

BELBIN®












SIERRA DANIŞMANLIK

Belbin Takım Raporları

Management Team Report



Takım Rolü Tanımları

Takım Rolü	Takım Rolü Katkısı	Kabul Edilebilir Gelişim Alanı
Mucit 	Yaratıcıdır, hayal gücünü kullanır ve alışılmışın dışına çıkar. Farklı fikirler üretir ve zor problemleri çözer.	İnce ayrıntıları göz ardı eder. Konuşmaya zaman ayıramayacak kadar düşünceye dalmıştır.
Girişken 	Dışa dönük, hevesli ve konuşkandır. Fırsatları keşfeder ve bağlantılar geliştirir.	Fazla iyimserdir. İlk baştaki hevesi geçince ilgisini kaybeder, çabuk sıkılır.
Orkestra Şefi 	Olgun, kendine güvenlidir, yetenekleri fark eder. Amaçları netleştirir. İşleri etkin bir şekilde delege eder.	Duruma göre manipülatif algılanabilir. Kendi görevlerini diğerlerine yükleyebilir.
İtici Güç 	Mücadeleci ve dinamik bir yapısı vardır. Zorluklardan motive olan bir kimse olarak baskı altında başarılı olur. Engelleri aşma cesareti ve enerjisi vardır.	Provokatif davranma eğilimi vardır. İnsanları gücendirebilir.
Analitik 	Ciddi, stratejik ve muhakeme gücü yüksek bir kimsedir. Tüm olasılıkları görür ve doğru yargılara ulaşır.	İnsanlara ilham verip, onları harekete geçirmekte zorlanabilir. Gereğinden fazla eleştirel olabilir.
Takım Oyuncusu 	İşbirliğine yatkın, uyumlu ve anlayışlıdır. Yerine göre davranmasını bilir. İnsanları dinler ve anlaşmazlıkları önlemeye çalışır.	Zor durumlarda kararsız kalabilir. Yüzleşmekten kaçınabilir.
Uygulamacı 	Disiplinli, güvenilir ve verimlidir. Fikirleri aksiyon adımlarına dönüştürür ve yapılması gereken işi organize eder.	Esnek olmakta zorlanabilir. Yeni fırsatlara yanıt vermekte yavaş kalabilir.
Mükemmeliyetçi 	Özenlidir; görev bilinciyle hatasız çalışır. İşler istenildiği gibi gitmediğinde kaygılanır. Hataları bulur; gidermek ve iyileştirmek için çalışır.	Gereksiz yere telaşa kapılabilir. Başkalarına işleri delege etmek istemeyebilir.
Uzman 	Kendini mesleğine adamıştır. Tek bir amacı vardır ve bu yönde girişimleri kendisi başlatabilir. Az rastlanan bir bilgi ve beceri birikimine sahiptir.	Sınırlı bir alanda katkı sağlar. Teknik konular üzerinde çok fazla düşünüp, başka konulara zaman ayırmakta zorlanabilir.

Takım: Management Team Report**Takım Birleşimine Genel Bakış**

Bu rapor, takım'deki her bir kişi için Takım Rollerini en fazla tercih edilen rolden (1. sütun) en az tercih edilen role (9. sütun) doğru göstermektedir. Her birey için ilk sıra Kişisel Değerlendirme görüşlerini, ikinci sıra birleştirilmiş Gözlemci görüşlerini, üçüncü sıra ise genel değerlendirmeyi göstermektedir.

Bu rapor 9 adayı ve 76 gözlemi baz almaktadır.

