



Ahmet Deneme

25 Mart 2026

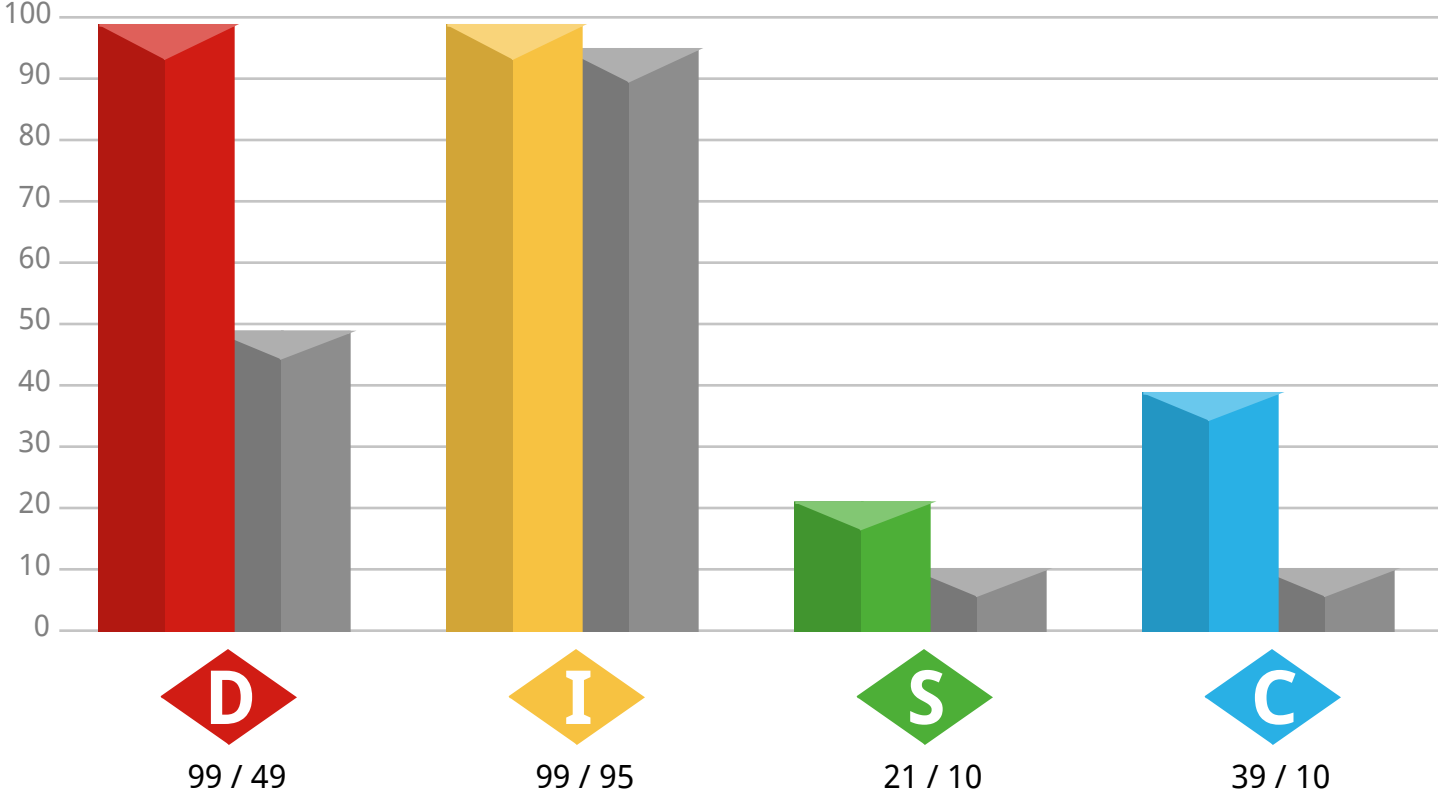
AI Raporu: VW Master 1 2014 Değerlendirme Raporu

Innermetrix Detaylı Analiz Profili dünya çapındaki en iyi üç profilin birleşiminden oluşmaktadır. Özellikler İndeksi nasıl düşündüğünüzü ve nasıl karar verdiğinizi ölçer. Motivasyon Faktörleri İndeksi motivasyonel tarzınızı ve itici güçlerinizi ölçer. DISC İndeksi ise tercih ettiğiniz davranış tarzınızı ölçer. Hepsi birleştiğinde NEYİ, NEDEN ve NASIL yaptığınızı ortaya çıkar. (örneğin, hangi doğal yeteneklere sahip olduğunuz, bunları kullanmak için nelerden motive olduğunuz ve bunları nasıl kullanmayı tercih ettiğiniz.)



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

Doğal ve Uyarlanan Tarz Karşılaştırması



Ahmet Deneme

Doğal Tarz:

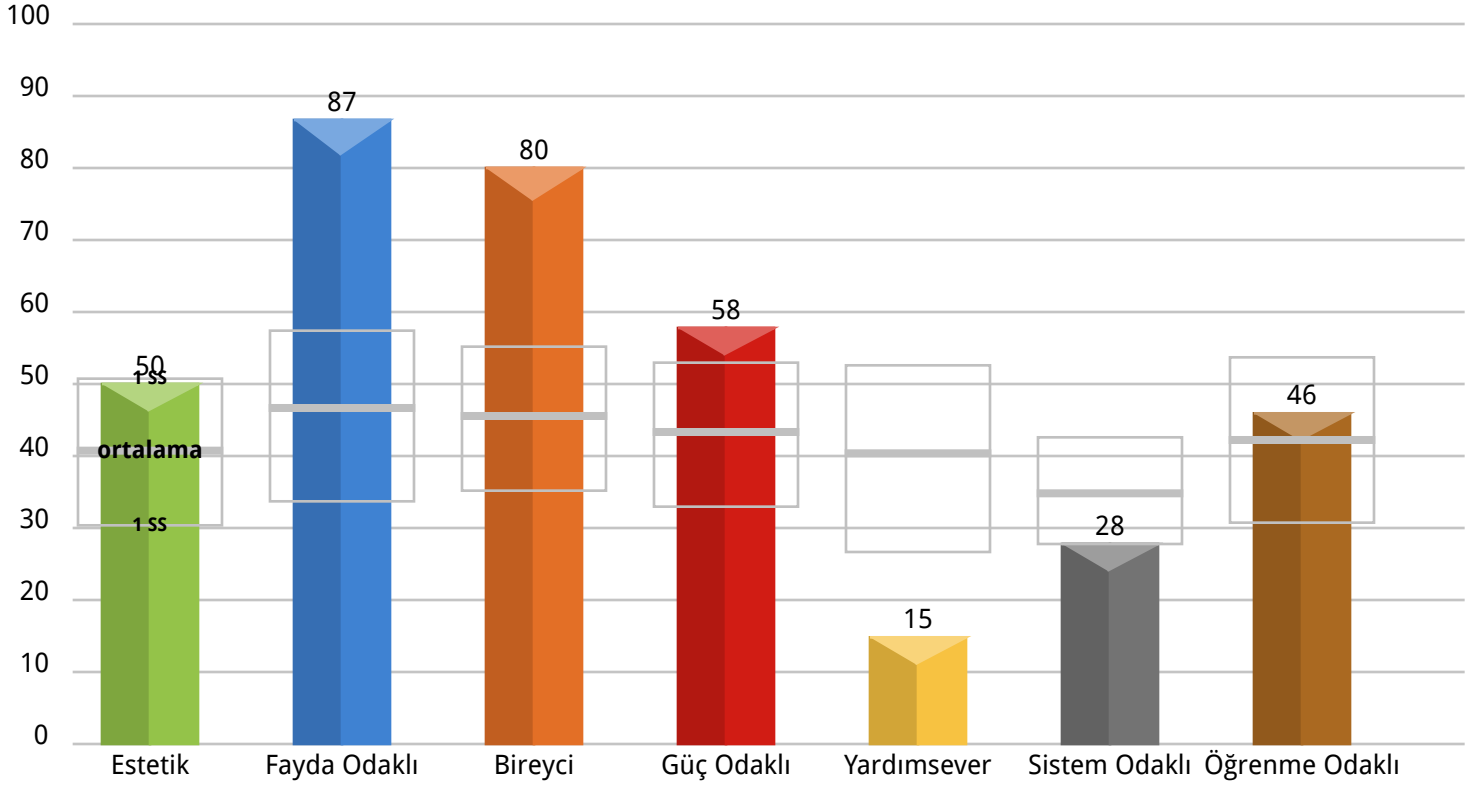
Doğal Tarz, kişinin en doğal halinde nasıl davrandığıdır ve temel tarzıdır. Gerçekten kendimiz olduğumuzda bu tarzı kullanırız ve stres ya da baskı altındayken bu tarza geri döneriz. Doğal tarzda davranmak insana daha az stres ve tansiyon yaratır ve kendisini daha rahat hisseder. Doğal tarz sergilendiğinde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

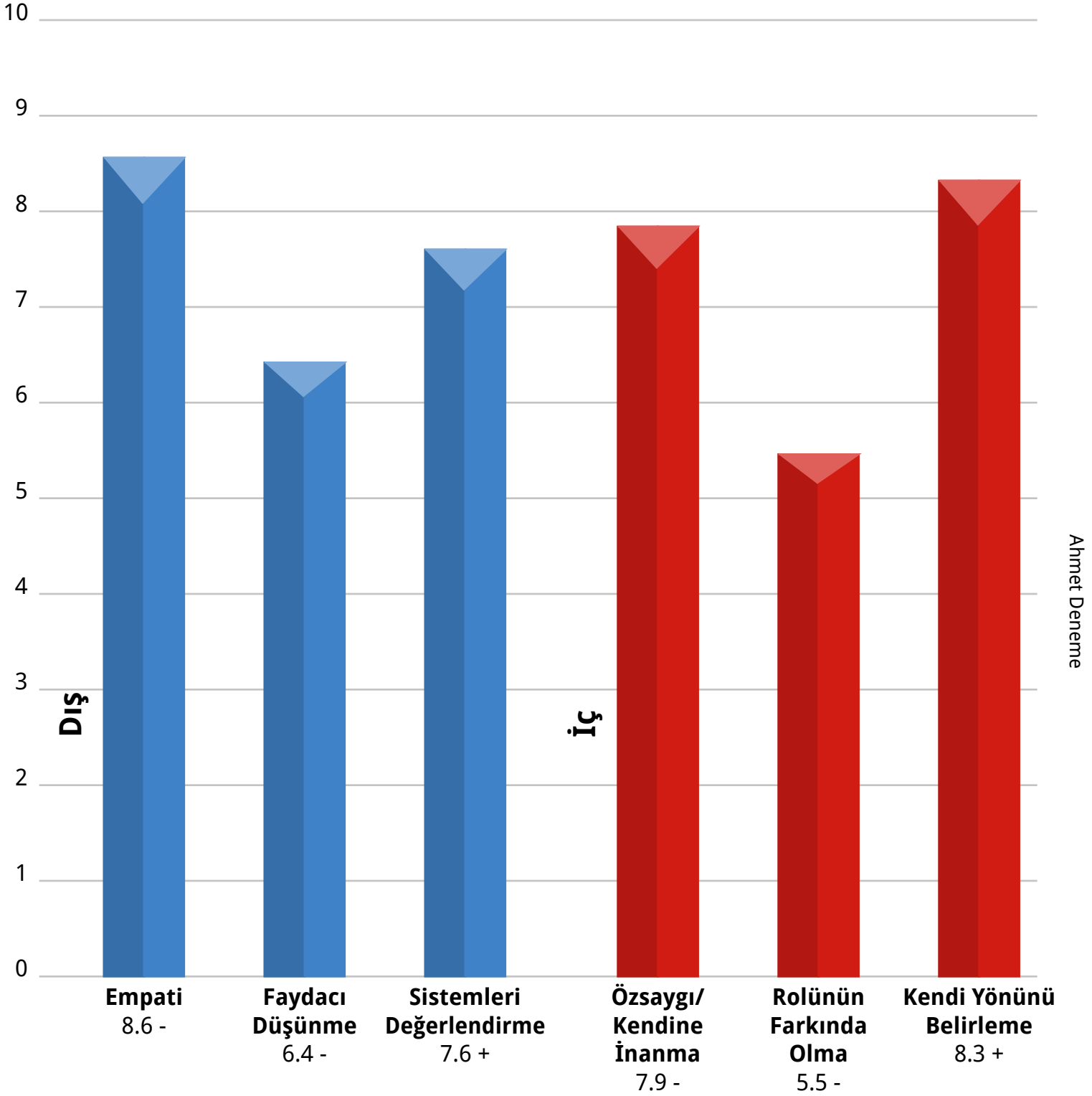


Ahmet için Motivasyon Faktörleri Yönetici Özeti



Ahmet Deneme

Orta Estetik	İşlerin pratik tarafına bakış açısını kaybetmeden denge ve uyuma değer verme becerisine sahiptir.
Çok yüksek Fayda Odaklı	Çok rekabetçi ve sonuç odaklı birisidir.
Çok yüksek Bireyci	Son derece bağımsız birisidir ve yüksek özgüven sergiler.
Yüksek Güç Odaklı	"Sorumluluk bendedir, başkasına devredilemez" yaklaşımıyla hem takdiri hem de eleştirileri kabul eden birisidir.
Çok Düşük Yardımsever	Takımına ve hatta kendine olan güvenini, zarar görmemek için ihtiyatlı bir seviyede tutar.
Orta Sistem Odaklı	Bir sistem ve düzene sahip olma ihtiyacını dengeleme ve anlama becerisine sahiptir, ama bu mümkün olmazsa da çok etkilenmez.
Orta Öğrenme Odaklı	Bir durumu anlama ve kavrama isteğiyle, fayda sağlayan ihtiyaçları arasında denge kurma becerisine sahiptir.



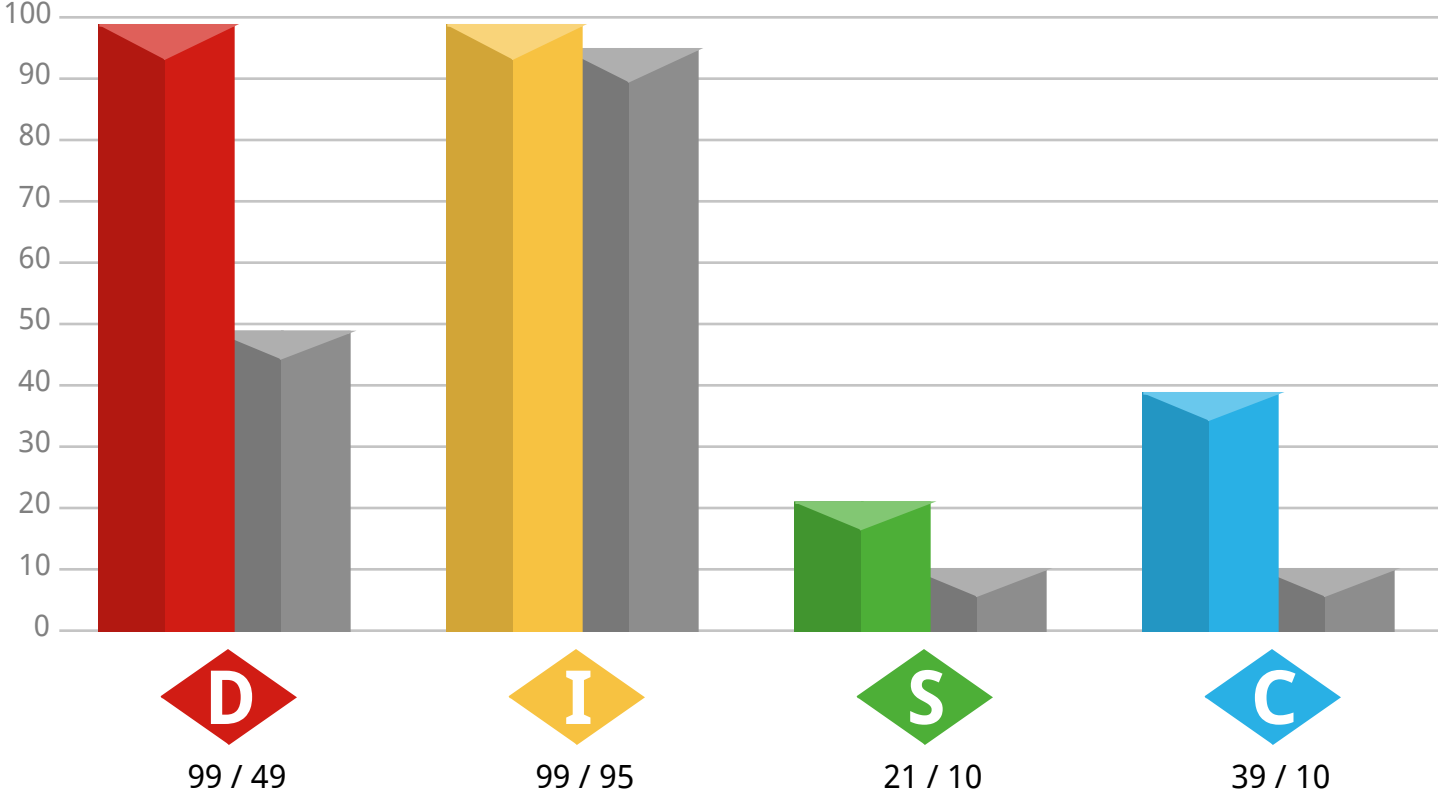
Ahmet Deneme



DISC İndeksi

NASIL Yeteneklerinizi davranış tarzınız doğrultusunda 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 metot, 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.

