Geri Git

MOERS®
www.moers.com.tr info@moers.com.tr

K TEST

Kurumsal Örnek Rapor

02-07-2019

Bu rapor kişiye özeldir. Rapordaki veriler, KVK Kanunu kapsamında ve her halükarda test dolduranın rızası halinde işlenebilir ve 3. kişilerle paylaşılabilir.

Testi Değerlendirirken Unutulmaması Gerekenler

Test raporunu değerlendirirken nelere dikkat etmelisiniz?

Her meslek, her pozisyon ve görev birbirinden farklı teknik ve davranışsal yetkinlikler gerektirir. Bununla birlikte seçilen pozisyonlar itibariyle beklenen sorumluluklar ve yetkinlikler değişmektedir.

Yetkinliklerin seviyesi de önemli bir husustur. Bazı meslek ve işler aynı yetkinliği gerektirmekle birlikte farklı yetkinlik seviyeleri söz konusu olabilir. Bir örnek vermek gerekirse; esnek olmak satış personeli için avantajlı bir durum yaratırken satın alma personeli için dezavantaj yaratabilir. Kısaca her yetkinliğin maksimum seviyede olması beklenmez ve istenmez.

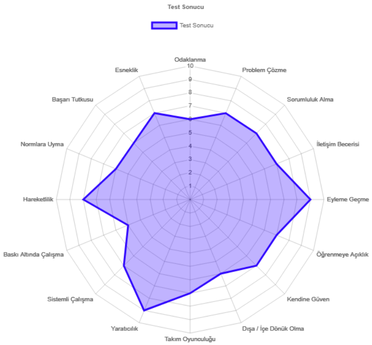
Adayın, çalışanın ya da öğrencinin yetkinlik düzeylerini, sadece şu an için değerlendirmek yerine kişiyi gelecekte üstlenebileceği görevlerin gerektirdiği yetkinlikleri de dikkate alarak analiz etmek daha yararlı olacaktır.

Yetkinliklerin her birini tek başına ele almaktan ziyade bütünsel bakmalı, **yetkinlikler arası korelasyonu** doğru değerlendirmelisiniz.

Her ne kadar test içi çapraz sorgulamalar olsa da **manipülasyon** yapma ihtimali söz konusu olabilir. Bu tür durumlar için ilk sayfada MP koduyla uyarı yapılmaktadır. Bu bakımdan yetkinliklerin ayrı ayrı ve birlikte değerlendirilmesi size daha fazla fikir verecektir.

Yeterli bulunmayan yetkinliklerin ne şekilde sağlanacağı (Eğitim vb. uygulamalar) üzerinde durulmalı, değerlendirilen kişinin nasıl destekleneceğine ilişkin planlamalar yapılmalıdır. **MOERS Kariyer Envanteri**'ni, işe alımda, eğitim ihtiyaç analizinde, performans değerlendirme uygulamasının potansiyel analizi fazında, kariyer planlama ve polivalans çalışmalarınızda güvenle kullanabilirsiniz.

Test sonucu



Sahip Olduğu Kişilik Özellikleri ve Yetkinlikler

Odaklanma

Zaman zaman odaklanabildiği gibi bazı durumlarda zorlanabilir.

Problem Çözme

Problem çözmede zorlanmayacağı rahatlıkla ifade edilebilir.

Sorumluluk Alma

Sorumlulukları konusunda duyarlı olduğu söylenebilir.

İletişim Becerisi

İletişim becerisinin ortalamanın üzerinde olduğu görülmektedir.

Eyleme Geçme

Sonuç odaklı, hemen harekete geçmek isteyen bir yapısı vardır.

Öğrenmeye Açıklık

Değişime, öğrenmeye açık, duyarlı, ilgileri yüksek, bireysel farkındalığı olan biridir.

Kendine Güven

Kendine oldukça güvendiği, güven sorununu pek yaşamadığı düşünülebilir.

