



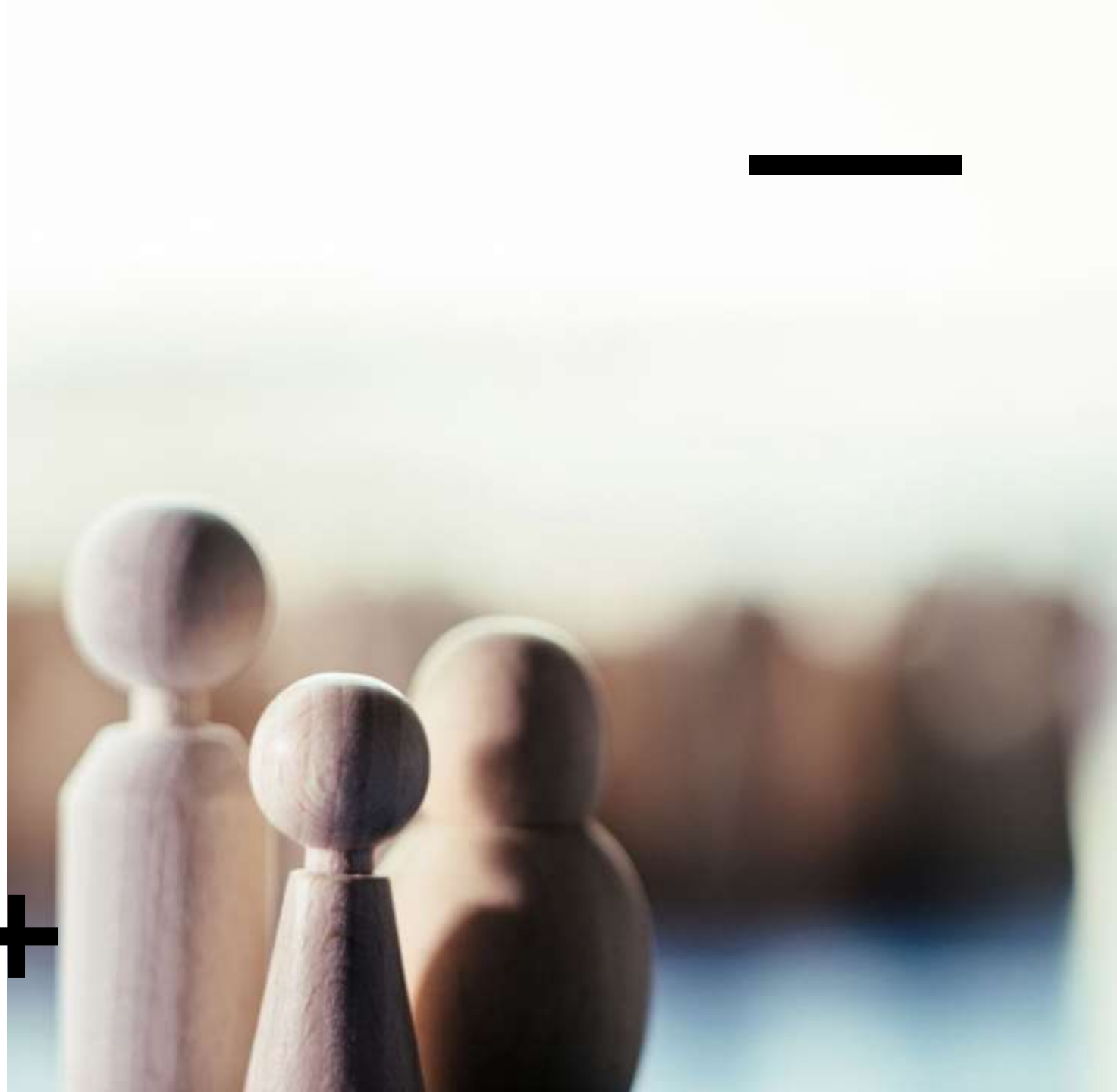
YÖNETİCİNİN OYUN ALANI VE ARACI OLARAK ORGANİZASYON

Dr. Caner ÜNAL

YÖNETİM VE ORGANİZASYON

– YÖNETİM

- Birden fazla kişinin beraber çalışması esasına dayanan, işbirliği yapılarak ortak bir çalışma ile amaçlara ulaşma işidir.



YÖNETİM

- Nasıl bir işbirliği yapılacağını,
- Kimin ne yapacağını
- İlişkiler düzenini



YÖNETİCİ=ORGANİZE ETME İŞİ



Yapı içindeki insanları, isteyerek
çalışmaya sevk ederken,



Kararlarla ve yaptığı tercih ile
gerçekleştirir.



YÖNETİCİ

- Bilgi
- Beceri
- Yetenek
- Kişilik



ORGANİZASYON



ORGANİZASYON

Yöneticinin işletmenin amaçlarını
gerçekleştirmek için kullandığı bir
araç



- 
- 
- Yönetici verdiği kararlarla, organizasyonu oluşturan işleri, işlerin yapılış tarzlarını, işi yapanları (çalışanlar) bunlar arasındaki iş ilişkilerini değiştirebilir.

ORGANİZASYON YAPISI

- Organizasyon bir düzeni veya düzenlemeyi ifade eder.



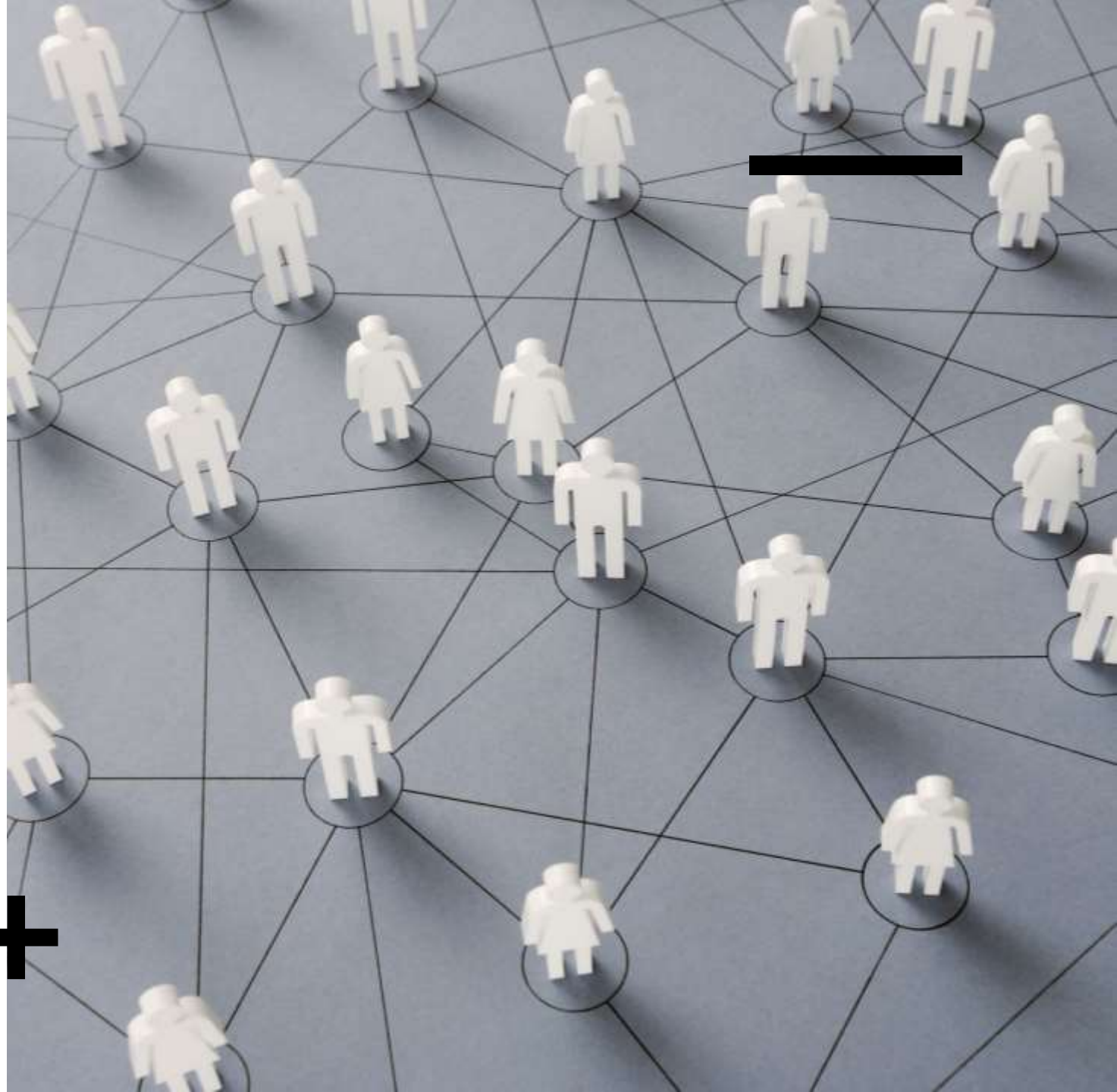
Organizasyon denildiğinde;

İş ile iş

İş ile insan

İnsan ile insan

arasındaki ilişkilerdeki düzeni veya
düzenlemeleri görmek mümkündür.





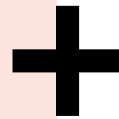
1-İşler arasındaki düzenleme
Organizasyonu amacına
ulaştıracak işlerin belirlenmesi ve
bunların birbiri ile ilişkilendirmesini
ifade etmektedir.