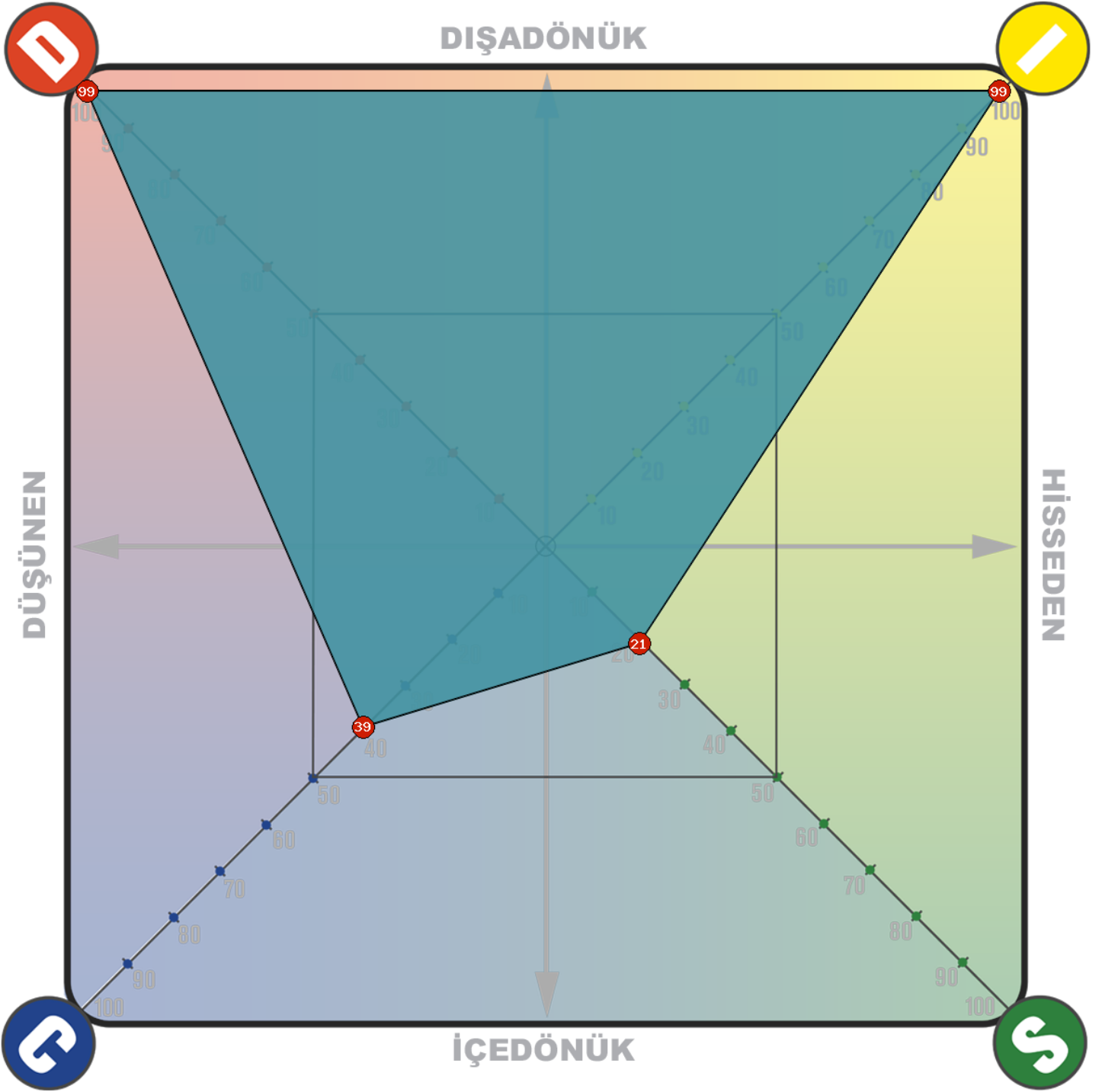
DISC-Index raporunun diğer bir eşsiz özelliği de davranışlarınızın DISC boyutlarını siz hem ayrı ayrı hem de özelliklerinizin dinamik bir kombinasyonu olarak sunmasıdır. Bu rapor, DISC elementlerinin her birini ayrı ayrı ve salt varlıklar olarak sunmaktadır. Bu özellik, DISC boyutlarını daha derinlemesine 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 dalebiliriz. 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 Aceleci	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

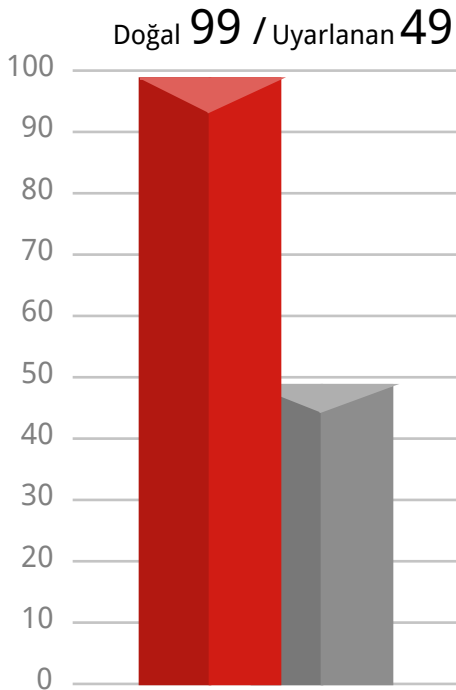
DISC açılımındaki D (kırmızı) faktörü Baskınlığı temsil eder. Aşağıda gösterilen skaladaki skor, verilmiş olan cevaplar doğrultusunda kırmızı boyuttaki konumu göstermektedir. Bu skor, davranışsal özelliklerin boyutunu ya da sürekliliğini gösterdiği için yüksek skor iyi ve düşük skor da kötü demek değildir. 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 çok yüksek bir skordur. Aşağıdaki yorumlar, sadece bu skora ait bazı spesifik özellikleri vurgulamaktadır.

- İletişiminde oldukça doğrudandır, üstü kapalı ifadeler kullanmaz.
- Olumlu meydan okumaları sever, bağımsızlık ve çeşitlilik arar.
- Bazen farkında olmadan ya da art niyet gütmekten tartışmacı biri olabilir.
- İşle ilgili tüm alanlarda pratik birisidir, sonuçlara gecikmeden veya ertelemeden hızla ulaşmak ister.
- Görevler ne kadar zorlayıcıysa, o kadar çok motive olur.
- Her daim yüksek seviyede aciliyet hissine sahip birisidir ve işleri kendi kendine başlatır.



Etkileyici

İnsanlarla etkileşime geçme ve duyguları göstermeye nasıl yaklaşıldığı.

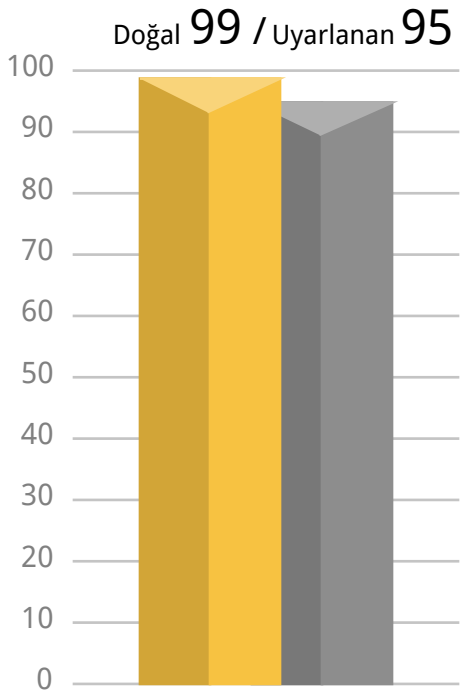
DISC açılımındaki "I"(sarı) faktörü Etkileyciliği temsil eder. Aşağıda gösterilen skaladaki skor, verilmiş olan cevaplar doğrultusunda sarı boyuttaki konumu göstermektedir. Bu skor, davranışsal özelliklerin boyutunu ya da sürekliliğini gösterdiği için yüksek skor iyi ve düşük skor da kötü demek değildir. 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 çok yüksek bir skordur. Aşağıdaki yorumlar, sadece bu skora ait bazı spesifik özellikleri vurgulamaktadır.

- Bazen fikirlerini açıklamak ve başkalarıyla etkileşime geçmek için gösterdiği heves daha sessiz kişiler tarafından kendini ön plana çıkarma gibi algılanabilir.
- Kendi duyguları hakkında açıkça konuşabilir ve duygularını gösterebilir.
- Başkalarına koçluk, danışmanlık ya da öğretmenlik yapmaktan büyük keyif alır.
- Başkalarını motive etme fırsatından hoşlanır.
- Çok fazla detayla tek başına uğraşması gereken görevleri sürüncemede bırakabilir.
- Pek düzenli biri değildir ve detaylara fazla dikkat etmez.



Tutarlı

Çalışma ortamının temposuna nasıl yaklaşıldığı

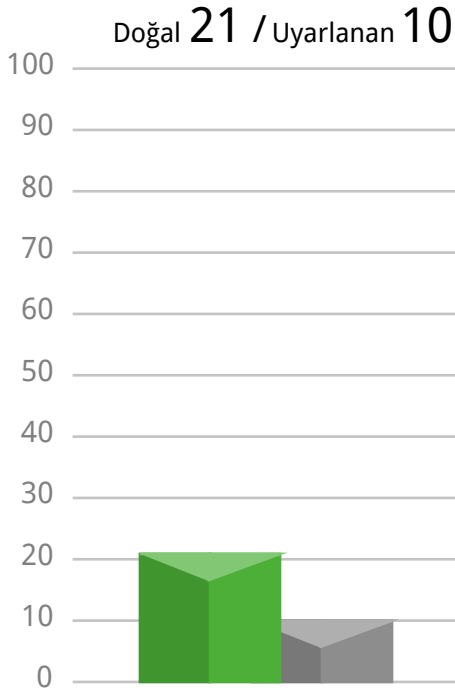
DISC açılımındaki S (yeşil) faktörü Tutarlılığı temsil eder. Aşağıda gösterilen skaladaki skor, verilmiş olan cevaplar doğrultusunda yeşil boyuttaki konumu göstermektedir. Bu skor, davranışsal özelliklerin boyutunu ya da sürekliliğini gösterdiği için yüksek skor iyi ve düşük skor da kötü demek değildir. 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 düşük bir skordur. Aşağıdaki yorumlar, sadece bu skora ait bazı spesifik özellikleri vurgulamaktadır.

- İşleri ilginç kılan dinamik ve öngörülemeyen ortamları tercih eder.
- Aynı anda birden fazla görevde başarıyla çalışabilir.
- Yorulmak nedir bilmeyen birisidir ve ileriye gitmek ister.
- Spontan birisidir ve doğaçlama yaparak yeni fikirler yaratmaktan hoşlanır.
- Mevcut durumdan kolaylıkla sıkılabilir ve bu özelliği sayesinde hızla alternatifler üretmek için motive olur.
- Yeni fikirlerin ve değişimin önde gelen bir taraftarıdır.



Kuralcı

Standart, prosedür ve beklentilere nasıl yaklaşıldığı.

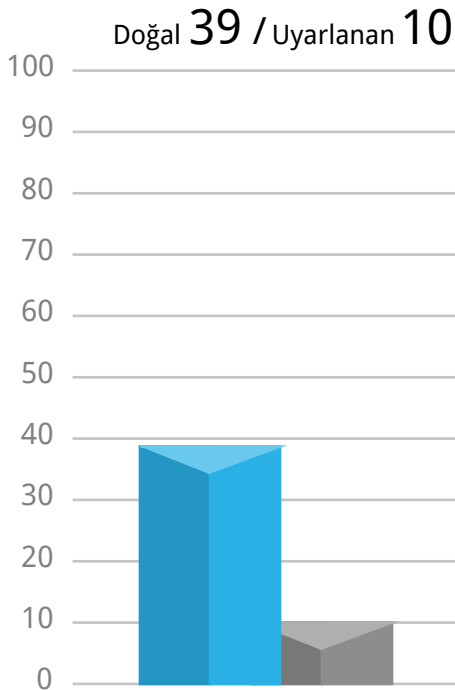
DISC açılımındaki C (mavi) faktörü Kuralcılığı temsil eder. Aşağıda gösterilen skaladaki skor, verilmiş olan cevaplar doğrultusunda mavi boyuttaki konumu göstermektedir. Bu skor, davranışsal özelliklerin boyutunu ya da sürekliliğini gösterdiği için yüksek bir skor iyi ve düşük bir skor da kötü demek 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 düşük orta bir skordur. Aşağıdaki yorumlar, sadece bu skora ait bazı spesifik özellikleri vurgulamaktadır.

- Bir direnişin ortasındaiken bile mesaj verme konusunda ısrarcı olabilir.
- Nasıl ilerleneceği hakkında karar vermek gerektiğinde çekimser biri olarak algılanabilir.
- Normları takip etmektense "kendisi" olarak hareket etmeyi tercih eder.
- Onun için kurallar sadece bir rehberdir, değişmez değildir.
- Prosedür ve protokollere ihtiyaç duysa da bunların pratik olması ve sonuçları doğrudan desteklemeleri gerektiğini bilir.
- Düzen veya yapısallıkla ya da bunlar olmadan çalışma konusunda yeterince esnek davranabilir.



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:

- Takım üyelerinin aksiyonlarını, etkili ikna etme ve görev ve sorumlulukları delege etme becerilerini birleştirerek yönetir.
- Başkalarıyla birlikte çalışırken duygularını kontrol edebilir ve liderlik gücüne sahiptir.
- Projeyi hızla ve başarıyla tamamlamak ve süreç içerisinde takımın performansını maksimize edebilen güçlü bir motivasyona sahiptir.
- Eğer olumlu bir ortam varsa, başkalarını kolaylıkla ikna edebilir; eğer düşmanca davranışlar baş gösterirse gayet sert ve katı olur.
- Aciliyet hissine sahiptir, işleri hemen yapmak ister.
- Projelerin ya da sistemsel aktivitelerin kontrolünü elinde tutmaktan hoşlanır.
- Güçlü bir oto kontrole sahip olduğu ve gerektiğinde diğerleriyle arasına mesafe koyabildiği halde başkalarına karşı samimi ve cana yakın görünebilir.
- İşleri akışına bırakmayan ve gerçekleştirmek için aksiyon alan güçlü bir öncüdür.



Uyarlanan Tarz Modeli:

Bu davranış tarzı, davranışların bilincinde olduğunda, 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:

- Geçinilmesi kolay bir insan olarak tanınmak ister ve kasten başkalarını kızdırmaz.
- Projede istenen sonuca ulaşmak için başkalarını gerekli olan davranışları göstermeleri yönünde motive ve ikna etme becerisine güvenir.
- Başkalarının fikirlerini desteklemek ve onları heveslendirmek için motivedir.
- Sosyal ve motivasyonel becerilerini göstermek için özel görevler arar.
- Takım üyeleriyle teke tek ya da grup halinde dostça sohbet eder ve onları nezaketle ikna ederek takıma katılmalarını sağlar.
- İnsan odaklı biri olarak tanınmak ister. İnsanları sever ve karşılığında sevilme ister.
- Başkalarıyla kolaylıkla ve hemen tanışma becerisine sahiptir ve küçük ya da kalabalık gruplara sosyal olarak katılmaya hazırdır.
- Bazı konularda yüzeysel analizler yapma eğiliminde olsa da; aynı zamanda önemli detaylara dikkat eder.



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:

- Herkesin onun aciliyet hissin paylaşmayabileceğini hatırlamak.
- Yetkisinin sınırlarını aşmaya ya da mevcut politika ve kuralların dışına çıkmaya olan eğilimini biraz kontrol etmek.
- Tekrar eden görevlerden, rutinden ya da detaylardan muaf tutulmak.
- Güçlü duyguların nasıl sergilendiğini gözlemlemek.
- Özellikle baskı altındayken başkaları üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu biraz daha farkında olmak.
- Sıkılmamak için çeşitlilik, farklı aktiviteler ve arada sırada sürprizler.
- Görevlere daha fazla odaklanmak ve daha az sosyalleşmek.
- Bazen ani ve patavatsız olmamayı hatırlamak.



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:

- İşte ve iş dışında insanlarla birlikte olabileceği çeşitli aktiviteler.
- İş ortamı dışında ilginç aktiviteler. Benzer skora sahip bazı kişiler gönüllülük aktivitelerine ve sosyal çalışmalara katılmaktan hoşlanır.
- Çeşitli insanlarla bağlantı kurabileceği görevlendirmeler.
- Güçlü ve bilinen bir grup ya da organizasyonla birlikte tanınmak.
- Ofis ya da ülke içerisinde hareket etme şansı sunan bir ortam.
- Bir grubun ya da takımın önemli bir üyesi olarak kabul görmek.
- Destekleyici ve teşvik edici bir çalışma ortamı.
- Başarıları ve ulaştığı hedefler için tanınma.



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:

- Verdiği cevaplar, işleri akışına bırakmaktansa gerçekleştirmek için çalışma eğiliminde olduğunu göstermektedir.
- Yüksek hedefler koyar ve bu hedeflere ulaşmak için insanlarla birlikte çok çalışır.
- İş yaşamında insanları ustalıkla yönetme ve ikna etme becerisine sahiptir.
- Birçok proje ve aktiviteyi eş zamanlı olarak yürütme becerisine sahiptir ve her birinin ilerleyişi hakkında bilgi sahibidir.
- Hedefler, takım ve daha geniş boyutta organizasyon için iddialı bir şekilde çalışabilir.
- Küçük ya da büyük gruplara başarıyla sunum yapabilir. Her kesimden dinleyiciye dengeli, özgüvenli ve bağlılık yaratacak bir mesaj iletebilir.
- Yaptığı her işte öncüdür.
- Güçlü sözel ifade becerisine sahiptir. Aynı mesajı ikna edici bir tarz ya da otoriter bir tarz kullanarak eşit derecede özgüvenle iletebilir.



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:

- Görevlerde ve projelerde çeşitlilik.
- İnsanlarla etkileşime girme fırsatları içeren aktiviteler.
- Başkalarının dikkatini çekebileceği ve gözlerin üzerinde olacağı aktiviteler.
- Konuşma ve ifade özgürlüğü.
- Fazla kontrolden, detaylardan ve evrak işlerinden bağımsızlık.
- İnsanları motive ve ikna etmeyi gerektiren projeler.
- Demokratik bir yönetici ve çalışma ortamı.
- Düşmanlık içermeyen bir çalışma ortamı.



