



Personality and Motivators Inventory

ÖRNEK RAPOR

Bireysel Detay 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.

YAŞ :	42
CİNSİYET :	Kadın
KURUM :	XYZ ŞİRKETİ
RAPOR TARİHİ :	13.1.2014

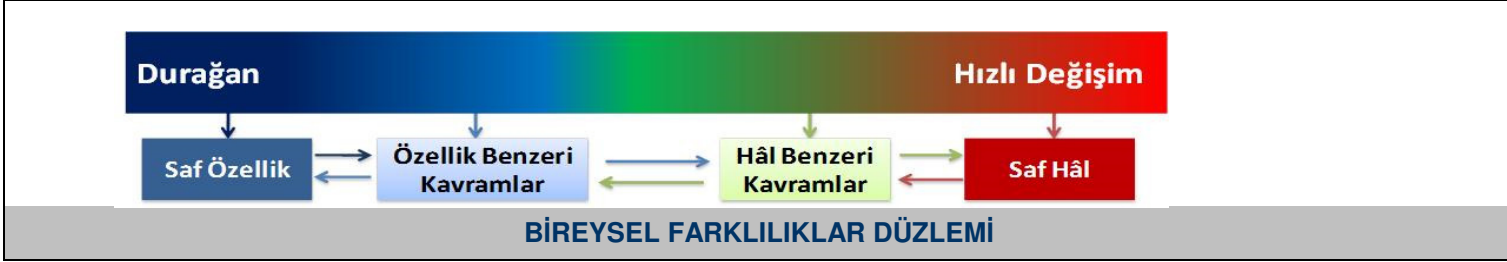
GENEL AÇIKLAMA

Günümüz dünyasının karmaşası giderek artmaktadır. Artan bu karmaşık yapılanma ve entelektüel birikim içerisinde bireyin verdiği tepkiler de yeme-içme gibi temel fizyolojik yalınlığını kaybedip, daha karmaşık bir hâle gelmektedir. Oysa bireyin her karmaşık tepki ve davranışının altında, bazı temel istek, ihtiyaç ve eğilimler yatmaktadır. Bununla birlikte, yapılan davranış veya tercihlerin nedeninin anlaşılması kolay bir süreç değildir. Çünkü bireyin karmaşık istek ve dürtüleri çevrenin koşulları ile etkileşime girmekte ve bir uyarıcıya verilen tepkiler değişebilmektedir. Diğer yandan, bireyin belirli özellikleri çevre koşullarını aşmakta ve onun hangi çevreye girerse girsün bazı davranışlarını tekrarlamasına neden olmaktadır. İşte bu özellikler, kişilik eğilimleri olarak adlandırdığımız, uzun sürede az değişiklik gösteren ve kısa sürede andan ana değişmeyen boyutları oluşturmaktadır.

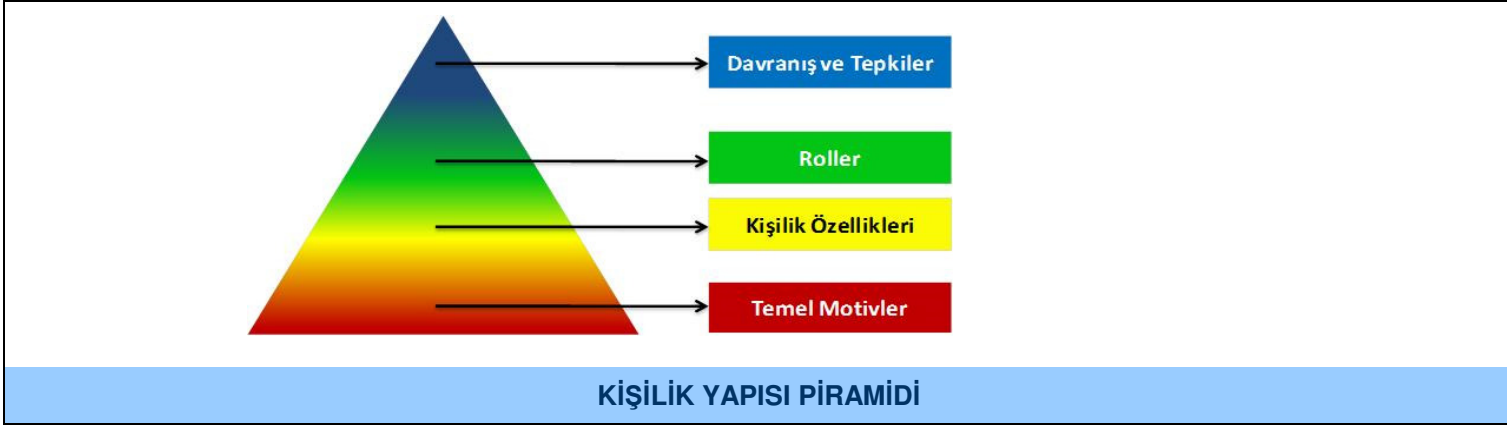
İnsan psikolojisinde, bireysel farklılıklar dört ana grup altında toplanmaktadır. Birbiri ile etkileşimde olan bu gruplar ve tanımları aşağıdaki gibidir;

- » **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.

Tüm bu özelliklerin birbirleri ile etkileşim içerisinde oldukları bilimsel çalışmalar ile ispatlanmıştır. Örneğin, bireyin kişilik özellikleri hâl benzeri kavramları, onlar da saf hâli (duyguları) etkiler. Bu çerçevede dört ana grup kavram aşağıdaki gibi bir şematize edilir.



Yapılan çalışmalar insanın tüm davranış temelli yapılanışının bir buzdağına benzediğini göstermiştir. Bir üçgen gibi düşünülecek olan buzdağının temelinde psikolojik motivler/ihtiyaçlar yatmaktadır. Bunlar bir üst katmandaki kişilik özelliklerini etkilemektedir. Birey sosyal bir çevreye girdiğinde, kişilik özellikleri ve güdülerine uygun sosyal rollere bürünmekte (örneğin bir grubun lideri olmak gibi) ve son olarak bu yönde davranışlar/tepkiler ortaya çıkmaktadır. Fakat bu etkileşim bazen sıralı değildir. Örneğin güdüler direkt olarak davranışları etkileyebilir. Fakat bu etkileşim, mutlaka bireyin edindiği sıfatlarda değişime yol açar ve kişilik özelliklerini etkiler. Dört grup kavramdan oluşan Kişilik Piramidi aşağıda gösterildiği gibidir.



BU RAPOR NASIL YARDIMCI OLABİLİR?

iPF®, bireyin kendini bazı sıfatlara uyumluluğu açısından yaptığı değerlendirmelerden yola çıkarak, onun kişilik, ihtiyaç ve rol yapılanmasını bir bütün olarak raporlayan bir değerlendirme aracıdır. **iPF®** 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 "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 ve kişilik teorileri yatmaktadır. Rapor aksiyon odaklı olarak dikkatli incelendiğinde aşağıdaki bilgileri sağlar;

- » Bireyin davranış kalıpları ve bunun altında yatan temel motivleri;
- » Bireysel olarak zorlanılabilecek ortam ve davranışlara ilişkin bilgi;
- » Bireyin belirli bir kültüre uyum gösterip gösteremeyeceği,
- » En üretken çalışma alanlarının neler olduğu;
- » Bireysel gelişim hedefleri ve aksiyon planları doğrultusunda dikkat edilmesi gereken unsurlar.

iPF®, kişilik yapılanmasını bir bütün olarak görerek, bireyin 4 temel güdüsü, 20 kişilik özelliği, diğer insanlar ile çalışmak durumunda kalındığında edinilen 9 takım rolünü ve çalışma alanında karşılaşılan durumlarda nasıl tepkiler göstereceğine ilişkin bilgileri raporlamaktadır. Raporun bölümleri aşağıdaki gibidir;

A ENDEKSİ

Piramidin temelini oluşturan temel motivleri raporlar.

