

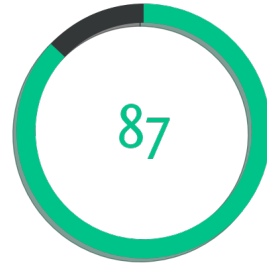


ARCTIC SHORES

Data-Driven People Insights

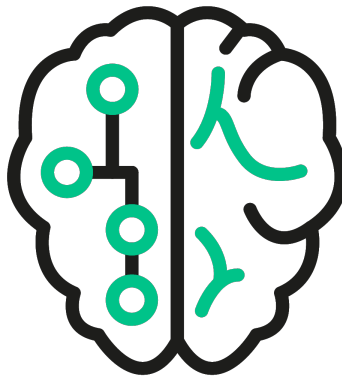
Profil Raporunun Hazırladığı Kişi:

ORNEK ADAY



Değerlendirme Tarihi: 24 Nis 2018

Uygunluk Yüzdesi



Raporunuzu Anlamak İçin Gerekli Bilgiler

Raporunuzda aşağıdaki puanların hepsi ya da bir bölümü bulunabilir:

- **Fit Puan.** Norm gruba kıyasla, adayın pozisyona ne kadar uygun olduğunu gösterir.
- **Sten Puanı.** Adayın her bir davranış için aldığı puanı 10'luk skala üzerinde gösterir.
- **Genel Yetenek Başarısı.** Adayın minimum beklentiyi karşıladığı genel yetenek testlerinin oranını gösterir.
- **Genel Yetenek Testi Yüzdeleri.** Norm gruba kıyasla, adayın her bir genel yetenek testi için sıralamasını yüzdelik olarak gösterir.

Fit Puanı

Fit puan, adayın pozisyon için sahip olması gereken özelliklere göre oluşturulmuştur. Pozisyon için gerekli özellikler, Arctic Shores veya iş ortağı tarafından yapılan pozisyon analizi çalışması ile belirlenmiştir.

Bu özellikler aşağıdaki 5 gruplar altında toplanabilir:

- **Bilişsel Beceriler.** Kişinin verilen bilgiyi anlama ve kullanma seviyesi.
- **Düşünme Tarzı.** Kişinin problemlerle karşılaştığında problemlere yaklaşma, problemleri değerlendirme, ve karar alma şekli.
- **Kişisel Yaklaşım.** Kişinin ilişkilerinde hem kendi, hem de başkalarının duygularının farkında olması ve kendi duygularını kontrol edebilmesi.
- **Sonuç Odaklılık.** Kişinin verilen görevi tamamlamak için istekliliği.
- **İnsan İlişkilerindeki Tutum.** Kişinin ilişkilerinde insanlara yaklaşım tarzı ve davranışları.

Aday oyun bazlı değerlendirmeyi tamamladıktan sonra, her bir özellik için sten puan hesaplanır. Her bir sten puan, pozisyon için alması gereken puan aralığının içinde olup olmadığına ve o özelliğin pozisyon için önemine bakılarak karşılaştırılır. Bu işlem ideal adayın sahip olması gereken bütün özellikler için tekrar edilerek adayın fit puanı oluşturulur. Adayın rol için uygulunun karşılaştırmalı olarak görülebilmesi için ise, adayın fit puanı bu rol için oluşturulmuş diğer fit puanlarla karşılaştırılarak standart hale getirilir.

