

Rapor alınan:

# Andrew Jones

Tamamlanma tarihi 19/04/2019



Uzaktan Çalışma Analizi  
Davranışsal Başarı Analizi  
Bağlılık ve Kariyer Memnuniyeti

**RAPOR ALINAN:**

Andrew Jones

**TAMAMLANMA TARİHİ**

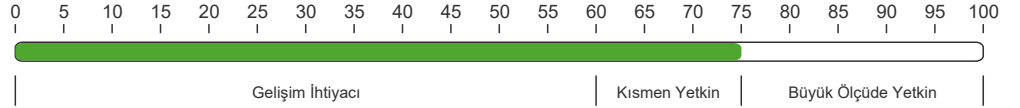
19/04/2019

**GÜVENİLİRLİK - 99.2%**

Yanıtlar büyük olasılıkla doğru ve gerçeğe dayalıdır

**ORGANİZASYON**E VE E EGİTİM, GELİSTİRME,  
DANISMANLIK LTD.**Genel Bakış**

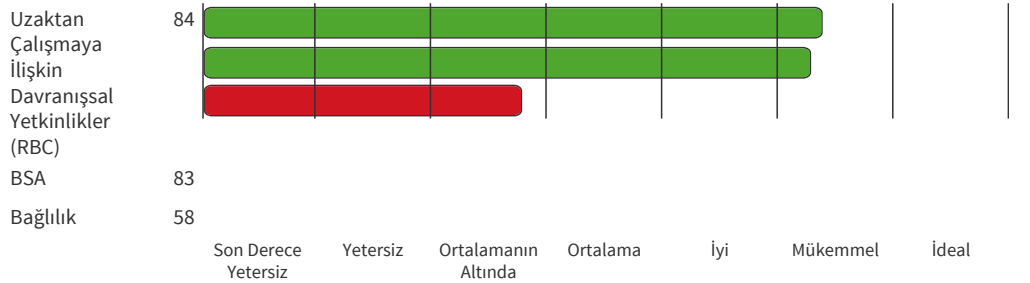
Bu rapor, uzaktan çalışmayı başarılı bir şekilde hayata geçirmek için gereken üç bileşene odaklanmaktadır. Her üç bileşen de uzaktan çalışma için önemlidir; ikinci ve üçüncü bileşenler isteğe bağlı olmakla birlikte tavsiye edilmektedir. Toplam yüzde bu üç puanın birleşimidir.

**Toplam Uzaktan Çalışma Yüzdesi = 75%****Uzaktan Çalışma Değerlendirmeleri**

**Uzaktan Çalışmaya İlişkin Davranışsal Yetkinlikler (RBC)** Bu rapor söz konusu çalışanı aşağıdaki davranışsal yetkinlikler açısından değerlendirir: Uzaktan Çalışmada Verimlilik ve Uzaktan Çalışmada İletişim.

**Davranışsal Başarı Analizi (BSA)** Bu rapor, çalışanın işinden keyif alma ve bu işte başarılı olan kişilerle benzer davranışlara sahip olma derecesini ölçer. Uzaktan çalışmanın temelini oluşturur, çünkü özerk çalışmak için gereken bağlılığı ve motivasyonu sağlar. Değerlendirme puanı toplam puandır.

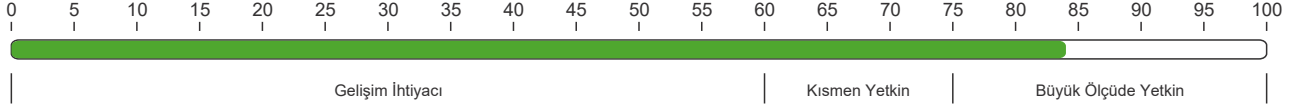
**Bağlılık ve Kalıcılık Raporu (Bağlılık)** Bu rapor, çalışanın beklentilerini ve kariyer hedeflerine ne ölçüde ulaştığını ölçer. Değerlendirme puanı beklentilerin karşılanması puanıdır.

**Değerlendirme Puanları**

## Uzaktan Çalışmaya Genel Bakış

**Bu Genel Bakış, bireyin her bir yetkinlik için toplam puanını gösterir.**  
**Her bir yetkinliği oluşturan özellikler takip eden sayfalarda gösterilecektir.**

### Toplam Yetkinlik Yüzdesi = 84%



## Yetkinlikler

(önem sırasına göre)

Olumsuz Etki < > Olumlu Etki

Yetkinlik	Kişinin puanı	Çok güçlü	Güçlü	Önemli seviye	Orta Seviyede	Hafif	etkisiz	Hafif	Orta Seviyede	Önemli seviye	Güçlü	Çok güçlü
<b>Uzaktan Çalışmada Verimlilik:</b> <i>Uzaktan çalışırken odaklanma ve üretkenliğini sürdürür. Potansiyel dikkat dağınıcılığı unsurlara rağmen inisiyatif alarak ve sebat ederek etkili bir şekilde çalışır. Düzen ve hedef odaklılığı sürdürür. Olumlu bir tutuma sahiptir ve kendini geliştirmeye çalışır.</i>	8.5											
<b>Uzaktan Çalışmada İletişim:</b> <i>Verimliliği artırmak için iletişim kurma ve işbirliği yapmak konusunda inisiyatif alır. Olumlu bir tutuma sahiptir ve açık bir zihinle dinler. Söylenenleri veya yapılanları kişisel algılamaz ve geri bildirimde açıktır. Açıksözlü ve aynı zamanda saygılı bir şekilde iletişim kurarak, aktarmak istediklerinin karşı tarafça anlaşıldığından emin olmaya çalışır. Diğerlerine karşı duyarlı olmakla birlikte açık ve mantıklı bir şekilde iletişim kurar.</i>	7.9											

**RAPOR ALINAN:**

Andrew Jones

**TAMAMLANMA TARİHİ**

19/04/2019

**GÜVENİLİRLİK - 99.2%**

Yanıtlar büyük olasılıkla doğru ve gerçeğe dayalıdır

**ORGANİZASYON**E VE E EGİTİM, GELİSTİRME,  
DANISMANLIK LTD.

## Uzaktan Çalışmada Verimlilik

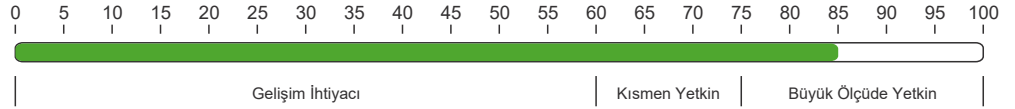
**Uzaktan çalışırken odaklanma ve üretkenliğini sürdürür. Potansiyel dikkat dağıtıcı unsurlara rağmen inisiyatif olarak ve sebat ederek etkili bir şekilde çalışır. Düzen ve hedef odaklılığı sürdürür. Olumlu bir tutuma sahiptir ve kendini geliştirmeye çalışır.**

Bu rapor, bu Uzaktan Çalışmada Verimlilik davranışsal yetkinliğe ilişkin spesifik faktörleri ortaya koyarak çalışanın söz konusu faktörlerin her birine ilişkin puanının bu davranışsal yetkinliğe ilişkin başarıyı nasıl etkilediğini göstermektedir.

### Bütünsel Puan

Andrew Uzaktan Çalışmada Verimlilik için 85 puan almıştır. Bu, büyük olasılıkla kendi davranışı ile bu yetkinliğe ilişkin ideal davranış arasında az bir fark olacak şekilde bu yetkinlik için beklenen davranışı sergilediğini göstermektedir.

### Toplam Yetkinlik Yüzdesi = 85%



## Temel özellikler

(önem sırasına göre)

**İnisiyatif Alan:***Yapılması gerekenleri kavrama ve kendi başına ilerleme eğilimi*

Açıklama: Andrew çok sık inisiyatif alma eğilimindedir. Bu inisiyatif, onun hedeflere ulaşmasına yardımcı olacaktır. İşverenin, inisiyatif fırsatları ve alınabilecek inisiyatif türüne ilişkin rehberlik sağlaması çok önemlidir. Aksi takdirde, inisiyatifler beklentilere aykırı olabilir. Bunun, davranış yetkinliği üzerinde büyük olasılıkla bir ölçüde olumlu bir etkisi olacaktır.

Kişinin  
puanı

Çok güçlü

Güçlü

Önemli seviye

Orta Seviyede

Hafif

etkisiz

Hafif

Orta Seviyede

Önemli seviye

Güçlü

Çok güçlü

8.7



9.6

**Özerklik İsteği:***Otoriteden bağımsız ve kendi başına olma isteği*

Açıklama: Andrew, özerk olmaya yönelik son derece güçlü bir isteğe sahiptir. Bunun, davranış yetkinliği üzerinde büyük olasılıkla olumlu bir etkisi olacaktır.

Temel özellikler (önem sırasına göre)	Kişinin puanı	Çok güçlü	Güçlü	Olumsuz Etki < > Olumlu Etki		Önemli seviye	Orta Seviyede	Hafif etkisiz	Hafif	Orta Seviyede	Önemli seviye	Güçlü	Çok güçlü
				Önemli seviye	Orta Seviyede								
<b>Sebatkar / Israrıcı:</b> <i>Ciddi engellerle karşılaşılmasına rağmen sebatkar olma eğilimi</i> Açıklama: Andrew, bir görevde karşılaşabileceği birçok engele rağmen çok kararlı ve azimli davranır. Bunun, davranış yetkinliği üzerinde büyük olasılıkla bir ölçüde olumlu bir etkisi olacaktır.	8.6												
<b>Kendini Geliştirme:</b> <i>Kendini geliştirme veya daha iyi olmaya çalışma eğilimi</i> Açıklama: Andrew, kendini geliştirmeye yönelik bir isteğe sahiptir. Bu, büyük olasılıkla bu davranış yetkinliği için yeterli olacaktır.	6.6												
<b>İyimser:</b> <i>Geleceğin olumlu olacağına inanma eğilimi</i> Açıklama: Andrew son derece iyimser ve neşeli olma eğilimindedir. Olumlu tutumu, personel ve iş arkadaşları ile ilişkilerinde çok faydalı olacaktır. Bunun, davranış yetkinliği üzerinde büyük olasılıkla bir ölçüde olumlu bir etkisi olacaktır.	9.5												
<b>Coşkulu:</b> <i>Kendi hedefleri konusunda istekli ve heyecanlı olma eğilimi</i> Açıklama: Andrew hedeflerine ulaşma konusunda oldukça coşkulu olma eğilimindedir. Amaçları kurumun hedefleri ile uyumluysa, Andrew büyük olasılıkla bu hedefleri gerçekleştirmeye yönelik bir dürtüye sahip olur. Bunun, davranış yetkinliği üzerinde büyük olasılıkla biraz olumlu bir etkisi olacaktır.	8.2												
<b>Düzenli:</b> <i>Bir ortam veya durumda düzen kurma ve sürdürme eğilimi</i> Açıklama: Andrew, büyük olasılıkla pek fazla organizasyon yapmamayı tercih eder. Andrew, gerekli olan minimum düzeyde organizasyon yapabilir ve diğer kişilerden organizasyon konusunda destek almadığında zaman zaman etkinliğini kaybedebilir. Bunun, davranış yetkinliği üzerinde büyük olasılıkla biraz olumsuz bir etkisi olacaktır.	3.9												
<b>Analitik:</b> <i>Olguları ve durumları mantık çerçevesinde inceleme eğilimi (analitik becerilerden bağımsız olarak)</i> Açıklama: Andrew, sorunları ve kararları analiz etmeye yönelik bir eğilime sahiptir ve bundan keyif alır. Bu, büyük olasılıkla bu davranış yetkinliği için yeterli olacaktır.	7.5												

