

KURUMSAL  
KOÇLUK,  
EĞİTİM VE  
DANIŞMANLIK



## ANKET, 1:1 GÖRÜŞME, GÖZLEM VE DEĞERLENDİRME RAPORUDUR



Rapor No: 1

Tarih: 13.11.2023



## 1. AMAÇ

Bu raporun amacı, işletmenin geliştirilmesi gereken yönlerinin tespit edilerek çözüm önerileri getirilerek daha iyi bir çalışma ortamı, yüksek verimlilik ve kazanç için gerekli bileşenleri tespit etmektir.

## 2. GÜNDEM

Yapılan çalışmalar neticesinde işletmenin temel durumu gözlemlenerek ilk gündem işletme Gereksinimleri üzerine oluşmuştur. Bu gündemler aşağıda sıralandığı gibidir,

- Güven Eksikliği
- Sorumluluk Matrisleri
- Bağlılık Eksikleri
- Çatışma Korkuları
- Sonuçlara Dikkatsizlik
- Sistemsizlik
- Görev Tanımı
- Bilgi Akışı
- Yöneltilme Sorunları

## 3. TESPİTLER VE ÖNERİLER

Yapılan 360 Anket Değerlendirmesi neticesinde aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

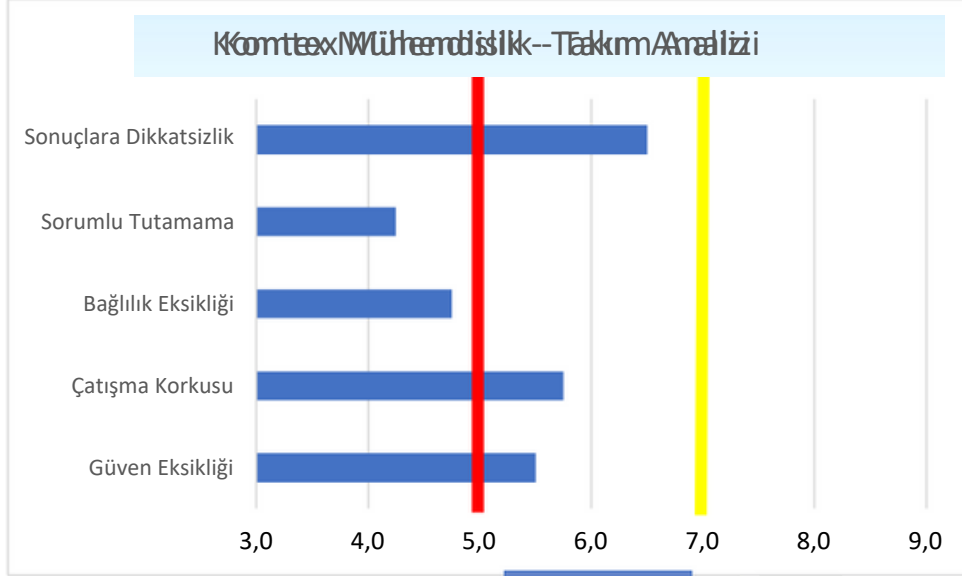
360 Tabanı	Güven Eksikliği	Çatışma Korkusu	Bağlılık Eksikliği	Sorumlu Tutamama	Sonuçlara Dikkatsizlik
Değerlendiriciler	5,5	5,8	4,8	4,3	6,5
Organizasyon	7	6	3	5	5
Yönetim	3	7	7	5	8
Yeni Üyeler	5	3	3	3	5
Mevcut Üyeler	7	7	6	4	8

Bu tablonun anlattığı detaylar aşağıdaki gibi özetlenmiştir.

