

Örnek Rapor
20 Kasım 2019

YETKİLİ KULLANICI

KAPSAMLI RAPOR

15FQ+ KİŞİLİK ENVANTERİ





RAPOR BÖLÜMLERİ

Kapsamlı Rapor katılımcının sonuçlarını aşağıdaki bölümler çerçevesinde ele alır:

1. Rapor Kullanım Rehberi

- Giriş
- Kapsamlı Rapor
- Kullanılan Norm Grup
- Çizelgeleri ve Tabloları Anlama

2. Kişilik Değerlendirmesi

- Yanıtlama Tarzları
- Kişilerarası İlişki Tarzı
- Düşünme Tarzı
- Baş Etme Tarzı

3. Türetilmiş Boyutlar

- Takım Roller
- Liderlik Tarzları
- Ast Çalışma Tarzları
- Etkileme Tarzları
- Kariyer Alanı Yönelimleri

4. Ek Yorumlar

- Potansiyel Güçlü Yönler
- Potansiyel Gelişim İhtiyaçları

5. 15FQ+ PROFİLLERİ

- Klasik Profil
- Beş Faktör Profili
- Yanıtlama Tarzı Göstergeleri
- Türetilmiş Kriter Boyutları
- Kişilerarası İlişki Tarzı Profili
- Düşünme Tarzı Profili
- Baş Etme Tarzı Profili

MUAFİYET

Bu rapor eldeki veri ve bilgilere dayandırılarak hazırlanmıştır. Bu rapor Sam Sample tarafından sahip olunan kişilik profilinin belirli bir pozisyona olan uyumunu göstermekle birlikte; işe alım, terfi ve kariyer rehberliği alanlarındaki kararların diğer bilgi kaynaklarıyla birleştirilerek verilmesi tavsiye edilmektedir. Bu raporu oluşturan veya yayınlayan kişi ve kurumlar hiç bir şekilde, rapor sonucunda meydana gelecek veya özel herhangi bir zarardan sorumlu tutulamaz.

Bu rapor, gerekli eğitimleri almış profesyonellerin kullanması için oluşturulmuş, gizlilik niteliği taşıyan bilgi ve değerlendirmeleri içermektedir. Bu raporda yer alan bilgiler sadece 'gizli bilgi esasına göre katılımcıya önceden haber verilerek açıklanabilir.



RAPOR KULLANIM REHBERİ

GİRİŞ

15FQ+ kişilik yapısını ve bireyler arasındaki farklılıkları ölçen bir araçtır. Bu ölçümü, dünyada üzerinde en fazla bilimsel araştırma yapılan ve kabul gören kişilik modellerini temel alarak yapar. 15FQ+ davranışsal tercihleri, Cattell'in 16'lı kişilik modeline (Cattell, 1946) ve Beş Faktör Kişilik Modeli'ne (McCrae and Costa, 1987) dayandırarak ele alır:

O Yeniliğe Dönüklük

- Yaratıcı
- Radikal
- Sezgi Yönelimli

C Öz-denetim

- Öz-Disiplinli
- Ölçülü
- Görev Odaklı

E Dışa Dönüklük

- Yumuşak kalpli
- Coşkulu
- Girişken
- Grup Yönelimli

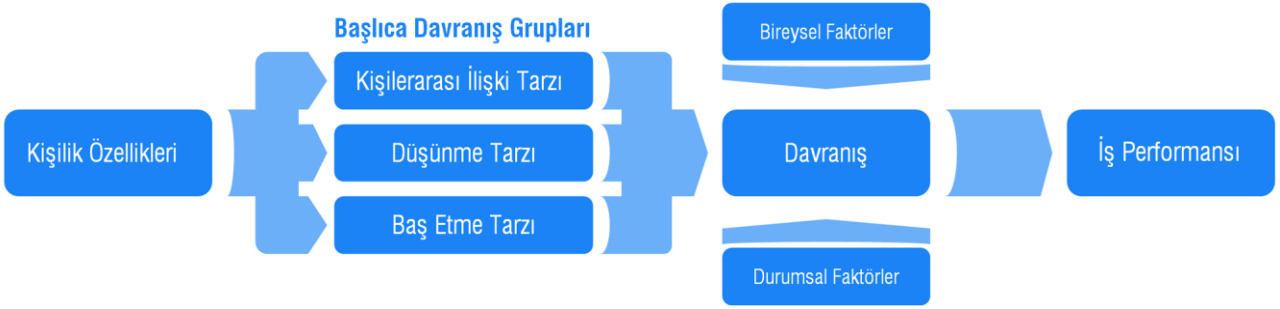
A Uzlaşmacılık

- Entelektüel Mütevazı
- Uysal
- Güvenen
- Konformist

N Kaygı

- Duygulardan Etkilenen
- Kendine Güvenmeyen
- Şüpheli
- Gergin

Kişilik yapısı, iş davranışlarının sergilenmesinde belirgin bir rol oynar. Aşağıda kişilik-iş performansı modeline yer verilmiştir. Bu modelde davranışsal tercihler ile iş performansı arasındaki ilişki gösterilmektedir:



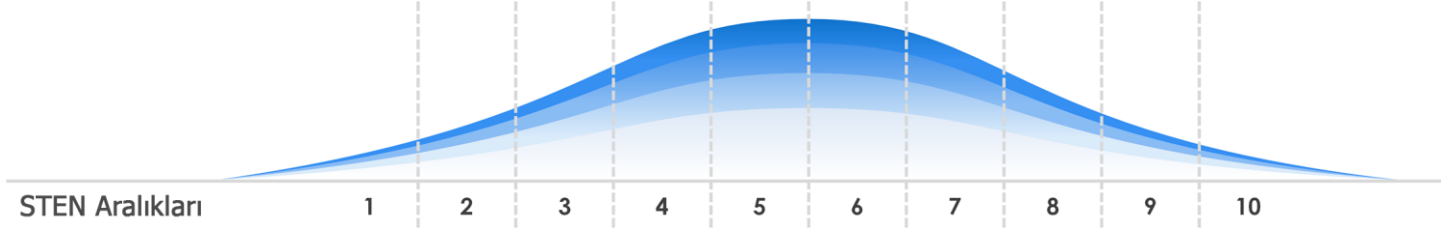
KAPSAMLI RAPOR

Kapsamlı Rapor, 15FQ+ raporları içerisinde en ayrıntılı olan rapordur. Kişilik değerlendirmesi üç temel davranışsal bölüme ayrılmıştır: Kişilerarası İlişki Tarzı, Düşünme Tarzı ve Baş Etme Tarzı. Daha fazla bilgi ise davranışsal tarzlar ve bunlarla ilişkili iş çıktıları kısmında sunulmuştur (örn., Takım Roller, Liderlik Tarzları, Ast Çalışma Tarzları, Etkileme Tarzları ve Kariyer Alanı Yönelimleri). Raporun devamında potansiyel güçlü yönlerin ve gelişim alanlarının kısa bir özeti yer alır. Türetilmiş Kriter Boyutları ve Yanıtlama Tarzı Göstergelerinin yanı sıra, raporda ayrıca testin birincil ve ikincil faktörlerini kapsayan profil tablosu da yer almaktadır.



KULLANILAN NORM GRUP

Norm grup Sam tarafından alınan sonuçların değerlendirilmesi için kullanılmıştır. Elde ettiği sonuçlar standardize edilmiş STEN puanları (Ortalama=5.5 ve SS=2) olarak aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.



Bu rapor oluşturulurken aşağıdaki norm grup kullanılmıştır:

Test	Kullanılan Norm Grup	Katılımcı Sayısı
15FQ+ Kişilik Envanteri	Profesyoneller ve Yöneticiler (Turkish 2016)	1729

ÇİZELGELERİ VE TABLOLARI ANLAMA

Bu raporda elde edilen bilgilerin çoğu çizelgeler veya tablolar olarak sunulmaktadır, bu nedenle bunları doğru bir şekilde okuyabilmek ve bu bilgilerden faydalanabilmek önemlidir. Aşağıdaki terimler çizelge ve tablolarda yer alan verilerin sunumunda kullanılmaktadır:

Terim	Tanım
Ham Puan	Ham Puan, maddelerden alınan puanların basit bir şekilde (ölçeklendirilmeden) toplanmasıyla elde edilen puandır.
STEN Puanı	STEN Puanı katılımcının sonuçlarını karşılaştırmak için kullanılan standardize bir ölçektir. Puanların Ortalaması 5.5 ve Standart Sapması 2'dir. Sonuç tablosunda bu puanlar 10'lu bir skalada sunulmuştur.
Ölçümün Standart Hatası (SE) _m	Ölçümün Standart Hatası, bireyin varsayımsal 'doğru' puanının %68 ihtimalle yer aldığı aralığın ölçümüdür. Sonuç tablosunda katılımcının elde ettiği STEN Puanının çevresindeki mavi hata çubuğu ile gösterilmektedir.
Yüzdellik Puan (%)	Bahsi geçen ham puanın altında puan alan kişilerin yüzdesini gösteren değerdir. Sonuç tablosunda bu puan 0 ile 100 arasında sayısal bir değer olarak gösterilmektedir.



KİŞİLİK DEĞERLENDİRMESİ

YANITLAMA TARZLARI

15FQ+ katılımcının envantere olan yaklaşımını değerlendiren bir takım ölçümleri kapsamaktadır. Sam Sample tarafından alınan sonuçlar kendisinin özellikle pozitif bir imaja sahip olduğunu yansıtmakla ilgilenmemiş olabileceğini göstermekle birlikte, çok fazla sayıda orta veya çekimser cevaplar seçtiği görülmektedir. Bu sonuçlar, kendisinin objektif tasvirinin çok az bir kısmını açığa vurmaktan istemesinden ya da birçok konu ile ilgili güçlü yorumlarını kolaylıkla ifade edemeyen, ılımlı biri kişi olmasından kaynaklanıyor olabilir. Buna ek olarak, kişinin cevaplarında yüksek miktarda rastlantısallık mevcuttur. Bu durum değerlendirme sürecine ilişkin bilinçli bir bağlılık eksikliğinin, süreci benimsememesinin veya daha basit bir şekilde kendisinin objektif bir tasvirinin yapılmasına isteksiz olmasının sonucu olarak ortaya çıkabilir. Sonuç olarak, orta cevapların ve rastlantısal cevapların sayısı bir araya gelmesi, bu profilde yüksek düzeyde yönlendirme riski bulunduğunu gösterir.

KİŞİLERARASI İLİŞKİ TARZI

Sam Sample tarafından alınan puanların analizi, özel hayatı ile iş hayatı arasında net ayrımlar bulunmasını tercih eden, kişisel alanına değer veren biri olduğunu göstermektedir. Bu aralıkta alınan puana göre Sam Sample, bulunduğu pozisyonda çok fazla ön planda olmaya istekli değildir ve ilişkilerinde çok sayıda yüzeysel tanışıklık yerine derin ve uzun soluklu arkadaşlıklar kurmak için çaba harcar. Sam Sample iş ve sosyal durumlara yönelik yaklaşımlarında diğer insanlar kadar coşkulu ve spontan bir profil sergilemektedir. Bu özelliğine bağlı olarak, spontanlığın önemini ve yeni fırsatları ve durumları ortaya çıktıkları anda değerlendirmenin değerini bilir. Bununla birlikte bir konu üzerinde uzun uzun düşünmenin ve eylemlerinin olası sonuçlarını değerlendirmenin önemini de farkındadır. Doğası gereği çekingen ve utangaç bir kişi olan Sam Sample, muhtemelen, çok iyi tanıdığı kişilerle birlikteyken kendisini rahat hisseder ve diğer kişilerle ilişkileri aşamalı bir şekilde geliştirmeyi tercih eder. Tipik olarak bu tarz kişiler, ilgi odağı olmaktan hoşlanmazlar ve diğer kişiler ön planda kendileri arka planda kalmayı tercih ederler. Sam Sample başkalarına danışarak çalışmaktan ziyade kendi kararlarını almayı tercih eden, oldukça özerk, kendine yeten bir kişi profili sergilemektedir. Bireysel hareket etmeye yönelik böyle güçlü bir tercihi olması nedeniyle, yaptıklarından başkalarını haberdar etmeye her zaman ihtiyaç duymamaktadır ve eldeki konuya odaklanmaktan uzaklaşma riski taşımaktadır. Fikirlerini diğer önemli kişilerle gözden geçirmesi yönünde cesaretlendirilmesi karar alma kalitesini arttırabilir ve çalışma arkadaşları ile birlikte hareket etmesini garanti altına alabilir.

