

Birkman Yeni Verisyon Eđitimi ile
Koçluk Ve Mentorluk Gelişimi İleri Seviye

Dilek Er Snr Birkman Consultant

MODUL 3: Bu eğitim akredite koç olmak isteyenler için tasarlanmıştır.

Yeteneği Avantaja Dönüştürün !

Dilek ER

- ❑ CCALand Founder / Talentclb Kurucu Ortak
- ❑ Master Certified Birkman Method Consultant,ACC,ACTP- ICF akredite Koç&Mentor, Global MBTIdeğerlendirici
- ❑ 30 + Yıl Yönetim ve Digital Start up Danışmanlığı



Akreditasyon & Sertfilalar

- ❑ Boğaziçi Unv / UCLA Leadership / Florida State Unv Mbt i / Birkman Int Texas /Penn State Unv
- Positif Psikoloji/ Adler Coaching / Erickson Coaching Int/ACE Coaching
- Sanfransisco/ATD/EMCC/ICF ACC 2009 /BUMED academi



MODULAW : Program Kapsamı

- ❑ Öz farkındalık ve yaşam stili modelleri
- ❑ Davranışlar ve değerlendirmesi
- ❑ Davranış bileşenlerinin tanımlarını ve aralarındaki ortak özellikleri gözden geçirmek : Doğal haller – ilgiler -ihtiaçlar ve stres
- ❑ Kendimiz ve Davranış Analizi Raporumuzun değerlendirmesi
- ❑ Birkman Verilerini Yorumlamayı Öğrenmek- soru teknikleri
- ❑ İşimizde ve gelişimimizde bu bilgilerden faydalanmak

MODULBEE : Program Kapsamı

- ❑ Birkman Yöntemini Öğrenmek – Yorumlama ve aynalama sanatı
- ❑ Birkman Raporunun bölümleri ve bileşenlerini anlamak
- ❑ 9 Davranışın tanımı ile insanı anlama sanatı
- ❑ Zıt Davranışların yönetimi ve Kolçuk ip uçları
- ❑ Harita 'dan sahaya geçiş yolları
- ❑ Kendi iç koçumuzla randevular – NSPMethod
- ❑ Kariyer ve gelişimimizde bu bilgilerden faydalanmak
- ❑ Uygulamalar

MODULCOC : Program Kapsamı

- ❑ Koçluk ve Mentorluk için gerekli kişilik ve veriler
- ❑ Birkman Raporunun bölümleri ile ip uçları kullanımı
- ❑ Koçluk yetkinlikleri ve olmak için hazırlıklar
- ❑ Mentorluk ile davranış verileri birleşimi
- ❑ Koçluk demoları ve NSPMethod – N
- ❑ İlgi alanları ve hedefler
- ❑ NSPMethod – S : Seçimler ve alan açma
- ❑ P 'ye Döngü yaratmak
- ❑ Etikler ve Kurallar –Sertifkalanma
- ❑ Kariyer ve gelişimimizde bu bilgilerden faydalanmak

Neden farklı ?

Birkman İhtiyaçları

- İ İçten gelir
- H Herkes için ayrıdır
- T Tanımı bazen zordur
- İ İlgi ve odak gerektirir
- Y Yalnızca sana aittir
- A Aksiyon almayı gerektirir
- Ç Çevre ile ilgilidir.

Ancak birçok değerlendirme aracı için renkler "Sonuç" iken, Birkman Metodu'nda sadece başlangıçtır.

Kendini Tanı, Ekibini Tanı

- Takım Dinamikleri, şirketimizde bağlı görevler verilen takım üyeleri arasındaki davranışsal ilişkiler ve davranışsal özellikleri mercek altına alarak incelememizi sağlar.
- Takım dinamikleri, takımın davranış ve performans yönünü etkileyen bilinçsiz, doğal güçlerdir. Denizdeki akımları andırırlar, denizde kendi rotasında seyretmek isteyen gemiyi farklı yönde taşıyabilirler.
- Takım dinamikleri,
 - ekibin çalışmalarının/görevlerinin niteliği,
 - ekip içindeki bireylerin kişilikleri,
 - diğer insanlarla olan ilişki ve çalışma tarzları
 - ve ekibin çalıştığı çevre tarafından oluşturulur.

Kendini Tanı, Ekibini Tanı

- Bu workshop programında Birkman Method sonuçlarımızı ve raporlarımızı kullanarak hem ekibimizi daha iyi tanıma hem de kendi özelliklerimize farklı bir perspektiften bakma fırsatı yakalayacağız.
- Sırası ile;
 - Ekip olarak işimizde nelerden keyif alıyoruz? Nasıl hedef koyuyoruz? Bilgiyi nasıl alıp vermeyi tercih ediyoruz? (**İlgi Alanlarımız**)
 - İlişkilerimizde ve işlerle başa çıkmamızda bizi destekleyen güçlü yönlerimiz neler? (**Genel Davranış ve Davranış Bileşenleri**)
 - Bizi ve ekibimizi ne motive eder? (**Motivasyonel İhtiyaçlarımız**)
 - Stres altında davranışlarımız nasıl değişiyor? (**Stres Davranışı**)
 - Tercih ettiğimiz **yönetim tarzları** nelerdir?
 - Tercih ettiğimiz **kurumsal ve sosyal tarzlar** nelerdir?
 - Sorunlara yaklaşım ve **problem çözme tarzlarımız** nelerdir?
- Başlıklarını ele alarak hem ekip üyelerinin bireysel tarzları ve sonuçları hem de ekip dinamikleri hakkında 61 ayrı skala hakkında detaylı bilgi paylaşımı yapacağız.

Hedeflerimiz

- ❑ Birkman Raporunun bölümleri ve bileşenlerine göz atmak
- ❑ Davranış bileşenlerinin tanımlarını ve aralarındaki ortak özellikleri gözden geçirmek
- ❑ Kişisel skorlarımız ve anlamlarını daha iyi pekiştirmek Mslki odağımıza derinlemsine dalış
- ❑ Takım dinamiklerimizi mercek altına yatırmak
- ❑ Kişisel ve ekip gelişimimiz için tüm bu bilgiye ve ekibimize farklı bir gözden bakabilmek



The Birkman Method®

Using The Birkman Method® For Talent Development and Coaching



Profesör Roger W. Birkman(Ph.D.) tarafından kurulmuş olan Birkman International, Inc. firması dünya çapında **The Birkman Method®** olarak bilinen kişilik analizi çözümünün yaratıcısı ve dağıtıcısıdır. 6 Kıtada, kurumsal ve bireysel müşterilerine hizmet verir. Kurucusunun özgün anlayışına uygun olarak, 60+ yıldan beri, teknik yenilikler ve sürekli araştırmaya verdiği önem ve taahhütten dolayı gurur duymaktadır.

Roger Birkman, PhD.



Hayatın gerçeği algılarınızda yatar ve algılarınız -doğru yada yanlış- her davranışınızı yönlendirir. Algularınıza doğru bir perspektiften bakarsanız, bununla birlikte fark edeceğiniz daha pek çok şey sizin için gerçekten sürpriz olacaktır.

(Roger Birkman)

Sample of Clients Using

The Birkman Method®



Sample of local client list



Atos

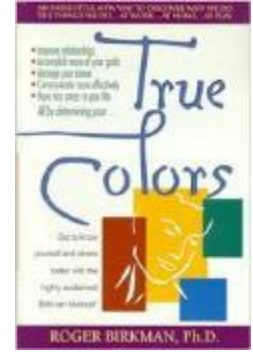
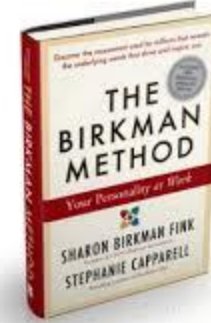
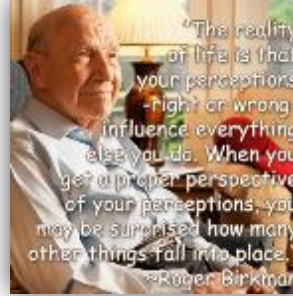


Çatışma Çözme ve Uzlaşma – The Birkman Method®

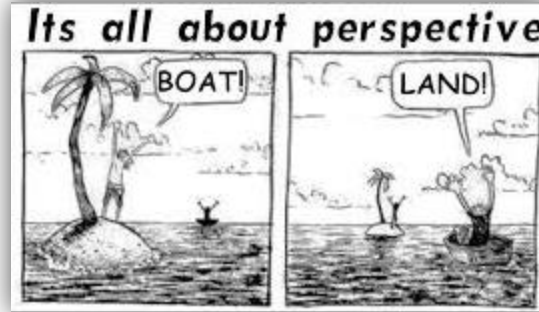
The Birkman Method® Tanıtımı



THE ACCIDENT OF THE BIRKMAN METHOD
IN 1947, A BIRKMAN METHOD WAS DEVELOPED BY
ROGER BIRKMAN, PH.D. AND HIS COLLEAGUES AT
THE RAND CORPORATION. THE BIRKMAN METHOD
IS A POWERFUL TOOL FOR UNDERSTANDING
YOURSELF AND OTHERS. IT IS BASED ON
THE SCIENCE OF PERSONALITY.



Hepsi bakış açınıza bağlı...



Ne yapmayı seviyorum?
«Mesleki Tercihler»
İlgi Alanları



Kendimi nasıl görüyorum?
«Kendim»
Genel Davranış



Diğerlerini nasıl görüyorum?
«Diğerlerik»
İhtiyaçlar



The Birkman Method®

Ben normal miyim ?

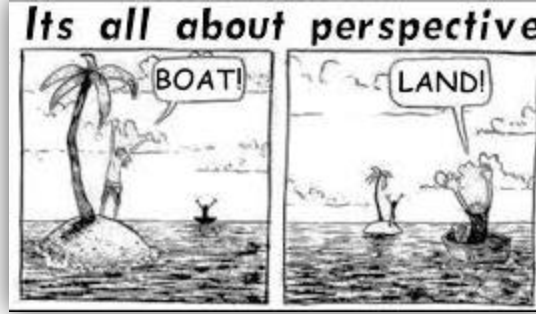


Tabii ki normalim , normal olmayan sensin



Birkman'ın Cevabı !

Normal diye bir şey yok.



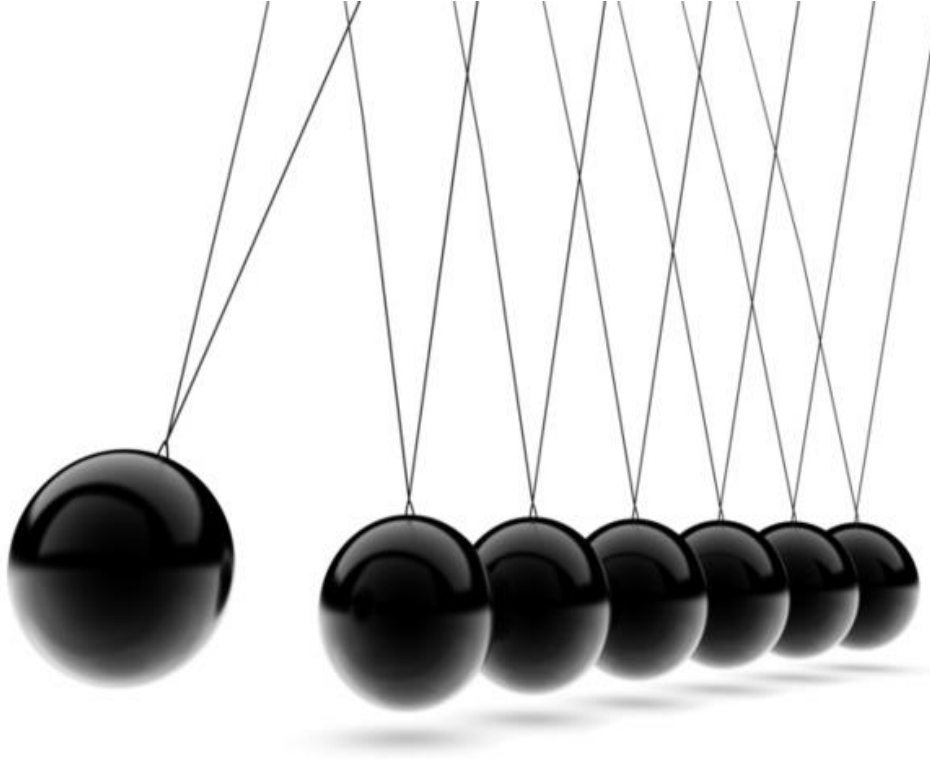
Kişinin durumu nasıl algıladığını ve kendisi için neyin önemli olduğunu bilirsek, Davranışını da tahmin edebiliriz.

İnsanların davranışları dışarıdan rasyonel görünmüyor olsa da, genellikle rasyonel olması amaçlanmıştır ve kendileri tarafından rasyonel olarak görüldüğüne inanabiliriz.

Bir gözlemci olarak karşımızdakilerden sık sık rasyonel olmayan davranışlar görürüz, bunun nedeni aynı bilgiye sahip olmamamız ve ortamı aynı bakış açısıyla görmememizdir.

Newton Beşığı ve The Birkman Method

Birkman kişinin nasıl olağan davrandığı ve reaksiyon gösterdiği ile ilgilenir.





Sosyal Psikolojinin formülü:

$$D = f(K, Ç)$$

Davranış **K**işilik ve **Ç**evresel faktörlerin bir fonksiyonudur.

- Geçmişten daha çok mevcut duruma vurgu yapar.
- Çevre kişiyi etkileyen ve biçimlendiren sistemler, kurallar ve ilişkiler öbeğidir.

Kurt Lewin (1890-1947)
“*Founder of Social Psychology*”



The Birkman Method®

Örgütsel Teori

İnsanların **algıları** ve **öz-nitelikleri**, bir hedefe ulaşmak için nasıl davranacağı, hedefe nasıl ulaşmaya çalışacağı ve diğer insanlarla nasıl iletişim kuracağı konusunda yönlendirici olur.

Algılar, insanın duyuşal bilgileri yorumlama, filtreleme ve organize etme yöntemlerini belirler.

Öz-nitelikleri ise diğer insanların davranışlarına nasıl tepki vereceği yada nasıl davranacağı konusunda yardımcı olur.



The Birkman Method®

Ana Boyutlar

Öz-Nitelikler

Algılar

Davranışlar

Algılar & Motivatörler

- 1. Genel Davranış** – diğer insanlar ve görevlerle baş ederken kullanılan güçlü ve etkin kişisel davranışlardır.
- 2. Stres Davranışı** – diğer insanlar ve görevlerle baş ederken kullanılan etkin olmayan ve negatif davranışlardır.

1. İhtiyaçlar– diğer insanların sergileyeceği davranış ve durumun yönetilmesiyle ilgili beklenti ve tercihlerimizdir.

