

# *Pandeminin İnsan Kaynakları Çalışanları Üzerindeki Etkisi Araştırma Raporu*

ARALIK 2021

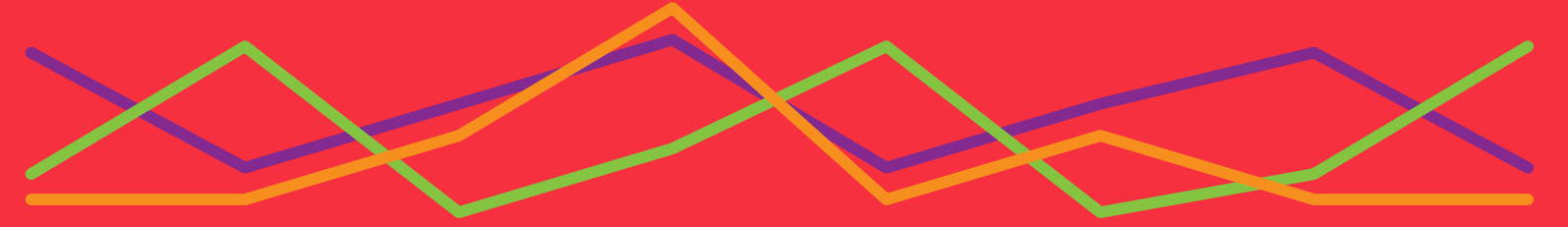
MİA ARAŞTIRMA



  
**mia**  
ÇALIŞAN ARAŞTIRMALARI

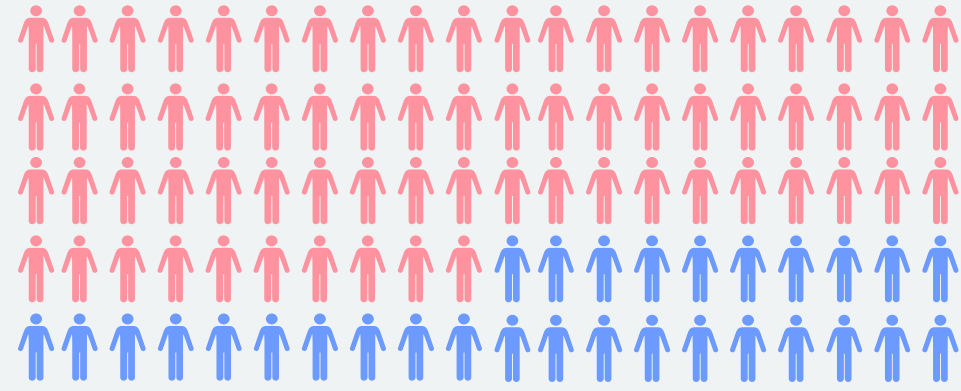
**HR** <sup>25. yıl</sup> **DERGİ**  
İNSAN KAYNAKLARI VE YÖNETİM DERGİSİ

# İK PROFESYONELLERİ



 **10 – 23 KASIM 2021**

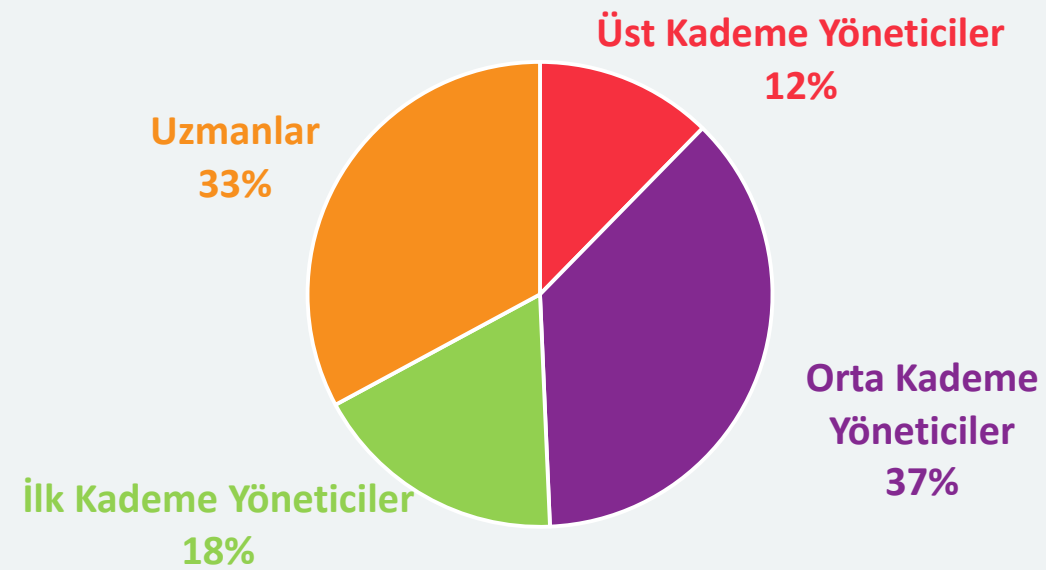
Toplamda **146** İK Profesyoneli ile görüşülmüştür.



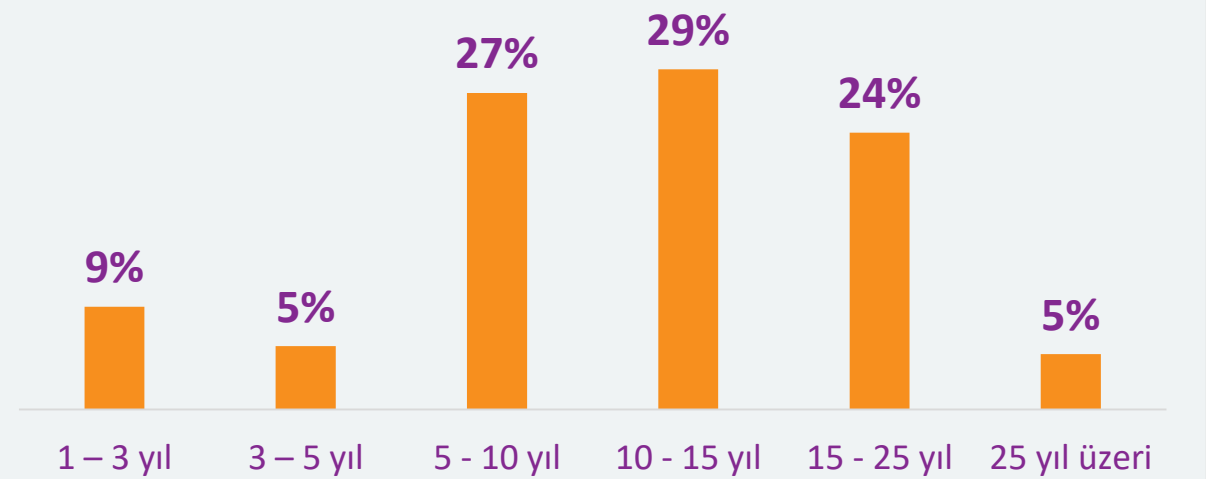
**Kaç çalışana dokunuyoruz?**



**'80 sonrası doğumlular**



**Ortalama ~12 Yıl İK Deneyimi**



# Pandemide iş yoğunluğumuz en çok nerelerde arttı?

KİŞİ SAYISI: 146



500 altı çalışanı olan şirketlerde **ilk sıraya** yükseliyor.