İsim	1	2	3	4	5	6	7	8	9
YD									
Kişisel Değerlendirme Envanteri tamamlandı 12/03/2018									
Kişisel Değerlendirme	İG	MK	TKM	ORK	ATK	UY	MC	UZM	GR
Gözlemler (9)	İG	UY	UZM	MK	ATK	GR	TKM	ORK	MC
Genel	İG	MK	UY	TKM	ORK	ATK	UZM	GR	MC
KE									
Kişisel Değerlendirme Envanteri tamamlandı 15/03/2018									
Kişisel Değerlendirme	GR	ORK	MC	TKM	ATK	İG	UY	UZM	MK
Gözlemler (6)	ATK	MC	ORK	İG	MK	UY	TKM	UZM	GR
Genel	ATK	MC	ORK	TKM	GR	İG	MK	UY	UZM
MG									
Kişisel Değerlendirme Envanteri tamamlandı 12/03/2018									
Kişisel Değerlendirme	UZM	MK	ORK	ATK	İG	MC	UY	TKM	GR
Gözlemler (7)	MK	GR	İG	ATK	MC	ORK	UZM	UY	TKM
Genel	MK	İG	ATK	GR	MC	UZM	ORK	UY	TKM
ÇK									
Kişisel Değerlendirme Envanteri tamamlandı 12/03/2018									
Kişisel Değerlendirme	İG	MK	ORK	MC	ATK	TKM	GR	UY	UZM
Gözlemler (9)	MK	İG	GR	MC	UY	ATK	ORK	UZM	TKM
Genel	MK	İG	MC	GR	ORK	ATK	UY	UZM	TKM
DK									
Kişisel Değerlendirme Envanteri tamamlandı 20/03/2018									
Kişisel Değerlendirme	ORK	MC	İG	UZM	UY	MK	TKM	ATK	GR
Gözlemler (9)	İG	MK	UY	UZM	GR	ORK	ATK	MC	TKM
Genel	İG	ORK	UY	MK	UZM	MC	GR	ATK	TKM
KO									
Kişisel Değerlendirme Envanteri tamamlandı 12/03/2018									
Kişisel Değerlendirme	UZM	MK	ATK	ORK	UY	MC	TKM	GR	İG
Gözlemler (8)	UZM	MK	UY	ATK	TKM	İG	ORK	MC	GR
Genel	UZM	MK	ATK	UY	TKM	ORK	MC	İG	GR
HS									
Kişisel Değerlendirme Envanteri tamamlandı 14/03/2018									
Kişisel Değerlendirme	UY	TKM	ORK	GR	ATK	MK	İG	UZM	MC
Gözlemler (6)	ATK	TKM	ORK	İG	UY	MK	UZM	GR	MC
Genel	TKM	ORK	ATK	UY	GR	MK	İG	UZM	MC

Bu rapor sonraki sayfada devam etmektedir.

Takım: Management Team Report

Takım Birleşimine Genel Bakış

Bu rapor, takım'deki her bir kişi için Takım Rollerini en fazla tercih edilen rolden (1. sütun) en az tercih edilen role (9. sütun) doğru göstermektedir. Her birey için ilk sıra Kişisel Değerlendirme görüşlerini, ikinci sıra birleştirilmiş Gözlemci görüşlerini, üçüncü sıra ise genel değerlendirmeyi göstermektedir.

Bu rapor 9 adayı ve 76 gözlemi baz almaktadır.

İsim	1	2	3	4	5	6	7	8	9
AS									
Kişisel Değerlendirme Envanteri tamamlandı 20/03/2018									
Kişisel Değerlendirme	UZM	ORK	TKM	MC	MK	ATK	GR	UY	İG
Gözlemler (12)	ATK	MK	UY	UZM	GR	MC	ORK	İG	TKM
Genel	MK	ATK	UZM	UY	ORK	MC	TKM	GR	İG
KT									
Kişisel Değerlendirme Envanteri tamamlandı 12/03/2018									
Kişisel Değerlendirme	ATK	İG	MK	MC	UY	ORK	UZM	TKM	GR
Gözlemler (10)	ATK	UZM	İG	MK	UY	MC	GR	ORK	TKM
Genel	ATK	İG	MK	UZM	MC	UY	ORK	GR	TKM

Takım: Management Team Report

Takım Katkıları

Takımın etkin olarak çalışabilmesi için belirli kişilerin takıma doğru zamanda katılımını sağlamak gerekmektedir. Bu rapor, takımda hangi Takım Rolünü kimin alması gerektiği konusunda tavsiyelerde bulunmaktadır. Bazı roller kişiler arasında paylaştırılabilir, bazı kişilerin birden fazla rol oynaması önerilebilir.

Bu rapor 9 adayı ve 76 gözlemi baz almaktadır.



