



ÖRNEK RAPOR

Yönetici Özeti

Tamamlanma Tarihi: 01.01.2020
Egzersiz Adı: EICOM PLUS

Rapor Hakkında

EICOM PLUS envanteri işe alımlarda, çalışanların bireysel gelişim ihtiyaçlarının analizinde, yetkinliklere dayalı performans değerlendirme uygulamalarında, terfi edecek çalışanların potansiyellerinin analiz edilmesinde, yönetici geliştirme programları ve koçluk uygulamalarında kullanılmaktadır.

EICOM PLUS'ın norm grubu, farklı sektörlerde çalışmakta olan çeşitli görevlerdeki çalışanlardan oluşan toplam 1.895 kişiyi içermektedir.

Sonuçlar, 12 ile 24 ay arası geçerliliğini korumaktadır.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Hesaplanan onluk (sten) puanlar; yanıtlayıcının, karşılaştırıldığı Türk beyaz yaka grubuna göre incelenen yetkinlikteki yerini ifade etmektedir. Elde edilen onluk puanlar aşağıdaki ölçütler kullanılarak değerlendirilir.

10: Çok Yüksek

9 - 8: Yüksek

7 - 6: Durumsal +

5 - 4: Durumsal -

3 - 2: Düşük

1: Çok Düşük

EICOM PLUS Yönetici Özeti

ÖNE ÇIKAN YETKİNLİKLER

↑	Başarı Odaklılık	↓	İlişki Kurma
↑	Başkalarını Geliştirme	↓	Kendine Hakim Olma
↑	Empati	↓	Değişime Uyum

PERFORMANS ARTTIRICILAR

+	Zorlayıcı hedeflerin ve rekabetin olduğu ortamlarda, başarıları takdir gördüğünde
+	Çevresindekilerin gelişimine destek olacak zamanı ve ortamı bulabildiğinde
+	Karşısındaki kişilerin duygularını doğru okuma kabiliyetine önem verildiğinde
+	Davranışlarının arkasındaki duygusal motivasyonu anlama çabasına değer verildiğinde
+	Değişim ve yeniliklerin olumlu yanlarını diğer insanlara anlatma fırsatı verildiğinde

PERFORMANS ÖNLEYİCİLER

—	Başarılı olmanın şartı devamlı yeni ilişkiler kurmak olduğunda
—	Sabrını ve sakinliğini bozmasına neden olacak olumsuz etkenlerin fazla olduğu ortamlarda
—	Değişimin çok sık yapıldığı ya da gerekli olmasına rağmen hiç yapılmadığı ortamlarda
—	Sık sık çevresindekileri görüşlerine ikna etmesi gerektiğinde
—	Görüşlerini önemsemediği kişiler tarafından geribildirim almak zorunda kaldığında

LİDERLİK TARZI

İş Odağı Yüksek, İnsan Odağı Yüksek Lider	Bu liderlik tarzına sahip kişi hedef odaklıdır. Yapılması gerekenleri ekibine doğru aktarır ve onlar ile birlikte bu hedefleri gerçekleştirir. Hedef odaklı yapısını her durumda korurken, ekibin motivasyonunu ve gelişim ihtiyaçlarını göz ardı etmez.	✓
İş Odağı Yüksek, İnsan Odağı Düşük Lider	Bu liderlik tarzına sahip kişinin ana odağı sonuca ulaşmaktır ve sonuca ulaşmak için ekibine verdiği görevleri düzenli takip ve kontrol eder. Diğer taraftan, çalışanlarının motivasyonu ya da gelişimleri önceliği değildir.	
İlişki Gücüyle Ekip Yöneten Lider	Bu liderlik tarzına sahip kişi ekibi ile iyi ilişkiler kurar. Onları iyi tanır, nasıl ikna edeceğini bilir. Delege ettiği görevleri doğru şekilde aktarır. Ekibi yönetme gücü buradan gelir. Sorumluluğundaki tüm iş süreçlerine hakim değildir. İş delege ettikten sonra kontrol ve takip etme olasılığı düşüktür.	
Ekibi Tarafından Yönetilen Lider	Bu liderlik tarzına sahip kişinin ana önceliği çalışanlarının duygu ve düşünceleridir. Çalışanları ile uyumlu bir ilişki kurmak adına doğru olan kararları ya da yapılması gereken işleri uygulamaya geçirmekte zorlanabilir. Çalışanlarına hayır diyemediği ve isteklerine karşı koyamadığı yerler olabilir.	

EICOM PLUS Yetkinlik Envanteri

Kontrol Göstergeleri	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Kendini Beğendirme										
Tutarlılık										
Manipülasyon	Yok									

KENDİNİN FARKINDA OLMA

Duygularının Farkında Olma	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Olaylar karşısında hissettiklerine anlam verme ve hislerinin nedenlerini keşfetme konusunda son derece başarılıdır. Duygularının, davranışları ve dolayısıyla iş performansı üzerindeki etkilerini tam olarak görür.										

