



[" Fokus CharacterIX® bireylerin kendileri hakkında bilgi sahibi olmalarını, kişisel farkındalığın üst seviyelere çıkarılmasını sağlar. „]

CharacterIX® kişilik örüntüsünü "doğru ve tam" olarak tespit eder. Kişilik envanterlerinde sonuçlar bireylerin kategorize edilmesiyle sınırlıyken CharacterIX® analitik yapısıyla, kanıtlanabilir yani 'doğru ve tam' sonuçlar ortaya çıkarır.

Örneğin; herhangi bir kişilik envanteri iki farklı bireye " titiz " olduğunu söyleyebilir. CharacterIX® ise davranışın nedenini açıklar.

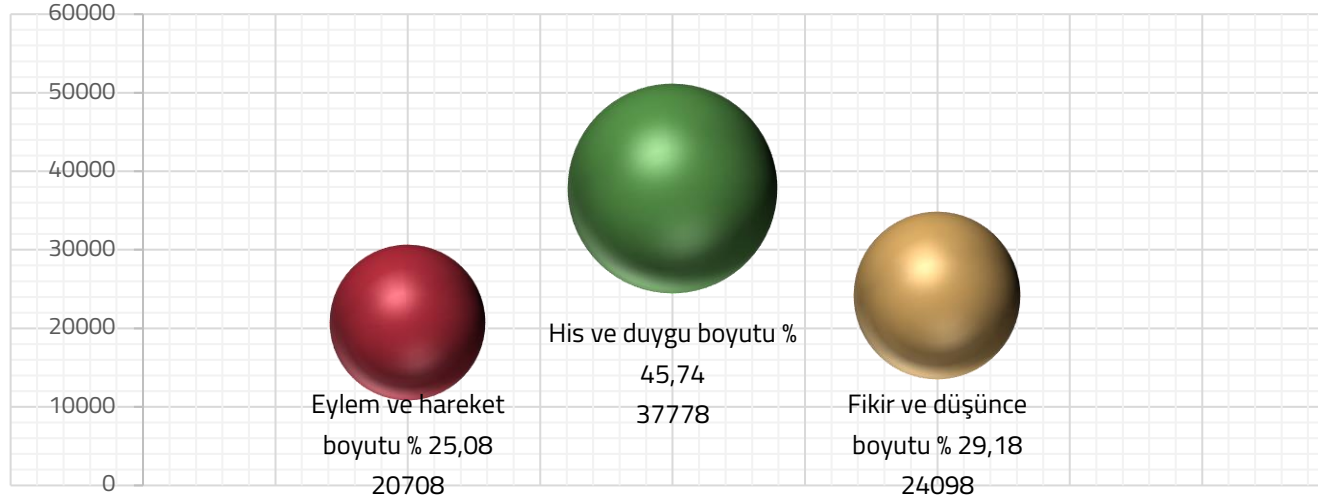
CharacterIX® ise;

- O davranışın nedenini, ▪ Motivasyonunu, ▪ Potansiyellerini,
 - Düşünce tarzını, ▪ İletişim tarzını, ▪ Liderlik tarzını,
 - Rahat ve Stres altındaki davranışlarını ifade edebilir.
-
- Gelişim önerileri sunar, ▪ Güçlü yönlerinizi, ▪ Güçlendirilmesi gereken yönlerinizi,
 - Risklerinizi söyler, ▪ Size gizil güçlerinizi ortaya çıkarmanız için, fırsat sunar.

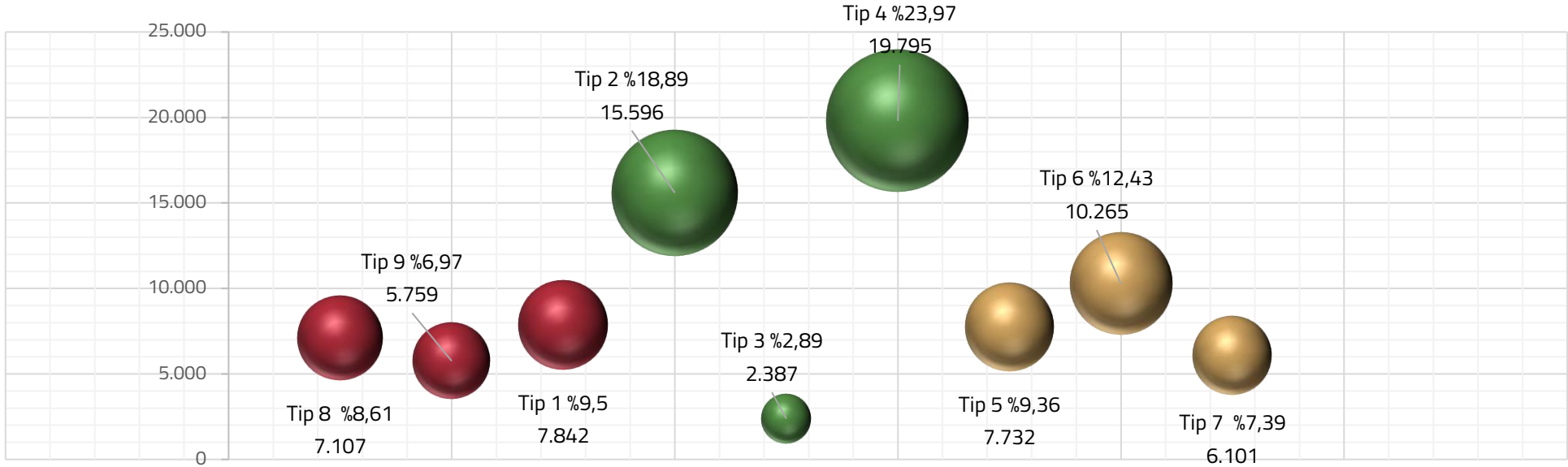
" Kendini tanıma başkalarını anlamanın yolu "



ENVANTER TİP DAĞILIMI



[" CharacterIX® anlık test veri sonuçlarına göre, envanterimizi çözen kişi sayısı ve yüzdesel tip dağılımını gösterir. „]



