

Global Yetenek Barometresi

2026 Raporu ve Önemli Bulgular



ManpowerGroup®



Manpower®



İçindekiler

Giriş	3
Önemli Bulgular	5
Well-Being	11
İş Tatmini	17
Güven	23
Sonuç	29

Şimdi ve Sonrası: Liderlik İçin Bir Çağrı

Yapay zekânın performansı ve verimliliği büyüttüğü bir döneme girerken, insan yetkinliği her zamankinden daha fazla merkeze yerleşiyor. Bugün her organizasyon için asıl fırsat; yapay zekâyı iş yaşamını daha iyi hale getirecek şekilde kullanabilmek — insanların daha anlamlı, yetkin ve dengeli hayatlar sürmesini desteklemek. Ancak en güncel Global Yetenek Barometresi bulguları, çalışanların işverenlerin bu vaadi gerçekten yerine getirip getiremeyeceğinden emin olmadığını gösteriyor.

Yapay zekânın yükselişyle birlikte liderler aynı anda iki ufku yönetmek zorunda. Birincisi “Şimdi”: Bugünün işini yürütmek ve insanları dönüşüm sürecinde desteklemek. İkincisi ise “Sonrası”: Henüz hep birlikte inşa ettiğimiz, yapay zekâ ile iç içe geçmiş bir gelecek için gerekli beceri ve güveni oluşturmak. Bu yılki Global Yetenek Barometresi Raporumuz, bu dengeyi neden kaybetmememiz gerektiğini ve insanı merkeze aldığımızda nelerin mümkün olduğunu net bir şekilde ortaya koyuyor.

Verilere baktığımızda; son üç yılın ardından ilk kez çalışan güveninin %4 gerilediğini, buna karşın iş tatmininin sabit kaldığını görüyoruz. Aynı dönemde yapay zekâ kullanımı %13 artarken, bu teknolojiyi kullanma konusundaki güven %18 düşmüş durumda. Mesaj oldukça net: İnsanlar bugün yaptıkları işe inanıyor; ancak yarının dünyasında kendilerine nasıl bir yer bulacakları konusunda kararsızlar.

Bu bir teknoloji sorunu değil; bu bir liderlik çağrısı. Yenilik ile kapsayıcılık arasındaki boşluğu kapatmak; herkesin bu değişimin ortasında kendini yetkin, güvende ve yaptığı işin anlamıyla bağlantılı hissetmesini sağlamak hepimizin sorumluluğu. Olumlu tablo şu ki; çalışanların %64’ü mevcut işvereninde kalmayı planlıyor ve neredeyse her 10 çalışandan 9’u bugün yaptığı işte başarılı olmak için gerekli becerilere sahip olduğuna inanıyor. “İşten işe atlama” yerini “işine tutunma” eğilimine bırakmış durumda. Çalışanlar gitmiyor; yerlerinde kalıyor ve bugün yapabildikleriyle yarın ihtiyaç duyacakları beceriler arasındaki köprüyü bizim kurmamızı bekliyor. Kurumlar performansla öğrenmeye gerçekten alan açtığında, insanlar da karşılığını veriyor.

Global Yetenek Barometresi, dünyanın dört bir yanındaki çalışanların bu dönemi nasıl deneyimlediğini anlamamız için pusulamız olmaya devam ediyor. Veriler açıkça gösteriyor ki; tükenmişlik ve belirsizlik hâlâ yüksek seviyelerde. İnsanlardan dönüşüm beklerken, well-being’lerini göz ardı edemeyiz. Yeni nesil çalışanlar iş ile özel hayat, toplantılar ile aile zamanı, kariyer gelişimi ile zihinsel ve fiziksel sağlık arasında seçim yapmak istemiyor. Hepimizin işte ve evde en iyi halimizle var olabileceğimiz çalışma biçimlerini inşa etmek artık bizim sorumluluğumuz. Ancak bu şekilde potansiyeli açığa çıkarabilir ve herkesin işin geleceğinde kendine ait bir yer görebilmesini sağlayabiliriz.

En iyi liderler, Şimdi ve Sonrasını birlikte yönetmeleri gerektiğini bilir; odağı kaybetmeden denemeye alan açar. Gelin, hem insanlara hem teknolojiye, hem bugüne hem yarına birlikte yatırım yapmaya devam edelim — ilerlemenin insan odaklı, dijitalin ise her zaman yanında olduğu bir gelecek için.



Becky Frankiewicz
Becky Frankiewicz

President & Chief Strategy Officer,
ManpowerGroup

Global Yetenek Barometresi Metodolojisi

ManpowerGroup Global Yetenek Barometresi 2026, dünya genelindeki çalışanların bakış açısını ortaya koymak amacıyla; well-being, iş tatmini ve güven düzeyini ölçmektedir. Araştırma, işin sürekli dönüşmeye devam ettiği bu dönemde çalışanların neye değer verdiğini ve işverenlerden ne beklediğini net biçimde ortaya koyarken, işin geleceğini şekillendirmeye yönelik işverenler için uygulanabilir içgörüler sunar.



Saha Çalışması Dönemi:

1 Eylül – 1 Ekim 2025

Araştırmanın Yürütüldüğü 19 Ülke:

Avustralya, Kanada, Fransa, Almanya, Hindistan, İsrail, İtalya, Japonya, Malezya, Meksika, Hollanda, Norveç, Polonya, Singapur, İspanya, İsveç, İsviçre, Birleşik Krallık ve ABD.

Araştırma Metodolojisi:

Araştırma kapsamında toplam **13.918** çalışandan yanıt toplanmıştır. Veriler; her ülkedeki çalışan nüfusunu cinsiyet, yaş ve bölge kırılımlarında temsil edecek şekilde ağırlıklandırılmıştır. Tüm ülkeler analizde eşit ağırlıkla değerlendirilmiştir.

Soru Metinlerinde Yapılan Düzenlemeler:

Bu rapor boyunca, okunabilirliği artırmak amacıyla bazı soru metinlerinde kısaltma ve düzenlemeler yapılmıştır. Kısaltılmış ifadelerin tam ve orijinal halleri, raporun sonunda yer alan “Araştırma Hakkında” bölümünde bulunmaktadır.



Giriş

Önemli Bulgular

Well-Being

İş Tatmini

Güven

Sonuç

5



Önemli Bulgular

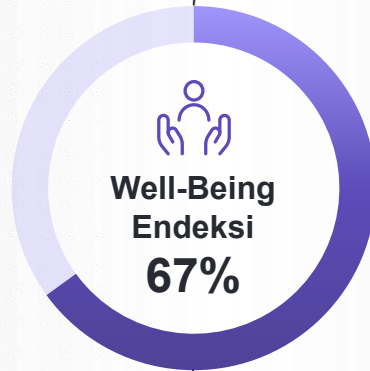


Araştırma Özeti

Bu yıl üçüncü kez yayımlanan Global Yetenek Barometresi, hızla değişen iş dünyasında çalışanların duygu ve beklentilerini; toplam 12 göstergeden oluşan üç ana endeks üzerinden inceliyor. Araştırma, çalışanların bugün neye değer verdiğini ve işten beklentilerinin nasıl şekillendiğini net bir şekilde ortaya koyuyor.

2026 yılı için Global Yetenek Barometresi genel skoru %67 olarak ölçüldü ve bir önceki yıla kıyasla gerileme gösterdi. Bu düşüşün temel nedeni, Güven Endeksindeki zayıflama olurken; Well-being ve İş Tatmini endeksleri ise genel olarak istikrarını korudu.

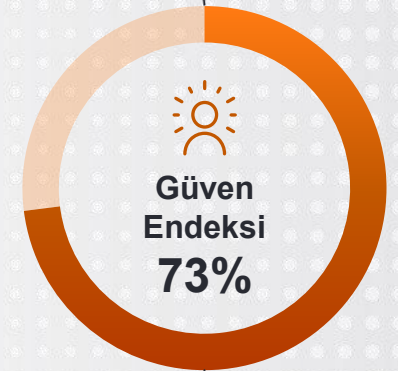
Global Yetenek Barometresi Skoru: 67%



- Anlam ve Amaç
- Düşük Günlük Stres Seviyesi
- Değerlerle Uyum
- İş-Yaşam Dengesi



- Mevcut İş Tatmini
- Mevcut İş Güvencesi
- İş Arama Konusunda Güven
- Güven Veren Yönetici



- Kariyer Gelişimi
- Kariyer Fırsatları
- Deneyim ve Yetkinlikler
- Güncel Teknoloji Kullanımı

Dünya Geneline Çalışan Algısı



Fransa'daki çalışanlar, iş–yaşam dengesinde %6'lık bir gerileme bildirdi; **İtalya** ile birlikte Avrupa genelinde çalışan algısında en sert düşüşün yaşandığı ülkeler oldu (sırasıyla %6 ve %5). Her iki ülkede de çalışanların, 2025'e kıyasla mevcut işlerinde kalma eğilimi zayıflamış durumda.



