

XYZ Şirketi

Proje Yönetim Müdürü Pozisyonu

18.08.2020

Örnek Aday

Motivasyon Raporu

Kişiyi harekete geçiren motivasyon kaynaklarına ilişkin rapor

Bu rapor, bu adayın motivasyonun bir özetini sunar. Motivasyon skorları, adayın değerlendirme araçlarındaki performansı baz alınarak hesaplanmaktadır.

Bu rapordaki bilgileri yorumlarken, odak noktası yukarıda belirtilen rol için temel yetkinlik gereksinimleri üzerinde kalmalıdır. Bu rapor, adayın yalnızca bu belirli rol için tahmini yetkinlik performansını gösterir. Yetenek eşleştirme skoru, diğer rollere genellenmemelidir.

Bu aday için verilecek seçim ve gelişim kararları için, bu değerlendirme sonuçlarının dışındaki diğer ilgili bilgiler dikkate alınmalıdır.

Bu raporda belirtilen bilgiler, şartlara bağlı olarak 12-24 ay arasında saklanacaktır.

Kişiyeye Özel Gizli Bilgi

Views Motivasyon Envanteri Hakkında

Views Motivasyon Envanteri, bireysel değerleri, güduları ve ilgileri ölçen, online olarak ve kişiye adaptif bir şekilde uygulanır. Değerlendirmeler, cut-e tarafından geliştirilen adalloc™ ölçüm teknolojisine dayanmaktadır. Bu teknoloji, çok kısa test uygulama periyotlarında kişisel değerler, güdüler ve ilginin oldukça farklı profillerini oluşturmayı mümkün kılar.

Motivasyon modeli 3 değer altında toplanan 18 değerden oluşur: amaçlar, ilişkiler ve çevre. Temel model, kurum kültürleri ve iş tatmini üzerine yapılan birçok ampirik çalışma temelinde oluşturulmuştur. Model, bireylerin sosyal hayatlarındaki değerleri ve motivasyon kaynaklarını değil, yalnızca profesyonel iş hayatı açısından ilgili değerleri, güduları ve ilgileri ölçmek için geliştirilmiştir.

Swot – Motivasyon

Motive olmadığı alanlar	En çok motive olduğu alanlar
Çalışırken Eğlenme Stressizlik	Profesyonel Açından Zorlu İş Performansın Tanınması Değişim Hızı
Daha az motive olduğu alanlar	Motive olduğu alanlar
Bireysel Olarak Tanınma Dürüstlük Hiyerarşi Çalışma Ortamı	Güvenlik İhtiyacı Bütünlük Adil Olma Etkileme İmkanları

Motivasyon

Görevler	Düşük		Orta				Yüksek			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Profesyonel Açıdan Zorlu iş									●	
Performansın Tanınması										●
Maddi Ödüllendirme						●				
Güvenlik İhtiyacı								●		
Çalışırken Eğlenme	●									
Bireysel Olarak Tanınma				●						

İlişkiler	Düşük		Orta				Yüksek			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Uyum						●				
Dürüstlük			●							
İşbirlikçilik						●				
Bütünlük								●		
Adil Olma							●			
Hiyerarşi				●						

Çalışma Ortamı	Düşük		Orta				Yüksek			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Yapılanma						●				
Değişim Hızı									●	
Gelişim Fırsatları						●				
Stressizlik	●									
Etkileme İmkanları							●			
Çalışma Ortamı				●						

Motivasyon Alanları için Tanımlar

Görevler

- Profesyonel Açıdan Zorlu İş**
Bireysel yeteneklere meydan okuyan işleri tercih eder; Özel bilgi veya becerilerden yararlanmak ister; sürekli öğrenme ve inisiyatif gerektiren bir çalışma ortamı tercih eder
- Performansın Tanınması**
Özel başarılar için kişisel tanınma bekler; Başarılı hareketlerin kabul edilmesini ve buna göre takdir edilmenin önemli olduğunu düşünür
- Maddi Ödüllendirme**
Performansa yönelik veya hak edilen kadar bir ödemeyi tercih eder; Ekstra çalışmanın maddi olarak ödüllendirilmesinin önemli olduğunu düşünür; Maddi teşviklerle motive olur
- Güvenlik İhtiyacı**
İşyerinin güvenliğini önemli görür; Kendi geleceği ile ilgili iyi derecede güven ve insancılık sağlayan bir çalışma atmosferini takdir eder
- Çalışırken Eğlenme**
Rahat ve mizahi bir çalışma ortamı seçer; Görevlerin ciddi doğasına rağmen eğlenmenin ve keyifin yeterli bir miktar bulunmasının önemli olduğunu düşünür
- Bireysel Olarak Tanınma**
İş konusunda hevesli olmak ve kararlı bir şey yapacak duygulara sahibi olmak ister; Kendi eserinden gurur duymak ister ve bu nedenle her zaman en iyisini vermeye çalışır

