

KURUMLAR VE İNSAN
KAYNAĞINDA

SÜRDÜRÜLEBİLİR OLUMLU DEĞİŞİM

YARATIYORUZ.

Bize Dair

Bilimsel | Global | Pratik

Hayatın Ritmi olarak, kurulduğumuz 2013 yılından bu yana Koçluk, Eğitim, Danışmanlık, Konuşma ve Envanter hizmetlerimizle verimliliğin ve motivasyonun gelişimine odaklı olumlu bir değişim için adanmışlıkla çalışıyoruz.

Sunduğumuz hizmetler ile yurt içinde ve dışında pek çok farklı sektörde, alanlarında lider şirketlerin çalışma ikliminde fark yaratıyoruz.

KURUMLAR VE İNSAN KAYNAĞINDA
SÜRDÜRÜLEBİLİR
OLUMLU DEĞİŞİM
YARATMAYI AMAÇLIYORUZ.



30.500 Saat
EĞİTİM



12.500 Saat
DANIŞMANLIK



3.100 Saat
KOÇLUK

iş Ortaklarımız

Six Seconds kendisini 1997 yılından bu yana duygusal zekanın gelişimine adanmış olan, dünyanın ilk ve en büyük Duygusal Zeka Organizasyonudur.

CMOE "Center for Management Organization Effectiveness" organizasyonel kültür değişimi, koçluk ve liderlik konularında 1978 yılından bu yana dünyanın en önemli eğitim kurumlarından biridir.

OD-Tools®, organizasyonel gelişim, liderlik ve psikometri alanlarında 2002 yılından bu yana yenilikçi ve bilimsel temelli değerlendirme araçları sunan küresel bir şirkettir.



Center for
Management &
Organization
Effectiveness

OD-TOOLS



OD-Tools Envanterleri

OD-Tools, öğrenme ve gelişim, işe alım ve organizasyonel gelişimi desteklemek için kapsamlı ve yüksek kaliteli değerlendirme araçları sunar.

Bu araçlar:

- Organizasyonların **işe alım ve seçim süreçlerini** geliştirir, iş ve kültür uyumunu kurum genelinde artırır.
- **Çalışanların işe uyum sürecini** kolaylaştırır ve üretkenliğe ulaşma süresini hızlandırır.
- **360 derece geri bildirim** ile bireysel performansı ve ekip uyumunu artırır, terfi ve liderlik kararlarındaki riskleri yönetir.
- Eğitim önceliklerini belirler.
- Akıllı algoritmalar kullanarak **ideal aday profilleri** ve kritik ekipler ile pozisyonlar için **performans kıyaslamaları** oluşturur.
- Motivasyonu daha derinlemesine anlayarak **çalışan bağlılığını ve elde tutmayı** geliştirir.



Çalışan Seçim Araçları

Araç	Ölçtükleri	Süre
Trait-Map® (Kişilik Özellikleri Haritası)	25 temel kişilik özelliği ve çeşitli iş ile ilgili ikincil ölçekler	15-20 dakika
MQ (Motivasyon Katsayısı)	15 çalışan ihtiyacı ve pozitiflik	10-15 dakika
Sales-Map™ (Satış Haritası)	B2B satış yetkinliği	30 - 40 dakika

Öğrenme ve Gelişim Araçları

Araç	Lider Gelişimi	Takım Gelişimi	Soft-Skill Eğitimleri	Kariyer Danışmanlığı
Trait-Map® (Kişilik Özellikleri Haritası)	✓	✓	✓	✓
MQ (Motivasyon Katsayısı)	✓		✓	✓
Teamwork Big Five Questionnaire (TBFQ) (Takım Çalışması Beş Faktör Anketi)	✓	✓		
Teamwork Big Five Questionnaire for Hybrid/Remote Teams (Hibrit/Uzak Takımlar için Beş Faktör Anketi)	✓	✓		
OD-Map® (Organizasyon Gelişim Haritası)	✓			
360 Araçlar	✓		✓	

Organizasyon Gelişimi ve Kültür Dönüşüm Araçları

Araç	Açıklama	Format	Süre
OD-Map® Organization Effectiveness Survey (Organizasyon Etkililik Anketi)	Gelişmiş özelleştirme ve analitik işlevlerle kapsamlı çalışan bağlılığı anketi	Anonim çevrimiçi anket	5-10 dakika
Health meets Work™ Survey (Sağlık ve İş Uyum Anketi)	Gelişmiş özelleştirme ve analitik işlevlerle kapsamlı organizasyonel ve zihinsel sağlık riski anketi	Anonim çevrimiçi anket	10-15 dakika
Teamwork Big Five Questionnaire (TBFQ) (Takım Çalışması Beş Faktör Anketi)	Herhangi bir ekip için genel takım tanı anketi	Anonim çevrimiçi anket	5-10 dakika
Teamwork Big Five Questionnaire for Hybrid/Remote Teams (Hibrit/Uzak Takımlar için Beş Faktör Anketi)	Hibrit veya uzaktan çalışan ekipler için takım tanı anketi	Anonim çevrimiçi anket	5-10 dakika

Trait-Map® (Kişilik Özellikleri Haritası)

Trait-Map®, işteki tipik görevler ve rollerle ilgili eğilimlerinizi yansıtarak öz-farkındalığınızı artırmanıza yardımcı olur. Kişiliğinizi anlamak size iki temel şekilde fayda sağlar:

Uzun vadeli strateji olarak: Güçlü yönlerinizi tam potansiyeliyle kullanmanıza imkân tanıyacak işi/ortamı ince ayar yaparak veya yeniden tasarlayarak oluşturmaya yardımcı olur (kişiliğiniz ile işiniz arasındaki uyumu en üst düzeye çıkarmak).

Kısa vadeli strateji olarak: Trait-Map® raporu, mevcut iş gerekliliklerini daha iyi karşılamak için davranışınızı değiştirebileceğiniz alanlara dikkatinizi çekebilir. Bu alanları yeni alışkanlıklar edinerek, yeni araçlar kullanarak, yeni beceriler öğrenerek veya görevlerinizi yeniden düzenleyerek ele almanız için sizi teşvik edebilir.

Özellikler:

- ❑ **Geniş bantlı bir kişilik envanteri:** 25 özelliği ölçer.
- ❑ **Beş Faktör (Big Five) kişilik modeli:** Her bir boyutta 5 özellik olmak üzere toplam 25 özelliğe dayanır.
- ❑ **“Temel özellikleri” (cardinal traits) belirler:** Bir kişinin davranışlarını en çok etkileyen özellikleri ortaya çıkarır.
- ❑ **Benzersiz bir zorunlu-seçim (forced-choice) anket formatı kullanır.**
- ❑ **İşe odaklıdır ve görece basit bir dil kullanır.**



Trait-Map®'in 25 özelliği

Kişiliğimiz nedeniyle bazı görevleri diğerlerinden daha kolay yerine getiririz. Trait-Map® raporları, belirli görevler ve davranış kümelerine yönelik doğal eğilimimizi gösterir; bunları ne kadar kolay öğrendiğimizi ve uyguladığımızı ortaya koyar.

Ancak gerçek yetkinlik düzeyleri aynı zamanda duygusal zeka (EQ), ilgili eğitim, deneyim, pratik ve motivasyona da bağlıdır.

