

PowerHRM

D.I.S.C. Kişilik Envanteri Detaylı Raporu

AD SOYAD

Tarih : 13/2/2012

RAPOR HAKKINDA:

- Bu rapor kişiye özeldir.
- Bu rapor D.I.S.C. Kişilik Envanteri'nin sonucunda otomatik olarak hazırlanmıştır.
- Bu raporun hazırlanmasında doktor William Moulton Marston'ın D.I.S.C. Teorisi esas alınmıştır.
- Bu raporun değerlendirilmesinde kullanılan norm, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Türk İnsan profiline özeldir.
- Yanıtların tutarlılığı özel bir formülle hesaplanmıştır. Ancak kesin sonuç olarak kullanılmamalıdır.
- Raporun kişiyi yansıtabilme gücü, kişinin envanteri tarafsız ve objektif bir şekilde doldurmasına bağlıdır.
- Bu rapor kişinin '**Doğal Karakter Profili**' ve '**Ortama Uyarlanmış Karakter Profili**' değerlendirilerek üretilmiştir.

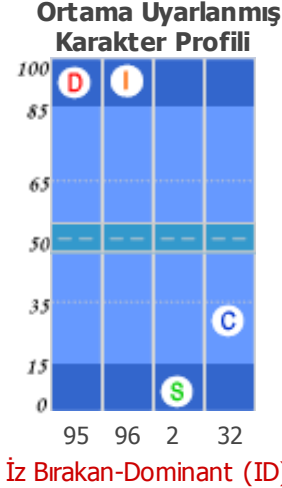
(c) Telif Hakları Saklıdır. Glosis, PowerHRM 1997 - 2011

Burada yer alan tüm Bilgilerin telif hakları Glosis Bilgisayar ve Yazılım Hiz.San.Tic.Ltd. Şirketine aittir.

www.powerhrm.com

AD SOYAD

D.I.S.C. Kişilik Envanteri Detay Profili (2/13)



Yanıtların Tutarlılığı	: %81
Myers Briggs Faktörleri	: ESTP
Stres Seviyesi	: Yüksek (İş ortamı kaynaklı)
Alındığı Tarih	: 15-05-2011 23:19
Yanıtlanma Süresi	: 5 dk.
En Baskın Faktör	: D - Dominant
Diğer Baskın Faktörler	: I - İz Bırakan
Ekip/Ortak'da Olması	: S - Sadık
Tercih Edilen Faktörler	: C - Ciddi

Notlar:

- * **Doğal Karakter Profili**, Kişinin kendini rahat hissettiği veya baskı altındaki ortamlarda öne çıkardığı, uzun vadede değişmeyen karakter tipidir.
- * **Ortama Uyarlanmış Karakter Profili**, Kişinin bulunduğu ortama uyum sağlamak için bir maske olarak öne çıkardığı, değişebilen karakter tipidir.
- * **Myers Briggs Faktörleri**, Yanıtların Tutarlılığı'nı hesaplamasında kullanılan son 4 soruya verilen cevabı gösteren güvenilirlik indikatörü olarak kullanılmaktadır.
- * **Stres Seviyesi**, kişinin ortama uyarlanmış karakterde kendini biraz daha doğalından farklı gösteriyor ise bunun kendisinde yarattığı stres seviyesini ifade eder. Eğer bu değer yüksek ise o zaman kişi artık bu maskeyi taşımaktan yorulmuş olabilir.

Genel Davranış Özellikleri

AD SOYAD baskın olarak 'Dominant' ve 'İz Bırakan' karakter özelliklerinin etkisinde olduğundan iddialı, hırslı, dinamik, cesur, sosyal ve kendine güvenlidir. Çevresi tarafından hem beğenilir hem de saygı duyulur. Bu kişi çok azimli, rekabetçi ve sonuç odaklı olduğundan kontrolü elinde tutmak ister.

Bu kişi için meydan okumak vazgeçilmezdir. Sorunlarla uğraşmak, problem çözmek bir ihtiyaçtır. Bu kişi kendisine verilen sorumluluk ile yetinmez. İlgisi olmayan işlerle ilgilenmek her konuda bir söz sahibi olmak ister. Çevresi tarafından oldukça karizmatik bulunan bir kişinin çevresi de oldukça geniştir.

Strese yenik düşmez, hızlı karar verir. Yanlış aldığı kararlardan veya hatalarından dolayı pişmanlık duymaz. Bunları birer hayat tecrübesi olarak görür. Özellikle hızlı düşünme, değişen ortama ayak uydurma, cana yakın tarzı ve sonuç odaklı yapısı sayesinde karşısındakini çok rahat ikna eder ve işi sonuçlandırır. Bu kişideki çabukluk ve enerji dikkat çekicidir.

Çevresini çok iyi motive eder. Gerektiğinde kuralları esnetir, değiştirir, son kararı kendisi vermek ister. Kendi menfaatlerini ön planda tutan bu kişi için başarı ve kariyer vazgeçilmezdir.

