



# Software Engineer

## Belbin İş Profili Raporu

Tarafından belirtildi: Jo Pink

Pozisyon Gereklilikleri tamamlanma tarihi: 01/12/2020

Pozisyon Gözlemleri tamamlanma tarihi: 01/12/2020

Gözlemci sayısı: 3

Colourful Company PLC

Rainbow HR

Belbin bir takımın gelişimine katkıda bulunan dokuz farklı davranış kümesi tanımlamıştır. Her bir Takım Rolünün hem güçlü yanları (kişinin bu rolü sergileyerek oluşturduğu katkı) hem de gelişim alanları vardır. Gelişim alanları aynı zamanda güçlü yönlerin oluşmasına katkıda bulunan davranışlardır. Dolayısıyla, eğer kişi belirlenen gelişim alanının karşısındaki güçlü yönü de sergiliyorsa ve takıma olan genel katkısını eksiltmiyorsa gelişim alanları 'tolere edilebilir gelişim alanı' olarak isimlendirilebilir. Kişilerin tercih ettiği birkaç farklı Takım Rolü olabilir ve bu rollerle ilgili hem güçlü yönleri hem de gelişim alanlarını sergileyebilirler.



### Girişken

#### Güçlü Yönler:

Dışa dönük, hevesli ve konuşkandır. Fırsatları keşfeder ve bağlantılar geliştirir.

#### Tolere Edilebilir Gelişim Alanı:

Fazla iyimserdir. İlk baştaki hevesi geçince ilgisini kaybeder, çabuk sıkılır.



### Mucit

#### Güçlü Yönler:

Yaratıcı, hayal gücü kuvvetli ve alışılmışın dışında düşünce tarzı vardır. Fikirler üretir ve zor problemleri çözer.

#### Tolere Edilebilir Gelişim Alanı:

İnce ayrıntıları göz ardı eder. Etkili iletişim kurmak için fazla dalgın olabilir.



### İtici Güç

#### Güçlü Yönler:

Mücadeleci, dinamik, baskı altında başarılı bir yapıya sahiptir. Engelleri aşma cesareti ve enerjisi vardır.

#### Tolere Edilebilir Gelişim Alanı:

Provokatif davranma eğilimi olabilir. İnsanları gücendirebilir.



### Takım Oyuncusu

#### Güçlü Yönler:

İşbirliğine yatkın ve sezgileri kuvvetlidir. Yerine göre davranmasını bilir. Kişileri dinler ve anlaşmazlıkları önler.

#### Tolere Edilebilir Gelişim Alanı:

Zor durumlarda kararsız kalabilir. Yüzleşmekten kaçınabilir.



### Analitik

#### Güçlü Yönler:

Ciddi, stratejik ve muhakeme gücü yüksektir. Tüm olasılıkları görür ve doğru yargılara varır.

#### Tolere Edilebilir Gelişim Alanı:

İnsanlara ilham verip, harekete geçirmekte zorlanabilir. Gereğinden fazla eleştirel olabilir.



### Uygulamacı

#### Güçlü Yönler:

Pratik, güvenilir ve verimlidir. Fikirleri harekete geçirir ve yapılması gereken işi organize eder.

#### Tolere Edilebilir Gelişim Alanı:

Esnek olmakta zorlanabilir. Yeni fırsatlara yanıt vermekte yavaş kalabilir.



### Orkestra Şefi

#### Güçlü Yönler:

Olgun, kendine güvenlidir, yetenekleri fark eder. Amaçları netleştirir. Delegasyonda etkindir.

#### Tolere Edilebilir Gelişim Alanı:

Duruma göre manipülatif algılanabilir. Kendi görevlerini diğerlerine yükleyebilir.



### Uzman

#### Güçlü Yönler:

Tek bir amaca odaklanır, işleri başlatabilir ve işinde adanmışlık sergiler. Az rastlanan bilgi ve beceri birikimine sahiptir.

#### Tolere Edilebilir Gelişim Alanı:

Sınırlı bir alanda katkı sağlar. Teknik konular üzerinde zaman harcayabilir.



### Mükemmeliyetçi

#### Güçlü Yönler:

Özenli, görev bilinci yüksek ve endişeli bir yapıya sahiptir. Hataları bulur; gidermek ve iyileştirmek için çalışır.

#### Tolere Edilebilir Gelişim Alanı:

Gereksiz yere telaşa kapılabilir. İşleri delege etmek konusunda isteksizdir.

