



# DEĞERLER

LİDERLİK ROLLERİ İÇİN TEMEL DEĞERLER VE  
MOTİVASYON ARAÇLARI

---

**Rapor Sahibi:** John Score-Average

**ID:** UH555944

**Tarih:** 11.22.2016



# Giriş

Liderlik Pusulası - Temel Değerler Raporu, sizin temel değer ve hedefleriniz ile bunların kariyerinizi nasıl etkileyeceğini tanımlar. Değerler kimliğinizin önemli bir parçasıdır; kim olduğunuzu, ne için var olduğunuzu ve içinde gelişeceğinizi ortamları tanımlar. Değerler iş, eğlence ve ilişkiler ile ilgili yapacağınız tercihleri şekillendirme konusunda oldukça etkilidir ve kariyerinizi dört farklı şekilde etkiler.

- 1. Sürücüler:** Değerleriniz, sizin kilit sürükleyicilerinizdir; yaşamda sizi motive eden şeylerdir. Değerler gönlünüzden geçenleri belirler ve ne için çalıştığınızı ve neyi elde etmeyi umduğunuzu simgeler. Değerleriniz, işinizde ve yaşamınızda ne istediğinizi tanımlar.
- 2. Ortama Uyum.:** Değerleriniz, herhangi bir kurumsal kültüre ne derece uyum sağlayacağınıza karar verir. Kurumsal kültürler tipik olarak yönetim kademesinin değerlerini yansıtır. İnsanlar kendi değerleri ile uyumlu oldukları kültürlerde mutlu ve üretken, kendilerinininkinden farklı değerlerin yönettiği kültürlerde çalışırken ise mutsuz ve sıkıntılıdır.
- 3. Liderlik Tarzı ve Kültürü:** Değerleriniz neleri ödüllendirici bulduğunuzu ve önem verdiğinizi ya da nelerden hoşlanmadığınızı ve kaçındığınızı yansıtır. Dolayısıyla, değerleriniz hoşlandığınız ve ödüllendirdiğiniz davranışlar ile görmezden geldiğiniz veya hoşlanmadığınız davranışları tanımlar. Sonuç olarak, değerleriniz bir lider olarak sizin, personeliniz ve çalışanlarınız için yaratacağınız kültür ortamını şekillendirir.
- 4. Bilinçsiz Önyargılar:** Değerler, verdiğiniz birçok kararı -insanlar, projeler ve planlar hakkındaki kararlarınızı veya stratejinizi- etkiler. Değerler, yaşantılara dair algıları -özellikle neyin istendiği veya istenmediği ya da neyin iyi veya kötü olduğuna dair algıları- filtreler. Değerler, genelde bilinçli farkındalığın dışında çalışır ve hem düşünce hem de eylemlerde önyargılar oluşturur.

## Bu Bilgiyi Kullanma Yöntemleri.

Bu raporu incelediğinizde; değerlerinizin, kariyeriniz ile veya halihazırdaki kurumunuzca size biçilmiş olan rol tarafından talep edilen gereklilikler ile tutarlı olmadığını keşfedebilirsiniz. Ek olarak, günü geçirme kaygısı içerisinde şekillenen davranışlarınızın size bir faydası dokunmayabilir hatta kimi zaman kariyer hedeflerinizi gerçekleştirme yeteneğinizi engelleyebilir. Değerleriniz, kariyeriniz veya kurumunuz ile uyuşmuyorsa; değerlerinizi değiştirmeye çalışmamalısınız. Aksine; kendi değerlerinizin ve bilinçsiz önyargılarınızın farkına varmak suretiyle, davranışlarınızı hem kendiniz hem de ekibiniz için daha üretken bir çalışma atmosferi oluşturabilecek şekilde uyarlamaya başlayabilirsiniz.

Bu rapor Yönelim, Tercihler ve Değerler Ölçümü'nden (MVPI) alacağınız puanlara dayanmaktadır. Rapor, sürücü değerlerinizi kullanarak, lider olarak yaratacağınız kültürü, tercih edeceğiniz (veya kaçınmanız gereken) kurumsal kültürleri, verdiğiniz karar üzerinde bilinçsiz önyargılar oluşturan faktörleri ve önyargılarınızı en aza indirmenizi ve üretken bir liderlik yapmanızı sağlayacak olası stratejileri bir özet olarak sunar.



## Bu Bilgiyi Kullanma Yöntemleri.

Sonraki sayfa 10 MVPI ölçeğini tanımlıyor ve devamındaki sayfa ise değerler profilinizin görsel bir temsiline sunuyor. Bunu takiben, yukarıda tanımlanmış olan her bir boyut ölçeğinde puanınıza dair anlam ve çıkarımları açıklayan rapor geliyor. Son olarak, bu raporun son kısmı liderlik etkinliğinizi artırmanıza yardımcı olmak için tasarlanmış değerlere dayalı gelişim önerilerini içeriyor. Lütfen aklınızda tutun, 65. ile 100. yüzdeler arasındaki tüm puanlar yüksek kabul edilir ve günlük hayatta çabaladığınız hedefleri temsil eder. Puan ne kadar yüksek ise, o değer veya tercih iş ve özel yaşamınızda sizin için o derece önemlidir. 36. ile 64. yüzdeler arasındaki puanlar ortalama kabul edilir ve sizin için karışık önem taşıyan değerleri temsil eder. Bu aralıkta, yaşamınızda keyif noktaları olan veya sizin için çok da bir şey değiştirmeyen değerleri bulabilirsiniz. 0. ile 35. yüzdeler arasındaki puanlar düşük olarak kabul edilir ve sizin için esas niteliği taşımayan değerleri temsil eder. Bu rapordaki herhangi bir boyutta puanınız ne kadar düşük ise, o değere karşı ilgisiz olma olasılığınız o derece yüksektir.

