

workflex
where talents meet visionaries

Araştırma Raporu

Great
Place
To
Work®

İş Birliği ile

İş Gücü Yapısı, Çalışan Tercihleri ve Geleceğin Çalışma Modelleri Türkiye 2021

Nisan 2021

Zeynep Bilgiç
Araştırma Lideri



Workflex'in kurucusudur.

Profesyonel kariyerine, 2001 yılında başlayan Zeynep Bilgiç, finansal danışmanlık alanında çeşitli sektörlerdeki projelerde analist ve danışman olarak çalışmıştır. Daha sonra EBRD'nin de ortak olduğu finans sektöründe bir kuruluştta, proje yönetimi, kurum kültürü ve akademi kuruluş çalışmalarına liderlik etmiş, iletişim ve insan kaynakları alanlarında yöneticilik yapmıştır. Genel Müdür Yardımcılığı görevinden ayrılarak, 2020'de Workflex'i kurmuştur. Profesyonel koçluk ve danışmanlık hizmetleri de vermektedir.

Türkiye Eğitim ve Gelişim Platformu (TEGEP) Yönetim Kurulu üyesidir. Manchester Metropolitan University M.B.A derecesine ve profesyonel koçluk sertifikasına sahiptir.

Eyüp Toprak
Kurum Araştırması Partneri

Great Place to Work Türkiye Genel Müdürüdür.

2011 yılında GPTW Almanya Enstitüsünde çalışmaya başlayan Eyüp Toprak, 2013 yılından bu yana GPTW Türkiye Enstitüsünde Genel Müdür olarak görev almaktadır. Avrupa'nın çeşitli ülkelerinde Genel Müdür ve danışman olarak çalışmıştır.

University of Cologne Hukuk bilimi lisans derecesine ve İş Hukuku yüksek lisans derecesine sahiptir.

Mert Emcan
Araştırma Partneri



Workflex İnsan, Kültür ve Organizasyon Bölüm Lideridir.

Profesyonel kariyerine, 1996 yılında PwC'de başlayan Mert Emcan, yıllar içinde perakende, girişimci olarak teknoloji ve yayıncılık ve danışmanlık alanlarında çalışmış, kültür, liderlik, organizasyon yapıları, İK dönüşümleri ve değişim yönetimi alanlarında deneyim sahibi olmuştur. PwC Türkiye Alumni İlişkileri Liderliği, PwC Avrupa İK Teknolojileri ve Transformasyon Liderlik ekibi üyeliği ve PwC EMEA bölgesi Kıdemli Danışman baş eğitmeni görevlerinde de bulunmuştur. Workflex'de Geleceğin İş gücü yapısı ve çalışma modellerine ilişkin atölye çalışmaları, eğitimler ve danışmanlık hizmetleri vermektedir. Aynı zamanda 'bağımsız danışman' olarak çalışmaya devam etmektedir.

ODTÜ Uluslararası İlişkiler mezunudur ve AoEC'den üst düzey yönetici koçluğu sertifikasına sahiptir.

Katkıda Bulunanlar

Yaşar Safkan

Workflex Bilişim Teknolojileri Bölüm Lideri ve Teknoloji Ortağı,
Özyeğin Üniversitesi Öğretim Görevlisi, Bağımsız Danışman

Onur Kahraman

Great Place to Work Türkiye Proje Yönetim Başkanı

Nesteren Peynirci

Bağımsız Eğitim & Gelişim Danışmanı

Online rapor: <https://workflex.com.tr/arastirma>

Web sitelerimiz:

www.workflex.com.tr - <https://www.greatplacetowork.com.tr>

Raporu kullanmak, çoğaltmak vb. izinler ve irtibat için:

info@workflex.com.tr - info@greatplacetowork.com.tr

©2021 Great Place to Work® & Workflex® All Rights Reserved.

Her hakkı saklıdır. Bu raporun hiçbir kısmı Workflex ve Great Place to Work Türkiye'nin yazılı izni olmadan tekrar yazılamaz, geri alınabilen bir sistemde saklanamaz ya da herhangi bir şekilde çevrilemez.

Bu çalışmadan faydalanmak ve başka materyallerde kullanmak isteyenler Workflex'e ve Great Place to Work Türkiye'ye başvurabilirler.

Araştırma hakkında ilave bilgi almak ve bu konuya ilişkin iletişim kurmak isteyenler için: zeynepbilgic@workflex.com.tr

Araştırma Hakkında	4
Yönetici Özeti	5
Kurum Anketi Sonuçları	7
Birey Anketi Sonuçları	13
Birey - Kurum Perspektif Karşılaştırması	22
Genel Sonuçlar ve Aksiyon Önerileri	23

Araştırma Hakkında

Araştırma, Workflex ve GPTW Türkiye tarafından hem kurumlara hem de bireylere yönelik sorular içerecek şekilde hazırlanan iki farklı online anketten oluşmaktadır.

Araştırma için ayrıca Türkiye'nin ileri gelen 20 kurumunun İnsan Kaynakları üst düzey yöneticileri ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Amaç:

Kurum tarafında Türkiye'deki şirketlerde mevcut iş gücü yapısını, bu yapıyı ihtiyaçlar doğrultusunda daha verimli çeşitli ve esnek hale getirebilmek için gereken yapı ve çalışma modellerini ve gelecek öngörülerini tespit etmektir.

Birey tarafında ise Türkiye'deki çalışma modellerine ilişkin mevcut durumu, bu durumu daha çeşitli ve esnek hale getirebilmek için gereken ihtiyaçları ve gelecek öngörülerini tespit etmektir.

Kapsam:

Çalışma modeli ayrımı yapılmaksızın kuruma bağlı kadrolu çalışan, kuruma dışarıdan hizmet veren bağımsız (freelance modelde) çalışan, işveren/iş yeri sahibi olan bireylerin katılım sağladığı Çalışan Tercihleri ve Geleceğin Çalışma Modelleri ve kurumların tepe yöneticileri ve İK yöneticileri tarafından katılım sağlanan İş gücü Yapısı ve Geleceğin çalışma modelleri anketlerinden ve görüşme öngörülerinden oluşmaktadır.

Dönem:

Bireylerin yer aldığı online anket dönemi: **04 Ocak-08 Mart 2021**

Kurumların temsil edildiği online anket dönemi: **20 Ocak- 08 Mart 2021**

Metodoloji:

Birey anketinde, 1'i açık uçlu ve 4'ü demografik bilgiler olmak üzere 61 soru kullanılmıştır.

Anket akışında mantık kurgusu kullanılmış olup, tercih edilen cevaplara göre devamında gelen sorular da çeşitlendirilmiştir.

Kurum anketinde, 1'i açık uçlu olmak üzere 50 soru kullanılmıştır.

Her iki ankette de açık uçlu soru haricinde çoktan seçmeli soru, en önemli gördüğü ilk 3'ü sıralamalı soru ve fikre katılma olmak üzere üç farklı soru tipi kullanılmıştır.

Fikre katılma seviyesini ölçmek üzere aşağıda yer alan 5'li skala kullanılmıştır.

- Hiç Katılmıyorum
- Pek Katılmıyorum
- Kararsızım / Fikrim Yok
- Kısmen Katılıyorum
- Kesinlikle Katılıyorum

Katılım:

Birey anketine **1049 kişi**, kurum anketine **169 firma** katılmıştır.

Sınırlılık:

Araştırmada sadece online anket ve görüşmeler ile sınırlıdır. Birey-kurum perspektif karşılaştırmasının yer aldığı bölümde, aynı sorulara verilen cevaplar karşılaştırılmış olsa dahi, anonimliğin korunması için bireylerden çalıştıkları kurumlara ilişkin bir veri talep edilmemiştir.

Dolayısıyla birey anketine katılan bireylerin ne kadarının kurum anketine katılan kurumlarda çalıştığına dair elimizde bir veri bulunmamaktadır.

Google'un Başmühendisi, mucit ve fütürist Ray Kurzweil bundan yaklaşık 20 yıl önce, "Hızlanan Geri Dönüş Yasası"na dayanarak "önümüzdeki 100 yılda gerçekleşecek ilerleme, geçmiş 20 bin yıla denk gelecek" dediğinde birçok çevre bunun nasıl mümkün olabileceğini sorgulamıştı elbette. Ancak Mart 2020 tarihinden itibaren içinde bulunduğumuz toplumsal, iş ve özel hayatlarımız gösterdi ki, dünya üzerindeki dönüşüm hiç olmadığı kadar hızlı, devrimsel ve yıkıcı. Daha önce çoğumuz için hayal olarak görülen sadece evden çalışma durumu 24 saat içinde distopik bir gerçeğe dönüştü. Bu gerçek şunu da ortaya çıkardı; toplumlar, bireyler ve elbette kurumlar, rekabet avantajlarını koruyabilmek için daha çevik ve esnek hareket etmek ve gelişmelere karşı hızlı adaptasyon sağlamak zorundalar. Peki kurumlar mevcut faaliyet modelleri ve iş gücü yapılarında çevik, esnek ve kolay uyum sağlayan yetkinlikleri oluşturabiliyor ve bu doğrultuda mevcut durumda ve gelecekte ihtiyaç duyacakları yetenekli insanlara erişebilecek bir yetenek yönetimi stratejisi geliştirebiliyorlar mı? Hızla dönüşen iş dinamikleri içerisinde farklı iş gücü modellerini şimdiden düşünüp, hayata geçiriyorlar mı? Bu konuda ne tür fırsat ve riskler görüyorlar? Çalışanlar çalışma hayatına nasıl bakıyorlar, beklentiler, ihtiyaçlar ne derece değişti ve farklılaştı?

Workflex ve GPTW Türkiye olarak, Türkiye'de bu konudaki iklimi anlamak ve bu sorulara cevap bulmak amacıyla Ocak-Mart 2021 arasında yaklaşık 170 firma ve 1.000'in üzerinde bireyin katılımıyla "İş Gücü Yapısı, Çalışan Tercihleri ve Geleceğin Çalışma Modelleri Türkiye 2021" araştırmasını gerçekleştirdik. Şu anda okumakta olduğunuz bu rapor kurumların ve bireylerin çalışma hayatıyla ilgili öngörü, düşünce ve farklı iş gücü modelleriyle ilgili iç görüşleri ortaya koymayı amaçlıyor.

Dünya Ekonomik Forumu'nun pandemi öncesi açıkladığı öngörüsü 2027 yılında, dünya iş gücünün yarısının, yani her 2 çalışandan birinin freelance modelde çalışacağıydı. Kuzey Amerika'da an itibarıyla her 3 çalışandan birinin "Gig ekonomisi" diye bahsedilen, freelance (serbest/bağımsız) çalışma modeli içerisinde yer aldığı düşünülürse özellikle farklı iş modellerinin Türkiye'de de hızla hayata geçirileceğini öngörmek yanlış olmayacaktır. Bugünün dünyasında kurum stratejisi ve bu strateji doğrultusunda belirlenen hedefleri gerçekleştirmek adına sadece eldeki çekirdek tam kadrolu çalışanların yeterli olması mümkün değildir. Farklı yetkinlikleri kuruma kazandırmak, farklı perspektifleri gün yüzüne çıkarabilmek adına farklı bilgi, beceri, uzmanlık ve deneyim çerçevesinde dışarıdan süreli veya proje bazlı yeteneklere daha fazla ihtiyaç duyacağımız aşikâr.

Araştırma sonuçları da bu öngörüye destekliyor; araştırmaya katılan firmaların %60'ı mevcut durumda bağımsız çalışma modeline sahip olmadıklarını belirtirken, yine katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%74) gelecek dönem için karma iş gücü modellerini hayata geçirmeyi planladığını söylüyor. Bunun başlıca iki nedeni var. Birincisi, COVID-19 sürecinin de yarattığı ivmeyle kurumların iş yapış şekillerini, organizasyon yapılarını, teknoloji altyapılarını, yetenek yönetimi uygulamaları ve çalışan yetkinliklerini çok ciddi bir şekilde sorguluyor olmaları. Araştırmaya katılan her 10 kurumdan 9'u bu konuların üzerinde çalıştığını ve ciddi bir şekilde gözden geçirdiğini belirtiyor. İkinci neden de birincisi kadar kritik; Araştırmaya katılan kurumların sadece %15'i bünyelerinde ihtiyaç duydukları yeterli yeteneğe sahip olduklarını düşünüyor.

Böylesine bir yetenek açığının olması ve verimlilik artışı ihtiyacı kurumları ister istemez daha farklı, çevik, proaktif ve daha az maliyetli alternatiflere yönlendirecektir.

Diğer yandan bireyler üzerinden yaptığımız araştırmada, rutin işlerden bıkkınlık, haksızlığa uğramışlık hissi ve kariyer/gelişim fırsatlarının sınırlı olması hem yeni nesil hem de deneyimli çalışanları, yine COVID-19'un yarattığı gerçeklikle de bağlantılı olarak, daha esnek ve bağımsız çalışma modellerine teşvik ediyor. Tam zamanlı kadrolu çalışanların sadece %17'si gelecekte mevcut çalışma şeklini korumak isterken yaklaşık 2/5'i çalışma hayatlarına bağımsız danışmak olmayı veya kendi işini kurmayı istiyor. Diğer yandan tekrar kurumsal hayata dönmek isteyen bağımsız çalışanların veya danışmanların oranı ise sadece ve sadece %3.

Tüm bu küresel gelişmeler ve araştırma verileri ışığında bakıldığında, hem çalışanların hem de kurumların farklı alternatif modeller üzerinde kafa yorduğu, iş gücü ve çalışma yapılarında değişikliğe gitmek istediği çok net. Birey ve kurum anketinde, bundan sonra iş yapış şekillerinin eskisi gibi olmayacağına dair hemfikir olunması da bunu teyit eder nitelikte. Değişiklik olacak, ancak bu modele geçiş o kadar da kolay olmayacak. Kurumlar özellikle karma iş gücü içerisinde birlikte çalıştıkları bağımsız çalışan ve danışmanların performans yönetimi ve ölçümü, iş hukuku ve mevzuatı ve kurum kültürü konularını bu yapıya geçişte zorlanılacak alanlar olarak tarif ederken freelance modelde çalışanlar ise, doğal olarak düzenli gelir ve yan haklar konusunda endişeliler.

Son kertede, önümüzde yepyeni bir çalışma hayatı ve iş gücü yapıları bizi bekliyor. Bu doğrultuda kurumların liderlerine düşen görev öncelikle stratejileri doğrultusunda aksiyon alanlarını tariflemek. Sonrasında da bu doğrultuda çevik, esnek, kolay adapte olabilen ve geleceğin ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir yetenek yönetimi stratejisi ve iş gücü yapısı oluşturmak için kolları sıvamak,, ancak bu yolculuğun süreç, teknoloji, organizasyon ama belki de hepsinden önemlisi kültür ayakları olmadan topal kalacağını akıllarından çıkarmamaları olacaktır. Freelance modelde çalışan veya çalışmayı düşünen bireylere düşen görev ise geleceğe hazırlanma konusunda asıl sorumluluğun kendilerinde olduğunun bilinci ile kurumların ihtiyaç duydukları fark yaratan yüksek potansiyele sahip insanlar arasında yer alabilmek için kendilerini, uzmanlıklarını ve iletişim becerilerini sürekli geliştirmeye devam etmeleri.

Umarız bu rapor bizim zihnimizi açtığı gibi size de çalışma hayatının geleceği ve iş gücü yapınızı tasarladığınız bu zamanda veri ve içgörü desteği sağlar ve geleceğe ışık tutmamıza fayda sağlar.

Şimdiden keyifli okumalar ve sağlıklı günler diliyoruz.

Workflex ve GPTW Türkiye Ekibi

Kurum Anketi Sonuçları



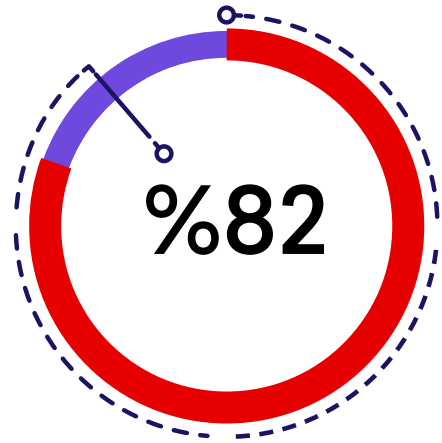
Katılımcı Kurum Profili

169

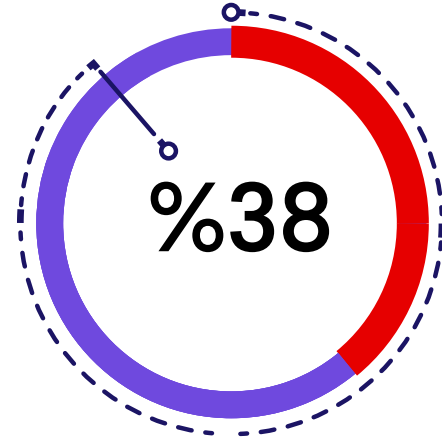
Araştırmaya Katılan Kurum Sayısı

20+

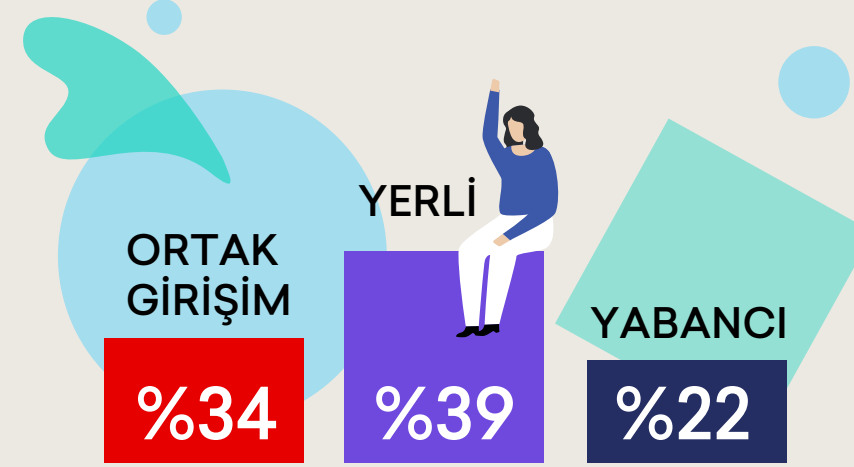
Araştırmaya katılan kurumların faaliyet gösterdiği sektör sayısı



2020 Ciro / Geliri
100 M TL + Olan
Kurumların Oranı



2020 Ciro / Geliri
1 Milyar TL + Olan
Kurumların Oranı



%90' ı yönetici seviyesinde
%40' ı Genel müdür ve GMY seviyesinde

Faaliyet Alanları (ilk 5)

Üretim %30

Hizmet %26

Satış / Pazarlama %21

AR - GE %4

İş Geliştirme %1

Sektörleri (ilk 5)

Perakende & Tüketici Ürünleri %17

Teknoloji %17

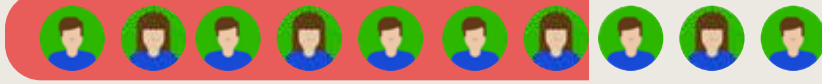
Endüstriyel Üretim %11

Otomotiv %7

Bankacılık ve Finansal Hizmetler %7

Ankete katılan kurumların yarısından çoğu Üretim ve Hizmet sektöründe faaliyet gösterirken, Diğer başlığında da İnsan Kaynakları, Yazılım ve Finans sektörleri öne çıkıyor.

Çalışan Profili



%69'unda kurumlarındaki çalışanlarının yaş ortalaması

33 - 40 yaş



%53'ünün çalışan sayısı

500+

Çalışma Şekilleri

%44

%100
Belirsiz Süreli Sözleşmeli
(Kadrolu - Tam Zamanlı)

%49

%75-99
Belirsiz Süreli Sözleşmeli
(Kadrolu- Tam Zamanlı)

%7

Diğer

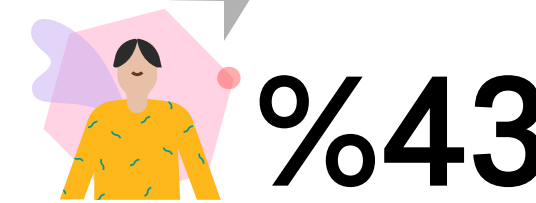
İş gücündeki tam zamanlı kadrolu oranı

Mevcut iş gücünde yarı zamanlı çalışanımız yok



Kurumların yaklaşık yarısı kadrolarında yarı zamanlı çalışanlar bulundurmazken, yarı zamanlı çalışan istihdamı olan kurumlarda en çok Bilişim Teknolojileri ve Satış alanlarında faydalandığı belirtilmiş.

Mevcut iş gücünde belirli süreli sözleşmeli çalışanımız yok



Kurumların %43'ü kadrolarında belirli süreli sözleşmeli çalışan bulundurmazken, bu çalışma şekline sahip kurumlar ise yine en çok Bilişim Teknolojileri ve Satış alanlarında faydalandıklarını belirtmişler.

Bağımsız çalışma modelimiz yok



Kurumların %60'ı bağımsız çalışma modellerinin olmadığını belirtirken, modele sahip kurumlarda en çok Bilişim Teknolojileri ve Yönetim / Danışmanlık fonksiyonları öne çıkıyor.

Kurumların %88'i COVID-19 dönemi sonrasında çalışma şekillerinin değişeceğini düşünüyor.

Her 4 kurumdan yaklaşık 2'si COVID-19 sonrası evden / uzaktan çalışacakların toplam çalışanlar içindeki oranının %1 - %25 aralığında olacağını öngörüyor.

Bu oranın %51 - %75 aralığında olacağını öngören kurumların oranı ise %15.

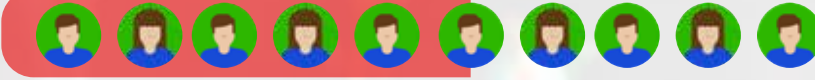
Katılımcı kurumlar ne diyor?

'Yeterli yeteneğe sahibiz'



%15

'Mevcut durumda yetenek açığımız var'



%55

'Gelecekte yetenek açığımız olabilir'



%30

Yetenek açığı durumu:

Kurumların **%55**'inde yetenek açığı varken, "yeterli yeteneğe sahibiz" diyenlerin oranı **%15**.

Yetenek açıkları olduğunu düşünen her 4 yöneticiden sadece 1'i kurumdaki yetenek stratejileri konusunda kendinden emin. Mevcut durumda yetenek açıkları olmadığını belirten kurumların **%30**'u, gelecekte yetenek ihtiyaçlarının olabileceklerini düşünüyor.

Yetenek açığında fonksiyonlar:

İlk sırada teknoloji geliyor.

ArGe, Bilişim Teknolojileri, Dijital Dönüşüm ve Çeviklik alt başlıkları.

2. sırada Yönetim, 3. sırada ise iş / süreç geliştirme ve pazarlama geliyor.

Kullanılan kanallar:

Kurumların **%60**'ı yetenek açıklarını kapatmak için en çok

aracı kişiler / kurumlar / danışmanlık şirketlerinden yararlandıklarını iletiyor.

İkinci sırada yaklaşık **%50** ile iş çevresinden referans kanalı yer alıyor.

%25 Her 4 kurumdan 1'i Covid-19'da dış kaynağa başvurdu.

%40 Covid-19 döneminin zihinsel sağlık ve iş-özel hayat dengesinin olumlu etkilendiğini düşünenlerin oranı yaklaşık %40.

%50 Covid-19 döneminde evden / uzaktan çalışma ile birlikte, yaklaşık her 2 katılımcıdan 1'i çalışanların aile/ev hayatının ve fiziksel sağlığının olumlu etkilendiğini düşünüyor.

%75 Her 4 kurumdan 3'ü geleceğe hazırlıklı olduğunu düşünüyor ve karma iş gücüne geçmeyi değerlendiriyor.

%90 Kurumların %90'a yakını iş yapış süreçleri, teknoloji, organizasyon yapısı, çalışan bağlılığı ve yetkinlik alanlarını gözden geçirmeye başlamış veya başlayacak durumda.

Yüksek potansiyele sahip yetenekli insan açığı ve bunun yönetimi konusunda korelasyonlara baktığımızda;

Yetenek açığı olmayan kurumlar her durumda yetenek stratejilerini gözden geçirmeyi ihmal etmiyor, tedbiri elden bırakmıyor.

Yetenek açıkları olduğunu veya olacağını düşünen kurumlar organizasyon yapılarını daha fazla gözden geçiriyor.

Yetenek açıkları olduğunu veya olacağını düşünen yöneticiler, kurumlarının teknolojik gelişmelere ve çalışan dinamiklerine uyumunu da yetersiz buluyor.

Halihazırda yetenek açıkları olmadığını söyleyen yöneticiler gelecek dönemde dinamik iş gücü yapılarını hayata geçirme konusunda daha olumlu.

Yüksek korelasyonlar;

Yetenek stratejisi → teknolojik gelişmeler ile çalışan dinamiklerinde geleceğe hazırlıklı olma

COVID-19 süresince yapılan yeteneği tutma çalışmaları → çalışan bağlılığı

Teknolojik gelişmeler açısından geleceğe hazırlıklı olma → dinamik iş gücü yapılarını hayata geçirme

Yeteneğe sahip olma güven düzeyi...

✚ ile COVID -19 sürecinde yeteneği tutma pozitif ilişki gösteriyor.

✚ ile COVID-19 sürecinde bağlılık pozitif ilişki gösteriyor.

✚ daha yüksek olan kurumların geleceğe hazırlıklı olma seviyesi de daha yüksek.

✚ daha yüksek olan kurumlarda, uzaktan çalışmada aile / ev hayatının sağlıkları üzerindeki olumlu etkisi daha yüksek.

— organizasyon yapısı değişikliği negatif ilişki gösteriyor.

Kurumların

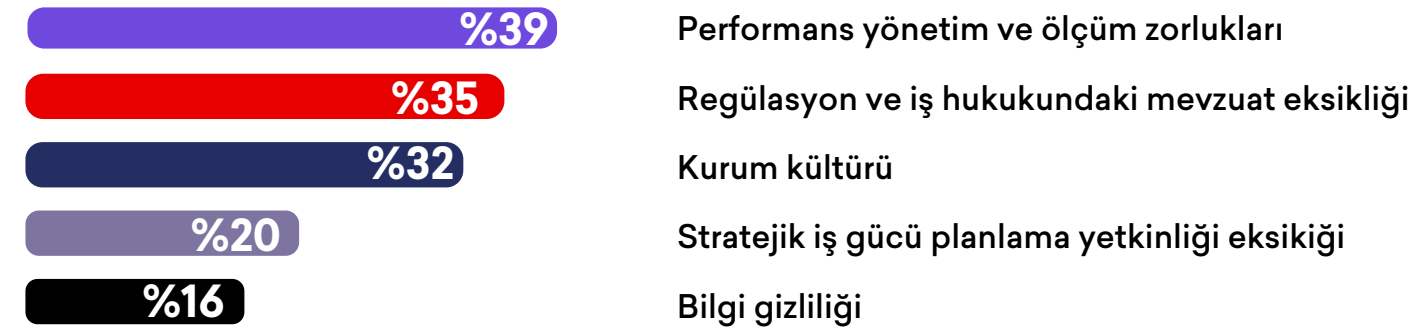
Dinamik / Karma / Esnek iş gücü yapısına geçmeyi değerlendirmelerinde 5 ana neden



%75	Çevik ve esnek hareket etme ihtiyacı
%52	Covid-19'un getirdiği belirsizlik
%35	Kilit yetenekleri elde tutamama
%24	Maliyet baskısı
%20	Artan rekabet

Bu yapıya geçişte bir engel olmadığını düşünenlerin oranı %26. Yani araştırmaya katılan kurum yöneticilerinin her 4'ünden 3'ü yeni yapıya geçişte engeller olduğunu düşünüyor.

