



*Insight Factor Koçluk Süreci Envanteri*

## ÖRNEK RAPOR

BİREYSEL RAPOR

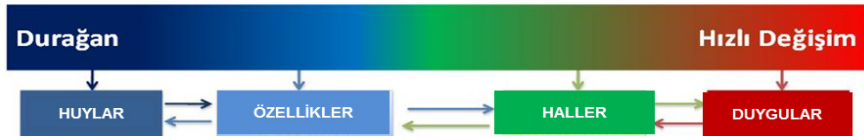
Bu rapor kişiye özgü bir ölçme süreci sonucunda oluşturulmuştur ve konuyla ilgili uzmanların rehberliğinde yorumlanabilir. Rapor içeriğinde yer alan bilgilerin gizliliği önemlidir ve sadece gerekli durumlarda üçüncü şahıslarla paylaşılabilir.

<b>YAŞ</b>	<b>31</b>
<b>CİNSİYET</b>	<b>Erkek</b>
<b>KURUM</b>	<b>XYZ Şirketi</b>
<b>TARİH</b>	<b>22.10.2013</b>

## GENEL AÇIKLAMA

Koçluk kısaca danışanın tercih ettiklerini tanımlaması ve bu yönde davranışlarına yön vermesidir. Koçluk sürecinin başarısı, hedeflenen davranış değişikliklerinin gerçekleştirilmesi ile ölçülür. iCoach®, danışanın kararlarının kaynağı ve bu yönde değişebilirlik düzeyi hakkında kritik bilgiler verir. iCoach® özellikle koçluk süreçlerinde başarıya ulaşmayı sağlayacak temel kavramları ölçen ve raporlayan bir psikometrik değerlendirme aracı olarak geliştirilmiştir.

Yapılan davranış veya tercihlerin nedeninin anlaşılması kolay bir süreç değildir. Çünkü bireyin karmaşık istek ve dürtüleri çevrenin koşulları ile etkileşime girmekte ve aynı uyarıcıya verilen tepkiler değişebilmektedir. Bireyin belirli özellikleri çevre koşullarını aşmakta ve onun hangi çevreye girerse girsün bazı davranışlarını tekrarlamasına neden olmaktadır. Fakat insan psikolojisinde, bireysel farklılıklar dört ana grup altında toplanmaktadır. Değişime açıklık açısından yapılan bu kategorizasyon koçluk sürecinde de nelerin hedeflenmesi gerektiğine ilişkin derin bir kavrayış sunar. Bu dört ana grup kavram aşağıdaki gibi bir şematize edilir;



- » **HUY & YETENEKLER (Pure Traits):** Doğuştan bir potansiyel olarak kişide var olan ve bireyin problem çözerek yaşama adapte olmasını sağlayan özelliklerdir.
- » **ÖZELLİKLER (Trait Like):** Tam özellik gibi hareket etmeyen ve bireyde çevresel ve fizyolojik faktörlere bağlı olarak zaman içinde çok yavaş değişen psikolojik yapılanışlardır.
- » **HALLER (State Like):** Bireyin çevresinde yaşadığı bazı olaylar ile şekillenebilen, andan ana değişmese de, kişilik özelliklerine göre yaşanan deneyimlerle daha fazla değişim gösterebilen kavramlardır.
- » **DUYGULAR (Pure State):** Anlık olarak değişen duygulara verilen addır. Örneğin, birey bir an sevinçli iken aldığı bir haber ile bir anda çok üzüntülü olabilir.

## BU RAPOR NASIL YARDIMCI OLABİLİR?

iCoach©, bireyin kendini bazı ifadelere uyumluluğu açısından yaptığı değerlendirmelerden yola çıkarak, onun eğilim, tercih ve potansiyellerini raporlayan bir değerlendirme aracıdır. iCoach© içerisinde yer alan bölümler, psikolojik çalışmalar sonucunda elde edilen bilimsel sonuçlar ile paraleldir ve size hangi özelliklerin ne derecede değişebileceğine ilişkin bilgi sunmayı amaçlar.

iCoach© raporunun temel amacı, danışanı etkileyecek temel psikolojik yönelimleri hakkında bilgi sağlamak; davranış ve tercih potansiyellerine ilişkin koçun ve danışanın farkındalık düzeyini bu açıdan arttırarak koçluk sürecinin başarıya ulaşmasını sağlamaktır.

