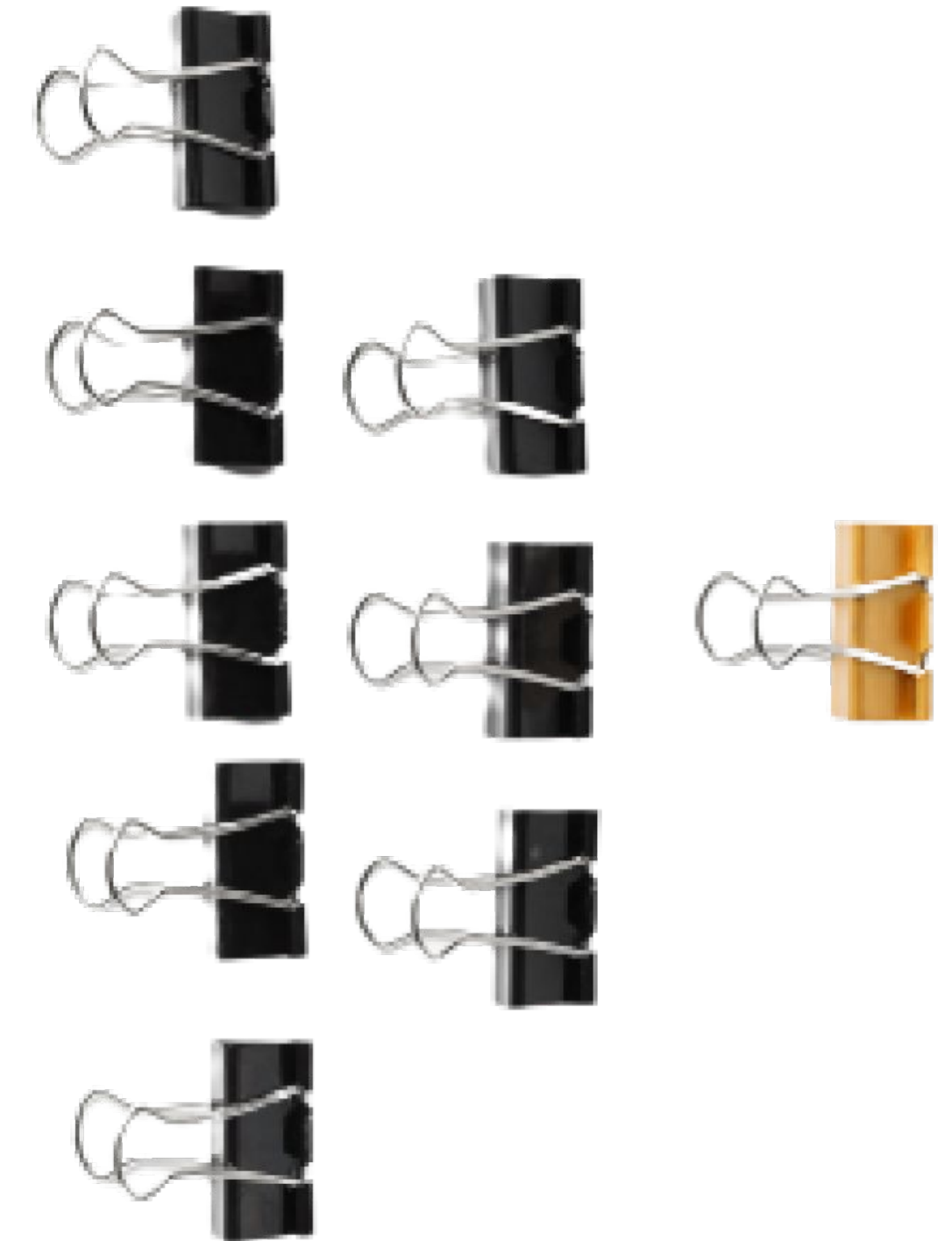
Jak inicjatywy wzmacniające mogą przynieść **odwrotny skutek**

Badanie skupiło się na inicjatywach empowerment mających na celu zwiększenie autonomii wśród pracowników. Przeprowadzono trzy oddzielne badania mierzące efekty tych inicjatyw, uwzględniając dane dotyczące cech osobowości i stylu zarządzania liderów.