İstenen özellikler (önem sırasına göre)	Kişinin puanı	Çok güçlü	Güçlü	Olumsuz Etki <		
				Önemli seviye	Orta Seviyede	Hafif etkisiz
<b>Stresi Başarıyla Yöneten:</b> <i>Gerginlik ve zorluklar ortaya çıktığında bunlarla etkili bir şekilde baş edebilme eğilimi</i> Açıklama: Andrew, stresi yönetmek konusunda orta derecede başarılıdır. Bunun, davranış yetkinliği üzerinde büyük olasılıkla biraz olumsuz bir etkisi olacaktır.	4.5					
<b>Planlama:</b> <i>Bir amaca ulaşmak için gerekli adımlar ve süreçlere ilişkin fikirler geliştirme eğilimi</i> Açıklama: Andrew, planlama yapmaktan ancak orta derecede keyif alır ama gerekli olduğunda bunu yapma eğilimindedir. Bu, büyük olasılıkla bu davranış yetkinliği için yeterli olacaktır.	4.7					
<b>Zoru Başarma İsteği:</b> <i>Zor hedef veya görevleri denemeye hazır olma</i> Açıklama: Zorlayıcı görevler veya projeler onu çok motive eder ve zorlayıcı görevlere ihtiyaç duyar. Andrew, ona zorlayıcı görevler sunan bir işveren ile çalışmayı fazlasıyla tercih eder. Güçlü başarı dürtüsü büyük olasılıkla diğer kişiler için iyi bir örnek olacaktır. Bu, büyük olasılıkla bu davranış yetkinliği için yeterli olacaktır.	9.4					
<b>Esnek:</b> <i>Değişimlere kolayca uyum sağlama eğilimi</i> Açıklama: Andrew, değişim konusunda epeyce uyumlu ve rahat olma eğilimindedir. Bu, büyük olasılıkla bu davranış yetkinliği için yeterli olacaktır.	7.7					
<b>Karar Verici:</b> <i>Karar verme yetkisine sahip olma ve bu konuda sorumluluk üstlenme isteği</i> Açıklama: Andrew karar verme yetkisine sahip olmaya yönelik güçlü bir isteğe sahiptir ve sorumluluk üstlenmeye çok isteklidir. Bu, büyük olasılıkla bu davranış yetkinliği için yeterli olacaktır.	8.6					
<b>Baskıya Tolerans:</b> <i>Zaman sınırı ve yoğun bir program içinde çalışmaya ilişkin rahatlık ve sakinlik düzeyi</i> Açıklama: Zaman sınırı ve yoğun iş programı baskısı altında başarılı bir şekilde çalışması son derece muhtemeldir. Bu, büyük olasılıkla bu davranış yetkinliği için yeterli olacaktır.	9.7					

Kaçınılması gereken özellikler (önem sırasına göre)	Kişinin puanı	Olumsuz Etki <					
		Çok güçlü	Güçlü	Önemli seviye	Orta Seviyede	Hafif	etkisiz
<b>Motivasyonsuz Para Talebi:</b> <i>Paraya sahip olma arzusunun para kazanmak için gerekli olan kişisel dürtüden daha fazla olması eğilimi</i> Açıklama: Andrew, büyük olasılıkla motivasyon seviyesinden daha fazla yüksek kazanç elde etme isteğine sahip olmaya yönelik belirgin bir eğilime sahip değildir. Bu, büyük olasılıkla bu davranış yetkinliğini aksatmayacaktır.	0.0						
<b>Dağınık:</b> <i>Yeteri kadar düzenli olmaksızın değişimlere uyum sağlama eğilimi</i> Açıklama: Andrew yeteri kadar düzenli olmaksızın değişimlere uyum sağlamaya yönelik düşük seviyede bir eğilime sahiptir. Bu, büyük olasılıkla bu davranış yetkinliğini aksatmayacaktır.	3.8						
<b>Karar Almaktan Kaçınan:</b> <i>Hem karar verme yetkisinden hem de ortak karar almaktan kaçınma eğilimi</i> Açıklama: Andrew büyük olasılıkla hem karar verme yetkisinden hem de ortak karar almaktan kaçınmaya yönelik belirgin bir eğilime sahip değildir. Bu, büyük olasılıkla bu davranış yetkinliğini aksatmayacaktır.	0.0						
<b>İsyankar Özerklik:</b> <i>Yeteri kadar ve uygun inisiyatif almaksızın otoriteden bağımsız olmaya çalışma eğilimi</i> Açıklama: Andrew büyük olasılıkla isyankar özerkliğe yönelik belirgin bir eğilime sahip değildir. Bu, büyük olasılıkla bu davranış yetkinliğini aksatmayacaktır.	0.9						
<b>Çözüm Üretmeyen:</b> <i>Hem sebatkarlık hem de yeni şeyler deneme isteğinden yoksun olma eğilimi</i> Açıklama: Andrew büyük olasılıkla hem sebatkarlık hem de yeni şeyler deneme isteğinden yoksun olmaya yönelik belirgin bir eğilime sahip değildir. Bu, büyük olasılıkla bu davranış yetkinliğini aksatmayacaktır.	0.0						
<b>Kararı Başkasına Bırakan:</b> <i>Karar verme sorumluluğunu yeterince üstlenmekten kaçınırken ortak karar alma sürecini destekleme eğilimi</i> Açıklama: Andrew büyük olasılıkla kararları diğer kişilere bırakmaya yönelik belirgin bir eğilime sahip değildir. Bu, büyük olasılıkla bu davranış yetkinliğini aksatmayacaktır.	0.0						
<b>Sonuca Varamayan:</b> <i>Yeterli sonuç üretmeden fikirler üzerinde düşünme eğilimi</i> Açıklama: Andrew, büyük olasılıkla karar verirken sonuca varamamaya yönelik belirgin bir eğilime sahip değildir. Bu, büyük olasılıkla bu davranış yetkinliğini aksatmayacaktır.	1.4						

Kaçınılması gereken özellikler (önem sırasına göre)	Kişinin puanı	Çok güçlü	Güçlü	Olumsuz Etki <			etkisiz
				Önemli seviye	Orta Seviyede	Hafif	
<b>Sonuçlandırmayan:</b> <i>Belirli bir yönde ilerlemek için yeteri kadar sebat göstermeksizin yeni şeyler deneme eğilimi</i> Açıklama: Andrew büyük olasılıkla belirli bir yönde ilerlemek için yeteri kadar sebat göstermeksizin yeni şeyler denemeye yönelik belirgin bir eğilime sahip değildir. Bu, büyük olasılıkla bu davranış yetkinliğini aksatmayacaktır.	0.0						



**RAPOR ALINAN:**

Andrew Jones

**TAMAMLANMA TARİHİ**

19/04/2019

**GÜVENİLİRLİK - 99.2%**

Yanıtlar büyük olasılıkla doğru ve gerçeğe dayalıdır

**ORGANİZASYON**E VE E EĞİTİM, GELİSTİRME,  
DANISMANLIK LTD.

## Uzaktan Çalışmada İletişim

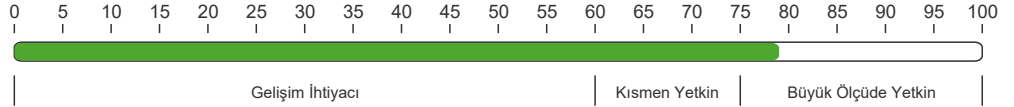
Verimliliği artırmak için iletişim kurma ve işbirliği yapmak konusunda inisiyatif alır. Olumlu bir tutuma sahiptir ve açık bir zihinle dinler. Söylenenleri veya yapılanları kişisel algılamaz ve geri bildirim açıklar. Açıksözlü ve aynı zamanda saygılı bir şekilde iletişim kurarak, aktarmak istediklerinin karşı tarafça anlaşıldığından emin olmaya çalışır. Diğerlerine karşı duyarlı olmakla birlikte açık ve mantıklı bir şekilde iletişim kurar.

Bu rapor, bu Uzaktan Çalışmada İletişim davranışsal yetkinliğe ilişkin spesifik faktörleri ortaya koyarak çalışanın söz konusu faktörlerin her birine ilişkin puanının bu davranışsal yetkinliğe ilişkin başarıyı nasıl etkilediğini göstermektedir.

### Bütünsel Puan

Andrew Uzaktan Çalışmada İletişim için 79 puan almıştır. Bu, büyük olasılıkla kendi davranışı ile bu yetkinliğe ilişkin ideal davranış arasında az bir fark olacak şekilde bu yetkinlik için beklenen davranışı sergilediğini göstermektedir.

### Toplam Yetkinlik Yüzdesi = 79%



## Temel özellikler

(önem sırasına göre)

**İnisiyatif Alan:***Yapılması gerekenleri kavrama ve kendi başına ilerleme eğilimi*

Açıklama: Andrew çok sık inisiyatif alma eğilimindedir. Bu inisiyatif, onun hedeflere ulaşmasına yardımcı olacaktır. İşverenin, inisiyatif fırsatları ve alınabilecek inisiyatif türüne ilişkin rehberlik sağlaması çok önemlidir. Aksi takdirde, inisiyatifler beklentilere aykırı olabilir. Bunun, davranış yetkinliği üzerinde büyük olasılıkla olumlu bir etkisi olacaktır.

