

# Güven Veren Liderlik

ÖZDEĞERLENDİRME



AMY LYMAN | HAL ADLER

Great  
Place  
To  
Work®



# Güven Veren Liderlik



Güven  
nasıl yaratılır?  
nasıl karşı tarafa aktarılır?

AMY LYMAN  
HAL ADLER

Bu kitapçık Great Place to Work® The Trustworthy Leader® eğitim programının bir parçasıdır.  
Tüm hakları saklıdır.  
Kısmen veya bir bütün olarak hiç bir şekilde çoğaltılamaz.  
Kurum içi eğitimler de dahil olmak üzere hiç bir şekilde eğitim materyali olarak kullanılamaz.

GPTW Turk Araştırma Dan. Ltd. Şti. Cihannüma mh. Barbaros Bulvarı No:93 A Blok K:2 D:6 BEŞİKTAŞ / İSTANBUL  
T: + 90 212 236 50 20 F: + 90 212 236 96 94



Bu öz değerlendirme, güvenilir liderliğe ilişkin davranışları ne sıklıkta sergilediğinizi ölçmenize yardımcı olacaktır.

Yönergeler: Aşağıda yer alan ifadeleri değerlendirin. Verilen ölçeği kullanarak her davranışı ne sıklıkta sergilediğinizi saptayın ve sayıyı yanda verilen satıra yazın.

1= Asla      2=Nadiren      3=Bazen      4=Sık sık      5= Her zaman

Bu öz değerlendirmenin sonuçları, değerlendirmeyi yaparken açık ve dürüst olduğunuz takdirde faydalı olacaktır. Değerlendirmelerinizde aşırı tahlilden kaçınınız; aklınız ilk gelen yanıtı yazınız. Cevaplarınızı, nasıl davranmayı istediğinize göre değil gerçekte nasıl davrandığınıza göre verdiğinizden emin olun. Şüpheye düştüğünüzde, etrafınızdaki kişilerin buna nasıl yanıt verebileceğini düşünün.

- .... 1. Başkalarının ihtiyaçlarını karşılamayı, kendi kişisel çıkarlarımla üzerinde tutarım.
- .... 2. Farklı insanları ve bakış açıları bir araya getirmek için girişimlerde bulunurum.
- .... 3. Bir adım geriye çekilip, başkasının liderliğini takip etmeye hazır davranırım.
- .... 4. Açık ve dürüst iletişim kurarım.
- .... 5. Başkalarının güçlü yönlerini ve yeteneklerini saptarım.
- .... 6. Muhalif fikirleri teşvik ederim.
- .... 7. Başkalarına tutarlı bir şekilde özenli davranırım ve saygıyla yaklaşırım.
- .... 8. Kurumda yer alan her kişinin rolünün değerli olduğunu kabul ederim.
- .... 9. Yaptığımız işin başkalarının başarısına nasıl katkıda bulunduğunu açıklarım.
- .... 10. Kurumda farklı seviyelerde yer alan kişilerle iletişim kurarım.
- .... 11. Başkalarının kariyer ilgilerini ve amaçlarını bilirim
- .... 12. Başkalarına zorlu kararlarda destek olurum.

