



# Sova Liderlik Raporu

## Örnek Katılımcı

17/08/2023

# Liderliği Anlamak

Bu rapordaki Liderlik modeli, kendi kişilik tercihlerinizin, bir lider olarak olası tarzınız ve tercihlerinizle nasıl ilişkili olduğunu anlamanızı sağlar.

Model, çok çeşitli akademik liderlik modellerini araştırmalarına dayanılarak geliştirilmiştir. Bu araştırma ile liderlik üzerine yapılan akademik olarak kabuller ve Sova'nın bu alandaki kapsamlı çalışmasıyla tasarlanmıştır. Bu yaklaşım modelin sağlam, güncel ve "gerçek dünya" odaklı olmasını sağlamıştır.

Sonuçlarınız, envanteri tamamlayan diğer kişilerin davranışsal tercihleriyle karşılaştırılarak hesaplanmıştır. Liderlik rollerinde çalışırken tercih ettiğiniz davranış tarzını yansıtan bu rapor, kendi tercihlerinize dayanarak hazırlanmış ve bu nedenle de yalnızca verdiğiniz yanıtlar kadar iyidir. Envantere verdiğiniz yanıtlara dayandığından; yeteneklerinizi, becerilerinizi veya önceki deneyimlerinizi dikkate alan sonuçlar değildir. Tercihlerinizin dışında çalışıyor olmanız mümkündür, ancak bunun için daha bilinçli hareket ettiğinizi, çaba ve efor gösterdiğinizi fark edebilirsiniz. Bu rapor, kendi tercih ettiğiniz liderlik davranışlarını ve bunların bir lider olarak başarınız ve liderlik ettiğiniz kişiler üzerindeki muhtemel etkisini anlamanız için faydalı bir başlangıç noktası olacaktır.

## Sova Liderlik Modeli

Sova Liderlik modeli, dört kategoride ve sekiz farklı Liderlik yetkinliğine odaklanmıştır.

Model içinde dört kadran, bir liderin başarılı bir organizasyon veya ekibi yönetmek ve sürdürmek için gereken sonuçları başarılı bir şekilde sunmasını sağlamak için birlikte çalışan sekiz geniş yetkinlik ile ilgilidir.

- **Yön:** Bu modelin odak noktası, bir lider olarak organizasyonu için bir vizyon oluşturma ve ekibine iletme yaklaşımına ve ayrıca bu vizyonu uygulanabilir bir çözüme dönüştürmesine yönelik yaklaşımını tanımlar.
- **Bağlantı:** Modelin bu bölümünde, vizyon ve planları için başarılı bir şekilde destek arama ve bunu, bu konuda çeşitli yaklaşımlara ve bakış açılara sahip olmalarını sağlayacak şekilde yapma konusunda liderin tarzını vurgularız.
- **Yetiştirme:** Burada odak noktası, liderin potansiyellerini gerçekleştirebilmeleri ve daha geniş vizyonu destekleyebilmeleri için diğerlerini ne ölçüde destekleyeceği ve onlara ne ölçüde koçluk yapacağını yanı sıra liderin beklediği ve sergilediği davranış standartlarının da dikkate alınmasıdır.
- **Hayata Geçirme:** Dördüncü çeyrek, liderin ekibi yönlendirme ve delege etme yaklaşımının yanı sıra hızı yönlendiren ve bu konuda yüksek beklentileri olan bir lider olma olasılığını da dikkate alır.

# Liderlik Yetkinlikleriniz

Bu bölümde, bildirdiğiniz davranış tarzınıza dayalı olarak olası güçlü yönleriniz ve gelişim ihtiyaçlarınız ana hatlarıyla belirtilmiştir.

Muhtemel güçlü yönleriniz, en güçlü tercihi belirttiğiniz iki skalaya dayanmaktadır. Olası geliştirme ihtiyacınız, tercihlerinizle en az uyumlu olduğunuzu belirttiğiniz ölçeği yansıtmaktadır. Lütfen bunların yalnızca kişisel tercihlerinizin sıralama sırasına dayandığını unutmayın. Olası bir gelişim ihtiyacı olarak görülen yetkinlik bile, sizin için efor gösterdiğiniz bir alan olabilir, sekiz yetkinlikten en düşük olanıdır.