B ENDEKSİ,

5 ana boyut altında toplanan 20 alt kişilik boyutunu raporlar.

C ENDEKSİ

Takım içerisine girdiğinde potansiyel olarak edineceği rolleri raporlar.

D ENDEKSİ

Özelliklerden yola çıkarak, bireyin işyerinde işe ve iş arkadaşlarına karşı yaklaşım, potansiyel yetkinlikleri, tepkileri, bireysel stillerinin raporlandığı bölümdür. Özellikle kritik yetkinliklere ilişkin bilgi verir.

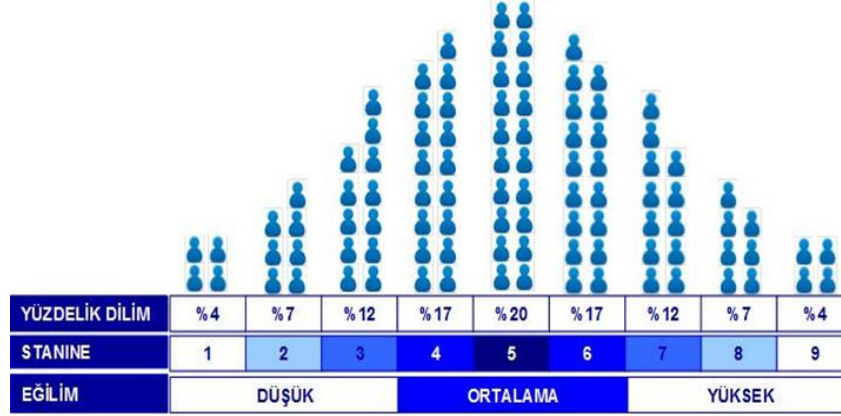
RAPORDAKİ PUANLAMALAR

iPF® 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 aldığınız puandır. Buna göre kişinin puanı 20 ile 80 puan arasında değişir. 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 **STANINE** puanı kullanılmaktadır. Bu puan 5'i ortalama olarak alır ve dağılım yüzdelerine göre tüm katılımcıları 1 ile 9 puan arasında gruplar.

100 kişilik bir grubun normal dağılım eğrisindeki **STANINE** dağılımları ve **Yüzdellik Dilimleri** aşağıdaki şekilde gibidir.



Buna göre, 100 kişiden ancak 4'ü STANINE puanından 9 alabilmektedir. Bu skorların rapordaki yansıması aşağıdaki gibidir.

">>" İşareti Stanine değerini göstermektedir.	T PUANI	DÜŞÜK EĞİLİM			DURUMA GÖRE DEĞİŞKEN EĞİLİM			YÜKSEK EĞİLİM	
	60,0							>>	

ENVANTER GEÇERLİLİK GÖSTERGELERİ

Psikometrik ölçekleri dolduran bireyler bazen farkında olmadan, bazen de bilinçli olarak envanter sonuçlarını olduğundan farklı gösterirler. **iPF® RAPORU**, bireylerin envanter sonuçlarını olduğundan farklı gösterme eğilimlerini tespit ile sağlar.

Bireyler özellikle işe alım uygulamalarında kişilik boyutlarında kendilerini daha iyi gösterme eğilimindedirler. Her ne kadar günümüzdeki birçok psikometrik ölçekte envanterlerin geçerlilik göstergelerine bakılsa da, 2010 yılı itibarıyla kişilik üzerinde çalışan psikologlar, ölçeklerin işe alımda uygulanması sırasında, adayın geçerlilik göstergeleri normal aralıkta çıksa bile, işe alım norm değerlerinin farklı olduğunu tespit etmişlerdir. Buna göre, işe alım için envanteri dolduran birey kimi boyutlar açısından daha yüksek kimi boyutlar açısından da daha düşük puan almaktadır.

iPF®, bu bakış açısını raporlarına adapte ederek, norm gruplarını işe alım ve normal norm olarak düzenlemiştir. Bu nedenle, bireyin işe alım için envanteri doldurması durumunda, **iPF®** rapor puanlarını bu doğrultuda adapte ederek vermektedir. **iPF®** bu bakış açısıyla raporlama yapan ilk envanter olma özelliğini taşımaktadır.

Buna ek olarak şimdiye kadar kişilik ve yetkinlik envanterlerinde örneğin "Sosyal İstenilirlik" boyutu hep olumsuz olarak değerlendirilmiş ve "Sosyal İstenilirlik"ın yüksek çıkması durumunda raporun geçersiz olduğunu belirtmişlerdir. Oysa yapılan bilimsel araştırmalar, yüksek performanslı satış elemanlarının farkında olmaksızın kendilerini olduklarından daha iyi gösterme eğilimleri olduğunu göstermektedir. Bu nedenle **iPF®** Raporu'nun özellikle satış bölümünde bu bilgiler kullanılmış ve puanlar buna göre adapte edilmiştir.

Bu bölümde, envanteri kişinin ne kadar uygun doldurduğu, envanter sonuçlarını yanıltma eğilimlerinin hangi oranda olduğu gösterilmektedir. Bölüm boyutları ve açıklamaları aşağıdaki gibidir:

SOSYAL İSTENİLİRLİK

Bireyin kendini normalde olduğundan daha iyi gösterme eğilimidir. Örneğin, normalde olduğundan daha sosyal, katılımcı göstermeye çalışmak gibi.

ÖZ ELEŞTİRİ

Bireyin kendini normalde olduğundan daha kötü yönde gösterme eğilimi. Örneğin normalde olduğundan daha az sosyal, katılımcı olmak gibi.

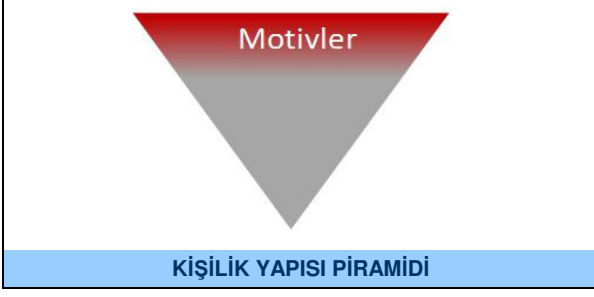
ORTALAMAYA YÖNELME

Bireyin envanteri doldururken kendini ortalama biriymiş gibi gösterme eğilimi.

GEÇERLİLİK GÖSTERGELERİ

SOSYAL İSTENİLİRLİK	43	<i>Kendini beğendirme ve olumlu izlenim yaratma eğilimi düşük.</i>
ÖZ ELEŞTİRİ	26	<i>Tevazu gösterme ve kendini yerme eğilimi yok.</i>
ORTALAMAYA YÖNELME	52	<i>Orta değerlere yönelme eğilimi yüksek.</i>

A ENDEKSİ: TEMEL MOTİVLER



Yapılan çalışmalara göre insanlarda 4 temel psikolojik motiv vardır. Davranışların kaynağını teşkil eden bu motivler, Başarılı Olma, İlişki Kurma, Hâkimiyet ve Bilme olarak adlandırılır. Bu dört temel motiv farklı kombinasyonlar ile kişilik özelliklerini ve günlük hayatta edinilen rollerin gerektirdiği davranışları şekillendirmektedir. **iPF®'ın A ENDEKSİ'nde**, birçok davranışın temelinde yatan ve kişiliğin şekillenmesinde oldukça baskın bir rol oynayan bu motivlerin yapısal baskınlığı raporlanmaktadır.

İLİŞKİ KURMA 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. Bireyin hayatındaki bazı kritik olaylar, saldırıya uğraması, bir yakınının başına kötü bir şey gelmesi vb. bu motivasyonu etkileyebilir. Bu motiv, genel olarak sosyal beceriler ve birliktelik paternlerini etkiler.

HÂKİMİYET MOTİVİ

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.

