

Stanton Chase Türkiye

CEO INDEX

Üst Yönetimde Profil, Beklentiler
ve Kariyer Eğilimi Araştırması

Mart 2011

STANTON CHASE
INTERNATIONAL
Executive Search Consultants



North America

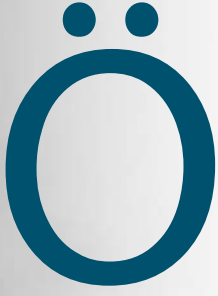


Latin America



Europe/Middle East/Africa

Asia/Pacific



Önsöz

CEO INDEX, günümüzün zorlayıcı kariyer dünyasında yer alan farklı sektörlerdeki üst düzey yöneticilerin profillerini, beklentilerini, kariyer eğilimlerini karşılaştırmalı olarak ortaya koyuyor.

Küreselleşmenin gereği olarak, gelişmekte olan diğer ülkeler gibi Türkiye'de de son 20 yıldır iş modellerinin dünya ile hızlı biçimde entegre olduğu bir süreç yaşanıyor. Bu dinamik entegrasyon sürecinde, Türkiye'de üst düzey yönetimler de profesyonel yaklaşımlarla yeniden şekilleniyor. Hemen her sektörde oldukça rekabetçi ve hızlı büyüyen Türkiye pazarı, deneyim ve donanım anlamında ileri seviyede nitelikleri olan üst düzey yöneticilere her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyuyor. Bu nedenle, Türkiye coğrafyasında yaşanan ekonomik gelişmelere paralel olarak üst düzey yöneticilerin profilleri ve yetkinlikleri çeşitlenerek, onlardan beklentiler de her geçen gün daha fazla artıyor.

Stanton Chase Türkiye Ofisi tarafından, ilki gerçekleştirilen CEO INDEX araştırması, Türkiye'de üst düzey yönetimin işverenin bu mevcut ihtiyaçları karşısındaki durumunu ortaya koymayı hedefliyor.



Çağrı Alkaya

Stanton Chase International
Türkiye
Yönetici Ortak
c.alkaya@stantonchase.com

Bu açıdan baktığımızda, yöneticilerden aldığımız yanıtlar sayesinde, onların hem mevcut pozisyonlarında hem de ileriye dönük kariyer hedeflerinde, Türkiye'nin yeni nesil yönetim modelini oluşturacak ipuçlarını yakaladığımızı söyleyebiliriz.

Gerçekleştirdiğimiz ilk CEO INDEX'e katılımlarından dolayı, yerli ve yabancı semayeli şirketlerde görev alan 150'yi aşkın CEO ve Genel Müdür'e teşekkür etmek isteriz.

Stanton Chase Türkiye, üst düzey yöneticiler arasındaki eğilim ve profil değişikliklerini kıyaslayabilmek amacıyla bu araştırmayı her yıl düzenli olarak yineleyecektir. Stanton Chase Türkiye Ofisi, çalışmaları ve fikirleriyle Türkiye pazarını şekillendiren üst düzey yöneticileri anlama konusundaki kararlılığını göstermektedir.

CEO INDEX araştırmasına, Türkiye'nin önde gelen yerli ve yabancı sermayeli şirketlerinde CEO ve Genel Müdür seviyesinde görev alan yaklaşık 150 yönetici katılım sağladı.

CEO ve Genel Müdür (GM) düzey yöneticilere 29 sorudan oluşan anket kanalıyla ulaşan Stanton Chase International İstanbul Ofisi, şu soruların yanıtlarını aradı: CEO ve Genel Müdür (GM) pozisyonundaki yöneticilerin demografik özellikleri, CEO/GM olmadan önce çalışmış oldukları alan ve sektörleri, kurumların CEO'larından / üst düzey yöneticilerinden

beklentileri, üst düzey yöneticilerin ana hedefleri, mevcut işverenden ayrılmaya yönelen sebepler, bu kişilerin bir sonraki görevleri için ihtiyaç duyduğu motive edici unsurlar, başarılı bir kariyer gelişimi bağlamındaki temel unsurlar, bir CEO/Genel Müdür'ün ideal görev süresi, C-düzeyindeki pozisyonlarda liderlik yeteneği eksikliği, şirketin yetenek tabanını geliştirme stratejileri, üst düzey yöneticilerin geliştirilmesi için öncelikli bireysel hedefler, Türkiye'deki ticari ortamının değerlendirilmesi, Türkiye'de ticari büyüme fırsatlarının algılanışı ve son olarak yöneticilerin hobileri ve ilgi alanları.

CEO INDEX Hakkında

İçindekiler

Sayfa 1

Önsöz

Sayfa 2

Yönetici Özeti

Sayfa 3

Demografik Özellikler

Sayfa 4

Üniversite Eğitimi

Sayfa 5

İdeal Görev Süresi

Sayfa 6

Pozisyon ve Sektör Geçmişi

Sayfa 7

Kurumların Yöneticilerden Beklentileri

Sayfa 8

Yöneticilerin Gündemdeki Temel Hedefleri

Sayfa 9

Başarılı Kariyer Gelişimi İçin Gerekli Faktörler

Sayfa 10

İşverenden Ayrılmaya Yönelten Nedenler

Sayfa 11

Yeni Kariyer Motivasyonu İçin Beklentiler

Sayfa 12

Lider Eksikliği Hissedilen Pozisyonlar

Sayfa 13

Yetenek Tabanını Geliştirme Stratejileri

Sayfa 14

Yönetici Gelişimine Yönelik En Önemli Bireysel Hedefler

Sayfa 15

CEO / GM İdeal Görev Süresi

Sayfa 16

Ticari Ortamın Değerlendirilmesi
Ticari Büyüme Fırsatlarının Algılanışı

Sayfa 17

Hobileri ve Özel İlgi Alanları

Sayfa 18

Stanton Chase Hakkında

Yönetici Özeti

CEO INDEX araştırmasına katılan yöneticilerin demografisine bakıldığında, Türkiye'de yaş ortalamasının Avrupa ülkeleriyle kıyaslandığında üst düzey yönetim istihdamı anlamında da genç olduğunu söylemek mümkündür.

Yöneticilerin yüzde 92'sinin 36-55 yaş aralığında olması, bunun kanıtıdır. Bulgular, Türkiye pazarının genç profesyonellerin egemenliği altında olduğunu göstermektedir.

Lisans eğitimini yurt dışında tamamlayanların oranının yüzde 17 olduğu göz önüne alındığında, yöneticilerin büyük bir bölümünün **"Türk Eğitim Sistemi"**ni temsil ettiği açıkça görülmektedir. En tepedeki koltuklarda, çoğunlukla mühendisler oturmaktadır, bu da mühendislerin analitik ve çok yönlü düşünme yeteneklerinin yanı sıra yönetim becerilerinin de gelişmiş olduğuna işaret etmektedir.

Türkiye'nin sosyal yapısında da görülen erkek egemenliği, iş yaşamına da etkin bir biçimde yansımaktadır. Yanıt veren yöneticilerin yüzde 97'sinin erkek olması, erkek egemenliğinin pazar dinamiklerini domine ettiğine dair bir kanıttır. Yöneticilerin yalnızca yüzde 5'inin bekar olması da diğer bir dikkat çekici özelliktir. Bu açıdan bakıldığında, yöneticilerin toplumca kabul gören normlara göre yaşayarak, örneğin aile kurarak ideal rol modelini temsil ettiğini söylemek mümkündür.

Verilen yanıtlarda, Türkiye'nin hızlı büyüme etkisinin, yönetim kademelerinden beklentilerin de son derece yüksek olmasına yol açtığı görülmektedir. Üst düzey yöneticilerden gerçekleştirmesi beklenen en önemli amaç, **"büyüme hedeflerine daha hızlı bir şekilde ulaşılması"**dir. Yöneticilerden sadece çalıştıkları sektörle ilgili değil, birçok sektörde deneyim ya da bilgi sahibi olmasının beklenmesi de, çok yönlü yönetim ihtiyacına işaret etmektedir.

Şirketlerin üst düzey beklentilerine karşılık, üst

düzyer yöneticiler **"mevcut sorumlulukları ile eşdeğer yetki sahibi olamamak"** konusunda sorun yaşadığını belirtmektedir. Türkiye'deki kurumların halen çok büyük bir kısmının aileler tarafından yönetiliyor olmasının bu etkiyi yarattığı tahmin edilmektedir. Her ne sebeple olursa olsun bu kritik unsur, yöneticileri mevcut işverenden ayrılmaya itmektir.

Kariyer gelişimindeki en önemli etmenin temel iş becerileri (soft skills) olduğu ifade edilmiştir.

Yöneticileri farklı bir kuruma geçmeye motive edici unsurlara bakıldığında, ücret ve faydaların, daha girişimci bir görev edinmelerinin yanı sıra, daha üst düzey bir göreve getirilmek de son derece

önem taşıyan bir faktördür. Burada dikkat çekici bir başka nokta da, yöneticilerin **"icra kurulu üyesi olma"** yolunda son derece istekli olmalarıdır.