ENVANTER TİP DAĞILIMI



Potansiyel Özeti	Toplam Test	Geçersiz Test		Geçerli Test		Kurum Kişi Sayısı
1- FİZİKSEL yapıdaki insanlar 1, 8 ,9	28.391	7.683	6,91%	20.708	25,08%	3
2- DUYGUSAL yapıdaki insanlar 2, 3, 4	51.394	13.616	12,24%	37.778	45,74%	3
3- ZİHİNSEL yapıdaki insanlar 5, 6, 7	31.416	7.318	6,58%	24.098	29,18%	3
Genel Toplam;	111.201	28.617	25,73%	82.584		9

1- FİZİKSEL yapıdaki insanlar 1, 8,9 - Eylem ve hareket boyutu

Fizik Merkezin Duygu Bölümü -8-	9.563	2.456	2,21%	7.107	8,61%	1
Fizik Merkezin İçgüdü Hareket Bölümü -9-	7.108	1.349	1,21%	5.759	6,97%	1
Fizik Merkezin Akıl Bölümü -1-	11.720	3.878	3,49%	7.842	9,50%	1
Toplam;	28.391	7.683	6,91%	20.708		3

2- DUYGUSAL yapıdaki insanlar 2, 3, 4 - His ve duygu boyutu

Duygu Merkezin Duygu Bölümü -2-	22.682	7.086	6,37%	15.596	18,89%	1
Duygu Merkezin İçgüdü Hareket Bölümü -3-	3.748	1.361	1,22%	2.387	2,89%	1
Duygu Merkezin Akıl Bölümü -4-	24.964	5.169	4,65%	19.795	23,97%	1
Toplam;	51.394	13.616	12,24%	37.778		3

3- ZİHİNSEL yapıdaki insanlar 5, 6, 7 - Fikir ve düşünce boyutu

Zihin Merkezin Akıl Bölümü -5-	9.514	1.782	1,60%	7.732	9,36%	1
Zihin Merkezin İçgüdü Hareket Bölümü -6-	13.425	3.160	2,84%	10.265	12,43%	1
Zihin Merkezin Duygu Bölümü -7-	8.477	2.376	2,14%	6.101	7,39%	1
Toplam;	31.416	7.318	6,58%	24.098		3

Tip 7;
6.101

Tip 6;
10.265

Tip 5;
7.732

Tip 4; 19.795

Tip 3;
2.387

Tip 2;
15.596

Tip 1;
7.842

Tip 9;
5.759

Tip 8;
7.107

ENVANTER SONUÇLARI

CharacterIX Eğitim Hizmetleri A.Ş.

Örnek; Kurum Adı

▪ 'E' başarılı, 'H' Yeterli veri toplanamayan test anlamına gelir.



Geçerli Test ;9

Geçersiz Test ;1

Toplam Test ;10

Yapılan Test ;12

● Sağlıklı

● Sınıra Yakın

● Fazla seçim ya da yetersiz veri

No	Test Tarihi	Adı Soyadı	İç Tutarlılık Verisi	Ana Tip	Yardımcı Tip	Ayrıştırıcı Bilgi	Ana Tip Puanı	Zıtlık Sayısı	Deneme Sayısı	Tamamına Katılıyorum	Bir Kısımına Katılıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum
1	E 22.12.2018 23:01	Örnek; ADI SOYADI6	● 81,52	6	7	● 5,20	20,78	● 2	1	● 29	● 15	● 8	● 20
2	E 22.11.2018 15:07	Örnek; ADI SOYADI5	● 78,94	5	4	● 4,17	19,05	● 2	1	● 23	● 29	● 14	● 6
3	E 22.10.2018 14:02	Örnek; ADI SOYADI4	● 63,94	4	5	● 2,86	15,24	● 2	1	● 41	● 21	● 0	● 10
4	E 22.09.2018 12:01	Örnek; ADI SOYADI3	● 63,34	3	4	● 2,06	16,49	● 7	1	● 39	● 17	● 0	● 16
5	E 22.08.2018 11:03	Örnek; ADI SOYADI2	● 61,82	2	1	● 3,16	18,95	● 6	1	● 37	● 19	● 0	● 16
6	E 22.07.2018 16:01	Örnek; ADI SOYADI7	● 66,97	7	6	● 3,26	17,39	● 8	1	● 37	● 15	● 2	● 18
7	E 23.02.2018 00:01	Örnek; ADI SOYADI9	● 80,91	9	8	● 2,14	14,97	● 4	1	● 38	● 13	● 5	● 16
8	E 22.01.2018 14:01	Örnek; ADI SOYADI8	● 65,76	8	7	● 2,30	18,39	● 5	1	● 31	● 22	● 2	● 17
9	E 21.03.2017 08:14	Örnek; ADI SOYADI1	● 89,40	1	2	● 3,20	22,40	● 3	2	● 28	● 4	● 1	● 39
10	H 22.02.2016 23:01	Örnek; ADI SOYADI1	● 46,97	6	5	● 0,50	13,21	● 13	2	● 40	● 18	● 12	● 2

KURUMA ÖZEL TAKIM RAPORU

Fokus Yaşam Akademisi
Örnek; Kurum Adı

Doğal Uyum: Sosyal alanda fazla çaba ve emek harcamadan iletişim kurabilmek ve karşılıklı birbirini anlamak olarak ifade edilmiştir.
Diğer tiplerle anlaşamazsınız anlamına gelmemektedir.

Uyum raporu sayesinde riskli ekipler ve yüksek doğal uyumlu takımlar tespit edilir, kimin lider olacağı, kiminle daha uyumlu takımlar oluşturulacağına karar vermek daha kolay hâle gelir.

