

# İTALENT

## YETENEK PROFİL ANALİZİ

### ÖRNEK RAPOR

#### BİREYSEL RAPOR

By Ulas Ozcan, PhD

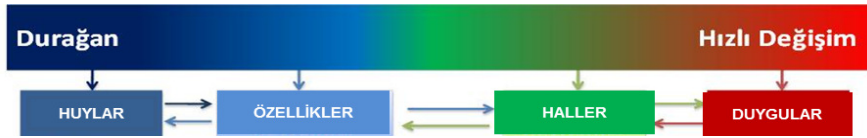
Bu rapor kişiye özgü bir ölçme süreci sonucunda oluşturulmuştur ve konuyla ilgili uzmanların rehberliğinde yorumlanabilir. Rapor içeriğinde yer alan bilgilerin gizliliği önemlidir ve sadece gerekli durumlarda üçüncü şahıslarla paylaşılabilir.

<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

Yetenek Yönetimi birbirine entegre olmuş ve “yetenek” olarak adlandırılan belirlenmiş bir insan kaynağını Çekme, Geliştirme, Motive Etme ve Elde tutma amaçlarına yönelik tasarlanmış bir İK sürecidir. Bu süreçte temel amaç, uzun vadede stratejik hedeflerine ulaşan, gelecekteki kurumsal liderlerin yetişmesini sağlayan, operasyonel olarak olgulaşmış yüksek performanslı ve sürdürülebilir bir kurumsal yapıya kavuşmaktır.

Diğer yandan 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 birkavrayış 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?

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

iTALENT® raporunun temel amacı, bireyi etkileyecek temel psikolojik yönelimleri hakkında bilgi sağlamaktır. Bu rapor ile çalışan yüksek potansiyelli bireylerin profiliyle karşılaştırılır ve rapor sahibinin bu profile ne oranda uyum gösterdiği raporlanır.

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,
- » Dbireyi yüksek performansa götüren özelliklerde ne aşamada olduğu.

iTalent® ile raporlanan bölümler aşağıdaki gibidir;

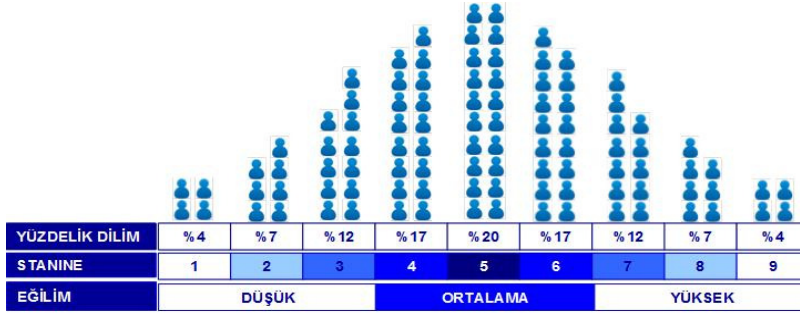
- » **TEMEL MOTİVLER VE KİŞİNİN BU MOTİVLERE KİŞİNİN VERDİĞİ DEĞER**
- » **ZAMAN YÖNELİMİ**
- » **DEĞİŞİM YÖNELİMİ**
- » **YÜKSEK POTANSİYEL GÖSTERGELERİ**
- » **GÜÇLÜ YÖNLER & KOÇLUK SÜRECİNDE DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN ALANLAR**

## RAPORDAKİ PUANLAMALAR

iTALENT® 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 yüzdeler dilim dağılımı kullanılır. Buna göre bireyin %75 alması, onun genel nüfusta 100 kişiden 74'ünü geride bıraktığı anlamına gelmektedir.



