

Çalışan Bağlılığını Arttırmak İçin Belbin'i **Nasıl** Kullanabilirsiniz?

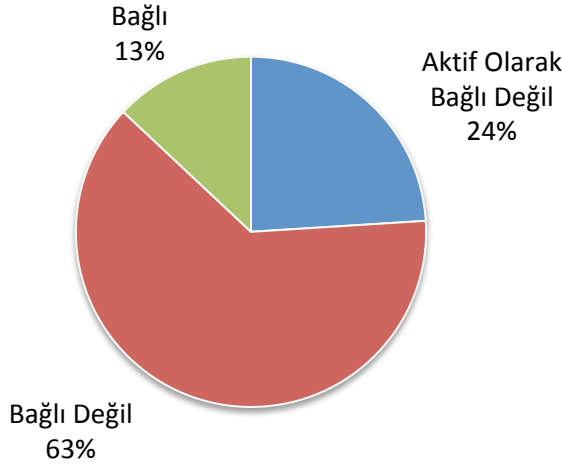


Çalışan bağlılığını arttırmak için Belbin'i nasıl kullanabilirsiniz?

Çalışanlarınız yaptıkları işi sevmeleri gerçekten önemli midir? Dört yıl süreyle 100'den fazla ülkede yapılan araştırmalar oldukça önemli olduğunu gösteriyor. Gallup Inc.'in bir raporu çalışan bağlılığı ve iş performansı arasındaki ilişki hakkında bize yeni bir bakış açısı kazandırıyor ve şirketlerin performansı arttırmak için çalışan bağlılığını nasıl desteklemeleri gerektiği konusunda öneriler veriyor. Bu yazıda, Gallup raporunun bulgularını ve önerilerini incelerken aynı zamanda takımınızın ya da çalışanlarınızın bağlılığını arttırmak için Belbin Takım Rollerini nasıl kullanabileceğinizi keşfedeceğiz.

Çalışan bağlılığı nedir ve biz ne kadar işimize bağlıyız?

Gallup'un uyguladığı ankette çalışan bağlılığı ölçülmüş ve **çalışanların işleriyle ne kadar duygusal bağ kurdukları ve çalıştıkları firmaya katkı yapmaya ne kadar istekli oldukları** incelenmiştir. Buldukları veriler oldukça düşündürücü: Dünya çapında çalışanların sadece %13'ü işlerine gerçekten bağlılar.



Global İşyeri Durumu, Liderler için Dünya Çapında Çalışan Bağlılığı Durumu
(Gallup Inc. 2016)

%13 Bağlı: Tutkuyla çalışan ve çalıştıkları firmaya derinden bağlı çalışanlar. İnovasyon yaparlar ve firmalarını ileri götürürler.

%63 Bağlı Değil: İşe gelen fakat gününü hayal kurarak harcayan, işine zaman harcayan fakat enerji harcamayan ve işini sevmeyen çalışanlar.

%24 Aktif Olarak Bağlı Değil: Sadece mutlu olmamakla kalmayıp, bu mutsuzluğu eyleme döken çalışanlar. Bu çalışanlar her gün, işine bağlı olan iş arkadaşlarının başardıkları şeyleri bozmaya çalışırlar.

Çalışan bağlılığı incelemesi

Çalışan bağlılığının doğrudan fiziksel ve ruhsal sağlıkla bağlantılı olduğu gözlemlenmiştir, fakat bu sadece çalışanlar için pozitif bir çalışma ortamı yaratmakla ilgili değildir. Çalışan bağlılığının ayrıca şirketin hedeflerine de oldukça büyük katkıları vardır. Gallup anketi bağlılığın etkilediği performans sonuçlarını ölçmüştür:

- Müşteri Görüşleri
- Kârlılık
- Verimlilik
- Ciro
- Hisse başına kazanç (EPS)
- Küçülme
- Devamsızlık
- Kalite (defolar)
- Güvenlik kazaları

“**Liderler genellikle şirketlerinin en güçlü özelliğinin çalışanları olduğunu söylerler. Fakat bu sadece o çalışanlar işlerine gerçekten bağlı olduğunda doğrudur. İşlerine bağlı çalışanlar hergün yaptıkları işe kattıkları istekli çaba ile diğer çalışanlardan ayrılırlar.**”

-Gallup, Inc.

