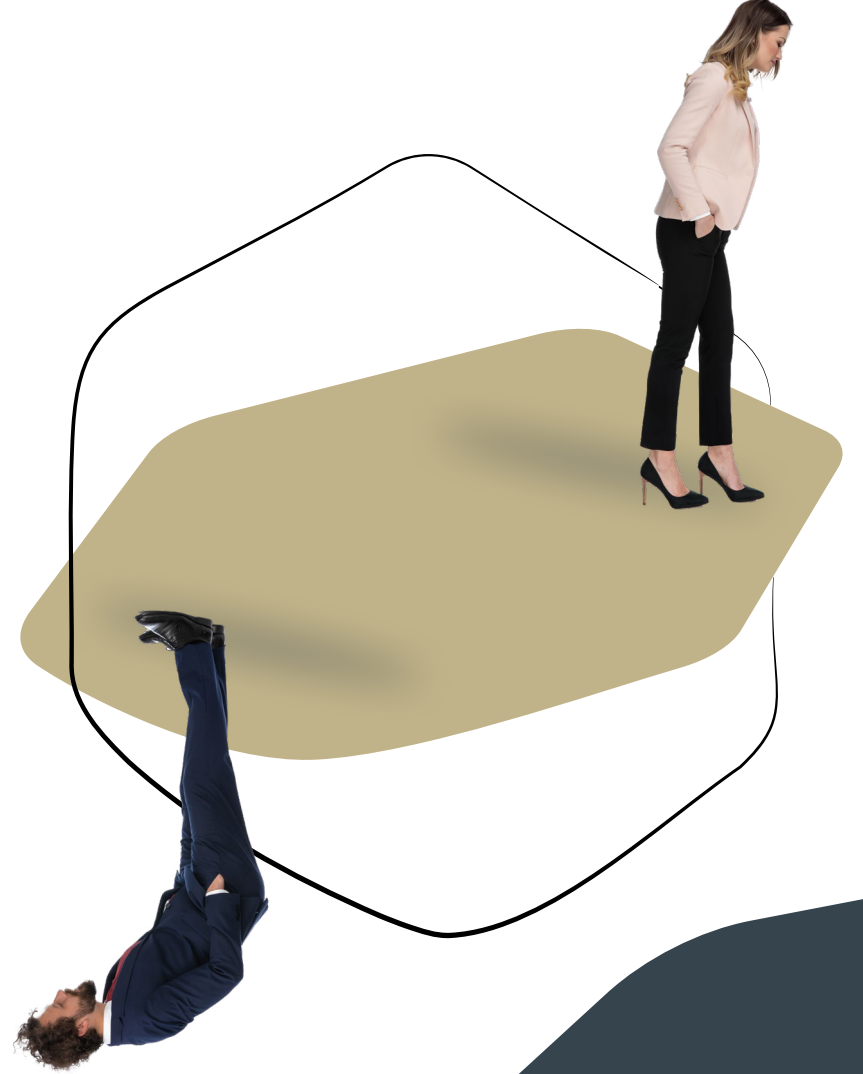


TALENT TRENDS 2024 · TÜRKİYE

Beklenti Farkı

Özel anket İÇ GÖRÜLERİMİZ, 2024'te işe alım ve çalışanları elde tutma STRATEJİLERİNİZ açısından ne anlam ifade ediyor?



İçerik

CEO'muz Nicholas Kirk'ün ön sözü

Anketimize kimler katıldı?

Beklenti Farkının gözlemlendiği farklı alanlar:

Maaşlar: Ücret artışı düştükçe talepler artıyor

Maaşlar


Esneklik: Neden iş-özel hayat dengesi olmazsa olmaz kriterlerden?

Esneklik


DE&I (Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık): Amaç ve etki arasındaki fark

DE&I


Yapay Zekâ: Kariyerlerdeki değişime ayak uydurmak

Yapay Zekâ


Sonuç: Beklenti Farkı nasıl kapanır?

PageGroup hakkında

İş yerlerinde bir Beklenti Farkı oluştu. Bu farkı nasıl kapatabiliriz?

Geçtiğimiz yıl, en önemli faaliyetlerimizden biri olan Talent Trends araştırmamız, iş dünyasında 'Görünmez Devrim' olarak adlandırdığımız önemli değişime ışık tutmuştu. Pandemiden sonra, bazı faktörlerin bir araya gelmesiyle birlikte, iş yeri dinamiklerinde küçük ama dönüştürücü bir değişim ortaya çıktı; insanlar, işlerinin hayatlarına kattığı değeri daha bütünsel bir açıdan ele almaya başladı.

Şimdilerde ise, yani sadece 12 ay sonra, durum tekrar yeni bir boyut kazandı ve bu yeni boyutun, yetenekli çalışanları istihdam etme ve elde tutma yöntemlerine önemli sonuçları olacak. İlgili tüm tarafların avantajına olacak olan İK stratejileri belirlemek giderek zorlaşıyor; buna 'Beklenti Farkı' adını verdik.

Bir yandan çalışanlar, rekabetçi maaşların ve esnekliğin çok ötesine geçen, artan beklentilere sahip. Öte yandan işverenler ise, ekonomik ve politik açıdan belirsizlikle dolu bir dünyada ciddi baskılarla karşı karşıya ve bu da her iki tarafın ortak bir zeminde buluşmasını zorlaştırıyor.

Bu konuyu daha derinlemesine incelemek amacıyla, Talent Trends 2024 anketimiz için dünya çapında 50.000 çalışanla konuştuk ve insanların gerçekte neler hissettiğini ve işverenlerin bilmesi gereken kritik bilgileri ortaya çıkardık.

Öne çıkan bazı tespitlerimiz şöyle:

- İşverenlerin karşı karşıya olduğu ekonomik baskılar nedeniyle ücret artışları küresel olarak yavaşlarken, çalışanlar artan yaşam maliyetleriyle başa çıkabilmek ve katkılarından dolayı kendilerini değerli hissetmek için **hâlâ daha yüksek maaş beklentisinde**.
- Hem işletme ihtiyaçlarını hem de çalışanların tercihlerini karşılayan hibrit çalışma modelleri ve politikaları uygulamakla boğuşan işverenlerin bu zorlu mücadelesiyle birlikte, **esneklik konusu patlamaya hazır bir bomba** haline geldi.
- İş gücünün kapsadığı beş kuşakla birlikte, herkesin kendi özgün benliğini kucaklayabileceği **dinamik ve kapsayıcı bir kültürü sürdürmek** her zamankinden daha karmaşık bir hâl aldı.
- Üretken yapay zeka, artık sadece geleceğe yönelik bir kavram değil.** Hâlihazırda insanların günlük çalışma hayatlarını ve kariyer kararlarını etkiliyor ve yetenek piyasasına yeni bir karmaşıklık katmanı daha ekliyor.

