



**VALUES
INDEX**

Ahmet Deneme

25 Mart 2026

Bu Innermetrix Motivasyon Faktörleri İndeksi Dr. Eduard Spranger ve Gordon Allport'un bir bireyi neyin motive ettiği ve harekete geçirdiği konusundaki araştırmalarının bir bileşimidir. Bu iki araştırmacı tarafından keşfedilen itici güçlerin yedi boyutu, bireyleri kendilerine özgü yeteneklerinden yararlanmak için harekete geçiren faktörleri anlamamıza yardımcı olur. Motivasyon Faktörleri Raporu, size kendi motivatörlerinizi ve güdülerinizi anlama ve yaptığınız şeylere karşı daha uyumlu ve tutkulu olmanızı sağlayarak performansınızı en üst seviyeye çıkarma konusunda yardımcı olacaktır.



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



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.
- **Yardımsever** - 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 görmenizi 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.



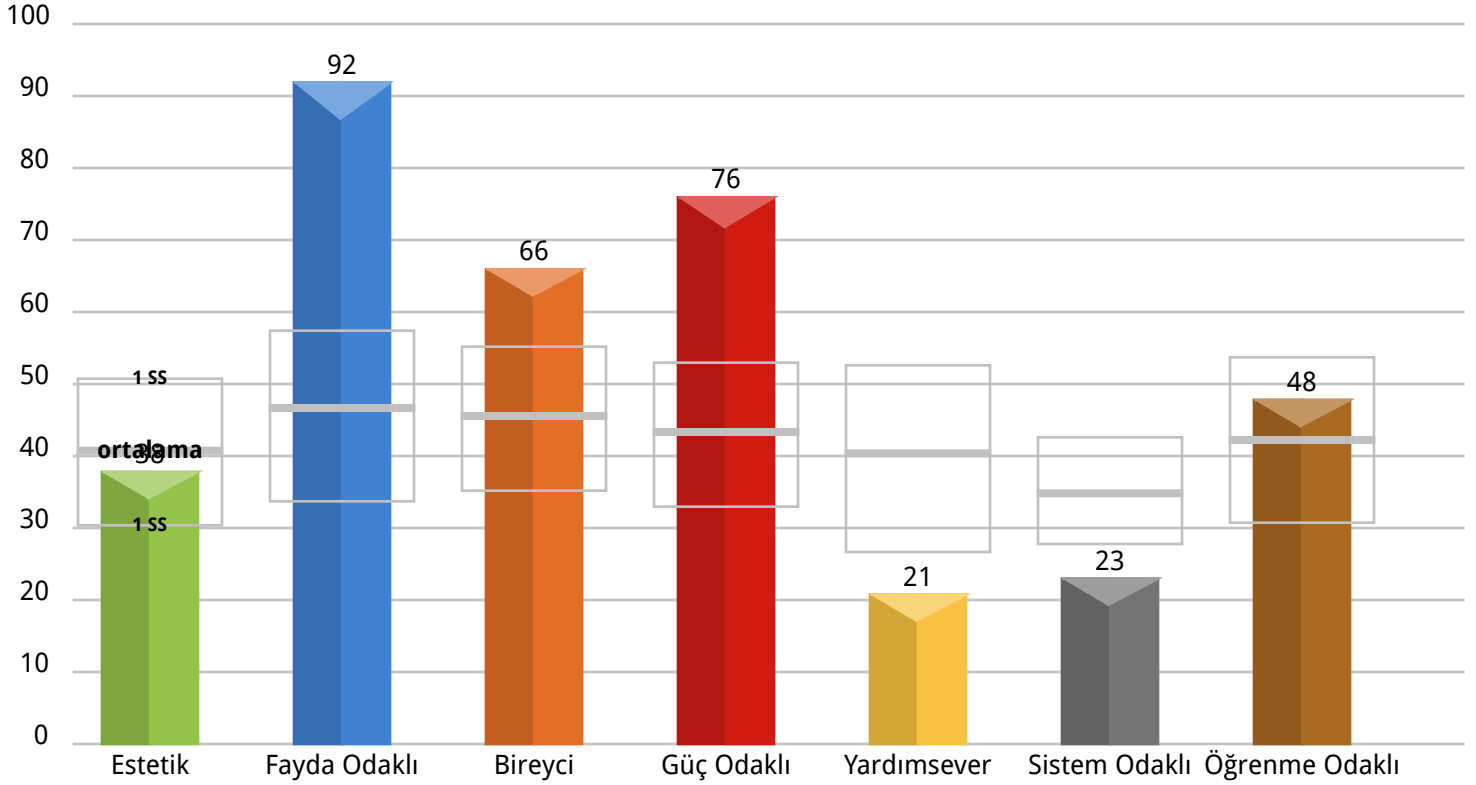
Yedi boyuta yakından bakış

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
Yardımsever	Özveri, Hizmet, Başkalarına yardım etme
Sistem Odaklı	Yapı, Düzen, Rutin
Öğrenme odaklı	Bilgi, Öğrenme