Kurumların Dinamik / Karma / Esnek iş gücü yapısına geçmesini zorlaştıran 5 ana konu



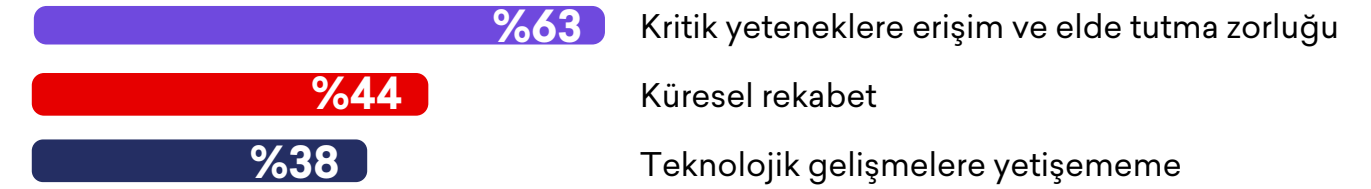
Araştırmada bilgi gizliliğinin hemen ardından 'güvenilir ve etkin bir kaynak sağlayıcının' bulunmaması geliyor.

Bağımsız çalışma modelinde çalışırsanız, dışarıdan çalışacağınız kişilerde en çok hangi yetkinliklerin olmasını beklersiniz? sorusuna verilen yanıtlarda ise ilk 3 yetkinlik: İletişim Becerileri, Proje Yönetimi ve Zaman Yönetimi / Önceliklendirme

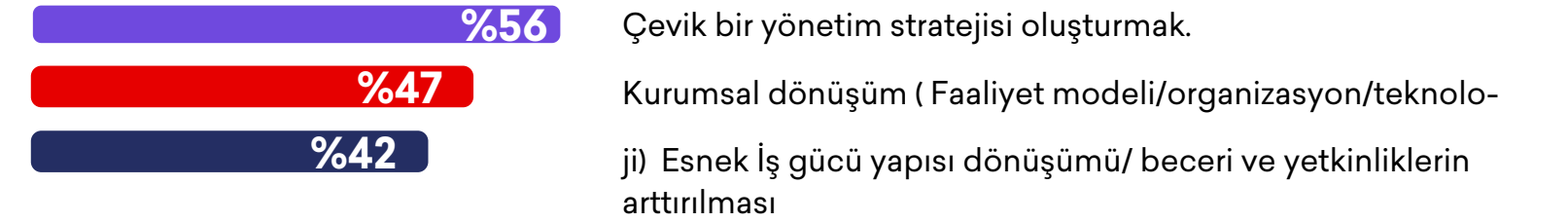
Gelecek Öngörülleri

12 ay içinde; Kurumların %63'ü kendilerini bekleyen en büyük tehditin "KRİTİK YETENEKLER"e erişim ve elde tutma zorluğu olduğunu söylerken, yarısından fazlası ise öncelikli olarak çevik bir yönetim stratejisi oluşturmaya odaklanacaklarını iletiyor.

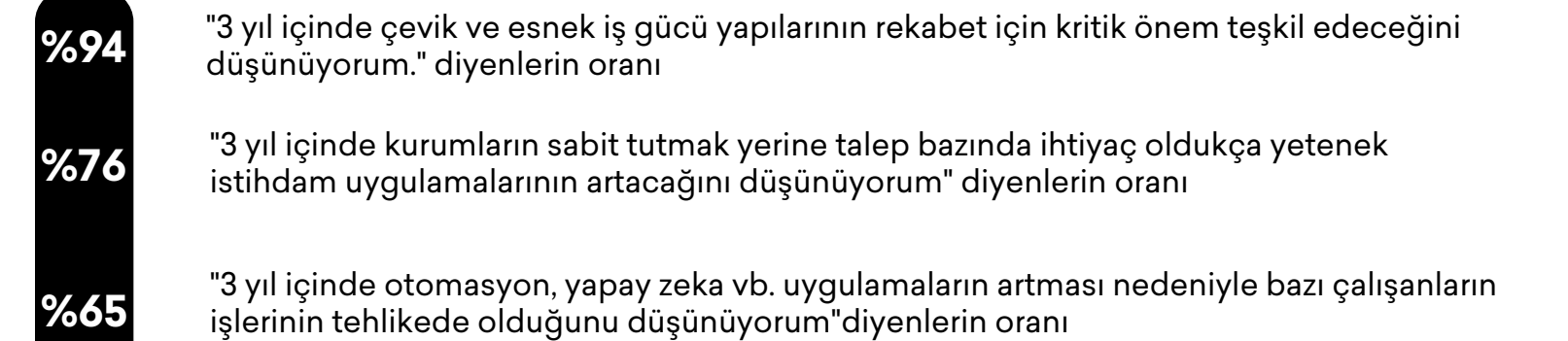
Kurumların 12 ay içinde kendileri için bekledikleri en önemli tehditler - İLK 3



Kurumların 12 ay içinde öncelikle odaklanmayı hedefledikleri alanlar - İLK 3



Önümüzdeki 3 yıla dair ifadelere katılım oranları;



Çalışan Tercihleri ve Geleceğin Çalışma Modelleri Türkiye Araştırması 2021 Birey Anketi Sonuçları



Birey Profili

1049

Araştırmaya Katılan Kişi Sayısı

44

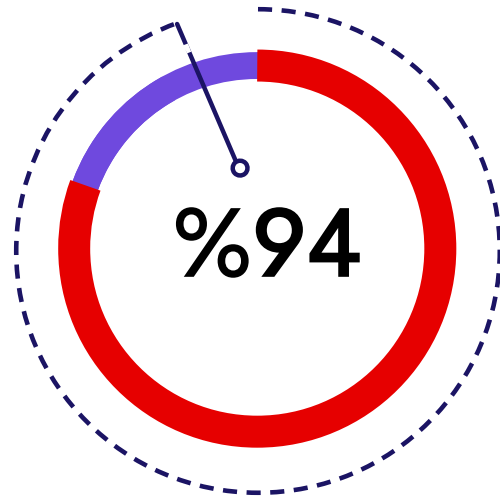
Katılım Sağlanan Şehir Sayısı

%34

33 - 40 Yaş Aralığında

%33

41 - 55 Yaş Aralığında



Araştırmaya katılanlar arasında üniversite ve üzeri eğitim derecesine sahip olanlar



%86

Katılanların %86'sı 3 büyük şehirden; %76'sı İstanbul, %6'sı Ankara ve %4'ü İzmir'den.

%66

33-55 yaş aralığında

%52



%48

Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı

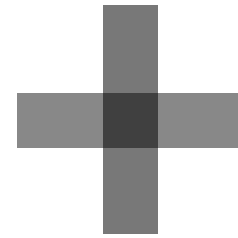
%46

'sı yönetici* seviyesinde

%54

'ü Uzman, vb.

* kırılım için sayfa 27



Araştırma katılan her 3 kişiden 1'inin bakmakla yükümlü olduğu kişi yokken, %66'sının bakmakla yükümlü olduğu en az 1 kişi var.

Uzmanlık Alanları (ilk 5)

Sektörleri (ilk 5)

Bilişim
Teknolojileri

%13

%14

Perakende &
Tüketici Ürünleri

İnsan
Kaynakları

%12

%13

Teknoloji

Satış / Pazarlama

%11

%9

Profesyonel
Hizmetler

Finans

%8

%8

Bankacılık

Yönetim

%6

%7

Finansal Hizmetler

%66

10 yıl üzeri iş tecrübesine sahip



Çalışma Şekilleri

%74

Kadrolu

%10

Bağımsız Danışman /
Freelancer

%12

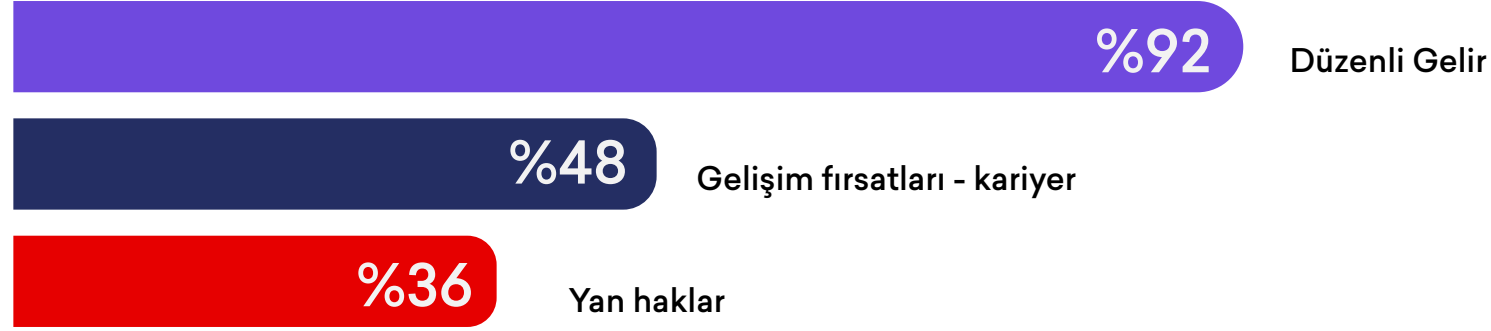
Kendi işi /
işveren

%4

Çalışmıyor



Bir kuruma bağlı çalışmanın sağladığı en önemli katkı kesinlikle 'düzenli gelir'



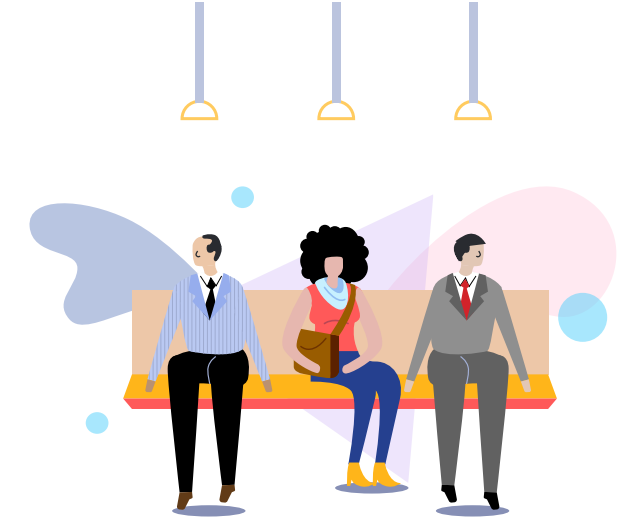
En çok zorlanılan 3 alan

1. Gelişim ve kariyer fırsatlarının limitli olması ve çok uzun sürmesi
2. Kurumun belirlediği mekan ve saatlerde çalışma zorunluluğu
3. Yönetici ve ilişki yönetimi



En çok zorlanılan alanlarda diğer olarak belirtenler arasında yoğunlukla şu iki başlık öne çıkıyor: Kurum içinde yoğun bürokrasi / işlerin hızlı ilerleyememesi ve şirket içi sağlıklı iletişim / çekişmeler

Kuruma Bağlı Çalışmada Duygusal - Psikolojik Zorluklar



1. Rutin işlerden bıkkınlık **%46,7**
2. Adaletsizliğe / Haksızlığa uğramışlık hissi **%45,3**
3. Kariyerde ilerleyememe / Kendini geliştirememe hissi **%45,2**

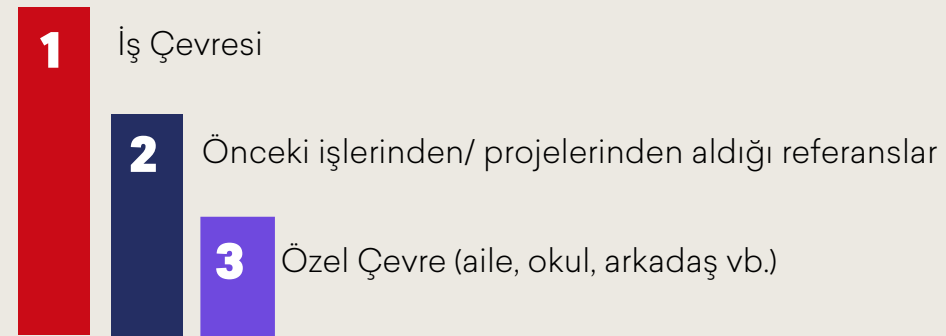
Korelasyonlara bakıldığında, kuruma bağlı kadrolu çalışanlara hangi kısırlımla bakılırsa bakılsın, zorlanılan alanda çıkan en önemli iş faktörü: kurumun belirlediği mekan ve saatlerde çalışma zorunluluğu.

Freelance modelde çalışmada kavramların henüz oturmadığını görüyoruz. Araştırmaya katılanların %72'si freelancer, bağımsız çalışan, bağımsız danışman ifadeleri arasında fark olduğunu belirtirken, bu modelde çalışanların yaklaşık %35'i kendini "Bağımsız Danışman" olarak tanımlayı tercih ediyor.

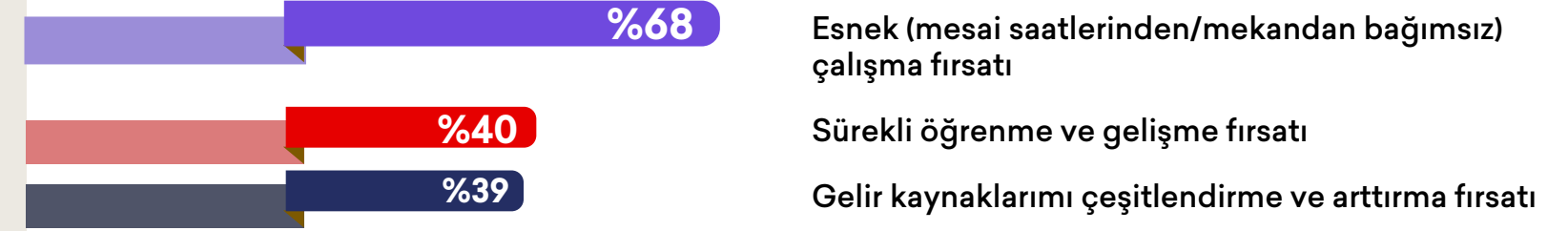
Araştırmaya katılanların yaklaşık %59'u hibrit modeli (evden / uzaktan / iş yerinden dönüşümlü) tercih ediyor.

Katılımcıların yarısından fazlası proje yöneticiliği veya projede koçluk / liderlik / danışmanlık yaptığını iletiyor. "Projeyi A'dan Z'ye ele alıp, anahtar teslim hizmet veriyorum" diyenler ise %36 ile 2. sırada.

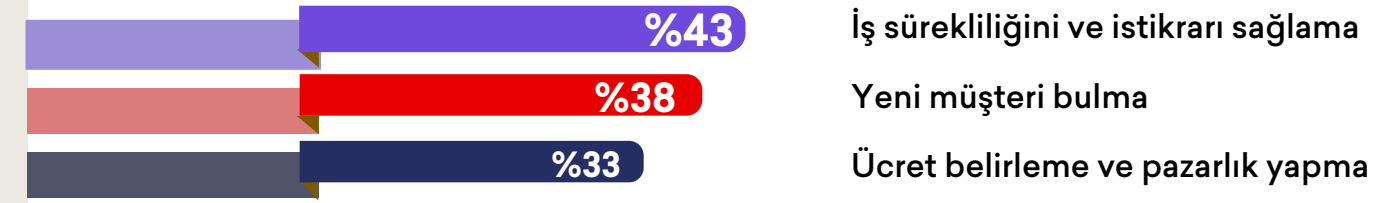
Müşteri Bulma Kanalları - İLK 3



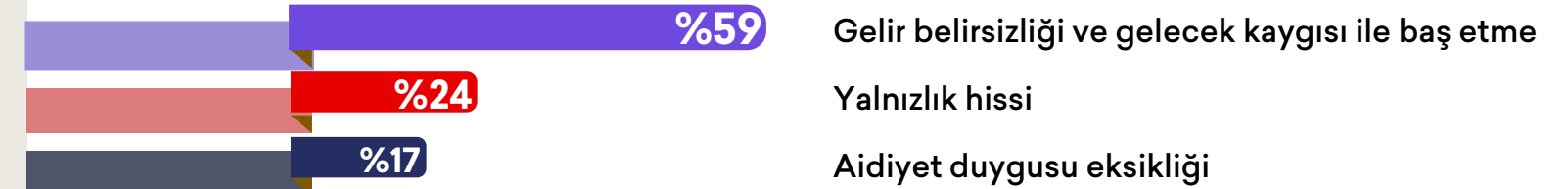
Bağımsız Çalışmanın Sağladığı En Önemli Katkılar - İLK 3



Bağımsız Çalışırken En çok Zorlanılan Operasyonel Konular - İLK 3

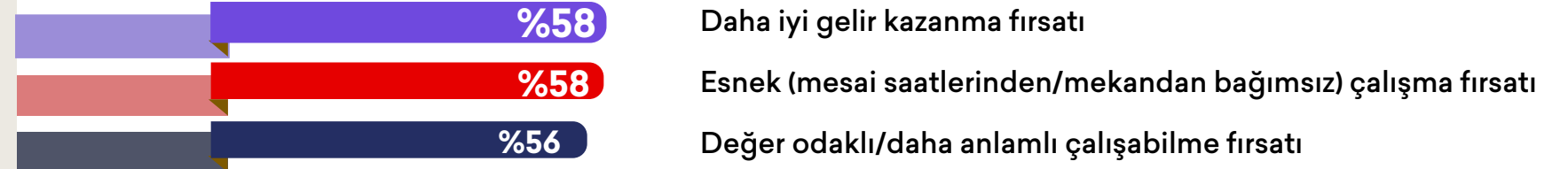


Bağımsız Çalışırken En Çok Zorlanılan Duygusal / Psikolojik Alanlar - İLK 3





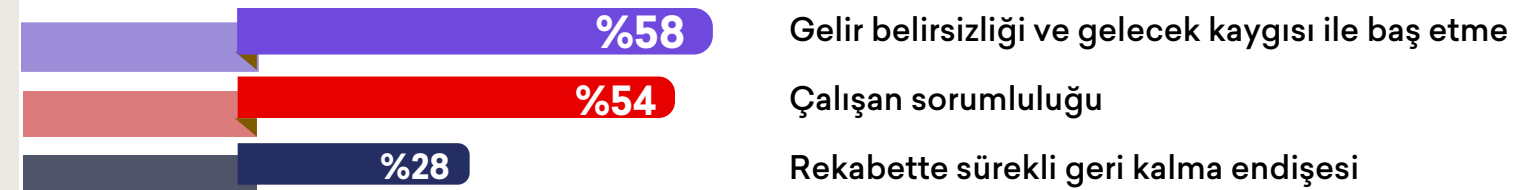
İşveren Olmanın Sağladığı En Önemli Katkılar - İLK 3



İşverenin En çok Zorlandığı Operasyonel Konular - İLK 3



İşverenin En Çok Zorlandığı Duygusal/Psikolojik Alanlar - İLK 3



%12

Katılımcıların %72'si COVID-19 öncesi iş yerinden çalıştıklarını belirtirken, pandemide bu oran %12'ye geriliyor. En yüksek artış, sadece evden/uzaktan çalışmada. COVID öncesi sadece evden/uzaktan çalışan katılımcıların oranı %3 iken, pandemi döneminde bu oran %42'ye yükseliyor.

%76

Katılımcıların %76'sı pandemi bittikten sonra hibrit modelde (iş yerinden / evden /uzaktan dönüşümlü) çalışmayı tercih edeceğini belirtmiş.

Gelecek tercihleri açısından korelasyonlara bakıldığında, işveren olma isteği, toplam iş tecrübesiyle düşüyor. %25 >> %10'a kadar geriliyor.



Bağımsız çalışma isteği, 5-10 yıl tecrübede en yüksek seviyeye ulaşır, sonra azalmaya başlıyor.



Şirket kurma isteği, 25-32 yaşında, bağımsız çalışma ise 33-40 yaşında en yüksek seviyeye ulaşıyor.

Çalışma modelinden ve diğer değişkenlerden bağımsız, yaklaşık her 3 katılımcıdan 1'i proje bazlı ek iş yapmak istiyor.

Psikolojik faktörler açısından bakıldığında ise, farklı memnuniyetsizliği olan kişiler özellikle kariyerlerinde ilerledikçe gelecekte işveren veya freelancer olmak istiyor.

Ancak, işveren olmanın yaratacağı zorlukların (özellikle psikolojik) da farkındalar; freelancer olmak, hem daha serbest çalışma şartları hem de psikolojik baskının ve stresin olmadığı bir çözüm olarak görünüyor.

Rutin işten bıkkınlık, işveren olmada yüksek (%12 >> %24) freelance olmada orta (%13 >> %21) etkili.

Sıkışmışlık / nefes alamama hissi ise tersi. İşverende %15 >> %20, freelancer'da %13 >> %25 değişimi getiriyor.

Psikolojik/ zihinsel ve fiziksel (well-being) destek ihtiyacı hissetme ise freelancer olmaya itiyor. İşveren %16 >>%18, freelancer %15 >>%25.5

Kariyerde ilerleyememe / kendini geliştiremememe adaletsizlik / haksızlığa uğramışlık hissi ve takdir edilmeme/değer görmeme diğerlerine kıyasla orta seviyede etki ederken, koçluk/mentorluk ise freelancer veya işveren olmada etkisiz gözüküyor.


"Gelecekte mevcut çalışma şeklimi aynen korumak istiyorum"




Kuruma Bağlı
Tam Zamanlı Kadrolu
Çalışanlar

%17

%28'i proje bazlı ek işler yapmak,

%20'si bağımsız danışman olmak, 

%20'si de kendi işini kurmak istiyor. 



Bağımsız Çalışanlar

%48

%27'si ek proje bazlı iş yapmak,

%13'ü kendi işini kurmak,

%7'si emekli olup çalışmamak,

%3'ü kurumsal hayata geri dönmek istiyor.



İşverenler

%49

%33'ü proje bazlı ek işler yapmak,

%2'si bağımsız danışman olarak çalışmak,

%1'i kuruma bağlı çalışana

dönmek istiyor.

Çalışma şeklimi aynen korumak istiyorum seçeneğini genel katılımcıların %24'ü tercih etmişken, kuruma bağlı çalışanlarda bu oran %17 seviyesine düşüyor. Bağımsız çalışanlarda ve işverenlerde bu oran %48-49.

Diğer seçeneği seçenler arasında en yaygın üç cevaba baktığımızda emekli olup proje bazlı çalışmak istediğini, yurt dışına uzaktan çalışmak istediğini, hem kuruma bağlı hem de freelancer olarak çalışmak istediğini belirtenler yer alıyor.

Bu bölümde gelecekte bağımsız çalışmayı düşünenlerin değerlendirmeleri ve tercihleri ile, mevcut durumda bağımsız çalışanların aynı konuyla ilgili vermiş olduğu yanıtlar kıyaslanmaktadır.

1

Kendini tanımlamada kullanılan ifade

Gelecekte bu modele geçmeyi düşünenler de mevcuttakilerle benzer düşünceye sahip. Ağırlıklı olarak bağımsız danışman ifadesi tercih ediliyor. Bağımsız danışman %39 seviyelerine çıkarken, freelancer oranı %13 seviyesine düşüyor.

2

Çalışma Düzeni

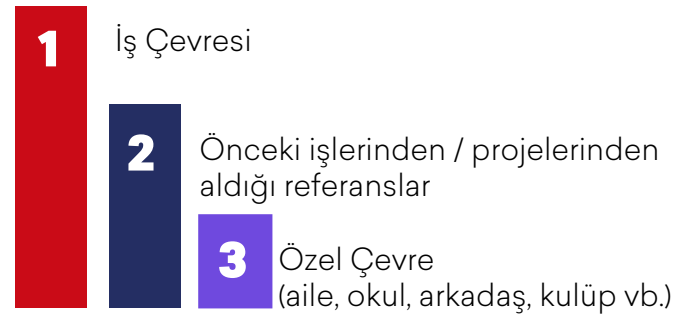
Mevcutta bağımsız modelde çalışanların hibrit modelde ve müşteriye uyma oranı %76 iken, gelecekte bağımsız çalışmayı düşünenlere sorulduğunda, bu oran %86 seviyelerine çıkarken, sadece evden/uzaktan seçenlerin oranı %22'den %12 seviyesine düşüyor.

3

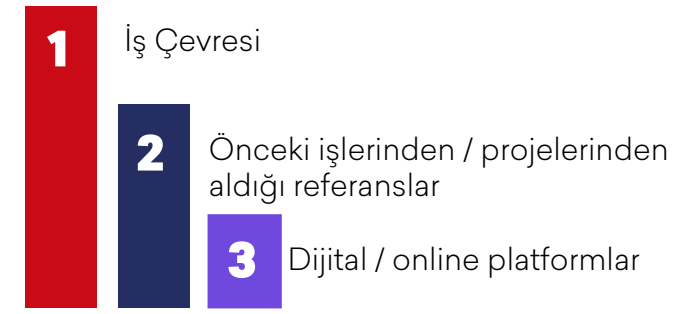
Kuruma / Projeye Sağlanan Katkı

Bağımsız çalışma modelinde projede sağlanan katkıya ilişkin soru, gelecekte bağımsız çalışmayı düşünenlere sorulduğunda, birinci sırada yer alan "proje yöneticiliği veya projede koçluk / liderlik / danışmanlık" değişmiyor ve oranı %73'e yükseliyor. İkinci sırada ise %55 ile proje kapsamı belirleme geliyor.

Müşteri Bulma Kanalları - İLK 3



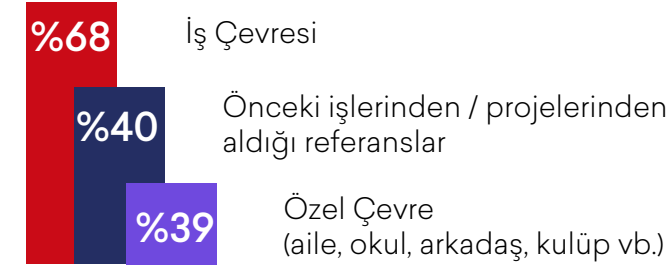
Mevcut Durumda Bağımsız Çalışan



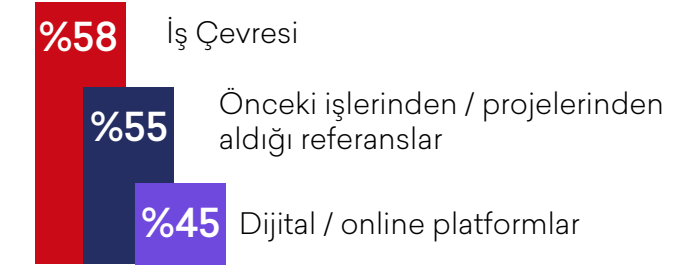
Gelecekte Bağımsız Çalışmayı Düşünen

İlk ikisi aynı kalırken, gelecekte bağımsız çalışmayı düşünenler dijital/ online platformlarından daha çok faydalanabilecekleri görüşünde.