Wyniki: Liderzy, którzy cenią szacunek, reagują na inicjatywy empowerment, wzmacniając autonomię swoich pracowników.

Liderzy, którzy cenią kontrolę, ironicznie reagują na takie inicjatywy zwiększając kontrolę.

Wnioski: Style zarządzania mogą inaczej oddziaływać na efektywność inicjatyw empowerment. **Dla liderów, którzy cenią kontrolę, takie inicjatywy mogą prowadzić do zwiększenia mikrozarządzania, co może potencjalnie zniechęcić i zdemotywować pracowników.**



VI

Kim jest **sprawiedliwy lider**
wg pracowników?

.



.

.



VI

Kim jest **sprawiedliwy lider** wg pracowników?

Badanie przeprowadzone na Uniwersytecie Notre Dame skoncentrowało się na tym, jak pracownicy oceniają sprawiedliwość interakcji z przełożonymi.



.

.



VI

Kim jest **sprawiedliwy lider** wg pracowników?

Badanie przeprowadzone na Uniwersytecie Notre Dame skoncentrowało się na tym, jak pracownicy oceniają sprawiedliwość interakcji z przełożonymi.

Pracownicy oceniają uczciwość decyzji i interakcji z przełożonym na podstawie:



.

.



VI

Kim jest **sprawiedliwy lider** wg pracowników?

Badanie przeprowadzone na Uniwersytecie Notre Dame skoncentrowało się na tym, jak pracownicy oceniają sprawiedliwość interakcji z przełożonymi.

Pracownicy oceniają uczciwość decyzji i interakcji z przełożonym na podstawie:

👍 **polegania na procesach decyzyjnych, które dają pracownikom głos i są spójne wśród pracowników, etyczne i wolne od uprzedzeń;**



VI

Kim jest **sprawiedliwy lider** wg pracowników?

Badanie przeprowadzone na Uniwersytecie Notre Dame skoncentrowało się na tym, jak pracownicy oceniają sprawiedliwość interakcji z przełożonymi.

Pracownicy oceniają uczciwość decyzji i interakcji z przełożonym na podstawie:

👍 polegania na procesach decyzyjnych, które dają pracownikom głos i są spójne wśród pracowników, etyczne i wolne od uprzedzeń;

👍 **traktowania członków zespołu z godnością, szacunkiem i przyzwoitością;**



VI

Kim jest **sprawiedliwy lider** wg pracowników?

Badanie przeprowadzone na Uniwersytecie Notre Dame skoncentrowało się na tym, jak pracownicy oceniają sprawiedliwość interakcji z przełożonymi.

Pracownicy oceniają uczciwość decyzji i interakcji z przełożonym na podstawie:

- 👍 polegania na procesach decyzyjnych, które dają pracownikom głos i są spójne wśród pracowników, etyczne i wolne od uprzedzeń;
- 👍 traktowania członków zespołu z godnością, szacunkiem i przyzwoitością;
- 👍 **udzielania im zgodnych z prawdą wyjaśnień;**
- 👍



VI

Kim jest **sprawiedliwy lider** wg pracowników?

Badanie przeprowadzone na Uniwersytecie Notre Dame skoncentrowało się na tym, jak pracownicy oceniają sprawiedliwość interakcji z przełożonymi.

Pracownicy oceniają uczciwość decyzji i interakcji z przełożonym na podstawie:

- 👍 polegania na procesach decyzyjnych, które dają pracownikom głos i są spójne wśród pracowników, etyczne i wolne od uprzedzeń;
- 👍 traktowania członków zespołu z godnością, szacunkiem i przyzwoitością;
- 👍 udzielania im zgodnych z prawdą wyjaśnień;
- 👍 **przydzielania korzyści zgodnie z ich wkładem w organizację.**

.

.



VI

Kim jest **sprawiedliwy lider** wg pracowników?

Badanie przeprowadzone na Uniwersytecie Notre Dame skoncentrowało się na tym, jak pracownicy oceniają sprawiedliwość interakcji z przełożonymi.

