

Skillswatch Raporu 2024



İçindekiler

Önsöz	3
Yönetici Özeti	4
Örneklem Evreni	5
Metodoloji	6
Genel Bakış.....	8
Güçlü Yetkinliklerin Korelasyonu	10
Gelişime Açık Yetkinliklerin Korelasyonu	12
Güçlü Yetkinlikler Dağılımı	14
Gelişime Açık Yetkinlikler Dağılımı	15
Dünya Ortalaması Karşılaştırma	16
Motivasyon	17
Regresyon Sonuçları	18
Ek 1: Yetkinlikler	19
Ek 2: Motivasyon.....	21

Önsöz

Kırılım Çağı'nda, hızla değişen, belirsizliği yönetmeye çalıştığımız bir dünyada yaşıyoruz. Tıpkı pistte hızlanarak havalanan bir uçak gibi, toplumlarımız da teknolojinin itici gücüyle yeni bir yükseliş dönemine girdi. Bu dönüşüm, eski "trafik koşulları"nın yerini "havacılık koşulları"na bıraktığı bir paradigma değişimini temsil ediyor. Trafiğin gerektirdiği koşulları zaten endüstri döneminin 200 yıldan fazla bir zaman dilimi içinde öğrendik, ama uçağımız havalandıktan sonra gerekli yapılaşmayı hala bilmiyoruz.

İnternetin hayatımıza girmesiyle başlayan bu büyük dönüşüm, bilgiye erişimimizi demokratikleştirdi, iletişim biçimlerimizi kökten değiştirdi ve bireyleri sadece tüketici değil, aynı zamanda üretici haline getirdi. Ancak bu dönüşüm, beraberinde yeni sorumluluklar ve karmaşıklıklar da getirdi. Artık eski paradigmlar yetersiz kalıyor; hukuk sistemlerimiz, yönetim modellerimiz, eğitim yaklaşımlarımız ve ekonomik düzenimiz bu hızlı değişime ayak uydurmakta zorlanıyor.

Gençler, bu dönüşümün tam merkezinde yer alıyor. İnternetle birlikte doğan ve büyüyen bu kuşak, farklı alışkanlıkları, değerleri ve beklentileriyle önceki nesillerden ayrışıyor. Bu ayrışma iletişimin "çoktan çoka" olmasıyla beraber daha da derinleşti. Bunun üzerine gelen yapay zekâ gibi teknolojiler ise, sadece iş modellerimizi ve yetkinliklerimizi değil, toplumsal yapılarımızı, etik değerlerimizi ve hatta insan olmanın ne anlama geldiğini sorgulamamıza neden oluyor.

Skillswatch 2024 Raporu, bu sorgulamaların bir ürünü olarak karşımıza çıkıyor. Gençlerimizin geleceğin yetkinliklerindeki olgunluk düzeylerini derinlemesine inceleyen bu rapor, ülkemizin geleceği için büyük öneme sahip bir çalışmanın ilk adımı. Bu olgunluk analizi, gelecekte düzenli olarak güncellenecek ve ihtiyaçlara göre genişletilecek. Bu rapor, ilk adım olarak, gençlerimizin güçlü yönlerini ortaya koyarken, aynı zamanda geliştirilmesi gereken alanlara da ışık tutuyor.

Ancak bu yeterli değil. Asıl sorun, bu verileri nasıl kullanacağımız ve hangi soruları soracağımızdır. Gençlerimizi geleceğin belirsizliklerine nasıl hazırlayacağız? Eski alışkanlıklarımızı ve düşünce kalıplarımızı nasıl dönüştüreceğiz? Teknolojinin sunduğu imkânları nasıl insanlığın faydasına kullanacağız?

Bu soruları sormak zorundayız. Çünkü geleceği şekillendirmek istiyorsak, önce onu hayal etme cesaretine sahip olmalıyız. Bu cesaret, sadece bireylerin değil, kurumların da göstereceği bir çaba olmalı.

Skillswatch 2024 Raporu'nu bu perspektifle okumanızı diliyorum. Bu rapor, bir son değil, aksine bir başlangıçtır. Geleceğin belirsizlikleri karşısında, yeni sorular sormak ve yeni cevaplar aramak için bir çağrıdır. Gençlerimize güvenmek ve onların potansiyelini açığa çıkarmak için bir fırsattır. Unutmayalım ki, uçağın havalanması için hızlanması gerekir. Biz de toplum değişimi kucaklamalı ve hızlanmalıyız.

Faruk Eczacıbaşı
Türkiye Bilişim Vakfı Başkanı

Yönetici Özeti

Skillswatch 2024 Raporu, Türkiye Bilişim Vakfı'nın Başlangıç Noktası platformunun koordinasyonunda, Psylabs ve Research Istanbul partnerliğinde, Türkiye'deki gençlerin geleceğin yetkinlikleri olgunluk profillerini anlamak amacıyla hazırlanmıştır. 18-25 yaş arası 1.510 üniversite öğrencisi ve yeni mezunun katılımıyla gerçekleştirilen bu kapsamlı araştırma, gençlerin güçlü ve geliştirilmesi gereken yetkinliklerini, motivasyon kaynaklarını ve iş hayatındaki beklentilerini derinlemesine analiz etmektedir. Rapor, ülkemizin sürdürülebilir kalkınması ve rekabet gücünün artırılması için genç yeteneklerin nasıl desteklenebileceğine dair stratejik öneriler sunmaktadır.

Araştırmanın Ana Bulguları:

- **Güçlü Yetkinlikler ve Performans Bulguları (%):**
 - **Detaycılık (%72):** Gençler, işlerinde titiz ve dikkatli bir yaklaşım sergileyerek yüksek kalite standardı sağlamaktadır.
 - **Adaptasyon ve Esneklik (%58):** Hızla değişen iş koşullarına uyum sağlama becerisi, gençlerin dinamik ortamlarda etkin olmalarını mümkün kılmaktadır.
 - **Yenilikçilik ve Yaratıcılık (%57):** Yaratıcı düşünce ve inovatif çözüm üretme yetkinliği, gençlerin organizasyonlara katma değer sunma potansiyelini artırmaktadır.
 - **Öğrenme Çevikliği (%51):** Yeni bilgileri hızla edinme ve uygulama kapasitesi, sürekli gelişimi desteklemektedir.
 - **Analitik Düşünme (%49):** Karmaşık problemleri çözüme ve verileri analiz etme yetkinliği, stratejik karar alma süreçlerinde önemli rol oynamalarını sağlamaktadır.
- **Geliştirilmesi Gereken Alanlar:**
 - **Dayanıklılık ve Stres Yönetimi (%49):** Stresli durumlarla başa çıkma ve baskı altında etkili karar alma becerilerinin güçlendirilmesi gerekmektedir.
 - **Azim ve Çalışkanlık (%34):** Hedeflere ulaşmada süreklilik ve motivasyon eksikliği gözlemlenmektedir.
 - **Duyusal Zeka (%31) ve Kurumsal Bağlılık (%32):** Empati, duygusal farkındalık ve organizasyona aidiyet hislerinde geliştirme alanları mevcuttur.

Gençlerin Motivasyon Kaynakları:

- **Uzmanlaşma (7,2/10):** Belirli bir alanda derin bilgi ve beceri sahibi olma isteği ön plandadır.
- **Yenilikçilik (6,4/10) ve Değer Yaratma (6,2/10):** Yenilikçi fikirler geliştirme ve topluma katkı sağlama arzusu yüksektir.
- **İş-Özel Hayat Dengesi (5,8/10) ve Özerk Çalışma (5,7/10):** Esnek çalışma koşulları ve bağımsızlık isteği dikkat çekmektedir.
- **Bağlılık (4,7/10) ve Finansal Kazanç (4,6/10):** Maddi motivasyonlar ve kurumsal bağlılık, diğer faktörlere göre daha düşük öneme sahiptir.

Küresel Ortalamalarla Karşılaştırma:

Araştırmadaki örneklemin sonuçlarına göre, Türkiye'deki gençlerin genel beceri skorlarının ortalaması anlamında, 5 üzerinden **3,17** olarak tespit edilmiş ve bu dünya ortalaması olan **3,00**'ün üzerinde yer almıştır. Özellikle **analitik düşünme, detaycılık, öğrenme çevikliği** gibi alanlarda gençlerimiz küresel ortalamaları aşmaktadır. Buna karşın, **azim ve çalışkanlık, kurumsal bağlılık, duygusal zeka ve sonuç odaklılık** yetkinliklerinde küresel ortalamaların altında kaldığı gözlemlenmiştir.

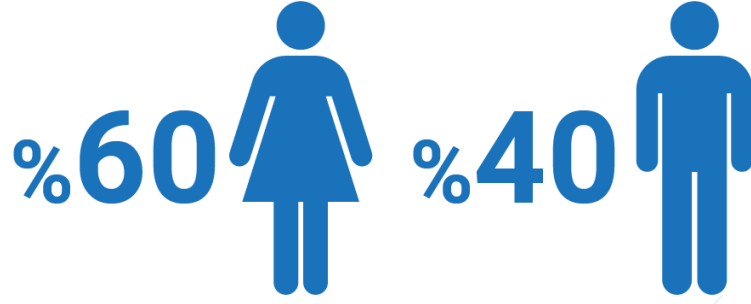
Sonuç ve Öneriler:

Araştırma sonuçları doğrultusunda, organizasyonlar gençlerin motivasyon kaynaklarını dikkate alarak:

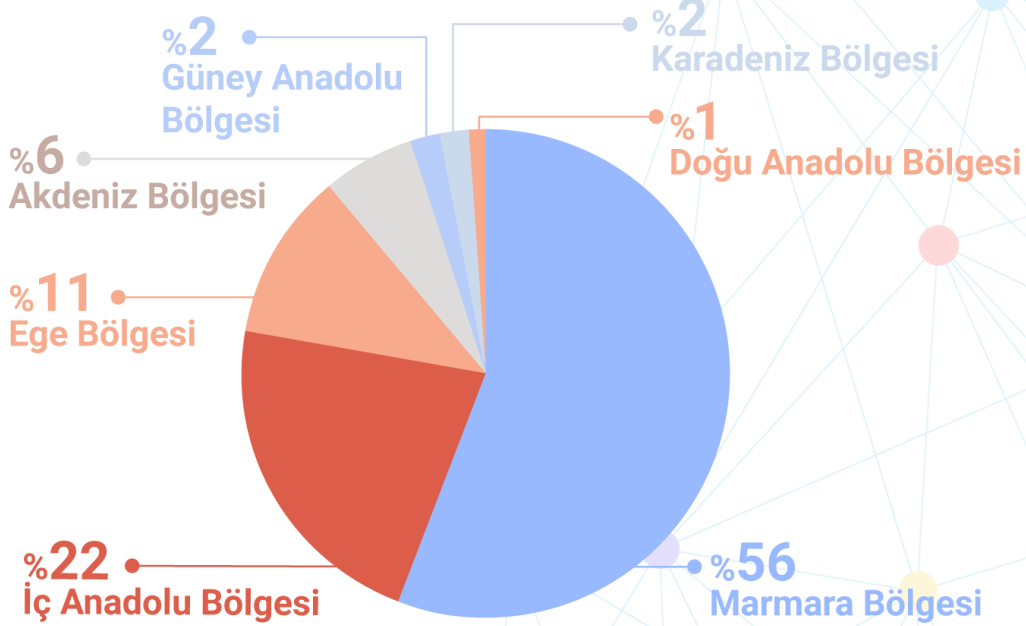
- **Anlam ve Amaç Odaklı Çalışma Kültürü** oluşturmalı,
- **Uzmanlaşma ve Gelişim Fırsatları** sunmalı,
- **Esnek Çalışma Ortamları** sağlamalıdır.

