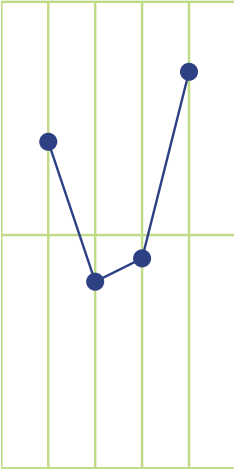


## TAKIM DEĞERLENDİRMESİ: Proje Müdürü

07.01.2013  
Özel & Gizli

### İDEAL TAKIM KÜLTÜRÜ

D I S C



Kurum tarafından oluşturulan İdeal Kültür, Uzman ve Analizci tipteki rolleri içeren bir takıma ihtiyaç duyulduğunu gösterir. Böyle bir takım:

- Durum ve konuları duygusal olarak değil; tarafsız bir şekilde değerlendirir.
- Değişik zor görevlere ihtiyaç duyar.
- Karar verirken veya harekete geçerken oldukça tedbirli davranır.
- Teknik alandaki becerilerini geliştirir.
- Problemleri duygusal açıdan değil, tarafsız bir şekilde çözer.
- En iyi çözümü elde etmeye çalışır.
- Sürekli gelişim gösteren bir ortam oluşturmaya özen gösterir.

### İDEAL TAKIM ROLÜ

İdeal Takım için, başarılı bir performans sergilenmesi konusunda, aşağıdaki takım rollerinin her birinden en az bir tanesinin sergilenmesi gerekir.

#### UZMAN

Uzman, uygulanabilir sonuçlar yaratmak ve bunları teslim etmek için teknik bilgisine ve uzmanlık alanındaki becerilerine güvenir.

#### ANALİZCİ

Analizci ürün ve prosedürleri araştırır, analiz eder, geliştirir ve tamamlar. Analizciler genellikle özenli bir takip yaparak yüksek standartların ve kalitenin korunduğundan emin olmak ister.

### İDEAL TAKIM LİDERİ

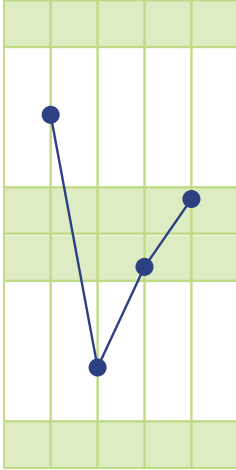
Böyle bir takımı yöneten kişi, İdeal Kültür profiline uygun bir Kişilik Profiline sahip olmalı ya da; İdeal Kültür için gereken ihtiyaçları karşılama konusunda davranışlarını değiştirebilmelidir.

**Not:**

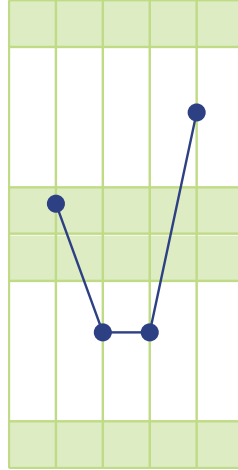
Bu takım rollerini yerine getiren kişilerin, görevleri yerine getirmek için gerekli seviyede eğitim, bilgi, tutum ve deneyime sahip olduğu varsayılır.

Takım üyeleri

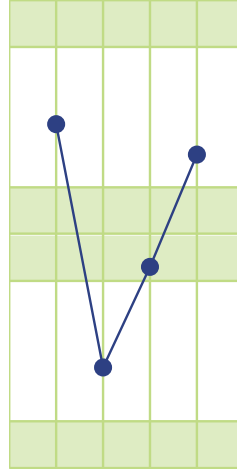
Ali Tuna  
D I S C



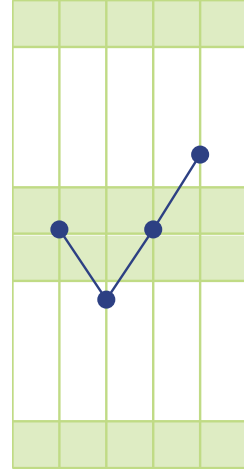
Ahmet Aydın  
D I S C



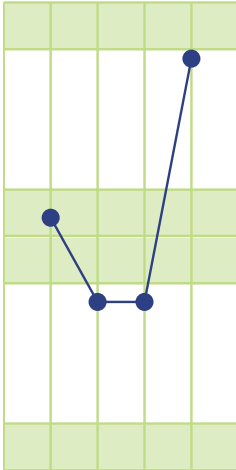
Ayşe Balcı  
D I S C



Buket Yener  
D I S C

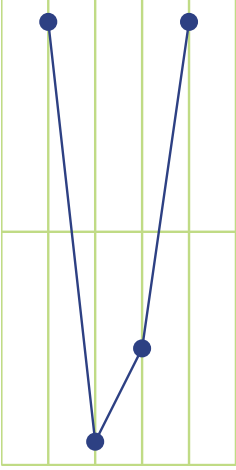


Anıl Ardiç  
D I S C



## GERÇEK TAKIM KÜLTÜRÜ

D I S C



### TAKIMIN GÜÇLÜ YÖNLERİ

Bu işine bağlı takım, karar verme ve problem çözme sürecine sistemli ve mantıklı bir tutumla yaklaşır. Standartları yükseltme ve kaliteli bir hizmet sunma ihtiyacından dolayı; iyi bir sonuç elde etmek bu takım için oldukça önemlidir. Takım işine odaklanır ve hedefine ulaşmak için hem kendisini hem de etrafındaki kişileri sürekli sıkıştırır. Takım problemlerle uğraşmaya hazırdır ve gerektiğinde, insanların duygularını düşünmeden onlarla karşı karşıya gelebilir. Dikkatli olmasına rağmen; bilgi ve veriler elde olduğunda, karar verme ve harekete geçme konusunda istekli davranır. Takım, bir problemi ele alır, sebebini araştırır, daha sonra bir çözüm bulmaya çalışır. Pratik bir çözüm bulunduğu anda, takım güvenle ilerler ve iyi bir sonuç elde etmek için yapılması gerekenleri yapar.

Bu sonuç odaklı takım, her zaman kaliteli bir ortam oluşturmaya çalışır.

### TAKIMIN DEĞİŞİME REAKSİYONU

Yapısal olarak sonuç odaklı ve rekabetçi olmasına rağmen; bu takım dikkatli davranır ve herhangi bir karar vermeden ya da harekete geçmeden önce tüm bilgi ve verileri gözden geçirir. Böylece; değişime olan ihtiyacı tespit eder ancak; riskin çok az olduğunu anladığında, daha iyi sonuçlar elde eder; kurumun değerini artırır ve yapılması gereken işleri bir an önce yapar.

### İSTENİLEN TAKIM LİDERİ

Böyle bir takım için istenilen; ideal olarak net biri olmalı ve aynı zamanda da harekete geçmeden önce, grupların detayları araştırma ihtiyacını göz önünde bulundurmalı ve problemler üzerinde düşünmelidir. Takım lideri analitik düşünebilen, duygusal bir açıdan ziyade; olaylara mantık çerçevesinde yaklaşabilen biri olmalıdır. Hedefler net bir şekilde belirlenmeli ve zaman çizelgeleri gerçekçi olmalıdır. Takım lideri yapılan işleri mümkün olduğunca yazılı olarak onaylamalıdır.

## TAKIM DEĞERİ

Takımın içinde çalıştığı ortam, çalışma temposu ve kuruma kazandırdığı değer, onun başarısını ya da başarısızlığını değerlendirme konusunda önemli etkenlerdir.

Takımın kuruma kazandırdığı değer aşağıda görüldüğü gibidir:

- İşine odaklanma, mantıklı ve sistemli bir tutumla iyi sonuçlar elde etme.
- Sistemleri takip eden ve geliştiren bir ortam oluşturma.
- Yönetimsel konularda, uzmanlık gerektiren veya teknik konularda durumları kontrol etme ve yönetme.
- Yönergeleri takip etme ve direktifleri uygulama.
- Kalite ve standartları yükseltmek için mevcut durumları takip etme ve kontrol altına alma.
- Sorunları teşhis etme ve zor problemlere çözüm önerme.