Pracownicy oceniają uczciwość decyzji i interakcji z przełożonym na podstawie:

- 👍 polegania na procesach decyzyjnych, które dają pracownikom głos i są spójne wśród pracowników, etyczne i wolne od uprzedzeń;
- 👍 traktowania członków zespołu z godnością, szacunkiem i przyzwoitością;
- 👍 udzielania im zgodnych z prawdą wyjaśnień;
- 👍 przydzielania korzyści zgodnie z ich wkładem w organizację.

Przełożeni z motywacją prospołeczną i ci koncentrujący się na potrzebach swoich pracowników są bardziej skłonni do przestrzegania zasad sprawiedliwości niż ci, którzy koncentrują się na sobie i kierują się własnym interesem.



VI

Kim jest **sprawiedliwy lider** wg pracowników?

Badanie przeprowadzone na Uniwersytecie Notre Dame skoncentrowało się na tym, jak pracownicy oceniają sprawiedliwość interakcji z przełożonymi.

Pracownicy oceniają uczciwość decyzji i interakcji z przełożonym na podstawie:

- 👍 polegania na procesach decyzyjnych, które dają pracownikom głos i są spójne wśród pracowników, etyczne i wolne od uprzedzeń;
- 👍 traktowania członków zespołu z godnością, szacunkiem i przyzwoitością;
- 👍 udzielania im zgodnych z prawdą wyjaśnień;
- 👍 przydzielania korzyści zgodnie z ich wkładem w organizację.

Przełożeni z motywacją prospołeczną i ci koncentrujący się na potrzebach swoich pracowników są bardziej skłonni do przestrzegania zasad sprawiedliwości niż ci, którzy koncentrują się na sobie i kierują się własnym interesem.

Pracownicy oceniają takich przełożonych jako bardziej sprawiedliwych, nawet jeśli popełnią sporadyczne błędy w zachowaniu sprawiedliwości.



VII

Liderzy, którzy **uczą się i słuchają**,
mają bardziej **odporne zespoły**

Wnioski:

1.

2.



VII

Liderzy, którzy **uczą się i słuchają**,
mają bardziej **odporne zespoły**

Badanie skupiło się na roli przywództwa i głosu pracowników
w procesie zwiększania odporności zespołów w miejscu pracy...

Wnioski:

1.

2.



VII

Liderzy, którzy **uczą się i słuchają**, mają bardziej **odporne zespoły**

Badanie skupiło się na roli przywództwa i głosu pracowników w procesie zwiększania odporności zespołów w miejscu pracy.

Zbadano, co sprawia, że pracownicy stają się bardziej odporni i jak to przekłada się na uczenie się w miejscu pracy.

Wnioski:

1.

2.



VII

Liderzy, którzy **uczą się i słuchają**, mają bardziej **odporne zespoły**

Badanie skupiło się na roli przywództwa i głosu pracowników w procesie zwiększania odporności zespołów w miejscu pracy. Zbadano, co sprawia, że pracownicy stają się bardziej odporni i jak to przekłada się na uczenie się w miejscu pracy.

Wnioski:

1. **Zespoły, których szefowie zachęcali do ryzyka, zgłaszania propozycji i wyciągania wniosków z procesu, okazały się bardziej skuteczne i odporne.**
- 2.



VII

Liderzy, którzy **uczą się i słuchają**, mają bardziej **odporne zespoły**

Badanie skupiło się na roli przywództwa i głosu pracowników w procesie zwiększania odporności zespołów w miejscu pracy. Zbadano, co sprawia, że pracownicy stają się bardziej odporni i jak to przekłada się na uczenie się w miejscu pracy.

Wnioski:

1. Zespoły, których szefowie zachęcali do ryzyka, zgłaszania propozycji i wyciągania wniosków z procesu, okazały się bardziej skuteczne i odporne.
2. **Liderzy, którzy skupiali się na nauce, a nie tylko na wynikach, i komunikowali to regularnie swoim pracownikom budowali bardziej odporne zespoły.**



VIII

Wzrost płac nie ma trwałego wpływu na zadowolenie z pracy

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- .