Norveç'te çalışanlar, iş güvencesi konusunda kendilerini en güvende hisseden ve işten ayrılma olasılığı en düşük grup olarak öne çıkıyor. Norveç, **Hollanda** ile birlikte dünyadaki en düşük günlük stres seviyelerine sahip ülkeler arasında yer alıyor.



Hindistan, çalışan algısının en olumlu olduğu ülke konumunu korumaya devam ediyor. Ancak 2025'e kıyasla güven düzeyinde bir gerileme görülüyor; kariyer fırsatları ve yöneticilere duyulan güven başlıklarının her ikisinde de %6'lık düşüş dikkat çekiyor.

Ülkelere Göre Çalışan Algısı:

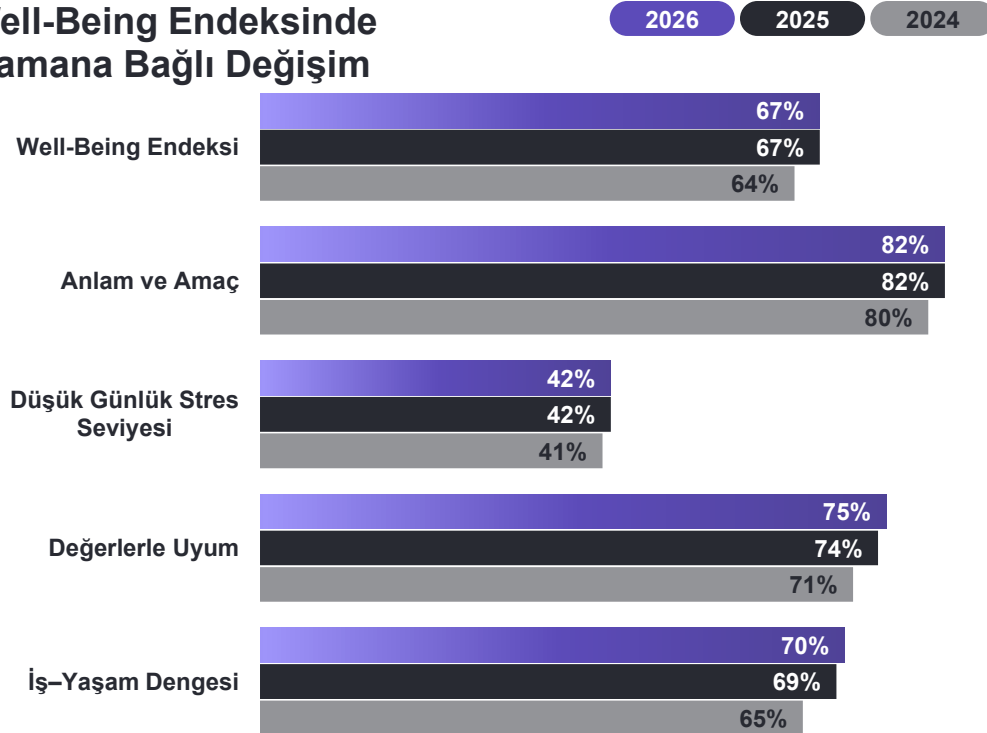
Hindistan	77%
Malezya	73%
Hollanda	72%
A.B.D	72%
Meksika	71%
Avustralya	70%
Birleşik Krallık	69%
Kanada	68%
Almanya	68%
Norveç	68%
Polonya	68%
İspanya	67%
İsveç	66%
İsviçre	66%
Fransa	65%
İsrail	64%
İtalya	63%
Singapur	63%
Japonya	48%

Well-Being Bulguları

Çalışan Stresi ve Tükenmişlik Küresel Ölçekte Yüksek Seyrediyor



Well-Being Endeksinde Zamana Bağlı Değişim



İş yerinde stres seviyesi yüksekliğini koruyor; çalışanların **neredeyse yarısı (%49)** günlük olarak **yüksek stres** yaşadığını belirtiyor.



Her üç çalışandan ikisi, yakın dönemde **tükenmişlik yaşadığını** ifade ederken; bunun başlıca nedenleri arasında **stres (%28)** ve **yoğun iş yükü (%24)** öne çıkıyor.



Çalışanların **%45'i** işlerinde düzenli olarak yapay zekâ kullanıyor; bu oran 2025'e kıyasla **%13 artış** gösterirken, **en yüksek kullanım oranı Hindistan'da (%77)** görülüyor.



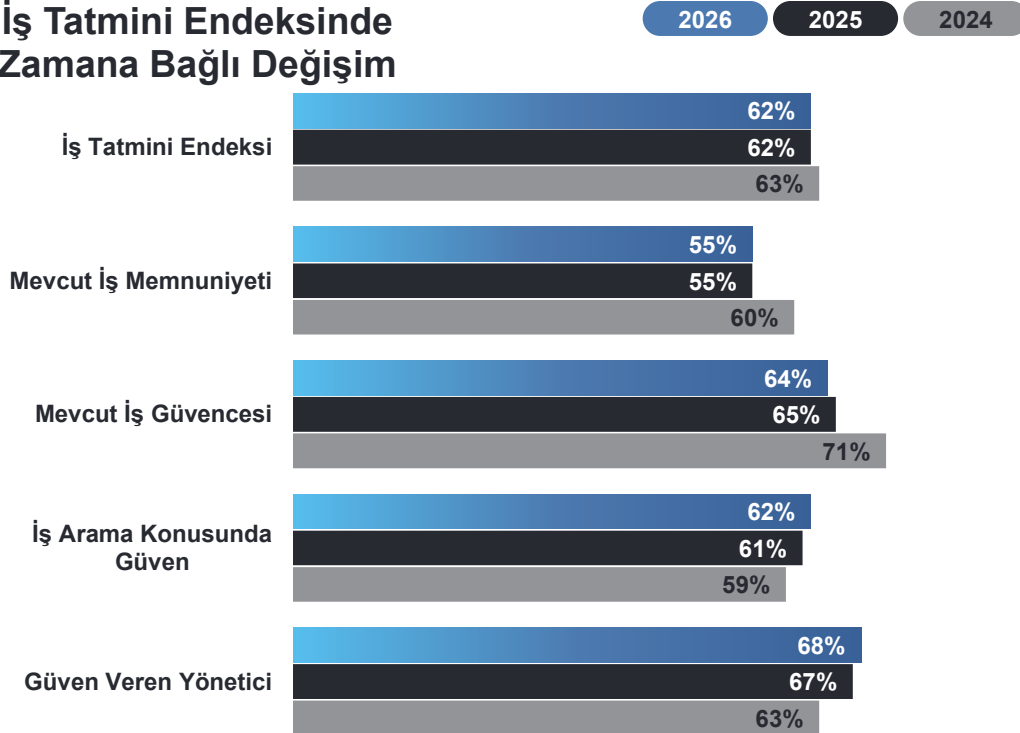
Yapay zekâ kaynaklı **iş kaybına yönelik endişeler ise %5 artmış** durumda; çalışanların **%43'ü**, otomasyonun önümüzdeki iki yıl içinde **kendi rollerinin yerini alabileceğinden endişe ediyor**.



İş Tatmini Bulguları

Artan Belirsizlik İş Tatminini Etkiliyor

İş Tatmini Endeksinde Zamana Bağlı Değişim



Çalışanların büyük bölümü mevcut işinde kalmayı planlasa da (%64), **%60'ı aktif olarak iş arayışında**; %31'i ise yakın gelecekte işini kaybedebileceğini düşünüyor.



Adayların çoğu, işe alım sürecinde bir kişinin özgeçmişlerini incelemesini (%85) ve sürecin bir aşamasında **doğrudan insanla iletişim kurulmasını (%82) önemli buluyor**.



Çalışanların **%50'si ana gelirine ek olarak ek kazanç sağladığını belirtirken**; bu gelirler en sık yatırım, yarı zamanlı işler veya serbest çalışma yoluyla elde ediliyor.



Z kuşağı, ek gelir elde etme konusunda en yüksek orana sahip grup olarak öne çıkıyor (**%68**).

