

# SEI 360 EMOTIONAL INTELLIGENCE MULTI-RATER ASSESSMENT

Measure & Develop Human Capacity

## SEI 360 FEEDBACK

Uluslararası Sürüm

Rapor řu kişi için hazırlanmıştır Sample Report  
Tarih: 25 Mart 2021

## Uygulama Özeti

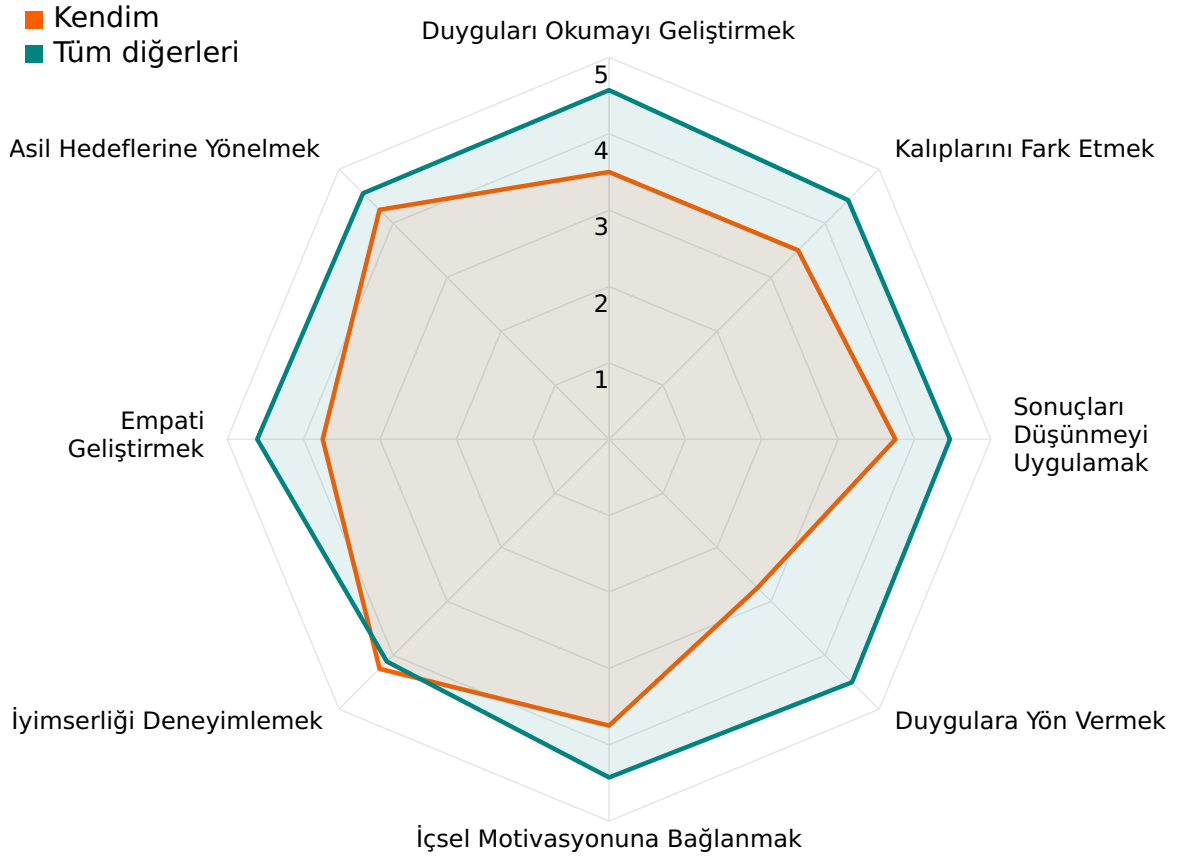
Bu rapor SEI 360° değerlendirmesindeki sonuçlarınızın ayrıntılarını verir, Duygusal Zeka Performansınızın (DP) siz ve diğerleri tarafından nasıl algılandığını ortaya koyar — DP, Duygusal Zekanızı ideal ilişkiler kurmak için nasıl kullandığınızı gösterir.

Rapor şunları kapsamaktadır:

- Duygusal Zekaya ve Six Seconds EQ Modeline giriş.
- SEI 360° skorlarınızın çizelgesi (öz-değerlendirme).
- SEI 360° skorlarınızın çizelgesi (diğerlerinin değerlendirilmesi).
- Sonuç tespitleri.

### Bir Bakışta Profiliniz

Bu grafik, sizin ve diğer insanların duygusal performansınızı nasıl algıladığını gösteriyor. Turuncu çizgi öz-algı değerlerinizi, yeşil ise diğerlerinin algısını göstermektedir. Grafiğin dış tarafına yakın çizgi ise daha yüksek bir skoru temsil etmektedir.



## İÇERİK

Bölüm 1: Bu Aracı Kullanmak . . . . .	4
Grafikleri Yorumlamak . . . . .	4
Bölüm 2: Eylemde EQ . . . . .	5
Kendini Tanı . . . . .	5
Kendini Seç . . . . .	5
Kendini Ver . . . . .	5
Duygusal Performans Skorları . . . . .	6
Bölüm 3: Temel Yetkinlikler . . . . .	7
Bölüm 4: Yetkinliklere Ayrıntılı Bir Bakış . . . . .	9
1. Duyguları Okumayı Geliştirmek . . . . .	10
2. Kalıplarını Fark Etmek . . . . .	11
3. Sonuçları Düşünmeyi Uygulamak . . . . .	12
4. Duygulara Yön Vermek . . . . .	13
5. İçsel Motivasyonuna Bağlanmak . . . . .	14
6. İyimserliği Deneyimlemek . . . . .	15
7. Empati Geliştirmek . . . . .	16
8. Asil Hedeflere Yönelmek . . . . .	17
Bölüm 5: Sonuçlar . . . . .	18
Bölüm 6: Sayısal Tablolar . . . . .	20
Kendi-Diğerleri . . . . .	20
En Büyük Farklar . . . . .	21
Sorulara Verilen Yanıtlar . . . . .	23
Bölüm 7: Anlatım . . . . .	25
Örnekler . . . . .	25
Başla, Dur, Devam Et . . . . .	26
Bölüm 8: Çıkarımlar . . . . .	28
Düşünceler . . . . .	28
Sonuç . . . . .	30