Tüm davranışsal tarzlar hem güçlü yönler 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:

- Baskı altındayken ya da tehdit edildiğinde kolaylıkla sinirlenebilir ya da saldırgan olabilir.
- Sadece duymak istediklerini duyan seçici bir dinleyici olabilir.
- Hem kendisi hem de başkaları için gerçekçi olmayan ve ulaşılmaması imkansız hedefler koyabilir.
- Bazen detayları takip etmeyi bırakabilir ya da işleri yarım bırakabilir.
- Başkalarının ihtiyaçlarına yeteri kadar duyarlı olmayabilir.
- Zorlayıcı görevler bittiğinde ve işler rutine döndüğünde projeye olan ilgisini kaybedebilir.
- Bazen "amaca giden her yol mübahtır" yaklaşımını fazlaca kullanır.
- Çok karmaşık süreçlerde ya da yavaş ilerleyen işlerde sabırsız ve tez canlı olabilir.



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:

- Öğrendikleriyle kendi deneyimleri arasında bağlantı kurabilir.
- Teori ve gerçeklerle değil örnekler ve aksiyonlarla öğretmeyi sever.
- Öğretmektense talimat vermeyi tercih edebilir.
- Yapısallığı az olan, daha serbest akışlı bir eğitim verme tarzını tercih eder.
- Başkalarının kendi eğitim ve profesyonel gelişimlerinin sorumluluğunu üstlenmesini ister.
- Bazen yeterli bilgi sağlamadan, çok hızlı öğrenmek için zorlayıcı olabilir.
- Eğitim verdiği kişilerin gözünü korkutabilir ya da baskıcı bir izlenim bırakabilir.

Bilgi edinme ya da öğrenme tercihleri:

- Belirsiz ya da üstü kapalı durumları tercih etmeyip, siyah ya da beyaz alternatifler aramak.
- Övgü ya da teşvik gibi ikincil motivasyonlara karşılık vermek.
- Öğrenme ortamında spontanlıktan, esneklikten ve çeşitlilikten zevk almak.
- Fikir ve deneyimleri aktif bir şekilde test etmek.
- Öğrendiklerinin gerçek yaşantıya nasıl uygulanacağını bilmek istemek.
- Görevleri değiştirmek için esnekliği ve hedefleri kendi kendine belirlemeyi tercih etmek.
- Gerçeklere dayalı verileri ve uygulamalı deneyimleri tercih etmek.



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:

- Etkili olmak: önce önemli noktaları vurgulamak.
- Açıklamalarında net olmak.
- Hayal ve hedefleri destekleyici konuşmalar planlamak.
- Hem fikir olduğunda kişiyi değil, fikir ve potansiyel sonuçları desteklemek.
- Ünlü kişilerden örnekler verip, insanlar ve hedefleri hakkında olumlu konuşmak.
- Hedef ve beklenen sonuçlara atıfta bulunarak ikna ve motive etmek.
- İnsanlarla ve uzmanlık gerektiren görevlerle ilgili fikrini almak.

Ahmet ile etkili iletişim kurmak için yapılmamasına dikkat edilecekler:

- Kimseye tepeden bakmamak.
- Fikir ayrılıklarını başkalarının kişiliğine yansıtılmamak.
- Karşılanması riskli olan vaatler ve taahhütler vermemek.
- Gündem maddelerine bağlı kalmak için ısrarcı olmamak.
- Detay, rakam ya da soyut kavramların içinde boğulup kalmaktan kaçınmak.
- Takımla birlikte çok fazla hayal kurarak vakit kaybetmemek.
- Konudan konuya atlayan tartışmalardan ve zaman kaybetmekten kaçınmak.



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 başarınıza 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.

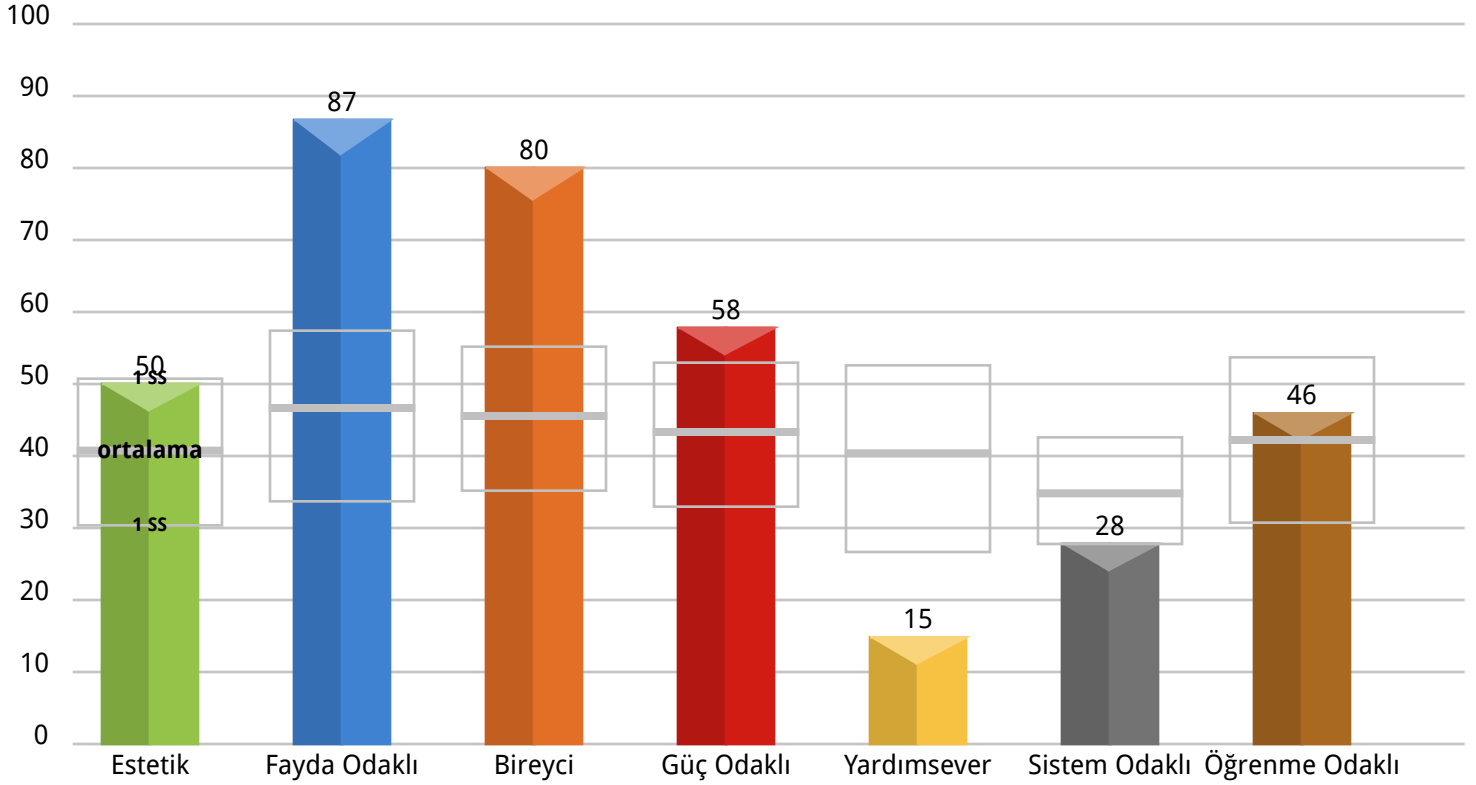


Yedi boyuta yakından bakış

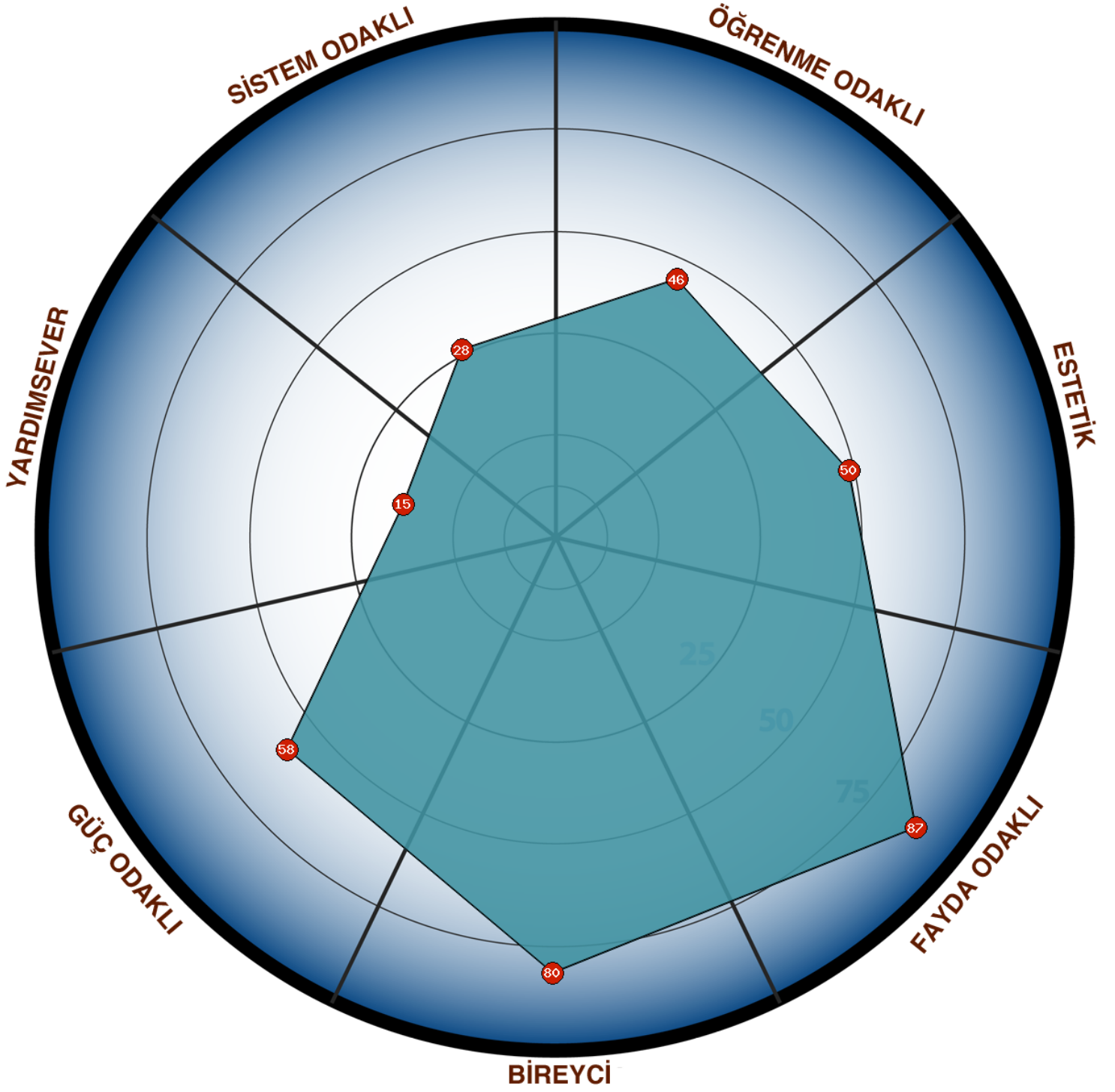
Motivasyon faktörleri davranışlar ve eylemler üzerinde etkili olur ve kolayca gözlemlenemedikleri için saklı itici güçler olarak değerlendirilebilir. Kendi motivasyon faktörlerinizi anlamak, neyi niçin yaptığınızı anlamana yardımcı olur. Yaptıklarınızla motivasyon faktörlerinizi tatmin etmek üstün performansa 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

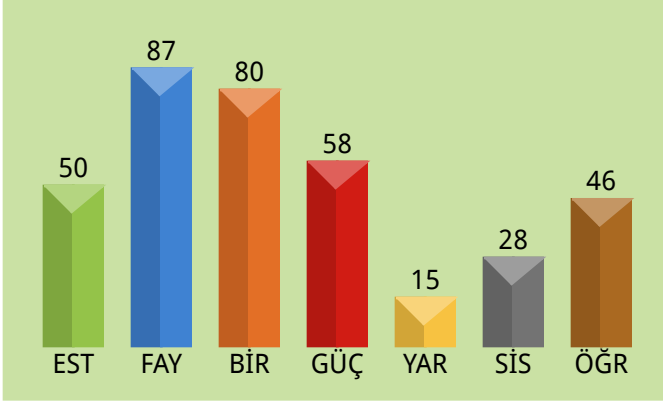
Ahmet için Motivasyon Faktörleri Yönetici Özeti



Orta Estetik	İşlerin pratik tarafına bakış açısını kaybetmeden denge ve uyuma değer verme becerisine sahiptir.
Çok yüksek Fayda Odaklı	Çok rekabetçi ve sonuç odaklı birisidir.
Çok yüksek Bireyci	Son derece bağımsız birisidir ve yüksek özgüven sergiler.
Yüksek Güç Odaklı	"Sorumluluk bendedir, başkasına devredilemez" yaklaşımıyla hem takdiri hem de eleştirileri kabul eden birisidir.
Çok Düşük Yardımsever	Takımına ve hatta kendine olan güvenini, zarar görmemek için ihtiyatlı bir seviyede tutar.
Orta Sistem Odaklı	Bir sistem ve düzene sahip olma ihtiyacını dengeleme ve anlama becerisine sahiptir, ama bu mümkün olmazsa da çok etkilenmez.
Orta Öğrenme Odaklı	Bir durumu anlama ve kavrama isteğiyle, fayda sağlayan ihtiyaçları arasında denge kurma becerisine sahiptir.



Ahmet Deneme



Estetiklik Boyutu:

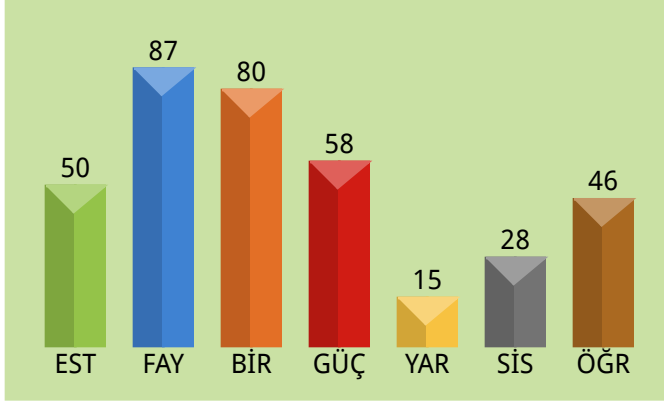
Bu motivasyon faktörünün temel itici gücü dengeyi, uyumu yakalama ve güzelliği ya da şekli bulma güdüsüdür. Çevreyi koruma ya da çevre dostu girişimler de bu boyut tarafından değerli görülür.

Genel Özellikler:

- Sanata değer veren ve vermeyen insanlarla eşit derecede verimli çalışır.
- Yaratmak ve yenilik yapmak için başkalarıyla etkili bir şekilde çalışabilir.
- Başkalarının kendi yaratıcılıklarını gösterme ihtiyaçlarına saygı duyar.
- Aşırı derecede duygusal ya da yaratıcı tipte insanların ayaklarının yere basmasına yardımcı olur.
- Estetiğe önem verme konusunda ortalama değere yakın bir seviyededir.

Temel Güçlü Yönler:

- Yaşam ve iş arasında bir denge kurmaya değer verir, ama bu mümkün olmazsa da çok fazla etkilenmez.
- "Çevre dostu" ve "geri dönüştürülebilir" kavramlarına değer verir.
- Çevre koruma girişimlerine önem verir.
- Gösterdikleri çabalara destek görmeyen ve takdir edilmeyen kişilere gönüllü olarak yardım eder.
- Sanatsal fikir ve yaklaşımlardan aşırıya kaçmadan, normal seviyede hoşlanır.



Estetiklik Boyutu:

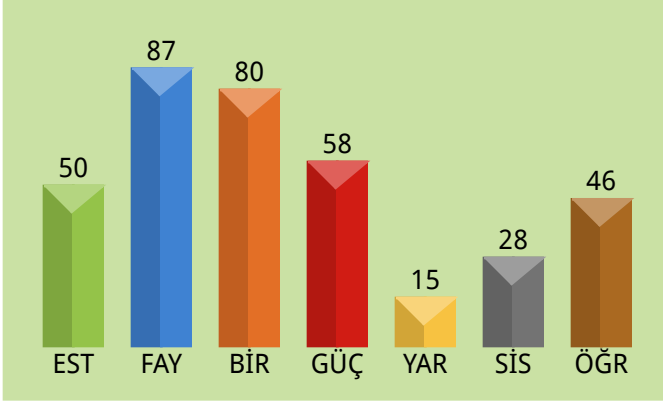
Bu motivasyon faktörünün temel itici gücü dengeyi, uyumu yakalama ve güzelliği ya da şekli bulma güdüsüdür. Çevreyi koruma ya da çevre dostu girişimler de bu boyut tarafından değerli görülür.

Motivasyon Özellikleri:

- Çevresinde denge ve uyumu muhafaza etmeye ve korumaya değer verir.
- Sanatsal yeteneği olmayan insanlar için bile şekil ve sanatın hayatlarına değer katacak olumlu şeyler olduğuna inanır.
- Takım içerisinde bir şeyi doğru yapma ve bir şeyi zevk alarak yapma çabalarını dengeler.
- Sanata gösterdiği ilgi ve verdiği değer genel ortalama seviyesindedir.
- Onun için iş ve özel yaşam arasındaki denge çok önemlidir.

Eğitim/Öğrenme Özellikleri:

- Çok çeşitli eğitim ve profesyonel gelişim çabalarını destekler.
- Hem takım halinde, hem de bireysel olarak öğrenmeye açıktır.
- Kişisel gelişim ve ilerleme sağlamak adına öğrenmekten hoşlanır.
- Öğrenme eşit derecede şekil ve işleve yönelik olmalı, sadece işlevsellikten oluşmamalıdır.