Örneklem Evreni

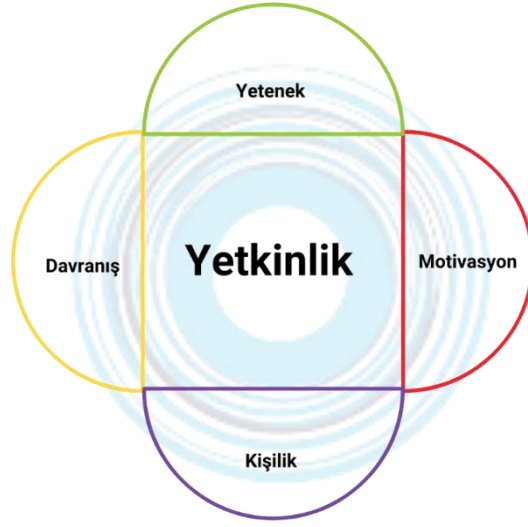
Araştırma, **18-25 yaş arası**, üniversite öğrencisi ve üniversiteden yeni mezun olmuş **1.510 genç katılımcıya** gönderilen Online Yetkinlik Bazlı Değerlendirme Testi sonuçlarının analizi ile yapıldı. Katılımcıların %60'ı kadın, %40'ı erkektir.



Katılımcıların %56'sı **Marmara Bölgesi'nden** katıldı.



Metodoloji

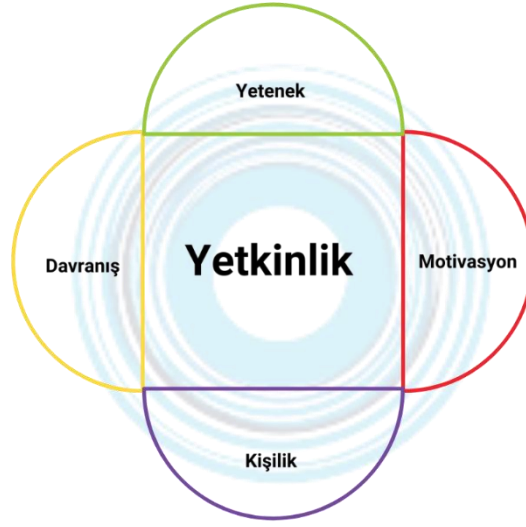


İş hayatındaki başarının anahtarını anlamak için, yetkinlikleri derinlemesine analiz etmek gereklidir. Bir yetkinliğin dört temel bileşeni vardır: kişilik, yetenek, davranış ve motivasyon. Bu dört bileşeni anlamadan bir bireyin becerilerini ve potansiyelini tam anlamıyla değerlendirmek mümkün değildir.

Skillswatch Projesinin Metodolojisindeki Temel Prensipler:

- 1 Kapsamlı Ölçüm:** Projemiz, bireylerin potansiyelini en doğru şekilde ortaya koymak amacıyla dört temel bileşeni kapsamlı bir yaklaşımla değerlendirir. Her bir bileşenin güvenilir araçlarla ölçülmesi, veri kalitesini artırarak daha sağlam sonuçlara ulaşmamızı sağlar.
- 2 Hedefe Yönelik Araçlar:** Ölçüm araçlarımız, bireylerin güçlü yönleri ve gelişime açık alanlarını belirlemek için hedef odaklı olarak tasarlanmıştır. Bu sayede sadece genel bir yetkinlik puanı değil, kişiye özel gelişim önerileri de sunulabilmektedir.
- 3 Yüksek Güvenilirlik:** Kullanılan araçların yüksek güvenilirliği sayesinde elde edilen veriler, karar süreçlerinde etkili ve doğru rehberlik sağlar. Bu güvenilir metodoloji, sürecin her aşamasında isabetli yönlendirmelere olanak tanır. Yetkinlik değerlendirme sürecinde kullanılan değerlendirme araçlarını anlamak oldukça önemlidir. Aşağıda, süreçte kullanılan ölçme araçları ile ilgili bilgilendirmeleri bilginize sunarız.

Metodoloji



Skillswatch Projesi Ölçme-Değerlendirme Araçları:

DYNAMIQ Genel Muhakeme Testi:

Yetkinliğin "Yetenek" bileşenini ölçmek için kullanılan DynamiQ; adaptif, yani zorluk derecesini anlık olarak testi çözen katılımcıya göre dinamik bir şekilde düzenleme özelliğine sahip Genel Yetenek Testi'dir. Soyut, sayısal ve sözel olmak üzere 3 bölümden oluşur. Soyut düşünebilme, akıl yürütebilme, mantıksal çıkarımlarda bulunma, problem çözebilme ve olaylar arasında bağlantı kurabilme yeteneğini ölçer. Test, 54 sorudan oluşmaktadır ve tamamlanması için verilen süre 25 dakikadır.

LIFT Dikkat Testi:

Yetkinliğin "Yetenek" bileşenini ölçmek için kullanılan başka bir test ise; Lift Dikkat Testi'dir. Lift; bir kişinin dikkat ve konsantrasyon yeteneklerini ölçmek için kullanılır. Kişinin göreve odaklanma ve dikkatli olma becerisini değerlendirmek için kullanılır. 55 sorudan oluşmaktadır ve tamamlanması için verilen süre 7 dakikadır.

WISE Kişilik Envanteri:

Yetkinliğin "Kişilik" bileşenini ölçmek amacıyla kullanılan Wise; kişilik özelliklerini, eğilimleri ve tercihleri anlamak amacıyla kullanılan kişilik envanteridir. Psikoloji literatüründe en fazla kabul gören Beş Faktör Kişilik Kuramı envanterin alt yapısını oluşturmaktadır. Bu envanter 75 sorudan oluşmaktadır. Herhangi bir süre sınırı yoktur, 5-10 dk içerisinde tamamlanabilmektedir.

MOTIVAS Değerler ve Motivatörler Envanteri:

Yetkinliğin "Motivasyon" bileşenini ölçmek amacıyla kullanılan Motivasyon; kişinin değer ve motivasyon kaynaklarını ölçmektedir. Bir kişinin iş hayatındaki önceliklerini, nelerin katılımcıyı motive ettiğini veya hangi konuların iş hayatında eksik olması durumunda demotive olabileceğini gösterir. Bu envanter 72 sorudan oluşmaktadır. Herhangi bir süre sınırı yoktur, ortalama 5-10 dakika tamamlanabilmektedir.

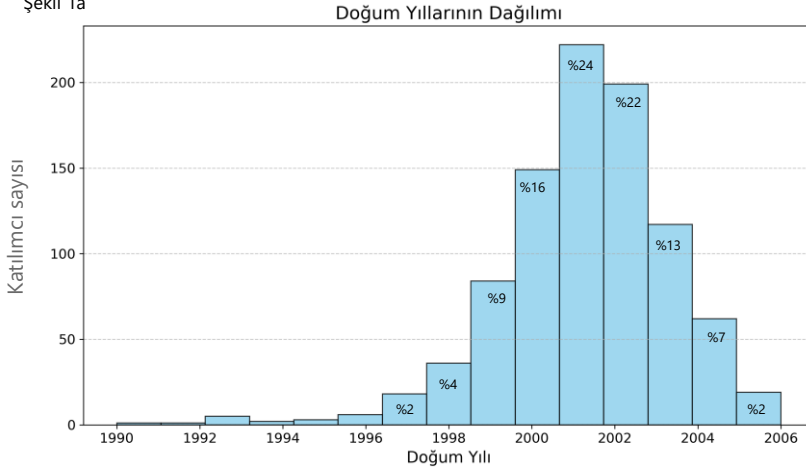
VIDEO-CASE Çalışması:

Yetkinliğin "Davranış" bileşenini ölçmek için kullanılan bu değerlendirme; iş hayatında karşılaşılabilecek senaryolar karşısında katılımcının nasıl yaklaşım sergilediğini ölçen bir video bazlı **vaka çalışması iş simülasyonudur**. Pek çok farklı iş senaryosundan oluşmaktadır. Herhangi bir süre sınırı yoktur, ortalama 30-40 dakikada tamamlanabilmektedir.

Genel Bakış

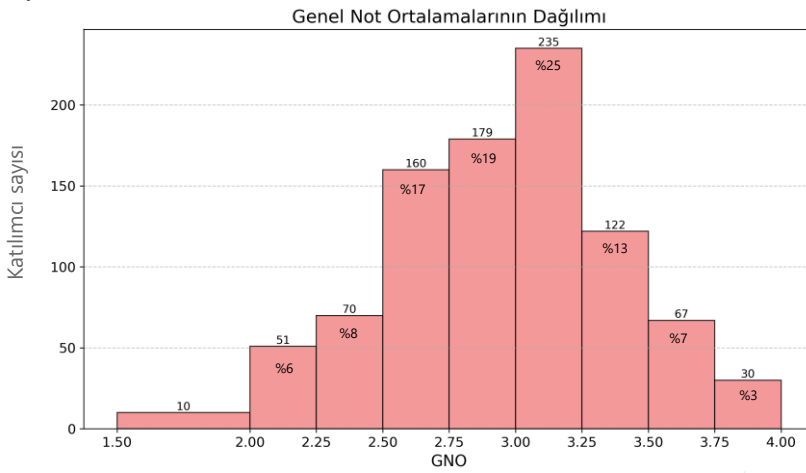
Bu bölüm gençlerin bölüm/branş farklılıklarına, cinsiyet ve belirli bireysel niteliklerine (envanter sonuçlarına) odaklanarak öğrencilerin not ortalamasını etkileyen etmenleri açıklıyor. İlgili veri dosyaları eşlenip 'temizlendikten' sonra elde kalan 924 gencin not ortalamaları, bölüm türü, cinsiyet ve çeşitli kişisel beceriler veya özellikler hakkında bilgiler içeriyor.

Şekil 1a



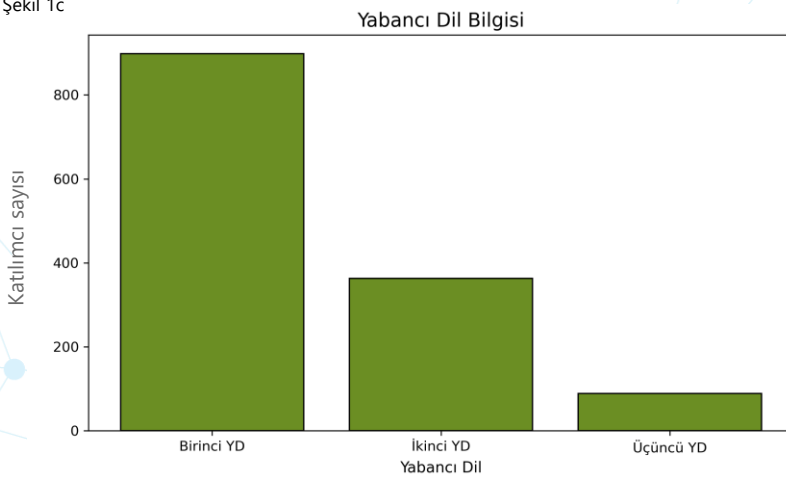
Envanter 18-25 yaş arasındaki gençlere sunulmuş olup, 2000-2004 doğumlu gençler tarafından yüksek oranda cevaplandı.