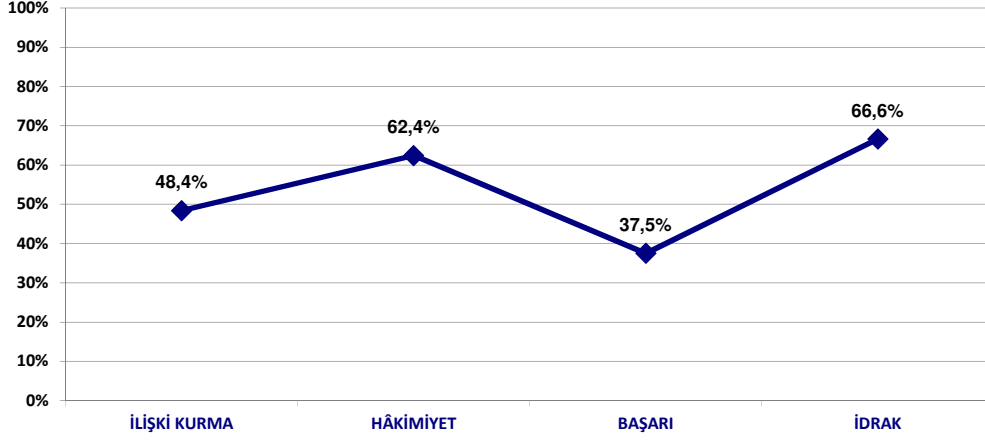
BAŞARI MOTİVİ

Başarı motivi, 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.

İDRAK MOTİVİ

Kişinin zihinsel aktiviteler yapma isteğini gösteren motiftir. Bu motiv bireysel entelektüel sermayeyi kullanma ve konuların/sorunların tam olarak merkezine inme ihtiyacını tetikler. Karmaşık problemlerle uğraşma, düşünsel aktivite, analitiklik, araştırmacılık gibi kişilik boyutlarını tetikleyen bu motiv soyut düşünme potansiyeline ilişkin bilgi verir.

TEMEL MOTİVLER RAPORU



* Rapor sahibinin toplumda motivde kaç kişiyi geride bıraktığı raporlanır.

İLIŞKI KURMA MOTİVİ

49,1

- İlişki kurma motivi ortalama düzeydedir. Çevresinde belirli sayıda arkadaşı olsun ister fakat arkadaş sayısını çok arttırmamaya eğilimlidir.
- İlişki kurma ve yalnız kalma isteği düzleminde ortada yer aldığından, bazen insanlarla ilişkilerini yakın tutmak ve bazen ise ilişkide mesafe arar.
- Bulunduğu ortamda sosyal gruba belirli oranlarda dâhil olur. Fakat grup içerisindeki kişilerle ilişkileri iyi ise, bireysel duruşunu kaybetmeden o grubun özelliklerini benimser.
- Samimi ilişkiler kurduğu kişiler tarafından fark edilmek ve onaylanmak ister fakat bunu çevresindeki her bireyden talep etmez.
- Psikolojik olarak yalnız kalma korkusu ortalama düzeydedir. Bu nedenle yalnız kalma kaygısı onda bazen öne çıkabilir ve stres kaynağı olabilir; fakat bu durum onu çok rahatsız etmez.

HÂKİMİYET MOTİVİ

57,5

- Hakimiyet motivi ortalama düzeyin biraz üzerindedir.
- Birçok ortamda, kişileri etkileme ve onların davranışlarını şekillendirme eğilimi vardır fakat bu özelliğini her ortamda ve her kişiye karşı kullanmaz.
- İsteddiği şeyleri onun için diğer insanların yapmasını arzu edebilir fakat bazı konularda kendisinin aksiyon alması gerektiğini düşünür.
- Ortamda güç sahibi diğer bireylerle rekabete girme ve otoritesini gösterme eğilimi ön plana çıkabilir fakat ortamına göre kendini ayarlamaya çalışır.
- Bulunduğu ortamda etki alanı oluşturmak ister fakat her şeye hâkim olmaya çalışmaz. Prestijden ve birçok insana etki edebileceği ortamlardan hoşlanma eğilimindedir.

BAŞARI MOTİVİ

42,5

- Başarı motivi ortalama düzeyin biraz altındadır.
- Bazen yapılan/yaptığı iş veya sergilenen performans ile ilgili daha iyisinin olabileceğine inanıp bu yönde aksiyona geçebilir fakat genelde olanla yetinmeye eğilimlidir. Bu noktada, aksiyona geçmek için zamana ihtiyaç duyduğunu belirtebilir.
- Çevresinden, sergilediği performans ile ilgili sınırlı geribildirim alma ve geri bildirim göre aksiyona geçme eğilimindedir.
- Çok yoğun rekabetin olduğu ortamlardan hoşlanmayabilir. Kontrollü olduğu takdirde belirli ölçülerde hedeflerle çalışabilir fakat yoğun bir hedef baskısı ile çalışmakta zorlanabilir.
- Başarısızlığı psikolojik olarak kolay tolere etmeye eğilimlidir. Ancak onun için çok önemli olan bir konuda başarısızlığa uğraması onu etkileyebilir.
- Yaptığı işle, hedefleri ile değil, başka özellikleriyle çevresindeki diğer insanlar tarafından fark edilmek ister.

İDRAK MOTİVİ

60,0

- Bilme motivi baskındır.
- Zihinsel aktiviteler yapmak ve entelektüel sermayesini kullanmaktan hoşlanır.
- Kendisini de ilgilendiren birçok konuyu derinlemesine bilmek ister.
- Olaylar üzerinde düşünür, olayların özünü/merkezini yakalamaya çalışır ve kendisini ilgilendiren konuları üstün körü değerlendirip geçmek istemez.
- Bir konunun özünü anlayamadığında stres seviyesi artar. Konuyu anladığında veya problemi çözdüğünde önemli ölçüde rahatlama hisseder ve o mesele ile ilgilenmekten artık hoşlanmaz, yeni/farklı konu/meselelere yönelmek ister.
- Rutin ve tekrarlayıcı iş yapmaktan sıkılır.

BU ALANDA SADECE BELİRLİ DURUMLARDA SONUÇ ÇIKMAKTADIR

B ENDEKSİ: KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ



Kişilik özellikleri, temel motivlerden etkilenecek bireyin edindiği rollerde uygun şekilde davranmasını sağlar. Kişilik özellikleri, hem gelecek öngörüsü yapmak hem de bireyin mevcut durumda davranışlarının neden belirli bir şekilde olduğunu açıklamakta kullanılabilir.

Aşağıda iPF®'ın 5 ana boyutu altında yer alan 20 kişilik özelliği ve bunların açıklamaları yer almaktadır.