Raporu gözden geçirirken, bu ölçeklerin her birinin bir lider olarak sorumluluklarınıza nasıl yaklaştığınızı ve bunlara nasıl yanıt verdiğinizi ve belki de karşılaştığınız zor durumları nasıl etkilediğini düşünmenizi öneririz. Bu bağlamda yararlanabileceğiniz güçlü yönleri ve tercih ettiğiniz liderlik tarzını uyarlamaktan nerelerde yararlanabileceğinizi düşünün.

## Muhtemel güçlü yönler



### Örneklerle Liderlik Etme

Başkalarına verdiğiniz sözleri ve taahhütleri yerine getirmeye, kurallara ve yönergelere uymaya büyük önem veriyorsunuz. Ayrıca görüşlerinizi başkalarına iletirken samimi ve açık sözlü olma eğilimindedesiniz. Bu nedenle dürüstlük, doğruluk ve gerekli davranış standartlarını karşılama konusunda başkaları için iyi bir rol model olmanız muhtemeldir.



### Çeşitliliği Kucaklama

Başkalarıyla kolayca yakınlık kuran, sıcak ve cana yakın bir kişi olarak görünüyorsunuz. Ayrıca insanları dinlemekten hoşlanmanız ve farklı yaklaşımlar ve bakış açıları hakkında daha fazla şey öğrenmeyi ilginç bulmanız muhtemeldir. Başkalarına gösterdiğiniz empati, hoşgörü ve ilgi, muhtemelen ekibinizi veya işinizi geliştirmek için çeşitliliği benimsemenize yardımcı olacaktır.

