



[ " Fokus CharacterIX® bireylerin kendileri hakkında bilgi sahibi olmalarını, 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 davranışın nedenini açıklar. 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 "**



# Rapor Başlıkları

✗	Yönetici Özeti.....	
<b>Kişisel Gelişim</b>		
✓	Test Sonuçları.....	5 - 6
✓	Özet Analiz.....	7 - 8
✓	Swot Analizi.....	9
✓	En Güçlü Yönleriniz.....	10
✓	Güçlendirilmesi Gereken Yönleriniz.....	11
✓	Potansiyel Riskleriniz.....	12
✓	Uyum Tablonuz.....	13 - 14
✗	Düşünce Tarzınız.....	
✓	İletişim Tarzınız.....	15 - 16
✓	Gelişim Önerileri.....	17 - 18
<b>İnsan Kaynakları</b>		
✓	Kimlik Kartınız.....	19
✗	İş Yaşamında Gelişim Önerileri.....	
✗	Liderlik Tarzınız.....	
✗	İş Yapma, Problem Çözme ve Çatışma Yönetimi.....	
✓	Motive Eden ve Motivasyonu Bozan Faktörler.....	20 - 21
✗	Ekip Çalışması, Rekabet, Zaman ve Risk Yönetimi.....	
✓	Stres Altında Potansiyel Riskler.....	22 - 23
✓	Rahat İken Sergilediğiniz Özellikler.....	24 - 25
<b>Rehberlik</b>		
✓	Eğitim Hayatınız ve Arkadaşlıklar.....	26
✓	Öğrenme Tarzınız ve Öğrenme Ortamlarınız.....	27
✓	Ebeveynler Nasıl Yaklaşmalı?.....	28 - 29
✓	Rehberlik Çalışması.....	30
✓	Psikolojik ve Sosyal Uyum Seviye Tespiti.....	31 - 32

## Mesleki Yönelim

✓	Mesleki Yönelim Gruplarınız.....	- 33
✓	4 yıl ve Üstü Programlar.....	34 - 35
✓	2 yıllık Programlar.....	36 - 37
✓	Kişilik Tipleri.....	38 - 45

## Fiziksel Analiz

✦	Güçlü Yönleri.....	
✗	İstekleri ve İlgi Alanları.....	
✗	Kariyer Farkındalığı.....	
✗	Genel Analiz.....	

## Bireysel Senaryo Modülü

✓	Bireysel Seçim Modülü.....	46
---	----------------------------	----

## Size Özel

✦	Size Özel Kitap Önerileri.....	
✗	Bazı Referanslar.....	

## Kurumsal Raporlar

✦	Envanter Tip Dağılımı.....	
✦	Kavramlar.....	
✦	Envanter Sonuçları.....	
✦	Kuruma özel takım raporu.....	
✦	Kuruma Özel Swot Raporu.....	
✦	Kurumun En Güçlü Yönleri.....	
✦	Kurumun Güçlendirilmesi Gereken Yönleri.....	
✦	Kurumun En Güçlü Potansiyel Riskleri.....	
✦	Kurumsal Seçim Modülü.....	
✦	Sözlük / Seçim Modülü.....	

✓ Var

✗ Yok

✦ Özel Kullanım



# Sıkça Sorulan Sorular

## ▪ **Envanteri cevaplarken "KATILMIYORUM" seçeneğini neden seçmek zorundayız?**

Birbirine zıt tutum ve davranış soruları bulunmaktadır. Katıldığınız ve katılmadığınız seçeneklerin olması testin değerlemeye girmesi için, zorunludur.

## ▪ **Neden cümlelerin başlangıcı ve devamı birbirinden farklı?**

Bireye özgü farklılıkları analiz etmek, tamamen kişiye özgü detayları belirlemek için.

## ▪ **Aynı mail adresi ile başka kişiler neden kişilik envanterini yanıtlayamaz?**

Mail adresleri ile önceki cevaplanan sorular karşılaştırılmakta ve önceki testlerinizde kendi içinde tekrar değerlendirmeye girmektedir.

## ▪ **İç tutarlılığın düşük olması ne demektir?**

Birbirine zıt ifadelere birçok kere "TAMAMINA KATILYORUM" seçeneğinin seçilmesinden kaynaklanır.

## ▪ **Sorular birbirine çok benziyor, sorular sanki tekrar ediyor?**

Verdiğiniz cevapların birbiri ile çelişmemesi doğru ve tam değerlendirilebilmesi için yapılmıştır.

## ▪ **Envantere verdiğimiz cevapların potansiyel ve/veya mesleklerle ilgili olduğunu düşünmüyorum?**

Envanter kişilik yapılarının içinde barındırdığı potansiyeller ve buna bağlı meslekleri kapsayan tutum ve davranışların ölçümlendiği analitik bir çalışmadır.

## ▪ **Ayrıştırıcı bilgi toplanamadı?**

Kişinin kendi farkındalığının değerlendirilmesidir. Bu farklılıklar oluşmamışsa testin tekrar çözülmesi zorunlu hale gelir.

## ▪ **73. soru olan kontrol sorusunda ikilemde kaldım?**

Bize verdiğiniz cevaplarda ayrıştırıcı bilgiye katkı olması açısından oluşturulmuştur. İkilemde kalmanız sorunun görevini yaptığını gösterir.

## ▪ **Sorularda neden birçok kavram bir arada kullanılmaktadır?**

Yüzlerce soru yerine 72 soru sorabilmemiz ve detaylı ölçüm değerlerine ulaşarak raporlama yapılabilmesi içindir.

## ▪ **Testiniz güvenilir ve bilimsel mi?**

Kişilik envanterimizin geçerli ve güvenilirliği bilimsel olarak ispat edilmiştir. Detaylı bilgilere sitemizden ulaşabilirsiniz.

## ▪ **Neden testi tekrar çözüyoruz?**

Rapor üretebilecek kadar veriye sahip olmadan, rapor üretmiyoruz. İlk testinizle sonraki testleriniz yazılım tarafından karşılaştırılmaktadır.

## ▪ **Bu rapordan en iyi şekilde nasıl faydalanırım?**

Okuma değerlendirme bilgisine sahip kişilerden faydalanılmasını tavsiye ederiz.

# Özet Analiz

Bu Tipi Anlatan Kısa Cümleler;

- Ciddi, prensipli, idealist, standartları olan bu kişiler, akılcı ve mantıklı hareket ederler.
- Yaptığı işi tam ve olabildiğince mükemmel yapmaya çalışırlar.
- Düzenli ve titiz olup ayrıntılara, kaliteye ve bir işi gereği gibi tam olarak yapmaya özen gösterirler.
- Bilgi, gözlem ve verileri tanımlayan, sınıflandıran, kıyaslayan dikkatlice analiz edip sonuçlar çıkarmaya çalışan bir zihinsel yapıya sahiptirler.
- Bu tipler için detaylar bütünü oluşturur. Bir iş yapılırken detaylara çok önem verir, böylelikle oluşum sürecindeki oluşabilecek hata ve yanlışları önlemiş ve kaliteli bir iş çıkarmış olurlar.
- Hata, eksik ve yanlışları çabuk fark eder ve mümkünse mutlaka düzeltmeye çalışırlar.
- Kendilerini ve çevresindekileri geliştirmeye çalışır, hata ve yanlışlar olması durumunda onları uyarırlar.
- Görev ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirmeye gayret eder, bunu yapamadığında çok rahatsızlık duyarlar.

Potansiyelleri;

Sorumluluklar konusunda hassas, detaylara önem veren, ciddi, kontrollü ve tedbirli hareket eden, görevini (işini) tam ve eksiksiz bir biçimde yerine getirmeye çalışan, planlı ve disiplinli olmaya önem veren kişilerdir.

Aynı zamanda ilke ve prensiplerine oldukça bağlı, mantıklı ve akılcı olmaya ve davranmaya özen gösteren adil ve güvenilir olma konusunda hassas kişilerdir. Dikkatli ve kontrolcü olup hata, eksik ve yanlışları çabuk fark ederler. Gerçekçi (nesnel), akla dayanan (rasyonel) ve sağlam bir mantığa yatırma (sistemik düşünmeye) eğilimli olup ölçülü ve düşünerek davranmaya dikkat eden bir yapıya sahiptirler.

Dikkatlerinin Yöneldiği Alan;

Dikkatleri doğru, uygun ve gerekli olanın yapılıp yapılmadığını belirlemek, rahatsız edici unsurlardan uzak durmak, yanlış hata ve eksikleri bulmak ve bunları düzeltmek üzerine kuruludur.

Problemler Karşısında Davranış Tarzı;

- Öncelikle problemi tüm yönleri, bağlantıları ve ayrıntılarıyla anlamaya çalışır. Bu yüzden, problemi tam ve kesin biçimde tanımlar, tüm veri ve bilgileri toplarlar.
- Konu hakkında teorik ve pratik anlamda bugüne kadar söylenenleri ve yapılanları görmeye çalışırlar.
- Problemlerle ilişkili olan tüm neden ve sonuç bağlantılarını analiz ederler.
- Her bir hareket veya çözüm alternatifinin, hem olumlu (pozitif) hem olumsuz (negatif) sonuçlarını mantıksal ve gerçekçi (nesnel) olarak tanımlamaya çalışırlar.

# Özet Analiz

- Olgu ve problem analizi, ihtimallerin değerlendirilmesi, uygun ve gerekli olana karar verilmesinin ardından uygulamaya geçer ve bu konuda insanları yönlendirirler.
- Kendilerine karşı eleştiri yönleri güçlü olduğundan hatalarına karşı kendilerini aşırı yargılayabilirler. Eksik veya yanlış anladıklarında kendilerine çokça kızabilirler. Hem kendilerinin hem de çevresindekilerin hatalarını abartabilir ve bunlara takılabilirler.
- Gerçekçi (nesnel) dayanağı olmayan, gizemli ve çelişik, bağlantısız, duygusal içerikli değerlendirmeler onlar için anlamsızdır. Bu tür anlayış ve tutumlara soğuk yaklaşırlar.

Temel Güdeleri (Motivasyonları);

İşlerini tam ve gereği gibi doğru olarak yaptıklarında, huzur ve sükunetlerini koruduklarında, kendilerini ve çevrelerini geliştirdiklerinde çok motive olurlar.

- Çalışkan, işini ciddiye alan, ahlaklı davranmayı önemseyen, kurallara, disiplinli, titiz ve düzenli olmaya dikkat eden bir yapıdadırlar.
- Dağınıklık ve düzensizliğe, kuralsızlık ve disiplinsizliklere müdahâle edecek kadar rahatsız olurlar.

- Sorumluluk ve görevlerini hatırlatmaya gerek olmaksızın yapmaya çalışan ve sorumluluk alanını kontrol eden bir yapıya sahiptirler.
- Hem kendilerini hem de çevrelerinde olan yanlışlık ve eksiklikleri çabuk fark eden ve düzeltmeye çalışan biri olarak kendilerini ve çevrelerini geliştirme eğilimi taşırlar.
- İyi bildiği ve doğruluğunu test ettiği alanlarda yeniliklere açık ve esnek olmakta zorlanırlar.
- Çevresindekilere mantıklı ve objektif yorum ve eleştiriler yapmakta ve gelişim konusunda yönlendirmekte yeteneklidirler.
- Haksızlık ve adaletsizliklere müdahâle etmeye eğilimli olup çevresindekilere haksızlık yapmamaya özen gösteren bir yapıya sahiptirler.
- Gelişime inanan yapıları sayesinde bilgi ve yeteneklerini geliştirmeye, işini en iyi şekilde yapmaya ve güçlü bir öz eleştiri yeteneğine sahiptirler.
- İşler gerektiği gibi ve zamanında yapılmadığında gergin ve kızgın bir tutum sergileyebilirler.

# Swot Analizi

Rapor Üretim Tarihi; 23.03.2017 21:56

Yetişkin Test Deneme Sayısı: - 2 -

Ana Tip Puanı: 22,40 Ort.: 19,46

En Güçlü Yönleriniz,	G.D. <sub>2</sub>	Maske	Ort. <sub>1</sub>
Sürekli Öğrenme	9,81	9,16	4,98
Araştırmacı Olma	9,61	9,14	4,69
İdealist	9,42	8,17	5,04
Eleştirel Düşünme	9,41	8,16	5,05
Kavramsal Düşünme	9,38	8,60	4,95
Kararlılık	9,33	8,74	4,50
Mantıklı	9,23	7,99	4,47

Doğru eylem ve kusursuzluğu arayan kişi.;



İdealist davranışlarda tutarlı, akılcı mükemmeliyete yönelimli kişi, sorumluluklar konusunda hassas, detaylara önem veren, ciddi, kontrollü ve tedbirli hareket eden, görevini (İşini) tam ve eksiksiz bir biçimde yerine getirmeye çalışan, planlı ve disiplinli olmaya önem veren kişilerdir.

