Corpus Consulting

softITo

SoftITo Yazılım Bilişim Akademisi

-Kişilik Envanteri Analizi-

EYLÜL 2025

KİŞİLİK ANALİZİ DEĞERLENDİRME RAPORU

GİRİŞ

Kişilik Envanteri Analizi Projesi kapsamında 65 kişi için gerçekleştirilen kişilik analizi değerlendirme çalışmaları bu raporda incelenmiştir. Rapor;

- Metodoloji
- Analizler
- Kişi bazlı sonuç ve değerlendirmeler

olmak üzere 3 bölümden oluşmaktadır.

METODOLOJİ

Katılımcılardan, kişilik özellikleri testlerinde yer alan ifadeleri kendilerine uygun şekilde işaretlemeleri istenmiştir. uygulanan kişilik değerlendirme testlerine ilişkin genel açıklamalar aşağıda detaylı olarak sunulmuştur.

Kişilik Özellikleri (16 PF) Testi

16 kişilik faktörü (16 PF) psikometrik testi bireylerin başlıca kişilik özelliklerinden hareketle, bireylerin mizacı hakkında çıkarımlar yapmak amacıyla kullanılmaktadır. Günümüzde, işe alım uzmanları ve işverenler tarafından yaygın olarak kullanılmaktadır.

Kişilik özellikleri, çalışma performansı ve iş tatmini ile yakından ilişkilidir. Yapılan birçok akademik çalışma bireylerin, kendi karakterlerine uygun belli görevlerde daha başarılı olmasının yanı sıra daha fazla iş tatmini de sağladıklarını göstermektedir. 16PF testi, bireylerin kişilik özelliklerini, onların karakterleri ve mizaç özelliklerinden hareketle değerlendirmeyi hedefler. 16 PF, kişilik özelliklerini az sayıda genel kişilik faktörü ile değerlendirmek yerine 16 farklı başlıca kişilik özelliğine odaklanarak bireylerin mizaçları hakkında geniş ölçekli bilgi edinilmesini sağlar.

Katılımcıların testte yer alan ifadelere katılma seviyelerini seçmeleri istenmiştir. Seçilen yanıtlar 1-5 arasında ağırlıklandırılarak analize dahil edilmiştir.

Kişilik Özellikleri (16 PF) testi kapsamında değerlendirilen özellikler aşağıda sunulmuştur.

1. Gruba ait olma; sıcakkanlılık, etrafındakilere dostluk göstermek ve yardımcı olma arzusunun ölçümü
2. Problem çözme; anlama ve kavrama kabiliyeti, idrak gücünün ölçümü
3. Amaçlarını gerçekleştirme- Strese Tolerans; bireyin stresli durumlarda soğukkanlılığını koruması, dirençliliği ve kolayca yılgınlık gösterip göstermediğinin ölçümü
4. Baskınlık; olumlu anlamda agresiflik, kararlılık ve iş birliği gibi özelliklerin ölçümü

5. Canlılık; bireyin içine kapanık, ciddi olmanın aksine neşelilik, hareketlilik ve konuşkanlığının ölçümü
6. Kuralları sorgulama; bireyin otoriteye karşı tavrı ve itaatkarlık seviyesinin ölçümü
7. Sosyal girişkenlik; bireyin ürkek, çekingen olmanın aksine ne kadar rahat ve girişken olduğunun ölçümü
8. Mantık ve duyguyu kullanım; bireyin, etrafındakilere karşı ne ölçüde objektif kriterlere göre davrandığı ya da şefkatle, duygusal yaklaştığının ölçümü
9. Başkalarına güven; bireyin etrafındakilere ne ölçüde güvenerek, kabulcü bir şekilde veya ne ölçüde kuşkulu yaklaştığının ölçümü
10. Soyut odaklılık; -fazlası verimsizlik doğurmakla birlikte- bireyin ne ölçüde hayal gücü yüksek veya çözüm odaklı olduğunun ölçümü
11. Kendini ifade etme tercihi (Özelini koruma); bireyin kendini ifade ederken hangi seviyede temkinli olduğunun ya da olmadığının ölçümü
12. Kendini sorgulama; bireyin ne ölçüde kendinden emin veya ne ölçüde endişeli/kaygılı olduğunun ölçümü
13. Yeniliğe (değişime) açıklık; bireyin, alışkanlıklara bağlı olmanın aksine ne ölçüde esnek ve özgür bir tutumda olduğunun ölçümü
14. Karar verme tarzı (kendine odaklılık); bireyin ne ölçüde kendi kendine yetebilir durumda olduğunun veya takım, grup yönelimli olduğunun ölçümü
15. Mükemmeliyetçilik; bireyin, düşüncesizce davranmanın aksine ne ölçüde disiplinli ve hassas davranışlı yaklaşımda olduğunun ölçümü
16. Gerginlik; kişinin, sakin, sabırlı olmanın aksine ne ölçüde sabırsız, aceleci olduğunun ölçümü