AD SOYAD

D.I.S.C. Kişilik Envanteri Detay Profili (3/13)

İş ve Görevlendirme

AD SOYAD her ortamda kendini rahat ifade edebilir, sosyal ve iletişimi güçlü biridir. Bu kişi takım içinde veya bireysel olarak çalışabilir. Yeni bir iş başlatma konusunda oldukça cesurdur. Değişik bakış açıları getirebilir ve yeni girişimlerde bulunabilir.

Bu kişi olaylara objektif bir gözle yaklaşır. Pozitif ve negatif yönlerini beraber analiz etmeye çalışır. Bakış açısı ise zaman zaman mantıksal zaman zaman duygusaldır. Genelde bu kişi iş odaklı ve rekabetçidir. Mücadele etmekten kaçınmaz. Hareketli bir yapısı vardır. Sahada bulunmak insanlar ile iletişim içinde olmak ister. Geniş bir çevresi vardır. Yeni kontaklar kurma konusunda isteklidir.

İşle ilgili prosedürlerin ve bilgilerin eksik olduğu durumda bile inisiyatifi alıp tek başına işi başlatabilir ve yürütebilir. Kuralları ise önemsiz ayrıntılar olarak görür. Bu nedenle kurallara aykırı hareket edebilir veya bunları tek başına değiştirme yoluna gidebilir. Bu kişinin konsantrasyonu nispeten zayıftır. Ofis içindeki rutin işler ile ilgilenmek yerine daha aktif hareketli görevleri tercih eder. Dağınıktır. Sistematiğe olmaya çalışsa da nadiren plan ve program yapar.

AD SOYAD nispeten sabırsızdır. Bu nedenle yol gösterme ve destek süreçlerinde sıkılma potansiyeli vardır. Bu kişi yanlış yapmaktan hiç çekinmez. Yanlış aldığı kararlardan ve seçimlerden pişmanlık duymaz. Hataların bir şekilde telafi edilebileceğini veya yaşanması gereken bir tecrübe olduğunu düşünür. Değişim hoşuna gider. Belirli periyotlarla bulunduğu ortamı değiştirmek ister.

Bu kişinin öne çıkan hırsı nedeniyle yapamayacağı iş yoktur. Kişi tecrübelerinin ışığında başarılı olacağı noktayı belirler ve orda tüm gücünü kullanabilir. Başarısızlıklar kişiyi yıldırmaz. Bir şekilde kendisini yönetime yakın veya yönetim seviyesindeki pozisyonlara taşıyacaktır. Özellikle bu kadar güçlü bir karakter, yeni girişimlerden, alternatif çözümler üretmekten asla vazgeçmeyecektir. En çok sevdiği iş, sosyal ilişkileri kuvvetli her türlü yöneticilik pozisyonu ve direkt satış olacaktır. Tek başına başlayıp sonlandıracağı prim odaklı işler de bu kişinin hoşuna gider.

Karar Alma

Bu kişi detaylarla uğraşmamayı tercih eder, konsantrasyonu yüksek değildir. Bu nedenle karar alırken detayları kaçırma, iş odaklı analiz yaparken tüm verileri değerlendirmeme ihtimali vardır. Tek başına bağımsız şekilde karar alabilir. Çoğu zaman başkaların fikirlerini dinliyor olsa da son kararı kendisi verir. Bu nedenle sistemin dışında, mevcut kurallar ile çelişen bir sonuca varma olasılığı oldukça yüksektir. Bu kişi bu kararlarda olası sonuçları ve sonraki adımları düşünmez. Bunun sonucu olarak da günü kurtarabilir ancak en iyi seçimi yapamayabilir. Diğer yandan bu kişi baskı altında dahi hızlı karar alabilir ve stresle mücadele etme konusunda dirençlidir.

(c) Telif Hakları Saklıdır. Glosis, PowerHRM 1997 - 2011

Burada yer alan tüm Bilgilerin telif hakları Glosis Bilgisayar ve Yazılım Hiz. San. Tic. Ltd. Şirketine aittir.

www.powerhrm.com

AD SOYAD

D.I.S.C. Kişilik Envanteri Detay Profili (4/13)

İletişim

AD SOYAD çok rahat pozitif iletişim kurar, çekici, eğlenceli ve çok sosyaldır. Her ortamda çevresindekileri etkileyebilir, ikna edebilir ve dikkatleri üzerinde toplayabilir. Eğlenceli ve esprütüeldir. Arkadaş çevresini genelde kariyer ve iş yaşantısındaki hedeflerini destekleyici doğrultuda seçer. Zaman zaman özellikle iş odaklı konularda sert çıkışları olabilir, karşındakilerinin duygu ve düşüncelerini önemsemeyebilir.