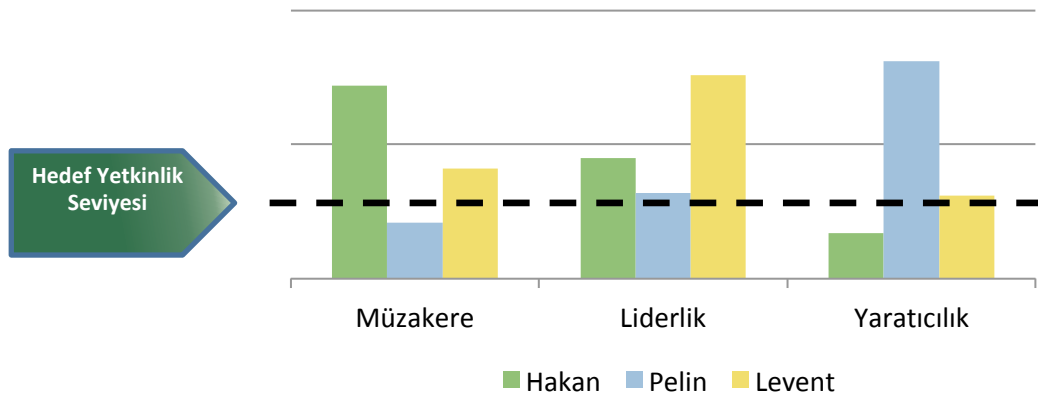
Güçlü yönlerinizi değerlendirin

Herkesin güçlü yönleri vardır. Bunlar, iş yerinde avantaj sağlayan yetenekler, bilgi birikimi ve becerilerdir. Gallup'un araştırması gösteriyor ki:

Güçlü yönlerini kullanan insanlar işlerine bağlı olmaya 6 kat daha yatkındır.

Bununla birlikte, birçok organizasyon güçlü yönleri göz ardı edip bunun yerine sadece yetkinliklere odaklanıyor.

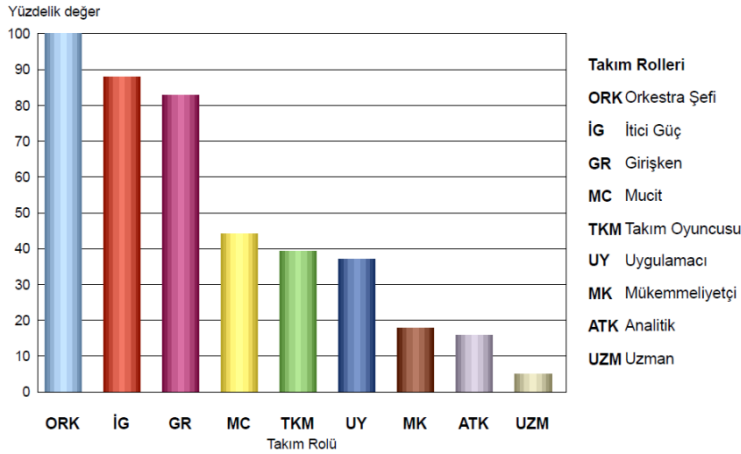
Bunun sonucu olarak, kişiler zayıf yanlarını düzeltmeye çalışarak zaman ve enerji harcıyorlar ve güçlü yönlerini de bu şekilde törpüleyerek ortalamaya düşürüyorlar.



Gallup, bulgularından yola çıkarak, şirketlerin çalışan bağlılığını arttırmak için yapmaları gereken altı adım belirledi. **Gelin bu adımları Belbin Envanterleri ile nasıl uygulayabileceğimize bakalım.**

1) Kişilerin güçlü yönlerini keşfetmelerine yardımcı olun

Raporun **Öncelik Sıralamasına Göre Değerlendirme Sonuçları** sayfası kişinin Takım Rolü sonuçlarının grafiğini gösterir. İlk 3 Takım Rolü kişinin en güçlü katkısını gösterir. Kişi ilk 3 Takım Rolünün özelliklerini göstermeye ve bu roller geliştirmek için zaman ayırmaya yatkın olacaktır.



Bazı durumlarda, insanlar güçlü yönlerinin ya da davranış tarzlarının pozitif bir katkı olduğunun farkında olmayabilirler veya onlara doğal gelen davranışların herkeste olması gerektiğini düşünebilirler. Bu durumda çalışma arkadaşlarından ve uzun süre beraber iş yaptıkları insanlardan Gözlemci Değerlendirmeleri almak, kişinin farkında olmadığı yetenek ve katkılarını görmesini sağlayacaktır.

“

İnsanlar çok fazla değişmezler. Sahip olmadıkları özellikleri/yetenlikleri kişilerde geliştirmeye çalışırsanız başarılı olmanız zorlaşır. Bunun yerine içlerindeki asıl yetenekli oldukları alanları ortaya çıkarmaya çalışın.

”

Marcus Buckingham ve Curt Coffman, “Tüm Kuralları Yıkın: Dünya’nın En İyi Yöneticileri Neyi Farklı Yapıyorlar?”