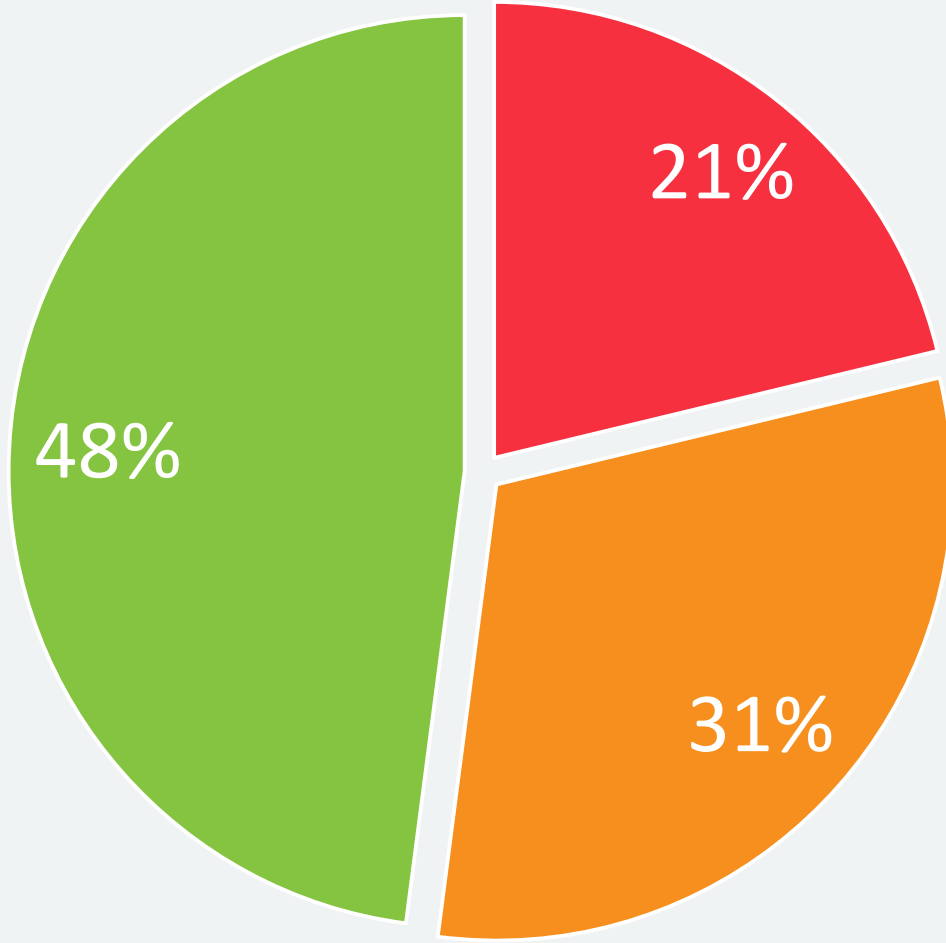
1000 ve üzerinde çalışanı olan şirketlerde bu oran **%60!**

500 altı çalışanı olan şirketlerde bu oran **%42!**

# Pandemide İK yönetim ekiplerinden ne kadar destek görebiliyor?

KİŞİ SAYISI: 146

## İLK YÖNETİCİSİNDEN

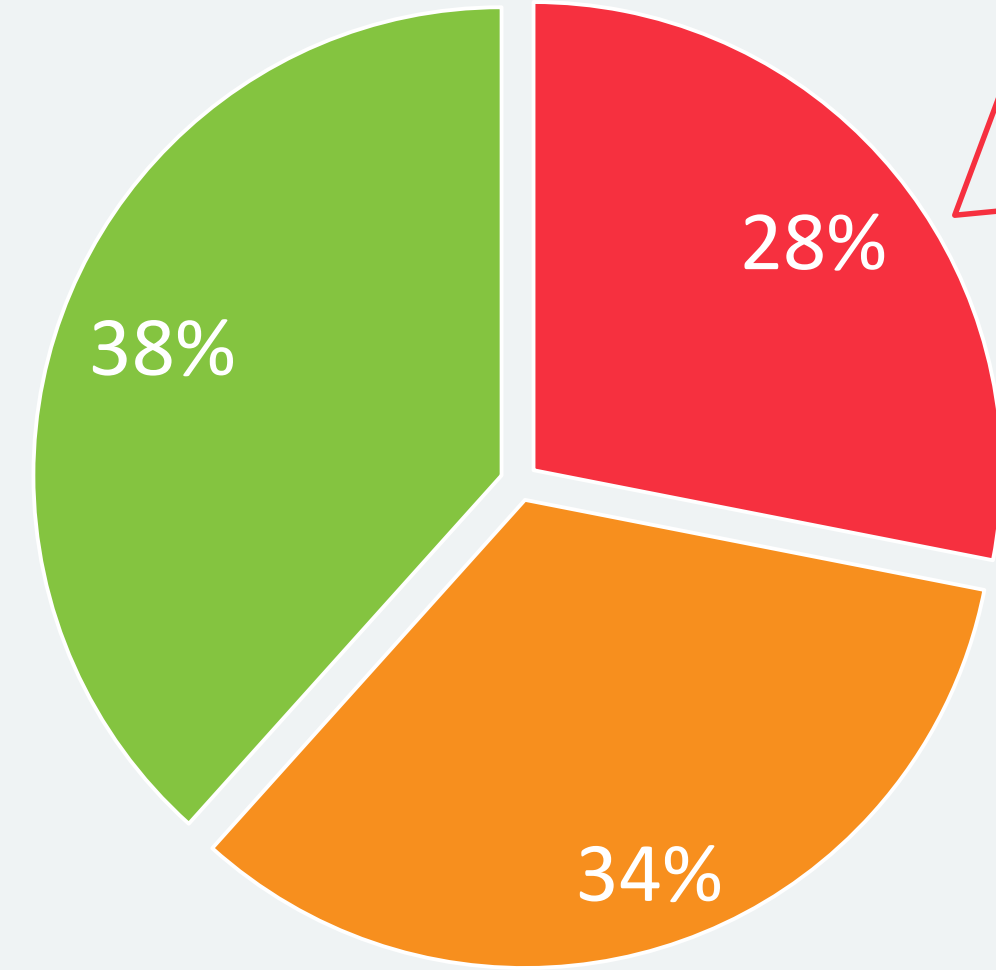


Erkeklerde bu oran **%59** iken, Kadınlarda bu sadece **%43!**

■ Desteklenmedim ■ Desteklendim ■ Yüksek seviyede Desteklendim

*Bu dönemde bağlı olduğunuz ilk yöneticiniz tarafından desteklendiğinizi düşünüyor musunuz?*