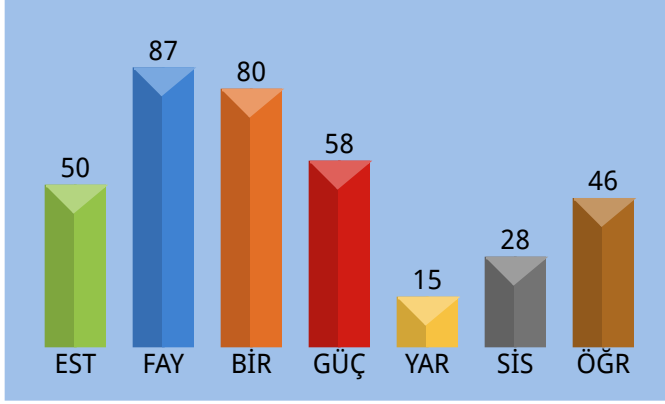


Estetiklik Boyutu:

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:

- Bu skor genel ortalama seviyesinde olduğundan, gelişim yolunda daha kapsamlı bir bakış elde etmek için diğer motivasyon faktörlerini de gözden geçirmek önemlidir.
- Takımlar içinde daha görünür bir pozisyon üstlenmek fayda sağlayabilir.
- Profesyonel ve kişisel yaşantı arasında daha iyi bir denge kurarak fayda sağlayabilir.
- Bazılarının sanat, denge ya da uyuma değer vermemesinin normal olduğunu unutmadan; bunlara değer vermeyen kişilerle değer verenler arasında bir köprü vazifesi görebilir.



Fayda Odaklılık Boyutu:

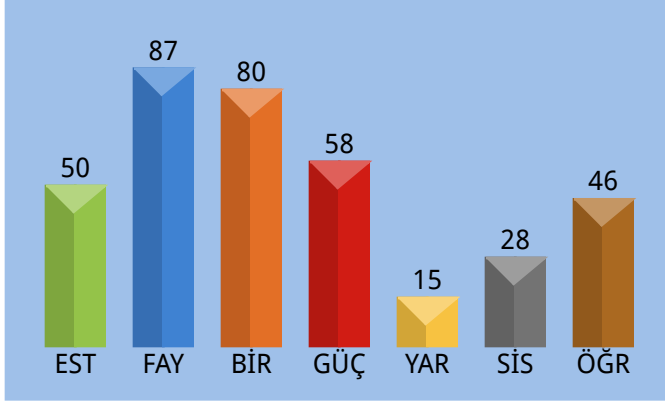
Bu boyut maddi kazançlar ve fayda sağlayan geri dönüşlerle motive olmayı inceler. Bu boyutun tercih ettiği yaklaşım sonuç odaklı, profesyonel bir yaklaşımdır.

Genel Özellikler:

- Hedef odaklı birisidir, özellikle maddi hedeflere odaklanır.
- İyi yapılmış bir iş karşılığında verilen para ve prim gibi maddi takdir yöntemleriyle motive olur.
- Hedeflere ulaşmaya çalışırken neyin faydalı ve kullanışlı olduğuyla ilgilenir (genellikle maddi açıdan).
- Bu skora sahip kişiler, çalışkan, rekabetçi, maddi ödüllerle ve kazançlarla motive olan kişilerdir.
- Sadece bilgi dağarcığını genişletmek adına bilgi edinmek, zaman, yetenek, enerji ve yaratıcılığın boşa harcanmasıdır.

Temel Güçlü Yönler:

- Çok yüksek seviyede üretken birisidir.
- Kararlarını, elde edeceği fayda ve maddi kazancı düşünerek verir.
- Çeşitli alanlarda başarılı olmak ve kazanmak için motive olur.
- Hem kendisinin hem de organizasyonun ciro hedeflerini gözönünde bulundurur.
- Karlılık ve sonuç odaklıdır.



Fayda Odaklılık Boyutu:

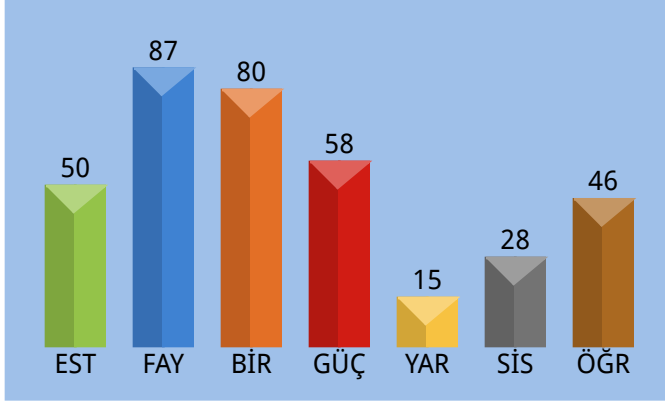
Bu boyut maddi kazançlar ve fayda sağlayan geri dönüşlerle motive olmayı inceler. Bu boyutun tercih ettiği yaklaşım sonuç odaklı, profesyonel bir yaklaşımdır.

Motivasyon Özellikleri:

- Yüksek performansı elle tutulur, maddi ödüllendirmelerle; hem bireysel hem de takım olarak takdir eder.
- Maddi ödüllendirmelerin adil olduğundan, çalışanlara açıkça duyurulduğundan ve bunun için çalışma hevesinde olan kişilere üst düzey getiriler sağladığından emin olur.
- Bu yüksek skorda ortaya çıkması mümkün olan potansiyel "hırs faktörü"nü düşürmek.
- Yüksek fayda odaklılık faktörü sayesinde, projelerde ve takımla birlikte verilecek kararlarda maddi farkındalık kazandırır.
- Eğitim ve toplantıların gelecekteki iş iştirakleri ya da kazançlar için potansiyel sağlamak ile ilişkilendirilmesini sağlar.

Eğitim/Öğrenme Özellikleri:

- Mümkünse eğitim faaliyetlerinin bir parçası olarak grupta biraz rekabet yaratmak.
- Öğrenimlerinden edindiği çıktıları hem kendisi hem de organizasyonun kazançlarını arttırmak adına daha verimli olmak için kullanmak.
- Yeni eğitimlere katılmak ve kişisel gelişimini ilerletmek için ödül ya da teşvikler sağlamaya çalışmak.
- Önemli faaliyetleri ve verimliliği artırma konusunda yardımcı olacak bilgiler edinmeyi isteyen kişilerle benzer bir skora sahiptir.

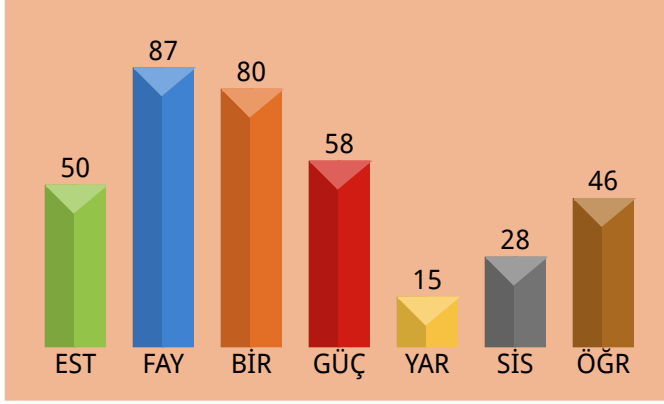


Fayda Odaklılık Boyutu:

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

Sürekli Gelişim Özellikleri:

- Diğer motivasyon faktörlerini dengelemek ve bu kadar yüksek fayda odaklılık motivasyonuna sahip olmayan kişilerin ortaya koyduğu güçlü yönleri takdir etmek için çaba göstermek.
- Başkalarıyla mümkün olan en iyi uyumu yakalamak için parasal hırsın gözlerden okunmasına engel olmak.
- Bu hırs faktörünü potansiyel ve mevcut müşteriler ile iletişimi bozmaması için nasıl maskeleyeceğini öğrenmek.
- Takımdaki diğer kişilerin çabalarını sadece fayda odaklılık ölçeğine göre yargılama eğiliminde olabilir.
- Başkalarının ihtiyaçlarına duyarlılığını arttırmak için gelişmeye ihtiyaç duyabilir.



Bireycilik Boyutu:

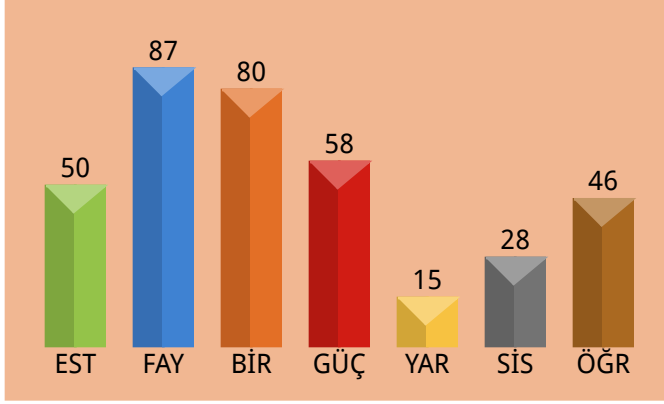
Bireycilik boyutu bir kişinin benzersiz, bağımsız ve başkalarından farklı biri olarak değerlendirilme ihtiyacıyla ilgilidir. Bu, sosyal olarak bağımsız ve kişisel ifade özgür olmak için fırsatlara sahip olma motivasyonudur.

Genel Özellikler:

- Zor bir görevi yaratıcı bir şekilde tamamladığı için takdir gördüğünde başarı duygusu hissedebilir.
- Çalışma alanında özgür olmaktan hoşlanır.
- Kazanmak istediğinde koşulları zorlama eğiliminde olabilir.
- Kendisini aşabileceği uygun bir pozisyona sahip olmak ister.
- Üst düzeyde bireyciliği, yaratıcı problem çözmede ve daha yüksek bir risk alma tavrında kendini gösterebilir.

Temel Güçlü Yönler:

- Herkesin bir birey olduğunun ve sunacak farklı fikirleri olabileceğinin farkındadır.
- Bireysel olmak ister ve farklılıkları teşvik eder.
- Hesaplanmış riskler almaktan korkmaz.
- Küçük ya da büyük gruplara sunum yapmaktan keyif alır ve genellikle dinleyiciler tarafından iyi sunum yapan biri olarak değerlendirilir.
- Çalışma ortamına çok farklı ve enerjik fikirler getirir.



Bireycilik Boyutu:

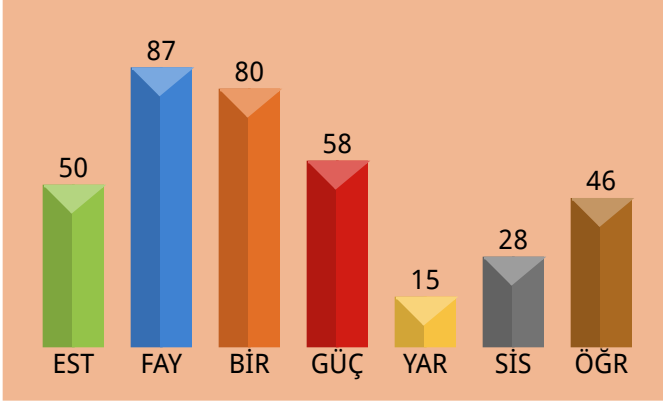
Bireycilik boyutu bir kişinin benzersiz, bağımsız ve başkalarından farklı biri olarak değerlendirilme ihtiyacıyla ilgilidir. Bu, sosyal olarak bağımsız ve kişisel ifade özgür olmak için fırsatlara sahip olma motivasyonudur.

Motivasyon Özellikleri:

- Öğrenmek ve ilerleme kaydetmek için sürekli fırsatlar yaratmayı unutmamalıdır.
- Bir fikri ele alır, onu geliştirir ve bir yargıya varmadan önce şekillendirir.
- Bazı zamanlarda takımdan ayrı ve bağımsız çalışmak isteyebilir.
- Başkalarından ilgi görmek onun için önemli olmasına rağmen, bazen takım etkinliklerinden ve protokolden uzaklaşmak isteyebilir.
- Hem yerinde riskler almayı teşvik eder, hem de güvenli olan bir ortam yaratır.

Eğitim/Öğrenme Özellikleri:

- Katılacağı öğrenme ve profesyonel gelişim faaliyetleri esnek olmalıdır ve çeşitli seçenekler sunmalıdır.
- Benzersizliğini göstermek için yeterli yaratıcı alan sağlamaya çalışmalıdır.
- Deneysel ya da rutin olmayan seçeneklere yönelmelidir.
- Öğrenme faaliyetlerinden elde ettiği faydaları kişisel kabiliyetleri ile bağdaştırarak performansını geliştirebilir.

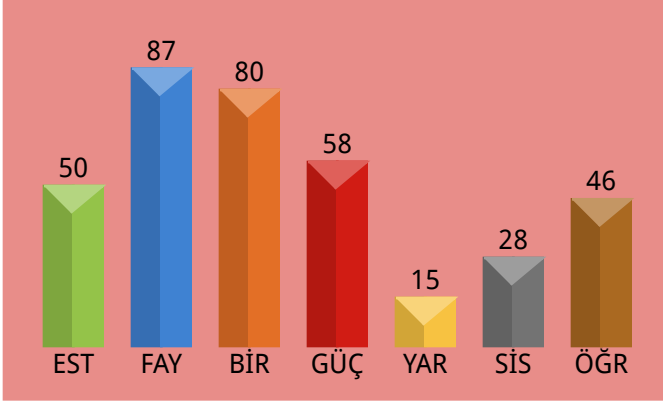


Bireycilik Boyutu:

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:

- Sahip olduğu benzersiz yaklaşımlar her zaman başarı ile sonuçlanmayabilir ve eğer duyarlı olmazsa bazen çatışmaya neden olabilir.
- Başkalarının ihtiyaçlarına farkındalık ve duyarlılığını arttırarak, başkalarıyla çatışma potansiyelini düşürülebilir.
- İyi fikirler üreten kişinin bir tek kendisi olmadığını hatırlamaya ihtiyaç duyabilir.
- Başkalarını daha fazla dinlemeye ve daha az konuşmaya ihtiyaç duyabilir.
- Bir fikri sunarken sunumun konusunu tartışmak yerine dinleyicilere kendi benzersizliğini anlatmak (ya da satmak) için biraz fazla zaman harcayabilir.



Güç Odaklılık Boyutu:

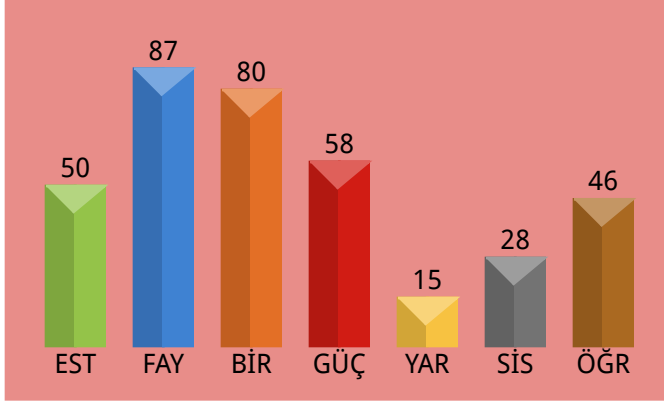
Bu güdü, bir lider olarak değerlendirilmek ve çevre ya da başarı üzerinde etki ve kontrol sağlayabilmekle ilgilidir. Bu motivasyon faktöründe yüksek skorlara sahip kişiler genellikle rekabetçi kişilerdir.

Genel Özellikler:

- Amaçlarına ulaşma yolunda kendi kendisinin patronu olmaktan; zaman ve kaynaklar üzerinde kontrol sahibi olmaktan hoşlanır.
- Projelerin ilerleyişini sürdürmek için gücü ve kontrolü verimli bir şekilde kullanır.
- Kazanmaktan hoşlanır.
- Zor kararlar vermeyi gerektiren rollerin aktif bir temsilcisidir.
- Hedeflerinin ve tutkularının peşinde koşarken yüksek seviyede enerji gösterir.

Temel Güçlü Yönler:

- İşe ve görevlere "sorumluluk bendedir, devredilemez" felsefesiyle yaklaşır.
- Hedefleri yakalamak için çalışırken yüksek seviyede enerji gösterir.
- Bir hedefe giden yolda çok çalışmaya ve çaba göstermeye hazırdır.
- Takımın tamamlaması için proje planlama ve tasarlama becerisine sahiptir.
- Kendi görevlerini planlama ve kontrol etme becerisine sahiptir.



Güç Odaklılık Boyutu:

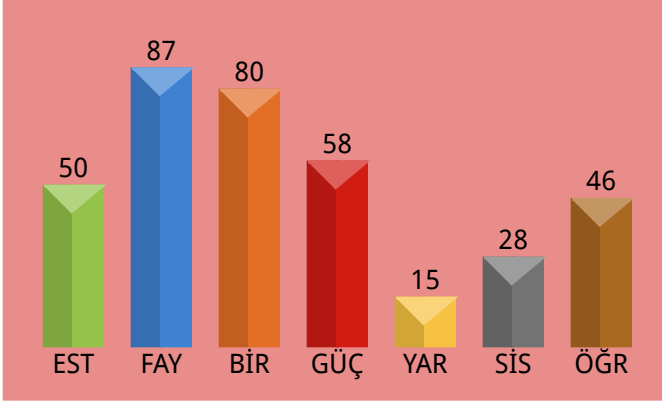
Bu güdü, bir lider olarak değerlendirilmek ve çevre ya da başarı üzerinde etki ve kontrol sağlayabilmekle ilgilidir. Bu motivasyon faktöründe yüksek skorlara sahip kişiler genellikle rekabetçi kişilerdir.

Motivasyon Özellikleri:

- Çok fazla sınırlamayla kuşatılırsa, kendisini bastırılmış hissedebilir.
- Risk almakta özgür olmayı tercih eder, ama risk alırken sınır ve kısıtlamalara ihtiyaç duyar.
- Zaferler karşılığında iltifat ve başarıyı paylaşmaya daha istekli olmalıdır.
- Çok az rutin, detay ve evrak işi içeren ortamları tercih eder.
- Değişime öncülük eden biri olarak görülmeğe hoşlanır.

Eğitim/Öğrenme Özellikleri:

- Grup faaliyetlerine dahil olduğunda biraz rekabet ve grup liderliği yaratmaya çalışabilir.
- Bu skoru paylaşan bazı kişiler grupta ya da takımla birlikte öğrenme faaliyetleri yerine bağımsız çalışmayı tercih edebilir.
- Çok çeşitli öğrenme ve profesyonel gelişim seçenekleri sunar.
- Eğitim veya profesyonel gelişim faaliyetlerine liderlik etmeye ilgi duyan kişilerle benzer bir skora sahiptir.
- Üstün performans için bireysel takdir sunar.