1. SOSYALLEŞME ORYANTASYONU	Bireyin enerjisini ve dikkatini dış dünyaya yöneltme eğilimini göstermektedir.
1.1. SICAKLIK	Kişiler arası ilişkilerinde sıcak, samimi, hoşsohbet durma eğilimleri ile mesafeli ve resmi olma eğilimi.
1.2. SOSYALLİK	Sosyal faaliyetlere katılma, katılımcı bir yaklaşımı benimseme ile yalnız ve içine kapanık olma eğilimi.
1.3. ATILIMCILIK	İsteklilik, hevesli ve girişken olma eğilimleri ile ön plana çıkma veya geri planda durma eğilimlerini ve kendilerini motive etme düzeyi.
1.4. ENERJİ	Hissedilen enerji düzeyi ile ilgilidir. Dinamik ve canlı olma ile sakin sessiz olma eğilimi.
2. BİRLİKTELİK ORYANTASYONU	Diğer insanlarla geçimlilik düzeyi ve uyumlu olma eğilimi.
2.1. GÜVEN	Kuşku ve şüphelilik seviyesi; bireyin diğer insanlara duyduğu güven düzeyi ile insanların samimiyetine inanma eğilimi.
2.2. BAĞIŞLAYICILIK	Bireyin karşısındaki kişiye iletişimdeki yaklaşım biçimi ve karşısındaki kişinin hata yapması durumunda aldığı tavır.
2.3. YARDIMSEVERLİK	Bireyin çevresindeki diğer insanlara yardım etme, cömert ve fedakar davranışlar sergileme veya uzak, bencil davranışlar sergileme eğilimi.
2.4. İLİMLİLİK	Bireyin ilişkilerinde uzlaşmacılık, itaat, uyuşma ve uzlaşma eğilimi.
3. SÜREÇ ORYANTASYONU	Yapılan davranışlardan sorumluluk hissetme, titizlik ve düzenli olma eğilimi.
3.1. DÜZENLİLİK	Bireyin hayatında ve yaptığı işlerde planlı olma, düzenlilik ile kendini organize etme eğilimi.
3.2. DETAYCILIK	Bireyin bir işi yaparken gösterdiği özen düzeyi, titizliği ve ayrıntılara verdiği dikkat düzeyi.
3.3. AZİM	Her hangi bir işi üstlenme; onu başarma ve mücadele etme isteği.
3.4. KURALCILIK	Kurallara uyma, otoriteye karşı alınan tavır, tedbirli ve temkinli olma eğilimi.
4. DUYGUSAL ORYANTASYON	Duygusal anlamda iniş çıkışlar yaşama ve psikolojik huzursuzluk hissetme eğilimi.
4.1. SOĞUKKANLILIK	Bireyin yaşamında kaygı, endişe, kuruntu ve takıntının var olma derecesi ile sabırlı olma eğilimi.
4.2. ELEŞTİREL AÇIKLIK	Bireyin kendisi ile ilgili olarak eleştiriye açıklık, kendiyi barışık olma derecesi ile geri bildirimlerden incinme eğilimi.
4.3. ÖZGÜVEN	Karar verme esnasındaki tutarlılık, dayanıklılık ve ikilem yaşama eğilimi.
4.4. OLUMLU BAKIŞ	Karşılaşılan olaylar karşısında iyimser bakabilme; karamsarlık ve ümitsizlikten kendini kurtarabilme eğilimi.
5. DEĞİŞİM ORYANTASYONU	Yeni deneyimlere açık olma; değişim yanlısı ve meraklı olma eğilimi.
5.1. ARAŞTIRMACILIK	Zihinsel merak düzeyi, araştırmacılık, sorgulama ve düşünme eğilimi.
5.2. YENİLİKÇİLİK	Yeni deneyimlere açıklık, entelektüellik, yenilikçilik ve değişim yanlısı olma eğilimi.
5.3. MANTIKSALLIK	Duygu ve düşüncelere verdiği önem ve değer miktarı.
5.4. ESTETİK EĞİLİM	Sanat, görsellik ve estetik eğilimi.

KİŞİLİK BOYUTLARI GRAFİK RAPOR

	T PUANI	DÜŞÜK EĞİLİM			DURUMA GÖRE DEĞİŞKEN EĞİLİM			YÜKSEK EĞİLİM	
1. SOSYALLEŞME ORYANTASYONU	60,6						>>		
1.1. SICAKLIK	61,1						>>		
1.2. SOSYALLİK	60,1						>>		
1.3. ATILIMCILIK	57,2						>		
1.4. ENERJİ	64,2						>>		

1. SOSYALLEŞME ORYANTASYONU DETAYLARI

1.1. SICAKLIK

- Sıcaklık boyutu ortalama düzeyin üzerindedir. İnsanlarla yoğun iletişim kurma eğilimi yüksektir.
- Çevresindeki bireylerle mesafeli durmak istemez, sıcak iletişim kurar, hoşsohbet ve samimi olmak ister.
- Espriyi, sıcakkanlı ve samimidir, yakın ve yoğun iletişim onu pek yormaz. Mesafeli ve resmi olabilir fakat bunu yapmaktan hoşlanmaz. Böyle davranması için karşısındaki bireyle iyi anlaşamaması gerekir.
- İş ortamında, resmiyetten ziyade diğer bireylerle kendinden bir şeyleri paylaşmayı tercih eder.
- Karar alırken ve aksiyona geçerken çevresindeki insanların fikirlerini sorar ve bu fikirlerden etkilenir.

1.2. SOSYALLİK

- Sosyallik boyutu ortalama düzeye göre oldukça yüksektir.
- Toplu yapılan faaliyetlere katılmak, insanların bir arada olduğu ortamlara girmek ister ve sosyal aktivite yapmamaktan sıkılır.
- Toplu yapılan faaliyetlerden kolay sıkılmaz ve çevresinde çoğu zaman insanlar olsun ister.

1.3. ATILIMCILIK

- Atılcılık boyutu ortalama düzeye göre biraz daha fazladır.
- Her zaman olmasa da dikkat çekmek ister ve geri planda kalmayı tercih etmez. Kendine güvenerek hareket etme eğilimi ortalamaya göre daha baskındır.
- Grup içerisinde dinleyici olmaktansa aktif olma ve fikirlerini beyan etmeye daha yatkındır. Fakat kimi zaman dinleyici konumuna geçer.
- Çevresi tarafından yönlendirilmeye genele göre daha kapalıdır. Çevresindeki kişiler tarafından birçok zaman aktif biri olarak değerlendirilir.

1.4. ENERJİ

- Enerji seviyesi yüksektir. Tempolu bir yaşam akışı olmasını talep eder.
- Hareketlilik ve canlılıktan hoşlanır ve kendini yorgun hissetmesi için uzun süreli hareketlilik ve canlılık gerekir, macerayı sever.
- Sakin bir yapısı yoktur ve sınırlandırılmaktan hoşlanmaz.
- Enerji gerektiren hareketli bir ortam onun için uygundur.

KİŞİLİK BOYUTLARI GRAFİK RAPOR

	T PUANI	DÜŞÜK EĞİLİM			DURUMA GÖRE DEĞİŞKEN EĞİLİM			YÜKSEK EĞİLİM		
2. BİRLİKTELİK ORYANTASYONU	54,5						>			
2.1. GÜVEN	55,8						>			
2.2. BAĞIŞLAYICILIK	60,2							>>		
2.3. YARDIMSEVERLİK	64,9							>>		
2.4. İLİMLİLİK	37,2			<<						

2. BİRLİKTELİK ORYANTASYONU DETAYLARI

2.1. GÜVEN

- İnsanlara güveni ortalama düzeyin biraz üzerindedir.
- Karşısındakinin samimiyetine inanmaya eğilimlidir. Kendine söylenenleri sorgulamadan kabul edebilir.
- Diğer insanlara karşı kuşku duymadığından aldanmaya eğilimi ortalamadan biraz fazladır.
- Genel olarak güvenme eğilimi baskın olsa bile, kimi zaman ve bazı kişilere karşı kuşku duyup şüphelenebilir. Bu tutumu onun için güçlü bir yöndür.

2.2. BAĞIŞLAYICILIK

- Hoşgörülü ve bağışlayıcı tavrı baskındır. Çevresindeki birçok birey onun "merhametli" biri olduğunu düşünür.
- Hataya karşı toleransı yüksektir. Bu özelliğinin suiistimal edilme potansiyeli olduğundan dikkatli olmasında fayda vardır.
- Ona karşı yanlış yapıldığını düşündüğünde, buna kısa bir süre takılır ve sonrasında bunu unuttur.
- Tavizli yaklaşımını biraz daha dengelemesi onun güçlü yönü olarak ortaya çıkar.