Dışa / İçe Dönük Olma

Bulunduğu ortamda yeni insanlardan ziyade tanıdıkları arayabilir.

Takım Oyunculuğu

Sinerjinin yaratılmasına ve açığa çıkmasında katalizör rolü oynar.

Yaratıcılık

Geçmişten ziyade gelecekten ilham alacağı düşünülebilir.

Sistemli Çalışma

Tertipli olmaktan ve düzenli çalışmaktan hoşlandığı düşünülmektedir.

Baskı Altında Çalışma

Baskı altında çalışma ve belirsizlikle başa çıkmada ortalama bir değere sahiptir.

Hareketlilik

Enerjik bir profil çizer, normalden hızlı hareket etmesi beklenir.

Normlara Uyma

Kurallara uyabildiği gibi bazı durumlarda kendi kurallarını da tercih edebilir.

Başarı Tutkusu

Ortalama düzeyde bir başarma tutkusuna sahiptir.

Esneklik

Uzlaşılabilir bir yapıdadır, çoğu zaman ve durumda esneklik gösterir.

Yetkinliklere İlişkin Açıklamalar

Odaklanma

6

Odaklanma konusunda ortalama bir değere sahiptir. Zaman zaman odaklanabildiği gibi bazı durumlarda odaklanmada zorlanacaktır. Engelleyici etkenler odaklanmasını olumsuz etkileyebilir. Sevdiği ve ilgi duyduğu konulardaki odaklanması daha uzun süreli olabilir. Yoğun odaklanma gerektiren iş ve projelerde zorlanabilir.

Problem Çözme

7

Problem çözmede zorlanmaz. Problem çözme açısından iyi seviyededir. Problem karşısındaki tutumu rasyoneldir ve nesnel çözümler geliştirebilir. Problemi genel olarak mantıklı biçimde analiz eder, doğru şekilde tanımlar ve sistematik biçimde çözebilir. Etkenleri doğru biçimde sıralayabilir. Sorun çözme sürecindeki basamakları genellikle zihninde canlandırabilir. Sorunla ilgili başta kestirimlerde bulunabilir. Kendini amaca ulaştıracak adımları görebilir. Değerlendirme yeteneği yeterli düzeydedir.

Sorumluluk Alma

7

Sorumlulukları konusunda duyarlı olduğu söylenebilir. Sorumluluklarını yerine getirme konusunda istekli davranması beklenir. Üzerine düşen görevleri zamanında ve istenilen biçimde gerçekleştirmek ister. İlişkilerinde güvenmeyi, güvenilmeyi önemser. Hesap vermek gerektiğinde dış referansları değil içsel faktörleri baz alır. Önceliklendirmede pek sorun yaşamayacağı öngörülebilir.

İletişim Becerisi

7

İletişim becerisinin ortalamanın üzerinde olduğu görülmektedir. Bu becerisini daha da geliştirebilir. Yoğun müzakere ve ikna gerektiren işler için gereken iletişim düzeyine belli ölçüde sahip olduğu düşünülebilir. Kendini, duygularını ifade edebilir. Dinleme yeteneği ortalamanın üstündedir Çoğu zaman karşı tarafa da konuşma olanağı yaratır. Genelde anlaşılır bir dille konuşup farklı konum ve kültüre sahip kişilerle iletişim kurabilir. Mesajları doğru biçimde anlayıp karşısındakine doğru biçimde aktarabilir. Karşısındaki insanların duygularını anlama duyarlılığını gösterir.

Eyleme Geçme

9

Çok fazla planla vakit geçirmeden direkt sonuca ulaşmak ister. Yöntemleri ve süreci çok önemsemesi beklenmez. Sonuca giden yola ilişkin adımları formüle etmekte fazla zorlanmaz. Hemen çözme isteği ağır basar. Bunun için pozitif olarak kendini güdüler. Başaramama korkusunu pek hissetmeden harekete geçmek ister. Sonuca ulaştığında alacağı hazzı içinde duyumsar. Başarılmış durumun gelecek görüntüsünü zihninde canlandırabilir. Bu gelecek görüntüsü aynı zamanda ihtiyacı olan motivasyonu da sağlar.

