



LIVED 360[®]

Değerlendirme Raporu

Örnek Rapor

Tarih: 12 Eylül 2018 Çarşamba

GizlilikAnlaşması

Bu rapor gizlidir. Raporun içeriği sadece giriş yapma onayı olan kişiler tarafından okunabilir.



İçerik

Bu Rapor Hakkında	3
1. Profil Açıklaması	7
2. Detaylı Boyut Değerlendirmeleri	8
3. Ek Yorumlar	28
4. İlk 10 Soru-Diğerleri	29
5. Son 10 Soru-Diğerleri	30
6. Değerlendirici Grupları için Soru Derecelendirmeleri	31
7. Kör Noktalar	
Olduğundan Düşük Değerlendirme (Olası Güçlü Yönler)	34
Olduğundan Yüksek Değerlendirme (Olası Gelişim Alanları)	35
8. Kişisel Gelişim Planı	36

Bu Rapor Hakkında

LIVED 360® hakkında Açıklama

360 Geribildirim Sürecinin amacı iş ortamında sizin ve etkileşimde olduğunuz kişilerin sizin performansınızı nasıl algıladığını ortaya koymaktır. Süreç, önceden belirlenmiş davranışlara yönelik değerlendirmelerin toplanıp derlenmesini içerir.

Bu 360 anketi, LIVED 360, etkin liderlik davranışları arasında kritik olanlar üzerinde odaklıdır. **a&dc**'nin LIVED liderlik modeli 25 yıllık değerlendirme birikiminin bir sonucudur ve etkin liderliğin beş kritik alanına yönelik kanıtlara dayalıdır.

Anketin dayandığı LIVED liderlik modeli beş 'Boyut' ve her birinin altında yer alan boyutla bağlantılı üç 'Unsur'dan oluşmaktadır. Her Boyut ve Unsur ankette yer alan sorularla ölçülmektedir. Bu sorular için yapılan değerlendirmeler toplanarak her Boyut ve Unsur için genel bir değerlendirme ortaya çıkarılmaktadır.

Boyut	Tanım	Unsurlar
Öğrenme	Kişinin daha önceki deneyimlerinden ders alarak ve öğrendiklerinden yaptığı çıkarımlar ile yeni çevrelere uyum sağlama ve zorluklara karşı meydan okumaya karşı istekliliği ve becerisi	• Öğrenme Fırsatlarının Peşinde Koşma • Deneyimlerinden Öğrenme • Öğrendiklerini Hayata Geçirme
İdrak	Derinlemesine düşünür, karışık ve muğlak bilgiyle etkin şekilde başa çıkar, konuları geniş bir bakış açısıyla ele alır ve bu analizlerine dayalı makul kararlar alır.	• Keskin Analiz Yeteneği • Stratejik Bakış Açısı • İçgörüsöl Kavrama
Değerler	Güvenilir ve tutarlı bir şekilde hareket eder, güven telkin eder ve başkalarına karşı doğru, dürüst, saygılı davranışlar sergiler.	• Kişisel Bütünlük • Adil Olma ve Başkalarına Saygı • Cesur Olma
Duygular	Kendi duygularını etkin bir şekilde yönetir, olumlu ilişkiler kurar ve geliştirir ve başkalarını etkilemek ve onlara ilham vermek için duygulardan faydalanır.	• Duygularını Yönetme • İlişki Kurma ve Geliştirme • Başkalarını Etkileme ve İlham Verme
Azim	Zorlayıcı hedefler belirler, harekete geçmeye hazırdır ve güçlüklerin üstesinden gelmek için kararlılık gösterir, kararlı bir şekilde hareket eder ve sonuçlara ulaşır.	• Eyleme Geçme • Sonuçlara Ulaşma Azmi • İç Motivasyon ve Adanmışlık

Bu Rapor Hakkında

Sonuçlarınız Nasıl Sunulacaktır

Bu rapor her bir Soru için yapılan değerlendirmeleri ve tüm Boyutlar ve Unsurlar için birleştirilmiş değerlendirmeleri göstermektedir. Değerlendirmeler 360 Geribildirim sürecinde yer alan belirlenmiş değerlendirici gruplarının yanıtlarına dayanmaktadır. Bu gruplar şunlardır:

- Kendi
- İlk Yönetici
- Eş konumdakiler
- Bağlı Çalışanlar

Belirlenmiş değerlendirici gruplarının yanıtlarının detaylarının yanı sıra, sizin kendi değerlendirmeleriniz hariç tutularak tüm değerlendirici gruplarının ortalaması üzerinden hesaplanan '**Diğer Değerlendiricilerin Tümü**' ismi altında yer alan grup ortalamasının yanıtları da size sunulacaktır.

Daha yüksek puanlanan Sorular, Boyutlar veya Unsurlar, değerlendiricilerin sizin bu alanlarda daha etkin olduğunuzu düşündüklerini göstermektedir ve bunlar sizin güçlü yanlarınız olarak düşünülebilir.

Tersine daha düşük puanlanan Sorular, Boyutlar veya Unsurlar değerlendiricilerin sizin bu alanlarda gelişim ihtiyacınız olduğunu düşündüklerini göstermektedir ve bunlar sizin Gelişim İhtiyacı Duyduğunuz yanlarınız olarak düşünülebilir.

Bu raporda size sunulan verileri gözden geçirme imkanı bulduğunuzda, güçlü olduğunuz bir alanı mı daha üst seviyeye çıkarmak yoksa genel performansınıza etki eden bir gelişim ihtiyacınızı mı ele almak istediğinize karar verme imkanına sahip olacaksınız

Bu Raporun Yapısı

Bu rapor aşağıdaki bölümleri kapsamaktadır:

1. Profil Açıklaması
2. Boyut Analizi
3. Ek Yorumlar
4. İlk 10 Soru
5. Son 10 Soru
6. Soru Derecelendirmeleri - Değerlendirici Grubunca ilk 5 ve son 5
7. Kör Noktalar - Aşağıda ve Yukarıda olan Değerlendirmeler
8. Kişisel Gelişim Planı

Bu bölümlerin her biri aşağıda detaylı olarak açıklanmıştır:

1. Profil Açıklaması

Raporun bu bölümü Ankette yer alan beş Boyut ve Unsurlarda nasıl bir profil sergilediğinizin grafik bir özetini sunmaktadır. Her bir Boyut veya Unsur için sizin kendi değerlendirmeleriniz hariç tutularak, tüm değerlendiricilerin sorulara verdikleri yanıtların ortalamasından oluşan tek bir değerlendirme sunulacaktır. Böylece her alanda nasıl değerlendirildiğinizi ve bu alanların birbiri ile karşılaştırmasını görebileceksiniz.

Bu bölüm değerlendiriciler genelinde güçlü ve gelişim alanlarınız hakkında ön bir açıklama sunmaktadır.

Bu Rapor Hakkında

2. Boyut Analizi

Raporun bu bölümü sizin profiliniz hakkında daha detaylı bilgiler sunmaktadır. Beş Boyutun her biri, söz konusu Boyutun açıklaması ve değerlendirici grubun boyut ve element bazındaki değerlendirmelerinin dökümü ile birlikte soru bazında ayrı bölümlerde sunulmaktadır.

Bu bölüm, bölüm 1'de değinilen güçlü ve gelişime açık yönleriniz hakkında ek bilgi sağlamak amacıyla kullanılabilir. Ayrıca gene bölüm 1'de yer verilen sorular gelişim faaliyetlerine daha fazla odaklanmanıza yardımcı olacaktır. Buna ek olarak değerlendirici grupları arasındaki algı farklılıkları hakkında fikir verecektir. Farklı değerlendirici gruplarının sizin davranışınızı farklı şekillerde algılaması gayet doğaldır. Bu durum farklılaşan beklentilerden, sizi birbirinden farklı durumlarda görmelerinden kaynaklı olduğu gibi, sizinle olan iletişim sıklıklarından da kaynaklı olabilir. Tabii ayrıca kişiden kişiye farklı davranışlar sergiliyor olmanız da mümkündür!

Değerlendirici grubunun algılarının oldukça farklı olduğu yetkinlikler ile değerlendirici grubunun değerlendirmelerinin daha doğru olduğunu düşündüğünüz yetkinlikleri dikkate almanız faydalı olacaktır.

3. Ek Yorumlar

Değerlendiricilerinize güçlü ve gelişime açık yönleriniz hakkında ek yorumlar yapma imkanı verilmiştir ve bu yorumlar raporun bu bölümünde yer almaktadır. Bu özellik zorunlu değildir o yüzden burada yorumlar yer alabilir de almayabilir de. Yorum yer aldığı durumlarda, yorumu yapanın kimliği gizli tutulmuştur.

Ayrıca değerlendiricilerin yorumları kelimesi kelimesine yer almaktadır. Bunlar üzerinden herhangi bir kontrol veya düzeltme yapılmadığından, yazı içerisinde imla veya dilbilgisi hataları yer alabilmektedir.

Kimi zaman bu yorumlar, değerlendiriciler buna özel zaman ayırarak doldurdularında, oldukça açıklayıcı olabilmektedir.

4. İlk 10 Soru

Bu bölüm atandıkları Boyut veya Altölçekten bağımsız olarak, Diğer Değerlendiricilerin Tümü tarafından en yüksek olarak değerlendirilen 10 soruyu göstermektedir.

Ayrıca sizin kendinizle ilgili algınızın diğer değerlendiricilerle ne kadar yakın olduğunu görebilmeniz açısından, her bir soru için sizin kişisel değerlendirmenizi de göstermektedir.

Bu bölümdeki bazı sorular aynı Boyutla veya Altölçekle ilintili ise, bu sizin Güçlü olduğunuz alanlara işaret ediyor olabilir.

5. Son 10 Soru

Bu bölüm yukarıdaki bölümün tam tersini göstermektedir. Bu bölümde Diğer Değerlendiricilerin Tümü tarafından en düşük olarak değerlendirilen 10 soru ve sizin kendi değerlendirmeniz yer almaktadır. Bu sayede algıda farklılıklar olup olmadığını görmeyi mümkündür.

Bu bölümdeki bazı sorular aynı Boyutla ilintili ise, bu sizin bir Gelişim İhtiyacınıza işaret ediyor olabilir.

Bu Rapor Hakkında

6. Soru Derecelendirmeleri - Değerlendirici Grubunca ilk 5 ve son 5

Bu bölüm belli değerlendirici grupları tarafından en yüksek ve en düşük değerlendirilen soruları göstermektedir.

Özellikle Boyutun veya altölçeklerin iş ortamının yapısını yansıttığı durumlardaki tekrar eden noktalara dikkat etmek faydalı olabilir.

7. Kör Noktalar - Aşağıda ve Yukarıda olan Değerlendirmeler

Joseph Luft ve Harry Ingham 1955'lerde bugün çok bilinen Johari Penceresini geliştirirken davranışsal "Kör Nokta" konseptini tanımlamışlardır. Temel olarak bu başkalarının sizin davranışınızın etkisini belli bir şekilde gördüğü alandır ve bu konu hakkında daha önce kimse sizde böyle bir farkındalık yaratmadığı için bu alan sizin "Kör Noktanızı" oluşturmaktadır.

Bazı zamanlarda sergilediğimiz belli bir davranışın esasında ne kadar etkili olduğunun farkında olmadan ve bu davranışı "olağan" kabul ederek hareket ederiz. 360 Değerlendirmesinde, bu davranış kendimizi **Olduğundan Aşağı** değerlendirdiğimiz kısımdır, yani başkaları bize göreceli olarak daha yüksek puan vermişken bizim kendimize düşük puan verdiğimiz yerdir. Bu yüzden bu davranışların güçlü yönleriniz olması olasıdır.

Alternatif olarak sergilediğimiz belli davranışların diğer kişilerde olumsuz duygular veya davranışlara neden olduğunun farkında olmadan hareket ederiz. Bu da bir "Kör Nokta"dır ve 360 Değerlendirmesinde **Yukarı Değerlendirme** olarak gösterilir. Bu kendimizi Diğer Değerlendiricilerin Tümünden daha yukarıda değerlendirdiğimiz alandır.

Algıların birbirinden farklı olduğu durumlarda, aradaki farkın ne kadar olduğunu anlamak önemlidir. Davranışı veya algıyı değiştirme ihtiyacı aradaki farkın çok olduğu durumlarda daha fazla olabilir.

Ayrıca, özellikle **Yukarıda Değerlendirilen** davranışlar için, değerlendirmeler arasındaki farkın, sizin kurum içerisindeki rolünüz için "etkili" olarak kabul edilen sınırın iki ucunda yer alıp almadığını anlamak önemlidir.

Diğer Değerlendiricilerin Tümü tarafından yapılan değerlendirmelerin ortalaması üzerinden **Ortalamanın Üzerinde** ve **Ortalamanın Altında** olan durumları gösteren sütunlar bu konu hakkında bir fikir vermektedir.

8. Kişisel Gelişim Planı

360 Geribildirim Raporunda yer alan sonuçlarınız üzerinde düşünmeye vakit bulduğunuzda, kişisel gelişiminize yönelik önceliklerinize karar vermeniz gerekecektir.

Raporunuz içerisinde yer alan kilit noktaları anlamanız ve kişisel gelişiminiz için en etkin olacak faaliyetlere karar verebilmeniz için raporunuzu bir koç, yöneticiniz veya bir İK uzmanı ile birlikte gözden geçirmenizi tavsiye ederiz.