'Beklenti Farkı', modern iş yerlerinin tüm yönlerine nüfuz ederek, üretken ve gerçek anlamda kapsayıcı bir çalışma ortamını teşvik etmek için beklentileri uyumlu hale getirmenin önemini vurguluyor.

İlerleyen sayfalarda, bu farkı kapatmak, kapsayıcı kurum kültürleri geliştirmek ve gelişen iş ortamında güvenle ilerlemek için iç görüler ve öneriler bulacaksınız.

Küresel bir işe alım şirketi olarak gücümüzden yararlanarak ve tescilli verilerimizden ve teknolojimizden faydalanarak, müşterilerimize değerli uzmanlık, pazar bilgisi ve iç görüler sunuyor, modern iş gücünün karmaşıklıklarını çözmeye güvenilir bir iş ortağı olarak hizmet veriyoruz.

Dünya çapında 37 pazarda faaliyet gösteren, uzman danışmanlardan oluşan ekibimiz, modern iş gücünün karmaşıklıklarını aşmanıza yardımcı olmaya hazır. Ekibimize telefon, video çağrısı veya e-posta yoluyla ulaşabilir veya geri aranma talebinde bulunmak için [buraya tıklayabilirsiniz](#).

Raporu keyifle okumanızı dilerim.



Nicholas Kirk
CEO at PageGroup



Farka Dikkat

Talent Trends
anketimizde ortaya
çıkan temel beklentiler



1. Esneklikle doğru dengeyi tutturmak

Her ne kadar esneklik, Türk çalışanların en önemli endişesi olmasa da, buna değer verenler hibrit çalışmayı olmazsa olmaz bir gereklilik olarak görüyor

2. Herkesin kendini ait hissettiği bir iş yeri inşa etmek

Sosyoekonomik ayrımcılık ve iş yerinde özgün olma mücadelesi Türkiye'de ilerlemeyi hâlâ engelliyor

3. Yarının işlerine hazırlanıyoruz

Yapay zekâ, kariyer planlarını ve işleri büyük ölçüde değiştirecek

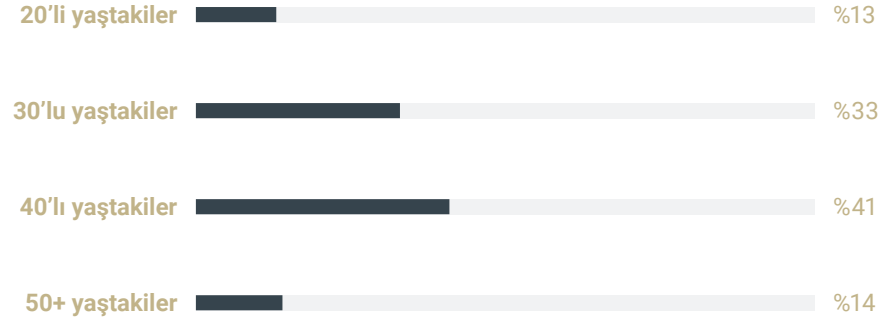
Avrupa'da
16.046
anket katılımcısı

Türkiye'de
694
anket katılımcısı

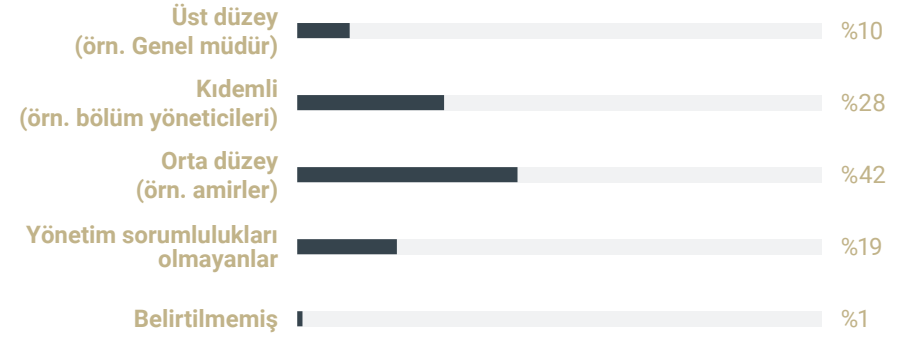
Talent
Trends, günümüz
dünyasında türünün
en sağlam ve
kapsamlı iş yeri
araştırmasıdır

Anketimize kimler katıldı?