Sam Sample genelde kuşkucu olmayan biridir; insan ilişkilerinde öncelikli yaklaşımı diğer kişiler hakkında olumlu düşünmektir. Ancak, insanların her zaman göründükleri gibi olmayabileceğini anlaması gereklidir ve bu doğrultuda daha önce güvenini sarsmış olan kişilere karşı dikkatli davranmalıdır. Sam Sample, başkalarının taleplerini karşılamak için çaba harcayan, oldukça işbirlikçi ve yardıma hazır bir profil sergilemektedir. Karşılıklıdan hoşlanmayan Sam Sample, kişilerarası çatışmaları yatıştırmada ve kişilerarası uyumu sağlamada başarılıdır. Ancak, girişkenlikten biraz yoksun olması nedeniyle, diğer kişilerin çalışmalarını açık ve görünür bir şekilde yönetmesi istendiğinde zorlanmalar yaşayabilir. İletişiminde direkt ve net olan Sam Sample, başkalarıyla ilişkilerinde manipülatif bir kişi değildir. Aklındaki açık ve dobra bir şekilde dile getiriyor olması bazı kişiler tarafından değerli bulunsa da, aşırı derecede lafını sakınmayan ve patavatsız bir kişi gibi görünerek diğer kişileri kendinden uzak tutma riski taşır. Önce konuşup sonra düşünmeye eğilimli biri olmasından dolayı nezaketten yoksun bir kişi olarak görülebilir.



DÜŞÜNME TARZI

Yeni çalışma tarzlarını benimseyen bir kişi olan Sam Sample, denenmiş ve test edilmiş çalışma yöntemlerini de gereksiz olarak görmez. Değişime adapte olma becerisi bulursa da, yeni bir yaklaşımın getireceği avantajlara güven duyması ve bu avantajların ona iyi bir şekilde anlatılması gerekebilir. Mantık yönelimli olmak ile sezgi yönelimli olmak arasında bir denge kuran Sam Sample, bir yandan katı ve somut gerçeklere dayanırken bir yandan da kararının insani etkilerini hesaba katabilir. Güçlü bir yaratıcılık eğilimi olmasa da, resim, müzik ve edebiyat gibi sanatsal alanlara ilgi duyuyor olabilir. Sam Sample uygulamaya dönük, ayakları yere basan bir şekilde düşünme kapasitesine sahip bir kişi profili sergilemektedir ve işin somut yönleri üzerinde çalışmaktan keyif duyar. Aynı zamanda, işlere yaratıcı bir şekilde yaklaşmak için pozisyonunda biraz esnekliği değerli bulmaktadır. Soyut ve kavramsal tartışmaları zaman kaybı olarak görmeyip dikkate almaktadır. Sam Sample bulunduğu takım içerisinde, somut gerçeklere bağlı kalmayı başarırken, grubun yeni fikirler ve olasılıklar üzerine düşünmelerini teşvik etme görevini iyi bir şekilde yerine getirir.

Sam Sample, 'beni olduğum gibi kabul edin' yaklaşımına sahip bir kişidir. Fazlasıyla özgür düşünceli, açık fikirlidir. Otoriteyi sorgulamaya yatkın olan Sam Sample, saygının bir kişinin pozisyonu veya rütbesi sonucu kolayca elde edilecek bir şey değil, kazanılması gereken bir şey olduğuna inanır. Uyum gösterme konusunu çoğu kişiden daha az umursayan biri olduğundan, sosyal algısı zayıf biri olarak değerlendirilebilir. Sam Sample bir projenin başlangıç aşamasında çalışmayı tercih eden, hareket odaklı bir profil sergilemektedir. Artık yeni ve zorlayıcı gelmeyen başlayan görevler üzerinde çalışmayı bırakma eğilimi ile birlikte düşünüldüğünde Sam Sample, rutin ve tekrarlayan görevleri sürdürmekte ve detaylara yoğunlaşmakta zorlanabilir. Olaylara ve durumlara geniş bir perspektiften bakma tercihi nedeniyle, muhtemelen onun için en verimli çalışma yöntemi detaylara dikkat edecek kişilerle birlikte çalışmak olacaktır.

BAŞ ETME TARZI

Doğası gereği güçlü bir duygusal tarafı olan Sam Sample, muhtemelen, duygularının rasyonel düşüncesine kıyasla öncelik kazanmasına izin verecek ve diğer kişilerin eleştirilerini kişisel olarak algılayacak bir yapıdadır. Uzun süren baskı ve/veya aksilikler ile karşılaştığında, sadece beden dilini gözlemleyerek nasıl hissettiği tahmin edilebilir birisidir. Envanter sonuçları ki Sam Sample, hayatın zorluklarıyla başa çıkmakta diğer insanlar kadar iyidir. Orta derecede kendinden emin bir kişi olarak, yeni bir göreve giriştiğinde en iyisini yapmayı bekler ve başarısız olma riskine ilişkin nadiren endişe duyar. Gergin, sabırsız ve hırslı bir kişi görünümü sergileyen Sam Sample, ayağına dolaşan kişi ve şeylere karşı tahammülsüzdür. Başarmaya güdülenmiştir, bir şeyin tam olarak yapıldığından emin olmanın tek yolunun kendisi tarafından yapılması olduğuna inanır. Bu aralıkta aldığı puana göre Sam Sample, zorlu bir günün ardından rahatlamakta ve o günü kafasında bitirmekte zorluk yaşar.