## Bölüm 1: Bu Aracı Kullanmak

Duygusal Zeka, mantık ile duyguları birleştirerek etkili kararlar verme becerisidir. Duygusal Zeka ya da "EQ" ("emotional quotient" ifadesinin kısaltılmasından gelir), belirli bir davranış setinden ziyade içsel bir kapasiteyi tanımlar. Matematiksel zekası güçlü birinin matematik problemleri çözüp çözmeyebileceği gibi, EQ anlamında güçlü kişiler de bu becerileri kullanabilir de, kullanmayabilir de. Duygusal Performans (DP) davranışları tanımlamanın bir yoludur. DP açısından güçlü biri Duygusal Zekasını kullanır ve uygulamaya taşır.

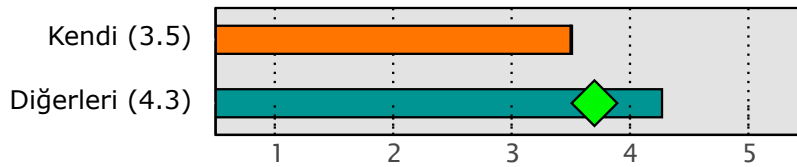
SEI 360°, Duygusal Performansınız hakkında iki bakış açısından geri bildirim sağlar: kendi öz-değerlendirmeniz ve diğerlerinin değerlendirmesi. Bu rapor size EQ becerilerinizi kullanırken kendinizi nasıl gördüğünüzü ve diğerlerinin sizi nasıl algıladığını gösterir.

SEI 360°'deki maddeler sizden kendi davranışlarınız üzerine düşünmenizi istemiştir. Araç aynı zamanda iş arkadaşlarınızdan da kendi algılarını belirtmelerini istemiştir. Buradaki hedef size becerilerinizi diğer insanlara nasıl yansıttığınızı, "dışarıdan nasıl görüldüğünüzü" gösterebilmektir.

EQ'nuzu kullanma becerileriniz her gün söyledikleriniz ve yaptıklarınızda kendini gösterir. Sizinle düzenli olarak iletişim kuran insanlar, davranışlarınız hakkında bilgi edinmek için mükemmel bir kaynaktır. Yalnızca sizi iyi tanıyan tek bir kişinin geri bildirimine bağlı kalırsanız, bu taraflı olabilir. Sizin nelere evet, nelere hayır dediğinizi gözlemlemiş bir grup insana bu soru sorulduğunda, Duygusal Performansınıza dair gerçek bir kanıt ortaya çıkması daha olasıdır.

## Grafikleri Yorumlamak

Bu bir yetkinlik çizelgesinin bir örneğidir:



İlk çubuk sizin görüşünüzü yansıtır, ikinci çubuk ise sizi değerlendiren diğer kişilerin fikrini gösterir. "Diğerleri" çubuğunda bir karo göreceksiniz - bu SEI veritabanı ile hesaplanan performans hedefidir. Eğer hedef beyazsa bu sizin için bir gelişim alanı olabilir; yeşil ise, yararlanabileceğiniz bir güç olabilir.

## Bölüm 2: Eylemde EQ

SEI 360° Six Seconds Duygusal Zeka Modeline dayanmaktadır. EQ' nun bu modeli, uygulamada üç önemli alanla başlar: daha fazla farkında olmak (ne yaptığınızı bilmek), daha bilinçli (bilinçli olarak yapmak) ve daha amaca yönelik olmak (bir neden için yapma).

### Kendini Tanı

Ne hissettiğinizi ve yaptığınızı açıkça görme. Duygular verilerdir ve bu yetkinlikler bilgileri doğru olarak toplamanızı sağlar.

### Kendini Seç

Bilinçli yapmak. "Otomatik pilota" tepki vermek yerine bu yetkinlikler proaktif olarak karşılık vermenizi sağlar.

### Kendini Ver

Bir neden için yapma. Bu yetkinlikler vizyonunuzu ve misyonunuzu eyleme koymanıza yardımcı olur, böylece amaca yönelik ve tam bir bütünlük içerisinde liderlik edersiniz.