Takımda bu Takım Rolünün güçlü yönlerini sıklıkla gösteren kimse yok.



Takımda bu Takım Rolünün güçlü yönlerini sıklıkla gösteren kimse yok.



Takımın gösterdiği çabaları yönetmek için birine ihtiyaç duyulduğunda başvurabileceğiniz en uygun kişi HS.



Yapılan işin hızını arttırmak ve kararlara varmak gerektiğinde başvurabileceğiniz en uygun kişi ÇK. Aynı zamanda kişi/kişilere de başvurabilirsiniz. YD, DK, ve KT.



Takım, birbiriyle yarışan seçeneklerden bir tanesini karar verecek bir kimseye ihtiyaç duyduğunda, başvurabileceğiniz en uygun kişi KT. Aynı zamanda kişi/kişilere de başvurabilirsiniz. KE, ve KO



Tartışmalar patlak verdiğinde ve takım atmosferinin iyileştirilmesi gerektiğinde, başvurabileceğiniz en uygun kişi HS.



Kararların uygulanabilir süreçlere dönüşmesi gerektiğinde başvurabileceğiniz en uygun kişi KO.



Planların en yüksek standartlara göre tamamlanması gerektiğinde başvurabileceğiniz en uygun kişi ÇK ve KO. Aynı zamanda kişi/kişilere de başvurabilirsiniz. YD, MG, AS, ve KT

