



**CPT - "COLORS KİŞİLİK TESTİ"™
DEĞERLENDİRME RAPORU**

ADI, SOYADI:	Örnek Kişi
KURUMU:	ABC
GÖREVİ:	Yönetici
ÖLÇÜM TARİHİ:	01.01.2014



İnönü Cad. Üçler Apt. 12/5 Gümüşsuyu Taksim 34437 İstanbul
Tel: (212) 293 83 45 Fax: (212) 243 07 38
www.pmetrica.com E-mail: info@pmetrica.com

CPT - COLORS PERSONALITY TEST**CPT - "COLORS KİŞİLİK TESTİ"**

"CPT - COLORS KİŞİLİK TESTİ" çok kapsamlı akademik ve sosyal çalışmalar ve gözlemler sonucunda oluşturulmuş ve yıllardır başarıyla uygulanmakta olan geçerliliği kanıtlanmış bir envanterdir.

"CPT - COLORS Kişilik Testi" kaynağını klasik DISC teorisi de dahil olmak üzere Hipokrat'tan beri bu güne kadar geliştirilen tüm kişilik analizi teori ve çalışmalarından alan ancak günümüz şartlarında tamamen kendi kültür yapımıza uygun norm değerleriyle kişilik profili oluşturan özgün bir envanterdir. Bu envanter ülkemizde MTI Group bünyesinde akademisyen, uzman psikolog ve sosyologların katılımıyla geliştirilmiş ve 10 yıllık bir süre içinde iki kez tekrarlanan çalışmaların test gruplarında farklı yaş, kültür, meslek ve eğitim seviyelerinden kişiler üzerinde uygulanmıştır.

Envanterin güvenilirliği iki aşamada test edilmiştir: ilk aşamada deneklerin envanter sonuçlarının istatistiki geçerlilik ve tutarlılıklarının testi yapılmıştır, ikinci aşamada ise gene deneklerden oluşturulan focus gruplarda mülakat ve gözlemlerle test eşleşmeleri yapılarak norm değerler oluşturulmuş ve profil tanımlarının güvenilirliği sağlanmıştır. Tüm sonuçlar global ölçekte literatür taramasıyla benzeri çalışmaların sonuçlarıyla karşılaştırılarak pekiştirilmiştir.

CPT - COLORS Kişilik Testi ülkemizde bu güne kadar binlerce kişi tarafından uygulanmıştır ve tanımladığı profillerde çok yüksek bir tutarlılık oranına ulaşıldığı görülmüştür.

CPT - COLORS Kişilik Testi bireyin güçlü ve geliştirilmeye açık yönlerini net bir şekilde ortaya koyan yapısıyla kolaylıkla eylem planı kararlarına temel oluşturmayı hedeflemektedir.

CPT - COLORS Kişilik Testi, bireyin

- Kişilik özellikleri...
- İş ortamında ve sosyal çevresinde sergilediği ve algılanan kişilik yapısı
- İş ortamı ve sosyal çevrede iletişim, ilişki ve uyum boyutu...

İle ilgili kapsamlı bir profil vermektedir.

CPT - COLORS Kişilik Testi, bireyin özellikle iş ortamı ve sosyal ilişki düzeyinde sergilediği kişilik profilini objektif ve başarılı bir şekilde ortaya koyar ancak "doğru-yanlış", "iyi-kötü" yorumları yapmaz.

Bu envanterden elde edilen bireye ait sonuçların yorumları takip eden sayfalarda olabildiğince açıklayıcı detaylarla verilmektedir.

AÇIKLAMALAR:

CPT - COLORS Kişilik Testi envanteri, temelde bireyin iş veya sosyal ortamında etki çevresinin bireyin kişiliğini algılama boyutuna ışık tutmayı amaçladığından bireyin kendini yorumlamasından hareketle “Onlar beni nasıl algılıyor...” sorusuna cevap aramaktadır.

