



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Team Types / Leadership Styles Profile



İsim

Bay Sample Candidate

Tarih

26 Eylül 2018

TAKIM ROLLERİ

| Zor uyum sağlar | Uyum sağlayabilir | Kolay uyum sağlar | Takım Rollerı |
|---------------------|---------------------|---------------------|------------------------------|
| • • • • • • • • • • | • • • • • • • • • • | • • • • • • • • • • | Denetleyici / Değerlendirici |
| • • • • • • • • • • | • • • • • • • • • • | • • • • • • • • • • | Tamamlayıcı |
| • • • • • • • • • • | • • • • • • • • • • | • • • • • • • • • • | Uygulayıcı |
| • • • • • • • • • • | • • • • • • • • • • | • • • • • • • • • • | Şekillendirici |
| • • • • • • • • • • | • • • • • • • • • • | • • • • • • • • • • | Takım Elemanı |
| • • • • • • • • • • | • • • • • • • • • • | • • • • • • • • • • | Yaratıcı |
| • • • • • • • • • • | • • • • • • • • • • | • • • • • • • • • • | Koordinatör |
| • • • • • • • • • • | • • • • • • • • • • | • • • • • • • • • • | Kaynak Araştırmacı |

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Takım Rollerı Açıklamaları

| |
|---|
| <p>Koordinatör</p> <ul style="list-style-type: none"> Takımın hedeflerini koyar ve takım arkadaşlarının rollerini saptar. Takım çalışmalarını koordine eder ve saygılı bir liderlik sergiler. |
| <p>Şekillendirici</p> <ul style="list-style-type: none"> Takımda görevlerin yerine getirilmesinden sorumludur ve bir miktar rekabetçi bir ortam yaratara k yönetir. İşlerin yürümesini sağlar ama biraz sert olduğu düşünülür. |
| <p>Yaratıcı</p> <ul style="list-style-type: none"> Takımın orijinal fikirlerinin kaynağıdır. Hayali geniştir ve zekidir. |
| <p>Denetleyici / Değerlendirici</p> <ul style="list-style-type: none"> Ölçülüp tartılmış kritikler ve analizler yapar. Takımın yanlış yönlendirilmesine ve yanlış hedeflere kaymasına mani olur. |
| <p>Kaynak Araştırmacı</p> <ul style="list-style-type: none"> Kaynak araştırır, satıcı ve diplomattır. Dış ilişkilerde başarılıdır. Üzerinde çalışılan görevden kolayca uzaklaşabilir. |
| <p>Tamamlayıcı</p> <ul style="list-style-type: none"> Problemlerin üzerinde durur. Kişisel olarak detayları kontrol eder. Basitlikten, dağınıklıktan hoşlanmaz. Projenin tamamına hakim olup gözlemleyebilir. |
| <p>Takım Elemanı</p> <ul style="list-style-type: none"> Takımın uyumunu teşvik eder ve sağlamaya çalışır. Başkalarının fikirlerini dinler ve geliştirir. Sevilir ve destekleyicidir. |
| <p>Uygulayıcı</p> <ul style="list-style-type: none"> Kararları ve stratejileri idare edilebilir hale getirir. Takımın hedefine mantıklı ve objektif bakış açısı ile bakmasını sağlar. |

*Belbin, RM (1981); Management Teams, Heinemann

The team role analysis contained in OPQ32 is based in part on work done by Dr. Meredith Belbin. Parts of this document are based on the work of Dr. Meredith Belbin and are reproduced under licence from Belbin Associates who own the copyright and may not be further reproduced. Belbin and Interplace are registered trademarks of Belbin Associates."

LİDERLİK STİLLERİ

| Zor uyum sağlar | Uyum sağlayabilir | Kolay uyum sağlar | Liderlik Stilleri |
|-----------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| • • • • • | • • • • • | • • • • • | İdareci Lider |
| • • • • • | • • • • • | • • • • • | Bireyci Lider |
| • • • • • | • • • • • | • • • • • | Katılımcı Lider |
| • • • • • | • • • • • | • • • • • | Danışman Lider |
| • • • • • | • • • • • | • • • • • | Pazarlıkçı Lider |

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Liderlik Stilleri Açıklamaları

| |
|--|
| İdareci Lider <ul style="list-style-type: none">• Planlama ve kontrol sorumluluğunu hep taşır.• Kendi gözlemlerine göre öncelikleri saptar ve talimatlar verir. |
| Bireyci Lider <ul style="list-style-type: none">• İşe kişisel olarak en az derecede karışır.• Görev ve sorumluluğun kişilere ait olduğuna inanır . |
| Katılımcı Lider <ul style="list-style-type: none">• Fikir birliği ile karar almaktan hoşlanır.• Tartışmalara vakit ayırabilir.• İlgili herkesin katılmasını sağlar. |
| Danışman Lider <ul style="list-style-type: none">• Astlarının duygularına ve fikirlerine önem verir; fakat hedefleri hiç unutmaz ve son kararlar hep ona aittir. |
| Pazarlıkçı Lider <ul style="list-style-type: none">• Astları ile pazarlıklar yapar.• Kişilerin ihtiyaçlarını belirleyip bunları pazarlık konusu yaparak etki kurar. |

