

Türk İş Dünyasında Liderlik Bileşenleri 2020-2025

Zihin Haritası: Daha Güçlü, Daha Çevik... Ama Daha Az Umutlu



Sunuş

Günümüz iş dünyasında sadece teknik bilgi ve beceriler değil, bireyin içsel gücü, motivasyonu ve dayanıklılığı da başarıyı belirleyen temel unsurlar arasında yer alıyor. Bireyin zorluklarla başa çıkma yeteneğini, değişime uyum sağlama kapasitesini ve hedeflerine ulaşma kararlılığını ifade eden «psikolojik sermaye» bu nedenle kritik bir öneme sahip.

PERYÖN - Execution Partners işbirliğiyle, ilkinin sonuçlarını 2020 yılında paylaştığımız İş Dünyasında Liderlik Bileşenleri - Psikolojik Sermaye Araştırması'nın ikincisini gerçekleştirmek üzere çalışmalarımıza başladık. Bu yeni araştırmada psikolojik sermayeyi "çeviklik" kavramıyla da ilişkilendirerek, daha derinlemesine bir perspektif sunmayı hedefliyoruz.

Son 5 yıldaki değişimi ortaya koyan araştırmamız, geleceğin iş dünyasını bugünden öngörmek için de önemli veriler sunuyor.

İş Dünyasında Liderlik Bileşenleri Araştırması ile, kurumlarda görev alan yöneticilerin psikolojik sermayesini güçlendirerek organizasyonlarına olan katkılarını en üst seviyeye taşımalarına destek olmayı amaçlıyoruz.

Araştırmamıza katkı veren herkese içten teşekkürlerimizi sunarız.

PERYÖN (Türkiye İnsan Yönetimi Derneği) ülkemizde insan kaynakları alanında kurulmuş ilk sivil toplum kuruluşu olmasının yanı sıra, yarım asrı aşkın tarihiyle ülkemizin en köklü iş derneklerinden biridir. **Şimdi ve gelecek için daha iyi bir çalışma hayatına liderlik etmek** misyonuyla çalışan PERYÖN, 1979'dan bu yana Avrupa İnsan Yönetimi Birliği (EAPM) üyesidir. PERYÖN'ün çalışmaları üç şubesi ve iki temsilciliği ile Türkiye geneline yayılır.

Düzenlediği İnsan Odağında Yönetim Kongresi gibi etkinliklerle sektörün nabzını tutan dernek, İnsana Değer Ödülleri ile 'insan'a değer veren çalışmaları onurlandırarak örnek uygulamaların yaygınlaşmasına destek oluyor. PERYÖN Akademi bünyesinde insan kaynağı yönetimi alanında mesleki yeterliliğin artmasına önemli katkı sağlarken, Strateji Turnuvası gibi etkinlikleri ile çalışanların stratejik liderlik yetkinliklerinin geliştirilmesine önemli katkıda bulunuyor.

Fırsat eşitliği, toplumsal cinsiyet eşitliği, sürdürülebilirlik, dijitalleşme, değişen çalışma hayatı ve insan odaklılık başlıca odaklandığı konular olan PERYÖN, diğer sivil toplum kuruluşları, özel sektör ve kamu işbirliği ile düzenlediği projeler ile toplumsal fayda sağlarken, alanında uzman isimlerin katkısıyla çalışma hayatının iyileştirilmesi için politika önerileri de üretiyor. PERYÖN'ün çalışmaları İç Anadolu, Ege, Güney Marmara şubeleri ve Gaziantep, Akdeniz temsilcileri ile Türkiye geneline yayılıyor.

Odak alanlarımız:

- Çalışma yaşamında insanın gelişimine etkileşimle yön veren;
- Bilgi üreten, araştıran, soran, sorgulayan;
- Mesleki gelişim ve dayanışmayı artıran;
- Doğru politikalar ve çözüm önerileri geliştirerek, kamuoyunda bilinç oluşturan bir yapı olmak.



20 yılın getirdiği bilgi birikimi ve deneyimle; iş dünyasında **değer yaratma** yolculuğunda yanınızda olmaktan gurur duyuyoruz.

Execution Partners'ı ilk kurduğumuz günden bu yana iş dünyası, strateji yönetimi kavramı, danışmanlık anlayışı çok değişti. Biz de zamanın ruhuna uyum sağlamak için gelişmeye ve dönüşmeye hep açık olduk. Bu süreç bizim için yalnızca bir iş değil, aynı zamanda değerli bir öğrenme yolculuğu oldu.

Çok kez tanıdık ettiğimiz üzere, **her şirketin ve ekibin stratejisi var** aslında.. Ancak, tepe yöneticilerin zihninde dağınık halde bulunan stratejik önceliklerin, üst ve orta yönetim kademeleri arasında, günlük operasyonlar nedeniyle kaybolmasına sıkça rastladık.

Uygulama (execution) yetkinliklerini geliştirdiğimiz çok değişik sektör ve ölçekte kuruluşlarda 200'e yakın strateji yönetimi danışmanlık projesi yürüttük, başarılı iş sonuçlarına ulaşmalarından gurur duyduk.

Türkiye'den 6 müşterimizin strateji yönetiminde küresel en-iyi-uygulama örneği olarak Harvard Üniversitesi yayınlarında vaka örneği olarak yer almalarından gurur duyduk.

Çeşitli ülkelerde değişik kültürlerden yöneticilerin yer aldığı şirketlerde danışmanlık çalışmaları yürüttük, Türkiye dışında da mesleğimizi icra etmekten gurur duyduk.

Adımızı hep çok sevdik, bizi ve yaptığımız işi çok güzel tarif ettiğini düşünüyoruz. "Execution Partners";

- Stratejilerin uygulamaya aktarılmasına (execution) odaklanmıştır,
- Değer yaratma yolculuğunuzda iş ortağınız ve yol arkadaşınızdır,
- Dinamik ve çözüm odaklı strateji ekibinizdir,
- İş mimarisinde ve kavramları modellemeye son derece yetkin, [danışman + değer katan yönetim kurulu üyesi + Strateji Ofisi] özelliklerinde karma bir profile sahip **nitelikli iş gücünüze,** "execution agent"ınızdır.

Değer yaratma ve strateji uygulama (execution) kaslarınızı güçlendirmek için varız.



Execution Partners kimdir:

- Öne Çıkan Yetkinliklerimiz:**
- Karmaşık süreçleri basitleştirmek, sade ve uygulanabilir hale getirmek
 - Farklı bakış açıları sağlamak
 - Güçlü stratejik içerik ile stratejik karar alma mekanizmalarını güçlendirmek

- Karakter Özelliklerimiz:**
- Analitik düşünen
 - Çözüm odaklı
 - Dinamik ve vizyoner
 - Stratejik bakış açısına sahip

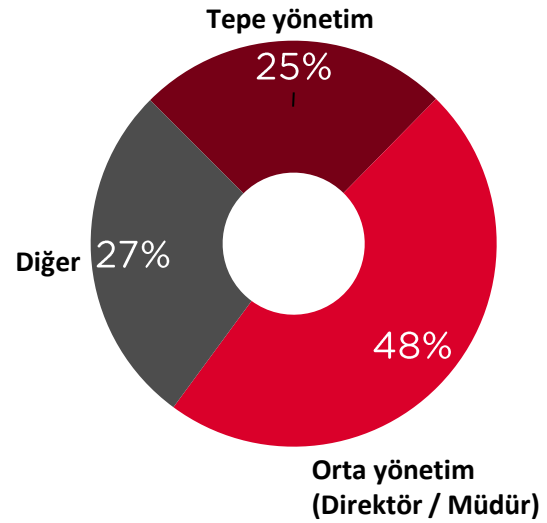
- Odak Alanlarımız:**
- Dinamik değer yaratımı ve senaryo bazlı çevik strateji tasarımı
 - Performans yönetimi
 - Strateji yönetimi (strategy governance), uygulama takibi
 - Değişim / Dönüşüm yönetimi
 - İş modeli dönüşümü ve organizasyonel adaptasyon
 - Değer zinciri optimizasyonu

Değerlerimiz:
Respect (Saygılı)
Smile (Gülyüzlü)
Be Gentle (Nazik)
Enjoy (Keyif Almak)
Go Beyond (Ötesine Geçmek)

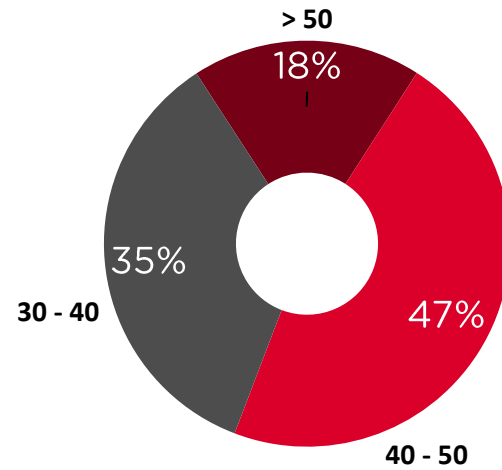
Mottomuz: Yapınca oluyor !

Demografi *(araştıramaya katılan 200 yönetici)*

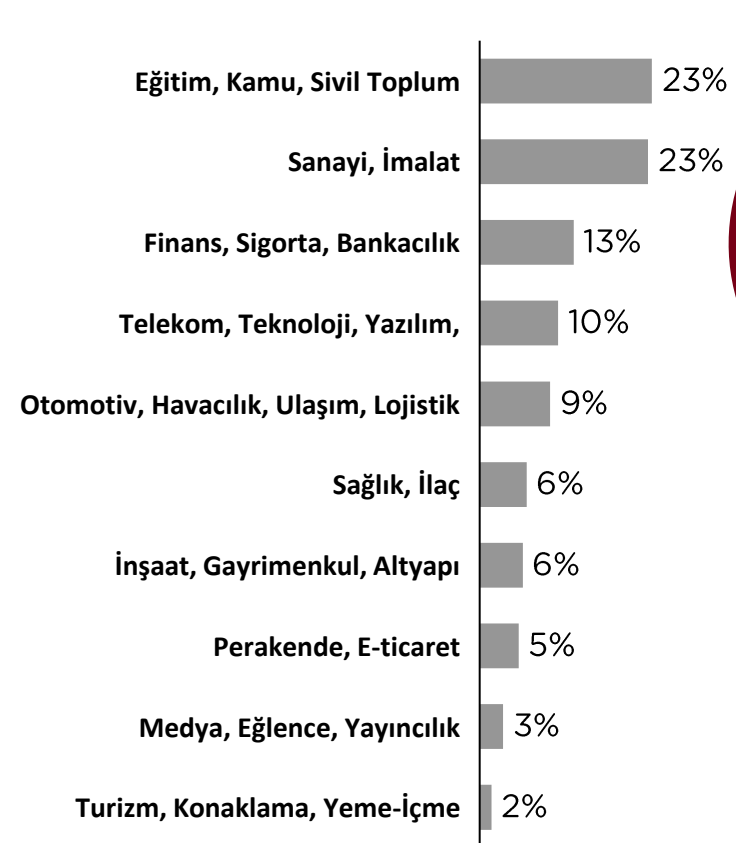
Yönetim Kademesi
bazında dağılım



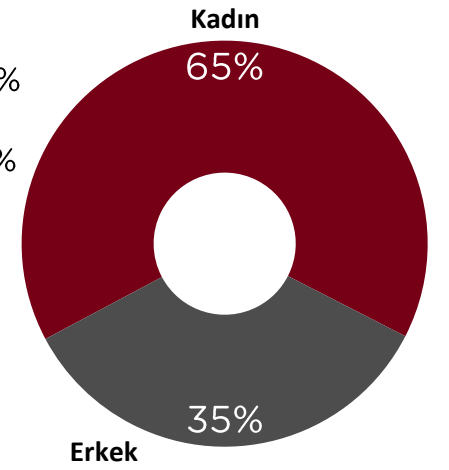
Yaş
bazında dağılım



Sektör
bazında dağılım



Cinsiyet
bazında dağılım



Araştırma çerçevesi

2020 yılında yapılan araştırma kapsamında, özellikle pandeminin etkisiyle Liderin Yönetme kapasitesine odaklanılmıştır.

5 sene sonra tekrarlanan araştırma kapsamında ise, bu endeksin zaman içindeki gelişimi incelenmiştir.

Araştırma kapsamına ilave edilen Çeviklik soru seti ile, Liderin kendisini yönetme kapasitesi ile çeviklik yetkinliği arasında anlamlı bir korelasyon olup olmadığına incelenmesi amaçlanmıştır.

Türk İş Dünyasında Liderlik Bileşenleri

A

Liderin kendini yönetme kapasitesi*

- ❑ Umut | hedefler belirler ve hedeflerine ulaşmak için alternatif yollar planlar.
- ❑ Özyeterlilik | yeteneklerinden emindir ve zorlu görevleri yerine getirmek için isteklidir.
- ❑ Yılmazlık | zorluk karşısında yılmazlar, olumsuz durumdan güçlenerek çıkarlar.
- ❑ İyimserlik | geleceklerinin fırsatlar barındırdığına inanırlar.

*Dünya iş çevreleri; Fred Luthans ve Youssef Morgan tarafından tanımlanan ve “kişinin kendini fark edip yönetebilme kapasitesi” anlamına gelen Psikolojik Sermaye (PsyCap - Psychological Capital) konusuna son yıllarda artan oranda önem atfetmektedirler. Bunun nedeni, Psikolojik Sermaye’nin yöneticilerin performansı üzerinde büyük etkisinin keşfedilmesi ve daha da önemlisi, üst düzey yöneticilerin psikolojik sermayelerine yatırım yaparak hem kendi iş performanslarını hem de ekiplerinin performansını artırma potansiyeline sahip olmalarıdır.

+

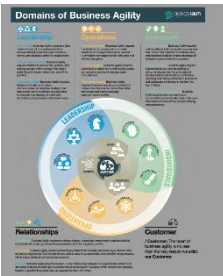
B

Liderin çeviklik kapasitesi

- ❑ İlişkiler | Çalışanlar, Yönetim Kurulu, Ortaklar.
- ❑ Liderlik | İnsan Yönetimi, Tek Takım, Stratejik Çeviklik
- ❑ Kişiler | Büyüme Zihniyeti, Mükemmellik, Sahiplik ve Sorumluluk Atama
- ❑ Operasyonlar | Yapısal Çeviklik, Süreçlerde Çeviklik, Kurumun Çevikliği

Business Agility Institute’a göre organizasyonel çeviklik; bir kuruma gelecek iddiasını hayata geçirmekte özgürlük, esneklik ve dayanıklılık sağlayan organizasyonel kabiliyet, davranış ve iş yapış şeklini tarif eder.

Çeviklik soru seti, Business Agility Institute’un modeli üzerinden geliştirilmiştir.





Yönetici Özeti

Bu Raporda Neler Bulacaksınız?

Türk iş dünyasında;

- 2020-2025 döneminde Liderin Kendini Yönetme Endeksi'nde (Psikolojik Sermaye) nasıl bir değişim gözlenmiştir? Özellikle son yıllarda iş dünyasında yaşanan dinamiklerin, şirketlerin psikolojik sermaye kapasitesi üzerindeki etkisi nedir?
- Liderin Kendini Yönetme Endeksi'nin alt faktörleri «Umut, Özyeterlilik, Yılmazlık, İyimserlik» nasıl bir gelişim göstermiştir?
- Liderlerin çeviklik kapasiteleri ne düzeydedir?
- Liderlerin kendilerini yönetme kapasiteleri ile çeviklik düzeyleri arasında anlamlı bir korelasyon var mıdır?

NOT: kendi şirketinizde Liderlerin kendini yönetme kapasitesini (Psikolojik Sermaye) ve çeviklik düzeyini ölçmek, gelişim alanlarını belirlemek ve yol haritanızı oluşturmak için bizimle iletişime geçebilirsiniz.

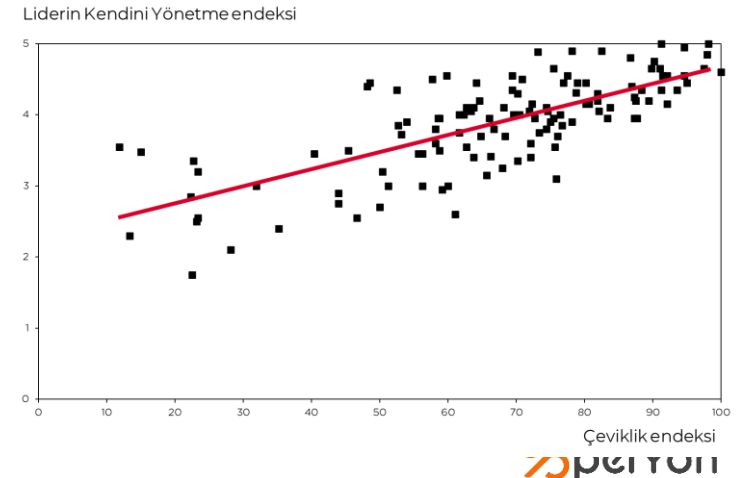
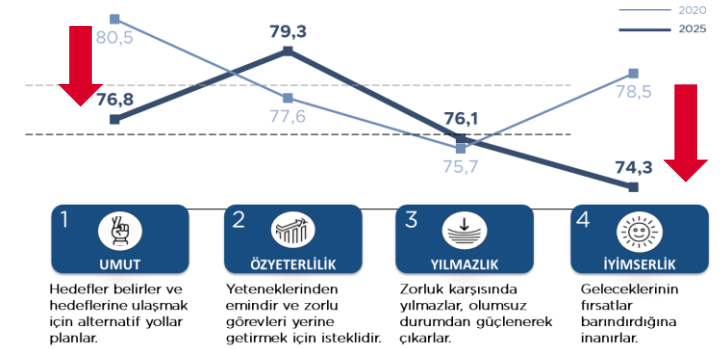
Araştırma bulguları (araştıramaya katılan 200 yönetici)

Yönetici Özeti

1 2020 yılında yapılan araştırmanın ardından, 2025'te beş yıl arayla tekrarlanan çalışmada, Türk İş Dünyasının “Liderin Kendini Yönetme Endeksi”nde özellikle 2 alanda gerileme dikkat çekmektedir: hedef belirleme ve plan yapmakla ilgili Umut başlığı ve geleceğe fırsat penceresinden bakan İyimserlik başlığı.

2 Liderin kendini yönetme kapasitesi ile çevikliği arasında güçlü bir korelasyon bulunmaktadır.

Liderlik bileşenlerinin geliştirilmesi ve bu alanlara yapılan yatırımlar, organizasyonun çeviklik düzeyinin belirgin şekilde artmasına katkı sağlamaktadır.



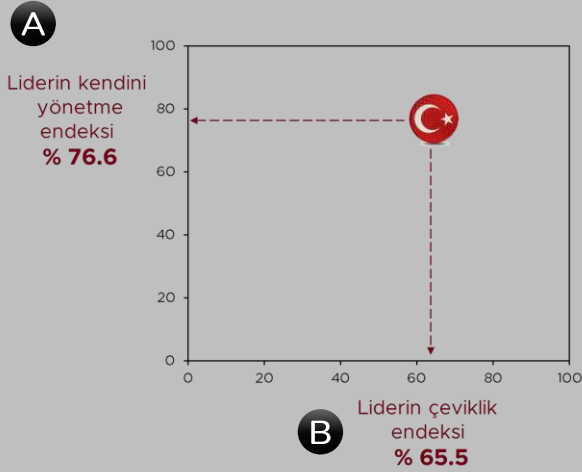
Araştırma bulguları *(araştıramaya katılan 200 yönetici)*

Temel Bulgular

- 1 Liderlikte kritik alarm: motivasyon erozyonu |**
umut ve iyimserlik kaybı, organizasyonun enerjisini aşağı çekiyor
- 2 Dayanıklılıkta güçlü, istikrarda zayıf |** liderler ayakta kalmakta iyi, ama uzun vadede dengeyi koruyamıyor
- 3 İlişkiler sağlam, sistemler zayıf |** bağlar güçlü olsa da, yapısal unsurlar çevik dönüşümün önünde engel
- 4 Kendini yöneten lider, çevik liderdir |** güçlü lider, organizasyonunun çevikliğini de yükseltiyor
- 5 Ekonomik daralma kronikleşti |** artık liderlik, süregelen daralma ve tıkanıklık koşullarında şekilleniyor; bu yeni gerçeklikte yön verme becerisi belirleyici hale geliyor

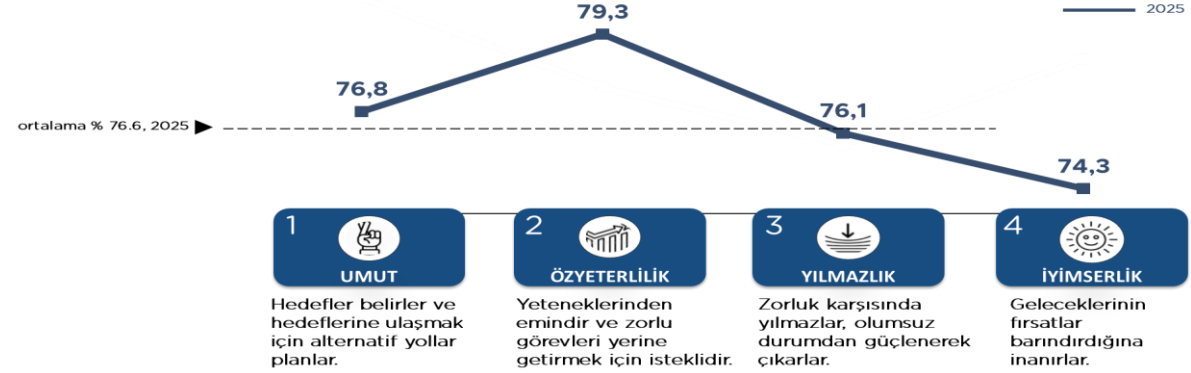
Araştırma bulguları

Yönetici Özeti



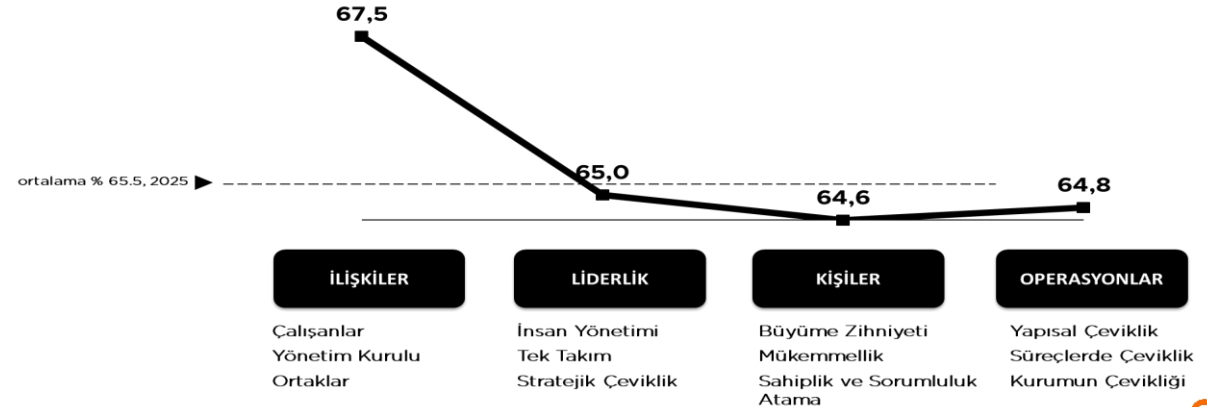
2025 Türk İş Dünyası LİDERLİK BİLEŞENLERİ

A Liderin Kendini Yönetme Endeksi (% 76.6) *



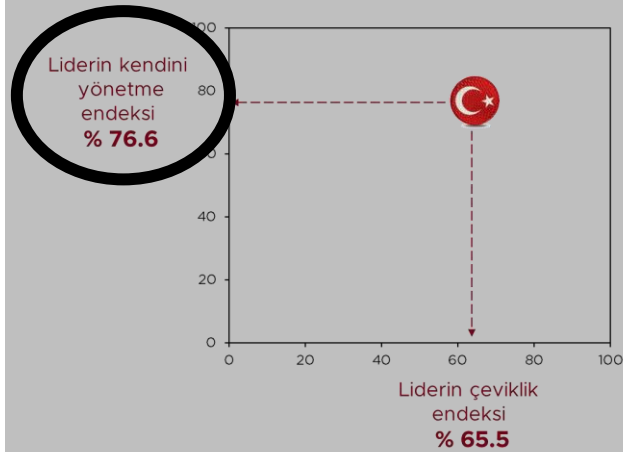
(*) Fred Luthans ve Youssef Morgan tarafından tanımlanan Psikolojik Sermaye (PsyCap - Psychological Capital) çerçevesi