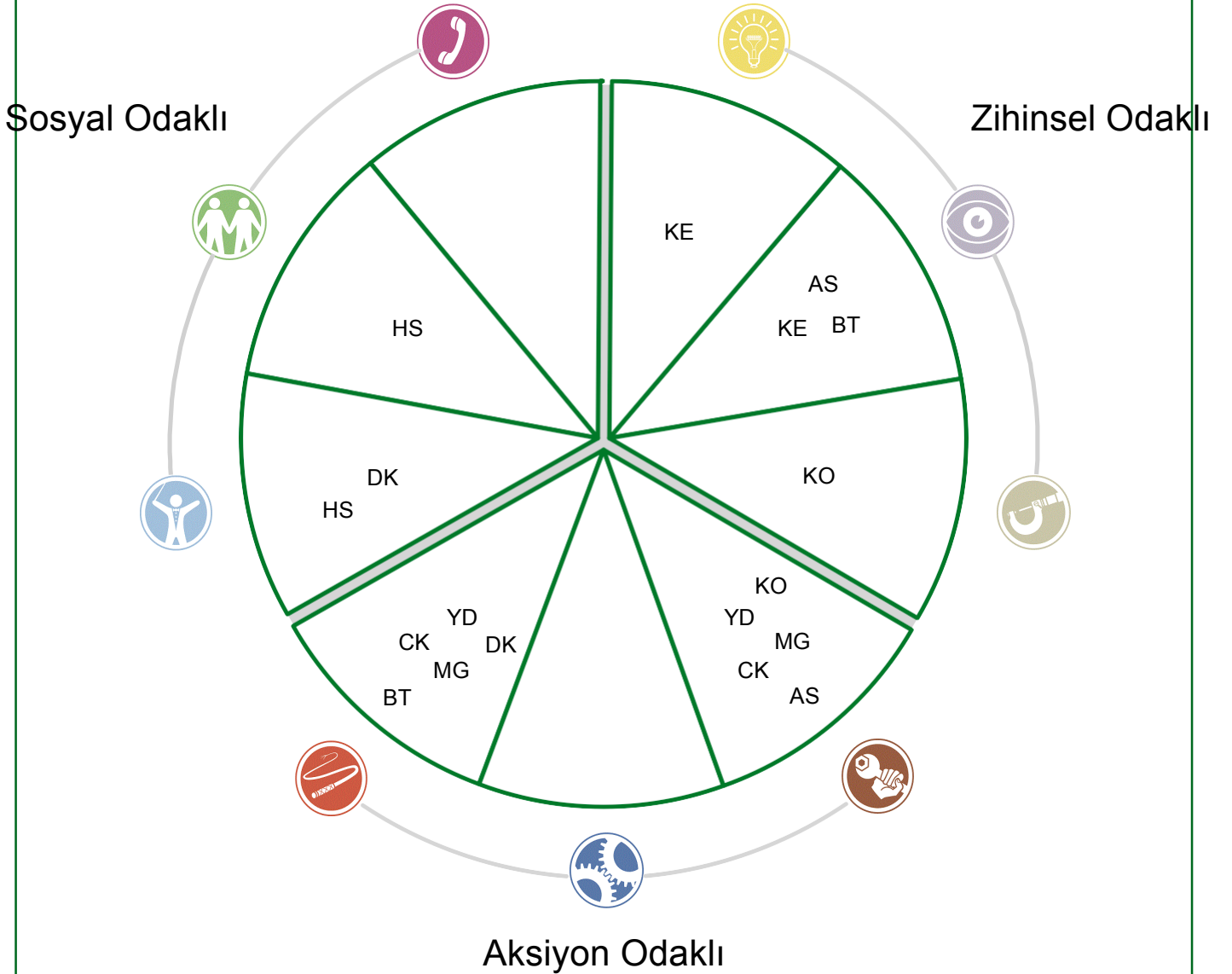


Takım bir konuyu araştırarak ve takımın ihtiyacı olan uzmanlığı kazanacak bir kimseye ihtiyaç duyduğunda en uygun kişi KO. Aynı zamanda kişi/kişilere de başvurabilirsiniz. KT

Takım: Management Team Report**Takım Rolü Dairesi**

Bu rapor, her bir takım üyesi için en yüksek iki Takım Rolü katkısını dairenin (aşağıda takım üyelerinin isim listesi verilmiştir) ilgili parçasında isimlerinin baş harflerini belirterek göstermektedir. Bir kişinin isminin baş harflerinin ilgili dilimin içerisinde hangi tarafta konumlandırıldığının herhangi bir önemi yoktur.

Bu rapor 9 adayı ve 76 gözlemi baz almaktadır.

**Aday isimleri**

(YD) (KE) (MG)
(CK) (DK)

(KO)
(HS) (AS)
(BT)

