



Örnek Rapor

Tarih: 03/09/2019 Zaman: 19:50

Gizli

Giriş

OBPI puanları 12 ölçekte değerlendirir ve yorumlar. Bunların ilk beşi kişiliğin "büyük beş" boyutları: Arkadaşlık, Otorite, Uyumluluk, Duygusal ve Detaycılık sırasıyla sosyal, organizasyonel, entelektüel, duygusal ve algılama yönlerini değerlendirir. Sonraki yedi ölçek, tercih edilen çalışma tarzını değerlendirir ve İhtiyatlılık, İş-odaklılık, Sabır, Adillik, Sadakat, Açıklık ve İnisiyatif başlıklardır.

Her ölçekteki puanlar, çalışanların temsili bir örneğini temel alan bir norm grubuyla karşılaştırmayı temsil etmektedir. Puanlar, 1 ile 9 arasında değişebilir ve 5 puan ortalama demektir.

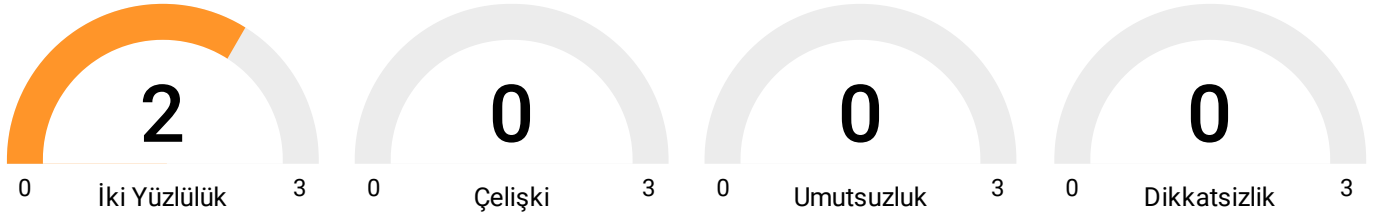
Bu rapor, 12 ölçeğe puan vermekle beraber bu ölçeklerin ne ifade ettiğini anlatan hikayesel bir özet de sunmaktadır. Bununla birlikte, kişilik dışındaki faktörler puanları etkileyebilir ve tam yorumlama yalnızca uygun nitelikli bir profesyonelin rehberliği ile yapılmalıdır.

