



## Ahmet Deneme

25 Mart 2026

AI Raporu: Airties Profesyonel Raporu

This Innermetrix Attribute Index was authored by Jay Niblick, the Founder and CEO of Innermetrix. It is the modern interpretation of Dr. Robert S. Hartman's Formal Axiology, a science that helps us understand how we reason and make decisions. The six core dimensions examined herein play a vital role in how we see the world, and respond to it. This Attribute Index will help you understand how you reason and make judgments or decisions.



U2 Danışmanlık • +90 212 284 52 10 • [info@u2danismanlik.com](mailto:info@u2danismanlik.com)



50 yıldan uzun süredir yürütülen bilimsel araştırmalar üç farklı karar verme tarzı bulunduğunu ortaya koymuştur. Her birimiz bu üç yöntemlere karar veririz, ama bir tarzı diğerlerinden daha fazla tercih etme eğiliminde oluruz. Bu tercih, kararları etkileyen, günlük hayatımızda kullanılan ve kendimize ya da etrafımızdaki dünyaya nasıl baktığımızı belirleyen bir bilinçaltı gücü haline gelir.

Karar vermenin üç tarzı, bireysel, faydacı ve analitiktir. Bu boyutlar aksiyolojiye özgü iki farklı faktöre dayanan modellerin oluşturduğu bir formatta incelenebilir.

**Bireysel Tarz:** Bu karar verme tarzını tercih eden insanlar dünyayı daha bireysel bir bakış açısıyla ya da dahil olan insanlar açısından görürler. Onlar insanları eşsiz bireyler olarak görürler ve sonuçlardan ve teoridense insanlarla daha çok ilgilidirler. Bu, kişisel olarak bağlılık göstermeyi, konsantre olmayı ya da insanlara yatırım yapmayı kapsar. Bu tarza göre dünya anlaşılmaya ihtiyaç duya insanlarla doludur.

**Faydacı Tarz:** Bu karar verme tarzını tercih eden insanlar konulara faydacı, anlamsızlığa yer vermeyen, gerçekçi ve görev odaklı bir şekilde yaklaşır. Başkalarından ve teoridense sonuçlarla daha ilgilidirler. İnsanları başkalarıyla olan ilişkilerini kıyaslayarak değerlendirirler. Bu tarza göre dünya başarılmayı bekleyen bir hedeftir.

**Analitik Tarz:** Bu karar verme tarzını tercih eden insanlar dünyaya teorik bir perspektiften bakarlar ve somut bir bakış açısı yerine soyut bir bakış açısını tercihe derler. İnsanları bir sistemin parçaları olarak görürler ve konulara siyah ya da beyaz yaklaşır. Başkaları için kişisel olarak endişelenmek ya da gerçek sonuçlarla ilgilenmek yerine konular hakkında düşünmekle daha ilgilidirler. Bu tarza göre, dünya keşfedilmesi ve çözülmesi gereken bir problemdir.

Hepimiz belli bir oranda üç farklı tarzı da kullanarak karar verme becerisine sahibiz, ama biri hakkındaki tercihimiz diğer ikisinden daha güçlü olma eğilimindedir. Şimdi size üç tarzın birbirleriyle zıt olan yönlerine dair bir örnek sunacağız. Her üç tarzın bir masa etrafına toplanıp ne yapacaklarına karar vermeye çalıştıklarını hayal edin. Bireysel tarz çalışanların ihtiyaçlarına odaklanırken ve onların yeteneklerinden en fazla nasıl faydalanılabileceğini düşünürken, Faydacı bireysel ihtiyaçları onun kadar önemsemeyecektir ya da eğer iş doğru bir şekilde yapılabilecekse hemen işi yapmaya odaklanacaktır. Analitik tarz ise insanlar hakkında ya da işin doğru bir şekilde yapılıp yapılmayacağı hakkında endişelenmeye gerek duymaz.



Her birimiz bu üç karar verme tarzında farklı dengelere sahibiz ve bu da kararlarımızı ve aksiyonlarımızı başkalarından farklı kılan unsurdur. Karar verme tarzları ve bu tarzları nasıl kullandığımız bizim kim olduğumuzu belirleyen temel unsurlardandır. Bu tarzlar bizim tercihlerimizin, güçlü ya da zayıf yönlerimizin ötesindedir. İlerleyen sayfalarda bu üç karar verme tarzının size özgü kombinasyonunun sonucu olan yeteneklerin bir listesini bulacaksınız. Bu da size hayatınızı etkileyecek bir değişim yapmanız ve daha iyi bir bireysel başarı seviyesine ulaşmanız için gerekli olan bireysel güçlü ve zayıf yönlerinizi anlamakta yardımcı olacaktır. Bir şeyi değiştirmek için öncelikle onu anlamamız gerekir.



## Dış Karar Verme Modeli Özeti

Durumları öncelikle bir organizasyondaki bilgi veya düzenin, yerleşik kurallarla mantıksal ilişkisi açısından yorumlayan birisiniz. Problemleri sezgilerinizle değil kurallar sistemi doğrultusunda çözmeyi tercih edersiniz. Değişimle baş etme becerisine sahip olsanız da düzeni daha çok tercih edersiniz. Elinizin altında, işleri yapmanın belli yollarının olması sizin için önemlidir ve bu yolları takip ederek en verimli şekilde çalışacağınıza inanırsınız. Büyük resmi görmekte ve operasyonların planlanması ve yönetilmesinde oldukça daha başarılısınız. İnsanları net bir şekilde anlayabilirsiniz, ama bazı açılardan onları organizasyondan bağımsız özgün bireyler olarak görmektense sistemin ya da süreçlerin bir parçası olarak görürsünüz. Sistemler boyutunda yüksek seviyede gelişmişlik gösterirken, Görevler ve İnsanlar boyutunda nispeten daha az bir gelişmişlik gösterirsiniz. Gelişim seviyeleri sizin spesifik bir boyutu görebilme becerinizi ifade eder. Bir düşünce boyutunu ne kadar net görebilsek bu boyutu o kadar iyi kullanabilir ve bu sayede bu boyutta daha iyi olabiliriz.

## Maksimize Edenler

Mantığını kullanmak ve ikna etmek ve delege etmek için organizasyonu tanımak

Kurallara uygunluk

Organizasyona sadakat

Şematik düşünme

Olayları kuş bakışı ile görebilmek

## Minimize Edenler

Empati göstermek

Faydacı olmak

Biçimi fonksiyonelliğin üzerinde tutmak

İnsanları özgün bireyler olarak değil daha geniş kapsamda sistemin birer parçası olarak görmek

Belirsiz, yüksek seviyede dinamik, sürekli değişen ya da tanımlanmamış ortamlarda performans gösterme

## Motive Edenler

Güç ve otorite

Pozisyon ve unvan

Terfi

Daha geniş bir sisteme ait olma hissi



### **Gelişim İhtiyacı**

Başkalarını daha iyi anlamak ve daha iyi empati kurmak.

### **Güçlendirme (R) ve Geliştirme (D) Hedefleri**

Başkalarına karşı davranışlar (D)

Faydacı düşünme (D)

Aidiyet hissi (R)

### **Tercih Edilen Ortam**

İyi tanımlanmış bir emir komuta zincirinde çalışmak.



## İç Karar Verme Modeli Özeti

Orta seviyedeki kendini gerçekleştirmeye açıklık modeli ideal bir şekilde dengelidir. Her üç boyut çok iyi bir şekilde dengelenmiş olsa da potansiyel gelişmişliğin sadece %66'sını sağlamaktadır. Kendinize sahip olduğunuz eşsiz beceriler doğrultusunda değer vermekle, yaşantınızdaki rolleriniz ve bu rolleri şimdi ve gelecekte nasıl taşıyacağınız arasında tam anlamıyla bir denge kurmaktasınız. Enerji ve güçlülük için iyi seviyede bir iç kaynağa sahipsiniz. Özsaygı, bağlılığı sürdürme, istikrarlı olma ve sonuç odaklılık becerileriniz oldukça iyi gelişmiştir. Muhtemelen hem işte hem de sosyal yaşantınızda çok çeşitli durumlarda kendinizi rahat hissedersiniz. İnsanlar, Görevler ve Sistemler boyutlarındaki gelişmişliğiniz orta seviyededir. Gelişmişlik seviyesi sizin spesifik bir boyutu görebilme yeteneğinizdir. Düşüncenin bir boyutunu ne kadar net görebilirse onu o kadar iyi kullanabiliriz ve bu doğrultuda o boyutta daha başarılı olabiliriz.