## Olası geliştirme ihtiyacı

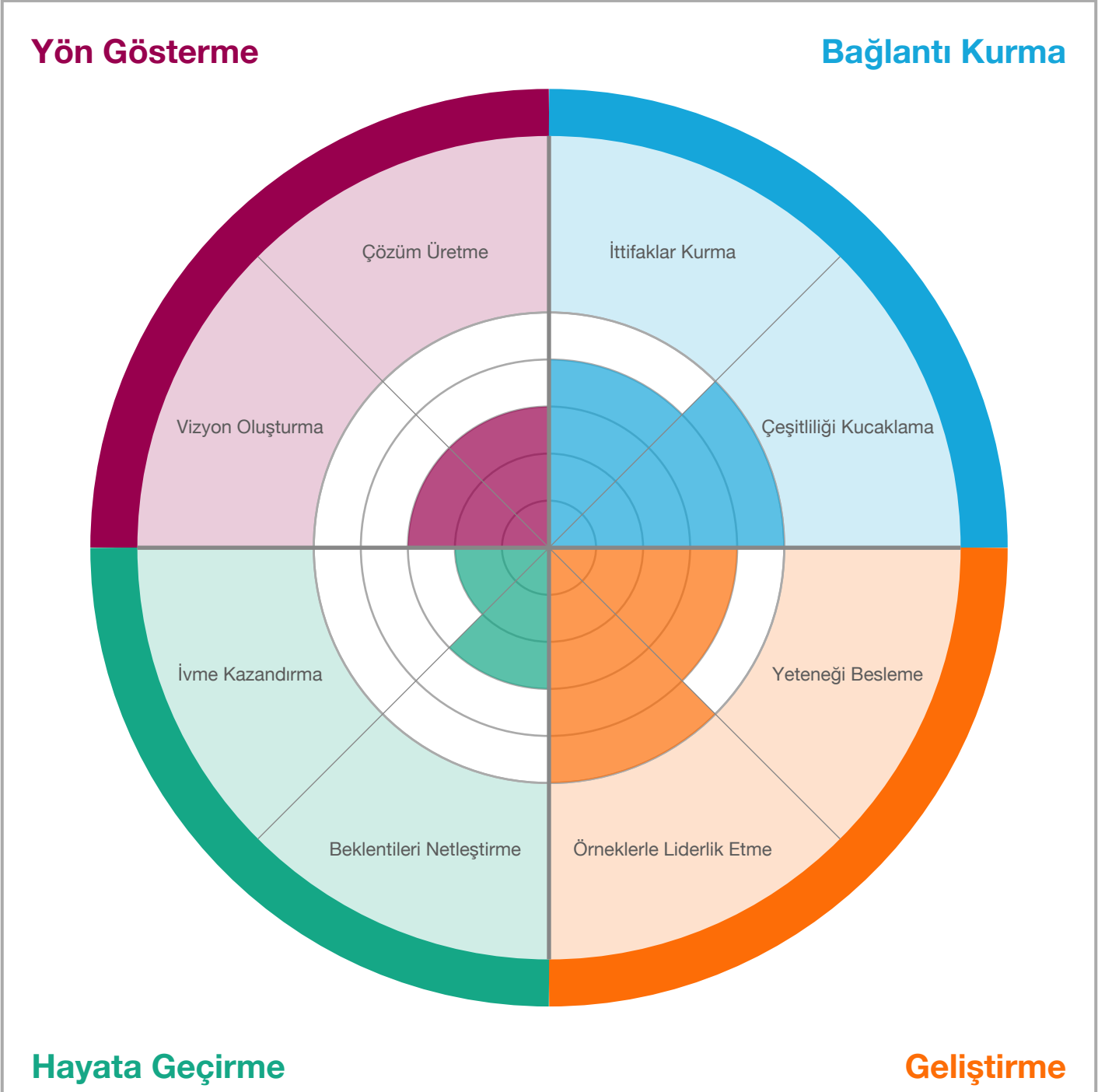


### İvme Kazandırma

Çoğu kişi kadar azimli görünüyorsunuz, yeni zorlukları üstlenmek ve uzun vadeli hedefler doğrultusunda çalışmak için kendinizi zorlama olasılığınız oldukça yüksek. Hızlı çalışmaktan hoşlandığınız ve çoğunlukla olayların olumlu yönlerine odaklandığınız bazı durumlar olması muhtemeldir. Genel olarak, ekip içinde bir dereceye kadar ivme kazanmanız ve insanların neyin mümkün olduğuna dair görüşlerini korumalarına yardımcı olmanız muhtemeldir.

# Liderlik Yetkinlikleri Profili

Aşağıdaki tablo, sekiz liderlik yetkinliğinin her biriyle ilgili sonuçlarınızın grafiksel bir özetini sunmaktadır. Bildirdiğiniz tercih veya yöneliminizin gücü, renkli bantların dairenin dışına uzaklığı ile gösterilmektedir. Sonuçlarınızı gözden geçirirken, bir lider olarak güçlü yönlerinizi en üst düzeye çıkarmak için nerelere daha fazla odaklanmanızın size fayda sağlayacağını göz önünde bulundurarak yorumlamanızı öneririz.



# Profil Yorumlama ve Geri Bildirim

Bu bölüm, değerlendirilen sekiz liderlik yetkinliğinin her biri hakkında daha ayrıntılı geri bildirim sağlamaktadır.



## Vizyon Oluşturma

**Şirketin veya ekibin geleceği için net bir vizyon tanımlar. İlgili tüm bilgileri dikkate alır ve bunun sonucunda ortaya çıkan değişim veya yenilik ihtiyacını kabul eder. Başkalarının katılımını sağlamak için coşku ve tutku göstererek, vizyonunu ilgi çekici ve güçlü bir şekilde başkalarına aktarır.**

Muhtemelen daha somut veya pratik sorunlarla uğraşmaktan zevk alırsınız; size tanıdık gelen veya bilinen bir başarı geçmişine sahip çözümlere güvenme eğiliminde olabilirsiniz. Ayrıca size benzer kişilerle iletişim kurmayı tercih edebilirsiniz ve başkalarının fikir ve görüşlerini etkilemenizi gerektiren durumlardan hoşlanmayabilirsiniz. Bu faktörler birlikte değerlendirildiğinde, geleceğe yönelik net bir vizyon tanımlamak için karmaşıklık ve belirsizlik arasında gezinmeniz gerektiği durumlarda diğer liderlerden kendinizi daha az rahat hissettiğiniz anlamına gelebilir. Tanımladığınız bu vizyonu başkalarıyla ikna edici bir şekilde iletmeyi zor bulabilirsiniz.

### Kendinize Sormanız Gereken Sorular

- En iyi nasıl ilerleyeceğinize karar vermeden önce, işi ve mevcut durumu daha eleştirel bir şekilde değerlendirmek size ne zaman fayda sağlardı? Gelecekte neyi farklı yapacaksınız?
- Başkalarının ilettiğiniz gelecek vizyonunu tam olarak anlamasını nasıl sağlarsınız? Hedef kitleniz üzerinde maksimum basitlik ve etki için temel mesajlarınızı nasıl yapılandıracağınızı ve ileteceğinizi düşünün.



