



[" 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 anlamamanın yolu "



Rapor Başlıkları

| | | |
|-------------------------|--|---------|
| ✓ | Yönetici Özeti..... | 5 |
| Kişisel Gelişim | | |
| ✓ | Test Sonuçları..... | 6 |
| ✓ | Özet Analiz..... | 7 - 8 |
| ✓ | Swot Analizi..... | 9 |
| ✓ | En Güçlü Yönleriniz..... | 10 |
| ✓ | Güçlendirilmesi Gereken Yönleriniz..... | 11 |
| ✓ | Potansiyel Riskleriniz..... | 12 |
| ✓ | Uyum Tablonuz..... | 13 - 14 |
| ✗ | Düşünce Tarzınız..... | |
| ✓ | İletişim Tarzınız..... | 15 - 16 |
| ✓ | Gelişim Önerileri..... | 17 - 18 |
| İnsan Kaynakları | | |
| ✓ | Kimlik Kartınız..... | 19 |
| ✓ | İş Yaşamında Gelişim Önerileri..... | 20 - 21 |
| ✓ | Liderlik Tarzınız..... | 22 - 24 |
| ✓ | İş Yapma, Problem Çözme ve Çatışma Yönetimi..... | 25 - 26 |
| ✓ | Motive Eden ve Motivasyonu Bozan Faktörler..... | 27 - 28 |
| ✓ | Ekip Çalışması, Rekabet, Zaman ve Risk Yönetimi..... | 29 - 30 |
| ✓ | Stres Altında Potansiyel Riskler..... | 31 - 32 |
| ✓ | Rahat İken Sergilediğiniz Özellikler..... | 33 - 34 |
| Rehberlik | | |
| ✗ | Eğitim Hayatınız ve Arkadaşlıklar..... | |
| ✓ | Öğrenme Tarzınız ve Öğrenme Ortamlarınız..... | 35 |
| ✗ | Ebeveynler Nasıl Yaklaşmalı?..... | |
| ✗ | Rehberlik Çalışması..... | |
| ✗ | Psikolojik ve Sosyal Uyum Seviye Tespiti..... | |

| | | |
|--------------------------------|--|----|
| Mesleki Yönelim | | |
| ✗ | Mesleki Yönelim Gruplarınız..... | |
| ✗ | 4 yıl ve Üstü Programlar..... | |
| ✗ | 2 yıllık Programlar..... | |
| ✓ | Kişilik Tipleri..... | 36 |
| Fiziksel Analiz | | |
| ◆ | Güçlü Yönleri..... | |
| ✗ | İstekleri ve İlgi Alanları..... | |
| ✗ | Kariyer Farkındalığı..... | |
| ✗ | Genel Analiz..... | |
| Bireysel Senaryo Modülü | | |
| ✓ | Bireysel Seçim Modülü..... | 38 |
| Size Özel | | |
| ◆ | Size Özel Kitap Önerileri..... | |
| ✗ | Bazı Referanslar..... | |
| Kurumsal Raporlar | | |
| ◆ | Envanter Tip Dağılımı..... | |
| ◆ | Kavramlar..... | |
| ◆ | Envanter Sonuçları..... | |
| ◆ | Kuruma özel takım raporu..... | |
| ◆ | Kuruma Özel Swot Raporu..... | |
| ◆ | Kurumun En Güçlü Yönleri..... | |
| ◆ | Kurumun Güçlendirilmesi Gereken Yönleri..... | |
| ◆ | Kurumun En Güçlü Potansiyel Riskleri..... | |
| ◆ | Kurumsal Seçim Modülü..... | |
| ◆ | Sözlük / Seçim Modülü..... | |
| ✓ | Var | |
| ✗ | Yok | |
| ◆ | Özel Kullanım | |

Yönetici Özeti

Örnek; ADI SOYADI1

EN GÜÇLÜ YÖNLERİ

Sürekli Öğrenme

Araştırmacı Olma

İdealist

Eleştirel Düşünme

Kavramsal Düşünme

Kararlılık

Mantıklı

ANA KARAKTER TİPİ ÖZELLİKLERİ

Temel Pozitif Duygusu..... Sorumluluktur.

Temel Negatif Duygusu..... Gerginlik ve kızgınlıktır.

Öne Çıkan Yeteneği..... İşleri eksiksiz sonuçlandırmaktır.

Temel Problemi..... Eleştirme, yargılama, çabuk kızma ve müdahâle etme temel problemleridir.

Temel Korkusu..... Hata ve haksızlık yapmak, eleştirilmek ve ayıplanmaktır.

Kattığı Temel Değer..... Bulunduğu ortama sorumluluk, sistem, düzen ve adalet katmaktır.

Temel Yönelimi..... Kusursuzluk arayışına bağlı mükemmeliyettir.

GÜÇLENDİRİLMESİ GEREKEN YÖNLERİ

Hoşgörülü

Çalışan Odaklılık

Estetik Duyarlılık

Empati Kurma

Yumuşak Huylu

Motive Etme

Sezgisel

YARDIMCI KARAKTER TİPİ ÖZELLİKLERİ

Temel Pozitif Duygusu..... Sevgidir,

Temel Negatif Duygusu..... Kıskançlık ve alınganlıktır.

Öne Çıkan Yeteneği..... İyi ilişkiler kurma, güçlü iletişim becerileridir.

Temel Problemi..... Olumlu duygulanım sağlayabileceği ilişki nesnelere bağımlılıktır.

Temel Korkusu..... Sevilmeme, reddedilme, yalnız kalma temel korkusudur.

Kattığı Temel Değer..... Yardımlaşma ve işbirliğidir.

Temel Yönelimi..... Gerçekten ve derinden sevildiği yakın ilişki dostluk ve sevgidir. İstendiği ve yakınlık hissettiği ilişkiler ararlar.

MOTİVE EDEN VE MOTİVASYONLARI BOZAN FAKTÖRLER

Motivasyonunu Artıran Durumlar..... Sorumluluk verilmesi ve kendisine güvenildiğinin gösterilmesidir.

Motivasyonunu Azaltan Durumlar..... Alıştıkları sistemin / biçimin / metodun dışında çalışma zorunluluğudur.

Test Sonuçları

Rapor Üretim Tarihi; 23.03.2017 21:43 3->A

Yetişkin Test Deneme Sayısı; - 2 -

Ana Tip Puanı: 22,40 **Ort.:** 19,46



Merhaba

Sayın Örnek; ADI SOYADI1

Testinizi büyük bir dikkatle incelediğimizi bilmenizi isteriz.

★ Envanter çok iyi bir şekilde tamamlandı.

Saygılarımızla,

Characterix Destek Ekibi

Önceki testinizle, bu testiniz arasında tutarlı bağ yüzdesi; %35,42

Gizlilik; raporunuz kurumunuza veya size özeldir. Kimse ile paylaşılmaz.

● Veri Yeterli

● Sınıra Yakın

● Fazla seçim ya da yetersiz veri

Ort.: Envanterimize katılanların ortalamasını gösterir.

● 72,81

● 3,11

● 3,92

● 28,43

● 25,35

● 4,51

● 13,71

| Adı Soyadı | Test Tarihi | İç Tutarlılık Verisi | Zıtlık Sayısı | Ayrıştırıcı Bilgi | Tamamına Katılıyorum | Bir Kısımına Katılıyorum | Fikrim Yok | Katılmıyorum |
|--------------------|------------------|----------------------|---------------|-------------------|----------------------|--------------------------|------------|--------------|
| Örnek; ADI SOYADI1 | 21.03.2017 08:14 | ● 89,4 | ● 3 | ● 3,2 | ● 28 | ● 4 | ● 1 | ● 39 |
| Örnek; ADI SOYADI1 | 22.02.2016 23:01 | ● 46,97 | ● 13 | ● 0,5 | ● 40 | ● 18 | ● 12 | ● 2 |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

Özet Analiz

Bu Tipi Anlatan Kısa Cümleler;

- Ciddi, prensipli, idealist, standartları olan bu kişiler, akılcı ve mantıklı hareket ederler.
- Yaptığı işi tam ve olabildiğince mükemmel yapmaya çalışırlar.
- Düzenli ve titiz olup ayrıntılara, kaliteye ve bir işi gereği gibi tam olarak yapmaya özen gösterirler.
- Bilgi, gözlem ve verileri tanımlayan, sınıflandıran, kıyaslayan dikkatlice analiz edip sonuçlar çıkarmaya çalışan bir zihinsel yapıya sahiptirler.
- Bu tipler için detaylar bütünü oluşturur. Bir iş yapılırken detaylara çok önem verir, böylelikle oluşum sürecindeki oluşabilecek hata ve yanlışları önlemiş ve kaliteli bir iş çıkarmış olurlar.
- Hata, eksik ve yanlışları çabuk fark eder ve mümkünse mutlaka düzeltmeye çalışırlar.
- Kendilerini ve çevresindekileri geliştirmeye çalışır, hata ve yanlışlar olması durumunda onları uyarırlar.
- Görev ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirmeye gayret eder, bunu yapamadığında çok rahatsızlık duyarlar.

Potansiyelleri;

Sorumluluklar konusunda hassas, detaylara önem veren, ciddi, kontrollü ve tedbirli hareket eden, görevini (işini) tam ve eksiksiz bir biçimde yerine getirmeye çalışan, planlı ve disiplinli olmaya önem veren kişilerdir.

Aynı zamanda ilke ve prensiplerine oldukça bağlı, mantıklı ve akılcı olmaya ve davranmaya özen gösteren adil ve güvenilir olma konusunda hassas kişilerdir. Dikkatli ve kontrolcü olup hata, eksik ve yanlışları çabuk fark ederler. Gerçekçi (nesnel), akla dayanan (rasyonel) ve sağlam bir mantığa yatırma (sistemik düşünmeye) eğilimli olup ölçülü ve düşünerek davranmaya dikkat eden bir yapıya sahiptirler.

Dikkatlerinin Yöneldiği Alan;

Dikkatleri doğru, uygun ve gerekli olanın yapılıp yapılmadığını belirlemek, rahatsız edici unsurlardan uzak durmak, yanlış hata ve eksikleri bulmak ve bunları düzeltmek üzerine kuruludur.