Şekil 1b



Envanteri çözen gençlerin, not ortalamaları 2.50-3.25 arasında ağırlık gösterdi.

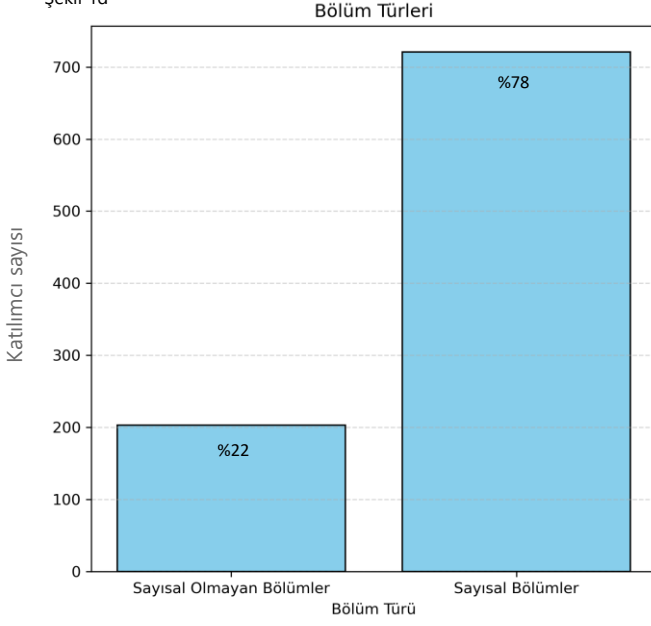
Şekil 1c



Envanteri çözen gençlerin, Türkçe dışındaki, yabancı dil bilgisi ölçümlendi ve bu doğrultuda bir yabancı dil bilen öğrencilerin çoğunlukta olduğu anlaşıldı.

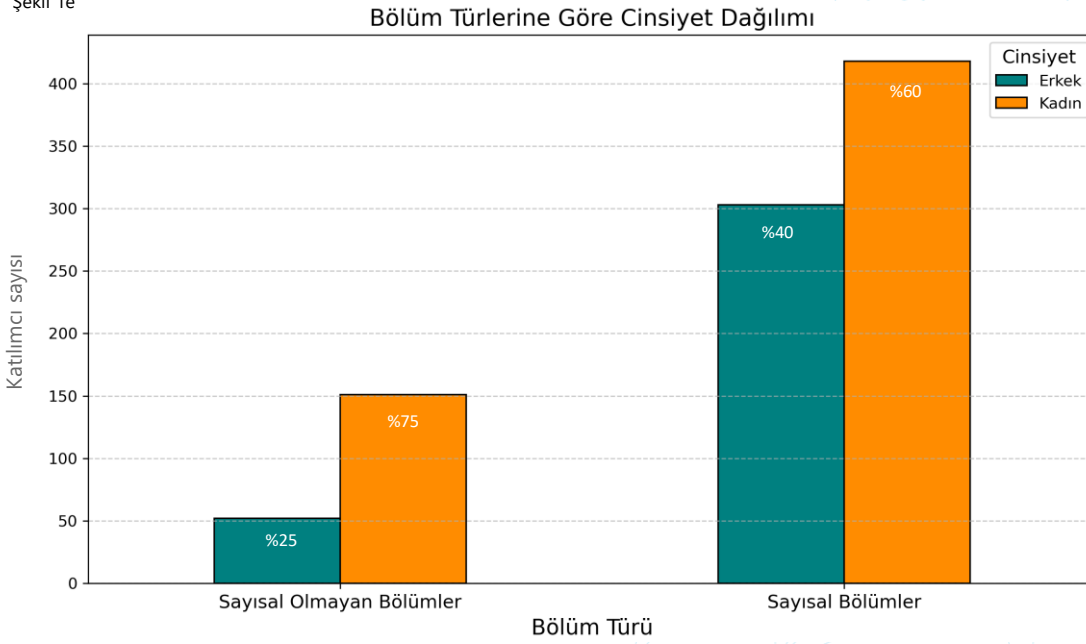
Bölmelere Genel Bakış

Şekil 1d



Envanteri çözen gençlerin %78'i mühendislik gibi daha teknik veya sayısal alanlarda okurken; %22'si sayısal olmayan alanlarda eğitim görmekte.

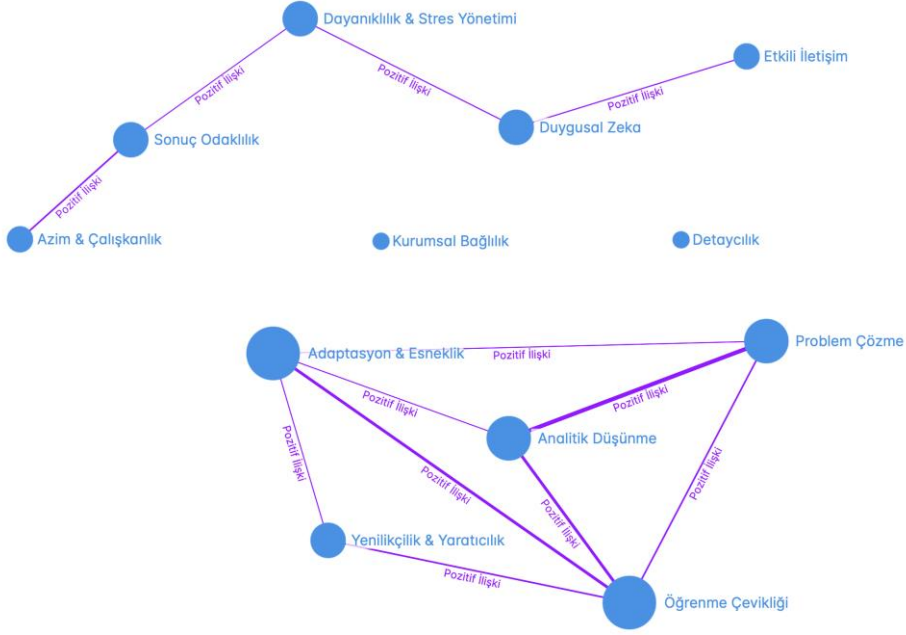
Şekil 1e



Sayısal olmayan bir bölümde okuyan kadınlar (%75), sayısal olmayan bir bölümde okuyan erkeklerin (%25) üç katıdır. Sayısal bölümde okuyan kadınlar (%60) ise sayısal bölümde okuyan erkeklerden (%40) yaklaşık %20 kadar fazladır.

Güçlü Yetkinliklerin Korelasyonu

Şekil 1f



Korelasyon grafiğinde dikkat çeken ilişkiler şu şekilde özetlenebilir: Sonuç Odaklılık, Azim & Çalışkanlık ve Dayanıklılık & Stres Yönetimi ile pozitif bir ilişkiye sahiptir. Benzer şekilde, Duygusal Zeka, Dayanıklılık & Stres Yönetimi ve Etkili İletişim ile ilişkilidir. Öğrenme Çevikliği, Problem Çözme, Analitik Düşünme, Adaptasyon & Esneklik ve Yenilikçilik & Yaratıcılık ile güçlü bağlar kurar. Adaptasyon & Esneklik ise, hem bu yetkinliklerle hem de Öğrenme Çevikliği ile ilişkilidir. Analitik Düşünme, özellikle Problem Çözme yetkinliğiyle güçlü bir bağ kurarken, Yenilikçilik & Yaratıcılık ise Adaptasyon & Esneklik ve Öğrenme Çevikliği ile pozitif ilişki içindedir.

Azim & Çalışkanlık ve **Sonuç Odaklılık** yetkinlikleri arasındaki pozitif korelasyon, gençlerin iş hayatında hedeflere ulaşmada güçlü bir motivasyon sergilediğini ve bu iki yetkinliğin birbirini tamamlayıcı nitelikte olduğunu gösterir. Azim & Çalışkanlık yetkinliğinin desteklenmesi, **Sonuç Odaklılık** kapasitesinin de doğal bir şekilde artış göstermesine yol açabilir; bu da hedeflere yönelik net bir kararlılık sergilemelerini sağlar.

Sonuç Odaklılık ile **Dayanıklılık & Stres Yönetimi** arasındaki pozitif korelasyon, gençlerin stresli ortamlarda dahi odaklı kalabilme yeteneklerini güçlendirir. **Sonuç Odaklı** bir yaklaşımı benimseyen gençlerin, aynı zamanda stres altında istikrarlı bir performans sergileme becerileri de gelişir.

Dayanıklılık & Stres Yönetimi ile **Duygusal Zeka** arasındaki pozitif korelasyon, gençlerin stresli durumlarla başa çıkarken duygusal zekalarını daha etkin bir şekilde kullanabildiklerini gösterir. Bu iki yetkinliğin bir arada bulunması, gençlerin stresli anlarda dahi sağlıklı bir iletişim kurmalarını, kendilerini ve ekip arkadaşlarını motive edebilmelerini sağlar.

Duygusal Zeka ile **Etkili İletişim** arasındaki pozitif korelasyon, Duygusal zekası gelişmiş bireylerin aynı zamanda kendilerini etkili bir şekilde ifade etme ve empati kurma yetkinliklerini de geliştirdiğini ortaya koyar.

Adaptasyon & Esneklik yetkinliğinin, **Yenilikçilik & Yaratıcılık**, **Analitik Düşünme**, **Problem Çözme** ve **Öğrenme Çevikliği** gibi diğer ileri düzey düşünme becerileriyle pozitif korelasyon göstermesi dikkat çeker. Bu korelasyonlar, adaptasyon yeteneğine sahip gençlerin aynı zamanda analitik düşünebildiklerini, yaratıcı çözümler geliştirdiklerini ve öğrenme hızlarının yüksek olduğunu gösterir.

Adaptasyon & Esneklik ve Yenilikçilik & Yaratıcılık arasındaki pozitif korelasyon, değişime kolay adapte olabilen bireylerin yenilikçi düşünme kapasitelerini artırdığını gösterir. Yenilikçilik ve yaratıcılığın adaptasyon ile desteklenmesi, gençlerin dinamik ve sürekli değişen koşullara uyum sağlama kapasitesini güçlendirir.