B Liderin Çeviklik Endeksi (% 65.5)



Araştırma bulguları

Yönetici Özeti



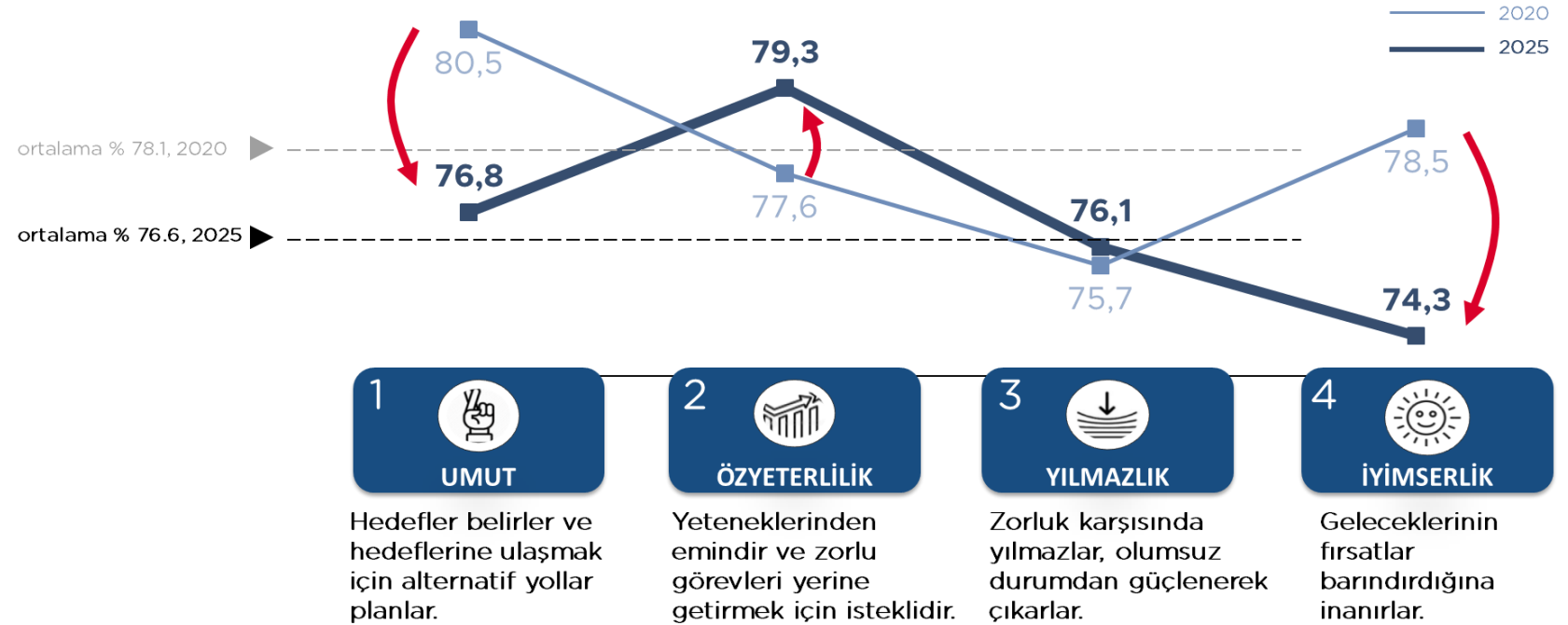
Liderlerin yönetim kapasitelerinde ve davranışlarında etken faktör; 2020'de pandemi ile tüm dünyada geçerli olan belirsizlik iken, 2025'te yine dünya genelinde artan ekonomik daralma ve tikanıklığın sertleşmesi damgasını vurmaktadır.

İki dönem arasındaki temel fark, bugün içinde bulunulan mevcut şartların geçici kriz durumu değil, kronik bir hal almış olması.

Çoğu senaryoda bu koşulların 1-2 yıl daha süreceği öngörülmüyor.

2025 Türk İş Dünyası LİDERLİK BİLEŞENLERİ

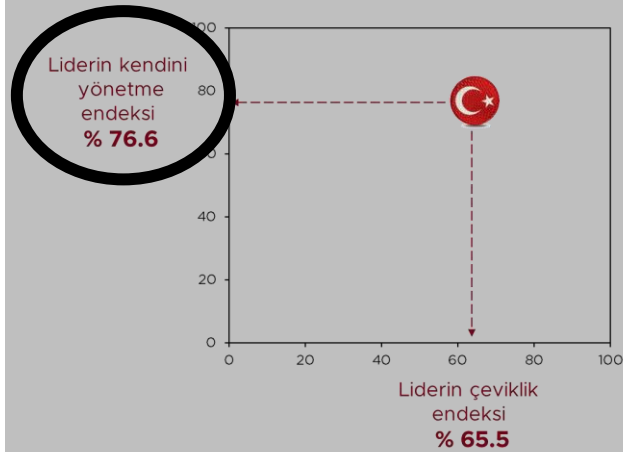
Liderin Kendini Yönetme Endeksi (% 76.6) * 2020-2025 değişimi



(*) Fred Luthans ve Youssef Morgan tarafından tanımlanan Psikolojik Sermaye (PsyCap - Psychological Capital) çerçevesi

Araştırma bulguları

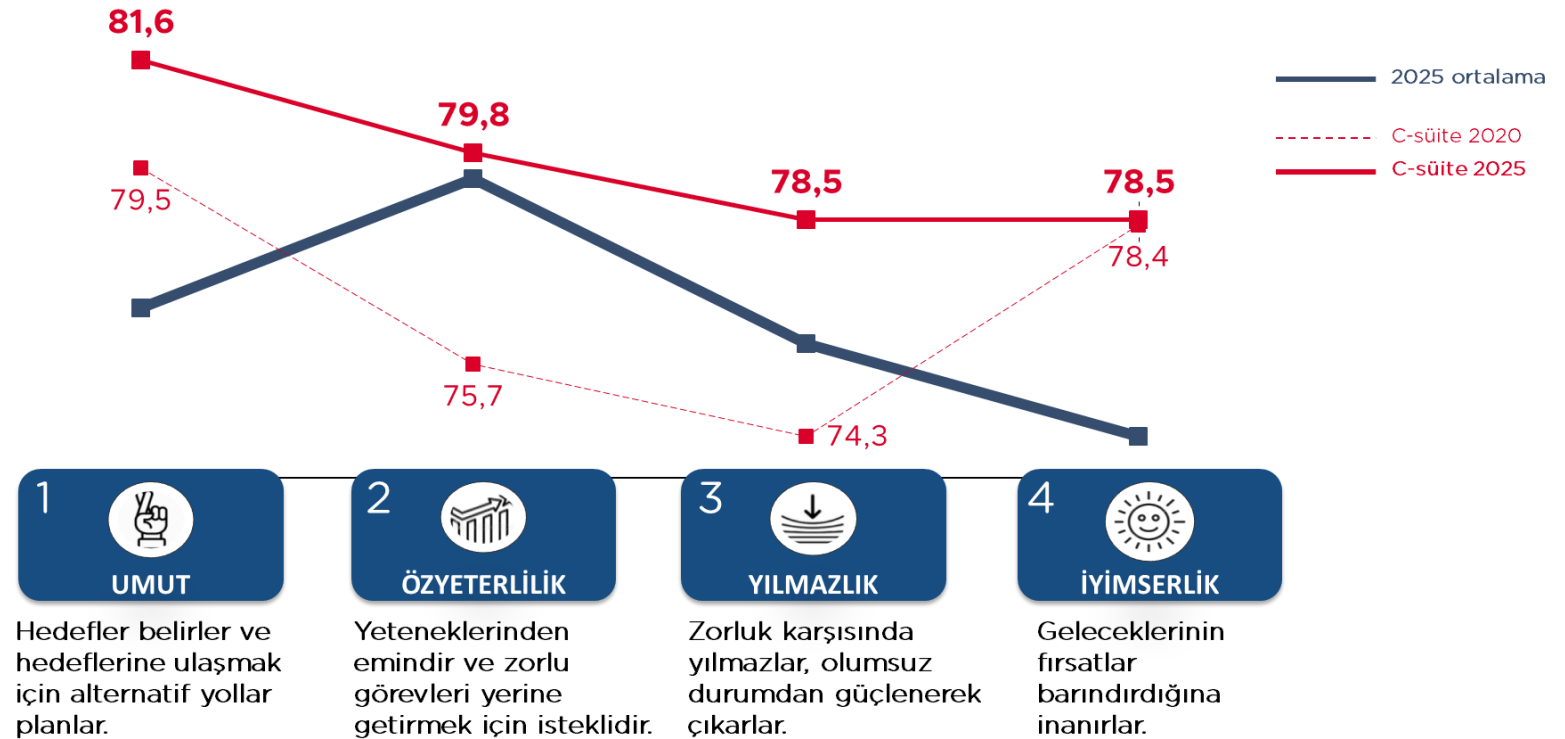
Yönetici Özeti



2020-2025 döneminde, liderlerin yönetim kapasitelerinde öne çıkan en önemli gelişmelerden biri, C-süite'in değerlendirmelerinin daha olumlu hâle gelmesi ve tüm faktörlerde 2020'ye kıyasla artış görülmesidir."

2025 Türk İş Dünyası LİDERLİK BİLEŞENLERİ

Liderin Kendini Yönetme Endeksi (% 76.6) * C-suite Üst Düzey Yönetici kademesi



(*) Fred Luthans ve Youssef Morgan tarafından tanımlanan Psikolojik Sermaye (PsyCap - Psychological Capital) çerçevesi

Araştırma bulguları

Yönetici Özeti

Liderin Kendini Yönetme Endeksi
2020-2025 Temel Farklar

1. **Umut** faktörü her alanda düşüş göstermiştir. En belirgin düşüş, hedeflere ulaşmak için gereken motivasyonun korunmasında görülmüştür.

2. **Özyeterlilik** faktöründe, zorlu görevleri başarma çabası ve durumları kontrol etme inancı artış göstermiştir.

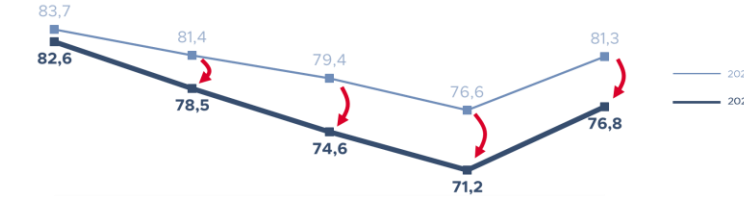
3. **Yılmazlık** faktöründe, umutsuzluk anlarında gerçekle yüzleşme ve kendine acımadan durumu kabullenme eğilimi güçlenmiştir.

4. **İyimserlik** faktörü her alanda düşüş göstermiştir. Geleceğe dair iyimserlik, fırsat algısı ve pozitif bakış açısı ciddi ölçüde azalmıştır.

2025 Türk İş Dünyası LİDERLİK BİLEŞENLERİ

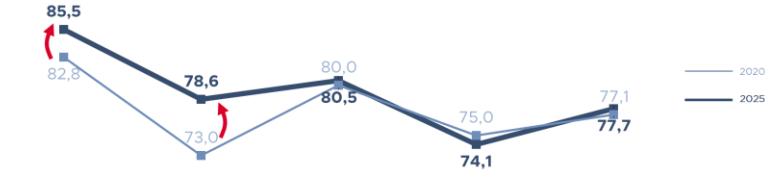
Liderin Kendini Yönetme Endeksi (% 76.6) – Faktör kırılımları ile

1 **Umut** | hedefler belirler ve hedeflerine ulaşmak için alternatif yollar planlar (%76.8)



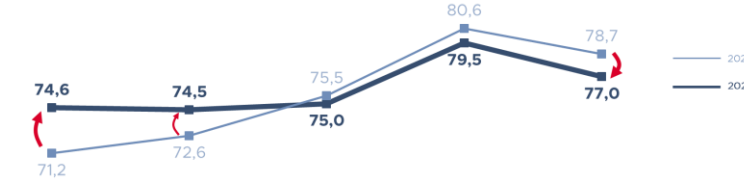
Hedeflere ulaşmak için büyük çaba gösterir	Hedeflere ulaşmak için alternatif yollar planlar	Dış ve iç engelleri gözünde bulundurabilir ve üstesinden gelmek için somut planlar yapar	Hedeflere doğru ilerlemek için motivasyonunu korur	Engellerin üstesinden gelebilmek için plan yapmak enerji verir
--	--	--	--	--

2 **Özyeterlilik** | Yeteneklerinden emindir ve zorlu görevleri yerine getirmek için isteklidir (%79.3)



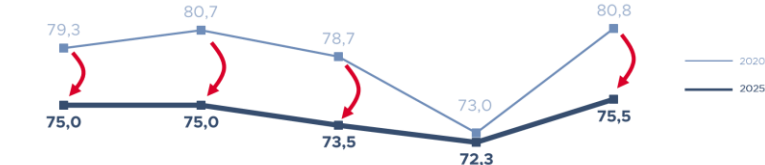
Zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı göstermek konusunda kendine güvenir	Karşılaşılan herhangi bir durumu kontrol edebileceğine inancı tamdır	Zorlu görevleri yerine getirebilmek için yeterli kapasiteye sahip olduğuna inancı tamdır	Yeni şeyler denerken başarılı olabileceğine inancı tamdır	Zorlayıcı işler performansını artırmak için enerji verir ve zor görevleri gerçekleştirmekten motive olur
---	--	--	---	--

3 **Yılmazlık** | Zorluk karşısında yılmazlar, olumsuz durumdan güçlenerek çıkar (%76.1)

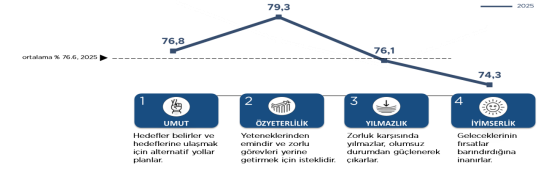


Umutsuzluk durumlarında, kendini her zaman pozitif tutmaya çalışmak yerine gerçekle kolayca yüzleşebilir	Yaşadığı olumsuz olayları kendine acıma duygusu içine düşmeden kolayca kabullenebilir	Değişken ve stresli durumlara kolaylıkla uyum sağlayabilir	Daha önce deneyimlediği zorluklar sayesinde iş ortamında oluşabilecek zorlukların üstesinden gelebilir	Olumsuz koşullardan sonra toparlanma konusunda kendini güçlü bulur
--	---	--	--	--

4 **İyimserlik** | Geleceklerinin fırsatlar barındırdığına inanır (%74.3)



Her ne olursa olsun geleceğin kendisi için iyi olacağına inanır	Geçmiş kabul eder, şimdiki zamandan zevk alır ve geleceği bir fırsat olarak görür	Hayatın nimetlerinin değerini bilir ve hayattaki en küçük şeyler için bile minnettardır	Olumsuzluğa sıkışmak yerine, olayların olumlu tarafına kolaylıkla odaklanabilir	Zorlu durumlar karşısında pozitif düşüncenin pozitif sonuçlar getireceğine inanır
---	---	---	---	---



Araştırma bulguları

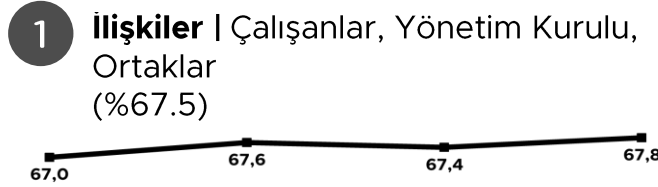
Yönetici Özeti



Liderin Çeviklik Endeksi'nde en güçlü unsur ilişkiler olup, çalışanlar, yönetim kurulu ve ortaklar arasında etkin bir koordinasyon söz konusudur.

2025 Türk İş Dünyası LİDERLİK BİLEŞENLERİ

Liderin Çeviklik Endeksi (% 65.5)

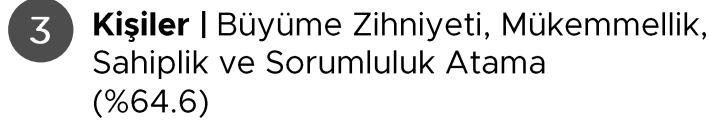


Sirketimde; kuruma bağlılığı yüksek, şirket kültürü ile uyumlu, tutkulu çalışanlarla çevriliyim.

Sirketimde; Yönetim Kurulu ile Üst Yönetim Ekibi arasında, müşteri odaklı ve kısa dönem kazançlar yerine uzun vadeli başarıların peşinde olduğu açık ve uyumlu bir ilişki söz konusudur.

Sirketimde; müşteri değeri yaratmak odağında, ortaklar ile tüm organizasyon birbirini tamamlayan ve tam koordinasyon içindedir.

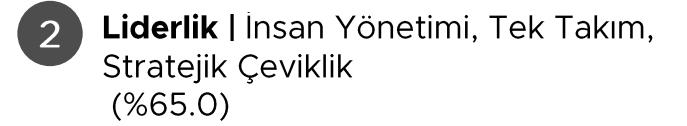
Sirketimde; herkesin görüşlerini özgürce ifade edebilmeleri için alan açılır.



Sirketimde çalışanlar; sürekli öğrenme ve gelişime açıktırlar, belirsizlikler içeren iş dinamikleri içinde rahatlıkla ve hata korkusundan arınmış şekilde faaliyet göstermektedirler.

Sirketimde çalışanlar; müşterilerimiz için gelişen fırsatları devreye almaları ve değer yaratmaları için, zaman içinde sürekli olarak gelişen mükemmellik anlayışından güç almaktadırlar.

Sirketimde müşteriye yakın çalışanlar; zamanlı karar alma için sorumluluk ve sahiplenmeye sahiptirler.

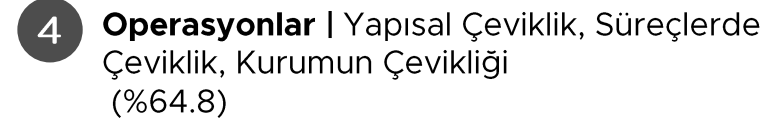


Sirketimde; yeni eleman alımında ve çalışanların gelişiminde, pozisyona uyumun da üzerinde, şirketin gelecek potansiyeline ve misyonuna güçlü bir uyumu liderler daima gözetirler.

Sirketimde; paylaşılan hedefleri başarmak için, organizasyon içindeki tüm fonksiyon, birim ve ekipler birlikte-yaratma kabası içindedirler ve "Tek-Takım" düşünce yapısına sahiptirler.

Sirketimde; liderler şirket stratejisini belirler ve açıkça iletilmesini yaparlar.

Sirketimde; liderler stratejiyi uygulamaya aktarmak için fırsatları belirlemek üzere ekiplerin inovatif ve yenilikçi düşünce potansiyelini aktive ederler.



Sirketimde; yeni fırsatları kolaylıkla benimseyebilme ve değişim yapısı yaratabilme becerisi mevcuttur.

Sirketimde operasyonlar; müşteriye değer yaratma süreçlerinde sürekli olarak gelişirler ve gerekli olduğunda kolaylıkla adapte olabilirler.

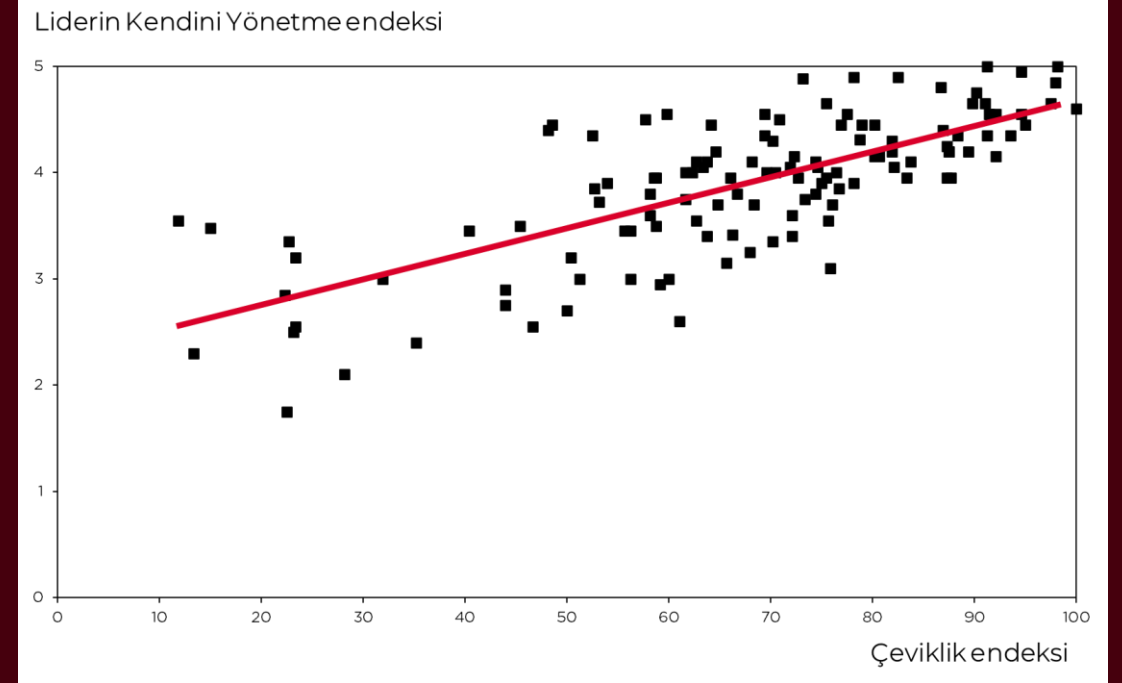
Sirketimde; yönetim çerçevesimiz, bireylerin yaklaşan fırsatlardan yararlanmalarına imkan veren yapıdadır.

Sirketimde; denemekten korku duymadan herkes yeni şeyler denemek konusunda desteklerin için yeterince alan açılır.



Türk İş Dünyasında Liderlik Bileşenleri

**Liderin kendini
yönetme kapasitesi
ile çevikliği arasında
güçlü bir korelasyon
bulunmaktadır.**

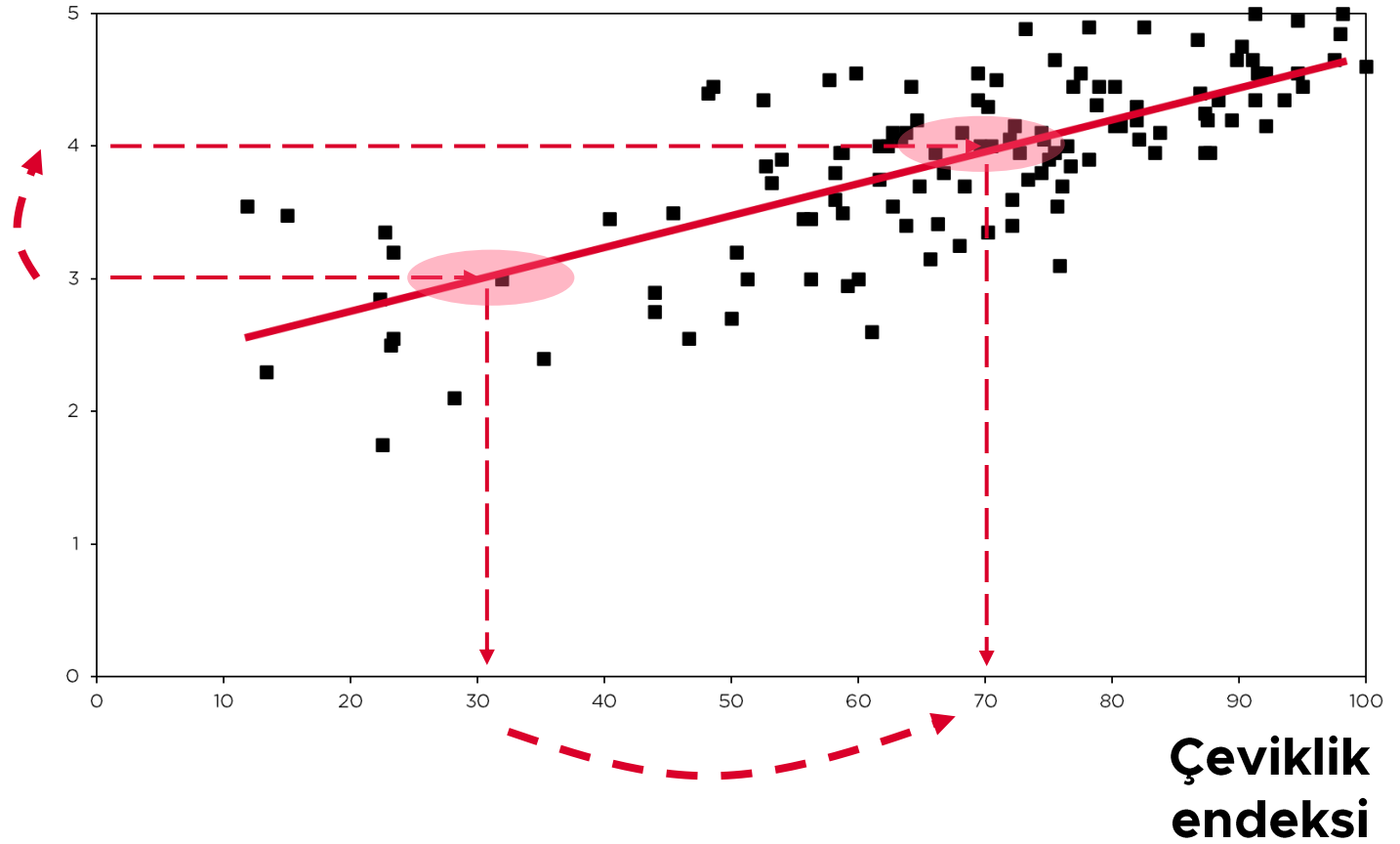


Türk İş Dünyasında Liderlik Bileşenleri

Araştırma bulgularına göre;
yönetme kapasitesi yüksek
olan liderler
(*umut – özyeterlilik – yılmazlık – iyimserlik*),
aynı zamanda daha çevikler.