### **Her bir ölçekteki yüksek ve düşük puanlar, kariyerler için önemli çıkarımlara sahiptir.**

Bu rapordaki bilgiler kendinizi ve değerleriniz tarafından belirlenen yönelimlerinizi daha iyi anlamanıza yardımcı olacaktır. Bu bilgi ile donanmış olarak, güçlü yönlerinizden istifade edebilir ve taktik dolayısıyla karşılaşılabilecek hataları en aza indirebilirsiniz. Yarattığınız kültürün daha fazla farkına varabilir ve bu bilgiyi kurumunuzdaki başkaları ile daha başarılı iletişim kurmada kullanabilirsiniz. Rekabetçi bir iş ortamında öz farkındalık ve etkili özenetim, daha başarılı bir lider olmanıza olanak sağlayacak önemli unsurlardandır.



# Tanımlar

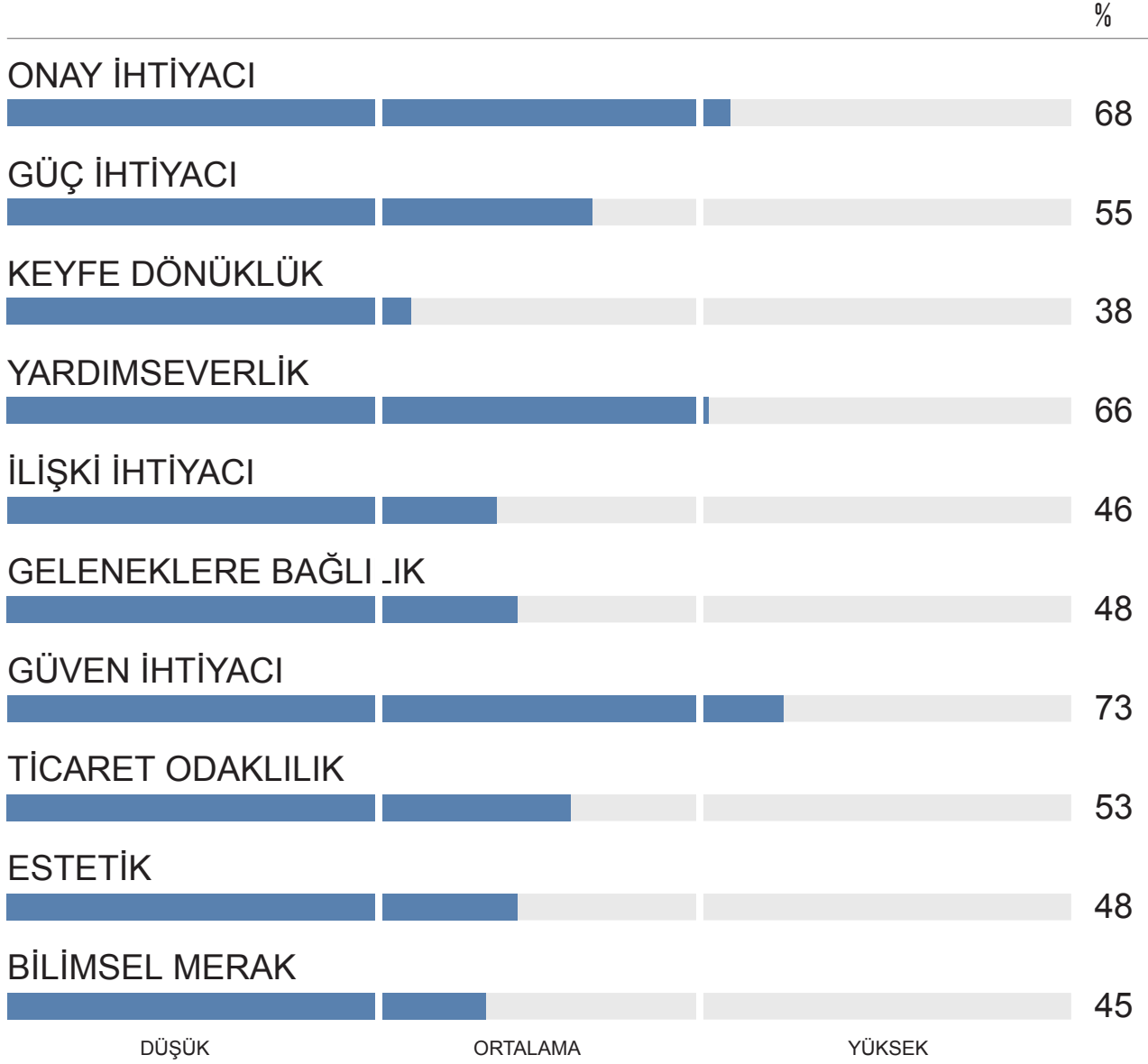
Liderlik Pusulası Değerler Raporu, MVPI'nin 10 ölçeğindeki puanlarınıza dayanmaktadır. Bu ölçekler aşağıda tanımlanmıştır.

