



[" 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.

HumanRate; " Eğitim, Analiz ve Ölçümleme Sistemi "



www.humanrate.net



CHARACTERIX'E HOŞGELDİNİZ



CharacterIX® Kişilik Envanteri; bireylerin kişilik özelliklerini, yetkinliklerini, imkân ve potansiyellerini, nasıl ve ne şekilde kullandıklarını, motivasyon ve stres kaynaklarını gösteren benzersiz analitik bir raporlama sistemidir. Sistem İngilizce de çalışmaktadır. Sistem, kişilerin özellik ve davranışları hakkında en doğru ve en isabetli sonuçlar veren enneagram metodolojisi üzerine inşa edilmiş olup, %100 yerli yapıdır. Sistem, çok sayıda alt boyutu, yetenek ve kişilik özelliklerine ait şablonları ile tam bir kurumsal yetkinlik modelinin oluşmasına imkân tanır.

CharacterIX® İnsan Kaynakları; kişilerden beklenen özellik ve performansın yapısal farklılığını açıklama, verilecek eğitimlerin ne olması gerektiğine de ışık tutar. Yetenek havuzu oluşturmak ve performans değerlendirmesinde ek kaynak görevi yapar. Sadece işe alım sürecinde değil, kurumsal yapılanma sürecinde de kullanılabilir. Assesment Center çalışmasına imkân sağlamaktadır. Mevcut durum analizi çerçevesinde kimin, nerede, daha verimli çalışacağı, departmanların yapılandırılması konusunda kaynak oluşturur.

Diğer mizaçlarla olan doğal uyum grafiğinin belirlenebilmesi sayesinde ise, yüksek performanslı takımlar oluşturmak, çatışmayı en aza indirmek ve verimli çalışma planı oluşturmak mümkündür. Ayrıca, kuruma ve bulunduğu sektöre bağlı olarak, özel yetkinlik setleri düzenlenebilmektedir. Mavi yaka çalışanlara yönelik ayrı bir envantere sahip olduğundan, işgören için de raporlama hizmeti sunar.

CharacterIX® Okul Raporlama Sistemi hem lise hem ortaokul grubuna uygulanabilen 2 ayrı envantere sahiptir. Meslek seçimi ve kariyer planlamasının gittikçe zorlaştığı günümüzde, doğru rehberlik hizmeti için gereken argümanları sağlar. Aynı şekilde üniversite ve lisansüstü eğitim yapan öğrenciler için mesleklerinin hangi alanlarında uzmanlaşması gerektiğini belirler.

CharacterIX®, kendini daha derinden tanımak isteyen, imkân ve potansiyellerini bilerek, sağlıklı ilişkiler sürdürmek herkese, bireysel raporlar da sunmaktadır. Çünkü kadim bilgelerin deyişiyle, "Kendini bilmek her şeyi bilmektir."

Bizi tercih ettiğiniz teşekkür ederiz.

CharacterIX Ekibi

Sıkça Sorulan Sorular

▪ Envanteri cevaplarken "KATILMIYORUM" seçeneğini neden seçmek zorundayız?

Birbirine zıt tutum ve davranış soruları bulunmaktadır. Katıldığınız ve katılmadığınız seçeneklerin olması testin değerlemeye girmesi için, zorunludur.

▪ Neden cümlelerin başlangıcı ve devamı birbirinden farklı?

Bireye özgü farklılıkları analiz etmek, tamamen kişiye özgü detayları belirlemek için.

▪ Aynı mail adresi ile başka kişiler neden kişilik envanterini yanıtlayamaz?

Mail adresleri ile önceki cevaplanan sorular karşılaştırılmakta ve önceki testlerinizde kendi içinde tekrar değerlendirmeye girmektedir.

▪ İç tutarlılığın düşük olması ne demektir?

Birbirine zıt ifadelere birçok kere "TAMAMINA KATILIYORUM" seçeneğinin seçilmesinden kaynaklanır.

▪ Sorular birbirine çok benziyor, sorular sanki tekrar ediyor?

Verdiğiniz cevapların birbiri ile çelişmemesi doğru ve tam değerlendirilebilmesi için yapılmıştır.

▪ Envantere verdiğimiz cevapların potansiyel ve/veya mesleklerle ilgili olduğunu düşünmüyorum?

Envanter kişilik yapılarının içinde barındırdığı potansiyeller ve buna bağlı meslekleri kapsayan tutum ve davranışların ölçümlendiği analitik bir çalışmadır.

▪ Ayırıştırıcı bilgi toplanamadı?

Kişinin kendi farkındalığının değerlendirilmesidir. Bu farklılıklar oluşmamışsa testin tekrar çözülmesi zorunlu hale gelir.

▪ 73. soru olan kontrol sorusunda ikilemde kaldım?

Bize verdiğiniz cevaplarda ayırıştırıcı bilgiye katkı olması açısından oluşturulmuştur. İkilemde kalmanız sorunun görevini yaptığını gösterir.

▪ Sorularda neden birçok kavram bir arada kullanılmaktadır?

Yüzlerce soru yerine 72 soru sorabilmemiz ve detaylı ölçüm değerlerine ulaşarak raporlama yapılabilmesi içindir.

▪ Testiniz güvenilir ve bilimsel mi?

Kişilik envanterimizin geçerli ve güvenilirliği bilimsel olarak ispat edilmiştir. Detaylı bilgilere sitemizden ulaşabilirsiniz.

▪ Neden testi tekrar çözüyoruz?

Rapor üretebilecek kadar veriye sahip olmadan, rapor üretmiyoruz. İlk testinizle sonraki testleriniz yazılım tarafından karşılaştırılmaktadır.

▪ Bu rapordan en iyi şekilde nasıl faydalanırım?

Okuma değerlendirme bilgisine sahip kişilerden faydalanılmasını tavsiye ederiz.

Özet Analiz

Bu Tipi Tanımlayan Kısa Cümleler;

- Kararlarını duygulardan çok mantık ve akıl çerçevesinde vermeye çalışırlar. Zarara uğramaktan ve yanlış yapmaktan çokça kaçındığı için karar verme süreci uzun sürer.
- Bu süreçte zihni, ihtimaller arasında sürekli gidip gelir. Süreci kontrol edemediği durumlarda veya olumsuzluklar ve belirsizlikler karşısında gergin ve kaygılı olmaya eğilimlidirler.
- Emin olmadığı durumlarda bir tercihte bulunmakta zorlanırlar. Her zaman güvenilir ve bilgili bir otoriteye ihtiyaç duyarlar. Ancak baskı altında tutulmaktan hoşlanmazlar. Kendilerini güven ve emniyet içinde hissetmeyi çok önemserler, tedbirli, temkinli, meraklı ve sorgulayıcı bireylerdir.
- Gereksinim duyabileceği her türlü bilgi ve veriyi derinlemesine öğrenmeye çalışırlar. İnsanlara kolay güvenemezler. Ancak güvendiği insan veya kurumlara karşı sadık, güvenilir ve destekleyici olurlar.

Potansiyeli;

Kural ve sorumluluklar konusunda hassas sorgulayıcı, meraklı, iyi gözlemleyen, mantıklı, ölçülü ve kontrollü hareket etmeye çalışırlar.

Öncelikle kendilerini güven ve emniyet içinde hissetmeye, zihinsel olarak rahat ve huzurlu olmaya çalışan kişilerdir. Beklenmedik olumsuzluklarda ve güvenini sarsan durumlarda gerginleşebilirler, kendi düşüncelerini ve olayı yeniden sorgulama ihtiyacı hissederler.

Dikkatlerinin Yöneldiği Alan;

Tehlike ve problemler: olası terslikler, çevresindeki insanların güvenilirliği, niyet ve amaçları; güvendiği ve dayandığı insanların tutumlarındaki tutarlılığa dikkatlerini yöneltmişlerdir.

Problemler Karşısında Davranış Tarzı;

Problemler karşısında öncelikle problemi tanımlamaya, neden ve sonuç ilişkilerini ortaya çıkarmaya çalışırlar. Çözüm konusunda bilgili ve donanımlı olup gerekli yeni bilgilere ulaşmaya ve çözüm konusunda yardımcı olabilecek nitelikli kişilere danışmaya eğilimlidirler. Genellikle bilinen, denenmiş ve uygulanıp başarıya ulaşmış çözümlere daha yatkındırlar. Tedbirli ve temkinli olmaya eğilimli olan, yanlış ve hatalı tutum ve davranışlardan kaçınmaya gayret eden, problem ve yanlışlara duyarlı, sorunları çabuk fark eden, belirsizlik ve kontrol dışı durumlarda gergin ve kaygılı olmaya eğilimli bir yapıya sahiptirler.

Özet Analiz

Temel Güdüleri (Motivasyonları);

Güvende olmak, hayatla baş edebilecek yeterli donanıma sahip olmak, zihinsel dinginliğe ulaşmak temel güdüleridir.