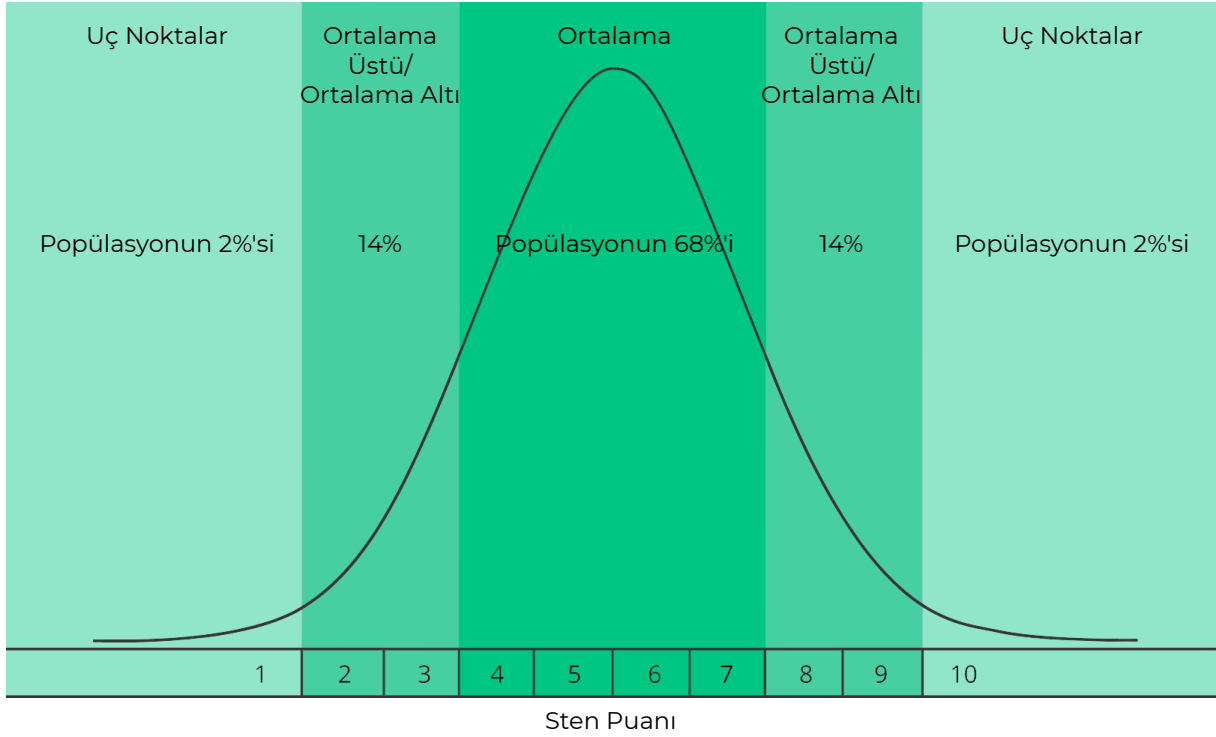
Örneğin, adayın fit puanının 75%'lik dilimde olması, adayın norm gruba kıyasla organizasyon için %75 daha uygun olduğunu gösterir. Başka bir deyişle, aday pozisyona uygunluk anlamında norm grubunun en üst % 25'lik diliminde yer alır.

Genel Yetenek Başarısı

"Genel Yetenek Testi Başarı Oranı" adayın minimum beklentiyi karşıladığı genel yetenek testlerinin oranını göstermektedir. Örneğin, aday üç test çözüp sadece bir testte minimum beklentiyi karşıladıysa, genel yetenek testi başarı oranı 1/3 olacaktır. Kurumun beklentilerini karşılama durumuna göre, adayın genel yetenek testlerinde başarılı ve başarısız olduğu testlerin oranı yeşil ya da kırmızı ile gösterilecektir.

Sten Puanların Yorumlanması

Fit puanı oluşturan özellikler ve yeteneklerin her birine 1 ile 10 arasında bir sten puanı verilir. Her özelliğin her iki tarafında, adayın rol için uygunluğunu anlamanıza yardımcı olan davranışlar bulunmaktadır. Sten puanları, adayın değerlendirilen özelliklerinin, yeteneklerinin, eğilimlerinin ya da tercihlerinin baskınlığını temsil etmektedir. Aşağıdaki normal dağılımda gördüğümüz gibi, insanların çoğu ortalama eğilimlere ve yeteneklere sahiptir ve 10'luk skalada daha ortalarda yer alırlar. Sadece insanların 4%'ü uç noktalarda olma eğilimi göstermektedir.



