

RAPOR ALINAN:

Andrew Jones

TAMAMLANMA TARİHİ

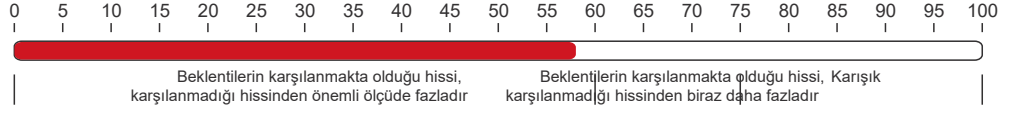
19/04/2019

GÜVENİLİRLİK - 99.2%

Yanıtlar büyük olasılıkla doğru ve gerçeğe dayalıdır

ORGANİZASYONE VE E EĞİTİM, GELİSTİRME,
DANISMANLIK LTD.

Beklentilerin Karşılanmasına İlişkin Bütünsel Puan = 58%



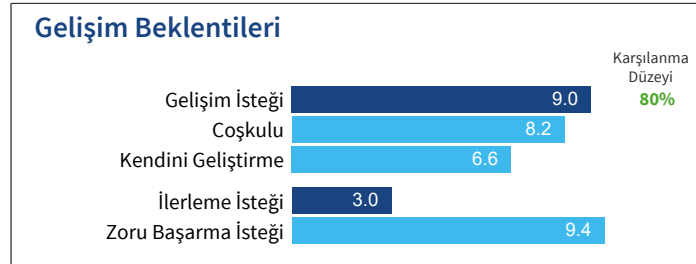
Bağlılık, işe uygun olmanın ve kişinin kariyer beklentilerinin yerine getirilmesinin bir birleşimidir. Bu rapor, beklentilerin karşılanmasına ilişkin hususlara odaklanmaktadır ve İş Başarı Analizi (Uygunluk) raporuyla birlikte ele alınmalıdır. Beklentilerin karşılanmasına ilişkin bütünsel puan, kişinin 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.

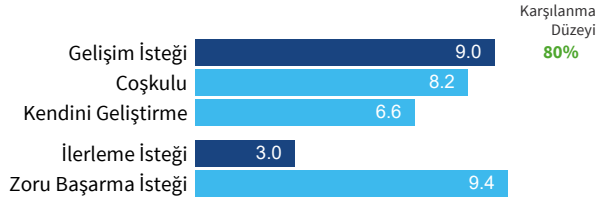
Örneğin, Kariyer Gelişimi İsteği puanı yüksekse, kişinin istediği spesifik kariyer gelişimi türünü ve bu beklentinin mevcut işinde nasıl karşılanabileceğini araştırın. Kurumun neler sunabileceği ve kişiden neler bekleneceği üzerine düşünün.

Bireyler için

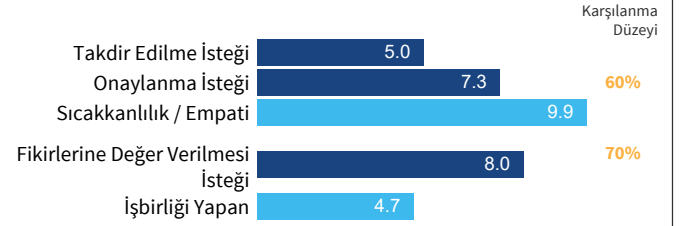
Beklentilerinizin büyük ölçüde yerine getirildiği alanları güçlendirmek için Yeşil ile gösterilen beklentilerin karşılanması puanlarını gözden geçirerek başlayın. Ardından, Sarı ve Kırmızı ile gösterilen beklentilerin karşılanması puanlarını gözden geçirin ve kurumunuzdan istediklerinizi spesifik olarak 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