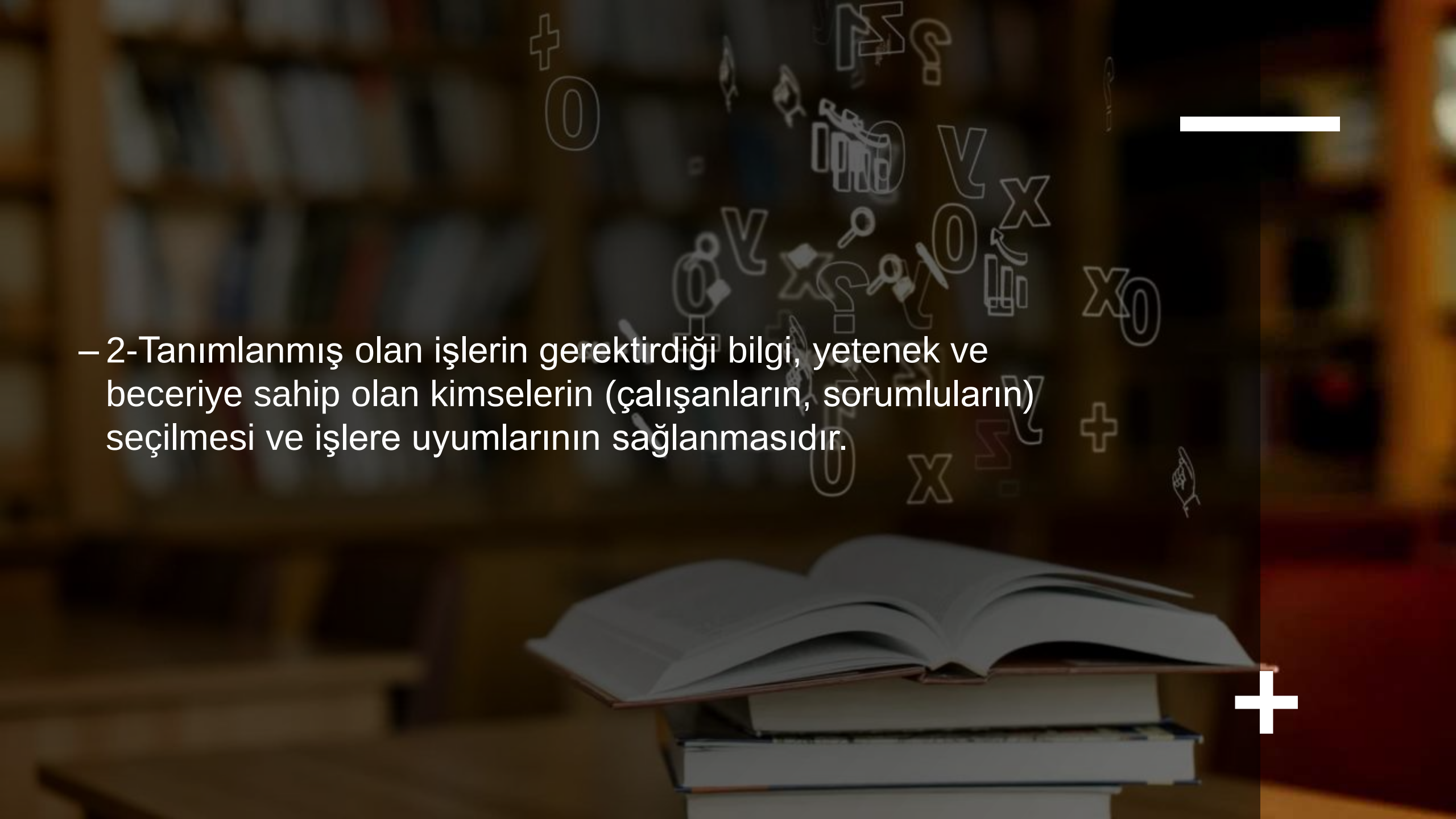




1- İşler arasındaki düzenleme

İşlerin ve işleri oluşturan görevlerin tanımlanması, gruplanması, bir sorumluluk alanı oluşturacak şekilde birleştirilmesidir.



- 
- 2-Tanımlanmış olan işlerin gerektirdiği bilgi, yetenek ve beceriye sahip olan kimselerin (çalışanların, sorumluların) seçilmesi ve işlere uyumlarının sağlanmasıdır.

- 3-İşletmenin sosyal yönüne işaret etmektedir.
- İş ortamında birbirleri ile olan formal iş ilişkileri ve bunları kapsayan davranış süreçlerini ifade eder.





"Burada organizasyon bozuk"



"İyi organize olamadık"



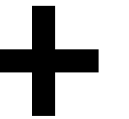
"Bu ne biçim organizasyon"



- 
- A hand holding a small white daisy flower against a blurred background of a lake and mountains. The image is used as a background for a presentation slide.
- "Güzel bir organizasyon"



- "Böyle bir organizasyonda",
- İşlerin ve kapsamındaki görevlerin neler olduğu belirlenmiş,
- İşlerin nasıl yapılacağı tarif edilmiş, usulleri belirlenmiş ve standart hale getirilmiştir.
- -Organizasyon kademeleri ve bu kademelerde yer alacak pozisyonlar belirlenmiştir.
- -Bu pozisyonda görev yapacak kişilerin hangi bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olması gerektiği belirlenmiştir.
- Bu pozisyonlarda hangi tür yetkilerin kullanılabileceği belirlenmiştir

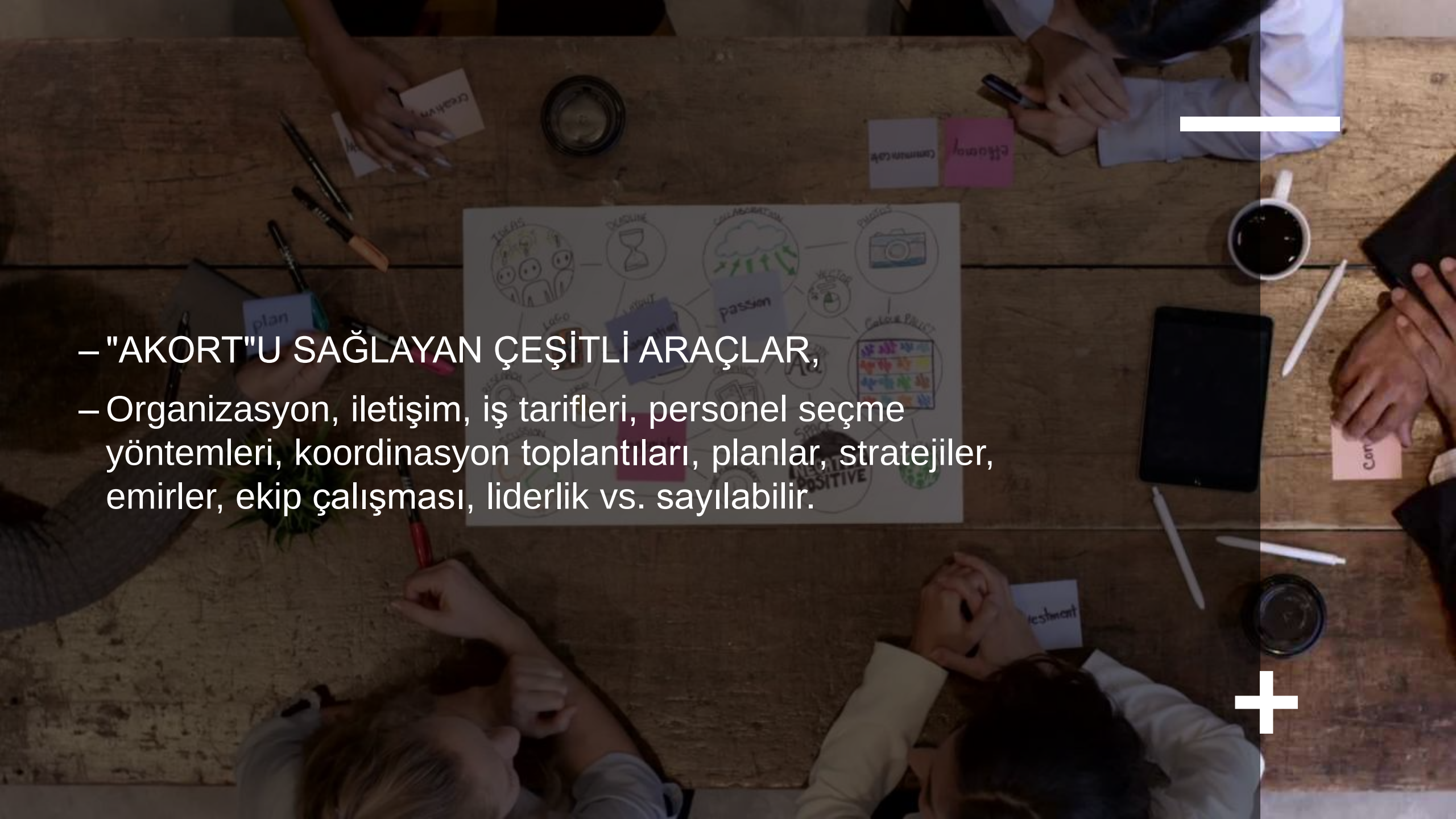




AKORDSUZ MÜZİK OLUR
MU?

Yönetici=Orkestra şefi
Uyum



- 
- "AKORT"U SAĞLAYAN ÇEŞİTLİ ARAÇLAR,
 - Organizasyon, iletişim, iş tarifleri, personel seçme yöntemleri, koordinasyon toplantıları, planlar, stratejiler, emirler, ekip çalışması, liderlik vs. sayılabilir.





BAŞARININ FORMÜLÜ

İş yerindeki mutluluk, çalışan bağlılığı ve üretkenliği için önemli bir faktör. Yapılan araştırmalar gösteriyor ki işlerinden tatmin olan çalışanlara sahip şirketlerin performansı artıyor. Çalışanların yüzde 67'si, işte mutlu olduklarında daha üretken olduklarını söylüyor. İş yerinde yüksek düzeyde mutluluk bildiren çalışanların başka birine yardım etme olasılığıysa 3,5 kat artıyor. Aslında veriler açık... Günümüzde olumlu bir çalışma ortamı yaratmak, artık şirketler için bir zorunluluk. Rekabette öne geçmenin yolunun mutlu çalışanlardan geçtiğini bilen şirketler, İK stratejilerini "insan" odağında kurguluyor. İşte çalışan mutluluğu ve bağlılığı konusunda başarılı sonuçlar elde eden 25 şirketin yöneticisinin sırrı...



MUTLU İş YERİNDE BAĞLILIK ARTIYOR

Happy Place to Work tarafından bu yıl 2'ncisi gerçekleştirilen Türkiye'nin En Mutlu İş Yerleri araştırmasına farklı sektörlerden 329 şirket katıldı. Geçtiğimiz yıl listede yer alan şirketlerden sadece 26'sı yerini koruyabilirken bu yıl sıralamaya 49 yeni şirket girdi. Araştırmaya göre pandemi sonrasında doğru yönetim modellerini hayata geçiren şirketler hem çalışan mutluluğu hem finansal sonuçlarını yükseltmeyi başardı. Dönüşümü reddeden şirketler ise ciddi sorunlar yaşıyor.