TÜRETİLMİŞ BOYUTLAR

Bu bölüm çeşitli türetilmiş kriter boyutları için puanlar ve kısa tanımlar sağlamaktadır. Türetilmiş kriter boyutları, adayın kişiliğine ve özellikle de çalışma ortamındaki davranışlarına dair daha faydalı bir bakış açısı kazandırmak için oluşturulmuştur. Test kullanıcıları bu kriter puanlarını 15FQ+ profili ve diğer bilgi kaynakları çerçevesinde ele alarak, katılımcının iş temelli davranışları ile ilgili hipotezler olarak değerlendirmelidir.

Türetilmiş boyut ölçümleri şunları kapsamaktadır:

Takım Roller

Kişinin takım çalışmalarında çalışma arkadaşlarıyla nasıl bir etkileşim içerisinde olacağını tanımlar.

Liderlik Tarzları

Kişinin bir dizi liderlik tarzından hangisini benimsemeye daha yakın olduğunu tanımlar.

Ast Çalışma Tarzları

Kişinin bir dizi ast çalışma tarzından hangisini benimsemeye daha yakın olduğunu tanımlar.

Etkileme Tarzları

Kişinin bir dizi etkileme tarzından hangisini benimsemeye daha yakın olduğunu tanımlar.

Kariyer Alanı Yönelimleri

Kişinin kişilik profili ve listelenen mesleki gruplar arasındaki uyumunu tanımlar.



TAKIM ROLLERİ

Takım Rollerı bölümü, Sam Sample tarafından ortaya konan davranışların iş arkadaşları ile nasıl bir etkileşim içinde olacağını açıklar. Ancak tercih ettiği ve ortaya koyduğu bu takım tarzı, durumsal olarak değişkenlik gösterebilir. Buna ek olarak bu davranış tarzı, olaylara entellektüel açıdan yaklaşımını ve verdiği kararların niteliğini yansıtmaz. Aşağıdaki puanlar Sam Sample için takım içinde genel olarak üstlendiği baskın rolü gösterir. Bu rol, Sam Sample açısından içinde bulunduğu durumun gereklerine göre değişiklik gösterebilirken, temelde hakim takım tarzı ve ikincil destekleyici takım tarzı açıklanmıştır.

TAKIM ROLLERİ GRAFİĞİ

	Puan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Koordinatör	2.8			2.8							
İtici Güç	8							8			
Değerlendirmeci-Eleştirel	6.2					6.2					
Uygulamacı	3.4			3.4							
Takım Kurucu	5.8					5.8					
Kaynak Tarayıcı	2.4			2.4							
Denetleyici-Tamamlayıcı	2.7			2.7							
Yenilikçi	6					6					

Takım Rollerı Kombinasyonu - Değerlendirmeci-Eleştirel / İtici Güç

Sam Sample şirket içerisinde bir problemin kaynağını incellekle saptayan ve değişim yaratmak için yoğun çaba harcayan bir kişidir. Hem konular üzerine enine boyuna düşünmenin gerekliliğinin hem de önemli konular üzerinde dikkatlice düşünüldükten sonra kararlı bir şekilde ve mümkün olduğunca çabuk hareket etmenin önemini farkındadır. Bir miktar ciddi, eleştirel düşünen ve mantık yönelimli bir kişi olarak algılanmak anlamına gelse de, diğer kişilerin fikir ve argümanlarının gerçekleştirilebilir olup olmadığını tam olarak değerlendirir. Gerektiğinde tartışmaya girme becerisine sahip olmasına rağmen, rahat durumlarda genellikle oldukça arkadaş canlısı bir kişi izlenimi bırakır. Uygun koşullar sağlandığında, takım ortamındaki problemleri tanımlamayı ve değişimi uygulamayı içeren görevlerde önemli katkılar sağlayabilir.



LİDERLİK TARZLARI

Amerikan Örgütsel Psikoloji Birliği'nin çalışmaları temelinde hazırlanan Liderlik Tarzları bölümü, Sam Sample tarafından benimsenen liderlik tarzını açıklar. Bu bilgi, başkalarını yönetmeyi gerektiren farklı iş durumları için faydalı olabilir. Diğer kişilik tanımlarında olduğu gibi, bu profil de daha çok Sam Sample için performanstan ziyade en olası kişisel liderlik tarzını göstermektedir. Etkili bir performans, kişinin çalıştığı kurumun kültürü de dahil olmak üzere birçok faktöre bağlıdır.

LİDERLİK TARZLARI GRAFIĞI

	Puan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Yönlendirici Lider	2.4		2.4								
Yetkilendirici Lider	6.2					6.2					
Katılımcı Lider	5.3				5.3						
Danışan Lider	2.6		2.6								
Müzakereci Lider	2		2								

Birincil Liderlik Tarzı: Yetkilendirici Lider

Adından da anlaşılacağı gibi, yetkilendirici liderler işleri astlarına delege eden kişiler olarak nitelendirilirler. Tarzları çok demokratik olmadığından dolayı delegasyon süreci astlara danışmayı içermemektedir. Dolayısıyla, astlar işlerin nasıl yapılandırılması gerektiğine dair aktif bir katkıda bulunmak yerine, genellikle kendilerine verilen görevleri yapmaktadırlar. Bununla birlikte, görevler verilirken çok az bir yönlendirme verilmektedir ve astlardan minimum düzeyde süpervizyon ile işleri tamamlamaları beklenmektedir. Böyle bir liderlik tarzı herkesin tercihi olmasa da, doğası gereği bağımsız olan kişiler için yöneticileri tarafından verilen bu özgürlük alanı memnuniyet yaratabilir.