İlişkilerinde üstünlük kurmaya çalışan otoriter bu kişi, karşındakinin görüş ve beklentilerini dikkate almaz. Karşındaki ile empati kurma, dinleme konusunda da eksiklikleri olan bu kişi genelde kendi isteklerine konsantredir. Sabırsızdır isteklerinin hemen gerçekleşmesini ister ve bunun için gerekli aksiyonları da alır.

Stres altında bu kişi öncelikle otoritesini, gücünü kullanarak saldırgan bir tavır sergiler. Tepkileri, kızgınlıkları ani çıkışlar şeklindedir. Uzun vadeli stresin devam ettiği ortamlarda, ilişkilerde bu kişi uzaklaşmayı, kaçmayı tercih eder.

Motivasyon

AD SOYAD hırslı yapısı nedeniyle kariyerine önem verir. Kendisi ile ilgili kariyer yol haritasını çizer. Çalıştığı kurumda bu beklentileri doğrultusunda kişiye verilecek eğitimler, fırsatlar yönetim olanakları kişiyi oldukça motive eder.

Sosyal ve yabancı ortamlarda çekinmeyen bu kişi sahada bir görevde daha motive olur. Bulunduğu statüsünü destekleyecek cep telefonu, araba, kulüp üyelikleri gibi yan faydalar da oldukça olumlu etki yaratır. Bu kişi rekabetten hoşlandığından meydan okuyacağı rekabetçi projeler, mevcut görevinden farklı görevlerle de ilgilenilmesi imkanı gibi olanaklar bu kişiyi oldukça motive eder.

AD SOYAD**D.I.S.C. Kişilik Envanteri Detay Profili (5/13)****Liderlik**

AD SOYAD güçlükler karşısında yılmayan, baskı altında dahi hızlı, cesur kararlar alabilen sonuç odaklı, hırslı ve vizyoner bir yöneticidir. Büyük düşünür ve büyük başarılar imza atmak ister. Yönetim anlayışı beraber çalıştığı ekibin, kurumun vizyonunu geliştirmeye yönelik karar verici, kural koyucu, otorite kuran şeklindedir.

Bu kişi büyük resmin farkındadır. Hedefini de buna göre doğru tespit etmeye çalışır. Sorumluluk alma konusunda isteklidir. Kendi görev tanımı dışında bile sorumluluk almak ve bu bir şekilde katkıda bulunmak ister. Zaman zaman otoriterdir, genelde önce insan ilişkileri ile konuyu çözmeye çalışır.

Krizlerde ve önemli olaylar karşısında inisiyatifi ele alabilir. Başkalarının düşüncelerini dinler ancak çoğu zaman son kararı kendisi verir. Sonuca ulaşmak için kuralları esnetir, gerektiğinde değiştirir ve kendi kurallarını koyarak krizi aşmaya çalışır. Risk almaya meyillidir. Parametrelere dikkat eder, ancak başarı için bilinçli risklerin alınması gerektiğini düşünür. Yeniliklere açıktır. Mevcut düzeninin sorgulanması gerektiğini düşünür ve değişimleri kaçınılmaz bir süreç olarak görür.

Kısa vadeli planlar konusunda oldukça başarılı olmasına rağmen uzun vadeli stratejik planlarda yardıma ihtiyaç duyar. Nadiren işlerini delege eder. Kişilere yardım etme ve yol gösterme konusunda isteklidir ancak çoğu zaman yeterince sabırlı değildir. Disiplinli değildir. Takımına heyecan verir. Takım ile ilişkileri kuvvetlidir. Karizmatik bir duruşu vardır. Toplulukları etkileyebilir toplum önünde çekinmez.

Yönetici olarak astlarıyla ilişkisi dengelidir. İş odaklı olduğu kadar onları motive eden, ilgili eğlenceli bir yönü de vardır. Ancak özellikle iş odaklı gücü elinde tutmak isteyen tarzı nedeniyle çevresindekilerinin ne hissettiklerini ve ne düşündüklerini önemsemeyebilir, karşındakilerinin kırıldığını fark edemeyebilir.

Bu kişi için işte başarılı olmak çok önemlidir. Bu nedenle önceliği işi sonuçlandırmaktır. Bireysel olarak çalışmayı tercih eder. Otoritesine saygı gösterilmesini bekler aynı zamanda çevresi tarafından beğenilmek ister. Gerektiği durumlarda tartışmaktan kaçınmaz. Çevresindekilerin pozisyon ve mevkilerini önemsemeden onlar tarafından zaman zaman tutumları agresif olarak algılanacak tavırlar gösterebilir. Kendisiyle veya işiyle alakalı olmayan konularla ilgilenmez. Kendi işi, arzuları ve isteklerine odaklı bir yaşantısı vardır. İşkoliktir, özel yaşantısında bile işi düşünür veya yine başaracağı meydan okuyacağı bir uğraş edinir.