Esneklik (Direnç, Dayanıklılık) Testi

Esneklik testi, bireyin güçlü olduğu çeşitli kişilik özelliklerini, sorulara verdikleri yanıtlardan tespit etmek üzere geliştirilmiştir. Kariyer direnci, iş arayanlar için olduğu kadar mevcut bir işte çalışanlar için de çok önemlidir. Kariyer direnci, kişiye değişikliklere ayak uydurabilme ya da zorlayıcı bir durumla karşı karşıya kaldıklarında zorlukları kabul edebilme becerisi sağlar. Direnç (Esneklik), kişinin doğruluğunu ve çizgisini bozmadan yeni koşullara ayak uydurabilmesini sağlayan güç ve esnekliğin bir bileşimidir.

Katılımcıların testte yer alan ifadelerin kendilerini hangi seviyede tanımladığına ilişkin uygun yanıtı seçmeleri istenmiştir. Seçilen yanıtlar 1-5 arasında ağırlıklandırılarak analize dahil edilmiştir.

Esneklik testi kapsamında değerlendirilen özellikler aşağıdaki gibidir:

1. Uyum yeteneği, çalışma ortamında değişiklikleri kabul edebilme ve yüksek performansta çalışmaya devam edebilme becerisini ifade eder.

2. Özdenetim yeteneği, kişinin yargı ve davranışlarının, duygulardan ve isteklerden etkilenme derecesini ifade eder. Kişinin, zorluklar ve karmaşıklıklarla karşılaşması durumunda bile rasyonel karar verebilmesini sağlayan özelliğidir. Aynı zamanda, kişinin ilgi çekici olmayan işlerde bile dikkatini odaklayabilmesini sağlayan özellik olarak da değerlendirilebilir.
3. Özyeterlilik yeteneği, kişinin başkalarının yönlendirmesine ya da bir görevi tamamlamak için başkalarının desteğine ihtiyacı olmadan, özerk çalışabilme becerisini ifade eder.
4. İyimserlik yeteneği, bireyin çeşitli olaylar karşısında nasıl bir tutuma sahip olduğu ve olayları olumlu değerlendirme derecesini ifade eder.
5. Kararlılık yeteneği, kişinin zorlukların üstesinde gelebilmesini ve gereken durumlarda sıkı çalışmaya ve ekstra çaba sarf edebilmeye olan istekliliğini ifade eder.

Beşeri İlişki Özellikleri Testi

Beşeri ilişki özellikleri testi, sosyal ya da profesyonel hayatta bireylerin, başkaları ile nasıl iletişim kurduğunu ifade eder. Genellikle iş ortamında, kişinin profesyonel görevini etkin bir biçimde tamamlarken, iş arkadaşları ile samimi bir ilişki ortamını koruyabilme becerisi olarak tanımlanır. Bu test; kişilik özellikleri arasından, kişilerarası ilişki kurabilmeyi sağlayan beş ana özelliğe odaklanır ve bu beş özelliğin değerlendirmesini yapar.