Kariyer gelişimindeki en önemli etmenin, duygusal zeka gerektiren temel iş becerileri (soft skills) olduğu ifade edilmiştir, bu etmen yöneticilerin oldukça analitik bir eğitim sürecinden geçmiş olmasından kaynaklanıyor olabilir. Bunun yanı sıra **"uluslararası deneyim"** kariyer gelişimindeki en önemli ikinci etmen olarak belirtilmiştir. Uluslararası deneyim isteği çoğunluğun lisans eğitimini Türkiye'de tamamlamış olması nedeniyle kendilerini karşılaştırmaları ve bu deneyimi elde ettiklerinde ufuklarının genişleyeceğini düşünmelerinden kaynaklanıyor olabilir.

Genel olarak Türkiye'deki yöneticiler, aldıkları eğitim, algıları ve iş dışındaki özel ilgi alanlarıyla, doğu ve batının ideal karışımını temsil etmektedir. Bu durum müzik seçimlerine yansımaktadır, yemek zevkleri ve yazar seçimleri doğuya kaymaktadır. Yöneticiler, iş yaşamında olduğu kadar özel ilgi alanlarında ve hobilerinde de yeteneklerini sergileme eğilimindedir.

Demografik Özellikler

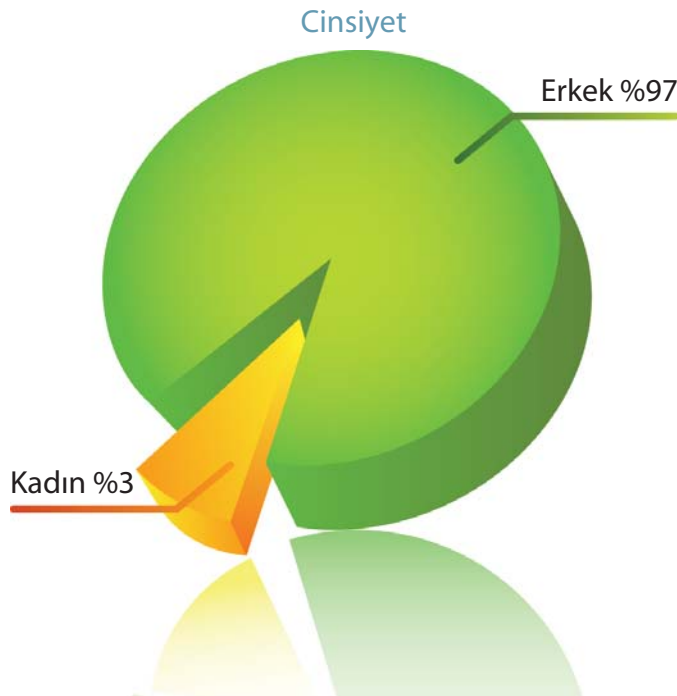
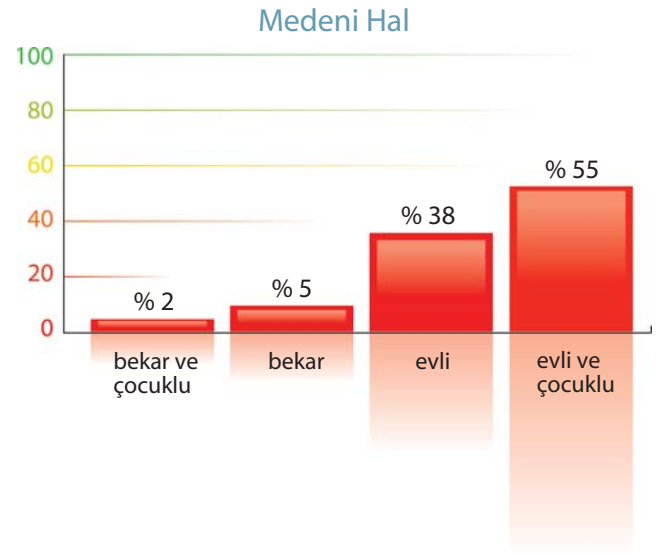
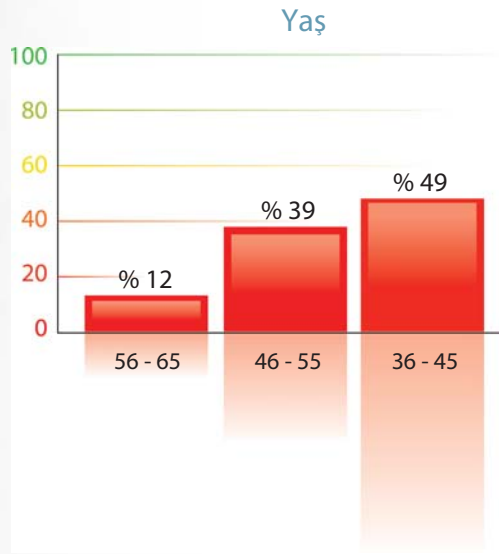
Türkiye'nin önde gelen şirketlerinde görev alan katılımcıların tamamı; gıda, otomotiv, sağlık, telekomünikasyon, teknoloji, hizmet gibi önemli sektörleri temsil eden CEO ve Genel Müdürlere oluşmaktadır.

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu Türkiye kökenli olmasına rağmen, yüzde 5'i kendi ülkelerinin dışında çalışan CEO ve Genel Müdürlere yani expatlardan oluşmaktadır. Kendi ülkesinin dışında çalışan bu yöneticilerin büyük bir bölümü Batı Avrupa ülkelerinden gelmektedir.

Katılımcıların yüzde 49'u 36-45 yaş, yüzde 39'u 46-55 ve yalnızca yüzde 12'si 56-65 yaşları arasındadır.

Katılımcıların yüzde 97'si erkek yöneticilerden oluşmaktadır. Kadınlar ise üst düzey yönetimde yüzde 3 oranında temsil edilmektedir.

CEO ve Genel Müdürlere yüzde 55'i evli ve çocuk sahibi, yüzde 38'i evli, yüzde 5'i bekar ve yalnızca yüzde 2'si bekar ve çocuk sahibidir.

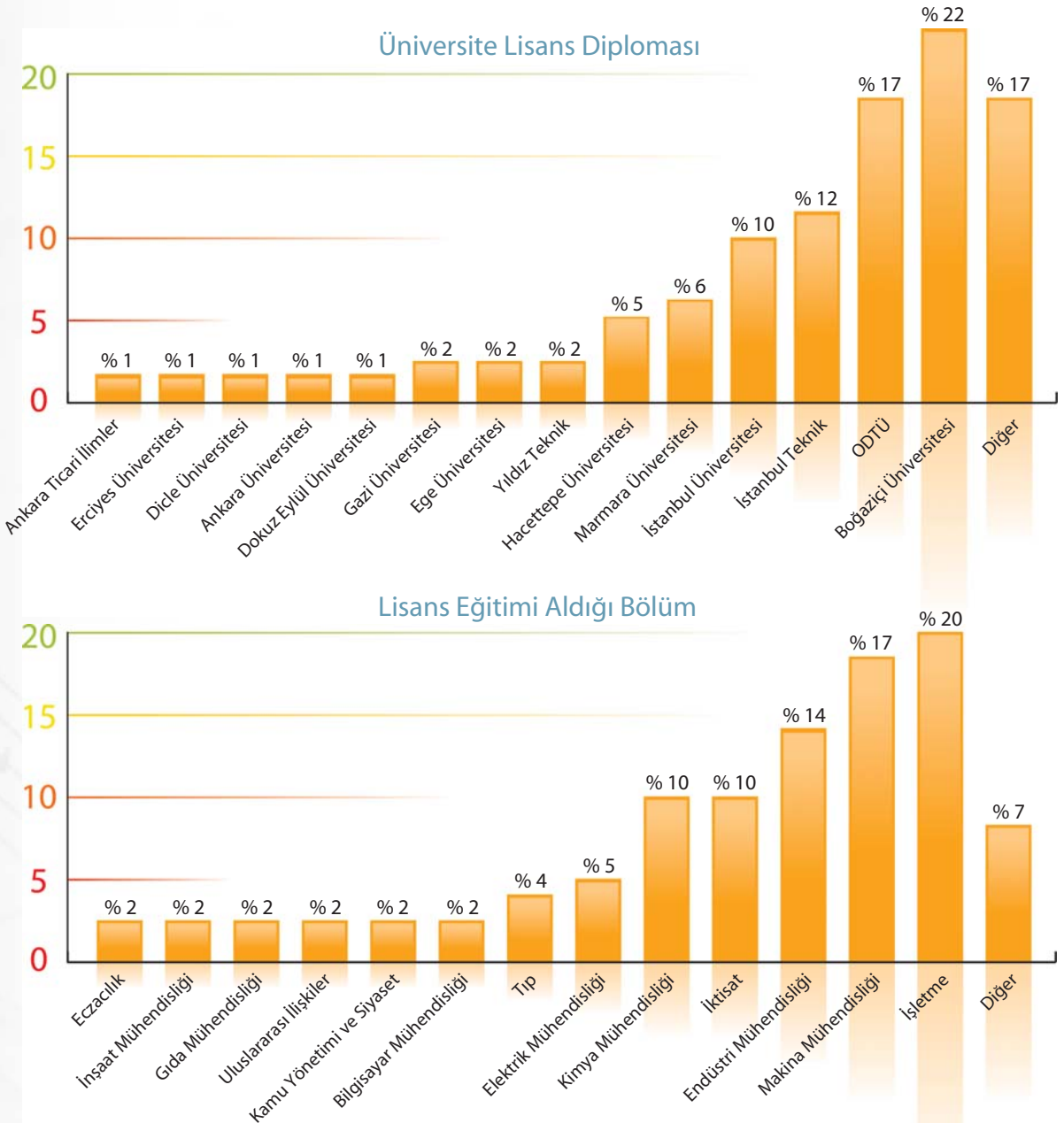


Üniversite Eğitimi

Ankete yanıt veren CEO ve Genel Müdürlerin yüzde 22'sinin Boğaziçi Üniversitesi'nde, yüzde 17'sinin Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde lisans eğitimlerini tamamladığı görülmektedir.