Çalışan Güveni Bulguları

Yapay Zeka İnovasyonunun Hızlanması, Çalışan Güvenini Zorluyor

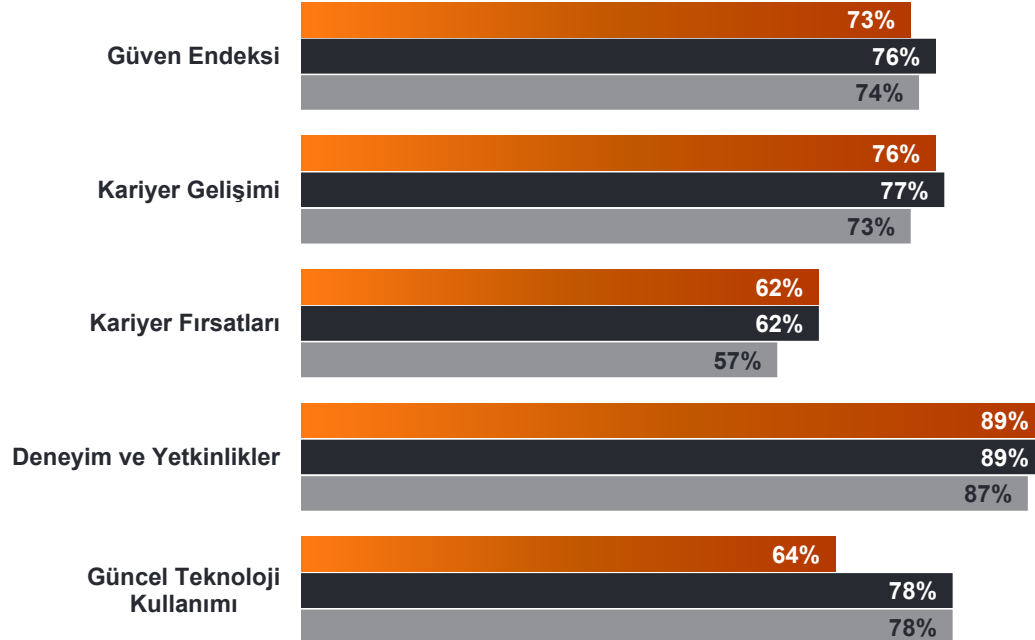


Güven Endeksinde Zamana Bağlı Değişim

2026

2025

2024



Çalışanların büyük çoğunluğu (%89), mevcut rollerini başarıyla yerine getirebilmek için **gerekli becerilere sahip olduğuna güveniyor**.



Buna karşın, yapay zeka yetkinliğine dair ortaya çıkan yeni soru işaretleri, yapay zeka kullanımının artmasına rağmen genel **çalışan güveninde %18'lik bir düşüşe yol açtı**.



Teknolojiye duyulan güven kaybı, özellikle **Baby Boomer** ve **X Kuşağı** çalışanlar arasında daha belirgin görülüyor; bu gruplarda **güven sırasıyla %35 ve %25 oranında zayıfladı**.



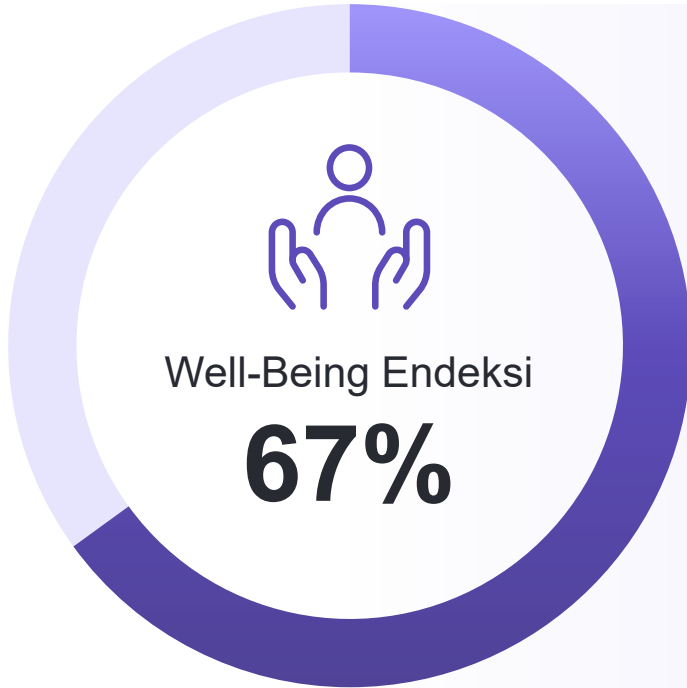
Eğitim ve gelişim alanındaki boşluklar ise devam ediyor. Çalışanların yarısından fazlası, **son dönemde herhangi bir eğitim (%56) ya da mentorluk (%57) fırsatı sunulmadığını belirtiyor**.

Well-Being



Well-Being Endeksi

Well-Being Endeksi dört temel göstergeye dayanmaktadır: anlam ve amaç duygusu, düşük günlük stres seviyesi, değerlerle uyum ve iş–yaşam dengesi.



Yaptığı işte en azından belirli bir düzeyde **anlam** ve **amaç** hissetmek

82%



Az ya da hiç stres yaşadığını hissetmek

42%



Şirketin vizyonu ve değerleriyle **kısmen ya da yüksek düzeyde uyumlu** hissetmek

75%

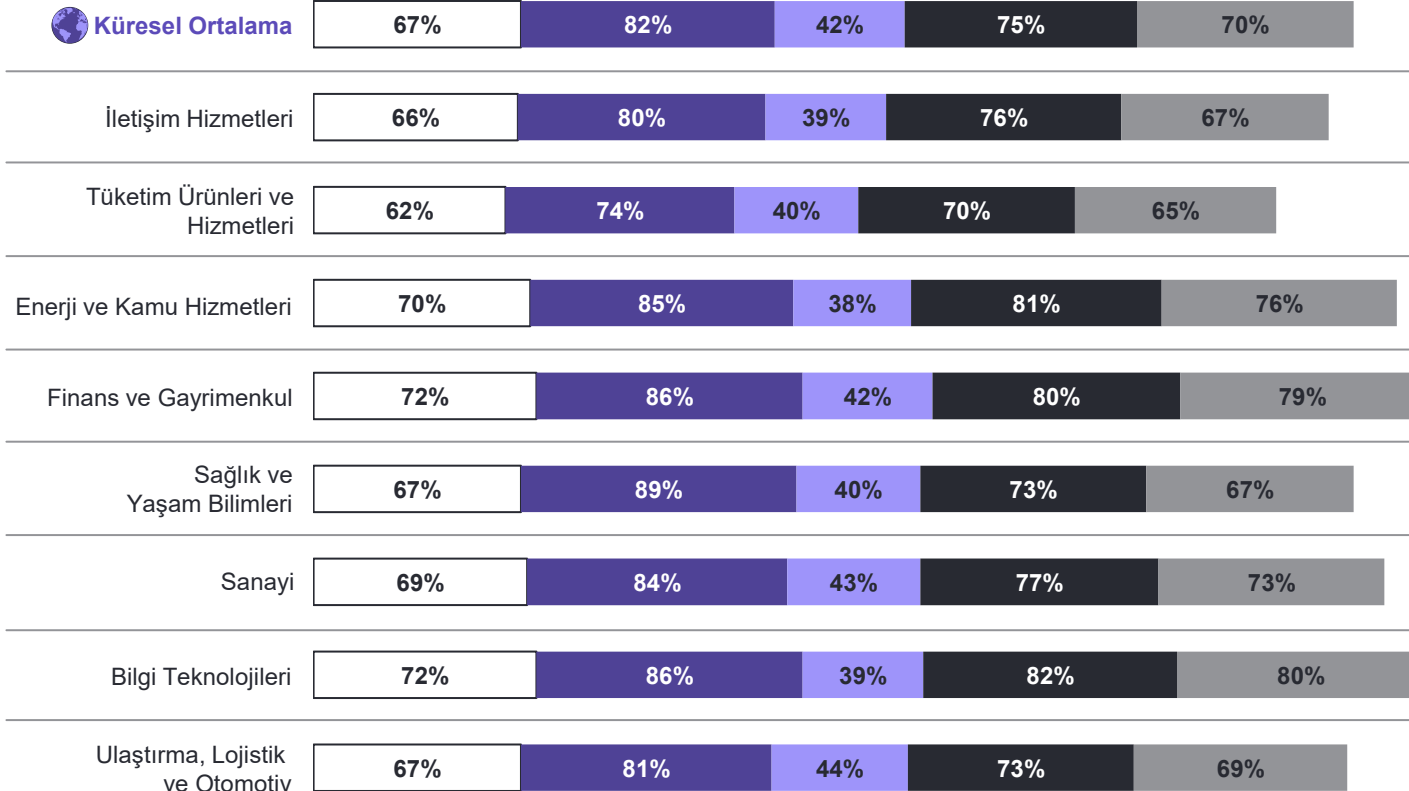


İş–yaşam dengesi konusunda **iyi ya da tam anlamıyla desteklendiğini** hissetmek

70%

Well-Being Endeksi, yukarıda yer alan göstergelere ait oranların ortalaması alınarak hesaplanmaktadır. Metodoloji hakkında daha fazla bilgi için ilgili bölümü inceleyebilirsiniz.