Güçlendirilmesi Gereken Yönleriniz,	G.D. <sub>2</sub>	Maske	Ort. <sub>1</sub>
Hoşgörülü	3,94	6,58	5,47
Çalışan Odaklılık	3,93	5,07	5,59
Estetik Duyarlılık	3,76	7,02	5,16
Empati Kurma	3,73	4,34	5,67
Yumuşak Huylu	3,69	4,75	5,44
Motive Etme	3,55	6,98	4,42
Sezgisel	2,82	4,07	5,43

Potansiyel Riskleriniz,	G.D. <sub>2</sub>	Maske	Ort. <sub>1</sub>
Fazla Kuralcı	8,85	6,67	5,16
Eleştirel	8,84	6,66	5,26
Doğrucu	8,83	6,82	5,01
Katı	8,62	6,59	5,05
Müdahâleci	8,50	6,89	5,02
Ketum	7,86	6,15	4,91
İmajını Fazla Önemseyen	7,68	8,25	4,49

1 Ort.: Envanterimize katılanların ortalamasını gösterir.

2 G.D.: Gerçekleşen Değer Kişisel Ölçümlenmiştir.

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

4 ■ 63 adet davranış boyutunu, ■ 53 adet olumlu özelliği, ■ 20 adet potansiyel riski (Toplam 136 Potansiyel) size göre ölçümlüyor ve swot analizinde derecelendirilerek en güçlü yönleriniz, güçlendirilmesi gereken yönleriniz ve potansiyel risklerinizi gösteriyoruz.



# En Güçlü Yönleriniz

(+/-) Potansiyeller	Açıklama	G.D.	Maske	Ort.
Sürekli Öğrenme	Kendisinin ve başkalarının performansını geliştirmek üzere yeni bilgi, davranış ve hüner elde etmek için sürekli araştırarak elde edilen sonuçlarından fayda sağlamaktır.	9,81	9,16	4,98
Araştırmacı Olma	Uyanık, içgörüsü yüksek ve öğrenmeye meraklı olmaktır. Karmaşık fikirlerin ve potansiyellerin geliştirilmesi için yoğunlaşarak odaklanabilmektir. Bağımsız, yaratıcı ve mucit: aynı zamanda kendi düşünceleri ve sanal projeleriyle fazlasıyla meşgul olabilmektir.	9,61	9,14	4,69
İdealist	Bir amaca (ülküyü) çıkar gütmekten bağı olan, hedef sahibi, çevreyi, ülkesini ve dünyayı bir anlam dairesinde görüme özelliğidir.	9,42	8,17	5,04
Eleştirel Düşünme	Akıl yürütme, analiz ve değerlendirme gibi zihinsel süreçlerden oluşan bir düşünme biçimidir. Eleştirel düşünme; sağduyu ve bilimsel kanıtlarla uyuşan net hükümlere varmak için somut veya soyut konular üzerinde düşünme süreçlerini de içermektedir. Yaratıcı düşünmeyi destekler. Eleştirel tutumla karıştırılmamalıdır.	9,41	8,16	5,05
Kavramsal Düşünme	Düşünme kavramlardan yararlanarak yapılırsa buna kavramsal düşünme denir. Kavram oluşturma yeteneği insanların nesnelere sınıflamalarına olanak sağlar.Örneğin, "Ağaç canlıdır. Çam ağaçtır. O hâlde çam canlıdır" şeklindeki düşünme kavramsal düşünmedir.	9,38	8,60	4,95
Kararlılık	Bir iş veya sorun hakkında "düşünülerek verilen kesin yargı" olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımdaki dikkat çekici nokta, kararın bir 'düşünme' sonunda oluşmasıdır. Kısaca sağlıklı karar verebilmek için sorumluluk almak, alınan kararın sonuçlarını ve etkilerini tanımlayabilmektir.	9,33	8,74	4,50
Mantıklı	Kalbin duygusal hareketleri yerine akıl yolu ile kurallar koyan, sebep-sonuç ilişkileri kuran, açıklamalar yapan kişidir.	9,23	7,99	4,47

# Güçlendirilmesi Gereken Yönleriniz

(+/-) Potansiyeller	Açıklama	G.D.	Maske	Ort.
Hoşgörülü	Her şeyi anlayışla karşılayarak olabildiği kadar hoş, makul görme durumudur.	3,94	6,58	5,47
Çalışan Odaklılık	Çalışanların beklentilerini ve ihtiyaçlarını doğru olarak belirlemek, uygun çalışma ortamı sağlamaktır.	3,93	5,07	5,59
Estetik Duyarlılık	Sanata karşı duyarlılığı ve yatkınlığı simgeleyen duygu türü, hissiyat; çoğunlukla sanatçılara has genetik bir özelliktir.	3,76	7,02	5,16
Empati Kurma	Psikolojide kendisini karşındakilerin yerine koyma olarak adlandırılan formüldür. Bu beceriye sahip olanlar başkalarını daha kolay anlayabilirler.Kişinin kendisini karşındakinin yerine koyarak anlamaya çalışmasıdır. Empati hak vermek değil anlamaya çalışmaktır.	3,73	4,34	5,67
Yumuşak Huylu	İnsanların kabalıklarını, huysuzluklarını ve anlamsız davranışlarını çok önemsememek ve bunlara sinirlenmeden cevaplar verebilmektir.	3,69	4,75	5,44
Motive Etme	Bir konu ya da amaca dönük, kişilere özgüven ve moral verme faaliyetidir.	3,55	6,98	4,42
Sezgisel	Gerçeğin, deneye veya akla vurmadan doğrudan doğruya kavranmasıdır. Bütünü bir anda yakalamaya, kavramaya yönelen düşünme şeklidir.	2,82	4,07	5,43

# Potansiyel Riskleriniz

(+/-) Potansiyeller	Açıklama	G.D.	Maske	Ort.
Fazla Kuralcı	Aşırı düzenlilik, titizlik, kusursuz olma, kuralcılık ve bütün bunlarda aşırı katı tutum, başkalarının bu kurallara tam uymasını bekleme, uymayınca hoşgörüsüzlük gösterme hâlidir.	8,85	6,67	- 5,16
Eleştirel	Bir insanı, bir eseri veya bir konuyu doğru ve yanlış yanlarını bulup göstermek amacıyla inceleme işi, tenkit. Özellikle bilginin temellerini ve doğruluk durumunu inceleme, sınama, yargılama hâlidir.	8,84	6,66	- 5,26
Doğrucu	Dürüst, 'doğru' kimse, güvenilir, içten, kibar, insafı ve adaletli olma gibi erdemleri de beraberinde getiren, ahlaken doğru olana (zarar görse dahi) yönelen kişidir.	8,83	6,82	- 5,01
Katı	Hoşgörüsüz, acımasız, merhametsiz, düşünce ve davranışlarında belli ilkelere sıkı sıkıya bağlı olan.	8,62	6,59	- 5,05
Müdahâlecî	Bir sorunu çözmek, bir işi kendi istediği biçimde yönlendirmek için işe karışan kimse ya da bu kimsenin tutumudur.	8,50	6,89	- 5,02
Ketum	Söylenmesi gereken konuları bile anlatmayı kendine saklama eyliminde olan, sır saklayan, ağzı sıkı.	7,86	6,15	- 4,91
İmajını Fazla Önemseyen	Bir kimsenin çevresinde bıraktığı etkiyi önemseyerek, bu etkiyi olumlu anlamda şekillendirmeye dönük çaba sarfetmesidir.	7,68	8,25	- 4,49

# Uyum Tablonuz

Sizde var olan tiplerin, özelliklerinin ne kadar olduğunun ifadesi;

Uyumlu olmak için dikkat edilmesi gerekenler.;

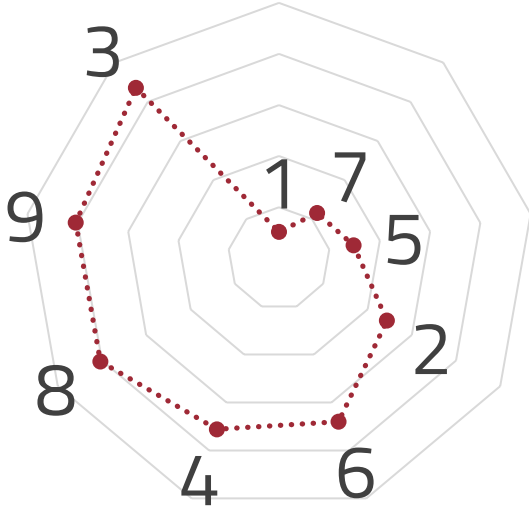
1	Doğru eylem ve kusursuzluğu arayan kişi.	+ Güçlü
7	Yenilik ve keşif ve keyif verici deneyim arayan kişi.	
5	Her şeyi tam bilme ve anlama ve bağımsız yetkinlik arayan kişi.	
2	Duygusal paylaşımı seven, sevilen ve ihtiyaç duyulan kimlik arayışında olan kişi.	Ortalama
6	Zihinsel netlik ve kesinlik, hayata karşı destek ve yeterlilik arayan kişi.	
4	Özgün, kendi olmaya çalışan, duygusal anlam ve derinlik arayan kişi.	Düşük -
8	Varlığını koruma ve mutlak güç ve hâkimiyet arayan kişi.	
9	İç denge ve duygusal rahatlık arayan kişi.	
3	İşlevsel ve hayran olunan bir kimlik ve imaj arayan kişi.	

- İşlerin yürümesi için planlara ihtiyaç duyarlar, dolayısıyla birlikte planlar yapılmalı ya da onun plan yapmasına müsaade ederek, destek olunmalıdır.
- Makul ve doğru olan ilke, kural ve programları severler. Yasal boşluklardan, belirsiz alanlardan hiç hoşlanmazlar.
- Programlarına bağlı kalırlar ve her şeyin zamanında yapılmasını isterler. Eğer işinizi geç yaparsanız sizi kolay kolay affetmezler.
- Eğer performanslarından ötürü takdir edilirse, detaylarla ilgili çok özel nitelikte övülüyor olmalıdır. Aynı şey performanslarındaki eksiklikleri tartışırken de geçerlidir.

## Diğer Tiplere Uzaklığınız



Ana Tip Puanı: 22,40 Ort.: 19,46 Yardımcı Tip Puanı: 12,80 Ort.: 19,11

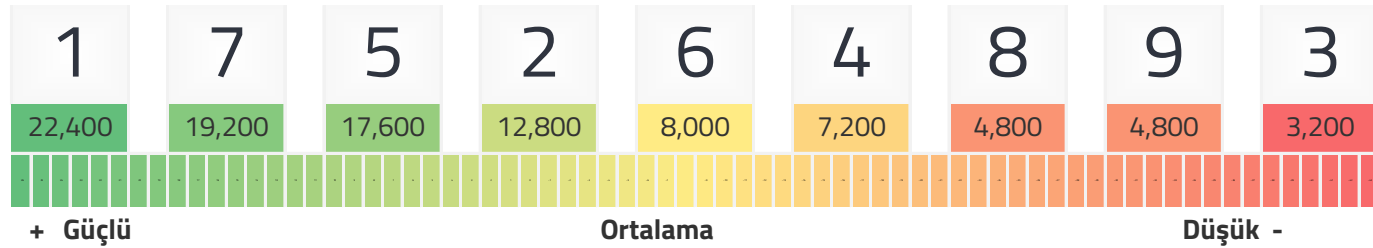


Merkezden uzaklaştıkça tiplerin etkisinden uzaklaşılır.

Ort.: Envanterimize katılanların ortalamasını gösterir.

## Uyum Tablonuz

- Kurallara bağlı kalın. İşlerinde ve raporlarında detaya girmeyi severler. Eğer siz idareci ya da eğitici iseniz, bir şeyin nasıl yapılmasını istiyorsanız bunu açıklayın. Sınırları öğrenin ve çizin.
- Yapmayı (eylemi) hissetmeye (duyguya) tercih ederler. İlişkilerinden ziyade işe ve okula odaklanırlar.
- Oldukça pratiktirler. Soyut yaklaşımları ve projeleri; yol ve yöntemleri, kurallara ve listelere dökerek somutlaştırırlar.
- Ciddi, kararlı, iç disiplinli, planlı ve sistemli olmaya eğilimlidirler.
- İşlerini planlar ve plana uymaya çok gayret gösterirler.
- Çalışmaya odaklanır ve ara vermekten kaçınırlar.