- Genelde tertip ve düzeni seven, işlerinde dikkatli ve özenli olan bir kişilerdir. İşlerini tam ve sorunsuz bir biçimde tamamlamaya çalışır, yetkinliği ve başarısı ölçüsünde verimli ve aktif olurlar.
- Gerekğinde danışıp onay alabileceği, kararlı, bilgili ve yetkin bir otorite bu kişiler için önemlidir.
- Yeterli ve donanımlı olduğu alanlarda çalışma performansı çok iyi olup bu durumlarda cesur, aktif ve enerjik olabilirler.
- Yapabileceğine inandığı ölçüde görev ve sorumluluk alan ve aldığı görev ve sorumlulukları en iyi şekilde yerine getirmeye çalışan bir yapıya sahiptirler. Ancak kendilerini tam olarak yeterli hissetmediği durumlarda sorumluluk almaktan çekinebilirler.

Bununla birlikte doğru olduğunu düşündüğü ve onları geliştireceğine inandığı ölçüde yeni fikirlere ve deneyimlere açıktırlar.

- Hareketlerinde genel olarak kontrollü istikrarlı ve ölçülü olmaya özen gösterirler.
- İlişkilerinde güven ve emniyet duygusu çok önemli olup güvenilir, dürüst, iyi niyetli kişilerle çalışmaya özen gösterirler. Bu konularda duyacağınız herhangi bir şüphe onları kaygılandırabilir, geri çekilmesine neden olabilir, çalışma enerjileri oldukça düşürebilir ve verimsiz hâle getirebilir.
- İş yaptıkça ve yeterli olduğunu tecrübe ettikçe başarısı ve cesareti artmakta, buna karşın başarısızlık ve yetersizlik karşısında endişe ve özgüvensizlik hissine kapılabilmektedirler. Ancak bunu göstermemeye eğilimlidirler.
- Zayıflık ve yetersizliklerini göstermemeye dikkat ederler.

Swot Analizi

Rapor Üretim Tarihi; 25.06.2018 14:39

(Yetişkin Test) Deneme Sayısı: - 1 -

Ana Tip Puanı: 19,53 Ort.: 20,67



En Güçlü Yönleriniz,	G.D. ₂	Maske	Ort. ₁
İşbirliğine Açıklık	6,79	6,35	5,42
Deneyime Açıklık (Arge)	6,72	4,86	4,75
Bilgi Paylaşımı	6,66	6,24	5,51
Sorgulama Yapabilme	6,63	4,48	5,10
Sezgisel	6,23	4,95	5,43
Alçakgönüllü Olma	6,21	5,59	5,41
Yumuşak Huylu	6,16	5,55	5,44

Zihinsel netlik ve kesinlik, hayata karşı destek ve yeterlilik arayan kişi.;

Bilgi ve veri toplayan, tehlike ve riskten, zarardan kaçınan, güvenli karar ve eylemi arayan, kural ve sorumluluklar konusunda hassas sorgulayıcı, meraklı, iyi gözlemleyen, mantıklı, ölçülü ve kontrollü hareket etmeye çalışan kişilerdir.

Güçlendirilmesi Gereken Yönleriniz,	G.D. ₂	Maske	Ort. ₁	Potansiyel Riskleriniz,	G.D. ₂	Maske	Ort. ₁
Sonuç Odaklılık	1,52	3,27	4,36	(-) Ketum	6,14	4,06	4,91
Atik	1,51	3,27	4,44	(-) Manevi İhtiyaçlara Açık	6,11	5,85	5,63
Cesur	1,47	1,94	4,50	(-) Fazla Kuralcı	6,05	4,31	5,16
Planlama ve Organize Etme	1,47	3,05	4,58	(-) Müdahâleci	5,95	4,76	5,02
Adapte Olabilen	1,43	2,40	4,08	(-) Çekingen	5,89	4,49	5,38
Yaratıcılık	1,33	2,98	5,03	(-) Katı	5,74	4,04	5,05
Kabullenici	1,28	3,01	4,37	(-) Alıngan	5,61	5,56	5,66

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.
İşbirliğine Açıklık	İşin gereklerinin yerine getirilmesi sırasında her türlü işbirliğine açık ve başkalarının işbirliği ihtiyaçlarına maksimum seviyede cevap verendir.	6,79	6,35	5,42
Deneyime Açıklık (Arge)	Tanım olarak deneyimleme, merak güdüsü baskın olması, farklı bakabilmenin ihtiyaç olduğu alanlar içindir. Bu potansiyelin süreç odaklı olması beklenmez. Bkz. Deneyime Açıklık	6,72	4,86	4,75
Bilgi Paylaşımı	Edindiği bilgileri arkadaşları, çevresi ya da görüşüne başvuranlar ile severek, isteyerek paylaşmaktır.	6,66	6,24	5,51
Sorgulama Yapabilme	Olaylara farklı açılardan yaklaşmak, tüm yönleriyle büyük resmi kavrayabilmektir. Sebep sonuç ilişkisi ve bütünü görme yeteneğini de içerir.	6,63	4,48	5,10
Sezgisel	Gerçeğin deneye veya akla vurmadan doğrudan doğruya kavranması. Bütünü bir anda yakalamaya, kavramaya yönelen düşünme şeklidir.	6,23	4,95	5,43
Alçakgönüllü Olma	Hoşgörülü olmak, kendi düşünce ve inançlarına karşıt bulunan düşünce ve inançlara katlanma, onlara tepki göstermemektir.	6,21	5,59	5,41
Yumuşak Huylu	İnsanların seviyesizliklerini, huysuzluklarını ve anlamsız davranışlarını çok önemsememek ve bunlara sinirlenmeden cevaplar verebilmektir.	6,16	5,55	5,44

+ Güçlü

Güçlendirilmesi Gereken Yönleriniz

(+/-) Potansiyeller	Açıklama	G.D.	Maske	Ort.
Sonuç Odaklılık	İş yaparken, istenen ve arzu edilen sonuçların elde edilmesine odaklanmaktır. İş sonuca, önem ve önceliklerine göre sıralamak, arzu edilen hedeflere ulaşmaya çalışmaktır.	1,52	3,27	4,36
Atik	Çabuk davranan, çevik demektir.	1,51	3,27	4,44
Cesur	Güç veya tehlikeli bir işe girişirken kişinin kendinde bulduğu güven.	1,47	1,94	4,50
Planlama ve Organize Etme	Hedeflere ulaşması için kısa ve uzun dönemli planlama yapmak, onları kontrol etmek ve hayata geçirmektir.	1,47	3,05	4,58
Adapte Olabilen	Bir inanca, bir anlayışa, bir duruma veya egemen bir güce uygun davranışta bulunmak, kabullenmek (Riayet etmek) demektir.	1,43	2,40	4,08
Yaratıcılık	Standart uygulamaların dışında farklı (özgün) fikirler üretmek ve uygulamaktır.	1,33	2,98	5,03
Kabullenici	Gereken yolu izleyip, çaba sarf edip, gerekli girişim ve mücadeleyi verdikten sonra yaşayabileceği bir hüsrani, kabullenmektir. Boyun eğmek değil, sabrederek mücadele etmeye devam etmektir.	1,28	3,01	4,37

- Düşük

Potansiyel Riskleriniz

(+/-) Potansiyeller	Açıklama	G.D.	Maske	Ort.
(-) Ketum	Söylenmesi gereken konuları bile anlatmayıp, kendine saklayan; sır saklayan, ağzı sıkı, ağzı pek gibi tarif edilen kişiler için, söylenen söz.	6,14	4,06	- 4,91
(-) Manevi İhtiyaçlara Açık	Güvende olma, sevgi ve şefkat, kabul edilme, özgüven, beceri, yetenek, bağımsızlık vb. temel ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçların biri ya da bir kaçını karşılanırsa da sürekli yoksunluk hâli yaşanması ve bunun davranışlarımıza etki etmesi hâlidir.	6,11	5,85	- 5,63
(-) Fazla Kuralcı	Aşırı düzenlilik, titizlik, kusursuz olma, kuralcılık ve bütün bunlarda aşırı katı tutum, başkalarının bu kurallara tam uymasını bekleme, uymayınca hoşgörüsüzlük gösterme hâlidir.	6,05	4,31	- 5,16
(-) Müdahâlecî	Bir sorunu çözmek, bir işi kendi istediği biçimde yönlendirmek için işe karışan kimse ya da bu kimsenin tutumudur.	5,95	4,76	- 5,02
(-) Çekingen	İnsanları rahatsız etmemek ve duruma uygun hareket edememe düşüncesi ile öne çıkmamaya duyulan eğilimdir.	5,89	4,49	- 5,38
(-) Katı	Hoşgörüsüz, acımasız, merhametsiz, zalim düşünce ve davranışlarında belli ilkelere sıkı sıkıya bağlı olan kişidir.	5,74	4,04	- 5,05
(-) Alıngan	Kişinin, benliğine yönelik güveninin eksikliği yüzünden, hoşnutsuzluk, üzüntü, kendine üzülmeye ve mağduriyet hissi duymasına yönelik eğilimdir.	5,61	5,56	- 5,66