## ŞİRKET ÜST YÖNETİMİNDEN



Erkeklerde bu oran **%18** iken, Kadınlarda bu oran **%32!**

■ Desteklenmedim ■ Desteklendim ■ Yüksek seviyede Desteklendim

*Bu dönemde şirket üst yönetimi tarafından desteklendiğinizi düşünüyor musunuz?*

# Pandemide İK süreçlerini nasıl yürüttük?

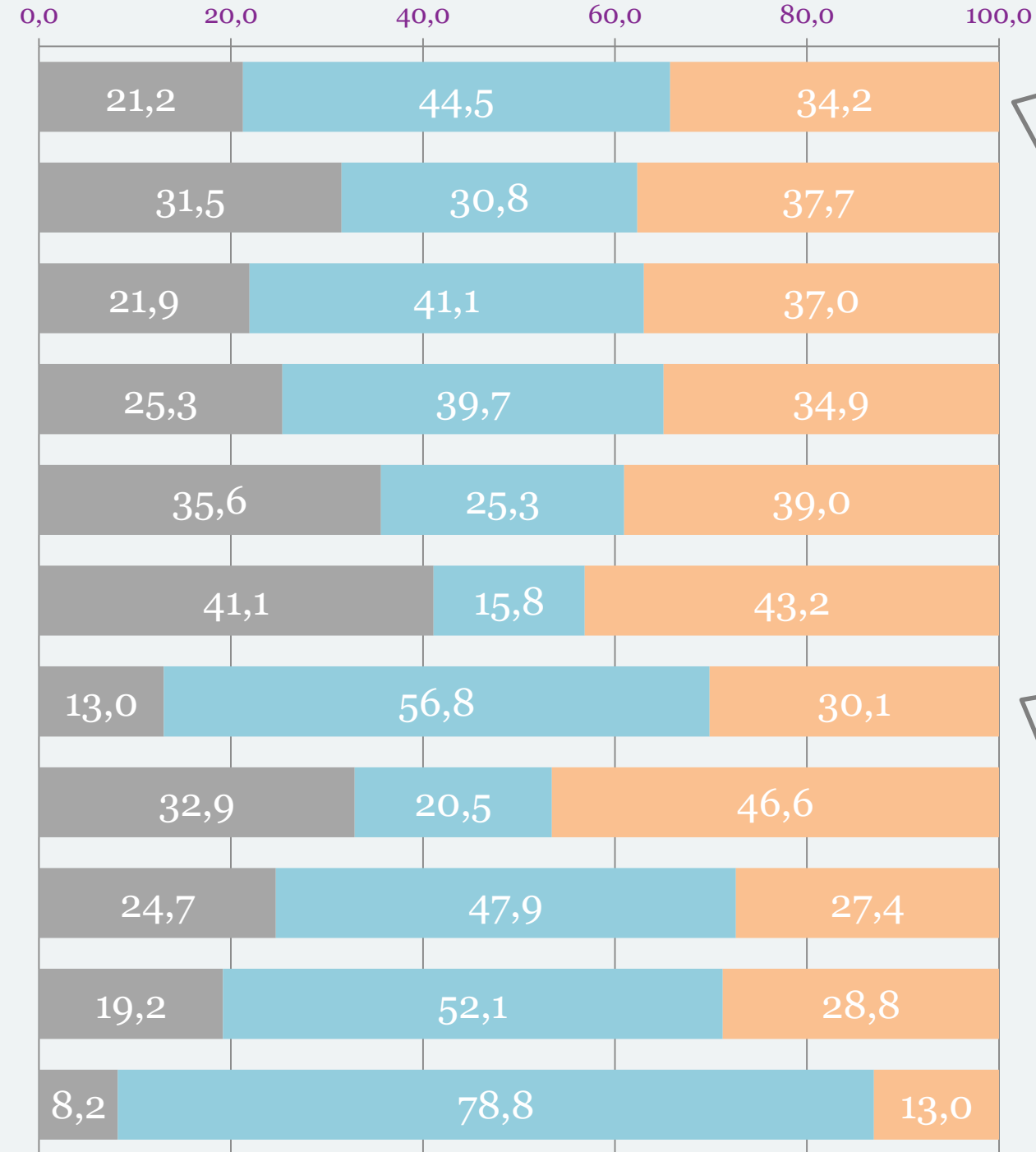
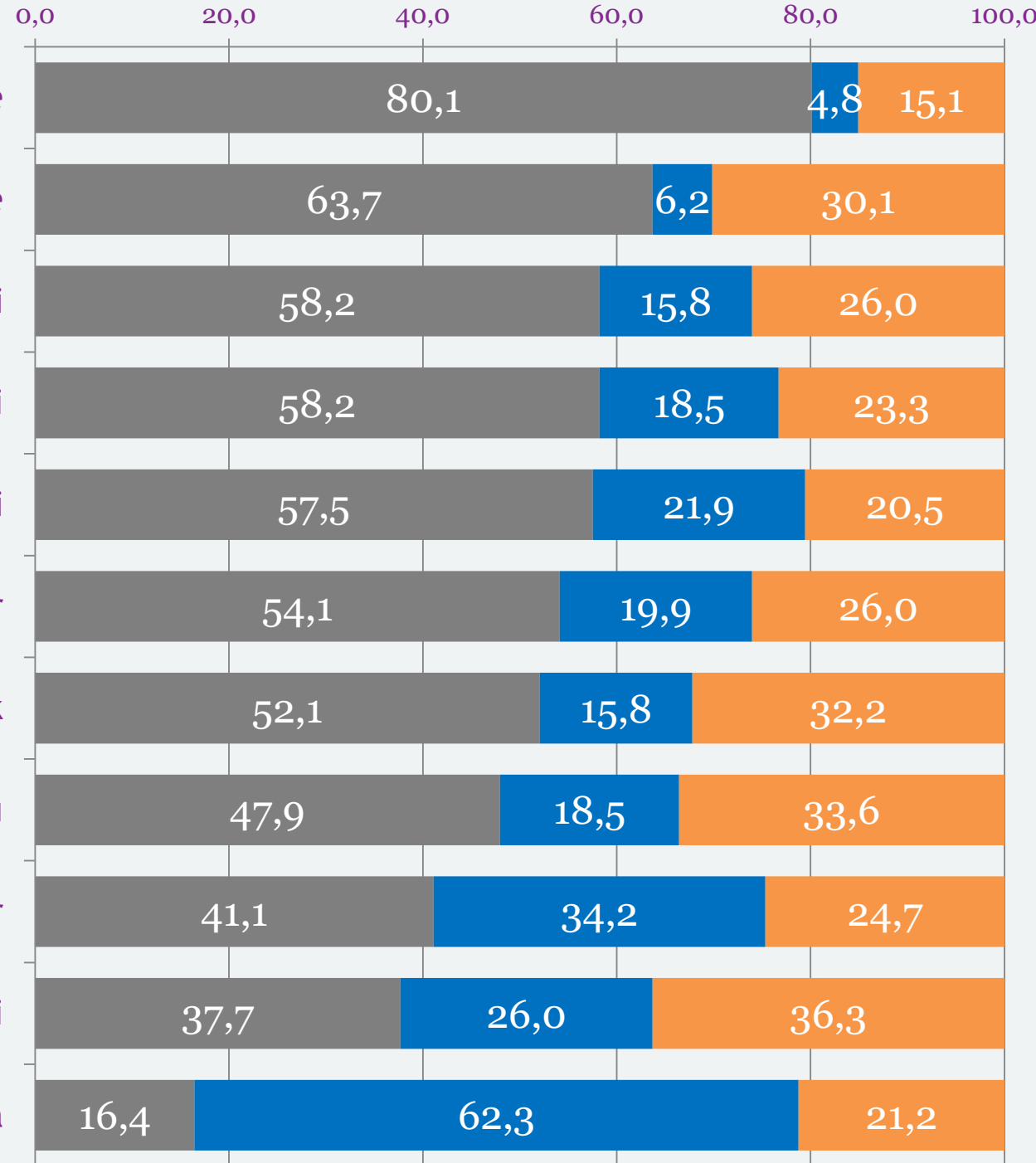
KİŞİ SAYISI: 146