Sektörel İlgörüler

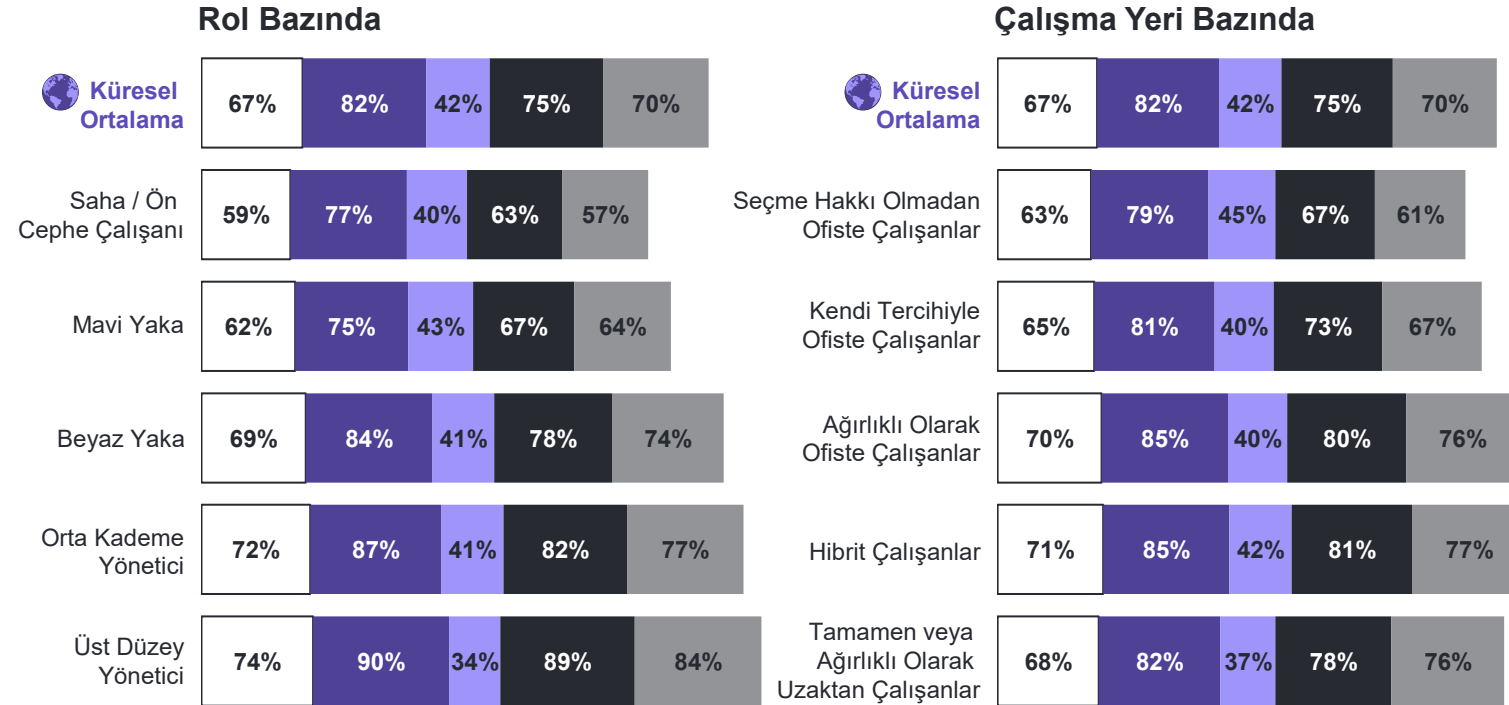


○ Well-Being Endeksi ● Anlam ve Amaç ● Düşük Stres Seviyesi ● Değerlerle Uyum ● İş - Hayat Dengesi

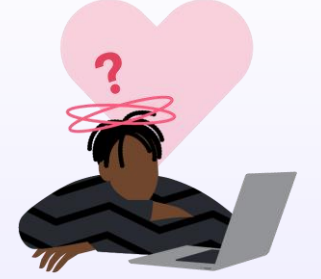


Sektörlerin yarısından azı, Well-Being açısından iyileşme bildirdi; bu grupta Bilgi Teknolojileri, Finans ve Gayrimenkul, Enerji ve Kamu Hizmetleri ile İletişim Hizmetleri öne çıktı.

Rol ve Çalışma Yeri Trendleri



○ Well-Being Endeksi ● Anlam ve Amaç ● Düşük Stres Seviyesi ● Değerlerle Uyum ● İş - Hayat Dengesi



Saha / ön cephe çalışanlarında Well-Being; günlük stres seviyesindeki artış, yaptıkları işte anlam duygusunun zayıflaması ve kurum değerleriyle uyum algısındaki gerileme nedeniyle düşüş gösterdi.

Yaş ve Cinsiyet Kırılımları

 Küresel Ortalama

Kadın	64%	Kadın	80%	Kadın	39%	Kadın	71%	Kadın	67%
Erkek	69%	Erkek	84%	Erkek	44%	Erkek	77%	Erkek	73%

Baby Boomer Kuşağı
(61-79 yaş)

Kadın	70%	Kadın	86%	Kadın	51%	Kadın	75%	Kadın	67%
Erkek	73%	Erkek	85%	Erkek	62%	Erkek	75%	Erkek	71%

X Kuşağı
(45-60 yaş)

Kadın	63%	Kadın	81%	Kadın	41%	Kadın	68%	Kadın	62%
Erkek	68%	Erkek	82%	Erkek	45%	Erkek	74%	Erkek	69%

Milenyum Kuşağı
(29-44 yaş)

Kadın	65%	Kadın	81%	Kadın	37%	Kadın	73%	Kadın	69%
Erkek	70%	Erkek	84%	Erkek	40%	Erkek	80%	Erkek	76%

Z Kuşağı
(18-28 yaş)

Kadın	63%	Kadın	78%	Kadın	33%	Kadın	73%	Kadın	69%
Erkek	69%	Erkek	84%	Erkek	36%	Erkek	80%	Erkek	77%

○ Well-Being Endeksi ● Anlam ve Amaç ● Düşük Stres Seviyesi ● Değerlerle Uyum ● İş - Hayat Dengesi



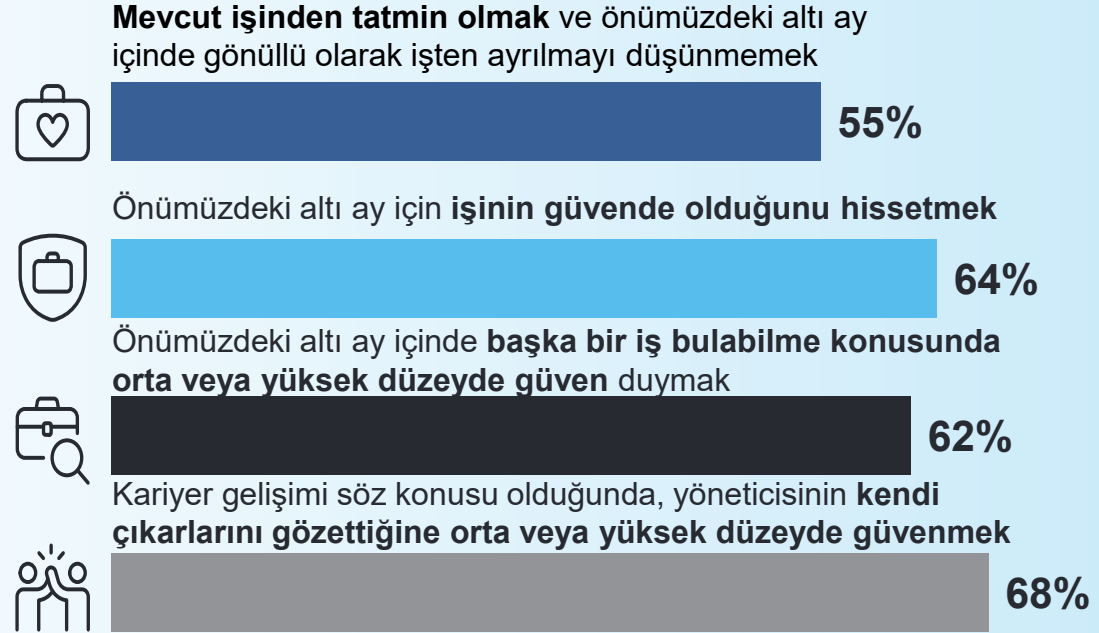
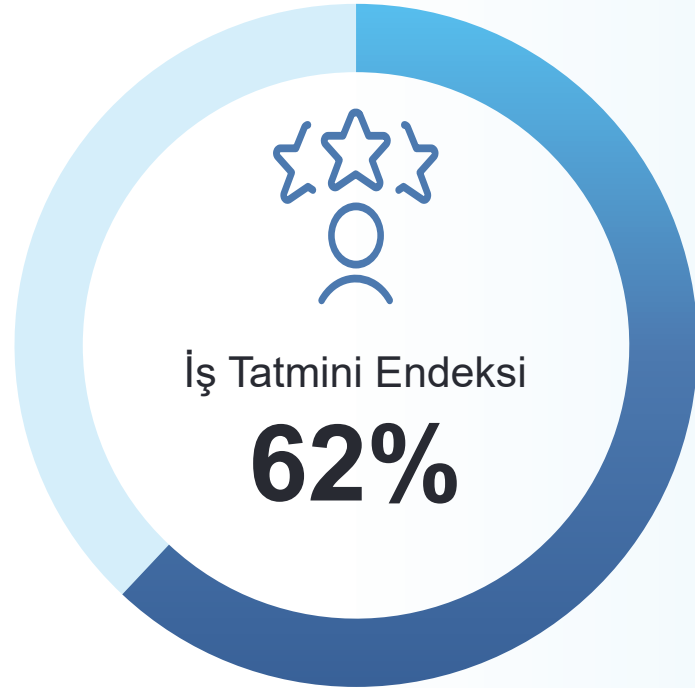
Z kuşağı kadınlar, yüksek günlük stres yaşayanlar arasında %57 ile en olumsuz tabloyu ortaya koyarken; bu oran, Baby Boomer Kuşağı erkeklerinde %31 seviyesinde kalarak neredeyse yarı yarıya daha düşük ölçüldü.