---

## TAKIM LİMİTASYONLARI

Her takımın kuruma değer kazandırdığı güçlü yönleri vardır, ancak aynı şekilde de bu takımların bir takım sınırlı yönleri de vardır. Bu takım için söylenebilecek limitasyonlar şunlar olabilir:

- Fikir ve düşünceleri takım ile paylaşmaz.
- Karar verip işe başlamaktan ziyade; bilgileri araştırmak için çok fazla zaman harcar.
- Yardıma ihtiyaç duyan kişilere destek vermek için yeterince zaman ayırmaz.

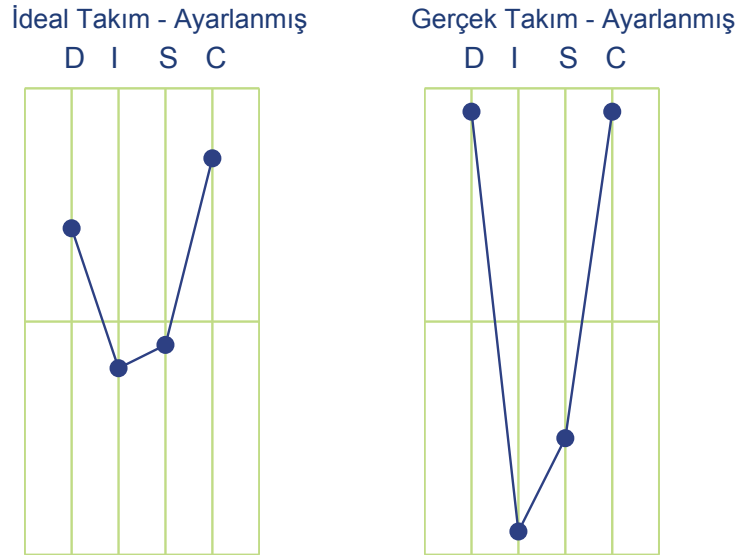
---

### Not:

Eğitim, deneyim, yetenek ve bilgi takım üyeleri arasında önemli etkenlerdir ve tüm bu yukarıdaki gözlemlerle birlikte düşünülmelidir.

## KARŞILAŞTIRMA - İDEAL V GERÇEK

Aşağıdaki grafikler hem İdeal hem de Gerçek Takım Kültürü hakkında bilgiler verir.



Gerçek ve İdeal Takım karşılaştırıldığında, arada bazı farklılıklar bulunmaktadır. Takım, genel beceriler açısından bakıldığında uyum göstermektedir, bu da takımın İdeal Takım Kültürü ile aynı çizgide olduğunu göstermektedir. Aradaki diğer farklılıklar ise ufaktır ve ayrıntılı olarak bakıldığında, İdeal Takım Kültürü ile aynı çizgide olmamasına rağmen; takımın kurumsal ihtiyaçları karşılayabileceği görülür.

## TAKIM ROLÜ TABLOSU

Aşağıdaki Takım Rolü Tablosu bu takım içindeki her bir rolü gösterir. Roller üç gruba ayrılır; güçlü yönler, dengeli yönler ve limitli yönler.

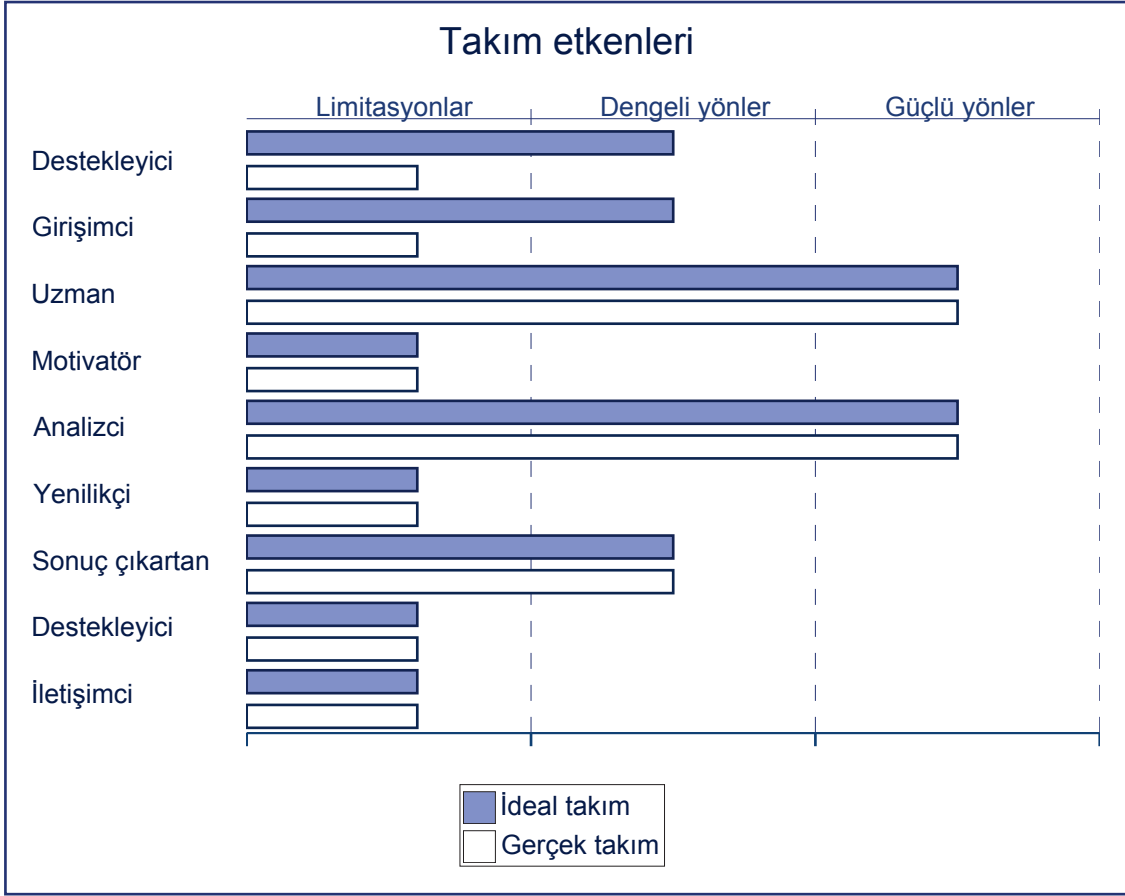
### Önemli Takım Görevleri

"İdeal Takım Rolü" başlığı altında önemli olarak gösterilen Takım Rollerini aşağıda gösterilen çizelgede "Güçlü yönler" bölümüne girmektedir.

#### Uzman

#### Analizci

Eğer bunlar "Dengeli yönler" olarak gösteriliyorsa, takım sonuçlarını çok az etkiler. Ancak; "Limitli yönler" olarak gösteriliyorsa, hedef ve amaçların gerçekleştirilmesi tehlikeye girebilir. Bu durumda, herhangi bir limitasyonun etkisinin dikkatli bir şekilde gözden geçirilmesi kesinlikle gereklidir.



## LİMİTASYONLAR

Aşağıdaki yorumlar takımın potansiyel sınırlılıklarını göstermektedir. İdeal Takım için önemli olduğu sürece; bu sınırlılıkların takımın uygun sonuçlar elde etme ve birlikte çalışma yeteneği üzerindeki etkilerinin önemini çok fazla vurgulayamayız. Ancak; yukarıda belirtildiği gibi fazla önemli olmadıkça; tüm bu niteliklerin yokluğunun büyük bir etki yarattığını söyleyemeyiz.

### Motivatör

Bu takım içinde görünen Motivator kişilerin eksikliği, takım ruhu ve isteğinin yokluğuna sebep olabilir. Bu da; grubun etkili bir tutumla birlikte hareket etmesini engeller.