2) Mevcut pozisyonunun güçlü yönlerini ortaya çıkarmaya uygun olduğundan emin olun.

İşlerine bağlı olabilmek için, insanlar güçlü yönlerini her gün kullanabilecekleri bir şekilde işe yerleştirilmelidirler. Gallup, gelişmiş iş dünyasında belirli bir eğitim düzeyine sahip olmanın her zaman iş yerinde bağlılığa yol açmadığını keşfetmiştir. Bu da demektir ki özgeçmişlerin ve iş profillerinin uyması mutlak başarıya yol açmayacaktır.



Bunun yerine, kişilerin çalışma tarzlarını belirlemeye ve bu tarzları uygulayabildikleri görevlerde çalışmalarına önem verin.

Önerilen Çalışma Tarzları raporu en yüksek Takım rollerinin kombinasyonlarını inceler ve ilgili çalışma tarzlarını özetleyen cümle ve kelimeler sunar.

Yardımcı Olmak
“İletişim ağı kurmak ve insanların birbirleriyle etkin iletişimde bulunmalarını sağlamak en iyi yaptığım şeylerdir.”

Belirli bir işi ya da departmanı belirlemek yerine, bu bölüm insanlara en iyi nasıl çalışacaklarını ve bir takıma ya da projeye sağlayacakları en yüksek katkıyı gösterirken Belbin Takım Rolü dilini kullanma olanağı verir. Eğer bir birey belirli bir çalışma tarzını sergileyebileceği yeterli fırsatının olmadığını düşünüyorsa, belki de o bireyi işine daha bağlı hale getirmek için işin parametreleri değiştirilebilir.

Geribildirim ve Gelişim raporu uygun çalışma ortamı konusunda öneriler sunar, böylece çalışanlarınıza işe bağlanmaları için en iyi atmosferi sunduğunuzdan emin olursunuz. Bir Girişken-İtici Güç canlı ve hızlı bir ortamdan hoşlanırken, bir Analitik-Mükemmeliyetçi (aşağıdaki örnekte gösterilmiştir) kararlar vermek ve işleri doğru yapmak için zaman ve alan tanınan bir ortamda daha etkin çalışabilir.

Çalışma Ortamı

Selim büyük ihtimal doğruluğun ve detaylara dikkat etmenin önemli olduğu ve hataların ciddi problemlere yol açacağı bir ortamda en iyi performansını gösterecektir. Tavsiyelerini dinleyecek bir yöneticiye sahip olması onun oldukça yararına olabilir, bu nedenle şirket içindeki hiyerarşi ilişkisi bu rolün verimli olmasında büyük bir rol oynayacaktır.

3) Etrafınızdakilerin güçlü yönlerinin farkına varın ve bu güçlü yönleri en iyi şekilde kullanın

Kişiler kendi katkılarını anladıktan sonra, birbirlerinin de güçlü yönlerini fark etmeleri ve iş arkadaşlarının yeteneklerinin kendilerine nasıl katkı sağladığını anlamaları önemli olacaktır.

Takım/Grup raporları insanlara bunu yapmalarında yardımcı olur. **Takım Rolü Dairesi** takımın tüm bireyleri sahip oldukları en yüksek iki Takım Rolüne göre dairenin belli bir parçasına yerleştirir. **Takım Katkıları** sayfası ise kişilerin takım içerisinde hangi Takım Rolü davranışını göstermesi gerektiği konusunda tavsiyeler verir.



Takım Katkıları

Takımın etkin olarak çalışabilmesi için belli kişilerin takıma doğru zamanda katılmayı sağlamak gerekmektedir. Bu rapor, takımda hangi Takım Rolünde kimin olması gerektiği konusunda tavsiyelerde bulunmaktadır. Bazı roller kişiler arasında paylaşılabılır, bazı kişilerin birden fazla rol oynaması önerilebilir.

Bu rapor 6 adayı ve 26 gözlemi baz almaktadır.

