



LSI - LİDERLİK STİLİ ENVANTERİ DEĞERLENDİRME RAPORU

ADI, SOYADI:	Örnek Kişi
KURUMU:	ABC
GÖREVİ:	Yönetici
ÖLÇÜM TARİHİ:	01.01.2014



İnönü Cad. Üçler Apt. 12/5 Gümüşsuyu Taksim 34437 İstanbul
Tel: (212) 293 83 45 Fax: (212) 243 07 38
www.pmetrica.com E-mail: info@pmetrica.com

LSI - LEADERSHIP STYLE INVENTORY

LSI - LİDERLİK STİLİ ENVANTERİ

"LSI - LİDERLİK STİLİ ENVANTERİ" çok kapsamlı akademik ve sosyal çalışmalar ve gözlemler sonucunda oluşturulmuş ve pek çok farklı kültürde yıllardır başarıyla uygulanmakta olan geçerliliği kanıtlanmış bir araçtır. "LSI - Liderlik Stili Envanteri" liderlik yetkinliklerine bağlı liderlik profilini bütünsel bir bakış açısıyla sunmaktadır;

Yöneticilik yaklaşımının **işe yönelik** ve **insana yönelik** boyutlarını birlikte ölçümleyerek **algılanan liderlik yapısı** boyutunu belirleyen LSI envanteri, bireyin güçlü ve geliştirilecek yönlerini çok kolay anlaşılabilir formatta ortaya koyar.

Bu güne kadar gerçekleştirilen liderlikle ilgili pek çok çalışma ve envanter, liderlik yetkinlikleri olarak sıralanan unsurları tek tek belirlemeye yöneliktir. Ancak çok farklı unsurların bileşkesinin oluşturduğu tek bir liderlik algısı skoruna ulaşılması imkânını vermemektedir. Buna karşılık "LSI - Liderlik Stili Envanteri" yönetici ve yönetici adaylarının ekiplerinde ve etki çevrelerinde liderlik algısını oluşturan ve güçlendiren faktörlerin detaylı tespitini yapmaktadır. Bir yöneticinin yönettiği ekip ve etki alanındaki kişiler tarafından lider olarak benimsenmesini sağlayan yüksek üretkenlik ve yüksek moral bileşkesinin belirlenmesine yönelik bu çalışma liderlik algısı oluşturan yetkinliklerine bağlı liderlik profilini bütünsel bir bakış açısıyla sunmaktadır ve yönetici/yönetici adayının bir lider olarak algılanma ve benimsenme skorunu yüksek bir tutarlılıkla belirlemektedir.

Bu çalışma mevcut durumun kapsamlı bir tespitini ve teşhisini yapmaktadır. Bu özelliği ile "ne olduğunu" ve "ne olması gerektiğini" saptamaktadır ancak nasıl yapılacağını belirlemektedir.

LSI envanteri bireyin bu güne kadar edindiği birikimlere bağlı olarak geliştirdiği doğal yönetim anlayışı ve yaklaşımını belirlemeye yönelik yönetim stili profilini ortaya koymaktadır. Bu profilin bireyin yaklaşım tercihlerini oluşturduğu dikkate alındığında bu tercihlerin 'doğru' ya da 'yanlış' olduğu söylenemez ve içinde bulunulan ortama, zamana, görev ve ekip yapısına göre farklı görüş ve yorumlara kaynak oluşturabilir. LSI envanteri bireyin yönetim stilinin etkisinin her durumda geçerli olabilecek liderlik algısının boyutunu belirler.

LSI envanterinin belirlediği unsurların etkisinin arzulanan liderlik algısı boyutunda dikkate alınıp geliştirilebilecek yönleriyle ilgili gösterilecek çabanın doğal davranış boyutundan bilinçli davranış boyutuna geçirilmesi liderlik algısına olumlu katkı sağlar. Bireyin gelişmeye açık alanlardaki çevre beklentilerini karşılamaya yönelik bilinçli davranış boyutu liderlik algısını güçlendirmekle birlikte, önemli olan devamlılık ve tutarlılıktır. Yapılan çalışmalar, LSI envanteriyle belirlenen skorların, bilinçli gelişme çabası gösterilmediğinde, envanterin dönemler itibarıyla tekrarlanması durumunda önemli farklılık oluşturmadığı ve çevre algısının değişmediği, bireyin uzun dönemli doğal profilini koruduğunu göstermektedir.

