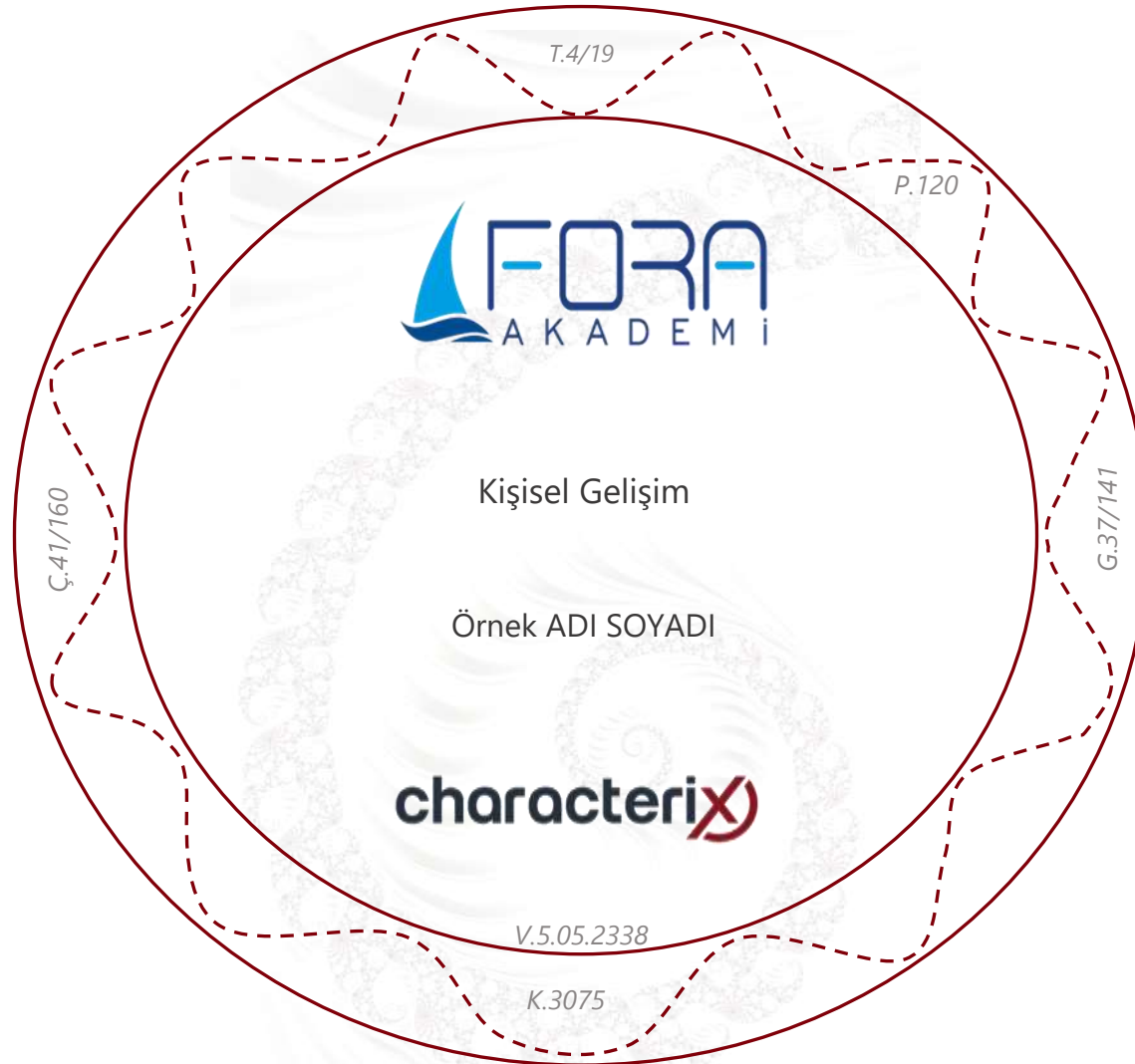




[" CharacterIX® bireylerin kendileri hakkında bilgi sahibi olmalarını,
kişisel farkındalıklarını üst seviyelere çıkarmalarını sağlar. "]

CharacterIX® Kişilik Envanteri; bireylerin kişilik özelliklerini, yetkinliklerini, imkânlarını ve potansiyellerini nasıl ve ne şekilde kullandıklarını, motivasyon ve stres kaynaklarını, iletişim ve liderlik tarzını gösteren benzersiz bir analitik raporlama sistemidir.

CharacterIX bireylere gelişim önerileri sunar, güçlü yönlerinin ve sınırlı kullandığı yönlerinin yanı sıra potansiyel risklerini de söyler. Bireye gizil güçlerini ortaya çıkarması için fırsat sunar.

CharacterIX, kişilerin özellikleri ve davranışları hakkında en isabetli ve en doğru sonuçları verir.

Fora Akademi yenilikçi yapısıyla bilim ve teknolojiyi en iyi şekilde kullanarak bireylerin ve kurumların ihtiyacı olan süreçlerle ilgili hizmetler sunar.



www.foraakademi.com





HOŞ GELDİNİZ!

CharacterIX® İnsan Kaynakları Envanteri, İK uzmanları tarafından hem işe alım sürecinde hem de kurumsal yapılanma sürecinde kullanılabilir. Kimin nerede daha verimli çalışacağı ve firmalardaki farklı bölümlerin yapılandırılması konusunda kaynak oluşturur. Yetenek havuzu oluşturmada ve performans değerlendirmesinde ek kaynak görevi yapar.

CharacterIX, kişilerin diğer bireylerle olan doğal uyum grafiğini belirler. Bu sayede yüksek performanslı takımlar oluşturmak, çatışmayı en aza indirmek ve verimli çalışma planı oluşturmak mümkündür. Ayrıca kuruma ve bulunduğu sektöre bağlı olarak özel yetkinlik setleri düzenlenebilmektedir. Kişilerden beklenen özelliklerin ve performansın yapısal farklılığını açıklama ve verilecek eğitimlerin ne olması gerektiğine ışık tutar. İnsan kaynakları departmanlarındaki bireylerin danışmanlık eğitimimizi alarak raporlarımızdan en iyi şekilde faydalanmasını tavsiye ederiz.

Envanter Sonuçları

Rapor Üretim Tarihi; 19.10.2021 09:38

Deneme Sayısı; 1-A

Yetişkin-1

Değerli Katılımcımız
Sayın; Örnek ADI SOYADI

★ CharacterIX kişilik envanteri sorularını başarı ile cevapladınız. Tebrik ederiz! CharacterIX raporunuzda birçok farklı alandan bakılarak elde edilmiş olan kişilik analiz sonuçlarınız ve işlemci çekirdeğiniz hakkındaki bilgileri sunmaktayız. Kendiniz ile ilgili çok detaylı bilgilere ulaşabileceğiniz bu raporun sağlayacağı farkındalığı en iyi şekilde değerlendirebilmeniz için raporumuzu alanında uzman CharacterIX danışmanlarımız ile incelemenizi öneririz.

Saygılarımızla,
CharacterIX Destek Ekibi

Gizlilik: Raporunuz kurumunuza veya size özeldir. Kimse ile paylaşılmaz.

0(505) 935 25 11

CharacterIX®, Meslektercihi® ve ProEnneagram markaları, CharacterIX Kişilik Envanteri akıllı algoritması ile üretilmiştir. Bu raporlar ve sorular ve Characterix Eğitim Hizmetleri A.Ş.'ye ait www.characterix.com, www.meslektercihi.com sitelerinde bulunan her türlü doküman, bilgi, belge münhasıran Characterix Eğitim Hizmetleri A.Ş.'ye aittir ve tüm hakları saklıdır. Bu nedenle hukuka uygun bir neden olmadıkça Characterix Eğitim Hizmetleri A.Ş. bünyesindeki danışman ve iş ortakları tarafından yetki sınırlarını aşacak şekilde kullanılamayacağı gibi hiçbir kullanıcı tarafından da kişisel kullanım sınırını aşacak şekilde veya ticari amaçlarla Characterix Eğitim Hizmetleri A.Ş. izni olmaksızın danışmanımız ve iş ortağımız olsa dahi kullanılamaz; kopyalanamaz, çoğaltılamaz, işlenemez.

Envanter Sonuçları

● + Yeterli Veri

● ~ Sınıra Yakın

● - Yetersiz Veri

88,80

3

2,68

28

4

1

39

Adı Soyadı	Yanıtlama Tarihi	İç Tutarlılık Verisi 68,16 ⁽¹⁾	Zıtlık Sayısı 3,85 ⁽¹⁾	Ayrıştırıcı Bilgi 3,1 ⁽¹⁾	Tamamına Katılıyorum 29,96 ⁽¹⁾	Bir Kısımına Katılıyorum 25,05 ⁽¹⁾	Fikrim Yok 4,15 ⁽¹⁾	Katılmıyorum 12,84 ⁽¹⁾
Örnek ADI SOYADI	18.05.2021 09:07	● 88,8 ⁽²⁾	● 3 ⁽²⁾	● 2,68 ⁽²⁾	● 28 ⁽²⁾	● 4 ⁽²⁾	● 1 ⁽²⁾	● 39 ⁽²⁾

⁽¹⁾ Ort.: Envanterimize tüm katılanların ortalamasını gösterir.

⁽²⁾ Envanter değerlerinizi göstermektedir.

Özet Analiz



Bu Tipi Anlatan Kısa Cümleler: Ciddi, prensipli, idealist ve standartları olan bu kişi; akılcı ve mantıklı hareket eder.

- Yaptığı işi tam, kaliteli ve olabildiğince mükemmel yapmaya çalışır. Düzenli ve titiz olup ayrıntılara dikkat eder.
- Bildiklerini ve gözlemlediklerini tanımlar, sınıflandırır, kıyaslar.
- Bu kişi için detaylar, bütünü oluşturur. Bir iş yapılırken detaylara çok önem verir; böylece oluşum sürecinde meydana gelebilecek hataları ve yanlışları önleyerek kaliteli bir iş çıkarmış olur.
- Hataları, eksikleri ve yanlışları çabuk fark eder ve mutlaka düzeltmeye çalışır. Kendisini ve çevresindekileri geliştirmeye çalışır; hata ve yanlışlık yapıldığında karşısındakini uyarır.
- Görevlerini ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirmeye gayret eder; bunu yapamadığında çok rahatsız olur.

Potansiyelleri: Sorumluluklar konusunda hassas, detaylara önem veren, ciddi; kontrollü ve tedbirli hareket eden, görevini tam ve eksiksiz bir biçimde yerine getirmeye çalışan, planlı ve disiplinli olmaya önem veren bir kişidir. İlkelerine ve prensiplerine oldukça bağlı olup mantıklı ve akılcı olmaya ve öyle davranmaya özen gösterir. Adil ve güvenilir olma konusuna önem verir. Dikkatli ve kontrolcü olup hataları, eksiklikleri çabuk fark eder. Akla dayanan (rasyonel) gerçekçi biridir. Olayların mantığa uygun olup olmadığını düşünerek hareket eder.

Dikkatinin Yöneldiği Alanlar: Dikkati; doğru, uygun ve gerekli olanın yapıp yapılmadığını belirleyip rahatsız edici unsurlardan uzak durmak; yanlışları, hataları ve eksikleri bulmak ve bunları düzeltmek üzerine kuruludur.

Bireysel Analiz Modülü

Doğal Değer (¹)	9,5	9,26	9,03	9,03	9	8,9	8,79	8,79	8,74
Güçlü Potansiyelleriniz (²)	Sürekli Öğrenme	Araştırmacı Olmak	İdealist Olmak	Eleştirel Düşünme	Kavramsal Düşünme	Kararlı Olmak	Kurallara Uymak	Mantıklı Olmak	İkna ve Müzakere Edici Olmak
Doğal Değer (¹)	5,82	5,63	5,61	5,58	5,36	5,35	5,3	5,08	4,27
Sınırlı Kullandığınız Potansiyelleriniz (²)	Yargılamayan	Yardımseverlik	Hoşgörülü Olmak	Çalışan Odaklı Olmak	Estetik Duyarlı Olmak	Empati Kurma	Yumuşak Huylu	Motive Etme	Sezgisel Olmak
Doğal Değer (¹)	8,37	8,35	8,33	8,1	7,94	7,23	7	6,94	6,92
Potansiyel Riskleriniz (²)	Fazla Kuralcı ► Esnek	Eleştirel ► Uyumlu	Doğrucu ► Politik	Katı ► Yumuşak	Engelleyen ► Serbest Bırakan	Ketum ► Konuşkan	İmajını Fazla Önemseyen ► Mütevazı	Agresif ► Huzurlu	Sitemkâr ► Hoşgörülü

(¹) Doğal Değer: Bireyde var olan potansiyellerin ölçümüdür.

(²) En yüksek puandan en düşük puana göre sıralanmıştır.

Güçlü Potansiyelleriniz (Detaylı)



Sürekli Öğrenme: Kişinin, kendisinin ve başkalarının performansını geliştirmek üzere yeni davranışlar kazanması, bilgi ve hüner edinmek için sürekli araştırıp elde edilen sonuçlardan fayda sağlamasıdır.

Araştırmacı Olmak: Uyanık, kendini anlama yeteneği yüksek ve öğrenmeye meraklı olmaktır. Karmaşık fikirlerin ve potansiyellerin geliştirilmesi için yoğunlaşp odaklanabilmektir.

İdealist Olmak: Bir amaca (ülküye) çıkar gütmenden bağlı olmak, hedef sahibi olmaktır. Çevresini, ülkesini ve dünyayı bir anlam dairesinde görme özelliğidir.

Güçlü Potansiyelleriniz İçin Sorular:

- Bu güçlü özellikleriniz size neler katıyor?
- Bu özelliklerinizi aktif olarak kullanıyor musunuz?
- Bu özelliklerinizi en verimli şekilde kullandığınızı düşünüyor musunuz?
- Bu özelliklerinizi yaşamınızın hangi alanlarında kullanıyorsunuz?

(¹) Doğal Değer: Bireyde var olan potansiyellerin ölçümüdür.

(²) Uyum: Bireylerin farklı sosyal rollerin ve sosyal ilişkilerin getirdiği talepleri karşılamaları, ortama uyum, bunlarla baş etmeleri ve denge sağlamaları konusunda öğrenilmiş veya öğretilmiş çabadır.

(³) Güçlü Potansiyel: Kişiliğin işlemci çekirdeğinde saklı olan gizil güçtür. Bireyin kariyerini şekillendirirken mutlaka bu özellikleri göz önünde bulundurması gerekir.

Güçlü Potansiyelleriniz (Detaylı)



Eleştirel Düşünme: Sağduyuyla ve bilimsel kanıtlarla uyuşan net hükümlere varmak için akıl yürütme, analiz ve değerlendirme gibi zihinsel süreçlerden oluşur. Yaratıcı düşünceyi destekler. Eleştirel tutumla karıştırılmamalıdır.

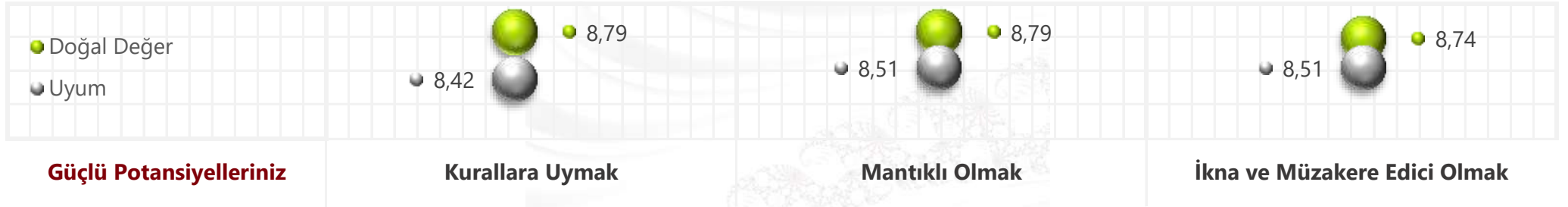
Kavramsal Düşünme: Düşünme, kavramlardan yararlanılarak yapılırsa buna "kavramsal düşünme" denir. Kavram oluşturma yeteneği, insanların nesneleri sınıflamalarına olanak sağlar. Örneğin; "Ağaç canlıdır. Çam ağacıdır. O hâlde çam canlıdır. " şeklindeki düşünme, kavramsal düşünmedir.

Kararlı Olmak: Bir iş veya sorun hakkındaki "kesin yargı" olarak tanımlanmaktadır. Karar, bir "düşünme" sonucunda oluşur. Kararlılık; sorumluluk almak, alınan kararın sonuçlarını ve etkilerini tanımlayabilmektir.

Güçlü Potansiyelleriniz İçin Sorular:

- Bu güçlü özellikleriniz size neler katıyor?
- Bu özelliklerinizi aktif olarak kullanıyor musunuz?
- Bu özelliklerinizi en verimli şekilde kullandığınızı düşünüyor musunuz?
- Bu özelliklerinizi yaşamınızın hangi alanlarında kullanıyorsunuz?

Güçlü Potansiyelleriniz (Detaylı)



Kurallara Uymak: Genelde toplumun koyduğu kurallara uyum sağlayan, bu kurallarla mutlu olarak yaşayabilen insanlardır.

Mantıklı Olmak: Akıl yolu ile kurallar koyan, sebep -sonuç ilişkisi kurarak açıklama yapan kişidir.

İkna ve Müzakere Edici Olmak: Kişinin bir konuya inanmasını sağlama, inandırma becerisidir. Kişinin kendisi inanmasa bile başkasını inandırabilir.

Güçlü Potansiyelleriniz İçin Sorular:

- Bu güçlü özellikleriniz size neler katıyor?
- Bu özelliklerinizi aktif olarak kullanıyor musunuz?
- Bu özelliklerinizi en verimli şekilde kullandığınızı düşünüyor musunuz?
- Bu özelliklerinizi yaşamınızın hangi alanlarında kullanıyorsunuz?

Sınırlı Kullandığınız Potansiyelleriniz (Detaylı)



Yargılamayan: Aslında kimsenin kimseden bir farkı olmadığını düşünen ve buna göre yaşayan, yargılamak yerine anlamaya çalışan insandır.

Sınırlı Kullandığınız Potansiyelleriniz İçin Sorular: İnsanları hangi durumlarda yargıyorsunuz? Yargılıyor olmak yaşamınızı nasıl etkiler? Bu durum fırsatları görmek ve yakalamak açısından sizi ve hayatınızı nasıl etkiliyor? Yargılarınız nelerden oluşuyor? Sebepleri ne olabilir?

• İnsanları ve olayları yargılamadan anlamaya çalıştığınız durumları ve zamanları anlatır mısınız? Bu durumlarda kendinizi nasıl hissediyorsunuz? Bu konuda yeterli bir düzeye çıksanız karşı tarafı ve olayları anlamaya çalıştığınızda yaşantınız nasıl olurdu? Olumlu etkileri nasıl olurdu? Kendinizi bu konuda geliştirmek için nereden başlarsınız?

Yardımseverlik: Kişinin gücünü ve imkânlarını başkalarının iyiliği için kullanmasıdır. Bir kimsenin sıkıntısını gidermek, o kişiye karşılaştığı güçlüklerde yardımcı olmak, yükünü paylaşmaktır.

Sınırlı Kullandığınız Potansiyelleriniz İçin Sorular: Sizin için yardımsever olmak ne demek? Size ne katıyor? Maneviyatınızı beslemek ve iş hayatınız açısından düşünürseniz ne anlam ifade ediyor?

• Aile hayatınız ve sosyal yaşam açısından düşünürseniz ne söyleyebilirsiniz? Yardımseverlik alanında yapabileceklerinizin bir alt ve üst çizgisi var mı? Bu özelliğinizi tam potansiyelde gerçekleştiriyor olsaydınız neler farklı olurdu? Size neler sağlardı? Bu özelliği geliştirebilmek için neler yapabilirsiniz? Nereden başlamak istersiniz?

Hoşgörülü Olmak: Her şeyi anlayışla karşılayıp olabildiği kadar hoş, makul görme durumudur.

Sınırlı Kullandığınız Potansiyelleriniz İçin Sorular: Sizin için hoşgörülü olmak nedir? Daha hoşgörülü biri olsaydınız yaşamınız nasıl olurdu? Beş sene öncesini düşünün. Bugüne nazaran daha hoşgörülü olsaydınız o zamanda neler farklı olurdu ve neleri farklı yapardınız?

• Bugüne gelindiğinde o zamanki halinizle bugün kendinize ne derdiniz? Bu konuşmadan nasıl ilham alırdınız? Hoşgörü özelliğinizi tam potansiyelinizde gerçekleştirmek üzere harekete geçecek olsanız ilk nereden başlarsınız? Nasıl devam edersiniz?

(1) Doğal Değer: Bireyde var olan potansiyellerin ölçümüdür.

(2) Uyum: Bireylerin farklı sosyal rollerin ve sosyal ilişkilerin getirdiği talepleri karşılamaları, ortama uyum, bunlarla baş etmeleri ve denge sağlamaları konusunda öğrenilmiş veya öğretilmiş çabadır.

(3) Sınırlı Kullandığı Potansiyel: Bireyin bu özelliklerini güçlendirmeye çalışmak yerine olduğu gibi kabul etmesi ve iyileştirmeye çalışması, kişisel gelişim için önerilen bir yöntemdir. Böylece birey, güçlü yönlerini daha fazla geliştirmeye odaklanabilir.

