



DEĞERLER

LİDERLİK ROLLERİ İÇİN TEMEL DEĞERLER VE
MOTİVASYON ARAÇLARI

Rapor Sahibi: John Doe

ID: HC560419

Tarih: 1.05.2017



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 gelişeceğinize 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 temsili 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.

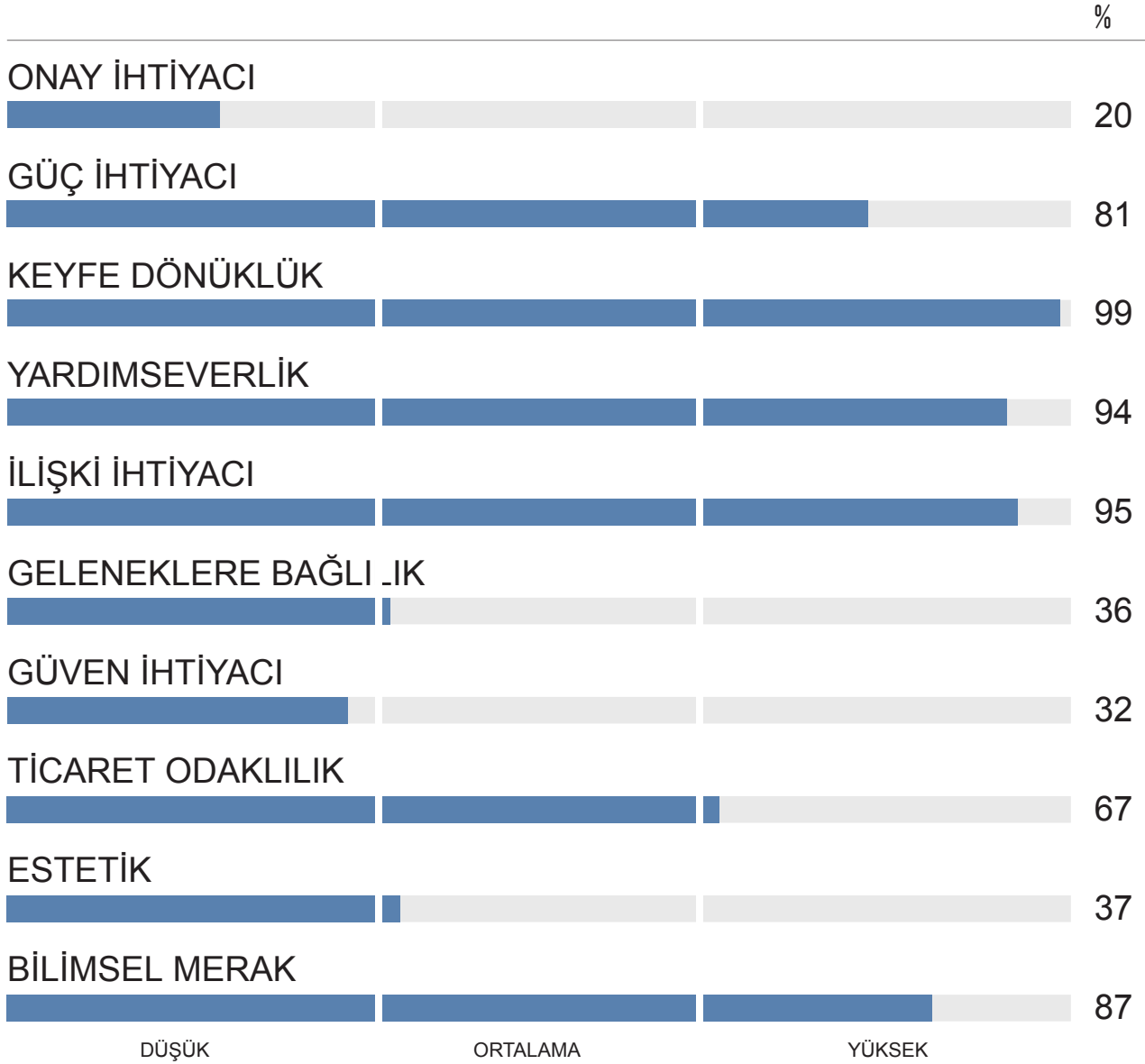
ONAY İHTİYACI	<i>Görselliğe İlgisiz Olan - Fark Edilmek İsteyen</i> Şöhret, takdir ve onay peşinde olma; Düşük puan alanlar dikkat çekme konusunda endişe taşımazlar, yüksek puan alanlar ise spot ışıklarının peşindedir.
GÜÇ İHTİYACI	<i>Başarı veya Rekabete İlgisiz Olan - Etki Sahibi Olarak Algılanan</i> 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.
KEYFE DÖNÜKLÜK	<i>Ciddi ve Özdisiplinli Olan - Eğlenceden Hoşlanan ve Keyif Peşinde Olan</i> 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.
YARDIMSEVERLİK	<i>Kendi Kendine Yardım Etmeye Değer Veren - Başkalarına Yardım Etmeyi İsteyen</i> Zorlanan veya ihtiyacı olan insanlara yardım etmeyi istemek. Düşük puan alanlar kendi kendine güvenmeye inanır; yüksek puan alanlar ise fedakarca başkalarına yardım eli uzatır.
İLİŞKİ İHTİYACI	<i>Bağımsız - Sosyal İletişim İsteyen</i> 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.
GELENEKLERE BAĞLILIK	<i>Sürece ve Değişime Değer Veren - Geçmişe ve Geleneğe Değer Veren</i> 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.
GÜVEN İHTİYACI	<i>Riski Hoş Gören - Riskten Kaçınan</i> 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.
TİCARET ODAKLILIK	<i>Mali Konulara İlgisiz Olan - Ticari Sonuçlara Odaklanan</i> Servet ve mali başarı peşinde olma. Düşük puan alanların mali istekleri mütevazıdır; yüksek puan alanlar ise mali konulara yakın ilgi gösterir.
ESTETİK	<i>Pratik - Yaratıcı</i> 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.
BİLİMSEL MERAK	<i>Sezgisel - Çözümsel</i> 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:

- İlgi odağı olmaktan kaçınma
- İşiniz ile yalnız bırakılma
- Çalışma ortamında huzur ve sessizlik peşinde olma
- "Sessiz bir katılımcı" olma
- Mütevazı ve alçakgönüllü görünme

Ortama Uyum

Hangi ortamlarda en rahat biçimde çalışıyor olabilirsiniz:

- Sakin ve düzenli
- İnsanlara bağımsız çalışma olanağı tanıyan
- Sınırlı ekip içi etkileşim ve ekip performansı gerektiren
- Coşkulu ve gürültülü çıkışlardan kaçınan

Peki hangi ortamlardan hoşlanmama eğilimindediniz:

- Bireysel çabaların herkesçe kutlandığı
- Kendini göstermenin teşvik edildiği

Liderlik Tarzı ve Kültürü

Bir lider olarak, yarattığınız kültür hangisine eğilimlidir:

- Sessiz, ölçülü ve nispeten huzurlu olan
- İşine bakan ve kafasını kaldırmayan insanlara değer veren
- Gereksiz toplantı ve etkileşimleri en aza indiren
- Az ödül veren ve sadece çok üstün performansları takdir eden
- İnsanların hakiki bir ödül için iyi işler çıkardıklarını varsayan

Bilinçsiz Önyargılar

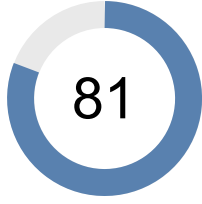
Liderlik tarzınızın hangi yönlerinin farkında olmayabilirsiniz:

- Başkalarının dikkatinize ihtiyaç duyduğu ve istediği anların farkında olmama
- Başkalarının, sizin ne düşünüyor olduğunuzu bildiklerini ve onun için konuşmadıklarını varsayma
- Başkalarının onay ihtiyaçlarını dikkate almadan kararlar verme
- Performansın herkesçe onaylanmasını istemenin, zaman kaybı olduğunu düşünme eğiliminde olma
- Resmi ve kuralları konmuş koşulları, ani gelişen ortamlara tercih etme eğiliminde olma