İş Tatmini



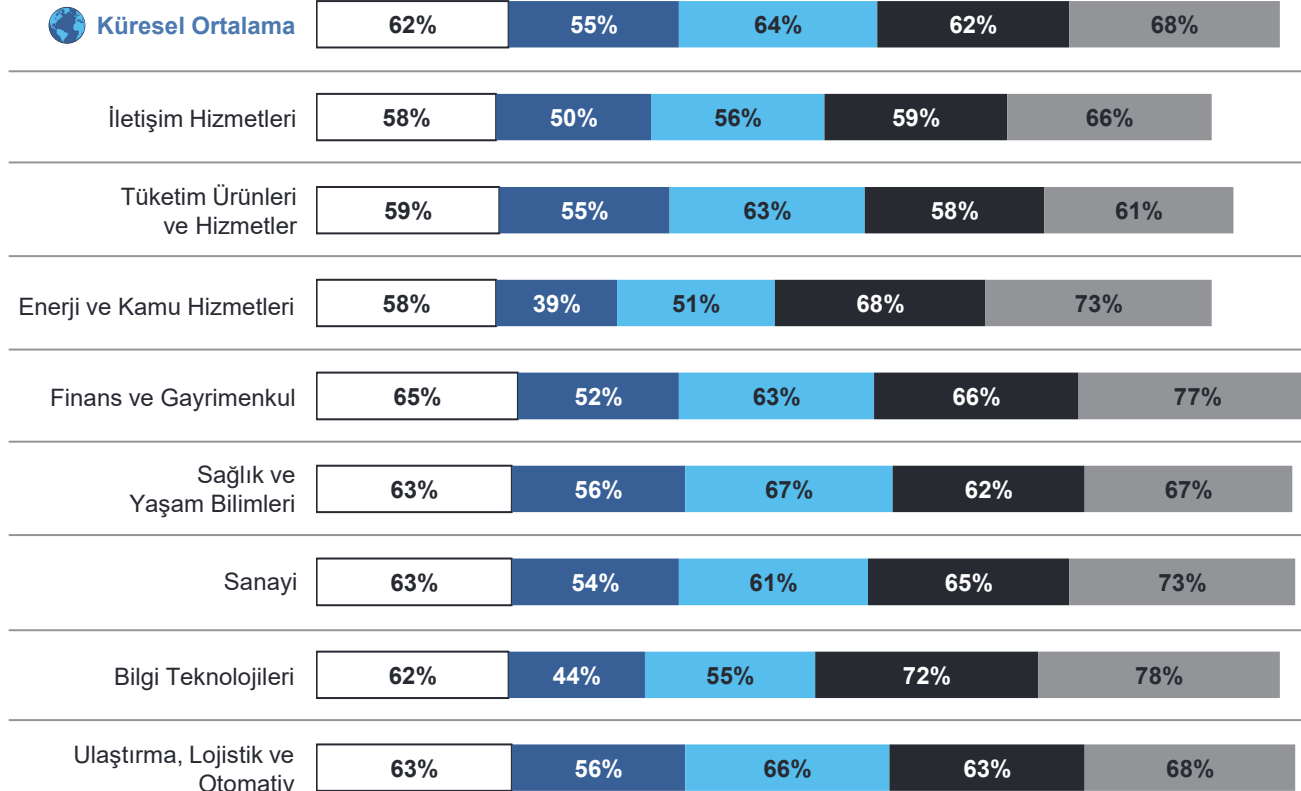
İş Tatmini Endeksi

İş Tatmini Endeksi, dört temel göstergeye dayanmaktadır: mevcut iş tatmini, mevcut iş güvencesi, iş arama konusundaki güven ve yönetime duyulan güven.



İş Tatmini Endeksi, yukarıda yer alan göstergelere ait oranların ortalaması alınarak hesaplanmaktadır.

Sektörel İşgörüler



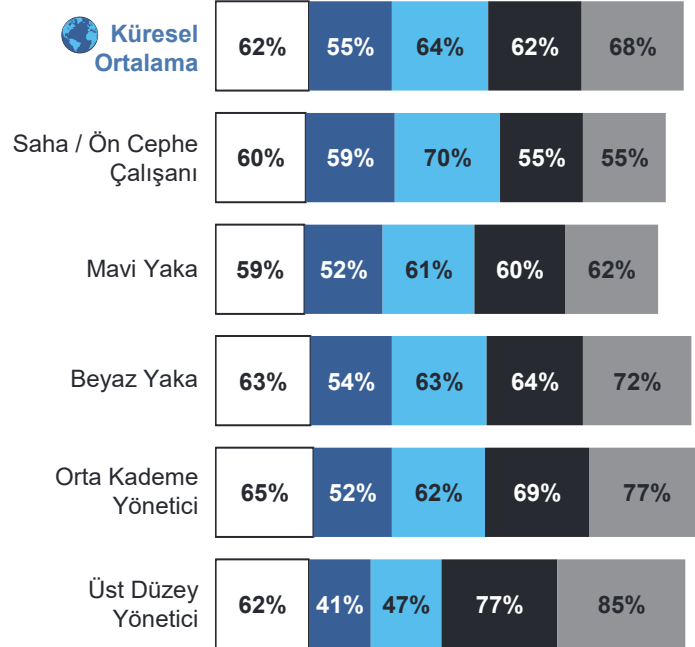
○ İş Tatmini Endeksi ● Mevcut İş Tatmini ● Mevcut İş Güvencesi ● İş Arama Konusunda Güven ● Güven Veren Yönetici



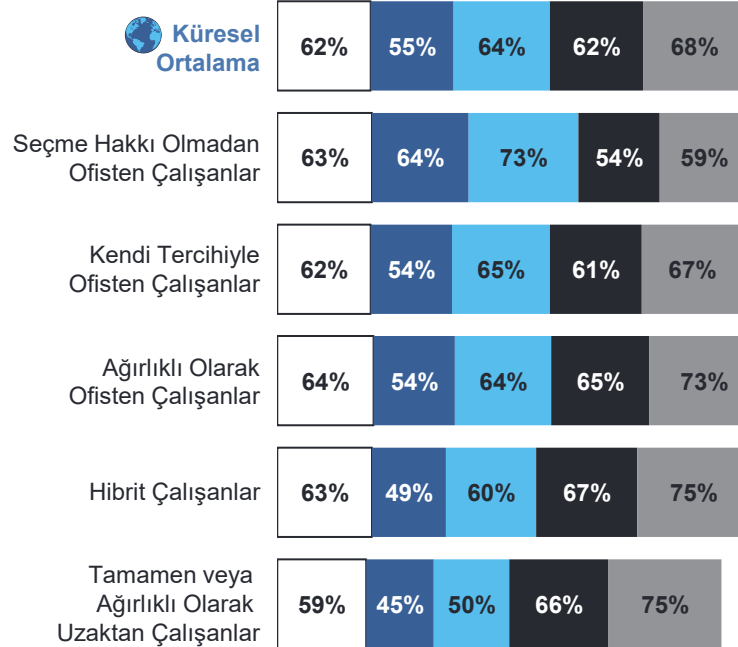
Bilgi Teknolojileri sektöründe çalışanları elde tutma zorluğu derinleşti; mevcut işlerinde kalmayı planladığını söyleyen çalışanların oranı, 2025'e kıyasla 6 puan, 2024'e kıyasla ise 12 puan geriledi.

