

Çalışma Hayatında Esenlik Araştırması

MART 2024

EMCC
Türkiye

mia
ÇALIŞAN ARAŞTIRMALARI



Wellbeing

STRES PSİKOLOJİK

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

ZİHİNSEL

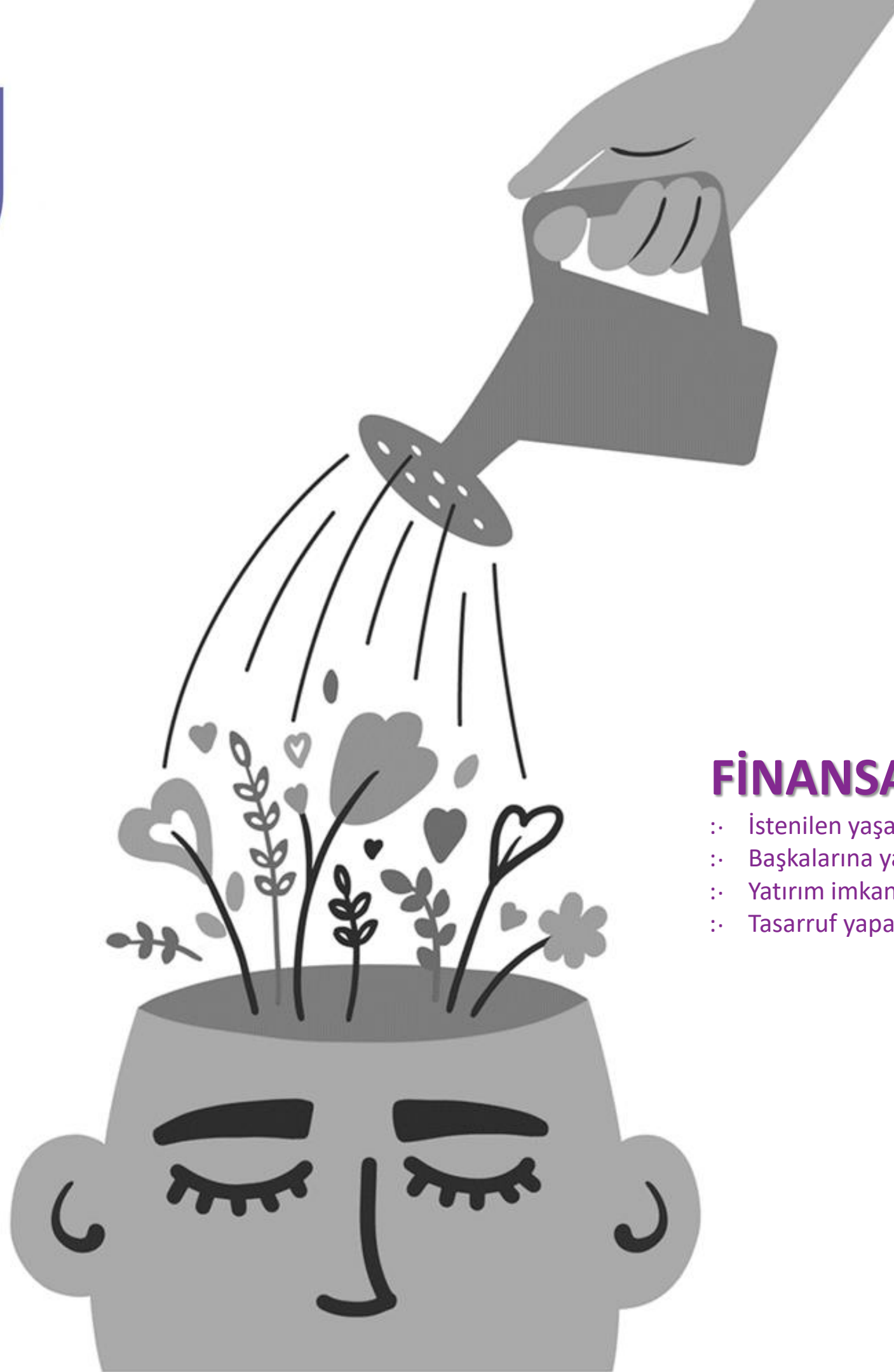
- Zihinsel mola verebilme
- Dikkat/ Netlik
- Öfke kontrolü
- Merak/ Bakış açısı

RUHSAL

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

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



8 Ocak – 3 Şubat 2024

Türkiye genelinde
203
çalışan



%61 EVLİ
%39 BEKAR

%38 OFİSTEN
%9 UZAKTAN
%53 HİBRİT

CİNSİYET

%77 KADIN

%23 ERKEK

JENERASYON

%40 X
(1965-1979 yılları arasında doğanlar)

%34 Y
(1980-1989 yılları arasında doğanlar)

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

%2 Z
(2000 ve sonrası yıllarında doğanlar)