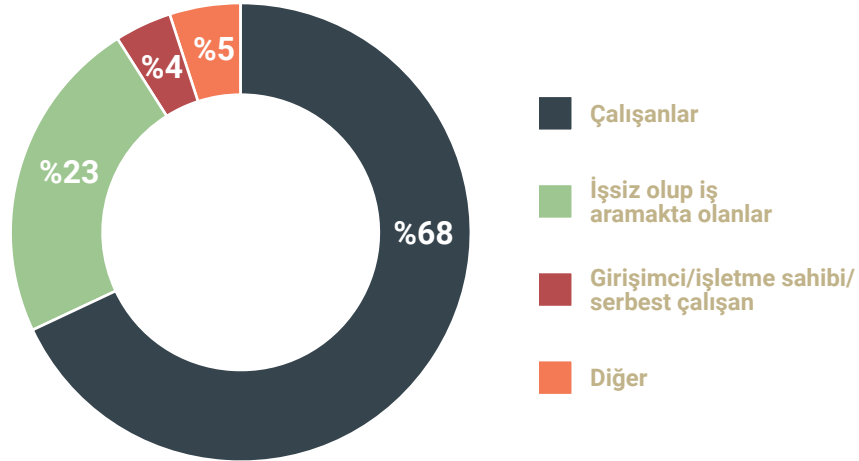
Yaş



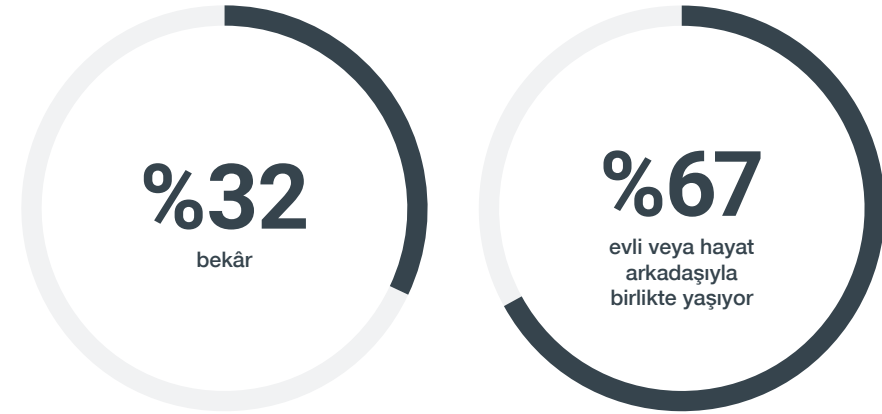
Yönetim sorumlulukları



Çalışma durumu



İlişki ve aile demografisi



Beklenti Farkı: MAAŞ

Ücret artışı yavaşladıkça
talepler artıyor



Maaşlar

Esneklik

DE&I

Yapay Zekâ

Maaş (hâlâ) birinci öncelik

Peki daha yüksek ücret talepleri gerçeğe dayanıyor mu?

Maaş beklentileri ile ekonomik gerçekler arasındaki gerilim tüm Avrupa'da olduğu gibi Türkiye'de de açıkça görülüyor. Pandemi sonrası toparlanma sırasındaki hızlı ücret artışı yavaşlarken, çalışanlar daha iyi ücretler için baskı yapmaya devam ediyor. Hırslı çalışanların istekleri ile ihtiyatlı işverenlerin bütçe kısıtlamaları arasındaki bu beklenti farkı, mevcut iş piyasasının tipik bir özelliği haline geldi.

Türk çalışanların önemli bir kısmı, yani neredeyse her 3 çalışandan 2'si, mevcut ücretlerinden memnun değil ve bu da maaş unsurunu, yeni iş arama nedenleri arasında ilk sıraya yerleştiriyor. Bu yaygın hoşnutsuzluk, iş gücünün büyük bir kısmının sadece yeni fırsatlara açık olmakla kalmayıp aynı zamanda daha iyi ücret arayışıyla aktif olarak bu fırsatlar için arayışta olduğu dinamik bir iş piyasası yarattı.

Türkiye'deki işverenler için mesaj açık: Maaş, yetenekleri cezbetmenin ve elde tutmanın temel taşıdır. Ankete katılan şirketlerin çoğu, iş arayanların mevcut kazançlarından daha üstün bir ücret paketi sunmanın, onların dikkatini çekmek için gerekli olduğunu kabul ediyor. Geçtiğimiz yıl Türk çalışanların yalnızca küçük bir kısmının maaş zammı konusunda başarılı bir şekilde işverenleriyle pazarlık yaptığı göz önüne alındığında da, ücret konusunda işverenlerle yapılacak konuşmanın her zamankinden daha kritik hale geldiği açık.

Devam eden bu beklenti farkı, Türkiye'deki şirketlerin maaş stratejilerini yeniden gözden geçirmeleri için bir itici güç oluşturuyor. Bu, Türkiye iş piyasasının kendine özgü dinamiklerini de göz önünde bulundurarak, çalışanların aradıkları özelliklerle bütçenin imkân tanıdıkları arasında doğru dengeyi kurmakla ilgili bir mesele.



Beklenti Farkı: Esneklik

Esneklik: İş ve özel yaşam dengesi neden olmazsa olmaz kriterlerden?



Maaşlar
☑️

Esneklik
☑️

DE&I
☑️

Yapay Zekâ
☑️

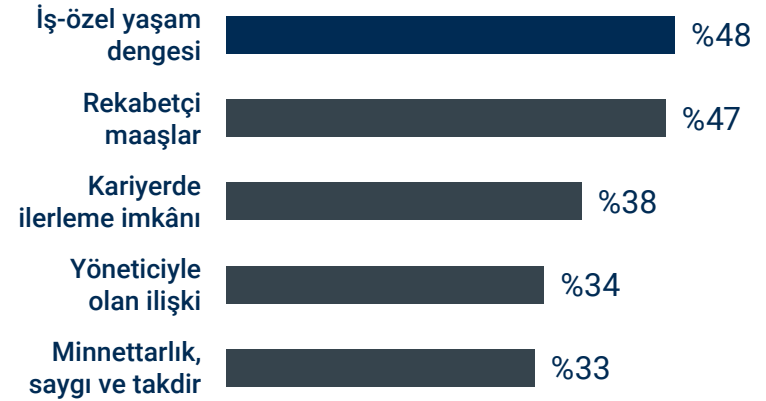
İş ve özel yaşam dengesi: Gerçek ödül

Maaş kapıları açabilir, ancak iş ve özel yaşam dengesi çalışanları mutlu eder

Türk çalışanların işlerinde en çok değer verdiği unsurlara bakıldığında esneklik 9. sıra gibi şaşırtıcı derecede düşük bir sırada yer alıyor. Bu durum, iş tatmininde temel faktörler listesinde esnekliğin üst sıralarda yer aldığı diğer Avrupa ülkelerindeki durumla tamamen çelişiyor. Esnekliğe öncelik veren Türk çalışanlar arasında, hibrit bir düzende çalışabilme ve hangi günlerde evden veya ofisten çalışılacağını seçebilme olanağı hayati önem taşıyor.

Türk işverenler de çalışanlarıyla aynı fikirde ve esnekliği yetenekli çalışanları cezbeden unsurlar listesinde alt sıralarda sıralıyor. İlginç bir şekilde, esnekliğin nispeten düşük seviyedeki sıralamasına rağmen, Türk çalışanlar hâlâ iş ve özel yaşam dengesini, iş tatminlerine en önemli katkıyı sağlayan unsur olarak görüyor ve bunu çok az farkla da olsa rekabetçi maaş unsurunun bile üzerinde sıralıyor. Dolayısıyla esnekliğin kendisi birinci öncelik olmasa da, iş ve özel hayat arasında doğru dengenin tutturulması hâlâ Türk çalışanların bağlılığı ve memnuniyeti için kilit öneme sahip.