Duygusal İstikrar

- Duygusal Kontrol
- Sakinlik
- Sağlık Yönetimi
- İyimserlik
- Özgüven

Dışadönüklük

- Atılganlık
- İkna Kabiliyeti
- Canlılık
- Ağ Oluşturma
- Aktivite Düzeyi

Uyumluluk

- Özgecilik
- İşbirliği
- Eleştirelilik
- Bireycilik
- Rekabetçilik

Odaklanma

- Azim
- Metodiklik
- Detaylara Özen
- Görevine bağlılık
- Düşünerek Karar Verme

Açıklık

- Yenilikçilik
- Yaratıcılık
- Soyutlama Yeteneği
- Estetik Algı
- Gözlem Yeteneği

Trait-Map® Neleri Ölçer?

İş Özellikleri

Soyut Düşünme
Uyumluluk
Tükenmişlik Riski
İletişim Becerisi
Yaratıcı Problem Çözme
Hırs ve Azim
Duygusal İfade
Talimatları Takip Etme
Liderlik Odaklılık
Kişisel Organizasyon
İnsanları Okuma
Rutin İşlere Tolerans
Satış Odaklılık
Hizmet Odaklılık
Stres Toleransı

Takım Roller

Koordinatör
Tanıtıcı
Yardımcı
Yönlendirici
Planlayıcı
Yapıcı
Yenilikçi
Değerlendirici

Çatışma Stili

Zorlama
İş Birliği
Kaçınma
Uyma

İş Birliği Becerileri

Özgüven ve Soğukkanlılık
Proaktif İletişim
İnsanları Anlamak
Diğerlerini İkna Etme
Uzlaşma

Müzakere Becerileri

Hazırlık
Özgüven ve Soğukkanlılık
İnsanları Okuma
Diğerlerini İkna Etme
Uzlaşma

Sunum Becerileri

İçerik Oluşturma
Hazırlık
Özgüven ve Soğukkanlılık
Dinleyiciyi Okuma
Dinleyiciyi Etkileme
Görüşleri Tartışma

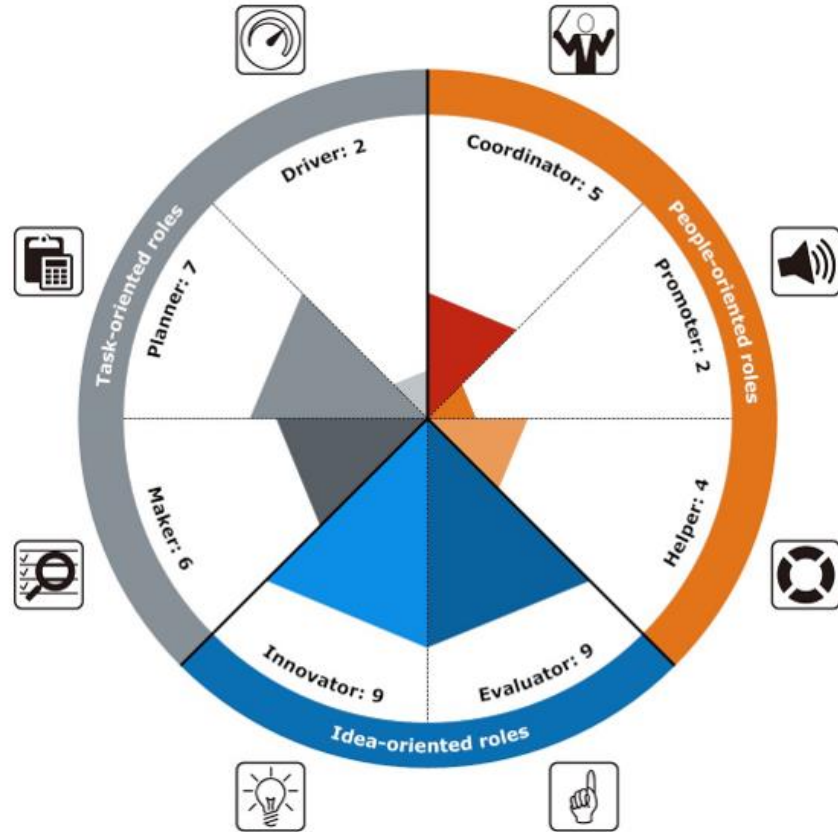
Trait-Map® Bireysel Raporlardan Örnekler

OD-TOOLS

Maria Sample

Trait-Map® Takım Rolü Raporu

Araştırmacılar, başarılı ekiplerin gerekli davranış bileşenlerini belirlemiş ve bunları ekip rolleri olarak adlandırılan kümeler halinde gruplandırmıştır. Bu rapor, çeşitli ekip rollerinin sizin için ne kadar doğal olduğunu gösterir (daha büyük renkli alanlar, rolü yerine getirme eğiliminin daha yüksek olduğunu gösterir). Ekip rolleri hakkında bilgi edinmek, ekip üyeleri arasındaki anlayışı ve güveni artırabilir ve roller ile görevlerin daha iyi dağıtılmasına yardımcı olabilir.



OD-TOOLS

Maria Sample

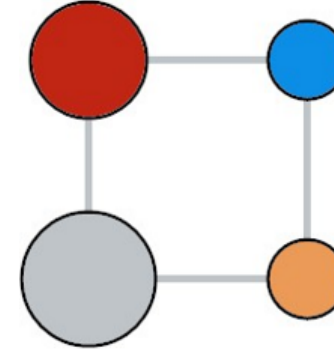
Trait-Map® Çatışma Stili Raporu

Kişilik, çatışmaya nasıl tepki verileceğini açıkça etkiler: çoğu insan alışılmış tepki kalıplarını izler. Bu rapor, dört temel Çatışma Stili için eğiliminizi gösterir. Çatışma stili eğilimlerinizi bilmek, alışılmış tepki kalıplarınızı daha iyi, daha bilinçli seçimlerle değiştirmenize yardımcı olabilir. Puan ve dairelerin boyutu eğilimlerinizi gösterir (daha yüksek puan ve daha büyük alan, daha yüksek eğilimi gösterir).

Çatışma Stili Eğilimleri

Zorlama: 6

İşbirliği: 4



Kaçınma: 7

Uyum Sağlama: 4

Zorlama: başkalarının zararına olsa bile kendi çıkarlarını gözetir; kendi pozisyonuna sıkı sıkıya bağlı kalır ve durumu kontrol etmeye çalışır. Bu tarz aktif, sert, güç odaklıdır ve "kazan-kaybet" ile karakterize edilir.