**Liderlik bileşenlerinin
geliştirilmesi ve bu alanlara
yapılan yatırımlar, kurumun
çeviklik düzeyinin belirgin
şekilde artmasına katkı
sağlamaktadır.**

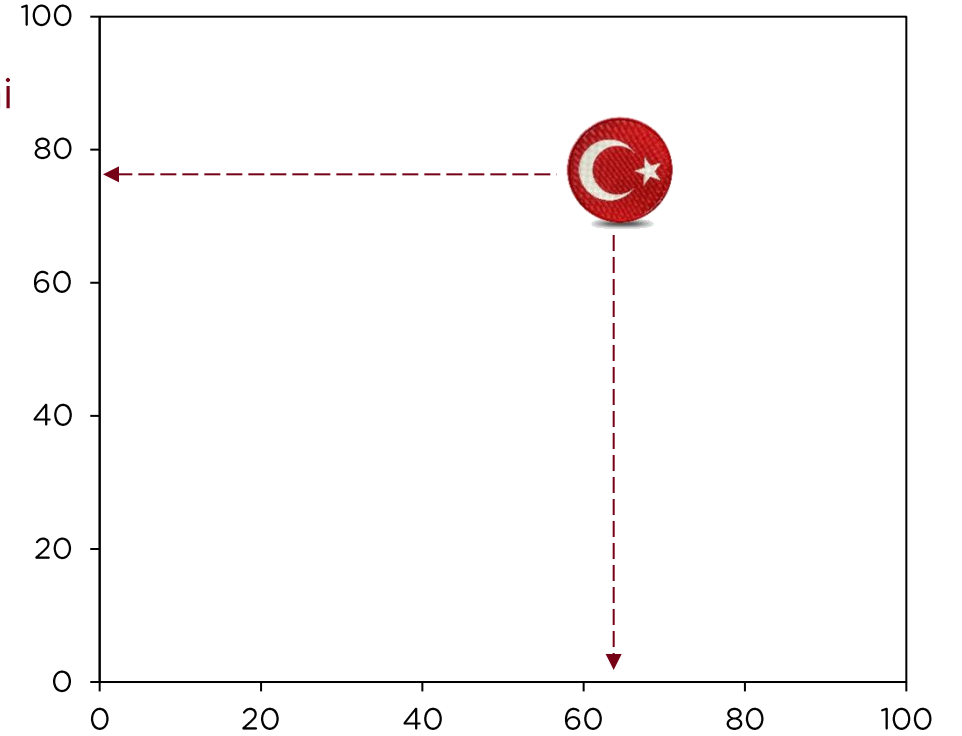
Liderin Kendini Yönetme endeksi



Genel sonuçlar - *detaylı raporlama*

2025 Türk İş Dünyası **LİDERLİK BİLEŞENLERİ**

Liderin kendini
yönetme
endeksi
% 76.6

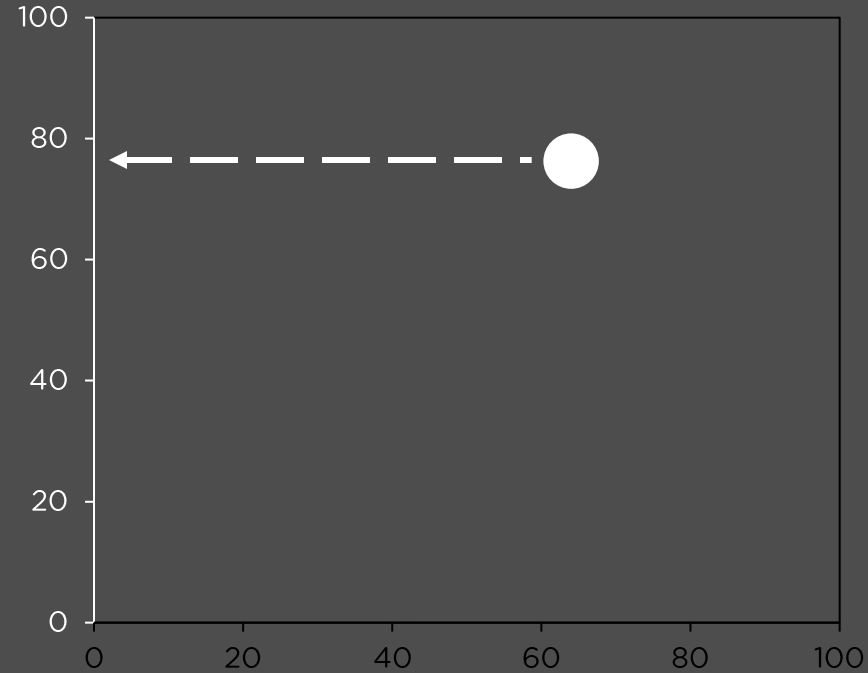


Liderin çeviklik
endeksi
% 65.5

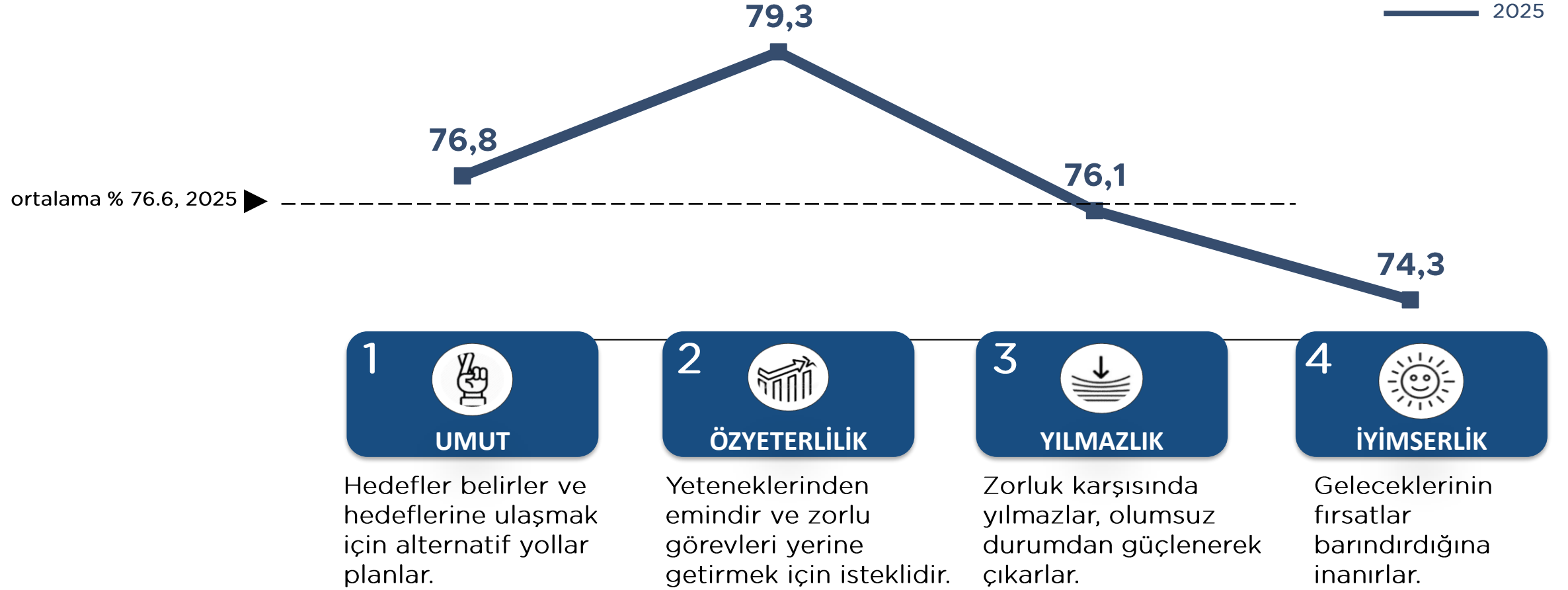
Türk İş Dünyasında Liderlik Bileşenleri

**Liderin
Kendini
Yönetme
Endeksi**

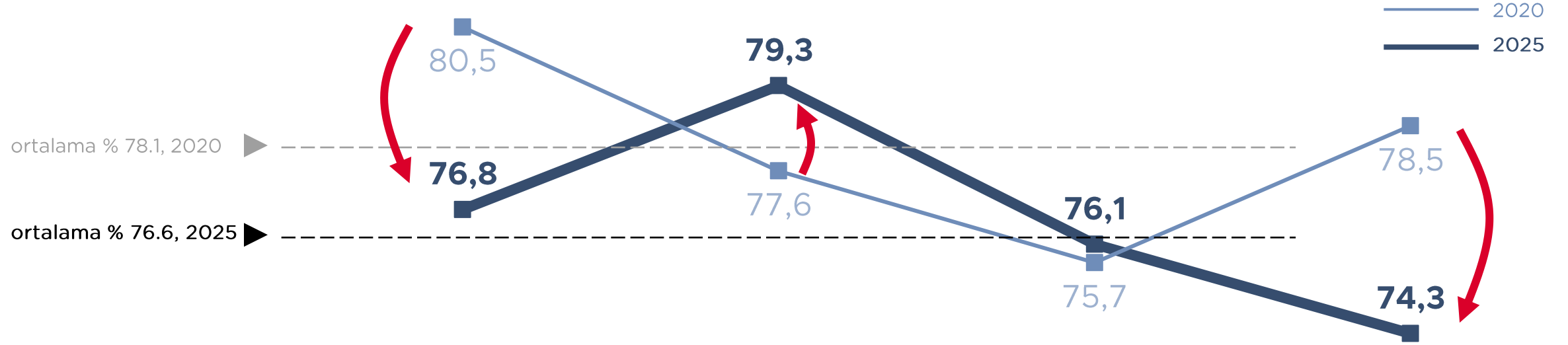
% 76.6



Liderin Kendini Yönetme Endeksi, 2025



Liderin Kendini Yönetme Endeksi, 2020-2025



1 
UMUT

Hedefler belirler ve hedeflerine ulaşmak için alternatif yollar planlar.

2 
ÖZYETERLİLİK

Yeteneklerinden emindir ve zorlu görevleri yerine getirmek için isteklidir.

3 
YILMAZLIK

Zorluk karşısında yılmazlar, olumsuz durumdan güçlenerek çıkarlar.

4 
İYİMSERLİK

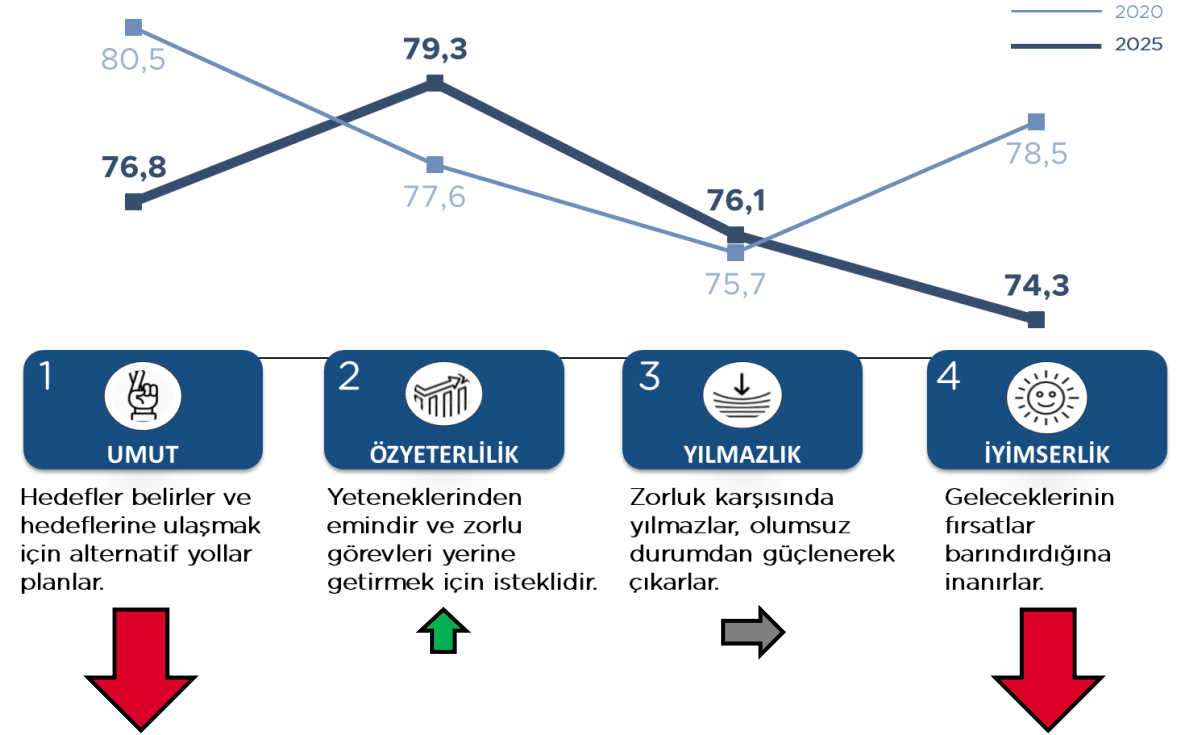
Geleceklerinin fırsatlar barındırdığına inanırlar.

Liderin Kendini Yönetme Endeksi, 2020-2025

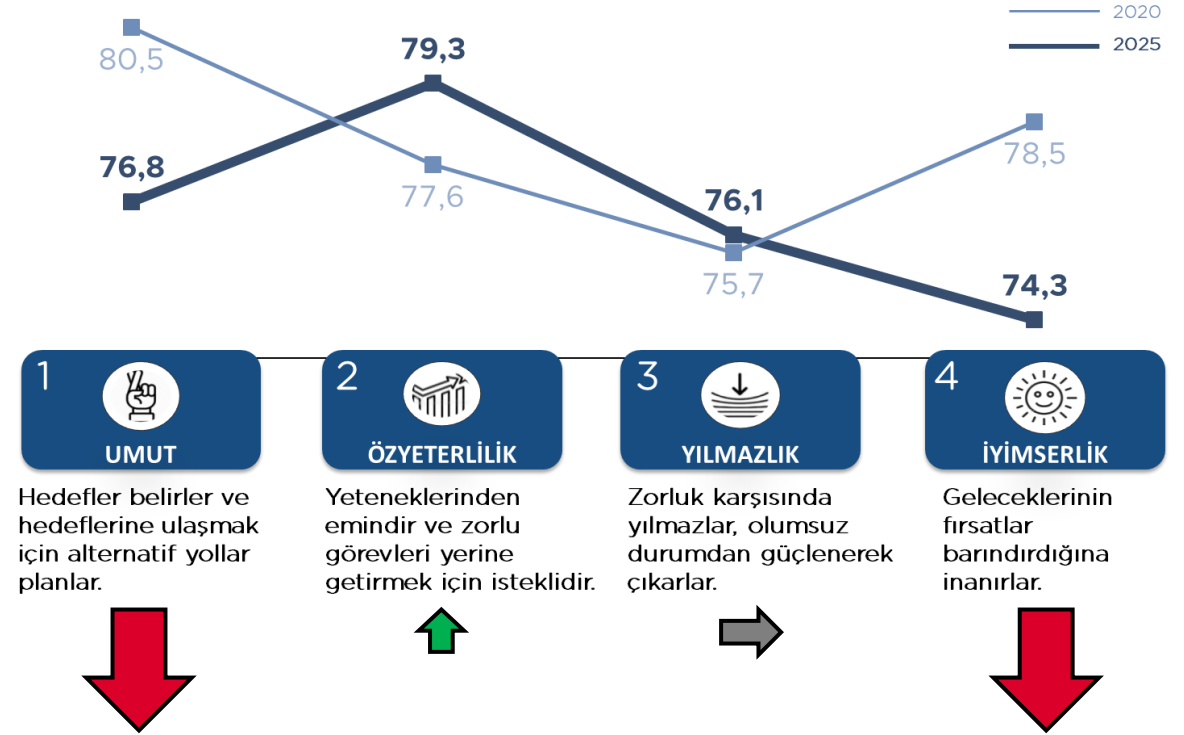
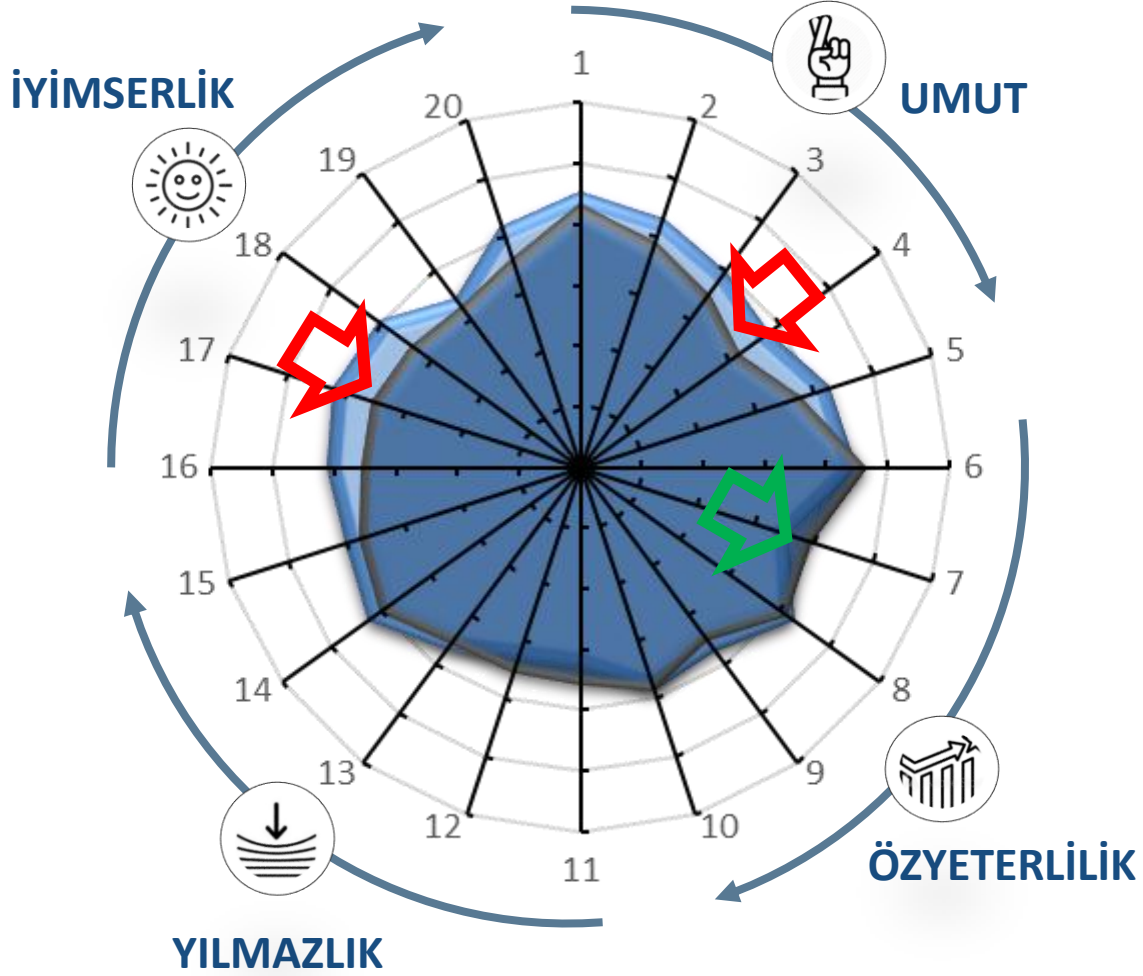
Liderlerin yönetim kapasitelerinde ve davranışlarında etken faktör; 2020'de pandemi ile tüm dünyada geçerli olan **belirsizlik** iken, 2025'te yine dünya genelinde artan **ekonomik daralma ve tıkanıklığın sertleşmesi** damgasını vurmaktadır.

İki dönem arasındaki temel fark, bugün içinde bulunulan mevcut şartların geçici kriz durumu değil, kronik bir hal almış olması.

Çoğu senaryoda bu koşulların 1-2 yıl daha süreceği ön görülüyor.

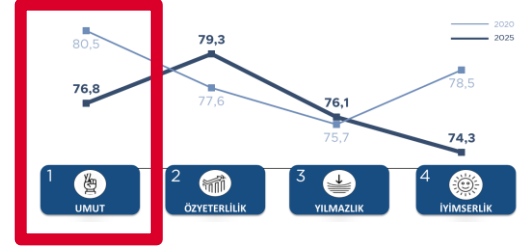


Liderin Kendini Yönetme Endeksi, 2020-2025



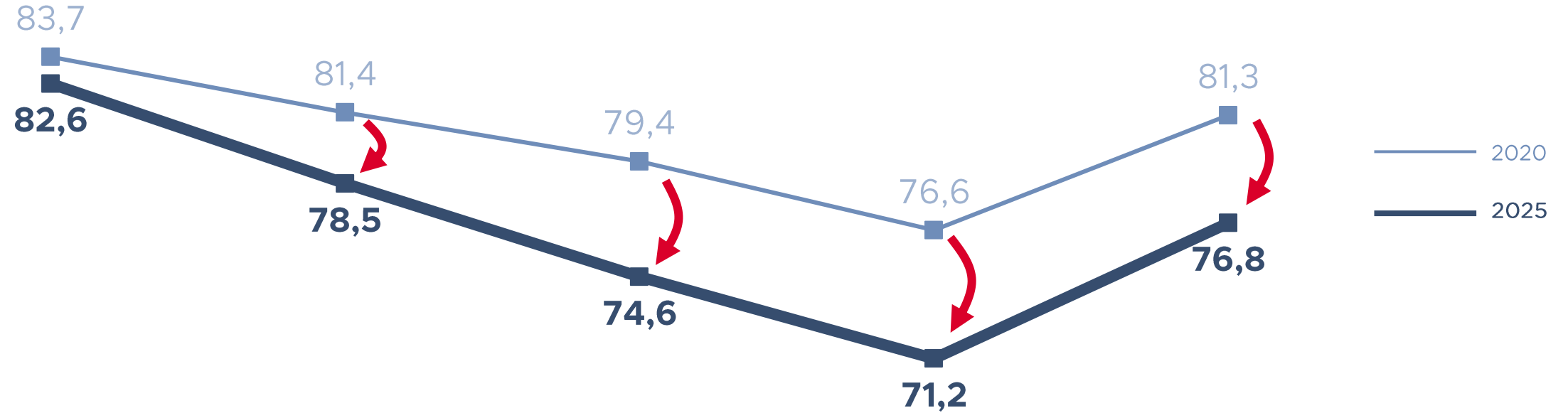
Liderin Kendini Yönetme Endeksi, 2025

UMUT



Hedefler belirler ve hedeflerine ulaşmak için alternatif yollar planlar

76,8%



Hedeflere ulaşmak için büyük çaba gösterir.

Hedeflere ulaşmak için alternatif yollar planlar.