VIII

Wzrost płac nie ma trwałego wpływu na zadowolenie z pracy

Przeprowadzono analizę prawie 33 500 obserwacji, a uczestnicy byli pytani o ocenę satysfakcji z pracy na skali od 0 do 10 w kontekście zmian w ich wynagrodzeniu.

1.

2.

3.

4.

.



VIII

Wzrost płac nie ma trwałego wpływu na zadowolenie z pracy

Przeprowadzono analizę prawie 33 500 obserwacji, a uczestnicy byli pytani o ocenę satysfakcji z pracy na skali od 0 do 10 w kontekście zmian w ich wynagrodzeniu.

1. Zadowolenie z pracy było pozytywnie wzmacniane przez podwyżki płac.

2.

3.

4.

.



VIII

Wzrost płac nie ma trwałego wpływu na zadowolenie z pracy

Przeprowadzono analizę prawie 33 500 obserwacji, a uczestnicy byli pytani o ocenę satysfakcji z pracy na skali od 0 do 10 w kontekście zmian w ich wynagrodzeniu.

1. Zadowolenie z pracy było pozytywnie wzmacniane przez podwyżki płac.
2. **Wzrost satysfakcji był jeszcze większy, gdy podwyżka danego pracownika była wyższa niż podwyżki innych osób z pracy.**
- 3.
- 4.
- .



VIII

Wzrost płac nie ma trwałego wpływu na zadowolenie z pracy

Przeprowadzono analizę prawie 33 500 obserwacji, a uczestnicy byli pytani o ocenę satysfakcji z pracy na skali od 0 do 10 w kontekście zmian w ich wynagrodzeniu.

1. Zadowolenie z pracy było pozytywnie wzmacniane przez podwyżki płac.
2. Wzrost satysfakcji był jeszcze większy, gdy podwyżka danego pracownika była wyższa niż podwyżki innych osób z pracy.
- 3. Efekt ten zniknął w ciągu czterech lat.**
- 4.



VIII

Wzrost płac nie ma trwałego wpływu na zadowolenie z pracy

Przeprowadzono analizę prawie 33 500 obserwacji, a uczestnicy byli pytani o ocenę satysfakcji z pracy na skali od 0 do 10 w kontekście zmian w ich wynagrodzeniu.

1. Zadowolenie z pracy było pozytywnie wzmacniane przez podwyżki płac.
2. Wzrost satysfakcji był jeszcze większy, gdy podwyżka danego pracownika była wyższa niż podwyżki innych osób z pracy.
3. Efekt ten zniknął w ciągu czterech lat.
4. **Negatywne reakcje na obniżki płac były również tymczasowe.**



VIII

Wzrost płac nie ma trwałego wpływu na zadowolenie z pracy

Przeprowadzono analizę prawie 33 500 obserwacji, a uczestnicy byli pytani o ocenę satysfakcji z pracy na skali od 0 do 10 w kontekście zmian w ich wynagrodzeniu.

1. Zadowolenie z pracy było pozytywnie wzmacniane przez podwyżki płac.
2. Wzrost satysfakcji był jeszcze większy, gdy podwyżka danego pracownika była wyższa niż podwyżki innych osób z pracy.
3. Efekt ten zniknął w ciągu czterech lat.
4. Negatywne reakcje na obniżki płac były również tymczasowe.

Satysfakcja z pracy nie zależy wyłącznie od wynagrodzenia, a inne czynniki, takie jak możliwości rozwoju i kultura pracy mogą mieć równie duże, jeśli nie większe znaczenie.



IX

Informacja zwrotna

- łączy czy dzieli zespoły?

.



.

.



IX

Informacja zwrotna

- łączy czy dzieli zespoły?

Uczestnicy (112 studentów i 28 menedżerów) musieli zdecydować, ile punktów chcą zainwestować w projekt grupowy, a ile w indywidualny...



.

.



IX

Informacja zwrotna

- łączy czy dzieli zespoły?