Rapor aksiyon odaklı olarak incelendiğinde danışanınız hakkında aşağıdaki bilgileri sağlar;

- » Davranışların kaynağını oluşturan temel motivleri,
- » Zihinsel olarak zaman kavramına ilişkin kendini nasıl konumlandığı;
- » Davranışlarına yön veren değerlerinin neler olduğu,
- » Değişim sürecine bilişsel, duygusal ve davranışsal düzlemde nasıl tepki vereceği,
- » Değişim karşısında nelerin destekleyici nelerin engelleyici olabileceği.

iCoach© ile raporlanan bölümler aşağıdaki gibidir;

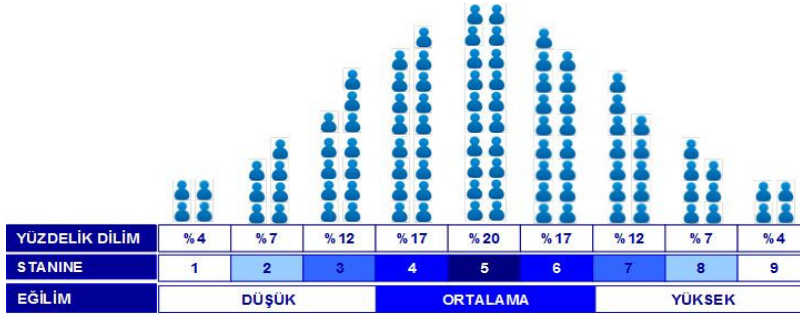
- » **TEMEL MOTİVLER VE KİŞİNİN BU MOTİVLERE KİŞİNİN VERDİĞİ DEĞER**
- » **KİŞİSEL DEĞERLER HARİTASI**
- » **ZAMAN YÖNELİMİ**
- » **DEĞİŞİM YÖNELİMİ**
- » **DEĞİŞİM DİNAMİKLERİ**
- » **GÜÇLÜ YÖNLER & KOÇLUK SÜRECİNDE DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN ALANLAR**

## RAPORDAKİ PUANLAMALAR

**iCoach®** raporunda genel olarak 2 çeşit puanlama kullanılır. Bu puanlar, istatistiksel olarak norm grubu üzerinden hesaplanır.

Raporda kullanılan **T PUANI**, normal dağılım eğrisinde ortalama 50 , standart sapma ise 10 kabul edildiğinde alınan puandır. Buna göre kişinin puanı 20 ile 80 puan arasında değişir. Buna göre örneğin İlişki Kurma boyutundan alınan 50 puan, tam ortalama puan anlamına gelmekte; alınan 70 puan ise diğer insanlara göre kişinin bu eğiliminin çok daha baskın olduğunu göstermektedir.

Envanterin grafik raporlamasında ise **T PUAN'**ı üzerinden hesaplanan yüzdelerlik dilim dağılımı kullanılır. Buna göre bireyin %75 alması, onun genel nüfusta 100 kişiden 74'ünü geride bıraktığı anlamına gelmektedir.



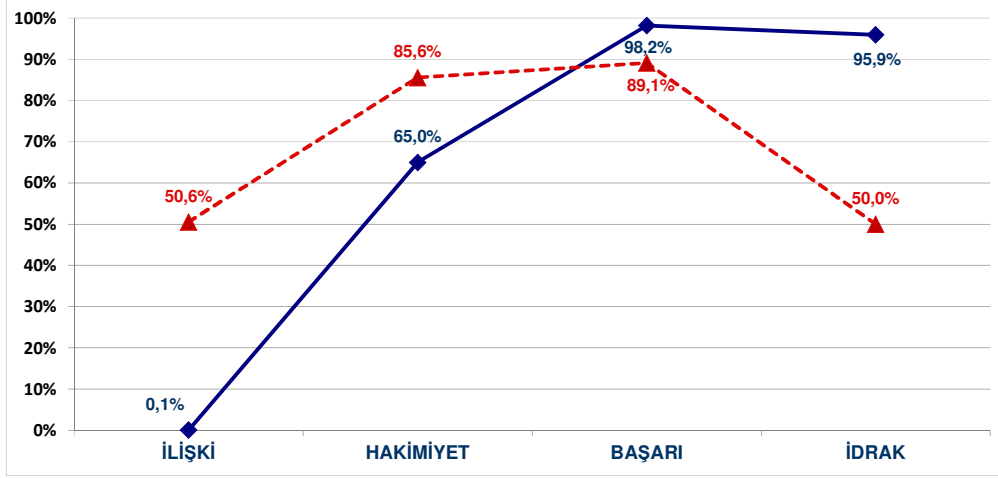
## TEMEL MOTİVLER HARİTASI

**NEDİR?** Yapılan çalışmalara göre insanlarda sürekli doyum isteyen 4 temel psikolojik motiv vardır. Davranışların kaynağını teşkil eden bu motivler, Başarılı Olma, İlişki Kurma, Hâkimiyet ve İdrak olarak adlandırılır.