Yöneticilerin yüzde 22'sinin lisans diplomasını İstanbul Teknik Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesi'nden aldığı, bunu Marmara Üniversitesi'nin yüzde 6 ve Hacettepe Üniversitesi'nin yüzde 5 oranıyla takip ettiği görülmektedir. Yöneticilerin yüzde 17'sinin diplomalarını özellikle Avrupa ve Amerika'daki yabancı üniversitelerden aldığı da dikkat çekici bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Makine mühendisliği ve endüstri mühendisliği diplomasına sahip yönetici oranı, yüzde 31'dir. CEO ve Genel Müdür düzeyindeki yöneticilerin yüzde 20'si işletme, yüzde 10'u iktisat diplomasına sahiptir. Mühendislik mezunları yüzde 52 oranıyla ağır basmaktadır, bu da yöneticilerin yüzde 35'inin endüstriyel üretim sektöründen geldiğini açıklamaktadır. CEO ve Genel Müdürlerin yüzde 35'i endüstriyel üretim geçmişine sahiptir.



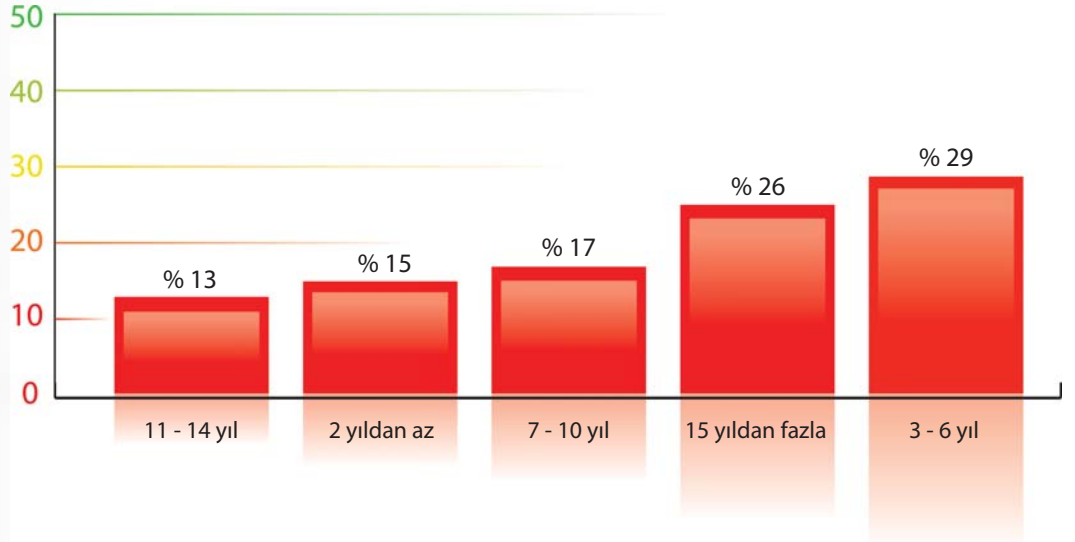
Görev Süresi

Araştırmaya katılan yöneticiler içerisinde, aynı şirkette 15 yıldan uzun süre çalışmakta olan yöneticilerin oranı yüzde 26'dır

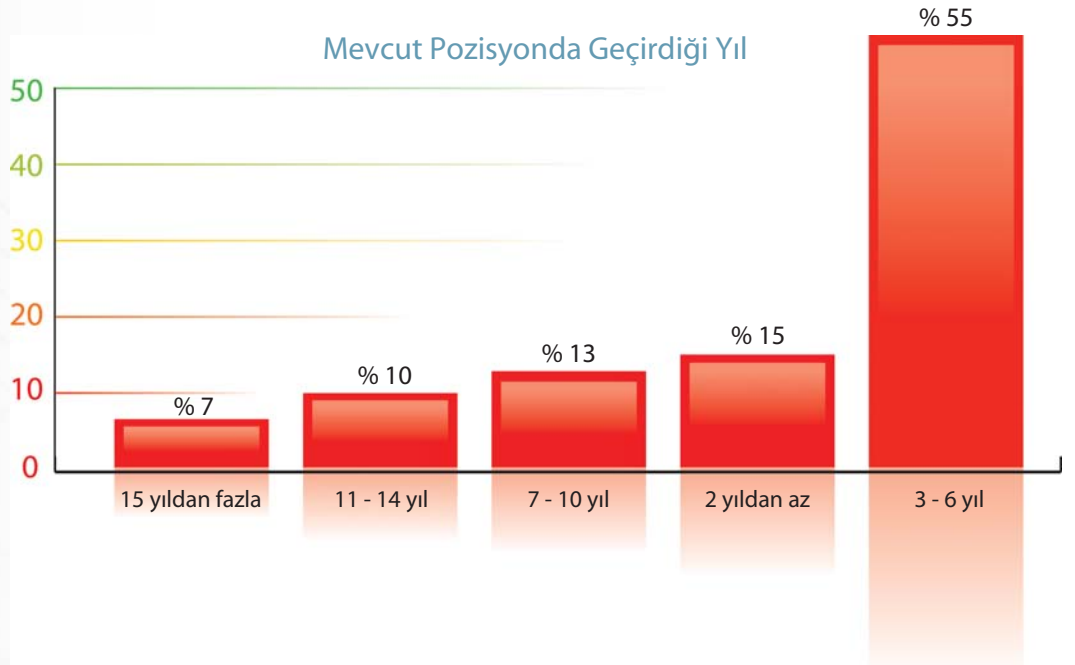
Yöneticilerin, yüzde 17'si de 7 ila 10 yıldır şu an bulunduğu şirkette çalışmaktadır. Üst düzey yöneticilerin yüzde 29'unun şu anki şirketlerinde 3 ila 6 yıldır çalıştıkları görülmektedir.

Üst düzey yöneticilerin yüzde 55'i 3-6 yıldır CEO ve Genel Müdür görevini yürütmektedir. Yöneticilerin yalnızca yüzde 7'si 15 yıldan fazla bir süredir mevcut pozisyonlarını korumaktadır.

Mevcut Şirkette Geçirdiği Yıl



Mevcut Pozisyonda Geçirdiği Yıl



Pozisyon ve Sektör Geçmişi

Yanıtlara göre, CEO'ların yüzde 46'sının bugün buldukları pozisyonlara satış ve pazarlama alanlarından terfi ettirildiği görülmektedir.

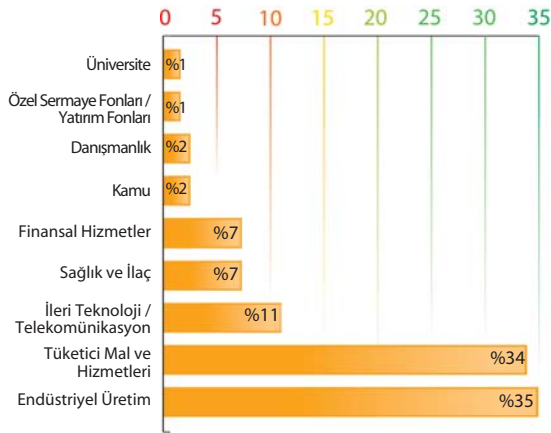
Finans ve satış pozisyonlarında çalışarak CEO ve Genel Müdürlüğe uzanan yöneticilerin oranı, dikkat çekici boyuttadır. Finans yüzde 33, satış yüzde 25'lik oranla baskın departmanlar olarak öne çıkmaktadır.

Tüketici ürünleri / servisleri sektörlerinde çalışan yöneticilerin, çok büyük kısmının sektör değiştirmedikleri gözlemlenmektedir. Daha önce sağlık ve ilaç sektörlerinde çalışan CEO / Genel Müdürlerin yüzde 75'i yine aynı sektörde devam etmektedir. Şu

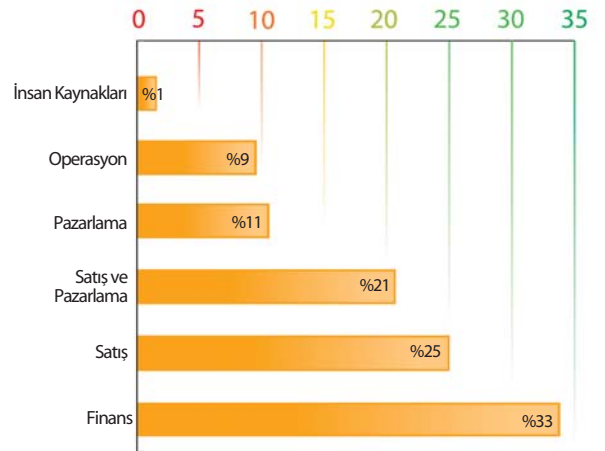
anda endüstriyel üretimde çalışanların yüzde 34'ü, Tüketici ürünleri / servisleri sektöründen gelmektedir.