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| <b>ONAY İHTİYACI</b>        | <i>Görselliğe İlgisiz Olan - Fark Edilmek İsteyen</i><br>Şöhret, takdir ve onay peşinde olma; Düşük puan alanlar dikkat çekme konusunda endişe taşımazlar, yüksek puan alanlar ise spot ışıklarının peşindedir.   |
| <b>GÜÇ İHTİYACI</b>         | <i>Başarı veya Rekabete İlgisiz Olan - Etki Sahibi Olarak Algılanan</i><br>Sonuca ulaşma, kaynakları kontrol etme ve sorumluluk alma konularında motive olma. Düşük puan alanlar başkalarını takip etmek ister, yüksek puan alanlar ise yönetmek ve fark yaratmak isterler.   |
| <b>KEYFE DÖNÜKLÜK</b>       | <i>Ciddi ve Özdisiplinli Olan - Eğlenceden Hoşlanan ve Keyif Peşinde Olan</i><br>İş yerinde eğlence, değişiklik ve keyif istemek. Düşük puan alanlar ölçülü ve özdisiplin sahibi, yüksek puan alanlar ise eğlenceyi seven ve işinden zevk almak isteyenlerdir.                |
| <b>YARDIMSEVERLİK</b>       | <i>Kendi Kendine Yardım Etmeye Değer Veren - Başkalarına Yardım Etmeyi İsteyen</i><br>Zorlanan veya ihtiyacı olan insanlara yardım etmeyi istemek. Düşük puan alanlar kendi kendine güvenmeye inanır; yüksek puan alanlar ise fedakarca başkalarına yardım eli uzatır.        |
| <b>İLİŞKİ İHTİYACI</b>      | <i>Bağımsız - Sosyal İletişim İsteyen</i><br>Sosyal ağlar kurma ve insanlarla birlikte olma fırsatlarının peşinde olmak. Düşük puan alanlar yalnız çalışmayı tercih eder, yüksek puan alanlar ise etkileşim ve sosyal kabul ararlar.  |
| <b>GELENEKLERE BAĞLILIK</b> | <i>Sürece ve Değişime Değer Veren - Geçmişe ve Geleneğe Değer Veren</i><br>Yapıya, kurallara ve otoriteye saygı gösterme. Düşük puan alanlar statükoya meydan okur ve değişime açıktır; yüksek puan alanlar ise hiyerarşiye, otoriteye ve geçmişe ait yöntemlere saygı duyar. |
| <b>GÜVEN İHTİYACI</b>       | <i>Riski Hoş Gören - Riskten Kaçınan</i><br>İstikrar, yapı ve düzen isteme. Düşük puan alanlar belirsizliği ve riski kolayca tolere edebilir; yüksek puan alanlar ise tanımı yapılmış açıklığa ve öngörülebilirliğe değer verir.  |
| <b>TİCARET ODAKLILIK</b>    | <i>Mali Konulara İlgisiz Olan - Ticari Sonuçlara Odaklanan</i><br>Servet ve mali başarı peşinde olma. Düşük puan alanların mali istekleri mütevazıdır; yüksek puan alanlar ise mali konulara yakın ilgi gösterir.   |
| <b>ESTETİK</b>              | <i>Pratik - Yaratıcı</i><br>İş ürünlerini yeniliğe, stile ve görünüme odaklanarak oluşturma. Düşük puan alanlar işlevselliğe değer verir; yüksek puan alanlar ise kendilerini yaratıcı biçimde ifade etmeye ve çalışmalarının görünüşü ile uyandırdığı hisse değer verir.     |
| <b>BİLİMSEL MERAK</b>       | <i>Sezgisel - Çözümsel</i><br>Karar vermede akılcı ve nesnel bir yaklaşımı tercih etme. Düşük puan alanlar çabuk ve sezgisel kararları tercih eder; yüksek puan alanlar ise ölçülüp biçilmiş, verilere dayanan kararları tercih eder.   |



# LİDERLİK TEMEL DEĞERLER PROFİLİ

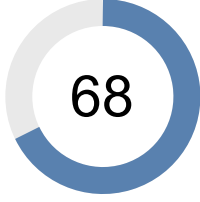
## Ölçekler





# ONAY İHTİYACI

Şöhret, takdir ve tanınma peşinde olmak



## Sürükleyiciler

Aşağıdakileri isteme konusunda motive olabilirsiniz:

- Kalabalığın arasından sıyrılma
- Başkalarının, sizin başarılarınızın farkına varması
- Meslektaşlarınız tarafından takdir görme ve saygı duyulma
- Bir katkıda bulunmanız gerektiğinde spot ışıklarının sizin üzerinizde olması
- Hep sizi hatırlatacak bir miras yaratma

## Ortama Uyum

Hangi ortamlarda en rahat biçimde çalışıyor olabilirsiniz:

- İyi performansın kıymetinin bilindiği
- Başarılı performansları takdir etmeleri için yöneticilerin teşvik edildiği
- Yüksek profilli projeler üzerinde çalışma fırsatlarının sunulduğu
- Bireysel katkıların ödüllendirildiği

Peki hangi ortamlardan hoşlanmama eğilimindediniz:

- Statünün azımsandığı
- Yüksek performans gösterenlerin katkılarına kıymet verilmeyen

## Liderlik Tarzı ve Kültürü

Bir lider olarak, yarattığınız kültür hangisine eğilimlidir:

- Başarıları sık sık kutlama
- Başarı için somut ölçüler tanımlama
- İşe, potansiyeli yüksek personel alma
- İyimser, pozitif ve enerjik olma
- Katkılarınızın farkında olduğundan emin olma

## Bilinçsiz Önyargılar

Liderlik tarzınızın hangi yönlerinin farkında olmama olasılığınız vardır:

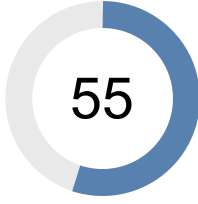
- Personelinizi sizin onayınızın peşinde olmalarına teşvik etme
- Herkes önünde takdir ve onayı aşırı kullanarak daha mütevazı çalışanlarınızı isteksizliğe sevk etme
- Üst yönetimin dikkatini çekmenin peşinde olma eğilimi
- Kararlarınızı, başkalarının nasıl değerlendireceğine göre alma eğilimi
- Personelinizin ve iş arkadaşlarınızın başarılarıdaki payınızdan her zaman bahsetmemek





# GÜÇ İHTİYACI

Sonuca ulaşmak, kaynakları kontrol etmek ve sorumluluk kazanmak için güdülenme



## Sürükleyiciler

Aşağıdakileri isteme konusunda kişisel olarak motive olma eğilimindediniz:

- İşlerin hallolmasını sağlama
- Fark Yaratma
- Kuruma önemli katkı sağlayan biri olma
- Değişime önderlik etme
- Kendi gündeminizi oluşturma ve kendi hedeflerinizi belirleme

## Ortama Uyum

Hangi ortamlarda en rahat biçimde çalışıyor olabilirsiniz:

- Sıkı çalışmaya ve üretkenliğe değer veren
- Çabayı ve başarıyı ödüllendiren
- Katkıda bulunmak için fırsatlar sağlayan
- İnisiyatif almanıza izin veren

Peki hangi ortamlardan hoşlanmama eğilimindediniz:

- Kayıtsız veya yavaş ilerler gibi görünen
- Bireysel katkıların kıymetini bilmeyen

## Liderlik Tarzı ve Kültürü

Bir lider olarak, yarattığınız kültür hangisine eğilimlidir:

- İşlerin hallolmasına fazlasıyla önem veren
- İş için rekabet eden
- Başarıyı kutlayan
- Yüksek performanslı ekiplere değer veren
- Başarıya en çok katkıda bulunan insanları ödüllendiren

## Bilinçsiz Önyargılar

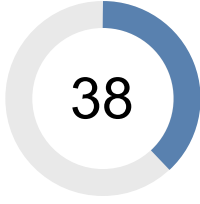
Liderlik tarzınızın hangi yönlerinin farkında olmama olasılığınız vardır:

- Diğer insanların da sizin kadar sıkı çalışmak istediklerini kabul etme
- Başarı olasılığını sıklıkla abartma
- Çoğu durumu rekabetçi olarak görme eğilimi
- Başarıyı, katkıda bulunan diğerleri ile paylaşmama
- Kurumun yeterlilik ve esnekliğini abartma



# KEYFE DÖNÜKLÜK

İşyerinde eğlence, çeşitlilik ve keyif isteme



## Sürükleyiciler

Aşağıdakileri isteme konusunda kişisel olarak motive olma eğilimindedesiniz:

- Profesyonelliğinize saygı duyulması
- İyi planlanmış ve organize bir çalışma ortamının korunması
- Standart rutinlerin kesintiye uğratılmasının sınırlandırılması
- İş esnasında nezaket ve görgü kurallarının teşviki
- İşin, keyfin önüne koyulması

## Ortama Uyum

Hangi ortamlarda en rahat biçimde çalışıyor olabilirsiniz:

- İyi tanımlanmış ve iyi yapılandırılmış roller sunan
- Ciddi, kurumsal ve profesyonel olan
- Liderleri iyi rol modelleri olarak geliştiren
- Ciddiyetsizliği ve dikkat dağıtıcı unsurları en aza indiren

Peki hangi ortamlardan hoşlanmama eğilimindedesiniz:

- İşe yaklaşımlarında düzensiz ve kendiliğinden olmayı benimseyen
- Çalışanların aşırı gayri resmi şekilde davranmalarına izin veren

## Liderlik Tarzı ve Kültürü

Bir lider olarak, yarattığınız kültür hangisine eğilimlidir:

- Kurumsal bir tavrı koruyan
- İş esnasında ciddiyetsizliği en aza indiren
- Uygun süreçlere uyumlu olan
- İnsanlara saygı ile davranılan
- İş akışının düzenli ve öngörülebilir olduğundan emin olunan

## Bilinçsiz Önyargılar

Liderlik tarzınızın hangi yönlerinin farkında olmama olasılığınız vardır:

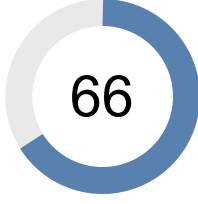
- Standart işletim prosedürlerine dayalı kararlar vermeyi tercih etme
- Kendinizi hoş görmekten kaçınma ve aşırıya kaçma eğilimi
- Statüyü ve hiyerarşik ayrımları izlemeyi tercih etme
- Görevleri standart yöntemlerle tamamlamayı tercih etme
- Çalışmaya hak ettiği istikrarlı ilgiyi vermeyenlerden rahatsız olma





# YARDIMSEVERLİK

Çabalayan ve yardıma gereksinim duyan insanlara yardım etme isteği



## Sürükleyiciler

Aşağıdakileri isteme konusunda kişisel olarak motive olma eğilimindedesiniz:

- Personelin moral ve refah düzeyini yükseltme
- Eşitliği ve sosyal adaleti teşvik etme
- Başkalarını düşünerek, sonuca ulaşma güdüsünü yumuşatma
- Dezavantajlıların durumunu iyileştirme
- Terslikler yaşayan insanları cesaretlendirme

## Ortama Uyum

Hangi ortamlarda en rahat biçimde çalışıyor olabilirsiniz:

- İnsanlara saygı ile davranılan
- Personelin refah düzeyinin ciddiye alındığı
- Karar vermede fikir birliğine başvurulmuş
- İnsani konulara önem verilen

