

# Türkiye'de Yeteneğin 25 Yılı



# kariyer.net

# 25.yıl

**Bu araştırma Curiocity araştırma şirketi işbirliği ile, Türkiye’de kariyer ve yeteneğin resmini çekmek amacıyla Kariyer.net’in 25. yılı için yapılmıştır.**

Araştırma ile Kariyer.net’in kurulduğu günlerde kariyerlerinin ilk yıllarında olan çalışanlar ile bugün kariyerlerinin ilk yıllarında olanların iş hayatına dair değerlendirmeleri karşılaştırmalı olarak analiz edilmektedir. Böylece;

- İşe yaklaşım ve kariyer planları açısından jenerasyonlar arası farkların olup olmadığı anlaşılmasına çalışılmakta, bu yolla işverenlerin iş hayatına yeni başlayan jenerasyonun tercihlerine daha iyi cevap verebilmesi için içgörüler sağlanmakta,
- Kariyerinde 20 yılı deviren tecrübeli çalışanların gözünden kariyerlerinin ilk yıllarının değerlendirilmesi yapılmakta, bu sayede yeni nesil için bir takım öneriler sıralanmaktadır.

**Kariyer.net, Türkiye’de kariyerini ileri götürmek isteyen 7’den 70’e milyonlarca kişinin 25 yıldır yanında olmaktan gurur duyar..**

## Türkiye’de Yeteneğin 25 Yılı

3

### Rapor boyunca;

- Kariyer.net kurulduğunda, kariyerinin başında olan, bugün profesyonel hayatta 20 yılı tamamlamış bireyler “Tecrübeliler” olarak adlandırılmıştır.
- Şu anda kariyerinin ilk yıllarında olanlar ise; genç yetenekler adıyla rapora dahil edilmiştir.

0-3 yıl tecrübe

Genç  
Yetenekler

20 yıl ve üzeri tecrübe

Tecrübeliler

## Raporun İçeriği



### Katılımcıların demografik özellikleri

Katılımcı sayısı, cinsiyet, yaş, eğitim ve sektör geçmişlerinin dağılımı



### Kariyer başlangıcı: tercihler, değerlendirmeler ve beklentiler

Yeteneklerin kariyerlerinin başlangıcındaki beklentileri ile kariyerlerinde ilerledikten sonraki tercih ve değerlendirmeleri



### İdeal Kariyer

Farklı jenerasyondan yetenekler için ideal kariyer tanımı ve işverenden beklentiler



### İş Değişikliği ve Çalışan Sirkülasyonu

Beklentileri yüksek, bağlılıkları az çalışanların şirketlerde aradıkları



### Ücret, Yan Haklar ve Çalışma Şekilleri

Finansal imkanlar ve çalışma şekillerinin yetenekler nezdinde artan önemi

## Araştırma Detayları

Metodoloji Kantitatif (CAWI)