# İletişim Tarzınız

Bilgi, Neyi bilmeliyiz?

Beceri, Neyi yapabiliriz?

Tutumlar, Nasıl yapabiliriz?

(+/-) Potansiyeller	G.D.	Maske		Ort.
Zihinsel Merak	7,61	9,29	Güçlü	4,77
Yazılı İletişim	7,32	6,86		4,81
Kişiler Arası İlişki Kurma	7,23	8,76	+	5,33
Problem Çözme	6,94	7,72	Ortalama	4,46
Sözlü İletişim	6,48	7,87		4,95
Etkileme	6,19	7,23		4,47
Özgüven	6,13	7,71	+	4,38
Alçakgönüllü Olma	5,46	5,83	Düşük	5,41
Empati Kurma	4,73	4,34		5,67

G.D.: Gerçekleşen Değer Kişisel Ölçümlenmiştir.

Ort.: Envanterimize katılanların ortalamasını gösterir.

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

Nasıl Geçinilir?

- Kişiler üzerlerine düşen sorumlulukların farkında olmalı.
- Onun gibi 'ciddi ve tutarlı' olmalı.
- Daha kolay affetmesi için özür dilemesini bilmeliler.
- Çevresi gayret ve ideallerinin farkında olmalı ve onu takdir etmeli.
- Çevresi tavsiyelerini dikkate aldığı ve onlara değer verdiğini söylemeli.
- Çevresindeki insanlar, kendi kendisiyle uğraştığı zamanlarda onu nazikçe neşelendirip, endişelerini göz ardı etmeden rahatlamasını sağlamalı.

İletişim Tavsiyeleri

- Kendinizle barışık olmak, iyi bir iletişimin ilk anahtarıdır.
- İnsanları daha fazla teşvik edici ve moral verici olun.
- Karşınızdaki insanı koşulsuz, ön yargısız olarak, sadece anlamak için dinleyin.
- Yergiden ziyade övgüye yönelin. Eleştirinizi kısa ve nazikçe yapın.
- Elemanlarınızın doğrularını yakalamaya çalışın ve takdir edin.
- Birisini eleştirirken yüz hatlarınıza, ses tonunuza ve içinizdeki duyguya bir bakın.

# İletişim Tarzınız

Eleştiriyi iletirken ortama ve diğer insanların duygularına dikkat edin.

- Eleştiriye daha açık olmaya çalışın. Eleştirenlerin bakış açısındaki haklılığı da görmeye özen gösterin.
- Olumsuz eleştiriyi iletirken:
- İçinde bulunduğunuz ortama dikkat edin.
- Karşıdaki kişinin duygularını hesaba katın.
- Kişiyi değil işi eleştirdiğinizi ve kişiye değer verdiğinizi belli edin. Çevrelerini, yetkinlikleri, tutarlılıkları, mantık ve gerçekçilikleri (objektif) oranında uzun süre ve nitelikli olarak dinleyebilen bir yapıları vardır.

Buna karşın çevrelerini; bilgisiz, yetersiz, tutarsız, dar görüşlü, mantıksız bulduğu ölçüde, dinlemekte zorlanırlar. Böyle durumlarda değerlendirmelerinde gerçekçi (Objektif) olamayabilir ve karşısındakiler hakkında yanlış veya eksik ön yargılar taşırlar.

Yanlış ve doğrulara, yapılması ve yapılmaması gerekenlere karşın özel bir dikkate sahiptirler. İyi bildikleri ve emin olduğu konularda net, kesin ve kararlıdır.

Öfkeli olduklarında tartışmacı, katı ve yargılayıcı olup, hak etmediklerine inandığı eleştirilere tahammül etmekte zorlanırlar. Bu durumlarda savunmaya ve suçlamaya eğilimlidirler.

Konuşmalarında doğru-yanlış, olmalı-olmamalı, eksik-yanlış-hatalı veya tam-mükemmel-gerektiği gibi olmuş ifadelerine sık sık rastlanır. Standartlara, ideallere, tutarlılığa, mantıklı ve akılcı olmaya vurgu yaparlar. Hem yüz yüze hem de yazılı olarak geri bildirimde bulunma konusunda yeteneklidirler.

Net, kesin, mantıklı, tutarlı ve kararlı bir biçimde konuşurlar. İş ve eğitim hayatında iletişim süreçlerinde duygusal olmama eğilimindedirler. İnsanları kişisel sıcaklık ve duygusallıktan çok mantık ve muhakemeye dayalı akılcı ölçütlerle ikna etmeye çalışırlar. Bilgilendirme ve sunumlarında düzenli, açık, tanımlayıcı, sıralı somut ve odaklı olmaya eğilimlidirler.

# Gelişim Önerileri

- Kendilerini tepkisel, memnuniyetsiz ve gergin hissettiği durumlarda kendilerine zaman ayırmalı, gevşemeye çalışmalıdırlar. Standartları ve hedeflerini mevcut imkânlar (para, yeterlilik, insan vs.) ve şartları dikkate alarak gözden geçirmeli ve revize etmelidirler. Mevcut süreci öncelikle kabullenerek, ardından (ideale ve mükemmellik tuzağına düşmeden) neler yapılabileceğini düşünmelidirler.
- Temizlik, düzen ve kurallar konusundaki hassasiyet ve standartlarından dolayı işe başlama ve tamamlama çabasının engellememesine dikkat etmelidirler. Bu konuda mevcut durumu kabullenmeyi ve yumuşamayı bir taviz verme değil bir esneklik ve olgunluk olarak değerlendirmelidirler.
- Çevrelerindeki insanları imkân ve potansiyelleri, kişilik yapıları ve süreçleri farklılıklarını anlamaya çalışmalıdırlar. Bu farklılıkları kabul ederek beklentilerini gerçekçi ölçülere çekmelidirler.
- Doğruluğundan en çok emin oldukları konularda bile yeni ve farklı fikirlere açık olmalıdırlar, sonuna kadar dinlemeye çalışmalıdırlar.
- Öfke ve kızgınlık durumlarında eleştiri ve beklentilerini incitici, kırıcı ve yıkıcı olmadan ifade etmeye çalışmalıdırlar.

Öncelikle olumlu yönlere vurgu yaptıktan sonra hata, yanlış ve eksikleri ifade ederek, beklentileri ile beraber çözüm önerilerinde de bulunarak çevrelerini pozitif olarak tetiklemeğe özen göstermelidirler.

- Açık sözlü, net ve kararlı olmayı; hoşgörölü, karşısındakinin sürecine duyarlı, psikolojik faktörleri dikkate alarak dengelemelidirler.
- İnsanlara karşı anlayışlı ve sabırlı olmalıdırlar. Herkes onların ölçüsünde mantıklı, rasyonel, hızlı, etkin ve verimli olamayabilir. Onların da başka alanlarda daha yetenekli olabileceğini düşünerek her insanı kendi imkân ve potansiyelleri göre değerlendirmelidirler.
- Aşırı kontrol edici, sınırlayıcı olmaktan kaçınımalıdırlar. Emin ve yetkin olduğunu düşündüğü alanlarda çok çabuk karar verme ve her zaman haklı olduğunu düşünme konusunda dikkatli olmalılar. “Çok bilen çok yanılır.” sözünün anlamını içselleştirmelidirler.
- Süreçleri ve insanların gelişimlerini dikkate almalılar. Sonuç elde etmek ve hedeflere ulaşmak adına (Bunlar doğru ve gerekli bile olsa) çevresindekileri yargılamak ve dışlamak konusunda dikkatli olmalılar.



# Gelişim Önerileri

Bu tutumlar hem kişiyi hem çevrelerini verimsiz kılabilir ve engelleyici sonuçlar doğurabilir.

- İnsanlara pozitif geri bildirimlerde bulunmaya, memnuniyetlerini ifade etmeye, takdir ve teşekkür etmeye her zaman öncelik vermelidirler. İş yapmanın farklı yöntem, yol ve şartları olabileceğini unutmamalıdır. Farklı fikir ve bakış açılarına açık olmaya her zaman özen göstermelidirler.
- Çevrelerindeki insanların 'tıpkı kendileri gibi' olmalarını beklememeli ve herkese kendi hızında yardımcı olmalılar.
- Kendilerine ulaşılabilir ve realist hedefler koymalı, çevrelerindeki insanların yetenek, durum ve süreçlerini göz önüne almalıdırlar.
- Biraz gülmeyi ve eğlenmeyi denemeli, kendilerini ve işlerini bu kadar ciddiye almamalıdırlar.
- Farklı bakış açılarına tahammül etmelidirler.
- Öfkelerini sürekli bastırmamalıdır, bastırılmış öfke ciddi bir strese neden olur.
- İnsanları eleştirerek değil takdir ederek motive etmelidirler.

- Gevşemeyi ve rahatlamayı öğrenmelidirler.
- Bazen 'iyi'nin, 'daha iyi'den daha iyi olabileceğini öğrenmelidirler.
- Herkesin hata yapabileceğini kabullenmeli ve hatalara karşı tahammüllü ve affedici olabilmeyi bilmelidirler.
- İşlerin 'farklı bir yolla' da yapılabileceğini göz önünde bulundurabilmelidirler.

Özel engelleyici davranışları bırakma önerileri;

- Kendi ve başkalarını standartlara zorlamayı.
- Akıl dışı (irrasyonel) olma ve kontrolü kaybetme korkularını.
- Yanlış olmaktan ötürü ayıplanma korkusunu.
- Kendi zıtlıklarını görmeyi reddetmeyi.
- Davranışlarını sürekli akla-sağduyuya (Rasyonalize etme) uydurmayı.
- Değiştiremeyeceği şeyler hakkında gerçek olmayan korkular üretmek, takıntılı olmayı.
- Dünya ile ilgili tüm olumsuzlukları ve hayal kırıklığını.
- Başkalarının inançlarını ve değerlerinin tehdit ettiği hissini.
- Kendinde başkalarını yargılama hakkını görmeyi bırakmalılar.



# Kimlik Kartınız

- Temel Pozitif Duygusu..... Sorumluluktur.
- Temel Yönelimi..... Kusursuzluk arayışına bağlı mükemmeliyettir.
- Temel Negatif Duygusu..... Gerginlik ve kızgınlıktır.
- Temel Düşünce Yapısı..... İdealist, sistematik bir düşünce yapısıdır.
- Öne Çıkan Yeteneği..... İşleri eksiksiz sonuçlandırmaktır.
- Kendisini Tanımlaması..... Ben adaletli, makul ve gerçekçi (objektif) biriyim.
- Temel Arzusu..... Her şeyi doğru ve eksiksiz yapan, doğru ve örnek biri olmaktır.
- Temel Problemi..... Eleştirme, yargılama, çabuk kızma ve müdahâle etme temel problemleridir.
- Temel Korkusu..... Hata ve haksızlık yapmak, eleştirilmek ve ayıplanmaktır.
- İçteki Aktif Sesi..... Kendilerini denetleme, eleştirme ve sorgulama güdüsüdür.
- Yakın Çevresindeki Kişilerden Beklentisi..... Objektif, tutarlı, bilgili, etik ve adaletli olmalarıdır.
- Çevresindekiler Üzerinde Bıraktığı Etki..... Katı, kurallara uyan, olgun, ciddi, örnek davranışlar sergileyen kişi olmaktır.
- Bilgiye Bakışı..... Bilgi, ideal olana ulaşmak için doğruları bulmaya yarayan işlevsel bir araçtır.
- Kattığı Temel Değer..... Bulunduğu ortama sorumluluk, sistem, düzen ve adalet katmaktır.
- Temel Güdüsü (Motivasyonu)..... Her şeyin en doğrusunu usulünce, kusursuz biçimde yapmaktır.
- Motivasyonunu Artıran Durumlar..... Sorumluluk verilmesi ve kendisine güvenildiğinin gösterilmesidir.
- Motivasyonunu Azaltan Durumlar..... Alıştıkları sistemin / biçimin / metodun dışında çalışma zorunluluğudur.
- Sorumluluk Algısı..... Sorumluluklarımı eksiksiz biçimde yerine getirmeliyim.
- Problem Çözme Yaklaşımı..... Problemi tespit etmek, tanımlamak, çözümü planlamak ve sistematik bir biçimde çözmektir.