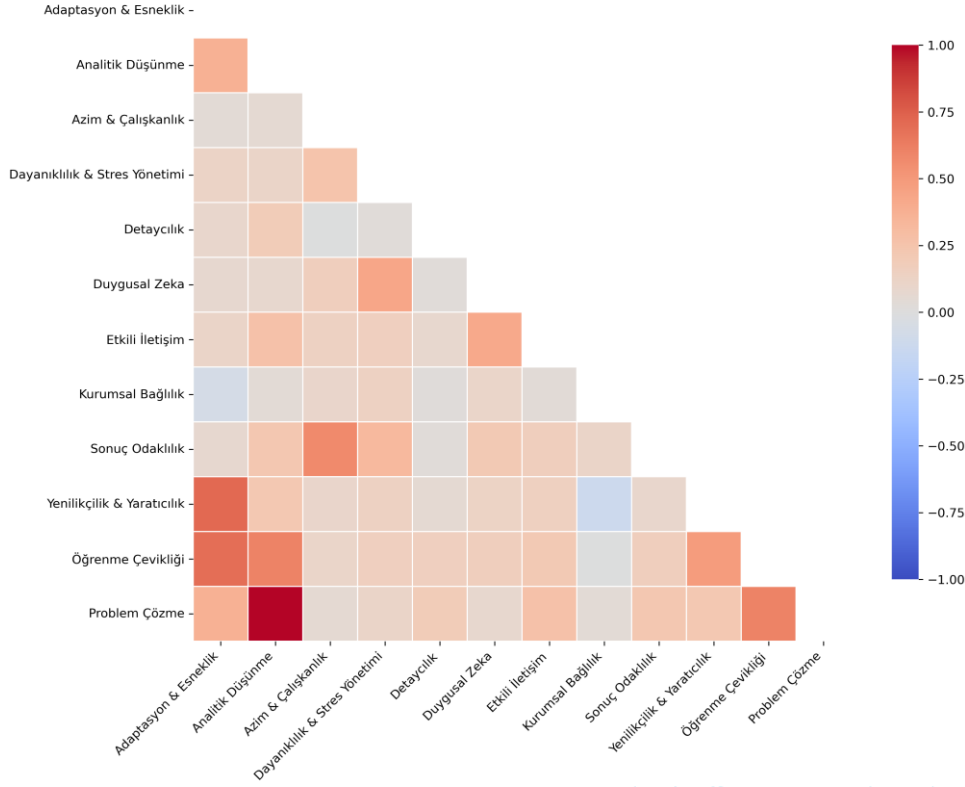
Adaptasyon & Esneklik, Analitik Düşünme ve Problem Çözme yetkinlikleri arasında güçlü bir pozitif korelasyon bulunuyor. Analitik Düşünme ve Problem Çözme arasındaki korelasyonun daha yüksek olması, gençlerin karmaşık problemleri sistematik bir şekilde analiz ederek çözüm bulabilme kapasitelerini ortaya koyar. Adaptasyon ve Esneklik yetkinliğinin Analitik Düşünme ve Problem Çözme ile desteklenmesi, gençlerin karşılaştıkları zorluklara karşı stratejik çözümler geliştirebilmelerine katkı sağlar.

Öğrenme Çevikliği, Yenilikçilik & Yaratıcılık, Analitik Düşünme, Problem Çözme ve Adaptasyon & Esneklik ile pozitif korelasyon içinde. Bu korelasyonlar, öğrenmeye açık gençlerin yenilikçi, analitik ve problem çözmeye odaklı bir yaklaşımı benimsediklerini gösterir. Öğrenme Çevikliğinin bu yetkinliklerle birlikte gelişimi, gençlerin değişen bilgi ve teknolojiye hızlı bir şekilde uyum sağlayabilme becerilerini güçlendirir.

Araştırmada **Detaycılık** ve **Kurumsal Bağlılık** yetkinliklerinin, diğer yetkinliklerle anlamlı bir korelasyon göstermemesi, bu iki yetkinliğin daha bağımsız olarak ele alınması gerektiğini gösterir. Bu bulgular, detaycılık ve kurumsal bağlılığın geliştirilmesi için özel ve bağımsız stratejiler oluşturulması gerektiğini ortaya koyar.

Güçlü Yetkinliklerin Korelasyonu

Şekil 1g



Problem Çözme ve **Analitik Düşünme** arasında yüksek bir pozitif korelasyon, gençlerin karmaşık problemlere analitik bir bakış açısıyla yaklaşma becerilerini gösterir. Problem çözme sürecinde analitik düşünme yetkinliği, mevcut verileri sistematik bir şekilde analiz ederek daha doğru ve etkili çözümler üretmeye yardımcı olur. Bu iki becerinin birbirini desteklemesi, gençlerin analitik ve sistematik düşünme becerilerini kullanarak problemleri çözebilmeleri için önemli bir temel oluşturur.

Yenilikçilik & Yaratıcılık ile **Adaptasyon & Esneklik** arasındaki pozitif korelasyon, gençlerin yaratıcı düşünme ve değişime uyum sağlama becerilerinin birbirini desteklediğini gösterir. Yaratıcı düşünen gençler, değişen durumlara karşı daha esnek olma eğilimindedirler.

Öğrenme Çevikliği; Adaptasyon & Esneklik, Analitik Düşünme ve **Problem Çözme** ile pozitif korelasyona sahiptir. Bu korelasyonlar, öğrenme çevikliğinin bireylerin hızlı bir şekilde yeni bilgiye uyum sağlama yeteneğini geliştirdiğini ve bu becerinin esnek düşünce, Analitik Düşünme ve Problem Çözme yetkinlikleriyle doğrudan ilişkili olduğunu gösterir. Öğrenme Çevikliği yüksek olan bireyler, karşılaştıkları yeni bilgileri hızla özümser ve bu bilgiyi analitik bir yaklaşımla değerlendirerek problemlere çözüm üretir.

Sonuç Odaklılık ile **Azim & Çalışkanlık** arasındaki pozitif ilişki, gençlerin hedeflerine ulaşmak için gösterdikleri azim ve çalışkanlığın, onların sonuç odaklı bir yaklaşımla motive olmalarını sağladığını gösterir. Sonuç odaklı bir yaklaşım, bireyleri hedeflerine ulaşmak için harekete geçirir; bu süreçte azim ve çalışkanlık ise karşılaşılan engeller karşısında dayanıklılık sağlar.

Kurumsal Bağlılık ile **Yenilikçilik & Yaratıcılık** ve **Adaptasyon & Esneklik** arasında gözlemlenen negatif korelasyonlar, geleneksel bağlılık hissinin gençlerin yenilikçi düşünme, esnek olma ve değişimlere hızlıca adapte olma yeteneklerini sınırlandırabileceğini gösterir. Yüksek kurumsal bağlılığa sahip bireyler, kurumlarının mevcut kurallarına daha fazla sadakat gösterirken, yaratıcı ve esnek bir yaklaşımdan uzaklaşma eğiliminde olabilirler.

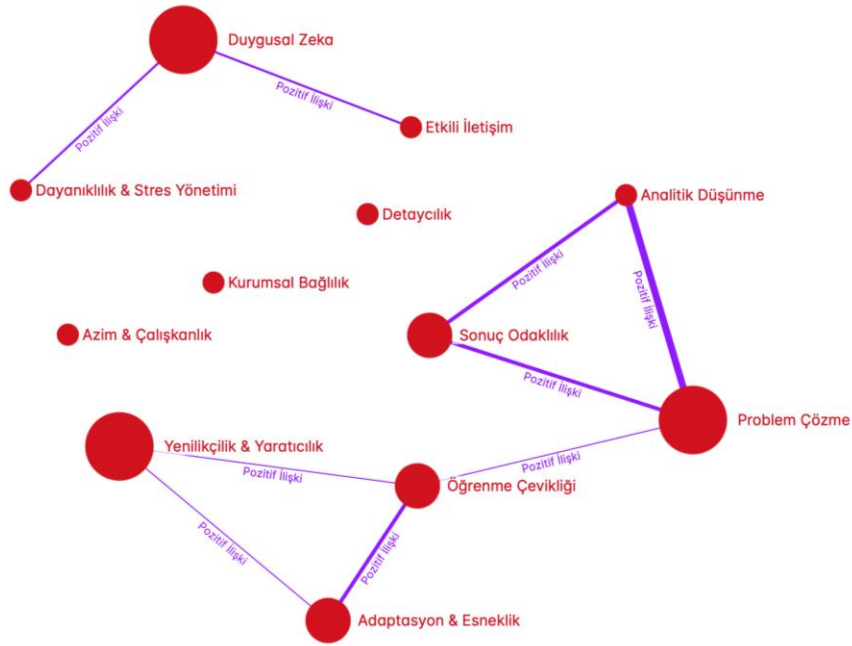
Detaycılık ile **Azim & Çalışkanlık** ve **Detaycılık** ile **Sonuç Odaklılık** arasındaki negatif korelasyonlar, aşırı detaycılığın bazen bireylerin işin genel akışını kaçırmalarına neden olabileceğini işaret eder. Detaylara çok fazla odaklanan gençler, işin bütününe görme ve daha hızlı sonuç alma yeteneklerinden uzaklaşabilir. Sonuç odaklı gençler, hızlı ve verimli çalışmayı tercih ettikleri için detaylara fazla takılmak yerine daha hızlı sonuçlara ulaşmayı ön planda tutarlar.

Duygusal Zeka ile **Detaycılık** arasında gözlemlenen negatif korelasyon, yüksek duygusal zekaya sahip bireylerin detaylara takılmak yerine daha geniş bir perspektiften hareket ettiklerini gösterir.

Öğrenme Çevikliği ile **Kurumsal Bağlılık** arasında gözlemlenen negatif korelasyon, bireylerin yeni bilgi ve becerilere daha hızlı adapte olmalarıyla geleneksel bağlılık hisleri arasında bir uyumsuzluk olabileceğini gösterir. Öğrenme çevikliği yüksek olan gençler, hızlı bir şekilde yeni bilgi edinmeye açık oldukları için geleneksel ve statik yapılardan uzaklaşmayı tercih edebilirler.

Gelişime Açık Yetkinliklerin Korelasyonu

Şekil 1h



Gelişime Açık Yetkinliklerin Korelasyonu grafiği, gelişime açık yetkinliklerin nasıl birlikte görülme eğiliminde olduğuna dair örüntüleri göstermeyi hedeflemektedir. Önceki grafiklerin (1f, 1g) aksine, burada gördüğümüz korelasyonlar genellikle daha zayıf ve genel olarak daha az beceri/yetenlik birbiriyle ilişkilendi, bu da daha parçalı bir ağı ortaya çıkarttı.

Korelasyon grafiğinde yer alan, Duygusal Zeka ile Etkili İletişim ve Dayanıklılık & Stres Yönetimi arasında pozitif korelasyon bulunur. Problem Çözme ile Analitik Düşünme ve Sonuç Odaklılık arasında ise diğer yetkinliklere göre daha güçlü bir pozitif korelasyon bulunur. Adaptasyon & Esneklik ile Öğrenme Çevikliği ve Yenilikçilik & Yaratıcılık; Öğrenme Çevikliği ile Problem Çözme arasında da pozitif korelasyon bulunur. Bu korelasyonların aksine, Azim & Çalışkanlık, Kurumsal Bağlılık ve Detaycılık ile hiçbir yetkinlik arasında pozitif korelasyon mevcut değil.

Duygusal Zeka ile **Etkili İletişim** ve **Dayanıklılık & Stres Yönetimi** arasında pozitif korelasyon bulunması, duygusal olarak daha az farkındalık sahibi olan bireylerin genellikle iletişim becerilerinde ve stresle başa çıkma kapasitesinde de gelişime açık olduğunu gösterir. Bu ilişki, duygusal zeka geliştirilmesiyle etkili iletişim ve dayanıklılık yetkinliklerinin de iyileştirilebileceği anlamına gelir.

Problem Çözme yetkinliğinin **Analitik Düşünme** ve **Sonuç Odaklılık** ile daha güçlü bir pozitif korelasyon göstermesi, bu üç yetkinlik arasında sıkı bir ilişki olduğunu ifade eder. Problemleri çözmeye yetersiz olan bireylerin analitik düşünmede ve hedeflere odaklanmada da eksiklik yaşadığı gözlemlenebilir.