Yöneticilerin sektör uzmanlıklarına bakıldığında, hizmet odaklı olmaktan ziyade ürün odaklı oldukları dikkat çeken bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Endüstriyel üretimin payının yüzde 35 olması da, CEO'ların ağırlıklı olarak mühendislikten geldiğini göstermektedir.

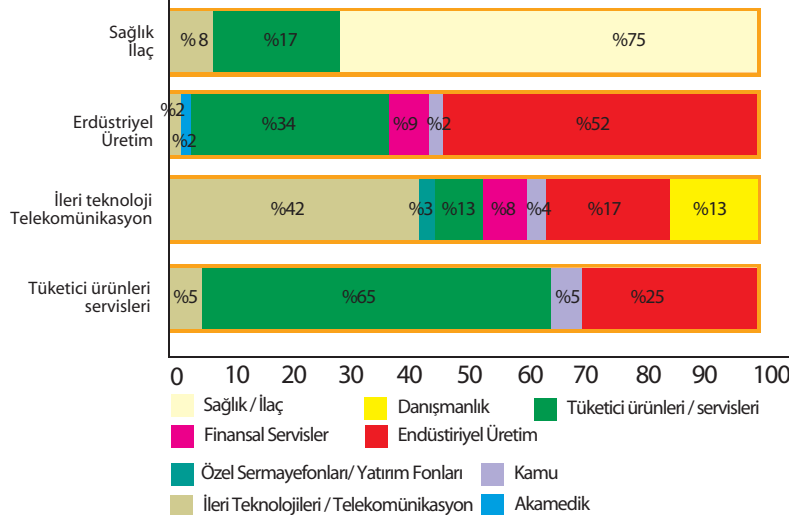
CEO / GM olmadan önce hangi sektörde çalışıyorlardı?



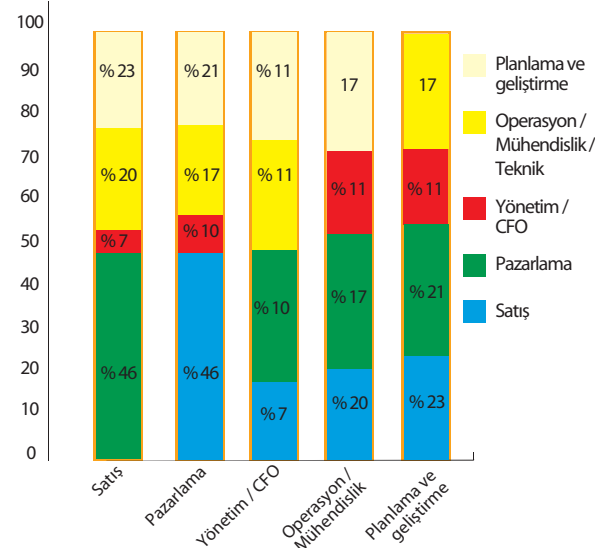
CEO / GM olmadan önce hangi iş fonksiyonlarında çalışıyorlardı ?



Şu an buldukları sektörlerden önce hangi sektörlerde çalışıyorlardı?



CEO/GM olmadan önce en çok hangi fonksiyonlarda çalıştılar?



Kurumların Yöneticilerden Beklentileri

Araştırma sonucu, Türkiye'de yaşanan hızlı büyüme nedeniyle CEO'lardan ve yöneticilerden beklentilerin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

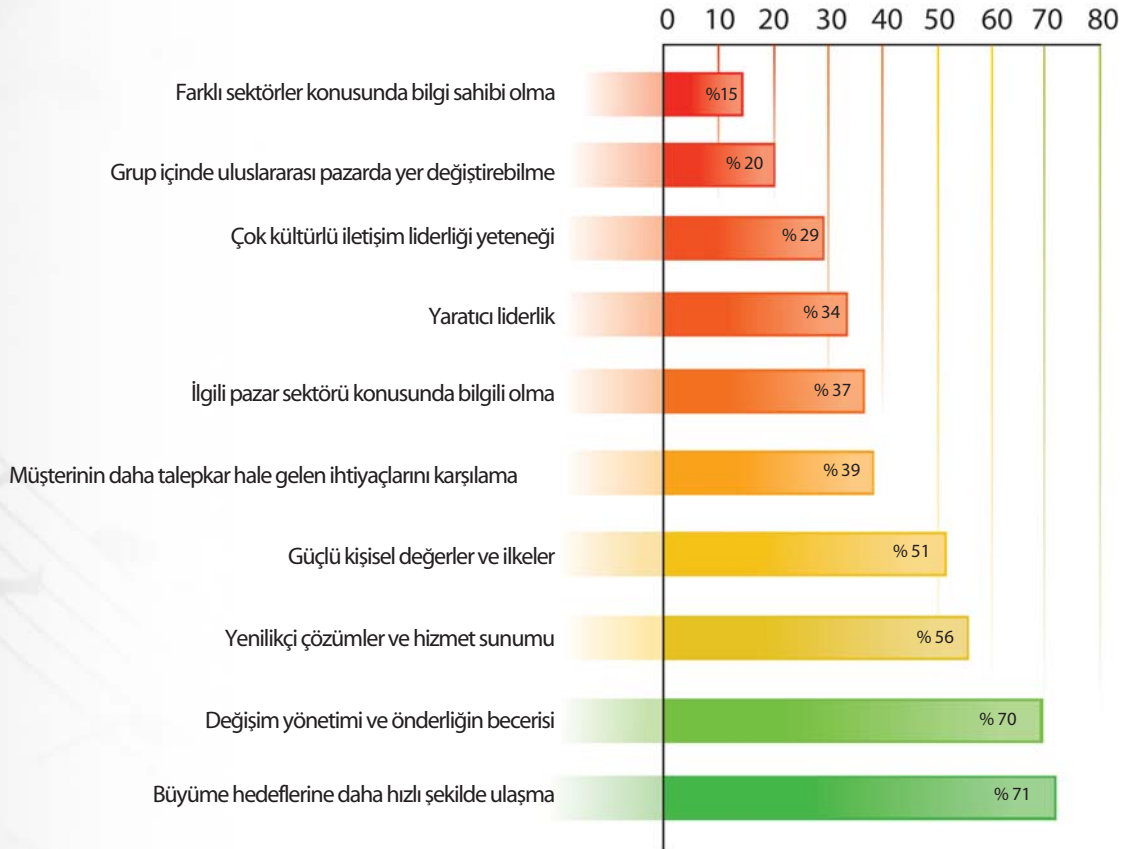
Yöneticiler verdikleri yanıtlarda, Türkiye'deki üst düzey yöneticilerden gerçekleştirmesi beklenen en önemli amacın, **"büyüme hedeflerine daha hızlı bir şekilde ulaşılması"** olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra, yöneticilerden kurumlarında değişimin lideri ve savunucusu olmaları beklenmektedir.

Bu tür bir büyüme pazarında, yöneticilerin yenilikçi çözümler sunarken, aynı zamanda güçlü değerlere ve ilkelere sahip olması da ilk sıradaki beklentiler

arasında yer almaktadır. Müşterilerin artan taleplerini karşılamak, pazar sektörüne ilişkin bilgi ve yaratıcı ustalık yöneticilerin sahip olması gereken özellikler olarak görülmektedir.

Yöneticilerin sadece çalıştığı sektörle ilgili değil, birçok sektörde deneyim ya da bilgi sahibi olması da beklenmektedir. Uluslararası pazarda hareket etme kabiliyeti ve yoğun seyahat edebilme esnekliği de şirketlerin yeni nesil yönetici arayışlarında ön plana çıkan beklentilerdir.

Türkiye'deki kurumlar
"Yönetim Liderleri"nde hangi özellikleri arıyor?