Problemler Karşısında Davranış Tarzı;

- Öncelikle problemi tüm yönleri, bağlantıları ve ayrıntılarıyla anlamaya çalışır. Bu yüzden, problemi tam ve kesin biçimde tanımlar, tüm veri ve bilgileri toplarlar.
- Konu hakkında teorik ve pratik anlamda bugüne kadar söylenenleri ve yapılanları görmeye çalışırlar.
- Problemlerle ilişkili olan tüm neden ve sonuç bağlantılarını analiz ederler.
- Her bir hareket veya çözüm alternatifinin, hem olumlu (pozitif) hem olumsuz (negatif) sonuçlarını mantıksal ve gerçekçi (nesnel) olarak tanımlamaya çalışırlar.

Özet Analiz

- Olgu ve problem analizi, ihtimallerin değerlendirilmesi, uygun ve gerekli olana karar verilmesinin ardından uygulamaya geçer ve bu konuda insanları yönlendirirler.
- Kendilerine karşı eleştiri yönleri güçlü olduğundan hatalarına karşı kendilerini aşırı yargılayabilirler. Eksik veya yanlış anladıklarında kendilerine çokça kızabilirler. Hem kendilerinin hem de çevresindekilerin hatalarını abartabilir ve bunlara takılabilirler.
- Gerçekçi (nesnel) dayanağı olmayan, gizemli ve çelişik, bağlantısız, duygusal içerikli değerlendirmeler onlar için anlamsızdır. Bu tür anlayış ve tutumlara soğuk yaklaşırlar.

Temel Güdeleri (Motivasyonları);

İşlerini tam ve gereği gibi doğru olarak yaptıklarında, huzur ve sükunetlerini koruduklarında, kendilerini ve çevrelerini geliştirdiklerinde çok motive olurlar.

- Çalışkan, işini ciddiye alan, ahlaklı davranmayı önemseyen, kurallara, disiplinli, titiz ve düzenli olmaya dikkat eden bir yapıdadırlar.
- Dağınıklık ve düzensizliğe, kuralsızlık ve disiplinsizliklere müdahâle edecek kadar rahatsız olurlar.

- Sorumluluk ve görevlerini hatırlatmaya gerek olmaksızın yapmaya çalışan ve sorumluluk alanını kontrol eden bir yapıya sahiptirler.
- Hem kendilerini hem de çevrelerinde olan yanlışlık ve eksiklikleri çabuk fark eden ve düzeltmeye çalışan biri olarak kendilerini ve çevrelerini geliştirme eğilimi taşırlar.
- İyi bildiği ve doğruluğunu test ettiği alanlarda yeniliklere açık ve esnek olmakta zorlanırlar.
- Çevresindekilere mantıklı ve objektif yorum ve eleştiriler yapmakta ve gelişim konusunda yönlendirmekte yeteneklidirler.
- Haksızlık ve adaletsizliklere müdahâle etmeye eğilimli olup çevresindekilere haksızlık yapmamaya özen gösteren bir yapıya sahiptirler.
- Gelişime inanan yapıları sayesinde bilgi ve yeteneklerini geliştirmeye, işini en iyi şekilde yapmaya ve güçlü bir öz eleştiri yeteneğine sahiptirler.
- İşler gerektiği gibi ve zamanında yapılmadığında gergin ve kızgın bir tutum sergileyebilirler.

Swot Analizi

Rapor Üretim Tarihi; 25.03.2019 21:43

Yetişkin Test Deneme Sayısı: - 2 -

Ana Tip Puanı: 22,40 Ort.: 19,46

| En Güçlü Yönleriniz, | G.D. ₂ | Maske | Ort. ₁ |
|----------------------|-------------------|-------|-------------------|
| Sürekli Öğrenme | 9,81 | 9,16 | 4,98 |
| Araştırmacı Olma | 9,61 | 9,14 | 4,69 |
| İdealist | 9,42 | 8,17 | 5,04 |
| Eleştirel Düşünme | 9,41 | 8,16 | 5,05 |
| Kavramsal Düşünme | 9,38 | 8,60 | 4,95 |
| Kararlılık | 9,33 | 8,74 | 4,50 |
| Mantıklı | 9,23 | 7,99 | 4,47 |

Doğru eylem ve kusursuzluğu arayan kişi.;



İdealist davranışlarda tutarlı, akılcı mükemmeliyete yönelimli kişi, sorumluluklar konusunda hassas, detaylara önem veren, ciddi, kontrollü ve tedbirli hareket eden, görevini (İşini) tam ve eksiksiz bir biçimde yerine getirmeye çalışan, planlı ve disiplinli olmaya önem veren kişilerdir.

| Güçlendirilmesi Gereken Yönleriniz, | G.D. ₂ | Maske | Ort. ₁ |
|-------------------------------------|-------------------|-------|-------------------|
| Hoşgörülü | 3,94 | 6,58 | 5,47 |
| Çalışan Odaklılık | 3,93 | 5,07 | 5,59 |
| Estetik Duyarlılık | 3,76 | 7,02 | 5,16 |
| Empati Kurma | 3,73 | 4,34 | 5,67 |
| Yumuşak Huylu | 3,69 | 4,75 | 5,44 |
| Motive Etme | 3,55 | 6,98 | 4,42 |
| Sezgisel | 2,82 | 4,07 | 5,43 |

| Potansiyel Riskleriniz, | G.D. ₂ | Maske | Ort. ₁ |
|-------------------------|-------------------|-------|-------------------|
| Fazla Kuralcı | 8,85 | 6,67 | 5,16 |
| Eleştirel | 8,84 | 6,66 | 5,26 |
| Doğrucu | 8,83 | 6,82 | 5,01 |
| Katı | 8,62 | 6,59 | 5,05 |
| Müdahâleci | 8,50 | 6,89 | 5,02 |
| Ketum | 7,86 | 6,15 | 4,91 |
| İmajını Fazla Önemseyen | 7,68 | 8,25 | 4,49 |

¹ Ort.: Envanterimize katılanların ortalamasını gösterir.

² G.D.: Gerçekleşen Değer Kişisel Ölçümlenmiştir.

³ Maske: Ortama Uyum, farklı sosyal rollerin ve sosyal ilişkilerin getirdiği talepleri karşılamaları, bunlarla başetmeleri ve denge sağlamaları konularında öğrenilmiş veya öğretilmiş çabadır.

⁴ ■ 63 adet davranış boyutunu, ■ 53 adet olumlu özelliği, ■ 20 adet potansiyel riski (Toplam 136 Potansiyel) size göre ölçümlüyor ve swot analizinde derecelendirilerek en güçlü yönleriniz, güçlendirilmesi gereken yönleriniz ve potansiyel risklerinizi gösteriyoruz.

En Güçlü Yönleriniz

| (+/-) Potansiyeller | Açıklama | G.D. | Maske | Ort. |
|---------------------|--|------|-------|------|
| Sürekli Öğrenme | Kendisinin ve başkalarının performansını geliştirmek üzere yeni bilgi, davranış ve hüner elde etmek için sürekli araştırarak elde edilen sonuçlarından fayda sağlamaktır. | 9,81 | 9,16 | 4,98 |
| 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. | 9,61 | 9,14 | 4,69 |
| İdealist | Bir amaca (ülküyü) çıkar gütmekten bağı olan, hedef sahibi, çevreyi, ülkesini ve dünyayı bir anlam dairesinde görüme özelliğidir. | 9,42 | 8,17 | 5,04 |
| 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. | 9,41 | 8,16 | 5,05 |
| Kavramsal Düşünme | Düşünme kavramlardan yararlanarak yapılırsa buna kavramsal düşünme denir. Kavram oluşturma yeteneği insanların nesnelere sınıflamalarına olanak sağlar.Örneğin, "Ağaç canlıdır. Çam ağaçtır. O hâlde çam canlıdır" şeklindeki düşünme kavramsal düşünmedir. | 9,38 | 8,60 | 4,95 |
| 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. | 9,33 | 8,74 | 4,50 |
| Mantıklı | Kalbin duygusal hareketleri yerine akıl yolu ile kurallar koyan, sebep-sonuç ilişkileri kuran, açıklamalar yapan kişidir. | 9,23 | 7,99 | 4,47 |

Güçlendirilmesi Gereken Yönleriniz

| (+/-) Potansiyeller | Açıklama | G.D. | Maske | Ort. |
|---------------------|---|------|-------|------|
| Hoşgörülü | Her şeyi anlayışla karşılayarak olabildiği kadar hoş, makul görme durumudur. | 3,94 | 6,58 | 5,47 |
| Çalışan Odaklılık | Çalışanların beklentilerini ve ihtiyaçlarını doğru olarak belirlemek, uygun çalışma ortamı sağlamaktır. | 3,93 | 5,07 | 5,59 |
| Estetik Duyarlılık | Sanata karşı duyarlılığı ve yatkınlığı simgeleyen duygu türü, hissiyat; çoğunlukla sanatçılara has genetik bir özelliktir. | 3,76 | 7,02 | 5,16 |
| Empati Kurma | Psikolojide kendisini karşındakilerin 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. | 3,73 | 4,34 | 5,67 |
| Yumuşak Huylu | İnsanların kabalıklarını, huysuzluklarını ve anlamsız davranışlarını çok önemsememek ve bunlara sinirlenmeden cevaplar verebilmektir. | 3,69 | 4,75 | 5,44 |
| Motive Etme | Bir konu ya da amaca dönük, kişilere özgüven ve moral verme faaliyetidir. | 3,55 | 6,98 | 4,42 |
| Sezgisel | Gerçeğin, deneye veya akla vurmadan doğrudan doğruya kavranmasıdır. Bütünü bir anda yakalamaya, kavramaya yönelen düşünme şeklidir. | 2,82 | 4,07 | 5,43 |

