

Yeni Dönemin Eşiğinde: Yeni Liderlik Kapasitesini Nasıl Sistemik Olarak İnşa Ederiz ?

**Dünya hiç olmadığı kadar hızlı
değişiyor; liderlik de bu yeni ritme
uyumlanıyor.**

**İnsan ve teknoloji birbirine yaklaşıırken,
liderlik **daha kişisel** bir yolculuğa
dönüşüyor.**

**Öğrenme artık tek bir an değil;
kurumun kendi hızında akan **sürekli** bir
deneyim.**

Yapay zekâ ile
çalışan sistemleri
anlayan ve
yönlendiren

İnsan, teknoloji
ve kültür
arasında köprü
kurabilen

Belirsizlik
içinde netlik
yaratabilen

Yeni ritim, yeni liderin dört ana becerisine işaret ediyor :

Bilişsel Beceriler

Odağı: Belirsizliği yönetme, veriden sezgiye uzanan düşünme

- Stratejik Sezgi
- Gelecek Odaklı Düşünme
- Belirsizlik Toleransı

Dönüşümsel Beceriler

Odağı: Vizyon, uyum ve sürdürülebilir dönüşüm

- Değişimi Yönetme Kapasitesi
- Kurumsal Sahiplik ve Sürdürülebilirlik
- Adaptasyon ve Esneklik

Teknolojik ve Analitik Beceriler

Odağı: Yapay zekâ, veri ve dijital liderlik

- Veri Okuryazarlığı
- Dijital İşbirliği ve Teknoloji Kullanımı
- AI ile Karar Alma

Duygusal ve Sosyal Beceriler

Odağı: Özbakım, güven, empati ve ilişki yönetimi

- Duygusal Zeka
- Enerji ve Mizah
- Psikolojik Güven Yaratma

Veriler net bir şeyi gösteriyor: **Liderlik gelişimi** hâlâ şirketlerin en kritik gündemi.

%33

Yetenek liderlerinin %33'ü için en kritik gündem liderlik kapasitesini güçlendirmek.

(MindGym, 2025)

%88

Çalışanların %88'i, etkili liderliğin organizasyon başarısı için kritik olduğunu kabul ediyor.

(Udemy, 2026 Global Learning & Skills Trends Report)

%67

Şirketlerin %67'sinde eğitim ve öğretim alanındaki öncelik liderlik ve yönetici gelişimi

(Melon&Endeavor, 2025)

Bu noktada yanıtlanması gereken kritik bir soru var:

**Yeni dünya becerilerine odaklı,
sürekli işleyen bir liderlik gelişimi
sistemini nasıl kurarız?**

Değişen liderlik, yeni bir gelişim anlayışı gerektiriyor.

%37

Şirketlerin yalnızca %37'i mevcut liderlik gelişimi çabalarının ihtiyaçları etkili şekilde karşıladığını düşünüyor.

MindGym, Talent Management Trends in 2025

Bugünün liderlik becerileri, eski gelişim modelleriyle gelişmiyor.

56%

Şirketlerin %56'sı, liderlik gelişimini zorlayan en büyük bariyerin sürekli gelişim döngüsünün eksikliği olduğunu düşünüyor.

MindGym, Talent Management Trends in 2025

37%

Şirketlerin %37'si, liderlik gelişimini zorlayan en kritik bariyerlerden birinin içerik kişiselleştirmesinin yetersizliği olduğunu düşünüyor

MindGym, Talent Management Trends in 2025

Bu, hem **etki kaybı** hem de **artan maliyet** anlamına geliyor.

**Geleneksel
liderlik gelişimi
sistemlerinin
çoğu şu
üç varsayım
üzerine
kurulu:**

“Herkes ayni
içerik sunulursa
eşit gelişim
sağlanır.”

“Bir kere
öğrenmek,
dönüşüm için
yeterlidir.”

“Eğitimler
bilgi verir, bilgi
davranışı
değiştirir.”

Bu varsayımlar, bugünün liderini neden geliştiremiyor?