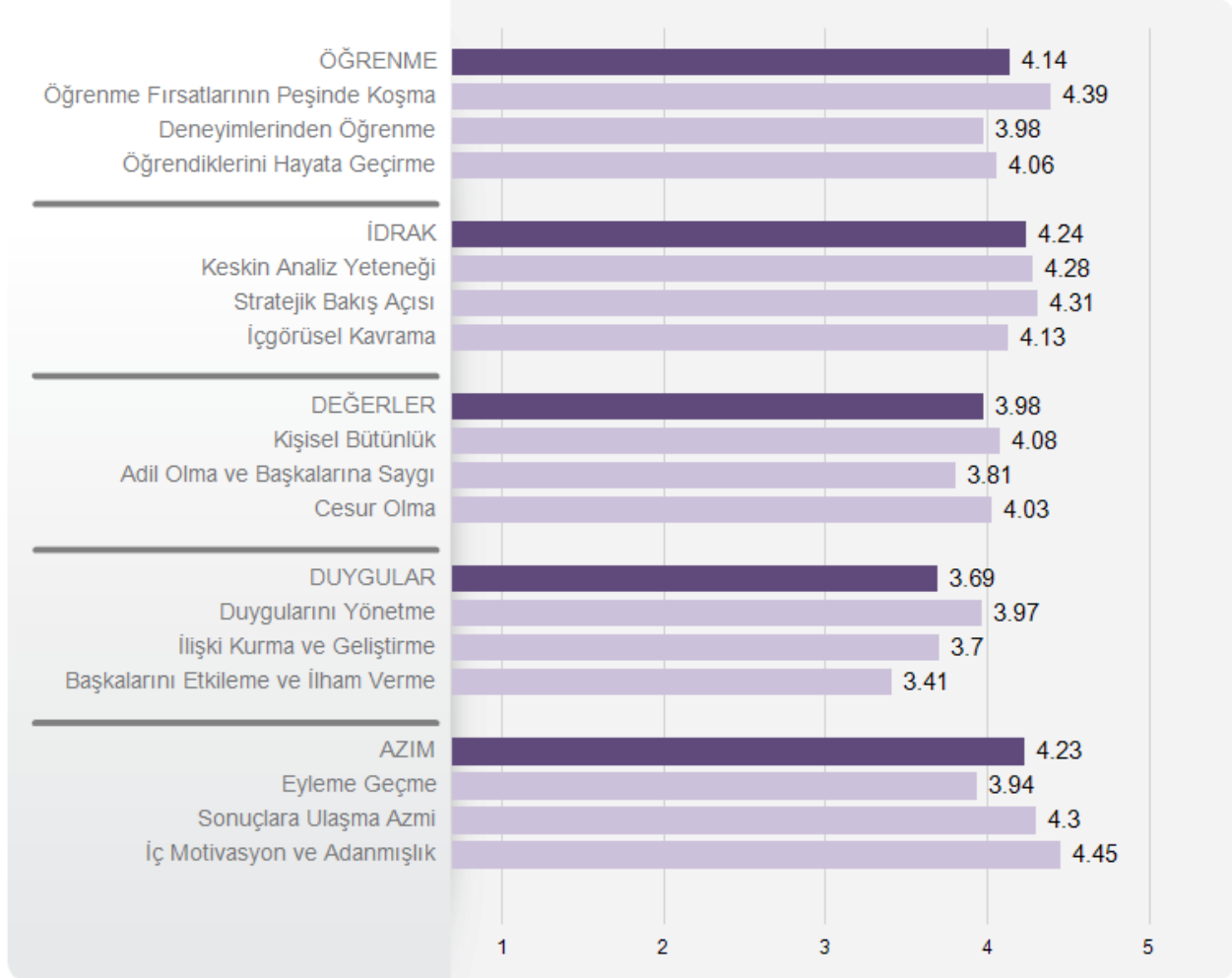
Hangi yetkinlik veya davranışlara odaklanacağınıza karar verdiğinizde, gelişim hedeflerinizi uygulamaya koymak, takip etmek ve başarmak için basit bir plan hazırlamanız faydalı olacaktır.

Bu bölüm etkin bir Kişisel Gelişim Planı oluşturmanıza yardımcı olmak amacıyla kullanımı kolay bir form sunmaktadır. Ne kadar net adımlar belirlerseniz, başarılı olma şansınız o kadar yüksek olacaktır.

1. Profil Açıklaması

Bu bölüm Tüm Değerlendirici Grupların değerlendirmelerine dayanarak (ve kendi değerlendirmeleriniz hariç olarak) her bir Boyut ve Unsur için ortalama değerlendirmeniz hakkında genel bir bilgi sunmaktadır.

Değerlendirme Skalası: 1 = Hiç, 2 = Az Ölçüde, 3 = Orta Ölçüde, 4 = Büyük Ölçüde, 5 = Çok Büyük Ölçüde, Gözlemlenmedi = Gözlemlenmedi

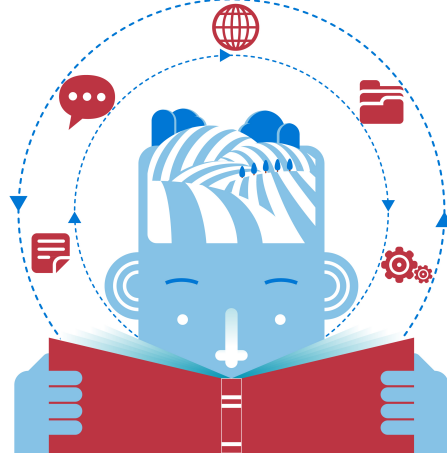


2. Detaylı Boyut Değerlendirmeleri

Bu bölüm değerlendirici grubu bazında, Boyutlar ve Unsurlar için sizin hakkınızda yapılan değerlendirmelere yönelik daha fazla bilgiyi sunmaktadır.

1. Boyut: Öğrenme

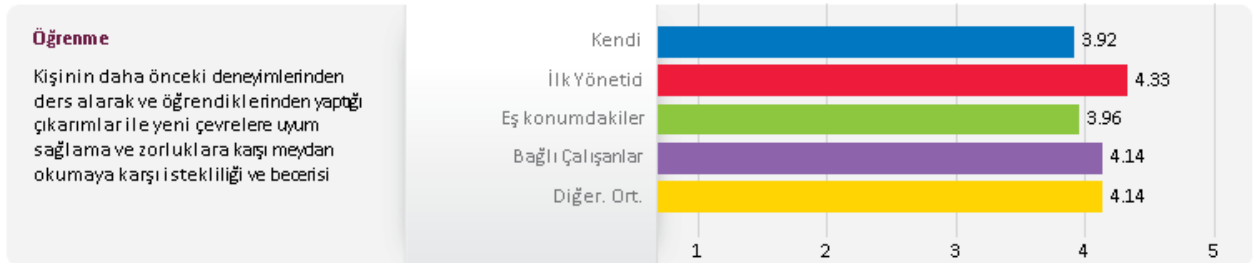
Liderlik kapsamındaki Öğrenme, sadece kitaplar ve katılan eğitimler değildir. Deneyimlerden elde edilen öğrenimlerin değerinin optimize edilmesidir. Bu beceri, değişim ve uyum gerekliliğinin bir istisnadan ziyade sabit olduğu günümüz kurumlarında başarılı liderlik için kritik bir özellik olarak belirlenmiştir. Global kapsamda, liderler yeni pazarlara ve kültürel normlara hızlı bir şekilde adapte olmayı öğrenmelidir. Kimi zaman 'hızlı öğrenme' olarak ifade edilen deneyimlerden öğrenme, kişinin daha önceki deneyimlerinden ders alarak ve öğrendiklerinden yaptığı çıkarımlar ile yeni çevrelere uyum sağlama ve zorluklara karşı meydan okumaya karşı istekliliği ve becerisi olarak tanımlanabilir.



Bu ankette, 'Öğrenme' 3 unsurdan oluşmaktadır:

- 1) Öğrenme Fırsatlarının Peşinde Koşma
- 2) Deneyimlerinden Öğrenme
- 3) Öğrendiklerini Hayata Geçirme

Bu Boyutla ilgili değerlendirmelerinizin genel açıklamaları aşağıda yer almaktadır:



Değerlendirme Skalası: 1 = Hiç, 2 = Az Ölçüde, 3 = Orta Ölçüde, 4 = Büyük Ölçüde, 5 = Çok Büyük Ölçüde, Gözlemlenmedi = Gözlemlenmedi

"Hayat liderin laboratuvarıdır ve örnek oluşturan liderler bunu mümkün olduğu kadar çok deney yapmak için kullanır. Dene, başarısız ol, öğren. Dene, başarısız ol, öğren. Dene, başarısız ol, öğren. Liderin mantrası budur. Liderler öğrencilerdir. Onlar başarılarından olduğu kadar başarısızlıklarından da öğrenirler ve başkalarının da aynısını yapmasına imkan verirler."

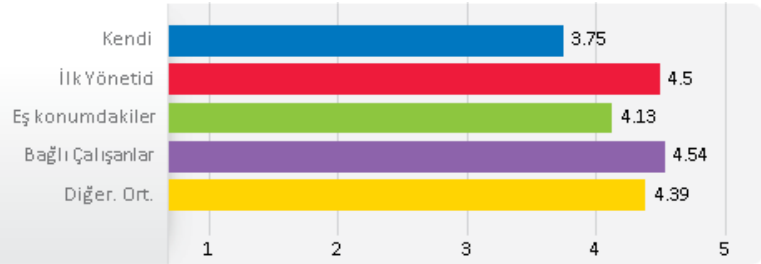
James M. Kouzes & Barry Z. Posner

1. Unsur:Öğrenme Fırsatlarının Peşinde Koşma

Değerlendirme Skalası: 1 = Hiç, 2 = Az Ölçüde, 3 = Orta Ölçüde, 4 = Büyük Ölçüde, 5 = Çok Büyük Ölçüde, Gözlemlenmedi = Gözlemlenmedi

Öğrenme Fırsatlarının Peşinde Koşma

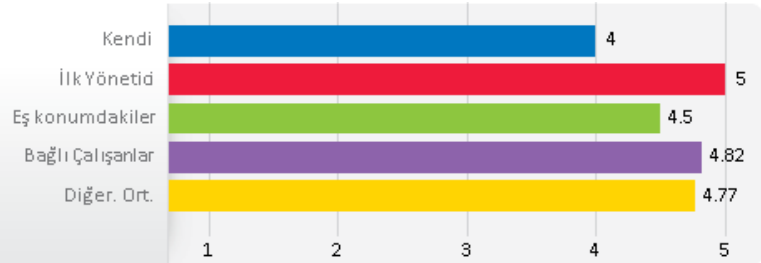
Bireyin öğrenme ve gelişmeye, yeni zorluklarla başa çıkmaya ve farklı bakış açılarına sahip olmaya yönelik dürtüsü.



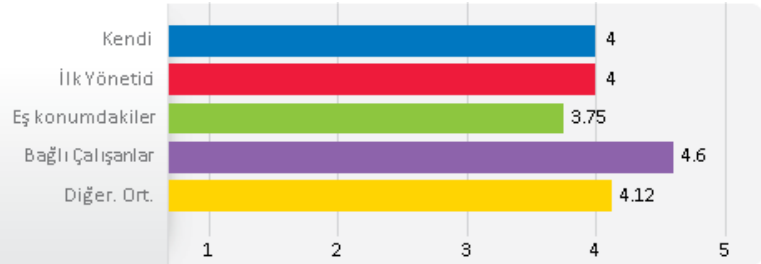
Soru Değerlendirmeleri -

Öğrenme Fırsatlarının Peşinde Koşma

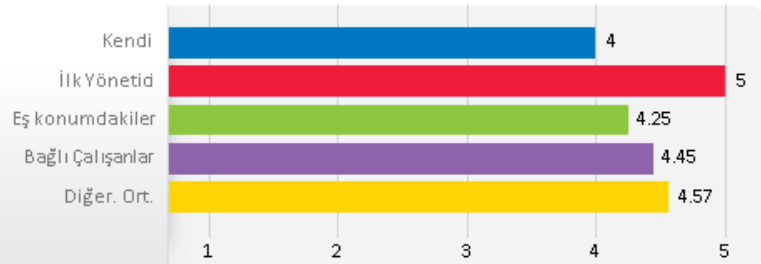
1 Sürekli öğrenmeye ve gelişmeye odaklanır.



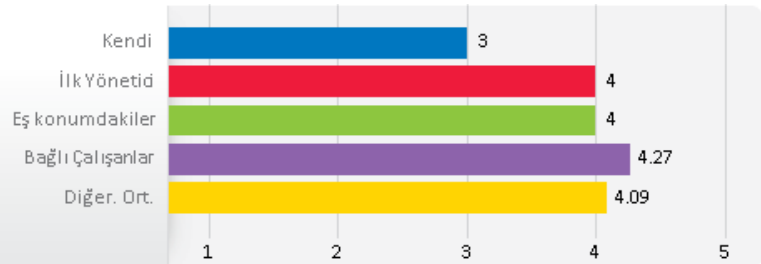
2 Kendini geliştirecek zorlu işleri bulur.



3 Kendini geliştirme ve yeni şeyler öğrenme fırsatlarının peşinden koşar.



4 Yeni yöntemlerin işe yarayıp yaramadığını test eder.

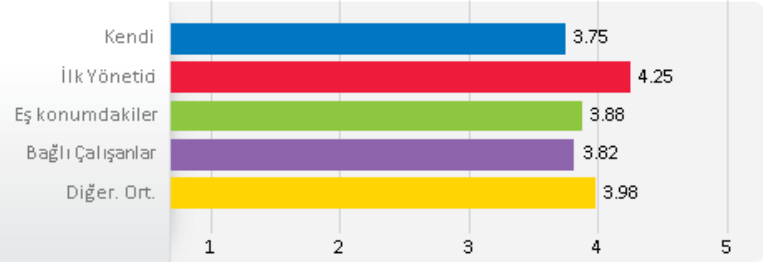


2. Unsur:Deneyimlerinden Öğrenme

Değerlendirme Skalası: 1 = Hiç, 2 = Az Ölçüde, 3 = Orta Ölçüde, 4 = Büyük Ölçüde, 5 = Çok Büyük Ölçüde, Gözlemlenmedi = Gözlemlenmedi

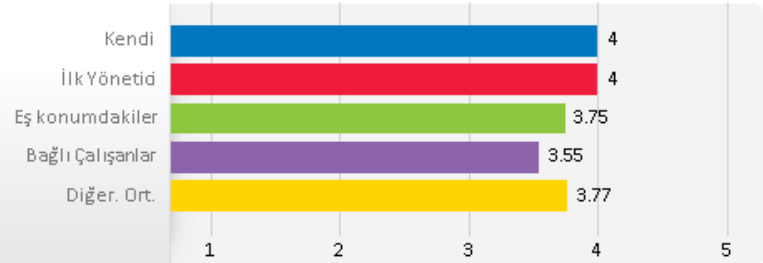
Deneyimlerinden Öğrenme

Bireyin tecrübeleri üzerinde düşünmesi, diğerlerinin geri bildirimlerine önem vermesi ve gelişiminin yollarını araması.

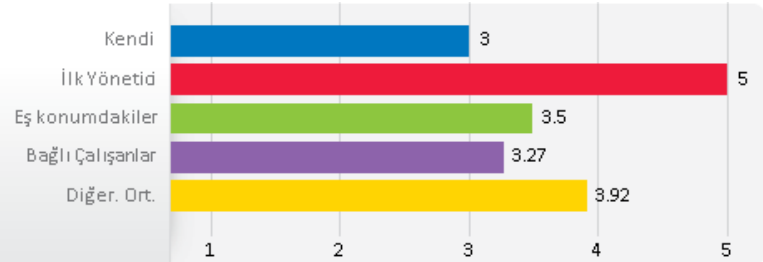


Soru Değerlendirmeleri - Deneyimlerinden Öğrenme

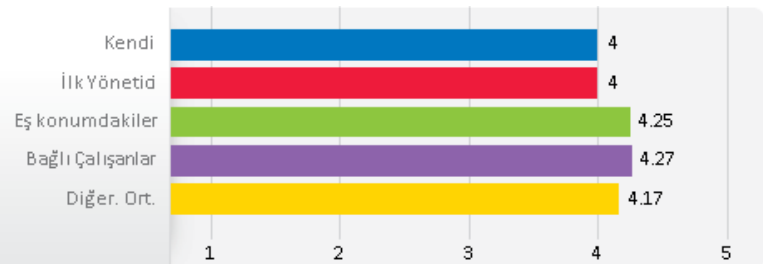
1 Başkalarının kendisine geribildirim vermesini beklemeden onlardan geribildirim ister.