Potansiyel Riskleriniz

| (+/-) Potansiyeller | Açıklama | G.D. | Maske | Ort. |
|-------------------------|---|------|-------|--------|
| Fazla Kuralcı | Aşırı düzenlilik, titizlik, kusursuz olma, kuralcılık ve bütün bunlarda aşırı katı tutum, başkalarının bu kurallara tam uymasını bekleme, uymayınca hoşgörüsüzlük gösterme hâlidir. | 8,85 | 6,67 | - 5,16 |
| 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, sınama, yargılama hâlidir. | 8,84 | 6,66 | - 5,26 |
| Doğrucu | Dürüst, 'doğru' kimse, güvenilir, içten, kibar, insafalı ve adaletli olma gibi erdemleri de beraberinde getiren, ahlaken doğru olana (zarar görse dahi) yönelen kişidir. | 8,83 | 6,82 | - 5,01 |
| Katı | Hoşgörüsüz, acımasız, merhametsiz, düşünce ve davranışlarında belli ilkelere sıkı sıkıya bağlı olan. | 8,62 | 6,59 | - 5,05 |
| Müdahâlecî | Bir sorunu çözmek, bir işi kendi istediği biçimde yönlendirmek için işe karışan kimse ya da bu kimsenin tutumudur. | 8,50 | 6,89 | - 5,02 |
| Ketum | Söylenmesi gereken konuları bile anlatmayı kendine saklama eyliminde olan, sır saklayan, ağzı sıkı. | 7,86 | 6,15 | - 4,91 |
| İmajını Fazla Önemseyen | Bir kimsenin çevresinde bıraktığı etkiyi önemseyerek, bu etkiyi olumlu anlamda şekillendirmeye dönük çaba sarfetmesidir. | 7,68 | 8,25 | - 4,49 |

Uyum Tablonuz

Sizde var olan tiplerin, özelliklerinin ne kadar olduğunun ifadesi;

Uyumlu olmak için dikkat edilmesi gerekenler.;

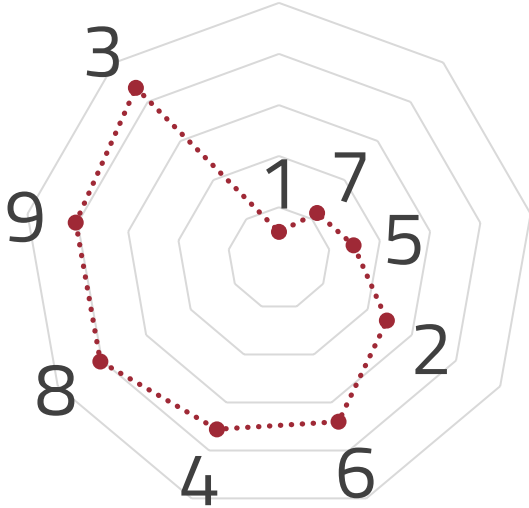
| | | |
|---|---|----------|
| 1 | Doğru eylem ve kusursuzluğu arayan kişi. | + Güçlü |
| 7 | Yenilik ve keşif ve keyif verici deneyim arayan kişi. | |
| 5 | Her şeyi tam bilme ve anlama ve bağımsız yetkinlik arayan kişi. | |
| 2 | Duygusal paylaşımı seven, sevilen ve ihtiyaç duyulan kimlik arayışında olan kişi. | Ortalama |
| 6 | Zihinsel netlik ve kesinlik, hayata karşı destek ve yeterlilik arayan kişi. | |
| 4 | Özgün, kendi olmaya çalışan, duygusal anlam ve derinlik arayan kişi. | Düşük - |
| 8 | Varlığını koruma ve mutlak güç ve hâkimiyet arayan kişi. | |
| 9 | İç denge ve duygusal rahatlık arayan kişi. | |
| 3 | İşlevsel ve hayran olunan bir kimlik ve imaj arayan kişi. | |

- İşlerin yürümesi için planlara ihtiyaç duyarlar, dolayısıyla birlikte planlar yapılmalı ya da onun plan yapmasına müsaade ederek, destek olunmalıdır.
- Makul ve doğru olan ilke, kural ve programları severler. Yasal boşluklardan, belirsiz alanlardan hiç hoşlanmazlar.
- Programlarına bağlı kalırlar ve her şeyin zamanında yapılmasını isterler. Eğer işinizi geç yaparsanız sizi kolay kolay affetmezler.
- Eğer performanslarından ötürü takdir edilirse, detaylarla ilgili çok özel nitelikte övülüyor olmalıdır. Aynı şey performanslarındaki eksiklikleri tartışırken de geçerlidir.

Diğer Tiplere Uzaklığınız



Ana Tip Puanı: 22,40 Ort.: 19,46 Yardımcı Tip Puanı: 12,80 Ort.: 19,11

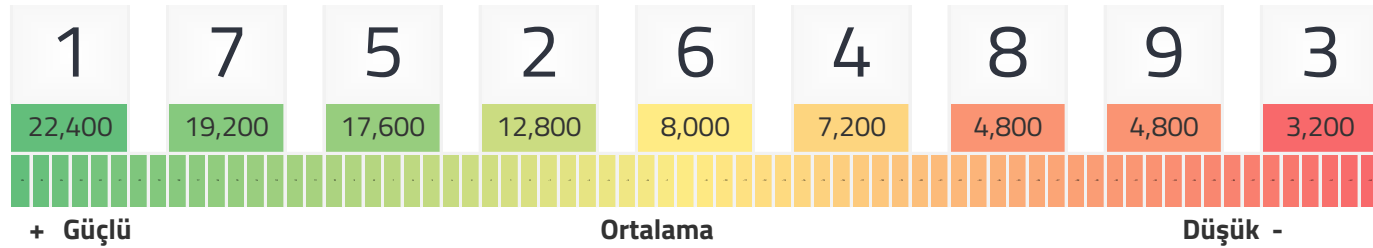


Merkezden uzaklaştıkça tiplerin etkisinden uzaklaşılır.

Ort.: Envanterimize katılanların ortalamasını gösterir.

Uyum Tablonuz

- Kurallara bağlı kalın. İşlerinde ve raporlarında detaya girmeyi severler. Eğer siz idareci ya da eğitici iseniz, bir şeyin nasıl yapılmasını istiyorsanız bunu açıklayın. Sınırları öğrenin ve çizin.
- Yapmayı (eylemi) hissetmeye (duyguya) tercih ederler. İlişkilerinden ziyade işe ve okula odaklanırlar.
- Oldukça pratiktirler. Soyut yaklaşımları ve projeleri; yol ve yöntemleri, kurallara ve listelere dökerek somutlaştırırlar.
- Ciddi, kararlı, iç disiplinli, planlı ve sistemli olmaya eğilimlidirler.
- İşlerini planlar ve plana uymaya çok gayret gösterirler.
- Çalışmaya odaklanır ve ara vermekten kaçınırlar.



İletişim Tarzınız

Bilgi, Neyi bilmeliyiz?

Beceri, Neyi yapabiliriz?

Tutumlar, Nasıl yapabiliriz?

| (+/-) Potansiyeller | G.D. | Maske | | Ort. |
|----------------------------|------|-------|----------|------|
| Zihinsel Merak | 7,61 | 9,29 | Güçlü | 4,77 |
| Yazılı İletişim | 7,32 | 6,86 | | 4,81 |
| Kişiler Arası İlişki Kurma | 7,23 | 8,76 | + | 5,33 |
| Problem Çözme | 6,94 | 7,72 | Ortalama | 4,46 |
| Sözlü İletişim | 6,48 | 7,87 | | 4,95 |
| Etkileme | 6,19 | 7,23 | | 4,47 |
| Özgüven | 6,13 | 7,71 | + | 4,38 |
| Alçakgönüllü Olma | 5,46 | 5,83 | Düşük | 5,41 |
| Empati Kurma | 4,73 | 4,34 | | 5,67 |

G.D.: Gerçekleşen Değer Kişisel Ölçümlenmiştir.

Ort.: Envanterimize katılanların ortalamasını gösterir.

Maske: Ortama Uyum, farklı sosyal rollerin ve sosyal ilişkilerin getirdiği talepleri karşılamaları, bunlarla başetmeleri ve denge sağlamaları konularında öğrenilmiş veya öğretilmiş çabadır.

Nasıl Geçinilir?

- Kişiler üzerlerine düşen sorumlulukların farkında olmalı.
- Onun gibi 'ciddi ve tutarlı' olmalı.
- Daha kolay affetmesi için özür dilemesini bilmeliler.
- Çevresi gayret ve ideallerinin farkında olmalı ve onu takdir etmeli.
- Çevresi tavsiyelerini dikkate aldığı ve onlara değer verdiğini söylemeli.
- Çevresindeki insanlar, kendi kendisiyle uğraştığı zamanlarda onu nazikçe neşelendirip, endişelerini göz ardı etmeden rahatlamasını sağlamalı.

İletişim Tavsiyeleri

- Kendinizle barışık olmak, iyi bir iletişimin ilk anahtarıdır.
- İnsanları daha fazla teşvik edici ve moral verici olun.
- Karşınızdaki insanı koşulsuz, ön yargısız olarak, sadece anlamak için dinleyin.
- Yergiden ziyade övgüye yönelin. Eleştirinizi kısa ve nazikçe yapın.
- Elemanlarınızın doğrularını yakalamaya çalışın ve takdir edin.
- Birisini eleştirirken yüz hatlarınıza, ses tonunuza ve içinizdeki duyguya bir bakın.

İletişim Tarzınız

Eleştiriyi iletirken ortama ve diğer insanların duygularına dikkat edin.

- Eleştiriye daha açık olmaya çalışın. Eleştirenlerin bakış açısındaki haklılığı da görmeye özen gösterin.
- Olumsuz eleştiriyi iletirken:
- İçinde bulunduğunuz ortama dikkat edin.
- Karşıdaki kişinin duygularını hesaba katın.
- Kişiyi değil işi eleştirdiğinizi ve kişiye değer verdiğinizi belli edin. Çevrelerini, yetkinlikleri, tutarlılıkları, mantık ve gerçekçilikleri (objektif) oranında uzun süre ve nitelikli olarak dinleyebilen bir yapıları vardır.

Buna karşın çevrelerini; bilgisiz, yetersiz, tutarsız, dar görüşlü, mantıksız bulduğu ölçüde, dinlemekte zorlanırlar. Böyle durumlarda değerlendirmelerinde gerçekçi (Objektif) olamayabilir ve karşısındakiler hakkında yanlış veya eksik ön yargılar taşırlar.

Yanlış ve doğrulara, yapılması ve yapılmaması gerekenlere karşın özel bir dikkate sahiptirler. İyi bildikleri ve emin olduğu konularda net, kesin ve kararlıdır.

Öfkeli olduklarında tartışmacı, katı ve yargılayıcı olup, hak etmediklerine inandığı eleştirilere tahammül etmekte zorlanırlar. Bu durumlarda savunmaya ve suçlamaya eğilimlidirler.