Raporun İçeriği

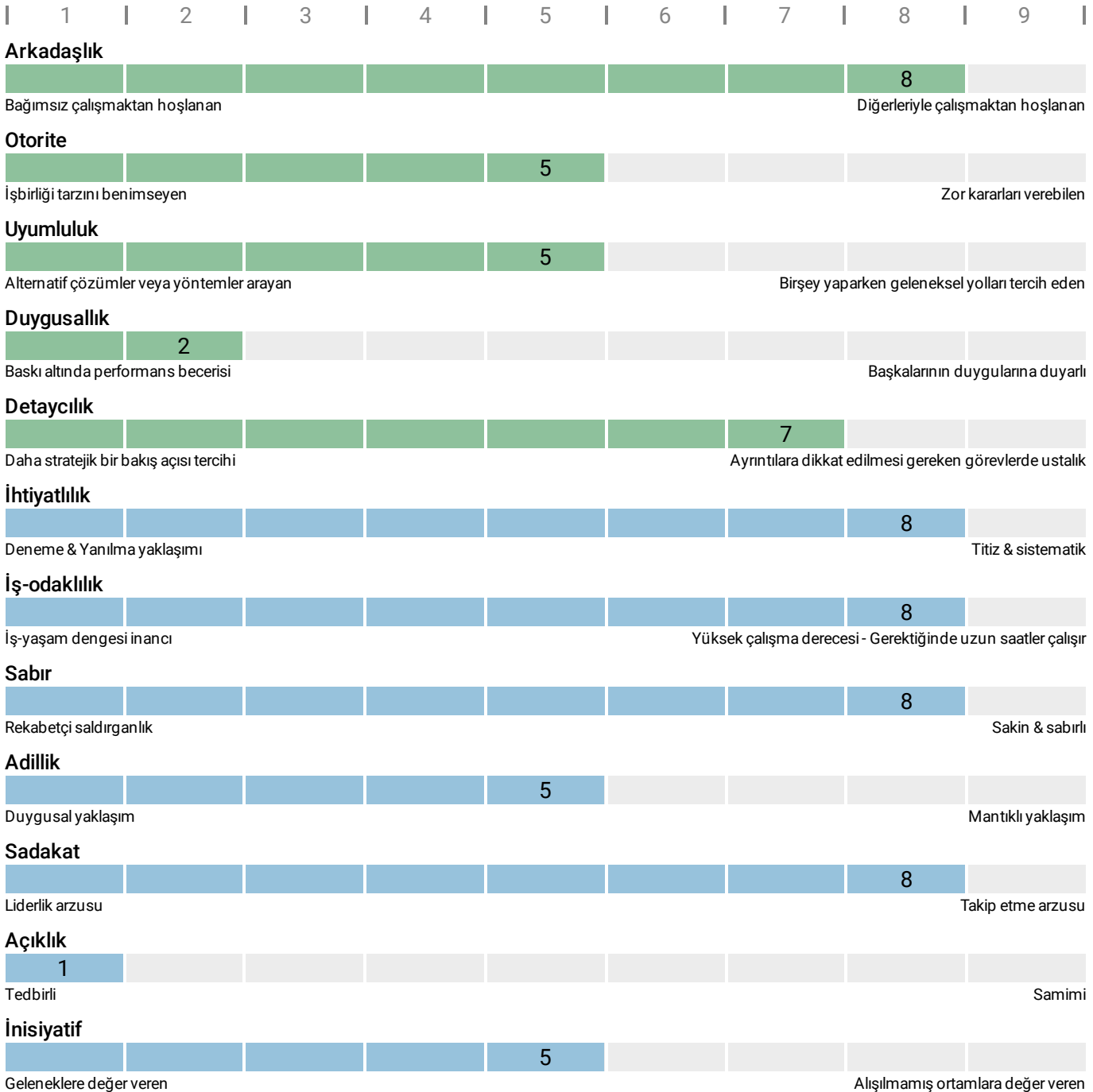
Özet	3
Cevap Denetimi	4
Bu bölüm dört cevap denetim ölçeği hakkındaki bilgileri içerir. Bireyin bu entegre dürüstlük kontrollerine ilişkin puanları, raporun geri kalanını okumadan önce gözden geçirilmelidir çünkü bu puanlar, kişilik ve dürüstlük ölçeklerinin sonuçlarına duyulabilecek olan güven derecesini gösterir. İki Yüzlülük, Çelişki, Umutsuzluk ve Dikkatsizlik hakkında bilgi verilmiştir.	
Beş Kişilik Ölçeği: Puanlar	5
Bu bölüm, popüler "Büyük Beş" kişilik modeline dayanan Arkadaşlık, Otorite, Uyumluluk, Duygusal ve Detaycılık beş ana ölçeği hakkında bilgi içerir. Bireyin her kişilik ölçeğindeki stanin skorlarını gösterir.	
Beş Kişilik Ölçeği: Hikaye	6
Bu bölüm, bireyin beş ana ölçek üzerindeki puanlarının ayrıntılı hikayesel anlatımını içerir. Bireyin işyerindeki tutum ve davranışlarının ayrıntılı bir resmini sağlamak için, her ölçekteki puanları, bağımsız olarak ve ilgili diğer puanlarıyla birlikte açıklanmıştır.	
Yedi Dürüstlük Ölçeği: Puanlar	7
Yedi Dürüstlük Ölçeği, dürüstlüğün cephelerini ölçer ve bir kişinin davranışının ilave detaylarını verebilmek için Beş Büyük Ölçekle birlikte kullanılmalıdır. Bu bölüm, İhtiyatlılık, İş-odaklılık, Sabır, Adillik, Sadakat, Açıklık ve İnisiyatif ölçüleri hakkında bilgi içerir. Bireyin her dürüstlük ölçeğine ait stanin skorlarını gösterir.	
Yedi Dürüstlük Ölçeği: Hikaye	8
Bu bölüm, bireyin Yedi Dürüstlük Ölçeği hakkındaki puanlarının ayrıntılı hikaye izahını içerir. Bireyin işyerindeki tutum ve davranışlarının ayrıntılı bir resmini sağlamak için, her ölçekteki puanları, bağımsız olarak ve uygun olduğu yerlerde ise ilgili diğer puanlarıyla birlikte açıklanmıştır.	