Geçerli Test ;9

Geçersiz Test ;1

Toplam Test ;10

Yapılan Test ;12

No	Pozisyon	Adı Soyadı	Ana Tip	Yardımcı Tip	Uyumlu		Kısmi Uyumlu				Riskli		
					Tip 1	Tip 2	Tip 3	Tip 4	Tip 5	Tip 6	Tip 7	Tip 8	Tip 9
1	Satış Müdürü	Örnek; ADI SOYADI1	1	2	22,40	12,80	3,20	7,20	17,60	8,00	19,20	4,80	4,80
2	Satış Görevlisi	Örnek; ADI SOYADI6	6	7	15,58	12,99	13,64	10,39	1,95	20,78	9,09	11,69	3,90
3	Satış Görevlisi	Örnek; ADI SOYADI9	9	8	11,23	10,70	9,63	7,49	10,70	10,70	11,76	12,83	14,97
4	Satış Görevlisi	Örnek; ADI SOYADI5	5	4	10,12	14,88	3,57	11,90	19,05	10,12	10,71	5,95	13,69
5	Satış Görevlisi	Örnek; ADI SOYADI7	7	6	11,96	10,87	1,09	9,24	14,13	14,13	17,39	9,78	11,41
6	Satış Görevlisi	Örnek; ADI SOYADI8	8	7	16,09	13,79	2,30	2,87	11,49	9,20	13,22	18,39	12,64
7	Satış Görevlisi	Örnek; ADI SOYADI4	4	5	12,38	11,43	11,43	15,24	11,43	12,38	11,43	4,76	9,52
8	Satış Görevlisi	Örnek; ADI SOYADI3	3	4	11,34	12,37	16,49	14,43	6,19	12,37	10,31	6,19	10,31
9	Satış Görevlisi	Örnek; ADI SOYADI2	2	1	11,58	18,95	3,16	15,79	6,32	12,63	10,53	6,32	14,74
					13,63	13,20	7,17	10,51	10,98	12,26	12,63	8,97	10,66

KURUMA ÖZEL SWOT RAPORU



Kurumsal Swot analizini göstermektedir. Bu sayede kurumun güçlü ve zayıf yönlerini görerek, eğitim ihtiyaçları ve kurum içi gelişim faaliyetleri tespit edilebilir.

No	(+/-) Potansiyeller	Kurumun En Güçlü Yönleri	Kurum Ortalaması
1 (+)	Kişiler Arası İlişki Kurma	Etkili iletişim becerileri sergilemek ve güvene dayalı ilişkiler geliştirmek, diğerlerinin katkısının ve düşüncelerinin önemli olduğunu hissettirerek pozitif ilişkiler kurmaktır. Genel iletişim becerisini içerir.	4,76
2 (+)	Bilgi Paylaşımı	Edindiği bilgileri arkadaşları, çevresi ya da görüşüne başvuranlar ile severek, isteyerek paylaşmaktır.	4,75
3 (+)	Sürekli Öğrenme	Kendisinin ve başkalarının performansını geliştirmek üzere yeni bilgi, davranış ve hüner elde etmek için sürekli araştırarak elde edilen sonuçlarından fayda sağlamaktır.	4,70
4 (+)	Titiz	Çok dikkat ve özenle davranan veya böyle davranılmasını isteyen, memnun edilmesi güç kimsedir.	4,69
5 (+)	Süreç Odaklılık	Hedef ve sonuç kadar, hatta bunlardan daha da öncelikli olarak sürece ve süreçteki ara durumlara odaklanan bir tutumdur. Bu tutum sayesinde birçok engebeli durumla nasıl mücadele edilebileceğini planlamadır.	4,67
6 (+)	Eleştirel Düşünme	Akıl yürütme, analiz ve değerlendirme gibi zihinsel süreçlerden oluşan bir düşünme biçimidir. Eleştirel düşünme; sağduyu ve bilimsel kanıtlarla uyuşan net hükümlere varmak için somut veya soyut konular üzerinde düşünme süreçlerini de içermektedir. Yaratıcı düşünmeyi destekler. Eleştirel tutumla karıştırılmamalıdır.	4,67
7 (+)	Detaylara Dikkat Etme	(Detaylara önem verme) Yapılan işle ilgili detayları doğru bir şekilde ele almak, bütüne bakarken detayları gözden kaçırmamak ve sorumlulukları doğrultusunda yerine getirmektir.	4,66
8 (+)	İşbirliğine Açıklık	İşin gereklerinin yerine getirilmesi sırasında her türlü işbirliğine açık ve başkalarının işbirliği ihtiyaçlarına maksimum seviyede cevap verendir.	4,66
9 (+)	İdealist	Bir amaca (ülküye) çıkar gütmenden bağlı olan, hedef sahibi, çevreyi, ülkesini ve dünyayı bir anlam dairesinde görüme özelliğidir.	4,66
10 (+)	Dakik	Zamanı kullanmada çok dikkatli olan, her şeyi zamanında yapmaya özen gösteren, karşısındaki kişiden de buna uymasını bekleyen kişidir.	4,64

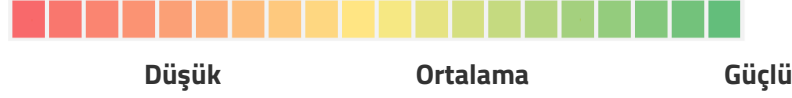
KURUMA ÖZEL SWOT RAPORU



Kurumun En Güçlü Yönleri

No	Adı Soyadı	Kişiler Arası İlişki Kurma	Bilgi Paylaşımı	Sürekli Öğrenme	Titiz	Süreç Odaklılık	Eleştirel Düşünme	Detaylara Dikkat Etme	İşbirliğine Açıklık	İdealist	Dakik
1	Örnek; ADI SOYADI1	7,23	6,63	8,31	7,64	7,22	7,91	7,62	6,08	7,92	7,61
2	Örnek; ADI SOYADI6	5,53	6,35	5,56	6,14	6,51	6,04	5,73	6,10	5,97	6,11
3	Örnek; ADI SOYADI9	2,86	2,92	2,78	2,58	2,83	2,57	2,63	3,30	2,86	2,46
4	Örnek; ADI SOYADI5	4,12	4,17	5,09	5,22	4,50	5,06	5,30	4,37	5,06	5,10
5	Örnek; ADI SOYADI7	4,98	4,63	5,17	4,51	4,38	4,90	4,34	4,79	4,82	4,50
6	Örnek; ADI SOYADI8	5,40	5,05	5,22	4,86	4,70	4,84	4,85	4,82	4,99	4,95
7	Örnek; ADI SOYADI4	3,74	3,81	3,86	3,97	4,11	3,98	4,07	3,54	3,99	4,02
8	Örnek; ADI SOYADI3	3,75	3,82	3,05	3,61	3,74	3,52	3,55	3,62	3,23	3,77
9	Örnek; ADI SOYADI2	5,87	6,03	4,06	4,64	4,91	4,13	4,82	6,03	3,99	4,29