Sınırlı Kullandığınız Potansiyelleriniz (Detaylı)



Çalışan Odaklı Olmak: Çalışanların beklentilerini ve ihtiyaçlarını doğru olarak belirlemek, onlara uygun çalışma ortamı sağlamaktır.

Sınırlı Kullandığınız Potansiyelleriniz İçin Sorular: Çalışanlarınızın beklentilerini ve ihtiyaçlarını doğru belirleyebiliyor musunuz? Onlara uygun bir çalışma ortamı sağlayabiliyor musunuz?

• Ne yaparsanız bu özelliğinizi geliştirirsiniz? Bu özelliğinizi tam potansiyel kullanmak çalışma alanınıza ne gibi olumlu faydalar sağlardı? Bu özelliğinizi tam potansiyelde kullanıyor olsaydınız bunu nasıl anlardınız? Bu konuda kendinize gelişim hedefleri koyacak olsanız bunlar neler olurdu? Bu hedefleri nasıl gerçekleştirebilirdiniz?

Estetik Duyarlı Olmak: Sanata karşı duyarlılığı ve yatkınlığı simgeleyen duygu türü, hissiyat; çoğunlukla sanatçılara has genetik bir özelliktir.

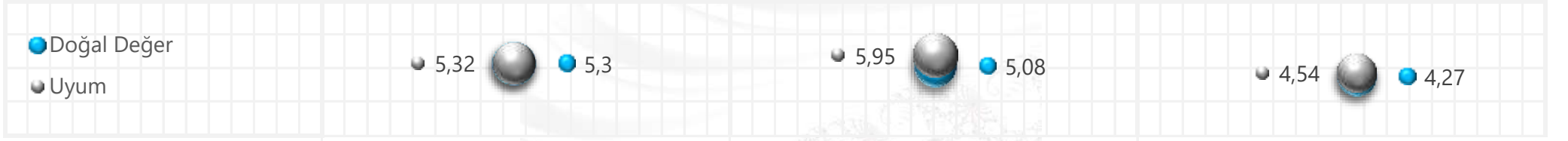
Sınırlı Kullandığınız Potansiyelleriniz İçin Sorular: Hayatınızın hangi alanlarında estetik duyarlılık gösteriyorsunuz? Sanat ile kendinizi ifade etmek ve sanat alanında aktif olmak düşüncesi size nasıl gelir?

• Bir şeyler ifade etmek istediğinizde hangi sanat dalı ile ifade edersiniz? Yaşamınızda sanata ne kadar yer ayırabiliyorsunuz? Bu özelliği besleseniz ve tam potansiyele ulaştığınızda nasıl biri olurdu? Bugün için neler farklı olurdu? Bu özelliği tam potansiyelinizde gerçekleştirmek için neye ihtiyacınız var?

Empati Kurma: Kişinin kendisini karşısındakinin yerine koyarak anlamaya çalışmasıdır. Empati kurmak, karşısındakine "hak vermek" değildir; onu "anlamaya" çalışmaktır.

Sınırlı Kullandığınız Potansiyelleriniz İçin Sorular: Tam potansiyeliniz ile buluştuğunuz nokta 10 olsaydı kendinize 10 üzerinden kaç puan verirdiniz? 10 puana ulaşmak için kendinizde neyi değiştirmeye ihtiyacınız var? Bunu nasıl başarabilirsiniz? Sizi bu yolda geri düşürebilecek engelleyici davranışlar olabilir mi? Bu davranışlarınızı nasıl yönetebilirsiniz?

Sınırlı Kullandığınız Potansiyelleriniz (Detaylı)



Sınırlı Kullandığınız Potansiyelleriniz

Yumuşak Huylu

Motive Etme

Sezgisel Olmak

Yumuşak Huylu: İnsanların kabalıklarını, huysuzluklarını ve anlamsız davranışlarını çok önemsememek ve bunlara sinirlenmeden cevap verebilmektir.

Sınırlı Kullandığınız Potansiyelleriniz İçin Sorular: Tepkinizi nasıl gösterirsiniz? Yumuşak huyly olsaydınız hayatınızda neler farklı olurdu? Günlük yaşamınızda diğer kişilerin davranışları sizi nasıl etkiler?

- Çevrenizdekilerin davranışlarını önemsemek konusunda kendinizi nasıl değerlendirirsiniz? Yumuşak huyly, olumsuz davranışlardan etkilenmeyen yani bu özelliği tam potansiyelinizde yaşayan biri olsaydınız yaşamınızda neler farklı olurdu? Size faydası nasıl olurdu? Bu özelliğinizi geliştirebilmek için neler yapabilirsiniz? Nereden başlamak istersiniz?

Motive Etme: Bir konuya ya da amaca dönük, kişilere özgüven ve moral verme faaliyetidir.

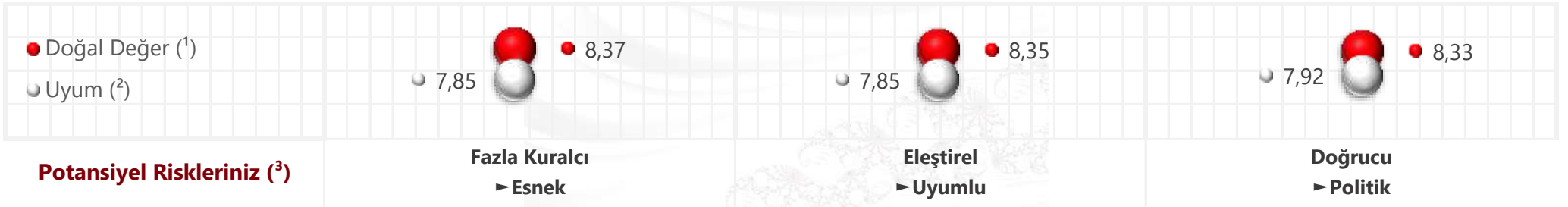
Sınırlı Kullandığınız Potansiyelleriniz İçin Sorular: Bir hedef istikametinde ilerlerken beraber yürüdüklerinizi daha da hevesli ve istekli görmek nasıl olurdu? Çevrenizin daha da motive olabilmesi için yapabileceğiniz bir şey var mı? Daha fazla motive edici olmayı bir davranış şekline çevirebilir misiniz?

Sezgisel Olmak: Gerçeğin, doğrudan doğruya kavranmasıdır. Bütünü bir anda yakalamaya, kavramaya yönelik düşünme şeklidir.

Sınırlı Kullandığınız Potansiyelleriniz İçin Sorular: Yaşamınızın hangi alanlarında sezgilerinizle hareket edersiniz? Hangi alanlarında sezgilerinizi kullanmaktan çekinirsiniz?

- Bu özelliğinizi pekiştirerek tam potansiyelinizde yaşamak isterseniz nasıl yapardınız? Bu durumun nasıl avantajları olurdu?

Potansiyel Riskleriniz (Detaylı)



Fazla Kuralcı► Esnek: Aşırı düzenlilik, titizlik, kusursuz olma, kuralcılık ve bütün bunlarda katı bir tutum sergilemedir. Başkalarının bu kurallara tam uymasını beklemektir.

Potansiyel Riskler İçin Gelişim Soruları: Hangi durumlarda veya zamanda kuralcı biri olursunuz? Duygu durumunuz, sağlığınız, iletişimlerin ve ilişkileriniz nasıldır? Bu davranışınızın size fayda sağladığı zamanlar oluyor mu?

● Fazla kuralcı olmadığınız zamanlar oluyor mu? Bu davranışınız hangi olumlu tepkilerinizi ya da davranışlarınızı engelliyor olabilir? Böyle zamanlarda kendinize dışarıdan bakmış olsanız normalde olduğunuz haliniz ile bu tepkiyi gösterdiğiniz haliniz arasında nasıl farklar görürsünüz?

Eleştirel► Uyumlu: Bir insanın, bir eserin veya bir konunun doğru ve yanlış yanlarını bulup göstermek; inceleme işi, tenkit. Özellikle bilginin temellerini ve doğruluk durumunu inceleme, sınama, yargılama hâlidir.

Potansiyel Riskler İçin Gelişim Soruları: Bilgilerinizi tam olarak hangi zamanlarda, durumlarda ifade edebiliyorsunuz ve karşılık bulabiliyorsunuz? Hangi durumlarda eleştirel olma özelliğiniz tetiklenir? Bu durumların hangi detayları sizi tetikler?

● Bu davranışınızı besleyen duygu nedir? Sizi böyle davranmaya yönelten içinizdeki ses o zamanlarda size ne diyor? Eleştirel bir yorumda bulunduğunuz zaman bilgi paylaşımında bulunur musunuz? Bu davranışınızı değiştirecek olsanız yerine ne koymak isterdiniz? Nasıl birine dönüşürsünüz? Bunu yapmak isterseniz ilk nerde değişiklik yapmak isterdiniz?

Doğrucu► Politik: Dürüst, "doğru" kimse; güvenilir, içten, kibar, insafli ve adaletli olma gibi erdemleri de beraberinde getiren, ahlaken doğru olana (zarar görse dahi) yönelen kişidir.

Potansiyel Riskler İçin Gelişim Soruları: Bu özelliğe sahip olan kişi, zarar görse dahi durum ile ilgili tutumunu sürdürebilir. Böyle durumlar ile ilgili neler düşünüyorsunuz? Bu tip deneyimleriniz oldu mu? Sizi böyle olmaya sevk eden rahatsız olduğunuz zamanlar nasıl dönemlerdi?

● Sizi tetikleyen olaylar nelerdi? Bu anlarda neler hissediyordunuz? Bu durumun yarattığı avantajlar ve dezavantajlar nelerdir? Bu konuda kendinizi olumlu yönde değiştirmek isterseniz neler yapabildiniz?

(¹) Doğal Değer: Bireyde var olan potansiyellerin ölçümüdür.

(²) Uyum: Bireylerin farklı sosyal rollerin ve sosyal ilişkilerin getirdiği talepleri karşılamaları, ortama uyum, bunlarla baş etmeleri ve denge sağlamaları konusunda öğrenilmiş veya öğretilmiş çabadır.

(³) Potansiyel Risk: Güçlü potansiyelleri kullanabilmek için, potansiyel risklerin yönetilebiliyor olması gerekir. Örneğin: "sabırsız olmak" yerine, "sabırlı" bir birey olmak gibi. Bu sayede riskler, risk olmaktan çıkıp fırsatlara dönüşebilir.

Potansiyel Riskleriniz (Detaylı)



Katı►Yumuşak: Hoşgörüsüz, acımasız, merhametsiz, düşüncelerinde ve davranışlarında belli ilkelere sıkı sıkıya bağlı olan.

Potansiyel Riskler İçin Gelişim Soruları: Hangi durumlarda katı, hangi durumlarda yumuşak davranışlar sergilersiniz?

- Katı davranışlar sergiliyor olmak, olumlu tepkilerinizi ya da davranışlarınızı nasıl engelliyor olabilir? Böyle zamanlarda kendinize dışarıdan bakmış olsanız normalde olduğunuz halinizden farkı ne olurdu? Farklı hareket edebilmek için neyi bırakmaya ihtiyacınız var? Bunu nasıl yapabilirsiniz?

Engelleyen►Serbest Bırakan: Bir sorunu çözmek veya bir işi kendi istediği biçimde yönlendirmek için işe karışan kişi veya kişinin tutumlarıdır.

Potansiyel Riskler İçin Gelişim Soruları: Sizi bu konuda tetikleyen durumlar nelerdir? Hangi durumlar ve duygular müdahaleci olmanızı sağlıyor?

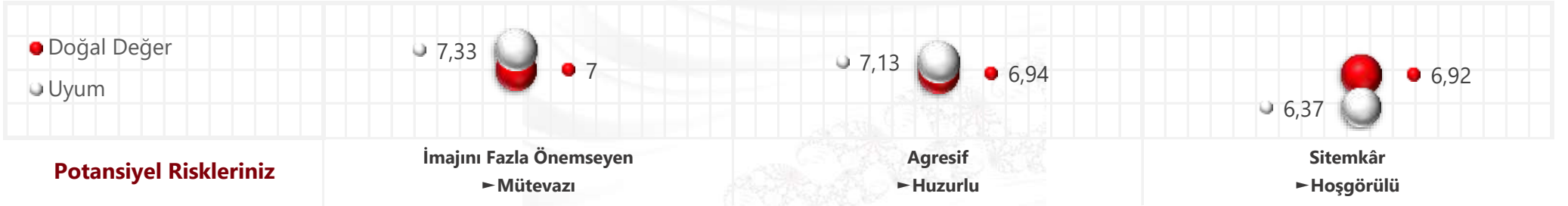
- Bunların sonuçları, faydası ve dezavantajı ne oluyor? Aslında nasıl olsun isterdiniz? Böyle dönemlerde tepkiler nasıl olsun isterdiniz? Bu konudaki hedef cümleleriniz ne olurdu?

Ketum►Konuşkan: Söylenmesi gerekenleri bile anlatmayan, kendine saklama eğiliminde olan, sır saklayan, ağzı sıkı.

Potansiyel Riskler İçin Gelişim Soruları: Hangi durumlarda veya zamanda kendinizi stres altında hissediyorsunuz? Kendinizi ketum olarak tanımlar mısınız? Başkaları sizi nasıl tanımlardı?

- Ketum davranmış olduğunuz konularda fayda/zarar dengesini gözden geçiriyor musunuz? Bu değerlendirmeler sonucunda kendinize ödevler, öğrenimler çıkarıyor musunuz ve bunlar ne oluyor? Bu olayları; duygu durumunuz, sebebi, o sıradaki sağlık durumunuz ve sonuçları açısından değerlendirmenizi istesem neler anlatırsınız?

Potansiyel Riskleriniz (Detaylı)



İmajını Fazla Önemseyen► Mütevazı: Bir kimsenin çevresinde bıraktığı etkiyi önemseyip bu etkiyi olumlu anlamda şekillendirmeye dönük çaba sarf etmesidir.

Potansiyel Riskler İçin Gelişim Soruları: Hangi durumlarda veya zamanda imajınızı fazla önemsersiniz? Bu tepkinizin avantajları ve dezavantajları var mı? Bu durumda kendinizi nasıl hissediyorsunuz?

• İmajınızı çok önemsedığınız ve bunun için gayret ettiğiniz günlerde buna sebep olan iç sesiniz ve iç bilgeliğiniz size ne der? Bu özelliğiniz konusunda değiştirmek istediğiniz bir şeyler var mı? Bunları nasıl sağlayabilirsiniz?

Agresif► Huzurlu: Kendisinin haklı ve doğru olduğuna inanılması ölçüsünde, haksız ve yanlış olduğu düşünülen kişilere karşı güçlü bir şekilde gösterilen tepkisel davranıştır.

Potansiyel Riskler İçin Gelişim Soruları: Agresif ve ve huzurlu olma davranışlarını kendiniz için nasıl tanımlarsınız? Haklı olduğunuza karar kıldığınız durumlarda karşınızdaki kişiye karşı nasıl tepkiler verirsiniz?

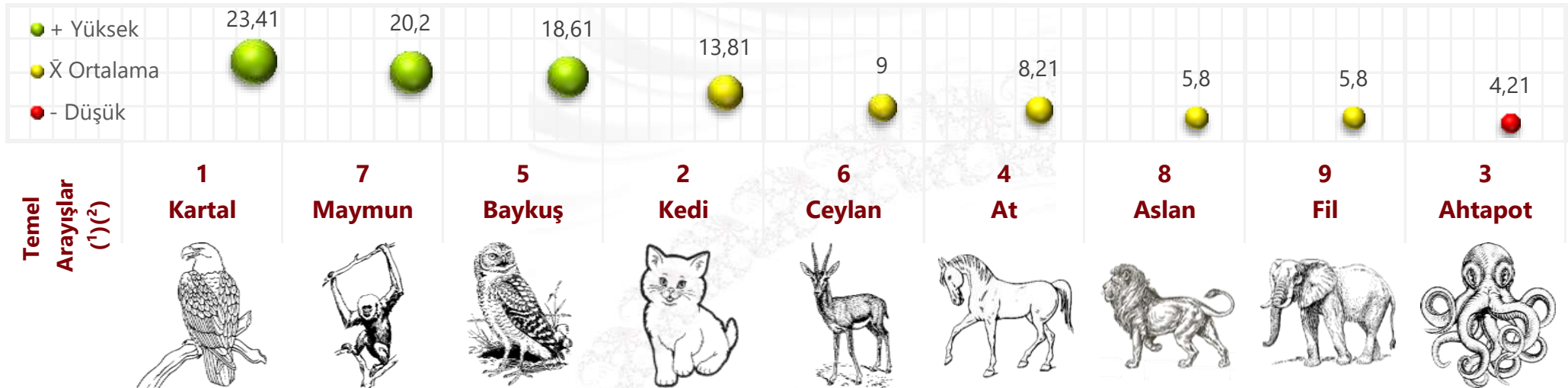
• Bu tepkileriniz kendinizi rahat hissettiğiniz zamanlarda nasıl olur? Agresif tepkiler veriyor olmak ne zaman işe yarıyor? Ne zaman dezavantaja dönüşüyor?
• Bu durumları yaşadığınızda dış etkenlere karşı verdiğiniz tepkileri olumlu yönde düzenliyor olsanız nasıl tepkiler verirdiniz? Bu olumlu değişim için neyi öğrenmek, kendinize neyi söylemek istersiniz?

Sitemkâr► Hoşgörülü: Bir kimseye; yaptığı bir hareketin veya söylediği sözün üzüntü, alınganlık, kırgınlık vb. duygular uyandırdığını öfkelenmeden belirtme hâlidir.

Potansiyel Riskler İçin Gelişim Soruları: Sizi bu konuda tetikleyen durumlar nelerdir? Hangi durumlarda sitemkâr oluyorsunuz? Bunların sonuçları, faydası ve dezavantajı ne oluyor? Bu sonuçları görünce ne yapıyorsunuz?

• Bu sonuçlara varmamak için kendinize ne önerirdiniz? Bu önerilerinizi nasıl hayata geçirebilirsiniz? Stres durumunuz ortadan kalktığı zaman bu konuda nasıl hissediyorsunuz? Hoşgörü ve uyum yeteneğinizi ne kadar geliştirirseniz stresle daha kolay mücadele edebilirsiniz? Bunun için neye ihtiyacınız var? İlk adımınızı tamamladıktan sonra gerisini nasıl tamamlarsınız?

Uyum Tablosu Modülü



+ Yüksek► 1 -Doğru Eylemi ve Kusursuzluğu Arayan Kişi

+ Yüksek► 7 -Yenilik İsteyen, Keşfetmeyi Seven ve Keyif Verici Deneyim Arayan Kişi

+ Yüksek► 5 -Her Şeyi Tam Bilmek ve Anlamak İsteyen Bağımsız Olarak Yetkinlik Arayan Kişi

X Ortalama► 2 -Duygusal Paylaşımı Seven, Sevilen ve İhtiyaç Duyulan Kimlik Arayışında Olan Kişi

Ø Ortalama► 6 -Zihinsel Netlik ve Kesinlik, Hayata Karşı Destek ve Yeterlilik Arayan Kişi

X Ortalama►4 -Özgün Olmaya Çalışan, Duygusal Anlam ve Derinlik Arayan Kişi

8 Ortalama►8 -Varlığını Koruma Mutlak Güç ve Hâkimiyet Arayan Kişi

X Ortalama► 9 -İç Denge ve Duygusal Rahatlık Arayan Kişi

- **Düşük** ▶ 3 -İşlevsel ve Hayran Olunan Bir Kimlik ve İmaj Arayan Kişi

(¹) En yüksek puandan en düşük puana göre sıralanmıştır.

(²) Hangi yapının özelliklerinin ne derece olduğunu göstermektedir.

Uyum Tablosu Modülü (Detaylı)



Temel Arayışlar

1
Kartal



7
Maymun



5
Baykuş



+ Yüksek►1 : Doğru Eylemi ve Kusursuzluğu Arayan Kişi: idealist, davranışlarında tutarlı, akılcı, mükemmeliyete yönelimli, sorumluluklar konusunda hassas, detaylara önem veren, ciddi, kontrollü ve tedbirli hareket eden, görevini tam ve eksiksiz bir biçimde yerine getirmeye çalışan, planlı ve disiplinli olmaya önem veren kişidir.

+ Yüksek►7 : Yenilik İsteyen, Keşfetmeyi Seven ve Keyif Verici Deneyim Arayan Kişi: kurgulayan ve tasarlayan, yüzeysel meraklı, kolaya ve hazzaya yönelimli, hareketli, dışa dönük, oldukça girişken, yeniliğe açık, hızlı, neşeli, spontan davranabilen, geçmişe takılmayan, iyimser, özgürlüğüne düşkün kişidir.

+ Yüksek►5 : Her Şeyi Tam Bilmek ve Anlamak İsteyen Bağımsız Olarak Yetkinlik Arayan Kişi: analitik, gözlemci, araştıran ve düşünen, kendinde güven ve yeterlilik arayan, düşünerek hareket eden, derin merak sahibi olan, bilgide derinleşmeyi seven, bir konuyu tüm yönleriyle araştırmaya çalışan akılcı ve mantıklı kişidir.

