

Future Resilience Assessment (FRA)

20 Soru ile Şirketinizin Geleceğe Dayanıklılık Değerlendirmesi

Geleceğe Dayanıklılık Değerlendirmesi, kurumunuzun değişime açıklık, çeviklik, öğrenme kültürü ve stratejik dayanıklılık düzeyini ölçmek üzere tasarlanmış bir öz-değerlendirme aracıdır.

Bu çalışma, şirketinizin bugünkü reflekslerinin geleceğe ne kadar uyumlu olduğunu ortaya koyar ve liderlik ekibine dönüşüm için net bir yön sunabilir.

- Her soru için **1–5 puan arasında bir seçenek** işaretleyeceksiniz.
- Her cevabınızı **puan olarak bir yere not alın** ve testin sonunda toplam puanınızı belirleyin.
- Analizin sonunda toplam puan, şirketinizin geleceğe dayanıklılık indeksini yansıtan **stratejik bir değerlendirme** ile eşleştirilecektir.

[Analize Başla! >](#)



Liderlik ve Güven

Soru #1 – Kurumunuzda liderler değişimi nasıl yönetiyor?

1
Puan

Emir–kontrol



Paydaşların gözünden şirketinizin algısı;

“Karar tepeden iniyor.”

2
Puan

Yönetim baskın



“Katılım var ama son söz hep yukarıda.”

3
Puan

Dengeli



“Bazı süreçlerde ekipler dahil oluyor.”

4
Puan

Güven temelli



“Lider ekip fikrini önemsiyor.”

5
Puan

Katılımcı liderlik



“Değişim herkesin katkısıyla oluyor.”

Sonraki >

Öğrenme Kültürü

Soru #2 – Kurum hata yaptığında nasıl tepki veriyor?

Paydaşların gözünden şirketinizin algısı;

- | | | | |
|-----------|---------------------------|---|--------------------------------|
| 1
Puan | Suçlu aranır | → | "Hatalar gizlenir." |
| 2
Puan | Görmezden gelinir | → | "Üzerinde durulmaz." |
| 3
Puan | Not alınır | → | "Bazı dersler çıkarılır." |
| 4
Puan | Paylaşılır | → | "Deneyimler açıkça konuşulur." |
| 5
Puan | Öğrenme döngüsüne dönüşür | → | "Hata gelişim aracıdır." |

◀ Önceki

Sonraki ▶

Yapısal Esneklik

Soru #3 – Organizasyon değişime ne kadar hızlı tepki verir?

1
Puan

Donuk



"Bir değişiklik aylar sürer."

2
Puan

Zorlayıcı



"Kural çok, alan dar."

3
Puan

Temel esneklik



"Bazı birimler hızlı tepki verir."

4
Puan

Çevik



"Yeni koşullara hızla geçebiliriz."

5
Puan

Adaptif



"Değişim bizim doğal refleksimiz."

Paydaşların gözünden şirketinizin algısı;

◀ Önceki

Sonraki ▶

Karar Alma Biçimi

Soru #4 – Kararlar nasıl alınır?

1
Puan

Hiyerarşik



Paydaşların gözünden şirketinizin algısı;

“Sadece yöneticiler karar verir.”

2
Puan

Dar katılım



“Az sayıda kişi sürece dahil olur.”

3
Puan

Karma



“Fikir alınır ama karar yine tepede.”

4
Puan

Ortak akıl



“Kararlar birlikte tartışılır.”

5
Puan

Dağıtık zeka



“Veri, sezgi ve ekip içgörüsü birleşir.”

◀ Önceki

Sonraki ▶

Teknoloji Kullanımı

Soru #5 – Yeni teknolojileri süreçlere nasıl entegre ediyorsunuz?

1
Puan

Direnç



Paydaşların gözünden şirketinizin algısı;

"Yeni sistemler korkutuyor."

2
Puan

Gecikmeli uyum



"Rakipler kullanınca biz de geçiyoruz."

3
Puan

Planlı geçiş



"Adım adım ilerliyoruz."

4
Puan

Proaktif



"Yeni araçları erkenden test ediyoruz."

5
Puan

Sürekli yenilik



"Teknoloji dönüşümün parçası."

< Önceki

Sonraki >

İnsan ve Kültür

Soru #6 – Çalışanlar değişimi nasıl karşılıyor?

1
Puan

Korkuyla



Paydaşların gözünden şirketinizin algısı;
"Yine bir şey değişiyor."

2
Puan

Şüpheyle



"Bu da geçer."

3
Puan

Kabullenici



"Zamanla alışırız."

4
Puan

Katılımcı



"Sürecin parçası olmayı isteriz."