Öğrenmeye Açıklık

7

Değişime, öğrenmeye açık, duyarlı, ilgileri yüksek, bireysel farkındalığı olan biridir. Çoğunlukla önyargılarla hareket etmez. Benliğinin sınırlarını kestirebilir ve çoğunlukla kendisiyle yüzleşebilir. Kendine, çevresine, işine ve olan bitene ilgisini çoğu zaman diri tutabilir. Merak eder ve merakını gidermek, öğrenmek için istek duyar. Performansıyla ilgili geri bildirim almak onun için önemlidir.

Kendine Güven

7

Kendine oldukça güvendiği, güven sorununu pek yaşamadığı düşünülebilir. Genelde kendini yeterli ve değerli hisseder. Kendiyle ve geçmişiyle barışık olduğu söylenebilir. Farklı durumlarda genellikle cesaretini muhafaza edebilir. Yapamadığı durumlarda başkasını suçlamayacağı öngörülebilir. Bu durum cesaretini yitirmesine doğrudan yol açmaz. İçsel değerlendirmesi genelde olumlu, kendine yönelik tutumu çoğu zaman gerçekçidir. Bu durum, kendi yaşamını denetleme duygusunu ayakta tutar. Rekabetçi yapılarda sıkıntı yaşamayacağı ifade edilebilir.Yaptıkları ve yapacakları konusunda başkalarının onayına çok fazla ihtiyaç duymayıp kendi değerlendirmelerini önemseyebilir. Risk alma konusunda istekli davranabilir. Hakkına sahip çıkmak ve aramak ister.

Dışa / İçe Dönük Olma

6

İçe dönüklük-dışa dönüklük konusunda ortalama bir değere sahiptir. Zaman zaman her iki tarafa da uyan davranış özellikleri gösterebilir. Bulunduğu ortamda yeni insanlardan ziyade tanıdıkları arayabilir. Bulamadığında tedirginlik yaşayabilir. Rutin işler konusunda önemli bir sıkıntı yaşamayacağı öngörülebilir. Sosyalleşme konusunda temkinli bir tavır göstermesi beklenir. Zaman zaman kendini dışarıya kapatıp olayları kendi içinde yaşamak isteyebilir.

Takım Oyunculuğu

7

Takım oyunundan hoşlandığı ve birlikte hareket etmeyi tek başına olmaya tercih edeceği öngörülmektedir. Belirlenen ortak hedef ve değerler çerçevesinde bağlı olduğu takımın iklimine olumlu katkılar sağlayabilir. Takım üyeleriyle etkileşimi genelde uyumlu ve olumludur. Takımla birlikte olmak kendisini motive eder. Sinerjinin yaratılmasına ve açığa çıkmasında katalizör rolü oynar. İşbirliğine ve etkileşime açıktır. Takım üyelerinin duygularını, düşüncelerini önemser. Takım üyelerinin varlığından güç alır. Senkronizasyon gerektiren işlerde başarı şansı vardır. Tek başına çalışılan işlerden ziyade birlikte hareket etmenin önemli olduğu pozisyonlarda düşünülebilir. Bazı durumlarda kararı, kendi almak yerine takıma bırakabilir.

Yaratıcılık

9

Hayal gücünün çok yüksek olduğu söylenebilir. Kafasında sürekli bir şeyler kurgulayabilir. Yaratıcı çözümler geliştirmeyi başarabilir. Ayrıntılı gözlem yapmaktan hoşlanacağı düşünülmemelidir. Çevresinde olan biteni kavramakla birlikte sabitlemekte zorluk çekebilir. Geçmişten ziyade gelecekten ilham alacağı düşünülebilir. Çevresine esin kaynağı olabilir. Zaman zaman gerçeklikten uzaklaşması mümkündür. Beklentilerinden tasarruf etmez. Somut olgulardan ziyade soyutlamalara yönelmek hoşuna gider.