1= Asla

2=Nadiren

3=Bazen

4=Sık sık

5= Her zaman

- .... 13. Kurumun farklı seviyelerinde yer alan insanlarla içten ilişkiler kurmak için inisiyatif alırım.
- .... 14. Farklı geçmişlere ve bakış açlarına sahip insanlarla etkileşime girmek için fırsat ararım.
- .... 15. Başkalarını kendine özgü bireyler olarak tanımak için çaba gösteririm.
- .... 16. Bilgileri, onların anlaşılmasını ve harekete geçilmesini kolaylaştıran biçimlerde paylaşıyorum.
- .... 17. Başkalarının gelişimini destekleyecek olasılıkları ve seçenekleri araştırırım.
- .... 18. İnsanların kurum içinde bilgiye ulaşabilmesine yardım ederim.
- .... 19. Kendi yaptıklarımdan çok diğer kişilerin katkılarını vitrine çıkarırım.
- .... 20. Sağlıklı çatışmaları ve coşkulu tartışmaları teşvik ederim.
- .... 21. Kurumda farklı seviyelerde yer alan ve farklı işlevlere sahip insanların birlikte uyumlu çalışabilmelerine yardımcı olurum.
- .... 22. Zorluklara ve çözümlere ilişkin bilgileri paylaşmaları için çalışanları cesaretlendiririm.
- .... 23. İnsanları yeni şeyler denemeleri için cesaretlendiririm (doğrudan kendi işleriyle ilgili olmasa bile)
- .... 24. Hedef ve gelişimi, stratejik inisiyatiflerle ilişkilendiririm.
- .... 25. İnsanların, kurumun yönü ve stratejisiyle ilgili sorularla bana meydan okumalarını teşvik ederim.
- .... 26. Yeni ve farklı fikirleri gerçekten dinlerim.
- .... 27. Başkalarına işleri hakkında karar verirken destek olurum.
- .... 28. Başkalarının iyi fikirlerini değerlendirmeye ve onlarla ilgili eyleme geçmeye istekli davranırım.
- .... 29. Her çalışanın bir kariyer yoluna sahip olmasını sağlarım.
- .... 30. İş akışını engelleyen kuralları ve uygulamaları ortadan kaldırırım.
- .... 31. İşlerin yapılmasını sağlamak için güç ve otoriteden çok bilgi ve yetenekleri kullanırım.
- .... 32. Kurumda yer alan herkesin bir aidiyet duygusuna sahip olması için gayret ederim.
- .... 33. Sonuçların yanı sıra iş birliği çabalarını da fark ederim.
- .... 34. Unvan ve kıdem gözetmeksizin en uygun kişileri temel kararlara dahil ederim.
- .... 35. Başkalarına rehberlik (mentorluk) yapmak için zaman ayırırım.
- .... 36. Bir meseleyle ilgili kararı, o konudaki en bilgili kişinin almasına izin veririm.

# Puanlama

## Talimatlar:

1. Her madde için vermiş olduğunuz puanı ilgili sütuna taşıyın.
2. Her sütunun toplamını alın.
3. Altı sütunun puanlarını toplayın ve Güvenilir Liderlik genel puanınıza ulaşmak için bu toplamı 6'ya bölün.

1. ....	2. ....	3. ....	4. ....	5. ....	6. ....
7. ....	8. ....	9. ....	10. ....	11. ....	12. ....
13. ....	14. ....	15. ....	16. ....	17. ....	18. ....
19. ....	20. ....	21. ....	22. ....	23. ....	24. ....
25. ....	26. ....	27. ....	28. ....	29. ....	30. ....
31. ....	32. ....	33. ....	34. ....	35. ....	36. ....
Toplam .....	Toplam .....	Toplam .....	Toplam .....	Toplam .....	Toplam .....
Gurur	Dahil Etme	İlişkilere Değer Verme	Bilgi Paylaşımı	Diğerlerini Geliştirme	Belirsizlik & Fırsat

Genel Güven Veren Lider Puanı: Tüm sütunlar: ..... / 6 = .....

# Yorumlama

Puanlarınız, güvenilir liderliğe ilişkin davranışları ne sıklıkta sergilediğinize ilişkin bazı iç görüler sağlar.

## Genel Puan

25-30 arası Güvenilir Liderlik Genel Puanı, güvenilir liderliğe ilişkin davranışları büyük bir tutarlılıkla sergilediğinizi ve büyük ihtimalle başkalarıyla etkileşiminizde ve iş sonuçlarınızda başarı elde ettiğinizi gösterir.

19-24 arası Güvenilir Liderlik Genel Puanı, güvenilir liderliğe ilişkin davranışları sık sergilemek için çaba gösterebileceğinizi ve 3 veya daha düşük puanladığınız bireysel değerlendirme maddelerine daha fazla odaklanarak daha iyi sonuçlar elde edebileceğinizi gösterir.

18 veya altı altındaki Güvenilir Liderlik Genel Puanı, iyileştirme fırsatına işaret eder. Olumlu tepkiler almanızı ve başkalarıyla olan etkileşiminizden daha fazla fayda elde etmenizi sağlayacak güvenilir liderlik davranışlarını yeterli tutarlılıkta sergilemiyorsunuz. Güvenilirlik için bir temel inşa etmeye başlamak amacıyla, acilen en düşük puana sahip bir veya iki sütuna odaklanın.