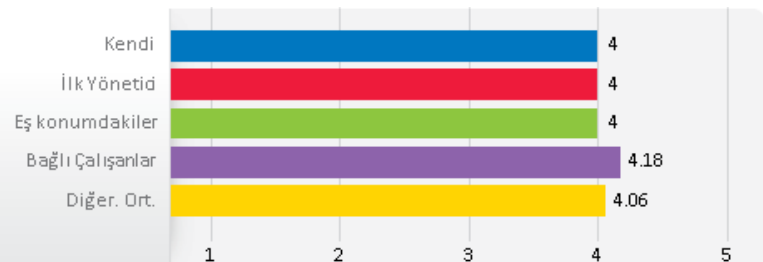
2 Olumsuz dahi olsa kendisine verilen geribildirimlere karşı açıktır.



3 Daha iyiye ulaşmak için deneyimlerinden ders çıkarır.



4 Performansı artırmak için gerekli aksiyonları belirler.

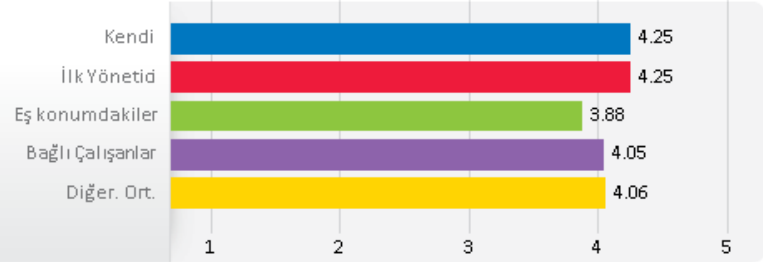


3. Unsur:Öğrendiklerini Hayata Geçirme

Değerlendirme Skalası: 1 = Hiç, 2 = Az Ölçüde, 3 = Orta Ölçüde, 4 = Büyük Ölçüde, 5 = Çok Büyük Ölçüde, Gözlemlenmedi = Gözlemlenmedi

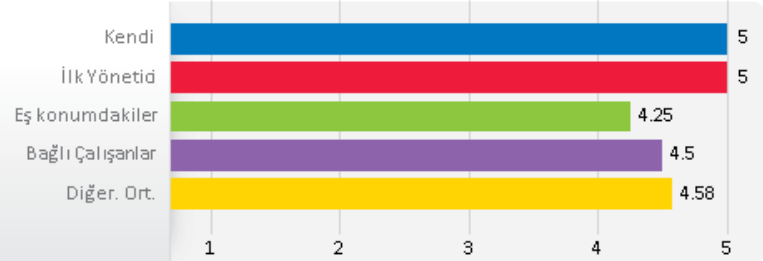
Öğrendiklerini Hayata Geçirme

Bireyin öğrendiklerini eyleme dönüştürebilmesi, yeni öğrendiklerini pratiğe dökebileceği fırsatlar kollaması.

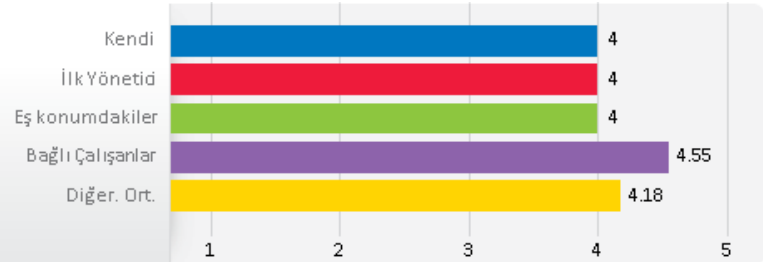


Soru Değerlendirmeleri - Öğrendiklerini Hayata Geçirme

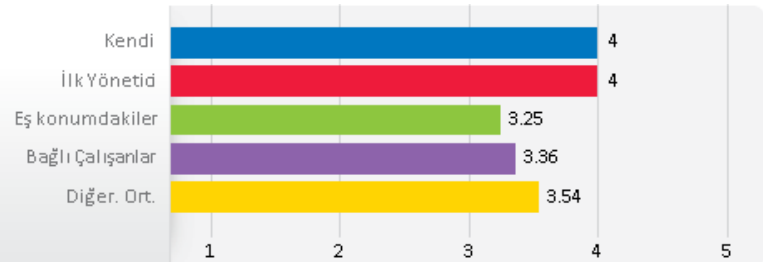
1 Yeni öğrendiği şeyleri kullanabileceği fırsatlar bulur.



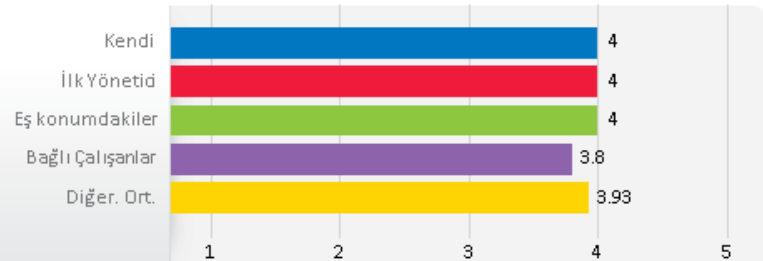
2 Öğrendiği birşeyi uygulamaya geçirir.



3 Başkalarından aldığı geribildirim doğrultusunda davranışlarını değiştirir.



4 Hatalarından hızlı bir biçimde ders çıkarır.



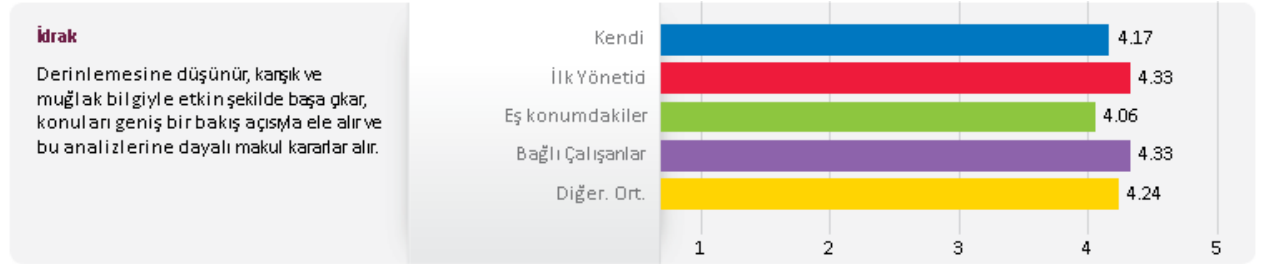
2.Boyut: İdrak

Liderler her gün çok miktarda karışık ve muğlak bilgilerle karşı karşıya kalmaktadır. Sistematiik olarak bu bilgileri gözden geçirmeleri, işlemeleri ve önceliklendirmeleri, önemli noktaları belirlemeleri ve etkin kararlar vermeleri gerekmektedir. Bunun yanı sıra liderler 'büyük resme' odaklanmalı, bilgiyi bu kapsam içerisinde ele almalı ve gördükleri içerisindeki uzun dönemli ve stratejik etkileri tespit edebilmelidir. Etkin liderlik için gerekli olan 'idrak', etkin liderlik için gereken muhakeme ve stratejik odaklanma ziyade bilginin saf bir şekilde işlenmesi ve analizine dayalı olan geleneksel zeka kavramı ile eş değildir.

Bu ankette, 'idrak' 3 unsurdan oluşmaktadır:

- 1) Keskin Analiz Yeteneği
- 2) Stratejik Bakış Açısı
- 3) İlgörüsöl Kavrama

Bu Boyutla ilgili değerlendirmelerinizin genel açıklamaları aşağıda yer almaktadır:



Değerlendirme Skalası: 1 = Hiç, 2 = Az Ölçüde, 3 = Orta Ölçüde, 4 = Büyük Ölçüde, 5 = Çok Büyük Ölçüde, Gözlemlenmedi = Gözlemlenmedi

"İyi bir muhakeme söz konusu olduğunda, gerisi fark etmez. O olmadan hiçbir şeyin önemi yoktur."

Noel M. Tichy & Warren G. Bennis

"Taktiksiz bir strateji zafere giden en yavaş yoldur. Stratejisi olmayan taktikler yenilgi öncesi gürültüdür."

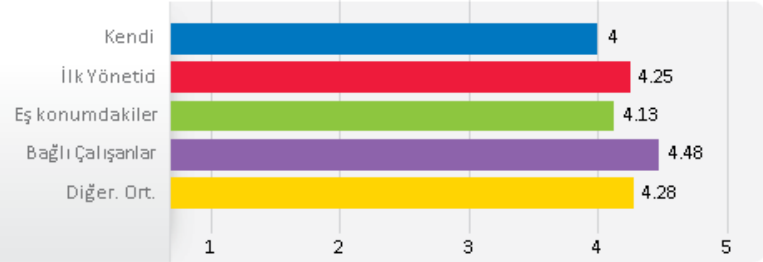
Sun Tzu

1. Unsur: Keskin Analiz Yeteneği

Değerlendirme Skalası: 1 = Hiç, 2 = Az Ölçüde, 3 = Orta Ölçüde, 4 = Büyük Ölçüde, 5 = Çok Büyük Ölçüde, Gözlemlenmedi = Gözlemlenmedi

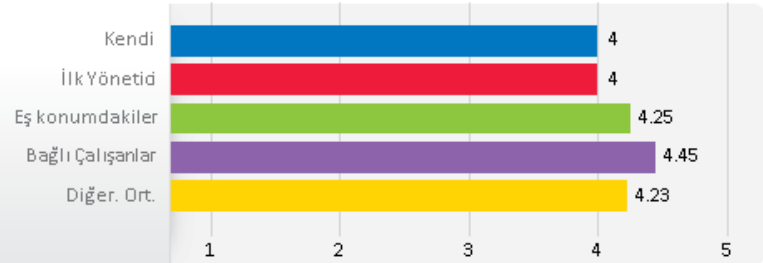
Keskin Analiz Yeteneği

Karmasık ve muğlak bilgiyi analiz edebilme, önemli noktaları belirleyebilme ve kavrama becerisine sahip olma.

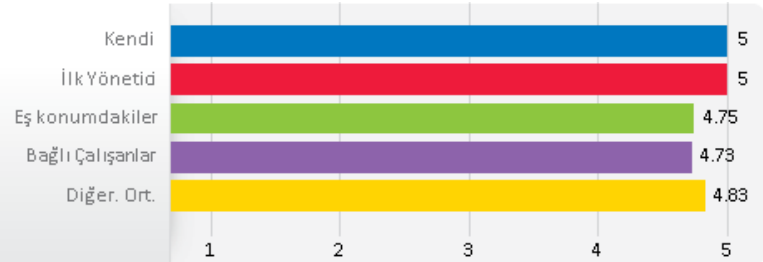


Soru Değerlendirmeleri - Keskin Analiz Yeteneği

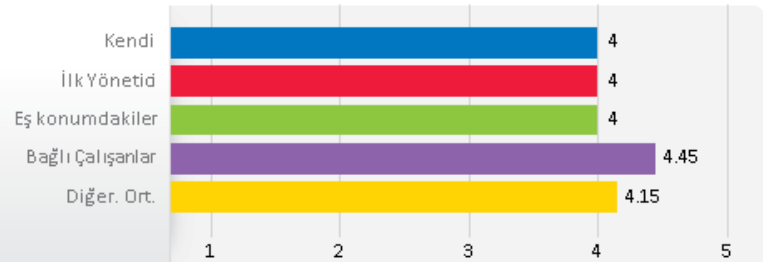
1 Elde ettiği bilgilerdeki ağık kalan noktaları çabucak belirler.



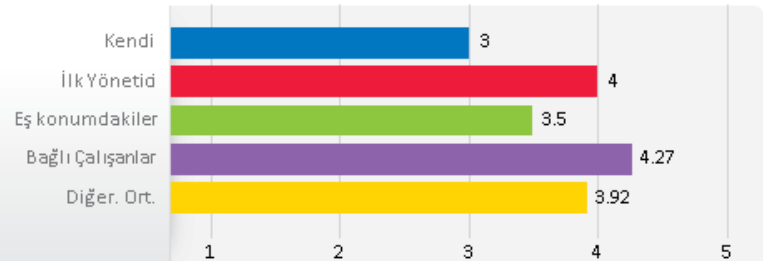
2 Elde ettiği bilgileri sistematik bir biçimde analiz eder.



3 Karşılaştığı bir sorunun temelinde yatan unsurları çabuk kavrar.



4 Başkalarının düşünmediği bakış açıları ortaya koyar.

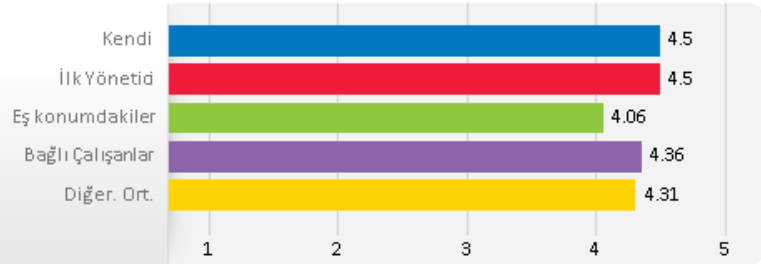


2. Unsur:Stratejik Bakış Açısı

Değerlendirme Skalası: 1 = Hiç, 2 = Az Ölçüde, 3 = Orta Ölçüde, 4 = Büyük Ölçüde, 5 = Çok Büyük Ölçüde, Gözlemlenmedi = Gözlemlenmedi

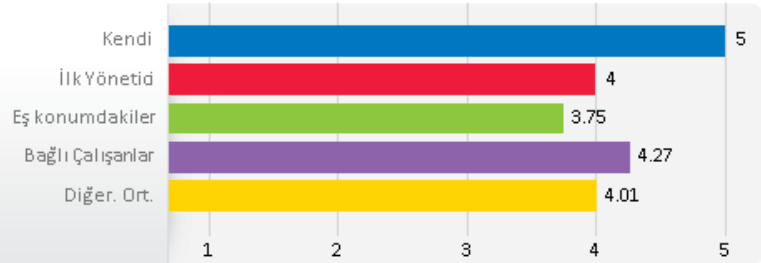
Stratejik Bakış Açısı

Sorunlarla ugrasırken geniş bir bakış açısına sahip olma, uzun vadeli ve geniş uygulama alanına yayılan eylemleri takdir etme.