ŞİRKET BÜYÜKLÜĞÜ

%20 50'den az çalışan

%23 50 – 250 çalışan

%11 250 – 500 çalışan

%46 500 ve üzeri çalışan

KIDEM

%13 5 YILDAN AZ

%11 5 – 10 YIL

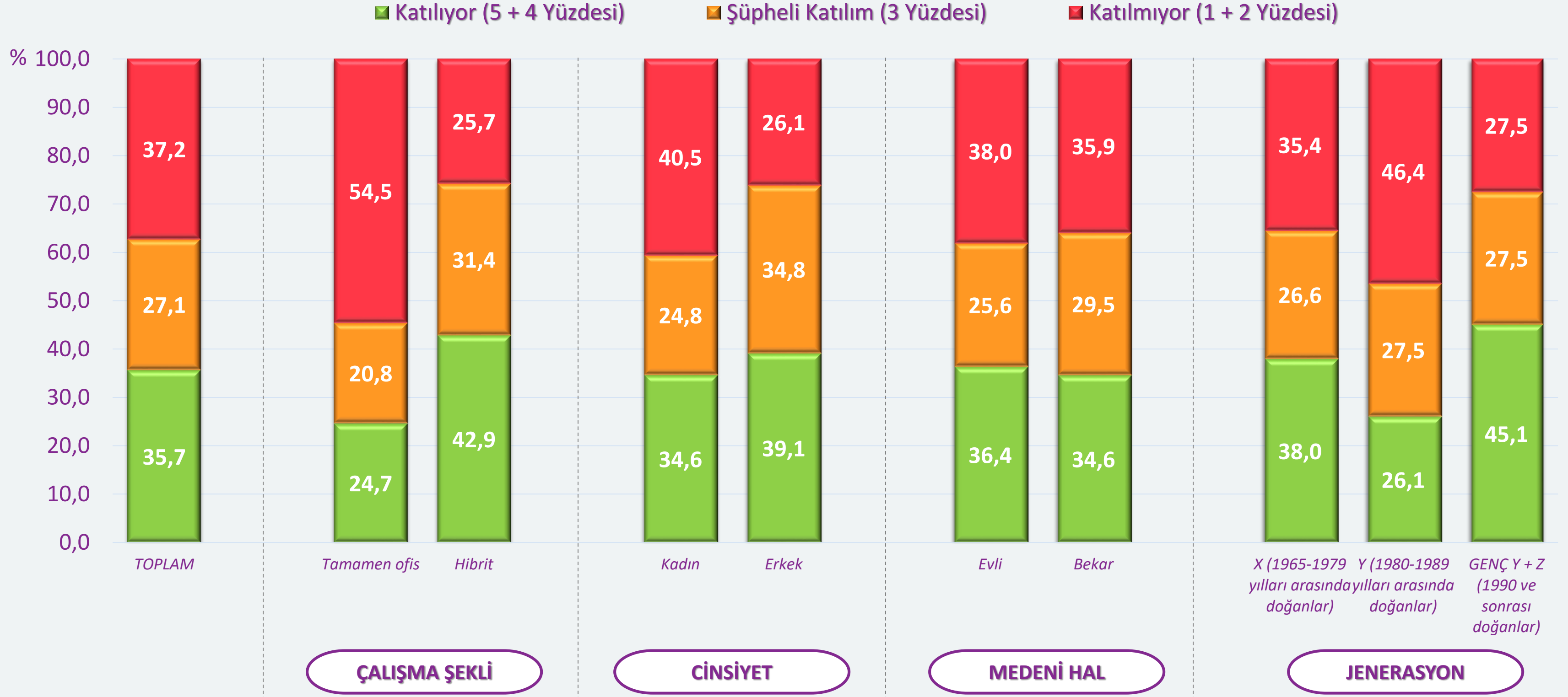
%16 10 – 15 YIL

%38 15 – 25 YIL

%22 25 YIL ve ÜZERİ

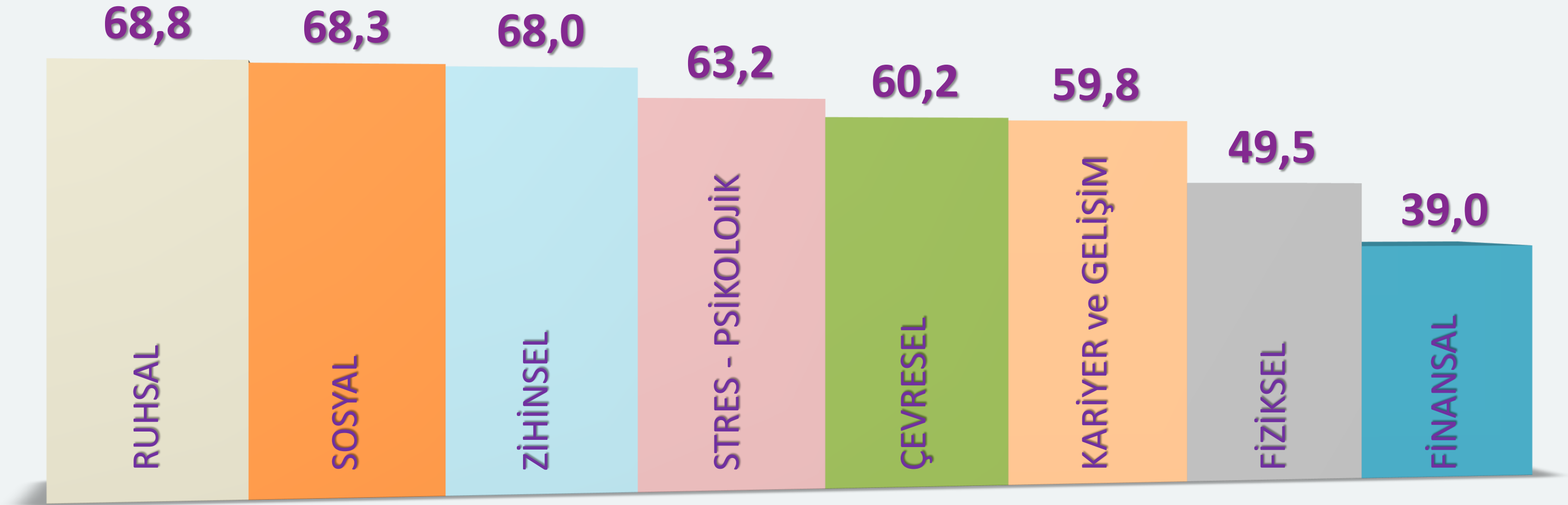
Esenlik (Wellbeing)

Genel Bakış



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

Göstergeler*



*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?



- ✓ Şirketlerin, çalışanların esenliğini desteklemek konusundaki çabaları henüz yeterli seviyede değildir. Beyaz yakalı çalışanların %37'si bu konuda hiç destek görmediklerini belirtmişlerdir.
- ✓ Tamamen ofisten çalışanlarda ise esenlik desteğindeki memnuniyetsizlik %55 seviyesine çıkmaktadır.
- ✓ Kadınlar ise erkeklere göre bu konuda çok daha mutsuzlar.
- ✓ Esenliklerinin desteklenmesi konusunda en mutlu kesim ise 1990 ve sonrasında doğan genç kuşaklardır.



- ✓ Memnuniyetsizliğin en yüksek olduğu esenlik boyutu "Finansal"dır. Çalışanlar istedikleri gibi bir yaşam için gerekli bütçeye sahip olamadıklarını, tasarruf ya da yatırım yapamadıklarını beyan etmişlerdir.
- ✓ Memnuniyetin en yüksek olduğu esenlik boyutları ise sırasıyla "Ruhsal", "Sosyal" ve "Zihinsel"dir. Çalışanlar kendilerini olduğu gibi kabul etme, anlam ve amaç sahibi olma, düşünce ve duygu uyumu, zihinsel mola verebilme, dikkat/netlik, öfke kontrolü, merak ve bakış açısı, işe odaklanabilme, iş yükü dengesini koruyabilme ve stresi yönetebilme konularında daha başarılıdırlar.



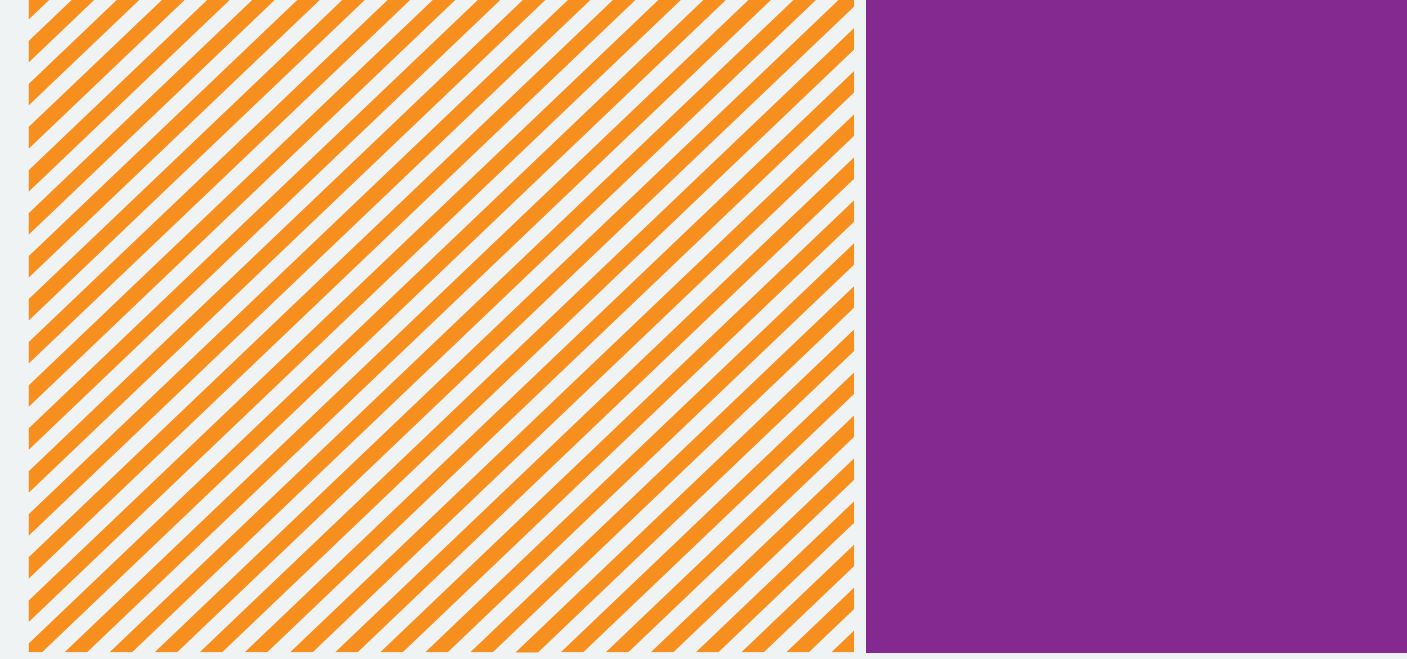
- ✓ Wellbeing (Esenlik) konusunda en mutsuz olan gruplar ise kadınlar, tamamen ofisten çalışanlar ve 1980-1989 arası doğanlardır.

1110111111101011100100111011010001000010000000111
0111011000111101011111101111000010101001011110101
0110100010110110011001001110101011100100000110010
111111011111101011100100111011010001000010000000
0010111011000111101011111101111000010101001011110
0111011000111101011111101111000010101001011110101

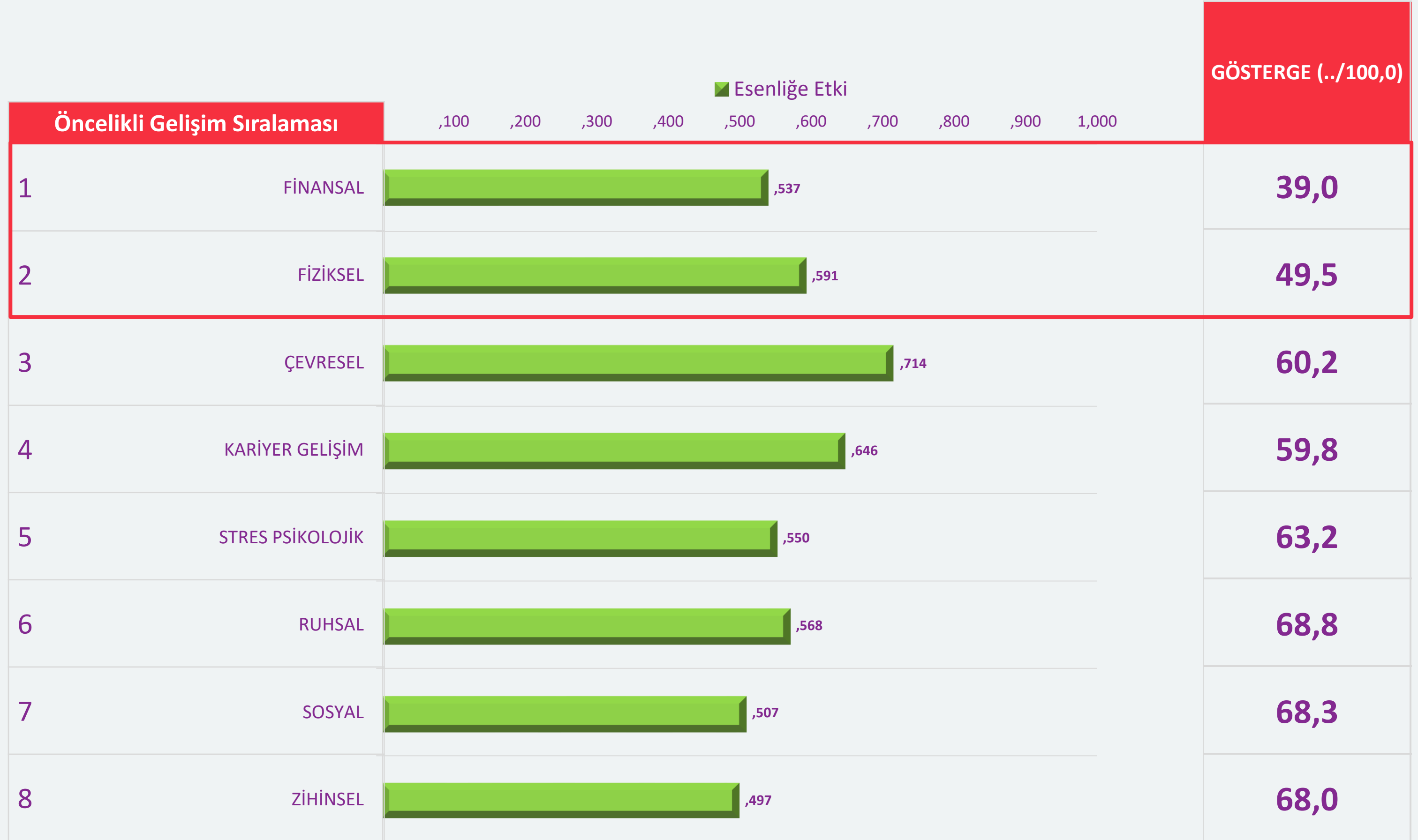
ÖNCELİKLENDİRME ANALİZLERİ

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



ESENLIK İÇİN NELER ÖNEMLİ? NELER YAPILABİLİR?