Çünkü “herkese aynı içerik, bir defalık eğitim” modeli bir
dönüşüm üretmiyor.

Gerçek gelişim için sadece bilgi değil, **davranışı besleyen
sürekli pratik** gerekiyor.

Fırsat:
Öğrenmeyi
Şirket
Kültürüne
Dönüştürmek

34%

Liderlik gelişimi programları uygulandığında yöneticilerin 'gelişiyor ve güçleniyorum' hissi (thriving seviyesi) %28'den %34'e yükseliyor.

50%

Ancak yöneticiler hem bu programlara dahil olur hem de iş yerinde gelişimlerini aktif olarak destekleyen birine sahip olursa, yöneticinin gelişme/güçlenme (thriving) seviyesi %50'ye kadar yükseliyor

32%

Yönetici gelişimini sürekli destekleyen şirketlerde yöneticilerin iyilik hâli de %32 artıyor.

En yüksek performans gösteren organizasyonların ortak bir formülü var:

Gelişimi sistematik bir kapasiteye dönüştürmek.

Kişiye özel yolculuk

Herkes için aynı yol yerine, role ve ihtiyaca göre farklılaştırma.

Sürekli öğrenme döngüsü

Tek seferlik eğitim değil; ritüeller, mikro adımlar, döngüler.

Davranışa ve kültüre entegrasyon

Öğrenilenin işin içine, takım ritmine ve yönetim pratiklerine akması

Veriyle ölçüm & sürekli iyileştirme

İlerlemenin ölçümü, içgörü üretimi, sürecin sürekli optimize edilmesi için teknoloji desteği.



Peki biz bu tablonun neresindeyiz?

Dünyada Tablo

AI destekli otomasyon, liderlik eğitimi maliyetlerini %60 azaltıyor; erişilebilirliği artırıyor. ²

Gelişim içerikleri AI, duygusal zeka, dayanıklılık ve çeviklik odaklı. ⁴

Organizasyonların %53'ü kişiselleştirilmiş öğrenme yolları oluşturmak için AI kullanıyor

Yani yöntemler yenilenmiş, teknoloji ve davranış dönüşümü merkezde.

Türkiye'de Tablo

Şirketler liderlik gelişiminin öneminin farkında (%71'i "**kritik**" diyor) ama şirketlerin %74'ü planlanan eğitim bütçelerinin yarısından fazlasını iş yoğunluğu nedeniyle kullanamıyor¹

Dijital dönüşüm & AI adaptasyonunu sağlamak amacıyla upskilling&reskilling uygulamaları olan şirket oranı %20

Eğitim ve gelişim uygulamalarında kişiselleştirme bir öncelik değil(%12)¹

Yani niyet güçlü, uygulama ve bireyselleştirmede eksikler var

Eğitim Programı Değil, Bir Sistem Kurma Zamanı

Yeni dönem, kurumların sürdürülebilir bir liderlik sistemi kurmasını gerektiriyor. Peki böyle bir liderlik sistemi hangi temel prensiplere dayanmalı?

Yeni liderlik gelişim sisteminin üç temel bileşeni var:

Kişiselleştirme

Her liderin yolculuğu farklı.

AI destekli kişiselleştirilmiş öğrenme yolları şirketlerde %53 kullanım oranına sahip.

HBI – Global Leadership Research 2025

Süreklilik

Öğrenme işe entegre olmalı.

Şirketlerin %66'sı sürekli öğrenme kültürünü desteklemeye odaklanıyor.

McLean & Company – HR Trends 2025

Veriyle Takip

Gelişim davranışla ölçülmeli.

Organizasyonların %52'si eğitim etkinliği ölçümlerini ve %47'si iş etkisinin kanıtını liderlik programı seçiminde en kritik kriterler arasında görüyor.

HBI – Global Leadership Research 2025

**Bu gereklilikler birleřtięinde, ortaya eęitimden daha
büyük bir şey çıkıyor:
kurum çapında bir kültürel dönüşüm.**

Bu kültürel dönüşümün gerçek çıktısı ise: ETKİ.