**DEĞİŞİBİLİRLİK DÜZEYİ** Durağan alandır. Değişime açıklığı çok sınırlıdır.

Durağan X Hızlı Değişim

**NEDEN ÖNEMLİDİR?** Motivler, davranışa kaynaklık eden temel enerji alanlarını temsil etmektedirler. Bu alanda yer alan boyutlar, koçluk süreci içerisinde özellikle hedef belirleme ve problemin neye ilişkin olduğunu belirlemede devreye girer. Eğer belirlenen hedef bireyin davranışlarını şekillendiren motivlerle uyumlu değil ise koçluk sürecinin başarıya ulaşma ihtimali azalır. Buna ek olarak, bireyin motivlerinin düşük olması, koçluk sürecinde ortaya koyulan hedeflerle ilgili aksiyona geçmekte zorluklar yaşanmasına neden olabilir. Bu alanlarda değişimi hedeflemek, kısa vadede koçluk sürecinin başarısızlıkla sonuçlanmasına neden olabilir.



\* Lacivert çizgi, ona enerjisini veren temel motivlerde toplumdaki yüz kişiden kaçını geride bıraktığı raporlanır.

\*\* Kırmızı çizgi, motivine atfettiği değer derecesini gösterir.

## AÇIKLAMA

Motivlerin nasıl aksiyona dönüştüğünü anlamak açısından lacivert çizgi ile kırmızı çizgi arasındaki fark önemlidir.

**DENGELEME :** Lacivert çizgideki puanın kırmızı çizgideki puandan fazla olduğu durumdur. Kişinin enerjisini aldığı alana atfettiği değer daha az demektir. Bu durum, kişi bu motivu kendi içinde dengelemek için çaba gösteriyor anlamına gelmektedir.

**ZORLAMA :** Kırmızı çizgideki bir motivin lacivert çizgiden fazla olduğu durumdur. Birey enerjisini o motivden almasa bile böyle bir motiv yine de değerli görüyor ve kendisini zorlayarak bu motivini bilinçli çaba ile artırma yönünde çalışıyor demektir.

**PARALEL :** Her iki çizgideki paralellik, motivlerin düzeyi ile atfedilen değer paralel olduğunu göstermektedir. Böylece farkı kapatmaya yönelik bilinçli bir çaba gözlemlenmez.

İlişki Motivü	HAKİMİYET MOTİVİ
Bireyin bir sosyal gruba dâhil olma ve gruba âdiyet hissetme ihtiyacıdır. Sıcak ve yakın ilişkiler arama ve iletişimde bulunulan kişilerden onaylanma isteğinin göstergesidir. Başkaları tarafından fark edilme güdüsü olarak şekillenen bu motiv, uyum gösterme ile ilgilidir ve bireyin yalnız kalmaktan duyduğu kaygı ile paraleldir.	Kişinin çevresindeki bireyleri etkilemeye ve onları davranışlarını değiştirmeleri için ikna etmeye çalışmasını sağlayan temel motiftir. Kişinin diğer insanları yönlendirmesini ve isteklerini yaptırabilmesini sağlar. Otoriterlik ve prestiji sevmeye bu motivin temel özellikleridir.
BAŞARI MOTİVİ	İDRAK MOTİVİ
Başarı motivü, bireyin hedefler edinmesini ve başarı elde etmesini sağlayan motiftir. Bu motiv, daha iyisini yapma isteği, aksiyon almaya hazır olma, zorlayıcı hedefler koyma, rekabet etme davranışlarını şekillendirir. Çevredeki diğer insanlar tarafından fark edilmek ve/veya bireysel verimliliği arttırmak bu motivin tetikleyicisidir.	Kişinin zihinsel aktiviteler yapma isteğini gösteren motiftir. Bu motiv bireysel entelektüel sermayeyi kullanma ve konuların/sorunların tam olarak merkezine inme ihtiyacını tetikler.