## Maksimize Edenler

Kendi becerilerini farkındalık  
Cömertlik  
Kolay geçinilebilirlik  
Güvenilirlik  
Kendini farkındalık  
Role değer verme  
Problemleri yönetme

## Minimize Edenler

Hayatındaki unsurlardan kolaylıkla sıkılması sonucunda düşüncenin üç boyutuna kişisel olarak meydan okumakta başarısız olma  
Üç ana alanda gelişim seviyesi  
Kendini değerlendirme  
Kişisel bağlılık  
Misyona bilinci

## Motive Edenler

Kendini geliştirme  
Maddi varlık  
Misyona bilinci



### **Gelişim İhtiyacı**

Düşüncenin üç boyutunda da açıklık skorlarını yükseltmek.

### **Güçlendirme (R) ve Geliştirme (D) Hedefleri**

Özsaygı (D)

Rolü farkındalık (D)

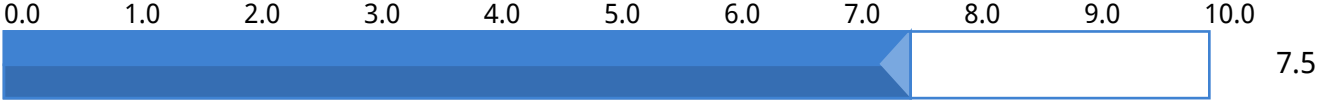
Kendi yönünü belirleme (D)



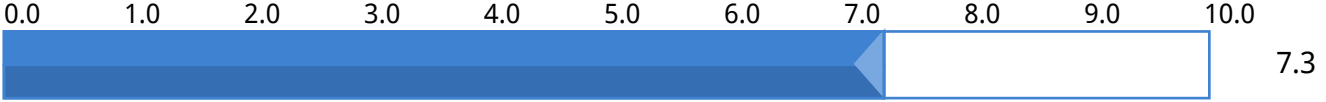
Bu grafik aşağıdaki konuları özetler 12 Bu Innermetrix Yetenek Profilini kapsayan kategorilerdir. Her bir kategorinin açıklaması ve ortalama skoru takip eden sayfalarda yer almaktadır.

## Rapor Bileşenleri Grafiği

### Belirsizlikle başa çıkma



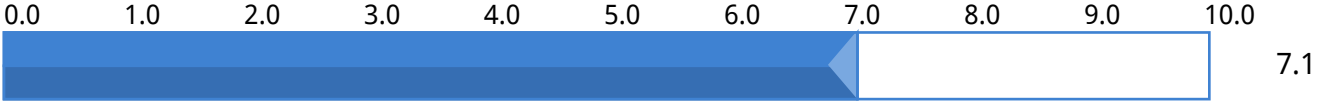
### Birlikte başarma



### Diğerlerini ve kendini geliştirme



### Duygusal zeka



### Güven



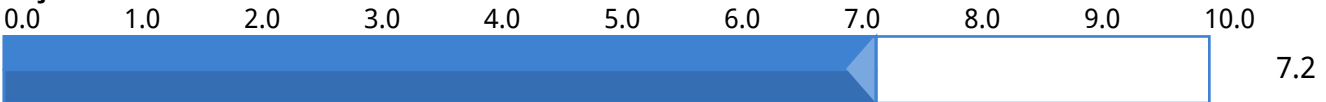
### Güçlendirmek ve harekete geçirmek



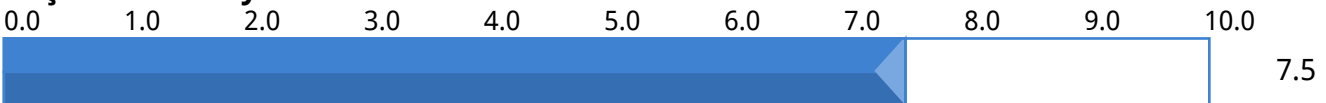
### Güçlü Uygulama



### Kişisel bütünlük

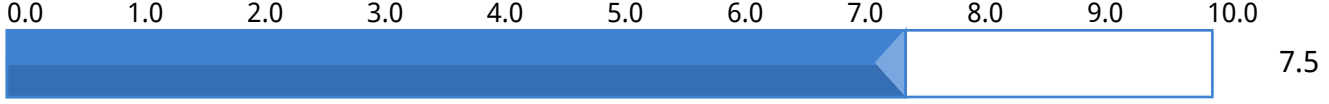


### Koçluk kültürü yaratma

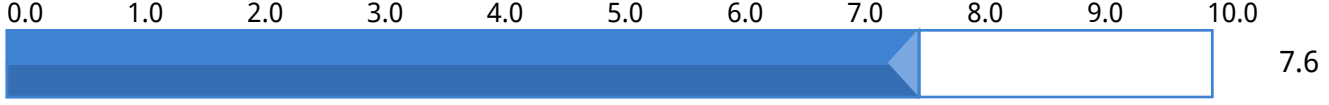




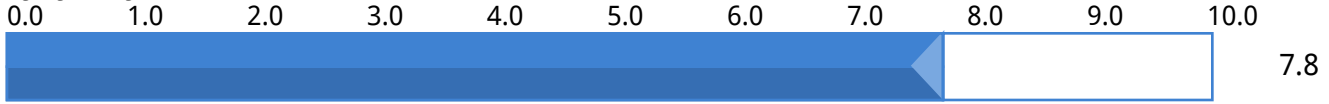
## Sonuç odaklılık



## Yenilikçi yaklaşım



## İşi çok iyi bilme





### **Belirsizlikle başa çıkma (7.5)**

Belirsiz durumun giderilmesi için araştırma, analiz etme, çözüm önerileri üretme, takip etme ve kriz anında duygu kontrolünü sağlama potansiyelini değerlendirir.

### **Birlikte başarma (7.3)**

Ortak hedeflere ulaşmak için içeride ve dışarıda işbirliği yapma, çözüm odaklı, açık ve yapıcı iletişim kurma potansiyelini değerlendirir.

### **Diğerlerini ve kendini geliştirme (7.3)**

Merak etme, araştırma, öğrenme ve bilgiyi paylaşma potansiyelini değerlendirir.

### **Duygusal zeka (7.1)**

Davranışlarının diğerleri üzerindeki etkisinin farkında olma ve olaylara diğerlerinin gözünden bakabilme potansiyelini değerlendirir.

### **Güven (7.6)**

Adil ve doğrudan yana bir yaklaşımla insanların güvenini kazanma potansiyelini değerlendirir

### **Güçlendirmek ve harekete geçirmek (7.3)**

Kolaylıkla inisiyatif alma ve işleri pozitif yaklaşımla ilerletme potansiyelini değerlendirir

### **Güçlü Uygulama (7.9)**

Şirketin hedeflerine ulaşması için gereken sorumluluğu alma potansiyelini değerlendirir

### **Kişisel bütünlük (7.2)**

Davranışlarında tutarlılığa değer verme, gösteriş ve abartıdan uzak durma potansiyelini değerlendirir.

### **Koçluk kültürü yaratma (7.5)**

İşini daha iyi yapmak için yöneticisinden, müşterilerinden ve takım arkadaşlarından geribildirim alma potansiyelini değerlendirir.



### **Sonuç odaklılık (7.5)**

Farklı açılardan bakarak AirTies'ı hedeflediği sonuçlara götürecekt kararları hızla alma, sonuca giden yolda cesurca hareket etme, hatalardan öğrenme ve işi doğru kaynaklar ile planlayarak sonuca ulaştıracak şekilde takıma yön verme potansiyelini değerlendirir.

### **Yenilikçi yaklaşım (7.6)**

Hayata geçecek potansiyel fikirlerle işe değer katma ve yeni fikirler geliştirmenin işin bir parçası olduğunu bilme potansiyelini değerlendirir.