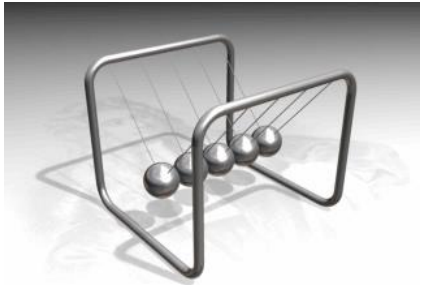
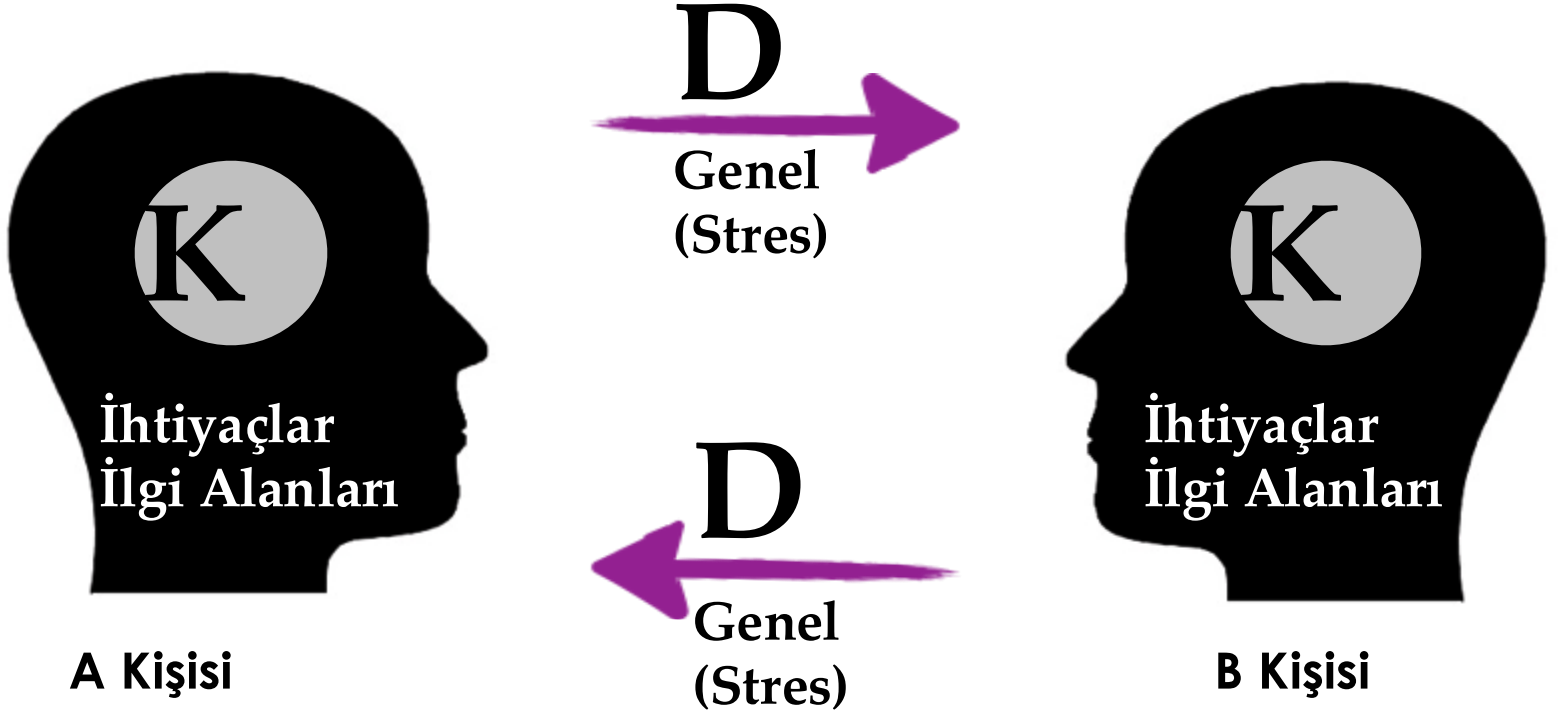
2. İlgili Alanları – yapmaktan hoşlandığımız, tercih ettiğimiz aktivitelerdir, örn. Nasıl bilgi alıp vermek isteriz?

NOT: İlgili alanları, teknik olarak algı değildir. Yapmaktan hoşlandığımız aktiviteleri ve davranışlarımızı yönlendirirler. Başarıyla ilgili algılarımızı ve kendimize bakışımızı yönlendirirler.

Lewin Teoremi

Örnek: «İkili İletişim»

$$D = f (K/Ç)$$



A Kişinin gösterdiği davranış, kendi algıları tarafından yönlendirilir ve B Kişinin algılarını etkiler, ve sonuç olarak B Kişinin algılarının yönlendirdiği davranışa neden olur.

İlk elinin gittiği şey:
Seni
«açığa» çıkarır.
Buna ilgi alanı deriz.
Bir yetenek değildir.
Sadece Yakıttır.

Yaşam stili analizi ?

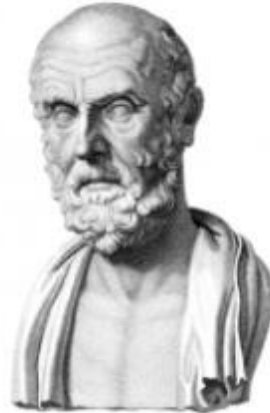
- ✓ İlgi alanlarımızı
- ✓ Kişisel amaçlarımızı
- ✓ Normal davranış biçiminizi
- ✓ Sizi neyin motive ettiğini
- ✓ Bu motivasyon eksik olduğunda ne tarz bir stres davranışına geçtiğinizi
- ✓ Kendinizi ve diğerlerini daha iyi nasıl motive edebileceğinizi

Hipokrat Modeli:
Zit kutuplara
dayanır.

DILEK ER
2009 'dan beri

Hippocrates said, *“You can put all the people in the world into one of four categories and accurately describe how they will behave.”*

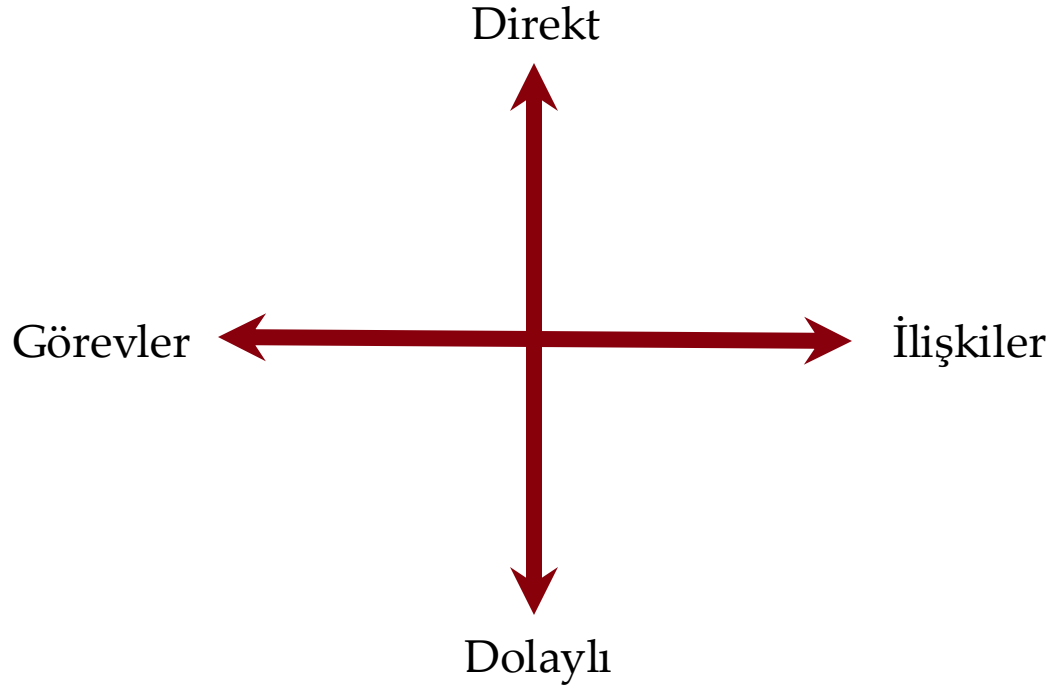
Tüm insanlar aslında 4 tip doğar....



Hippocrates
460-377 B.C.

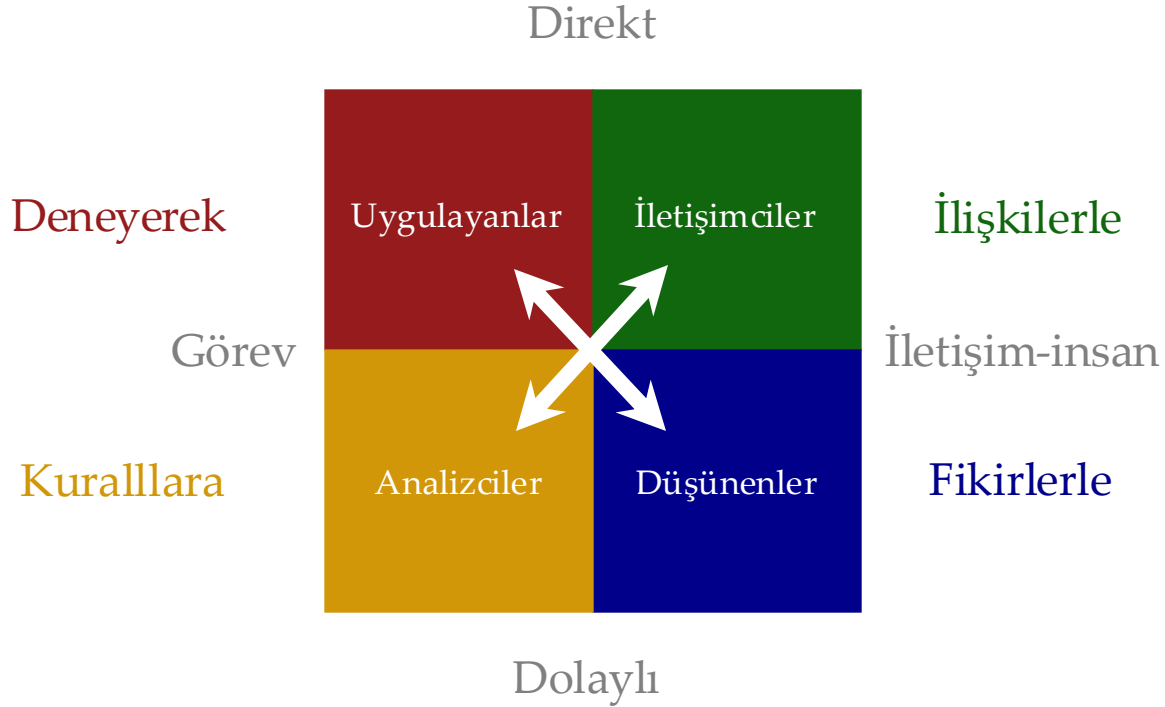
Hippocratic Model

Zıt kutuplara dayanır.