Bu envanterden elde edilen bireye ait sonuçların yorumları takip eden sayfalarda olabildiğince açıklayıcı detaylarla verilmektedir.

Hedeflenen gelişim için bireysel isteklilik, kararlılık, çalışma ve birçok durumda koçluk desteği gerektiren bir çabaya ihtiyaç olabilecektir.

AÇIKLAMALAR:

Genel bir yaklaşım olarak bu güne kadar gerçekleştirilmiş uygulamaların ışığında ölçümü gerçekleştirilen bireylerin kendileri hakkındaki yorumlara %86+ oranında katıldıkları görülmektedir. Ancak katılmakta tereddüt ettikleri yorumların hemen herkeste çeşitli boyutlarda bulunan kör alana düşmesi olasıdır.

LSI envanteri temelde bireyin etki çevresinin bireyi lider olarak algılama ve kabul etme boyutlarına ışık tutmayı amaçladığından bireyin algısından hareketle "Onlar beni nasıl algılıyor..." sorusuna cevap aramaktadır.

LSI, yönetici/yönetici adayı bireyin iki temel boyuttaki yaklaşımlarını ve genel tercihlerini belirler;

1. İşe yönelik yaklaşım boyutu; üretkenlik boyutunu belirlemektedir.

2. İnsana yönelik yaklaşım boyutu; moral ve sosyal yaklaşım boyutunu belirlemektedir.

Bu iki boyutun bileşkesi ve izdüşümünden hesaplanan "**Liderlik Skoru**" yönetici/yönetici adayı bireyin etki çevresinde lider olarak algılanma, benimsenme ve kabul edilme boyutunu vermektedir.

Eldedilen sonuçlar ve bunlara bağlı değerlendirme ve yorumlar bireyin mesleki yeterliliğini, iş ve performans sonuçlarını yansıtmayı amaçlamaz; LSI envanterinin ölçümediği boyut yönettiği ekip ve etki alanındaki kişilerin bireyi lider olarak kabul etmeye ve benimsemeye hangi ölçüde yakın olduklarıdır. Raporda belirtilen yorumlar ekip üyelerinin oluşabilecek algılarının yansıması olarak ele alınmalıdır.

İşe Yönelik Yaklaşım Boyutu:

İşe yönelik yaklaşım boyutu bireyin işi yönetirken işin ve görevin gerçekleştirilmesi sürecinde sergilediği tutum ve davranışlarıdır. Davranış bütünü oluşturarak alt unsurlar aşağıda belirtilmektedir. Bu unsurlar işe/göreve yönelik performans ve üretkenlik açısından belirleyicidir. Bu alt unsurlar yöneticinin geliştirdiği doğal davranış yapısına bağlı olarak yönetici tarafından

- Yüksek öncelikli / düşük öncelikli
- Önemli / önemsiz
- Katı / Esnek
- Kontrollü / kontrolsüz...

olarak algılanabilir ve yöneticinin işe yönelik yaklaşım stilini oluşturur.

Bu temel unsurlar;

Planlama:

Yöneticinin işin/görevin gerçekleştirilmesi sürecinde hedef belirleme, iş planını oluşturma, organizasyon, zaman planı oluşturma, termin süreleri belirleme yoğunluğunun boyutu.

Bilgilendirme:

Yöneticinin işin/görevin gerçekleştirilmesi sürecinde gerekli bilginin aktarımı, verdiği talimat, emir yoğunluğunun boyutu.

Rollerin tanımlanması:

Yöneticinin işin/görevin gerçekleştirilmesi sürecinde ekip üyeleri için rolleri tanımlama, sorumluluk dağılımı, yetkilendirme, inisiyatif kullandırma yoğunluğunun boyutu.

Kontrol:

Yöneticinin işin/görevin gerçekleştirilmesi sürecinde her aşamada iş akışını, performansı, iş sonuçlarını yakından takip, ayrıntılarla ilgilenme, kontrol ve müdahale yoğunluğunun boyutu.