Adaptasyon & Esneklik ile **Öğrenme Çevikliği** ve **Yenilikçilik & Yaratıcılık** arasındaki pozitif korelasyon, uyum sağlama becerisinin diğer dinamik öğrenme ve yaratıcı yetkinliklerle bağlantılı olduğunu gösterir. Ancak Adaptasyon & Esneklik ile Öğrenme Çevikliği arasındaki korelasyonun daha güçlü olması, değişen koşullara daha uyum sağlayamayan bireylerin öğrenme çevikliğinde daha başarısız olma eğiliminde olduğunu vurgular.

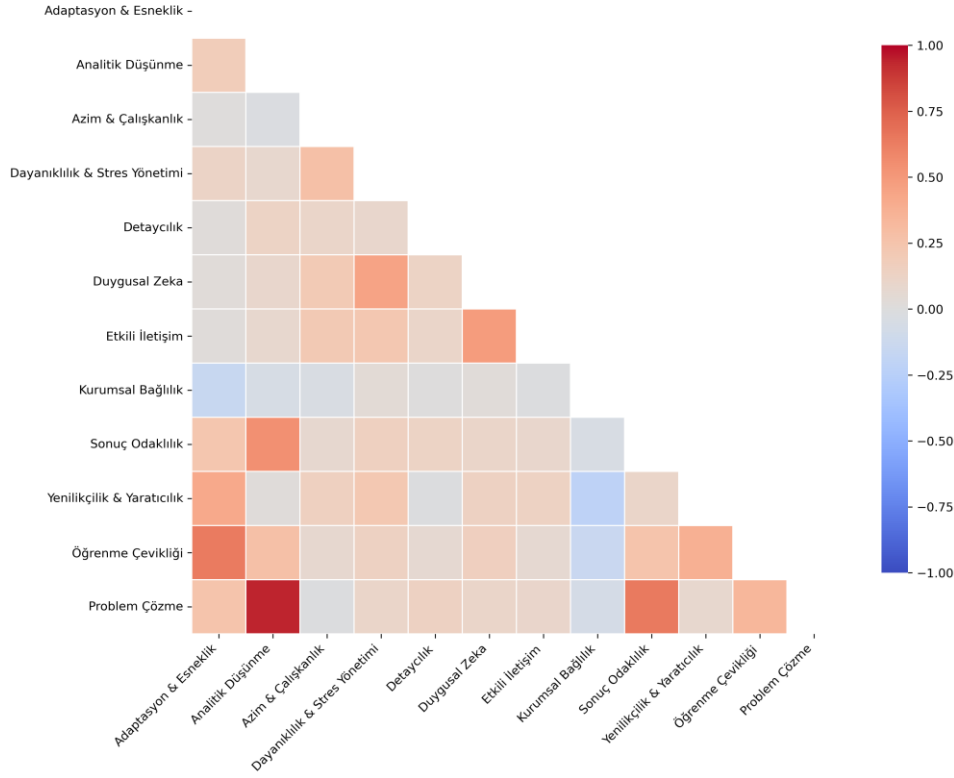
Öğrenme Çevikliği ile **Problem Çözme** arasındaki pozitif korelasyon, öğrenme sürecinde çevik olmayan bireylerin problemlere yaklaşımda da etkisiz kaldığını gösterir.

Azim & Çalışkanlık, Kurumsal Bağlılık, Detaycılık yetkinliklerinin hiçbir yetkinlikle pozitif korelasyon göstermemesi, bu alanların bağımsız ve farklı dinamiklere sahip olduğunu ortaya koyar. Bu durum, söz konusu yetkinliklerin bireylerin diğer yetkinliklerinden izole olabileceğini ve geliştirilmesi için spesifik ve hedefli yaklaşımları gerekliliğini işaret eder.

Gelişime Açık Yetkinliklerin Korelasyonu

Şekil 1i

Zayıf Yeteneklerin Korelasyonu (Isı Haritası)



Problem Çözme ve **Analitik Düşünme** arasında yüksek pozitif korelasyon, bu iki yetkinliğin birbirine sıkı sıkıya bağlı olduğunu gösterir. Birinde gelişime açık olan bireylerin diğerinde de gelişime açık olma eğilimi, problem çözme sürecinin analitik bir bakış açısını gerektirdiğini kanıtlar nitelikte. Analitik düşünme zayıf olduğunda, bireylerin sorunları değerlendirme ve çözüm yolları üretme becerileri de sınırlı kalır.

Sonuç Odaklılık ve **Problem Çözme** arasındaki pozitif ilişki, hedefe ulaşma ve çözüm odaklı bir yaklaşımın birlikte geliştiğini ya da gerilediğini gösterir. Bu korelasyon, sonuç odaklılık yetkinliğinin eksik olduğu bireylerin aynı zamanda sorunlara çözüm geliştirmekte zorlandıklarını ortaya koyar.

Öğrenme Çevikliği ile **Adaptasyon & Esneklik** arasındaki pozitif ilişki, değişen koşullara uyum sağlayamayan bireylerin yeni bilgiler öğrenmede de zorlandıklarını gösterir. Bu, bireylerin öğrenme ve adapte olma süreçlerinin birbiriyle bağlantılı olduğunu gösterir. Eğer birey esneklik geliştiremiyorsa, öğrenme çevikliği gibi gelişime açık bir yetkinlik de zayıf kalır.

Sonuç Odaklılık ve **Analitik Düşünme** arasındaki pozitif korelasyon, hedefe ulaşma sürecinde analitik becerilerin kritik bir rol oynadığını gösterir. Eğer analitik düşünme gelişime açıksa, bireylerin hedef belirleme ve bu hedeflere ulaşma süreçleri de genellikle yetersiz kalır. Bu, bireylerin karmaşık sorunları çözmeye veya hedeflere ulaşırken stratejik düşünmede zorlanmalarına neden olur.

Duygusal Zeka ile **Dayanıklılık & Stres Yönetimi** ve **Etkili İletişim** arasındaki pozitif ilişki, duygusal zekası düşük olan bireylerin stresle başa çıkmada ve sosyal ilişkilerinde zorlandığını gösterir. Duygusal Zeka'nın gelişime açık olduğu durumlarda bireylerin stres karşısında daha kolay yılmaya eğiliminde oldukları ve etkili iletişim zorlandıkları gözlemlenebilir.

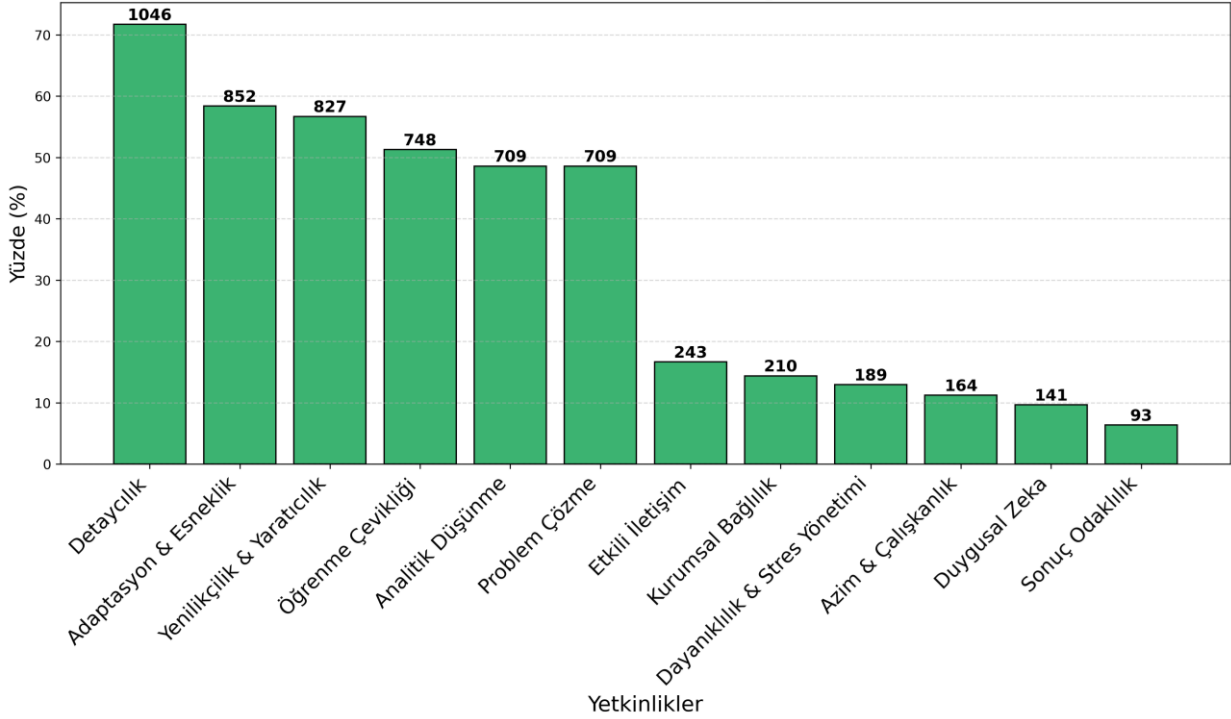
Kurumsal Bağlılık; **Adaptasyon & Esneklik**, **Analitik Düşünme**, **Azim & Çalışkanlık**, **Yenilikçilik & Yaratıcılık**, **Öğrenme Çevikliği** ve **Problem Çözme** ile negatif korelasyon gösterir. Bu durum, kurumsal bağlılığın fazla olduğu bireylerin yenilikçi düşünce, adaptasyon ve analitik süreçlerde daha kısıtlı bir performans sergileyebileceğini işaret eder. Geleneksel yapılara ve kurallara sıkı sıkıya bağlılık, bireylerin değişime açık olma ve yenilikçi çözümler üretme kapasitesini sınırlandırabilir.

Analitik Düşünme ile **Azim & Çalışkanlık** arasındaki negatif ilişki, analitik düşünme eksikliği olan bireylerin genellikle bir işi sürdürülebilir şekilde takip etmede zorlandıklarını gösterir. Analitik düşünme eksikliği, bireylerin bir süreci planlama ve strateji geliştirme becerilerini sınırlandırabilir.

Adaptasyon & Esneklik ile **Detaycılık**, **Duygusal Zeka** ve **Etkili İletişim** arasındaki negatif korelasyonlar, bireylerin detaylara odaklanma, sosyal farkındalık ve iletişim becerilerinin gelişime açık olduğu durumlarda değişimlere adapte olmada da zorluk yaşadıklarını gösterir. Bu bireyler, genellikle değişen durumlara tepki verirken detaylarda kaybolabilir veya etkili iletişim kurmada zorlanabilir. 12

Güçlü Yetkinliklerin Dağılımı

Şekil 1j



Gençler, özellikle **detaycılık, adaptasyon ve esneklik, yenilikçilik ve yaratıcılık** gibi yetkinliklerde yüksek performans sergiliyor. Bu yetkinlikler, gençlerin iş gücüne katılımında önemli avantajlar sunduğunu ve iş dünyasında hızla değer yaratabilecek kapasiteye sahip olduklarını gösteriyor.