### **İş çok iyi bilme (7.8)**

İşin bugünkü kilit unsurlarını bilme, geleceğini belirleyecek konuları araştıra ve en iyi iş sonuçlarına ulaşmak için kaliteli iş çıktıklarına odaklanma potansiyelini değerlendirir.

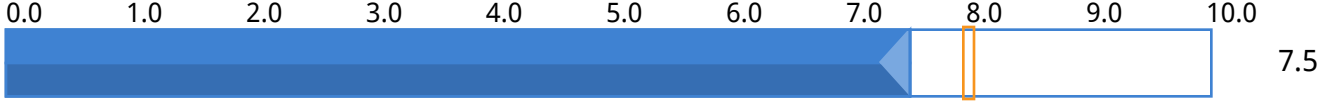


## Kategori Açıklaması

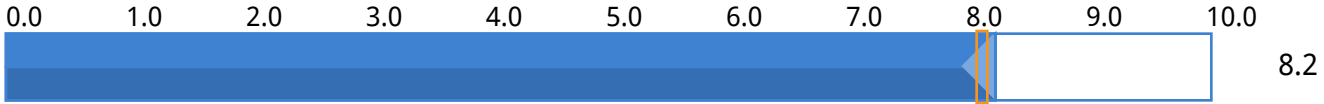
Belirsiz durumun giderilmesi için araştırma, analiz etme, çözüm önerileri üretme, takip etme ve kriz anında duygu kontrolünü sağlama potansiyelini değerlendirir.

## Kategori Bileşenleri Grafiği

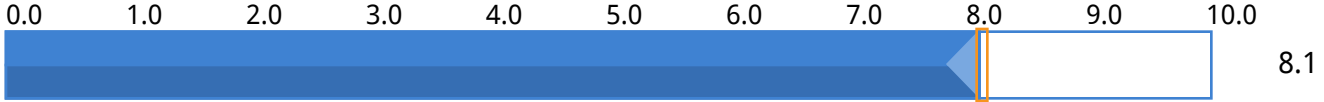
### Bütünleştirme Becerisi



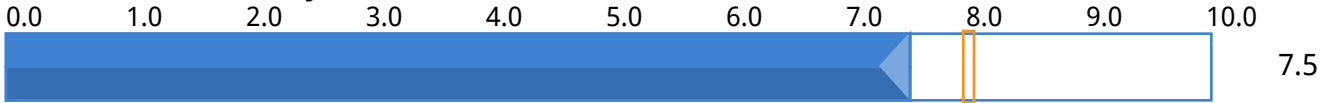
### Problem ve Durum Analizi



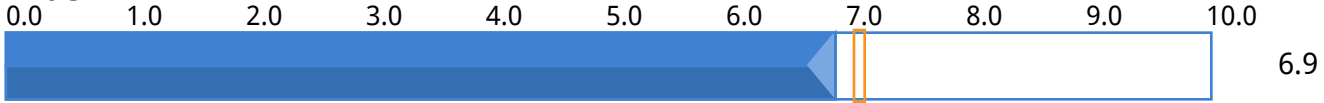
### Problem Çözme



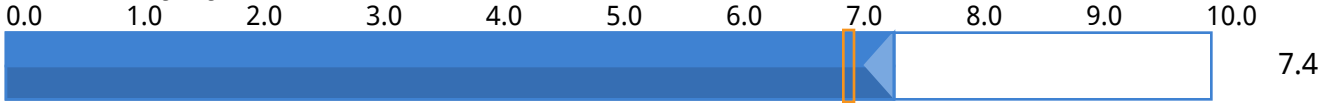
### Kuramsal Problem Çözme



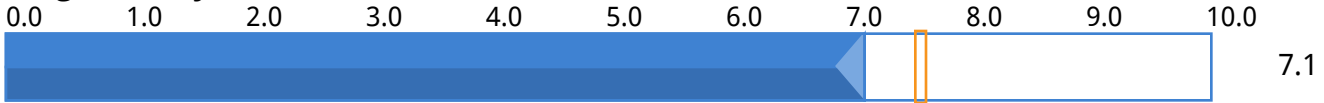
### Duyguları Kontrol



### Stresle Başa Çıkma



### Sezgilere Dayalı Karar Verme



Ahmet Deneme

## Kategori Bileşenlerinin Açıklamaları

### Bütünleştirme Becerisi (7.5)

Ahmet için problemlili bir durumun unsurlarını tanımlama ve hangi bileşenlerin önemli olduğunu anlayarak ne yapacağına karar verme becerisini ölçer.

### Problem ve Durum Analizi (8.2)

Ahmet için problemlili bir durumun unsurlarını tanımlama ve hangi bileşenlerin önemli olduğunu anlama becerisini ölçer.



### Problem Çözme (8.1)

Ahmet için bir probleme alternatif çözümler üretebilme ve en iyi seçeneği seçme becerisini ölçer.

### Kuramsal Problem Çözme (7.5)

Ahmet için bir durumun üzerinde düşünme ve problem çözme yeteneğini kullanma becerisini ölçer.

### Duyguları Kontrol (6.9)

Ahmet için stresli ya da duygusal bir durumla karşılaştığında objektif ve akılcı bir tavır sergileme ve tepkisel ya da duygusal olmak yerine objektif bir şekilde hareket edebilme becerisini ölçer.

### Stresle Başa Çıkma (7.4)

Ahmet için denge kurma ve ortaya çıkması halinde onun potansiyelini gerçekleştirmesine engel olacak stres ve gerilimi düşürme becerisini ölçer.

### Sezgilere Dayalı Karar Verme (7.1)

Ahmet için bir durum hakkındaki kişisel algılarını bir karara ya da aksiyona dönüştürmek için doğru derleme becerisini ölçer.

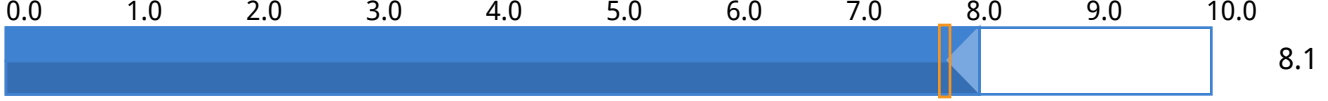


## Kategori Açıklaması

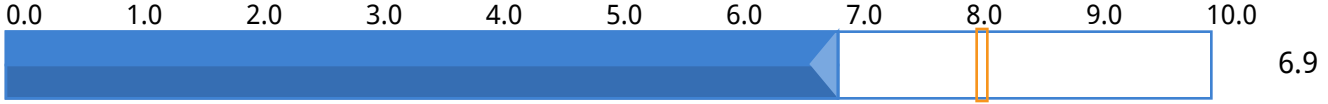
Ortak hedeflere ulaşmak için içeride ve dışarıda işbirliği yapma, çözüm odaklı, açık ve yapıcı iletişim kurma potansiyelini değerlendirir.

## Kategori Bileşenleri Grafiği

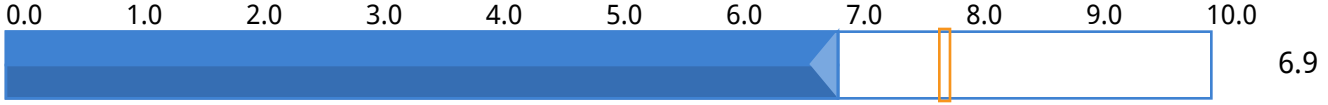
### Ait Olma Duygusu



### Başkalarına Karşı Tutum



### Kişisel İlişkiler



## Kategori Bileşenlerinin Açıklamaları

### Ait Olma Duygusu (8.1)

Ahmet için kendini bir takımın parçası ya da grubun üyesi gibi hissetmesinin motivasyonu için önemini ölçer.

### Başkalarına Karşı Tutum (6.9)

Ahmet için başkalarına karşı olumlu, açık ve objektif bir tutum sergileme becerisini ölçer.

### Kişisel İlişkiler (6.9)

Ahmet için birlikte çalıştığı insanla olan kişisel ilişkilerini biçimlendirmek için ne kadar motive olduğunu ölçer.