Uyum Tablosu Modülü (Detaylı)



Temel Arayışlar

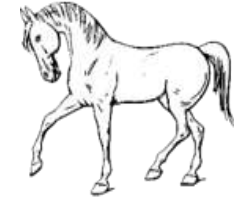
2
Kedi



6
Ceylan



4
At

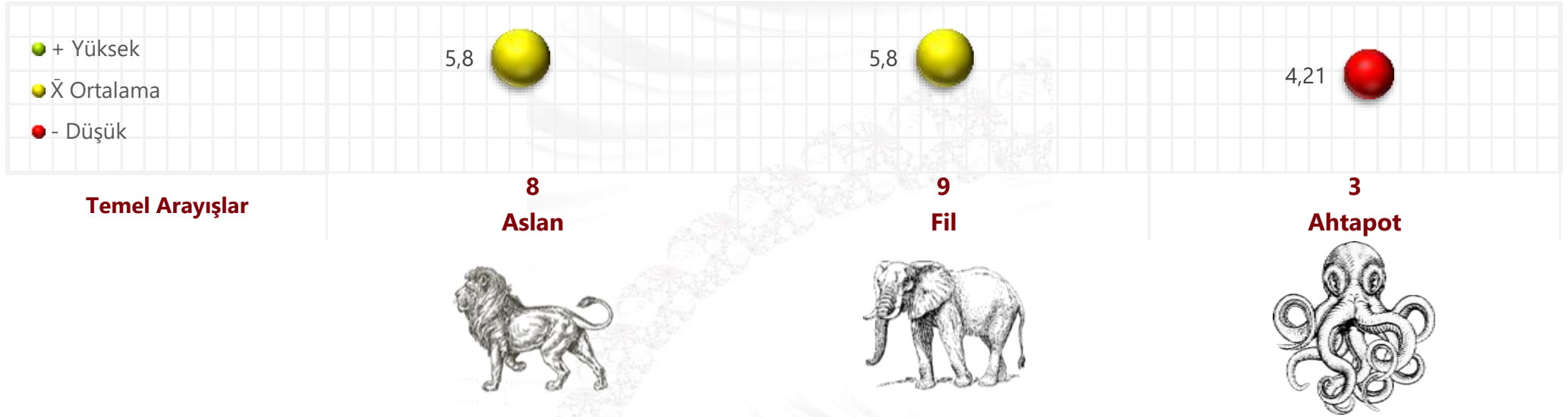


X Ortalama►2 : Duygusal Paylaşımı Seven, Sevilen ve İhtiyaç Duyulan Kimlik Arayışında Olan Kişi: duygusal ilişkileri seven ve ihtiyaçlara karşı duyarlı, sosyal ilişkilere yatkın, duygusal yanı güçlü, sevgiye ve samimiyete önem veren, sıcakkanlı, merhametli, yardımsever, arkadaş canlısı, fedakâr ve paylaşmaktan hoşlanan kişidir.

X Ortalama►6 : Zihinsel Netlik ve Kesinlik, Hayata Karşı Destek ve Yeterlilik Arayan Kişi: bilgi ve veri toplar. Tehlikeden, riskten ve zarardan kaçınır. Kararlarında ve hareketlerinde doğru olanı bulmaya çalışır. Kurallar ve sorumluluklar konusunda hassas, sorgulayıcı, meraklı, iyi gözlemleyen bir kişidir. Mantıklı, ölçülü ve kontrollü hareket etmeye çalışır.

X Ortalama►4 : Özgün Olmaya Çalışan, Duygusal Anlam ve Derinlik Arayan Kişi: kendi olmaya çalışan, başkalarının yerine kendisini koyabilen (empati kuran) ve aynısını isteyen, duygusal derinliği olan, hayatı derinden ve hissederek yaşamayı seven, duygularını yoğun yaşayan, tutkulu, estetik duyarlılığı güçlü, bireyselliğe ve özgünlüğe değer veren, nazik ve duyarlı kişidir.

Uyum Tablosu Modülü (Detaylı)

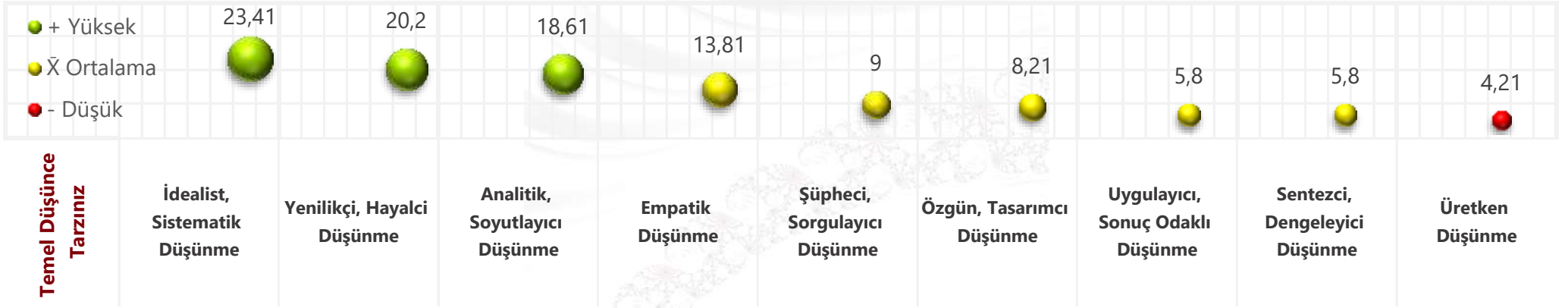


X Ortalama►8 : Varlığını Koruma Mutlak Güç ve Hâkimiyet Arayan Kişi: koruyucu, etkin olan, önderlik eden, güçlü, cesur, hızlı, önceliği (inisiyatif) alabilen, kendinden emin, kendine güvenen, bağımsızlığına ve keyfine düşkün, etkili ve baskın kişidir.

X Ortalama►9 : İç Denge ve Duygusal Rahatlık Arayan Kişi: rahata odaklı, bütünlüğü koruyan, huzura ve uyuma önem veren, sakin olmaya çalışan, sabırlı, çatışmadan ve gerilimden hoşlanmayan, barışı ve uzlaşmayı önemseyen, ölçülü davranan, kabullenici ve esnek olan, taleplerinde ısrarcı olmayan kişidir.

- Düşük►3 : İşlevsel ve Hayran Olunan Bir Kimlik ve İmaj Arayan Kişi: yetkin olmaya çalışan, hayranlık uyandıran, imajına dikkat eden, dışa dönük, pratik, sonuca en kısa zamanda ulaşmaya çalışan, rekabetçi, hırslı ve içten motivedir. Yeni durumlara adapte olmakta zorlanmayan, olumsuz durumları ve duyguları kendisine engel kılmayarak başarı ve hedef odaklı çalışabilen, çevresini motive ve ikna edebilme konusunda yetenekli, etkin ve etkileyici olmayı seven bir kişidir.

Düşünce Tarzı Modülü



Temel Düşünce Tarzı: Gerçekçi, mantıklı, tanımlayıcıdır. Bir sisteme göre sınıflandırır ve çözümler. Yeni bilgileri mevcut bilgi ile karşılaştırır, iç tutarlılık ve mantık açısından inceler; bilgiyi, doğruluğu ve işe yararlılığı ölçüsünde dikkate alır. Bununla beraber yeniliklere ve değişimlere karşı tutucu ve inatçı olabilir. Güçlü bir neden -sonuç analizi yaparak olayları çözümlemekte yeteneklidir. Duygularını işine karıştırmamaya özen gösterir. Ciddi ve kontrollü davranmaya çalışır; öfke, gerginlik ve kızgınlık konusunda sorunlar yaşayabilme potansiyeline sahiptir.

+ Yüksek► İdealist, Sistematik Düşünme: bir ideal belirleyerek ne olursa olsun o idealin peşinden gitmeyi, gerçekleşmesi için çaba sarf etmeyi savunan düşünce sistemidir.

+ Yüksek► Yenilikçi, Hayalci Düşünme: yeni ve yaratıcı fikirlerin katma değer yaratan ürünlere, metotlara veya hizmetlere dönüştürülmesidir.

+ Yüksek► Analitik, Soyutlayıcı Düşünme: bütünün parçalara ayrılması, yeniden tanımlanması ve sınıflara ayrılmasına yönelik işlemler bütünüdür.

̄ Ortalama► Empatik Düşünme: kişinin kendisini karşısındakinin yerine koyarak duygularını ve düşüncelerini anlamaya çalışmasını sağlayan düşünce biçimidir.

̄ Ortalama► Şüpheli, Sorgulayıcı Düşünme: bir işte neyin yanlış gidebileceğini ve sorun çıkarabileceğini belirlemeye çalışma çabasıdır.

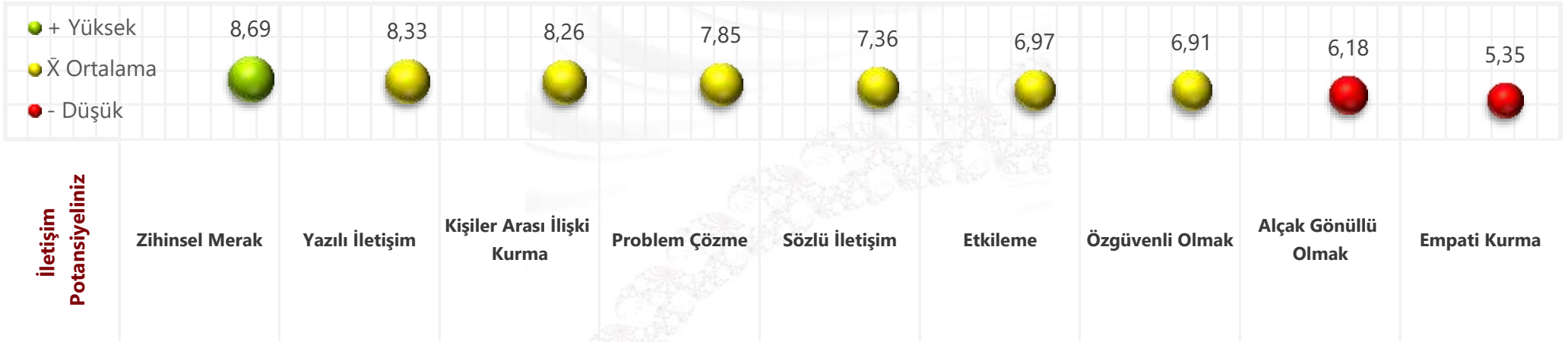
̄ Ortalama► Özgün, Tasarımcı Düşünme: yaptığı işe kendinden değer katma ve kendi dokunuşları ile farklılaştırma çabasıdır.

̄ Ortalama► Uygulayıcı, Sonuç Odaklı Düşünme: amaçları ve ulaşılacak sonuçları zihinde canlandırma, bu sonuca ulaşmak için gereken eylemleri sürdürebilme becerisidir.

̄ Ortalama► Sentezci, Dengeleyici Düşünme: bir durumu her yönü ile ele alabilme ve görme becerisidir.

- Düşük► Üretken Düşünme: insanın bir fikri, bir hayali ya da bir düşünceyi geliştirip proje aşamasından somut bir ürün haline getirebilmesidir.

İletişim Tarzı Modülü



+ Yüksek► Zihinsel Merak: Bir şeyi anlamak ya da öğrenmek için duyulan istektir.

X Ortalama► Yazılı İletişim: Çeşitli çalışmalara ilişkin verileri ve sonuçları, doğru ve eksiksiz olarak zamanında yazılı hâle getirmek ve raporlamaktır.

X Ortalama► Kişiler Arası İlişki Kurma: Etkili iletişim becerilerini sergilemek ve güvene dayalı ilişkiler geliştirmek, diğerlerinin katkısının ve düşüncelerinin önemli olduğunu hissettirerek olumlu ilişkiler kurmaktır. Genel iletişim becerisi içerir.

X Ortalama► Problem Çözme: Problemlerin çözülmesinde etkin çözümler önermek ve uygulamaktır.

X Ortalama► Sözlü İletişim: İletişim esnasında karşısındakinin duygularını ve düşüncelerini sözlü olarak aktarmaktır.

X Ortalama► Etkileme: (Tesir Gücü) İletişimde bulunduğu kişilerle etkin bir şekilde iletişim kurmak ve onları hedeflerine ulaştırmak için etkilemektir. Ekibi, konuşmaları ile bilgilendirir; etkili bir şekilde sevk ve idare eder.

X Ortalama► Özgüvenli Olmak: Kişinin hem kendisine ilişkin düşünceleri (zeki olduğunu düşünmesi gibi) hem bu düşüncelerin yol açtığı duyguları (umutsuzluk, utanç, gurur) hem de bu duyguların ve düşüncelerin ifadesi olan davranışları (çekingenlik, dikkat) içerir.

- Düşük► Alçak Gönüllü Olmak: Doğal bir biçimde insani ilişkiler kurmak, sahip olduğu mevki veya elinde bulundurduğu imkânlar nedeniyle kendini diğer insanlardan üstün görmemek, mütevazılık.

- Düşük► Empati Kurma: Kişinin kendisini karşısındakinin yerine koyarak anlamaya çalışmasıdır. Empati kurmak, karşısındakine "hak vermek" değildir; onu "anlamaya" çalışmaktır.

İletişim Tarzı Modülü



Temelde: Çevresindekilerin yetkinliklerini ve tutarlılıklarını, mantıklı olmaları ve gerçekçilikleri (objektif) oranında uzun süre ve nitelikli olarak dinleyebilir. Buna karşın çevresini; bilgisiz, yetersiz, tutarsız, dar görüşlü ve mantıksız bulduğu ölçüde dinlemekte zorlanır. Böyle durumlarda değerlendirmelerinde gerçekçi (objektif) olamayabilir ve karşısındaki hakkında yanlış veya eksik ön yargılar taşır. Yanlışlara ve doğrulara, yapılması ve yapılmaması gerekenlere karşın özel bir dikkate sahiptir. İyi bildiği ve emin olduğu konularda net, kesin ve karardır. Öfkeli olduğunda tartışmacı, katı ve yargılayıcı olup hak etmediğine inandığı eleştirilere tahammül etmekte zorlanır. Bu durumlarda savunmaya geçmeye ve suçlamaya eğilimlidir.

- Konuşmalarında "doğru -yanlış, "olmalı -olmamalı", "eksik -yanlış -hatalı" veya "gerektiği gibi olmuş -tam -mükemmel" ifadelerine sık sık rastlanır. Standartlara, ideallere, tutarlılığa, mantıklı ve akılcı olmaya vurgu yapar. Hem yüz yüze hem de yazılı olarak geri bildirimde bulunma konusunda yeteneklidir. İnsanlara mantığa ve muhakemeye dayalı akılcı ölçütlerle ikna etmeye çalışır. Bilgilendirmelerinde ve sunumlarında düzenli, açık, tanımlayıcı, sıralı, somut ve işine odaklıdır.

İletişim Tavsiyeleri: Kendinizle barışık olmak, iyi bir iletişimin ilk anahtarıdır. İnsanları daha fazla teşvik edici olun ve moral verin.

- Karşınızdaki insanı koşulsuz ve ön yargısız olarak sadece anlamak için dinleyin. Yergiden ziyade övgüye yönelin. Eleştirilerinizi kısa tutun ve nazıkçe yapın. Karşınızdakinin doğrularını yakalamaya çalışın ve takdir edin. Birisini eleştirirken yüz ifadenize, ses tonunuza ve içinizdeki duyguya bir bakın.
- Eleştiriye daha açık olmaya çalışın. Eleştirenlerin bakış açısındaki haklılığı da görmeye özen gösterin.

Olumsuz Eleştiriye İletirken: İçinde bulunduğunuz ortama dikkat edin. Karşınızdaki kişinin duygularını hesaba katın. Kişiyi değil; yapılan işi eleştirdiğinizi ve kişiye değer verdiğinizi belli edin.

İletişim Tarzı Modülü



Nasıl Geçinilir? Bu kişi ile ilişkilerinizde üzerinize düşen sorumluluklara dikkat edin. "Ciddi ve tutarlı" olun. Daha kolay affetmesi için özür dilemesini bilin. Bu kişinin gayretinin ve ideallerinin farkında olun ve onu takdir edin. Tavsiyelerini dikkate aldığınızı ve ona değer verdiğinizi söyleyin.

- Kendi kendisiyle uğraştığı zamanlarda onu nazikçe neşelendirip, endişelerini göz ardı etmeden rahatlamasını sağlayın.

İletişimde Nelere Dikkat Edilmeli: İşlerin yürümesi için planlara ihtiyaç duyar; dolayısıyla birlikte planlar yapın ya da kendisinin plan yapmasına müsaade ederek destek olun.

- Makul ve doğru olan ilkeleri, kuralları ve programları sever. Yasal boşluklardan, belirsiz alanlardan hiç hoşlanmaz. Programlarına ve kurallara bağlı kalır ve her şeyin zamanında yapılmasını ister; aksi halde sizi kolay kolay affetmez.
- Performansından ötürü takdir edecekseniz detaylarla ilgili çok özel niteliklerde övün. Aynı şey performansındaki eksiklikleri tartışırken de geçerlidir.
- Detaya girmeyi sever. Bir şeyin "nasıl yapılmasını" istiyorsanız bunu açıklayın. Sınırları öğrenin ve çizin. Duygularından ziyade görevlerine ve sorumluluklarına odaklanır.
- Oldukça pratiktir. Soyut yaklaşımları ve projeleri, yol ve yöntemleri kurallara ve listelere dökerek somutlaştırır. Ciddi, kararlı, iç disiplini, planlı ve sistemli olmaya eğilimlidir. İşlerini planlar; plana uymaya çok gayret gösterir. Çalışmaya odaklanır ve ara vermekten kaçınır.

Gelişim Önerileri Modülü

	23,41	20,2	18,61	13,81	9	8,21	5,8	5,8	4,21
● + Yüksek									
● X Ortalama									
● - Düşük									
Gelişim İçin Başlangıç Tavsiyeleriniz	Değer Yargılı ve Hüküm Verme; Kendini ve Başkalarını Eleştirme, Kızma Davranışlarını Bırakın.	Bir Sonraki Adımda Ne Yapacağına Kilitlenme, Sürekli Beklenti İçinde Olma Davranışlarını Bırakın.	Kendi Tecrübelerinizi Aşırı Önemseme ve Yorumlama, Kavram ve Teorilere Sığınma Davranışlarını Bırakın.	Başkalarına Yardım Etmek Adına Kendinizi Yıpratma Davranışını Bırakın.	Kendinize ve Hayata Güvenin. Dışarıdan Bir Şeye, Kişiye, İnanca Bağımlı Hale Gelme Davranışlarını Bırakın.	Olumsuz Mukayeseler Yapma ve Olumsuz Düşünme Davranışlarını Bırakın.	Hayatınızı Kontrol Etmeye Çalışma, Kendinizi Zorlama ve Güç Kullanma Davranışlarını Bırakın.	Yaşadığınız Olaylardan Etkilememek İsteğinize Karşı Direnç Gösterme Davranışını Bırakın.	Gerçekte Olduğunuz Durumdan Başka Şekilde Görünmeye Çalışma Davranışını Bırakın.

Bu Kişiye Özel, Engelleşici Davranışları Bırakma Önerileri: Kendinizi ve başkalarını standartlara zorlamayı, akıl dışı (irrasyonel) olma ve kontrolü kaybetme korkunuzu, yanlış olmaktan ötürü ayıplanma korkunuzu, kendi zıtlıklarınızı görmeyi ve reddetmeyi, davranışlarınızı sürekli akla -sağduyuya (rasyonalize etme) uydurmayı, değiştiremeyeceğiniz şeyler hakkında gerçek olmayan korkular üreterek takıntılı olmayı, dünya ile ilgili tüm olumsuzlukları ve hayal kırıklığını, kendinizde başkalarını yargılama hakkını görmeyi; başkalarının, sizin inançlarınızı ve değerlerinizi tehdit ettiği hissini bırakın.

Gelişim Önerileri: Tepkili, memnuniyetsiz ve gergin olduğunuzu hissettiğiniz durumlarda kendinize zaman ayırın ve gevşemeye çalışın. Standartlarınızı ve hedeflerinizi, mevcut imkânları (para, yeterlilik, insan vs.) ve şartları dikkate alarak gözden geçirin ve revize edin. Mevcut süreci öncelikle kabullenin; ardından (mükemmellik tuzağına düşmeden) neler yapılabileceğini düşünün.

- Temizlik, düzen ve kurallar konusundaki hassasiyetinizden ve standartlarınızdan dolayı bir başka kişinin işe başlama ve işi tamamlama çabasını engellememeye dikkat edin. Bu konuda mevcut durumu kabullenmeyi ve yumuşaklık göstermeyi bir taviz verme olarak değil; bir esneklik ve olgunluk göstermek olarak değerlendirmek gerekir.

Gelişim Önerileri Modülü



Gelişim Önerileri: İnsanların gelişim süreçlerini dikkate alın. Sonuç elde etmek ve hedefe ulaşmak adına (bunlar doğru ve gerekli bile olsa) çevrenizdekileri yargılamak ve dışlamak konusunda dikkatli olun. Bu tutumlar, hem kişiyi hem çevresindekileri verimsiz kılabilir ve engelleyici sonuçlar doğurabilir.

- İnsanlara olumlu geri bildirimlerde bulunmaya, memnuniyetinizi ifade etmeye, takdir ve teşekkür etmeye her zaman öncelik verin. İş yapmanın farklı yöntemleri, yolları ve şartları olabileceği unutmayın.
- Çevrenizdeki insanların "tıpkı kendiniz gibi" olmalarını beklemeyin ve herkese kendi hızında yardımcı olun. Kendinize ulaşılabilir ve realist hedefler koyun; çevrenizdeki insanların yeteneklerini, durumlarını ve süreçlerini göz önüne alın.
- Biraz gülmeyi ve eğlenmeyi deneyin, işlerinizi bu kadar ciddiye almayın. Öfkenizi sürekli bastırmayın; bastırılmış öfke ciddi bir strese neden olur.
- İnsanları eleştirerek değil; takdir ederek motive edin. Bazen "iyinin, daha iyi olandan" daha iyi olabileceğini öğrenin. Herkesin hata yapabileceğini kabullenin; hatalara karşı tahammül etmeyi ve affedici olmayı bilin.

