

16PF KİŞİLİK ENVANTERİ (Beşinci Versiyon)

Özet Bilgiler

16PF Kişilik Envanteri, 16 Temel Kişilik Özelliğini ve 5 Genel Kişilik Eğilimini ölçen ve dünyadaki kişilik envanterleri arasında en çok kullanılan ve en güvenilir kişilik envanterlerinden biridir.

Kullanım Amaçları:

İşe Alma ve Yerleştirme,
Kariyer Gelişimi,
Organizasyonel Gelişim,
Kişisel Gelişim/Eğitim,
Kişiler Arası İlişkiler,
Kariyer Seçimi Danışmanlığı,
Psikolojik Sağlık/
Ön İzlenim/
Tarama

Uygulama ve

Değerlendirme Şekli:

db-online üzerinden
veya kâğıt kalem ile
uygulanabilir.
(db-online hizmeti için 47.
sayfaya bakınız.)

Uygulama Süresi:

Süre sınırı yok.
(Uygulama süresi yaklaşık
40 dakikadır.)

Hedef Kitle:

16 yaş ve üstü bireyler

Uygulama İçin

Yeterlilik Seviyesi:

Seviye B

Uygulama ve

Raporlama Dili:

Türkçe ve İngilizce

Yayımcısı ve Sahibi:

IPAT Institute for Personality
and Ability Testing, Inc.

Geliştirme

Güncellenme Tarihi:

1949/1993-1994 (IPAT)
2008 (DBE)

Normal kişilik özelliklerinin geniş ve güvenilir bir ölçümünü veren 16PF Kişilik Envanteri günlük hayatta gösterdiğimiz çeşitli davranışların tahminine ilişkin detaylı bilgiler sağlayan bir ölçüm aracıdır.

16PF Kişilik Envanterinin en çok kullanıldığı alanlar; işe alım, yönetim geliştirme, takım oluşturma ve geliştirme, kariyer gelişimi danışmanlığı, bireysel ve çift/aile danışmanlığı, değişik hedeflere yönelik danışmanlık süreçleri ve araştırma alanlarıdır.

16PF literatürde “Big 5” olarak bilinen ve birçok kişilik envanterinin temelini oluşturan modelin öncüsüdür.

16PF Kişilik Envanteri 16 “Temel Kişilik Özelliğini” ve “5 Genel Kişilik Eğilimini” ölçen bir araçtır.

● 16 Temel Kişilik Özelliği:

Grupta Olma İsteği, Problem Çözme, Amaçlarını Gerçekleştirme, Baskınlık, Spontanlık, Kuralları Sorgulama, Sosyal Girişkenlik, Mantık veya Duyguyu Kullanım, Başkalarına Güven, Soyuta Odaklılık, Kendini İfade Etme Tercihi, Kendini Sorgulama, Yeniliğe Açıklık, Karar Verme Tarzı, Mükemmelliyetçilik, Gerginlik

● 5 Genel Kişilik Eğilimi:

Başkalarıyla İlişki, Stresi Yönetme, Düşünme Tarzı, Etkileme ve İşbirliği, Düzen ve Esneklik

Tüm raporlarda, 16 Temel Kişilik Özelliği ve 5 Genel Kişilik Eğilimi puanları, yetkinlik veya tutumlarında yer alır.

- Holland Mesleki İlgi Temaları: Liderlik Tarzı, Liderlik Potansiyeli, Yaratıcılık Potansiyeli, Yaratıcılık Performansı, Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci, Geleneksel
- Kişiler Arası İlişkiler ve Yetkinlik Boyutları: Özgüven, Duygusal Uyum, Sosyal Uyum, Duygusal İfadelenme, Duygusal Duyarlılık, Duygusal Kontrol, Sosyal İfadelenme, Sosyal Duyarlılık, Sosyal Kontrol, Empati

16PF Kişilik Envanteri tek bir formdan ve 185 sorudan oluşmaktadır.

16PF Kişilik Envanterinin IPAT tarafından geliştirilen, DBE Davranış Bilimleri Enstitüsü’nün Türk Kültürüne adaptasyonunu yaptığı ve halen üzerinde çalıştığı, farklı beklentilere cevap veren, birbirinden bağımsız 3 farklı raporu bulunmaktadır. Buna ek olarak DBE Davranış Bilimleri Enstitüsü’nün geliştirdiği Liderlik ve Yönetim Tarzı Raporu da bulunmaktadır.

Bu raporları katalog içindeki başlıklardan takip edebilirsiniz.

16PF Kişilik Envanteri Beşinci Versiyonunun Türkçe soru kitapçığına ilişkin psikometrik analizleri ve norm çalışmaları 16-60 yaş aralığındaki yaklaşık 30.000 kişilik bir örneklem içinden istatistiksel yöntemlerle belirlenmiş 2230 kişilik bir alt örneklem grubuyla gerçekleştirilmiştir. 16PF Kişilik Envanteri Beşinci Versiyonunun, psikolojik testlerin taşınmaları gereken psikometrik kriterlere uygunluğu, yapılan güvenirlik analizleri (test-tekrar test, iç tutarlılık gibi) sonuçlarıyla saptanmıştır.

Türkçe 16PF Beşinci Versiyonunun Türk Kültürü’ne uyum çalışmaları sonuçları, İngilizce orijinal versiyonun teorik yapısına uygun olduğunu göstermektedir. Çalışma sonucunda Türkiye’deki 16PF raporlarında kullanılan “Türk Norm Tablosu” oluşturulmuştur.