Kişiyeye Sağladığı En Önemli Katkılar - İLK 3



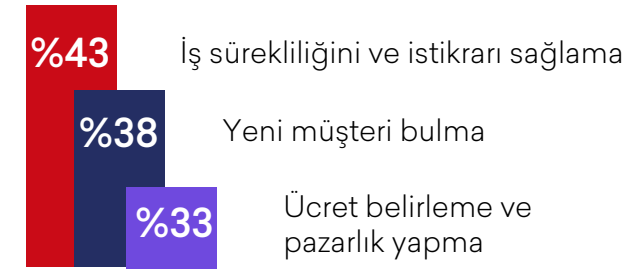
Mevcut Durumda Bağımsız Çalışan



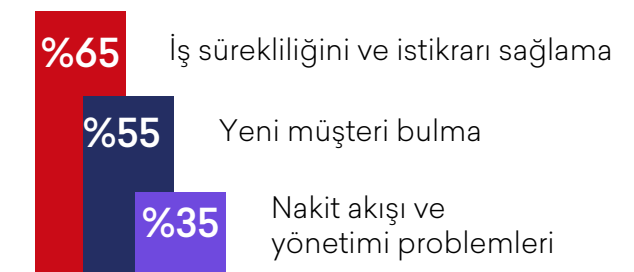
Gelecekte Bağımsız Çalışmayı Düşünen

İlk 3 aynı kalırken, gelecekte düşünenlerde sürekli öğrenme ve gelişme fırsatı ve gelir kaynaklarını çeşitlendirme yükselirken, esnek çalışma fırsatı geriliyor.

Zorlanılacak / Endişe Edilen Operasyonel Konular - İLK 3



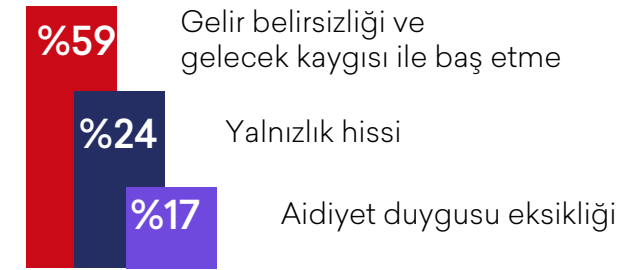
Mevcut Durumda Bağımsız Çalışan



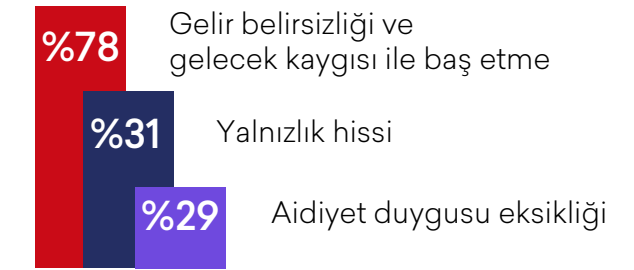
Gelecekte Bağımsız Çalışmayı Düşünen

İlk iki sırada çıkan konular değişmemekle birlikte, gelecekte düşünenlerin yanıtlara verdiği yüzde artıyor. Mevcutta bağımsız çalışanlar ücret belirleme ve pazarlık yapmayı üçüncü sıraya alırken, gelecekte düşünenler ise daha çok nakit akışı ve yönetimi problemleri yaşayabileceğini düşünüyor.

Zorlanılacak / Endişe Edilen Duygusal / Psikolojik Alanlar - İLK 3



Mevcut Durumda Bağımsız Çalışan

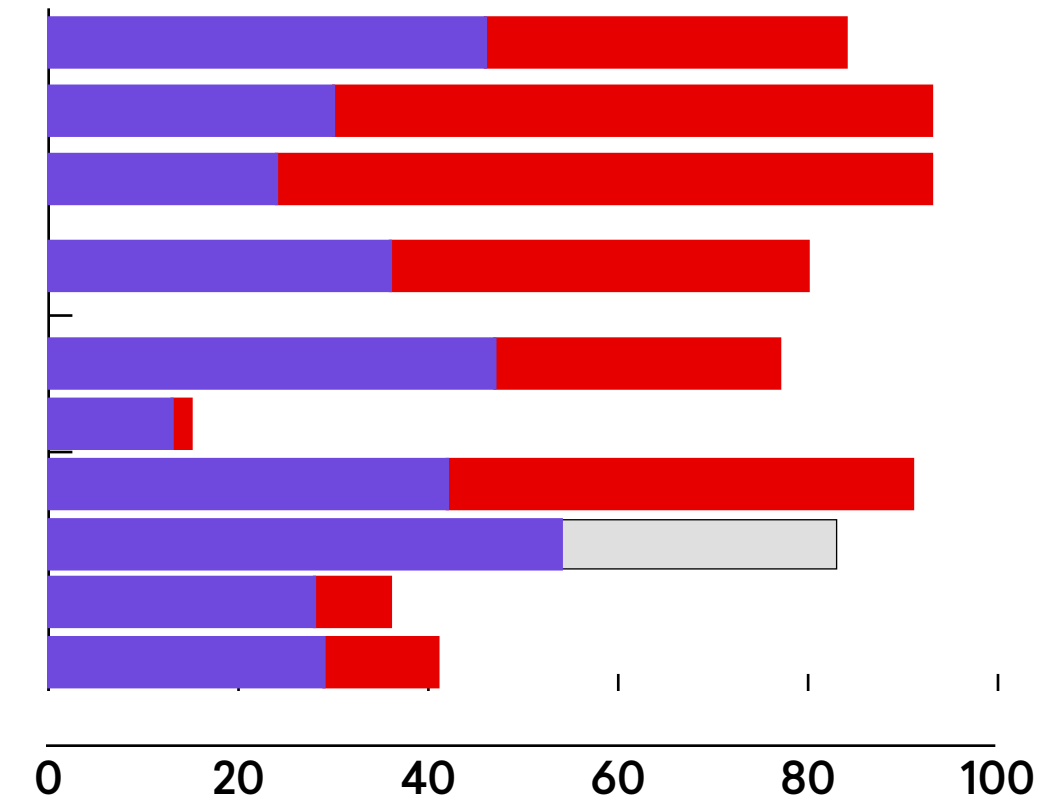
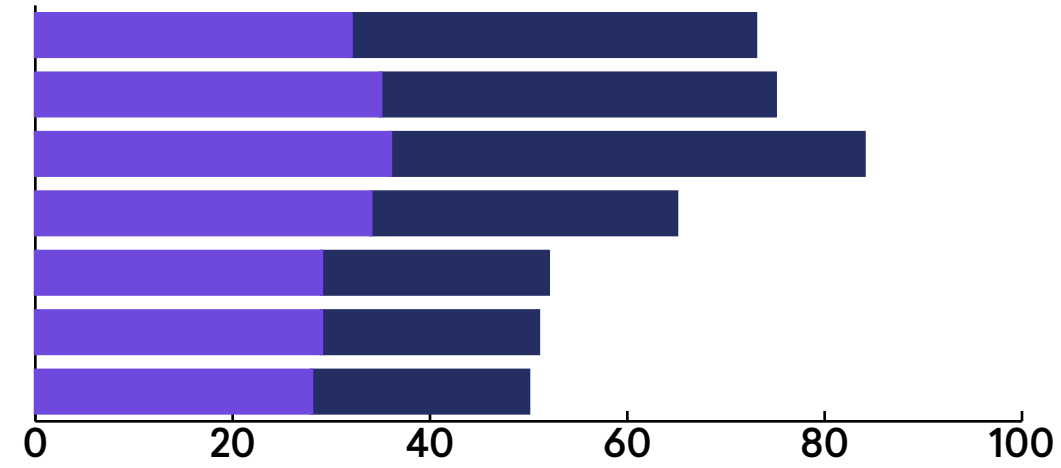


Gelecekte Bağımsız Çalışmayı Düşünen

İlk 3 sıralama değişmezken oranlarda farklılıklar oluşuyor.

- Evden/uzaktan çalışma sürecimde işverenimden aldığım destek tatmin ediciydi
- Evden/uzaktan çalışma sürecimde yöneticilerimden aldığım destek tatmin ediciydi
- Evden/uzaktan çalışma sürecimde takım arkadaşlarımdan aldığım destek tatmin ediciydi.
- Evden/uzaktan çalışma aile/ev hayatımı olumlu etkiledi.
- Evden/uzaktan çalışma fiziksel sağlığımlu olumlu etkiledi.
- Evden/uzaktan çalışma zihinsel sağlığımlu olumlu etkiledi.
- Evden/uzaktan çalışma iş ve özel hayat dengemi olumlu etkiledi.

- COVID-19 sonrasında çalışma şekillerinin bir daha eskisi gibi olmayacağını düşünüyorum.
- Bundan sonra çalışma hayatımda daha fazla esneklik / bağımsızlık / çeşit istiyorum.
- Bundan sonra çalışacağım projede/işte/kurumda değerlerimle örtüşen bir amaca sahip olmak benim için çok önemli.
- Bundan sonra kariyerimde sürekli öğrenme ve gelişim benim için unvan değişikliklerinden daha önemli.
- Gelecekte işimi çok daha farklı (içerikte / şekilde) yapacağımı düşünüyorum.
- Gelecekte işimin teknoloji nedeniyle ortadan kalkacağına ilişkin endişe duyuyorum.
- Geleceğe hazırlanma konusunda asıl sorumluluğun bende olduğunu düşünüyorum
- Teknoloji ve iş yapış şekillerinde oluşacak değişikliklere karşı kendimi hazırlıklı hissediyorum
- Gelecekte bugüne kadarki uzmanlık alanımdan farklı bir alanda çalışmayı planlıyorum
- Çalıştığım kurumun beni geleceğe hazırlama konusunda somut adımlar attığını düşünüyorum.



Hiç Katılmıyorum Pek Katılmıyorum Kararsızım Kısmen Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

Covid-19 dönemde takım arkadaşları başta olmak üzere, yönetici ve işverenden alınan desteği tatmin edici bulanların oranı %73-%83 seviyelerindeydi. Evden/uzaktan çalışma döneminin çalışanların fiziksel sağlığı, zihinsel sağlığı ve iş ve özel yaşam dengesini olumlu etkilediği ifadesine her iki kişiden biri katılmıyor.

“Bundan sonra değerlerimle örtüşen bir amaca sahip işlerde çalışmak istiyorum” diyenlerin oranı %93.

Geleceğe dair ifadelerle %90'nın üzerinde katılma oranları olanlarda esneklik, bağımsızlık, çeşit, değerlerle örtüşen amaca sahip olmak ön plana çıkıyor.

Geleceğe hazırlanma konusunda asıl sorumluluk bende diyenlerin oranı da %91 seviyesinde.

Birey ve kurum perspektifinden sonuçlara baktığımızda...

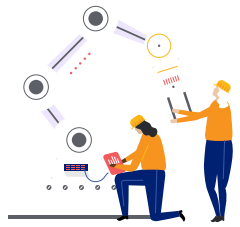
Araştırmada çıkan sonuçlara birey ve kurum perspektifinden karşılaştırmalı olarak baktığımızda; her iki tarafın da hemfikir olduğu bir konu var, o da çalışma şekillerinin bir daha eskisi gibi olmayacağı.

Çalışanlarını geleceğe hazırlanmada kurumların somut adımlar atması ve gelecekte teknoloji nedeniyle iş kaybetmeye ilişkin endişe gibi konularda oldukça ayrı düşmüş gözüküyorlar.



%40

Bireylerden kurumlarının kendilerini geleceğe hazırlamak için somut adımlar attığını düşünenlerin oranı



%22

Bireylerde gelecekte teknoloji nedeniyle işini kaybetme konusunda endişe duyduğunu belirtenlerin oranı



%84

Bireylerde çalışma şeklim bir daha eskisi gibi olmayacak diyenlerin oranı

Bağımsız çalışırken bireylerin geliştirmeye ihtiyaç duydukları yetkinlikler ile kurumların bağımsız çalışacağı kişilerde görmek istedikleri yetkinlikleri sorduğumuzda birey ve kurumda sıralama arasında oldukça farklılık olduğunu görüyoruz.

En çarpıcı sonuç ise iletişimin birey tarafında son sırada, kurum yöneticileri tarafından %66 gibi bir oranla ilk sırada çıkması.



%80

Kurumlarda çalışanlarını geleceğe hazırlamak için somut adımlar attığını düşünen yöneticilerin oranı



%65

Kurumlarda gelecekte teknoloji nedeniyle bazı çalışanların işlerinin tehlikede olduğunu düşündüklerini belirtenlerin oranı



%88

Kurumlarda çalışma şeklinin bir daha eskisi gibi olmayacağını düşünenlerin oranı

Artık geleneksel çalışma modellerinin ötesine geçmeye ihtiyacımız olduğuna dair sinyalleri görmeye başladık. Küresel gelişmeler ve pandemi etkisinin yanı sıra bu araştırmada da kurum ve bireylerin benzer oranlarda katılım ile hemfikir olduğu en önemli konunun, bundan sonra çalışma şekillerinin bir daha eskisi gibi olmayacağı olması tesadüf değil. Araştırma sonuçlarından çarpıcı bir diğer bulgu olan her 4 kurumdaki birinin karma iş gücü yapısına geçmeyi düşündüklerini belirtmiş olması da bunu destekler nitelikte. Bütün bunlar, bu modelin dünyada yaygınlaşmaya başladığı gibi önümüzdeki dönemde Türkiye’de de çok sık görüleceğine dair bir işaret. Bu modelde özgürlük ve çeşitlilikten beslenme sayesinde inovasyon ve verimlilik de artıyor. Bu da sağladığı rekabet avantajı ile bu modeli her iki taraf için de daha da önemli hale getiriyor. Bu modele geçişte fayda sağlayacağına inandığımız bazı önerileri sizin için derledik.

1. İş gücü stratejinizi kurum stratejinizle uyumlandırın:

Kurum olarak neyi başarmak istiyorsunuz, uzun vadeli hedefleriniz nereyi işaret ediyor? Bu doğrultuda ihtiyacınız olacak yetkinlik, beceri ve deneyimleri belirleyin ve içeride yaratılması kolay, kritik ve ekonomik olmayacak işlere, görevlere odaklanın.

2. Dijital olun

Karma iş gücünü geleneksel kanallardan oluşturmak kolay olmayacaktır. Dijital platformları, sosyal medya mecralarını etkin kullanın, dijitali sadece yeteneği bulmak için değil, değerlendirmek, seçmek ve onboard etmek için de kullanın.

3. Mevcut dünyanızı gözden geçirin

Sadece stratejinizi uyumlandırmak yeterli olmayacaktır. Organizasyon yapısı, rol ve sorumluluk mekanizmaları, raporlama ağları, iş ve onay süreçleri, teknoloji altyapısı ve kullanılan araçlar böyle bir karma modeli etkin bir şekilde hayata geçirmeye müsait mi? Yoksa sadeleşme, esneklik ve çevikliğe mi ihtiyacınız var değerlendirin.

4. İş birliği ve iletişim kanallarınızı açık tutun

İletişim ve iş birliği araçlarınızı gözden geçirin. Farklı çalışma şekilleri içerisinde çalışan farklı çalışan gruplarını bir araya getirecek zemini hazırlayın, işbirliğini, çeşitliliği ve açık iletişimi teşvik edecek araç ve davranışları önceliklendirin hatta ödüllendirin.

5. Dahil edin

Freelance modelde çalışanlar da en azından bir süreliğine sizin çalışanınız, bunu unutmayın. Onların bağlılığı da diğer çalışanlarınızın bağlılığı kadar kritik. Kendini amacın bir parçası olarak görececek bir bağımsız çalışanın katkısı o derece fazla olacaktır. Yalnız hissetmesine izin vermeyin, takımın bir parçası olarak görün ve bunu ona hissettirin.

6. “Kültür stratejiyi kahvaltı niyetine yer!”

Peter Drucker’ın meşhur sözüne kulak verin. Eğer kurumun farklılıklarla çalışma alışkanlığı ve yönelimi yoksa başarısızlık kaçınılmaz olabilir. Lider ve yöneticilerinizin farklı çalışan segmentleriyle birlikte çalışma, empati, iş birliği ve liderlik becerileri geliştirin, farkındalıklarını arttırın. Doğru lider davranışı, istenilen sonucu getirmenin baş koşuludur, unutmayın.

7. Freelancerların sizin düşmanlarınız değil dostlarınız olduğunun farkına varın.

Freelance modelde çalışanlar sizin için potansiyel rakip veya kariyeriniz için bir tehdit değildir. Aksine yoklukları nedeniyle oluşan açıkların iş yükü ve stresinizi arttırması ile tükenmişlik sendromuna neden olduğunun farkına varın. Zaman ve maliyete neden olan tartışmalar, bürokrasiler ve kurum içi politikardan uzak durun. Onların çeşitliliğinden, deneyiminden ve farklı bakış açılarından neler öğrenebileceğinize odaklanın. Çabanızı zamanında istenilen sonucun ortaya çıkması ve birlikte değer üretilmesi için gösterin.

8. Çizginizi netleştirin ve yaratılan değere odaklanın.

İster kurum ister birey tarafında freelance modelde çalışan olun; Çalışma prensiplerinizi, yöntemlerinizi ve üzerinde mutabık kalınan çıktıları baştan netleştirin. Amaca ve hedefe odaklanın, süreç göstergelerine değil. Proje yönetimi kaslarınızı geliştirin, sorumlulukları doğru belirleyin ve diğer detaylarla zaman kaybetmek yerine üretilen değere odaklanın.

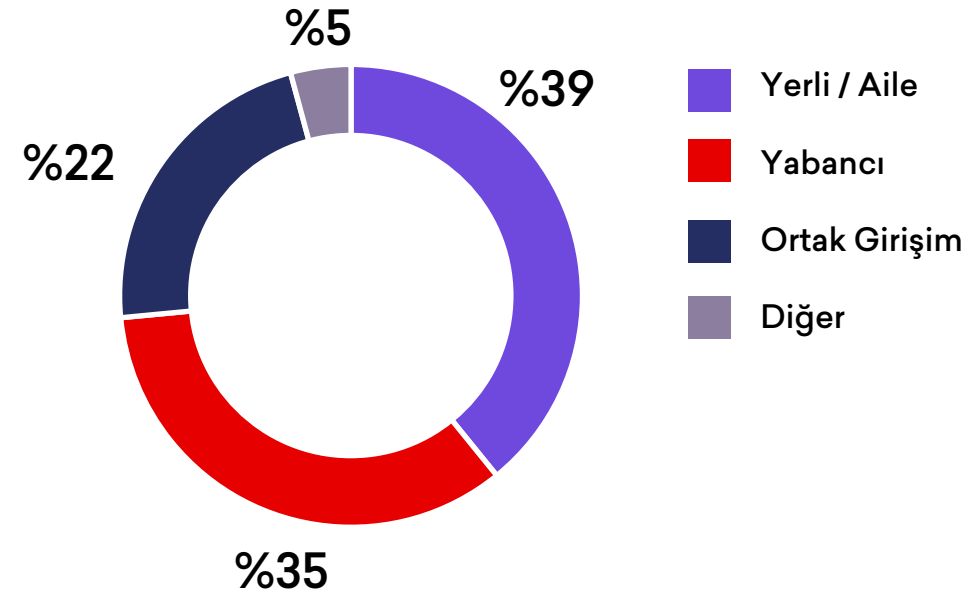
Ek.1 İş Gücü Yapısı ve Geleceğin Çalışma Modelleri Türkiye 2021 Kurum Anketi

Profil, İş Gücü Yapısı ve Gelecek Öngörülerine İlişkin Sorular ve Cevapları

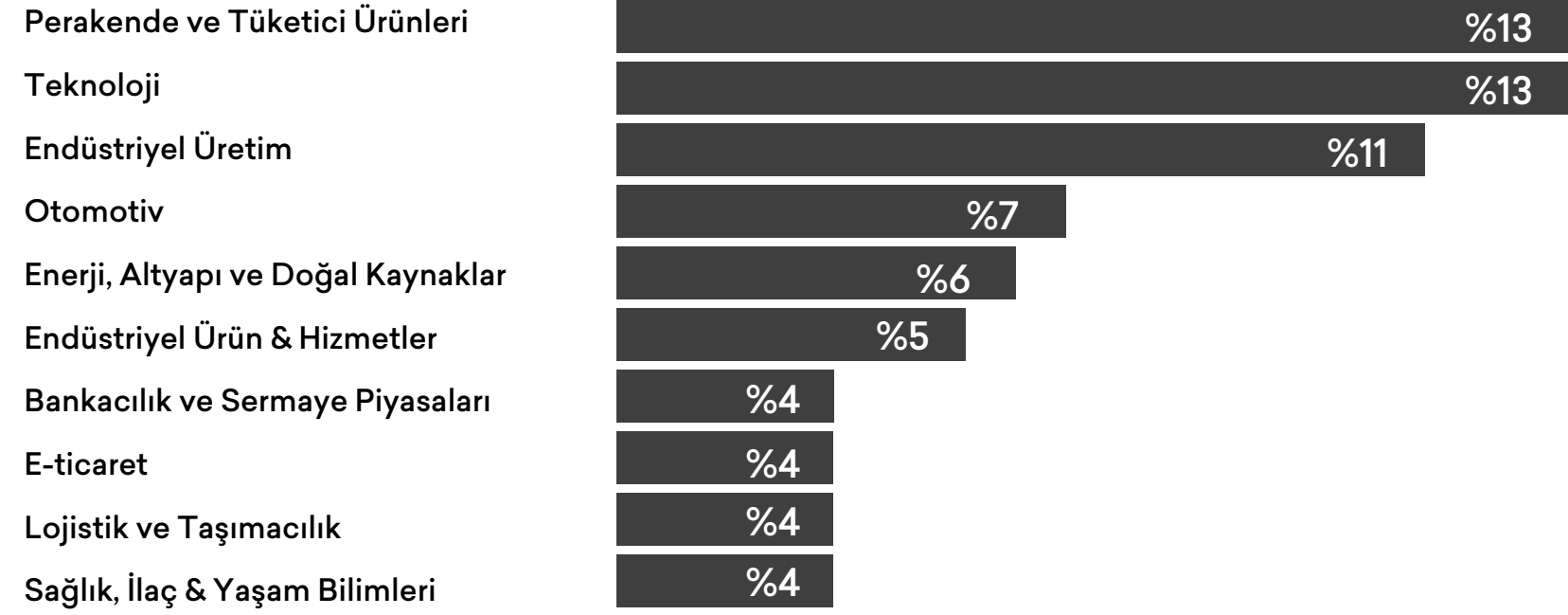


Katılımcı Kurum Profili

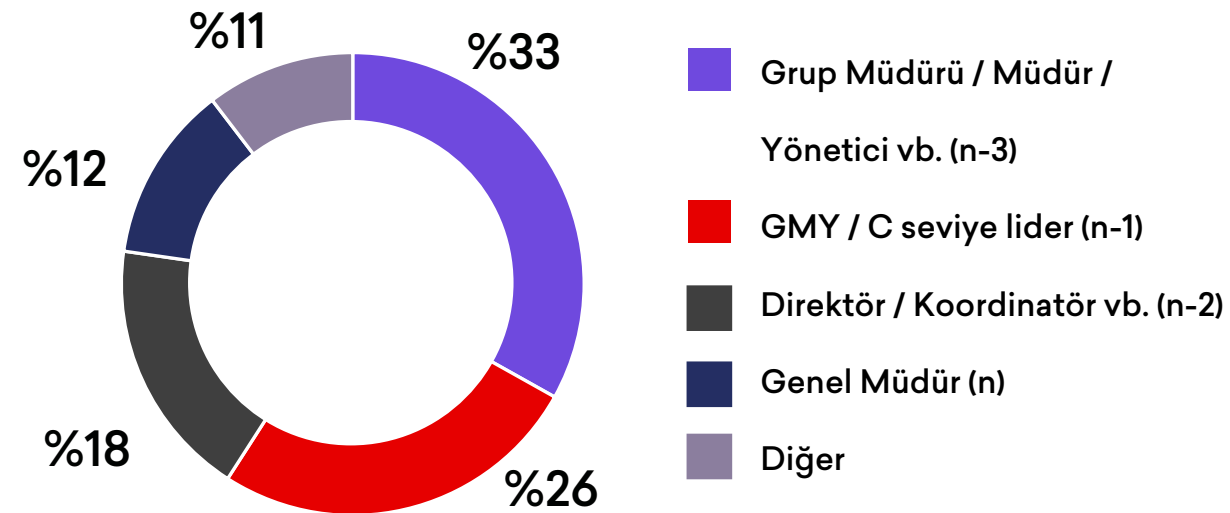
Kurum Yapısı



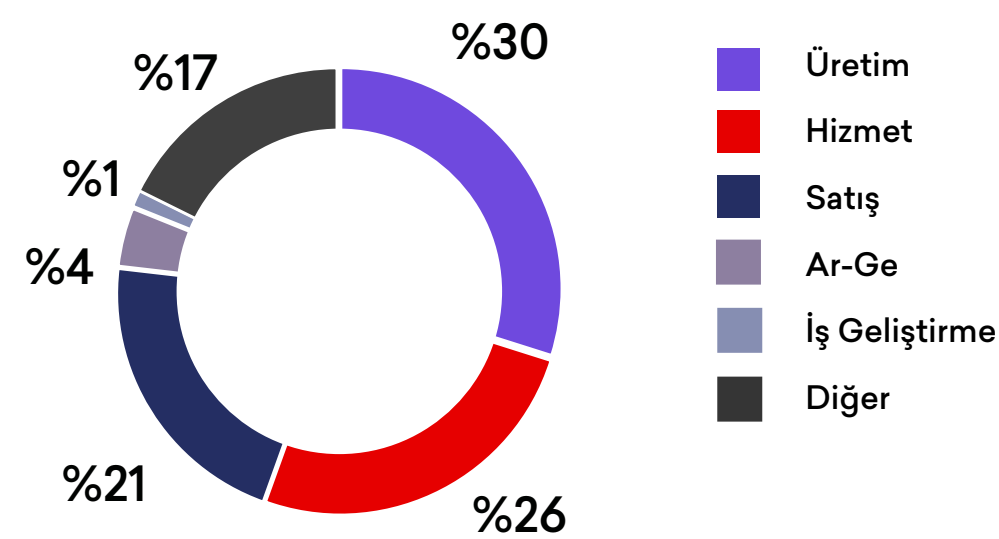
Sektör İlk 10



Kurum Katılımcı Seviyesi

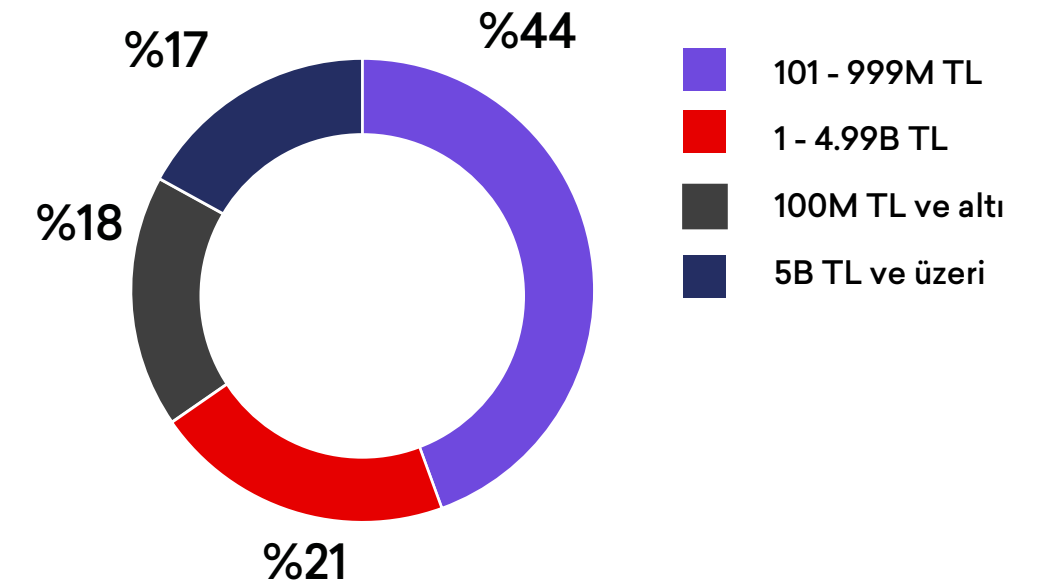


Faaliyet Alanı



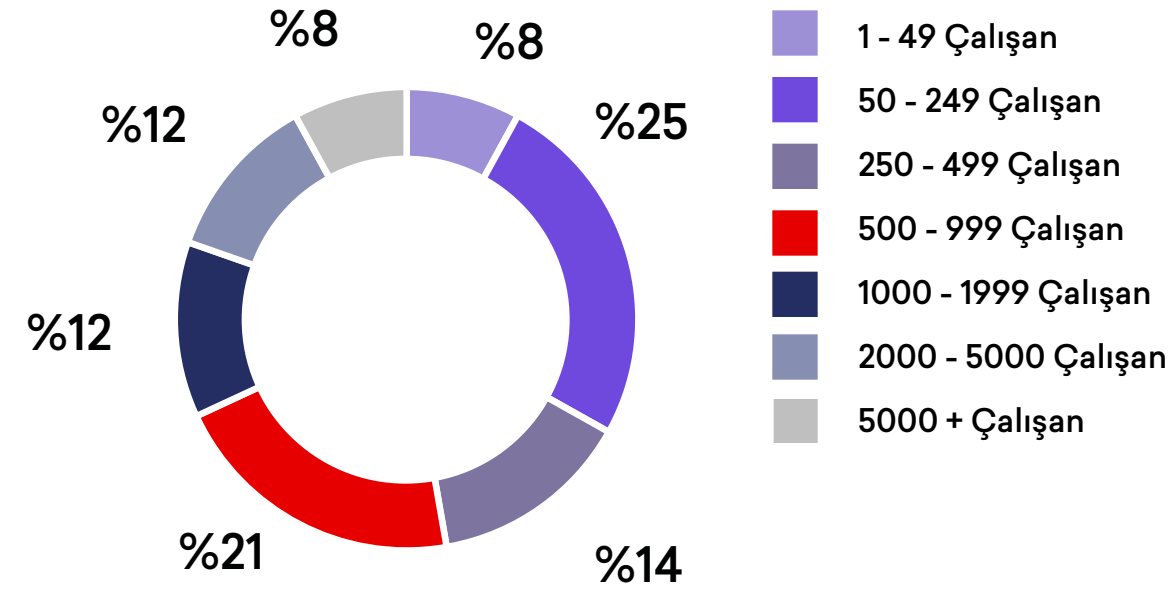
Diğer seçeneğinde İnsan Kaynakları, Yazılım ve Finans sektörleri öne çıkıyor.