Konuşmalarında doğru-yanlış, olmalı-olmamalı, eksik-yanlış-hatalı veya tam-mükemmel-gerektiği gibi olmuş ifadelerine sık sık rastlanır. Standartlara, ideallere, tutarlılığa, mantıklı ve akılcı olmaya vurgu yaparlar. Hem yüz yüze hem de yazılı olarak geri bildirimde bulunma konusunda yeteneklidirler.

Net, kesin, mantıklı, tutarlı ve kararlı bir biçimde konuşurlar. İş ve eğitim hayatında iletişim süreçlerinde duygusal olmama eğilimdedirler. İnsanları kişisel sıcaklık ve duygusallıktan çok mantık ve muhakemeye dayalı akılcı ölçütlerle ikna etmeye çalışırlar. Bilgilendirme ve sunumlarında düzenli, açık, tanımlayıcı, sıralı somut ve odaklı olmaya eğilimlidirler.

Gelişim Önerileri

- Kendilerini tepkisel, memnuniyetsiz ve gergin hissettiği durumlarda kendilerine zaman ayırmalı, gevşemeye çalışmalıdırlar. Standartları ve hedeflerini mevcut imkânlar (para, yeterlilik, insan vs.) ve şartları dikkate alarak gözden geçirmeli ve revize etmelidirler. Mevcut süreci öncelikle kabullenerek, ardından (ideale ve mükemmellik tuzağına düşmeden) neler yapılabileceğini düşünmelidirler.
- Temizlik, düzen ve kurallar konusundaki hassasiyet ve standartlarından dolayı işe başlama ve tamamlama çabasının engellememesine dikkat etmelidirler. Bu konuda mevcut durumu kabullenmeyi ve yumuşamayı bir taviz verme değil bir esneklik ve olgunluk olarak değerlendirmelidirler.
- Çevrelerindeki insanları imkân ve potansiyelleri, kişilik yapıları ve süreçleri farklılıklarını anlamaya çalışmalıdırlar. Bu farklılıkları kabul ederek beklentilerini gerçekçi ölçülere çekmelidirler.
- Doğruluğundan en çok emin oldukları konularda bile yeni ve farklı fikirlere açık olmalıdırlar, sonuna kadar dinlemeye çalışmalıdırlar.
- Öfke ve kızgınlık durumlarında eleştiri ve beklentilerini incitici, kırıcı ve yıkıcı olmadan ifade etmeye çalışmalıdırlar.

Öncelikle olumlu yönlere vurgu yaptıktan sonra hata, yanlış ve eksikleri ifade ederek, beklentileri ile beraber çözüm önerilerinde de bulunarak çevrelerini pozitif olarak tetiklemeğe özen göstermelidirler.

- Açık sözlü, net ve kararlı olmayı; hoşgörölü, karşısındakinin sürecine duyarlı, psikolojik faktörleri dikkate alarak dengelemelidirler.
- İnsanlara karşı anlayışlı ve sabırlı olmalıdırlar. Herkes onların ölçüsünde mantıklı, rasyonel, hızlı, etkin ve verimli olamayabilir. Onların da başka alanlarda daha yetenekli olabileceğini düşünerek her insanı kendi imkân ve potansiyelleri göre değerlendirmelidirler.
- Aşırı kontrol edici, sınırlayıcı olmaktan kaçınılmalıdır. Emin ve yetkin olduğunu düşündüğü alanlarda çok çabuk karar verme ve her zaman haklı olduğunu düşünme konusunda dikkatli olmalılar. “Çok bilen çok yanılır.” sözünün anlamını içselleştirmelidirler.
- Süreçleri ve insanların gelişimlerini dikkate almalılar. Sonuç elde etmek ve hedeflere ulaşmak adına (Bunlar doğru ve gerekli bile olsa) çevresindekileri yargılamak ve dışlamak konusunda dikkatli olmalılar.

Gelişim Önerileri

Bu tutumlar hem kişiyi hem çevrelerini verimsiz kılabilir ve engelleyici sonuçlar doğurabilir.

- İnsanlara pozitif geri bildirimlerde bulunmaya, memnuniyetlerini ifade etmeye, takdir ve teşekkür etmeye her zaman öncelik vermelidirler. İş yapmanın farklı yöntem, yol ve şartları olabileceğini unutmamalıdır. Farklı fikir ve bakış açılarına açık olmaya her zaman özen göstermelidirler.
- Çevrelerindeki insanların 'tıpkı kendileri gibi' olmalarını beklememeli ve herkese kendi hızında yardımcı olmalılar.
- Kendilerine ulaşılabilir ve realist hedefler koymalı, çevrelerindeki insanların yetenek, durum ve süreçlerini göz önüne almalıdırlar.
- Biraz gülmeyi ve eğlenmeyi denemeli, kendilerini ve işlerini bu kadar ciddiye almamalıdırlar.
- Farklı bakış açılarına tahammül etmelidirler.
- Öfkelerini sürekli bastırmamalıdır, bastırılmış öfke ciddi bir strese neden olur.
- İnsanları eleştirerek değil takdir ederek motive etmelidirler.

- Gevşemeyi ve rahatlamayı öğrenmelidirler.
- Bazen 'iyi'nin, 'daha iyi'den daha iyi olabileceğini öğrenmelidirler.
- Herkesin hata yapabileceğini kabullenmeli ve hatalara karşı tahammüllü ve affedici olabilmeyi bilmelidirler.
- İşlerin 'farklı bir yolla' da yapılabileceğini göz önünde bulundurabilmelidirler.

Özel engelleyici davranışları bırakma önerileri;

- Kendi ve başkalarını standartlara zorlamayı.
- Akıl dışı (irrasyonel) olma ve kontrolü kaybetme korkularını.
- Yanlış olmaktan ötürü ayıplanma korkusunu.
- Kendi zıtlıklarını görmeyi reddetmeyi.
- Davranışlarını sürekli akla-sağduyuya (Rasyonalize etme) uydurmayı.
- Değiştiremeyeceği şeyler hakkında gerçek olmayan korkular üretmek, takıntılı olmayı.
- Dünya ile ilgili tüm olumsuzlukları ve hayal kırıklığını.
- Başkalarının inançlarını ve değerlerinin tehdit ettiği hissini.
- Kendinde başkalarını yargılama hakkını görmeyi bırakmalılar.



Kimlik Kartınız

- Temel Pozitif Duygusu..... Sorumluluktur.
- Temel Yönelimi..... Kusursuzluk arayışına bağlı mükemmeliyettir.
- Temel Negatif Duygusu..... Gerginlik ve kızgınlıktır.
- Temel Düşünce Yapısı..... İdealist, sistematik bir düşünce yapısıdır.
- Öne Çıkan Yeteneği..... İşleri eksiksiz sonuçlandırmaktır.
- Kendisini Tanımlaması..... Ben adaletli, makul ve gerçekçi (objektif) biriyim.
- Temel Arzusu..... Her şeyi doğru ve eksiksiz yapan, doğru ve örnek biri olmaktır.
- Temel Problemi..... Eleştirme, yargılama, çabuk kızma ve müdahâle etme temel problemleridir.
- Temel Korkusu..... Hata ve haksızlık yapmak, eleştirilmek ve ayıplanmaktır.
- İçteki Aktif Sesi..... Kendilerini denetleme, eleştirme ve sorgulama güdüsüdür.
- Yakın Çevresindeki Kişilerden Beklentisi..... Objektif, tutarlı, bilgili, etik ve adaletli olmalarıdır.
- Çevresindekiler Üzerinde Bıraktığı Etki..... Katı, kurallara uyan, olgun, ciddi, örnek davranışlar sergileyen kişi olmaktır.
- Bilgiye Bakışı..... Bilgi, ideal olana ulaşmak için doğruları bulmaya yarayan işlevsel bir araçtır.
- Kattığı Temel Değer..... Bulunduğu ortama sorumluluk, sistem, düzen ve adalet katmaktır.
- Temel Güdüsü (Motivasyonu)..... Her şeyin en doğrusunu usulünce, kusursuz biçimde yapmaktır.
- Motivasyonunu Artıran Durumlar..... Sorumluluk verilmesi ve kendisine güvenildiğinin gösterilmesidir.
- Motivasyonunu Azaltan Durumlar..... Alıştıkları sistemin / biçimin / metodun dışında çalışma zorunluluğudur.
- Sorumluluk Algısı..... Sorumluluklarımı eksiksiz biçimde yerine getirmeliyim.
- Problem Çözme Yaklaşımı..... Problemi tespit etmek, tanımlamak, çözümü planlamak ve sistematik bir biçimde çözmektir.

İş Yaşamında Gelişim Önerileri

- Birlikte çalıştığı insanların kişilik yapılarını, imkânlarını, yetenek bilgi ve tecrübelerini dikkate alarak makul ölçü ve zamanlama içinde beklentilerini belirlemelidirler. Gerekirse bu beklentileri süreç içinde revize etmelidirler. Aksayan durumlarda prensip, hedef ve standartlar çerçevesinde eleştiride bulunmadan önce kişinin kendi 'kendisini değerlendirme, sorunları tanımlama, beklenti ve çözüm önerileri konusunda' değerlendirmesini almaya, anlamaya çalışmalıdırlar.
- Başarı ve hedefleri ile kalite ve standartları mevcut şartlar ve kaynaklar çerçevesinde revize etmelidirler. Aksi durumda mevcut durum ile hedefler ve standartlar arasında sıkışarak hem kendilerine hem de çevrelerine karşı kızgın ve aşırı yüklenen biri olma tehlikesi yaşayabilirler.
- Durum değerlendirme ve karar süreçlerinde çevrelerindeki fikir, yorum ve tavsiyelerine her zaman açık olmaya özen göstermelidirler.
- Ekip elemanları ve çalışanlarını motive etme konusunda 'yapıcı eleştiri, olumluluklara vurgu, teşekkür ve takdir, daha iyi ve verimli olma konusunda beklenti ve önerilerini dinleme' yolunu seçmelidirler.
- Bunun yanında kalite, verim ve performans konusundaki değerlendirmeleri açık ve net ancak teşvik edici ve iyimser bir tarzda ifade etmeye özen göstermelidirler. Bu durum çalışanların hem anlaşılma ve kabullenilme ihtiyaçlarını hem de gelişim ve moral ihtiyaçlarını karşılayacaktır.
- Olumsuz süreçlere tahammül etmenin, cezalandırmamanın bir taviz ve zaıflık olmadığını insanların büyük bir çoğunluğunun bağışlayıcı, teşvik edici, hoşgörülü nitelikteki eleştiri ve geri bildirimlerden daha çok yararlandığını unutmamalıdırlar.