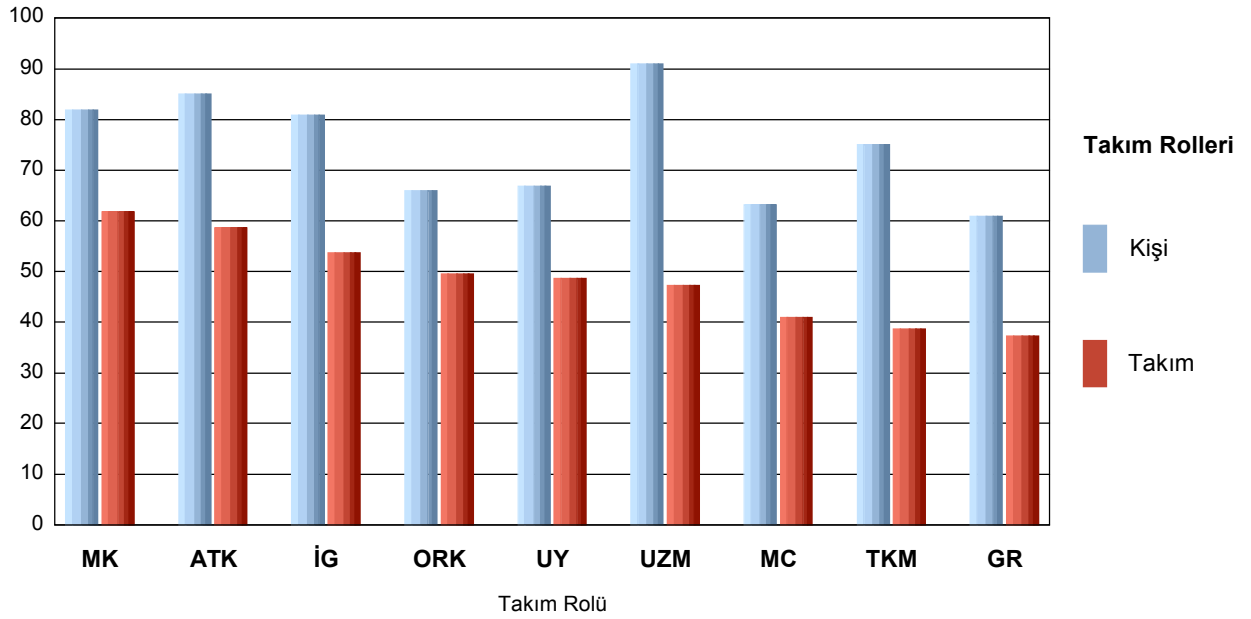
Takım: Management Team Report

Takım'deki kişiler

Bu çubuk grafiği, verilen bir Takım Rolü için takım'daki bu rolü en güçlü derecede sergileyen kişinin yüzdeler puanını, takım'ın o rol için ortalama yüzdeler puanı ile karşılaştırmalı olarak göstermektedir. Kişinin ve takım'ın ortalama puanları birbirinden ne kadar uzaksa, takım bu rolü yerine getirebilmek için belirtilen kişiye o kadar bağlı olacaktır.

Bu rapor 9 adayı ve 76 gözlemi baz almaktadır.

Yüzdeler değeri



Belirtilen Takım Rolünde en yüksek yüzdeler değere sahip kişiler:

MK KO (Kişisel + 8 Gözlem)

ATK KT (Kişisel + 10 Gözlem)

İG ÇK (Kişisel + 9 Gözlem)

ORK HS (Kişisel + 6 Gözlem)

UY KO (Kişisel + 8 Gözlem)

UZM KO (Kişisel + 8 Gözlem)

MC KE (Kişisel + 6 Gözlem)

TKM HS (Kişisel + 6 Gözlem)

GR ÇK (Kişisel + 9 Gözlem)

Takım: Management Team Report

Takım Rollerine İlişkin Güçlü Örnekler

Bu rapor takım içerisindeki Takım Rollerine dair güçlü örnekleri alfabetik sırayla göstermektedir. Bir Takım Rolüne dair güçlü bir örnek, Takım Rolü tercihleri hakkında net bir fikri olan ve Kişisel Değerlendirmesi ile Gözlemci görüşlerinin toplandığı durumlarda bu ikisi arasında yüksek derecede bir uyum olan ve bu rol için olumsuz davranışlardan ziyade olumlu davranışlar gösteren bir kimsedir.

Bu rapor 9 aday ve 76 gözlemi baz almaktadır.

Aşağıdakiler her bir Takım Rolü için güçlü örneklerdir.



İtici Güç:
ÇK



Analitik:
KT



Mükemmeliyetçi:
ÇK KO



Uzman:
KO

Aşağıdaki Takım Rollerini için hiçbir güçlü örnek bulunmamaktadır:



Mucit



Girişken



Orkestra Şefi



Takım Oyuncusu



Uygulamacı

Takım: Management Team Report

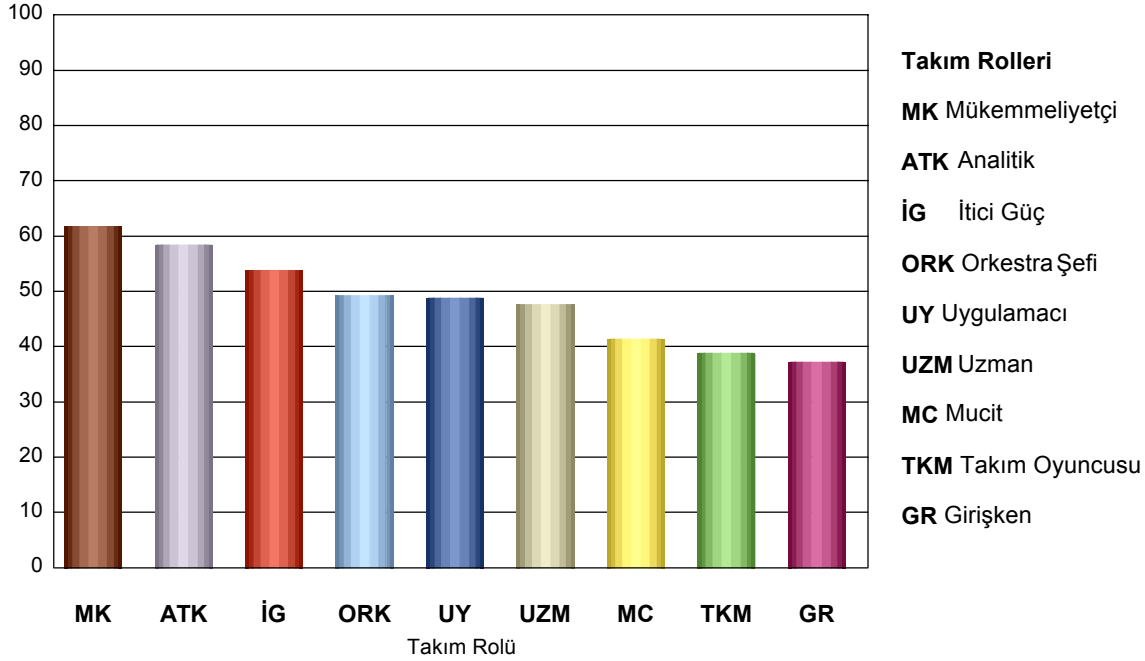
Takım Rolü Ortalamaları

Bu rapor her bir Takım Rolü için takım ortalamasını göstermektedir. Aşağıdaki bilgi, Takım Rolü "kültürünün" olası olumlu ve olumsuz anlamlarını göstermektedir.

Bu rapor 9 adayı ve 76 gözlemi baz almaktadır.

Bu takım'ın güçlü yönü kısa dönemden ziyade uzun dönemde ortaya çıkacaktır. Doğru aksiyon adımlarını atan ve kimseyi yüzüstü bırakmamaya dikkat edecek bir takım olarak değerlendirilebilir. takım'ın hak ettiği değeri görebilmesi için, onu destekleyecek ve onu ilerlemesini sağlayacak bir kişiye ihtiyacı vardır.

Yüzdelerik değer



Bir takım için en iyi senaryo, üstlenilen her işi eksiksiz bir şekilde yerine getirmesi ve gerekli standartların sağlanması için istekli olmasıdır. Bu takım mevcut işinde mükemmellik standartlarına ulaşmak için çabalayacak ve hatasız çalışması ve detaylara dikkat etmesi ile itibar kazanacaktır.

Bu takım, en kötü ihtimalle, fazla içe dönük ve dış dünyada neler olup bittiği konusunda yeterli derecede ilgili olmayabilir. Bu durum bazı zamanlarda önem teşkil etmeyebilir; ancak gerekli olursa, takım yeni bağlantılar keşfetmekten ve kurmaktan hoşlanan bir kimseyi aramalıdır.

Takım: Management Team Report

Genel Gözlemci Yanıtları

Gözlemciler değerlendirmelerini tamamlarken, belirli bir kişiye uygun olduğunu düşündükleri ifadeleri bir veya iki kere işaretleyebilirler. Bu rapor, her bir takım üyesi için her ifade için dağıtılan işaretleri azalan sırada bir araya getirmektedir. Güçlü alanların karşısında yer alan gelişim alanlarını gösteren ifadeler italik harflerle gösterilmiştir.

Bu rapor 76 Gözlemci Değerlendirmesini baz almaktadır.

Eğer gözlemci değerlendirmeleri bu rapor için belirlenen dilden farklı bir dilde tamamlanmışsa buna uygun ifade veya cümle kullanılmıştır.