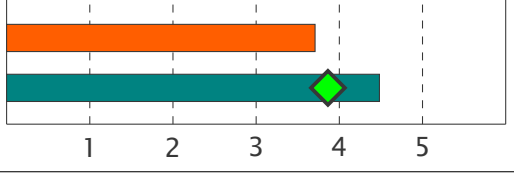
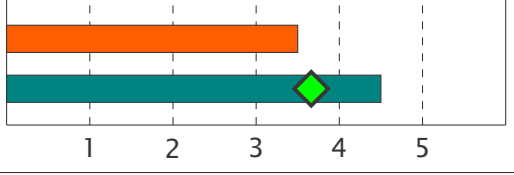
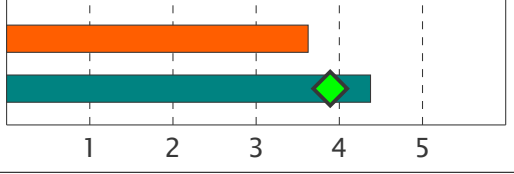
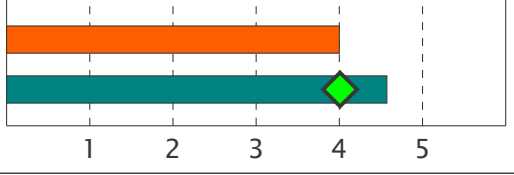
**Kendini Tanı** size "ne" olduğunu verir – Kendinizi Tanırken güçlerinizi ve zorlandıklarınızı bilirsiniz, ne yaptığınızı, ne istediğinizi ve neyi değiştireceğinizi bilirsiniz.

**Kendini Seç** size "nasıl" ı sunar. Nasıl eyleme geçirirsiniz, kendinizi ve diğerlerini nasıl etkilersiniz ve bu içeriği nasıl "operasyonel" hale getirirsiniz gösterir.

**Kendini Ver** size "neden"i sağlar. Kendinizi verirken açık ve enerji dolusunuzdur, böylece neden belirli bir şekilde yanıt verirsiniz, neden yeni bir yöne geçersiniz ve diğerlerinin neden sizinle gelmesi gerektiğine odaklı kalırsınız.

## Duygusal Performans Skorları

DP skorlarınız aşağıda gösterilmektedir — genel bir skorun ve her üç alandaki skorun toplamı:

Genel Duygusal Performans	Kendim (3.7) Tüm diğerleri (4.5)	
Kendini Tanı	Kendim (3.5) Tüm diğerleri (4.5)	
Kendini Seç	Kendim (3.6) Tüm diğerleri (4.4)	
Kendini Ver	Kendim (4) Tüm diğerleri (4.6)	

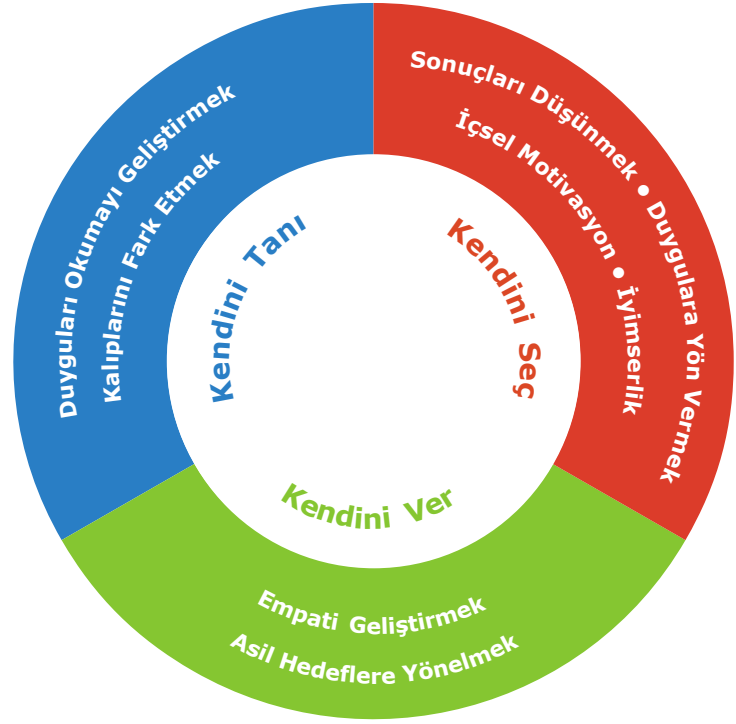


## Bölüm 3: Temel Yetkinlikler

Her üç arayışta,  
SEI bu arayış sürecinde yardımcı  
olacak spesifik yetkinlikleri ölçer.

Sekiz yetkinlik sayfanın sağında ve  
aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Bir sonraki sayfada her bir yetkinlik-  
teki skorlarınızı göreceksiniz.



Six Seconds EQ Modeli:

Alan	Yetkinlik	Tanım
Kendini Tanı	Duyguları Okumayı Geliştirmek	Hem basit hem de karmaşık duyguları doğru olarak tanımlamak ve yorumlamak.
	Kalıplarını Fark Etmek	Sık sık meydana gelen tepkileri ve davranışları tanımak.
Kendini Seç	Sonuçları Düşünmeyi Uygulamak	Seçimlerin maliyet ve faydalarını değerlendirmek.
	Duyulara Yön Vermek	Stratejik kaynak olarak duyguları değerlendirmek, kullanmak ve dönüştürmek.
	İçsel Motivasyonuna Bağlanmak	Dış güçlerle tetiklenmek yerine kişisel değerlerden ve taahhütlerden enerji kazanmak.
	İyimserliği Deneyimlemek	Umut ve olasılıkların proaktif bakış açısını edinmek.
Kendini Ver	Empati Geliştirmek	Diğerlerinin duygularını tanımak ve uygun olarak karşılık vermek.
	Asil Hedeflerine Yönelmek	Günlük tercihlerinizi kapsayıcı amacınızla ilişkilendirmek.