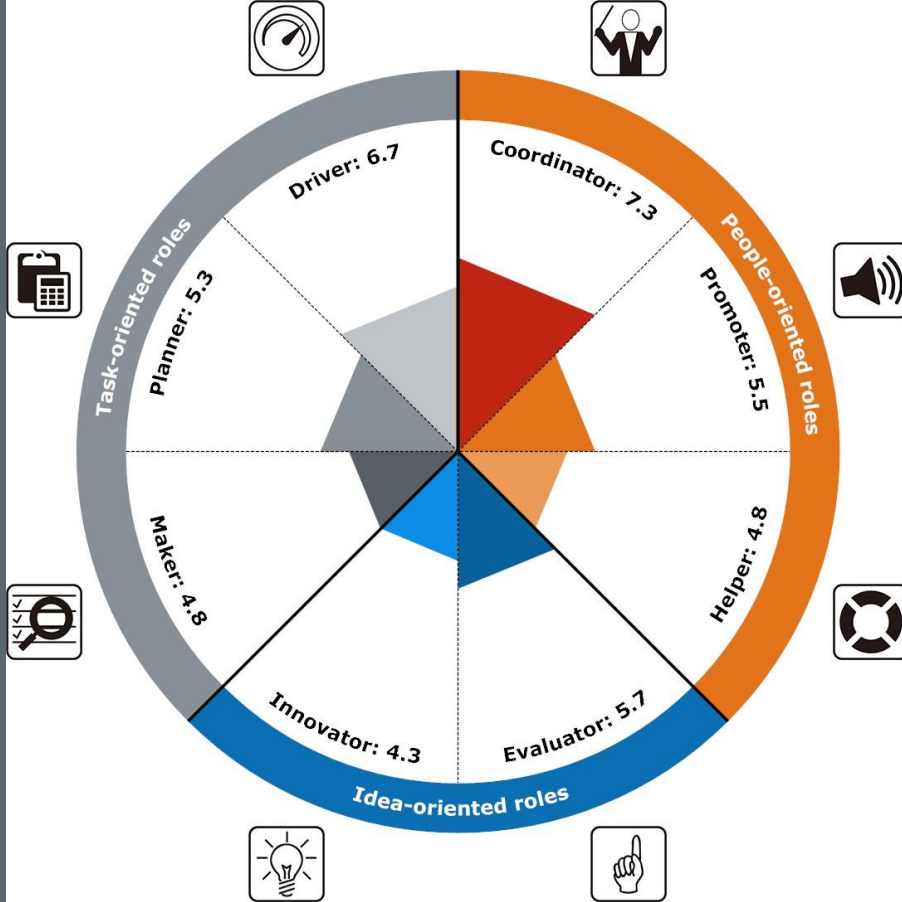
İşbirliği: sorunların derinlerine inmek için başkalarıyla birlikte çalışır; tüm tarafların endişelerini netleştirmeye ve "kazan-kazan" çözümü yaratmaya çalışır. Bu tarz aktif, ilke merkezli diyalog başlatır ve en olumlu etkiye sahiptir.

Kaçınma: Sorunları ertelemek, kaçınmak veya geri çekilmek için çaba gösterir. Bu tarz pasiftir ve "anlaşma yok" yaklaşımıyla karakterize edilir.

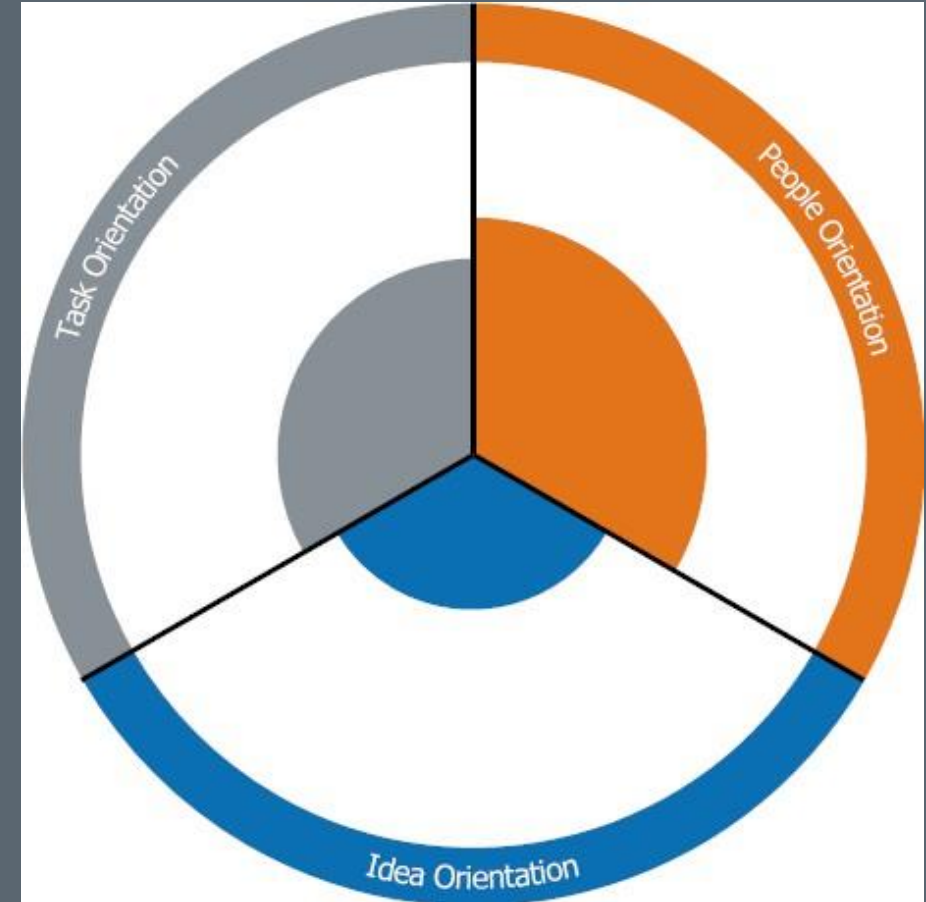
Uyum sağlama: başkalarının endişelerini gidermek için kendi çıkarlarından ödün verir. Bu tarz, "kaybet-kazan" çözümleriyle karakterize edilir.