7+ muhtemel bir problem olmadığına göstergesi,

5 ve 7 arası sonuçlar olası işlev bozukluklarının olduğu,

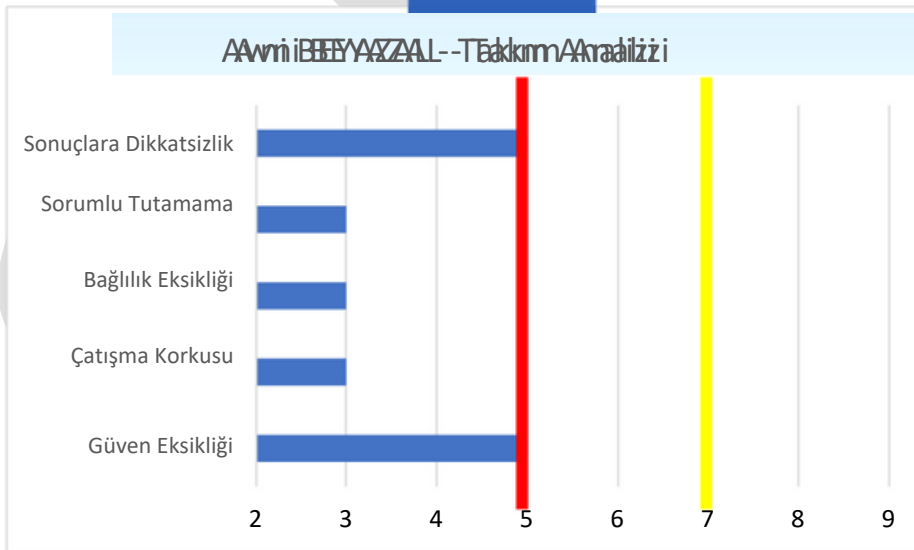
5 ve altındaki değerler ise dikkat edilerek önlemler alınması gereken işlev bozukluklarını göstermektedir.



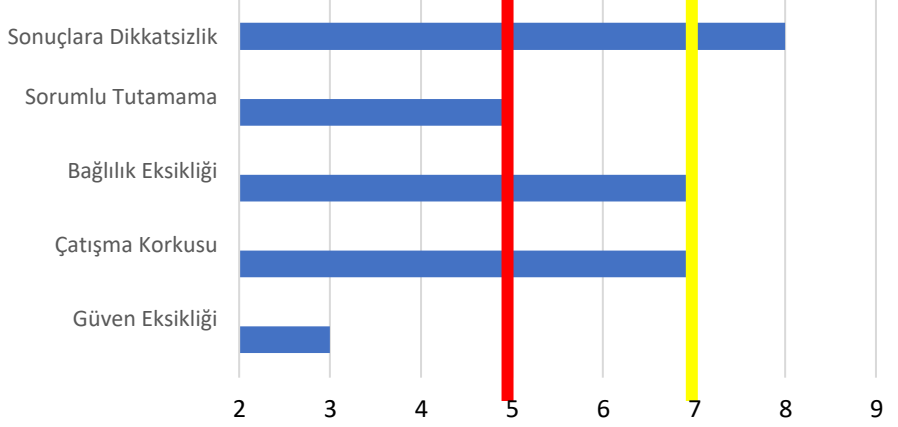
Muhtemel işlev bozukluğunun ele alınması gereklidir.

İşlev bozukluğunun bir sorun oluşturabileceğini gösterir.

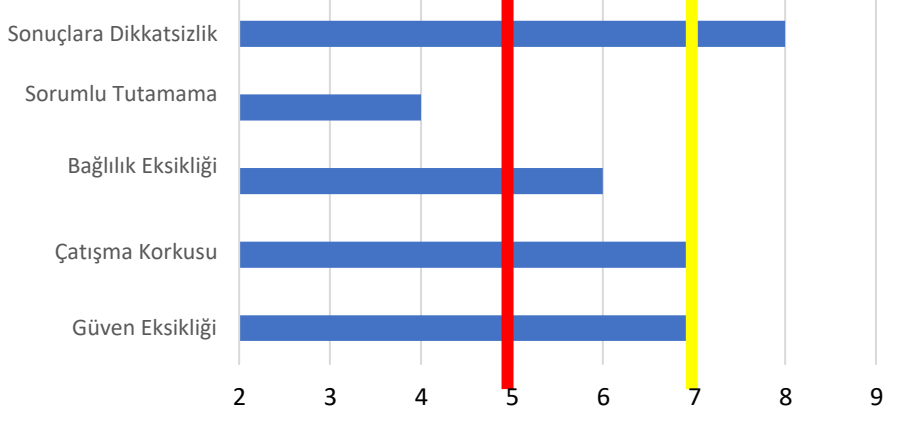
Muhtemelen bir problem olmadığını gösterir.



