



## Orfeus İş Kişiliği Envanteri

OBPI, bireyin kişiliğinin ve dürüstlük özelliklerinin benzersiz şekilde ölçülmesini sağlarken, bireyin mevcut tercihlerini ve iş hayatının cephelerine yönelik tavırlarını da detaylı olarak ortaya koyar.

Çok saygın bir psikometrisyen ve İngiltere'deki tek Psikometri Profesörü olan Profesör John Rust tarafından geliştirilen OBPI, bugün pazarda bulunan en "çok yönlü" kişilik profili aracıdır. İstatistiksel olarak sağlam ve savunulabilir olan test, iyi bilinen Büyük Beş kişilik ölçeklerinin işyerine ait bir versiyonlarını, yedi ilave dürüstlük ölçeği ile birleştirir. Yapıların böylesine ayrıntılı bir şekilde kapsanması, hem katılımcılara hem de yöneticilere yönelik hemen sonuç veren, çok zengin ve sofistike hikaye raporlarının oluşturulabilmesini sağlar.

OBPI, pek çok farklı mesleki senaryolarda kullanılmaya mükemmel surette uygundur ve her büyüklükteki gruba çevrimiçi olarak uygulanabilir. Bütünüyle bu özellikleri OBPI'yi, bir organizasyonu halkı hakkında bilgilendirmek için inanılmaz derecede güçlü ve uygun maliyetli bir araç yapmaktadır.

### Denetim

OBPI'da, testi uygulayan kişinin sonuçlar hakkında sahip olması gereken güven derecesini otomatik olarak belirlemek için, testin içine gömülmüş olan, dört adet Denetim Ölçeği bulunmaktadır. Bunlar:

#### İki yüzlülük

Bu ölçek, bireyin sorulara cevap verirken ne kadar dürüst olduğunu ölçmektedir.

#### Çelişki

Bu ölçek, bireyin tüm test boyunca, kendisiyle çelişip çelişmediğini tespit eder.

#### Umutsuzluk

Bu ölçek, abartının veya kendi kendini sabote etmenin işaretleri olabilecek olan, aşırı homojen cevapları kontrol eder.

#### Dikkatsizlik

Bu ölçek, bireyin soruları doğru okuyup okumadığını ve onları doğru anlayıp anlamadığını değerlendirir.

### Kişilik

Kişilik, kişiliğin sosyal, organizasyonel, entelektüel, duygusal ve algısal yönlerini temsil eden "Büyük Beş" ölçekleri ile değerlendirilir. Büyük ölçüde birbirlerinden bağımsız oldukları için, bu ölçekler, puan örüntüleriyle karşılaştırılarak, belirli anlamları bulmak için, kombinasyonlar halinde yorumlanabilir. Örneğin, Yüksek Arkadaşlık ve Yüksek Otorite (hakkını savunan) sahibi bir kişi, düşük Arkadaşlık ve düşük Otorite (itaatkârlık) sahibi olan bir kişiden anlamlı şekilde ayrıştırılabilir. Bu nüanslar, uygun olan yerlerde, hikaye raporunda belirir.

#### Arkadaşlık

Yüksek puan alanlar genellikle, diğerleri ile veya bir takımında çalışmaktan daha mutludur. Düşük puan alanlar, bir dereceye kadar bağımsızlık gerektiren işleri tercih ederler.

#### Otorite

Yüksek puan alanlar, zor kararları alabilirler. Düşük puan alanlar, genellikle daha çok işbirliğine yönelik bir yaklaşımı benimserler.

#### Uyumluluk

Yüksek puan alanların, geleneksel yaklaşımları tercih etmeleri muhtemeldir ve yerleşik değerlere saygı gösterme eğilimindedirler. Düşük puan alanlar, sıklıkla işleri farklı şekillerde yapmak ve sorunlara alternatif çözümler aramak isterler.

#### Duygusallık

Yüksek puan alanların, çoğu zaman sinirli mizaçlara sahip olmakla birlikte, başkalarının duygularına karşı duyarlı olmaları muhtemeldir. Düşük puan alanlar, stresli koşullar altında performans göstermeye daha kabiliyetli olma eğiliminde olmakla birlikte, ihtiyat sahibi olmayabilirler.

#### Detaycılık

Yüksek puan alanlar, özel ihtimam gerektiren sıradan görevlerde üstün olmakla birlikte, ayrıntılarla gereğinden fazla önem verebilirler. Düşük puan alanların, rutin görevler için daha az sabırları vardır ve büyük resmi görmeyi tercih ederler.

## Dürüstlük

OBPI, bireyin güçlü ve zayıf yanlarına son derece nüanslı bir bakış sağlayan yedi dürüstlük ölçeği içermektedir. Tutumları saptarken ve potansiyel risk alanlarını tespit ederken bu ölçütler, işyerinde yapılan seçimlerin ve eylemlerin kendi esas bağlamlarında görülmesi gerektiğini ve bireyin "dürüstlüğü" bu nedenle zaman içinde ve durumlar karşısında değişebileceğini kabul eder. Ölçekler, Prudentius'un modeline dayanmaktadır ve mülakat ya da geliştirme aktiviteleri sırasında keşfedilebilecek konulara ışık tutmaya yardımcı olmaktadır.

