

Çalışma Hayatında Esenlik Araştırması

NİSAN 2025



Wellbeing

STRES PSİKOLOJİK

- İşe odaklanabilme
- İş yükü dengesi
- Stresi yönetme
- Güçlü hissetme

RUHSAL

- Net hedefler
- Kendini kabul etme
- Anlam/ Amaç
- Düşünce ve duygu uyumu

ZİHİNSEL

- Zihinsel mola verebilme
- Dikkat/ Netlik
- Öfke kontrolü
- Merak/ Bakış açısı

KARİYER & GELİŞİM

- İlerleme imkanları
- Gelişim imkanları
- Geri bildirim
- Değer görme

SOSYAL

- Çalışma arkadaşları ile ilişkiler
- Çatışma çözebilme
- Saygı, güven, uyum

FİZİKSEL

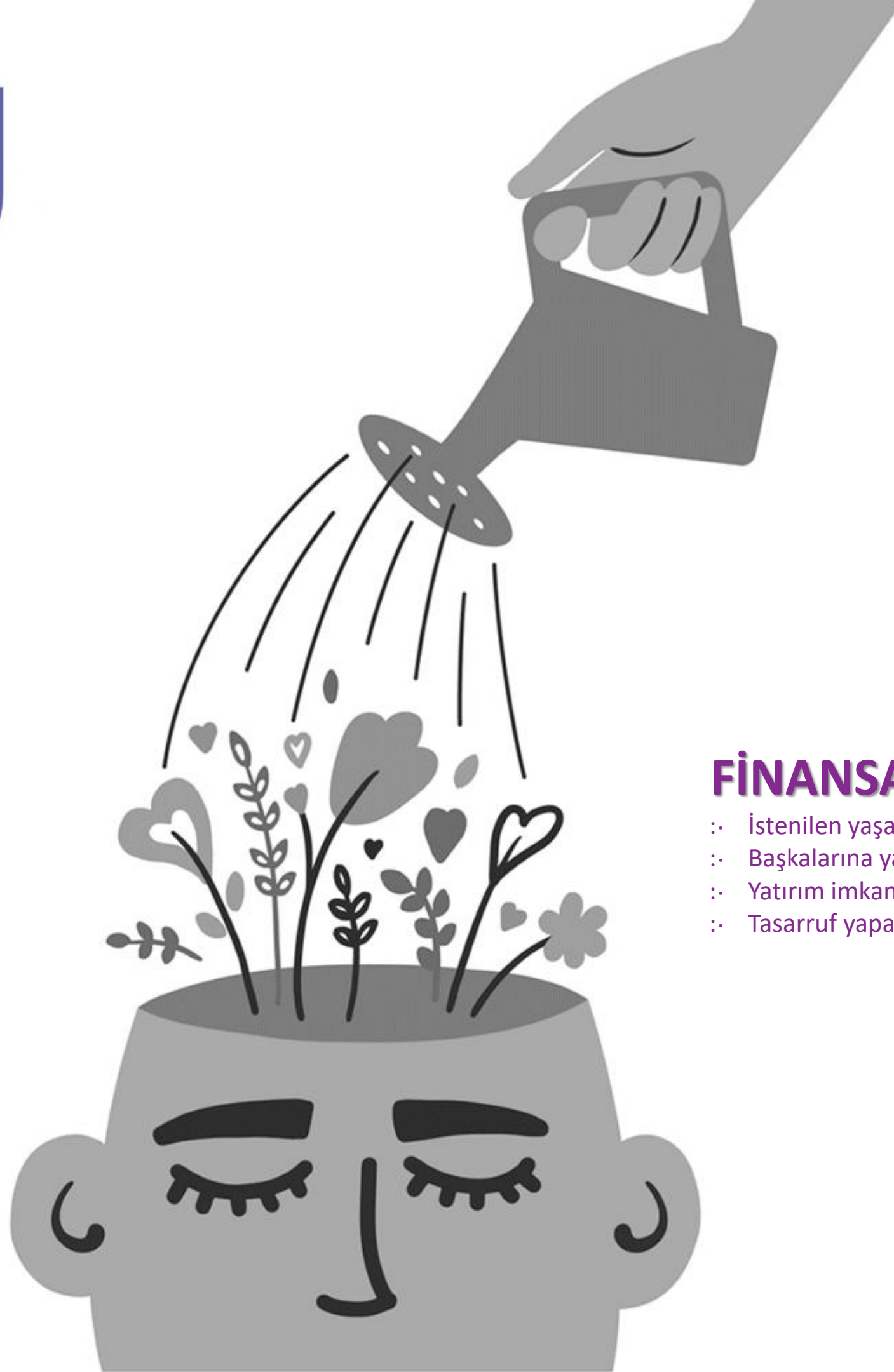
- Sağlık planı
- Egzersiz
- Dinlenebilme
- Enerjik olabilme

FİNANSAL

- İstenilen yaşam için yeterli ücret
- Başkalarına yardım
- Yatırım imkanı
- Tasarruf yapabilme

ÇEVRESEL

- Çevre şartları
- Ses, ısı, ışık vb.
- Mola imkanı





17 Şubat – 31 Mart 2025

Türkiye genelinde 213 çalışan



%65 EVLİ
%35 BEKAR

%48 OFİSTEN
%6 UZAKTAN
%46 HİBRİT

CİNSİYET

%69 KADIN

%31 ERKEK

JENERASYON

%42 X
(1965-1979 yılları arasında doğanlar)

%33 Y
(1980-1989 yılları arasında doğanlar)

%23 GENÇ Y
(1990-1999 yılları arasında doğanlar)

%2 Z
(2000 ve sonrası yıllarında doğanlar)

ŞİRKET BÜYÜKLÜĞÜ

%13 50'den az çalışan

%25 50 – 250 çalışan

%20 250 – 500 çalışan

%42 500 ve üzeri çalışan

KIDEM

%7 5 YILDAN AZ

%15 5 – 10 YIL

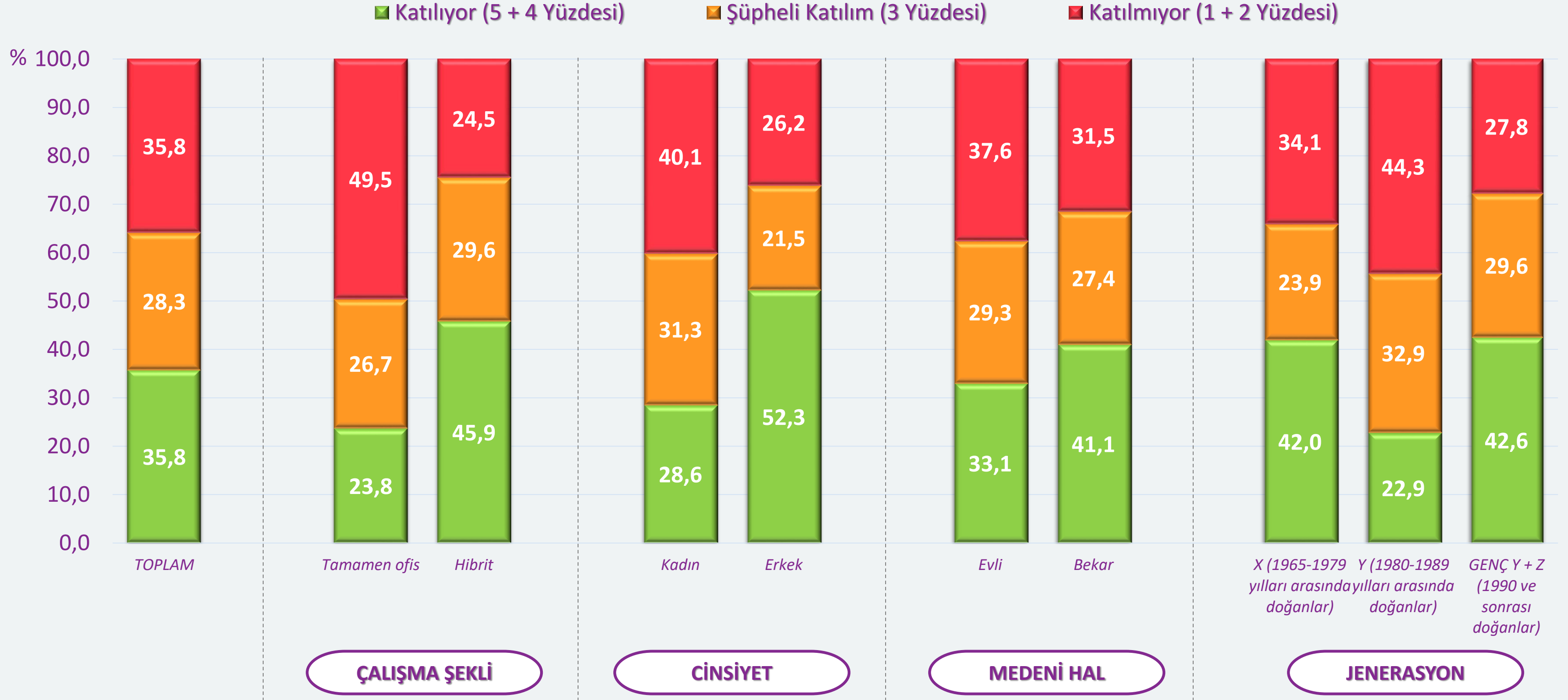
%17 10 – 15 YIL

%33 15 – 25 YIL

%28 25 YIL ve ÜZERİ

Esenlik (Wellbeing)

Genel Bakış 2025



* Grafiklerde gösterilen yüzde değerleri, soru formunda sorulan son soru «Şirketim genel olarak çalışanlarının esenliğini (wellbeing) desteklemek konusuna önem verir ve yerine getirir.» sorusuna katılım yüzdeleri göstermektedir.