Puanlarınızla ilgili daha çok bilgi ve güvenilir liderliğinizi pekiştirme önerileri için aşağıda yer alan detaylı bölümleri okuyun.

## Onur

### Güçlü Alan (25 – 30)

Liderlik rolünüzü bir haktan ziyade bir ayrıcalık olarak görüyorsunuz – bu, güvenilir liderlerin ayırt edici bir özelliğidir. Liderlik etme fırsatı için minnettarsınız ve onunla gelen sorumluluğun tamamen bilincindedesiniz. Başkalarının ve onlara yardım etmenin önemini farkındasınız. Başkalarını gerçekten önemseyen biri olarak, organizasyon şemasının neresinde yer aldığına bakmaksızın diğer kişilerle karşılıklı özveriye dayanan ilişkiler kurmak için çaba harcıyorsunuz. Etki edebilmenin mevkiden daha güçlü olduğunu biliyorsunuz ve bu yüzden karşılıklı saygı ve anlayışa dayalı bir bağlılık geliştirmek için gayret ediyorsunuz. Güçlü yönünüz onur iken, bunun getirdiği değeri hafife alabilirsiniz, hafife almayın. Bu gücünüzü bilinçli olarak işleyin, size duyulan güven daha da yüksek seviyelere ulaşacaktır.



## Geliştirilebilecek Yetkinlik (19-24)

Her ne kadar başkalarına liderlik etme sorumluluğunu bir onur olarak görseniz de zaman zaman liderlik rolünüze ilişkin tuzaklara düşebilirsiniz. Başkalarının başarılı olmak için nelere ihtiyaç duyduğunu daha iyi öğrenmeye ve kendi gereksinimlerinizden çok onların ihtiyaçlarını karşılamaya odaklanmak için kendinize meydan okuyun. Bakış açısındaki bu değişikliğin güven inşası bakımından size birçok geri dönüşü olacaktır. Sizin için onuru temsil eden iki veya üç lider belirleyin. Onların liderlik felsefelerini ve görüş açılarını keşfetmek ve bunların günlük bazda tercihlerini nasıl yönlendirdiğini anlamak için toplantı ayarlayın. Onlardan öğrendiklerinizi kendinize adapte edin.

## Gelişme İçin Fırsat (18 ve altı)

Onurlu davranışlar, güvenilir liderlik için bir yapı taşıdır ve bu nedenle acilen ilgilenmenizi gerektiren bir unsurdur. “Doğru şeyi yapmak” ve tüm cevaplara sahip olmak için hissettiğimiz baskı bazen onur duygumuzu gölgeleyebilir. İnsanlara her şeyin üstünde olduğumuzu göstermeye çalışırız. Ancak rolünden onur duyan bir lider, insanlara bunu aktarmanın yollarını bulmak zorundadır. Rolünüzle ilgili algınızı değerlendirerek başlayın. Liderlik bir hak mı yoksa bir armağan mıdır? Siz başkalarına yardım etmek için mi oradasınız yoksa onlar mı size yardım etmek için orada? Onur, rolünüz ve liderlik ettiğiniz kişilerle ilgili bir dizi temel olumlu inanç ve görüş açısı oluşturmak ve bir lider olarak diğer kişilerle neler başarabileceğinize dair derin bir kavrayış geliştirmekle ortaya çıkar. Eğer gerçekten güvenilir bir lider olmak istiyorsanız, bu rolü taşımaktan ne kadar onur duyduğunuzu paylaşmanız önemlidir. Güvenilir liderliğe ilişkin farkındalığınızı ve güvenilir bir lider olmanın getirdiği sorumluklar hakkında size rehberlik etmeye ve meydan okumaya istekli bir mentor veya koç bulmaya çalışın.