Rol ve Çalışma Yeri Trendleri

Rol Bazında

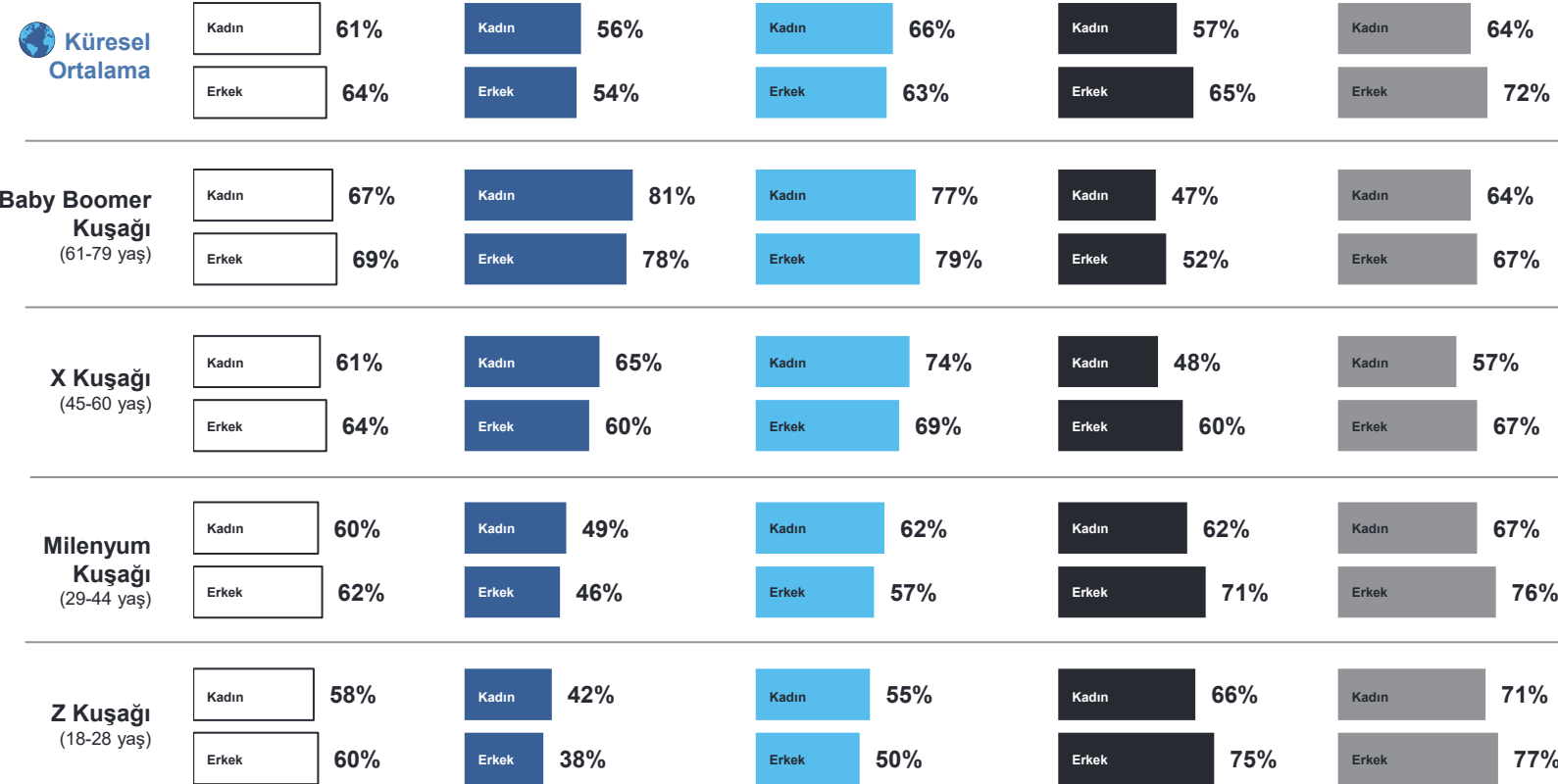


Çalışma Yeri Bazında



Beyaz yaka çalışanların iş tatmini, 2024'e kıyasla %13 geriledi.

Yaş ve Cinsiyet Kırılımları



○ İş Tatmini Endeksi ● Mevcut İş Tatmini ● Mevcut İş Güvencesi ● İş Arama Konusunda Güven ● Güven Veren Yönetici



Z kuşağı erkeklerde, yıllık bazda iş tatmini (%-12) ve iş güvencesi (%-11) algısı gerilerken; iş arama konusundaki güven (%+10) artış gösterdi.

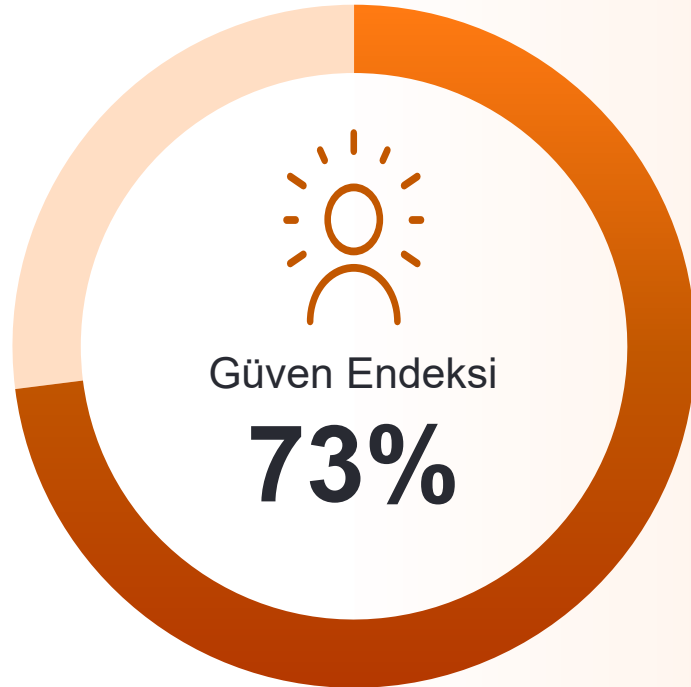


Güven



Güven Endeksi

Güven Endeksi, dört temel göstergeye dayanmaktadır: kariyer gelişimi, kariyer fırsatları, deneyim ve beceriler ile güncel teknolojiler.



Organizasyon içinde, kariyer hedeflerine ulaşmalarını sağlayacak beceri ve deneyim kazanma fırsatlarına sahip olmak

76%



Kurum içinde terfi veya yatay geçiş fırsatlarının bulunduğunu düşünmek

62%



İşini başarıyla yerine getirebilmek için kendi beceri ve deneyimlerine orta veya yüksek düzeyde güvenmek