Esenlik (Wellbeing)

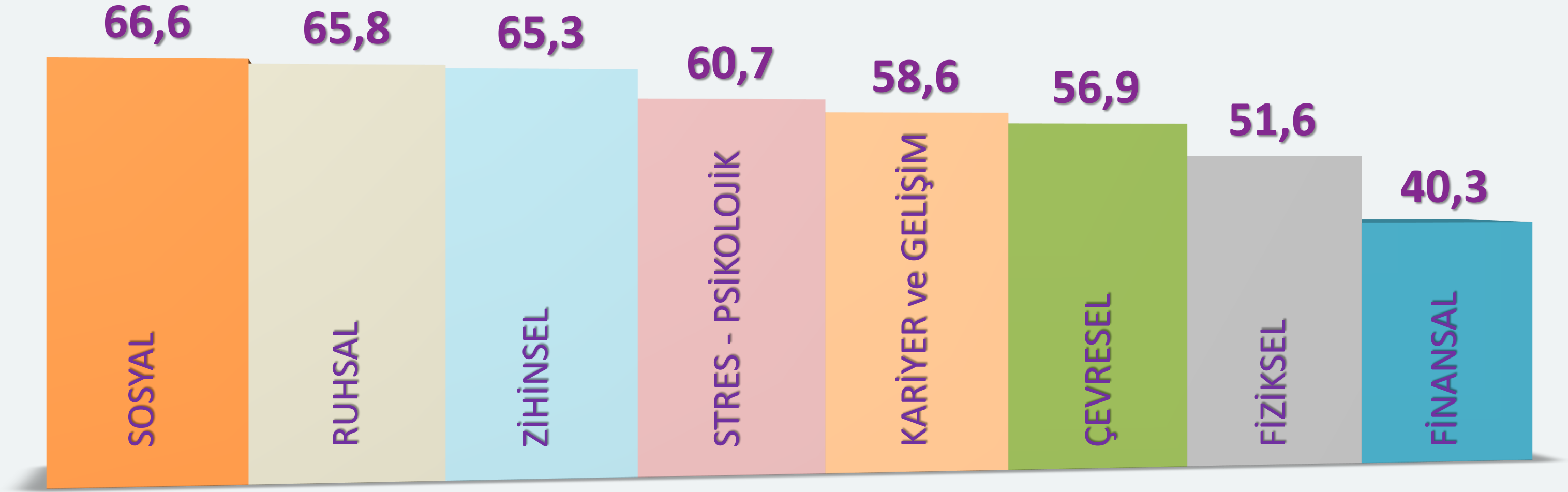
Trend



* Grafiklerde gösterilen yüzde değerleri, soru formunda sorulan son soru «Şirketim genel olarak çalışanlarının esenliğini (wellbeing) desteklemek konusuna önem verir ve yerine getirir.» sorusuna katılım yüzdeleri göstermektedir.

Göstergeler*

Genel Bakış 2025

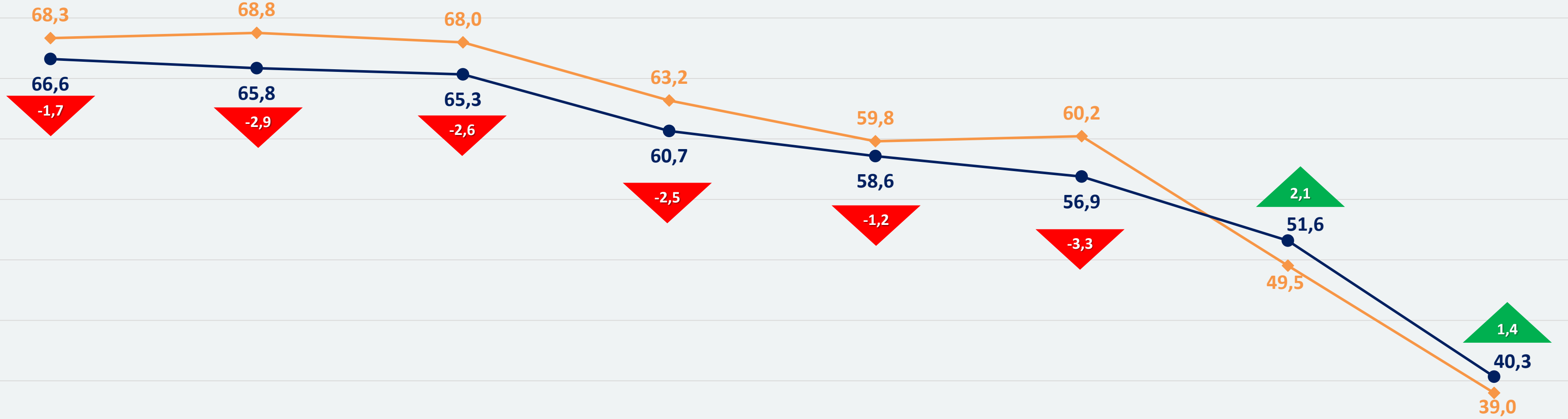


*Gösterge değerleri her bir bölümün altında sorulan tüm soruların, tek bir boyuta indirgenip, 0-100 arasında bir puanlama sistemine dönüştürülmesi ile hesaplanmaktadır.

Göstergeler*

Trend

2024 2025



SOSYAL

- Çalışma arkadaşları ile ilişkiler
- Çatışma çözebilme
- Saygı, güven, uyum

RUHSAL

- Net hedefler
- Kendini kabul etme
- Anlam/ Amaç
- Düşünce ve duygu uyumu

ZİHİNSEL

- Zihinsel mola verebilme
- Dikkat/ Netlik
- Öfke kontrolü
- Merak/ Bakış açısı

STRES - PSİKOLOJİK

- İşe odaklanabilme
- İş yükü dengesi
- Stresi yönetme
- Güçlü hissetme

KARİYER ve GELİŞİM

- İlerleme imkanları
- Gelişim imkanları
- Geri bildirim
- Değer görme

ÇEVRESEL

- Çevre şartları
- Ses, ısı, ışık vb.
- Mola imkanı

FİZİKSEL

- Sağlık planı
- Egzersiz
- Dinlenebilme
- Enerjik olabilme

FİNANSAL

- İstenilen yaşam için yeterli ücret
- Başkalarına yardım
- Yatırım imkanı
- Tasarruf yapabilme

*Gösterge değerleri her bir bölümün altında sorulan tüm soruların, tek bir boyuta indirgenip, 0-100 arasında bir puanlama sistemine dönüştürülmesi ile hesaplanmaktadır.

BU ARAŞTIRMAMIZ BİZE NELER ANLATIYOR?



- ✓ Geçen yıl tamamen ofisten çalışanların oranı %38 iken bu sene bu oran %48 olduğu görülmektedir.
- ✓ Bu sonuç, geçtiğimiz bir yıl içinde ofise dönüşlerin artması ile paralellik göstermektedir.
- ✓ Şirketlerin, çalışanların esenliğini desteklemek konusundaki çabaları henüz yeterli seviyede değildir. Geçen sene ile benzer bir şekilde bu sene de beyaz yakalı çalışanların %36'sı bu konuda hiç destek görmediklerini belirtmişlerdir.



- ✓ Memnuniyetsizliğin en yüksek olduğu esenlik boyutu, bu sene de “Finansal”dır. Gelecek için gerekli olacak yatırımı yapamadıklarını söyleyenlerin oranı %61’dir. Katılımcıların %65’i ise kendilerini tatmin edecek bir emeklilik planları olmadığını belirtmiştir.
- ✓ Memnuniyetin en yüksek olduğu esenlik boyutları bu yıl değişmese de puanlarda görülen düşüşler ve notların 100 üzerinden 67 seviyesinin altında kalması, çalışan esenliği konularının hiçbirinin çok iyi bir durumda olmadığını göstermektedir.