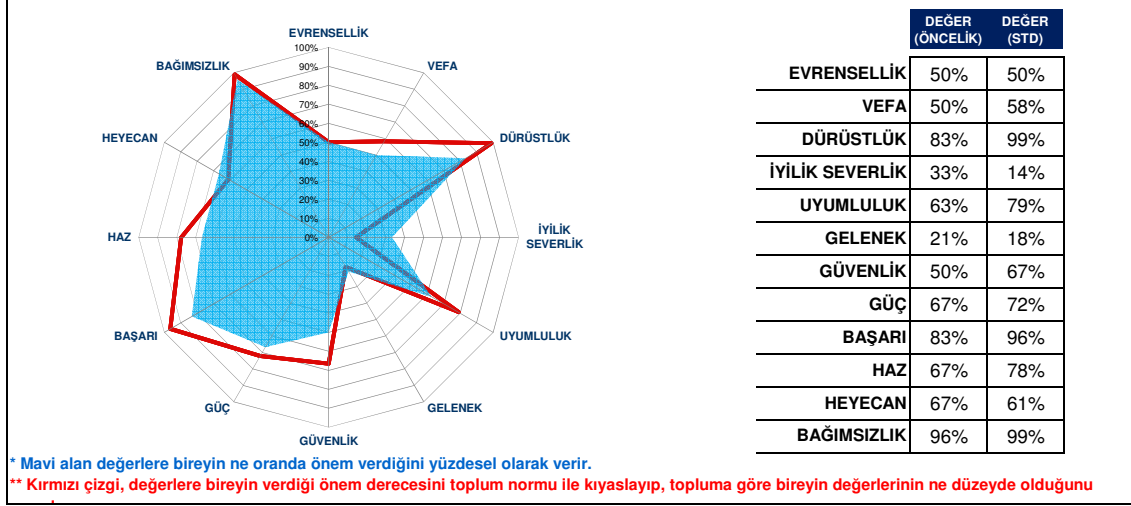
## KİŞİSEL DEĞERLER HARİTASI

**NEDİR?** Değerler, bireyin günlük hayatta hangi davranışlarının doğru hangilerinin yanlış olduğuna karar verirken kullandığı temel referans noktalarıdır. Bu alanda yer alan unsurlar, bireylerin yaşamında rehber prensipleridir.

**DEĞİŞEBİLİRLİK DÜZEYİ** Durağan alandır. Değişime açıklığı çok sınırlıdır. Uzun süreli çalışma ve bazı yaşam döngüleri ile değişim sağlanabilir.

Durağan X Hızlı Değişim

**NEDEN ÖNEMLİDİR?** Bir dizi karşılaştırmalı soruyla ölçülen değerler böylece bireylerin doğru-yanlış ayrımına ilişkin belirledikleri bireysel inanç standartlarını oluştururlar. İnsanlar değerleriyle yaşar ve değerleriyle doyuma ulaşırlar. Kişinin davranışlarının yönüne ilişkin önemli bir referans noktası olduklarından ve hayattan elde edilen doyumun derecesini şekillendirdiklerinden değerlerin analizi koçluk sürecinin olmazsa olmazlarından biridir. Değerler ile elde edilen bilgi danışanın 'Nasıl bir hayat istiyorsun?' sorusuna verdiği yanıtı önemli oranda belirler. Birçok noktada yaşanan problemler, performans düşüklükleri ve tatminsizlikler değerlere uygun hareket edilmemesi sonucu oluşur. Raporun bu bölümünde, danışanın hedeflerinin değerleri ile uyumluluğunu değerlendirebilirsiniz.



## TEMEL DEĞERLER

**EVRENSİLLİK**

Anlayışlı, takdir edici ve hoşgörülü olma, insanların ve tabiatın iyiliğini gözetme.

**İçerdiği Alt Değerler:** Açık fikirli olmak, erdemli olmak, toplumsal adalet, eşitlik, doğayla bütünlük içinde olmak, çevreyi korumak.

**İYİLİK SEVERLİK**

Kişisel temas içinde bulunulan, kimselerin iyiliğini gözetme, geliştirme ve koruma.

**İçerdiği Alt Değerler:** Yardımsever olmak, dürüst olmak, bağışlayıcı olmak, sadık olmak, sorumluluk sahibi olmak.

**UYUMLULUK**

Toplumsal norm ve beklentileri ihlal etmeme, başkalarını rahatsız etme dürtü ve eğilimlerin sınırlanması.

**İçerdiği Alt Değerler:** Kibar olmak, itaatkâr olmak, ana-babaya, ve yaşlılara değer vermek, kendini denetleyebilmek.

**GELENEK**

Geleneksel kültürün bir takım âdet ve fikirlerini kabul etme, bağlanma ve saygı duyma.

**İçerdiği Alt Değerler:** Alçak gönüllü olmak, hayatın verdiklerini kabullenmek, geleneklere saygılı olmak.

**GÜVENLİK**

Toplumun, ilişkilerin ve bireyin kendisinin güvenliği, huzur ve istikrarı.

**İçerdiği Alt Değerler:** Ulusal güvenlik, toplumsal düzenin sürmesini istemek, temiz olmak, aile güvenliği.

**VEFA**

Birlikte olduğu insanlara karşı sadık olmak ve onlara karşı kendini sorumlu hissetmek.

**İçerdiği Alt Değerler:** Sadakat, gönül borcu hissetme, bağlılık, kıymet bilme, sevgide devamlılık.

## ARACI DEĞERLER

**GÜÇ**

Sosyal konum ve saygınlık, insanlar ve kaynaklar üzerinde denetim veya kontrol gücü.

**İçerdiği Alt Değerler:** Sosyal güç sahibi olmak, otorite sahibi olmak, toplumdaki görünümü koruyabilmek.

**BAŞARI**

Sosyal standartlar çerçevesinde yetkinliğini gösterme ve bireysel olarak başarı sahibi olma.

**İçerdiği Alt Değerler:** Başarılı olmak, yetkin olmak, hırslı olmak, sözü geçen biri olmak.

**HAZ**

Zevk ve duyuların ödüllendirilmesi.