## Çözüm Üretme

**Şirketin veya ekibin karşılaştığı sorunların temel nedenini belirler; verinin gücünden, şirketin ve içinde bulunduğu ortamın yapısına ilişkin analizinden yararlanarak, etkili ve pragmatik çözümler arar. Yeni çözümler bulmak için çaba sarf eder ve hata yapılmasına izin verir.**

Daha basit senaryolarla dengeleyebildiğiniz sürece, sorunları önemli ölçüde derinlemesine analiz etmekten bir dereceye kadar keyif alabilirsiniz. Objektif veriye ve sezgilerinize dayanarak problem çözme yaklaşımınızda diğerleri kadar analitik olmanız muhtemeldir. Genel olarak, yaklaşımınız, organizasyonun karşılaştığı çeşitli zorluklara sağlam çözümler belirlemek için makul derecede iyi bir konumda olacağınızı gösteriyor, ancak yeni fikirlerin ve önerilerin nasıl oluşturulacağını düşünmekten yararlanabileceğiniz zamanlar olabilir.

### Kendinize Sormanız Gereken Sorular

- Karşılaştığınız bir soruna daha veri odaklı bir yaklaşım benimsemiş olsaydınız veya daha derinlemesine anlamaya çalışmak için zaman harcasaydınız, daha iyi bir çözüm bulabildiğiniz bir deneyim yaşadığınız mı? Elinizde hangi veri vardı ve bu veriler, çözümünüzü geliştirmenize nasıl yardımcı olabilirdi?
- Yaratıcı bir yaklaşıma ihtiyaç duyulan mevcut veya yeni ortaya çıkan bir işinizde karşılaştığınız sorununu düşünün. En etkili çözümün belirlenmesi için tarzınızda neyi farklılaştırmayı düşünürsünüz?



## İttifaklar Kurma

**Şirket içinde ve dışında çeşitli yararlı ilişki ağları ve olumlu ilişkileri aktif bir şekilde araştırır; çok çeşitli insanlarla iyi ilişkiler kurar. Güçlü ittifaklar oluştururken işin yapısı, insan ve politika açısından nasıl işlediğine dair anlayışlarını kullanır.**

Sonuçlarınız, çeşitli kişilerle iletişim kurarken oldukça rahat olduğunuzu ve tanımadığınız kişilerle iletişim başlatma olasılığının diğer çoğu lider kadar olası olduğunu gösteriyor. Bu faktörler, hem şirket içinde hem de dışında yeni ilişkiler kurmak ve profesyonel ağınızı genişletmek için zaman ve enerji harcamaya orta derecede eğilimli olduğunuzu göstermektedir. Ayrıca, zaman zaman iletişim tarzınızda ikna edici olabiliyorsunuz, bu yaklaşımınız destek için güvenebileceğiniz ittifaklar kurmanıza ve ayrıca şirketin nasıl çalıştığına dair bilgi ve öngörülere sahip olmanız konusunda size yardımcı olabilir.

### Kendinize Sormanız Gereken Sorular

- Güçlü bir iç veya dış ittifak oluşturmak için daha fazlasını yapmaktan ne zaman yararlanırdınız? Bu ittifak size ve işletmeye daha geniş anlamda nasıl fayda sağlardı? Devam etmekte olan bu durumu nasıl düzeltebilirsiniz?
- Önemli bir müttefik veya müttefikinizin yardım ve desteğinden yararlanabileceğiniz mevcutta karşılaştığınız bir zorluğu düşünün. Zorluğun doğası ve ihtiyaç duyduğunuz desteğin türü göz önüne alındığında, yaklaşmanın ve bağlantı kurmanın faydalı olabileceği insanları düşünmeye çalışın.



## Çeşitliliği Kucaklama

**Ekibi veya iş yaklaşımını geliştirmek için diğerlerinin çeşitliliğinden yararlanır. Vizyonu ve çözümleri mümkün olan en etkili şekilde destekleyebilecek ekip veya birim oluşturur. Farklı bakış açılarını, kültürleri ve çalışma biçimlerini anlamaya ilgi gösterir.**

Başkalarıyla ilişki kurmak için çoğundan daha hızlı olan, sıcak ve arkadaş canlısı bir kişi olmanız muhtemeldir. Ayrıca, çoğu kişiden daha empatik olmanız ve sizinkinden çok farklı olanları bile başkalarının görüşlerini ve bakış açılarını anlamaya çalışmaktan zevk almanız olasıdır. Genel olarak, dinleme isteğiniz ve yeni fikirler ve yaklaşımlar hakkında bilgi edinme konusundaki gerçek ilginiz, muhtemelen çeşitliliği benimsemenize ve ekip veya iş yaklaşımını geliştirmek için insanların farklılıklarından en iyi şekilde yararlanmanıza yardımcı olacaktır.