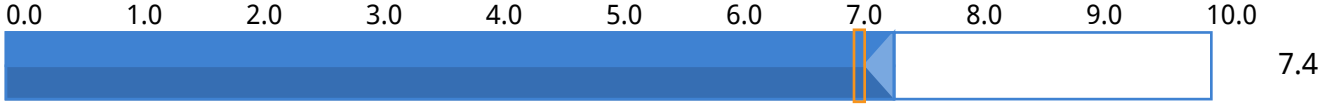


## Kategori Açıklaması

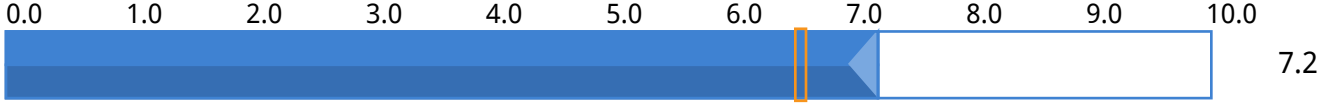
Merak etme, araştırma, öğrenme ve bilgiyi paylaşma potansiyelini değerlendirir.

## Kategori Bileşenleri Grafiği

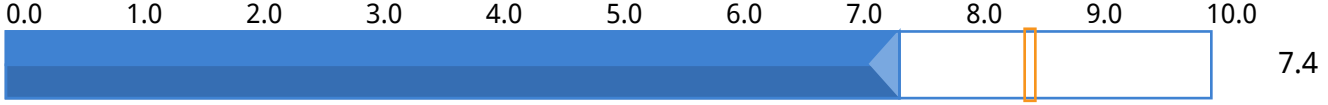
### Kendini Geliştirme



### Kendini Yönetme



### Başkalarını Düzeltmek



## Kategori Bileşenlerinin Açıklamaları

### Kendini Geliştirme (7.4)

Ahmet için kendisini geliştirmeye olan motivasyonunu ölçer.

### Kendini Yönetme (7.2)

Ahmet için kendini yönetme ve yeteneklerini geliştirme becerisini ölçer.

### Başkalarını Düzeltmek (7.4)

Ahmet için çelişkili ya da zor konularla objektif bir şekilde yüzleşme ve disiplin problemleriyle ilgili tartışmaları duygularından bağımsız ele alabilme becerilerini ölçer.

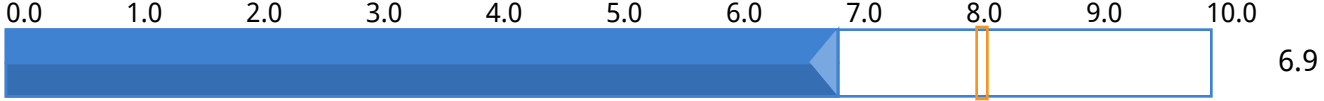


## Kategori Açıklaması

Davranışlarının diğerleri üzerindeki etkisinin farkında olma ve olaylara diğerlerinin gözünden bakabilme potansiyelini değerlendirir.

## Kategori Bileşenleri Grafiği

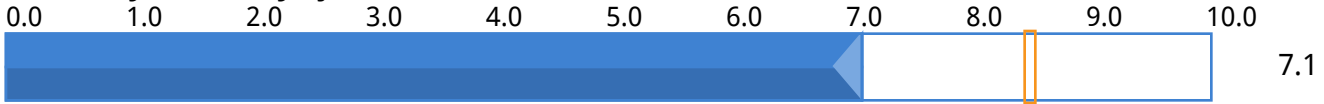
### Empatik Görünüş



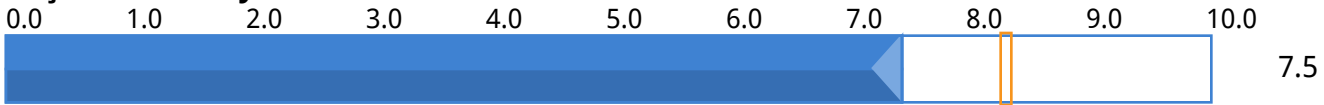
### İnsanları Farkındalık



### Motivasyonel İhtiyaçları Anlamak



### Başkalarına Duyarlılık



## Kategori Bileşenlerinin Açıklamaları

### Empatik Görünüş (6.9)

Ahmet için başkalarının duygularını ve davranışlarını algılama ve anlama becerisini ve kendini başkalarının yerine koyabilme becerisini ölçer.

### İnsanları Farkındalık (6.9)

Ahmet için başkalarının fikirlerini ve duygularını farkında olma ve başkalarına organizasyonel değerlerinden ve rollerinden bağımsız olarak değer verme becerisini ölçer.

### Motivasyonel İhtiyaçları Anlamak (7.1)

Ahmet için çalışanlarının isteklerini ve ihtiyaçlarını anlama ve bu bilgiyi onları başarıya ulaştırmaları için motive etmek için kullanma becerisini ölçer.

### Başkalarına Duyarlılık (7.5)

Ahmet için başkalarının duygularını farkında ve bunlara duyarlı olma, ama bu farkındalığın objektif kararlar vermesi gerektiğinde kendisini etkilemesine izin vermeme becerisini ölçer.

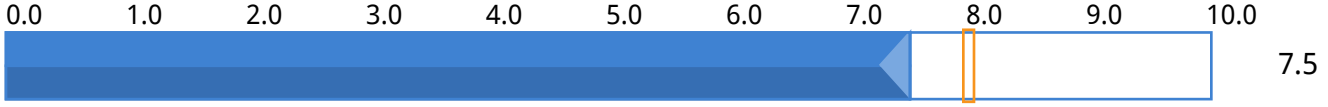


## Kategori Açıklaması

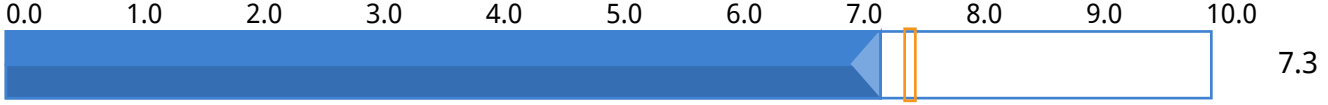
Adil ve doğrudan yana bir yaklaşımla insanların güvenini kazanma potansiyelini değerlendirir

## Kategori Bileşenleri Grafiği

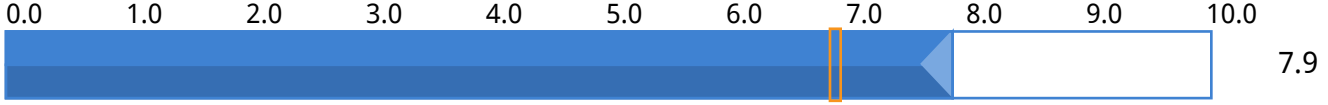
### Kuramsal Problem Çözme



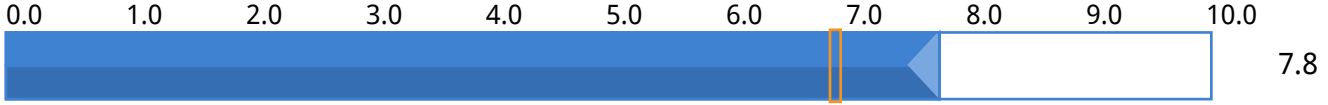
### Tutarlılık ve Güvenilirlik



### Bağlılık Kazandırmak



### Dürüst Olma Özelliği



## Kategori Bileşenlerinin Açıklamaları

### Kuramsal Problem Çözme (7.5)

Ahmet için bir durumun üzerinde düşünme ve problem çözme yeteneğini kullanma becerisini ölçer.

### Tutarlılık ve Güvenilirlik (7.3)

Ahmet için yaşam boyunca üstlendiği rollerde tutarlı ve güvenilir olabilmek için kişisel ya da profesyonel girişimlerinde özen göstermeye duyduğu içsel gereksinimi ölçer.

### Bağlılık Kazandırmak (7.9)

Ahmet için çalışanlarını ve çalışma arkadaşlarını hedefleri doğrultusunda geliştirme ve onların kendi kendilerine motive edebilmelerini sağlama becerisini ölçer.

### Dürüst Olma Özelliği (7.8)

Ahmet için kendi iş sonuçlarındaki eksiklikleri ya da başkalarının dürüst olmayan davranışlarını raporlamak söz konusu olduğunda bile dürüst olabilme becerisini ölçer.