Pandemi geleneksel çalışma düzenini kökünden değiştirdi. şirketler farklı modelleri deneyerek yeni normalle ayak uydurmaya alışıyor. Ancak yılların alışkanlıklarını bir tarafa bırakmak kolay değil. Bu durumdan şirketler kadar çalışanlar da olumsuz etkileniyor.

Gallup'un 2022 İş gücü raporuna göre Türkiye'deki çalışanların yüzde 43' endişe, yüzde 66'sı günlük stres, yüzde 46'sı günlük kızgınlık hissederken, yüzde 40'i kendini mutsuz olarak tanımlıyor. Ayrıca alışanların yüzde 25' gelecek 12 ay içinde bulundukları bölgeyi değiştirmeyi düşünüyor. Bunun zerine 6 şubat 2023'te yaşanan

deprem felaketi ve ekonomik belirsizlikler de eklenince çalışanların morali altüst olmuş durumda.

Pek çok kişinin yaptığı işi ve yaşam amacını sorguladığı bir dnemeye girildiğini söyleyen Happy Place to Work Bilim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Türker Baş, insanların kapısında sıraya geçtiği gcl şirketlerin bile yüksek nitelikli çalışanları çekme ve elde tutma konusunda gclk yaşadığını belirtiyor.

Geleneksel alışan bağlılığı programlarının cevap vermediğini, sadece çalışanların mutluluk arayışına cevap verebilen şirketlerin yüksek çalışan bağlılığını yakalayabildiğini söyleyen Baş, "Bu nedenle çalışanların mutluluğunu temel alıyoruz.

İş Yerinde Mutluluk Nasıl Sağlanır?
Mutlulukta yöneticilerin etkisi nedir?



Çalışmanın mutluluğu sağlandığında bağlılık otomatikman geliyor" diyor.

Baş, çalışanların iş yerinde duygusal deneyimlerinin ölçülmesinin ve buna dayalı yapılan iyileştirme çalışmalarının, geleneksel çalışan bağlılığı

İş yerinde mutluluğun bileşenleri

- Başarı**
 - **Potansiyelini kullanma:** Tüm potansiyelimi kullanmamı gerektiren bir iş yapıyorum.
 - **Değer yaratma:** Yaptığım iş ve elde ettiğim sonuçlar benim için özel bir anlam taşımaktadır.
 - **Mesleki gelişim:** Gün içinde yaptığım işlerin mesleki gelişimime olan katkısını hissedebiliyorum.
 - **Katkı sağlama:** Yaptığım işin sonuçlarını ve sağladığım katkıyı görebiliyorum.
- Güç**
 - **Tanma ve takdir:** Bağlı olduğum yönetici başarılarımı görür ve takdir eder.
 - **Destekleyici iklim:** Çalışma arkadaşlarım elde ettiğim başarıları gönülden kutlar.
 - **Yükselme ve terfi:** Gösterdiğim çabanın karşılığında hak ettiğim pozisyonlara gelebileceğime inanıyorum.
 - **İş yerinde özdeşleşme:** Başkalarına çalıştığım iş yerinin ismini söylemekten gurur duyuyorum.
- Güven**
 - **Özel hissetme:** Bağlı olduğum yönetici bana bireysel ilgi gösterir ve sadece iş gücü olarak görmez.
 - **İş birliği yapma:** Çalışma arkadaşlarımla iş birliğine dayanan güçlü ilişkilerimiz var.
 - **Kendi olabilme:** İş ortamında kendim olabilirim, bir şeyler gizlememe gerek yok.
 - **Huzurlu çalışma:** İşimi yaparken kendimi iyi ve huzurlu hissediyorum.

PROF. DR. TÜRKER BAŞ / HAPPY PLACE TO WORK BİLİM KURULU BAŞKANI

İŞ YERİNDE MUTLULUK NASIL SAĞLANIR?

MUTLULUK FAKTÖRLERİ

İş yerinde "mutluluk" denince aklıma ücret, yan haklar, fiziksel çalışma koşulları geliyor. Söz konusu faktörlerin eksikliği çalışanlarda ciddi bir mutsuzluk yaratırken diğer yandan çalışanlarına sektör ortalaması üzerinde ücret ve yan haklar, çok iyi çalışma koşulları sunan pek çok şirketin Türkiye'nin En Mutlu İş Yerleri listesinin dışında kalması çalışan mutluluğunun sadece dışsal faktörlerle açıklanamayacak bir kavram olduğunu ortaya koyuyor.

PSİKOLOJİK İŞ DENEYİMİ

Gerek pozitif psikoloji gerekse nörobilim alanında son dönemde yapılan araştırmalar dışsal faktörlerin önemini vurgulamakla birlikte başarı, gurur ve güven hisleriyle şekillenen psikolojik iş deneyiminin çalışan mutluluğunun temel belirleyicisi olduğunu gösteriyor.

İŞ İLİSKİSİ

Yöneticinin çalışanı bir iş gücü ötesinde birey olarak görmesi, onun iş dışındaki sorunlarıyla ilgilenmesi, karşılıklı güvenin oluşmasını sağlıyor. Bu durum çalışanlar arasındaki ilişkiler için de geçerli. Özellikle insanlar yardıma ihtiyaç duyduklarında iş arkadaşlarından koşulsuz destek alabiliyorlarsa o işletmelerde güven hissi en yüksek seviyede oluyor.

GÜVEN ORTAMI

"Destekleyici ortam" olarak tanımladığımız bu şartın sağlanması, özellikle uzaktan çalışma ve etkileşimin azalmasıyla oldukça güçleşti. Eğer insanlar yöneticilerinden, çalışma arkadaşlarından bir şeyler saklıyor, çalışması sırasında maske takıyorlarsa böyle bir ortamda güvenden bahsetmek mümkün olmaz. Özellikle kişinin kendini iyi ve huzurlu hissetmesi, güvenin varlığını gösterir.



programlarına göre daha yüksek bağlılık, motivasyon ve sürdürülebilir yüksek finansal performans sağladığını ifade ediyor.

ARAŞTIRMA NASIL YAPILDI?

Happy Place to Work tarafından Nisan 2022-Nisan 2023 tarihleri arasında bu yıl 2'ncisi gerçekleştirilen Türkiye'nin En Mutlu İş Yerleri araştırmasına 529 şirket katıldı. Örneklem yöntemi kullanılarak yapılan ankete 74 bin 201 çalışanı temsilen 21 bin 422 çalışan katıldı. Wellbeing Index-Çalışan Deneyimi anketinden 70 ve üzeri puan alan 104 şirket listeye aday oldu. Aday şirketlerin "insan yönetimi" uygulamaları bağımsız bir bilim kurulu tarafından değerlendirildi.

Liste puanı, anket sonuçları yüzde 50, insan yönetimi uygulamaları yüzde 50 oranında ağırlıklandırılarak hesaplandı ve sektörlerinde en yüksek puan alan 75 şirket Türkiye'nin En Mutlu İş Yerleri Listesine girmeye hak kazandı.

12 sorudan oluşan Wellbeing Index ile çalışanların iş deneyimlerinin "başarı", "gurur" ve "güven" boyutları altında ölçüldüğünü söyleyen Happy Place to Work Bilim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Türker Baş, "Ayrıca her çalışana uzun süre çalışma niyeti ve iş yerinin başarısı için ekstra çaba harcamaya hazır olma durumu soruldu ve bu sayede işteki mutluluğun, bağlılık ve performansa olan etkisi belirlendi" diyor.

BAĞLILIK ARTIRIYOR

Geçtiğimiz yıl listeye giren 50 mutlu şirketten sadece 26'sı yerlerini koruyabildi. Bu şirketler Turccell, DeFacto, Memorial, Gratis, Metro Türkiye, Pentti, Siemens, Doğanlar Mobilya Grubu, Borusan Lojistik, Divan, Türk Tüborg, Anadolu Sigorta, Pladis, ÇİMSA, Yves Rocher, Pfizer, Yatsan, Gözalan Group, Adel, Multinet Up, Little Ceasars Pizza, Hilti, Sestek, UPT, TSKB Gayrimenkul Değerleme ve Art-sana Chicco oldu. Diğer yandan bu yıl listeye 49 yeni şirket giriş yaptı.

Araştırmaya katılan çalışanlardan "çok mutsuz" grubunda yer alanların sadece yüzde 5'i mevcut iş yerinde uzun süre çalışmayı düşünüyor, "çok mutlu" grubundaki çalışanlar için bu oran yüzde 96'ya çıkıyor. Prof. Dr. Türker Baş'a göre sessiz istifaların arttığı bu dönemde iş yerinde mutluluğun sağlanması nitelikli çalışanları elde tutmak için esas alınabilecek güçlü bir değişken. Mutluluğun, motivasyon üzerindeki ilişkisi incelendiğinde ise "çok mutsuz" çalışanların sadece yüzde 8'i işletmelerinin başarısı için ellerinden geleni yapacaklarını söylerken, bu oran "çok mutlu" çalışanlarda yüzde 95'e yükseliyor.

"YÖNETİCİLER NEYİ TAKDİR ETTİĞİNİ BİLMELİ"

TANINMA VE TAKDİR

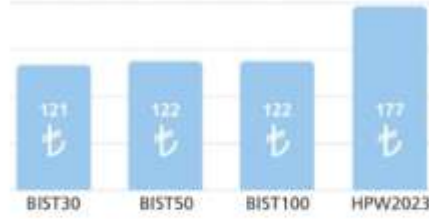
Çalışanlar için iş yerinde gurur hissini yaratan en önemli faktör, bağlı bulunduğu yönetici tarafından tanınma ve takdir edilme oluyor. Fakat burada sadece yöneticinin takdiri yeterli değil. Yöneticinin çalışanın yaptığı iş ve gösterdiği çabanın farkında olmasının büyük önem taşıdığını söyleyen Happy Place to Work Bilim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Türker Baş, "Her şeye teşekkür eden ancak çalışanların sonuç için ne yaptığını bilmeyen yöneticiler karşı tarafta beklenen etkiyi yaratmıyor" diyor.