İş Yaşamında Gelişim Önerileri

- Yetkinlik ve performanslarını değerlendirirken insanların içinde buldukları geçici veya sınırlı psikolojik durumları, beceri ve yetenek kısıtlılıklarını dikkate almalıdırlar.
- Sistem kurmak ve kalıcı hâle getirmek sadece bilgi ve akılcı modellemelere bağlı değildir. Gerek insan unsurunun değişkenliği ve dinamiği gerek kontrol edilemeyecek bazı faktörler söz konusu olduğunda olgu ve süreçlere karşı toleranslı ve kabullenici olmak gerektiğini unutmamalıdırlar.

Mesleki Tavsiyeler

- Yargılama yapmaktan olabildiğince sakınmayı öğrenin. Yargılamadan kaçınmak, olanın olduğunu kabul etmek; ardından da çözüme ve eyleme odaklı davranmaktır.
- Birisiyle konuşurken kendinizi ne sıklıkla düzelteren, eleştiren durumda buluyorsunuz? Bu şekilde davrandığınızda, verilmek istenen gerçek mesajı duyma şansınızı riske etmiş oluyorsunuz.
- Mükemmelle ulaşmak yerine bazen sadece iyi ile yetinmesini bilin.
- Gerektiğinde pragmatik olun. Basit çözümleri atlamayın. Kafanızdaki ideal resimden yeri geldiğinde taviz verin.
- 'Söylediğin yanlış' ya da 'söylediğin hatalı' demektense karşınızdaki kişinin ifadelerini; onun düşünme şeklinin, hissetme tarzının veya söylemek istediğinin bir parçası olarak kabul etmeye çalışın. Bu basit yöntem, gizli olan anlamı açığa çıkarmanızı sağlayacak, sizin tarafsız bir şekilde ve hislerinize kapılmadan cevap vermenize imkan tanıyacaktır. İnsanlar iş yaşamında doğal olarak kişisel faydaları için hareket ederler, bu yüzden biraz politik davranılmasını hoş karşılayın.

Liderlik Tarzınız

| (+/-) Potansiyeller | G.D. | Maske | Ort. |
|--------------------------------------|------|-------|------|
| Planlama ve Organize Etme | 7,67 | 7,20 | 4,58 |
| İkna ve Müzakere Edici | 7,66 | 8,07 | 5,06 |
| Performans ve Gelişim Yönetimi | 7,58 | 6,95 | 4,74 |
| Göreve Bağlılık | 7,40 | 6,72 | 4,99 |
| Gelecek Tasarımı (Stratejik Düşünme) | 7,38 | 9,63 | 4,70 |
| Zaman Yönetimi | 7,33 | 7,32 | 4,42 |
| Kişiler Arası İlişki Kurma | 7,23 | 8,76 | 5,33 |
| Öncelik (İnisiyatif) Alma | 7,15 | 8,82 | 4,38 |
| Organize Etme | 7,05 | 8,20 | 4,65 |
| Problem Çözme | 6,94 | 7,72 | 4,46 |
| Yeniliğe Açıklık | 6,87 | 9,14 | 4,47 |
| Neden ve Sonuç Odaklı (Analitik) | 6,62 | 7,11 | 4,19 |
| Değişim Yönetimi | 6,38 | 8,34 | 4,44 |
| Etkileme | 6,19 | 7,23 | 4,47 |
| Takım Çalışması | 6,17 | 6,32 | 5,25 |
| Özgüven | 6,13 | 7,71 | 4,38 |
| İşbirliğine Açıklık | 6,08 | 7,62 | 5,42 |
| Yöneltil Liderlik | 5,55 | 6,89 | 4,53 |
| Müşteri Odaklılık | 5,23 | 7,26 | 4,61 |
| Empati Kurma | 4,73 | 4,34 | 5,67 |
| Motive Etme | 4,55 | 6,98 | 4,42 |

Yönetim Tavsiyeleri

- Takım halinde karar verme sürecinde yeniliğe, farklı perspektiflere ve deneyime açık olun.
- Yergiden ziyade takdir ve övgüyle motive edin. Elemanlarınızın doğrularını ve tavsiyelerini dikkate alın.
- Kuralları esneterek gerektiğinde risk almayı ve hata yapmayı teşvik edin.
- Farklılıklara hoşgörünüzü geliştirin ve bunu zenginlik olarak görün.
- Kaliteli üretim ile birlikte Pazar/piyasa beklentilerini ve müşteri ihtiyaçlarını dikkate alın.
- Müşterinin memnuniyeti ve ihtiyaçlarının karşılanması için kurallar konusunda biraz esnek olun.
- Çok ahlakçı ve nasihat edici olmayın. Örnek olun Eleştirilerinizi kısa tutun. İnsanların süreçlerini ve farklılıklarını dikkate alın.
- Şu iki şeye dikkat edin: Pozitif motivasyon ve delegasyon.
- Kişileri motive edin. Merkeziyetçilikten kaçının. Delege edin ve sorumluluk verin.
- Küçük hataları görmezden gelin. Ciddi ve aşırı yargılayıcı tavrınız, astlarınızın size gerekli bilgiyi vermemesine yol açabilir.
- Bir konuda açıklama, düzeltme, tartışma, hataları gösterme, ortaya dökme isteği uyandırdığında duygu durumunuza dikkat edin .

Liderlik Tarzınız

Gergin, öfkeli ve kızgın iseniz bir adım geriye çekilin ve o duyguları geride tutun.

- Mükemmele ulaşmak yerine bazen sadece iyi ile yetinmesini bilin. Geriliminizi azaltmak için mizaha başvurun, şakalaşın, olanı kabullenin.
- İnsanları daha fazla teşvik edici ve moral verici olun.
- Karşınızdaki insanı koşulsuz, yargısız olarak, sadece anlamak için dinleyin.

Hedefe ulaşmak için, tutulan yolların ve uygulanan yöntemlerin tümünü (strateji) oluşturabilen ve mümkün olan en iyiye ulaşmak için tüm imkânları kullanarak harekete geçirebilen potansiyel bir liderlik tarzları vardır.

Bu açıdan güçlü olan yönleri;

Mükemmele ve en yüksek kaliteye erişmek, örnek olmak, planlı ve stratejik davranmak, dürüst ve adil olmak, doğru çözümü tüm bilgi ve verileri toplayarak mantıksal analiz ile bulmak ve uygulamak, yetkinlik ve tecrübe çerçevesinde kişileri görevlendirme konusunda yeteneklidirler.

Yönetim ve liderlikte riskli potansiyelleri ise eleştirel ve yargılayıcı olmaları, kızgınlık ve suçlama, önyargılı tutumlar sergileme, detayları aşırı önemseme, aşırı kontrolcü olma, eksik ve hatalara anlayış göstermemeleridir.

Bilgi ve tecrübeleri ile orantılı olarak iş ve insan kaynaklarını bir araya getirme, strateji oluşturma, hedef belirleme konusunda yeteneklidirler. Sorunları ve hataları görme ve çözüm üretme konusunda akılcı analizler yapabilir, net ve kararlı tutumlar sergileyebilirler.

Gelişime inanmaları nedeniyle sürekli yüksek standartlara ve kaliteye ulaşmaya/ulaştırmaya çalışırlar.

Kişilerin bilgi ve yetkinliği oranında işleri delege etmeye eğilimlidirler. Yanlış ve eksikler konusunda önce hatırlatan ve uyarıcı, en sonunda ise eleştiren ve suçlayan bir tutum sergilemeye eğilimlidirler. Üretkenlik, dürüstlük ve yeterlilikleri oranında çevresindekileri takdir eden, geliştirici ve yönlendirici bir yönetim anlayışına sahiptirler.

Bu Liderler;

- Ciddi, sert görünümlü, disiplin ve kurallar konusunda hassas, dürüst ve görevlerine bağlıdırlar (vazifeşinastır). Detaylı plan yaparak ve sonu düşünerek işe başlarlar, en iyi hedef ve sonuca dair net ve ayrıntılı bir fikre sahiptirler.
- Diğer insanları olması gereken yönde düzeltme eğilimine sahiptirler ve genelde iltifat etmekten ziyade eleştirirler. Kontrol altına alma, işleri rayına sokma ve disipline etme eğilimindedirler. İnsanları önceden belirlenmiş ve dikte edilmiş kural ve sınırlar içinde tutmaya çalışırlar.
- En temel vasıfları kalite kontrolüdür. Kalite ve kontrol birlikte yürür. Liderliği mükemmel bir plan başlatarak ve her bir kısım için sorumluluklar belirleyerek icra ederler.
- Kimin çalışkan, kimin takım oyuncusu olduğunu ve kimin olmadığını bilirler. İşlerin doğru yapılıp yapılamayacağı hususunda endişelendikleri için sorumluluğu paylaşma ve devretme noktasında epey zorlanırlar. Kişilerin 'sorumluluk, bilgi ve eylem yetkinliğini' dener, gözlemler, uygun bulduğunda ise yetki ve alan devrederler.

Liderlik Tarzınız

Yöneticilerle İyi Geçinmek İçin

- Toplantılarınıza ve görüşmelerinize önceden hazırlanarak ve tam vaktinde gidin. Randevunuza zamanında gidin, geç kalmayı kolay affedemezler.
- Düzenli ve tertipli olun.
- Mesajınızı düzenli, açık ve net halde ifade edin. Giriş, gelişme ve sonuç şeklindeki tarza uygun ifadeler kullanın.
- Nazik, ölçülü ve ciddi olun.
- Ondaki gerilimi azaltmak için ölçülü şekilde gülümseyin ve dengeli espriler yapın.
- Yönetim hiyerarşisini dikkate alarak doğru kanallardan ulaşın.
- Hatalarınızı kabul edin, özür dileyin ve bunda samimi olun. Zaten hatanızı çoktan fark etmişlerdir. Görüşlerine katılmadığınız durumlarda bunu direkt söylemeyin. Sadece " Eğer şöyle olursa... " diyerek akılcı, üzerinde çalışılmış, tutarlı alternatifler önerin.
- Görüşünüzü aktarırken tutarlı ve objektif bir çerçeveye oturtun.
- Ona eleştiri yöneltirken dikkatli olun.