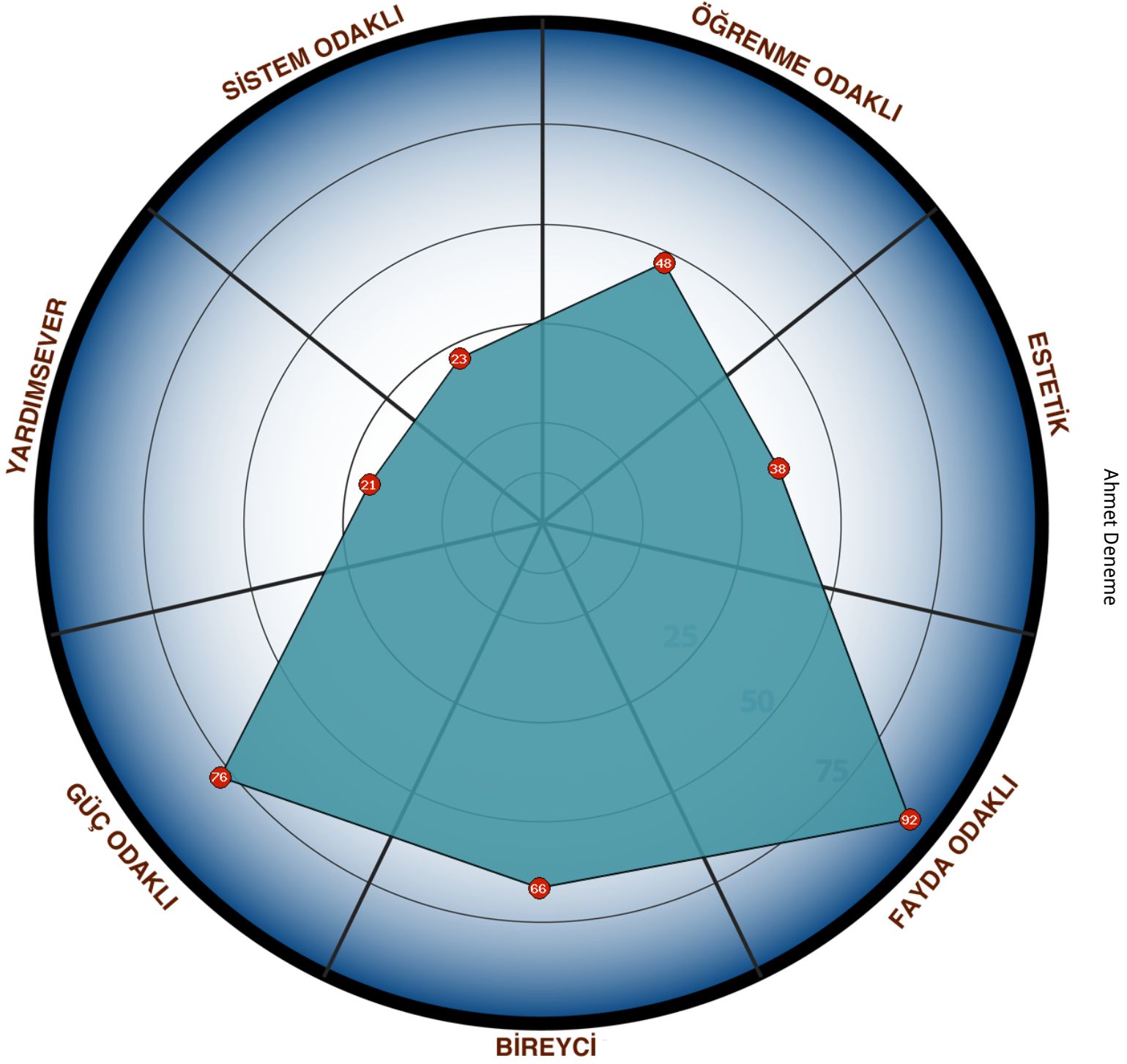


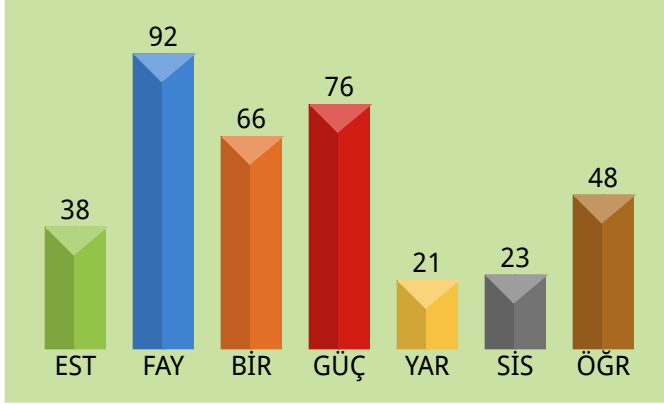
Ahmet için Motivasyon Faktörleri Yönetici Özeti



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.
Yüksek Bireyci	Kendi hak ve çıkarlarının arkasında durmakta sorun yaşamaz ve bu enerjisini başkalarına da geçirebilir.
Çok yüksek Güç Odaklı	Çok güçlü bir liderdir ve çeşitli girişimlerin kontrolünü ele alabilir ve kontrolü sağlayabilir.
Düşük Yardımsever	Suistimal edilmeden hem kendi çıkarlarını hem de takımın ya da organizasyonun çıkarlarını korur.
Düşük Sistem Odaklı	Çok yönlü bir problem çözücü olma, yaklaşımını değiştirebilme ve esnek davranma becerisine sahiptir.
Orta Öğrenme Odaklı	Bir durumu anlama ve kavrama isteğiyle, fayda sağlayan ihtiyaçları arasında denge kurma becerisine sahiptir.





Estetiklik Boyutu:

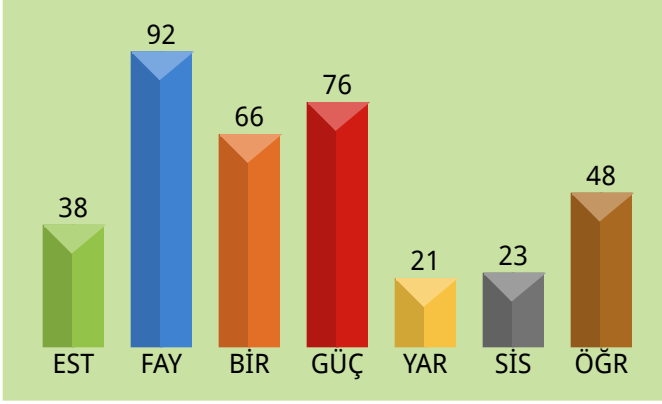
Bu motivasyon faktörünün temel itici gücü dengeyi, uyumu yakalama ve güzelliği ya da şekli bulma güdüsüdür. Çevreyi koruma ya da çevre dostu girişimler de bu boyut tarafından değerli görülür.