TERFİ

Yöneticinin takdirinin yanı sıra çalışma arkadaşlarının da başarıyı gönülden kutlaması ve alkışlaması büyük önem taşıyor. Yükselme ve terfi olanaklarının da çalışanlara gurur hissini yaratan bir diğer önemli faktör olduğunu söyleyen Baş, "Çalışanlar, cabalarının karşılığında hak ettikleri pozisyonlara gelebildikleri şirketlerde mutlu olabiliyor" diyor.

İŞVEREN MARKASI

Gurur hissini yaratan bir diğer değişken ise "işveren markası" yaratmak. Baş'a göre bu markanın gücünü ölçmenin çok kolay bir yolu var. Baş, "Kişi çalıştığı şirketin ismini yeni tanıştığı kişilere söylediğinde insanlar iş yeriyi ilgili sorular soruyorsa güçlü bir işveren markasından bahsetmek mümkün" diyor.



FİNANSAL BAŞARI YÜKSELİYOR

Mutluluğun şirketlerin finansal sonuçlarına etkilerini ölçmek için BIST30, BIST50 ve BIST100 şirketlerinin son bir yıllık hisse senedi performanslarını Türkiye'nin En Mutlu İş Yerleri listesinde yer alan ve İMKB'de işlem gören 12 şirketin hisse senedi performansı ile karşılaştırdıklarını söyleyen Prof. Dr. Türker Baş, elde ettikleri verilerin mutluluğu karlılığın önüne koyan şirketlerin finansal performanslarının diğer şirketlere göre oldukça yüksek olduğunu gösterdiğini belirtiyor.

Karşılaştırmayı yaparken "Eğer 100 liranızı bundan 1 yıl önce söz konusu endekslerdeki şirketlerden eşit oranlarda hisse alarak değerlendirseydiniz bugün kaç liranız olurdu" sorusuna cevap aradıklarını söyleyen Baş, "100 lirasını bir yıl önce BIST 30'daki 30 şirketten eşit oranlarda hisse alarak değerlendiren bir kişinin 121 TL, BIST50 şirketlerine yatırım bir kişinin 122 TL, BIST100 şirketlerine yatırım bir kişinin 122 TL kazanırken, aynı yatırımları Türkiye'nin En Mutlu İş Yerleri şirketlerine yatırım bir kişinin 177 TL kazandığını belirledik" diye konuşuyor.

BAŞARI HİSSİNİ YARATMAK

Çalışanların kendilerini başarılı hissetmeleri için öncelikle kendileri için anlam ifade eden bir iş yapmaları gerektiğini söyleyen Prof. Dr. Türker Baş, "Bir işe sadece ücret ve yan imkanlar için giren bir kişi, eğer o yaptığı işe anlam yükleyemiyorsa kendini başarılı hissetmesi mümkün değil" diyor. Bu nedenle iş alanlarda adayların bitirdikleri okullardan ziyade geçmiş iş deneyimleri, hangi konulara odaklandıkları ve ne gibi başarılar elde ettiklerine odaklanmak gerekiyor. Ancak başarı hissini ortaya çıkması için sadece kişinin yaptığı işi anlamlı bulması yeterli değil. Yaptığı işte tüm potansiyelini kullanması gerekiyor. Bu nedenle kişinin potansiyelinin çok altında kalan işleri tamamlaması başarı hissi yaratmıyor. Baş, bunu şöyle açıklıyor: "Rahat işler istesek de bu işler bizi mutlu etmiyor. Yapılan işin çalışanı geliştirecek nitelikte olması, başarı hissi için önemli bir faktör. Bu noktada güçlendirme, iş geliştirme ve rotasyon gibi çözümler uygulanabilir." 



Hopi'nin "mutlu şirket" anlayışı, çalışanın kendini doğru ifade edebildiği, işverenle güven bağı kurabildiği ve sonuç olarak kendini iyi hissedebildiği çalışma ortamının sunulmasını içeriyor. Hopi'de mutlu bir çalışma ortamı yaratmanın her zaman en önemli önceliklerinden olduğunu belirten Hopi İK ve Operasyondan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Levent Egemen Ercebeci, bu doğrultuda yaptıkları çalışmaları paylaştı:

“Başarıdaki en büyük etken, çalışan mutluluğu”

Mutlu bir iş yeri yaratabilmek için bugüne dek neler yaptınız?

Her şeyden önce Hopi, çalışanların hayalleriyle büyüyen, daima yeni şeylerin söylendiği ve demokratik kültür ortamı sağlayan bir şirkettir. Aidiyetimiz her kararın, eylemin ve acilen ilkelere uygun olması bizim için öncelikli. Start up ruhu bu kültürün üzerine miye eklenince ortaya kapsayıcı, değişken, kuraldan çok sorgulayıcı ve çetireli bir önem veren bir çalışma ortamı çıkıyor. İnsan kaynakları yönetiminde yasal gereklilikler dışında keskin kurallar yok. Umurlardan bağımsız, kararların birlikte alındığı, her departmanın birbiriyle işleri büyüttüğü, zenginleştirildiği kolektif bir çalışma yapımız var.

Biz Hopi'deki işveren markası deneyimini, her bir çalışanın kariyerinde yer etmesini istiyoruz. Bu bakış açısı bize, "Wehopi for Dreamers" çalışan deneyimi platformunu kurmak için ilham oldu. Bu platformda çalışanlar, Hopi deneyimini anlatıyor. Her çalışan benzersiz ve herkesin farklı bir hikayesi var.

Anılan bu adımların sonucunda neler elde ettiniz?

Bu sonucunda Happy Place to Work tarafından hazırlanan Wellbeing Index Anketi sonuçlarından yola çıkarak cevap vermek isterim. Hopi çalışanlarının yüzde 82'sinin anonsim olarak katıldığı ankette; "tamam çalışması, yönetici tutumu, kendi olabileceği ve iyi, huzurlu hissetme" sorularından oluşan "Güven" başlığında, "Mutlu" kategorisindeyiz. Ankette ana başlıklarından "Başarı"ya da "potansiyelim" kullanma, değer yaratma, mesleki gelişim ve katkısı hissetme" soruları yer alıyordu. Bu başlıkta yine "Mutlu" kategorisinde

yer aldık. Son olarak "Güven" başlığında, çalışanlarımızla "tanışma ve takdir, çalışma arkadaşlarının sabrı, yükselme, terfi ve iş yerinde değerlendirme" soruları sorulmuş. Bu başlıkta da çalışanlarımız çok "Mutlu" olduklarını ortaya koydu.

Çalışanlarınızın motivasyonunda nasıl gelişme gözlemlediniz? Bunun ölçümünü nasıl yapıyorsunuz?

Bir bir şirketin başarılı olabilmesi için en temel etkenlerden birinin çalışanların motivasyonu olduğunu düşünüyorum. Çünkü onların potansiyellerini en iyi şekilde gerçekleştirebilmelerinde ve üretkenliklerinin artmasında motivasyon çok önemli.

Mutlu iş yeri ummanınızı konuyabilmek ve çalışanlarınızın mutluluğunu sürdürüp artırabilmek için gelecekte neler yapmayı planlıyorsunuz?

Çalışanların ihtiyaçlarını anlamak ve uygun çözümler bulmak, açık ve şeffaf iletişim, kişisel gelişim fırsatları yaratmak, çalışanların katılımını artırmak her zaman olduğu gibi yine önceliğimiz olacak. Deloitte araştırmasına göre yöneticilerin yüzde 94'ü, çalışanlarına yüzde 88'i pozitif bir kurum kültürünün bir şirketin başarısına anahtar olduğuna inanıyor. Dolayısıyla pozitif çalışma ortamı yaratmanın her zamankinden daha önemli olduğunu düşünüyorum. Teknolojinin tüm imkanlarını organizasyonun ihtiyaçlarıyla buluşturmak, yapay zeka uygulamalarını yaygınlaştırmak da iş listenizde yer alıyor. Sizin için düşünün olduğu gibi gelecekte de çalışanlarınıza olumlu ve iz bırakan deneyimler yaşatmak amacıyla çalışmalarını sürdüreceğiz.



İnsan İçin Teknoloji

"İnsan için Teknoloji" üretirken başarının, çalışanlarımızın mutluluğundan yola çıkarak elde edileceğine inanıyoruz. Çalışanı odağa alarak, fikirlerini önemsiyoruz.

İnsan odaklı kültürü oluşturmada çalışanların ihtiyacını desteklemenin önemini biliyoruz. Çalışanlarımızın ihtiyaçlarını finansal, sosyal, mental sağlık ve gelişim olacak şekilde 4 temel odakta belirleyerek çalışan mutluluğunu sağlamak ve aidiyetini artırmak için "İşNet Mutku" projesini hayata geçirdik. Bu proje kapsamında "Çalışana Her Ay Bir Avantaj" motivasyonu ile fikirler üretiyoruz.

"Burası senin yerin" mottosu ile çalışan dinlemeye yönelik iletişim temelli "İşNet Diyalog" uygulamasını gerçekleştirdik. Bu uygulamada çalışanların geribildirimlerini dikkate alarak tüm süreçlerimizi onların beklentilerine göre tasarlıyoruz. Çalışanlarımızın ihtiyaçları ve beklentileri stratejimize yön veriyor ve yeni projeler oluşturmamız için bize ilham veriyor.

Çalışanların sosyal gelişimi bizim için çok önemli. Bu nedenle motivasyonlarına katkısı olduğunu düşündüğümüz, sosyalleşerek mutlu oldukları Sosyal Kulüplerimizi kurduk. Çalışanlarımızın hem sosyalleşeceği hem de takım çalışması bilincine katkı sağlayacak şekilde şirket içinde ve dışında ekipleri yüzyüze olacakları etkinliklerde buluşturuyoruz.

Şirketin hedef ve vizyonu ile uyumlu yeteneklerin gelişmesine destek verecek gerek yüz yüze eğitimler gerekse "İşNet Akademi" platformundaki eğitimleri ihtiyaca göre tasarlıyor ve istikrarlı bir biçimde devamlılığını sağlıyoruz. Bunun yanı sıra yöneticilik, kişisel gelişim ve teknik alanlarda da farklı eğitim platformları ile işbirlikleri kuruyoruz. Bu sayede çalışanların profesyonel yaşamlarına anlamlı katkıda bulunma fırsatı sağlayarak aidiyet duygusunu pekiştiriyoruz. Sektör profesyonelleri ile çalışanlarımızın bir araya geldiği aylık webinarlar düzenliyoruz. Her ay farklı bir konseptte gerçekleşen bu webinarlarda çalışanların da soru ve görüşlerine yer vererek, interaktif bir ortam oluşturmaya özen gösteriyoruz.