Trait-Map® Takım Raporlarından Örnekler

Takım Rollerini Ortak Raporu

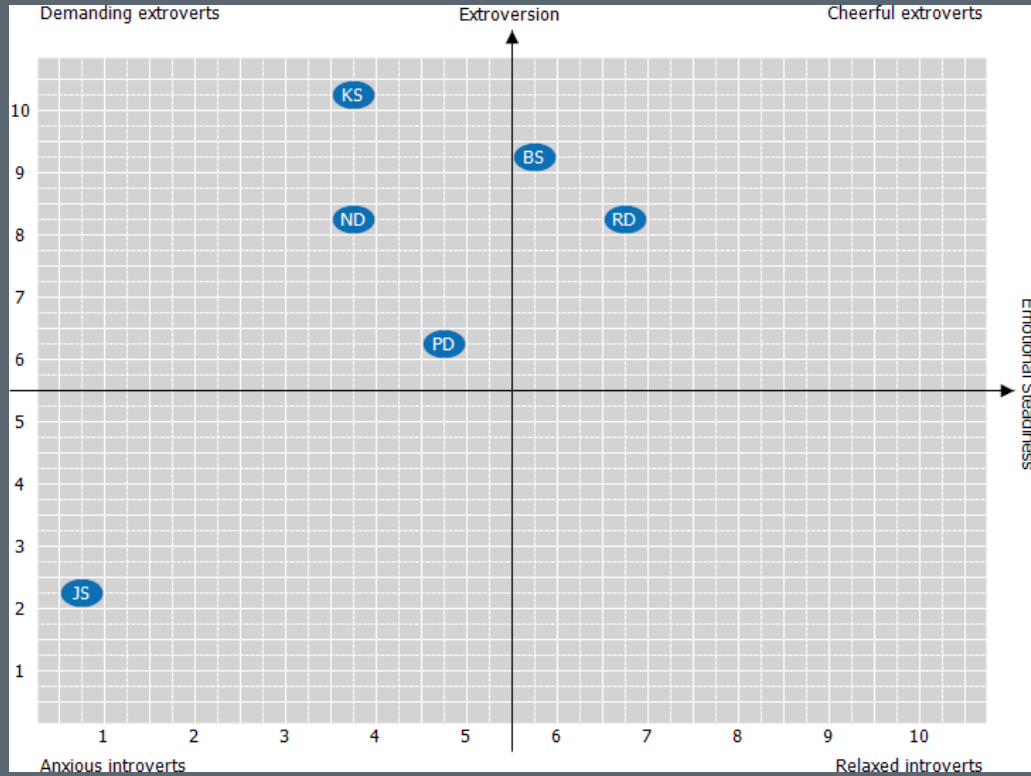


İnsan Odaklılık - Fikir Odaklılık - Görev Odaklılık

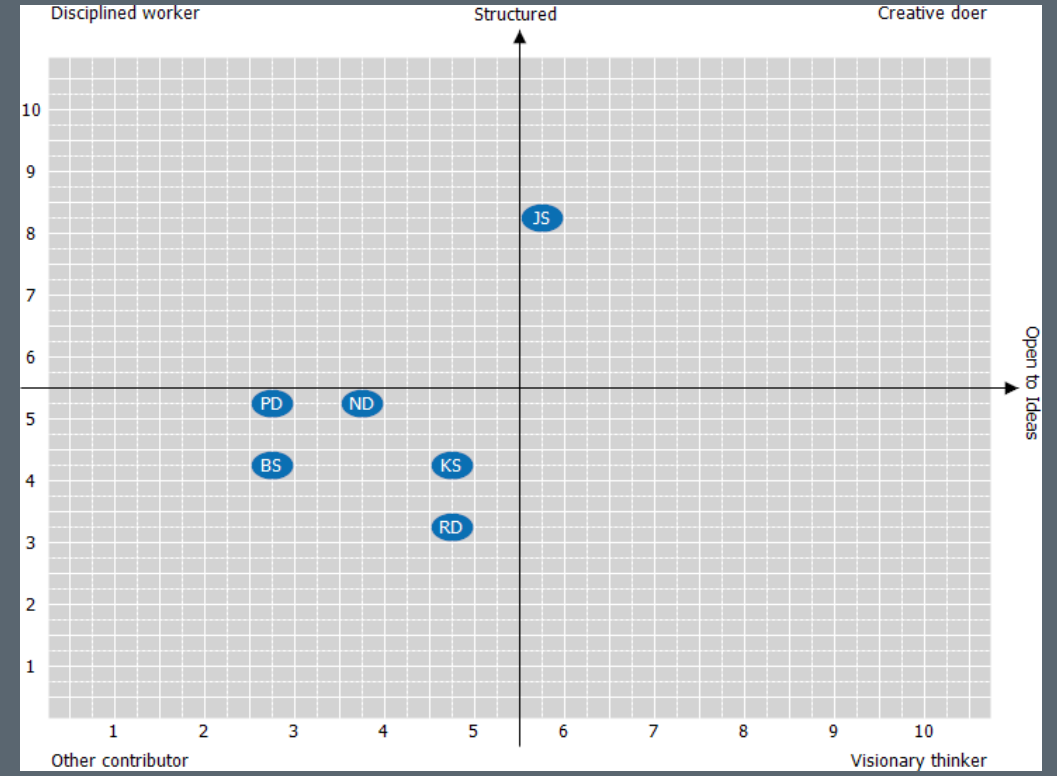


Trait-Map® Takım Raporlarından Örnekler

Etkileşim Tarzı Eğilimleri



Çalışma Tarzı Eğilimleri



MQ (Motivasyon Katsayısı)

MQ, çalışanların neyin motive ettiğini ölçen, bilimsel olarak doğrulanmış bir psikometrik değerlendirmedir. MQ kişilerin motivasyonlarını anlayarak:

- Çalışanların kendi ihtiyaçlarını daha iyi anlamalarına yardımcı olur. Bu, düşünce ve eylemlerini ihtiyaçlarıyla daha iyi uyumlu hale getirmelerine yardımcı olabilir.
- Liderlerin ekip üyelerini daha iyi anlamalarına ve motive etmelerine yardımcı olur.
- Şirketlerin kilit çalışanlarını daha iyi elde tutmalarına ve işgücünü motive etmelerine yardımcı olur.

MQ, yüksek performanslı bir ekip kurmak için ihtiyacınız olan işgörülere sahip olmanızı sağlar.

Özellikler:

- ❑ Bireysel motivasyon profilleri oluşturmak için kullanılan psikometrik bir ankettir.
- ❑ 126 Likert tipi maddeden oluşur ve 34 ölçeği (15 İhtiyaç, 15 Memnuniyet değeri ve 4 özel ölçek) ölçer.
- ❑ En temel ve evrensel çalışan ihtiyaçlarının hem İhtiyaç hem de memnuniyet düzeylerini ölçer.
- ❑ Grupların/çalışan segmentlerinin İhtiyaç ve Memnuniyet düzeylerini analiz etmek için grup raporları/dışa aktarma özelliği vardır



MQ ile Ölçülen Ölçekler

15 İhtiyaç	Tanım
Amaç	İyi bir amaç ve topluma hizmet etmek
Mükemmellik	Yüksek, içselleştirilmiş mükemmellik standartlarını takip etmek
Öğrenme	Beceri ve bilgi kazanmak
Başarı	Sonuçlar üretmek
Zorluk	Zorlu görevlerin ve zorlayıcı görevlerin heyecanını yaşamak
İşin keyfi	Sevdiği işi yapmak ve çalışma sürecinden keyif almak
Özerklik	İşinde yüksek derecede özgürlüğe sahip olmak
İş-yaşam dengesi	Aile, arkadaşlar ve hobiler için yeterli boş zamana sahip olmak
Çevre	Modern, iyi donanımlı, şık bir ortamda çalışmak
Güç	Kişinin unvanı ve pozisyonuna göre karar verme yetkisi ve kontrol sahibi olmak
Statü	Başkalarından yüksek saygı ve hayranlık görmek
Tanınma	Üstlerinden takdir görmek
Uyum	Başkaları tarafından kabul görmek ve uyumlu ilişkiler kurmak
İş güvenliği	Güçlü bir organizasyona ait olmak ve iş için uzun vadeli garantiye sahip olmak
Maddi	Daha fazla maddi ödül elde etmek: daha fazla para ve avantajlar

Terfi ihtiyacı=
Maddi, Tanınma, Statü, Güç

Sorumluluk ihtiyacı=
Takdir, statü, özerklik, meydan okuma, başarı, öğrenme

MQ ile Ölçülen Ölçekler

15 İhtiyaç	Tanım
Amaç	İyi bir amaç ve topluma hizmet etmek
Mükemmellik	Yüksek, içselleştirilmiş mükemmellik standartlarını takip etmek
Öğrenme	Beceri ve bilgi kazanmak
Başarı	Sonuçlar üretmek
Zorluk	Zorlu görevlerin ve zorlayıcı görevlerin heyecanını yaşamak
İşin keyfi	Sevdiği işi yapmak ve çalışma sürecinden keyif almak
Özerklik	İşinde yüksek derecede özgürlüğe sahip olmak
İş-yaşam dengesi	Aile, arkadaşlar ve hobiler için yeterli boş zamana sahip olmak
Çevre	Modern, iyi donanımlı, şık bir ortamda çalışmak
Güç	Kişinin unvanı ve pozisyonuna göre karar verme yetkisi ve kontrol sahibi olmak
Statü	Başkalarından yüksek saygı ve hayranlık görmek
Tanınma	Üstlerinden takdir görmek
Uyum	Başkaları tarafından kabul görmek ve uyumlu ilişkiler kurmak
İş güvenliği	Güçlü bir organizasyona ait olmak ve iş için uzun vadeli garantiye sahip olmak
Maddi	Daha fazla maddi ödül elde etmek: daha fazla para ve avantajlar