KURUMA ÖZEL SWOT RAPORU



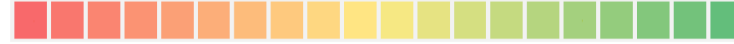
No	(+/-) Potansiyeller	Kurumun Güçlendirilmesi Gereken Yönleri	Kurum Ortalaması
1	(+) Atik	Çabuk davranana bilen, çevik demektir.	4,00
2	(+) Risk Alabilen	En kötü durum hazırlığı yapılarak bir işe girmek anlamını taşımaktadır. Tehlike taşıyan bunula beraber kişiye fayda da sağlayabilecek muhtemel olaydır.	3,99
3	(+) Girişimci	Sermaye koyarak bir işi yapmaya girişen, kâr amacıyla zararı da riski de üzerine alan kişidir. Girişimci mal ve hizmet üretebilmek için bütün üretim öğelerini en iyi koşullarda bir araya getirir. Kâr amacı güderek riski üzerine almak ve ihtiyaçları karşılamak için üretim öğelerini satın almak, bunları bir araya getirecek imkânı sağlamaktır.	3,98
4	(+) Özgüven	kişinin, hem kendisine ilişkin düşünceleri (örneğin; zekiyim), hem bu düşüncelerin yol açtığı duyguları (umutsuzluk, utanç, gurur), hem de bu duygu ve düşüncelerin ifadesi olan davranışları (çekingenlik, dikkat) içerir.	3,97
5	(+) Etkileme	(Tesir gücü) İletişimde bulunduğu kişilerle etkin bir şekilde iletişim kurmak ve onları organizasyonel hedeflerine ulaştırmak için etkilemektir. Ekibi konuşmaları ile bilgilendirir, etkili bir şekilde sevk ve idare eder. Kalabalık önünde konuşma yapma konusunda bilgili ve deneyimlidir.	3,96
6	(+) Pazar Odaklılık	Pazarlama felsefesini hayata geçirecek süreçlerin tasarlanması ve bir bütün olarak uygulanması demektir. Henüz talep dahi olmadan bazı riskleri göze alarak yenilikler yapmayı da gerektirir. STEVE JOBS'ın yaptığı gibi bazen onların zihinlerini, alışkanlıklarını ve davranışlarını değiştirmeyi göze alan yeni ürünler yaratmak gerekir.	3,96
7	(+) Kariyer Odaklı	Kariyer; seçilen bir iş veya meslek yolunda ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla deney ve yetenek kazanmak, daha fazla sorumluluk üstlenmek, daha fazla saygınlık elde etmektir. Meslekle kariyerin en önemli farkı; meslek seçilir, kariyer kişi tarafından oluşturulur.	3,94
8	(+) Öngörülü (Proaktif) Olma	Olaylar ve durumlar gerçekleştikten sonra harekete geçmek yerine, öncesinde yapılması gerekenleri öngörmek ve yapılması gerekenleri yapmaktır.	3,91
9	(+) İçten Güdümlü (Motivasyonlu)	Çalışmaya başlarken, herhangi bir dış güdüleyiciye ihtiyaç duymadan, belirlenmiş olan hedefe gerçekleşene kadar çaba göstererek devam etmektir.	3,84
10	(+) Motive Etme	Bir konu ya da amaca dönük, kişilere özgüven ve moral verme faaliyetidir.	3,82

KURUMA ÖZEL SWOT RAPORU

Düşük

Ortalama

Güçlü



Kurumun Güçlendirilmesi Gereken Yönleri

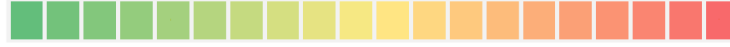
No	Adı Soyadı	Atık	Risk Alabilen	Girişimci	Özgüven	Etkileme	Pazar Odaklılık	Kariyer Odaklı	Öngörülü (Proaktif) Olma	İçten Güdülü (Motivasyonlu)	Motive Etme
1	Örnek; ADI SOYADI1	6,31	5,76	5,33	6,13	6,19	5,69	6,20	5,46	5,52	4,55
2	Örnek; ADI SOYADI6	4,78	4,22	5,20	4,65	4,80	5,02	5,55	6,05	5,57	4,52
3	Örnek; ADI SOYADI9	3,15	3,08	3,23	3,14	3,23	2,97	2,90	3,06	2,85	3,28
4	Örnek; ADI SOYADI5	2,66	2,95	2,41	2,65	2,24	2,54	3,39	2,93	3,89	2,92
5	Örnek; ADI SOYADI7	3,90	4,50	4,74	4,19	3,85	4,15	3,82	4,01	4,00	4,04
6	Örnek; ADI SOYADI8	6,13	5,89	5,81	6,04	6,14	5,52	5,50	5,71	5,17	5,31
7	Örnek; ADI SOYADI4	2,82	3,06	2,79	2,78	2,81	2,90	3,02	2,82	2,97	2,81
8	Örnek; ADI SOYADI3	3,97	3,82	3,70	3,95	3,96	4,39	4,24	3,93	4,17	4,39
9	Örnek; ADI SOYADI2	3,55	3,93	3,77	3,49	3,64	3,78	2,28	2,61	2,11	4,11