İK Süreçlerini Pandemi Döneminde Şirketimizde Ne Şekilde Yürüttük?

Peki, İK'ya Göre Süreçler Hangi Yöntemle Daha Verimli?

■ Online ■ Yüz Yüze ■ Hibrit

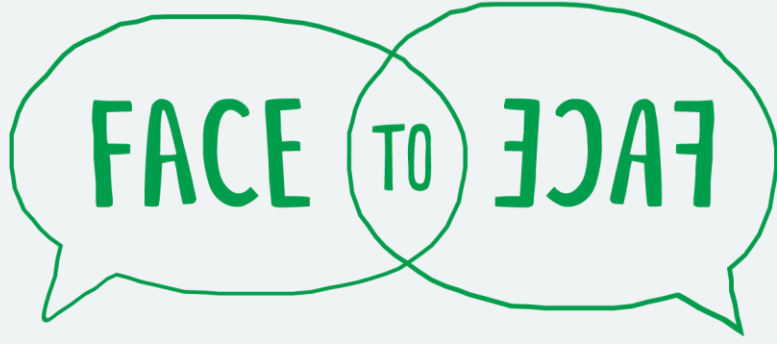
■ Online ■ Yüz Yüze ■ Her İki Şekilde de Verimli



Eğitim ve Geliştirme Süreçlerini online yapanların %**41'i** yüzyüze yapılmasının daha verimli olduğunu düşünüyor!

Motivasyon ve Liderlik Süreçlerini online yapanların %**54'ü**, hibrit yapanların ise %**60'ı** yüzyüze yapılmasının gerektiğini savunuyor!

# Pandemide İK süreçlerinin verimliliği?



- ✓ Eğitim Geliştirme
- ✓ Motivasyon ve Liderlik
- ✓ İşten Ayırma
- ✓ İş Sağlığı ve Güvenliği

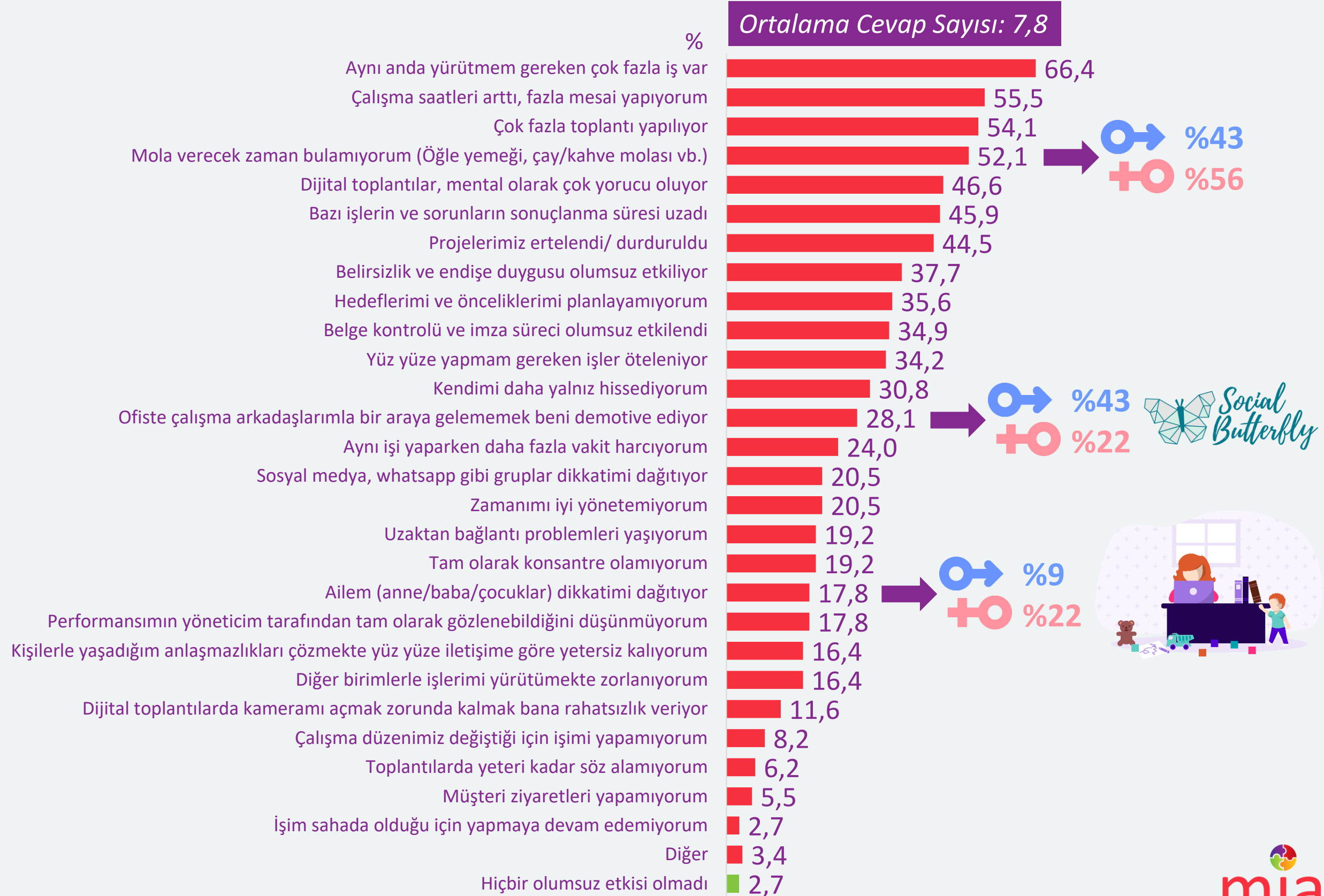
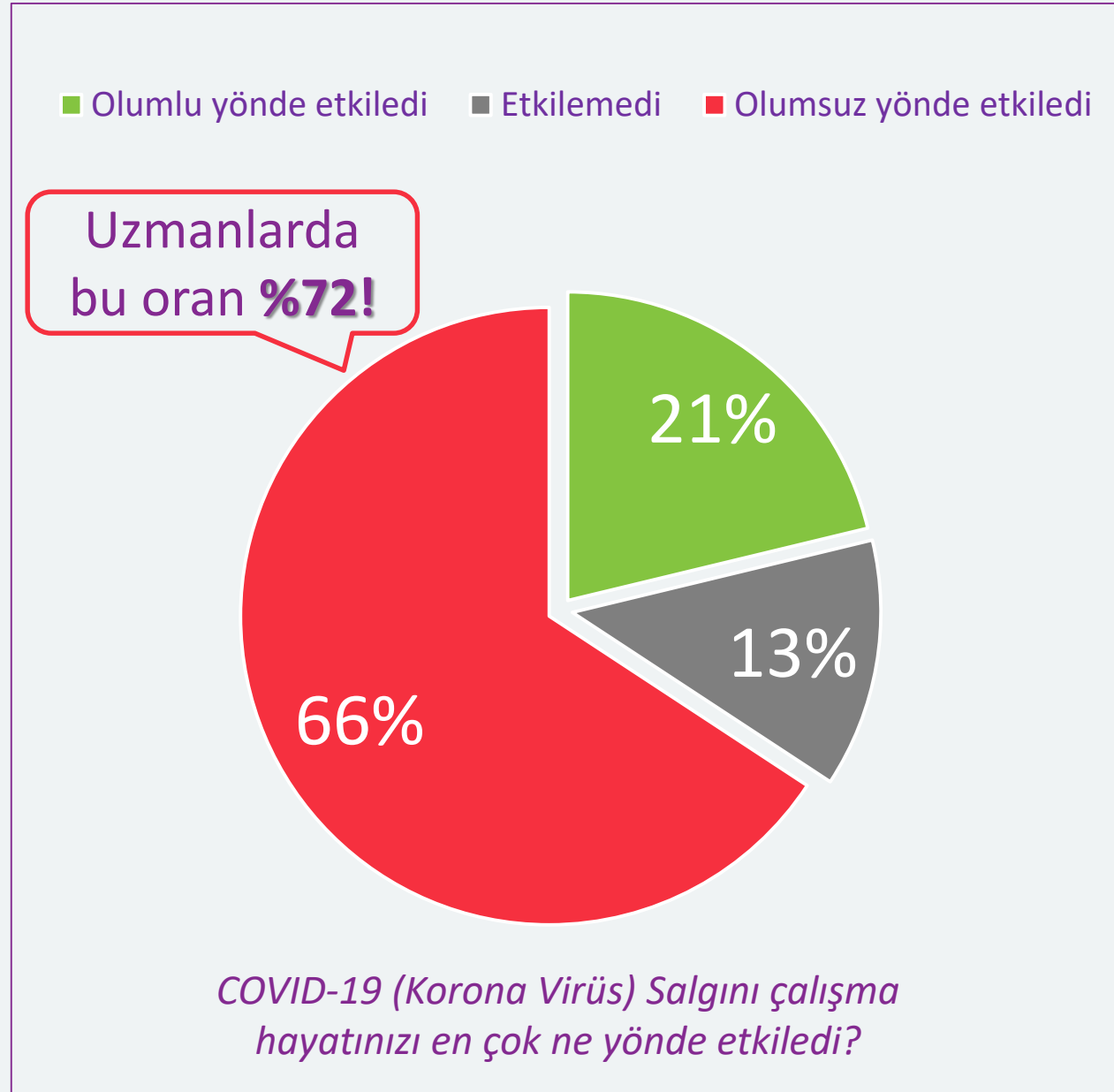
- ✓ Kariyer Yönetimi
- ✓ Performans Yönetimi
- ✓ İşe Alım, Seçme ve Yerleştirme