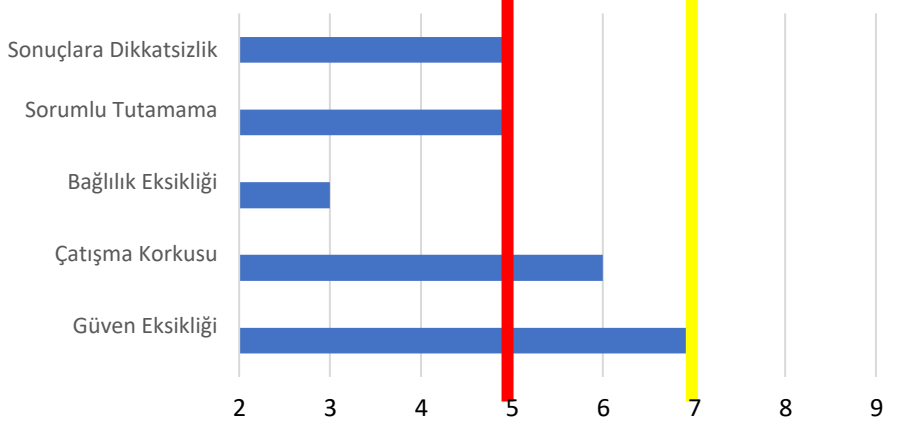
### Betül Meral - Takım Analizi



### Mehmet ÖĞÜZ - Takım Analizi



### Öğuzhan Kara - Takım Analizi



Bu Doğrultuda takım geneli için en düşük puandan başlayarak işlevler hakkında açıklama ve öneriler sunulmuştur.

## A. SORUMLU TUTAMAMA / SORUMLULUK MATRİSLERİ

Sorumlu tutmama, takım üyelerinin birbirlerini performansını ve davranışlarını takip ederek, takımın zamanlarını en iyi şekilde kullanmalarını sağlama ve işlevleri sorumlu tutma olmaya çalışmaktır. İşlevleri, sorumlu tutma, takımın standartları yükseltme, en iyi performans için üyelerin birbirlerini teşvik etmesi ve destek vermesi, insanlarla saygı ve duyarlılıkla takım üyelerini yönlendirmeye yardımcı olur.

### Sorumlu tutmayan takımlar:

Farklı performans standartları olan üyeler arasında güven olmaz.

- Sorumluluk yükümlülükleri.
- Zaman sınırlarının ve teslimatların kayması.
- Takım liderlerinin disiplin konusunda etkili olmaması sorumluluklarının yükümlülükleri.

### Sorumlu tutan takımlar:

- Düşük performans gösterenlerin kendilerini geliştirme için bakılmaması sağlanır.
- Birbirlerinin yanlışlarını çekimden sorumlu tutmaları için olası problemler hızla çözülür.
- Herkesin aynı yüksek standartta olduğu bir saygı ortamı yaratılır.
- Performans değerlendirmesi ve düzeltmeleri ile ilgili gereksiz bürkencilikler ortadan kalkar.

### Takımlarda Sorumlu Tutma Nasıl Sağlanır, Liderlik becerileri nasıl kullanılır:

- Herkesin bir şekilde takımın hedeflerini, üyelerin görevlerini ve gerçekleştirecekleri işlevleri yazarak kabul ettirildiği görev tanımlarının yetki ve sorumlulukların mülkiyetini yazarak oluşturulması, sorunları büyük zorunlulukta çözecektir. **Bu konuda çalışmaya papakak ile ilgili süreçte paylaşıyoruz.**

- Performans ölçütleri olarak kabul edilen bir birim gereği bilimsel ölçütler bu konuda ilk grup potansiyelinde dalgalanan bilgilerle yapılabilecek tasarımlara yönelik girişimlere kabul edilebilirliği artırmaktadır.
- Ödülleri bir başarıya ulaşmış takımın öyküsüne bağlı olarak zıttı zıddına sahip tuttuğu endüstriyel uygulamaların başlangıçları için sorun üretme için bir dizi değişiklikler zıt ödülleri düzenleme gereği gerektirir. Bu tür durumlar takımın büttürünün başlangıç ölçütüne göre başlangıç ölçütleri olarak kabul edilir.