İlişkiler

- Uyum**
Uyumlu bir çalışma ortamı seçer; İnsanlar arasında kavgalar ve tartışmalardan kaçınmak ister; Dayanışma hissine önem verir
- Dürüstlük**
İnsanların birbirleriyle açık şekilde iletişim kurmaları önemlidir ve bu nedenle herkesin gerekli tüm bilgileri almasını ister; Söylentilerin ortaya çıkabilecek olmasından hoşlanmaz.
- İşbirlikçilik**
İşbirliği ortamını tercih eder; Bu gerekli olduğunda diğerlerinin istekli desteğini takdir etmek ister; Bireylerin kendi kişisel çıkarlarını başkalarının yararı için bir kenara koymasını tercih eder
- Bütünlük**
Amaçların takip edildiği, bunlardan birinin inançla arkasında durabileceği ve açık etik ilkelere uyulmasının önemli olduğu düşünür; Birbirlerine güvenen bir ilişkiyi takdir eder ve bekler
- Adil Olma**
Şirketteki insanlara her zaman adil ve saygılı davranılmasını tercih eder; Bireysel zaafıların dikkate alınması önemlidir.
- Hiyerarşi**
Şirkette sorumlulukların net, hiyerarşik bir şekilde düzenlenmesini tercih eder; Şirkette yaklaşımı açıkça belirleyen yetkililerin bulunması önemlidir.

Çalışma Ortamı

- Yapılanma**
Herkesin ne yapılması gerektiğini her zaman bildiği ortamları tercih eder ve operasyonel işler arasında belirsizliklerin kesinlikle önlenmesi gerektiğini düşünür
- Değişim Hızı**
Şirketteki birçok şey yüksek bir hızla değiştiğinde bunu takdir eder; eskimiş yaklaşımların uygun önlemlerle çok hızlı bir şekilde değiştirilmesini tercih eder
- Gelişim Fırsatları**
Kişisel ve kariyer gelişimine yeterli "serbestlik" verildiğini ve mesleki becerilerini geliştirmeye yetecek fırsata sahip olmayı önemser
- Stressizlik**
Aktivitenin aşırı stres olarak algılanmamasını tercih eder; İşin mevcut zaman içinde yapılabilmesi ve aşırı taleplerin oluşmaması önemlidir
- Etkileme İmkanları**
Kendi kendine karar verme istekliliğinin desteklendiği ve kendi inisiyatifinin onaylandığı ortamları takdir eder ve; Her zaman her şeyden izin almak zorunda kalmak istemez
- Çalışma Ortamı**
İyi düzenlenmiş ofisleri ve iş ortamlarını tercih eder; Hoş ve işlevsel iş ortamlarını takdir eder.

Rapor Hakkında

Raporun İlgilileri

Bu rapor, XYZ ŞİRKETİ İnsan Kaynakları Departmanı ile paylaşılmak üzere hazırlanmıştır.

Raporun Gizliliği

Bu rapor kişiye özel bilgiler içermektedir. Raporun sadece yetkili kişiler tarafından kullanılması ve 3. kişilerin erişemeyeceği şekilde saklanması tavsiye edilir.

Raporun Alt-Yapısı

Bu raporda yazılan bilgiler, Uluslararası test komisyonu tarafından belirtilen yöntem ve teknikler kullanılarak operasyonu yapılan envanter sonuçlarına dayanmaktadır. Sürmeli&Partners tüm ölçme-değerlendirme uygulamalarında ulusal ve uluslararası standartları izlediğini garanti etmektedir.

Ölçüm Aracı Hakkında

XYZ ŞİRKETİ için operasyonu yapılan ölçme-değerlendirme sürecinde, cut-e Views motivasyon envanteri kullanılmıştır.

Raporun Kullanımı

Katılımcıların envanterlerden elde ettikleri sonuçlar, sadece davranışsal potansiyellerini göstermektedir. Bu sonuçlar, kişinin gerçek hayattaki performansını yansıtmayabilir. Dolayısıyla kurum içi adayların başka pozisyonlara atanması veya (insan yönetimi sorumluluğu olan) bir üst pozisyona terfisi söz konusu ise, bu raporda paylaşılan bilgilerin dışında aşağıdaki konuları da bir veri olarak değerlendirmenizi öneririz;

- Motivasyon durumları
- Gerçek hayattaki performans düzeyleri
- Gerçek yaşanmışlıklardan elde edilen veriler
- Hedeflenen rol için gereken bilgi-beceri-yetenek alanları
- Katılımcıların astlarından elde edilen yönetsel performansla ilgili veriler

Raporun Yorumlanması

Adayların etkili performansı, kritik iş alanlarındaki motivasyonlarının, tercihlerinin, ihtiyaçlarının ve yeteneklerinin işte başarıya götüren davranışsal gereksinimlerle ne derece aynı eksende olduğuna bağlıdır.