Kişinin  
puanı

Çok güçlü

Güçlü

Önemli seviye

Orta Seviyede

Hafif

etkisiz

Hafif

Orta Seviyede

Önemli seviye

Güçlü

Çok güçlü

8.7

Olumsuz Etki &lt; &gt; Olumlu Etki

Temel özellikler (önem sırasına göre)	Kişinin puanı	Çok güçlü	Güçlü	Olumsuz Etki <		> Olumlu Etki		Güçlü	Çok güçlü
				Önemli seviye	Orta Seviyede	Hafif etkisiz	Hafif		
<b>İşbirliği Yapan:</b> <i>Karar verirken diğer kişilerle işbirliği yapma eğilimi</i> Açıklama: Andrew, işbirliği yapmaktan ancak orta seviyede keyif alır ve büyük olasılıkla karar verme sürecinde diğer kişilerle işbirliği yapmaya ancak orta seviyede önem verir. Andrew, işbirliği yapmanın faydalı olabileceği önemli kararlar veriyorsa, nihai karar verilmeden önce işbirliği talep etmek akılcıca olabilir. Bunun, davranış yetkinliği üzerinde büyük olasılıkla bir ölçüde olumsuz bir etkisi olacaktır.	4.7								
<b>Sağlıklı Özsaygı:</b> <i>Kendini geliştirmeye çalışırken aynı zamanda kendini olduğu gibi kabul etme eğilimi</i> Açıklama: Andrew kendini geliştirmeye çalışırken aynı zamanda kendini olduğu gibi kabul etmeye yönelik makul seviyede bir eğilime sahiptir. Bunun, davranış yetkinliği üzerinde büyük olasılıkla biraz olumlu bir etkisi olacaktır.	6.8								
<b>Farklı Görüşlere Açık:</b> <i>Birçok farklı görüşü değerlendirme eğilimi</i> Açıklama: Andrew, farklı fikirler ve görüşleri değerlendirmekten keyif alır ve genellikle açık fikirlidir. Andrew muhtemelen beyin fırtınası yapmakta başarılıdır. Bunun, davranış yetkinliği üzerinde büyük olasılıkla biraz olumlu bir etkisi olacaktır.	8.2								
<b>İyimser:</b> <i>Geleceğin olumlu olacağına inanma eğilimi</i> Açıklama: Andrew son derece iyimser ve neşeli olma eğilimindedir. Olumlu tutumu, personal ve iş arkadaşları ile ilişkilerinde çok faydalı olacaktır. Bunun, davranış yetkinliği üzerinde büyük olasılıkla olumlu bir etkisi olacaktır.	9.5								
<b>Takım:</b> <i>İşbirliği içinde takım çalışması yapmaktan keyif alma (bu beceriye sahip olunup olunmamasından bağımsız olarak)</i> Açıklama: Andrew bir ekip içinde çalışmaktan ancak orta derecede keyif alır. Bunun, davranış yetkinliği üzerinde büyük olasılıkla bir ölçüde olumsuz bir etkisi olacaktır.	4.5								
İstenen özellikler (önem sırasına göre)	Kişinin puanı	Çok güçlü	Güçlü	Önemli seviye	Orta Seviyede	Hafif etkisiz			
<b>Analitik:</b> <i>Olguları ve durumları mantık çerçevesinde inceleme eğilimi (analitik becerilerden bağımsız olarak)</i> Açıklama: Andrew, sorunları ve kararları analiz etmeye yönelik bir eğilime sahiptir ve bundan keyif alır. Bu, büyük olasılıkla bu davranış yetkinliği için yeterli olacaktır.	7.5								

İstenen özellikler (önem sırasına göre)	Kişinin puanı	Çok güçlü	Güçlü	Olumsuz Etki <			etkisiz
				Önemli seviye	Orta Seviyede	Hafif	
<b>Diplomatik Lisan:</b> <i>İfadelerini düşünceli bir şekilde seçme eğilimi</i> Açıklama: Andrew, çok düşünceli olma becerisine sahiptir ve düşüncelerini çok diplomatik bir şekilde ifade etme eğilimindedir. Bu, büyük olasılıkla bu davranış yetkinliği için yeterli olacaktır.	8.6						
<b>Yardımsever:</b> <i>Diğer kişilerin ihtiyaçlarını önemseme ve kişilerin hedeflerine ulaşmaları için yardım etme veya destek olma eğilimi</i> Açıklama: Andrew son derece yardımsever ve diğer kişilerin ihtiyaçlarının farkında olmaya eğilimlidir. Bu, büyük olasılıkla bu davranış yetkinliği için yeterli olacaktır.	9.9						
<b>Stres Yönetimi:</b> <i>Ortaya çıktığında stresi başarılı bir şekilde yönetirken aynı zamanda sakin ve rahat olma eğilimi</i> Açıklama: Andrew ortaya çıktığında stresi başarılı bir şekilde yönetirken aynı zamanda sakin ve rahat olmaya yönelik ancak orta seviyede bir eğilime sahiptir. Bu, büyük olasılıkla bu davranış yetkinliği için yeterli olacaktır.	4.9						
<b>Sıcakkanlılık / Empati:</b> <i>Diğer kişilere karşı yakınlık hissi ve olumlu duyguları ifade etme eğilimi</i> Açıklama: Andrew sıcakkanlılık ve empatisini sıklıkla ifade eder. Bu, büyük olasılıkla bu davranış yetkinliği için yeterli olacaktır.	9.9						
<b>Açık Sözlü:</b> <i>Doğrudan, konuya odaklı ve açık sözlü olma eğilimi</i> Açıklama: Andrew, oldukça açık sözlü olma becerisine sahiptir ve genellikle sözlerini dolaysız bir şekilde ifade etme eğilimindedir. Bu, büyük olasılıkla bu davranış yetkinliği için yeterli olacaktır.	7.1						
<b>Kaçamak Davranışlara Tolerans:</b> <i>Açık sözlü olmayan veya dolaylı iletişim kuran kişilerle muhatap olma konusunda rahatlık ve sakinlik düzeyi</i> Açıklama: Andrew, kaçamak davranan kişilere karşı orta derecede toleranslıdır. Bu, büyük olasılıkla bu davranış yetkinliği için yeterli olacaktır.	6.0						
<b>Sözünü Sakınmamaya Tolerans:</b> <i>Diğer kişilerin sert veya açık sözlü ifadeleri karşısında rahatlık düzeyi</i> Açıklama: Andrew, sözünü sakınmayan kişilere karşı oldukça toleranslıdır. Bu, büyük olasılıkla bu davranış yetkinliği için yeterli olacaktır.	7.8						

Kaçınılması gereken özellikler (önem sırasına göre)	Kişinin puanı	Olumsuz Etki <					
		Çok güçlü	Güçlü	Önemli seviye	Orta Seviyede	Hafif	etkisiz
<b>Sözünü Sakınmayan:</b> <i>Yeteri kadar düşünceli veya diplomatik olmaksızın açık sözlü veya dolaysız konuşma eğilimi</i> Açıklama: Andrew büyük olasılıkla sözünü sakınmamaya yönelik belirgin bir eğilime sahip değildir. Bu, büyük olasılıkla bu davranış yetkinliğini aksatmayacaktır.	0.0						
<b>Savunmacı:</b> <i>Kendini geliştirmeyi yeteri kadar istemeden kendini olduğu gibi kabul etme eğilimi</i> Açıklama: Andrew büyük olasılıkla savunmacı olmaya yönelik belirgin bir eğilime sahip değildir. Bu, büyük olasılıkla bu davranış yetkinliğini aksatmayacaktır.	0.3						
<b>Doğmatik:</b> <i>Farklı fikirlere yeteri kadar açık olmaksızın kendi görüşlerinden emin olma eğilimi</i> Açıklama: Andrew büyük olasılıkla dogmatik davranmaya yönelik belirgin bir eğilime sahip değildir. Bu, büyük olasılıkla bu davranış yetkinliğini aksatmayacaktır.	0.0						
<b>Baskın:</b> <i>Diğer kişilere karşı yeteri kadar yardımsever olmaksızın kendi ihtiyaçlarını önde tutma eğilimi</i> Açıklama: Andrew büyük olasılıkla baskın davranmaya yönelik belirgin bir eğilime sahip değildir. Bu, büyük olasılıkla bu davranış yetkinliğini aksatmayacaktır.	0.0						
<b>Sert / Kırıcı:</b> <i>İlişki kurma veya empatik davranmaya yeteri kadar önem vermeksizin kuralları uygulama eğilimi</i> Açıklama: Andrew, büyük olasılıkla sert veya fazlasıyla katı olmaya yönelik belirgin bir eğilime sahip değildir. Bu, büyük olasılıkla bu davranış yetkinliğini aksatmayacaktır.	0.0						
<b>Kaçamak Davranan:</b> <i>Yeteri kadar doğrudan olmaksızın ifadelerini düşünceli bir şekilde seçme eğilimi</i> Açıklama: Andrew, büyük olasılıkla iletişim kurarken gerçek düşüncelerini söylemek yerine kaçamak davranmaya yönelik çok hafif bir eğilime sahiptir. Bu, büyük olasılıkla bu davranış yetkinliğini aksatmayacaktır.	1.5						
<b>Duyarsız:</b> <i>Yeteri kadar sıcakkanlı ve empatik olmaksızın kendi ihtiyaçlarını önde tutma eğilimi</i> Açıklama: Andrew büyük olasılıkla duyarsız davranmaya yönelik belirgin bir eğilime sahip değildir. Bu, büyük olasılıkla bu davranış yetkinliğini aksatmayacaktır.	0.0						

**RAPOR ALINAN:**

Andrew Jones

**TAMAMLANMA TARİHİ**

19/04/2019

**GÜVENİLİRLİK - 99.2%**

Yanıtlar büyük olasılıkla doğru ve gerçeğe dayalıdır

**ORGANİZASYON**E VE E EGİTİM, GELİSTİRME,  
DANISMANLIK LTD.**Bu Rapor Hakkında**

Bu rapor, tercih ettiğiniz davranış ve eğilimleri Advertising Salesperson pozisyonunda başarılı olan kişilerin tercih ettiği davranış ve eğilimler ile karşılaştırmaktadır. Bu karşılaştırma size daha başarılı olabilmemiz için değerli bilgiler sunabilir.