Şirket kültüründe iş tatmini açısından en önemli 5 faktör

Maaşlar
Esneklik
DE&I
Yapay Zekâ

Hibrit Çalışma Muamması

Türkiye'deki iş yerleri değişen iş dünyasına nasıl uyum sağlıyor?

Ofis içi ve uzaktan çalışma seçeneklerini birleştiren hibrit çalışma, Türkiye genelinde iş yerlerini dönüştürüyor. Potansiyel faydalar açık olsa da çalışanların istekleri ile şirketlerin sundukları arasında giderek artan bir kopukluk var. Pek çok çalışan, tercih ettiklerinden daha az esnekliğe sahip olabiliyor ve bu da herkes için işe yarayan bir dengeyi tutturma konusunda soruları gündeme getiriyor.

Türkiye'de çalışanların yalnızca üçte biri hibrit çalışma düzeninden faydalanıyor; bu oran da, Avrupa ortalamasının altında. Ve bunu yapabilenlerin üçte birinden fazlası ise ofiste bir yıl öncesine göre daha fazla zaman harcıyor.

Kadınların ve 30'lu yaşlardaki çalışanların hibrit modeli tercih etme olasılıkları daha yüksek. Açıkça görülüyor ki, iş yeri esnekliği söz konusu olduğunda farklı demografik grupların farklı ihtiyaçları bulunuyor. Bunu fark eden ve çalışma düzenlerini buna göre şekillendiren şirketler, üstün yetenekleri cezbetme ve elde tutma konusunda rekabet avantajına sahip olacak.

Türk şirketleri bu değişimle ilgili pazarlıklar yaparken, önemli olan çalışanların tercihleri ile şirket hedefleri arasında bir denge tutturabilmek olacak. Bu, karmaşık bir zorluk teşkil etse de üretkenliği, bağlılığı ve genel iş tatminini artırma potansiyeline de sahip.

Hibrit düzende çalışanlar neden ofiste bir yıl öncesine göre daha fazla zaman harcıyor?



Sağlığı ve Kariyer Gelişimini Dengede Tutmak

Türk çalışanlar başarıyı yeniden tanımlıyor, ancak işverenler onları desteklemeye hazır mı?

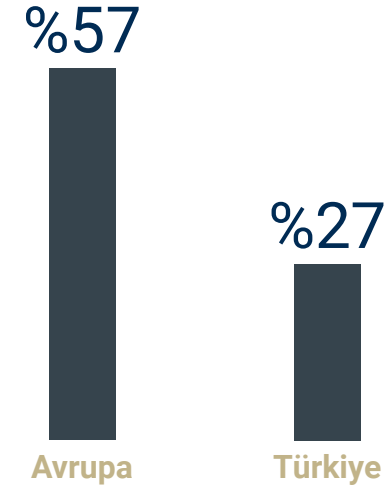
Türkiye'nin iş gücü, kariyer başarısı konusunda, kişisel sağlığa daha fazla önem veren yeni bir bakış açısını benimsemeye başladı. Bu eğilim Avrupa'daki kadar belirgin olmasa da, Türk çalışanların kurumsal merdivenleri ne pahasına olursa olsun tırmanmaya yönelik geleneksel anlayışı sorgulamaya başladıkları açıkça görülüyor.

Kadınların ve 20'li yaşlardakilerin daha yüksek bir oranı kariyerlerinde ilerleme arayışındayken, erkeklerin ve 50'li yaşların üzerindeki bir pozisyonu değerlendirirken şirket kültürüne değer verme olasılıkları daha yüksek. Daha genç çalışanlar becerilerini geliştirmeye ve ilerlemeye daha fazla odaklanabilirken, yaşı daha büyük çalışanlar yıllar süren kariyer gelişiminden sonra istikrara ve olumlu bir çalışma ortamına daha fazla değer verebiliyor.

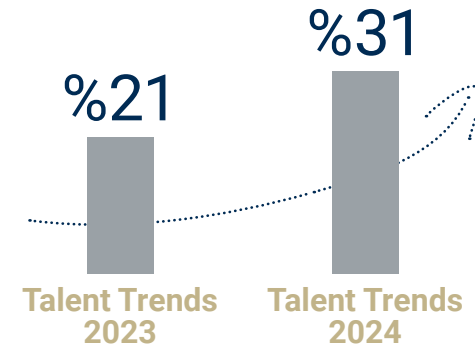
Yaklaşık 10 Türk çalışandan 3'ü genel kişisel sağlıklarını korumak için terfi olanaklarını reddediyor. Bu oran çok yüksek gibi görünse de, hâlâ yaklaşık 10 çalışandan 6'sının bu görüşte olduğu Avrupa'daki ortalamanın önemli ölçüde altında. İşverenler, iş-özel yaşam dengesine ve ruh sağlığına öncelik veren bir kurum kültürünü teşvik ederek bu açığı kapatabilirler.

Türk çalışanların kariyer başarısını yeniden tanımladığı alanlardan biri ne biliyor musunuz? Değerlendirilmeye alınan geçici pozisyonların sayısındaki artış. Talent Trends 2023'te 10 kişiden 2'si olarak tespit edilen oranla karşılaştırıldığında, bu yılın araştırmasında neredeyse her üç kişiden biri, iş bulma kurumu aracılığıyla bulunan geçici bir pozisyonu değerlendirmeye kesinlikle açık. Neredeyse 10 kişiden 4'ü ise serbest çalışan olmaya veya serbest meslek sahibi olmaya açık; bu oran da Avrupa ortalamasının üzerinde. Bu durum, esnekliğin birçok biçimde görülebileceğini vurguluyor. Esneklik sadece geleneksel istihdam çerçevesindeki esnek çalışma saatleriyle ilgili bir mesele değil; çalışanlar, serbest çalışmanın veya geçici pozisyonların onlara sunabileceği özgürlüğe ve çeşitliliğe giderek daha fazla ilgi duyuyor.

Genel sağlığını korumak için terfi olanağını reddedeceğini belirtenler



İş bulma kurumu aracılığıyla bulunan geçici bir pozisyonu değerlendirmeye kesinlikle açık olduğunu belirten Türk çalışanlar





ÇIKARIMLAR VE İPUÇLARI

Esneklik

Esneklik birinci öncelik olmayabilir, ancak yine de önemli bir unsur: Esneklik Türk çalışanlar için Avrupalı mevkidaşlarına göre daha alt sıralarda öneme sahip olsa da, buna değer verenler hibrit çalışma düzenlemelerine güçlü şekilde vurgu yapıyor.