İdeal Aralıkların Yorumlanması

“İdeal aralık” pozisyon için sahip olunması istenen bir özelliğin hedeflenen puan aralığını göstermektedir. Fakat, aynı özellik ve benzer bir puan aralığı başka bir rol, çalışma ortamı ve kurum kültürü için “tehlikeli” görülebilir. Bu yüzden, 10 sten puanı her zaman en iyi ve 1 sten puanı her zaman en kötü puan değildir.

Örnek 1: Güvenliğin önemli olduğu organizasyonlar için Risk Alma ve İnovasyona Açıklık gibi özellikler “tehlikeli” olabilir, çünkü bu özelliklere sahip insanlar kuralların daha esnek uygulandığı yapılar için daha uygun olabilirler. Bu açıdan böyle kurumlar için bu tip özelliklerin sten puanlarının yüksek olması adayın kurum için uygun olduğu anlamına gelmez.

Örnek 2: Satış rolleri için, adayların özgüven puanlarının yüksek olması (hatta uç noktalarda olması) önemlidir, çünkü özgüven yüksekliği satış performansını önemli ölçüde etkiler. Kendi tercihlerine orta seviyede odaklanma da bu pozisyon için ideal seviyedir, çünkü böyle kişiler karşı tarafın isteklerine daha rahat adapte olabilirler.



- Yeşil: Sten puanının bir özellik veya yetenek için istenen seviye aralığında olduğunu gösterir.
- Sarı: Sten puanının bir özellik veya yetenek için istenen seviye aralığının dışında kaldığını, ama bu aralığa yakın olduğunu gösterir.
- Kırmızı: Sten puanının bir özellik veya yetenek için istenen seviye aralığının tamamen dışında kaldığını gösterir.

Genel Yetenek Testi Yüzdelerinin Yorumlanması

Sayısal, Sözel ve Soyut Düşünme testlerinin sonuçları da fit puan gibi yüzdeler olarak gösterilir. Adayın performansı genel yetenek testi sonuçlarının düştüğü yüzdeler dilimine göre değişmektedir. Adayın içinde bulunduğu yüzdeler dilimin etrafı siyah çerçeve ile çevrilmiştir. Yüzde aralıkları %30 altı, %30-%50 arası ve %50 üstü olmak üzere üç gruba ayrılır. Örneğin bir adayın sonucu %30'luk dilimin altındaysa, bu durum adayın norm grubunun %70'inden veya daha fazlasından daha düşük performans gösterdiği anlamına gelir. Aynı şekilde, eğer bir aday %50'lik dilimin üstündeyse, bu durum adayın norm grubun yarısının fazlasından daha iyi performansa sahip olduğunu gösterir.



Bu değerlendirme belli bir yüzdeler aralığının altındaki adayları elemek için kullanılabilir. Bu yüzden adayın hangi yüzdeler diliminde olduğu hem adayla ilgili yeterli bilgi sağlar, hem de adayın test performansındaki küçük farklılıklardan ötürü elenmesinin önüne geçer.

Önemli Noktalar

- Fit score, aday havuzu geniş olduğunda eleme yapmak için daha uygundur. Küçük grupların elemelerinde kullanılması önerilmez.
- Bu profil raporu, herhangi bir karar alınmadan önce sizinle ilgili diğer bilgilerle birlikte değerlendirilecektir.
- Arctic Shores profilleri oldukça güvenilirdir ancak mutlak değildir. Bu her psikometrik test için söylenebilir.
- Bu rapor, kişisel koşullara ve durumlara bağlı olarak, psikolojik özelliklerin iyi bir yansıması olarak 12 ay boyunca geçerlidir.