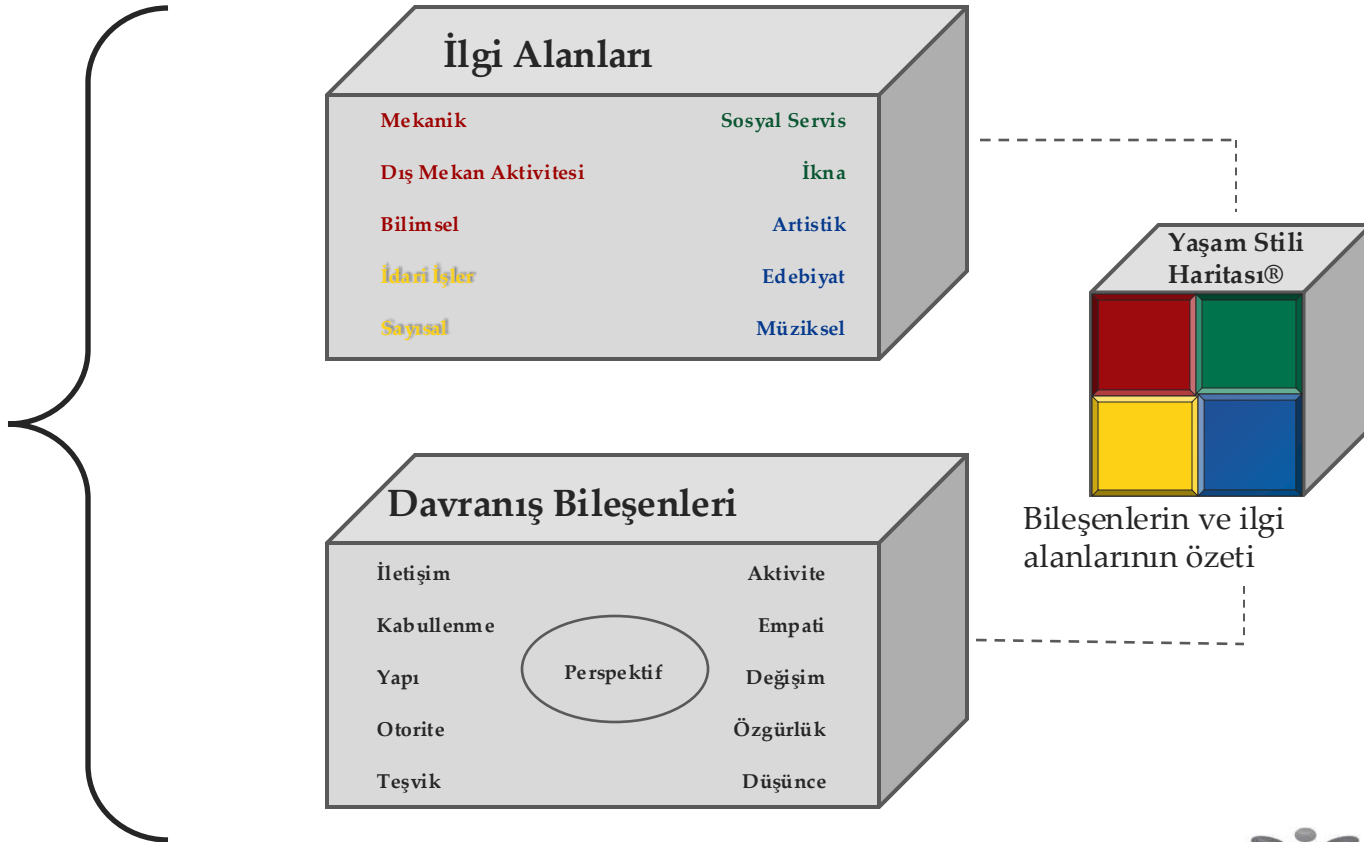
Birkman Modeli

Life Style Grid®



The Birkman Method®

İlişkisel

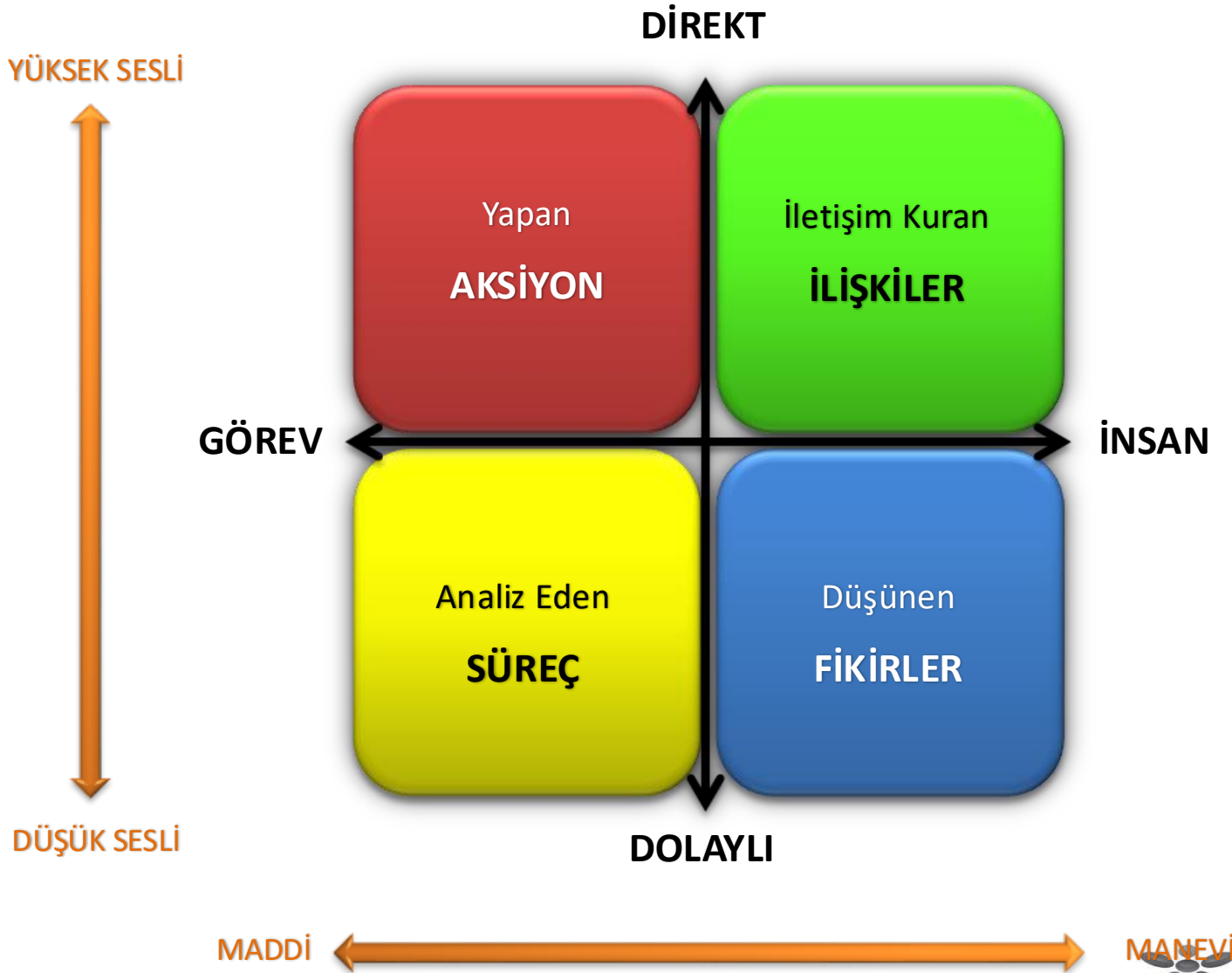


Mesleki



Takım Dinamikleri Workshop Programı

Birkman Yaşam Stili Haritası

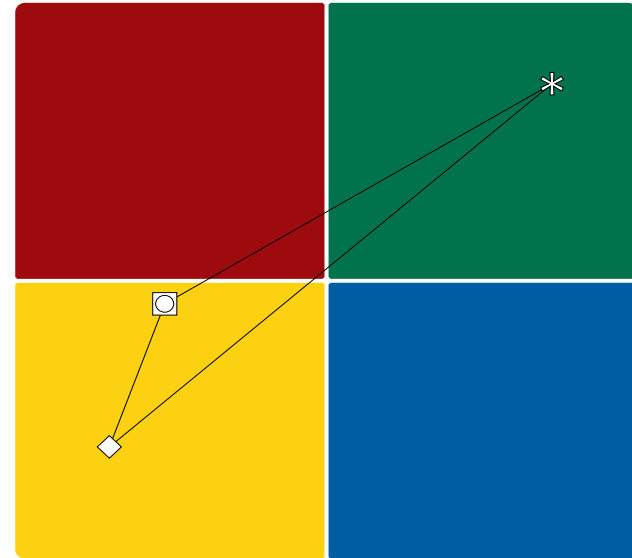


Birkman Yaşam Stili Analizi®



Dört Sembol (Çok Boyutlu)

- * İlgi Alanları (motivasyon)
- ◇ Genel Stilimiz (davranış)
- İhtiyaçlar (motivasyon)
- Stres (davranış)



4 Sembolün her biri farklı bir yönünüzü ifade eder. Hiçbirimiz tek yönlü değiliz, tersine çok boyutluyuz. Görünür *davranışlara* ve görünmeyen *motivatörlere* sahipsiniz.

Sizin yaşam stili analiziniz
nedir?



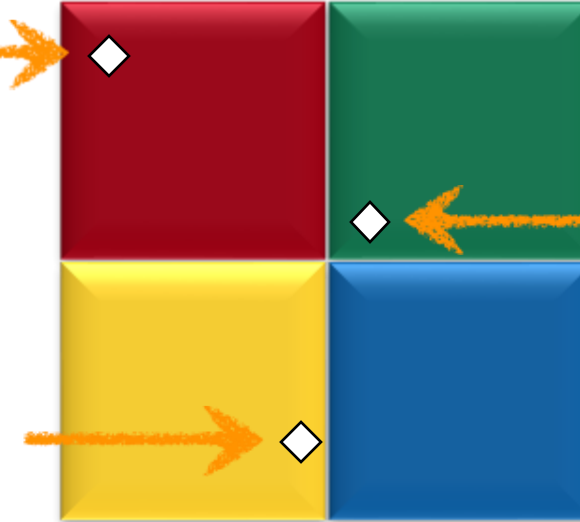
Sembollerin Yerleşimi

Tek bir renk

Bu örnekte, kişinin kendine uygun gelen tanımlamaları esas olarak **kırmızı** karede ifade edildiği gibidir.

Diğer renge de yakın

Bu örnekte, , kişinin kendine uygun gelen tanımlamaları hem **sarı** hem de **mavi** karede ifade edildiği gibidir.



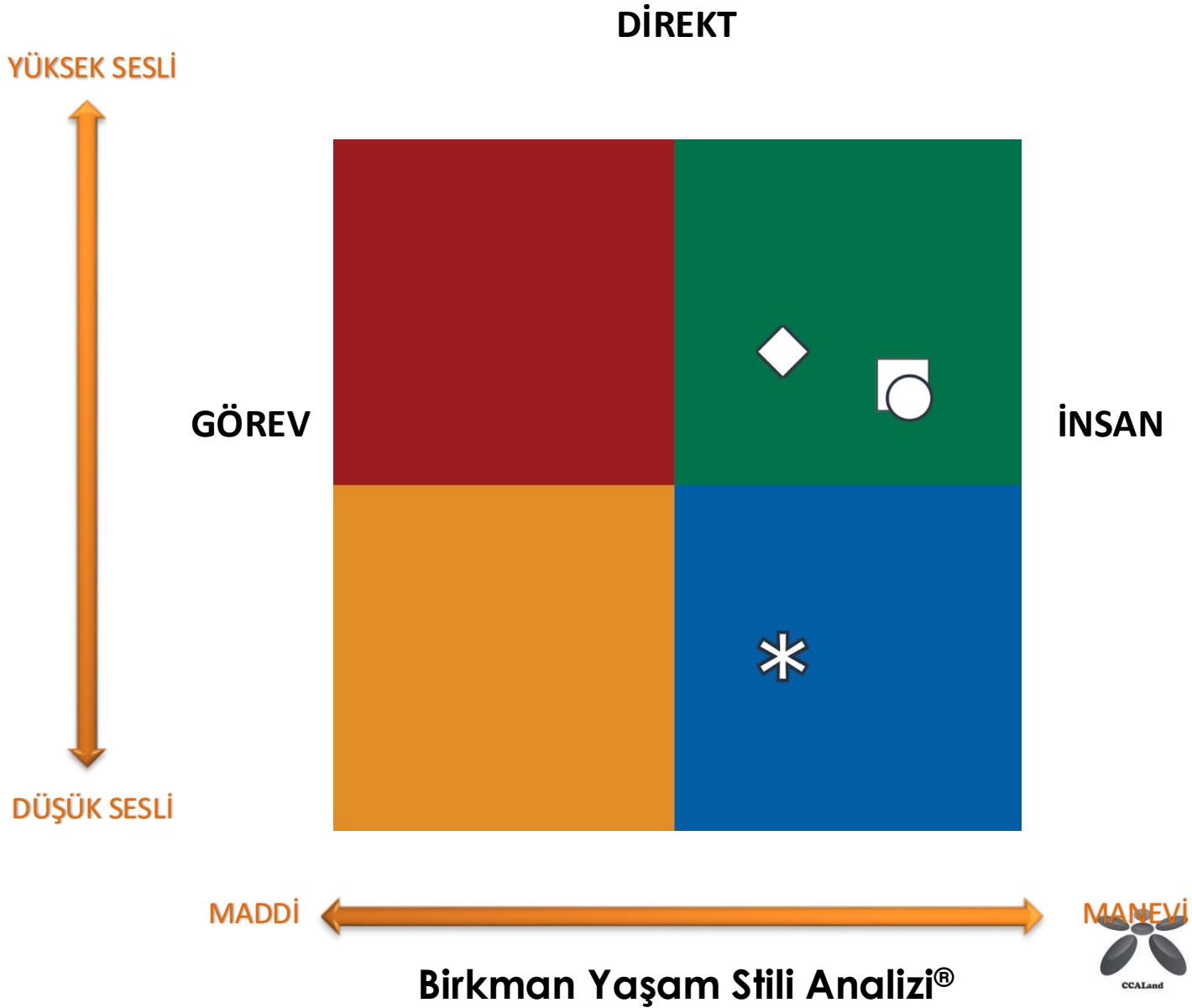
Karenin ortasına da yakın

Bu örnekte, kişi her dört karedeki tanımlamaları da içeren ifadelerin **karışımına** ve **birlikteliğine** sahiptir, sadece bir kare değil.

Sembollerinizin haritada tam olarak nerede bulunduğuna dikkat edin. Bir yada birden fazla sembolünüzün diğer renklere de yakın olduğunu görebilirsiniz. Bunun anlamı, o sembolle ilgili yakın olduğu diğer renklerin açıklamalarının da sizin için anlam ifade etmesidir. Kısaca, **tek bir renk değilsiniz**. Gerçekte, çok az insan her sembolde “tek renge” sahiptir. İnsanlar doğal olarak karmaşık canlılardır ve Birkman Metodu bu karmaşıklığı da ölçer..

Takım Dinamikleri Workshop Programı

Sizin Yaşam Stili Haritanız

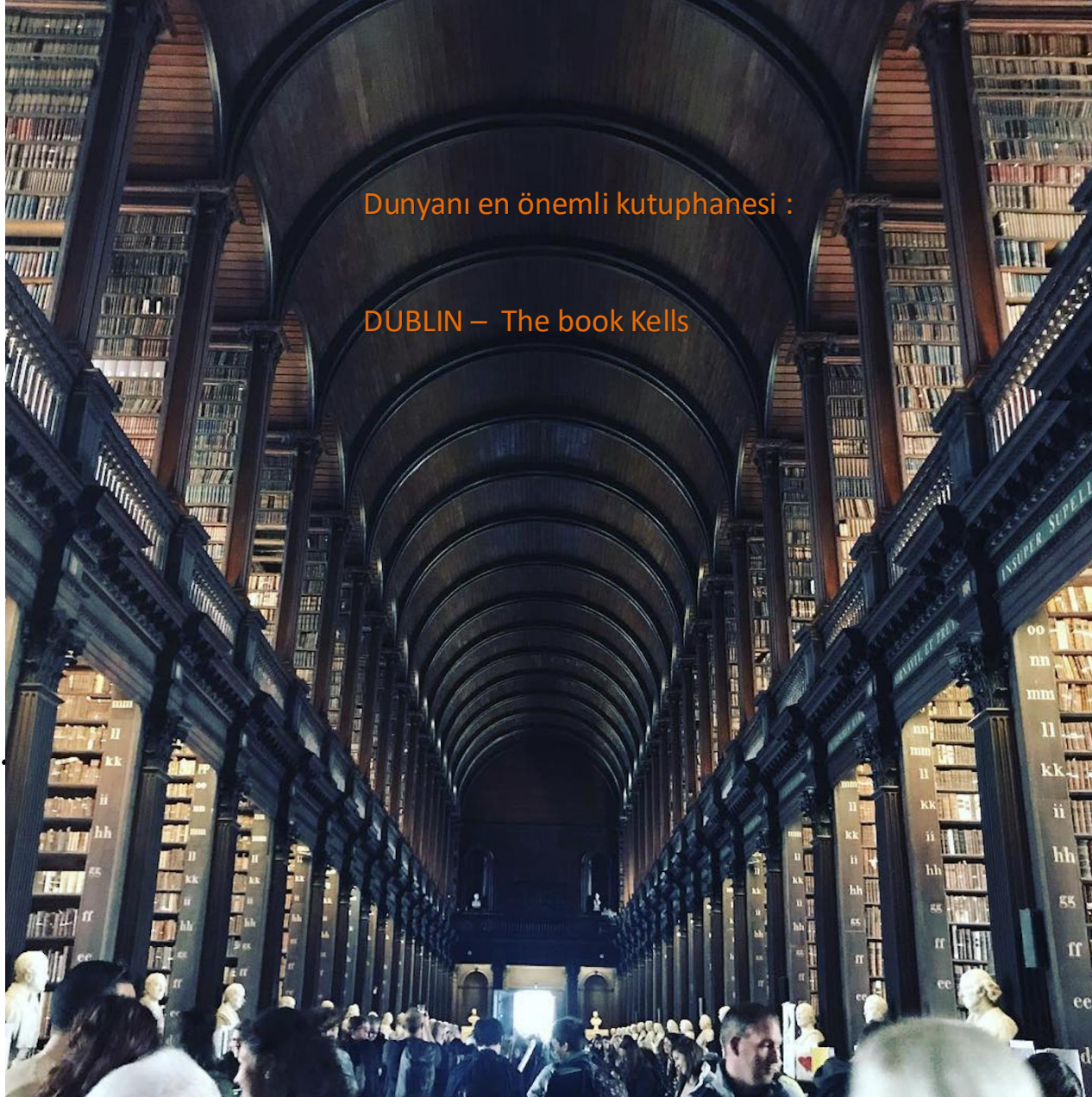


İlgi Alanları *

Yapmaktan hoşlandığınız **aktiviteler**.
Almak ve vermekten hoşlandığınız **bilgi** tipleri.



Birkman'ın İlgi Alanları, *becerilerimiz* yada *yetkinliklerimiz* değildir...