**İçerdiği Alt Değerler:** Zevke yönelme, hayattan tat almak, acıdan kaçınmak.

**HEYECAN**

Heyecan, hayata meydan okuma ve yenilik arayışı.

**İçerdiği Alt Değerler:** Cesur olmak, değişken bir hayat yaşamak, heyecanlı bir yaşantı sahibi olmak.

**BAĞIMSIZLIK**

Bağımsız düşünme, hareket etme, seçme, keşfetme ve yaratma.

**İçerdiği Alt Değerler:** Yaratıcı olmak, merak duyabilmek, özgür olmak, kendi amaçlarını seçebilmek, bağımsız olmak.

**DÜRÜSTLÜK**

İnsanları kandırmama, olduğundan farklı görünmeme ve fırsatçı davranışlar sergilememe.

**İçerdiği Alt Değerler:** Dürüstlük, samimiyet, içtenlik, doğruluk, sözünün eri olma, direkt olma.

## ZAMAN YÖNELİMİ

**NEDİR?** Zaman kavramının zihin tarafından nasıl kullanıldığına ilişkin bilgi veren boyuttur. Genel anlamda geçmiş, şimdi ve gelecek yönelimli düşünce stiline göre nasıl şekillendiğini ölçer ve raporlar.

**DEĞİŞİBİLİRLİK DÜZEYİ** Durağan alana yakındır. Değişime sınırlı da olsa açıktır.

Durağan X Hızlı Değişim

**NEDEN ÖNEMLİDİR?** Toplumda genel olarak kuşaklar arası farklılaşmaya neden olan boyuttur. Bugün birçok işletmede yaşanan işten çabuk sıkılma, çalışanı motive edememe, çalışan adanmışlığındaki düşüş gibi problemlerin temelinde zaman yönelimi yatar. Koçluk sürecinin başarılı olması için, bireyin daha fazla geleceğe odaklanması, geçmişe yönelik düşüncelerden kurtulması ve dürtüsel hareket etmeyi bırakması gerekir. Böylece, koçlukta hedeflenen değişimler için gerekli zamansal yönelim sağlanmış olur.

BOYUT ADI	PUAN	DÜŞÜK EĞİLİM	DURUM DEĞİŞKEN EĞİLİM	YÜKSEK EĞİLİM
GELECEK YÖNELİMİ	78			>>>>
GEÇMİŞİ ÖNEMSEME	34	<<<		
GEÇMİŞE YÖNELME	55		>	
DÜRTÜSELLİK	51		Δ	

### GELECEK YÖNELİMİ

Gelecek Yönelimi bir kişinin beklentileri ve gelecek hakkında düşünme, geleceği kurgulama derecesini gösterir.  
YÜKSEK PUAN: Kişinin 'şimdiyi' gelecek için saklama, uzun dönemli başarı için çalışma ve azim gösterme ve değişime adapte olma eğilimi yükselir. Bu kişiler, maddi başarının ruhsal tatmin ile bir bütün oluşturduklarını düşünürler.  
DÜŞÜK PUAN: Geleceğe yönelik düşünce sistematığı ön planda değildir.

### GEÇMİŞİ ÖNEMSEME

Geçmiş Yönelimi'nin bir bileşeni olan bu boyut, bireyin geçmişte yaşanan olaylara ne kadar değer verdiğinin göstergesidir.  
YÜKSEK PUAN: Geçmişte yaşanan olayların çok önemli olduklarını ve belki geleceği de şekillendirdiğini düşünürler.  
DÜŞÜK PUAN : Geçmişe daha az önem verilir ve kişi düşünsel odağını daha farklı bir alana kaydırır.

### GEÇMİŞE YÖNELME

Geçmiş Yönelimi'nin bir diğer bileşeni olan bu boyut, bireyin düşünce stiline göre geçmişe yönelik olma miktarını ölçer.  
YÜKSEK PUAN : kişinin bir olay karşısında veya stiline göre düşüncelerinin geçmişe doğru kaydığı görülür. Bu kişiler kendilerini geçmişin etkisinden kurtaramazlar.  
DÜŞÜK PUAN : Bireyin geçmişe takılarak hareket etme eğilimlerinin azalması anlamına gelir.

### DÜRTÜSELLİK

Şimdi odaklı eğilim olan bu boyut, bireyin içinden geldiği gibi mümkün olduğunca anlık tatmini artırma ve acıdan kaçma eğilimidir.  
YÜKSEK PUAN: En az acıyla maksimum tatmini elde etmeyi isterler. Bu kişiler sadece içinde buldukları an ve koşullarda kendilerini mümkün olduğunca çok tatmin etmenin yolunu ararlar.  
DÜŞÜK PUAN : Anlık tatmine çok önem vermezler, ihtiyaçlarının tatmininde ertelemeye gidebilirler.