GÜÇ İHTİYACI

Sonuca ulaşmak, kaynakları kontrol etmek ve sorumluluk kazanmak için güdülenme



Sürükleyiciler

Aşağıdakileri isteme konusunda kişisel olarak motive olma eğilimindedesiniz:

- Bir etki yaratarak işlerin halledilmesini sağlama
- Başarılarınız ile tanınıyor olma
- Bir miras oluşturma
- Kayda değer projelerden sorumlu olma
- Edimlerinizde özgür olma

Ortama Uyum

Hangi ortamlarda en rahat biçimde çalışıyor olabilirsiniz:

- Cesur ve rekabetçi insanların ödüllendirildiği
- İlerleme için fırsatlar doğuran sonuçların ödüllendirildiği
- İnsanların sonuç almak için güçlendirildiği
- Bireysel girişimciliğin teşvik edildiği

Peki hangi ortamlardan hoşlanmama eğilimindedesiniz:

- Bireysel başarıların ödüllendirilmediği
- Üretken olmayan insanların ödüllendirildiği

Liderlik Tarzı ve Kültürü

Bir lider olarak, yarattığınız kültür hangisine eğilimlidir:

- Üretkenliğe fazlasıyla önem veren ve sonuçlar için güdülenen
- Rekabetten galip olarak çıkma yollarına odaklanan
- Kazananların ve galibiyetin kutlandığı
- Ödüllerin ve terfilerin (kurum içi) siyasete değil, liyakate dayandığı
- Yeniliğe ve yaratıcı problem çözmeye değer veren

Bilinçsiz Önyargılar

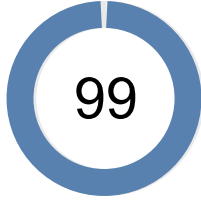
Liderlik tarzınızın hangi yönlerinin farkında olmama olasılığınız vardır:

- Rekabeti sık sık hafife alma eğilimi
- Başarısızlık olasılığını kabul etmeyi reddetme
- Rekabeti, işbirliğine tercih etme eğilimi
- Çalışanlarınız veya ekip üyeleriniz ile başarıyı paylaşmama
- Riskli iş tekliflerini cazip bulma



KEYFE DÖNÜKLÜK

İşyerinde eğlence, çeşitlilik ve keyif isteme



Sürükleyiciler

Aşağıdakileri isteme konusunda kişisel olarak motive olma eğilimindedesiniz:

- Hem işinizin hem de yaşamınızın keyfini çıkarın
- İlginç insanlarla zaman geçirin
- Yenilikler yapın ve taze çözümler yaratın
- Sıkı çalışın ve iyi eğlenin
- Yeni mekanlar ve deneyimler keşfedin

Ortama Uyum

Hangi ortamlarda en rahat biçimde çalışıyor olabilirsiniz:

- Başiboş ve eğlenceden hoşlanan
- Belirsizlik veya düzensizliğin rahatsızlık yaratmadığı
- Sizi sıkı çalışmaya ve iyi eğlenmeye teşvik eden
- Seyahat ve eğlence olanakları sunan

Peki hangi ortamlardan hoşlanmama eğilimindedesiniz:

- Aşırı derecede resmi
- Prosedürlere, sonuçlardan daha fazla önem veren

Liderlik Tarzı ve Kültürü

Bir lider olarak, yarattığınız kültür hangisine eğilimlidir:

- Gayri resmi ve açık olan
- Hem işi hem de eğlenceyi ciddiye alan
- Politikalar, prosedürler ve protokolda esnek olan
- Sonuçlara, yöntemlerden daha fazla önem veren
- Sınırları test etme ve saygısızlık konusunda orta halli olan

Bilinçsiz Önyargılar

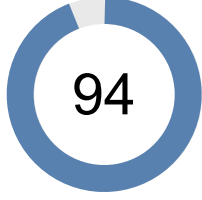
Liderlik tarzınızın hangi yönlerinin farkında olmama olasılığınız vardır:

- Kuralların küçük ihlallerini tolere etme olasılığı
- Değişimin bizzat kendisine değer verme
- Eğlenmiyor gibi görünen çalışanlardan hoşlanmama
- Fırsatçı, ani ve kendiliğinden kararlar almaya yatkın olma
- Kendine özgü ve sıra dışı olmaya değer verme eğilimi