Sistemli Çalışma

7

Tertipli olmaktan ve düzenli çalışmaktan hoşlandığı düşünülmektedir. Çalışmasını genelde bir sistem ve düzen dahilinde yürütmesi beklenir. Yapması gerekenleri olması gerektiği şekliyle sıralayabilir, tasnif edebilir. Olağanın dışına çıkmak tedirgin edebilir.

Baskı Altında Çalışma

5

Baskı altında çalışma ve belirsizlikle başa çıkmada ortalama bir değere sahiptir. Çok stresli işler için değerlendirmede temkinli davranılmalıdır. Belirsizlikler ürkütebilir. Yoğun baskı karşısında dağılabilir. Böyle durumlarda panik yaşayacaktır. Psikolojik açıdan yeterince dayanıklı olduğunu söylemek zordur. Stres eşiği yeterince yüksek değildir.

Hareketlilik

8

Hareketli bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Durağanlık gerektiren faaliyetlerden çok hoşlanmayacağı öngörülebilir. Enerjik bir profil çizer, normalden hızlı hareket etmesi beklenir. Çoğunlukla sabırsız davranabilir. Genellikle ertelemez. Diğer insanlara göre daha stresli bir yaşama sahip olması muhtemeldir. Daha çok çalışıp daha az tatil yapmayı yeğleyebilir. Çoğu zaman konuşmalarında kesinlik gözlenir. Aynı anda birden fazla iş yapmaya kalkabilir. İşi başkasına vermek yerine kendi yapmayı tercih edebilir. Yetkiyi paylaşma konusunda isteksiz davranabilir.

Normlara Uyma

6

Kurallara uyabildiği gibi bazı durumlarda kendi kurallarını da tercih edebilir. Zaman zaman kuralları esnetme ihtiyacı duyabilir. Bazı durumlarda kısa yolları tercih edebilir. Kurallara uyma konusunda durumsal bir tavır gösterir.

Başarı Tutkusu

6

Ortalama düzeyde bir başarma tutkusuna sahiptir. Zaman zaman başarıya odaklanabilir. Ancak bu durumu sürekli hale getiremez. Başarma isteğini yoğun biçimde hissetmesi, motivasyona ve diğer bazı şartlara bağlıdır. Elde edilenle yetinebilir. Motivasyon için içsel koşullar kadar dışsal koşulların da gerçekleşmesi gerekir. Motivasyonunun zaman zaman beslenmesinde yarar vardır. Bazı durumlarda kendini çekebilir. Bazen işi ön planda tutarak çalışsa da bu durumun süreklilik arz etmeyeceği ifade edilebilir. Motivasyonu için takdiri önemser.

Esneklik

7

Uzlaşılabilir bir yapıdadır, çoğu zaman ve durumda esneklik gösterir. Daha çok alternatif arayıp ve daha fazla veri toplamak ister. Opsiyonları genelde açık tutar. Hayatın akışı konusunda katı kuralları yoktur. Net terminler söz konusu olduğunda gecikmeler yaşanmaması için terminlere uyum konusunda denetlenmeli ve isteklendirilmelidir. Daha baskın bir görüş, kişi, durum karşısında konumunu sabit tutamayabilir ve bu nedenle gerileyebilir. Karşı tarafı kabule zorlamayı gerektiren işlerde zaman zaman sıkıntı yaşayabilir, yaşatabilir.

Pazarlama Sorumlusu

S

Pozisyona göre güçlü olunan yetkinlikler

Bu pozisyon için sistemli bir çalışma içinde olacağı öngörülebilir. Yaratıcılık düzeyi pozisyon gereklerinin üstündedir.