## DEĞİŞİM YÖNELİMİ

**NEDİR?** Bireyin herhangi bir değişim karşısında nasıl ve ne yönde tepki verdiğinin göstergesidir. Bu bölümde yer alan boyutlar, kişinin değişimi ne düzeyde arzuladığı ve değişim karşısında ne düzeyde uyum göstereceğini raporlamaktadır.

**DEĞİŞEBİLİRLİK DÜZEYİ** Değişime açıklıktır. Doğru hedeflerle ve uzun vadede değişebilir.



**NEDEN ÖNEMLİDİR?** Her değişim birey için büyük bir stres kaynağıdır ve bireylerin belirli özellikleri bu stresle baş edebilme düzeyini değiştirmektedir. Bu alan özellikle koçluk süreci için çok kritik öneme sahiptir çünkü koçluk süreci tümüyle kişide veya durumda değişimi hedefleyen bir süreçtir. Eğer bireyin değişime bilişsel, duygusal veya davranışsal alandan birinde direnci varsa hedeflenen değişimin gerçekleşmesi zor olacaktır. Bu nedenle süreçte koçluk alan bireyin ve koçluk veren kişinin bu dirençle baş etmesini sağlayacak yöntemler geliştirmesi gerekir.

BOYUT ADI	PUAN	DÜŞÜK EĞİLİM			DURUM DEĞİŞKEN EĞİLİM			YÜKSEK EĞİLİM		
OLUMLU DUYGUSAL REAKSİYON	65								>>>	
BİLİŞSEL ESNEKLİK	62							>>		
YÖNETME	62							>>		

## OLUMLU DUYGUSAL REAKSİYON

Duygusal Reaksiyon, bireyin değişim karşısında nasıl hissettiğinin göstergesidir. Değişime direnç genel anlamda bireyin duygusal olarak kendini gergin ve güvensiz hissetmesinden doğar. Bu nedenle duygusal bileşen değişime başlamak için kritik önem taşır.  
YÜKSEK PUAN : Değişim karşısında rahattırlar. Yüksek düzeyde stres göstermezler. Gerginlikleri ve kaygıları değişim isteklerinin önüne geçmez.  
DÜŞÜK PUAN : Değişim anında ya da değişim fikrinden hoşlanmazlar çünkü bu durum onlarda güvensizlik, gerginlik ve korku uyandırır. Bu nedenle değişim tarafında durmak istemezler.

## BİLİŞSEL ESNEKLİK

Bilişsel Esneklik, bireyin zihinsel olarak yapılan planları ne kadar hızlı olarak değiştirebileceğinin göstergesidir. Bu alan bireyin zihinsel anlamda ne kadar özgür hareket edebildiğine işaret eder.  
YÜKSEK PUAN : Kolaylıkla yaptıkları planlarda adaptasyonlar/değişimler yapabilirler. Zihinlerini sıkı sıkıya bir plana bağlı tutmaktansa, değişimler karşısında adapte olabilir bir formattadır.  
DÜŞÜK PUAN : Bir kez plan yaptıklarında bu plana sıkı sıkıya bağlı kalmak isterler. Fikirlerini değiştirmek ve yeni bir bilişsel çerçeveye çizmekten hoşlanmazlar.

## YÖNETME

Değişime uyumun davranışsal bileşeni olan bu boyut, bireyin değişimle baş etmek ve günlük rutine dönmek için davranışsal alanda ne yönde hareket ettiğinin göstergesidir.  
YÜKSEK PUAN : Ani olaylar karşısında adapte olabilir ve çevrelerinde oluşan değişimle ilgili esnek davranışlar sergileyebilirler.  
DÜŞÜK PUAN : Değişimle baş edecek potansiyeli kendilerinde görmezler. İşlerin olduğu gibi kalmasını tercih ederler.



## DEĞİŞİM DİNAMİKLERİ

<b>NEDİR?</b>	Bu bölümde raporlanan alanlar bireysel özelliklerdir ve kişinin yetkinliklerine ilişkin bilgi verir. Bu özellikler bireysel anlamda başarıya götüren özellikler olarak öne çıkarlar.
<b>DEĞİŞEBİLİRLİK DÜZEYİ</b>	Değişime ortalama seviyede açıktır. Doğru hedeflerle değişebilir.
	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="background-color: #003366; color: white; padding: 2px 5px;">Durağan</div> <div style="font-size: 2em; font-weight: bold; color: red;">X</div> <div style="background-color: #ff0000; color: white; padding: 2px 5px;">Hızlı Değişim</div> </div>
<b>NEDEN ÖNEMLİDİR?</b>	Bu boyutların hepsi bireyin içinde belirli bir hedefi gerçekleştirirken veya bir engelin üstesinden gelirken kullandıkları alanlardır. Değişebilir ve gelişebilir alanlardır. Bu nedenle, koçluk sürecinde özellikle bu alanlarda gelişim hedeflenmesi yararlı olur.