Dünyanın en önemli kütüphanesi :

DUBLIN – The Book of Kells

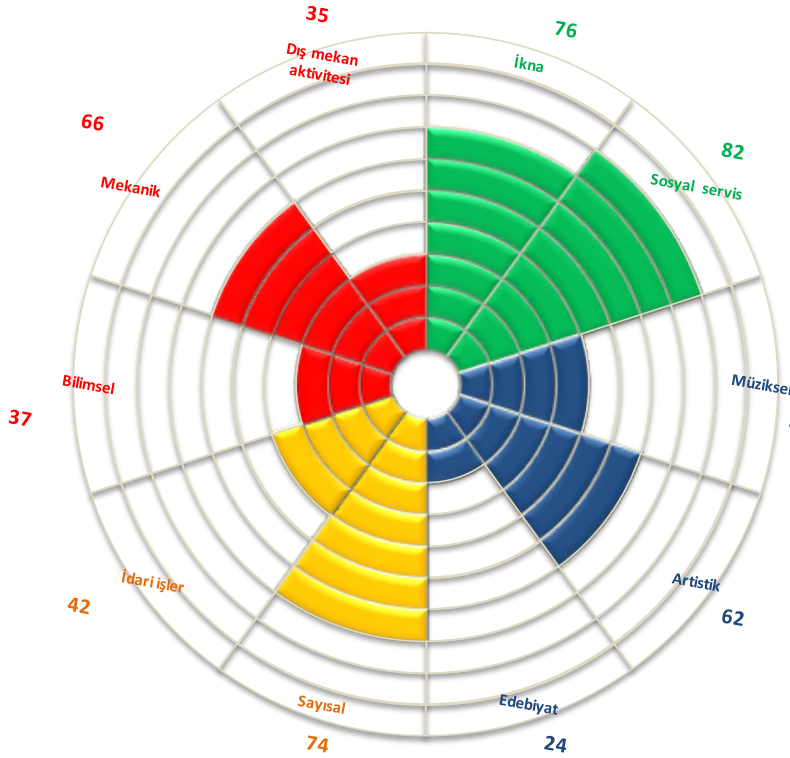
Takım Dinamikleri Workshop Programı

Takım İlgi Alanları Tablosu

İlgi Alanları	İkna	Sosyal Servis	Artistik	Müziksel	Edebiyat	Mekanik	Bilimsel	Dış Mekan Aktivitesi	Sayısal	İdari İşler
Grup Ortalamaları	42	40	51	55	31	53	81	35	78	77
MERKUR LILAR	32	11	57	15	19	94	71	77	86	80
SENER DAŞ	38	41	18	26	3	45	92	31	88	97
NİHAT ZOĞLU	38	55	36	64	19	72	96	58	88	62
MERKUR ANKIR	76	41	62	90	39	26	81	11	66	66
ÖZGÜR DAŞ	62	50	62	94	95	12	51	5	66	75
EMEL EN MERCAN	5	41	68	39	10	66	92	27	72	82
Grup Ortalamaları	44	75	57	90	87	19	94	19	72	27
GİZEM N	44	75	57	90	87	19	94	19	72	27
NUROL	38	84	73	30	45	33	92	31	63	66
HANCI Y	32	55	91	90	34	50	99	15	63	48
İRMAK	56	84	68	44	92	5	51	15	63	84

Yapmaktan hoşlandığınız aktiviteler

İlgi Alanları



Talentspot Ön İzleme Raporunuz 11-13. Sayfalar

İkna

76

• Motive Etme ve İkna

İnsanları etkileme ve ikna etme üzerine etkileşimde bulunma, fikirler, görüşler ve alınacak aksiyonlar için ikna, tartışma, muhakeme ve eğitim yoluyla etkileme ve motive etme.

Sosyal servis

82

• Diğerlerine Yardım Etme

Sosyal hak ve şartların iyileştirilmesi amaçlı olarak organize hizmet birimlerinde veya sosyal projelerde yer almak, yada gönüllü olmak.

Müziksel

44

• Fikirleri Toplamak, Sentezleme

İlgi alanı müziksel olan kişiler müzikten ve müziğin ahenginden hoşlanırlar. Nasıl bir müzik içerisinde bir çok farklı enstrüman ahenk içerisinde uyum oluşturuyorsa, bu kişilerde fikirleri toplayıp sentezleyerek büyük plan içerisinde entegre etmek, diğerleriyle birlikte çalışarak onların da iş birliği yaparak planlanan doğrultuda ilerlediklerinden emin olmak isterler.

Artistik

62

• Stratejik Tasarım

Estetik değeri olan yaratıcı işlere odaklı yaklaşım ve fikirlerin artistik olarak ifade edilmesi.

Edebiyat

24

• Planlama

Bilginin kelimelere nasıl döküldüğüne ve aktarıldığına önem vermek; yeni stratejiler, pazarlama materyalleri, sunumlar, eğitim programları ve geliştirme ve yazıya dökme fırsatları.

Sayısal

44

• Finansal Sorumluluk ve Analiz

Rakamsal verileri analiz ederek pratik ve kantitatif sonuçlara ulaşmak ve bu verilere bakarak uygun kararlar almak

İdari işler

42

• Yapı Kurma ve Kalitenin Temini

Sürdürülebilirliğe, açık ve net tanımlanmış operasyonel standartlara önem vermek; kaliteyi güvence altına alacak denemiş ve kanıtlanmış süreçlerin kullanıldığı fırsatlar.

Bilimsel

37

• İnovasyon ve konseptlerin uygulamaya geçirilmesi

Ürün veya süreçlerin daha etkin ve verimli hale gelmesi için yeni yöntem ve çözümler düşünüp araştırmak, pratik metodlarla yeni fikirleri test etmek.

Mekanik

66

• Elle Tutulur Sonuçlar Üretmek

Elle tutulur ürün ve servisler üreten somut ve fiili projelerde çalışmak; teknik ve teknolojik alanlarda birebir pratik deneyimin içerisinde yer almak

Dış mekan aktivitesi

35

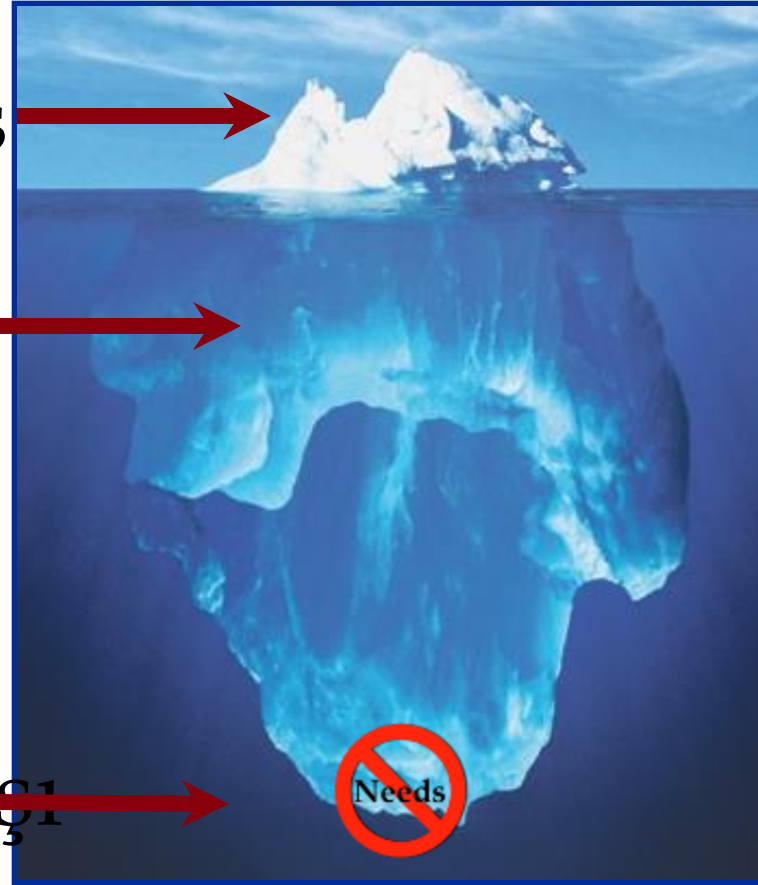
• Ofis İçinde ve Dışında Aktif Çalışmak

Fiziksel aktiviteye veya dış mekan aktivitelerine açık olma, ofis ortamı dışında yada sınırlı ofis ortamı gerektiren görevler, doğal ortamlarda yapılan işler. Bu faaliyetler, ofis sınırları dışında fiziksel veya zihinsel çabalar gerektirebilir. Bazı bireyler, çevreyle olan ilgileri nedeniyle yüksek skorlar almaktadır.

◇ Genel Davranış

○ Gizli ihtiyaçlar

□ Stres Davranışı



Sizin İlgi Alanları * Dağılımınız

Kırmızı

- aksiyon/eylem/iş
- uygulama/operasyon
- bitmiş ürünü görmek
- pratik çözümler
- insanlarla çalışma

Sarı

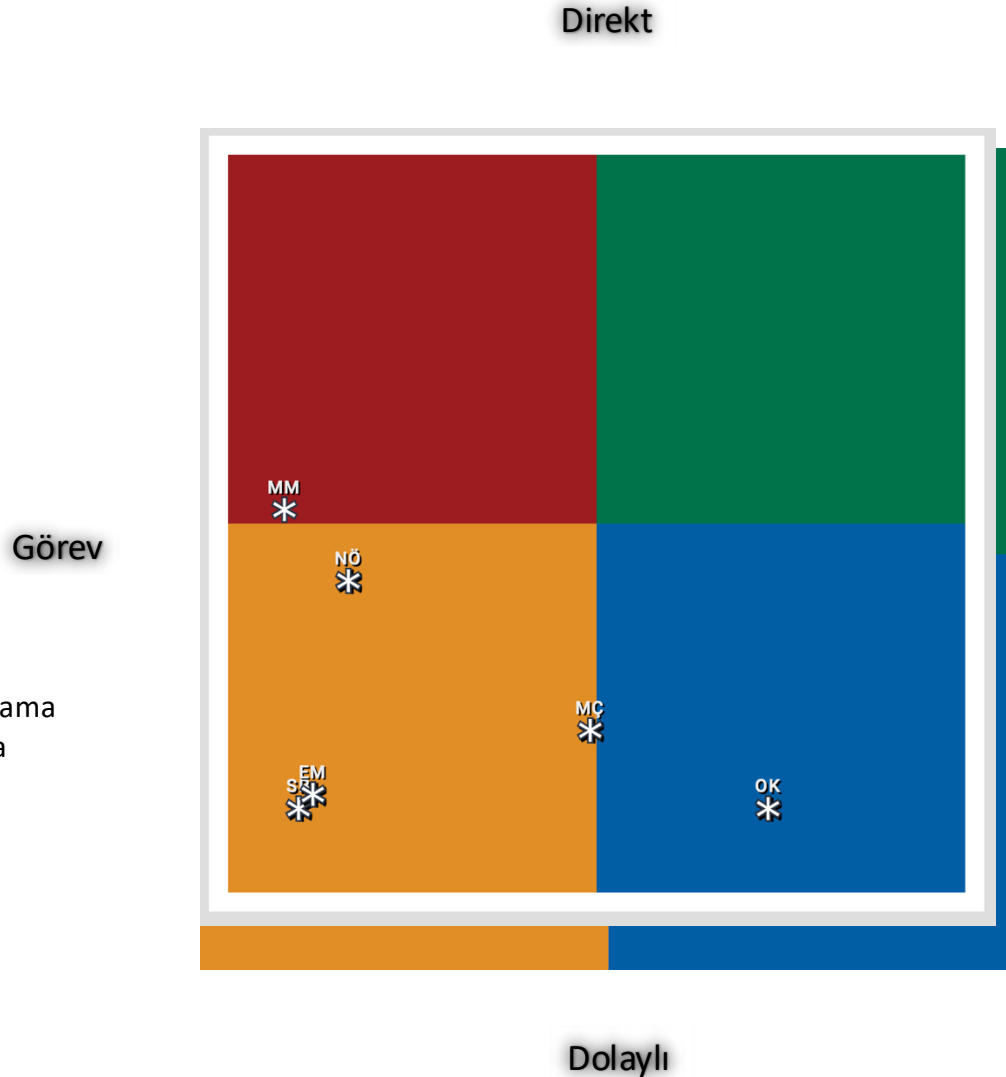
- zamanlama/programlama
- detaylı işlerle uğraşma
- yakın takip
- rakamlarla çalışma
- sistemlerle çalışma

Yeşil

- satış ve pazarlama
- ikna
- insanları motive etme
- öğretme ve danışmanlık yapma
- insanlarla çalışma

Mavi

- planlama
- soyut kavramlarla başa çıkma
- yeni yaklaşımlar geliştirme
- inovatif fikirlerle çalışma



İnsan

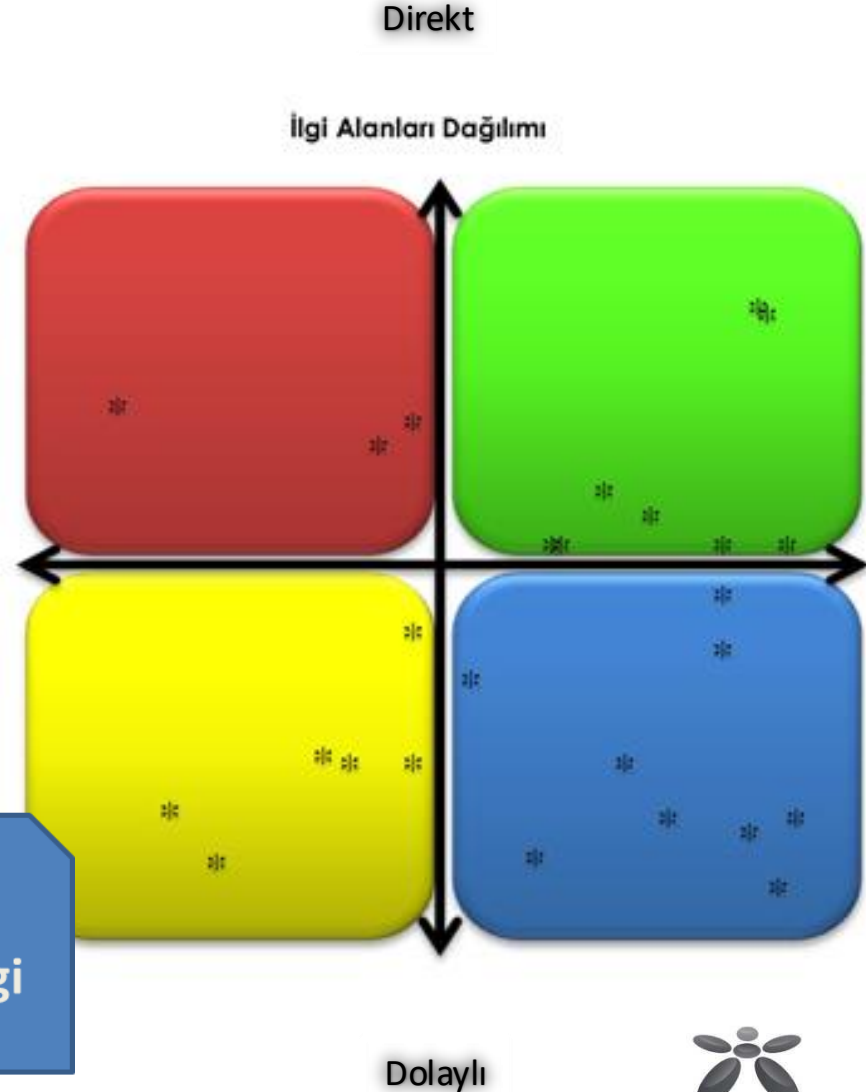


* Yıldız işareti anketten çıkan sonuçlara göre mesleki ilgi alanlarını gösterir.