O

Fırsatlar

- Tertipli, düzenli bir yapı, seçilen pozisyon itibariyle başarısına katkı sağlayacaktır.

Geliştirilmesi gereken yetkinlikler

W

Özgüven bakımından seçilen pozisyon itibariyle kendini geliştirmelidir. Seçilen pozisyon için daha hırslı olması gerektiği düşünülmektedir. Sorumluluk alma bakımından pozisyonel açıdan desteklenmelidir. Seçilen pozisyon, kişinin iletişim yetkinliğinin geliştirilmesini gerektirmektedir. Dışa / İçe dönüklük bakımından pozisyonla değerlendirilenin potansiyeli arasında açıklık mevcuttur. Baskı altında çalışma ve strese tolerans konusunda bu pozisyon için beklenen düzeyde olmadığı söylenebilir. Esneklikle katı bakış açısı yönüyle bu pozisyonun gerekleri açısından uyumsuzluk mevcuttur. Problem çözme yetkinliği geliştirilmelidir. Eyleme geçme düzeyi bakımından pozisyonun üstünde olduğu gözlenmektedir.

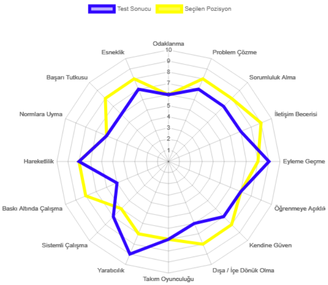
- Bahse konu olan, kreatif olmayı gerektiren bir pozisyonsa hayal gücü, başarıya ulaşmada en önemli etkenlerden biri olacaktır.

Pozisyona göre eğitim ihtiyaçları

- İçsel Motivasyon Yönetimi, Özgüven Geliştirme
- Hedef Belirleme ve Hedeflerle Yönetim
- Değerler ve İlkeler Eğitimi, Empatik Yaklaşım
- Etkili Dinleme, İletişim ve Sunuş Becerilerini Geliştirme
- Değişim Yönetimi, İlişki Yönetimi, Psikolojik Bariyerleri Aşma Programı
- Zor İnsanlarla Başa Çıkma, Çatışma Yönetimi, Stresle Başa Çıkabilme
- Empati Geliştirme, İlişki Yönetimi
- Problem Çözme Teknikleri (Adayın / çalışanın unvanına ve eğitim düzeyine göre gerekli görülürse 8D, A3, FMEA gibi eğitimler de öngörülebilir.)
- Özdenetim

Tehditler

- Seçilen pozisyonla eşleştirildiğinde; hırs düzeyinin beklenenden düşük olması, adayın / çalışanın başarıya odaklanmasında, istenen sonuçlara ulaşmasının önünde bir engel olarak değerlendirilebilir.
- Sorumluluk düzeyinin pozisyonun gereğinden az olması kararlarının arkasında durabilme bakımından sıkıntılar yaratabilir.
- İletişim yetkinliğinin bahse konu pozisyon için daha fazla bekleniyor olması, iç ve dış müşteri ilişkileri ile ekip içi açık iletişim konularında yetersiz kalınmasına yol açabilir.
- Seçilen pozisyon ele alındığında; baskıyı kaldırmayı, baskı karşısında dağılmamayı, gerilememeyi, yoğunluğun altından kalkabilmeyi gerektiren durumlarda temkinli olunmalıdır.
- Temkinli olmayı gerektiren pozisyonlar için ayrıntıları önemsememe, planlamayı es geçme ve doğrudan çözüme odaklanma durumu hataları ve riskleri beraberinde getirebilir.



Satın Alma Sorumlusu

Pozisyona göre güçlü olunan yetkinlikler

Yaratıcılık düzeyi pozisyon gereklerinin üstündedir.