# Motive Eden ve Motivasyonu Bozan Faktörler

(+/-) Potansiyeller	G.D.	Maske		Ort.
Araştırmacı Olma	8,11	9,14	+ Güçlü	4,69
Kararlılık	7,83	8,74		4,50
Zihinsel Merak	7,61	9,29		4,77
Sorumluluk <sub>2</sub>	7,58	7,11		4,94
Göreve Bağlılık	7,40	6,72		4,99
Duygusal Dengelilik <sub>5</sub>	7,15	8,09		4,60
Strese Dayanıklılık	7,00	8,19		4,49
Problem Çözme	6,94	7,72		4,46
Hırslı	6,58	6,73		4,50
Çalışma Azmi	6,51	6,15		4,43
Dışadönüklük <sub>3</sub>	6,44	8,92	Ortalama	4,74
Deneyime Açıklık <sub>1</sub>	6,41	8,91		4,58
Etkileme	6,19	7,23		4,47
Özgüven	6,13	7,71		4,38
Hareketlilik	6,10	8,20		4,49
Harekete Geçiren	5,59	6,39		4,59
Harekete Geçmekte Zorlanan	5,53	6,20		5,18
İçten Güdülü (Motivasyonlu)	5,52	6,22		4,20
Uyumluluk <sub>4</sub>	5,19	7,21		5,17

Ne Motive Eder?

- Düzenli ve temiz çalışma ortamı.
- Sistematik ve açıklayıcı bir şekilde sunulan bilgi.
- Anlayamadığı şeyleri rahatlıkla sorup cevap alabilmesi.
- Anlamadığı durumlarda bunun doğal görülmesi ve anlamasına yardımcı olunması.
- Çaba ve gayretinin farkına varılıp takdir edilmesi.
- Adil ve tutarlı davranılması. İleriye dönük gelişim ve hedeflerin çizilmesi.
- Eğitici / idareci ve sorumluların yeterli ve kaliteli olması.
- Kuralların adil / doğru olması ve bu konuda bilgilendirilmesi.

# Motive Eden ve Motivasyonu Bozan Faktörler

- Her şeyin yerli yerinde olması.
- Bilginin kesin ve doğru olduğuna inanmaları.
- Gelişime, yeni fikir ve alternatiflere açık, bilgi ve tecrübelerine kulak verilen iş ortamlarında daha aktif ve verimli olabilirler.
- Herkesin sorumluluk ve görevlerine tam olarak uyduğu, işini tam olarak yaptığı, yeterli olduğuna inanıldığı ortamlarda daha verimli ve etkin olurlar.
- Sonuca ulaştığında, işlerini tam ve zamanında yaparak verimli ve etkin olabildiğinde daha enerjik ve motive olurlar.
- İş yaparken rahatsız edilmediği, kesintiye uğratılmadığınız ortamlarda daha verimli olabilen bir yapıdadırlar.
- Sistemli, planlı, kural ve prensiplerin net olduğu durumlarda daha motive olabilirler.
- Belirsiz, kuralsız ve disiplinsiz ortamlarda çalışmakta zorlanırlar. İlke ve prensiplerinin sorgulanması ve bunlardan taviz verilmesi istendiğinde, mantıklı ve gerçekçi gelmeyen hedef ve süreçler önerildiğinde performansı düşer ve rahatsız olurlar.

# Stres Altında Potansiyel Riskler

Stres altında sergilediğiniz tutum ve davranış tipiniz;



Düzen, kuralara uyma ve bir işin tam zamanında ve gereği gibi yapılması konusundaki duyarlılığına bağlı olarak stres yaşayabilirler.

Süreçler planladığı gibi yürümediğinde, kalite ve zamanlama konusunda sorun olduğunda, etik kurallara ve iş disiplinine uygun davranılmadığında, haksızlık, sorumsuzluk, ciddiyetsizlik ve sözünde durmama gibi tutumlar söz konusu olduğunda stres ve gerginlik yaşayabilirler. Bu durumlarda gergin, katı, yargılayıcı ve suçlayıcı olabilirler. Olumsuz süreç devam ettiğinde ise karamsarlık, anlaşılma, yaşantısında ve iş veriminde düşme, hedef ve ilişkilerini sorgulama ve insanlardan uzaklaşma eğilimi gösterebilirler.

▪ Bir işi tam, eksiksiz ve gereği gibi yapmaya çalışma eğilimi işi bitirmeyi zaman zaman geciktirebilirler.

*Kişiler stres durumunda kendi ana tiplerinden farklı olan bir tipin sağlıksız düzeyindeki tutum ve davranışları sergiler. Kişilerin bu durumda sergilediği tutum ve davranışlar en çok kaçındığı davranışlardır.*

*Bu davranışları gözlemleyebiliyorsanız, stres altında olduğunuz söylenebilir.*

- Tam ve eksiksiz iş yapma ve yaptırma arzusu nedeniyle hem kendilerine hem de çevrelerine hata ve eksiklikler konusunda fazlaca yüklenmelerine, öfkeli ve yargılayıcı tutumlar sergilemelerine neden olabilir.
- Prensip ve kurallar konusunda hassasiyeti, müdahâlecî ve eleştirel tutumlar takınmasına yol açabilir.
- Kendisine zaman zaman aşırı yüklenebilir ve rahatlamakta zorlanabilirler.
- Doğruluğundan emin olduğu bilgi ve yöntemler konusunda katı, tavizsiz ve talepkâr olabilirler.
- Hatalara toleransın azlığı ve kontrolcü tavrı nedeniyle zaman zaman aşırı kuralcı, uzlaşmaz, önyargılı, yargılayıcı, gergin, iğneleyici ve suçlayıcı bir tutum sergileyebilirler.
- Çalışkan, işini ciddiye alan, ahlak ve adalete önem veren, kurallara dikkat eden biri olup disiplinli, titiz ve düzenli olmaya dikkat eden bir yapıdadırlar.

# Stres Altında Potansiyel Riskler

Zorlanabilecekleri Yönler;

- Beklentileri karşılanmadığı zaman, kendilerine ve başkalarına karşı ciddi bir hayal kırıklığı duymak.
- Çok fazla sorumluluğa sahip olmanın (olduğunu hissetmenin) yükü / sıkıntısını sıkça ifade etmek.
- Yaptıkları her şeyin hiçbir zaman yeteri kadar iyi olmadığını düşünmek.
- İnsanlar için yaptıklarından dolayı takdir görmemekten sıkça yakınmak.
- Başkalarının kendileri kadar sıkı ve çok çalışmadığını görmekten dolayı duyulan rahatsızlıklarını fazlaca ifade etmek.
- Yaptıkları veya yapmak zorunda oldukları şeyler hakkında takıntılı olmak.
- Gergin, tedirgin olmak ve işleri aşırı ciddiye almak.

*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.)*

# Rahat İken Sergilediğiniz Özellikler

İç denge ve duyumsal rahatlık arayan kişi.;



Öngördüğü işler ve süreç olması gereken nitelikte ve zamanda gerçekleştiğinde, görev ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirdiklerinde kendilerini rahatlamış hissederler.

Kontrollü ve ciddi tutumu bir ölçüde gevşetirlerse daha neşeli, keyifli ve kendiliğinden bir tutum sergiler, daha kabullenici ve hoşgörülü olurlar.

*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.*

Bu durumlarda farklı fikirlere ve çözümlere daha açık ve esnek bir tutum sergilerler.

Kabul ettiklerinde rahatlama oluşturan faktörler;

- Hata yaptığında kendilerini kınamadan değerlendirmek.

# Rahat İken Sergilediğiniz Özellikler

- Başkalarına karşı duyarlı ve saygılı davranmak.
- Kendine karşı nazik ve affedici olmak.
- Merhametli ve bağışlayıcı olmak.
- İnsanların farklılıklarını ve süreçlerini kabul etmek.



# Eğitim Hayatınız ve Arkadaşlıklar

## Eğitim Hayatı;

Her şeyin normal düzeyde seyrettiği, kişisel yeterlilik ve şartlar konusunda herhangi bir sorun olmadığı durumlarda, bu mizaçtaki gençlerin eğitim hayatı gayet iyi düzeyde geçer.

Sorumluluk duygusu yüksek gençler oldukları için kimsenin söylemesine ve hatırlatmasına ihtiyaç kalmadan gerektiği kadar derslerine çalışır, ödevlerini yapar ve derslerini ciddiye alırlar.

Planlı, programlı ve disiplinli bir eğitim hayatları vardır. Ancak kendilerini yetersiz hissettikleri ya da anlayamadıkları dersler olması hâlinde bu dersleri yetersiz, eksik ğrenmektense, dersleri bırakmayı hatta okuldan uzaklaşmayı bile düşünebilirler.

İdealist yapıları nedeniyle değişikliklere hemen uyum sağlayamayabilirler. Örneğin, okuldaki sınıf ya da ğretmen değişikliği gibi durumlara uyum göstermeleri 'diğer öğrencilere göre' daha zor olabilir.

ğretmenlerinin aşırı eleştirel ve yargılayıcı olduğu zamanlarda gerginlik yaşayabilir, adaletli tutum görmediklerini düşündüklerinde nefret duyabilirler. Bu yüzden öğretmenlerin sınav sonuçlarını değerlendirirken özellikle bu tipteki gençlere daha detaylı nedenleri ile izah vermesi olumlu olacaktır.

Sınıf içerisinde son derece dikkatli şekilde not alarak dersi dinlerler. Sistematik bir öğrenme metotları vardır. Adım adım belli bir mantık çerçevesinde öğrenirler.

## Arkadaşlık;

Bu yapıdaki gençler, boş zaman geçirmeye başlamadan önce sorumluluklarını yerine getirmeye çalışırlar. Sorumluluklarını yerine getirmemişlerse eğlenmeyi, arkadaşları ile vakit geçirmeyi tercih etmezler.

evresindeki eşyaları kırmamaya ve bozmamaya çok zen gösterir, uzun zaman aynı hassasiyetle kullanırlar. Arkadaşlarını, doğru ve gerekli şekilde yönlendirirler. Çevresinden herkesin kurallara uymasını bekler, kendilerine olduğu gibi kimseye de haksızlık yapılmasına müsaade etmezler.

Bu yapıdaki gençler kendisi gibi sorumluluklarının bilincinde, düzenli ve disiplinli gençleri arkadaş olarak seçme eğilimindedir. Haksızlık yapmayan, hassasiyetleri gözeten, kendileriyle uyumlu arkadaşlar edinmeye çalışırlar.

Kurallara uymayan, dürtüsel, sorumsuz, kavgacı, tembel ve ahlaki değerleri zayıf insanlarla arkadaşlıktan kaçınırlar. Etrafındakileri akıl ve idealler yönünde teşvik ederler. Hata ve özensizlik karşısında, yapılan işin nasıl daha iyi yapılacağını tarif eder, hatta bazen eleştirel olabilirler.

# Öğrenme Tarzınız ve Öğrenme Ortamlarınız

## Öğrenme Tarzı;

- Ciddi ve dikkatlidirler. Konuları dikkatle dinlerler ve kapsamlı/ayrıntılı notlar alma eğilimindedirler. Adım adım ve sistematik olarak öğrenmeye çalışırlar.
- Ayrıntılara dikkat ederler. Sebep sonuç bağlantılı ve sistematik bir zihinsel işleyiş mekanizmasına sahiptirler.
- Tutarlılık ve mantık ararlar. Verilen bilgilerin de bu nitelikte olmasını beklerler. Eğitimcinin yetersiz ve dağınık anlattığı durumlarda öğrenme başarıları düşer.
- Eğitimcinin odağını kaybettiğini veya eksik anlattığını hemen fark eder ve bundan rahatsız olabilirler.

## Eğitimde İletişim Tarzı;

- Ciddi, saygılı, duygulara kapılmadan mantıklı ve tutarlı konuşurlar. Açık ve net olmaya çalışırlar.
- Mantığa, ahlaka, doğruluğa ve gerekliliklere vurgu yaparlar. Öğüt alıp vermeye eğilimlidir.
- "Yapmalıyım." ya da "Yapmamalıyım." şeklinde düşünür ve konuşurlar.

## İdeal Öğrenme Ortamı;

- İyi çalışmaya, adalete ve doğruluğa değer verilen, herkesin sorumluluk ve haklarını bildiği, iç disiplin ve düzenin olduğu sınıflar veya çalışma alanları.
- Kuralların adil ve mantıklı olup devamlı ciddiyetle uygulandığı ortamlardan hoşlanırlar.
- Fiziksel şartların gerekli standartlarda olmasına duyarlıdırlar.

# Ebeveynler Nasıl Yaklaşmalı?

Bilgi, Neyi bilmeliyiz?

Beceri, Neyi yapabiliriz?

Tutumlar, Nasıl yapabiliriz?