Demografik farklılıkları anlamaya çalışın: Türkiye’de kadınların ve 30’lu yaştakilerin hibrit çalışmayı benimseme olasılıkları daha yüksek. Esneklik konusuna dair sunduğunuz avantajları farklı çalışan gruplarının kendine has ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde uyarlayın.

Politikaları beklentilerle uyumlu hale getirin: Hibrit düzende çalışanların üçte birinden fazlasının, daha katı kurallardan dolayı ofiste daha fazla zaman geçirmesi nedeniyle, hem çalışanlar hem de kuruluş için işe yarayan bir denge bulmak hayati önem taşıyor.

Politika değişikliklerinin ardındaki nedenleri açıklayın: Daha sıkı ofis içi politikalar gerekiyorsa, güveni ve şeffaflığı korumak için bunların ardındaki nedenleri açık bir şekilde açıklayın.

Hibrit çalışmanın potansiyelini kucaklayın: Hibrit düzenlemeler etkili bir şekilde uygulandığında verimliliği, bağlılığı ve iş memnuniyetini artırabilir. Bu düzenlemelerin başarıya ulaşması için gereken araçlara ve eğitime yatırım yapın.



Beklenti Farkı: DE&I (Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık)

Amaç ve etki arasındaki fark



Maaşlar

Esneklik

DE&I

Yapay Zekâ

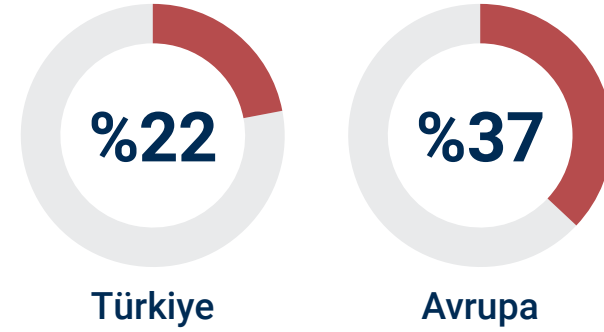
DE&I (Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık): Gerçek Kapsayıcılığa Doğru Bir Yolculuk

Moda sözcükleri boş verin: DE&I hedefleri ile gerçeklik arasındaki farkın kapatılması

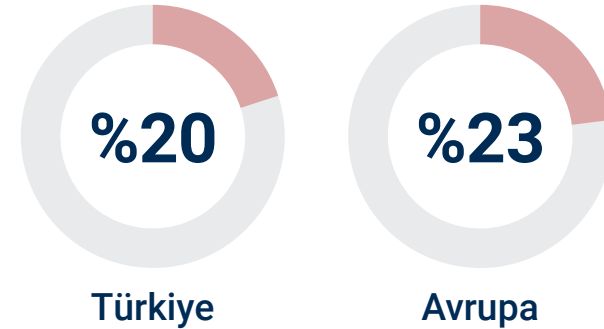
Türkiye’de yalnızca yaklaşık 5 çalışandan 1’i iş yerinde özgün benliğiyle var olabileceğini düşünüyor; bu oran Avrupa ortalamasının çok altında. Benzer şekilde, her 5 Türk çalışandan yalnızca 1’i, iş yerinin gerçek anlamda kapsayıcı olduğuna inanıyor.

Bireyler kimliklerinin bazı yönlerini gizleme veya bastırma ihtiyacı hissettiklerinde, bu durum stresin artmasına, motivasyonun azalmasına ve işverene karşı güven eksikliğine yol açabilir. Türkiye’deki kuruluşlar, kapsayıcılığı ön planda tutarak ve çeşitliliğin kutlandığı alanlar yaratarak Avrupalı emsalleriyle aradaki farkı kapatmak, iş güçlerinin tüm potansiyelinden yararlanmak ve daha dayanıklı ekipler oluşturmak konusunda ilerleyebilirler.

İş yerlerinde özgün benliğiyle var olabileceğine inananlar



İş yerlerinin kapsayıcı olduğuna inananlar



Ayrımcılık: Devam Eden Bir Savaş

Rakamların ötesindeki durum: İş yeri ön yargılarının kişisel etkisi

Türkiye’de 10 çalışanın 1’inden fazlası iş yerinde ötekileştirme veya ayrımcılıkla karşılaştığını söylüyor; bu oran ise Avrupa ortalamasının biraz üzerinde. Üstelik her 5 Türk çalışandan 1’i iş yerinde basmakalıp yargılara maruz kaldığını bildiriyor; bu da tarafsızlığın ve ön yargıların ne kadar yaygın olabileceğini gösteriyor.

Verileri daha detaylı incelediğimizde, Türkiye’de ayrımcılığın en çok sosyoekonomik statüye, ardından da yaşa göre gerçekleştiğini görüyoruz. Bu, yaş ayrımcılığının listenin başında yer aldığı Avrupa geneliyle tezat oluşturuyor. Bir diğer önemli tespit ise, Türkiye’de kadınların, iş yerlerinin cinsiyetler arası ücret farkının kapatılması, kadınlar için eşitliğin teşvik edilmesi ve daha fazla kadının liderlik rollerine getirilmesi konularındaki yaklaşımlarından erkeklere göre daha az memnun oldukları şeklinde.

Ayrımcılık devam eden bir sorun olmasına rağmen, Türkiye’de bunu yaşayanların 4’te 1’inden azı bu durumu resmi olarak raporlamış durumda; bu da Avrupa ortalamasının altında. Bu, kuruluşların, çalışanların olumsuz sonuçlardan endişe etmeden deneyimleri hakkında rahatça konuşabilecekleri güvenli alanlar yaratması gerekliliğini vurguluyor.

Özetle, bu tespitler, Türkiye’deki kuruluşların ayrımcılıkla doğrudan mücadele etmesinin ve daha kapsayıcı iş yerleri oluşturmasının ne kadar önemli olduğunu altını çiziyor. Çalışanlar ayrımcılığa maruz kaldığında, bu onların sağlığını ve iş tatminini olumsuz yönde etkileyebiliyor ve kuruluşun performansına zarar verebiliyor.

