



360 derece geri bildirim raporunuz

Maya Chen

RICK360 Sample TR · Liderlik 360: Örnek Rapor

30 Ağustos 2026

360 derece geri bildirim raporunuz

Maya Chen · RICK360 Sample TR · Liderlik 360: Örnek Rapor

Bu rapor yalnızca size özeldir. Bireysel yanıtlar asla paylaşılmaz, yalnızca değerlendirici grubuna göre ortalamalar paylaşılır. Eğer paylaşmazsanız, içeriğini yalnızca siz ve RICK360 temsilciniz görebilir.

1 Giriş

Bu 360 derece sürecinin amacı, bu projenin ölçtüğü yetkinlikler açısından sizden ne beklendiğini ve bugün bu beklentinin neresinde durduğunuzu net bir şekilde anlamanızı sağlamaktır. Beraberinde açığı kapatmanız için stratejiler ve pratik öneriler gelir, ama bu temelde bir teşhis aracıdır, bir karne değil. Bu rapora göre hareket ederken ek kaynaklardan (bir mentor, yöneticiniz, kurumunuzun kendi gelişim rehberleri) da yararlanmanızı öneririz.

360 sürecinin felsefesi çok basit. İnsanların iyi performansı gösterebilmesi için şunların gerçek olması gerekiyor: sizden idealde ne beklendiğini bilmeniz, bu beklentiyi makul bulmanız, gerçek performansınızın buna göre nerede olduğunun farkında olmanız, ideal ve gerçek performansınız arasındaki farkı kabul edip anlamanız, ve kişilik ve özsaygınızdan ödün vermeden bu açığı nasıl kapatacağınıza dair tavsiyelere erişiminiz olması.

Bu rapor, tüm 360 derece süreci gibi, bir değerlendirme aracından çok bir gelişim aracıdır. İlerisi için en iyi rotayı planlamak adına, ara sıra durup nerede olduğunuza bakmak faydalıdır. Bu raporu o duraklardan biri olarak düşünün.

Hepimizin kendi yetenekleri hakkında bir fikri olsa da, objektif olmak çoğu zaman zordur. Kendimize dair görüşümüz nitel bir görüştür, bu da göreceli güçlü yönleri belirlemeyi veya zaman içindeki ilerlemeyi takip etmeyi zorlaştırır; üstelik davranışlarımızın ve becerilerimizin başkalarını nasıl etkilediğini her zaman bilemeyiz. Bu rapor, tam olarak bu dışarıdan bakışı sağlamak için var.

Her raporda standart bölümler (herkes için aynı) ve size özel bölümler (sizin için özelleştirilmiş) bulunur. Raporu daha da kişiselleştirmek, bulguları içselleştirmek ve kendi gelişim planınıza karar vermek tabii ki sizin tercihiniz.

Bu rapor üç soruyu yanıtlamanıza yardımcı olacak: en önemli gelişim ihtiyaçlarınız neler, üzerine inşa edebileceğiniz başlıca güçlü yönleriniz hangileri ve siz ile değerlendiricileriniz hangi konularda farklı görüşte. Şirket ortalaması, hangi yüzdelik dilime girdiğinizi veya kimin aslında daha iyi ya da kötü olduğu bu raporun konusu değil. Bundan sonraki yolda kendinizi kıyaslamanız gereken tek kişi yine kendinizsiniz.

Kendi puanlarınızı ilk kez okumak şaşırtıcı, hatta rahatsız edici olabilir; bu normal bir tepki. Kendinize raporla oturup düşünmek için zaman tanıyın ve başkasına tepki vermeden önce bir mentor veya güvendiğiniz bir meslektaşınızla birlikte gözden geçirin.

Bu rapor yedi bölümden oluşur: önce Alan, sonra Yetkinlik bazında inceleyebileceğiniz bir Alan ve Yetkinlik özeti, kendinize verdiğiniz puanları soru soru diğerlerinin size verdiği puanların ortalamasıyla karşılaştıran puan tablonuz, bu puanlara dayanarak genel güçlü ve zayıf yönlerinizi gösteren RICK grafiğiniz, sorularınızı puana ve uzlaşya göre sıralayan öncelikli alanlar, değerlendiricilerinizin yazılı yorumları, size özel bir sonuç bölümü ve bir eylem planı oluşturmanız için sonraki adımlar.

2 Sonuçlar

Alan ve Yetkinlik Özeti

Soru soru ayrıntıya geçmeden önce bu bölüm, puanlarınızı önce yetkinliklerinizin altında toplandığı en geniş grup olan Alan bazında, ardından onun altındaki orta düzey beceri alanları olan Yetkinlik bazında toplar. Böylece devamındaki ayrıntılardan önce sonuçlarınızın genel şeklini görürsünüz.

Her Alan veya Yetkinlik için bir çift çubuk göreceksiniz. Dolu olan (Siz) kendinize verdiğiniz puanı, boş olan (Diğer) başkalarının size verdiği puanların ortalamasını gösterir. İkisi de 1-5 ölçeğindedir. Altlarındaki, Düşük-Yüksek arası iki gösterge Tutarlılığı gösterir. Tutarlılık o alan ya da yetkinlikle ilgili soruların puanlamasının kendi aralarında ne kadar tutarlı olduğunun göstergesidir. Biri sizin o alan/yetkinlikle ilgili sorulara verdiğiniz yanıtların arasındaki tutarlılığı, diğeri başkalarının sizin için verdiği cevapların kendi aralarındaki tutarlılığı gösterir. Gösterge yoksa bunu hesaplamak için yeterli soru yok demektir. Alttaki Uzlaş rozeti, değerlendiricilerinizin söz konusu alan/yetkinlik genelinde birbirleriyle ne kadar hemfikir olduğunu gösterir. Yani, Tutarlılık, sorular arası, uzlaş, değerlendirenler arası.

● Siz ○ Diğer · çubuk yüksekliği = 1-5 ölçeğindeki puan · Tutarlılık ve Uzlaş bu raporun başka yerlerindeki gibi

ALANA GÖRE



YETKİNLİĞE GÖRE



Detaylı Yanıtlar

Bu bölüm, sizin ve diğer değerlendiricilerinizin verdiği puanları soru soru, tam olarak verildiği şekliyle raporlar. Ayrıca bir uzlaşi ölçüsü de içerir: uzlaşi skoru diğer değerlendiricilerinizin birbirleriyle ne kadar hemfikir olduğunu gösterir.

Puan tablosu her soru için 1'den 5'e bir çizgi üzerinde iki işaret gösterir: dolu nokta kendinizi nasıl puanladığınızı, içi boş nokta ise sizi puanlayan diğer herkesin ortalamasını gösterir. Aralarındaki çizgi, aradaki farkın büyüklüğünü tek bakışta görmeyi sağlar. İki puan aynı olduğunda tek bir dolu noktada birleşirler. Her çiftin yanında, değerlendiricileriniz arasındaki uzlaşi düzeyi yer alır. Bu birbirleriyle ne kadar hemfikir olduklarını gösterir.