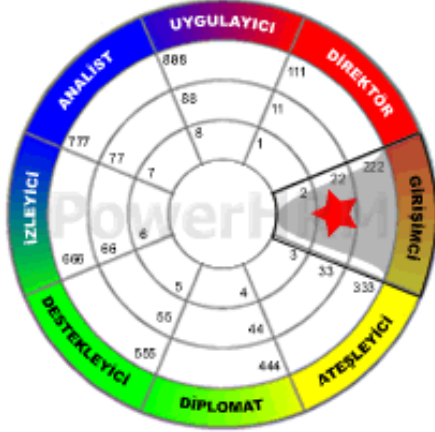
Mantıksaldır, olaylara çoğu zaman objektif bakmaya çalışır. Her türlü proje ve işin altından kalkacağını düşünür. 'Hayır yapamam' cümlesi kullanmamayı özellikle tercih eder. Aynı anda birden fazla işle ilgilenmek birden çok sorunla uğraşmak ister. Çözeceği sorun ve problem, meydan okuyamayacağı bir şey bulamaz ise bireysel motivasyonunu kaybedebilir.

(c) Telif Hakları Saklıdır. Glosis, PowerHRM 1997 - 2011

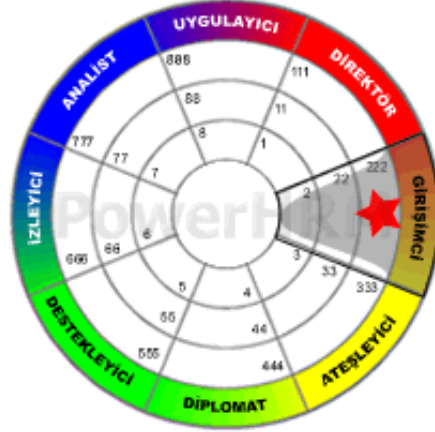
Burada yer alan tüm Bilgilerin telif hakları Glosis Bilgisayar ve Yazılım Hiz.San.Tic.Ltd. Şirketine aittir.

www.powerhrm.com

AD SOYAD
D.I.S.C. Kişilik Envanteri Detay Profili (6/13)



Doğal Karakter Tipi
Girişimci



Ortama Uyarlanmış Karakter Tipi
Girişimci

DOĞAL ile ORTAMA UYARLANMIŞ KARAKTER ARASINDAKİ FARK: **Yok**

ÖNE ÇIKAN Karakter Özellikleri

- | | |
|-------------------|--|
| Bağımsızlık | : Mevcut kuralları sorgulama ve tek başına değiştirebilme |
| Girişkenlik | : Yabancı bir ortamda çekinmeden iletişime geçme rahatlığı |
| Israrlılık, sebat | : Sıkılmadan bir iş ile ilgilenebilme, sonunu getirme |

GERİDE KALAN Karakter Özellikleri

- | | |
|----------------------------|---|
| Paylaşımçılık | : İşbirlikçilerine açık olma, beraber hareket etme |
| Keskinlik, detay odaklılık | : Bir işin detaylarına inerek eksiksiz olarak yapma |
| Farkındalık, gözlem | : Çevresindeki kişi ve olaylarla ilgili olan bitenin takip edilmesi |

DOĞAL ile ORTAMA UYARLANMIŞ KARAKTER ARASINDAKİ FARK

D ve S faktörlerindeki değişim nedeniyle Kendini motive etme dış ortamda artmaktadır
I ve S faktörlerindeki değişim nedeniyle Karizma, etkileyicilik dış ortamda artmaktadır
S ve D faktörlerindeki değişim nedeniyle Sabır, tolerans dış ortamda azalmaktadır
S ve I faktörlerindeki değişim nedeniyle Düşünceli olmak dış ortamda azalmaktadır
C ve S faktörlerindeki değişim nedeniyle Farkındalık, gözlem dış ortamda artmaktadır

(c) Telif Hakları Saklıdır. Glosis, PowerHRM 1997 - 2011
Burada yer alan tüm Bilgilerin telif hakları Glosis Bilgisayar ve Yazılım Hiz.San. Tic. Ltd. Şirketine aittir.
www.powerhrm.com

AD SOYAD**D.I.S.C. Kişilik Envanteri Detay Profili (7/13)**

Çok Düşük	Düşük	Normal	Yüksek	Çok Yüksek
		■		

■ **Kişinin doğal karakteri**
 ➔ **Kişinin ortama uyarlanmış olan tepkisi**

Verim Odaklılık

Dominant (D) ve İz Bırakan (I) faktörlerinin birbirleriyle olan ilişkisi sonucunda belirlenir.

DÜŞÜK olması durumunda kişinin sosyal ilişkilere, arkadaşlık ve duygusallığa sorumlu olduğu görevlerden daha çok değer verdiği, genelde işlerini diyaloglarla veya başkalarına delege ederek gerçekleştirdiği, samimi ve sosyal biri olduğu anlaşılır. Bu kişi için halkla ilişkiler, pazarlama, organizasyon gibi sosyal iletişimin ön plana çıktığı işler daha uygundur.