Kişilik tanımlamalarının gelişimi:

Bu güne kadar kişilik üzerine yapılan çalışmaların ışığında üç yaşa kadar karakterin, üç yaşından sonra ise karakterle birlikte sosyalleşmenin etkisiyle kişiliğin gelişmeye başladığı ve ergenlikten yetişkinliğe geçişe kadar olan süreçte elde edilen yaşam deneyimleriyle kalıcı özelliklerinin oluştuğu kabul edilmektedir. Kişilik, büyümekte ve gelişmekte olan bir ağaca benzetilebilir; aldığı besine, aşılmasına ve çevre koşullarına göre gösterişi ve verdiği meyvenin yapısı, lezzeti değişiklik gösterebilecekse de ağacın özü ve cinsi hep aynı kalacaktır. Bu nedenle doğal kişilik yapısı önemli farklılıklar göstermeden yaşam boyunca belirgin bir algıyı oluşturur.

Kişilik tipi belirleme gayretleri Hipokrat'la birlikte başlar ve temelde 4 tipli bir tanımlama bu güne kadar geliştirilen tüm kişilik teorilerinin kullandığı ortak standardı oluşturur. Bir fikir vermesi için farklı yaklaşımlarda dört tipin tanımlamaları:

HİPOKRAT	Öfkeli	Neşeli	Serinkanlı	Melankolik
PLATO	Gardiyan	Artist	Filozof	Bilim adamı
ASTROLOJİ	Ateş	Hava	Su	Toprak
WILSON	Sürücü	İfadeci	Dost Canlısı	Analitik
DISC	Dominant	İz bırakan	Sadık	Ciddi
CPT-COLORS	Kırmızı	Sarı	Yeşil	Mavi

Görüleceği gibi asırlar boyunca yapılan gözlemler ışığında geliştirilen yorumlar büyük benzerlik taşımaktadır. Bu durum, farklı dönem, farklı sosyal ve kültürel çevre yapılarına rağmen insanın bazı temel kişilik özelliklerinin belirli bir sınıflamayla tanımlanabilmesinin mümkün olabileceğini göstermektedir.

Ancak hatırlanması gereken en önemli unsur, hiç bir tipin diğerinden üstün olmadığıdır. Her kişilik tipinin güçlü ve zayıf yönleri vardır ve bu çok doğaldır.

Elbette ki insan sadece tek bir tipin sınırları içinde kalmaz; kişilik yapısı tanımlanan dört tipin bir karmasıyla oluşmaktadır ve dünya üzerinde yaşayan her bir insan kendi özel kişiliğini oluşturmuş durumdadır. Ancak yansıttığımız kişiliğimizin ilişkide olduğumuz başkaları tarafından nasıl algılandığı önem kazanmaktadır. Kendimizi en bütüncül ve iyi hissettiğimiz şartları yaratma gayreti, doğal kişiliğimizin tutum, davranış ve ifadelerimiz yoluyla yansması olarak ortaya çıkmaktadır ve başkaları tarafından algılanan kişiliğimiz kolaylıkla tanımlanabilmektedir.

TANIMLAMALAR:

CPT - COLORS Kişilik Testi envanteri bireyin özellikle iş ve sosyal ortamını kapsayan tekrarlayan kısa dönemli ilişkilerde sergilediği tutum ve davranışların başkaları üzerinde bıraktığı kişilik algısının yapısını tanımlamaktadır.

CPT - COLORS Kişilik Testi kişilik tanımlamalarını iki temel eksen üzerinde şekillendirir:

- Dışa Dönüklük - İçe Dönüklük eksenini
- Görev odaklılık - İnsan Odaklılık eksenini

Dışa Dönüklük: Değişim, hareket, etkinlik alanını tanımlar. Dışa dönükler kendilerine daha geniş bir ilgi alanı geliştirirler ve çevreleriyle daha doğal, girişken ve etkin bağlantı kurarlar.

İçe Dönüklük: Uyum, içsellik, mevcudu sürdürme alanını tanımlar. İçe dönükler bireyselliğe yatkın, etki alanını sınırlı tutan bir yapıdadır ve düşünmeyi, dikkati, gözlemi ve sükuneti ön planda tutarlar.

Görev Odaklılık: İş, görev ve sonuçlara yönelim boyutunu tanımlar. Görev odaklılar üstlendiği sorumluluğu önemser, önceliği işe ve hedeflere verir, olaylara sistematik ve objektif yaklaşımı ön planda tutarlar.