Bu raporun amacı, bu gereksinimler göz önüne alındığında, adayınızın potansiyel güçlü ve gelişim alanları hakkında bir gösterge sunmaktır.

Adayların işte başarılı olacağını belirleyen birkaç faktör vardır. Bazıları bilgi, beceri ve tecrübe gibi geriye dönük iken diğerleri ise adayın bir işi ele alış biçimini, müşteri, tedarikçi veya takımla olan ilişkilerini etkileyen yetkinliklerle ilgilidir.

Bu rapor, ileriye yönelik bir perspektif sunar. Bu özet rapor herhangi bir nihai yetenek kararını verirken tek bilgi kaynağı olarak kullanılmamalıdır.

Başarı Profili Hakkında

Bu rolün başarı profili çalışmasında, bu rol/görev için gereken en kritik davranışlar, konu uzmanları tarafından XYZ ŞİRKETİ Yetkinlik Çerçevesi kapsamında seçilmiştir.

Değerlendirme Yöntemleri Hakkında

Bu raporda yer alan değerlendirme yöntemlerinin kullanımı, bu yöntemlerin kullanımı ve yorumlanması üzerine uzman eğitimi almış kişilerle sınırlıdır. Anketler online olarak ve gözetimsiz olarak tamamlanmıştır. Bu verilerin yorumlanmasında, anket tabanlı derecelendirmelerin subjektif doğasına gereken önem verilmelidir.

Skorlar Hakkında

Skala Detayı

Bu raporda belirtilen skorlar STEN skorlardır ve aşağıdaki gibi tanımlanmışlardır. Sten skorlar, adayın normu oluşturan grubun içerisinde (çan eğrisi üzerinde) nerede durduğunu işaret etmektedir.

Aşırı Düşük	Çok Düşük	Düşük	Ort. Altı	Ortalama	Ort. Üstü	Yüksek	Çok Yüksek	Aşırı Yüksek	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
%1	%5	%10	%25	%40	%60	%75	%90	%95	%99

Swot'un Yorumlanması

Swot profili, danışmanın, role yönelik kilit güçlü alanlar, potansiyel iyi alanlar, gelişim alanları veya potansiyel riskler olarak görülen davranış ve yetkinlikler kapsamında kısa ve özet bir analizini içerir ve aşağıdaki gibi tanımlanmışlardır.

Bu kişi için olası riskler

Bu alandaki davranış veya yetkinlikler bu rolde başarılı olmak için çok temeldir veya önemlidir, ancak bu kişi bu alanlarda aşırı düşük veya çok düşük potansiyele sahiptir. Bu alanlarda sürdürülebilir başarı mümkün görünmemektedir ve gelecekteki başarı açısından belirgin risk sergilemektedir.

Bu kişi için kilit güçlü alanlar

Bu alandaki davranış veya yetkinlikler bu rolde başarılı olmak için gerekli veya önemlidir ve bu kişi bu alanlarda son derece yüksek veya çok yüksek potansiyele sahiptir. Bu alanlarda sürdürülebilir başarı kuvvetle muhtemeldir ve gelecekteki başarıya götürmesi gereken belirgin güçlü yönler sergilemektedir.

Bu kişi için gelişim alanları

Bu alandaki davranış veya yetkinlikler bu rolde başarılı olmak için gerekli veya önemlidir, ancak bu kişi bu alanlarda düşük veya ortalama altı potansiyele sahiptir. Mümkün oldukça, bu rolde sürdürülebilir performans sağlamak için bu alanlar geliştirilmelidir.

Bu kişi için potansiyel iyi alanlar

Bu alandaki davranış veya yetkinlikler bu rolde başarılı olmak için gerekli veya önemlidir ve bu kişi bu alanlarda yüksek veya ortalama üstü potansiyele sahiptir. Bu alanlar bu rolde sürdürülebilir performans sağlamak için kullanılabilir.

Ölçüm Araçları Hakkında

Test & Envanterler

Değerlendirme Metotları	Detaylar	Tarih
Cut-e / Views Motivation	Norm: Professional & Managers 2017	1.03.2020