Genel Özellikler:

- Şekil-biçim ve işlev arasında sağlıklı bir denge kurar.
- Sanata değer veren ve vermeyen insanlarla eşit derecede verimli çalışır.
- Aşırı derecede duygusal ya da yaratıcı tipte insanların ayaklarının yere basmasına yardımcı olur.
- Yaratmak ve yenilik yapmak için başkalarıyla etkili bir şekilde çalışabilir.
- 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:

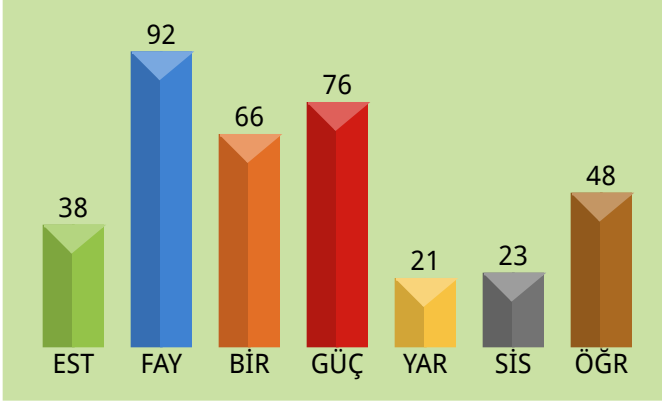
Bu motivasyon faktörünün temel itici gücü dengeyi, uyumu yakalama ve güzelliği ya da şekli bulma güdüsüdür. Çevreyi koruma ya da çevre dostu girişimler de bu boyut tarafından değerli görülür.

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.

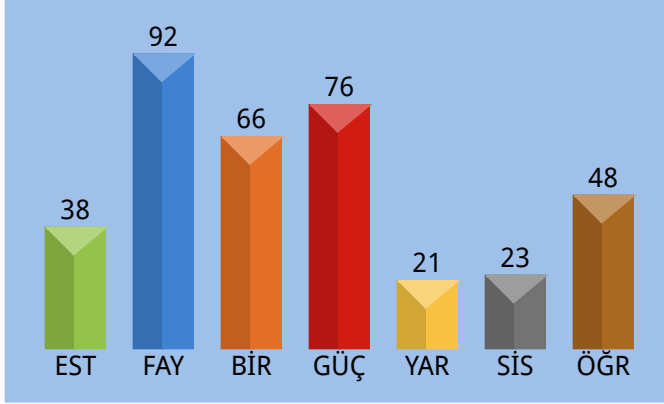


Estetiklik Boyutu:

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:

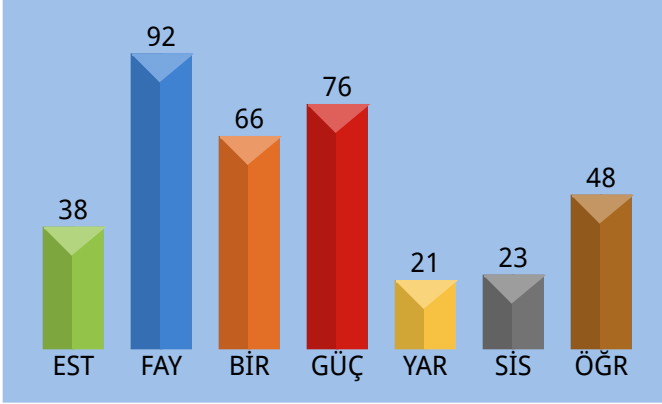
Bu boyut maddi kazançlar ve fayda sağlayan geri dönüşlerle motive olmayı inceler. Bu boyutun tercih ettiği yaklaşım sonuç odaklı, profesyonel bir yaklaşımdır.

Genel Özellikler:

- Başarı vizyonunu gerçekleştirme yolunda neyin faydalı ve kullanışlı olduğuyla ilgilenir.
- Sadece bilgi dağarcığını genişletmek adına bilgi edinmek, zaman, yetenek, enerji ve yaratıcılığın boşa harcanmasıdır.
- Kar ya da proje maliyetleri/faydaları düşünüldüğünde, "amaca giden her yol mübahtır" yaklaşımını benimseyebilir.
- Bu skora sahip kişiler, sonuçlara ulaşmak için kullanılan yöntemlerdense ulaştıkları sonucun kendisi için ödüllendirilmekten hoşlanırlar.
- İyi yapılmış bir iş karşılığında verilen para ve prim gibi maddi takdir yöntemleriyle motive olur.

Temel Güçlü Yönler:

- Rekabetle, zorlayıcı görevlerle ve parasal girişimlerle motive olur.
- Karlılık ve sonuç odaklıdır.
- İşte ya da takım aktivitelerinde yatırımın geri dönüşüne dikkat eder.
- Çok yüksek seviyede üretken birisidir.
- Hem kendisinin hem de organizasyonun ciro hedeflerini gözönünde bulundurur.



Fayda Odaklılık Boyutu:

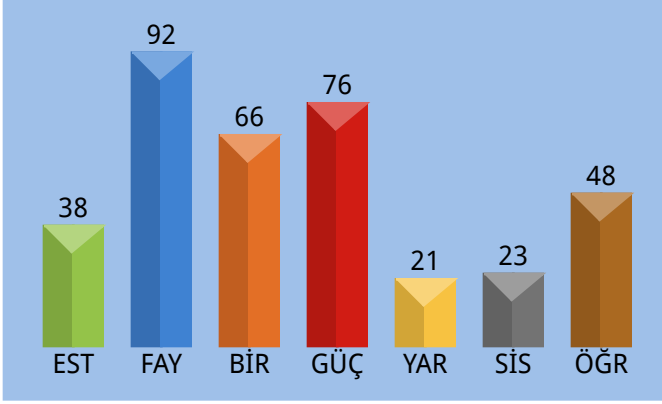
Bu boyut maddi kazançlar ve fayda sağlayan geri dönüşlerle motive olmayı inceler. Bu boyutun tercih ettiği yaklaşım sonuç odaklı, profesyonel bir yaklaşımdır.