Özet

Denetim



Kişilik (yeşil) ve Dürüstlük (mavi) Ölçekler



Cevap Denetimi

Yanıt denetimi, yanıtlama modelini dört kritere göre kontrol eder ve 0 (denetim başarılı) ile 3 (denetim hatalı) arasında puanlar verir. 1 ve 2 puanları, denetçinin sırasıyla küçük ve büyük tereddüt derecelerini temsil etmektedir.

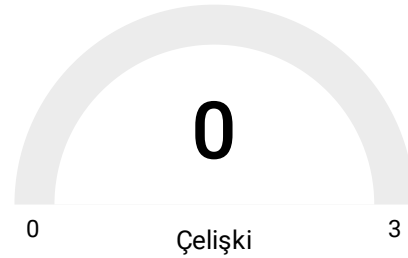
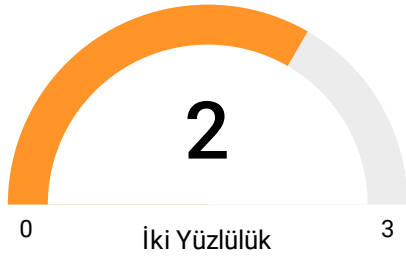
İki Yüzlülük, 'iyiyi taklit etmeyi' değerlendirir. Bu raporu yanıltmak için yapılan kasıtlı girişimler genellikle 3 puan alır. 1 veya 2 puan alınması, puanların temkinli yorumlanmasını önerir. Bununla birlikte, bu kişilerin genellikle kendilerini olumlu bir şekilde tanıtmak için teşvik olduklarını unutmayın.

Çelişki, görünüşte çelişkili olan yanıtları belirtir ve böylece OBPI'ı tamamlarken gösterilen özen derecesini gösterir. Rastgele yanıtlama 3 puan alabilirken, 1 veya 2 puan alınması biraz hoşnutsuz bir yaklaşım önerir.

Umutsuzluk, katılımcının "kötüyü taklit etme" ölçüsünü değerlendirir. Katılımcı raporu olumsuz yönde yanıltırsa, 3 puan alır. 1 veya 2 puan alınması, katılımcının düşük moral veya benlik saygısı yaşayabileceğinden, dikkatli olunmasını bildirir.

Dikkatsizlik, ifadelerin içeriğine az önem verilerek tekrarlanan yanıt desenlerini tanımlar. Bir puanın sık tekrarlar ile kullanımı veya kategoriler arasında anlamsız geçişler varsa puan 3'tür.

Denetim



Beş Kişilik Ölçeği

OBPI'daki Beş Kişilik Ölçeği, "Büyük Beş" kişilik modelini temel alır ve iş ile ilgili davranışlar, inançlar, tutumlar ve ilgiler olarak yorumlanır. Arkadaşlık, Otorite, Uyumluluk, Duygusallık ve Detaycılık ölçekleri sırasıyla kişiliğin sosyal, organizasyonel, entelektüel, duygusal ve algısal yönlerini temsil eder. Kişilik Ölçekleri birbirinden oldukça bağımsız olduğundan kombinasyonlar halinde yorumlanabilirler, yani bazı skor desenleri ile belirli anlamlara ulaşılabilir. Örneğin, yüksek Arkadaşlık ve yüksek Otorite puanı alan bir kişi, düşük Arkadaşlık ve düşük Otorite puanı alan bir kişiden anlamlı olarak ayrışır.

Arkadaşlık Beş faktör teorisinin Dışadönüklük / İçedönüklük özelliklerini değerlendirir. Yüksek puan alanlar genellikle başkaları ile veya bir takımda çalışırken daha mutludurlar. Düşük puan alanlar genellikle bir derece bağımsızlık gerektiren işleri tercih ederler.