Yeni sistemler, hem lider davranışını değiştiriyor hem de ekip performansını ölçülebilir biçimde artırıyor.

Umlead

Öğrenmeye yapılan yatırımın geri dönüşü, finansal KPI'lardan kültüre kadar her alanda görülüyor.

%77 'si şirket verimliliğinin artmasını

%70 'i, şirketin rekabet gücünün artmasını

%65 'i çalışan bağlılığının iyileşmesini

%38 'i, şirketin itibarının ve marka değerinin güçlenmesini bekliyor.

WEF - Future of Jobs

Yeni Dönemin Eşiğinde



Şirketlerin **%62'si** lider performansını hala çalışan bağlılığı anketleri ile ölçüyor.

%
62

HBI - Global Leadership Development Study (2025)

Liderlik gelişimi yatırımlarının etkisini anlamak için memnuniyet anketleri tek başına yeterli olmuyor.

Yeni nesil etkili sistemler:

Liderin davranışındaki dönüşümü iş üstünde gözlemliyor.

Liderin takım üzerindeki etkisini düzenli olarak analiz ediyor.

Organizasyonel iklime katkısını sürekli izliyor.

Böylece eğitim bir etkinlik olmaktan çıkıyor; liderliği her gün biraz daha ileri taşıyan bir gelişim döngüsüne dönüşüyor.

Etki Yaratmak Yetmez. Etkiyi Kalıcı Kılmak Gerekir.

Gerçek kalıcılık, liderlik gelişiminin kurum içinde nasıl işlediğini düzenli olarak görmek ve buna göre sistemi güçlendirmekle mümkün.

Liderlik gelişimini kuruma yerleştirmenin
yolu, bir **sistem yaklaşımından** geçiyor.

Liderlik gelişimi artık tek tek eğitimlerden değil, eğitim,
koçluk, doğru içerik ve ölçümü birbirine bağlayan entegre
bir sistemden güç alıyor.

Başarılı bir liderlik gelişim sistemi, şirket performansını çarpan etkisiyle artırıyor.

x2.3 Yeni fırsatları değerlendirmek için hızlı değişim sağlama konusunda 2.3 kat daha yüksek performans gösteriyor.

x1.9 Stratejik hedeflere ulaşmada 1.9 kat daha etkili oluyor.

x1.8 Maliyet optimizasyonunda 1.8 kat daha iyi sonuç üretiyor.

x1.7 Gelir büyümesinde 1.7 kat daha yüksek performans sergiliyor.

x1.6 Genel organizasyonel performansta ise 1.6 kat daha güçlü bir konuma ulaşıyor.

Kendinize Sorun:

Liderlik profilimiz bugünün taleplerine ve geleceğe hazır mı?

Gelişim sürekli bir döngü mü?

Davranış değişimi gerçekten izleniyor mu?

Kişiselleştirilmiş yolculuklar sunabiliyor muyuz?

5 Adımda Liderlik Gelişimi Sistemi Kurmak

Adım 1

Liderlik Davranışlarınızı Netleştirin

Kurumun stratejisine ve kültürüne uygun bir lider profili tanımlayın.



Gelecekte bizi taşıyacak lider kimdir?

Yetkinlik değil, davranış tanımı yapın. Algılanan etkiyi de hesaba katın.

Adım 2

Gelişim İhtiyacını Veriyle Görün

360° analiz, liderlik iklimi ölçümleri, öz değerlendirmelerle gelişim ihtiyaçlarını ortaya koyun.

Her liderin aynı gelişim planına ihtiyacı yok. Kimin neye ihtiyacı var, bilin.

Adım 3

Bireysel Gelişim Yolları Oluşturun

Her liderin yolculuğunu kişiselleştiren içerik ve destek süreçleri tasarlayın.

Kısa, odaklı ve tekrarlanan öğrenme döngüleri oluşturun.

Adım 4

Gelişimi İş Hedeflerine Bağlayın

Davranışı iş hedefleriyle ilişkilendirerek sürdürülebilir hâle getirin.

“Bu beceriyi geliştirince, şu iş sonucunu etkilerim” algısını kurun.