Bu davranışsal başarı faktörleri, 30 yıllık kapsamlı performans araştırması sonucunda belirlenmiştir. Farklı organizasyonlarda belirli bir ölçüde çeşitlilik gösterse de, kariyerinizde ilerlemenizi sağlayabilecek bilgiler sunmaktadır.

**Grafiği Yorumlama**

Özellikler, özelliğin tanımı, 10 üzerinden puanınız ve olası davranışınız ile birlikte sol tarafta yer almaktadır. Burada ölçülen, yanlış yorumlanabilecek olan özellik adı değil, özelliğin tanımıdır.

Grafik, puanınızın iş tatmini ve başarı üzerindeki muhtemel etkisini göstermektedir. Renkli top, özellik puanınızın olası etkisini yansıtmaktadır. Topun çevresindeki kutu, söz konusu özelliğe ilişkin etki alanıdır. Olumlu etkiler yeşil ile gösterilmiştir. Orta derecede olumsuz etkiler sarıdır. Önemli olumsuz etkiler kırmızıdır.

**Bu Raporda Yer Alan Faktör Kategorileri**

**Başarı Özellikleri** bu işte başarı konusunda olumlu veya olumsuz bir etki yaratabilir ve genellikle başarılı kişilerin puanları yüksektir.

**Düşük Olması Durumunda Olumsuz Etki Yaratabilecek Özellikler** yalnızca kişinin puanı 5'in altında ise olumsuz bir etki yaratabilir. Yüksek puanlar olumlu bir etki yaratmaz.

**Engel Teşkil Edebilecek Olumsuz Özellikler** doğası gereği olumsuz olan özelliklerdir. İdeal puan sıfırdır, söz konusu özelliğe sahip olmadığınız anlamına gelir. Puan ne kadar yüksekse başarı üzerinde yaratacağı olumsuz etki o kadar fazladır.

**Bu Rapordan En İyi Şekilde Nasıl Yararlanabilirsiniz?**








Olumlu etkiye sahip (yeşil) Başarı Faktörlerinin bu pozisonda size nasıl bir fayda sağladığını değerlendirin. Bunlar başarınızı en üst düzeye çıkarabilecek güçlü yönlerdir. Ardından, sarı veya kırmızı faktörlerin başarınızı ne şekilde olumsuz etkiliyor olabileceğini değerlendirin ve olası düzenlemeler üzerinde düşünün. Top ve çubuğun sağ tarafı arasında en büyük boşluk olan özelliklere odaklanın, çünkü bunlar en büyük gelişim potansiyeline sahip özelliklerdir.

Başarı Özellikleri	Muhtemel Olumsuz Etki < > Muhtemel Olumlu Etki										
	Kişinin puanı	Çok güçlü	Güçlü	Önemli seviye	Orta Seviyede	Hafif etkisiz	Hafif	Orta Seviyede	Önemli seviye	Güçlü	Çok güçlü
<b>Satış:</b> <i>Diğer kişileri bir ürün veya hizmeti satın almaya yönlendirme veya ikna etmeye ilgi duyma</i> Açıklama: Andrew, satışa ilişkin herhangi bir konuya ancak orta derecede ilgi duyar. Büyük olasılıkla bu, iş tatmini ve/veya performansını bir ölçüde olumsuz etkileyecektir.	5.0										
<b>İnisiyatif Alan:</b> <i>Yapılması gerekenleri kavrama ve kendi başına ilerleme eğilimi</i> Açıklama: Andrew çok sık inisiyatif alma eğilimindedir. Bu inisiyatif, onun hedeflere ulaşmasına yardımcı olacaktır. İşverenin, inisiyatif fırsatları ve alınabilecek inisiyatif türüne ilişkin rehberlik sağlaması çok önemlidir. Aksi takdirde, inisiyatifler beklentilere aykırı olabilir. Büyük olasılıkla bu, iş tatmini ve/veya performansını bir ölçüde olumlu etkileyecektir.	8.7										
<b>İyimser:</b> <i>Geleceğin olumlu olacağına inanma eğilimi</i> Açıklama: Andrew son derece iyimser ve neşeli olma eğilimindedir. Olumlu tutumu, personel ve iş arkadaşları ile ilişkilerinde çok faydalı olacaktır. Büyük olasılıkla bu, iş tatmini ve/veya performansını bir ölçüde olumlu etkileyecektir.	9.5										
<b>Sebatkar / Israrıcı:</b> <i>Ciddi engellerle karşılaşılmasına rağmen sebatkar olma eğilimi</i> Açıklama: Andrew, bir görevde karşılaşabileceği birçok engelle rağmen çok kararlı ve azimli davranır. Büyük olasılıkla bu, iş tatmini ve/veya performansını biraz olumlu etkileyecektir.	8.6										
<b>Etkileme:</b> <i>Diğer kişileri ikna etmeye çalışma eğilimi</i> Açıklama: Andrew, çok sık diğer kişileri ikna etmeye veya etkilemeye çalışır. Diğer kişilerarası etkileşim özelliklerinin dengeli olduğu kabul edilerek; görüşlerini, personele, iş arkadaşlarına ve/veya müşterilerine aktarmakta becerikli olması muhtemeldir. Büyük olasılıkla bu, iş tatmini ve/veya performansını biraz olumlu etkileyecektir.	8.1										
<b>Zoru Başarma İsteği:</b> <i>Zor hedef veya görevleri denemeye hazır olma</i> Açıklama: Zorlayıcı görevler veya projeler onu çok motive eder ve zorlayıcı görevlere ihtiyaç duyar. Andrew, ona zorlayıcı görevler sunan bir işveren ile çalışmayı fazlasıyla tercih eder. Güçlü başarı dürtüsü büyük olasılıkla diğer kişiler için iyi bir örnek olacaktır. Büyük olasılıkla bu, iş tatmini ve/veya performansını bir ölçüde olumlu etkileyecektir.	9.4										

Başarı Özellikleri	Muhtemel Olumsuz Etki < > Muhtemel Olumlu Etki										
	Kişinin puanı	Çok güçlü	Güçlü	Önemli seviye	Orta Seviyede	Hafif etkisiz	Hafif	Orta Seviyede	Önemli seviye	Güçlü	Çok güçlü
<b>Analitik:</b> <i>Olguları ve durumları mantık çerçevesinde inceleme eğilimi (analitik becerilerden bağımsız olarak)</i> Açıklama: Andrew, sorunları ve kararları analiz etmeye yönelik bir eğilime sahiptir ve bundan keyif alır. Büyük olasılıkla bu, bu iş için yeterli olacaktır.	7.5										
<b>Coşkulu:</b> <i>Kendi hedefleri konusunda istekli ve heyecanlı olma eğilimi</i> Açıklama: Andrew hedeflerine ulaşma konusunda oldukça coşkulu olma eğilimindedir. Amaçları kurumun hedefleri ile uyumluysa, Andrew büyük olasılıkla bu hedefleri gerçekleştirmeye yönelik bir dürtüye sahip olur. Büyük olasılıkla bu, iş tatmini ve/veya performansını biraz olumlu etkileyecektir.	8.2										
<b>Finans / Ticaret:</b> <i>Ticaret veya mali yönetime ilgi duyma</i> Açıklama: Andrew, finans veya ticarete oldukça ilgi duyar. Büyük olasılıkla bu, bu iş için yeterli olacaktır.	7.0										
<b>Dışa Dönük:</b> <i>Sosyal olarak dışa dönük olma eğilimi ve yeni kişilerle tanışmaktan keyif alma</i> Açıklama: Andrew, yeni kişilerle tanışmaktan keyif alır ve büyük olasılıkla çok dışadönüktür. Büyük olasılıkla bu, iş tatmini ve/veya performansını biraz olumlu etkileyecektir.	9.2										
<b>Psikoloji:</b> <i>Kişisel özellikler, eylemler, tutumlar ve yetenekleri içeren zihinsel işlevlere ilgi duyma</i> Açıklama: Andrew, psikolojiye son derece fazla ilgi duyar. Büyük olasılıkla bu, iş tatmini ve/veya performansını bir ölçüde olumlu etkileyecektir.	10.0										
<b>Düşük Olması Durumunda Olumsuz Etki Yaratabilecek Özellikler</b> <i>Yalnızca kişinin puanı 5'in altında ise olumsuz bir etki yaratabilir. Yüksek puanlar olumlu bir etki yaratmaz.</i>											
<b>Diplomatik Lisan:</b> <i>İfadelerini düşünceli bir şekilde seçme eğilimi</i> Açıklama: Andrew, çok düşünceli olma becerisine sahiptir ve düşüncelerini çok diplomatik bir şekilde ifade etme eğilimindedir. Büyük olasılıkla bu, bu iş için yeterli olacaktır.	8.6										

Düşük Olması Durumunda Olumsuz Etki Yaratabilecek Özellikler	Muhtemel Olumsuz Etki <					
	Kişinin puanı	Çok güçlü	Güçlü	Önemli seviye	Orta Seviyede	Hafif etkisiz
<b>Baskıya Tolerans:</b> Zaman sınırı ve yoğun bir program içinde çalışmaya ilişkin rahatlık ve sakinlik düzeyi Açıklama: Zaman sınırı ve yoğun iş programı baskısı altında başarılı bir şekilde çalışması son derece muhtemeldir. Büyük olasılıkla bu, bu iş için yeterli olacaktır.	9.7					
<b>Kendini Kabul Etme:</b> Kendinden memnun olma eğilimi ("Kendimi olduğum gibi seviyorum") Açıklama: Andrew kendisini oldukça güçlü bir şekilde olduğu gibi kabul eder. Bu olumlu özsaygı, büyük olasılıkla altında çalışan kişiler, iş arkadaşları ve müşteriler ile daha iyi etkileşim kurmasını sağlayacaktır. Büyük olasılıkla bu, bu iş için yeterli olacaktır.	7.0					
<b>Kendini Geliştirme:</b> Kendini geliştirme veya daha iyi olmaya çalışma eğilimi Açıklama: Andrew, kendini geliştirmeye yönelik bir isteğe sahiptir. Büyük olasılıkla bu, bu iş için yeterli olacaktır.	6.6					
<b>Olası Sorunları Analiz Eden:</b> Bir plan veya stratejiye ilişkin olası zorlukları detaylı bir şekilde inceleme eğilimi Açıklama: Andrew, plan ve stratejilerin olası zorluklarını analiz etmekten genellikle keyif almaz ve zaman zaman bunu yapmayı ihmal edebilir. Bu yüzden en iyisi önemli stratejik kararlar vermeden önce daha fazla bilgi alması olacaktır. Büyük olasılıkla bu, bu iş için yeterli olacaktır.	3.8					
<b>İşbirliği Yapan:</b> Karar verirken diğer kişilerle işbirliği yapma eğilimi Açıklama: Andrew, işbirliği yapmaktan ancak orta seviyede keyif alır ve büyük olasılıkla karar verme sürecinde diğer kişilerle işbirliği yapmaya ancak orta seviyede önem verir. Andrew, işbirliği yapmanın faydalı olabileceği önemli kararlar veriyorsa, nihai karar verilmeden önce işbirliği talep etmek akıllıca olabilir. Büyük olasılıkla bu, bu iş için yeterli olacaktır.	4.7					
<b>Bilgisayar:</b> Hesap yapan, bilgi depolayan veya analiz eden elektronik aletlerle çalışmaktan keyif alma Açıklama: Andrew, bilgisayarla çalışmaktan genellikle keyif alır. Büyük olasılıkla bu, bu iş için yeterli olacaktır.	6.6					
<b>Düzenli:</b> Bir ortam veya durumda düzen kurma ve sürdürme eğilimi Açıklama: Andrew, büyük olasılıkla pek fazla organizasyon yapmamayı tercih eder. Andrew, gerekli olan minimum düzeyde organizasyon yapabilir ve diğer kişilerden organizasyon konusunda destek almadığında zaman zaman etkinliğini kaybedebilir. Büyük olasılıkla bu, bu iş için yeterli olacaktır.	3.9					