İnsana Yönelik Yaklaşım Boyutu:

İnsana yönelik yaklaşım boyutu bireyin işi yönetirken işin ve görevin gerçekleştirilmesi sürecinde yönetiminden sorumlu olduğu ve etki alanındaki kişilere karşı sosyal anlamda sergilediği tutum ve davranışlarıdır. Davranış bütünü oluşturduğu alt unsurlar aşağıda belirtilmektedir. Bu unsurlar etki alanındaki kişilere yönelik sosyal yaklaşım ve moral açısından belirleyicidir ve ekibe/işe aidiyet gelişiminde etkindir. Bu alt unsurlar yöneticinin geliştirdiği doğal davranış yapısına bağlı olarak yönetici tarafından

- Yüksek öncelikli / düşük öncelikli
- Önemli / önemsiz
- Katı / Esnek
- Kontrollü / kontrolsüz...

olarak algılanabilir ve yöneticinin insana yönelik yaklaşım stilini oluşturur.

Bu temel unsurlar;

Sosyal yaklaşım:

Yöneticinin, yönetim sorumluluğunu üstlendiği ekip üyelerine ve etki alanındaki kişilere karşı sergilediği sosyal yaklaşım, sadece işle sınırlı olmayan özel yaşamı da kapsayan moral ve sosyoduygusal destek yoğunluğunun boyutu.

İletişim:

Yöneticinin, yönetim sorumluluğunu üstlendiği ekip üyelerine ve etki alanındaki kişilere karşı sergilediği iletişime açıklık, çift yönlü mesaj aktarımını kolaylaştırma ve dinleme yoğunluğunun boyutu.

Katılım sağlama:

Yöneticinin, yönetim sorumluluğunu üstlendiği ekip üyelerine ve etki alanındaki kişilere karşı sergilediği demokratik yaklaşım, öneri ve fikir alma, kararlara katılım ortamı yaratma yoğunluğunun boyutu.

Geribildirim:

Yöneticinin, yönetim sorumluluğunu üstlendiği ekip üyelerine ve etki alanındaki kişilere karşı sergilediği performans, beklenti, tutum, davranış alanlarında anlık, yerinde, zamanında, objektif, yapıcı geribildirim verme, motive etme ve kendisi için geribildirim alma yoğunluğunun boyutu.

LSI - ÖLÇÜM SKORLARI:

LSI - Liderlik Stili Envanteri iş ve insana yönelik iki temel davranış boyutunun ölçüm skorlarını temel alarak izdüşümlerinden hareketle bireyin liderlik skorunu hesaplamaktadır.

İşe yönelik yaklaşım boyutu skoru: 1-15 arası bir değer almaktadır.

İnsana yönelik yaklaşım boyutu skoru: 1-15 arası bir değer almaktadır.

Kontrol grupları karşılaştırması ve oluşturulan norm ölçeğe göre ilgili boyutta elde edilen skorların:

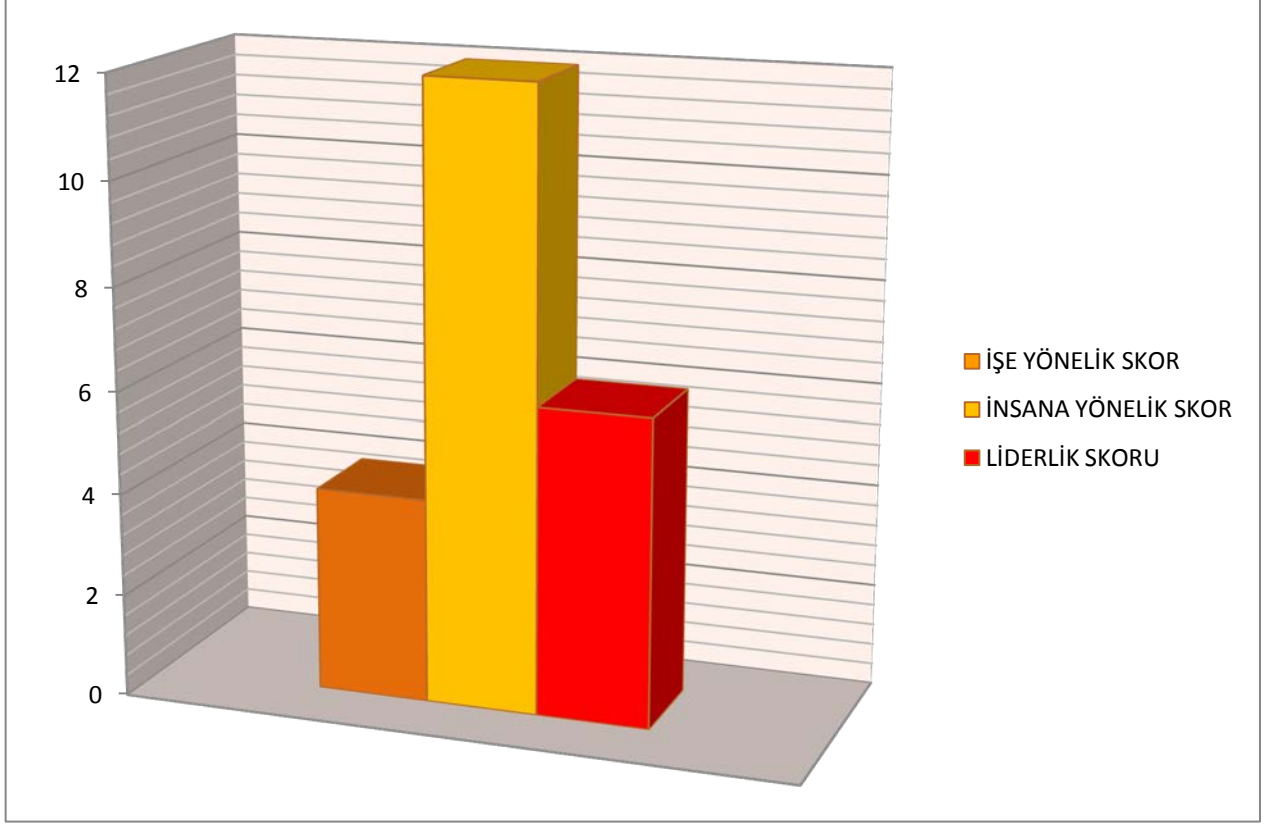
- **1-5 aralığı o boyutta gelişme gerekliliğini,**
- **6-10 aralığı yeterlilik kabul düzeyini,**
- **11-15 aralığı etkin/baskın davranış düzeyini gösterir.**

Liderlik skoru:

İşe ve İnsana yönelik yaklaşım boyutu skorlarından hesaplanan **liderlik skoru 1-15** arası bir değer almaktadır.

Kontrol grupları karşılaştırması ve oluşturulan norm ölçeğe göre ilgili boyutta elde edilen skorların:

- **1-5 aralığı**
Liderlik algısının ve etkisinin oluşturulamadığı, yöneticilik yaklaşımının pasif kalabileceği, ekibin yöneticiyi lider olarak kabulden uzak kalacağını gösterir.
- **6-10 aralığı**
Liderlik algısının kabul edilebilir düzeyde olduğu, ekibin yöneticinin yönetim stiline ve liderliğine uyum göstermeye yatkın olabileceğini gösterir.
- **11-15 aralığı**
Liderlik algısının etkin olarak hissedilebildiğini yöneticinin yönetim stiline moral ve üretkenliği ekip içerisinde yüksek düzeyde dengeleyebildiği ve ekibin yöneticiyi lider olarak kabul etme potansiyelinin çok yüksek olduğunu gösterir.

BİREYSEL DEĞERLENDİRME: Örnek Kişi

:

İşe yönelik yaklaşım boyutu skoru:	4
İnsana yönelik yaklaşım boyutu skoru:	12
Liderlik skoru:	6

BİREYSEL SKORLARIN YORUMU:

"İşe yönelik yaklaşım boyutunda" elde edilen skor **düşük değer aralığında**, "İnsana yönelik yaklaşım boyutunda" elde edilen skor ise **yüksek değer aralığında** yer almaktadır.

Liderlik algısı boyutunda elde edilen skor **ortalama değer aralığında** yer almaktadır.

Bu skor, mevcut özellik ve yaklaşımlar açısından kabul edilebilir bir liderlik algısının ve etkisinin oluşturulmasının mümkün olabileceğini, yöneticilik yaklaşımının fazlasıyla **insan odaklı** bir algı yaratabileceğini, ekibin bireyi insancıl bir yönetici olarak algılayabileceğini ve ekip üyeleri arasında liderlikle ilgili farklı boyutta algıların oluşabileceğini gösterebilir.