Özellikle, **detaycılık** alanı gençler arasında en güçlü yetkinliklerden biri olarak öne çıkıyor. Katılımcıların %72'si, işlerinde titiz ve dikkatli bir yaklaşım sergileyerek hata yapma olasılıklarını düşük tutmayı başarıyor. Bu, genel iş kalitesinin yüksek olduğunu ve gençlerin işlerine karşı güçlü bir sorumluluk bilinciyle hareket ettiklerini gösteriyor. Bu güçlü yön, iş yerinde verimliliğin artmasına ve daha az hata yapılmasına olanak tanıyor.

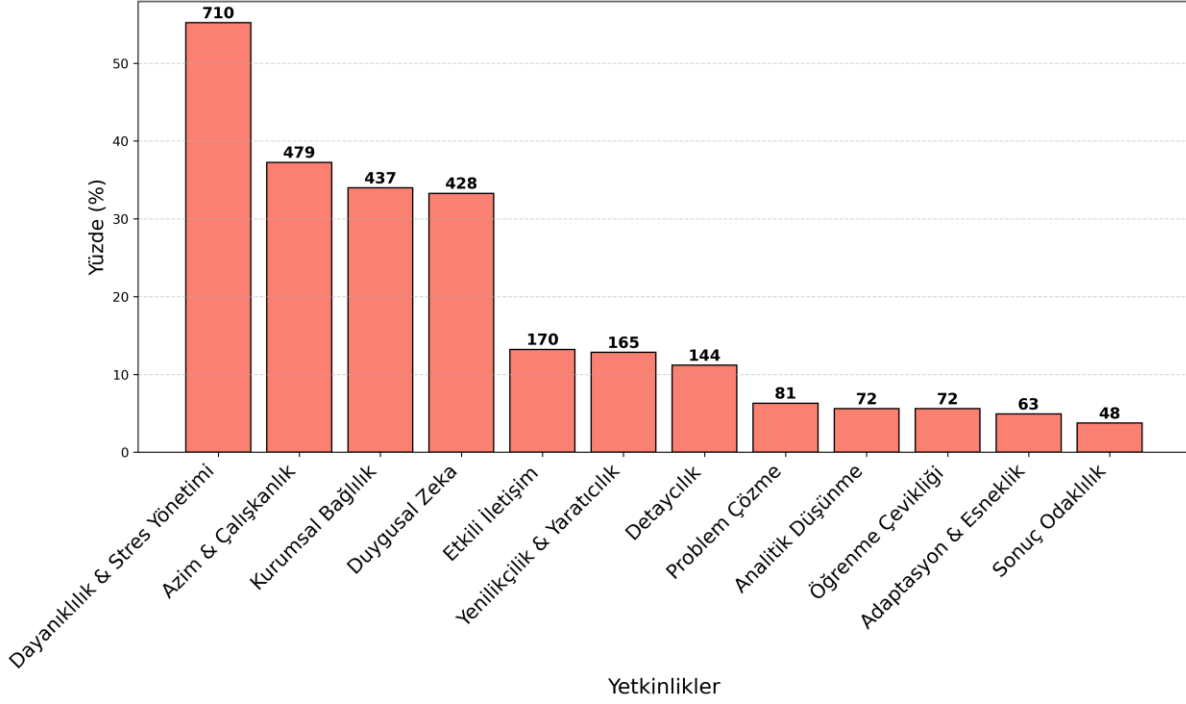
Adaptasyon ve esneklik de gençlerin güçlü olduğu bir başka alan. Katılımcıların %58'inin, değişen koşullara hızla uyum sağlama ve zorluklara karşı esnek olma yetkinliklerine sahip olduğu tespit edildi. Bu durum, gençlerin değişen iş dünyasına, dijitalleşme ve teknolojik yeniliklere hızla adapte olabilmeye becerilerini vurgular. Hızla değişen iş ortamlarında gençler, çevik ve çözüm odaklı bir yaklaşım sergileyerek organizasyonlarının daha verimli ve rekabetçi olmasına katkı sağlıyor. Bu yetkinlik, özellikle yönetim, strateji geliştirme ve danışmanlık gibi alanlarda önemli bir rol oynar. Ayrıca global iş ortamları ve çok kültürlü çalışma ekiplerinde yer alacak olan gençler için de bu yetkinlik, başarılı olabilmek adına kritik bir faktördür.

Ayrıca, **yenilikçilik ve yaratıcılık** alanındaki güçlü yetkinlikler de gençlerin iş gücündeki değerini pekiştiriyor. Katılımcıların %57'sinin, yaratıcı düşünme ve yenilikçi çözümler geliştirme konusunda yüksek yetkinliklere sahip olduğu tespit edildi. Bu yetkinlik, gençlerin organizasyonlarına yeni fikirler ve stratejik çözümler sunma kapasitesini artırırken onları değişim süreçlerinde önemli bir oyuncu haline getiriyor. Bu yetkinlikler, özellikle tasarım, ürün geliştirme, UX/UI tasarımı ve yenilikçi teknolojiler gibi alanlarda büyük bir avantaj sağlar. Gençlerin yaratıcı çözümler üretebilmeleri ve titiz bir yaklaşım benimsemeleri, onları tasarımcılar, ürün yöneticileri veya yenilikçilik liderleri gibi rollerde başarılı kılabilir. Bu tür mesleklerde, hem estetik hem de fonksiyonel açıdan yeni ürünler veya hizmetler geliştirme fırsatı bulacaklar.

Gençlerin güçlü olduğu bir başka alan ise **öğrenme çevikliği**. Katılımcıların %51'i, yeni bilgileri hızla öğrenme ve gelişen iş dünyasına ayak uydurma konusundaki yetkinlikleri ile öne çıkarıyor. Bu yetkinlik, gençlerin kariyerlerinde hızlı bir gelişim gösterme ve profesyonel becerilerini sürekli olarak güncelleme kapasitelerini artırmakta. Ayrıca, analitik düşünme de %49 oranında bir güçlü yetkinlik olarak dikkat çekmekte. Gençler, karmaşık problemleri çözme ve verileri analiz etme noktasında yüksek bir kapasiteye sahiptirler; bu da onların stratejik kararlar alırken daha verimli ve etkili olmalarını sağlamakta. Bu beceriler, özellikle veri analitiği, yapay zeka, makine öğrenimi ve iş zekası gibi yüksek talep gören teknoloji alanlarında gençlerin başarıya ulaşmalarına yardımcı olabilir. Bu yetkinlikler, gençlerin veri setlerini analiz etme, sonuçları yorumlama ve stratejik kararlar alma konularında etkili olmalarını sağlar. Gençler, bu alanlarda çalışarak hızlı değişen dijital dünyada önemli bir rol oynayabilir ve organizasyonların dijital dönüşüm süreçlerinde katkı sağlayabilirler.

Gelişime Açık Yetkinliklerin Dağılımı

Şekil 1k



Gençler, değişen ekonomik ve teknolojik ortamda gelişim için önemli fırsatlar taşırken, aynı zamanda bazı gelişime açık yetkinliklerle karşı karşıya kalıyor. 1.510 katılımcıdan, **1.286 genç katılımcının** en az bir gelişime açık yetkinliğe sahip olduğu gözlemlendi. Bu bulgular, gençlerin iş dünyasında karşılaştıkları zorlukları ve bu zorlukların aşılması adına hangi alanlarda gelişim göstermeleri gerektiğini ortaya koyuyor.

Gençlerin en gelişime açık yetkinliği **dayanıklılık ve stres yönetimi** alanında olduğu tespit edildi. Verilere göre, katılımcıların %49'unun bu alanda zorluklar yaşadığı anlaşıldı. Bu durum, gençlerin stresli durumlarla başa çıkmakta, baskı altında sağlıklı kararlar almakta ve zorluklara karşı direncini artırmakta güçlük çektiğini gösteriyor. Modern iş dünyasında, hızla değişen iş dinamikleri ve artan performans beklentileri, gençlerin bu yetkinliklerde eksiklik yaşamalarına yol açıyor. Dayanıklılık ve stres yönetimi becerilerinin geliştirilmesi, gençlerin daha sağlıklı bir iş hayatı sürdürebilmeleri ve profesyonel başarılarını artırmaları adına kritik bir öneme sahip.

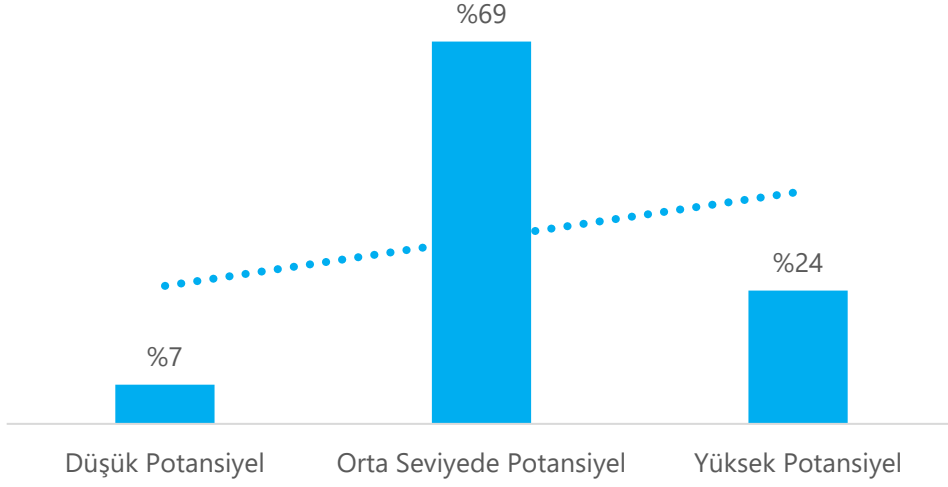
Gençlerin işlerine yönelik **azim ve çalışkanlık** konusundaki gelişime açık noktaları da dikkat çekiyor. Katılımcıların %34'ü hedeflere ulaşma ve uzun vadeli çabalarla başarı sağlama konusunda motivasyon eksikliği yaşıyor. Bu, gençlerin kariyerlerinde ilerlerken, zorluklarla karşılaştıklarında motivasyon kaybı ve odaklanma sorunu yaşayabileceklerini gösteriyor.

Bir diğer gelişime açık alan ise **duygusal zeka** ve **kurumsal bağlılık** olarak öne çıktı. Katılımcıların %31'i, duygusal zeka konusunda zorluk yaşıyorken, %32 iş yerinde aidiyet hissetme ve kurumsal bağlılık gösterme konularında eksiklikler yaşıyor. Bu yetkinliklerin gelişime açık olması, işyerindeki duygusal zorluklarla başa çıkma, empati geliştirme ve güçlü bir işyeri kültürü oluşturma konusunda gençlerin karşılaştığı engelleri işaret ediyor. Ayrıca, kurumsal bağlılık eksikliği, gençlerin organizasyonlarına olan sadakatlerinin ve bağlılıklarının düşük olduğunu, dolayısıyla iş yerinde yüksek motivasyon ve verimlilik oluşturmanın daha zor olduğunu gösteriyor.