Yıldız işaretinin yeri ise hangi aktivitelerin size daha fazla kişisel tatmin sağladığını anlatır.

İlgilendiğimiz şeyler yetkinlik değil problem çözme biçimimizi temsil eder.

Size benzeyen insanlar görev ve sorumlularında nelerin olmasını isterler...? Problem çözerken hangi yöntemleri tercih ederler?



Genel Davranış ◊

İlişkilerinizde ve görevlerle başa çıkmak için kullandığınız **Etkin Davranış Tarzınız**dır (*güçlü yönünüz*).

İlgi alanlarınızı *Nasıl* gerçekleştirmeye çalıştığınızdır.



Kullanımı Kolay

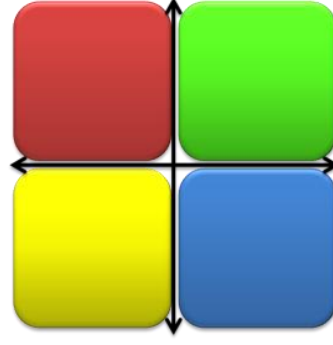


Görünür



Uyarlanabilir

Bir insanın en büyük sorunu gerçekleştiremediği potansiyelidir.



**GÜÇLÜ
YÖNLER**

Would you like you if you met you?

-Tegan and Sara

Rapordaki sembollere bakınız. İlk paragraf genel alttaki ise size ait olarak kişiselleştirilmiştir.

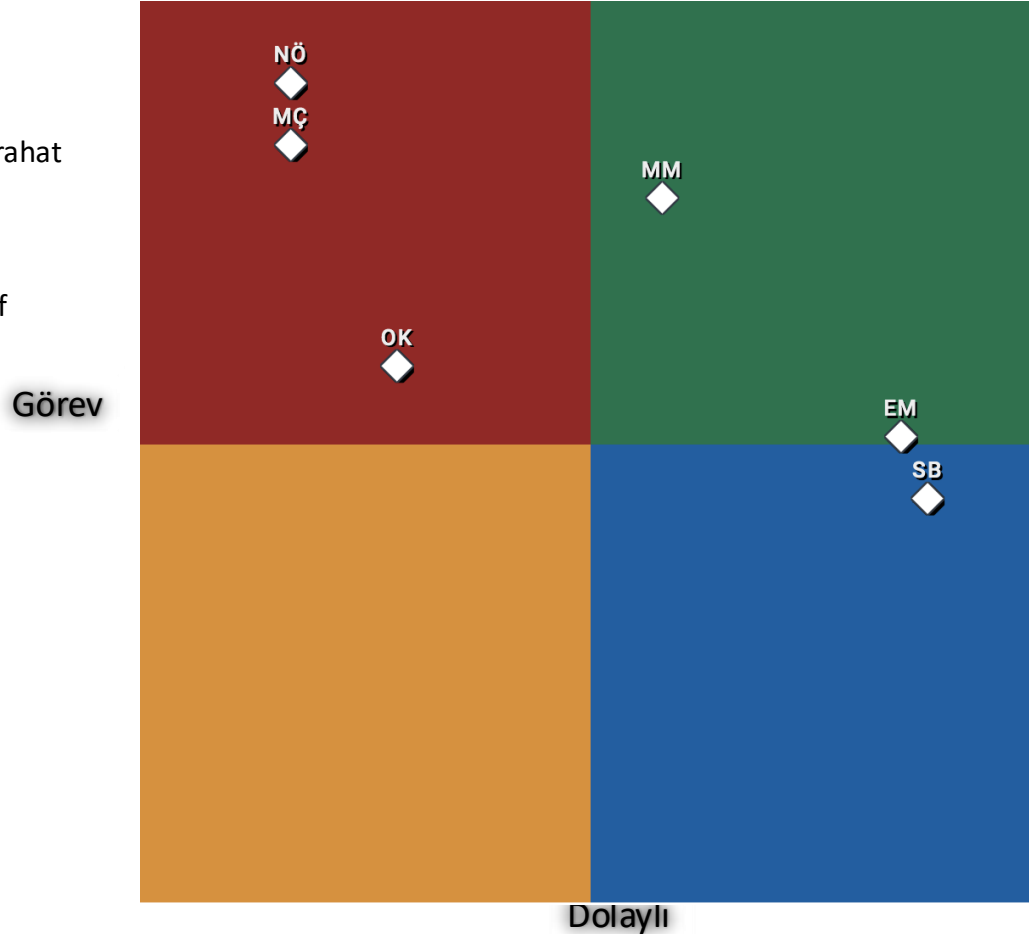


Takım Dinamikleri Workshop Programı

Genel Davranış Dağılımı (Güçlü Yönler)

Sizin Genel Davranış Dağılımınız

Direkt



Kırmızı

- ulaşılabilir, samimi
- arkadaşça, insanlarla rahat
- kararlı ve enerjik
- direkt, açık sözlü
- mantıklı
- duygusal değil objektif

Sarı

- düzenli
- konsantre
- dikkatli ve tedbirli
- fikirlerinde ısrarlı
- detaylara hakim
- alçak gönüllü ve ılımlı

Yeşil

- dışa dönük, girişken, sosyal
- rekabetçi
- kendine güvenen, iddialı
- esnek, risk almaya gönüllü
- yeni şeylere hevesli
- sempatik, konuşkan

Mavi

- kibar, nazik
- seçici sosyal, bağımsız
- 1:1 iletişimde iyi
- anlayışlı, düşünceli
- hassas, duyarlı
- iyimser



CCALand

Davranış Bileşenleri

Fizyolojik ihtiyaçlar

Positive Health

Vitamin C

Negative Health



Scurvy: İskorbüt (dişeti çekilmesi) hastalığı
Tarihte özellikle uzun süre denizde kalan denizcilerde görülen bir hastalıktır. Taze meyve sebze olmadan, kuru gıda ile uzun süre idare etmek durumunda olan denizcilerde C vitamini eksikliğinden dolayı iskorbüte rastlanmaktaydı.



Psikolojik İhtiyaçların anlamı :

Normal



İhtiyaç



Stress



Şu anda ruh halin nasıl ?

Tedirgin

Huzursuz



Huzurlu

Sakin

Motivasyonel İhtiyaçlar ○

Diğer insanların size nasıl davranmasını istediğinizdir.

İlişkilerin ve durumların nasıl olması (yönetilmesi) gerektiğine dair beklentilerinizdir.



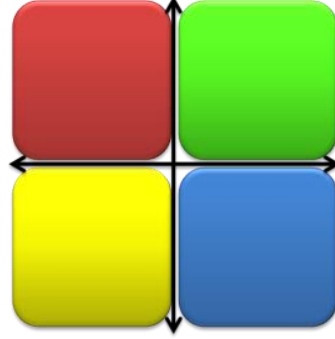
Görünmez !



**Davranışları
Yönlendirir**



**Dahili
Gücümüzdür**



MOTİVASYONEL İHTİYAÇLAR

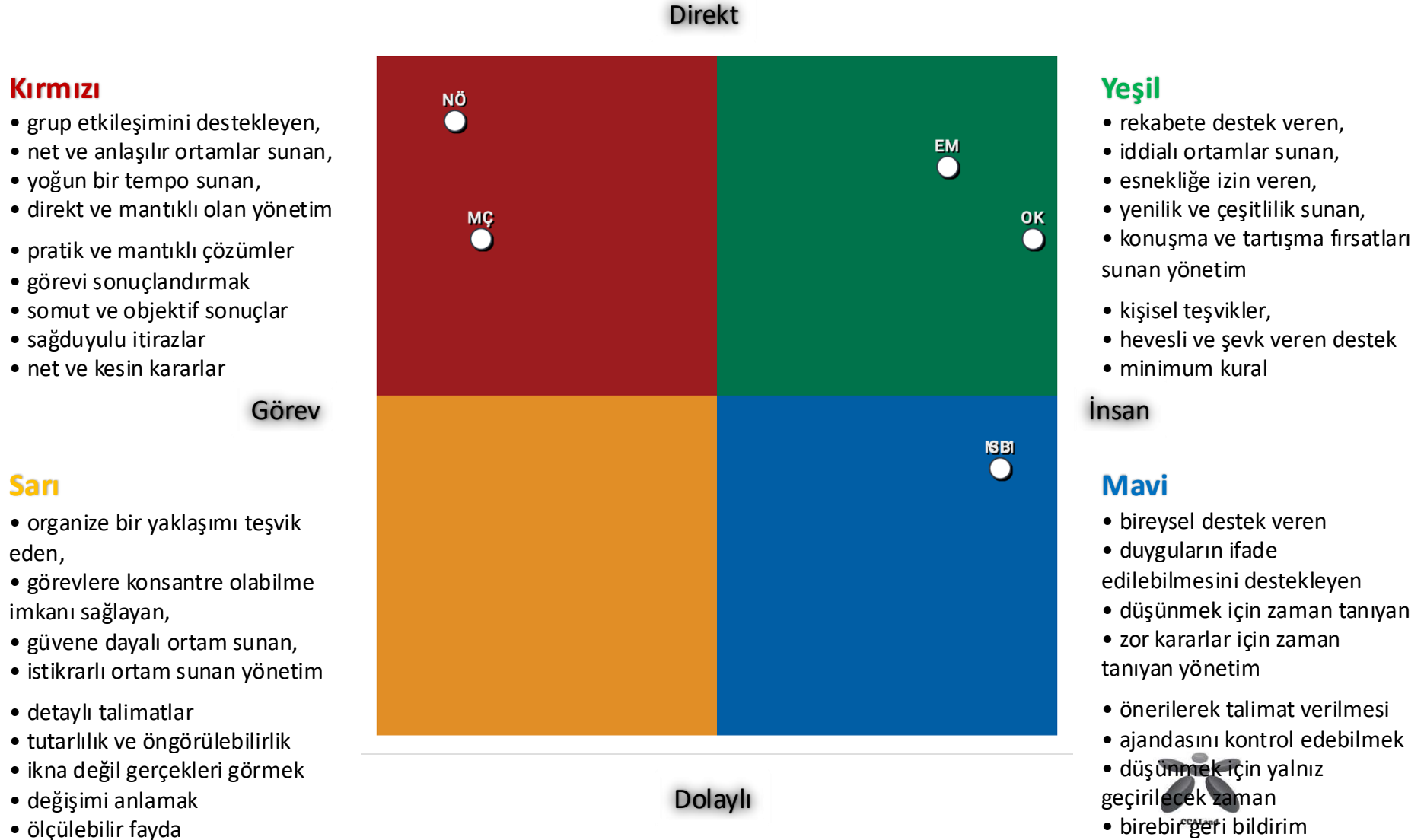
*Dışınızda gelişen olayları değil kendi düşüncelerinizi kontrol edebilirsiniz.
Bunu gerçekleştirin ve gücü bulduğunuzu göreceksiniz...*

- Marcus Aurelius, Meditations

Takım Dinamikleri Workshop Programı

Motivasyonel İhtiyaçlar Dağılımı

Sizin Motivasyonel İhtiyaçlar Dağılımınız



Stres Davranışı □

Zaman içerisinde İhtiyaçlar karşılanmadığında ortaya çıkan hüsrana uğramış davranışlar ve olumsuz tepkilerdir.



İhtiyaçlar Karşılanmazsa



Hüsrana
Uğramış



Görünür

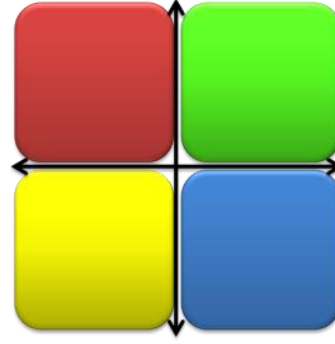


Esnek
Değildir



İhtiyaçlar için
Pencere



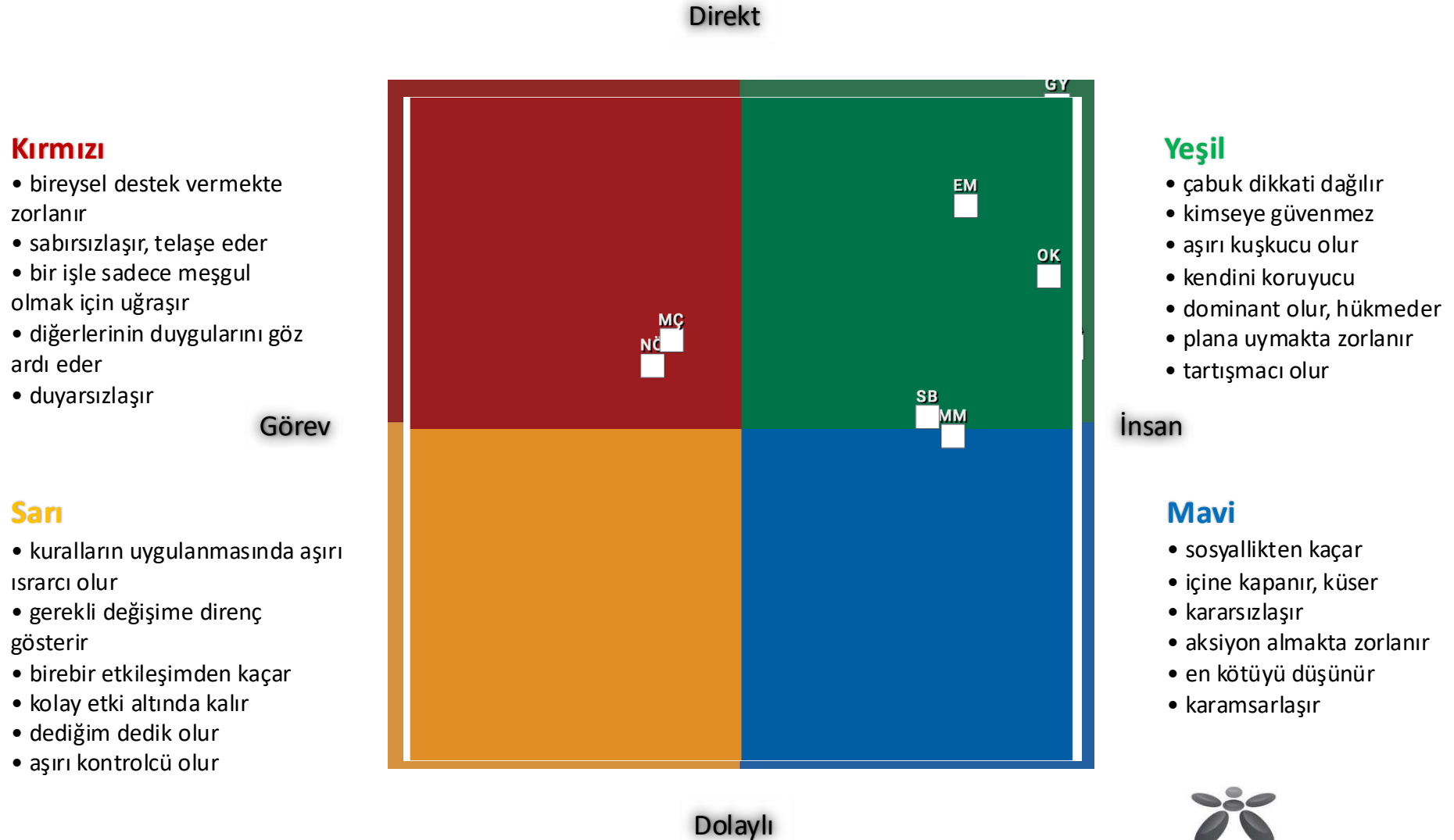


**STRES
DAVRANIŞI**

Bize ne olduğu değil, bize olana gösterdiğimiz tepki bizi incitir.