Eleştiriden ancak çok iyi temellendirilmiş, güçlü ve nesnel mukayeseler içeriyorsa ve sizin uzmanlığınıza güveniyorsa dinleyebilirler. Kendi hatalarınızı da eleştirinin içine katın.

- Bir probleminizi aktarmadan önce izin isteyin.
- Görevinize tam olarak sahip çıktığınızı ve işinizi ciddiye aldığınızı belli edin.
- İşinizi kural, prosedür ve ilkelere uygun olarak yapın. Kurallar onlar için çok önemlidir.
- Doğru bildiğiniz konularda dik durun ve kendinize güvenin. Ama dikleşmeyin.

Çalışanlara Daha İyi Yöneticilik Yapmak İçin

- Beklentinizi ona net ve açık olarak ifade edin. Ona yazılı ve tarihlendirilmiş hedefler verin.
- Onunla konuşurken başka işlerle uğraşmayın ve dikkatinizi tam olarak ona verin.
- İşlerini iyi yaptığı için onu takdir ve tebrik edin.
- Ölçülü espri ve şakalarla onun kendisini daha rahat hissetmesini sağlayın.
- Mükemmele ulaşmak yerine iyiyle yetinmesi için onu teşvik edin. Ayrıntılara takıldığını veya küçük bir hatada boğulduğunu görürseniz nazikçe uyarın.

İş Yapma, Problem Çözme ve Çatışma Yönetimi

| (+/-) Potansiyeller | G.D. | Maske | | Ort. |
|----------------------------------|------|-------|----------|------|
| Kavramsal Düşünme | 7,88 | 8,60 | - | 4,95 |
| Kararlılık | 7,83 | 8,74 | - | 4,50 |
| İkna ve Müzakere Edici | 7,66 | 8,07 | + Güçlü | 5,06 |
| Belirsizlik (Risk) Yönetimi | 7,31 | 8,93 | | 4,55 |
| Kişiler Arası İlişki Kurma | 7,23 | 8,76 | | 5,33 |
| Hedef Koyma | 7,22 | 7,93 | | 4,82 |
| Süreç Odaklılık | 7,22 | 6,89 | | 5,37 |
| Öncelik (İnisiyatif) Alma | 7,15 | 8,82 | | 4,38 |
| Duygusal Dengelilik, | 7,15 | 8,09 | Ortalama | 4,60 |
| Sorgulama Yapabilme | 6,98 | 7,56 | | 5,10 |
| Problem Çözme | 6,94 | 7,72 | | 4,46 |
| Neden ve Sonuç Odaklı (Analitik) | 6,62 | 7,11 | | 4,19 |
| Hırslı | 6,58 | 6,73 | | 4,50 |
| Çalışma Azmi | 6,51 | 6,15 | | 4,43 |
| Uyum Sağlama | 6,22 | 6,77 | | 5,24 |
| Anlaşmazlık Yönetimi | 6,21 | 6,74 | | 5,31 |
| Farklı Bakış Açısına Sahip | 6,17 | 8,30 | | 5,15 |
| İşbirliğine Açıklık | 6,08 | 7,62 | | 5,42 |
| Esneklik | 5,75 | 8,04 | Düşük + | 4,57 |
| Hoşgörülü | 4,94 | 6,58 | | 5,47 |
| Motive Etme | 4,55 | 6,98 | | 4,42 |

İş ve eğitim hayatında;

Dikkatlidirler, uzun süre odaklanırlar, çalışmasının bölünmesinden hoşlanmazlar, işinin tüm detaylarına hâkim olmaya çalışırlar. Başladığı işi bitirmeye önem verirler, planlı ve organize hareket edebilirler, daha iyi / verimli / kaliteli olmaya yönelimlidirler, adil, tutarlı ve mantıklı davranan bir yapıya sahiptirler.

Prensip olarak işine değer veren ve işini gereği gibi yapmaya çalışan; kural, standart ve prensiplere uymaya özen gösteren, kaynaklarını en verimli şekilde kullanarak en iyi işi çıkarmaya çalışan kişilerdir.

İş Yapma, Problem Çözme ve Çatışma Yönetimi

Problemleri çözme sürecinde;

Doğru bilgi ve verilere ulaşmaya, neden sonuç bağlantılarını ortaya çıkarmaya, sorun alanlarını ve sorunlu kişileri belirleyip düzeltmeye çalışarak problemi mümkün olan en kısa ama en uygun ve doğru biçimde çözmeye yönelimlidirler.

Çatışma yönetimi açısından;

Mükemmellik ve ideali yakalama konusunda katı olmadığına çözüm ve gelişim istikametinde çatışmaları yönetebilirler.

Adil ve tarafsız (objektif) olmaya, neden sonuç bağlantılarını görüp çatışmanın temellerini bulmaya ve akılcı çözümler (rasyonel) bulmaya çalışırlar. Ancak karşısındakinin samimiyetsiz, mantıksız, sorumsuz, hak gözetmeyen, keyfi ve kendi çıkarlarına dönük (Sübjektif) olduğunu düşündüklerinde, kızgın olurlar. Bu tür çatışma süreçlerinde aşırı öfkeli, dışlayıcı ve suçlayıcı olabilirler.

Motive Eden ve Motivasyonu Bozan Faktörler

| (+/-) Potansiyeller | G.D. | Maske | | Ort. | |
|----------------------------------|------|-------|----------|---------|------|
| Araştırmacı Olma | 8,11 | 9,14 | + Güçlü | 4,69 | |
| Kararlılık | 7,83 | 8,74 | | 4,50 | |
| Zihinsel Merak | 7,61 | 9,29 | | 4,77 | |
| Sorumluluk ₂ | 7,58 | 7,11 | | 4,94 | |
| Göreve Bağlılık | 7,40 | 6,72 | | 4,99 | |
| Duygusal Dengelilik ₅ | 7,15 | 8,09 | | 4,60 | |
| Strese Dayanıklılık | 7,00 | 8,19 | | 4,49 | |
| Problem Çözme | 6,94 | 7,72 | | 4,46 | |
| Hırslı | 6,58 | 6,73 | | 4,50 | |
| Çalışma Azmi | 6,51 | 6,15 | | 4,43 | |
| Dışadönüklük ₃ | 6,44 | 8,92 | Ortalama | 4,74 | |
| Deneyime Açıklık ₁ | 6,41 | 8,91 | | 4,58 | |
| Etkileme | 6,19 | 7,23 | | 4,47 | |
| Özgüven | 6,13 | 7,71 | | 4,38 | |
| Hareketlilik | 6,10 | 8,20 | | 4,49 | |
| Harekete Geçiren | 5,59 | 6,39 | | 4,59 | |
| Harekete Geçmekte Zorlanan | 5,53 | 6,20 | | 5,18 | |
| İçten Güdülü (Motivasyonlu) | 5,52 | 6,22 | | 4,20 | |
| Uyumluluk ₄ | 5,19 | 7,21 | | Düşük + | 5,17 |
| | | | | | |

Ne Motive Eder?

- Düzenli ve temiz çalışma ortamı.
- Sistematik ve açıklayıcı bir şekilde sunulan bilgi.
- Anlayamadığı şeyleri rahatlıkla sorup cevap alabilmesi.
- Anlamadığı durumlarda bunun doğal görülmesi ve anlamasına yardımcı olunması.
- Çaba ve gayretinin farkına varılıp takdir edilmesi.
- Adil ve tutarlı davranılması. İleriye dönük gelişim ve hedeflerin çizilmesi.
- Eğitici / idareci ve sorumluların yeterli ve kaliteli olması.
- Kuralların adil / doğru olması ve bu konuda bilgilendirilmesi.

Motive Eden ve Motivasyonu Bozan Faktörler

- Her şeyin yerli yerinde olması.
- Bilginin kesin ve doğru olduğuna inanmaları.
- Gelişime, yeni fikir ve alternatiflere açık, bilgi ve tecrübelerine kulak verilen iş ortamlarında daha aktif ve verimli olabilirler.
- Herkesin sorumluluk ve görevlerine tam olarak uyduğu, işini tam olarak yaptığı, yeterli olduğuna inanıldığı ortamlarda daha verimli ve etkin olurlar.
- Sonuca ulaştığında, işlerini tam ve zamanında yaparak verimli ve etkin olabildiğinde daha enerjik ve motive olurlar.
- İş yaparken rahatsız edilmediği, kesintiye uğratılmadığınız ortamlarda daha verimli olabilen bir yapıdadırlar.
- Sistemli, planlı, kural ve prensiplerin net olduğu durumlarda daha motive olabilirler.
- Belirsiz, kuralsız ve disiplinsiz ortamlarda çalışmakta zorlanırlar. İlke ve prensiplerinin sorgulanması ve bunlardan taviz verilmesi istendiğinde, mantıklı ve gerçekçi gelmeyen hedef ve süreçler önerildiğinde performansı düşer ve rahatsız olurlar.