- ✓ Wellbeing (Esenlik) konusunda en mutsuz olan gruplar bu sene de aynıdır: Kadınlar, tamamen ofisten çalışanlar ve 1980-1989 arası doğanlar.
- ✓ 1980- 1989 grubu hem sayı olarak kalabalık hem de ilk-orta kademe yöneticilerin çoğunlukta olduğu bir gruptur. Yönetici olmaları sebebi ile de daha çok kişiye temas etmektedir. Dolayısıyla bu grubun esenlik beklentilerini iyileştirmek demek şirket genelinde de daha geniş bir kitleyi olumlu anlamda etkilemek demek olacaktır.

1110111111101011100100111011010001000010000000111
0111011000111101011111101111000010101001011110101
0110100010110110011001001110101011100100000110010
1111110111111101011100100111011010001000010000000
0010111011000111101011111101111000010101001011110
0111011000111101011111101111000010101001011110101

ÖNCELİKLENDİRME ANALİZLERİ

Araştırma Kokpiti

- ❑ Araştırma Kokpiti analizi geliştirme yapılması gereken ana boyutların önceliklendirmesini hedefler.
- ❑ Araştırma kokpiti ana boyutlarda önceliklendirme yaparken 2 konuyu dikkate alır.
 - ✓ Boyutun esenliğe olan etkisi
 - ✓ Çalışanların o boyut ile ilgili genel memnuniyet düzeyi
- ❑ Ana boyutun esenliğe olan etkisi yüksekse ve çalışanlar o boyuttan memnuniyette yetersiz kalmış ise o ana boyut önceliklidir ve kokpitin en başında yer almaktadır.



Araştırma Kokpiti



2024

1. FİNANSAL
2. FİZİKSEL
3. ÇEVRESEL
4. KARIYER GELİŞİM

2025

2025

1. ÇEVRESEL
2. FİNANSAL
3. KARIYER ve GELİŞİM
4. FİZİKSEL

ÖNEM	SONUÇ
▲	▼
▼	▲
▲	▼
▼	▲

ESENLIK İÇİN NELER ÖNEMLİ? NELER YAPILABİLİR?



- ✓ Çalışanların esenliğine en çok etki eden boyutlar bu yıl da “Çevresel” ve “Kariyer & Gelişim” boyutlarıdır. Dolayısıyla çalışanların çalışma ortamlarının ses, ışık vb. olanakları ile mola/dinlenme alanlarının yeterliliği gibi konular ve şirket içinde kariyer fırsatları, eğitim & gelişim imkanlarına verilen önem, çalışana bu konularda verilen geri bildirimler ve yapılan yatırımlar son derece önemlidir.
- ✓ Özellikle tamamen ofisten çalışma oranının artması göz önüne alındığında fiziki çalışma ortamının iyileştirilmesi önemli bir aksiyon alanı olacaktır.

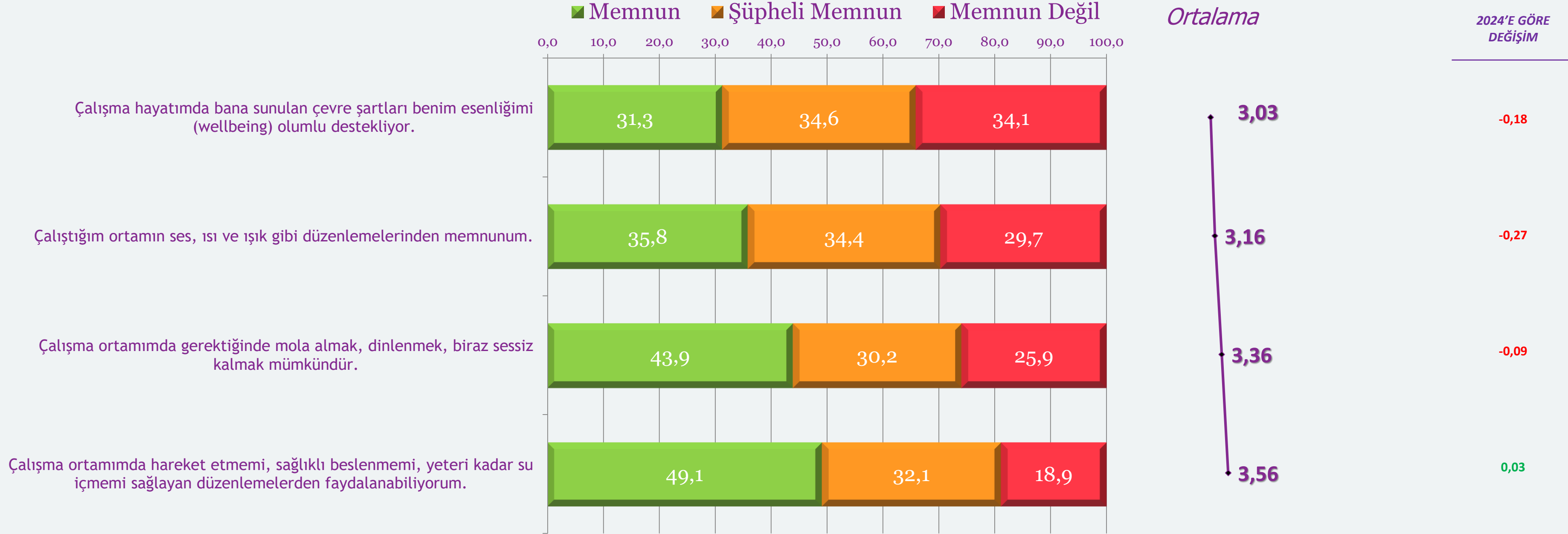


- ✓ Çalışan esenliğine en yüksek katkıyı sağlayabilmek için ise iyileştirme çalışmaları yaparken etkisi/önemi yüksek ancak aynı zamanda memnuniyeti en düşük konulara odaklanılması önemlidir.
- ✓ Memnuniyeti düşük konular şirketten şirkete değişecek olsa da çalışma yaptığımız farklı şirketlerden karışık örneklem grubumuza göre en mutsuz olunan ve etkisi yüksek olan konulara bir arada bakıldığında Çevresel, Finansal ve Kariyer & Gelişim faktörlerin öncelikli gelişim alanı olarak çıktığı görülmektedir. Geçen sene üçüncü sırada yer alan Çevresel faktörler bu yıl birinci sıraya yükselmiştir.



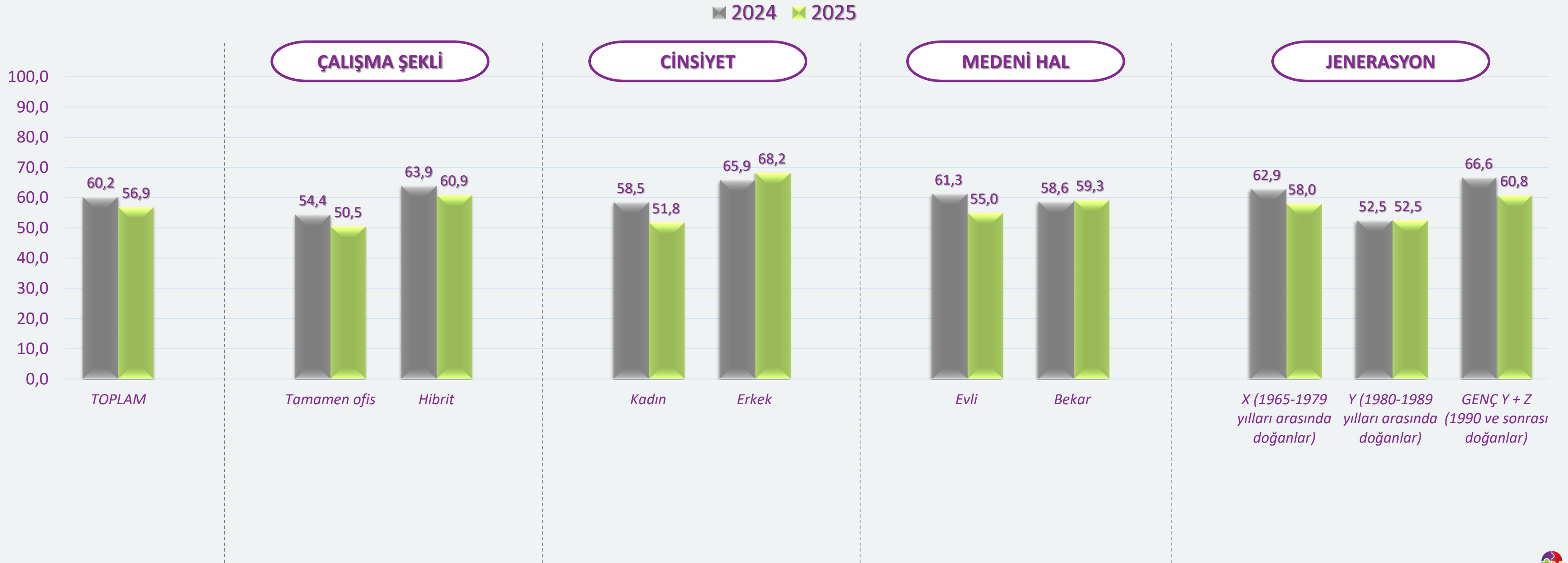
- ✓ Araştırma sonuçlarına göre, tamamen ofisten çalışanlar ile hibrit çalışanlar arasında esenlik açısından farklar ortaya çıkmaktadır. Hibrit çalışanlar tüm boyutlarda tamamen ofisten çalışanlara göre daha memnunnardır. Memnuniyet açısından en büyük farklar ise Kariyer & Gelişim, Çevresel ve Finansal boyutlarıdır. Bu da hibrit çalışma yönteminin çalışan esenliğine olumlu katkısını göstermektedir.