Katılımcıların testte yer alan ifadelerin kendilerini hangi seviyede tanımladığına ilişkin uygun yanıtı seçmeleri istenmiştir. Seçilen yanıtlar 1-5 arasında ağırlıklandırılarak analize dahil edilmiştir.

Beşeri ilişki özellikleri testi tarafından ölçülen kişilik özellikler aşağıdaki gibidir:

1. Duygusal Zekâ, kişinin kendi ve etrafındakilerin duygularını, belirleme, değerlendirme ve yönetme becerisidir. Duygusal zekâ, kişinin, karar verme ya da takım çalışması faaliyetleri gibi alanlarda, başkalarının duygusal ihtiyaçlarını önemseme derecesinin bir göstergesidir.
2. Takım Çalışması, kişinin başkaları ile çalışırken ne derece rahat olabildiğini ve bu tarz çalışma gerektiren işlerdeki verimliliğini ifade eder. Yüksek takım çalışması becerilerine sahip kişiler takıma fayda sağlamaya, başkalarının fikirlerini desteklemeye, verimliliği muhafaza etmeye ve yüksek bir performans elde etmeye yatkın olurlar.
3. Empati, kişinin kendi ve başkalarının duygusal durumlarını anlama ve tanıma becerisinin göstergesidir. Yüksek bir empati becerisine sahip kişiler, empati becerisine sahip olamayanların tespit edemediği belirli ip uçları aracılığıyla başkalarının, duygu ve davranışlardan nasıl etkilendiğini anlama ve değer verme becerisine sahiptirler.
4. Dürüstlük, kişinin değerlerinin, davranışlarının ve doğruluğunun tutarlılığını ifade eder. Çoğunlukla kişinin ne derece saygınlık kazandığı ile birlikte görüşlerine ne kadar itibar edildiğinde etkili bir beceridir. Yüksek bir dürüstlüğe sahip kişiler, kişisel kazanç getiriyor olsa bile, değerleri ile çelişen durumlardan kaçınır, güvenilir ve adil olarak değerlendirilirler.

5. Sosyal girişkenlik, kişinin güven, kararlılık, cesaret gibi özellikleri sosyal çevrede uygulayabiliyor olmasını ifade eder. Örneğin, sosyal cesaret sahibi kişiler, anlaşmazlıktan kaçmazlar ve kendilerinin ve başkalarının inançlarını savunmak gibi gerek gördükleri durumlarda kendilerini gösterir, kabul ettirirler. Genellikle kendilerini açıkça ifade etme becerisine sahip olurlar.

Liderlik Özellikleri Testi

Bu test, başarılı liderlik özellikleri ile ilişkili olan kişilik özelliklerini tespit etmeyi amaçlayan bir öz-değerlendirme testidir. Bu geri bildirimler, kişilerin kendi güçlü yanlarını belirlemelerini ve daha fazla gelişim gerektiren alanlara odaklanmalarını sağlar. Liderlik becerileri tarafından sağlanan bilgiler, personel alımında ve personel değerlendirmede de faydalı olur. Örneğin, liderliğe dair önemli kişilik özellikleri, çalışanların personel değerleme aşamalarında ne derecede yönetsellik rolüne ya da danışmanlık rolüne yatkın olduklarına dair bilgi verir.

Katılımcıların testte yer alan ifadelerin kendilerini hangi seviyede tanımladığına ilişkin uygun yanıtı seçmeleri istenmiştir. Seçilen yanıtlar 1-5 arasında ağırlıklandırılarak analize dahil edilmiştir.