## Dahil Etmek

### Güçlü Alan (25 – 30)

Liderlik ettiğiniz kurumda, herkes için güçlü bir aidiyet duygusu oluşturmak en büyük önceliğiniz – ve bundan da önemlisi, dahil etmek, büyük ihtimalle, yaptığınız çoğu şeyi yönlendiren en derin ve temel inanç. Kişisel önyargılara, insanlar hakkında ve onların iş sonuçlarına ulaşmadaki rollerine ilişkin yapabileceğiniz varsayımlara, kendi isteğinizle meydan okuyorsunuz. Nerede gelirlerse gelsinler, yeni fikirlere, açıksınız ve etkin bir şekilde yeni fikirler arıyorsunuz ve başarının getirdiği faydaları paylaşmanın yaratıcı yollarını araştırıyorsunuz. Bu dahil edici duruşu başkalarıyla paylaşmak, gelecek vadeden liderlere rol modeli olmak ve mentorluk sağlamak için mükemmel bir yol. İnsanları geniş çaplı bir biçimde dahil etmeye devam edin, kurum genelinde güven oluşacaktır.

## Geliştirilebilecek Yatkınlık (19-24)

Herkesin kurumdaki rolünün değerli olduğunun farkında olsanız da bu inancı tutarlı bir şekilde günlük olarak sergilemiyor olabilirsiniz. Geçtiğimiz haftayı inceleyerek işe başlayın ve dahil etmeye olan inancınızı ne zaman ortaya koyduğunuzu ve dahil etmeyi teşvik etmek için neler yaptığınızı analiz edin. Ardından, varsayımların veya önyargıların ilişkilerinizi etkileyerek dahil etmeye olan inancınızın ne zaman şüpheli görüldüğü üzerine düşünün. Değerlendirmedeki dahil etmeyle ilgili maddeleri gözden geçirin, niyetiniz ve eylemleriniz arasındaki farkı gidermenize yardımcı olacak maddeleri saptayın. Bu maddeler üzerinde ne zaman ve nasıl harekete geçeceğinize dair bir eylem planı yapın. Çalışanlardan geri bildirim isteyin. Dahil etmek, güzellik gibi, bakanın gözlerindedir.

## Gelişme için Fırsat (18 ve altı)

Onurlu davranışların yanı sıra, dahil etme felsefesi de liderlik ettiğiniz insanlarla güçlü bir güven temeli oluşturmak için esastır. Dahil etmeye ilişkin felsefenize daha yakından bakmalı güvenilir liderlikte oynadığı rolün fakına varmalısınız. Başkalarının kuruma kattığı değerler, oynadıkları roller ve yapabildikleri katkılarla ilgili algılarınızı tekrar gözden geçirmek için kendinize meydan okuyun. Yeni fikirleri nerelerde arıyorsunuz? Yaratıcılık ve inovasyon için kimlere gidiyorsunuz? Bu sizin önyargılarınız ve varsayımlarınız hakkında ne söylüyor? Size benzeyen insanlardan oluşan küçük bir grupta etkileşim halinde olmanızın getirdiği sınırlamaların farkında mısınız? Dahil etmekle ilgili ün kazanmış insanları bulun ve onlarla, kendilerinden farklı insanlarla konuşma ve ilişki kurma konusunda nasıl rahatlık kazandıkları hakkında söyleşin. Küçük de olsa nerede bir “tavır değişikliği” yapabileceğinizi anlayın ve bunu bilinçli olarak uygulamaya koyun. Muhtemelen, bunun getirdiği sonuçlar daha derin düşünmenizi ve bu konuda daha fazla eyleme geçmenizi sağlayacak

## Takip Edenlere Değer Vermek

### Güçlü Alan (25 – 30)

Liderlerin, ancak başkalarının onları takip etmek için duydukları istek ölçüsünde başarılı olabileceği konusunda netsiniz. Bunu bir adım öteye götürerek, takip etmenin insanların yaptıkları -veya yapmadıkları – bir seçim olduğunun farkındasınız. Sizin için, liderlik tek kişilik bir oyun değil. İnsanlar için değil, insanlarla birlikte çalışmak arzu edilen sonuçları getirir, kişiler ortak bir varış noktasına ulaşmak için birbirlerine eşlik ederler. Oluşturduğunuz kişisel ilişkiler, liderlik ettiğiniz kişilerle aranızda bağlar yaratarak, sadece işe ayırdıkları zamana değil onların hayatlarının bütününe değer verdiğinizi

gösterir. Güçlü bir yönünüz olmakla birlikte, takip edenlere değer vermenin daima gelişen bir süreç olduğunu dikkate alın. Bu yeteneğinizi daha da güçlendirmek için çalışanlarınızdan destek alın.