-  Farklı bakış açılarına ve yeni fikirlere ihtiyaç duyulduğunda başvurabileceğiniz en uygun kişi Derya Mavi.
-  Takımın yeni fırsatlardan yararlanmasını gerektiğinde başvurabileceğiniz en uygun kişi Jale Kırmızı ve Görkem Yeşil.
-  Takımın gösterdiği cabaları yönetmek için birine ihtiyaç duyulduğunda başvurabileceğiniz en uygun kişi Jale Kırmızı. Aynı zamanda kişiliklere de başvurabilirsiniz. Derya Mavi.
-  Yapılan işin hızını arttırmak ve kararlara varmak gerektiğinde başvurabileceğiniz en uygun kişi Jale Kırmızı.
-  Takım, birbiriyle yarışan seçeneklerden bir tanesini karar verecek bir kimseye ihtiyaç duyduğunda, başvurabileceğiniz en uygun kişi Selim Kahve.
-  Tartışmalar patlak verdiğinde ve takım atmosferinin iyileştirilmesi gerektiğinde, başvurabileceğiniz en uygun kişi Demet Mor ve Görkem Yeşil.
-  Kararların uygulanabilir sürelere dönmesi gerektiğinde başvurabileceğiniz en uygun kişi Demet Mor.
-  Planların en yüksek standartlara göre tamamlanması gerektiğinde başvurabileceğiniz en uygun kişi Demet Mor ve Görkem Yeşil. Aynı zamanda kişiliklere de başvurabilirsiniz. Selim Kahve, ve Selin Sarı.
-  Takım bir konuyu araştırarak ve takımın ihtiyacı olan uzmanlığı kazanacak bir kimseye ihtiyaç duyduğunda en uygun kişi Selin Sarı.

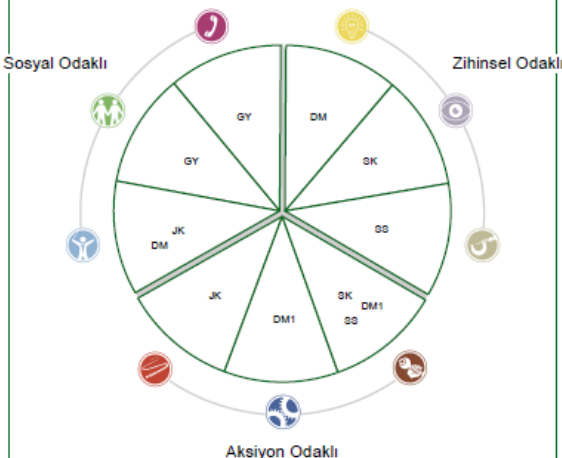
© BELBIN 2014 Sayfa 4 Rapor 03-May-2016 tarihinde yazıldı



Takım Rolü Dairesi

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

Bu rapor 6 adayı ve 26 gözlemi baz almaktadır.



Aday İsimleri

- Selim Kahve (SK)
- Jale Kırmızı (JK)
- Derya Mavi (DM)
- Demet Mor (DM1)
- Selin Sarı (SS)

© BELBIN 2014 Sayfa 5 Rapor 03-May-2016 tarihinde yazıldı

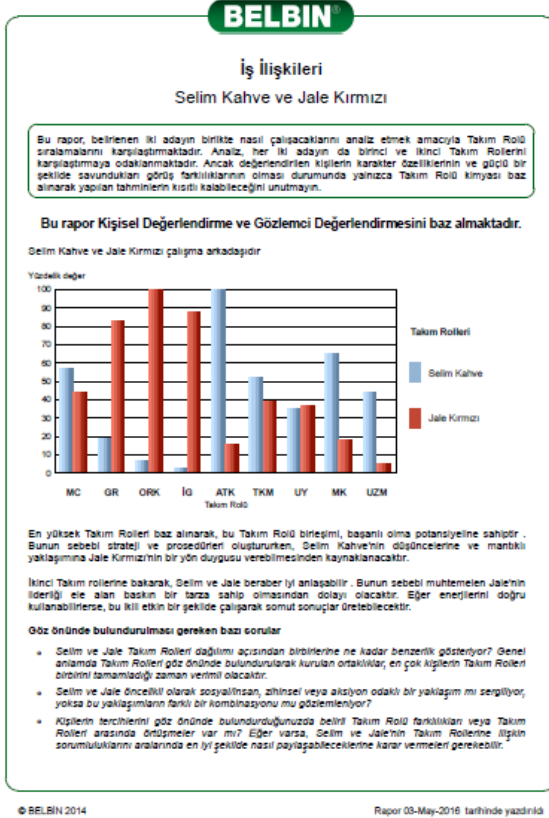
Takım bireyleri iş arkadaşlarının nasıl katkı sağlayabildiklerini öğrendikleri zaman, hangi işe kimin uygun olduğunu ve bir işi kimin en iyi şekilde yapabileceğini belirleyebileceklerdir. Böylece takımdaki insanlar zayıf yönlerini geliştirmeye çalışmak için emek ve zaman harcamayacaklardır.

3) Etrafınızdakilerin güçlü yönlerinin farkına varın ve bu güçlü yönleri en iyi şekilde kullanın (devamı)

İş İlişkileri Raporu takımdaki bireylerin ikili eşleşmelerini inceler, ilk bakışta iki takım bireyinin katkılarındaki benzerlikleri ve farklılıkları görmenize yardımcı olur.