Duygusal Performans Skorları: Temel Yetkinlikler

Duyguları Okumayı Geliştirmek	Kendim (3.5) Tüm diğerleri (4.6)	
Kalıplarını Fark Etmek	Kendim (3.5) Tüm diğerleri (4.4)	
Sonuçları Düşünmeyi Uygulamak	Kendim (3.8) Tüm diğerleri (4.5)	
Duygulara Yön Vermek	Kendim (2.8) Tüm diğerleri (4.5)	
İçsel Motivasyonuna Bağlanmak	Kendim (3.8) Tüm diğerleri (4.4)	
İyimserliği Deneyimlemek	Kendim (4.3) Tüm diğerleri (4.1)	
Empati Geliştirmek	Kendim (3.8) Tüm diğerleri (4.6)	
Asil Hedeflerine Yönelmek	Kendim (4.3) Tüm diğerleri (4.6)	



## Bölüm 4: Yetkinliklere Ayrıntılı Bir Bakış

Bu bölümde her yetkinliğin tanımını ve kendi skorlarınızı göreceksiniz. Geri bildirim sağlayan kişiler “değerlendiriciler” olarak isimlendirilmiştir. Projenizin yaratılma biçimine göre birçok farklı değerlendirici grubuna sahip olabilirsiniz.

Aşağıdaki çizelgelerde farklı değerlendirici gruplarından gelen yanıtları göreceksiniz. “Tüm diğerleri”, sizin geri bildiriminiz dışında, diğer insanlar tarafından verilen geri bildirimlerin bir derlemesidir. “Tüm diğerleri” de alt gruplara ayrılabilir. Ancak bu, değerlendiricilerinizin anonimliği tehlikeye girmediği sürece mümkün olabilir. Bu yüzden her değerlendirici kategorisi birbirinden ayrı gösterilmeyebilir.

Değerlendirici Gruplarınız:

Kategori	Değer- lendirici sayısı
Astlar	4
Süpervizörler	3



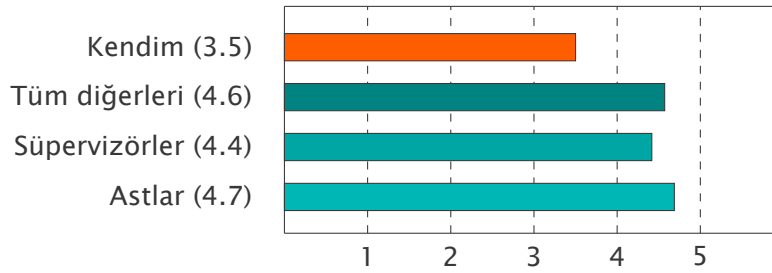
## 1. Duyguları Okumayı Geliştirmek

Tanım: Hem basit hem de karmaşık olan duyguları doğru olarak tanımlayıp yorumlamak.

Önemi: Duygular kendiniz ve başkaları hakkında veri sağlayan kimyasallar, bir nöro-iletici formudur; duygular davranış ve kararları yönlendiren bilgileri sağlayan bir geri besleme sistemidir. Duyguları okumak, duyguları fark ederek, onları adlandırarak, neden ve sonuçları analiz etmeye başlayarak, bu verileri tanımlamanızı ve yorumlamanızı sağlar. Bu yetkinlik siz ve ekip üyeleriniz hakkında kritik bilgiler sağlar ve size davranışın çekirdek yönlendiricileri hakkında içgörü ve netlik verebilir.



Değerlendirmeler:



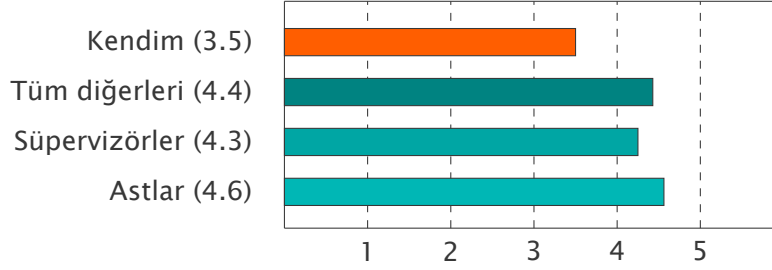
## 2. Kalıplarını Fark Etmek

Tanım: Sık sık meydana gelen tepkileri ve davranışları tanımlamak.

Önemi: Bazen insanlar yeni durumları değerlendirir, dikkatlice ve düşünerek yanıt verir. Ancak çoğu zaman alışkanlığa dayalı olarak bilinçsizce tepki vererek, otomatik pilota geçerler. Bunun kısmi sebebi insan beyninin sinirsel yollar oluşturup, takip edecek şekilde bir altyapısı olmasıdır. Bilinçsiz kaldıklarında, bu kalıplar performansı azaltabilir, çünkü bunlar mevcut durum için dikkatlice uyarlanmaktansa genelleşmiş tepkilerdir. Kalıpları Fark Etmek, tepkilerinizi takip etmeye ve gözlemeye yardım eder – ki bu da onları yönetmek için hayati bir adımdır. Kendi kalıplarınızı fark etmek, ayrıca diğerlerini görmeye de yardım edecek – ki bu da çalışanlarınıza koçluk yaparak onları otomatik pilottan çıkarmak için çok değerli olacaktır.



Değerlendirmeler:



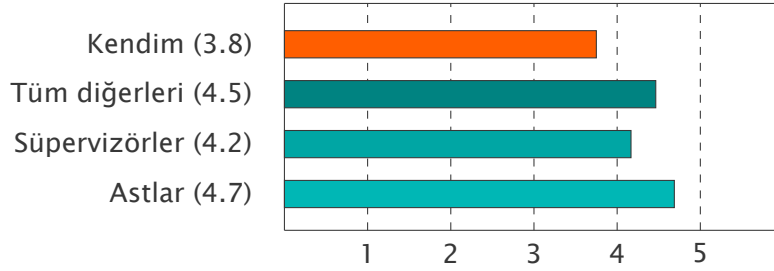
### 3. Sonuçları Düşünmeyi Uygulamak

Tanım: Seçimlerinizin maliyetlerini ve faydalarını değerlendirmek.