YÜKSEK olması durumunda kişinin iş ve sonuç odaklı olduğu, hesap ve dikkat isteyen işleri tercih ettiği, insiyatif alabilen mantığı ön plana koyan, ağır işlerin altından kalkabileceği anlaşılır. İçinde stres ve baskı faktörlerini de içerebilen her türlü finans, operasyon, mühendislik gibi işler bu kişi için daha uygundur.

Çok Düşük	Düşük	Normal	Yüksek	Çok Yüksek
		■		

■ **Kişinin doğal karakteri**
 ➔ **Kişinin ortama uyarlanmış olan tepkisi**

Kendini motive etme

Dominant (D) ve Sadık (S) faktörlerinin birbirleriyle olan ilişkisi sonucunda belirlenir.

DÜŞÜK olması durumunda kişinin insana değer veren, mevcut ortamı korumaya meyilli duygusal yapısı nedeniyle dışardan bir motivasyona ihtiyaç duyan biri olduğu anlaşılır. Bu kişi iş tanımları belirlenmiş, aynı anda bir tek işle ilgilenmeyi ve takım çalışmasını tercih eder. İş tanımları ve sorumlulukları önceden tanımlanmış özel hayata saygılı, stresden uzak işler bu kişi için daha uygundur.

YÜKSEK olması durumunda kişinin yeni işlere kendiliğinden talip olan, zorluklar karşısında yılmadan ve başka birine ihtiyaç duymadan kendini motive edebilen biri olduğu anlaşılır. Bu kişi stresle mücadele etmekten, karşındakiler ile yarışmaktan zevk alır. Daha çok sorumluluk alıp zorluklar karşısında savaşıacağı işler bu kişi için daha uygundur.

Çok Düşük	Düşük	Normal	Yüksek	Çok Yüksek
			■	

■ **Kişinin doğal karakteri**
 ➔ **Kişinin ortama uyarlanmış olan tepkisi**

Bağımsızlık

Dominant (D) ve Ciddi (C) faktörlerinin birbirleriyle olan ilişkisi sonucunda belirlenir.

DÜŞÜK olması durumunda kişinin mükemmeliyetçi yapısı nedeniyle aldığı kararlarda bir onay mekanizmasına ihtiyaç duyan, risk almaktan kaçınan biri olduğu anlaşılır. Bu kişi özellikle takım içinde herkesin düşüncesini dinledikten sonra ortamın düşünceleriyle paralel kararlar alır. Bu kişi için kural ve prosedürlerin açıkça belirlendiği ani değişimlerin yaşanmadığı işler daha uygundur.

YÜKSEK olması durumunda kişinin kural ve prosedürler karşısında kendi yorumunu katarak kendi kararlarını uygulayan biri olduğu anlaşılır. Bu kişi karşındakilerinin düşüncülerine nadiren dikkat alır genelde kendi bildiğini uygular. Bu kişi için daha çok insiyatif kullanabileceği, esnek işler daha uygundur.

(c) Telif Hakları Saklıdır. Glosis, PowerHRM 1997 - 2011
 Burada yer alan tüm Bilgilerin telif hakları Glosis Bilgisayar ve Yazılım Hiz. San. Tic. Ltd. Şirketine aittir.

www.powerhrm.com

AD SOYAD

D.I.S.C. Kişilik Envanteri Detay Profili (8/13)



Girişkenlik

İz Birakan (I) ve Ciddi (C) faktörlerinin birbirleriyle olan ilişkisi sonucunda belirlenir.

DÜŞÜK olması durumunda kişinin duygu ve düşüncelerini hemen belli etmeyen, kendini ön plana çıkarmayıp ortak hareketi tercih eden biri olduğu anlaşılır. Bu kişi için araştırma geliştirme, mühendislik, ekonomi ve iktisat gibi bilgi ve analiz ağırlıklı işler daha uygundur.

YÜKSEK olması durumunda kişinin yeni insanlarla tanışmak veya yeni yerlerde bulunmaktan çekinmeyen hatta bunu tercih eden, kendine güvenini her ortamda karşındakine gösterebilen, aktif, sosyal biri olduğu anlaşılır. Bu kişi için sosyal ilişkileri kuvvetli müşteri ile temas halindeki işler daha uygundur.



Karizma, etkileyicilik

İz Birakan (I) ve Sadık (S) faktörlerinin birbirleriyle olan ilişkisi sonucunda belirlenir.

DÜŞÜK olması durumunda kişinin sosyal iletişimini kural ve prensipler üzerine kurduğunu, genelde yeni ortamlarda bulunmak veya yeni kişiler ile tanışmak yerine mevcut ortamı korumayı tercih ettiği anlaşılır. Bu kişi için ofis içinde kurumsallaşmanın gerektirdiği sistemlerin hayata geçirilmesi gibi özen, konsantrasyon ve sistematik çalışma gerektiren işler daha uygundur.