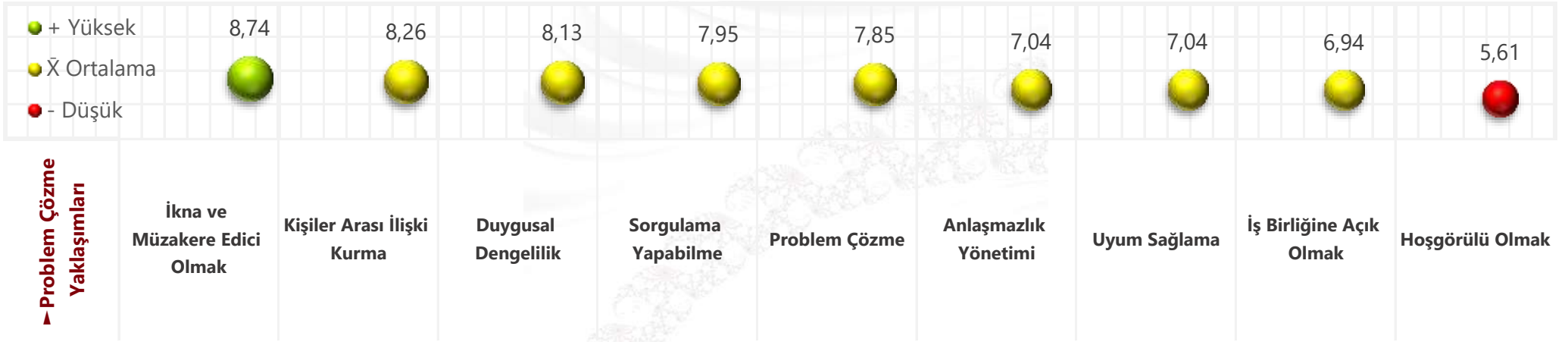
Gelişim Önerileri Modülü



Gelişim Önerileri: Çevrenizdeki insanların imkânlarını ve potansiyellerini, kişilik yapılarını ve bu süreçteki farklılıklarını anlamaya çalışın. Bu farklılıkları kabul ederek beklentilerinizi gerçekçi ölçülere çekin.

- Doğruluğundan çok emin olduğunuz konularda bile yeni ve farklı fikirlere açık olun; sonuna kadar dinlemeye çalışın.
- Öfke ve kızgınlık durumlarında eleştirilerinizi ve beklentilerinizi incitici, kırıcı ve yıkıcı olmadan ifade etmeye çalışın. Öncelikle olumlu yönlere vurgu yapın; sonra hataları, yanlışları ve eksikleri ifade ederek beklentilerinizi ifade edin. Çözüm önerilerinde bulunun; çevrenizi olumlu olarak etkilemeye özen gösterin.
- Açık sözlü, net ve kararlı olmayı; hoşgörülü olarak, karşınızdakinin psikolojik faktörlerini dikkate alarak dengeleyin.
- İnsanlara karşı anlayışlı ve sabırlı olun. Herkes mantıklı, rasyonel, hızlı, etkin ve verimli olamayabilir.
- Aşırı kontrol edici, sınırlayıcı olmaktan kaçının. Emin ve yetkin olduğunuzu düşündüğünüz alanlarda çok çabuk karar verme ve her zaman haklı olduğunuzu düşünme konusunda dikkatli olun; "Çok bilen çok yanılır." sözünün anlamını içselleştirin.

Problem Çözme Yaklaşım Modülü



+ Yüksek►İkna ve Müzakere Edici Olmak: Kişinin bir konuya inanmasını sağlama, inandırma becerisidir. Kişinin kendisi inanmasa bile başkasını inandırabilir.

X Ortalama►Kişiler Arası İlişki Kurma: Etkili iletişim becerilerini sergilemek ve güvene dayalı ilişkiler geliştirmek, diğerlerinin katkısının ve düşüncelerinin önemli olduğunu hissettirerek olumlu ilişkiler kurmaktır. Genel iletişim becerisi içerir.

X Ortalama►Duygusal Dengelilik: Öfke, endişe, alınganlık gibi olumsuz duyguları daha az yaşamaya eğilim olarak tanımlanır. Daha zor üzülme ve duygusal olarak daha az tepki göstermektir. Sakin, duygusal olarak dengeli ve kalıcı olumsuz histen uzak olma eğilimidir.

X Ortalama►Sorgulama Yapabilme: Olaylara farklı açılardan yaklaşmak, tüm yönleriyle büyük resmi kavrayabilmektir. Sebep -sonuç ilişkisini ve bütünü görme yeteneğini de içerir.

X Ortalama►Problem Çözme: Problemlerin çözülmesinde etkin çözümler önermek ve uygulamaktır.

X Ortalama►Anlaşmazlık Yönetimi: Kendi ile başka insanlar arasında ortaya çıkan çatışmaları ustalıkla yönetip idare etmektir.

X Ortalama►Uyum Sağlama: Arkadaşlar, aile ve çevre ile uyum içerisinde yaşayabilmektir.

X Ortalama►İş Birliğine Açık Olmak: İşin gereklerinin yerine getirilmesi konusunda her türlü iş birliğine açık olan ve başkalarının iş ile ilgili ihtiyaçlarına maksimum seviyede cevap veren kişidir.

- Düşük►Hoşgörülü Olmak: Her şeyi anlayışla karşılayıp olabildiği kadar hoş, makul görme durumudur.

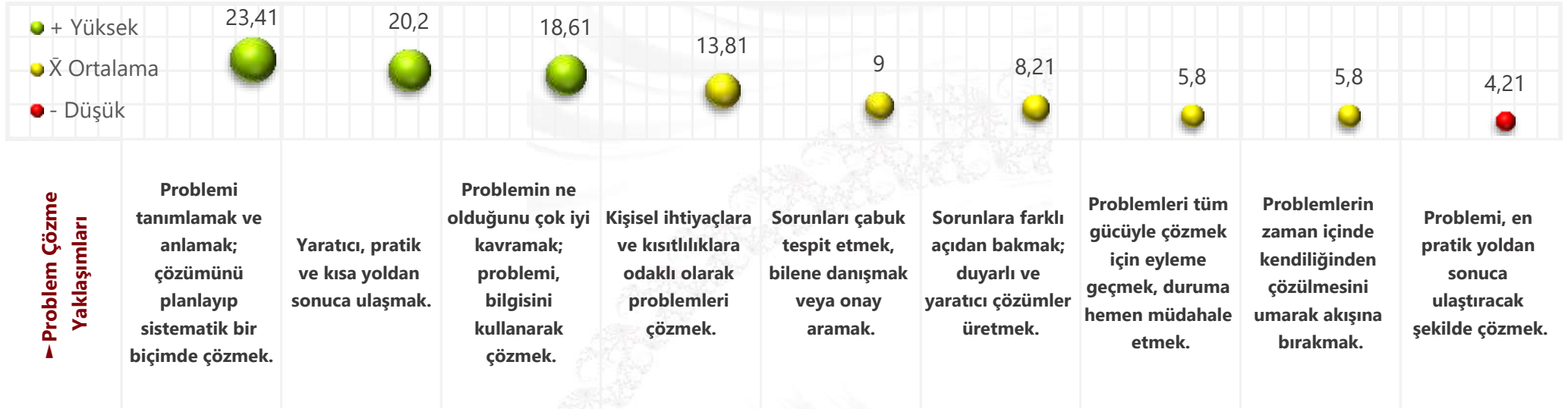
Problem Çözme Yaklaşım Modülü

+ Yüksek	23,41	20,2	18,61	13,81	9	8,21	5,8	5,8	4,21
	●	●	●	●	●	●	●	●	●
● X Ortalama									
● - Düşük									
Temel Probleminiz	Eleştirme, yargılama, çabuk kızma ve müdahale etme temel problemleridir.	İlgisinin çabuk dağılmasıdır.	Paylaşmaya ihtiyaç duymamasıdır.	Olumlu duygulanım sağlayabileceği nesnelere ve kişilere bağımlılıktır.	Güven odağına bağımlılıktır.	Boşluk hissi yaşamaktır.	Her zaman kazanan olmayı ve hükmetmeyi istemektir.	Eyleme geçememek, ağırkanlı olmak.	Kendisini ön planda tutmak, duyguları görmezden gelmektir.

Problemler Karşısındaki Davranış Tarzı: Öncelikle problemi tüm yönleri, bağlantıları ve ayrıntılarıyla anlamaya çalışır. Bu yüzden problemi "tam ve kesin" olarak tanımlar; tüm verileri ve bilgileri toplar.

- Konu hakkında teorik ve pratik olarak bugüne kadar söylenenleri ve yapılanları görmeye çalışır.
- Problem ile ilişkili olan tüm neden ve sonuç bağlantılarını analiz eder.
- Her bir hareketin veya çözümün alternatifinin hem olumlu (pozitif) hem olumsuz (negatif) sonuçlarını mantıksal ve gerçekçi olarak tanımlamaya çalışır.
- Olgu ve problem analizinin, ihtimallerin değerlendirilmesinin, uygun ve gerekli olana karar verilmesinin ardından uygulamaya geçer ve bu konuda insanları yönlendirir.
- Kendisini eleştirme yönü güçlü olduğundan yaptığı hatalara karşı kendisini aşırı yargılayabilir. Bir işi eksik yaptığında veya yanlış anladığında kendisine çokça kızabilir. Hem kendisinin hem de çevresindekilerin hatalarını abartabilir ve bunları kafaya takabilir.
- Gerçekçidir. Dayanağı olmayan, gizemli ve çelişik; bağlantısız, duygusal içerikli değerlendirmeler bu kişi için anlamsızdır. Bu tür anlayışlara ve tutumlara soğuk yaklaşır.

Problem Çözme Yaklaşım Modülü



Problem Çözme Yaklaşımınız: Dikkatlidir, uzun süre odaklanır. Çalışmasının bölünmesinden hoşlanmaz. İşinin tüm detaylarına hâkim olmaya çalışır. Başladığı işi bitirmeye önem verir.

- Planlı ve organize hareket eder. Daha iyi, verimli, kaliteli olmaya yönelimlidir. Adil, tutarlı ve mantıklı davranır. Prensip olarak işine değer veren ve işini gereği gibi yapmaya çalışan; kural, standart ve prensiplere uymaya özen gösteren, kaynaklarını en verimli şekilde kullanarak en iyi işi çıkarmaya çalışan bir kişidir.
- Doğru bilgiye ulaşmaya, neden sonuç bağlantılarını ortaya çıkarmaya, sorun alanlarını ve sorunlu kişileri belirleyip düzeltmeye çalışarak problemi mümkün olan en kısa ama en uygun ve doğru biçimde çözmeye yönelimlidir. Mükemmellik ve ideali yakalama konusunda katı olmadığında çözüm ve gelişim istikametinde çatışmaları yönetebilir.
- Adil ve tarafsız (objektif) olmaya, neden sonuç bağlantılarını görüp çatışmanın temellerini bulmaya ve akılcı çözümler (rasyonel) bulmaya çalışır. Ancak karşısındakinin samimiyetsiz, mantıksız sorumsuz, hak gözetmeyen, keyfi ve kendi çıkarlarına dönük (sübjektif) olduğunu düşünürse kızgın olur. Bu tür çatışma süreçlerinde aşırı öfkeli, dışlayıcı ve suçlayıcı olabilir.



Baskın Kimlik Kartı Modülü

Temel Olumlu Duygunuz: Sorumluluktur.

Temel Yöneliminiz: Kusursuzluk arayışına bağlı mükemmeliyettir.

Temel Olumsuz Duygunuz: Gerginlik ve kızgınlıktır.

Temel Düşünce Yapınız: İdealist ve sistematiktir.

Öne Çıkan Yeteneğiniz: İşleri eksiksiz sonuçlandırmaktır.

Kendinizi Tanımlamanız: Ben adaletli, makul ve gerçekçi (objektif) biriyim.

Temel İsteğiniz: Her şeyi doğru ve eksiksiz yapan örnek biri olmaktır.

Temel Probleminiz: Eleştirme, yargılama, çabuk kızma ve müdahale etme temel problemleridir.

Temel Korkunuz: Hata ve haksızlık yapmak, eleştirilmek ve ayıplanmaktır.

İçteki Aktif Güdünüz: Kendisini denetleme, eleştirme ve sorgulama güdüsüdür.

Yakın Çevrenizdeki Kişilerden Beklentiniz: Objektif, tutarlı, bilgili, etik ve adaletli olmalarıdır.

Çevresindekiler Üzerinde Bıraktığınız Etki: Katı ve kurallara uyan, olgun, ciddi, örnek davranışlar sergileyen kişi konumundadır.

Bilgiye Bakışınız: Bilgi, ideal olana ulaşmak için doğruları bulmaya yarayan işlevsel bir araçtır.

Kattığı Temel Değeriniz: Bulunduğu ortama sorumluluk, sistem, düzen ve adalet getirmektir.

Temel Motivasyonunuz: Her şeyin en doğrusunu usulünce ve kusursuz biçimde yapmaktır.

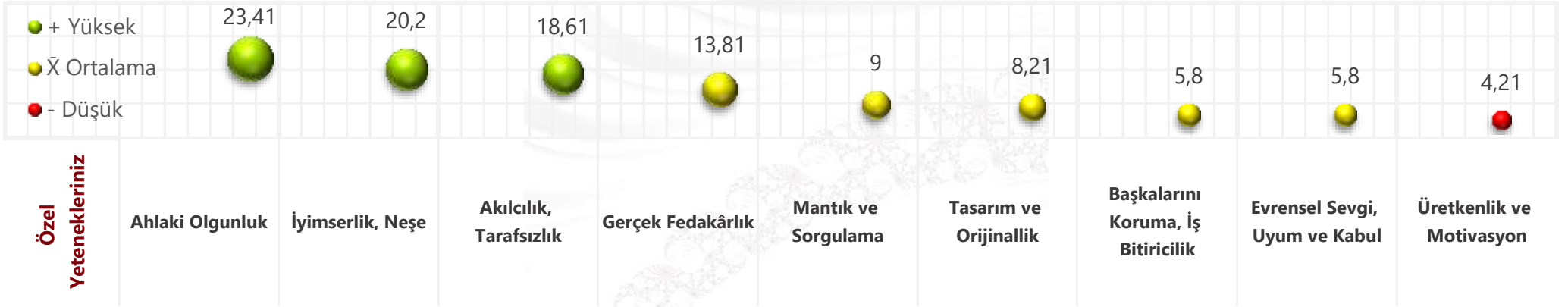
Sorumluluk Algınız: Sorumluluklarını eksiksiz biçimde yerine getirmektir.

Problem Çözme Yaklaşımınız: Problemi tespit etmek, tanımlamak ve problemin çözümünü planlayıp sistematik bir biçimde çözmektir.

Motivasyonu Azaltan Durum: Alıştığı sistemin, biçimin, metodun dışında çalışma zorunluluğudur.

Motivasyonu Artıran Durum: Sorumluluk verilmesi ve kendisine güvenildiğinin gösterilmesi.

İş Yaşamında Gelişim Önerileri Modülü



Mesleki Tavsiyeler: Yargılama yapmaktan olabildiğince sakınmayı öğrenin. Olanı olduğu kabul edin; ardından da çözüme ve eyleme odaklı davranın.

- Birisiyle konuşurken eleştirme ve düzeltme davranışınızı bırakın. Anlatmak istediğiniz konuya odaklanın. Mükemmele ulaşmak yerine bazen sadece iyi ile yetinmesini bilin.
- Gerekliğinde pragmatik olun. Basit çözümleri atlamayın. Kafanızdaki ideal resimden yeri geldiğinde taviz verin.
- “Söylediğin yanlış” ya da “söylediğin hatalı” demektense karşınızdaki kişinin ifadelerini; düşünme şeklinin, hissetme tarzının veya söylemek istediğinin bir parçası olarak kabul etmeye çalışın. Bu basit yöntem, gizli olan anlamı açığa çıkarmanızı sağlayacak; sizin tarafsız bir şekilde ve hislerinize kapılmadan cevap vermenize imkân tanıyacaktır. İnsanlar iş yaşamında doğal olarak kişisel faydaları için hareket ederler. Bu yüzden bazen politik davranılmasını hoş karşılayın.
- Birlikte çalıştığınız insanların kişilik yapısını, imkânlarını, yeteneklerini, bilgilerini ve tecrübelerini dikkate alarak makul bir ölçü ve zamanlama içinde beklentilerinizi belirleyin. Gerekirse bu beklentilerinizi süreç içinde revize edin. İşte bir aksama olursa prensiplerinizi, hedeflerinizi ve standartlarınızı çerçevesinde eleştiride bulunmadan önce kişiyi “kendisini değerlendirme, sorunları tanımlama, beklentileri ve çözüm önerileri” konusunda değerlendirmeye ve anlamaya çalışın.

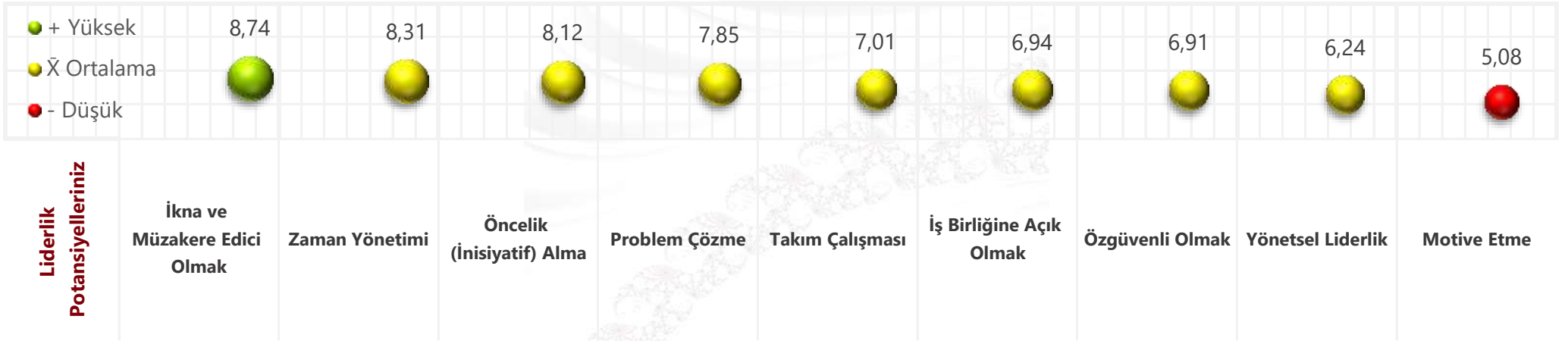
İş Yaşamında Gelişim Önerileri Modülü



Mesleki Tavsiyeler: Başarı ve hedef ile kaliteyi ve standartları mevcut şartlar ve kaynaklar çerçevesinde revize edin. Aksi durumda mevcut durum ile hedefler ve standartlar arasında sıkışarak hem kendinize hem de çevrenize karşı kızgın ve aşırı yüklenen biri olarak görünebilirsiniz.

- Durum değerlendirmede ve karar süreçlerinde çevrenizdekilerin fikirlerine, yorumlarına ve tavsiyelerine her zaman açık olmaya özen gösterin.
- Ekip elemanlarını ve çalışanlarını motive etme konusunda "Yapıcı eleştiri ve olumlu olana vurgu yapın. Teşekkür ve takdir edin. Daha iyi ve verimli olma konusunda beklentileri ve önerileri dinleme" yolunu seçin.
- Kalite, verim ve performans konusundaki değerlendirmeleri açık ve net; ancak iyimser bir tarzda ifade etmeye özen gösterin. Bu durum çalışanların hem anlaşılma ve kabullenilme hem de gelişim ve moral ihtiyacını karşılayacaktır.
- Olumsuz süreçlere tahammül etmenin ve cezadan kaçınmanın bir taviz ve zayıflık olmadığını; insanların büyük bir çoğunluğunun bağışlayıcı, teşvik edici, hoşgörülü eleştirilerden ve geri bildirimlerden yararlandığını unutmayın.
- Sistem kurmak ve kalıcı hâle getirmek sadece bilgiye ve akılcı modellemelere bağlı değildir. Gerek insanların değişkenliği ve dinamiği gerek kontrol edilemeyecek bazı faktörler söz konusu olduğunda olgulara ve süreçlere karşı toleranslı ve kabullenici olmak gerektiğini unutmayın.

Liderlik Modülü



+ Yüksek►İkna ve Müzakere Edici Olmak: Kişinin bir konuya inanmasını sağlama, inandırma becerisidir. Kişinin kendisi inanmasa bile başkasını inandırabilir.

• X Ortalama►Zaman Yönetimi: Tüm faaliyetlerin arzulanan zamanda gerçekleşmesi için çaba harcamaktır. Zamanı, çok önemli bir kaynak olarak değerlendirmek ve yönetmektir.

• X Ortalama►Öncelik (İnisiyatif) Alma: Bir başkasının yönlendirmesine ve yardımına gerek duymadan konu ile ilgili gereken kararı vermek ve eylemde bulunmaktır. Etkili karar verebilmektir.