Kendine Güven	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Yaptığı herhangi bir işte başarılı olacağına dair kendine olan inancı tamdır. Doğru bildiğini yapmaktan çekinmez ve inandığı konuların üzerine kararlılıkla gider.										

Kendini Doğru Değerlendirme	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sadece kendi açısından haklı bulduğu eleştirilere açıktır. Yanlış yaptığını kendisinin de bildiği durumlarda hatalarını kabullenir. Önem verdiği kişilerden gelen eleştirileri kendini geliştirmek için kullanır. Güçlü olduğu ve geliştirmesi gereken yönlerine dair farkındalığı vardır; ancak yönlendirilmeye ihtiyaç duyar.										

KENDİNİ YÖNETME

Başarı Odaklılık	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Yaptığı işlerde başarılı olma arzusu çok yüksektir. Kendisine yüksek performans standartları belirler ve sürekli bunları aşmak için uğraşır. Üstlendiği her işte yaptığının daha iyisini yapmayı hedefler. Karşılaştığı zorluklar karşısında asla pes etmez ve sonuca ulaşmak için sonuna kadar çaba sarf eder.										

Değerlerine Bağlılık	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Kişisel değerlerine aykırı davranmak istemez; ancak mecbur kaldığında bundan taviz verebilir. Verdiği sözleri yerine getirmeye çalışır. Yaptıkları ile söyledikleri arasında tutarsızlık olmamasına elinden geldiğince dikkat eder. Sadece gerekli gördüğü durumlarda inandığı değerlerden taviz verebilir.										

İnisiyatif Kullanma	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
İnisiyatif alabileceği alanların açık ve net tanımlanmış olması durumunda inisiyatif kullanır. Olayları akışına bırakmak istemez; ancak yönlendirilmesi durumunda harekete geçer. Sonuca ulaşmak adına aksiyon alır; ancak kuralların dışına çıkmamaya gayret gösterir.										

İyimserlik	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

İyimserdir. Olayların olumsuz bir biçimde sonuçlanabileceğini de düşünerek hareket eder. Aksilikler karşısında moralini bozmamaya çalışır.

Kendine Hakim Olma	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Sakin olmaya çalışır; ancak aşırı stresli durumlarda kontrolünü kaybedebilir. Özellikle bu tür durumlarda kolay sinirlenebilir ve gerginliğini karşı tarafa yansıtabilir.

Değişime Uyum	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

İş ortamındaki değişiklik olmasından hoşlanmaz; ancak olduğunda bunlara adapte olmak için çaba gösterir. Adapte olana kadar bu tür değişiklikler iş performansını olumsuz yönde etkileyebilir. Yeni uygulamaları arzu etmez ve bu nedenle başlangıçta direnç gösterebilir.

Yenilikçilik	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Karşılaştığı sorunlara farklı bir çözüm arayışı bulmaktan yanadır. Alışlagelmiş uygulamaları ya da başkaları tarafından benimsenmiş fikirleri sorgular. Yeni fikirlerden hoşlanır ve orijinal fikirler üretmek için çaba sarf eder.

SOSYAL FARKINDALIK

Empati	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Karşındaki kişinin duygularını doğru bir biçimde yorumlama ve anlama konusunda son derece başarılıdır. Karşındaki kişinin duygu durumuna ilişkin ipuçlarını etkin bir biçimde değerlendirir ve neler hissettiğini doğru bir biçimde kavrar. Kendisini kolaylıkla karşındaki kişinin yerine koyar ve onun gibi hisseder.

Müşteri Odaklılık	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Müşterilerin taleplerine karşı duyarlı olmaya çalışır. Müşterinin ihtiyaç ve beklentilerini anlamaya ve öğrenmeye gayret gösterir. Müşteri bir şey talep ettiğinde bunu dikkate alır ve talebini elinden geldiğince yerine getirmeye çalışır.

Organizasyonel Farkındalık	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Çalıştığı kurum içerisinde, insanlar arasındaki güç dengelerinin farkına varma konusunda başarılıdır. Kurum içerisindeki informal iletişim ağlarının farkındadır ve yeri geldiğinde bunları olup bitenleri takip etmek amacıyla kullanır.

İLİŞKİ YÖNETİMİ

Başkalarını Geliştirme	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Çevresindeki kişilerin gelişimine destek olma konusunda son derece isteklidir. Yapıcı yorumlarıyla onları destekler ve kendilerini geliştirmeleri için onları teşvik eder. Onlar talep etmese dahi kendilerini geliştirmeleri için aktif bir rol üstlenir.