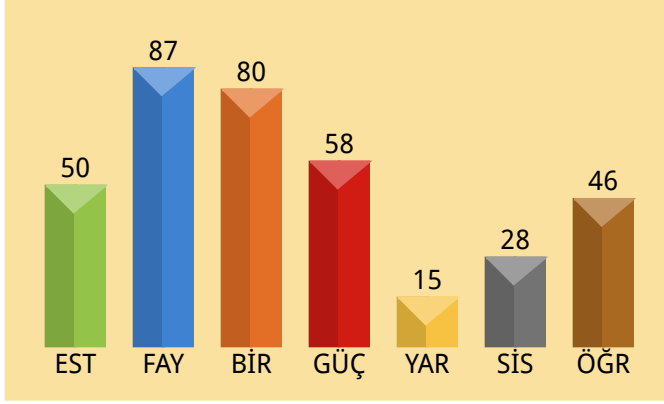


Güç Odaklılık Boyutu:

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:

- Takımdaki diğer kişilerin ihtiyaçlarına daha duyarlı olabilir.
- Yetkisinin sınırlarını nedensiz aşan biri olarak algılanabilir.
- Büyük resmi net olarak göremeyen kişilere karşı sabırsızlık gösterebilir.
- Bazı zamanlarda iş takvimini hafifletmeye ve diğer fikir ve metotların keşfedilmesi için zaman ayırmaya ihtiyaç duyabilir.
- Zaman zaman aşırı yoğun olmaya dönüşebilen yüksek seviyede bir aciliyet hissine sahiptir.



Yardımseverlik Boyutu:

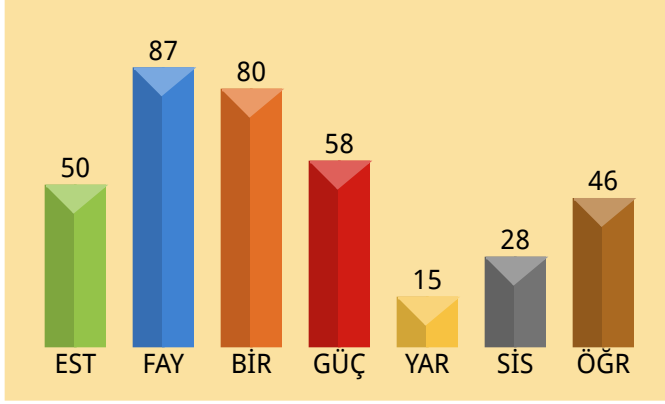
Bu güdü, insancıl bir bakış açısıyla başkalarına fayda sağlama ihtiyacı veya güdüsünün ifadesidir. Bu boyutta başkalarına yardım etmek, başkalarının faydalanması için zaman, kaynak ve enerji harcamak için samimi bir içtenlik vardır.

Genel Özellikler:

- Yüksek bir çıtası vardır ve başkalarından güçlü bir çalışma etiğine sahip olmalarını bekler.
- Başkalarına yardım etmekte sonuç odaklı bir yaklaşım izler. Bu noktada karşılıklı kazanç olmalıdır.
- Kendisini garantiye almadan başkalarına açıkça güvenmenin kabul edilemez bir risk olduğunu düşünürsünüz.
- Kendisini başkalarından daha çok düşünebilir.
- Başkaları söz konusu olduğunda önce ihtiyatlı ve tedbirli davranır, ilişki geliştikçe açılır.

Temel Güçlü Yönler:

- İş faaliyetlerinde güçlü bir sonuç odaklı yaklaşım izler.
- Kaotik durumlarda güçlü bir şekilde hayatta kalır.
- Duygusal tartışmalar ya da yalvarmalar onu ikna etmek için etkili yöntemler değildir.
- Rasyonel ve sürekli bir iş odağına sahiptir.
- Yalnız başına rahat çalışır ve takımla sürekli etkileşmeye ihtiyaç duymaz.



Yardımseverlik Boyutu:

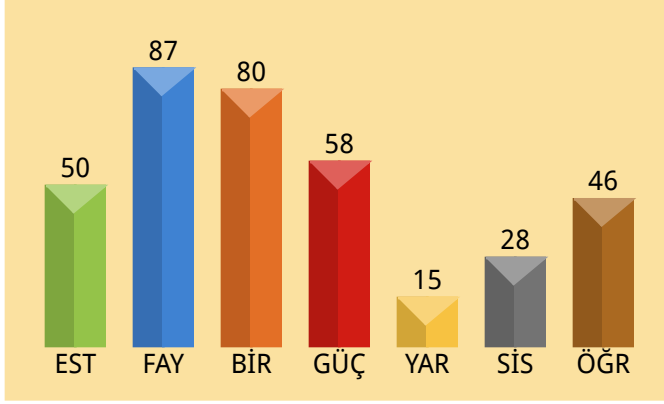
Bu güdü, insancıl bir bakış açısıyla başkalarına fayda sağlama ihtiyacı veya güdüsünün ifadesidir. Bu boyutta başkalarına yardım etmek, başkalarının faydalanması için zaman, kaynak ve enerji harcamak için samimi bir içtenlik vardır.

Motivasyon Özellikleri:

- Takım çalışmasını arttırarak pratik faydalar sağlamak ister.
- Takımın çıkarlarındansa bireysel çıkarları düşünür.
- Duygularından sıyrılır ve babacan tavırlar sergilemez.
- Bir takıma dahilken bile bağımsız çalışmaya kayabileceğini unutmamalı ve önceden kendine bağımsız çalışma alanları hazırlamalıdır.
- Hedefler, amaçlar ve kendi yönünü belirlemekle motive olur.

Eğitim/Öğrenme Özellikleri:

- Öğrenme ve kişisel gelişim çalışmalarının kişisel ilgi alanlarıyla ilişkili olmasını sağlamalıdır.
- Bir eğitimin ya da öğrenmenin pratik faydalarını kanıtlamak.
- Tüm eğitim ve öğrenme aktivitelerini iş sonuçlarının ihtiyaçları ve bunun kişisel sonuçlara nasıl dönüşeceği ile bağdaştırmalıdır.
- Başkalarından bağımsız olarak yalnız başına öğrenmek ve eğitilmek isteyebilir.

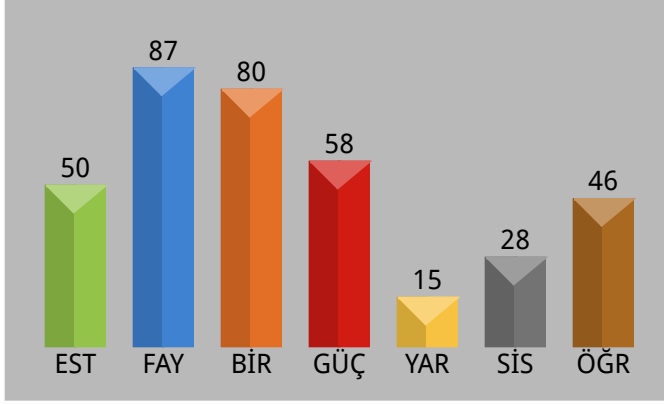


Yardımseverlik Boyutu:

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:

- Faydacılık yaklaşımı kontrol edilmezse bazıları tarafından benmerkezci biri olarak görülebilir.
- Fazlaca fedakar kişiler tarafından "ihtiyatlı" ve "samimiyetsiz" biri olarak görülebilir.
- Başkalarının kişisel ihtiyaçlarına biraz daha duyarlı olabilir.
- Başkalarının kişisel ilerlemesine yardım ederek kişisel ilerleme sağlayabilir.



Sistem Odaklılık Boyutu:

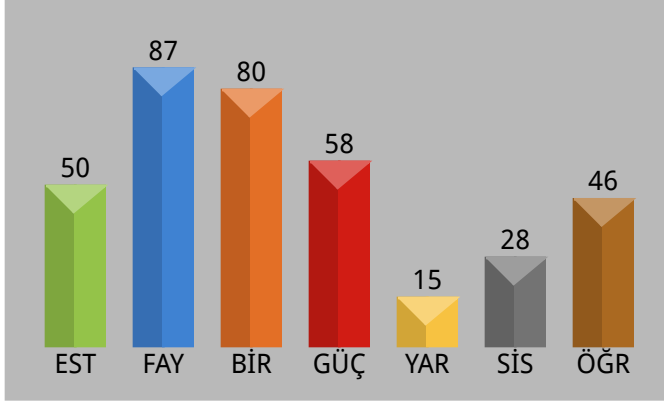
Sistem odaklılık güdüsü bir kişinin düzen, rutin ve yapı oluşturmak için sahip olduğu motivasyonu gösterir. Bu motivasyon, kurallara ve politikalara değer verme, geleneksel bir yaklaşım, standartlar ve protokollerle güvenlik sağlama motivasyonudur.

Genel Özellikler:

- Detayları görmekte iyidir, ama detaylar arasında kaybolmaz.
- Eğer dikkatlice ve mantık çerçevesinde oluşturulmadıysa kuralları zorlar.
- Dengeli ve sakin birisidir.
- İstikrar ve devamlılık arayışında ortalamalara yakın bir değere sahiptir.
- Bireysel ihtiyaçlarıyla grubun ihtiyaçları arasında iyi bir denge kurar.

Temel Güçlü Yönler:

- Takımdaki kişilerin istikrarı yakalaması için aksiyon alır.
- Düzen ve yapıya ihtiyaç duyma konusunda çok katı biri değildir.
- Çok az ya da aşırı yapısallıkla baş etmekte esnektir.
- Kuralların takip edilip, edilmeyeceğine duruma göre karar verir.
- Standart operasyon protokollerini savunanlarla bunlara meydan okuyanlar arasında iyi bir uzlaşmacı olarak yer alır.



Sistem Odaklılık Boyutu:

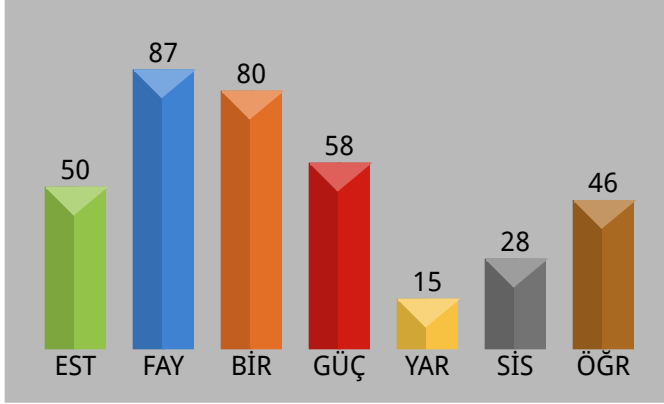
Sistem odaklılık güdüsü bir kişinin düzen, rutin ve yapı oluşturmak için sahip olduğu motivasyonu gösterir. Bu motivasyon, kurallara ve politikalara değer verme, geleneksel bir yaklaşım, standartlar ve protokollerle güvenlik sağlama motivasyonudur.

Motivasyon Özellikleri:

- Aşırıya kaçmadan kaotik durumların düzene sokulmasına yardımcı olabilir.
- Muhafazakarlarla yenilik isteyenler arasında ortada yer alır.
- Verimli yeni politikalar, prosedürler ve protokoller oluşturmak için dengeli bir bakış açısı sunar.
- İstikrarlı bir ortamın oluşturulmasına yardım etmekte başarılı olur.
- Rutin ortamlarda çalışmak söz konusu olduğunda değerli bir kaynak olabilir.

Eğitim/Öğrenme Özellikleri:

- Yaratıcılığa ve esnekliğe açık birisidir.
- Mevcut eğitim programının kabul ettiği yöntemlerle öğrenmeyi tercih eder.
- Girişimleri arka planda destekleyen bir takım üyesidir.

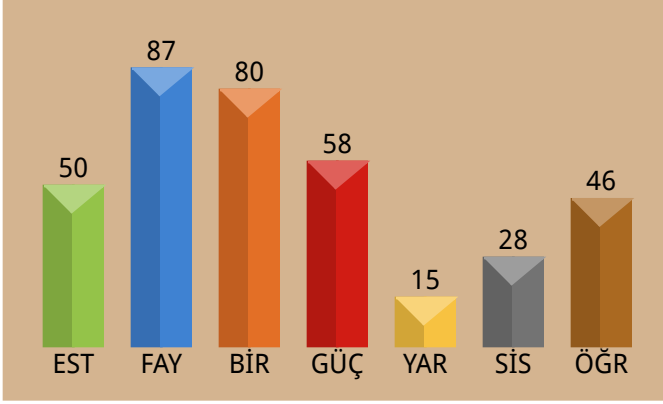


Sistem Odaklılık Boyutu:

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:

- Planlama ve yön belirleme ile ilgili tartışmalarda fikirlerini daha açıkça belirtmek fayda sağlayabilir.
- Takımla ilgili sorunlarda muhalif fikirleri de kapsayacak şekilde daha sağlam bir duruş sergileyebilir.



Öğrenme Odaklılık Boyutu:

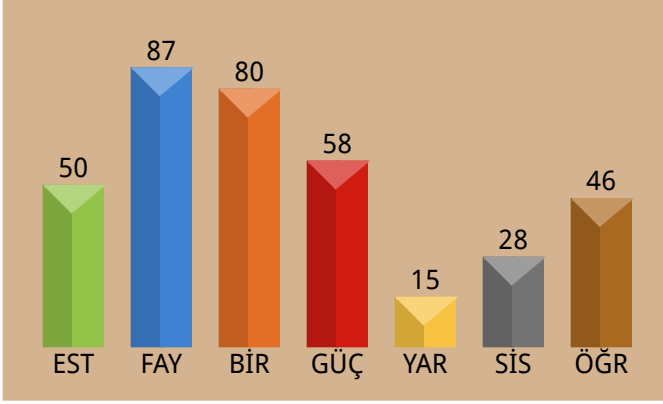
Anlama, bilgi edinme ya da gerçeği öğrenme güdüsü. Bu motivasyon, sıklıkla sırf bilgi dağarcığını genişletmek adına bilgi edinmeyi getirir. Akılcı düşünme, muhakeme ve problem çözme bu boyut için önemlidir.

Genel Özellikler:

- Genellikle önemsiz ayrıntılarda boğulmaz, ama karar verme sürecinde detayları da göz ardı etmez.
- Büyük resimle ilgili meseleleri anlayabilir ve ölçüyü kaçırmadan önemsiz ayrıntılarla da ilgilenir.
- Yüksek ve düşük seviyede teorik yaklaşımlar arasında denge sağlayabilir ve her iki tarafla da iletişim kurabilir.
- Bu skor tipik iş adamlarının skoruna yakın bir değerdedir.
- Takımı etkileyen çeşitli teknik sorunlara ve konulara dengeleyici ve yatıştırıcı bir anlayış getirir.

Temel Güçlü Yönler:

- Gerekli teknik özellikler konusunda farkındalık gösterir ve iş başında gereken yaklaşımı izler.
- Takıma esneklik katar ve bu esneklik gerekli olduğunda detay odaklı olmak ve diğer zamanlarda fayda odaklı olmak olarak kendini gösterir.
- Takım içerisinde dengeleyici bir güçtür.
- Hem yüksek hem de düşük seviyede öğrenme odaklı olan kişilerin ihtiyaçlarına saygı duyar.
- Teknik detaylara meraklıdır, ama bu detayların içinde boğulmaz.



Öğrenme Odaklılık Boyutu:

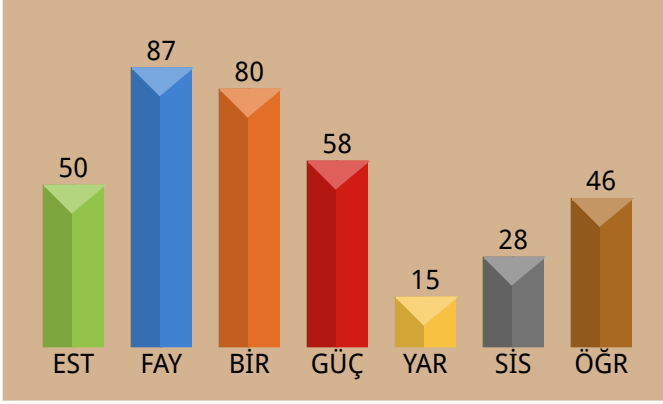
Anlama, bilgi edinme ya da gerçeği öğrenme güdüsü. Bu motivasyon, sıklıkla sırf bilgi dağarcığını genişletmek adına bilgi edinmeyi getirir. Akılcı düşünme, muhakeme ve problem çözme bu boyut için önemlidir.

Motivasyon Özellikleri:

- Yüksek seviyede bilgiye dayalı meselelerde her iki taraf açısından da ölçüyü kaçırmayan dengeleyici ve yatıştırıcı bir uzlaşmacıdır.
- Ortalamalara yakın seviyede, çoğu profesyonelin de sahip olduğu bir öğrenme motivasyonuna sahiptir.
- Bakış açısı bir ortak payda anlayışı sunar.
- Motivasyonunu sağlayan kilit unsurlar konusunda daha sağlıklı bir bakış açısı kazanmak için bundan daha yüksek ve daha düşük olan değerler incelenmelidir.

Eğitim/Öğrenme Özellikleri:

- Oldukça esnek birisidir ve organizasyonun sunduğu eğitim programlarının çoğunu kabul eder.
- Eğitim ihtiyacı olan noktaları görme becerisine sahiptir ve aynı zamanda pratik bilgilerin öneminin de farkındadır.
- Hem daha fazla bilgiye ihtiyaç duyan üst düzeyde öğrenme odaklı kişilerin hem de sadece gerekli bilgileri isteyen düşük seviyede öğrenme odaklı kişilerin ihtiyaçlarını anlar.
- Bu skor ortalamalara yakın olduğu için, profesyonel gelişim ihtiyaçlarına daha iyi bir bakış sağlamak adına daha yüksek ve daha düşük skora sahip diğer motivasyon faktörlerini incelemek faydalı olur.



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:

- Karmaşık teorik konularda biraz daha açıklayıcı olabilir.
- Takımın girişimlerinde daha sağlam bir duruş sergilemesi ya da pozisyon alması talep edilebilir.
- Bu Öğrenme Odaklılık motivasyon faktörünün önemini belirlemek için diğer faktörler de incelenmelidir.



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):



Özellikler İndeksi

NE Düşünme ve karar verme yapınıza bağlı olarak hangi doğal yetenekleriniz var?