GR

Girişken

TKM

Takım Oyuncusu

ORK

Orkestra Şefi

MC

Mucit

ATK

Analitik

UZM

Uzman

İG

İtici Güç

UY

Uygulamacı

MK

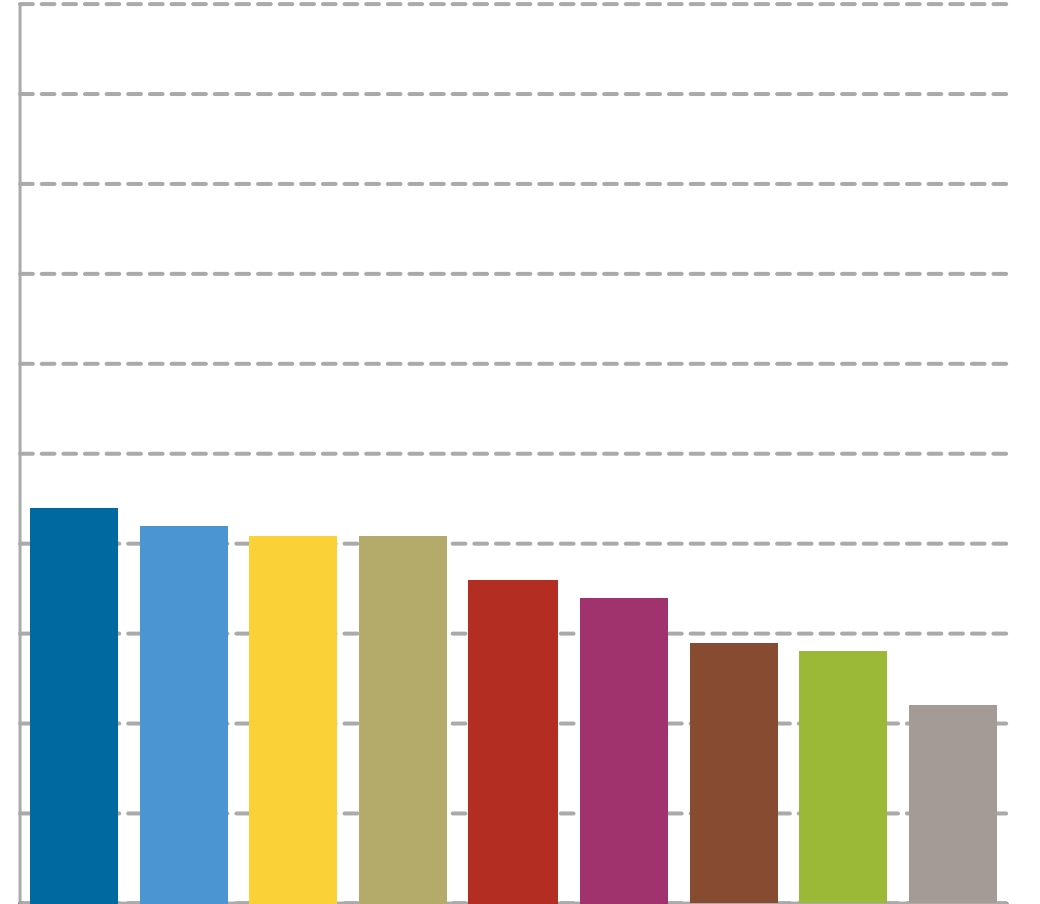
Mükemmeliyetçi

## Software Engineer belirleyen kişi Jo Pink

Mevcut pozisyonda aşağıdaki özellikler aranmaktadır: Organize bir yaklaşıma sahip, somut ve pratik konularla etkin bir şekilde çalışabilecek bir kimse bu pozisyonda önemli bir rol oynayacaktır. Bu pozisyon için en uygun aday uygulanabilecekleri değerlendirilerek bunları yapmaya hazır olacaktır. Bu kişi iyi yapılandırılmış ortamlarda başarılı olacaktır ve organizasyonun ihtiyaçlarını göz önünde bulunduran, sağduyulu bir yaklaşım sergileyecektir. Bu göreve atanan kişi güvenilir bir çalışan olmalıdır; işteki baskılara karşı dayanıklılık göstermeli ve hem karakter özelliği hem de yapı olarak istikrarlı bir yaklaşım sergilemelidir. Mevcut iş aynı zamanda aşağıdaki özellikleri sergileyen bir kimseyi gerektirecektir: Başkalarının potansiyelinden en etkin şekilde faydalanabilen, onları grupla etkileşim sağlamaları ve grubun hedeflerine katkıda bulunmaları için cesaretlendiren bir kimse önemli olacaktır. Böyle bir kimse toplantıları olgunlukla yönetebilmeli ve katılımcıların varılan kararlarla ve sonuçlarla ilgili kendilerini tatmin hissetmelerini sağlamalıdır.