Liderlik özellikleri testinde değerlendirilen özellikler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

1. Organize etme, yönetsel ya da liderlik rolünü üstlenen her kişi için oldukça önemli bir özelliği ifade eder. Görevlerin düzenlenmesini, zaman saptanmasını, hazırlıklı olmayı ve detaylara dikkat göstermeyi sağlayan özelliği tanımlar. Bu özellikler, bir takımı eğitme ve yönlendirme rolüne sahip kişiler için çok önemli bir yere sahiptir.
2. Sorumluluk, bireyin, diğer çalışanların ihtiyaçlarını gözetmesini ve kendi ihtiyaçlarının yanı sıra başkalarının ihtiyaçlarını da karar verme sürecine dahil etmesini sağlayan becerilerini ifade eder. Bu nedenle, kişinin, adaletli ve dengeli bir çalışma ortamı sağlamasında etkilidir. Aynı zamanda, kişinin suçu başkalarının üzerine yüklemek yerine, kendi hatalarının sorumluluğunu alma becerisinin bir göstergesidir.
3. Dönüşümcü liderlik, kişinin ilham verebilme, çalışanları motive edebilme ve liderler ile çalışanların birbirlerinin gelişimine yardımcı oldukları bir çalışma ortamı oluşturabilme becerisinin göstergesidir. Dönüşümcü liderlik aynı zamanda, mentorluk edebilme ve çalışanlara rol model olabilme özelliklerini ifade eder. Bu sayede dönüşümcü liderler yüksek performans için çabalamayı teşvik ederler.
4. Kararlılık (Kararlı Olma), arzulanan hedeflere ulaşmak için aktif bir çabayı ve beraberinde fikir ve düşüncelerin güvenli bir biçimde ifadesini gösteren bir özelliktir. Liderlik rolündeki kişilerin, kararlılık özelliğine sahip olmaları, çalışanların gelişiminde kritik bir öneme sahiptir.

5. Beceriklilik, belli bir sayıda çalışanın sorumluluğunu üstlenen liderler için son derece önemli özellikler olan kaynak sağlayabilme, beklenmeyen durumlarda bile sakinliğini koruyabilme ve etkin ve verimli bir biçimde çözüm bulabilme becerisini ifade eder.

ANALİZLER

Test sonuçları baz alınarak yapılan faktör analizleri sonrasında,

1. Kişilik Özellikleri (16PF) testinde ölçülen Problem çözme, Gerginlik, Mükemmeliyetçilik, Karar verme tarzı, Yeniliğe (değişime) açıklık, Kendini sorgulama, Kendini ifade etme tercihi, soyut odaklılık, Başkalarına güven, Mantık ve duyguyu kullanım, Sosyal girişkenlik, Kuralları sorgulama, Canlılık, Baskınlık, Amaçlarını gerçekleştirme-strese tolerans ve Gruba ait olma alt faktörlerinin ortalamalarından oluşan **"Dışa Dönüklük", "Güçlü/Baskın Kişilik", "Yüksek Bilinçlilik", "Zayıf Kişilik"** ve "**Anlayışlılık / Açık Görüşlülük"**,
2. Esneklik testinde ölçülen Kararlılık, İyimserlik, Özyeterlilik, Özdenetim ve Uyum yeteneği alt faktörlerinin ortalamalarından oluşan **"Yönetebilirlik / Yönetilebilirlik**",
3. Beşeri İlişki Özellikleri testinde ölçülen Duygusal Zeka, Takım Çalışması, Empati, Dürüstlük, Sosyal Girişkenlik faktörlerinin ortalamasından oluşan **"Beşeri İlişkiler**",
4. Liderlik özellikleri testinde ölçülen Kararlılık (Kararlı Olma), Organize etme, Beceriklilik, Sorumluluk ve Dönüşümcü Liderlik boyutlarının ortalamasından oluşan **"Liderlik"** faktörleri oluşturulmuştur.

Üst faktörler oluşturulurken bazı alt faktörler anlamsal olarak negatif olduğu için istatistiksel olarak tersi alınarak faktör ortalamalarına dahil edilmiştir. Örneğin Güçlü/Baskın Kişilik üst faktörü oluşturulurken başkalarına güven alt faktörünün istatistiksel olarak tersi alınarak faktör ortalamasına dahil edilmiştir. Aşağıdaki tabloda faktörler ve alt faktörler verilmiş olup faktör analizlerinde tersi alınan konular kırmızı ile gösterilmiştir.