BOYUT ADI	PUAN	DÜŞÜK EĞİLİM	DURUM DEĞİŞKEN EĞİLİM	YÜKSEK EĞİLİM
ÖZ YETERLİLİK	70			>>>>
KONTROL ODAĞI	59		>	
BELİRSİZLİK TOLERANSI	65			>>
KARMAŞA TOLERANSI	56		>	
ÖĞRENME ESNEKLİĞİ	74			>>>>
SOSYAL FARKINDALIK	80			>>>>
ADAPTASYON	80			>>>>

ÖZ YETERLİLİK	KONTROL ODAĞI
<p>Öz yeterlilik, kişinin kendisinden beklenen durumları yönetmesini sağlayacak yeteneklere olan inancıdır. Kişilerin, talep edilen zor görevler ve kendi uygulamaları üzerinde kontrol tesis edebilme yeteneklerine olan inancı olarak da ifade edilen bu boyut, bireyin hayatında değişim yapabilmesi için temel değişkenlerden biridir.</p> <p><b>YÜKSEK PUAN</b> : Önlerindeki engellerin üstesinden gelebileceklerine ve başarılı olabileceklerine bir algıya sahiptirler.</p> <p><b>DÜŞÜK PUAN</b> : Kendilerini hayat karşısında yeterli hissetmezler. Bu nedenle hedefler edinmekten ve engellerle yüzleşmekten kaçınırlar.</p>	<p>Kontrol Odağı, bireylerin davranışlarını etkileyen olayları kontrol edebildiklerine dair inançlarının bir göstergesidir.</p> <p><b>YÜKSEK PUAN</b> : 'Olayların sonuçları kişinin kendi davranış ve aksiyonlarının bir neticesidir!' bakış açısı güçlenir.</p> <p><b>DÜŞÜK PUAN</b> : Dışsal kontrol odağına işaret eder. Bu kişiler, başlarına gelen olayları kontrol edemediklerini, dış dünyadaki başka güçlü olay ve/veya kişilerin ve bazen de kaderin bu olaylarda daha etkili olduklarını düşünürler.</p>
BELİRSİZLİK TOLERANSI	KARMAŞA TOLERANSI
<p>Belirsizlik Toleransı, geleceğin ön görülemez oluşunu yönetebilmek için bireyin sosyal norm, kural, kanun ve prosedürlere ne kadar bağımlı olduklarını gösterir.</p> <p><b>YÜKSEK PUAN</b> : Geleceğin belirsizliğini kolaylıkla tolere ettiklerinden prosedür ve kurallardan hoşlanmazlar; gayri resmi etkileşimi benimserler. Prosedür ve kurallarda esneklik ararlar bu nedenle her şeyin yönetmeliklerle belirlendiği kurumsal yapılarda çalışmakta zorlanırlar.</p> <p><b>DÜŞÜK PUAN</b> : Sosyal bir alanda etkileşimin resmi olması gerektiğini, her şeyin prosedür ve kurallarla belirlenmesi gerektiğini düşünürler ve geleceğin ön görülebilirliğini azalttığı için değişime karşı güçlü bir direnç gösterirler.</p>	<p>Karmaşa Toleransı, bilginin karmaşıklığını algılayabilme düzeyinin göstergesidir.</p> <p><b>YÜKSEK PUAN</b> : Karmaşık durumlardan rahatsız olmaz hatta bu durumlardaki fırsatların neler olduğunu kovalarlar. Bu kişiler, muğlak, eksik, çok parçalı, yapılandırılmamış, tutarsız, anlamı net olmayan konu veya durumlarda bile bütünü algılayabilir ve bilgiyi yorumlayabilirler. Bu nedenle karmaşayı bir yaratıcılık fırsatına çevirirler.</p> <p><b>DÜŞÜK PUAN</b> : Karmaşık durumlar birey tarafından bir tehdit gibi algılanır. Bu kişiler eksik ve/veya yapılandırılmamış bilgiler ile karşılaştıklarında stres seviyeleri çok yükselebilir.</p>
ÖĞRENME ESNEKLİĞİ	SOSYAL FARKINDALIK
<p>Öğrenme Esnekliği, bir durumda öğrenilen bir şeyin başka durumlara adapte edilerek kullanılabilmesi yeteneğidir.</p> <p><b>YÜKSEK PUAN</b> : Geçmişte yaşadıkları olaylardan ders çıkarır ve onları yeni ve farklı durumlarda kullanarak performansını yükseltmek isterler.</p> <p><b>DÜŞÜK PUAN</b> : Bir durumda öğrendikleri bir şeyin farklı bir duruma adapte edilmeyeceğini düşünürler.</p>	<p>Üst-Bilinç denilen bir özelliğin bir bileşeni olan Sosyal Farkındalık, bireyin sosyal yapı içerisindeki duygu bileşenini ne oranda okuduğunun göstergesidir.</p> <p><b>YÜKSEK PUAN</b> : Karşılarındaki kişilerin duygu durumlarını çabucak fark eder ve onların hislerini okuyabilirler. Bu kişiler ayrıca politik farkındalıkları da yüksek olan bireylerdir.</p> <p><b>DÜŞÜK PUAN</b> : Karşılarındaki kişilerin duygu durumlarının ne olduğunu anlamakta zorlanabilirler.</p>