Önemi: Bu beceri size kararlarınızı ve bunların etkilerini değerlendirmenizde yardımcı olur. Bu, sizin tepkilerinizi yönetmede ve maksatlı hareket etmede (tepki vermek yerine) anahtardır. Bu, kendiniz ve başkaları için en uygun karşılığı belirlemede hem düşünceleri hem de duyguları kullanarak analiz etme ve değerlendirme sürecidir. Bu yetkinlik insan dinamiklerini hesaba katan stratejik bir plan yapmak ve o planı uygularken kendi davranışlarınızı yönetmek için son derece önemlidir.



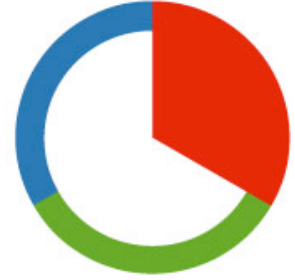
Değerlendirmeler:



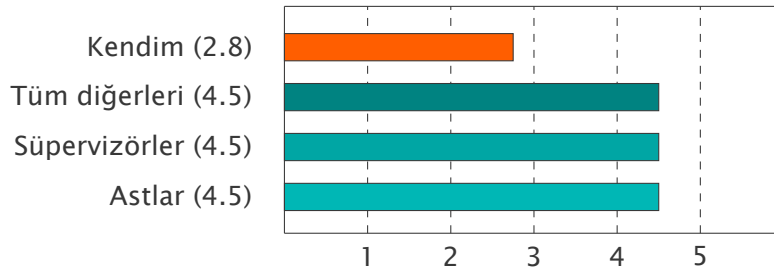
## 4. Duygulara Yön Vermek

Tanım: Duyguları stratejik kaynak olarak değerlendirmek, kullanmak ve dönüştürmek.

Önemi: İnsanlara genellikle kendi duygularını kontrol etmeleri, öfke, sevinç, ya da korku gibi duyguları bastırmaları ve karar verme sürecinde bunları ortadan kaldırmaları söylenir. Ancak, duygular içgörü ve enerji sağlar; karar vermeyi ve davranışı yönlendirirler – duygular olmadan insanlar kelimenin tam anlamıyla karar alamaz. Yani duyguları görmezden gelmek yerine, bu yetkinlik duyguları kendinizi etkin şekilde yönetmek ve diğerlerinde amaçladığınız etkiyi sağlamak üzere kullanmanıza olanak tanır.



Değerlendirmeler:



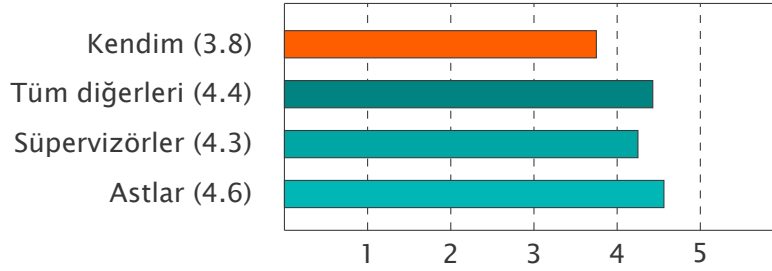
## 5. İçsel Motivasyonuna Bağlanmak

Tanım: Dış faktörler yerine kişisel değerler ve taahhütlerden enerji kazanmak.

Önemi: Motive olmak üzere dış güçlendirmeye ihtiyaç duyan insanlar her zaman başkalarının onayı veya ödül sisteminin insafına kalır. İçsel Motivasyonuna Bağlanma kalıcı içsel yönlendiricilerin geliştirilmesi ve kullanılması anlamına gelir. Bu durum, ayağa kalkmanızı, mevcut durumu zorlamanızı, risk almanızı ve gidişat zor olduğunda azmetmenizi sağlar – ve tüm bunlar için diğerlerine ilham vermenize yardımcı olur.



Değerlendirmeler:



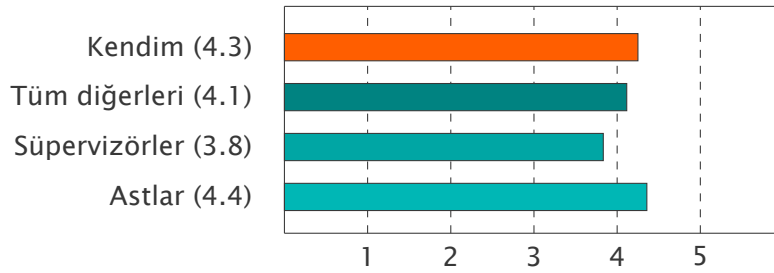
## 6. İyimserliği Deneyimlemek

Tanım: Umut ve olasılığın proaktif bakış açısını edinmek.

Önemi: İyimserlik, insanların şimdiki zamanın ötesini görmelerine ve geleceği sahiplenmelerine olanak tanır. Öğrenilmiş olan bu düşünce + duygu yöntemi size kararlarınızın ve sonuçlarınızın sahipliğini verir. Herkes iyimser veya kötümser duygu + düşünce tarzlarını kullanır, bazıları ise birini daha sık kullanma eğilimindedir. İyimser bir bakış açısı, seçenekler havuzunu ve başarı için fırsatları artırır. Bu çözüm odaklı bir yaklaşım sağlar, yenilik yapmanıza yardımcı olur ve başkalarının pozitif enerjisini kullanmanızı sağlar.