Riskli +

Uyum Tablonuz

Sizde var olan tiplerin, özelliklerinin ne kadar olduğunun ifadesi;

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

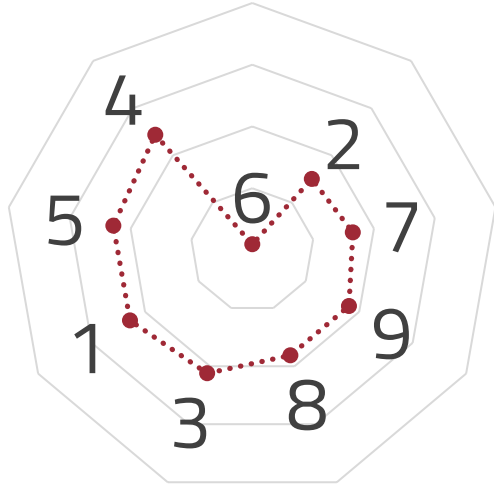
Uyumlu olmak için dikkat edilmesi gerekenler.;

- Bu yapıdaki insanlara karşı verilen sözler yerine getirilmelidir. Özü sözü doğru, tutarlı, dürüst ve güvenilir olmak onlarla ilişkinin merkezini teşkil eder. Güvenini hemen kazanmak çok güçtür, bunun için bir süre geçmeli ve olumlu bir çaba içinde davranılmalıdır.
- Dikkatleri “Ya şöyleyse?” ye çevrili olarak bu yapıdaki insanlar sağlam bir analitik güce sahiplerdir. Bütün olası ve gizli tehlikeleri öngörmeye çalışırlar.
- Onları bir defa kazandığınızda artık size karşı sadık olurlar. Sizin onun için savaştığınızı gördüğünde ve aynı takımda olduğunu hissettiğinde kendi savaşıymış gibi takımda yer alacaktır.
- Kontrolsüz, dürtüsel, aşırı iyimser fikir ve tutumlar bu yapıdaki insanlar için korkutucudur, dolayısıyla pozitiflerle negatifleri uygun şekilde harmanlayın ki böylece meselenin her açıdan değerlendirildiği belli olsun.
- En iyi şekilde anlaşmak ve uyuşmak için, onların düşünce süreçlerini ve bir şeyin neden yapılmasını istendiğini onunla paylaşmalıdırlar. Onlara emir verilmemelidir. Ancak ikna ederek ve cesaretlendirerek yönlendirme yolu seçilmelidir.

Diğer Tiplere Uzaklığınız



Ana Tip Puanı: 19,53 Ort.: 20,67 Yardımcı Tip Puanı: 11,72 Ort.: 20,45

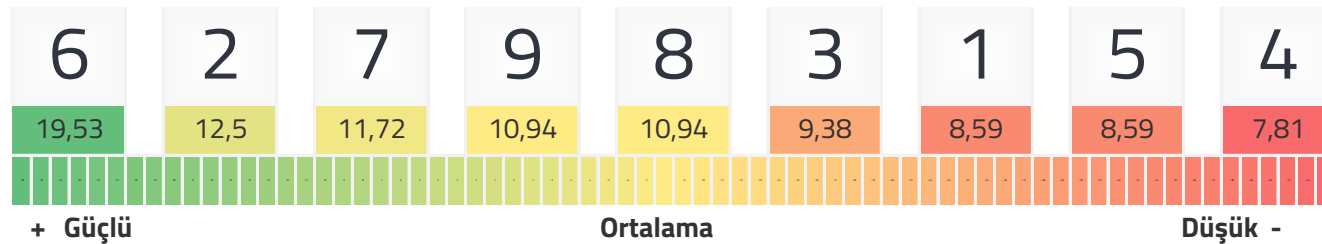


Merkezden uzaklaştıkça tiplerin etkisinden uzaklaşılr.

Ort.: Envanterimize katılanların ortalamasını gösterir.

Uyum Tablonuz

- Eğer bir iş problemi varsa, onu direkt olarak masaya yatırın çünkü bu insanlar sıkıntıdan iyi anlar ve eğer özellikle de mazlum taraftaysanız size yardım edebilmek için, elinden geleni esirgemeyeceklerdir.
- Sıkıntı olduğunda geri çekilecektir. Bu durumda açık ve samimi olup uygun bir uzlaş ve plan hazırlayın. Onlar sürprizleri ve belirsizlikleri sevmezler. Güvenliği ve öngörülebilirliği severler. Yedek güç ve imkânların ellerinde olmasını isterler.
- Hem tek başına hem de çalışkan ve zeki bir arkadaşıyla birlikte çalışabilir.
- Herhangi bir özgüven ve anlama problemi söz konusu olmadığında düzenli olarak uzun süre çalışabilirler.
- Çalışması için gereken malzeme ve materyalin tam olması önemlidir.
- Gerek çalışma tarzı gerekse bilgisi konusunda güvendiği otoritelerin yönlendirme ve değerlendirmesine ihtiyaç duyabilirler.
- Bazen çalışkan, sorumluluklarına duyarlı ve düzenli iken, bazen de iç ve dış olumsuz etkenlere bağlı olarak düzensiz, kaygılı, sorumluluklardan kaçan, çalışmakta zorlanan bir tutum sergileyebilirler.



Düşünce Tarzınız

Bilgi, Neyi bilmeliyiz?

Beceri, Neyi yapabiliriz?

Tutumlar, Nasıl yapabiliriz?

Zihinsel netlik ve kesinlik, hayata karşı destek ve yeterlilik arayan kişi.;

Bilgi ve veri toplayan, tehlike ve riskten, zarardan kaçınan, güvenli karar ve eylemi arayan, kural ve sorumluluklar konusunda hassas sorgulayıcı, meraklı, iyi gözlemleyen, mantıklı, ölçülü ve kontrollü hareket etmeye çalışan kişilerdir.



Düşünce Tarzınız

Meraklı, öğrenmeyi ve kendilerini geliştirmeyi önemseyen mizaç yapılarına bağlı olarak tam ve doğru bilgiye ulaşabildiği oranda rahat, cesur ve özgüvenli olurlar. Bir olayı tüm yönleri ve ayrıntılarıyla öğrenip anlamaya çalışan bir zihinsel yapıya sahiptirler. Bir süreci tüm olasılıkları ile düşünüp değerlendiren, olası problemlere karşı tedbirli ve hazırlıklı olmaya çalışan kişilerdir. Belirsizlik, tehlike ve risklere karşı duyarlıdırlar. Onları kaygılandıran olayları tüm ayrıntıları ile öğrenmeye ve çözüm bulmaya çalışırlar. Yaşanabilecek olumsuzluklar ve geçmişte yaşadığı kötü anılar, zaman zaman zihinsel bir gerginliğe yol açabilmektedir.

- Zihinsel dinginlik ve netlik ihtiyacı duyan, güvende olmayı çok önemseyen, güven hissetmediği ortamlarda rengini belli etmeyen, tedbirli, kararsızlık yaşama eğilimi güçlü olan, olumsuzluklar karşısında çabuk kaygılanabilen bir yapıya sahiptirler.

En doğal hâlinde sorumluluklarını yerine getirmeye çalışan, yanlış ve hatalı davranmaktan kaçınan ve böylesi durumlardan kaygı duyan, garantici, sorgulayan, olumsuz ihtimalleri çokça dikkate alan bir eğilimdedirler.

- Kendine güven ve riske atılma konusunda sorun yaşayabilirler. Ancak kendilerine güvendiğinde daha rahat ve cesurca hareket edebilirler.
- Eleştirildiği durumlarda ya susmayı ya da savunmaya geçmeyi tercih ederler.
- Destekleyici, bilgili ve anlayışlı bir otoriteye her zaman önem verir ve ararlar.
- Zaman zaman rahat, güvenilir, uyumlu ve anlayışlı olurken, zaman zaman da kaygılı, uyumsuz ve aksi tutumlar sergileme eğilimindedir.
- Onaylanmaya, desteklenmeye, teşvik edilmeye ihtiyaç duyarlar, böylesi durumlarda daha rahat ve kendilerine güvenli olurlar.
- Kendilerine güveninin zedelendiği ve yetersiz olduğunu hissettiği durumlarda verimsiz ve kararsız tutumlar sergileyebilirler.

İletişim Tarzınız

Bilgi, Neyi bilmeliyiz?
Beceri, Neyi yapabiliriz?
Tutumlar, Nasıl yapabiliriz?