### **Geliştirilebilecek Yetkinlik (19-24)**

Her şeyi kendi başınıza yapamayacağınızı biliyorsunuz; bununla birlikte, işleri halletme sancısıyla bu inancınızı yeteri kadar tutarlı bir şekilde sergileyemiyorsunuz. Takip edenlere değer vermek ile ilgili değerlendirme maddelerini tekrar gözden geçirin ve size en çok hitap edeni veya ilginizi çekenini seçin. Önünüzdeki hafta bu davranışı günde en az bir kere sergilemek için kendinize söz verin. Her gün aynı saat için bir alarm kurarak etkinliğinizi ve aldığınız sonuçları değerlendirin. Böyle bir sistem oluşturmak, bu unsuru zaman içinde daha güçlü bir zihinsel alışkanlık haline getirecektir.

### **Gelişme için Fırsat (18 ve altı)**

Tüm cevaplara sahip olmanız gerektiğine inanarak, hayatınızı, olması gerekenden daha zor hale getiriyor olabilirsiniz. Güvenilir liderler, en etkili liderliğin paylaşılan liderlik olduğunu bilirler. Herkesin, öne çıkıp kendi bilgi ve uzmanlığına dayanarak liderlik sorumluluğunu üstleneceği bir zaman ve yer vardır. Başkalarının öne çıkmasına izin vermek için istekli olmalısınız. Önünüzdeki haftanın programını gözden geçirin, almanız gereken kararlar ve planlarınızı kontrol edin. Kendinizi geri çekip, birisine liderlik şansı verebileceğiniz ve onu takip edebileceğiniz özel bir durum saptayın. Bu fırsatı ilgili kişiyle tartışın ve hayata geçirmek için iş birliği yapın. Bu fazladan cesaret ve öz-disiplin gerektirebilir, ancak Erdem Döngüsü'nün bu unsurunu hayata geçirmek gösterdiğiniz çabaya değecektir.

## **Bilgi Paylaşımı**

### **Güçlü Alan (25 – 30)**

Bilgi paylaşımının, “ne” ilettiğinizle ilgili olduğu kadar “nasıl” ilettiğinizle de alakalı olduğunu biliyorsunuz. Çalışanların, açık, dürüst ve eyleme geçirilebilir iletişim istediğini takdir ediyorsunuz. Bilginin iki yönlü olması gerektiğine inanıyorsunuz. Bilgi paylaşımına olan bağlılığınızı pekiştirmek, güven oluşturmak ve iş sonuçları sağlamak için sık sık ve bilinçli bir biçimde başkalarının bakış açılarını araştırıyorsunuz. Geniş çaplı bilgi paylaşımı sağlamak için becerilerinizi geliştirmeye devam edin ve bu kritik liderlik yetkinliği için bir örnek oluşturun.

## Geliştirilebilecek Yatkınlık (19-24)

Anlamlı bir bilgi alışverişinde bulunmak, paylaştığınız bilgileri insanların anlamasını sağlamak ve bu bilgileri kullanmanın yollarını bulabilmeleri için samimi bir çaba harcıyorsunuz. Açık, dürüst ve insanları harekete geçirebilecek şekilde iletişim kurmaya gayret ediyorsunuz. Ayrıca, fikirlerini alarak ve katkıda bulunmalarını sağlayarak, çalışanları daha çok dahil etmek için çaba göstermiş oluyorsunuz. Bu konuda bir yatkınlığınız olduğu için sadece biraz daha fazla odaklanarak kayda geri dönüşler elde edebilirsiniz. Bu sütunda, daha düşük puan aldığınız maddeleri belirleyin ve o puanı iyileştirmek için her gün yapabileceğiniz tek bir eylem saptayın. Sonuçlar size şaşırtabilir.