Çalışanlarımızın alanlarındaki uzmanlıklarını geliştirmelerine destek olarak, verdiğimiz hizmet kalitesini de doğru orantılı olarak yükseltmesini hedefliyor ve sertifikalı alan çalışanlarımızı ödüllendiriyoruz. Çalışanlarımıza 7/24 hizmet alabilecekleri psikolojik ve sosyal destek imkanı sağlayan çalışan destek programı uyguluyoruz. Çalışan motivasyonu ve çalışan odaklı yaklaşımımızın önceliği olduğu için bu destekleri sağlamanın önemine inanıyoruz. Amacımız bu uygulamalarımız çalışanlarımızın ihtiyacına göre zenginleştirmek, bu sayede de sürdürülebilir gelişimsel büyümeyi devam ettirmek.



Mehmet F. Can
İşNet CEO

Robotik Süreç Otomasyonu ile Dijital İş Gücünüzü Oluşturun.

Detaylı bilgi ve başvuru için:

www.isnet.net.tr



“EN DEĞERLİ KAYNAĞIMIZ, ÇALIŞANLARIMIZ”

AHMET OĞUZ UÇANLAR / ADEL KALEMLİK GENEL MÜDÜRÜ



“54 yıllık bir şirket olarak en değerli kaynağımızın çalışanlarımız olduğunu biliyoruz. Kalite, yenilikçilik, başarıya tutkusu ve iyilik olmak üzere gücünü köklerimizden alan değerlerimiz ışığında, insan kaynakları strateji ve hedeflerimizi, ‘organizasyon ve kültür’, ‘liderlik’, ‘büyüme fırsatları’ ve ‘çalışan esenliği’ başlıkları altında ele alıyoruz ve tüm çalışmalarımızı buna göre şekillendiriyoruz.

Ayrıca çalışanlarımızın içgörülerini ve beklentilerini daha iyi anlayabili-

mek için her yıl şirket içinde bir çalışan bağlılığı anketi yapıyor ve bunu, ara dönemlerdeki nabız anketleriyle de destekleyerek aksiyon planlarımızı oluşturuyoruz. Bu çalışmalarımızın sonucunda, bu yıl da sektörümüzün ‘En Mutlu İş Yeri’ ödülünü almış olmanın gururunu yaşıyoruz.

Bundan sonraki dönemde de çalışan gelişimi ve memnuniyetini önceliklendirerek çalışanlarımıza alan açan, onlara gelişim imkanı tanıyan uygulamalarımızı sürdüreceğiz.”

“DEĞERLER ÇALIŞMASI YÜRÜTÜYÖRÜZ”

ZEYNEP DOLGUN

ANADOLU HAYAT EMEKLİLİK GENEL MÜDÜR YARDIMCISI

“Anadolu Hayat Emeklilik’in stratejik hedeflerinin başında, en değerli varlığı çalışanlarımızın sürekli gelişiminin sağlanması ve bilgi ve teknoloji odağında insan kaynağına yatırım yapılması geliyor. 2023 yılında, çalışma arkadaşlarımızın değerleriyle şirketimizin değerlerinin uyumunu sağlamaya yönelik bir değerler çalışması yürütmeye başladık. Ayrıca hem çalışma arkadaşlarımıza hem aramıza katılacak yeni arkadaşlarımıza, insan odağında sunduğumuz tüm olanakları özli şekilde aktarmak, yeni yeteneklere şirketimizi doğru tanıtmak ve çalışan değer önermelerini tanımlamak amacıyla işveren markamızı güçlendirmek ve insana yönelik tüm çalışmalarımızı tek çatı altında toplayacağız.

Çalışma arkadaşlarımızın kişisel ve mesleki gelişimlerine katkı sağlamak amacıyla oluşturduğumuz gelişim programlarımız önümüzdeki dönemde de ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenerek devam edecek. Çalışanlarımızı sadece iş hayatlarında değil, özel hayatlarında da desteklemek adına çeşitli koçluk/danışmanlık hizmetlerimiz ve çevrimiçi destek platformlarıyla iş birliğimiz de genişleyecek.”



“ODAĞA ‘İNSANI’ KOYDUK”

ÜMIT BORAN /
ALSİM ALARKO GENEL
MÜDÜRÜ



“Taahhüt sektöründe son 10 yıldır büyük bir rekabet yaşanıyor. Şimdiye kadar uygulanan klasik iş yapış stratejilerinin artık eski başarıları sağlayamadığını görüyoruz ve bir dönüşüm gerekliliğine inanıyoruz. Bu zorlu dönüşüm sürecinde küresel rekabet gücünü koruyabilmek için fark yaratılması gereken en önemli hususların başına, insani yerleştirdik. Çalışma arkadaşlarımızın gelişimini destekleyen Kurumsal MBA Programı, Yeni Bir Lider Derneğiyle koçluk, mentor-menti projeleri ve Yeni Çağın Liderleri eğitimlerini sağladık.

Dengeli ücretlendirme sistemimizde çalışma arkadaşlarımızın yarattığı katma değeri, tecrübelerini ve yetkinliklerini adil olarak değerlendiriyoruz. Ayrıca ekibimizin performanslarını ve yetkinliklerini ölçümleyerek kariyer planlamalarını yapıyor, yurt içi ve yurt dışında farklı projelerde yer almalarına olanak sağlıyoruz.

‘Happy Place to Work’ unvanımızı korumak için İK politikalarımız ve uygulamalarımızı çağın gerekliliğini belirleyen bir statüye getirip sektörümüzde en çok tercih edilen kurumların başında gelmeye devam edeceğiz.”



"MUTLU ŞİRKETTE AİLEDEN GİBİ HİSSEDERSİNİZ"

SARUHAN KAAN EKİNCİ / ARTISANA-CHICCO TÜRKİYE GENEL MÜDÜRÜ

"Mutlu şirket, konuştuğunuzda dinlenildiğiniz, fikirlerinize değer verilen, herkesin başarılarına ortak olabildiği ve bunu hissedebildiği, hata yaptığımızda öğrendiğimiz ve öğrendiklerimizi daha iyiye götürmek için kullanabildiğimiz, iş arkadaşlarımızın aileden gibi his-

sedildiği yerdir. Kısacası mutlu şirket, çalışanlarının mutluluğu için elinden geleni yapan ve bunu hissettirebilen şirkettir. Bundan sonra da iş arkadaşlarımızı dinlemeye ve taleplerini rasyonalize ederek gerçekleştirmeye çalışmaya devam edeceğiz."

"ÇALIŞMA SAATLERİMİZİ AZALTTIK"

ERDAL ELİDAR / GÖZALAN GROUP İK DİREKTÖRÜ



"Çalışan mutluluğunun yüksek enerji ve motivasyona dayandığına inanıyor, kurum kültürümüzde de saygı, hakkaniyet, şeffaflık ve aidiyet bilincinin yüksek değerde olmasına önem veriyoruz. Gözalan Group'ta tüm çalışanlarımızın gelişimini ciddiye alıyoruz. Takım ruhunu geliştirecek, dinamik organizasyon yapımızı destekleyecek eğitimler planlıyoruz. Geleneksel çalışma prensiplerine sadık kalarak iş ve sosyal yaşam arasındaki pozitif dengeyi kurmak adına hibrit çalışma modelini uyguluyor, çalışma saatlerimizi yüzde 22 azaltarak iş yaşam dengemizi iyileştiriyoruz."

Pandemiden bu yana ağırlık verdiğimiz dijitalleşme süreçlerinin geliştirilmesi, hibrit çalışma düzeninin yaygınlaştırılması, farklı izin türlerinin özelleştirilmesi, halihazırda uyguladığımız ve önemseydiğimiz kapsayıcılık ve çeşitlilik kültürünün devam ettirilmesi, işveren markamızın güçlendirilerek iletişiminin sağlanması ve dolayısıyla insana yakışan, dokunan, değer veren tüm uygulamalarımızın sürdürülebilir olmasının yanı sıra, yeni uygulamalarla zenginleştiği bir ortamın oluşturulmasını önemsiyoruz ve tüm bunları gözetmeye devam edeceğiz."

"DENEYİMİ EN İYİ ŞEKİLDE TASARLADIK"

ALİ EMRE SEVER / MULTINET UP CEO'SU

"Multinet Up'ta kurumlara sağladığımız gider yönetimi hizmetlerimizi aynı zamanda o kurumlardaki çalışanların deneyimine katkıda bulunacak şekilde geliştiriyor, tüm süreçlerimizi çalışan deneyimini merkeze alarak planlıyoruz. Bunu yaparken her şeyden önce kendi çalışanlarımızın deneyimini en iyi şekilde tasarlamamızın gerektiğinin de bilincindeyiz. Bu nedenle uzun yıllardır çalışan deneyimini şirketimizin öncelikli alanlarından biri olarak belirledik."

Çevik, esnek, hatalarından öğrenen, iş birliktçi, müşteri merkezli karar veren yetkin ekiplerle çalışıyoruz. Ekiplerimizi sürekli eğitim ve mesleki gelişim programlarıyla, performansa dayalı ödüllendirmeye, esnek çalışma ortamıyla, yan hak uygulamalarıyla, motivasyonu ve verimliliği yüksek tutmaya hizmet eden iç iletişim uygulamalarıyla destekliyoruz."

Tüm bu çalışmalarımız sonucunda gerek kurum içinde yaptığımız anketlerde gerekse bağımsız kuruluşların yaptıkları araştırmalarda çalışan memnuniyeti alanında oldukça pozitif sonuçlar elde ediyoruz. Türkiye'nin En Mutlu İş Yerleri Araştırması'nda Well-being Index'ten 88, HR Check'den 87 olarak ortalama 88 puan kazanarak 3 yıldız elde etmemizde bu güzel sonuçlardan biri."

