

characterix



[" Characterix bireylerin kendileri hakkında bilgi sahibi olmaları,
kişisel farkındalığın üst seviyelere çıkarılmasını sağlar. „]

Characterix kişilik örüntüsünü "doğru ve tam" olarak tespit eder. Kişilik envanterlerinde sonuçlar bireylerin kategorize edilmesiyle sınırlıyken Characterix analitik yapısıyla, kanıtlanabilir yani 'doğru ve tam' sonuçlar ortaya çıkarır. Örneğin; Herhangi bir kişilik envanteri iki farklı bireye titiz olduğunu söyleyebilir.

Characterix ise;

- O davranışın nedenini, ▪ Motivasyonunu, ▪ Potansiyellerini,
 - Düşünce tarzını, ▪ İletişim tarzını, ▪ Liderlik tarzını,
 - Rahat ve Stres altındaki davranışlarını ifade edebilir.
-
- Gelişim önerileri sunar, ▪ Güçlü yönlerinizi, ▪ Güçlendirilmesi gereken yönlerinizi,
 - Risklerinizi söyler, ▪ Size gizil güçlerinizi ortaya çıkarmanız için, fırsat sunar.

" Kendini tanıma başkalarını anlamamanın yolu. "

characterix

www.characterix.com



Raporu satın almak isterseniz. Bu adrese mail atmanızı rica ediyoruz. ;

Bireysel ücretli raporumuz "Kişisel Gelişim Raporudur" ve buradaki tüm

raporları kapsar. Fiyatı;

150 TL

info@characterix.com

[Örnek Kişisel Gelişim Raporunu görmeniz için, tıklayınız:](http://www.characterix.com/tr/dokumanlar.html)

<http://www.characterix.com/tr/dokumanlar.html>

RAPOR BAŞLIKLAR

✓	Test Sonuçları.....	04
✓	Özet Analiz.....	05 - 06
✓	Uyum Tablonuz.....	07 - 08
✓	Özet Swot Analizi.....	09
✓	En Güçlü Yönleriniz.....	10
✓	Güçlendirilmesi Gereken Yönleriniz.....	11
✓	Potansiyel Riskleriniz.....	12
✓	Kimlik Kartınız.....	13
✓	İş Yaşamında Gelişim Önerileri.....	14
✓	İletişim Tarzınız.....	15 - 16
✓	Düşünce Tarzınız.....	17 - 18
✓	Liderlik Tarzınız.....	19 - 20
✓	Stres Altında Potansiyel Riskler.....	21 - 22
✓	Rahat İken Sergilediğiniz Özellikler.....	23 - 24
✓	İş Yapma, Problem Çözme ve Çatışma Yönetimi.....	25 - 26
✓	Motive Eden ve Motivasyonu Bozan Faktörler.....	27 - 28
✓	Mesleki Yöneliminiz.....	29
✓	Zorlanabileceğiniz Meslekler.....	30
✓	Ebeveynler Nasıl Yaklaşmalı?.....	31 - 32
✓	Gelişim Önerileri.....	33 - 34
✓	Ekip Çalışması, Rekabet, Zaman ve Risk Yönetimi.....	35 - 36
✓	Psikolojik ve Sosyolojik Seviye Tespiti.....	37 - 38 - 39
✓	Eğitim Hayatınız ve Arkadaşlıklar.....	40
✓	Öğrenme Tarzınız ve Öğrenme Ortamlarınız.....	41
●	Bireysel Senaryo Modülü.....	42



Var



Yok



Özel Kullanım

TEST SONUÇLARI

Merhaba Sayın; Örnek KİŞİSEL GELİŞİM RAPORU

Rapor Üretim Tarihi; 25.05.2017 11:04

Testinizi büyük bir dikkatle incelediğimizi bilmenizi isteriz. ★★★★★ Envanter mükemmel bir şekilde tamamlandı.

Deneme Sayısı; 1

9

Ana Tip 25,21

Ort. 21,83

Saygılarımızla,

Characterix Destek Ekibi

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

		● Veri Yeterli	● Sınırdaki	● Fazla seçim yada yetersiz veri					
Adı SOYADI	Test Tarihi	İç Tutarlılık Puanı	Zıtlık Sayısı	Ayrıştırıcı Bilgi	Tamamına Katılıyorum	Bir Kısımına Katılıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum	
Ort.; Teste katılanların ortalamasını gösterir.		● 77,09	● 2,2	● 4,98	● 24,24	● 25,63	● 5,32	● 16,81	
Örnek KİŞİSEL GELİŞİM RAPORU	27.09.2016 11:01	● 91,97	● 0	● 7,56	● 10	● 26	● 23	● 13	

ÖZET ANALİZ

Bu Tipi Tanımlayan Kısa Cümleler;

- Barış ve uzlaşmayı önemseyen, uyum ve huzuru arayan, sabırlı, sakin, çatışma ve gerilimden kaçınan, sosyal ortamlarda görmezden gelinmekten hoşlanmayan ancak öne çıkmayı da pek tercih etmeyen bireylerdir. İnsanları olduğu gibi kabul etmeye, rahatsızlık ve gerilime neden olmamaya çalışırlar.
- Uyum ve huzuru bozmamak adına ihtiyaçlarını erteleyebilirler. Olayları ve durumları her açıdan görmeye çalıştığı için harekete geçmek ve önceliklerini belirlemeleri zaman alır. Bu yüzden hızlı tepki vermeyen, karar ve eylemlerini erteleyen biri gibi görünebilirler.
- Zor ve karmaşık sorunları, uygun olmayan müdahalelerle içinden çıkılmaz hale getirmektense zamanla çözüleceğini ümit ederek akışına bırakmayı tercih ederler.
- Üstlerine gelindiğinde veya istemediği bir şeye zorlandığında öncelikle öfke ve tepkisini kontrol etmeye çalışır.

Potansiyeli;

Huzur ve uyuma önem veren, sakin olmaya çalışan, sabırlı, çatışma ve gerilimden hoşlanmayan, barış ve uzlaşmayı önceleyen, ölçülü davranan, kabullenici ve esnek olan, taleplerinde ısrarcı olmayan bir yapıya sahiptirler.

Çevresi ile bütünleşmeye, rahatsız edici olmamaya, bir olaya her açıdan bakmaya, dengeli ve kararlı olmaya çalışan kişilerdir. İnsanları, başkalarını rahatsız etmedikleri müddetçe olduğu gibi kabullenen, farklı fikir ve görüşleri dinleyebilen, zaman zaman öne çıkan bir tutuma sahiptirler. Bunun yanı sıra bağımsızlığına düşkün, güçlü ve dayanıklı, kendine güvenen, gerektiğinde mücadele ve rekabet etmekten kaçınmayan kişilerdir. Kendilerini hayatın akışına bırakmaya eğilimli kişilerdir.

Dikkatlerinin Yöneldiği Alan;

Tüm yönleriyle durumu anlamaya, bağımlı olmaya, uyumu korumaya, çatışmalardan kaçınmaya, fiziksel ihtiyaçlarını ve rahatını sağlayıcı şartları temin etmeye, tehlike ve zarardan kendilerini korumaya, güçlü ve etkin olmaya dikkatlerini yöneltmiş kişilerdir.

Problemler Karşısında Davranış Tarzı;

Problemleri sakin ve sabırlı olmaya çalışarak çözmeye eğilimlidirler. Problemi tüm yönleri ile görmeye ve anlamaya çalışır, mümkünse herkes için adil bir çözüm aramaya yönelirler. Bu süreçte farklı görüş ve alternatif çözümlere açık olmaya eğilimlidirler. Olayı tüm yönleriyle anlamadan karar vermemeye çalışırlar.

ÖZET ANALİZ

Temel Güdüleri (Motivasyonları);

Uyum ve huzur içinde yaşamak, gerginlik ve çatışma yaratmamak, içsel rahatını ve sükûnetini korumak, bağımsız ve güçlü olmaktır.

- Hareket ve davranış tarzı açısından göreceli olarak yavaş ve aceleci olmayan kişilerdir. Fiziksel şartların iyi olması ve doğal ihtiyaçların tatmini çok önemlidir.
- Sakin ve yalnız vakit geçirmekten veya rutin bir işle meşgul olmaktan rahatsız olmazlar. Çevrelerini gözlemler ve çok gerekli görmedikçe müdahale etmeyi tercih etmezler.
- Sosyal ilişkilerinde uyumlu, dengeli ve ölçülü hareket etmeye ve huzuru korumaya çalışırlar. Yorum ve yönlendirmelerinde yapıcı, esnek, uzlaştırıcı ve ılımlı olmaya eğilimlidirler.
- Aşırı, kontrolsüz ve rahatsız edici tutum ve sözlerden kaçınan kişilerdir. Kontrol etmekten ve zorlamaktan yana değildirler. Karşısındaki insanda aşırı kontrol ve zorlama ile karşılaştığında bir noktadan sonra kendilerini koruma ve çatışma eğilimi gösterirler.
- Rutin hale getirebildiği ve motive olduğu işlerde çok istikrarlı ve verimli olabilirler. Ani ve beklenmedik değişimlerden pek hoşlanmıyor, rutinin bozulmasından rahatsız olurlar.

- Önemli bir sorun olmadıkça süreçlere müdahale etmemeyi tercih eder, müdahale gerektiğinde de bunu rahatsızlık ve gerilim oluşturmayacak şekilde yapmaya çalışırlar.
- İşlerin zorlaştığı ve yığıldığı durumlarda dikkati düşer ve verimliliğinde sorunlar yaşayabilirler. Olgun ve süreçleri bütün yönleriyle görüp değerlendirmeden karar vermemeye ve müdahale etmemeye eğilimlidirler.
- Kompleks sorunları daha da büyütmeğe zamana bırakmayı, bekleyip görmeyi tercih edebilirler. Sert, kırıcı ve öfkeli olmamaya, çalışıyor, çevresindekileri rahatsız etmemeye özen gösterirler. Uyum ve bütünlüğü korumaya gayret ederler.
- Aşırı baskı ve eleştiri karşısında gerginliği büyütmeğe istemez, mümkünse uzlaşmayı tercih ederler. Tercih ve kararlarında kimseyi rahatsız etmemeye özen gösterirler.
- Çevresindekilerle karşılıklı, anlayış ve bütünlük içinde destekleyici ve anlayışlı bir tutum sergilemeye eğilimlidirler. Ağırıklı olarak, nazik ve yumuşak huyludurlar.
- Mümkün oldukça tepkilerinde ölçülü ve kontrollü olmaya çalışırlar. İyi geçimli, uzlaşmacı, anlayışlı ve kabullenici olmakla beraber insanlara içsel olarak kolay bağlanmaz ve kendilerini açmazlar.
- Öfkesini kontrol eden ve bastıran biri olarak, aşırı veya sürekli baskı ve olumsuzluklar karşısında ani ve aşırı bir öfke patlaması, tüm çevresini şaşkırtacak kadar yaşayabilir. Bu durumlarda inatçı, dirençli ve uzlaşmaz bir tutum takınabilirler.