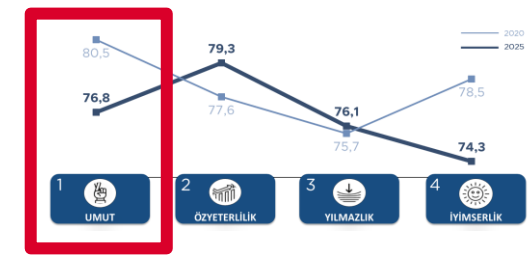
Dış ve iç engelleri gözünde canlandırabilir ve üstesinden gelmek için somut planlar yapar.

Hedeflere doğru ilerlemek için motivasyonunu korur.

Engellerin üstesinden gelebilmek için plan yapmak enerji verir.

Liderin Kendini Yönetme Endeksi, 2025

UMUT



Bu başlığa ilişkin faktörleri düşündüğünüzde, 2020'de %80.5 endeks sonucunu oluşturan kök nedenler sizce nelerdir ?

- Belirsizlik
- Psikolojik Sermaye olmaması=Fakirlik=Umut fakirin ekmeği :)
- İlgili Kök Nedenler: 1.Krizlere dayanıklı olmamız, 2.Çözüm odaklı bakmamız, 3.Girişimci ruhumuzdan kaynaklanıyor diye düşünüyorum.
- UMUT başlığının %80.5 gibi yüksek bir sonuç alması dikkat çekici. Kök nedenleri kolay erişebiliyor olması, Türk toplumunun umut odaklı olması, ve yöneticilerin/kurumların umut verici mesajlar veriyor olması olabilir.
- Hedef belirleme ve bir işe başlama motivasyonu genellikle iş dünyasında tetikleyici bir etken.
- Pandemi
- Ekonomik belirsizlikler, bunlara kazanılan başışıklıklar, teşvikler, kısmen genç nüfus
- Engellerle, problemler ve baskıları yönetebilmenin en büyük itici gücü içimizdeki umut. Daha iyi bir yarın, gelecek bugün içimizde var olan umut ile var olabiliyor. İş dünyası içinde durum farklı değil. Yaşanan zorluklara karşı her zaman yarın daha iyi olacağını düşünerek mücadele ediyoruz
- Mevcut durumun iyileşmesi ihtiyacı ve yüksek beklenti
- Belirsizlikler karşısında çözüm üretme becerisinin gelişmiş olması, değişen koşullara rağmen hedef

odaklı kalabilme yetkinliği ve bireylerin zorlukları aşma konusunda plan yaparak enerji bulması yer alıyor olabilir. Ayrıca kültürel olarak "her şeyin bir çaresi vardır" anlayışı, çalışanlarda alternatif yollar arama alışkanlığını beslemiş olabilir. Pandemi süreci gibi kriz dönemlerinde bile hedeflere ulaşmak için motivasyon üretme ve esneklik gösterme, umut duygusunu diğer psikolojik sermaye bileşenlerine kıyasla öne çıkarmış olabilir.

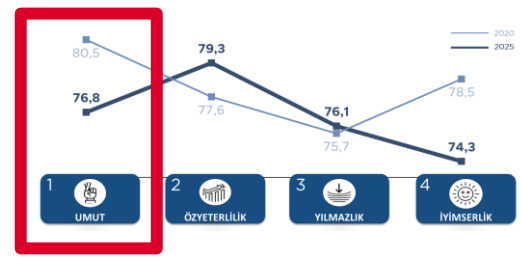
- Dalgalı ekonomik durum
- Hedef odaklılık, motivasyon, belirsizliği yönetme, liderlik yaklaşımları
- Performans ve inovasyon odaklı bir şirket olmamız. Aynı zamanda aile kavramının öne çıkması
- Çaresizlikten kaynaklanan kadercilik anlayışı
- Covid dünyasının getirdiği durgunluğun bitip canlanma döneminin başlamasının hevesi ve hedeflerin tekrardan gözden geçirilmesi gerekliliğinin görülmesi
- Türk milletinin ümitkar olması
- Pandemi etkisi
- Pandemi etkisi diye düşünüyorum
- İnsan doğası gereği, umudun olmadığı yerde başarıyı planlamak ve hayal etmek çok kolay değil. Umut, amacın öncüsüdür.

- Ülkenin durumuna rağmen potansiyeli nedeniyle yapılabilecekler yaklaşımının buraya yansması
- Ekonomik nedenler, hukuki ve siyasi nedenler
- Çalışmaların kabulü ve sonrasındaki fayda açısından olabilir
- Kültür ve eğitim etkileri, VUCA dynamics
- Covid sonrası toparlanma isteği
- Gelecekle ilgili olumlu beklenti içinde olma isteği. "İyi düşünelim iyi olsun" anlayışı
- İyimserlik ve çalışmak
- Elde sadece umut kaldı
- Gelecek
- Çünkü en çok umuda ihtiyacımız var.
- Covid etkisi
- Ekonomi
- Bizim gibi çok çalışarak bir yerlere gelmiş beyaz yakalıların en çok hayata tutunduğu konu umut olduğu için yüksek çıkmıştır
- Coğrafyamızdan kaynaklandığını düşünüyorum. Hep bir kriz, regülasyon, kaos ortamı olduğundan, hayatta kalmak, hedefe ulaşmak için farklı alternatiflerin cepte olması gerekiyor. Ne kadar zorlu bir durum için de olsak da, aksiyona geçen, farklı yollar deneyerek sonuca giden ve sonuç için umutlu bir grubuz Türkiye'de.

devamı

Liderin Kendini Yönetme Endeksi, 2025

UMUT



Bu başlığa ilişkin faktörleri düşündüğünüzde, 2020'de %80.5 endeks sonucunu oluşturan kök nedenler sizce nelerdir ?

- Bu sonuç standart istatistik % si bundan sapmalar konuşulmalı
- Pandemi
- Hayatımız, çalışma şartlarımız ülke şartlarımız aslında iyi olmadığından iyi olması umuduyla motivasyon sağlamaya çalışıyoruz...
- Yüksek Enflasyon ve Ekonomik Belirsizlik
- Umuttan başka bir şeyimiz kalmadığı için
- Faiz sabit tutulurken enflasyon serbest bırakıldı, kredi kullananlar umudunu geleceğe bağladı.
- Siyasi yapının değişeceği umudu
- Hedef belirleme mutlaka her müdürün takımı için yapması gerektir.
- Bu umut değil, sermayeyi koruma çabasıdır.
- Yaşadığımız coğrafyada bir çok alanda zorlu mücadele verildiği için ayağa kalkma hızımız yüksek;
- 2020 yılında pandemi ile birlikte yeni esnek çalışma düzenleri, yepyeni iş yapış şekilleri geleceğe dair sıfırdan bir yaklaşım oluşturulmasını, tüm olasılıkların zenginliğini de hesaba katarak yüksek miktarda umut beslenmesine zemin hazırladı.
- Ülke ekonomisi ve siyasetindeki tıkanma
- Bilinmezlerin çok oluşu kaynaklı farklı olasılıkların olması bu nedenle farklı hedefler barındırması
- Kişilerin hedeflerine ulaşmak için çabılıyor yerinde saymıyor olması motivasyonu olumlu olarak etkilediği için
- Pandemi ile ilgili olabilir
- Şirketlerde KPI'ların yeterli düzeyde ölçülememesi, pozisyondaki yükselmelerin liyakat ve performans ekseninden çok çalışma yılına ve yöneticiye göre değişkenlik göstermesi
- Umut etmekten başka çaresi yok insanların fakat yıllar geçtikçe umudun kaynakları ortadan kalkıyor ve motivasyon kaynağı bulmakta güçlük çekiliyor.
- İyimserlik
- Vazgeçmeme, nedenler
- Motivasyon, sosyal destek
- Pandemi döneminde yapılan bu araştırma dönemin zorlayıcı koşullarına denk geldiği için ve tüm düzenin yeniden inşa edilmesi gerekliliğini gördüğümüz için umuda ihtiyacımız olduğunu düşünüyorum.
- Maalesef genel olarak ülke yönetimindeki tek yönlü bakış açısının getirdiği vizyon eksikliği ve genel olarak ekonomik düzlemdeki belirsizlik ve güvensizlik.
- Umudu olmayanlar zaten süreçlere devam etmediğinden anketi yanıtlayan grubunda yer almamıştır
- Pandeminin etkisi olabilir.
- Eğitim ve gelişimle birlikte ortaya çıkan farkındalık ve bilinçli yaklaşım.
- Hayata karşı hala beklentinin olması, güçlü rekabet
- Hedef olmazsa olmaz olarak genel kabul gören bir yaklaşımdır. Motivasyonun da ne kadar önemli olduğu bilinir ve bireyler kendi motivasyonlarını önemli bir yerde tutarlar. Zayıf olduğumuz nokta olan plan daha yüksek olsaydı bu oran daha da yüksek olurdu. Gelecek odaklı bir kültür olduğumuzu düşünüyorum. O yüzden yüksek çıkıyor sanırım.
- Ülkenin genel durumu
- Umutsuzluğun enerjiyi düşüreceğine olan inancımız. Motivasyonun işleri sonlandırabilmek için en önemli unsurlardan biri olacağını bilmemizdir.
- Hedeflerle yönetim anlayışı.
- Etki alanımız dışındaki ülke gündeminin yarattığı ekonomik istikrarsızlık

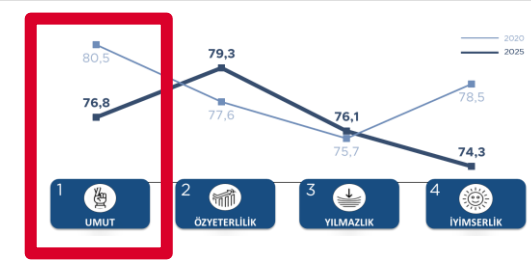
devamı

Liderin Kendini Yönetme Endeksi, 2025

UMUT

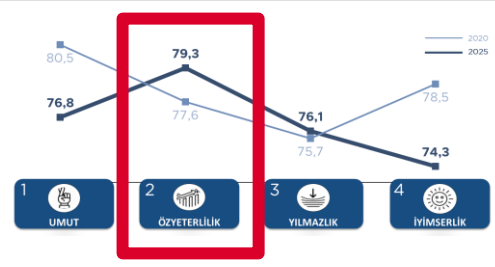
Bu başlığa ilişkin faktörleri düşündüğünüzde, 2020’de %80.5 endeks sonucunu oluşturan kök nedenler sizce nelerdir ?

- Yoluna devam edebilmek ve başarı elde edebilmek için umudun korunması gerekir.
- Potansiyeli yüksek
- İnsanlara sürekli umut vaat edilmesi
- İyi bir şeyler olacak, artık değişim ve dönüşüm zamanı gibi kavramlar ve geleceğe ilişkin alınan sinyaller olsa gerek
- Umut biterse hayat biter, o nedenle...
- Umut yaygınlığı az olan bir coğrafyada önemli
- Geleceğe yönelik çalışmalar olduğu
- Mevcut piyasa koşullarının günümüze göre daha iyi durumda olması, pandemi döneminde iyilik hali çalışmalarına daha fazla yatırım yapılması, hibrit çalışmanın yaygınlaşması vb.
- Hedef belirlense de alternatif yollar planlama kısmı herkes için geçerli değil
- Çalışmanın sadece beyaz yakalarca yapılması olabilir mi ?



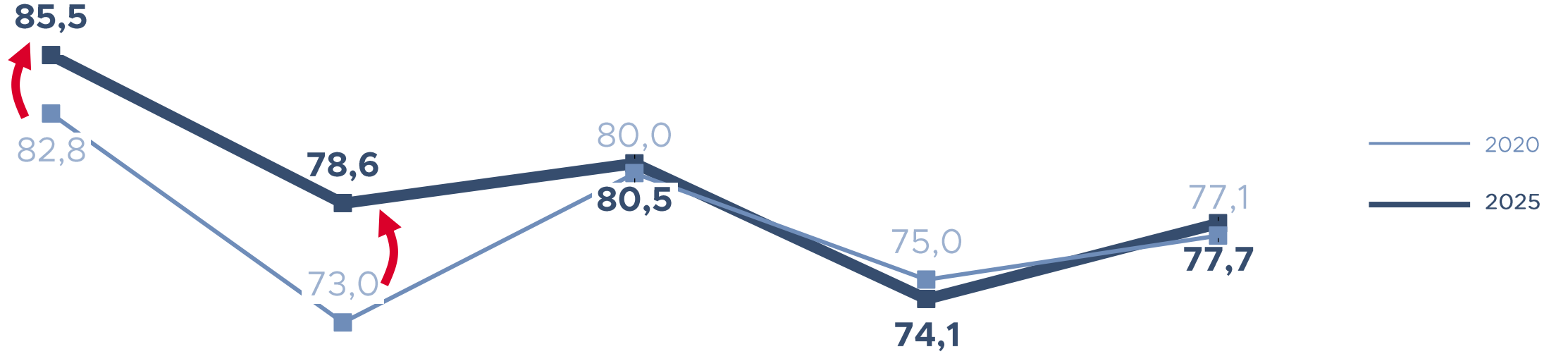
Liderin Kendini Yönetme Endeksi, 2025

ÖZYETERLİLİK



Yeteneklerinden emindir ve zorlu görevleri yerine getirmek için isteklidir

79,3%



Zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı göstermek konusunda kendine güvenir.

Karşılaşılan herhangi bir durumu kontrol edebileceğine inancı tamdır.

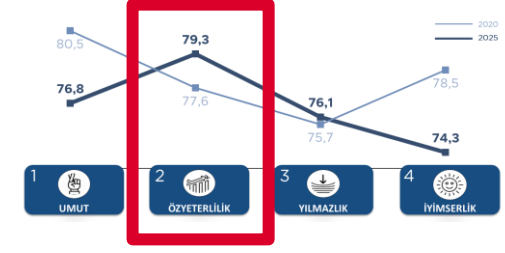
Zorlu görevleri yerine getirebilmek için yeterli kapasiteye sahip olduğuna inancı tamdır.

Yeni şeyler denerken başarılı olabileceğine inancı tamdır.

Zorlayıcı işler performansını artırmak için enerji verir ve zor görevleri gerçekleştirmekten motive olur.

Liderin Kendini Yönetme Endeksi, 2025 ÖZYETERLİLİK

Bu başlığa ilişkin faktörleri düşündüğünüzde, 2020'de %77.6 endeks sonucunu oluşturan kök nedenler sizce nelerdir ?



- Şirket içi eğitim, sorumluluk ve inisiyatif devretme ve taktir ödül sistemleri pozitif ya da negatif yönde etken olabilir.
- İnisiyatif Almaya Yatkınlık, Öğrenilen Pratik Bilgiler, Çözüm Odaklı Yaklaşım (Yönetici Beklentisi: "Çöz ve Getir"),
- OZYETERLİLİK bileşeninin UMUT bileşeninden daha düşük çıkması şaşırtıcı değil. Aslında Türkiye şartlarına bakıldığında bu kategorinin %77.6 gibi bir sonuç almış olması yüksek olarak değerlendirilebilir. Kök nedenlerinden biri sorgulayan araştıran yeni neslin, eğitim ve bilgi kaynaklarını daha bilinçli ve stratejik biçimde kullanmaya başlamasıdır.
- Özyeterlilik çok göreceli bir kavram ancak iş dünyasında başarılı ve parlak bir kariyer için önemli. Kendi yeteneklerinin farkında olmak ve zorlu görevlere isteklilik gelişime açıklığın bir göstergesi.
- Terfi adaletsizliği, liyakat eksikliği, performans değerlendirme kriterlerinin bulanıklığı, fırsat eşitsizliği
- İşimde sadece benim bilgi ve becerim sadece sonuca etki etmiyor. Ne kadar mücadele etmemde benim kontrolüm dışında kararlar ve etkilerin varlığını kabul etmem gerekiyor. Harika bir projem var, benim tüm planlarım takvimlerin

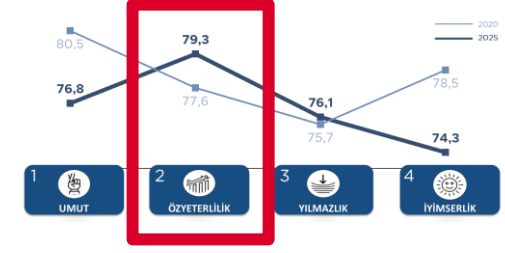
- paydaşlarım hazır ama iş hayatında sadece benden ibaret değiliz. Üst yönetimin farklı bir yaklaşımı ile her şey değişebilir
- Müdahale edilemeyecek olguların bulunması ve öngörülebilirliğin azlığı
- Bireylerin zorlu koşullar altında çözüm üretmeye yönelik güçlü bir adaptasyon geliştirmiş olmaları etkili olabilir. Geleneksel olarak iş hayatında "her işi kendi başına halletme" kültürü, bireylerde sorumluluk alma isteğini artırmış; bu da özgüven ve yeterlilik duygusunu desteklemiştir. Ayrıca eğitim sisteminin ve profesyonel hayatın bireyleri rekabet ortamına hazırlaması, yetkinliklerini sürekli geliştirme zorunluluğu yaratmış olabilir. Ayrıca kriz yönetimi ve belirsizlikle başa çıkma deneyimleri, çalışanların kendi kapasitelerine daha fazla güven duymasına neden olmuş olabilir.
- Liyakat
- Öğrenme isteği, başarı odaklı olma
- Performans ve inovasyon odaklı bir şirket olmamız. Aynı zamanda aile kavramının öne çıkması
- Mevcut kapasitelerin gözden geçirilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. ve bilgi-beceri setlerinin revizyon gerekliliği düşündürücü olmuştur.

- Ülkenin siyasi ve ekonomik çalkantıları
- Pandemi etkisi
- 'X' jenerasyonunun iş bitirme, görevleri yerine getirme bilimcinin doğal sonucu olabilir. Kendisini her şeyi yapabilecek güçte hisseden bir jenerasyon.
- İyi eğitilmiş, tecrübeli profesyoneller
- Etkili geri bildirim ve kişisel değerlendirme alışkanlıklarının olmaması
- Farkındalık ve Kendine Liderlik edebilme becerisi
- Tecrübeye ve çalışılan kuruma inanç
- Yeterliliğinin zorlukları yerine getireceğinden kuşkulu ancak iyimser
- Çalışma ve eğitim
- Liyakat
- Hızlı değişen ve ayak uydurmakta zorlanılan belirsizliğin ağır olduğu bir dönemdi
- Yetişmiş, deneyimli iş gücü
- Eğitim sistemimizin bu konuyu baskıladığını düşünüyorum
- Güvenli ve kendi yeterli bulan ciddi bir kitle olduğunu düşünüyorum.
- Yukarıdaki cevapları yüksek değerlendirme de yönetimin desteği irdelenmeli

devamı

Liderin Kendini Yönetme Endeksi, 2025 ÖZYETERLİLİK

Bu başlığa ilişkin faktörleri düşündüğünüzde, 2020'de %77.6 endeks sonucunu oluşturan kök nedenler sizce nelerdir ?



- Kültür - Türk Kültürü
- Yöneticilerin çoğunda öz yeterlilik çok azdır. Yönetici seçme sistemimiz itaat temellidir. Sorun çıkartmayan istenir.
- Kendini tanıma yetersiz ülkede. Kontrol edemediğimiz pek çok parametre var.
- Liderlik yetkinliklerini geliştirmeye devam etme ve kişisel olarak kendini geliştirmeye çok zaman ayıramama
- Bence gerçekçi değil.
- Kendine Güven, İş Bilgisi ve deneyim
- 2020 yılında pandemi, herkes için olduğu gibi yönetim kadroları için de bir sınav ve bireysel keşif dönemi oldu. Herkesin hayattaki öncelikleri değişirken beyaz yakalı diyebileceğimiz çalışan gruplarının da hayattaki öncelikleri değişti. Bazıları kurumsal işlerini bıraktı ve yeni bir hayata geçiş yaptı. Bazıları yurtdışına gitti. Eş zamanlı Z kuşağı 20 yaşını doldurdu ve iş hayatına girdi. Üstüne EYT derken tüm bu dalgalanmaların etkisi ile belli kilit pozisyonlardaki kişiler iş yaşamını terk etti. Boşalan koltuklara henüz deneyimi yeterli olmayan, bireysel yeterliliğinden ziyade boşluk doldurmak için terfi eden/ atanmış kifayetsiz muhterisler oturdu. Giderek de yeterlilik niteliği azaldığından ileride bu oranın daha azalacağını

düşünüyorum.

- Yetkinlik, yetki ve delegasyon eksikliği
- Kişinin kendisine inanmasının verdiği ve vereceği motivasyon
- Kişiler yıllar geçtikçe uzmanlaşır ve uzmanlıklarıyla birlikte kedilerine olan güvenli artar, riskleri görme noktasında da daha iler görüşlü olarak görmeye başlarlar.
- Kendine güven
- Sosyal destek kaynakları, geçmiş başarılar
- Liyakatsiz kişiler üst düzey görevlere network aracılığı ile atanmaları ve gelişim için yeterince yatırım ayrılmaması
- Takdir eksikliği ve bütünsel bakış
- Profesyonellerin kendine olan inancı yüksek olduğu için özyeterliliği doğrudan etkiliyor.
- Alanında uzman ve deneyimle birlikte sürekli öğrenme ve gelişme motivasyonu ve bakış açısıyla hareket eden yöneticilerin var olması.
- Yeteneğin bastırılması
- Çabuk gaza geliyoruz, birbirimizi destekliyoruz ve gelecek odaklıyız.
- Bilgiye ulaşımın günden güne kolaylaşması. Kendiimize olan güven

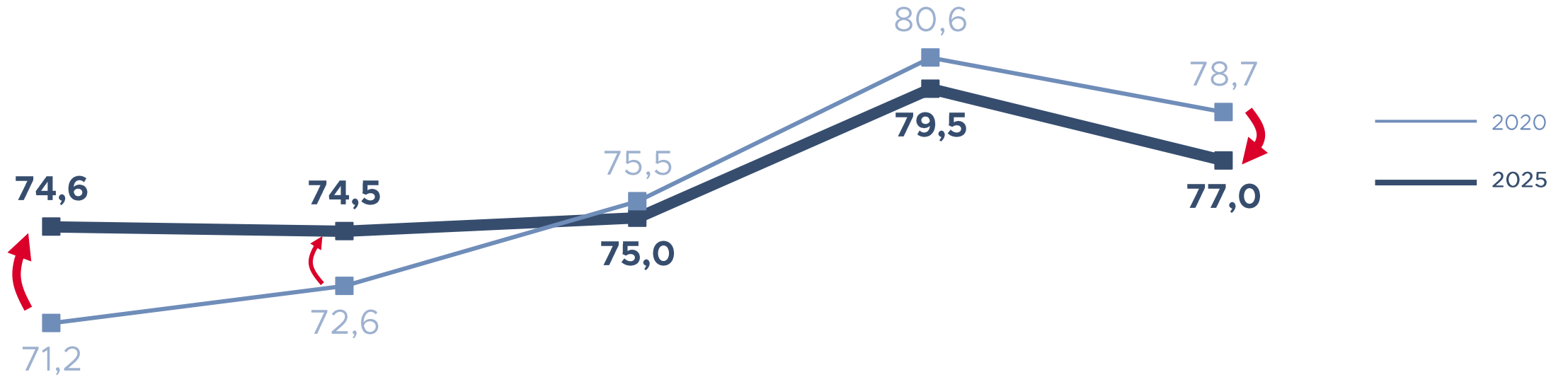
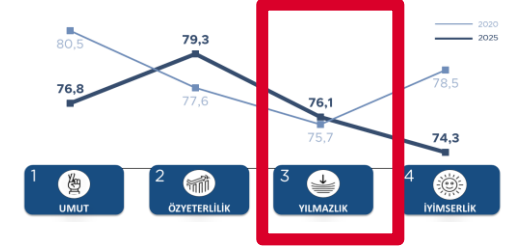
- Motivasyonu koruma, kontrol edebileceğine dair inanç veya yeni şeyler denerken sahip olunan inanç bu durumu değiştiriyordu.
- Çalışılan ortam insanları özyeterliliklerinin yeterli olmadığına inandırıyor olabilir.
- Kültür
- Deneyim, tecrübe, umut, enerji, teknolojik gelişmeler, dijitalleşme, örnek rol modelleri liderlerimiz vb.. tüm bu aksiyonlar e gelişmeler özyeterlilik sonucunun yüksek çıkmasına sebebiyet verdiğini düşünmekteyim.
- Çevreye örnek olmak için daha da yüksek olmalı
- Psikolojik açıdan geleceğe iyi bakmak
- Yetenek kıtlığının çoğunlukla hissedilmiyor olması, yetenekleri tutundurmanın daha kolay olması, motivasyon kaynaklarına daha fazla bütçe ayrılması
- Herkes zorlu görevleri yapmak istemiyor. O heyecanı ve isteği taşımıyor
- İş hayatına yeni katılan, hayata tutunmaya çalışan ama aynı zamanda pek çok mobinge maruz kalan bir genç guruhun farklı hissedeceğini düşünüyorum.