UYUM % DÜŞÜK UYUM

YÜKSEK UYUM

ITALENT PROFİL UYUMU	73%								>		
----------------------	-----	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--

### 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.

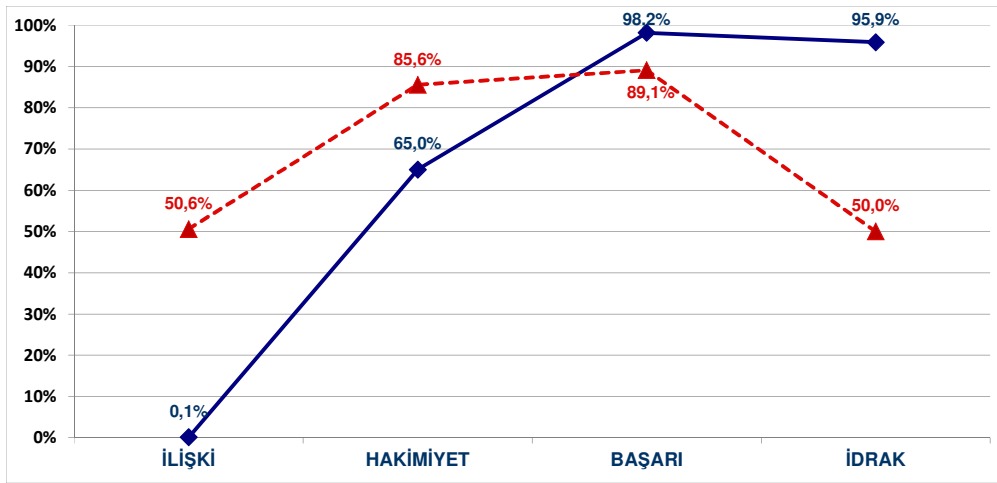
**DEĞİŞİBİLİRLİK DÜZEYİ** Durağan alandadır. Değişime açıklığı çok sınırlıdır.

Durağan X

Hızlı Değişim

#### NEDEN ÖNEMLİDİR?

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

**ZORLAMA :** Kırmızı çizgideki bir motivin lacivert çizgiden fazla olduğu durumdur. Birey enerjisini o motivden almaya bile böyle bir motiv yine de değerli görüyor ve kendisini zorlayarak bu motiv için 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

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.

#### Hâkimiyet Motivü

Kişinin çevresindeki bireyleri etkilemeye ve onları davranışlarını değiştirmeleri için ikna etmeye çalışmasını sağlayan temel motivdir. Kişinin diğer insanları yönlendirmesini ve isteklerini yaptırabilmesini sağlar. Otoriterlik ve prestiji sevmeye bu motivin temel özellikleridir.

#### Başarı Motivü

Başarı motivü, bireyin hedefler edinmesini ve başarı elde etmesini sağlayan motivdir. 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 Motivü

Kişinin zihinsel aktiviteler yapma isteğini gösteren motivdir. Bu motiv bireysel entelektüel sermayeyi kullanma ve konuların/sorunların tam olarak merkezine inme ihtiyacını tetikler.

## ZAMAN YÖNELİMİ

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

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



**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. Yetenek olarak adlandırılan grupların özel bir zaman yönelimi vardır. Yetenekler, dürtüsel değildirler. Geleceğe odaklıdır ve geçmişe yönelmezler.

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

\* Mor alanlar "Yeteneklerin" her bir alandaki eğilimini göstermektedir.

## 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 sistematigi 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 şekillendirebildiğini 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 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.

**DEĞİŞİBİLİRLİK 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. Eğer bireyin değişime bilişsel, duygusal veya davranışsal alandan birinde direnci varsa hedeflenen değişimin gerçekleşmesi zor olacaktır. Bu direnciyle karşılaşıldığında, yetenek yönetim sürecinde olan kişi gelişimin getirdiği değişimine olumsuz tepki verebilir.

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

\* Mor alanlar "Yeteneklerin" her bir alandaki eğilimini göstermektedir.

OLUMLU DUYGUSAL REAKSİYON	BİLİŞSEL ESNEKLİK
<p>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.</p>	<p>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 çerçeve çizmekten hoşlanmazlar.</p>

YÖNETME
<p>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.</p>

## YÜKSEK POTANSİYEL GÖSTERGELERİ

<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: green;">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, gelişim 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			>>>>

\* Mor alanlar "Yeteneklerin" her bir alandaki eğilimini göstermektedir.

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 herşeyin yönetmeliklerle belirlendiği kurumsal yapılarda çalışmakta zorlanırlar.</p> <p><b>DÜŞÜK PUAN</b> : Sosyal bir alanda etkileşimin resmi olması gerektiğini, herşeyin 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 çıkarırlar 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> : Karşısındaki 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> : Karşısındaki 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>	