UYUM TABLONU

Siz de var olan tiplerin, özelliklerinin ne kadar olduğunun ifadesi;

9-İç denge ve duygusal rahatlık arayan kişi;

2-Duygusal paylaşımı seven, sevilen & ihtiyaç duyulan kimlik arayışında olan kişi;

6-Zihinsel netlik & kesinlik ve hayata karşı destek & yeterlilik arayan kişi;

1-Doğru eylem ve kusursuzluğu arayan kişi;

4-Özgün kendi olmaya çalışan, duygusal anlam & derinlik arayan kişi;

7-Yenilik & keşif ve keyif verici deneyim arayan kişi;

3-İşlevsel ve hayran olunan bir kimlik & imaj arayan kişi;

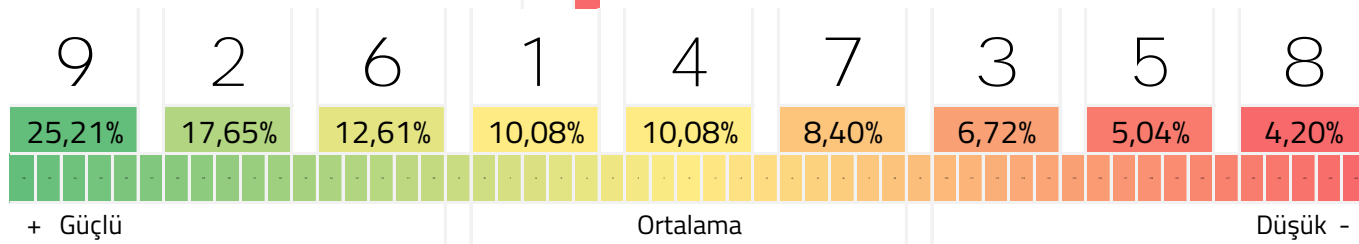
5-Her şeyi tam bilme & anlama ve bağımsız yetkinlik arayan kişi;

8-Varlığını koruma ve mutlak güç & hâkimiyet arayan kişi;

Güçlü +
Ortalama
- Düşük

UYUMLU OLMAK İÇİN DİKKAT EDİLMESİ GEREKENLER

- Pozitif destek ve zemin bulduklarında serpilirler, fakat kendi reklamını yapmaktan kaçınırlar. Tanınma ve onaylanma isterler fakat bunları talep etmezler.
- Onlar standart temel ilke ve kuralların var olmasını isterler ki bir sürü karar almaya gerek kalmayın. Plan programa uymayı isterler ve karmaşık karar verme süreçlerinden sakınırlar.
- Katkı yapması hususunda onlara söz hakkı tanımak ve onlardan geri bildirim talep etmek önemlidir. Memnuniyetsizlikleri dile getirme hususunda tereddüt gösterirken, işleri ağırdan alma veya kendi durumuyla ilgili bir şekilde mutsuz ise işleri yapmama eğilimi gösterecektir.
- Olayları önceden ön görmek (Proaktif) ve dinamik olmaktan ziyade tepkisel ve dış faktörlere karşı hassas kırılabilir (Reaktif) olmaya eğilimlidirler.
- Onların sessizliğini uyum ve uzlaşma sanmayın. Gerginlikten kaçınma ve çatışmama adına sessiz kalıyor olabilir.



DİĞER TİPLERE UZAKLIĞINIZ

9

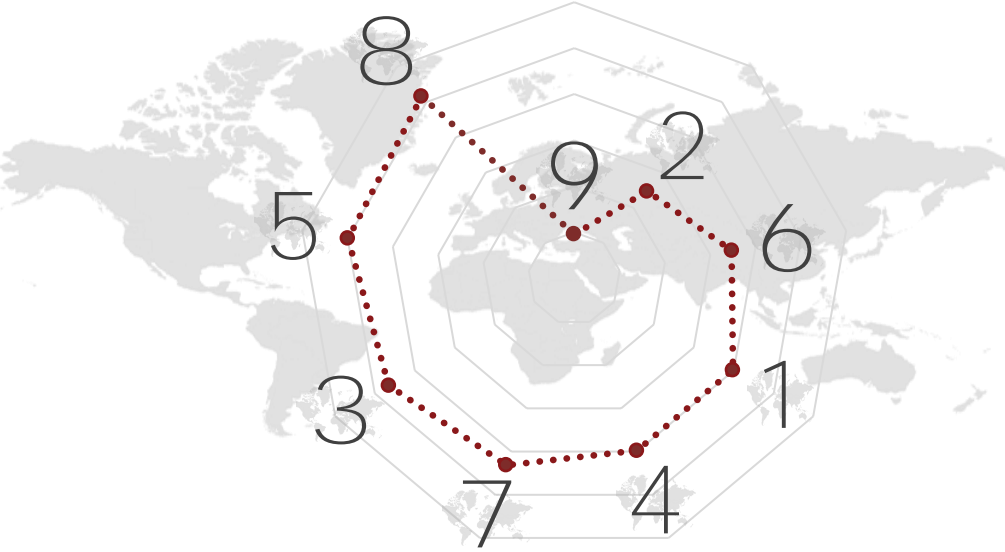
Ana Tip 25,21

Ort. 21,83

1

Yardımcı Tip 10,08

Ort. 21,81

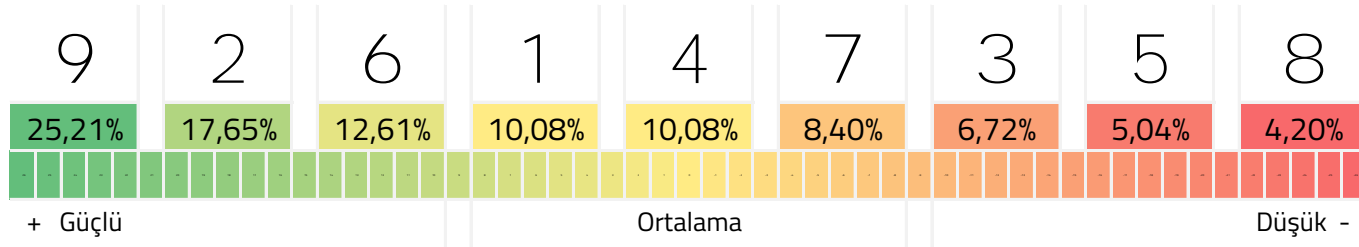


UYUM TABLONUZ

- Onlar için çok net performans hedefleri koyun ve onları yazıya geçirin. Ne zaman duracağına ve son teslim tarihine dair ortak bir uzlaşmaya varmaya özen göstermeliler.
- Kontrolcü veya dominant olmayın çünkü bundan nefret eder. İşbirliği yapın.
- Verimli yürüyen işler, üretken süreçler, rutinler ve diğer insanların projelere olan katılımlarıyla daha motive olurlar.
- Rahat ve sakin bir ortamda, yalnız kalabildiği, kontrol ve gözlemin en az olduğu ortamlardan hoşlanırlar.
- Kendi bildiği yöntemlerle çalışmaya eğilimlidirler.
- Grup çalışmalarında uyum ve huzura çok önem verir. Gerginlik ve rekabet durumunda başarıları olumsuz etkilenir.
- Parça parça çalışıp yeterli olduğunu görmeye ihtiyaç duyar. Dinleyerek ve uyumlu bir arkadaşla çalışarak daha verimli olabildiği durumlar da söz konusudur.

Merkezden uzaklaştıkça tiplerin etkisinden uzaklaşılır.

Ort.; Teste katılanların ortalamasını gösterir.



ÖZET SWOT ANALİZİ

En Güçlü Yönleriniz	G.D.	Maske	Ort.		
Çalışan Odaklılık	9,55	10,90	6,04	Güçlü +	-
Takım Çalışması	9,53	10,89	5,84		-
Yardımsverlik	9,43	10,82	5,76		-
İnsan Odaklılık	9,47	10,82	5,94		-
Cana Yakın (Sempatik)	9,43	10,81	5,65		-
Yumuşak Huylu	9,93	10,75	5,90		-
Alçakgönüllü Olma	9,93	10,73	5,94		-
Güçlendirilmesi Gereken Yönleriniz	G.D.	Maske	Ort.		
Cesur	1,41	1,37	4,72	Düşük +	-
Neden ve Sonuç Odaklı (Analitik)	0,91	1,66	4,33		-
Fikir Üretme	1,32	1,76	4,88		-
Kariyer Odaklı	1,13	1,77	4,48		-
İçten Güdümlü (Motivasyonlu)	1,11	1,85	4,38		-
Araştırmacı Olma	1,64	2,13	4,91		-
Öngörülü (Proaktif) Olma	1,48	2,15	4,70	-	
Potansiyel Riskleriniz	G.D.	Maske	Ort.		
(-) Manevi İhtiyaç İçinde Olan	8,50	10,30	6,02	Riskli +	-
(-) Alıngan	8,00	10,00	6,08		-
(-) Kolay İncinen	8,78	10,00	6,00		-
(-) Sitemkâr	6,98	9,56	6,03		-
(-) Çekingen	9,45	9,36	5,69		-
(-) Sabırsız	6,07	8,57	5,13		-
(-) Çatışmadan Kaçınan	9,08	8,32	5,33		-

Maske; Ortama Uyum, farklı sosyal rollerin ve sosyal ilişkilerin getirdiği talepleri karşılamaları, bunlarla başetmeleri ve denge sağlamaları konularında öğrenilmiş veya öğretilmiş çabadır.

(+/-) Potansiyeller

EN GÜÇLÜ YÖNLERİNİZ

		G.D.	Maske	Ort.	
Çalışan Odaklılık	Çalışanların beklentilerini ve ihtiyaçlarını doğru olarak belirler, uygun çalışma ortamı sağlar.	9,55	10,90	6,04	-
Takım Çalışması	(Takım Oyuncusu) İşbirliği ve dayanışma içinde çalışarak ekibin hedeflerine ulaşmasında aktif rol alır. Ekip arasındaki etkileşimi olumludur, uyumlu ve geçimli bir tavır sergiler.	9,53	10,89	5,84	-
Yardımsellik	Kendi güç ve imkânlarını başkalarının iyiliği için kullanmak. Bir kimsenin sıkıntısını gidermek, o kişiye karşılaştığı güçlüklerde yardımcı olmak, yükünü paylaşmaktır.	9,43	10,82	5,76	-
İnsan Odaklılık	İnsana önemli ve değerli olduğunu hissettirebilme, kişide ait olma (Aidiyet) duygusu yaratabilme sanatıdır.	9,47	10,82	5,94	Güçlü +
Cana Yakın (Sempatik)	Hoşa gitme özelliği olan, hoşa giden, şirin, sempatik kişidir.	9,43	10,81	5,65	-
Yumuşak Huylu	İnsanların seviyesizliklerini, huysuzluklarını ve anlamsız davranışlarını çok önemsememek ve bunlara sinirlenmeden cevaplar verebilmektir.	9,93	10,75	5,90	-
Alçakgönüllü Olma	Hoşgörülü olmak, kendi düşünce ve inançlarına karşıt bulunan düşünce ve inançlara katlanma, onlara tepki göstermemektir.	9,93	10,73	5,94	-

GÜÇLENDİRİLMESİ GEREKEN YÖNLERİNİZ

(+/-) Potansiyeller

		G.D.	Maske	Ort.	
Cesur	Güç veya tehlikeli bir işe girerken kişinin kendinde bulduğu güven.	1,41	1,37	4,72	-
Neden ve Sonuç Odaklı (Analitik)	Olaylar ile veriler arasındaki bağlantıları kurar ve neden-sonuç ilişkilerini ayırt eder. Problem çözmek ve yeni fikir geliştirmek üzere olayları ve durumları ayrıntılı, ardışık, kapsamlı şekilde ve parçalar halinde düşünebilir.	0,91	1,66	4,33	-
Fikir Üretme	(Öneri Geliştirme) Problemleri tespit etmek, önlemek, çözmek veya mevcut durumu daha iyiye doğru geliştirmek üzere sürekli fikir üretir, öneriler geliştirir.	1,32	1,76	4,88	-
Kariyer Odaklı	Kariyer; seçilen bir iş veya meslek yolunda ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla deney ve yetenek kazanmak, daha fazla sorumluluk üstlenmek, daha fazla saygınlık elde etmektir. Meslekle kariyerin en önemli farkı; Meslek seçilir, kariyer kişi tarafından oluşturulur.	1,13	1,77	4,48	Düşük +
İçten Güdülü (Motivasyonlu)	Çalışmaya başlarken hiç kimse tarafından baskıya maruz kalmadan, kendine bir amaç ve hedef edinmesi ve amacın gerçekleşene kadar çaba içine girmesidir.	1,11	1,85	4,38	-
Araştırmacı Olma	Uyanık, iç görüşü yüksek ve öğrenmeye meraklı insanlardır. Karmaşık fikirlerin ve potansiyellerin geliştirilmesi için yoğunlaşarak, odaklanabilirler. Bağımsız, yaratıcı ve mucit, aynı zamanda kendi düşünceleri ve sanal projeleriyle fazlasıyla meşgul olabilirler.	1,64	2,13	4,91	-
Öngörülü (Proaktif) Olma	Olaylar ve durumlar gerçekleştikten sonra harekete geçmek yerine öncesinde yapılması gerekenleri öngörür ve yapılması gerekenleri yapar.	1,48	2,15	4,70	-

POTANSİYEL RİSKLERİNİZ

(+/-) Potansiyeller

(-) Manevi İhtiyaç İçinde Olan

Güvende olma, sevgi ve şefkat, kabul edilme, özgüven, beceri, yetenek, bağımsızlık vb. temel ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçların biri ya da bir kaç karşılanırsa da sürekli yoksunluk hali yaşanması ve bunun davranışlarımıza etki etmesi halidir.