*Bass, B M (1981) Stodgill's Handbook of Leadership: A survey of theory and research

AST OLARAK ÇALIŞMA STILLERİ

| Zor uyum sağlar | Uyum sağlayabilir | Kolay uyum sağlar | Ast Olarak Çalışma Stilleri |
|-----------------|-------------------|-------------------|-----------------------------|
| • • • • • • • • | • • • • • • • • | • • • • • • • • | Bilgici Çalışan |
| • • • • • • • • | • • • • • • • • | • • • • • • • • | Bireysel Çalışan |
| • • • • • • • • | • • • • • • • • | • • • • • • • • | Alıcı Çalışan |
| • • • • • • • • | • • • • • • • • | • • • • • • • • | İşbirlikçi Çalışan |
| • • • • • • • • | • • • • • • • • | • • • • • • • • | Etkileşimci Çalışan |

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Ast Olarak Çalışma Stilleri Açıklamaları

| |
|--|
| Alıcı Çalışan <ul style="list-style-type: none">Talimatlara ve vadelere tam uyar.Üstlerinden gelecek açık talimatlarla çalışmayı tercih eder. |
| Bireysel Çalışan <ul style="list-style-type: none">Kısıtlamalar olmadan çalışmaktan hoşlanır.Kendi fikirleri vardır ve kendisine fazla karışılmadan fikirlerini uygulama olanağı ister. |
| İşbirlikçi Çalışan <ul style="list-style-type: none">Pek çok fikir öne sürer.İşbirliği ile karar alma sürecini sever ve akılcı metodları tercih eder. |
| Bilgici Çalışan <ul style="list-style-type: none">Karar alınırken bilgilenmekten hoşlanır ama görüşüne ters bile olsa son kararı kabul eder. |
| Etkileşimci Çalışan <ul style="list-style-type: none">Statüden korkmadan fikirlerini söyler.İkna edildiğinde kabul eder, talimatlara gelemez.İnatçı olabilir ama göreve bağlıdır. |

DEĞERLENDİRME YÖNTEMİ

Bu Profil, Bay Sample Candidate için aşağıdaki bilgi kaynaklarına dayanmaktadır:

| Envanter / Yetenek Testi | Karşılaştırma Grubu |
|---------------------------------|--|
| OPQ32r US English v1 (Std Inst) | OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007 |

KİŞİSEL DETAY BÖLÜMÜ

| | |
|------------------------|---|
| Ad | Bay Sample Candidate |
| Adayın Verileri | RP1=1, RP2=2, RP3=7, RP4=8, RP5=3, RP6=9, RP7=4, RP8=10, RP9=6, RP10=2, TS1=5, TS2=8, TS3=1, TS4=9, TS5=6, TS6=4, TS7=10, TS8=2, TS9=8, TS10=7, TS11=6, TS12=10, FE1=4, FE2=9, FE3=3, FE4=6, FE5=1, FE6=4, FE7=8, FE8=7, FE9=5, FE10=2, CNS=7 |
| Rapor | OPQ32 Team Types/Leadership Styles Profile v2.0 ^{RE} |

BU RAPOR HAKKINDA

Bu rapor, SHL'nin Online Değerlendirme Sistemi kullanılarak elde edilmiştir. Mesleki Kişilik Envanteri™ (Occupational Personality Questionnaire-OPQ32) ile elde edilen bilgileri içerir. Bu envanterin kullanımı, envanterin kullanımı ve yorumlanmasında uzmanlık eğitimi almış olan kişilerle sınırlıdır.

Buradaki rapor, katılımcının/katılımcıların yanıtladığı bir envanterin sonuçlarından elde edilmiş olup büyük ölçüde cevaplayanın verdiği yanıtları yansıtır. Bu veriler yorumlanırken envantere dayalı değerlendirmelerin subjektif yapısına gereken dikkat gösterilmelidir.

Bu rapor elektronik olarak elde edilmiştir; yazılımın kullanıcısı, raporun metninde düzeltme ve ilave yapabilir.

SHL Global Management Limited ve bağlı şirketleri, bu raporun içeriğinin değişmemiş bilgisayar çıktısı olduğunu garanti edemez. Bu raporun kullanımından doğacak sonuçların yükümlülüğü kabul edilmemektedir, bu ihmal dahil içerikle ilgili bütün yükümlülükleri de kapsamaktadır.

www.shl.com

© 2018 SHL ve/veya bağlı kuruluşları. Tüm hakları saklıdır. SHL ve OPQ, Birleşik Krallık ve diğer ülkelerde kayıtlı olan ticari markalardır.

Bu rapor, SHL tarafından müşterisinin menfaati için üretilmektedir ve SHL'ye ait fikri mülkiyet içerir. Bu sebeple SHL, müşterisine bu raporu yalnızca şirket içi kullanım ve ticari olmayan amaçlarla yeniden üretme, dağıtma, değişiklik yapma ve saklama izni verir. SHL'nin diğer tüm hakları saklıdır.