TEST ADI	SORU SAYISI	ÜST FAKTÖR	ALT FAKTÖR
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ TESTİ	163	Dışa Dönüklük	Gruba ait olma
			Karar verme tarzı
			Kendini ifade etme tercihi
			Canlılık
			Sosyal girişkenlik
		Güçlü Baskın Kişilik	Baskınlık
			Yeniliğe (Değişime) açıklık
			Sosyal girişkenlik
			Başkalarına güven
		Yüksek Bilinçlilik	Mükemmeliyetçilik
			Problem çözme
			Kuralları sorgulama
		Zayıf Kişilik	Başkalarına güven
			Kendini sorgulama
			Amaçlarını gerçekleştirme
			Gerginlik
		Anlayışlılık Açık Görüşlülük	Yeniliğe (Değişime) açıklık
			Gruba ait olma
			Mantık ve duyguyu kullanım
KİŞİSEL ESNEKLİK ÖZELLİKLERİ TESTİ	50	Yönetebilirlik Yönetilebilirlik	Özyeterlilik
			Kararlılık
			Uyum yeteneği
			Özdenetim
			İyimserlik
BEŞERİ İLİŞKİ ÖZELLİKLERİ TESTİ	50	Beşeri İlişkiler	Duygusal Zeka
			Dürüstlük
			Empati
			Sosyal Girişkenlik
			Takım Çalışması
LİDERLİK ÖZELLİKLERİ TESTİ	50	Liderlik	Organize etme
			Sorumluluk
			Dönüşümcü Liderlik
			Kararlılık (Kararlı Olma)
			Beceriklilik

KİŞİ BAZLI SONUÇ VE DEĞERLENDİRMELER

Kişi Bazlı Genel Değerlendirmeler

BUĞRAHAN BİLGİN

Faktör	Puan	Yorum
Dışa Dönüklük	3,96	Yüksek; sosyal ortamlarda aktiftir, iletişimde rahattır.
Güçlü Baskın Kişilik	3,18	Orta; yönlendirici özellikleri sınırlıdır.
Yüksek Bilinçlilik	2,98	Orta-düşük; planlama ve disiplin konularında gelişime ihtiyaç duyar.
Zayıf Kişilik	3,70	Yüksek; stres altında zorlanabilir, duygusal hassasiyeti yüksektir.
Açık Görüşlülük	3,80	Yüksek; yeniliklere açık, esnek düşünce yapısına sahiptir.
Yönetilebilirlik	2,64	Düşük; bağımsızlığına düşkündür, kurallara uyumda zorlanabilir.
Beşeri İlişkiler	3,98	Yüksek; empatik, insan ilişkilerinde başarılıdır.
Liderlik	3,30	Orta; destekleyici rolde daha etkilidir.

Genel Değerlendirme

Buğrahan Bilgin, sosyal ilişkilerde aktif, iletişimde rahat ve yeniliklere açık bir profildir. İnsan ilişkilerinde güçlü ve empatik yapısıyla öne çıkmaktadır. Bununla birlikte, planlama ve disiplin konusunda gelişime ihtiyaç duyduğu gibi, stres altında zorlanma eğilimi de göstermektedir. Kurallara uyum konusunda bağımsızlığına düşkün olması, işbirliği gerektiren ortamlarda dikkat edilmesi gereken bir noktadır. Liderlik özellikleri orta düzeydedir ve daha çok destekleyici pozisyonlarda etkili olabilir. Bu özellikleriyle insan ilişkileri odaklı görevlerde, müşteri iletişimi gerektiren rollerde veya yaratıcılık ve yenilikçilik isteyen alanlarda başarılı olabilir.

Ayrıca dışa dönüklük (3,96) ve beşeri ilişkiler (3,98) yüksek çıkarken, yönetilebilirlik (2,64) düşük görünüyor. Bu, kişinin insan ilişkilerinde güçlü olmasına rağmen bağımsız hareket etmeyi tercih ettiğini ve otoriteye uyumda zorlanabileceğini gösteriyor. Bu durum kişinin bağımsızlık eğiliminin güçlü olduğunu işaret etmektedir.