Liderin Kendini Yönetme Endeksi, 2025

YILMAZLIK

Zorluk karşısında yılmazlar, olumsuz durumdan güçlenerek çıkar

76,1%



Umutsuzluk durumlarında, kendini her zaman pozitif tutmaya çalışmak yerine gerçeğe kolayca yüzleşebilir.

Yaşadığı olumsuz olayları kendine acıma duygusu içine düşmeden kolayca kabullenebilir.

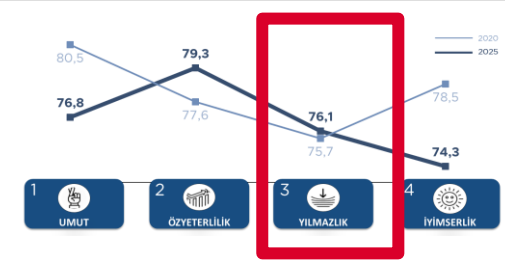
Değişken ve stresli durumlara kolaylıkla uyum sağlayabilir.

Daha önce deneyimlediği zorluklar sayesinde iş ortamında oluşabilecek zorlukların üstesinden gelebilir.

Olumsuz koşullardan sonra toparlanma konusunda kendini güçlü bulur.

Liderin Kendini Yönetme Endeksi, 2025

YILMAZLIK



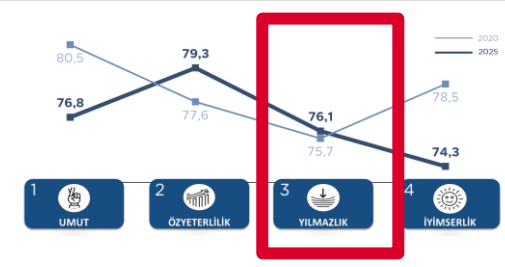
Bu başlığa ilişkin faktörleri düşündüğünüzde, 2020'de %75.7 endeks sonucunu oluşturan kök nedenler sizce nelerdir ?

- Zorlu ve olumsuz durumlar yaşandıkça tolerasyon artar; baş etme pratiği doğru orantılı şekilde artar. Ancak çok sık ve art arda yaşanan olumsuz durumlar, yılmazlık gücünü azaltır ve tahammülü düşürür.
- Kriz ve Zorluklardan Güçlenerek Çıkma Kültürü, Aidiet Duygusu, Aile ve Sosyal Destek Mekanizması
- YILMAZLIK başlığının, dört bileşen arasında en düşük skoru almaşı Türk toplumu açısından şaşırtıcı olabilir. Ancak bu kavram sektörden sektöre de değişiklik gösteren bir kavram olduğunu düşünüyorum. Ben enerji sektöründe çalışıyorum ve bu sektörde yaşanan olumsuzlukların can ve mal kaybı gibi ağır sonuçlara yol açabilmesi, çalışanları daha dikkatli olmaya itiyor. Bu nedenle geriye dönüp öğrendiklerimizden ders çıkararak, daha güçlü ve kontrollü bir şekilde yola devam edebiliyoruz.
- Diğer faktörlere göre düşük çıkması normal çünkü zorlular karşısında hızlıca toparlanmak herkes için kolay değildir. Ama iş dünyasında gerekli ve başarı için önemli bir faktördür.
- Ödül ve ceza süreçlerinin bulanıklığı, teknolojik ve eğitim desteği yetersizliği
- Umut kavramına göre görece düşük olmasını çoklu mücadele olmasına bağlıyorum, yorulma olabilir,
- Tarihsel olarak krizlerle yoğrulmuş bir toplumsal belleğin etkili olduğu düşünülebilir. Ekonomik dalgalanmalar, politik belirsizlikler ve ani değişimlere alışık olmak, bireylerde direnç geliştirme refleksini güçlendirmiştir. Ayrıca, "bir şekilde çözülür", "her şerde bir hayır vardır" gibi kültürel inançlar, zorluklar karşısında yılmadan ilerlemeyi desteklemiş olabilir. İş hayatında sık sık karşılaşılan kaynak kısıtları, karmaşık süreçler ve belirsizlik ortamı, bireyleri dayanıklı, esnek ve çözüm odaklı olmaya zorlamış ve bu da yılmazlık seviyesini yükseltmiştir.
- Doğru motivasyon
- Zorlu deneyimlerin kazandırdığı direnç
- Performans ve inovasyon odaklı bir şirket olmamız. Aynı zamanda aile kavramının öne çıkması
- Yeni zorluklar, bilinmeyen ve daha evvelden deneyimlenmeyen durumlar moralleri bozmuş ve yeni norm/değerlerin oluşmaya başladığı dönemle baş etmek konusunda tereddütler yaşanmıştır.
- Dış motivasyon önemli olduğu için
- İş dünyasında C-level iş gücünün değişim ve belirsizlikten yorulması
- Pandemi
- Yine tipik X jenerasyonu karakteristiği
- Ülkenin durumu sürekli bir roller-coaster hali
- Türkiye'de şartlar ve durumlar sürekli değişken ve zorlayıcı olduğu için, başarılı olmama ve düşme deneyimine ve takibinde pes etmeyip devam etmeye hem zorunda hem de alışkın olduğumuzu düşünüyorum
- Duygusal Dengeyi iyi koruduğu için olabilir
- Bugüne kadar çok badire atladıldı, bu da geçer anlayışı
- Çalışmak ve hırs yapmak
- Mücadele ruhu
- Sorunların çeşitliliği
- Ülkemizde zaman zaman krizler yaşanır ve tekrar ayağa kalkarız.
- İş dünyasında yılmadan çalışabilen kişilere her zaman rastlayamıyoruz, sanırım yeterince mentorluk ve koçluk yapacak yönetici eksikliğinden kaynaklanıyor.
- Daha yüksek olmasını beklerdim. Genel olarak adaptasyon ve zorluklarla mücadele etme kaslarımız, sürekli bir kriz yaşadığımız için kuvvetli. Antrenmanlıyız.

devamı

Liderin Kendini Yönetme Endeksi, 2025

YILMAZLIK



Bu başlığa ilişkin faktörleri düşündüğünüzde, 2020'de %75.7 endeks sonucunu oluşturan kök nedenler sizce nelerdir ?

- Bu sorulara yüksek yanıt vermek ancak sıkı bir takım ilişkisi var ise mümkündür.
- Krizler
- Yöneticiler yaparak yaşayarak öğreniyor. Yönetim eğitimi alan yönetici sayısı çok az ve Türkiye'de oyunun kuralları yok.
- Gerçeklerle yüzleşmek insan için en zorudur.
- Olumsuzluklar başa çıkma ülkemizde çok karşılan bir deneyim olması, artık herkes olumsuzluklarla baş etmek zorunda.
- Bu doğru ve hatta daha fazlası
- Mücadele Gücü, Olumlu Düşünme ve Stratejik Düşünme
- Yılmazlık kelime olarak iş dünyasının dilinden düşmemekle birlikte kavram olarak maalesef gerçek hayatta içinin boş kaldığını düşünüyorum. Artık kimsenin kendini zorlamak gibi bir niyeti isteği yok. Günün geçmesi üzerine tüm temenniler. Kimse meydan okumalardan motive olmuyor, herkes bordrosunun işlemesine odaklanıyor. Şirkete/Markaya bağlanmadan biraz zorlanınca gitmek/değiştirmek daha kolay ve konforlu. Marka/Şirket bağlılığı tavanı aşan Baby Boomerların emekli olması, yine adanmışlığı bir erdem olarak kabul eden X kuşağının iş yerlerinde azınlık durumuna düşmesi, bireyselliği ve konforu

her şeyden üstte tutan Y ve Z kuşaklarının çoğunluk olması, şirketlerin hem Turnover'ını yükseltiyor hem de fazla yüzeysel akışlar, yöneticiler, ekipler sebebiyle YILMAZLIK kavramının teğet geçmesine sebep oluyor.

- Yapısal çözümlerin geliştirilememesi ve tekrar tekrar aynı sorunlarla karşılaşma
- Yetiştirilme şeklimizin ve toplumumuzun bizi yönlendirme şekli. Çok fazla zorlukla günümüzü idare ediyoruz, mutlu birey olarak hayatta kalmak için alternatif yok.
- Biriken tecrübeler insanın daha çevik ve daha dayanıklı olmasını sağlıyor
- Sürdürülebilirlik
- Özgüven, özsaygı, deneyim, motivasyon
- Aslında genel olarak resilience yılmazlık bizim toplumumuzda daha hala canlı tutulabilirdi ve fakat globalleşen dünyada orta genç kuşak yurt dışına gidebilme olasılığı sonrası ...niye zorluklarla uğraşayım düşüncesi vs
- İş dışı yaşam :sosyo kültürel-ekonomik görgülerle oluşmuş kabullenme-öğrenilmiş çaresizlikler yılmazlık inancını aşağı çekmiş olabilir
- Akışta kalmak ve hatalarından ders çıkartarak geleceğe yüzünü dönen yöneticilerin varlığı.

- Doğuştan geldiğine inanırım, ancak ekip bilinci ve C-level bakış açısı etkiler
- Gerçeklerle yüzleşmek daha uzun zaman alıyor ve daha önceki deneyimlerden ders alınmayabiliyor ve nedenle daha düşük diye düşünüyorum.
- İletişimi, bilgisi, motivasyonu ve ön görüşü yüksek kişiler sonu olumsuz olsa bile süreçte yılmazlar
- Gerçeklerle yüzleşme, kabullenme ve güç alarak toparlanma bu süreci etkileyebilir.
- Motivasyonel tarafta toparlanmak o kadar da kolay olmuyor.
- Çalışılan kurumun ve yaşanan sosyal yapının kültürel özellikleri yıldırmaya yönelik çalışıyor
- Kurumsal iş yapma kültürünün yerleşmediği toplumlarda bireysel çabalar ön plana çıkmaktadır ve bireyler bu koşullara alışkın ve hazırlıklıdır.
- Hatalardan ders çıkarma, motivasyon, mücadele, işbirliği ve kenetlenme mantığıyla yılmazlık seviyemiz üst düzeydedir
- Genetik alışkanlık, bu coğrafyada yaşamın devamlılığı için gerekli
- Ticari olarak mücadeleye açığız.

devami

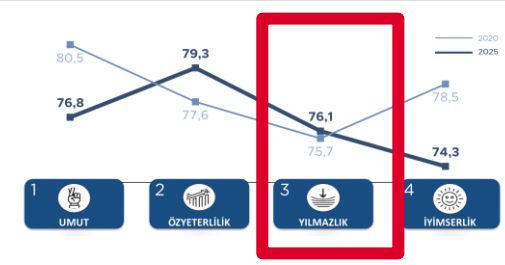


Liderin Kendini Yönetme Endeksi, 2025

YILMAZLIK

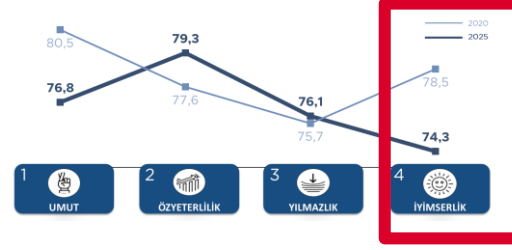
Bu başlığa ilişkin faktörleri düşündüğünüzde, 2020’de %75.7 endeks sonucunu oluşturan kök nedenler sizce nelerdir ?

- Pandemi döneminde çalışma hayatında yaşanan değişiklik, iş yapış biçimlerinin hızla değişmesi ve yeni iş yapış biçimlerine adapte olunması, bu dönemde insanların umutsuzlukla bas etmeyi öğrenmesi.
- Bazı kişiler olumsuz durumları olumluya çeviremiyor ve çevresini de zehirlemeye çalışıyor. Mutluluk her geçen gün daha çok artıyor.
- Günün sonunda herkes maaşını almak zorunda kaldığı için yılmamak durumunda.



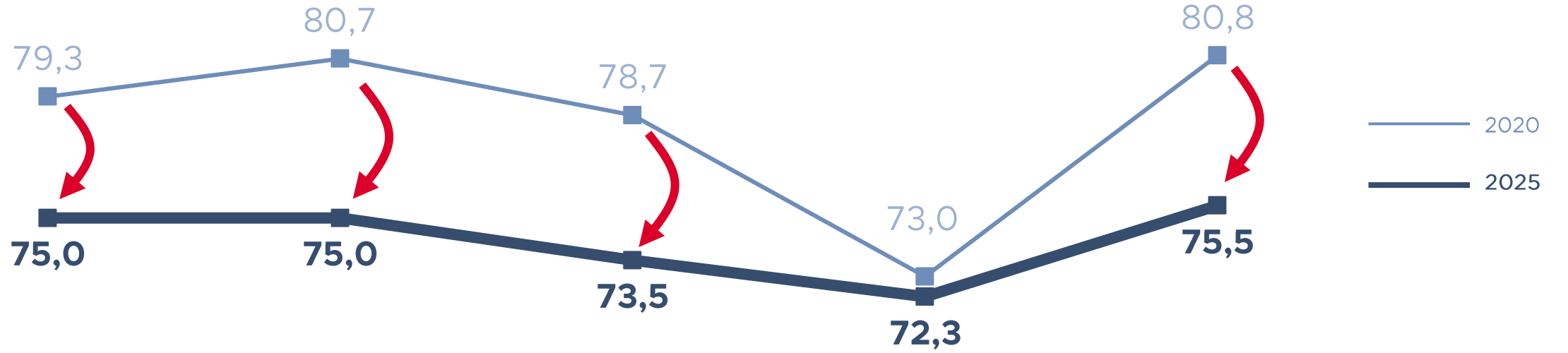
Liderin Kendini Yönetme Endeksi, 2025

İYİMSERLİK



Geleceklerinin fırsatlar barındırdığına inanır

74,3%



Her ne olursa olsun geleceğin kendisi için iyi olacağına inanır.

Geçmişi kabul eder, şimdiki zamandan zevk alır ve geleceği bir fırsat olarak görür.

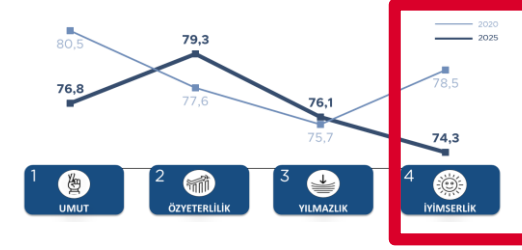
Hayatın nimetlerinin değerini bilir ve hayattaki en küçük şeyler için bile minnettardır.

Olumsuzluğa sıkışmak yerine, olayların olumlu tarafına kolaylıkla odaklanabilir.

Zorlu durumlar karşısında pozitif düşünmenin pozitif sonuçlar getireceğine inanır.

Liderin Kendini Yönetme Endeksi, 2025

İYİMSERLİK



Bu başlığa ilişkin faktörleri düşündüğünüzde, 2020’de %78.5 endeks sonucunu oluşturan kök nedenler sizce nelerdir ?

- Umut, özyeterlilik ve yılmazlık konularında nerede olduğu, iyimserlik sonucunu doğrudan ve paralel şekilde etkileyecektir. 2020 anketinde de bu ilk üç konunun puan ortalaması iyimserlik konusunun sonucu olmuş görünüyor. Yani umut, yeterlilik ve yılmazlık durumumuz iyimserlik halimizi de yansıtan temel konulardır.
- Pozitif düşünme kültürü, belirsizlik ortamında işler yoluna girecek beklentisi, medya ve popüler kültürün umudu beslemesi
- Bence Türk toplumunda iyimserlik başlığının bu kadar yüksek alması şaşırtıcı değil, her konuda iyimser olmaya çalışıp, tünelin sonundaki ışığı görmeye çalışmak kültürümüzle alakalı bir durum olduğunu düşünüyorum.
- İyimserlik kişinin hayata tutunabilme sebebidir. İş dünyası için de bu geçerlidir. İnsan iyimser olduğu sürece yaptığı işe odaklanıp devamlılık sağlayabilir.
- Ekonomik ve siyasal dengesizlikler, pandemi ve etkileri,
- Toplumsal bellekte yer alan “her şeyin sonu hayırdır” anlayışı, zorluklar karşısında bile geleceğe dair pozitif beklenti geliştirilmesine katkı sağlamış olabilir. Ayrıca, iş dünyasında fırsatları krizlerin içinde görebilme kabiliyeti, bireylerin değişimi tehdit değil, gelişim alanı olarak

değerlendirmesini destekliyor. Son dönemde artan girişimcilik ruhu, dijitalleşme olanakları ve genç iş gücünün yeniliklere açık yaklaşımı da bu iyimser bakış açısını güçlendirmiş olabilir.

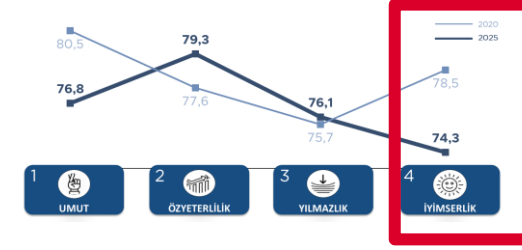
- Başarı odaklı düşünme
- Umut, krizlere alışkanlık
- Performans ve inovasyon odaklı bir şirket olmamız. Aynı zamanda aile kavramının öne çıkması
- BANI dünyası ve yaşanan moral bozukluğu iyimserliği zorlamıştır.
- Pandemi
- Umutla benzer
- Türk kültürü ve inanç sistemindeki ‘tevekkül’ anlayışının bu sonucu desteklediğini düşünüyorum
- Umutla bağlantılı bir sonuç
- Global şirket olmamız
- İyimserlik övgüsü ve propagandası insanları iyimser olmaya yönlendiriyor. İyimserlik gerçek sorunları veya sorunların gerçek boyutunu görmeye engel oluyor
- Kültürümüz ve çalışma azmimiz
- Pozitifi olmanın gücü

- Belirsiz bir dönemdi
- Umut olmazsa yaşanmaz
- Türk iş dünyasının psikolojik sermaye endeksi bileşenlerinden **iyimserlik** alanında %78,5 gibi görece yüksek bir skor almasının kök nedenleri birkaç temel faktöre dayanabilir. Bu sonucu anlamak için bireysel, kültürel, ekonomik ve organizasyonel düzeylerde analiz yapmak gerekir: --- ### 1. **Kültürel Etkenler (Toplumsal Kök Nedenler):** - **Toplumsal dayanışma kültürü:** Türk toplumunda kolektivist değerler güçlüdür; zorluklara karşı birlikte hareket etme anlayışı iyimserliği artırabilir. - **Bir şekilde hallederiz** anlayışı: Bu kültürel refleks, ekonomik ya da politik belirsizlikler karşısında dahi olumlu düşünme eğilimini destekler. - **Gelecek odaklılık:** İnsanların zor dönemleri geçici görmesi ve gelecekte işlerin iyiye gideceğine dair inançları yüksek olabilir. --- ### 2. **Ekonomik ve Politik Koşullara Alışkanlık:** - **Krizlerle başa çıkma deneyimi:** Türk iş dünyası sık ekonomik dalgalanma yaşamış bir yapıya sahiptir; bu durum zamanla daha dirençli ve iyimser bir zihin yapısı oluşturmuş olabilir. - **Belirsizlikle başa çıkma becerisi:** Belirsizliklerin olağan hale gelmesi, iyimserlik skorlarının yüksek olmasına yol açabilir; çünkü bireyler kötü durumları norm haline getirip, iyiyi daha ulaşılabilir görmeye başlar

devamı

Liderin Kendini Yönetme Endeksi, 2025 İYİMSERLİK

Bu başlığa ilişkin faktörleri düşündüğünüzde, 2020'de %78.5 endeks sonucunu oluşturan kök nedenler sizce nelerdir ?



- ### 3. **Psikolojik Dayanıklılık (Resilience) ile Bağlantı:** - **İyimserlik, dirençli olmayı tetikler:** Psikolojik sermayenin bir bileşeni olan dirençlilik (resilience), iyimserlik ile paralel hareket eder. Türk iş insanları, geçmişte yaşanan zorluklara rağmen ayakta kalmayı başardıkları için geleceğe daha umutla bakabilirler. --- ### 4. **Medyatik ve Popüler Söylemlerin Etkisi:** - **Pozitif motivasyonun vurgulanması:** Girişimcilik, inovasyon ve yerli üretim gibi konular etrafında oluşturulan olumlu söylemler, iş dünyasında kolektif bir iyimserlik havası yaratmış olabilir. --- ### 5. **Y Kuşağı ve Z Kuşağının İşgücüne Katılımı:** - Yeni kuşak çalışanlar daha motive, gelişime açık ve pozitif düşünmeye meyillidir. Bu kuşakların iş hayatında etkinleşmesi, genel iyimserlik düzeyini yükseltmiş olabilir.
- Zorlu durumlarla başa çıkma ve aşma deneyimlerimiz
- Yine iyi bir takım olmak iletişim ve hayata bakış bütün bu konuları etkiler
- İnanç sistemi, alın yazısı, fitrat, olacağı varsa olur yönetici kendisini hiç sorumlu görmez.
- Geleceğe dair bilinmezlik, belirsizlik. Sosyal medya tarafından da VUCA, belirsizlik pompalanıyor. Sanki daha önce geleceği biliyormuşuz gibi.
- Herkes geleceğe umut ve pozitif yaklaşımla ile

bakmak ister ancak ülkemizdeki siyasi dalgalanmalar iyimserliği düşürmekte

- doğru değil.
- Kendi kendine yetebilme, kültür, değişime uyum sağlama
- Bu noktada yine pandemide evrilmeye başlayan iş yapış şekilleri, esnek çalışma düzeni, iş-özel yaşam dengesi, psikolojik güvenlik, esenlik kavramlarının gündemde önemli bir yer tutması, öncelikler listesinde üst sıralarda yer almaya devam edeceği yönünde genel bir kanı oluşturdu. Oysa üzerinden 5 yıl geçtikten sonra bu konuların hiç birinin çoğu şirket, üst düzey yönetici ve şirket sahipleri için önemsizleştiğini ekonomik koşulların dünyayla paralel Türkiye'de de ekstrem bir şekilde zorlaşmasından ötürü iyimserliği ortadan kaldırdığını düşünüyorum. Zorlayıcı hedefler, yetkinlikleri eksik ekipler ve bunlara bağlı yükselen kaygı iş dünyasının fabrika ayarlarına geri dönmesine sebep oldu.
- Geçmişteki gerçekleşen dalgalanmalar, kötü ve iyi ekonomiler her zaman birbirini takip etmiştir bu nedenle iyimserliği korumak için geçerli neden var
- her yıl daha da iyi olacağına inanılıyor çünkü teknoloji değişiyor, beklentiler ve gerçekleşenler farklılaşıyor. Gerek yönetim gerek uzman

seviyesindeki kişiler de değişiyor bu da bakış açısını çeşitlendiriyor. Demografik çeşitliği arttırıyor. Bunun da bakış açısına ve yöntemlere etkisi artıyor.

- Her zaman kazanır
- Sosyal destek kaynakları, geçmiş deneyimler, yönetici desteği, mentörlü eğitimleri, sosyal modelleri gözlem
- Bulduğumuz şartlar altında bence bu değer iyi bile çıkmış...
- Hayat durağan değildir, başarılar kadar başarısızlıkların da var olduğu kabulüyle, daima yüzünü geleceğe dönen, geçmiş deneyimleri fırsat olarak kullanma bakış açısının varlığı.
- İçindeki neşe
- Atalardan gelen böyle bir gaza sahibiz. Her şey daha iyi olacak...ilave olarak inanç da bunu destekliyor olabilir.
- Türkiye hala fırsatlara açık bir ülke. Gençliğe girişimcilik genlerine güvenerek geleceğin iyi olacağına olan inancımız her zaman olmalı. Olaylara belli sınırlar çerçevesinde iyimserlikle bakılmalı
- İyimserliği koruma ve fırsatları görebilme, olumluya odaklanmayı sürdürme

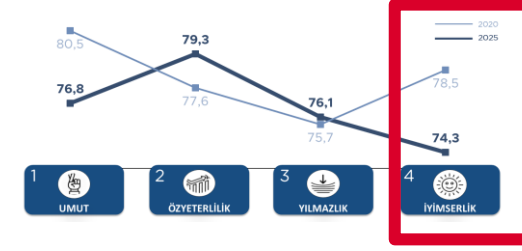
devamı

Liderin Kendini Yönetme Endeksi, 2025

İYİMSERLİK

Bu başlığa ilişkin faktörleri düşündüğünüzde, 2020’de %78.5 endeks sonucunu oluşturan kök nedenler sizce nelerdir ?