OBPI sadece adayın güçlü ve zayıf yönlerinin doğru ve güvenilir bir ölçülmesini sağlamakla kalmaz, aynı zamanda "aday risk alanları"na da, 7 boyutta aydınlatmak için, özellikle uygundur:

### İhtiyatlılık

Bu ölçek sistematik çalışanları belirler ve özensizlik veya dikkatsizlik riskini tespit eder.

### İş-odaklılık

Bu ölçek, özenli bir iş ahlakına sahip olanları belirler ve devamsızlık veya geç kalma riskini tespit eder.

### Sabır

Bu ölçek sabırlı ve sağduyulu çalışanları belirler ve düşmanca veya şiddet içeren davranışlara yönelik doğal eğilimi tespit eder.

### Adillik

Bu ölçek rasyonel düşünürleri belirler ve hoşgörüsüzlük veya itaatsizlik riskini tespit eder.

### Sadakat

Bu ölçek, göreve bağlı tutumları belirler ve baskıcı ya da kibirli davranış riskini tespit eder.

### Açıklık

Bu ölçek, mevcut zihniyetleri belirler ve bilgi saklama veya kaynak israfı riskini tespit eder.

### İnisiyatif

Bu ölçek, yenilikçi tutumları belirler ve düşük özgüven ya da değişimle başa çıkamamayı tespit eder.

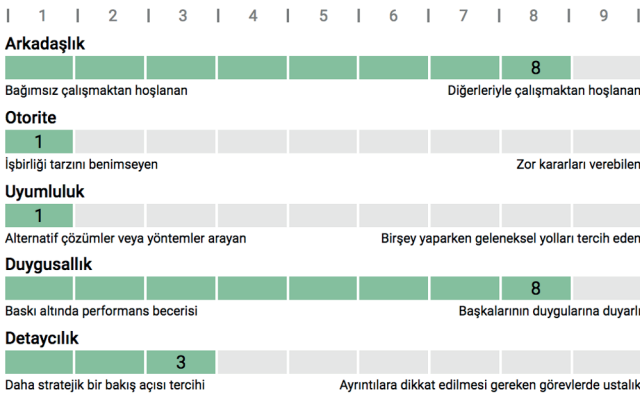
## Testi Uygulama

OBPI 190 adet çoktan seçmeli soruyu içerir ve tamamlanması yaklaşık olarak 25 dakika sürer (test süresizdir). Cambridge Üniversitesi Psikrometrikler Merkezi'nin sahip olduğu, en son teknoloji ürünü bir test geliştirme ve yönetim platformu olan Concerto aracılığıyla çevrimiçi olarak uygulanmaktadır. Arayüz basit, sezgisel ve mobil uyumludur ve küresel ölçekte özel altyapı veya veri koruma gereksinimlerini karşılayabilir.

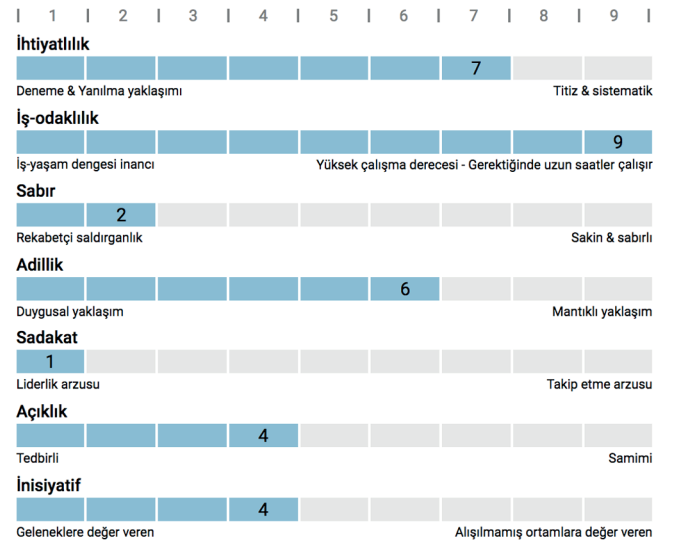
## Raporlama

OBPI, bireysel test katılımcıları ve yöneticiler için ayrıntılı hikaye raporları üretir. Bunlar, tüm ölçeklerdeki stanin skorlarını (1-9) ve ölçek skorları ile kişilik özelliklerinin kombinasyonlarının metinsel yorumlarını içerir.

### Kişilik Ölçekleri için grafik



### Dürüstlük Ölçekleri için grafik



## Uygulama Alanları

- İşe Alım
- Koçluk
- Öğrenme ve Gelişim
- Tedarik Zinciri Ölçümlemesi
- Kişisel Farkındalık Eğitimi
- Kültür Ölçümlemesi
- Organizasyonel Risk Ölçümlemesi