G.D. Maske Ort.

8,50 10,30 6,02

(-) Alıngan

Kişinin, benliğine yönelik güveninin eksikliği yüzünden, hoşnutsuzluk, üzüntü, kendine üzülmeye ve mağduriyet hissi duymasına yönelik eğilimdir.

8,00 10,00 6,08

(-) Kolay İncinen

Birinin herhangi bir davranışı yüzünden üzüntü duyması, gücenmesi ya da kırılması demektir.

8,78 10,00 6,00

(-) Sitemkâr

Bir kimseye, yaptığı bir hareketin veya söylediği sözün üzüntü, alınganlık, kırgınlık vb. duygular uyandırdığını öfkelenmeden belirtme halidir.

6,98 9,56 6,03

(-) Çekingen

İnsanları rahatsız etmemek ve duruma uygun hareket edememe düşüncesi ile öne çıkmamaya duyulan eğilimdir.

9,45 9,36 5,69

(-) Sabırsız

Tez canlı, aceleci, olayların makul sürede bitmesini bekleyemeyen kişidir.

6,07 8,57 5,13

(-) Çatışmadan Kaçınan

Gerek içsel olarak rahatsız olduğu gerekse doğuracağı olumsuz sonuçlar nedeni ile mümkün olduğunca çatışmamaya ve süreci çatışmadan halletmeye duyulan yönelimdir.

9,08 8,32 5,33

Riskli +

KİMLİK KARTINIZ



Temel pozitif duygusu.....	Huzurdur.
Temel yönelimi.....	Huzur ve sükûnet arayışına bağlı uzlaşıcı odaklılıktır,
Temel negatif duygusu.....	Pasif Direnç / İnattır.
Temel düşünce yapısı.....	Hiçbir şey zorla değiştirilemeyeceğinden akışına bırakma ve çatışmadan kaçınmadır.
Öne çıkan yeteneği.....	Huzur verme, barış ve uyumdur.
Kendisini tanımlaması.....	Ben barışçıl, geçinilmesi kolay ve uyumlu biriyimdir.
Temel arzusu.....	Çatışmadan uzak, huzurlu, tasasız biri olarak yaşamaktır.
Temel problemi.....	Eyleme geçememe, ağırkanlı olmaktır.
Temel korkusu.....	Ayrılık, huzurunun ve rahatının bozulmasıdır.
İçteki aktif sesi.....	Dengeleme güdüsüdür.
Yakın çevresindeki kişilerden beklentisi....	Zorlanmamak ve çatışmamaktır.
Çevresindekiler üzerinde bıraktığı etki.....	Huzur veren, sakin, uyumlu, barışçıl ve kendi halinde (Mülayim) birisidir.
Bilgiye bakışı.....	Bilgi, huzurlu ve rahat bir yaşam sürmemize yardımcı bir araçtır şeklinde bakar.
Kattığı temel değer.....	İşbirliği, huzur ve dengedir.
Temel Güdüsü (Motivasyonu).....	Huzurunu koruyabildiği ortamlarda motivedir.
Motivasyonunu artıran durumlar.....	Duyumsal ihtiyaçlarının karşılanması ve rahatının sağlanmasıdır.
Motivasyonunu azaltan durumlar.....	Uykusuz, yorgun - aç olmak, yetersizlik hissetmesi motive olmasını güçleştirir.
Sorumluluk algısı.....	Çatışma yaşamamak için sorumluluklarımı yerine getirmeliyimdir.
Problem çözme yaklaşımı.....	Problemlerin zaman içinde kendiliğinden çözülmesini umarak akışına bırakmaktır.

İŞ YAŞAMINDA GELİŞİM ÖNERİLERİ

- Sorun ve problemlerin üzerine kararlılıkla giderek sorun çözülmeye kadar istikrarlı bir şekilde hedefe ulaşma yönünde gayret ve çaba göstermeyi ihmal etmemeliler.
- İş ilişkilerindeki sorunları kronikleşmeden açıkça ve net olarak konuşulmalıdır. Kendi ihtiyaç ve beklentilerini yanında karşıdaki insanın talep ve tutumları konusunda da açıkça konuşmaktan çekinmemeliler. Bu daha verimli bir iletişim sağlayacak ve çözüme katkıda bulunacaktır.
- Hedeflerine ulaşmak için plan ve program yapmaya bu planlara günlük-haftalık olarak uyup uymadığınızı kontrol etmeye çalışmalılar. Hiçbir durumda umutsuzluğa ve erteleme alışkanlığına yenilmeyin. Yine ve yeniden kaldığı yerden devam etmeliler.
- Düşünmenin ve hayal kurmanın yanında eyleme ve aktiviteye de odaklanmalıdırlar.
- Fikir ve kanaatlerini açık ve kesin bir şekilde ifade etmeliler. Eleştiri ve değerlendirmelerini ilgili kişilere iletmekten çekinmemeliler.
- Eleştiri ve yargılayıcı ifadeler karşısında gerginleşmemeye özen göstermeliler, dikkat ve farkındalığını koruyarak karşıdaki insana doğru ve net karşılık vermeye çalışmalılar.
- Rahatsız edici tavır ve tutumlar sergileyen veya beklentilerini karşılamayan kişilere karşı inatçı veya pasif-dirençli (Agresif) tutumlar sergilememeye özen göstermeliler. Çünkü böyle tutumlar iletişim imkânlarını ve kalitesini yok ederek sorunları çözümsüz kalmasına sebep olabilir.
- Öncelikle kendi sorumluluklarına odaklanarak görevini zamanında bitirme konusunda özen göstermeliler.
- Yeni şartlara adapte olmak, deneyip yanılarak öğrenmek, zorlukların üstüne gitmek konusunda cesur ve kararlı olmanın onları geliştireceğini unutmamalıdır.

İLETİŞİM TARZINIZ

(+/-) Potansiyeller

	G.D.	Maske	Ort.		
Alçakgönüllü Olma	8,43	9,23	5,94	Güçlü +	-
Empati Kurma	7,28	8,50	6,03		-
Kişiler Arası İlişki Kurma	5,37	7,98	5,75		-
Sözlü İletişim	5,11	7,82	5,31	Ortalama	-
Etkileme	3,90	5,10	4,93		-
Problem Çözme	3,06	4,74	4,80		-
Yazılı İletişim	4,44	4,71	5,11	Düşük -	-
Özgüven	2,88	4,65	4,62		-
Zihinsel Merak	2,76	3,29	4,93		-

Nasıl Geçinilir;

- Üzerinde baskı kurmamalı,
- İnsanları dinleme ve hizmet etme özellikleri istismar edilmemeli,
- Konuşmasını bitirmesine izin verilmeli,
- İşlerini bitirmesi ve karar verebilmesi için yeteri kadar süre tanınmalı,
- Onu gergin tartışmalardan uzak tutmalı,
- Onunla hayatı ve neşeyi paylaşmalı,
- Ona olan beğeni ve takdirleri bilmesi sağlandığında onunla iyi geçinilir.

Ort.; Teste katılanların ortalamasını gösterir. G.D.; Gerçek Değer

Maske; Ortama Uyum, farklı sosyal rollerin ve sosyal ilişkilerin getirdiği talepleri karşılamaları, bunlarla başetmeleri ve denge sağlamaları konularında öğrenilmiş veya öğretilmiş çabadır.

İletişim Tarzı; İyi bir iletişim iki temel unsurdan oluşur.

- Birincisi ne kadar empatik ve dikkatli dinlediği.
- İkincisi ne ölçüde açık ve anlaşılır ifade edilebildiğidir.

Bilgi, Neyi bilmeliyiz?

Beceri, Neyi yapabiliriz?

Tutumlar, Nasıl yapabiliriz?

İLETİŞİM TARZINIZ

Sakin, uzlaşmacı ve iyi bir dinleyicidirler. Ani, ölçsüz ve çevresindeki insanlara rahatsız edici tepkiler vermemeye özen gösterirler. Kontrollü ve ölçülü tepkiler vererek iletişim ve uyumu korumaya çalışırlar. Katı, sert ve sivri ifadeler yerine esnek ve yumuşak ifadeler kullanmayı tercih ederler. Konuşmalarında, aşırı heyecanlı ve çatışmacı olmamaya özen gösterirler.

Temelde; anlaşmazlığı çözmeye, çözüm bulmaya, gerginliği yumuşatmaya, birlikteliği korumaya dönük bir şekilde konuşmaya eğilimlidirler. Gerginlik ve çatışma ihtimali olan durumlarda ihtiyatlı, dolaylı ve kapalı konuşabilirler.

Görüşlerini ifade ederken "Ben" dilinden çok "biz" dilini kullanmaya, dayatıcı ve zorlayıcı olmamaya gayret ederler. Yapıcı eleştiri ve katkılara oldukça açık olup çevresindeki insanların iyi niyeti ölçüsünde fikirlerinde esneklik gösterebilirler.

İnsanları kırmamaya çalışır, üstünlük algısı oluşturacak söz ve tavırlardan kaçınırlar. Hata ve yanlışlar karşısında eleştirel ve yargılayıcı olmaktan çok kabullenici yönlendirici ve çözümleyici bir dil kullanırlar. Ancak zaman zaman fikir ve tercih belirtmekten kaçınan, pasif bir tutum sergileme potansiyeline sahiptirler.

DÜŞÜNCE TARZINIZ

Bilgi, Neyi bilmeliyiz?

Beceri, Neyi yapabiliriz?

Tutumlar, Nasıl yapabiliriz?

İç denge ve duyumsal rahatlık arayan kişi;

Huzuru önemseyen, rahata odaklı, bütünlüğü koruyan kişi; Huzur ve uyuma önem veren, sakin olmaya çalışan, sabırlı, çatışma ve gerilimden hoşlanmayan, barış ve uzlaşmayı önemseyen, ölçülü davranan, kabullenici ve esnek olan, taleplerinde ısrarcı olmayan kişilerdir.



DÜŞÜNCE TARZINIZ

Somut, mantıklı, tutarlı, net ve pozitif düşüncelere eğilimli olup olaylara iyimser ve olumlu bakmaya çalışırlar. Olayları tarafsızca ve her açıdan görmeyi önemser ve acele karar vermezler. Olumsuzluklar karşısında çatışma oluşturmayacak karar ve çözümlere gitmeye eğilimlidirler.

Soyut duygusal ve yüzeysel değerlendirmelere pek yönelimli olmayıp daha çok akılcı, tutarlı, pratik, somut ve ayrıntıları gözeten bütüncül bir değerlendirmeyi tercih ederler. Düşünce ve tercihlerini ancak iyi niyetli, kabullenici, yargılamayan, samimi ve dürüst olduğuna inandığınız kişilerle paylaşmaya eğilimlidirler.

LİDERLİK TARZINIZ

(+/-) Potansiyeller

	G.D.	Maske	Ort.		
Takım Çalışması	8,03	9,39	5,84	Güçlü +	-
İşbirliğine Açıklık	7,05	8,86	5,90		-
Empati Kurma	7,28	8,50	6,03		-
Müşteri Odaklılık	6,44	7,99	5,00		-
Kişiler Arası İlişki Kurma	5,37	7,98	5,75		-
Motive Etme	5,22	6,36	4,66		-
Yönetmel Liderlik	4,04	6,27	4,79		-
Göreve Bağlılık	4,09	5,81	5,36		-
Planlama ve Organize Etme	4,55	5,51	4,96		-
Etkileme	3,90	5,10	4,93	Ortalama	-
Organize Etme	3,14	4,76	4,97		-
Problem Çözme	3,06	4,74	4,80		-
Özgüven	2,88	4,65	4,62		-
Performans ve Gelişim Yönetimi	3,53	4,55	5,09		-
Değişim Yönetimi	2,77	4,11	4,70		-
Yeniliğe Açıklık	2,67	3,98	4,67		-
Öncelik (İnisiyatif) Alma	2,56	3,94	4,62		-
İkna ve Müzakere Edici	3,03	3,81	5,26		-
Zaman Yönetimi	2,72	3,59	4,79	- Düşük	-
Kavramsal Düşünme	3,53	3,31	5,12		-
Gelecek Tasarımı (Stratejik Düşünme)	2,78	3,22	5,00		-
Araştırmacı Olma	2,64	3,13	4,91		-
Neden ve Sonuç Odaklı (Analitik)	1,91	2,66	4,33		-

Sınırları kesin ve yapılandırılmış, herkesin potansiyellerinin belli olduğu, uyumlu ve huzurlu ortamlar yaratarak herkesin sahiplenip ve katkıda bulunduğu bir hedef istikametinde insanları harekete geçirme konusunda yeteneklidirler.