Kurumun 2020 Cirosu / Geliri

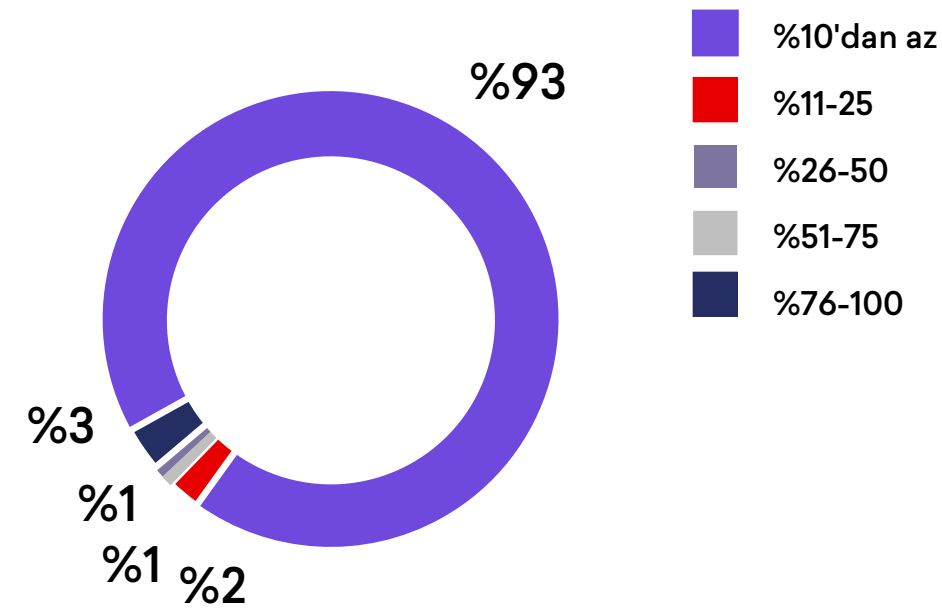


Çalışan Profili ve Çalışma Şekilleri

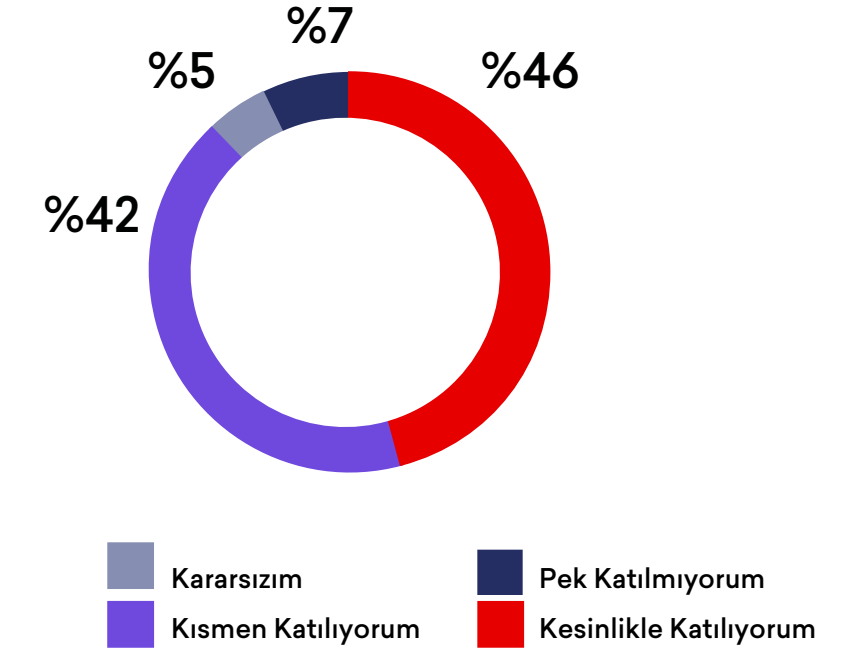
Çalışan Sayısı



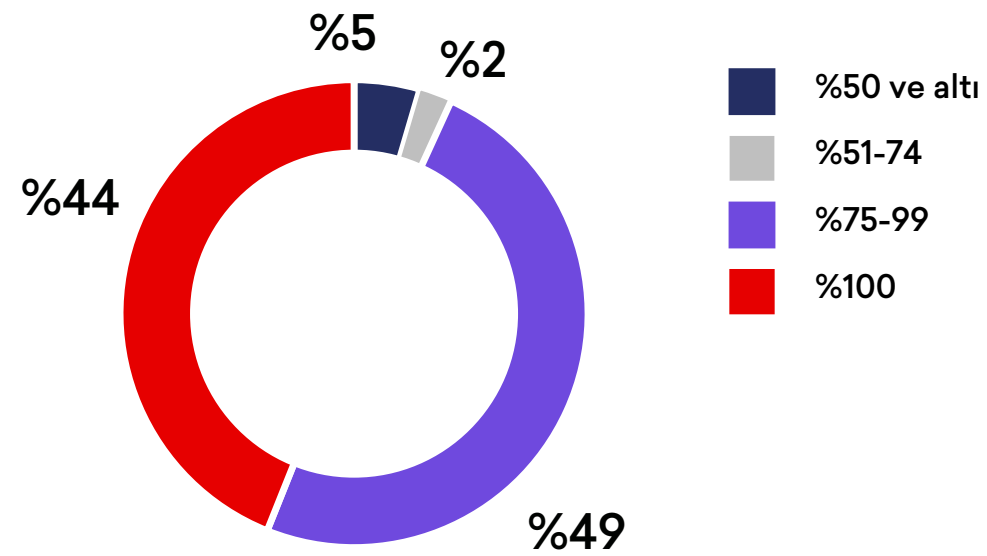
Kurumların belirsiz süreli sözleşmeli kadrolu yarı zamanlı çalışan oranı



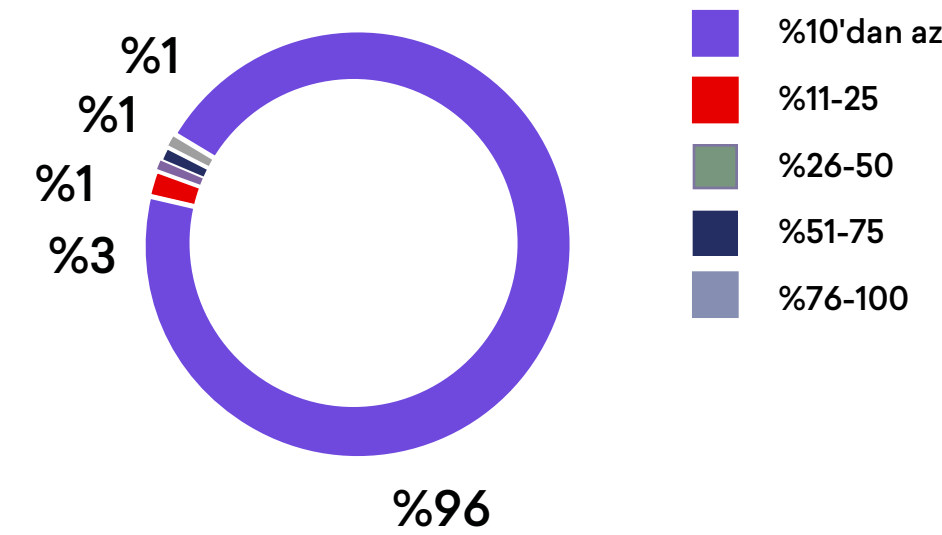
COVID-19 sonrasında çalışma şekillerinin bir daha eskisi gibi olmayacağını düşünüyorum.



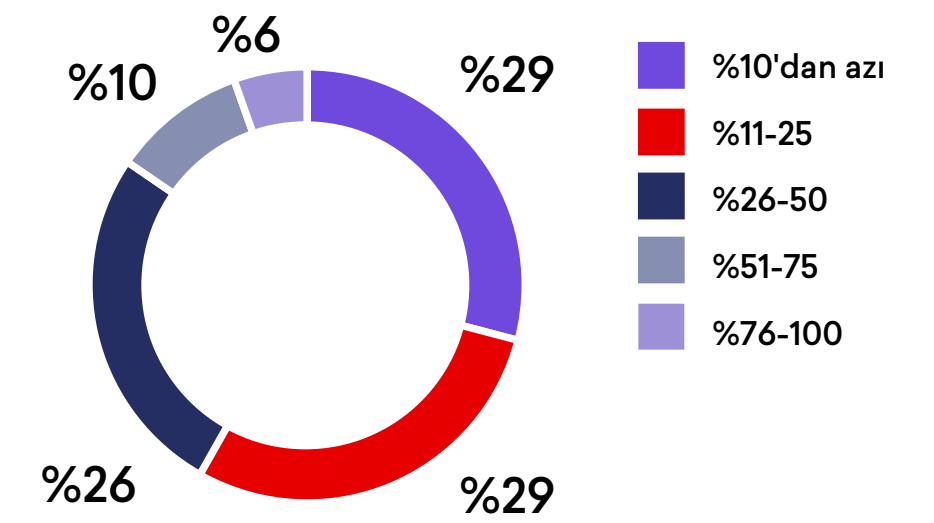
Mevcut iş gücünüzdeki belirsiz süreli sözleşmeli kadrolu tam zamanlı çalışan oranınız



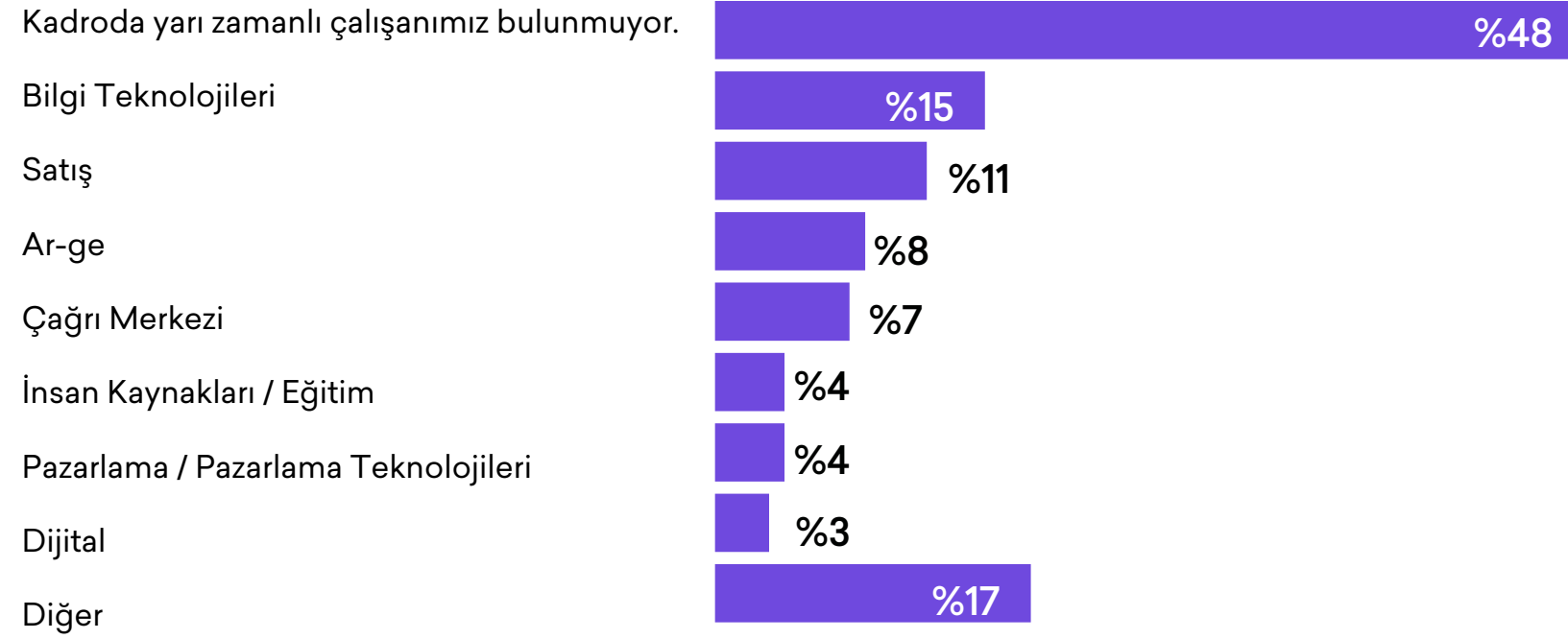
Mevcut iş gücünüzdeki bağımsız çalışan (freelance / danışman vb.) oranı



COVID-19 sonrasında çalışanlarınızın ne kadarın evden/uzaktan çalışacağını öngörüyorsunuz?

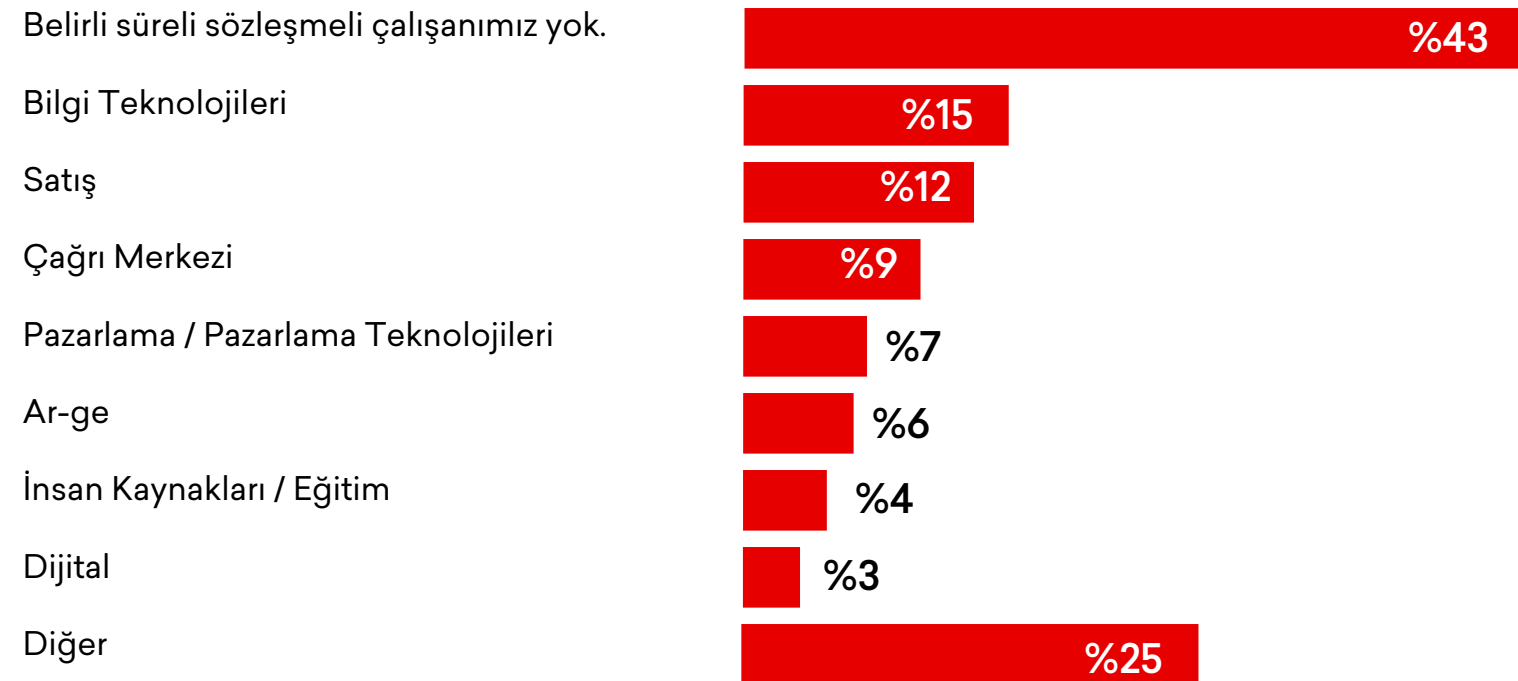


Kadroda yarı zamanlı çalışanlarınız en çok hangi birim / fonksiyonlarda bulunuyor?



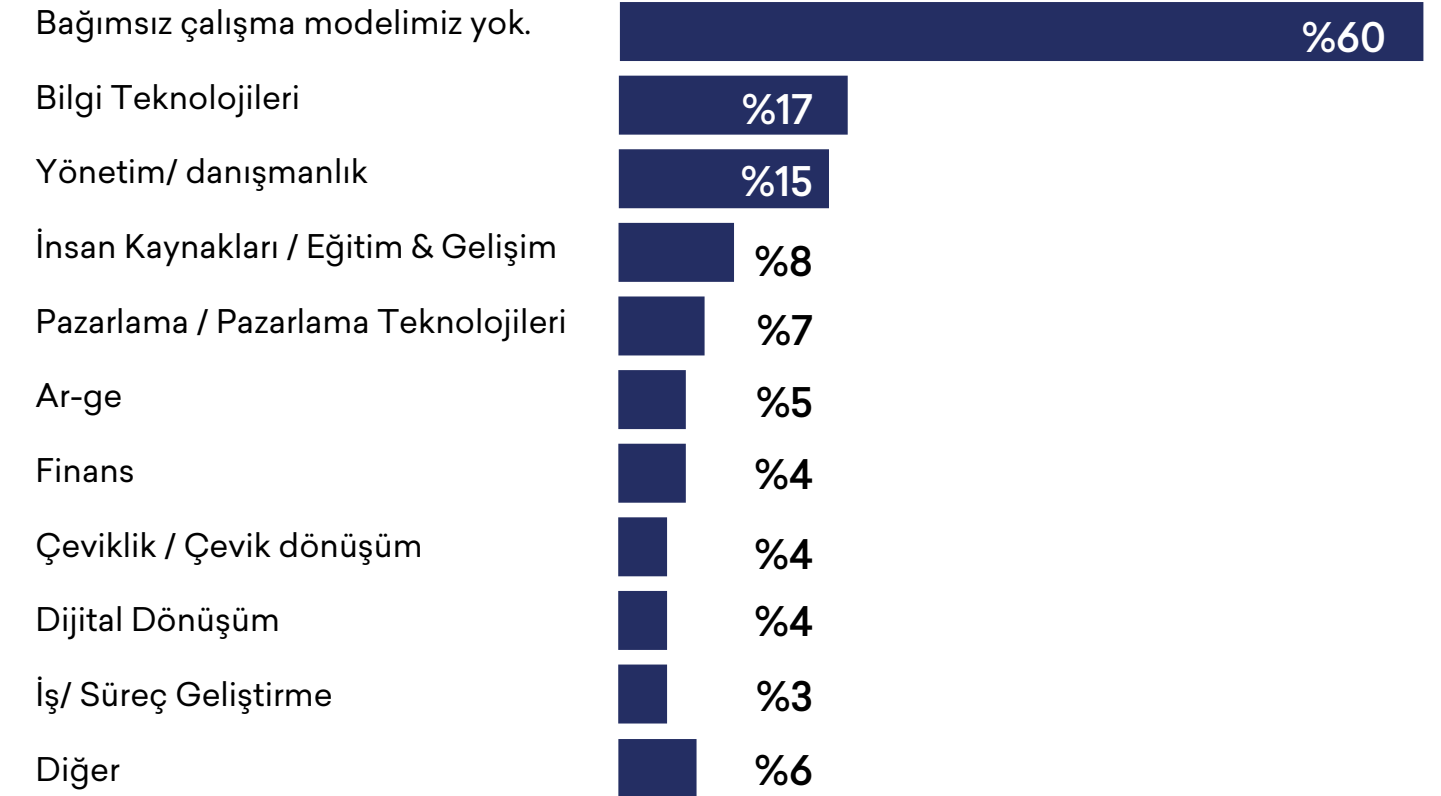
Diğer seçeneğinde Operasyon ve İSG fonksiyonları öne çıkıyor.

Belirli süreli sözleşmeli çalışanlardan en çok hangi birim / fonksiyonlarda yararlanıyorsunuz?

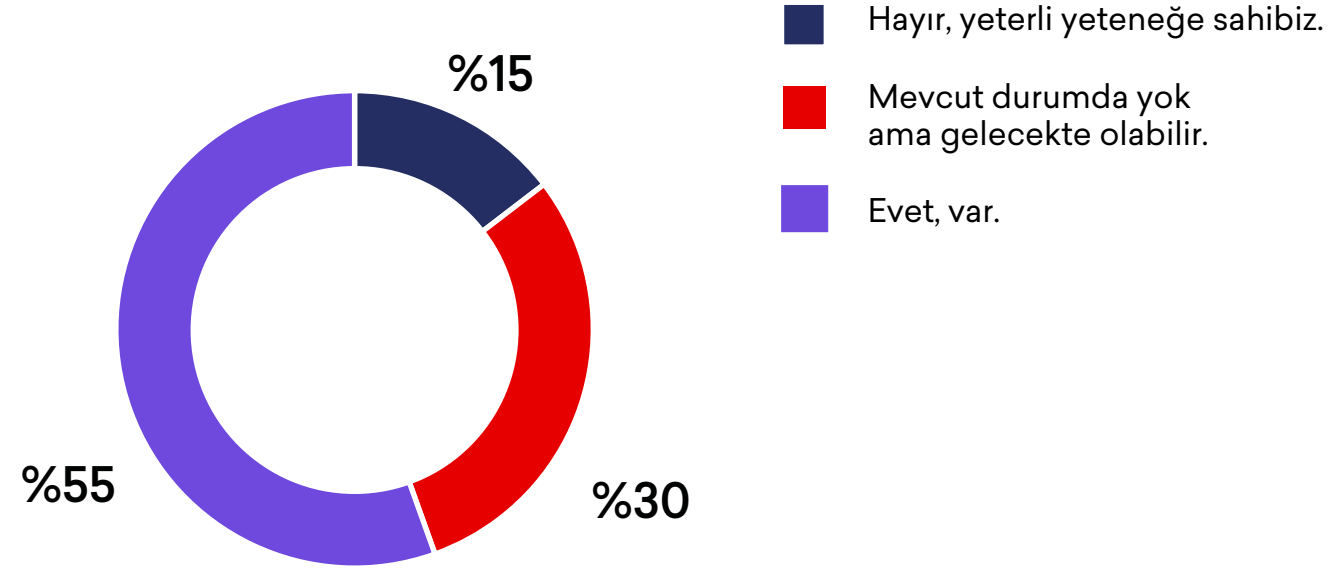


Diğer seçeneğinde ise Üretim ve Saha fonksiyonları öne çıkıyor.

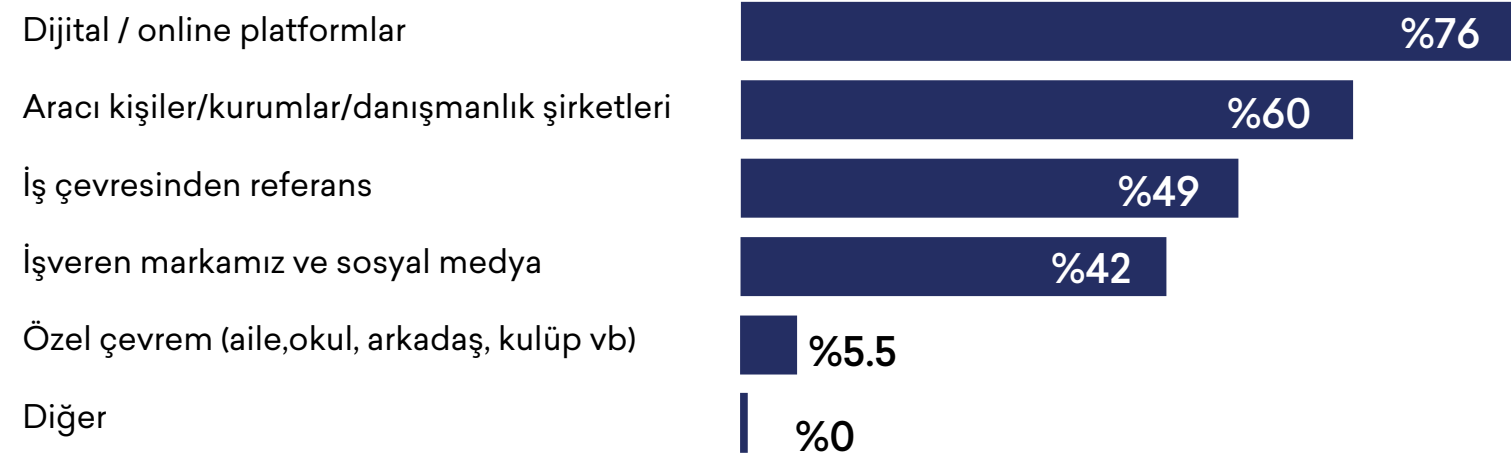
Bağımsız çalışma modelinden en çok hangi birim/fonksiyonlarda yararlanıyorsunuz?