İşe yönelik yaklaşım ve insana yönelik yaklaşım boyutları ayrı ayrı incelendiğinde liderlik algısının oluşmasına etki edebilecek tutum ve davranışların geliştirilmesine kaynak yaratabilecek yorumlar aşağıda verilmektedir.

İŞE YÖNELİK YAKLAŞIM BOYUTU YORUMU

İşe yönelik yaklaşım boyutunda elde edilen skor **düşük değer aralığında** yer almaktadır ve bireyin işi yönetirken işin ve görevin gerçekleştirilmesi sürecinde işe yönelik sergilediği tutum ve davranışlarının mevcut haliyle beklentileri karşılamaktan uzak olduğu ve gelişime ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

İş ve görevin gerçekleştirilmesi ve yönetilmesi aşamasında;

- işin gerektirdiği önemi göstermekte yetersiz kalabileceği,
- öncelikleri belirlemede zaman zaman tereddüt yaşayabileceği,
- işle ilgili karar almada zorlanabileceği,
- sıkça erteleme ve bekletme yoluna gidebileceği,
- iş akışı ve performansın kontrolünü etkin şekilde sağlamakta zorlanabileceği,
- otorite ve disiplin sağlamada istenen etkiyi yaratmakta problem yaşayabileceği söylenebilir.

Yönetim sorumluluğunu üstlendiği ekip üyelerinin iş ve görevlerini gerçekleştirmeleri aşamalarında

- gereken katkı, karar, bilgi ve yönlendirme desteğini yeterince alamamaları
- işe bağlı konularda yalnız bırakıldıkları hissi yaşamalarının mümkün olabileceği görülebilir.

İşe Yönelik Yaklaşım Boyutunun Temel Unsurlarının Değerlendirmesi:

Planlama:

- İşin/görevin gerçekleştirilmesi sürecinde iş planını oluşturma, aşamaları belirleme, görevlendirme, işin ve sorumlulukların ekip üyeleri arasında dağılımı ve iş akışını takip etme alanlarında beklentileri karşılama düzeyi düşük olarak görülmektedir.
- İşleri ve görevleri planlama ve kaynak oluşturma süreçlerinde etkisiz kalınması olasıdır.
- İşin/görevin gerçekleştirilmesi sürecinde önceliklerin net belirlendiği işleyen bir zaman planı oluşturmakta zorlanma ve iş bitim zamanlarına uyumda zorlanma mümkündür.

Bilgilendirme:

- İşin/görevin gerçekleştirilmesi sürecinde iş ve görevle ilgili gerekli bilginin aktarılmasının yetersiz kaldığı görülebilir.
- Net ve anlaşılabilir bireysel hedefler belirlemede zorlanma söz konusu olabilir.
- Talimat ve beklentilerin yeterince açık olmaması iş akışında tereddüt yaşanmasına ve problem yaşanmasına neden olabilecektir.

Rollerin tanımlanması:

- İşin/görevin gerçekleştirilmesi sürecinde ekip üyelerin yetkinliklerinin ve performans düzeyinin belirlenmesi için kriter oluşturmada ve gözlemleyerek değerlendirme yapmakta yetersiz kalınabileceği söylenebilir.
- Ekip üyeleri için rolleri tanımlama, sorumluluk dağılımı, yetkilendirme, inisiyatif kullandırma yönünden ekip üyelerinin beklentilerini bulamamaları mümkündür.

Kontrol:

- İşin/görevin gerçekleştirilmesi sürecinde genelde iş akışını, ekip üyelerinin performansını, iş sonuçlarını kontrol etmekte ve müdahalede zorlanması olasıdır.
- Değişen şartlar ve işe bağlı problemlerle karşılaşıldığında pasif yaklaşım ve çözüm yaratmada zorlanma olasıdır.
- İşin/görevin gerçekleştirilmesi sürecinde bilgi akışının kesintiye uğraması, ayrıntılara hakimiyetin zayıf olması, işin detaylarına gereken özeni göstermekte yetersiz kalabileceğini söylemek mümkündür.