KURUMA ÖZEL SWOT RAPORU

Düşük

Ortalama

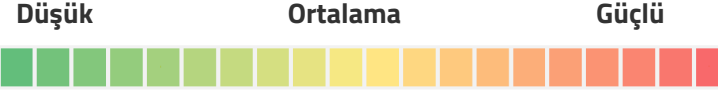
Güçlü



Kurumun En Güçlü Potansiyel Riskleri

No (+/-) Potansiyeller	Kurumun En Güçlü Potansiyel Riskleri		Kurum Ortalaması
1	Fazla Kuralcı	Aşırı düzenlilik, titizlik, kusursuz olma, kuralcılık ve bütün bunlarda aşırı katı tutum, başkalarının bu kurallara tam uymasını bekleme, uymayınca hoşgörüsüzlük gösterme hâlidir.	4,67
2	Sitemkâr	Bir kimseye, yaptığı bir hareketin veya söylediği sözün üzüntü, alınganlık, kırgınlık vb. duygular uyandırdığını öfkelenmeden belirtme hâlidir.	4,60
3	Alıngan	Kişinin, benliğine yönelik güveninin eksikliği yüzünden, hoşnutsuzluk, üzüntü, kendine üzülmeye ve mağduriyet hissi duymasına yönelik eğilimidir.	4,60
4	Eleştirel	Bir insanı, bir eseri veya bir konuyu doğru ve yanlış yanlarını bulup göstermek amacıyla inceleme işi, tenkit. Özellikle bilginin temellerini ve doğruluk durumunu inceleme, sınaama, yargılama hâlidir.	4,58
5	Müdahâlecî	Bir sorunu çözmek, bir işi kendi istediği biçimde yönlendirmek için işe karışan kimse ya da bu kimsenin tutumudur.	4,47
6	Katı	Hoşgörüsüz, acımasız, merhametsiz, düşünce ve davranışlarında belli ilkelere sıkı sıkıya bağlı olan.	4,47
7	Ketum	Söylenmesi gereken konuları bile anlatmayıp kendine saklama eyliminde olan, sır saklayan, ağzı sıkı.	4,45
8	Doğrucu	Dürüst, 'doğru' kimse, güvenilir, içten, kibar, insafli ve adaletli olma gibi erdemleri de beraberinde getiren, ahlaken doğru olana (zarar görse dahi) yönelen kişidir.	4,44
9	Manevi İhtiyaçlara Açık	Güvende olma, sevgi ve şefkat, kabul edilme, özgüven, beceri, yetenek, bağımsızlık vb. temel manevi ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçların biri ya da bir kaçının karşılanmasına rağmen sürekli yoksunluk yaşanması ve bunun davranışlara etki etme hâlidir.	4,41
10	Kolay İncinen	Yapılan herhangi bir davranışı kişiselleştirerek; üzüntü duymak, gücenmek ya da kırılmak.	4,37

KURUMA ÖZEL SWOT RAPORU



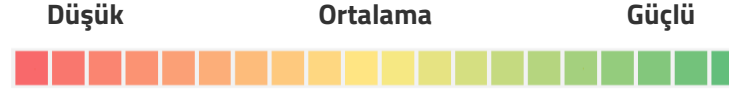
Kurumun En Güçlü Potansiyel Riskleri

No	Adı Soyadı	Fazla Kuralcı	Sitemkâr	Alıngan	Eleştirel	Müdahâleci	Katı	Ketum	Doğrucu	Manevi İhtiyaçlara Açık	Kolay İncinen
1	Örnek; ADI SOYADI11	7,35	6,08	6,04	7,34	7,00	7,12	6,36	7,33	4,60	4,66
2	Örnek; ADI SOYADI6	6,60	5,77	5,71	5,83	6,30	6,22	5,81	5,50	5,75	5,17
3	Örnek; ADI SOYADI9	2,57	2,37	2,61	2,24	3,12	3,04	3,32	2,97	2,74	2,88
4	Örnek; ADI SOYADI5	4,74	4,63	4,47	4,81	3,02	4,04	5,70	4,49	4,54	5,09
5	Örnek; ADI SOYADI7	4,45	3,62	3,80	4,09	4,19	4,14	4,68	4,00	3,84	3,65
6	Örnek; ADI SOYADI8	4,77	5,13	4,66	4,78	6,21	6,08	4,41	6,11	4,10	4,02
7	Örnek; ADI SOYADI4	4,04	4,17	4,14	4,32	3,21	3,44	3,63	3,53	4,06	4,21
8	Örnek; ADI SOYADI3	3,94	4,18	4,34	4,13	3,54	3,11	3,20	3,03	4,49	4,23
9	Örnek; ADI SOYADI2	4,54	6,27	6,44	4,76	4,48	4,03	4,19	4,00	6,50	6,39

KURUMSAL SEÇİM MODÜLÜ



ÇALIŞMA AZMİ



No	Adı Soyadı	Ana Tip	Yardımcı Tip	İç Tutarlılık Verisi	Ort.	Detaylara Dikkat Etme	Zihinsel Merak	Araştırmacı Olma	Sorumluluk,	İçten Gündülü (Motivasyonlu)	Çalışma Azmi	Sonuç Odaklılık
1	Örnek; ADI SOYADI1	1	2	● 89,40	7,05	7,62	6,43	6,51	7,58	5,52	7,61	8,11
2	Örnek; ADI SOYADI6	6	7	● 81,52	5,50	5,73	4,80	5,72	6,09	5,57	5,31	5,28
3	Örnek; ADI SOYADI8	8	7	● 65,76	5,31	4,85	6,13	5,35	5,55	5,17	4,79	5,34
4	Örnek; ADI SOYADI5	5	4	● 78,94	4,50	5,30	2,97	3,59	4,93	3,89	5,44	5,38
5	Örnek; ADI SOYADI7	7	6	● 66,97	4,47	4,34	3,98	3,58	4,48	4,00	5,59	5,31
6	Örnek; ADI SOYADI3	3	4	● 63,34	3,55	3,55	3,87	4,44	3,25	4,17	2,88	2,67
7	Örnek; ADI SOYADI4	4	5	● 63,94	3,45	4,07	2,69	3,35	3,72	2,97	3,74	3,61
8	Örnek; ADI SOYADI2	2	1	● 61,82	3,39	4,82	3,38	2,97	3,78	2,11	3,46	3,23
9	Örnek; ADI SOYADI9	9	8	● 80,91	2,84	2,63	3,18	2,73	2,80	2,85	2,79	2,91