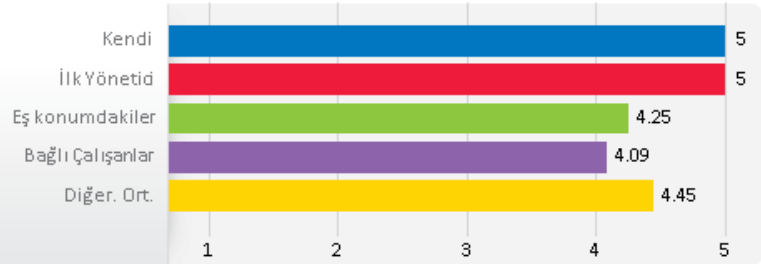


Soru Değerlendirmeleri - Stratejik Bakış Açısı

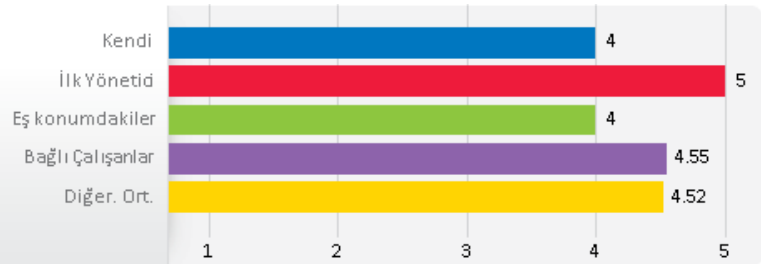
1 Gelecekte ortaya çıkabilecek eğilimleri tahmin eder.



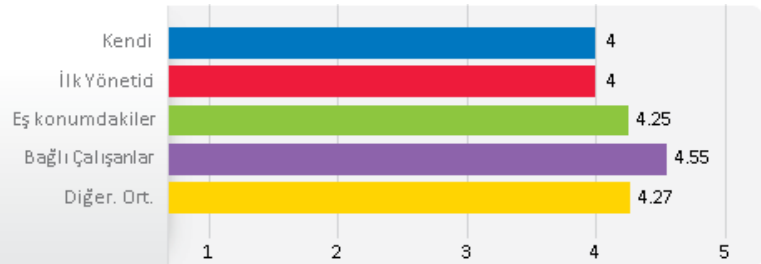
2 Verdiği kararların uzun vadeli etkilerini dikkate alır.



3 Eyleme geçerken geniş kapsamlı düşünür.



4 Eylemlerinin stratejik hedeflere olan etkisini anlar.

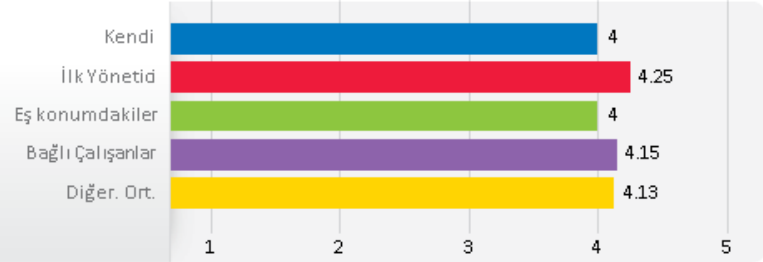


3. Unsur:İçgörüsöl Kavrama

Değerlendirme Skalası: 1 = Hiç, 2 = Az Ölçüde, 3 = Orta Ölçüde, 4 = Büyük Ölçüde, 5 = Çok Büyük Ölçüde, Gözlemlenmedi = Gözlemlenmedi

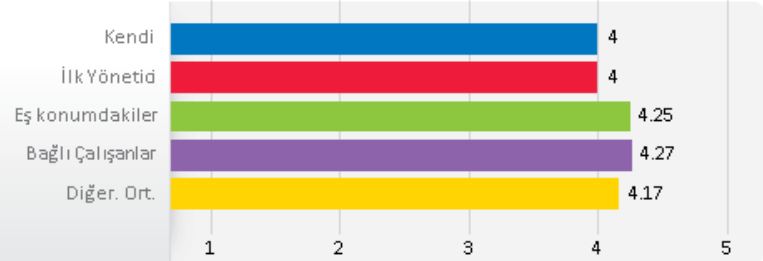
İçgörüsöl Kavrama

Etkili kararlar vermek ve uygun çözümler sunmak için bilgiyi nesnel olarak değerlendirme. Kararları alırken, önemleri ve aciliyetlerini dikkate alacak şekilde zamanini kullanma.

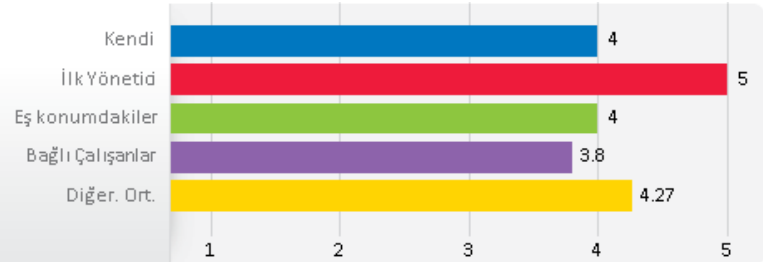


Soru Değerlendirmeleri - İçgörüsöl Kavrama

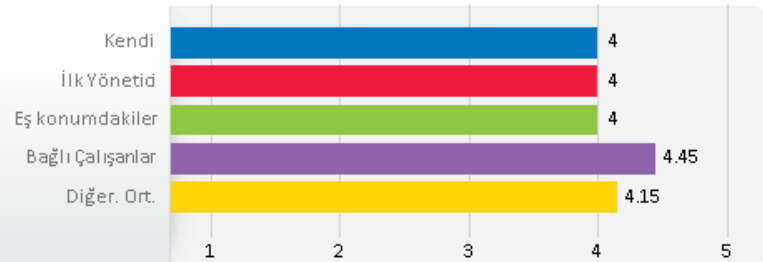
1 Bilgiyi, gerçeklere dayalı ve objektif bir şekilde değerlendirir.



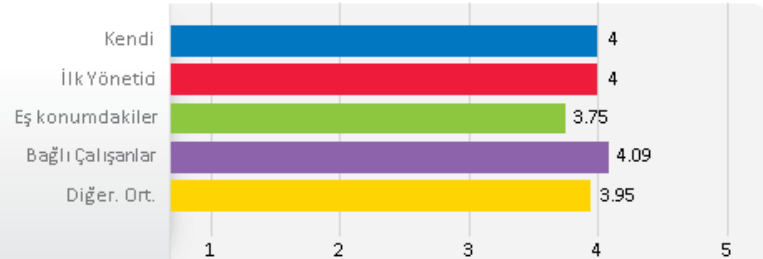
2 Bir konuda karar verirken bildik ya da görünür alternatiflerden daha fazlasını dikkate alır.



3 Alacağı kararların adliyetini ve yaratacağı etkiyi dikkate alarak onlara gereken süreyi ayırır.

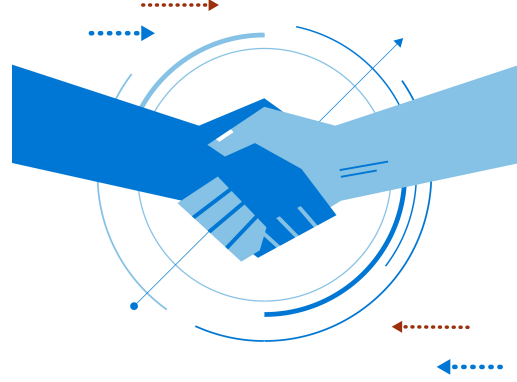


4 Neredeyse her zaman en iyi eylem planının ne olduğunu belirler.



3. Boyut: Değerler

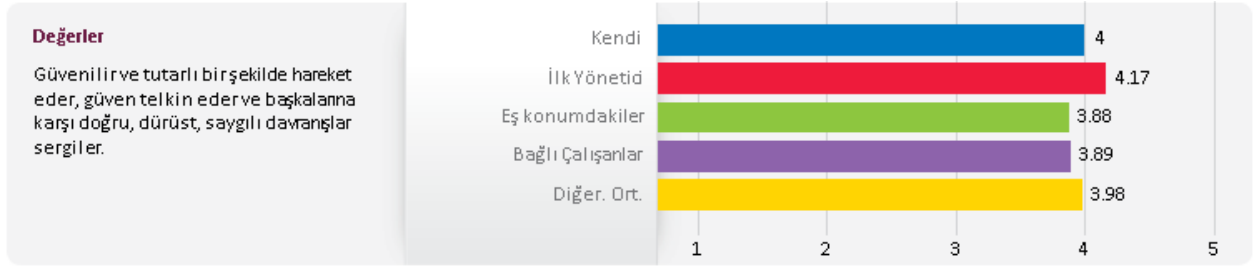
Değerler etkin bir liderin karakteristik bir özelliği olarak tanımlanır ve bir 'dürüstlük pusulası' işlevi görerek davranışlara rehber oluşturmaya yardımcı olur. Değerleri oluşturan unsurları şu şekilde sayabiliriz: bütünlük, adil olma, saygı ve cesaret. Bunlar kimi zaman 'karakter' olarak da ifade edilmektedir. Değerler, söyledikleri ile yaptıkları bir olan liderlerin etkin rol model olmalarının garantisidir. Etkin liderlerin baskı altında bu temel değerlerden vazgeçmemeleri önemlidir.



Bu ankette, 'Değerler' 3 unsurdan oluşmaktadır:

- 1) Kişisel Bütünlük
- 2) Adil Olma ve Başkalarına Saygı
- 3) Cesur Olma

Bu Boyutla ilgili değerlendirmelerinizin genel açıklamaları aşağıda yer almaktadır:



Değerlendirme Skalası: 1 = Hiç, 2 = Az Ölçüde, 3 = Orta Ölçüde, 4 = Büyük Ölçüde, 5 = Çok Büyük Ölçüde, Gözlemlenmedi = Gözlemlenmedi

"En iyi lider olmak, birisini veya tarihi bir kişiliği rol model olarak ona benzemeye çalışmak değildir. Tersine, liderlik sizin içinde kök salmış olan kimliğiniz ve sizin için neyin en önemli olduğudur. Kendinizi dürüst bir şekilde tanıdığınızda ve ne tarafta durduğunuzu bildiğinizde, her hangi bir durum karşısında ne yapacağınızı bilmek çok daha kolaydır."

Harry M. Jansen Kraemer Jr

"Olgunluk, kişinin uzun vadeli değerler için anlık keyifleri ötelelediği zaman kazanılır."

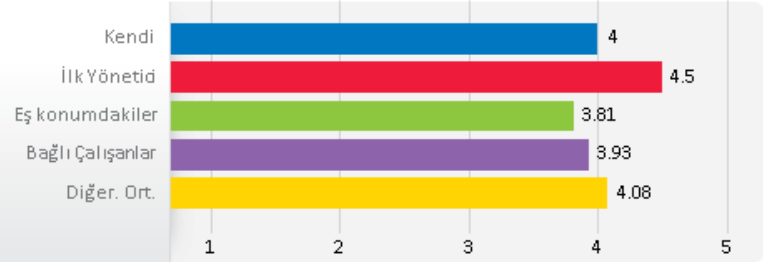
Joshua L. Liebman

1. Unsur: Kişisel Bütünlük

Değerlendirme Skalası: 1 = Hiç, 2 = Az Ölçüde, 3 = Orta Ölçüde, 4 = Büyük Ölçüde, 5 = Çok Büyük Ölçüde, Gözlemlenmedi = Gözlemlenmedi

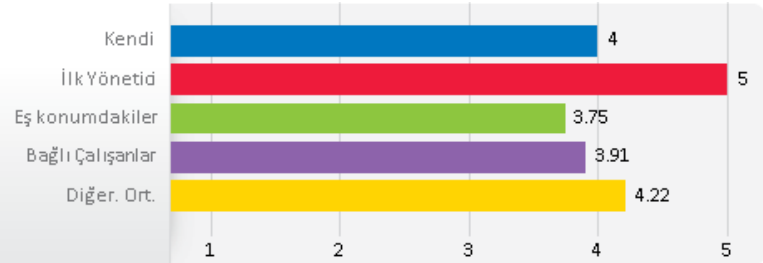
Kişisel Bütünlük

Diğerleriyle özgün ve samimi bir iletişim kurma. Sorumluluk alma ve sözlerini tutmaya özen gösterme.

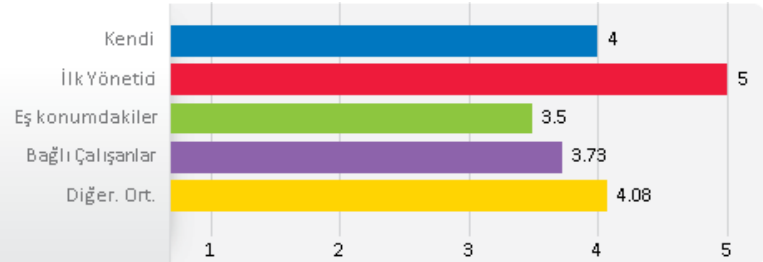


Soru Değerlendirmeleri - Kişisel Bütünlük

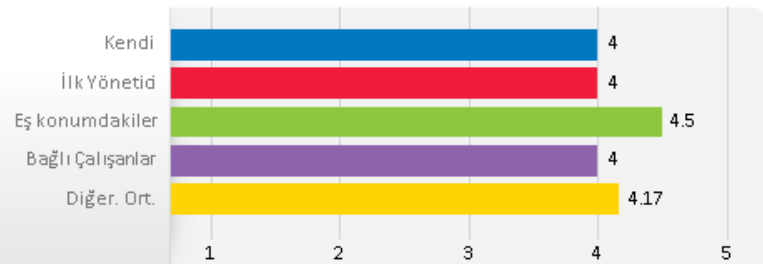
1 Etkileşimde bulunduğu kişilere karşı içten ve samimi davranır.



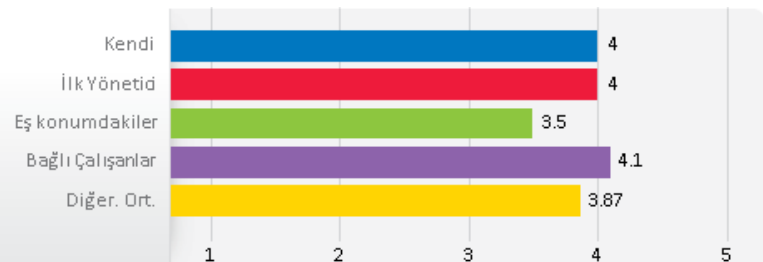
2 Görüşlerini ve niyetlerini dürüstlikle paylaşır.