Bireyler kendi en yüksek Takım Rollerini paylaşanlarla beraber çalışmayı, aynı düşünce yapısına ve anlayışa sahip olmaları nedeniyle daha kolay bulabilirler. Fakat birbirlerini tamamlayan rollerle çalışmak daha çok emek istese de, uzun vadede daha iyi bir strateji olacaktır. Çünkü kişilerin güçlü özellikleri birbiriyle çakışmaz (yani bireyler aynı rolü oynamak için rekabet etmezler) ve kişiler birbirlerinin zayıf yanlarını telafi ederler.

Farklılıklara değer verilir ve uygun bir biçimde hayata geçirilirse **birbirini tamamlayan iş ilişkileri işe bağlılığa da katkı sağlayacaktır.**



Marcus Buckingham ve Curt Coffman yazdıkları “Tüm Kuralları Yıkın: Dünya’nın En İyi Yöneticileri Neye Farklı Yapıyor?” isimli kitapta şunu söylüyorlar: **İnsanlar işlerden değil yöneticilerinden istifa ederler.** Gallup ise bu bulguları pekiştirerek **“iyi yönetim çalışan bağlılığının anahtarıdır.”** diyor.

Eğer yönetici ile çalışan arasında gergin bir ilişki var ise, İş İlişkileri raporu yapıcı tartışmalar için bir başlangıç noktası sağlayabilir.

Bu örnekte Jale Kırmızı, Selim Kahve’nin yöneticisidir. Jale’nin yüksek İtici Güç rolü Selim’in Analitik rolü ile çatışabilir. Jale büyük ihtimal işlerin bitmesi için Selim’i zorlayacak, Selim ise daha yavaş, daha dikkatli bir çalışma yöntemi sergilemek isteyecektir.

Bunun yanı sıra, Jale’nin öne çıkan Girişken rolü, Selim’in Mükemmeliyetçi rolü ile uyumsuzluk gösterebilir. Çünkü Selim detaylara ve doğruluğa değer verirken, Jale daha çözüm odaklı bir yaklaşım sergileyecektir. Takım Rölü bilgisi olmadan, Jale, Selim’i acele etmeye zorlayarak, yeterince kontrol etmesine fırsat olmadan yarım kalan bir işi teslim etmesine sebep olabilir. Bu durum Selim’i endişeli hissettirebilir ve motivasyonunu düşürebilir.

Fakat, eğer Jale’nin çalışma tarzlarındaki farklılıklar konusunda bilgisi var ise, Selim’e tüm seçenekleri değerlendirmesi ve detaylarla ilgilenmesi için yeterli zamanı tanıyacaktır. Aynı şekilde Selim de, Jale’nin iş bitirme tarihlerine çok önem verdiğini bilecektir. Ayrıca Jale’nin getirdiği yeni müşterilerin ve iş fırsatlarının hemen ardından gelen detaylı işlerin başarılı bir şekilde üstesinden gelerek, bu ilişkilerden ve fırsatlardan en verimli şekilde yararlanılmasını sağlayacaktır. Başka bir deyişle, birbirlerinin güçlü yönlerini takdir eder (ve bu güçlü yönlerini sergilemelerine izin verirlerse) iki taraf da işlerine çok daha bağlı olacaklardır

4) Takım projelerinde görevlendirme yaparken takımlara bireylerin güçlü yönlerini anlamalarında ve göz önünde bulundurmalarında yardımcı olun

Bireyler ve takımlar Takım Rolü dilinde konuşmaya başladıkları zaman, bu dil proje takımlarında görevlendirme yaparken ve halihazırdaki sorunları belirlerken ve çözerken kullanılabilir.

Her bir takım ve proje farklıdır, bu nedenle hangi davranışların gerekli olduğunu ve bu davranışlara en uygun Takım Rollerine kimlerin sahip olduğunu takımın kendisi belirlemelidir. Aşağıdaki tabloda projenin her evresinde ihtiyaç duyulabilecek roller gösterilmiştir.

Projenin Farklı Aşamalarında Farklı Takım Rollerine İhtiyaç Duyulur

Hedeflerin Belirlenmesi	 İtici güç	 Orkestra Şefi
Fikirler	 Mucit	 Girişken
Planlar	 Analitik	 Uzman
İletişim	 Girişken	 Takım Oyuncusu
Organizasyon	 Uygulamacı	 Orkestra Şefi
İşlerin Tamamlanması/Bitirilmesi	 Mükemmeliyetçi	 Uygulamacı

Bu yaklaşım yetenekleri açığa çıkarıp, kişilerin güçlü yönleri doğrultusunda çalışmalarını sağlarken aynı zamanda kişilerin davranış eğilimlerinin fayda sağlamadığı ve işe olan bağlılığını azaltan proje adımlarını eleyerek işe bağlılığı arttırmaktadır.