Yüksek: Diğerlerinden aldığınız en yüksek ve en düşük puanlar arasında en fazla bir puan var. Performansınız konusunda büyük ölçüde hemfikirler.

Orta: En yüksek ve en düşük puanlar arasında en fazla iki puan var. Bir miktar görüş ayrılığı var, ama kritik değil.

Düşük: En yüksek ve en düşük puanlar arasında üç puan veya daha fazla fark var. Gerçek bir görüş ayrılığı söz konusu, bir kez daha bakmaya değer.

● Siz ○ Diğerleri (ortalama) · her satırdaki işaretler Kendiniz/Başkalarının 1-5 ölçeğinde nerede olduğunu gösterir

SORU	SİZ / BAŞKALARI	SİZ	DİĞER	UZLAŞI
Öz farkındalık geliştirir ve dinler		SİZ DÜŞÜK ——— YÜKSEK	DİĞER DÜŞÜK ——— YÜKSEK	
1 Kendi etkisinin farkındadır		5.0	3.7	Orta
2 Aktif olarak dinler ve başkalarının fikirleri üzerine olumlu şekilde inşa eder		4.0	3.0	Yüksek
3 Yöneticilerinden, ekibinden ve meslektaşlarından dürüst geri bildirim ister; aldığı geri bildirimi dinler ve gereğini yapar		5.0	4.3	Orta
4 Yaklaşılabilir ve insanları onlar için önemli olan konularda dinler		5.0	4.0	Orta
Yön ve odak sağlar		SİZ DÜŞÜK ——— YÜKSEK	DİĞER DÜŞÜK ——— YÜKSEK	
5 Şirketin vizyonu ve stratejisiyle tutarlı bir yön ve net hedefler belirler		5.0	5.0	Yüksek
6 Kilometre taşları belirleyerek kendisini ve ekibini temel önceliklere odaklı tutar ve işlerin planlandığı gibi ilerlemesini sağlar		4.0	4.7	Yüksek
7 Karmaşıklığı azaltır ve açık, basit planlar geliştirir		5.0	5.0	Yüksek

Bağlılık yaratır ve ilham verir

SİZ DÜŞÜK YÜKSEK
DİĞER DÜŞÜK YÜKSEK

8	Mükemmelliğe kişisel örnek olarak liderlik eder		3.0	4.0	Yüksek
9	Basit ve açık bir dille iletişim kurar		3.0	4.7	Yüksek
10	Tutku ve inançla değişim için heyecan ve ivme yaratır		5.0	4.7	Yüksek
11	İnsanların hem başarılı olabildiği hem de keyif alabildiği bir ortam yaratır		5.0	4.7	Yüksek
12	Adil davranır; güven sergiler ve kendi tutum ve davranışlarıyla saygı kazanır		4.0	4.7	Yüksek
13	Dürüstlük ve etik farkındalık gösterir		3.0	5.0	Yüksek

Yenilik ve değişimi yönlendirir

SİZ DÜŞÜK YÜKSEK
DİĞER DÜŞÜK YÜKSEK

14	Bir sorunun / durumun farklı yönlerini görür		5.0	4.3	Orta
15	Yeni durumlara ve gereksinimlere hızla uyum sağlar		3.0	4.3	Orta
16	Yeni fikirleri ve yaklaşımları dener		3.0	4.0	Yüksek
17	Mevcut durumu değiştirir: popüler olmayabilecek durumlarda bile kanaatini açıkça dile getirir		5.0	4.3	Orta
18	İş kararlarını şekillendirmek için müşteriler, tüketiciler, tedarikçiler ve paydaşlara dair anlayışından yararlanır		5.0	3.3	Yüksek
19	Farklılıklara değer verir ve bunları yeni fikirler ile rekabet avantajı için bir katalizör olarak kullanır		3.0	4.0	Yüksek
20	Yeni durumlarda işletme için fırsatları hızla belirler ve bunlardan avantaj sağlamaya çalışır		3.0	4.3	Orta

Yüksek performanslı ekipleri destekler

SİZ DÜŞÜK YÜKSEK
DİĞER DÜŞÜK YÜKSEK

21	Ekip kararlarını ve 'temel kuralları' uygular ve açıkça destekler		3.0	2.3	Yüksek
22	Başkalarına açık, zamanında ve yapıcı geri bildirim verir; sürekli koçluk sağlar		2.0	2.3	Yüksek
23	Düşük performans ve olumsuz davranışları etkili şekilde yönetir		3.0	3.3	Yüksek
24	Farklı yaklaşımlara, deneyimlere ve uzmanlıklara değer vererek ekibin birbirini tamamlayan güçlü yönlerinden yararlanır		2.0	3.7	Yüksek

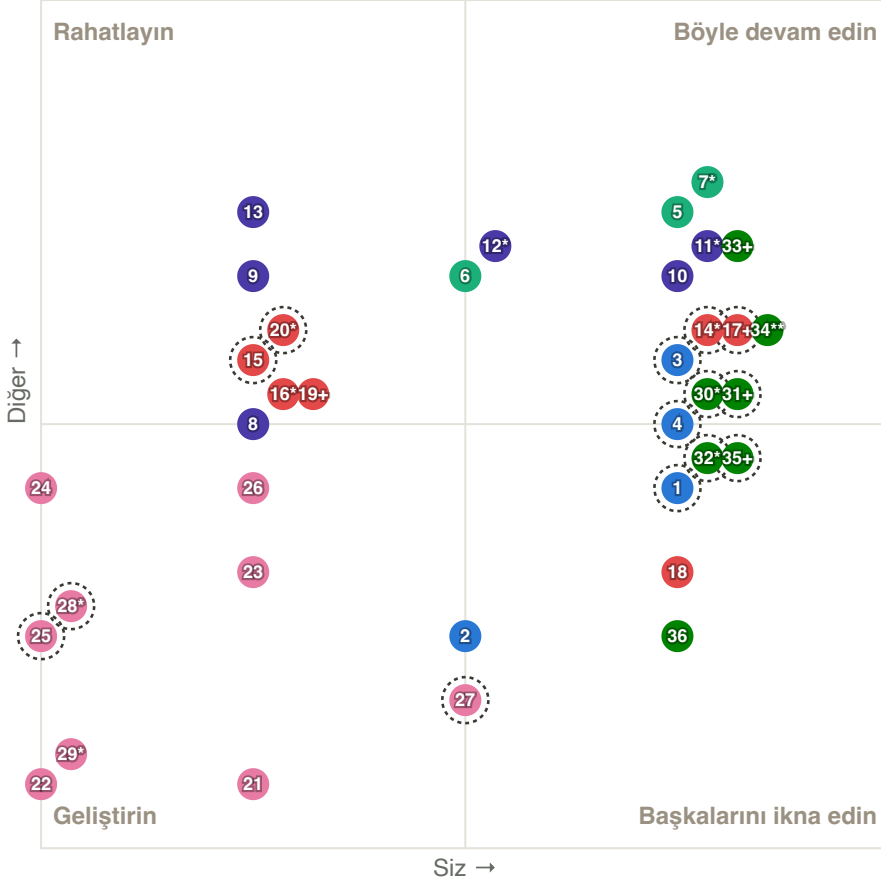
25	Bireysel ve ekip başarılarını fark eder, takdir eder ve kutlar		2.0	3.0	Orta
26	Ekip içindeki değişime direnci proaktif olarak yönetir		3.0	3.7	Yüksek
27	İş ile iş dışı ilgi alanları arasındaki dengeye saygı gösteren bir ortam yaratır		4.0	2.7	Orta
28	Kişisel ve ekip gelişimine yüksek bağlılık gösterir; bunları planlamak ve hayata geçirmek için anlamlı zaman ve kaynak ayırır		2.0	3.0	Orta
29	Ekip içinde ve ekipler arasında etkili meslektaş çalışma ilişkileri geliştirir		2.0	2.3	Yüksek