Düşük Olması Durumunda Olumsuz Etki Yaratabilecek Özellikler	Muhtemel Olumsuz Etki <					
	Kişinin puanı	Çok güçlü	Güçlü	Önemli seviye	Orta Seviyede	Hafif etkisiz
<b>Araştırma / Öğrenme:</b> <i>Yeni bilgiler toplama ve kavramaktan keyif alma</i> Açıklama: Andrew, işinde araştırma yapmak ve yeni bilgiler edinmek zorunda olmaktan keyif almaz. Büyük olasılıkla bu, iş tatmini ve/veya performansını biraz olumsuz etkileyecektir.	3.4					
<b>Planlama:</b> <i>Bir amaca ulaşmak için gerekli adımlar ve süreçlere ilişkin fikirler geliştirme eğilimi</i> Açıklama: Andrew, planlama yapmaktan ancak orta derecede keyif alır ama gerekli olduğunda bunu yapma eğilimindedir. Büyük olasılıkla bu, bu iş için yeterli olacaktır.	4.7					
<b>Yazma / Lisan Kullanımı:</b> <i>Sözcükleri kullanarak mesaj iletmeyi içeren işlere ilgi duyma (gazetecilik veya çevirmenlik gibi)</i> Açıklama: Andrew, yazmaya veya lisan kullanımına çok az ilgi duyar veya hiç ilgi duymaz. Büyük olasılıkla bu, iş tatmini ve/veya performansını bir ölçüde olumsuz etkileyecektir.	2.0					
<b>Sanatsal:</b> <i>Bir şeylerin güzel veya çekici görünmesini sağlamaktan keyif alma</i> Açıklama: Andrew, sanatsal işler yapmaktan ancak orta derecede keyif alır. Büyük olasılıkla bu, bu iş için yeterli olacaktır.	5.4					
<b>Taşıt Kullanma:</b> <i>Motorlu bir taşıt kullanmaktan keyif alma</i> Açıklama: Andrew, çalışırken bir taşıt kullanmak zorunda olmamayı genellikle tercih eder. Büyük olasılıkla bu, bu iş için yeterli olacaktır.	4.0					
<b>Stresi Başarıyla Yöneten:</b> <i>Gerginlik ve zorluklar ortaya çıktığında bunlarla etkili bir şekilde baş edebilme eğilimi</i> Açıklama: Andrew, stresi yönetmek konusunda orta derecede başarılıdır. Büyük olasılıkla bu, bu iş için yeterli olacaktır.	4.5					
<b>Öğretme:</b> <i>Diğer kişileri bilgilendirmek, eğitmek veya öğretmekten keyif alma</i> Açıklama: Andrew, diğer kişilere eğitim vermeye orta derecede ilgi duyar. Büyük olasılıkla bu, bu iş için yeterli olacaktır.	5.8					

Engel Teşkil Edebilecek Özellikler	Muhtemel Olumsuz Etki <					
	Kişinin puanı	Çok güçlü	Güçlü	Önemli seviye	Orta Seviyede	Hafif etkisiz
<b>Savunmacı:</b> <i>Kendini geliştirmeyi yeteri kadar istemeden kendini olduğu gibi kabul etme eğilimi</i> Açıklama: Andrew büyük olasılıkla savunmacı olmaya yönelik belirgin bir eğilime sahip değildir. Bu, büyük olasılıkla iş tatminini artıracak ve performansı aksatmayacaktır.	0.3					
<b>Sözünü Sakınmayan:</b> <i>Yeteri kadar düşünceli veya diplomatik olmaksızın açık sözlü veya dolaysız konuşma eğilimi</i> Açıklama: Andrew büyük olasılıkla sözünü sakınmamaya yönelik belirgin bir eğilime sahip değildir. Bu, büyük olasılıkla iş tatminini artıracak ve performansı aksatmayacaktır.	0.0					
<b>Doğmatik:</b> <i>Farklı fikirlere yeteri kadar açık olmaksızın kendi görüşlerinden emin olma eğilimi</i> Açıklama: Andrew büyük olasılıkla dogmatik davranmaya yönelik belirgin bir eğilime sahip değildir. Bu, büyük olasılıkla iş tatminini artıracak ve performansı aksatmayacaktır.	0.0					

**RAPOR ALINAN:**

Andrew Jones

**TAMAMLANMA TARİHİ**

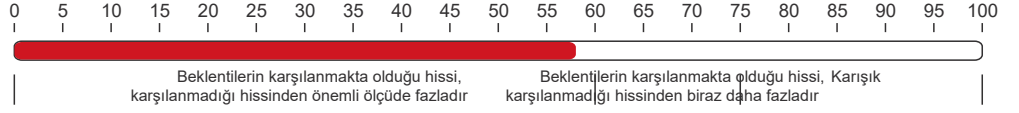
19/04/2019

**GÜVENİLİRLİK - 99.2%**

Yanıtlar büyük olasılıkla doğru ve gerçeğe dayalıdır

**ORGANİZASYON**E VE E EĞİTİM, GELİSTİRME,  
DANISMANLIK LTD.

## Beklentilerin Karşılanmasına İlişkin Bütünsel Puan = 58%



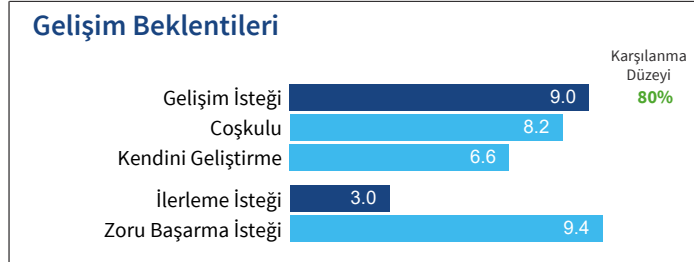
Bağlılık, işe uygun olmanın ve kişinin kariyer beklentilerinin yerine getirilmesinin bir birleşimidir. Bu rapor, beklentilerin karşılanmasına ilişkin hususlara odaklanmaktadır ve İş Başarı Analizi (Uygunluk) raporuyla birlikte ele alınmalıdır. Beklentilerin karşılanmasına ilişkin bütünsel puan, kişinin önemli beklentilerinin ne ölçüde yerine getirildiğini ölçer. Andrew tarafından her bir iş beklentisine verilen önemi ve kişinin beklentinin karşılanma düzeyine ilişkin algısını dikkate alır.

Bağlılık & Kalıcılık raporu, bireyler ile yöneticilerin karşılıklı fayda sağlayan ve uzun vadeli istihdam ilişkileri kuran verimli tartışmalara girmelerine imkan verir.

### Yorumlama

Bir sonraki sayfada, sekiz beklenti alanına genel bir bakış yer almaktadır. Aşağıdaki maddelerde grafiğin nasıl yorumlanacağını açıklanmaktadır (aşağıdaki şekil 1'e bakınız):

- Koyu mavi çubuklar Bireyin Beklentileridir.
- Açık mavi çubuklar, ilgili beklentinin / beklentilerin karşılanmasına yardımcı olan Destekleyici Davranışlardır.
- Çubukların uzunluğu, beklentilerin veya destekleyici davranışların ne kadar güçlü olduğunu göstermektedir.
- Önemli Beklentiler, kişinin 6 veya daha önemli olarak işaretlediği beklentilerdir.
- Her bir Önemli Beklentinin sağında, kişinin beklentisinin yerine getirildiğini düşündüğü seviyeyi gösteren Beklentilerin Karşılanması yüzdesel puanı yer almaktadır (Akıllı Soru Formunda bu bölümün tamamlanmış olduğu varsayılarak).
- Beklentilerin karşılanması puanları hem beklentinin seviyesine hem de mevcut karşılanma düzeyine dayanan bir renk koduna sahiptir - Yeşil, büyük olasılıkla üzerinde konuşulmasına gerek olmadığına; Sarı, bu konuda konuşulması gerekebileceğine ve Kırmızı, bu konuda derhal konuşulması gerektiğine işaret eder.



### Yöneticiler için

İlk olarak ekip üyelerinizin Kırmızı ile gösterilen beklentilerin karşılanması puanlarına odaklanın. Beklentilerini araştırın ve ne beklediğine ve bu beklentinin yerine getirilmesi için hem kişinin hem de kurumun ne yapması gerektiğine ilişkin örnekler ve/veya ayrıntılar talep edin.

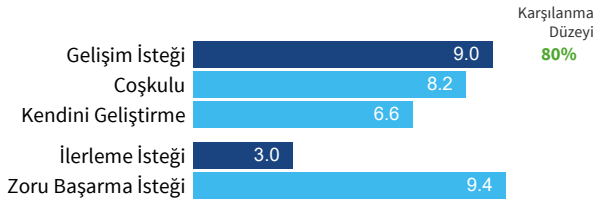
Örneğin, Kariyer Gelişimi İsteği puanı yüksekse, kişinin istediği spesifik kariyer gelişimi türünü ve bu beklentinin mevcut işinde nasıl karşılanabileceğini araştırın. Kurumun neler sunabileceği ve kişiden neler bekleneceği üzerine düşünün.