“KADIN ÇALIŞAN ORANIMIZI ARTIRACAĞIZ”

UMUT ZENAR / ÇİMSA CEO'SU

“2022’de ilk fazını tamamladığımız Çimsa Cares’le sağlık ve güvenlik sonuçlarında sürekli iyileştirme sağlamamıza yardımcı olan pozitif bir kültür geliştirdik ve 2022 yılının sonunda gün kayıplı kaza sayısını yüzde 50 azalttık. Gelişim ve eğitim imkanı sunan Çimsa Akademi’yle çalışanlarımızın kişisel ve mesleki gelişimini destekleyen, bilişim teknolojilerinden sağlıklı yaşama kadar birçok eğitimin yer aldığı bir merkez oluşturduk. Tüm süreçlerde ‘İş’te Eşitlik’ ilkesini gözetiyor, kadın ve erkek çalışanlara eşit olanaklar sunuyoruz. Yüzde 26 olan beyaz yaka

kadın çalışan oranımızı 2030 yılına kadar yüzde 30’a getirecek şekilde planlamalar yapıyoruz. Teknik yetkinlik gerektiren görevlerde yer alan mavi yaka kadın çalışan sayısını artırmaya yönelik aksiyon planı 2022 yılı itibarıyla devreye alındı. Toplam 11 mavi yaka çalışan istihdam ettik. Sektörde ilklere imza attık. Çalışanlarımızın rahat bir çalışma ortamında bulunması ve kendilerini şirketin bir parçası olarak hissetmesi bizim için çok önemli. Çalışanlarımızı karar süreçlerine dahil ederek çalıştıkları şirkete olan bağlılıklarını ve katkılarını hissetmelerini istiyoruz.”



“SÜREÇLERİMİZİ İYİLEŞTİRİYORUZ”

MUSTAFA KARAMEMİŞ / DOĞANLAR MOBİLYA GRUBU CEO'SU

“Happy Place to Work araştırma sürecinin hem işveren hem çalışan gözünden değerlendirildiği ve ciddiyetle yönetildiği kanaatindeyiz. Ayrıca konu uzmanı kişilerden her an destek alabildiğimiz, bir çalışma oldu. Bu hazırlıkta kendimizi ve uygulamalarımızı tekrar değerlendirmek ve sorgulama fırsatı da bulmuş olduk.

Nihai müşteriye dokunan bir şirketiz ve mutlu müşteri deneyiminin mutlu çalışan deneyiminden geçtiğine inanıyoruz. Aynı zamanda kurumların başarısının iç müşteri memnuniyetiyle sağlanabileceğinin farkındayız. Bu bağlamda daha fazla insan odaklı şirket olabilmek ve çalışanlarımızı memnun etmek için süreçlerimizi iyileştirmeye yönelik çalışmalar yapıyoruz. Bu ödülü ektiğimiz tohumların yeşermesi olarak görüyoruz. Bundan sonra sürekliliği sağlamanın öneminin farkında olarak çalışmalarımıza devam edeceğiz.”



“İŞ YAŞAM DENGESİNE ÖNEM VERİYORUZ”

GÜRHAN GÜVEN
FERSAN YÖNETİM KURULU BAŞKANI VE CEO'SU

“Başarının takım çalışmasıyla başladığına inanan, çalışanlarıyla sürekli etkileşim halinde olan, geribildirmeye önem veren, Fersan Akademi’yle eğitim ve gelişim fırsatları sunan, sosyal kulüplerin gerçekleştirdiği etkinliklerle çalışanların hayatlarını renklendiren yönetim anlayışına sahibiz.

Bu ışıkla birlikte çalışanlarımızın iş ve yaşam dengesini kurmaya yönelik birçok çalışma gerçekleştirdik ve öğrenen organizasyon yapımla geliştirmeye devam ediyoruz. ‘Zaman Senin’ diyerek, istedikleri zaman kullanabilecekleri esnek zaman izin hakkını tanımladık. ‘Tercih Senin’ diyerek esnek yan haklarını tercih etme konusunda çalışanlarımızın özgür davranabildikleri yan hak uygulamalarını gerçekleştirdik. ‘Her Fersan’lı Akıl Küpü’ çalışmalarımızla birlikte çalışanlarımız iş ve süreç geliştirici konularda fikirlerini açık bir şekilde söyleyebiliyor. Mutlu iş yeri unvanını almış olmak bize çalışanlarımızın yansımaları gösterdi.”



“KALİFİYE MÜHENDİSLER YETİŞTİRİYORUZ”

ÖNDER ERDOĞAN / FEV TÜRKİYE GENEL MÜDÜRÜ

“Bizim için ilk hedef müşterilerimizin ve çalışanlarımızın mutluluğu. Bu bağlamda, ilk kez bu yıl dahil olduğumuz Happy Place to Work projesinde mutluluk katsayımızı ölçümleme şansı elde ettik. Türkiye'nin en büyük mühendislik servis sağlayıcısı olarak en değerli varlığımız



çalışma arkadaşlarımızın FEV Türkiye'yi mutlu bir iş yeri olarak tanımlamaları hepimiz için bir mutluluk ve gurur kaynağı. Yerli otomotiv üreticilerinin büyümesine paralel olarak Ar-Ge konusunda çalışmaya istekli daha çok genç, sektörde kendini geliştirmek isteyen, Şirket kültürümüzün temel taşları olan uzmanlık, yardımlaşma ve eğitimi destekleyici faaliyetlerimizle sektöre birçok kalifiye mühendis de yetiştiriyoruz. Ülkedeki iyi yeteneklerin yine ülkemizde kalmasına çok önem veriyoruz. Mühendislere potansiyellerini ortaya koyabilecekleri çalışma ortamı sağlıyoruz.”

“BAŞARIMIZIN ARKASINDA KÜLTÜRÜMÜZ VAR”

DENİZ BAKAN / GÜLERMAK YÖNETİM KURULU BAŞKANI



“Çalışanlarımızın memnuniyetini sürekli kullanın, yalnızca bugünkü değil, gelecekteki kazançlarımızın da güvencesi olacağına inanıyoruz. Kuruluşumuzdan bugüne kadar başarı hikayemiz anahtar, emektar çalışanlarımızla beraber oluşturduğumuz ve nesilden nesle aktarmayı başardığımız kültürümüzde saklı.

Çalışanlarımızın şirketimize duyduğu yüksek aidiyet duygusunu önemsiyoruz ve bunu sürekli kalılabilmek, aynı zamanda çalışan memnuniyetini en üst seviyelere taşıyabilmek adına örnek çalışmalar yapıyoruz. Bu bağlamda sektörümüzün ‘En Mutlu İş Yeri’ ödülünü almış olmaktan dolayı gurur duyuyoruz.”

“BAĞLILIK ORANIMIZI ARTIRIYORUZ”

YAVUZ ÇELİK / FİBABANKA İNSAN KAYNAKLARI DİREKTÖRÜ

“İK uygulamalarımızda çeşitlikçi, kapsayıcı ve çeşitliliği destekleyen bir kurum kültürünü benimsiyoruz. Mutlu bir iş yerinin sürdürülebilir performans ve çalışan memnuniyetine yüksek katkısı olduğuna inanıyoruz. Bu kapsamda, bugüne kadar birçok örnek uygulamalara imza attık. Bankamıza yeni giriş yapan ve henüz izin hak ediş olmayan çalışanlarımıza ‘hoş geldin’ izni veriyoruz. Ayrıca çalışan doğum günü izni, çocuk doğum günü izni, tüp bebek tedavisi izni, boşanma izni, regl izni gibi çok sayıda uygulamamız bulunuyor.

Çalışan bağlılığına da önem veriyor ve her yıl yaptığımız anketle bağlılık oranımızı artırmanın mutluluğunu yaşıyoruz. 2022 yılında rekor bağlılık oranımızla yaptığımız çalışmaların çıktılarını tekrar görmüş olduk.”



“MUTLULUĞU SÜRDÜRÜLEBİLİR KILACAĞIZ”

HANDE ALTAN / HİLTİ TÜRKİYE İK DİREKTÖRÜ



“İK süreçlerimizi en verimli şekilde sürdürmek için iletişim kanallarını hep açık tutuyor, çeşitli platformlarla çalışanlarımızın sesine kulak veriyoruz. Menti-mentor programlarımız, ödüllü HİLTİ Kültür Kampları, yan haklar gibi ayrıcalıkların yanı sıra yabancı dil gelişiminden kişisel gelişime kadar birçok konuda çalışanlarımızı farklı fırsatlar sunmaya devam ediyoruz.

İnandığımız tek bir şey var, o da iş yerindeki mutluluk, ailelerimize ve sosyal çevremize de yayılarak ‘daha iyi bir gelecek yaratma’ amacımıza hizmet ediyor. Biz de çalışanlarımızı merkeze alan kurum kültürümüz ve yenilikçi insan kaynakları uygulamalarımızla bu mutluluğu sürdürülebilir kılmak için çalışmaya devam edeceğiz.”

“İNSAN İÇİN TEKNOLOJİ”

MEHMET F. CAN / İŞNET GENEL MÜDÜRÜ



“Bilgi teknolojileri alanında 24 yıldır hizmet veren bir şirket olarak ‘İnsan İçin Teknoloji’ üretirken çalışanlarımızın mutluluğu önceliğimiz.

Çalışanlarımızın alanlarındaki uzmanlıklarını geliştirmelerine destek olarak verdiğimiz hizmet kalitesini de doğru orantılı yükseltmesini hedefliyor ve sertifika alan çalışanlarımızı ödüllendiriyoruz. Çalışanlarımıza 7/24 hizmet alabilecekleri psikolojik ve sosyal destek imkanı sağlayan çalışan destek programı uyguluyoruz.

Çalışan motivasyonu ve çalışan odaklı yaklaşımımızın önceliği de olduğu için bu destekleri sağlamanın önemine inanıyoruz.

Amacımız, bu uygulamalarımızı çalışanlarımızın ihtiyacına göre zenginleştirmek, bu sayede de sürdürülebilir gelişimsel büyümeyi devam ettirmek.”

“BİRLİKTE DEĞER KATIYORUZ”

ALP ÖĞÜCÜ / LİLA KAĞIT CEO'SU

“Lila olarak aile olmak, güven, gelişim, sorumluluk ve kalite, 5 temel değerimizi oluşturuyor. Şirketimizdeki herkes, toplumu, çevreyi ve işini sahiplenerek bulunduğu ortama değer katma prensibiyle çalışıyor. Mutlu bir iş ortamı için esnek çalışma saatlerinden açık ofis uygulamasına, Biz Bize Çalışan Platformu'ndan sosyal kulüplere, takdir ve ödüllendirme sisteminden İK süreçlerinde dijital dönüşüm kadar birçok çalışmayı hayata geçirdik. Ayrıca ‘Lila'da Yol Açık’ ve ‘Lila Akademi’ projelerimizle de çalışma arkadaşlarımızın gelişimlerini desteklemeye devam ediyoruz. Bu araştırma sonucunda aldığımız ödül ve insan odaklı yaklaşımımızın sonuçlarını görmek bizi mutlu ediyor.