Zamanlama Mayıs 2024

**CURIOCITY**  
İşbirliği ile

## Katılımcı Sayısı

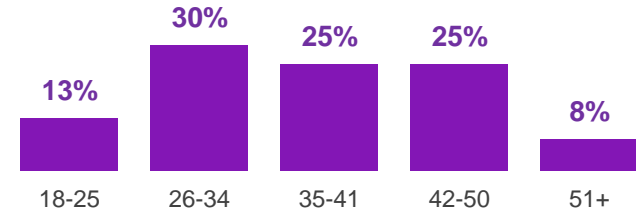
3.194

## Cinsiyet

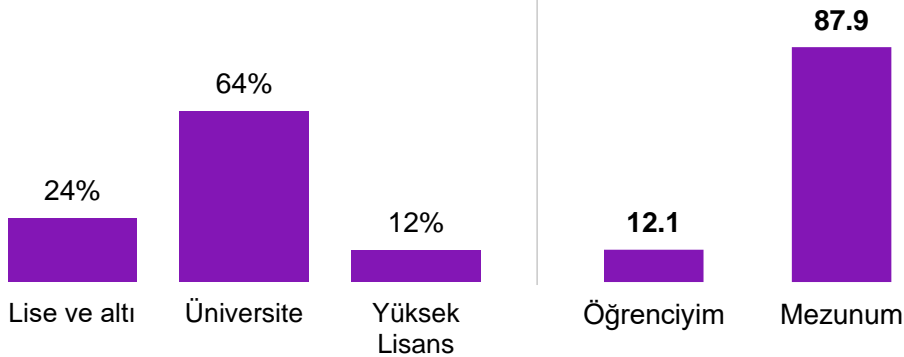
Kadın %42  
Erkek %58

## Yaş Grubu

Ortalama yaş; 36,9



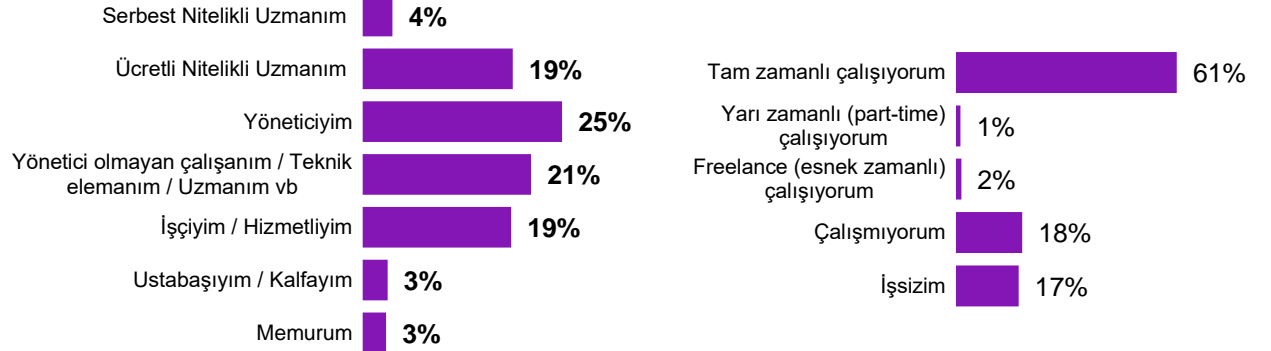
## Eğitim Durumu



## Çalışma Durumu

Mevcut iş yerinde ortalama çalışma süresi 4,5 yıl

Ortalama iş tecrübesi; 12 yıl





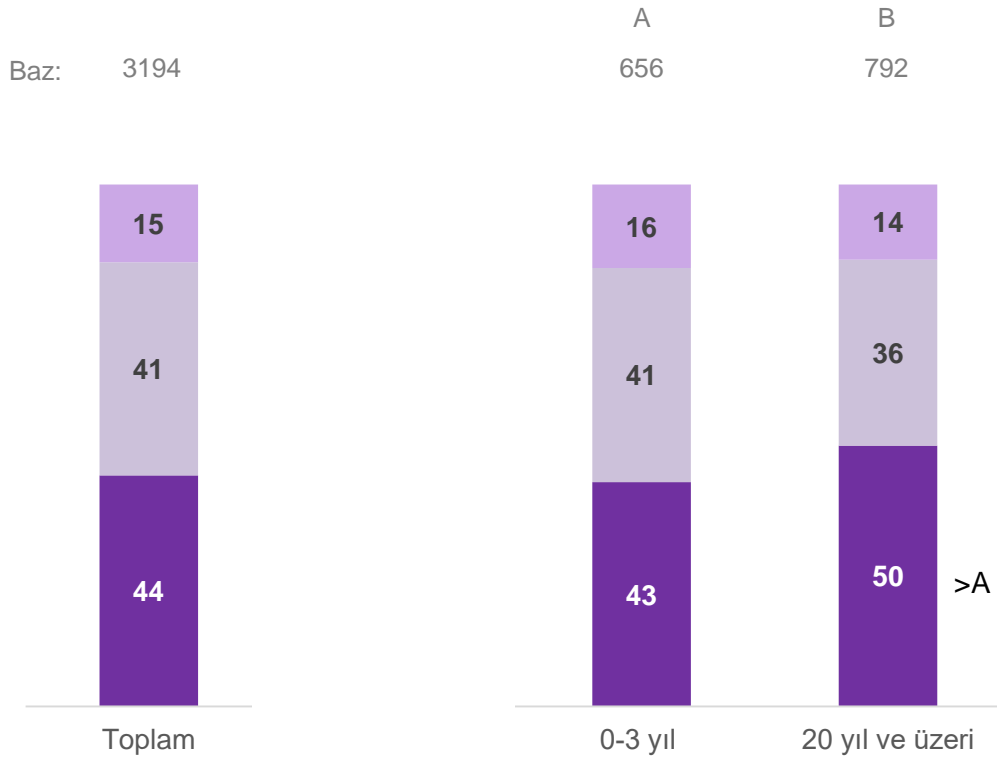
# Kariyer başlangıcında tercihler

# Bölüm/ meslek uyumsuzluğu: gençler memnun değil, tecrübeliler kabullenmiş

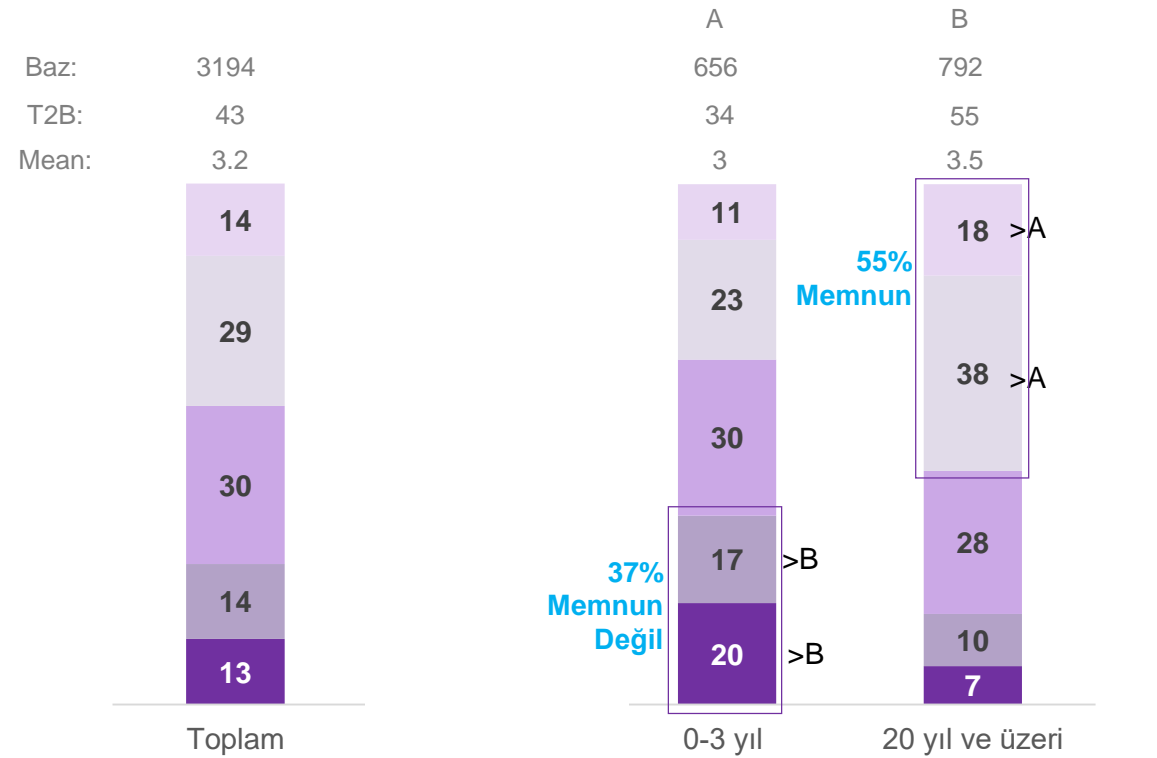
7

Yaptığı iş mezun olduğu okul/bölüm ile ilgili olanların oranı, ilgili olmayanlarla neredeyse aynıdır. Bu durum üniversite tercihi yaparken düşünülenler ile mezun olduktan sonra yapılan iş arasındaki farkın, jenerasyonlardan bağımsız olarak açık olduğunu göstermektedir. Genç yetenekler bu durumdan memnun olmasa da (%37), tecrübeli çalışanlar durumu kabul etmişlerdir (%56).