- ✓ Çalışanların esenliğine en çok etki eden boyutlar “Çevresel” ve “Kariyer Gelişim” boyutlarıdır. Dolayısıyla çalışanların çalışma ortamlarının ses, ışık vb. olanakları ile mola/dinlenme alanlarının yeterliliği gibi konular ve eğitim & gelişim imkanlarına verilen önem, çalışana bu konularda verilen geri bildirimler ve yapılan yatırımlar son derece önemlidir.

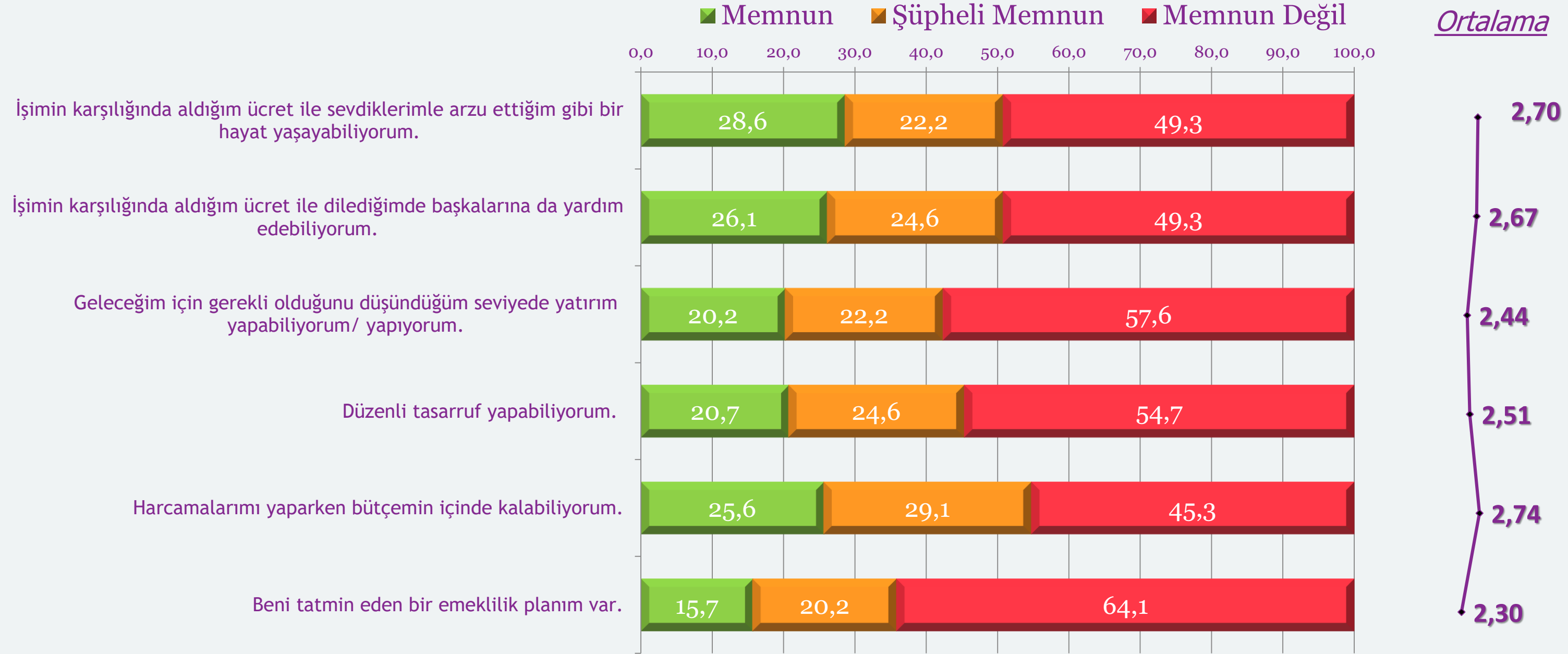


- ✓ Çalışan esenliğine en yüksek katkıyı sağlayabilmek için ise iyileştirme çalışmaları yaparken etkisi/önemi yüksek ancak aynı zamanda memnuniyeti en düşük konulara odaklanılması önemlidir.
- ✓ Memnuniyeti düşük konular şirketten şirkete değişecek olsa da çalışma yaptığımız farklı şirketlerden karışık örneklem grubumuza göre en mutsuz olunan ve etkisi yüksek olan konulara bir arada bakıldığında Finansal ve Fiziksel faktörlerin öncelikli gelişim alanı olarak çıktığı görülmektedir.



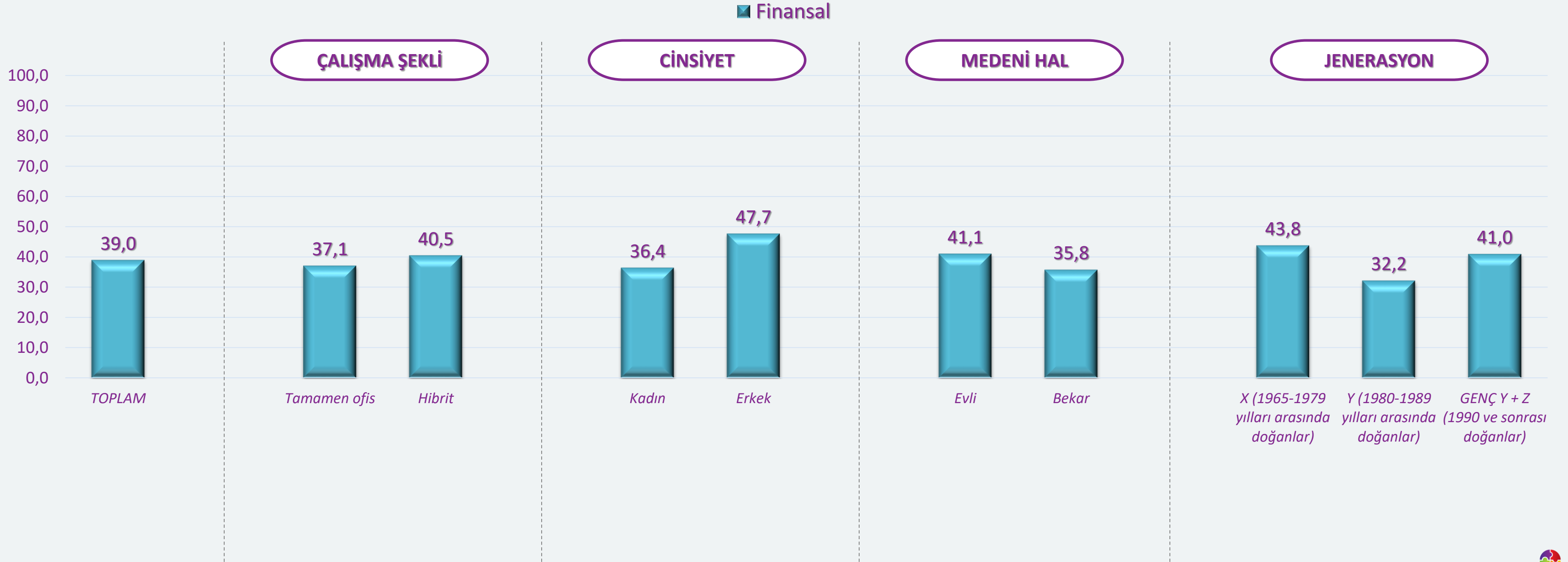
- ✓ Araştırma sonuçlarına göre, tamamen ofisten çalışanlar ile hibrit çalışanlar arasında esenlik açısından farklar ortaya çıkmaktadır. Hibrit çalışanlar tüm boyutlarda tamamen ofisten çalışanlara göre daha memnundur. Memnuniyet açısından en büyük farklar ise Kariyer & Gelişim, Çevresel ve Stres – Psikolojik boyutlarıdır. Şirketlerde sadece hibrit çalışma yöntemine geçerek bile çalışan esenliğine önemli katkı sağlanması mümkün görünmektedir.