### Destekleyici/Geliştiren

Takım içinde Destekleyici/Geliştiren tarza sahip kişiler yoktur. Bu nedenle; takım üyeleri iş birliği içinde çalışamaz veya birbirlerine ya da müşterilerine destek sağlayamaz. Sonuç olarak da; takım işler zorlaştığında yardımcı olan birinin varlığından yoksundur.

### İletişimci

Takım içinde İletişimci bir role sahip üyelerin eksikliği yaşanır. Bu nedenle; takım çok fazla bağlantı ya da kaynak bulamaz ve takım dışı ilişkiler kurmayı kolay bir iş olarak görür.

## POWER STRUGGLES

Aşağıdaki takım üyeleri, takım içindeki diğer üyelerden daha girişken, istekli ve rekabetçidir. Bu kişilerin, takım üzerindeki etkilerinin farkında olmak oldukça önemlidir.

Ali Tuna

Ahmet Aydın

Ayşe Balcı

Buket Yener

Anıl Ardıç

Bu güçlü bireyler, otorite, üstünlük ve çalışma kontrolü sağlamak için aktif bir şekilde mücadele edebilir. Ayrıca, takımın başarısındaki katkılarının bilinmesi için meslektaşlarından ya da bir alt seviyede çalışanlardan kişisel destek beklerler. Hedef ve amaçlarına ulaşmak için, bir rakibi tanıtırken bile çok fazla mücadele verirler. Birçok durumda, onların elde ettiği başarılar diğerlerine ya da kuruma bir maliyete sebep olur.

Yukarıda bahsi geçen takım üyeleri, harekete geçmek ve somut hedeflere ulaşmak için aynı güce sahip olsalar da; bunu yaparken çok farklı yaklaşımlar benimserler. Her zaman aynı derecede iletişim kurma becerisine, detaylara dikkat etme yeteneğine, teknik uzmanlığa, tempo ya da enerjiye sahip değildirler. Bazıları politika ve planları uygulama konusunda çok aceleci davranırken, bazıları da daha sabırlı, sistemli ve planlı bir yaklaşım benimsemeyi tercih edebilir. Tazlardaki bu farklılıklar bir ya da birden fazla kişiyi sinirlendirebilir ve bu da anlaşmazlığa yol açabilir.

Bir bütün olarak takım üzerindeki ve bireyler üzerindeki etkisi olumsuzdur.

## UYUMLULUK DOĞRULUĞU2

Gerçek Takım Profili tarafından sergilenen özellikler, bu takım ya da çalışma grubu için belirlenen İdeal Kültür Profili ile karşılaştırıldığında, tamamen kabul edilebilir bir uyum gösterir.

Ancak, en ufak bir farklılığın net bir şekilde anlaşılması ve dikkatli bir şekilde değerlendirilmesi oldukça önemlidir.

Aynı şekilde tüm takım üyelerinin genel bir seviyede eğitim, bilgi ve deneyime sahip olduğundan ve hem bireysel hem de takım olarak, takım amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek için yeterli olduklarından emin olmak gerekir. Bu şekilde olduğu sürece, başarılı olma ihtimali oldukça yüksektir.

Gerçek Takım ve İdeal Takım profili birbirine çok benzemektedir. Her ikisinde de var olan genel davranış özellikleri aynıdır. Ancak; vurgulanan bazı farklılıklar kendisini zaman zaman gösterir. Bu ufak farklılıkların bilinmesi takımın ve takımın becerilerinin daha iyi anlaşılmasını sağlar.

Bu takım, İdeal Takım Kültürü için gereken özelliklerin birçoğuna uyum gösterir ve bu da yeterli derecededir. Ancak; yorumların değerlendirilmesi yine de tavsiye edilir. Danışmanlık, eğitim ve rehberlik gibi bazı etkenlerin göz önünde bulundurulması gerekir.



Ali Tuna									
Ahmet Aydın									
Ayşe Balcı									
Buket Yener									
Anıl Ardıç									
	Des	Gir	Uzm	Mot	Ana	Yen	Son	Des	İle

Takım faktör anahtarı			Ana	Analizci	
Des	Destekleyici		Yen	Yenilikçi	
Gir	Girişimci		Son	Sonuç çıkartan	
Uzm	Uzman		Des	Destekleyici	
Mot	Motivatör		İle	İletişimci	

## DESTEKLEYİCİ

- Güçlü organize etme becerisi
- Yoğun çalışmaya hazırlıklı
- Problemlerle sistemli bir tutumla ilgilenme
- Uygulanabilir ve değerli olan şeyleri tanıma
- Kendi ilgi alanlarına çok fazla önem vermeme
- Etkili bir şekilde ne yapılması gerekiyorsa yerine getirme

## GİRİŞİMCİ

- Kendini motive edebilen, enerjik ve başarılı olmaya istekli
- İddialı olma ve etrafındaki kişileri karar vermeleri için zorlama
- Baskı altındaki durumlarda en iyi performansını sergileme ve harekete geçme
- Mevcut durumu sorgulama ve olumsuz durumları düzeltmek için sıra dışı kararlar almaya hazır olma

## UZMAN

- Kalite, yüksek standartlar, teknik uzmanlık ve yoğun çalışma
- Tek yönlü bir bakış açısına sahip olma
- Sınırlı bir beceri alanında kendini teknik/uzman olarak görme

## MOTİVATÖR

- Etrafındaki kişileri ikna etme yeteneği

- Takım için katkıda bulunma
- İnsanların içindeki yetenekleri bulup çıkarma
- Çok nadiren ön yargılı davranma

## ANALİZCİ

- Araştırmacı, tek bir amaç güden, ciddi bir birey
- Her şeyi detaylı olarak düşünme, kurnaz kararlar alma
- Detaylı ve gerçekçi bir hizmet vermek için tüm etkenleri göz önünde bulundurma
- Stratejik planlama içeren alanlarda başarılı olma

## YENİLİKÇİ

- Yeni projelere başlama ya da hedeflerine ulaşamayan bir takıma yardım etme
- Yeni proje ve hizmetler için yaratıcı ve yenilikçi fikirler, maliyeti azaltma ve performansı geliştirme
- Ancak; sunulan fikirler ulaşılması zor ve her türlü sınırlamadan yoksun olabilir

## SONUÇ ÇIKARTAN

- Yoğun çalışma, detaylara dikkat etme ve verdiği sözü tutma
- İyi bir dinleyici, güçlü bir konsantre olma yeteneği, hatasız bilgiler sunma isteği
- Yüksek standartlar hedefleme, çok nadiren bitirilemeyecek bir göreve başlama
- Belirlenen prosedürler dâhilinde iyi bir şekilde çalışma, bir başka işe geçmeden elindeki işi bitirme isteği
- Belirlenen zaman çizelgelerine uyma konusunda genellikle iyidir.