## Yaptığınız iş mezun olduğunuz okulla ya da bölümle ilgili mi?



## Bu durumdan ne kadar memnunsunuz?



S1. Yaptığınız iş mezun olduğunuz okulla ya da bölümle ilgili mi?

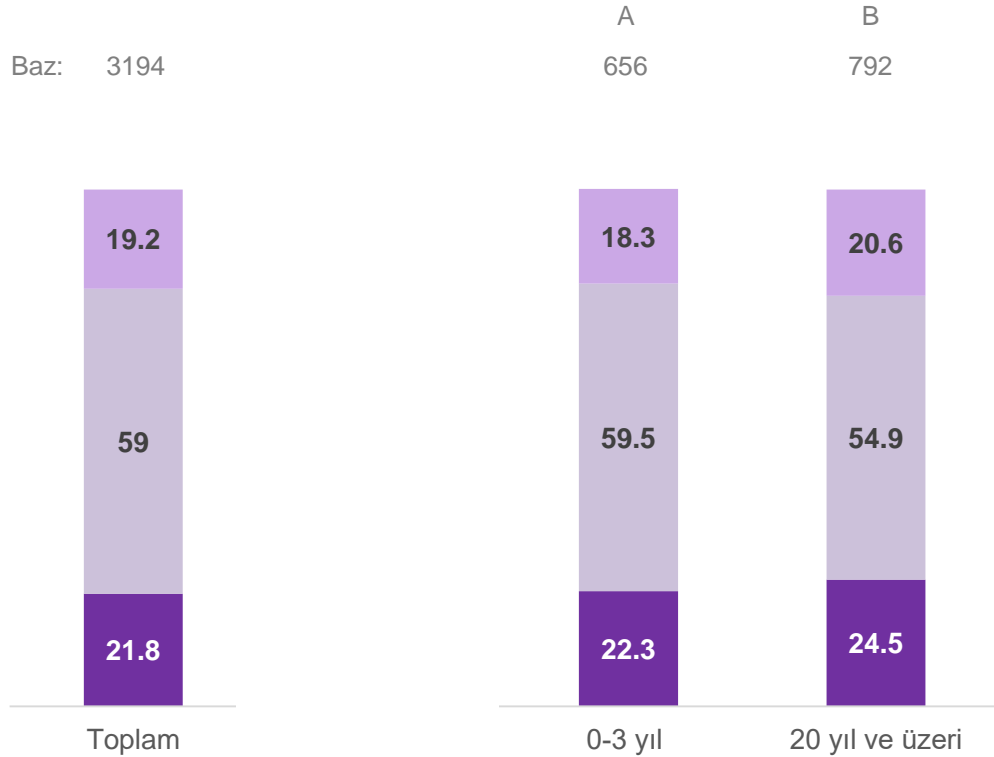
S1a. Bu durumdan ne kadar memnunsunuz?

# Hayal ettikleri işte çalışmayanlar yıllar içinde işleriyle barışmış

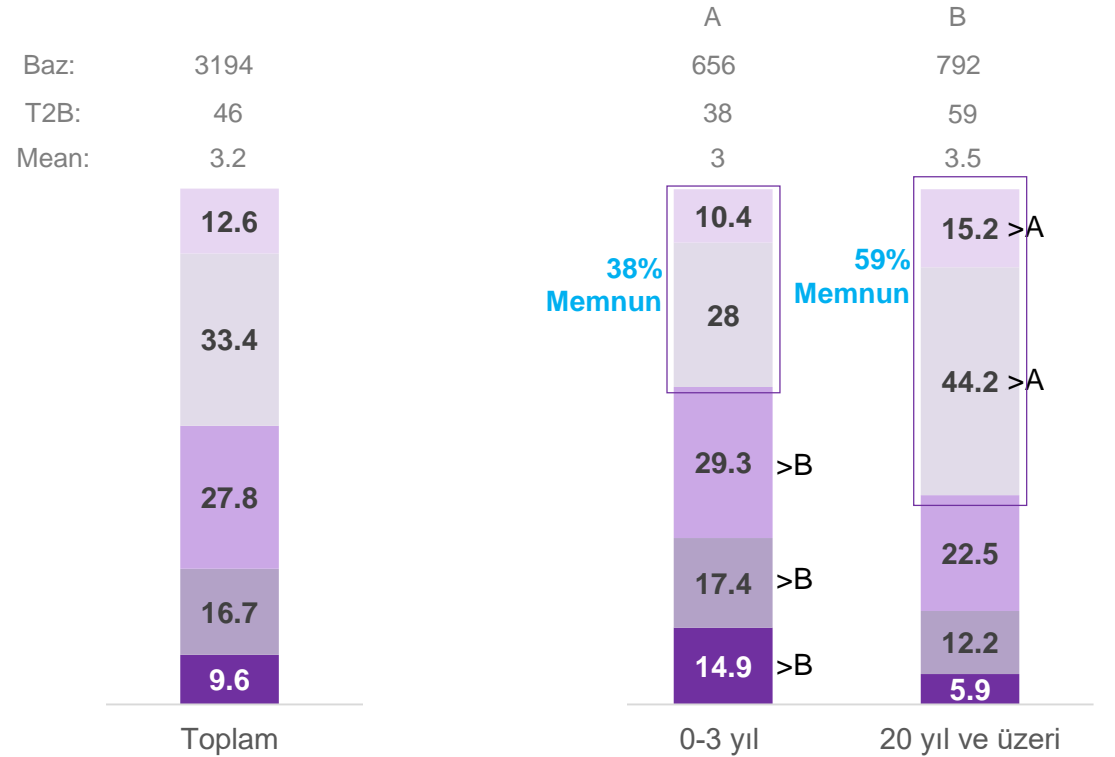
8

Hayal ettiği mesleği yapmayanların oranı %60 civarındadır. Kişiler kariyerlerinde ilerledikçe, mesleklerinden ve iş tanımlarından memnuniyetleri artmaktadır. Bu durum, tecrübe ile meslekleriyle barıştıklarını ya da kişilerin kariyerlerinde istedikleri yere ulaştıklarını gösterebilir.