Cinsiyetler arası farkın kapatılmasından memnun olanların yüzdesi

Kadın  %25

Erkek  %37

İş yerinde kadınlar için daha fazla eşitliğin teşvik edilmesinden ve kadınlara yönelik kapsayıcılığın artırılmasından memnun olanların yüzdesi

Kadın  %32

Erkek  %44

Daha fazla kadının liderlik rollerine atanmasından memnun olanların yüzdesi

Kadın  %34

Erkek  %48



ÇIKARIMLAR VE İPUÇLARI

DE&I (Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık)

Özgün benliğin ifade edilmesi konusunda beklenti farklarını tespit edin: Sadece 5 Türk çalışandan 1'i iş yerinde özgün benliğiyle var olabileceğini hissediyor ve bu nedenle, herkesin gerçek benliğiyle kendini rahat hissedebileceği bir ortam yaratmak hayati önem taşıyor.

Cinsiyetler arası eşitlik açığını ele alın: Özellikle ücret eşitliği, liderlik pozisyonlarında temsil ve genel kapsayıcılık gibi alanlarda, kuruluşunuzdaki kadınların deneyimlerine özellikle dikkat edin.

Raporlamayı teşvik edin: Çalışanların ayrımcılığı raporlamaları için net ve gizli kanallar oluşturun ve tüm bildirimlerin ciddi şekilde soruşturulmasını sağlayın.

Farklı grupların karşılaştığı özel zorlukları ele alın: Ayrımcılık ve ötekileştirme deneyimleri, demografik özelliklere göre değişir. DE&I girişimlerinizi, yeterince temsil edilmeyen grupların özel ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde uyarlayın.

İlerlemeyi takip edin ve liderlerden sorumluluk bekleyin: Çalışan anketleri ve geri bildirimleri aracılığıyla DE&I girişimlerinizin etkinliğini düzenli olarak değerlendirin. Kapsayıcı bir iş yeri kültürü yaratma konusunda liderliği sorumlu tutun.



Beklenti Farkı: Yapay Zekâ

Kariyerlerdeki değişime ayak uydurmak



Maaşlar

Esneklik

DE&I

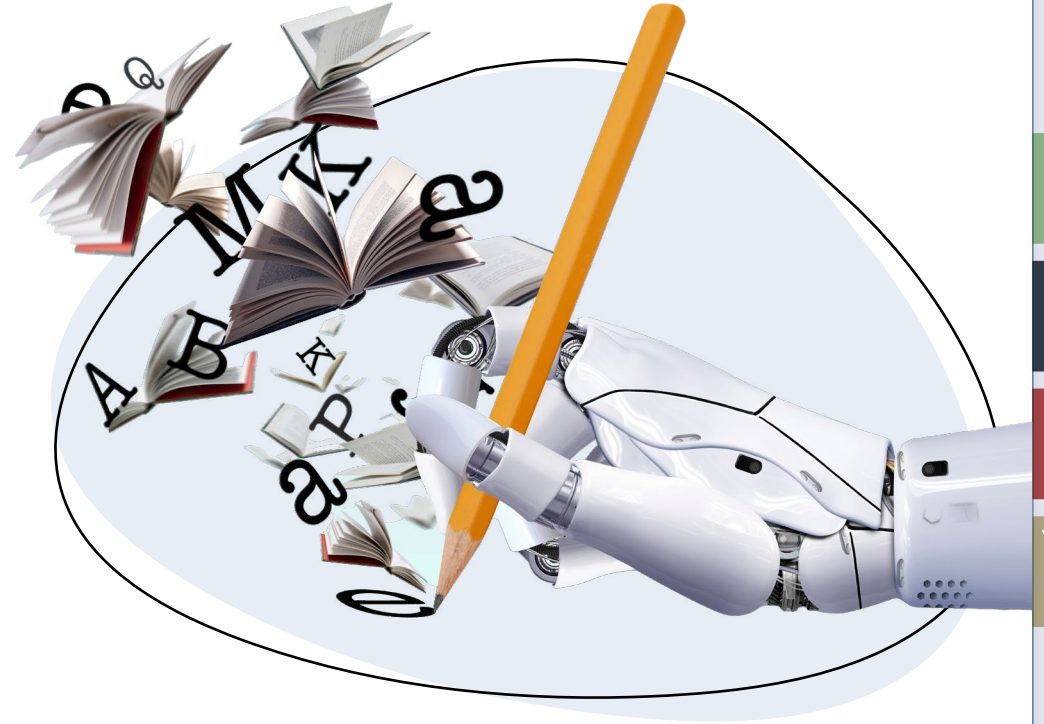
Yapay Zekâ

İş Yerinde Yapay Zekâ: Gelecek Şimdi Başlıyor

Soru şu: Avrupa, dünyanın geri kalanına yetişebilir mi?

İş yapma şeklimizde devrim yaratan ve kariyer planlarımızı yeniden şekillendiren, ChatGPT gibi yapay zekâ araçlarının keşfiyle iş dünyası sarsıcı bir değişimden geçiyor. Bu dönüşüm, çalışanları etkili yeni araçlarla güçlendirirken şirketleri üretkenliği artırmak için bu değişiklikleri benimsemeye teşvik ediyor. Aynı zamanda firmaların, kişisel verileri korumak ve fikri mülkiyet haklarına saygı göstermek gibi etik ve yasal sınırlamalara dikkat etmesini gerektiriyor.

Küresel olarak, kuruluşların üçte biri hâlihazırda en az bir iş biriminde düzenli olarak yapay zekâyı kullanıyor. Aynı zamanda her 5 kişiden 2'si, son gelişmeler ışığında teknolojiye olan yatırımlarını artıracaklarını söylüyor. Yapay zekânın mevcut durumuna ilişkin [McKinsey Küresel Araştırması'na](#) göre, katılımcıların dörtte üçü önümüzdeki üç yıl içinde yapay zekâ nedeniyle önemli veya dönüştürücü bir değişim yaşanacağına inanıyor.