4 Özel Ölçek	Tanım
Çıktı Enerjisi	İş yerinde kişinin zaman ve enerjisinin mevcut kullanımı
Çıktı Yeteneği	İş yerinde kişinin yeteneklerinin mevcut kullanımı
Olumlu	Hedefler, umut, enerji ve duygusal dayanıklılık derecesi
Algılanan Kontrol	Hayattaki yön, olaylar ve sonuçlar üzerinde kontrol sahibi olma hissi

MQ Bireysel Raporlardan Örnekler

abc demo.co

Bay Sample

Motivasyon Profili Mevcut İhtiyaçlarınız

İhtiyaç puanlarını nasıl anlamalı?

İhtiyaç puanları, belirli şeylerin sizin için ne kadar önemli olduğunu ve diğer insanlarla karşılaştırıldığında, her bir özel ihtiyacın sizi ne kadar motive ettiğini gösterir.



KENDİNİ GERÇEKLEŞTİRME İhtiyaçları		
Misyon	İyi bir amaca ve topluma hizmet etmek	8
Mükemmellik	Yüksek, içselleştirilmiş mükemmellik standartlarını takip etmek	8
Öğrenme	Beceri ve bilgi kazanmak	7
Başarı	Sonuç üretmek	8
Zorluk	Zorlu görevlerin ve zorlayıcı görevlerin heyecanını yaşamak	7
İşin keyfi	Sevdiği işi yapmak ve çalışma sürecinden keyif almak	7
ÖZGÜVEN İhtiyaçları		
Özerklik	İşinde yüksek derecede özgürlüğe sahip olmak	10
İş-yaşam dengesi	Aile, arkadaşlar ve hobiler için yeterli boş zamana sahip olmak	7
Çevre	Modern, iyi donanımlı, sık bir ortamda çalışmak	7
Güç	Kişinin unvanı ve pozisyonuna dayalı resmi güçle sahip olmak	7
Statü	Başkalarından yüksek saygı ve hayranlık görmek	5
SOSYAL İhtiyaçlar		
Takdir	Üstlerinden takdir görmek	6
Uyum	Başkaları tarafından kabul görmek ve uyumlu ilişkiler kurmak	8
GÜVENLİK İhtiyaçları		
İş güvenliği	Güçlü bir organizasyona ait olmak ve iş için uzun vadeli garantiye sahip olmak	1
Maddi	Daha fazla maddi ödül elde etmek: daha fazla para ve avantajlar	5

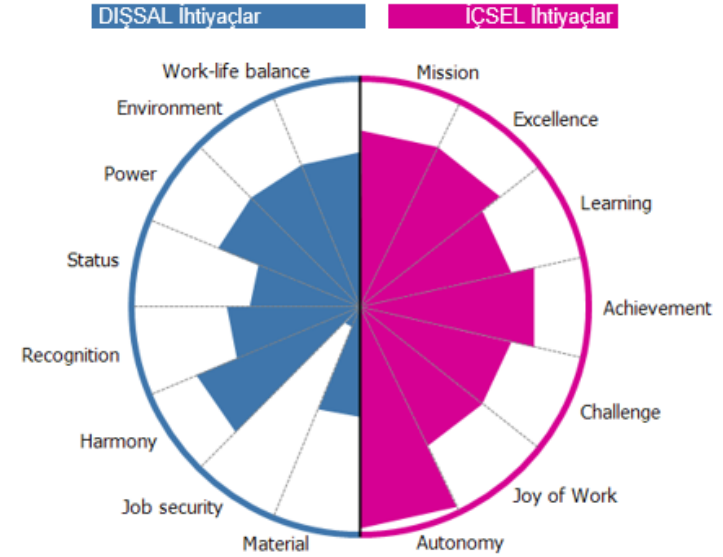
abc demo.co

Bay Sample

Motivasyon Faktörleri Raporu

Motivasyonu daha derinlemesine anlamak için, dışsal ve içsel motivasyon arasında ayrım yapmamız gerekir. Dışsal motivasyon, dış nesnelerden, başkalarından ve genellikle kişinin dışındaki dünyadan kaynaklanır. İçsel motivasyon ise kişinin içinden gelir, örneğin bir faaliyeti gerçekleştirme sürecinde hissettiğiniz duygular gibi. İçsel motivasyon, hedef ve anlık kazançlarla daha az ilgilidir.

Bu grafik, dışsal ve içsel ihtiyaçlarınızın oranını göstermektedir. Her sektördeki renkli alanın boyutu, ihtiyaçların önemini göstermektedir: renkli bölüm ne kadar doluyorsa, o ihtiyaç sizin için o kadar önemli demektir.