Motivasyon Özellikleri:

- Eğitim ve toplantıların gelecekteki iş iştirakleri ya da kazançlar için potansiyel sağlamak ile ilişkilendirilmesini sağlar.
- İş-özel yaşam dengesini kurduğundan emin olmak.
- Takdir ve ödüllendirmeler (örneğin prim) için sadece 3 ayda bir ya da yıl sonu gibi zamanları beklememek, ödülün mümkün olan en kısa zamanda verilmesini sağlamak.
- Paranın tek başına motivasyon için yeterli olmadığını, işte kişisel doyumun da önemli olduğunu bilir.
- Üstün performansa maddi ödüller sunmak için önemli fırsatlar yaratır.

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.

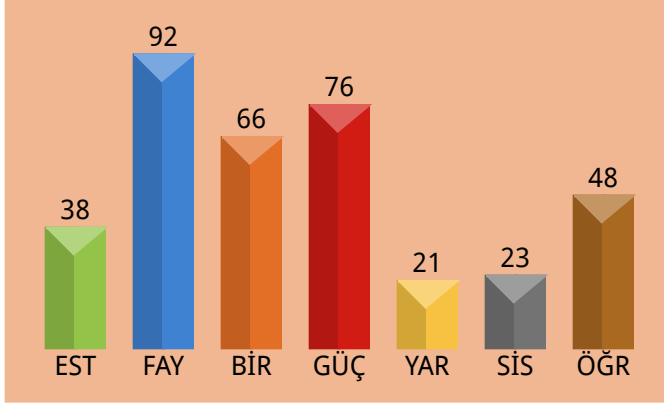


Fayda Odaklılık Boyutu:

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:

- Yüksek fayda odaklılık hedefleri başarmak için temel motivasyon faktörü olmakla birlikte, özellikle satış işi ile uğraşanlarda ve yüksek skora sahip diğer kişilerde görülebilen "hırs faktörü" ne de dönüşebilir.
- Diğer motivasyon faktörlerini dengelemek ve bu kadar yüksek fayda odaklılık motivasyonuna sahip olmayan kişilerin ortaya koyduğu güçlü yönleri takdir etmek için çaba göstermek.
- Takımdaki diğer kişilerin çabalarını sadece fayda odaklılık ölçeğine göre yargılama eğiliminde olabilir.
- Başkalarıyla mümkün olan en iyi uyumu yakalamak için parasal hırsın gözlerden okunmasına engel olmak.
- Başkalarının ihtiyaçlarına duyarlılığını arttırmak için gelişmeye ihtiyaç duyabilir.



Bireycilik Boyutu:

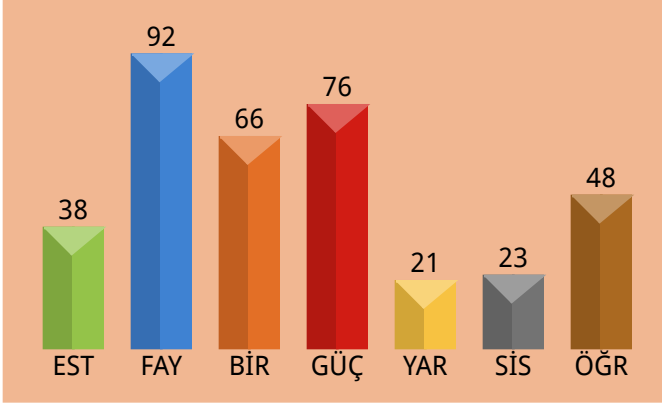
Bireycilik boyutu bir kişinin benzersiz, bağımsız ve başkalarından farklı biri olarak değerlendirilme ihtiyacıyla ilgilidir. Bu, sosyal olarak bağımsız ve kişisel ifade özgür olmak için fırsatlara sahip olma motivasyonudur.

Genel Özellikler:

- Kendisini aşabileceği uygun bir pozisyona sahip olmak ister.
- Zor bir görevi yaratıcı bir şekilde tamamladığı için takdir gördüğünde başarı duygusunu hisseder.
- Yüksek seviyedeki bireyciliği yaratıcı problem çözmede ve daha yüksek bir risk alma tavrında kendini gösterebilir.
- Bir takım ortamında çalışırken daha etkili olur.
- İlgi odağı olmaktan rahatsız olmayan ve benzersizliğini ve yaratıcılığını göstermekten keyif alan birisidir.

Temel Güçlü Yönler:

- Bireysel olmak isters ve farklılıkları teşvik eder.
- Hesaplanmış riskler almaktan korkmaz.
- Küçük ya da büyük gruplara sunum yapmaktan keyif alır ve genellikle dinleyicileri tarafından iyi sunum yapan biri olarak değerlendirilir.
- Fikrini açıklamaktan ve problem çözümünde farklı fikir ve yaklaşımlara sahip olmaktan çekinmez.
- Yaratıcı fikirler sunar.



Bireycilik Boyutu:

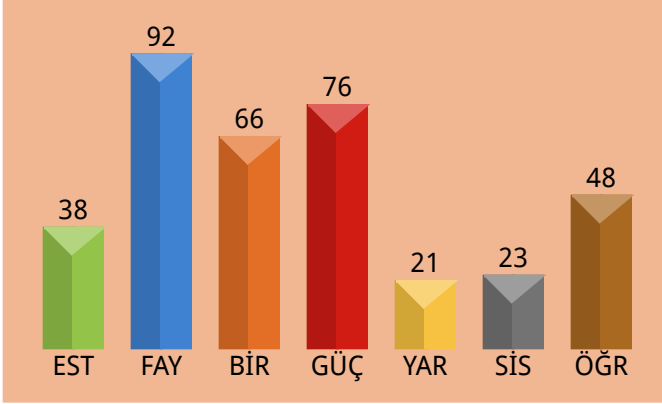
Bireycilik boyutu bir kişinin benzersiz, bağımsız ve başkalarından farklı biri olarak değerlendirilme ihtiyacıyla ilgilidir. Bu, sosyal olarak bağımsız ve kişisel ifadede özgür olmak için fırsatlara sahip olma motivasyonudur.

