



Personality and Motivators Inventory

ÖRNEK RAPOR

Yönetim Uyum ve Farkındalık Raporu

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

YAŞ: 42

CİNSİYET: Kadın

KURUM: XYZ ŞİRKETİ

TARİH: 22.10.2013

GENEL AÇIKLAMA

iPF® LEAD, bireyin kendini bazı sıfatlara uyumluluğu açısından yaptığı değerlendirmelerden yola çıkarak, onun kişilik, ihtiyaç ve rol yapılanmasını bir bütün olarak raporlayan bir değerlendirme aracıdır. **iPF® LEAD** içerisinde yer alan bölümler, psikolojik çalışmalar sonucunda elde edilen sonuçlar ile paraleldir.

Bu raporun temel amacı, rapor sahibinin davranış potansiyellerine ilişkin bilgi sağlamak ve kullanıcının yönetim becerilerine ilişkin "Potansiyel ve Farkındalık Düzeyi"ni bu açıdan arttırmaktır. Raporun temelinde psikoloji literatüründe yapılmış birçok çalışma, Türkiye'de **iPF®** ile 2007 yılından itibaren yürütülen analize dayalı bilimsel çalışmalar, kişilik ve liderlik teorileri yatmaktadır. Rapor aksiyon odaklı olarak dikkatli incelendiğinde aşağıdaki alanlara ilişkin bilgiler sağlar;

- » Motivasyonel Yapılanma
- » Yönetme İstekliliği
- » Öz-Liderlik
- » Görev Liderliği
- » İlişki Liderliği
- » Değişim Liderliği
- » Yönetim Stili

Bu başlıklar altında toplanan alanlar, liderlikte başarıyı getiren temel özelliklerdir. Bu özelliklerin belirtilen aralıkları dışında kalması, yönetim ve liderlik açısından etkinliğinizin düşmesine neden olabilir. Bu nedenle, bu alanlarda dikkatli olmak ve hatta aksiyona geçmek bireysel düzeyde performansı olumlu yönde etkileyecektir. **iPF® LEAD**, raporu ayrıca iki ana alanda **LİDERLİK UYUM** yüzdesini raporlamaktadır. Bunlar;

» **TRANSFORMATİF LİDERLİK UYUM:** Bir yapının belirli bir değer yaratılıp bu değer tüm çalışanlara yansımaları sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmesini gerektiren liderlik alanıdır. Bu liderlikte liderler, sahip oldukları kapasite ile izleyicilerini birleştirebilmekte ve onları yeni amaçlara yönlendirebilmektedirler.

» **TRANSAKSİYONEL LİDERLİK UYUM :** Liderlikten çok yöneticilik ve idareciliği gösterir. Lider amaçlarına izleyicilerine istedikleri şeyleri vermekle ulaşabilir. Lider ile çalışan arasında ilişki karşılıklı bağımlılığı içermektedir.

Uyum yüzdeleri, bu alanlarda performansı yüksek olan bireylerin ortak özellikleri üzerinden yapılan bir karşılaştırma ile belirlenmektedir. Diğer yandan uyum ve liderlik başarısını değerlendirirken liderliği etkileyen ve kişiden bağımsız olan çevresel ve kurumsal faktörlerin de göz önünde bulundurulması gerekir.

GÖREV LİDERLİĞİ

Düşük Hedeflerle Yönetim				<						Yüksek Hedeflerle Yönetim
Düşük Şekillendiricilik								>>		Yüksek Şekillendiricilik
• Genele odaklı • Ayrıntılara özensiz			<<<							• Detaycı • Titiz
• Başına buyruk • Sonuç odaklı	<<<<									• Kuralcı • Tedbiri

İLİŞKİ LİDERLİĞİ

TERCİHLERİNİ YAŞAYAN								>		GEÇİMLİ
• Mesafeli • Resmi								>>		• Sıcak • Samimi
• Yalnız • İçer kapantik								>>		• Katılımcı • Dışadönük
• Kuşkulu • Şüpheli								>		• Güvenen • İyi Niyetli
• Dikbaşlı • İtaatsiz			<<							• İlimli • İtaatkar
• Kendini Düşünen								>>		• Yardımsever • Fedakar
• Alıngan • Kırılğan								Δ		• Eleştiriyeye açık • Dirençli

