



Ahmet Deneme

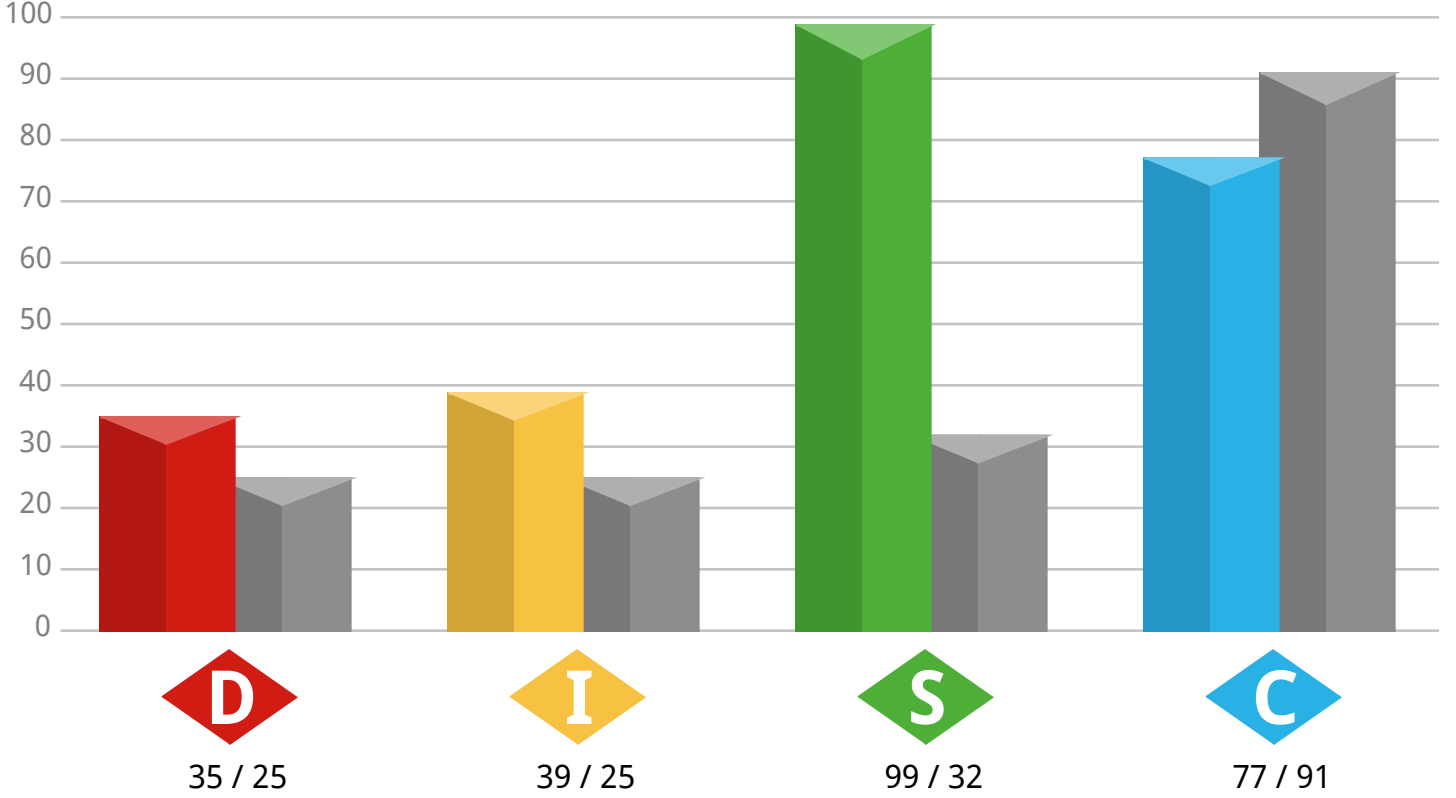
25 Mart 2026

This Innermetrix DISC Plus Profile combines the best of two world-class profiles authored by the Founder and CEO of Innermetrix, Jay Niblick. The DISC Index measures your preferred Behavioral style and the Values Index measures your motivational style and drivers. Together they will help you understand HOW you prefer to get things done, and WHY you're motivated to do them. This level of self-awareness and discovery are the core to achieving peak performance in any role or endeavor, to ensure that you properly align what you do best with how you do it and why.



U2 Danışmanlık • +90 212 284 52 10 • info@u2danismanlik.com

Doğal ve Uyarlanan Tarz Karşılaştırması



Ahmet Deneme

Doğal Tarz:

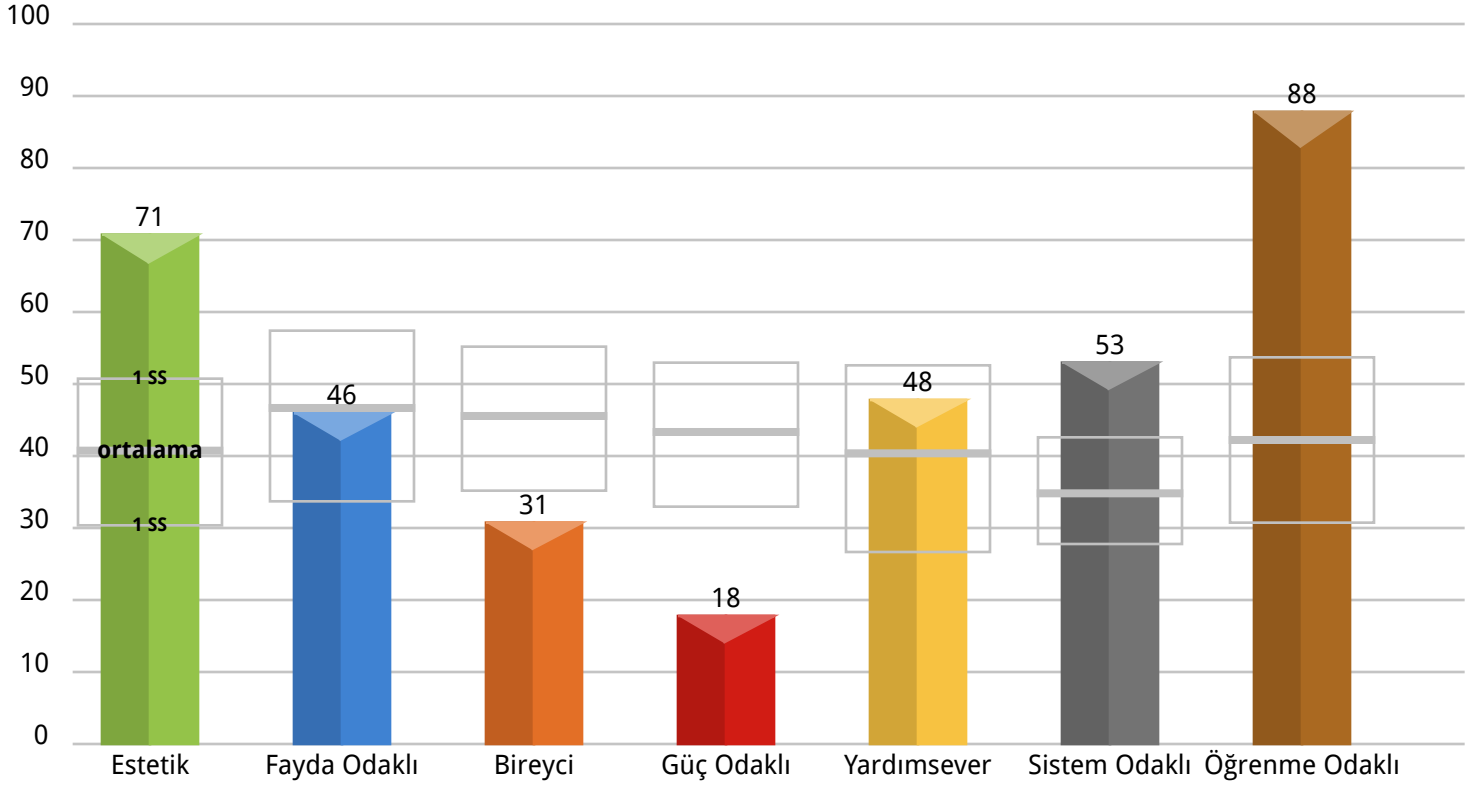
Doğal Tarz, kişinin en doğal halinde nasıl davrandığıdır ve temel tarzıdır. Gerçekten kendimiz olduğumuzda bu tarzı kullanırız ve stres ya da baskı altındayken bu tarza geri döneriz. Doğal tarzda davranmak insana daha az stres ve tansiyon yaratır ve kendisini daha rahat hisseder. Doğal tarz sergilendiğinde gerçek potansiyel daha etkili bir şekilde ortaya çıkar.

Uyarlanan Tarz:

Uyarlanan tarz, kişinin gözlemlendiğini hissettiğinde ya da davranışının farkında olduğunda nasıl davrandığıdır. Bu tarz, daha az doğal ve daha az otantiktir ya da gerçek eğilimleri ve tercihleri daha az yansıtır. Bu tarza çok uzun süre uyarılama yapmak zorunda kalmak, kişiye stres yaratabilir ve verimliliğini düşürebilir.



Ahmet için Motivasyon Faktörleri Yönetici Özeti



Ahmet Deneme

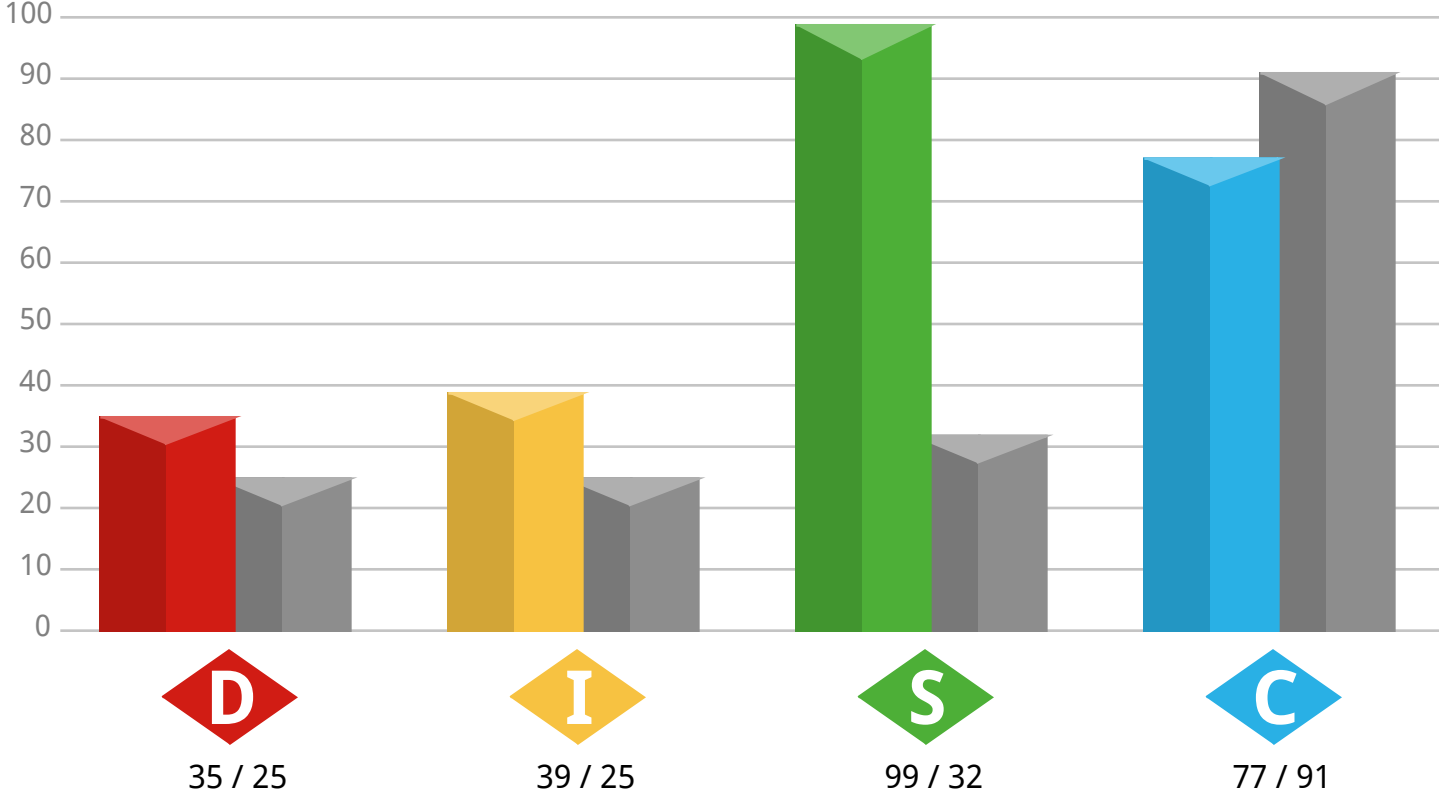
Çok yüksek Estetik	İyi bir iş-özel yaşam dengesi kurmaya, tüketmek yerine yaratıcı olmaya ve kendini sanatsal biçimde ifade etmeye çok fazla önem verir.
Orta Fayda Odaklı	Maddi getiri ihtiyacı ile diğer ihtiyaçlar arasında bir denge kurma becerisine sahiptir.
Düşük Bireyci	İlgi odağı olmayı talep etmeden takımın çabalarını destekleme becerisine sahiptir; destekleyici bir takım oyuncusudur.
Çok Düşük Güç Odaklı	Rekabetçi olmama eğilimindedir ve daha çok hizmet odaklı bir yaklaşım izler.
Orta Yardımsever	Kendini feda etmeden başkalarıyla ilgilenen, dengeleyici birisidir.
Yüksek Sistem Odaklı	Mevcut sistemleri takip etmeyi ya da mevcut bir sistem yoksa yaratmayı tercih eder.
Çok yüksek Öğrenme Odaklı	Sahip olduğu bilgileri genişletmek adına öğrenmeye tutku duyar. Sürekli olarak öğrenmeye çalışır ve bu sayede teknik ya da bilgiye dayalı bir itibar oluşturur.



DISC İndeksi

NASIL Yeteneklerinizi davranış tarzınız doğrutusunda nasıl kullanmayı tercih ediyorsunuz?