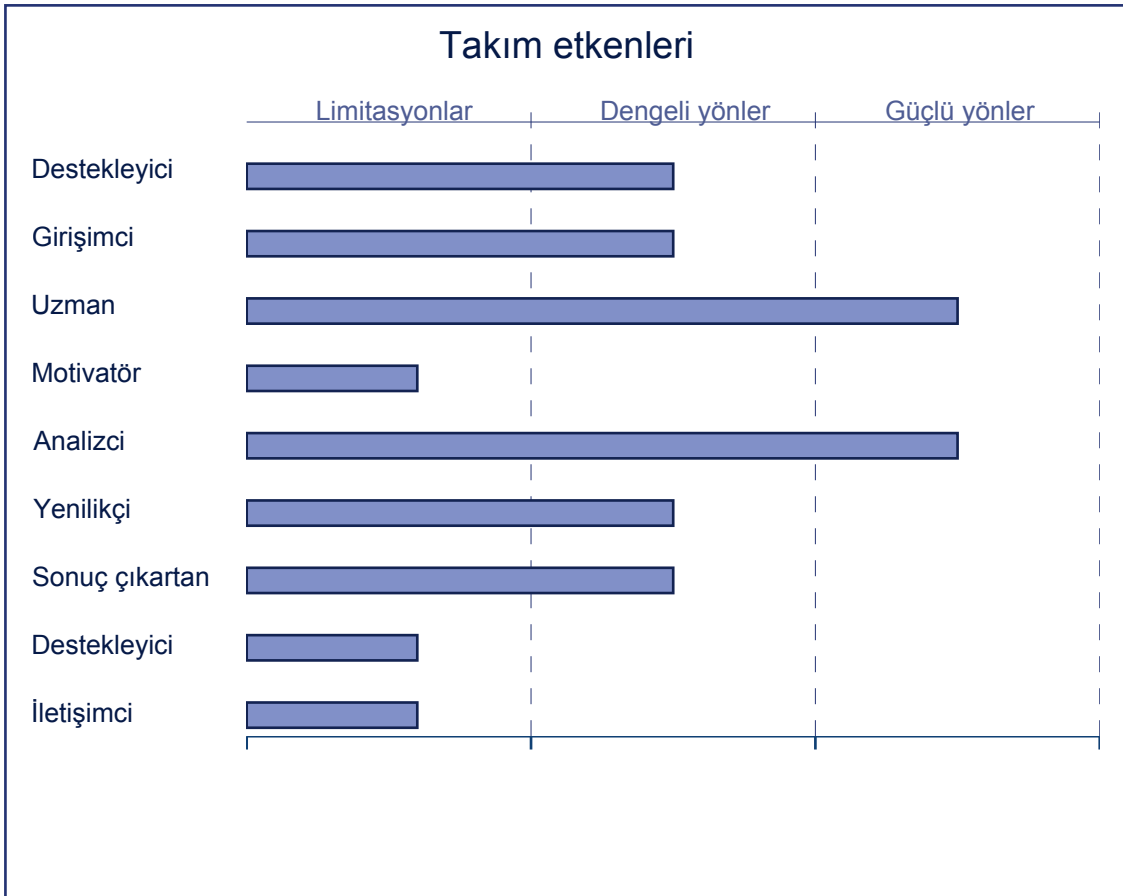
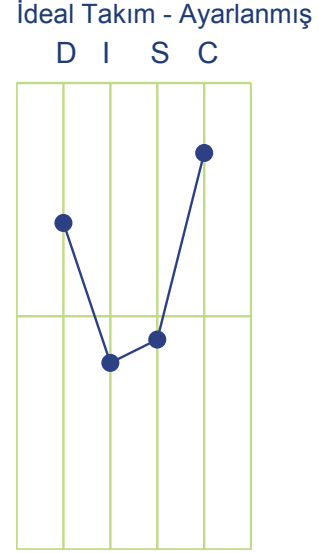
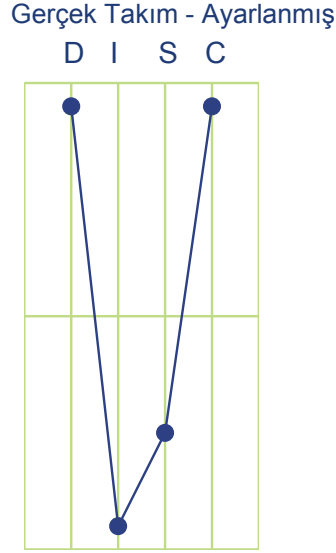
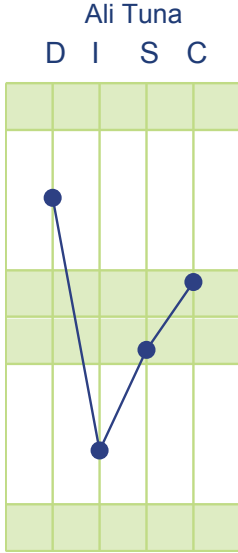
## DESTEKLEYİCİ/GELİŞTİREN

- Takıma cesaret verme, gerginliği azaltma yeteneği
- Üyelere kişisel problemlerini çözmeleri konusunda yardım etme isteği
- Takımda iş birliği oluşturma isteği
- Takım ve elde edilecek sonuçları her şeyden üstün tutma
- Etrafındakileri dinlemeye hazır olma ve takım üyeleri tarafından iyi bir dinleyici olarak görülme

## İLETİŞİMCİ

- Dâhili bağlantılar kurmak için kaynakları organize etmenin yanında; takımla iletişime geçme
- Takım içinde ve dışında iyi bir iletişim kurma
- Değer kazandırma ve fırsat arama

Ali Tuna



## TAKIMA KATKISI

Ali Tuna takıma en büyük katkısı aşağıda görüldüğü gibidir:

## UZMAN

Bu mükemmeliyetçi kişi, takım için bilgileri araştırır ve analiz eder. Genellikle kendi ilgi alanında uzmanlaşır ve ince detaylar üzerinde çalışmayı sevmeyen ya da bunlarla ilgilenmeyen takım üyeleri için teknik bilgiler sunar.

Yüksek kalite standartlarını sürdürmeye kararlıdır ve bu standartların sağlandığından emin olmak ister. Her türlü ihtimalle başa çıkabilmek için yeni sistem ve prosedürler oluşturur ve bunları geliştirir. İşlerini titiz ve doğru bir şekilde yapmak istediğinden; Ali Tuna, işlerini istediği gibi dikkatli bir şekilde araştırıp yapmayan kişilere karşı hoşgörülü davranmaz.

Ali Tuna, diğerlerinin işi kendisi gibi yapmayacağına inanan isteksiz bir temsilcidir. Bu nedenle; yoğun iş yükünden dolayı sıkıntı yaşadığı bazı durumlar olabilir. Gelişigüzel yapılan işlere tahammül edememesine rağmen; sözel anlaşmazlığı engellemek için yazılı iletişimi seçmeyi tercih ederek iyi bir şekilde yapılmayan işleri diplomatik bir tutumla tamamlamaya çalışır.

## ANALİZCİ

Bir Analizci olarak Ali Tuna, takımda kaliteyle en çok ilgilenen kişidir ve her zaman standart çalışma prosedürlerine bağlı kaldığından emin olmak ister.

Teknik problemleri çözme konusunda oldukça iyidir ve genellikle stratejik konularda iyi bir performans sergiler. Sistemli, araştırmacı ve dikkatli biri olan Ali Tuna, bir görevi üstlenmeden önce detaylı bir açıklamaya ve durumu tamamen anlamaya ihtiyaç duyar.

Analizciler detaylara olan düşkünlükleri ve politika, kural ve prosedürlere olan bağlılıklarıyla tanınırlar.