(+/-) Potansiyeller	G.D.	Maske		Ort.
Alçakgönüllü Olma	4,71	5,59	Güçlü	- 5,41
Kişiler Arası İlişki Kurma	4,42	5,87		- 5,33
Zihinsel Merak	4,30	4,00	Ortalama	- 4,77
Empati Kurma	4,02	5,13		- 5,67
Yazılı İletişim	4,01	3,64	Düşük	- 4,81
Sözlü İletişim	3,32	5,26		- 4,95
Problem Çözme	2,94	3,50	Düşük +	- 4,46
Özgüven	2,82	3,51		- 4,38
Etkileme	2,71	3,37		- 4,47

Nasıl Geçinilir?

- Ona karşı açık olunmalı, onu dinlemelidir.
- Gerilimleri ve kaygıları için onu yargılamamalıdır.
- İşleri onunla birlikte ve onun hızında yapmalıdır.
- Onunla uyum içinde bulunduğu ve bir sorun olmadığı hissettirilmelidir.
- Onu nazikçe ve destekleyerek yeni tecrübelerle itmelidir.
- Aşırı tepkilerine karşı aşırı tepki ile cevap verilmemelidir.

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.

İletişim Tarzınız

İletişimde en önemli ölçü güven, açıklık ve tutarlılıktır. Öncelikle çevresindekilerin adım atmasını bekler ve süreç içinde kendilerini ifade etmeye çalışırlar. Karşısındakilere yeterince güvenmediği durumlarda ketum olup duygu ve düşüncelerini sınırlı ölçüde ifade etmeye eğilimlidirler. İletişiminde toplumsal kurallara, sosyal değerlere, ölçülü ve tutarlı olmaya önem verirler. Kendilerini rahat ve güvende hissettikleri, karşısındakileri güvenilir ve iyi niyetli bulduğu ölçüde iletişimde sıcak, açık ve samimidirler.

Buna karşın karşındakine henüz güvenmediği durumlarda daha resmi ve kontrollü bir tutum sergileyebilirler. Konuşmalarında ve tutumlarında tutarsız, ölçüsüz, dürtüsel ve rahatsız edici olmamaya özen gösterirler. Karşısındakinden de aynı tavrı beklerler. Olumsuz durumlar karşısında, öncelikle geri çekilir durumu analiz eder ve bazen de açıkça eleştiride bulunabilirler.

Gelişim Önerileri

- Kaygılandığı durumlarda mevcut durumu gerçekçi (nesnel) olarak tanımlamaya ve olumsuzlukların yanında olumlu yanları da görmeye çalışmalıdırlar. Objektif olarak baktığında açık ve yakın tehlikeler varsa tedbir almalıdırlar. Ancak henüz mevcut olmayan olası tehdit ve tehlikeleri kendilerine yük yapmamalıdırlar.
 - Hayatta olumlu ve güzel şeyler kadar olumsuz ve rahatsız edici şeylerinde olduğunu/olacağını kabul etmelidirler. Önemli olan hayatın tüm yönlerini kabul ederek, iyi ve doğru adına mümkün olan pozitif tutumu takınabilmelidirler. Bu süreçte 'keşke' tuzağına düşmeden mevcut durumu tanımlamalılar ve ne yapılabileceğine karar vermelidirler. Yapacak bir şey yoksa yapacakları en iyi şeyin durumu kabullenmek olduğunu bilmelidirler.
 - Sorunlar karşısında çevresindeki insanları eleştirip suçlamak yerine çözüm ve yapılabilecekler üzerinde konuşulmalıdırlar. Unutmamalıdır ki; geçmişini değiştiremezler ama şimdi 'iyi ve doğru' bir şey yapabilirler.
 - Onları rahatsız eden durum ve kişilerden şikâyet etmek yerine insanların süreçlerini ve şartların kısıtlılığını görüp durumu anlamaya ve kabul etmeye çalışmalıdırlar.
- Bunun yanı sıra çözüme, yapılabileceklerle, mevcut durumu daha iyiye götürebilecek adımlara odaklanmalıdırlar.
- İlişkilerinde beklentileri, talepleri ve rahatsızlıkları konusunda açık ve samimi olmaya ancak kırııcı, suçlayıcı ve kapalı olmamaya özen göstermelidirler. Olayları ve insanları değerlendirirken durumu her açıdan tüm olumsuz ve olumlu yanları ile görmeye çalışmalıdırlar. Ancak öncelikle ve özellikle olumlu durumları dikkate alarak hareket etmelidirler.
 - Özgüven eksikliği hissettikleri durumlarda harekete geçmekten, adım atmaktan çekinmemelidirler. Unutmamalıdır ki insanın bilgi ve becerisi hayatın içindeki deneyim süreci ile artar. Başarısızlıklar çalışma şevkini düşürmemelidir. Başarı kadar başarısızlık da hayatın doğasında vardır. Önemli olan sürekli gayret ve çaba göstererek hayata katılmaktır. Hata yapmak kaygısıyla adım atmaktan çekinmemeliler. Unutmamalıdır ki hayat risk almak ve hatalardan ders çıkarıp yoluna devam etmekle gelişir. Kaldı ki yapıları gereği hata, eksik ve yanlışları hızla fark etmek konusunda yeteneklidirler.
 - Kendilerine ve yeteneklerine güvenmeyi hiçbir durumda ihmal etmemelidirler.

Gelişim Önerileri

Zihinlerinde olumsuz düşünceler ve gelecekte olası tehlikeler olsa da bunlara kulak vermemelilerdir. Unutmamalıdır ki olumlu düşünerek ve olası olumsuzluklara rağmen adım atarak ilerleyebilirler.

- Gerilimli, kaygılı ve öfkeli durumlarda karar vermemeliler ve karşıdaki insanlarla çatışmamalıdır. Öfkeli ve gergin durumlarda aldıkları olumsuz kararları gurur meselesi yapmadan gözden geçirmeyi ihmal etmemelidirler. Öncelikle zihinlerini sakinleştirdiği ve kaygıyı en aza indirdiğiniz durumlarda daha doğru kararlar verebildiklerini unutmamalıdır. İlişkilerinde kararsız ve savunmacı tutumlardan da suçlayıcı ve incitici sözlerden de uzak durmaya gayret etmelidirler. Bu tür söz ve tutumlar hiçbir şekilde ilişkilerinde faydalı olmayacaktır.
- Geleceğe güvensizlik ve endişe ile değil ihtiyatlı bir iyimserlikle bakabilmelidirler.
- Yeteri kadar bilgiye sahip olmadan olgu ve kişileri yargılamamalıdır.
- Kendi davranışlarının sorumluluğunu üstüne almalı ve başarısızlıkta başkalarını suçlamamalıdır.
- Niyetini ve düşüncelerini açıkça ifade etmelidirler.
- Kulis yapmamaya çalışmalıdırlar. Gerektiğinde hızlı karar verebilmelidirler.

Gerilim ve şüpheleri içine atmamalıdır.

- Otoriteye karşı durumunu samimi bir açıklıkla ifade etmelidirler.

Özel engelleyici davranışları bırakma önerileri;

- Terk edilmek ve yalnız olmak korkularını,
- Kendi kendine çelme takma, kendilerini cezalandırma eğilimlerini.
- Gelecekle ilgili bütün korkularını. Eza görmüş, kandırılmış ve ümitsiz hissetmeyi.
- Problemlerine fazla tepki vermeyi ve onları abartmayı.
- Korkularını ve kaygılarını başkalarına yansıtmayı.
- Başkalarından şüphelenmeyi ve onlar hakkında en kötüsünü düşünmeyi.
- Kendisini aşağı görmeyi ve kendi ile ilgili karar almada yetersiz görmeyi.
- Korkaklığı ve kendine güvensizlik hissetmeyi. Zaaflarını gizlemek için incinmezmiş gibi davranmayı. Kendinden farklı olanlara karşı korku ve nefret duymayı.
- Kendi sorunları ve hataları için başkalarını suçlamayı.
- Onlara ihtiyacı olanlardan kaçınmayı ve onlara karşı müdafacı olmayı. Olumsuz ve şikâyet edici olma eğilimlerini. Hataların sorumluluğunu alma korkusunu.
- Başkalarından kendilerini emniyette hissettirmelerini beklemeyi bırakmalıdırlar.



Kimlik Kartınız

Temel Pozitif Duygusu..... Sadakattir.

Temel Yönelimi..... Her şeyi gözlemek, bilgi toplamak, arşivlemek ve bu sayede ne yapıp neyi yapmayacağını bilip güvene almaktır.

Temel Negatif Duygusu..... Endişe ve kaygıdır.

Temel Düşünce Yapısı..... Tüm ihtimalleri gözeten, kıyaslayıcı ve sorgulayıcı düşünce yapısına sahip olmaktır.