Doğal ve Uyarlanan Tarz Karşılaştırması



Ahmet Deneme

Doğal Tarz:

Doğal Tarz, kişinin en doğal halinde nasıl davrandığıdır ve temel tarzıdır. Gerçekten kendimiz olduğumuzda bu tarzı kullanırız ve stres ya da baskı altındayken bu tarza geri döneriz. Doğal tarzda davranmak insana daha az stres ve tansiyon yaratır ve kendisini daha rahat hisseder. Doğal tarz sergilendiğinde gerçek potansiyel daha etkili bir şekilde ortaya çıkar.

Uyarlanan Tarz:

Uyarlanan tarz, kişinin gözlemlendiğini hissettiğinde ya da davranışının farkında olduğunda nasıl davrandığıdır. Bu tarz, daha az doğal ve daha az otantiktir ya da gerçek eğilimleri ve tercihleri daha az yansıtır. Bu tarza çok uzun süre uyarılama yapmak zorunda kalmak, kişiye stres yaratabilir ve verimliliğini düşürebilir.



Rapor Hakkında

Innermetrix tarafından yürütülen araştırma, en başarılı insanların yaygın olarak kendini farkındalık davranışı gösterdiğine işaret etmektedir. Böyle kişiler, kendilerini başarılı kılan durumları tanırlar ve bu da güdülerini karşılayarak amaçlarını başarmakta onlara yardımcı olur. Bunun yanında, sınırlarını ve hangi noktalarda etkili olamayacaklarını da anlarlar ve böylelikle neyin kendilerini başarmak için esinlendirmeyeceğini ve motive etmeyeceğini farkında olurlar. Doğal motivatörlerini daha iyi anlayanlar doğru nedenlerle doğru fırsatların peşine düşmeye ve istedikleri sonuçlara ulaşmaya daha yatkındırlar.

Bu rapor sahip olunan davranışsal tarzın dört boyutunu ölçmektedir. Bunlar:

- **Dominance (Baskın)** — problem çözmek ve sonuçlara ulaşmaktaki tercihler
- **Influence (Etkileyici)** — başkalarıyla etkileşime geçmek ve duyguların göstermekteki tercihler
- **Steadiness (Tutarlı)** — istikrar, devamlılık ve tempo tercihleri
- **Conscientious (Kuralcı)** — prosedürler, standartlar ve protokollerdeki tercihler

Bu rapor aşağıdakileri kapsar:

- **DISC Elementleri** — Profilin arkasındaki akademik altyapı, bilim ve davranışın dört boyutu
- **DISC Boyutları** — Dört davranış boyutunuzun her birine yakından bakış
- **Tarz Özeti** — Doğal ve Uyarlanmış davranışsal tarzlarınızın karşılaştırılması
- **Güçlü Davranışlar** — Genel davranışsal tarzınızın güçlü yönlerinin detaylı açıklaması
- **İletişim** — İletişim kurmak ve iletişim kurulmak için ipuçları
- **İdeal İş Ortamı** — Verimli olabileceğiniz ideal iş ortamınız
- **Verimlilik** — Davranışlarınızı anlayarak nasıl daha verimli olabileceğinize dair bilgiler
- **Davranışsal Motivasyonlar** — Ortamınızın sizin için motivasyon sağladığından emin olmak için yöntemler
- **Sürekli Gelişme** — Geliştirmeniz gereken alanlar
- **Öğrenme Tarzı** — Bilgiyi almak ve paylaşmaktaki tercihleriniz
- **Uyumluluk Bölümü** — Bilgileri gerçek sizi yansıtmak için sizinle uyumlu hale getirmek
- **Başarı ile Bağlantı** — Tarzınızı gerçek yaşantınızla ilişkilendirmek



DISC İndeksi Elementleri

DISC İndeksi raporunun benzersiz bir rapor olmasının birçok nedeni vardır. Şu anda tıkla ve taşı metodunu sunan ilk DISC aracını tamamlamış bulunuyorsunuz. Bu metod, kara vermekte zorlanacağınız konularda bile rahatlıkla cevap verebilmenizi sağlamak amacıyla oluşturulmuştur. Sezgilere dayalı bu arayüz sizin süreçlere değil, cevaplara odaklanmanızı sağlamaktadır.

Ayrıca, bu araç diğer DISC araçlarının tersine dört maddeyi derecelendirmenize olanak sunmaktadır. Böylelikle cevapların hiçbiri boşa gitmez. Bazı araçlar sizin dört seçenekten ikisini seçmenizi ve diğer ikisini boş bırakmanızı ister. Bu tür araçlar seçeneklerin %50'sini boşa harcar ve verimli bir cevaplama süreci sağlayamaz. DISC İndeksi aracı cevaplarla ilgili bu sorunu ortadan kaldırmaktadır.

DISC-Index raporunun diğer bir eşsiz özelliği de davranışlarınızın DISC boyutlarını siz hem ayrı ayrı hem de özelliklerinizin dinamik bir kombinasyonu olarak sunmasıdır. Bu rapor, DISC elementlerinin her birini ayrı ayrı ve salt varlıklar olarak sunmaktadır. Bu özellik, DISC boyutlarını daha derinlemesine keşfederken size önemli bir öğrenme aracı olarak hizmet edecektir. Size özgü DISC özellikleri modeliniz bu raporun içeriğinde yer alan unsurlara dayanarak oluşturulmuştur. Buna ek olarak, bu sayfayı takip eden dört sayfa boyunca gösterdiğiniz davranışların eşsiz kombinasyonu içerisinde, DISC skorlarınız ayrı bileşenler olarak irdelenmektedir.

Çelişkiler üzerine bir yorum: Bu raporun bazı sayfalarında diğer metinlerle çelişen ifadeler okuyabilirsiniz. Bunun sebebi, çoğumuzun günlük hayatımızın normal akışı içerisinde birbiriyle çelişen davranışlar göstermemizdir. Davranışlarımızı nasıl uyarladığımıza bağlı olarak bazen konuşkan olabilir, bazen de derin düşüncelere dalabiliriz. Rapor içerisinde bu çelişkilerin ifade edilmesi, bu aracın doğal ve uyarlanmış tarzlarımız arasındaki ince farklılıklara duyarlı olduğunu göstermektedir.



Davranışsal tarzının dört bileşenine yakından bakış

Baskın	Etkileyici	Tutarlı	Kuralcı
Problemler: Problemlere ve karar vermeye nasıl yaklaşıldığı	İnsanlar: Başkalarıyla nasıl etkileşime geçildiği ve fikirlerin nasıl paylaşıldığı	Tempo: Ortamda tercih edilen tempo	Prosedürler: Yerleşik protokol/ standartlar konusundaki tercihler:
Yüksek D (kırmızı)	Yüksek I (Sarı)	Yüksek S (yeşil)	Yüksek C (mavi)
Talepkar Harekete geçiren Etkili Gözüpek Kararlı Rekabetçi Sorumlu Sorgulayıcı Muhafazakar İlimli Uzlaşılabilir Ketum	Girişken İkna edici İlham veren Hevesli Sosyal Dengeli Cana yakın İnandırıcı Düşünceli Gerçekçi Asosyal Soğuk	Sabırlı Öngörülebilir Pasif Rahat İstikrarlı Tutarlı Değişmez Dışa dönük Vesveseli Aktif Spontan Acelecı	Tedbirli Mükemmelliyetçi Sistematik Dikkatli Analitik Düzenli Tertipli Dengeli Bağımsız Başına buyruk Dikkatsiz Meydan okuyan
Düşük D (kırmızı)	Düşük I (Sarı)	Düşük S (Yeşil)	Düşük C (mavi)



Baskın

Problem çözümüne ve sonuç almaya nasıl yaklaşıldığı

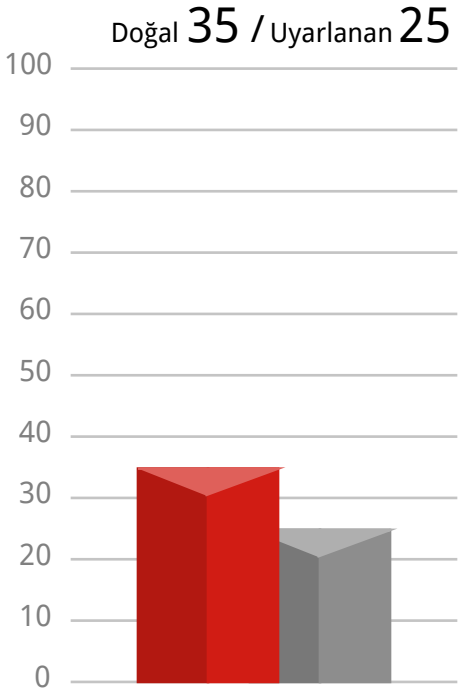
DISC açılımındaki D (kırmızı) faktörü Baskınlığı temsil eder. Aşağıda gösterilen skaladaki skor, verilmiş olan cevaplar doğrultusunda kırmızı boyuttaki konumu göstermektedir. Bu skor, davranışsal özelliklerin boyutunu ya da sürekliliğini gösterdiği için yüksek skor iyi ve düşük skor da kötü demek değildir. Örneğin:

Yüksek D (Kırmızı) —

Yeni problemleri çok hızlı ve iddialı bir şekilde çözme eğilimindedirler. Sonuçlara ulaşmak için aktif ve doğrudan bir yaklaşım izlerler. Buradaki önemli nokta, daha önce görülmemiş ya da gerçekleşmemiş yeni problemler olmasıdır. Bu noktada, yanlış yaklaşımı izlemek ya da doğru olmayan bir çözüm geliştirmek gibi risk faktörleri söz konusu olabilir, ama yüksek kırmızı skoruna sahip kişiler, yanlış olma ihtimaline rağmen bu riski almaya istekli olurlar.

Düşük D (Kırmızı) —

Yeni problemleri daha kontrollü, ihtiyatlı ve organize bir yaklaşımla çözme eğilimindedirler. Buradaki önemli nokta da yeni ve daha önce görülmemiş problemler olmasıdır. Düşük kırmızı tarz, çıktılar zaten bildiği için rutin problemleri hızla çözecektir. Ama, çıktılar bilinmediğinde veya problem belirsiz olduğunda, düşük kırmızı tarz harekete geçmeden önce dikkatle düşünecektir ve yeni problemlere ihtiyatlı ve hesaplı bir şekilde yaklaşacaktır.



'D' boyutunda almış olunan skor ortanın altı bir skordur. Aşağıdaki yorumlar, sadece bu skora ait bazı spesifik özellikleri vurgulamaktadır.

- Zor kararlar vermekten kaçınma eğiliminde olabilir ve bu da gecikmelere neden olabilir.
- Belli görev ya da konularda kendi becerilerini çok fazla eleştirebilir.
- Tamamen yanlış olmadıkları sürece tartışmak ya da bozuşmak yerine başkalarının kararını desteklemeyi tercih eder.
- Daha güçlü bir fikre sahip olan ya da daha çok konuşan kişilere bağlı kalmayı tercih edebilir.
- Tartışmalı konularda fikirlerini takımla paylaşmaktan çekinebilir.
- Özel ya da teknik uzmanlık gerektiren çalışmalar içeren bir ortamı tercih eder.



Etkileyici

İnsanlarla etkileşime geçme ve duyguları göstermeye nasıl yaklaşıldığı.

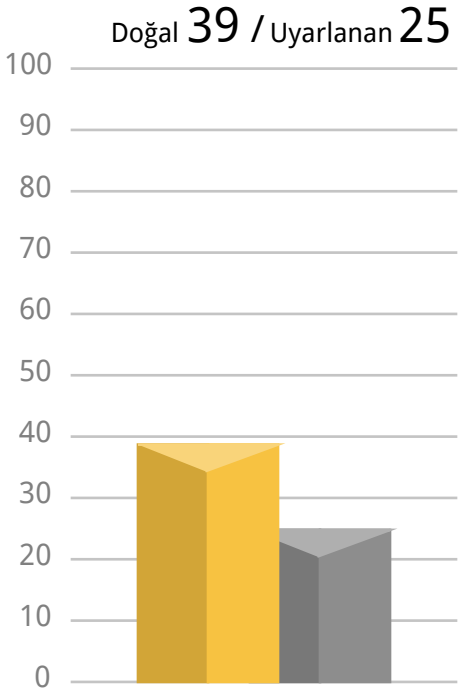
DISC açılımındaki "I"(sarı) faktörü Etkileyciliği temsil eder. Aşağıda gösterilen skaladaki skor, verilmiş olan cevaplar doğrultusunda sarı boyuttaki konumu göstermektedir. Bu skor, davranışsal özelliklerin boyutunu ya da sürekliliğini gösterdiği için yüksek skor iyi ve düşük skor da kötü demek değildir. Örneğin:

Yüksek I (Sarı) —

Yeni insanlarla tanışmaya sıcak, samimi ve sosyal açıdan iddialı bir şekilde yaklaşırlar. Buradaki önemli nokta daha önce tanışmadıkları yeni insanlar olmasıdır. Diğer tarzların birçoğu da konuşkandır, ama sadece bir süredir tanıdıkları insanlarla birlikteyken. Yüksek sarı skoruna sahip kişiler, henüz tanıştıkları insanlarla birlikteyken bile açık, etkileyici ve konuşkan olurlar. Bu skalada yer alan kişiler biraz fevri de olabilirler. Genel olarak, sarı faktörü yüksek olan kişiler konuşkan ve dışa dönük kişilerdir.

Düşük I (Sarı) —

Yeni insanlarla tanışırken daha kontrollü, sessiz ve çekingen bir tutum sergileme eğilimindedirler. Burada yine "yeni insanlar" ifadesi önem kazanmaktadır. Düşük sarı faktörüne sahip kişiler arkadaşlarıyla ve yakın dostlarıyla birlikteyken konuşkandırlar, ama yeni tanıştıkları insanların yanında daha çekingen olma eğilimindedirler. Duygularını büyük ölçüde kontrol ederler ve yeni kurdukları ilişkilerde duygusallıklarını geri plana atarak daha temkinli davranırlar.



'I' boyutunda almış olunan skor düşük orta bir skordur. Aşağıdaki yorumlar, sadece bu skora ait bazı spesifik özellikleri vurgulamaktadır.