FINANSAL



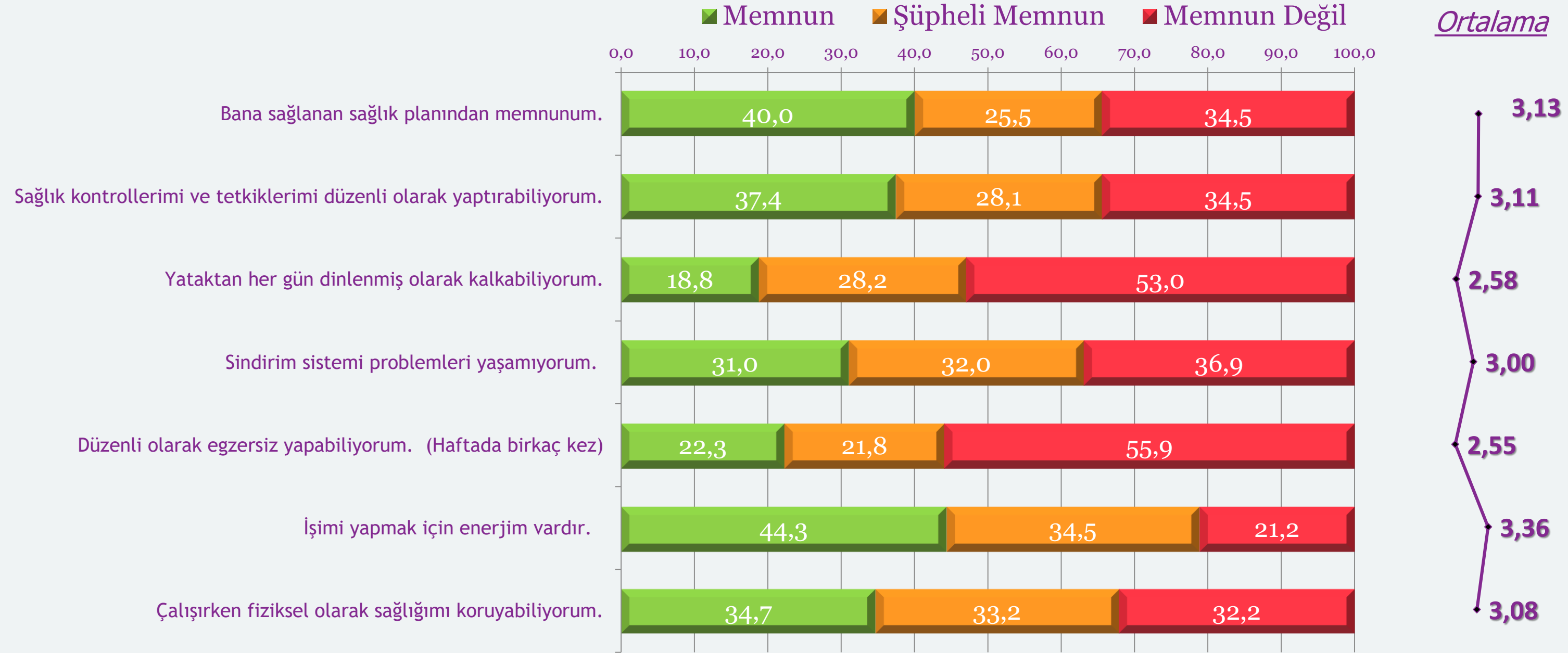
Finansal Göstergeler

Demografik Kırılımlar



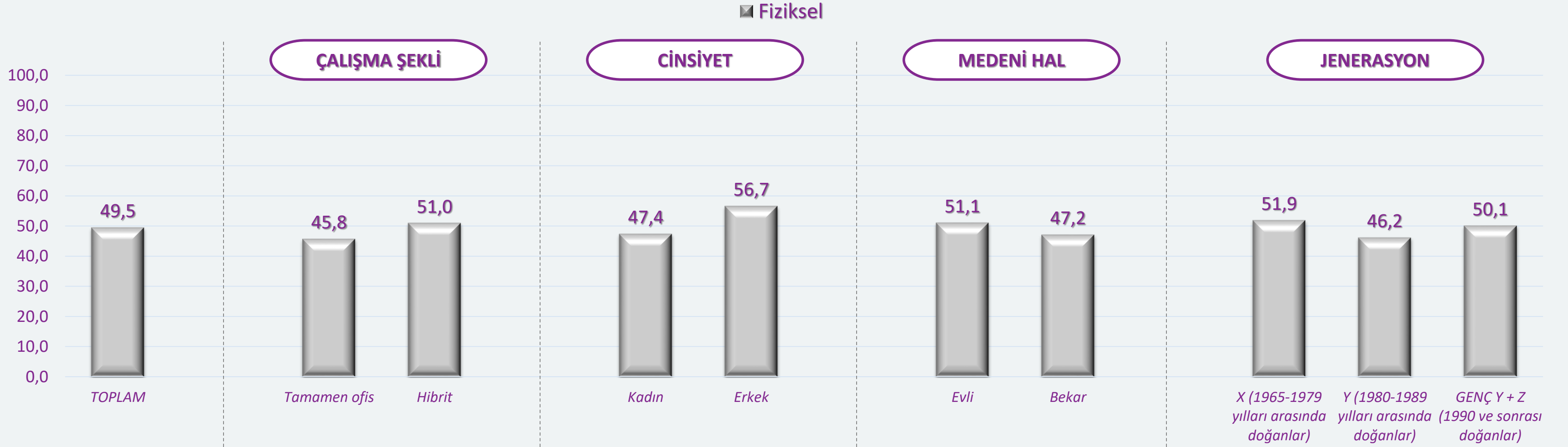
* Gösterge değerleri ilgili bölümün altında sorulan tüm soruların, tek bir boyuta indirgenip, 0-100 arasında bir puanlama sistemine dönüştürülmesi ile hesaplanmaktadır.