Değerlendirmeler:



## 7. Empati Geliştirmek

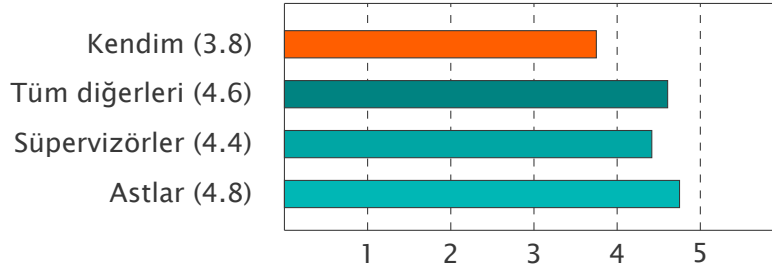
Tanım: Diğerlerinin duygularını tanıma ve uygun olarak karşılık vermek.

Önemi: Empati, bağlantı ve farkındalık inşa eden, diğerlerinin duygularına karşı yargılayıcı olmayan bir açıklıktır. Hem hoş hem de hoş olmayan duyguları fark ederek ve diğer kişinin ne yaşadığını gerçekten önemseyerek başlar. Bir sonraki adımlar, dinleme, paylaşma ve ilginizi gösterir şekilde yanıt vermeyi kapsar. Empati, diğerlerini anlamak ve

kalıcı, güvene dayalı ilişkiler oluşturmak için anahtardır. Karar verme sürecinde, diğer insanları dikkate almanızı sağlar ve onlarla aynı ekipte olduğunuza dair onlara çok sağlam bir güvence verir.



Değerlendirmeler:





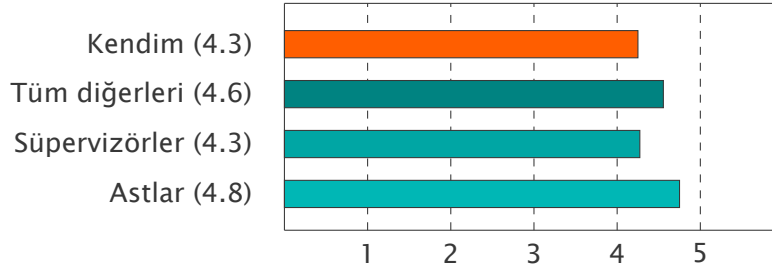
## 8. Asil Hedeflere Yönelmek

Tanım: Günlük tercihlerinizi kapsayıcı amacınızla ilişkilendirmek.

Önemi: Asil Hedefler Six Seconds Modelindeki diğer tüm yetkinlikleri aktif hale getirir. İnsanlar kişisel vizyon, misyon ve miraslarını inceleyerek bu görüşü hedef ve amaçlarını belirlemede kullandıklarında, duygusal zeka anlam ve güç kazanır. Asil hedefiniz hakkında net olduğunuzda, hayat amacınıza zarar vermediğinizden emin olmak için günlük seçimlerinize sıkı bir biçimde dikkat etmek zorunda hissedersiniz. Asil Hedefe yönelme, odaklanmayı sürdürmeye, diğerlerine ilham vermeye ve bir lider olarak tüm güç ve potansiyelinize erişmenize yardım ederek, bütünlük ve etik davranışı kolaylaştırır.



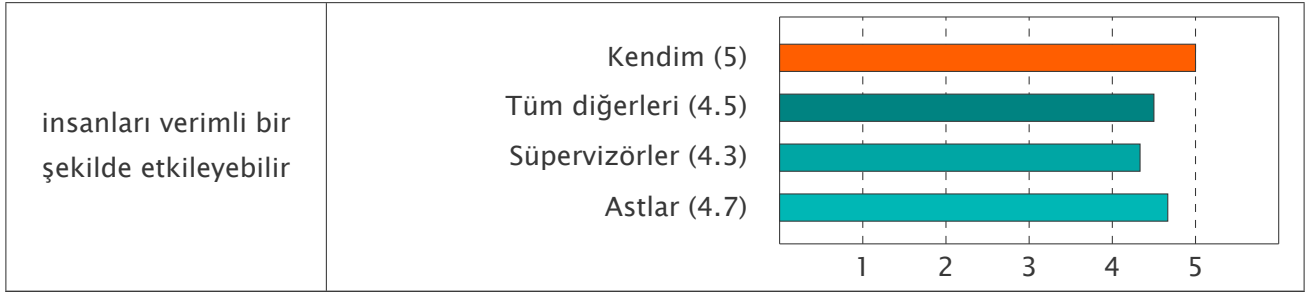
Değerlendirmeler:



## Bölüm 5: Sonuçlar

Aşağıdaki tablo size çeşitli Duygusal Zeka sonuçlarında aldığınız değerlendirmeleri göstermektedir.

sağlığı yerindedir	<p>Kendim (3)</p> <p>Tüm diğerleri (4.5)</p> <p>Süpervizörler (4.3)</p> <p>Astlar (4.7)</p>
iyi bir yaşam sürüyor gibi gözükür	<p>Kendim (4)</p> <p>Tüm diğerleri (4.7)</p> <p>Süpervizörler (4.7)</p> <p>Astlar (4.7)</p>
harika ilişkilere sahiptir	<p>Kendim (2)</p> <p>Tüm diğerleri (4.2)</p> <p>Süpervizörler (4)</p> <p>Astlar (4.3)</p>
hedeflerine ulaşır	<p>Kendim (4)</p> <p>Tüm diğerleri (4)</p> <p>Süpervizörler (3.3)</p> <p>Astlar (4.7)</p>
olumlu sonuçlanan kararlar verir	<p>Kendim (4)</p> <p>Tüm diğerleri (4.5)</p> <p>Süpervizörler (4)</p> <p>Astlar (5)</p>



## Bölüm 6: Sayısal Tablolar

### Kendi-Diğerleri

Bu tablo EQ Modelinin her bölümüne sizin ve diğerlerinin verdiği skorları gösterir. Bu, yukarıda tek bir tabloda birleştirilmiş olarak gördüklerinizle aynı verileri içerir.