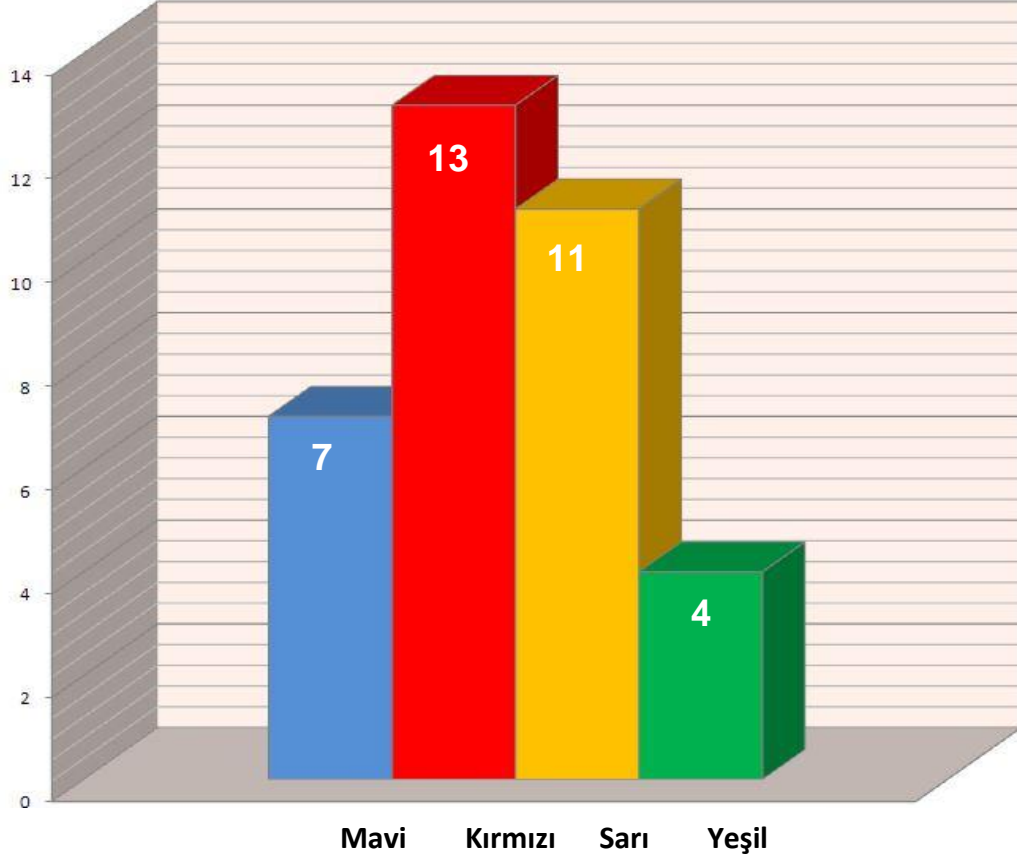
İnsan Odaklılık: Kişiler arası ilişkileri, fikir ve düşüncelere yönelim boyutunu tanımlar. İnsan odaklılar önceliği ilişkinin geliştirilmesine verir ve anlama-anlaşılma gayretiyle sosyoduygusal destek yoğunluğu boyutunu ön planda tutarlar.

Buna göre **KIRMIZI - SARI - YEŞİL** ve **MAVİ** kişilik renklerinin yerleşimi ve örnek, temel yaklaşımlar aşağıdaki diyagramda gösterilmiştir:



CPT - "COLORS KİŞİLİK TESTİ"

Örnek Kişi



:

Mavi	7
Kırmızı	13
Sarı	11
Yeşil	4

BİREYSEL SKORLARIN YORUMU:



Bireyin elde ettiği skorlarla belirlenen kişilik tipi ağırlıklı olarak **KIRMIZI** ve **SARI** karışımıdır.

GENEL KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ:

Birey bir **KIRMIZI-SARI** olarak dışa dönük bir kişilik yapısındadır: Göreve ağırlıklı yaklaşımla, sosyal ilişki ağırlığını dengeleyebilmektedir.

Yüksek enerjili, kendine güveni yüksek, olayları ve insanları sosyal ilişkilerini geliştirerek yönlendirme gayretinde olan, gerektiğinde insanları kullanabilen hedef odaklı bir kişilik yapısı sergilemektedir.