Sonuç odaklı çalışır

SİZ DÜŞÜK YÜKSEK
 DİĞER DÜŞÜK YÜKSEK

30	Hedeflere ulaşmak için kaynakları etkili şekilde harekete geçirir		5.0	4.0	Orta
31	Verimliliği ve büyümeyi artırmak için sistemleri ve iş süreçlerini optimize eder ve iyileştirir		5.0	4.0	Orta
32	Standartları yükseltmek ve zorlu hedeflere ulaşmak için kendisinden ve başkalarından disiplin bekler		5.0	3.7	Orta
33	Kararlarını, kendisini, kendi biriminin veya pazarın çıkarlarından önce işin genel yararını gözeterek verir		5.0	4.7	Yüksek
34	Hesaplı riskler alır ve hatalardan ders çıkarır		5.0	4.3	Yüksek
35	Önemli iş ve organizasyonel bilgi ile öğrenimleri hızlı ve etkili şekilde paylaşır		5.0	3.7	Orta
36	Performansı hedeflere göre düzenli olarak gözden geçirir		5.0	3.0	Yüksek

RICK Grafiği



RICK grafiği bu raporun merkezinde. Bir SWOT grafiği gibi çalışır: her nokta sorularınızdan birini temsil eder, kendi puanınıza göre (yatayda) ve başkalarının size verdiği ortalama puanına göre (dikeyde) yerleştirilir ve yetkinliğe göre renklendirilir.

Eksenlerde sayı görmeyeceksiniz. Önemli olan bir noktanın hangi çeyreğe düştüğü, tam konumu değil. Kesikli halka, dikkat çekici bir uzlaş düzeyini işaret eder. Üst üste binen noktalar birbirinden ayrılır ve her biri görünür kalsın diye küçük bir *, + veya - işaretiyle gösterilir.

Öz farkındalık geliştirir ve dinler

- 1 Kendi etkisinin farkındadır
- 2 Aktif olarak dinler ve başkalarının fikir...
- 3 Yöneticilerinden, ekibinden ve meslek...
- 4 Yaklaşılabilir ve insanları onlar için ...

Yön ve odak sağlar

- 5 Şirketin vizyonu ve stratejisiyle tutarlı ...
- 6 Kilometre taşları belirleyerek kendisini...
- 7 Karmaşıklığı azaltır ve açık, basit plan...

Bağlılık yaratır ve ilham verir

- 8 Mükemmelliğe kişisel örnek olarak lid...
- 9 Basit ve açık bir dille iletişim kurar
- 10 Tutku ve inançla değişim için heyecan...

- 11 İnsanların hem başarılı olabildiği hem ...
- 12 Adil davranır; güven sergiler ve kendi ...
- 13 Dürüstlük ve etik farkındalık gösterir

Yenilik ve değişimi yönlendirir

- 14 Bir sorunun / durumun farklı yönlerini ...
- 15 Yeni durumlara ve gereksinimlere hızl...
- 16 Yeni fikirleri ve yaklaşımları dener
- 17 Mevcut durumu değiştirir: popüler ol...
- 18 İş kararlarını şekillendirmek için müşt...
- 19 Farklılıklara değer verir ve bunları yeni...
- 20 Yeni durumlarda işletme için fırsatları ...

Yüksek performanslı ekipleri destek...

- 21 Ekip kararlarını ve 'temel kuralları' uyg...
- 22 Başkalarına açık, zamanında ve yapıcı...

- 23 Düşük performans ve olumsuz davran...
- 24 Farklı yaklaşımlara, deneyimlere ve uz...
- 25 Bireysel ve ekip başarılarını fark eder, ...
- 26 Ekip içindeki değişime direnci proaktif...
- 27 İş ile iş dışı ilgi alanları arasındaki den...
- 28 Kişisel ve ekip gelişimine yüksek bağlı...
- 29 Ekip içinde ve ekipler arasında etkili ...

Sonuç odaklı çalışır

- 30 Hedeflere ulaşmak için kaynakları etki...
- 31 Verimliliği ve büyümeyi artırmak için s...
- 32 Standartları yükseltmek ve zorlu hede...
- 33 Kararlarını, kendisini, kendi biriminin v...
- 34 Hesaplı riskler alır ve hatalardan ders ...
- 35 Önemli iş ve organizasyonel bilgi ile ö...
- 36 Performansı hedeflere göre düzenli ol...

Puanların Anlamı

Rahatlayın

Bu konularda kendinize başkalarından daha sert davranıyorsunuz. Önerimiz, rahatlamanız ve zaten iyi yaptığınız bir konuda kendinize hak ettiğiniz değeri vermeniz. Ya da beklenen standardın gerçekten daha yüksek olması gerektiğini düşünüyorsanız, bunu dile getirmeniz.

Genel

- Bu alanlara, hak ettiğinizden daha az değer verdiğiniz güçlü yönler olarak bakabilirsiniz. Diğerleri sizin beklenen seviyeyi yakaladığınızı düşünüyor. Eğer gerçekten daha fazlasının gerektiğini düşünüyorsanız, bunu sadece kendinizden olarak beklemek yerine standartı yükseltmek adına dile getirin.
- Yüksek/Orta uzlaş: sizi puanlayan herkes burada iyi durumda olduğunuz konusunda hemfikir. Bunu hak ediyorsunuz.
- Düşük uzlaş: en az bir değerlendirici sizin daha olumsuz görüşünüzü paylaşıyor. Performansınızın gerçekten daha düşük bir puanı mı hak ettiğini, yoksa insanların yalnızca sizin kendinize koyduğunuz standartlara bakıp bunun sonucunda beklentilerini mi yükselttiği sorgulamaya değer.

Stratejiler

- Bu yetkinlikte gerçek beklentinin ne olduğunu doğru anladığınızı bir kez daha kontrol edin.
- Düşük öz-değerlendirmenizin asıl nedeni başka bir şeyse, onu belirleyin ve bunun yerine onun için bir plan yapın.
- Geri bildirim kabul etme konusunda pratik yapın ve bu davranışınızı aynı seviyede sürdürün.
- Sizi puanlarken hangi somut durumları düşündüklerini başkalarına sorun. Bunu kendi davranışınızı daha bilinçli olarak analiz etmek için kullanın.
- Burada bilinçsiz yetkinlikten bilinçli yetkinliğe geçin, böylece bu konuda daha fazla farkındalıkla ve proaktif davranabilirsiniz: başkalarına koçluk yapmak, bunu gerektiren durumları daha çok üstlenmek, ekibinize örnek olmak gibi.