3 Verdiği sözleri yerine getirir.



4 Kendi hatalarının sorumluluğunu üstlenir.

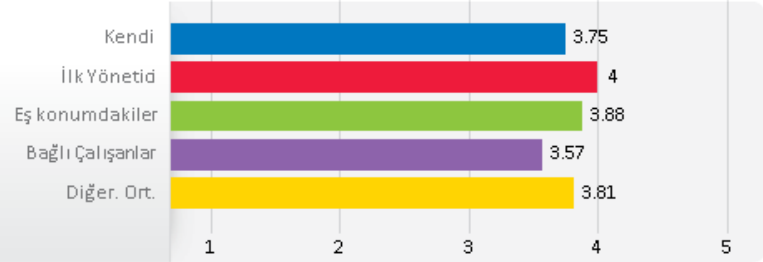


2. Unsur: Adil Olma ve Başkalarına Saygı

Değerlendirme Skalası: 1 = Hiç, 2 = Az Ölçüde, 3 = Orta Ölçüde, 4 = Büyük Ölçüde, 5 = Çok Büyük Ölçüde, Gözlemlenmedi = Gözlemlenmedi

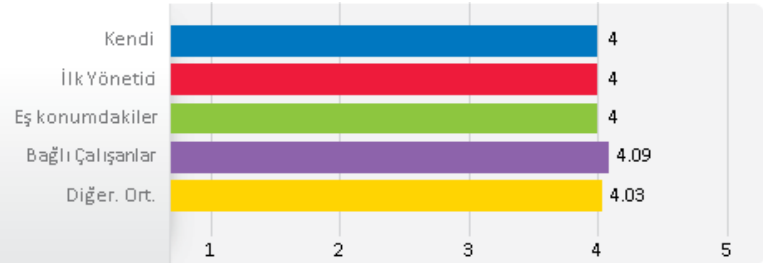
Adil Olma ve Başkalarına Saygı

İnsanlara adil ve tutarlı bir şekilde davranma. Kendi siinden çok farklı olsa da, diğerlerinin görüşlerine ve deneyimlerine önem verme.

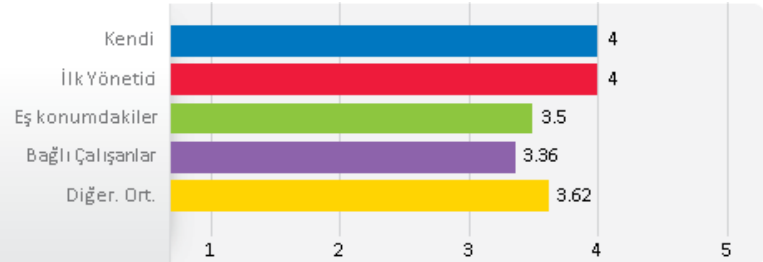


Soru Değerlendirmeleri - Adil Olma ve Başkalarına Saygı

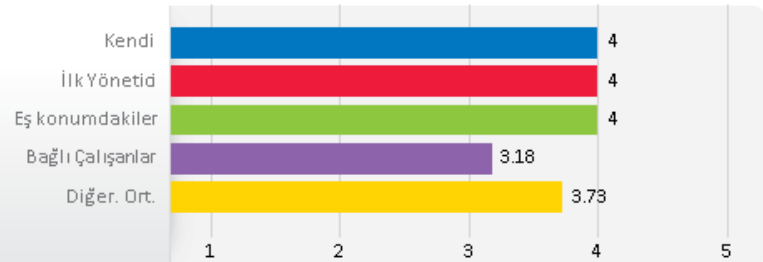
1 Herkesimden insanla etkin bir biçimde etkileşimde bulunur.



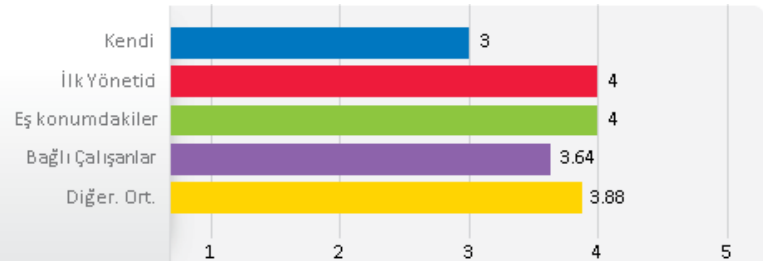
2 Düşünce, fikir ve görüşlerin çeşitliliğini teşvik eder.



3 Kendi görüşlerinden farklı olsalar da, diğerlerinin görüşlerine saygı duyar.



4 Herkese tutarlı davranışlar sergiler.

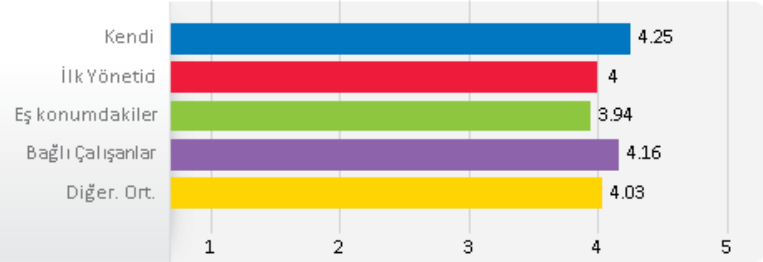


3. Unsur:Cesur Olma

Değerlendirme Skalası: 1 = Hiç, 2 = Az Ölçüde, 3 = Orta Ölçüde, 4 = Büyük Ölçüde, 5 = Çok Büyük Ölçüde, Gözlemlenmedi = Gözlemlenmedi

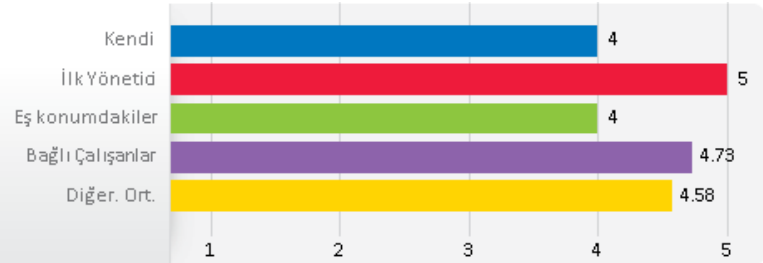
Cesur Olma

İnandığı şeylerin arkasında duma.
Prensiplerine uygun davranma.
Baskılarının davranışlarını sorgulamaya
hevesli olma.

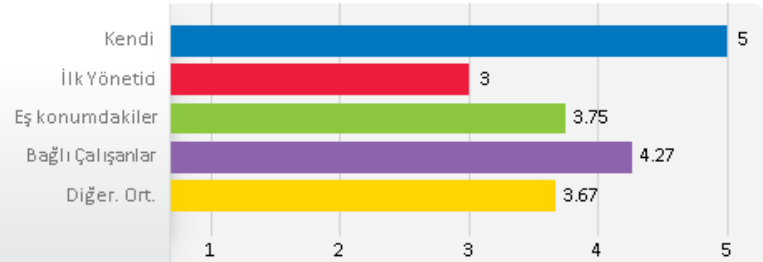


Soru Değerlendirmeleri - Cesur Olma

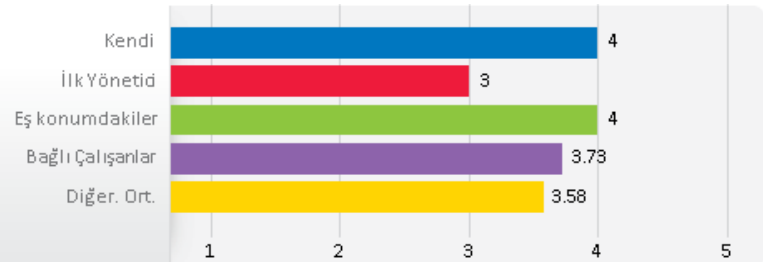
1 İnandığı şeyleri savunur.



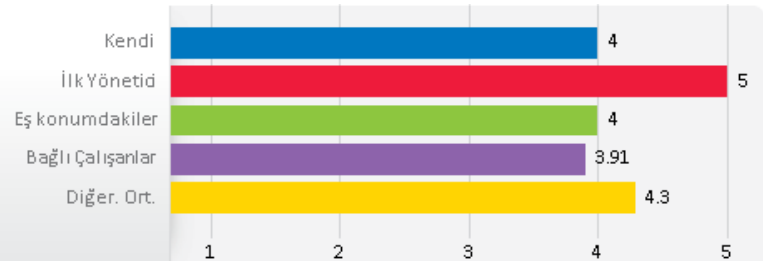
2 Uygunsuz davranışlarla karşılaştığında bunu sorgular.



3 Başkalarını memnun etme arzusuyla hareket etmek yerine kendi prensiplerine göre hareket eder.



4 Baskı altında olduğu durumlarda bile prensiplerinden taviz vermez.

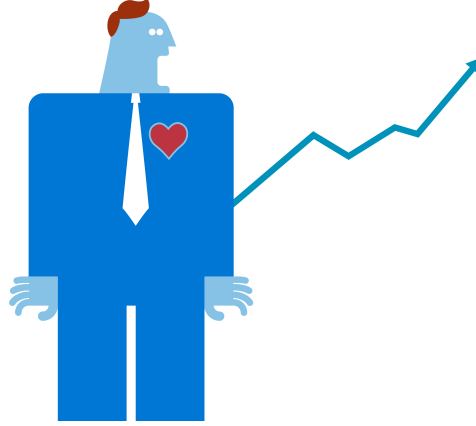


4. Boyut: Duygular

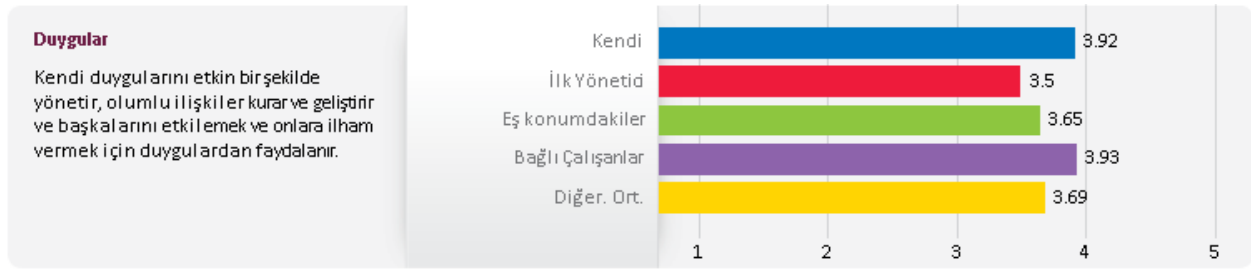
Kendi ve başkalarının duygularının farkında olmak ve onları yönetebilmek bir çok görev için temel becerilerdendir. Bu bazen 'duygusal zeka' olarak adlandırılır. Araştırmalar bunun özellikle, duygularını uygun şekilde dışa vurmaları, ilişkileri yönetmek için anlayışlarını kullanmaları, çatışmaları çözmeleri ve başkalarını motive etme onlara ilham vermeleri gereken liderler için önemli olduğunu göstermektedir.

Bu ankette, 'Duygular' 3 unsurdan oluşmaktadır:

- 1) Duygularını Yönetme
- 2) İlişki Kurma ve Geliştirme
- 3) Başkalarını Etkileme ve İlham Verme



Bu Boyutla ilgili değerlendirmelerinizin genel açıklamaları aşağıda yer almaktadır:



Değerlendirme Skalası: 1 = Hiç, 2 = Az Ölçüde, 3 = Orta Ölçüde, 4 = Büyük Ölçüde, 5 = Çok Büyük Ölçüde, Gözlemlenmedi = Gözlemlenmedi

"Duygusal zeka liderliğin olmazsa olmazıdır. O olmadan, kişi ister dünyadaki en iyi eğitime, keskin, analitik bir zekaya, sonu gelmez parlak fikirlere sahip olsun büyük bir lider olamaz."

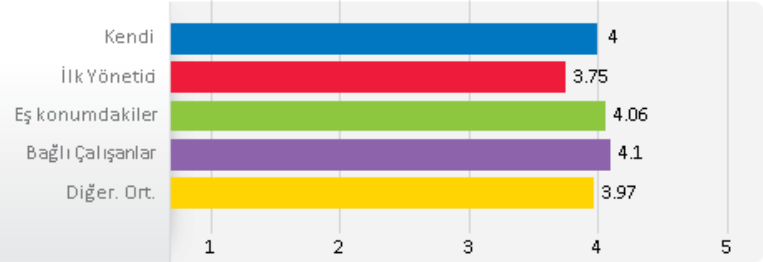
Daniel Goleman

1. Unsur:Duygularını Yönetme

Değerlendirme Skalası: 1 = Hiç, 2 = Az Ölçüde, 3 = Orta Ölçüde, 4 = Büyük Ölçüde, 5 = Çok Büyük Ölçüde, Gözlemlenmedi = Gözlemlenmedi

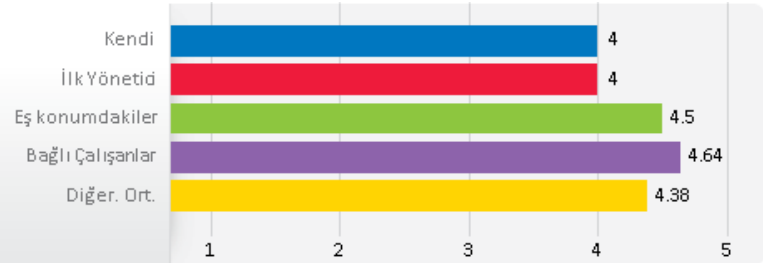
Duygularını Yönetme

Baskı altında bile sakin kalma, konuşurken i se odaklı ve olumlu olma. Duygularını, diğerleri üzerinde olumsuzluk yaratmadan aktarma.