ÇEVRESEL



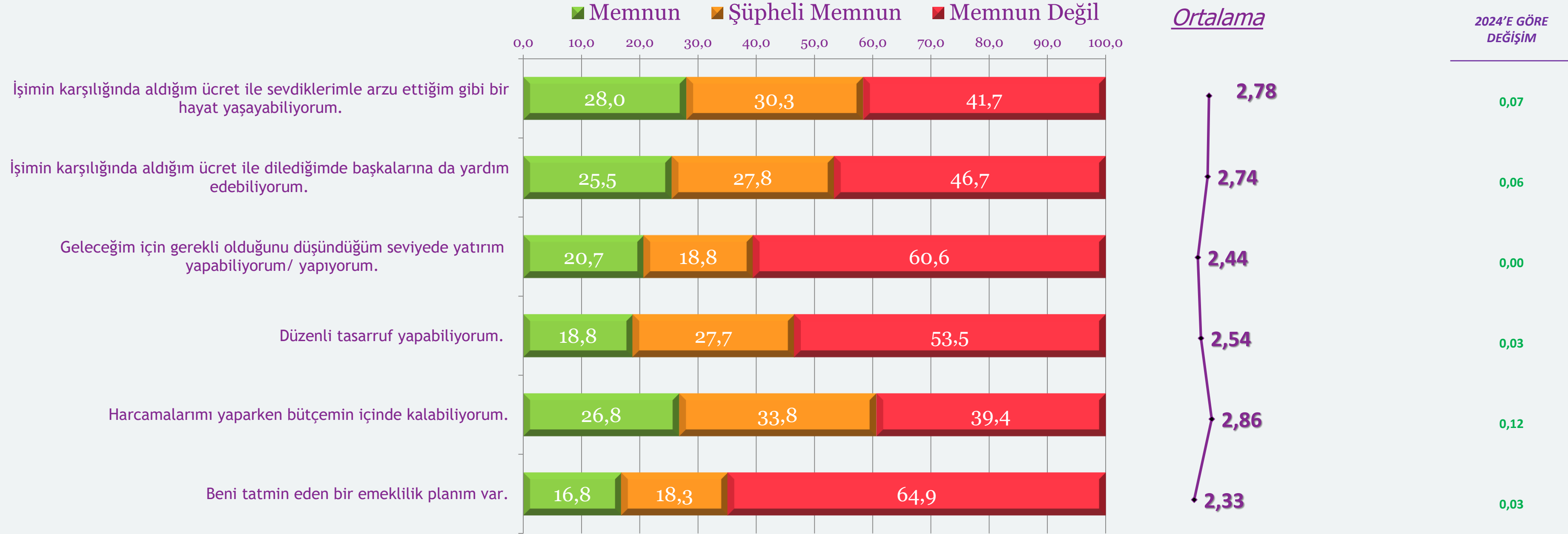
Çevresel Göstergeler

Demografik Kırılımlar



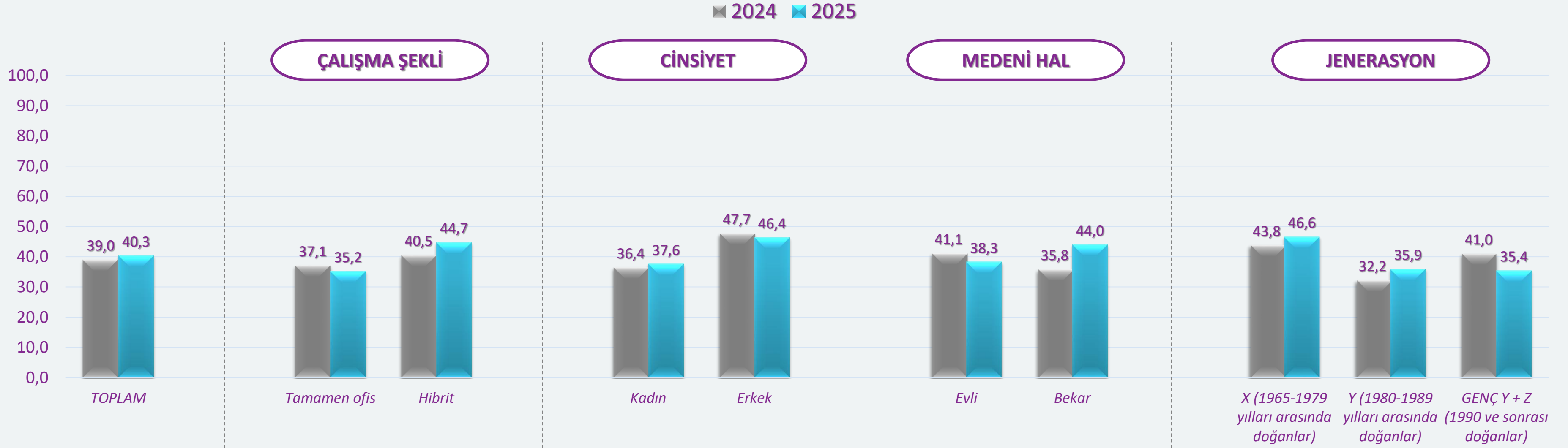
* Gösterge değerleri ilgili bölümün altında sorulan tüm soruların, tek bir boyuta indirgenip, 0-100 arasında bir puanlama sistemine dönüştürülmesi ile hesaplanmaktadır.

FİNANSAL



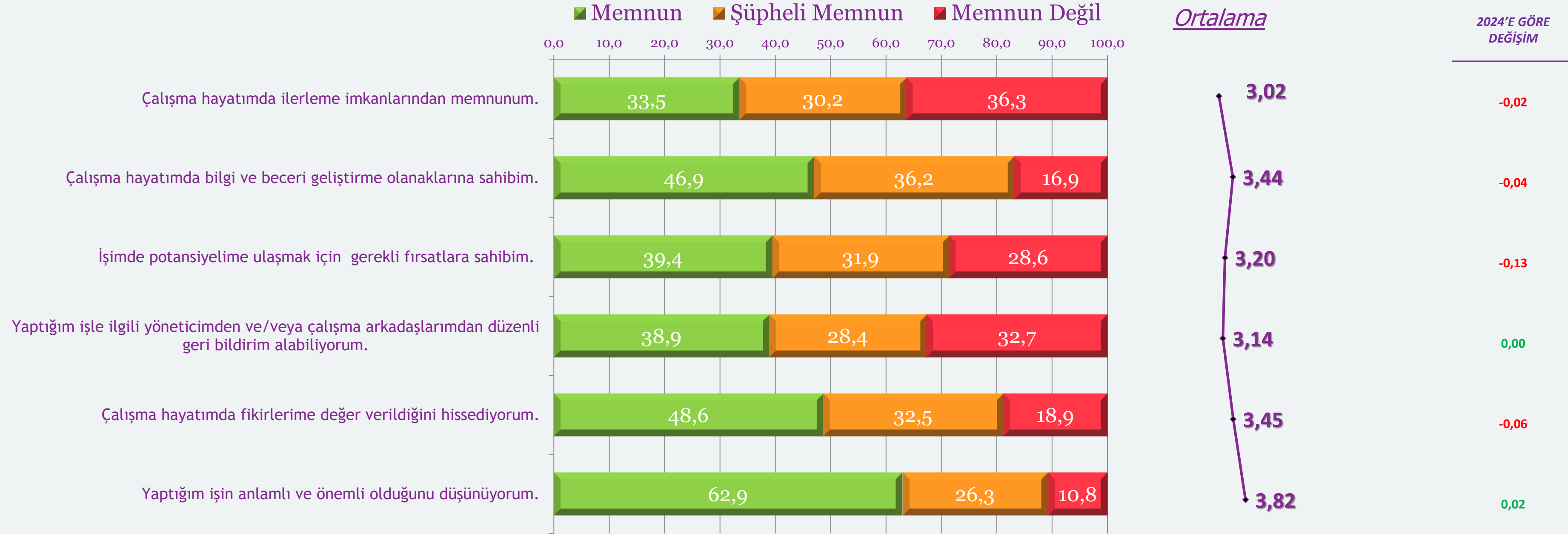
Finansal Göstergeler

Demografik Kırılımlar



* Gösterge değerleri ilgili bölümün altında sorulan tüm soruların, tek bir boyuta indirgenip, 0-100 arasında bir puanlama sistemine dönüştürülmesi ile hesaplanmaktadır.

