

ÖZEL VE GİZLİ

01.07.08

PERSONEL PROFİL ANALİZİ

Bay Thomas	D	9	10	-1
	I	4	3	1
	S	4	2	2
	C	4	9	-5

BAY THOMAS KİMDİR - GRAFİK III

Bay Thomas titiz, içten, kişilere yaklaşımı ilk başlarda resmi ve biraz kontrollü, ama genelde dostane ve sevimli bir birey. Fikir olarak bağımsızlık onun ana niteliklerinden bir tanesi ancak, bu bağımsızlık onda atılgan ve kendisini kabul ettirici bir biçimde değil, ısrarcı bir davranış biçimi olarak gözleniyor. Bay Thomas sevgi dolu ve diğerlerini sabırla dinleyip, anlamaya çok yatkın. Bu nedenle diğerlerinde kendisine dönük bir güven hissi yaratmada zorlanmıyor. Zaman kısıtlamalarından dolayı üstünde baskı yapılmasından hoşlanmıyor, istediği ise; işe başlarken zamanlama konusunun karşılıklı olarak onaylanmış olması. Bu içten ve güvenilir birey için, işini en iyi bir biçimde yapmış ve onu müşterinin veya üst düzey yöneticisinin isteği çerçevesinde bitirmiş olması önemli. Bay Thomas daha ziyade hizmet veya destek rolleri için uygun olup, yaptığı işte idari niteliği ile öğünebilir. Teorik olmanın ötesinde pratik yaklaşımlıdır. Bay Thomas her ne kadar detaydan hoşlanmazsa da, gerektiğinde belirgin bir ısrarla detayın da üstesinden gelebilir. Derinliğinde hoş olmayı affedebilecek bir hoşgörü ama unutturmayacak bir depo olduğunu hatırlatmakta fayda var. Bay Thomas aile ve grup bağlarına önem verdiği için, bunlardan uzun süre uzakta kalmak onu tedirgin edebilecektir. Bu nedenle seyahat konusunda kısa devreleri tercih etmek yararlı olacaktır. Bay Thomas kolay kızmaz ve çok ender patlar. Yeni olaylara intibak edebilmesi için belirgin bir zaman gerekecektir. Her ne kadar belirgin fikirlerde ısrarcı olaksa da, saldırgan bir yapıya sahip olmadığı için, sevimsiz ve katı kararlar almaktan kaçınacaktır. Bu nedenle de mümkün olduğunca çekişme ve tartışma ortamından uzakta durmaya çalışacaktır. Bir yandan belirgin fikirlere sahip olması, diğer yandan yeterince atılgan olmaması istediğini bilmesine rağmen, zaman zaman karar vermesini zorlaştırabilir veya inandığı konuyu sonuna kadar savunmasına imkan vermeyebilir. Bu da düşündüğü ile yapmak istediği arasında çelişkili bir ikilem yaratabilir. Ancak bir kez kafasına bir şey koydu mu, onu yolundan döndürmek pek de kolay olmayabilir, çünkü bu konuda doğasında olan ısrarcılığı olabildiğince

kullanacaktır. Bay Thomas düşük seviyeli olmamak kaydıyla tekrar gerektiren rutin işleri yapma niteliğine sahip.

MOTİVASYONU

Bay Thomas için motive olmanın yolu, güvende olmasından ve kendisine ihtiyaç duyulmasından geçer. Kendisini bağımsız hissedebilmek bir diğer motivasyon faktörüdür. Ek sosyal haklara ve mutlu bir aile yapısına sahip olması önemlidir. İstedığı; insana dönük çalışmanın yoğun olduğu, kendisine belirgin bağımsızlık sağlayan bir kurulu düzenin varlığıdır. Onun için çalıştığı kuruluşla tanımlanmış olması önemlidir.

GÖREV KAPSAMI

Rehberlik, yönlendirme ve destek sağlama

Görev ortamı gerekli güvenliği sağlayıcı ve görev içeriği uzun süre seyahate gerek bırakmayan, bağımsız fikir ve görüş üretmeye ve bunları uygulamaya imkan sağlayan türden olmalıdır. Üstlenilecek rol hizmet, destek veya idari katkı sağlayacak şekilde kurgulanmalıdır. Katı sevimsiz ve kural dışı kararlar verme gereği minimumda tutulmalıdır.

TANIMLAYICI KELİMELER

Kolay kaynaşan, sabırlı, ısrarcı, dostane, sevimli, empatik, saldırgan olmayan, inatçı, sabit fikirleri olan, konuşkan, iyi dinleyici, tutarlı, sadık, titiz, oturmuş, güvenilir, "niçin" ve "kim" sorularını soran.

BAY THOMAS NASIL DAVRANIYOR (MASKE) - GRAFİK I

Bireyin görevinde yaşadığı yoğun baskı sonucu, aşağıda belirtilen olasılıklardan bir veya bir kaçının geçerli olması söz konusudur:

- Bay Thomas şu andaki işinde kendisinden ne beklendiğini bilmemektedir;
- Yaptığı iş davranışsal entegrasyonu ile uyuşmamaktadır;
- Bu iş nedeniyle de-motive olmuş durumdadır;
- Kişisel yönlendirmesini kaybetmiş bir durumda, kesin bir hedef olmaksızın, kendisini akıntıya bırakmıştır;
- Görev değiştirmeyi düşünmektedir;

Eğer yukarıdaki seçeneklerden bir tanesi dahi geçerli ise, şu anda kişinin yapmakta olduğu görev etkilenebilir.