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 duyan 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

Herhangi bir durumda işleri yapmak ya da kurallar sistemi doğrultusunda çalışmakla karşılaştırıldığında insanlara daha fazla önem verirsiniz. İnsanları iyi anlarsınız ve onlarla iyi iletişim kurarsınız. Problemlerle karşılaştığınızda öncelikle insanlarla yakaladığınız uyumu ve kişisel ilişkilerinizi korumaya odaklanırsınız. Görevler ve Sistemler boyutlarına eşit derecede değer verirsiniz ve her ikisinde de ortalama seviyede bir gelişmişlik gösterirsiniz. Bunun anlamı, planlama ve organizasyonda, şematik düşünmede ve problem çözümede iyi olduğunuz halde bu becerilerin insanlarla uğraşmak, onları yönetmek ve onlara liderlik etmek söz konusu olduğunda ikinci planda kalacak olmasıdır. Görevler ve Sistemler boyutlarında eşit derece ve ortalama bir gelişmişlik gösterirken, İnsanlar boyutunda yüksek seviyede 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

İletişim ve insan ilişkileri becerileri
İnsanlarla ilgili problemleri çözmekte başarı
Başkalarına duyarlılık
İnsanları farkındalık

Minimize Edenler

İnsanlarla ilgili konularda objektiflik
Performansı ve kurallara uygunluğu kişisel duyguların ve insanların ihtiyaçlarının gerisinde bırakmak
Faydacılık
Şematik düşünme

Motive Edenler

Kişisel tanınma
İhtiyaç duyulma isteği
Kişisel ilişkiler öncelikli motivasyon kaynağıdır

Gelişim İhtiyacı

Faydacılığa ve yerleşik prosedürlere daha fazla önem vermek. Tutarlılık ve güvenilirlik, proaktif düşünme, somut organizasyon.



Güçlendirme (R) ve Geliştirme (D) Hedefleri

Tutarlılık ve güvenilirlik

Proaktif düşünme (D)

Somut organizasyon (D)

Tercih Edilen Ortam

İnsancıl, paylaşılan sorumluluklar, karar verme ve insan odaklılık.



İç Karar Verme Modeli Özeti

Kendinizi içsel kurallarınızı ya da kılavuzlarınızı ne kadar iyi takip ettiğinize göre tanımlarsınız. Bu doğrultuda oldukça motivesiniz. İşleri kesin bir yolla yapmanız gerektiğine inanırsınız ve bu içsel disiplininize bağlı kalmak için güçlü bir motivasyona sahipsiniz. Aynı zamanda yaşamınızdaki bir rolünüzde karışıklıklar yaşıyor olabilirsiniz. Bunun sebebi, rolünüzde yeni olmanız ya da şu anda bu rolün kendinize uygun olup olmadığını sorguluyor olmanız olabilir. Kendinizi içsel kurallarınızı ya da kılavuzlarınızı takip etmek zorunda hissettiğiniz ama bunu yapmanızı sağlayacak en iyi rolün ne olduğu konusunda emin olmadığınız için muhtemelen bu durum sizde normalden daha fazla kaygı yaratıyor olabilir. Özsaygınız bu durumdan olumsuz etkileniyor olabilir, ama önemli olan bunun sebebinin kendinizi küçük görmeniz değil, bu rolde yaşadığınız karışıklık olduğunu bilmenizdir. Sistemler boyutuna diğer boyutlardan daha fazla önem verirsiniz ve bu boyuttaki gelişmişliğiniz yüksektir. İnsanlar boyutu sizin için ikinci sırada önemlidir ve muhtemelen şu anda yaşadığınız rol karışıklığından ötürü bu boyutta orta seviyede bir gelişmişliğe sahipsiniz. Görevler boyutu ise sizin için en az net olan ve en düşük gelişmişliğe sahip olduğunuz boyuttur. Gelişmişlik seviyesi sizin spesifik bir boyutu görebilme yeteneğinizdir. Düşüncenin bir boyutunu ne kadar net görebilsek onu o kadar iyi kullanabiliriz ve bu doğrultuda o boyutta daha başarılı olabiliriz.

Maksimize Edenler

"Olması gereken" kişisel imaja dair nereye gittiği ve onu o noktaya götürecektir kader konusunda net bir bilinç

Minimize Edenler

Rolü gerçekleştirmekte eksiklik
Düşük seviyede sosyal/profesyonel saygı
Kişisel imaja ve olması gereken dinamiğe aşırı bağlanma

Motive Edenler

Yakın gelecek için hedefler
Kendini daha iyi gerçekleştirmek için sosyal ya da işle ilgili rollerde değişiklik
Misyona bilinci

Gelişim İhtiyacı

Rolünüzdeki karışıklıkları düzeltmek ve bu rolde sıkıntı yaratan unsurları tanımlamak.



Gclendirme (R) ve Geliştirme (D) Hedefleri

Rolü farkındalık (D)

Kişisel bağlılık (D)

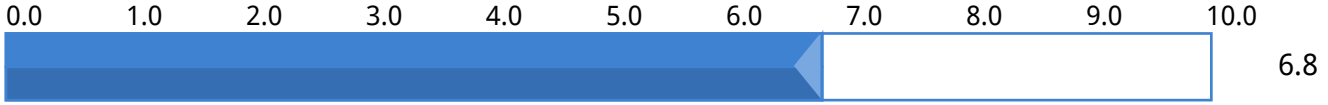
Kendini geliştirme (D)



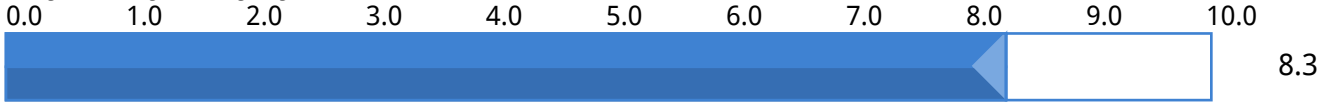
Bu grafik aşağıdaki konuları özetler 5 Bu Innermetrix Yetenek Profilini kapsayan kategorilerdir. Her bir kategorinin açıklaması ve ortalama skoru takip eden sayfalarda yer almaktadır.

Rapor Bileşenleri Grafiği

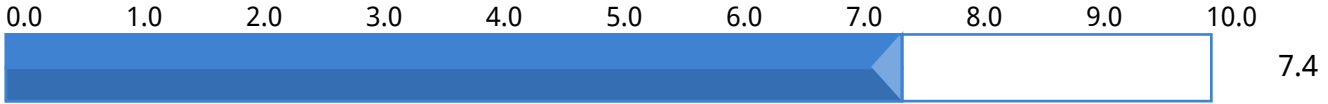
Kendini Yönetmek



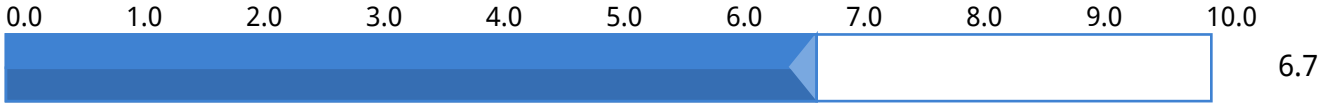
Başkalarıyla İlişkiyi Yönetmek



Standartları Yönetmek



Zor Durumları Yönetmek



İşi Yönetmek





Kendini Yönetmek (6.8)

Bu bölüm, kişinin öz farkındalığına bağlı olarak sorumluluk alabilmesini ve kendi yeteneklerine ne kadar inanarak işini sahiplendiğini değerlendirir.

Başkalarıyla İlişkiyi Yönetmek (8.3)

Bu bölüm, kişinin başkalarıyla olan iletişimi hakkında bilgi verir; karşısındakine karşı ne kadar objektif, empatik yaklaştığını ve kendini nasıl ifade ettiğini değerlendirir.

Standartları Yönetmek (7.4)

Bu bölüm kişinin organizasyonun kural ve prosedürlerine ne derece inandığını ve uyum göstermeyi tercih ettiğini değerlendirir.

Zor Durumları Yönetmek (6.7)

Bu bölüm, kişinin problemler karşısında gösterdiği tutumu, duruma ne derece objektif ve serinkanlı yaklaşabildiğini ve ne kadar çözüm odaklı olduğunu değerlendirir.

İş Yönetmek (7.0)

Bu bölüm kişinin hedeflerine olan bağlılığını, hedefine ulaşmak için nasıl bir yaklaşım izlediğini ve işi ile ilgili içsel motivasyonunu değerlendirir.

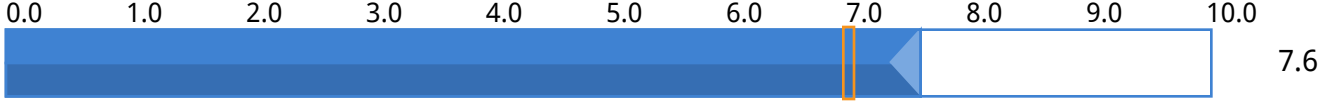


Kategori Açıklaması

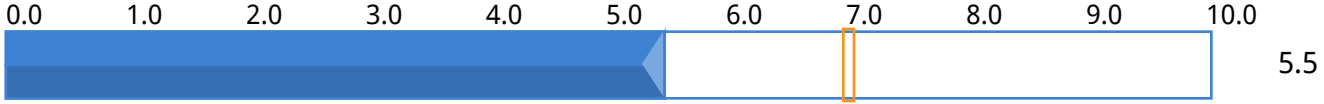
Bu bölüm, kişinin öz farkındalığına bağlı olarak sorumluluk alabilmesini ve kendi yeteneklerine ne kadar inanarak işini sahiplendiğini değerlendirir.

Kategori Bileşenleri Grafiği

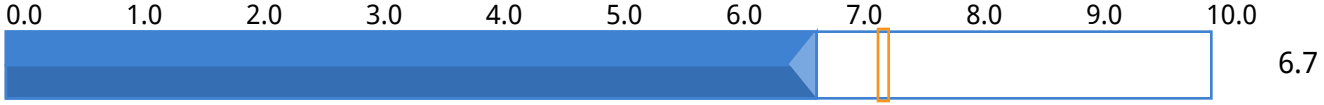
Özgüven



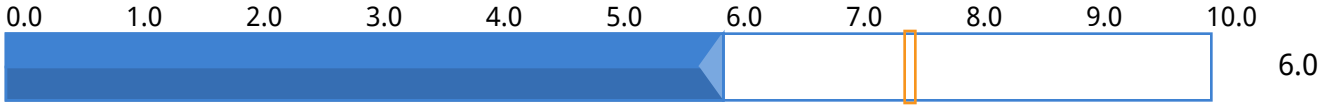
Rolü Farkındalık



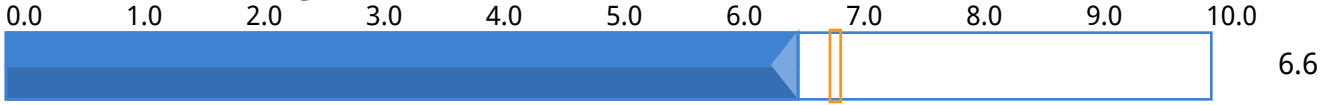
İnisiyatif



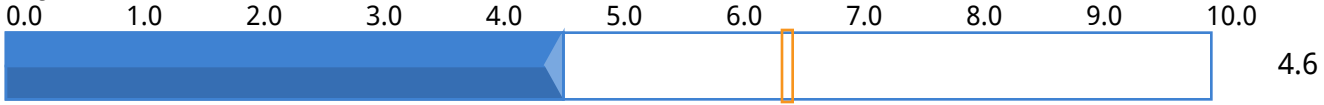
Tutarlılık ve Güvenilirlik



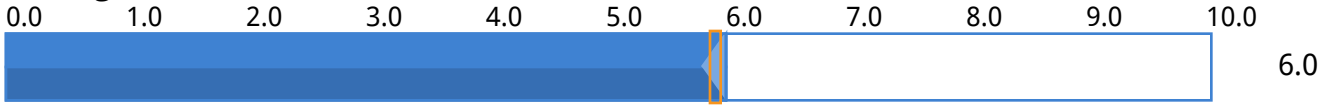
Dürüst Olma Özelliği



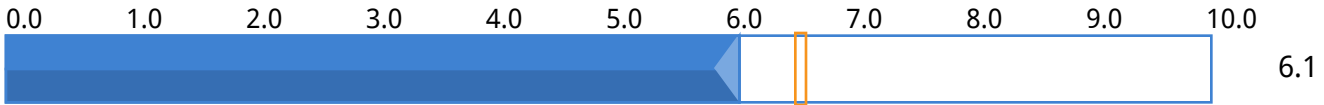
Kişisel Sorumluluk



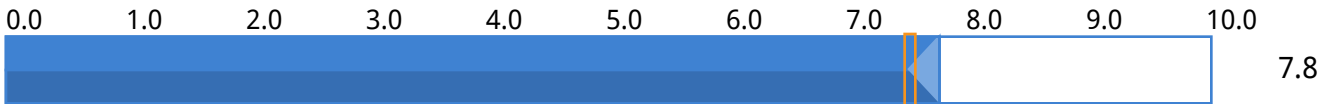
Öz Değerlendirme



Kendini Yönetme

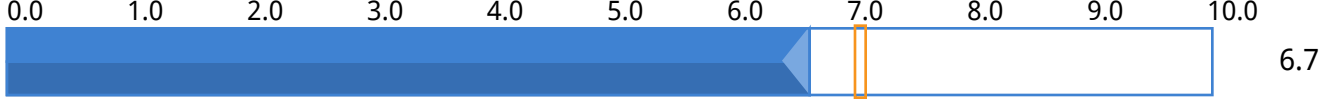


Esneklik

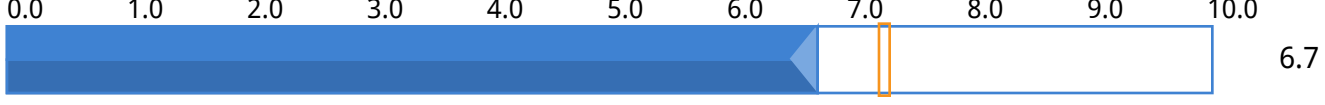




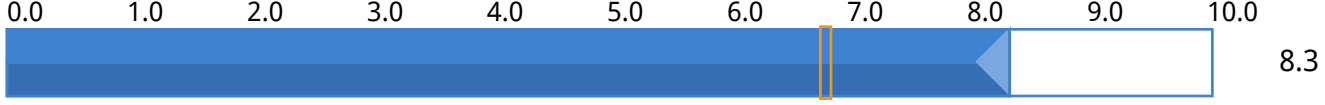
İşten Zevk Alma



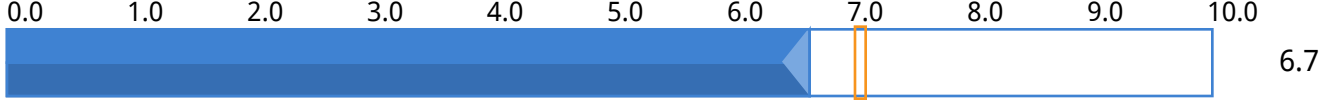
Kişisel Güdü



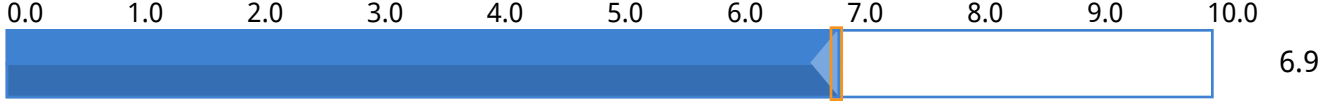
Öz Disiplin ve Görev Bilinci



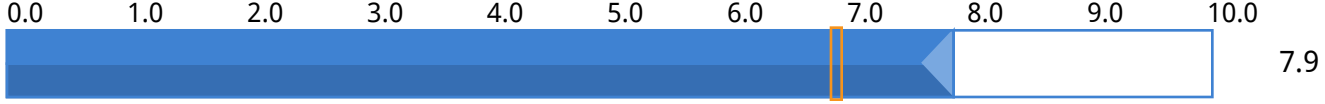
Rol Özgüveni



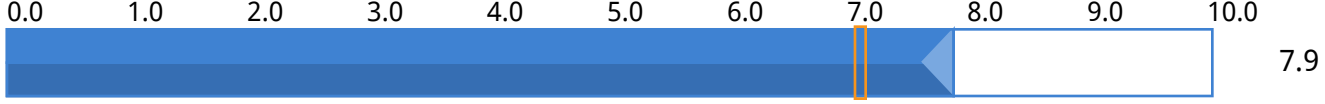
Kişisel Bağlılık



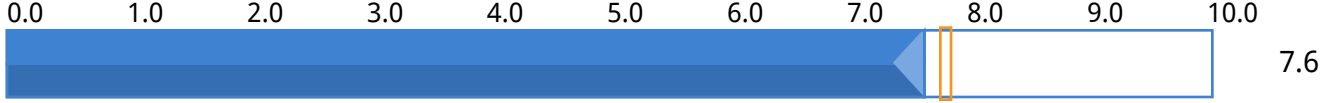
Kendine Yetme



Kendini Geliştirme



Ait Olma Duygusu



Kategori Bileşenlerinin Açıklamaları

Özgüven (7.6)

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

Rolü Farkındalık (5.5)

Ahmet için beklentileri ve bu beklentilerin nasıl karşılanabileceğini anlama ve dünyadaki ya da bulunduğu ortamdaki rolünün farkında olma becerisini ölçer.

İnisiyatif (6.7)

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



Tutarlılık ve Güvenilirlik (6.0)

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 (6.6)

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

Kişisel Sorumluluk (4.6)

Ahmet için kendi kararlarının ve aksiyonlarının sonuçlarının sorumluluğunu alabilme ve düşük performansın suçunu başka bir yerde aramama becerisini ölçer.

Öz Değerlendirme (6.0)

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

Kendini Yönetme (6.1)

Ahmet için kendini yönetme ve yeteneklerini geliştirme becerisini ölçer.

Esneklik (7.8)

Ahmet için değişime olan kişisel direncini minimum seviyede tutarak değişimi karşılama, gerçekleştirme ve değişimle bütünleşme becerisini ölçer.