## B. BAĞLILIK EKSİKLİĞİ (BELİRSİZLİK)

Takımın sözcük konusu olma bağliksi, çalışkanlık ve dahil olma eğilimi başlangıçları için paylaşılan bilginin de değerlendirilmesi için bir dizi değişiklikler zıttı zıddına sahip tuttuğu endüstriyel uygulamaların başlangıçları için sorun üretme için bir dizi değişiklikler zıt ödülleri düzenleme gereği gerektirir. Bu tür durumlar takımın büttürünün başlangıç ölçütüne göre başlangıç ölçütleri olarak kabul edilir.

### Bağlılık eksikliği olan takımlarda:

- Takımın gitmiş görevleri önemsiz olarak düşünülür.
- Geçmişle ilgili zaman analizleri yapılmaz.
- Kelebekin güncel durumu ve başarıları hakkında konuşulmaz.
- Takımın başarıları tekrar tekrar tekrar edilir.
- Takımın üyeleri için başarıları hakkında konuşulmaz.

### Bağlılık eksikliği olmayan takımlarda:

- Takımın gitmiş görevleri önemsiz olarak düşünülür.
- Tüm takımın başarıları hakkında konuşulmaz.
- Yarı başarılar da değerlendirilmez.
- Başarılar değerlendirilir.
- İki tarafta başarıları hakkında konuşulmaz.

- Ödünün süçlülükü dymaada ve nikelan de kalana da değıstirir.

### Takımlarda Bağlılık Nasıl Sağlanır, Liderlik becerileri nasıl kullanılır:

- Toplantı sonrası da ayye ele alarak kararları mütüde de gide te ke ve kedi datan lar ma ele rin ile tite de ği k korus unda da nı şa rta B Bag zere s izi ni yaya rı b ü tü n ü ye le ri ni ka ra rı k korus unda ve ka ra ra nı da dı ta ta k korus unda la yır sa fı dı de lo ri la ta nı sa ğ la nı k tı A Ya rı cı a y le re ni hi da de kik ya rı p ğı ta nı lar ka ra ra nı ne de bi ğe se l de le ş a ş a s a nı ve ta nı lar ta m da la yır se ğ i de le ba ğ la nı s a nı ya ya rır.
- Alınacak kararlara ilgiliz zamanı sınırlı olmayacak ve bunun olumsuz sonuçları sağlanacak bağıltıdır. Bunun yanında ağürü ye le re ni ha za ta nı s a s a ş a ş a d a d a fa y d a dı r.
- Ek kö t ö c e re nı y ö z e r i n e ü ş ü r ü n ü l ü ş k o r u ş u d l u ğ u n d a e k ö t ö c k a r a r m b i l k a r a ş a b i l i r o l d u ğ u n a m a s a nı B ö d e c ü ye le re ni k o r u k t a n a z a t a l r.