Ekip Çalışması, Rekabet, Zaman ve Risk Yönetimi

| (+/-) Potansiyeller | G.D. | Maske | | Ort. |
|---------------------------|------|-------|----------|------|
| Kavramsal Düşünme | 7,88 | 8,60 | Güçlü | 4,95 |
| Kararlılık | 7,83 | 8,74 | | 4,50 |
| Planlama ve Organize Etme | 7,67 | 7,20 | Ortalama | 4,58 |
| Öncelik (İnisiyatif) Alma | 7,15 | 8,82 | | 4,38 |
| Organize Etme | 7,05 | 8,20 | Düşük | 4,65 |
| Bilgi Paylaşımı | 6,63 | 7,44 | | 5,51 |
| Uyum Sağlama | 6,22 | 6,77 | Düşük + | 5,24 |
| Anlaşmazlık Yönetimi | 6,21 | 6,74 | | 5,31 |
| Takım Çalışması | 6,17 | 6,32 | Düşük + | 5,25 |
| İşbirliğine Açıklık | 6,08 | 7,62 | | 5,42 |
| İnsan Odaklılık | 5,60 | 5,94 | Düşük + | 5,51 |

Kuralları ve prensipleri belirli olan, görev dağılımı iyi yapılmış, herkesin sorumluluk ve görevine duyarlı olduğu bir ekip içinde çalışmaya çok uygun bir yapıdadırlar. Buna karşın kurallara uymayan, sorumsuz, disiplinsiz, ihmalkâr, aşırı duygusal ve tepkisel kişilerle çalışmakta zorlanırlar. Görev dağılımının ve hiyerarşinin belirsiz olduğu durumlarda yeterince motive ve verimli olmakta zorlanırlar. Şartlar uygun olduğunda üzerlerine aldığı görev ve sorumluluğu tam ve zamanında yerine getirmeye çalışırlar, ekip arkadaşlarına gelişim yönünde motive ederler. Rekabetten çok 'destekleyici ve geliştirici' bir süreçten yanadırlar. Ancak rekabet edildiğinde iş ahlakı ve ilkelerinden ayrılmaksızın rekabet etmekte çekinmezler. Risk süreçlerinde bilgi ve yetkinlikleri oranında, sorumluluk alanı çerçevesinde risk alma ve yönetme konusunda yeteneklidirler. Ancak bu durumlarda kısmen gergin, kontrolcü, tavizsiz ve eleştirel bir görünüm sergileyebilirler. Planlı ve disiplinli yapıları nedeniyle işlerini zamanında yapmaya özen gösterir ancak yanlış ve eksik yapmamak adına işleri aceleye getirmemeye çalışırlar.

Maske: Ortama Uyum, farklı sosyal rollerin ve sosyal ilişkilerin getirdiği talepleri karşılamaları, bunlarla başetmeleri ve denge sağlamaları konularında öğrenilmiş veya öğretilmiş çabadır.

Ekip Çalışması, Rekabet, Zaman ve Risk Yönetimi

Detaylar ve kurallar konusundaki hassasiyetleri ile orantılı olarak zaman ve zaman yönetimi konusunda sorunlar yaşayabilirler.

Ekip Çalışmasında Potansiyel Özellikleri;

- Gündem ve planlara uymak, süreci kontrol ve takip etme konusunda yeteneklidirler.
- Kendi sorumluluk ve görevlerine dikkat ederler. Ekip üyelerinin de hem kendi sorumlulukları hem de ekip hedefleri ve projeleri konusunda takipçi ve geliştirici olmalarını beklerler.
- Sistem kurma konusunda yeteneklidirler. Akılcı ve mantıklı çözümler üretir ve insanların bu sistem ve çözüm mekanizmalarına uymalarını beklerler. Açık sözlü, eleştirel tutumları ölçüyü kaçırdıklarında rahatsız edici olabilir.
- Kaynak ve zaman kullanımı konusunda nitelsiz veya az verimli kişilere tahammül etmekte zorlanabilirler.
- Toplantı ve eğitimlere geç kalan, yeterli ilgi ve katılımı göstermeyen kişileri tolere etmeme ve gittikçe yükselen bir dozla eleştirme eğilimindedirler.
- Hedef ve amaca yönelik olmayan, yeterince verimli bulmadığı toplantı ve eğitimler gerginlik ve kızgınlığa sebep olabilir.

- Belirlediği standartlara uyulması konusunda hassas, zaman zaman bu konuda sert ve meydan okuyucu bir tutum takınabilirler.
- Kişisel (Sübjektif) ve duygusal tutumlara az tolerans gösterirler. Taviz, hoşgörü ve yumuşamayı sistem ve süreci bozan tutumlar olarak görürler.
- Eylem, verimlilik ve etkinlik konusunda güçlü bir beceriye sahiptirler.
- Görev ve sorumluluklarını tam ve zamanında tamamlamaya çalışırlar.
- Gergin ve öfkeli olmadığı sürece pratik, gerçekçi, geliştirici ve sonuca ulaşma konusunda destekleyicidirler.
- Problemlere mantıklı ve nesnel yaklaşırlar, sorunları doğrudan ve kararlı bir şekilde ele alıp çözümlenmeye çalışırlar.
- Süreç ve insan yönetimi konusunda yeteneklidirler. Ancak öfkeli ve gergin olduklarında çevrelerini gerebilir ve mutsuz edebilirler.
- Standartlar, başarı ve verimlilik ölçütleri oluşturarak herkesin bunlara uymasını ister ve bunları takip etmek isterler.

Stres Altında Potansiyel Riskler

Stres altında sergilediğiniz tutum ve davranış tipiniz;



Düzen, kuralara uyma ve bir işin tam zamanında ve gereği gibi yapılması konusundaki duyarlılığına bağlı olarak stres yaşayabilirler.

Süreçler planladığı gibi yürümediğinde, kalite ve zamanlama konusunda sorun olduğunda, etik kurallara ve iş disiplinine uygun davranılmadığında, haksızlık, sorumsuzluk, ciddiyetsizlik ve sözünde durmama gibi tutumlar söz konusu olduğunda stres ve gerginlik yaşayabilirler. Bu durumlarda gergin, katı, yargılayıcı ve suçlayıcı olabilirler. Olumsuz süreç devam ettiğinde ise karamsarlık, anlaşılma, yaşantısında ve iş veriminde düşme, hedef ve ilişkilerini sorgulama ve insanlardan uzaklaşma eğilimi gösterebilirler.

▪ Bir işi tam, eksiksiz ve gereği gibi yapmaya çalışma eğilimi işi bitirmeyi zaman zaman geciktirebilirler.

Kişiler stres durumunda kendi ana tiplerinden farklı olan bir tipin sağlıksız düzeyindeki tutum ve davranışları sergiler. Kişilerin bu durumda sergilediği tutum ve davranışlar en çok kaçındığı davranışlardır.

Bu davranışları gözlemleyebiliyorsanız, stres altında olduğunuz söylenebilir.

- Tam ve eksiksiz iş yapma ve yaptırma arzusu nedeniyle hem kendilerine hem de çevrelerine hata ve eksiklikler konusunda fazlaca yüklenmelerine, öfkeli ve yargılayıcı tutumlar sergilemelerine neden olabilir.
- Prensip ve kurallar konusunda hassasiyeti, müdahâlecî ve eleştirel tutumlar takınmasına yol açabilir.
- Kendisine zaman zaman aşırı yüklenebilir ve rahatlamakta zorlanabilirler.
- Doğruluğundan emin olduğu bilgi ve yöntemler konusunda katı, tavizsiz ve talepkâr olabilirler.
- Hatalara toleransın azlığı ve kontrolcü tavrı nedeniyle zaman zaman aşırı kuralcı, uzlaşmaz, önyargılı, yargılayıcı, gergin, iğneleyici ve suçlayıcı bir tutum sergileyebilirler.
- Çalışkan, işini ciddiye alan, ahlak ve adalete önem veren, kurallara dikkat eden biri olup disiplinli, titiz ve düzenli olmaya dikkat eden bir yapıdadırlar.

Stres Altında Potansiyel Riskler

Zorlanabilecekleri Yönler;

- Beklentileri karşılanmadığı zaman, kendilerine ve başkalarına karşı ciddi bir hayal kırıklığı duymak.
- Çok fazla sorumluluğa sahip olmanın (olduğunu hissetmenin) yükü / sıkıntısını sıkça ifade etmek.
- Yaptıkları her şeyin hiçbir zaman yeteri kadar iyi olmadığını düşünmek.
- İnsanlar için yaptıklarından dolayı takdir görmemekten sıkça yakınmak.
- Başkalarının kendileri kadar sıkı ve çok çalışmadığını görmekten dolayı duyulan rahatsızlıklarını fazlaca ifade etmek.
- Yaptıkları veya yapmak zorunda oldukları şeyler hakkında takıntılı olmak.
- Gergin, tedirgin olmak ve işleri aşırı ciddiye almak.

Potansiyel Riskler; (Tehlikeler sonucunda ortaya çıkabilecek olan her potansiyel durum tiplere göre farklılıklar gösterir. Bu riskleri tanımlıyor olmak önlem almamızı kolaylaştırır. Örneğin; deprem olma ihtimali gibi.)

Rahat İken Sergilediğiniz Özellikler

İç denge ve duyumsal rahatlık arayan kişi.;



Öngördüğü işler ve süreç olması gereken nitelikte ve zamanda gerçekleştiğinde, görev ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirdiklerinde kendilerini rahatlamış hissederler.

Kontrollü ve ciddi tutumu bir ölçüde gevşetirlerse daha neşeli, keyifli ve kendiliğinden bir tutum sergiler, daha kabullenici ve hoşgörülü olurlar.

Rahat, huzurlu, mutlu olduğunda sergileyebilirler. Bu davranışlar sürekli veya mutlaka sergilenmeyebilir.

Kişiler rahat ve dingin durumunda kendi ana tipinden farklı olan bir tipin sağlıklı düzeydeki tutum ve davranışlarını sergiler. Kişilerin bu durumda sergilediği tutum ve davranışlar en çok ihtiyaç duyduğu ve kendisini tamamlayıcı tutum ve davranışlardır.

Bu durumlarda farklı fikirlere ve çözümlere daha açık ve esnek bir tutum sergilerler.

Kabul ettiklerinde rahatlama oluşturan faktörler;

- Hata yaptığında kendilerini kınamadan değerlendirmek.

Rahat İken Sergilediğiniz Özellikler

- Başkalarına karşı duyarlı ve saygılı davranmak.
- Kendine karşı nazik ve affedici olmak.
- Merhametli ve bağışlayıcı olmak.
- İnsanların farklılıklarını ve süreçlerini kabul etmek.

Öğrenme Tarzınız ve Öğrenme Ortamlarınız

Öğrenme Tarzı;

- Ciddi ve dikkatlidirler. Konuları dikkatle dinlerler ve kapsamlı/ayrıntılı notlar alma eğilimindedirler. Adım adım ve sistematik olarak öğrenmeye çalışırlar.
- Ayrıntılara dikkat ederler. Sebep sonuç bağlantılı ve sistematik bir zihinsel işleyiş mekanizmasına sahiptirler.
- Tutarlılık ve mantık ararlar. Verilen bilgilerin de bu nitelikte olmasını beklerler. Eğitimcinin yetersiz ve dağınık anlattığı durumlarda öğrenme başarıları düşer.
- Eğitimcinin odağını kaybettiğini veya eksik anlattığını hemen fark eder ve bundan rahatsız olabilirler.