Dünya Ortalaması Karşılaştırma

Şekil 11

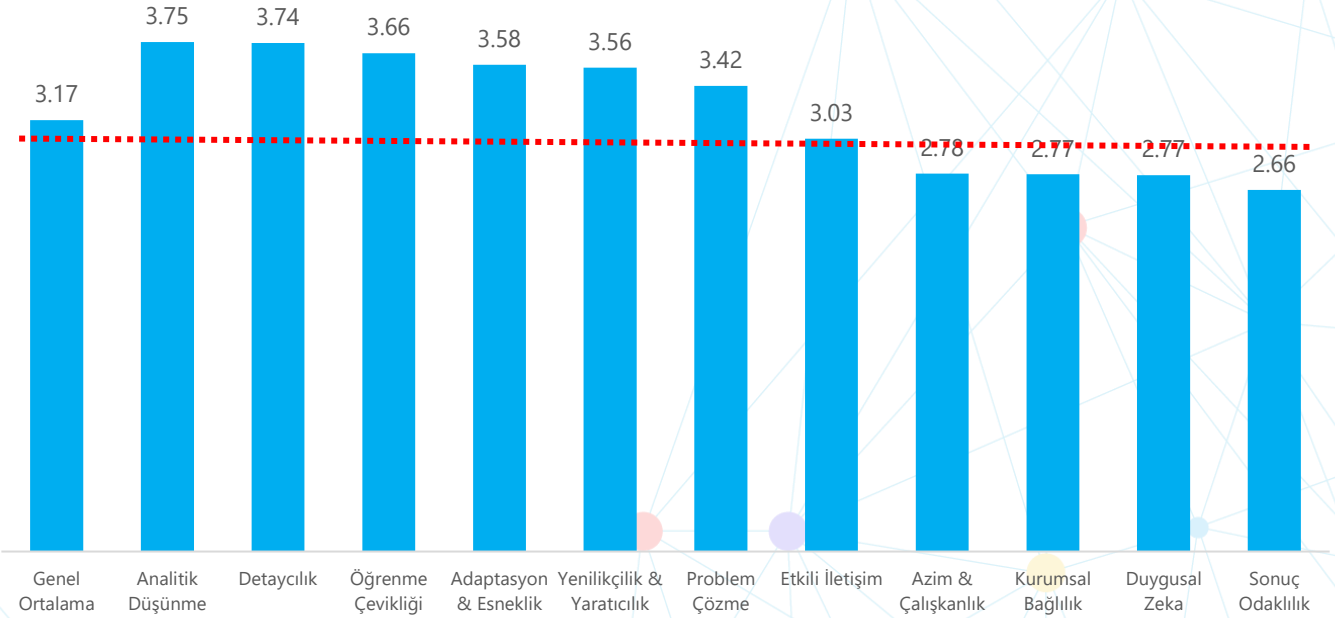
Potansiyel Değerlendirme



Envanter çözümüne katılan 1.510 öğrencinin %69'u orta seviye potansiyel taşıırken; %24'ü yüksek potansiyel ve %7'si düşük potansiyel taşıyor. Orta ve düşük seviye potansiyelde ortaya çıkan bu çıktı, dünya ortalamasına bakıldığında düşük kalırken; orta seviye potansiyelde ortalamanın çok üstünde bir sonuç tespit edilmiştir.

Şekil 1m

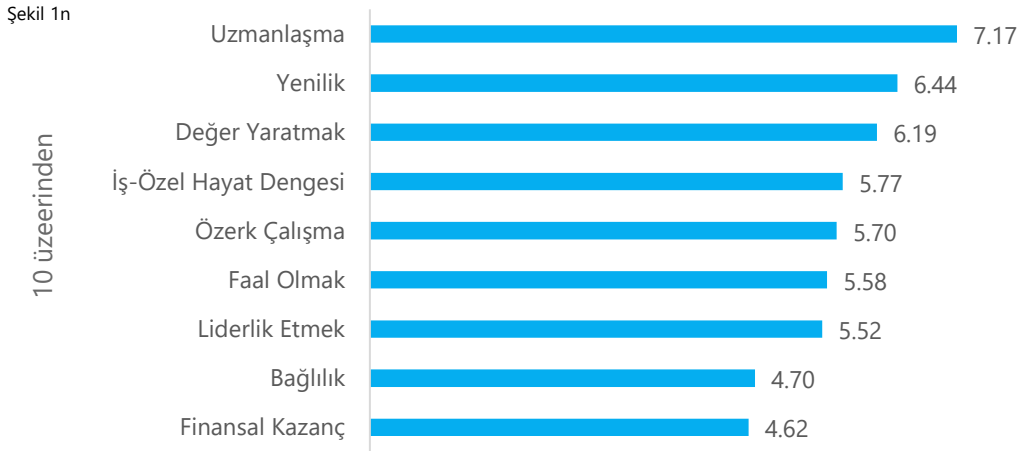
Beceri Odaklı Değerlendirme



Envanter çözümüne katılan 1.510 gencin genel beceri skoru 5 üzerinden 3.17 olarak tespit edildi. Kırmızı çizgi ile gösterilen dünya ortalamasına (3,00) bakıldığında, 3.17 skoru ortalamanın üstünde kaldığı tespit edildi. Bununla beraber, azim ve çalışkanlık, kurumsal bağlılık, duygusal zeka ve sonuç odaklılık yetkinliklerinde, bu örneklemdeki Türkiye'deki gençlerin, küresel ortalamanın altında kaldığı görülüyor.

Motivasyon

Bu bölümde, envanterin Motivasyon kısmında yapılan değerlendirme sonucunda, gençlerin motivasyonunun ne olduğu yönünde bir analiz sunuyor.



Verilere göre, gençlerin motivasyonlarının odak noktası, uzmanlaşma, yenilikçilik, değer yaratma ve iş-özel hayat dengesi gibi soyut hedefler etrafında şekilleniyor. Ayrıca, gençlerin bağımsız çalışma isteği ve liderlik potansiyeli gibi unsurlar da yüksek motivasyon kaynakları arasında yer alıyor.

Gençlerin en yüksek motivasyon kaynağı, "**Uzmanlaşma**" (7,17/10,00) olarak öne çıkıyor. Bu, gençlerin belirli bir alanda derinlemesine bilgi ve beceri geliştirme konusunda güçlü bir eğilim gösterdiğini ve organizasyonların uzmanlaşmayı teşvik eden bir kültür yaratmasının gerektiğini ortaya koyuyor.

"**Yenilik**" (6,44/10,00) ikinci sırada yer alıyor. Bu, gençlerin yenilikçi fikirler geliştirme ve yaratıcı çözümler üretme konusunda yüksek bir ilgiye sahip olduklarını gösteriyor. Yenilikçi düşüncenin bu kadar önemli bir motivasyon kaynağı olması, organizasyonların gençlerin yaratıcı potansiyelini teşvik etmesi gerektiğini ortaya koyuyor.

"**Değer Yaratmak**" (6,19/10,00) da önemli bir motivasyon olarak görülüyor. Gençlerin, işlerine anlam katma ve toplumsal veya organizasyonel katkı sağlama konusunda istekli oldukları anlaşılıyor. Gençlerin, işlerini sadece maddi kazanç sağlama aracı olarak değil, topluma katkı sağlama fırsatı olarak değerlendirdiği gözlemleniyor.

Bunun yanı sıra, gençler "**İş-Özel Hayat Dengesi**" (5,77/10,00) ve "**Özerk Çalışma**" (5,70/10,00) gibi değerlere de ilgi gösteriyor. Bu, gençlerin iş yaşamlarıyla özel hayatları arasında denge kurma ve bağımsız çalışma gereksinimlerini ortaya koyuyor. İş-özel hayat dengesi, %57,7, özerk çalışma ise %57,0 oranında bir motivasyon kaynağı oluşturuyor. Çalışanların iş tatminini artırmaya esnek çalışma düzenlemelerinin önemini gösteriyor.

Gençler ayrıca "**Faal Olmak**" (5,58/10,00) ve "**Liderlik Etmek**" (5,52/10,00) gibi motivasyonlarla da aktif ve liderlik pozisyonları üstlenmeye istekli olduklarını belirtiyor. Faal olmak, %55,8, liderlik etmek ise %55,2 oranında bir motivasyon kaynağı oluşturuyor. Bu durum, organizasyonlarda proaktif yaklaşım ve liderlik becerilerinin gelişmesine olan eğilimin arttığını gösteriyor.

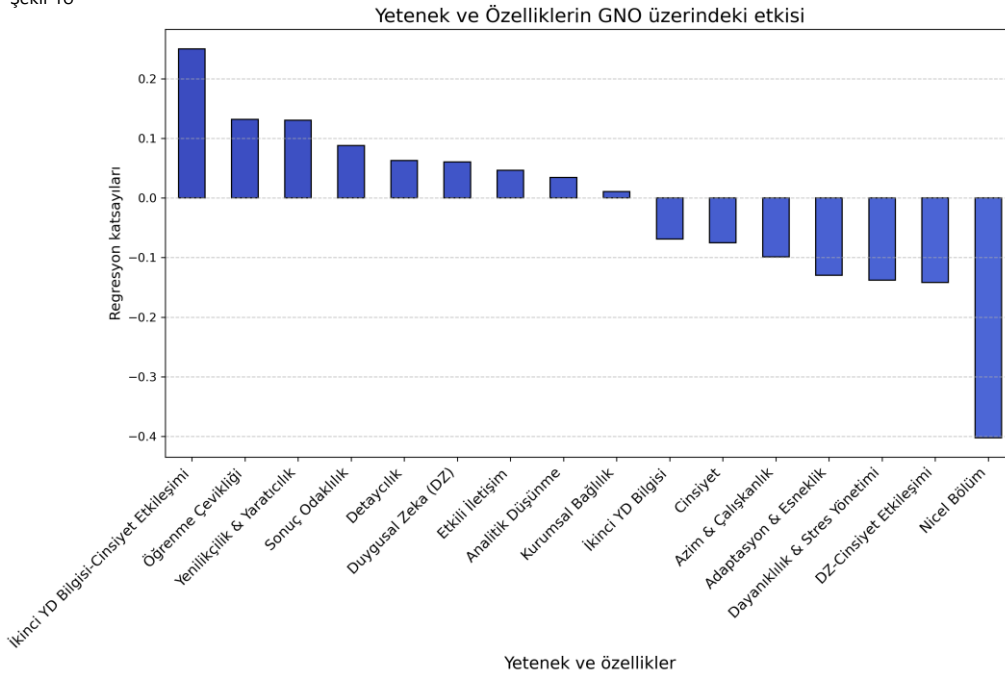
Buna karşılık, "**Bağlılık**" (4,70/10,00) ve "**Finansal Kazanç**" (4,62/10,00) motivasyonları, diğerlerine kıyasla daha düşük oranlarda kaydediliyor. Bağlılık, %47,0, finansal kazanç ise %46,2 oranında bir motivasyon kaynağı oluşturuyor. Bu, gençlerin işlerine olan bağlılıklarının ve maddi kazanç beklentilerinin, yenilik, değer yaratma gibi soyut ve anlam yüklü motivasyonların gerisinde kaldığını gösteriyor. Bu durum, organizasyonların finansal teşvikler yerine daha çok anlam ve amaç odaklı bir çalışma kültürü oluşturma ihtiyacını ortaya koyuyor.

Sonuç olarak, gençlerin motivasyon kaynaklarının büyük bir kısmı **yenilik, değer yaratma ve iş-özel hayat dengesi** gibi soyut ve anlam yüklü faktörler etrafında şekilleniyor. Bağlılık ve finansal kazanç gibi daha somut motivasyonlar ise daha düşük oranlarla kaydediliyor. Bu veriler, organizasyonların gençlerin motivasyonlarını anlaması ve bu doğrultuda stratejiler geliştirmesi için önemli bir temel oluşturuyor.