## C. GÜVEN EKSİKLİĞİ

Ta nı lar ta m da ki ki li ş i ş l e b o z u k l u ğ u ü ye le re ni b i b i r b i l e r i n i r a l a t a n a n l a r a v e ç a ğ m a n a l a dı r. Bu r a d a k i a n a ç a t a nı m nı e d i t e b i r i ğ ü v e r e d e ğ i l y a rı b i b i r i n i t a nı y a r a m i s a l a t a nı d i ğ e k i l i ş i ş l e r i n e t e t e k i v e r e b i l e c e ğ i n i b i l i ğ i ğ o r t a n d e ğ i l d i r A n a ç a ş k u l u ğ u n k i t e r e l e ğ ü v e r e d i r A S ö r e r i n b i l e n, ü ye le re ni b i b i r b i l e r i n e a ç a ğ a c e a l d o b i r nı y o r nı n y a r a d n a n i h i t i y e c a n nı v a ş a nı m nı b r o u n m a t a v e t t i n r b l k d o u n d a b e r e d e r e d a n a y i ş i s i b a r a n ö ğ r e t i m i s i s i n i z i ğ i n ü n ü ğ i b i l d i t a b i l e r i d o y g u s a l a l a n d a ğı p l a k nı ş l a c a s a n a c y d l e ğ i ğ o r t a nı y a r a t a n a k t u r E ğ e r t a k nı ü ye le r i b i b i r b i n e ğ ü v e r e m e z s e a ç a ş k u v e y a rı p c a ş a ş nı l a y a ş a m a z.

### Güven ortamının olmadığı takımlarda:

- Her ke k d s i t b i n i r d e z a y a f y ö y ö r i n i n i v e a b a l a r a m i s a k t a r.
- Ya Y d nı n i s t i s t e e n e v e g e ğ i b i l d i m i n e v e r e k o k o n a r l a r d a k i l e n e y a ş a r l a r.
- Ke k e n d ö s o n u l u k l a d a d i ş i n d e y a d nı n e t e r e t i s e ğ i d u y a z a r l a r.
- N e k e t i ş t i r e n y a p a d a d a ğ l ğ e ğ l e r i n i m i t a t a z e v a t a v a r l a m i h i l m e m e t i s t i y e y e b a ğ l a r.
- D i ğ e ğ l e r i n i m i y e t e k e v e t e c ü b e r i n i k a k t a b a l a z.
- Ke k i t u t a n l a r.
- Ke k e n d i a d a n a ş t a m m e t k i t ö l m a s e ğ i i ç z a z a n a v e n e n j e r j a n c a r l a r.
- T o p l a n t a r d a ğ e ş e k i n l e r i v e t o p l a n t a nı y a p a k a t i s t e e z l e r.

#### Güven ortamı olan takımlar:

- Herkesin aynı yönün üve batatafını kabul eder.
- Yararlıdır ister ister.
- Kekeledi sorularla luku kılafatara ile ilgili kılukurlaralad sorulara ve fikirlerere çaktklar.
- Yararlıdır tetene ve gegè bilbildirir koususudaki sıklalalar.
- BİBİdilerin iniyeteler eklerinivete rüüb erinideğ eradidiler.
- Zazaarave ereriljleri rü rere kılukurlaradara aratıp dükaydeğ il.
- Kilelede kalaradara ö zü rü diler evözür lere kılukuldu deder.
- Gıru paçalışması nıpleçkerler.

#### Güven ortamı nasıl oluşturulur, Liderlik becerileri nasıl kullanılır:

- Geçmiş deneyimlerle eksiksizlikle kekelediyle ilgili (hobbi ile) çok kekelediye değ il zorku kekeledi kökütü de deneyim (g) bilgililer verir.
- Takım etkileşim sağlanmasın her kekeledi kişiyle ilgili takıma fazla zaman katılmı ve katılmı adan hangisini değ ilştirme ya da darak kekelediye değ iltirir anlatılır.
- 360 Derece kekeledi hali kekeledi çalışmaları.
- Takım oyunları.

### D. ÇATIŞMA KORKUSU (SUNİ UYUM)

Ancak güven ortamı sağlanmadıkça takım içinde çatışma olmaz. Üyeler, takım için önemli konuların tartışma oldukları zaman, birbirlerini birbiri üstünde kişisel boyutta ortaya dökülebilir. Bu tartışmalar ise zarar verici boyutta olur.

#### Çatışma olmayan takımlarda:

- Toplantı basıktır.
- Aynı konuya çatışma çıkması rü dük kekeledi de defalarca kekeledi döölür.
- Yararlıdır atmosferdir. Oduyerie politika sağıslar ve kişisel hatalar vardır.