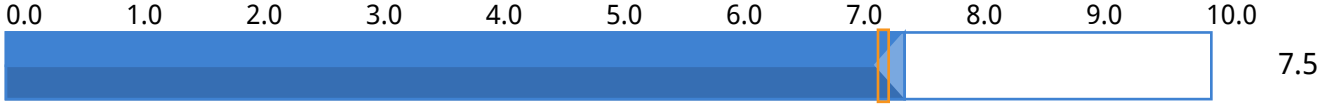


## Kategori Açıklaması

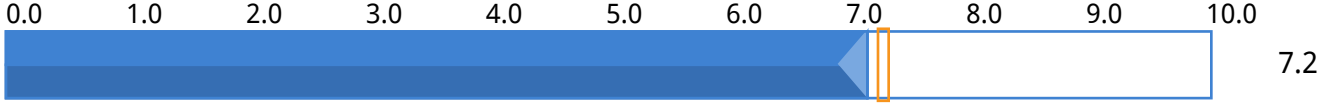
Kolaylıkla inisiyatif alma ve işleri pozitif yaklaşımla ilerletme potansiyelini değerlendirir

## Kategori Bileşenleri Grafiği

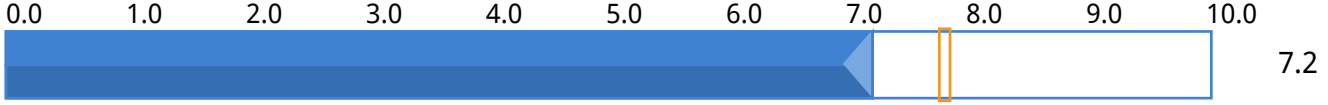
### İnisiyatif



### Kendi Kendine Başlatma Becerisi



### Başkalarını İkna Etme



## Kategori Bileşenlerinin Açıklamaları

### İnisiyatif (7.5)

Ahmet için dışarıdan bir katalizöre ihtiyaç duymadan enerjisini bir hedefin tamamlanması için yönlendirebilme becerisini ölçer.

### Kendi Kendine Başlatma Becerisi (7.2)

Ahmet için bir görevi tamamlamak için ne kadar motivasyon sağlayabildiğini ve zorluklar karşısında bu motivasyonu ne derece devam ettirebildiğini ölçer.

### Başkalarını İkna Etme (7.2)

Ahmet için bakış açısını başkalarının kabul edeceği bir yaklaşımla sunma becerisini ölçer.

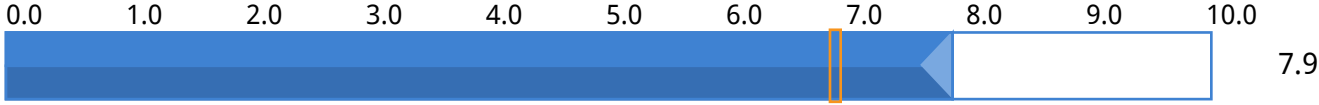


## Kategori Açıklaması

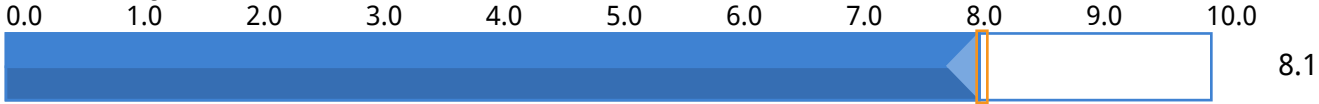
Şirketin hedeflerine ulaşması için gereken sorumluluğu alma potansiyelini değerlendirir

## Kategori Bileşenleri Grafiği

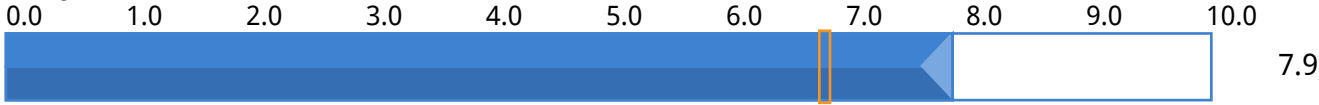
### Kişisel Bağlılık



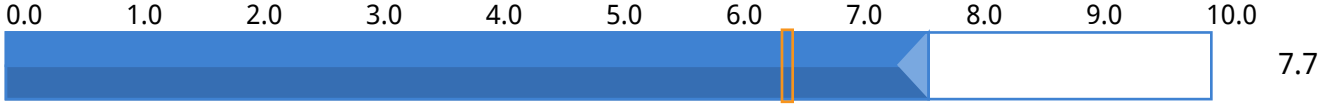
### Problem Çözme



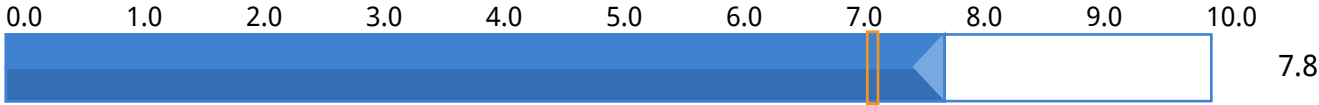
### Misyon Bilinci



### Gerçekçi Kişisel Hedefler Koyma



### Uzun Vadeli Planlama



Ahmet Deneme

## Kategori Bileşenlerinin Açıklamaları

### Kişisel Bağlılık (7.9)

Ahmet için bir göreve odaklanma ve bağlı kalma becerisini ölçer: onun içsel ve kişisel bağlılığının bir ölçümüdür.

### Problem Çözme (8.1)

Ahmet için bir probleme alternatif çözümler üretebilme ve en iyi seçeneği seçme becerisini ölçer.

### Misyon Bilinci (7.9)

Ahmet için ideallerine ve hedeflerine olan bağlılığını ve bunlara verdiği önemi ölçer.

### Gerçekçi Kişisel Hedefler Koyma (7.7)

Ahmet için kendisi için mevcut kaynakları kullanarak ve belirlenmiş bir zaman çizelgesine uyarak başarabileceği hedefler koyma becerisini ölçer.

### Uzun Vadeli Planlama (7.8)

Ahmet için kaynakları tanımlama, değerlendirme ve uzun vadeli kapsamlı projelerde bunlardan faydalanmak için planlama yapma becerisini ölçer.

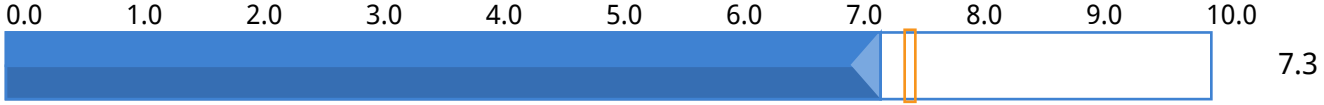


## Kategori Açıklaması

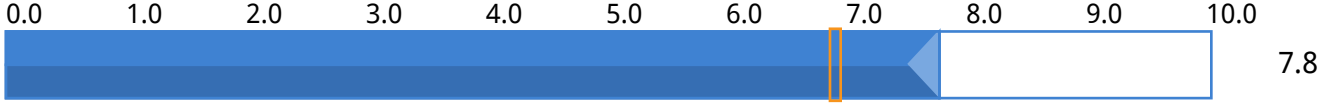
Davranışlarında tutarlılığa değer verme, gösteriş ve abartıdan uzak durma potansiyelini değerlendirir.