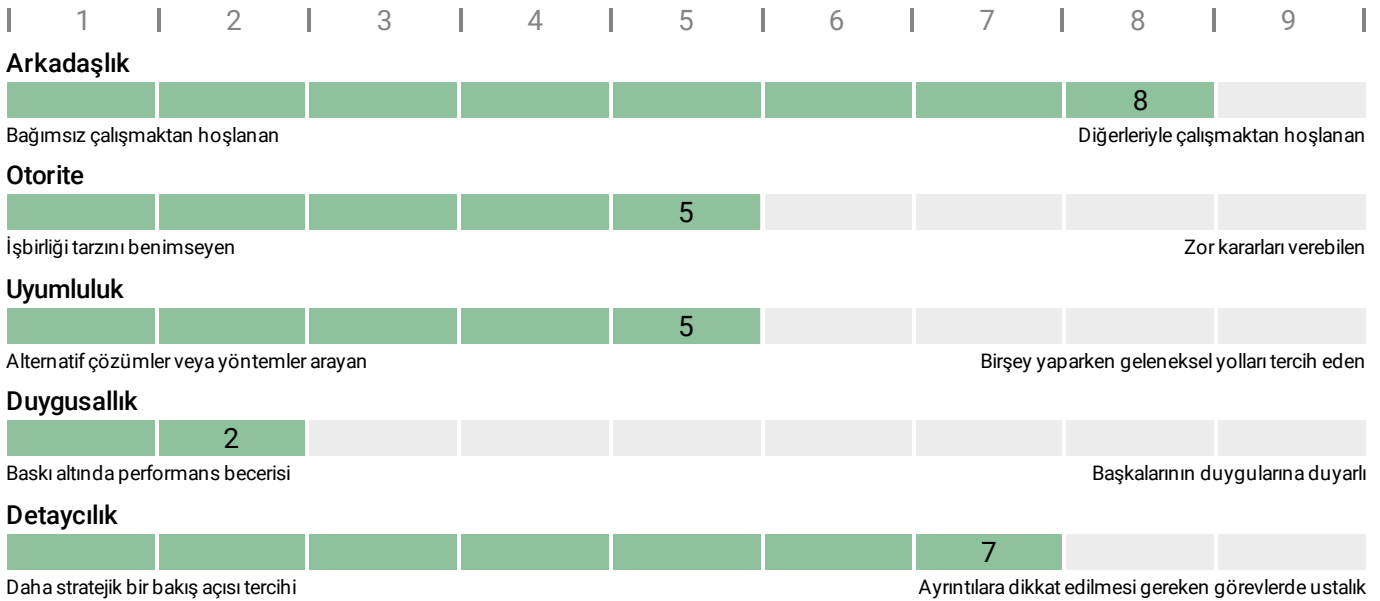
Otorite Beş faktör teorisinin inatçılığa karşı yumuşak başlılık özelliklerini değerlendirir, bazen 'uzlaşmacılık' olarak nitelendirilir. Yüksek puan alanlar genellikle zor kararları alabilirler. Düşük puan alanlar genellikle daha işbirlikçi bir yaklaşım benimserler.

Uyumluluk Beş faktör teorisinin "yeni deneyimlere açıklık" özelliğini değerlendirir. Yüksek puan alanların, işleri geleneksel yollarla yapma ve kurulu değerlere saygı gösterme ihtimalleri yüksektir. Düşük puan alanlar, genellikle işleri farklı yollarla yapmak isterler ve sorunlara alternatif çözümler ararlar.

Duygusallık Beş faktör teorisinin nevroitiklik özelliğini değerlendirir. Yüksek puan alanlar gergin olma eğilimindedir ancak başkalarının duygularına duyarlı olma ihtimalleri yüksektir. Düşük puan alanlar stresli koşullar altında daha başarılı, ancak temkinsiz olabilir.

Detaycılık Beş faktör teorisinin dikkatli olma özelliğini değerlendirir. Yüksek puan alanlar, özel bakım gerektiren sıradan görevlerde mükemmel olabilirler ancak detaylarda boğulabilirler. Düşük puan alanların rutin görevler için daha az sabrı vardır ve büyük resme bakmayı tercih ederler.

Kişilik Ölçekleri için grafik



OBPI Hikayesi - Kişilik Ölçekleri

Adayın yanıtlarını yorumlarken, çalışma geçmiş, mevcut çalışma durumu, gelecekteki iş hedefleri ve testi yapma nedenleri gibi faktörler dahil, testin yapıldığı bağlamı dikkate almak önemlidir. OBPI tek başına kullanılmamalıdır. Özellikle sonuçlar personel seçiminde veya personel geliştirme programının bir parçası olarak kullanılırken görüşmeler veya özgeçmiş gibi diğer bilgi kaynakları da değerlendirilmelidir.