ADAPTASYON
<p>Üst-Bilinç bir diğer bileşeni olan Adaptasyon, bireyin günlük hayatta sosyal ilişkilerinde yaşadığı problem ve zorlukların üstesinden gelebilmek için kendi davranışlarını duruma göre adapte etmesidir.</p> <p><b>YÜKSEK PUAN</b> : Başkaları tarafından nasıl algılandıklarını çok önemserler ve farklı durumlara uyum sağlamak için davranışlarını o duruma göre düzenlerler.</p> <p><b>DÜŞÜK PUAN</b> : Diğer insanların onlar hakkında ne düşündüğünü umursamaz ve davranışlarını bu yönde değiştirmezler.</p>

## GÜÇLÜ YÖNLER

- ✓ Hemen her konuda daha iyisinin olabileceğine inanır. Çevresinden sergilediği performans ile ilgili geribildirim almaya isteklidir, bir şeyin daha iyisinin nasıl yapılabileceğinin yollarını araştırır ve bunun için aksiyon almaya çoğu zaman hazırdır.
- ✓ Entelektüel sermayesini ve yeteneklerini kullanmak ister. Olaylar üzerinde yoğun olarak düşünür, olayların özünü/merkezi yakalamaya çalışır ve kendisini ilgilendiren hiçbir konuyu üstün körü değerlendirip geçmez.
- ✓ Hedef yönelimli olmayı sever. Geleceği ön göremeye çalışır ve planlama yapar. Zamanı planlayıp buna uygun hareket etmek ister.
- ✓ Rutinden hoşlanmaz. Risk almayı önemsemesi değişime/gelişime açık olmasını sağlar.
- ✓ Esnek bir zihne sahiptir, planlarını esnetebilir.
- ✓ Değişim sürecinde olumlu duygusal tepki verir. Stres ve gerginlik hissetmez.
- ✓ Değişim sürecinin gerektirdiği davranışları sergileyebilir. Davranışları değişim için bir risk oluşturmaz. Genel olarak zorlukla başa çıkmada yetkindir.
- ✓ Kendi yetenek ve becerilerine olan inancı tamdır. Bu durum, onun harekete geçme konusunda istekli olmasını sağlar.
- ✓ Hayatında olanların kendi davranışlarının bir sonucu olduğunu düşünür. Hayatının kontrolünün kendi elinde olduğuna inanması değişim sürecinde en önemli yönlerinden biridir.
- ✓ Belirsizlikten hoşlanmaması ve netliğe kavuşma isteği güçlü yönü olarak ortaya çıkar.
- ✓ Belirli bir durumda öğrendiği bir şeyi hayatın başka alanlarına adapte edebilir. Öğrenmeye istekli bir tavır sergiler. Hızlı öğrenmesi, değişim sürecine olumlu katkı sağlar.
- ✓ Sosyal farkındalığı gelişmiştir. Karşısındaki bireyin duygu ve düşünceleri okuyabildiğini düşünür.
- ✓ Kolaylıkla içerisinde bulunduğu duruma adapte olabilir ve davranışlarını gerektiği yönde değiştirebilir.
- ✓ Çok meraklı ve araştırmacıdır. Olayların arka planını düşünür ve olaylara neden olan durumları tespit etmek için çaba gösterir.
- ✓ Mücadelecidir, pes etmek, bir işin arkasını bırakmak istemez.

## KOÇLUK SÜRECİNDE DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN ALANLAR

- ✓ Danışanınıza yön veren ilk üç değerininin BAĞIMSIZLIK, DÜRÜSTLÜK, BAŞARI olduğunu dikkate almanız gerektiğini hatırlayınız.
- ✓ GELENEK, İYİLİK SEVERLİK, EVRENSELLİK değerlerinin bastırılmış değerler olabileceğini, aslında kararlarını şekillendirebileceğini seanslarınızda dikkate alınız.
- ✓ Her şeyin arka planını çok merak etmesi aksiyon konusunda kendini engellemesine dönüşebilir.
- ✓ Kişisel olarak hayatta gerçekleştirebileceklerine ilişkin çok yüksek inancı danışanınızın bireysel sınırlarını kavramada körlüğe neden olabilir.
- ✓ Davranışlarını sürekli adapte etmeye çalışması, üzerindeki stresi artırabilir ve hayatta kendi gibi olamadığı hissini oluşturabilir.
- ✓ Araştırmacılığın çok yüksek olması onun teorik olana odaklanıp, hatta bazen ona takılıp pratikte yol alamamasına neden olabilir.