- ✓ Ücret Yönetimi
- ✓ Çalışma Süreleri, Tatiller, İzinler
- ✓ Çalışma Düzeni Planlaması
- ✓ Sendikal İlişkiler

# Çalışma Hayatına Etkisi

KİŞİ SAYISI: 146

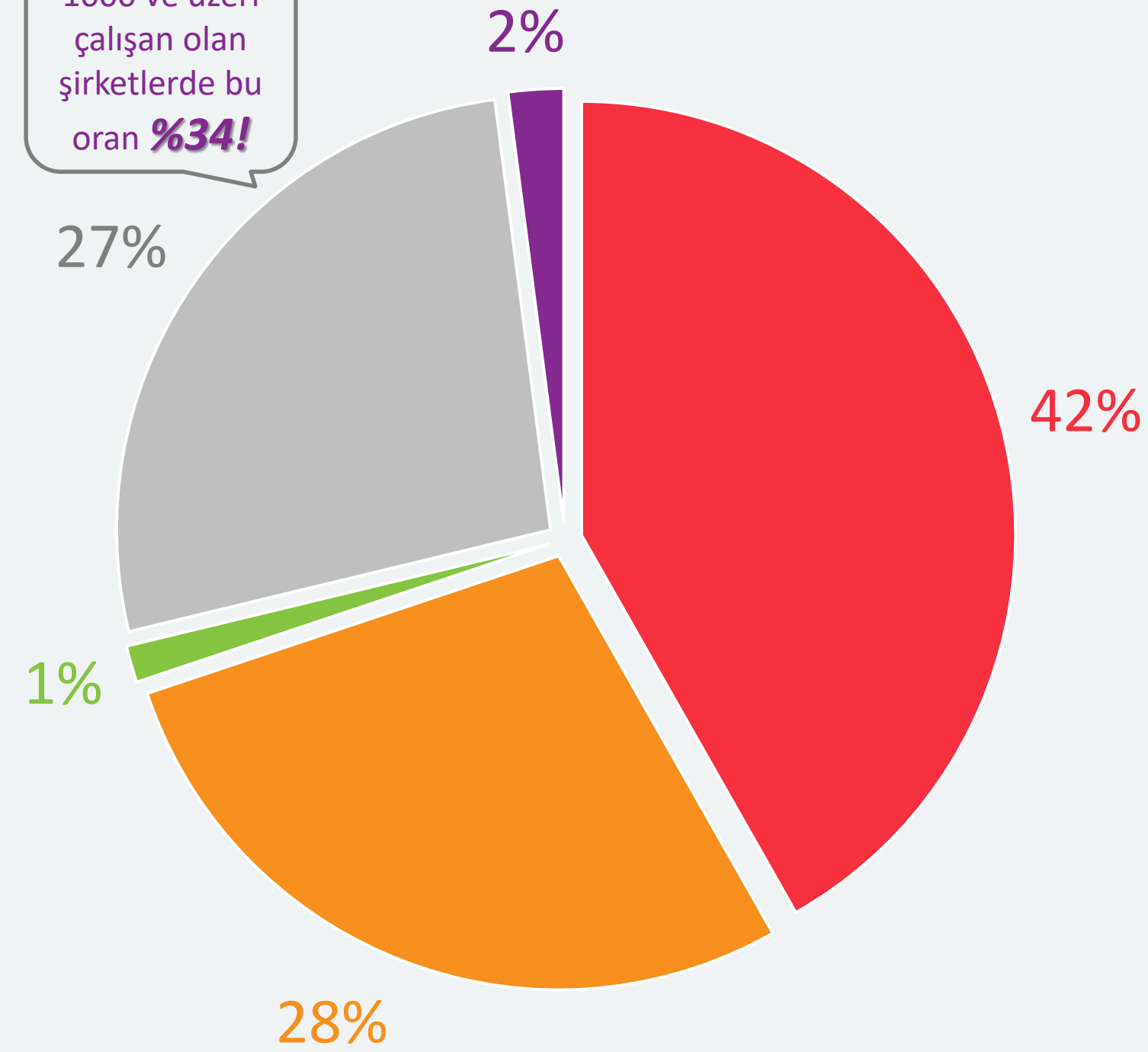
COVID-19 (Korona Virüs) Salgını çalışma hayatınızı hangi açılardan olumsuz yönde etkiledi?