Örnek Rapor, takım içinde çalışmaya çok uygun görünüyor. İnsanlara ne yapacaklarını göstermekten ve sorun yaşadıklarında onlara yardımcı olmaktan daima mutluluk duyar ve iş arkadaşlarıyla bu tür etkileşimlerde bulunması, ona işinde büyük fayda sağlar. Örnek Rapor, başkalarıyla sık temas içeren çalışma ortamlarında başarılı olan, açık bir kişidir. Kalabalığın içinde öne çıkan ve insanların ihtiyaç duyduklarında kendisine danıştığı veya bilgi alışverişinde bulunmak istediği bir insandır. Çalışma yaşamı ile sosyal hayatı arasında bir ayırım gözetmediği için sıklıkla iş arkadaşlarıyla yakın dostluklar kurar. Oldukça sosyaldır ve her fırsatta insanlarla bir arada olmak ister. Arkadaşlık'ta aldığı 8 puan, çok yüksektir. Normalde, çalışan nüfusun sadece %12'si bu puanı veya daha yüksek bir puan alır.

Verdiği yanıtlar onun, çalışanların ihtiyaçları ve kurumun ihtiyaçları arasındaki dengeyi rahatlıkla kurduğunu ve bu ikisini ortak bir noktada buluşturma kabiliyetine sahip olduğunu gösteriyor. Örnek Rapor, iş gücüne sempatiyle yaklaşırsa da kurumun başarısının, kimi zaman, yönetimin kabul görmeyen ve zor kararlar almasına bağlı olduğunu kabul eder. Kıdemli yada kıdemsiz, tüm çalışanlarla uygun ilişkiler kurabilen birisidir. Otorite'de aldığı 5 puan, ortalamadır.

Örnek Rapor Uyumluluk'ta, ölçeğin ortalama puanı olan 5 puanı aldı. Verdiği yanıtlar, mevcut uygulamayı orta düzeyde yenilik ile bir araya getirebildiğini gösteriyor. Görevlerini belirtilen ilkelere göre yapacağına güvenilebilirse de Örnek Rapor, yeni kirlere geliştirme fırsatlarını değerlendirmekten keyif alır. Belirli düzeyde özgünlüğe imkan tanıyan, istikrarlı bir çalışma ortamında en iyi performansını gösterir. Örnek Rapor, genellikle kurallara uyar. Ancak bu konuda yaratıcılığını engelleyecek kadar katı değildir. Örnek Rapor, tekrarlama oranı yüksek olan bir işe ilgisini bir süre sonra kaybetse de, yeni yöntemler geliştirmeye her zaman ihtiyaç duymaz. Onun için, yenilik ve mevcut uygulama arasındaki dengeyi sağlayan işler idealdir.

Örnek Rapor, stresle son derece başarılı bir şekilde başa çıkabilir görünüyor. Verimliliği ve karar alma kabiliyeti yoğun baskıda dahi bozulmaz. Örnek Rapor, sıkışık son teslim tarihleriyle ve beklenmeyen engellerle başarılı biçimde mücadeleye devam eder. Örnek Rapor, sorunlarla etkin biçimde başa çıkabilen, oldukça sakin ve kendine güvenen biridir. Çok yoğun baskı altında dahi iş arkadaşlarıyla etkileşimi uyumlu kalır. Duygusalılık'ta aldığı 2 puan, çok düşüktür. Normalde, çalışan nüfusun sadece %14'ü bu puanı veya daha düşük bir puan alır.

Verdiği yanıtlar onun, özenli biri olduğunu gösteriyor. Örnek Rapor, oldukça titizdir, işini sistematik ve dikkatli bir şekilde yapar, detaylara çok dikkat eder. Rutin işlerini dahi büyük bir özveri ile yürütür. "Bir şey yapılmaya değerse, iyi yapılmaya da değer" inancı, iş anlayışının temelinde bulunur. Örnek Rapor, işin büyük bir itina ile yerine getirilmesi konusunda güvenilebilecek, sorumluluk sahibi bir insandır. Detaycılık'ta aldığı 7 puan, yüksektir. Çalışan nüfusun sadece %24'ünün bu puanı veya daha yüksek bir puan alması beklenir.