Destekleyici, kabullenici, cesur, kararlı ve diyaloga açık kişilerdir. İnsanlara önyargısız ve nazikçe yaklaşabilen, barış ve uyumu ön planda tutan, herkesi dinlemeye ve katkısını almaya çalışan, gerginlik ve çatışmaları uzlaştırıcı bir tutumla sonuçlandırmaya eğilimli liderlik tarzına sahiptirler.

Aceleci olmayan, olaylara her açıdan bakmaya çalışan, kararlarında saldırgan (Agresif) ve dışlayıcı olmamaya özen gösteren kişilerdir.

LİDERLİK TARZINIZ

Aşırı ve katı tutumlardan kaçınırlar.

İyimser ve pozitif bir yaklaşıma sahiptirler. Kriz ve çatışma durumlarında her bir tarafın konum ve hassasiyetlerini gözetmeye özen gösterirler. İnanıldığı ve etkin olduğu konularda sözünden dönmeyen (Sebatkâr) ve istikrarlı bir şekilde çalışırlar ve uzun vadede hedeflediği sonuca ulaşabilirler.

İlişkilerinde sabırlı ve tahammüllü olmaya özen gösterirler. Kariyere ve konumuna takılmadan makul ve çözümleyici fikirlere sahip olan insanlara açık bir tutum sergilerler. Bununla birlikte; zaman zaman gerektiğinde taraf ve konumunu ortaya koymaktan, önceliklerini belirlemekten, hızlı karar almaktan, yanlış yapan insanlarla yüzleşmekten ve çatışmaktan, beklentilerini açık net olarak ifade etmekten ve ısrarcı olmaktan çekinmezler.

Bu Liderler;

- Alternatifleri uzun uzadıya inceleyerek ve sonrasında fırsatı kaçırarak iki görüş arasında sıkışıp kalabilirler.
- En iyi bu liderler cana yakın, yumuşak huylu, babacandır. Emredici değildir. Teşvik ederler ve uzlaşmacıdırlar. Süreç odaklı olmaya eğilimlidirler.
- Diğer insanlara detaylı bilgi vermeden önce kendi kafalarında kapsamlı bir resim oluşturmayı severler.
- Nihaî kararı vermeden önce bütün ilgili kişilere danışıp onların tavsiyelerini almak isterler.
- Karmaşa ve çatışmada zorlanırlar ve mümkün merteye onlardan kaçınırlar.

Her kurumun dinamikleri ve ihtiyaçlarına göre, liderlerde farklılık gösterir. Baskıcı, hükmedici liderlik modelleri kurumlarda verimsizliğin temel nedenlerinden biridir. Kişiler arası farklılıklara dayalı üretici, geliştirici ve insan odaklı bir yönetim ve liderlik modelini benimsiyoruz.

Maske; Ortama Uyum, farklı sosyal rollerin ve sosyal ilişkilerin getirdiği talepleri karşılamaları, bunlarla başetmeleri ve denge sağlamaları konularında öğrenilmiş veya öğretilmiş çabadır.

STRES ALTINDA POTANSİYEL RİSKLER

(+/-) Potansiyeller

	G.D.	Maske	Ort.		
(-) Manevi İhtiyaç İçinde Olan	7,00	8,80	6,02	Düşük -	-
(-) Alingan	6,50	8,50	6,08		-
(-) Kolay İncinen	7,28	8,50	6,00		-
(-) Sitemkâr	5,48	8,06	6,03	Ortalama	-
(-) Çekingen	7,95	7,86	5,69		-
(-) Sabırsız	4,57	7,07	5,13		-
(-) Çatışmadan Kaçınan	7,58	6,82	5,33	- Güçlü	-
(-) Harekete Geçmekte Zorlanan	7,62	6,71	5,45		-
(-) Amaca uygun (Pragmatik) davranan	4,27	6,40	4,84		-
(-) İmajını Fazla Önemseyen	4,21	6,35	4,80	-	-

STRES ALTINDA SERGİLEDİĞİNİZ TUTUM VE DAVRANIŞ TİPİNİZ;

6

Kişiler stres durumunda kendi ana tiplerinden farklı olan bir tipin sağlıklı düzeyindeki tutum ve davranışları sergiler. Kişilerin bu durumda sergilediği tutum ve davranışlar en çok kaçındığı davranışlardır. Bu davranışları gözlemleyebiliyorsanız, stres altında olduğunuz söylenebilir.

Çatışmak ve yüzleşmek zorunda bırakıldığında, baskı ve zorlamaya maruz kaldığında, ani ve beklenmedik değişimlerde, dışlandığını ve yok sayıldığını hissettiğinde, yargılayıcı ve suçlayıcı tutumlarla karşılaştığında, hayati kararlar vermek zorunda olduğunda, fiziksel ihtiyaçları konusunda uzun süreli sorunlar yaşadığında strese girebilirler.

Aynı zamanda ilişkilerinde aşırı kontrol ve müdahalelerle karşılaştığında, sürekli olarak beklenti ve ihtiyaçlarını dikkate alınmadığında stres yaşayabilirler.

Bu stres sürecinde inatçı, katı, uzlaşmaz ve gergin bir tutum sergileyebilirler, iletişim kapılarını kapatarak, kaçınan ve mesafeli durmaya ve muhalefet etmeye eğilim gösterebilirler.

Aynı zamanda; Savunmacı, tepkisel ve uyumsuz bir görünüm sergileyebilir, beklenmeyen uyumsuz, reaksiyoner, umursamaz ve duyarsız tepkiler verebilirler.

Bu süreçte çalışma azminde ve enerjisinde düşüş hissederler, pasifleşebilir veya kendilerini oyalayacak (TV, internet, oyunlar, vs.) şeylerle zamanı geçirmeye alışabilirler.

Stres sürecinde duygusal olarak memnuniyetsiz, çökkün, kırgın, üzgün ve içe kapanık bir tutum sergileyebilirler. Kötümser ve ümitsiz olup hiçbir şeyin işe yaramayacağı, yapılacak şeylerin durumu değiştirmeyeceği düşüncesi içine girebilirler.

STRES ALTINDA POTANSİYEL RİSKLER

Büyük bir özgüven kaybı içinde kaygılı, kaçınan ve şüpheli bir tavra yönelebilirler.

- Yapmak istemediği bir şey konusunda zorlandığında inatçı öfkeli tutumlar sergileyebilirler ve çok seçenekli durumlarda tercihlerini ortaya koymakta, zorlanabilirler.
- Karar ve eylem süreçlerinde yavaş davranabilir veya erteleyici tutumlar sergileyebilirler.
- Çatışma ve gerilim ortamlarında zamanında aktif olamayabilir ve uzaklaşma yolunu tercih edebilirler.
- Zor ve sıkıntılı süreçlerde kaçınan ve ihmalkâr tutumlara girebilirler.

■ Öfkesini bastırması nedeniyle zaman zaman kontrolsüz ve aşırı öfkeli çıkışlar yapabilirler.

■ Problem ve zorluklarla yüzleşmek yerine zaman zaman kendilerini oyalayıcı tutumlar sergileyebilirler.

Zorlanabilecekleri Yönler;

■ Zorluklarla yüzleşmek, enerjisini vermek, dikkat ve ilgisini yönlendirmek ve sürdürmek gibi olumlu niteliklere ağırlık vermenin yanı sıra aynı zamanda da rahatlık ve tembellik tuzağını, kaçınma ve kayıtsızlık engelini aşarlarsa doğru eylem noktasına ulaşabilirler.

■ Eylem; gereksiz işlerle oyalanmaktan veya hiçbir şey yapmamaktan ziyade, gerçekten yapılması gerekeni ayırt edebilmek ve yapmaktır.”

Potansiyel Riskler; (Tehlikeler sonucunda ortaya çıkabilecek olan her potansiyel durum tiplere göre farklılıklar gösterir. Bu riskleri tanımlıyor olmak önlem almamızı kolaylaştıracaktır. Örneğin deprem olma ihtimali gibi)

Ort.; Teste katılanların ortalamasını gösterir. G.D.; Gerçek Değer

RAHAT İKEN SERGİLEDİĞİNİZ ÖZELLİKLER

(+/-) Potansiyeller

	G.D.	Maske	Ort.		
Çalışan Odaklılık	8,05	9,40	6,04	Güçlü +	-
Takım Çalışması	8,03	9,39	5,84		-
Yardımselik	7,93	9,32	5,76		-
İnsan Odaklılık	7,97	9,32	5,94	Ortalama	-
Cana Yakın (Sempatik)	7,93	9,31	5,65		-
Yumuşak Huylu	8,43	9,25	5,90		-
Alçakgönüllü Olma	8,43	9,23	5,94	- Düşük	-
Uyum Sağlama	8,38	9,18	5,81		-
Anlaşmazlık Yönetimi	8,39	9,18	5,87		-
Uyumluluk	8,33	9,16	5,61	-	

Kendilerini yeterli ve başarılı bulduğunda, çevresi ile uyum ve bütünlüğü yakalayabildiğinde, onlara değer verildiğini hissettiğinde, işinizi tam ve gerektiği gibi yaparak özgüveni arttığında rahatlar ve kendilerini daha enerjik, canlı, aktif ve tatmin olmuş hissederler.

Bu olumlu süreçte; daha enerjik, gayretli, çalışma azmi ile odaklanmış olurlar ve hızlı hareket ederler.

Kendilerini ifade etmekte ve öne çıkmakta daha kararlı ve cesur davranırlar, daha üretken bir süreç yaşarlar.

İÇ DENGELİK VE DUYUMSAL RAHATLIK ARAYAN KİŞİ;

3

Bireyselliği ve bağımsızlığı yaşamaktan ve ortaya koymaktan çekinmez, çevrelerini olumlu bir şekilde harekete geçirir ve teşvik ederler.

Daha kararlı ve özgüvenli olur, sorun ve aksaklıkları kolayca tolere ederek hedefe yönelik olarak azimli bir biçimde çalışabilirler. Bu süreçte duygu ve düşüncelerini kolaylıkla ifade eder, bireysel konum ve tercihini ortaya koyarlar.

Düşüncelerinde açık, net ve kararlı olup doğru bildiği konularda esnmeden yoluna devam edebilirler.

RAHAT İKEN SERGİLEDİĞİNİZ ÖZELLİKLER

Bu süreçte sorunlara pratik, çözümleyici ve sonuç odaklı bir yaklaşımla çözümler üretebilirler.

Kabul ettiklerinde rahatlama oluşturan faktörleri;

- Zihinlerini geliştirmeyi ve ayrıntılı bir şeyler düşünmeyi istediklerinde.
- Uyanık-farkında olmayı ve çevresindeki dünyaya karşı dikkatli olmayı seçtiklerinde.
- Kendine ve yeteneklerine inanmayı ve güvenmeyi seçtiklerinde.
- Zor zamanlarda sabit- kararlı ve dayanıklı olmayı istediklerinde.
- Korkmadan derinlemesine kendi iç seslerini dinlediklerinde.

■ Geleceğe karşı heyecanla baktıkları ve heyecan duyduklarında.

■ Kendi dünyalarında sağlayacağı değişim, çaba ve gelişim yeterli olduğunu kabul ettiklerinde.

■ Yaşamın bütün getirdiklerine aktif olarak kucak açmayı seçtiklerinde.

■ Yeterli, güçlü ve bağımsız olduğunu kabul ettiklerinde.

Unutmayın yağmurda ıslanmamızın sebebi yağmur değil şemsiye almayışınız veya yağmurluk giymeyişinizdir. Bu kabullenme ve fark etmenin ardından kendinize dönüp içinizde ki yanlış algı, duyum, düşünce ve tutumları gözden geçirmeli ve bunlarla kararlılıkla hesaplaşarak kabul ettiğiniz de rahatlama oluşur.