- Veri odaklı çalışan rasyonel insanlar çoğunlukta olduğundan pozitivizm bazen yeterli sağlanamıyor.
- Her şeyin kötüye doğru gittiği zamanlarda, insanlık bir çıkış yolu buldu, bundan sonra da bulacaktır.
- Tarihsel krizlerden her seferinde çıkmayı başarmış bir toplumun içselleştirdiği kültürel kodları.
- her şey güzel olacak düşünce mantığı, pozitif düşünme ve yaklaşımı bizi tüm yaşananlara rağmen iyimserlik bakış açısında gelişmemize sebebiyet vermiştir.
- Bu coğrafyada gerekli bir özellik, daha yüksek olmalı
- yapılan çalışmaların iyi yolda olduğu düşünülür
- Sosyolojik ve kültürel yapı, iş yapış biçimlerinin çalışan yararına hızlı değişimi (hibrit, remote), esnek yan hakların artması vb.
- Ben hepsine katılısam da çevremde çalışan herkes böyle değil
- Ölçüm yapılan kitleyi iyi analiz etmek lazım.



Psikolojik Sermaye'yi geliştirmek için hızlı ipuçları



UMUT

Hedeflerin Belirlenmesi

- ❑ Kendinize çalışmak istediğiniz bir hedef belirleyin ve not edin.
- ❑ Hedefinizin spesifik, ölçülebilir olduğundan emin olun ve hedefe ulaşmak için termini belirleyin.
- ❑ Hedefinize ulaşırsanız nasıl hissedersiniz?

Yol Haritasının Planlanması

- ❑ Hedefinize nasıl ulaşırsınız? Yol haritanızı tanımlayın.
- ❑ Daha esnek olmak için alternatif yollar geliştirin. B ve C planlarınızı oluşturmaya çalışın.

Engeller Karşısındaki Tepki

- ❑ Sizi durdurabilecek dış ve iç engeller nelerdir?
- ❑ Karşılaşılabileceğiniz engelleri gözünüzde canlandırın ve somut planlar yapın.



ÖZYETERLİLİK

- ❑ Önceki performans başarısı: Gerekli çabayı göstermek ve göreve odaklanmak için önceki başarılarınıza odaklanın.
- ❑ Duygusal durumlar: Özgüvenli ve zorlu görevlerle uğraşma isteği olan insanları seçip gözlemleyin.
- ❑ Sözlü teşvik: "Yapabilirsin" ve koçluk gibi destekleyici tutumlar, zorlu görevlerle uğraşırken özgüveninizi arttırmak için yardımcı olabilir.



YILMAZLIK

- ❑ Zor zamanlarda, durumla yüzleşmeye çalışın ve içinden geçtiğiniz koşulları cesurca kabul edin.
- ❑ Her şeyin bir sebebi vardır, bu zorlu durumun size ne öğretmeye çalıştığını anlamaya çalışın. Daha derin bir anlam arayın.
- ❑ Konfüçyüs'ün sözünü hatırlayın; «En büyük ihtişamımız asla düşmüyor, her düştüğümüzde yükseliyor».

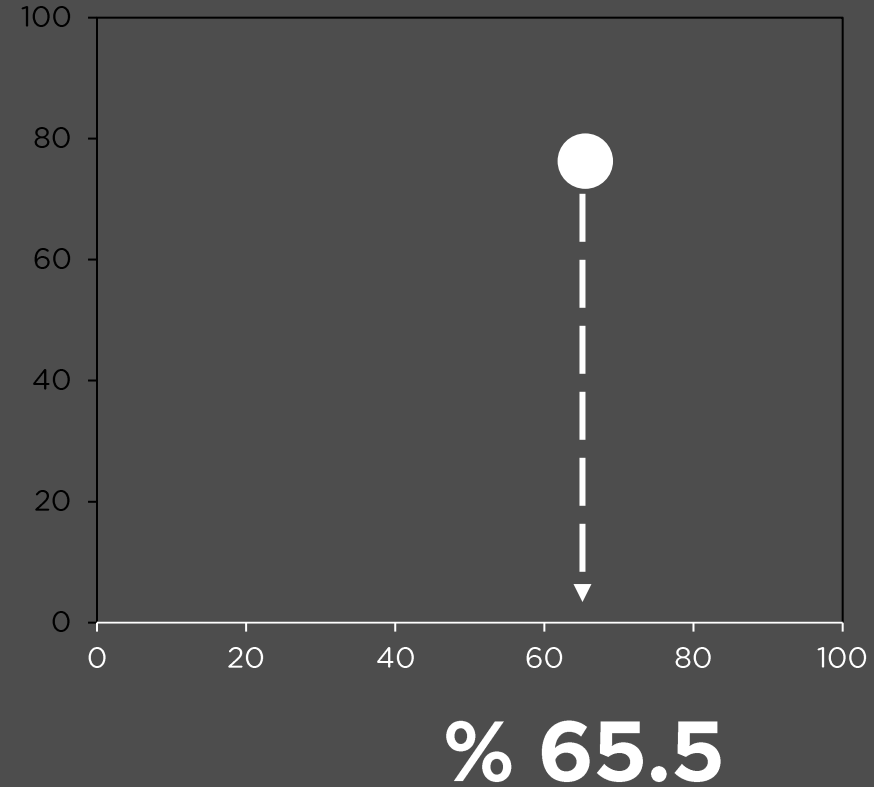


İYİMSERLİK

- ❑ Geçmiş olayları değerlendirme şeklimiz geleceği nasıl tasarladığımız konusunda önemli bir etkiye sahiptir.
- ❑ "Geleceği imajlama" tekniklerini deneyin. Gelecekte kendinizi nasıl görmek istersiniz? Vizyonunuz nedir? Mümkün olan en iyi versiyonunuzu hayal etmeye çalışın. Mümkün olduğunca spesifik olmaya çalışın, gelecekteki işiniz, aile yaşamınız, becerileriniz, yetkinlikleriniz, hobileriniz nelerdir? Bir zaman tüneline geçerseniz 3 yıl sonra kendinizi nasıl görmek sizi mutlu eder?
- ❑ Unutmayın olaylara algılarımız çerçevesinde tepki veriyoruz. Sizin seçtiğiniz perspektif nedir?

Türk İş Dünyasında Liderlik Bileşenleri

Liderin Çeviklik Endeksi



Organizasyonel Çevikliğin Tanımlanması

“Business Agility”

Business Agility Institute'a göre organizasyonel çeviklik; bir kuruma gelecek iddiasını (amacını) hayata geçirmek özgürlük, esneklik ve dayanıklılık sağlayan organizasyonel kabiliyet, davranış ve iş yapış şeklini tarif eder.



Business Agility Institute tarafından oluşturulan model çevik bir organizasyonun olmazsa olmaz'larını tarif etmektedir.

Müşteri tam merkezde yer almaktadır. Müşteri kavramı, organizasyonel değerlere bağlı olarak ürün ve hizmetlerimizi satın alanların ötesinde içinde bulunduğumuz çevre ve toplumu da kapsamaktadır.

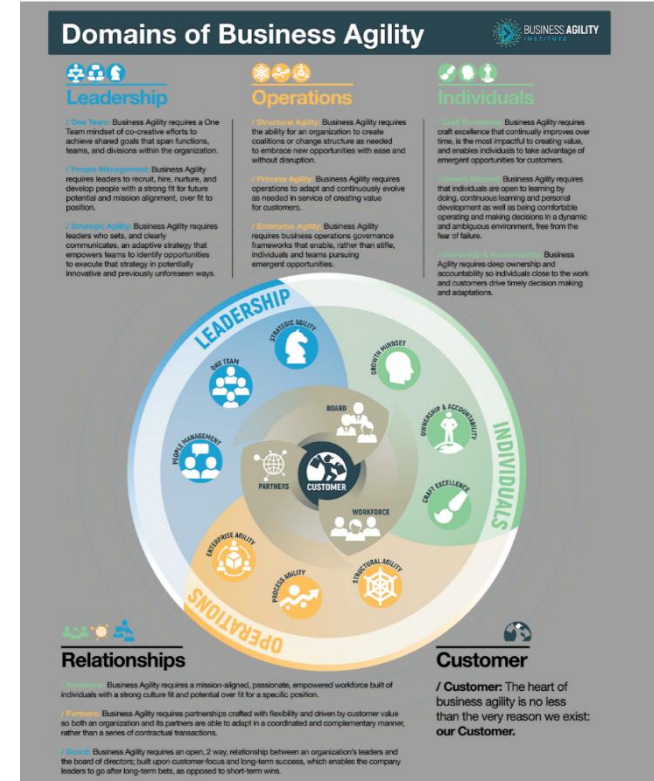
Organizasyonel çeviklik 4 kategoride tanımlanmaktadır.

I. İLİŞKİLER

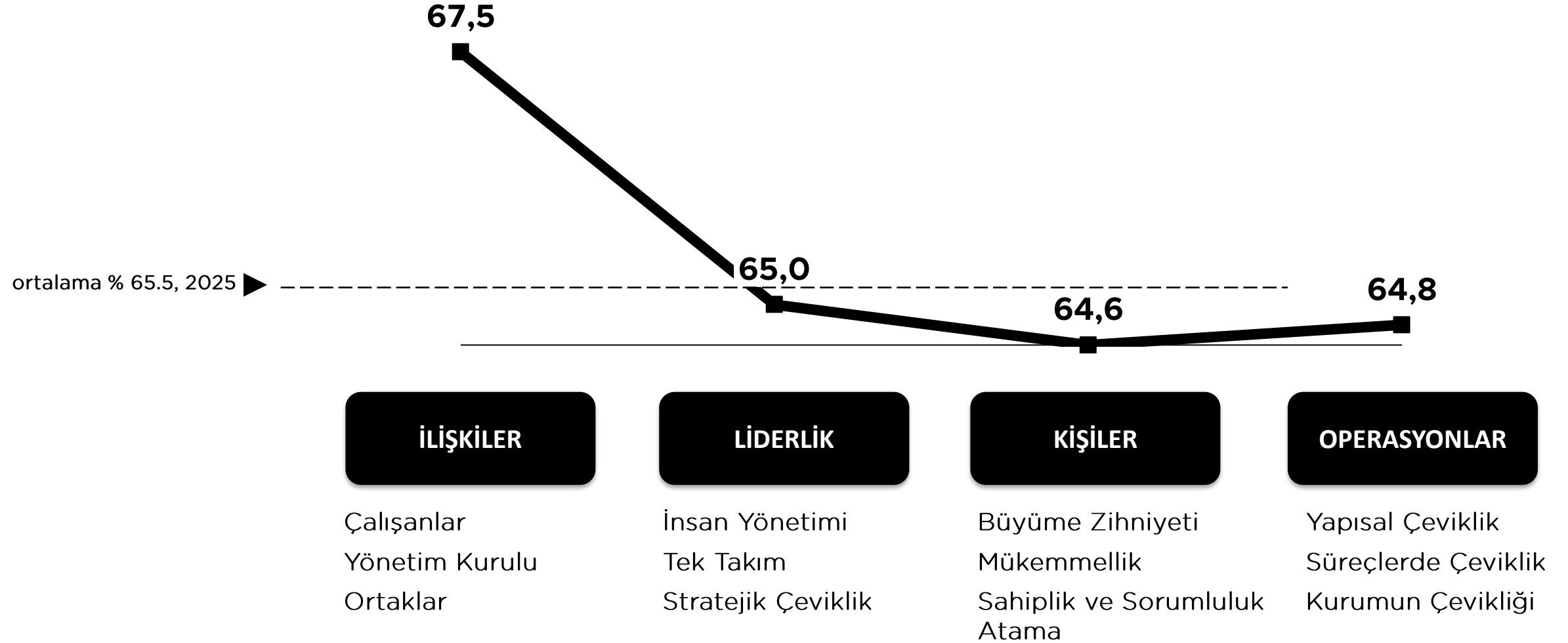
II. LİDERLİK

III. KİŞİLER

IV. OPERASYONLAR



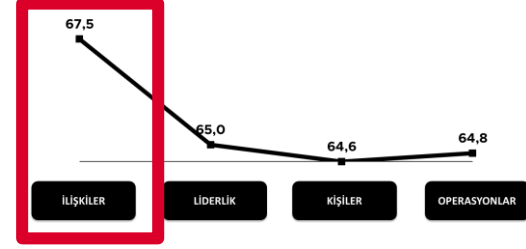
Liderin Çeviklik Endeksi, 2025



Liderin Çeviklik Endeksi, 2025

İLİŞKİLER

67,5%



Şirketimde; kuruma bağlılığı yüksek, şirket kültürü ile uyumlu, tutkulu çalışanlarla çevriliyim.

Şirketimde; Yönetim Kurulu ile Üst Yönetim Ekibi arasında, müşteri odaklı ve kısa dönem kazançlar yerine uzun vadeli başarıların peşinde olduğu açık ve uyumlu bir ilişki söz konusudur.

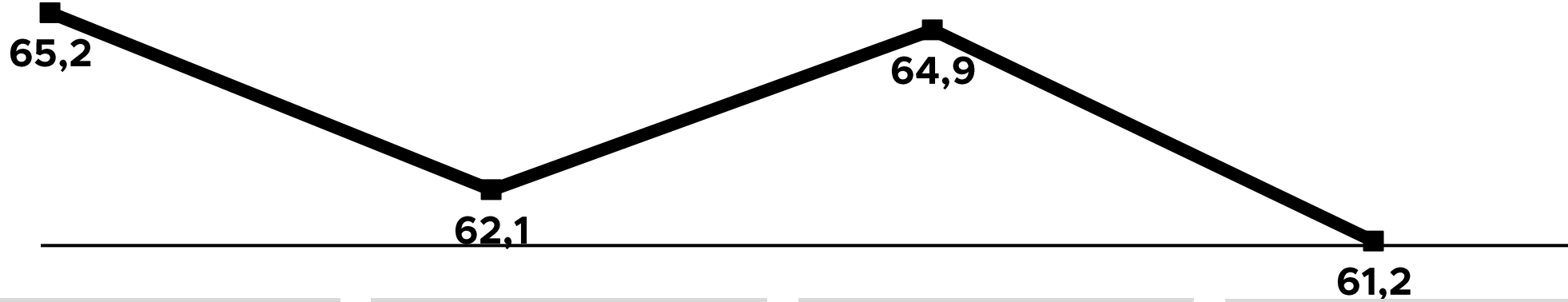
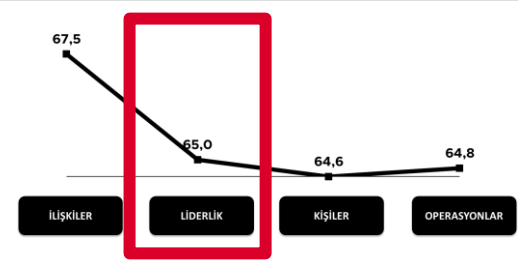
Şirketimde; müşteri değeri yaratmak odağında, ortaklar ile tüm organizasyon birbirini tamamlayan ve tam koordinasyon içindedir.

Şirketimde; herkesin görüşlerini özgürce ifade edebilmeleri için alan açılır.

Liderin Çeviklik Endeksi, 2025

LİDERLİK

65,0%



Şirketimde; yeni eleman alımında ve çalışanların gelişiminde, pozisyona uyumun da üzerinde, şirketin gelecek potansiyeline ve misyonuna güçlü bir uyumu liderler daima gözetirler.

Şirketimde; paylaşılan hedefleri başarmak için, organizasyon içindeki tüm fonksiyon, birim ve ekipler birlikte-yaratma çabası içindedirler ve "Tek-Takım" düşünce yapısına sahiptirler.

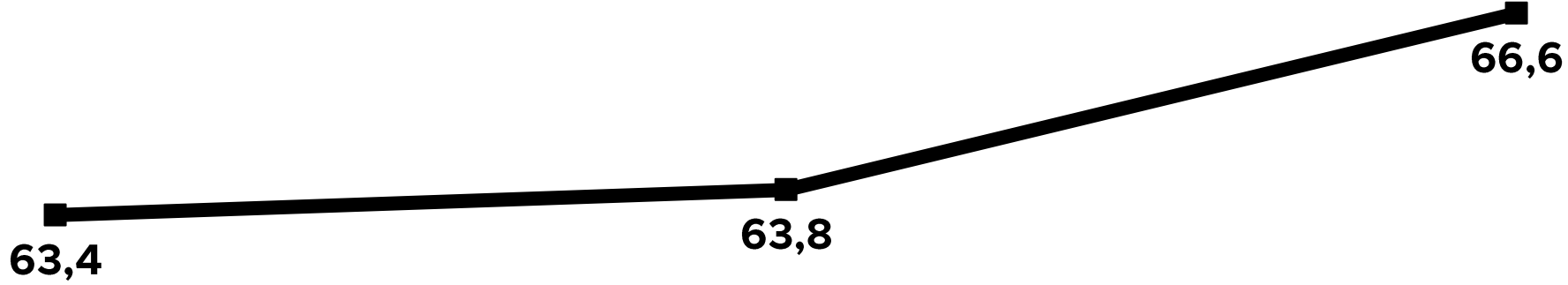
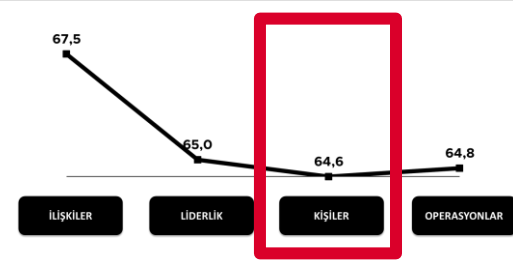
Şirketimde; liderler şirket stratejisini belirler ve açıkça iletişimini yaparlar.

Şirketimde; liderler stratejiyi uygulamaya aktarmak için fırsatları belirlemek üzere ekiplerin inovatif ve yenilikçi düşünce potansiyelini aktive ederler.

Liderin Çeviklik Endeksi, 2025

KİŞİLER

64,6%



Şirketimde çalışanlar; sürekli öğrenme ve gelişime açıktırlar, belirsizlikler içeren iş dinamikleri içinde rahatlıkla ve hata korkusundan arınmış şekilde faaliyet göstermektedirler.

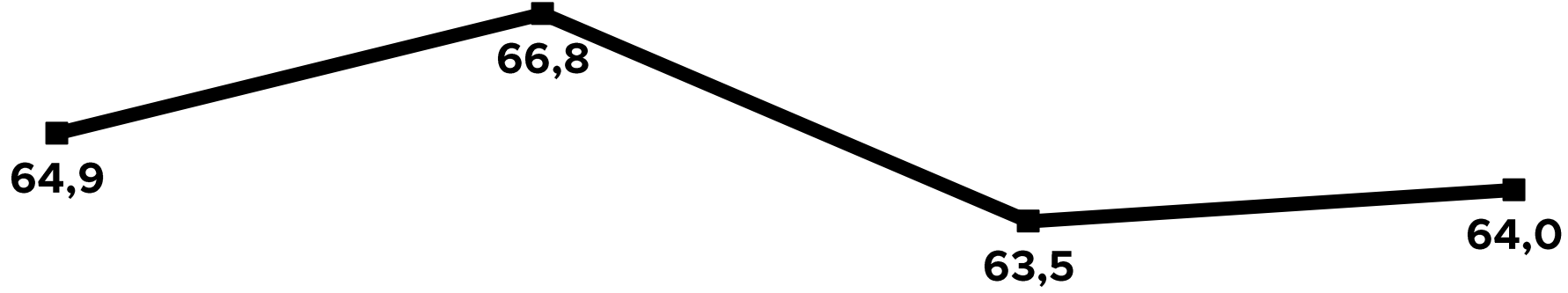
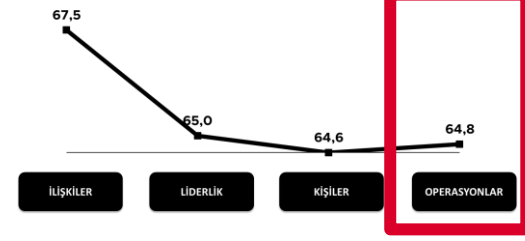
Şirketimde çalışanlar; müşterilerimiz için gelişen fırsatları devreye almaları ve değer yaratmaları için, zaman içinde sürekli olarak gelişen mükemmellik anlayışından güç almaktadırlar.

Şirketimde müşteriye yakın çalışanlar; zamanlı karar alma için sorumluluk ve sahiplenmeye sahiptirler.

Liderin Çeviklik Endeksi, 2025

OPERASYONLAR

64,8%



Şirketimde; yeni fırsatları kolaylıkla benimseyebilme ve değişim yapısı yaratabilme becerisi mevcuttur.

Şirketimde operasyonlar; müşteriye değer yaratma süreçlerinde sürekli olarak gelişirler ve gerekli olduğunda kolaylıkla adapte olabilirler.

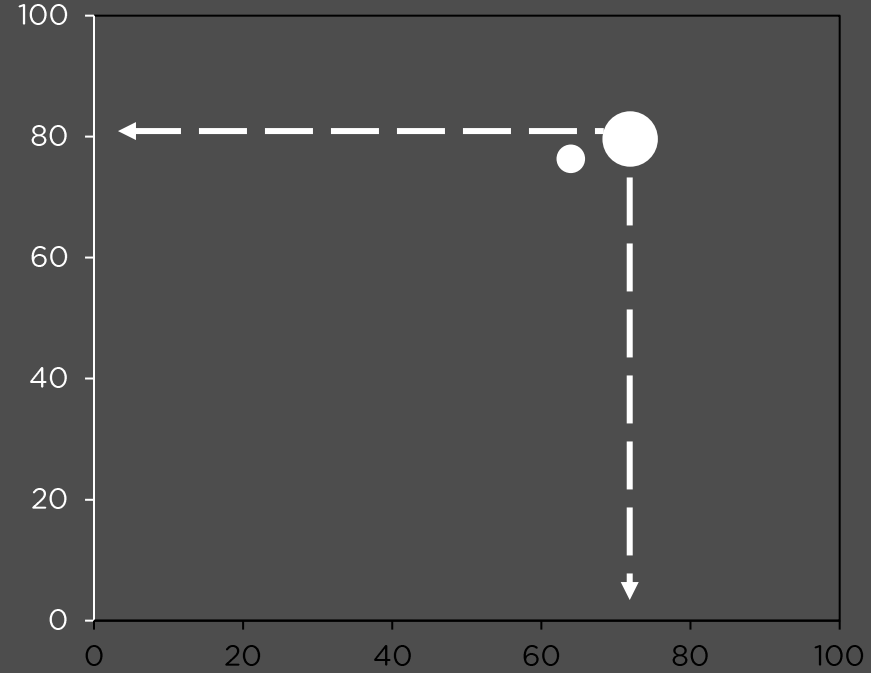
Şirketimde; yönetim çerçevemiz, bireylerin yaklaşan fırsatlardan yararlanmalarına imkan veren yapıdadır.

Şirketimde; denemekten korku duymadan herkes yeni şeyler denemek konusunda desteklenir ve deneyimlemek için yeterince alan açılır.