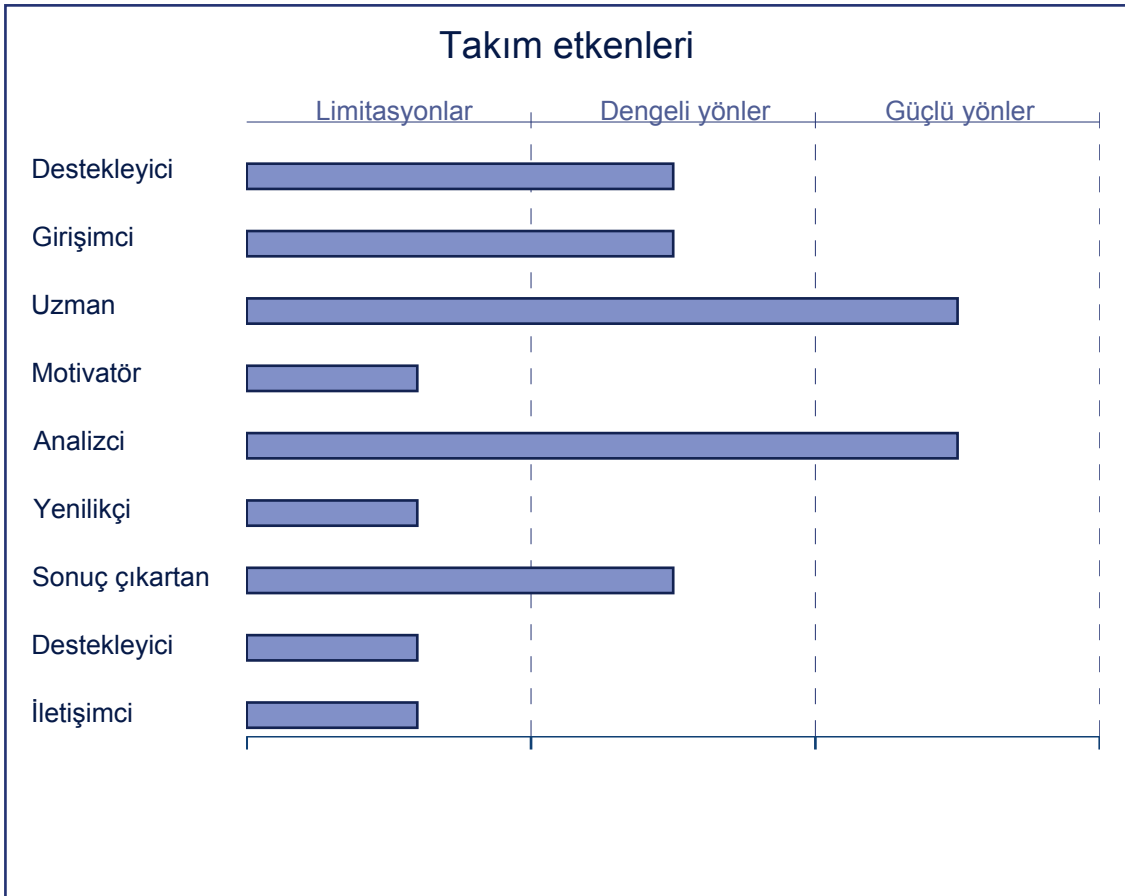
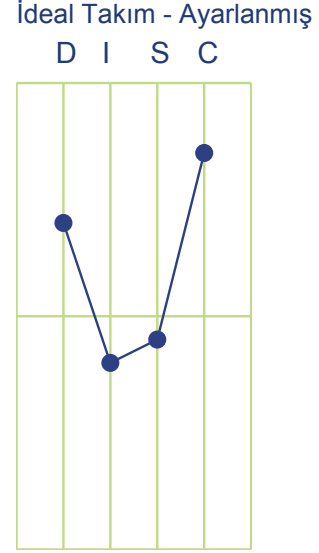
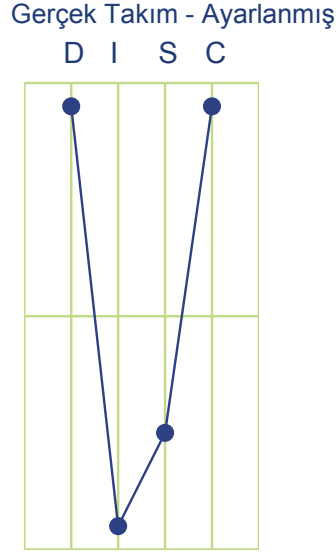
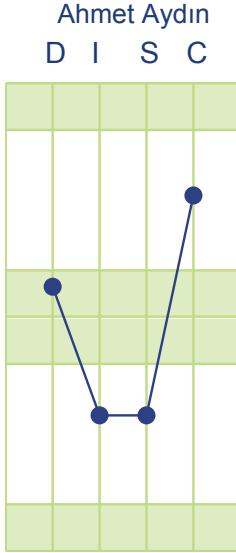
## GERÇEK TAKIM İÇİNDE & İLE ÇALIŞMA

Ali Tuna için, sergilediği profil ile tüm takımın gerçek kültürü arasında iyi bir uyumun olduğu söylenebilir. Bu da onun gerekli olan tüm niteliklere sahip olduğunu göstermektedir ve özet olarak; Ali Tuna bu grup içinde başarıyla çalışma kapasitesine sahiptir.

## İDEAL TAKIM KÜLTÜRÜ İLE KARŞILAŞTIRMA

Ali Tuna tarafından sergilenen profil ile kurumun belirlediği İdeal Kültür arasında ufak farklılıklar bulunur. Ali Tuna, sahip olduğu temel yetenekler açısından iyi bir uyum gösterir ve bu da onun, önerilen kültür ile aynı çizgide olduğunu gösterir. Diğer etkenlerle arasındaki farklılıklar ufaktır ve davranış özellikleri açısından İdeal Kültür ile karşılaştırıldığında, tamamen aynı olmamasına rağmen; Ali Tuna, belirlenen standartlar konusunda kendisini rahat hissetmelidir.

Ahmet Aydın



## TAKIMA KATKISI

Ahmet Aydın takıma en büyük katkısı aşağıda görüldüğü gibidir:

## UZMAN

Ahmet Aydın, uygulanabilir çözümler bulmak ve bunları geliştirmek için teknik bilgisine ve uzmanlık alanına güvenir.

Kalite, yüksek standartlar, teknik bilgi ve yoğun bir çalışma Uzman kişiyi tanımlayan anahtar kelimelerdir. O yüzden; Ahmet Aydın dar bir beceri alanında kendisini teknik/uzman olarak nitelendiren tek taraflı düşünen biridir.

## ANALİZCİ

Ahmet Aydın, takıma çok değerli araştırmalar kazandırır ve analitik bir fonksiyon getirir. Karar verirken aykırı hiçbir yorumun olmadığından emin olmak ister ve dikkatli davranır. En iyi sonuçlara ulaşmak için zaman sınırlaması olmadan çalışmayı tercih eder.

Ciddi, araştırmacı biridir ve araştırma, fikir, öneri ve düşüncelerin derin bir değerlendirmesini gerektiren projelerden hoşlanır. Yüksek standartlarda kaliteli işler çıkartabilir. Kendi ilgileriyle benzer ilgilere sahip olan kişilerle iyi anlaşır ve bu nedenle aynı düşünce yapısına sahip takım üyeleriyle çalışmayı sever.