## Bugün yaptığınız meslek, okuldayken hayalinizdeki meslek mi?



## Şu an yaptığınız meslekteki iş tanımından memnun musunuz?



■ Evet ■ Hayır ■ Kısmen

■ Hiç memnun değilim  
■ Memnunum

■ Memnun değilim  
■ Çok memnunum

■ Ne memnunum ne değilim

S2. Şimdi okuldayken yapmayı hayal ettiğiniz mesleği düşünün. Bugün yaptığınız meslek, okuldayken hayalinizdeki meslek midir?

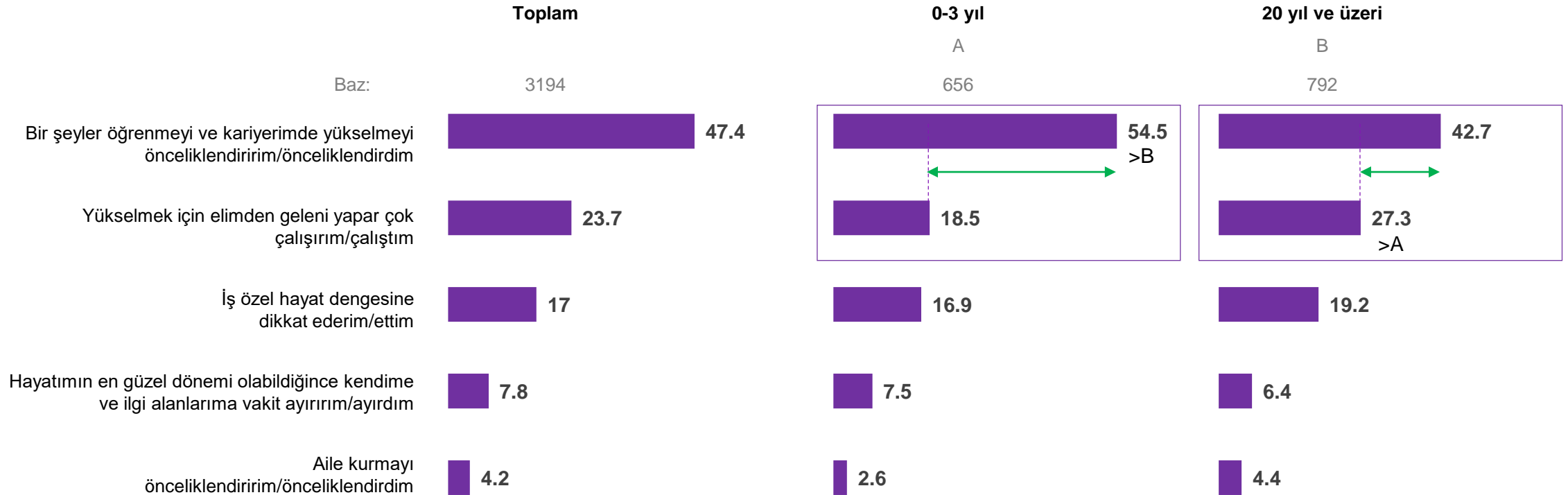
S2a.Peki, şu an yaptığınız meslekteki iş tanımından memnun musunuz?



# Kariyerde yükselmek için çok çalışmak: gençler çekimser, tecrübeliler kararlı

9

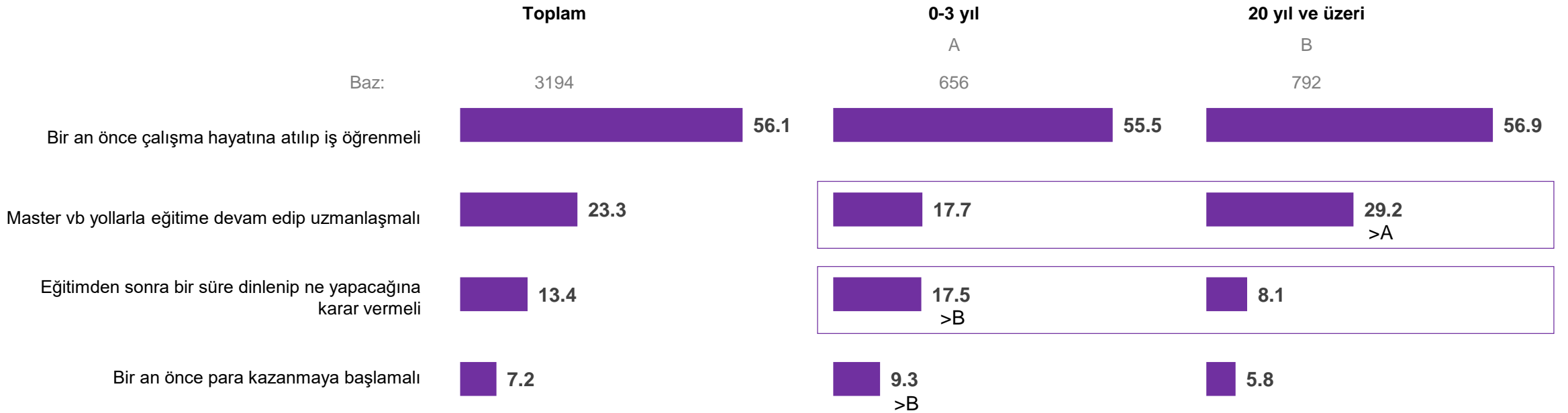
Mezuniyet sonrasında öğrenme ve yükselme odağı tüm gruplar için önceliklidir. Öğrenme ve yükselme konusundaki bu önceliğe rağmen; iş “çok çalışmaya ve yükselmek için elinden geleni yapmaya” geldiğinde, genç yetenekler daha çekingen davranmaktadır.