YARDIMSEVERLİK

Çabalayan ve yardıma gereksinim duyan insanlara yardım etme isteği



Sürükleyiciler

Aşağıdakileri isteme konusunda kişisel olarak motive olma eğilimindedesiniz:

- Kazancı artırmak yerine insanların gereksinimlerini karşılama
- Personelin moral ve refah düzeyini yükseltme
- Başkaları için iyi şeyler yapma
- Uyumlu personel ilişkileri tesis etme
- Sosyal sorumluluk duygunuzu paylaşmak için personelinizi motive etme

Ortama Uyum

Hangi ortamlarda en rahat biçimde çalışıyor olabilirsiniz:

- Personele ilgi gösterilen ve onların korunduğu
- Bir kamu hizmeti gündemine ve misyonuna sahip olan
- Gönüllülüğü teşvik eden
- İnsanlara saygı ile davranılan

Peki hangi ortamlardan hoşlanmama eğilimindedesiniz:

- Kazanca, insanlardan daha fazla değer veriyor gibi görünen
- Çatışmalara ve nezaketsizliklere izin verilen

Liderlik Tarzı ve Kültürü

Bir lider olarak, yarattığınız kültür hangisine eğilimlidir:

- Saygı ve anlayışa fazlasıyla önem veren
- Bireysel gereksinimleri karşılayan
- Demokratik olan ve çokça katkı isteyen
- Eşitlik ve adalet konularında duyarlı olan
- Sorumluluğu ve moral düzeyini en üst düzeye çıkaran

Bilinçsiz Önyargılar

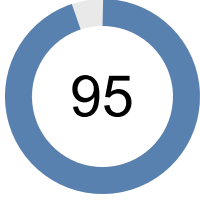
Liderlik tarzınızın hangi yönlerinin farkında olmama olasılığınız vardır:

- Bireysel rahatlığa, üretkenlikten daha fazla önem verme
- Uyumlu ilişkilerin verimlilikten daha önemli olduğuna inanma eğilimi
- Personelinizin özgüvenli olma durumunu hafife alma eğilimi
- Yapı içinde sosyal adaletin yerleşmesinin peşinde olma
- Verilerden ziyade insanların duygularına göre karar verme eğilimi



İLİŞKİ İHTİYACI

Sosyal ağlar kurma ve insanlarla birlikte olma fırsatlarının peşinde olma



Sürükleyiciler

Aşağıdakileri isteme konusunda kişisel olarak motive olma eğilimindedesiniz:

- Başkaları ile etkileşimi en üst düzeye çıkarmak
- Grup veya ekip projelerinin parçası olarak çalışma
- İşinizde çeşitliliği ve yeniliği tecrübe etme
- Sosyal kabul ve onay arama
- Geniş bir iş bağlantıları ağı oluşturma

Ortama Uyum

Hangi ortamlarda en rahat biçimde çalışıyor olabilirsiniz:

- İş başarabilecek ekiplere güvenilen
- Grup dışındaki insanlarla birçok etkileşim gerektiren
- Sık toplantılar ve çoğunluğun katıldığı tartışmalar içeren
- Bireysel başarılarından ziyade, grup başarılarının ödüllendirildiği

Peki hangi ortamlardan hoşlanmama eğilimindedesiniz:

- Yüz yüze iletişimin hoş görülmediği
- Yalnız çalışmanızın gerekli olduğu

Liderlik Tarzı ve Kültürü

Bir lider olarak, yarattığınız kültür hangisine eğilimlidir:

- Esnek kurallar ve roller dahilinde ekip tabanlı olan
- Etkileşim için birçok toplantı ve fırsatlar sunan
- Ani ve esnek zamanlama sunan
- İletişim ve geri bildirim çokça sunulduğu
- Bireysel katkıların hoş görülmediği

Bilinçsiz Önyargılar

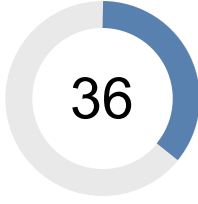
Liderlik tarzınızın hangi yönlerinin farkında olmama olasılığınız vardır:

- İnsanların birlikte ve işbirliği içinde çalışmalarını tercih etme
- Grup tabanlı problem çözümünü teşvik etme
- Etkinliği (ör. toplantılar ve konuşmalar) üretkenlik ile karıştırma
- Farklı insanları birlikte çalışmak üzere bir araya getirmek için önemli bir katalizör olma
- Sosyal etkileşimin üretkenliği artırdığına inanma eğilimi



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:

- Yaşamda yeni mücadeleler bulma
- Yeni deneyimler yaşama
- Risk almak suretiyle kendini canlı hissetme
- Taze fikirler ve işleri yürütmenin yeni yollarını keşfetme
- Sıradan sınırları test etme

Ortama Uyum

Hangi ortamlarda en rahat biçimde çalışıyor olabilirsiniz:

- Karar verildikten sonra dönüp arkaya bakılmayan
- Eğlenceli, heyecanlı ve hatta coşkulu olan
- Riski ve mücadeleyi seven kişileri işe alan
- Kendiliğinden ve ani karar vermenin teşvik edildiği

Peki hangi ortamlardan hoşlanmama eğilimindedesiniz:

- Rutin ve süreç odaklı olan
- Yeniliğin ve risk almanın hoş görülmediği

Liderlik Tarzı ve Kültürü

Bir lider olarak, yarattığınız kültür hangisine eğilimlidir:

- Deneysel, canlı ve hareketli olan
- Deneyselliğin ve risk almanın ödüllendirildiği
- Esnek, hızlı ve çabuk olan
- Eyleme karşı önyargı sahibi olan
- Bireysel ve satış odaklı olan

Bilinçsiz Önyargılar

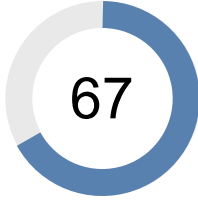
Liderlik tarzınızın hangi yönlerinin farkında olmama olasılığınız vardır:

- Sorunlara yanıt olarak, değişikliği görme
- Karar alırken, gerçeklerden ziyade içgüdülere güvenme
- Sezgisel olarak ümit vaat eden eylem ve projeleri seçme
- İhtiyatlı veya savunmacı karar verme sürecinden hoşlanmama eğilimi
- Verileri yaratıcı ve açık görüşlü bir tarzda yorumlama



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

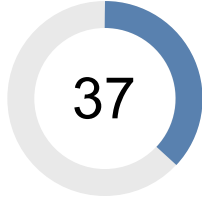
Liderlik tarzınızın hangi yönlerinin farkında olmama olasılığınız vardır:

- 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

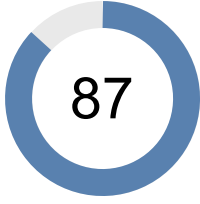
Liderlik tarzınızın hangi yönlerinin farkında olmama olasılığınız vardır:

- 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:

- İşlerin nasıl yürüdüğünü anlama
- Verilere dayanan kararlar alma
- Yeni teknolojileri keşfetme
- Sorunlara doğru yanıtlar bulma
- Öğrenme ve güncel kalma

Ortama Uyum

Hangi ortamlarda en rahat biçimde çalışıyor olabilirsiniz:

- Mantığı ve akılcı analizi ödüllendiren
- Deneye dayalı sorgulamayı destekleyen
- Modern ve teknolojiye açık olan
- İnsanları, otoriteyi sorgulamaya teşvik eden

Peki hangi ortamlardan hoşlanmama eğilimindedesiniz:

- İnanç temelli karar verme sürecini tercih eden
- İddialara karşı akılcı olarak savunma yapamayan

Liderlik Tarzı ve Kültürü

Bir lider olarak, yarattığınız kültür hangisine eğilimlidir:

- Mantığa ve akılcı sorun çözümüne önem veren
- Tartışmaya açık olan
- Zekice olmaya ve haklı olmaya değer veren
- Kanıt konusunda seçici olan
- Başkalarının görüş ve iddialarını sorgulayan

Bilinçsiz Önyargılar

Liderlik tarzınızın hangi yönlerinin farkında olmama olasılığınız vardır:

- Batıl inanç, şans veya kader gibi kavramlardan hoşlanmama
- Aldığınız görüşlere içgüdüsel olarak meydan okuma
- Analizi, eyleme tercih etme eğilimi
- Hızlı kararlara güvenmeme eğilimi
- İçgüdü düzeyindeki yargılara veya bireysel deneyime direnç gösterme



Gelişim Fırsatları

ONAY İHTİYACI

- Başkalarının "sırtlarının sıvazlanmasına" sizden daha fazla ihtiyaç duyduğunu kabul edin
- Personelinizin performansına aktif bir ilgi gösterin; onlardan ilerleme raporları isteyin ve iyi çalıştıkları zaman bunu onlara söyleyin
- Ekibinizden ve personelinizin her bir üyesinden ne beklediğinizi açıkça ortaya koyun
- Personeliniz başarılarını kutlamak istediğinde, katılmamayı tercih etmiş olsanız dahi bu isteklerini hoş görün

GÜÇ İHTİYACI

- Projelerinizin olası başarısı hakkında gerçekçi olun
- İçlerinde sizdeki kazanma şevki olmasa dahi, başkalarının da katkıda bulunabileceğinin farkına varın
- Her projeyi, çalışanlarınız için bir yarışmaya çevirmeyin, onları işbirliği için teşvik edin
- Projelere yaptıkları katkıları için personelinize teşekkür hislerinizi belli edin

KEYFE DÖNÜKLÜK

- Başkalarının sizi kurumsal ve profesyonel olarak algıladıklarından emin olun
- Anlık kararlarda dikkatli olun; makul seçimler yapmak için veri toplayın
- Unutmayın, başkalarının sosyalleşmek istememesi size veya mesleğe olan bağlılık düzeylerini yansıtmaz
- Çalışanlarınıza nasıl bir değişiklik istediğinizi söyleyin ama değişimin hızını onların ayarlamasına izin verin

YARDIMSEVERLİK

- İnsanların sorumluluklarından kaçınmak amacıyla sizin iyi tarafınızı kötüye kullanmaya çalışabileceğinin farkına varın
- İş gereksinimlerinin çoğunlukla personel sorunlarından daha önemli olduğunu unutmayın
- Diğer insanların, talihi yaver gitmeyenlere duyduğunuz ilgiyi paylaşmıyor olabilecekleri gerçeğine saygı duyun
- Zor ve önemli kararların nadiren, herkesi mutlu edebileceğini unutmayın

İLİŞKİ İHTİYACI

- Sosyal ağın, sizi liderlik sorumluluklarınızdan uzaklaştırmasına izin vermeyin
- Çalışanlarınıza birey olarak ve ekibin bir üyesi olarak uygun roller tanımlayın
- Kurumsal beklentilere, zaman sınırlamalarına ve teslim tarihlerine saygı gösterin
- Personelinizin sizi kararlı, iddialı ve sorumluluğunun bilincinde olarak algıladığından emin olun



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

- Değiştirmeden önce, mevcut uygulamaların arkasındaki nedenleri anlamaya çalışın
- Fikirlerinizin bazı insanları tehdit ediyor olabileceğini kabul edin
- Personelinizin yeni fikirlerinizi desteklediğinden emin olun
- Kurumun hedefleri ile tutarlı olmayan kararlar alırken dikkatli 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