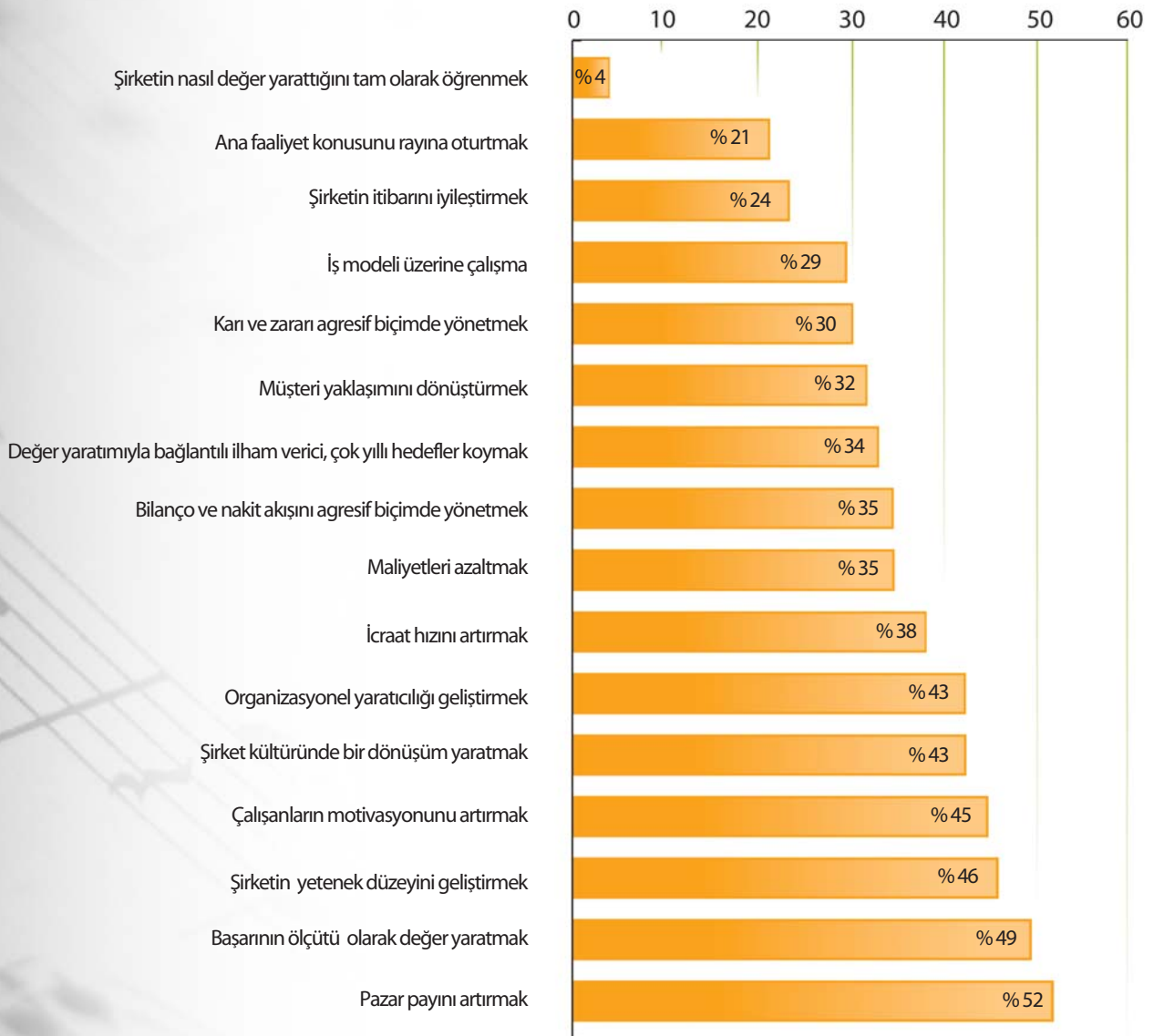
Yöneticilerin Gündemdeki Temel Hedefleri

Türkiye'deki CEO/GM'lerin ana hedeflerinin, buldukları kurumun ve sektörün gündemine bağlı olduğu görülmektedir.

Ortak gündem, nihai başarı ölçütü olarak değer yaratmak ve pazar payını arttırmaktır. Bu amaçlara ulaşmak için, başarılması gereken diğer amaçlar arasında kurumsal yaratıcılığı, yetenek tabanını

ve çalışan motivasyonunu iyileştirmek de yer almaktadır. Bu alanlara odaklanmadan nicel hedeflere doğru ilerlemek ve bunları sürdürmek zor olacaktır.

Yöneticilerin gündemindeki en önemli hedefleri neler?



Başarılı Kariyer Gelişimi için Gerekli Faktörler

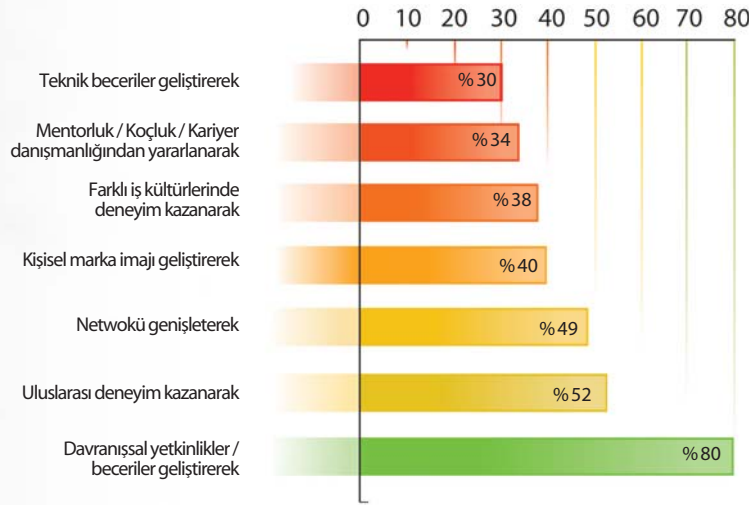
CEO'lar ve Genel Müdürler başarılı bir kariyer gelişimi konusunda en önemli unsurun davranışsal yetkinlikler ve temel iş becerileri (soft skills) geliştirmek olduğunu düşünmektedir.

İkinci en önemli unsur ise “uluslararası deneyime sahip olmak” olarak tanımlanmaktadır. Çünkü yöneticiler, uluslararası deneyimin yetkinlik ve beceri gelişimine katkıda bulunacağını düşünmektedir.

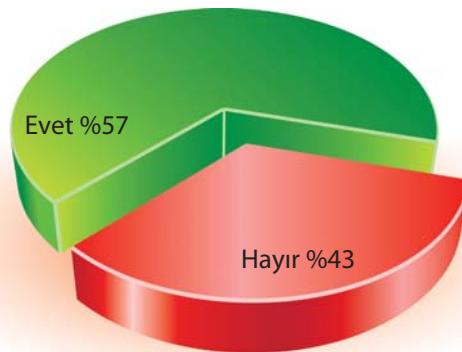
Network genişletmenin de kariyer gelişimine katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Teknik beceriler geliştirmek, yöneticiler tarafından en az öneme sahip etmen olarak ifade edilmektedir.

CEO'lar bireysel hedefler bağlamında, en hayati unsurun stratejik düşünme becerilerini geliştirmek olduğunu ifade etmiştir. İkinci önemli unsur da, liderlik yetkinliklerinin geliştirilmesi olarak ifade edilmiştir. Bu da, yöneticilerin dışsal unsurlara odaklanmaktan ziyade kendi içsel becerileri üzerinde çalışmak istedikleri anlamına gelmektedir.

Başarılı bir kariyer için gerekli faktörler neler?



Yurt dışında çalıştınız mı?



işverenden Ayrılmaya Yönelten Nedenler

Araştırmaya yanıt veren yöneticilerin büyük kısmı, bir işverenden ayrılma kararını etkileyen en kritik unsurun, “**sorumluluğuna eşdeğer yetki verilmemesi**” olduğuna dikkat çekmektedir.

Bu etmen Türkiye pazarında aile şirketlerinin ağırlıkta olmasından kaynaklanıyor olabilir. İyi ve güçlü bir eğitim almış, Batı yaşam tarzına sahip CEO'ların pek çoğunun da şirket değerlerine uyum sağlamakta güçlük çektiği gözlemlenmektedir.

Şirket değerlerinin farklı olması da, bir işverenden ayrılma konusundaki ikinci en önemli etmen olarak gösterilmektedir. Üçüncü etmen ise, ilk iki etmenle yakından ilişkili olan, kariyer geliştirme fırsatlarının olmayışdır.

Bir iş yerinden ayrılma kararında en etkili faktörler neler?



Yeni Kariyer Motivasyonu için Beklentiler

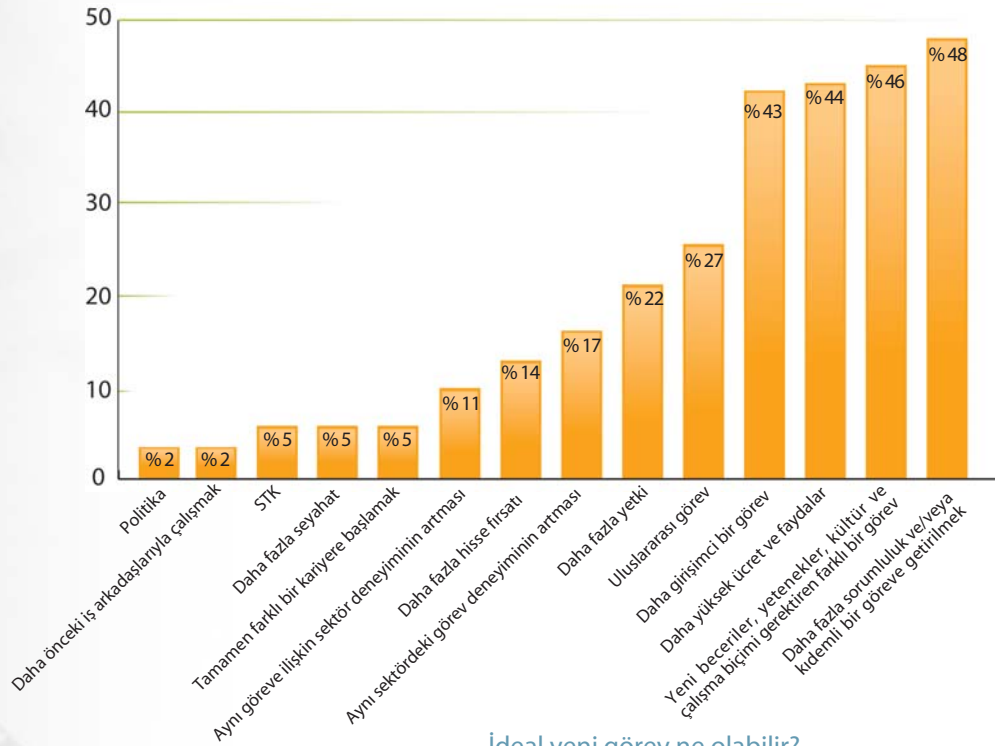
Yöneticiler “yetkisiz sorumluluktan” şikayetçi olsa da, yetki artışını bir sonraki görevleri için onları motive eden ilk beş neden arasında saymamaktadır.