Geliştirilmesi gereken yetkinlikler

Seçilen pozisyon için daha hırslı olması gerektiği düşünülmektedir. Pozisyon için beklenenden daha hareketli biridir. Seçilen pozisyon, kişinin iletişim yetkinliğinin

Fırsatlar

- Bahse konu olan, kreatif olmayı gerektiren bir pozisyonsa hayal gücü, başarıya ulaşmada en önemli etkenlerden biri olacaktır.

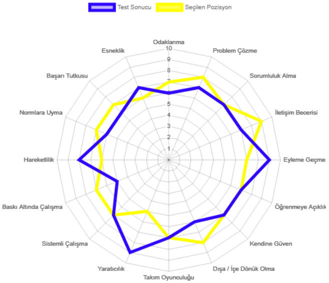
Pozisyona göre eğitim ihtiyaçları

- Hedef Belirleme ve Hedeflerle Yönetim
- Etkili Dinleme, İletişim ve Sunuş Becerilerini Geliştirme
- Değişim Yönetimi, İlişki Yönetimi, Psikolojik Bariyerleri Aşma Programı
- Kural ve Sınır Koyma, Zaman Yönetimi
- Zor İnsanlarla Başa Çıkma, Çatışma Yönetimi, Stresle Başa Çıkabilme
- Kural ve Sınır Koyma, Özdenetim
- Problem Çözme Teknikleri (Adayın / çalışanın unvanına ve eğitim düzeyine göre gerekli görülürse 8D, A3, FMEA gibi eğitimler de öngörülebilir.)
- Odaklanma Eğitimi, Büyükler İçin Oyun Terapisi
- Özdenetim

geliştirilmesini gerektirmektedir. Dışa / İçe dönüklük bakımından pozisyonla değerlendirilenin potansiyeli arasında açıklık mevcuttur. Kurallara uyma / öncelik alma kapasitesinin pozisyon gerekleriyle bire bir örtüşmediği görülmektedir. Baskı altında çalışma ve strese tolerans konusunda bu pozisyon için beklenen düzeyde olmadığı söylenebilir. Esneklikle katı bakış açısı yönüyle bu pozisyonun gerekleri açısından uyum mevcut değildir. Problem çözme yetkinliği geliştirilmelidir. Kişi odaklanma konusunda desteklenmeli ve geliştirilmelidir. Eyleme geçme düzeyi bakımından pozisyonun üstünde olduğu gözlenmektedir.

Tehditler

- Seçilen pozisyonla eşleştirildiğinde; hırs düzeyinin beklenenden düşük olması, adayın / çalışanın başarıya odaklanmasında, istenen sonuçlara ulaşmasının önünde bir engel olarak değerlendirilebilir.
- İletişim yetkinliğinin bahse konu pozisyon için daha fazla bekleniyor olması, iç ve dış müşteri ilişkileri ile ekip içi açık iletişim konularında yetersiz kalınmasına yol açabilir.
- Seçilen pozisyon ele alındığında; baskıyı kaldırmayı, baskı karşısında dağılmamayı, gerilememeyi, yoğunluğun altından kalkabilmeyi gerektiren durumlarda temkinli olunmalıdır.
- Odaklanma kapasitesinin pozisyonu karşılamaması; dikkati belli noktada toplayamamanın getireceği olası riskleri barındırdığı için spesifik görevlerde sıkıntılar yaratabilir.
- Temkinli olmayı gerektiren pozisyonlar için ayrıntıları önemsememe, planlamayı es geçme ve doğrudan çözüme odaklanma durumu hataları ve riskleri beraberinde getirebilir.



Pozisyona göre güçlü olunan yetkinlikler

Pozisyonun gereğinden fazla bir özgüveni mevcuttur. Seçilen pozisyona göre daha hırslı bir yapıya sahiptir. Seçilen pozisyona göre iletişim konusunda güçlü olduğu kabul edilebilir. Yaratıcılık düzeyi pozisyon gereklerinin üstündedir. Bireysel farkındalık açısından seçilen pozisyona göre iyi olduğu düşünülmelidir.