### Kendinize Sormanız Gereken Sorular

- Ne zaman bilinçli olarak çeşitlilik içeren bir ekip veya birim oluşturduunuz? Neden böyle bir yaklaşım benimsediniz? Sizin, ekibin ve daha geniş anlamda kurumun elde ettiği fayda neydi? Bu olumlu faydaları şirketinizdeki diğer kişilerle nasıl paylaşabilirsiniz?
- İşyerindeki çeşitlilikten anlamlı bir şekilde yararlanmak için genellikle nasıl bir yol izliyorsunuz? Başkalarının iş yerindeki çeşitliliği daha etkili bir şekilde benimsemesine ve bunlardan yararlanmasına yardımcı olmak için hangi ipuçlarını paylaşabileceğinizi düşünün.





## Yeteneği Besleme

**Zorluk veya zor durumlara karşılaşan ekip üyelerine destek sunar. Başkalarını motive eder ve onlara koçluk yapar, kendilerini hem kişisel hem de profesyonel olarak şirket vizyonu ve stratejisinin ihtiyaçları doğrultusunda geliştirmeleri için teşvik eder. Bireylerin işin/ekibin başarisına katkılarını takdir eder.**

Görünüşe göre, genellikle insanların bağımsız olarak gelişmesine izin vermek ile gerektiğinde gelişimlerinde daha aktif bir rol oynamak arasında bir denge kuruyorsunuz. Bu nedenle, ekip üyelerinize koçluk yapmaya ve profesyonel olarak gelişmelerine yardımcı olmaya makul ölçüde meyilli olmanız muhtemeldir, ancak muhtemelen dikkatinizi gerektiren diğer şeylere odaklanabilmeniz için onlardan kendi gelişimleri için zaman ve çaba harcamalarını bekleyeceksiniz. Ayrıca, profesyonel becerilerini hala öğrenmekte ve geliştirmekte olan kişilere karşı orta derecede hoşgörülü olmanız da muhtemeldir. Genel olarak, ekibinizdeki veya kuruluşunuzdaki yetenekleri beslemeye ve zaman içinde işletmeye daha olumlu katkılarda bulunabilmeleri için insanların sürekli gelişimini desteklemeye makul ölçüde odaklanmanız muhtemeldir.

### Kendinize Sormanız Gereken Sorular

- Birinin gelişimine yardımcı olmak için ne zaman daha fazla zaman ve çaba harçayabilirdiniz? Şirketinize daha değerli katkı yapmalarını desteklemek için kişilere nasıl destek olabiliirdiniz? Hangi engeller, bu konuya daha fazla odaklanmanızı engelledi?
- Ekip üyelerinizin gelişimi ile şirketin ihtiyaçları arasında uyumu nasıl sağlıyorsunuz? Tüm bu faktörler arasındaki uyumu artırmak için ne gibi adımlar atabilirsiniz?



## Örneklerle Liderlik Etme

**Başkalarından beklediği davranış standartlarını tanımlar, ardından bu davranış standartlarına uygun olarak diğerlerine rol model olur. Yüksek etik ilkelere bağlılık gösterir, özgün ve dürüst bir şekilde çalışır. Etik çatışmalara dürüstlikle yanıt verir. Bu davranışlarının sonucunda da başkalarının güvenini kazanır.**

Kuralları ve yönergeleri yakından takip ettiğiniz ve organizasyonda belirlenen süreçlere, sistemlere ve diğer ilgili parametrelere bağlı kalırsınız. Ayrıca, değişen veya rekabetçi öncelikler karşısında bile, başkalarına verdiğiniz taahhütleri yerine getirmek için uyumlu bir çaba gösterme eğilimindedesiniz. Ek olarak sonuçlarınız, başkalarına karşı açık sözlü ve gerektiğinde her şeyi dile getirmeye hazır, dürüst ve şeffaf bir iletişimci olduğunuzu gösteriyor. Bu nedenle, başkaları tarafından özgün, güvenilir ve 'konuşmaya' hazır güçlü bir rol modeli olarak görülmeniz olasıdır.