YÜKSEK olması durumunda kişinin yeni ortamlarda bulunmaktan çekinmeyen, başkaları tarafından hayranlık uyandıran davranışları ile karşındakileri kolaylıkla etkileyebilen dikkat çekici biri olduğu anlaşılır. Bu kişi için yeni atılımlar yapabileceği idealist görevler, ürün geliştirme, satış ve pazarlama gibi sosyal alanlardaki işler daha uygundur.



Israrcılık, sebat

Sadık (S) ve Ciddi (C) faktörlerinin birbirleriyle olan ilişkisi sonucunda belirlenir.

DÜŞÜK olması durumunda kişinin üstlendiği görevleri önceden belirlenmiş kural ve prosedürlere uygun, süreç ve sonuç ilişkisini çevresinden aldığı geri bildirimlerle değerlendiren ve zaman zaman çevresindeki etkileşimle bazı işlerden sıkılabilen ve bunların sonunu getirmeme ihtimali olan biri olduğu anlaşılır.

YÜKSEK olması durumunda kişinin mevcut koşulların değişmediği ortamlarda üstlendiği işleri veya savunduğu fikirleri sonuna kadar götüren, operasyonel rutin işlerden sıkılmayan, geleneksel ve biraz daha duygusal biri olduğu anlaşılır. Bu kişi için araştırma, geliştirme, sebat ve azim gerektiren işler daha uygundur.

Kişinin doğal karakteri
 Kişinin ortama uyarlanmış olan tepkisi

AD SOYAD

D.I.S.C. Kişilik Envanteri Detay Profili (9/13)



Cana yakınlık, arkadaşlık

- Kişinin doğal karakteri
- Kişinin ortama uyarlanmış olan tepkisi

İz Bırakan (I) ve Dominant (D) faktörlerinin birbirleriyle olan ilişkisi sonucunda belirlenir, 'Verim Odaklılık' ile ters orantılıdır.

DÜŞÜK olması durumunda kişinin iş yaşantısını, iş gerekliliklerini insanın önünde tutan biri olduğu anlaşılır. Bu kişi karşındakinin duygu ve düşüncelerine önem vermeden hareket eder, hedef ve sonuç odaklıdır.

YÜKSEK olması durumunda kişinin sosyal ilişkilere daha değer verdiği, arkadaşlığı ve insanlarla güzel bir şeyler paylaşmayı işinin üzerinde tuttuğu anlaşılır. Bu kişi çevresini olumlu yönde etkiler, motive eder. İletişim odaklı ve Cana yakın sosyal biridir.



Sabır, tolerans

- Kişinin doğal karakteri
- Kişinin ortama uyarlanmış olan tepkisi

Sadık (S) ve Dominant (D) faktörlerinin birbirleriyle olan ilişkisi sonucunda belirlenir, 'Kendini motive etme' ile ters orantılıdır.

DÜŞÜK olması durumunda kişinin talepkar, yaptığı işlerin sonucunu hemen görmek isteyen ve başkalarına karşı yeterince tolerans göstermeyen biri olduğu anlaşılır.

YÜKSEK olması durumunda kişinin bulunduğu ortamda, karşındakilere karşı daha sabırlı davrandığı ve uygun bulmadığı davranışlar için daha çok tolerans gösterdiği, empatisi yüksek biri olduğu anlaşılır.



Paylaşıcılık

- Kişinin doğal karakteri
- Kişinin ortama uyarlanmış olan tepkisi

Ciddi (C) ve Dominant (D) faktörlerinin birbirleriyle olan ilişkisi sonucunda belirlenir, 'Bağımsızlık' ile ters orantılıdır.

DÜŞÜK olması durumunda kişinin kendi hedeflerine konsantre bir yapısı olması dolayısıyla çevresindekiler ile iletişimde kendi isteklerini ön plana çıkaran ve kendi kararları doğrultusunda hareket eden biri olduğu anlaşılır.

YÜKSEK olması durumunda kişinin çevresiyle olan ilişkilerini geliştirmek için sahip olduğu değerleri belli bir sistematikte paylaşarak ortak akıl geliştirmeye yönelik, sistemin doğru bir parçası olmaya odaklanan biri olduğu anlaşılır.

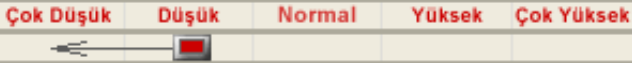
AD SOYAD**D.I.S.C. Kişilik Envanteri Detay Profili (10/13)****Düşünceli olmak**

Kişinin doğal karakteri
Kişinin ortama uyarlanmış olan tepkisi

Sadık (S) ve İz Bırakan (I) faktörlerinin birbirleriyle olan ilişkisi sonucunda belirlenir, 'Karizma, etkileyicilik' ile ters orantılıdır.