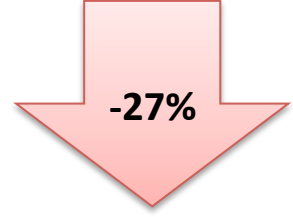
Örneğin, Analitik rolüne sahip bir kişi projenin “fikir üretme” aşamasında bulunursa Mucit’lerin yaratıcı fikirlerini sürekli reddederek onları hayal kırıklığına uğratabilir ya da Girişken’lerin heveslerini azaltabilir. Ayrıca birçok fikrin rastgele ortaya atılması onu oldukça huzursuz edebilir. Projenin “tamamlama” aşamasında bulunan bir Girişken ise ilgisini kaybedebilir ve işleri gerektiği gibi tamamlamayabilir, bu da Uygulamacı ve Mükemmeliyetçi iş arkadaşlarına daha fazla iş yükü bırakmasına neden olur.

5) Performans değerlendirmelerine ve hedeflere güçlü yönleri dahil edin

Gallup’a göre, performans değerlendirmelerinin çalışan bağlılığına olan etkisi oldukça fazladır.



Çalışanların **güçlü yönlerine** odaklanan performans değerlendirmeleri %36 performans artışı sağlarken, çalışanların **zayıf yanlarına** odaklanan performans değerlendirmeleri performansın %27 oranında düşmesine neden olmuştur.



“Çalışanların zayıf yanlarını düzeltmeye çalışmak fayda sağlamaz. Zayıf yanları geliştirmek çok fazla mümkün değildir – fakat güçlü yönler sınırsız bir şekilde geliştirilebilir.”

Gallup, Inc.

Bazı kişiler için, takıma olan katkılarıyla ilgili kendi algılarıyla takım arkadaşlarının algısı uyum içinde olabilir. Bazıları için ise, bu ikisi arasında farklılıklar olacaktır. İki durumda da Belbin raporlarını nasıl kullanabileceğinizi ele alacağız.

Eğer bireysel ve gözlemci değerleri uyum içindeyse... güçlü yönler övülmelidir. Raporun **Potansiyelinizden En Etkin Şekilde Nasıl Faydalanabilirsiniz ?** sayfası farklı Takım Rolü kombinasyonlarından ortaya çıkan güçlü yönleri listeler, kişinin takıma fayda sağlayan davranışsal katkıları hakkında genel bir bakış sağlar. Sayfanın **Olası Gelişim Alanları** bölümü Takım Rolü güçlü yönlerinin diğer yüzü olan davranış özelliklerini gösterir. Bu özellikler kişilerin geliştirmeye çalışması yerine başkaları ile çalışarak tamamlayabilecekleri davranışsal zayıf yanlardır.

Güçlü Yönler

Olasılıkla siz:

- detayları başkalarına bırakarak geniş bir bakış açısını koruyorsunuz.
- muhtemelen yüksek bir profile sahip, baskın bir kişisiniz, sesinizin duyulmasını sağlamakta başarılısınız.
- başkalarına net bir yön belirleyerek, kendilerine güven duymalarını sağlayabilir ve insanları ortak amaçlar doğrultusunda bir araya getirebilirsiniz.
- dinamik ve girişimci bir yaklaşımınız var. Bu doğrultuda riskli girişimleri başlatabilirsiniz.

Olası Gelişim Alanları

- mevcut konulara ilişkin genel bir yaklaşım benimsiyor ve ayrıntılarla ilgilenme eğilimi göstermiyorsunuz.
- aynı konuya belirgin bir uyarıcı olmadan uzun süre odaklanmakta zorlanabilirsiniz ve ilgilenilmesi gereken detayları diğer kişilere bırakabilirsiniz.
- bir konuyu derinlemesine analiz etmekle ve kanıtları değerlendirmekle ilgilenmeyebilirsiniz.

Ek olarak, **Katkınızı Anlamak** bölümü kişinin en yüksek iki Takım Rolüne (ya da 1. Rolü ile 2. Rolü arasında büyük bir fark var ise sadece 1. Rolüne) odaklanır ve kişiye ek olarak ikinci ya da üçünü bir rol geliştirmesi için belirli tavsiyeler verir.

5) Performans değerlendirmelerine ve hedeflere güçlü yönleri dahil edin (devamı)

Eğer kişisel ile gözlemci değerleri farklılık gösteriyorsa... bu durumda bireyin kendi değerlendirmesine ağırlık vermek daha uygun olabilir, böylece bireyin kendi hakkındaki görüşleri Belbin Süreci içerisinde göz ardı edilmemiş olur. **Katkınızı Anlamak** bölümüne ek olarak **Takım Rolü Tercihleri** bölümü Takım Rollerinizi Tercih Edilen Roller, Yönetilebilir Roller, En Az Tercih Edilen Roller olarak üç kategoride inceler.