Soru Metni	DP	KT	DOG	KF	KS	SDU	DY	İMB	İD	KV	EG	AHY
Kendim	3.71	3.50	3.50	3.50	3.63	3.75	2.75	3.75	4.25	4.00	3.75	4.25
Tüm diğerleri	4.48	4.50	4.57	4.43	4.38	4.46	4.50	4.43	4.12	4.57	4.61	4.56
Süpervizörler	4.28	4.33	4.42	4.25	4.19	4.17	4.50	4.25	3.83	4.33	4.42	4.27
Astlar	4.63	4.63	4.69	4.56	4.52	4.69	4.50	4.56	4.36	4.75	4.75	4.75

DP: Duygusal Performans

KT: Kendini Tanı

DOG: Duyguları Okumayı Geliştirmek

KF: Kalıplarını Fark Etmek

KS: Kendini Seç

SDU: Sonuçları Düşünmeyi Uygulamak

DY: Duygulara Yön Vermek

İMB: İçsel Motivasyonuna Bağlanmak

İD: İyimserliği Deneyimlemek

KV: Kendini Ver

EG: Empati Geliştirmek

AHY: Asil Hedeflerine Yönelmek



## En Büyük Farklar

Aşağıda kendi değerlendirmenizle diğerlerinin sizi değerlendirmesi arasında en büyük fark olan maddeler yer alır. Her maddede bu fark üzerine düşünmeniz için bırakılmış bir boşluk yer alır.

### Öz-Değerlendirme Daha Yüksek

Madde	Kendim	Tüm diğerleri
umutlu olmam için beni teşvik eder	5	4.29
Bundan ne öğrenebilirsiniz?		
kararların duygusal etkisini tartışır	5	4.43
Bundan ne öğrenebilirsiniz?		
uzun vadeli vizyondan söz eder	5	4.43
Bundan ne öğrenebilirsiniz?		
proaktiftir (kimsenin talep etmesine gerek kalmadan harekete geçer)	5	4.57
Bundan ne öğrenebilirsiniz?		
önemli değerlere göre kararlar alır	5	4.57
Bundan ne öğrenebilirsiniz?		



## Diğerlerinin Değerlendirmesi Daha Yüksek

Madde	Kendim	Tüm diğerleri
karar almadan önce derin düşünür	2	4.71
Bundan ne öğrenebilirsiniz?		
kendi duygularını açıklayabilir	2	4.71
Bundan ne öğrenebilirsiniz?		
yeni durumlara kolay adapte olur	2	4.71
Bundan ne öğrenebilirsiniz?		
insanları hakikaten önemser	2	4.57
Bundan ne öğrenebilirsiniz?		



## Sorulara Verilen Yanıtlar

Aşağıdaki tablo size her bir maddede 1, 2, 3, 4 veya 5 veren toplam insan sayısını gösterir. Sağdaki son sütun ortalama skoru (tüm diğerleri) gösterir. Öz-değerlendirme skorlarınız turuncu ile işaretlenmiştir.

Soru Metni	1	2	3	4	5	Orta- lama
duygularımı fark eder	0	0	0	0	7	5.00
geniş çeşitlilikte duygu sözcükleri kullanır	1	0	0	3	3	4.00
kararların duygusal etkisini tartışır	0	0	0	4	3	4.43
önemli değerlere göre kararlar alır	0	0	1	1	5	4.57
kendi davranışlarını doğru bir biçimde açıklar	1	0	0	2	4	4.14
proaktiftir (kimsenin talep etmesine gerek kalmadan harekete geçer)	0	0	0	3	4	4.57
insanları suçlamak yerine sorunları çözmek için sorumluluk alır	1	0	1	2	2	3.67
durumlardaki en iyiyi görür	1	0	0	2	3	4.00
tepkilerini ustaca yönetir	1	0	0	2	4	4.14
tepkilerinin farkındadır	0	0	0	2	5	4.71
uzun vadeli vizyondan söz eder	0	0	1	2	4	4.43
kendisine enerji verecek hedefler belirler	0	0	1	4	2	4.14
duygularını uygun bir biçimde ifade eder	0	0	0	2	5	4.71
insanları hakikaten önemser	0	0	1	1	5	4.57
bağımsızdır	0	0	1	3	3	4.29
tutku ve bağlılığı ile bana ilham verir	0	0	0	3	3	4.50
onu kaygılandıran şeyler hakkında konuşabilir	0	0	0	4	3	4.43
birinin neden belirli bir şekilde hissettiğini doğru olarak açıklayabilir	0	0	0	2	5	4.71
yeni durumlara kolay adapte olur	0	0	0	2	5	4.71
davranışlarının diğer insanlar üzerindeki etkisini düşünür	0	0	2	1	4	4.29
kendi duygularını açıklayabilir	0	0	0	2	5	4.71
kendisini kışkırtan "bam telini" fark eder	0	0	0	4	3	4.43