- Daha fazla coşku göstermesi başkalarıyla bağlantı kurmasına yardımcı olabilir.
- Başkalarını desteklemekten ve onlarla birlikte çalışmaktan keyif alır.
- Başkalarıyla kolaylıkla etkileşime geçebilir.
- Gerektiğinde ikna edici bir yaklaşımla başkalarını ikna edebilir.
- Dostane yaklaşımı dışarıdan anlaşılması zor biri olduğu anlamına gelebilir.
- Gerçekten çok önemli olan konularda başkalarını fazla dahil etmeden yalnız başına çalışmayı tercih edebilir.



Tutarlı

Çalışma ortamının temposuna nasıl yaklaşıldığı

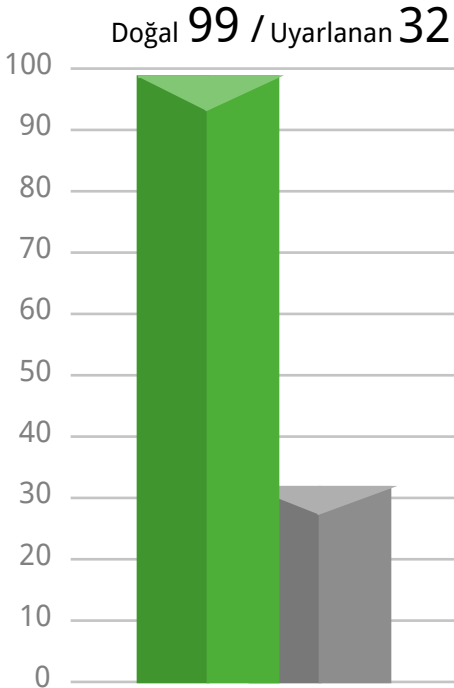
DISC açılımındaki S (yeşil) faktörü Tutarlılığı temsil eder. Aşağıda gösterilen skaladaki skor, verilmiş olan cevaplar doğrultusunda yeşil boyuttaki konumu göstermektedir. Bu skor, davranışsal özelliklerin boyutunu ya da sürekliliğini gösterdiği için yüksek skor iyi ve düşük skor da kötü demek değildir. Örneğin:

Yüksek S (Yeşil) —

Daha kontrollü, temkinli ve öngörülebilir bir ortamı tercih ederler. Çalışma ortamının güvenli olmasına ve disiplinli davranışlara çok önem verirler. Ayrıca, takımlarına ya da organizasyonlarına sadık olma eğilimindedirler ve bunun sonucunda diğer tarzlara nazaran bir pozisyonda çok daha uzun süre sebat edebilirler. Mükemmel bir dinleme tarzları vardır ve takımdaki diğer kişiler için çok sabırlı bir öğretmen ve koç olabilirler.

Düşük S (Yeşil) —

Daha esnek, dinamik ve yapılandırılmamış bir çalışma ortamını tercih etme eğilimindedirler. İfade özgürlüğüne değer verirler ve bir aktiviteden diğerine hızla geçebilme becerisine sahiptirler. Yüksek yeşil tarzların güvenlik olarak algıladığı rutin onlar için sıkıcı olabilir. Sonuç olarak, doğaçlama yapmayı tercih ettiklerinden dolayı yüksek aciliyet hisleri ve yüksek aktivite seviyeleri için fırsatlar ve çıkış noktaları arayacaklardır.



'S' boyutunda almış olunan skor çok yüksek bir skordur. Aşağıdaki yorumlar, sadece bu skora ait bazı spesifik özellikleri vurgulamaktadır.

- Mükemmel bir takım oyuncusudur.
- İstikrar, sebatkarlık ve yapısallık sunan bir ortamı tercih eder.
- Düzen ve yapısallık için güçlü bir isteği vardır.
- Değişime ayak uydurmak için yeterli zamana ihtiyaç duyar.
- Çok farklı tarzlarda kişilerle sabırlıca çalışabilir.
- Oldukça öngörülebilir birisidir, iyi anlamda. Elini taşın altına koymaya her zaman hazırdır ve mutlaka görevi tamamlar.



Kuralcı

Standart, prosedür ve beklentilere nasıl yaklaşıldığı.

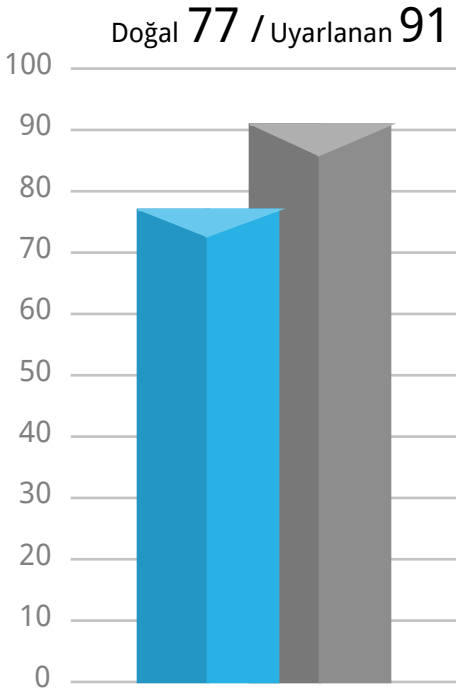
DISC açılımındaki C (mavi) faktörü Kuralcılığı temsil eder. Aşağıda gösterilen skaladaki skor, verilmiş olan cevaplar doğrultusunda mavi boyuttaki konumu göstermektedir. Bu skor, davranışsal özelliklerin boyutunu ya da sürekliliğini gösterdiği için yüksek bir skor iyi ve düşük bir skor da kötü demek değildir. Örneğin:

Yüksek C (Mavi) —

Saygı duydukları yetkili kişiler tarafından oluşturulmuş kurallara, standartlara, prosedürlere ve protokollere bağlı kalma eğilimindedirler. İşlerin kullanım kılavuzuna uygun bir şekilde yapılmasını isterler. "Kurallar uyulmak içindir" yüksek mavi faktörüne sahip kişiler için uygun bir slogandır. Onlar, kalite kontrole diğer tüm tarzlardan daha fazla ilgi duyarlar ve başkalarının da sıklıkla bu şekilde davranmasını beklerler.

Düşük C (Mavi) —

Kurallardan ve standart operasyon prosedürlerinden daha bağımsız hareket etme eğilimindedirler. Sonuç odaklı kişilerdir. Eğer bir işi yapmak için daha kolay bir yol bulurlarsa, bu işi mutlaka durumun gereklerine göre çeşitli stratejiler geliştirerek yapacaklardır. Düşük mavi faktörüne sahip kişiler için kurallar sadece bir rehber niteliği taşır ve sonuçlara ulaşmak için esnetilebilir ya da değiştirilebilir.



'C' boyutunda almış olunan skor ortanın üstü bir skordur. Aşağıdaki yorumlar, sadece bu skora ait bazı spesifik özellikleri vurgulamaktadır.

- Değişime direnç gösteren biri olarak algılanabilir.
- Düzenli ve temiz bir çalışma ortamını tercih eder.
- Yeni görevlere başlamadan önce detaylı açıklamalar ister.
- Aynı fikirde olmadığında, bunu pasif-agresif bir yaklaşımla gösterebilir.
- Kusursuz ve iyi yapılandırılmış bir ortamda çalışmayı tercih eder.
- Mükemmel eleştirel düşünme ve problem çözme becerilerine sahiptir.



Doğal Tarz Modeli:

Doğal Tarz, düşünmeden davranılan zamanlarda sergilenen tarzdır. Bu tarz, kişinin en rahat (doğal) olduğu andır. Ayrıca, stres altındayken ya da davranışını düzeltmek için çok hızlı hareket edildiğinde ortaya çıkan tarzdır. Sonuç olarak, bu tarz günlük rollerimizde gerçek bizi yansıtmak için kullanılan tarzdır. Doğal tarzımızla daha az çaba harcayarak ve daha az stresle daha iyi sonuçlar ortaya çıkarabiliriz. Aşağıdaki ifadeler sadece kişiye özgü doğal tarz için geçerlidir:

- Sorumluluk ve yetki alanıyla ilgili spesifik detaylara ihtiyaç duyar.
- Tüm projeleri tamamlamanın bir doğru bir de yanlış yolu vardır. Projeyi ilk seferinde doğru bir şekilde tamamlamak ister.
- Organizasyonel zaman planlarını göz önünde bulundurur ve sistemlerin ve projelerin zaman kısıtlamalarına dikkat eder.
- Başkalarını objektif standartlar doğrultusunda yargılar ve tercihen yazılı spesifik kriterler üzerinden değerlendirilmek ister.
- Bazı karar verme süreçlerinde detaylara fazla takılabilir. Bunun sebebi veri toplama kaynaklarını çok uzun süre açık tutmasıdır. Kararının yönünü etkileyebilecek daha fazla bilginin gelebileceğini düşünür.
- Takım ya da organizasyon için yaptığı her şeye yüksek seviyede kalite kontrol ve detay odaklılık getirir.
- Takım üyeleri detay içerikli soruları için ona başvurabilir.
- Ürün ve süreçlerle ilgili bilgilerinde yetkindir.



Uyarlanan Tarz Modeli:

Bu davranış tarzı, davranışların bilincinde olunduğunda, gözlemlendiği hissedildiğinde ya da bir duruma daha iyi uyum sağlamaya çalışıldığında uyarlanan tarzdır. Bu doğal bir tarz değildir, ama yine de sahip olunan iki tarzdan biridir. Diğer bir deyişle, bu tarz kişinin üzerinde düşünerek davranması "gerektiği" hissettiği tarzdır. Aşağıdaki ifadeler bireysel Uyarlanan tarza özgü ifadelerdir:

- Detaylı projelerde çalışırken bölünmekten hoşlanmaz.
- İşle ilgili konularda biraz daha geleneksel olabilir ve kaliteye ya da politikalara etki edebilecek ani değişikliklere ihtiyatla yaklaşabilir.
- Organizasyon adına verilen kararların politik ve ekonomik sonuçlarına yüksek farkındalık gösterir.
- Organizasyona yeni katılan insanlar inanırlılık oluşturana kadar onlara güveni zayıf olur.
- Benmerkezci olmaktan ziyade mütevazı ve muhafazakar biri olma eğilimindedir. İşleri kitabına uygun bir şekilde yapar ve başkalarından da aynısını bekler.
- İşleri ilk seferinde doğru yapmak ister. Bu özelliği kısa vadede daha fazla zamana ihtiyaç duymasına neden olur, ama uzun vadede hataları engeller.
- Bir konunun detaylarına inmek için mükemmel bir sorgulama tarzına sahiptir.
- Bir beyanda bulunurken bunu gerçeklerle destekler ve başkalarının da böyle davranmasını bekler.



Davranışsal tarz doğrultusunda kişinin nasıl davranmayı tercih ettiği ve nasıl davranmaktan hoşlandığının farkına vararak daha verimli olabileceği bazı fırsatlar bulunmaktadır. Aşağıdaki maddeler kişinin profesyonel gelişimini gerçekleştirmesinde yardımcı olabilir. Bu maddeleri anlayarak kişi, neden yaşamının bazı alanlarına sıkı sıkıya bağlandığını ve neden bazı boyutların onun için pek de önemli olmadığını gösteren açıklamalar elde edebilir. Şu unsurlarla daha verimli olunabilir:

- İş ilişkilerinde ya da yeni gruplarla tanışırken daha rahat olmak.
- Belirsizlikler içermeyen, net ve tercihen yazılı iş tanımları.
- Ani değişikliklerin ve krizlerin az olduğu bir ortam.
- Takımın çabalarına ve aktivitelerine daha fazla katılım göstermek.
- Yüksek kalite kontrol sistemleri ve süreçleri içeren bir ortam.
- Büyük resme dahil olabileceği görevler.
- Değişiklik yapmadan önce tüm alternatifleri değerlendirmek için yeterli zaman.
- Verimliliği artırmak için yerleşik metotlar ya da prosedürler üzerinde değişiklik yapmak için seçenekler.



Davranışsal tarz kişinin çevresindeki bazı faktörlerle motive olmasını sağlayacaktır. Bulunduğu ortamın bu faktörleri sağlaması o kişinin daha fazla motive ve üretken olmasını sağlayacaktır. Aşağıdaki unsurlar kişinin en iyi şekilde motive olabilmesi için çevresinde bulunmasını isteyebileceği unsurlardır:

- Sosyal faaliyetlere bir grubun parçası olarak katılmak.
- İş ortamını etkileyebilecek sistemlerin ve süreçlerin detaylı açıklaması.
- Önemli değişiklikler olmadan kalite girişimlerini destekleyen standart operasyon prosedürleri.
- Nihai kararı vermeden önce tüm opsiyonları değerlendirmek için yeterli zaman.
- Doğuştan gelen merak ve detay odaklılığını desteklemek için uzmanlık gerektiren özel görevlendirmeler.
- İleride hataları düzeltmek durumunda kalmamak için görevlerin ilk seferde doğru bir şekilde tamamlanması.
- Sadece birkaç kişi tarafından değil organizasyonun tüm üyeleri tarafından bağlı kalınan kalite kontrol standartları.
- Değişimler kontrollü olmalıdır ve sadece gerekli olduğu ispatlanan değişimler yapılmalıdır.



Tüm davranışsal tarzlar, dört davranışsal boyutun birbiriyle kurduğu ilişki sonucunda ortaya çıkan özgün güçlü yönler içerir. Kendimize özgü güçlü davranışsal özelliklerimizi anlamak, başarı ve tatmin doğrultusunda yaptığımız çalışmalara yeni bir farkındalık kazandırır. Aşağıdaki ifadeler kişinin davranışsal tarzının güçlü yönlerini vurgulamaktadır:

- Aşırılıkları olan biri değildir ve takımın çabalarını destekler.
- Projenin bitmesi gereken zamanı göz önünde bulundurarak projeyi eksiksiz bir şekilde tamamlamaya çalışır.
- Sistemlere, prosedürlere ve organizasyonel operasyonlara objektif ve gerçekçi bir bakış açısı sunar.
- Uzmanlık alanında teknik beceriler ve yetkinlik sunar.
- Bir proje ya da süreçte başkaları tarafından gözden kaçırılmış, yarım kalan işler olup olmadığına dikkat eder.
- Sorumluluklarını ciddiye alır ve otoritesini dürüst ve adil bir biçimde kullanır.
- Analitik, düşünceli ve mükemmel bir dinleme tarzı vardır.
- Yüksek derecede kalite kontrol ve detay odaklılık gösterir.