İkincil Liderlik Tarzı: Katılımcı Lider

Katılımcı liderler öncelikli olarak takımlarının bir bütün olarak en iyi sonuçları elde etmesiyle yakından ilgilidirler. Bu yüzden, tüm takım üyelerini katkı sağlamları yönünde teşvik ederler. Fikirlerin birleştirilmesi ve fikir birliğinin sağlanmasıyla problemlere en iyi çözümlerin doğal olarak ortaya çıkacağına inanırlar. Kendi istek ve fikirlerini grubun diğer üyelerine zorla kabul ettirmeye çalışmazlar ancak kendilerini demokratik sürecin gözetmeni pozisyonunda görürler. Bu, grup üyelerine kendi fikirlerini söyleme şansının verildiğinden ve herhangi bir grup üyesinin takım kararı üzerinde orantısız bir etki yaratmadığından emin olmayı içermektedir.



AST ÇALIŞMA TARZLARI

Amerikan Örgütsel Psikoloji Birliği'nin çalışmaları temelinde hazırlanan Ast İlişkileri Tarzları bölümü, Sam Sample tarafından birçok tarz arasından hangi ast tarzının benimseneceğini açıklar. Bu bilgi, özellikle belirli bir yönetim tarzının öne çıktığı farklı iş durumları için faydalı olabilir. Diğer kişilik tanımlarında olduğu gibi, bu profil de hangi yönetim tarzına Sam Sample tarafından nasıl tepkiler verileceğini tanımlar. Bunun ötesinde bir iş verimliliği bilgisi içermez. Etkili bir performans, kişinin çalıştığı kurumun kültürü de dahil olmak üzere birçok faktöre bağlıdır.

AST ÇALIŞMA TARZLARI GRAFİĞİ

	Puan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Kavrayışlı Ast	3.9										
Bağımsız Ast	5.8										
Birlikte Çalışan Ast	5.8										
Bilgilendirici Ast	4.3										
Yapıcı-Uyumlu Ast	7										

Birincil Ast Tarzı: Yapıcı-Uyumlu Ast

Yapıcı-uyumlu astlar, eleştiriler ve aksaklıklardan dolayı nadiren keyfi kaçan, duygusal olarak olgun görünümlü bireyler olma eğilimindedirler. Bu özelliklerine bağlı olarak, genellikle kendi fikirlerini savunmakta veya yöneticilerle projelere en iyi yaklaşımları oluşturmakla ilgili müzakereler yapmakta rahattırlar. Bu yüzden, müzakereci liderlerle en çok birbirini tamamlayan kişilerdir. Yapıcı-uyumlu astlar, genellikle güçlü bir bakış açısına sahiptirler ve ast ile yönetici arasındaki her türlü görüş alışverişleri genellikle üretken olacaktır.

İkincil Ast Tarzı: Bağımsız Ast

Bağımsız astlar, kendi fikirlerini özgürce söyleme şansının verildiği ortamlarda çalışırken en etkili olma eğilimindedirler. Genellikle sonuçlara ulaşmayla da yakından ilgili olan, yaratıcı bireylerdir. Bu nedenle, fikirleri genellikle yaratıcı ancak belirli bir sorunun çözülmesi için özel olarak üretilmiş fikirlere sahiptirler. Bununla birlikte, eğer bu bireylerin mevcut prosedür ve yöntemlere katı bir bağlılık gerektiren ortamlarda çalışması gerekirse problemler oluşabilir. Böyle durumlarda, bağımsız astlar bireysellikleri bastırılmış gibi hissetme eğiliminde olurlar, bu da hoşnutsuz ve asabi olmalarına neden olabilir. Bu sebeple, bu kişileri yönlendirici tarzda bir yönetici ile eşleştirmek uygun olmayabilir ve sürekli olarak birbiriyle uyuşmayan yaklaşımlarla sonuçlanabilir.



ETKİLEME TARZLARI

Etkileme Tarzları bölümü, Sam Sample tarafından benimsenen etkilme yöntemlerini açıklar ve hangi etkilme tarzını benimsediği üzerinde durur. Bu bilgi, başkaları üzerinde etki yaratmak veya bir ürünü, hizmeti veya fikri satmak gerektiğinde kişinin nasıl davranacağını anlamak için faydalı olabilir. Diğer kişilik tanımlarında olduğu gibi bu profil de Sam Sample tarafından benimsenen olası etkilme tarzları üzerinde durur. Bunun ötesinde bir performans bilgisi içermez. Etkili bir performans, ürün çeşidi, müşteri, özel durumlar ve kişinin çalıştığı kurumun kültürü de dahil olmak üzere birçok ek faktöre bağlıdır. Aynı şekilde, farklı ortam gerekliliklerinde farklı etkilme tarzları benimsenebilir. Bundan dolayı, Sam Sample için en baskın olan ve ikincil etkilme tarzı açıklanmıştır.

ETKİLEME TARZLARI GRAFİĞİ

	Puan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
İletişimde Özgüvenli	2.6										
Samimiyet Yaratan	1.9										
Kültür Yapıcı	1.9										
Kültür Yıkıcı	5.2										
Hevesli	4.2										
Azimli	1.8										
İşe Odaklı	6.4										
Teknik Uzman	4.2										
İşleyişte Destekleyici	2										
Takım Yöneticisi	2.2										

Birincil Etkileme Tarzı: İşe Odaklı

İşe odaklı kişiler, genellikle daha önce bilinmeyen kaynaklardan yeni fırsatlar keşfederler. Bunu, sıklıkla etkilemek veya satmak için yeni ve sıradışı yaklaşımları denemeye azimli ve hazırlıklı olmayı birleştirerek başarırlar. Aşırı rekabetçi eğilimleri ile genellikle başarı için çok çalışırlar ancak sıradışı olma eğilimleri çalışma arkadaşları arasında huzursuzluklara neden olabilir. İşe odaklı kişiler, genellikle doymuş alanların var olduğu veya yeni pazarlara genişleme gereksiniminin olduğu böyle zamanlarda özel bir değer oluştururlar.