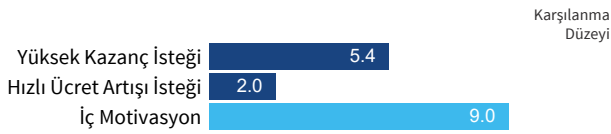
Gelişim Beklentileri



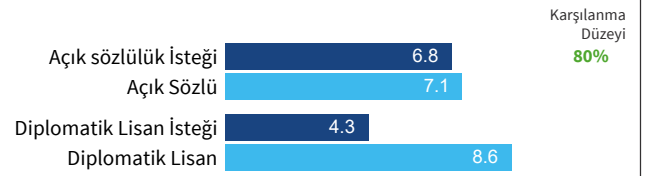
Takdir Edilme Beklentileri



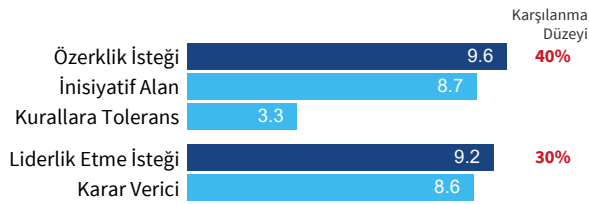
Ücret Beklentileri



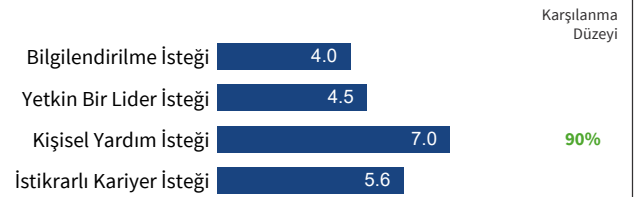
İletişim Beklentileri



Yetki Beklentileri



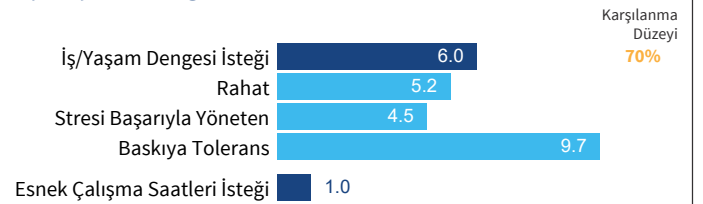
Kişisel Beklentiler



Sosyal Beklentiler



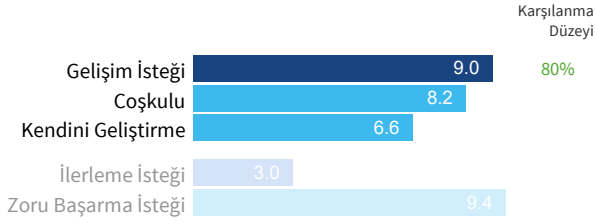
İş Yaşam Dengesi Beklentileri



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

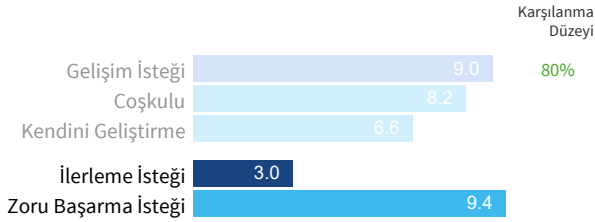
Kendini Geliştirme: Kendini geliştirme veya daha iyi olmaya çalışma eğilimi