## Kategori Bileşenleri Grafiği

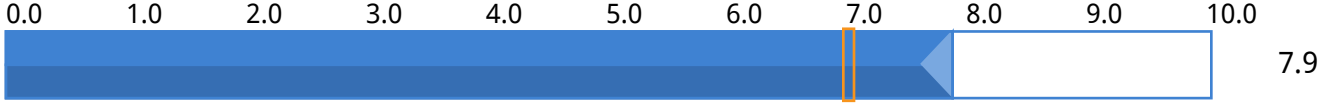
### Tutarlılık ve Güvenilirlik



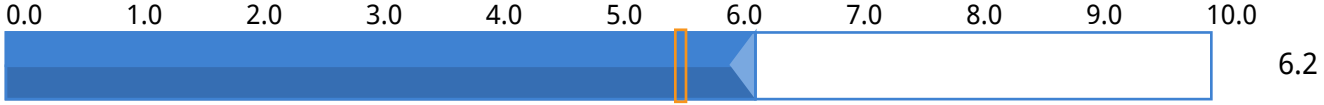
### Dürüst Olma Özelliği



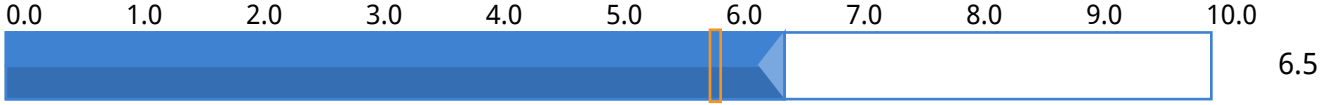
### Özgüven



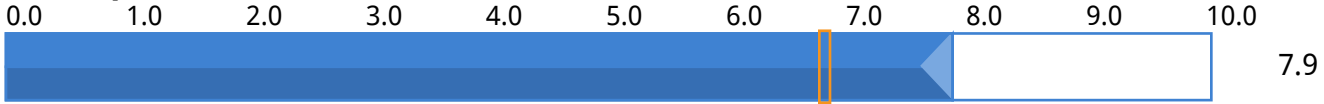
### Öz denetim



### Öz Değerlendirme



### Öz Disiplin ve Görev Bilinci



Ahmet Deneme

## Kategori Bileşenlerinin Açıklamaları

### Tutarlılık ve Güvenilirlik (7.3)

Ahmet için yaşam boyunca üstlendiği rollerde tutarlı ve güvenilir olabilmek için kişisel ya da profesyonel girişimlerinde özen göstermeye duyduğu içsel gereksinimi ölçer.

### Dürüst Olma Özelliği (7.8)

Ahmet için kendi iş sonuçlarındaki eksiklikleri ya da başkalarının dürüst olmayan davranışlarını raporlamak söz konusu olduğunda bile dürüst olabilme becerisini ölçer.

### Özgüven (7.9)

Ahmet için gelişme, başarmak için içsel gücünü koruma becerilerini ve başarı için sahip olduğu yeteneklerine olan inancını ölçer.

### Öz denetim (6.2)

Ahmet için stresli ya da duygusal bir durumla karşılaştığında objektifliğini ve akılcılığını koruma becerisini ölçer.



### Öz Değerlendirme (6.5)

Ahmet için kişisel yönetim için güçlü ve zayıf yönlerini objektif ve pratik bir şekilde tanımlama becerisini ölçer.

### Öz Disiplin ve Görev Bilinci (7.9)

Ahmet için aksiyonlarında tutarlı ve kendine dürüst olması için gerekli duygularının ne kadar güçlü olduğunu ölçer.

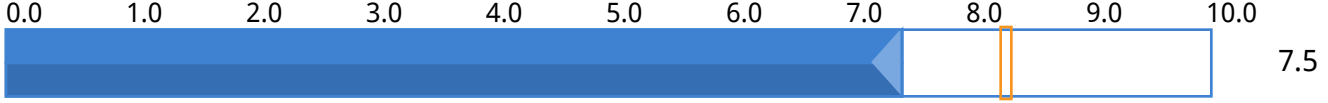


## Kategori Açıklaması

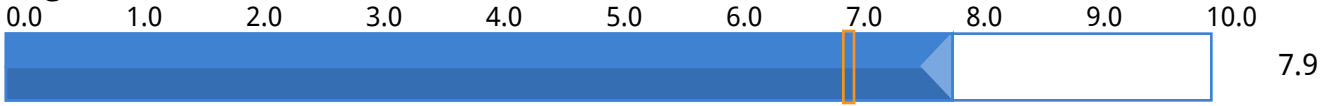
İşini daha iyi yapmak için yöneticisinden, müşterilerinden ve takım arkadaşlarından geribildirim alma potansiyelini değerlendirir.

## Kategori Bileşenleri Grafiği

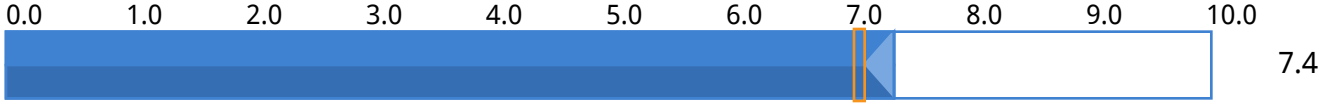
### Başkalarına Duyarlılık



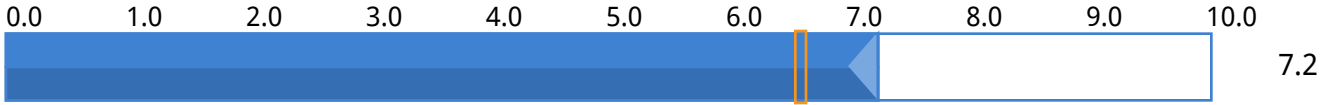
### Özgüven



### Kendini Geliştirme



### Kendini Yönetme



Ahmet Deneme

## Kategori Bileşenlerinin Açıklamaları

### Başkalarına Duyarlılık (7.5)

Ahmet için başkalarının duygularını farkında ve bunlara duyarlı olma, ama bu farkındalığın objektif kararlar vermesi gerektiğinde kendisini etkilemesine izin vermeme becerisini ölçer.

### Özgüven (7.9)

Ahmet için gelişme, başarmak için içsel gücünü koruma becerilerini ve başarı için sahip olduğu yeteneklerine olan inancını ölçer.

### Kendini Geliştirme (7.4)

Ahmet için kendisini geliştirmeye olan motivasyonunu ölçer.

### Kendini Yönetme (7.2)

Ahmet için kendini yönetme ve yeteneklerini geliştirme becerisini ölçer.

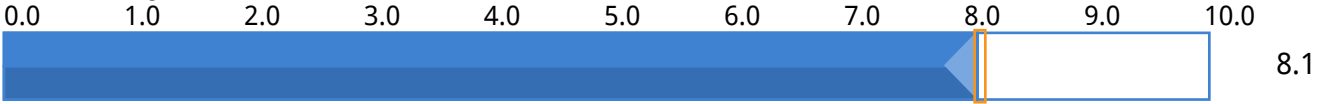


## Kategori Açıklaması

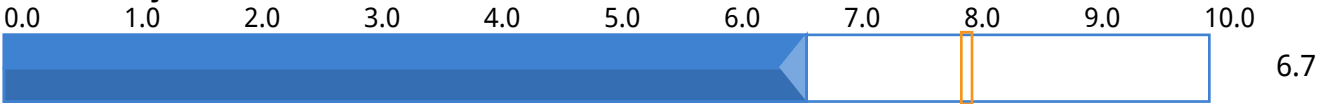
Farklı açılardan bakarak AirTies'ı hedeflediği sonuçlara götürecekt kararları hızla alma, sonuca giden yolda cesurca hareket etme, hatalardan öğrenme ve işi doğru kaynaklar ile planlayarak sonuca ulaştıracak şekilde takıma yön verme potansiyelini değerlendirir.

## Kategori Bileşenleri Grafiği

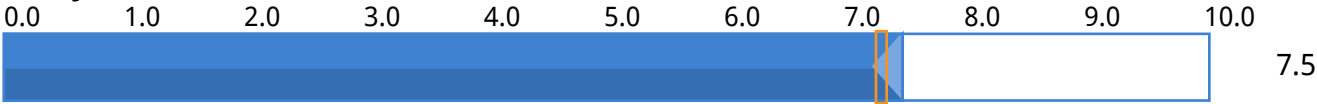
### Problem Çözme



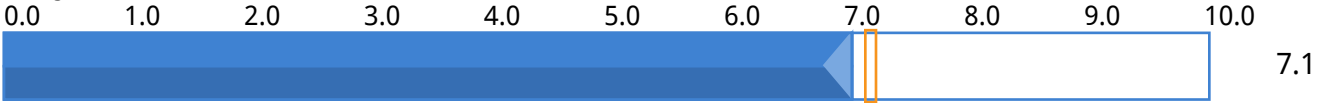
### Pratik Düşünme



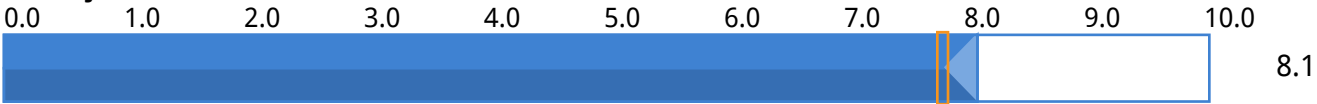
### İnisiyatif



### Proje ve Hedef Odaklılık



### Sonuç Odaklılık



Ahmet Deneme

## Kategori Bileşenlerinin Açıklamaları

### Problem Çözme (8.1)

Ahmet için bir probleme alternatif çözümler üretebilme ve en iyi seçeneği seçme becerisini ölçer.