2.3. YARDIMSEVERLİK

- Yardımseverlik düzeyi baskındır.
- Çoğu zaman ve hemen herkese karşı fedakâr ve cömert bir tavır içerisindedir. Bu tavrını göstermediği kişiler onun mesafeli olduğu bireyler olabilir.
- Durum gerektirdiğinde kendi çıkarlarından vazgeçerek kendini karşısındaki bireye veya işe adar.
- Çoğu zaman başkalarını düşündüğünden, öz-kaynaklarını çıkarları doğrultusunda kullanmayı unutabilir.

2.4. İLİMLİLİK

- İlimlilik eğilimi ortalama düzeye göre daha düşüktür. Alttan alıcı davranışlar sergilememeye eğilimlidir.
- Grup harmonisine belirli oranlarda önem verir. Fakat bu eğilimi onun bireysel hareketini kısıtlamamalıdır.
- Bireylerin birbirleriyle uyumlu çalışmaları onun için sadece belirli oranlarda önemlidir.
- Verimliliğin uzlaşma üzerinden değil, fikirlerini ifade ederek sağlanacağı düşünmeye eğilimlidir. Bu nedenle, kendini ifade etmek ister.
- Bireysel hareketi sever, uzlaşma olmadan harekete geçmeye eğilimlidir.
- Rekabet ve harmoniye dayanmayan durumlarda çalışmayı tercih eder.

KİŞİLİK BOYUTLARI GRAFİK RAPOR

	T PUANI	DÜŞÜK EĞİLİM			DURUMA GÖRE DEĞİŞKEN EĞİLİM			YÜKSEK EĞİLİM		
3. SÜREÇ ORYANTASYONU	31,6		<<<							
3.1. DÜZENLİLİK	24,4	<<<<								
3.2. DETAYCILIK	31,2		<<<							
3.3. AZİM	45,9				<					
3.4. KURALCILIK	25,0	<<<<								

3. SÜREÇ ORYANTASYONU DETAYLARI

3.1. DÜZENLİLİK

- Düzenlilik seviyesi çok düşüktür.
- Rahat ve spontan olmak ister. Derli toplu ve disiplinli hareket etmek hiç ona göre değildir.
- Planlama ve düzenliliğin gerektirmediği ortamları sever, aksi halde sıkılır ve ortamdan uzaklaşır.
- Rahat ve doğal akışında hareket etme eğilimindedir. Planların olağan akışı bozduğunu düşünür.
- Karmaşık durum ve yapılarda kolay harekete geçmemesi ve paniğe kapılmaması güçlü yönüdür. Fakat belirli bir kurumsallığın gerektirdiği programlılığa uymakta zorlanır.

3.2. DETAYCILIK

- Sınırlı bir detaycılık eğilimi vardır. Yaptığı işin detayları onu sıkır.
- Sadece onun için çok önemli olabilecek bazı durum ve/veya konularda titiz tavırlar sergiler. Diğer yandan detaylarla boğulmak istemez.
- Ayrıntılardan çok genel resme odaklanma eğilimi daha baskındır. Ona göre ayrıntılar gerekli olabilir fakat bir iş sadece ayrıntılardan ibaret değildir.
- Yapılan işteki hatalara eğilmemesi zayıf yönü olabilir. Bu konuda dikkatli olmalıdır.

3.3. AZİM

- Azim düzeyi ortalama seviyededir. Bir işi üstlendiğinde üzerinde ideal düzeyde sorumluluk hisseder, aşırıya kaçmaz.
- Kararlılık ve mücadele eğilimlerini de çok aşırıya kaçmadan kullanmak ister.
- Uygun düzeyde öz-disipline sahiptir.
- Yapmak istediği şeyin üstesinden gelmek, mümkün olduğunca ilerlemek ister fakat bir durumu ne olursa olsun sonuna kadar zorlamak istemez.
- Belirli alanlarda sorumluluk almak ve rekabet etmekten hoşlanır fakat ağır sorumluluklar ona zor gelebilir.
- Azmi ve kararlılık ile olabirlikleri ve sınırlara göre hareket konusunda dengeleyici bir tavır sergiler.

3.4. KURALCILIK

- Kuralcılığı çok düşüktür. Kuralların hayatı çok zorlaştırdığını düşünür.
- Hemen hiçbir alanda oluşmuş kuralla kendini özdeşleştirmez. Bu alanlarda esnek hareket edeceği için "başına buyruk" biri olarak görülür.
- Ona göre birçok alandaki kurallar esnetilmelidir.
- Tedbir ve temkinli olma konusu zayıf yönü olduğundan dikkatli olması gerekir.

KİŞİLİK BOYUTLARI GRAFİK RAPOR

	T PUANI	DÜŞÜK EĞİLİM			DURUMA GÖRE DEĞİŞKEN EĞİLİM			YÜKSEK EĞİLİM		
4. DUYGUSAL ORYANTASYON	49,7					Δ				
4.1. SOĞUKKANLILIK	50,0					Δ				
4.2. ELEŞTİREL AÇIKLIK	51,4					Δ				
4.3. ÖZGÜVEN	52,1					Δ				
4.4. OLUMLU BAKIŞ	45,1				<					

4. DUYGUSAL ORYANTASYON

4.1. SOĞUKKANLILIK

- Soğukkanlılığı ortalama düzeydedir. Bazen soğukkanlı tavır sergilemekte zorlanabilir.
- Telaşlılık/tedirginlik ile rahatlık/sakinlik onun için dengelidir. Bazen içi rahat eder, bazen ise itidalini kaybedebilir.
- Diğer insanlar kadar takıntılı olma eğilimindedir. Aşırıya kaçmaz. Bir şeye takılıp bireysel gerginlik yaşamamak ister fakat bunu her zaman başaramaz.
- Kimi durumda sabırlı kimi durumda ise sabırsız olabilir.
- Soğukkanlılık ile tedirginliği dengelemesi güçlü yönü olarak ortaya çıkar.

4.2. ELEŞTİREL AÇIKLIK

- Eleştirel açıklığı ortalama düzeydedir.
- Karşısındaki kişinin kim olduğuna ve duruma göre eleştirilmekten incinebilir veya geri bildirim için açık olabilir. Fakat geri bildirim aldığı bazı durumlarda kaygılanabilir.
- Bazen kırılğan ve utangaç biri olarak algılanabilir. Fakat genel olarak böyle biri değildir.
- Çevresinde onu tanıdığını düşündüğü kişilerden geri bildirim isteyebilir ve bunu kendi için bir öğrenme fırsatına çevirebilir. Fakat bunu sadece belirli kişilerle yapar.
- Eleştiriyi baş edemediği durumlarda, savunmacı tavırlar gösterebilir. Eleştiriyi baş etme potansiyelini kullanamadığı durumlarda zorlanır.

4.3. DUYGUSAL DAYANIKLILIK

- Özgüven düzeyi ortalama seviyededir.
- Duygusal olarak iniş-çıkışlar yaşama ile tutarlı tavır ve davranışlar sergileme eğilimleri dengelidir.
- İstikrarlı bir psikolojik hali vardır fakat bazı konularda kararsızlık yaşar ve ikilemde kalır.
- Kendini kimi zaman huzurlu hisseder. Diğer yandan baskın bir kriz anında bundan Duygusal olarak etkilenir fakat bunu herkes gibi atlatabilir.
- kimi zaman Duygusal süreci baskın olabilir fakat bunda aşırıya kaçmaz ve dengeler.
- Duygusal yapısının istikrarını korumaya yönelik çaba göstermesi bu konuda ki zayıf yönlerinin dışarıdan belli olmamasını sağlayacaktır.