Dikkat Edilmesi Gerekenler

- Kendi potansiyelinizi olduğundan az değerlendirmek aslında yapabileceğiniz işlere girişmemek, uzak durmak sonucunu getirebilir.
- "Az vadet, çok teslim et" anlayışının, fark ettirmeden kendi gelişiminizi yavaşlatan bir alışkanlığa dönüşmesi.
- Kendi öz-değerlendirmenizle örtüşmediği için, geri bildirim verirken ya da alırken bu yetkinliğe gereğinden fazla ya da az önem vermek.

Geliştirin

Bu çeyrek, eylem planınız için en yüksek öncelikte. Hem siz hem başkaları, buradaki performansınızın gelişmesi gerektiği konusunda hemfikir.

Genel

- Hem kutlanacak hem üzerinde çalışılacak bir durum bu. Herkes mevcut durum konusunda hemfikir, yani açığın farkındasınız ve hem davranışla hem de algıyla aynı anda mücadele etmeyeceksiniz.
- Bir eylem planı oluşturmadan önce, bunun bir yeterlilik sorunu mu (gerekli beceriye, yöneme veya bilgiye henüz sahip değilsiniz) yoksa bir isteklilik sorunu mu (beceriye sahipsiniz ama uygulamıyorsunuz) olduğunu belirleyin. Bunun en iyi hakemi genellikle sizsinizdir. Daha önce yaptıysanız, bu genellikle bir isteklilik açığıdır.
- Yüksek/Orta uzlaş: bu en yüksek öncelikli bir madde. Buradan başlayın.
- Düşük uzlaş: yine de ele alınmaya değer, ama daha net uzlaş olan maddelerin ardından ikincil öncelik olarak.

Stratejiler

- Kendinize sorun: bu bir yeterlilik mi yoksa isteklilik meselesi mi? İsteklilikse, bu kişisel mi, yoksa kurumun işleyiş biçimiyle mi ilgili bir engel var?
- Farkında olmadan performansınızın düşük olabileceği ilgili başka alanlara da bakın.
- Mevcut güçlü yönlerinizin burada gelişmenize nasıl yardımcı olabileceğini düşünün.
- Eylem planınızı bu maddelerle başlayarak oluşturun ve hepsini birden değil, birer birer ele alın.
- Somutlaştırın: ne yapılacağını, nasıl yapılacağını, ne etki beklediğinizi belirleyin ve planı meslektaşlarınızla paylaşın ki ilerledikçe size geri bildirim verebilsinler.

Dikkat Edilmesi Gerekenler

- Kendinize aşırı sert davranmak ("bunu yapamam") ve bunun sizi daha başlamadan durdurması.
- Olumsuz geri bildirimin ben bununla ne yapabilirim diye destek istemek yerine motivasyonunuzu düşürmesine izin vermek.
- Eleştiriye, belirli ve değiştirilebilir bir davranışa dair geri bildirim olarak değil, kişisel bir eleştiri olarak okumak.
- Her şeyi bir anda değiştirmeye çalışıp bunun altında ezilmek. Tek bir şeyi değiştirin, sonucu gözlemleyin ve ihtiyaç duyduğunuzda yardım isteyin.

Başkalarını İkna Edin

Bu alandaki yetkinliklerde kendinizi başkalarına göre daha yüksek puanlıyorsunuz. Bu alandaki konular genellikle ikinci en öncelikli konulardır ve bir bakıma da en "zorlanacağınız" konulardır, çünkü yalnızca davranışınızı değil, başkalarının bu davranışa dair algısını da değiştirmeyi gerektirir.

Genel

- Bu açığın ortaya çıkmasının birkaç nedeni olabilir: eksikliğin farkında olmayabilirsiniz; farkında olup düşük öncelikli görüyor olabilirsiniz; başkalarının henüz görmediği gerçek kanıtlara sahip olabilirsiniz; bu davranış tutarlı değil de seçici biçimde gösteriyor olabilirsiniz; ya da yapabileceğinizi bilip başkalarının fark edeceği sıklıkta yapmaya motive olmuyor olabilirsiniz.
- Altındaki neden ne olursa olsun, çözümün önemli bir parçası genellikle iletişimdir. Elinizdeki kanıtları insanların gerçekten görebildiğinden emin olun.
- Yüksek/Orta uzlaş: diğerleri büyük ölçüde birbirleriyle hemfikir, sadece sizinle hemfikir değil. Ya gözlemlenebilir kanıt sunmanız ya da altta yatan performansı gerçekten değiştirmeniz gerekecek.
- Düşük uzlaş: bu davranış farklı gruplar için seçici biçimde gösteriyor olabilirsiniz, ya da bazı değerlendiriciler sorunun aslında neyi sorduğunu yanlış anlamış olabilir.

Stratejiler

- Yukarıdaki nedenlerden hangisinin bu maddedeki açığı en iyi açıkladığını belirleyin.
- Geliştirin maddelerinden sonra, eylem planınızda sırayı bunlara verin.
- Başkalarının sizi bunu iyi yaparken gözlemleyebileceği durumları kasıtlı olarak yaratın ve gösterdiğiniz çabayı görünür kılın.
- Altta yatan ilişkilere zaman ayırın. Başkalarının nasıl düşündüğünü anlamak, açığın aslında neden var olduğunu görmenize yardımcı olur.

Dikkat Edilmesi Gerekenler

- Geri bildirimi doğrudan reddetmek ("ne düşündükleri önemli değil"), teknik olarak haklı olsanız bile insanları yanınıza almanız gerekir.
- Değerlendiriciler öz-değerlendirmenizi paylaşmadığı için kendinizi dışlanmış hissetmek: bunun belirli bir yetkinliğe dair geri bildirim olduğunu, kişiliğinize dair bir hüküm olmadığını unutmayın.
- "Yanlış" hissettirdiği için geri bildirim istemekten vazgeçmek: bu açık üzerinde aktif olarak çalışmaya başladığınızda o geri bildirim daha az değil, daha değerli hale gelir.

Böyle Devam Edin

Burası her yetkinliğin sonunda ulaşmasını istediğiniz yer. Siz ve diğer herkes, beklenen standarda yakın bir performans gösterdiğiniz konusunda hemfikir. Buradaki tavsiye düzeltme değil, sürdürmedir.