İşten Zevk Alma (6.7)

Ahmet için işini ne kadar tatminkar ve doyurucu bulduğunu ve işinde ne kadar olumlu ve faydalı sonuçlar elde edebildiğini ölçer.

Kişisel Gudu (6.7)

Ahmet için işleri üzerinde çalışmak, işlerini tamamlamak ve başarmak için ihtiyacı olan duyguları ne kadar güçlü hissettiğini ölçer.

Öz Disiplin ve Görev Bilinci (8.3)

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

Rol Özgüveni (6.7)

Ahmet için gelişme, başarılı olacağına dair güçlü bir inanç duyma ve içsel gücünü kullanma becerilerini ölçer.

Kişisel Bağlılık (6.9)

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

Kendine Yetme (7.9)

Ahmet için kendi eşsiz değerini farkında olma ve takdir etme becerisini ölçer.

Kendini Geliştirme (7.9)

Ahmet için kendisini geliştirmeye olan motivasyonunu ölçer.



Ait Olma Duygusu (7.6)

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

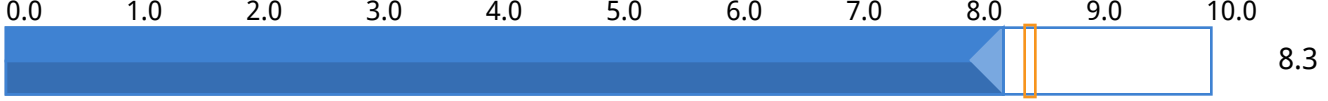


Kategori Açıklaması

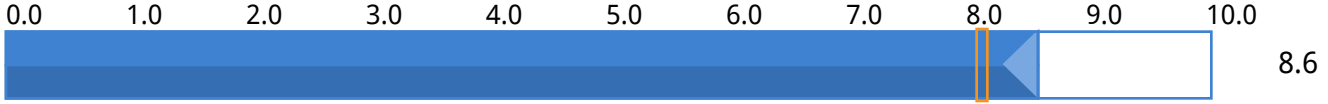
Bu bölüm, kişinin başkalarıyla olan iletişimi hakkında bilgi verir; karşısındakine karşı ne kadar objektif, empatik yaklaştığını ve kendini nasıl ifade ettiğini değerlendirir.

Kategori Bileşenleri Grafiği

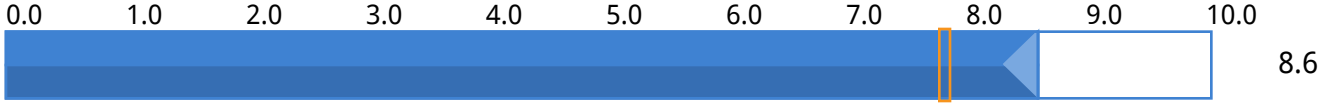
Önyargılardan Bağımsızlık



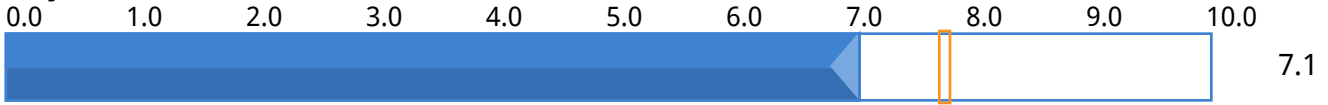
Empatik Görünüş



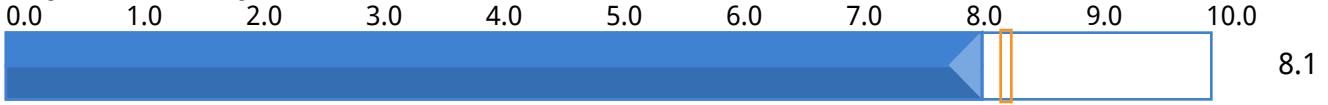
Kişisel İlişkiler



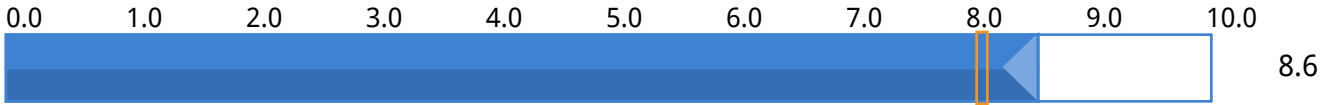
Başkalarını İkna Etme



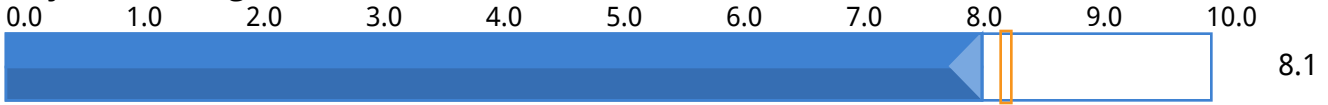
Başkalarına Duyarlılık



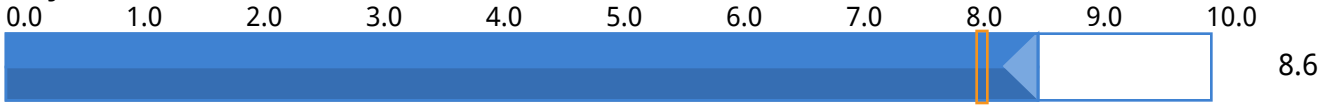
İnsanları Farkındalık



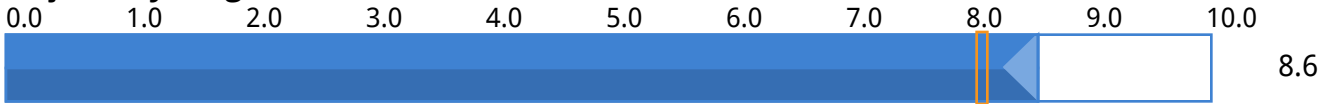
Başkalarını Değerlendirme



Başkalarını Gözlemlemek

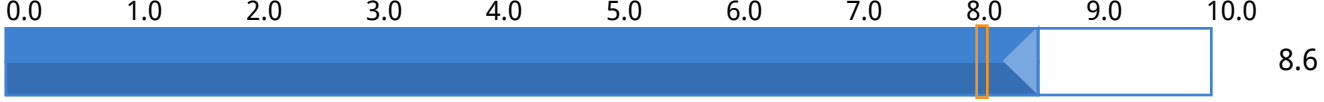


Başkalarıyla İlgilenme

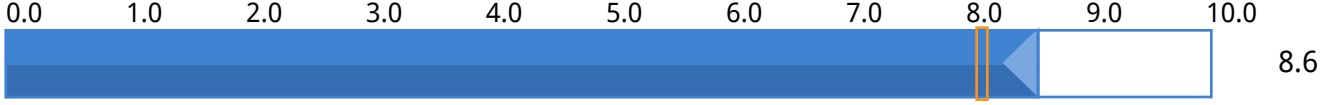




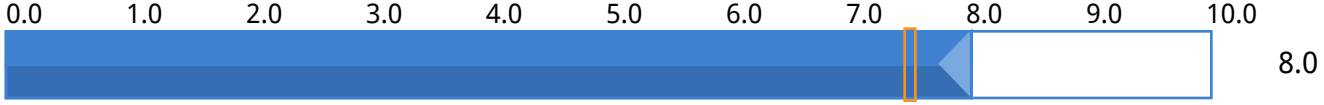
Davranışı Anlamak



Başkalarına Karşı Tutum



Söylenenleri Değerlendirme



Kategori Bileşenlerinin Açıklamaları

Önyargılardan Bağımsızlık (8.3)

Ahmet için kişilerarası ilişkilere başlarken ya da ilişkileri sürdürürken önyargılarından kurtulma becerisini ölçer.

Empatik Görünüş (8.6)

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

Kişisel İlişkiler (8.6)

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

Başkalarını İkna Etme (7.1)

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

Başkalarına Duyarlılık (8.1)

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

İnsanları Farkındalık (8.6)

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

Başkalarını Değerlendirme (8.1)

Ahmet için başkaları hakkında gerçekçi ve doğru yargılara varma, başkalarının güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirme ve onların düşünme, harekete geçme ve davranış tarzlarını anlama becerilerini ölçer.

Başkalarını Gözlemlemek (8.6)

Ahmet için başarıları ve hataları tanımlamak için başkalarının aksiyonlarına ve kararlarına pratik ve faydacı bir şekilde odaklanabilme becerisini ölçer.

Başkalarıyla İlgilenme (8.6)

Ahmet için başkaları hakkındaki bilgilerini ve kişisel düşüncelerini etkili etkileşimler sağlamak için kullanma becerisini ölçer.



Davranışı Anlamak (8.6)

Ahmet için söylenenlerin altındaki anlamı anlama ve vücut dilini, ketumluğu, stresi ve duyguları fark etme becerisini ölçer.

Başkalarına Karşı Tutum (8.6)

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

Söylenenleri Değerlendirme (8.0)

Ahmet için başkalarına karşı açıklığını ve onların ne söylemesi gerektiğini ya da ne söyleyeceklerini düşünmek yerine gerçekte söylediklerini duymaya olan istekliliğini ölçer.

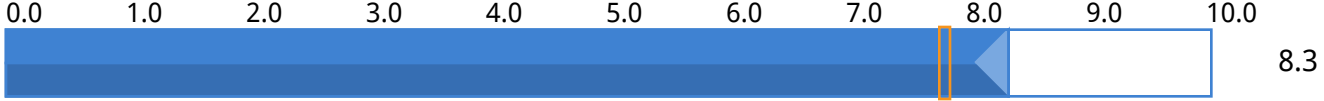


Kategori Açıklaması

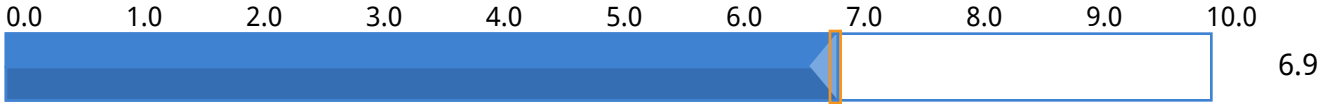
Bu bölüm kişinin organizasyonun kural ve prosedürlerine ne derece inandığını ve uyum göstermeyi tercih ettiğini değerlendirir.

Kategori Bileşenleri Grafiği

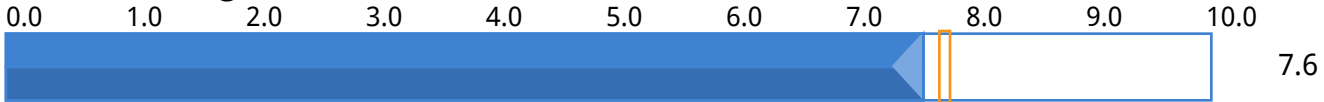
Talimatları İzlemek



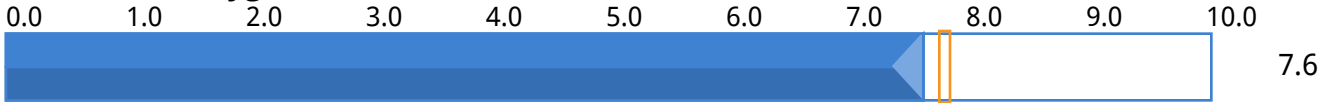
Standartları Yakalama



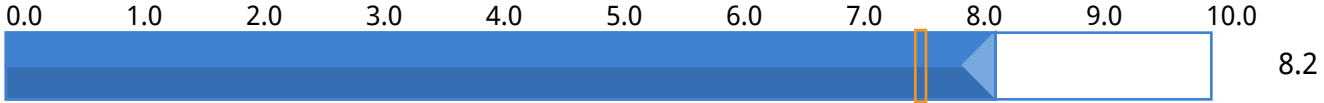
Sistemleri Yargılama



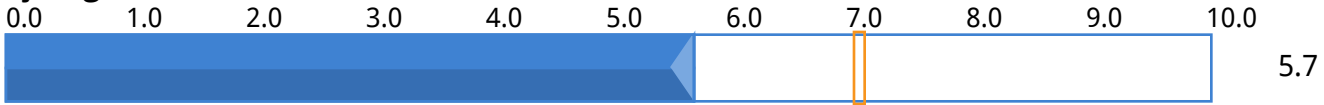
Politikalara Saygı Gösterme



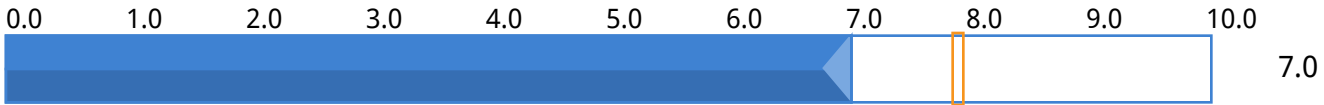
Kontrole İtaat



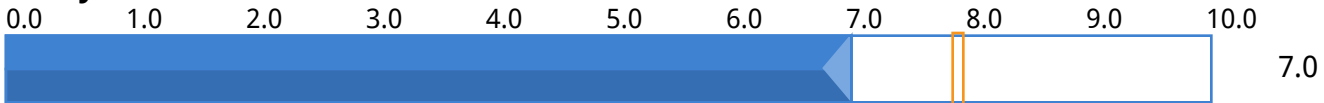
İş Etiği



Kalite Odaklılık



Detaylara Dikkat

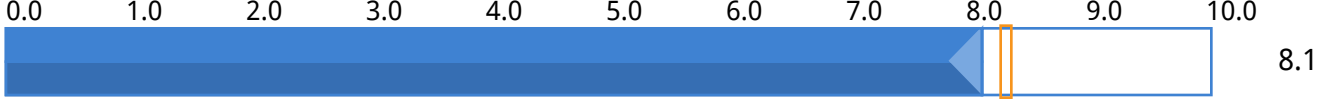


Başkaları için Gerçekçi Hedefler Koyma





Gerçekçi Beklentiler



Kategori Bileşenlerinin Açıklamaları

Talimatları İzlemek (8.3)

Ahmet için talimatları ve yönergeleri dinleme, anlama ve etkili bir şekilde takip etme becerisini ölçer. Bu, onun kendisinden ne yapılmasının istendiğini öğrenene kadar kişisel kararlar vermeyi ya da aksiyonlar almayı bir erteleme anlamına gelir.

Standartları Yakalama (6.9)

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

Sistemleri Yargılama (7.6)

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

Politikalara Saygı Gösterme (7.6)

Ahmet için işleri şirket politika ve standartları doğrultusunda yönetmeye değer vermesini ölçer.

Kontrole İtaat (8.2)

Ahmet için verilen bir durumun ya da çıktının kontrolünü başka birine ya da bir gruba bırakma becerisini ölçer.

İş Etiği (5.7)

Ahmet için spesifik bir görevi yerine getirmek için kişisel bağlılığını ölçer.

Kalite Odaklılık (7.0)

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

Detaylara Dikkat (7.0)

Ahmet için detayları fark etme ve dikkat etme becerisini ölçer.

Başkaları için Gerçekçi Hedefler Koyma (7.8)

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

Gerçekçi Beklentiler (8.1)

Ahmet için başkalarının ihtiyaçlarını (üretim kalitesi ya da performans kalitesi) gerçekçi bir şekilde karşılayıp karşılayamadığını ölçer.

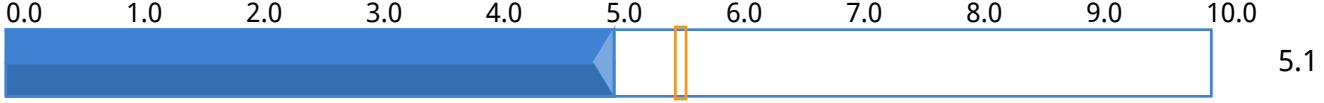


Kategori Açıklaması

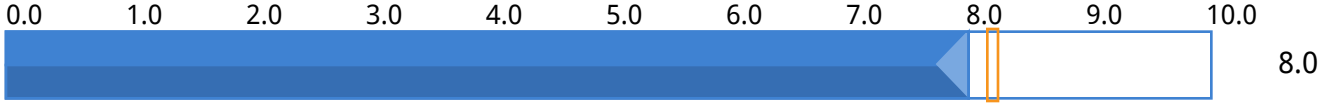
Bu bölüm, kişinin problemler karşısında gösterdiği tutumu, duruma ne derece objektif ve serinkanlı yaklaşılabildiğini ve ne kadar çözüm odaklı olduğunu değerlendirir.