Duygusalılık'ta aldığı düşük puanın ve Arkadaşlık'ta aldığı yüksek puanın kombinasyonu, zorluklarla mücadele etmeyi sevdiğini, takımda başarılı bir lider olma potansiyeli taşıdığını, görüşünü savunabilme ve tartışma yeteneğinin olduğunu gösteriyor. Örnek Rapor, insanlar üzerinde iyi bir izlenim bırakmanın önemli olduğu işlerde de etkilidir.

Arkadaşlık'ta ve Detaycılık'ta aldığı yüksek puanlar, onun güvenilir bir takım üyesi olduğunu ve iş yükünde kendisine düşen paydan daha fazlasını taşıyabileceğini gösteriyor. İnsanları, kararlarının pratik sonuçlarıyla başa çıkabilmeye teşvik etme kabiliyeti önemli bir rol oynayabilir.

Duygusalılık'ta aldığı düşük puanın ve Detaycılık'ta aldığı yüksek puanın kombinasyonu, yaptığı işin kalitesine güvendiğini gösteriyor. Bununla birlikte, kendisini olduğundan daha iyi gösterme eğilimi mevcut. Bu durum, raporun bir bütün olarak yorumlanması aşamasında akılda tutulmalıdır.

Yedi Dürüstlük Ölçeği

Bir meslekteki zayıf yön diğer mesleklerde doğal hatta güçlü bir yön olabileceğinden, dürüstlük ölçekleri, yalnızca belirli bir iş düzeniyle ilgili olduğu yerlerde kullanılmalıdır. Örneğin, girişimciler hatalarından öğrenmek için genellikle risk alırlar, oysa bu yaklaşım havayolu pilotları için arzu edilmez.

İhtiyatlılık Deneme ve yanılma yaklaşımına karşı detaylı işlere özen göstermeyi değerlendirir.

İş-odaklılık İş-yaşam dengesi inancına karşı sıkı çalışma inancını değerlendirir.

Sabır Rekabetçi saldırganlığa karşı sakinliği ve sabrı değerlendirir.

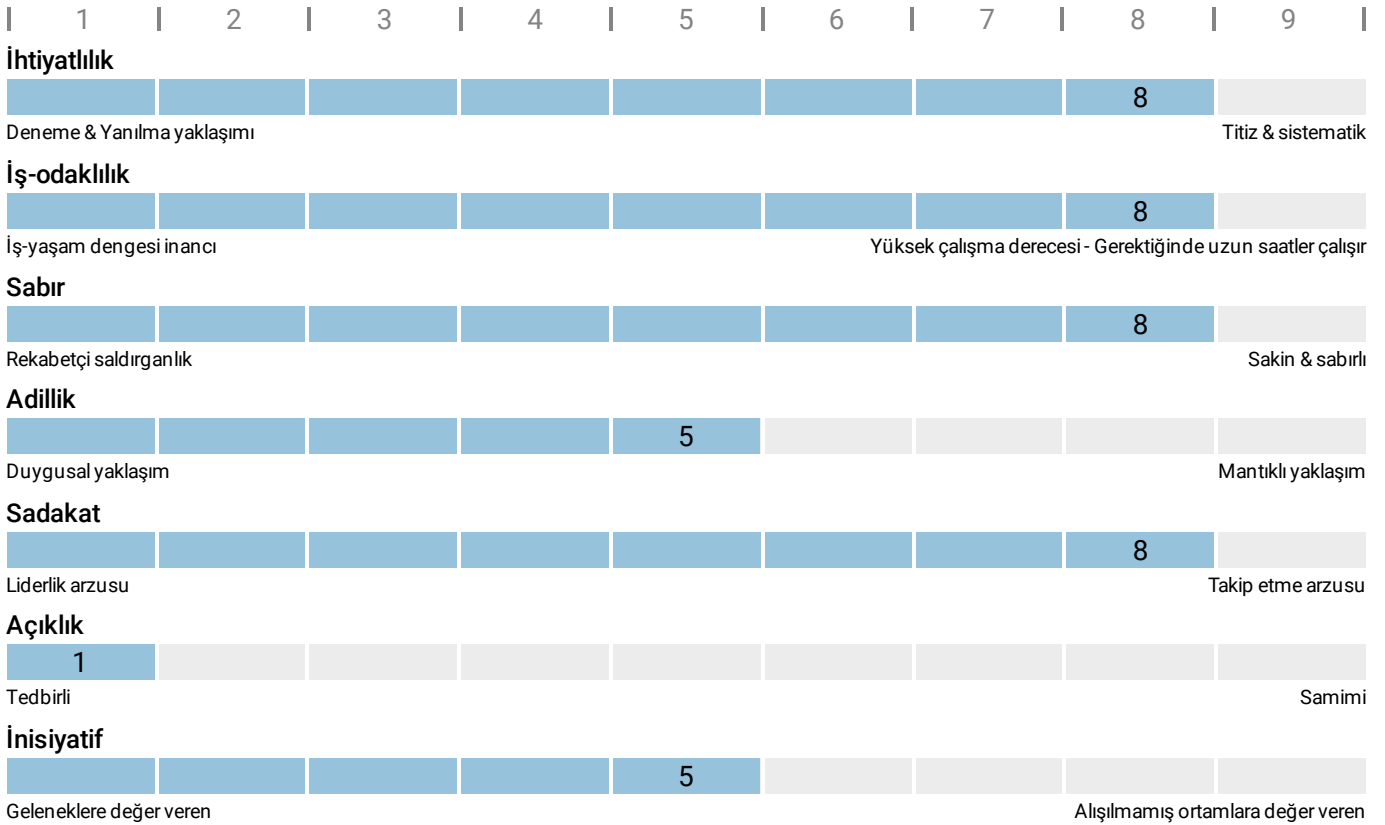
Adillik Duygusal yaklaşıma karşı mantıksal yaklaşımı değerlendirir.