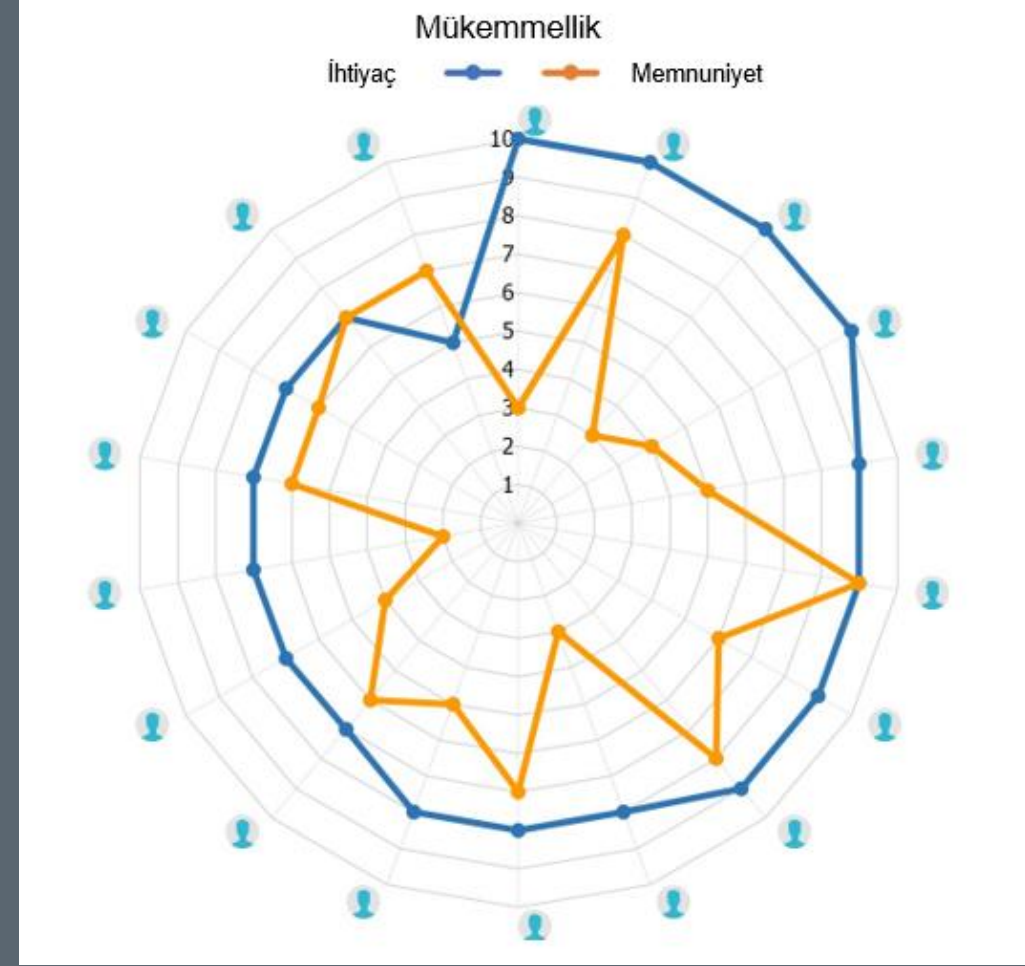
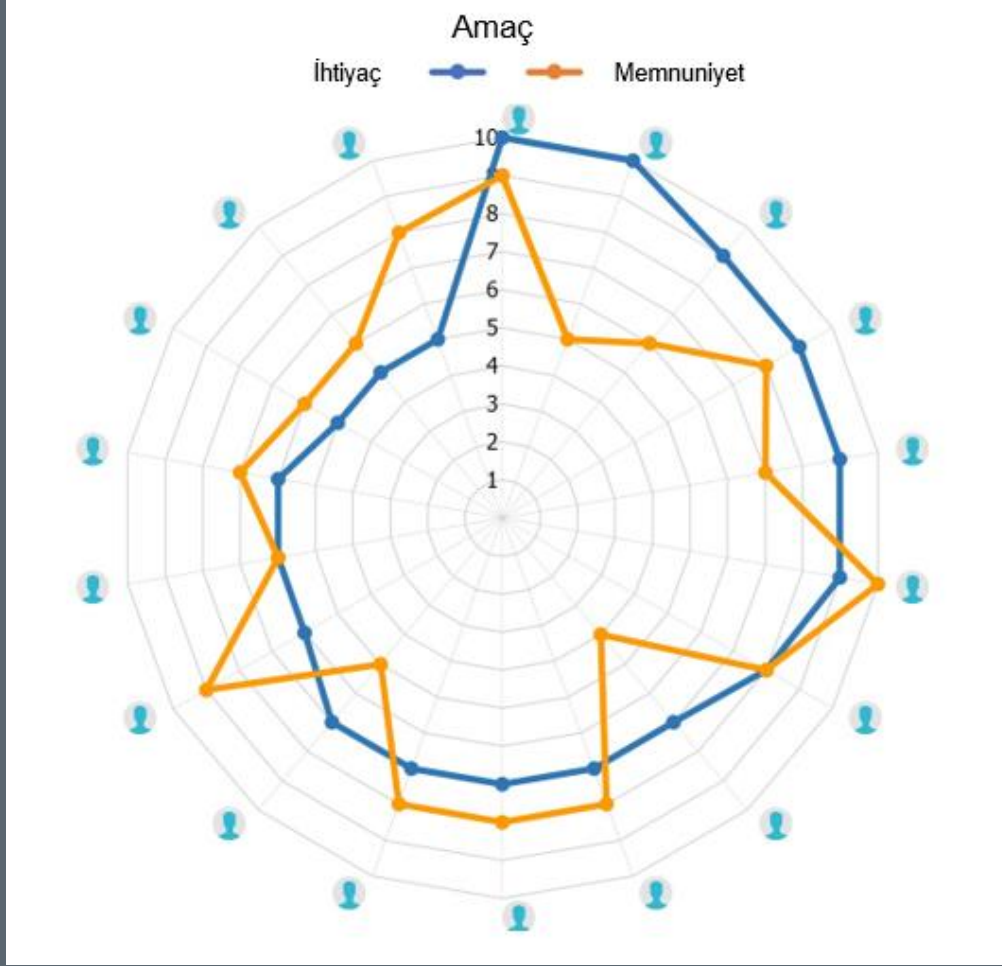


Dışsal ihtiyaçlarımızı genellikle iyi biliriz, çünkü bunlar oldukça açıktır ve kolayca anlaşılır, ancak içsel motivasyonumuzun potansiyelini tam olarak anlayan ve kullanan çok az kişi vardır. Tüm alanlarda başarılı olan insanlara baktığınızda, ortak bir özelliği paylaştıklarını görürsünüz: kendilerini motive edebilme yeteneğine sahiptirler. İçsel motivasyonları tarafından yönlendirilirler: zorlukları göğüsler, kendilerini niske atar, başarı ve mükemmelliği peşinde koşar ve genellikle kişisel bir misyon duygusuna sahiptir. Sanki içlerinde enerji ve coşku üreten bir dinamo veya motor varmış gibi görünürler ve bu motivasyon, işler zorlaştığında, değişim, zorluklar, kaçınılmaz genişlemeler ve başarısızlıklar yaşadıkları dönemlerde onları ayakta tutar.

Koçluk Soruları:

Bu resim hakkında ne düşünüyorsunuz?

MQ Grup Raporlarından Örnekler



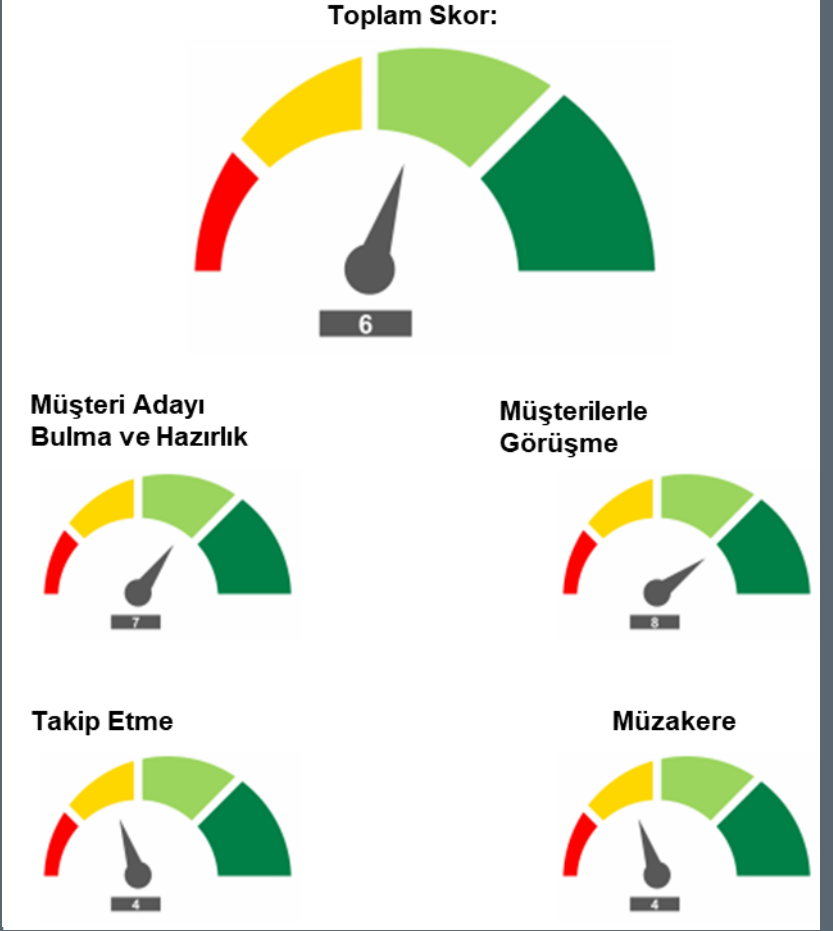
Sales-Map™ (Satış Haritası)