Genel

- Bu davranışlar büyük olasılıkla sizin için artık otomatik bir hale gelmiştir. Gelişim planınızın geri kalanını üzerine kurabileceğiniz güçlü bir temel oluşturabilirler.
- Buraya nasıl geldiğinizi anlamak değerli olabilir. Böylece henüz bu bölgede olmayan yetkinlikler için aynı yaklaşımı tekrarlayabilirsiniz.
- Yüksek/Orta uzlaş: bu gerçek ve geniş çapta kabul gören bir güçlü yön.
- Düşük uzlaş: çoğunlukla bir güçlü yön, ama bazı durumlarda biraz ikna gerektiriyor. Bazı değerlendiricilerin bunu neden farklı gördüğünü, bu davranışı seçici gösterip göstermediğiniz de dahil olmak üzere düşünün.

Stratejiler

- İşe yarayanı yapmaya devam edin, ama çıtanın yükselmesi gerekip gerekmediğini düşünün.
- Bu güçlü yönü ekibiniz ve kurumunuz için tam anlamıyla kullandığınızdan emin olun.
- Bu yetkinlikte başkalarına mentorluk yapmanın yollarını arayın. Böylece faydayı kendi performansınızın ötesine taşırsınız.

Dikkat Edilmesi Gerekenler

- Rehavet: sizi buraya getiren şey, yarının zorlukları için yeterli olmayabilir. Geçmiş performansa güvenmek yerine beceriyi sürekli geliştirin.
- Burada kendinizi "güvende" hissedince gevşemek: henüz tam olarak içselleştirmedığınız yetkinlikler, aktif olarak sürdürmeyi bıraktığınızda geriye gidebilir.
- Yüksek puanların her zaman gerçek performansı yansıttığını varsaymak, insanların size daha zorlayıcı geri bildirim vermekte isteksiz olabileceğini göz ardı etmek; bunu dürüstçe istemeye devam edin.

Sıralı Yanıtlar

Kendi puanınıza göre sıralı (önce en düşük)

- Q22 Başkalarına açık, zamanında ve yapıcı geri bildirim verir; sürekli koçluk sağlar (2,0)
- Q24 Farklı yaklaşımlara, deneyimlere ve uzmanlıklara değer vererek ekibin birbirini tamamlayan güçlü yönlerinden yararlanır (2,0)
- Q25 Bireysel ve ekip başarılarını fark eder, takdir eder ve kutlar (2,0)
- Q28 Kişisel ve ekip gelişimine yüksek bağlılık gösterir; bunları planlamak ve hayata geçirmek için anlamlı zaman ve kaynak ayırır (2,0)
- Q29 Ekip içinde ve ekipler arasında etkili meslektaş çalışma ilişkileri geliştirir (2,0)
- Q08 Mükemmelliğe kişisel örnek olarak liderlik eder (3,0)
- Q09 Basit ve açık bir dille iletişim kurar (3,0)
- Q13 Dürüstlük ve etik farkındalık gösterir (3,0)
- Q21 Ekip kararlarını ve 'temel kuralları' uygular ve açıkça destekler (3,0)
- Q23 Düşük performans ve olumsuz davranışları etkili şekilde yönetir (3,0)
- Q26 Ekip içindeki değişime direnci proaktif olarak yönetir (3,0)
- Q15 Yeni durumlara ve gereksinimlere hızla uyum sağlar (3,0)
- Q16 Yeni fikirleri ve yaklaşımları dener (3,0)
- Q19 Farklılıklara değer verir ve bunları yeni fikirler ile rekabet avantajı için bir katalizör olarak kullanır (3,0)
- Q20 Yeni durumlarda işletme için fırsatları hızla belirler ve bunlardan avantaj sağlamaya çalışır (3,0)
- Q02 Aktif olarak dinler ve başkalarının fikirleri üzerine olumlu şekilde inşa eder (4,0)
- Q12 Adil davranır; güven sergiler ve kendi tutum ve davranışlarıyla saygı kazanır (4,0)
- Q27 İş ile iş dışı ilgi alanları arasındaki dengeye saygı gösteren bir ortam yaratır (4,0)
- Q06 Kilometre taşları belirleyerek kendisini ve ekibini temel önceliklere odaklı tutar ve işlerin planlandığı gibi ilerlemesini sağlar (4,0)
- Q01 Kendi etkisinin farkındadır (5,0)
- Q03 Yöneticilerinden, ekibinden ve meslektaşlarından dürüst geri bildirim ister; aldığı geri bildirimi dinler ve gereğini yapar (5,0)
- Q04 Yaklaşılabilir ve insanları onlar için önemli olan konularda dinler (5,0)
- Q10 Tutku ve inançla değişim için heyecan ve ivme yaratır (5,0)
- Q11 İnsanların hem başarılı olabildiği hem de keyif alabildiği bir ortam yaratır (5,0)
- Q05 Şirketin vizyonu ve stratejisiyle tutarlı bir yön ve net hedefler belirler (5,0)
- Q07 Karmaşıklığı azaltır ve açık, basit planlar geliştirir (5,0)
- Q14 Bir sorunun / durumun farklı yönlerini görür (5,0)
- Q17 Mevcut durumu değiştirir: popüler olmayabilecek durumlarda bile kanaatini açıkça dile getirir (5,0)
- Q18 İş kararlarını şekillendirmek için müşteriler, tüketiciler, tedarikçiler ve paydaşlara dair anlayışından yararlanır (5,0)
- Q30 Hedeflere ulaşmak için kaynakları etkili şekilde harekete geçirir (5,0)
- Q31 Verimliliği ve büyümeyi artırmak için sistemleri ve iş süreçlerini optimize eder ve iyileştirir (5,0)
- Q32 Standartları yükseltmek ve zorlu hedeflere ulaşmak için kendisinden ve başkalarından disiplin bekler (5,0)
- Q33 Kararlarını, kendisini, kendi biriminin veya pazarın çıkarlarından önce işin genel yararını gözeterek verir (5,0)
- Q34 Hesaplı riskler alır ve hatalardan ders çıkarır (5,0)

- Q35 Önemli iş ve organizasyonel bilgi ile öğrenimleri hızlı ve etkili şekilde paylaşır (5,0)
- Q36 Performansı hedeflere göre düzenli olarak gözden geçirir (5,0)

Başkalarının size verdiği puanlara göre sıralı (önce en düşük)