### Pratik Düşünme (6.7)

Ahmet için problemleri gerçekçi bir şekilde tanımlama ve teoriye dayanan kavramsal çözümler yerine fayda sağlayan çözümler getirebilme becerisini ölçer.

### İnisiyatif (7.5)

Ahmet için dışarıdan bir katalizöre ihtiyaç duymadan enerjisini bir hedefin tamamlanması için yönlendirebilme becerisini ölçer.

### Proje ve Hedef Odaklılık (7.1)

Ahmet için koşullardan bağımsız olarak hedefe bağlı kalma becerisini ölçer.

### Sonuç Odaklılık (8.1)

Ahmet için görevleri tamamlamak ve sonuçlara ulaşmak için gerekli aksiyonları belirleme becerisini ölçer.

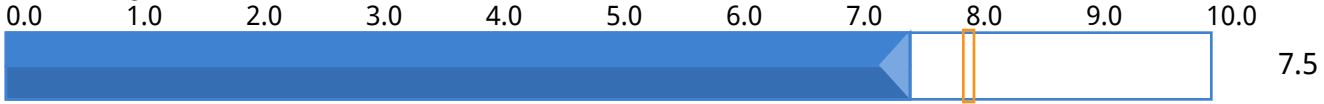


## Kategori Açıklaması

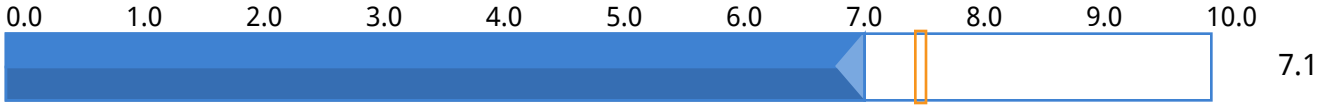
Hayata geçecek potansiyel fikirlerle işe değer katma ve yeni fikirler geliştirmenin işin bir parçası olduğunu bilme potansiyelini değerlendirir.

## Kategori Bileşenleri Grafiği

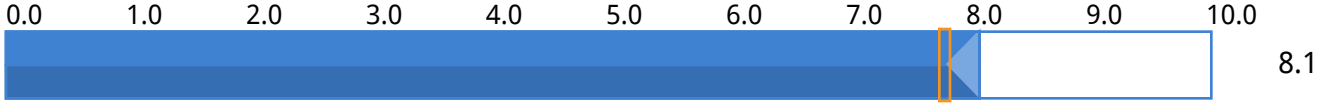
### Bütünleştirme Becerisi



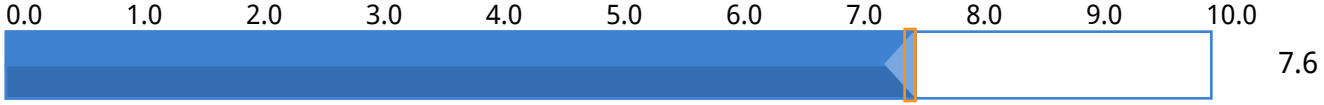
### Yaratıcılık



### Sistemleri Yargılama



### Proaktif Düşünme



Ahmet Deneme

## Kategori Bileşenlerinin Açıklamaları

### Bütünleştirme Becerisi (7.5)

Ahmet için problemleri bir durumun unsurlarını tanımlama ve hangi bileşenlerin önemli olduğunu anlayarak ne yapacağına karar verme becerisini ölçer.

### Yaratıcılık (7.1)

Ahmet için başkaları tarafından ne derece yaratıcı düşünen biri olarak gözlemlendiğini ve insanların onun genel çerçevesinin dışında düşünmesine ne derece izin verdiğini ölçer.

### Sistemleri Yargılama (8.1)

Ahmet için çalıştığı yerdeki insanların oluşturduğu dış sistem içerisinde başarılı olabilmek için sistemli düşünme becerisini ölçer.

### Proaktif Düşünme (7.6)

Ahmet için şu andaki kararlarının ve aksiyonlarının gelecekte yapacakları etkiyi belirleme becerisini ölçer.

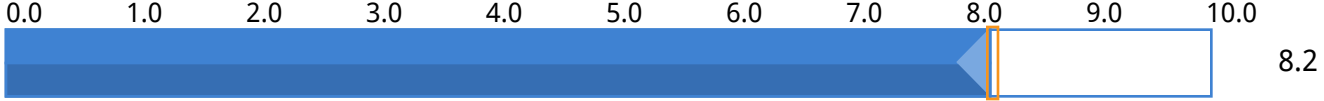


## Kategori Açıklaması

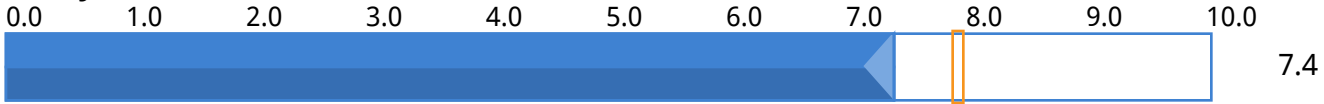
İşin bugünkü kilit unsurlarını bilme, geleceğini belirleyecek konuları araştıra ve en iyi iş sonuçlarına ulaşmak için kaliteli iş çıktılarına odaklanma potansiyelini değerlendirir.

## Kategori Bileşenleri Grafiği

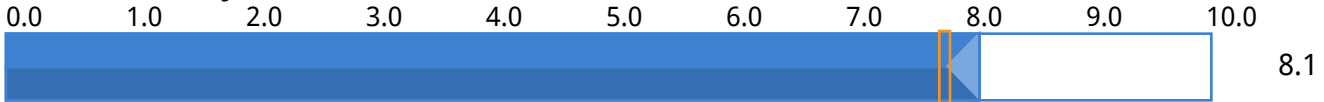
### Potansiyel Problemleri Görme



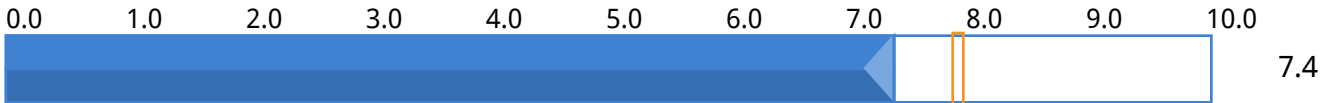
### Detaylara Dikkat



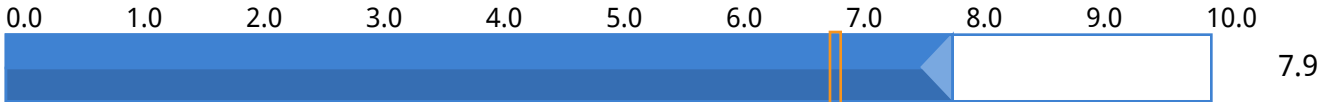
### Kavramsal Düşünme



### Kalite Odaklılık



### Standartları Yakalama



Ahmet Deneme

## Kategori Bileşenlerinin Açıklamaları

### Potansiyel Problemleri Görme (8.2)

Ahmet için devam eden bir senaryodaki mevcut durumları yapılandırma ve gelecekte problem çıkarabilecek alanları geliştirme becerisini ölçer.

### Detaylara Dikkat (7.4)

Ahmet için detayları fark etme ve dikkat etme becerisini ölçer.