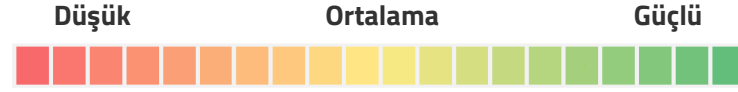
SEÇİM MODÜLÜ

No	(+/-) Potansiyeller	Açıklama													
✓	1Aradığınız potansiyel seçtiğiniz görev ile uyumlu ise bu işareti koyunuz.														
	2Ön değerler kısmı kurum içi, görev tanımlarına uygun kişilerin belirlenmesinde kullanılması için ön bilgidir.														
1	İşbirliğine Açıklık;	İşin gereklerinin yerine getirilmesi sırasında her türlü işbirliğine açık ve başkalarının işbirliği ihtiyaçlarına maksimum seviyede cevap verendir.	✓	✓	✓		✓	✓			✓		5,42		
2	Düzenli Olma;	Planlı hareket etme ve öz disiplin ile ilgilidir. Bu özellikteki kişiler dikkatli, titiz, özenli, sorumlu davranan, güvenilir, itaatkâr, tedbirli, başarıma güdüsü yüksek kural ve yöntemlere uygun hareket etmeye eğilimli kişilerdir.	✓	✓									4,86		
3	Yazılı İletişim;	Çeşitli çalışmalara ilişkin verileri ve sonuçları doğru, zamanında, eksiksiz olarak yazılı hâle getirmek ve raporlamaktır.	✓		✓							✓	4,81		
4	Yaratıcılık;	Standart uygulamaların dışında farklı (özgün) fikirler üretmek ve uygulamaktır.	✓				✓		✓	✓	✓		5,03		
5	Yönetsel Liderlik;	Hedeflerini gerçekleştirmek için diğerlerinin desteğini kazanmak üzere ortam yaratma, bunu etkin ve verimli şekilde yönlendirme becerisidir.	✓						✓		✓		4,53	✓	
6	Göreve Bağlılık;	Aldığı görev ve sorumlulukları istikrarlı bir şekilde imkân ve şartlar ölçüsünde yerine getirme konusunda dikkatli ve ısrarcı olmaktadır.	✓	✓									4,99		
7	Takım Çalışması;	(Takım Oyuncusu) İşbirliği ve dayanışma içinde çalışarak ekibin hedeflerine ulaşmasında aktif rol almaktır. Ekip arasındaki etkileşimi olumludur, uyumlu ve geçimli bir tavır sergiler.	✓					✓	✓		✓		5,25		
8	Etkileme;	(Tesir gücü) İletişimde bulunduğu kişilerle etkin bir şekilde iletişim kurmak ve onları organizasyonel hedeflerine ulaştırmak için etkilemektir. Ekibi konuşmaları ile bilgilendirir, etkili bir şekilde sevk ve idare eder. Kalabalık önünde konuşma yapma konusunda bilgili ve deneyimlidir.	✓	✓								✓	4,47		
9	Kararlılık;	Bir iş veya sorun hakkında “düşünülerek verilen kesin yargı” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımdaki dikkat çekici nokta, kararın bir ‘düşünme’ sonunda oluşmasıdır. Kısaca sağlıklı karar verebilmek için sorumluluk almak, alınan kararın sonuçlarını ve etkilerini tanımlayabilmektir.	✓		✓		✓						4,5		



SEÇİM MODÜLÜ

No	(+/-) Potansiyeller	Açıklama													
10	Uzak Görüşlülük (Vizyon);	Varılmak istenen noktadır. Uzak görüşlülük, ‘bugün’ nelerin nasıl yapılacağını; tanımlama süreci ise vazifeleri (misyonu) tarif eder.	✓								✓			4,74	
11	Motive Etme;	Bir konu ya da amaca dönük, kişilere özgüven ve moral verme faaliyetidir.	✓				✓		✓		✓			4,42	
12	Girişkenlik;	Yapılması gereken konularda çekingen davranmamak, sorumluluk almaktan kaçınmamak, gerektiğinde uğraştığı konunun sağlıklı yürümesi için ilgili riskleri de göz önünde bulundurarak öncelik kullanmaktan çekinmemektir.	✓											4,46	
13	Öncelik (İnisiyatif) Alma;	Bir başkasının yönlendirmesine ve yardımına gerek kalmadan, konu ile ilgili gereken kararı vermek ve eylemde bulunmaktır. Etkili karar verebilmektir.	✓						✓	✓				4,38	✓
14	İnsan Odaklılık;	İnsana önemli ve değerli olduğunu hissettirebilme, kişide ait olma (aidiyet) duygusu yaratabilme sanatıdır.	✓											5,51	
15	Çalışma Azmi;	Amaç ve eyleme dönük bir işi yapmak için duyulan sınır tanımaz istektir.	✓											4,43	
16	Gelecek Tasarımı (Stratejik Düşünme);	Stratejik düşünme yeteneği, gelecekteki bir eylem için tasarım yapabilmektir. Alışkanlıklara dayalı tepkiler yerine, düşünülmüş hareket ve davranışlarla iş görmektir. Yön belirleme süreci olarak da tarif edilebilir.		✓										4,7	
17	Kavramsal Düşünme;	Düşünme kavramlardan yararlanarak yapılırsa buna kavramsal düşünme denir. Kavram oluşturma yeteneği insanların nesneleri sınıflamalarına olanak sağlar.Örneğin, "Ağaç canlıdır. Çam ağaçtır. O hâlde çam canlıdır" şeklindeki düşünme kavramsal düşünmedir.		✓	✓									4,95	
18	Sorgulama Yapabilme;	Olaylara farklı açılardan yaklaşmak, tüm yönleriyle büyük resmi kavrayabilmektir. Sebep sonuç ilişkisi ve bütünü görme yeteneğini de içerir.		✓					✓		✓			5,1	
19	Süreç Odaklılık;	Hedef ve sonuç kadar, hatta bunlardan daha da öncelikli olarak sürece ve süreçteki ara durumlara odaklanan bir tutumdur. Bu tutum sayesinde birçok engeli durumla nasıl mücadele edilebileceğini planlamadır.		✓	✓			✓			✓			5,37	
20	Detaylara Dikkat Etme;	(Detaylara önem verme) Yapılan işle ilgili detayları doğru bir şekilde ele almak, bütüne bakarken detayları gözden kaçırmamak ve sorumlulukları doğrultusunda yerine getirmektir.		✓							✓			5,25	