• X Ortalama►Problem Çözme: Problemlerin çözülmesinde etkin çözümler önermek ve uygulamaktır.

• X Ortalama►Takım Çalışması: (Takım Oyuncusu) İş birliği ve dayanışma içinde çalışarak ekibin hedeflerine ulaşmasında aktif rol almaktır. Takım oyuncusunun ekip arasındaki etkileşimi olumludur; uyumlu ve uzlaşmacı bir tavır sergiler.

• X Ortalama►İş Birliğine Açık Olmak: İşin gereklerinin yerine getirilmesi konusunda her türlü iş birliğine açık olan ve başkalarının iş ile ilgili ihtiyaçlarına maksimum seviyede cevap veren kişidir.

• X Ortalama►Özgüvenli Olmak: Kişinin hem kendisine ilişkin düşünceleri (zeki olduğunu düşünmesi gibi) hem bu düşüncelerin yol açtığı duyguları (umutsuzluk, utanç, gurur) hem de bu duyguların ve düşüncelerin ifadesi olan davranışları (çekingenlik, dikkat) içerir.

• X Ortalama►Yönetsel Liderlik: Hedeflerini gerçekleştirmede diğerlerinin desteğini kazanmak için ortam yaratma; bunu da etkin ve verimli bir şekilde yönlendirme becerisidir.

- Düşük►Motive Etme: Bir konuya ya da amaca dönük, kişilere özgüven ve moral verme faaliyetidir.

Liderlik Modülü

Liderlik Modülü	Toplam Kalite Liderliği	Vizyoner Liderlik	Uzman Liderlik	Hizmetkâr Liderlik	Sorgulayıcı Liderlik	Yaratıcı Liderlik	Karizmatik Liderlik	Katılımcı, Demokratik Liderlik	Etkin Liderlik
● + Yüksek	23,41	20,2	18,61	13,81	9	8,21	5,8	5,8	4,21
● X Ortalama									
● - Düşük									
Liderlik Vasıflarınız	Doğruluk, Dürüstlük	Değişim Öncüsü Olma, Vizyonerlik	Uzmanlık, Gözlem	Yardımseverlik, Empati	Sorgulama, Güvenilir Olma	Yaratıcılık, Farklılık	Girişimcilik, İnisiyatif Alma	Diyalog Kurma	Motive Etme, Çok Çalışma

Liderlik Tarzı: Hedefe ulaşmak için tutulan yolların ve uygulanan yöntemlerin tümünü (strateji) oluşturabilen ve mümkün olan en iyiye ulaşmak için tüm imkânları kullanıp harekete geçirebilen bir liderlik tarzına sahiptir. Bu açıdan güçlü olan yönleri: Mükemmele ve en yüksek kaliteye erişmekte, planlı davranmakta, örnek, dürüst ve adil olmakta; doğru çözümü bulup tüm bilgileri toplayarak kişileri görevlendirmede yeteneklidir. Gelişime inanması nedeniyle sürekli yüksek standartlara ve kaliteye ulaşmaya, ulaştırmaya çalışır. Kişilerin bilgisi ve yetkinliği oranında işleri delege etmeye eğilimlidir. Yanlışlar ve eksikler konusunda önce hatırlatan ve uyarın, en sonunda ise eleştiren ve suçlayan bir tutum sergileyebilir. Karşısındakini üretkenliği, dürüstlüğü ve yeterliliği oranında takdir eder; geliştirici ve yönlendiricidir.

Bu Lider: Ciddi, sert görünümlü, disiplin ve kurallar konusunda hassas, dürüst ve görevine bağlıdır. Detaylı plan yaparak ve sonu düşünerek işe başlar; en iyi hedefe ve sonuca ulaşmaya dair net ve ayrıntılı bir fikre sahiptir.

- İnsanları, olması gereken yönde düzeltmeye eğilimlidir. İltifat etmektense eleştirir. Kontrol altına alma, işleri rayına sokma ve disipline etme eğilimindedir. İnsanları, önceden belirlenmiş ve dikte edilmiş kurallar ve sınırlar içinde tutmaya çalışır.
- En temel vasfı kalite kontrolüdür. Kalite ve kontrol birlikte yürür. Liderliğini, mükemmel bir planla ve her bir kısım için sorumluluklar belirleyerek icra eder. İşlerin doğru yapıp yapılamayacağı hususunda endişe duyduğu için sorumluluğu paylaşma ve devretme noktasında epey zorlanır. Kişilerin "sorumluluk, bilgi ve eylem yetkinliğini" dener, gözlemler, uygun bulduğunda ise yetki ve alan devreder.
- Sorunları ve hataları görüp çözüm üretme konusunda akılcı analizler yapabilir, net ve kararlı tutumlar sergileyebilir.

Liderlik Modülü

Liderliğin Odak Noktaları	Prensip ve Etik Odaklılık	Strateji Odaklılık	Bilim Odaklılık	İnsan ve Hizmet Odaklılık	Sistem Odaklılık	Anlam Odaklılık	Sonuç Odaklılık	Takım ve Paydaş Odaklılık	Hedef ve İş Odaklılık
● + Yüksek	23,41	20,2	18,61	13,81	9	8,21	5,8	5,8	4,21
● X Ortalama									
● - Düşük									
Liderlikte Genel Hedefleriniz	Kendini Tanı ve En İyi Hedefle	Geleceği Gör ve Vizyon Çiz	Bilgiyi Topla ve Yönet	Birebir İlgilen ve Empati Kur	Resmi Gör ve Önlem Al	Anlamı Yakala ve Güzelleştir	Cesaretle Öncülük Et	Takım Ruhunu ve Sinerjiyi Yakala	Motive Et ve Hedefe Kilitlen

Bu Kişi ile Nasıl İletişim Kurulur? Görüşmelere önceden hazırlanın ve tam vaktinde gidin. Geç kalmayı kolay affedemez. Düzenli ve tertipli olun. Mesajınızı düzenli, açık ve net bir şekilde ifade edin. Giriş, gelişme ve sonuç şeklinde ilerleyin. Nazik, ölçülü ve ciddi olun. Bu kişideki gerilimi azaltmak için ölçülü şekilde gülümseyin ve dengeli espriler yapın.

- Hatalarınızı kabul edin, özür dileyin ve bunda samimi olun. Zaten hatanızı çoktan fark etmiştir. Görüşlerine katılmadığınız durumlarda bunu direkt söylemeyin. Sadece "eğer şöyle olursa..." diyerek akılcı, üzerinde çalışılmış, tutarlı alternatifler önerin. Görüşünüzü aktarırken tutarlı ve objektif bir çerçeveye oturtun.
- Eleştirel ve yargılayıcı olması, kızgınlık ve suçlama, ön yargılı olabilme, detayları aşırı önemseme, aşırı kontrolcü olması, eksiklere ve hatalara anlayış göstermemesi liderlikte riskli potansiyelleridir. Bu yüzden eleştiri yöneltirken dikkatli olun. Eleştirileri ancak çok iyi temellendirilmiş, güçlü ve nesnel mukayeseler içeriyorsa ve sizin uzmanlığınıza güveniyorsa dinleyebilir. Bu yüzden kendi hatalarınızı da eleştirinin içine katın.
- Bir probleminizi aktarmadan önce izin isteyin. Görevinize tam olarak sahip çıktığınızı ve işinizi ciddiye aldığınızı belli edin. İşinizi kurallara, prosedürlere ve ilkelere uygun olarak yapın. Kurallar bu kişi için çok önemlidir. Doğru bildiğiniz konularda dik durun ve kendinize güvenin. Ama dikleşmeyin.

Liderlik Modülü



Yönetim Tavsiyeleri: Karar verme sürecinde yeniliğe, farklı perspektiflere ve deneyime açık olun. Yergi ile değil; takdir ve övgü ile motive edin. Kişilerin doğrularını ve tavsiyelerini dikkate alın. Kuralları esnetin; gerektiğinde risk almak ve hata yapmak konusunda kendinize izin verin.

- Farklılıklara karşı hoşgörünüzü geliştirin ve bunu zenginlik olarak görün. Kaliteli üretim ile birlikte pazar, piyasa beklentilerini ve müşteri ihtiyaçlarını dikkate alın. Müşterinin memnuniyeti ve ihtiyaçlarının karşılanması için kurallar konusunda biraz esnek olun.
- Çok ahlakçı ve nasihat edici olmayın. Örnek olun; eleştirilerinizi kısa tutun. İnsanların süreçlerini ve farklılıklarını dikkate alın. Şu iki şeye dikkat edin: Olumlu motivasyon ve delegasyon.
- Kişileri motive edin. Merkeziyetçilikten kaçının. Delege edin ve sorumluluk verin. Küçük hataları görmezden gelin. Ciddi ve aşırı yargılayıcı tavrınız, astlarınızın size gerekli bilgiyi vermemesine yol açabilir.
- Bir konuda açıklama, düzeltme, tartışma, hataları gösterme, ortaya dökme isteği uyandığında duygu durumunuza dikkat edin. Gergin, öfkeli ve kızgın iseniz bir adım geriye çekilin ve o duygularınızı geride tutun.
- Mükemmele ulaşmak yerine bazen sadece iyi ile yetinmesini bilin. Geriliminizi azaltmak için mizaha başvurun, şakalaşın, olanı kabullenin. Teşvik edici ve moral verici olun. Karşınızdaki insanı koşulsuz, yargılamadan sadece anlamak için dinleyin.

Çalışanlara Daha İyi Yöneticilik Yapmak İçin: Bu kişiye beklentilerinizi net ve açık olarak ifade edin. Kendisine, yazılı ve tarihlendirilmiş hedefler verin. Bu kişi ile konuşurken başka işlerle uğraşmayın ve dikkatinizi tam olarak ona verin. İşlerini iyi yaptığı için takdir ve tebrik edin. Ölçülü esprilerle ve şakalarla kendisini daha rahat hissetmesini sağlayın.

- Mükemmele ulaşmak yerine iyiyle yetinmesi için insanlara karşı daha fazla teşvik edici ve moral verici olun. Ayrıntılara takıldığını veya küçük bir hatada boğulduğunu görürseniz nazikçe uyarın.

Motivasyon Tarzı Modülü

● + Yüksek	8,9	8,69	8,63	8,13	7,33	7,26	6,91	6,19	5,88
● X Ortalama									
● - Düşük									
Motivasyon Kaynaklarınız	Kararlı Olmak	Zihinsel Merak	Sorumluluk Almak (2)	Duygusal Dengelilik (5)	Dışa Dönüklük (3)	Deneyimlemeye Açık Olmak (1)	Özgüvenli Olmak	İçten Güdülü (Motivasyonlu) Olmak	Uyumlu Olmak (4)

+ Yüksek► Kararlı Olmak: Bir iş veya sorun hakkındaki “kesin yargı” olarak tanımlanmaktadır. Karar, bir “düşünme” sonucunda oluşur. Kararlılık; sorumluluk almak, alınan kararın sonuçlarını ve etkilerini tanımlayabilmektir.

+ Yüksek► Zihinsel Merak: Bir şeyi anlamak ya da öğrenmek için duyulan istektir.

+ Yüksek► Sorumluluk Almak (2): Öz disiplinli olmak, sorumluluk sahibi olarak planlı hareket etmek ve başarı için azimli olmaktır. Bu özellik, “kendiliğinden” gerçekleşenin aksine “planlı” hareket etmeyi gerektirir.

X Ortalama► Duygusal Dengelilik (5): Öfke, endişe, alınganlık gibi olumsuz duyguları daha az yaşamaya eğilim olarak tanımlanır. Daha zor üzülme ve duygusal olarak daha az tepki göstermektir. Sakin, duygusal olarak dengeli ve kalıcı olumsuz histen uzak olma eğilimidir.

X Ortalama► Dışa Dönüklük (3): Dış dünyayla açık ve teşvik edici bir etkileşim içinde enerji dolu olmak ve insanlarla zaman geçirmekten hoşlanmaktır. Coşkulu ve hareket odaklı olmaktır.

X Ortalama► Deneyimlemeye Açık Olmak (1): Yeni deneyimlere, sıra dışı fikirlere, hayal kurmaya, deneyimlemeye açık olmaktır. Bu özellik yaratıcı insanları, gerçekçi ve rutini tercih eden insanlardan ayırmaktadır.

X Ortalama► Özgüvenli Olmak: Kişinin hem kendisine ilişkin düşünceleri (zeki olduğunu düşünmesi gibi) hem bu düşüncelerin yol açtığı duyguları (umutsuzluk, utanç, gurur) hem de bu duyguların ve düşüncelerin ifadesi olan davranışları (çekingenlik, dikkat) içerir.

- Düşük► İçten Güdülü (Motivasyonlu) Olmak: Çalışmaya başlarken herhangi bir dış güdüleyiciye ihtiyaç duymadan, belirlenmiş olan hedef gerçekleşene kadar çaba göstererek devam etmektir.

- Düşük► Uyumlu Olmak (4): Uyumlu ve iyimser kişiler genel olarak saygılı, arkadaş canlısı, cömert olarak tanımlanır. Başkalarının isteklerine sıcak bakmaktır. Bu kişiler insanların dürüst, saygın ve güvenilir olduğuna inanır.

Motivasyon Tarzı Modülü



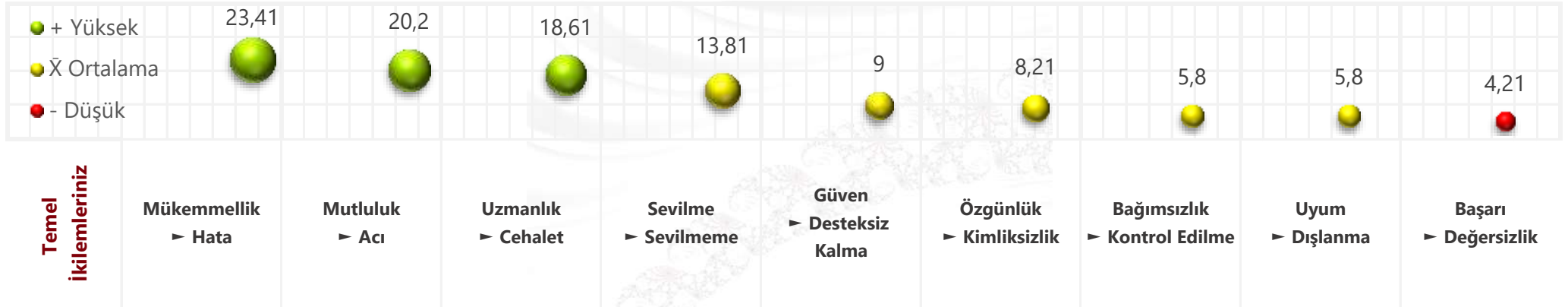
Ne Motive Eder? Düzenli ve temiz çalışma ortamı, sistematik ve açıklayıcı bir şekilde sunulan bilgi motivasyonunu artırır. Anlayamadığı şeyleri rahatlıkla sorup cevap alabilmesi, anlamadığı durumlarda bunun doğal görülmesi ve anlamasına yardımcı olunması, çabasının ve gayretinin farkına varılıp takdir edilmesi, adil ve tutarlı davranılması, ileriye dönük gelişimlerin ve hedeflerin çizilmesi durumlarında motive olur.

- Gelişime; yeni fikirlere ve alternatiflere açık olan bilgisine ve tecrübesine kulak verilen ortamlarda daha aktif ve verimli olur.
- Herkesin sorumluluklarını ve görevlerini tam olarak yerine getirdiği, işini tam olarak yaptığı ve yeterli olduğu, bilginin kesin ve doğru olduğuna inandığı, ortamlarda daha verimli ve etkin olur.
- Sistemli planlı ve kurallı çalışır. Rahatsız edilmediği, kesintiye uğratılmadığı, prensiplerin net olduğu, işini tam ve zamanında yaparak sonuca ulaştığı, verimli ve etkin olabildiği durumlarda daha enerjik ve motive olur.

Buna Karşın: Belirsiz, kuralsız ve disiplinsiz ortamlarda çalışmakta zorlanır.

- İlkelerinin ve prensiplerinin sorgulanması ve bunlardan taviz verilmesi istendiğinde, mantıklı ve gerçekçi gelmeyen hedefler ve süreçler önerildiğinde performansı düşer ve rahatsız olur.

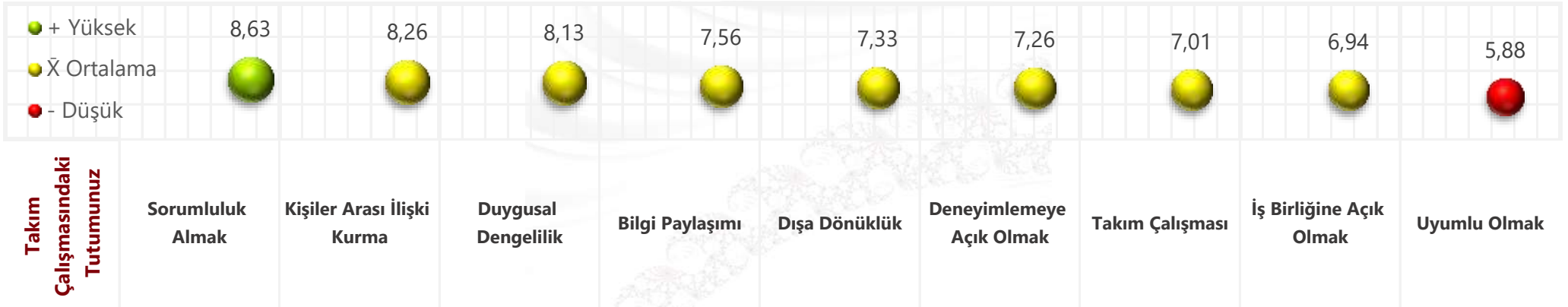
Motivasyon Tarzı Modülü



Temel Güduları (Motivasyonları): İşini tam ve gerektiği gibi yaptığında, huzurlu ve sukunetli olduğu zamanlarda, kendisine ve çevresindekilere gelişimsel olarak katkı sağladığında çok motive olur.

- Çalışkan, işini ciddiye alan, ahlaklı davranmayı önemseyen; kurallara, disipline, titiz ve düzenli olmaya dikkat eden bir yapısı vardır.
- Dağınıklığa ve düzensizliğe, kuralsızlık ve disiplinsizliklere müdahâle edecek kadar rahatsız olur.
- Sorumluluklarını ve görevlerini hatırlatmaya gerek olmaksızın yerine getirmeye çalışan ve sorumluluk alanını kontrol eden bir yapıya sahiptir.
- Hem kendisinde hem de çevresindekilere olan yanlışlıkları ve eksiklikleri hemen fark edip düzeltmeye çalışır. Böylece kendisini ve çevresindekileri sürekli geliştirme eğilimindedir.
- İyi bildiği ve doğruluğunu test ettiği alanlarda yeniliklere açık ve esnek olmakta zorlanır.
- Çevresindekilere mantıklı olan objektif yorum ve eleştiriler yapabilmekte olup gelişim konusunda yönlendirmede yeteneklidir.
- Haksızlıklara ve adaletsizliklere müdahâle etmeye eğilimlidir. Çevresindekilere haksızlık yapmamaya özen gösterir.
- Kişinin kendisini geliştirebileceğine inandığı için bilgilerini ve yeteneklerini geliştirmeye, işini en iyi şekilde yapmaya ve güçlü bir öz eleştiri yeteneğine sahiptir.
- İşler gerektiği gibi ve zamanında yapılmadığında gergin ve kızgın olur.

Takım Çalışmasındaki Tutum Modülü



+ Yüksek► Sorumluluk Almak: Öz disiplinli olmak, sorumluluk sahibi olarak planlı hareket etmek ve başarı için azimli olmaktır. Bu özellik, "kendiliğinden" gerçekleşenin aksine "planlı" hareket etmeyi gerektirir.

X Ortalama► Kişiler Arası İlişki Kurma: Etkili iletişim becerilerini sergilemek ve güvene dayalı ilişkiler geliştirmek, diğerlerinin katkısının ve düşüncelerinin önemli olduğunu hissettirerek olumlu ilişkiler kurmaktır. Genel iletişim becerisi içerir.

X Ortalama► Duygusal Dengelilik: Öfke, endişe, alınganlık gibi olumsuz duyguları daha az yaşamaya eğilim olarak tanımlanır. Daha zor üzülme ve duygusal olarak daha az tepki göstermektir. Sakin, duygusal olarak dengeli ve kalıcı olumsuz histen uzak olma eğilimidir.

X Ortalama► Bilgi Paylaşımı: Edindiği bilgileri; arkadaşları, çevresi ya da görüşüne başvuranlar ile severek, isteyerek paylaşmaktır.

X Ortalama► Dışa Dönüklük: Dış dünyayla açık ve teşvik edici bir etkileşim içinde enerji dolu olmak ve insanlarla zaman geçirmekten hoşlanmaktır. Coşkulu ve hareket odaklı olmaktır.