Motivasyon Özellikleri:

- Bir görevin nasıl tamamlanacağı konusunda kendi kararınızı vermek için özgür bırakılmalıdır.
- Bir fikri ele alıp, onu geliştirmek ve bir yargıya varmadan önce şekillendirmek için çalışmalıdır.
- Benzersizliğini ve espri anlayışınızı göstermek için sabırlı olmak.
- Bu skora sahip birçok kişi küçük ya da büyük gruplara sunum yapmaktan hoşlanır. Bu tip fırsat ve olasılıkların farkında olmalıdır.
- Öğrenmek ve ilerleme kaydetmek için sürekli fırsatlar yaratmayı unutmamalıdır.

Eğitim/Öğrenme Özellikleri:

- Katılacağı öğrenme ve profesyonel gelişim faaliyetleri esnek olmalıdır ve çeşitli seçenekler sunmalıdır.
- Benzersizliğini göstermek için kendine yeterli yaratıcı alan sağlamaya çalışmalıdır.
- Deneysel ya da rutin olmayan seçeneklere yönelmek.
- Takımına özel ve benzersiz katkılarda bulunabilmek için öğrenme faaliyetlerinden elde ettiğiniz faydaları kullanabilmek.

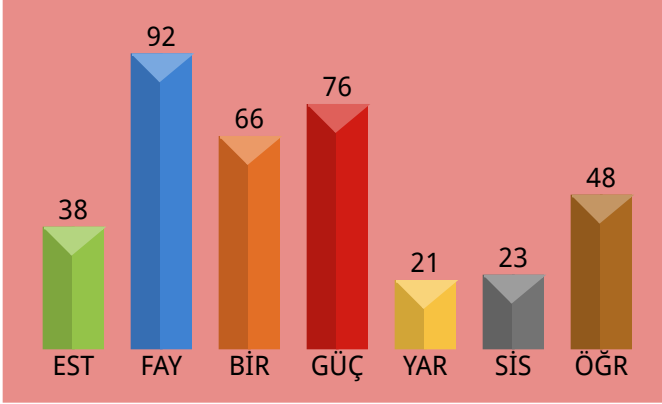


Bireycilik Boyutu:

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

Sürekli Gelişim Özellikleri:

- Sahip olunan benzersiz yaklaşımlar her zaman başarı ile sonuçlanmayabilir ve eğer duyarlı olunmazsa bazen çatışmaya neden olabilir.
- Yüksek bireycilik skoruna sahip kişiler bir sunum yapmak söz konusu olduğunda bazen sunumun konusunu aktarmak yerine dinleyicilere kendilerini anlatmak (ya da satmak) için geniş zaman ayırabilirler.
- Başkalarının ihtiyaçlarına farkındalık ve duyarlılığı arttırarak, başkalarıyla çatışma potansiyeli düşürülebilir.
- İyi fikirler üreten kişinin bir tek kendisi olmadığını hatırlamak.
- Başkalarını daha fazla dinlemeye ve daha az konuşmaya ihtiyaç duyabilir.



Güç Odaklılık Boyutu:

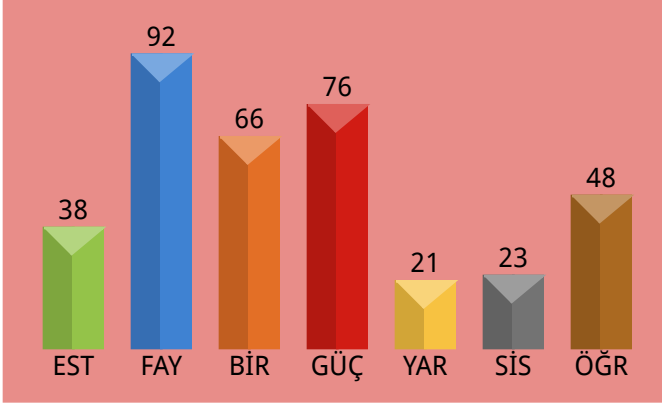
Bu güdü, bir lider olarak değerlendirilmek ve çevre ya da başarı üzerinde etki ve kontrol sağlayabilmekle ilgilidir. Bu motivasyon faktöründe yüksek skorlara sahip kişiler genellikle rekabetçi kişilerdir.

Genel Özellikler:

- Zor bir işi kendi kendine tamamladığında başarı tatmini yaşar.
- Rekabeti sever.
- Liderlik koltuğunda otururken kendisini rahat hisseder ve bu tip roller arar.
- Zor kararlar vermeyi gerektiren rollerin aktif bir temsilcisidir.
- Amaçlarına ulaşma yolunda kendi kendinin patronu olmaktan; zaman ve kaynakları kontrol etmekten hoşlanır.

Temel Güçlü Yönler:

- İşe ve görevlere "sorumluluk bendedir, devredilemez" felsefesiyle yaklaşır.
- Hedefleri yakalamak için çalışırken üst düzeyde enerji gösterir.
- Hedefe giden yolda çok çalışmaya ve çaba göstermeye hazırdır.
- Takımın başarısı için proje planlama ve tasarlama becerisine sahiptir.
- Kendi görevlerini planlama ve kontrol etme becerisine sahiptir.



Güç Odaklılık Boyutu:

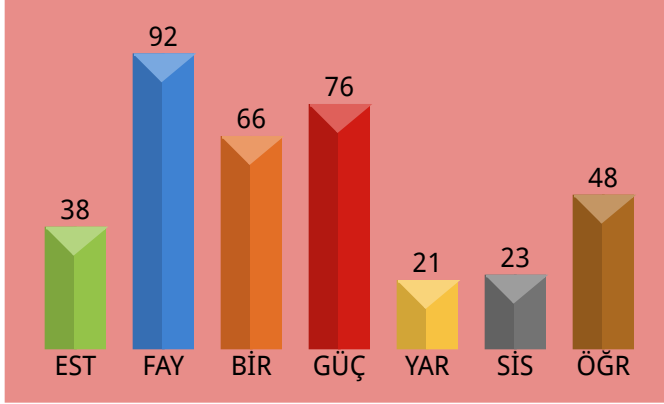
Bu güdü, bir lider olarak değerlendirilmek ve çevre ya da başarı üzerinde etki ve kontrol sağlayabilmekle ilgilidir. Bu motivasyon faktöründe yüksek skora sahip kişiler genellikle rekabetçi kişilerdir.