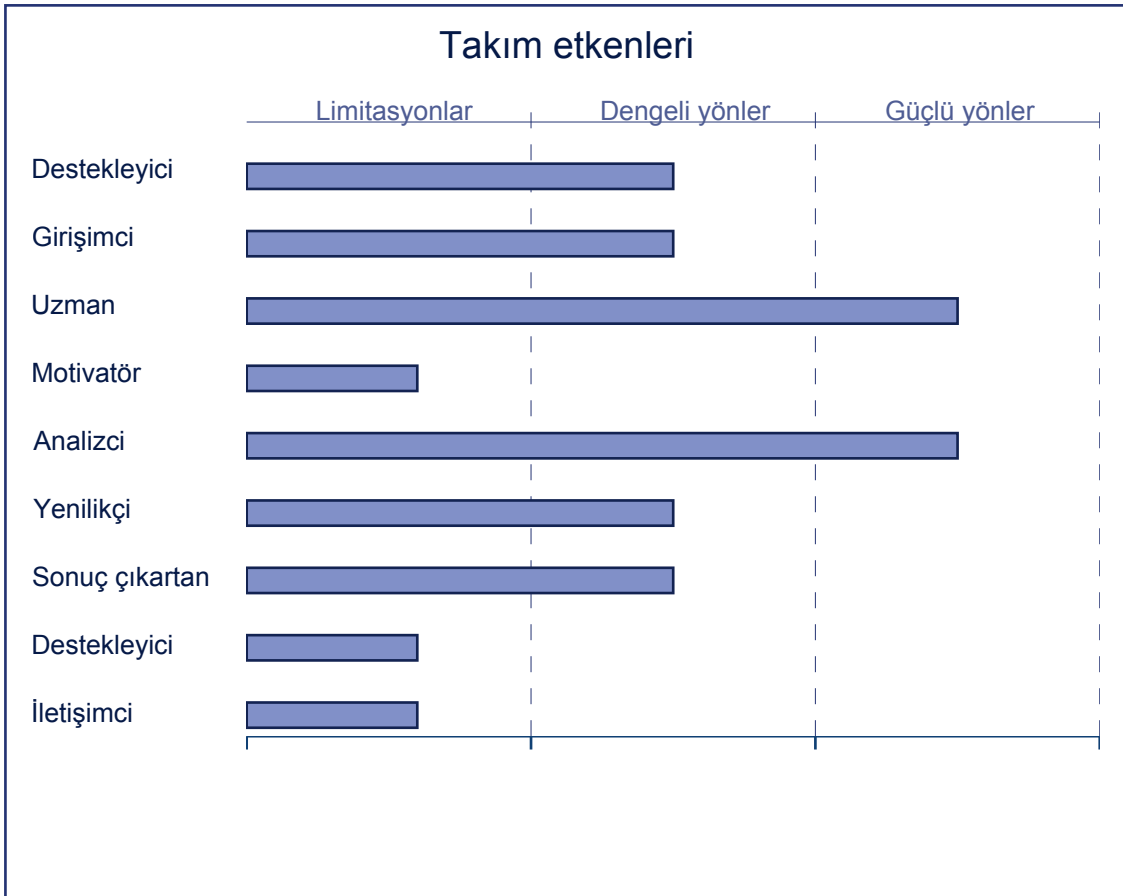
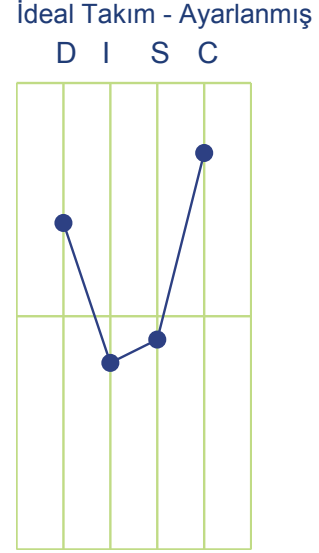
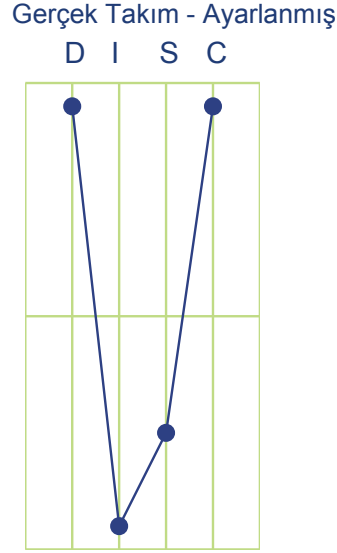
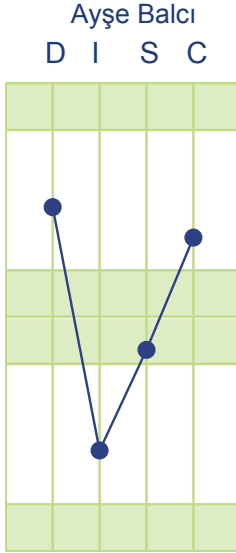
## GERÇEK TAKIM İÇİNDE & İLE ÇALIŞMA

Ahmet Aydın için, sergilediği profil ile bu takımın kültürü arasında ufak farklılıklar vardır diyebiliriz. Ahmet Aydın, temel yetenekler bakımından uyum gösterir ve bu da takım ile aynı çizgide olduğunu göstermektedir. Diğer etkenler açısından bakıldığında ise; farklılıklar oldukça ufaktır ve davranışsal nitelikleri Takım Kültürü ile karşılaştırıldığında tamamen aynı olmamasına rağmen; Ahmet Aydın grup tarafından belirlenen standartlara uyum gösterir.

## İDEAL TAKIM KÜLTÜRÜ İLE KARŞILAŞTIRMA

Ahmet Aydın tarafından sergilenen profil ile, İdeal Kültür arasında iyi bir uyum olduğu görülür. Bu da; onun gerekli olan tüm özelliklere sahip olduğunu gösterir ve o nedenle; Ahmet Aydın, kurum tarafından belirlenen standartlar dahilinde rahatça çalışabilir.

Ayşe Balcı



## TAKIMA KATKISI

Ayşe Balcı takıma en büyük katkısı aşağıda görüldüğü gibidir:

## UZMAN

Standart ve kalitenin korunması Ayşe Balcı için ayırıcı bir özelliktir. Ayşe Balcı, özellikle teknik bilgi ve becerisinin olduğu alanlarda genellikle duruşuyla çok fazla vaat edici bir görünüş sergilemez.

Ayşe Balcı, problem sürecine mantıklı ve sistematik bir şekilde yaklaşır ancak; emin olmadığı alanlarda oldukça içine kapanık bir şekilde davranır ve fikrini ya da düşüncesini belirtmeden, sert bir tutum belirlemeden önce oldukça kararsız davranır.

## ANALİZCİ

Ayşe Balcı, takıma çok değerli araştırmalar kazandırır ve analitik bir fonksiyon getirir. Karar verirken aykırı hiçbir yorumun olmadığından emin olmak ister ve dikkatli davranır. En iyi sonuçlara ulaşmak için zaman sınırlaması olmadan çalışmayı tercih eder.

Ciddi, araştırmacı biridir ve araştırma, fikir, öneri ve düşüncelerin derin bir değerlendirmesini gerektiren projelerden hoşlanır. Yüksek standartlarda kaliteli işler çıkartabilir. Kendi ilgileriyle benzer ilgilere sahip olan kişilerle iyi anlaşır ve bu nedenle aynı düşünce yapısına sahip takım üyeleriyle çalışmayı sever.