4.4. OLUMLU BAKIŞ

- Olumlu bakış düzeyi ortalama seviyededir.
- İyimser ve olumlu yönünü karamsar yönüyle dengeler. Karşılaştığı sıkıntı, problem ve benzeri durumları olumlu bir tavır/bakış açısıyla değerlendirebilir fakat durumun içerisindeki belirli olumsuzlukları da göz önünde tutar.
- Bazen karamsarlığa kapılabilir fakat kendini bu karamsarlıktan kurtarabilecek potansiyeli vardır.
- Olumlu bakış ve tavır eğiliminin dengeli olması yeri geldiğinde olumsuzlukları da dikkate alabileceğinin göstergesi olduğundan güçlü yönü olarak ortaya çıkar.
- Gerçekliğe dayalı değerlendirme yapabilme potansiyelini kullanır. Bu nedenle bu eğilimi kişisel bir risk olmaktan çıkmıştır.

KİŞİLİK BOYUTLARI GRAFİK RAPOR

	T PUANI	DÜŞÜK EĞİLİM			DURUMA GÖRE DEĞİŞKEN EĞİLİM			YÜKSEK EĞİLİM	
5. DEĞİŞİM ORYANTASYONU	65,6							>>>	
5.1. ARAŞTIRMACILIK	67,1							>>>	
5.2. YENİLİKÇİLİK	72,4								>>>>
5.3. MANTIKSALLIK	48,4					△			
5.4. ESTETİK EĞİLİM	74,5								>>>>

5. DEĞİŞİM ORYANTASYONU

5.1. ARAŞTIRMACILIK

- Araştırmacılık özelliği yüksektir.
- Birkaç alanda birden okumayı, incelemeyi, araştırmayı çok sever.
- Meraklıdır, dinlediği veya şahit olduğu bir konuyla ilgili sorular sorar, olayların arka planını merak eder ve irdeler.
- Kendini çeşitli araştırmalar veya ilgili yayınlarla geliştirmek ister. Kendi gelişimi adına bu özelliklerini kullanması güçlü yönüdür.
- Birlikte çalıştığı bireylere karşı bu yönünü kullanmada aşırıya kaçması çevresindeki bireyleri yorabilir. Bu nedenle kişisel gelişimi adına öne çıkan bu özelliği diğer insanlarla ilişkisinde dengelemesi gerekir. Aksi halde çevresinde "ukala" biri olarak algılanabilir.

5.2. YENİLİKÇİLİK

- Yenilikçilik özelliği çok baskındır. İçinde bulunduğu her alanda değişim, sürekli gelişim ve yenilik ister, bu konuda öncü olur.
- Var olan yapıları sonuna kadar sorgular, o güne kadar gelen alışkanlıkları değiştirmeye çalışır.
- İçinde bulunduğu alanda durağanlığı muhafaza etme eğilimi hiç yoktur. Durağanlıktan çok sıkılır ve eğer değişim başlatamazsa bulunduğu ortamı terk eder.
- Çok yönlü ve farklılıklara çok açık bir yapısı vardır. Farklı bakış açılarını çok merak eder, incelemek ve uygun gördüklerini hayatına adapte etmek ister. Bu onun güçlü yönüdür. Bu nedenle değişim gereken yapılarda çalışabilir, aksi takdirde sıkılır.
- Durağanlıktan çok sıkılması, istikrar ve değişim gerektirmeyen yapılarda zayıf yönü olarak ortaya çıkar.
- Yenilik isteğinin çok baskın olması, etrafındakilerin bu konuda ona ayak uyduramamasına neden olur, onunla birlikte çalışanlar sürekli yenilikten yorulurlar. Bu noktada, diğer insanların yenilikçilik dinamiklerini gözetmeli kendini bu yönde adapte etmelidir.

5.3. MANTIKSALLIK

- Mantıksallık oryantasyonu ortalama düzeydedir.
- Karşılaştığı olaylar/durumları hem mantık hem duygusal yönünü dengeleyerek değerlendirir. Bu nedenle karar alır ve harekete geçerken bazen akılcı bazen duygusal kararlar verebilir.
- Analitik özelliklerini aşırıya kaçmadan kullanır. Sebepleri ve sonuçları göz önünde bulundurmak ister. Fakat duygularını da kararının dışında bırakmaz. Bu nedenle duygu ve mantığın çeliştiği bazı durumlarda karar vermekte veya harekete geçmekte zorlanabilir.
- Mantıksallığını kullanması ve duygusal değerlendirmeye önem vermesi çevresindeki insanlarla dengeli iletişim kurmasına yardımcı olur.

5.4. ESTETİK EĞİLİM

- Estetik eğilimi çok yüksektir.
- Baktığı, gördüğü, kullandığı şeylerin görselliği, estetiği onun için vazgeçilmezdir. Tekdüzelikten, salt fonksiyonellikten çok sıkılır.
- Sanat ve görselliğe çok önem verir. Yaptığı işlerin sadece fonksiyonel olmasına değil, o işi değerlendiren veya onu kullanacak olanın sanatsal duyularına da mutlaka hitap etmesini sağlamaya çalışır.
- Estetik eğiliminin çok yüksek olması ve fonksiyonelliteyi önceliklendirmemesi birlikte çalıştığı bireylerin onunla çalışırken zorlanmalarına neden olur.

C ENDEKSİ: TAKIM ROLLERİ



Yapılan bilimsel çalışmalar, bireylerin farklı kişilik özelliklerinin farklı takım rolleri üstlenmelerinde etkili olduğunu göstermiştir. Buna göre insanlar, kişilik yatkınlıkları çerçevesinde 9 takım rolünde farklı profillerde yer almaktadırlar. Bu bölüm bireyin, bir takım içerisinde girdiğinde potansiyel olarak hangi rolleri üstlenmeye ne oranda eğilimli olduğuna ilişkin bilgi vermektedir. Roller ve tanımları aşağıda verilmiştir.

AKSIYON ODAKLI ROLLER

UYGULAYICI

Uygulayıcı rolü, bir ekibin üyesi olarak ekipte alınan kararların hayata geçirilmesini sağlayan roldür. Bu rolü üstlenen bireyler, sorumluluk sahibi, öz disiplini yüksek ve tutarlı kişilerdir. Genel olarak takım içerisinde yeni yaklaşımlara karşı tereddütlü olur ve alınan kararların esnetilmeden uygulanmasını isterler.

TAMAMLAYICI

Tamamlayıcı bir ekibin düzenli ve titiz üyesidir. İşin mükemmel olmasını ister ve bu nedenle sürecin tamamına hâkim olmak ister. Risk almayı sevmez ve bu nedenle küçük sorunları büyütür. Bu rolü baskın olan bireyler işi tamamlamada gecikebilir.

ŞEKİLLENDİRİCİ

Şekillendirici takımın enerjik, hevesli, tez canlı üyesidir. İşin hemen yapıp bitmesini ister. Oyalanmak ve boş durmaktan hoşlanmaz. Bu rolü baskın olan bireyler, sabırsızdır, ani tepkiler verebilir ve fevri davranabilir.

DEĞİŞİM ODAKLI ROLLER

YÖNETİCİ

Takımın büyük resme odaklı, diğer üyelerini etkilemek ve onları yönlendirmek isteyen üyesidir. Grup içerisinde üyeleri yönetme, onlara direktifler verme, takımın genel gidişat ve performansı hakkında yorum yapma ve düzeltici aksiyonlar almayı sever. Takımın atanmış lideri değilse ve doğal lider olarak kabul edilmemişse, takımın diğer üyeler tarafından tepki toplar.

DEĞERLENDİRİCİ

Değerlendirici bir ekibin sorgulayıcı, analitik ve akılcı üyesidir. Bu rolü üstlenen bireyler grup içerisinde mantık insanı olarak bilinirler. İrdeleyicidirler, tüm alternatif fikirlerin üzerinden geçmek ve onları değerlendirmek isterler, kesin yargıları vardır.

YARATICI

Takımın bilgi ve yaratıcılığını birleştiren kıvrak zekâlı üyesidir. Akılcıdır ve yalnız çalışmaktan hoşlanır. Kuralları ve protokolü sevmez. Yeni şeyler üretmek, fikirlerini/zihnini özgür kılmak ve karmaşık problemleri çözmek ister. Bireysel yaratıcılık ve inovasyon ile çözümlerini ortaya koyarak kendini ifade ettiğinden, takım içerisinde birden fazla sayıda Yaratıcı rolünde birey olması, takımındaki çatışma düzeyini artırabilir.