## Bireyler için

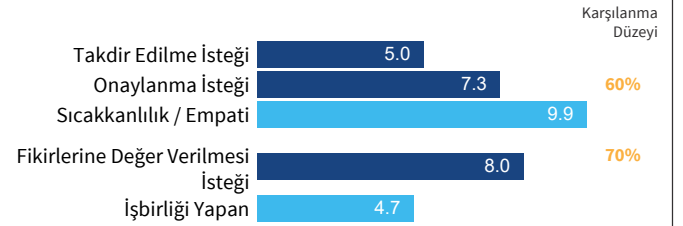
Beklentilerinizin büyük ölçüde yerine getirildiği alanları güçlendirmek için Yeşil ile gösterilen beklentilerin karşılanması puanlarını gözden geçirerek başlayın. Ardından, Sarı ve Kırmızı ile gösterilen beklentilerin karşılanması puanlarını gözden geçirin ve kurumunuzdan istediklerinizi spesifik olarak belirleyin. Ayrıca, bu beklentiye elde etmek için geliştirmeniz gerekebilecek davranış veya katkıları da göz önünde bulundurun. Söz konusu beklentinin yerine getirilmesi için genellikle Destekleyici Davranışlara (açık mavi çubuklar) ilişkin puanların yüksek olması gerektiğini unutmayın.

## Genel Bakış

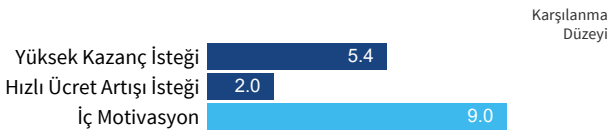
### Gelişim Beklentileri



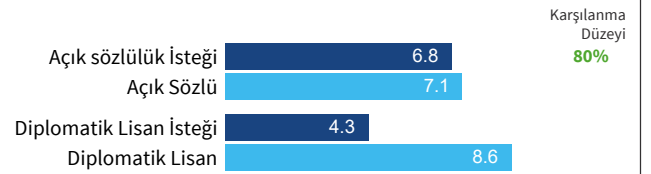
### Takdir Edilme Beklentileri



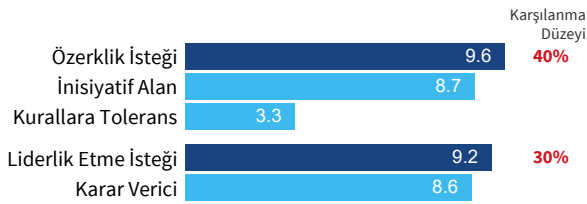
### Ücret Beklentileri



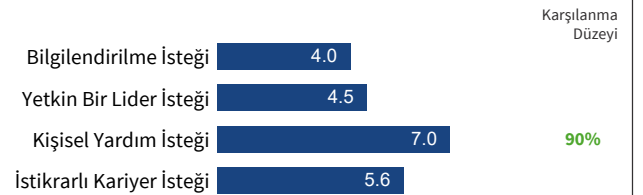
### İletişim Beklentileri



### Yetki Beklentileri



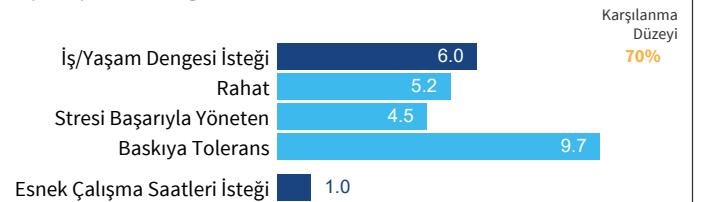
### Kişisel Beklentiler



### Sosyal Beklentiler



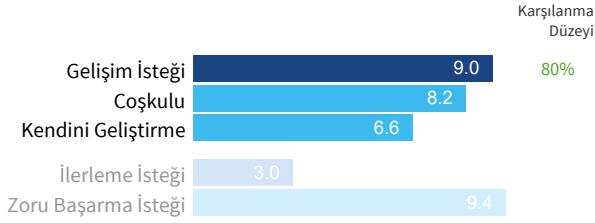
### İş Yaşam Dengesi Beklentileri



## Gelişim Beklentileri

Bu bölümde, çalışanların gelişim fırsatlarına ilişkin beklentileri analiz edilmekte, buna ilişkin kurumsal davranışlar ortaya konmakta ve kariyer gelişimine ilişkin beklentileri yönetmek için öneriler sunulmaktadır. Bu bölüm ayrıca kişinin her bir beklentisinin karşılanma düzeyini göstermektedir.

### Gelişim İsteği Beklentiler



**Gelişim İsteği:** Yeni beceriler edinme veya yeteneklerini geliştirme imkanı sunan iş fırsatlarına sahip olma isteği

**Coşkulu:** Kendi hedefleri konusunda istekli ve heyecanlı olma eğilimi

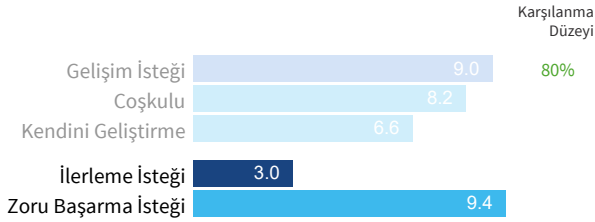
**Kendini Geliştirme:** Kendini geliştirme veya daha iyi olmaya çalışma eğilimi

### Gelişim İsteği için eğilimler

Andrew kariyer gelişiminin çok önemli olduğunu düşündüğünden, gelişim fırsatları sunmak çok önemli olacaktır. Andrew bu beklentinin mevcut işvereni tarafından karşılanmasının oldukça muhtemel olduğuna inanmaktadır. Beklenti ile beklenen karşılanma düzeyi arasında fark yoktur veya çok azdır. Bu nedenle, muhtemelen bu konuyu tartışmak veya buna ilişkin bir plan oluşturmak gerekli değildir. Andrew hedefleri konusunda net olmaya yönelik güçlü bir eğilime sahiptir. Dolayısıyla, Andrew büyük olasılıkla halihazırda kariyer gelişimine ilişkin hedeflere sahiptir. Bir gelişim planı önermeden veya yaratmadan önce daha net bir şekilde anlamak için bu hedefleri tartışın.

Andrew kendisini geliştirmenin oldukça önemli olduğunu düşünür ve kariyer gelişimine ilişkin yeni yetkinlikler geliştirmek konusunda oldukça istekli olabilir.

### İlerleme İsteği Beklentiler



**İlerleme İsteği:** Kariyer veya sorumluluklarını genişletme imkanı sunan iş fırsatlarına sahip olma isteği

**Zoru Başarma İsteği:** Zor hedef veya görevleri denemeye hazır olma

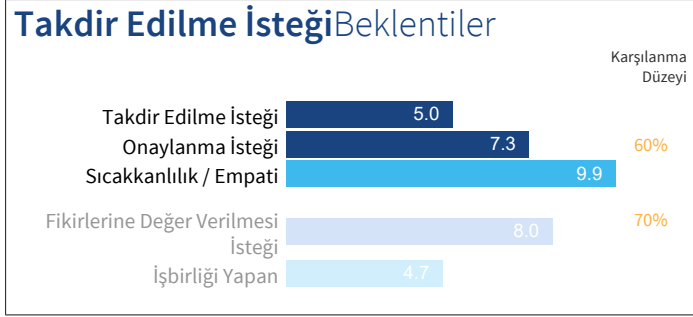
### İlerleme İsteği için eğilimler

Andrew kariyerinde ilerlemenin önemsiz olduğunu düşündüğünden, mümkün olan ilerleme fırsatları ve bunları elde etmek için yapılması gerekenler hakkında bilgi vermek önemsiz olacaktır. Andrew kariyerinde ilerlemeye ilişkin zorlayıcı görevlerin peşinden gitmekte çok istekli olacaktır. İlerleme öngörülüyorsa, Andrew büyük olasılıkla ilerlemeye ilişkin her türlü zorluğa göğüs gerecektir.

## Takdir Edilme Beklentileri

Bu bölümde, çalışanların takdir etme ve edilmeye ilişkin beklentileri ve kurumsal davranışlar analiz edilmekte ve onaylanma ihtiyacını yönetmek için öneriler sunulmaktadır. Bu bölüm ayrıca kişinin her bir beklentisinin karşılanma düzeyini göstermektedir.

### Takdir Edilme İsteği Beklentiler



**Takdir Edilme İsteği:** Kişinin çalışmalarını takdir eden bir işveren ile çalışma isteği

**Onaylanma İsteği:** Kişinin yetenekleri ve güçlü yönlerinin (diğer kişiler tarafından) onaylanması isteği

**Sıcakkanlılık / Empati:** Diğer kişilere karşı yakınlık hissi ve olumlu duyguları ifade etme eğilimi

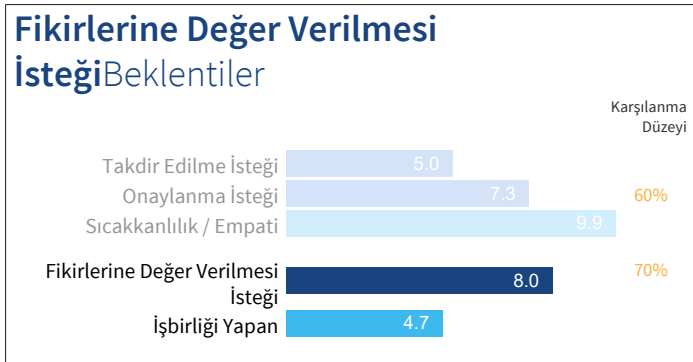
### Takdir Edilme İsteği için eğilimler

Andrew takdir edilmenin ancak orta seviyede önemli olduğunu düşünür. Yönetimin, işe ilişkin katkıları samimi bir şekilde takdir etmesi ancak orta seviyede önemli olacaktır.

Andrew onaylanmanın oldukça önemli olduğunu düşünür. Bu yüzden, onaylamayı göstermek için yollar bulmak oldukça önemli olacaktır. Bu tarz bir onaylama, kişinin güçlü yönleri ve yeteneklerine ilişkin olmalıdır. Daha fazla karar verme yetkisi sunmak, onu onayladığınızı göstermenin mükemmel bir yoldur. Daha fazla özerklik sağlamak da onaylama olarak kabul edilecektir. Andrew bu beklentinin mevcut işvereni tarafından karşılanmasının orta seviyede olası olduğuna inanmaktadır. Beklenti ile beklenen karşılanma düzeyi arasında fark yoktur veya çok azdır. Bu nedenle, muhtemelen bu konuyu tartışmak veya buna ilişkin bir plan oluşturmak gerekli değildir.