Türk İş Dünyasında Liderlik Bileşenleri

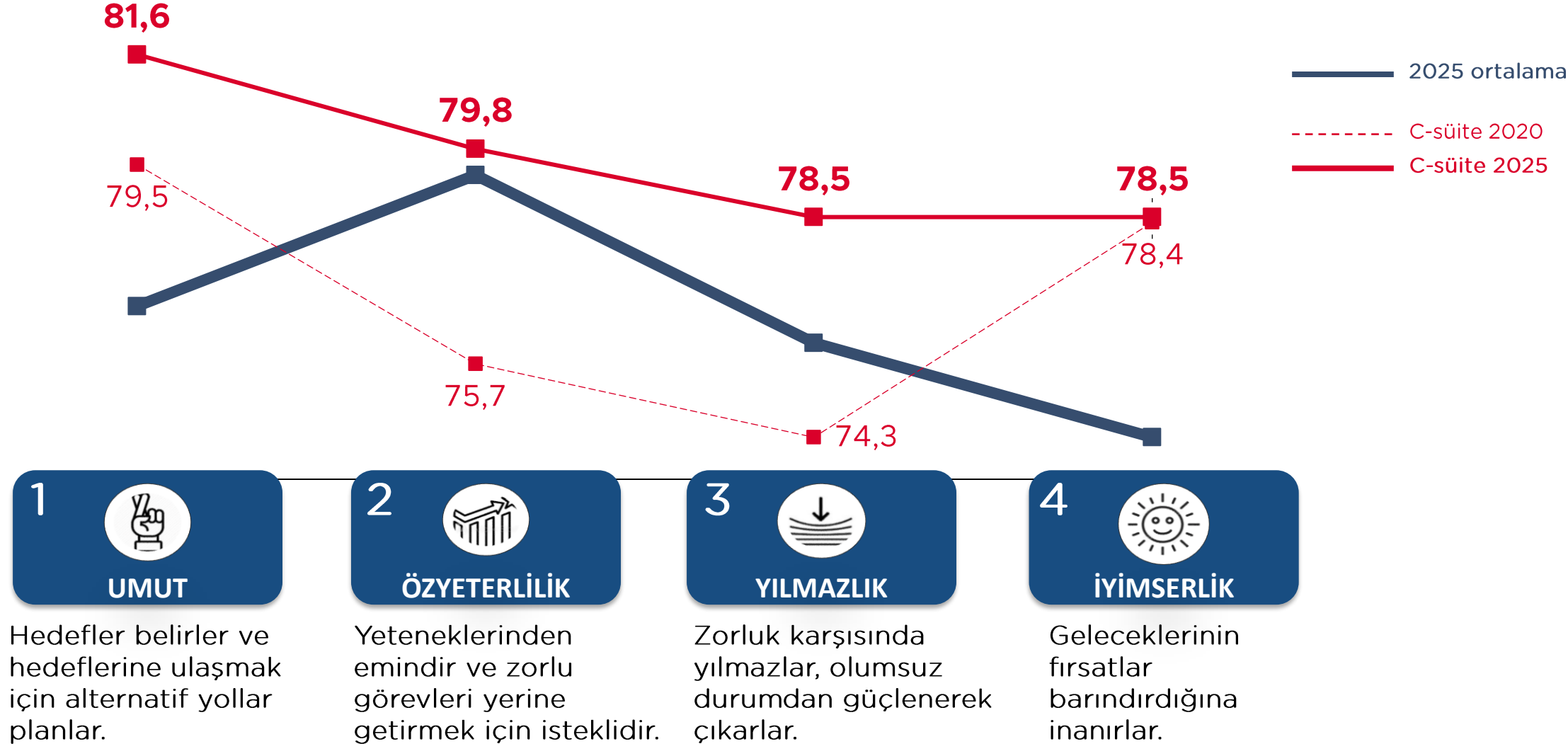
**C-suite
üst
yönetim
kademesi**

% 79.6



% 71.9

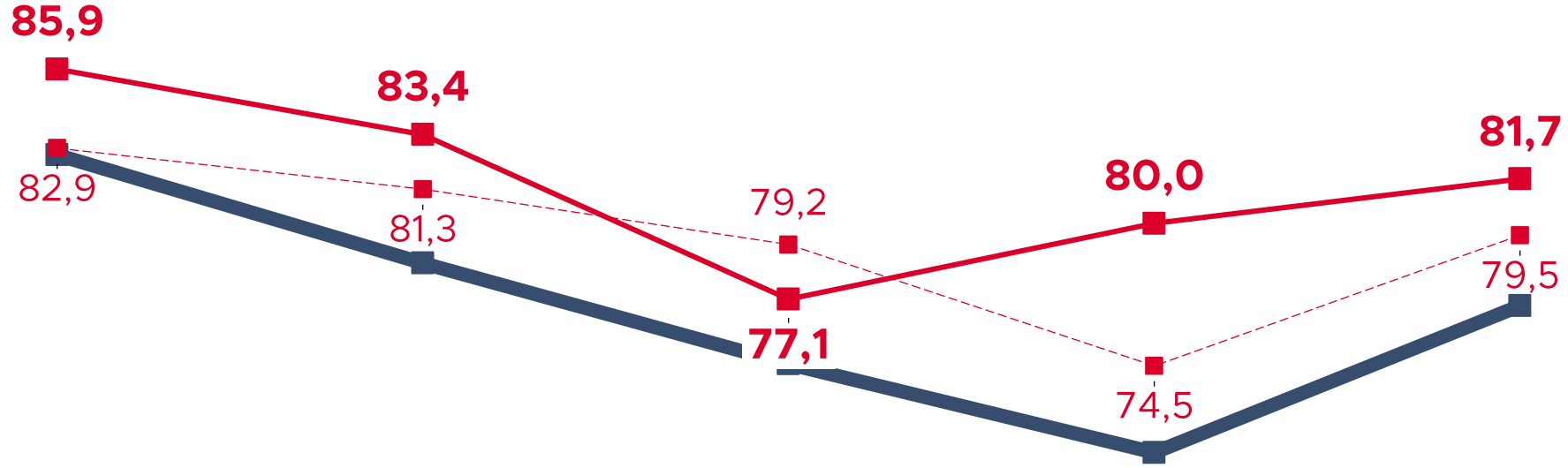
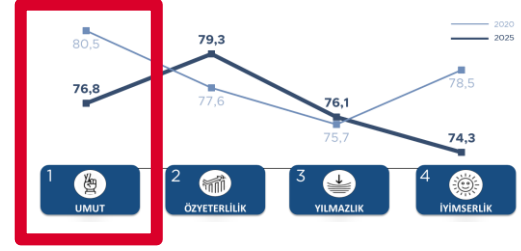
Liderin Kendini Yönetme Endeksi, 2020-2025



Liderin Kendini Yönetme Endeksi, 2025

UMUT

Hedefler belirler ve hedeflerine ulaşmak için alternatif yollar planlar



Hedeflere ulaşmak için büyük çaba gösterir.

Hedeflere ulaşmak için alternatif yollar planlar.

Dış ve iç engelleri gözünde gözde canlandırabilir ve üstesinden gelmek için somut planlar yapar.

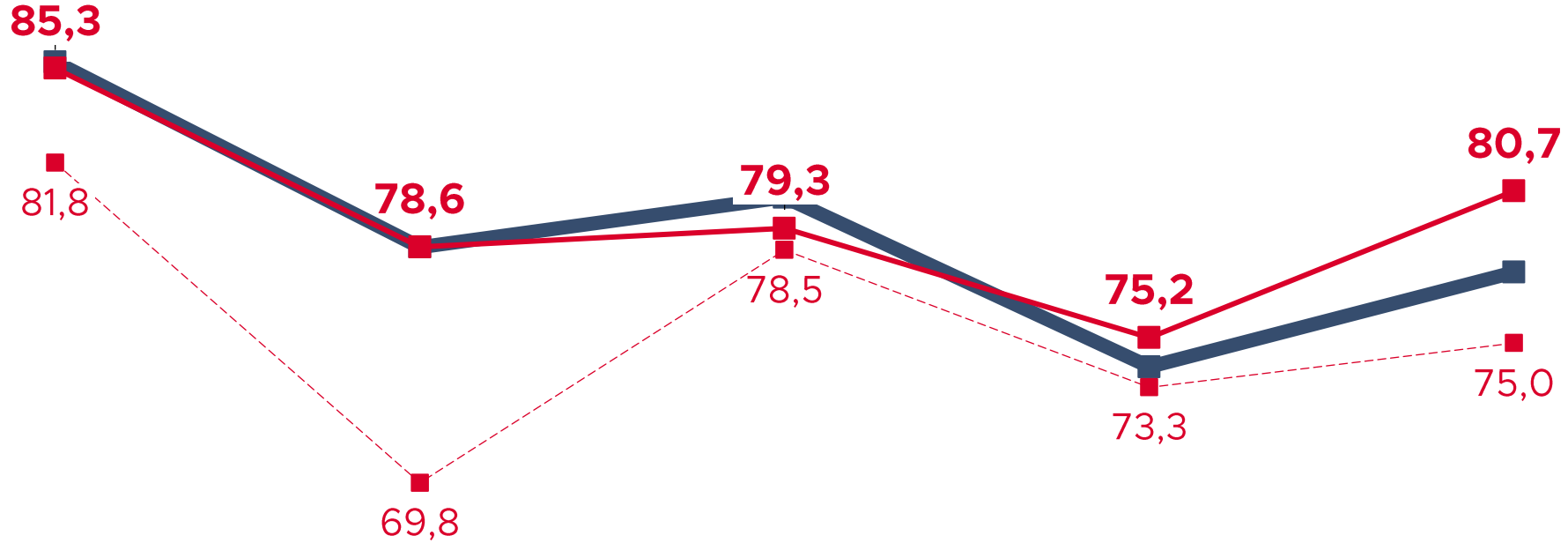
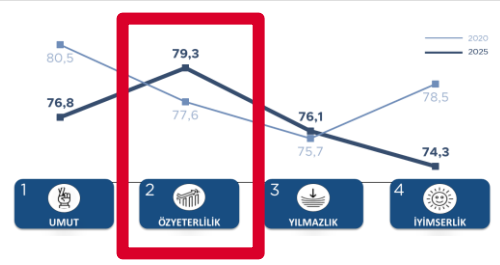
Hedeflere doğru ilerlemek için motivasyonunu korur.

Engellerin üstesinden gelebilmek için plan yapmak enerji verir.

Liderin Kendini Yönetme Endeksi, 2025

ÖZYETERLİLİK

Yeteneklerinden emindir ve zorlu görevleri yerine getirmek için isteklidir



Zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı göstermek konusunda kendine güvenir.

Karşılaşılan herhangi bir durumu kontrol edebileceğine inancı tamdır.

Zorlu görevleri yerine getirebilmek için yeterli kapasiteye sahip olduğuna inancı tamdır.

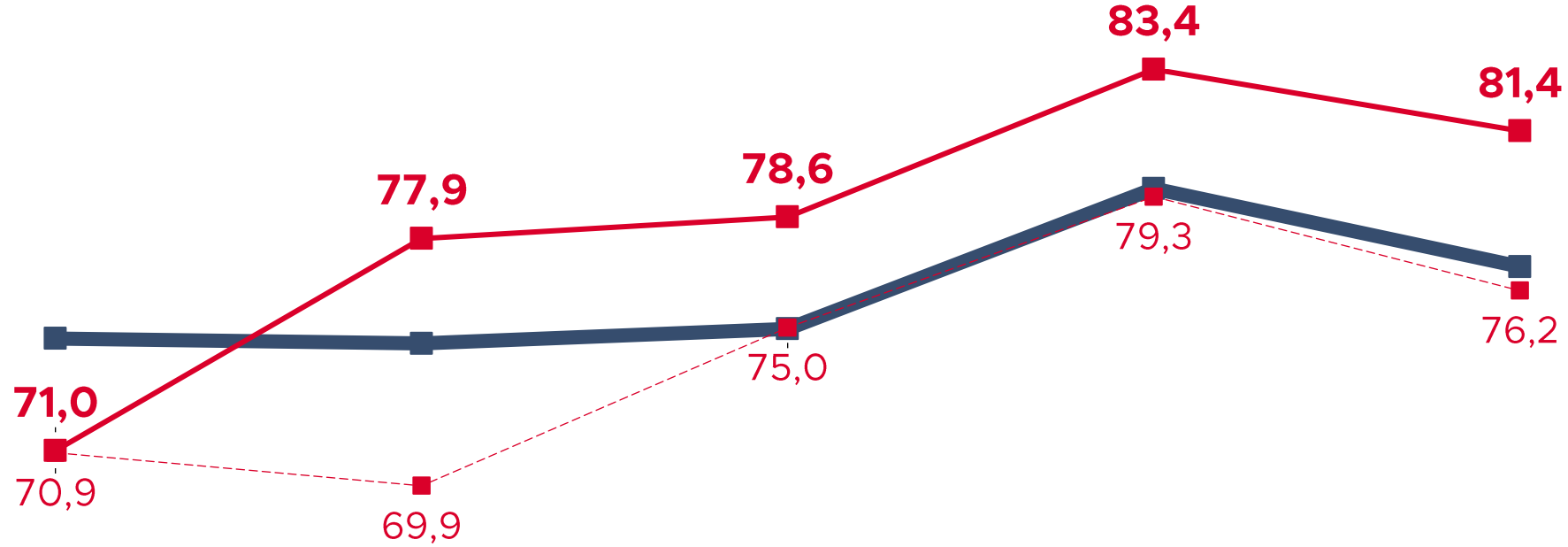
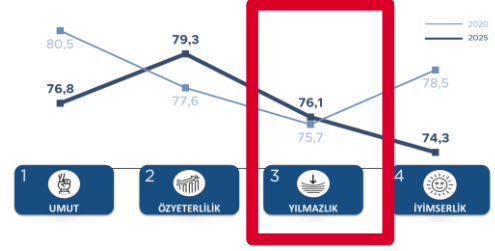
Yeni şeyler denerken başarılı olabileceğine inancı tamdır.

Zorlayıcı işler performansını artırmak için enerji verir ve zor görevleri gerçekleştirmekten motive olur.

Liderin Kendini Yönetme Endeksi, 2025

YILMAZLIK

Zorluk karşısında yılmazlar, olumsuz durumdan güçlenerek çıkar



Umutsuzluk durumlarında, kendini her zaman pozitif tutmaya çalışmak yerine gerçeğe kolayca yüzleşebilir.

Yaşadığı olumsuz olayları kendine acıma duygusu içine düşmeden kolayca kabullenebilir.

Değişken ve stresli durumlara kolaylıkla uyum sağlayabilir.

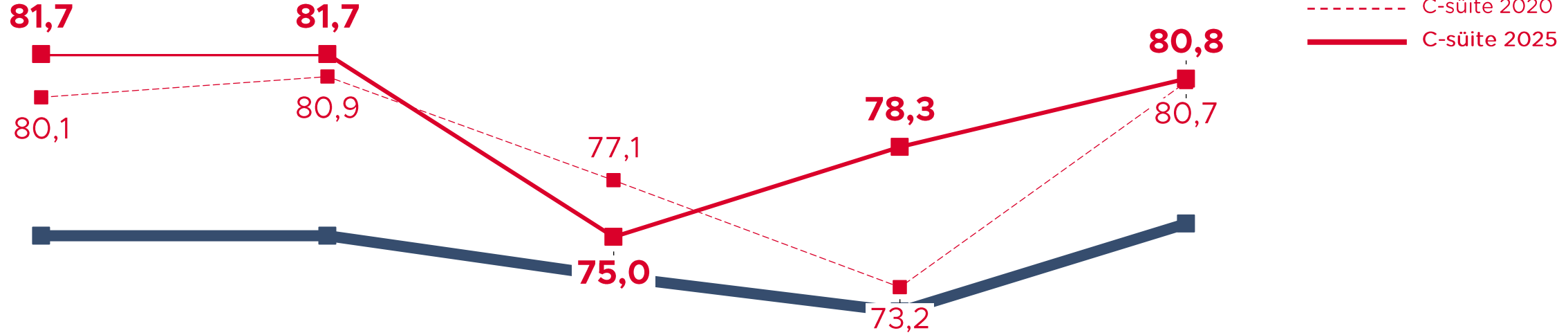
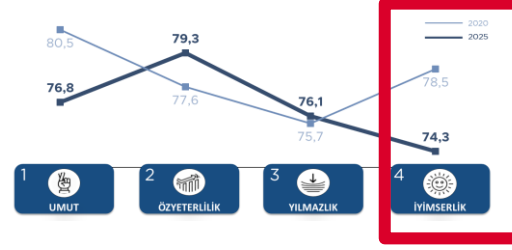
Daha önce deneyimlediği zorluklar sayesinde iş ortamında oluşabilecek zorlukların üstesinden gelebilir.

Olumsuz koşullardan sonra toparlanma konusunda kendini güçlü bulur.

Liderin Kendini Yönetme Endeksi, 2025

İYİMSERLİK

Geleceklerinin fırsatlar barındırdığına inanır



Her ne olursa olsun geleceğin kendisi için iyi olacağına inanır.

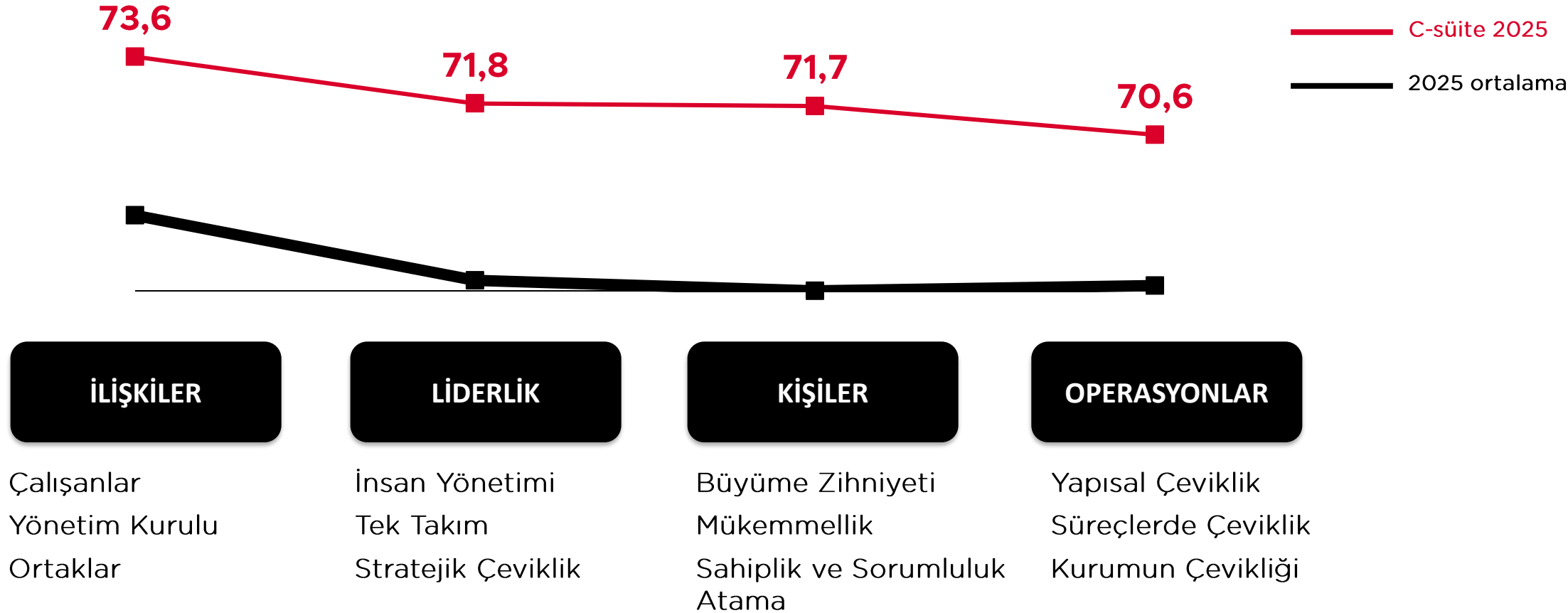
Geçmişi kabul eder, şimdiki zamandan zevk alır ve geleceği bir fırsat olarak görür.

Hayatın nimetlerinin değerini bilir ve hayattaki en küçük şeyler için bile minnettardır.

Olumsuzluğa sıkışmak yerine, olayların olumlu tarafına kolaylıkla odaklanabilir.

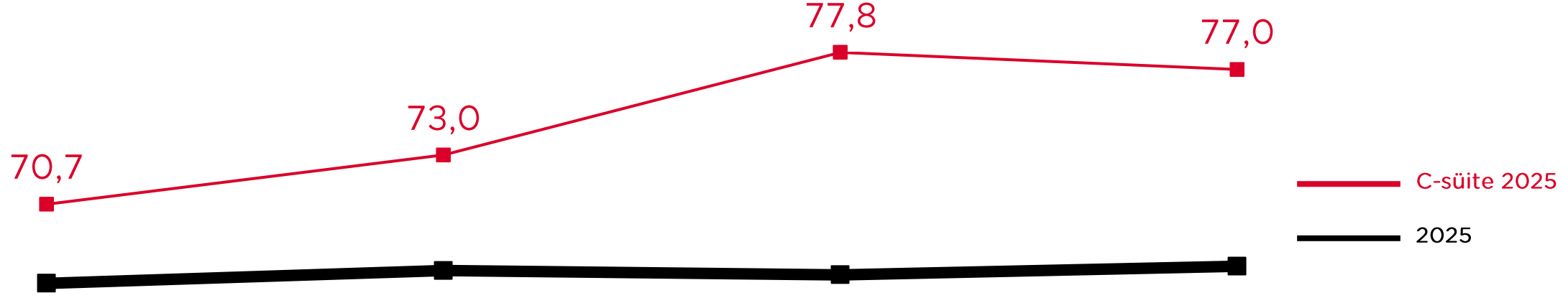
Zorlu durumlar karşısında pozitif düşünmenin pozitif sonuçlar getireceğine inanır.

Liderin Çeviklik Endeksi, 2025



Liderin Çeviklik Endeksi, 2025

İLİŞKİLER



Şirketimde; kuruma bağlılığı yüksek, şirket kültürü ile uyumlu, tutkulu çalışanlarla çevriliyim.

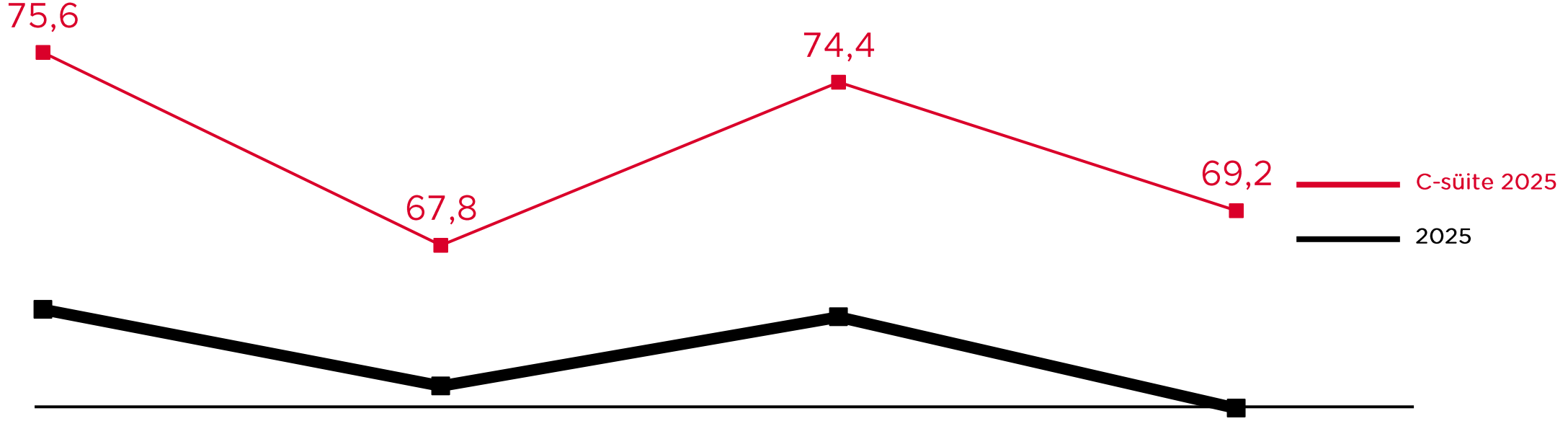
Şirketimde; Yönetim Kurulu ile Üst Yönetim Ekibi arasında, müşteri odaklı ve kısa dönem kazançlar yerine uzun vadeli başarıların peşinde olduğu açık ve uyumlu bir ilişki söz konusudur.

Şirketimde; müşteri değeri yaratmak odağında, ortaklar ile tüm organizasyon birbirini tamamlayan ve tam koordinasyon içindedir.

Şirketimde; herkesin görüşlerini özgürce ifade edebilmeleri için alan açılır.

Liderin Çeviklik Endeksi, 2025

LİDERLİK



Şirketimde; yeni eleman alımında ve çalışanların gelişiminde, pozisyona uyumun da üzerinde, şirketin gelecek potansiyeline ve misyonuna güçlü bir uyumu liderler daima gözetirler.