Motivasyon Özellikleri:

- Çok fazla sınırlamayla kuşatılırsa kendisini bastırılmış hissedebilir.
- Çok az rutin, detay ve evrak işi içeren ortamlar sağlamalıdır.
- Başkalarının gözünde statü ve itibar kazanmaktan hoşlanır.
- Başarıları için toplum tarafından tanınmak ve takdir edilmek ister.
- Zaferler karşılığında iltifat ve başarıyı paylaşmaya daha istekli olmalıdır.

Eğitim/Öğrenme Özellikleri:

- Başkalarıyla birlikte çalışırken kişisel itibarını ve takımın motivasyonunu yükseltmek için öğrenme başarısına odaklanır.
- Grup etkinliklerine dahil olduğunda biraz rekabet ve grup liderliği yaratmaya çalışmak.
- Eğitim veya profesyonel gelişim faaliyetlerine liderlik etmeye ilgi duyan kişilerle benzer bir skora sahiptir.
- Bu skoru paylaşan bazı kişiler grupta ya da takımla birlikte öğrenme faaliyetleri yerine bağımsız çalışmayı tercih edebilirler.
- Üstün performans için bireysel takdir sunar.

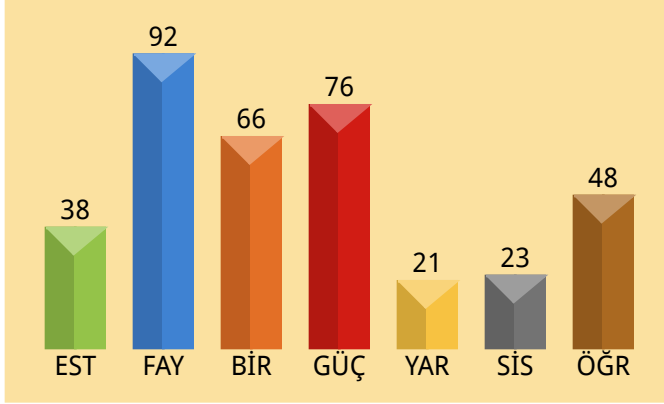


Güç Odaklılık Boyutu:

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 olmaya ihtiyaç duyabilir.
- 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 üst düzeyde bir aciliyet hissine sahiptir.



Yardımseverlik Boyutu:

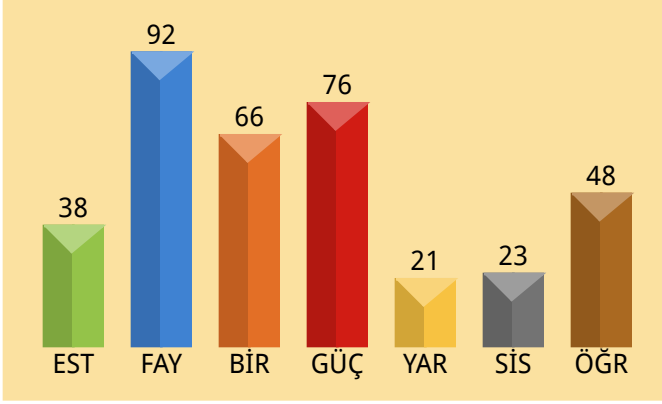
Bu güdü, insancıl bir bakış açısıyla başkalarına fayda sağlama ihtiyacı veya güdüsünün ifadesidir. Bu boyutta başkalarına yardım etmek, başkalarının faydalanması için zaman, kaynak ve enerji harcamak için samimi bir içtenlik vardır.

Genel Özellikler:

- Başkalarıyla ilişkilerinde önce ihtiyatlı davranma eğilimindedir. Bu durum geçmişte süttten ağzının yanmış olmasından ve bunun bir daha tekrarlanmasını istememesinden kaynaklanıyor olabilir.
- Fedakar olmak için güçlü bir motivasyonu yoktur.
- Karşılıksız hizmet söz konusu olduğunda pek cömert bir insan olarak görülmez.
- Yardımseverlik skoru ortalamanın biraz altında olduğundan diğer motivasyon faktörleri iş ile ilgili faaliyetlerinde daha önemli bir yer tutmaktadır.
- Başkalarına yardım etme isteği faydalı geri dönüşlerle bağlantılı olmalıdır. Fayda getirmeyecek taleplere uygun bir dille "Hayır" demeyi bilir.

Temel Güçlü Yönler:

- Fazlaca faydacı birisidir ve özverili, hizmet sunan bir yaklaşımdansa sonuç odaklı bir yaklaşımı tercih eder.
- Fırtınaları iyi atlatabilir ve rekabetçi ortamlarda hayatta kalabilir.
- Duygusal tartışmalar ya da yalvarmalar onu ikna etmek için etkili yöntemler değildir.
- Sürekli rasyonel bir iş odağına sahiptir.



Yardımseverlik Boyutu:

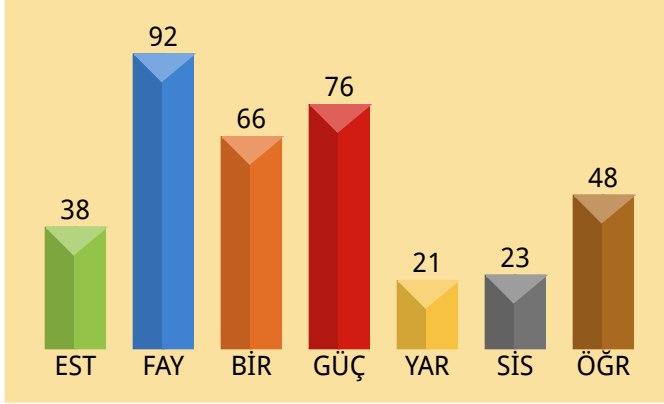
Bu güdü, insancıl bir bakış açısıyla başkalarına fayda sağlama ihtiyacı veya güdüsünün ifadesidir. Bu boyutta başkalarına yardım etmek, başkalarının faydalanması için zaman, kaynak ve enerji harcamak için samimi bir içtenlik vardır.