Davranışsal tarz, kişinin bir ortamın hangi taraflarından hoşlandığını belirlemede önemli bir rol oynar. Aşağıdaki maddeler, kişi için ideal çalışma ortamını oluşturan faktörleri anlamasına yardımcı olacaktır. Nasıl davranmayı tercih ettiğine bağlı olarak ideal çalışma ortamı kişiye aşağıdaki unsurları sunmalıdır:

- Sorumluluk ve kontrol alanlarının detaylı açıklaması.
- Yüksek kalite kontrol standartlarını korumak için güvenli bir iş ortamı.
- Kalabalık bir grupta yüzeysel ilişkiler kurmaktansa küçük bir grupta yakın ilişkiler kurmak.
- Öngörülebilir aktiviteler içeren, kalite süreçlerinin gözlemlenebildiği bir çalışma ortamı.
- Daha sonra oluşabilecek problemleri engellemek için projelerin ilk seferinde doğru yöntemle yapılması.
- Karmaşık süreçleri destekleyen operasyon prosedürleri.
- Başından sonuna kadar gözlenebilen aktiviteler.
- Sürprizler ya da boşluklar içermeyen eksiksiz bilgiler, detaylar ve örnekler.



Tüm davranışsal tarzlar hem güçlü yönlere hem de eğer bağlı kalır ve ya kabul etmezsek zayıflığa dönüşebilecek bazı özelliklere sahiptir. İşin püf noktası bu tip şeylere bağlanarak, onları ilk etapta zayıflık olarak ortaya çıkarmamaktır.

Burada, eğer farkında olunmazsa ya da varlığı kabul edilmezse kişi için problem olabilecek birkaç madde sunacağız. Aşağıdaki konuların farkında olmak, bunların sadece birer potansiyel problem olarak kalmasını sağlamak için atılabilecek en iyi adımdır. Kişi kendi davranışsal tarzına bağlı olarak şu eğilimleri gösterebilir:

- Bazıları tarafından karar vermekte yavaş ve değişiklikten çekinen biri olarak görülebilir.
- Bazen standart operasyon prosedürlerine, kural ya da düzenlemelere fazla bağlı kalabilir.
- Kendisini biraz daha az ciddiye alabilir ve biraz daha fazla doğaçlama yapabilir.
- Yeni fikirlere ve yeniliklere biraz daha açık olabilir.
- Bazı kişiler tarafından aşırı katı, esnek olmayan ve prosedürlere aşırı bağlı kalan biri olarak algılanabilir.
- Bazen itirazlardan, çatışmadan ya da düşmanlıktan kaçmak için verileri, kanıtları ve detayları bir emniyet sübabı olarak kullanabilir.
- Yeni insanlarla tanışırken ya da doğrudan iş yapmadığı kişilerle konuşurken biraz daha sıcakkanlı olabilir.
- Aktiviteleri daha kısa sürede tamamlamak için aciliyet hissini ve özgüvenini artırması fayda sağlayabilir.



Herkesin nasıl davranma eğiliminde olduğuna bağlı olarak bilgiyi nasıl aktaracağı, nasıl öğreteceği, nasıl talimat vereceği ve sahip olduğu bilgileri başkalarıyla nasıl paylaşacağına dair bazı tercihleri vardır. Bu, aynı zamanda bilgiyi nasıl almak ve nasıl öğrenmek istediği ile de ilgilidir. Davranışsal tercihleri anlamak, başkalarına bir şeyler öğretmek ya da talimat vermek ve öğretilmek ya da öğrenmek konularındaki verimliliği artırmaya yardımcı olacaktır.

Bilgiyi paylaşma ya da öğretme tercihleri:

- Katılımcıların prensipleri ve konsepti anlamasını sağlamaya çalışır.
- Sıkıcı, teknik ve uzmanlık gerektiren görevlere ve başkalarına öğrenmeleri için yardım etmeye sabırla yaklaşır.
- Katılımcılar için bireysel çalışmalarla grup çalışmaları arasında bir denge kurar.
- Katılımcılara uygulamak için kesin talimatlar ve ölçüm kriterlerini tercih eder.
- Eksiksiz bilgiler sunar.
- Grubun yeni fikirler ve yeni konseptler yaratmasına yardımcı olur.
- Katılımcıların bilgilerinin kalitesini artırmak için kusursuz değerlendirmeler yapar.

Bilgi edinme ya da öğrenme tercihleri:

- Notlar almakta, kayıtları yönetmekte ve günlük tutmakta başarılıdır.
- Aktivitelerini sadece kesin hedefler ve çıktılarla yapılandırır.
- Bireysel çalışmakla grupta etkileşimde olmak arasında denge kurabilir.
- Olasılıkları değerlendirerek ve fikirler üzerinde düşünerek öğrenir.
- Sıkıcı, teknik ve uzmanlık gerektiren görevler karşısında sabırlıdır. Başkalarıyla birlikte çalışabildiği gibi bireysel olarak da çalışır.
- Öğrenme aktivitelerinin amacını ve birbirleriyle nasıl bütünleştiklerini görmek ister.
- Başkalarına içtenlikle katılır. Hem öğrenmek hem de başkalarının öğrenmesine yardımcı olmak ister.



Raporun bu bölümü diğerlerinden çok farklıdır, çünkü sadece sizin için değil, sizinle etkileşime giren kişiler için de önemli bilgiler sunmaktadır. Aşağıdaki bilgiler, başkalarına doğal tarzınız doğrultusunda sizinle daha etkili iletişim kurabilmeleri için yardımcı olacaktır. İlk maddeler, başkalarının sizin tarafınızdan daha iyi anlaşılabilmesi için YAPMALARI gereken şeylerdir (YAPSINLAR) ve ikinci liste sizin onları doğru bir şekilde anlamasını istiyorlarsa YAPMAMALARI gereken şeyleri listelemektedir (YAPMASINLAR).

Ahmet ile etkili iletişim kurmak için yapılmasına dikkat edilecekler:

- Eğer yönetimle farklı fikirde olursa, bulunduğu tarafı açık ve detaylı bir sunumla anlatmak.
- Açık ve net çözümler önermek.
- Gerçekçi ve doğru olmak, fikirleri ya da çıktıları fazla abartmamak.
- Mantıklı ve faydalı kanıtlar sunmak.
- Sorunları ve potansiyel çıktıları doğrulamak için zaman tanımak.
- Öneride bulunurken olumlu ve olumsuz yanları sıralamak.
- Ortak ilgi alanları ya da menfaatler bulmak.

Ahmet ile etkili iletişim kurmak için yapılmamasına dikkat edilecekler:

- Konuları havada bırakmamak ya da işleri şansa bırakmamak.
- Güvenilir olmayan kaynaklardan kanıtlar ya da yorumlar sunmamak.
- Belirsiz ya da muğlak olmamak.
- Aşırı zorlamamak.
- Başkalarını anlaşma yapmaya zorlamamak ya da oldu bittiye getirmemek.
- Başkalarının yerine karar vermemek.
- Hemen gündem maddelerine ya da işe başlamamak; buzları kırmak için biraz zaman tanımak.



Bu rapordan mümkün olduğunca fazla bilgi elde etmek için raporda belirtilen unsurlarla gerçek yaşantınız arasında somut bir bağlantı kurabilmeniz çok önemlidir. Bu bilgiyi kendinize uyarlamak ve size en çok uyan kısımları çıkarmak için aşağıdaki boşlukları doldurunuz.

Baskın:

'D' (kırmızı) skorunuz sizin yaşantınızı ne kadar etkiliyor?

Etkileyici:

'I' (sarı) skorunuz sizin yaşantınızı ne kadar etkiliyor?

Tutarlı:

'S' (yeşil) skorunuz sizin yaşantınızı ne kadar etkiliyor?

Kuralcı:

'C' (mavi) skorunuz sizin yaşantınızı ne kadar etkiliyor?

Genel Doğal Tarz:

Doğal tarzınızı güçlü olarak ortaya koyduğunuz bir örnek düşününüz.

Genel Uyarlanmış Tarz:

Uyarlanmış tarzınızı güçlü olarak ortaya koyduğunuz bir örnek düşününüz.

Güçlü Yönlere Bakış:

Hangi güçlü yönlerinizin başarınız için diğerlerinden daha önemli olduğunu düşünüyorsunuz?



İletişim Önerileri (YAPSINLAR & YAPMASINLAR):

Tercih ettiğiniz iletişim tarzını anlayarak ne öğrendiniz?

İdeal İş Ortamı:

Şu an bulunduğunuz ortam davranışsal tarzınıza ne kadar uyum sağlamaktadır?

Verimlilik:

Daha verimli olmak için en çok hangi özelliğinizden faydalanırsınız?

Motivasyon:

Nasıl daha fazla motive olursunuz?

Gelişim:

Performansınızı geliştirmek üzere kullanabileceği öğrendiğiniz bir şeyi düşününüz.

Eğitim/Öğrenme:

Başkalarına daha iyi öğretebilmek ya da daha iyi öğrenebilmek için faydalanabileceği öğrendiğiniz bir şeyi düşününüz.



Bu raporda sunulan bilgilerden faydalanmak için yapmanız gerekenlerden biri de davranışsal tarzınızın başarınıza nasıl katkı yaptığını ya da başarınızı nasıl engellediğini anlamaktır.

Başarıyı Desteklemek:

Genel olarak özgün davranışsal tarzınız başarınızı nasıl desteklemektedir? (spesifik örnekler veriniz)

Başarıyı Kısıtlamak:

Genel olarak özgün davranışsal tarzınız başarınıza nasıl engel olmaktadır? (spesifik örnekler veriniz)



Motivasyon Faktörleri İndeksi

NEDEN Yeteneklerinizi kullanmak için itici güçleriniz çerçevesinde nelerden motive oluyorsunuz?



Rapor Hakkında

Innermetrix tarafından yürütülen araştırmalar, en başarılı insanların “kendilerini tanıma” (“öz farkındalık”) özelliğini paylaştığını göstermektedir. Bu kişiler, kendilerini başarılı kılacak durumların farkına varırlar ve bu da onların kendi motivasyonlarını kullanarak amaçlarını başarmak için yollar bulmalarını kolaylaştırır. Aynı zamanda kendilerini sınırlayan şeylerin ne olduğunu, hangi alanlarda etkili olamayacaklarını da anlarlar ve bu sayede nelerin onlara ilham vermeyeceğini ya da başarı yolunda motive etmeyeceğini görürler. Doğal motivasyonlarını daha iyi anlayan kişiler, doğru fırsatların peşine doğru nedenlerle düşme ve arzuladıkları sonuçlara ulaşma şanslarını arttırırlar.

Bu rapor motivasyonun yedi boyutunu ölçer. Bunlar:

- **Estetik** - denge, uyum ve şekil için güdü
- **Fayda Odaklı** - Ekonomik ya da fayda sağlayan sonuçlar için güdü
- **Bireyci** - bağımsız ve benzersiz biri olarak öne çıkma güdüsü
- **Güç Odaklı** - etkiye sahip olma ya da kontrolü elinde bulundurma güdüsü.
- **Yardımsaver** - insancıl çabalar ya da başkalarına özveriyle yardım etme güdüsü.
- **Sistem Odaklı** - düzen, rutin ve yapı oluşturma güdüsü.
- **Öğrenme Odaklı** - Bilgi, öğrenme ve anlama güdüsü.



Motivasyon Faktörü Raporunun Unsurları

Motivasyon Faktörleri İndeksi güdülerin ya da değerlerin özgün ve bağımsız yedi boyutunu ölçmek için benzersiz bir araçtır. Benzeri araçların çoğu, motivasyon faktörlerinin Bireyci ve Güç Odaklı boyutlarını tek bir madde altında birleştirerek bu faktörleri sadece altı boyutta inceler. Motivasyon Faktörleri Raporu, bu alandaki en önemli iki araştırmacının orijinal çalışmalarına ve modellerine sadık kalmıştır. Böylelikle, kendi özgün motivasyonlarınızı ve güdülerinizi anlamanız için size gerçekten yardımcı olacak bir profil sunar.

Ayrıca, Motivasyon Faktörleri İndeksi çeşitli ifadeleri sıralamak için “tıkla ve taşı” yöntemini sunarak aracı daha sezgisel ve tarafsız olarak uygulamanızı ve sonunda aklınızdaki sıralamayı ekranınızda görmeyi sağlayan ilk araçtır.

Son olarak, Motivasyon Faktörleri İndeksi seçimlerinizi bugünkü yaşantınızla ilgili kılmak için en güncel ifadelerin listesini içerir ve böylelikle mümkün olan en geçerli sonuçlara ulaşmayı garantiler.