Fırsatlar

- Anlatılanı anlama, algılama ve ifade etme konusunda pozisyonun beklentisinin üstünde bir potansiyele sahip olması, performansına olumlu katkı yapabilir.
- Bahse konu olan, kreatif olmayı gerektiren bir pozisyonsa hayal gücü, başarıya ulaşmada en önemli etkenlerden biri olacaktır.
- Kişiyle pozisyon eşleştirildiğinde, sahip olunan bireysel farkındalık düzeyi, öğrenebilme ve değişime karşı pozitif yaklaşım kapasitesini ortaya koymaktadır.

Pozisyona göre eğitim ihtiyaçları

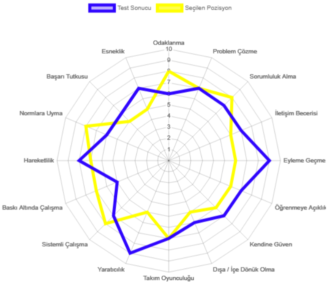
- Değerler ve İlkeler Eğitimi, Empatik Yaklaşım
- 5S, ABC Analizi
- Etkili Dinleme, Duyarlılık Artırma
- Kural ve Sınır Koyma, Zaman Yönetimi
- Zor İnsanlarla Başa Çıkma, Çatışma Yönetimi, Stresle Başa Çıkabilme
- Kural ve Sınır Koyma, Özdenetim
- Odaklanma Eğitimi, Büyükler İçin Oyun Terapisi
- Özdenetim

Geliştirilmesi gereken yetkinlikler

Pozisyon için beklenenden daha hareketli biridir. Sorumluluk alma bakımından pozisyonel açıdan desteklenmelidir. Sistemli çalışma konusunda pozisyona göre yetersizlik söz konusudur. Dışa / İçe dönüklük bakımından pozisyonla uyum söz konusu değildir. Kurallara uyma / öncelik alma kapasitesinin pozisyon gerekleriyle bire bir örtüşmediği görülmektedir. Baskı altında çalışma ve strese tolerans konusunda bu pozisyon için beklenen düzeyde olmadığı söylenebilir. Esneklikle katı bakış açısı yönüyle bu pozisyonun gerekleri açısından uyum mevcut değildir. Kişi odaklanma konusunda desteklenmeli ve geliştirilmelidir. Eyleme geçme düzeyi bakımından pozisyonun üstünde olduğu gözlenmektedir.

Tehditler

- Sorumluluk düzeyinin pozisyonun gereğinden az olması kararlarının arkasında durabilme bakımından sıkıntılar yaratabilir.
- Seçilen pozisyon ele alındığında; baskıyı kaldırmayı, baskı karşısında dağılmamayı, gerilememeyi, yoğunluğun altından kalkabilmeyi gerektiren durumlarda temkinli olunmalıdır.
- Odaklanma kapasitesinin pozisyonu karşılamaması; dikkati belli noktada toplayamamanın getireceği olası riskleri barındırdığı için spesifik görevlerde sıkıntılar yaratabilir.
- Temkinli olmayı gerektiren pozisyonlar için ayrıntıları önemsememe, planlamayı es geçme ve doğrudan çözüme odaklanma durumu hataları ve riskleri beraberinde getirebilir.