Uczestnicy (112 studentów i 28 menedżerów) musieli zdecydować, ile punktów chcą zainwestować w projekt grupowy, a ile w indywidualny. **Po każdej rundzie otrzymywali informacje zwrotne – dotyczące tylko ich własnej wydajności, wyników całej grupy lub ich pozycji względem innych graczy (informacje zwrotne o rankingu).**

.



.

.



IX

Informacja zwrotna

- łączy czy dzieli zespoły?

Uczestnicy (112 studentów i 28 menedżerów) musieli zdecydować, ile punktów chcą zainwestować w projekt grupowy, a ile w indywidualny. Po każdej rundzie otrzymywali informacje zwrotne – dotyczące tylko ich własnej wydajności, wyników całej grupy lub ich pozycji względem innych graczy (informacje zwrotne o rankingu).

Informacja zwrotna dotycząca:



.

.



IX

Informacja zwrotna

- łączy czy dzieli zespoły?

Uczestnicy (112 studentów i 28 menedżerów) musieli zdecydować, ile punktów chcą zainwestować w projekt grupowy, a ile w indywidualny. Po każdej rundzie otrzymywali informacje zwrotne – dotyczące tylko ich własnej wydajności, wyników całej grupy lub ich pozycji względem innych graczy (informacje zwrotne o rankingu).

Informacja zwrotna dotycząca:

👉 **Pracy całej grupy - zwiększała poziom współpracy.**



.

.



IX

Informacja zwrotna

- łączy czy dzieli zespoły?

Uczestnicy (112 studentów i 28 menedżerów) musieli zdecydować, ile punktów chcą zainwestować w projekt grupowy, a ile w indywidualny. Po każdej rundzie otrzymywali informacje zwrotne – dotyczące tylko ich własnej wydajności, wyników całej grupy lub ich pozycji względem innych graczy (informacje zwrotne o rankingu).

Informacja zwrotna dotycząca:

- 👉 Pracy całej grupy - zwiększała poziom współpracy.
- 👉 **Rankingu i wyników osobistych w porównaniu z innymi - obniżała poziom współpracy, zwiększała poziom rywalizacji zmniejszając produktywność.**



IX

Informacja zwrotna

- łączy czy dzieli zespoły?

Uczestnicy (112 studentów i 28 menedżerów) musieli zdecydować, ile punktów chcą zainwestować w projekt grupowy, a ile w indywidualny. Po każdej rundzie otrzymywali informacje zwrotne – dotyczące tylko ich własnej wydajności, wyników całej grupy lub ich pozycji względem innych graczy (informacje zwrotne o rankingu).

Informacja zwrotna dotycząca:

- 👉 Pracy całej grupy - zwiększała poziom współpracy.
- 👉 Rankingu i wyników osobistych w porównaniu z innymi - obniżała poziom współpracy, zwiększała poziom rywalizacji zmniejszając produktywność.

Uczestnicy i nawet doświadczeni managerowie byli gotowi ze sobą rywalizować nawet jeśli wiązało się to dla nich z niekorzystną sytuacją finansową i utratą możliwości zarobienia.



IX

Informacja zwrotna

- łączy czy dzieli zespoły?

Uczestnicy (112 studentów i 28 menedżerów) musieli zdecydować, ile punktów chcą zainwestować w projekt grupowy, a ile w indywidualny. Po każdej rundzie otrzymywali informacje zwrotne – dotyczące tylko ich własnej wydajności, wyników całej grupy lub ich pozycji względem innych graczy (informacje zwrotne o rankingu).

Informacja zwrotna dotycząca:

- 👉 Pracy całej grupy - zwiększała poziom współpracy.
- 👉 Rankingu i wyników osobistych w porównaniu z innymi - obniżała poziom współpracy, zwiększała poziom rywalizacji zmniejszając produktywność.

Uczestnicy i nawet doświadczeni managerowie byli gotowi ze sobą rywalizować nawet jeśli wiązało się to dla nich z niekorzystną sytuacją finansową i utratą możliwości zarobienia.

Nie pomagało nawet to, że współpracując mogli uzyskać lepszy efekt i było to w ich interesie finansowym.