DÜŞÜK olması durumunda kişinin hareketli ve spontane yapısı nedeniyle zaman zaman çevresindekilerin duygu ve düşüncelerine, gelenek ve göreneklerindeki hassas konulara ters hareket edebilen biri olduğu anlaşılır.

YÜKSEK olması durumunda kişinin karşısındakinin duygu ve düşüncelerine önemseyerek hareketlerini planlayan, karşısındakilere rahatsızlık vermemek için fedakarlık mertebesinde kabul edebilecek davranışlardan kaçmayan biri olduğu anlaşılır.

**Kesinlik, detay odaklılık**

Kişinin doğal karakteri
Kişinin ortama uyarlanmış olan tepkisi

Ciddi (C) ve İz Bırakan (I) faktörlerinin birbirleriyle olan ilişkisi sonucunda belirlenir, 'Girişkenlik' ile ters orantılıdır.

DÜŞÜK olması durumunda kişinin masa başı gerektiren çalışmaların kimse tarafından üstlenilmediği idealist durumlar haricinde raporlar, detaylar ve ince hesaplarla ilgilenmekten hoşlanmayan sosyal biri olduğu anlaşılır.

YÜKSEK olması durumunda kişinin yaptığı işlerin en ince detayına kadar inerek mükemmel bir sonuç elde edene kadar uğraşan, detaylı rapor ve analizlere ayrı bir önem veren biri olduğu anlaşılır. Finansal raporlar, arge çalışmaları, matematiksel hesaplar bu kişi için ideal olduğu gibi çevresiyle etkileşimde de bu tip analiz ve raporlarla karar alır.

**Farkındalık, gözlem**

Kişinin doğal karakteri
Kişinin ortama uyarlanmış olan tepkisi

Ciddi (C) ve Sadık (S) faktörlerinin birbirleriyle olan ilişkisi sonucunda belirlenir, 'Israrcılık, sebat' ile ters orantılıdır.

DÜŞÜK olması durumunda kişinin bulunduğu çevredeki kişi ve olayların akışı ile detaylı bir şekilde ilgilenmeden kendi doğruları üzerinden yaşamını şekillendiren, ortamın değişkenliği ile paralel bir değişim yaşamayan biri olduğu anlaşılır.

YÜKSEK olması durumunda kişinin bulunduğu ortamın kurallarını analiz eden ve bunları benimseyerek çevresiyle ilişkilerini pekiştirmeye çalışan, detaylı gözlemler yapan ve uyum yeteneği yüksek biri olduğu anlaşılır.

AD SOYAD**D.I.S.C. Kişilik Envanteri Detay Profili (11/13)**

	D	I	S	C
Doğal Karakter Profili	66	48	48	7
Ortama Uyarlanmış Karakter Profili	95	96	2	32