Andrew sıcakkanlılık ve empatisini ifade etmeye yönelik son derece güçlü bir eğilime sahiptir. Bu yüzden, diğer kişilerin takdir ve onaylamaya karşılık vermesi daha muhtemeldir.

### Fikirlerine Değer Verilmesi İsteği Beklentiler



**Fikirlerine Değer Verilmesi İsteği:** Kişinin görüşlerini dinleyen ve önem veren bir işveren ile çalışma isteği

**İşbirliği Yapan:** Karar verirken diğer kişilerle işbirliği yapma eğilimi

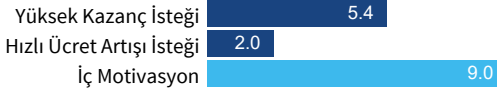
### Fikirlerine Değer Verilmesi İsteği için eğilimler

Andrew diğer kişilerin onun fikirlerini değerlendirmesinin ve değer vermesinin önemli olduğunu düşünür. Bu yüzden, yönetimin onun fikirlerini dinlemesi, anladığını belirtmesi ve teşvik etmesi önemli olacaktır. Andrew bu beklentinin mevcut işvereni tarafından karşılanmasının olası olduğuna inanmaktadır. Beklenti ile beklenen karşılanma düzeyi arasında fark yoktur veya çok azdır. Bu nedenle, muhtemelen bu konuyu tartışmak veya buna ilişkin bir plan oluşturmak gerekli değildir. Andrew karar vermeye ilişkin olarak işbirliği yapmaya yönelik ancak orta seviyede bir eğilime sahiptir. Bu, diğer kişilerin daha alıcı olmasını ve onun görüşlerini desteklemesini engelleyebilir.

## Ücret Beklentileri

Bu bölümde, çalışanların ücret konusundaki beklentileri analiz edilmektedir. Yüksek Kazanç İsteği ve Hızlı Ücret Artışı İsteği'ne ilişkin puanlar, kişinin iç motivasyon seviyesi ile karşılaştırılmaktadır. Yüksek Kazanç İsteği yüksek seviyede kazanç elde etmeye verilen önemi gösterirken, Hızlı Ücret Artışı İsteği bunun ne kadar hızlı olmasının arzalandığını gösterir. Bu bölüm ayrıca kişinin her bir beklentisinin karşılanma düzeyini göstermektedir.

### Yüksek Kazanç İsteği Beklentiler

Karşılanma  
Düzeyi

**Yüksek Kazanç İsteği:** Daha yüksek ücret kazanma isteği

**Hızlı Ücret Artışı İsteği:** Nispeten sık ücret artışı veren bir işveren ile çalışma isteği

**İç Motivasyon:** İnisiyatif alma, zoru başarmayı isteme ve hedeflere ulaşma konusunda coşkulu olmayı da içeren başarıya dürtüsü

### Yüksek Kazanç İsteği için eğilimler

Andrew daha yüksek kazanç elde etmenin ancak orta seviyede önemli olduğunu düşündüğünden, nasıl daha yüksek kazanç elde edebileceğini dikkatli bir şekilde açıklamak ancak orta seviyede önemli olacaktır.

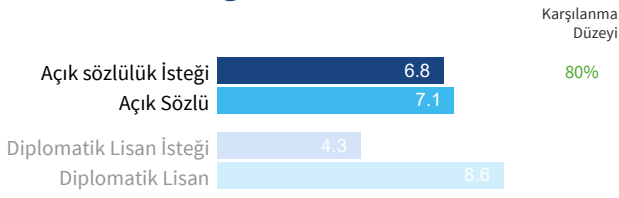
Andrew hızlı ücret artışlarının çok önemsiz olduğunu düşünür. Bu yüzden, Andrew daha yüksek kazanç elde etmek konusunda pek sabırsız olmayacaktır.

Andrew, ücret kaygısından bağımsız olarak iç motivasyonunun yüksek olmasına yönelik çok güçlü bir eğilime sahiptir.

## İletişim Beklentileri

Bu bölümde, çalışanların açık sözlülük ve diplomasi konusundaki beklentileri analiz edilmektedir. İletişime ilişkin beklenti ve davranışları daha iyi anlayabilmek için, Açık Sözlülük İsteği, Diplomatik Lisan İsteği, Açık Sözlülük ve Diplomatik Lisan'a ilişkin puanlar çeşitli şekillerde birbirleri ile karşılaştırılmaktadır. Bu bölüm ayrıca kişinin her bir beklentisinin karşılanma düzeyini göstermektedir.

### Açık sözlülük İsteği Beklentiler



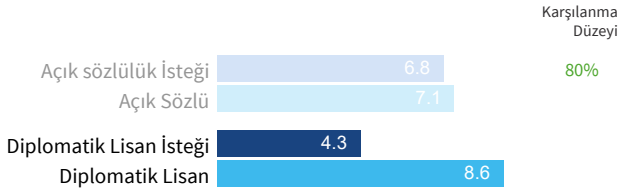
**Açık sözlülük İsteği:** Diğer kişilerin doğrudan ve konuya odaklı olması isteği

**Açık Sözlü:** Doğrudan, konuya odaklı ve açık sözlü olma eğilimi

### Açık sözlülük İsteği için eğilimler

Andrew, geri bildirim verirken de dahil olmak üzere, diğer kişilerin açık sözlü ve doğrudan iletişim kurmasına yönelik makul seviyede bir isteğe sahiptir. Andrew bu beklentinin mevcut işvereni tarafından karşılanmasının oldukça muhtemel olduğuna inanmaktadır. Beklenti ile beklenen karşılanma düzeyi arasında fark yoktur veya çok azdır. Bu nedenle, muhtemelen bu konuyu tartışmak veya buna ilişkin bir plan oluşturmak gerekli değildir. Andrew iletişim kurarken açık sözlü olmaya yönelik makul seviyede bir eğilime sahiptir. Bu yüzden yönetim, performansa ilişkin geri bildirimini doğrudan ve açık bir şekilde verilmesini sağlamalıdır.

### Diplomatik Lisan İsteği Beklentiler



**Diplomatik Lisan İsteği:** Diğer kişilerin ifadelerini düşünceli bir şekilde seçmesini isteme

**Diplomatik Lisan:** İfadelerini düşünceli bir şekilde seçme eğilimi

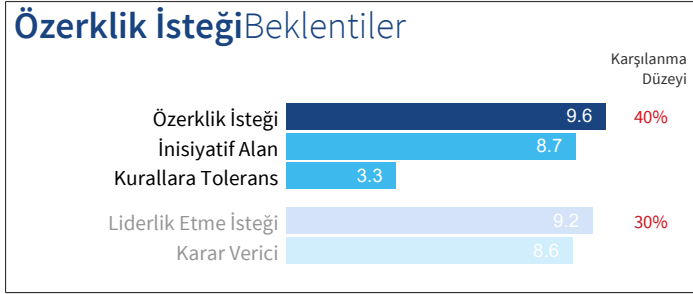
### Diplomatik Lisan İsteği için eğilimler

Andrew tartışmalar sırasında ve geri bildirim verirken diğer kişilerin diplomatik lisan kullanmasına ilişkin zayıf bir isteğe sahiptir. Andrew iletişim kurarken diplomatik bir lisan kullanmaya yönelik çok güçlü bir eğilime sahiptir.



## Yetki Beklentileri

Bu bölümde, özerklik isteği ve inisiyatif seviyesi arasındaki ilişki, liderlik arzusu ve karar vermeye isteklilik arasındaki ilişki ve kişinin kurallara verdiği tepki de dahil olmak üzere, otoriteye ilişkin konular analiz edilmektedir. Bu bölüm ayrıca kişinin her bir beklentisinin karşılanma düzeyini göstermektedir.



**Özerklik İsteği:** Otoriteden bağımsız ve kendi başına olma isteği

**İnisiyatif Alan:** Yapılması gerekenleri kavrama ve kendi başına ilerleme eğilimi

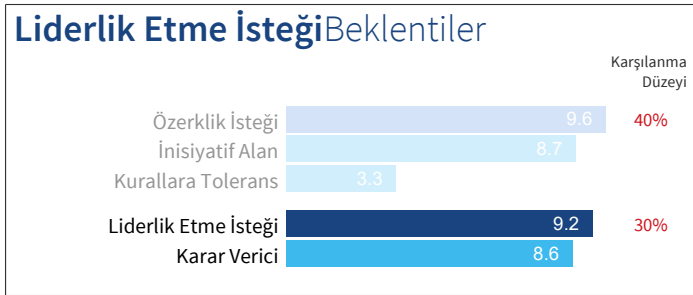
**Kurallara Tolerans:** Başkaları tarafından oluşturulmuş kural, program ve prosedürlere uyma toleransı

### Özerklik İsteği için eğilimler

Andrew özerk çalışmaya yönelik son derece güçlü bir eğilime sahiptir. Bu isteği, işe ilişkin olarak ihtiyaç duyulan veya verilen özerklik düzeyi ile ilişkili olarak değerlendirmek önemlidir. İnisiyatif alma eğilimini özerklik isteği ile ilişkili olarak değerlendirmek de önemlidir. Andrew bu beklentinin mevcut işvereni tarafından karşılanmasının oldukça zor olduğuna inanmaktadır. Beklenti ile beklenen karşılanma düzeyi arasında büyük bir fark vardır. Bu konunun tartışılması ve mümkünse çözüm için bir plan oluşturulması önemlidir.

Andrew inisiyatif almaya yönelik çok güçlü bir eğilime sahip olduğundan, inisiyatif istenen özerklik seviyesi için yeterlidir. İnisiyatif alma fırsatları sunulursa, Andrew daha yüksek bir motivasyona sahip olacaktır. Gerekli deneyim ve becerilere sahip olduğunu kabul ederek, mümkün olduğunca inisiyatif fırsatı sunun ve alınabilecek ve alınamayacak inisiyatifleri dikkatli bir şekilde açıklayın.

Andrew onu bağlayan çok sayıda kurum kuralını kabul etmek konusunda çok tereddütlü olma eğilimindedir. Neyse ki, bu inisiyatif seviyesi kurallar olmadan kendi kendini yönetebilmek için büyük olasılıkla yeterlidir.