Rahat, huzurlu, mutlu olduğunda sergileyebilirler. Bu davranışlar sürekli veya mutlaka sergilenmeyebilir. Kişiler rahat ve dingin durumunda kendi ana tipinden farklı olan bir tipin sağlıklı düzeydeki tutum ve davranışlarını sergiler. Kişilerin bu durumda sergilediği tutum ve davranışlar en çok ihtiyaç duyduğu ve kendisini tamamlayıcı tutum ve davranışlardır.

İŞ YAPMA, PROBLEM ÇÖZME VE ÇATIŞMA YÖNETİMİ

(+/-) Potansiyeller	G.D.	Maske	Ort.	
Anlaşmazlık Yönetimi	8,39	9,18	5,87	Güçlü +
Uyum Sağlama	8,38	9,18	5,81	
Hoşgörülü	7,39	8,98	5,81	
İşbirliğine Açıklık	7,05	8,86	5,90	
Kişiler Arası İlişki Kurma	5,37	7,98	5,75	
Esneklik	6,57	7,18	4,96	
Hedef Koyma	5,09	6,77	5,22	
Duygusal Dengelilik	7,48	6,68	4,97	
Motive Etme	5,22	6,36	4,66	
Süreç Odaklılık	5,48	5,80	5,77	
Farklı Bakış Açısına Sahip	4,03	5,70	5,29	Ortalama
Problem Çözme	3,06	4,74	4,80	
Sorgulama Yapabilme	4,61	4,42	5,38	
Belirsizlik (Risk) Yönetimi	3,26	4,36	4,84	
Kararlılık	2,87	4,10	4,86	
Öncelik (İnisiyatif) Alma	2,56	3,94	4,62	
İkna ve Müzakere Edici	3,03	3,81	5,26	
Hırslı	2,70	3,64	4,84	
Çalışma Azmi	2,62	3,53	4,73	
Kavramsal Düşünme	3,53	3,31	5,12	
Neden ve Sonuç Odaklı (Analitik)	1,91	2,66	4,33	- Düşük

İş yapma sürecinde aceleci ve telaşlı değildirler. İşinde genellikle sakin ve kontrollü. Yapılandırılmış, sınırları ve tanımı belli işlerden hoşlanırlar. Sınırları belirsiz, sürprizlere açık işlerden pek hoşlanmazlar.

Rekabetçi ve yarışmacı olmaya eğilimli değildirler. Adil ve tutarlı olmaya eğilimli olup herkesle uyum ve uzlaşma içinde çalışmaya gayret eden bir yapıya sahiptirler. Rahatsız edici, zorlayıcı, talepkâr ve dürtüsel davranmamaya özen gösterirler. En rahat halinde birleştirici ve uzlaştırıcı tavırları ile gerilimleri azaltan sakinleştirici bir etkiye sahiptirler. Emir vermekten, dışlayıcı kararlar almaktan, zorlamaktan ve baskı kurmaktan hoşlanmazlar. İşinizi uzlaşarak, ikna ederek, kucaklayıcı bir şekilde yapmaya eğilimlidirler.

İş yapma sürecinde hem kendilerini hem de çevrelerini rahatlatmaya özen gösterir ve bu sayede daha verimli ve etkin olunabileceğine inanırlar. İyi motive olmadıklarında, kendilerini gergin ve yetersiz hissettiğinde, özgüveni zayıfladığında işine odaklanmakta zorlanabilirler, veriminde düşüşler olabilir.

İŞ YAPMA, PROBLEM ÇÖZME VE ÇATIŞMA YÖNETİMİ

Bilgi,	Neyi bilmeliyiz?
Beceri,	Neyi yapabiliriz?
Tutumlar,	Nasıl yapabiliriz?

Değişik görüş açılarını ve fikirleri uzlaştırma konusunda yeteneklidirler. Özellikle başkalarını olumsuz yönde etkileyebilecek zor kararları vermekte zorlanırlar. Herkes için en rahatlatıcı ve kolay olan çözümü sağlamaya çalışırlar.

Karar verme sürecinde hızlı ve ani kararlar vermekten yana değildirlir. Riskli ve büyük değişimlere yol açan kararları vermekte zorlanırlar. Kararlarını ortak bir şekilde, ilgilileri ve tarafları katarak vermeye eğilimlidirler. Kendi alanının dışındaki olaylar ve kararlarla ilgili sorulmadıkça fikir belirtmemeye çalışırlar, ancak çok önemli gördüğü durumlarda uyarıları yapıcı bir şekilde sunma eğilimindedirler.

- Sakin, uyumlu, çatışmadan kaçınan, tepkisel ve aşırı uç tutumlar sergilemekten uzak durmaya çalışan bir yapıya sahiptirler.
- Gergin ve stresli olduğunda inatçı ve muhalif tepkiler gösterebilirler.
- Yetkin ve yeterli olduğu konusunda kendisinden şüphe edebilir. Kendilerine acıma ve içe kapanma yönünde eğilimi nedeniyle zaman zaman pasif ve tembel gözükübilirler.
- Kendilerini yetersiz ve yapması gereken şey konusunda zorlanacağını gördüğünde, kendilerini oyalayacak şeylerle vakit harcayabilirler.

- Uyumlu grup çalışmalarında daha odaklı, verimli olabilirler.
- “Hayır” diyemem, gizli inat, öfkesini bastırma ve biriktirme, sorunları görmezden gelme, erteleme, müdahale etme konusunda çekingenlik, eyleme geçmekte zorlanma gibi potansiyel riskleri zaman zaman sorun oluşturabilir.
- Çevresindeki kişilerin (Ebeveyn, öğretmen, idareci) zorlayıcı, sert ve öfkeli davranışları, küçümseyici ve yok sayan tutumları sorun oluşturur. Yeterince teşvik edilip desteklenmediklerinde, yalnız bırakıldıklarını hissettiklerinde stres yaşayabilir ve verimsizleşebilirler.
- Çatışma, baskı, gerginlik hissettiği durumlarda kaçınma ve işlevsizleşme sorunu yaşayabilirler.
- Kendisinden yüksek başarı beklenmesi, rutininin bozulması, fiziksel ihtiyaçlarının yeterince karşılanmaması, kendilerini yetersiz bulması durumunda çalışmakta zorlanabilirler.
- Sorunlarını açık ve net ifade etmemesi başkalarının onları anlamasını zorlaştırabilir.
- Aceleye getirilmekten ve rekabet atmosferinden rahatsız olur ve “oyundan” çekilebilirler.

MOTİVE EDEN VE MOTİVASYONU BOZAN FAKTÖRLER

(+/-) Potansiyeller	G.D.	Maske	Ort.		
Uyumluluk	8,33	9,16	5,61	Güçlü +	-
Dışadönüklük	4,50	7,07	5,06		-
Duygusal Dengelilik	7,48	6,68	4,97		-
Harekete Geçiren	3,85	6,22	4,92		-
Göreve Bağlılık	4,09	5,81	5,36	Ortalama	-
Hareketlilik	3,42	5,47	4,75		-
Etkileme	3,90	5,10	4,93		-
Strese Dayanıklılık	4,78	4,82	4,88		-
Problem Çözme	3,06	4,74	4,80		-
Özgüven	2,88	4,65	4,62		-
Kararlılık	2,87	4,10	4,86		-
Deneyime Açıklık	2,73	4,02	4,74		-
Sorumluluk	3,19	3,97	5,26		-
Hırslı	2,70	3,64	4,84		- Düşük
Çalışma Azmi	2,62	3,53	4,73	-	
Zihinsel Merak	2,76	3,29	4,93	-	
Araştırmacı Olma	2,64	3,13	4,91	-	
İçten Güdümlü (Motivasyonlu)	2,11	2,85	4,38	-	
(-) Harekete Geçmekte Zorlanan	7,62	6,71	5,45		-

Motivasyon Döngüsü;

Merak > Eylem > Başarı > HAZ

- Dinlenme, yeme, rahatlama gibi (Fiziksel ihtiyaçlarını) giderebileceği bir çalışma ortamı çok önemlidir.
- Sessiz, dikkatini dağıtabilecek şeylerin en az olduğu ortamlarda daha rahat odaklanabilirler.
- Gerek içinde gerekse bulunduğu ortamda gerginlik ve çatışma atmosferinin olmaması çok önemlidir.
- Yeterli ve yetkin olduğunun ölçülü bir şekilde hatırlatıldığı ve süreç içinde desteklediği durumlarda daha motivedir.
- Yapabileceğine inanması ve yaptığını görmesi çok önemlidir. Bu durumlarda kendine güveni ve çabası artar.
- Çalışma sürecinde kendisinden bazı işler konusunda talepte bulunmak (Markete gitmesi, su getirmesi, vs.) odağını olumsuz yönde etkiler.
- Rutinini korumasına yardımcı olmak ve yetersiz olduğunu hissettiği durumlarda sonuç odaklı olmadan desteklemek çok önemlidir.

MOTİVE EDEN VE MOTİVASYONU BOZAN FAKTÖRLER

■ Kuralların ve iş tanımlarının belirli olduğu durumlarda, yeterli ve tecrübeli olduğunu hissettiğinde, görev ve sorumluluklarınızın üstesinden gelebildiğinde, çevresindekilerle uyumlu ve huzurlu bir birliktelik içinde bulunduğu durumlarda morali yükselir.

Buna karşın;

- Gerginlik ve çatışma içeren ortamlar, uyumsuz ve yargılayıcı ilişkiler, kendilerini yetersiz hissettikleri durumlar, çalışma azmi düşürür.
- Dikkate alınmadığında, yok sayıldığında ve dışlandığında rahatsız olurlar. Bir işi yapabileceğini kestiremediğinde, bu konuda yeterli olmadığını düşündüğünde enerjisinde ve başarısında düşüşler olabilir.
- Üzerinde baskı hissettiğinde, aşırı eleştiri ve yargı ile karşılaştığında, adaletsizlik ve kötü niyet sezdiğinde, kurallar sık sık değiştiğinde, kavgacı ve çatışmacı insanlarla olduğunda rahatsız olurlar.

İnsanları nasıl ciddi ve sadık kılabilirsiniz?

- Onlara saygı gösterin ki ciddi olsunlar.
- İyi teşvik et motive olsunlar.
- Acemiye öğret ki hevesli olsunlar.

Motivasyon temel olarak içsel ve dışsal olarak ikiye ayrılır.

İçsel motivasyon en güçlüsüdür. Dışsal etkenlerden çok az etkilenir.

Dışsal motivasyon ise; ihtiyaç, arzu, ilgi ve sevgi hareketine dayalı bir etkidir.

Gelişim önerileri kısmı motivasyonla doğrudan ilgilidir ve bunu okumanızı öneriyoruz.

Kendini tanımak; geleceğe doğru bakabilmek, geçmişini doğru yorumlayabilmek ve ana dönük sağlıklı bir yaklaşıma sahip olmak demektir.

Motivasyon için, en önemli şey, ne derece istediğinizdir ve iç sesinizdeki yansımasıdır.

Kötüye odaklanmayın ve sadece amaçlara odaklanın.

MESLEKİ YÖNELİMİNİZ

(+/-) Potansiyeller

	G.D.
▣ Sosyal Yardım Çalışanı,	7,86
▣ Psikolog,	7,83
▣ Takım yönetimi çalışabileceğiniz iş kollarıdır,	7,79
▣ Psikolojik Danışmanlık,	7,73
▣ Sosyal Hizmetler,	7,71
▣ İnsan Kaynakları,	7,68
▣ Müşteri ilişkileri (ikna ve arabuluculuk),	7,64
▣ Sağlık Personeli,	7,48
▣ Hemşirelik,	7,47
▣ Müşteri Temsilciliği,	7,45
▣ Kamu Yönetimi,	7,39
▣ Bürokrasi,	7,35
▣ Veteriner,	7,31
▣ Müzisyen (Yetenekli ise),	7,24
▣ Rutin işler,	7,18
▣ Müşteri Hizmetleri,	7,11
▣ Diplomasi, Diplomatik ilişkiler,	7,06
▣ Satış ve Pazarlama,	6,92
▣ Halkla ilişkiler,	6,92
▣ Rehberlik ve Koçluk,	6,86

Güçlü +

Ortalama

- Düşük

- ▣ Rekabetin değil birlikteliğin ve uyumun geçerli olduğu işler,
- ▣ Hata ve eksiklik durumlarında yapıcı uyarıların yapıldığı ve kişinin olumlu yönde desteklendiği ortam ve işler,
- ▣ Değişim ve riskin en az olduğu, sorumluluk sınırlarının belli olduğu işler,
- ▣ İnsanlar arası gerilim ve çatışmanın en az olduğu işler,
- ▣ Sürekli analizin pek gerekmediği, ayrıntıların az olduğu işler,
- ▣ Sistemin oturmuş olduğu, herkesin görevinin net sınırlarla belirlendiği işler.