Gerek iş, gerekse sosyal ortamlarda eylem biçimi olarak:

"Hemen yapalım, birlikte yapalım, ama ben yönlendireyim..." yaklaşımındadır.

Kendi hedefleri önceliklidir, ilişkilerde pozitif yaklaşır, gerek iş gerekse sosyal ortamda iyi ilişkiler kurmayı hedefler, arkadaş canlısı bir yapı sergiler. Dost sayısı geniş ancak dostlukları sığdır.

Rekabetçi bir yapı sergiler, politik hareket eder, taktik geliştirir, risk alabilir; İçinde bulunduğu ortamlarda ayrıcalıklı yeri olmasını arzular. Önemsendiğini hissettiği durumlarda ortama uyumunu artırır.

Özellikle ilgi odağı olmaya gayret eden, renkli, esprili, eğlenceli, abartılı ve yaratıcı bir kişilik yapısı vardır. Zorlayıcı ortamda, ortama egemen olmak davranışını benimser.

Gerek iş gerekse sosyal ortamda, olaylar ve kişiler kendi standartlarına uymadığında eleştiricidir. Huysuz, hırçın ve kırıncı olabilir.

İŞ ORTAMINDA KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

Bireyin iş ortamında ve üstlendiği görev alanında sergilediği kişiliği **politika uzmanı** algısını oluşturur.

İş ortamında genel yapı:

İş ortamında sosyalleşme ve ilişkileri kullanarak, önceliği amaçlara, hedeflere, iş ve göreve veren bir yapısı vardır. Çoğu zaman ilişkileri olumlu tutmak için zaman ve hedeflerde sapmalar yaşayabilir. Çevresinin de aynı duyarlılıkta olmasını bekler.

İçinde bulunduğu takımın amaç ve hedefleri kendi hedef ve beklentileriyle örtüşüyorsa takım içinde büyük bir itici güç ve motivasyon yaratabilir, eylemi kolaylıkla ve istekle yönlendirebilir. Ancak hedeflerin örtüşmediği durumlarda kendi amaçlarını ön plana alır ve kimi durumlarda çevresiyle çatışmaktan çekinmez, ortamı, olayları ve kişileri zorlayabilir.

Çalışırken sabırsızdır, çabuk sonuç alma isteği ve enerjisi yüksektir. Genellikle 'büyük resmi' gündemde tutmayı sever; detaylarla ilgilenmekten sıkılır, uzayan iş ve konularda heyecanını kaybeder. Dinamizm ve değişim arar, değişimlere ve değişik ortamlara çabuk adapte olabilir, gerçekçidir.

Yönlendirilmeyi kabul etmesi için ortamda ilgi gördüğünü, benimsendiğini, kendisinden etkilenildiğini, beğenildiğini, takdir edildiğini farketmek ister. Hiyerarşiyi kabul eder ve güç gösterileri kendisini etkiler.

Kendi hedeflerinin gerçekleşeceği ve beklentilerinin karşılanacağına inandığı sürece iş ortamında samimi bir sosyal ilişki düzeyini sürdürür, politik davranır.

İş ortamında başkaları üzerinde etki yaratabilmeyi ön planda tutar, bu nedenle pek çok görevde öne çıkar, talip olur ancak genelinde yapabileceklerinden fazlasını üstlenir. Bazı işleri yetiştirmekte, sonuçlandırmakta zorlansa da oluşturduğu samimi ilişkilerle olumsuz ortamı olumluya çevirebilme yeterliliğindedir.

Hedefe ulaşmak için kuralları atlayabilir, zor işlerden yılmaz, kaçmaz, işi başlatan olur, devamlı yeni hareket arar, risk alabilir, değişimlere ve değişik ortamlara çabuk adapte olabilir.

Yaratıcılığını sorunlara kestirme çözümler bulmak için kullanır.