FİZİKSEL



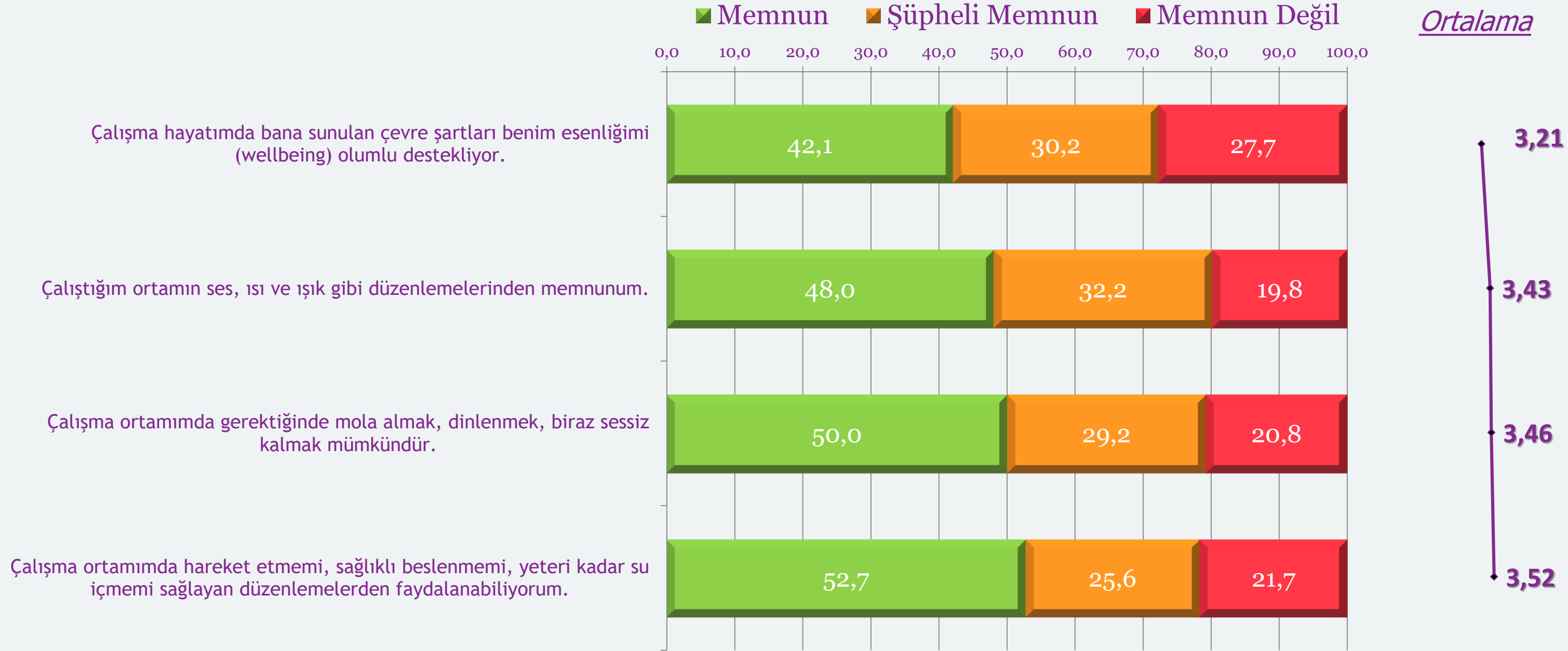
Fiziksel Göstergeler

Demografik Kırılımlar



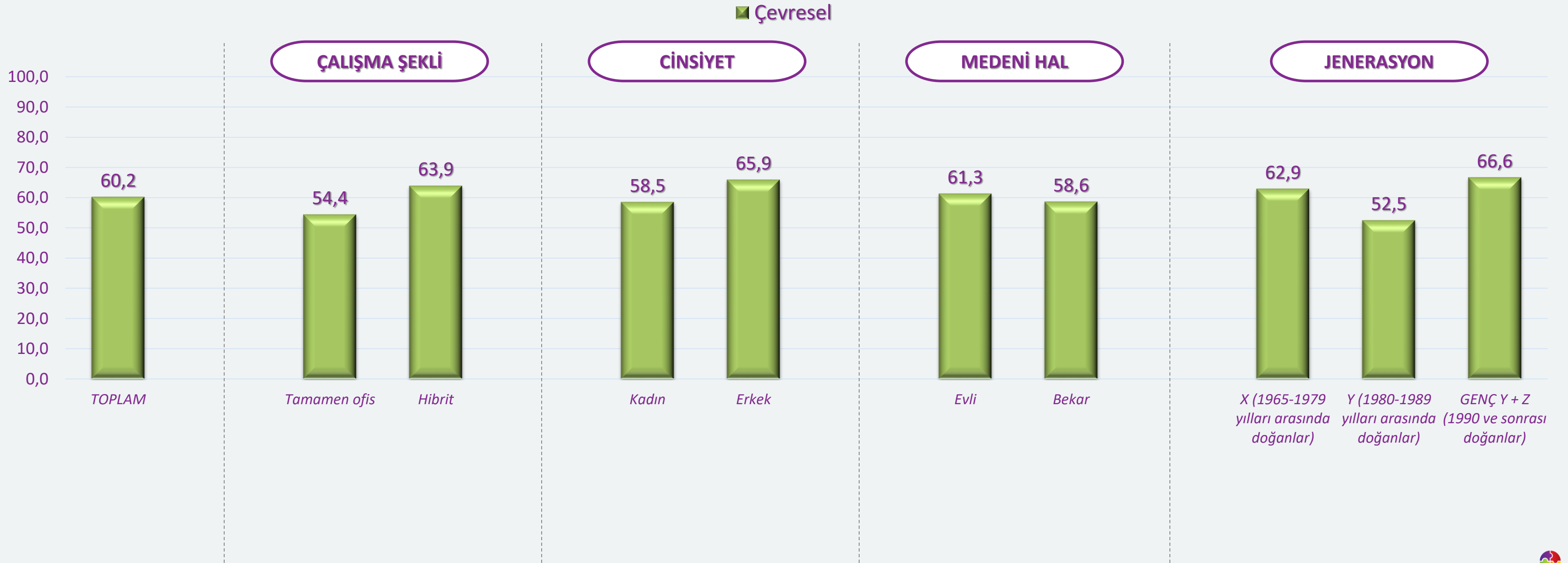
* Gösterge değerleri ilgili bölümün altında sorulan tüm soruların, tek bir boyuta indirgenip, 0-100 arasında bir puanlama sistemine dönüştürülmesi ile hesaplanmaktadır.

ÇEVRESEL



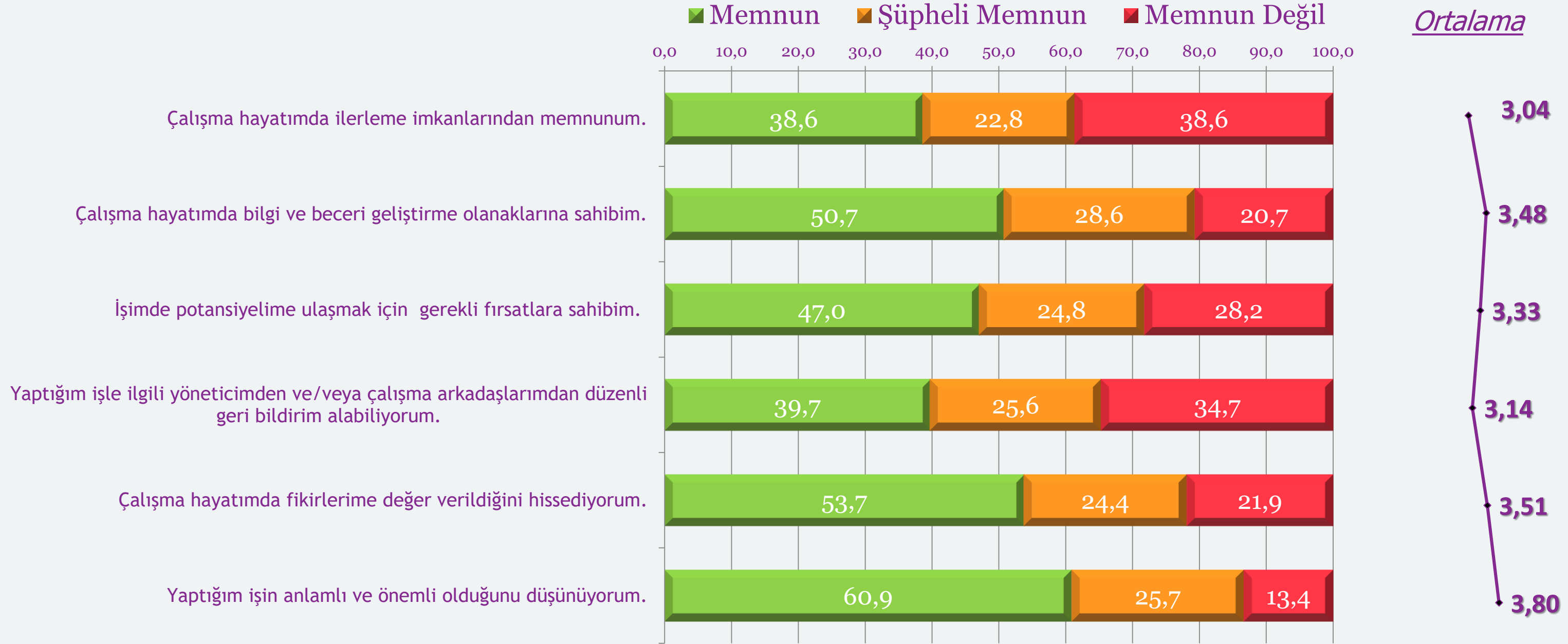
Çevresel Göstergeler

Demografik Kırılımlar



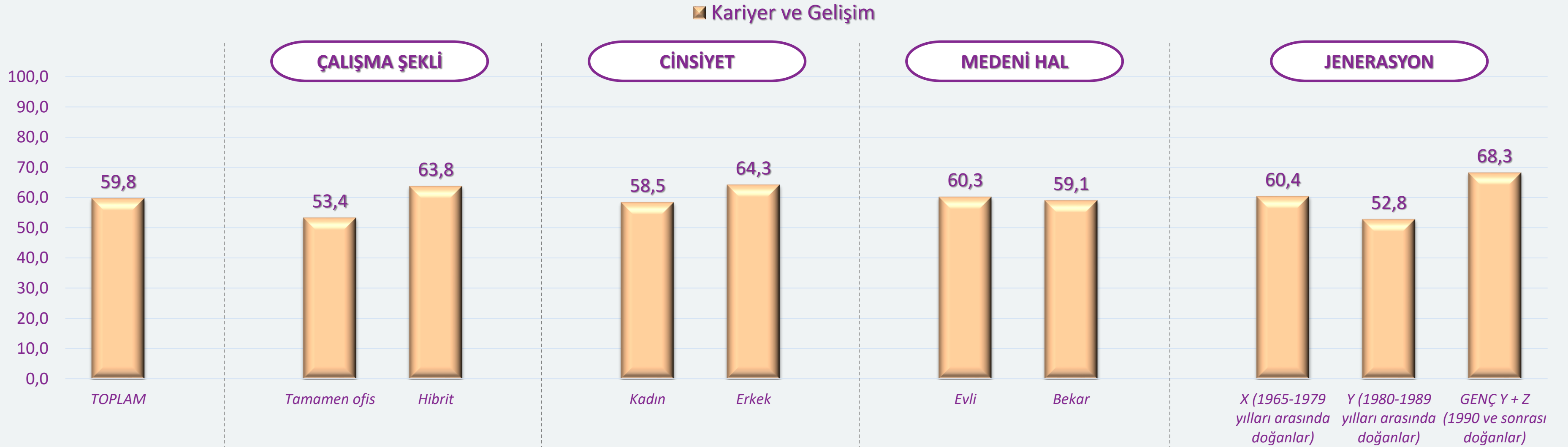
* Gösterge değerleri ilgili bölümün altında sorulan tüm soruların, tek bir boyuta indirgenip, 0-100 arasında bir puanlama sistemine dönüştürülmesi ile hesaplanmaktadır.