Bu konudaki ilk iki etmen, farklı beceri ve yetkinliklerle kariyer gelişimi sağlamak veya daha üst düzey bir göreve getirilmek olarak sıralanmaktadır.

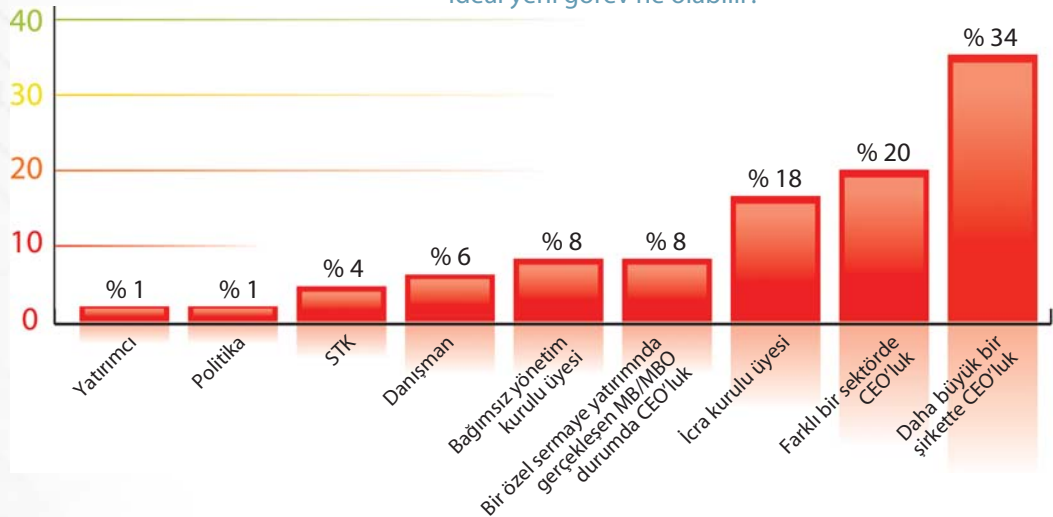
Ücretin & faydaların artması ve daha girişimci bir görev etmenleri de, üst düzey yöneticilerin önemli iş değiştirme nedenleri arasında yer almaktadır.

Özetle, üst düzey yöneticiler daha büyük şirketlerde daha fazla sorumluluk sahibi olmak istemektedir. Aynı zamanda, farklı bir sektörde CEO olarak çalışmak, icra kurulu üyesi olmak da CEO'ları motive eden ideal görevler arasında yer almaktadır.

Yeni kariyer motivasyonu için yöneticilerin beklentileri nelerdir?



İdeal yeni görev ne olabilir?



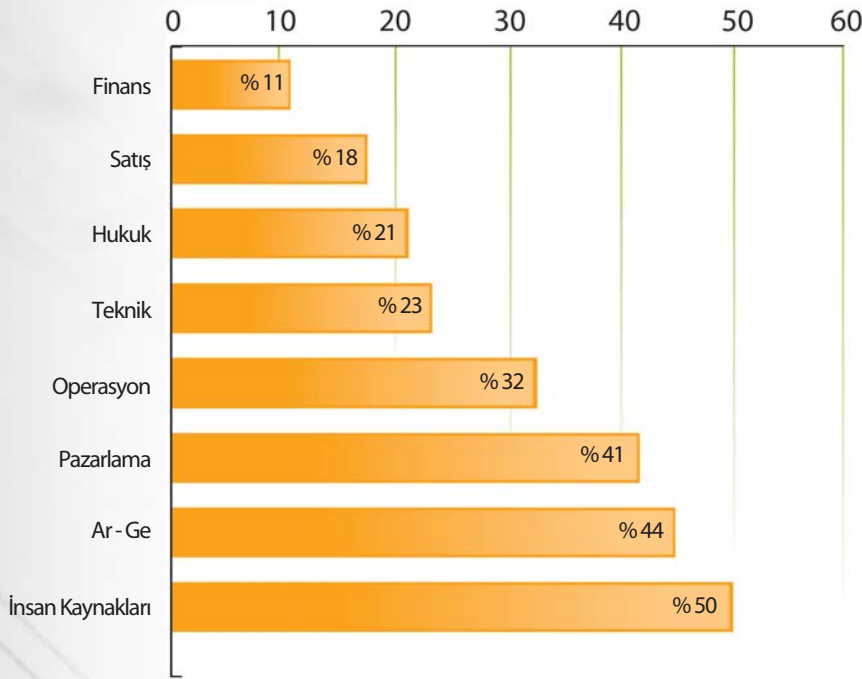
Lider Eksikliği Hissedilen Pozisyonlar

CEO/GM'lerin hangi alanlarda liderlik eksikliği hissettiklerine dair verdikleri yanıtlar arasında, “İnsan Kaynakları” en üst sırada yer almaktadır.

Bu sonuç yöneticilerin Türkiye'de insan kaynakları alanında liderlik eksikliği olduğunu düşündüğünü göstermektedir. Liderlik eksikliği olduğu düşünülen ikinci alan “Araştırma ve Geliştirme”, üçüncü alan da “Pazarlama” olarak belirtilmektedir.

Finans departmanının bu bağlamda yüzde 11 ile en az orana sahip olduğu görülmektedir. Bu bağlamda üst yönetimin, finans yönetimi anlamında lider eksikliğini, diğer alanlara oranla çok fazla hissetmediği sonucuna varılması mümkündür.

Hangi alanlarda liderlik eksikliği var



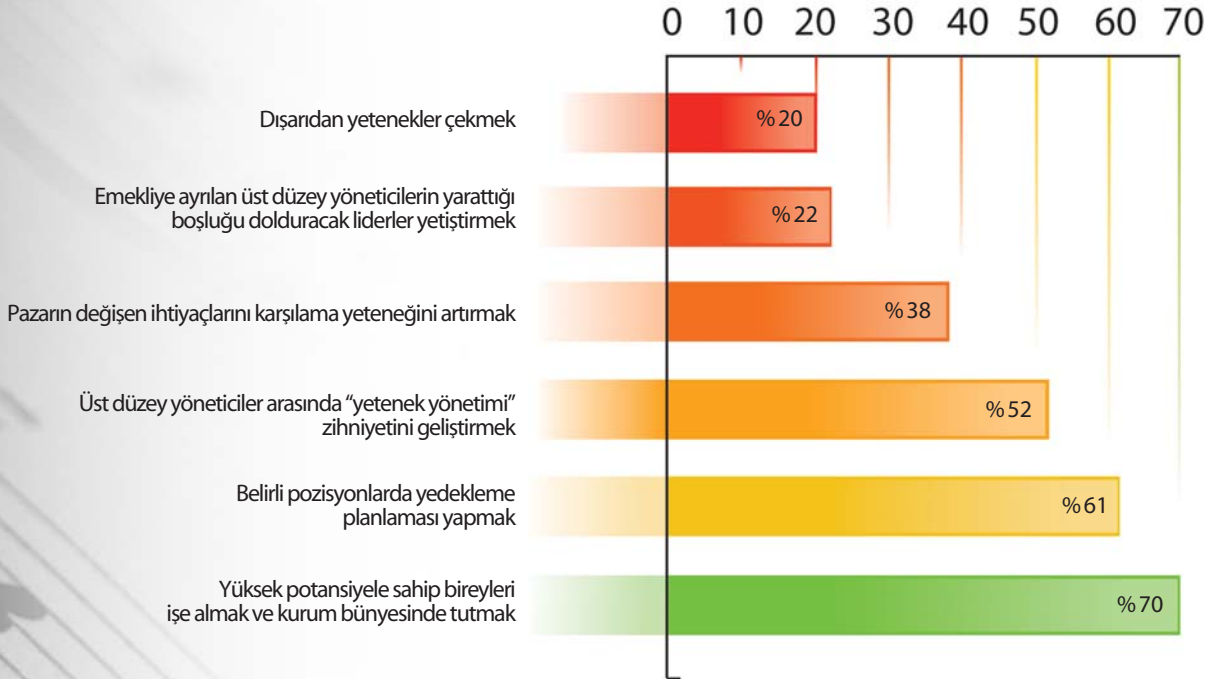
Yetenek Tabanını Geliştirme Stratejileri

Yüksek potansiyele sahip bireyleri işe almak ve elde tutmak, yöneticiler tarafından en önemli yetenek geliştirme stratejisi olarak değerlendirilmiştir.