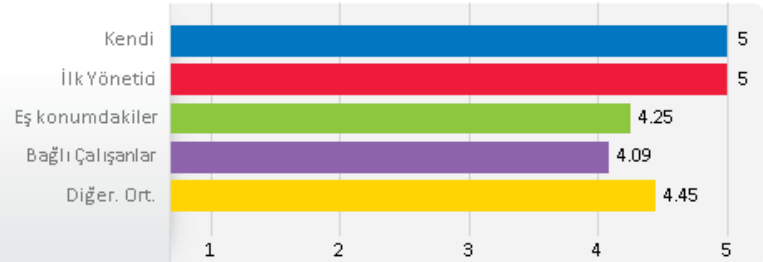


Soru Değerlendirmeleri - Duygularını Yönetme

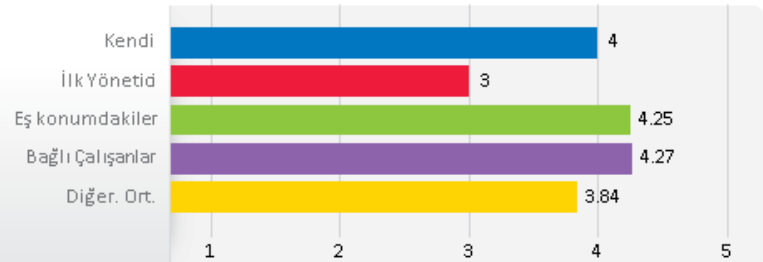
1 Kendine güven ve inanç sergiler.



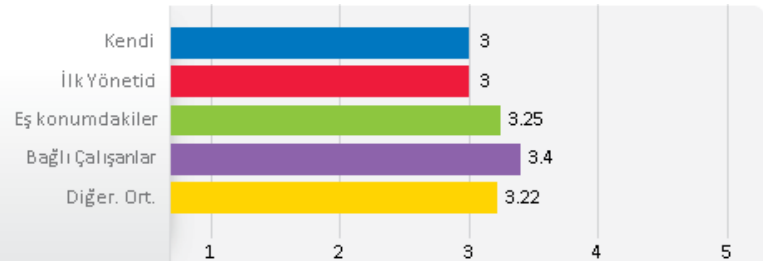
2 Stresli durumlarda konsantrasyonunu korur.



3 Karşılaştığı engellere ve aksiliklere rağmen olumlu bakış açısını korur.



4 Kendi duygularının başkaları üzerinde olumsuz bir etki bırakmadığından emin olur.

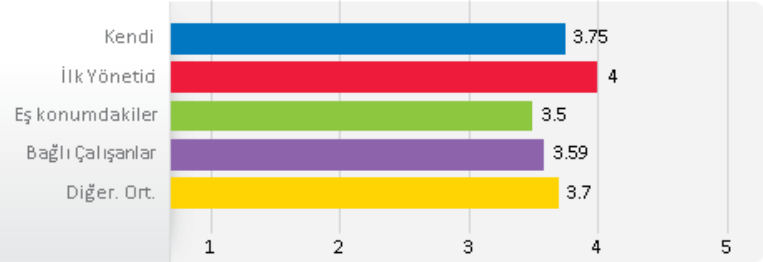


2. Unsur: İlişki Kurma ve Geliştirme

Değerlendirme Skalası: 1 = Hiç, 2 = Az Ölçüde, 3 = Orta Ölçüde, 4 = Büyük Ölçüde, 5 = Çok Büyük Ölçüde, Gözlemlenmedi = Gözlemlenmedi

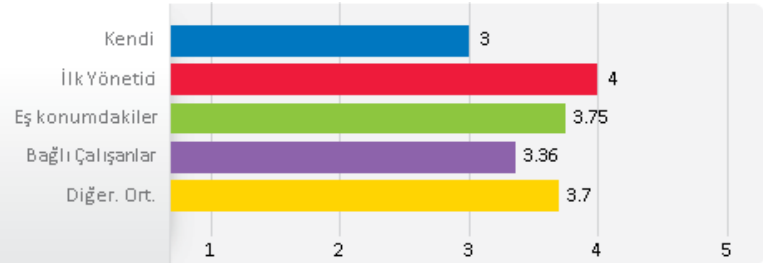
İlişki Kurma ve Geliştirme

Olumlu ilişkileri geliştirme ve çatışmaları çözmekte etkin olma. Diğerlerinin bakış açısını anlamaya istek gösterme.

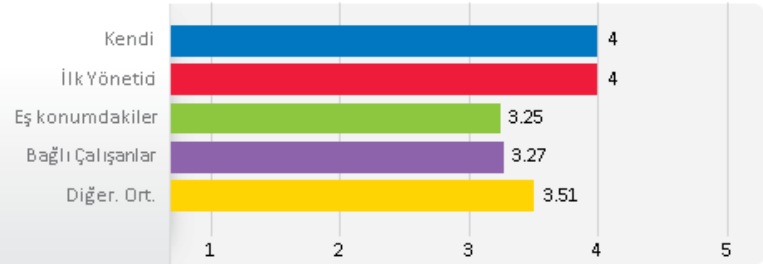


Soru Değerlendirmeleri - İlişki Kurma ve Geliştirme

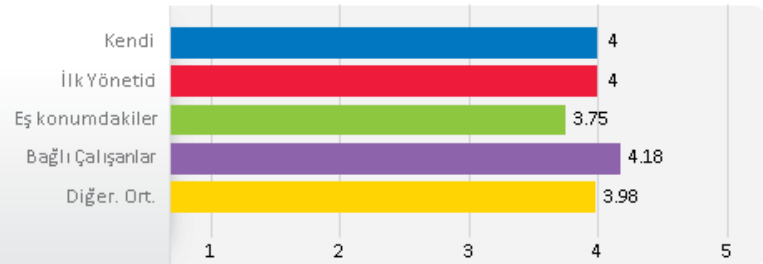
1 Karşısındakini dikkatle dinler.



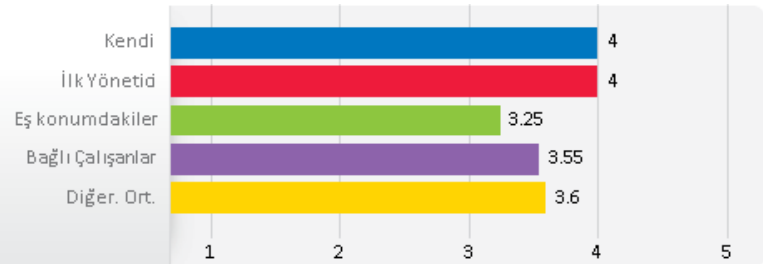
2 Başkalarının görüşlerini ve bakış açılarını anlamak için çaba sarf eder.



3 Yapıcı iş ilişkileri kurar ve geliştirir.



4 Çatışmaları yapıcı bir biçimde ele alır.

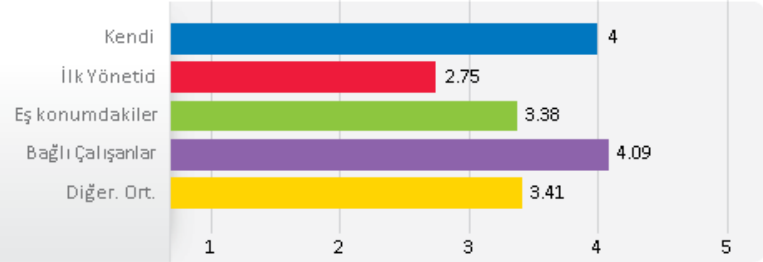


3. Unsur:Başkalarını Etkileme ve İlham Verme

Değerlendirme Skalası: 1 = Hiç, 2 = Az Ölçüde, 3 = Orta Ölçüde, 4 = Büyük Ölçüde, 5 = Çok Büyük Ölçüde, Gözlemlenmedi = Gözlemlenmedi

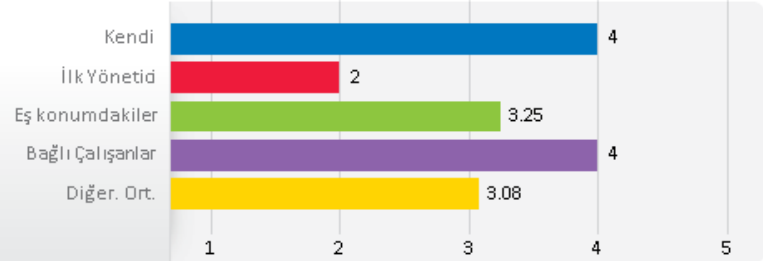
Başkalarını Etkileme ve İlham Verme

Diğerlerini ikna etmekte, fikirlerini aktarmada etkili olma ve kurumsal politikalara yön verme.

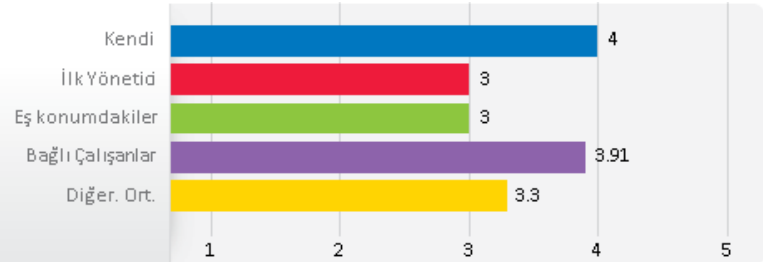


Soru Değerlendirmeleri - Başkalarını Etkileme ve İlham Verme

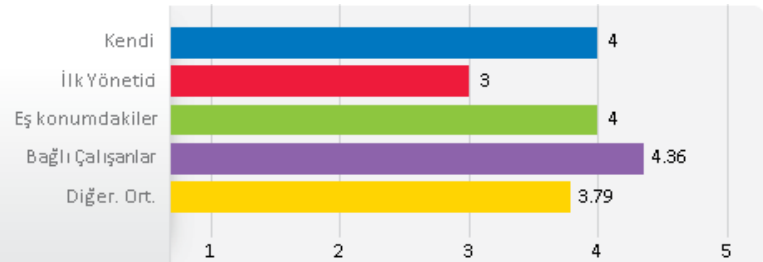
1 Fikirlerini insanları cezbedecek şekilde ortaya koyar.



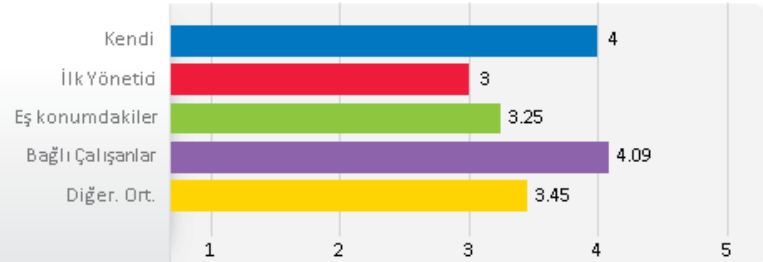
2 Etkileyici bir şekilde iletişim kurar.



3 Kurum içerisindeki güç dengelerini etkin bir biçimde yönetir.



4 Başkalarını, kendi görüşlerine kolayca ikna eder.

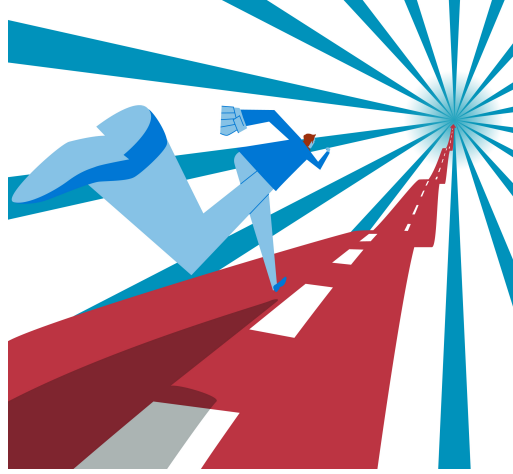


5. Boyut: Azim

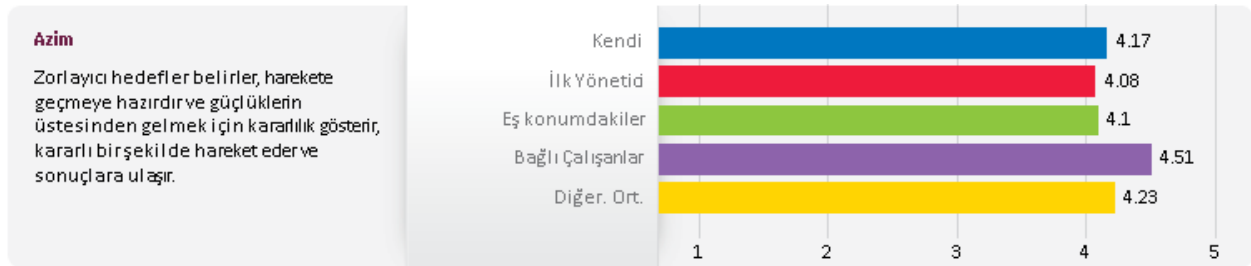
Liderler azimli, harekete geçmeye yönelik olmalıdır ve önlerine ne engel çıkarsa çıksın, hedeflerini gerçekleştirmek için sürekli bir odaklılık göstermelidirler. Bu azim başkaları tarafından da görünür olduğunda, onları da harekete geçirmeye ve ortak olmaya yardımcı olur. Liderler durumların kontrolünü ele alabilmeli, zor kararları vermeye istekli olmalı ve bunları uygulayabilmelidir.

Bu ankette, 'Azim' 3 unsurdan oluşmaktadır:

- 1) Eyleme Geçme
- 2) Sonuçlara Ulaşma Azmi
- 3) İç Motivasyon ve Adanmışlık



Bu Boyutla ilgili değerlendirmelerinizin genel açıklamaları aşağıda yer almaktadır:



Değerlendirme Skalası: 1 = Hiç, 2 = Az Ölçüde, 3 = Orta Ölçüde, 4 = Büyük Ölçüde, 5 = Çok Büyük Ölçüde, Gözlemlenmedi = Gözlemlenmedi

"Başarı neredeyse tamamıyla azimli ve dirençli olmaya dayalıdır. Yeni bir çaba göstermek veya yeni bir yaklaşım denemek için gereken ekstra enerji kazanmanın sırrıdır."

Denis Waitley

"Diğer becerileri ne kadar etkileyici olsa da kendilerini motive edemeyen insanlar sıradan olmaktan memnundurlar."