Öne Çıkan Yeteneği..... Kendilerini adamaktır.

Kendisini Tanımlaması..... Ben güvenilir, sadık, tedbirli ve kontrollü biriyim.

Temel Arzusu..... Güvенеbileceği, destek görebileceği, bilgili bir güven odağına sahip olmaktır.

Temel Problemi..... Güven odağına bağımlılıktır.

Temel Korkusu..... Güven odağını kaybetmektir.

İçteki Aktif Sesi..... Temkinli olma ve tedbir alma güdüsüdür.

Yakın Çevresindeki Kişilerden Beklentisi..... Güvenilir ve tutarlı olmaktır.

Çevresindekiler Üzerinde Bıraktığı Etki..... Kontrollü güvenen, ketum, mesafeli, sorumluluk sahibi, hata yapmamaya özen gösteren, tedbirli biri olmaktır.

Bilgiye Bakışı..... Bilginin çokluğu ve doğruluğu oranında güven ve emniyette olunuz şeklinde bilgiye bakmaktır.

Kattığı Temel Değer..... Görev bilinci yüksek olmaktır.

Temel Güdüsü (Motivasyonu)..... Kendilerini rahat ve güvende hissettiği bir ekip içinde motivedir olmaktır.

Motivasyonunu Artıran Durumlar..... Güven odağından destek aldıklarında motive olmaktır.

Motivasyonunu Azaltan Durumlar..... Eleştirilme ve yargılanma korkusu, kaygı ve endişe yaşamayı motive olmalarını azaltır.

Sorumluluk Algısı..... Eleştirilmemek ve yargılanmamak için sorumluluklarımı yerine getirmeliyim şeklinde sorumluluk algısına sahip olmaktır.

Sorunları çabuk tespit ederler, ancak önceliği (İnisiyatif) almakta zorlanırlar ve bu aşamada bilene danışmayı veya onay arama anlayışı ile

Problem Çözme Yaklaşımı..... problemlere çözüme yaklaşımı göstermektir.

İş Yaşamında Gelişim Önerileri

- Çalışma arkadaşlarını öncelikle olumlu yönlerini görmeli ve bunları takdir etmelidirler. Genelleyici tanımlama ve değerlendirmelerden kaçınmalıdırlar.
 - Hata ve yanlışlara yaptıkları vurguyu uzatmadan çözüm yolları ve alternatifleri ortaya koymaya çalışmalıdırlar. Takdir, destek, teşvik ve özendirme konusunda cömert olmalıdırlar.
 - Hata ve eksiklerini fark ettiğinde hemen kaygılanmamalılar, sakin olmalılar. Kısa ve uzun vadede ne yapabileceğini düşünmeli, planlamalı ve en kısa zamanda eyleme geçmelidirler. Unutmamalıdır ki hata yapmak doğaldır. Doğal olmayan şey hatayı görmemek ve onu düzeltmeye çalışmamaktır.
 - Her şeyi öngörebilmek, olası tüm tehlikeleri engellemek, her olumsuz ihtimale karşı tedbir almak mümkün değildir. Kendilerini akışa bıraktığında daha verimli ve etkin olacağını unutmamalıdırlar.
- Bu nedenle mümkün olan tedbir ve önlemleri aldıktan sonra makul risklere girmekten ve eyleme geçmekten çekinmemelidirler.
- Yapılan eleştirileri sonuna kadar dinlemelidirler. Savunma ve geri çekilme yerine kendi düşüncelerini sakince ifade etmelidirler. Kendilerini savunma gereği duymadan objektif eleştirilerden faydalanmayı ihmal etmemelidirler.
 - Daima haklı olma, kontrol etme ihtiyacından; başkalarını, kendilerini suçlamaktan vazgeçmelidirler. Onları sınırlayan inançlardan, sürekli şikâyet etmekten, eleştiri lüksünden vazgeçmelidirler.
 - Değişime direnmekten, etiketlerden, temel korkular yaratmaktan, mazeretlerden, geçmişî sorgulamaktan vazgeçmelidirler.
 - Başkalarının beklentilerine göre yaşamak yerine kendi tercihlerine göre yaşamayı tercih etmelidirler.

Liderlik Tarzınız

(+/-) Potansiyeller	G.D.	Maske		Ort.
İşbirliğine Açıklık	5,29	6,35	+ Güçlü	- 5,42
Kişiler Arası İlişki Kurma	4,42	5,87		- 5,33
Takım Çalışması	4,36	5,71		- 5,25
Empati Kurma	4,02	5,13		- 5,67
Değişim Yönetimi	3,80	3,94		- 4,44
Performans ve Gelişim Yönetimi	3,68	3,58		- 4,74
Müşteri Odaklılık	3,66	5,03		- 4,61
İkna ve Müzakere Edici	3,53	3,33		- 5,06
Gelecek Tasarımı (Stratejik Düşünme)	3,48	3,00		- 4,70
Göreve Bağlılık	3,44	4,03		- 4,99
Zaman Yönetimi	3,25	3,03	Ortalama	- 4,42
Neden ve Sonuç Odaklı (Analitik)	3,22	2,80		- 4,19
Motive Etme	3,21	4,07		- 4,42
Organize Etme	3,03	3,63		- 4,65
Problem Çözme	2,94	3,50		- 4,46
Yeniliğe Açıklık	2,87	3,41		- 4,47
Yönetimsel Liderlik	2,83	4,20		- 4,53
Özgüven	2,82	3,51		- 4,38
Öncelik (İnisiyatif) Alma	2,81	3,27		- 4,38
Etkileme	2,71	3,37		- 4,47
Planlama ve Organize Etme	2,47	3,05	Düşük +	- 4,58

Yetenek ve yeterlilikleri dikkate alarak insanları organize etmeye çalışan, güvenilir, istikrarlı ve destekleyici bir liderlik potansiyeline sahiptirler.

Standartlar ve prensipler oluşturarak;

Doğabilecek problemleri önceden engellemeye, hataları ve tehlikeleri hemen fark edip önlem almaya çalışan, takımına sahip çıkan bir liderlik eğilimi taşırlar.

Herkesi sürece dâhil etmeye, istikrarlı ve uyumlu bir beraberlik ruhu oluşturmaya, bilgi ve donanım olarak yetkin olmaya, risk ve tehlike içeren durumlar karşısında temkinli olmaya, tam ve emin olmadıkça karar vermemeye eğilimlidirler.

Liderlik Tarzınız

Ortak bir düşmana karşı savunma yapmak için gardını almada ustadırlar.

Bu Liderler;

- Onlar sıkıntı ve zorluğun üstesinden gelebilirler çünkü onlar bilinen bir zorluğa öncelikli olarak odaklanır ve güçlülere göğüs gererler.
- Yetkinlik ve kararlarından emin olduklarında, kaygılarının üstesinden geldiklerinde ve liderliklerinde cesaretli olduklarında, en akılcı ve en kararlı / azimli lider olurlar.

▪ Kusur ve eksikliklere odaklanma eğilimine sahiptirler. Genelde ağızlarından “Fakat ya şöyle olursa...” cümlesi dökülür.

▪ Sürekli gelişip ilerlerler ve uzun süre büyük bir dayanıklılık ve gayretle çalışabilirler. Pozitif alternatifler kadar negatif olasılıkları da dillendirirler. Her bir potansiyel tehdidin hesaba katıldığından emin olmak isterler.

İş Yapma, Problem Çözme ve Çatışma Yönetimi

(+/-) Potansiyeller	G.D.	Maske		Ort.
İşbirliğine Açıklık	5,29	6,35	+ Güçlü	- 5,42
Sorgulama Yapabilme	5,13	4,48		- 5,10
Süreç Odaklılık	4,60	4,37		- 5,37
Kişiler Arası İlişki Kurma	4,42	5,87		- 5,33
Uyum Sağlama	4,33	5,37		- 5,24
Anlaşmazlık Yönetimi	4,32	5,37		- 5,31
Hırslı	3,88	3,56	Ortalama	- 4,50
Esneklik	3,86	4,55		- 4,57
Belirsizlik (Risk) Yönetimi	3,75	3,90		- 4,55
Hoşgörülü	3,59	5,36		- 5,47
İkna ve Müzakere Edici	3,53	3,33		- 5,06
Neden ve Sonuç Odaklı (Analitik)	3,22	2,80		- 4,19
Motive Etme	3,21	4,07		- 4,42
Çalışma Azmi	3,21	2,94		- 4,43
Kavramsal Düşünme	3,06	2,65		- 4,95
Duygusal Dengelilik	3,06	2,86		- 4,60
Problem Çözme	2,94	3,50		- 4,46
Kararlılık	2,82	3,17		- 4,50
Öncelik (İnisiyatif) Alma	2,81	3,27	- 4,38	
Hedef Koyma	2,79	4,18	- 4,82	
Farklı Bakış Açısına Sahip	2,76	3,91	- 5,15	