## Gelişme için Fırsat (18 ve altı)

Bilgi paylaşımı, üzerine daha derin düşünmeniz ve daha çok odaklanmanız gereken bir alan. Kurumun her seviyesinde, açık, dürüst ve eyleme geçirilebilir iletişimin ne kadar önemli olduğunu anlamak için çalışmak iyi bir başlangıç olacaktır. Ekip üyeleri ve diğerleri, kurumun yaşamına katılmak için gereken bilgiye sahipse başarıya daha iyi katkıda bulunabilecektir. İlgili sütundaki maddeleri inceleyin ve biraz fazladan dikkatle daha da ileriye götürebileceğiniz güçlü bir yön belirleyin (4 veya 5 puan) Aynı zamanda, en düşük puanınızı da belirleyin ve bunu bir meslektaş, koç veya süpervizörünüzle tartışın. Bu davranışı daha sık sergilemenizi sağlayacak yollar üzerine beyin fırtınası yapın.

# Başkalarını Geliştirme

## Güçlü Alan (25 – 30)

İnsanları geliştiriyorsunuz ve ekibinizde veya kurumunuzda insan-geliştirme kültürü yaratan program ve uygulamaları destekliyorsunuz. Çalışanları tanımak, onların güçlü yanlarını ve yeteneklerini öğrenmek için gerekli zamanı ve enerjiyi ayırıyorsunuz. Başkalarını, kendi ilgi ve hedeflerini takip etmeleri için cesaretlendiriyorsunuz. Sadece yüksek potansiyele sahip olanlar değil, tüm çalışanlar için kariyer planının önemli olduğunun farkındasınız. Başkalarının da diğer kişileri geliştirme becerilerini artırmaları için kendi mentorluk gücünüzü kullanın. Onlara öğreterek, kendi yeteneklerinizi geliştirmiş ve onlarınkini de oluşturmuş olursunuz. Ve bu şekilde güvenilir liderlik kaliteniz güçlenecektir.

## Geliştirilebilecek Yetkinlik (19-24)

Başkalarını geliştirmenin önemini anlıyor ve onların her gün öğrenmesine ve büyümesine yardımcı olarak bunu gerçekleştirmeye yönelik çaba gösteriyorsunuz. Çalışanları tanımak ve onların kim olduklarını ve hayattan ne istediklerini anlamaya çalışıyorsunuz. Bunu tüm çalışanlarınız için düzenli olarak uyguladığınızdan emin olun. Kurumunuzda, insanları geliştirme konusunda olağanüstü başarılı olan kişileri saptayın ve onların neler yaptığını inceleyin. Uygulamalarını ve stratejilerini öğrenin ve bunlardan bir veya ikisini denemek konusunda kararlı olun. Bu, kendinize sürekli gelişim desteği sunmanın yanı sıra başkalarını da geliştirmenize yardımcı olacaktır.

## Gelişme için Fırsat (18 ve altı)

İnsanları geliştirme konusu sizden hak ettiği ilgiyi görmüyor olabilir. İster bir öğretmen ve mentor rolüyle etkin bir şekilde dahil olarak olsun veya başkalarının çalışmalarını destekleyerek olsun, başkalarını geliştirmek, kurum için sürdürülebilir bir yetenek havuzu hazırlığı yapmak, kurumsal ihtiyaçları karşılamak ve güvenilir liderlik sergilemenin önemli bir yoludur. Başkalarını geliştirme konusunda düşük puan aldığınız maddeleri inceleyin ve bu davranışlarda nasıl iyileştirme yapacağınızı belirleyin. Değerlendirmede güçlü yönleriniz olarak ortaya çıkan yeteneklerinizden yararlanın ve bir alanda gelişme kaydetmeye çalışırken bir başka alandaki olumlu yetilerinize odaklandığınıza emin olun. Her güne, o gün bir çalışanla gelişimle ilgili en az bir sohbet yapacağınız konusunda kendinize söz vererek başlayın.

