










# Belbin İş İlişkileri Raporları

## 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 adanmıştır. 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.

## İş İlişkileri

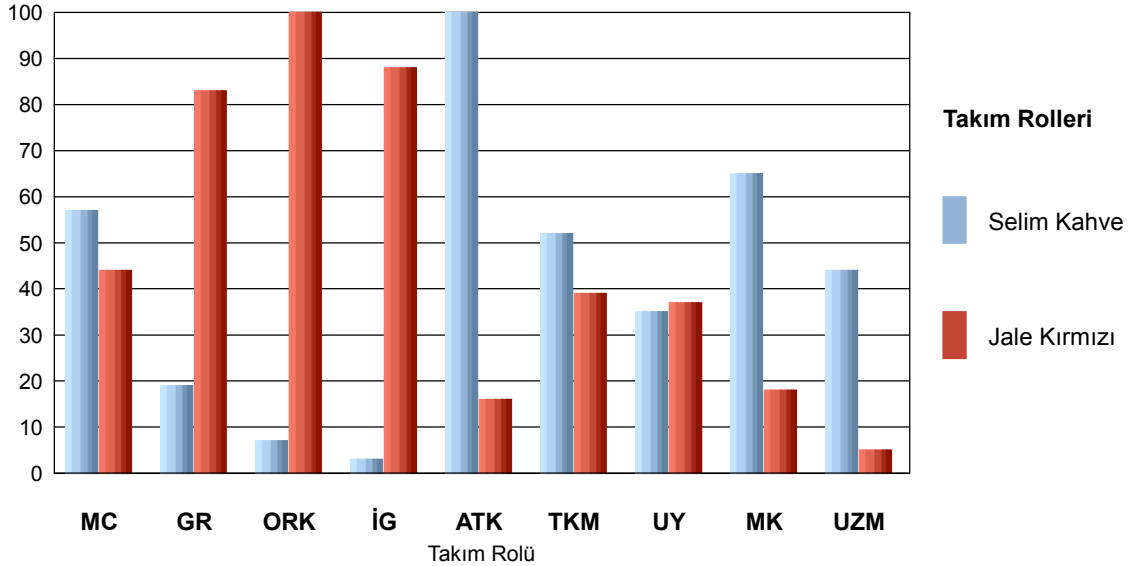
### Selim Kahve ve Jale Kırmızı

Bu rapor, belirlenen iki adayın birlikte nasıl çalışacaklarını analiz etmek amacıyla Takım Rolü sıralamalarını karşılaştırmaktadır. Analiz, her iki adayın da birinci ve ikinci Takım Rollerini karşılaştırmaya odaklanmaktadır. Ancak değerlendirilen kişilerin karakter özelliklerinin ve güçlü bir şekilde savundukları görüş farklılıklarının olması durumunda yalnızca Takım Rolü kimyası baz alınarak yapılan tahminlerin kısıtlı kalabileceğini unutmayın.

### Bu rapor Kişisel Değerlendirme ve Gözlemci Değerlendirmesini baz almaktadır.

Selim Kahve ve Jale Kırmızı çalışma arkadaşlarıdır

Yüzdelerik değer



En yüksek Takım Rollerini baz alınarak, bu Takım Rolü birleşimi, başarılı olma potansiyeline sahiptir. Bunun sebebi strateji ve prosedürleri oluştururken, Selim Kahve'nin düşüncelerine ve mantıklı yaklaşımına Jale Kırmızı'nın bir yön duygusu verebilmesinden kaynaklanacaktır.

İkinci Takım rollerine bakarak, Selim ve Jale beraber iyi anlaşılabilir. Bunun sebebi muhtemelen Jale'nin liderliği ele alan baskın bir tarza sahip olmasından dolayı olacaktır. Eğer enerjilerini doğru kullanabilirlerse, bu ikili etkin bir şekilde çalışarak somut sonuçlar üretebilecektir.

#### Göz önünde bulundurulması gereken bazı sorular

- Selim ve Jale Takım Rollerini dağılımı açısından birbirlerine ne kadar benzerlik gösteriyor? Genel anlamda Takım Rollerini göz önünde bulundurularak kurulan ortaklıklar, en çok kişilerin Takım Rollerini birbirini tamamladığı zaman verimli olacaktır.
- Selim ve Jale öncelikli olarak sosyal/insan, zihinsel veya aksiyon odaklı bir yaklaşım mı sergiliyor, yoksa bu yaklaşımların farklı bir kombinasyonu mu gözlemleniyor?
- Kişilerin tercihlerini göz önünde bulundurduğunuzda belirli Takım Rolü farklılıkları veya Takım Rollerini arasında örtüşmeler var mı? Eğer varsa, Selim ve Jale'nin Takım Rollerine ilişkin sorumluluklarını aralarında en iyi şekilde nasıl paylaşabileceklerine karar vermeleri gerekebilir.

## 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 yüksekinden en düşüğüne kadar dağıtılabilir. Kişinin puanları diğer kişilerin elde ettiği puanlarla bağlantılı olarak ölçümlenebilir. Bir kişinin puanı %80'lik yüzdellik değerindeyse 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.