Kural, ilke, sorumluluk ve görev tanımlarının açık ve net olmasını isterler. Sorumlulukları konusunda hassas olup, bilinen ve denenmiş yolları tercih etmeye daha eğilimlidirler. Dikkatli, titiz, detaylara dikkat eden bir iş yapma tarzına sahiptirler. İdarecilerinin adil, bilgili, kararlı ve güvenilir olduğunu bildiği ölçüde tam bir sadakat, özveri ve gayretle çalışabilirler. Bir anda birkaç işi yapmaktan çok, bir işe tüm dikkatini vererek çalışmayı severler. Bir iş konusunda yeterli olmadığı düşündüğünde o işe odaklanmakta ve enerjilerini vermekte zorlanırlar. Herkesin işini yapmasını ve sorumsuz tutumlar takınmamasını beklerler. Bir işyerindeki hiyerarşi ve yönetim ilişkilerini tam olarak bilmeye ve buna uygun hareket etmeye eğilimlidirler. Kendilerini yetkin ve bilgili bulduğunda çabuk karar verebilirler. Ancak yeterli bilgiye sahip olmadığı ve riskin büyük olduğu durumlarda karar verme sürecini uzatabilirler. Çatışmalar karşısında gerilimin etkisiyle savunmacı ve eleştirel bir tutum sergileyebilmektedirler. Çatışmanın çözümünde otorite olarak gördüğü kişilere; kural ve talimatlara ve yazılı ilkelere odaklanma eğilimindedirler.

İş Yapma, Problem Çözme ve Çatışma Yönetimi

Karşısındakilerin iyi niyetli ve dürüst olduğu durumlarda daha anlayışlı ve hoşgörülüdürler. Ancak karşıdaki kötü niyetli ve adaletsiz olduğunu düşündüğü durumlarda ya geri çekilir ya da sert ve suçlayıcı tutumlar sergilerler.

Risk alma konusunda temkinli bir yapıya sahiptirler. Tüm olasılıkları hesaplamaya, muhtemel olumsuz sonuçları öngörmeye ve kaçınmaya eğilimlidirler. Risk aldığı süreçlerde daha dikkatli, kontrolcü, hatalara duyarlı ve yargılayıcı olmaya eğilimlidirler.

- Çoğunlukla yerleşik ilke, kural ve talimatları dikkate alarak çalışırlar. Bireysel tutum ve kararlardan çok ortak kararlara ve ortak hareket etmeye özen gösterirler. Güvenilir ve dürüst olmaya, geribildirimde bulunmaya, görev ve sorumluluklarını tam ve zamanında yerine getirmeye çalışırlar.
- Ekip uyumu ve düzenini bozucu tutumlardan kaçınırlar. Ancak olumsuz durumlarda hızlıca içe kapanırlar. Muhtemel problemleri ve mevcut sorunları çabuk fark ederler olumsuzluklardan kendilerini korumaya çalışırlar. Görev ve sorumlulukların somut ve kesin sınırları olmasına özen gösterirler.
- Belirsizlik ve riskli durumlar endişe ve kaygı oluşturabilir.

Gereksiz ve aşırı sorgulamalar, gelecekle ilgili kaygılar, hata yapma ve zarar görme ihtimali işlevselliğini ve verimini azaltabilir. Kendine güvenmeme, kararsızlık, emin olamamak, gereksiz ayrıntılara takılmak, olumsuz ihtimallere odaklanmak sorun oluşturabilen eğilimleridir.

- Kendilerini emniyet içinde hissetmediğinde, yargılanıp suçlanacağı korkusu yaşadığında, karşıdaki kişileri hayal kırıklığına uğratacağını düşündüğü durumlarda kaygı düzeyi artar ve verimsizleşir. Yapamama ve yetersiz olma endişesi yaşadığında kendilerine güveni zedelenir ve harekete geçmekte zorlanabilirler.
- İşler beklediği gibi gitmediğinde, yanlış ve hatalara düştüğünde, gelecek konusunda aşırı belirsizlik yaşadığında gerilim ve kaygı duyabilir. Karşısındaki insanların tutarsızlık ve adaletsizlikleri karşısında kendilerini haksızlığa uğramış hisseder ve hayal kırıklığı yaşar.
- Olumsuz durumlarda daha kötümser ve şüpheli olabilir, karar vermektan ve risk almaktan kaçınabilir. Baskıcı ve zorlayıcı tutumlar karşısında kaçınan veya savunmacı tepkiler gösterebilirler.

Motive Eden ve Motivasyonu Bozan Faktörler

(+/-) Potansiyeller	G.D.	Maske		Ort.
Zihinsel Merak	4,30	4,00	+ Güçlü	4,77
Uyumluluk ₄	4,17	5,34		5,17
Dışadönüklük ₃	4,11	5,40		4,74
Sorumluluk ₂	4,07	3,69		4,94
Hırslı	3,88	3,56		4,50
İçten Güdülü (Motivasyonlu)	3,81	3,33		4,20
Araştırmacı Olma	3,74	3,45		4,69
(-) Harekete Geçmekte Zorlanan	3,74	3,22		5,18
Hareketlilik	3,61	4,37		4,49
Harekete Geçiren	3,47	4,48		4,59
Göreve Bağlılık	3,44	4,03	Ortalama	4,99
Strese Dayanıklılık	3,30	3,26		4,49
Çalışma Azmi	3,21	2,94		4,43
Deneyime Açıklık ₁	3,11	3,55		4,58
Duygusal Dengelilik ₅	3,06	2,86		4,60
Problem Çözme	2,94	3,50		4,46
Kararlılık	2,82	3,17		4,50
Özgüven	2,82	3,51		4,38
Etkileme	2,71	3,37		4,47

- Neyi nasıl öğreneceğini ve nasıl yeterliliğe kavuşacağını bilmeli. Kendisinden beklenen ve başarılı olması için gerekli olan şeylerin sınırlarının belirli olması, program yapması ve bu programını uygulayıp sonuca ulaşması başarısını ve hedeflere yönelimini artırır.
- Kendilerini güvende ve desteklenmiş hissettiği ortamlarda daha verimli olurlar.
- Çalışmasının olumlu sonuçlarını alması, kendilerini başarıma konusunda yeterli hissetmesi, ihtiyaç duyduğu durumlarda yargılanmadan destekleneceğini bilmesi çok önemlidir.
- Yeterli ve yetenekli olduğu konusunda gerçekçi bir ifade (Örneğin, bu dersi anlayacağından eminim çünkü sen bunun için gerekli donanıma sahipsin) duymak onu motive eder.

Motive Eden ve Motivasyonu Bozan Faktörler

- Eleştirilmediği, hatalarına anlayışla yaklaşıldığı, olumlu ve destekleyici tavsiye ve teşvik gördüğü ortamlarda daha motivedir.
 - Kendilerine güvendiği ve kendisini anlamak konusunda yeterli gördüğü durumlarda daha çok odaklanırlar.
- Yeterli bilgi ve beceriye sahip olduğunda;
- Görev ve sorumluluk alanı kesin ve açık olduğunda, diğer iş arkadaşlarıyla uyumlu ve işbirliği içinde olduğunda,
 - Karşındaki insanların güvenilir, dürüst, adil ve açık olduğunu hissettiğinde,
 - İşlerin üstesinden geldiğinde ve nitelikli işler çıkardığında, bilgili ve yeterli olduğunda, desteklendiğinde ve onaylandığında daha çok motive olurlar.

Buna karşın;

- Özgüven eksikliği hissettiğinde, bilgi ve kaynak eksikliği olduğunda. Yeterli tecrübe ve donanıma sahip olmadığında.
- İş ortamında gerilim, uyumsuzluk ve rekabet olduğunda. İdarecilerinin güvenilir, dürüst ve adil olmadığını düşündüğünde.
- Başarısızlık durumlarında morali ve enerjisi düşer ve motive olmakta zorlanırlar.