Eğitimde İletişim Tarzı;

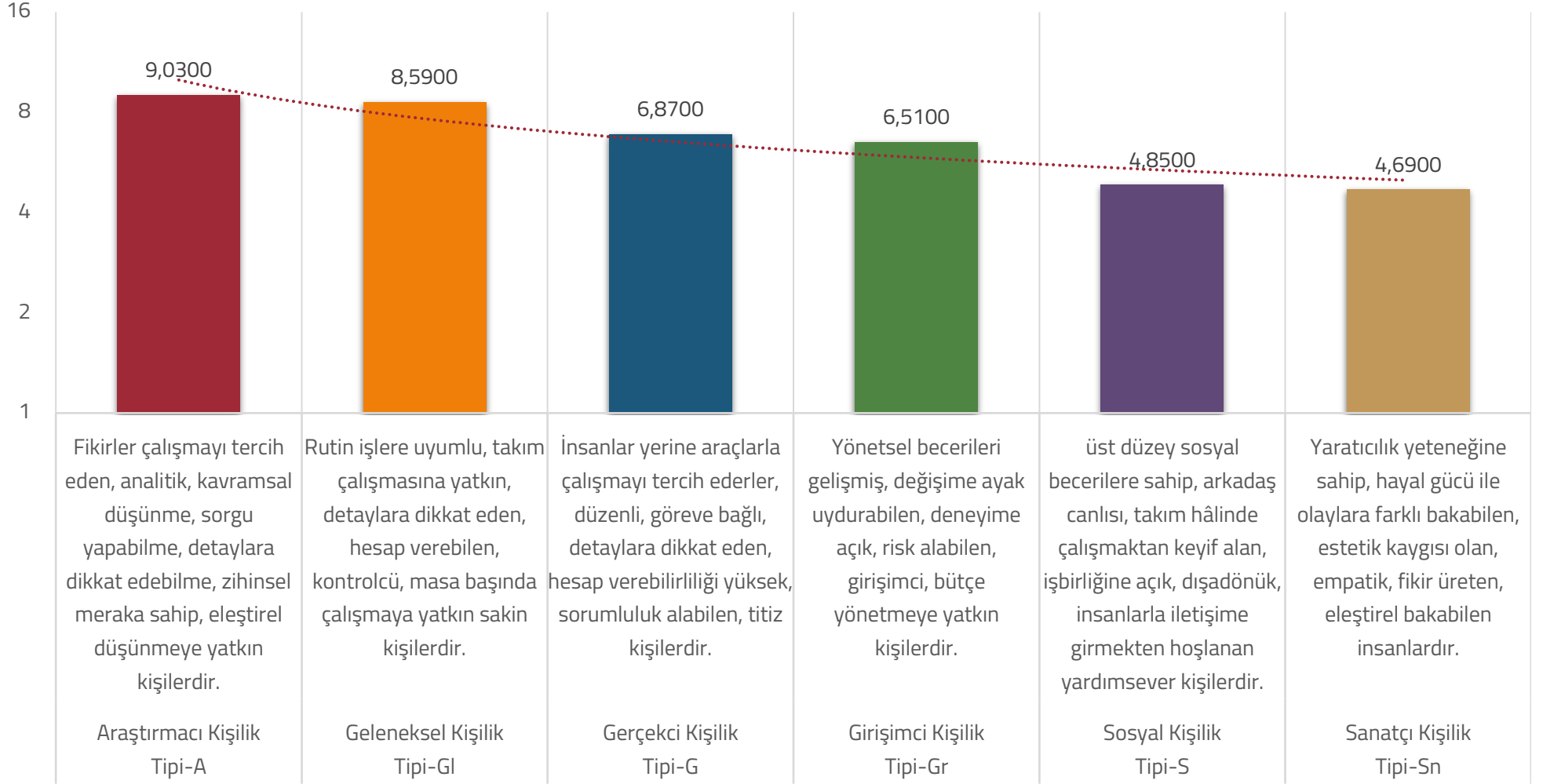
- Ciddi, saygılı, duygulara kapılmadan mantıklı ve tutarlı konuşurlar. Açık ve net olmaya çalışırlar.
- Mantığa, ahlaka, doğruluğa ve gerekliliklere vurgu yaparlar. Öğüt alıp vermeye eğilimlidir.
- “Yapmalıyım.” ya da “Yapmamalıyım.” şeklinde düşünür ve konuşurlar.

İdeal Öğrenme Ortamı;

- İyi çalışmaya, adalete ve doğruluğa değer verilen, herkesin sorumluluk ve haklarını bildiği, iç disiplin ve düzenin olduğu sınıflar veya çalışma alanları.
- Kuralların adil ve mantıklı olup devamlı ciddiyetle uygulandığı ortamlardan hoşlanırlar.
- Fiziksel şartların gerekli standartlarda olmasına duyarlıdırlar.

Meslek Kişilik Tipleri (Holland)

Kişilik Tipleri; Holland Meslek Envanterindeki kavramlara göre, bizim ölçme yöntemlerimizle üretilmiştir.



Meslek Kişilik Tipleri (Holland)

Başınıza gelebilecek en büyük talihsizlik hoşlanmadığınız ve sizi mutlu etmeyecek bir konuda meslek seçimi yapmanızdır. Mesleklerin gerektirdiği farklı kişilik özellikleri vardır. Kişilik özelliklerini tanımak, kariyer seçimlerini buna göre yapmak kişinin kendisine yapacağı en büyük yatırımdır.

| Kişilik Tipleri | Açıklama | G.D. |
|---|--|------|
| Araştırmacı Kişilik Tipi-A | Fikirler çalışmayı tercih eden, analitik, kavramsal düşünme, sorgu yapabilme, detaylara dikkat edebilme, zihinsel meraka sahip, eleştirel düşünmeye yatkın kişilerdir. | 9,03 |
| Geleneksel Kişilik Tipi-GI | Rutin işlere uyumlu, takım çalışmasına yatkın, detaylara dikkat eden, hesap verebilen, kontrolcü, masa başında çalışmaya yatkın sakin kişilerdir. | 8,59 |
| Gerçekçi Kişilik Tipi-G | İnsanlar yerine araçlarla çalışmayı tercih ederler, düzenli, göreve bağlı, detaylara dikkat eden, hesap verebilirliği yüksek, sorumluluk alabilen, titiz kişilerdir. | 6,87 |
| Girişimci Kişilik Tipi-Gr | Yönetsel becerileri gelişmiş, değişime ayak uydurabilen, deneyime açık, risk alabilen, girişimci, bütçe yönetmeye yatkın kişilerdir. | 6,51 |
| Sosyal Kişilik Tipi-S | üst düzey sosyal becerilere sahip, arkadaş canlısı, takım hâlinde çalışmaktan keyif alan, işbirliğine açık, dışadönük, insanlarla iletişime girmekten hoşlanan yardımsever kişilerdir. | 4,85 |
| Sanatçı Kişilik Tipi-Sn | Yaratıcılık yeteneğine sahip, hayal gücü ile olaylara farklı bakabilen, estetik kaygısı olan, empatik, fikir üreten, eleştirel bakabilen insanlardır. | 4,69 |

Bireysel Seçim Modülü

| (+/-) Potansiyeller | √ Seçilen; | ▪ Satış | Açıklama | G.D. | Maske | Ort. |
|----------------------------------|------------|---------|--|------|-------|-------|
| Çalışma Azmi | | | Amaç ve eyleme dönük bir işi yapmak için duyulan sınır tanımaz istektir. | 6,51 | 6,15 | 4,43 |
| 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. | 6,43 | 7,42 | 4,36 |
| İmajını Fazla Önemseyen | | | Bir kimsenin çevresinde bıraktığı etkiyi önemseyerek, bu etkiyi olumlu anlamda şekillendirmeye dönük çaba sarfetmesidir. | 6,18 | 8,25 | 4,49 |
| Girişkenlik | | | Yapılması gereken konularda çekingen davranmamak, sorumluluk almaktan kaçınmamak, gerektiğinde uğraştığı konunun sağlıklı yürümesi için ilgili riskleri de göz önünde bulundurarak öncelik kullanmaktan çekinmemektir. | 6,08 | 8,20 | 4,46 |
| Amaca Uygun (Pragmatik) Davranan | | | Doğruluğu ve gerçekliği tek yanlı olarak yalnızca hareketlerin sonuçları ve başarıları ile değerlendiren, amaca, hedefe dönük faydacı davranış biçimidir. | 5,54 | 7,95 | 4,57 |
| İçten Güdülü (Motivasyonlu) | | | Çalışmaya başlarken, herhangi bir dış güdüleyiciye ihtiyaç duymadan, belirlenmiş olan hedefe gerçekleşene kadar çaba göstererek devam etmektir. | 5,52 | 6,22 | 4,20 |
| Motive Etme | | | Bir konu ya da amaca dönük, kişilere özgüven ve moral verme faaliyetidir. | 4,55 | 6,98 | 4,42 |
| | | | | | | 38/40 |



[" İnsan olmanın bilinci ile duyarlı yürekler,
çaba gösterdiği sürece çözülemeyecek sorun yoktur. „]

Kişilerin düşünce, duygu ve davranışları arasındaki farkları ve bu farkların arkasında yatan nedenleri, sahip oldukları yetkinlikleri en üst düzeyde gerçekleştirmeleri konusundaki değerlendirmeler üzerine 2011 yılında araştırma ve geliştirme çalışmalarına başladık.

Psikolog, yazar, raporlama uzmanı ve eğitimcilerden oluşan donanımlı bir ekiple birlikte, ölçme değerlendirme süreci de dâhil olmak üzere sürekli geliştirdiğimiz projemizi kapsamlı ve bilimsel bir çalışma sürecinden geçirerek canlı bir sistem haline getirdik.

Bu topraklarda yaşayan insan yapısına %100 uyumlu ve kapsamlı bir kişilik ölçme ve değerlendirme aracı olarak 2015 yılında envanterimizi hayata geçirdik.

Bu süreçten beri onbinlerce kişisel rapor ürettik, 21.000 kişi ile bilimsel çalışmamızı yaptık, halen ülkemizde değer yaratacak evrensel bilimsel çalışmalar yürütmekteyiz.

İnsana yatırım yapmayı misyon edinmiş, dinamik ve büyüme isteklisi tüm kurum ve kuruluşlara rahatlıkla tavsiye ederiz.