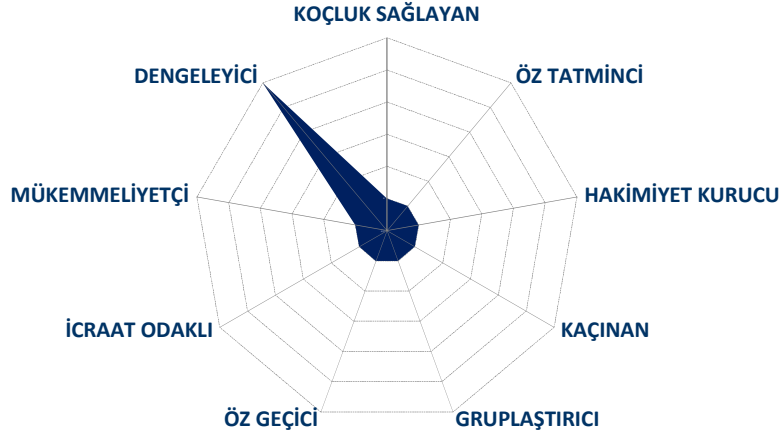
DEĞİŞİM LİDERLİĞİ

Düşük Yaratıcılık								>>>		Yüksek Yaratıcılık
• Meraklı Sınırlı								>>>		• Araştırmacı • Sorgulayan
• Gelenekçi • Yeniliği sorgulayan								>>>>		• Yenilikçi • Farklılıklara açık
• Anlayışlı • Duygusal								Δ		• Rasyonel • Akılcı

TRANSFORMASYONEL LİDERLİK

TRANSAKSİYONEL LİDERLİK

REFLEKSİF YÖNETİM STİLİ



Her ne kadar bir kişi liderlik potansiyeli olsa da, bireyin bu potansiyelini nasıl bir stil ile ortaya çıkardığı değişebilir. Refleksif yönetim stili, bireyin yönetsel pozisyona gelmesi durumunda, diğer insanları yönetirken hangi yolu izlemeye yatkın olduğunu, kriz durumunda takınacağı tavır ve bazı stratejilerine ilişkin bilgi vermektedir. Her ne kadar kişi bu alanda yer alan tüm stiller belirli oranlarda üzerinde barındırsada, kişilik özellikleri ve motivlerine göre bir stile daha fazla yatkınlık gösterir. Bu bölümde yöntemden yola çıkılarak edinilen sonuçlar çerçevesinde kişinin genelde yatkın olduğu ve kriz esnasında otomatik olarak ortaya çıkabilecek yönetim stili raporlanmaktadır.

DENGELİYİCİ

Hedef Belirleme

- Örgüt içerisinde aşırıya kaçmadan gerçekçi hedefler belirler.
- Belirlenen hedefin ulaşılabilir olması konusunda dikkatlidir. Hedeflerle ilişkileri dengelemeye çalışır ve iddialı hedeflerle astlarını zorlamak istemez.
- İlgili kişilerin hedef belirleme esnasında sürece katkı sağlamalarını ister ve fikirlerini sorar fakat bu sürecin çok uzamasını istemez.

Karar Verme

- Kararın kapsamındaki kişilerin düşüncesini almak ister ve çok yoğun bir çaba gerektirmiyorsa onları dinlemeye isteklidir.
- Astlarından hepsinin olmasa da bazılarının düşüncelerine önem verdiği için sadece bu astları düşüncelerini çekinmeden dile getirebilirler. Fakat bu davranışı tüm astlarının göstermesine izin vermeyebilir.
- Ekip içerisinde alınan kararların ekibin etki alanını da olumlu yönde etki etmesine karşı duyarlıdır.

Performans Yönetimi

- Belirli oranlarda kendine güveni, hedefleri kimi zaman önemsemesi ve hedeflere bağlı olması, astlarını çok sıkı olmadan takip etmesine neden olur. Bu noktadaki tavır proaktif olmaktan ziyade reaktiftir. Örgütün üst yönetiminden hedeflerle ilgili baskı gelmesi durumunda bunu astlarına yansıtır.
- Ekip veya hedefler için üst yönetimden gelen baskı veya kısa bir temrin tarihi var ise, sıkı bir takip yürütür ve ekip üyelerinden performansa ilişkin sık geribildirim almak ister. Bu süreçte sonuçların kontrol dışına çıkmasını istemez. Eğer böyle bir durum söz konusu değilse, ekip takibini onları sıkımdan yapmaya çalışır.
- Ekibindeki bazı kişilere açık ve direkt iletişim kurarak geribildirim verir. Fakat kendini yakın hissettiği bireylere aradaki ilişkiyi gözleterek geribildirim verir.
- Belirli oranlarda astlarının motivasyonunu önemser.