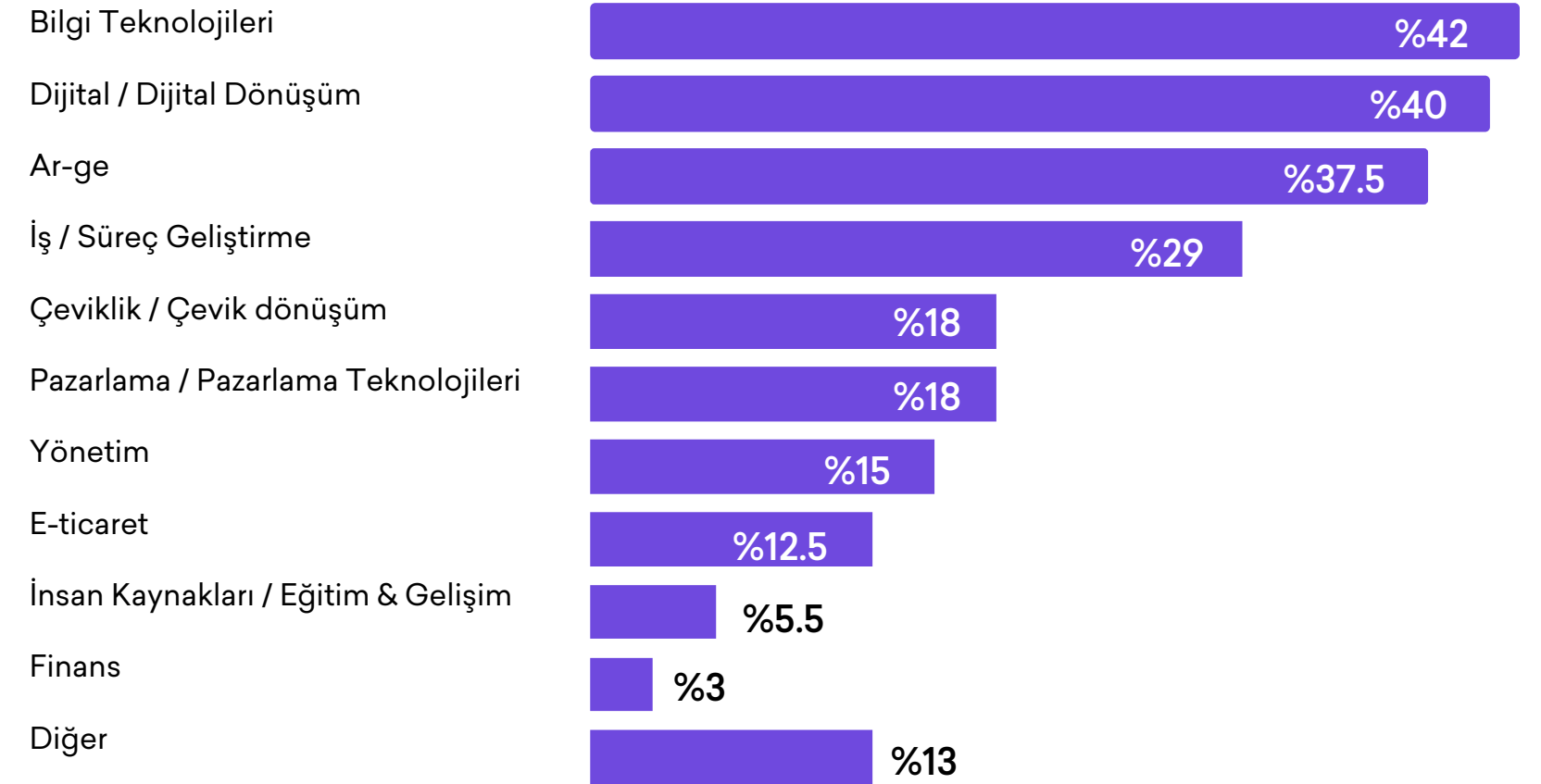
Mevcut iş gücü yapınızda yetenek açığınız var mı?



Mevcut durumdaki yetenek açığınızı kapatmak için hangi en çok hangi kanallardan faydalanıyorsunuz?



Mevcut iş gücü yapınızda aşağıdaki uzmanlık alanlarından hangilerinde en fazla yetenek açığınız var?



COVID-19 ve Yetenek Yönetimi

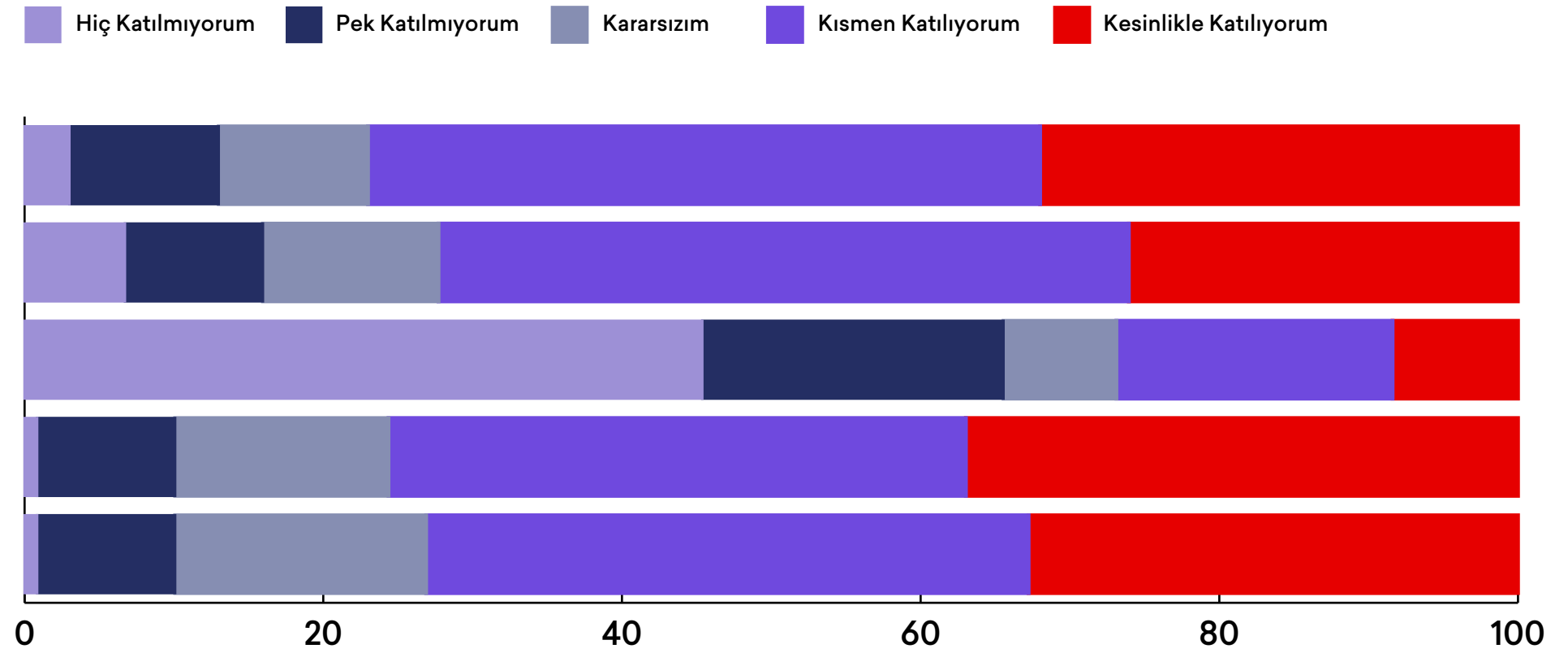
Kurumumuzun geleceğe yönelik performans ve büyüme göstermesi için gereken yeteneği kazanacak bir yetenek stratejisine sahip olduğunu düşünüyorum.

COVID-19 sürecinde yetenek yönetimi stratejimizi önemli bir şekilde gözden geçirdik.

COVID-19 sürecinde ihtiyacımız olan iş gücünü ve yeteneği dış kaynaklardan dönemsel/proje bazında temin ettik.

COVID-19 süreci boyunca elimizdeki yeteneği uzun vadeli tutmak yönünde çalışmalarımızın çok etkili olduğunu düşünüyorum.

COVID-19 süreci içerisinde çalışan bağlılığımızın gözle görülür şekilde arttığını düşünüyorum.



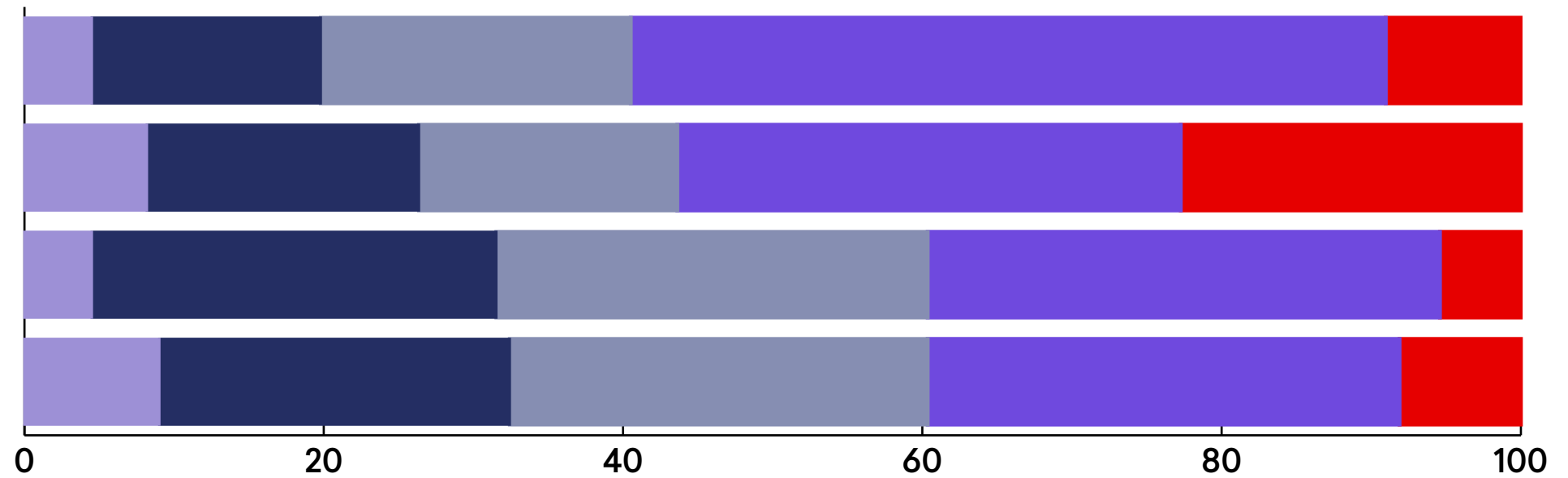
Evden / Uzaktan Çalışma

Evden/uzaktan çalışma çalışanların aile/ev hayatını olumlu etkiledi.

Evden/uzaktan çalışma çalışanların fiziksel sağlığını olumlu etkiledi.

Evden/uzaktan çalışma çalışanların zihinsel sağlığını olumlu etkiledi.

Evden/uzaktan çalışma çalışanların iş ve özel hayat dengesini olumlu etkiledi.



Geleceğe Hazırlanma

Gelecek dönem için teknoloji altyapımızı gözden geçiriyoruz.

Gelecek dönem için iş yapış süreçlerimizi gözden geçiriyoruz.

Gelecek dönem için organizasyon yapımızı gözden geçiriyoruz.

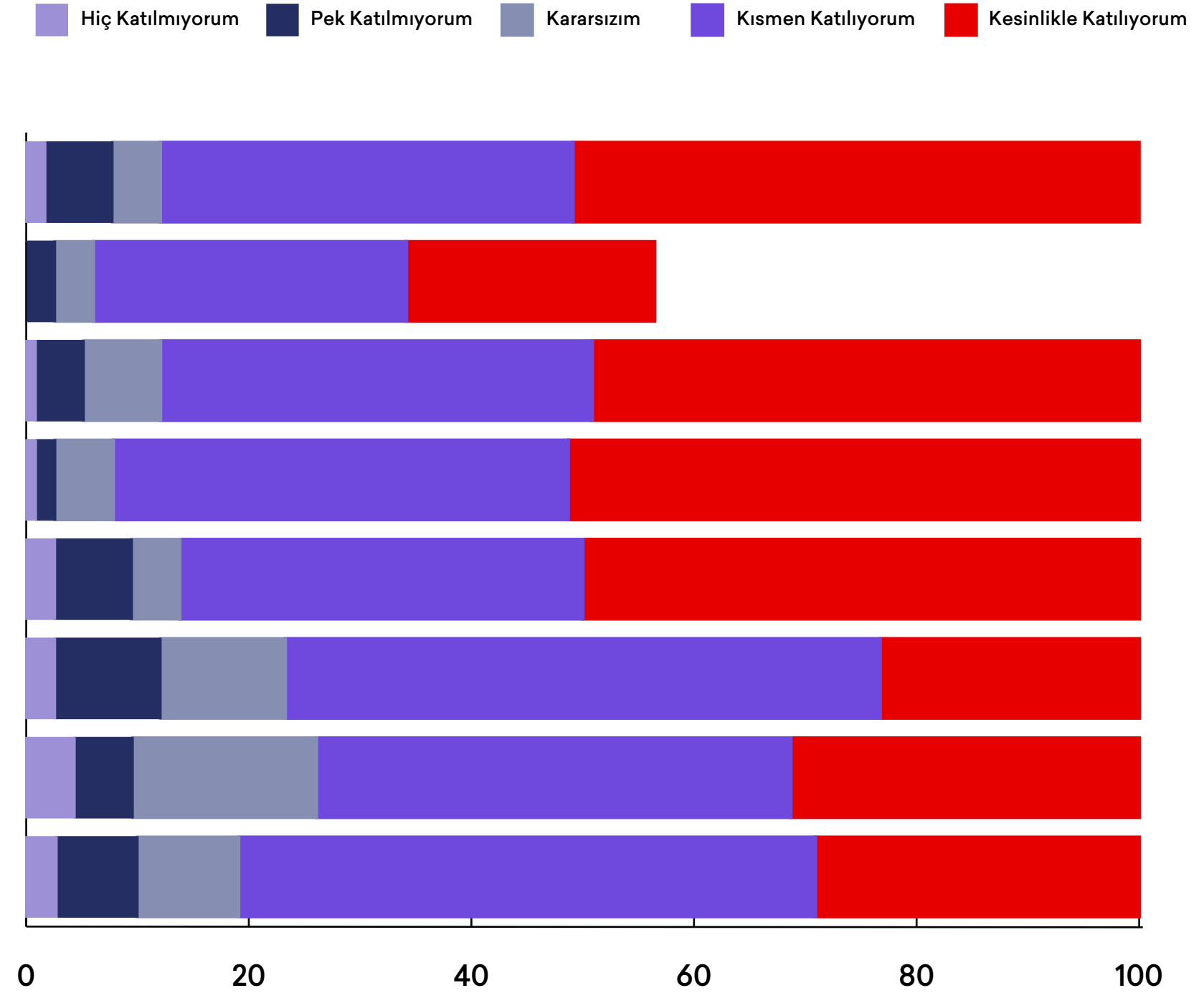
Gelecek dönem için çalışan yetkinliklerimizi gözden geçiriyoruz.

Gelecek dönem için çalışan bağlılığı uygulamalarımızı gözden geçiriyoruz.

Değişen çalışma modelleri, teknolojik gelişmeler ve çalışan dinamikleri doğrultusunda kurum olarak geleceğe hazırlıklı olduğumuzu düşünüyorum.

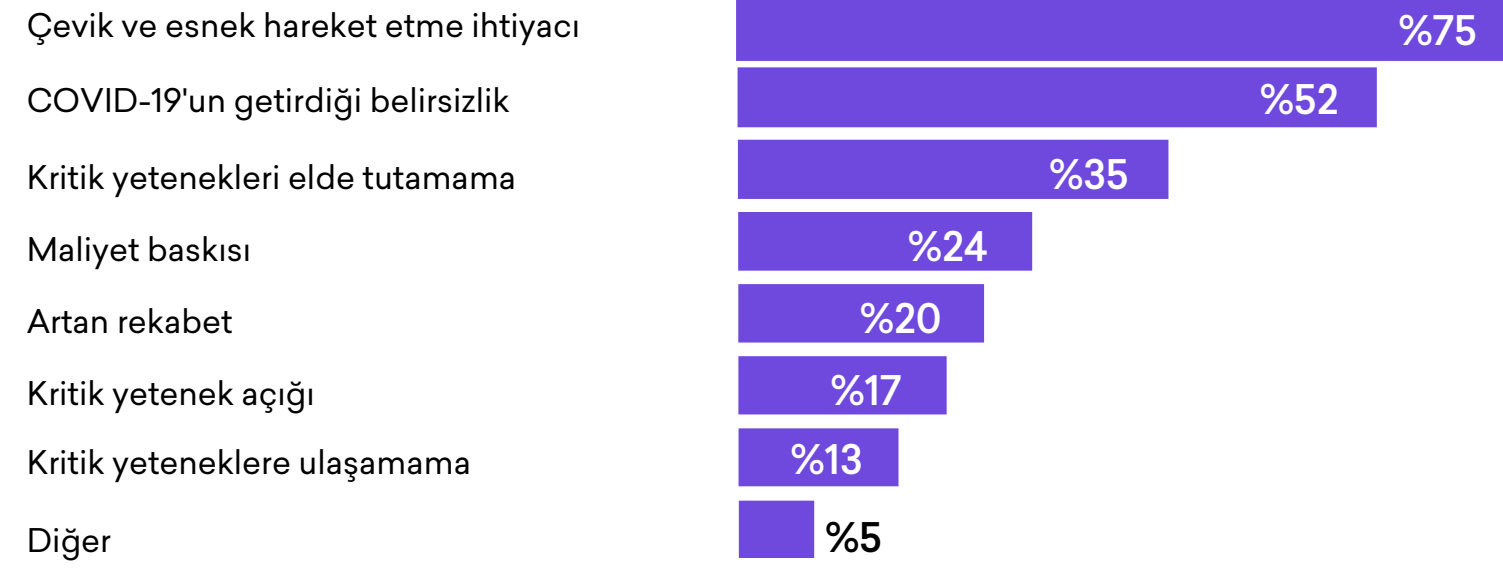
Gelecek dönem için dinamik (karma / esnek) iş gücü yapılarını hayata geçirmeyi değerlendiriyoruz.

Kurumumuzun çalışanlarını geleceğe hazırlama konusunda somut adımlar attığımı düşünüyorum.

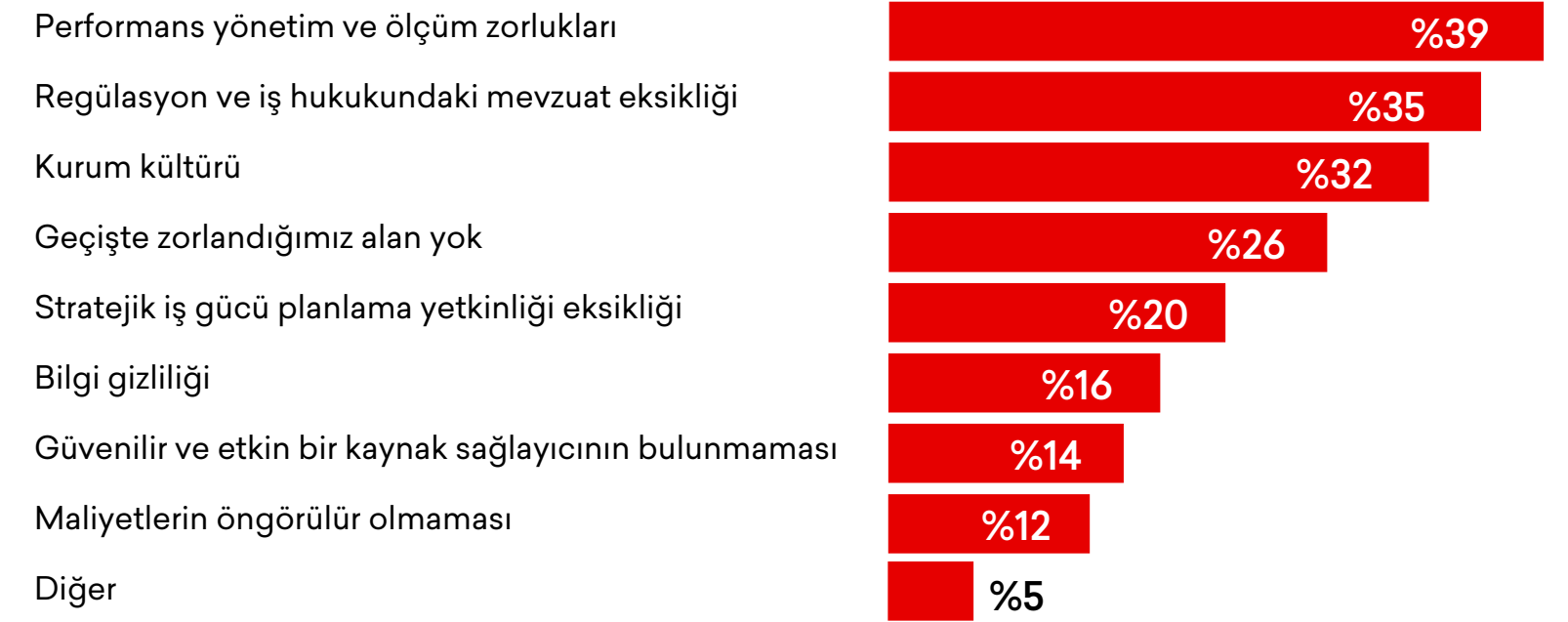


Dinamik / Karma ve Esnek İş Gücü Yapıları

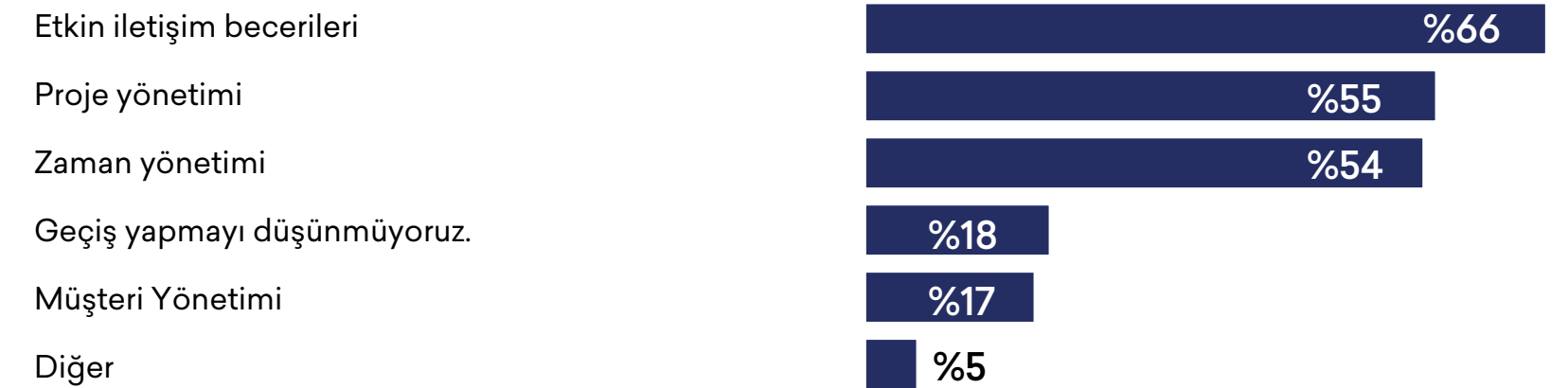
Kurumların karma / dinamik ve esnek iş gücüne geçmeyi değerlendirme nedenleri



Kurumların dinamik / karma ve esnek iş gücü yapılarını uygulamasını veya geçişini en çok zorlaştırdığını düşündüğü konular...