89%

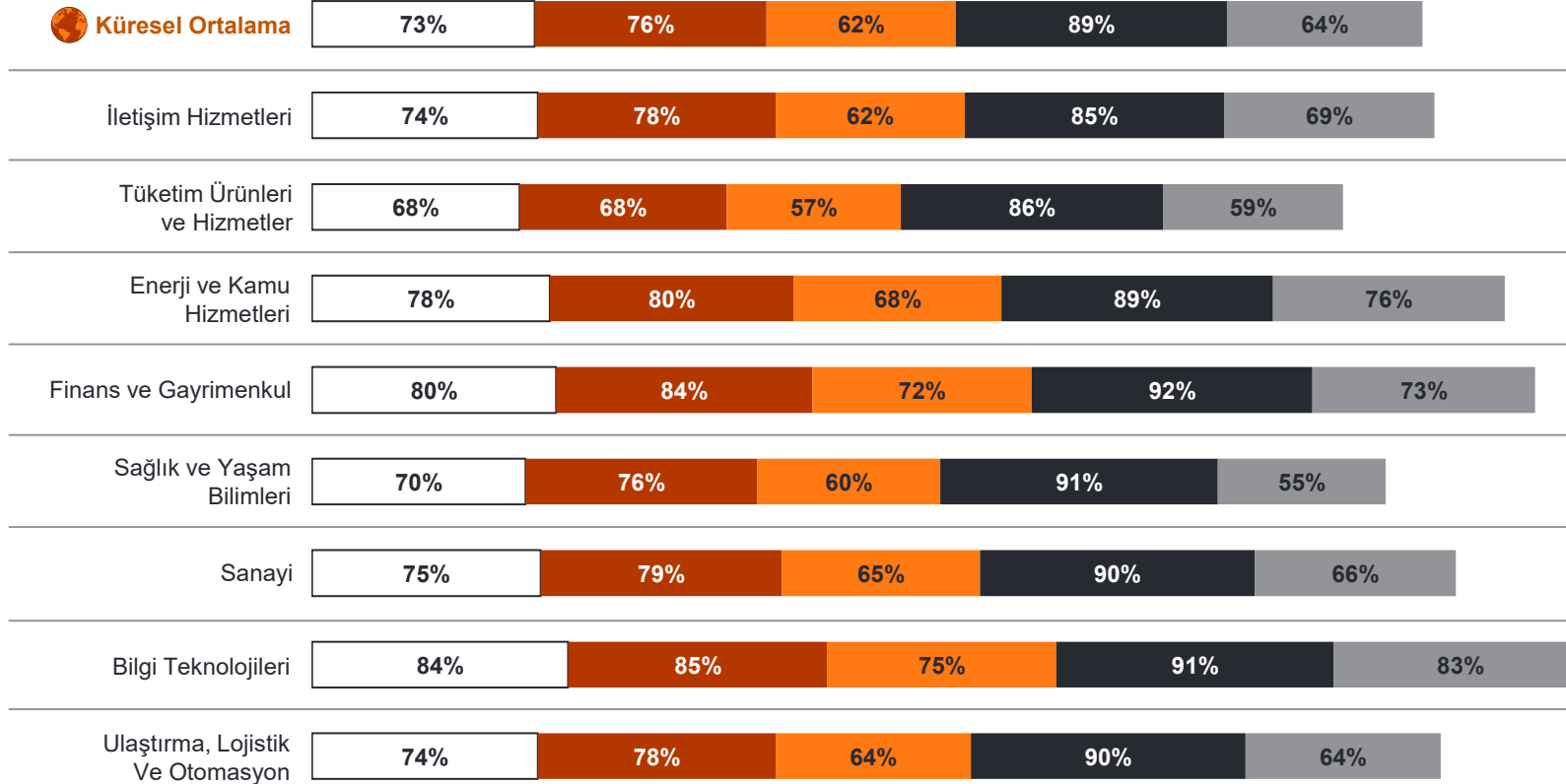


Bulunduğu sektörde kullanılan yapay zeka ve ileri teknolojileri kullanma konusunda kendine güven duymak

64%

Güven Endeksi, yukarıda yer alan göstergelere ait oranların ortalaması alınarak hesaplanmaktadır.

Sektör İçgörüler



○ Güven Endeksi ● Kariyer Gelişimi ● Kariyer Fırsatları ● Deneyim ve Yetkinlikler ● Güncel Teknoloji Kullanımı

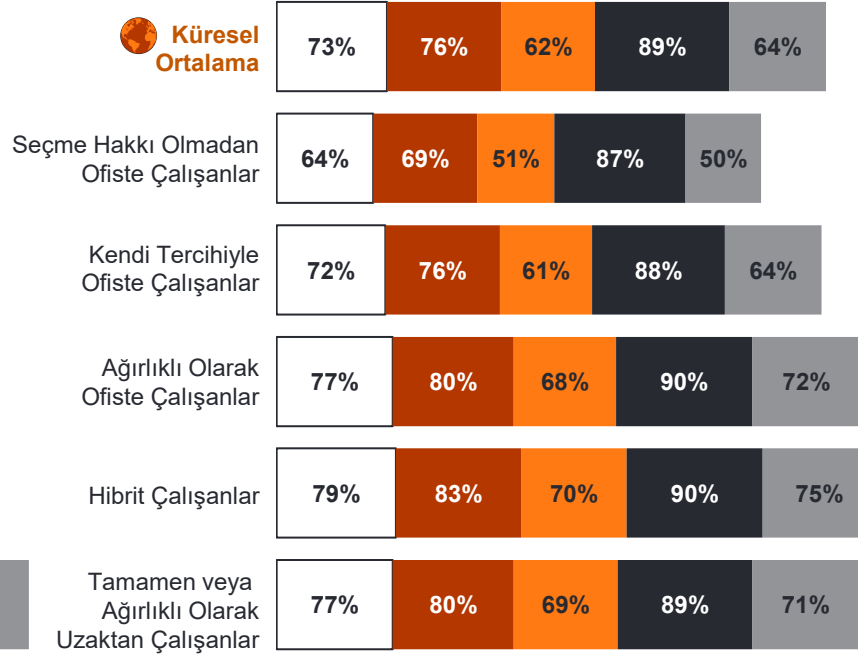
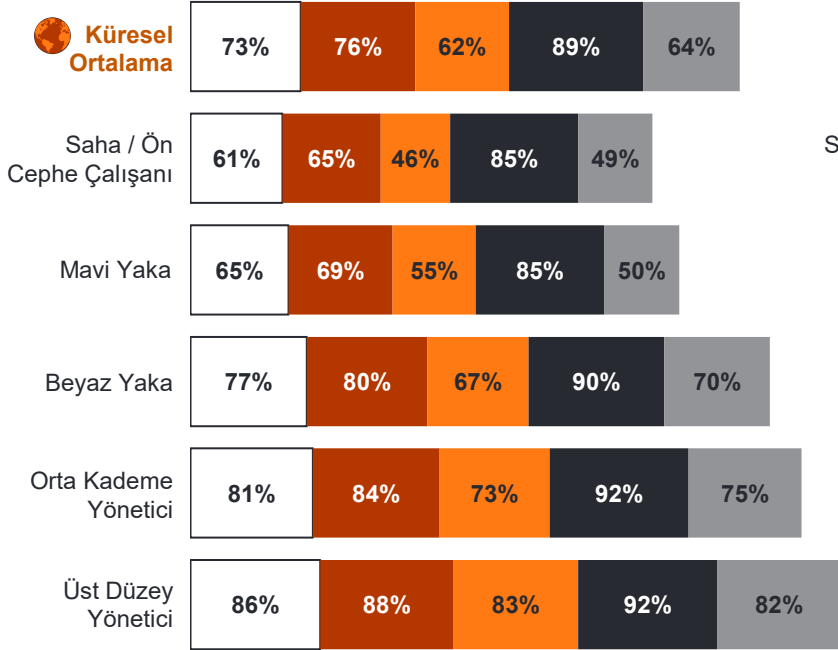


Sağlık ve Yaşam Bilimleri çalışanlarının yalnızca %55'i en yeni teknoloji ve araçları kullanma konusunda kendilerine güvendiklerini belirtiyor — bu oran, 2026'da yapay zekanın devreye girmesinin ardından 2025'e kıyasla 28 yüzde puanlık bir düşüşe işaret ediyor.

Rol ve Çalışma Yeri Trendleri

Rol Bazında

Çalışma Yeri Bazında



○ Güven Endeksi ● Kariyer Gelişimi ● Kariyer Fırsatları ● Deneyim ve Yetkinlikler ● Güncel Teknoloji Kullanımı



Mavi yaka çalışanlar ile seçme hakkı olmadan ofiste çalışanlar, kariyer fırsatları algısında en güçlü artışı bildirdi; her iki grupta da bu artış %8 olarak ölçüldü.

Yaş–Cinsiyet Kırılımı

 **Küresel Ortalama**

Kadın	69%	Kadın	72%	Kadın	57%	Kadın	87%	Kadın	60%
Erkek	76%	Erkek	80%	Erkek	67%	Erkek	90%	Erkek	68%

Baby Boomer Kuşağı
(61-79 yaş)

Kadın	64%	Kadın	74%	Kadın	49%	Kadın	92%	Kadın	42%
Erkek	69%	Erkek	75%	Erkek	57%	Erkek	91%	Erkek	53%

X Kuşağı
(45-60 yaş)

Kadın	64%	Kadın	69%	Kadın	49%	Kadın	88%	Kadın	50%
Erkek	72%	Erkek	77%	Erkek	61%	Erkek	90%	Erkek	62%

Milenyum Kuşağı
(29-44 yaş)

Kadın	72%	Kadın	72%	Kadın	61%	Kadın	87%	Kadın	67%
Erkek	81%	Erkek	83%	Erkek	73%	Erkek	90%	Erkek	77%

Z Kuşağı
(18-28 yaş)

Kadın	73%	Kadın	75%	Kadın	66%	Kadın	85%	Kadın	68%
Erkek	80%	Erkek	82%	Erkek	73%	Erkek	88%	Erkek	76%

○ Güven Endeksi ● Kariyer Gelişimi ● Kariyer Fırsatları ● Deneyim ve Yetkinlikler ● Güncel Teknoloji Kullanımı



X kuşağı kadın ve erkeklerde kariyer fırsatları değişim göstermeden seyrini korurken; Y kuşağı erkeklerde kariyer gelişimi %4 artış kaydetti.