- Q21 Ekip kararlarını ve 'temel kuralları' uygular ve açıkça destekler (2,3)
- Q22 Başkalarına açık, zamanında ve yapıcı geri bildirim verir; sürekli koçluk sağlar (2,3)
- Q29 Ekip içinde ve ekipler arasında etkili meslektaş çalışma ilişkileri geliştirir (2,3)
- Q27 İş ile iş dışı ilgi alanları arasındaki dengeye saygı gösteren bir ortam yaratır (2,7)
- Q02 Aktif olarak dinler ve başkalarının fikirleri üzerine olumlu şekilde inşa eder (3,0)
- Q25 Bireysel ve ekip başarılarını fark eder, takdir eder ve kutlar (3,0)
- Q28 Kişisel ve ekip gelişimine yüksek bağlılık gösterir; bunları planlamak ve hayata geçirmek için anlamlı zaman ve kaynak ayırır (3,0)
- Q36 Performansı hedeflere göre düzenli olarak gözden geçirir (3,0)
- Q23 Düşük performans ve olumsuz davranışları etkili şekilde yönetir (3,3)
- Q18 İş kararlarını şekillendirmek için müşteriler, tüketiciler, tedarikçiler ve paydaşlara dair anlayışından yararlanır (3,3)
- Q01 Kendi etkisinin farkındadır (3,7)
- Q24 Farklı yaklaşımlara, deneyimlere ve uzmanlıklara değer vererek ekibin birbirini tamamlayan güçlü yönlerinden yararlanır (3,7)
- Q26 Ekip içindeki değişime direnci proaktif olarak yönetir (3,7)
- Q32 Standartları yükseltmek ve zorlu hedeflere ulaşmak için kendisinden ve başkalarından disiplin bekler (3,7)
- Q35 Önemli iş ve organizasyonel bilgi ile öğrenimleri hızlı ve etkili şekilde paylaşır (3,7)
- Q04 Yaklaşılabilir ve insanları onlar için önemli olan konularda dinler (4,0)
- Q08 Mükemmelliğe kişisel örnek olarak liderlik eder (4,0)
- Q16 Yeni fikirleri ve yaklaşımları dener (4,0)
- Q19 Farklılıklara değer verir ve bunları yeni fikirler ile rekabet avantajı için bir katalizör olarak kullanır (4,0)
- Q30 Hedeflere ulaşmak için kaynakları etkili şekilde harekete geçirir (4,0)
- Q31 Verimliliği ve büyümeyi artırmak için sistemleri ve iş süreçlerini optimize eder ve iyileştirir (4,0)
- Q03 Yöneticilerinden, ekibinden ve meslektaşlarından dürüst geri bildirim ister; aldığı geri bildirimi dinler ve gereğini yapar (4,3)
- Q14 Bir sorunun / durumun farklı yönlerini görür (4,3)
- Q15 Yeni durumlara ve gereksinimlere hızla uyum sağlar (4,3)
- Q17 Mevcut durumu değiştirir: popüler olmayabilecek durumlarda bile kanaatini açıkça dile getirir (4,3)
- Q20 Yeni durumlarda işletme için fırsatları hızla belirler ve bunlardan avantaj sağlamaya çalışır (4,3)
- Q34 Hesaplı riskler alır ve hatalardan ders çıkarır (4,3)
- Q09 Basit ve açık bir dille iletişim kurar (4,7)
- Q10 Tutku ve inançla değişim için heyecan ve ivme yaratır (4,7)
- Q11 İnsanların hem başarılı olabildiği hem de keyif alabildiği bir ortam yaratır (4,7)
- Q12 Adil davranır; güven sergiler ve kendi tutum ve davranışlarıyla saygı kazanır (4,7)
- Q06 Kilometre taşları belirleyerek kendisini ve ekibini temel önceliklere odaklı tutar ve işlerin planlandığı gibi ilerlemesini sağlar (4,7)
- Q33 Kararlarını, kendisini, kendi biriminin veya pazarın çıkarlarından önce işin genel yararını gözeterek verir (4,7)
- Q13 Dürüstlük ve etik farkındalık gösterir (5,0)
- Q05 Şirketin vizyonu ve stratejisiyle tutarlı bir yön ve net hedefler belirler (5,0)
- Q07 Karmaşıklığı azaltır ve açık, basit planlar geliştirir (5,0)

Uzlaşya göre sıralı (önce en az uzlaşya)

- Q01 Kendi etkisinin farkındadır · **Orta uzlaşya**
- Q03 Yöneticilerinden, ekibinden ve meslektaşlarından dürüst geri bildirim ister; aldığı geri bildirimi dinler ve gereğini yapar · **Orta uzlaşya**
- Q04 Yaklaşılabilir ve insanları onlar için önemli olan konularda dinler · **Orta uzlaşya**
- Q25 Bireysel ve ekip başarılarını fark eder, takdir eder ve kutlar · **Orta uzlaşya**
- Q27 İş ile iş dışı ilgi alanları arasındaki dengeye saygı gösteren bir ortam yaratır · **Orta uzlaşya**
- Q28 Kişisel ve ekip gelişimine yüksek bağlılık gösterir; bunları planlamak ve hayata geçirmek için anlamlı zaman ve kaynak ayırır · **Orta uzlaşya**
- Q14 Bir sorunun / durumun farklı yönlerini görür · **Orta uzlaşya**
- Q15 Yeni durumlara ve gereksinimlere hızla uyum sağlar · **Orta uzlaşya**
- Q17 Mevcut durumu değiştirir: popüler olmayabilecek durumlarda bile kanaatini açıkça dile getirir · **Orta uzlaşya**
- Q20 Yeni durumlarda işletme için fırsatları hızla belirler ve bunlardan avantaj sağlamaya çalışır · **Orta uzlaşya**
- Q30 Hedeflere ulaşmak için kaynakları etkili şekilde harekete geçirir · **Orta uzlaşya**
- Q31 Verimliliği ve büyümeyi artırmak için sistemleri ve iş süreçlerini optimize eder ve iyileştirir · **Orta uzlaşya**
- Q32 Standartları yükseltmek ve zorlu hedeflere ulaşmak için kendisinden ve başkalarından disiplin bekler · **Orta uzlaşya**
- Q35 Önemli iş ve organizasyonel bilgi ile öğrenimleri hızlı ve etkili şekilde paylaşır · **Orta uzlaşya**
- Q09 Basit ve açık bir dille iletişim kurar · **Yüksek uzlaşya**
- Q10 Tutku ve inançla değişim için heyecan ve ivme yaratır · **Yüksek uzlaşya**
- Q11 İnsanların hem başarılı olabildiği hem de keyif alabildiği bir ortam yaratır · **Yüksek uzlaşya**
- Q12 Adil davranır; güven sergiler ve kendi tutum ve davranışlarıyla saygı kazanır · **Yüksek uzlaşya**
- Q21 Ekip kararlarını ve 'temel kuralları' uygular ve açıkça destekler · **Yüksek uzlaşya**
- Q22 Başkalarına açık, zamanında ve yapıcı geri bildirim verir; sürekli koçluk sağlar · **Yüksek uzlaşya**
- Q23 Düşük performans ve olumsuz davranışları etkili şekilde yönetir · **Yüksek uzlaşya**
- Q24 Farklı yaklaşımlara, deneyimlere ve uzmanlıklara değer vererek ekibin birbirini tamamlayan güçlü yönlerinden yararlanır · **Yüksek uzlaşya**
- Q26 Ekip içindeki değişime direnci proaktif olarak yönetir · **Yüksek uzlaşya**
- Q29 Ekip içinde ve ekipler arasında etkili meslektaş çalışma ilişkileri geliştirir · **Yüksek uzlaşya**
- Q06 Kilometre taşları belirleyerek kendisini ve ekibini temel önceliklere odaklı tutar ve işlerin planlandığı gibi ilerlemesini sağlar · **Yüksek uzlaşya**
- Q18 İş kararlarını şekillendirmek için müşteriler, tüketiciler, tedarikçiler ve paydaşlara dair anlayışından yararlanır · **Yüksek uzlaşya**
- Q33 Kararlarını, kendisini, kendi biriminin veya pazarın çıkarlarından önce işin genel yararını gözeterek verir · **Yüksek uzlaşya**
- Q34 Hesaplı riskler alır ve hatalardan ders çıkarır · **Yüksek uzlaşya**
- Q02 Aktif olarak dinler ve başkalarının fikirleri üzerine olumlu şekilde inşa eder · **Yüksek uzlaşya**
- Q08 Mükemmelliğe kişisel örnek olarak liderlik eder · **Yüksek uzlaşya**
- Q13 Dürüstlük ve etik farkındalık gösterir · **Yüksek uzlaşya**
- Q05 Şirketin vizyonu ve stratejisiyle tutarlı bir yön ve net hedefler belirler · **Yüksek uzlaşya**
- Q07 Karmaşıklık azaltır ve açık, basit planlar geliştirir · **Yüksek uzlaşya**
- Q16 Yeni fikirleri ve yaklaşımları dener · **Yüksek uzlaşya**
- Q19 Farklılıklara değer verir ve bunları yeni fikirler ile rekabet avantajı için bir katalizör olarak kullanır · **Yüksek uzlaşya**

