

ENGLISH AND TURKISH COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT QUESTIONS

ENGLISH QUESTIONS

Are proficient at achieving high quality results on key initiatives.

Need to be accepted by others.

Take forthright action without needing recognition.

Need to perform flawlessly.

Help people learn, improve, and change.

Are arrogant.

Attend to the long-term impact of strategic decisions on community.

Pursue results with drive and energy.

Try too hard to conform to the group's rules/norms.

Balance work and personal life.

Are excessively ambitious.

TURKISH QUESTIONS

Önemli girişimlerde yüksek kaliteli sonuçlar elde etme konusunda yetkinlerdir.

Diğerleri tarafından kabul edilmeye ihtiyaç duyarlar.

Takdir ve onay beklemeden doğrudan harekete geçerler.

Kusursuz performans göstermeye ihtiyaç duyarlar.

İnsanlara öğrenmeleri, gelişmeleri ve değişimleri için yardım ederler.

Kibirlililerdir.

Stratejik kararların toplum üzerindeki uzun vadeli etkilerini göz önünde bulundururlar

Sonuçların peşinden motivasyon ve enerjiyle koşarlar.

Grup kurallarına/ölçülerine uymak için çok çaba sarf ederler.

İş ve özel hayatlarını dengelerler.

Aşırı derecede hırslılardır.

Connect deeply with others.

Have egos that are too big.

Create a vision that goes beyond the organization to include making a positive impact on the world.

Are efficient decision makers.

Work too hard for others' acceptance.

Are courageous in meetings.

Find enough time for personal reflection.

Believe winning is what really matters.

Form warm and caring relationships.

Hurt people's feelings.

Allow customers to shape our decisions and direction.

Make decisions in a timely manner.

Are too conservative.

Speak directly even on controversial issues.

Are composed under pressure.

Have to get their own way.

Başkalarıyla derin bağlantı kurarım.

Çok büyük bir egoya sahiptirler.

Vizyonu kurumun ötesinde dünyada olumlu bir etki yaratacak şekilde oluşturlar.

Etkin kararlar alırlar.

Diğerlerinin onayını almak için çok çalışırlar.

Toplantılarda cesurlardır.

Kendileri hakkında derinlemesine düşünmek için yeterli zaman bulurlar.

Asıl önemli olanın kazanmak olduğuna inanırlar.

Samimi ve icten ilişkiler kurarlar.

İnsanların duygularını incitirler.

Müşterilerin kararları ve yönü şekillendirmesine izin verirler.

Zamanında karar alırlar.

Çok muhafazakarlardır.

Tartışmalı konular da bile doğrudan konuşurlar.

Baskı altında sakinlerdir.

Kendi bildiklerini okumalıdır.

Create common ground for agreement.

Put people down.

Solicit customer input that often results in organizational change.

Articulate a vision that creates alignment within the organization.

Follow conventional ways of doing things.

Lead in a manner that is completely aligned with their values.

Handle stress and pressure very well.

Pursue results at the expense of people.

Work to find common ground.

Are emotionally distant.

Extensively involve people in decision making.

Inspire others with vision.

Lack passion.

Are wishy-washy in decision making.

Investigate the deeper reality that lies behind events/circumstances.

Anlaşma için ortak zemin yaratırlar.

İnsanları küçük düşürürler.

Kurumsal değişim yapmalarına sonuç verecek müşteri girdisi talep ederler.

Organizasyon içinde uyum yaratan bir vizyonu açıkça ifade ederler.

Bir şeyleri yaparken geleneksel yolları izlerler.

Değerleriyle tam olarak aynı doğrultuda liderlik yaparlar.

Stres ve baskıyı çok iyi yönetirler.

İnsanların zararına dahi olsa sonuçların peşinden koşarım.

Ortak zemin bulmak için çalışırım.

Duygusal olarak mesafelilerdir.

İnsanları karar alma süreçlerine geniş ölçüde dahil ederler.

Diğerlerine vizyonla ilham verirler.

Tutkulu değildirler.

Karar verme konusunda zayıflardır.

Olayların/durumların arkasında yatan derin gerçeği araştırırlar.

Push themselves too hard.

Create a positive climate that supports people doing their best.

Remain standoffish.

Push decision making and problem solving down to the appropriate level.

Establish a strategic direction that helps the organization to thrive.

Learn from mistakes.

Try too hard to be the best at everything they take on.

Promote high levels of teamwork through their leadership style.

Allocate resources appropriately so as not to use people up.

Provide strategic direction that is thoroughly thought through.

Need the approval of others.

Get the job done with no need to attract attention to themselves.

Need to excel in every situation.

Display a high degree of skill in resolving conflict.

Kendilerini çok zorlarlar.

İnsanların ellerinden gelenin en iyisini yapmalarını destekleyen olumlu bir ortam oluştururlar.

Soğukluklarını ve mesafelerini korurlar.

Karar alımını ve problem çözümünü gerekli seviyeye dek indirirler.

Organizasyonun başarıya ulaşmasına yardımcı olan stratejik yön belirlerler.

Hatalardan ders alırlar.

Üstlendikleri her şeyde en iyi olmak için çok çaba gösterirler.

Liderlik tarzlarına yüksek seviyeli takım çalışmasını teşvik ederler.

İnsanları bitkin düşürmemek için kaynakları uygun bir şekilde dağıtırlar.

Tüm ayrıntılarıyla düşünülmüş stratejik yön belirlerler.

Başkalarının onayına ihtiyaç duyarlar.

İş yaparken kendileri üzerine dikkat çekme ihtiyacı duymazlar.

Her durumda başarılı olmaya ihtiyaç duyarlar.

Anlaşmazlıkları çözme konusunda yüksek derecede beceri gösterirler.

Balance short-term results with long-term organizational health.

Are good role models for the vision they espouse.

Take responsibility for their part of relationship problems.

Evolve organizational systems until they produce envisioned results.

Are people builders/developers.

Redesign the system to solve multiple problems simultaneously.

Kısa vadeli sonuçlarla uzun vadeli örgütsel sağlığı dengelerler.

Benimsedikleri vizyon için iyi bir rol modelilerdir.

İlişkilerde yaşanan sorunlarda kendi paylarının sorumluluğunu alırlar.

Hedeflenen sonuçları elde edene kadar kurumsal sistemleri geliştirirler.

İnsanları geliştirirler.

Sistemi birden çok problemi aynı anda çözebilecek şekilde tekrar tasarlarlar.