Sales-Map™, B2B satış profesyonellerinin satış yetkinliklerini ölçmek üzere tasarlanmış çevrimiçi bir ****Durumsal Yargı Testi** (Situational Judgment Test)**'tir. Amaç, satış süreçlerinde karşılaşılabilecek farklı durumlarda hangi yaklaşımın doğru olduğuna dair pratik bilgi düzeyini değerlendirmektir. Test, **33 satış senaryosu ve 166 maddeden** oluşur; tamamlanması ortalama **30-50 dakika** sürer (ortalama süre: 37 dakika). Katılımcılar, 7 dereceli Likert tipi bir ölçek üzerinden yanıt verir. Yanıtlar "Response Distance" yöntemiyle, yani verilen cevapların uzman görüşleriyle belirlenen doğru yanıtlara olan uzaklığı üzerinden değerlendirilir ve sonuçlar STEN skoru olarak raporlanır.

Özellikler:

- ❑ **Gerçekçi senaryolar:** 33 farklı satış senaryosu ve 166 soru içerir.
- ❑ **Pratik odaklı:** Katılımcının satış durumlarında doğru yaklaşımı bilme düzeyini ölçer.
- ❑ **Kapsayıcı değerlendirme:** Senaryolar, farklı sektörlerdeki uzman satış profesyonellerinin deneyimlerine dayalıdır.
- ❑ **Standartlaştırılmış skor:** Yanıtlar, "Response Distance" yöntemiyle STEN skoruna dönüştürülür.
- ❑ **Uluslararası geçerlilik:** Asya, Amerika ve Avrupa'dan uzman satışçılar ile farklı satış metodolojilerine dayalı norm grupları kullanılarak geliştirilmiştir.

Satış Yetkinlik Skorları Genel Görünümü



(TBFQ) (Takım Çalışması Beş Faktör Anketi)

TBFQ, akademik araştırma ile takım gelişimi uygulamalarını bir araya getiren, **Teamwork Big Five modeline** dayalı ilk iş dünyası uygulamasıdır. Takımların güçlü yanlarını ortaya çıkararak ve gelişim alanlarını belirleyerek, üretkenliklerini artırmalarına, değişime uyum sağlamalarına, yenilik yapmalarına ve sürekli gelişmelerine yardımcı olur.

TBFQ, yöneticilerin ve ekip üyelerinin doğru sohbetleri yapmasını ve engelleri aşarak takım performansını artırmasını sağlayan tanı ve gelişim araçları sunar.

Model, on yıllarca süren bilimsel araştırmalardan elde edilen bulguları sade bir formatta sunar ve ekip liderleri ile üyelerine, etkili bir iş birliği için gerekli tüm bilgileri sağlar.

Özellikler:

- ❑ **Bilimsel:** Profesör Eduardo Salas'ın öncülüğünü yaptığı, kanıtlanmış Teamwork Big Five modeline dayalıdır; iş dünyasında kullanılan ilk ve tek anket.
- ❑ **Geçerli ve güvenilir:** Akademik standartlara göre geliştirilmiş ve doğrulanmıştır.
- ❑ **Doğru sonuçlar:** Takımın güçlü yönlerini ve zayıflıklarını gerçekçi şekilde yansıtır.
- ❑ **Eyleme dönük içgörüler:** Takımın gelişimi için net yönlendirmeler sunar, değişimi kolaylaştırır.
- ❑ **Kapsamlı:** Gelişim kaynaklarıyla birlikte gelir, küçük girişim ekiplerinden büyük organizasyonlara kadar tüm takımlarda kullanılabilir. Ayrıca özel sorular ve kıyaslama desteği sunar.



(TBFQHR)(Hibrit/Uzak Takımlar için Beş Faktör Anketi)

TBFQHR, akademik araştırma ile takım gelişimi uygulamalarını birleştiren **ilk iş dünyası aracı**dır ve hibrit/uzaktan çalışan ekiplerin karşılaştığı özgün zorluklara özel olarak geliştirilmiştir. Yüz yüze bir araya gelemeyen, iletişimde dijital teknolojilerin önemli rol oynadığı ekipler (tamamen uzaktan, ofis-öncelikli ya da hibrit modeller) için uygundur.

Amaç, ekiplerin doğru konuşmaları yapmasını kolaylaştırmak, engelleri aşmalarını desteklemek ve iş birliğini geliştirmek için en etkili adımları atmaları konusunda yol göstermektir. **TBFQHR**, güçlü yönleri vurgulayarak ve gelişim alanlarını ortaya çıkararak ekip performansını hızlandırır. On yıllarca süren bilimsel araştırmalardan elde edilen bilgileri sade ve uygulanabilir bir formatta sunar.

Özellikler:

- ❑ **Bilimsel:** Profesör Eduardo Salas'ın öncülüğünü yaptığı, kanıtlanmış Teamwork Big Five modeline dayalıdır; iş dünyasında kullanılan ilk ve tek anket.
- ❑ **Geçerli ve güvenilir:** Akademik standartlara göre geliştirilmiş ve doğrulanmıştır.
- ❑ **Doğru sonuçlar:** Takımın güçlü yönlerini ve zayıflıklarını gerçekçi şekilde yansıtır.
- ❑ **Eyleme dönük içgörüler:** Takımın gelişimi için net yönlendirmeler sunar, değişimi kolaylaştırır.
- ❑ **Kapsamlı:** Gelişim kaynaklarıyla birlikte gelir, küçük girişim ekiplerinden büyük organizasyonlara kadar tüm takımlarda kullanılabilir. Ayrıca özel sorular ve kıyaslama desteği sunar.



OD-Map® (Organizasyon Gelişim Haritası)

OD-Map®, organizasyonel etkinliğin “insan boyutunu” değerlendirmeye yönelik bir kurumsal tanılama anketidir. Çalışan bağlılığı ve bunu etkileyen temel faktörler hakkında çalışan görüşlerini toplar. Diğer yöntemlerle ölçülmesi zor olan “kişilerarası” unsurları (çalışan motivasyonu, güven, ekip ruhu vb.) analiz ederek, kurumun genel sağlığına dair kapsamlı bir bakış sunar.

Anket anonimdir, **46 sorudan** oluşur, bilgisayar üzerinden yaklaşık **10 dakikada** tamamlanır. Raporlar, kurumun güçlü ve zayıf yönlerini, gelişim fırsatlarını ve bağlılık faktörlerini anlaşılır bir şekilde ortaya koyar.

Özellikler:

- ❑ **Organizasyonel sağlık analizi:** Çalışan bağlılığını ve bunun sürükleyici faktörlerini ölçer.
- ❑ **8 ana boyut:** Genel Skor, Çalışan Bağlılığı, Liderliğe Güven, Yetenek Yönetimi, İlk Yöneticiler, Takım Ruhu, İşin Kendisi, Yönetim Mükemmelliği.
- ❑ **Gelişmiş raporlama:** Güçlü/Zayıf yönler, En güçlü bağlılık faktörleri, Karşılaştırmalar, İstatistikler ve departman bazlı segment raporları sunar.
- ❑ **Esnek kullanım:** Özel sorular eklenebilir, organizasyonel modelleme yapılabilir.
- ❑ **Bilimsel temel:** John Gibbons'ın çalışan bağlılığı üzerine en kapsamlı literatür taramasına dayalıdır.