# Genç yetenekler dinlenmek istiyor, tecrübeliler master öneriyor

10

Genç yetenekler arasında çalışmaya başlamadan önce bir süre dinlenmeyi savunanlar, her 6 kişiden 1'idir; bu oran tecrübeli çalışanların iki katıdır. Tecrübeli çalışanlar arasında, genç yetenekler için yüksek lisans gibi eğitimleri önerenlerin oranı ise 3 kişiden 1'dir.

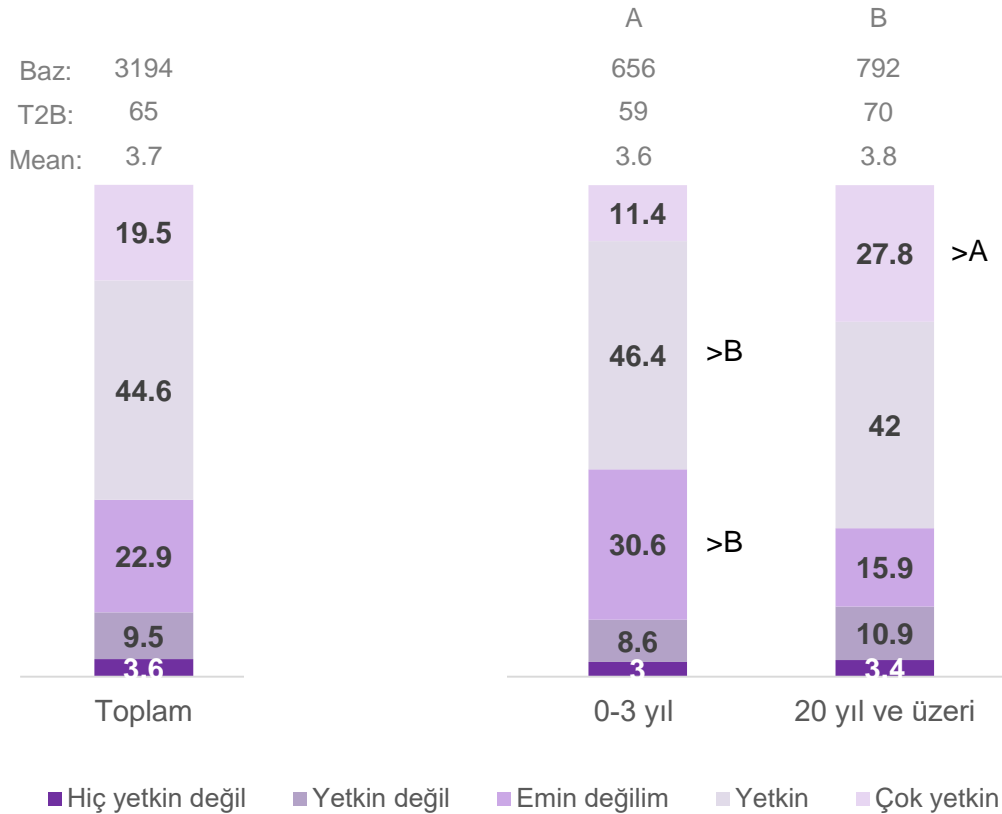


# İşverenler dikkat: yeni mezunlar iş hayatında umduğunu bulamıyor

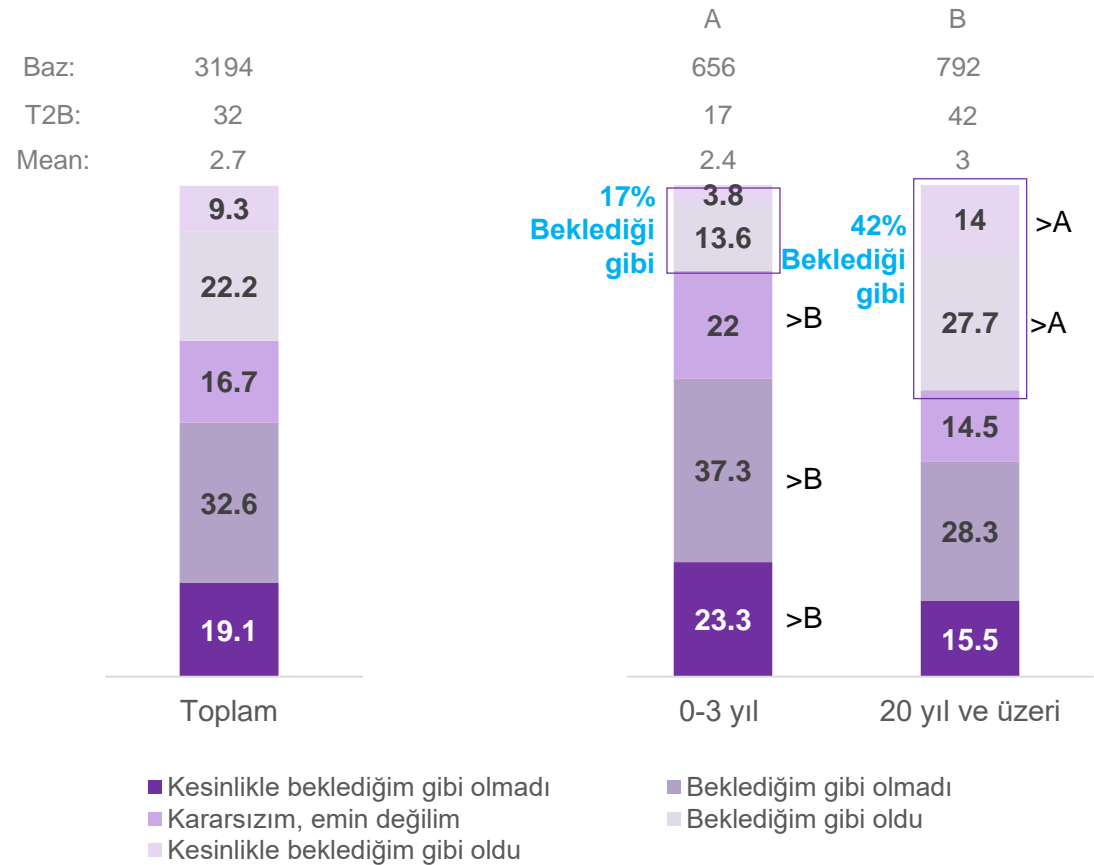
11

Tecrübeli çalışanlardan mezuniyet sonrasında iş hayatında beklediklerini bulduklarını söyleyenlerin oranı %42 iken, genç yeteneklerde bu oran %17'de kalmaktadır. Bu durum, işverenlerin yeni neslin kendisini ait hissedeceği bir çalışma ortamı yaratmakta daha fazla çaba göstermeleri gerektiğini göstermektedir. Tecrübeli çalışanlar eğitimleri ile ilgili kendilerini yetkin hissettiklerini söylediler de, bu oran genç yetenekler için daha düşüktür.