KARİYER ve GELİŞİM



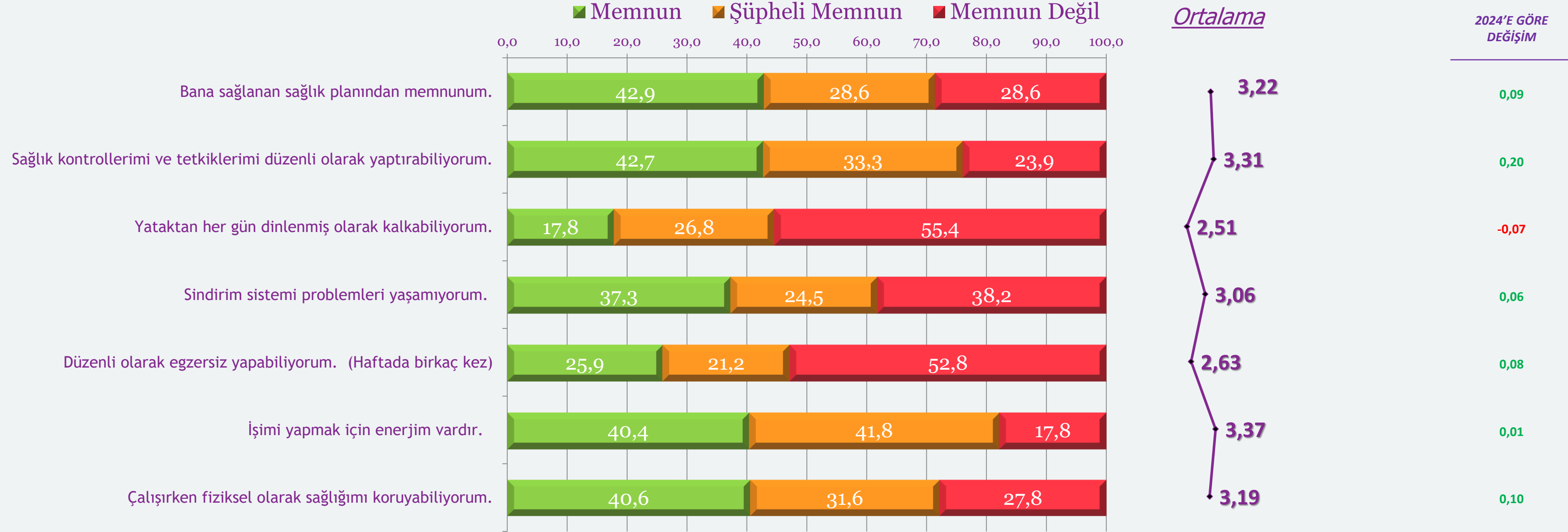
Kariyer ve Gelişim Göstergeleri

Demografik Kırılımlar



* Gösterge değerleri ilgili bölümün altında sorulan tüm soruların, tek bir boyuta indirgenip, 0-100 arasında bir puanlama sistemine dönüştürülmesi ile hesaplanmaktadır.

FİZİKSEL



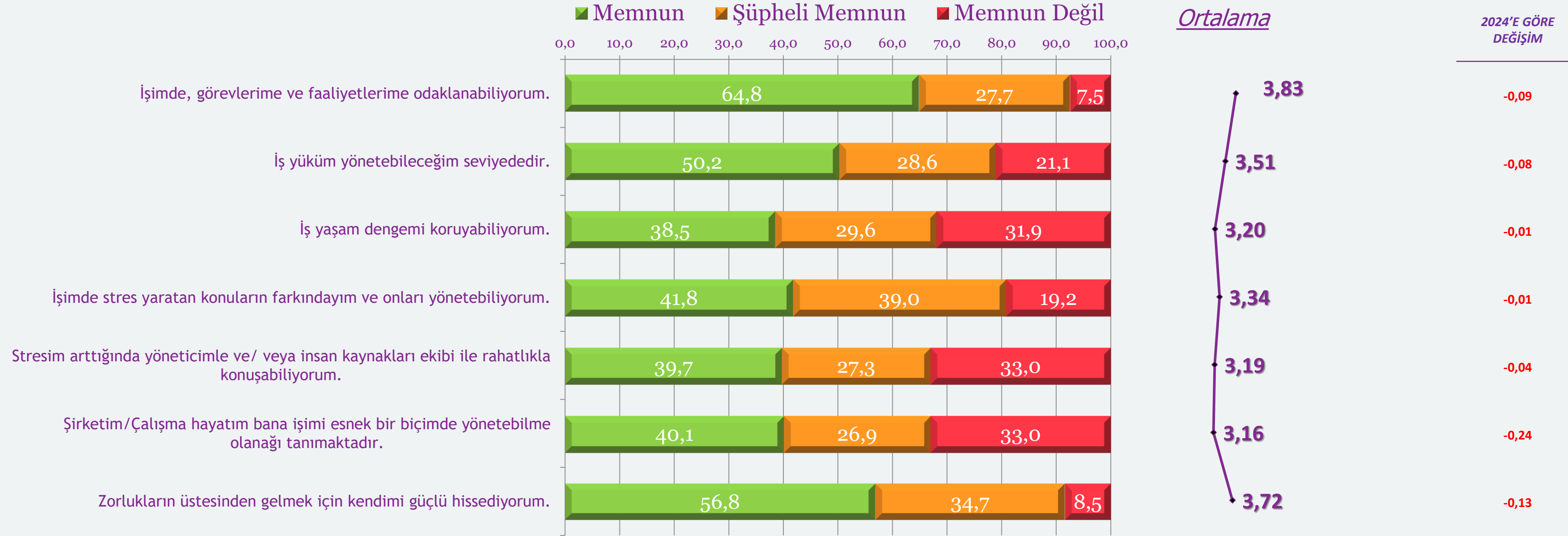
Fiziksel Göstergeler

Demografik Kırılımlar



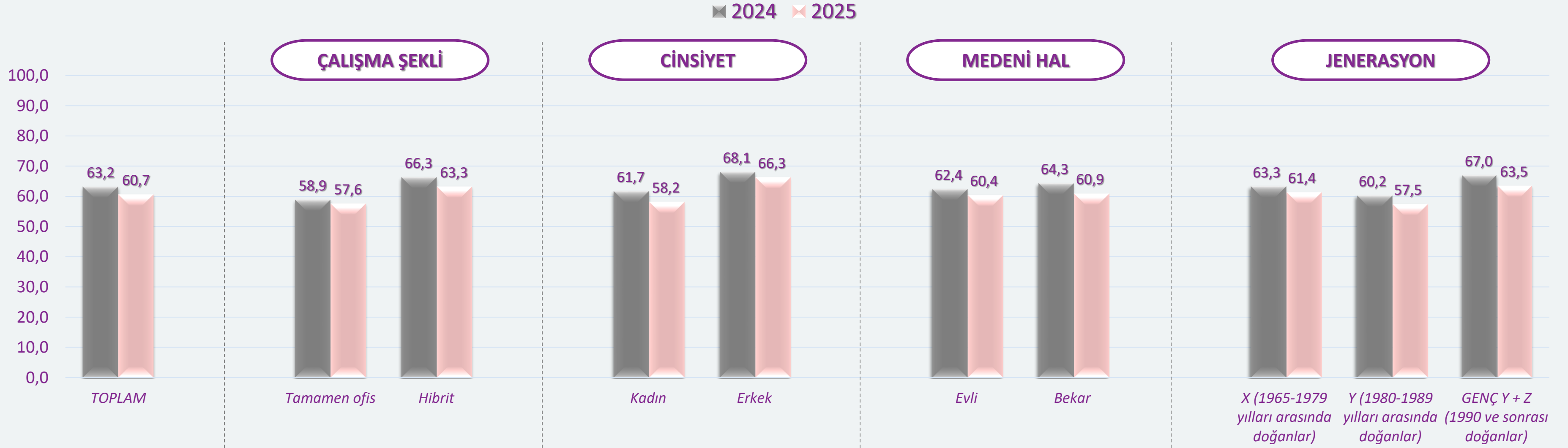
* Gösterge değerleri ilgili bölümün altında sorulan tüm soruların, tek bir boyuta indirgenip, 0-100 arasında bir puanlama sistemine dönüştürülmesi ile hesaplanmaktadır.