Mevcut işin önemli sayılabilecek düzeyde gerektirdiği bir diğer özellik; yaratıcılık ve problemleri farklı düşünme yeteneği ile çözümlenektir.

Bu görevde analizler oluşturacak ve uzun vadeli geleceğe yönelik planlar yapacak bir kimseden ziyade üzerinde karara varılan planları pratik aksiyona geçirecek bir kişiye ihtiyaç vardır.



GR

Girişken

TKM

Takım Oyuncusu

ORK

Orkestra Şefi

MC

Mucit

ATK

Analitik

UZM

Uzman

İG

İtici Güç

UY

Uygulamacı

MK

Mükemmeliyetçi

UY ORK MC UZM İG GR MK TKM ATK

**GR**

Girişken

**TKM**

Takım Oyuncusu

**ORK**

Orkestra Şefi

**MC**

Mucit

**ATK**

Analitik

**UZM**

Uzman

**İG**

İtici Güç

**UY**

Uygulamacı

**MK**

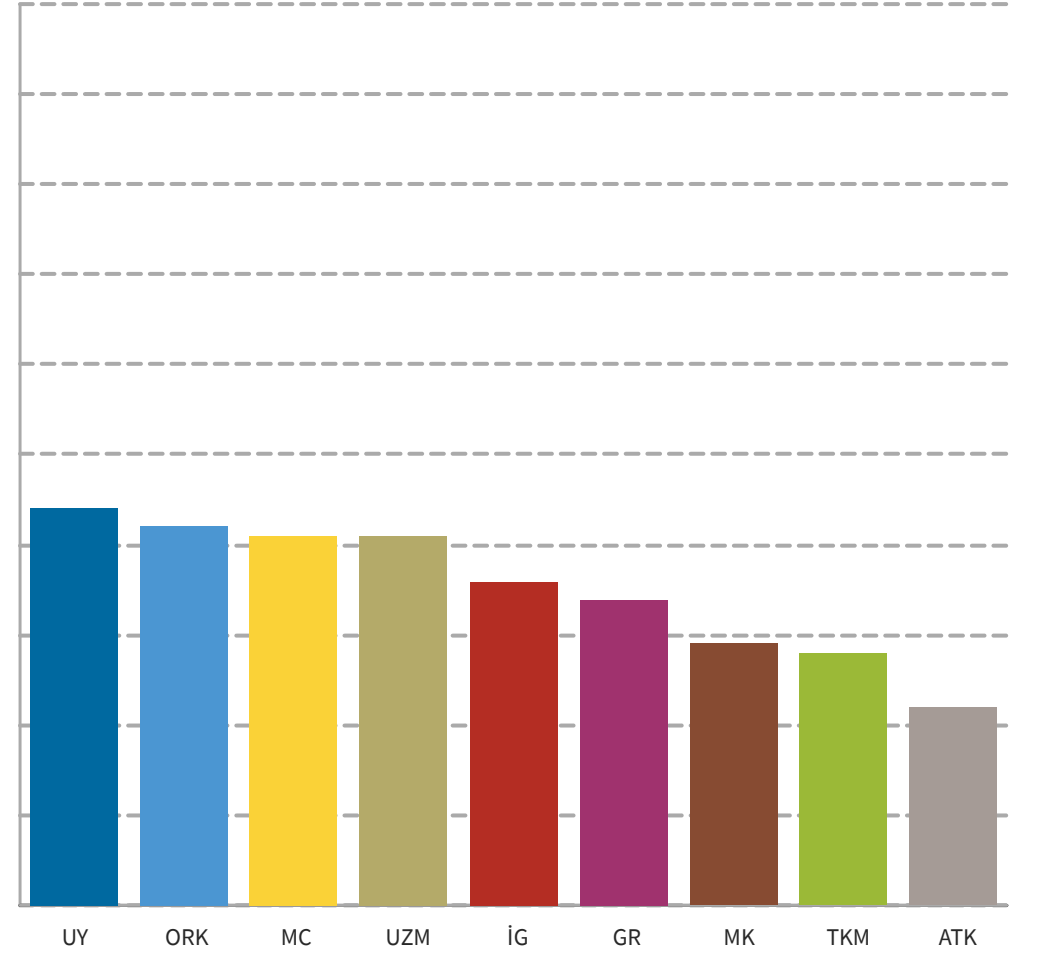
Mükemmeliyetçi

## Software Engineer belirleyen kişi Jo Pink

Bu iş profilinde kendinizi ve başkalarını etkin bir şekilde organize etmeniz beklenmektedir. Takımın en yüksek verimliliğe ulaşması için işleri önceliklendirmeniz ve kimin ne yapacağına karar vermeniz gerekir. Size rapor veren kişiler cesaretlendirilmeye ve süpervizyona ihtiyaç duyacaktır. Prosedürleri kolaylaştırarak işlerin düzgün bir şekilde akmasına örnek olmanız onlara fayda sağlayacaktır.

Bu iş profilinde beklenen en önemli özellik mevcut işi belirtilen şekilde yorulmadan tamamlamak için hazır ve istekli olmaktır. Bu rolde sebatlı ve azimli olmak değer görecektir ve dağılmaya izin verilmeyecektir.

- Bu rapor işe başvuran adaya veya belirtilen işte çalışan kişiye verilmelidir. Bu işte etkin performans göstermek için gerekli olan davranışların altını çizmektedir.



GR

Girişken

TKM

Takım Oyuncusu

ORK

Orkestra Şefi

MC

Mucit

ATK

Analitik

UZM

Uzman

İG

İtici Güç

UY

Uygulamacı

MK

Mükemmeliyetçi

## Bu sayfa 3 İş Gözlemi değerlendirmenizi dikkate almaktadır

Bu sayfa gözlemcilerin mevcut iş üzerinde etkisinin olacağını düşündükleri davranışsal nitelikleri göstermektedir. Koyu renk harflerle gösterilen davranışlar, iş için en önemli üç nitelik olarak belirtilmiştir. Yıldızların sayısı, ifadeleri bu şekilde belirten Gözlemcilerin sayısını göstermektedir. İş için faydalı olmadığı düşünülen davranışlar italik harflerle gösterilmiştir.