## GERÇEK TAKIM İÇİNDE & İLE ÇALIŞMA

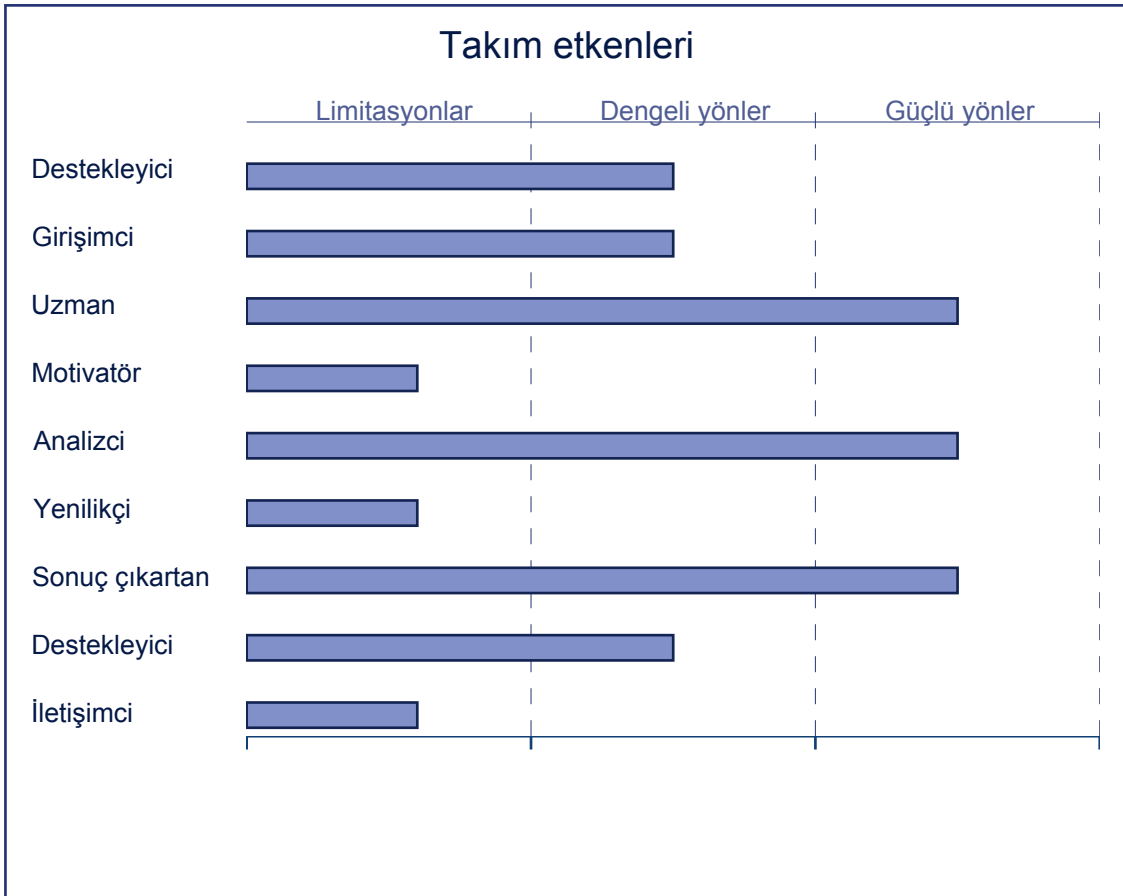
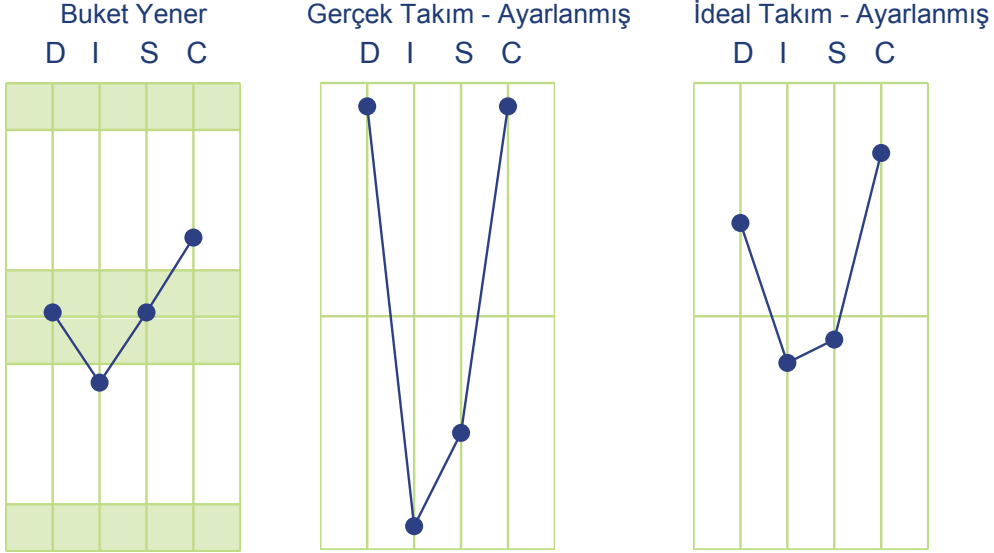
Ayşe Balcı için, sergilediği profil ile tüm takımın gerçek kültürü arasında iyi bir uyumun olduğu söylenebilir. Bu da onun gerekli olan tüm niteliklere sahip olduğunu göstermektedir ve özet olarak; Ayşe Balcı bu grup içinde başarıyla çalışma kapasitesine sahiptir.

## İDEAL TAKIM KÜLTÜRÜ İLE KARŞILAŞTIRMA

Ayşe Balcı tarafından sergilenen profil ile kurumun belirlediği İdeal Kültür arasında ufak farklılıklar bulunur. Ayşe Balcı, sahip olduğu temel yetenekler açısından iyi bir uyum gösterir ve bu da onun, önerilen kültür ile aynı çizgide olduğunu gösterir. Diğer etkenlerle arasındaki farklılıklar ufaktır ve davranış özellikleri açısından İdeal Kültür ile karşılaştırıldığında, tamamen aynı olmamasına rağmen; Ayşe Balcı, belirlenen standartlar konusunda kendisini rahat hissetmelidir.



## Buket Yener



## TAKIMA KATKISI

Buket Yener takıma en büyük katkısı aşağıda görüldüğü gibidir:

### UZMAN

Buket Yener, kuruma hassas, mantıklı sistem ve çözümler kazandırır.

Bir Uzman olarak Buket Yener, yüksek kalite standartları oluşturur ve çok sıkı bir şekilde çalışarak ve araştırma yaparak kendi alanında ün yapar.

Buket Yener, risklerin farkında olma, insanları, performansları değerlendirme ve detaylara konsantre olma konusunda önemli özelliklere sahiptir. Sistem, politika ve prosedürlere kolayca uyum sağlar. Mümkün olduğunca risk almaktan kaçınır.

### ANALİZCİ

Buket Yener, araştırma ve analiz yapar, ürün ve prosedürleri geliştirir. Genellikle kalite ve standartların korunduğundan emin olmak ister ayrıca bunu dikkatle takip eder.

Düşünce, fikir, öneri ve bilgileri değerlendirmeyi seven araştırmacı, ciddi ve amacına odaklanan bir bireydir. Konuları derinlemesine düşünmeyi sever, karar verme konusunda ise hızlı bir şekilde değil; kurnaz bir tutumla hareket eder. Analizciler, farklı etkenleri göz önünde bulundurmalarıyla bilinirler o yüzden de; Buket Yener, detaylı ve gerçekçi tavsiyelerde bulunma konusunda güvenilir biridir. Stratejik planlamayla ilgili konularda oldukça iyi bir performans sergiler.

### SONUÇ ÇIKARTAN

Buket Yener, güvenilir ve titizdir. Tüm görev ve projeleri sonuna kadar takip eder ve detaylı ve pratik bir tutumla bunları tamamlar.

Buket Yener, uysal ve yardımseverdir ve ayrıca iyi bir dinleyicidir. Sonuç çıkartan biri olarak Buket Yener, gereken tüm bilgiyi toplayarak problem çözme sürecine eleştirel ve titiz bir tutumla yaklaşır. Özellikle prosedürler net bir şekilde belirlendiğinde, onun istikrarlı ve kontrollü yaklaşımı, takıma büyük ölçüde katkıda bulunmasını sağlar.

### GERÇEK TAKIM İÇİNDE & İLE ÇALIŞMA

Buket Yener, görevlerini yerine getirirken bu görevleri sonuna kadar takip edebilmek için istikrarlı bir şekilde çalışan; güvenilir ve kararlı biridir. Bu nedenle; mevcut sistemleri takip etmeyi tercih ettiğinden, istenildiği kadar esnek ve hızlı davranamaz. Hızlı ve acele davranmak yerine; Buket Yener, işlerin gidişatından oldukça memnundur ve çok sakin bir tutumla hareket eder.

### İDEAL TAKIM KÜLTÜRÜ İLE KARŞILAŞTIRMA

İdeal Kültür, tempolu, esnek bir bireyi gerektirirken; Buket Yener, olaylara sabit, istikrarlı ve tedbirli bir tutumla yaklaşır. Sistemleri takip etmeyi sever ve aceleyle hareket etmek yerine; bir görevi sonuna kadar izler. Her şeyi olduğu gibi kabul eden ve mevcut durumu tercih eden Buket Yener, hızlı bir şekilde hareket etmeyi gerektiren bir ortamda kendisini pek rahat hissetmez.