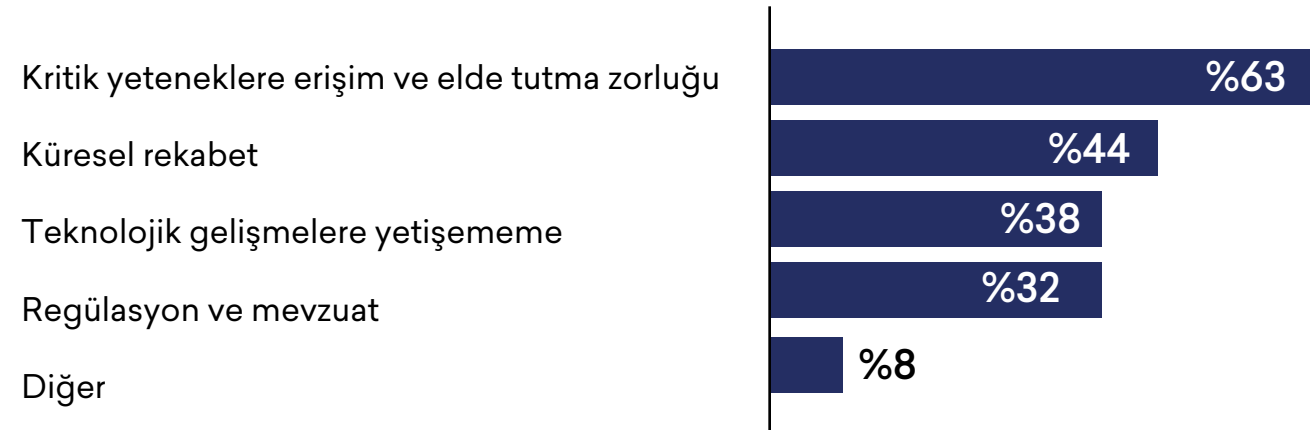


Bağımsız çalışma modelinde çalışmalarını durumunda, kurumların ilgili kişilerde yetkinlik beklentileri

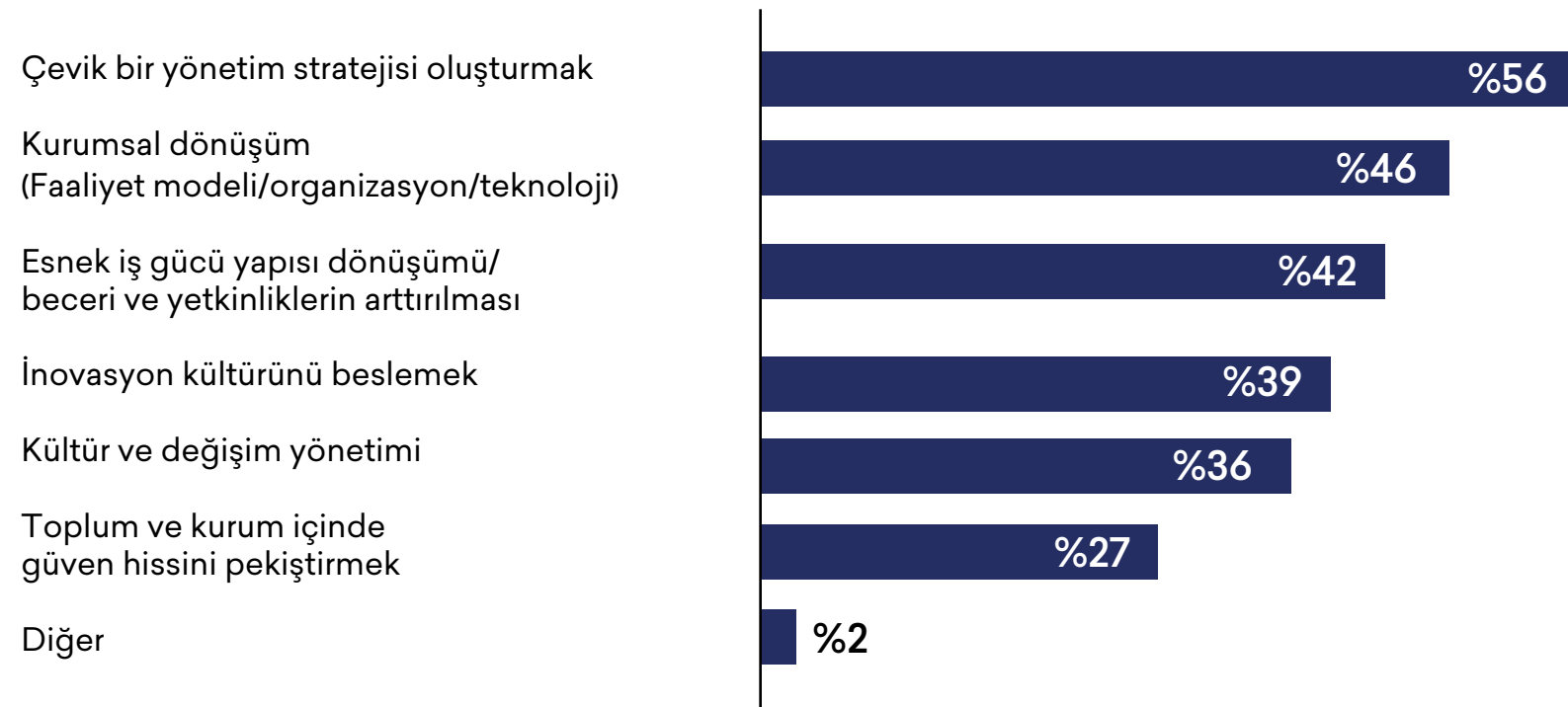


Kurumların Gelecek Öngöruları

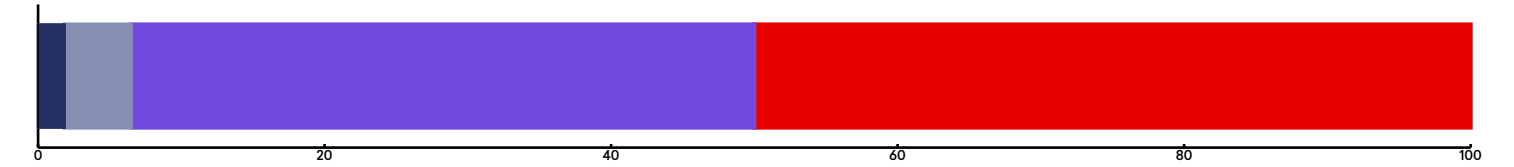
Önümüzdeki 12 ay içinde kurumumuzu bekleyen en önemli tehditler...



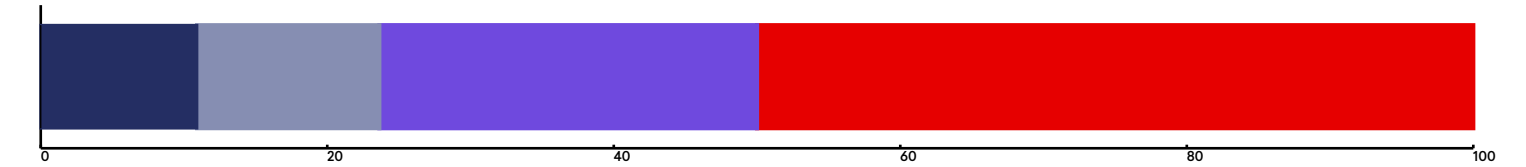
Önümüzdeki 12 ay içinde kurum olarak odaklanmayı hedeflediğimiz öncelikli alanlar...



Önümüzdeki 3 yıl içinde çevik ve esnek iş gücü yapılarının rekabet için kritik önem teşkil edeceğini düşünüyorum.



Önümüzdeki 3 yıl içinde kurumların sabit tutmak yerine talep bazında ihtiyaç oldukça yetenek istihdam uygulamalarının artacağını düşünüyorum.



Önümüzdeki 3 yıl içinde otomasyon, yapay zeka vb uygulamaların artması nedeniyle bazı çalışanların işlerinin tehlikede olduğunu düşünüyorum.

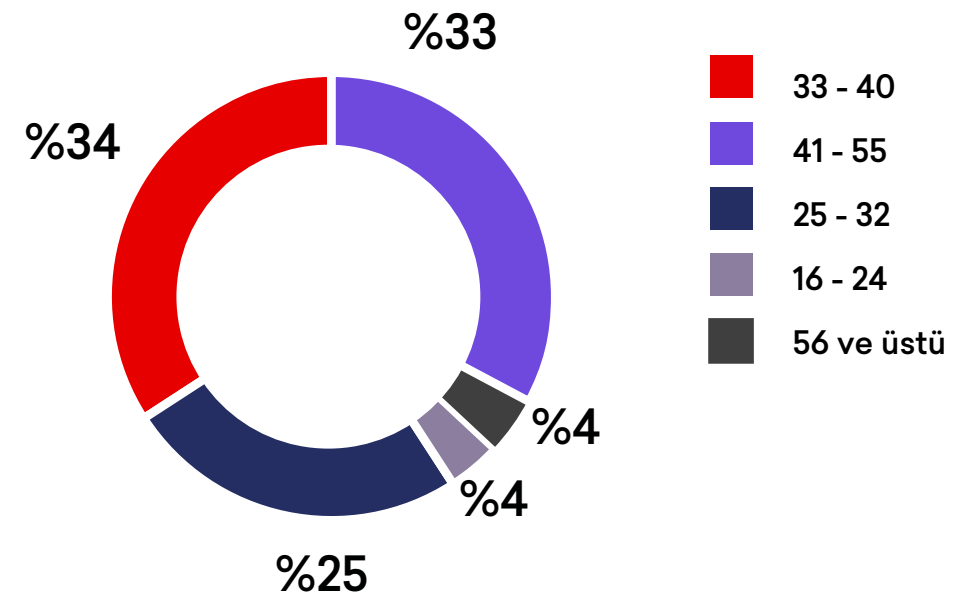


Hiç Katılmıyorum Pek Katılmıyorum Kararsızım Kısmen Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

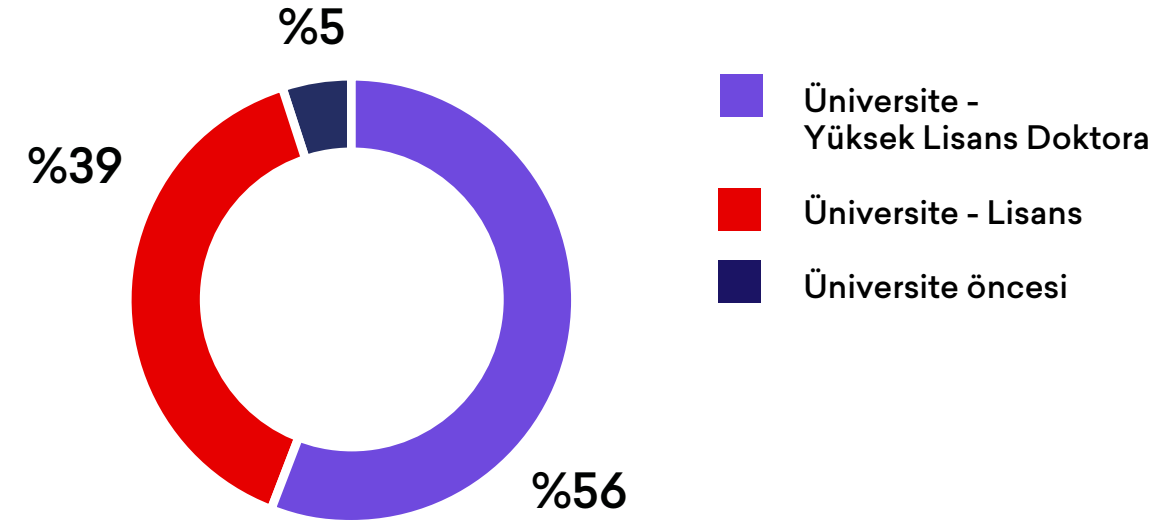
EK.2 Çalışan Tercihleri ve Geleceğin Çalışma Modelleri Türkiye 2021 Birey Anketi

Demografi, Çalışma ve Gelecek Öngörülerine İlişkin Sorular ve Cevapları

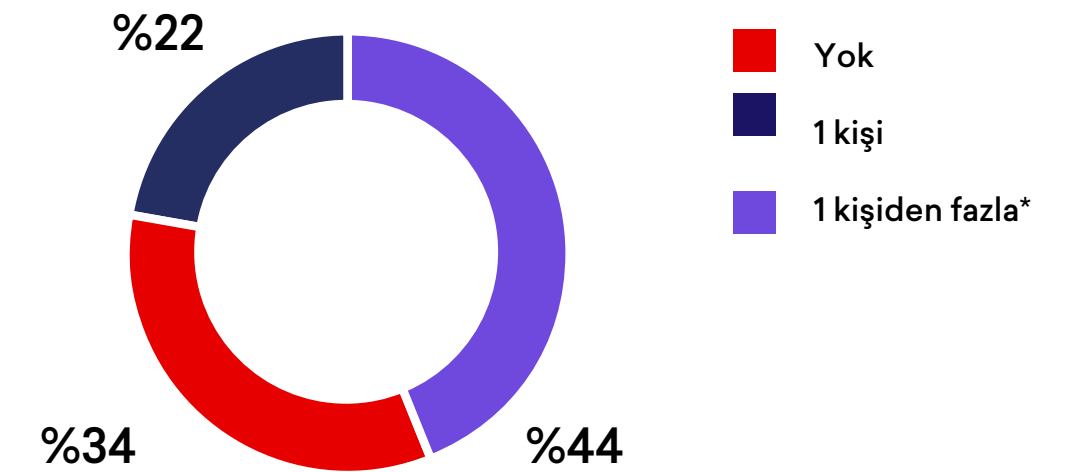
Yaş aralığı



Eğitim seviyesi

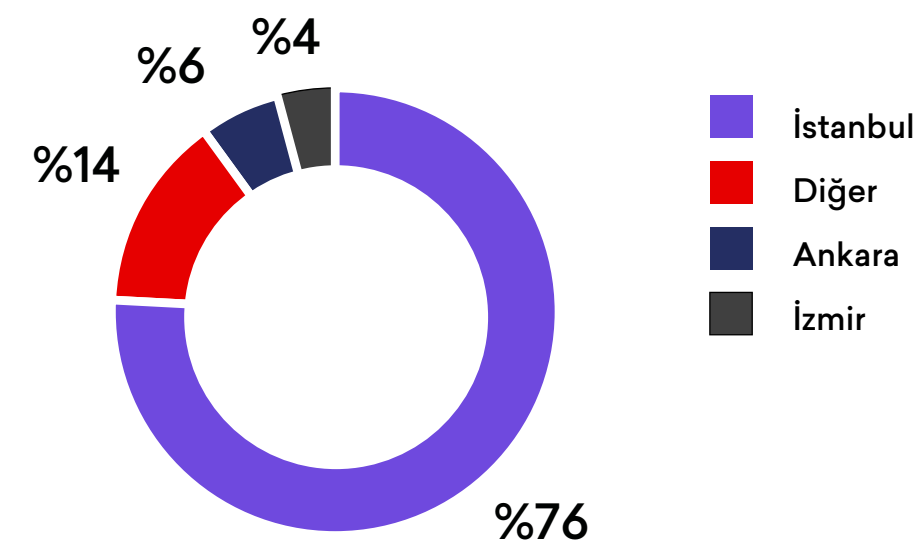


Bakmakla yükümlü olunan kişiler*

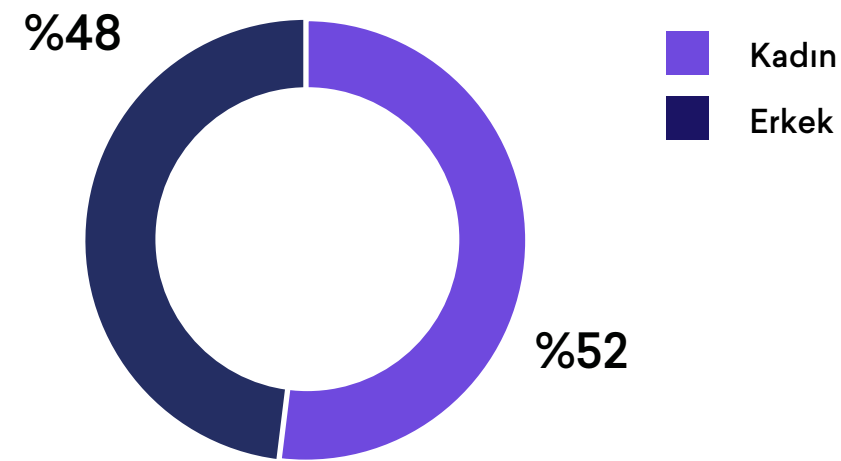


*Eş / çocuk / akraba vb.

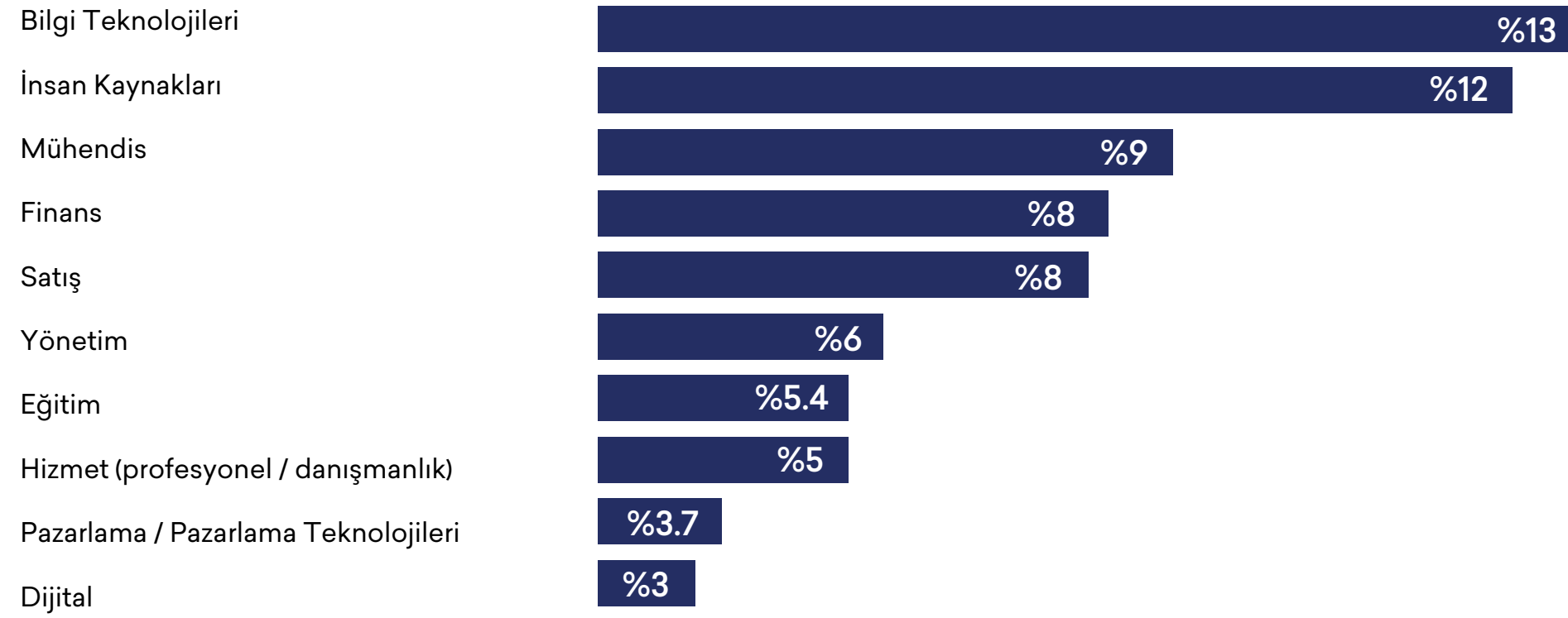
Şehir



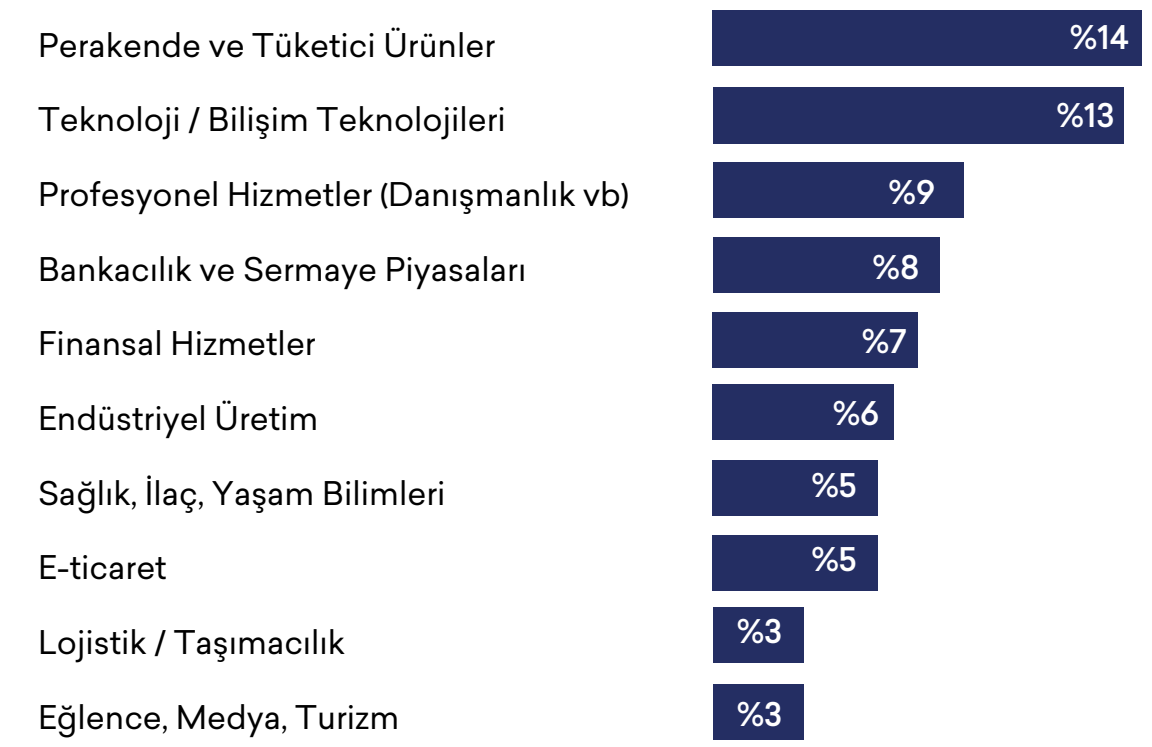
Cinsiyet



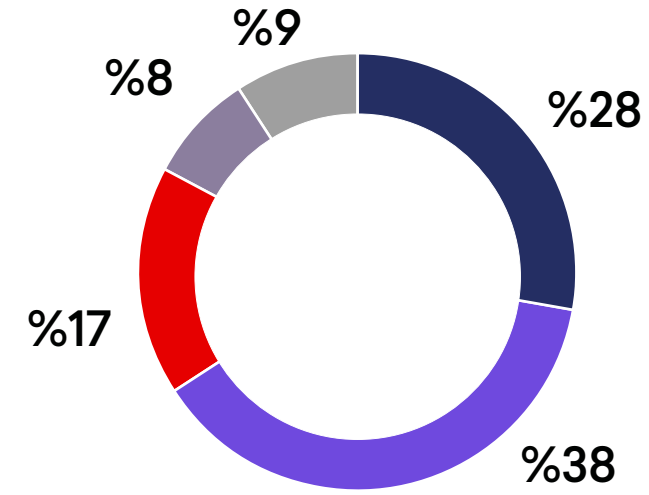
Uzmanlık alanı - İLK 10



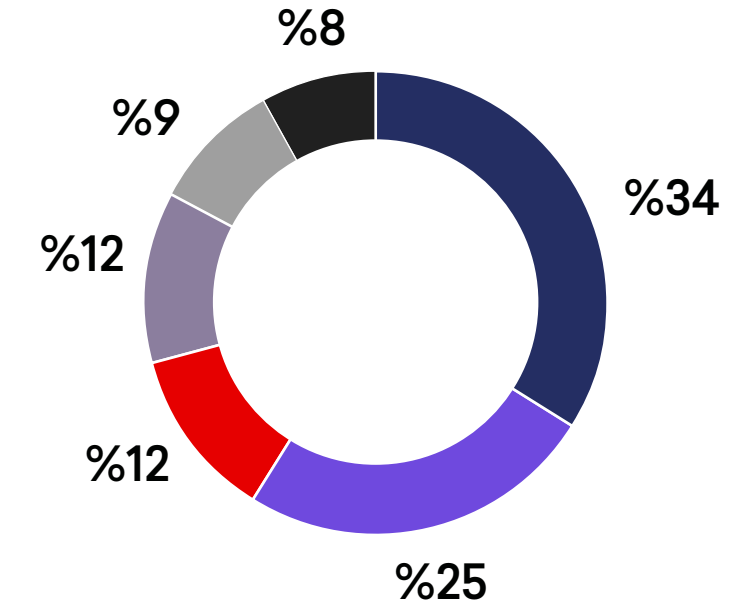
Mevcut veya en son çalıştığınız sektör - İLK 10



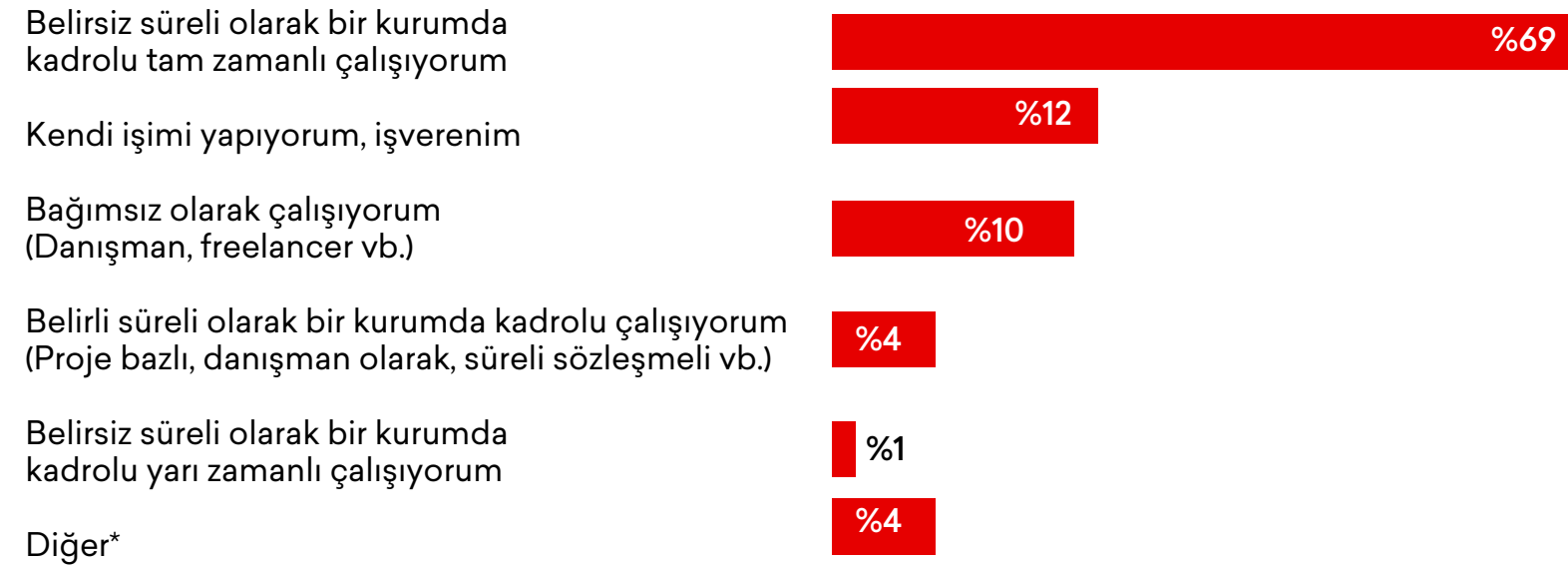
Toplam iş deneyiminiz



Kurumdaki seviyeniz



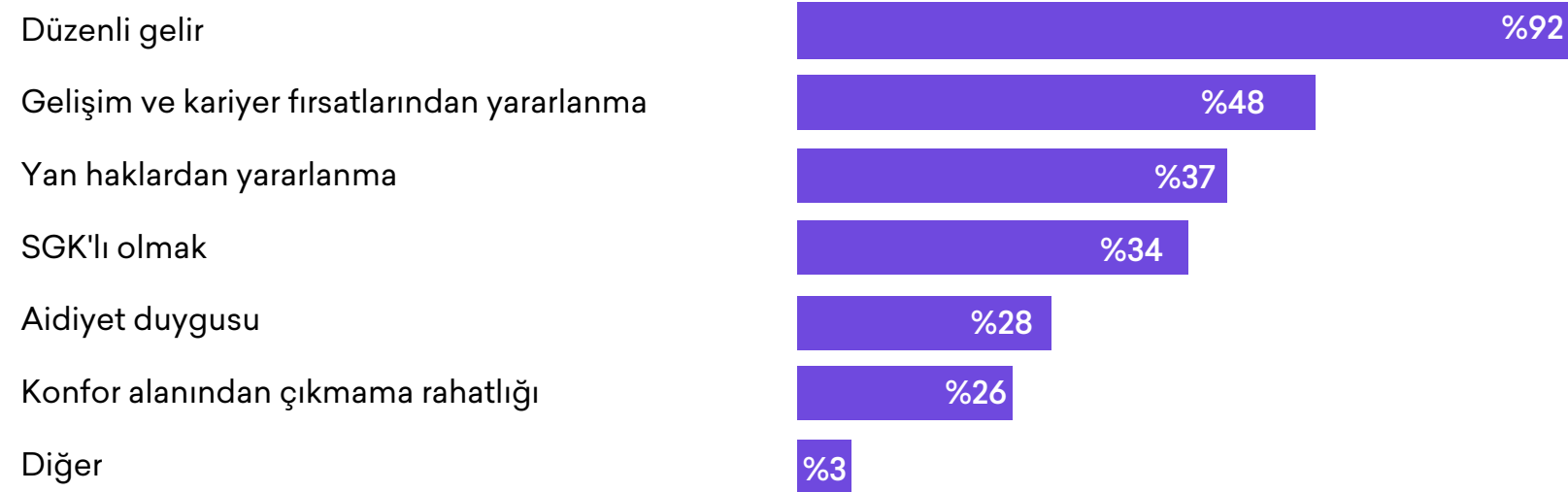
Mevcut çalışma şeklinizi hangisi en iyi ifade eder?