Motivasyon Özellikleri:

- Başkalarına destek olmaktansa hedefler ve amaçlarla daha fazla motive olur.
- Duygusal tartışmalar yerine fayda sağlayacak tartışmalara katıldığından emin olmalıdır.
- İkna etmeye çalışırken duygulardan bağımsız olmalı ve işe odaklanmalıdır.
- Yalnız başına rahat çalışır ve kişisel verimliliğini arttırmak için takıma daha az katılmayı tercih edebilir.
- Koçluk ve danışmanlık görevlerinde fazla sorumluluk almamaya çalışmalıdır.

Eğitim/Öğrenme Özellikleri:

- Gerekçelerini insanların ihtiyaçları üzerine değil, iş ihtiyaçları üzerine kurmalıdır.
- Herhangi bir eğitim ya da gelişim aracının pratik faydalarını kanıtlamalıdır.
- Tüm eğitim veya öğrenimleri iş ihtiyaçlarıyla ve bunun nasıl kişisel sonuçlara dönüşeceğiyle bağdaştırmalıdır.

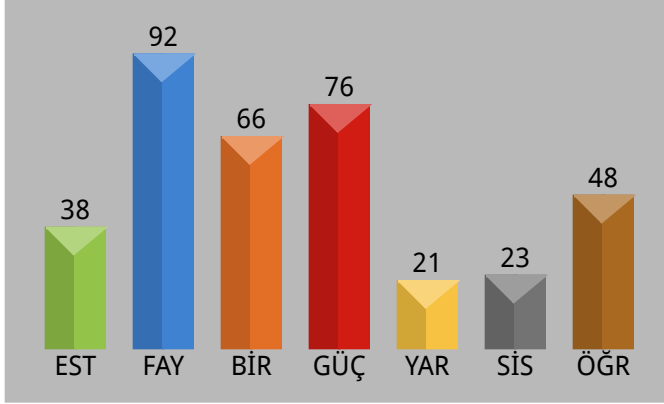


Yardımseverlik Boyutu:

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 yardımsever kişiler tarafından "ihtiyatlı" ve "samimiyetsiz" biri olarak görülebilir.
- Başkalarının kişisel ihtiyaçlarına daha duyarlı olarak fayda sağlayabilir.
- Başkalarının kişisel ilerlemesine yardım ederek kişisel ilerleme sağlayabilir.



Sistem Odaklılık Boyutu:

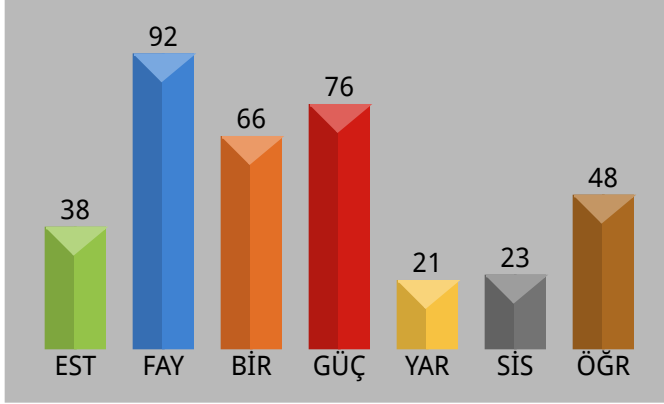
Sistem odaklılık güdüsü bir kişinin düzen, rutin ve yapı oluşturmak için sahip olduğu motivasyonu gösterir. Bu motivasyon, kurallara ve politikalara değer verme, geleneksel bir yaklaşım, standartlar ve protokollerle güvenlik sağlama motivasyonudur.

Genel Özellikler:

- Kural ve düzenlemeler karşısında zaman zaman gayri resmi bir tutum sergileyebilir.
- Kendi kendini motive eden birisidir ve sonuçlara ulaşmak için kendisini yönetebilir.
- Takım projelerini ve tartışmalarını yönlendirmeye katılır.
- Rollerini daha iyi uyum sağlamak için değiştirmeye açıktır.
- Hızlı sonuçlar alma ve bu sonuçlara ulaşmayı engelleyen her türlü kural ya da düzenlemeyi esnetme eğilimindedir.

Temel Güçlü Yönler:

- Yeni düşünme tarzlarına, yeni metotlara ve yeni yönelimlere açıktır, bunları kolaylıkla kabul eder.
- İşleri yapmak için yeni ve daha iyi yollar düşünmeyi tercih eder.
- Hızlı ve duygularını fazla dahil etmeden karar alma eğilimindedir.
- Yeni ve daha verimli çözümler bulmaktan hoşlanır.
- Problemleri hızlıca çözmekten hoşlanır.



Sistem Odaklılık Boyutu:

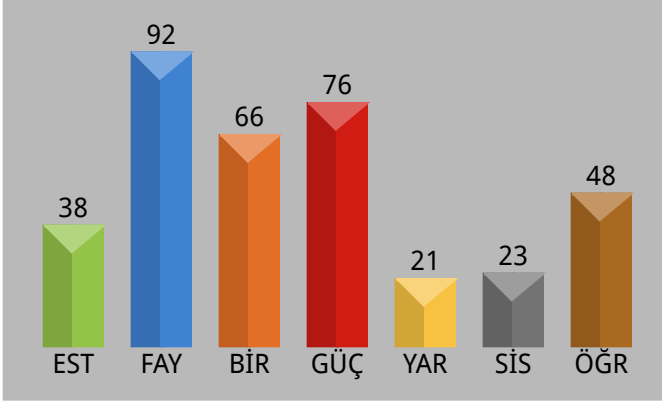
Sistem odaklılık güdüsü bir kişinin düzen, rutin ve yapı oluşturmak için sahip olduğu motivasyonu gösterir. Bu motivasyon, kurallara ve politikalara değer verme, geleneksel bir yaklaşım, standartlar ve protokollerle güvenlik sağlama motivasyonudur.