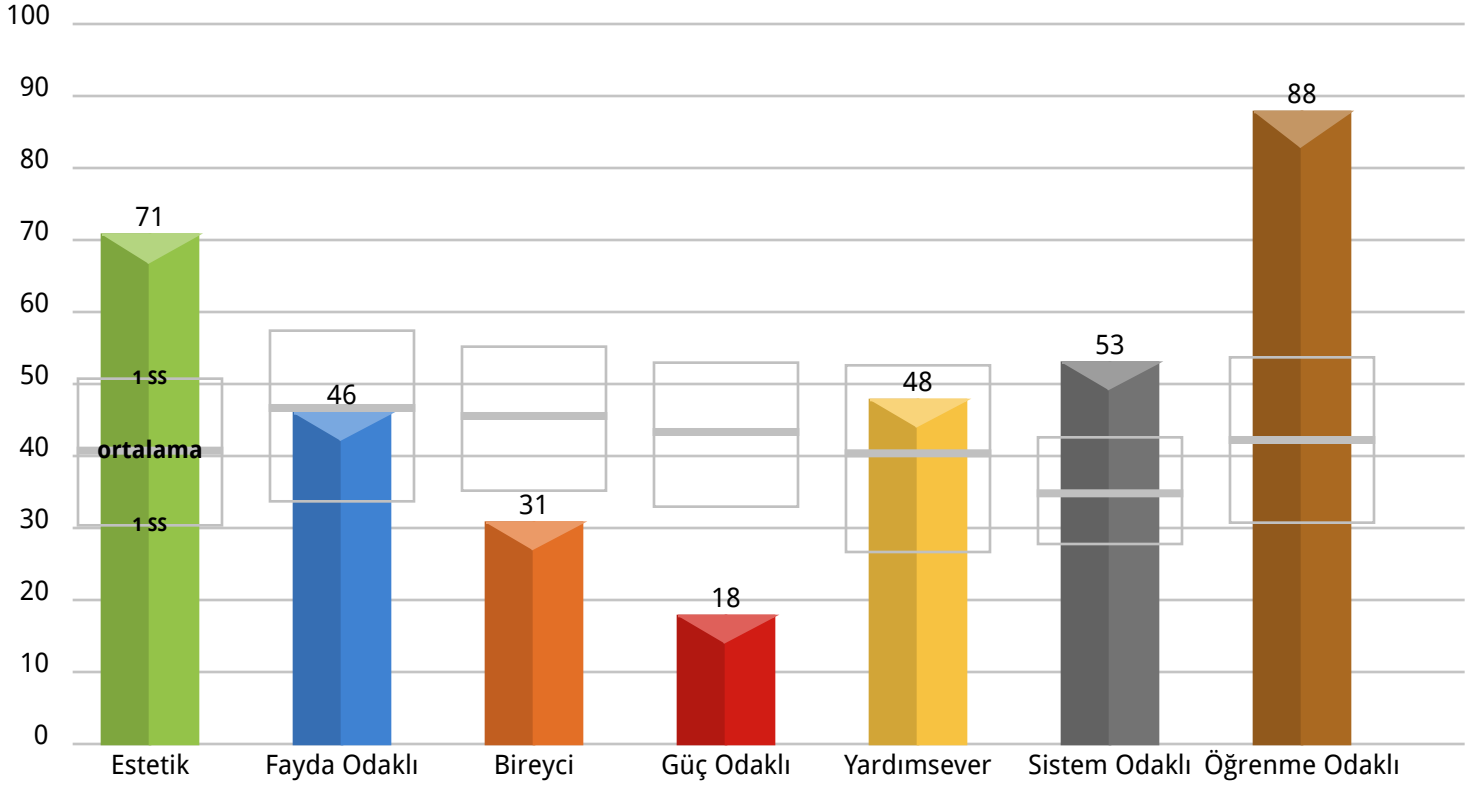
Yedi boyuta yakından bakış

Motivasyon faktörleri davranışlar ve eylemler üzerinde etkili olur ve kolayca gözlemlenemedikleri için saklı itici güçler olarak değerlendirilebilir. Kendi motivasyon faktörlerinizi anlamak, neyi niçin yaptığınızı anlamana yardımcı olur. Yaptıklarınızla motivasyon faktörlerinizi tatmin etmek üstün performansa giden yolun temelini oluşturur. Bu, sizin tutkunuzu açığa çıkarır, bu yolda gireceğiniz zahmeti azaltır, size ilham verir ve dürtülerinizi artırır.

Motivasyon Faktörü	İtici Güç
Estetik	Biçim, Uyum, Güzellik, Denge
Fayda Odaklı	Para, Fayda sağlayan sonuçlar, Geri dönüş
Bireyci	Bağımsızlık, Benzersizlik
Güç Odaklı	Kontrol, Güç, Etkileycilik
Yardımsaver	Özveri, Hizmet, Başkalarına yardım etme
Sistem Odaklı	Yapı, Düzen, Rutin
Öğrenme odaklı	Bilgi, Öğrenme

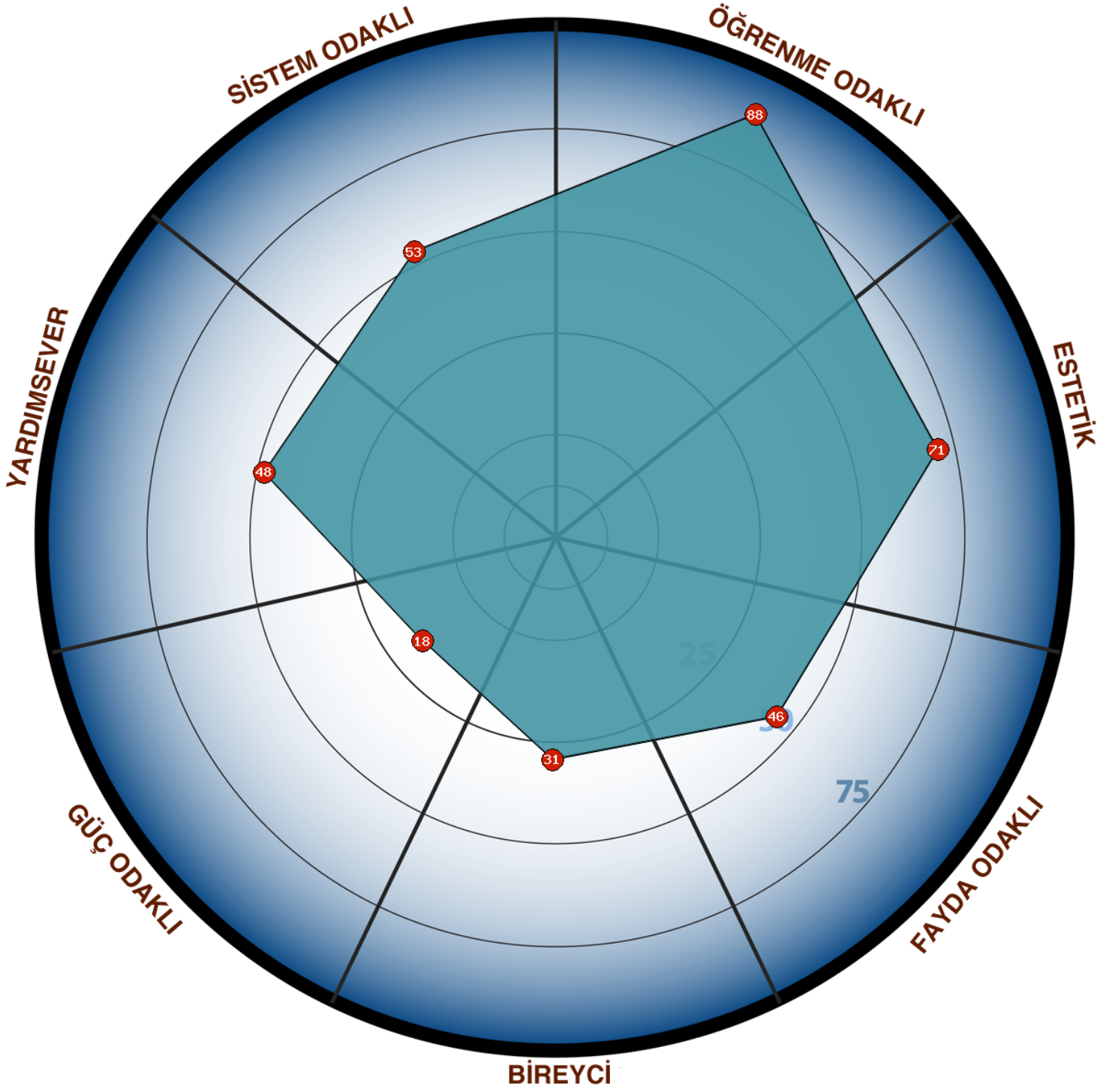


Ahmet için Motivasyon Faktörleri Yönetici Özeti



Ahmet Deneme

Çok yüksek Estetik	İyi bir iş-özel yaşam dengesi kurmaya, tüketmek yerine yaratıcı olmaya ve kendini sanatsal biçimde ifade etmeye çok fazla önem verir.
Orta Fayda Odaklı	Maddi getiri ihtiyacı ile diğer ihtiyaçlar arasında bir denge kurma becerisine sahiptir.
Düşük Bireyci	İlgi odağı olmayı talep etmeden takımın çabalarını destekleme becerisine sahiptir; destekleyici bir takım oyuncusudur.
Çok Düşük Güç Odaklı	Rekabetçi olmama eğilimindedir ve daha çok hizmet odaklı bir yaklaşım izler.
Orta Yardımsever	Kendini feda etmeden başkalarıyla ilgilenen, dengeleyici birisidir.
Yüksek Sistem Odaklı	Mevcut sistemleri takip etmeyi ya da mevcut bir sistem yoksa yaratmayı tercih eder.
Çok yüksek Öğrenme Odaklı	Sahip olduğu bilgileri genişletmek adına öğrenmeye tutku duyar. Sürekli olarak öğrenmeye çalışır ve bu sayede teknik ya da bilgiye dayalı bir itibar oluşturur.



Ahmet Deneme

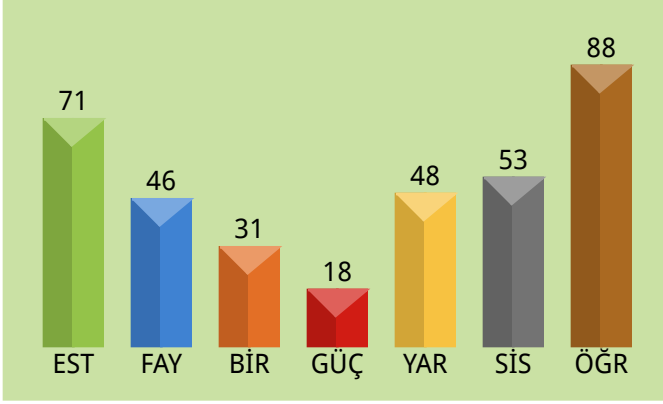


Genel Özellikler:

- Başkalarının inançlarına, ruh hallerine ve değerlerine yüksek derecede ilgi ve farkındalık gösterir.
- Profesyonel ve kişisel rollerinde güçlü bir uyum ve denge duygusuna ihtiyaç duyar.
- Özellikle yaratıcılık girişimlerinde başkalarına yardım etmekten, onları eğitmekten ve onlara koçluk yapmaktan hoşlanır.
- Doğaya, çevreye ve yaşamdaki uyuma çok fazla değer verir.
- "Çirkin" ortamlara karşı aşırı hassasiyeti vardır (örneğin, estetiğin az olması, olumsuz davranışlar, baskı yapan şartlar).

Temel Güçlü Yönler:

- Bir problemin görünmeyen yüzünü araştırmaya ve yeni fikirler üretmeye isteklidir.
- Bir durumun bütün yönlerini görmeye fazlasıyla ilgi duyar.
- Takımın çabalarına yaratıcı yollarla katkıda bulunmak için çalışmaya hevesli ve gönüllüdür.
- Başkalarıyla iletişim ağı oluşturmaktan ve yaratıcı fikirleri ve çözümleri paylaşmaktan hoşlanır.
- Geleneksel ödüllendirmelerle (ücret gibi) tatmin olmaz, daha kişisel ödüllendirmelere değer verir.



Estetiklik Boyutu:

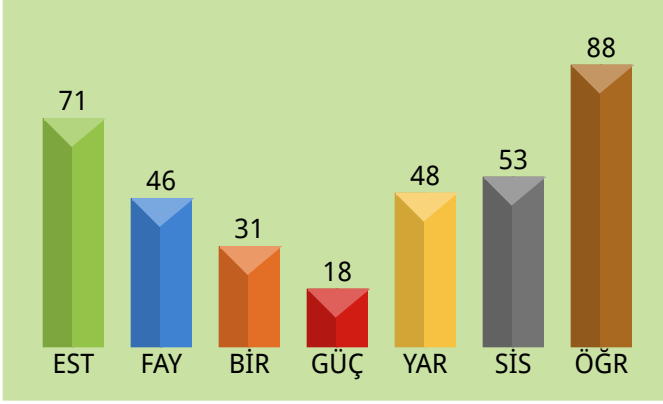
Bu motivasyon faktörünün temel itici gücü dengeyi, uyumu yakalama ve güzelliği ya da şekli bulma güdüsüdür. Çevreyi koruma ya da çevre dostu girişimler de bu boyut tarafından değerli görülür.

Motivasyon Özellikleri:

- Yeni fikirler ve yaklaşımlar için imkan yaratır.
- Sanatsallığı, dengeyi ya da çevresel faydaları iş gereklilikleri ile bağdaştırma fırsatları sunar.
- Duygusal olaylara aşırı tepki verme eğiliminde olabilir.
- Yaratıcılığın işlevsel sonuçları engellememesini sağlar.
- Yaratıcılığını üst seviyede gösterir.

Eğitim/Öğrenme Özellikleri:

- Yeni bilgileri yaratıcı olmak ya da yaşamda daha iyi bir uyum ve denge sağlamak yolunda yeni yöntemlerle bağdaştırmak.
- Başkalarının ihtiyaç ve ilgi alanlarına hitap eden eğitimler ve gelişim imkanları sunma ve onların kendi hayal dünyalarını teşvik etme becerisine sahiptir.
- Eğitim programlarının etkisini arttırmak için bunları şekil, uyum ve büyük resim ile bağdaştırmaya çalışmalıdır.

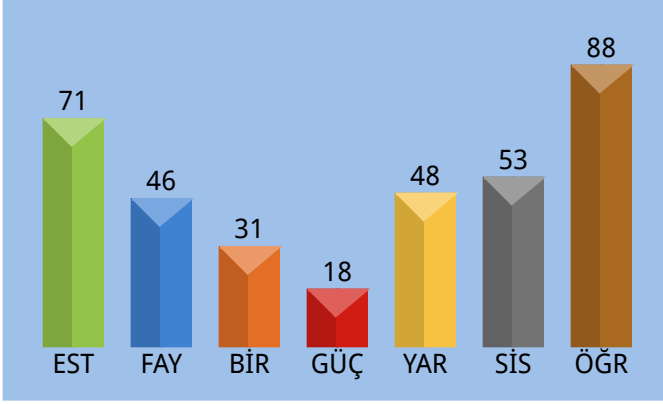


Estetiklik Boyutu:

Bu motivasyon faktörünün temel itici gücü dengeyi, uyumu yakalama ve güzelliği ya da şekli bulma güdüsüdür. Çevreyi koruma ya da çevre dostu girişimler de bu boyut tarafından değerli görülür.