# Pandemi sonrası çalışma şekli nasıl olacak?

KİŞİ SAYISI: 146

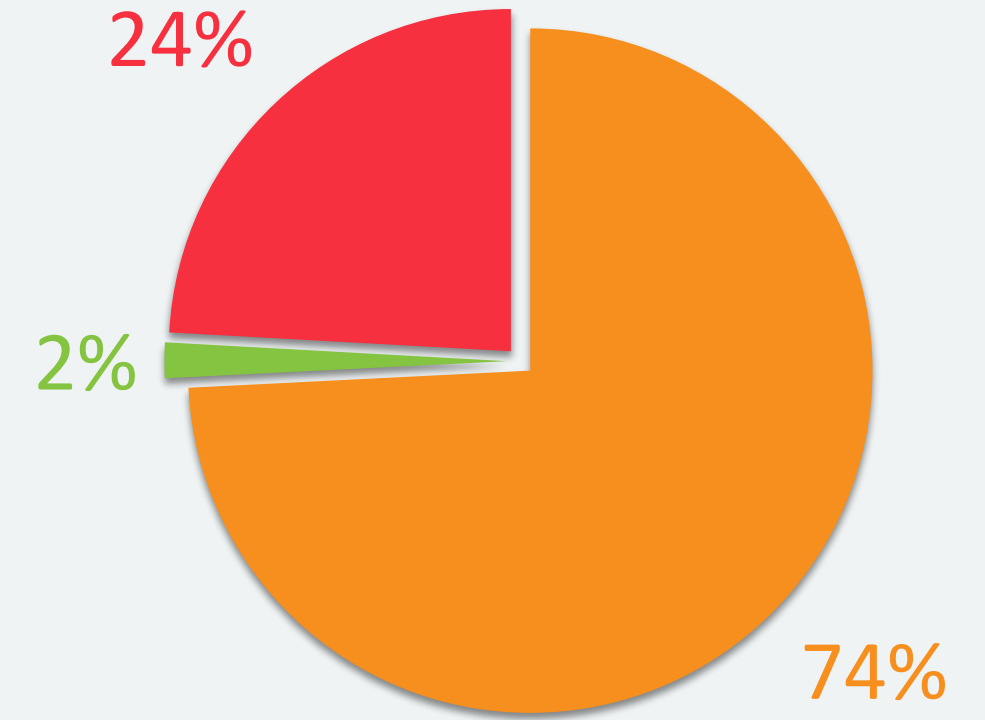
1000 ve üzeri çalışan olan şirketlerde bu oran **%34!**



Şirketiniz pandemi sona erdikten sonra çalışma şekli ile ilgili nasıl bir aksiyon almayı planlamaktadır?

Peki çalışanlar ne bekliyor?\*

- Tamamen ofiste çalışacağız
- Hibrit düzende çalışacağız
- Tamamen uzaktan çalışacağız
- Henüz bir karar alınmadı
- Cevap vermek istemiyorum



■ Hibrit düzen ■ Tamamen uzaktan ■ Tamamen ofiste

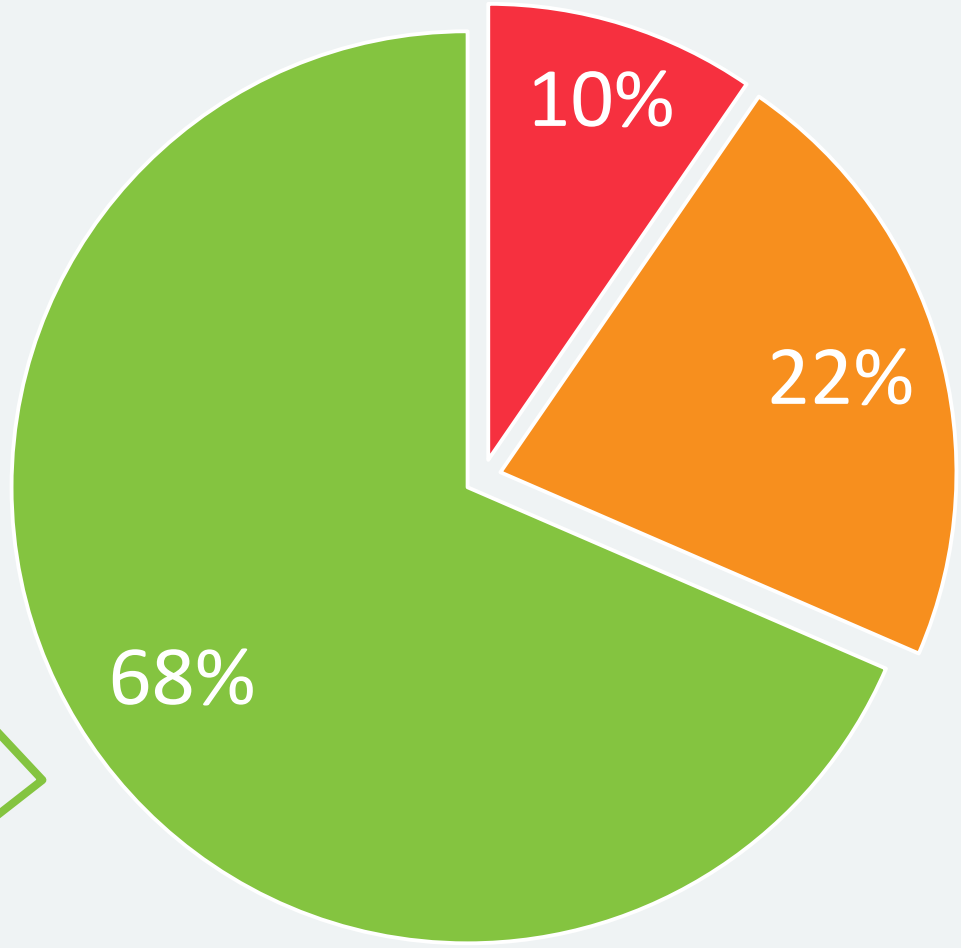
\*Ağırlıklı olarak İstanbul, Ankara ve İzmir olmak üzere Türkiye genelinde fiilen bir işte çalışan 1849 beyaz yakalı çalışan ile yapılan araştırmanın sonuçlarını göstermektedir.