STRES - PSİKOLOJİK



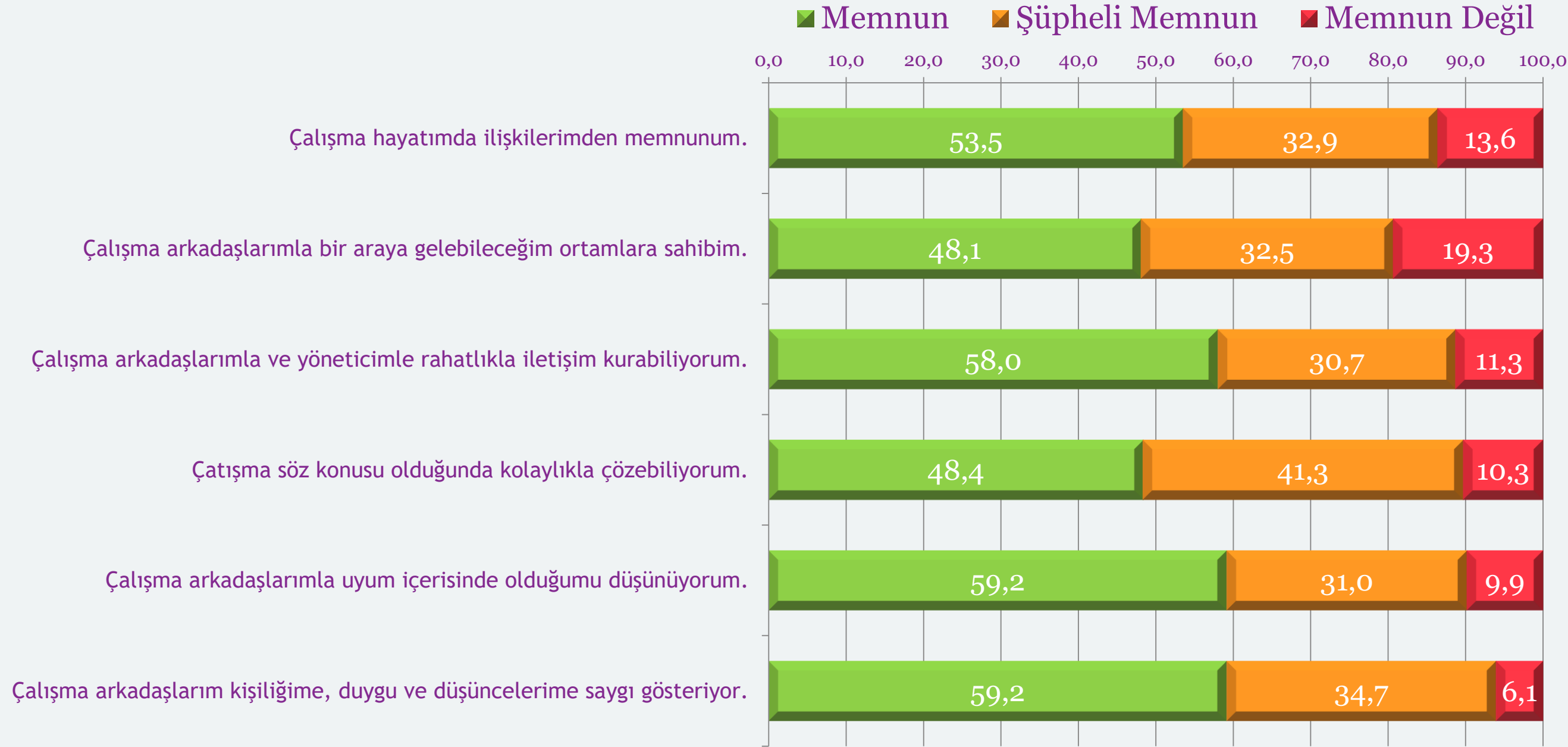
Stres - Psikolojik Göstergeler

Demografik Kırılımlar



* Gösterge değerleri ilgili bölümün altında sorulan tüm soruların, tek bir boyuta indirgenip, 0-100 arasında bir puanlama sistemine dönüştürülmesi ile hesaplanmaktadır.

SOSYAL



Ortalama

3,59

3,49

3,76

3,56

3,74

3,81

2024'E GÖRE
DEĞİŞİM

-0,08

-0,07

-0,04

-0,05

-0,08

-0,10

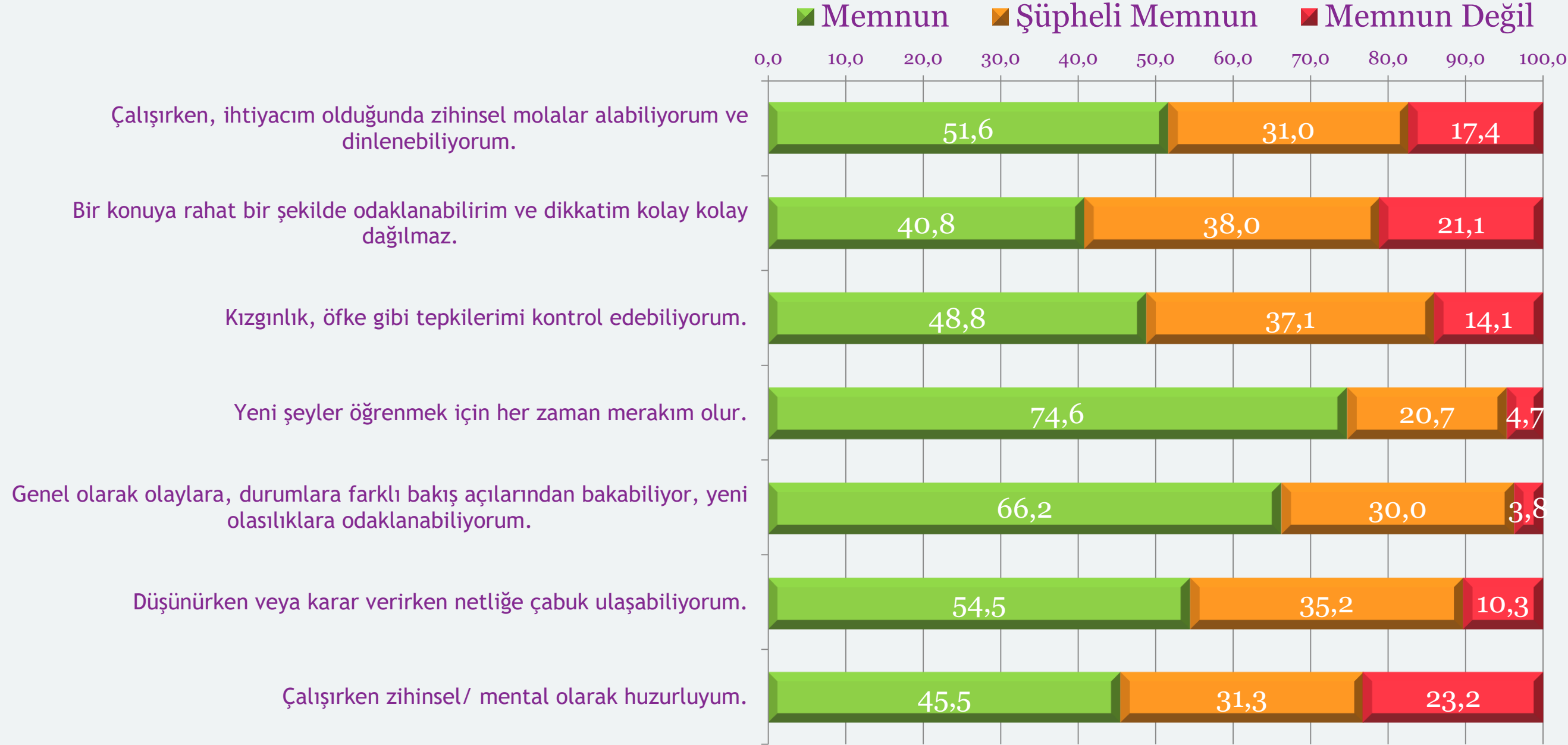
Sosyal Göstergeler

Demografik Kırılımlar

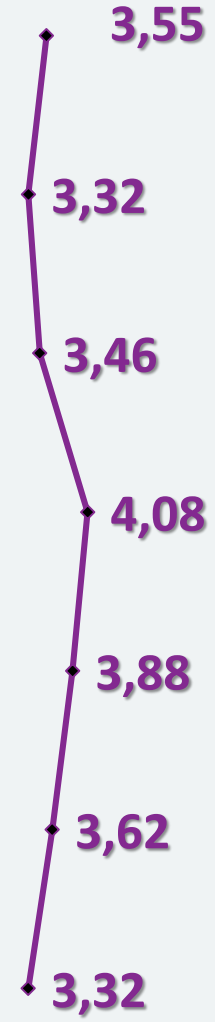


* Gösterge değerleri ilgili bölümün altında sorulan tüm soruların, tek bir boyuta indirgenip, 0-100 arasında bir puanlama sistemine dönüştürülmesi ile hesaplanmaktadır.