doğru ve dikkatli çalışır	85	başkalarını teşvik eder, cesaretlendirir	29
bilgiyi analiz eder	81	orijinal fikirleri vardır	28
disiplinli çalışır	58	<i>gereksiz ayrıntılar için sorun yaratır</i>	28
işi nasıl yapacağını bilir	58	sezgileri kuvvetlidir	26
mantıklı düşünür	57	bağımsız düşünür	26
çalışkan ve gayretlidir	55	<i>sadece kendi iş alanına odaklanır</i>	26
güvenilirdir	54	fırsatları değerlendirir	25
kararlara katılım sağlar	53	<i>alışılmışın dışında farklı, eksantrik bir tarza sahiptir</i>	23
hataları düzeltir	51	girişimci bir yaklaşımı vardır	21
gerçekçidir	50	kurnazdır	21
sistemli çalışır	50	<i>kendi alanına girilmesini istemez</i>	21
kendisini konusuna adanmıştır	49	<i>sabırsız, aceleci davranır</i>	21
hedefe ulaşacak şekilde öncelikleri belirler	46	<i>esnek değildir, izlediği yolu değiştirmek istemez</i>	20
mücadeleye girmekten korkmaz	43	farklı ortamlara uyum sağlamaya isteklidir	20
açık sözlüdür	43	<i>çatışmadan ve yüzleştirmekten hoşlanır</i>	19
uzmanlığını paylaşmaya isteklidir	43	<i>gereğinden fazla konuşur</i>	17
zorluklar karşısında dayanıklıdır	41	<i>başarısızlıktan korkar</i>	17
geniş bir bakış açısı sergiler	40	<i>şüpheli davranır</i>	16
yerine göre davranmasını bilir	40	<i>gereğinden fazla delegasyon yapar</i>	15
özgüvenli ve rahattır	40	<i>çatışmadan korkar</i>	14
yardımseverdir	39	hayal gücü kuvvetlidir	13
zamanı ve kaynakları verimli kullanır	38	<i>çabuk kırılır, hassastır</i>	12
müşfik, insanlara yardım eder	38	orijinal buluşlar yapar	10
hırslı, hedefler yönünde insanları harekete geçirir	36	<i>bakış açısı kısıtlıdır</i>	10
meraklıdır, çok soru sorar	36	<i>işi delege etmek konusunda isteksizdir</i>	10
titizdir	36	<i>manipüle etmeye çalışır</i>	9
ikna etmekten hoşlanır	36	<i>düşünmeden hareket eder</i>	7
mükemmelliği hedefler	35	<i>tutarsız davranır</i>	6
kendi başına yeterlidir	35	<i>değişime direnir</i>	6
rekabetçidir	34	<i>yeni şeyler denemekten hoşlanmaz</i>	6
yeni şeyler öğrenmekten motive olur	33	<i>hevessiz, ilgisiz davranır</i>	6
adil ve tarafsız davranır	33	<i>karar vermekte zorlanır</i>	5
<i>ısrarcı, zorlayıcı bir yaklaşıma sahiptir</i>	32	<i>kayıtsız davranır</i>	4
sosyal ortamlardan hoşlanır, dışa dönüktür	31	<i>işi ağırdan alır</i>	3
yaratıcı çözümleri vardır	30	<i>unutkandır</i>	2
sebat eder	30	<i>ayrıntılarla ilgilenmez</i>	2

Terimlerin Açıklamaları

Kişisel Değerlendirme Envanteri (Kişisel)

Kişisel Değerlendirme Envanteri adayların kendi Takım Rollerini tespit etmek için doldurdukları 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 ve 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 göstermektedir.

Takım Rolü Gelişim Alanları

Bu güçlü yönün diğer arka yüzünü göstermektedir: 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 "Kabul Edilebilir Gelişim Alanları" olarak adlandırılır. Gelişim alanları "kabul edilmez" olarak ancak bu alanda çok fazla olumsuz özellik varsa adlandırılabilir veya ilgili Takım Rolü güçlü yönü sergilenmiyorsa bu şekilde değerlendirilebilir.

Yüzdellik değerler

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

Yüzde oranları

Yüzde oranları bütünün bir oranını temsil eder. Bir yetenek testi doldurduğunuzda ve bundan 100 üzerinden 70 doğru cevabınız olduğunda sizin puanınız %70 olacaktır.

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. yüzdellik değerinde olması gerekmektedir. Gözlemci Değerlendirmeleri eklenince kişinin güçlü bir örnek olup olmadığını belirlemek için onların da geribildirimleri dikkate alınacaktır.

Düşen Puanlar

Kişisel Değerlendirme envanterindeki bazı ifadeler geçerli bir Takım Rolünü tanımlamaktan ziyade kendi başına bir anlamı olmayan ifadeler olabilir. Eğer mevcut popülasyonun %90'ından daha fazla bu tarz ifadeler işaretlediyseniz Gelişim Önerileri kısmında bu husus dikkate alınacaktır.