Sonuç



Hızlanan Değişimde Çalışanlara Yol Göstermek



WELL-BEING ENDEKSİ

Kalıcı Tükenmişlik, Fark Yaratmak İçin Bir Fırsat Sunuyor:

Küresel ölçekte ve sektörler genelinde çalışan stresi yüksek seyrini koruyor. Çalışanların yaklaşık üçte ikisi (%63), hâlihazırda tükenmişlik yaşadığını ifade ediyor. İşverenlerin maliyetleri kontrol altında tutarken verimliliği artırma baskısı altında olması, bu tablonun kısa vadede anlamlı biçimde değişmesini zorlaştırıyor. Buna karşın, tükenmişliği azaltmaya yönelik küçük ama tutarlı adımlar atabilen işverenler; uzun vadede çalışan bağlılığı ve yetenek kazanımı açısından önemli bir ayrışma fırsatı yakalayabiliyor.



İŞ TATMİNİ ENDEKSİ

İşe Tutunma Var, Ancak Yeni Fırsatlara İlgi Devam Ediyor:

Çalışanların büyük bölümü mevcut rollerinde kalmayı planlasa da (%64), önemli bir kısmı yeni iş fırsatlarını aktif olarak takip etmeyi sürdürüyor (%60). Mevcut makroekonomik koşullar, bu geçişlerin bir bölümünü yavaşlatırken; özellikle Z kuşağı çalışanlar (%68), ana gelirlerini serbest çalışma, yarı zamanlı işler ve yatırımlar yoluyla destekliyor. Anlamlı kariyer yollarına odaklanan açık ve yapılandırılmış kariyer görüşmeleri, işverenler için çalışanların kariyer ve gelir artışı beklentilerine karşılık verme açısından güçlü bir kaldıraç oluşturuyor.



GÜVEN ENDEKSİ

Çalışan Güvenini Yeniden İnşa Etmek

Her teknolojik dönüşüm bir öğrenme sürecini beraberinde getiriyor ve yapay zekâ da bu durumun bir istisnası değil. İş dünyasında, sektörler genelinde önemli yapay zekâ beceri açıkları olduğu biliniyor ve bu açıklar çalışan güvenini giderek daha fazla etkiliyor. Buna rağmen, son altı ayda eğitim aldığını belirten çalışan oranı (%44) yıllık bazda değişim göstermedi. Yapay zekâ beceri açıklarına dair farkındalığını somut eğitim ve gelişim adımlarına dönüştürebilen işverenler, bu teknolojinin verimlilik potansiyelinden en fazla fayda sağlayanlar olacak.

Araştırma Hakkında

İleriye Dönük Beyanlar:

Bu rapor; belirli bölge, ülke ve sektörlerdeki iş gücü talebi, ekonomik belirsizlikler ile yapay zekânın kullanımı ve etkilerine ilişkin beyanlar dâhil olmak üzere ileriye dönük açıklamalar içermektedir. Gerçekleşen olaylar veya sonuçlar; riskler, belirsizlikler ve varsayımlar nedeniyle bu beyanlarda ifade edilenlerden önemli ölçüde farklılık gösterebilir. Bu faktörler arasında, Şirket'in ABD Menkul Kıymetler ve Borsa Komisyonu'na (SEC) sunduğu raporlarda yer alan ve 31 Aralık 2024 tarihinde sona eren yıla ilişkin Form 10-K Yıllık Raporu'ndaki "Risk Faktörleri" başlığı altında açıklanan unsurlar da bulunmaktadır ve bu bilgiler atıf yoluyla bu metne dâhil edilmiştir. ManpowerGroup, yürürlükteki mevzuatın gerektirdiği durumlar dışında, bu yayında yer alan ileriye dönük veya diğer beyanları güncelleme yükümlülüğünü kabul etmez.

Araştırma Metodolojisi:

Araştırma yanıtları, 1 Eylül – 1 Ekim 2025 tarihleri arasında 19 ülkede toplam 13.918 çalışandan toplanmıştır. Tüm veriler; her ülkedeki çalışan nüfusunu cinsiyet, yaş ve bölge kırılımlarında temsil edecek şekilde ağırlıklandırılmıştır. Analizlerde tüm ülkeler eşit ağırlıkla değerlendirilmiştir.



Well-Being

Düşük Günlük Stres Seviyesi

10 puanlık bir ölçek kullanılarak, stres düzeyini "az" ile "hiç stres yok" arasında değerlendiren çalışanların oranı.

Anlam ve Amaç

10 puanlık bir ölçek kullanılarak, yaptıkları işi "bir ölçüde" veya "çok anlamlı" olarak değerlendiren çalışanların oranı.

Değerlerle Uyum

10 puanlık bir ölçek kullanılarak, işverenlerinin değerleriyle "kısmen" veya "yüksek düzeyde uyumlu" olduğunu belirten çalışanların oranı.

İş-Yaşam Dengesi

10 puanlık bir ölçek kullanılarak, şirketlerinin iş-yaşam dengesi ve kişisel çalışanlar için verilen well-being desteğini "iyi" veya "tam olarak destekleyici" bulan çalışanların oranı.

Well-Being Endeksi

Well-Being Endeksi yukarıda yer alan göstergelere ait oranların ortalaması alınarak hesaplanmaktadır.



İş Tatmini

Mevcut İş Tatmini

10 puanlık bir ölçek kullanılarak, kendi inisiyatifleriyle iş değiştirmelerinin "çok düşük ihtimal" veya "düşük ihtimal" olduğunu belirten çalışanların oranı.

Mevcut İş Güvencesi

10 puanlık bir ölçek kullanılarak, mevcut işlerinden zorunlu olarak ayrılma ihtimallerinin "çok düşük" veya "düşük" olduğunu düşünen çalışanların oranı.

İş Arama Konusunda Güven

10 puanlık bir ölçek kullanılarak, ihtiyaçlarını karşılayacak başka bir işi bulabileceklerine "çok güvenciklerini" veya "güvenciklerini" belirten çalışanların oranı.

Güven Veren Yönetici

10 puanlık bir ölçek kullanılarak, yöneticilerinin kariyer gelişimleri söz konusu olduğunda kendi çıkarlarını gözettiğine "yüksek" veya "orta düzeyde" güven duyduklarını ifade eden çalışanların oranı.

İş Tatmini Endeksi

İş Tatmini Endeksi, yukarıda yer alan göstergelere ait oranların ortalaması alınarak hesaplanmaktadır.



Güven

Deneyim ve Beceriler

10 puanlık bir ölçek kullanılarak, mevcut işlerini yerine getirmek için gerekli beceri ve deneyime sahip olduklarına "çok güvenciklerini" veya "güvenciklerini" belirten çalışanların oranı.

Kariyer Gelişimi

10 puanlık bir ölçek kullanılarak, mevcut kurumlarında kariyer hedeflerine ulaşmaları için ihtiyaç duydukları beceri ve deneyimleri kazanabilecekleri fırsata "kesinlikle sahip olduklarını" veya "sahip olduklarını" belirten çalışanların oranı.

Kariyer Fırsatları

10 puanlık bir ölçek kullanılarak, kurum içinde terfi ya da yatay hareketlilik yoluyla kariyer hedeflerine ulaşmalarını sağlayacak yeterli fırsat bulunduğunu "kesinlikle" veya "genel olarak" düşünen çalışanların oranı.

Güncel Teknoloji Kullanımı

10 puanlık bir ölçek temel alınarak, bulundukları sektörde kullanılan yapay zekâ ve ileri teknolojileri kullanma konusunda kendilerine "çok güvenciklerini" veya "güvenciklerini" ifade eden çalışanların oranı.

Güven Endeksi

Güven Endeksi, yukarıda yer alan göstergelere ait oranların ortalaması alınarak hesaplanmaktadır.

ManpowerGroup Çözümleri: Uçtan Uca İK Yaşam Döngüsü



İş Gücü Danışmanlığı
ve Analitiği



İş Gücü Yönetimi



Yetenek Kazanımı
ve Yerleştirme



Kariyer Yönetimi



Kariyer Geçişi



Üst Düzey Yetenek
Çekimi



ManpowerGroup®



Manpower®

Daha fazla bilgi için www.manpowergroup.com.tr adresini ziyaret edebilirsiniz.