En Az Tercih Edilen Roller				Yönetilebilir Roller				Tercih Edilen Roller				Takım Roller	
0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100			
-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-		Mucit
-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-		Girişken
-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	-		Orkestra Şefi
-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	-		İtici Güç
-	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		Analitik
-	-	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-		Takım Oyuncusu
-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-		Uygulamacı
-	-	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-		Mükemmeliyetçi
-	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		Uzman

Eğer zayıf bir yanın güçlü bir yöne
“önüştürülebileceğini düşünüyorsanız,
bunu üzülererek söylüyorum ki bu da
başka bir zayıf yandır
Jack Handy, Amerikalı yazar ve komedyen”

Bu sayfa kişinin kendi değerlendirmelerinden oluşmuştur ve gözlemci değerlerine göre değiştirilmemiştir.

Bu sayfa güçlü bir başlangıç sayfası olabilir ve kişinin güçlü yönlerini ve (eğer varsa) hangi Yönetilebilir Rollerini daha çok geliştirebileceğini gösterir.

Unutmayın: Yönetilebilir Rollerin hepsi geliştirilemez (veya geliştirilmemelidir). Bireylerin sürekli olarak en az tercih ettikleri rollerine uygun işleri (Takım Rolü Fedakarlığı) yapmamaları için stratejiler belirlenmelidir. Çünkü bu durum büyük ihtimal çalışanların bağlılığını azaltacaktır.

Aşağıdaki şema hangi kategoriye giren rollerin nasıl ele alınacağını göstermektedir:

En Az Tercih Edilen

Bu rolleri sergilemenizi gerektirebilecek durumlardan kaçının.

Tamamlayıcı rollere sahip insanlarla takım olmaya özen gösterin.

Yönetilebilir

Bu rolleri geliştirmek için kendinizi cesaretlendirin.

Çok önemli olmayan durumlarda kendinizi sınayın. Süreci gözden geçirin.

Preferred

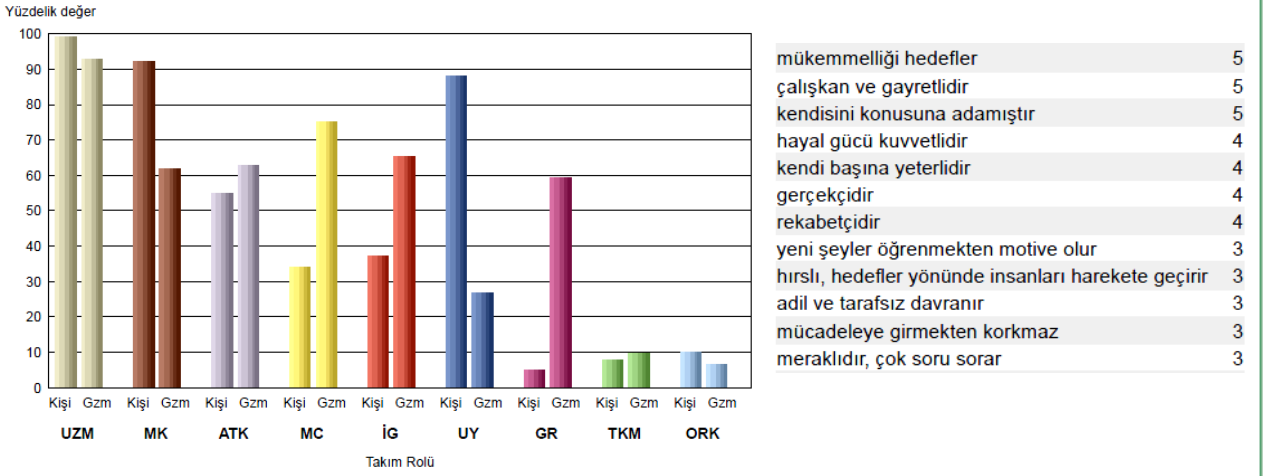
Bu rolleri en verimli şekilde kullanmaya çalışın.

Geribildirim, koçluk ve eğitim olarak daha da güçlendirmeye özen gösterin.

5) Performans ile ilgili konuşmalara ve incelemelere güçlü yönleri dahil edin, çalışanlarınıza güçlü yönlerini temel alarak hedef belirlemelerinde yardımcı olun (devamı)

Kişisel ile gözlemci değerlendirmeleri arasındaki farklılıklara da daha detaylı bir şekilde göz atmak ve bu farklılıkların olası nedenlerini incelemek oldukça önemlidir.