İkincil Etkileme Tarzı: Kültür Yıkıcı

Diğer pek çok yaklaşımın tersine kültür yıkıcı kişiler, genellikle müşterinin kurumunun kültüründen farklı fikirler sunar, radikal bir tutum takınırlar. Böyle radikal fikirler öne sürerek bilgili bir kişisel bütünlük imajı yaratma eğilimindedirler. Böylece karşı taraftaki kişiler, ihtiyaçlarının mantıksal analizine dayalı bilgi aldıklarını hissederler. Bu yaklaşımın elde edeceği başarının, kültür yıkıcının kendine olan güvenine ve teknik yetkinliğine bağlı olduğu açıktır.



KARİYER ALANI YÖNELİMLERİ

Kariyer Alanı Yönelimleri Holland'ın çalışmalarını temel alır. Bu yönelimler Sam Sample için kişilik profili ve listelenen mesleki gruplar arasındaki uyumu ele alır. Belirtilen puanlar ilgi alanları, beceriler, nitelikler ve iş deneyimleri gibi diğer önemli faktörleri kapsamaz.

KARİYER ALANI YÖNELİMLERİ GRAFİĞİ

	Puan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Uygulamacı	6.8										
Araştırmacı	5.3										
Sanatsal	4.4										
Sosyal	2.7										
Girişimci	3.7										
Düzenleyici	3.2										

Uygulamacı Yönelim

Mekanik aygıtları kullanma, mekanik ve fizik kurallarını uygulamaya dayalı etkinlikleri kapsar. Yüksek puan alan kişiler büyük olasılıkla mekanik aygıtların tamiri, motorlu araçların çalıştırılması vb. gibi teknik konular ile ilgilidirler. Bu kişiler ofis dışı mekanlarda gerçekleştirilen çalışmalardan da hoşlanabilirler.

Araştırmacı Yönelim

Fikirleri ve bilimsel ilkeleri uygulamayı içeren etkinlikleri kapsar. Yüksek puan alan kişiler, mantıksal ve/veya bilimsel esaslar çerçevesinde deneysel sorunlara çözüm bulmaktan hoşlanırlar. Laboratuvar çalışmalarından hoşlanabilirler.

Sanatsal Yönelim

Sanatsal ve yaratıcı fikirlerin ifade edilmesi etrafında yoğunlaşan etkinlikleri kapsar. Yüksek puan alan kişiler, geniş bir çerçevede sanatsal konularla ilgilidirler. Örneğin; resim, müzik, edebiyat, dans, tasarım v.b.

Sosyal Yönelim

Başka insanlara yardımcı olmak ve diğer insanlarla yakından ilgilenmek etrafında yoğunlaşan etkinlikleri kapsar. Yüksek puan alan kişiler, sosyal sorumluluk işlerine ilgi duyarlar, özel ihtiyaçları olan yaşlılar ve çocuklarla ilgilenirler. Danışmanlık ve öğretmenlik gibi kişilerin içindeki potansiyeli gerçekleştirmelerini kapsayan konularda yardımcı olmaktan hoşlanırlar.

Girişimci Yönelim

İnsanlar aracılığı ile hedefleri gerçekleştirmeyi içeren etkinlikleri kapsar. Yüksek puan alan kişiler, genellikle başkalarını yönetmeye, onlara liderlik etmeye veya çeşitli durumlarda sorumluluk üstlenmeye ilgi gösterirler. Bunun sonucunda, liderlik ve yöneticilik becerilerini uygulayabilecekleri ve sosyal ortamda öne çıkacakları iş ortamlarında bulunmaktan hoşlanırlar.

Düzenleyici Yönelim

Faaliyetleri organize etme, idare etme ve iyice oturmuş iş uygulamalarını içeren etkinlikleri kapsar. Yüksek puan alan kişiler, sistem kurmak, geliştirmek, iş makineleri işletimi, evrak işleri, defterdarlık ve muhasebe gibi işlerden hoşlanırlar.



EK YORUMLAR

Sıradaki bölümde Sam Sample için oluşturulmuş değerlendirme raporundan çıkarılabilecek birtakım yorumlara yer verilmiştir. Görüşmeyi yapan kişi, mülakat veya danışmanlık görüşmesi sırasında ileri düzeyde bir inceleme yapmak için bunlardan yararlanmak isteyebilir.

POTANSİYEL GÜÇLÜ YÖNLER

- Kişilerarası çatışmaları tatlıya bağlamakta etkili olabilir.
- Grup desteğine ihtiyaç duymayan, kendine yeten biri olabilir.
- Protokollerin ve yerleşik değerlerin kendisini sınırlamasına izin vermeme eğilimindedir.
- Süregiden birtakım yükümlülüklerin bulunduğu, görevin evrensel gerekliliklerine konsantre olabileceği durumlarda etkin olma eğilimindedir.
- Duyguları ile olan bağını koparmaz ve her zaman iyi bir izlenim yaratma kaygısı taşımaksızın duygularını açık bir şekilde gösterme eğilimindedir.
- Sürekli etrafının insanlarla çevrili olmasına ihtiyaç duymadan, bağımsız bir şekilde çalışmakta etkili olabilir.
- Uzak olasılıklardan etkilenmeden, enerjisini önemli ve/veya yüksek getirili projelere odaklayabilir.
- Aciliyetleri yüksek düzeyde hissetme eğilimindedir ve zorlu durumlarda adanmışlık gösterir.