İş ortamında öne çıkan özellikleri:

- Sonuçlara dönüktür, sosyal ilişkilerini hedeflerinin gerçekleşmesi için araç olarak kullanır. Rekabetçidir, özgür çalışma ortamına ve eyleme önem verir.
- İş ortamında kendisiyle ve ilişkileriyle gurur duyar, başardıklarıyla övünme fırsatları yaratır, ilgi çekmeyi, ön planda olmayı, beğenilmeyi ister.
- İşi ile ilgili yaratıcılığı yüksektir, iş bitiricidir, problem çözücüdür, iyi organizatördür, takımı yönlendirir, motive eder, zor durumlarda ipleri ele alır, kolaylıkla inisiyatif kullanır.
- Kendi plan, program ve yöntemiyle çalışma gayretindedir; çevresinin yaratabileceği engeller ve zaman baskısı kendisinde stres yaratır.
- Özveriyle çalışır, sorumluluk üstlenir, özellikle başladığı işi bitirme konusunda ısrarcıdır, işlerin zamanında teslimi konusunda hassastır
- Hızlı ve seri hareket eder, sabırsız ve acelecidir; çoğu zaman fazla düşünmeden eyleme geçtiğinden, çevresinde telaş yaratabilir, detaylarla da ilgilenmek istemediğinden hatalar yapabilir
- Rutin, hareketsiz iş ve görevlerden sıkılır, yeni proje, eylem ve hareket arar, zor görevlere gönüllü yaklaşır, yönetimi ele alma, liderlik yapma gayretindedir
- Takımında ve geniş çevresinde yüksek enerji, heyecan ve motivasyon yaratır, takım arkadaşlarına yardıma hazırdır, destek verir, "Biz" anlayışını yaşatır
- Yenilikçidir, değişen ortam ve şartlara kolaylıkla uyum sağlar, genel görüş ve yaklaşımlara ters düşmemek için uyumlu yaklaşımlarda bulunmakta zorlanmaz
- Otoriteye ve hiyerarşiye saygı duyar, kendi pozisyonunu da önemser ve önemsenmesini ister ancak yetkisi sınırları içinde kendisini bağımsız hisseder
- Eleştirileri kabul etmekte zorlanır, tepkisel davranabilir.
- Genelde huzursuzluğunu çok çabuk dışarı vurur, çevresini baskılar, zorlar

Olumsuz oluşabilecek algı:

- Bencil, sabırsız, zorlayıcı, hava atan, çıkarıcı, hırslı, politik ve hırçın olarak algılanabilir.

SOSYAL İLİŞKİLERDE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

KIRMIZI-SARI kişilik yapısında olan birey sosyal düzeyde ilişkilerini kendi ihtiyaçları çerçevesinde gerektiğine inandığı boyutta geliştirmeyi tercih eder. Arkadaş canlısı olarak algılanabilir, fayda sağlayacağı durumlarda talepkar davranabilir.

Sosyal ilişkilerde takdir edildiği, kıymet verildiği, dinlenildiği, ortamlarda olmayı tercih eder, ortamı ve kişileri yönlendirebildiğini hissettiğinde keyif alır.

Ciddiye alınmak ister; fikirlerine kıymet verilmediğini gördüğünde bozular, hırçınlaşır, tepki gösterir. Fikirlerine kıymet veren iyi bir dinleyici bulduğunda konuşmaktan, akıl yürütmekten, tartışmaktan hoşlanır.

Yaşamında yenilikler, değişimler, ortam değişiklikleri vardır. Değişen ilgi alanı, hedef ve beklentileri doğrultusunda kolaylıkla etki alanını ve çevresini değiştirebilir,

Sosyal ilişkilerde öne çıkan özellikleri:

- Dobradır, imalarla iletişimi sevmez, zaman zaman inatçılığı tutabilir
- Geniş ve canlı tuttuğu ilişki ağı ile gurur duyar, övünür, "dostları" olarak niteler ancak ilişkileri belirli bir düzeyin üzerine taşımaz, yüzeysel tutar
- Kararlılık önemli özelliğidir ancak karşısındakine inanırsa kararlarını gözden geçirebilir ve yaklaşımını değiştirebilir
- Sevdiklerine ve yakınlık duyduklarına karşı içten, duyarlı ve düşüncelidir, duygularını ve ilgisini çoğu zaman abartılı şekilde gösterir
- Sosyal çevresinde yaptıklarıyla ve kendisiyle gurur duyar, ön planda olmayı, önemsenmeyi, beğenilmeyi, sevilmeyi ister, takdir edilmesini, saygı duyulmasını bekler
- Morali yüksek olduğundaki coşkusu bulaşıcıdır, şakacıdır ve eğlenceden hoşlanır, yaşadıklarını hikayeleştirir, abartır, ortamda sahne kurar, kendince benimsediği oyununu oynar, şov yapar
- Sosyal ilişkilerinde beklentilerini bulamadığında bencil davranabilir, kırıncı olabilir, anlamaktan çok anlaşılmayı bekler
- Kolay güvenemez, tekrar tekrar sorgular, ancak güven oluştuğunda karşısındakine değer verir
- Kendisine karşı olumsuz davranışları tepkiyle karşılar, hırçınlaşır, kızar