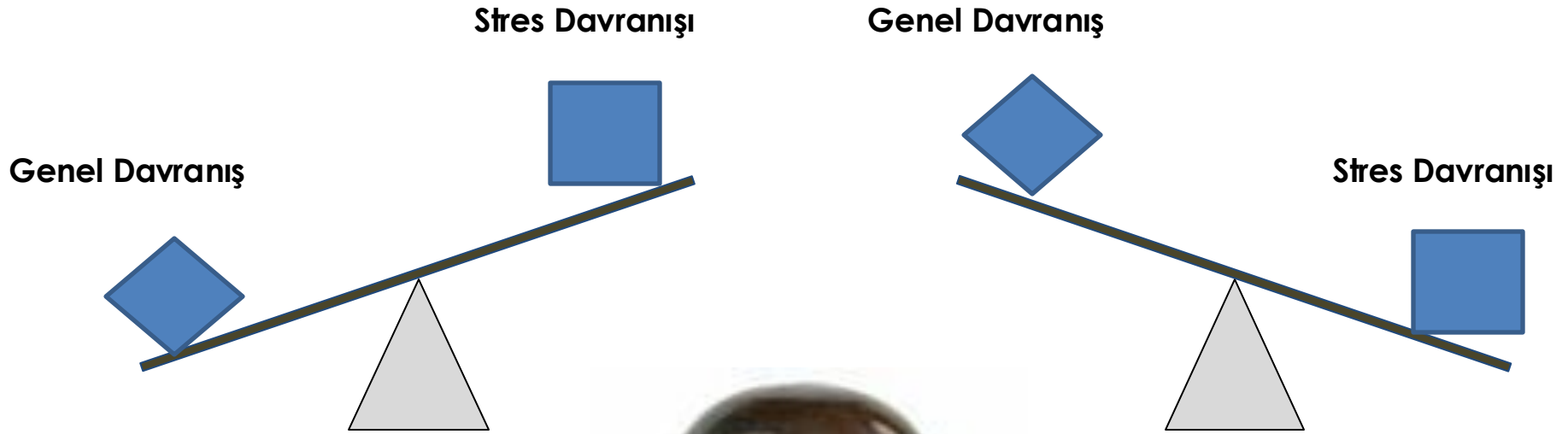
- Stephen R. Covey

Sizin Stres Davranışı □ Dağılımınız



The Birkman Method®

İhtiyaçların (Needs) Önemi:

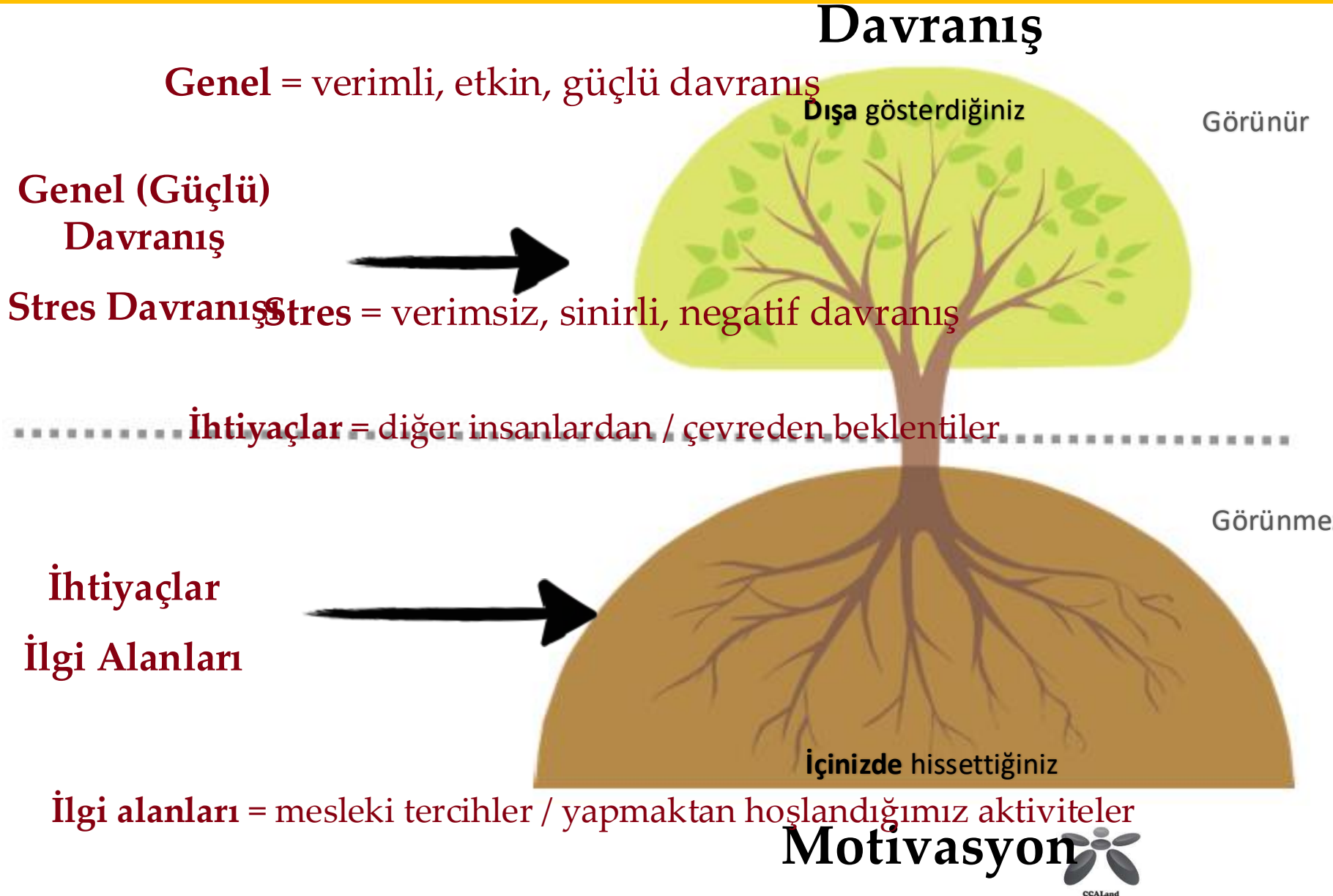


İhtiyaçlar
Karşılırsa



İhtiyaçlar
Karşılanmazsa

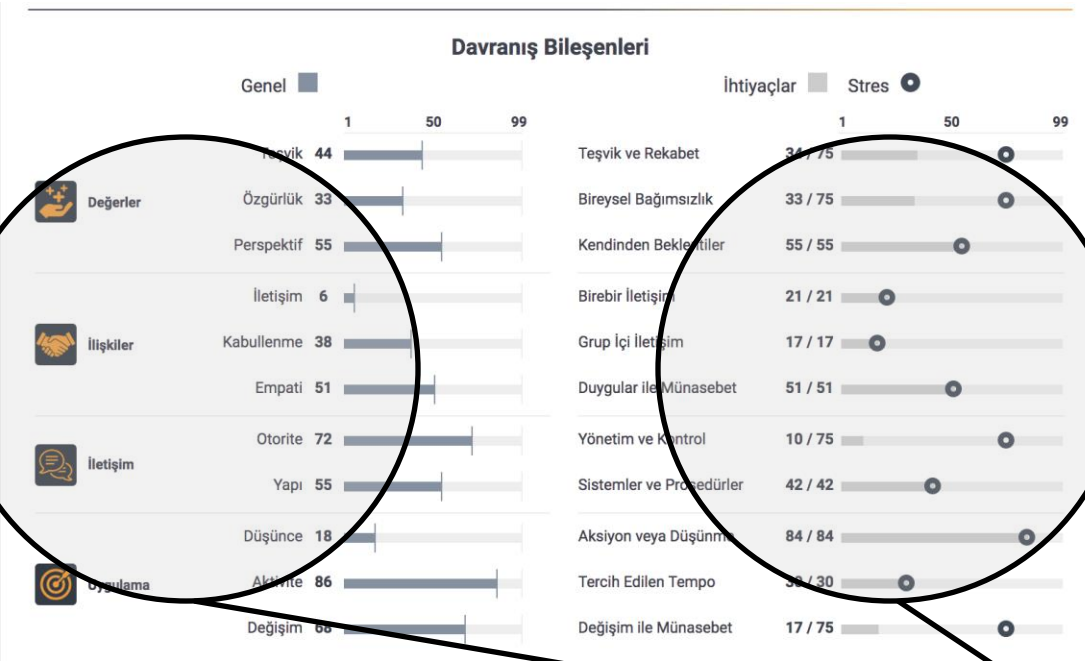




Birkman Davranış Bileşenleri ve Aralarındaki İlişkiler

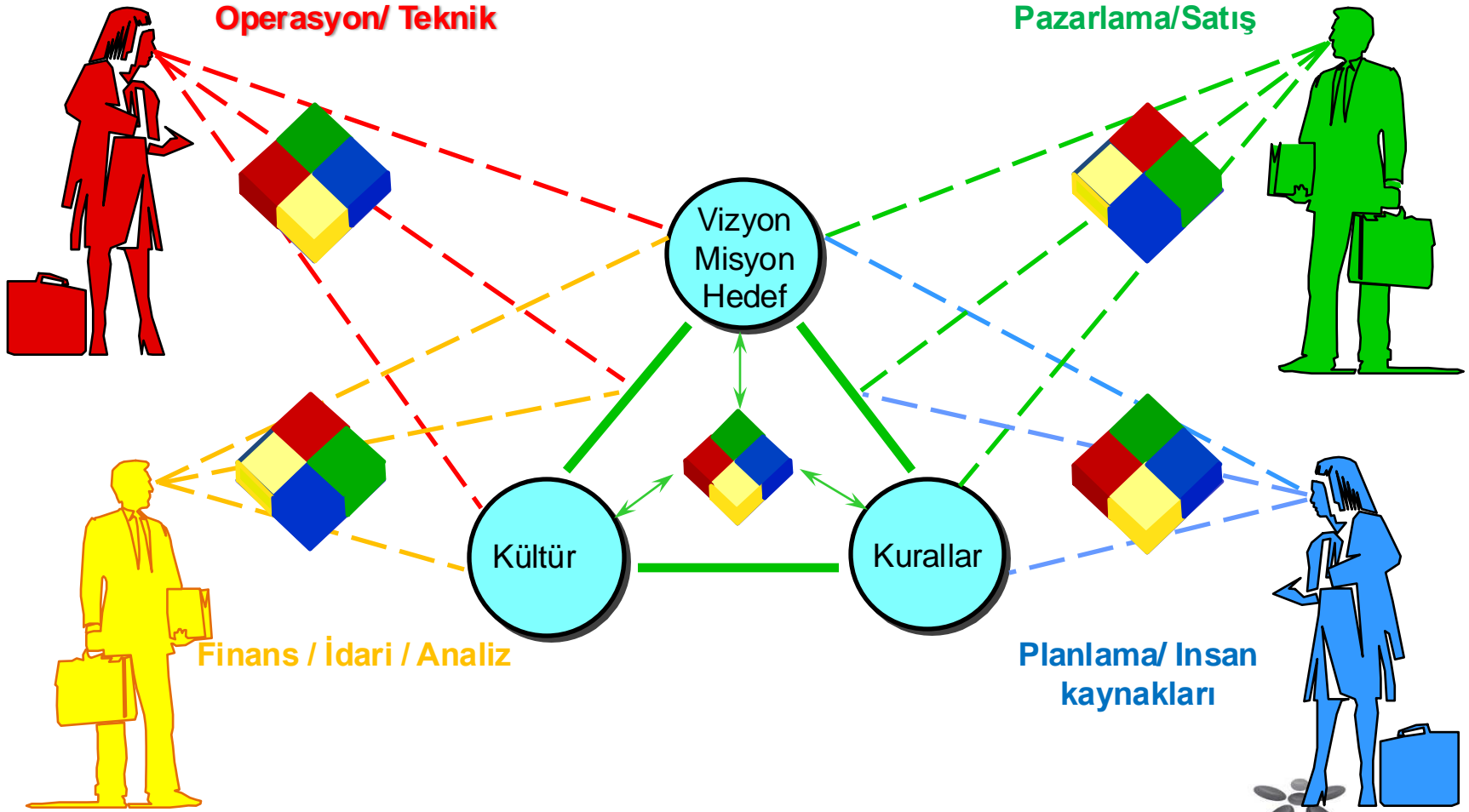
Davranış Bileşenleri

TalentSpot Ön İzleme Raporunuz 14-26. Sayfalar



**3 Farklı Boyutta,
İlişkilerde Güçlü Yönler**

4 FARKLI BAKIŞ AÇISI - 4 FARKLI İŞ YÖNETİM TARZI



BAZI HATIRLATMALAR:

Bir sembol bir çeyreğe ne kadar derin yerleştirilirse, kişinin o çeyreğin özelliklerini sergileme olasılığı da o kadar artar.

Bir sembol başka bir çeyreğin yakınına yerleştirilirse, kişinin her iki çeyreğin özelliklerini sergilemesi muhtemeldir.

Bir sembol sayfanın ortasına yakın bir yerde bulunuyorsa (dört çeyreğin tümüne yakın), bu iki şeyden biri anlamına gelebilir:

1) Bu sembole yüklenen tüm puanlar orta düzeydedir, bu da sembolün ortaya

yerleştirilmesine neden olmuştur; veya

2) Belirli puanlar sembolü bir çeyreğe "çektir" ve belirli puanlar sembolü çapraz olarak karşıt çeyreğe "çektir" ve sembolün sayfanın ortasına yakın

bir şekilde çizilmesine neden oldu.

Bunlar çok farklı iki anlama gelir; bu nedenle mümkünse Tablonun ve anlamının daha doğru bir resmini elde etmek için Bileşenler ve

İlgi Alanları raporlarında bulunan daha spesifik bilgilere bakılması gerekir.