## Eğitiminizle ilgili kendinizi ne derece yetkin hissediyorsunuz?



## Mezuniyet döneminde iş hayatından beklentiler vs bugün



S5. Mezun olduğunuz dönemi düşününce eğitiminizle ilgili kendinizi ne derece yetkin hissediyorsunuz?

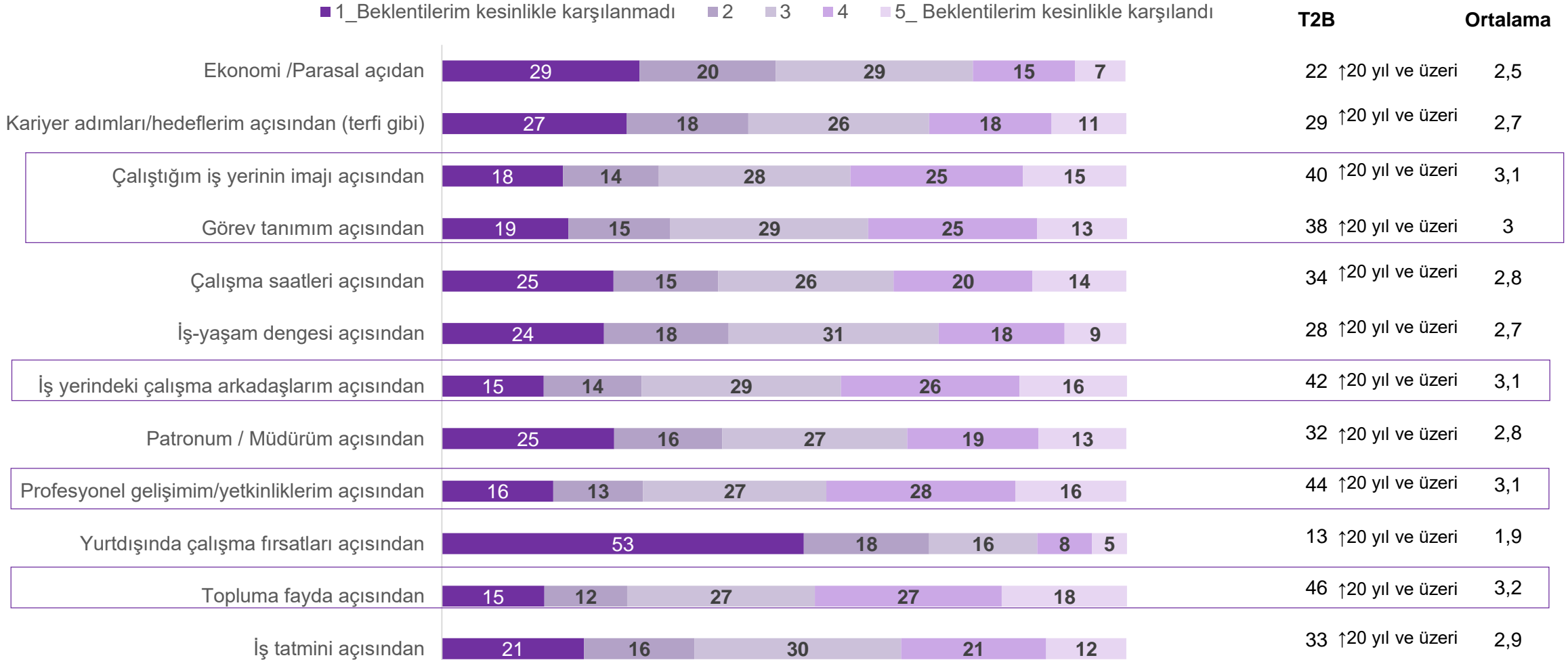
S6. İş hayatınıza yeni başladığınız zamanları düşünmenizi rica ediyoruz. İş hayatıdan o zamanki beklentileriniz ile şimdiki mevcut durum hakkında aşağıdakilerden hangisi düşüncelerinizi en iyi açıklar?

\*Sadece Gen X ve Gen Y için sorulmuştur

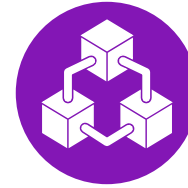
# Çalışma hayatı tecrübeli çalışanların beklentilerini karşılıyor

12

Çalışma hayatında, "Yurtdışında çalışma fırsatı" tüm beklentiler arasında en düşük karşılanma oranına sahiptir; bunu işin finansal getirisi izlemektedir. Diğer beklentiler arasında kariyer gelişimi, topluma fayda, çalışma ortamı, görev tanımı ve çalışılan yerin imajı beklentilerin karşılanması konusunda daha başarılıdır.