X

Ekspresja wdzięczności poprawia
reakcje sercowo-naczyniowe na stres



Wyniki:



X

Ekspresja wdzięczności poprawia reakcje sercowo-naczyniowe na stres



W eksperymencie udział wzięło 200 uczestników, którzy zostali podzieleni na zespoły...



Wyniki:



X

Ekspresja wdzięczności poprawia reakcje sercowo-naczyniowe na stres



W eksperymencie udział wzięło 200 uczestników, którzy zostali podzieleni na zespoły. **Zadaniem zespołów było opracowanie i zaprezentowanie przed panelem sędziów propozycji stworzenia i promocji roweru.**



Wyniki:



X

Ekspresja wdzięczności poprawia reakcje sercowo-naczyniowe na stres



W eksperymencie udział wzięło 200 uczestników, którzy zostali podzieleni na zespoły. Zadaniem zespołów było opracowanie i zaprezentowanie przed panelem sędziów propozycji stworzenia i promocji roweru.



Przed wykonaniem zadania, niektóre zespoły wyraziły wdzięczność wobec siebie, podczas gdy inne tego nie zrobiły...

Wyniki:



X

Ekspresja wdzięczności poprawia reakcje sercowo-naczyniowe na stres



W eksperymencie udział wzięło 200 uczestników, którzy zostali podzieleni na zespoły. Zadaniem zespołów było opracowanie i zaprezentowanie przed panelem sędziów propozycji stworzenia i promocji roweru.

Przed wykonaniem zadania, niektóre zespoły wyraziły wdzięczność wobec siebie, podczas gdy inne tego nie zrobiły. **Mierzono reakcje biologiczne uczestników, takie jak EKG i ciśnienie krwi.**

Wyniki:



X

Ekspresja wdzięczności poprawia reakcje sercowo-naczyniowe na stres



W eksperymencie udział wzięło 200 uczestników, którzy zostali podzieleni na zespoły. Zadaniem zespołów było opracowanie i zaprezentowanie przed panelem sędziów propozycji stworzenia i promocji roweru.

Przed wykonaniem zadania, niektóre zespoły wyraziły wdzięczność wobec siebie, podczas gdy inne tego nie zrobiły. Mierzono reakcje biologiczne uczestników, takie jak EKG i ciśnienie krwi.

Wyniki: **Zespoły, które wyraziły wdzięczność miały lepsze reakcje sercowo-naczyniowe na stres, co prowadziło do zwiększenia koncentracji i pewności siebie, umożliwiając osiągnięcie maksymalnej wydajności.**



X

Ekspresja wdzięczności poprawia reakcje sercowo-naczyniowe na stres



W eksperymencie udział wzięło 200 uczestników, którzy zostali podzieleni na zespoły. Zadaniem zespołów było opracowanie i zaprezentowanie przed panelem sędziów propozycji stworzenia i promocji roweru.



Przed wykonaniem zadania, niektóre zespoły wyraziły wdzięczność wobec siebie, podczas gdy inne tego nie zrobiły. Mierzono reakcje biologiczne uczestników, takie jak EKG i ciśnienie krwi.

Wyniki: Zespoły, które wyraziły wdzięczność miały lepsze reakcje sercowo-naczyniowe na stres, co prowadziło do zwiększenia koncentracji i pewności siebie, umożliwiając osiągnięcie maksymalnej wydajności.

Dodatkowo wyrażanie wdzięczności może prowadzić do lepszych relacji w miejscu pracy, co jest kluczowe dla budowania zaangażowania.





Gabriela Lupa

Head of Marketing and
Animation Studio w SeeWidely

Dziękuję!

Chcesz więcej? [Subskrybuj](#)
NeuroEfektywnie.pl 🧠

Zapraszam do kontaktu:

✉️ gabriela@seewidely.com

[in](https://www.linkedin.com/in/gabilupa) [linkedin.com/in/gabilupa](https://www.linkedin.com/in/gabilupa)

[@gabi.neuromarketing](https://www.instagram.com/gabi.neuromarketing)

 seewidely.com