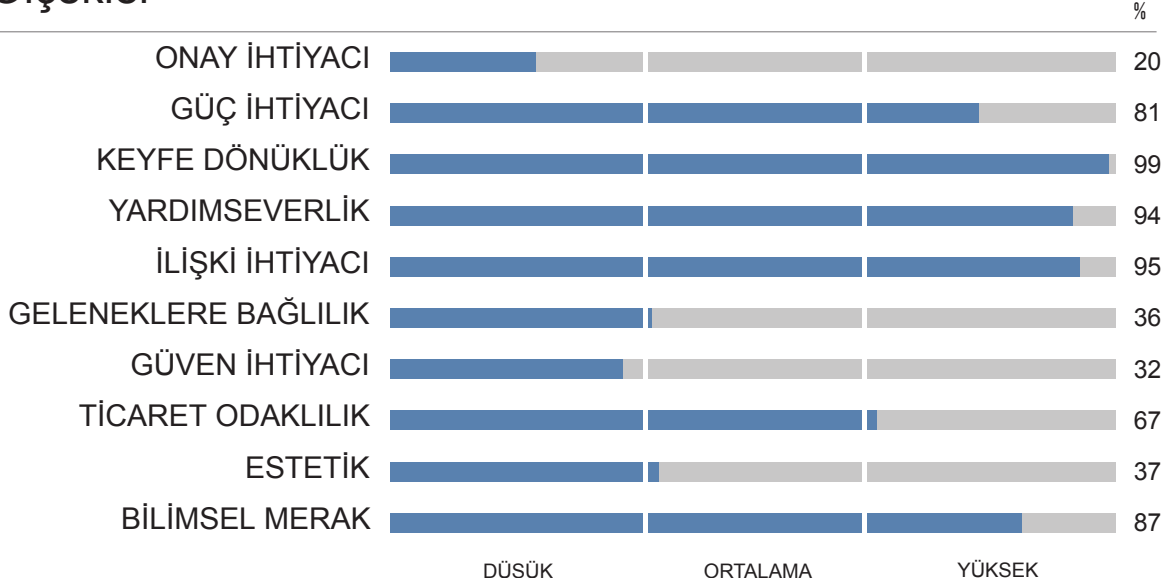
- Pazarlama çabalarına ilişkin olası boşluklar hakkında dikkatle düşünün
- Moral düzeyinin nasıl yükseltileceği konusunda personelinizin fikir beyan etmesini isteyin
- Sizin ve şirketinizin halk üzerindeki imajınız hakkında düşünün
- Meslektaşlarınızla, ekibinize ve kurumunuza ilişkin ileriye dönük olası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

BİLİMSEL MERAK

- İşin pratik gerçeklerini tam olarak kavramaya çalışırken, onlarla ilgilenmeyi de ihmal etmeyin
- Verilerin ve teknolojinin sadece araç olduğunu, olmazsa olmaz nitelik taşımadığını unutmayın
- Karar verme sürecinizi hızlandırmayı öğrenin, böylece yeni sorunlara geçebilirsiniz
- Mevcut kaynaklar da hesaba katıldığında, sorunlara getirdiğiniz çözümlerin gerçekçi olduğundan emin olun

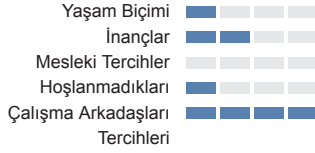


Ölçekler

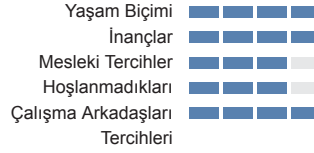


Ölçekaltı puanlar

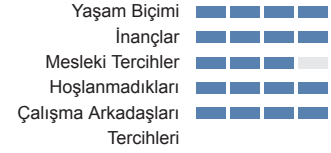
Onay İhtiyacı



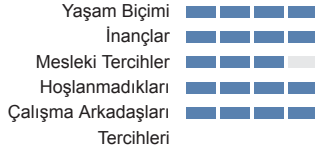
Güç İhtiyacı



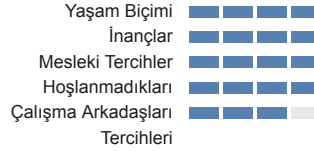
Keyfe Dönüklük



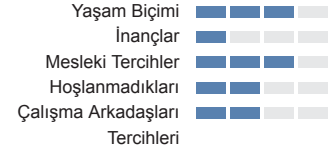
Yardımseverlik



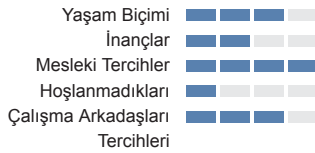
İlişki İhtiyacı



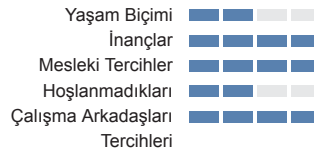
Geleneklere Bağlılık



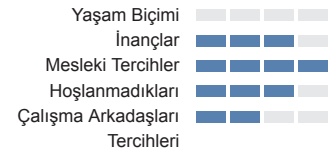
Güven İhtiyacı



Ticaret Odaklılık



Estetik



Bilimsel Merak