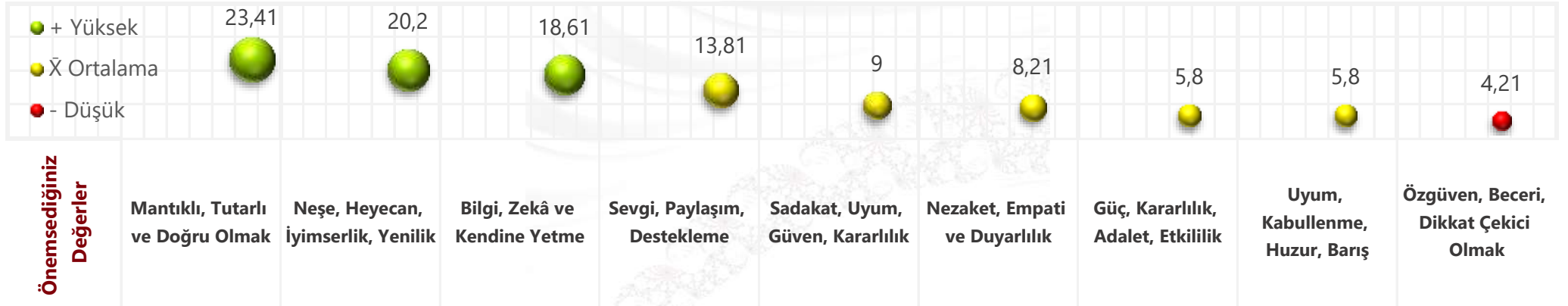
X Ortalama► Deneyimlemeye Açık Olmak: Öz disiplinli olmak, sorumluluk sahibi olarak planlı hareket etmek ve başarı için azimli olmaktır. Bu özellik, "kendiliğinden" gerçekleşenin aksine "planlı" hareket etmeyi gerektirir.

X Ortalama► Takım Çalışması: (Takım Oyuncusu) İş birliği ve dayanışma içinde çalışarak ekibin hedeflerine ulaşmasında aktif rol almaktır. Takım oyuncusunun ekip arasındaki etkileşimi olumludur; uyumlu ve uzlaşmacı bir tavır sergiler.

X Ortalama► İş Birliğine Açık Olmak: İşin gereklerinin yerine getirilmesi konusunda her türlü iş birliğine açık olan ve başkalarının iş ile ilgili ihtiyaçlarına maksimum seviyede cevap veren kişidir.

- Düşük► Uyumlu Olmak: Uyumlu ve iyimser kişiler genel olarak saygılı, arkadaş canlısı, cömert olarak tanımlanır. Başkalarının isteklerine sıcak bakmaktır. Bu kişiler insanların dürüst, saygın ve güvenilir olduğuna inanır.

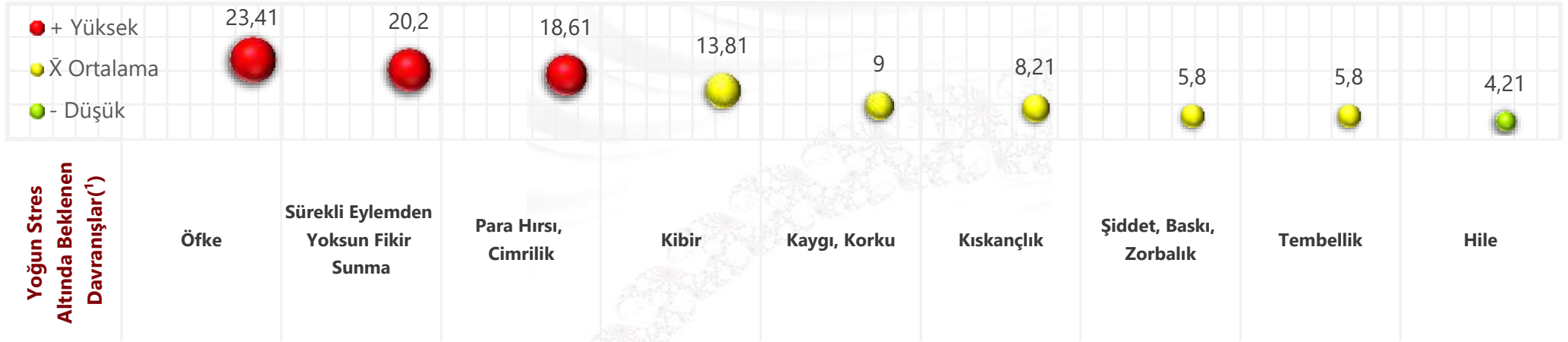
Takım Çalışmasındaki Tutum Modülü



Takım Çalışmasındaki Tutumunuz: Kuralları ve prensipleri belirli olan, görev dağılımı iyi yapılmış, herkesin sorumluluklarına ve görevine duyarlı olduğu ortamlar bu kişi için çok uygundur.

- Buna karşın kurallara uymayan, sorumsuz, disiplinsiz, ihmalkâr, aşırı duygusal ve tepkisel kişilerle olmakta zorlanır. Görev dağılımının ve hiyerarşinin belirsiz olduğu durumlarda yeterince motive ve verimli olmakta zorlanır.
- Şartlar uygun olduğunda üzerine aldığı görevi ve sorumluluğu tam ve zamanında yerine getirmeye çalışır, arkadaşlarını gelişim yönünde motive eder.
- Rekabetten çok "destekleyici ve geliştirici" bir süreçten yanadır. Ancak rekabet edildiğinde ilkelerinden ayrılmaksızın rekabet etmekten çekinmez.
- Risk süreçlerinde bilgisi oranında, sorumluluk alanı çerçevesinde risk alma ve yönetme konusunda yeteneklidir. Ancak bu durumlarda kısmen gergin, kontrolcü, tavizsiz ve eleştirel bir görünüm sergileyebilir. Planlı ve disiplinli olması nedeniyle işlerini zamanında yapmaya özen gösterir; ancak yanlış ve eksik yapmamak adına işleri aceleye getirmemeye çalışır. Detaylar ve kurallar konusundaki hassasiyeti ile orantılı olarak zaman ve zaman yönetimi konusunda sorunlar yaşayabilir.
- Gündeme ve planlara uyma, süreci kontrol ve takip etme konusunda yeteneklidir. Kendi sorumluluklarına ve görevlerine dikkat eder. Çevresindeki insanların da kendi sorumluluklarını bilmesini ister.
- Akılcı ve mantıklı çözümler üretir ve insanların buna uymasını bekler. Açık sözlülüğü ve eleştirel tutumu ölçüyü kaçırdığında rahatsız edici olabilir.
- Zaman kullanımı konusunda niteliksiz veya az nitelikli kişilere tahammül etmekte zorlanabilir. Geç kalan, yeterli ilgiyi ve katılımı göstermeyen kişileri tolere etmeme ve gittikçe yükselen bir dozla eleştirme eğilimindedir.
- Hedefe ve amaca yönelik olmayan, yeterince verimli bulmadığı toplantılar ve eğitimler gerginlik ve kızgınlığa sebep olabilir. Belirlediği standartlara uyulması konusunda hassas, zaman zaman bu konuda sert ve meydan okuyucu bir tutum takınabilir. Tavizi, hoşgörüyü ve yumuşamayı süreci bozan tutumlar olarak görür.

Stres Altındayken Potansiyel Riskler



Stres Altındayken Potansiyel Riskler: Düzene ve kurallara uyar. Bu nedenle bir işin tam zamanında ve gerektiği gibi yapılması konusundaki duyarlılığına bağlı olarak stres yaşayabilir. Süreç; planladığı gibi yürümediğinde, kalite ve zamanlama konusunda sorun olduğunda, etik kurallara ve disiplin kurallarına uygun davranılmadığında; haksızlık, sorumsuzluk, ciddiyetsizlik ve sözünde durmama gibi tutumlar söz konusu olduğunda stres ve gerginlik yaşayabilir. Bu durumlarda gergin, katı, yargılayıcı ve suçlayıcı olabilir. Olumsuz süreç devam ettiğinde ise karamsarlık, anlaşılmama, yaşantısında ve veriminde düşme, hedefini ve ilişkilerini sorgulama ve insanlardan uzaklaşma eğilimi gösterebilir.

- Bir işi tam, eksiksiz ve gereği gibi yapmaya çalışması işin bitmesini geciktirebilir. Tam ve eksiksiz iş yapma ve yaptırma arzusu hem kendisine hem de çevresine hatalar ve eksiklikler konusunda fazlaca yüklenmesine, öfkeli ve yargılayıcı tutumlar sergilemesine neden olabilir.
- Prensipler ve kurallar konusundaki hassasiyeti, müdahaleci ve eleştirel tutumlar takınmasına yol açabilir. Kendisine aşırı yüklenebilir ve rahatlamakta zorlanabilir.
- Doğruluğundan emin olduğu bilgiler ve yöntemler konusunda katı, tavizsiz ve talepkâr olabilir. Hatalara karşı az tolerans gösterir; kontrolcü tavrı nedeniyle zaman zaman aşırı kuralcı, uzlaşmaz, ön yargılı, yargılayıcı, gergin, iğneleyici ve suçlayıcı bir tutum sergilemesine neden olabilir. Çalışkan, işini ciddiye alan, ahlaka ve adalete önem veren, disiplinli, titiz ve düzenli olmaya dikkat eden bir kişidir.

Zorlanabileceği Yönleri: Beklentileri karşılanmadığı zaman kendisine ve başkalarına karşı ciddi bir hayal kırıklığı duyması, çok fazla sorumluluğa sahip olmanın (olduğunu hissetmenin) yükünü ve sıkıntısını sıkça ifade etmesi; yaptığı her şeyin, hiçbir zaman yeteri kadar iyi olmadığını düşünmesi zorlanabileceği yönleridir.

- İnsanlar için yaptığı şeylerden sonra takdir görmedeğinden sıkça yakınması, başkalarının kendisi kadar sıkı ve çok çalışmadığını görmekten duyduğu rahatsızlığı fazlaca ifade etmesi, yaptığı veya yapmak zorunda olduğu şeyler hakkında takıntılı olması, gergin ve tedirgin olması, işleri aşırı ciddiye alması zorlanabileceği yönleridir.

Rahat İken Sergilenen Özellikler

Rahat İken Sergilenen Özellikler: Öngördüğü işler ve süreç olması gereken nitelikte ve zamanda gerçekleştiğinde, görevini ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirdiğinde kendisini rahatlamış hisseder. Kontrollü ve ciddi oluşunu bir ölçüde gevşetirse daha neşeli, keyifli ve kendiliğinden bir tutum sergiler; daha kabullenici ve hoşgörülü olur. Bu durumlarda farklı fikirlere ve çözümlere daha açık ve esnek olur.

KABUL ETTİĞİNDE Rahatlamasını Sağlayacak Faktörler: Hata yaptığına kendisinin kınamadan değerlendirebildiğini, başkalarına karşı duyarlı ve saygılı davrandığını, kendine karşı nazik ve affedici olduğunu, merhametli ve bağışlayıcı olduğunu, insanların farklı davranabileceğini kabul ettiğinde rahatlayacaktır.

Öğrenme Tarzı ve Öğrenme Ortamları Modülü



İdeal Öğrenme Ortamı: Adalet ve doğruluğa değer verilen, herkesin sorumluluklarını ve haklarını bildiği, iç disiplin ve düzenin olduğu çalışma alanları bu kişi için idealdir.

- Kuralların adil ve mantıklı olup devamlı ciddiyetle uygulandığı ortamlardan hoşlanır.
- Fiziksel şartların gerekli standartlarda olmasına duyarlıdır.

Eğitimde İletişim Tarzı: Ciddi ve saygılıdır. Duygularına kapılmadan mantıklı ve tutarlı konuşur. Açık ve net olmaya çalışır.

- Mantığa, ahlaka, doğruluğa ve gerekliliklere vurgu yapar. Öğüt alıp vermeye eğilimlidir. "Yapmalıyım. " ya da "Yapmamalıyım. " şeklinde düşünür ve konuşur.

Öğrenme Tarzı: Ciddi ve dikkatlidir. Konuları dikkatle dinler, kapsamlı ve ayrıntılı notlar alır. Adım adım ve sistematik olarak öğrenmeye çalışır.

- Ayrıntılara dikkat eder. Sebep sonuç bağlantılı ve sistematik bir zihinsel işleyiş mekanizmasına sahiptir.
- Tutarlılık ve mantık arar. Verilen bilgilerin de bu nitelikte olmasını bekler.
- Yetersiz ve dağınık bir anlatım öğrenme başarısını düşürür.
- Karşısındakinin dikkatinin dağıldığını veya eksik anlattığını hemen fark edip bundan rahatsız olabilir.

Bu kişi ile Uyum Modülü



Bu Kişi ile Uyum: İşlerin yürümesi için planlara ihtiyaç duyar; dolayısıyla birlikte plan yapın ya da kendisinin plan yapmasına müsaade ederek destek olun.

- Makul ve doğru olan ilkeleri ve programları sever. Yasal boşluklardan, belirsiz alanlardan hiç hoşlanmaz.
- Kendi programlarına bağlı kalır ve her şeyin zamanında yapılmasını ister. Eğer işinizi geç yaparsanız sizi kolay kolay affetmez.
- Takdir etmek isterseniz detaylarla ilgili çok özel nitelikte bilgiler vererek övün. Aynı şey performansındaki eksiklikleri tartışırken de geçerlidir.
- Kurallarına ve detaylara verdiği öneme hoşgörü ve saygı gösterin. Bir şeyin nasıl yapılmasını istiyorsanız bunu çok net bir şekilde detaylı açıklayın.
- Yapılan işi (eylemi) , hissetmeye (duyguya) tercih eder. İlişkilerinden ziyade sorumluluklarına odaklanır.
- Oldukça pratiktir. Soyut yaklaşımları ve projeleri, yol ve yöntemleri, kurallara ve listelere dökerek somutlaştırır.
- Ciddi, kararlı, iç disiplinli, planlı ve sistemli olmaya eğilimlidir.
- İşlerini planlar ve plana uymaya çok gayret gösterir.
- Çalışmaya odaklanır ve ara vermekten kaçınır. Kendi tarzınızı bu kişiye empoze etmeye çalışmayın.

İyi Olduğu Yönleri ve Kolaylıkla Yapabileceği İşler

Temel Olumlu Duygunuz	Sorumluluk	İyimserlik	Derin Merak	Sevgi	Sadakat	Merhamet	Cesaret	Huzur	Azim
● + Yüksek	23,41	20,2	18,61	13,81	9	8,21	5,8	5,8	4,21
● X Ortalama									
● - Düşük									
Öne Çıkan Yeteneğiniz	İşleri eksiksiz tamamlamak	Yeni projeler üretmek	Bilgiyi derinlemesine kavramak	İyi ilişkiler kurmak ve güçlü iletişim becerisi göstermek	Kendisini adamak	Yaratıcılık ve estetik bakış açısına sahip olmak	Liderlik	Huzur verme, barış ve uyum	Azim ve iradeyle başarıya ulaşana kadar çalışmak

Temel Nitelikleri: Objektiflik: Dünyayı düşünce, ön yargı ve peşin hükümlerden bağımsız olarak olduğu gibi görmektir.

İyi Olduğu Yönleri: Disiplinlidir ve bir hedefe doğru kilitlenir, dünyayı daha iyi bir yer yapmak için gayretli bir şekilde çalışır, yüksek standartlara ve güçlü bir etik anlayışa sahiptir.

- Yaptığı her işte sorumluluk duygusu ile hareket ederek ve mantığını kullanarak kendisini yaptığı şeye odaklar, olabileceğinin en iyisi olmaya ve başkalarının da en iyi olmasını sağlamaya çalışır.

Kolaylıkla Yapabileceği İşler: Yönetmesine, kontrol etmesine ve mükemmelleştirmesine olanak sağlayan organizasyonel işler.

- Uzun vadeli planlama yapabileceği; hataları gidermesine, yöntem ve strateji belirlemesine olanak sağlayan işler.
- Kendisinin ve iş arkadaşlarının kesin kurallara ve ilkelere göre çalışmasının organize edildiği ortamlarda ve sorunların fark edilip giderildiği ve kendisinin bu konudaki fikirlerinin değerlendirildiği işler.
- Uzmanlaşmasına olanak tanıyan, kendisini geliştirebileceği ve ilerleme sağlayabileceği, çalışmalarının objektif şekilde değerlendirildiği, insanların performanslarına göre takdir edildiği, uzmanlığına ve tecrübelerine saygı duyulabileceği kişilerle çalışabileceği işler.
- Hedeflerine ve ideallerine ulaşmasına olanak tanıyan ve destekleyen; standartların, kuralların açık ve net olduğu ve herkese eşitçe uygulandığı işler.

İyi Olduğu Yönleri ve Kolaylıkla Yapabileceği İşler

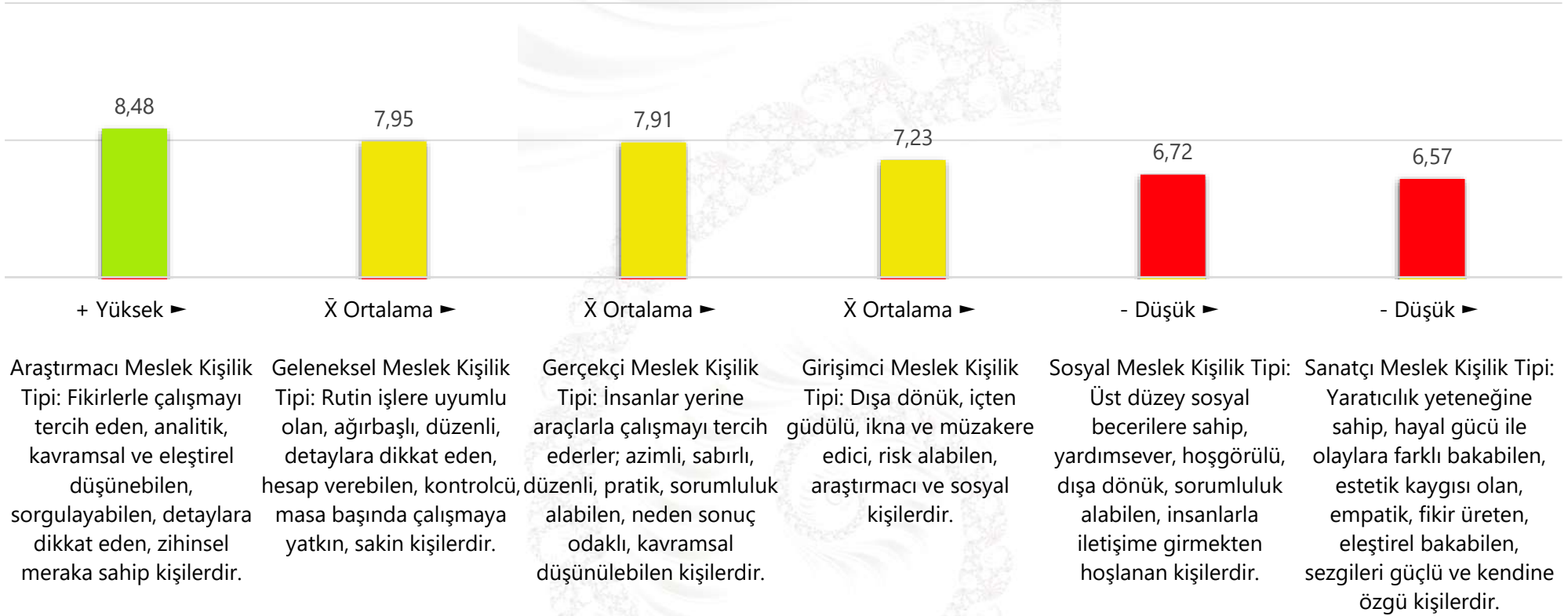
Temel Düşünce Yapınız	İdealist ve sistematik olmak	Çağrışımlara karşı açık, yaratıcı ve pratik düşünmek	Bilgiyi olduğu gibi objektif biçimde değerlendirmek	Duygusal paylaşımda bulunabileceği ilişkilere yoğunlaşmak	Tüm ihtimalleri gözetken, kıyaslayıcı ve sorgulayıcı düşünce yapısına sahip olmak	Derin, estetik, hassas ve farklı düşünmek	Kendisini güçlü kılacak eylemlere yoğunlaşmak	Hiçbir şey zorla değişmeyeceği için olayları akışına bırakarak gözlemlemek	Sonuç odaklı, amaca uygun (pragmatik) düşünmek
● + Yüksek ● X Ortalama ● - Düşük	23,41	20,2	18,61	13,81	9	8,21	5,8	5,8	4,21
Kendinizi Tanımlamanız	Ben adaletli, makul ve gerçekçi (objektif) biriyim.	Ben neşeli, şevkli ve yaşam dolu biriyim.	Ben zeki ve bilgili biriyim.	Ben sevgi dolu biriyim.	Ben güvenilir, sadık, tedbirli ve kontrollü biriyim.	Ben hassas, duyarlı, sezgileri güçlü, özgün ve farklı biriyim.	Ben güçlü, iddialı ve kendinden emin biriyim.	Ben barışçıl, geçinilmesi kolay ve uyumlu biriyim.	Ben başarılı ve takdir edilmesi gereken biriyim.

Kısaca: Genellikle istikrarlı, tutarlı ve iyi yapılandırılmış, düzenli ve fiziksel şartları uygun ortamlarda daha verimli olur. Böyle değilse ortamı düzeltmeye çalışır, eğer düzeltemezse bırakır.