KARİYER ve GELİŞİM



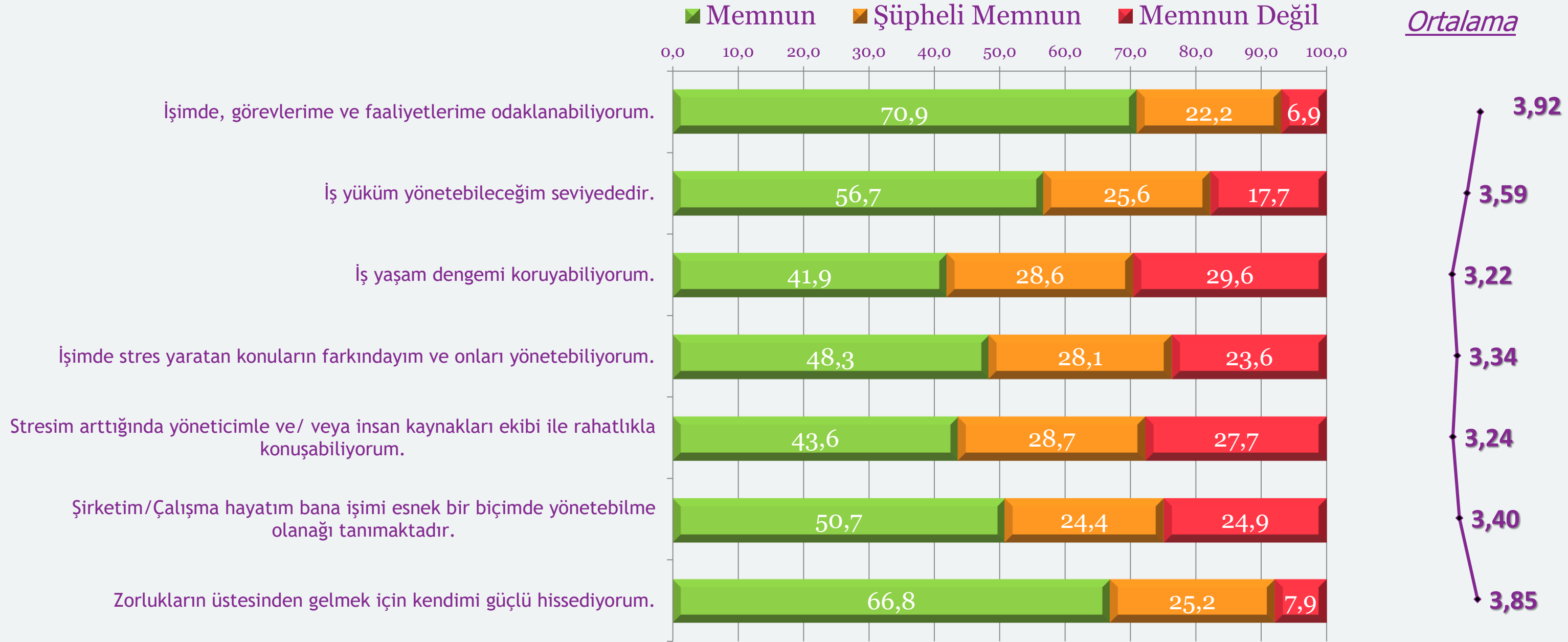
Kariyer ve Gelişim Göstergeleri

Demografik Kırılımlar



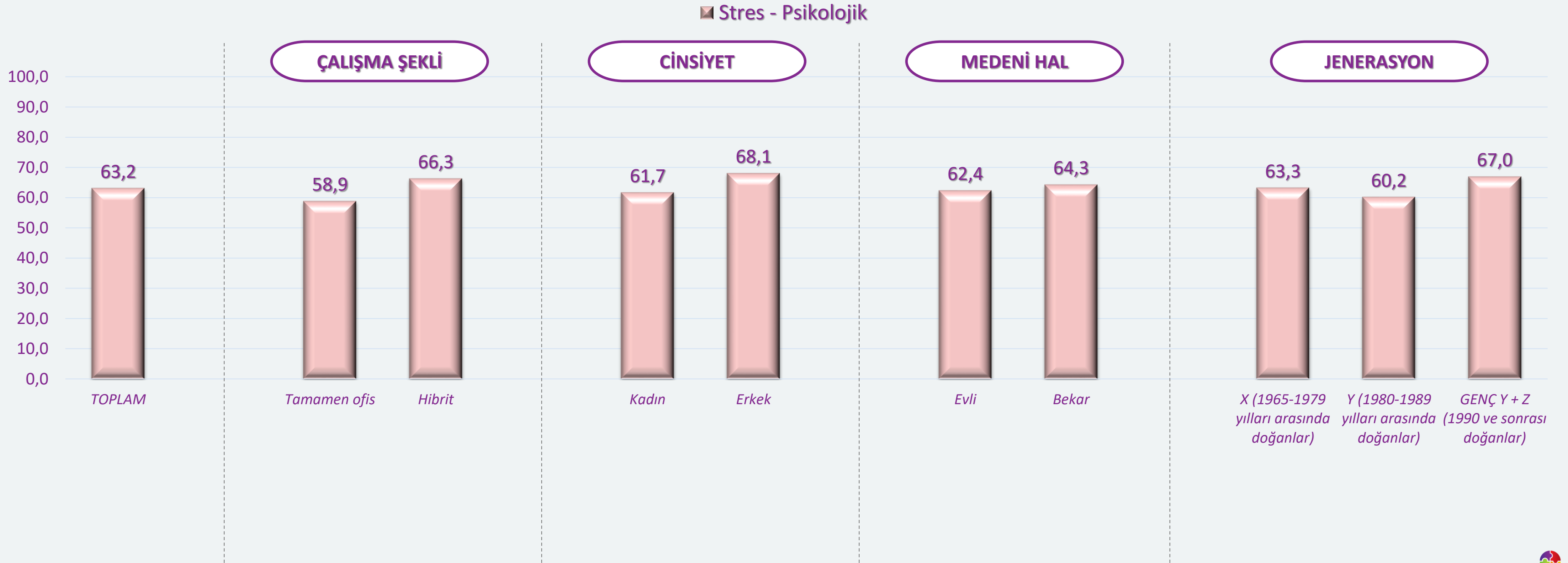
* Gösterge değerleri ilgili bölümün altında sorulan tüm soruların, tek bir boyuta indirgenip, 0-100 arasında bir puanlama sistemine dönüştürülmesi ile hesaplanmaktadır.