POTANSİYEL GELİŞİM İHTİYAÇLARI

- Karşıt fikirlerle karşılaştığında kolaylıkla boyun eğme eğilimindedir.
- Çok gerekli olmadıkça yalnız kalma ve söyledikleri ile yaptıklarının tutarlı olmasına özen gösterme eğilimindedir.
- Protokollere ve yerleşik değerlere karşı ilgisi, yetersiz düzeydedir.
- Yüksek derecede yapılandırılmış iş prosedürlerine bağlı kalmakta zorlanabilir ve detaylandırılmış iş gerekliliklerini göz ardı edebilir.
- Yoğun ve süreklilik arz eden baskı altında çalışırken zorlanmalar yaşayabilir.
- Sürekli yeni insanlarla tanışmasını gerektirecek durumlarda kendini rahatsız hissetme eğilimi olabilir.
- Meşakkatli işlerle karşılaştığında, azimle sonuna kadar ısrarcı davranma konusunda isteksiz olabilir.
- Baskı altındayken bireysel kontrolünü ve dengesini korumakta zorlanmalar yaşayabilir.

NOT: Çekimser cevaplarının sayısı çok fazladır - profilin geçerliliği tartışmalıdır - testi yanıtlama tutumunu kontrol ediniz.

NOT: Seyrek cevapların sayısı çok fazladır - katılımcı envanteri tamamlarken dikkatli davranmamış olabilir. Soruları rastgele cevaplamış olması muhtemeldir. Testi yanıtlama tutumunu kontrol ediniz.



15FQ+ PROFİLLERİ

KLASİK PROFİL



Boyut	Ham Puan	Sol Puan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Sağ Puan	%
fA	15	Kayıtsız Ketum, Mesafeli, Uzak, İlgisiz.	3	Empatik Sevecen, Cana Yakın, Katılımcı, Yumuşak kalpli.	6
fB	16	Düşük Entelektüelite Zihinsel beceri ve yeteneklerine güvenmeyen.	4	Yüksek Entelektüelite Zihinsel beceri ve yeteneklerine güvenen.	19
fC	11	Duygulardan Etkilenen Duygusal, Değişken, Kırılgan, İnış-çıkışlı.	3	Duygusal Dengeli Olgun, Dengeli-Stabil, Soğukkanlı.	9
fE	9	Uysal Pasif, İlimli, Mütevazı, Hürmetkâr.	3	Baskın Dominant, İddialı, Rekabetçi, Agresif, Zorlayıcı.	5
fF	17	Ciddi Kontrollü, Suskun, Tedbirli.	5	Coşkulu Canlı, Neşeli, Tasasız, Rahat.	45
fG	8	Kendi Odaklı Gelişigüzel davranan, Kurallar ve yükümlülükleri göz ardı eden.	1	Görev Odaklı Azimli, Görevine bağlı, Detay bilinci olan.	0
fH	11	Çekingen Utangaç, Sıkılgan, Sosyal ortamlarda tutuk.	3	Girişken Ahlılgan, Konuşkan, Sosyal ortamlarda kendinden emin.	8
fI	13	Mantık Yönelimli Faydacı, Duygusal davranmayan, Estetik duyarlılıktan yoksun.	5	Sezgi Yönelimli Duyarlı, Estetik farkındalığı yüksek, Duygusal.	40
fL	12	Güvenen Kabul edici, Kuşkulananmayan, Çabuk inanan, Hoşgörülü.	6	Şüpheli Kuşkucu, İyi niyete inananmayan, Eleştirel.	62
fM	9	Somut Çözüm odaklı, Gerçekçi, Pratik, Ayakları yere basan.	5	Soyut Hayal gücü kuvvetli, Dalgın, Pratik olmayan.	28
fN	13	Direkt Sahici, Dobra, Net, Açık sözlü, Olduğu gibi.	2	Ölçülü Diplomatik, Sosyal bilinci ve farkındalığı yüksek, İhtiyatlı.	4
fO	12	Kendinden Emin Güvenli, Özgüveni olan, Telaşsız, Endişesiz.	6	Kendine Güvenmeyen Endişeli, Güvensiz, Kendisiyle ilgili kaygılı.	59
fQ1	11	Geleneksel Gelenekçi, Tutucu, Konformist.	6	Radikal Değişimlere ve deneyimlere açık, Sıradışı.	57
fQ2	18	Grup Yönelimli Sosyal, Gruba bağlı, Katılımcı.	9	Kendine Yeten Tek başına olmayı seven, Özerk, Bireysel.	94
fQ3	11	Esnek Disiplinsiz, Denetimsiz, Umursamaz, Kendi isteklerini takip eden.	3	Öz-Disiplinli Takinatlı, Tifiz, Güçlü iradeli.	6
fQ4	14	Sakin Rahat, Kendi halinde, Sabırlı.	8	Gergin Sabırsız, Tahammülsüz, Asabi.	90

BEŞ FAKTÖR PROFİLİ



Boyut	Puan	Sol Puan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Sağ Puan
E	3	İçedönüklük Sosyal ortamlarda rahatsızlık duyan.			3								Dışadönüklük Sosyal ilişkilere çok yatkın.
N	8	Düşük Kaygı Sakin, hayatından memnun olan ve baş etme kabiliyeti bulunan.								8			Yüksek Kaygı Günlük olaylarla baş etmede güçlük çeken. Gelecekle ilgili kaygılara sahip.
O	5	Uygulamaya Dönük Gerçekçi, uygulamaya odaklı. Var olanı değiştirmekten yana tutumlara sahip.					5						Yeniliğe Dönük Yeniliklerden hoşlanan, sanatsal anlatımlara ilgi duyan.
A	7	Bağımsızlık Tetikte, Durumlara hızlıca karşılık veren, boyun eğmeyen, kendinden emin.								7			Uzlaşmacılık İnsan odaklı, empati kurabilen, uzlaşılabilir.
C	1	Düşük Öz-Denetim Sosyal kuralların getirdiği zorunlulukların üzerinde durmayan.	1										Yüksek Öz-Denetim Bulunduğu grupların standartlarının ve bunların gerektirdiği davranışların farkında.