## Belirsizlik & Fırsat

### Güçlü Alan (25 – 30)

Siz ve ekibiniz, kurumsal hayatın doğal bir parçası olan belirsizlikleri kullanmayı ve bunların getirdiği fırsatlardan yararlanmayı sağlayan davranışları tutarlı bir biçimde sergiliyorsunuz. İnsanların aynı fikirde olmamama ve kararlara karşı çıkma özgürlüğüne sahip olmasını sağlıyorsunuz. Keşfetmeyi ve yaratıcı sonuçları etkileyebilecek bürokrasiyi en aza indirirken, başarı için gereken bilgiyi geliştiriyor ve kullanıyorsunuz. İnsanları anlamlı bir şekilde dahil ediyor, her zaman genel stratejiye odaklanıyorsunuz. Bu sütündeki bireysel değerlendirme öğelerini inceleyin ve daha fazla ilgilenmek istediğiniz bir unsur saptayın. Bu, zaten halihazırda güçlü bir yönünüz olmasına rağmen, davranışınızı daha da genişletmek için bilinçli olarak yeni yollar bulun, bunu belki de her gün yapabilir ve bu sayede ekibinizin daha da fazla fırsattan yararlanmasını sağlayabilirsiniz.

## Geliştirilebilecek Yatkınlık (19-24)

Belirsizlik ve fırsatın genellikle el ele gittiğini, muhtemelen takdir edersiniz. İnsanların kararlara meydan okuyabileceği, mantıklı olduğunda dahil olabileceği ve başarılı olmak için ihtiyaç duydukları bilgiye ve bilgiye erişebileceği bir ortam yaratmak için oldukça düzenli bir çaba harcıyorsunuz. Ancak, belirsizliğin liderlik başarısında önemli bir etmen olduğu göz önünde bulundurulduğunda, liderliğin bu boyutuna daha fazla dikkat göstermek sizin için faydalı olacaktır. Bu sütunda yer alan tüm değerlendirme maddelerini gözden geçirin ve aralarından, belirsizlikle çalışma ve kritik kurumsal fırsatları gerçekleştirme yeteneğiniz üzerinde en büyük etkiye sahip olabilecek bir unsuru belirleyin. Bu maddeyi beş tane yapışkanlı not kağıdına yazın ve bunları önemli noktalara yerleştirin, böylece bu davranışı üzerine düşünmeyi ve onu uygulamayı her gün birkaç kere hatırlamış olacaksınız.

## Gelişme için Fırsat (18 ve altı)

Belirsizlikle çalışmanıza ve bir lider olarak yapmanız gereken seçimlerin barındırdığı fırsatları hayata geçirmenize yardım edecek, güvenilir lider davranışlarına yeteri kadar dikkat etmiyor olabilirsiniz. Günümüzde, herhangi bir kurumda, liderlerin karşılaştıkları belirsizlikler düşünüldüğünde, belirsizlik içinde hareket etmek için gereken becerilerin geliştirilmesi bir öncelik olmalıdır. Bunu, gerçek hayatta, siz ve ekibinizin karşı karşıya olduğu iki belirsizliği saptayarak somutlaştırın. Daha sonra, bu alanda yer alan tüm değerlendirme maddelerini gözden geçirin ve belirsizliği aşmanıza ve fırsatları keşfetmenize en etkin şekilde yardımcı olabileceğine inandığınız iki davranışı seçin. Bir takım toplantısı sırasında, takımın karşı karşıya olduğu belirsizlikler hakkındaki fikirlerinizi paylaşın ve ilerledikçe takımı yönlendirmek için yeni odak noktanız olacak bu iki davranışa bağlı kalın. Ekip üyelerinden, ilerleme için oluşturduğunuz stratejinin bir parçası olarak bu iki davranışı sergilemeniz konusunda size sorumlu tutmalarını isteyin.



# Güven Veren Lider

## Özdeğerlendirme

Güven Veren Liderlik Özdeğerlendirmesi, sizin güçlü alanlarınızı, geliştirilebilecek yatkınlıklarınızı ve iyileştirme fırsatlarınızı belirlemek için tasarlandı. Özdeğerlendirmede yer alan her bir soru yıllar süren araştırma ve uygulamalara dayalı olarak geliştirildi.

**Daha fazlası için: [www.greatplacetowork.com.tr](http://www.greatplacetowork.com.tr)**

**Great  
Place  
To  
Work®**