Eğitim dönemlerinde ne olacakları ve ne olmak istedikleri konusunda çok düşünmeyebilirler.

Tüm alan ve meslekler ona eşit yakınlık ve uzaklıkta görünebilir. Kendilerini yeterli ve yetkin gördükleri oranda herhangi bir alana daha çok yönelim duyarlar.

Fiziksel ve psikolojik olarak rahat, rutin, yüksek stres ve gerilim unsurları taşımayan, analitik ve ayrıntılı düşünmenin çok fazla gerekmediği, risk ve tehlike içermeyen alanlara daha eğilimlidirler.

MESLEKİ YÖNELİMİNİZ

ZORLANABİLECEĞİNİZ MESLEKLER

	G.D.
▣ Menajerlik	1,76
▣ Profesyonel Sporcu,	1,82
▣ Şirket Temsilciliği	1,82
▣ Teknik Direktörlük,	1,98
▣ Risk Yönetimi,	2,11
▣ Hakemlik,	2,23
▣ İşletmecilik,	2,39
▣ Satış Direktörlüğü,	2,39
▣ Avukat,	2,43
▣ Üretim ve Kaynak Planlama,	2,48
▣ Endüstriyel tasarım,	2,53
▣ Mimarlık, Şehir Planlama, İç Mimari,	2,55
▣ Veri tabanı yöneticisi,	2,59
▣ Şehir Planlamacılığı,	2,66
▣ Yönetim bilişim sistemleri,	2,67
▣ Teknoloji araştırma birimleri,	2,73
▣ Pazarlama Müdürü,	2,74
▣ Bilgisayar Programcılığı,	2,75
▣ İş Geliştirme Uzmanı,	2,77

Düşük -

Sentezci düşünebilme yeteneği, tarafsız ve çok iyi bir dinleyici olmaları, arabuluculuk ve çatışma çözme konularında onları çok iyi bir usta yapıyor.

Rutin işler, bürokrasi onların çok iyi yapacakları işler arasındadır. Özellikle uzlaşma ve sabır gerektiren, denetçilik işlerinde oldukça iyidirler.

Temel Nitelikleri; İyilikseverlik; Kendilerinin ve diğerlerinin içten gelen iyiliğinin farkında olmalarıdır.

İyi ve Kolay Yaptıkları;

- ▣ Yargılayıcı değil onaylayıcı olmak,
- ▣ Başkalarını önemsemek ve ilgilenmek,
- ▣ Rahat olabilmek ve iyi vakit geçirmek,
- ▣ Bir meselenin farklı taraflarını görebilmek ve iyi bir arabulucu olmak,
- ▣ Kendilerini hayatın akışına bırakabilmek ve tüm evrenle uyumlu hissetmek,
- ▣ Empati kurabilmek.

EBEVEYNLER NASIL YAKLAŞMALI?

Bilgi, Neyi bilmeliyiz?

Beceri, Neyi yapabiliriz?

Tutumlar, Nasıl yapabiliriz?

■ Bu gençler öncelikle teşvik ve yönlendirilmeye değil kabullenilmeye, sahiplenildiğini hissetmeye ve bütünleşmeye ihtiyaç duyarlar. Hiçbir olumsuz tutum, söz ve tavırdan hoşlanmaz ve bu tür tavırlara karşı "içlerine ve geriye" çekilerek pasif cevap verirler.

■ Çok girişken ve hareketli olmayan bu gençleri "girişken olma, kendisini ifade etme, isteklerini ortaya koyma" yönünde "adım adım, yavaş yavaş" teşvik etmek gereklidir.

■ Unutmamalıdır; başını ve ayaklarını içeri çekmiş bir kaplumbağayı ne kadar zorlarsanız zorlayın hiçbir işe yaramayacaktır. Bu gençlerin inat ettiği fark edildiğinde rahatlaması ve kendilerini iletişime açması için bir süre beklenmelidir.

■ Birlik, uyum ve çatışmama eğilimi nedeniyle kendi kendine karar vermekten kaçınabilen bu gençleri sürekli "elinden tutup yönlendirme-onun adına karar verme" yoluna gidilmemelidir. Bununla birlikte ihtiyacı olduğunda ulaşabileceği bir mesafede olunmalıdır.

■ Yapacakları işi ve sorumluluklarını "sınırları belli" hale getirerek onlara iş vermelidir. Sınırları belirsiz bir sorumluluk yüklemek onlarda tedirginlik, çaresizlik ve yapamama hissi oluşturabilir.

■ Sorumluluğunu yerine getirmediği görüldüğünde kızmamalı, suçlamamalı, bunun yerine "teşvik eden, özendiren, bir sorun olup olmadığını soran" bir tavır içinde olunmalıdır.

■ İhtiyaç ve beklentilerini ifade etmekten kaçınmaya eğilimli olan bu gençlere istek ve beklentileri sorulmalı ve bunlar uygunsa yerine getirilmelidir.

EBEVEYNLER NASIL YAKLAŞMALI?

Ebeveynler Nasıl Yaklaşmalı; "Her şeyi gör, büyük bir dikkatle izle, biraz düzelt."

Öfkeli, kaygılı ve tutarsız ebeveynlik tavırları karşısında geriye ve içe çekilen bu gençleri kucaklayıcı, destekleyici, teşvik edici bir ebeveynlik tarzı daha uygundur.

■ Oyalandığı, bir işi savsakladığı görüldüğünde bir sorun olduğu bilinmeli ve sorunu ortaya koymaları için bu gençlere "kendilerini-sorunlarını" ifade etme imkânı sağlanmalıdır.

■ Ebeveynler bu gençleri sosyal ortamlarda rahat olmaları için teşvik etmeli ve birlikte bu ortamlara katılmalıdır. Ayrıca her durumda onlara saygılı ve nazik davranmalı, bunun yanında onlara değer verdiklerini ve güvendiklerini ifade ederek onları motive etmelidir.

Kısaca;

■ Onlara ve diğer tüm gençlere karşı saygılı ve nazik olun.

Onları fark ettiğinizi ve varlıklarına değer verdiğinizi belirtin.

■ Dertlerini rahat ve kolay anlatamazlar. Huysuzluk yapıyor ya da inatlaşıyorsa nedenini bulmaya çalışın. Birine kızmış ve acısını sizden çıkarıyor olabilir.

■ Her gün aynı saatte derslerine oturması için teşvik etmeliler. Alışkanlık edindiği konularda çok iyi iş çıkarabilir.

■ Başarıları için alkış ve onay bekler ama karşılığında da utanır. Başarısını abartmadan takdirinizi her zaman belirtin.

■ Çok sayıda olasılık karşısında seçim yapamaz hale gelir. Gerçekten ne istediğini bulmasına yardım etmeliler. Amacı net bir şekilde ortaya çıktığında büyük bir enerjiyle harekete geçebilirler.

GELİŞİM ÖNERİLERİ

Bilgi, Neyi bilmeliyiz?

Beceri, Neyi yapabiliriz?

Tutumlar, Nasıl yapabiliriz?

■ Çatışmamak ve rahatınızı korumak için "hayır dememek, çevresindekilerin istek ve tercihlerine uymak" konusunda ölçüyü kaçırmamaya özen göstermeliler. Tercihlerini ve önceliklerini belirlemek, bu konuda kararlı olmak ve bu istikamette eylemde bulunmak konusunda gayretli olmayı ihmal etmemeliler.

■ Başkalarının sorunlarıyla ilgilenirken kendi işini ve sorunlarını ihmal etmemeliler. Karar süreçlerinde zorlansalar da olguları analiz etmeli ve karar vermeyi ertelememeliler. İletişiminde açık ve net olmalı, kaçamak bir dil kullanmamaya özen göstermeliler.

■ Zorluklarla yüzleşmemek adına sorunları görmezden gelmemeli ve çözme yönünde kararlı adımlar atmaya çalışmalılar. Düşünce ve tercihlerini karşısındaki insanlara ifade etmeliler. Problemlere dikkatle, kararlılıkla ve tüm enerjileri vererek yaklaşmalıdırlar. Ulaştığı çözüm yollarını şartlar ölçüsünde kararlılıkla uygulamalıdır.

■ Kendilerini bitkin, yetersiz, enerjisi düşük hissettiğinde bu hisse takılı kalmamalıdır. Bu durumlarda tembellik çemberini kırmak için düzenli yürüyüş ve sportif aktivitelerde bulunmalılar.

■ Negatif duyguları ve özellikle öfkenin bastırılması birçok psikolojik ve bedensel sorunlara yol açabilir, öfke patlaması şeklinde kendilerini gösterebilirler.

Bu nedenle hoşnutsuzluk ve öfkenin uygun bir şekilde ifade etmeye çalışmalılar. Hayatın bir kararlılık ve uygulama süreci olduğunu bu süreçte birçok kazanç ve kaybın olacağını bilerek riskleri ve olumsuzlukları göğüslemeye çalışmalılar.

■ Öfkeli, yargılayıcı, tepkisel ve muhalif olduğu dönemlerde asıl sorunun ve çözümün sizde olduğunu, bu durumlarda karar vermeniz ve önceliği (İnisiyatif) almanız gerektiğini unutmamalıdır. Kendilerini (Kararlarını, önceliklerini, beklentilerini) değiştirdiğinde dıştaki şartlar değişmese bile kendi sürecinin yola girdiğini görecektir.

■ Öfke; çatışmayı değil, değişen şartlar karşısında yeni duruma göre karar verip harekete geçmek gerektiğini bize söyler. Dolayısıyla ne öfkeyi bastırmak ne de öfkeyi yanlış bir tarzda yansıtmak gerekir. Gerekli olan şey, yeni şartlara uygun olarak karar vermek ve bu istikamette harekete geçmektir.

■ Olumsuz giden ilişkilerinde karşısındaki insanın payının yanı sıra kendi tutumlarının payını da görmeye ve sorumluluğunu kabullenmeye özen göstermeliler. Bunu fark etmek kendi gelişimi için güçlü bir adım olacaktır.

■ Zaman zaman kendilerini yorgun, yetersiz hissedebilir ve erteleyici tutumlar sergileyebilirler.

GELİŞİM ÖNERİLERİ

Bu gibi durumlarda kendine plan ve hedefler koyarak bunları disiplinli ve istikrarlı bir şekilde uygulama yolunu tercih etmelidirler. Ümitsiz, karamsar ve kaçınan olduğu zamanlarda bu hislerine yenilmeden doğru ve kararlı adımlar atmalıdır, Unutmamalıdır ki süreç içinde kararlı ve istikrarlı olduğunda sonuca ulaşma ihtimali artacaktır.

- Hedeflerini kesin ve net bir şekilde tanımlamalıdır. Bu hedeflere ulaşmayı sağlayacak şartlar ve gereklilikleri belirleyerek adım adım ilerlemeliler. Böyle yaptıklarında dikkatlerini korumalarını ve gereksiz şeylerle oyalanmaktan kendilerini korumalarını sağlayacaktır.
- Özellikle onları rahatsız eden, gerginleştiren ve strese sokan insanları veya idarecileri tüm dikkatlerini vererek dinlemeli ve çözüm üretmeyi çalışmalıdırlar.
- Hayatın zorlukları ve olumsuzlukları konusunda gerçekçi olmalıdır. Hayal dünyasına çekilip hayatın gerçeklerini görmezden gelmemeye özen göstermelidirler. Arkadaşları ile durumu paylaşmalı ve konuşmalıdırlar. Çünkü durum "hissettikleri" gibi olmayabilir.
- Önceliklerini belirlemelidirler. Gerektiğinde hayır demesini öğrenmelidirler. Yapacaklarını ertelememeli, planlama yapıp onu uygulamalıdırlar.