Peki hangi ortamlardan hoşlanmama eğilimindedesiniz:

- Kazanç takıntılı olan ve mekanik bir havaya sahip olan
- Çabalayan insanların gereksinimlerine saygı duymayan

## Liderlik Tarzı ve Kültürü

Bir lider olarak, yarattığınız kültür hangisine eğilimlidir:

- Personelin moral düzeyini dikkate alan
- Ortak görüşe dayalı ve kapsayıcı karar verme sürecinin tercih edildiği
- Bireylerin istek ve gereksinimlerini karşılamaya istekli
- İnsanlara hakaret etmekten ve onları rencide etmekten kaçınan
- Karşılıklı destek ve anlayışı teşvik eden

## Bilinçsiz Önyargılar

Liderlik tarzınızın hangi yönlerinin farkında olmama olasılığınız vardır:

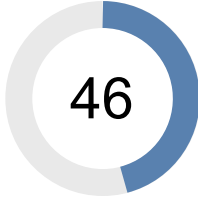
- Fikir birliği ve uyumu teşvik etmeye kalkışma
- Kimi zaman moral düzeyi üretkenlikten daha önemliymişçesine davranma
- Mali unsurlardan ziyade duygulara göre karar verme eğilimi
- Çalışanlara ve personele negatif geri bildirim verme konusunda çekingen olma
- Doğru olan hareket tarzını seçtiğiniz için -kimi zaman aşırı derecede- üzülme





# İLİŞKİ İHTİYACI

Sosyal ağlar kurma ve insanlarla birlikte olma fırsatlarının peşinde olma



## Sürükleyiciler

Aşağıdakileri isteme konusunda kişisel olarak motive olma eğilimindedesiniz:

- İş esnasında kendinize zaman ayırma
- Sorunları kendi başınıza çözme
- Yoğunlaşabilme ve odaklanabilme
- Tanıdığınız insanlarla birlikte çalışma
- Yabancılarla iletişime girmekten kaçınma

## Ortama Uyum

Hangi ortamlarda en rahat biçimde çalışıyor olabilirsiniz:

- Bireysel katkıların ödüllendirildiği
- İnsanların rollerine sadık kalmalarının teşvik edildiği
- Müşterilerle asgari sosyal iletişim gerektiren
- İşten sonra bir araya gelmelerin en az olduğu

Peki hangi ortamlardan hoşlanmama eğilimindedesiniz:

- Sorunların ekip içinde çözülmesine önem veren
- Grup dışında da etkileşim beklentisi içinde olan

## Liderlik Tarzı ve Kültürü

Bir lider olarak, yarattığınız kültür hangisine eğilimlidir:

- Ekip çalışmasını sadece gereksinim olduğunda gerektiren
- İnsanların kendi işleri ile ilgilenmelerine izin veren
- Toplantıları gerekli en az düzeyde tutan
- İş etkinliklerinden sonra çok az destek olan
- Komite çalışmalarını sınırlandıran

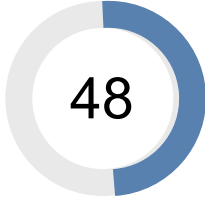
## Bilinçsiz Önyargılar

Liderlik tarzınızın hangi yönlerinin farkında olmama olasılığınız vardır:

- İnsanların en iyi performansı kendi başlarına çalıştıklarında gösterdiklerini varsayma
- Herkesin, özgüveni tam kişiler olduğunu (veya olması gerektiğini) varsayma
- Sorunları gruplar içinde çözmenin üretken olmadığını varsayma
- Sosyalliği yüksek ortamların zaman kaybı olduğuna inanma

# GELENEKLERE BAĞLILIK

Yapıya, kurallara ve otoriteye saygı



## Sürükleyiciler

Aşağıdakileri isteme konusunda kişisel olarak motive olma eğilimindedesiniz:

- Kuralları ve otoriteyi sorgulama
- Harici kontrolleri en aza indirme
- Yenilik, değişim ve keşif peşinde olma
- Sorunlara yenilikçi çözümler üretme
- Geleneksel olmayan iş ya da kariyerleri takip etme

## Ortama Uyum

Hangi ortamlarda en rahat biçimde çalışıyor olabilirsiniz:

- Demokratik ve danışmaya dayalı olan
- Mücadeleci, yenilikçi ve deneysel olan
- Çeşitliliği hoş gören
- Girişimi teşvik eden

Peki hangi ortamlardan hoşlanmama eğilimindedesiniz:

- Otoriter liderliğin mevcut olduğu
- Çalışanlara tüketilebilir bir meta gibi davranıldığı

## Liderlik Tarzı ve Kültürü

Bir lider olarak, yarattığınız kültür hangisine eğilimlidir:

- Rahat ve gayri resmi olma eğiliminde
- Kendiliğinden olmayı, açıklığı ve girişimi teşvik eden
- Yeni fikirlere değer veren
- İlginç ve yenilikçi projeler peşinde olan
- Personeli güçlendiren

## Bilinçsiz Önyargılar

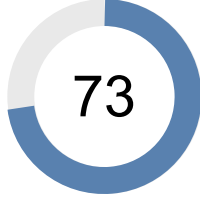
Liderlik tarzınızın hangi yönlerinin farkında olmama olasılığınız vardır:

- Otoriteye meydan okuma eğilimi
- Başkalarının beklentilerine uygun davranmaktan hoşlanmama
- İşleri yürütmek için yeni yöntemler bulmak ile ilgilenme eğilimi
- Özerklik ve kendi kendini yönetmeye yönelik kararlar alma
- Hiyerarşiyi bozan kararlar alma