ZİHİNSEL



Ortalama



2024'E GÖRE DEĞİŞİM

0,09

-0,16

-0,16

-0,14

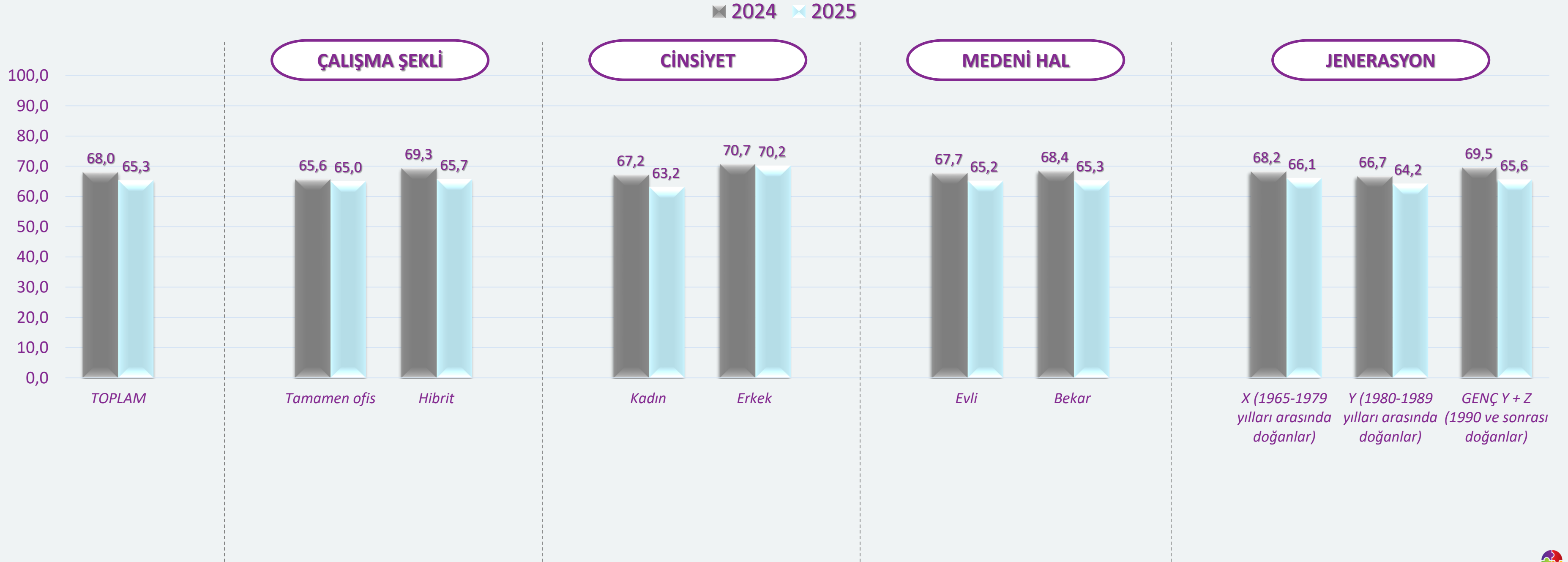
-0,14

-0,14

0,07

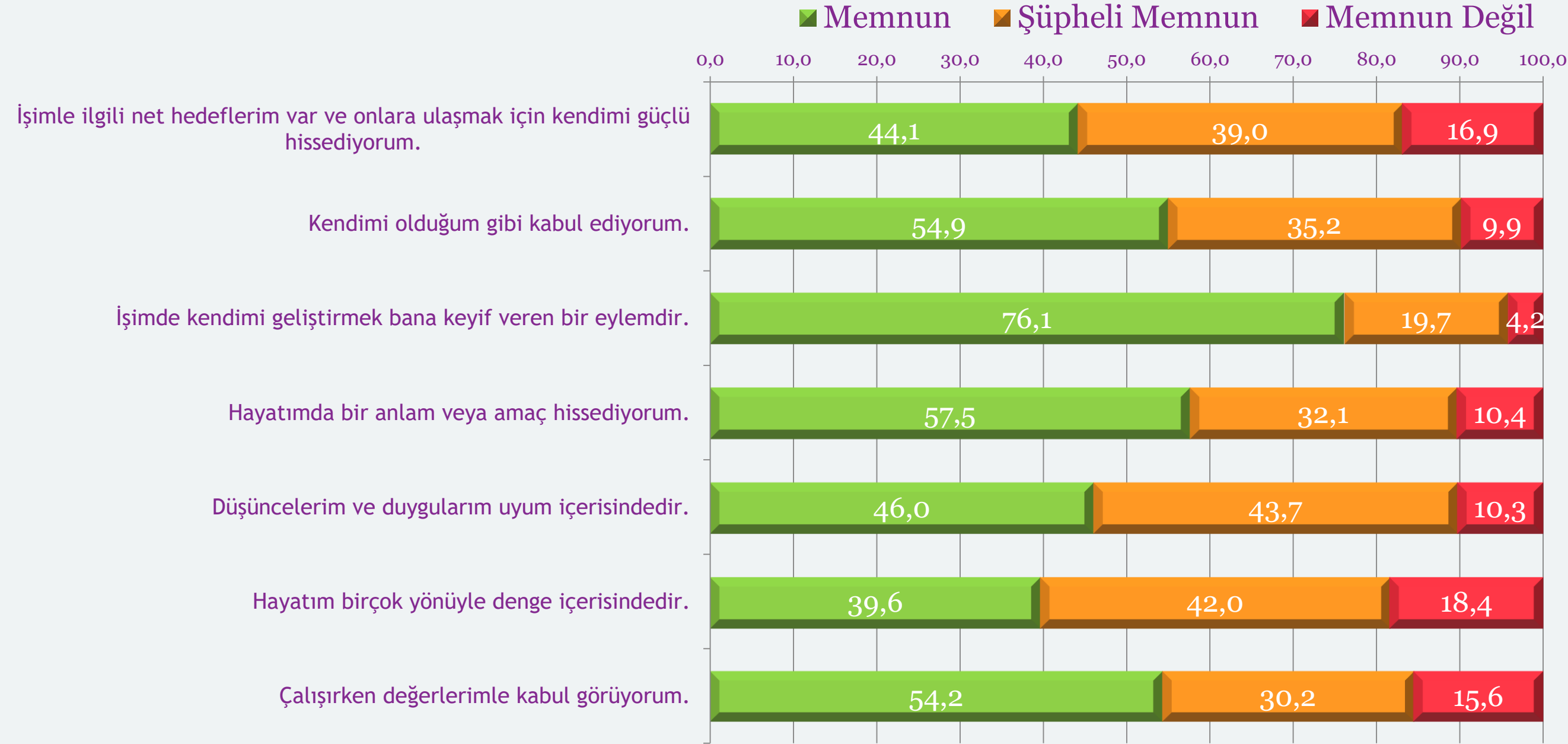
Zihinsel Göstergeler

Demografik Kırılımlar



* Gösterge değerleri ilgili bölümün altında sorulan tüm soruların, tek bir boyuta indirgenip, 0-100 arasında bir puanlama sistemine dönüştürülmesi ile hesaplanmaktadır.