### Kavramsal Düşünme (8.1)

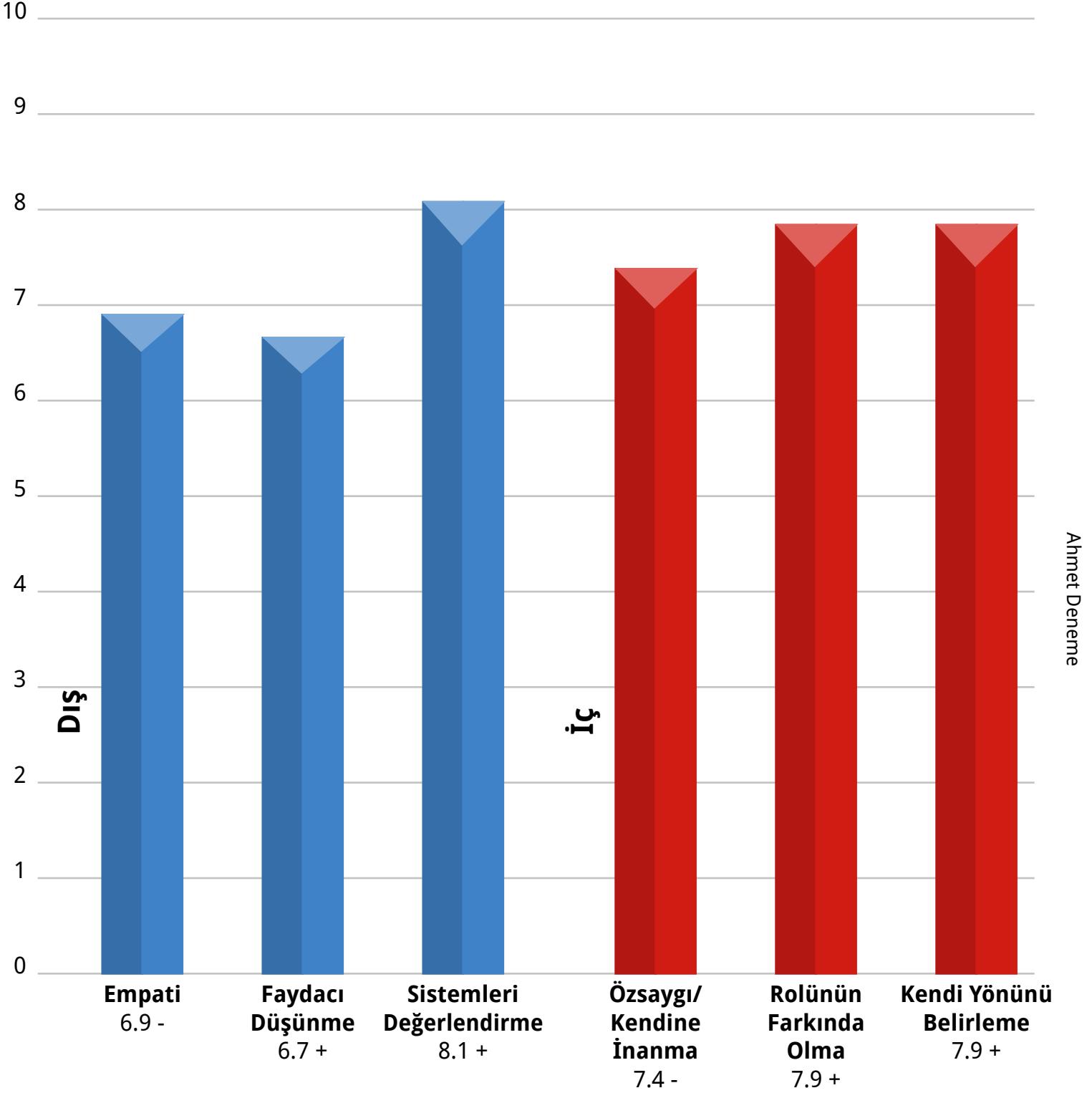
Ahmet için büyük resmi görme, izlenmesi gereken yolu ve gelecekteki hedeflere ulaşmak için kaynakların nasıl kullanılacağını belirleme becerisini ölçer.

### Kalite Odaklılık (7.4)

Ahmet için detayları görmeye yakınlığını ve onları belirlenmiş bir standarda göre derecelendirme ve açıkları belirleme becerilerini ölçer.

### Standartları Yakalama (7.9)

Ahmet için bir iş için oluşturulmuş standart gereklilikleri görme, anlama ve bunlara ulaşmak için sahip olduğu bağlılığı değerlendirme becerisini ölçer.





- Talimatları İzlemek (8.3)
- Problem ve Durum Analizi (8.2)
- Potansiyel Problemleri Görme (8.2)
- Kavramsal Düşünme (8.1)
- Problem Çözme (8.1)
- Politikalara Saygı Gösterme (8.1)
- Sonuç Odaklılık (8.1)
- Ait Olma Duygusu (8.1)
- Sistemleri Yargılama (8.1)
- Dengeli Karar Verme (8.0)
- Bağlılık Kazandırmak (7.9)
- Maddi Varlıklar (7.9)
- Standartları Yakalama (7.9)
- Kişisel Bağlılık (7.9)
- Proje Planlama (7.9)
- Rolü Farkındalık (7.9)
- Özgüven (7.9)
- Kendi Yönünü Belirleme (7.9)
- Öz Disiplin ve Görev Bilinci (7.9)
- Misyon Bilinci (7.9)
- Başkaları için Sorumluluk (7.8)
- Uzun Vadeli Planlama (7.8)
- Dürüst Olma Özelliği (7.8)
- Gerçekçi Kişisel Hedefler Koyma (7.7)
- Başkaları için Gerçekçi Hedefler Koyma (7.7)
- Problem Yönetimi (7.6)
- Rol Değeri Taşımak (7.6)
- İşten Zevk Alma (7.6)
- Rol Özgüveni (7.6)
- Sağduyu Kullanma (7.6)
- Kişisel Sorumluluk (7.6)
- Proaktif Düşünme (7.6)
- İstikrar (7.5)
- Zamanlama Bilinci (7.5)
- Bütünleştirme Becerisi (7.5)
- Kuramsal Problem Çözme (7.5)
- Diplomasi (7.5)
- İnisiyatif (7.5)
- Kişisel Günü (7.5)
- Başkalarını Değerlendirme (7.5)
- Gerçekçi Beklentiler (7.5)
- Başkalarına Duyarlılık (7.5)
- Söylenenleri Değerlendirme (7.4)
- Esneklik (7.4)
- Başkalarını Düzeltmek (7.4)
- Detaylara Dikkat (7.4)
- Stresle Başa Çıkma (7.4)
- Kalite Odaklılık (7.4)
- Kendine Yetme (7.4)
- Kendini Geliştirme (7.4)
- İş Etiği (7.3)
- Tutarlılık ve Güvenilirlik (7.3)
- Kendini Yönetme (7.2)
- Başkalarını İkna Etme (7.2)
- Kendi Kendine Başlatma Becerisi (7.2)
- Yaratıcılık (7.1)
- Sezgilere Dayalı Karar Verme (7.1)
- Kontrolle İtaat (7.1)
- Başkalarını Geliştirmek (7.1)
- Önyargılardan Bağımsızlık (7.1)
- Motivasyonel İhtiyaçları Anlamak (7.1)
- Proje ve Hedef Odaklılık (7.1)
- Başkalarına Karşı Tutum (6.9)
- Empatik Görünüş (6.9)
- İnsanları Farkındalık (6.9)
- Başkalarını Gözlemlemek (6.9)
- Kişisel İlişkiler (6.9)
- Başkalarıyla İlgilenme (6.9)
- Davranışı Anlamak (6.9)
- Duyguları Kontrol (6.9)
- İtirazlarla Başa Çıkma (6.9)
- Başkalarına Liderlik Etmek (6.8)
- Somut Organizasyon (6.7)
- Pratik Düşünme (6.7)
- Varlıklara Saygı Göstermek (6.7)
- Statü ve Tanınma (6.7)
- Öz Değerlendirme (6.5)
- Öz denetim (6.2)