Türkiye’de Yapay Zekâ: Bölünmüş Bir İş Gücü

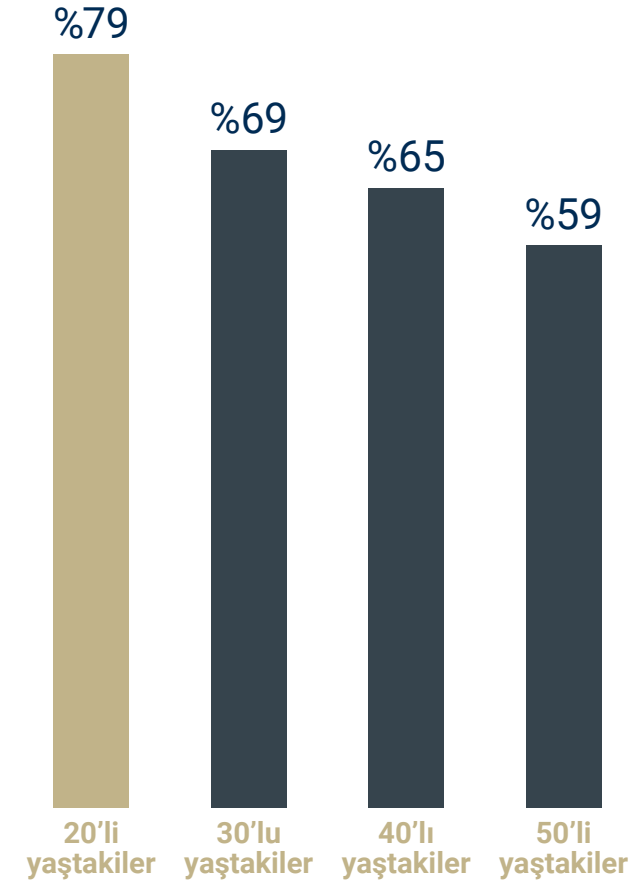
Yapay zekâ iş dünyasının geleceğini dönüştürürken, Türk çalışanlar yeni bir fırsatlar ve belirsizlikler dünyasıyla karşı karşıya kalmış durumda

Türkiye’de yapay zekânın iş gücü üzerindeki etkisi giderek daha belirgin hale geliyor; çalışanların üçte ikisi yapay zekânın uzun vadeli kariyer planlarını önemli ölçüde şekillendireceğine inanıyor ve bu oran Avrupa ortalamasından oldukça yüksek. Bu görüş, yapay zekâ kaynaklı dönüşümlerin yaşanma potansiyelinin en belirgin olduğu finansal hizmetler, perakende ve FMCG (Hızlı Tüketim Ürünleri) gibi sektörlerde özellikle güçlü şekilde kendini gösteriyor.

Ancak Türkiye’deki herkes uygulamalı yapay zekâ deneyimi konusunda aynı fikirde değil. Türk çalışanların yalnızca dördte biri yapay zekâyı mevcut görevlerinde kullandıklarını söylüyor; bu da, yapay zekânın potansiyelini kabul edenlerle günlük bazda onu işinde kullanan çalışanlar arasında büyük bir uçurum olduğu anlamına geliyor.

Yapay zekânın kariyer beklentileri üzerindeki etkisi demografik özelliklere göre değişiklik gösteriyor. Türkiye’deki daha genç çalışanların, özellikle de 20’li yaştakilerin, yapay zekânın uzun vadede kariyer planlarını önemli ölçüde etkileyeceğine inanma olasılıkları daha yüksek. Bu kuşak bazlı ayırım, Türkiye’de iş gücünde yer alan herkesin yapay zekâ destekli bir geleceğe hazır olmasını sağlamak için hedefe yönelik eğitimlere ve yetenek geliştirme programlarına olan ihtiyacın altını çiziyor.

Yapay zekânın uzun vadeli kariyer planlarını etkileyeceğine inananların yüzdesi





ÇIKARIMLAR VE İPUÇLARI

Yapay Zekâ

Yapay zekâ dalgasını kucaklayın: Türkiye'deki çalışanların üçte ikisinin yapay zekanın uzun vadeli kariyer planlarını şekillendireceğine inandığı göz önüne alındığında, kuruluşların yapay zekâyı günlük operasyonlarına entegre etmelerinin zamanının geldiği söylenebilir.

Yapay zekâ deneyimi konusundaki uçurumu kapatın: Yapay zekâ hakkında bilgi sahibi olmak ile onu fiilen kullanmak arasında büyük bir fark bulunuyor. Her seviyedeki ve departmandaki çalışanların yapay zekâyı uygulamalı olarak deneyimlemelerine yardımcı olmak için hedefe yönelik eğitim ve yetenek geliştirme programları sunun.

Yapay zekâ girişimlerini sektörünüze göre uyarlayın: Yapay zekânın etkisini herkese uyacak genel bir etki olarak nitelendirmek doğru olmaz. Sektörünüzün kendine has zorluklarıyla doğrudan mücadele eden yapay zekâ stratejileri geliştirin.

Kuşak farkını dikkate alın: Genç çalışanların, özellikle de 20'li yaştakilerin yapay zekâyı ilişkin farklı beklentileri bulunuyor. Herkesin aynı görüşte olduğundan emin olmak için, farklı kuşaklara göre eğitim ve katılım girişimleri geliştirin.

Yapay zekânın faydalarını dile getirin: Gerçek dünyadan örnekler ve başarı öyküleri sunarak çalışanların, yapay zekânın hayatlarını nasıl kolaylaştırabileceğini anlamalarına yardımcı olun.

İnsan unsurunun gerekliliğini vurgulayın: Yapay zekâ iş yerini dönüştürürken, insana özgü becerilerin ve uzmanlığın kattığı benzersiz değerleri de unutmayın. Teknoloji anlayışının yanı sıra işbirliğine, empatiye ve eleştirel düşünceye değer veren bir iş yeri kültürünü teşvik edin.

Maaşlar

Esneklik

DE&I

Yapay Zekâ

SONUÇ

Beklenti Farkı nasıl kapanır?

Bu raporda incelediğimiz Beklenti Farkı konusu, maaşlardan DE&I girişimlerine, yapay zekâ stratejilerine ve hibrit çalışma politikalarına kadar, modern iş yerlerinin tüm unsurlarında görülebilir bir konudur. Beklentileri tekrar uyumlu hale getirmek, yeni bir dinamik yaratacak olan işverenler için hayati önem taşıyacaktır.

Çalışmamızın önerdiği bir çözüm yolu; iş hayatına yönelik tutumlardaki çeşitliliği kabul etmek ve dolayısıyla her türlü konuya, açık iletişim ve karşılıklı saygı fikrini temel alarak yaklaşmak şeklindedir.