Çatışma Yönetimi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

İçinde bulunduğu ortamda ortaya çıkan gerginliklere karşı kayıtsız kalmaz. Bu tür durumlarda sorunun büyümesine izin vermeden çözüm üretir. Çatışmaları önceden fark eder ve anlaşmazlık yaşayan tarafların sorunlarını çözüme kavuşturmak için harekete geçer.

Değişime Öncülük Etme	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Değişimin gerekli olduğunu gördüğü durumlarda bunu dile getirir ve değişimin gerçekleşmesi için harekete geçer. Değişim için fikirler üretir ve başkalarının desteğini almak için çaba sarf eder. Değişime karşı çıkanlar karşısında geri adım atmaz.

İkna Yeteneği	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Karşı tarafı ikna etmek için uğraşır; ancak her zaman ısrarcı olamayabilir. Fikirlerinin kabul görmesi için elinden geldiğince onları ilgi çekici hale getirmeye çalışır. Karşısındaki kişiyi ikna edebilmek için onun etkileneyeceği unsurları kullanmaya çalışır; ancak genellikle işe yaradığını düşündüğü yöntemleri kullanmaya meyillidir.

İletişim Becerisi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Kendisini karşısındakinin anlayacağı tarzda ifade eder ve iletişim tarzını karşısındakinin özelliklerine göre farklılaştırabilir. Karşısındakini doğru anladığından emin olmak için çaba sarf eder. İletişim kurarken sözsüz iletişim unsurlarından yararlanır.

İlişki Kurma	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Yeterince sosyal değildir. Yeni insanlarla tanışmaktan kaçınabilir. Çevresini genişletmek için özel bir çaba sarf etmez. Özellikle yakın ilişkiye sahip olduğu kişilerle ilişkisinin devamlılığını sağlar. İşini kolaylaştırmak için birileriyle tanışmak konusunda çekimser davranır.

Liderlik Becerisi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Başkalarını kendi belirlediği hedefler doğrultusunda bir araya getirip harekete geçirmekte başarılıdır. Baskın bir karaktere sahiptir ve başkalarını yönlendirmekte zorlanmaz. Başkalarına liderlik etmek için istediğinde kendisini ön plana çıkarabilir.

Takım Çalışmasına Yatkinlik	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Gerekli olduğu durumlarda başkalarıyla birlikte çalışmaktan rahatsızlık duymaz. İçerisinde yer aldığı takım çalışmalarında eğer üyeler kendisiyle benzer özelliklere sahip kişilerse katılımcı davranır. Kendisinden farklı özelliklere sahip kişilerle çalışmak zorunda kalırsa onlarla elinden geldiğince uyumlu çalışmaya çalışır.

BİLİŞSEL YETKİNLİKLER

Analitik Düşünme	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Elinden geldiğince karşılaştığı bir sorunun nedenleri üzerine düşünür ve alternatif çözüm önerileri üretmek için çaba gösterir. Tanımlanmış olması halinde risk içeren durumların farkına varır. Verdiği kararların sonuçlarını düşünür.

Soyut Düşünme	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Olaylar arasındaki karmaşık olmayan ilişkileri fark edebilir ya da bağlantıları kavrayabilir. Sadece olaylar arasında başkalarının görmekte zorlandığı bağlantıları kurmakta zorlanabilir. Yönlendirildiğinde soyut kavramları zihninde canlandırabilir ve bunlarla ilgili somut örnekler üretebilir.										
Kantitatif Düşünme	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sayısal verileri anlama ve yorumlama konusunda başarılıdır. Herhangi bir konu hakkında yaptığı değerlendirmeleri istediğinde sayısal verilerle destekleyebilir. Olay ve olguları ölçülebilir hale getirmekte zorlanmaz.										
Stratejik Düşünme	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
İleri görüşlüdür. Herhangi bir olayın gelecekte olumlu ya da olumsuz ne tür sonuçlar doğurabileceğini önceden tahmin edebilir. Günlük kararlarla hareket etmek yerine orta ya da uzun vadeli planlar yapmayı tercih eder.										
Teknik Uzmanlık	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
İşle ilgili konularda yeni şeyler öğrenmeye meraklıdır. Başkasının yönlendirmesi olmadan kendisini geliştirmek için çaba sarf eder. İşle ilgili konularda güncel gelişmeleri takip etmeye isteklidir.										

Puanların Yorumlanması

Sten 1: Norm grubunun %1'inden daha yüksek.

Sten 2: Norm grubunun %5'inden daha yüksek.

Sten 3: Norm grubunun %10'undan daha yüksek.

Sten 4: Norm grubunun %25'inden daha yüksek.

Sten 5: Norm grubunun %40'ından daha yüksek.

Sten 6: Norm grubunun %60'ından daha yüksek.

Sten 7: Norm grubunun %75'inden daha yüksek.

Sten 8: Norm grubunun %90'ından daha yüksek.

Sten 9: Norm grubunun %95'inden daha yüksek.

Sten 10: Norm grubunun %99'undan daha yüksek.