Sürekli Gelişim Özellikleri:

- Bazen işlevselliğin yeterli zaman ya da ihtiyaç olduğunda anlam kazandığını hatırlamalıdır.
- Dizginlenmediği ya da hedefe odaklanmadığı sürece yaratıcılığın içinde kaybolabilir.
- Eğer aşırı yaratıcı ya da buluşları olan biriye, bunları nasıl gerçekleştireceğiyle ilgili arka planda çalışmalar yapma eğiliminde olabilir.
- Biraz daha fayda odaklı olarak yarar sağlayabilir.
- Bazen toplum kurallarının dışına çıkma konusunda aşırıya kaçabilir.



Fayda Odaklılık Boyutu:

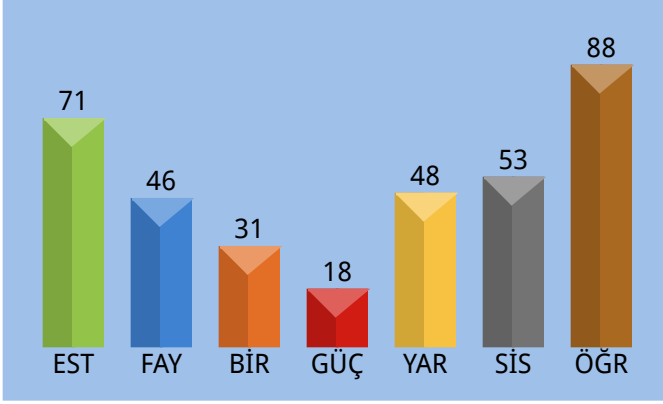
Bu boyut maddi kazançlar ve fayda sağlayan geri dönüşlerle motive olmayı inceler. Bu boyutun tercih ettiği yaklaşım sonuç odaklı, profesyonel bir yaklaşımdır.

Genel Özellikler:

- Bu skor ortalama mali başarıyla karıştırılmamalıdır. Bu skora sahip birçok yönetici ve diğer seviyelerdeki çalışanlar kendi mali hedeflerini sağlam bir şekilde başarmış olabilirler. Bunun sonucunda, para daha önce olduğu gibi önemli bir motivasyon kaynağı olmaktan çıkabilir.
- Cevaplar iş hayatındaki diğer kişilerin cevapları ile karşılaştırıldığında, başkalarıyla olan etkileşimlerinde "hırs faktörü"nü bulunmadığı görülmektedir.
- Fayda odaklılık motivasyon skorlarına bakıldığında, para hakkında gerçekçi ve faydacı biri olarak değerlendirilebilir.
- Kendisinden hem daha yüksek ve hem de daha düşük seviyede bir motivasyona sahip kişileri anlama becerisine sahiptir.
- İnsanların büyük bir çoğunluğu ortalama değerinde bir skora sahip olduğu için, bu skor iş adamlarının sahip olduğu ortalama fayda odaklı motivasyonla benzerlik gösterir.

Temel Güçlü Yönler:

- Sizin skorunuza sahip kişileri ne motive eder? Tek başına para bu motivasyon için yeterli değildir. Motivasyon faktörleri grafiğinde görünen diğer yüksek değerler de gereklidir.
- Proje ve girişimlerde başkalarına yardım etmek için kişisel maddi bir kazanç beklemeyen, iyi bir takım oyuncusudur.
- Ölçüyü kaçıran biri değildir ve bu doğrultuda maddi sorunlar baş gösterdiğinde dengeleyici bir güce sahiptir.
- Birbirinden oldukça farklı parasal motivasyona sahip kişilerin ihtiyaçlarını ve bakış açılarını dengeleme becerisine sahiptir.



Fayda Odaklılık Boyutu:

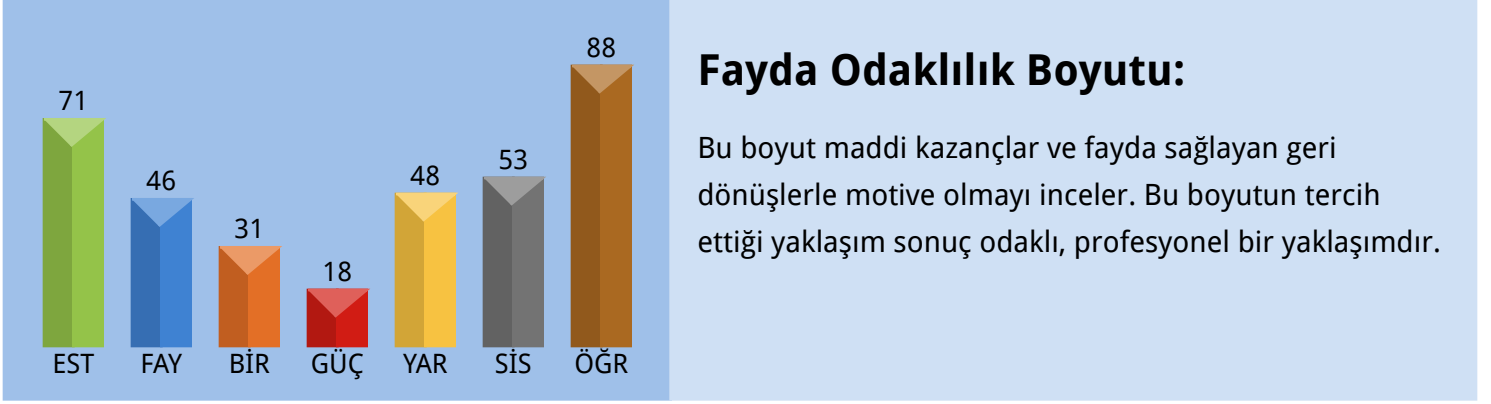
Bu boyut maddi kazançlar ve fayda sağlayan geri dönüşlerle motive olmayı inceler. Bu boyutun tercih ettiği yaklaşım sonuç odaklı, profesyonel bir yaklaşımdır.

Motivasyon Özellikleri:

- Fayda odaklılık motivasyon skoru genel ortalamaya yakın bir değerdedir ve bu skalada aşırıya kaçan biri değildir.

Eğitim/Öğrenme Özellikleri:

- Bir eğitime katılırken "Bu eğitim sonunda ne kadar daha fazla kazanabileceğim?" diye soran birisi değildir.
- Hem işbirliği hem de rekabet gerektiren öğrenme aktivitelerini tercih etmekte esnek birisidir.
- Skor ortalamalar dahilinde olduğu için, profesyonel gelişim için ek bakış açıları kazanmak adına Motivasyon Faktörleri grafiğindeki yüksek ve düşük alanları kontrol etmek faydalı olacaktır.
- Bu skor, eğitim ve gelişim faaliyetlerine destekleyici bir yaklaşımı olan kişilerin skorları ile benzerlik göstermektedir.

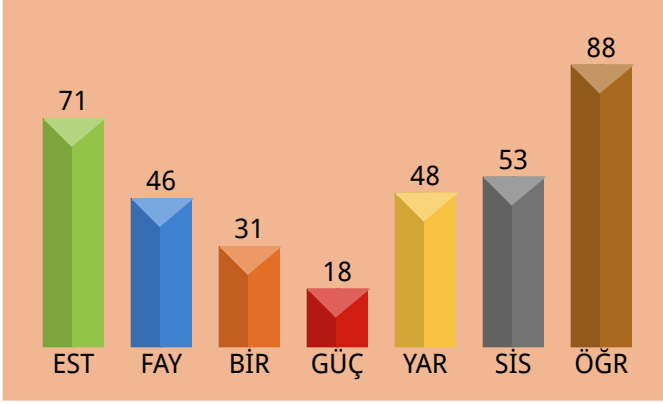


Fayda Odaklılık Boyutu:

Bu boyut maddi kazançlar ve fayda sağlayan geri dönüşlerle motive olmayı inceler. Bu boyutun tercih ettiği yaklaşım sonuç odaklı, profesyonel bir yaklaşımdır.

Sürekli Gelişim Özellikleri:

- Büyük maddi ödüllendirmeler içeren alan ya da projelere katkıda bulunmalıdır.
- Daha yüksek fayda odaklı motivasyon faktörüne sahip kişilerin kendi güçlü özelliklerini göstermelerine ve fikirlerini ifade etmelerine fırsat tanımak.
- Eğer maddi açıdan refaha ulaşılmışsa, henüz ulaşamayan kişilere daha fazla söz hakkı vermek.
- Maddi teşvik ve motivasyonlarla ilişkili konularda daha güçlü bir duruş sergilemeye ihtiyaç duyacağı zamanlar olabilir.



Bireycilik Boyutu:

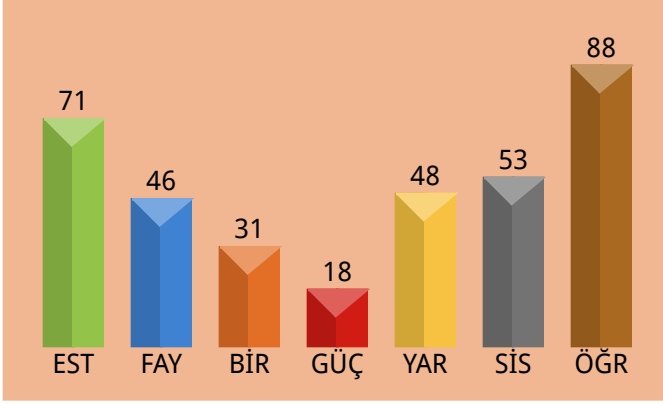
Bireycilik boyutu bir kişinin benzersiz, bağımsız ve başkalarından farklı biri olarak değerlendirilme ihtiyacıyla ilgilidir. Bu, sosyal olarak bağımsız ve kişisel ifade özgür olmak için fırsatlara sahip olma motivasyonudur.

Genel Özellikler:

- Kendisi için bir liderlik rolü aramayabilir ya da seçmeyebilir, ama profesyonel bir takımın aktif ve destekleyici bir üyesi olmaktan memnun olur.
- Takımdaki insanlara yardım etmekten hoşlanır.
- Takımın lideri olmaktansa oyunculardan biri olmayı tercih edebilir.
- Takımın ya da grubun üstünde bireysel olarak kabul görme ihtiyacı hissetmez.
- Toplantılarda fikir alışverişi için fazladan zaman verilmesine ihtiyaç hissetmeyebilir, ama düşüncelerini dile getirmek için teşvik edilmeye ihtiyaç duyabilir.

Temel Güçlü Yönler:

- Baskı altındayken bile çalışma etiğini koruyabilir, böylelikle kişiler arasındaki stres kaynakları en aza indirilir ve proje başarıya ulaşır.
- Takdir beklemeden takımın çabalarını destekleme becerisine sahiptir.
- Takım içerisinde dengeleyici bir etkisi vardır.
- Takım baskı altında olduğu zamanlarda ve özellikle uç pozisyonların çarpıcı farklılıkları ortaya çıktığında, başkaları tarafından dengeleyici etkiye sahip biri olarak görülebilir.
- Skorlara bakıldığında, başarılı bir proje ya da girişimin görünmeyen kahramanlarından biri olarak düşünülebilir.



Bireycilik Boyutu:

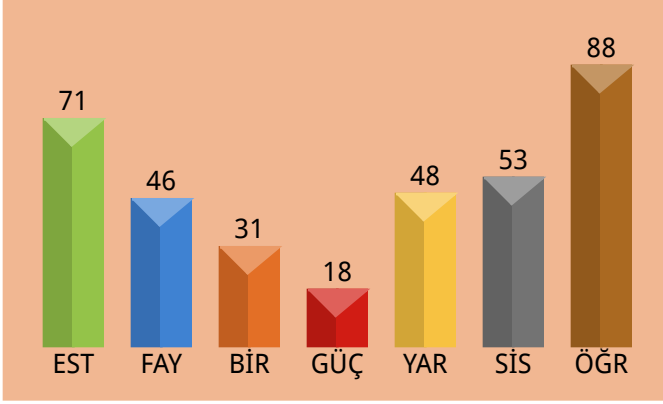
Bireycilik boyutu bir kişinin benzersiz, bağımsız ve başkalarından farklı biri olarak değerlendirilme ihtiyacıyla ilgilidir. Bu, sosyal olarak bağımsız ve kişisel ifade özgür olmak için fırsatlara sahip olma motivasyonudur.

Motivasyon Özellikleri:

- Proje görevlerinin gereklerini tam olarak yerine getirmek için destek aramak.
- Motivasyon faktörleri grafiğindeki diğer zirve noktalarının farkına varmak ve bu zirve noktalarını genişletmek için gerekli ortamı sağlamaya çalışmak.
- Bu skora sahip kişiler iyi bir takım çalışması sergilerler ve uzun vadede takımın çabalarını desteklerler.
- Gelişimini, takımda görünür bir üye olmasını ya da arzuladığı liderliğe kavuşmasını sağlayacak seçenekleri tercih eder.
- Arka plandaki çaba ve katkıların farkına vararak, bunları içtenlikle takdir etmek.

Eğitim/Öğrenme Özellikleri:

- Daha takım odaklı profesyonel gelişim aktivitelerinden hoşlanır.
- Bu skora sahip olan bazı kişiler daha geleneksel bir öğrenme, kurs ve profesyonel gelişim tarzını tercih eder.
- Eğitim programlarında üst düzeyde öz disiplin sergileme eğilimindedir.

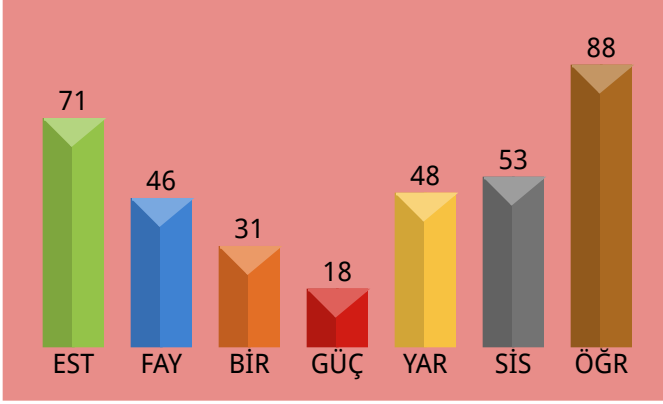


Bireycilik Boyutu:

Bireycilik boyutu bir kişinin benzersiz, bağımsız ve başkalarından farklı biri olarak değerlendirilme ihtiyacıyla ilgilidir. Bu, sosyal olarak bağımsız ve kişisel ifade özgür olmak için fırsatlara sahip olma motivasyonudur.