İLİŞKİ ODAKLI ROLLER

KOORDİNE EDİCİ

Koordine Edici rolü, bir ekibin üyesi olarak ekip içi koordinasyonu sağlama rolüdür. Bu rolü üstlenen bireyler sakin, özgüvenli, kontrollü olarak ekibi yapılması gerekenler noktasında yönlendirirler ve katılımı teşvik ederler. Koordinasyon rolünü fazla üstlenen bireyler bireysel yaratıcılıklarını ortaya koyamayabilirler.

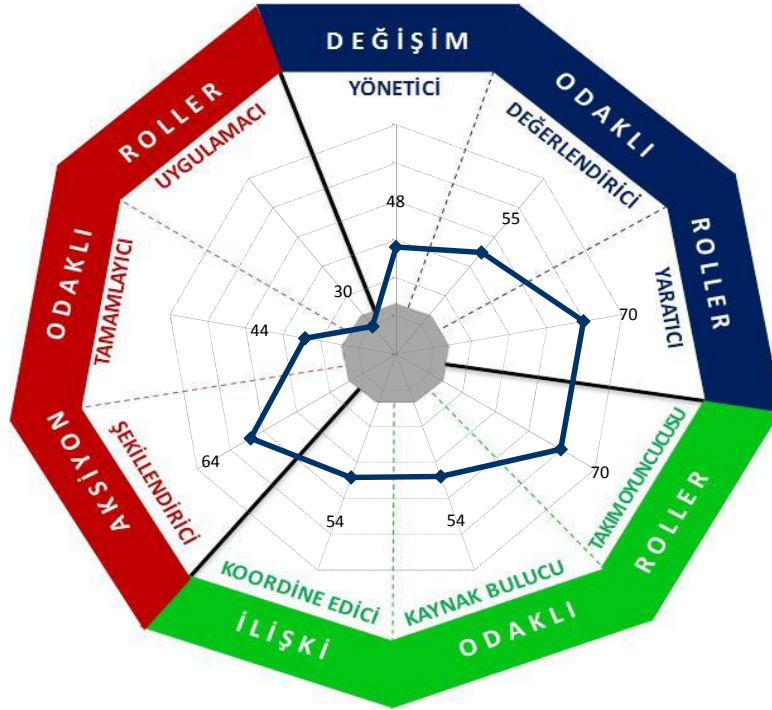
KAYNAK BULUCU

Kaynak Bulucu ekibin dışadönük, takım dışında olup bitenlere meraklı, iletişim kurmayı ve yeni şeyler öğrenmeyi seven üyesidir. Zorluklarla başa çıkar ve takımın başlangıç aşamasında motivasyon kaynağı olarak çok aktif rol oynar.

TAKIM OYUNCUSU

Takım Oyuncusu takımın uyumlu, ılımlı, ilişkili ve sorunlara karşı duyarlı, ekibin ruhuna önem veren üyesidir. Destek arar ve diğer takım üyelerini dinlemeye, yapılan hataları bağışlamaya eğilimlidir. Takım olarak hareket edilmesine önem verdiği için kriz esnasında kararsızlıklar yaşar.

TAKIM ROLLERİ GRAFİK RAPOR



AKSİYON ODAKLI ROLLER

UYGULAMACI

30

- Bir takım içerisinde alınan kararların hayata geçirilmesi işini hiç sevmez.
- Uygulamanın gerektirdiği sorumluluk ve öz disiplini kendinde bulmaz ve uygulamaya ilişkin aksiyonu takımın diğer üyelerinden bekler.
- Bununla birlikte, takım içerisinde yeni yaklaşımlara çok açıktır. Bu nedenle uygulamaya yönelik yenilikler onun için hiç sorun yaratmaz.

TAMAMLAYICI

44

- Tamamlayıcı rolünü üstlenmeyi ortalama düzeye göre biraz daha az tercih eder.
- Takım içerisinde canlı, enerjik, tez canlı olma eğilimleri baskındır. Alınan kararların uygulanması için aksiyon almaya isteklidir ve boşa geçen zamana karşı duyarlıdır.
- Esnekliği daha yatkındır. Bazı kritik durumlarda görevlerin belirli bir zaman içerisinde bitirildiği ve daha iyisinin olabileceğini düşündüğü için mükemmel sonuçlar almaya odaklanmaz.
- Takım içerisinde risk almanın olumlu katkıları sağlayabileceğini düşündüğünde kimi zaman kontrollü risk almaya olumlu bakar.

ŞEKİLLENDİRİCİ

64

- Şekillendirici rolünü üstlenmekten hoşlanır.
- Takım içerisinde canlı, enerjik, tez canlı olma eğilimleri baskındır. Alınan kararların uygulanması için aksiyon almaya isteklidir ve boşa geçen zamana karşı duyarlıdır.
- Sabırsız davranışlar göstermeye oldukça eğilimli ve hemen aksiyona geçmek istediğinden, ani tepkiler verip aceleci davranabilir.
- Takımın diğer üyeleri işi ağırdan aldığı anda, bu konu üzerine odaklanıp takımın diğer üyelerini uyarır.
- Takımı hız konusunda şekillendirmeye eğilimlidir.
- Hızlı hareket edilmesini istediği için diğer takım üyeleri ona ayak uydurma problemleri yaşayabilir.

DEĞİŞİM ODAKLI ROLLER

YÖNETİCİ

48

- Takım içerisinde yönetici olma, büyük resme odaklanma ve ekip üyelerini yönetmeye ortalama düzeyde eğilimlidir.
- Bazı ekiplere ve otorite boşluğu gördüğü noktalarda, diğer takım üyelerini yönetmek isteyebilir fakat bu güdüsü baskın değildir.
- Belirli oranlarda rekabeti sever ama hırslı bir rekabetten hoşlanmaz.
- Grubun oluşturulmuş stratejisini takip etmeye eğilimlidir.
- Takımın performans problemleri karşısında aksiyon almak konusunda yoğun bir çabası yoktur fakat bunların düzeltilmesi gerektiğini düşünür.
- Kimi zaman takımın üyeleri sözünü dinlemezlerse olumsuz etkilenebilir fakat kontrollüdür.

DEĞERLENDİRİCİ

55

- Değerlendirici rolünü edinme eğilimi ortalama düzeydedir.
- Takım içerisinde bazen bazı konuları değerlendirmekten, alternatifleri detaylı olarak düşünmekten hoşlanabilir. Fakat her konunun sorgulamasını/değerlendirmesini yapmak onu sıkabilir.
- Akılcılık, alternatifleri sorgulama, konuları irdeleme gibi görevleri her zaman tercih etmez.
- Kimi zaman mantığına güvenir fakat kimi zaman takımın diğer üyelerinin de değerlendirme sürecine katkıda bulunmalarını tercih eder.

YARATICI

70

- Yaratıcı rolünde olmaktan hoşlanır. Çalışırken ve fikir üretirken yalnız kalmayı sever ve kurallar/protokolden hoşlanmaz.
- Zihnini özgür kılarak karmaşık problemler ile uğraşmayı tercih eder.
- Takım içerisinde çözümleri ile öne çıkmak ve kendini ifade etmekten hoşlanır.
- Takımdaki diğer yaratıcı üyeler ile anlaşırsa uyumlu çalışabilir fakat anlaşılmadığını düşünürse, motivasyonu düşer ve takım içerisindeki tartışma ve çatışmayı artırabilir.