Motivasyon Özellikleri:

- Açık, dürüst ve yapılandırılmış geribildirimlerden hoşlanır.
- Çeşitlilik içeren dinamik bir çalışma kültürü ister.
- Çok fazla detay içeren işlerden ve gereksiz ayrıntılarla dolu görevlerden kaçınmalıdır.
- Görev ya da problem çözümüne olan yaklaşımındaki esneklik veya yaratıcılığını engellememeli.
- Etkili olmayan ya da verimsiz prosedürleri ve "işler böyle yürüyor" yaklaşımını desteklemez.

Eğitim/Öğrenme Özellikleri:

- Tek bir öğrenme yöntemi yerine çok yönlü olanları tercih eder.
- Yeni şeyleri kendi yöntemi, tempo ve tarzıyla öğrenme eğilimindedir.
- Önemli detayları öncelikli değerlendirir ve önemsiz ayrıntılardan kaçınır.

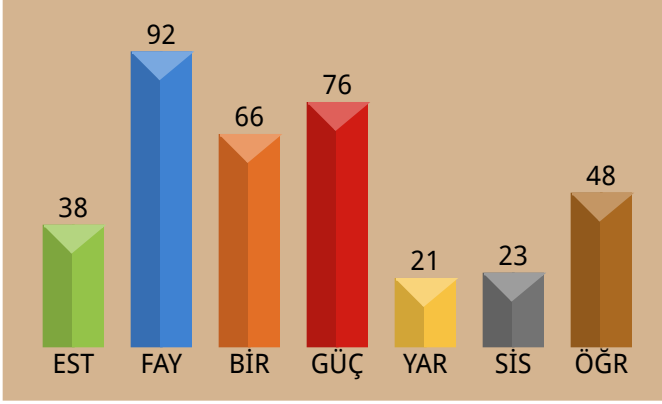


Sistem Odaklılık Boyutu:

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:

- Sizin kadar esnek olmayan ya da daha kural odaklı kişilerle birlikteyken sabırlı olmayı öğrenmelidir.
- Başkalarıyla etkileşimde bulunurken düşüncelerini (özellikle muhalif olanları) rahatlıkla ifade etme eğiliminde olduğunu unutmamalıdır.
- Sırf sınırları aşmak olsun diye sınırları aşma dürtüsüne karşı koymalıdır.
- Kuralların veya prosedürlerin bazen iyi sebepler için var olabileceğini unutmamalıdır.
- Tüm kurallara uymayan çalışan kişilere saygı duyduğundan emin olmalıdır; onlar bazen dengeyi sağlayabilirler.



Öğrenme Odaklılık Boyutu:

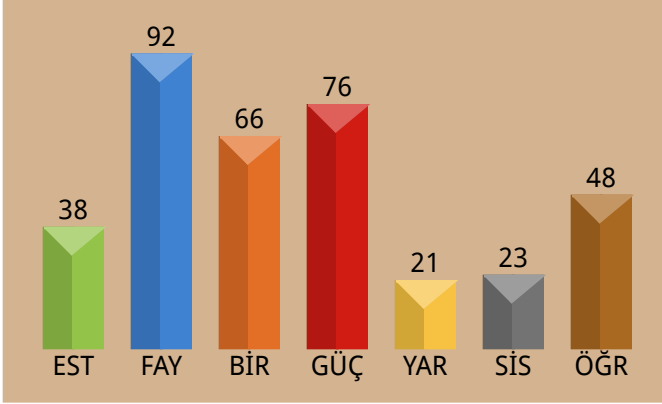
Anlama, bilgi edinme ya da gerçeği öğrenme güdüsü. Bu motivasyon, sıklıkla sırf bilgi dağarcığını genişletmek adına bilgi edinmeyi getirir. Akılcı düşünme, muhakeme ve problem çözme bu boyut için önemlidir.

Genel Özellikler:

- Ortalamaya yakın skor, öğrenme ihtiyacının önemli olmadığını göstermez, sadece motivasyonel davranışlarda öncelikli bir motivasyon faktörü olmadığını ifade eder.
- Genellikle önemsiz ayrıntılarda boğulmaz, ama karar verme sürecinde detayları da göz ardı etmez.
- Bu skor tipik iş adamlarının skoruna yakın bir değerdedir.
- Büyük resimle ilgili meseleleri anlayabilir ve ölçüyü kaçırmadan önemsiz ayrıntılarla da ilgilenir.
- 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:

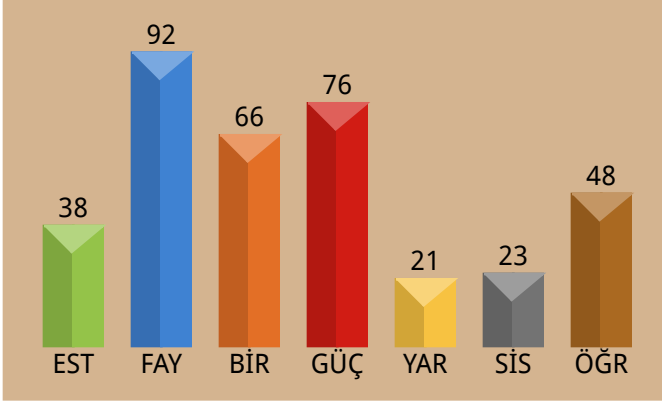
Anlama, bilgi edinme ya da gerçeği öğrenme güdüsü. Bu motivasyon, sıklıkla sırf bilgi dağarcığını genişletmek adına bilgi edinmeyi getirir. Akılcı düşünme, muhakeme ve problem çözme bu boyut için önemlidir.

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 başarıınıza nasıl katkı sağladığını ya da nasıl engel olduğunu anlamaktır.

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

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