S3a. Ekranda gördüklerinizi iş hayatınıza girdiğiniz zaman ile şu an mevcut durumda beklentilerini karşılama açısından değerlendiriniz.

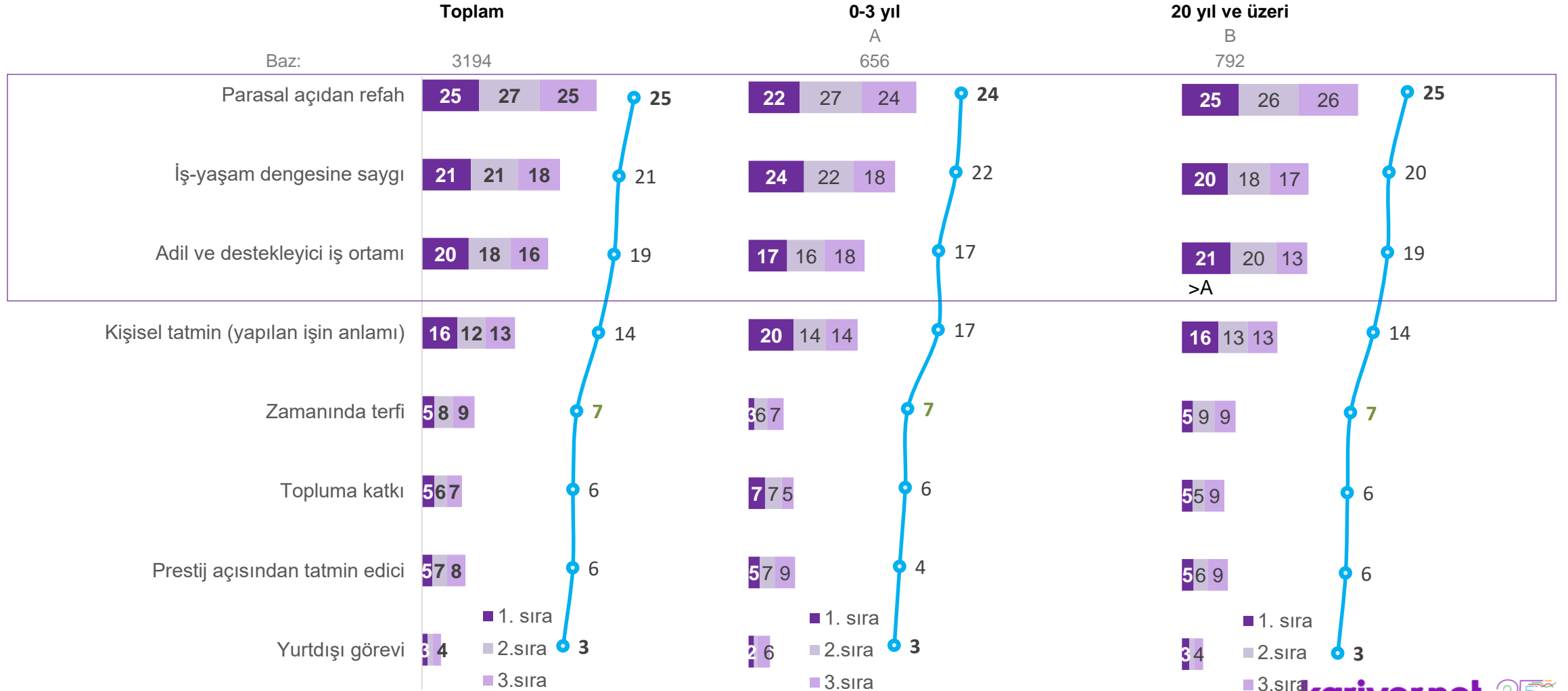


# İdeal Kariyer

# İdeal kariyer: finansal getiri, iş-yaşam dengesi ve adil iş ortamı ilk sırada

14

Çalışanlar, jenerasyonlarından bağımsız olarak ideal kariyer tanımında finansal getiri, iş/özel hayat dengesi ve adil ve destekleyici iş ortamını ilk 3 sıraya koymaktadır. Bu üç faktörün birbirleriyle bağlantılı olduğu; çalışanın emeğinin adil değerlendirilmesi ile iş için ayrılan zaman ve finansal getirinin dengelenmesi gerektiği söylenebilir.