**Liderlik Etme İsteği:** Diğer kişileri yönetecek veya rehberlik edecek bir pozisyonda olma isteği

**Karar Verici:** Karar verme yetkisine sahip olma ve bu konuda sorumluluk üstlenme isteği

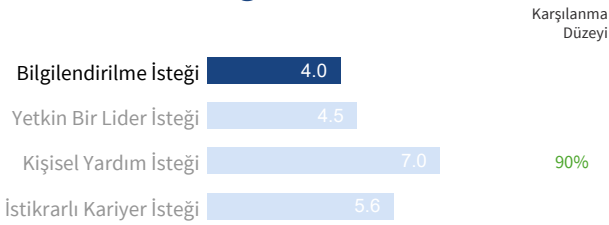
### Liderlik Etme İsteği için eğilimler

Andrew liderlik rolünü üstlenmeye yönelik çok güçlü bir isteğe sahiptir. Andrew bu beklentinin mevcut işvereni tarafından karşılanmasının zor olduğuna inanmaktadır. Beklenti ile beklenen karşılanma düzeyi arasında büyük bir fark vardır. Bu konunun tartışılması ve mümkünse çözüm için bir plan oluşturulması önemlidir. Ve, Andrew karar verme yetkisini üstlenmek konusunda çok istekli olmaya eğilimlidir. Uygun olduğu düşünüldüğünde, yönetim karar verme firstalarını ona delege etmelidir.

## Kişisel Beklentiler

Bu bölümde, bilgilendirilme isteği, yetkin olduğu düşünülen bir liderle çalışmaya verilen önem, işverenden kişisel yardım isteği ve istikrarlı bir işe sahip olmaya verilen önem de dahil olmak üzere, kişisel beklentilere ilişkin çeşitli konular analiz edilmektedir. Bu alanlardaki güçlü beklentilerin nasıl yönetilebileceğine ilişkin öneriler sunulmaktadır. Bu bölüm ayrıca kişinin her bir beklentisinin karşılanma düzeyini göstermektedir.

### Bilgilendirilme İsteği Beklentiler

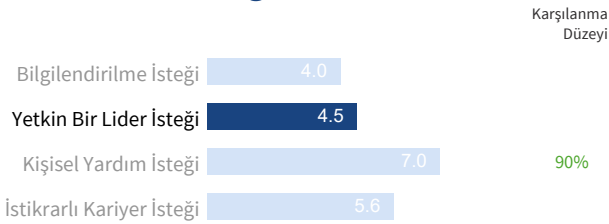


**Bilgilendirilme İsteği:** Kişinin işi veya mesleğine ilişkin bilgileri açıklıkla paylaşan bir işveren ile çalışma isteği

### Bilgilendirilme İsteği için eğilimler

Andrew şirket bilgilerinden haberdar edilmeye yönelik zayıf bir isteğe sahiptir.

### Yetkin Bir Lider İsteği Beklentiler

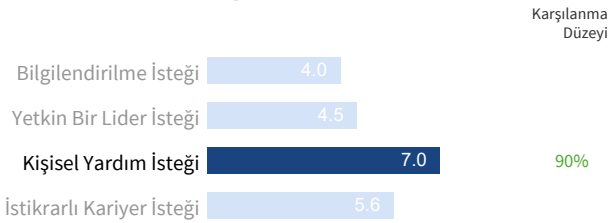


**Yetkin Bir Lider İsteği:** Kişinin yetkin olduğuna inandığı bir liderle çalışma isteği

### Yetkin Bir Lider İsteği için eğilimler

Andrew yetkin bir liderle çalışmanın ancak orta seviyede önemli olduğunu düşünür.

### Kişisel Yardım İsteği Beklentiler

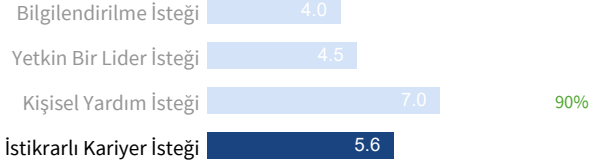


**Kişisel Yardım İsteği:** Kişisel zorluklar karşısında işverenden destek alma isteği

### Kişisel Yardım İsteği için eğilimler

Andrew işverenden kişisel destek almanın oldukça önemli olduğunu düşünür. Andrew tarafından ne tür bir kişisel yardım talep edildiğini anlamak ve uygun olduğu ölçüde gerekli adımları atmak önemlidir. Andrew bu beklentinin mevcut işvereni tarafından karşılanmasının çok muhtemel olduğuna inanmaktadır. Beklenti ile beklenen karşılanma düzeyi arasında fark yoktur veya çok azdır. Bu nedenle, muhtemelen bu konuyu tartışmak veya buna ilişkin bir plan oluşturmak gerekli değildir.

## İstikrarlı Kariyer İsteği Beklentiler

Karşılanma  
Düzeyi

**İstikrarlı Kariyer İsteği:** Uzun süreli veya daimi bir iş isteği

### İstikrarlı Kariyer İsteği için eğilimler

Andrew istikrarlı bir kariyere sahip olmanın orta seviyede önemli olduğunu düşünür. Andrew bu beklentinin mevcut işvereni tarafından karşılanmasının oldukça muhtemel olduğuna inanmaktadır. Beklenti ile beklenen karşılanma düzeyi arasında fark yoktur veya çok azdır. Bu nedenle, muhtemelen bu konuyu tartışmak veya buna ilişkin bir plan oluşturmak gerekli değildir.

## Sosyal Beklentiler

Bu bölümde, içe dönüklük ve dışa dönüklüğe ilişkin olarak işte sunulan sosyal imkanlara yönelik istek analiz edilmektedir. Güçlü sosyal beklentileri yönetmeye ilişkin öneriler sunulmaktadır. Bu bölüm ayrıca kişinin her bir beklentisinin karşılanma düzeyini göstermektedir.



**Sosyal Ortam İsteği:** Diğer kişilerle tanışma ve etkileşim imkanı sunan bir iş ortamı isteği

**Dışa Dönük:** Sosyal olarak dışa dönük olma eğilimi ve yeni kişilerle tanışmaktan keyif alma

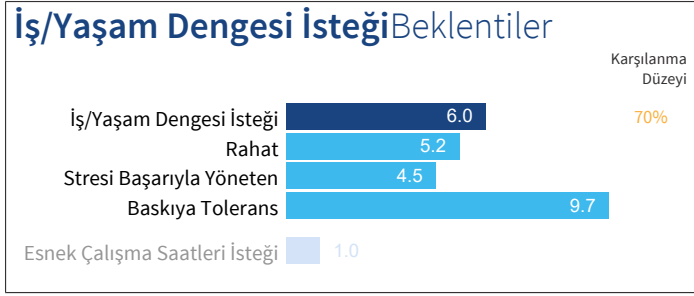
### Sosyal Ortam İsteği için eğilimler

Andrew işe ilişkin sosyal imkanlara yönelik son derece güçlü bir isteğe sahiptir. Şirketin sosyal etkileşim fırsatı sağlayabileceği yolları değerlendirin. Andrew bu beklentinin mevcut işvereni tarafından karşılanmasının oldukça zor olduğuna inanmaktadır. Beklenti ile beklenen karşılanma düzeyi arasında büyük bir fark vardır. Bu konunun tartışılması ve mümkünse çözüm için bir plan oluşturulması önemlidir.

Andrew dışa dönük olmaya yönelik çok güçlü bir eğilime sahiptir. Andrew dışa dönük olma eğiliminde olduğundan, büyük olasılıkla bu arzusunu tatmin etmek için yapmanız gereken tek şey, çalışanlar arasında sosyal etkinlikler düzenlemektir.

## İş Yaşam Dengesi Beklentileri

Bu bölümde, iş yaşam dengesi isteğine ve stres yönetimi ve stres seviyelerine ilişkin konular analiz edilmektedir. Ayrıca esnek çalışma saatlerine ilişkin beklentiler ve yoğun çalışma programı ve zaman sınırlamalarına ilişkin tolerans da incelenmektedir. Bu bölüm ayrıca kişinin her bir beklentisinin karşılanma düzeyini göstermektedir.



**İş/Yaşam Dengesi İsteği:** İş dışında dinlenmeye, keyif veya aileye yeteri kadar zaman ayırma isteği

**Rahat:** Çalışırken rahat hissetme veya sakin olma eğilimi

**Stresi Başarıyla Yöneten:** Gerginlik ve zorluklar ortaya çıktığında bunlarla etkili bir şekilde baş edebilme eğilimi

**Baskıya Tolerans:** Zaman sınırı ve yoğun bir program içinde çalışmaya ilişkin rahatlık ve sakinlik düzeyi

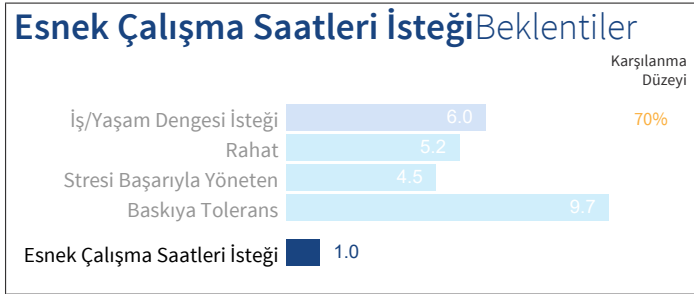
## İş/Yaşam Dengesi İsteği için eğilimler

Andrew iş-yaşam dengesine sahip olmanın orta seviyede önemli olduğunu düşünür. Andrew bu beklentinin mevcut işvereni tarafından karşılanmasının olası olduğuna inanmaktadır. Beklenti ile beklenen karşılanma düzeyi arasında fark yoktur veya çok azdır. Bu nedenle, muhtemelen bu konuyu tartışmak veya buna ilişkin bir plan oluşturmak gerekli değildir.

Andrew ancak orta derecede rahat ve uyumlu olmaya eğilimlidir.

Andrew ortaya çıkan stresi yönetme konusunda ancak orta derecede etkili olma eğilimindedir.

Andrew, yoğun iş programı ve zaman sınırı baskısıyla baş etmek konusunda son derece istekli olma eğilimindedir.



**Esnek Çalışma Saatleri İsteği:** Ayarlanabilir çalışma saatleri veya tatil programı isteği

## Esnek Çalışma Saatleri İsteği için eğilimler

Andrew esnek çalışma saatlerinin çok önemsiz olduğunu düşünür.