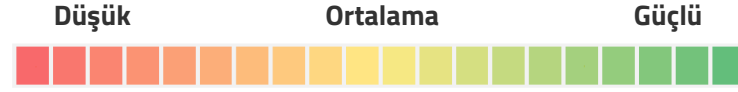


SEÇİM MODÜLÜ

No	(+/-) Potansiyeller	Açıklama													
21	Organize Etme;	Amaçlara ulaşmak için hedefleri ve öncelikleri doğru bir şekilde belirlemek, sistematik çalışma planları oluşturmak; kaynakların ve zamanın planlara uygun olarak kullanılmasını organize etmektir. Yapılacak işleri, rol ve sorumlulukları belirlemek, iş akışını düzenlemektir. Ayrıca görev dağılımını yapmak ve koordinasyonu sağlamaktır.		✓	✓									4,65	
22	Uyum Sağlama;	Arkadaşları, ailesi ve çevresi ile uyum içerisinde davranabilmektir.		✓	✓									5,24	
23	Deneyime Açıklık (Arge);	Tanım olarak deneyimleme, merak güdüsünün baskın olması, farklı bakabilmenin ihtiyaç olduğu alanlar içindir. Bu potansiyelin süreç odaklı olması beklenmez (bkz. Deneyime Açıklık).												4,75	
24	Araştırmacı Olma;	Uyanık, içgörüsü yüksek ve öğrenmeye meraklı olmaktır. Karmaşık fikirlerin ve potansiyellerin geliştirilmesi için yoğunlaşarak odaklanabilmektir. Bağımsız, yaratıcı ve mucit: aynı zamanda kendi düşünceleri ve sanal projeleriyle fazlasıyla meşgul olabilmektir.		✓	✓									4,69	✓
25	Kişiler Arası İlişki Kurma;	Etkili iletişim becerileri sergilemek ve güvene dayalı ilişkiler geliştirmek, diğerlerinin katkısının ve düşüncelerinin önemli olduğunu hissettirerek pozitif ilişkiler kurmaktır. Genel iletişim becerisini içerir.		✓								✓	✓	5,33	
26	Tedbirli Olma;	Hataların oluşmadan önlenmesi için tedbirler almak veya alınması için bildirimde bulunmaktır.		✓									✓	4,79	
27	Problem Çözme;	Problemlerin çözülmesinde etkin çözümler önermek ve uygulamaktır.		✓					✓	✓	✓	✓	✓	4,46	✓
28	Zihinsel Merak;	Bir şeyi anlamak ya da öğrenmek için duyulan istektir.			✓			✓					✓	4,77	
29	Empati Kurma;	Psikolojide kendisini karşısındakilerin yerine koyma olarak adlandırılan formüldür. Bu beceriye sahip olanlar başkalarını daha kolay anlayabilirler.Kişinin kendisini karşındakinin yerine koyarak anlamaya çalışmasıdır. Empati hak vermek değil anlamaya çalışmaktır.			✓								✓	5,67	
30	Güvenilir Olma;	Kişiler arası hakkaniyet ve tarafsızlık konusundaki beceridir.			✓			✓						5,1	
31	Kontrolcü;	Faaliyetlerini yürütürken, kritik tüm noktalarda ve sürekli olarak kontroller gerçekleştirmektir. Sonuçlara göre düzeltici ve önleyici faaliyetlerde bulunmaktır.			✓			✓				✓		4,92	
32	Yeniliğe Açıklık;	Yeni düşüncelere yatkın olabilmek ve dinleyebilme olarak düşünülebilir.		✓				✓		✓				4,47	

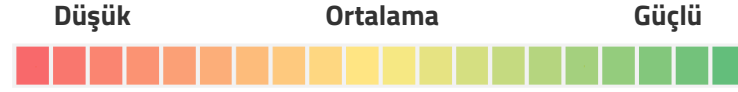
SEÇİM MODÜLÜ

[illegible]



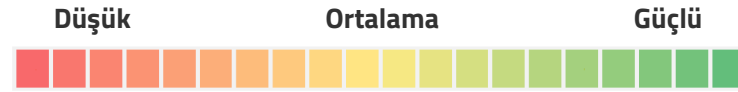
SEÇİM MODÜLÜ

No	(+/-) Potansiyeller	Açıklama													
45	Fikir Üretme;	(Öneri Geliştirme) Problemleri tespit etmek, önlemek, çözmek veya mevcut durumu daha iyiye doğru ilerletmek üzere sürekli fikir üretmek, öneriler geliştirmektir.						✓						4,7	
46	Değişim Yönetimi;	Stratejik hedeflerin gerçekleşmesi amacıyla yeniliklerin ve değişimin desteklenmesi için yöntemler geliştirmektir.					✓		✓	✓	✓			4,44	
47	Hesap Verebilirlik;	Eylem ve konuşmalarından sorumlu olmak, taahhütlerine uygun ve tutarlı davranışlarda bulunmaktır.								✓				5,2	
48	Önceliklendirme;	Hedefleri göz önünde bulundurarak önceliklendirmek ve bu öncelik sırasına göre telaşsız bir şekilde yerine getirmektir.												4,75	
49	Kalite Odaklılık;	Yaptığı şeyleri en iyi ve en verimli şekilde yapmak için yeni yollar aramak, araştırmaktır.												4,94	
50	Kaynak Yönetimi;	Hedeflerini ve planlarını gerçekleştirebilmek için kaynakları düzenli olarak planlamak, dağıtımını yapmak ve izlemektir. En üst düzeyde bütünsel başarıyı elde etmek için destekleyici teknolojileri kullanarak, kritik kaynak ihtiyaçlarını tanımlamak ve yönetmektir.												4,94	✓
51	Performans ve Gelişim Yönetimi;	Ortaya koyulan gelişim hedeflerini başarmak adına performansları izlemek, değerlendirmek ve iyileştirilmesi için alıştırma ve eğitim uygulamaları gerçekleştirmektir.												4,74	
52	Planlama ve Organize Etme;	Hedeflere ulaşılması için kısa ve uzun dönemli planlama yapmak, onları kontrol etmek ve hayata geçirmektir.					✓		✓	✓	✓			4,58	
53	Öngörülü (Proaktif) Olma;	Olaylar ve durumlar gerçekleştikten sonra harekete geçmek yerine, öncesinde yapılması gerekenleri öngörmek ve yapılması gerekenleri yapmaktır.												4,43	
54	Rutin İşlere Uyum;	Fazla çeşitlilik içermeyen tekrarlı işleri ve bu işleri mümkün olan en az hata ile kısa sürede gerçekleştirmektir.												4,89	
55	Sakinlik;	Beklenmeyen ve bilinmeyen bir durum olduğunda, soğukkanlılığını koruyarak karar almak ve davranışlarını düzenlemektir.												4,92	
56	Sonuç Odaklılık;	İş yaparken istenen ve arzu edilen sonuçların elde edilmesine odaklanmaktır. Yapılan işi sonuca, önem ve önceliklerine göre sıralamak, arzu edilen hedeflere ulaşmaya çalışmaktır.					✓		✓					4,36	