Soru Metni	1	2	3	4	5	Orta- lama
karar almadan önce derin düşünür	0	0	0	2	5	4.71
zor durumlarda dahi kendi duygularıyla etkili bir şekilde baş edebilir	0	0	0	4	3	4.43
en zor durumlarda dahi çözümü düşünür	0	0	1	2	4	4.43
kendini motive eder	0	0	0	2	5	4.71
karar alırken diğerlerinin duygularını hesaba katar	0	0	1	2	4	4.43
diğer insanlarla duygular hakkında uygun bir iletişim kurar	0	0	0	1	6	4.86
bütünlüğe sahiptir	0	0	0	2	5	4.71
diğerleri hakkında sezgisel bir anlayışa sahiptir	0	0	0	5	2	4.29
umutlu olmam için beni teşvik eder	0	0	2	1	4	4.29
söylediklerimle gerçekten ilgilenir	0	0	1	1	5	4.57





## Bölüm 7: Anlatım

### Örnekler

SEI 360'ta hem siz hem de değerlendiricileriniz için her soruya örnek ya da yorum ekleme seçeneği mevcuttur. Bu yorumlar aşağıda yer alır, kendi yorumlarınız turuncu olarak gösterilmektedir.

Gösterilecek bir yorum yok.



## Başla, Dur, Devam Et

Bu kavramları birleştirmeniz ve harekete geçmeniz için SEI 360 değerlendiricilerinizden (ve sizden) üç kapanış sorusunu yanıtlamasını istemiştir. Yorumlar buradadır, kendi yorumlarınız turuncu olarak gösterilmektedir.

A. BAŞLA – Sample'in ne yapmaya başlamasını ya da neyi daha sık yapmasını önerirsiniz?

- Sample text self...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text subordinate...
- Sample text subordinate...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text subordinate...

B. DUR – Sample'in neyi yapmamasını ya da daha az yapmasını önerirsiniz?

- Sample text self...
- Sample text subordinate...
- Sample text subordinate...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text subordinate...

C. DEVAM ET – Sample'in şu anda yaptığı (ve etkili olan) şeylerden hangilerine devam ettiğini görmek isterdiniz?

- Sample text self...
- Sample text subordinate...



- Sample text – Supervisor...
- Sample text subordinate...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text subordinate...



## Bölüm 8: Çıkarımlar

### Düşünceler

Bu rapordan mümkün olan en fazla değeri elde etmek için şu sorulara cevap verin:

Az önce okuduklarınızla ilgili neler hissediyorsunuz?

Sizi şaşırtan bir şey oldu mu? Olduysa nedir?

Aldığınız geri bildirimler arasında zorlayıcı bulduğunuz var mıydı?

Aldığınız geri bildirimler arasında sizi özellikle mutlu eden ya da gururlandıranlar var mıydı?

Hangi EQ alanlarını geliştirmek istiyorsunuz? Neden?

Hangi EQ alanları sizin güçlü yönleriniz? Bunları daha çok kullanabilir misiniz?



## Eylem Planı

Adım	Hedef 1	Hedef 2	Hedef 3
<b>Kendini Tanı:</b> Neyin üzerinde çalışmak istiyorsunuz?			
<b>Kendini Seç:</b> Bunu nasıl yapabilirsiniz? Bunu başarmak nasıl gözükecek? Temel eylem adımlarınız nelerdir?			
<b>Kendini Ver:</b> Bu alanda neden gelişmek istiyorsunuz? Bu sizin vizyonunuza ve amacınıza ulaşmanıza nasıl yardımcı olacak?			



## Sonuç

Sizi bu rapor hakkındaki üç temel nokta ile baş başa bırakmak istiyoruz:

### Veri Sunar

SEI 360° size üzerinde düşüneceğiniz geri bildirimleri, verileri sunmayı hedefler. Veri “tek gerçeklik” değildir, her durumda hareket etme biçiminiz değildir. Pek çok insan bu verilerin değerli olduğunu düşünür, ancak verinin yararı pek çok etkene (örneğin değerlendiricilerin sizi ne kadar iyi tanıdığına ve geri bildirimleri yaparken sizin ve diğerlerinin ne kadar kesin olduğuna) ve sizin bu deneyimden öğrenmeye ne kadar açık olduğunuza bağlıdır.

### Güçlüdür

Araştırma ve deneyime dayanan Six Seconds Modeli yetkinlikleri, iş ve kişisel yaşamınızdaki başarınız için önemlidir. İlişkilerin kalitesi, kişisel verimlilik, sağlık ve yaşam memnuniyeti ile ilişkilidir. Bu yüzden lütfen sonuçlar üzerine düşünün ve bunların günlük yaşamınızda kendisini nasıl gösterdiğine dikkat edin. EQ yetkinliklerinizi geliştirirerek ve bunlardan yararlanarak olumlu yönde önemli değişiklikler gerçekleştirebilirsiniz.

### Size Bağlıdır

Şu anki Duygusal Performansınız kalıcı değildir. Yine, araştırma ve deneyimlerden biliyoruz ki Six Seconds Modelindeki tüm yetkinlikler öğrenilebilirdir. Bu yüzden, eğer Duygusal Performansınızda değiştirmek istediğiniz herhangi bir şey varsa, değiştirebilirsiniz! SEI360'ı size sağlayan koç ile verileriniz hakkında konuşun ve yukarıdaki eylem planlama araçlarını kullanın. Daha fazla bilgi ve araç [www.6seconds.org](http://www.6seconds.org) adresinde mevcuttur.

Duygusal Performansınızı keşfetme kararınız için sizi tebrik ederiz — bunun kişisel ve profesyonel yaşamınızı zenginleştirmesini dileriz.

– Six Seconds Ekibi

Joshua Freedman, Massimiliano Ghini, Anabel Jensen