BAZI HATIRLATMALAR:

Hedef ve özgürlük 2 bileşen çıkarılmıştır. Diğer bileşen isimleri değiştirilmiştir. İçerikleri ve skorları aynıdır.

Bir kişinin sembollerinin tamamının tek bir çeyreğe yerleştirilmesi mi yoksa sembollerin yayılması mı daha iyidir?

Birkman Haritası, Birkman Sembollerinin ötesinde bir birey hakkında daha derin bir anlayışa sahip olmamızı sağlayan, dört çeyreklik bir tablo

kullanarak insanları tanımlamaya yardımcı olur. Birkman, bir kişinin kişiliğinin yalnızca bir yönünü tanımlamaz; bir kişinin dört yönünü

ölçeriz: İlgi Alanları, Olağan ve Stresli Davranışları ve temel İhtiyaçları.Çoğu zaman insanlar dört sembolün neyi temsil ettiğine dair basit bir

açıklama isterler. İşte burada: İlgi alanları ulaşmak istediğimiz hedefler, yapmaktan hoşlandığımız şeyler olabilir.

Olağan Davranış, bu hedeflere ulaşmamıza yardımcı olacak şekilde öğrendiğimiz yoldur.

İhtiyaçlar, çevremizdeki dünyanın (insanlar ve çevre) bize nasıl davranmasını istediğimizdir, böylece bu hedeflere ulaşmada etkili olabiliriz.

Stres Davranışı, arzu edilen ortamda olmadığımızda başımıza gelen şeydir. Ancak sembollerin tek bir çeyrekte olması mı daha iyidir, yoksa

birden fazla çeyrekte sembollerin olması mı daha iyidir? Cevap, Birkman'ın diğer konularındaki soruya benzer; her ikisinin de artıları ve

eksileri var.








* Yalnızca bir çeyrekte temsil edilenler için koçluk desteği , diğer çeyrekleri keşfetmek ve danışanın bu diğer tarzların bir duruma ne getirdiğini öğrenmesine yardımcı olmak ve diğer çeyreklerdekilere nasıl davranacaklarını anlamalarına yardımcı olmaktır. Birden fazla kadranda Birkman Sembolleri olanlar için, kendilerine nasıl davranılmasını istedikleri (İhtiyaçları) gibi davranılabilmesi için açıkça konuşma konusunda koçluğa ihtiyaçları olabilir.

* Birkman Haritasında semboller dağılmışsa...

Birden çok kadranda sembolleri olan biri, farklılıkları takdir etme ve kişilik tarzlarına değer verme konusunda daha kolay zaman geçirebilir. Ancak sorunları, üretken davranışlarının kendilerine nasıl davranılmasını istediklerine dair herhangi bir gösterge vermemesi olabilir. Bu, İhtiyaçlarını nasıl dile getireceklerini ve kendilerine nasıl davranılmasını istediklerini açıkça ifade etmeyi öğrenmelerinin onlar için daha önemli olacağı anlamına geliyor. Ayrıca, İlgi Alanları İhtiyaçlarından farklı bir çeyrekte ise, farklı iki motivasyon kaynağı vardır; biri görülebilen (hobileri vb. tarafından) ve diğeri içsel ve gizli olan. İnsanlar, çıkarları "eşleşmezse" birinin kendisine nasıl davranılmasını istediğine şaşırabilirler.

Bileşenler gerçek anlamda neyi ölçüyor?

- İletişim**  ***Duyarlılık, hassasiyet, bire bir iletişim tarzı***
- Kabullenme**  ***Sosyallik, samimiyet, içtenlik***
- Yapı**  ***Kurallar, detaylar, takipçilik ve rutine olan yaklaşım***
- Otorite**  ***Sözel Hakimiyet, İddialılık***
- Teşvik**  ***Maddiyatçılık, Kısa vade, somut/maddi kazanç, rekabet***

Bileşenler gerçek anlamda neyi ölçüyor?

Aktivite



Enerjiklik, Fiziksel Aktivite

Bu iki bileşen imza raporunda yoktur.

Perspektif



Benmerkezci Bakış Açısı (Başarı ve Sorumluluk Almaya Bakış)

Empati



Sempatiklik/Objektiflik, Duygularla münasebet

Değişim



Rahat Duramama, Değişime Uyum, Odaklanmama

Özgürlük



Serbestlik, Önde Olma, İnisiyatif, Geleneklere Bağlılık

Düşünce



Kararsızlık, Karar verme Hızı, Doğru Karar Vermeye Endişe

Birkman Davranış Bileşeni Nedir?

- 11 ayrı Davranış Bileşeni vardır
- 3 farklı perspektifle gösterilir. (G/I/S)=(◇/○/□)
- Kişisel güçlerinizi, nitelikleri ve sizi benzersiz kılan yeteneklerinizi ölçümler
- Birkman Method®'un en önemli kısmı olarak düşünülebilir
- Bileşenlerin kombinasyonları davranışları oluşturur.
* bileşenler Kariyer raporunda yer almaz.Premium rapordur.

İncelemek için

Kurallar:

A- Aradaki fark

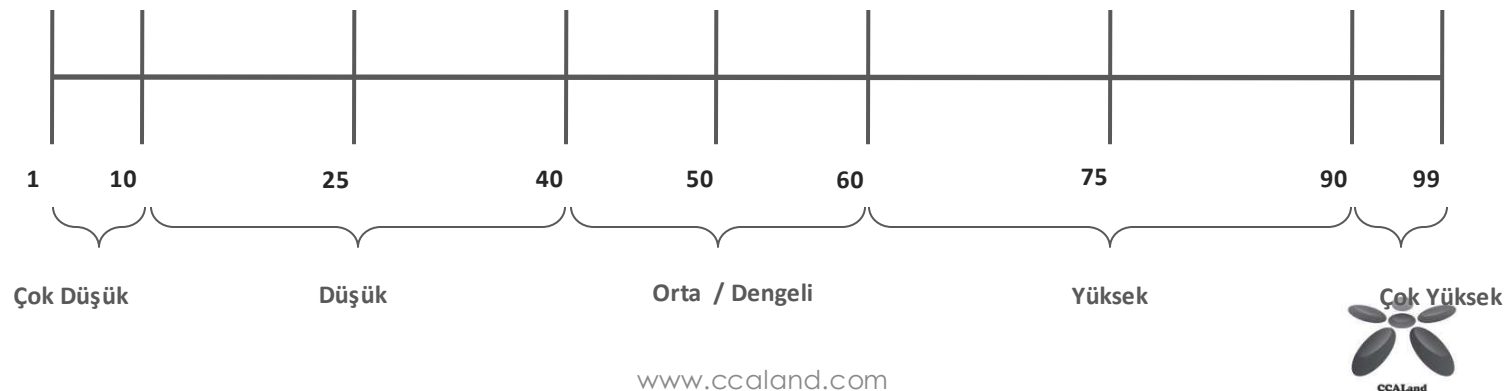
B- Sosyal Norm

C- Diğer bileşenler

D- Uç noktalar

Bileşen Ölçekleri (Skalalar)

- 1-99 arası puanlarla sayısal formatta gösterilir
- Yüksek puanlar düşük puanlardan daha iyi veya daha kötü değildir
- Çok düşük ve çok yüksek puanlar, Bileşen ile özdeşleşme yoğunluğuyla sonuçlanır
- Orta dereceli puanlar Bileşen spektrumunun her iki tarafıyla ilişkilendirilebileceğini gösterir (Dengeli)



Evrensel Normlar (◇/O-S)

İletişim	25/50	Aktivite	75/50
Kabullenme	75/50	Empati	25/50
Yapı	75/50	Değişim	45/50
Otorite	45/50	Özgürlük	25/50
Teşvik	25/50	Düşünce	25/50
	Perspektif	50/50	

İletişim (Örnek Tam Tanım)- Self Concious

Bire bir iletişim (Onay, onaylanma, eleştiri, geribildirim gibi konular)

İletişim kurarken, diğerinin söylediği konuyla mı yoksa konuşmakta olduğunuz kişiyle mi ilgilenirsiniz? Onay ve onaylanmaya karşı duyarlılık

Ölçek Tanımı

Açık Sözlü ve Net yada Anlayışlı
ve Sezgisel

Yaygın sosyal desen

Düşük Genel Davranış (25) /
Daha yüksek İhtiyaç (50)

İletişim Bileşeninden etkilenen konular

- Performans ile ilgili problemlerin ve değerlendirmelerin yönetimi
- Kişilerin duygularının ve ihtiyaçlarının farkında olmak
- Açık sözlülüğü bir iletişim aracı olarak kullanmak
- İşle ilgili zorlu ve hassas konularla başa çıkmak

Kabullenme (Örnek Tam Tanım) Social Energy

Grup içi iletişim ve gruptaki kişilerle ilişkiler

Konuşkanlık, gruptaki insanlardan keyif almak, sosyallik, ulaşılabilirlik, sempatiklik ve cana yakınlık

Ölçek Tanımı

Yalnız başına yada Grup halinde

Yaygın sosyal desen

**Yüksek Genel Davranış (75) /
Daha düşük ihtiyaç (50)**

Kabullenme Bileşeninden etkilenen konular

- Sosyal heves ve gayret
- Toplantı ve aktivitelere katılım
- İletişim kanallarında açıklık
- Gruplarla etkileşimde rahatlık
- Doğal ve içten ifade

Yapı (Örnek Tam Tanım) *Insistence*

Sistem ve Prosedürler: planlama ve organize olma tarzı

Planları uygulamak, görevleri tamamlamak, detaylarla uğraşmak, sistematik yaklaşım ve tersi yönde davranışlar

Ölçek Tanımı

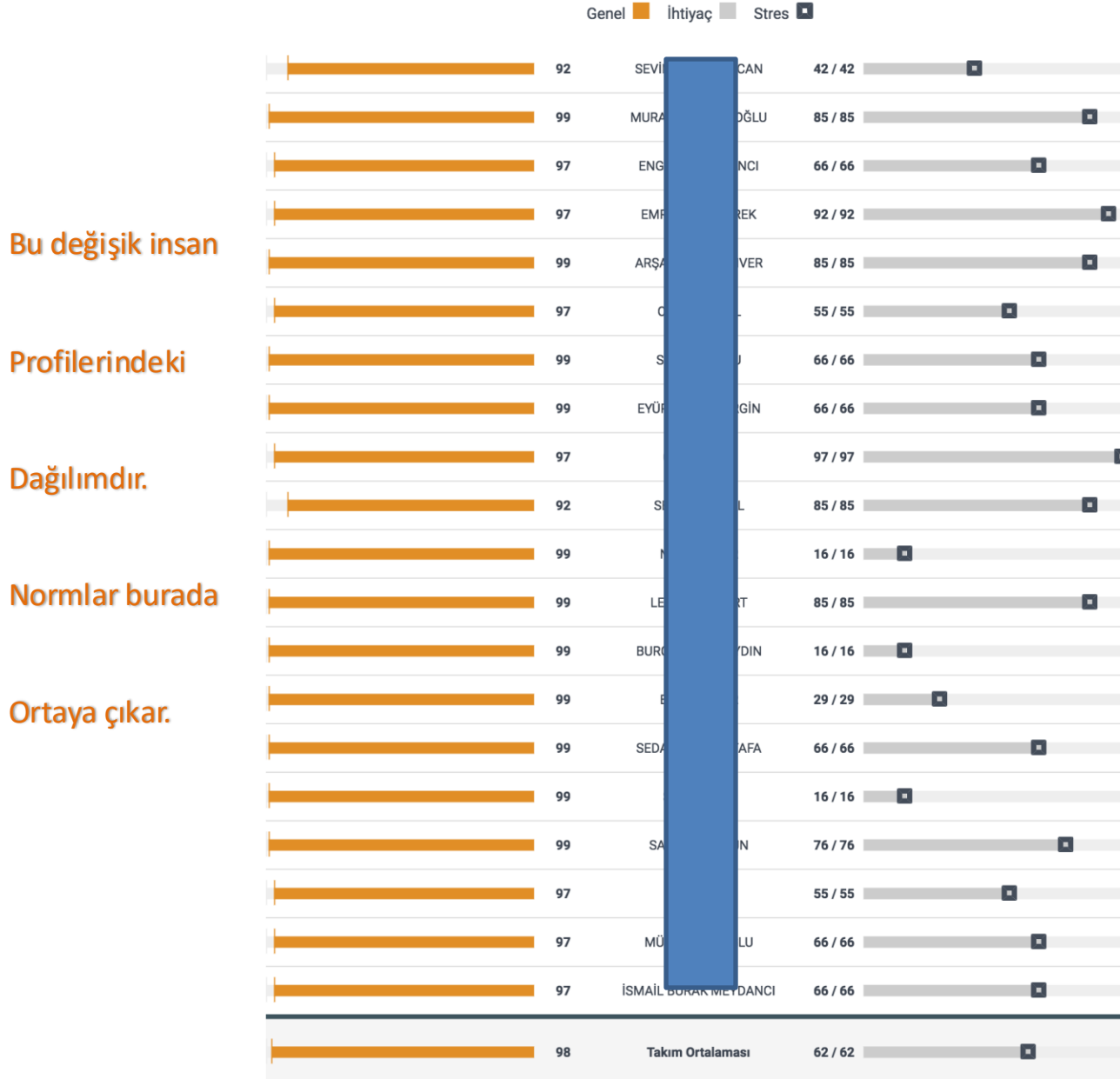
Yeni fikir ve yaklaşımlara açık ve esnek yada sistemli ve organize;
“Kural kuraldır” yada “Kurallar Rehberdir”

Yaygın sosyal desen

Yüksek Genel Davranış (75) /
Daha düşük ihtiyaç (50)

Yapı Bileşeninden etkilenen konular

- Etkili toplantı yönetimi
- Açık ve net delegasyon/planlama
- Proje ve zaman yönetimi
- Sistem ve prosedürlerin sürdürülmesi
- Kalitenin Temini



Otorite (Örnek Tam Tanım) Assertiveness

Yönetim ve Kontrol: Otoriteyle olan ilişkiniz

Sözel otorite kurma ihtiyacı, yönlendirme ve kontrol etme ile olan ilişki. Sözel hakimiyet (verbal dominance), iddialılık

Ölçek Tanımı

İlimli Otorite yada Direktif Veren
“Önermek” yada “İstemek”

Yaygın sosyal desen

Düşük Genel Davranış (45) / Daha
yüksek İhtiyaç (50)

Otorite Bileşeninden etkilenen konular

- İşbirliği / Çatışma yönetimi
- Otoriteyi kullanma
- Dinleme yeteneği
- Farklı fikirlere açıklık
- Delegasyona verilen önem

Teşvik (Örnek Tam Tanım) Incentives

Takım Çalışması ve Bireysel Rekabet: Teşvik ve ödüle yaklaşım

Teşvik ihtiyacı, nasıl ödüllendirilmek/teşvik edilmek istenildiği.
Maddiyatçılık, kısa vadeli, somut ve maddi kazanç ihtiyacı.