- Bu gençler genelde sorumluluklarına karşı duyarlıdır. Bu yüzden ders konusunda teşvik edilmeye pek ihtiyaçları yoktur. Bu nedenle ebeveynler bu konuda onlara gereğinden fazla yüklenmemelidir.
- 'Temizlik-düzen ve simetri' eğilimli olan bu gençlere, bu konularda telkinde bulunulmamalıdır.
- Hataların hayat sürecinin doğasında var olduğu ifade edilerek kendilerinin ve başkalarının hatalarına karşı aşırı öfkelenmelerine ve suçlayıcı olmalarına meydan verilmemelidir.
- Bir şeyi tam yapmaya, eğer yapamıyorlarsa hiç yapmamaya eğilimli olan bu gençlere; bir şeyi tam yapmasalar da 'samimiyetin, gayret ve niyetin' yeterli olduğu ifade edilerek eksik de olsa yapması teşvik edilmelidir.

- Eksişe-yanlış-hataya odaklanmak yerine bardağın dolu tarafına bakmanın; ardından da eğer mümkünse eksik ve hatayı düzeltmenin gerekliliği konusunda örnek olunmalıdır.
- Affetmenin, hoşgörülü olmanın, insanların sürecine saygı göstermenin gerekliliği örnek olarak anlatılmalıdır.

Bu gençlere;

- 'Yargılamadan önce anlamaya çalışan', 'kınamadan ve suçlamadan mümkün olduğunca karşısındakileri doğruya-iyiye yönelten-özendiren' bir bakış açısı kazandırılmalıdır.
- Aile ilişkilerinde adil, sorunlara karşı duyarlı olmalısınız. Çünkü bu gençler adil olmadıklarını düşündükleri bir kişiyi otorite olarak kabul etmek istemezler.

# Ebeveynler Nasıl Yaklaşmalı?

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

Kısaca;

- Hata yapmanın çok insanca ve kabul edilebilir, hatta öğrenmek ve gelişmek için gerekli olduğunu anlatın.
- Ebeveynler olarak kendi hatalarınızı, zayıf ve kusurlu yönlerinizi de sevecenlikle kabul edip bu konuda örnek olun.
- Bu gençler düşüncelerini katı bir biçimde savunabilir. Ona değişik bakış açılarından ve gerçekliğin farklı görüntüleri olduğundan söz edin.
- Yanlış yaptığı zaman söylenmekten kaçının, o zaten kendisini yeterince suçlayacaktır. Özellikle ebeveynlerin mizacı da bu mizaçtan ise özellikle dikkat edilmesi gereklidir.
- Gerçek duygu ve düşüncelerini açıklaması için destekleyin, bunun insanları daha sağlıklı kılacağını anlatın.

Eleştiri Tarzı;

Eleştirileriyle ebeveynler, öğretmenler, bu mizacı geliştirmek ve hatalarını düzeltmeleri için bir fırsat vermek istiyorlarsa öncelikle olumlu (Pozitif) yönlerini vurgulamalı ve takdir etmelidirler. “Olmamış, yapamamışsın, eksik olmuş.” demekten çok “Gayretini takdir ediyorum, ancak bununla birlikte şöyle yaparsan daha iyisini yapabileceğini de düşünüyorum.” tarzında takdir ve teşvik odaklı bir tavır sergilemeleri daha uygun olacaktır.

# Rehberlik Çalışması

## RİSKLER

- Doğru bildiğinden farklı düşünce ve bakış açlarına kapalı olmak.
- Çalışma düzeni ve planı kendi dışındaki nedenlerle bozulduğunda verimsizleşmek veya çalışamamak.
- Yaptığı hatalar veya eksiklikler nedeniyle kendisini aşırı suçlamak ve ümitsiz olmak.
- Çevresindekilerin veya ortak bir zemin paylaştığı kimselerin kurallara uymamalarını ve sorumluluklarını yerine getirmemelerini görüp kızgınlık duymak ve gergin olmak.
- Çevresindekileri düzeltmeye kendini mecbur hissetmek ve aşırı müdahâlecî olmak.
- Gördüğü her yanlışla mücadele etme gereği duymak ve iç eleştirel sesini susturamamak.

## SINAV SÜREÇLERİ

- Mükemmellik kaygısı ve eleştirilme ihtimali sınav kaygısı oluşturabilir.
- Tam çalışmadığını düşünüp sınava dikkatini verememe.
- Kendini tam olarak yeterli hissetmediğinde; aşırı gerginlik, sınava girmekten kaçınma, bilemediklerine takılıp zamanı ayarlayamama durumu ortaya çıkabilir.

## ÇÖZÜM

- Bilemediği soruları geçmek, eksik bildiğini bildiği oranda cevaplamak, yetersiz olmanın bir süreç içinde değişeceğini bilerek süreci doğal görmek.
- Geçmiş hatalar nedeniyle kendini suçlamadan önüne bakmak ve hata yapmanın insani bir durum olduğunu hatırlamak.

## BU DURUMLARA DİKKAT!

- Temizlik ve düzen eğiliminin işlevselliğini bozacak derecede takıntıya dönüşmesi.
- Kendinden ve ilgili olduğu kimselerden umudunu yitirip karamsar düşüncelere gömülmesi, hiçbir şey yapmak istememesi.
- Çevresine karşı aşırı gergin, öfkeli ve kızgın tutumlar sergilemesi.
- Mükemmel yapamama ve hatalı yapma kaygısı nedeniyle işe başlayamama veya başladığı işi bitirememe.
- Eksik ve yanlışları nedeniyle kendini suçlama ve suçluluk duygusuna takılıp kalma.

# Psikolojik ve Sosyal Uyum Seviye Tespiti

## SEVİYELER VE DÜŞÜŞ BASAMAKLARI

### UYAN ÇAĞRISI (3'ten seviyeden 4'üncü seviyeye geçerken)

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

### SOSYAL ROL (4'üncü 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 hâle gelir ve daha katı bir şekilde temel arzusunu bu mekanizma üzerinden gerçekleştirmeye çalışır. Bu süreçte kişi; hâlâ fonksiyonel ve 'normal' olmakla birlikte gereksiz bir çaba ve kendini tekrarlama içindedir.

### HER TİPİN YÖNLENDİRME TARZI (5'inci Seviye)

(Manipülasyon; hile, aldatma, ustalıklı yönlendirme tarzı)

Görülme istediğimiz sosyal rolle ve inşa etmek istediğimiz egomuzun aşırı güçlenmesiyle '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 arzumuzla ulaşmak için yönlendirme yaparız. Bu süreçte bazı gerilimler, şikâyet ve çatışmalar çıkar çünkü herkes bir diğerini kendi egosunun tatmini yönünde karşısındakileri yönlendirmektedir.

(+/-) Potansiyeller	G.D.	Maske		Ort.
Sorumluluk <sub>2</sub>	7,58	7,11	Güçlü	4,94
Kişiler Arası İlişki Kurma	7,23	8,76		5,33
Duygusal Dengelilik <sub>5</sub>	7,15	8,09	Ortalama	4,60
Strese Dayanıklılık	7,00	8,19		4,49
Sosyallik	6,75	9,06	Düşük	4,75
Dışadönüklük <sub>3</sub>	6,44	8,92		4,74
Sakinlik	6,44	6,09	Düşük +	4,92
Uyum Sağlama	6,22	6,77		5,24
İşbirliğine Açıklık	6,08	7,62	Düşük +	5,42
Uyumluluk <sub>4</sub>	5,19	7,21		5,17
Yardımsverlik	4,97	6,03	Düşük +	5,36
Empati Kurma	4,73	4,34		5,67

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

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 Durumu'nda ise ehliyetli kurumlardan destek alınmasını tavsiye ederiz.

# Psikolojik ve Sosyal Uyum Seviye Tespiti

## SAĞLIKLI

Seviye 1: Gerçekçi, bilge, şefkat ve sabırla desteklemeye çalışan, farklılıklara ve farklı süreçlere saygı duyan kişi.

Seviye 2: Akılcı, yönlendirici kişi.

Seviye 3: İlke odaklı ve sorumluluk hisseden öğretici kişi.

UYAN ÇAĞRISI (3'ten 4'e geçerken)Her şeyi kendisinin düzeltmesine ve yapmasına dair kırgınlıkla eşgüdümlü bir zorunluluk hissetmek.

## ORTALAMA SOSYAL ROL (4'üncü Seviye)

Eğitimci rolü; Seviye 1'ler kendilerini toplumsal olarak düzeltici ve öğretici olarak tanımlayıp bilgisizi bilgilendirir, yanlış yapanı düzeltir, diğerlerine daha doğru ve iyi olmayı öğretir.

Seviye 4: İdealist ve düzeltici/reformcu tutum takınan kişi.

Seviyeler

Ortalama

YÖNLENDİRME TARZI (5'inci Seviye)Diğerlerini eleştirip düzelterek, onların da aynı standartları paylaşmasını sağlamaya çalışarak yönlendirir.

Seviye 5: Esnek olmakta zorlanan, düzenli ve kuralcı kişi.

KATI KURAL (6'ıncı Seviye)Kötü, yanlış, hatalı davranıp suçlanmaktan korkar. Çevresini kötü, suçlu, kusurlu ve bozuk görür. Çevresindekileri sürekli bu yönde yargılar.

Seviye 6: Yargılayıcı mükemmeliyetçi kişi.

KIRMIZI ALARM DURUMU (Seviye 6'dan 7'ye geçerken)İdeallerinin hakikatte yanlış veya verimsiz olması korkusu duyar.

## SAĞLIKSIZ

Seviye 7: Toleranssız kırgın, insanlardan nefret eden kişi.

Seviye 8: Takıntılı, kendini gizleyen ve ikiyüzlü kişi.

Seviye 9: Cezalandırıcı, yıkıcı ve intikamcı kişi.

Seviyeler

Sağlıksız

# Mesleki Yönelim Gruplarınız

Meslek/Bölümleri	M.S. (¹)	Üniversite Yükseköğretim Program Sayıları (²)						
		2 Yıllık TYT (³)	4 Yıllık DİL (⁴)	4 Yıllık EA (⁵)	4 Yıllık SAY (⁶)	4 Yıllık SÖZ (⁷)	5 Yıllık SAY (⁸)	6 Yıllık SAY (⁹)
▪ 1-Kimya, İmalat ve Mühendislikler	48	460	-	-	765	-	-	-
▪ 2-Bilişim, Bilgi Teknolojisi ve Mühendislikleri	16	398	-	106	404	-	-	-
▪ 3-Genetik, Biyoloji, Matematik ve Mühendislikleri	16	-	-	13	314	-	-	-
▪ 4-Tarım, Gıda, Enerji, Petrol Doğal Kaynaklar ve Mühendislikleri	94	725	-	33	828	-	-	-
▪ 5-Finans, Bankacılık ve Sigorta	20	271	-	264	8	-	-	-
▪ 6-Ulaştırma, Dağıtım ve Lojistik ve Mühendislikleri	40	592	-	234	144	-	-	-
▪ 7-İşletme İdaresi ve Yönetimi ve Mühendislikleri	54	1.645	-	1.320	114	163	-	-
▪ 8-Spor, Sağlık, Sağlık Bilimi	48	2.744	-	178	909	-	221	198
▪ 9-Mimarlık, İnşaat ve Mühendislikleri	24	588	-	106	796	-	-	-
▪ 10-Hukuk, Kamu Güvenliği (Asker, Polis)	5	338	-	190	-	-	-	-
▪ 11-Pazarlama, Satış ve Servis	5	103	-	12	-	-	-	-
▪ 12-Dil Bilim, Eğitim ve Öğretim	57	882	450	1.055	313	936	-	-
▪ 13-Ağırlama ve Turizm	23	579	40	155	-	158	-	-
▪ 14-Sanat, Ses / Görüntü Teknolojisi ve İletişim	64	727	122	63	79	601	-	-
▪ 15-Sosyal Dayanışma ve Hizmetler	5	245	-	126	4	-	-	-
▪ 16-Kamu ve Yönetimi	11	112	-	375	-	161	-	-

(¹) M.S.= Meslek Sayısı (²) ÖSYM Kitapçığına göre entegredir. **Genel Toplam:** 530 10.409 612 4.230 4.678 2.019 221 198

(²) 2018-ÖSYS Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Tablo 3 ve Tablo 4 içerir. 2015 yılında 21.527 uygulanan program varken 2018 yılında 22.367 program bulunmaktadır.

(³) Temel Yeterlilik Programları (TYT), ön lisans adayların sözel ve sayısal öğrenim gördüğü programlardır.