Kategori Bileşenleri Grafiği

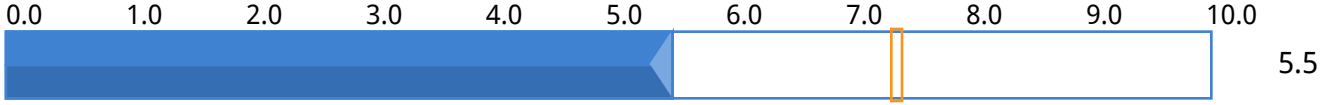
Öz denetim



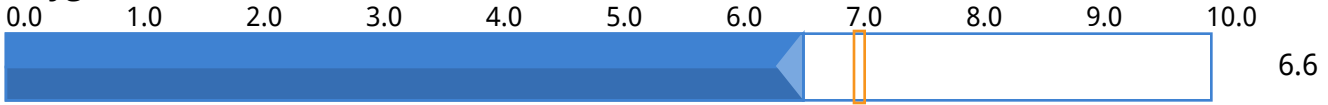
Potansiyel Problemleri Görme



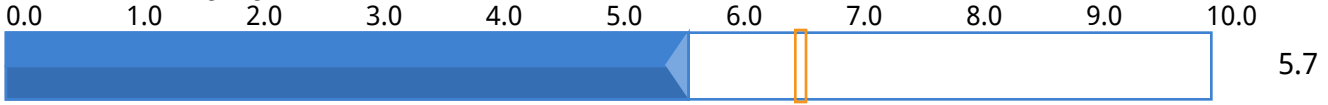
Sağduyu Kullanma



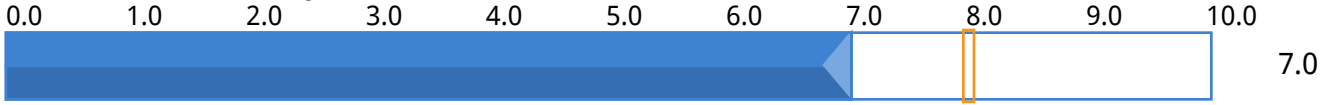
Duyguları Kontrol



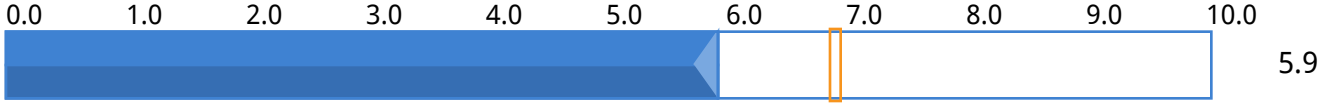
İtirazlarla Başa Çıkma



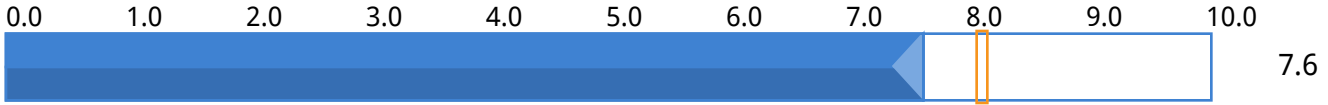
Kuramsal Problem Çözme



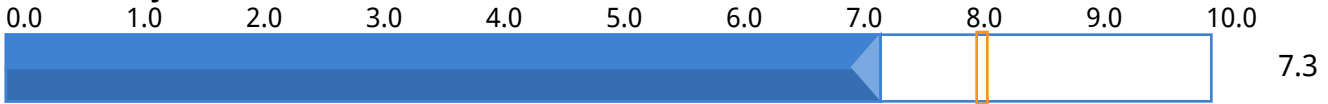
Problem Yönetimi



Problem ve Durum Analizi

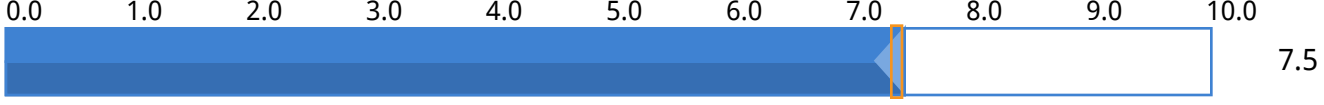


Problem Çözme

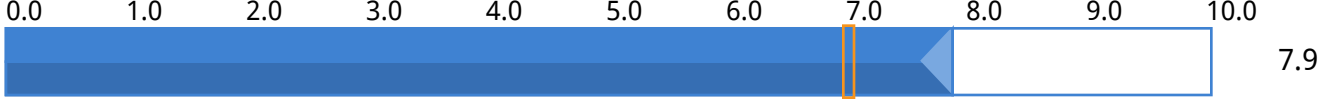




İstikrar



Stresle Başa Çıkma



Kategori Bileşenlerinin Açıklamaları

Öz denetim (5.1)

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

Potansiyel Problemleri Görme (8.0)

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

Sağduyu Kullanma (5.5)

Ahmet için pratik düşünmeye odaklanma, dünyayı olduğu gibi görme ve sağduyulu kararlar verme becerisini ölçer.

Duyguları Kontrol (6.6)

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.

İtirazlarla Başa Çıkma (5.7)

Ahmet için itirazları ve eleştiriyi kişisel algılamaktan kaçınma becerisini ölçer.

Kuramsal Problem Çözme (7.0)

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

Problem Yönetimi (5.9)

Ahmet için önemli konuları gündemde tutma becerisini ve böylelikle neler olduğunu anlama ve problemi çözmek için mevcut kaynakları etkin bir şekilde kullanma becerisini ölçer.

Problem ve Durum Analizi (7.6)

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

Problem Çözme (7.3)

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

İstikrar (7.5)

Ahmet için zorluklarla karşılaştığında rotasını koruma becerisini ölçer.

Stresle Başa Çıkma (7.9)

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

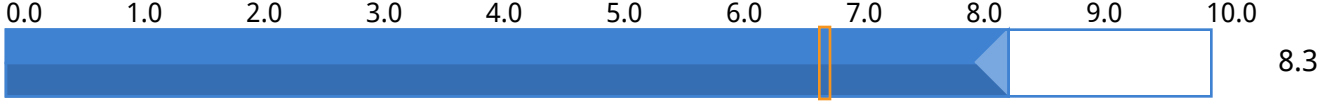


Kategori Açıklaması

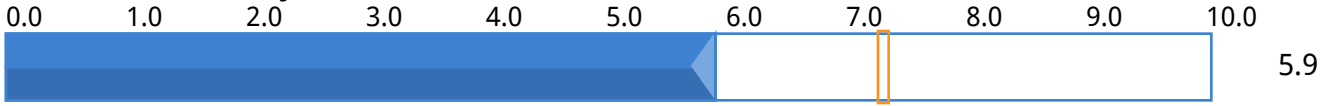
Bu bölüm kiŖinin hedeflerine olan bağlılığını, hedefine ulaŖmak için nasıl bir yaklaŖım izlediğini ve iŖi ile ilgili içsel motivasyonunu değerlendirir.

Kategori BileŖenleri Grafiği

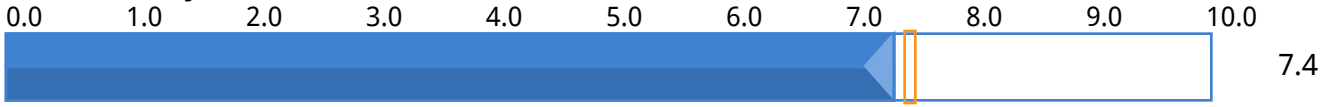
Misyon Bilinci



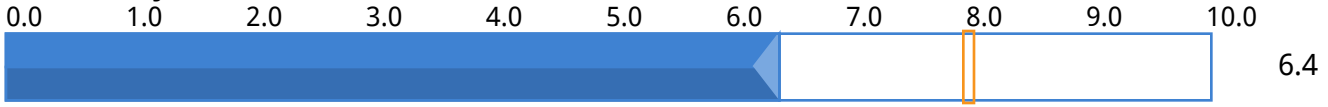
Kendi Kendine BaŖlatma Becerisi



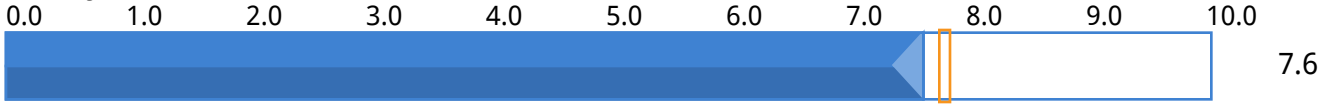
Proaktif Düşünme



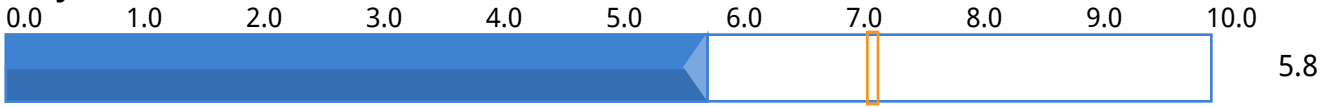
Pratik Düşünme



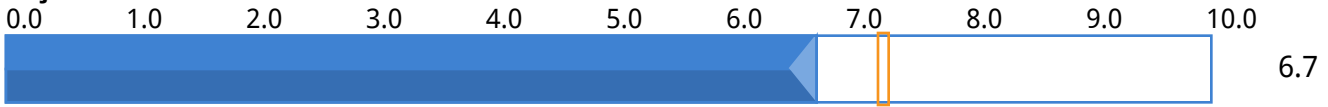
Sonuç Odaklılık



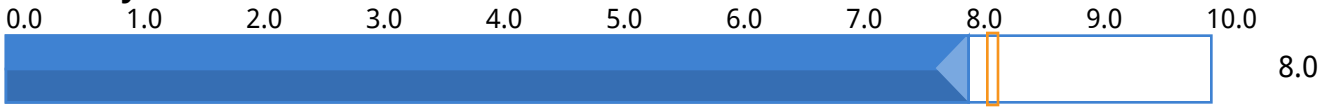
Proje ve Hedef Odaklılık



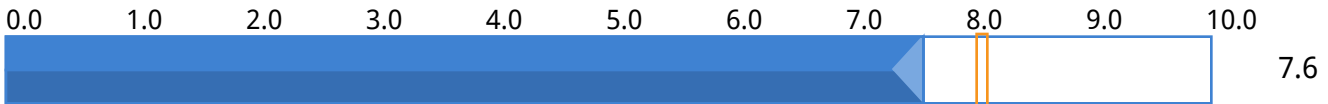
Kişisel GÜdü



Potansiyel Problemleri Görme

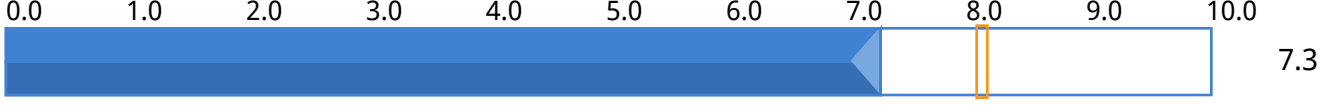


Problem ve Durum Analizi

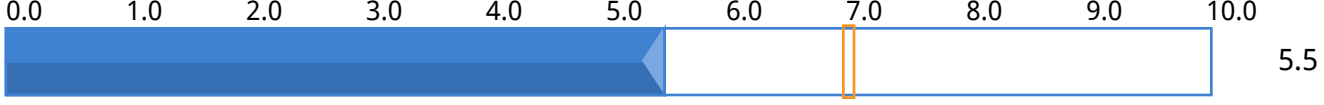




Problem Çözme



Proje Planlama



Kategori BileŖenlerinin Açıklamaları

Misyon Bilinci (8.3)

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

Kendi Kendine BaŖlatma Becerisi (5.9)

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

Proaktif Düşünme (7.4)

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

Pratik Düşünme (6.4)

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

Sonuç Odaklılık (7.6)

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

Proje ve Hedef Odaklılık (5.8)

Ahmet için koŖullardan bağımsız olarak hedefe bağlı kalma becerisini ölçer.

Kişisel GÜdü (6.7)

Ahmet için iŖleri üzerinde çalıŖmak, iŖlerini tamamlamak ve baŖarmak için ihtiyacı olan duyguları ne kadar güçlü hissettiğini ölçer.

Potansiyel Problemleri Görme (8.0)

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

Problem ve Durum Analizi (7.6)

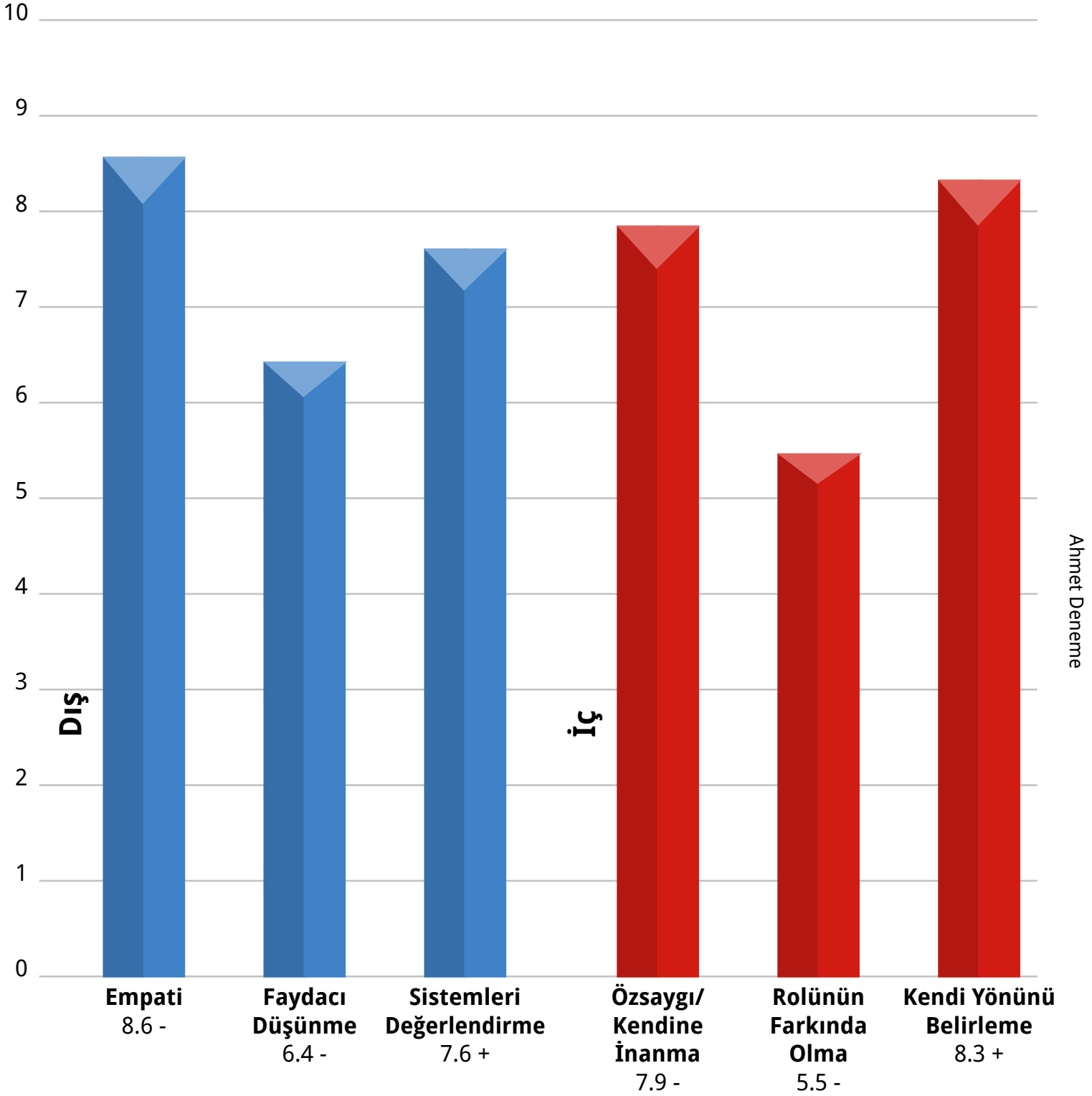
Ahmet için problemlili bir durumun unsurlarını tanımlama ve hangi bileŖenlerin önemli olduğunu anlama becerisini ölçer.

Problem Çözme (7.3)

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

Proje Planlama (5.5)

Ahmet için belirlenmiŖ bir zaman çerçevesi içerisinde iŖleri gerçekleŖtirmek için kaynakların nasıl uygun Ŗekilde dağıtılabileceğini anlama becerisini ölçer.



Ahmet Deneme



- Başkalarına Karşı Tutum (8.6)
- Empatik Görünüş (8.6)
- İnsanları Farkındalık (8.6)
- Başkalarını Gözlemlemek (8.6)
- Kişisel İlişkiler (8.6)
- Başkalarıyla İlgilenme (8.6)
- Davranışı Anlamak (8.6)
- Talimatları İzlemek (8.3)
- Kendi Yönünü Belirleme (8.3)
- Öz Disiplin ve Görev Bilinci (8.3)
- Misyon Bilinci (8.3)
- Başkalarını Geliştirmek (8.3)
- Önyargılardan Bağımsızlık (8.3)
- Motivasyonel İhtiyaçları Anlamak (8.3)
- Yaratıcılık (8.2)
- Sezgilere Dayalı Karar Verme (8.2)
- Kontrole İtaat (8.2)
- Başkalarını Değerlendirme (8.1)
- Gerçekçi Beklentiler (8.1)
- Başkalarına Duyarlılık (8.1)
- Başkalarını Düzeltmek (8.1)
- Söylenenleri Değerlendirme (8.0)
- Potansiyel Problemleri Görme (8.0)
- Stresle Başa Çıkma (7.9)
- Kendine Yetme (7.9)
- Kendini Geliştirme (7.9)
- Başkaları için Gerçekçi Hedefler Koyma (7.8)
- Esneklik (7.8)
- Gerçekçi Kişisel Hedefler Koyma (7.7)
- Kavramsal Düşünme (7.6)
- Problem ve Durum Analizi (7.6)
- Politikalara Saygı Gösterme (7.6)
- Sonuç Odaklılık (7.6)
- Ait Olma Duygusu (7.6)
- Sistemleri Yargılama (7.6)
- Özgüven (7.6)
- Başkalarına Liderlik Etmek (7.5)
- İstikrar (7.5)
- Proaktif Düşünme (7.4)
- Uzun Vadeli Planlama (7.3)
- Problem Çözme (7.3)
- Başkalarını İkna Etme (7.1)
- Detaylara Dikkat (7.0)
- Bütünleştirme Becerisi (7.0)
- Kalite Odaklılık (7.0)
- Kuramsal Problem Çözme (7.0)
- Bağlılık Kazandırmak (6.9)
- Standartları Yakalama (6.9)
- Kişisel Bağlılık (6.9)
- İnisiyatif (6.7)
- Kişisel Güdü (6.7)
- Rol Değeri Taşımak (6.7)
- İşten Zevk Alma (6.7)
- Rol Özgüveni (6.7)
- Diplomasi (6.7)
- Duyguları Kontrol (6.6)
- Dürüst Olma Özelliği (6.6)
- Zamanlama Bilinci (6.5)
- Somut Organizasyon (6.4)
- Pratik Düşünme (6.4)
- Varlıklara Saygı Göstermek (6.4)
- Statü ve Tanınma (6.4)
- Dengeli Karar Verme (6.4)
- Kendini Yönetme (6.1)
- Öz Değerlendirme (6.0)
- Tutarlılık ve Güvenilirlik (6.0)
- Problem Yönetimi (5.9)
- Kendi Kendine Başlatma Becerisi (5.9)
- Proje ve Hedef Odaklılık (5.8)
- İş Etiği (5.7)
- İtirazlarla Başa Çıkma (5.7)
- Sağduyu Kullanma (5.5)
- Maddi Varlıklar (5.5)
- Proje Planlama (5.5)
- Rolü Farkındalık (5.5)
- Öz denetim (5.1)
- Kişisel Sorumluluk (4.6)
- Başkaları için Sorumluluk (4.3)