İLİŞKİ ODAKLI ROLLER

KOORDİNE EDİCİ

54

- Koordine Edici rolünü edinme eğilimi ortalama düzeydedir.
- Takım çalışmasında diğer insanların yapacaklarını organize etme, takımı birlikte çalışmak adına yönetme ve takım üyeleri arasında bağlantı kurma gibi görevler çok yoğun olmadığı sürece bunları keyifle sürdürür.
- Bazen bazı ekip üyelerine karşı önyargılı davranma gibi eğilimleri vardır. Bu nedenle bazı takım üyelerinin katkılarını kimi zaman göz ardı edebilir ve sadece belirli birey veya bireylere odaklanarak bunlar dışındaki bireyleri katılım konusunda teşvik etmeyebilir.
- Kimi zaman takım çalışmasında soğukkanlılığını korur, fakat baskı altında sakinliğini kaybettiği durumlar da olabilir.

KAYNAK BULUCU

54

- Kaynak Bulucu rolünü ortalama düzeyde edinir.
- Takım içerisinde ve dışında olup bitenleri öğrenme ve diğer insanlar ile paylaşma eğilimleri belirli alanlarla sınırlıdır bunun için yoğun çaba harcamak istemez.
- Üyeler arasında yoğun iletişim olması onun işlerine odaklanmasına engel olmuyorsa hoşlanır aksi takdirde bu durumdan sıkılabilir.
- Takımda hızlı hareket ile kontrollü hareketin dengelenmesini ister.

TAKIM OYUNCUSU

70

- Takım Oyuncusu rolünü üstlenmekten hoşlanır. Takımın uyumlu, ılımlı, ilişki ve sorunlara karşı duyarlı, ekibin ruhuna önem veren üyesidir.
- Takım içerisinde insanların birbirini desteklemesi gerektiğine inanır, diğer üyelere destek arar ve grup içi çatışmalara karşı duyarlıdır.
- Diğer takım üyelerini dinlemeye, onların durumunu anlamaya önem verir ve takım üyesi bir hata yaptığında bağışlar.
- Takım olarak hareket edilmesine gerektiğine inanır. Bu toplu hareket ve destek alma isteği, kriz esnasında kararsızlıklar yaşamamasına neden olabilir. İlişkilere odaklı hareket ettiğinden, takıma katkıları diğer üyeler tarafından gözlemlenmeyebilir fakat onun yokluğunda değeri anlaşılır.

D ENDEKSİ: POTANSİYEL TEPKİLER, YETKİNLİKLER VE STİLLER



Bu bölümde kişilik özelliklerinden ve rollerden yola çıkılarak, bireyin nasıl tepkiler vermeye, tavır ve davranışlar sergilemeye daha eğilimli olduğuna dair bilgiler verilmektedir.

Bu bölümdeki boyutlar işin kendisini sevme, duruma uyum gösterme, ortamda olan bitine göre değişlik göstermektedir.

BELİRSİZLİK TEPKİSİ

Bireyin ilk defa karşılaştığı olaylar karşısında olumlu veya olumsuz düşünme eğilimidir. Belirsizlik durumu düzleminin bir ucunda her yeni şeyi olumlu olarak algılama, diğer ucunda ise her yeni şeyi olumsuz olarak algılama yer almaktadır.	T PUANI	DÜŞÜK EĞİLİM			DURUMA GÖRE DEĞİŞKEN EĞİLİM			FARK YARATAN ALAN		
	52,4						Δ			

- Olumlu – olumsuz duygulanım açısından ortalama düzeydedir.
- Kendine güvendiği ve bireysel özelliklerine uygun düşüğünü düşündüğü durumlarda, belirsizlikte olası olumlu duygulanımlar, pozitif değerlendirmeleri olur. Fakat bunun derinlik ve kapsamı çok yoğun değildir. Eğer bir konunun uzmanı değilse veya belirli bir konuyla ilgili olmadığını düşünüyorsa olumsuz duygulanımları ve negatif değerlendirmeleri olabilmektedir.
- Bazen bir durum karşısında pozitif bakış açısıyla kendini motive hissederken bazen bunu kaybedebilir. Bu nedenle duruma göre duygulanım tarzı değişen bir kişiliğe sahiptir.
- Uzmanlık alanına girmeyen yenilik durumlarında belirsizliğin oluşturduğu tehdit algısını rahatlatmak için onunla iletişim kurulmalı ve bilgilendirme yapılmalıdır.
- Her zaman olumsuz olmamakla birlikte, belirsizlik durumunda kontrollü gidilmesi gerektiğini düşünür.

STRES DİRENÇ ENDEKSİ

Bireyin strese yakınlık düzeyinin potansiyeline dair öngörüle bulunmaktadır. Strese dayanıklı olmayan bireylerin iş performansları düşmektedir.	T PUANI	DÜŞÜK EĞİLİM			DURUMA GÖRE DEĞİŞKEN EĞİLİM			FARK YARATAN ALAN		
	51,9						Δ			

- Stres tolerans düzeyi ortalama seviyededir.
- Duruma göre bazı durumların gerektirdiği stres seviyesini karşılayabilecek potansiyele sahiptir. Fakat bu durum hayatın belirli alanları ile sınırlıdır.
- Yoğun olarak stres toleransı göstermesi gereken zaman ve durumlar onun için çok yorucu olacaktır.

İŞE KENDİNİ ADAMA ENDEKSİ

Bu bölüm, çalışanın işe başladıktan sonra veya iş başındaki deneyimleri ile ne oranda işe kendini adayacağı veya tükeneceğini kişilik özellikleri çerçevesinde raporlamaktadır.	T PUANI	DÜŞÜK EĞİLİM			DURUMA GÖRE DEĞİŞKEN EĞİLİM			FARK YARATAN ALAN		
	54,0						>			

- İşinde yaşadığı olumsuzluklar ile tükenmiş hissetme eğilimi ortalama düzeydedir.
- Bazen işe kendini adamak ister bazen işe tükenmişliğini hissederek.
- Durum ve zamana göre sorunları zihninde büyütebilir; bazı konularda ise takılmadan hareket ettiğinden kendini tüketmez.
- Kendine uygun gördüğü alanda öz yeterlilik hissine sahiptir ve o alanda çaba gösterir fakat yaygın bir adanmışlık özelliği yoktur çünkü kendine yakın bulmadığı alanlarda kendine güveni tam olmayabilir. Bu nedenle, yetersiz hissettiği bazı alanlarda koçluk ile desteklenmesi yararlı olur.

ÇATIŞMA YÖNETİM STİLİ



- Çatışma yönetiminde ilişkilerin zarar görmemesinden yana tavır almayı daha çok tercih eder.
- Genellikle bir durum karşısında önce karşısındaki kişiyi düşünmeye, onun zarar görmemesi için çaba göstermeye eğilimlidir.
- Bakış açısı olarak işlerin devam etmesinin ilişkilerin zarar görmemesi ile sağlanacağı görüşü daha baskın olduğu insanlar için uygun bir çalışma ortamı oluşturmak ister.
- Bu stildeki tehlike karşısındaki bireye tek taraflı imtiyazlar ve sözler vermektir.
- Yönettiği kişinin bir işi yapma yeteneği var ve bunu yapmak için isteği yok ise bu çatışma yönetim tarzı uygun olacak liderlik etkinliğini arttıracaktır.

ÖĞRENME STRATEJİSİ



Bireyin öğrenmek için uyguladığı yöntem ve takındığı tavrın göstergesidir. Aşağıda öğrenme stratejisine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

AKSİYON ODAKLI

- Öğrenmeye isteklidir.
- Yeni deneyimler edinerek, deneme-yanılma yöntemiyle öğrenmek ister. Fakat öğrenmek için bir şeylerin peşinden koşmak istemez, öğrenme aktivitesinin kendi çevresinde olmasını ister.
- O an bulunduğu yerde öğrenmek onun için önemlidir, bundan keyif alır.
- Öğrenme esnasında önce harekete geçer ve bu hareketinin sonuçlarını sonra düşünür.