



Personality and Motivators Inventory

YUNUS ERTUĞRUL

Bireysel Kısa 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: 30
CİNSİYET: Erkek
KURUM: GÜNEŞ SİGORTA
TARİH: 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 girsin 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;

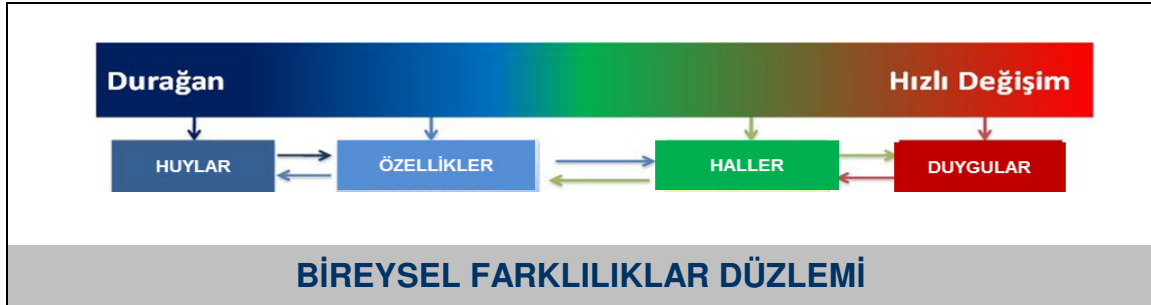
» **HUY & YETENEKLER (Pure Traits):** Doğuştan bir potansiyel olarak kişide var olan ve bireyin problem çözerek yaşama adapte olmasını sağlayan özelliklerdir.

» **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 düşünülebilecek 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.

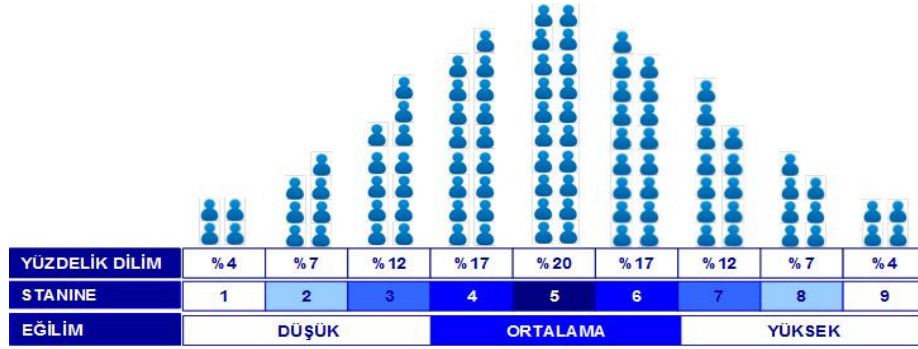
RAPORDAKİ PUANLAMALAR

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.

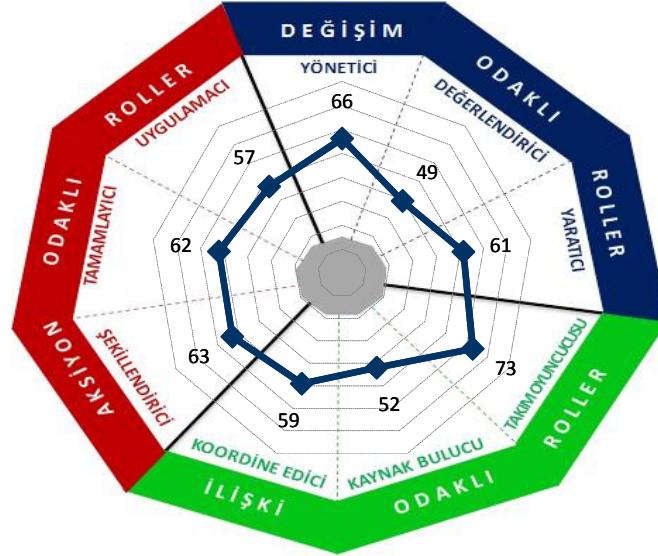
100 kişilik bir grubun normal dağılım eğrisindeki **STANINE** dağılımları ve **Yüzdellik Dilimleri** aşağıdaki şekilde gibidir.