Ekip Çalışması, Rekabet, Zaman ve Risk Yönetimi

(+/-) Potansiyeller	G.D.	Maske		Ort.
İşbirliğine Açıklık	5,29	6,35	Güçlü	5,42
Bilgi Paylaşımı	5,16	6,24		5,51
Takım Çalışması	4,36	5,71	Ortalama +	5,25
Uyum Sağlama	4,33	5,37		5,24
Anlaşmazlık Yönetimi	4,32	5,37		5,31
İnsan Odaklılık	3,30	5,17	Düşük +	5,51
Kavramsal Düşünme	3,06	2,65		4,95
Organize Etme	3,03	3,63	Düşük +	4,65
Kararlılık	2,82	3,17		4,50
Öncelik (İnisiyatif) Alma	2,81	3,27		4,38
Planlama ve Organize Etme	2,47	3,05		4,58

Güven duyduğu insanlarla ekip ve takım içinde çalışmaya eğilimlidirler. Ekip çalışması içinde en temelde güven, uyum, işbirliği ve karşılıklı iyi niyete çok önem verirler ve bunlardan biri olmadığında, ekip içinde verimli bir şekilde çalışmakta zorlanırlar. İş konusunda yeterli ve donanımlı insanlarla çalışmak onları motive eder. Ekip içinde fikir alışverişini, ortak karar alma ve ortak hareket etmeyi çok önemserler. Ekip içinde gelişmeye ve geliştirmeye eğilimli bir tutuma sahiptirler. Uyumlu ve kontrollü hareket etmeye ve ekip bütünlüğüne zarar verecek tutumlardan uzak durmaya önem verirler. Ekip içinde rekabetten çok işbirliği ve takım başarısına önem verirler. Bireysel alanda da rekabetten çok karşılıklı yardımlaşma ve birlikte gelişerek yol almaya eğilimlidirler.

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

Ekip Çalışması, Rekabet, Zaman ve Risk Yönetimi

Karşısındaki insanların rekabet, ben odaklılık ve bireysel başarıya önem verdiklerini gördüğünde, rekabetçi bir tutum sergilemeler de de bu onlar için ilk adımda tercih ettiği bir davranış olmaz. Bu durumda geri çekilme stratejisini uygularlar. Çünkü rekabetin getirdiği gerilim ve çatışmadan hoşlanmazlar. Görev ve sorumluluklarını imkân ve kabiliyetleri ölçüsünde dikkatle yerine getirmeye çalışırlar. İdareci ve karar vericilerin hem bilgili ve yetkin hem de güvenilir ve dürüst olmalarını çok önemserler. İdarecilerine karşı güvensizlik ve hayal kırıklığı yaşadığı durumlarda sorgulayıcı, muhalif ve uyumsuz bir tutum sergileme eğilimine sahiptirler.

Zaman ve süreç yönetimi konusunda dikkatli ve hassastırlar. Potansiyeliniz ve makul iş yükü söz konusu olduğunda görev ve sorumluluklarını zamanında yerine getirmeye çalışırlar. İşini tam, zamanında ve eksiksiz yapmaya gayret ederler. Hızlı ve aceleci olmaktan ziyade planlı ve adım adım hareket etmeye meyillidirler. Kendilerini yetersiz hissettiğinde, iş yükünün çok olduğu, riskli kararlar alınması gereken durumlarda hata ve yanlış yapmamak adına daha yavaş, kontrollü ve hesaplı hareket edebilirler. Sorumluluk ve görev alanlarının açık ve kesin olarak belirli olduğu durumlarda daha etkin ve verimli olabilirler.

Stres Altında Potansiyel Riskler

Stres altında sergilediğiniz tutum ve davranış tipiniz;



Büyük ve önemli risklere neden olabilecek karar süreçlerinde, uzun süre kararsızlık içinde bocaladığında, kendilerini güvende ve emniyette hissetmediğinde, hayal kırıklığına uğradığında, eleştirilip suçlandığında, ciddi bir özgüvensizlik ve yetersizlik hissettiğinde strese girebilirler. Aynı zamanda önemli konularda belirsizlik yaşadığında, yeterli bilgi ve donanıma sahip olmadığında, bağımlılıklarınız arttığında, süreç kontrolden çıktığında, kendilerini yalnız ve desteksiz hissettiğinde stres yaşayabilirler. Bu süreçte öncelikle gergin, tepkisel, savunmacı ve kontrolsüz davranışlar sergileyebilirler. Bu stres sürecinin devam etmesi hâlinde uyumsuz, suçlayıcı ve kişisel (Subjektif) tutumlar içine girebilir, hatalı ve suçlu gördüğünü kişilere karşı kırıcı ve zarar verici eylemler sergileyebilirler. Bu süreçte olayları sadece kendi açıdan değerlendirebilir, kendi eksik ve hatalarını yeterince göremeyebilirler.

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

Bu davranışları gözlemleyebiliyorsanız, stres altında olduğunuz söylenebilir.

Bunun yanında zaman zaman öfke, hesaplaşma ve kızgınlık temelinde hatalı davranışlar sergileyebilirler. Bu süreçte yaşadığı olayları sadece sizi haklı çıkaracak şekilde hatırlayıp sunabilir, hatalarını rasyonalize edebilir, savunmacı, şüpheli ve dışlayıcı bir tutum içine girebilirler.

- Yeterli verilere ulaşamadığınız risk içeren durumlarda, önemli sonuçlar doğurabilecek kararları verme konusunda zorlanabilirler.
- Olumlu-olumsuz tüm ihtimalleri düşünürler, bir olayı tüm yönleriyle bilmeye ihtiyaç duyduklarından kötü/zararlı sonuçlarla karşılaşmaktan kaçınmaları nedeniyle bazen karar verme süreçleri uzun sürebilir.
- Süreç içindeki olumsuz durumlar ve beklenmedik problemler morallerini ve özgüvenlerinin azalmasına neden olabilir.
- Üstesinden gelememe, yetersizlik, başaramama veya mahcup olma, çevresine hayal kırıklığı yaşatma gibi kaygılarla yeterince motive olamayabilir, bir işe başlamakta ve odaklanıp sonuçlandırmakta sorunlar yaşayabilirler.

Stres Altında Potansiyel Riskler

- Riskli ve tehlikeli durumlarda tek başlarına önceliğini (İnsiyatif) almak ve harekete geçmekte zorlanabilir, temkinli bir tutum içinde olabilirler.
- Kötü ihtimallere odaklandıkları durumlarda kaygılı ve tutuk davranabilirler.
- Oluşan yeni durum ve şartlara uyum sağlamaları zaman alabilmektedir.
- Eleştiri ve suçlamalar karşısında aşırı gergin ve savunmacı tepkiler verebilirler.

Zorlanabilecekleri Yönler;

- Zihinlerini toparlarken sürekli yaklaşma/kaçınma, itme/çekme duyguları arasında kalmak,
- Başarısızlık korkusundan dolayı işlerini erteleme ve kendine az güvenme davranışı sergilemek,
- Terk edileceği veya alaşağı edileceği korkusu yaşamak,
- Sürekli olası tehditleri düşünerek kendilerini tüketmek,
- Kendisine karşı aşırı eleştirel olabilmek.

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

Rahat İken Sergilediğiniz Özellikler

İç denge ve duyumsal rahatlık arayan kişi.;



Kendisini yeterli, başarılı, güven içinde hissettiğinde, görev ve sorumlulukları en iyi şekilde yerine getirdiğinde, yetkin ve bilgili olduğunda ve süreci kontrol edebildiğinde, her şeyin yolunda gittiğinden emin olduğunda rahatlarlar. Bu durumlarda daha uyumlu, hoşgörülü, sakin ve huzurlu olurlar. Böylece daha iyimser, kontrolü gevşeten, kabullenici, rahat bir tutum sergilerler; çevresine karşı daha şefkatli, destekleyici ve samimi bir şekilde yaklaşır.

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 süreçte; olumlu düşünceler içinde olup hayatın akışına doğal bir hâlde katılan, hesap etmeden ve sonuca odaklanmadan davranabilen bir anlayış sergilerler.

Kabul ettiklerinde rahatlama oluşturan faktörler;

- Bağımsız ve yetkin olduğunda.
- Grup içinde ve ilişkilerimde kendi kimliğini koruyabildiklerinde.
- Kendine, yeteneklerine ve geleceğine inancı olduğunda.

Rahat İken Sergilediğiniz Özellikler

- Zorlukları soğukkanlılıkla ve güvenle karşıladıklarında.
- Güvende olduğunu ve yoluna çıkan her şeyi en iyi şekilde yapabileceğini düşündüklerinde.
- Kendilerine ihtiyacı olan herkese karşı anlayışlı ve cömert olmayı başardıklarında.
- Her şart altında cesaretle davrandıklarında.
- Gerçek otoriteyi içinde bulduklarında.

Öğrenme Tarzınız ve Öğrenme Ortamlarınız

Öğrenme Tarzı;

- Sorarak, güvenilir materyal ve kişilerden bilgi edinerek, neden sonuç bağlantısı kurarak, herkesçe onaylanmış doğrulara odaklanarak öğrenme eğilimindedirler. Adım adım, anlayarak, anladığını tecrübe ederek öğrenmeye çalışırlar.
- En basitten karmaşığa doğru öğrenmeyi tercih ederler.
- Bir basamakta takıldığında bir sonraki basamağa geçmekte zorlanırlar.
- Kuralların, beklentilerin, yeterlilik sınırlarının açık ve net olduğu ortamlarda daha iyi öğrenirler.