(⁴) Dil Bölümleri (Dil), adayların yabancı dilde öğrenim gördüğü veya edebiyat bölümlerine ait programlardır. (Çerkez Dili ve Edebiyatı gibi.)

(⁵) Eşit Ağırlık Bölümleri (EA), adayların sözel ve sayısal alanlarda öğrenim gördüğü programlardır.

(⁶) Sayısal Bölümler (SAY), adayların sayısal alanlarda öğrenim gördüğü programlardır.



## 4 yıl ve Üstü Programlar

Size Uygun Meslek/Bölümleri (4 Yıllık) ,	Ö.D. <sub>2</sub>	P.S. <sub>3</sub>		Meslek/Bölümleri	Ö.D. <sub>2</sub>	P.S. <sub>3</sub>	
224653124-İstatistikçi-SAY	5,14	23	-	42642315-Bilgisayar Mühendisi-SAY	4,92	276	-
171643215-Geomatik Mühendisi-SAY	5,08	7	-	131643215-Endüstriyel Tasarım Mühendisi-SAY	4,92	5	-
8634125-Aktüerya Bilimleri(Aktüer)-SAY	5,03	4	-	119641325-Elektronik Mühendisi-SAY	4,92	1	-
9634125-Aktüerya ve Risk Yönetimi(Aktüer)-EA	5,03	2	-	121641325-Elektronik Ticaret ve Teknoloji Yönetimi Uzmanı-EA	4,92	4	-
7634125-Aktüer-SAY	5,03	4	-	424541326-Tarım Makineleri ve Teknolojileri Mühendisi-SAY	4,92	8	-
388634125-Sigortacılık ve Aktüerya Bilimleri(Aktüer)-EA	5,03	1	-	268634125-Maliye Uzmanı-EA	4,91	100	-
244652314-Kimyager-SAY	5,02	60	-	529543216-Bilgisayar ve Enformatik Uzmanı-SAY	4,91	4	-
426652314-Tarımsal Biyoteknoloji Uzmanı(Ziraat Mühendisi)-SAY	5,01	10	-	389624135-Sigortacılık ve Risk Yönetimi Uzmanı-EA	4,91	8	-
309642315-Nükleer Enerji Mühendisi-SAY	5,00	3	-	299524136-Muhasebe Bilgi Sistemleri Uzmanı-EA	4,91	2	-
302425136-Muhasebe ve Finansal Yönetim Uzmanı-EA	4,98	18	-	300524136-Muhasebe Uzmanı-EA	4,91	8	-
301425136-Muhasebe ve Denetim Uzmanı-EA	4,98	8	-	298563214-Moleküler Biyoteknoloji (Biyolog)-SAY	4,90	2	-
338642315-Petrol ve Doğalgaz Mühendisi-SAY	4,97	11	-	277654213-Matematikçi-SAY	4,90	117	-
177651324-Gıda Teknolojisi Uzmanı-SAY	4,97	5	-	296563214-Moleküler Biyolog-Biyoenformatik ve Genetik-SAY	4,90	3	-
233642135-Jeofizik Mühendisi-SAY	4,96	8	-	297563214-Moleküler Biyoloji ve Genetikçi (Moleküler Biyolog)-SAY	4,90	97	-
53642315-Biyolog-SAY	4,96	65	-	127653214-Endüstri Ürünleri Tasarımı Uzmanı-SAY	4,89	44	-
5652314-Adli Bilişim Mühendisi-SAY	4,95	4	-	48652314-Bilişim Sistemleri Mühendisi-SAY	4,88	18	-
4652314-Adli Bilimler Uzmanı-SAY	4,95	4	-	137523146-Enerji Yönetimi-EA	4,88	4	-
275652314-Matematik Mühendisi-SAY	4,93	4	-	240642315-Kimya Mühendisi-SAY	4,87	37	-
122641325-Elektronik ve Haberleşme Mühendisi-SAY	4,92	21	-	492563214-Yazılım Mühendisi-SAY	4,87	67	-
132643215-Endüstriyel Tasarım Uzmanı-SAY	4,92	26	-	••• Meslek Kodunuz;224653124			-

+ Güçlü

Ortalama

Meslek/Bölümleri; Üniversitedeki her bölüm bir mesleğe karşılık gelmeyebilir. Örneğin; basın yayın bölümünden mezunların tek bir tarifli mesleği yoktur. Tıp okuduğunuzda kitapçık açısından sadece pratisyen hekim olabilirsiniz. Mühendisliklerde de durum aynıdır. Danışmanlardan bu konuda destek almalı ve dar alanınıza uygunluğu araştırmalısınız. BU SAYFADAKİ HER MESLEĞİ İLGİ DUYUYORSANIZ YAPABİLİRSİNİZ.

<sup>2</sup> Ö.D.= Önem Derecesi

<sup>3</sup> P.S.= Program Sayısı

<sup>4</sup> ÖSYM Kitapçığına göre entegredir.

# Mesleki Yöneliminiz

Zorlanabileceğiniz Meslek/Bölümleri (4 Yıllık)	Ö.D. ,
••• Meslek Kodunuz	
418532641-Takı Tasarımı Uzmanı-EA	3,85
161532641-Geleneksel El Sanatları Tasarım ve Üretim Uzmanı-EA	3,85
160532641-Geleneksel El Sanatları Uzmanı-SÖZ	3,85
330146532-Özel Eğitim Öğretmeni-SÖZ	3,85
372164532-Sanat Tarihçisi-SÖZ	3,85
374524361-Sanat Yönetimi Uzmanı-SÖZ	3,84
373524361-Sanat ve Kültür Yönetimi Uzmanı-SÖZ	3,84
181532461-Grafik Tasarım Uzmanı-EA	3,83
399136452-Sosyal Bilgiler Öğretmeni-SÖZ	3,81
437423651-Tekstil Tasarımı Uzmanı-EA	3,74
294423651-Moda Tasarımcısı-EA	3,74
440423651-Tekstil ve Moda Tasarım Uzmanı-EA	3,74
362124563-Rekreasyon Uzmanı-EA	3,70
101136452-Dini İlimler (Müftü)-SÖZ	3,70
363124563-Rekreasyon Yönetimi Uzmanı-SÖZ	3,70
221136452-İslam Bilimleri (Müftü)-SÖZ	3,70
206136452-İlahiyatçı (Müftü)-SÖZ	3,70
223136452-İslam ve Din Bilimleri (Müftü)-SÖZ	3,70
314136542-Okul Öncesi Öğretmeni-SÖZ	3,67
203423651-İç Mimarlık ve Çevre Tasarımcısı-EA	3,67

' Ö.D.= Önem Derecesi

+ Ortalama

Düşük

- Bir organizasyonun en iyi şekilde çalışıp amacına ulaşması istikametinde; onu yönetmesine, kontrol etmesine ve mükemmelleştirmesine olanak sağlayan işler.
  - Uzun vadeli planlama, hataları giderme, yöntem ve strateji belirlemesine olanak sağlayan işler.
  - Kendilerinin ve iş arkadaşlarının kesin kural ve ilkelere göre çalışmasının organize edildiği ortam ve işler.
  - Var olan sorunların görülüp giderildiği ve kendilerinin bu konuda fikirlerinin değerlendirildiği işler.
  - Uzmanlaşmasına olanak tanıyan, kendisini geliştirebileceği ve ilerleme sağlayabileceği işler.
  - Çalışmalarının objektif şekilde değerlendirildiği, insanların performanslarına göre takdir edildiği işler.
  - Uzmanlıklarına ve tecrübelerine saygı duyulabileceği kişilerle çalışabileceği işler.
  - Hedef ve ideallerini ulaşmasına olanak tanıyan ve destekleyen ortam ve işler.
  - Standartların, kuralların açık ve net olduğu ve herkese eşitçe uygulandığı ortam ve işler.
- Genellikle istikrarlı, tutarlı ve iyi yapılandırılmış, düzenli ve fiziksel şartları uygun ortamlarda daha verimli olurlar. Böyle olmayan ortamları düzeltmeye çalışırlar, eğer düzeltemezlerse bırakırlar. Sistem bütünlüğü ve ayrıntıların önemli olduğu alanlarda başarılıdırlar. Neyin doğru ve neyin yanlış olduğunun net olarak belli olduğu, aynı zamanda da bunların hayatın gerçekliğine ve adalete uygun olduğu ortamlar ararlar.

## 2 yıllık Programlar

Size Uygun Meslek/Bölümleri (2 Yıllık)	Ö.D. <sub>2</sub>	P.S. <sub>3</sub>		Meslek/Bölümleri	Ö.D. <sub>2</sub>	P.S. <sub>3</sub>	
480643125-Üretimde Kalite Kontrol Teknikeri	5,04	1	-	291642315-Mobil Teknolojileri Meslek Elemanı	4,92	2	-
242642315-Kimya Teknikeri	5,00	40	-	317641325-Organik Tarım Teknikeri	4,92	40	-
190652134-Harita ve Kadastro Teknikeri	4,97	91	-	27541326-Bahçe Tarımı Teknikeri	4,92	24	-
174651324-Gıda Kalite Kontrolü ve Analizi Teknikeri	4,97	23	-	486641235-Yapı Denetimi Teknikeri	4,91	31	-
176651324-Gıda Teknolojisi Teknikeri	4,97	89	-	267634125-Maliye Meslek Elemanı	4,91	66	-
334625314-Pazarlamacı	4,96	72	-	303524136-Muhasebe ve vergi Uygulama Meslek Elemanı	4,91	299	-
166541236-Gemi İnşaatı Teknikeri	4,95	9	-	3436125-Adalet Meslek Elemanı	4,89	248	-
71642315-Çevre Koruma ve Kontrol Teknikeri	4,94	8	-	266641235-Makine, Resim ve Konstrüksiyon Teknikeri	4,89	17	-
73642315-Çevre Sağlığı Teknikeri	4,94	7	-	257641235-Lastik ve Plastik Teknolojisi Teknikeri	4,89	2	-
74642315-Çevre Temizliği ve Denetimi Teknikeri	4,94	2	-	391651324-Silah Sanayi Teknikeri	4,88	1	-
63642315-Coğrafi Bilgi Sistemleri Meslek Elemanı	4,94	8	+ Güçlü	136523146-Enerji Tesisleri İşletmeciliği Meslek Elemanı	4,88	11	-
107642135-Doğalgaz Isıtma ve Sıhhi Tesisat Teknikeri	4,93	2	-	398641235-Sondaj Teknolojisi Teknikeri	4,88	3	-
157642135-Gaz ve Tesisatı Teknolojisi Teknikeri	4,93	11	-	130651324-Endüstriyel Kalıpcılık Teknikeri	4,88	8	-
26541326-Bağcılık Teknikeri	4,92	1	-	226641235-İş Makineleri Teknikeri	4,88	4	-
425541326-Tarım Teknikeri	4,92	1	-	50641325-Bitki Koruma Teknikeri	4,87	12	-
417641325-Tahribatsız Muayene Teknikeri	4,92	4	-	352651234-Raylı Sistemler (Makinist)	4,87	4	-
448541326-Tohumculuk Teknolojisi Teknikeri	4,92	6	-	44653214-Bilgisayar Programcısı	4,87	357	-
423541326-Tarım Makineleri Teknikeri	4,92	5	-	259624135-Lojistik Meslek Elemanı	4,87	168	-
126643215-Endüstri Ürünleri Tasarımcısı Meslek Elemanı	4,92	5	-	37543126-Bilgi Güvenliği Teknolojisi Teknikeri	4,87	9	-
445541326-Tıbbi ve Aromatik Bitkiler Teknikeri	4,92	31	-	••• Meslek Kodunuz;480643125			-

Ortalama

Meslek/Bölümleri; Üniversitedeki her bölüm bir mesleğe karşılık gelmeyebilir. Örneğin; basın yayın bölümünden mezunların tek bir tarifli mesleği yoktur. Tıp okuduğunuzda kitapçık açısından sadece pratisyen hekim olabilirsiniz. Mühendisliklerde de durum aynıdır. Danışmanlardan bu konuda destek almalı ve dar alanınıza uygunluğu araştırmalısınız. BU SAYFADAKİ HER MESLEĞİ İLGİ DUYUYORSANIZ YAPABİLİRSİNİZ.

<sup>2</sup> Ö.D.= Önem Derecesi

<sup>3</sup> P.S.= Program Sayısı

<sup>4</sup> ÖSYM Kitapçığına göre entegredir.