5
Puan

Sahiplenici



"Değişimi biz yönlendiririz."

◀ Önceki

Sonraki ▶

Bilgi Paylaşımı

Soru #7 – Kurumda bilgi nasıl dolaşır?

Paydaşların gözünden şirketinizin algısı;

1 Puan	Kapalı	→	"Bilgi yukarıda kalır."
2 Puan	Kontrollü	→	"Sadece gerekli kişilere gider."
3 Puan	Yarı açık	→	"Belirli kanallarda paylaşılır."
4 Puan	Açık	→	"Bilgiye herkes erişebilir."
5 Puan	Akışkan	→	"Bilgi doğal olarak dolaşır."

◀ Önceki

Sonraki ▶

Stratejik Uyum

Soru #8 – Kurumun stratejisi çalışan davranışlarıyla ne kadar örtüşür?

1
Puan

Kopuk



"Kimse stratejiyi bilmiyor."

2
Puan

Zayıf



"Sadece yönetim farkında."

3
Puan

Kısmi



"Bazı ekipler bağlı."

4
Puan

Geniş



"Departmanlar arasında uyum var."

5
Puan

Tam



"Strateji herkesin davranışında yaşıyor."

Paydaşların gözünden şirketinizin algısı;

← Önceki

Sonraki →

İşbirliği Düzeyi

Soru #9 – Ekipler arası sinerji ne durumda?

1
Puan

Silo



Paydaşların gözünden şirketinizin algısı;
“Herkes kendi dünyasında.”

2
Puan

Zoraki



“İletişim formal.”

3
Puan

Koordineli



“Gerekince birleşiyoruz.”

4
Puan

Dayanışmacı



“Ekipler birbirini destekliyor.”

5
Puan

Sinerjik



“Kurum bir ağ gibi işliyor.”

◀ Önceki

Sonraki ▶

Gelecek Odaklılık

Soru #10 – Kurum geleceğe nasıl bakar?

1
Puan

Geçmiş odaklı



Paydaşların gözünden şirketinizin algısı;

"Eskiden işe yarıyordu."

2
Puan

Reaktif



"Gelişmelere tepki veriyoruz."

3
Puan

Dengeli



"Kısa ve orta vadeyi birlikte ele alıyoruz."

4
Puan

Öngörülü



"Trendleri analiz ederek planlıyoruz."

5
Puan

Dönüştürücü



"Geleceği biz şekillendiriyoruz."

◀ Önceki

Sonraki ▶

Risk ve Cesaret

Soru #11 – Yeni fikirlere yaklaşımınız nasıldır?

1
Puan

Reddedici



"Yeni fikirlere kapalıyız."

2
Puan

Şüpheli



"Denemekten çekiniyoruz."

3
Puan

Kontrollü



"Bazı fikirleri test ediyoruz."

4
Puan

Cesaretli



"Yeni yaklaşımları deniyoruz."

5
Puan

Deneysel



"Risk, inovasyonun yakıtıdır."

Paydaşların gözünden şirketinizin algısı;

← Önceki

Sonraki →

Kurum İçi Geri Bildirim

Soru #12 – Geri bildirim nasıl değerlendirilir?

1
Puan

Görmezden gelinir



Paydaşların gözünden şirketinizin algısı;

“Kimse duymuyor.”

2
Puan

Formal



“Prosedür var ama etkisiz.”

3
Puan

Kısmi



“Bazı öneriler dikkate alınır.”

4
Puan

Sistematiğ



“Düzenli analiz edilir.”

5
Puan

Öğrenme odaklı



“Her geri bildirim gelişime katkı sağlar.”

‹ Önceki

Sonraki ›

Süreç Adaptasyonu

Soru #13 – Süreçler değişen koşullara ne kadar uyumlu?

1
Puan

Sabit



Paydaşların gözünden şirketinizin algısı;

"Yıllardır aynı."

2
Puan

Zor değişir



"Değişim krize bağlı."

3
Puan

Gerektiğinde



"Bazı alanlarda yenilenir."

4
Puan

Düzenli gözden geçirilir



"Periyodik güncelleme vardır."

5
Puan

Canlı sistem



"Süreçler sürekli evrilir."

← Önceki

Sonraki →

Dış İşbirlikleri

Soru #14 – Paydaşlarla nasıl çalışıyorsunuz?

Paydaşların gözünden şirketinizin algısı;

1 Puan	Kapalı	→	"İşbirliği yok."
2 Puan	Zorunlu	→	"Sadece gerektiğinde."
3 Puan	Zaman zaman	→	"Bazı projelerde."
4 Puan	Sürekli	→	"Bilgi paylaşımı düzenli."
5 Puan	Ortak değer üretimi	→	"Birlikte yenilik yaratıyoruz."