SEÇİM MODÜLÜ

No	(+/-) Potansiyeller	Açıklama													
66	Dışadönüklük ₃ ;	Bu özellik dış dünyayla açık ve teşvik edici bir etkileşim ile kendisini gösterir. Dışadönükler; enerji doludurlar ve insanlarla zaman geçirmekten hoşlanırlar. Önerilere, “Evet!” ya da “Hadi Gidelim!” diyebilen; coşkulu, hareket-odaklı bireyler olma eğilimindedirler. Grup içinde, konuşmayı severler, kendilerini öne çıkarırlar ve ilgi çekerler.				✓								4,74	
67	Uyumluluk ₄ ;	Uyumlu ve iyimser görüşlü kişiler, genel olarak saygılı, arkadaşça, cömert, olarak tanımlanırlar. Diğerlerinin istekleriyle uzlaşmaya hazır olarak görülürler. Bu tipler, insanların dürüst, saygın ve güvenilir olduğuna inanırlar.					✓							5,17	
68	Duygusal Dengelilik ₅ ;	Öfke, endişe, alınganlık gibi olumsuz duyguları daha az yaşamaya eğilim olarak tanımlanır. Daha zor üzüdür ve duygusal olarak daha az tepki gösterirler. Sakin, duygusal olarak dengeli ve kalıcı olumsuz histen uzak olma eğilimi sergilerler.						✓						4,6	✓
69	Risk Alabilen;	En kötü durum hazırlığı yapılarak bir işe girmek anlamını taşımaktadır. Tehlike taşıyan bunula beraber kişiye fayda da sağlayabilecek muhtemel olaydır.							✓					4,58	
70	Yardımsellik;	Kendi güç ve imkânlarını başkalarının iyiliği için kullanmaktır. Bir kimsenin sıkıntısını gidermek, o kişiye karşılaştığı güçlüklerde yardımcı olmak, yükünü paylaşmaktır.								✓				5,36	
71	Açık Sözlü Olma;	Sözünü esirgmeden, dolandırmadan söylemek, içten, samimi davranmaktır. Abartılırsa kırıncı (patavatsız) olmaktadır.										✓		5,04	
72	Hareketlilik;	Belirli bir amaca varmak için birbiri ardınca yapılan faaliyet, hareketlilik (devingenlik) ve canlılık olarak da düşünülebilir.											✓	4,49	
73	Sıcakkanlılık;	Sevimli, cana yakın, sempatik olmaktadır.	✓	✓	✓	✓								5,09	
74	Neşeli Olma;	Sevinçli, keyifli, şen olarak davranma ve içinde bir hareketlilik barındırma hâlidir.	✓	✓	✓	✓								4,87	
75	Sosyallik;	Etrafında bulunan kişiler ile sürekli olumluya yönelimli bir iletişim ve etkileşim hâlinde olmaktadır.	✓	✓	✓	✓								4,75	
76	Sürekli Öğrenme;	Kendisinin ve başkalarının performansını geliştirmek üzere yeni bilgi, davranış ve hüner elde etmek için sürekli araştırarak elde edilen sonuçlarından fayda sağlamaktır.	✓	✓	✓	✓								4,98	



SEÇİM MODÜLÜ

[illegible]



SEÇİM MODÜLÜ

No	(+/-) Potansiyeller	Açıklama													
101	Kariyer Odaklı;	Kariyer; seçilen bir iş veya meslek yolunda ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla deney ve yetenek kazanmak, daha fazla sorumluluk üstlenmek, daha fazla saygınlık elde etmektir. Meslekle kariyerin en önemli farkı; meslek seçilir, kariyer kişi tarafından oluşturulur.												4,23	
102	Kabullenici;	Gereken yolu izleyerek çaba sarfetmek, gerekli girişim ve mücadeleyi verdikten sonra yaşayabileceği bir hüsrancı kabullenmektir. Boyun eğmek değil, sabrederek mücadele etmeye devam etmektir.												4,37	
103	İstikrarlı;	Karar ve sabır (sebat) göstermek üzerine, karar kılmak anlamlarına gelir. Maddi-manevi-fiziksel yaşamımızın her yönünde dengede olmamızı sağlayan alışkanlıklarımızın toplamının sonucudur.												4,7	
104	İkna ve Müzakere Edici;	Bir konuda birinin inanmasını sağlama, inandırma becerisidir. Kendi inanmasa bile inandırabilir.												5,06	
105	İdealist;	Bir amaca (ülküye) çıkar gütmekten bağı olan, hedef sahibi, çevreyi, ülkesini ve dünyayı bir anlam dairesinde görüme özelliğidir.												5,04	
106	İçten Güdümlü (Motivasyonlu);	Çalışmaya başlarken, herhangi bir dış güdüleyiciye ihtiyaç duymadan, belirlenmiş olan hedefe gerçekleşene kadar çaba göstererek devam etmektir.												4,2	
107	Hoşgörülü;	Her şeyi anlayışla karşılayarak olabildiği kadar hoş, makul görme durumudur.												5,47	
108	Hırslı;	Güçleri yettiğinde oyunu kuralına göre oynayan ve hedefe ulaşmak için her yolu deneyen kişidir.												4,5	
109	Harekete Geçiren;	Bir işin yapılmasına neden olmak, tetiklemek, canlandırmaktır.												4,59	✓
110	Farklı Bakış Açısına Sahip;	Her insanın, hayata bir bakış açısı vardır. Çocukluğundan itibaren aldığı eğitim, annesinin babasının kişilik yapısı, yaşadığı olaylar, sahip olduğu kültür yapısına rağmen farklı yorumlayabilme yeteneğidir. Bu yönü ile doğuştan gelen özgünlükten farklıdır.												5,15	
111	Dakik;	Zamanı kullanmada çok dikkatli olan, her şeyi zamanında yapmaya özen gösteren, karşısındaki kişiden de buna uymasını bekleyen kişidir.												5,07	
112	Cesur;	Güç veya tehlikeli bir işe girişirken kişinin kendinde bulduğu güven duygudur.						✓						4,5	