Ölçek Tanımı

Genelin Menfaati yada Bireysel
Kazanım

“Loose-Win”, “Win-Win” yada
“Win-Loose”

Yaygın sosyal desen

Düşük Genel Davranış (25) / Daha
yüksek İhtiyaç (50)

Teşvik Bileşeninden etkilenen konular

- Risk alma - güvenli iş ortamı
- Maddi kazanç- manevi değerler.
- Pazarlıkçı - Uzlaşmacı

Aktivite (Örnek Tam Tanım) Physical Energy

Aksiyon Alma Hızınız: Enerjinizi nasıl kullanıyorsunuz?

Aktiviteye olan ihtiyaç, aksiyon alma hızınız.

Ölçek Tanımı

Aksiyon almadan önce düşünür
yada Hemen harekete geçer,
“Zihinsel Enerji” yada “Fiziksel
Enerji”

Yaygın sosyal desen

Yüksek Genel Davranış (75) /
Daha düşük ihtiyaç (50)

Aktivite Bileşeninden etkilenen konular

- Karar verme aciliyeti
- Düşünme ve aksiyon arasındaki denge.
- Planlama ve hız konusunda gösterilen sabır.

Empati (Örnek Tam Tanım) Emotional Energy

Duygusal Yaklaşım: objektif misiniz subjektif mi?

Empati İhtiyacı - Duygusal ifade, duygularınızı nasıl ifade ediyor ve onlarla nasıl başa çıkıyorsunuz.

Ölçek Tanımı

Mantıklı ve Objektif yada
Sempatik ve Sıcak Kanlı
“Önce Karşıdakinin Duyguları”
yada “Önce İş/Konu/Sorun”

Yaygın sosyal desen

Düşük Genel Davranış (25) /
Daha yüksek İhtiyaç (50)

Empati Bileşeninden etkilenen konular

- Pratik fikirler yada düşünce ve yaratıcı fikirler.
- Kontrollü olmak yada heyecanını yansıtmak

Değişim (Örnek Tam Tanım) Change → Restlessness

Değişimle olan ilişkiniz: Çeşitlilikle nasıl başa çıkıyorsunuz?

Değişim İhtiyacı- Fiziksel ve Zihinsel sabırsızlık/hareketlilik, odağın çabuk değişmesi. Değişime uyum ve cevap.

Ölçek Tanımı

Eldeki işe odaklanma yada Eşzamanlı yapılan değişik işler “Single-Tasking” yada “Multi-Tasking”

Yaygın sosyal desen

Düşük Genel Davranış (45) / Daha yüksek İhtiyaç (50)

Değişim Bileşeninden etkilenen konular

- Dışarıdan gelen değişim baskılarına karşı esneklik.
- Kesintilere karşı sabır.
- Günlük önceliklerini değiştirmekte rahatlık.

Özgürlük (Örnek Tam Tanım)

Kişisel Bağımsızlık: Karakteriniz dış görünüşünüze ne kadar yansıyor?

Gelenek ve prosedürlere değer verme, Kişisel bağımsızlık, düşüncede ve davranışlarda bağımsızlık. İnisiyatif alma ve öne çıkma ihtiyacı.

Ölçek Tanımı

Tutarlı, geleneksel ve ölçülü yada bireysel duruşu olan “Takım Oyuncusu” yada “Ayırt Edilir, Kendine Özgü”

Yaygın sosyal desen

Düşük Genel Davranış (25) / Daha yüksek İhtiyaç (50)

Özgürlük Bileşeninden etkilenen konular

- Takımla uyum ve iş birliği
- İnisiyatif alma isteği
- İş ve sosyal alanda direnç gösterme ve ayırt edilir olma

Düşünce (Örnek Tam Tanım) Thought

*Karar verme hızı: karar verme durumlarıyla nasıl başa çıkıyorsunuz?
(nasıl karar alıyorsunuz?) (Karar almada rahatlık)*

Düşünme ihtiyacı veya karar vermeden önce kapsamlı düşünme, Kararlarda netlik veya karar verirken detaylara dalma ve şüpheli yaklaşım.

Ölçek Tanımı

Hızlı kavrar ve hızlı yargılar yada Belirsiz durumların altından başarı ile kalkar
“Kararlı” yada “İrdeleyici”

Yaygın sosyal desen

Düşük Genel Davranış (25) /
Daha yüksek İhtiyaç (50)

Düşünce Bileşeninden etkilenen konular

- Karar verme ve sabır
- Riske karşı rahatlık
- Alınan pozisyon ve aksiyonlardaki tutarlılık

Bileşen Kalıpları

- ❑ Her davranış bileşeninin ayrı (bağımsız) bir ölçeği/skalası vardır
- ❑ Bu bağımsızlık nedeniyle, bileşenler birbirlerine katkı sağlar - her ilave kombinasyon, yeni bir davranışsal özellik / karakteristik boyutunu oluşturur
- ❑ Bileşenler arasındaki doğal ilişkiler, evrensel normlarının (popülasyon) incelenmesi yoluyla tespit edilebilir
- ❑ Sezgisel kalıplar da gözlem ve deneyim yoluyla oluşturulabilir
- ❑ Bağımsız bileşenler hakkındaki temel bilgiler, kombinasyonları daha kolay kullanmamızı sağlar

- ❑ Benzer norm kalıplarına sahip bileşenler arasında doğal bir “Pozitif” ilişki vardır
- ❑ Farklı norm kalıplarına sahip bileşenler arasında ise doğal bir “Negatif” ilişki vardır
- ❑ Eğitim ve gelişimde, planlanan gelişim alanlarıyla bağlantılı doğal ilişkileri kullanmak, konuyla ilgili en fazla etkiye sahip davranışları hedeflemenize olanak sağlar

Örnek:



Birkman Davranış Bileşenlerinin Eğitim ve Gelişimde Kullanımı

Temel Bileşen Kombinasyonları

- ❑ İsteddiğiniz sayıda bileşeni bir arada kombine edebilirsiniz
- ❑ İki bileşeni kombine ederek başlamak ve adım adım daha karmaşık ve kapsamlı kalıplar oluşturmak kolaylaştırır
- ❑ Ölçeklerle ilgili skalaları belirlemede öncelikle Birkman raporundaki detaylı davranış bileşenleri sayfalarına göz atın
- ❑ Kombinasyonlar, iyi veya etkili olarak görülen davranışları nitelendirmemektedir
 - Uygun davranışlar organizasyon kültürü tarafından tanımlanmalıdır

Bazı Tipik Örnekleri İnceleyelim:

- ❑ İnsan İlişkileri
 - İletişim & Kabullenme

- ❑ Delege Etme
 - Otorite & Yapı

- ❑ Çatışmayla Baş Etme
 - Otorite & Özgürlük

- ❑ Zaman ve Öncelik Yönetimi
 - Yapı & Değişim

- ❑ Karar Verme
 - Aktivite & Düşünce

Delege Etme

Delege Etme, görev ve sorumluluklarımızı nasıl dağıttığımız ve aynı zamanda sonucuya ilgili açık beklentilerimizi de nasıl dile getirdiğimiz ile ilgilidir

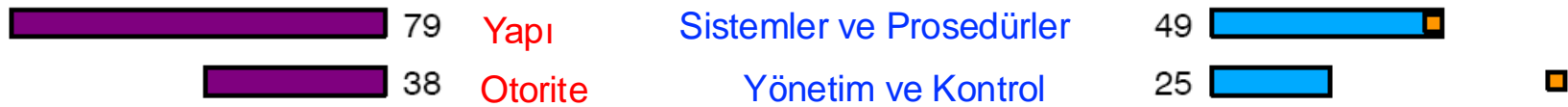
Yapı

- Mesajda netlik
- Kalıcı ve sürekli mesaj

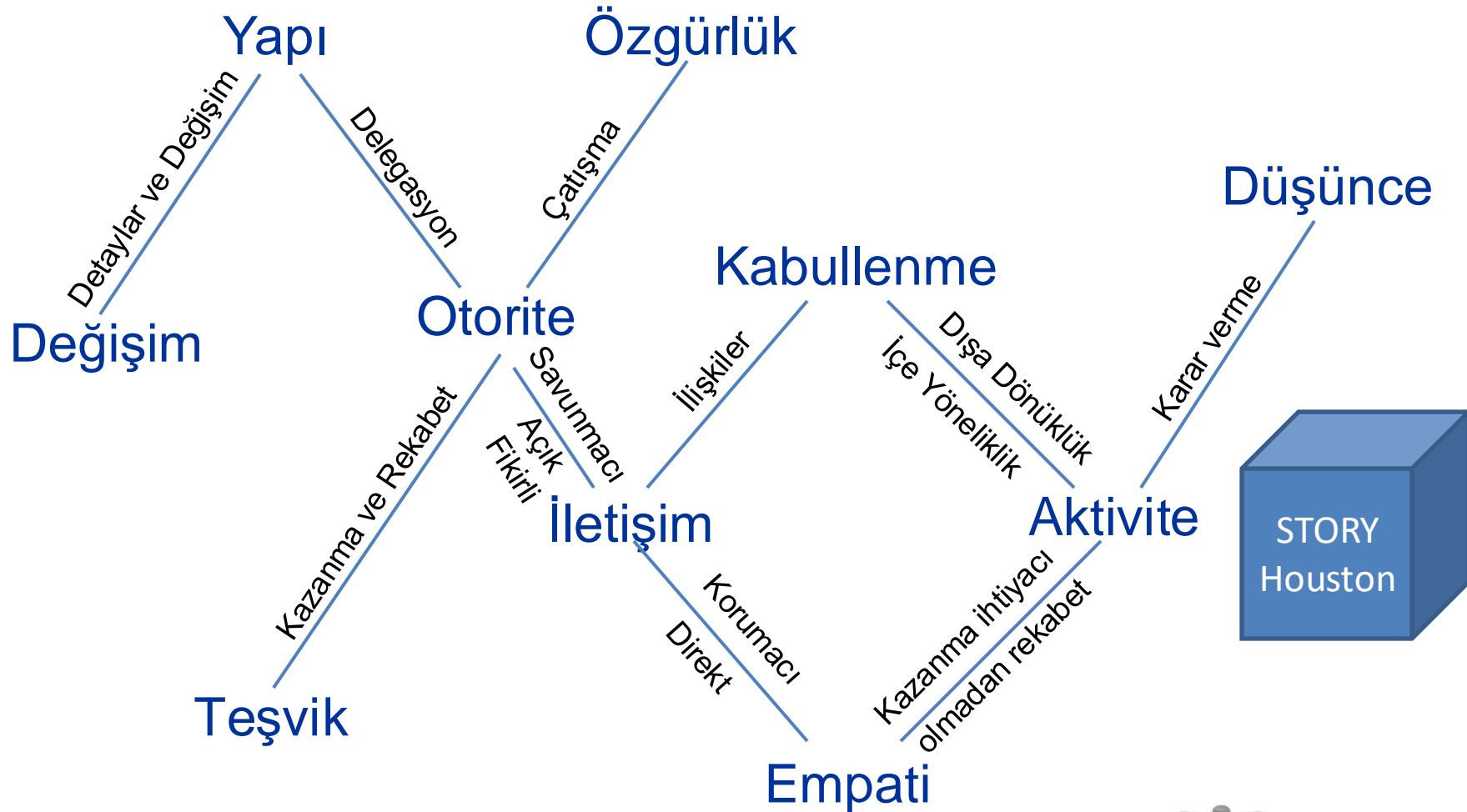
Otorite

- verilen mesajda emin olmak ve kendine güven
- Kişisel sınırlara saygı

Örnek



Diğer Davranış Kalıpları (Bileşen Kombinasyonları)



Davranışları kategorize edemeyiz ? Nelere dikkat edelim ?

When describing qualities of USUAL (external) behaviour, choose phrases or words that sound positive and social acceptable.

When addressing NEEDS (internal self), bear in mind that although largely in hidden to others, NEEDS powerfully impact our behaviour. When describing NEEDS, use words like want, expect, prefer, desire and include environmental demands as well as relationships.

The ability of The Birkman Method[™] to shed light on NEEDS (internal self) provides valuable insight since NEEDS generally are too difficult to discern.

When you choose words describing less socially desirable behaviour or behavior born of frustration (negative characteristics), you are talking about STRESS.

The more your scores move toward a high and low extreme (the distance from 50 in either direction), the more strongly you relate to that end of the Component scale and the more intensely, you identify with the descriptors for that side of the Component.

As score move toward either extreme on the scale, it becomes more difficult to understand contrasting behaviour corresponding to the other end of the scale.

High number scores are no better or worse than low number scores. There is no qualitative judgment ascribed to any part of the scoring spectrum.

If you score in the moderate range (40-60), you relate situationally to either the higher or lower side of the Component and will be able to identify with the portions of both the Higher and Lower descriptions.

An overall high number is any score between 60 and 99 and an overall low number is any score between 1 and 40.

GENEL (Gözlemlenebilir) davranışın niteliklerini tarif ederken, olumlu ve sosyal olarak kabul edilebilir ifadeler veya kelimeler seçin İHTİYAÇ'tan (içsel benlik) bahsederken, büyük ölçüde başkalarına gizlenmiş olmasına rağmen, İHTİYAÇ'ın davranışımızı güçlü bir şekilde etkilediğini unutmayın. İHTİYAÇ'ları tarif ederken, istek, beklenti, tercih ve arzu gibi kelimeleri kullanın ve ilişkilerim yanı sıra çevresel talepleri de dahil edin.

Birkman Metodunun İHTİYAÇ'a (içsel benlik) ışık tutabilme kabiliyeti, İHTİYAÇ genellikle ayırt edilmesi zor olduğu için değerli bilgiler sağlar.

Daha az sosyal olarak arzu edilen davranışları veya hayal kırıklığından doğan davranışları (olumsuz özellikler) tanımlayan kelimeleri seçtiğinizde STRESS'ten bahsediyorsunuz.

Puanlarınız ne kadar yüksek ve düşük bir uç noktaya doğru hareket ederse (her iki yönde 50'den uzaklık), Bileşen ölçeğinin buucuyla o kadar güçlü bir şekilde ilişki kurarsınız ve Bileşenin o tarafının tanımlayıcıları ile daha yoğun olarak belirlenirsiniz.

Skor ölçeğin herhangi bir ucuna doğru ilerledikçe, ölçeğin diğer ucuna karşılık gelen zıt davranışı anlamak daha zor hale gelir.

Yüksek sayılı puanlar düşük sayılı puanlarından daha iyi veya daha kötü değildir. Puanlama spektrumunun herhangi bir bölümüne atfedilen niteliksel bir yargı yoktur.

Orta aralıkta puan alırsanız (40-60), Bileşenin üst veya alt tarafına durumsal olarak bakarsınız ve hem Yüksek hem de Düşük açıklamaların bölümleriyle özdeşleşebilirsiniz.

Genel olarak varsayılan yüksek puan 60-99 arası iken, düşük puan 1-40 arasındadır.

« Kim olduğunu bilmiyorsa kendin olman mümkün değildir. »

1998 Nobel Ödülü Jose Saramago - Bilinmeyen Adanın Öyküsü

www.ccaland.com

Dilek Er

Snr. Birkman Consultant – 2009- ...

Rapor and Turkish Validation sponsor in Turkey and Russia