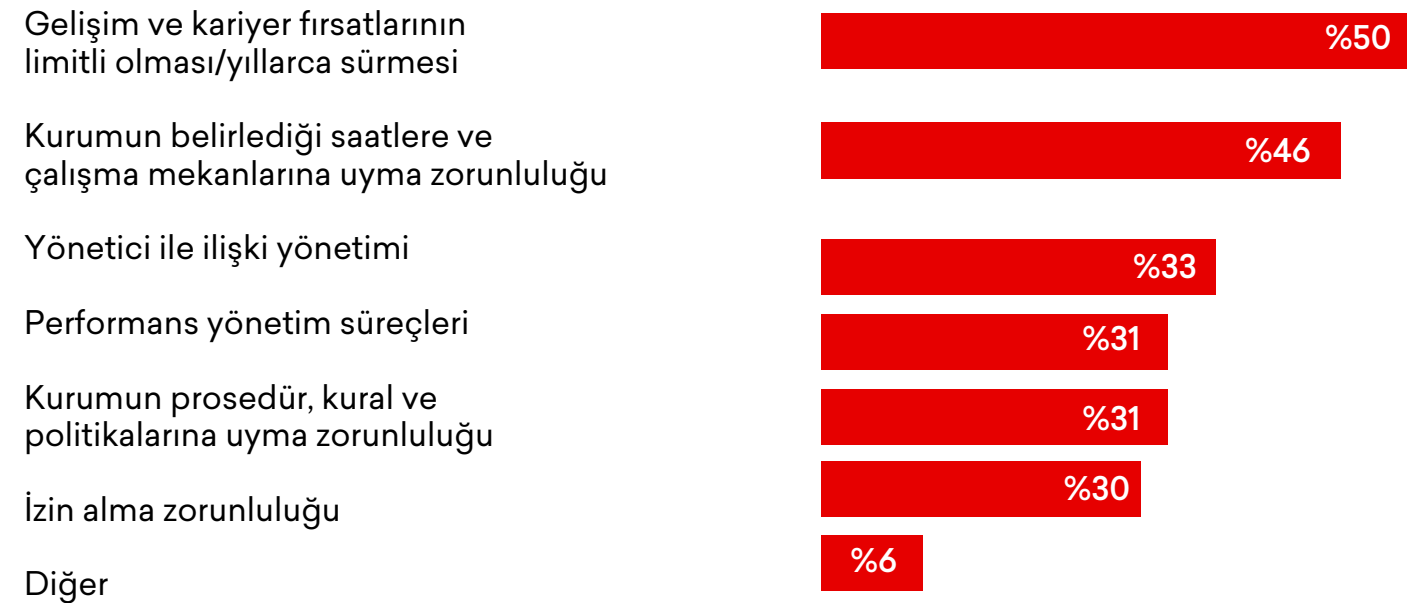
* "Diğer" seçeneğine örnekler: Şu an çalışmıyorum, emekliyim, ücretsiz izindeyim, iş arama sürecindeyim

Kuruma Bağlı Çalışanlar

Bir kuruma bağlı çalışmanın size sağladığı en önemli katkılar nelerdir?



Bir kuruma bağlı çalışırken zorlandığınız konular nelerdir?

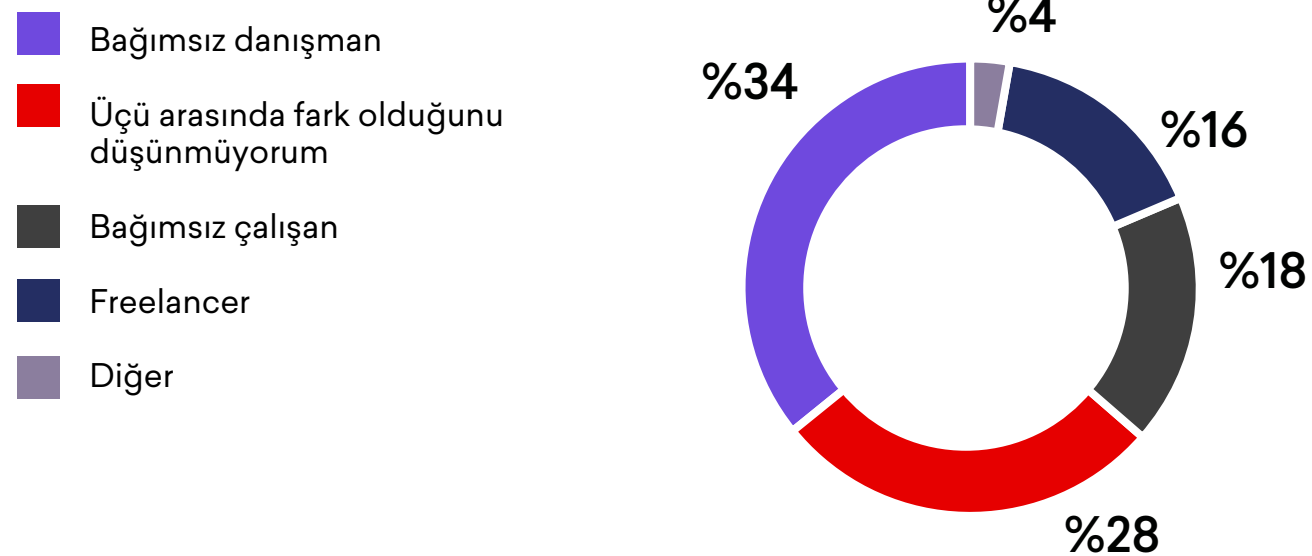


Bir kuruma bağlı çalışırken duygusal / psikolojik olarak en çok zorlandığınız alanlar nelerdir?

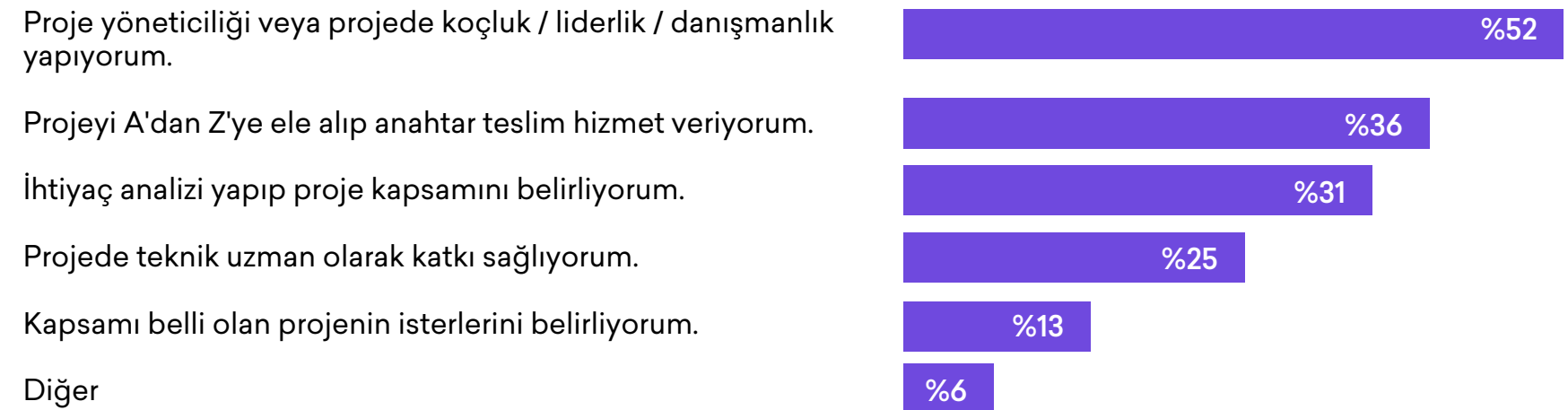


Freelance (Bağımsız) Modelde Çalışanlar

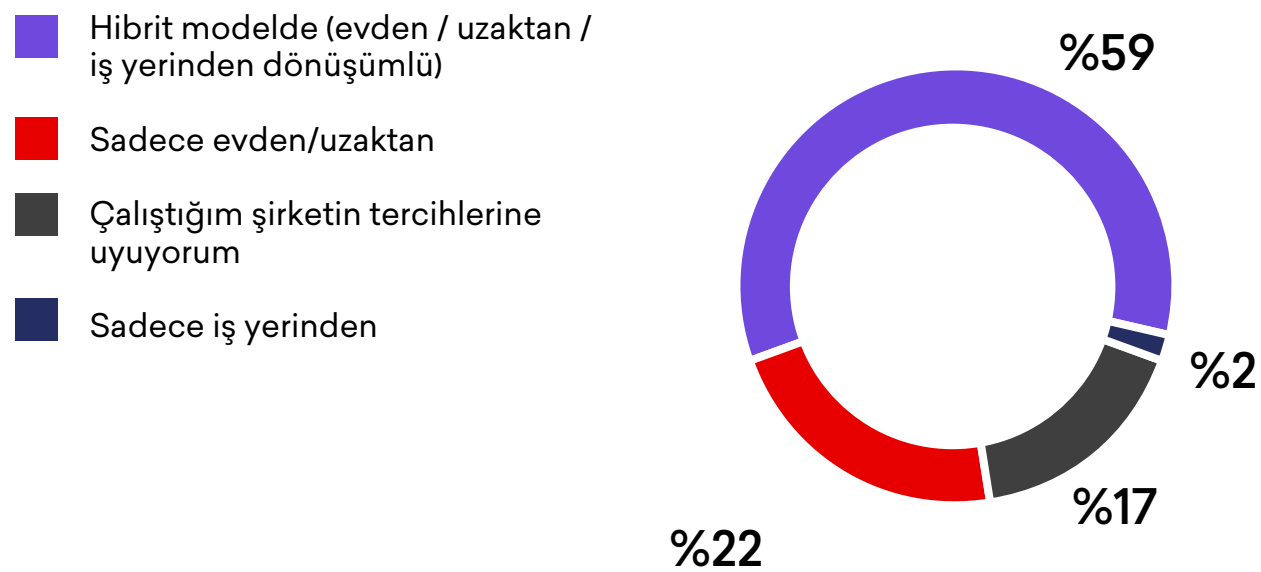
Bağımsız çalışırken kendinizi nasıl tanımlıyorsunuz?



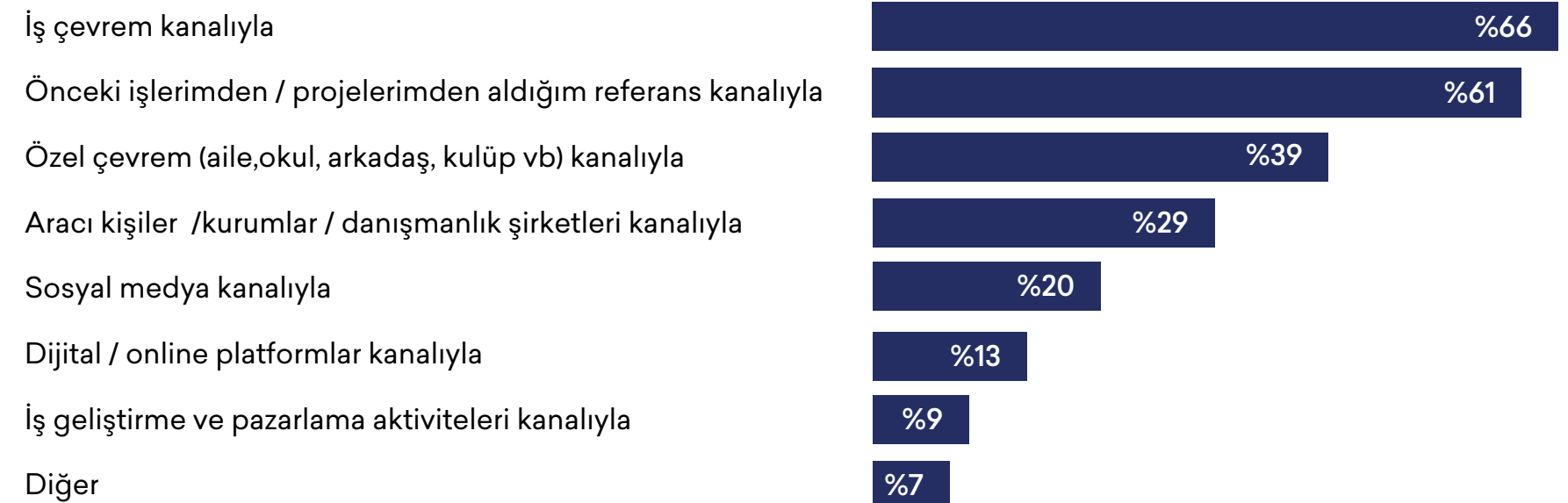
Bağımsız çalışma modelinde katıldığınız projelere ne şekilde katkı sağlıyorsunuz?



Bağımsız çalışma modelinde en çok nasıl çalışmayı tercih ediyorsunuz?



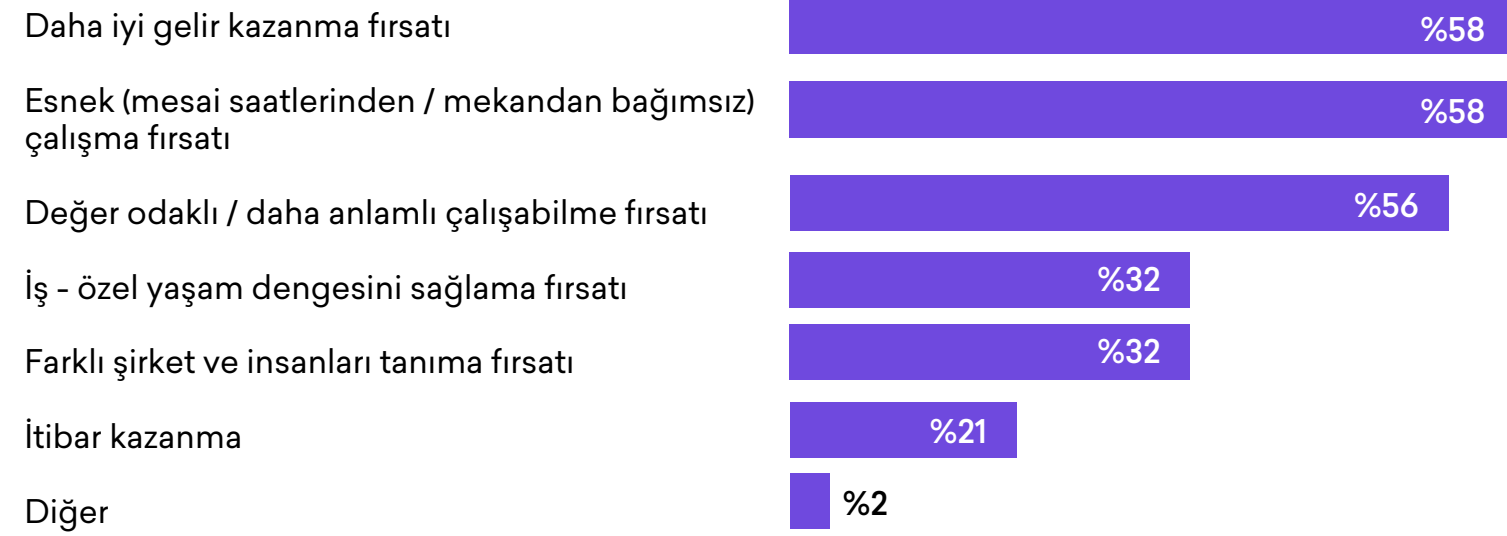
Bağımsız çalışırken müşterilerinizi en çok hangi kanallardan buluyorsunuz?



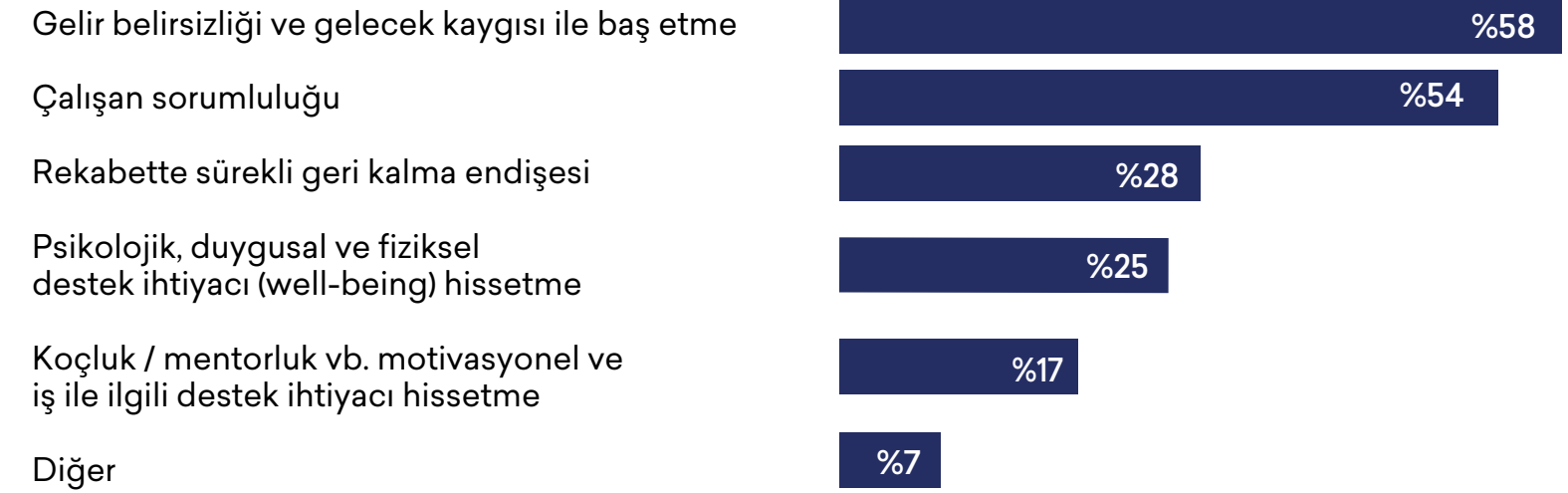
Bağımsız çalışmanın size sağladığı en önemli katkılar nelerdir?**Bağımsız çalışırken duygusal / psikolojik olarak en çok zorlandığınız alanlar nelerdir?****Bağımsız çalışırken en çok zorlandığınız operasyonel konular nelerdir?**

İşverenler

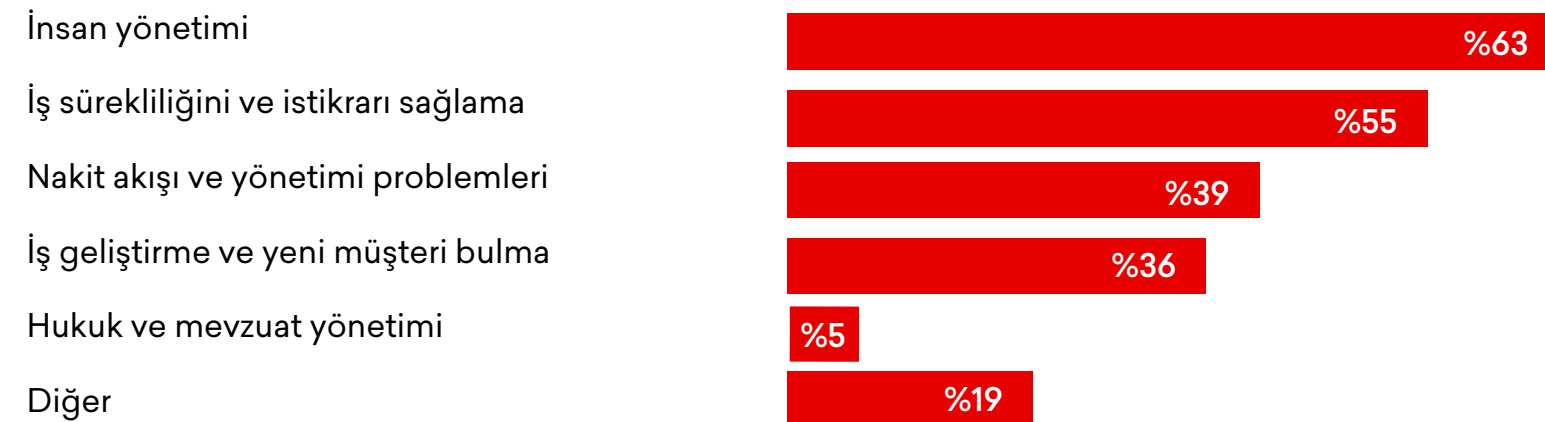
İşveren olmanın size sağladığı en önemli katkılar nelerdir?



İşveren olarak duygusal/psikolojik olarak en çok zorlandığınız alanlar nelerdir?

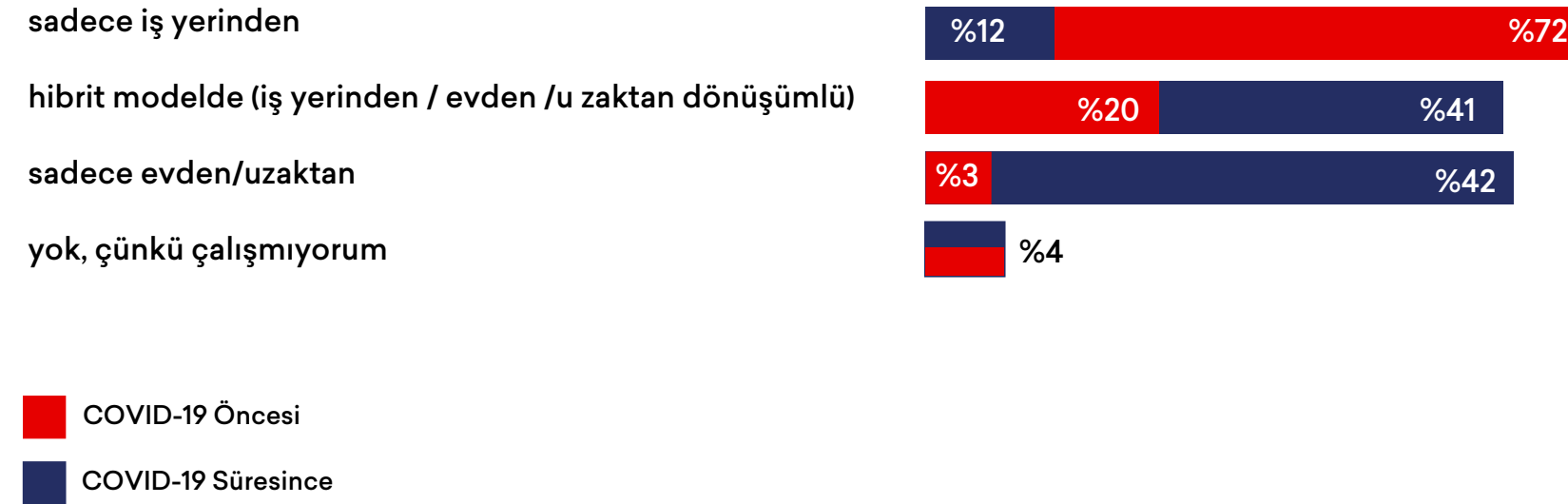


İşveren olarak en çok zorlandığınız operasyonel konular nelerdir?



COVID-19 Çalışma Düzeni ve Gelecekteki Çalışma Tercihleri

Çalışma Şekilleri COVID 19 Öncesi ve COVID-19 Süreci



Gelecekte mevcut...

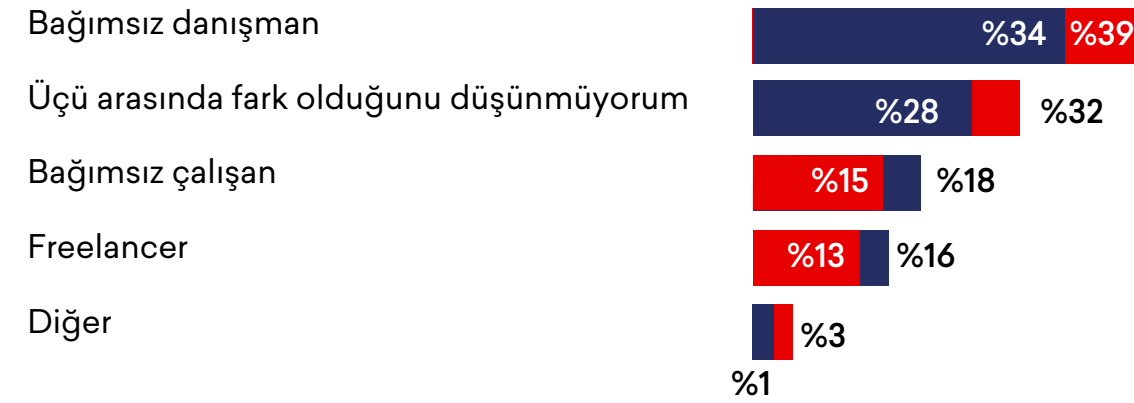


COVID-19 sonrasında gelecekte çalışmayı tercih edeceğim düzen...