Türkiye, hızlı büyüyen bir ekonomi olduğundan ve yöneticilerden kısa ve orta vadede çok şey beklendiğinden kurumlar, kurumun yetenek tabanını geliştirme konusunda temel yöntem olarak dışarıdan güçlü ve gelişmiş yetenekleri işe almayı amaçlamaktadır.

Belirli pozisyonlara ilişkin yedekleme planlaması ve yöneticiler arasında bir "yetenek yönetimi" zihniyeti geliştirmek, yetenek geliştirmeye yönelik ikinci ve üçüncü en önemli strateji olarak sıralanmıştır.

Yetenek tabanı nasıl geliştirilebilir?



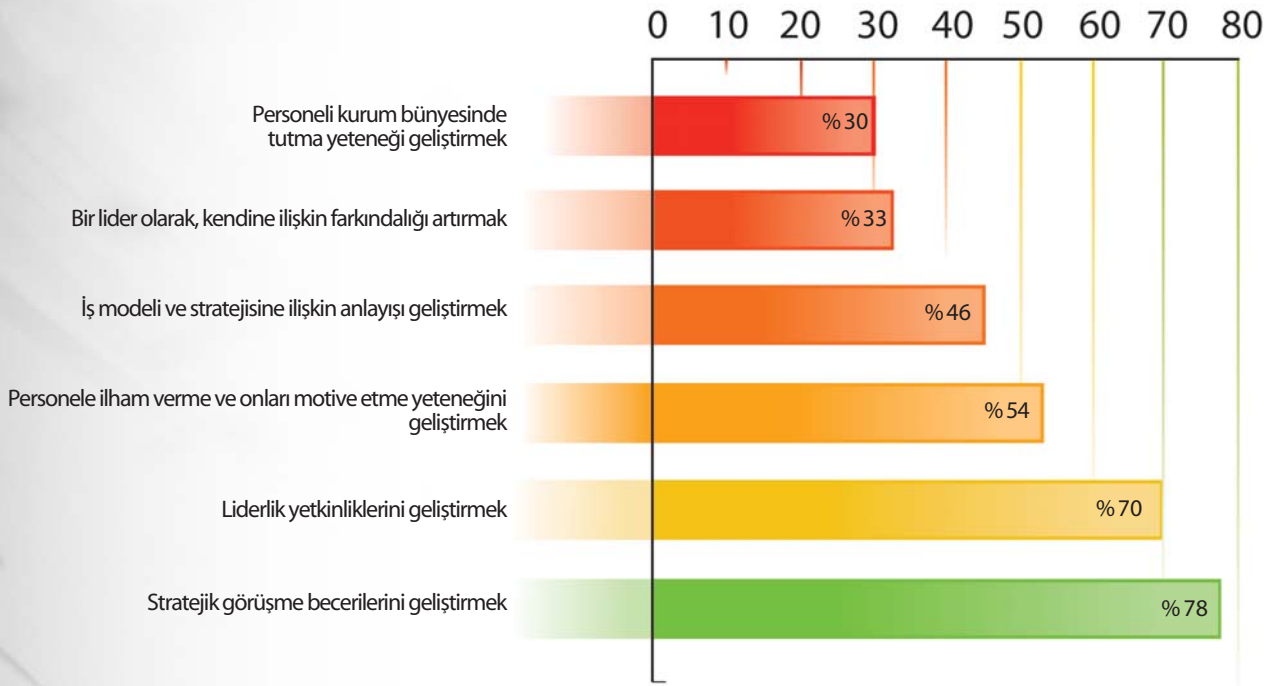
Yönetici Gelişimine Yönelik En Önemli Bireysel Hedefler

CEO'lar bireysel hedefler bağlamında en hayati unsurun stratejik düşünme becerilerini geliştirmek olduğunu ifade etmiştir.

İkinci önemli unsur da liderlik yetkinliklerinin geliştirilmesi olarak ifade edilmiştir.

Bu da, yöneticilerin dışsal unsurlara odaklanmaktan ziyade kendi içsel becerileri üzerinde çalışmak istedikleri anlamına gelmektedir.

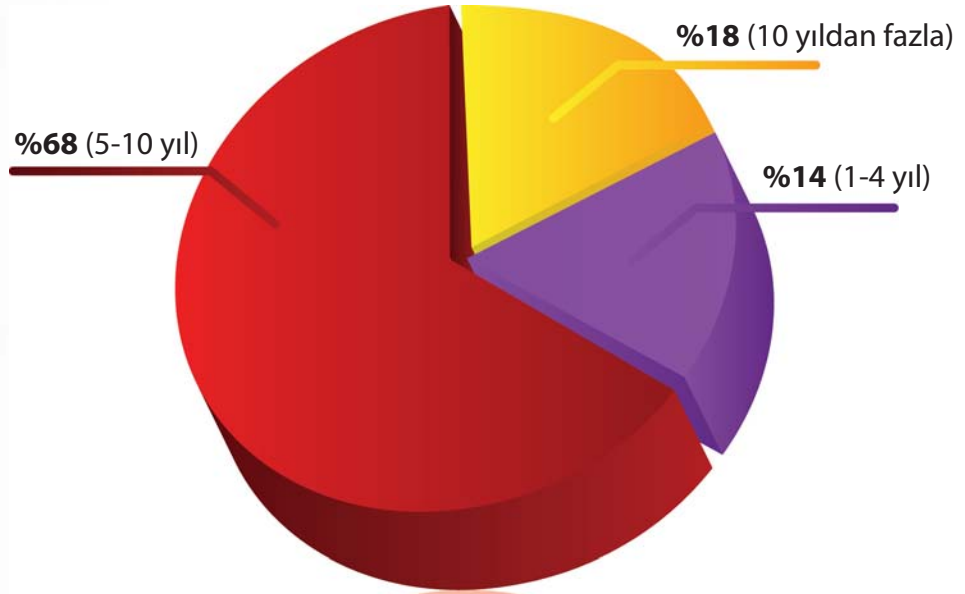
Yöneticilerin bireysel gelişime yönelik en önemli hedefleri neler?



CEO / GM İdeal Görev Süresi

Yöneticilerin yüzde 68'i bir CEO/GM'nin ideal görev süresinin 5-10 yıl arasında olması gerektiğini ifade etmiştir. Yöneticilerin yüzde 18'i ideal görev süresini 10 yıldan fazla olarak ifade ederken, yüzde 4'ü ise ideal görev süresinin 1-4 yıl arasında olması gerektiğini belirtmiştir.

İdeal görev süresi ne olmalı?



Ticari Ortamın Değerlendirilmesi

Yöneticiler Türk ekonomisinin çok dinamik ve umut vaat edici olduğu, gelişmiş ekonomilere nazaran çok daha geniş fırsatlar sunduğu konusunda hemfikirdir.

Bu durum özellikle de ticari ortamda yaşanan iyileşme ve uluslararası şirketlerin sayısındaki artış göz önüne alındığında Türkiye'yi yatırım yapmak için ideal bir yer haline getirmektedir.

Bununla birlikte pazar oldukça rekabetçidir ve istikrarsızlık hala en önemli zorluk olarak kalmaktadır. İyileştirilmesi gereken alanlar arasında performans sistemleri ve insan kaynakları yönetimi bulunmaktadır.

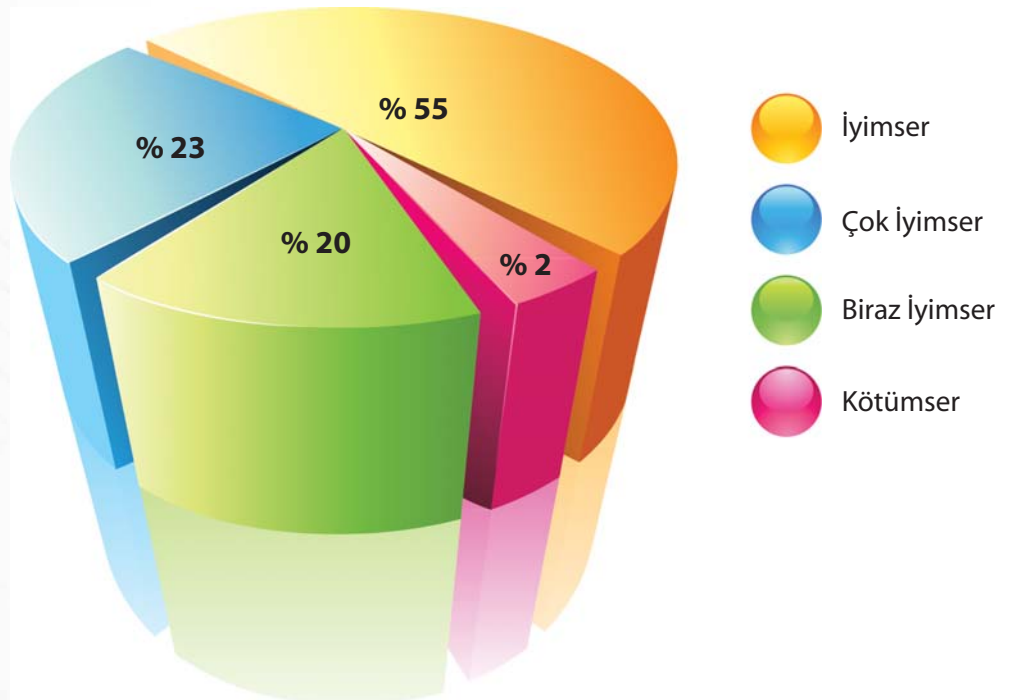
Ticari Büyüme Fırsatlarının Algılanışı

CEO'ların büyük bir kısmı gelecek konusunda iyimser olduklarını belirtmiştir.