# Mesleki Yöneliminiz

Zorlanabileceğiniz Meslek/Bölümleri (2 Yıllık)	Ö.D.²
■■■ Meslek Kodunuz;480643125	
138156423-Engelli Bakımı ve Rehabilitasyon Teknikeri	4,02
370632541-Sahne ve Dekor Tasarımı Teknikeri	3,98
371632541-Sahne ve Gösteri Sanatları Teknolojisi Meslek Elemanı	3,98
41632541-Bilgisayar Destekli Tasarım Teknikeri	3,98
79126543-Çocuk Gelişimi Meslek Elemanı	3,93
70256341-Çevirmen Meslek Elemanı (Sözlü)	3,93
143142365-Evde Hasta Bakımı Meslek Elemanı	3,93
187316452-Halkla İlişkiler ve Tanıtım Elemanı	3,86
159532641-Geleneksel El Sanatları Teknikeri	3,85
419532641-Takı Teknikeri	3,85
349315462-Radyo ve Televizyon Teknolojisi Teknikeri	3,85
251324561-Kozmetik Teknolojisi Teknikeri	3,83
365324561-Saç Bakımı ve Güzellik Hizmetleri Meslek Elemanı	3,83
182532461-Grafik Tasarımı Teknikeri	3,83
528156432-Restorasyon ve Konservasyon Teknikeri	3,78
293423651-Moda Tasarım Teknikeri	3,74
178423651-Giyim Üretim Teknolojisi Teknikeri	3,74
295423651-Moda Yönetimi Meslek Elemanı	3,74
80145362-Çocuk Koruma ve Bakım Hizmetleri Meslek Elemanı	3,73
207136452-İlahiyatçı Meslek Elemanı (Müftü)	3,70

' Ö.D.= Önem Derecesi

+ Ortalama

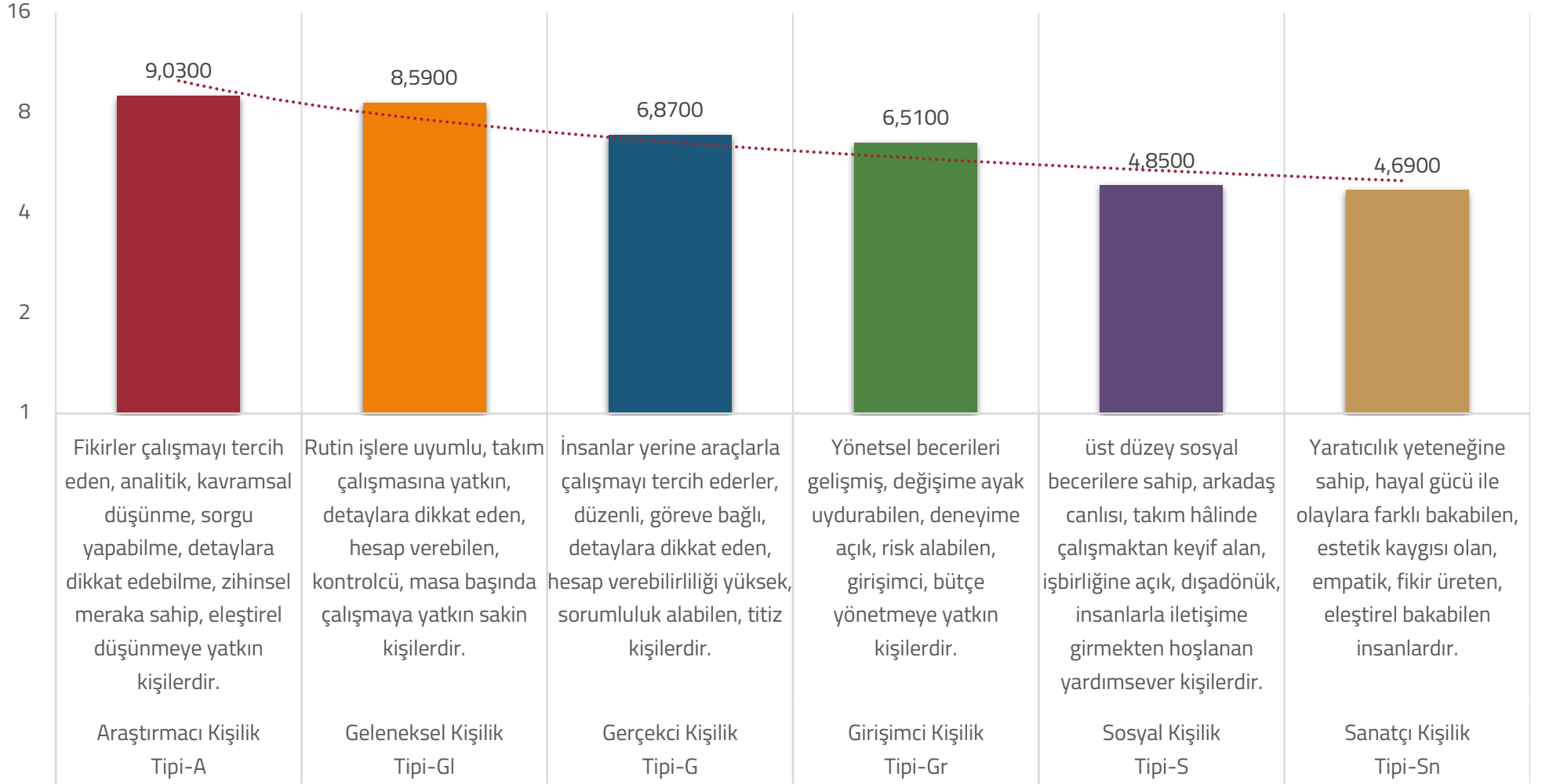
Düşük

Gerek ofis işlerinde, gerek araştırma birimlerinde gerekse üretim alanlarında başarılı olabilecek özelliklere sahiptirler. İşlerinde sorumluluk ve görev bilinci yüksektir. Buna karşın kurnasız, adam kayırmanın ve haksız terfilerin işlediği, objektif ve mantıklı kuralların göz ardı edildiği alanlarda uzun süre çalışamazlar. Net kuralları olan, gelişim fırsatı verilen, düzenli bir hiyerarşi ve yetenekli tutarlı / ciddi iş arkadaşları bulabileceği mesleklerde daha başarılı olurlar. Sistematik düşünme gücü, sıfır hata yaklaşımı, detaylara verdiği önem nedeni ile onlar için; Denetim ve kalite kontrol alanları çok uygundur. Süreç yönetim yeteneği nedeni ile materyal kaynak planlaması ve kurumsal kaynak planlaması içerikli alanlarda çalışabilirler. Temel Nitelikleri; objektiflik; dünyayı düşünce, önyargı ve peşin hükümlerden bağımsız olarak olduğu gibi görmektir. İyi ve Kolay Yaptıkları;

- Disiplinli olmak ve bir hedefe doğru kilitlenmek.
- Dünyayı daha iyi bir yer yapmak için gayretli bir şekilde çalışmak.
- Yüksek standartlara ve güçlü bir etik anlayışa sahip olmak.
- Yaptığı her işte sorumluluk duygusu ile hareket ederek ve mantığını kullanarak kendilerini yaptığı şeye adanmak.
- Olabileceğinin en iyisi olmak ve başkalarının da en iyi olmasını sağlamaya çalışmak iyi ve kolay yaptıklarına örnek olabilir.

# Meslek Kişilik Tipleri (Holland)

Kişilik Tipleri; Holland Meslek Envanterindeki kavramlara göre, bizim ölçme yöntemlerimizle üretilmiştir.



# Meslek Kişilik Tipleri (Holland)

Başınıza gelebilecek en büyük talihsizlik hoşlanmadığınız ve sizi mutlu etmeyecek bir konuda meslek seçimi yapmanızdır. Mesleklerin gerektirdiği farklı kişilik özellikleri vardır. Kişilik özelliklerini tanımak, kariyer seçimlerini buna göre yapmak kişinin kendisine yapacağı en büyük yatırımdır.

Kişilik Tipleri	Açıklama	G.D.
<b>Araştırmacı Kişilik</b> <b>Tipi-A</b>	Fikirler çalışmayı tercih eden, analitik, kavramsal düşünme, sorgu yapabilme, detaylara dikkat edebilme, zihinsel meraka sahip, eleştirel düşünmeye yatkın kişilerdir.	9,03
<b>Geleneksel Kişilik</b> <b>Tipi-GI</b>	Rutin işlere uyumlu, takım çalışmasına yatkın, detaylara dikkat eden, hesap verebilen, kontrolcü, masa başında çalışmaya yatkın sakin kişilerdir.	8,59
<b>Gerçekci Kişilik</b> <b>Tipi-G</b>	İnsanlar yerine araçlarla çalışmayı tercih ederler, düzenli, göreve bağlı, detaylara dikkat eden, hesap verebilirliği yüksek, sorumluluk alabilen, titiz kişilerdir.	6,87
<b>Girişimci Kişilik</b> <b>Tipi-Gr</b>	Yönetsel becerileri gelişmiş, değişime ayak uydurabilen, deneyime açık, risk alabilen, girişimci, bütçe yönetmeye yatkın kişilerdir.	6,51
<b>Sosyal Kişilik</b> <b>Tipi-S</b>	üst düzey sosyal becerilere sahip, arkadaş canlısı, takım hâlinde çalışmaktan keyif alan, işbirliğine açık, dışadönük, insanlarla iletişime girmekten hoşlanan yardımsever kişilerdir.	4,85
<b>Sanatçı Kişilik</b> <b>Tipi-Sn</b>	Yaratıcılık yeteneğine sahip, hayal gücü ile olaylara farklı bakabilen, estetik kaygısı olan, empatik, fikir üreten, eleştirel bakabilen insanlardır.	4,69

# Araştırmacı Kişilik

(+/-) Potansiyeller	Açıklama	G.D.	Maske	Ort.
Araştırmacı Olma	Uyanık, içgörsü yüksek ve öğrenmeye meraklı olmaktır. Karmaşık fikirlerin ve potansiyellerin geliştirilmesi için yoğunlaşarak odaklanabilmektir. Bağımsız, yaratıcı ve mucit: aynı zamanda kendi düşünceleri ve sanal projeleriyle fazlasıyla meşgul olabilmektir.	8,11	9,14	4,69
Eleştirel Düşünme	Akıl yürütme, analiz ve değerlendirme gibi zihinsel süreçlerden oluşan bir düşünme biçimidir. Eleştirel düşünme; sağduyu ve bilimsel kanıtlarla uyuşan net hükümlere varmak için somut veya soyut konular üzerinde düşünme süreçlerini de içermektedir. Yaratıcı düşünmeyi destekler. Eleştirel tutumla karıştırılmamalıdır.	7,91	8,16	4,77
Kavramsal Düşünme	Düşünme kavramlardan yararlanarak yapılırsa buna kavramsal düşünme denir. Kavram oluşturma yeteneği insanların nesnelere sınıflamalarına olanak sağlar.Örneğin, "Ağaç canlıdır. Çam ağaçtır. O hâlde çam canlıdır" şeklindeki düşünme kavramsal düşünmedir.	7,88	8,60	5,17
Detaylara Dikkat Etme	(Detaylara önem verme) Yapılan işle ilgili detayları doğru bir şekilde ele almak, bütüne bakarken detayları gözden kaçırmamak ve sorumlulukları doğrultusunda yerine getirmektir.	7,62	7,13	4,86
Zihinsel Merak	Bir şeyi anlamak ya da öğrenmek için duyulan istektir.	7,61	9,29	4,95
Sorgulama Yapabilme	Olaylara farklı açılardan yaklaşmak, tüm yönleriyle büyük resmi kavrayabilmektir. Sebep sonuç ilişkisi ve bütünü görme yeteneğini de içerir.	6,98	7,56	4,19
Neden ve Sonuç Odaklı (Analitik)	Olaylar ile veriler arasındaki bağlantıları kurmak ve neden-sonuç ilişkilerini ayırt etmektir. Problem çözmek ve yeni fikir geliştirmek üzere olayları ve durumları ayrıntılı, ardışık, kapsamlı şekilde parçalar hâlinde düşünebilmektir.	6,62	7,11	4,69