STRES - PSİKOLOJİK



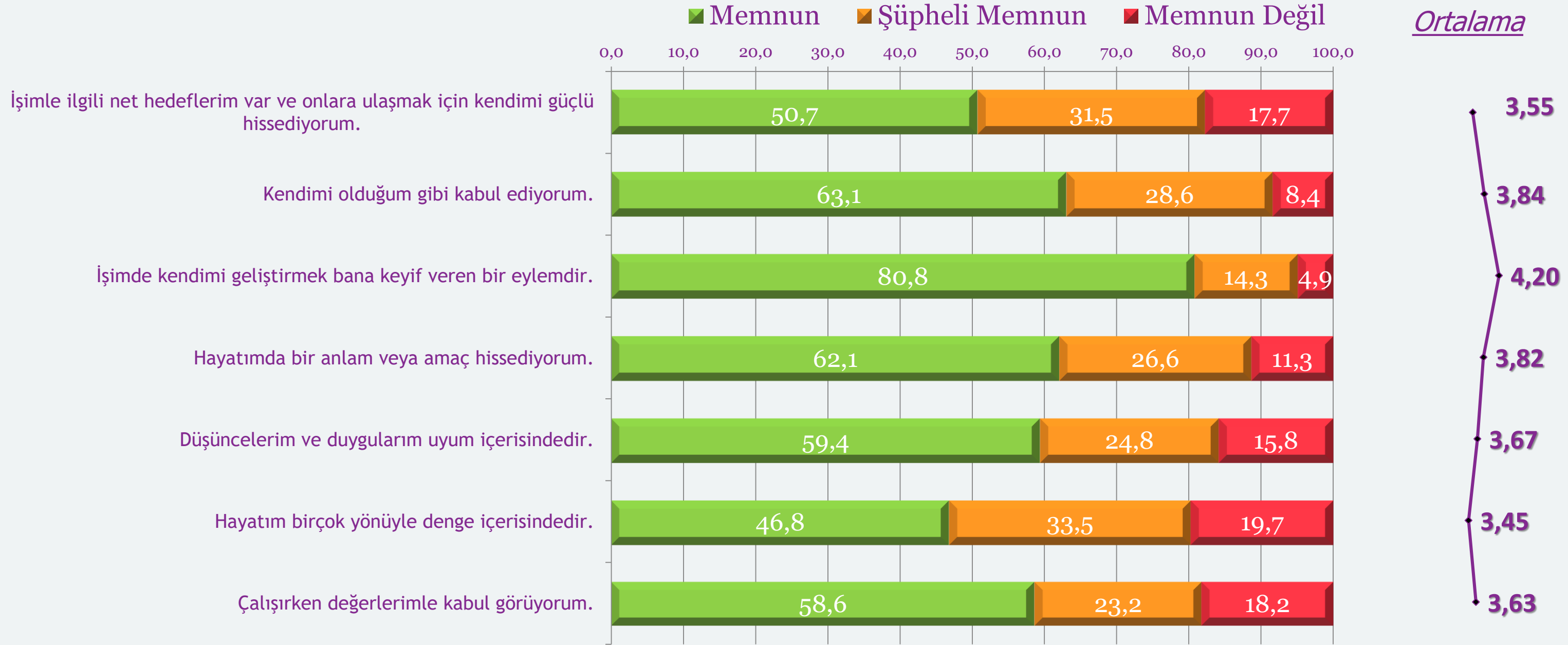
Stres - Psikolojik Göstergeler

Demografik Kırılımlar



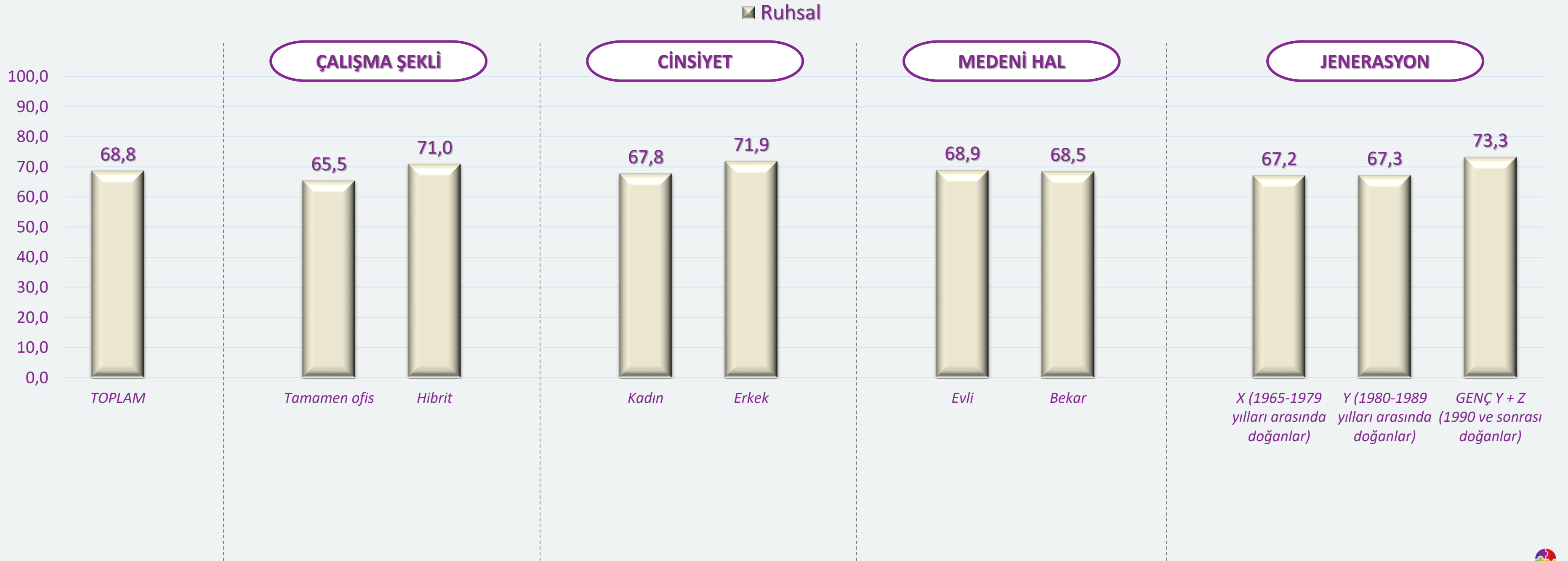
* Gösterge değerleri ilgili bölümün altında sorulan tüm soruların, tek bir boyuta indirgenip, 0-100 arasında bir puanlama sistemine dönüştürülmesi ile hesaplanmaktadır.

RUHSAL



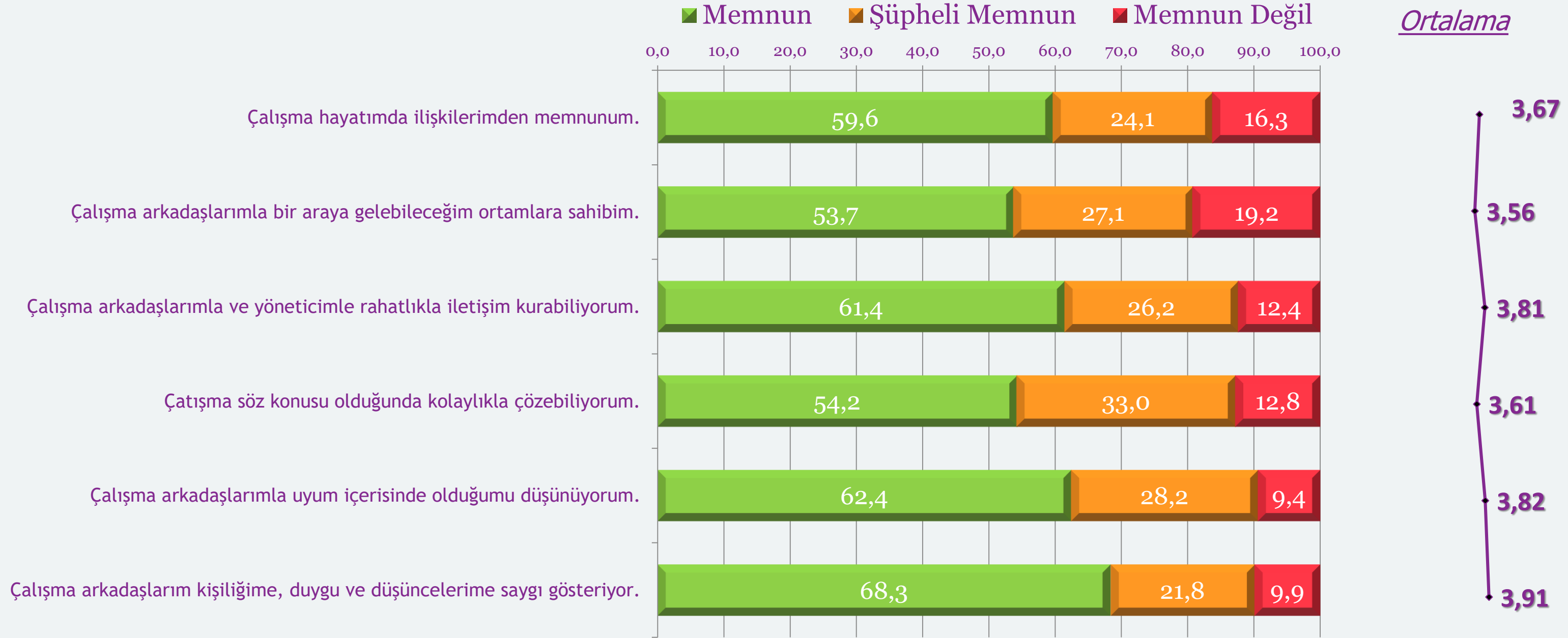
Ruhsal Göstergeler

Demografik Kırılımlar



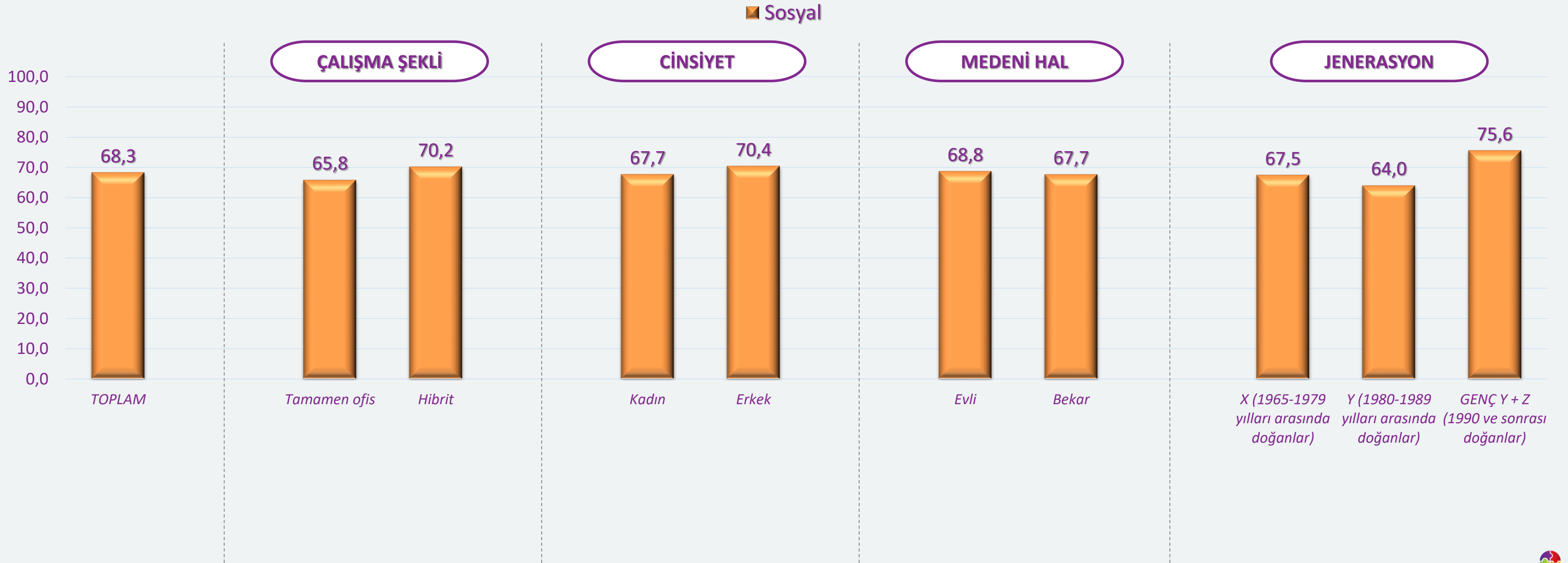
* Gösterge değerleri ilgili bölümün altında sorulan tüm soruların, tek bir boyuta indirgenip, 0-100 arasında bir puanlama sistemine dönüştürülmesi ile hesaplanmaktadır.