◀ Önceki

Sonraki ▶

Müşteri İçgörüsü

Soru #15 – Müşteri geri bildirimleri nasıl kullanılıyor?

1
Puan

Hiç kullanılmıyor



Paydaşların gözünden şirketinizin algısı;

"Müşteri sesi yok."

2
Puan

Satış odaklı



"Sadece satış anında dinleniyor."

3
Puan

Belirli ölçüde



"Bazı kararları etkiliyor."

4
Puan

Düzenli analiz



"Stratejiyi besliyor."

5
Puan

Stratejik içgörü



"Geleceği şekillendiren veri haline geliyor."

← Önceki

Sonraki →

İnovasyon Kültürü

Soru #16 – Yenilikler nasıl doğar?

1
Puan

Tesadüfi



"Ara sıra çıkar."

2
Puan

Bireysel



"Kişisel çaba sonucu."

3
Puan

Proje bazlı



"Belirli konularda."

4
Puan

Planlı



"Süreç dahilinde."

5
Puan

Sürekli kültür



"Yenilik DNA'mızda var."

Paydaşların gözünden şirketinizin algısı;

◀ Önceki

Sonraki ▶

İletişim Tutarlılığı

Soru #17 – Değişim mesajları ne kadar açık ve güven verici?

1
Puan

Çelişkili



"Kafa karıştırıcı."

2
Puan

Dağınık



"Net değil."

3
Puan

Kısmen uyumlu



"Bazı alanlarda net."

4
Puan

Tutarlı



"Bütünsel bir dil var."

5
Puan

İlham verici



"Mesaj güven ve motivasyon yaratıyor."

Paydaşların gözünden şirketinizin algısı;

◀ Önceki

Sonraki ▶

Ölçüm ve Gelişim

Soru #18 – Değişim performansınız nasıl izleniyor?

1
Puan

Ölçülmez



"Sonuç bilinmiyor."

2
Puan

Tahmini



"Net veri yok."

3
Puan

Kısmi



"Bazı metrikler var."

4
Puan

Düzenli



"KPI'lar takip ediliyor."

5
Puan

Öğrenme metrikleri



"Adaptasyon sürekli ölçülüyor."

Paydaşların gözünden şirketinizin algısı;

◀ Önceki

Sonraki ▶

Değer Zinciri Uyum

Soru #19 – Tüm organizasyon değişime ne kadar entegre?

1
Puan

Kopuk



Paydaşların gözünden şirketinizin algısı;

"Departmanlar ayrı çalışıyor."

2
Puan

Zayıf



"Bağlantı az."

3
Puan

Kısmi



"Ekiplerin çoğu uyumlu."

4
Puan

Entegre



"Tüm birimler birlikte hareket ediyor."

5
Puan

Tam



"Kurumsal sinerji tam."

← Önceki

Sonraki →

Kurumsal Kimlik ve Gelecek

Soru #20 – Markanız değişimle ne kadar ilişkilidir?

1
Puan

Geçmişe bağlı



Paydaşların gözünden şirketinizin algısı;

“Eskiden işe yarayanla yetiniyor.”

2
Puan

Statik



“Değişim yüzeysel.”

3
Puan

Dönemsel



“Zaman zaman yenileniyor.”

4
Puan

Adaptif



“Kimlik değişime açık.”

5
Puan

Dönüştürücü



“Geleceğe yön veren marka kimliği.”

‹ Önceki

Testi Bitir ›

Sonuç ve Değerlendirme

20–40 Puan

Statik Sistem

Geçmiş refleksleri baskın; değişim korkusu ve kontrol kültürü güçlü.

Aksiyon Planı

40–60 Puan

Katı Yapıdan Esnekliğe

Değişim bilinci oluşmuş ama sistem ve kültür dönüşüme dirençli.

Aksiyon Planı

60–80 Puan

Gelişen Organizma

Öğrenme kültürü artıyor, çeviklik belirginleşiyor ama tam bütünlük yok.

Aksiyon Planı

80–90 Puan

Adaptif Sistem

Güven temelli, deneysel, hızlı karar alabilen bir yapı. Dış bağlantılar güçlenmiş.

Aksiyon Planı

90–100 Puan

Bağlantısal Liderlik

Değişim kurumsal kimliğin parçası. Kurum çevresini dönüştürüyor.

Aksiyon Planı

Teste Tekrar Başla! >

20–40 Puan : Statik Sistem

Neden bu sonucu aldınız?