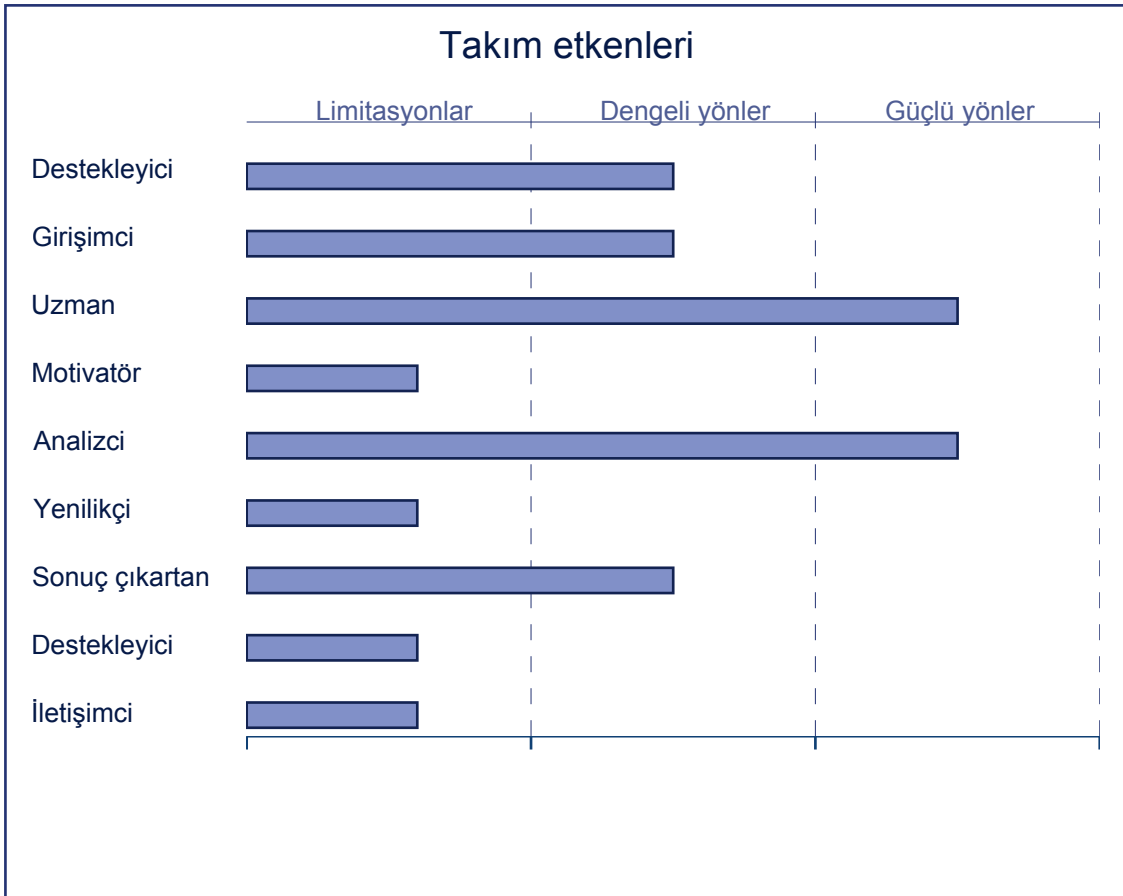
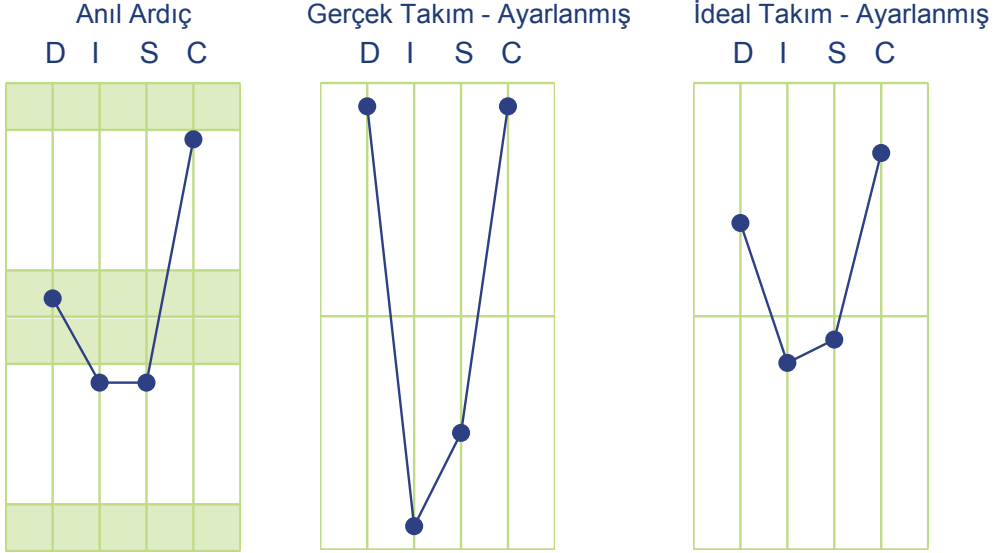
### DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR

Buket Yener için, sergilediği Kişisel Profil ile takımın Gerçek Kültürü arasında uyum olmadığı söylenebilir. Buna rağmen; Buket Yener, sahip olduğu üstün takım rolü yeteneği, orta alan rol etkenleri, deneyimi, kabiliyeti ve bilgisi sayesinde büyük

katkılar sağlayabilir. Genel olarak bakıldığında, ihtiyaçları karşılayabilecek uygun biri olmamasına rağmen; diğer etkenler, onun takım içinde başarılı bir performans sergilemesini sağlar.

Aynı şekilde; Buket Yener takıma uyum sağlamak için, davranışlarını değiştirebilirse hiçbir karışıklık ve baskıya yol açmadan katkı sağlayabilir.

Anıl Ardıç



## TAKIMA KATKISI

Anıl Ardıç takıma en büyük katkısı aşağıda görüldüğü gibidir:

## UZMAN

Bir Uzman olarak Anıl Ardıç kalite ve standartlar dâhilinde çalışmayı gerektiren görevleri tercih eder.

Anıl Ardıç, uzmanlık gerektiren ya da teknik alanlarda güçlü becerilere sahiptir. Problem çözme sürecine karşı analitik bir yaklaşım sergiler ve ilerleme kaydetmeden önce tüm seçenekleri değerlendirmek için tüm sistemli ve detaycı özelliklerini kullanır. Onun sahip olduğu motivasyon; özellikle açık bir şekilde belirlenmiş hedeflerin, çalışma prosedürlerinin ve sınırlı otoritenin bulunduğu güvenli bir takım ortamından kaynaklanır.

## ANALİZCİ

Oldukça analitik düşünen Anıl Ardıç, bir fikri ileri sürmeden önce tüm seçenekleri ve bunların avantaj ve dezavantajlarını düşünür. Oldukça yüksek standartlar belirler ve bu standartlara bağlı kalınmasını ister. Anıl Ardıç yazılı olarak iletişim kurmayı tercih eder ve fikirleri gerçekçi, mantıklı ve oldukça planlı bir şekilde sunar.

Bir hareketin farklı sonuçları üzerinde düşünmek için kendisine zaman tanınmasını isteyen araştırmacı bir bireydir.

## GERÇEK TAKIM İÇİNDE & İLE ÇALIŞMA

Anıl Ardıç için, sergilediği profil ile bu takımın kültürü arasında ufak farklılıklar vardır diyebiliriz. Anıl Ardıç, temel yetenekler bakımından uyum gösterir ve bu da takım ile aynı çizgide olduğunu göstermektedir. Diğer etkenler açısından bakıldığında ise; farklılıklar oldukça ufaktır ve davranışsal nitelikleri Takım Kültürü ile karşılaştırıldığında tamamen aynı olmamasına rağmen; Anıl Ardıç grup tarafından belirlenen standartlara uyum gösterir.

## İDEAL TAKIM KÜLTÜRÜ İLE KARŞILAŞTIRMA

Anıl Ardıç tarafından sergilenen profil ile, İdeal Kültür arasında iyi bir uyum olduğu görülür. Bu da; onun gerekli olan tüm özelliklere sahip olduğunu gösterir ve o nedenle; Anıl Ardıç, kurum tarafından belirlenen standartlar dahilinde rahatça çalışabilir.