# İK çalışanları olarak ne kadar mutluyuz?

KİŞİ SAYISI: 146

## İK ALANINDA ÇALIŞMAKTAN...

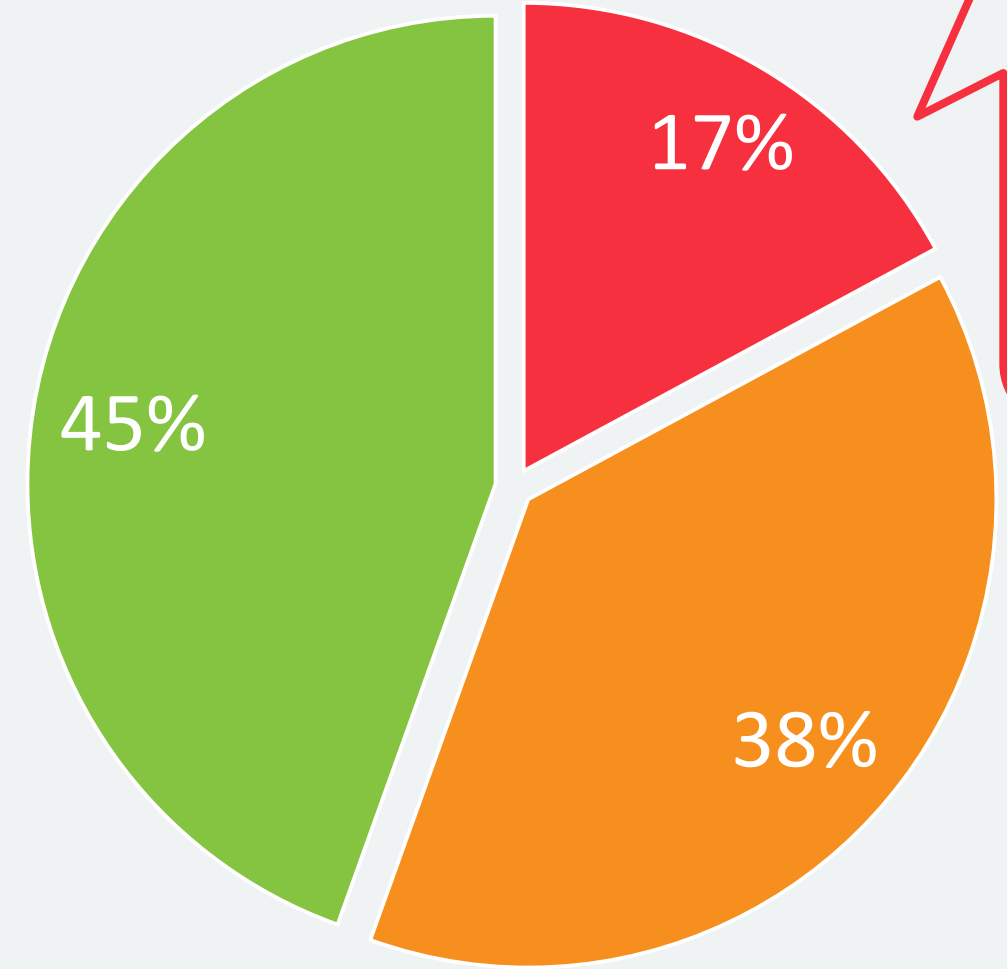


İK alanında çalışmaktan memnun olanların sadece **%58'i** şirketlerinden de memnun olduklarını dile getirmekte!

■ Memnun Değilim ■ Şüpheli Memnuniyet ■ Memnunum

İnsan Kaynakları alanında çalışmaktan memnun musunuz?

## ŞİRKETİMDEN...



Şirketinden memnun olmayan İK çalışanlarının **%48'i** İK alanında çalışmaktan memnun!

■ Memnun Değilim ■ Şüpheli Memnuniyet ■ Memnunum

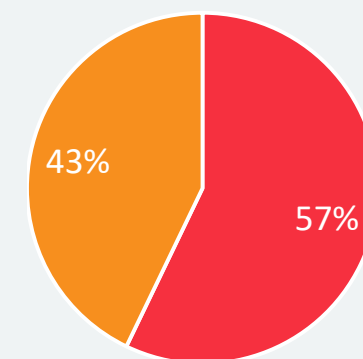
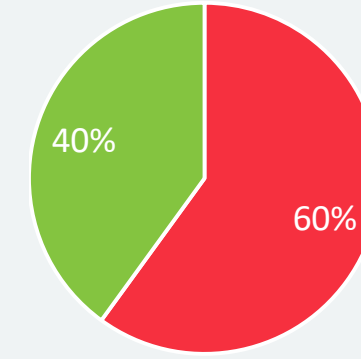
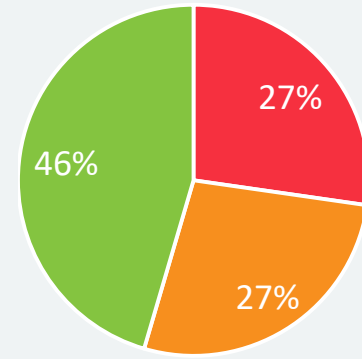
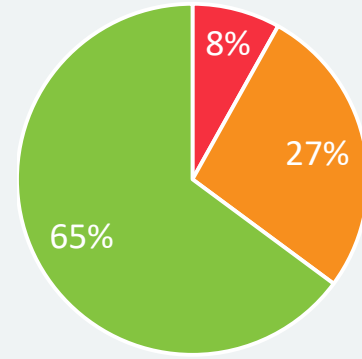
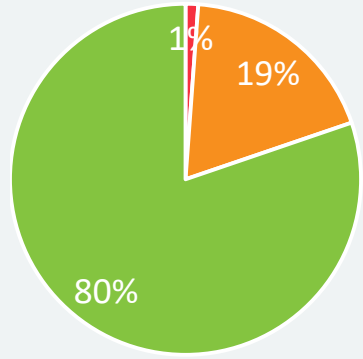
Şirketinizden ne derece memnunsunuz?