OD-Map® Raporlarından Örnekler



ABC Corp Prodüksiyon 2021

Boyutlar Özeti

Genel Puan, anketin "Mevcut Durum" bölümünün tamamında olumlu yanıtların yüzdesidir. Bu puan, çalışanların genel olarak kuruluş veya birim hakkında ne kadar olumlu veya olumsuz algılara sahip olduklarını gösterir.

Genel Puan	19	10	71	---
Çalışan Bağlılığı	12	4	84	↑ +5
Liderliğe Güven	19	17	64	---
Yetenek Yönetimi Uygulamaları	26	10	64	↑ +6
Doğrudan Amir	21	9	70	---
İşbirliği	20	8	72	↑ +3
İşin Kendisi	7	5	88	↑ +4
Yönetim Mükemmelliği	22	15	63	---

Aşağıdaki tablo, Çalışan Bağlılığı ve bunu etkileyen uygulamaların/sistemlerin ana boyutlarının özetini göstermektedir.



ABC Corp Prodüksiyon 2021

Performans İyileştirme İhtiyaçları

Aşağıdaki tablo, her bir maddeye verilen yanıtların ortalamasını göstermektedir. Sayı ne kadar yüksekse (çubuk grafik ne kadar uzunsa), iyileştirme ihtiyacı o kadar fazladır. Karşılaştırma verileri (varsa) beyaz çubuk grafiklerle gösterilmektedir.

Gelişim Alanı	İyileştirme gerekmiyor	Az iyileştirme gerekıyor	Biraz iyileştirme gerekli	Önemli iyileştirme gerekli	Büyük iyileştirme gerekli
1 İş süreçlerinin verimliliği			2,8		3,0
2 Temel iş yetkinlikleri konusunda eğitim			2,6		2,8
3 Stratejimizin etkinliği			2,4		2,5
4 Takım çalışması			2		2,3
5 İşimle ilgili kararlar alma yetkisi ile ilgili kararlar alma yetkisi			2,1		2,2
6 İş görevleri ve güçlü yönlerim arasındaki uyum			2,1		2,1
7 İş hedeflerinin ve performans beklentilerinin tanımlanması benim rolüm hakkında			2,1		2,1
8 Performansım ile ilgili geri bildirimin kalitesi ve sıklığı			2		2,1

Health meets Work™ Survey

(Sağlık ve İş Uyum Anketi)

Health meets Work™, çalışan sağlığı ile organizasyonel performans arasındaki güçlü ilişkiyi dikkate alarak geliştirilmiş modern bir kurumsal tanılama anketidir. ISO 10075 standartlarına göre **Zihinsel Sağlık Risk Değerlendirmesi** yapar ve aynı zamanda **Çalışan Bağlılığı, Organizasyonel Etkinlik** ve **Çalışan Memnuniyeti** anketi işlevlerini de yerine getirir.

Anket anonimdir, **86 sorudan** oluşur ve mobil, tablet veya bilgisayar üzerinden **10–15 dakika** içinde tamamlanabilir. Raporları kullanıcı dostu, kolay anlaşılır ve gelişmiş analitik özellikler sunar. Temel amaç, çalışan sağlığını ve organizasyonel verimliliği birlikte geliştirmektir.

Özellikler:

- ❑ **Çok amaçlı değerlendirme:** Zihinsel sağlık riski, bağlılık, etkinlik ve memnuniyet ölçümü bir arada.
- ❑ **Standartlara uygun:** ISO 10075 ve en iyi OD (Organizasyon Gelişimi) uygulamalarına dayanır.
- ❑ **Anonim ve hızlı:** 86 soruluk anket, 10–15 dakikada tamamlanır.
- ❑ **Derinlemesine raporlama:** Gelişim alanlarını, güçlü/zayıf yönleri ve risk faktörlerini açıkça gösterir.
- ❑ **Sistemik bakış:** Yalnızca bireysel stres yönetimi değil, organizasyonel süreçlerdeki zayıflıkları da ortaya çıkarır.
- ❑ **Bilimsel temel:** Gibbons araştırması, DIN ve ISO standartları ile sağlık teşviki uygulamalarının birleşimi.



Yenilikçi 360 Araçlar

360 Araçlar, OD-Tools'un yenilikçi 360 derece geri bildirim çözümlerini bir araya getirir. Kurucularının yıllara dayanan liderlik ve organizasyon geliştirme deneyiminden beslenen bu sistem, basit, kullanıcı dostu ve etkili 360 değerlendirme araçları sunmak üzere tasarlanmıştır. OD-Tools'un 360 motoru, danışmanlar, koçlar ve İK profesyonellerinin kendi 360 değerlendirmelerini kolayca oluşturmalarına ve yönetmesine olanak tanır. Yetkinlikler ve anket içerikleri tamamen özelleştirilebilir. Katılımcı listeleri, ilerleme takibi ve Excel formatında grup raporları sayesinde süreç son derece verimli yürütülür. Tüm 360 ürünleri mobil uyumludur ve her cihazda kullanılabilir. OD-Tools, hem **hazır (off-the-shelf)** hem de **özelleştirilebilir (custom)** çözümler sunar.

Özellikler:

- ❑ **Tam özelleştirilebilirlik:** Kendi yetkinlik modeline göre anket oluşturma.
- ❑ **Mobil uyumluluk:** Tüm cihazlarda kullanılabilir.
- ❑ **Verimlilik:** Katılımcı yönetimi, ilerleme takibi ve grup raporları tek platformda. Danışman, koç ve İK profesyonelleri için tasarlandı.
- ❑ **Farklı ihtiyaçlara uygun çözümler:** Liderlik, profesyonel yetkinlik, davranış analizi veya kısa geri bildirim uygulamaları.



Öne Çıkan 360 Araçlar



Liderlik Temel Yetkinlikleri 360

Yalnızca **28 maddeden** oluşan, kısa ama güçlü bir liderlik değerlendirmesidir. Evrensel liderlik yetkinliklerini ölçer ve geleneksel 360'ların tüm faydalarını hızlı biçimde sunar.



Profesyonel Yetkinlikler 360

Bireysel çalışanlar veya hiyerarşinin belirgin olmadığı proje ekipleri için uygundur. Evrensel profesyonel yetkinlikleri ölçer, kısa sürede uygulanır, zaman kazandırır.

Hizmet Sunduğumuz Organizasyonlar

Hizmet Sunduğumuz Organizasyonlar



BİRLİKTE GÜÇLÜYÜZ,
BİRLİKTE
BÜYÜYORUZ.

HAYATIN RİTMİ

DANIŞMANLIK
KOÇLUK
EĞİTİM



Center for
Management &
Organization
Effectiveness



sixseconds
THE EMOTIONAL INTELLIGENCE NETWORK



Solutions
Academy



hayatinritmi.com.



tr
hayatinritmico



mtr
koçluk_Egiti



ritmi

BİZE ULAŞIN

www.hayatinritmi.com.tr

info@hayatinritmi.com.tr

+90 216 687 09 77