İş yerinde fiziki devamlılık, teknoloji stratejileri ve kapsayıcılık girişimleri gibi konulara ilişkin beklentilerin açıkça belirtilmesi, bu konuların ele alındığı ileriki aşamalarda kendilerini süreçlere daha fazla dâhil hissedebilecek birçok çalışana güven verecektir.

İşe alım süreçlerinde, potansiyel çalışanın kendi geleceğine dair vizyonuna uygun ve özgün bir imaj oluşturmanız gerekir. Herkese uygun tek bir çözüm ise mümkün değildir; önemli olan, açık iletişimin gerçekleşebilmesi ve her iki tarafın da beklentileri bakımından ortada bir yerde buluşmaya çabalayabilmesi için çalışanlar ve işverenler arasındaki güveni teşvik etmektir.

Beklentiler şimdilik uyumsuz olabilir. Ancak bu zorluklara çözüm bulma ve sonuçta herkes için işe yarayan bir gelecek vizyonu oluşturmak amacıyla beklenti farkını kapatma konusunda, bilginin her zamankinden daha büyük bir güç teşkil ettiğine inanıyoruz.



SONUÇ

TEMEL ÇIKARIMLAR VE İPUÇLARI

Beklentileri yeniden uyumlu hale getirmeye ve modern bir iş yeri dinamiği yaratmaya yönelik üç adımlı süreç

1

Karşılıklı güveni inşa edin**Açık iletişim kültürü ve beklentilere dair net bir ortam yaratın**

Güven oluşturmak, çalışanların her isteğini yerine getirmek anlamına gelmiyor ve bu diğer taraf için de geçerli; kişilerin de işverenleri esneklik ve hibrit çalışma konusundaki kendi fikirlerinin uygulanabilir olduğuna ikna etmek için çabalamaları gerekiyor. Kararlar genel anlamda popüler olmasa bile, bunlar hakkında açık ve dürüst bir şekilde iletişim kurmak önemlidir.

2

Değişime karşı dayanıklı olun**İş yerindeki kaygıları yönetin ve gelecekteki geçiş dönemlerine hazırlıklı olduğunuzu gösterin**

Kurumsal kültür, esneklik ve teknoloji ile ilgili tüm bilmecelelerin yanıtlarını hemen bulamamak o kadar da büyük bir sorun değil; ancak yaklaşımların hangi alanlarda gelişmesi gerektiğini kabullenmek güven oluşturabilir ve bireylerin bir sonraki adıma hazırlıklı olmalarına yardımcı olabilir.

3

Her zaman önce insan diyenlerden olun**İnsan kaynakları her kuruluşun en büyük varlığıdır ve sürekli yatırım gerektirir**

İncelemelerimiz sonucunda, işverenlerden bulmaları istenilen çözümler konusunda her zamankinden daha çeşitli beklentiler olduğunu görüyoruz. Genelgeçer bir çözümün olamayacağını anlamak önemlidir. Esas yapılması gereken, bireysel ihtiyaçların, kolektif iş gücünün ihtiyaçlarıyla dengelenmesi ve bu ihtiyaçların hepsinin karşılanmasının imkânsız olduğunun kabul edilmesidir.

Maaşlar
Esneklik
DE&I
Yapay Zekâ


PageInsights

Araştırma verilerini
istediğiniz gibi inceleyin

Bu raporda ayrıntılı bir şekilde sunduğumuz bilgiler, Talent Trends 2024 anketimizdeki bilgilerin sadece bir kısmını oluşturuyor. Her geçen gün daha da rekabetçi hale gelen bu işe alım ortamında ihtiyacınız olan yetenekli çalışanı bulmak için, bilginin güç anlamına geldiğini biliyoruz.

Bu nedenle, yetenek piyasasına yön veren unsurlar hakkında ihtiyacınız olan tüm bilgileri parmaklarınızın ucuna getiren yenilikçi bir **etkileşim platformu** hazırladık. Bu sayede ülkeler, sektörler veya iş birimleri arasında herhangi iki filtreyi seçerek verilerimizi istediğiniz gibi keşfedebilirsiniz; bu platform, ihtiyaç duyduğunuz her zaman geri dönebileceğiniz kolay bir referans noktası oluşturuyor.

[Platformu deneyin](#)

PageGroup Hakkında

Yeni çalışanlar mı arıyorsunuz?

İşe alım ihtiyaçlarınıza bağlı olarak, işletmeniz için en doğru yetenekleri bulmanıza yardımcı olmaya hazır olan, uluslararası düzeyde tanınmış ve saygı duyulan dört markamız (Page Executive, Michael Page, Page Personnel ve Page Outsourcing) bulunuyor.

PageExecutive

Yönetici aramaları

Page Executive, PageGroup'un üst düzey yöneticilere yönelik işe alım birimidir ve farklı arama, seçme ve yetenek yönetimi çözümleri sunar. Danışmanlarımızın uzmanlığı ve küresel kapsayıcılığının yanında şirket içindeki güçlü araştırma potansiyeli ile tanınan Page Executive, sunduğu kişiye özel hizmetler, hızlı sonuç alma kapasitesi ve yüksek başarı oranıyla dünya çapından farklı kuruluşların geleceğin liderlerini seçmek için ilk tercihidir.



MichaelPage

Kalifiye Uzmanlar

Michael Page, son derece yüksek seviyede uzmanlık gerektiren teknik pozisyonların yanı sıra orta düzey yönetimden liderlik seviyelerine kadar her türlü çalışan için ayrıcalıklı işe alım hizmetleri sunmaktadır.



PagePersonnel

Ofis Çalışanları

Page Personnel, mesleki destek kademesinden orta yönetim kademesine kadarki pozisyonlar için kalifiye çalışanların işe alımı konusunda uzmanlaşmıştır.



PageOutsourcing

Esnek insan kaynakları hizmetleri

Page Outsourcing, yüksek hacimli işe alım ve özel proje işe alım ihtiyaçları için özelleştirilmiş çözümler sunar. Bunlar arasında proje bazlı, yüksek hacimli işe alım ihtiyaçları için RPO, MSP, TTA ve RPO light ve işe alım danışmanlığı da yer almaktadır. Tüm sektörlerde ve lokasyonlarda her türlü işe alım ihtiyacını karşılamaya yönelik, duruma uyarlanmış ve esnek yetenek çözümleri sunuyoruz.



Danışmanlarımızdan biriyle iletişime geçmek için ilgili QR kodunu tarayın veya üzerine tıklayın.