SOSYAL



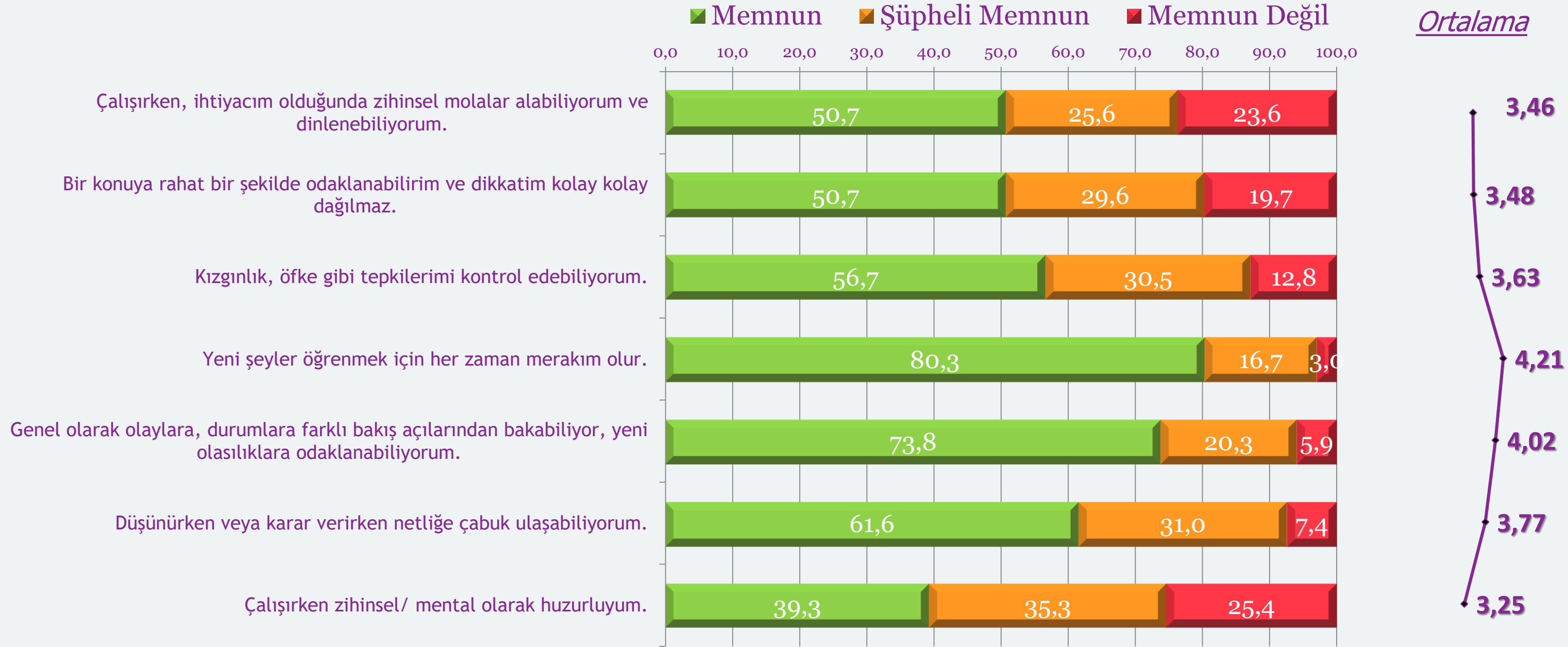
Sosyal Göstergeler

Demografik Kırılımlar



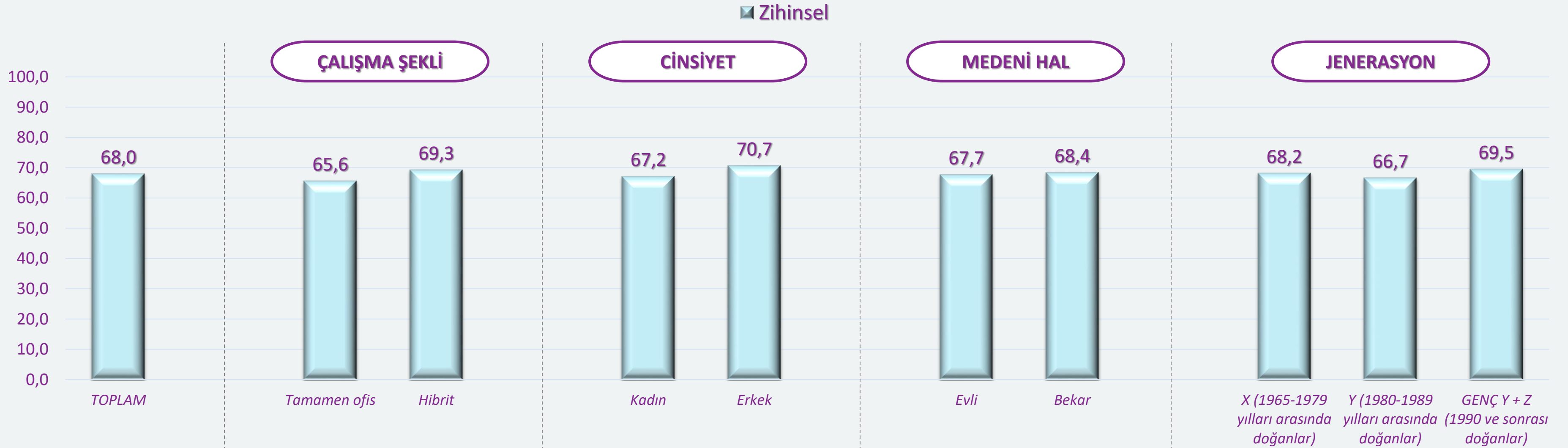
* Gösterge değerleri ilgili bölümün altında sorulan tüm soruların, tek bir boyuta indirgenip, 0-100 arasında bir puanlama sistemine dönüştürülmesi ile hesaplanmaktadır.

ZİHİNSEL



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.

1110111111101011100100111011010001000010000000111
0111011000111101011111101111000010101001011110101
0110100010110110011001001110101011100100000110010
111111011111101011100100111011010001000010000000
0010111011000111101011111101111000010101001011110
0111011000111101011111101111000010101001011110101

İLETİLEN YORUMLAR

İletilen Yorumlar

SEVİMSİZ BİR ÇALIŞMA
HAYATIM VAR ANKETLE
ANLADIM.

YÖNETİCİLERİN KİŞİSEL SORUNLARINI
PERSONELLERE YANSITMAMALARI
GEREKTIĞİNİ BİLMELERİNİ DÜŞÜNÜP,
PERSONELLERİN YILLARINI VERDİĞİ İŞ
TECRÜBESİYLE HAKLARININ VERİLMESİ
GEREKTIĞİNİ DÜŞÜNÜYORUM

İYİ KAZANÇLI AMA ÇOK YOĞUN BİR İŞTEN DAHA
DENGELİ BİR İŞE GEÇTİM. FAKAT 1-1.5 SENEDE
HAYAT PAHALILIĞI YÜZÜNDEN 25 SENELİK İŞ
HAYATIMDA İLK KEZ MAAŞIM YETMİYOR;
BİRİKİMLERİMDEN HARCİYORUM.

DAHA ÇOK BİREYSEL SEVİYEDE
KALİYOR ŞU ANDA KENDİ
ESENLIĞIMI KORUMAYA YÖNELİK
ÇABAM. ŞİRKETİM YENİ YENİ BU
DÜZENLEMELERİ OLUŞTURMAYA
BAŞLADI ÇALIŞANLAR İÇİN.

DOĞDUĞUN YER
KADERİNDİR,TC DE
YAŞAMAK BİLE BİR
BAŞARI

KURUMSAL ŞİRKETLER DIŞINDA
VİZYONER BAKIŞ AÇISINDA OLANLARI
DA EKLEYELİM , HIÇ BİR ŞİRKET GELİR
GİDER DENGESİ NEDENİYLE BU
DÖNEMDE ÇALIŞANIN HAYAT
KALİTESİNİ DÜŞÜNÜMÜYOR.

ÇALIŞMA ORTAMLARININ
HUZURLU OLMASI BİZİM KİŞİSEL
HUZURUMUZ İLE İLGİLİ ÇOK
ÖNEMLİ BAĞLANTISI VARDIR.

YÖNETİCİ VASFINA SADECE UZUN
SÜRELİ ÇALIŞAN VEYA TORPİLLİLERİN
YÖNETİCİ OLMASI ONLARIN DA KENDİ
ADAMLARINI KORUMASI İLE
İNANILMAZ SEVİYEDE MOBBİNGE
HAKSIZLIĞA MARUZ KALİYORUM
GELECEK KAYGISI İŞTEN ÇIKARILMA
KORKUSU GEÇİM DİRDİ SİNİR STRES
SAHİBİ OLDUK İYİCE. KURUMSAL VEYA
DEĞİL FARKETMEKSİZİN ADAM
KAYIRMA VAR MOBBİNG ÇOK FAZLA

6 AY ÖNCE FİNANSAL VE KENDİME
ZAMAN AYIRMA NOKTASINDA ÇOK
YETERSİZ OLDUĞU İÇİN İŞİMDEN
AYRILIP FREELANCE ÇALIŞMAYA
BAŞLADIM. ARTIK TÜMÜYLE EVDEN
ÇALIŞTIĞIM İÇİN FİZİKSEL
SAĞLIĞIMA DAHA FAZLA ÖNCELİK
VEREBİLİYORUM, ÖRNEĞİN
TOPLANTI SIRASINDA YÜRÜYÜŞ
YAPABİLİYORUM. ANCAK ÇALIŞMA
SAATLERİNİN UZUNLUĞU VE
BELİRSİZLİĞİNİ BU ŞEKİLDE DE
ÇÖZEBİLMİŞ DEĞİLİM.

KURUMLARDA
ESENLIK ELÇİLERİNİN
OLMASI ZORUNLU
HALE GETİRİLMELİ

ASLINDA FİZİKİ OLARAK
KOŞULLAR İYİ AMA
PSİKOLOJİK İYİLİK
AÇISINDAN YETERLİ
VİZYON YOK

TÜRKİYE'DE ÜCRETLİ
ÇALIŞAN KESİMİN
KESİNLİKLE UYGUN
ÇALIŞMA
ŞARTLARINA VE
ADALETLİ, YETERLİ
ÜCRET POLİTİKASINA
SAHİP OLDUKLARINI
DÜŞÜNÜMÜYORUM.

Teşekkürler...

İLETİŞİM:

bilgi@miaarastirma.com

iletisim@emccturkey.org

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

<https://emccturkey.org/>

MART 2024