Bu inceleme, **Kişisel ve Gözlemci Değerlendirmelerinin Karşılaştırılması, Gözlemci Yanıtları Lisesi** ile birlikte kullanılarak yapılabilir. Bu örnekte, birey kendisini işleri organize eden biri olarak görmüştür (Uygulamacı-UY), fakat gözlemcileri onu yenilikçi yaratıcı fikirler üreten biri olarak görmüşlerdir (Mucit - MC). Bu konu üzerinde daha derinlemesine konuşmak, bu davranış ile ilgili örnekleri ortaya çıkabilir.



Kendi gözlemci değerlerinin sonucu kişiyi şaşırtabilir. Eğer gözlemcilerinin bir Takım Rolünü kendisi için neden belirlediklerini anlayabilirse, bu rolü nasıl daha fazla geliştirebileceği konusunda performans değerlendirmeleri de yapılabilir. Eğer kişi bu rolü sergilemek istemiyorsa, belki de bu davranış tercihlerini daha net bir şekilde belirtmesi gerektiğinin bir göstergesi olabilir, böylece hoşuna giden işlerde daha fazla görevlendirilecektir.

Potansiyelinizden En Etkin Şekilde Nasıl Faydalanırsınız sayfası bu konuda tavsiyeler vermektedir. Bu ifadeler kişinin kendi değerlendirmelerinden oluşturulmuştur ve her bir Takım Rolünü oluşturan belirli davranışsal karakteristikleri ortaya çıkaracak şekilde tasarlanmıştır. Aşağıda bir örneğini görebilirsiniz:

Katkınızı Anlamak

Sonuçlara sadece sizin kişisel değerlendirmeniz açısından bakılacak olursa, yapabileceğiniz olası iki katkının altını çizmişsiniz. Aşağıda bu alanlardaki güçlü yönlerinizi daha ileriye taşımak için size yardımcı olabilecek tavsiyeler bulunmaktadır.



Uzman rolünüzü daha etkin bir şekilde sergilemek için, dışarıdaki eğitim fırsatlarını kollayarak ve hatta deneyim alanınıza ilişkin bilgilerinizi güncel tutmak adına kendi kendinizi eğitmek için zaman ayırarak yeni bilgileri içselleştirme yeteneğinizi etkin şekilde kullanmaya özen gösterin. Kendi hedeflerinizi takımın hedefleriyle aynı çizgide tutarak amaca uygun bilgileri öğrendiğinizden emin olun.



Mükemmeliyetçi rolünüzü daha etkin bir şekilde sergilemek için, doğruluk ve titizlikte mümkün olan en yüksek standartlara ulaşmak için çabalayın ve başkalarına bu niteliğin önemini anlatmak için uygun bir yol bularak onlara örnek teşkil edecek şekilde önderlik edin; böylece yüksek standartların asıl ulaşılması gereken norm olmasını sağlayabilirsiniz.

6) Güçlü yönleri destekleyen ve teşvik eden bir kültür oluşturun

Kalıcı çalışan bağlılığını sağlamak almak için, güçlü yönleri destekleyen ve her bir takım bireyinin yeteneklerinden verimli bir şekilde yararlanılmasına imkan veren bir kültür oluşturmak önemlidir. Takım Roller, farklı işleri ve o işleri yapabilecek doğru insanı bulabilmek için ortak bir dil sunar.

Belbin kullanarak Takım Rolü dilini çalıştığınız iş ortamının bir parçası haline getirebilirsiniz. Böylece yapılan tüm katkıların değerlendirildiğinden ve uygun yerlerde kullanıldığından emin olabilirsiniz. Bu çalışan bağlılığını arttırmakla kalmayacak, ayrıca bir Takım Rolü katkısının diğerinin üzerinde tutulduğu bir kültür oluşmasını da engelleyecektir.

Özet olarak...

- Belbin Takım Roller güçlü yönlerimizi desteklemek ve bu doğrultuda çalışmak üzerine kurulmuştur.
- Takım Rollerini kullanarak, pozitif katkıları belirleyebilir, çalışma arkadaşlarımızla kurduğumuz ilişkilerdeki zayıf yanların etkilerini en aza indirmek için stratejiler oluşturabiliriz.
- Etrafımızdaki insanların güçlü yönlerini anlarsak ve iş ilişkilerini bu doğrultuda yönetirsek, iş yerindeki anlaşmazlıkları minimize edebiliriz.

Sonuç? İşlerine bağlı bireylerin sağladığı bir iş gücü.



www.sierradanismanlik.com
info@sierradanismanlik.com