Bu durum dikkatle değerlendirilmeli ve Bay Thomas yeni bir göreve atanması halinde, uyum için belirgin bir zamana ihtiyacı olacağı akılda tutulmalıdır.

BAY THOMAS BASKI ALTINDA NASIL DAVRANIYOR - GRAFİK II

Bu profilde beliren göstergelere göre, Bay Thomas baskı altında kaldığında, baskıcı ve uyumlu niteliklerini eşitleyerek bir davranış değişimi göstermektedir.

Bunun anlamı ise baskı altında kaldığında Bay Thomas önemli kararlar verme konusunda zorlanacaktır.

Davranış biçimindeki bu değişimi dikkatle değerlendirerek, sadece karar vermede zorlanma konusu değil, aynı zamanda Bay Thomas için söz konusu olabilecek yeni durumlarda performans standartlarına varmasındaki olası gecikmeleri de göz önüne almak gerekebilecektir.

Bunlara ilaveten, göstergelerden anlaşıldığına göre Bay Thomas, baskı altında kaldığında etkileyici niteliklerinden bir miktar kaybetmektedir.

Her ne kadar gene oldukça konuşkan ve etkileyici davranacaksa da, diğerlerine Grafik III de belirtilene kıyasla daha az yapıcı veya daha az etkileyici görünecektir. Kanımızca bunun nedenlerinden başlıcası, kendi fikrini kabul ettirebilmek için gerekli olan etkileme konusunda öz-güvenini kaybetmiş olmasıdır.

STRES DURUMU

Profilindeki veri göstergelere göre Bay Thomas problem/stres içindedir; ancak bu aşamada bunların özel/duygusal veya çalışma hayatından mı kaynaklandığı açık değildir.

Bu sebeple, her iki olasılığın da araştırılarak, performans düşmesini önleyebilmek için sorunların nedenlerinin bulunması önem taşımaktadır.

Göstergelerden anlaşıldığına göre, şu anda Bay Thomas, üst düzey yönetici/görev ikilemi arasında, kendisini baskı altında hissetmektedir.

Bunun ardındaki nedenler:

a) Bay Thomas ile ilgili hedefler kesin olarak tanımlanmamıştır;

veya b) Yüklendiği sorumluluk oranında yetki taşımamaktadır;

veya c) Birden fazla amire karşı sorumludur.

veya d) Üst düzey yöneticisinin baskıcı olması nedeniyle onunla geçinememektedir;

veya e) Hedefleri üst düzey yöneticisi tarafından anlatılmış olmasına rağmen, o anlayamamıştır;

veya f) İmkan verilirse daha fazla katabileceği inancındadır.

Bu nedenlerden dolayı görev performansının düşmesi ve bunalıma girmesi olasıdır.

Bu bağlamda, üst düzey yöneticisinin profili de dikkatle incelenmeli ve olası çatışma noktaları saptanarak, gerekli düzenlemelere gidilmelidir.

NASIL MOTİVE OLUR

Bay Thomas için ana motive edici faktörler statünün devamı, başarının takdir edilmesi ve güvenli bir iş ortamında çalışmaktır. Demokratik ilişkiler, ek sosyal hak ve güvenceler, değişime ayak uydurabilmek için gerekli zamanın kendisine verilmesi onu motive eden diğer faktörlerdir.

Bay Thomas diplomatik ve katılımcı bir liderle çalışabildiği zaman en yüksek performansını verebilecektir. Ancak bu liderin, onun böylesine bir performans gösterebilmesi için güvenli ve kurulu bir düzen içinde ve açık olarak tanımlanmış görev parametreleri çerçevesinde çalışmayı yeğleyeceğini göz önünde bulundurmalıdır. Ayrıca görevle ilgili konuları kendisine anlatmak için zaman ayırmalı, yaklaşımlarında titiz davranmalı ve içten gelen bir çabanın ardından kazanılan başarıyı bir şekilde ödüllendirmeyi unutmaması gerekmektedir.

Bu aşamada Personel Görev Analizi istenmemiştir.

Bu nedenle Bay Thomas ile ilgili olarak görevin gerektirdiği davranış şekli ile bir kıyaslama yapılmadığından, görevle uyumu konusunda güçlü ve limitli yönleri tanımlamak mümkün olmamıştır.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR

Yukarıdaki rapor size yol gösteren bir araçtır. Personel Profil Analizi çalışma ortamı ile ilgili bir davranış envanteridir. Bu rapor personel seçiminde, değerlendirilmesinde, geliştirilmesinde veya yönlendirme ve rehber danışmanlık konularında kullanılmak üzere geliştirilmiştir.

Bu rapor hiçbir zaman tek başına kullanılmamalıdır. Kişi ile yapılacak olan bir mülakat ve kişinin tecrübelerini, eğitimin, niteliklerini, yeteneklerini ve eğitilebilirliğini değerlendiren bir uygulama ve süreç içinde kullanılmalıdır.

Thomas sisteminde mevcut olan değişik raporlar, ister ve gerek duyarsanız değerlendirilen kişi hakkında size ayrıntılı bilgi sağlayacaktır.