Değerlerimiz ışığında herkesin fikirlerini özgürce ortaya koyabildiği, yetkinliklerini sürekli geliştirebildiği, çeşitlilik ve kapsayıcılığı odağında tutan bir ortam yaratarak çalışma arkadaşlarımızı kariyerleri boyunca desteklemeye devam edeceğiz.”

“EN BÜYÜK ÖDÜL
ÇALIŞANLARIMIZIN
MUTLULUĞU”

ERDEM ÇARIKÇI / MARTAŞ OTOMOTİV GENEL MÜDÜRÜ

“Martaş Otomotiv olarak verimli bir iş ortamı oluşturma çalışanlarımızın mutluluğuyla sağlanabileceğine inanıyoruz. Çalışma arkadaşlarımızın fikirlerini rahatça dile getirebildikleri ve yatay iletişim anlayışına sahip bir çalışma ortamı sunmak için çalışıyoruz. Çalışan bağlılığı ve mutluluğunun ailemizin bir parçası olan çalışanlarımızla artarak devam edeceğine inanıyoruz tam. Bu inanç doğrultusunda, mevcut uygulamalarımız devam ederken mutluluk anketimizin ardından çalışanlarımızın katılımıyla gerçekleştireceğimiz ‘Mutluluk Etkileri’ projemiz çok yakında uygulamaya alınacak. Ayrıca tüm lokasyonlarımızda ÇİP’le (Çalışan İletişim Platformu) çalışanlarımızın anlık geri bildirimlerde bulunabileceği kiosklar tasarladık. ROTA-M Gelişim Programlarımız ve NEXT-M Staj ve Genç Yetenek programımıza hız kesmeden bu yıl da devam ediyoruz.”

“İYİLİK HALİ
BİZİM İÇİN DEĞERLİ”

UĞUR GENÇ / MEMORIAL SAĞLIK GRUBU CEO'SU

“İş yerinde mutluluğu inşa etmek demek, mutlu hissedilen çalışan demektir. Mutlu hissedilen çalışan, işini en iyi yapan, kuruma bağlı olan ve bunu tüm paydaşlarımıza mükemmel şekilde yansıtan kişidir.

Amacımız, çalışana dokunan mutlu hikayeler yaratmak. Geçmişte yaptığımız gibi pek çok yeni projeye onların ihtiyaçlarına seslenmeye çalışacağız. Bunun için tüm süreçlerimize onları dahil ederek her projenin bir parçası olmaları yönünde projelerimizi zenginleştireceğiz. Çalışma arkadaşlarımızla sahada olup onları dinleyip çalışanlarımızın değişen ihtiyaçlarını anlamak için ritmi hep yukarıda tutacağız. Onların eğitim ve gelişimi için daha çok fırsat yaratarak kariyerlerine katkı sağlayacağız. Çünkü çalışanlarımızın her anlamda iyilik hali bizim için çok değerli.”

“YENİ NESİL İŞ VE PERSONEL BULMA PLATFORMU”

CEM BAYOĞLU / CVLAND KURUCU ORTAĞI

“cvland, iş ve personel bulmak şöyle olsa ne güzel olur diye düşünürken kafamda şekillenen bir projeydi. Uzunca bir zaman ‘Bunu kesin yaparlar’ diye bekledim ama yapan birileri çıkmayınca hem dostum hem tanıdığım en iyi yazılımcı olan Cem Yaşar’la birlikte kolları sıvamak bize düştü. İlk bakışta cvland’de iş ilanlarının bulunmaması en büyük fark gibi görünse de aslında platform, genel işleyiş olarak benzerlerinden tümüyle farklı diyebiliriz. Tasarımın temelinde, sosyal medya uygulamalarındaki gibi kullanıcı dostu bir arayüzü ve zaman kazandıran işlevsel bir yapıyı hedefledik. Örneğin adaylar artık iş aramıyor. Bunun yerine birkaç dakika gibi kısa bir sürede, videolarını da ekleyebildikleri profillerini oluşturarak kendilerine gelen teklifleri değerlendiriyorlar. İşverenlerse iş ilanları yayımlama ve bu ilanlara gelen aday başvurularını inceleme süreçlerini atlayarak hem zamandan hem bütçeden tasarruf etmiş oluyor.”



“KÜLTÜREL DÖNÜŞÜM PROJESİNİ HAYATA GEÇİRDİK”

GÜNTÜLU PEKER / SAHİBİNDEN.COM CHRO’SU



“2000 yılından bu yana ‘İnsanları hayalleriyle buluşturarak mutluluk yaratmak’ vizyonu kurum kültürümüzün odağında her zaman insanı ve güveni ön planda tutarak çalışmalarımızı sürdürüyoruz. ‘Sahibi Sensin’ değer önermemizi de kültürümüzün tüm unsurlarıyla temellendirerek oluşturduk. İşe yeni başlayan çalışma arkadaşlarımızın işlerine yüksek motivasyonla kolaylıkla adapte olabilmesi için başlangıç, oryantasyon ve adaptasyon aşamalarını içeren bir ‘yeni başlayan çalışan deneyimi’ inşa ettik. Ayrıca güçlendirme ve otonomi kültürel dönüşümü projemizle beraber ‘Gen Z Danışma Kurulu’ ve ‘Tersine Mentorluk’ programlarını hayata geçirdik.”

“ÇALIŞAN ESENLİĞİ ÖNCELİĞİMİZ”

NERGİS ÇETİNKAYA / PAPARA İNSAN VE KÜLTÜR DİREKTÖRÜ

“Hibrit bir çalışma modeli benimsiyoruz. Kişisel antrenörü de olan spor salonundan uyku odalarına, basket sahasından kayıt stüdyosuna farklı olanaklar sunan, yeşil bahçesiyle evcil hayvan dostu bir çalışma ortamı sağlayan Papara Kampüs ise 7/24 açık. Papara’da her iki çalışandan birinin kadın oluşu da bizi gururlandırıyor. Bu oranla teknoloji sektöründe Türkiye ortalamasını ikiye katlamayı, Avrupa ortalamasını da aşmayı başarıyoruz.

Kullanıcı deneyimini her şeyin üzerinde tutarak, işini sahiplenerek, hızlı hareket ederek ve cesur davranarak ortak hedeflere koşan Paparalılar’ın sayısı 2022’de yüzde 70 büyüdüyse, 2023’ün ilk çeyreğinde ise 460’tan 530’a çıktı. Papara olarak çalışan esenliğini en üst seviyede tutmak için çalışıyoruz.”



“GÜVEN DUYGUSUNU ÖNEMSİYORUZ”

GÜLÇE OKAN / TAM FİNANS İK GENEL MÜDÜR YARDIMCISI



“Teknolojimizde ve yatırımlarımızda çalışanlarımızın gelişimine önemli bir pay ayırıyoruz. Çünkü bireysel gelişimin hem bütünsel anlamda kurumumuza hem yönetici rollerine içeriden yetiştirmeye önemli katkısı olduğunu biliyoruz. Bizim için çalışanlarımızın bugün ve gelecekte kendini güvende hissetmesi, şirketimize güven duyması çok önemli. ‘Doğru İş Yap, İşini Doğru Yap’ motiomuzdan yola çıkarak güven ortamımızı güçlendirmeye devam edeceğiz.

Diğer bir önceliğimiz, sürekli gelişim olmaya devam edecek. Mutluluk değer görmekten, değer görmek de bağ kurmaktan başlar. Biz de hem insan kaynakları hem yönetim ekibi olarak çalışanlarımızla olan bağımızı güçlendirmeyi sürdüreceğiz.”

“HİKAYEYİ UÇTAN UÇA KURGULADIK”

SEDA KOYTAK / TOYOTA ÇALIŞAN DENEYİMİ DİREKTÖRÜ



“Toyota Türkiye’ye ‘Sektörün En Mutlu İş Yeri’ unvanını kazandıran yolculuğa, 2013 yılında çalışan hikayesini uçtan uca kurgulayarak başladık. Bu hikaye, bir kişinin Toyota’da çalışmaya aday olmasıyla başlayıp Toyota’lı olarak eşsiz bir deneyimin başrolüne oturmasıyla devam ediyor.

Toyota’dan ayrıldıktan sonra dahi ömür boyu bu kimliği gururla taşımasıyla son buluyor. Bu 3 hedef kitleyi referans alan misyonumuz, böylece doğmuş oldu. Misyonumuz, potansiyel adayların, ‘Toyota’da çalışmak için can atıyorum!’, çalışanların ‘Toyota’da çalıştığım için çok mutluyum!’, şirketimizden ayrılanlarınsa ‘İyi ki Toyota’da çalışmışım, herkese tavsiye ederim!’ diyebileceği bir dünya yaratmak. Bugünden geleceğe yeni ürünler ve çözümlerle birlikte hazırlanırken mobilite şirketine olan dönüşüm yolculuğumuz hızla devam ediyor. Bu dönüşüme en büyük etkiyi çalışan deneyimini eşsiz kılarak sağlayabiliriz.”

“PROJELERİMİZE DEVAM EDECEĞİZ”

HALİT EROL ŞENGÜNLER / VECTOR GROUP CEO’SU

“Çalışanlarını mutlu etmeye bir şirketin müşterilerini memnun edemeyeceği’ felsefesine dayanarak çalışan odaklı bir iş yeri yaratmaya çaba gösterdik, göstermeye devam ediyoruz. 2009’da kurulan Vector Group, yıllar içinde çalışan sayısının artmasıyla birlikte mutlu iş yeri, mutlu çalışan ve mutlu müşteri felsefesine odaklanmaya başladı. 2015 yılından çalışan mutluluğuna hitap eden genel haklar, yan haklar ve fırsatlar başlıkları altında bazı ayrıcalıklara yatırım yaptık.