İNSANA YÖNELİK YAKLAŞIM BOYUTU YORUMU

İnsana yönelik yaklaşım boyutunda elde edilen skor **yüksek değer aralığında** yer almaktadır ve bireyin işi yönetirken işin ve görevin gerçekleştirilmesi sürecinde yönetiminden sorumlu olduğu ekip üyelerine ve etki alanındaki kişilere karşı sosyal anlamda sergilediği tutum ve davranışlarının, beklentileri fazlasıyla karşıladığı söylenebilir. Moral, motivasyon ve sosyal yaklaşım açısından yüksek ilgi ve gayret olduğu söylenebilir.

Sosyal ilişkinin sürdürülmesi ve moralin yönetilmesi aşamasında

- Ekip üyelerinin beklentilerini algılamakta ve motive etmeye önem verebileceği,
- Ekip üyelerinin değerlerini, hedef ve önceliklerini önemseyebileceği,
- Ekip üyeleriyle iletişimin yoğun olabileceği,
- Başkalarına karşı sosyal ve bireysel duyarlılık sergileyebileceği,
- Sosyal ilişkilerde çok açık ve dostça bir tutum içinde olduğu söylenebilir.

Yönetim sorumluluğunu üstlendiği ekip üyelerinin

- ilişkilerin ve moralin yönetimi anlamında bekledikleri yaklaşımı görebilmeleri,
- iletişimin verimli gelişmesi,
- motivasyon ve sosyal destek açısından beklentilerini bulabilmeleri,
- kendilerine değer verildiği duygusunu yaşamaları önemli bir olasılık olarak görülebilir.

İnsana Yönelik Yaklaşım Boyutunun Temel Unsurlarının Değerlendirmesi:

Sosyal yaklaşım:

- Yönetim sorumluluğunu üstlendiği ekip üyelerine ve etki alanındaki kişilere karşı sergilediği sosyal yaklaşımın aktif olması ve ilişki düzeyinin üst boyutta ve işle sınırlı kalmayacak şekilde samimiyetle sürdürüldüğünün görülmesi mümkündür.
- Bireysel sorunlara duyarlılık, moral destek verme ve motivasyon sağlamada yüksek düzeyde tatmin yaratılabilmesi söz konusudur. Empati gösterme çabası yüksektir.

İletişim:

- Yönetim sorumluluğunu üstlendiği ekip üyeleriyle ve etki alanındaki kişilerle yoğun iletişim içinde olduğu, iletişimi çift taraflı sürdürebildiği görülebilir.
- Ulaşılması çok kolaydır, anlamak için dinleyen bir yapı sergilemeye yatkındır.

Katılım sağlama:

- Yönetim sorumluluğunu üstlendiği ekip üyelerin ve etki alanındaki kişilerin fikirlerini ifade etmelerine ve ortak karar üretilmesine ortam yaratabilmektedir.
- İlişki ortamında karşısındakilere önem ve değer verdiği duygusunu hissettirdiği bir yaklaşım tarzı sergilemeye yatkın olduğu söylenebilir.

Geribildirim:

- Yönetim sorumluluğunu üstlendiği ekip üyelerine ve etki alanındaki kişilere yerinde ve zamanında geribildirim verebilmeye yatkın olduğu söylenebilir.
- Geribildirim anlayışının iş sonuçları ve performanstan çok davranışsal ve duygusal temele dayanması olasılığı yüksektir.
- Ekip üyelerini motive etme çabası yüksektir.
- Ekip üyelerinden ve diğer kişilerden geribildirim almaya açık bir tarz sergilemesi görülebilir.
- Kendi tutum ve davranışlarını içinde bulunduğu ortam gereklerine uyarlamaya ve beklentileri karşılayacak değişimlere uyuma yatkın olduğu söylenebilir.

LİDERLİK

Liderlik boyutunda elde edilen skor **ortalama değer aralığında** yer almaktadır ve bu skor, mevcut özellik ve yaklaşımlar açısından kabul edilebilir bir liderlik algısının ve etkisinin oluşturulmasının zor olabileceğini, yöneticilik yaklaşımının pasif kalabileceğini, ekibin yöneticiyi lider olarak kabul etmeye yatkın olmayabileceğini gösterir.