Bu raporun yorumlanması hakkında sorularınız için iletişime geçeceğimiz kişi ya da birim:
destek@assessment.com.tr

	Davranış Göstergeleri	Sten Puanı	Davranış Göstergeleri
Bilişsel Beceriler	Kendisine birden fazla sorumluluk verildiğinde, dikkatini kontrol etmede, bir görevi bırakıp diğerine odaklanmada ve/veya değişen koşullara etkin bir şekilde uyum sağlamakta iş arkadaşlarına göre zorlanır.	İş Yönetimi 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Kendisine birden fazla sorumluluk verildiğinde, planlama ve değişken koşullara adapte olma açısından iyi performans gösterir. Aynı anda çok sayıdaki karmaşık bilgiyi iş arkadaşlarına göre kolay bir şekilde analiz eder ve yönetir.
		Düşünme Tarzı 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Kişisel Yaklaşım	İnsanların duygularını doğru anlama konusunda iş arkadaşlarına göre daha az başarılıdır. İnsan ilişkilerinde daha düşük seviyede duygusal yeterliliğe sahiptir.	Empati 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	İnsanların duygularını doğru anlama konusunda iş arkadaşlarına göre daha fazla başarılıdır. İnsan ilişkilerinde daha yüksek seviyede duygusal yeterliliğe sahiptir.
		Dayanıklılık 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Sonuç Odaklılık	Olumsuz bir durumla karşılaştığında kendini toparlaması iş arkadaşlarına göre daha fazla zaman alır ve hedefe odaklı kalmada daha çok zorlanır.	Ödüle Duyarlılık 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Olumsuz bir durumla karşılaştığında kendini iş arkadaşlarına göre daha hızlı toparlar ve hedefe odaklı kalmada daha az zorlanır.
	Herhangi bir ödül karşılığında, istenen sonuçlara ulaşmak için iş arkadaşlarına göre ekstra çaba göstermeye daha az isteklidir.	Kaybetme/Hata Yapma Kaygısı 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Herhangi bir ödül karşılığında, istenen sonuçlara ulaşmak için iş arkadaşlarına göre ekstra çaba göstermeye daha çok isteklidir.
	Karar alırken, potansiyel negatif sonuçlara odaklanmaya daha az yatkındır. Eleştiri almak veya hata yapmak iş arkadaşlarına kıyasla onu daha az strese sokar.	Kararlılık 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Karar alırken, potansiyel negatif sonuçlara odaklanmaya daha çok yatkındır. Eleştiri almak veya hata yapmak iş arkadaşlarına kıyasla onu daha çok strese sokar.
	Verilen bir görevi elinden gelen en iyi şekilde yapma konusunda zaman içerisinde isteğini kaybedebilir. İş arkadaşlarına göre, kendi kendini daha az motive edebilir. Daha az dayanıklı ve başarılı odaklı olabilir.	Sosyal İlişkilerdeki Tutum 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Verilen bir görevi elinden gelen en iyi şekilde yapma konusunda zaman içerisinde isteğini kaybetmemeye daha çok yatkındır. İş arkadaşlarına göre, kendi kendini daha çok motive edebilir. Daha fazla dayanıklı ve başarılı odaklı olabilir.
İnsan İlişkilerindeki Tutum	Sosyal ilişkilerin önemli olduğu ortamlarda bulunmak onu daha az motive eder. Verilen görevi yalnız yerine getirmeyi daha çok ister. Kalabalık grup çalışmalarından ziyade insanlarla birebir çalışmayı tercih eder.	Etkileyici İletişim 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Sosyal ilişkilerin önemli olduğu ortamlarda bulunmak onu diğerlerine göre daha fazla motive eder. İş ortamında, başkalarıyla beraber olmaktan daha çok keyif alır. İnsanlarla etkileşimin daha az olduğu ortamlarda sıkılmaya daha fazla yatkındır.
	İnsan ilişkilerinde daha mesafeli/çekingen ve uyumlu olmaya daha fazla yatkındır.	Kendine Güven 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	İnsan ilişkilerinde iş arkadaşlarına göre daha çok kendinden emin ve etkileyici olmaya daha fazla yatkındır.
	Kendi yeteneklerinden daha az emin olma eğilimi yüksektir. Daha fazla övgüye ve/veya olumlu geri bildirim ihtiyacı duyar.		Kendi yeteneklerinden daha fazla emin olma eğilimi yüksektir. Zorlukları göğüsleme konusunda kendini daha rahat hisseder.