### Kendinize Sormanız Gereken Sorular

- Başkalarının belirlenen kural ve prosedürlere uymasına nasıl yardımcı olabilirsiniz? Bazı kişilerin uygulamadaki kural ve prosedürlerin amacını veya mantığını anlamaya ihtiyaç duyacağını, diğer kişilere ise kurallara uymamanın sonuçlarının hatırlatılması gerektiğini göz önünde bulundurun. Bunun için farklı kişi veya gruplar için farklı stratejiler uygulamanız gerekecektir.
- Belirlenmiş kurallara ve prosedürlere çok fazla bağımlı olabileceğiniz veya başka önceliklerin bir görevi yerine getirmemenizi haklı çıkarabileceğiniz zamanlar var mı? Ekibinizle birlikte geri durmanız ve hedeflenen sonuçlara ulaşmanın daha iyi yolları olup olmadığını yeniden gözden geçirmeniz gereken zamanlar olabilir mi?



## Beklentileri Netleştirme

**Başkalarının kendi hedeflerine ve daha geniş anlamda şirketin hedeflerine ulaşmada başarılı olmalarını sağlamak için açık ve net bir yönlendirmede bulunur, onları teşvik eder. Ekip üyelerinin becerileri, deneyimi ve uygunluklarına bağlı olarak görevleri uygun şekilde dağıtır; diğerlerine doğru ölçüde özerklik ve yetki verir.**

Başkalarına liderlik etmekten çoğu insan kadar zevk alan, makul ölçüde kendine güvenen birisiniz. Görüşlerinizi ve fikirlerinizi ifade etme konusunda orta derecede iddialı, ekip üyelerine neyin gerekli olduğu konusunda makul ölçüde açıksınız, diğerlerine rehberlik sağlamanız muhtemeldir. Ayrıca, çoğu kişi kadar konuşmaya ve beklentilerinizin altında kaldıklarında çalışanları bilgilendirmeye yatkınsınızdır. Büyük olasılıkla insanların profesyonel gelişimlerine katkıda bulunurken aynı zamanda ekip amaç ve hedeflerine ulaşılmasını sağlarsınız, ancak ulaşılması daha zorlu hedefler olduğunda yaklaşımınızda biraz daha yönlendirici olmanız gerektiğini fark edebilirsiniz.

### Kendinize Sormanız Gereken Sorular

- Ekip üyelerine onlardan ne beklediğiniz konusunda daha net veya açık yönlendirmelerde bulunmanızın faydalı olacağı zamanlar var mı? Beklentilerinizin ilgili herkes tarafından açıkça anlaşıldığından nasıl emin olursunuz? Geçmişte bunu yapmanızı engelleyen ne oldu?
- Ekibinizdeki bir performans sorununu ele alma biçiminizde daha iddialı olabileceğiniz bir zamanı düşünün? Gelecekte neyi farklı yapacaksınız? Daha önce bunu yapmanızı engelleyen bariyerleri nasıl aşabilirsiniz?



## İvme Kazandırma

**Motivasyonu yüksek ve azimlidir, zorlu hedefleri ve durumları enerji ve şevkle ele alır. Ekibinden yüksek tempo ve sıfır rehavet bekler. Zor zamanlarda bile ivmeyi devam ettirmek için ekibini zorlar.**

Çoğu kişi gibi zorlu hedeflere yönelik çalışırken, aynı zamanda daha kolay veya daha az zorlayıcı sorumluluklarla dengeleyebildiğiniz zamanlarda yeni zorluklar aramanız makul bir olasılıktır. Muhtemelen işinize enerji katarsınız ve sizi çok fazla zorlamadan meşgul edecek yeterli eforu sergilediğiniz ılımlı bir çalışma temposunu tercih edeceksiniz. Oldukça iyimser bakış açınızla birlikte bu faktörler, ekibinize bir miktar motivasyon ve coşku getireceğinizi düşündürse de, daha zor amaç ve hedeflere başarıyla ulaşmak için gereken ivmeyi vermek için veya daha zorlu koşullar karşısında daha fazlasını yapmanız gerekebilir.

### Kendinize Sormanız Gereken Sorular

- Ekibinizi ne zaman daha fazla zorlayacağınızı ve ne zaman geri çekilip daha istikrarlı bir tempo belirleyeceğinizi nasıl biliyorsunuz? Bu dengeyi doğru kuran kimleri tanıyorsunuz ve onlardan ne öğrenebilirsiniz?
- Ekibinizi motive etmek ve neyin mümkün olduğu konusunda onlara ilham vermek için rolünüze daha fazla enerji ve iyimserlik katmanızın faydalı olabileceği zamanlar var mı? Bunu nasıl yapabilirsiniz?