Adım 5

Davranış ve Etkiyi Ölçün

Anket değil, davranış dönüşümünü izleyen, takım üzerindeki etkisini gösteren sistemler kurun.

Bu sayede gelişim sürdürülebilir olur, ROI somutlaşır.

Ekstra Adım: Liderlik Gelişimini Kuruma Yerleştirmek

Kurumlar artık liderlik gelişimini dış eğitimlerin ötesine taşıyarak, kendi kültürlerine uygun içerik, rehberler ve platformlar oluşturmaya yöneliyor.

Liderlik gelişim programlarını organizasyonların

%36'sı

dışarıdan temin
ediyor

%21'i

iç kaynaklarla
geliştiriyor

%43'ü

her iki yöntemi de
kullanıyor

HBI , 2025 Global Leadership

Bu noktada:

**Kuruma özel
liderlik modeli
oluşturulması**

**İçeriklerin
özelleştirilmesi**

**Gelişimi sahiplenene
bir çekirdek ekibin
kurulması**

gibi adımlar, liderlik gelişiminin kuruma gerçekten yerleşmesini ve güçlenmesini sağlıyor.

Bu yaklaşım, kurum kültürüne entegre olan, ölçeklenebilir ve uzun vadeli bir liderlik gelişimi sistemi oluşturur.

Sürdürülebilir Liderlik Gelişimi Sistemi için Neden Lumolead?

Şirket Hedeflerine Uygun Kişiselleştirilmiş Gelişim

Liderlerinizi şirket hedeflerinize uygun, kişiye özel gelişim yollarıyla destekler.

AI ko-pilot ihtiyaç analizi ve içerik eşleşmesini hızlandırır.

Etkileşimli Deneyimler + Sürekli Öğrenme

Yüz yüze workshoplar, 1:1 koçluklar ve grup seansları gibi uygulamalı deneyimlerle gerçek dönüşüm sağlanır.

Platform ise bunu kısa, odaklı ve zamana yayılmış öğrenme döngüleriyle sürdürülebilir kılar

Ölçülebilir ve Uygulanabilir Çözümler

Davranış değişimini izleyen, takım etkisini ölçen ve liderin ilerlemesini gösteren sistemler sunar.

Liderin bağlamına uygun mikro öğrenme önerileri, öğrenmenin iş üzerinde uygulanmasını kolaylaştırır.

Şeffaf İlerleme Takibi ve Analizler

360 içgörüler, liderlik analitiği ve kültür verileriyle, kişinin yöneticisine de açılan şeffaf bir gelişim resmi ortaya çıkar.

Lumolead öğrenme tasarımı uzmanları süreci kurumla beraber tasarlar, yönetir ve optimize eder.

 Lumolead

Lumolead size nasıl destek olabilir?

Lumo, grup tabanlı gelişim yolculuklarına ek olarak; **yüz yüze workshoplar, 1:1 koçluk, kültür ve liderlik modeli tasarımı** gibi kuruma özel danışmanlık çözümleri de sunar.

Hızlı Başlangıç Liderlik Yolculuğu

Bireysel liderler veya küçük gruplar için kişiye özel ve ölçeklenebilir bir deneyim.

Uygulama: Online, kendi hızında
Süre: Esnek

Şimdi Keşfedin

Grup Tabanlı Gelişim Yolculuğu

Farklı liderlik seviyelerine göre, platform destekli, ölçülebilir ve kuruma özel gelişim yolculukları.

Uygulama: Çevrimiçi / Hibrit / Fiziksel
Süre: 3-12 Ay

Şimdi Keşfedin

Hedef Odaklı Koçluk

Belirli gelişim hedefi olan liderler ve takımlar için, AI destekli ve ölçülebilir koçluk yolculukları

Uygulama: Çevrimiçi / Hibrit / Fiziksel
Süre: 8-16 Hafta

Şimdi Keşfedin

Lumolead

Lumolead Platformunu ve Liderlik Yolculuklarını Keşfedin

Bizimle Görüşün