Oluşabilecek Algı: "Dost Yönetici"

YÖNETİM STİLİNDE ALGILANAN TUTUM VE DAVRANIŞLAR:

Bireyin işi yönetirken işin ve görevin gerçekleştirilmesi sürecinde yönetiminden sorumlu olduğu ekip üyeleri ve etki alanındaki kişilere karşı iş ve sosyal anlamda sergilemeye yatkın olduğu tutum ve davranışları, liderlik yetkinliklerinin ne boyutta sergilendiğini göstermektedir.

Aşağıda bireyin yönetim stilini yansıtan "İşin Yönetimi" ve "Ekibin Yönetimi" ile ilgili dikkate alınabilecek yorumlara yer verilmektedir.

İşin Yönetimi:

- Kurum kuralları ve iş hedeflerini baskı olarak algılar, huzursuzluğunu yansıtır.
- Baskılarla karşılaştığında kolay taviz verir.
- Rekabetçi bir yaklaşım sergilemez.
- Riske girmekten kaçınır.
- Karar alma ve uygulamada zorlanma söz konusudur.
- Performans ve üretkenlik adına, mevcut durumu koruma gayreti hakimdir.
- İş, ortamı, sistemi geliştirme, yeni atılımlar yapma/yaptırma istekliliği/gayreti zayıftır.
- Ortam değişkenlerini değerlendirmekte yetersiz kalabileceği, kararlarda zorlanabileceği, yetkilendirme adına kararların sorumluluğundan kaçınabileceği görülebilir.
- Planlama, kontrol, iş akışı takibi, gayreti düşüktür.
- Zamanı disiplinsiz kullanır, ekibine de zamanlama sancıları yaşatması olasıdır.
- Delegasyon ve yetkilendirme yerine ekibinin iş yapma alışkanlıklarına müdahale etmeden 'oluruna bırakma' anlayışı hakimdir.
- Problemlerin belirlenmesi ve yaratıcı çözüm geliştirme boyutu düşüktür.

Ekibin Yönetimi:

- Yönetiminden sorumlu olduğu ve etki alanındaki kişilere çok yakın ve içten tutum ve davranış içindedir.
- Anlama ve anlaşılma temelinde bir ilişki düzeyini benimser, duygusal yaklaşıp.
- Ekip içinde sadece işle sınırlı kalmayan ilişki düzeyi sürdürme gayretiyle, samimiyet sergilemesi söz konusudur.
- Ekip çalışmasına yatkınlığı yüksektir.
- Moral destek yoluyla sinerjik etki yaratma gayreti gösterir .
- Ekip içi tartışma ve huzursuzluklarda arabulucu davranır, taraf tutması olasıdır.
- Motivasyon yaratma, yüreklendirme ve teşvik için çaba gösterir.
- Vizyon oluşturma ve amaç birliği yaratmaya gayret gösterir.
- Ekip üyelerine karşı açık davranır ve güvenli yaklaşım algısını oluşturabileceği söylenebilir.
- Hedef belirleme ve performans değerlendirme uygulamasının ağırlığı performanstan ve iş sonuçlarından çok davranışsal boyutta olabilecektir.
- Ekip içinde farklı fikirlerin teşviki, görüş alma ve kararlara katılım ortamı sağlama boyutunda tatmin edici bir yaklaşım sergiler.
- Yönetiminden sorumlu olduğu ve etki alanındaki kişilerin fikir, görüş ve davranışlarından etkilenmeye açık olduğu görülebilir.

SONUÇ

Elde edilen sonuçlar ve bunlara bağlı değerlendirme ve yorumlar bireyin mesleki yeterliliğini, iş ve performans sonuçlarını yansıtmayı amaçlamaz; LSI envanterinin ölçülediği boyut, yönettiği ekip ve etki alanındaki kişilerin bireyi lider olarak kabul etmeye ve benimsemeye hangi ölçüde yatkın olduklarıdır.

Raporda belirtilen yorumlar ekip üyelerinin oluşabilecek algılarının yansıması olarak ele alınmalıdır ve "olumlu" ya da "olumsuz" olarak değerlendirilmesi içinde bulunulan ortama, işin yapısına, ekibin büyüklüğüne, ekibin olgunluk düzeyine ve kurumun/bireyin beklentilerine bağlıdır.

Tutum ve davranışların etkileri konusunda farkındalık geliştirilebilmesi ve beklenti çerçevesinde üzerinde çalışılarak gelişim için fırsat yaratılması mümkün olabilecektir.