Kurum geçmiş düzenin güvenli alanında kalıyor. Hiyerarşi bilgi akışını ve yenilikçiliği bastırıyor.

5 Adımlı Aksiyon Planı

1. **Gerçeği görün** → Mevcut direnç noktalarını haritalayın.
2. **Farkındalık yaratın** → Değişimin gerekliliğini veriyle anlatın.
3. **Mikro denemeler başlatın** → Küçük riskli pilot projeler yapın.
4. **Öğrenme paylaşımını başlatın** → Deneyim paylaşım oturumları kurun.
5. **Başarılı denemeleri kalıcı hale getirin** → Pilotlardan kurumsal standart çıkarın.

[< Sonuçlara Dön!](#)[İletişime Geç!](#)

40–60 Puan : Katı Yapıdan Esnekliğe

Neden bu sonucu aldınız?

Değişim bilinci var ama alışkanlıklar güçlü. Karar süreçleri yavaş, güven kültürü sınırlı.

5 Adımlı Aksiyon Planı

1. **Direnç kaynaklarını belirleyin** → Nerede ve kimde tıkanma olduğunu analiz edin.
2. **Küçük çevik ekipler kurun** → Departman karışımı proje grupları oluşturun.
3. **Yetkiyi aşağı indirin** → Takımlara karar alma alanı tanıyın.
4. **Süreçleri esnetin** → Gereksiz onay zincirlerini sadeleştirin.
5. **Esnek modeli kalıcı hale getirin** → Başarılı örnekleri kuruma yayın.

[< Sonuçlara Dön!](#)[İletişime Geç!](#)

60–80 Puan : Gelişen Organizma

Neden bu sonucu aldınız?

Kurum öğrenmeye açık ama adaptasyon refleksi tam sistemleşmemiş.

5 Adımlı Aksiyon Planı

1. **Deneysel alanlar oluşturun** → Çalışanların yeni fikirleri test edeceği alanlar kurun.
2. **Öğrenme verisini kaydedin** → Denemelerden çıkan dersleri belgeleyin.
3. **Bilgiyi paylaşın** → Kurum içi bilgi akışını otomatik hale getirin.
4. **Teknolojiyi süreçlere entegre edin** → Veri destekli karar sistemleri kurun.
5. **Gelişimi periyodik olarak ölçün** → Her çeyrekte ilerleme raporu çıkarın.

< Sonuçlara Dön!

İletişime Geç!

80–90 Puan : Adaptif Sistem

Tebrikler!

Kurum güven ve çeviklik kültürünü oturtmuş; artık mesele bu yeteneği sürdürülebilir kılmak.

5 Adımlı Aksiyon Planı;

1. **Ekosistem haritası çıkarın** → Tüm paydaşları tek ağda görün.
2. **Veri bütünlüğü sağlayın** → Bilgi sistemlerini tekleştirin.
3. **Ortak inovasyon başlatın** → Müşteri ve tedarikçilerle birlikte proje yürütün.
4. **Stratejik senkron kurun** → Ekip hedeflerini kurumsal amaçla hizalayın.
5. **Adaptasyonu ölçün** → Gelişim hızını görünür hale getirin.

[< Sonuçlara Dön!](#)[İletişime Geç! >](#)

90–100 Puan : Bağlantısal Liderlik

Harika Bir İř Çıkarıyorsunuz!

Kurum yalnızca çevik değil, dönüştürücü. Adaptasyon kimliğin DNA'sına işlemiş.

5 Adımlı Aksiyon Planı;

1. **Etki alanınızı haritalayın** → Ekosistemdeki dönüşüm etki ağınızı görün.
2. **Bilgiyi dışa açın** → Öğrenmelerinizi sektörle paylaşın.
3. **Toplumsal etkiyi derinleştirin** → Sürdürülebilirlik ve etik inovasyona yatırım yapın.
4. **Yeni liderlik modelleri oluşturun** → Dağıtık ve birlikte düşünen yapılar kurun.
5. **Geleceği tasarlayın** → Adaptasyon verileriyle sektörel standartları siz belirleyin.

< Sonuçlara Dön!

İletişime Geç! >

Future Resilience Assessment (FRA)

20 Soru ile Şirketinizin Geleceğe Dayanıklılık Değerlendirmesi

Değerlendirme sırasında fark ettiğiniz gelişim alanlarını daha derinlemesine ele almak veya şirketinizin geleceğe dayanıklılık düzeyini güçlendirecek özel bir yol haritası oluşturmak isterseniz, toplantı daveti gönderebilir ya da iletişime geçebilirsiniz.

selmanyuce@traideal.com

+90 537 278 77 72

İstanbul, Türkiye

Online Toplantı Daveti >