Regresyon Sonuçları

Bu bölümdeki analiz, öğrencilerin güçlü özellikleri ile not ortalamaları arasındaki ilişkileri araştırmakta; sayısal bölümlerin, yabancı dil bilgisinin, cinsiyetin ve bireysel özelliklerin rolünü inceleyerek bu etmenlerin GNO (genel not ortalaması) ile temsil edilen akademik performansı nasıl etkilediğini göstermeyi amaçlıyor.

Şekil 1o



Envanter sonuçları ile GNO arasındaki ilişki: Bu veri seti için, envanterde bulunan kişisel becerilerde yüksek puan almış olmanın genel not ortalamaları üzerinde istatistiksel anlamda bir etkisi bulunmuyor. Bu durum, dış destek ağları ve/veya sosyo-ekonomik koşullar gibi etmenlerin akademik performansı şekillendirmede daha önemli bir rol oynadığı anlamına gelebilir.

Sayısal bölümlerin/branşların GNO'ya etkisi: Öğrencilerin %78'i mühendislik gibi daha teknik veya sayısal alanlarda okumaktadır (Şekil 1d). Bu bölümlerde okuyan öğrencilerin not ortalamaları, diğer (görece daha sözel) bölümlerde okuyan öğrencilerin not ortalamalarına kıyasla daha düşüktür (Şekil 2a; 'Nitel Bölüm'). Bu sonuç istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.05$). Bu nedenle ilgili regresyon modeli bu farklılıkları hesaba katmak için öğrencilerin kayıtlı oldukları bölüm türünü 'kontrol' etmekte.

Cinsiyetin GNO'ya etkisi: Ortalamada kadın öğrenciler, erkek öğrencilere göre daha yüksek not ortalamasına sahiptir.

Duygusal Zeka ile cinsiyet arasındaki etkileşimin GNO'ya etkisi: Duygusal Zeka ile not ortalaması arasındaki ilişki cinsiyete göre değişmektedir. Erkek öğrenciler arasında yüksek Duygusal Zeka görece düşük not ortalaması ile ilişkilendirilmiştir. Bu örüntü kadın öğrencilerde görülmemiştir. Tersine, kadın öğrenciler için Duygusal Zeka ile not ortalaması arasında küçük de olsa pozitif ilişki vardır, yani kadın öğrencilerde yüksek Duygusal Zeka görece yüksek not ortalamasıyla ilişkilendirilmiştir. Ancak, toplumsal beklentilerin, toplumsal cinsiyete dayalı normlar sebebiyle kadınları genellikle Duygusal Zeka ile ilişkili beceriler geliştirmeye teşvik ettiği (veya geliştirmek durumunda bıraktığı) gerçeği dikkatten kaçmamalıdır.

İkinci yabancı dil bilgisi ile cinsiyet arasındaki etkileşimin GNO'ya etkisi: Herhangi bir düzeyde (Türkçe dışında) iki yabancı dile sahip olma özelliği erkek öğrenciler için görece yüksek not ortalaması ile ilişkilendirildi ($p < 0.05$). Kadın öğrenciler için bu durum geçerli değil (Şekil 2a; 'İkinci YD Bilgisi-Cinsiyet Etkileşimi, İkinci YD Bilgisi').

Ek 1: Yetkinlikler

İş Dünyasındaki Yetkinlikler

Problem Çözme

Problem çözme yetkinliği, bireylerin karşılaştıkları sorunları tanımlayıp analiz ederek etkili çözümler üretebilme becerisidir. Bu yetkinlik, sorunun kapsamını belirlemek, bilgi toplamak, alternatif çözümler geliştirmek, en uygun çözümü seçmek ve uygulamak gibi aşamaları içerir.

Analitik Düşünme

Analitik düşünme, bir durumu veya problemi sistematik bir şekilde analiz ederek mantıklı sonuçlar çıkarma yeteneğidir. Bu beceri, verileri değerlendirme, desenleri ve ilişkileri belirleme, neden-sonuç bağlantıları kurma ve karmaşık bilgileri daha basit parçalara ayırarak anlama sürecini içerir.

Sonuç Odaklılık

Sonuç odaklılık, sorunlara yaklaşımda odaklanmayı çözüm bulmaya yönlendiren bir zihniyet ve yaklaşımdır. Bu beceri, sorunların nedenlerine takılmak yerine, mevcut kaynakları ve olanakları değerlendirerek pratik ve yaratıcı çözümler geliştirmeye yönelir.

İletişim Yetkinlikleri

Etkili İletişim

Etkili iletişim, bilgilerin ve duyguların açık, anlaşılır ve hedef odaklı bir şekilde aktarılmasıdır. Bu beceri, dinleme, empati kurma, net ifade etme ve geri bildirim verme yetkinliklerini içerir. Etkili iletişimde, mesajların karşı tarafça doğru bir şekilde anlaşılması sağlanır ve iletişim süreci iki yönlü bir etkileşim şeklinde gelişir.

Duygusal Zeka

Duygusal zeka, bireylerin kendi duygularını ve başkalarının duygularını anlama, yönetme ve bu bilgiyi sosyal etkileşimlerde etkili bir şekilde kullanma yeteneğidir. Bu beceri, duygusal farkındalık, empati, duygusal düzenleme ve sosyal becerileri içerir.

Kişisel Yetkinlikler

Öğrenme Çevikliği

Öğrenme çevikliği, bireylerin yeni bilgileri hızla öğrenme, deneyimlerinden ders çıkarma ve bu bilgileri değişen koşullara uygulama yeteneğidir. Bu beceri, esneklik, yenilikçilik ve problem çözme kapasitesi ile ilişkilidir. Learning agility yüksek olan kişiler, belirsiz durumlara başa çıkma konusunda daha başarılıdırlar ve yeni beceriler edinme konusunda isteklidirler.

Dayanıklılık ve Stres Yönetimi

Dayanıklılık ve stres yönetimi, bireylerin zorlu koşullar altında psikolojik ve duygusal sağlığını koruma yeteneğidir. Dayanıklılık, karşılaşılan güçlüklerle başa çıkma ve bunlardan güçlenerek çıkma kapasitesini ifade ederken, stres yönetimi, stresli durumları etkili bir şekilde ele alma ve yönetme becerisini içerir.

Detaycılık

Detaylara özen, bireylerin işlerini veya görevlerini tamamlarken küçük ama önemli unsurlara odaklanma yeteneğidir. Bu beceri, titizlikle çalışma, hataları fark etme ve yüksek kaliteli sonuçlar üretme kapasitesini içerir. Detaya dikkat eden bireyler, görevlerini yerine getirirken dikkatli analiz yapar, eksiklikleri ve hataları belirler ve bu sayede genel iş kalitesini artırır.

Adaptasyon ve Esneklik

Adaptasyon ve Esneklik, beklenmedik zorluklarla başa çıkma, yeni bilgilere açık olma ve alternatif çözümler geliştirme kapasitesini içerir. Adaptif ve esnek bireyler, değişen çevresel ve iş koşullarına kolayca ayak uydurabilir, bu sayede stresli durumlarla daha etkili bir şekilde başa çıkabilirler.

Azim ve Çalışkanlık

Azim ve Çalışkanlık, bireylerin hedeflerine ulaşma yolunda karşılaştıkları zorluklara rağmen motive kalma, kararlılıkla ilerleme ve sorumluluklarını disiplinle yerine getirme yetkinliğini ifade eder. Bu yetkinlik, uzun vadeli hedeflere odaklanmayı, başarısızlıklardan ders çıkararak tekrar deneme cesaretini ve sürekli çaba göstermeyi içerir.

Yenilikçilik ve Yaratıcılık

Yaratıcılık, özgün düşünme ve alışılmışın dışındaki çözümler bulma kapasitesini ifade ederken, yenilikçilik bu yaratıcı fikirlerin pratik uygulamaya dönüştürülmesini kapsar. Yaratıcı bireyler, sorunlara farklı açılardan bakabilir ve yenilikçi çözümler üretebilirken, yenilikçi bireyler bu çözümleri hayata geçirerek değer yaratır.

Kurumsal Bağlılık

Kurumsal Bağlılık, bireylerin çalıştıkları kuruluşa duyduğu aidiyet ve bağlılık hissini ifade eder. Bu durum, çalışanların organizasyonun hedeflerine, değerlerine ve kültürüne olan inançlarıyla ilgilidir. Yüksek organizasyonel bağlılığa sahip bireyler, işlerine daha fazla özveri gösterir, motivasyonları artar ve iş tatminleri genellikle yüksektir.

Ek 2: Motivasyon

Uzmanlaşma

Bir alanda derin bilgi ve beceri geliştirme arzusu. İnsanlar belirli bir konuda ustalaşarak, hem kendilerini geliştirme hem de başkalarına katkı sağlama motivasyonu taşır.

Yenilik

Yeni fikirler üretmek, yaratıcı çözümler bulmak ve farklı şeyler denemek isteği. Yenilik motivasyonu, kişiyi monotonluktan uzaklaştırır ve sürekli öğrenme ve gelişime yönlendirir.

Değer Yaratma

Bir işte veya projede anlamlı katkılar sunarak başkalarının yaşamını iyileştirme isteği. İnsanlar, yaptıkları işin sonuçlarının başkalarına fayda sağladığını görerek tatmin duygusu yaşarlar.

İş-Özel Hayat Dengesi

İş sorumluluklarını yerine getirirken kişisel zamana ve aileye de öncelik tanıyabilmek. Bu denge, uzun vadede mutluluk ve sürdürülebilirlik için kritik bir motivasyon kaynağıdır.

Özerk Çalışma

Kendi kararlarını verebilme ve iş yapış biçimini belirleme özgürlüğü. Özerklik motivasyonu, bireylerin daha yaratıcı ve sorumluluk sahibi olmalarını sağlar.

Faal Olmak

Sürekli hareket halinde olma, aktif kalma ve enerjik bir yaşam tarzı sürdürme arzusu. Kimi insanlar, fiziksel ya da zihinsel olarak faal olduklarında kendilerini daha mutlu ve üretken hissederler.

Liderlik Etmek

Ekipleri yönetme, insanlara rehberlik etme ve ilham verme motivasyonu. Liderlik isteği, bireyin organizasyonel etkisini artırma ve kendini daha sorumlu hissetme eğiliminden gelir.

Bağlılık

Bir işe, takıma veya misyona derin bir aidiyet hissi. İnsanlar, kendilerini bir bütünün parçası olarak görüp, daha güçlü işbirlikleri kurarak uzun vadeli başarıya katkıda bulunmaktan motive olurlar.

Finansal Kazanç

Maddi refah elde etme ve yaşam standartlarını yükseltme arzusu. Finansal kazanç, yalnızca kişisel ihtiyaçları karşılamak için değil, aynı zamanda geleceğe güvenle bakabilmek için de bir motivasyon kaynağıdır.



The logo for 'obn' is centered in the lower half of the image. It consists of a circular icon on the left, composed of multiple concentric white lines of varying thickness, creating a ripple or target-like effect. To the right of this icon, the lowercase letters 'obn' are written in a clean, white, sans-serif typeface.