- Sistem bütünlüğünün ve ayrıntıların önemli olduğu alanlarda başarılıdır. Neyin doğru ve neyin yanlış olduğunun net olarak belli ve bunların hayatın gerçekliğine ve adalete uygun olduğu ortamlar arar.
- Gerek ofis işlerinde, gerek araştırma birimlerinde gerekse üretim alanlarında başarılı olabilecek özelliklere sahiptir. Sorumluluk ve görev bilinci yüksektir. Buna karşın kuralıslığın, adam kayırmancının ve haksızlıkların olduğu, objektifliğin ve mantıklı kuralların göz ardı edildiği alanlarda uzun süre çalışamaz.
- Net kuralları olan, gelişim fırsatı verilen, düzenli bir hiyerarşi ve yetenekli tutarlı/ciddi iş arkadaşları bulabileceği mesleklerde daha başarılı olur. Sistematik düşünme gücü, sıfır hata yaklaşımı, detaylara verdiği önem nedeni ile bu kişi için denetim ve kalite kontrol alanları çok uygundur.
- Süreç yönetimi konusundaki yeteneği nedeni ile materyal kaynak planlaması ve kurumsal kaynak planlaması içeren alanlarda çalışabilir.

Meslek Kişilik Tipleri Modülü

■ + Yüksek ■ X̄ Ortalama ■ - Düşük



(¹) Meslek Kişilik Tipleri; Holland Mesleki Tercih Envanterindeki kavramların, CharacterIX® Kişilik Envanteri ölçme yöntemi kullanılarak üretilmesiyle düzenlenmiştir. Bireyin başına gelebilecek en büyük talihsizliklerden biri, hoşlanmadığı ve onu mutlu etmeyecek bir konuda meslek seçimi yapmasıdır. Mesleklerin gerektirdiği farklı kişilik özellikleri ile kişinin güçlü yönlerini en uyumlu şekilde birleştiren bir meslek seçimi yapabilmek, bireyin kariyerine yapacağı en büyük yatırımdır.

(²) Doğal Değer: Bireyde var olan potansiyellerin ölçümüdür.

(³) En yüksek puandan en düşük puana göre sıralanmıştır.

Meslek Kişilik Tipleri Modülü (Detaylı)

	9,26	9,03	9	8,7	8,69	8,33	7,95	7,77	7,5
● + Yüksek									
● X Ortalama									
● - Düşük									
Araştırmacı Meslek Kişilik Tipi	Araştırmacı Olmak	Eleştirel Düşünme	Kavramsal Düşünme	Detaylara Dikkat Etme	Zihinsel Merak	Yazılı İletişim	Sorgulama Yapabilme	Sabırlı Olmak	Neden ve Sonuç Odaklı (Analitik)

+ Yüksek► Araştırmacı Olmak: Uyanık, kendini anlama yeteneği yüksek ve öğrenmeye meraklı olmaktır. Karmaşık fikirlerin ve potansiyellerin geliştirilmesi için yoğunlaşır odaklanabilmektir.

X Ortalama► Eleştirel Düşünme: Sağduyuyla ve bilimsel kanıtlarla uyuşan net hükümlere varmak için akıl yürütme, analiz ve değerlendirme gibi zihinsel süreçlerden oluşur. Yaratıcı düşünceyi destekler. Eleştirel tutumla karıştırılmamalıdır.

X Ortalama► Kavramsal Düşünme: Düşünme, kavramlardan yararlanılarak yapılırsa buna "kavramsal düşünme" denir. Kavram oluşturma yeteneği, insanların nesneleri sınıflamalarına olanak sağlar. Örneğin; "Ağaç canlıdır. Çam ağacıdır. O hâlde çam canlıdır." şeklindeki düşünme, kavramsal düşünmedir.

X Ortalama► Detaylara Dikkat Etme: (Detaylara Önem verme) Yapılan işle ilgili detayları doğru bir şekilde ele almak, bütüne bakarken detayları gözden kaçırmamak ve sorumluluklar doğrultusunda işi doğru bir şekilde yerine getirmektir.

X Ortalama► Zihinsel Merak: Bir şeyi anlamak ya da öğrenmek için duyulan istektir.

X Ortalama► Yazılı İletişim: Çeşitli çalışmalara ilişkin verileri ve sonuçları, doğru ve eksiksiz olarak zamanında yazılı hâle getirmek ve raporlamaktır.

X Ortalama► Sorgulama Yapabilme: Olaylara farklı açılardan yaklaşmak, tüm yönleriyle büyük resmi kavrayabilmektir. Sebep -sonuç ilişkisini ve bütünü görme yeteneğini de içerir.

- Düşük► Sabırlı Olmak: Acı, yoksulluk, haksızlık vb. üzücü durumlar karşısında ses çıkarmadan olanların geçmesini bekleyebilme hâlidir.

- Düşük► Neden ve Sonuç Odaklı (Analitik) : Olaylar ile veriler arasındaki bağlantıları kurmak ve neden -sonuç ilişkisini ayırt etmektir. Problem çözmek ve yeni fikirler geliştirmek üzere olayları ve durumları ayrıntılı, ardışık, kapsamlı olarak parçalar hâlinde düşünebilmektir.

Meslek Kişilik Tipleri Modülü (Detaylı)

Geleneksel Meslek Kişilik Tipi	+ Yüksek 8,72 8,7 8,33 8,32 8,22 8,15 7,31 7,01 6,74									
	● X Ortalama									
	● - Düşük									
	Titiz	Detaylara Dikkat Etme	Hesap Verebilir Olmak	Rutin İşlere Uyum	Süreç Odaklılık	Düzenli Olmak	Sakin Olmak	Ağırbaşlı Olmak	Organize Etme	

+ Yüksek► Titiz: Başkalarına çok dikkatli ve özenle davranan kendisine de böyle davranılmasını isteyen kişidir.

+ Yüksek► Detaylara Dikkat Etme: (Detaylara Önem verme) Yapılan işle ilgili detayları doğru bir şekilde ele almak, bütüne bakarken detayları gözden kaçırmamak ve sorumluluklar doğrultusunda işi doğru bir şekilde yerine getirmektir.

̄ Ortalama► Hesap Verebilir Olmak: Eylemlerinden ve konuşmalarından sorumlu olmak, taahhütlerine uygun ve tutarlı davranışlarda bulunmaktır.

̄ Ortalama► Rutin İşlere Uyum: Fazla çeşitlilik içermeyen tekrarlı işleri, mümkün olduğunca en az hata ile kısa sürede gerçekleştirmektir.

̄ Ortalama► Süreç Odaklılık: Sürece ve süreçteki ara durumlara odaklanan bir tutumdur. Bu tutum sayesinde birçok engelibeli durumla nasıl mücadele edilebileceğini planlamadır.

̄ Ortalama► Düzenli Olmak: Planlı hareket etme ve öz disiplin ile ilgilidir. Bu özellikteki kişiler dikkatli, titiz, özenli, sorumlu davranan, güvenilir, itaatkâr, tedbirli, başarıya güdüsü yüksek, kurallara ve yöntemlere uygun hareket etmeye eğilimli kişilerdir.

̄ Ortalama► Sakin Olmak: Beklenmeyen ve bilinmeyen bir durum olduğunda soğukkanlılığını koruyarak karar almak ve davranışlarını düzenlemektir.

- Düşük► Ağırbaşlı Olmak: Davranışları ölçülü olan, olgun, vakur, ciddi kimsedir.

- Düşük► Organize Etme: Hedefe ulaşmak için kısa dönemli planlama yapmak, bunları kontrol etmek ve hayata geçirmektir.

Meslek Kişilik Tipleri Modülü (Detaylı)

		9	8,32	8,22	8,15	7,86	7,77	7,5	7,35	6,96
										
Gerçekçi Meslek Kişilik Tipi	Kavramsal Düşünme	Rutin İşlere Uyum	Süreç Odaklılık	Düzenli Olmak	Sorumluluk Alma	Sabırlı Olmak	Neden ve Sonuç Odaklı (Analitik)	Çalışma Azmi	Pratik Olmak	

+ Yüksek► Kavramsal Düşünme: Düşünme, kavramlardan yararlanılarak yapılırsa buna "kavramsal düşünme" denir. Kavram oluşturma yeteneği, insanların nesneleri sınıflamalarına olanak sağlar. Örneğin; "Ağaç canlıdır. Çam ağaçtır. O hâlde çam canlıdır. " şeklindeki düşünme, kavramsal düşünmedir.

̄ Ortalama► Rutin İşlere Uyum: Fazla çeşitlilik içermeyen tekrarlı işleri, mümkün olduğunca en az hata ile kısa sürede gerçekleştirmektir.

̄ Ortalama► Süreç Odaklılık: Sürece ve süreçteki ara durumlara odaklanan bir tutumdur. Bu tutum sayesinde birçok engembeli durumla nasıl mücadele edilebileceğini planlamadır.

̄ Ortalama► Düzenli Olmak: Planlı hareket etme ve öz disiplin ile ilgilidir. Bu özellikteki kişiler dikkatli, titiz, özenli, sorumlu davranan, güvenilir, itaatkâr, tedbirli, başarıya güdüsü yüksek, kurallara ve yöntemlere uygun hareket etmeye eğilimli kişilerdir.

̄ Ortalama► Sorumluluk Alma: Gerekli durumlarda sorumluluk almaktan çekinmemektir.

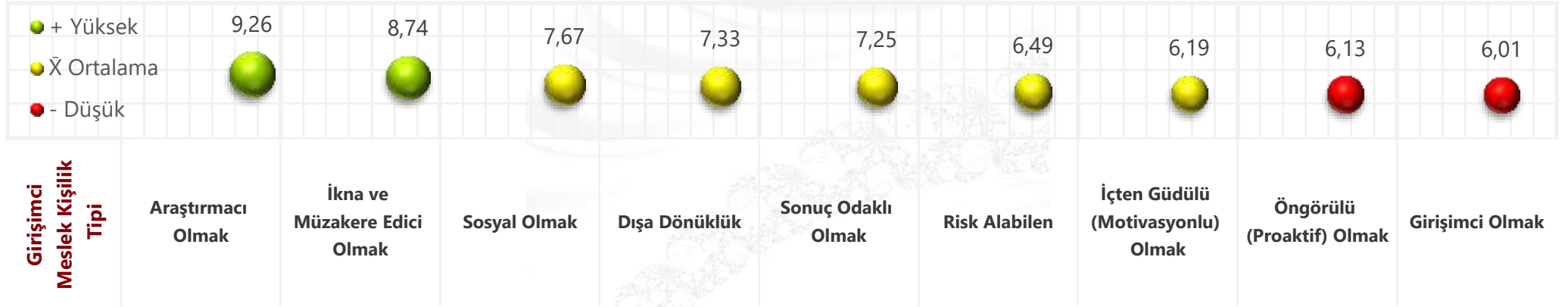
̄ Ortalama► Sabırlı Olmak: Acı, yoksulluk, haksızlık vb. üzücü durumlar karşısında ses çıkarmadan olanların geçmesini bekleyebilme hâlidir.

̄ Ortalama► Neden ve Sonuç Odaklı (Analitik) : Olaylar ile veriler arasındaki bağlantıları kurmak ve neden -sonuç ilişkisini ayırt etmektir. Problem çözmek ve yeni fikirler geliştirmek üzere olayları ve durumları ayrıntılı, ardışık, kapsamlı olarak parçalar hâlinde düşünebilmektir.

̄ Ortalama► Çalışma Azmi: Amaca ve eyleme dönük bir işi yapmak için duyulan "sınır tanımaz" istektir.

- Düşük► Pratik Olmak: Eylem içinde sorunlara kolay ve hızlı çözüm bulmaktır.

Meslek Kişilik Tipleri Modülü (Detaylı)



+ **Yüksek**► **Araştırmacı Olmak:** Uyanık, kendini anlama yeteneği yüksek ve öğrenmeye meraklı olmaktır. Karmaşık fikirlerin ve potansiyellerin geliştirilmesi için yoğunlaşıp odaklanabilmektir.

+ **Yüksek**► **İkna ve Müzakere Edici Olmak:** Kişinin bir konuya inanmasını sağlama, inandırma becerisidir. Kişinin kendisi inanmasa bile başkasını inandırabilir.

• **X Ortalama**► **Sosyal Olmak:** Etrafında bulunan kişiler ile sürekli olumluya yönelimli bir iletişim ve etkileşim hâlinde olmaktır.

• **X Ortalama**► **Dışa Dönüklük:** Dış dünyayla açık ve teşvik edici bir etkileşim içinde enerji dolu olmak ve insanlarla zaman geçirmekten hoşlanmaktır. Coşkulu ve hareket odaklı olmaktır.

• **X Ortalama**► **Sonuç Odaklı Olmak:** İş yaparken istenen ve arzu edilen sonuçların elde edilmesine odaklanmaktır. Yapılan işi sonuca, önemine ve önceliklerine göre sıralamak; arzu edilen hedeflere ulaşmaya çalışmaktır.

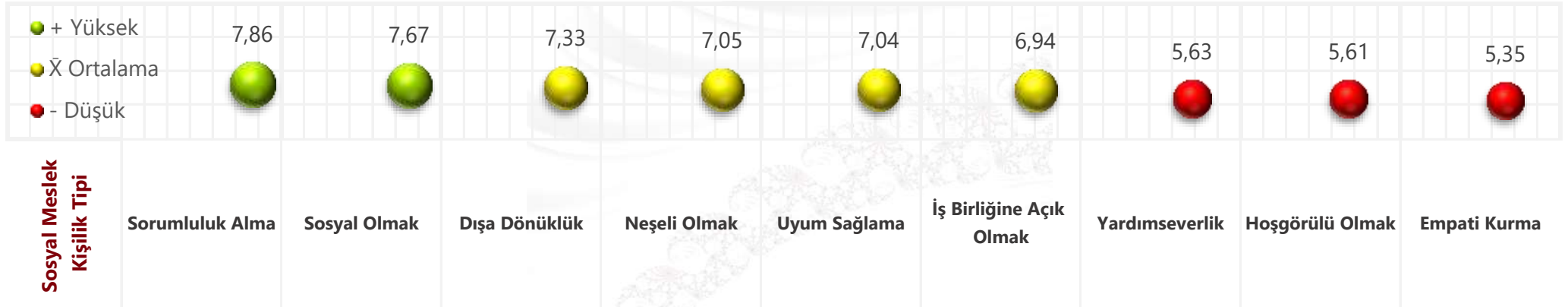
• **X Ortalama**► **Risk Alabilen:** Bir işe "olabilecek en kötü ihtimaller göz önüne alınarak" başlamak anlamını taşır. Tehlike taşıyan; fakat kişiye fayda da sağlayabilecek muhtemel olaydır.

• **X Ortalama**► **İçten Güdümlü (Motivasyonlu) Olmak:** Çalışmaya başlarken herhangi bir dış güdüleyiciye ihtiyaç duymadan, belirlenmiş olan hedef gerçekleşene kadar çaba göstererek devam etmektir.

- **Düşük**► **Öngörülü (Proaktif) Olmak:** Olay gerçekleşikten sonra harekete geçmek yerine, öncesinde yapılması gerekenleri öngörüp gerekeni yapmaktır.

- **Düşük**► **Girişimci Olmak:** Sermaye koyarak bir işi yapmaya girişen, kâr amacıyla zararı da riski de üzerine alan kişidir. Girişimci, mal ve hizmet üretebilmek için bütün üretim öğelerini en verimli koşullarda bir araya getiren kişidir.

Meslek Kişilik Tipleri Modülü (Detaylı)



+ **Yüksek**► **Sorumluluk Alma:** Gerekli durumlarda sorumluluk almaktan çekinmemektir.

+ **Yüksek**► **Sosyal Olmak:** Etrafında bulunan kişiler ile sürekli olumluya yönelimli bir iletişim ve etkileşim hâlinde olmaktır.

X Ortalama► **Dışa Dönüklük:** Dış dünyayla açık ve teşvik edici bir etkileşim içinde enerji dolu olmak ve insanlarla zaman geçirmekten hoşlanmaktır. Coşkulu ve hareket odaklı olmaktır.

X Ortalama► **Neşeli Olmak:** Sevinçli ve keyifli olma, neşeli davranma ve içinde bir hareketlilik barındırma hâlidir.

X Ortalama► **Uyum Sağlama:** Arkadaşlar, aile ve çevre ile uyum içerisinde yaşayabilmektir.

X Ortalama► **İş Birliğine Açık Olmak:** İşin gereklerinin yerine getirilmesi konusunda her türlü iş birliğine açık olan ve başkalarının iş ile ilgili ihtiyaçlarına maksimum seviyede cevap veren kişidir.

- **Düşük**► **Yardımseverlik:** Kişinin gücünü ve imkânlarını başkalarının iyiliği için kullanmasıdır. Bir kimsenin sıkıntısını gidermek, o kişiye karşılaştığı güçlüklerde yardımcı olmak, yükünü paylaşmaktır.

- **Düşük**► **Hoşgörülü Olmak:** Her şeyi anlayışla karşılayıp olabildiği kadar hoş, makul görme durumudur.

- **Düşük**► **Empati Kurma:** Kişinin kendisini karşısındakinin yerine koyarak anlamaya çalışmasıdır. Empati kurmak, karşısındakine "hak vermek" değildir; onu "anlamaya" çalışmaktır.

Meslek Kişilik Tipleri Modülü (Detaylı)



+ Yüksek► Eleştirel Düşünme: Sağduyuyla ve bilimsel kanıtlarla uyuşan net hükümlere varmak için akıl yürütme, analiz ve değerlendirme gibi zihinsel süreçlerden oluşur. Yaratıcı düşüncüyü destekler. Eleştirel tutumla karıştırılmamalıdır.

̄ Ortalama► Yaratıcı Olmak: Standart uygulamaların dışında farklı (özgün) fikirler üretmek ve uygulamaktır.

̄ Ortalama► Orijinal (Özgün) Olmak: Alışlagelenden farklı, şaşırtıcı nitelikte olan, otantik, daha çok doğuştan gelen doğal bir farklılıktır.

̄ Ortalama► Farklı Bakış Açısına Sahip Olmak: Her insanın hayata bir bakışı vardır. Çocukluğundan itibaren aldığı eğitime, annesinin babasının kişilik yapısına, yaşadığı olaylara, sahip olduğu kültür yapısına rağmen olayları ve durumları farklı yorumlayabilme yeteneğidir.

̄ Ortalama► Etkileme: (Tesir Gücü) İletişimde bulunduğu kişilerle etkin bir şekilde iletişim kurmak ve onları hedeflerine ulaştırmak için etkilemektir. Ekibi, konuşmaları ile bilgilendirir; etkili bir şekilde sevk ve idare eder.

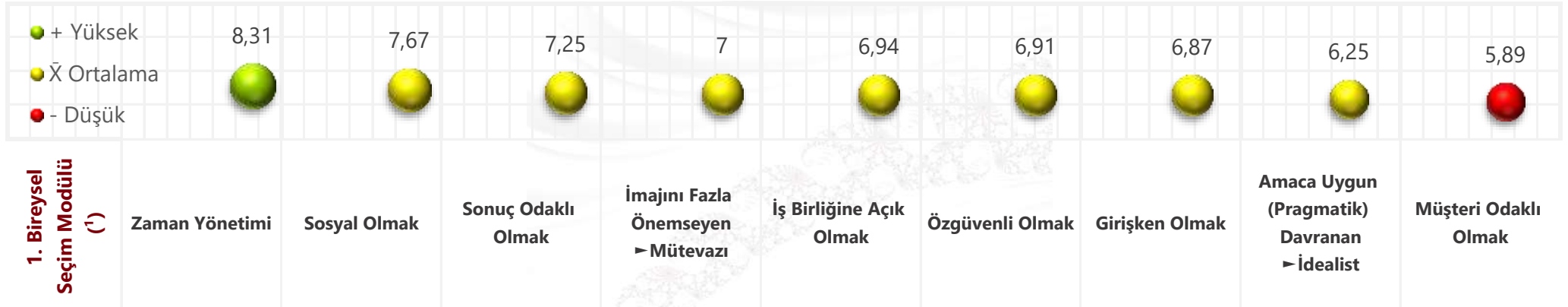
̄ Ortalama► Kendiliğinden Doğal (Spontane) : (Anlık Hareket Eden) Önceden planlama yapmadan değişen şartlar içinde hızlı hareket edebilme yeteneğidir.

̄ Ortalama► Estetik Duyarlı Olmak: Sanata karşı duyarlılığı ve yatkınlığı simgeleyen duygu türü, hissiyat; çoğunlukla sanatçılara has genetik bir özelliktir.

̄ Ortalama► Empati Kurma: Kişinin kendisini karşısındakinin yerine koyarak anlamaya çalışmasıdır. Empati kurmak, karşısındakine "hak vermek" değildir; onu "anlamaya" çalışmaktır.

- Düşük► Sezgisel Olmak: Gerçeğin, doğrudan doğruya kavranmasıdır. Bütünü bir anda yakalamaya, kavramaya yönelik düşünme şeklidir.

Satış Temsilcisi Potansiyelleri



+ Yüksek►Zaman Yönetimi: Tüm faaliyetlerin arzulanan zamanda gerçekleşmesi için çaba harcamaktır. Zamanı, çok önemli bir kaynak olarak değerlendirmek ve yönetmektir.

İ Ortalama►Sosyal Olmak: Etrafında bulunan kişiler ile sürekli olumluya yönelimli bir iletişim ve etkileşim hâlinde olmaktır.

İ Ortalama►Sonuç Odaklı Olmak: İş yaparken istenen ve arzu edilen sonuçların elde edilmesine odaklanmaktır. Yapılan işi sonuca, önemine ve önceliklerine göre sıralamak; arzu edilen hedeflere ulaşmaya çalışmaktır.

İ Ortalama►İmajını Fazla Önemseyen►Mütevazı: Bir kimsenin çevresinde bıraktığı etkiyi önemseyip bu etkiyi olumlu anlamda şekillendirmeye dönük çaba sarf etmesidir.