Sadakat Liderlik arzusuna karşı takip etme arzusunu değerlendirir.

Açıklık Gerçekten açık olmaya karşı kartlarını kapalı oynamayı değerlendirir.

İnisiyatif Geleneklere değer vermeye karşı hızlı değişimden hoşlanmayı değerlendirir.

Dürüstlük Ölçekleri için grafik



OBPI Hikayesi - Dürüstlük Ölçekleri

Örnek Rapor için işin hatasız yapılmasıyla ilgili endişeleri, rutin görevlere dahi yüksek hassasiyet göstermesini, istikrarlı olmasını ve büyük ölçüde hatasız iş yapmasını sağlar. Bu durum, mali işlerde yüksek düzeyde tutarlılığı, bilgiyi ve kaynakları ekonomik kullanma kabiliyetini sağlar. Bununla birlikte, görevine ciddiyetle yaklaşması, iş konusunda daha rahat olan veya işlerine keyifle yaklaşan iş arkadaşları başta olmak üzere, işini dikkatli ve özenli yapma tarzını benimsemeyenlerde antipati oluşturmaya neden olabilir. Kimi zaman Örnek Rapor, insanların değişken veya garip davranışlarının altında yatan motivasyonu anlamayabilir. Aldığı 8 puanla Örnek Rapor, çok yüksek bir İhtiyatlılık puanına sahiptir. Normalde, çalışan nüfusun sadece %11'i bu puanı veya daha yüksek bir puanı alır.

Örnek Rapor, kendi hedeflerini net biçimde ifade edebilir ve ikna kabiliyeti yüksek birisidir. Zamanını etkin biçimde yönetebilir ve dakik olmayı tercih eder. Örnek Rapor, işinde kolaya kaçmaz. Genel anlayışı doğrultusunda, işini idare edilmeksizin sürdürebileceğine güvenilebilir. Bununla birlikte, iş arkadaşlarının, onu aceleci bulma ve onun planlarına her zaman uymama tehlikesi vardır. Buna karşın Örnek Rapor, tüm kurumlar için, enerjik biri, gayretli bir çalışan ve değerli bir yatırım olabilir. İş-odaklılık'ta aldığı 8 puan, çok yüksektir. Çalışan nüfusun sadece %11'inin bu seviyede bir puan alması beklenir.