BİREYİ MOTİVE EDEN FAKTÖRLER

KIRMIZI-SARI kişilik yapısındaki birey, kapasitesinin, yetenek ve yeterliliklerinin farkındadır; Başkalarının da bunun farkında olmalarını bekler.

Özgüveni ve içsel enerjisi yüksek olmakla birlikte içinde bulunduğu ortamdan ve ilişkide bulunduğu kişilerden gelecek motivasyona ihtiyacı vardır.

Temel arzu:

- Yönlendirebilmek, kontrol edebilmek, beğenilmek, geniş çevre

Duygusal ihtiyaçlar:

- İlgi çekmek, önemsenmek
- Olaylara ve ortama hakimiyet hissi
- Kıymetinin bilinmesi, hayranlık
- Takdir görmek

Kontrol aracı:

- Cazibe, politika, taktik, kızgınlık, baskı, tehdit

İçsel motivasyon unsurları:

- Çevresindeki kişileri etkileyebilme isteği, gerek iş gerekse sosyal ortamında heyecanı, coşkusu ve kendini geliştirme çabası için önemli bir motivatördür
- Başarma duygusu; çabasının istediği sonucu sağlaması, çabasının sonuç vereceğine inanması
- Ortamda inisiyatif, yetki kullanma, yönlendirebilme, yönetme potansiyelinin varlığı

Çevresel motivasyon unsurları:

- Gösterdiği çabanın ve başarının çevresi tarafından fark edilmesi, takdir edilmesi, beğenilmesi, sevilmesi
- Yetenek, yetkinlik ve gücünün kabul edilmesi, fikirlerinin dinlenmesi, ciddiye ve dikkate alınması, saygı duyulması

Bireyin ilişkilerde yaklaşım beklentileri:

- Gerek iş, gerekse sosyal ortamda doğal, samimi, yoğun ilişki düzeyi
- Gerek iş, gerekse sosyal ortamda bireyin karar ve yönlendirmelerinin kabulü
- Fikirlerinin ve hayallerinin desteklenmesi
- Özel bir kişi olduğunun kendisine hissettirilmesi

Tatminsizlik yaratan olgular: (Ortamdan, davranışlardan...)

- Kendince net gördüğü çözüm önerileri ve fikirlerinin başkalarınca anlaşılabilmesi, sorgulanması kabule yanaşılması,
- Başkalarından kaynaklanan kendi temposunu etkileyecek beklentiler
- Çarpıtmalar, dürüst olmayan yaklaşımlar, samimiyetsizlik
- Dinlememe, dikkate almama, değer vermeme
- Yetkinlikleri ve kapasitesinden şüphe edilmesi
- Sürekli tekrarlayan rutin işler, değişimin olmaması
- Başarılarına, yetkinliklerine ve kapasitesine değer verilmemesi, küçümsenmesi
- Sözlerin yerine getirilmemesi

Başkaları Bireyi nasıl görür:**Pozitif:**

- İstekli, çalışkan, pratik, kararlı, sorun çözücü, etkili, arkadaş, kendine güvenli, enerjik

Negatif:

- Zorlayıcı, baskıcı, huysuz, ukala, hükmeden, sert, politik, çıkarıcı

DAVRANIŞ GÖSTERGELERİ:

KIRMIZI-SARI kişilik yapısındaki birey, gerek iş gerekse sosyal ortamında kişiliğini ortaya koyan belirgin bazı yaklaşımlar sergiler:

Çalışma Temposu:

- Hızlı ve seri, sabırsız ve aceleci; çoğu zaman telaşlı

Ekip içindeki rolü:

- Dengeleri gözetir, yönlendirici, liderlik gayreti

İletişim tarzı:

- Dolaysız, direkt, sözünü sakınmaz, samimi, arkadaşça

Konuşma konusu:

- Hedefler, sonuçlar, yöntem; fikrini söyler,

Konuşma tarzı:

- Fikrini net belirtir, ısrar eder; yüksek ses ve tonlama, enerjik

Dinleme tarzı:

- Zor dinler, konuşmaya hakim olur

Beden dili:

- El-kol hareketleri, mimikler, yakın duruş, göz teması, amaçlı jestler

Ofis ortamı:

- Sıcak, fonksiyonel düzen, görünür şekilde bitmiş işler, başarı göstergeleri,

Giyimi:

- Ortama ters düşmeyen ancak farkedilebilecek ve etki yaratabilecek özellikte

Stres ve öfke:

- Sabırsız, çabuk tepki veren, hırçın, kızgın, saldırgan bir tavır sergiler

Tepkileri:

- Zorlayıcı, sorgulayıcı, huysuz, mesafeli, asık ve düşünceli yüz ifadesi

Kararlarının dayanağı:

- Amaçlar ve hedefler, sezgiler, öngörüler, "her yol mübahtır" anlayışı

Korkusu:

- Kontrolü kaybetmek, dikkate alınmamak, eleştirilmek, suçlanmak, prestij kaybı

GELİŞİM ALANI

KIRMIZI-SARI kişilikteki bireyin gerek iş gerekse sosyal ortamında daha yüksek tatmin elde etmesine yardımcı olabilecek öneriler:

- İş ortamında hızın başkalarının uyum sağlayabileceği ölçüye çekilmesi telaşı ve hata riskini düşürecek, hedeflere katılımı, benimsemeyi ve desteği arttıracaktır.
- Anlaşılmaq için beklenti içinde olduğunda öncelikle anlama çabasının geliştirilmesi ilişkilerin gelişimi açısından önemlidir.
- Sosyalleşme gayretinin ağırlıklı olarak belirli beklentiler ve çıkarlar üzerine geliştirilmesi ve politik yaklaşılması bir noktadan sonra samimiyetsiz algısı yaratabilir, kırıcı ve yıpratıcı olabilir.
- Herkesin aynı ölçüde işkolik olamayacağı ortadadır. Bunun kabul edilebilmesi ve beklentilerin azaltılması tatmini arttıracaktır.
- Eleştiriler ve karşıt fikirler gelişim fırsatı yaratır; alıcı olmak ve üzerinde düşünmek bireyi güçlendirebilir.
- Sabırsızlık, ani tepkiler, öfke ve kızgınlık ifadeleri farkında olmadan sergilenen seçimlerdir. Bilinç düzeyinde tam tersi davranışlar da seçilebilir, tolerans sınırları genişletilebilir.
- Her zaman haklı olunmasının mümkün olamayacağı kabul edilmelidir. Yargılayıcılıktan uzak bir tutum ilişkileri kolaylaştırır.

SONUÇ

Elde edilen sonuçlar ve bunlara bağlı değerlendirme ve yorumlar bireyin mesleki yeterliliğini, iş ve performans sonuçlarını yansıtmayı amaçlamaz; CPT - COLORS Kişilik Testi envanteri, temelde bireyin iş veya sosyal ortamında etki çevresinin bireyin kişiliğini algılama boyutuna ışık tutmayı amaçlar.

Raporda belirtilen yorumlar bireyin kişiliğinin çevresinde oluşturabileceği algılarının yansımaları olarak ele alınmalıdır ve "olumlu" ya da "olumsuz" olarak değerlendirilmesi içinde bulunulan ortama, işin yapısına, ilişkide bulunulan kişilerin kişilik yapısına, olgunluk düzeyine ve kurumun/bireyin beklentilerine bağlıdır.

Kişilik yapısının etkileri konusunda farkındalık geliştirilebilmesi ve beklenti çerçevesinde üzerinde çalışılarak gelişim için fırsat yaratılması mümkün olacaktır.