Düşünmek yerine harekete geçmelidirler. Spor, dans yürüyüş vb. yapmalıdırlar.

- Her şeyi içine atmamalıdırlar. İçindeki çatışan duygu ve fikirlerin farkına varmalıdırlar. Bir şeyi planlamanın ve o şeyi yapmanın ayrı şeyler olduğunu sürekli göz önünde bulundurmalıdırlar.

Özel engelleyici davranışları bırakma önerileri;

- Kendi yaşamı ile aktif olarak ilgilenmemeyi. Hoş olmayan veya zor olan şeylerden uzak durmayı.
- Yaşamımı iyileştirmek için yapılacak hiçbir şeyin olmadığını düşünmeyi. Uyuşuk ve duygusal olarak duyarsız olmayı. Öfke ve saldırganlıklarını görmeyi reddetmeyi.
- Problemleri baş edilmez oluncaya kadar görmezden gelmeyi. Bütün faydasız bağımlılıklarını ve kendi olma korkularını.
- İsteddiği için bir şeylerin olacağını zannetmeyi ve çabuk vazgeçmeyi. Kendisini ve meşru ihtiyaçlarını ihmal etmeyi. Problemlere çabuk ve kolay çözümler aramayı.
- Hayatındaki önemli değişiklikleri bir tehdit olarak algılamayı. Alışkanlıkların yarattığı rahatlığı ve işlerinde kaybolmayı. Birçok şeyin baş edilemez büyük problemler olduğunu düşünmeyi.

EKİP ÇALIŞMASI, REKABET, ZAMAN VE RİSK YÖNETİMİ

(+/-) Potansiyeller

	G.D.	Maske	Ort.		
Takım Çalışması	8,03	9,39	5,84	Güçlü +	—
İnsan Odaklılık	7,97	9,32	5,94		—
Uyum Sağlama	8,38	9,18	5,81		—
Anlaşmazlık Yönetimi	8,39	9,18	5,87	Ortalama	—
İşbirliğine Açıklık	7,05	8,86	5,90		—
Bilgi Paylaşımı	6,19	8,40	6,00		—
Planlama ve Organize Etme	4,55	5,51	4,96	- Düşük	—
Organize Etme	3,14	4,76	4,97		—
Kararlılık	2,87	4,10	4,86		—
Öncelik (İnisiyatif) Alma	2,56	3,94	4,62		—
Kavramsal Düşünme	3,53	3,31	5,12		—

Bir ekip yöneticisi olduğunda katılım ve uyumu önemser ve herkesin katkıda bulunmasını cesaretlendirerek verimi arttırmaya ve başarılı olmaya çalışırlar.

Ekip içinde dengeleri ve istikrarı korumaya eğilimlidirler. Bir ekip içinde olduğunda da sorun ve gerilim çıkarmadan uyum ve bütünlük içinde üzerine düşen görev ve sorumluluğu yerine getirmeye çalışan bir yapıya sahiptirler.

Hedeflerin, iş tanımının, sorumlulukların açık ve kesin olduğu durumlarda daha verimli ve etkin olurlar.

Ekip atmosferinin olumlu olduğu durumlarda katkı sunabilen, destekleyici ve geliştirici olabilen kişilerdir. Ancak ekip atmosferinin gergin, olumsuz ve uyumsuz olduğu durumlarda gözlemlemeyi ve müdahaleci olmamayı yeğlerler.

EKİP ÇALIŞMASI, REKABET, ZAMAN VE RİSK YÖNETİMİ

Uyum, bütünleşme ve huzura öncelik veren yapıları nedeniyle rekabet ve yarışma ortamlarından pek hoşlanmazlar.

Tatlı bir rekabetten kısmen hoşlanmakla beraber, çatışma, gerilim ve üstünlük sağlama gibi tutumlardan rahatsız olduğu için genellikle rekabet atmosferine girmemeyi tercih ederler. Ancak onlarla rekabet edilmesi durumunda buna aynı şekilde karşılık vermekten çekinmezler. Ancak daha çok birlikte ve uyum içinde iş yapmayı severler.

Aşırı eleştirel, gergin, suçlayıcı, otoriter idarecilerden çok rahatsız olur alanında uzman, yetkin ve aynı zamanda alçak gönüllü (Mütevazı), diyaloga açık ve hoşgörülü yöneticilerle çok daha verimli ve etkin olurlar.

Zaman konusunda ise aceleye getirmeden doğal akışı içinde işini bitirmeye eğilimli bir yapıya sahiptirler.

Alıştığı ve istikrarı olan işlerde daha verimli ve hızlıdır. Aceleci tutumlardan, zaman konusunda baskılanmaktan rahatsız olurlar.

Yeterli ve tecrübeli olduğu konularda öne çıkabilirler. Ancak gerekmedikçe otoriter ve müdahaleci tutumları tercih etmezler.

Bütün verileri değerlendirerek, iş ve görev tanımının tam ve kesin olmasını gözeterek, zaman konusunda makul beklentiler çerçevesinde işine adapte olabilir, verimli ve etkin bir tutum sergileyebilirler.

Çok seçenekli olan ve aynı zamanda başkalarını da etkileyebilecek risk ve karar süreçlerinde acele etmeden, durumun netleşmesinden sonra adım atmayı tercih ederler. Bu süreçte çevresindeki bilgili ve iyi niyetli kişilerin fikir ve katkılarına açık olmaya eğilimlidirler.

İşin niteliğinin izin verdiği ölçüde olabildiğince geniş katılımlı bir uzlaşma oluşturmaya çalışırlar. Risk yönetme sürecinde çok daha dikkatli ve kontrolcü olup tedbirli bir tutum sergilerler.

Maske; Ortama Uyum, farklı sosyal rollerin ve sosyal ilişkilerin getirdiği talepleri karşılamaları, bunlarla başetmeleri ve denge sağlamaları konularında öğrenilmiş veya öğretilmiş çabadır.

PSİKOLOJİK VE SOSYOLOJİK SEVİYE TESPİTİ

(+/-) Potansiyeller

Yardımselik

Uyum Sağlama

Uyumluluk

İşbirliğine Açıklık

Empati Kurma

Kişiler Arası İlişki Kurma

Dışadönüklük

Sosyallik

Sakinlik

Duyusal Dengelilik

Strese Dayanıklılık

Sorumluluk

G.D.	Maske	Ort.		
7,93	9,32	5,76	Güçlü +	—
8,38	9,18	5,81		—
8,33	9,16	5,61	Ortalama	—
7,05	8,86	5,90		—
7,28	8,50	6,03	Ortalama	—
5,37	7,98	5,75		—
4,50	7,07	5,06	Ortalama	—
4,44	7,03	5,08		—
7,63	6,86	5,29	- Düşük	—
7,48	6,68	4,97		—
4,78	4,82	4,88	- Düşük	—
3,19	3,97	5,26		—

SOSYAL ROL (4. Seviye)

Ortalama seviyede kişi kendini belli bir tarz edinmeye mecbur hisseder ve insanların da kendisine buna göre karşılık vermesini bekler. Bu durumda kişi mizaç tipinin başa çıkma mekanizmasına daha bağımlı hale gelir ve daha katı bir şekilde temel arzusunu bu mekanizma üzerinden gerçekleştirmeye çalışır. Bu süreçte kişi; hala fonksiyonel ve 'normal' olmakla birlikte gereksiz bir çaba ve kendini tekrarlama içindedir.

HER TİPİN YÖNLENDİRME TARZI (5. Seviye)

(Manipülasyon; Hile, aldatma, ustalıkla yönlendirme tarzı)

Görölmek istediğimiz sosyal rolle ve inşa etmek istediğimiz egomuzun aşırı güçlendiği 'etkileme ve ihtiyaç duyduğumuz tepkiyi alma' çabasına gireriz. Ayrıca böyle davranarak insanların bizim ihtiyaç duyduğumuz geri bildirimleri verecek tarzda davranmalarını isteriz. Bu nedenle kendi imajımızı muhafaza etmek ve temel arzumuz ulaşmak için yönlendirme yaparız. Bu süreçte bazı gerilimler, şikâyet ve çatışmalar çıkar, çünkü herkes bir diğerini kendi egosunun tatmini yönünde karşısındakileri yönlendirmektedir. Ancak kişi tüm bunlara rağmen dünyayı ve çevresini istediği yönde değiştiremediği için gergin, mutsuz, öfkeli, tepkisel veya mutsuz olabilir.

SEVİYELER VE DÜŞÜŞ BASAMAKLARI

UYAN ÇAĞRISI (3. Seviyeden 4. Seviyeye geçişte)

Uyan çağrısı seviyesi; bir tipin sağlıklı durumundan orta seviyeye gittiğinin bir işaretidir. Egomuzun aşırı güçlendiğinin işareti olup çatışma ve problemlerin ortaya çıkmasının zeminidir.

PSİKOLOJİK VE SOSYOLOJİK SEVİYE TESPİTİ

(Benmerkezci yapı aşırı şekilde ortaya çıkar ve karşısındakilerle çatışır. İnsanların ilişkilerinde çatışmalar en çok bu süreçte ortaya çıkar.)

KATI KURAL (6. Seviye)

Ortalamanın alt seviyesinde ortaya çıkan bir özellik olup 'altın kural'ın tersidir.

Altın kural: sana yapılmasını istemediğin şeyi başkasına yapma (ya da sana yapılmasını istediğin şeyi başkasına yap) şeklindedir.

KATI KURAL: Sana yapılmasından korktuğun şeyi sen önce başkasına yap şeklindedir.

Katı kural, her tipin kendi egosunu desteklemek ve kendini korumak adına başkasının ayağını kaydırmak için saldırganca kullandığı yanlış tutumlardan biridir. Bu tutumlar kişinin mensup olduğu mizaç tipinin potansiyel riskleri içinde yer alır.

Bu yanlış tutumun temeli; 'eğer başkasını bir basamak aşağıya düşürebilsem bu beni yukarıya çıkarır (başkasının değersizliğiyle değerlenmek, muhatabın yenilgisiyle kazanmak gibi). Bu süreçte her tip kendi 'temel korkusunu' başkasına yansıtır. 'Eğer ben saldırmazsam o saldıracak. Eğer ben güçlü olup kontrol etmezsem, o beni kontrol edecek.

Etik kuralımız;

Psikolojik seviye tespiti; zarar verici olabileceği gibi, bilimsel bir dayanak için de yeterli veri barındırmaz. Eğer seviyeyi net olarak görüyorsanız kişisel gelişimin ötesinde "Kırmızı Alarm Durumunda" ise ehliyetli kurumlardan destek alınmasını tavsiye ederiz.

' Veya 'eğer ben yargılayıp suçlamazsam o beni suçlayacak. Ben onu yok saymazsam o beni yok sayacak'.

KIRMIZI ALARM DURUMU(Seviye 6' dan 7'ye geçerken)

Sağlıksız seviyeye inildiğinin işaretidir.

Kişi; yukarıda gördüğümüz üzere ortalama seviyenin aşağısına doğru inerken daha da katılaştır. Kendini kontrol etme, muhatabını fark etme ve duyarlı olma kabiliyeti çok çok azalır. Bu basamakta olan kişi bunu fark ettiğinde uyanmaya çalışmalıdır.

Kırmızı alarm durumu; yaklaşan büyük tehlikeye işaret eden çok ciddi bir alarmdir. Eğer insan, aşağı seviyelere düşmeyi tehlikeli ve sakınılması gereken bir durum olarak görüyorsa-ki görmelidir- bu durumda güçlü bir özeleştirici ile yanlış giden süreci kesmelidir. Bunu sağlamak için; yanlış anlayış, strateji ve tutumlarını gözden geçirip kendisinde gördüğü bu hatalı tutumlardan vazgeçme çabasına girişmelidir. Bu süreçte kişi; kendisinde ortaya çıkan yanlış tutum ve davranışları sahiplenmemelidir.

İnsan; nasıl ki hasta olduğunda, kanında dolaşan zararlı virüs ve bakterileri sahiplenmez ve bu zararlı unsurları kanından ve bedeninden uzaklaştırmak için gerekli çabayı gösterir. İşte tıpkı bunun gibi; kendisinde olan ancak kendisinden olmayan bu yanlış tutum ve tavırları da savunmaya geçmeden ve o yanlışları sahiplenmeden temizlemeye girişmeli, psikolojik zararlılardan arınma sürecini başlatmalıdır.