16PF Kişilik Envanterinin Gelişimi: Devrimin Evrimi

16PF Kişilik Envanterinin ilk versiyonu, 1949 yılında Raymond Cattell tarafından yayınlanmıştır. Faktör analizi sonucunda elde edilen bir yapıyı kullanarak, insan kişiliğinin bütününe ölçmek devrim yaratan bir fikirdi. 16PF Kişilik Envanteri zamanla çok çeşitli danışmanlık ortamlarında kullanılmaya başlandı ve önemli davranışların öngörülmesi için yapılan araştırmalarda tercih edilen bir araç haline geldi. Beşinci Versiyon, 16PF Kişilik Envanterinin kontrollü ve doğal gelişimini temsil etmektedir.

16PF Kişilik Envanteri Beşinci Versiyonu Neler Getirdi?

16PF Kişilik Envanteri Beşinci Versiyonunda, envanterin temel yapısı değiştirilmeden, birtakım önemli yenilikler yapılmıştır:

- Güncellenen bir dil
- Daha kısa ve net maddeler
- İyi ayarlanmış faktör ölçümleri
- Geliştirilmiş psikometrik özellikler
- Yeni norm çalışmaları
- Daha kısa test süresi

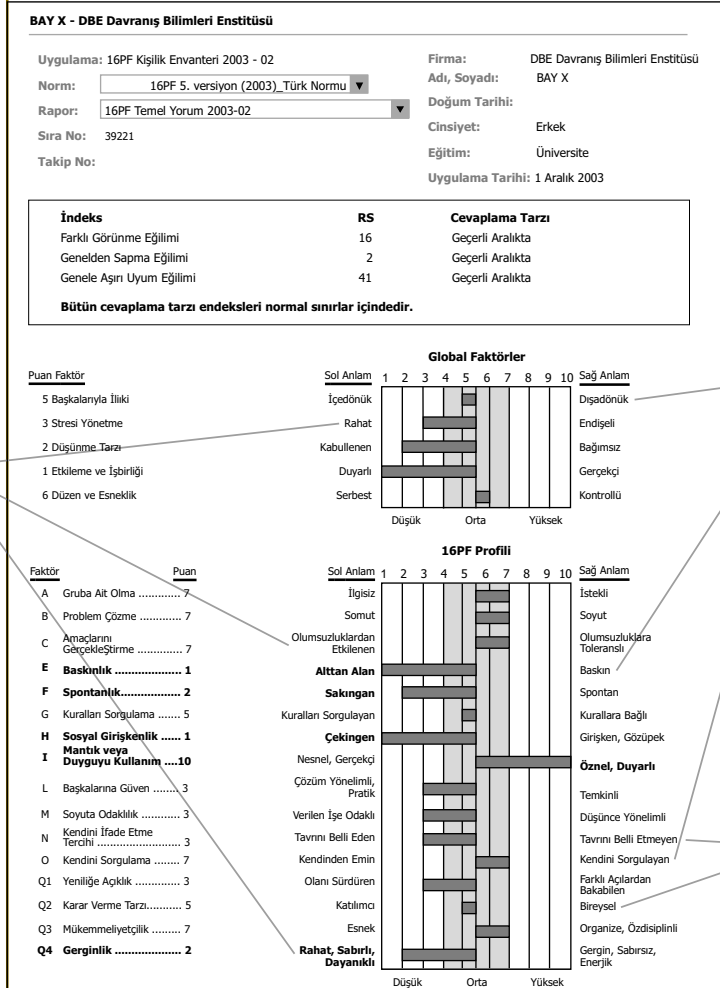
Bir Uygulama Birçok Rapor

16PF Kişilik Envanteri Beşinci Versiyonu uygulanarak, kısa ve özet rapordan, pek çok temayı derinliğine ve ayrıntılarıyla işleyen çok çeşitli raporlar elde edilebilir.

16PF Kişilik Envanterinin uygulamasından elde edilebilen raporlar şunlardır:

- Temel Yorum Raporu
- Temel Sonuç Raporu
- Kariyer Gelişim Raporu
- Liderlik ve Yönetim Tarzı Raporu

Tüm 16PF Kişilik Envanteri raporlarında şekildeki profil sayfası yer almaktadır. Bu profilde, testi alan kişinin 16 Temel Kişilik Özelliği ve 5 Genel Kişilik Eğilimine göre tüm boyutlardaki puanları yer almaktadır. Her faktör, 10'lu bir skalada sağ ve sol anlamlarıyla birlikte gösterilmektedir. Aşağıdaki rapor örneğinin yanındaki kutularda testi yorumlayan bir kişinin genel gözlemleri ve sorgulamak istediği alanlara ilişkin yorumları yer almaktadır.



Son dönemde yaşamış olduğu stresli bir durum var mı?

Hayatında daha çok hangi konularda gerginlik yaşıyor.

Bunlarla nasıl başa çıkıyor?

İleride aday olacağı yöneticilik pozisyonu için sıkıntı olabilir. Kendine güvenmeyen ve zaman zaman gereğinden fazla uzlaşmacı bir tavır sergileme ihtimali işin yapılışını etkileyebilir.

Daha önce bir grubun sorumluluğunu üstlenmiş mi? Üstlenmiş sorumlulukları nedir?

Birini bir konuda ikna ettiği veya kendi fikrini savunduğu durumlara örnek istenecek.

Ekip çalışması gerektiren durumlarda ekip ile bilgi alışverişini sınırlı tutması nedeniyle işin yapılışını olumsuz yönde etkileme ihtimali olabilir.

Ekiple beraber alınması gereken kararlarda kendi başına karar alma eğilimi gösterebilir.

Daha önceki ekip çalışmalarındaki bilgi paylaşımı ve karar alma süreçlerindeki tecrübelerine ilişkin örnek istenecek.