# GÜVEN İHTİYACI

İstikrar, yapı ve düzen isteyen



## Sürükleyiciler

Aşağıdakileri isteme konusunda kişisel olarak motive olma eğilimindedesiniz:

- Mantıklı ve pratik görünme
- Gereksiz riskler almaktan kaçınma
- Fayda odaklı ve sağlam olarak bilinme
- Net sonuç ve beklentiler oluşturma
- Gerçekleri anlama ve bilme

## Ortama Uyum

Hangi ortamlarda en rahat biçimde çalışıyor olabilirsiniz:

- İstikrarlı ve basiretli olan
- Fayda odaklı ve dikkatli liderler barındıran
- Kurum içi politikanın en aza indirildiği ve hesap verme sorumluluğuna önem verilen
- Organik büyüme özellikleri taşıyan

Peki hangi ortamlardan hoşlanmama eğilimindedesiniz:

- Riskli kararlar alma konusunda dikkatsiz gibi görünen
- Sorunlara sezgisel çözümler uygulayan

## Liderlik Tarzı ve Kültürü

Bir lider olarak, yarattığınız kültür hangisine eğilimlidir:

- Gereksiz risk almaktan kaçınan
- Güvenilir, profesyonel ve iş ahlakı bakımından makul olan
- İstikrara ve uzun vadeli planlamaya değer veren
- Kurallara uymaya ve süreçleri takibe odaklanan
- Yüksek kaliteli ve iyi düşünülmüş kararları ödüllendiren

## Bilinçsiz Önyargılar

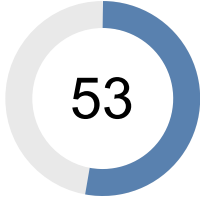
Liderlik tarzınızın hangi yönlerinin farkında olmama olasılığınız vardır:

- Duygu ve hislere dayalı kararlar almaktan kaçınma
- Eyleme güvenme ve sezgiye güvenmeme
- Gereksiz risklerden kaçınma
- Kabul görmüş uygulamalardan sapmalara direnç gösterme
- Kararları makul kabul edebilmek için sağlam verilere gereksinim duyma



# TİCARET ODAKLILIK

Zenginlik ve mali başarı peşinde olma



## Sürükleyiciler

Aşağıdakileri isteme konusunda kişisel olarak motive olma eğilimindedesiniz:

- Başarılı olma ve amacına ulaşma
- Rekabette üstün gelme ve kazanma
- Statü kazanma ve kaynakların kontrolünü elde etme
- Para kazanma
- Mali çıkarımlara sahip görevler üzerinde çalışma

## Ortama Uyum

Hangi ortamlarda en rahat biçimde çalışıyor olabilirsiniz:

- Yüksek performans gerektiren ve rekabetçi olan
- Yüksek risk ve büyük ödül stratejilerinden yana olan
- Performansı acımasız bir şekilde değerlendiren
- Görev odaklı ve profesyonel olan

Peki hangi ortamlardan hoşlanmama eğilimindedesiniz:

- Bürokratik olan veya yavaş işleyen
- Başarıya giden yolları belirlemeyen

## Liderlik Tarzı ve Kültürü

Bir lider olarak, yarattığınız kültür hangisine eğilimlidir:

- İş odaklı ve agresif olan
- Rekabetçi ve istekli olan
- İnsanları performans açısından sorumlu tutan
- Rekabetçi manzaraya odaklanan
- Ekipler için zorlayıcı hedefler belirleyen

## Bilinçsiz Önyargılar

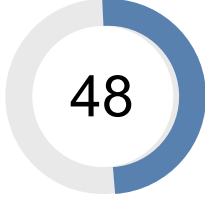
Liderlik tarzınızın hangi yönlerinin farkında olmama olasılığınız vardır:

- Başarı simgelerini takdir etme
- Yüksek risk ve büyük ödül stratejilerinden yana olma
- Rekabette üstün gelmeleri konusunda ekibinizi teşvik etme eğilimi
- Performansı acımasız bir şekilde değerlendirme eğilimi
- Göreve odaklı ve profesyonel insanları sevme



# ESTETİK

Yeniliğe, stile ve görünüme odaklanma



## Sürükleyiciler

Aşağıdakileri isteme konusunda kişisel olarak motive olma eğilimindediniz:

- Ortaya konmuş gerçeklere dayalı kararlar alma
- Pratik ve uygulanabilir çözümler üretme
- Anlaşılması güç fikirleri pratik gerçekliklere dönüştürme
- Zayıf ve tereddütlü görünmekten kaçınma
- Stilden çok öze önem verme

## Ortama Uyum

Hangi ortamlarda en rahat biçimde çalışıyor olabilirsiniz:

- Yöntemsel ve düzenlenmiş olan
- Somut ürünler ve hedeflerle çalışılan
- Pratik ve eyleme dayalı olan
- Geleneksel bir erkeksi yönelimi olan

Peki hangi ortamlardan hoşlanmama eğilimindediniz:

- Duygular ile aşırı dolduğu için hiçbir işin tamamlanamadığı
- Pratikliği örtmek için stilden yararlanan

## Liderlik Tarzı ve Kültürü

Bir lider olarak, yarattığınız kültür hangisine eğilimlidir:

- Duygu ve aşırı duyarlılığa güvenmeyen
- İşlevselliğe önem veren ve gösterişi en aza indiren
- Tasarım meselelerine yönelik endişeleri en aza indiren
- Duygulardan çok gerçeklere dayanan kararlar alan
- Süreçten çok neticeye odaklanan

## Bilinçsiz Önyargılar

Liderlik tarzınızın hangi yönlerinin farkında olmama olasılığınız vardır:

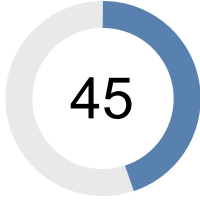
- Pazarlama konuları ile özel olarak ilgilenmeme
- Bir şeyin niçin işe yaradığı ile az ilgilenme
- Personelin moral durumu ile az ilgilenme
- Spekülasyon ve teorik tartışmalardan kaçınma eğilimi
- Acı gerçeklere ve geçmiş deneyimlere odaklanma





# BİLİMSEL MERAK

Karar vermede akılcı ve nesnel bir yaklaşımı tercih etme



## Sürükleyiciler

Aşağıdakileri isteme konusunda kişisel olarak motive olma eğilimindedesiniz:

- Karar verildikten sonra dönüp arkaya bakmama
- İşin ve yaşamın pratik gerçeklerine ilgi duyma
- Net, sağlam ve işlevsel olma
- İçgüdü ve sezgilerine güvenme
- Karmaşıklık içinde boğulmaktan kaçınma

## Ortama Uyum

Hangi ortamlarda en rahat biçimde çalışıyor olabilirsiniz:

- Fayda odaklı, pratik ve ayakları yere basan
- Eyleme, düşünmekten daha fazla önem veren
- Varsayımsal önermelere güvenmeyen
- Mevcut kaynaklar ile neler yapılabileceğine odaklanan

Peki hangi ortamlardan hoşlanmama eğilimindedesiniz:

- Kararlar için geniş kapsamlı ve veri tabanlı gerekçeler talep eden
- "Analizle felç olma" durumuna yatkın olan

## Liderlik Tarzı ve Kültürü

Bir lider olarak, yarattığınız kültür hangisine eğilimlidir:

- Hızlı ve sezgisel karar verme sürecini tercih eden
- Eyleme geçmeyi, ince eleyip sık dokumaya tercih eden
- Pratik ve taktik olan
- Olası çözümlere ait sonu gelmez tartışmalardan kaçınan
- Verilere dayanan karar verme sürecinde sabırsız olan

## Bilinçsiz Önyargılar

Liderlik tarzınızın hangi yönlerinin farkında olmama olasılığınız vardır:

- Varsayımsal sorunlar ile ilgili sabırsız olma eğilimi
- Karar verme sürecinde aşırı dikkatli olma ile ilgili sabırsız olma
- Sorunların birçoğunu çözme konusunda sezgiye değer verme
- Taktik olana, stratejik olandan daha fazla önem verme eğilimi
- Açıklık ve basitlik isteme





# Gelişim Fırsatları

---

## ONAY İHTİYACI

- Personelinizin ve iş arkadaşlarınızın da onay almaları için yöntemler bulun
- Liderlik performansınız hakkında başkalarından geri bildirim isteyin
- Katkısı olan herkesin başarılarında payı olduğunu açıklayın
- Başkalarını, fikirleri ile katkıda bulunmaları ve paylaşmaları için teşvik edin

## GÜÇ İHTİYACI

- Bir ekip içinde çalışırken başkalarının da katkılarından söz edin
- Projeler üzerinde çalışırken karşılaştığınız sorunlar ile ilgili gerçekçi olun
- Her projenin bir yarışma olmadığını farkına varın
- Başkalarından fikir ve öneriler talep edin

## KEYFE DÖNÜKLÜK

- Personelinizin arada bir dinlenmesine izin verirseniz daha üretken olabileceklerinin farkına varın
- "Beyin fırtınası" ve yaratıcı problem çözme gibi yöntemleri teşvik edin
- "Eve iş götürme" gereksinimini azaltacak yollar bulun
- Çalışanlara ofislerini veya çalışma alanlarını kişiselleştirme olanağı sunun

## YARDIMSEVERLİK

- Personelin moral düzeyi ile ilgili endişelerin, performans standartlarınızı etkilemesine izin vermeyin
- Kararlarınızı duygulara olduğu kadar verilere de dayandırın
- Personelinizin onlardan ne beklediğinizi anladığından emin olun
- Personelinize birer birey olarak saygı duyarken, elinizdeki göreve de odaklanmayı ihmal etmeyin

## İLİŞKİ İHTİYACI

- Personeliniz ve müşterileriniz ile daha sık bir araya gelin, bunu takdirle karşılayacaklardır
- Personelinize birden çok proje ve rol sunun; çalışmalarında uzmanlaşma konusunda ısrarcı olmayın
- Çalışma ekiplerini etkileyen sorunların çözümünde onları kullanın
- Çalışanlarınızın, iyi sonuçlar çıkardıkları zamanları ve kendilerini nasıl geliştirebileceklerini onlara söyleyin





# Gelişim Fırsatları

---

## GELENEKLERE BAĞLILIK

- Bazı insanların kurallara gereksinim duyduğunu ve onlardan hoşlandığını unutmayın
- Performans hedefleriniz için takvime bağlı kalarak şirket beklentilerine saygı gösterin
- Tüm çalışanlarınızın kendi kendini motive edemeyeceğini unutmayın; onlara açık bir yönlendirme ve rehberlik sağlayın
- Personelinize, başarılarına ve gelişim gösterdikleri alanlara dair net geri bildirimler verin

## GÜVEN İHTİYACI

- Personelinizin yaratıcı üyelerini, fikirlerini paylaşmaya davet edin
- Karar alırken verilere güvendiğiniz kadar, "içinizden gelen sese" de kulak verecek kadar özgüvenli olun
- Kötü niyet içermeyen hataları unutun
- Ekibinizin görevini tamamlamasına olanak sağlayacak yeni prosedürlere karşı açık olun