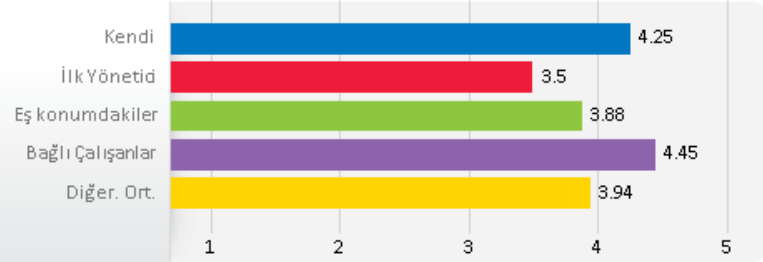
Andrew Carnegie

1. Unsur:Eyleme Geçme

Değerlendirme Skalası: 1 = Hiç, 2 = Az Ölçüde, 3 = Orta Ölçüde, 4 = Büyük Ölçüde, 5 = Çok Büyük Ölçüde, Gözlemlenmedi = Gözlemlenmedi

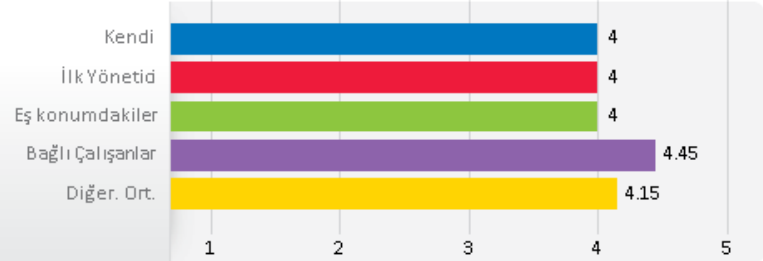
Eyleme Geçme

Eyleme geçmeye istekli ve zor kararlar almada kendine güvenli olma.

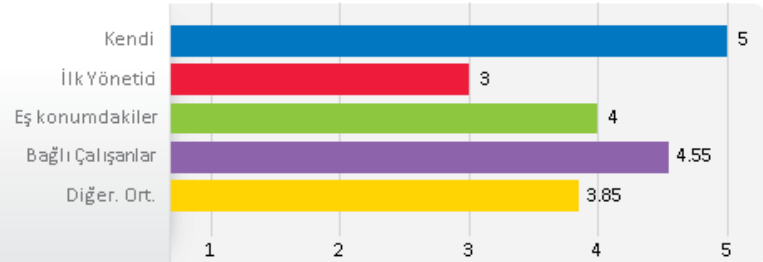


Soru Değerlendirmeleri - Eyleme Geçme

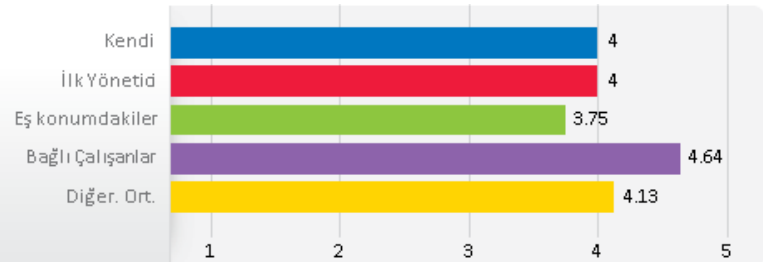
1 Aksiyona geçme fırsatlarının peşinde koşar.



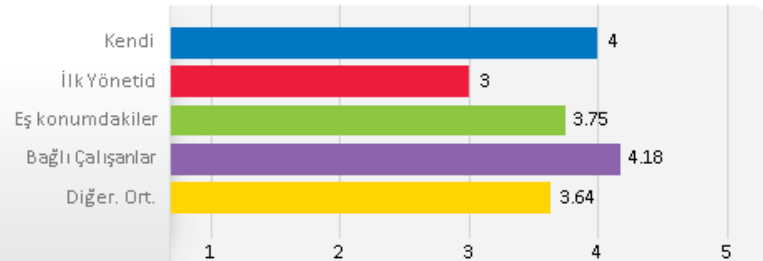
2 Olayların kontrolünü ele alır.



3 Zor kararlar almaktan kaçınmaz.



4 Net ve kesin kararlar verir.

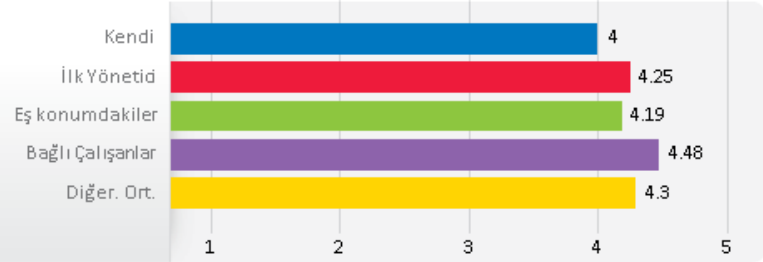


2. Unsur:Sonuçlara Ulaşma Azmi

Değerlendirme Skalası: 1 = Hiç, 2 = Az Ölçüde, 3 = Orta Ölçüde, 4 = Büyük Ölçüde, 5 = Çok Büyük Ölçüde, Gözlemlenmedi = Gözlemlenmedi

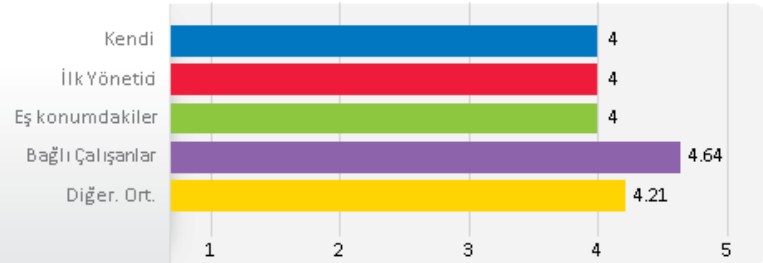
Sonuçlara Ulaşma Azmi

Amaçlarına ulaşmak için odaklanma, kendisi ve diğerleri için yüksek standartlar belirleme.

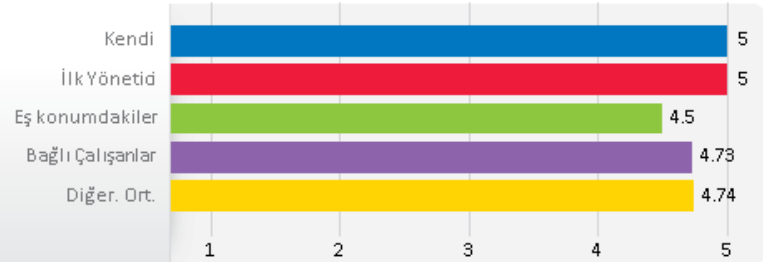


Soru Değerlendirmeleri - Sonuçlara Ulaşma Azmi

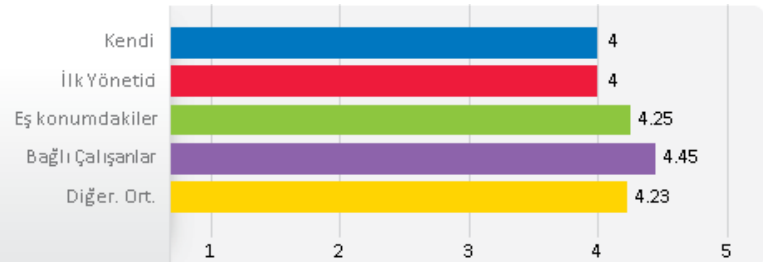
1 Beklentileri aşmak için kendisini ve başkalarını zorlar.



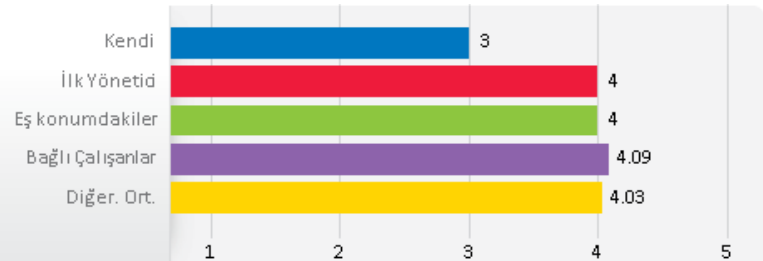
2 Hedeflere ulaşmak için pes etmeden çalışır.



3 Tersliklerin üstesinden gelmek için kararlılık gösterir.



4 Sürekli, kusursuz sonuçlara ulaşır.

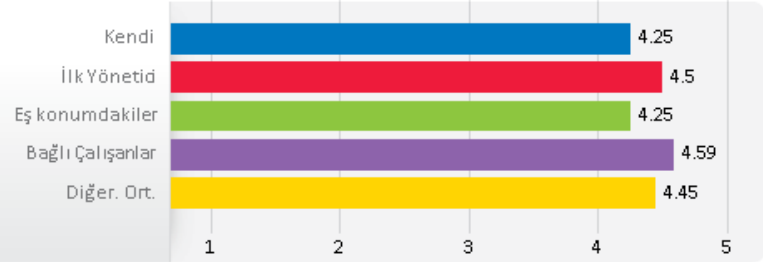


3. Unsur:İç Motivasyon ve Adanmışlık

Değerlendirme Skalası: 1 = Hiç, 2 = Az Ölçüde, 3 = Orta Ölçüde, 4 = Büyük Ölçüde, 5 = Çok Büyük Ölçüde, Gözlemlenmedi = Gözlemlenmedi

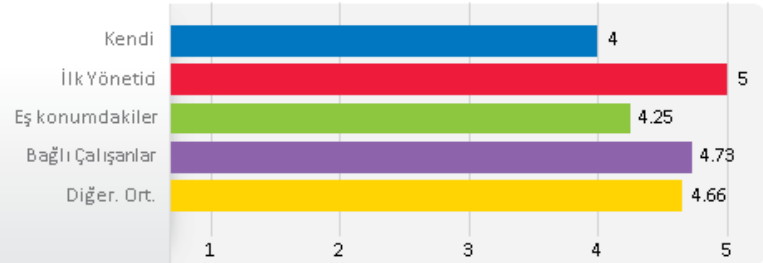
İç Motivasyon ve Adanmışlık

İsine karşı tutkulu ve motivasyonu yüksek, organizasyonun başarısına adanmış olma.

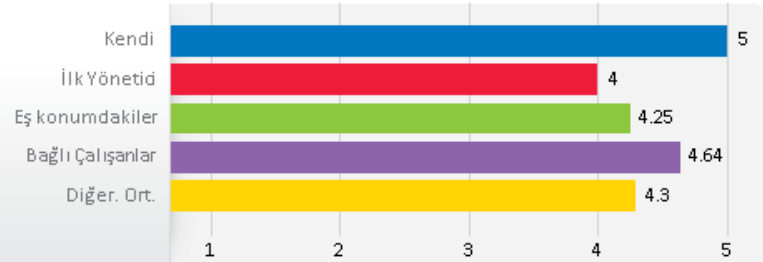


Soru Değerlendirmeleri - İç Motivasyon ve Adanmışlık

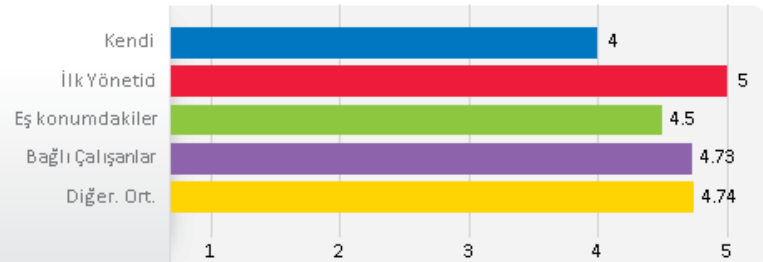
1 Yaptığı işe tutkuyla bağlıdır.



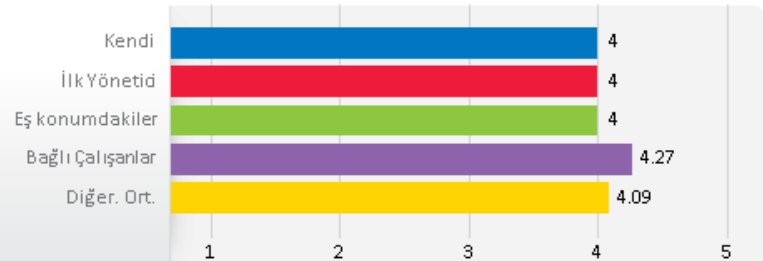
2 İleride gerçekleşme olasılığı olan konulara karşı heyecan duyar.



3 Kendisini kurumunun başarılı olmasını sağlamaya adanır.



4 Kendi hevesi ve bağlılığı ile diğerlerini motive eder.



3. Ek Yorumlar



Bu bölüm değerlendiricileriniz tarafından iletilen ek yorumları içermektedir. Bu yorumlar, yazım hataları dahil aynen iletilildiği şekli ile yer almaktadır!



Güçlü yönler veya gelişim ihtiyaçlarına yönelik tekrar eden mesajlar olup olmadığına **dikkat ediniz.**

Ek yorum bulunmamaktadır

4. İlk 10 Soru-Diğerleri

Bu bölüm Diğer Değerlendiricilerin Tümü tarafından en yüksek değerlendirildiğiniz soruları göstermektedir.



Tekrar eden yetkinliklere ve kendi değerlendirmelerinizle olan farklılıklara **dikkat ediniz.**

No.	Soru	Yetkinlik	Diğer. Ort.	Kendi
14	Elde ettiği bilgileri sistematik bir biçimde analiz eder.	Keskin Analiz Yeteneği	4.83	5
1	Sürekli öğrenmeye ve gelişmeye odaklanır.	Öğrenme Fırsatlarının Peşinde Koşma	4.77	4
54	Hedeflere ulaşmak için pes etmeden çalışır.	Sonuçlara Ulaşma Azmi	4.74	5
59	Kendisini kurumunun başarılı olmasını sağlamaya adanır.	İç Motivasyon ve Adanmışlık	4.74	4
57	Yaptığı işe tutkuyla bağlıdır.	İç Motivasyon ve Adanmışlık	4.66	4
9	Yeni öğrendiği şeyleri kullanabileceği fırsatlar bulur.	Öğrendiklerini Hayata Geçirme	4.58	5
33	İnandığı şeyleri savunur.	Cesur Olma	4.58	4
3	Kendini geliştirme ve yeni şeyler öğrenme fırsatlarının peşinden koşar.	Öğrenme Fırsatlarının Peşinde Koşma	4.57	4
19	Eyleme geçerken geniş kapsamlı düşünür.	Stratejik Bakış Açısı	4.52	4
18	Verdiği kararların uzun vadeli etkilerini dikkate alır.	Stratejik Bakış Açısı	4.45	5

5. Son 10 Soru-Diğerleri

Bu bölüm Diğer Değerlendiricilerin Tümü tarafından en düşük değerlendirdiğiniz soruları göstermektedir.