RUHSAL



Ortalama



2024'E GÖRE DEĞİŞİM



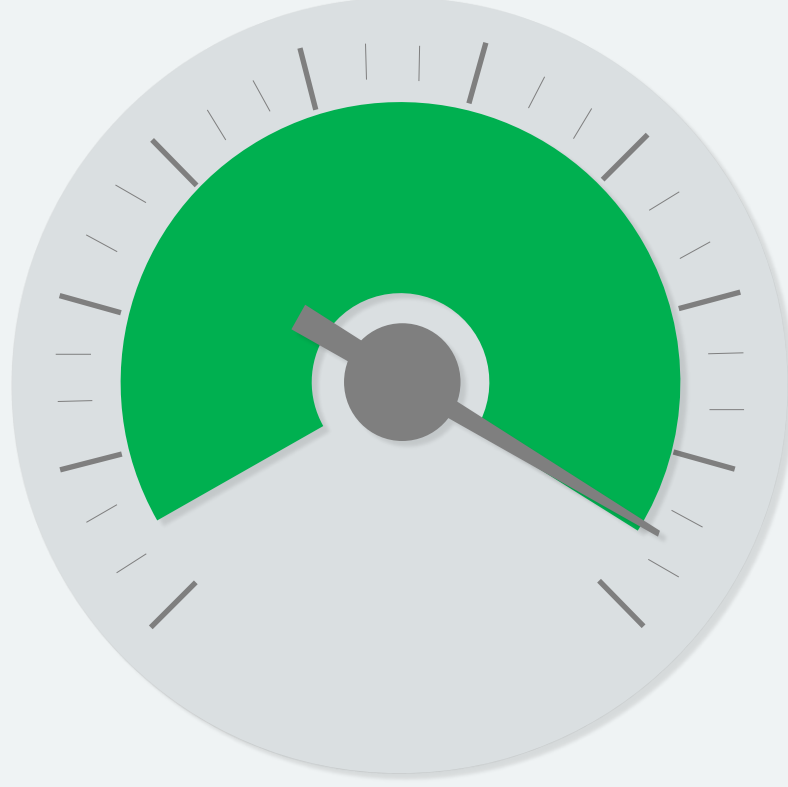
Ruhsal Göstergeler

Demografik Kırılımlar



* Gösterge değerleri ilgili bölümün altında sorulan tüm soruların, tek bir boyuta indirgenip, 0-100 arasında bir puanlama sistemine dönüştürülmesi ile hesaplanmaktadır.

En Yüksek / En Düşük Konular



İşimde kendimi geliştirmek bana keyif veren bir eylemdir. → **4,15**



Yeni şeyler öğrenmek için her zaman merakım olur. → **4,08**



Genel olarak olaylara, durumlara farklı bakış açılarından bakabiliyor, yeni olasılıklara odaklanabiliyorum. → **3,88**



Beni tatmin eden bir emeklilik planım var. → **2,33**



Geleceğim için gerekli olduğunu düşündüğüm seviyede yatırım yapabiliyorum/ yapıyorum. → **2,44**



Yataktan her gün dinlenmiş olarak kalkabiliyorum. → **2,51**

1110111111101011100100111011010001000010000000111
0111011000111101011111101111000010101001011110101
0110100010110110011001001110101011100100000110010
1111110111111101011100100111011010001000010000000
0010111011000111101011111101111000010101001011110
0111011000111101011111101111000010101001011110101

İLETİLEN YORUMLAR

İletilen Yorumlar

AÇIK OFİSİN ÇALIŞMA ORTAMI İÇİN UYGUN OLMADIĞINI DÜŞÜNÜYORUM. DEPARTMANLAR KENDİ İÇLERİNDE AYRI OFİSLERE SAHİP OLABİLİR. SÜREKLİ YAPILAN ONLINE TOPLANTILAR VE DEPARTMAN İÇİN GÖRÜŞMELER İÇİN AYRI OFİSLER DAHA FAYDALI OLACAKTIR.

ÇALIŞMANIN KARŞILAŞTIRMALI SONUÇLARINI MERAKLA BEKLİYORUM. BİR DE ŞİRKETİMDE WELL BEING KONUSUNDA OLDUKÇA İMKAN VAR VE BUNLAR İLE İLGİLİ İLETİŞİM YAPILIYOR AMA BUNLARA VAKİT AYIRDIM MI HAYIR.

ÜLKEMİZİN EKONOMİK FAALİYETLERİNİN VE ÜCRET ADELETSİZLİĞİNİN TEMEL PROBLEM OLDUĞUNU DÜŞÜNÜYORUM.

İŞ YAŞAMINDAKİ ESENLİĞİ ÇOĞUNLUKLA OFİS DIŞI (EVDEN) ÇALIŞABİLMEYE, ÇOK YORUCU VE YOĞUN DÖNEMLER OLSA DA BUNA KARŞIN MESAI SAATLERİMİ KENDİM BİR ÖLÇÜDE AYARLAYABİLİYOR OLMAMLA BAĞLANTILI OLDUĞUNU DÜŞÜNÜYORUM.

METROPOL BİR ŞEHİRDE TRAFİK, GÜRÜLTÜNÜN YANINDA İŞ YERİNDE FARKETMEDİĞİMİZ ELEKTRİK, BİLGİSAYAR, IŞIK, ÇALIŞMA ALANLARI PEK DE ERGONOMİK DEĞİL. TÜRKİYE'DE ÇALIŞMAK İÇİN SADECE SOSYALLEŞİP YAŞADIĞIMIZI DÜŞÜNÜYORUM. ÇALIŞMA HAYATI SONRASI ELDE ENDİŞE, STRES, KAYGI TOPLAMI KALİYOR GİBİ.

İŞYERİMDEN, İŞİMDEN OLDUKÇA MEMNUNUM. ANCAK ÜLKEDE YAŞAMAK OLDUKÇA ZORLAŞTI. ÜLKEDE YAŞAM YORUYOR BENİ.

GENEL OLARAK ÇALIŞMA KOŞULLARI OLUMLU. FİNANSAL AÇIDAN ÜCRET POLİTİKALARI, YAN HAKLAR, GELİŞİM KONULARI İYİLEŞTİRİLMELİ.

ESASEN ÇALIŞMA ORTAMINDA SAĞLANAN İMKANLARDAN EKİBİN SAĞLIKLI YARARLANABİLMESİ İÇİN, YÖNETİMİN VE KURUMDAKİ KÜLTÜRÜN DOĞRU OLMASI GEREKTİĞİ DÜŞÜNCESİNDEYİM. ÇALIŞTIĞIM YER EN İYİ İŞYERİ SERTİFİKASI ALMIŞ BİR FİRMA İDİ. ANCAK YAŞATTIKLARI PSİKOLOJİK ŞİDDETİN BUGÜN HALA OLAYLARA YAKLAŞIM ŞEKLİMDE BÜYÜK ÖLÇÜDE DEĞİŞİKLİKLERE SEBEP OLDUĞUNU GÖREBİLİYORUM. ADİL BİR YÖNETİM VE DEĞERLENDİRME, SONUÇ KADAR SÜREÇ ODAKLI BİR YAKLAŞIM, GERÇEKTEN İNSANA DEĞERLE BULUNDUĞUMUZ ORTAMDAKİ ŞARTLARIN İYİLEŞTİRİLMESİ BİR DEĞER YARATABİLİR.

ŞİRKETİMİZ İNSAN ODAKLI OLARAK İLERLEMEDİR. ÇALIŞAN REFAHI İÇİN DESTEKLEMEDİR. BU KONUDA KENDİMİ ŞANSLI HİSSEDİYORUM.

ÜST DÜZEY YÖNETİCİLİK SEVİYESİNE GELİNCEYE KADAR BU SORULARA VERİLEN CEVAPLAR SANIRIM ORTALAMANIN ÇOK ALTINDA KALACAKTIR ÇÜNKÜ MAALESEF BİZDE SİSTEM HER İNSANA EŞİT VE ADALET YAKLAŞIM MOTTOSUNDA DEĞİL.

KADIN YÖNETİCİ OLARAK DENGELİ BİR HAYAT YAŞAMAK GÜNDEN GÜNE DAHA DA ZORLAŞMAKTA.

BAZEN ŞİRKET İNSAN KAYNAKLARI ÇALIŞAN ESENLİĞİ İÇİN OLDUKÇA EFOR SARF EDEBİLİYOR. ANCAK BUNLARIN KAÇI ÇALIŞANIN GERÇEKTEN İHTİYACINA DOKUNUYOR YA DA ONA İYİ GELİYOR ONU ÖLÇMEK GEREKİYOR. HERZBERG'DE İLK 5 MADDE EKSİKKEN SON 5 MADDEYE ÇALIŞMAK TÜRKİYE İÇİN ÇOK ANLAMLI OLMUYOR GİBİ GELİYOR BANA.

Teşekkürler...

İLETİŞİM:

bilgi@miaarastirma.com

iletisim@emccturkey.org

<https://www.miaarastirma.com/>

<https://emccturkey.org/>

MART 2024