Değerlendiriciye Özel Notlar

- Yapamadığı durumlarda başkasını suçlamayacağı öngörülebilir. Bu durum cesaretini yitirmesine doğrudan yol açmaz.
- Bazen işi ön planda tutarak çalışsa da bu durumun süreklilik arz etmeyeceği ifade edilebilir. Motivasyonu için takdir edilmeyi önemser.
- İşi başkasına vermek yerine kendi yapmayı tercih edebilir. Yetkiyi paylaşma konusunda isteksiz davranabilir.
- Sorumluluklarını yerine getirme konusunda istekli davranması beklenir. Önceliklendirmede pek sorun yaşamayacağı öngörülebilir.
- Yapması gerekenleri olması gerektiği şekliyle sıralayabilir, tasnif edebilir.
- Kendini, duygularını ifade edebilir. Dinleme yeteneği ortalamanın üstündedir Çoğu zaman karşı tarafa da konuşma olanağı yaratır.
- Belirlenen ortak hedef ve değerler çerçevesinde bağlı olduğu takımın iklimine olumlu katkılar sağlayabilir.
- Hayal gücünün çok yüksek olduğu söylenebilir. Yaratıcı çözümler geliştirmeyi başarabilir.
- Rutin işler konusunda önemli bir sıkıntı yaşamayacağı öngörülebilir. Sosyalleşme konusunda temkinli bir tavır göstermesi beklenir.
- Zaman zaman kuralları esnetme ya da yok sayma ihtiyacı duyabilir. Bu hususta durumsal bir tavır gösterir.
- Çok stresli işler için değerlendirmede temkinli davranılmalıdır. Böyle hallerde panik yaşayabilir.
- Net terminler söz konusu olduğunda gecikmeler yaşanmaması için terminlere uyum konusunda denetlenmeli ve isteklendirilmelidir.
- Merak eder ve merakını gidermek, öğrenmek için istek duyar. Performansıyla ilgili geri bildirim almak onun için önemlidir.
- Problemi genel olarak mantıklı biçimde analiz eder. Sorun çözme sürecindeki basamakları zihninde canlandırabilir.
- Engelleyici etkenler, odaklanmasını olumsuz yönde etkiler. Yoğun odaklanma gerektiren işlerde ve projelerde zorlanabilir.
- Başarılmış durumun gelecek görüntüsünü zihninde canlandırabilir. Bu durum aynı zamanda ihtiyacı olan motivasyonu da sağlar.

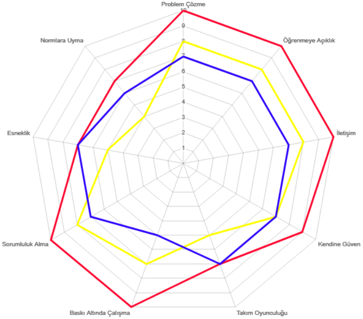
Liderlik Profili

Liderlik profili için gelişmeye açık yönleri :

- Problemi genel olarak mantıklı biçimde analiz eder, doğru

🟦 Aday Puanı 🟨 Minimum Değer 🟥 Maksimum Değer şekilde tanımlar ve sistematik biçimde çözebilir. Ancak bu seviye liderlik açısından yeterli değildir.

- Çoğunlukla önyargılarla hareket etmez. Benliğinin sınırlarını kestirebilir ve çoğunlukla kendisiyle yüzleşebilir. Performansıyla ilgili geri bildirim almak onun için önemlidir.
- İletişim konusunda bazı pozisyonlar için yeterli görülebilir. Ancak liderlik sözkonusu olduğunda iletişim alanında alması gereken mesafeler mevcuttur.
- Baskı altında çalışma ve belirsizlikle başa çıkmada ortalama bir değere sahiptir.
- Sorumlulukları konusunda duyarlı olduğu, sorumluluklarını yerine getirme konusunda istekli davranması beklenmekle birlikte liderliğin gerektirdiği bir sorumluluk duygusu taşıdığı pek söylenemez.



Liderlik profili için güçlü yönleri :

- Kendine güven konusunda liderlik açısından gerekli seviyeye yakın olmakla birlikte tam olarak bu kriteri karşıladığı söylenemez.
- Belirlenen ortak hedef ve değerler çerçevesinde bağlı olduğu takımın iklimine olumlu katkılar sağlayabilir.
- Kurallara uyabildiği gibi bazı durumlarda kendi kurallarını da tercih edebilir.

MOERS Test Ailesini seçtiğiniz için TEŞEKKÜRLER

MOERS®

www.moers.com.tr info@moers.com.tr