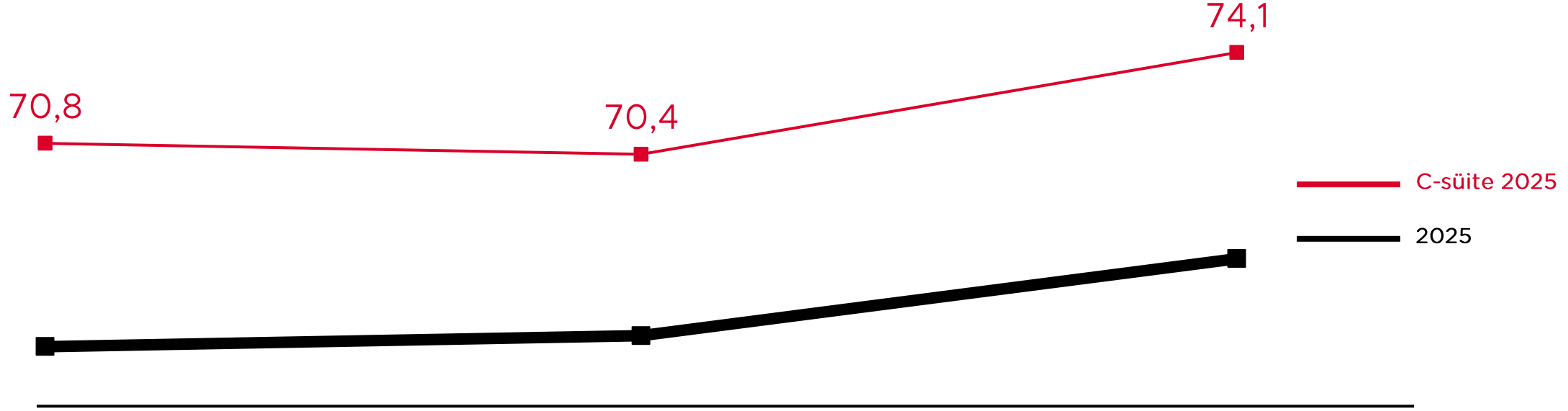
Şirketimde; paylaşılan hedefleri başarmak için, organizasyon içindeki tüm fonksiyon, birim ve ekipler birlikte-yaratma çabası içindedirler ve "Tek-Takım" düşünce yapısına sahiptirler.

Şirketimde; liderler şirket stratejisini belirler ve açıkça iletişimini yaparlar.

Şirketimde; liderler stratejiyi uygulamaya aktarmak için fırsatları belirlemek üzere ekiplerin inovatif ve yenilikçi düşünce potansiyelini aktive ederler.

Liderin Çeviklik Endeksi, 2025

KİŞİLER



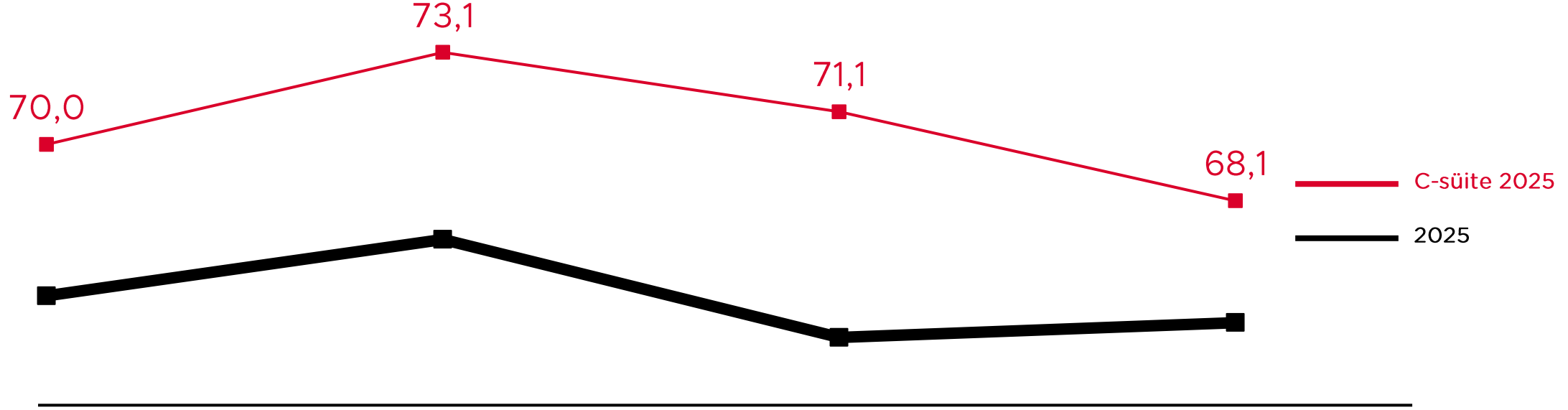
Şirketimde çalışanlar; sürekli öğrenme ve gelişime açıktırlar, belirsizlikler içeren iş dinamikleri içinde rahatlıkla ve hata korkusundan arınmış şekilde faaliyet göstermektedirler.

Şirketimde çalışanlar; müşterilerimiz için gelişen fırsatları devreye almaları ve değer yaratmaları için, zaman içinde sürekli olarak gelişen mükemmellik anlayışından güç almaktadırlar.

Şirketimde müşteriye yakın çalışanlar; zamanlı karar alma için sorumluluk ve sahiplenmeye sahiptirler.

Liderin Çeviklik Endeksi, 2025

OPERASYONLAR



Şirketimde; yeni fırsatları kolaylıkla benimseyebilme ve değişim yapısı yaratabilme becerisi mevcuttur.

94

Şirketimde operasyonlar; müşteriye değer yaratma süreçlerinde sürekli olarak gelişirler ve gerekli olduğunda kolaylıkla adapte olabilirler.

92

Şirketimde; yönetim çerçevemiz, bireylerin yaklaşan fırsatlardan yararlanmalarına imkan veren yapıdadır.

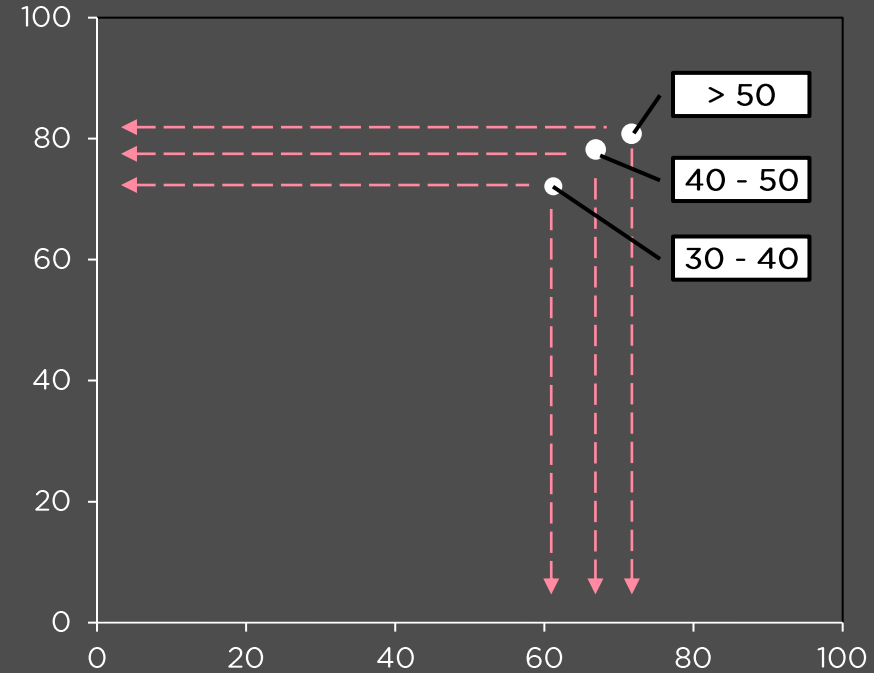
93

Şirketimde; denemekten korku duymadan herkes yeni şeyler denemek konusunda desteklenir ve deneyimlemek için yeterince alan açılır.

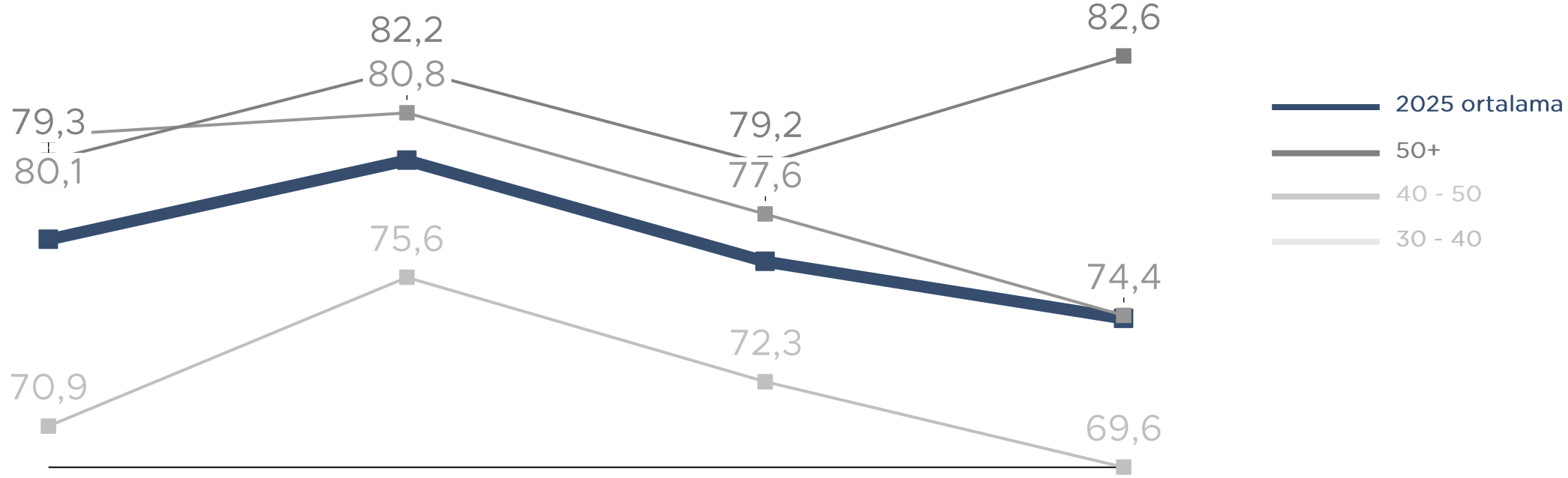
94

Türk İş Dünyasında Liderlik Bileşenleri

**Yaş
aralıkları
bazında
dağılım**



Liderin Kendini Yönetme Endeksi, 2020-2025



Hedefler belirler ve hedeflerine ulaşmak için alternatif yollar planlar.



Yeteneklerinden emindir ve zorlu görevleri yerine getirmek için isteklidir.

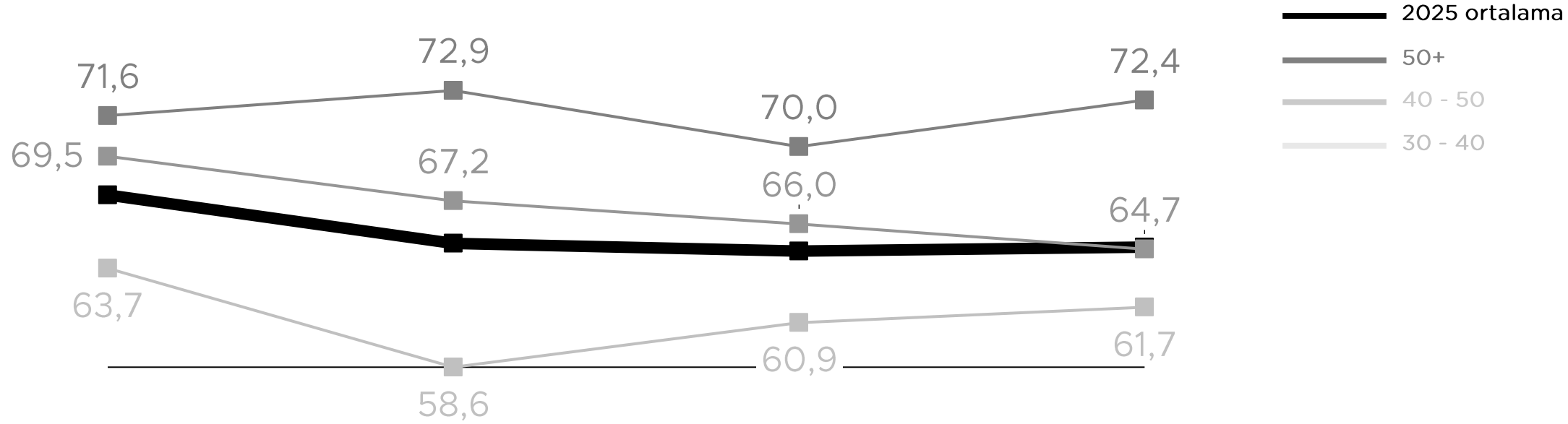


Zorluk karşısında yılmazlar, olumsuz durumdan güçlenerek çıkarlar.



Geleceklerinin fırsatlar barındırdığına inanırlar.

Liderin Çeviklik Endeksi, 2025



İLİŞKİLER

Çalışanlar
Yönetim Kurulu
Ortaklar

LİDERLİK

İnsan Yönetimi
Tek Takım
Stratejik Çeviklik

KİŞİLER

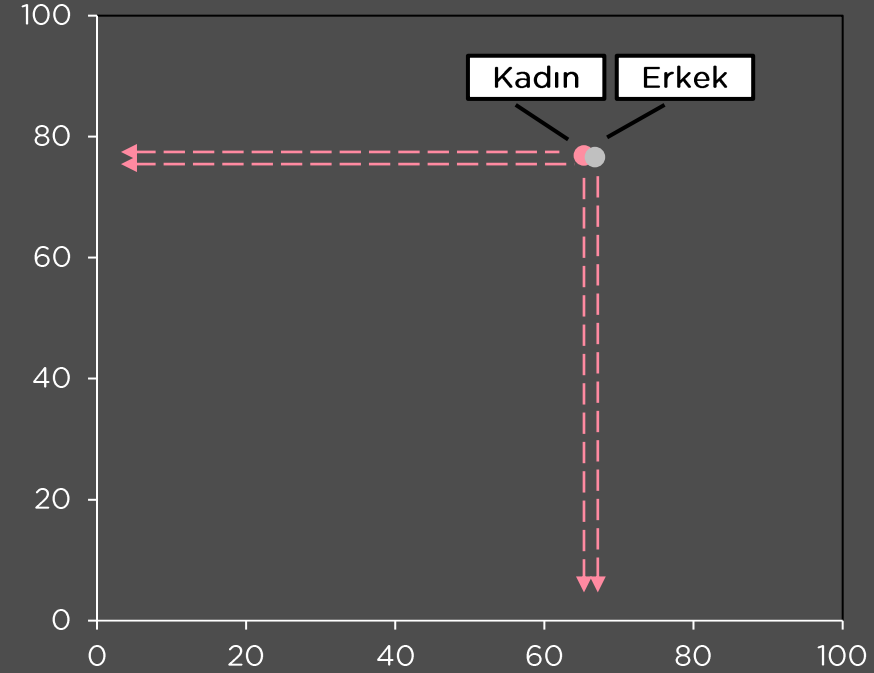
Büyüme Zihniyeti
Mükemmellik
Sahiplik ve Sorumluluk
Atama

OPERASYONLAR

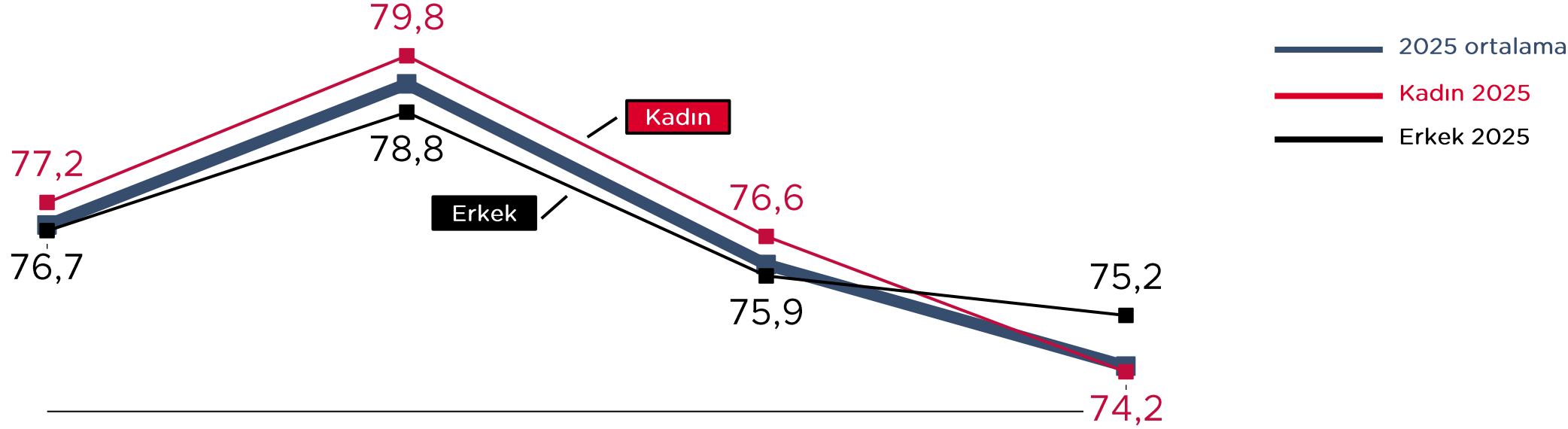
Yapısal Çeviklik
Süreçlerde Çeviklik
Kurumun Çevikliği

Türk İş Dünyasında Liderlik Bileşenleri

Cinsiyet bazında dağılım



Liderin Kendini Yönetme Endeksi, 2020-2025



Hedefler belirler ve hedeflerine ulaşmak için alternatif yollar planlar.



Yeteneklerinden emindir ve zorlu görevleri yerine getirmek için isteklidir.

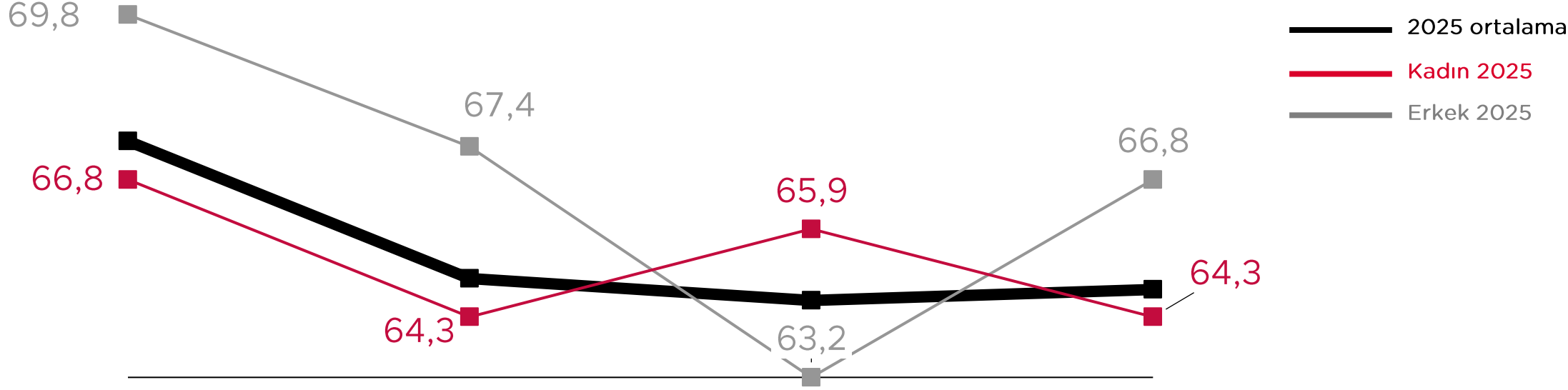


Zorluk karşısında yılmazlar, olumsuz durumdan güçlenerek çıkarlar.



Geleceklerinin fırsatlar barındırdığına inanırlar.

Liderin Çeviklik Endeksi, 2025



İLİŞKİLER

Çalışanlar
Yönetim Kurulu
Ortaklar

LİDERLİK

İnsan Yönetimi
Tek Takım
Stratejik Çeviklik

KİŞİLER

Büyüme Zihniyeti
Mükemmellik
Sahiplik ve Sorumluluk
Atama

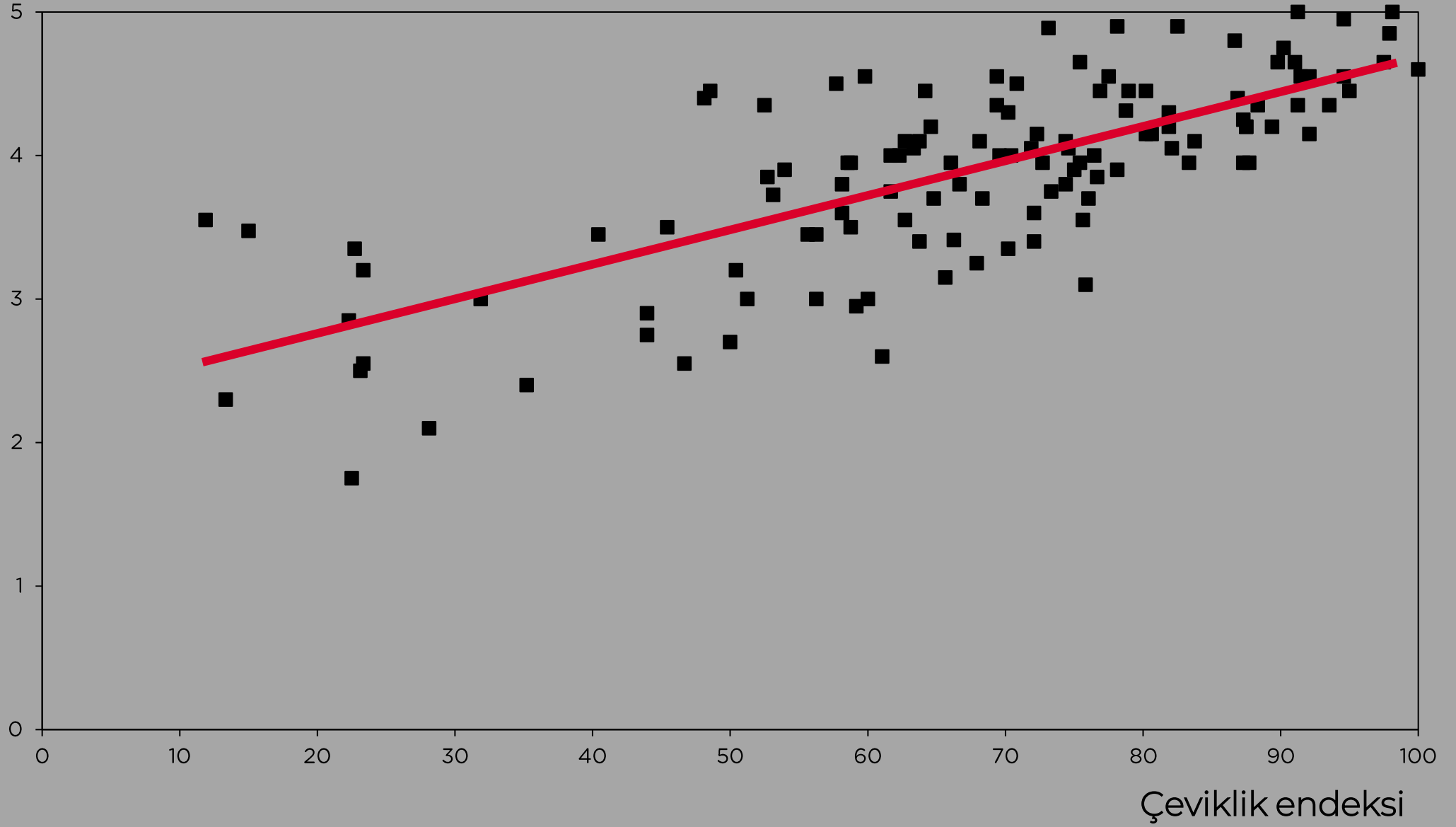
OPERASYONLAR

Yapısal Çeviklik
Süreçlerde Çeviklik
Kurumun Çevikliği

Annex

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	SUMMARY OUTPUT								
2									
3	<i>Regression Statistics</i>								
4	Multiple R	0.74158371							
5	R Square	0.5499464							
6	Adjusted R	0.54619595							
7	Standard E	0.45288464							
8	Observations	122							
9									
10	ANOVA								
11		<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>			
12	Regression	1	30.07547878	30.0754788	146.634905	1.5285E-22			
13	Residual	120	24.61253992	0.2051045					
14	Total	121	54.6880187						
15									
16		<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95.0%</i>	<i>Upper 95.0%</i>
17	Intercept	2.22253005	0.142886875	15.5544731	1.5126E-30	1.93962398	2.50543612	1.93962398	2.50543612
18	X Variable	0.02466837	0.002037144	12.10929	1.5285E-22	0.02063497	0.02870178	0.02063497	0.02870178
19									

Liderin Kendini Yönetme endeksi



Liderin Kendini Yönetme endeksi