CEO'ların yüzde 23'ü çok iyimserken, yalnızca yüzde 2'si ticari fırsatların artışı konusunda kötümser olduğunu belirtmiştir.

İyimserlik düzeyi farklılık gösterse de, kötümserlik yüzdesinin az oluşu resesyonun azaldığı algısına işaret etmektedir.

Türkiye'deki ticari büyüme fırsatlarını nasıl algılıyorlar?



Hobileri ve Özel İlgil Alanları

İş dünyasının stresli yönleriyle baş etmek ve kişisel gelişimlerini sürdürülebilir kılmak için yöneticilerin özel yaşamları konusundaki tercihleri de önem taşımaktadır.

Araştırmamıza yanıt veren CEO ve GM'lerin bir kısmının çeşitli hayır kurumlarına üye olduğu görülmektedir. Basketbol, yelken, golf, tenis ve kayak gibi spor faaliyetleri yöneticiler arasında oldukça popülerdir. Yöneticiler özellikle caz ve klasik müzik olmak üzere müzikle de ilgilenmektedir. Sinema, resim ve fotoğrafçılık da yöneticiler arasında yaygın faaliyetler olarak öne çıkmaktadır. Bu bulgular, yöneticilerin iş yaşamları dışında hobilerine de ağırlık verdiklerini göstermektedir. Yöneticiler iş stresinden arınmak için spor, sanat ve müziğe zaman ayırmaya ihtiyaç duymaktadır.

Spor kulübü

CEO ve GM'lerin yüzde 29'u Galatasaray'ı destekliyor. Galatasaray'ı yüzde 28 oranıyla Fenerbahçe taraftarları takip ederken, Beşiktaş yüzde 26'yla üçüncü sırada yer almaktadır.

En beğendikleri filmler

Yöneticilerin en popüler filmleri arasında Godfather (Baba) ve Star Wars (Yıldız Savaşları) Pulp Fiction (Ucuz Roman), Schindler's List (Schindler'in Listesi), The Last Samurai (Son Samuray), The Patriot (Vatansever) ve Thriller bulunmaktadır.

En beğendikleri müzik türü

Yöneticiler arasındaki en popüler müzik türü cazdır. Blues ve klasik müzik de beğenilenler arasındadır. Bunun nedeni, bu tür müziklerin insanlar üzerinde sakinleştirici bir etkisi olması olabilir. Bazı yöneticiler lounge müzik ve Türk sanat müziği dinlediğini belirtmiştir.

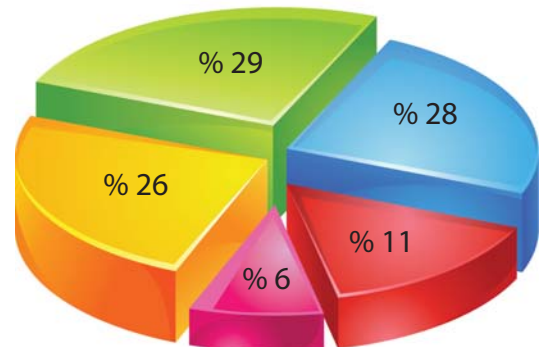
En sevdikleri yazarlar ve kitaplar

Yöneticilerin çoğunluğu en sevdiği yazarları Orhan Pamuk, Elif Şafak, Ayşe Kulin ve Yaşar Kemal olarak ifade etmiştir. Gabriel Garcia Marquez, Dan Brown ve Malcolm Gladwell en sevdiği yabancı yazarlardır. En beğendikleri kitaplar Benim Adım Kırmızı, Kar, Cevdet Bey ve Oğulları, Baba ve Piç, Da Vinci Şifresi, Kolera Günlerinde Aşk ve İstanbul'dur. Yöneticilerin bahsettikleri kitapların çoğunun bir başarı hikayesi ve kahramanı olması oldukça ilginçtir. Bunun nedeni kendilerini o karakterlerle özdeşleştirmeleri olabilir.

Favori seyahat destinasyonları

Yöneticilerin Türkiye'deki favori seyahat destinasyonları Bodrum ve Ege sahilleri'dir. Çeşme ve özellikle Alaçatı'ya gitmeyi tercih etmektedirler. Beğendikleri Avrupa şehirleri arasında Londra ve Barcelona bulunurken, İtalya ve Fransa da en sevdiği seyahat noktaları arasında yer almaktadır. Amerika ve Latin Amerika da en beğenilen seyahat destinasyonları arasında sıralanmaktadır.

Spor Kulüpleri



STANTON CHASE

International Hakkında

Stanton Chase International, yönetici arama konusunda bir dünya lideridir.

Müşterilerimiz ayrıca sunduğumuz yönetici değerlendirme, yönetici pazar araştırmaları ve karşılaştırma, ücret danışmanlığı, sektör yetenek araştırma analizleri gibi ilave hizmetlerimizden de faydalanmaktadır.

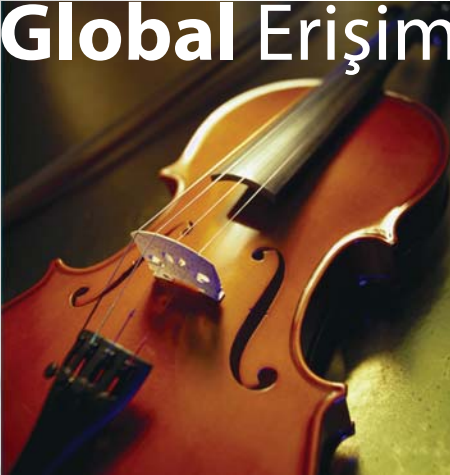
İşimiz, teknik gereklilikleri karşılayan adayları bulmanın çok daha ötesinde bir yaklaşım üzerinde temellenmiştir. Temel stratejik konuları kavrayarak üst düzeyde yönetici ve icracıları uluslararası yetenek havuzundan çekmeye dayalı gerçek bir performans için çaba gösteriyoruz.

Şirket değerleriniz, iş kültürünüz ve faaliyet göstereceğiniz pazar ile gerçekten uyumlu, seçkin liderler arıyoruz.

1990 yılında kurulan Stanton Chase International, istikrarlı bir şekilde büyüyerek dünyanın en büyük on yönetici arama şirketinden biri haline geldi:

- Gelişmekte olan pazarlardaki güçlü varlığımız ile global temelde yönetici arama danışmanlık hizmeti vermekteyiz.
- 70'i aşkın ofisimizdeki 500'den fazla danışmanımız, yerel kavrayışı, özel endüstri ve sektör uzmanlığıyla birleştirmektedir.

Global Erişim



Yerel Ritim

STANTON CHASE

Türkiye Hakkında

2006 yılında kurulan Stanton Chase Türkiye, Orta Asya, Kafkaslar ve Kuzey Afrika'daki yerel ve uluslararası müşterilerine yönelik orta ve üst düzey yönetim seviyeleri için yönetici arama hizmeti vermektedir.

Ekibimiz Türkçe, İngilizce, Rusça, Arapça, Fransızca ve Azerice gibi farklı diller konuşan danışmanlardan oluşmaktadır. Stanton Chase Türkiye ekibi, 50 yılı aşan toplam yönetici arama deneyimine ve faaliyet gösterdiği ülkelerde sağlam sektör ve yerel pazar bilgilerine sahiptir. İstanbul'da kurulu ofisimiz, Stanton Chase International'ın fark yaratan küresel

standartlarına tam bağlı olarak müşteri hizmetlerinde mükemmelliği hedeflemektedir. Stanton Chase Türkiye'nin verdiği danışmanlık hizmetleri arasında yönetici koçluğu, yönetim değerlendirmesi, referans değerlendirmesi, sektörlere yönelik yönetici analizi ve araştırmasının yanı sıra amaca özel ücret araştırmaları bulunmaktadır.



STANTON CHASE
INTERNATIONAL
Executive Search Consultants

Valikonağı Cad. No: 21/4 Nişantaşı Istanbul-TURKEY Phone: +90 212 224 64 24 Fax: +90 224 39 84
istanbul@stantonchase.com www.stantonchase.com

North America

Latin America

Europe/Middle East/Africa

Asia/Pacific