İ Ortalama►İş Birliğine Açık Olmak: İşin gereklerinin yerine getirilmesi konusunda her türlü iş birliğine açık olan ve başkalarının iş ile ilgili ihtiyaçlarına maksimum seviyede cevap veren kişidir.

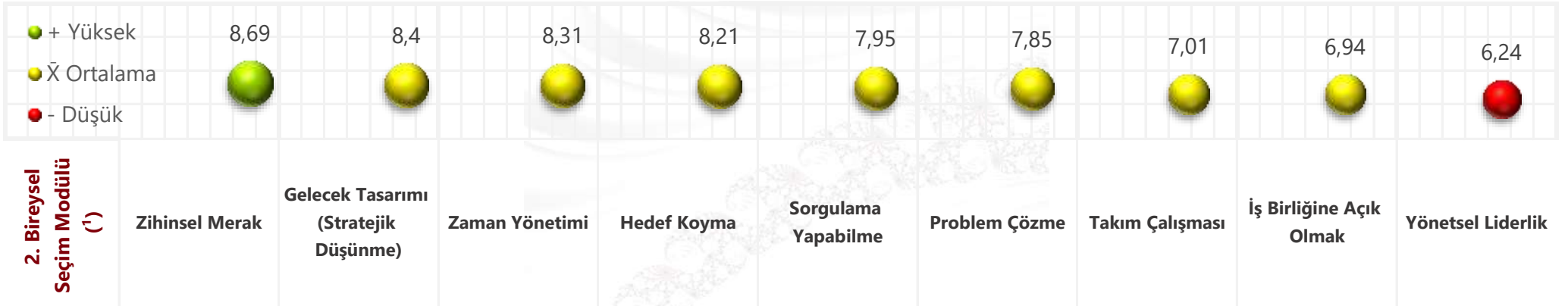
İ Ortalama►Özgüvenli Olmak: Kişinin hem kendisine ilişkin düşünceleri (zeki olduğunu düşünmesi gibi) hem bu düşüncelerin yol açtığı duyguları (umutsuzluk, utanç, gurur) hem de bu duyguların ve düşüncelerin ifadesi olan davranışları (çekingenlik, dikkat) içerir.

İ Ortalama►Girişken Olmak: Yapılması gerekli olan konularda çekingen davranmamak, sorumluluk almaktan kaçınmamak, gerektiğinde uğraştığı konunun sağlıklı yürümesi için ilgili riskleri göz önünde bulundurup öncelik almaktan çekinmemektir.

İ Ortalama►Amaca Uygun (Pragmatik) Davranan►İdealist: Doğruluğu ve gerçekliği tek yönlü olarak yalnızca hareketin sonucu ve başarısı ile değerlendiren kişidir. Amaca ve hedefe dönük faydacı davranış biçimidir.

- Düşük►Müşteri Odaklı Olmak: Doğru müşteriye; doğru zamanda, doğru fiyat ile doğru teklifin yapılması ve sosyal becerilerin gelişmiş olmasıdır. Müşteriye hak ettiği düzeyde hizmet verilmesidir.

Yönetici Potansiyelleri



+ Yüksek► **Zihinsel Merak:** Bir şeyi anlamak ya da öğrenmek için duyulan istektir.

̄ Ortalama► **Gelecek Tasarımı (Stratejik Düşünme) :** Stratejik düşünme yeteneği, gelecekteki bir eylem için tasarım yapabilmektir. Alışkanlıklara dayalı tepkiler vermek yerine, düşünülmüş hareketler ve davranışlarla iş görmektedir. Yön belirleme süreci olarak da tarif edilebilir.

̄ Ortalama► **Zaman Yönetimi:** Tüm faaliyetlerin arzulanan zamanda gerçekleşmesi için çaba harcamaktır. Zamanı, çok önemli bir kaynak olarak değerlendirmek ve yönetmektir.

̄ Ortalama► **Hedef Koyma:** İsteklerini gerçekleştirmeye kararlı olmak, sorumluluk üstlenmek, hesap vermeye hazır olmak demektir.

̄ Ortalama► **Sorgulama Yapabilme:** Olaylara farklı açılardan yaklaşmak, tüm yönleriyle büyük resmi kavrayabilmektir. Sebep -sonuç ilişkisini ve bütünü görme yeteneğini de içerir.

̄ Ortalama► **Problem Çözme:** Problemlerin çözümlenmesinde etkin çözümler önermek ve uygulamaktır.

̄ Ortalama► **Takım Çalışması:** (Takım Oyuncusu) İş birliği ve dayanışma içinde çalışarak ekibin hedeflerine ulaşmasında aktif rol almaktır. Takım oyuncusunun ekip arasındaki etkileşimi olumludur; uyumlu ve uzlaşmacı bir tavır sergiler.

̄ Ortalama► **İş Birliğine Açık Olmak:** İşin gereklerinin yerine getirilmesi konusunda her türlü iş birliğine açık olan ve başkalarının iş ile ilgili ihtiyaçlarına maksimum seviyede cevap veren kişidir.

- Düşük► **Yönetmel Liderlik:** Hedeflerini gerçekleştirmede diğerlerinin desteğini kazanmak için ortam yaratma; bunu da etkin ve verimli bir şekilde yönlendirme becerisidir.

Duygusal Zekâ



İ Ortalama► Kişiler Arası İlişki Kurma: Etkili iletişim becerilerini sergilemek ve güvene dayalı ilişkiler geliştirmek, diğerlerinin katkısının ve düşüncelerinin önemli olduğunu hissettirerek olumlu ilişkiler kurmaktır. Genel iletişim becerisi içerir.

İ Ortalama► Strese Dayanıklı Olmak: Yaşanılan zorlukları, kaygıyı, riskleri çevresine yansıtmadan ve bunlarla başa çıkarak "olumlu ya da olumsuz" kendi yolunda ilerlemeyi bilmektir.

İ Ortalama► Problem Çözme: Problemlerin çözülmesinde etkin çözümler önermek ve uygulamaktır.

İ Ortalama► Anlaşmazlık Yönetimi: Kendi ile başka insanlar arasında ortaya çıkan çatışmaları ustalıkla yönetip idare etmektir.

İ Ortalama► Takım Çalışması: (Takım Oyuncusu) İş birliği ve dayanışma içinde çalışarak ekibin hedeflerine ulaşmasında aktif rol almaktır. Takım oyuncusunun ekip arasındaki etkileşimi olumludur; uyumlu ve uzlaşmacı bir tavır sergiler.

İ Ortalama► Özgüvenli Olmak: Kişinin hem kendisine ilişkin düşünceleri (zeki olduğunu düşünmesi gibi) hem bu düşüncelerin yol açtığı duyguları (umutsuzluk, utanç, gurur) hem de bu duyguların ve düşüncelerin ifadesi olan davranışları (çekingenlik, dikkat) içerir.

+ Yüksek► Yönetmel Liderlik: Hedeflerini gerçekleştirmede diğerlerinin desteğini kazanmak için ortam yaratma; bunu da etkin ve verimli bir şekilde yönlendirme becerisidir.

- Düşük► İçten GÜDÜLÜ (Motivasyonlu) Olmak: Çalışmaya başlarken herhangi bir dış güdüleyiciye ihtiyaç duymadan, belirlenmiş olan hedef gerçekleşene kadar çaba göstererek devam etmektir.

- Düşük► Empati Kurma: Kişinin kendisini karşısındakinin yerine koyarak anlamaya çalışmasıdır. Empati kurmak, karşısındakine "hak vermek" değildir; onu "anlamaya" çalışmaktır.

Bireysel Eğitim Önerileri Modülü

+ Yüksek Ö Ortalama - Düşük	77,32%	77,22%	77,14%	77,05%	76,95%	76,95%
Konu Başlıkları (¹)	► Değişim Yönetimi Eğitimi	► Zor İnsanlarla Mücadele Eğitimi	► Empati Eğitimi	► Duygusal Zekâ Eğitimi	► Satış Psikolojisi ve İkna Eğitimi	► Satış Tesadüf Değildir? Eğitimi
D. (*) 	► Değişim Yönetimi Eğitimi Kimin İçin: Yaşayan ve değişimi hisseden herkes içindir. Her şeyin hızla değiştiği çağımızda değişime uymak değil belki de ön almak gerekli artık. Hem kendimizi hem de etkileşim çevremizi yönetmek öğrenilebilir ve geliştirilebilir bir olgudur. Faydası: Değişimden beslenmek.					
D. (*) 	► Zor İnsanlarla Mücadele Eğitimi Kimin İçin: Zor bireyler ile ekip olmayı başarmak isteyenler içindir. Zor insan yoktur, zorlu davranışlar vardır ve onlarda; aşılmak içindir. Faydası: Başarılı bir ekip Oluşturur.					
D. (*) 	► Empati Eğitimi Kimin İçin: İletişim ile fark yaratmak isteyenler içindir. Empati, duygusal zekânın en önemli modülüdür. İyi ilişkiler kurmak ve ilişkileri yöneterek başarılı olmak tesadüf değildir. Faydası: İletişim becerisi kazandırır.					
D. (*) 	► Duygusal Zekâ Eğitimi Kimin İçin: İletişim ile fark yaratmak isteyenler içindir. Tıpkı bilgisayarın işlemcisi gibi. Oysa altyapı olmadan olmaz ancak yazılım yüklemeyen de bilgisayardan verim almak mümkün olmaz. Oysa duygusal zekâ, yazılımdır ve sonuç almak onunla mümkün olabilir. Faydası: İletişim becerisi kazandırır.					
D. (*) 	► Satış Psikolojisi ve İkna Eğitimi Kimin İçin: Satış dünyasındakiler içindir. Psikolojiyi anlamak ve ona göre davranmak, ikna etmenin temel yapı taşıdır. İkna etmek, iyi bir empati uyguladığımızda sağlam temellere oturur. Faydası: Satış performansını artırır.					
D. (*) 	► Satış Tesadüf Değildir? Eğitimi Kimin İçin: Satış dünyasındakiler içindir. Kâinata tesadüfe tesadüf edilmez der Sokrates. O zaman satış da sebep, süreç ve sonuç işidir. Faydası: Satış performansı kazandırır.					

(*)Detay: Masaüstü veya dizüstü bilgisayarlardan satırların tıklanması halinde "www. meslektercihi. com" sitesine bağlanır. İlgili uzantıda: "Danışmanlarımız tarafından verilebilen bireysel ve kurumsal eğitimler" ile ilgili bilgiler bulunmaktadır.

(¹) Danışmanlarımızın eğitim tarzları ve işleyiş şekillerine göre konu içerikleri farklılıklar gösterebilir.

(²) İhtiyaç Yüzdesi

Bireysel Eğitim Önerileri Modülü (Detaylı)

D. (*)



► **Değişim Yönetimi Eğitimi *Kimin İçin:*** Yaşayan ve değişimi hisseden herkes içindir. Her şeyin hızla değiştiği çağımızda değişime uymak değil belki de ön almak gerekli artık. Hem kendimizi hem de etkileşim çevremizi yönetmek öğrenilebilir ve geliştirilebilir bir olgudur. **Faydası:** Değişimden beslenmek.

D. (*)



► **Zor İnsanlarla Mücadele Eğitimi *Kimin İçin:*** Zor bireyler ile ekip olmayı başarmak isteyenler içindir. Zor insan yoktur, zorlu davranışlar vardır ve onlarda; aşılacak içindir. **Faydası:** Başarılı bir ekip Oluşturur.

Potansiyelleri:

- Sürekli Öğrenme
- Cesur Olmak
- Problem Çözme
- Kabullenici Olmak
- Değişim Yönetimi
- Yetki Devredebilen
- Farklı Bakış Açısına Sahip Olmak
- Öngörülü (Proaktif) Olmak
- Empati Kurma

► Değişim Yönetimi

Konu Başlıkları:

- Önce Kim Değişecek?
- Statik
- Öğrenilmiş Çaresizlik

- Zor Durumlarla Mücadele
- Değişimin Hızı
- Öğrenme
- Ön Yargı
- Cesaret
- Empati
- Kaytarma
- Farkındalık
- Bakış Açısı
- Kaybedenler Kulübü
- Oyun (Uygulama)

Potansiyelleri:

- Eleştirel Düşünme
- Cesur Olmak
- Problem Çözme
- Değişim Yönetimi
- Anlaşmazlık Yönetimi
- Farklı Bakış Açısına Sahip Olmak
- Özgüvenli Olmak
- Çatışmaktan Kaçınan
- Empati Kurma

► Zor İnsanlarla Mücadele

Konu Başlıkları:

- Mücadele & Mübadele

- Değişim
- Değişimi Yönetmek
- Cesaret & Korku
- Güven
- Çatışma Yönetimi
- Statik
- Refleks Mi?
- Bakış Açısı
- Sizde Bakış Açısı
- Sinerji
- Eleştiri
- Sen & Ben Dili
- Empati
- Uzlaşma & Anlaşma

- Oyun (Uygulama)

Bireysel Eğitim Önerileri Modülü (Detaylı)

D. (*)



►Empati Eğitimi **Kimin İçin:** İletişim ile fark yaratmak isteyenler içindir. Empati, duygusal zekânın en önemli modülüdür. İyi ilişkiler kurmak ve ilişkileri yöneterek başarılı olmak tesadüf değildir. **Faydası:** İletişim becerisi kazandırır.

Potansiyelleri:

- Eleştirel Düşünme
- Eleştirel►Uyumlu
- Doğrucu►Politik
- Duygusal Dengelilik
- Çatışmaktan Kaçınan►Cesur
- Çabuk Öfkelenen►Kontrollü
- Aceleci►Sakin
- Uyumlu Olmak
- Empati Kurma

►Empati

Konu Başlıkları:

- Kendimizden Başlamak
- Uzlaşma & Anlaşma
- çatışmaktan Tartışmak

- Eleştiri
- Dinleme
- Ne Deriz & Ne Anlaşılır
- Temsil Sistemi
- Gözler Ne Diyor
- Görsel
- İşitsel
- Dokunsal
- Oyun (Uygulama)

D. (*)



►Duygusal Zekâ Eğitimi **Kimin İçin:** İletişim ile fark yaratmak isteyenler içindir. Tıpkı bilgisayarın işlemcisi gibi. Oysa altyapı olmadan olmaz ancak yazılım yüklemeyen de bilgisayardan verim almak mümkün olmaz. Oysa duygusal zekâ, yazılımdır ve sonuç almak onunla mümkün olabilir. **Faydası:** İletişim becerisi kazandırır.

Potansiyelleri:

- Eleştirel►Uyumlu
- Duygusal Dengelilik
- Strese Dayanıklı Olmak
- Problem Çözme
- Alınan►Neşeli
- Sevgi Dolu Olmak
- Çabuk Öfkelenen►Kontrollü
- Sabırsız►Sabırlı
- Empati Kurma

►Duygusal Zekâ

Konu Başlıkları:

- İq Nedir
- Eq Nedir
- Başarı Bileşenleri

- Eq Ne Değildir
- Evrimsel Uyum Yetenekleri
- Önce Duygular
- Sonra Düşünceler
- Duygusal Beceriler
- Bilişsel Beceriler
- Davranışsal Beceriler
- Duygusal Zihin
- Akılcı Zihin
- Öz Bilinç
- Duyguları İdare Edebilmek
- Kendini Harekete Geçirebilmek
- Empati
- İlişkileri Yürütebilmek
- Öfke
- Üzüntü

- Korku
- Zevk
- Sevgi
- Şaşkınlık
- İğrenme
- Utanma
- Erdemler
- Kusurlar
- Dörtlü Kontrolü
- Sebat
- Umut
- Neşe
- Kaygı
- Problem Çözme
- Dikey ve Yanal Düşünme
- Paradigma

Bireysel Eğitim Önerileri Modülü (Detaylı)

D. (*)



► **Satış Psikolojisi ve İkna Eğitimi Kimin İçin:** Satış dünyasındakiler içindir. Psikolojiyi anlamak ve ona göre davranmak, ikna etmenin temel yapı taşıdır. İkna etmek, iyi bir empati uyguladığımızda sağlam temellere oturur. **Faydası:** Satış performansını artırır.

D. (*)



► **Satış Tesadüf Değildir? Eğitimi Kimin İçin:** Satış dünyasındakiler içindir. Kâinatta tesadüfe tesadüf edilmez der Sokrates. O zaman satış da sebep, süreç ve sonuç işidir. **Faydası:** Satış performansı kazandırır.

Potansiyelleri:

- İkna ve Müzakere Edici Olmak
- Belirsizlik (Risk) Yönetimi
- Değişim Yönetimi
- İmajını Fazla Önemseyen► Mütevazı
- Kendiliğinden Doğal (Spontane)
- Alingan► Neşeli
- Amaca Uygun (Pragmatik) Davranan► İdealist
- Müşteri Odaklı Olmak
- Empati Kurma

► Satış Psikolojisi ve İkna

Konu Başlıkları:

- Değişim Noktası

- Hayatta Kalmak
- Hayatta Kalmanın Sırları
- Fark Yaratmak
- Satış Nedir?
- Satış Ne Değildir?
- Satışta İhtiyacın Yeri
- Satıcı Kimdir?
- Ne Nedir (Tanımlar) ?
- Kim Kimdir?
- Satıcıda Olması Gerekenler
- Empati
- Sen ve Ben Dili
- Dinleme
- Satıcılık Doğuştan Mıdır?
- Satışta Bireysel Analizi
- Role Play

- Satış Aşamaları
- Hazırlık
- İlk İntiba
- Güven Oluşturma
- İhtiyaç Analizi
- Fayda Analizi
- İtirazlarla Baş Etme
- Satış Kapatma
- Müşteri Geliştirme
- Oyun (Uygulama)

Potansiyelleri:

- Eleştirel► Uyumlu
- Bütçe Yönetimi
- Dışa Dönüklük
- Değişim Yönetimi
- İmajını Fazla Önemseyen► Mütevazı
- Özgüvenli Olmak
- Amaca Uygun (Pragmatik) Davranan► İdealist
- Müşteri Odaklı Olmak
- Uyumlu Olmak

► Satış Tesadüf Değildir?

Konu Başlıkları:

- Değişim Noktası; Hayatta Kalmak
- Hayatta Kalmanın Sırları
- Fark Yaratmak
- Satış Nedir?
- Dünyanın En İyi Satıcıların Özellikleri
- Satış ve Şans
- Satışın Bilimsel Yanı
- Hazırlık
- İlk İntiba
- Güven
- İhtiyaç Analizi
- Faydaların Sunumu
- İtirazlar

- Satış Kapama
- Karlı Müşteri Geliştirme
- Satış ve Müşteri Uyumu
- Başarılı Görüşme
- Başarılı Satıcının Altın Öğütleri
- Oyun (Uygulama)



CharacterIX Kişilik Envanterine bakış... Kişilerin düşünceleri, duyguları ve davranışları arasındaki farkları ve bu farkların arkasında yatan nedenleri anlamak; sahip oldukları potansiyeleri en üst düzeyde gerçekleştirmelerini sağlamak için 2011 yılında CharacterIX Kişilik Envanterinin AR-GE çalışmalarına başladık. Psikologlar, yazarlar, raporlama uzmanları ve eğitimcilerden oluşan donanımlı bir ekiple birlikte, ölçme ve değerlendirme süreci de dâhil olmak üzere sürekli geliştirdiğimiz ürünümüzü kapsamlı bir bilimsel çalışma sürecinden de geçirerek profesyonel bir sistem haline getirdik.

CharacterIX kültürel farklılıklardan bağımsız bir envanterdir. Bu nedenle farklı kültürlerden bireylere uygulanabilen, uyumlu ve kapsamlı bir kişilik ölçme ve değerlendirme aracıdır. 2015 yılından bu yana kullanılmaktadır. Bugüne kadar yüz binlerce kişisel rapor üretilmiştir. 21,140 kişi ile geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Halen yüksek değer yaratacak evrensel ve bilimsel araştırma çalışmaları yürütülmektedir. Kendini tanımak, başkalarını anlamak isteyen her insana; yatırım yapmayı görev edinmiş, dinamik ve büyüme isteği olan tüm kurum ve kuruluşlara CharacterIX Kişilik Envanterini tavsiye ederiz.

CharacterIX Kurucu Ekibi

CharacterIX®, Meslektercihi® ve ProEnneagram markaları, CharacterIX Kişilik Envanteri akıllı algoritması ile üretilmiştir. Bu raporlar ve sorular ve Characterix Eğitim Hizmetleri A.Ş.'ye ait www.characterix.com, www.meslektercihi.com sitelerinde bulunan her türlü doküman, bilgi, belge münhasıran Characterix Eğitim Hizmetleri A.Ş.'ye aittir ve tüm hakları saklıdır. Bu nedenle hukuka uygun bir neden olmadıkça Characterix Eğitim Hizmetleri A.Ş. bünyesindeki danışman ve iş ortakları tarafından yetki sınırlarını aşacak şekilde kullanılamayacağı gibi hiçbir kullanıcı tarafından da kişisel kullanım sınırını aşacak şekilde veya ticari amaçlarla Characterix Eğitim Hizmetleri A.Ş. izni olmaksızın danışmanımız ve iş ortağımız olsa dahi kullanılamaz; kopyalanamaz, çoğaltılamaz, işlenemez.



Fora Akademi

Altınova Mah. Fuar Cad. Buttım İş Merkezi B Blok Kat:5 No:5070

16250 OSMANGAZI/ BURSA / TÜRKİYE

850-305-6150

info@foraakademi.com

www.foraakademi.com