YANITLAMA TARZI GÖSTERGELERİ

Yönlendirme Ölçeği Puanları

Boyut	Ham Puan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sosyal İstenirlik	5		2								
İyiye Yönlendirme	3		2								
Kötüye Yönlendirme	3					6					

Risk Ölçeği Puanları

Boyut	Ham Puan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Merkezi Eğilim	66									10	
Seyreklik	11									10	

TÜRETİLMİŞ KRİTER BOYUTLARI

Boyut	Ham Puan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Duygusal Zekâ	14	1									
Pozitif İş Tutumu	18			3							



KİŞİLERARASI İLİŞKİ TARZI PROFİLİ

Boyut	Sol Puan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Sağ Puan
E	İçedönüklük Sosyal ortamlarda rahatsızlık duyan.			3								Dışadönüklük Sosyal ilişkilere çok yatkın.
fA	Kayıtsız Ketum, Mesafeli, Uzak, İlgisiz.			3								Empatik Sevecen, Cana Yakın, Katılımcı, Yumuşak kalpli.
fF	Ciddi Kontrollü, Suskun, Tedbiri.					5						Coşkulu Canlı, Neşeli, Tasasız, Rahat.
fH	Çekingen Utangaç, Sıkılgan, Sosyal ortamlarda tutuk.			3								Girişken Atılgan, Konuşkan, Sosyal ortamlarda kendinden emin.
-fQ ₂	Kendine Yeten Tek başına olmayı seven, Özerk, Bireysel.			2								Grup Yönelimli Sosyal, Gruba bağlı, Katılımcı.

Boyut	Sol Puan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Sağ Puan
A	Bağımsızlık Tetikte, Durumlara hızlıca karşılık veren, boyun eğmeyen, kendinden emin.							7				Uzlaşmacılık İnsan odaklı, empati kurabilen, uzlaşılabilir.
-β	Yüksek Entelektüelite Zihinsel beceri ve yeteneklerine güvenen.							7				Düşük Entelektüelite Zihinsel beceri ve yeteneklerine güvenmeyen.
-fE	Baskın Dominant, İddialı, Rekabetçi, Agresif, Zorlayıcı.								8			Uysal Pasif, İlimli, Mütevazı, Hürmetkâr.
-fL	Şüpheli Kuşkucu, İyi niyete inananmayan, Eleştirel.					5						Güvenen Kabul edici, Kuşkulananmayan, Çabuk inanan, Hoşgörülü.
-fQ ₁	Radikal Değişimlere ve deneyimlere açık, Sıradışı.					5						Geleneksel Gelenekçi, Tutucu, Konformist.



DÜŞÜNME TARZI PROFİLİ

Boyut	Sol Puan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Sağ Puan
O	Uygulamaya Dönük Gerçekçi, uygulamaya odaklı. Var olanı değiştirmekten yana tutumlara sahip.					5						Yeniliğe Dönük Yeniliklerden hoşlanan, sanatsal anlatımlara ilgi duyan.
fI	Mantık Yönelimli Faydacı, Duygusal davranmayan, Estetik duyarlılıktan yoksun.					5						Sezgi Yönelimli Duyarlı, Estetik farkındalığı yüksek, Duygusal.
fM	Somut Çözüm odaklı, Gerçekçi, Pratik, Ayakları yere basan.					5						Soyut Hayal gücü kuvvetli, Dalgın, Pratik olmayan.
fQ1	Geleneksel Gelenekçi, Tutucu, Konformist.						6					Radikal Değişimlere ve deneyimlere açık, Sıradışı.

Boyut	Sol Puan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Sağ Puan
C	Düşük Öz-Denetim Sosyal kuralları getirdiği zorunlulukların üzerinde durmayan.	1										Yüksek Öz-Denetim Bulunduğu grupların standartlarının ve bunların gerektirdiği davranışların farkında.
fG	Kendi Odaklı Gelişigüzel davranan, Kuralları ve yükümlülükleri göz ardı eden.	1										Görev Odaklı Azimli, Görevine bağlı, Detay bilinci olan.
fN	Direkt Sahici, Dobra, Net, Açık sözlü, Olduğu gibi.		2									Ölçülü Diplomatik, Sosyal bilinci ve farkındalığı yüksek, İhtiyatlı.
fQ3	Esnek Disiplinsiz, Denetimsiz, Umursamaz, Kendi isteklerini takip eden.			3								Öz-Disiplinli Takıntılı, Tifiz, Güçlü iradeli.



BAŞ ETME TARZI PROFİLİ

Boyut	Sol Puan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Sağ Puan
N	Düşük Kaygı Sakin, hayatından memnun olan ve baş etme kabiliyeti bulunan.								8			Yüksek Kaygı Günlük olaylarla baş etmede güçlük çeken. Gelecekle ilgili kaygılara sahip.
-fC	Duygusal Dengeli Olgun, Dengeli-Stabil, Soğukkanlı.								8			Duygulardan Etkilenen Duygusal, Değişken, Kınlgan, İnış-çıkışlı.
fO	Kendinden Emin Güvenli, Özgüveni olan, Telaşsız, Endişesiz.						6					Kendine Güvenmeyen Endişeli, Güvensiz, Kendisiyle ilgili kaygılı.
fQ ₄	Sakin Rahat, Kendi halinde, Sabırlı.								8			Gergin Sabırsız, Tahammülsüz, Asabi.
fL	Güvenen Kabul edici, Kuşkulanmayan, Çabuk inanan, Hoşgörülü.						6					Şüpheli Kuşkucu, İyi niyete inanmayan, Eleştirel.