Eğitimde İletişim Tarzı;

- Rahat ve güven hissettiği ilişkilerinde samimi, sıcak ve doğrudan iletişime eğilimlidirler. Ancak güvenin tam oluşmadığı yeni ortamlarda ketum, gözlemleyici ve kontrollü bir iletişime yönelirler.

- Bazen çok olumlu ve yapıcı bazen de şüpheli, yıkıcı ve olumsuz bir tutum sergileyebilirler.
- Şüpheli düşünceleri ifadelerine yansıyabilir (öyle olabilir ama ya değilse gibi).
- Kaygılı ve gergin olduklarında tepkisel ve savunmacı olabilirler. Ancak rahat ve dingin olduklarında sevecen ve uyumludurlar.

İdeal Öğrenme Ortamı;

- Sosyal olarak gerek öğretmen ve arkadaşlarınca desteklendiği, güvenilir bir atmosferi olan, soruların anlayışla karşılanıp cevaplandığı, hatalara hoşgörülü yaklaşıldığı, teşvik ve takdir gördüğü, kuralların tutarlı ve adil bir biçimde uygulandığı ortamlar,
- Öğretmenlerin birikimli ve destekleyici olduğu durumlarda daha verimli olurlar.

Mesleki Yöneliminiz

Size Uygun Meslekler Grupları	G.D.	
▪ Sigortacılık	5,22	+ Güçlü
▪ Tıp (Genel Cerrahi, El, Beyin ve Sinir Cerrahisi)	5,01	
▪ İstihbarat ve Dedektiflik	4,98	
▪ Öğretmenlik (Okulöncesi, İlkokul, Özel Eğitim)	4,97	
▪ Borç Tahsil Görevlisi, Gardiyan, Vergi Denetçisi	4,96	
▪ Tıp (Enfeksiyon Hastalıkları)	4,92	
▪ İş Sağlığı ve Güvenliği	4,89	
▪ Tıp (Tıbbi Genetik, Klinik)	4,86	
▪ Elektrik Mühendisliği (Bilgisayar, Biyomedikal, Elektrik, Haberleşme)	4,83	
▪ Bilgisayar ve Yazılım İşleri	4,82	
▪ Bütçe ve Finans Yönetimi	4,82	
▪ Finans, Bankacılık ve Borsa	4,81	
▪ Denetim ve Hesap Uzmanı	4,81	
▪ Tıp (Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları, Yoğun Bakım)	4,80	
▪ Ar-Ge (Bürokratik İşler Hariç)	4,72	
▪ Yönetici Asistanı	4,56	
▪ Öğretmenlik (Sayısal Ağırlıklı)	4,44	
▪ Muhasebe ve Mali Müşavir	4,42	
▪ Yeminli Mali Müşavir	4,42	
▪ Hukuk (Savcı, Hakim)	4,42	

Ortalama

- Standart ve prosedürleri, mantıklı ve objektif kuralları olan işler,
- Gereksiz ve tehlikeli riskler almasını, denenmemiş ve sınırları belli olmayan şeyler yapmasını gerektirmeyen işler,
- Hedef ve sürecin net olarak tanımlandığı, organizasyon şemasının ve görevlerin açık olduğu işler,
- Hataların olgunlukla düzeltildiği, insanların birbirine güvenip desteklendiği ortam ve işler,
- İş tanımına göre herkesin objektif biçimde değerlendirildiği, katkılarının görülüp takdir edildiği işler,
- Kendisini geliştirebileceği ve bu süreçte yetkin ve donanımlı kişilerden destek alabileceği ortam ve işler.

Görev kapsamı ve alanı belirli ve standart olan mesleklere daha yönelimlidir. Kural ve yönergelerin belirlenmiş olduğu, belirsizlik ve kişisel önceliği (İnisiyatif) kullanma gereğinin en az olduğu alanlarda daha başarılı olurlar. Ayrıntıları takip etme, veri toplama, raporlama, kontrol, risk analizi ve sistem korumanın önemli olduğu alanlarda daha verimli olabilir.

...

G.D.: Gerçekleşen Değer Kişisel Ölçümlenmiştir.

Uygun Meslekler; (Uygun meslekler ve zorlanabileceği meslekler, genel bir tanım oluşturulması için, size özel ölçümlenerek verilmiştir.)

Mesleki Yönelim

36/41

Mesleki Yöneliminiz

Zorlanabileceğiniz Meslekler Grupları	G.D.
▪ Politikacı	2,69
▪ Sanat Yönetmeni, Sanat Yönetmeni Organizatörü	2,69
▪ Bireysel Girişimcilik	2,66
▪ Marka ve İmaj Danışmanlığı	2,64
▪ Askerlik ve Polislik	2,63
▪ Web, Grafik Tasarım	2,63
▪ Gastronomi ve Mutfak Sanatları	2,62
▪ Menajerlik ve Organizatörlük	2,59
▪ İş Geliştirme ve inovasyon	2,56
▪ Akademik Kariyer ve Öğretim Üyeliği	2,50
▪ Kamu Yönetimi	2,49
▪ Hukuk (Avukat)	2,48
▪ Halkla İlişkiler ve Yöneticilik	2,40
▪ Elçi ve Diplomat	2,38
▪ İç Mimari ve Dekorasyon İşleri	2,35
▪ Sosyal Medya Yazarlığı	2,34
▪ Edebiyat ve Yazarlık	2,34
▪ Pilot	2,32
▪ Mimarlık, Peyzaj ve Şehir Planlama	2,25
▪ Endüstriyel Tasarım	1,76

+ Ortalama

Düşük

...

G.D.: Gerçekleşen Değer Kişisel Ölçümlenmiştir.

Güçlü olan yönleri nitelikli soru sormaları, kritik ve eleştirel düşünebilmeleridir. Diğer insanların da neler düşündüğünü bilmek istemeleri sorgulayıcı kişilik yapıları ortaya koyar. Çalışkan, sorumluluk sahibi, gerçekçi, detayları seven ve ön plana çıkmaktan hoşlanmayan bir yapıları vardır. Onlar potansiyel tehlikelere karşı algılarını her zaman açık tutarlar. Bu nedenle yapılandırılmış ortamları tercih ederler.

Temel Nitelikleri; Güven ve Uyum; Kendilerini güvende hissettiğinde ve çevrelerinden emin olduğunda, tam bir uyum ve sadakat içinde hareket edebilirler.

İyi ve Kolay Yaptıkları;

- Eleştirel düşünmek ve risk analizi yapmak,
- Sorgulama yetenekleri,
- Güçlü sadakat duyguları,
- Problemleri ve muhtemel zorlukları gündeme getirmekte cesur olmak,
- Tehlike ve tehditlere önceden hazırlıklı olmaları,
- Tedbirli ve ihtiyatlı olmaları.

Bireysel Senaryo

(+/-) Potansiyeller	√ Seçilen; ▪ Satış	Açıklama	G.D.	Maske	Ort.
(-) Amaca Uygun (Pragmatik) Davranan		Doğruluğu ve gerçekliği tek yanlı olarak yalnızca hareketlerin sonuçları ve başarıları ile değerlendiren, amaca, hedefe dönük faydacı davranış biçimi.	3,91	4,87	- 4,57
İçten Güdülü (Motivasyonlu)		Çalışmaya başlarken hiç kimse tarafından baskıya maruz kalmadan, kendine bir amaç ve hedef edinmesi ve amacın gerçekleşene kadar çaba içine girmesidir.	3,81	3,33	+ 4,20
Girişkenlik		Yapılması gereken konularda çekingen davranmamak, sorumluluk almaktan kaçınmamak, gerektiğinde uğraştığı konunun sağlıklı yürümesi için ilgili riskleri de göz önünde bulundurarak öncelik kullanmaktan çekinmemektir.	3,62	4,37	- 4,46
(-) İmajını Fazla Önemseyen		Bir kimsenin çevresinde bıraktığı etkiyi önemseyerek bu etkiyi olumlu anlamda şekillendirmeye dönük çaba sarf eden kişidir.	3,54	4,66	- 4,49
Motive Etme		Bir konu ya da amaca dönük, kişilere özgüven ve moral verme faaliyetidir.	3,21	4,07	- 4,42
Çalışma Azmi		Amaç ve eyleme dönük bir işi yapmak için duyulan, sınır tanımaz istektir.	3,21	2,94	- 4,43
Sonuç Odaklılık		İş yaparken, istenen ve arzu edilen sonuçların elde edilmesine odaklanmaktır. İş sonuca, önem ve önceliklerine göre sıralamak, arzu edilen hedeflere ulaşmaya çalışmaktır.	2,52	3,27	- 4,36

Bazı Referanslar

Birlikte çalışıyor olduğumuz bazı değerli kuruluşlar





[" 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.



HumanRate İK Çözümleri

Koşuyolu Mah. Cenap Şahabettin Sok. No:16
34718 KADIKÖY / İSTANBUL / TÜRKİYE

info@humanrate.net

www.humanrate.net