- Q36 Performansı hedeflere göre düzenli olarak gözden geçirir · Yüksek uzlaş

Değerlendiricilerden Yorumlar

GÜÇLÜ YÖNLER

- Sürekli olarak net bir yön belirliyor ve ekibi bu yönde tutuyor.
- Bir kararın arkasındaki 'neden'i açıklamak için her zaman vakit ayırıyor.

GELİŞİM ALANLARI

- Ekip gelişimi görüşmelerinin bir kısmını tek başına yürütmek yerine devredebilir.

Öncelikli Alanlar

● Geliştirin: en yüksek öncelik

Q21 Ekip kararlarını ve 'temel kuralları' uygular ve açıkça destekler

Q22 Başkalarına açık, zamanında ve yapıcı geri bildirim verir; sürekli koçluk sağlar

Q23 Düşük performans ve olumsuz davranışları etkili şekilde yönetir

Q24 Farklı yaklaşımlara, deneyimlere ve uzmanlıklara değer vererek ekibin birbirini tamamlayan güçlü yönlerinden yararlanır

Q25 Bireysel ve ekip başarılarını fark eder, takdir eder ve kutlar

Q26 Ekip içindeki değişime direnci proaktif olarak yönetir

Q28 Kişisel ve ekip gelişimine yüksek bağlılık gösterir; bunları planlamak ve hayata geçirmek için anlamlı zaman ve kaynak ayırır

Q29 Ekip içinde ve ekipler arasında etkili meslektaş çalışma ilişkileri geliştirir

● Başkalarını İkna Edin: ikinci öncelik

Q01 Kendi etkisinin farkındadır

Q02 Aktif olarak dinler ve başkalarının fikirleri üzerine olumlu şekilde inşa eder

Q18 İş kararlarını şekillendirmek için müşteriler, tüketiciler, tedarikçiler ve paydaşlara dair anlayışından yararlanır

Q27 İş ile iş dışı ilgi alanları arasındaki dengeye saygı gösteren bir ortam yaratır

Q32 Standartları yükseltmek ve zorlu hedeflere ulaşmak için kendisinden ve başkalarından disiplin bekler

Q35 Önemli iş ve organizasyonel bilgi ile öğrenimleri hızlı ve etkili şekilde paylaşır

Q36 Performansı hedeflere göre düzenli olarak gözden geçirir

Rahatlayın

- Q08 Mükemmelliğe kişisel örnek olarak liderlik eder
- Q09 Basit ve açık bir dille iletişim kurar
- Q13 Dürüstlük ve etik farkındalık gösterir
- Q15 Yeni durumlara ve gereksinimlere hızla uyum sağlar
- Q16 Yeni fikirleri ve yaklaşımları dener
- Q19 Farklılıklara değer verir ve bunları yeni fikirler ile rekabet avantajı için bir katalizör olarak kullanır
- Q20 Yeni durumlarda işletme için fırsatları hızla belirler ve bunlardan avantaj sağlamaya çalışır

Böyle Devam Edin

- Q03 Yöneticilerinden, ekibinden ve meslektaşlarından dürüst geri bildirim ister; aldığı geri bildirimi dinler ve gereğini yapar
- Q04 Yaklaşılabilir ve insanları onlar için önemli olan konularda dinler
- Q05 Şirketin vizyonu ve stratejisiyle tutarlı bir yön ve net hedefler belirler
- Q06 Kilometre taşları belirleyerek kendisini ve ekibini temel önceliklere odaklı tutar ve işlerin planlandığı gibi ilerlemesini sağlar
- Q07 Karmaşıklığı azaltır ve açık, basit planlar geliştirir
- Q10 Tutku ve inançla değişim için heyecan ve ivme yaratır
- Q11 İnsanların hem başarılı olabildiği hem de keyif alabildiği bir ortam yaratır
- Q12 Adil davranır; güven sergiler ve kendi tutum ve davranışlarıyla saygı kazanır
- Q14 Bir sorunun / durumun farklı yönlerini görür
- Q17 Mevcut durumu değiştirir: popüler olmayabilecek durumlarda bile kanaatini açıkça dile getirir
- Q30 Hedeflere ulaşmak için kaynakları etkili şekilde harekete geçirir
- Q31 Verimliliği ve büyümeyi artırmak için sistemleri ve iş süreçlerini optimize eder ve iyileştirir
- Q33 Kararlarını, kendisini, kendi biriminin veya pazarın çıkarlarından önce işin genel yararını gözeterek verir
- Q34 Hesaplı riskler alır ve hatalardan ders çıkarır

3 Sonuç

Maya, hem Kişiler hem de Strateji alanlarında tutarlı ve dengeli bir liderlik profili sergiliyor. Öz değerlendirmesi ile değerlendiricilerin onu günlük hayatta nasıl deneyimlediği arasında özellikle güçlü bir uyum var, bu da sağlam bir öz farkındalığın işareti. Yön belirleme ve sonuç odaklılık, yönetici, meslektaş ve ekip üyesi bakış açılarında ortak şekilde tanınan belirgin güçlü yönler olarak öne çıkıyor.

Dikkat edilmesi gereken tek alan ekip gelişimi: buradaki puanlar sağlam olmakla birlikte profilin geri kalanına göre belirgin şekilde daha düşük, değerlendiriciler arasındaki farklılık da deneyimin kime sorulduğuna göre değiştiğini gösteriyor. Bu, acil bir sorundan çok bir fırsat gibi görünüyor. Ekip ritmine daha yapılandırılmış, düzenli gelişim görüşmeleri eklemek, bu alanı muhtemelen profilin geri kalanıyla aynı güçlü seviyeye taşıyacaktır.