PSİKOLOJİK VE SOSYOLOJİK SEVİYE TESPİTİ

SAĞLIKLI

Seviye 1: Bağımsız ve yetkin olduğunu bilen, her şeyle bütünlük hissededen, alçakgönüllü, gayretli ve dikkatli kişi.

Seviye 2: Hayata karşı duyarlı olan ve duyarlılık bekleyen, ilgili ve içten, çaba göstermeye çalışan kişi.

Seviye 3: Destekleyici, uzlaştırıcı ve hoşgörülü, uyumu gözetken kişi.

UYAN ÇAĞRISI (3'ten 4'e geçerken)

Özde değil ama görünürde kendilerini başkalarına uydurmaları, kendilerini ifadeden kaçınmaları.

ORTALAMA

SOSYAL ROL (4'üncü Seviye)

" Hiç birimiz özel, değerli ve üstün değildir" : 9'lar bu seviyede kendilerini' hiç kimse özel değildir' şeklinde bir sosyal role sokarlar, arka planda kalmakla ve başkalarıyla uyumlu olmakla rahat eden, alçakgönüllü kişi tavrını sergilerler. Varlıklarının, fikirlerinin ve sahip olduklarının pek değerli ve önemli olmadığını ve bir sonuç getirmeyeceğini düşünürler.

Seviye 4: Kendini küçümseyen, başkalarının ihtiyaçlarına öncelik veren, çekingen, uyumlu olmaya çalışan kişi.

YÖNLENDİRME TARZI (5'inci Seviye)

Kendilerini alçak gönüllü göstererek, hedefleri değersizleştirerek veya basitleştirerek, pasif – agresif tutumlarla eylemden kaçınarak, pasif direnç oluşturarak.

Seviye 5: Eyleme geçmekte ve dikkatini odaklamakta zorlanan, kendini göstermemeye çalışan kişi.

KATI KURAL (6'ıncı Seviye)

Başkaları karşısında etkisiz olmaktan veya bağının kopacağından korkan dokuzlar, başkalarının çeşitli yollarla ayarını bozarak veya yok sayarak/uzaklaşarak onların kendilerini etkisiz/yetersiz ve dışlanmış gibi hissetmelerini sağlarlar.

Seviye 6: Kaderci, oluruna bırakan, kendinden ümidi zayıf, ihmal eden ve erteleyen kişi.

SAĞLIKSIZ

KIRMIZI ALARM KORKUSU (Seviye 6' dan 7'ye geçerken)

Gerçeklerin onları problemleriyle ilgilenmeye zorlayacağı ve bundan bir kaçış olmayacağı korkusu.

Seviye 7: Sorunları görmek istemeyen ve inkâr eden kişi.

Seviye 8: Kendini motive edemeyen, zihnen dağılmış, heyecanı tamamen sönmüş, izole olan, kendini robot gibi hissededen kişi.

Seviye 9: Kendini ve hayata dair her türlü pozitif faaliyeti terk eden, hayalet gibi yaşayan kişi.

Seviyeler
Sağlıklı +
1
2
3
4
Ortalama
5

Seviyeler
6
7
8
9
- Sağlıksız

Her tipin dokuz farklı basamağı, "SAĞLIKLI", "ORTALAMA" ve "SAĞLIKSIZ" seviyesi bulunmaktadır.

EĞİTİM HAYATINIZ VE ARKADAŞLIKLAR

Eğitim Hayatı;

Bu gençler duyuları kuvvetli olduğu için görebildiği, duyabildiği ve dokunabildiği şeyleri daha çabuk öğrenirler. Soyutlama, zihinsel kurgulama ve teorik analizden ziyade beş duyu ile deneyimleyip tanımlamaya daha yatkındır.

Bu sebeple sınıf arkadaşlarından ve yaşlılarından daha yavaş öğrenmeye eğilimli olan bu gençler, iyi motive edildiklerinde hız konusundaki eksikliklerini sabır ve kararlılıklarıyla telafi ederler. Bu gençlere eğitim sürecinde sabırlı ve destekleyici bir tutum göstermek, derslerin zor olduğunu düşünüp çalışmaktan kaçındığı durumlarda, kırmadan, yadırgamadan, yardımcı olmak gerekir.

Okulda yaşadığı sorunları ebeveyne anlatmaya pek eğilimli olmadıkları için bu gençlere bir sorun olup olmadığı sakın ve sevecen bir tutum içinde sorulmalı ve problemlere beraberce çözüm bulunmalıdır.

Eğitim hayatında ve ilişkilerinde sakın, yumuşak başlı, uyumlu olup öğretmenini dinlemeye çalışan bir tutum sergilerler. Bu gençler pozitif olarak desteklenerek motive edilmelidir. "Bunu yapabileceğini düşünüyorum, bu konuda kabiliyetin var ancak biraz gayret etmen gerekir. Eğer bir sorun yaşarsan bunu benimle paylaşmanı isterim. O zaman bu sorunu nasıl aşacağımızı birlikte düşünüp çözüm yolu buluruz" gibi ifadelerle destek olmalı ve teşvik etmelidir. Zorlama yoluna giderek iletişimi koparmalarına sebep olmaktan kaçınmak gerekmektedir.

Arkadaşlık;

Bu yapıdaki gençler yüksek enerji ve hareket gerektiren sosyal faaliyetlere karşı çok meyilli değildirler. Bunun yerine ikili veya üçlü gruplardan oluşan grupları tercih

Gruplarla yapılan aktivitelerde uyumu gözetmek adına kendi isteklerinden vazgeçebilirler. Uyumlu olmaya çalıştıklarından bir geçimsizlik veya anlaşmazlık sorunu yaşamazlar.

Rekabet ve mücadele içeren aktiviteler oynamaktan pek hoşlanmazlar. Sakin, sevecen, kabullenici olan bu gençler arkadaşlıklarında paylaşımcı ve uyumludur. Agresif, aşırı hareketli ve gürültücü arkadaşlardan uzak durma eğilimindedirler. Yavaş yavaş ısınan, karşısındaki insanın kabul edeceği ölçüsünde gelişen uyumlu ve destekleyici bir arkadaşlık tarzları vardır. Arkadaşları arasında tartışma çıktığında onları yatıştırmak ve aralarını bulmak için çaba sarf ederler.

Çok sosyal olmaya, yeni ortamlara girmeye ve çabuk arkadaş edinmeye pek meyilli olmayan bu gençlerin arkadaşlıkları sınırlıdır. Arkadaşlıklarında sorun çıkarmamaya, onları memnun etmeye, arkadaşlığının bozulmaması ve sürmesi için kendi isteklerinde esnek olmaya eğilimlidirler.

Aşırı boyun eğme ve muhatabı tarafından istemediği bir şeye zorlanma hissettiklerinde çatışmaksızın arkadaşlığını bitirme yoluna giderler. Bu gençlerin insanlara veya ortama karışması için belirli bir süreye ihtiyaçları vardır.

Paylaşımcı ve kolay geçimli olmakla birlikte, tehlike ve tehdit hissettiklerinde her şeyi bırakarak, kendilerini ortamdaki soyutlayan bir tutum sergileyebilirler. Kendi kendilerine vakit geçirebilir, bunun yanında sakın ve uyumlu gençlerle rahatça zaman geçirebilirler.

ÖĞRENME TARZINIZ VE ÖĞRENME ORTAMLARINIZ

Öğrenme Tarzı;

- Yoğunlaştıkça ve tekrar ettikçe daha iyi öğrenirler.
- Açık ve net sınırları olan öğrenme paketlerine daha eğilimlidirler.
- Öncelikle, kendilerinin yeterliliğine ve bilginin gerekli olduğuna inanmalıdırlar.
- Adım adım öğrenip kendi yeterliliğini test edebilir. Bu süreçte kendine güvenmesi; daha hızlı ve verimli çalışmasını sağlayabilir.
- “Yapıp / Ederek” daha iyi öğrenebilirler.

Eğitimde İletişim Tarzı;

- Sakin, barışçıl, kabullenici, dinleyen ve yorumlarında nazik biri olma eğilimindedir.
- Dolaylı ve üstü kapalı bir dil kullanabilirler.
- Olumsuzlukları ifade etmekte zorlanabilirler.
- Fikir ve değerlendirmelerini, karşındaki insanı rahatsız etmeyecek ve dışlamayacak şekilde yumuşatarak söylemeye çalışır veya söylememeyi tercih edebilirler.

- Standart bir ses tonuyla, heyecana kapılmadan konuşma eğilimi taşırlar.
- Söz kesmemeye ve sonuna kadar dinlemeye çalışırlar. Sözünün kesilmesi durumunda ise konuşmasını kesebilir.

İdeal Öğrenme Ortamı;

- Uyum ve barışın hâkim olduğu, rekabet ve zorlayıcılığın olmadığı, fiziksel şartları rahatsız edici olmayan ortamlar idealdir.
- Önde ve kontrol / gözetim altında olmaktan hoşlanmazlar. Ancak fark edilmekten ve yok sayılmaktan da rahatsız olurlar.
- Kendisinden beklentilerin az olduğu, kabullenildiği ve şefkatle desteklendiği ortamlarda kendilerini rahat ve mutlu hissederler.

characterix

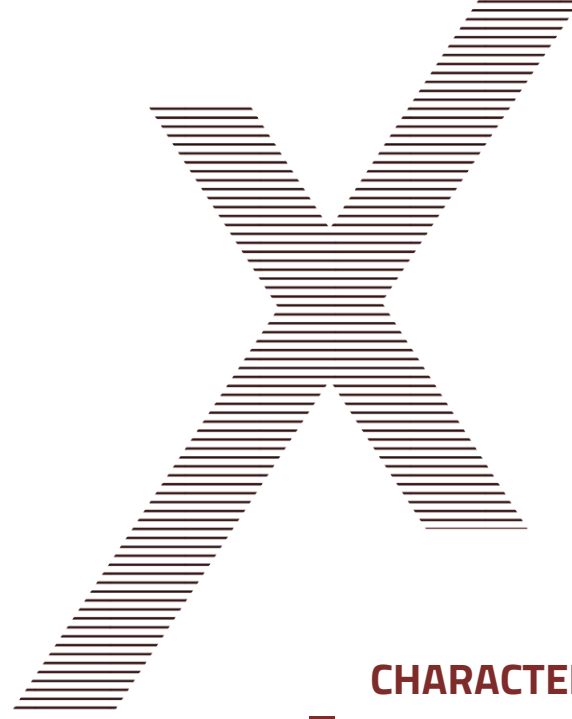
*[" İnsan olmanın bilinci ve duyarlı yürekler,
çaba gösterdiği sürece çözülemeyecek sorun yoktur. ,,]*

Kişilerin düşünce, duygu ve davranışları arasındaki farkları ve bu farkların arkasında yatan nedenleri, sahip oldukları yetkinlikleri en üst düzeyde gerçekleştirmeleri konusundaki değerlendirmeler üzerine 2011 yılında araştırma ve geliştirme çalışmalarına başladık.

Psikolog, yazar, raporlama uzmanı ve eğitimcilerden oluşan donanımlı bir ekiple birlikte, ölçme değerlendirme süreci de dahil olmak üzere sürekli geliştirdiğimiz projemizi kapsamlı ve bilimsel bir çalışma sürecinden geçirerek bir sistem haline getirdik.

Türkiyeli uzmanlar olarak geliştirdiğimiz bu sistemi, Türkiye coğrafyası insanına ve yapısına %100 uyumlu ve kapsamlı bir kişilik ölçme ve değerlendirme aracı olarak 2015 yılında hayata geçirdik.

2015 yılından beri 20.000'den fazla kişisel rapor, seçkin kurumlarda eğitim raporları, kariyer planlama süreçleri, meslek seçimleri, aile yapıları ve daha nicesine ilişkin birçok çalışma gerçekleştirdik ve gerçekleştirmeye devam ediyoruz.



characterix

CHARACTERIX KİŞİLİK ENVANTERİ

KOŞUYOLU MAH. CENAP ŞAHABETTİN SOK. NO:22

34724 KADIKÖY/İSTANBUL

+90 216 222 28 16

info@characterix.com

www.characterix.com