# Geleneksel Kişilik

(+/-) Potansiyeller	Açıklama	G.D.	Maske	Ort.
Titiz	Çok dikkat ve özenle davranan veya böyle davranılmasını isteyen, memnun edilmesi güç kimsedir.	7,64	7,14	5,17
Detaylara Dikkat Etme	(Detaylara önem verme) Yapılan işle ilgili detayları doğru bir şekilde ele almak, bütüne bakarken detayları gözden kaçırmamak ve sorumlulukları doğrultusunda yerine getirmektir.	7,62	7,13	5,25
Rutin İşlere Uyum	Fazla çeşitlilik içermeyen tekrarlı işleri ve bu işleri mümkün olan en az hata ile kısa sürede gerçekleştirmektir.	7,32	6,66	4,89
Hesap Verebilirlik	Eylem ve konuşmalarından sorumlu olmak, taahhütlerine uygun ve tutarlı davranışlarda bulunmaktır.	7,31	6,81	5,20
Düzenli Olma	Planlı hareket etme ve öz disiplin ile ilgilidir. Bu özellikteki kişiler dikkatli, titiz, özenli, sorumlu davranan, güvenilir, itaatkâr, tedbirli, başarma güdüsü yüksek kural ve yöntemlere uygun hareket etmeye eğilimli kişilerdir.	7,15	6,62	4,86
Sakinlik	Beklenmeyen ve bilinmeyen bir durum olduğunda, soğukkanlılığını koruyarak karar almak ve davranışlarını düzenlemektir.	6,44	6,09	4,92
Ağırbaşlı	Davranışları ölçülü olan, olgun, vaku, ciddi kimsedir.	6,17	6,08	5,40



# Gerçekci Kişilik

(+/-) Potansiyeller	Açıklama	G.D.	Maske	Ort.
Kavramsal Düşünme	Düşünme kavramlardan yararlanarak yapılırsa buna kavramsal düşünme denir. Kavram oluşturma yeteneği insanların nesnelere sınıflamalarına olanak sağlar.Örneğin, "Ağaç canlıdır. Çam ağaçtır. O hâlde çam canlıdır" şeklindeki düşünme kavramsal düşünmedir.	7,88	8,60	4,95
Düzenli Olma	Planlı hareket etme ve öz disiplin ile ilgilidir. Bu özellikteki kişiler dikkatli, titiz, özenli, sorumlu davranan, güvenilir, itaatkâr, tedbirli, başarıya güdüsü yüksek kural ve yöntemlere uygun hareket etmeye eğilimli kişilerdir.	7,15	6,62	4,86
Sorumluluk Alma	Gereken durumlarda sorumluluk almaktan çekinmemektir.	6,93	6,52	5,00
Sabırlı	Acı, yoksulluk, haksızlık, vb. üzücü durumlar karşısında ses çıkarmadan onların geçmesini bekleyebilme hâlidir.	6,84	6,28	5,41
Neden ve Sonuç Odaklı (Analitik)	Olaylar ile veriler arasındaki bağlantıları kurmak ve neden-sonuç ilişkilerini ayırt etmektir. Problem çözmek ve yeni fikir geliştirmek üzere olayları ve durumları ayrıntılı, ardışık, kapsamlı şekilde parçalar hâlinde düşünebilmektir.	6,62	7,11	4,19
Çalışma Azmi	Amaç ve eyleme dönük bir işi yapmak için duyulan sınır tanımaz istektir.	6,51	6,15	4,43
Pratik	Eylem içinde, sorunlara kolay ve hızlı çözüm bulan kişidir.	6,14	8,89	4,81
				42/48

# Girişimci Kişilik

(+/-) Potansiyeller	Açıklama	G.D.	Maske	Ort.
Araştırımcı Olma	Uyanık, içgörüsü yüksek ve öğrenmeye meraklı olmaktır. Karmaşık fikirlerin ve potansiyellerin geliştirilmesi için yoğunlaşarak odaklanabilmektir. Bağımsız, yaratıcı ve mucit: aynı zamanda kendi düşünceleri ve sanal projeleriyle fazlasıyla meşgul olabilmektir.	8,11	9,14	4,69
İkna ve Müzakere Edici	Bir konuda birinin inanmasını sağlama, inandırma becerisidir. Kendi inanmasa bile inandırabilir.	7,66	8,07	5,06
Sosyallik	Etrafında bulunan kişiler ile sürekli olumluya yönelimli bir iletişim ve etkileşim hâlinde olmaktır.	6,75	9,06	4,75
Dışadönüklük,	Bu özellik dış dünyayla açık ve teşvik edici bir etkileşim ile kendisini gösterir. Dışadönükler; enerji doludurlar ve insanlarla zaman geçirmekten hoşlanırlar. Önerilere, "Evet!" ya da "Hadi Gidelim!" diyebilen; coşkulu, hareket-odaklı bireyler olma eğilimindedirler. Grup içinde, konuşmayı severler, kendilerini öne çıkarırlar ve ilgi çekerler.	6,44	8,92	4,74
Risk Alabilen	En kötü durum hazırlığı yapılarak bir işe girmek anlamını taşımaktadır. Tehlike taşıyan bunula beraber kişiye fayda da sağlayabilecek muhtemel olaydır.	5,76	8,06	4,58
İçten Güdülü (Motivasyonlu)	Çalışmaya başlarken, herhangi bir dış güdüleyiciye ihtiyaç duymadan, belirlenmiş olan hedefe gerçekleşene kadar çaba göstererek devam etmektir.	5,52	6,22	4,20
Girişimci	Sermaye koyarak bir işi yapmaya girişen, kâr amacıyla zararı da riski de üzerine alan kişidir. Girişimci mal ve hizmet üretebilmek için bütün üretim öğelerini en iyi koşullarda bir araya getirir. Kâr amacı güderek riski üzerine almak ve ihtiyaçları karşılamak için üretim öğelerini satın almak, bunları bir araya getirecek imkânı sağlamaktır.	5,33	7,85	4,58

# Sosyal Kişilik

(+/-) Potansiyeller	Açıklama	G.D.	Maske	Ort.
Sorumluluk Alma	Gereken durumlarda sorumluluk almaktan çekinmemektir.	6,93	6,52	5,00
Sabırlı	Acı, yoksulluk, haksızlık, vb. üzücü durumlar karşısında ses çıkarmadan onların geçmesini bekleyebilme hâlidir.	6,84	6,28	5,41
Dışadönüklük <sub>3</sub>	Bu özellik dış dünyayla açık ve teşvik edici bir etkileşim ile kendisini gösterir. Dışadönükler; enerji doludurlar ve insanlarla zaman geçirmekten hoşlanırlar. Önerilere, "Evet!" ya da "Hadi Gidelim!" diyebilen; coşkulu, hareket-odaklı bireyler olma eğilimindedirler. Grup içinde, konuşmayı severler, kendilerini öne çıkarırlar ve ilgi çekerler.	6,44	8,92	4,74
İşbirliğine Açıklık	İşin gereklerinin yerine getirilmesi sırasında her türlü işbirliğine açık ve başkalarının işbirliği ihtiyaçlarına maksimum seviyede cevap verendir.	6,08	7,62	5,42
Yardıms severlik	Kendi güç ve imkânlarını başkalarının iyiliği için kullanmaktır. Bir kimsenin sıkıntısını gidermek, o kişiye karşılaştığı güçlüklerde yardımcı olmak, yükünü paylaşmaktır.	4,97	6,03	5,36
Hoşgörölü	Her şeyi anlayışla karşılayarak olabildiği kadar hoş, makul görme durumudur.	4,94	6,58	5,47
Empati Kurma	Psikolojide kendisini karşındakilerin yerine koyma olarak adlandırılan formüldür. Bu beceriye sahip olanlar başkalarını daha kolay anlayabilirler.Kişinin kendisini karşındakinin yerine koyarak anlamaya çalışmasıdır. Empati hak vermek değil anlamaya çalışmaktır.	4,73	4,34	5,67
				44/48

# Sanatçı Kişilik

(+/-) Potansiyeller	Açıklama	G.D.	Maske	Ort.
Eleştirel Düşünme	Akıl yürütme, analiz ve değerlendirme gibi zihinsel süreçlerden oluşan bir düşünme biçimidir. Eleştirel düşünme; sağduyu ve bilimsel kanıtlarla uyuşan net hükümlere varmak için somut veya soyut konular üzerinde düşünme süreçlerini de içermektedir. Yaratıcı düşünmeyi destekler. Eleştirel tutumla karıştırılmamalıdır.	7,91	8,16	5,05
Yaratıcılık	Standart uygulamaların dışında farklı (özgün) fikirler üretmek ve uygulamaktır.	6,26	8,48	5,03
Orijinal (Özgün)	Alışılgeleden daha değişik, şaşırtıcı nitelikte olan otantik, daha çok doğuştan gelen doğal bir farklılıktır.	6,20	8,22	5,48
Farklı Bakış Açısına Sahip	Her insanın, hayata bir bakış açısı vardır. Çocukluğundan itibaren aldığı eğitim, annesinin babasının kişilik yapısı, yaşadığı olaylar, sahip olduğu kültür yapısına rağmen farklı yorumlayabilme yeteneğidir. Bu yönü ile doğuştan gelen özgünlükten farklıdır.	6,17	8,30	5,15
Estetik Duyarlılık	Sanata karşı duyarlılığı ve yatkınlığı simgeleyen duygu türü, hissiyat; çoğunlukla sanatçılara has genetik bir özelliktir.	4,76	7,02	5,16
Empati Kurma	Psikolojide kendisini karşındakilerin yerine koyma olarak adlandırılan formüldür. Bu beceriye sahip olanlar başkalarını daha kolay anlayabilirler.Kişinin kendisini karşındakinin yerine koyarak anlamaya çalışmasıdır. Empati hak vermek değil anlamaya çalışmaktır.	4,73	4,34	5,67
Sezgisel	Gerçeğin, deneye veya akla vurmadan doğrudan doğruya kavranmasıdır. Bütünü bir anda yakalamaya, kavramaya yönelen düşünme şeklidir.	3,82	4,07	5,43

# Bireysel Seçim Modülü

(+/-) Potansiyeller	✓ Seçilen;	Çalışma Azmi	Açıklama	G.D.	Maske	Ort.
Araştırmacı Olma			Uyanık, içgörüsü yüksek ve öğrenmeye meraklı olmaktır. Karmaşık fikirlerin ve potansiyellerin geliştirilmesi için yoğunlaşarak odaklanabilmektir. Bağımsız, yaratıcı ve mucit: aynı zamanda kendi düşünceleri ve sanal projeleriyle fazlasıyla meşgul olabilmektir.	8,11	9,14	4,69
Detaylara Dikkat Etme			(Detaylara önem verme) Yapılan işle ilgili detayları doğru bir şekilde ele almak, bütüne bakarken detayları gözden kaçırmamak ve sorumlulukları doğrultusunda yerine getirmektir.	7,62	7,13	5,25
Zihinsel Merak			Bir şeyi anlamak ya da öğrenmek için duyulan istektir.	7,61	9,29	4,77
Sorumluluk <sub>2</sub>			Öz-disiplin göstermeye yönelim, sorumluluk sahibi olarak planlı hareket etmek ve başarı için azimli olmaktır. Sorumluluk; öz-disiplin gösterme eğilimi, görev bilinciyle hareket etmek ve hedefe ulaşmak için azim gösterme demektir. Bu özellik, 'kendiliğinden' gerçekleşenin aksine, 'planlı' hareketi tercih etmeyi	7,58	7,11	4,94
Çalışma Azmi			Amaç ve eyleme dönük bir işi yapmak için duyulan sınır tanımaz istektir.	6,51	6,15	4,43
Sonuç Odaklılık			İş yaparken istenen ve arzu edilen sonuçların elde edilmesine odaklanmaktır. Yapılan işi sonuca, önem ve önceliklerine göre sıralamak, arzu edilen hedeflere ulaşmaya çalışmaktır.	6,43	7,42	4,36
İçten Güdülü (Motivasyonlu)			Çalışmaya başlarken, herhangi bir dış güdüleyiciye ihtiyaç duymadan, belirlenmiş olan hedefe gerçekleşene kadar çaba göstererek devam etmektir.	5,52	6,22	4,20
						46/48



[ " İnsan olmanın bilinci ile 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 dâhil olmak üzere sürekli geliştirdiğimiz projemizi kapsamlı ve bilimsel bir çalışma sürecinden geçirerek canlı bir sistem haline getirdik.

Bu topraklarda yaşayan insan yapısına %100 uyumlu ve kapsamlı bir kişilik ölçme ve değerlendirme aracı olarak 2015 yılında envanterimizi hayata geçirdik.

Bu süreçten beri onbinlerce kişisel rapor ürettik, 21.000 kişi ile bilimsel çalışmamızı yaptık, halen ülkemizde değer yaratacak evrensel bilimsel çalışmalar yürütmekteyiz.

İnsana yatırım yapmayı misyon edinmiş, dinamik ve büyüme isteklisi tüm kurum ve kuruluşlara rahatlıkla tavsiye ederiz.