İnsan ve kültür birimimizle birlikte mutlu bir iş ortamı yaratabilmek adına uzun yıllardır sürdürdüğümüz çalışmalarımıza önümüzdeki yıllarda da devam edeceğiz.”



“HİYERARŞİDEN UZAK DURUYORUZ”

HAKAN ÖZAT / UPT GENEL MÜDÜRÜ

“Global para transferi sektörünün önde gelen şirketlerinden biri olarak ödeme şirketleri arasında iki yıldır üst üste, Türkiye’nin En Mutlu İş Yeri’ unvanının sahibi oluyoruz. Çalışanlarımızın bizimle birlikte olmaktan duydukları mutluluk başarımızın devamını sağlarken bizi de bu yöndeki çalışmalarımızı artırmak için motive ediyor. Bu alanda yarattığımız en önemli farkın, şirket içerisinde gereksiz hiyerarşiden uzak durmak olduğunu düşünüyoruz. Üst yöneticilerle çalışanların arasındaki açık ve doğrudan iletişim hem işleyişi hızlandırıyor hem çalışan mutluluğunu artırıyor. Tüm süreçlerde çalışanlarımız rahatlıkla yöneticilerinin odasına girer ve fikirlerini doğrudan dile getirir. Çalışanlardan beklentimiz de bu yöndedir. Bu şekilde sorular ve sorunlar birikmeden bir cevaba ve bir çözüme kavuşur.

Çalışanlarımızın iş ve özel hayat dengesine dikkat ederek bu başarının sürdürülebilir olmasına özen gösteriyoruz. Çalışan mutluluğu ve bağlılığını yılım belli dönemlerinde ölçümlüyoruz ve onlardan aldığımız geribildirimler doğrultusunda yeni adımlar atıyoruz.”

“ÖDÜLLER BİZİ HEYECANLANDIRIYOR”

SELİN KAVAK / YATSAN İK DİREKTÖRÜ

“İnsan kaynakları olarak en büyük sorumluluğumuzun tüm çalışanlarımıza kendilerini özgürce ifade edecekleri, güvenli ortamlar sağlayabilmek olduğunun bilincindeyiz. Çalışanlar, kendilerini güvende hissettiği, gelişimlerinin desteklendiği, fikirlerinin dinlendiği organizasyonlarda daha mutlu çalışır. Bu düşüncemizin doğruluğunu, iki yıldır aldığımız sektördeki ‘En Mutlu İş Yeri’ ödülünün desteklediğini görmek bizi daha fazlasını yapmak için heyecanlandırıyor.

Gelişmekte olan iş hedeflerini her yıl katlayarak yükselten Yatsan için Genç Yetenekler, aynı bir öneme sahip. Sadece yeni mezunlar için değil tüm Yatsanlılar için eğitim ve gelişime önem veriyoruz.”





EN MUTLU İŞ YERLERİ

"TÜRKİYE'NİN EN MUTLU İŞ
YERLERİ ARAŞTIRMASI'NA
BU YIL 329 ŞİRKETTEN 21
BİNDEN FAZLA ÇALIŞAN
KATILDI. ANALİZLER
MUTLULUĞUN FİNANSAL
SONUÇLARA DA OLUMLU
YANSIDIĞINI GÖSTERİYOR.

 Happy Place
to Work

ARAŞTIRMA
**KÂRDA
TEHLİKELİ YILA
NASIL
HAZIRLANIYORLAR?**



Türkiye'nin En Mutlu İş Yerleri

Alt sektörler

Not: Türkiye'nin En Mutlu İşyerleri Listesi'nde her bir sektörün en mutlu iş yerleri yer almaktadır. Şirketler çalışan sayılarına göre sıralanmıştır.

MEDAŞ Enerji Dağıtım	NATURAL CLINIC Özel Klinik	AROMSA Özel Aromalar	BERDAN CİVATA Sağlıkta Ekipmanlar	ALSİM ALARKO Taahhüt
İŞ NET İnternet Hizmetleri	MEPAŞ Enerji Pazarlama	FERSAN Sırtık Sola	UPT Uluslararası Para Transferi	CIMRI Rafetara Stajeri
HOPİ Pazarlama Teknolojileri	TSKB GAYRİMENKUL DEĞERLEME Gayrimenkul Değerleme	SEYİR MOBİL Araç Takip Sistemleri	TEAMPRO Teknoloji İş Ortağı	ISSD Akademi Öğrenim Sistemleri
MARJİNAL PORTER NOVELLİ İletişim Ajansı	ATTAŞ ALARKO Turizm İşletmeciliği	NET SMART Siber Güvenlik	INVIO Mobil Uygulamalar	LIFT DAĞITIM Taahhüt
ALEXION, ASTRAZENCA RD Nüfus Sağlık	BOSPHORUSISS Endüstriyel Isıtma Çözümleri	VECTOR Yeni Toplama	ENISOLAR ENERJİ Enerji Çözümleri	TARKEM Restorasyon

HAPPY PLACE
TO WORK
BİLİM KURULU
ÜYELERİ:

Niğantaşı Üniversitesi Prof. Dr. Uğur Yazgıt,
Marmara Üniversitesi Prof. Dr. Ayta Öncel,
Liverpool Business School Prof. Dr. Timothy Nichol,
Neuro Health Brain Research Center Uzman Dr. Kerem Dündar,
İstanbul Medipol Üniversitesi Doç. Dr. Pelin Vardarler,
İstanbul Arel Üniversitesi Doç. Dr. F. Oben Üzü,
Marmara Üniversitesi Prof. Dr. Müge Leyla Yıldız Şen,
Antalya Bilim Üniversitesi Prof. Dr. İbrahim Sani Mert,

İstinye Üniversitesi Prof. Dr. Mine Afoğan Fındıklı,
Marmara Üniversitesi Doç. Dr. Merve Kocaoğlu Sazkaya,
Galatasaray Üniversitesi Prof. Dr. Tüker Baş,
Marmara Üniversitesi Doç. Dr. Sevil Bülbül,
Marmara Üniversitesi Doç. Dr. Volkan Türkler,
Bilkent Üniversitesi Dr. Burcu Aydın,
Happy Place to Work ACC Yeşim Engin,
Capital Dergisi Projeler Müdürü CEO Tarih yazan Selçuk Ergenc.



Türkiye'nin

En Mutlu İş Yerleri

Ana sektörler

ALARKO HOLDİNG Holding	TURKISH TECHNIC Çekirge Sistemleri	MEMORIAL Özel Hastane	GRATIS Sigval Süper Market	METRO TÜRKİYE GrossMarket
DİVAN Konaklama Hizmetleri	ANADOLU SİGORTA Sigortacılık	TÜRK TUBORG PVC	ALTINYILDIZ CLASSICS Etek Giyim	PLADİS GLOBAL İktisadiyat
LİLA KAĞIT Kağıt Ürünleri	YATSAN Uyku Sistemleri	FLORMAR Ekmeklik	NUH ÇİMENTO Çimento	EKOL HASTANESİ Hastane
PAPARA Elektronik Para	ADEL Ofis Mobilyaları	GÖZALAN GROUP Spor Giyim	GÜLERMAK STEEL Demir Çelik	MARTAŞ OTOMOTİV Hızlı Para Geçirimi
ETAPAK AMBALAJ Ambalaj	TOYOTA TÜRKİYE Otomobil Pazarlama	SESTEK Hırdavat	ÖZERDEN Plastik Ürünler	CHICCO ARTSANA Çocuk Giyim

Not: Türkiye'nin En Mutlu İşyerleri Listesi'nde her bir sektörün en mutlu iş yerleri yer almaktadır. Şirketler çalışan sayılarına göre sıralanmıştır.

Türkiye'nin En Mutlu İş Yerleri

Ana sektörler

MIGROS  Ziraat Marketi	TURKISH AIRLINES  Havayolları	TURKCELL  Telekomünikasyon	ENERJİSA  Enerji	DE FACTO  Giyim
BORUSAN LOJİSTİK  Lojistik	PENTİ  İç Giyim	SIEMENS  Teknoloji	DOĞANLAR MOBİLYA GRUBU  Mobilya	FİBA BANKA  Bankacılık
PANASONIC  Elektrik Tesisat Ekipmanları	ANADOLU HAYAT EMEKLİLİK  Hayat Emeklilik Sigortacılığı	ÇİMSA  Yapa Malzemeleri	SAHİBİNDEN.COM  E-Ticaret	YVES ROCHER  Doğal Kosmetik
POLINAS  Aracılık	TAM FİNANS  Kurumlar	FEV TÜRKİYE  Otomotiv	PFIZER  İlaçlar	CIGNA  Hayat Emeklilik Sigortacılığı
ALARKO CARRIER  Kargo Hizmetleri	LITTLE CAESARS  Fast Food	HILTI  Yapa Teknolojileri	MULTINET UP  Gözetim Sistemleri	ALBARAKATECH GLOBAL  FinTech

Not: Türkiye'nin En Mutlu İşyerleri Listesi'nde her bir sektörün en mutlu iş yerleri yer almaktadır. Şirketler çalışan sayılarına göre sıralanmıştır. Liste, 76'ncı sayfada devam ediyor.

Penti



Burada *Mutluluk* çok gibi.

Penti Happy Place to Work araştırmasında
"Türkiye'nin En Mutlu İşyeri" seçildi.

PENTI.COM





**Happy
Workplace™**
★ ★ ★
2023

NE MUTLU BİZE!

Happy Place to Work Danışmanlık Şirketi ve Capital Dergisi iş birliğiyle yapılan,
"Türkiye'nin En Mutlu İş Yerleri" araştırmasında Enerjisa olarak kendi sektörümüzde
En Mutlu İş Yeri seçildik!

ENERJİSA
Türkiye'nin Enerjisi





0850 724 55 00 / anadoluhayat.com.tr

"MUTLUYUZ"

Türkiye'nin En Mutlu İş Yerlerinden Biri Olduk!

Happy Place to Work ve Capital Dergisi tarafından düzenlenen "Türkiye'nin En Mutlu İş Yerleri Araştırması"nda en mutlu iş yerlerinden biri seçildik!



Herkes İyi Gelecek

**ANADOLU HAYAT
EMEKLİLİK**

Türkiye İş Bankası Kurumları

TÜRKİYE İŞ BANKASI

References

- İşletme Yöneticiliği Tamer Koçel
- Capital Dergisi