Sürekli Gelişim Özellikleri:

- İş yükünü ya da sorumluluk alanlarını etkileyecek takımla ilgili meselelerde bazen daha güçlü bir duruş sergilemelidir.
- Bu skoruna sahip olan kişilerin söyledikleri, takım tarafından ilk seferde duyulmayabilir. Kabul edilmek için gerekirse ikinci, hatta üçüncü kez konuşmak gerekebilir.
- Takıma bir fikir sunarken takım üyelerinin dikkat çekici mesajlara ihtiyaç duyabileceğini hatırlamak.
- Fikirlerini başkalarıyla paylaşmak için daha istekli olabilir.



Güç Odaklılık Boyutu:

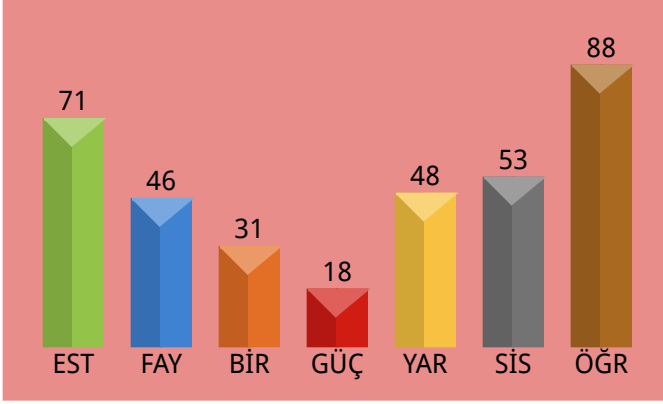
Bu güdü, bir lider olarak değerlendirilmek ve çevre ya da başarı üzerinde etki ve kontrol sağlayabilmekle ilgilidir. Bu motivasyon faktöründe yüksek skorlara sahip kişiler genellikle rekabetçi kişilerdir.

Genel Özellikler:

- Bir problemin tüm boyutlarını analiz etmeden sorun hakkındaki fikrini erkenden açıklamaktan kaçınabilir.
- Açık ve dürüst bir profesyonel ortamı tercih eder.
- Bu skora sahip olan bazı kişiler geçmişte daha yüksek bir güç motivasyonuna sahip olmuş ve bu ihtiyacı önceden karşılamış olabilirler.
- İşle ilgili proje ve görevlerde takım odaklı birisidir.
- Çalışma ortamındaki güç savaşlarında apolitik olma eğilimindedir.

Temel Güçlü Yönler:

- Kendi kişisel ihtiyaçlarına duyarlılık gösterildiği sürece bir misyon ya da amaç için çalışmaktan ve takımın liderliğini desteklemekten keyif alır.
- Uzlaşılı ile ya da uzlaşma sağlamak için çalışmaktan hoşlanır.
- Takımdaki diğer kişiler ya da benzer pozisyondakiler ilerlemeye engel bir durumla karşılaştıklarında onlara yardım etmek için hazır ve isteklidir.
- Takımdaki her bir kişiye eşit ölçüde saygı duyar.
- Başarı için duyduğu kişisel sorumluluk bu başarı için takdir görme ihtiyacının önüne geçer.



Güç Odaklılık Boyutu:

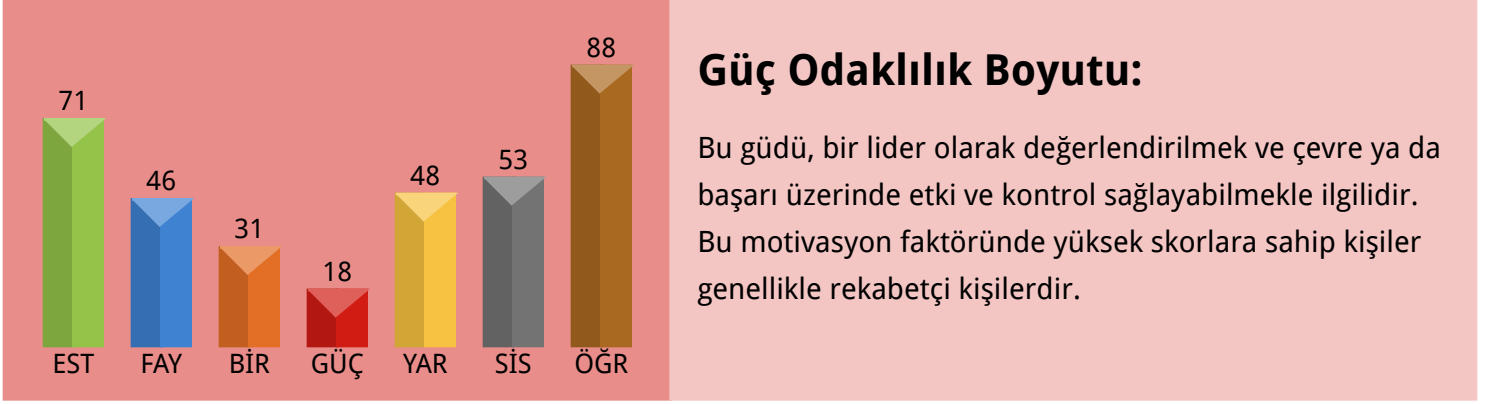
Bu güdü, bir lider olarak değerlendirilmek ve çevre ya da başarı üzerinde etki ve kontrol sağlayabilmekle ilgilidir. Bu motivasyon faktöründe yüksek skorlara sahip kişiler genellikle rekabetçi kişilerdir.

Motivasyon Özellikleri:

- Gizli ajandaları keşfetmenin motivasyonu önemli ölçüde olumsuz etkileyeceğini unutmamak.
- Dürüst ve içten bir çalışma ortamı sağlamak.
- Takımın karar verme sürecine profesyonel olarak katkı yapabileceği ve saygı göreceğin bir ortamı tercih eder.
- Bir proje ya da takımda dengeleyici gücünden yararlanmak.
- Veriye ihtiyaç duyduğunda istemeli; eğer karar verilmişse veri talep ederek zamanı boşa harcamamalıdır.

Eğitim/Öğrenme Özellikleri:

- Takım odaklı eğitim ve gelişim faaliyetlerini tercih eder.
- Artan motivasyon ve katılımı takımın tüm üyelerinin öğrenme çabalarına katkı yaptığı grup başarılarından kaynaklanıyor olabilir.
- Yapılandırılmamış profesyonel gelişim faaliyetlerindense daha yapılandırılmış olanları tercih edebilir.
- Bağımsız çalışma faaliyetleri yerine takım etkinliklerini daha çok tercih edebilir.
- Rekabet içeren grup faaliyetleri yerine işbirliğine dayalı faaliyetleri değerli bulur.

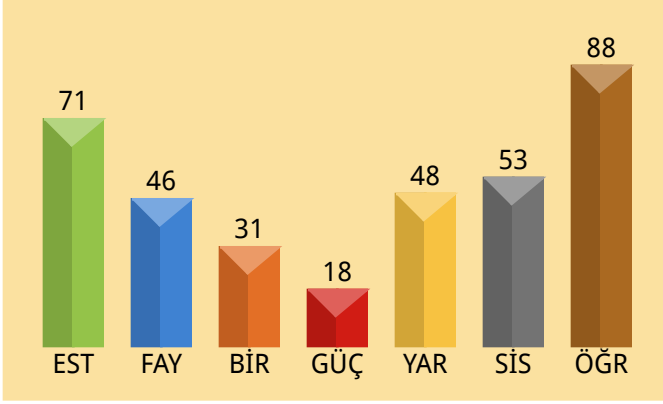


Güç Odaklılık Boyutu:

Bu güdü, bir lider olarak değerlendirilmek ve çevre ya da başarı üzerinde etki ve kontrol sağlayabilmekle ilgilidir. Bu motivasyon faktöründe yüksek skorlara sahip kişiler genellikle rekabetçi kişilerdir.

Sürekli Gelişim Özellikleri:

- Çatışma halinde grubun problem çözme çabalarına katkıda bulunmak yerine sessiz kalmayı tercih edebilir.
- Önemli işlerde ve misyonla ilgili meselelerde biraz daha görünür bir duruş sergileyebilir.
- Biraz daha fazla sorumluluk üstlenmeye ve profesyonel katkıları için takdir edilmeye ihtiyaç duyabilir.
- Çatışma ortaya çıktığında başkalarıyla zıtlaşmayabilir.
- Başkalarının işle ilgili sorunlara, durumlara ve bazen çatışmalara daha fazla dahil olma ihtiyacına saygı duyar.



Yardımseverlik Boyutu:

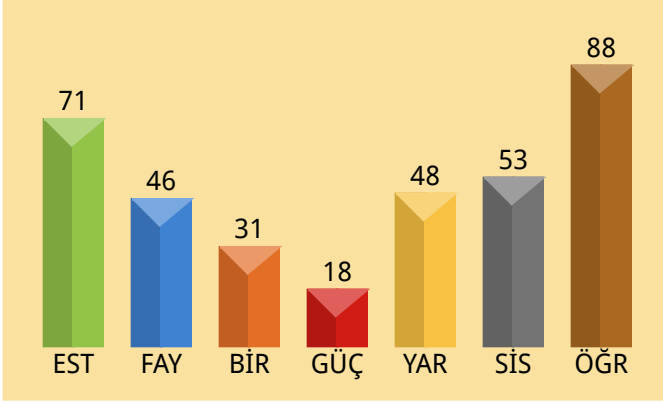
Bu güdü, insancıl bir bakış açısıyla başkalarına fayda sağlama ihtiyacı veya güdüsünün ifadesidir. Bu boyutta başkalarına yardım etmek, başkalarının faydalanması için zaman, kaynak ve enerji harcamak için samimi bir içtenlik vardır.

Genel Özellikler:

- Yardımseverlik faktöründe hem yüksek hem de düşük puana sahip kişilerin bakış açılarını görme becerisine sahiptir.
- Başkalarına ne zaman yardım edeceğini ve ne zaman "Hayır" diyeceğini iyi dengeler.
- Başkalarına yardım etmeyi kişisel çıkarlarıyla etkili bir şekilde dengeler.
- Yardımseverlik konusunda iş ortamında görülen ortalama değere yakın bir skoru vardır.
- Çok fazla özverili olan insanlarla, hiç olmayanlar arasında iyi bir arabulucu olabilir.

Temel Güçlü Yönler:

- Başkalarına yardım ederken herşeyini onlara vermeden doğru bir denge yakalayabilir.
- Başkalarının kendilerine yardım etmeleri için onlara yardımcı olurken gerçekçi ve faydacı bir yaklaşıma sahiptir.
- Birinin kendisinden çok fazla ödün vermeden, başkalarına yardım etme ihtiyacını takdir eder.
- Yardıma muhtaç olanlara yardım etmekte gönüllü davranır.
- Başkalarına kişisel eylemlerle yardım etmeye değer verirsiniz.



Yardımseverlik Boyutu:

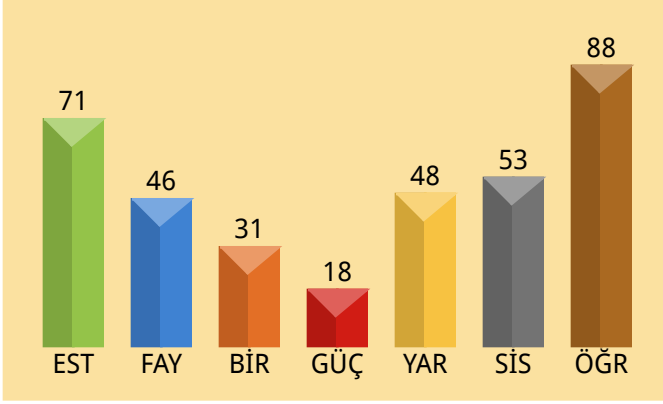
Bu güdü, insancıl bir bakış açısıyla başkalarına fayda sağlama ihtiyacı veya güdüsünün ifadesidir. Bu boyutta başkalarına yardım etmek, başkalarının faydalanması için zaman, kaynak ve enerji harcamak için samimi bir içtenlik vardır.

Motivasyon Özellikleri:

- Başkalarına ne derece yardımcı olacağıyla ilgili ve diğer hedeflerinde fayda odaklı davranır.
- Kendisine odaklanmak ve başkalarına odaklanmak arasında sağlıklı bir denge kurabilir.
- Başkalarına değer verme konusunda iş dünyasının genel yaklaşımıyla aynı seviyelerdedir.
- Başkalarını ne zaman işin içine katacağını ya da komutayı ne zaman ele alacağını belirlemede doğru karar verebilir.

Eğitim/Öğrenme Özellikleri:

- Daha yüksek skora sahip olan diğer motivasyon faktörleri ile daha iyi motive olabilir.
- Takım halinde öğrenme ya da bağımsız öğrenme konularında esnektir.
- Hem kişisel kazanç sağlayan hem de yardımseverlik boyutuna vurgu yapan eğitimlerden daha fazla zevk alır.
- Eğitimcileri destekleme eğilimindedir.

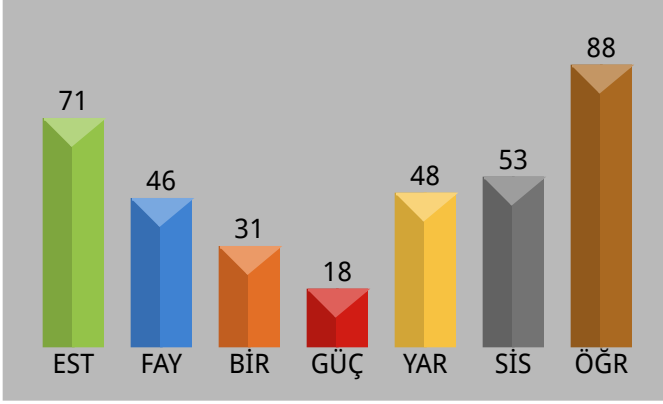


Yardımseverlik Boyutu:

Bu güdü, insancıl bir bakış açısıyla başkalarına fayda sağlama ihtiyacı veya güdüsünün ifadesidir. Bu boyutta başkalarına yardım etmek, başkalarının faydalanması için zaman, kaynak ve enerji harcamak için samimi bir içtenlik vardır.