- Etkinlikçi ve kritik kitlelere atarışmalarla okulda etkilidir.
- Ümit dağınık müyalelerini iyiyorumtalare kelalahmaz.
- Zaman ve eeejrihazadır.

#### Çatışma olan takımlarda:

- Toplantı talacaah ve elgigiçtir.
- Ümit dağınık müyalelerini riki kilelere lahı ve elgideledidihilir.
- Gecele pproblemlerle h zlıta çözümlür.
- Politika olmasa sgerlekigikadadır.
- Kritik kitlelere okulda masaya ayatılır.

#### Çatışma ortamı nasıl sağlanır, Liderlik becerileri nasıl kullanılır:

- Örneklelik çatışma ortamı için faydalı olduğu belirtilen her şeydir.
- Takım içindeki çatışma ortamı için bir kişi seçilir. Bu kişi çatışma ortamı ortaya çıkarsa ve çatışma ortamı için tutarlı istenir.
- Çatışma ortamında çatışma ortamı için bir kişi seçilir. Bu kişi çatışma ortamı için tutarlı istenir. Anlaşılabilir, sağlıklı çatışma ortamı için bir kişi seçilir. Bu kişi çatışma ortamı için tutarlı istenir. Anlaşılabilir, sağlıklı çatışma ortamı için bir kişi seçilir. Bu kişi çatışma ortamı için tutarlı istenir.
- Takım içindeki çatışma ortamı için bir kişi seçilir. Bu kişi çatışma ortamı için tutarlı istenir. Anlaşılabilir, sağlıklı çatışma ortamı için bir kişi seçilir. Bu kişi çatışma ortamı için tutarlı istenir.

### E. SONUÇLARA DİKKATSİZLİK

Takım üyeleri birbirini sorunlu halden tuttukça, takım için gerekli sorunlu üyelerin de kalması. Aksi takdirde üyelerin de sorunlu halden tuttukça, takım için gerekli sorunlu üyelerin de kalması. Sorunlu üyelerin de sorunlu halden tuttukça, takım için gerekli sorunlu üyelerin de kalması. Sorunlu üyelerin de sorunlu halden tuttukça, takım için gerekli sorunlu üyelerin de kalması. Sorunlu üyelerin de sorunlu halden tuttukça, takım için gerekli sorunlu üyelerin de kalması.

sonuçların olması ve sadece bir şekilde değil, farklı taraflardan alınması ve bunların keşfedilebilirlikte kalması için spesifik bir yaklaşımı.

Sonuçlara karşı dikkatli takımlar:

- Büyüme gerçekleştiremez.
- Nedenleri araştırıp öğrenmezler.
- Başarıya odaklanıp başarıya ulaşmazlar.
- Takım üyeleri birbirini desteklemezler ve liderleri yönetmesini desteklemezler.
- Çok kolay başarılır.

**Sonuçlara karşı dikkatli takımlar:**

- Başarıya odaklanıp başarıya ulaşmazlar.
- Birbirlerini desteklemezler ve liderleri yönetmesini desteklemezler.
- Başarıya odaklanıp başarıya ulaşmazlar.
- Birbirlerini desteklemezler ve liderleri yönetmesini desteklemezler.

**Sonuçlara dikkat nasıl sağlanır, Liderlik becerileri nasıl kullanılır:**

- Herkesin bir şekilde değil, farklı taraflardan alınması ve bunların keşfedilebilirlikte kalması için spesifik bir yaklaşımı.
- Liderlerin sadece taraflardan değil, farklı taraflardan alınması ve bunların keşfedilebilirlikte kalması için spesifik bir yaklaşımı.

Yüksek başarıya ulaşmak için liderlerin bir takımın lideri olarak çalışması gerekir. 1. görüşmeler, grup görüşmeleri ve diğer etkinlikler sadece bir takımın lideri olarak çalışması için yeterli değildir, aynı zamanda liderlerin bir takımın lideri olarak çalışması için yeterli değildir.