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

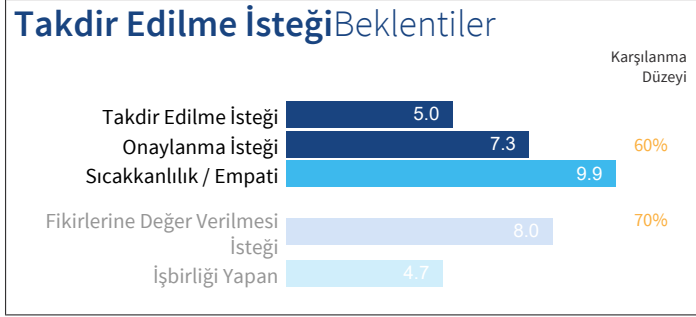
İlerleme İsteği için eğilimler

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

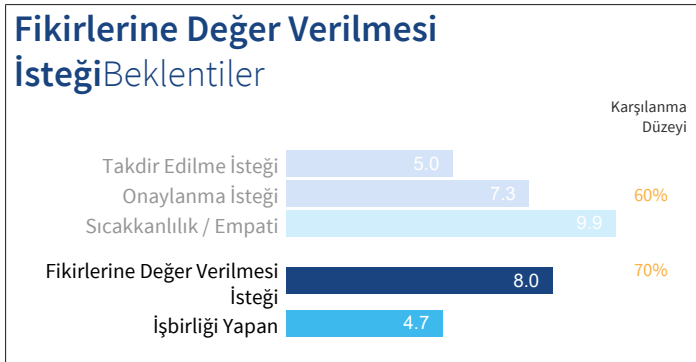
Takdir Edilme İsteği için eğilimler

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 olabileceğine 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

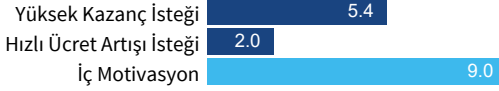
Fikirlerine Değer Verilmesi İsteği için eğilimler

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 arzulandığını 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.

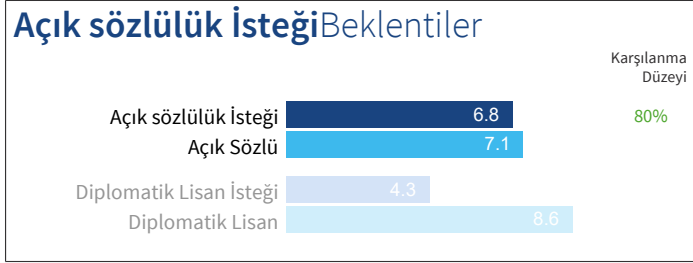
Andrew hızlı ücret artışlarının çok önemsiz olduğunu düşünür. Bu yüzden, Andrew daha yüksek kazanç elde etmek konusunda pek sabırsız olmayacaktır.

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



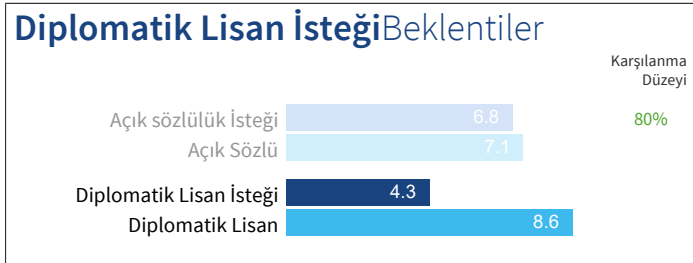
Açık sözlülük İsteği: Diğer kişilerin doğrudan ve konuya odaklı olması isteği

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

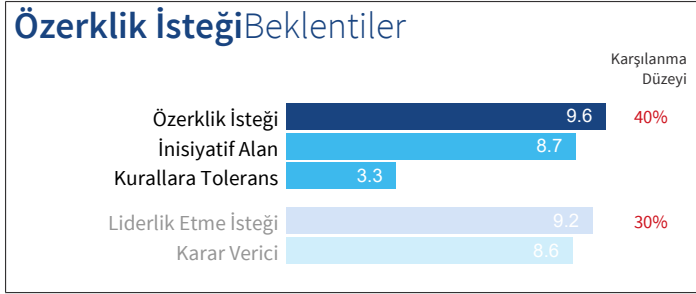
Diplomatik Lisan: İfadelerini düşünceli bir şekilde seçme eğilimi

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

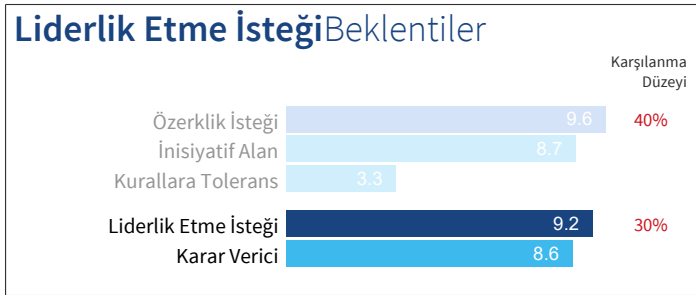
Kurallara Tolerans: Başkaları tarafından oluşturulmuş kural, program ve prosedürlere uyma toleransı