Örnek Rapor genellikle, iş arkadaşlarını, aralarındaki anlaşmazlıkları unutmaya ve gerçekleri değerlendirirken daha sabırlı ve daha az duygusal davranmaya teşvik eder. Genellikle sakin biri olduğu için daha az ılımlı iş arkadaşlarını tolere edebilir ve zor durumlarda kendini dizginleyebilir. Örnek Rapor, genelde iyi bir dinleyicidir ve çatışmaya yol açma ihtimali çok düşüktür. Örnek Rapor, neredeyse her zaman soğukkanlıdır ve insanların kendisinden faydalandığını düşünmediği sürece, sinirlenmesi veya ağırlığını ortaya koyması olası değildir. Sabır'da aldığı 8 puan, çok yüksektir. Bu ölçekte, çalışan nüfus arasında ilk %11'lik dilimde yer alır.

Adillik'te aldığı 5 puan, ortalamadır. Örnek Rapor, belirli bir durumun doğru ve yanlış yönleri hakkında tartışmanın yollarını çoğu zaman bulabilir. Bununla birlikte, meseleleri her zaman kanıtsız kabul etmeye razı olmaz, insanların asıl niyetlerinin onurlu olduğundan emin olmak ister. Örnek Rapor, mümkün olduğunda, üzerinde uzlaşmaya varılmış kararlara genel olarak güvenir. Ancak bunun için her iki tarafın da anlaşmaya niyetli olması gerektiğini bilir. Örnek Rapor, istendiği takdirde tavsiye verebilir. Durumdan faydalandıklarına dair açık bir kanıt olmadığı sürece, insanlar hakkında iyi düşünme eğilimindedir.

Örnek Rapor için, hak ediyorsa, birisini ödüllendirmek genellikle kolaydır ve buna değişiyorsa, insanların düşüncelerini dinlemeye ve onlara cevap vermeye eğilimlidir. Oldukça geleneksel bir dünya görüşü olsa da, meseleleri kanıtsız kabul etme eğilimi onu, güvenilir ve bağlı bir çalışan haline getirebilir. Örnek Rapor, işini hakkıyla yapma eğilimi gösterir, özellikle kriz zamanlarında kendisine güvenilebilir. Yönetime daha eleştirel yaklaşan iş arkadaşları, onun inatçılığını antipatik bulabilirler. Sadakat'te aldığı 8 puan, çok yüksektir. Bu ölçüğe göre Örnek Rapor, çalışan nüfusun ilk %12'lik diliminde yer alır.

Örnek Rapor, meseleleri olumlu bir şekilde sergileme konusunda başarılıdır. Bu beceri, öncelik taşıdığı bazı meslek dallarında yararlı olabilir. Örnek Rapor, genellikle ne söylediğinin değil, nasıl söylediğinin önemli olduğunun farkındadır ve bu farkındalığı kendi lehine kullanabilir. Büyük ihtimalle, belirli bir strateji için istenen bir kararın alınması gerekiyorsa, doğruları saptırmanın gerekli olduğunu düşünür. İş arkadaşları, özellikle başkalarının niyetlerine ilişkin devamlı kusur bulmaya yönelik hareket ettiğini düşünse de, onun anlayışı, hileli veya aldatıcı davranışları fark edebilmesini sağlar. Açıklık'ta aldığı 1 puan, çok düşüktür. Çalışan nüfusun sadece %4'ü bu puanı alabilir.

Geleceğe dair iyimserlik düzeyi ortalama seviyededir. Örnek Rapor, değişimi sağlamaya istekli olsa da, özellikle delillerle desteklenen durumlarda, geleneksel yöntemlerin daha başarılı olabileceğini düşünebilir. Örnek Rapor, şartlar eşit olduğunda, denenmiş ve test edilmiş yöntemlere bağlı kalmayı tercih edebilir. Bazı şeylerin günümüzde çok hızlı ilerlemesinden biraz kaygı duyabilir. Bu hıza ayak uydurup uyduramayacağı konusunda endişeleri olabilir. Bununla birlikte Örnek Rapor, bu şüphelerin işine veya her gün yapmak zorunda olduğu görevlerine engel olmasına izin vermez. İnisiyatif'te aldığı 5 puanla Örnek Rapor, ortalama seviyede yer alır.