Sürekli Gelişim Özellikleri:

- Bu raporda bulunan daha yüksek puana sahip diğer motivasyon faktörlerinden daha fazla etkilenebilir, bunlar aracılığıyla tutkusunu daha arttırabilir ve daha hızlı harekete geçebilir.
- Başkalarının liderlik etmesini beklemektense liderliği ele almaktan daha fazla fayda sağlayabilir.
- Başkalarına yardım etmek için harcanan çabanın faydalı olduğunu ve iş sonuçlarına da katkı yapacağını farkında olmak.
- Başkalarını anlamaya ve onlara fayda sağlamaya kendisi kadar ilgi duymayan kişilere saygı duymak.



Sistem Odaklılık Boyutu:

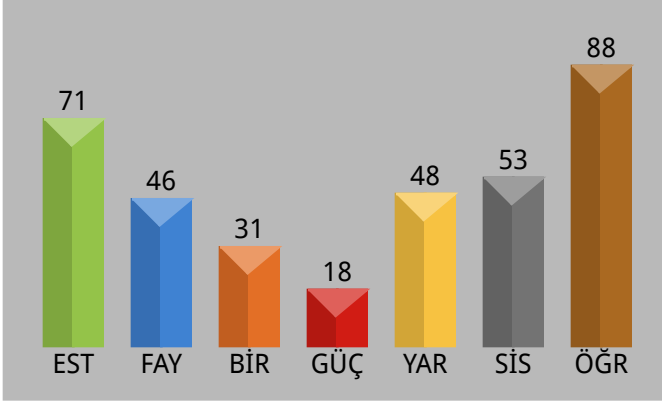
Sistem odaklılık güdüsü bir kişinin düzen, rutin ve yapı oluşturmak için sahip olduğu motivasyonu gösterir. Bu motivasyon, kurallara ve politikalara değer verme, geleneksel bir yaklaşım, standartlar ve protokollerle güvenlik sağlama motivasyonudur.

Genel Özellikler:

- Rutin ve düzenli işleri tercih eder.
- İşlere daha geleneksel yaklaşır.
- Geleneklere saygı duyar.
- Mevcut kural ve prosedürleri kabul eder.
- Düzenin ve yapısallığın güvenlik ve doğruluk getirdiğine inanır.

Temel Güçlü Yönler:

- Dinamik işlerde dengeleyici bir bakış açısı sunar.
- Detaylara çok dikkat eder.
- Görevlerini ve diğer birçok işi organize etme konusunda etkili ve verimli birisidir.
- Projelere başından sonuna kadar odaklanır.
- Ulusal tarih, şeref, milli görev gibi gelenekleri desteklemekten gurur duyar.



Sistem Odaklılık Boyutu:

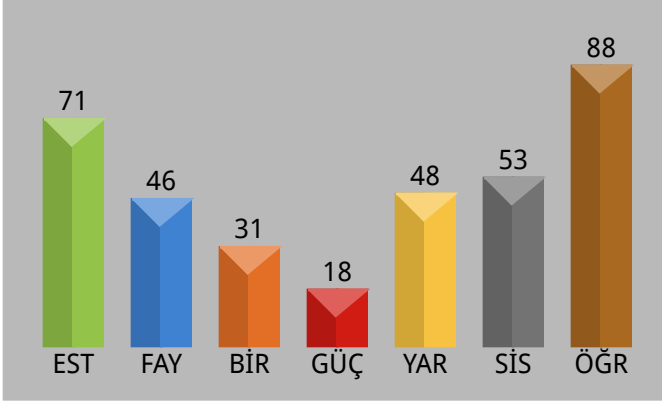
Sistem odaklılık güdüsü bir kişinin düzen, rutin ve yapı oluşturmak için sahip olduğu motivasyonu gösterir. Bu motivasyon, kurallara ve politikalara değer verme, geleneksel bir yaklaşım, standartlar ve protokollerle güvenlik sağlama motivasyonudur.

Motivasyon Özellikleri:

- Detaylı, yazılı ve spesifik talimatları izlemeyi tercih eder.
- Yapısal ve rutin bir ortamda çalışmayı tercih eder.
- Kişisel eleştirilerin yapıcı bir yaklaşımla ve teke tek ifade edilmesini tercih eder.
- Yeni kavram veya prosedürler ortaya koyarken sabırlı olmaya ve uyum sağlamak için zamana ihtiyaç duyar.
- Verimliliği arttırmak adına eksik ihtiyaçlar ve hatalar üzerinde hızla çalışmak.

Eğitim/Öğrenme Özellikleri:

- Detaylandırılmış ve yapılandırılmış öğrenme faaliyetlerini tercih eder.
- Disiplinli bir öğrencidir.
- Yeni şeyler öğrenirken neyi niçin öğrendiğini anlamak ister.

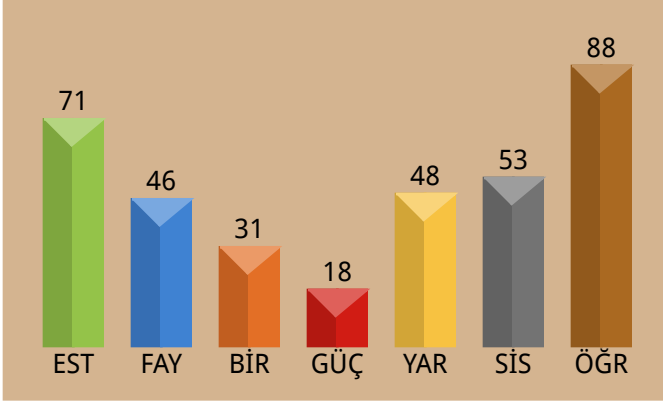


Sistem Odaklılık Boyutu:

Sistem odaklılık güdüsü bir kişinin düzen, rutin ve yapı oluşturmak için sahip olduğu motivasyonu gösterir. Bu motivasyon, kurallara ve politikalara değer verme, geleneksel bir yaklaşım, standartlar ve protokollerle güvenlik sağlama motivasyonudur.

Sürekli Gelişim Özellikleri:

- Bazı konularda aşırı düzenli ya da katı biri olarak görülebilir.
- Önemli konuları not almalıdır.
- Herkesin uyabileceği kurallar koymaya çalışmalıdır.
- Başkalarının işleri yapmak için kendilerine özgü yöntemlere sahip olduğunun farkında olmak ve buna açık olmak.
- Ortamda büyük bir değişiklik söz konusu olduğunda esnek olmayı unutmamalıdır.



Öğrenme Odaklılık Boyutu:

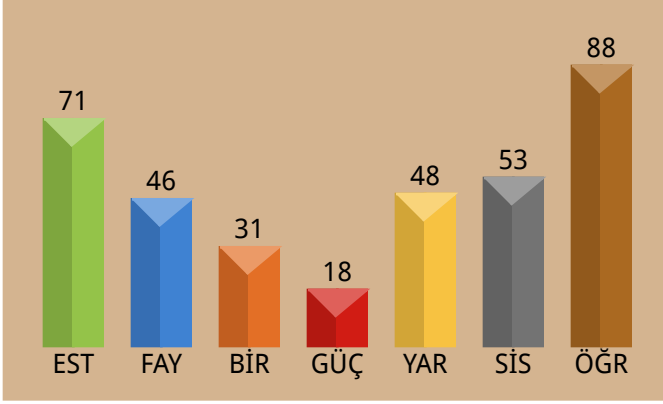
Anlama, bilgi edinme ya da gerçeği öğrenme güdüsü. Bu motivasyon, sıklıkla sırf bilgi dağarcığını genişletmek adına bilgi edinmeyi getirir. Akılcı düşünme, muhakeme ve problem çözme bu boyut için önemlidir.

Genel Özellikler:

- Kitapçıları gezmekten keyif alır ve sıklıkla beklenmedik harcamalarda bulunur.
- "Bunu nasıl yapıyorsun? Ben de yapabilir miyim" yaklaşımına sahiptir.
- Öğrenmek ve gereksinim duyulan bilginin ötesine geçmek için güçlü bir tutku duyar.
- Yalnızca öğrenmek için olsa bile öğrenmekten keyif alır.
- Zihnini uyanık tutar ve sınırlarını zorlamaktan hoşlanır.

Temel Güçlü Yönler:

- Başkalarının (şirket içinde ya da dışında) bir sorusu olduğunda konuya yakın olmasa bile genellikle bir çözüm yaratabilir.
- Geniş çaplı araştırmalara dayanan açık fikirli bir yaklaşımı vardır.
- Karmaşık bir problemi çözmek için probleme ve stratejik çözümlere odaklanarak uzun saatler boyunca çalışabilir.
- Tek başına okuma, çalışma ve öğrenme becerisine sahiptir.
- Herşey hakkında biraz bilgisi vardır ve bu konuda ünlüdür.



Öğrenme Odaklılık Boyutu:

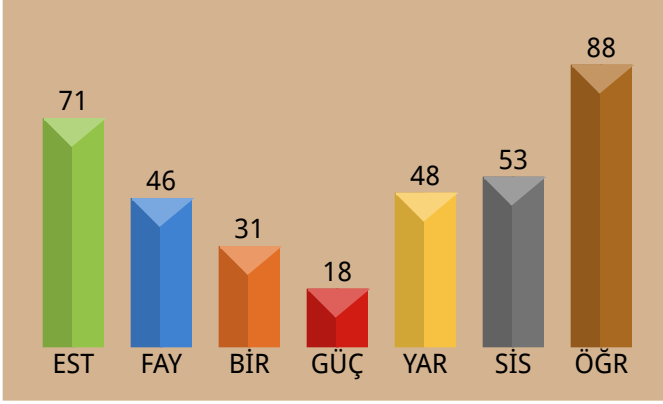
Anlama, bilgi edinme ya da gerçeği öğrenme güdüsü. Bu motivasyon, sıklıkla sırf bilgi dağarcığını genişletmek adına bilgi edinmeyi getirir. Akılcı düşünme, muhakeme ve problem çözme bu boyut için önemlidir.

Motivasyon Özellikleri:

- Eğer öğrenmeye dayalı bir faaliyet planlanıyorsa buna dahil olmak. Eğer şirket dışında bir eğitim faaliyeti varsa buna katılmak için fırsat yaratmaya çalışmak.
- Sınıflar, kurslar, konferanslar: katılmalı ve öğrenmelidir.
- Gelecekteki gelişim projelerine dahil olmayı ve uzmanlığını geliştirmeyi tercih eder.
- Ne kadar çok öğrenirse öğrensün yine de daha fazla öğrenmek isteyecektir.
- Öğrenmek kadar öğretmek için de fırsatlar aramak.

Eğitim/Öğrenme Özellikleri:

- Yürürlükte kendine ait bir kişisel gelişim programı olan kişilerle benzer bir skora sahiptir.
- Sadece öğrenme faaliyeti için bile olsa öğrenmekten keyif alır ve çoğu eğitim ve gelişim girişimini destekler.
- Ev ödevinizi derinlemesine ve tam olarak yapar.
- İşte ve iş dışında öğrenmeye hevesli birisidir.



Öğrenme Odaklılık Boyutu:

Anlama, bilgi edinme ya da gerçeği öğrenme güdüsü. Bu motivasyon, sıklıkla sırf bilgi dağarcığını genişletmek adına bilgi edinmeyi getirir. Akılcı düşünme, muhakeme ve problem çözme bu boyut için önemlidir.

Sürekli Gelişim Özellikleri:

- Bazen büyük resmi görmesi gerektiği halde detaylar ve önemsiz ayrıntılarda boğulabilir.
- Özellikle entellektüel motivasyona sahip olmayan kişilerle arasına mesafe koyma eğiliminde olabilir.
- Zaman yönetiminde koçluğa ihtiyaç duyan kişilerle benzer bir skora sahiptir.
- Bir öğrenme deneyiminden diğerine koşturmamalıdır. Eğitimlerin fayda sağlayacak uygulamalar içerdiğinden emin olmalıdır.
- Bazen yeni bilgiler edinmeye olan açıklığıyla pratik uygulamaların gerçekliği arasında denge kurması gerekebilir.



Bu sayfayı hangi motivasyonlarınızın iyi uyum sağladığını, hangilerinin uyuşmadığını ve bununla ilgili olarak neler yapabileceğinizi anlamak için kullanın.

Aksiyon Adımı: Motivasyon Faktörleri raporunuzu inceleyin ve hangi faktörlerin sizin için en güçlü motivasyonlar olduğunu bulun (yani, yaptıklarınız tutkularınızı ne kadar tatmin etmektedir).

	Uyum				
	Düşük				Yüksek
Motivasyon faktörü 1: _____	1	2	3	4	5
Motivasyon faktörü 2: _____	1	2	3	4	5

Açıklama:

- 2-4 = Düşük
- 4-5 = Ortanın Altı
- 6-7 = Orta
- 8-9 = Mükemmel
- 10 = Üstün

Skorunuzu burada hesaplayın:

Ahmet Deneme

Tutkunun "Üstün" seviyesine ulaşmak için, çalışma ortamınızın tutkularınıza olan uyumunu arttırmalısınız.

Motivatör 1: Bu motivasyonu tatmin etmek için şirketinizin ya da rolünüzün hangi yönlerini kullanabilirsiniz?

Motivatör 2: Bu motivasyonu tatmin etmek için şirketinizin ya da rolünüzün hangi yönlerini kullanabilirsiniz?



Bu rapordaki bilgilerden fayda sağlamanız için son adım, motivasyon faktörlerinizin başarınıza nasıl katkı sağladığını ya da nasıl engel olduğunu anlamaktır.

Başarıyı Destekleme: Sonuçta motivasyonlarınız ve güdüleriniz başarınızı ne kadar iyi destekliyor? (spesifik örnekler verin):

Başarıyı Kısıtlama: Sonuçta doğal dürtüleriniz ya da motivasyonunuz başarınızı ne kadar kısıtlıyor? (spesifik örnekler verin):