# İK çalışanları olarak gelecek için ne planlıyoruz?

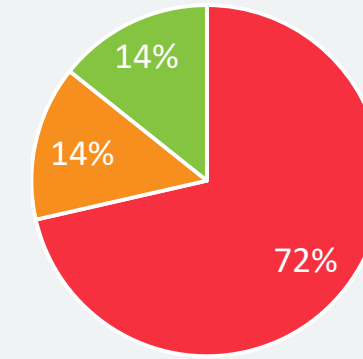
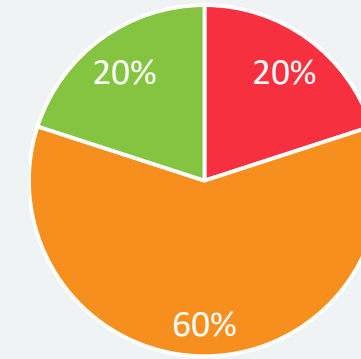
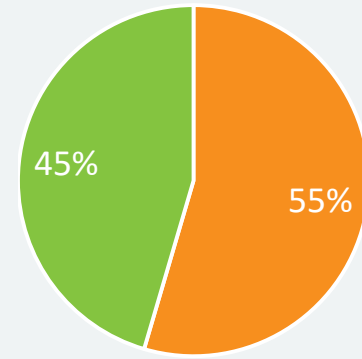
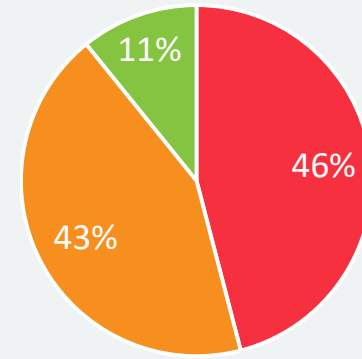
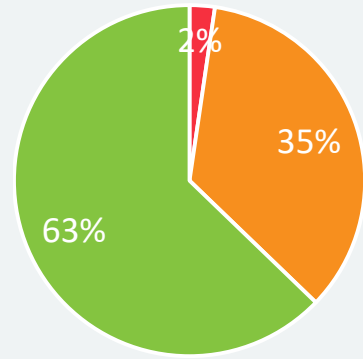
KİŞİ SAYISI: 146

■ Memnun Değilim ■ Şüpheli Memnuniyet ■ Memnunum

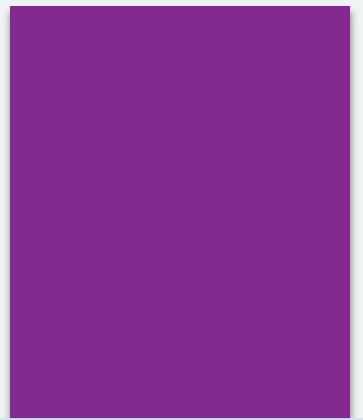
İK ALANINDA  
ÇALIŞMAKTAN  
DUYULAN  
MEMNUNİYET



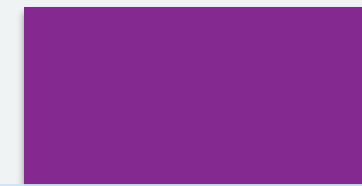
ŞİRKETİNDE  
ÇALIŞMAKTAN  
DUYULAN  
MEMNUNİYET



%59



%25



%8



%3



%5



Mevcut şirketimde İnsan Kaynakları alanında çalışmaya devam etmek isterim

Bir başka şirkette İnsan Kaynakları alanında çalışmaya devam etmek isterim

Mevcut şirketimde İnsan Kaynaklarından farklı bir alanda çalışmaya devam etmek isterim

Bir başka şirkette İnsan Kaynaklarından farklı bir alanda çalışmaya devam etmek isterim

Çalışmayı düşünmüyorum

# Sizin Sözleriniz...

TOPLAM 24 YILDIR İŞ HAYATINDAYIM. MART 2020'DEN BU YANA ÇALIŞTIĞIM KADAR UZUN SAATLERLE VE GEREKSİZ MESAI SÜRELERİYLE DAHA ÖNCE HIÇ ÇALIŞMAMIŞTİM. İLK YÖNETİCİLERİN VE ÜST YÖNETİCİLERİN PANDEMİ KARŞISINDA ŞAŞKINLIKLARI İLK FAZDA GEÇER ZANNETMİŞTİM, AMA HALA VE ISRARLA 7X24 ÇALIŞMA BEKLENTİSİ İÇİNDELER. TÜRK İŞ DÜNYASI UZAKTAN ÇALIŞMA KAVRAMINI ÇOK YANLIŞ ANLADI, BUNDAN EMİNİM. **ERKEN EMEKLİLİK DÜŞÜNÜYORUM.**

PANDEMİ ZORLUKLARINA RAĞMEN **TRAFİK GİBİ UNSURLAR AÇISINDAN** HAYAT KALİTEMİZİ OLUMLU YÖNDE ETKİLEDİ.

**HİBRİD ÇALIŞMA MODELİNİN KALICI OLACAK ŞEKİLDE REGÜLASYOLA DESTEKLENMELİ.** TÜM SEKTÖRLERDE KALICI OLMASI SAĞLANMALI. İŞ YASASI GEREĞİNDE TUTULMASI GEREKEN ÖZLÜK BELGELERİNİN (İKAMETGAH, DİPLOMA, SABİKA KAYDI VB BELGELERİN İZİN FORMLARININ DİJİTAL ORTAMDA ALINMASI İÇİN DÜZENLEME YAPILMALI

BENCE PANDEMİ İLE BİRLİKTE TÜM ALIŞKANLIKLAR VE HAYATLAR DEĞİŞTİ. BİZİM GİBİ BEYAZ YAKALILAR ÖZELLİKLE MESAI SAATI KAVRAMI KAYBOLMUŞ ŞEKİLDE YOĞUN SAATLERLE ÇALIŞANLAR HAYATIN SADECE ÇALIŞMAKTAN İBARET OLMADIĞINI KAVRADI DİYE DÜŞÜNÜYORUM. ŞAHSEN BEN ERKEN EMEKLİLİK DÜŞÜNÜYORUM. HAYATA BİR KERE GELİYORUZ; **HİÇ TEŞEKKÜR BİLE ETMEYEN ASLA TAKDİR GÖSTERMEYEN İŞVERENLERİ MEMNUN ETMEK İÇİN DAHA FAZLA EFOR HARCAMAK İSTEMİYORUM.** TEŞEKKÜRLER.

UZAKTAN VE HYBRİT ÇALIŞMA İMKANI BU KADAR ÖNE ÇIKMIŞKEN **BİRÇOK ŞİRKETİN HALA OFİSE DÖNÜŞ İÇİN ÇALIŞANLARINI ZORLAMASINI; BAZI KARARLARI ÇALIŞANIN KENDİSİNE BIRAKMAMASINI ANLAMLI BULMUYORUM.**

SÜREÇ İK'NİN HEM FİZİKSEL HEM RUHSAL YÜKÜNÜ ÇOK FAZLA ARTTIRDI. ÇALIŞAN VE YÖNETİCİLERİN BEKLENTİLERİ ÇOK ÇOK YÜKSELDİ. **ARADA SIRADA İK'CILARIN DA İNSAN VE ÇALIŞAN OLDUKLARI HATIRLANMALI.**

*Daha fazla bilgi için,*

[berna.ozdemirkan@miaarastirma.com](mailto:berna.ozdemirkan@miaarastirma.com)

*adresine mail gönderebilirsiniz.*

**Teşekkürler**

MİA ARAŞTIRMA



**mia**  
ÇALIŞAN ARAŞTIRMALARI

**HR** 25. yıl **DERGİ**  
İNSAN KAYNAKLARI VE YÖNETİM DERGİSİ