TEMEL MOTİVLER										
DÜŞÜK İLİŞKİ MOTİVİ							>>			YÜKSEK İLİŞKİ MOTİVİ
DÜŞÜK HAKİMİYET MOTİVİ									>>>>	YÜKSEK HAKİMİYET MOTİVİ
DÜŞÜK BAŞARI MOTİVİ									>>>>	YÜKSEK BAŞARI MOTİVİ
DÜŞÜK İDRAK MOTİVİ		<<<								YÜKSEK İDRAK MOTİVİ

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ										
İÇE DÖNÜK							>			DIŞA DÖNÜK
• Mesafeli • Resmi							Δ			• Sıcak • Samimi
• Yalnız • İçte Kapanık							>			• Katılımcı • Dışadönük
• Çekingen • Utangaç									>>>	• Hevesli • Girişken
• Sakin • Sessiz							>			• Dinamik • Canlı
TERCİHLERİNİ YAŞAYAN							>			GEÇİMLİ
• Kuşkulu • Şüpheli							Δ			• Güvenen • İyi Niyetli
• Eleştirel • Tavrı Alıcı									>>	• Bağışlayıcı • Merhametli
• Kendini Düşünen							>			• Yardımsever • Fedakar
• Dikbaşı • İtaatsiz									>>	• İlimli • İtaatkar
ESNEK/RAHAT									>>>	SORUMLU
• Düzensiz • Dağınık									>>>>	• Planlı • Düzenli
• Genele Odaklı • Ayrıntılara Özensiz									>>	• Detaycı • Titiz
• Odağı Değişken									>>>>	• Azimli • Mücadeleci
• Başına Buyruk • İtaatsiz									>>	• Kuralcı • Tedbirli
NEVROTİK									>>>	DUYGUSAL DAYANIKLI
• Kaygılı • Kuruntulu									>>	• Sabırlı • Soğukkanlı
• Alıngan • Kırılgan									>>	• Eleştiriye Açık • Geri Bildirim Arayan
• İkilem Yaşayan • Duyguları Değişken									>>>>	• Huzurlu / Rahat • Özgüvenli
• Karamsar • Ümitsiz									>>>>	• Olumlu Düşünen • İyimser
GELENEK YÖNELİMLİ							Δ			DEĞİŞİM YÖNELİMLİ
• Merakı Sınırlı	<<<<									• Araştırmacı • Sorgulayan
• Gelenekçi • Yeniliği Sorgulayan									>>	• Yenilikçi • Farklılıklara Açık
• Anlayışlı • Duygusal									>	• Rasyonel • Akılcı
• Fonksiyon Eğilimli • Estetik Kaygısız							Δ			• Sanat Sever • Estetik Eğilimli

TAKIM ROLLERİ



AKSİYON 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, ilişki 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.

POTANSİYEL TEPKİLER VE YETKİNLİKLER

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.

SKOR	DÜŞÜK EĞİLİM	DURUMA GÖRE DEĞİŞKEN EĞİLİM	FARK YARATAN ALAN
67			>>>

STRES DİRENÇ ENDEKSİ

Bireyin strese yatkınlık düzeyinin potansiyeline dair öngörüde bulunmaktadır. Strese dayanıklı olmayan bireylerin iş performansları düşmektedir.

65			>>
----	--	--	----

İŞE KENDİNİ ADAMA ENDEKSİ

Bu bölüm, çalışanın işe başladıktan sonra veya iş başındaki deneyimleri ile ne oranda işe kendini adayacağı veya tükeneneğini kişilik özellikleri çerçevesinde raporlamaktadır.

64			>>
----	--	--	----