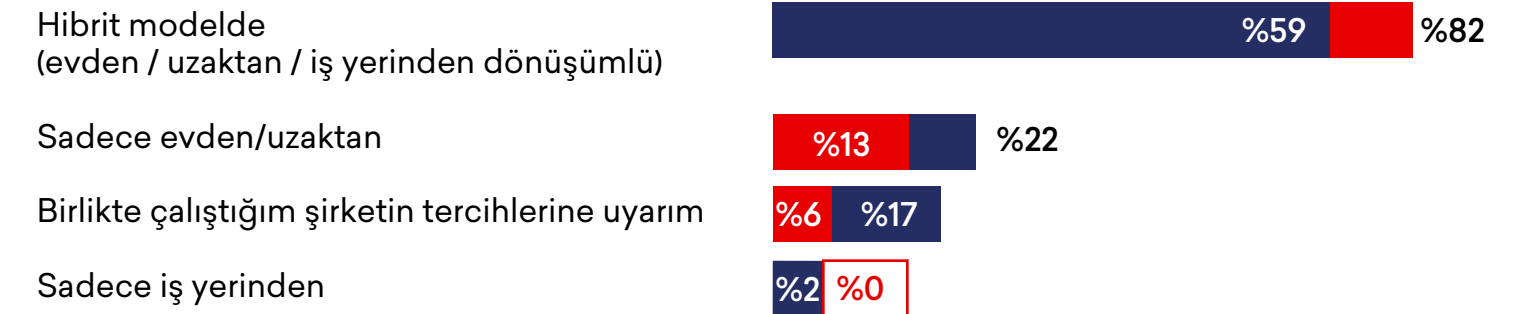


Gelecekte Freelance (Bağımsız) Modelde Çalışmayı Düşünenler

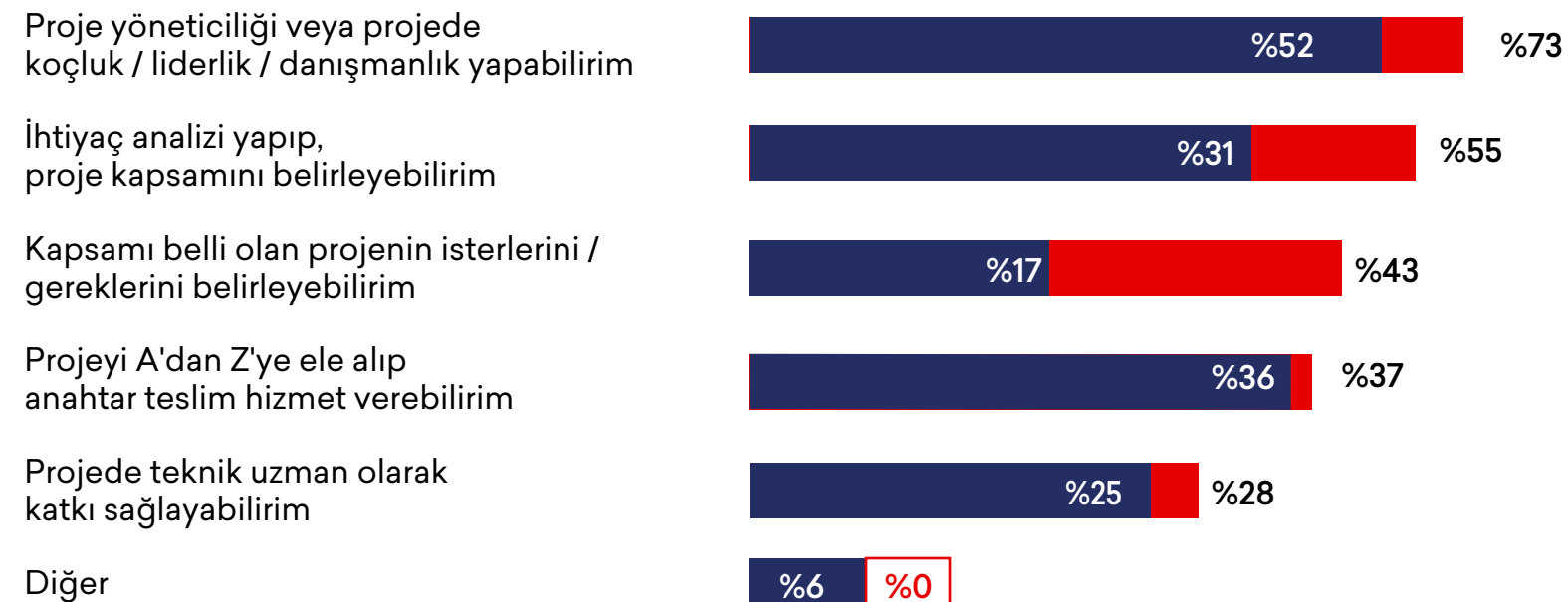
Bağımsız çalışmaya geçtiğinizde kendinizi nasıl tanımlamayı düşünüyorsunuz?



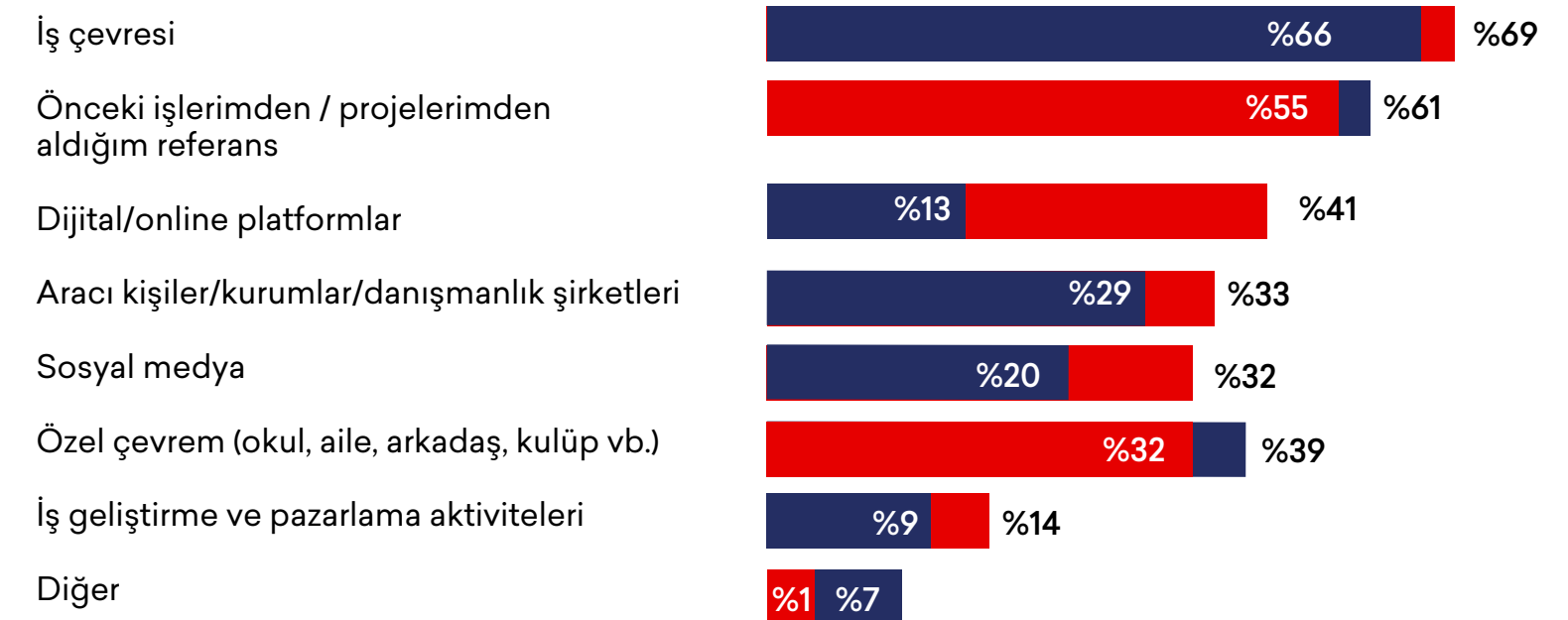
Bağımsız çalışma modeline geçiş yaptığınızda en çok nasıl çalışmayı tercih edeceğinizi düşünüyorsunuz?



Bağımsız çalışma modelinde bir projede görev aldığınızda, en yüksek katkıyı nasıl sağlayacağınızı düşünüyorsunuz?

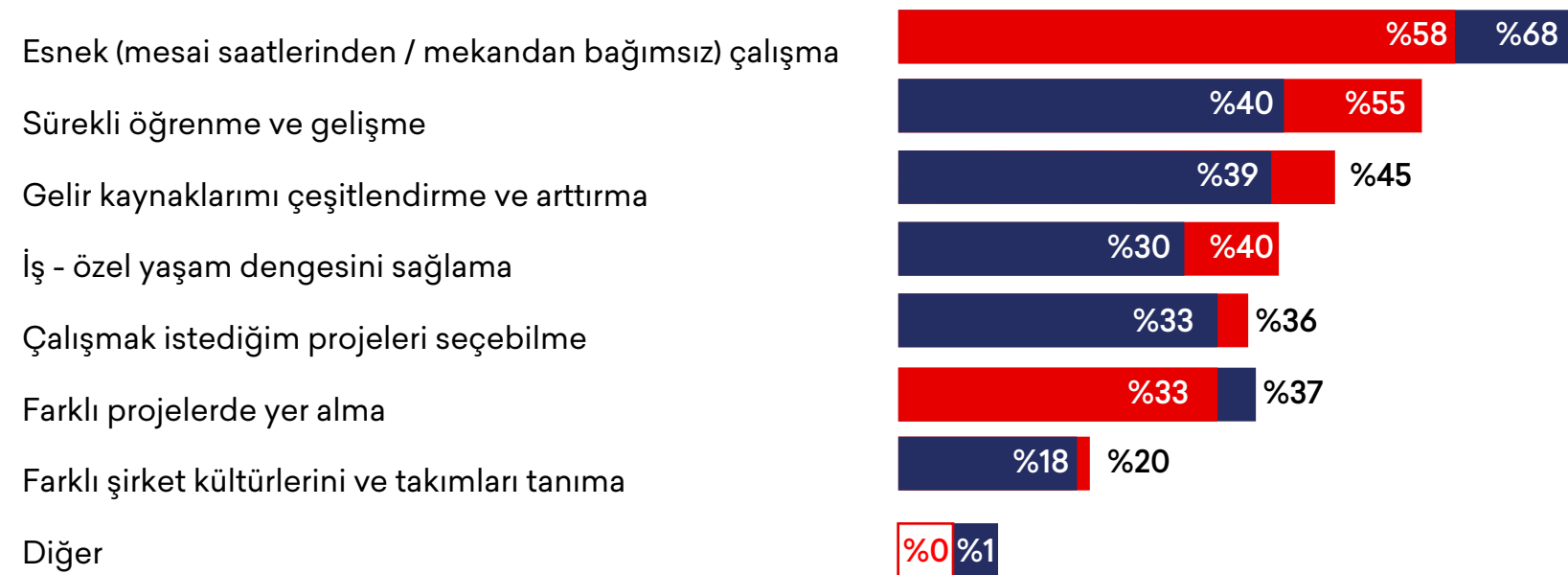


Bağımsız çalışma modeline geçiş yaptığınızda müşterilerinizi en çok hangi kanallardan bulacağınızı düşünüyorsunuz?



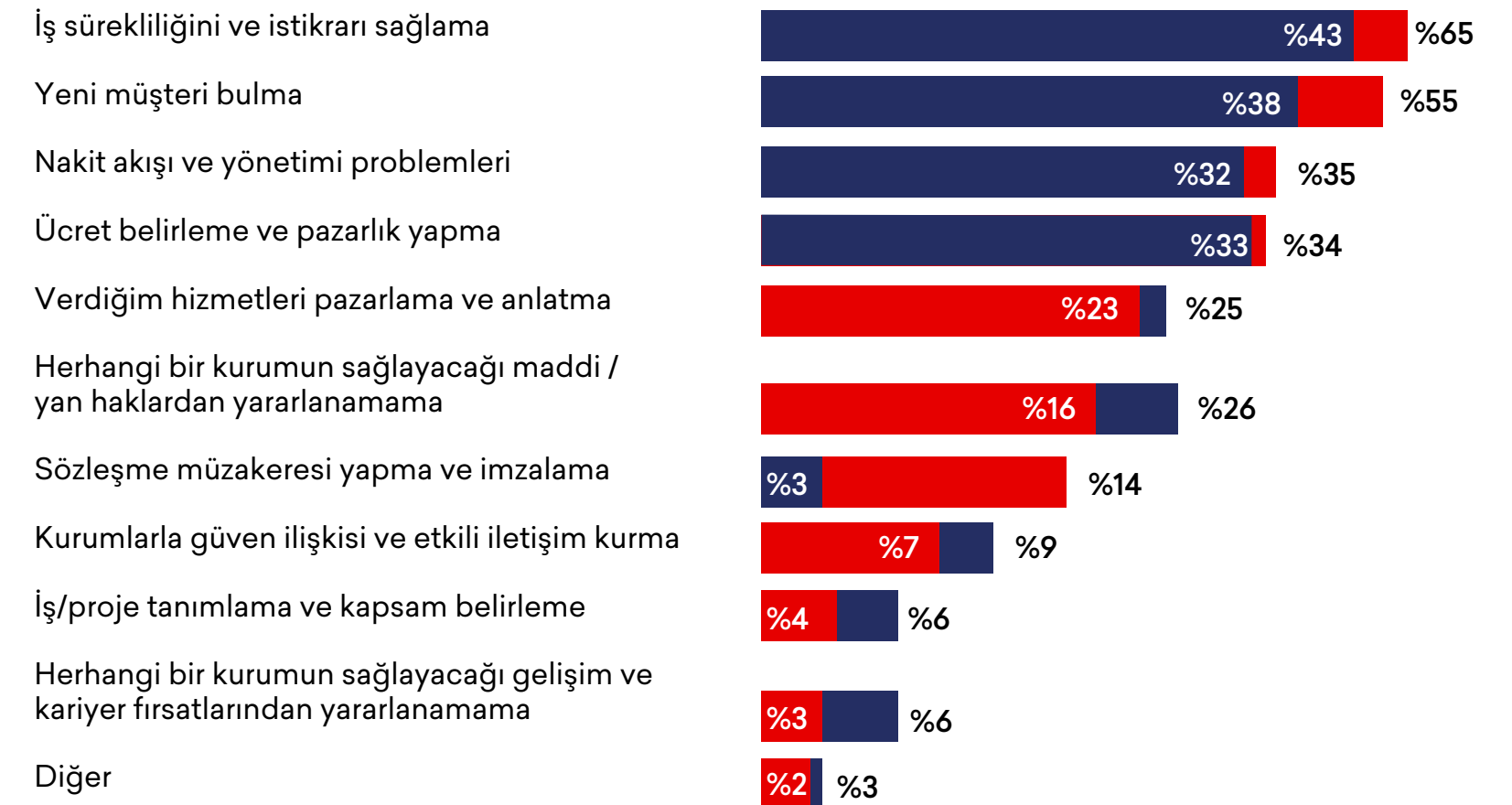
■ Gelecekte Bağımsız Çalışma Düşünen ■ Mevcut Durumda Bağımsız Çalışan

Bağımsız çalışma modelinin size sağlayacağı en önemli katkıların neler olacağını düşünüyorsunuz?

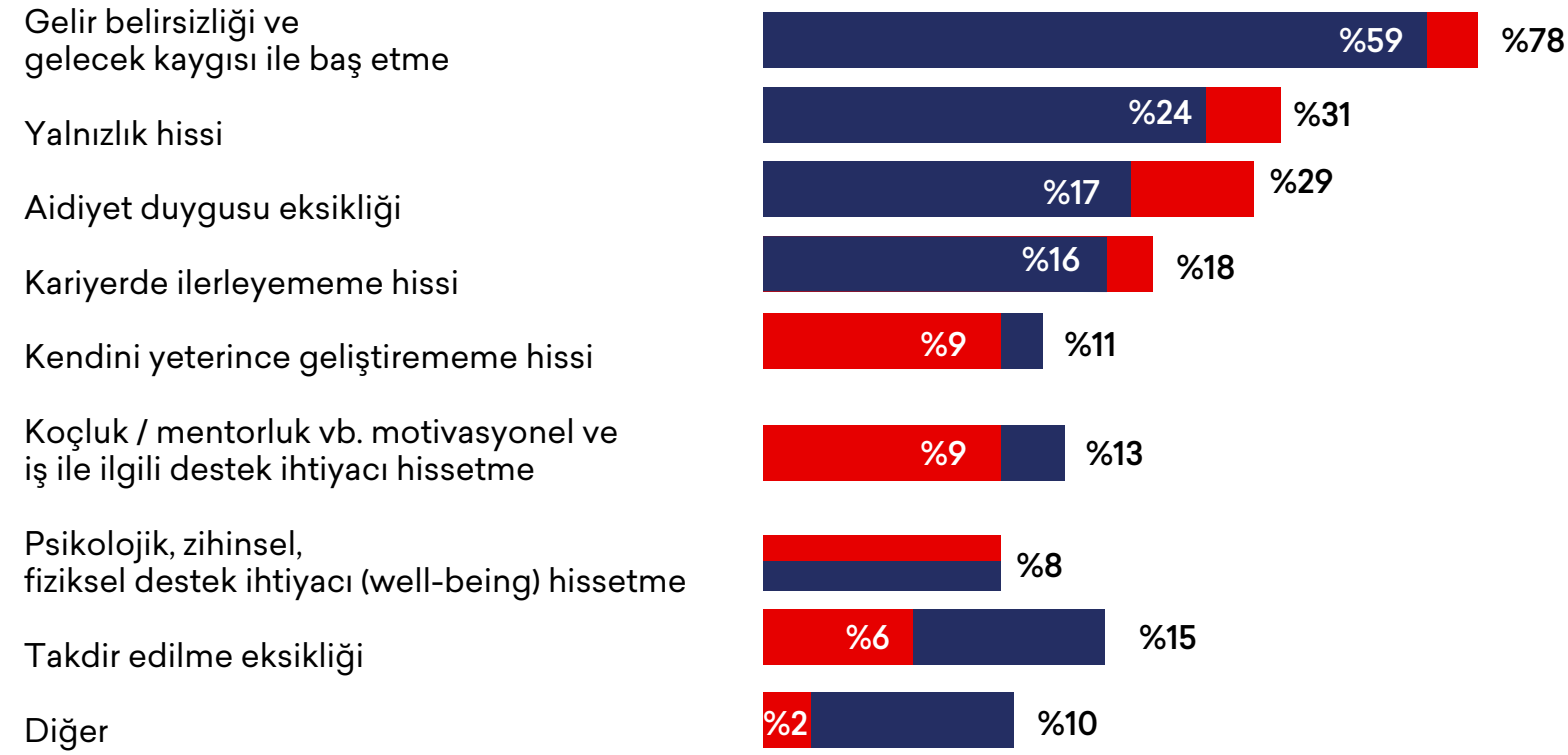


■ Gelecekte Bağımsız Çalışma Düşünen
■ Mevcut Durumda Bağımsız Çalışan

Bağımsız çalışma modeline geçiş yaptığınızda, zorlanacağınızdan endişe ettiğiniz operasyonel konular nelerdir?



Bağımsız çalışma modeline geçiş yaptığınızda duygusal/psikolojik olarak en çok zorlanacağınızı düşündüğünüz alanlar nelerdir?



■ Gelecekte Bağımsız Çalışma Düşünen

■ Mevcut Durumda Bağımsız Çalışan

Bağımsız çalışma modeline geçiş yaptığınızda en çok hangi yetkinlikleri geliştirmeye ihtiyaç duyacaksınız?

(Bu soru sadece gelecekte bağımsız çalışmayı düşünenlere sorulmuştur, bu nedenle karşılaştırmaya yer verilmemiştir.)



COVID-19 Süreci

Evden/uzaktan çalışma sürecimde işverenimden aldığım destek tatmin ediciydi.

Evden/uzaktan çalışma sürecimde yöneticilerimden aldığım destek tatmin ediciydi.

Evden/uzaktan çalışma sürecimde takım arkadaşlarımdan aldığım destek tatmin ediciydi.

Evden/uzaktan çalışma aile/ev hayatımı olumlu etkiledi.

Evden/uzaktan çalışma fiziksel sağlığımla olumlu etkiledi.

Evden/uzaktan çalışma zihinsel sağlığımla olumlu etkiledi.

Evden/uzaktan çalışma iş ve özel hayat dengemi olumlu etkiledi.

Gelecek

COVID-19 sonrasında çalışma şekillerinin bir daha eskisi gibi olmayacağını düşünüyorum.

Bundan sonra çalışma hayatımda daha fazla esneklik/bağımsızlık/çeşit istiyorum.

Bundan sonra çalışacağım projede/işte/kurumda değerlerimle örtüşen bir amaca sahip olmak benim için çok önemli.

Bundan sonra kariyerimde sürekli öğrenme ve gelişim benim için unvan değişikliklerinden daha önemli.

Gelecekte işimi çok daha farklı (içerikte/şekilde) yapacağımı düşünüyorum.

Gelecekte işimin teknoloji nedeniyle ortadan kalkacağına ilişkin endişe duyuyorum.

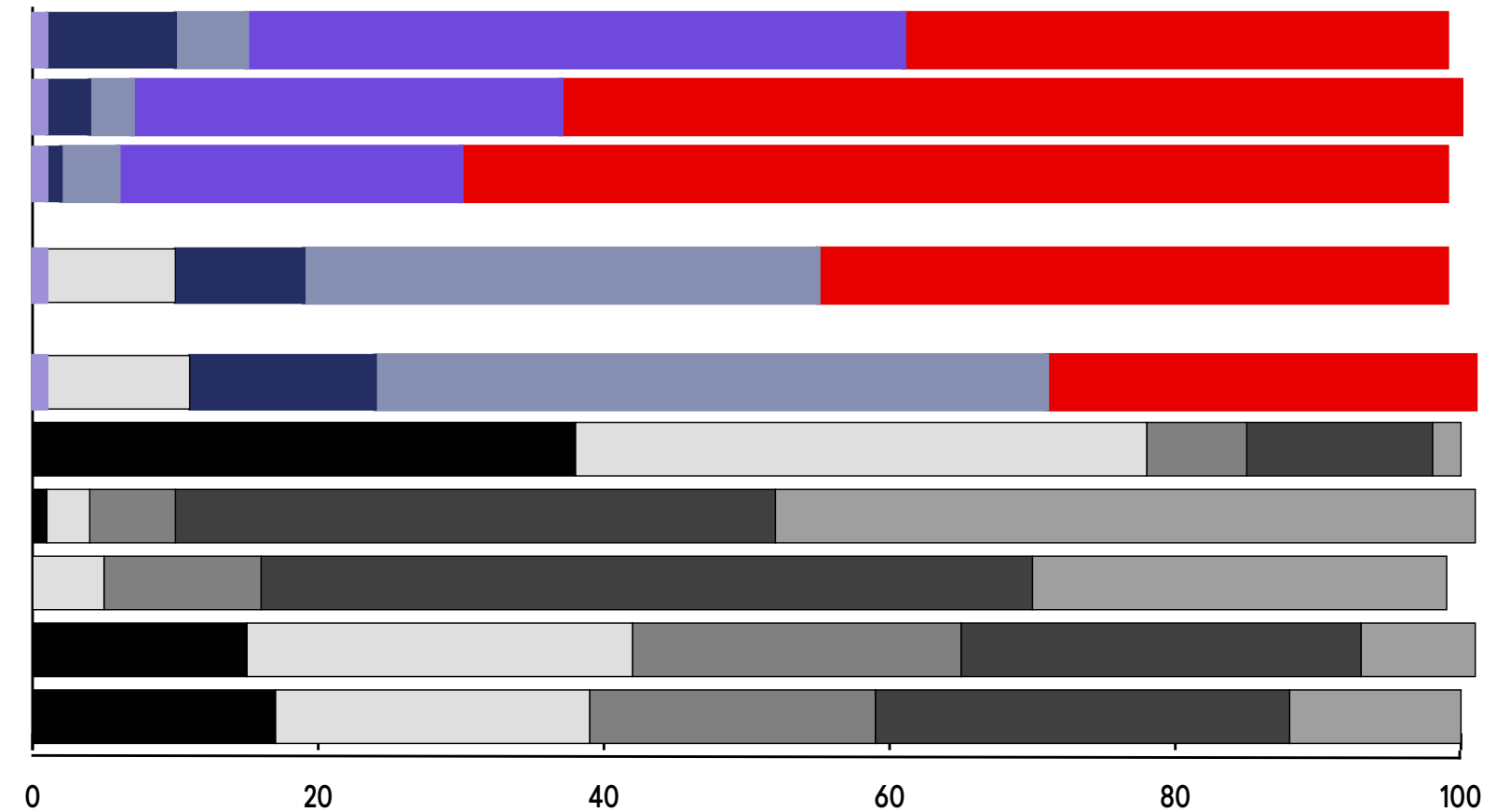
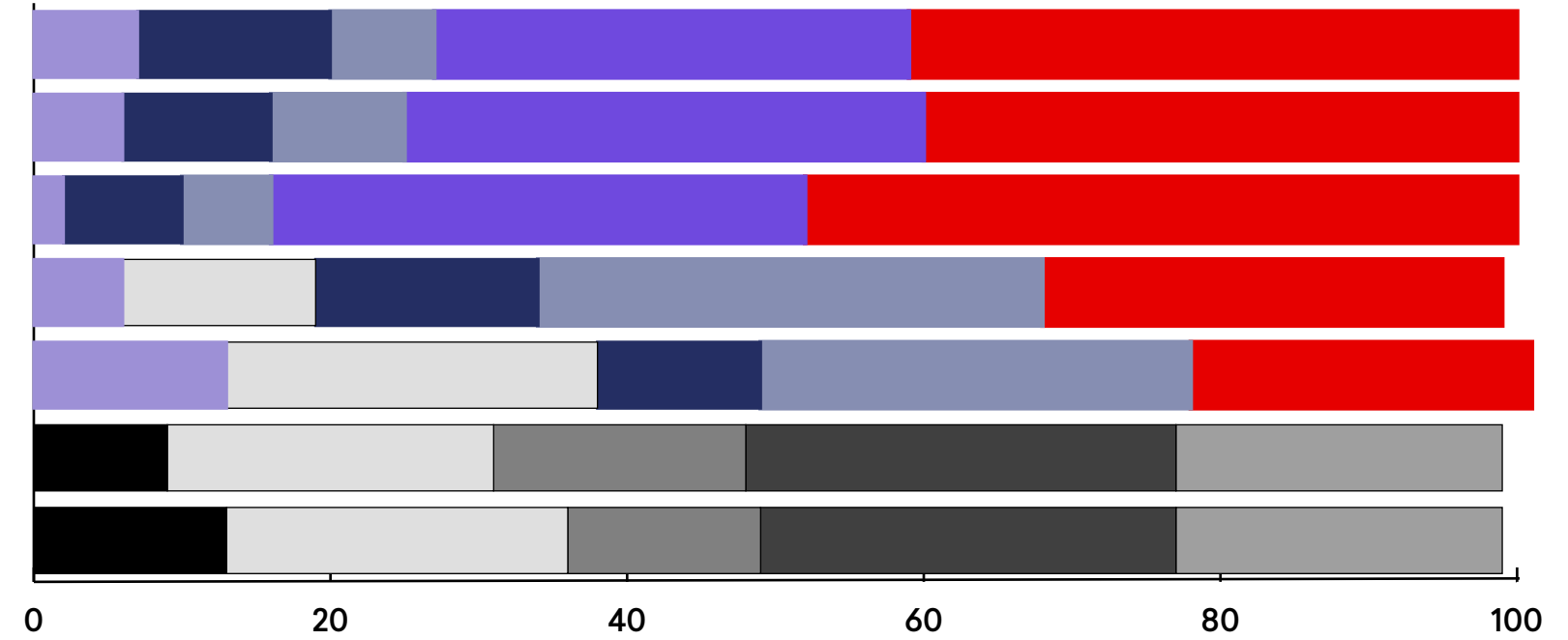
Geleceğe hazırlanma konusunda asıl sorumluluğun bende olduğunu düşünüyorum.

Teknoloji ve iş yapış şekillerinde oluşacak değişikliklere karşı kendimi hazırlıklı hissediyorum.

Gelecekte bugüne kadarki uzmanlık alanımdan farklı bir alanda çalışmayı planlıyorum.

Çalıştığım kurumun beni geleceğe hazırlama konusunda somut adımlar attığını düşünüyorum.

Hiç Katılmıyorum Pek Katılmıyorum Kararsızım Kısmen Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum





www.greatplacetowork.com.tr



www.workflex.com.tr

Araştırma raporuna aşağıdaki linklerden online olarak ulaşılabilir:

www.workflex.com.tr/arastirma

www.greatplacetowork.com.tr/cozumlerimiz/arastirmalar/