<b>hataları düzeltir</b> *** 3	<i>bakış açısı kısıtlıdır</i> 0	<i>sabırsız, aceleci davranır</i> 0	sezgileri kuvvetlidir 0
sistemli çalışır 3	<i>eksantrik, alışılmışın dışındadır</i> 0	<i>başarısızlıktan korkar</i> 0	sebat eder 0
<b>doğru ve dikkatli çalışır</b> ** 2	<i>ayrıntılarla ilgilenmez</i> 0	<i>iş alanına kendini kaptırmıştır</i> 0	açık sözlüdür 0
<b>mantıklı düşünür</b> * 2	<i>esnek değildir</i> 0	orijinal fikirleri vardır 0	geniş bir bakış açısı sergiler 0
<b>güvenilirdir</b> * 2	<i>unutkandır</i> 0	<i>çatışmadan korkar</i> 0	uzmanlığını aktarır 0
mükemmelliği hedefler 2	<i>iş ağırından alır</i> 0	orijinal buluşlar yapar 0	yerine göre davranmasını bilir 0
<b>çalışkan ve gayretlidir</b> * 1	<i>maceracı değildir</i> 0	hayal gücü kuvvetlidir 0	öğrenmekten motive olur 0
<b>kendisini konusuna adanmıştır</b> * 1	<i>değişime direnir</i> 0	zorluklar karşısında dayanıklıdır 0	sosyal ortamlardan hoşlanır 0
<i>yüzleşme eğilimi vardır</i> 1	<i>karar vermekte zorlanır</i> 0	ikna etmekten hoşlanır 0	gerçekçidir 0
titizdir 1	<i>iş delege etmekte isteksizdir</i> 0	adil ve tarafsız davranır 0	kararlara katılım sağlar 0
kendi başına yeterlidir 1	<i>çabuk kırılır, hassastır</i> 0	girişimci bir yaklaşımı vardır 0	uyum sağlamaya isteklidir 0
disiplinli çalışır 1	<i>gereğinden fazla konuşur</i> 0	fırsatları değerlendirir 0	iş nasıl yapacağını bilir 0
yardımsesverdir 1	<i>kılı kırk yarar</i> 0	bağımsız düşünür 0	başkalarını cesaretlendirir 0
<i>hevessiz, ilgisiz davranır</i> 0	<i>şüpheli davranır</i> 0	mücadeleye girmekten korkmaz 0	özgüvenli ve rahattır 0
<i>kayıtsız davranır</i> 0	<i>ısrarcıdır</i> 0	yaratıcı çözümleri vardır 0	önceliklerin farkındadır 0
<i>gereğinden fazla delege eder</i> 0	<i>kendi alanını korur</i> 0	başarı azmi yüksektir 0	verimli çalışır 0
<i>manipüle etmeye çalışır</i> 0	<i>düşünmeden hareket eder</i> 0	rekabetçidir 0	bilgiyi analiz eder 0
<i>tutarsız davranır</i> 0	<i>uyanık ve zekidir</i> 0	meraklıdır, çok soru sorar 0	düşünceli ve müşfikdir 0