Tekrar eden yetkinliklere ve kendi değerlendirmelerinizle olan farklılıklara **dikkat ediniz.**

No.	Soru	Yetkinlik	Diğer. Ort.	Kendi
45	Fikirlerini insanları cezbedecek şekilde ortaya koyar.	Başkalarını Etkileme ve İlham Verme	3.08	4
40	Kendi duygularının başkaları üzerinde olumsuz bir etki bırakmadığından emin olur.	Duygularını Yönetme	3.22	3
46	Etkileyici bir şekilde iletişim kurar.	Başkalarını Etkileme ve İlham Verme	3.30	4
48	Başkalarını, kendi görüşlerine kolayca ikna eder.	Başkalarını Etkileme ve İlham Verme	3.45	4
42	Başkalarının görüşlerini ve bakış açılarını anlamak için çaba sarf eder.	İlişki Kurma ve Geliştirme	3.51	4
11	Başkalarından aldığı geribildirim doğrultusunda davranışlarını değiştirir.	Öğrendiklerini Hayata Geçirme	3.54	4
35	Başkalarını memnun etme arzusuyla hareket etmek yerine kendi prensiplerine göre hareket eder.	Cesur Olma	3.58	4
44	Çatışmaları yapıcı bir biçimde ele alır.	İlişki Kurma ve Geliştirme	3.60	4
30	Düşünce, fikir ve görüşlerin çeşitliliğini teşvik eder.	Adil Olma ve Başkalarına Saygı	3.62	4
52	Net ve kesin kararlar verir.	Eyleme Geçme	3.64	4

6. Soru Derecelendirmeleri- İlk Yönetici

Bu bölüm farklı değerlendirici grupları tarafından en yüksek ve en düşük değerlendirilen soruları göstermektedir.



Tekrar eden yetkinliklere **dikkat ediniz**. Ayrıca yetkinliklerin farklı değerlendirici grupları tarafından nasıl değerlendirildiğine bakınız, örneğin; Stratejik Bakış Açısının yöneticiniz tarafından veya Delegasyonun size raporlayanlar tarafından nasıl değerlendirildiği.

En üstte değerlendirilen 5 Soru

No.	Soru	Yetkinlik	İlk Yönetici	Kendi
1	Sürekli öğrenmeye ve gelişmeye odaklanır.	Öğrenme Fırsatlarının Peşinde Koşma	5.00	4
3	Kendini geliştirme ve yeni şeyler öğrenme fırsatlarının peşinden koşar.	Öğrenme Fırsatlarının Peşinde Koşma	5.00	4
6	Olumsuz dahi olsa kendisine verilen geribildirimlere karşı açıktır.	Deneyimlerinden Öğrenme	5.00	3
9	Yeni öğrendiği şeyleri kullanabileceği fırsatlar bulur.	Öğrendiklerini Hayata Geçirme	5.00	5
14	Elde ettiği bilgileri sistematik bir biçimde analiz eder.	Keskin Analiz Yeteneği	5.00	5

En altta değerlendirilen 5 Soru

No.	Soru	Yetkinlik	İlk Yönetici	Kendi
45	Fikirlerini insanları cezbedecek şekilde ortaya koyar.	Başkalarını Etkileme ve İlham Verme	2.00	4
34	Uygunsuz davranışlarla karşılaştığında bunu sorgular.	Cesur Olma	3.00	5
35	Başkalarını memnun etme arzusuyla hareket etmek yerine kendi prensiplerine göre hareket eder.	Cesur Olma	3.00	4
39	Karşılaştığı engellere ve aksiliklere rağmen olumlu bakış açısını korur.	Duygularını Yönetme	3.00	4
40	Kendi duygularının başkaları üzerinde olumsuz bir etki bırakmadığından emin olur.	Duygularını Yönetme	3.00	3

6. Soru Derecelendirmeleri- Eş konumdakiler

En üstte değerlendirilen 5 Soru

No.	Soru	Yetkinlik	Eş konumdakiler	Kendi
14	Elde ettiği bilgileri sistematik bir biçimde analiz eder.	Keskin Analiz Yeteneği	4.75	5
1	Sürekli öğrenmeye ve gelişmeye odaklanır.	Öğrenme Fırsatlarının Peşinde Koşma	4.50	4
27	Verdiği sözleri yerine getirir.	Kişisel Bütünlük	4.50	4
37	Kendine güven ve inanç sergiler.	Duygularını Yönetme	4.50	4
54	Hedeflere ulaşmak için pes etmeden çalışır.	Sonuçlara Ulaşma Azmi	4.50	5

En altta değerlendirilen 5 Soru

No.	Soru	Yetkinlik	Eş konumdakiler	Kendi
46	Etkileyici bir şekilde iletişim kurar.	Başkalarını Etkileme ve İlham Verme	3.00	4
11	Başkalarından aldığı geribildirim doğrultusunda davranışlarını değiştirir.	Öğrendiklerini Hayata Geçirme	3.25	4
40	Kendi duygularının başkaları üzerinde olumsuz bir etki bırakmadığından emin olur.	Duygularını Yönetme	3.25	3
42	Başkalarının görüşlerini ve bakış açılarını anlamak için çaba sarf eder.	İlişki Kurma ve Geliştirme	3.25	4
44	Çatışmaları yapıcı bir biçimde ele alır.	İlişki Kurma ve Geliştirme	3.25	4

6. Soru Derecelendirmeleri- Bağlı Çalışanlar

En üstte değerlendirilen 5 Soru

No.	Soru	Yetkinlik	Bağlı Çalışanlar	Kendi
1	Sürekli öğrenmeye ve gelişmeye odaklanır.	Öğrenme Fırsatlarının Peşinde Koşma	4.82	4
14	Elde ettiği bilgileri sistematik bir biçimde analiz eder.	Keskin Analiz Yeteneği	4.73	5
33	İnandığı şeyleri savunur.	Cesur Olma	4.73	4
54	Hedeflere ulaşmak için pes etmeden çalışır.	Sonuçlara Ulaşma Azmi	4.73	5
57	Yaptığı işe tutkuyla bağlıdır.	İç Motivasyon ve Adanmışlık	4.73	4

En altta değerlendirilen 5 Soru

No.	Soru	Yetkinlik	Bağlı Çalışanlar	Kendi
31	Kendi görüşlerinden farklı olsalar da, diğerlerinin görüşlerine saygı duyar.	Adil Olma ve Başkalarına Saygı	3.18	4
6	Olumsuz dahi olsa kendisine verilen geribildirimlere karşı açıktır.	Deneyimlerinden Öğrenme	3.27	3
42	Başkalarının görüşlerini ve bakış açılarını anlamak için çaba sarf eder.	İlişki Kurma ve Geliştirme	3.27	4
11	Başkalarından aldığı geribildirim doğrultusunda davranışlarını değiştirir.	Öğrendiklerini Hayata Geçirme	3.36	4
30	Düşünce, fikir ve görüşlerin çeşitliliğini teşvik eder.	Adil Olma ve Başkalarına Saygı	3.36	4

7. Kör Noktalar

Olduğundan Düşük Değerlendirme (Olası Güçlü Yönler)

Bu bölüm kendinizi diğer değerlendirici gruplarından daha düşük değerlendirdiğiniz soruları göstermektedir.



Kendi puanlamalarınız ile diğerlerinin puanlamalarının ortalamasının her iki ucuna düşenleri için kendi algınızla diğerlerinin algıları arasındaki farka **dikkat ediniz**. Katılımcının kendi ortalaması ile diğerlerinin ortalaması skalının farklı yarılarında bulunuyorsa, önemli fark oluşmaktadır

No.	Soru	Yetkinlik	Aralık	Diğer. Ort.	Kendi	Önemli Fark
4	Yeni yöntemlerin işe yarayıp yaramadığını test eder.	Öğrenme Fırsatlarının Peşinde Koşma	+1.09	4.09	3	
56	Sürekli, kusursuz sonuçlara ulaşır.	Sonuçlara Ulaşma Azmi	+1.03	4.03	3	
6	Olumsuz dahi olsa kendisine verilen geribildirimlere karşı açıktır.	Deneyimlerinden Öğrenme	+0.92	3.92	3	
16	Başkalarının düşünmediği bakış açıları ortaya koyar.	Keskin Analiz Yeteneği	+0.92	3.92	3	
32	Herkese tutarlı davranışlar sergiler.	Adil Olma ve Başkalarına Saygı	+0.88	3.88	3	
1	Sürekli öğrenmeye ve gelişmeye odaklanır.	Öğrenme Fırsatlarının Peşinde Koşma	+0.77	4.77	4	

7. Kör Noktalar

Olduğundan Yüksek Değerlendirme (Olası Gelişim Alanları)

Bu bölüm kendinizi diğer değerlendirici gruplarından daha yüksek değerlendirdiğiniz soruları göstermektedir.



Kendi puanlamalarınız ile diğerlerinin puanlamalarının ortalamasının her iki ucuna düşenleri için kendi algınızla diğerlerinin algıları arasındaki farka **dikkat ediniz**. Katılımcının kendi ortalaması ile diğerlerinin ortalaması skalının farklı yarılarında bulunuyorsa, önemli fark oluşmaktadır

No.	Soru	Yetkinlik	Aralık	Diğer. Ort.	Kendi	Önemli Fark
34	Uygunsuz davranışlarla karşılaştığında bunu sorgular.	Cesur Olma	-1.33	3.67	5	
50	Olayların kontrolünü ele alır.	Eyleme Geçme	-1.15	3.85	5	
17	Gelecekte ortaya çıkabilecek eğilimleri tahmin eder.	Stratejik Bakış Açısı	-0.99	4.01	5	
45	Fikirlerini insanları cezbedecek şekilde ortaya koyar.	Başkalarını Etkileme ve İlham Verme	-0.92	3.08	4	
58	İleride gerçekleşme olasılığı olan konulara karşı heyecan duyar.	İç Motivasyon ve Adanmışlık	-0.70	4.30	5	
46	Etkileyici bir şekilde iletişim kurar.	Başkalarını Etkileme ve İlham Verme	-0.70	3.30	4	

"Hedeflerinizi
yukarıda tutun ve
oraya ulaşana
kadar durmayın."



Kişisel Gelişim Planınız

Bu bölüm size gelişim faaliyetlerinizi planlayabilmeniz ve gidişatını izleyebilmeniz için bir Kişisel Gelişim Planı modeli sunmaktadır.

Gelişiminizi planlarken bir kerede üçten fazla yetkinliğe odaklanmamanızı öneririz. Bu yetkinliklerin her biri için, ilgili yetkinlikte gelişmenize yardımcı olacak üç temel aksiyonu önceliklendirmenizi öneririz.

Kişisel Gelişim Planınız devam eden sayfalardaki modelde sunulduğu üzere şu bilgileri içermelidir:

- **Yetkinlik:** Hangi yetkinliği geliştirmek istediğinizi belirtiniz.
- **Amaç:** Bu yetkinliği geliştirmekteki genel amacınızın ne olduğunu açıklayınız. Bu açıklama söz konusu yetkinliği hangi açıdan geliştirmek istediğinizi daha detaylı bir şekilde belirtmelidir. Örneğin, Planlama ve Organizasyon yetkinliği için, amacınız "Proje Yönetimi için işleri/kaynakları etkin şekilde planlama gelişmeleri izleme ve faaliyetlerden zamanında haberdar olma" olabilir.
- **Neden seçtiniz:** Bu yetkinliği geliştirme nedenlerinizi belirtiniz. Bu üstüne yatırım yapmak istediğiniz güçlü bir yanınız, zaten iyi olduğunuz ancak güçlü bir yanınız haline getirmek istediğiniz bir şey veya önemli derecede gelişim ihtiyacı gösteren bir yönünüz olabilir.
- **Gelişim Faaliyetleri:** Bu yetkinlikteki performansınızı artırmak için yapacağınız üç faaliyeti belirleyiniz. Bu faaliyetler SMART ilkesine uygun olarak belirgin, ölçülebilir, başarılabılır, gerçekçi ve zamanla sınırlı olmalıdır.
- **Destek:** Yöneticinizle birlikte her bir gelişim faaliyetinde başarıya ulaşmak için eğer var ise, ne gibi yardıma veya kaynaklara ihtiyacınız olduğu konusunda fikir birliğine varınız. Bu başka birinden bir destek almanız veya eğitim almanız gibi şeyler olabilir.
- **Başlangıç / Bitiş :** Gelişim faaliyetine başlayacağınız tarih ve bitirmeyi hedeflediğiniz tarih konusunda fikir birliğine varınız.
- **Sonuçlar:** Gelişim faaliyetini tamamladığınız zamanı, ne gibi sonuçlar elde ettiğinizi ve yorumlarınızı yazınız. Bu deneyimden **NE ÖĞRENDİĞİNİZİ** eklemeyi unutmayınız!

Kişisel Gelişim Planı

Yetkinlik: _____

Amaç: _____

Neden Seçtim: Güçlü Alanlar / Gelişim İhtiyacı

Gelişim Faaliyetleri Sonuçları		Destek	Başlangıç	Hedef Tarih	Sonuçlar
Hangi aksiyonları alacağım?		Ne gibi yardıma/kaynaklara ihtiyaç duyabilirim?	Ne zaman başlayacağım?	Ne zaman bitireceğim?	Ne öğrendim?
1					
2					
3					

Kişisel Gelişim Planı

Yetkinlik: _____

Amaç: _____

Neden Seçtim: Güçlü Alanlar / Gelişim İhtiyacı

Gelişim Faaliyetleri Sonuçları		Destek	Başlangıç	Hedef Tarih	Sonuçlar
Hangi aksiyonları alacağım?		Ne gibi yardıma/kaynaklara ihtiyaç duyabilirim?	Ne zaman başlayacağım?	Ne zaman bitireceğim?	Ne öğrendim?
1					
2					
3					

Kişisel Gelişim Planı

Yetkinlik: _____

Amaç: _____

Neden Seçtim: Güçlü Alanlar / Gelişim İhtiyacı

Gelişim Faaliyetleri Sonuçları		Destek	Başlangıç	Hedef Tarih	Sonuçlar
Hangi aksiyonları alacağım?		Ne gibi yardıma/kaynaklara ihtiyaç duyabilirim?	Ne zaman başlayacağım?	Ne zaman bitireceğim?	Ne öğrendim?
1					
2					
3					

Yasal Uyarı

Bu rapor **a&dc**'s Apollo™ online değerlendirme sistemi kullanılarak oluşturulmuştur. **a&dc**, bağlı ortaklıkları veya temsilcileri bu raporun içeriğine bağlı sistem çıktılarında bir değişiklik yapılmadığını garantilememektedir.

a&dc, bağlı ortaklıkları veya temsilcileri bu raporun kullanımın getireceği sonuçlar hakkında hiç bir sorumluluk kabul etmemektedir.

Rapor içeriğindeki bilgiler gizli olup, bilgi korunmasına yönelik yasalara uygun olacak şekilde saklanmalı, paylaşılmalı ve erişilmelidir.

Online ürünlerin yasal ve etik kullanımları hakkında daha fazla bilgi edinmek için Apollo websitesinde <https://apollo.adc.uk.com> yer alan Yasal Uyarılar bölümüne bakınız.