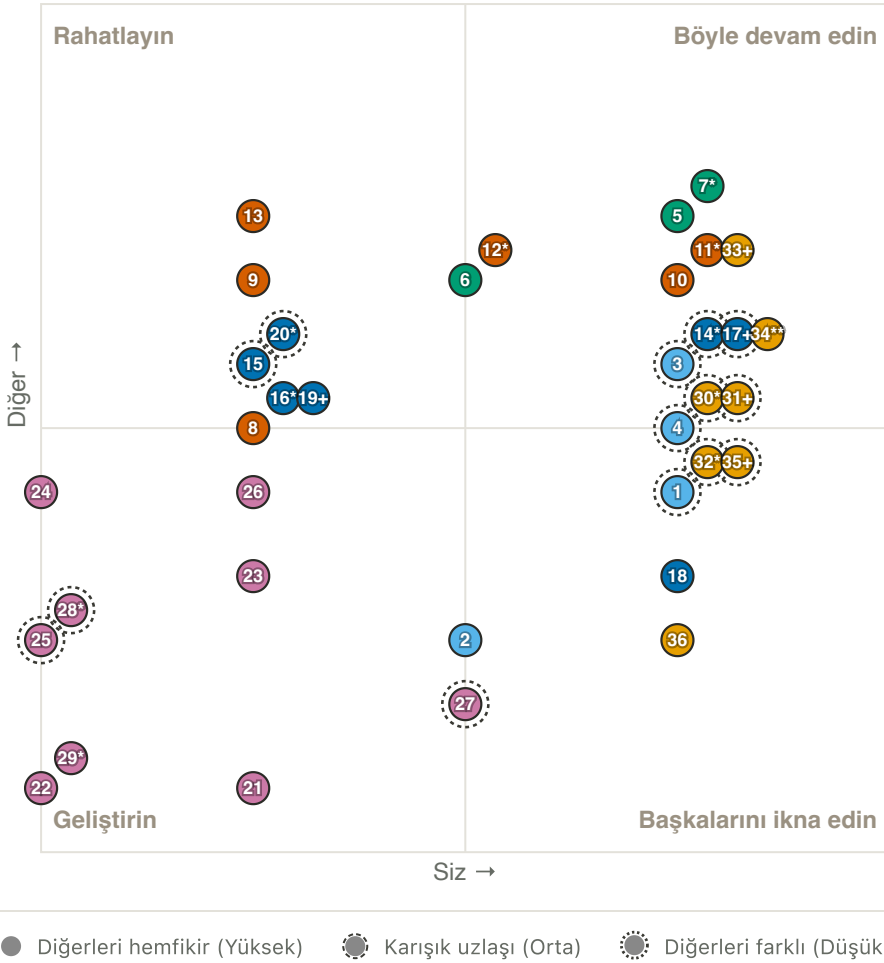
4 Sonraki Adımlar

Sırada ne var? Bu, karar verme ve harekete geçme adımı.

1. Bu raporu inceleyin, özümseyin ve elinizden geldiğince çok çıkarım elde edin.
2. Konuyu derinleştirmek için birebir bir geri bildirim görüşmesi isterseniz, bunu ayarlamak için danışmanınızla iletişime geçin.
3. Gelişim için bir eylem planı hazırlayın: ne yapılacağı, nasıl yapılacağı, beklediğiniz sonuç ve belirli bir son tarih. Başlamak için en az üç madde seçin ve planı bir mentor veya yöneticinizle paylaşın.
4. Eylem planınızı düzenli aralıklarla, kendi başınıza veya bir mentorla gözden geçirin.

EK 1 Renk körlüğüne duyarlı RICK Grafiği

Sonuçlar bölümündeki aynı RICK grafiği, ihtiyacı olan okuyucular için renk körlüğüne duyarlı bir paletle yeniden çizildi.



RICK grafiği bu raporun merkezinde. Bir SWOT grafiği gibi çalışır: her nokta sorularınızdan birini temsil eder, kendi puanınıza göre (yatayda) ve başkalarının size verdiği ortalama puanına göre (dikeyde) yerleştirilir ve yetkinliğe göre renklendirilir.

Eksenlerde sayı görmeyeceksiniz. Önemli olan bir noktanın hangi çeyreğe düştüğü, tam konumu değil. Kesikli halka, dikkat çekici bir uzlaş düzeyini işaret eder. Üst üste binen noktalar birbirinden ayrılır ve her biri görünür kalsın diye küçük bir *, + veya - işaretiyle gösterilir.

Öz farkındalık geliştirir ve dinler

- 1 Kendi etkisinin farkındadır
- 2 Aktif olarak dinler ve başkalarının fikir...
- 3 Yöneticilerinden, ekibinden ve meslek...
- 4 Yaklaşılabilir ve insanları onlar için ...

Yön ve odak sağlar

- 5 Şirketin vizyonu ve stratejisiyle tutarlı ...
- 6 Kilometre taşları belirleyerek kendisini...
- 7 Karmaşıklığı azaltır ve açık, basit plan...

Bağlılık yaratır ve ilham verir

- 8 Mükemmelliğe kişisel örnek olarak lid...
- 9 Basit ve açık bir dille iletişim kurar
- 10 Tutku ve inançla değişim için heyecan...

- 11 İnsanların hem başarılı olabildiği hem ...
- 12 Adil davranır; güven sergiler ve kendi ...
- 13 Dürüstlük ve etik farkındalık gösterir

Yenilik ve değişimi yönlendirir

- 14 Bir sorunun / durumun farklı yönlerini ...
- 15 Yeni durumlara ve gereksinimlere hızl...
- 16 Yeni fikirleri ve yaklaşımları dener
- 17 Mevcut durumu değiştirir: popüler ol...
- 18 İş kararlarını şekillendirmek için müşt...
- 19 Farklılıklara değer verir ve bunları yeni...
- 20 Yeni durumlarda işletme için fırsatları ...

Yüksek performanslı ekipleri destek...

- 21 Ekip kararlarını ve 'temel kuralları' uyg...
- 22 Başkalarına açık, zamanında ve yapıcı...

- 23 Düşük performans ve olumsuz davran...
- 24 Farklı yaklaşımlara, deneyimlere ve uz...
- 25 Bireysel ve ekip başarılarını fark eder, ...
- 26 Ekip içindeki değişime direnci proaktif...
- 27 İş ile iş dışı ilgi alanları arasındaki den...
- 28 Kişisel ve ekip gelişimine yüksek bağlı...
- 29 Ekip içinde ve ekipler arasında etkili ...

Sonuç odaklı çalışır

- 30 Hedeflere ulaşmak için kaynakları etki...
- 31 Verimliliği ve büyümeyi artırmak için s...
- 32 Standartları yükseltmek ve zorlu hede...
- 33 Kararlarını, kendisini, kendi biriminin v...
- 34 Hesaplı riskler alır ve hatalardan ders ...
- 35 Önemli iş ve organizasyonel bilgi ile ö...
- 36 Performansı hedeflere göre düzenli ol...

EK 2 **Büyük Baskı RICK Grafiği**

Sonuçlar bölümündeki aynı RICK grafiği, daha kolay okunması için büyütüldü.