## TİCARET ODAKLILIK

- İş stresiyle etkin bir şekilde başa çıkmayı öğrendiğinizden emin olun
- Üretkenliğin artması konusunda personelinizden fikir katkısında bulunmalarını isteyin
- Anlık sonuçlara odaklanmanızın, uzun vadeli performansı engellemediğinden emin olun
- Bazı çalışanlarınızın, rekabetçi baskıya iyi tepki veremeyebileceğini farkına varın

## ESTETİK

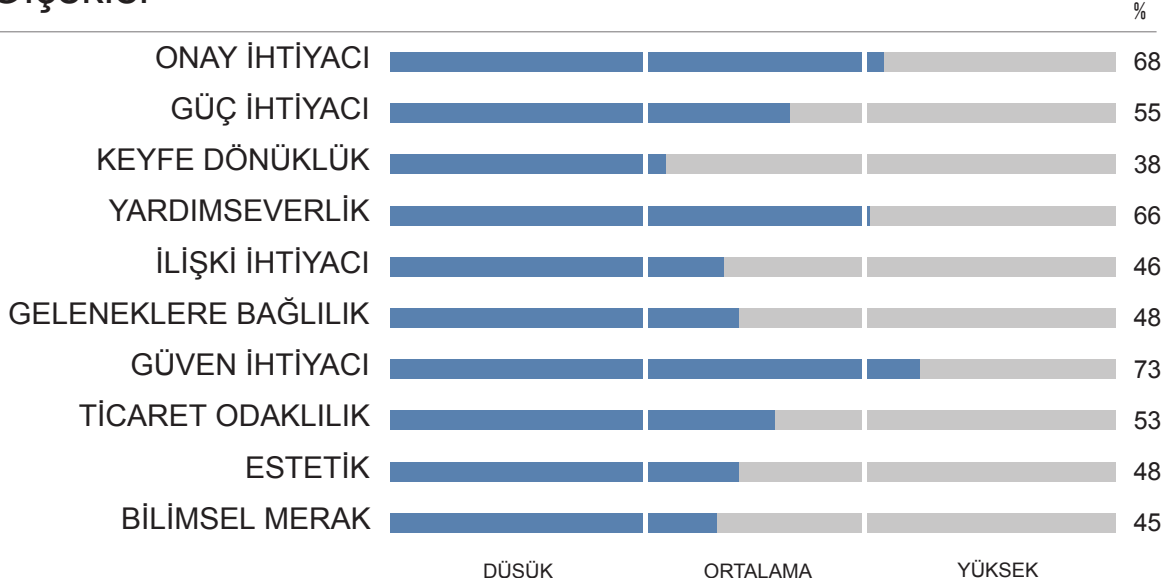
- Pazarlama çabalarına ilişkin olası boşluklar hakkında dikkatle düşünün
- Moral düzeyinin nasıl yükseltileceği konusunda personelinizin fikir beyan etmesini isteyin
- Sizin ve şirketinizin halk üzerindeki imajınız hakkında düşünün
- Meslektaşlarınızla, ekibinize ve kurumunuza ilişkin ileriye dönük olası stratejiler hakkında tartışın

## BİLİMSEL MERAK

- Sektörünüzdeki yeniliklere dair güncel kalın
- İşinizi yönlendiren geleneksel varsayım ve kabulleri sorgulayın
- Personelinizden, fikirlerini ve önerilerini destekleyen veriler sunmalarını isteyin
- Ekibinizin üretkenliğini değerlendirmek için nesnel yöntemler bulun

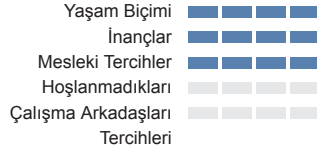


## Ölçekler

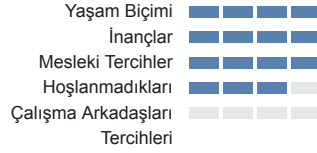


## Ölçekaltı puanlar

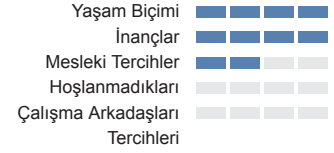
### Onay İhtiyacı



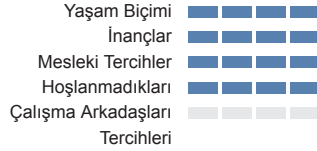
### Güç İhtiyacı



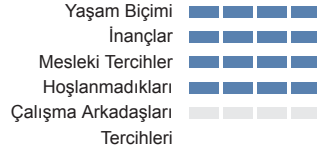
### Keyfe Dönüklük



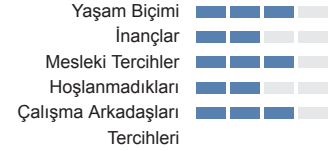
### Yardımseverlik



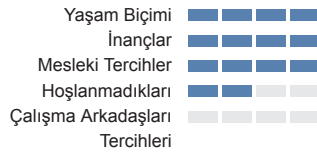
### İlişki İhtiyacı



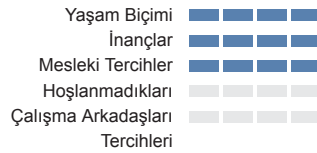
### Geleneklere Bağlılık



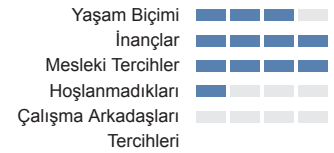
### Güven İhtiyacı



### Ticaret Odaklılık



### Estetik



### Bilimsel Merak