## Kişisel Değerlendirme Envanteri (KDE)

Kişisel Değerlendirme Envanteri adayların kendi Takım Rollerini belirlemek için doldurdıkları bir soru formudur. Bu form her birinin içerisinde on adet ifade bulunan sekiz farklı bölümden oluşur. Adaydan her bir bölüm için ayrı ayrı on puanı kendi çalışma tarzını en fazla yansıtan ifadeye dağıtması istenir.

## Gözlemci Değerlendirmeleri (GD)

Gözlemci Değerlendirmeleri, Kişisel Değerlendirme Envanterini tamamlayan adayı yakından tanıyan kişiler tarafından doldurulur. Gözlemcileri seçerken adayla yakın zamanda beraber çalışmış ve mümkünse aynı takım/departman içerisinde veya sık sık iletişimde olduğu departmanlarda çalışmış kişiler olmasına dikkat etmenizi öneririz. Takım Rolü davranışları zaman içerisinde değişebildiği ve kişiler farklı ortamlarda farklı davranışlar sergileyebileceği için bu konuya dikkat etmenizi öneririz.

## Takım Rolü Güçlü Yönü

Buradaki ifadeler Takım Rolü ile ilgili olumlu özellikleri veya davranışları göstermektedir.

## Takım Rolü Gelişim Alanı

Takım Rolü gelişim alanı, aynı Takım Rolünün güçlü yönünün ortaya çıkabilmesi için diğer tarafta feragat edilen özelliklerdir. Belirli bir Takım Rolü katkısının sonucu olarak ortaya çıkan olumsuz özellik olarak adlandırılabilir. Eğer bir kişi belirli bir Takım Rolünü etkin bir şekilde sergiliyorsa ve güçlü yönleri gelişim alanlarından daha fazla ise bu özellikler "Tolere Edilebilir Gelişim Alanları" olarak adlandırılır. Gelişim alanları "tolere edilmez" olarak ancak bu alanda çok fazla olumsuz özellik varsa adlandırılabilir veya ilgili Takım Rolünün güçlü yönü sergilenmiyorsa ve yalnızca gelişim alanları sergileniyorsa bu şekilde değerlendirilebilir.

## Yüzdeler

Yüzdelik değer kendi iş/pozisyonunuzu diğerleriyle (popülasyonun diğer kısmıyla) karşılaştırmanıza olanak tanır. Grubu oluşturan kişiler testi doldurduğunda mevcut puanları en yükseğinden en düşüğüne kadar dağıtılabılır. Kişinin puanları diğer kişilerin elde ettiği puanlarla bağlantılı olarak ölçümlenebilir. Bir kişinin puanı %80'lik yüzdelik değer içerisindeyse bu durum yalnızca kişilerin %20'lik bir kesiminin bu ölçü için daha yüksek puan aldığına işaret eder.

## Takım Rolüne ilişkin güçlü bir örnek

Güçlü bir örnek eğer bir kişi belirli bir Takım Rolünü özellikle etkin bir şekilde kullanabiliyorsa olacaktır. Belirli bir Takım Rolü için güçlü bir örnek olarak değerlendirilmek için bir kişinin bu Takım Rolü ile ilgili Kişisel Değerlendirme Envanterinde en az %80 oranındaki değerde olması gerekmektedir. Gözlemci Değerlendirmeleri eklenince kişinin güçlü bir örnek olup olmadığını belirlemek için onların da geri bildirimleri dikkate alınacaktır.