Yanıtların Tutarlılığı
Myers Briggs Faktörleri
Stres Seviyesi
Alındığı Tarih

:%81
:ESTP
:Yüksek (İş ortamı kaynaklı)
:15-05-2011 23:19

İş Ortamında

Çok Düşük Düşük Normal Yüksek Çok Yüksek

Dışa dönüklük

Her ortamda kendini rahat ifade etme, sosyallik

**Bireysellik**

Takım yerine bireysel çalışmayı tercih etme

**Girişimcilik**

Yeni bir iş başlatma konusunda cesaret ve kendine güven

**Olumlu düşünme**

Olayları olumlu pozitif yönünden görebilme

**Mantığı ön planda tutma**

Duygularıyla değil, mantığıyla hareket etme

**Rekabetçi yaklaşım**

Birileri ile rekabet içinde olma isteği

**Hareketlilik**

Sahada, hareket içinde olma isteği

**Çevre çeşitliliği (network)**

Güçlü network, çok sayıda kontak sahibi olma

**Kısıtlı bilgi ile iş yapma**

Kısıtlı bilgi ile tek başına hareket etme

**Kuralları uygulama**

Kuralları esnetmeden, birebir uygulama

**Kaliteye önem verme**

İşi dikkatli, özenli, kaliteli en iyi şekilde yapmaya çalışma

**Sistematik, planlı hareket etme**

Sistematik organize olup, planlayarak bir işle ilgilenme

**Yol gösterme, destek olma**

Çevresine destek olma, yol gösterme

**Yanlış yapmaktan çekinme**

Eleştirilmemek için yanlış yapmamaya çalışma

**Mevcut düzeni koruma**

Mevcut ortamı koruma, değiştirmek için bir çaba sarfetmeme

**İletişim Kurarken**

Çok Düşük Düşük Normal Yüksek Çok Yüksek

Gerçekleri temel alma

Gerçekler, veriler ışığında iletişim kurma

**Et kileme, dikkat çekme**

İlgi çekerek karşısındakini etkileme, kendini gösterme

**Dinleyerek konuşma**

Dinleme ve konuşma arasında denge sağlama

**Konuya olan ilgiyi sürdürme**

Konudan uzaklaşmadan iletişimi sürdürme



(c) Telif Hakları Saklıdır. Glosis, PowerHRM 1997 - 2011

www.powerhrm.com

AD SOYAD**D.I.S.C. Kişilik Envanteri Detay Profili (12/13)****Karar Alırken**

Çok Düşük Düşük Normal Yüksek Çok Yüksek

Verilere dikkat etme

Karar almadan önce tüm detayları, olası etkileri inceleme

**Bağımsız karar alma**

Tek başına, kimseyle paylaşmadan son kararı verebilme

**Sisteme paralel karar alma**

Ortamın kuralları ile paralel kararlar alma

**En iyi sonucu seçebilme**

Günü kurtaracak herhangi birini değil, en uygun olanı seçme

**Baskı altında, hızlı karar alma**

Baskının arttığı ortamda, telaşa kapılmadan hızlı karar alma

**Yönetirken**

Çok Düşük Düşük Normal Yüksek Çok Yüksek

Büyük resmin farkında olma

Mevcut durumun bütününe görüp çıkarları gözetme

**İnisiyatif kullanma**

İşin gerekliliklerin getirdiği sorumluluğunu üstlenme

**Otorite kurma**

Gerektiğinde gücünü kullanarak hakimiyet kurma

**Stresle mücadele etme**

Stresin olumsuz etkileri ile başa çıkabilme

**Risk alma**

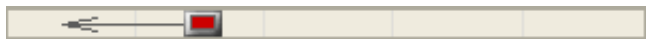
Cesaret isteyen riskli kararlar alabilme

**Yeniliğe açık olma**

Mevcut düzeni sorgulayıp, yeni fikir ve önerilere açık olma

**Uzun vadeli stratejik planlama**

Uzun vadeli detaylı stratejik planlama yapabilme

**Öğreterek delege etme**

Yapılan işi öğreterek başkasına devredebilme, delege etme

**İş disiplini**

Gerekli bürokrasi, yönetim adımlarını disipline edebilme

**İşe heyecan katma**

İş ile ilgili heyecanlanıp, takımı heyecanlandırabilme

**Etkili konuşma ve önderlik**

Çevresindekileri etkileyebilme ve peşinden sürükleyebilme

**Takım ile duygusal bağ kurabilme**

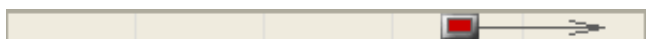
Takımın duygularını ve isteklerini önemseme

**Nasıl Motive Edilir**

Çok Düşük Düşük Normal Yüksek Çok Yüksek

Kariyer yolu planlanarak

Kariyer yol haritası ile ilgili planlama yapılması

**Sosyal imkanlar desteklenerek**

Sosyal yaşantıyı destekleyecek imkanlarının sunulması

**Sıcak, pozitif bir ortam yaratılarak**

Takım içinde işbirliğinin desteklenmesi

**Takımın bir parçası olması sağlanarak**

Olumlu davranışların öne çıkarıldığı bir ortamın sağlanması



(c) Telif Hakları Saklıdır. Glosis, PowerHRM 1997 - 2011

www.powerhrm.com

AD SOYAD**D.I.S.C. Kişilik Envanteri Detay Profili (13/13)****Örnek Uygun İşler**

(Sadece karakter analizi sonucu belirlenen işlerdir; kişinin eğitim ve tecrübesi göz önüne alınmamaktadır)

Girişimci (%76)
Halkla İlişkiler Yöneticisi (%76)
İnsan Kaynakları Direktörü (%76)
Muhabir (%76)
Pazarlama Direktörü (%70)
Risk Yöneticisi (%70)
Saha Satış Temsilcisi (%76)
Satış Direktörü (%70)
Satış Yöneticisi (%71)
Sinema Oyuncusu (%76)
Ürün Müdürü (%74)

Bu Profildeki Popüler Kişiler

(Aşağıdaki adı geçen kişiler ile ilgili çalışmalar Amerika'da yapılmış ve bazı kişilerin analizleri hayat hikayelerinden yola çıkılarak bulunmuştur. Türkiye'ye özel çalışma halen sürdürülmektedir.)

Napoleon Bonaparte (Fransız İmparator)
Benjamin Franklin (Politikacı, Yayıncı, Bilim Adamı)
Ted Turner (Medya devi bir çok şirketin sahibi)

(c) Telif Hakları Saklıdır. Glosis, PowerHRM 1997 - 2011
Burada yer alan tüm Bilgilerin telif hakları Glosis Bilgisayar ve Yazılım Hiz.San.Tic.Ltd. Şirketine aittir.
www.powerhrm.com