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

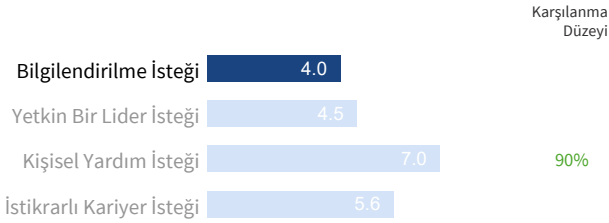
Liderlik Etme İsteği için eğilimler

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

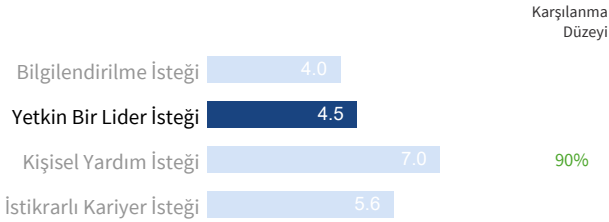


Bilgilendirilme İsteği: Kişinin işi veya mesleğine ilişkin bilgileri açıklıkla paylaşan bir işveren ile çalışma isteği

Bilgilendirilme İsteği için eğilimler

Andrew şirket bilgilerinden haberdar edilmeye yönelik zayıf bir isteğe sahiptir.

Yetkin Bir Lider İsteği Beklentiler

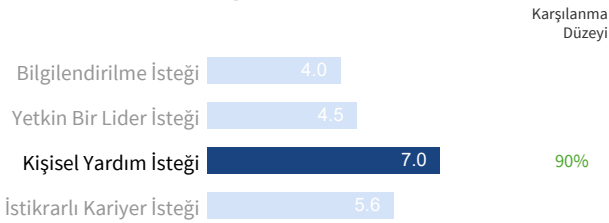


Yetkin Bir Lider İsteği: Kişinin yetkin olduğuna inandığı bir liderle çalışma isteği

Yetkin Bir Lider İsteği için eğilimler

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

Kişisel Yardım İsteği Beklentiler

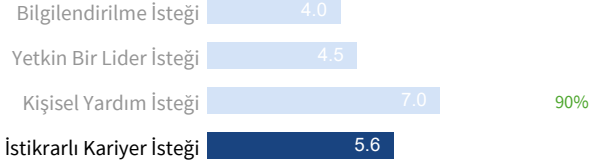


Kişisel Yardım İsteği: Kişisel zorluklar karşısında işverenden destek alma isteği

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

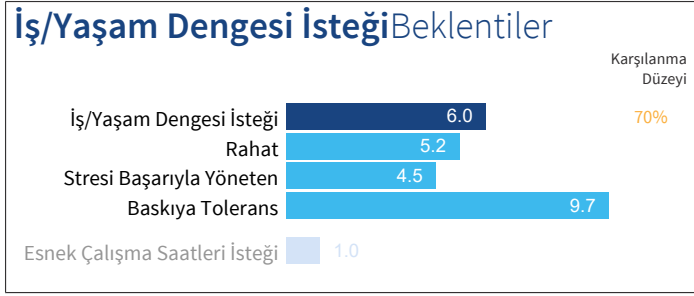
Sosyal Ortam İsteği için eğilimler

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

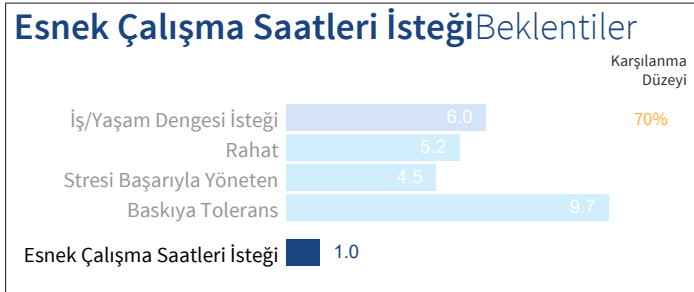
İş/Yaşam Dengesi İsteği için eğilimler

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.