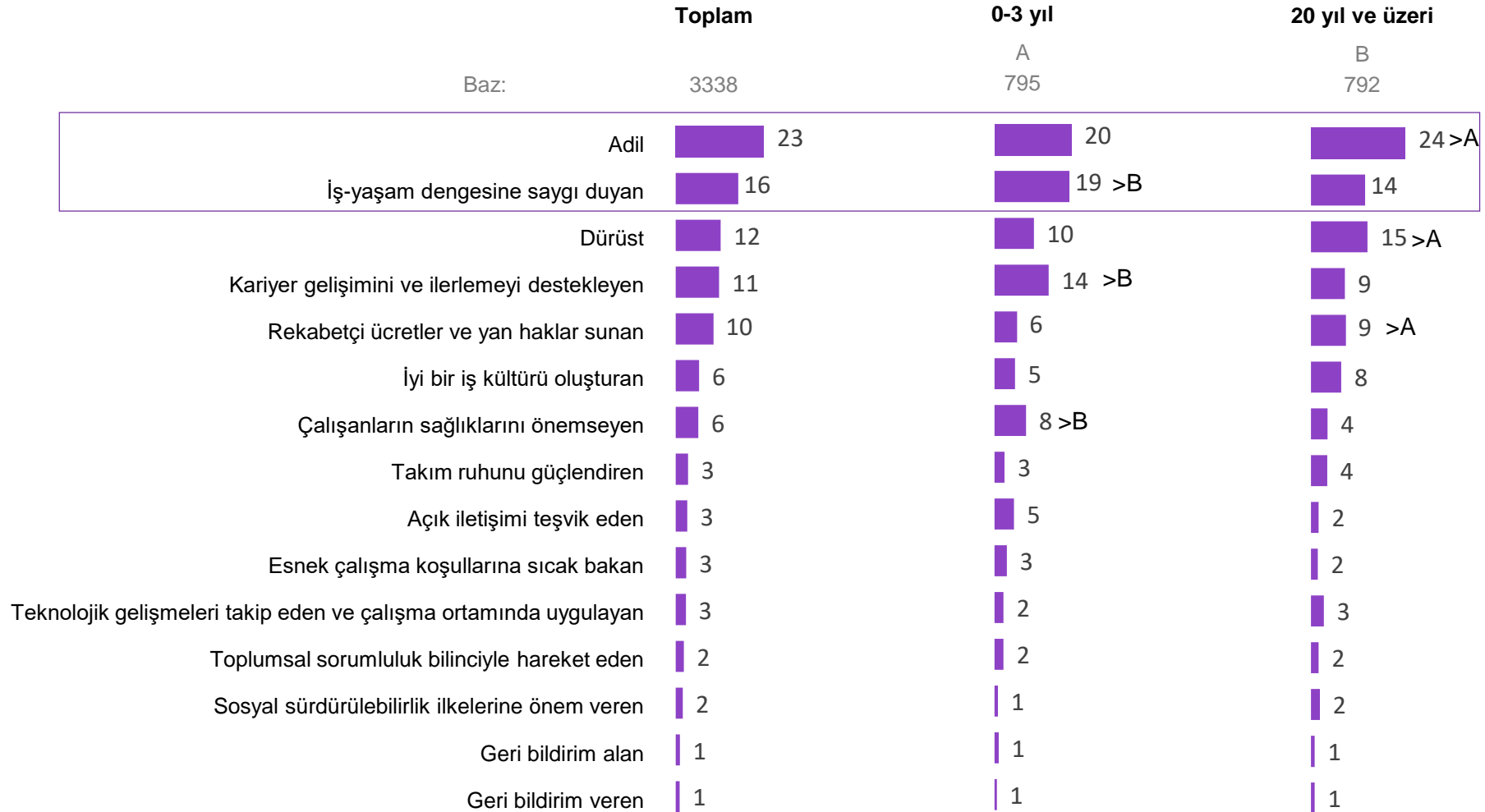


S11. "İdeal bir kariyer" tanımını nasıl yaparsınız? En önemli 3 özelliği seçer misiniz?

# Yeni mezunlar için ideal işveren çalışanların esenliğine önem vermeli

15

Tecrübeli çalışanlar için ideal işverende aranan başlıca özellikler, adil ve dürüst olmasıdır. Genç yetenekler ise işverenin iş/özel hayat dengesini gözetmesini, kariyer gelişimini desteklemesini ve sağlığa önem vermesini, tecrübeli çalışanlardan daha fazla önemsemektedir.



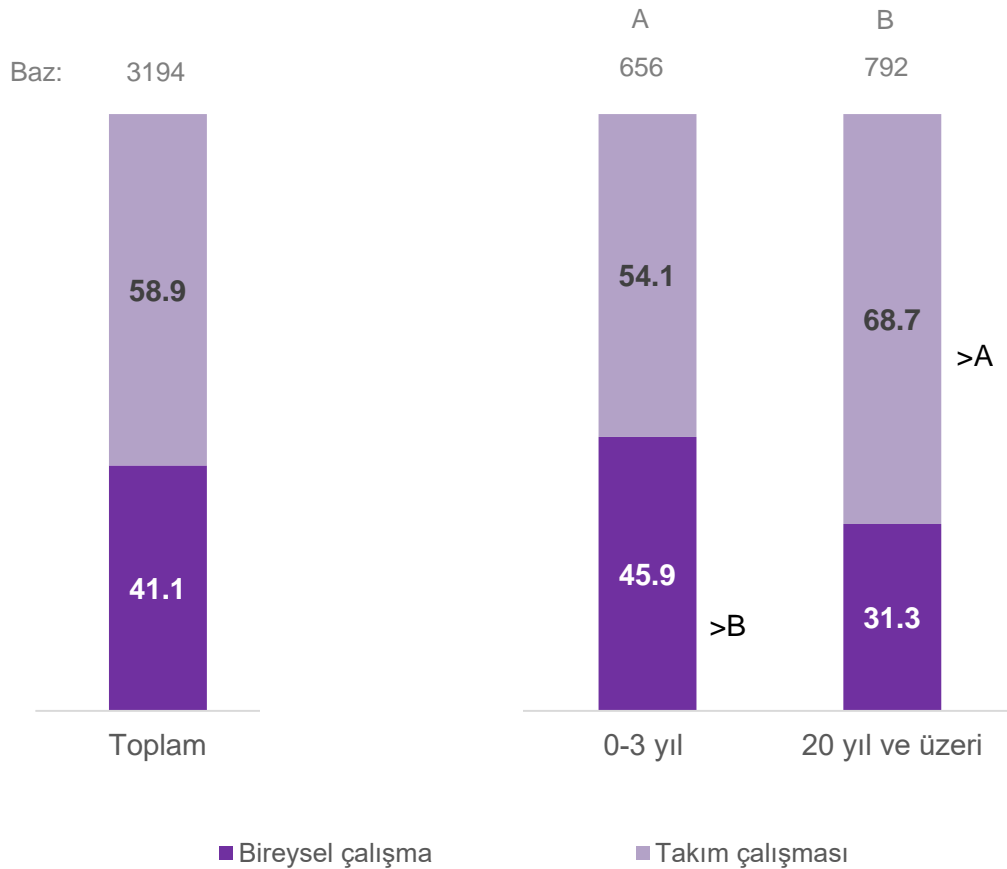
S12. "İdeal bir işveren" için en önemli ilk 5 özelliği sıralar mısınız?

# Çalışma hayatında bireysel çalışma kültürü yükseliyor

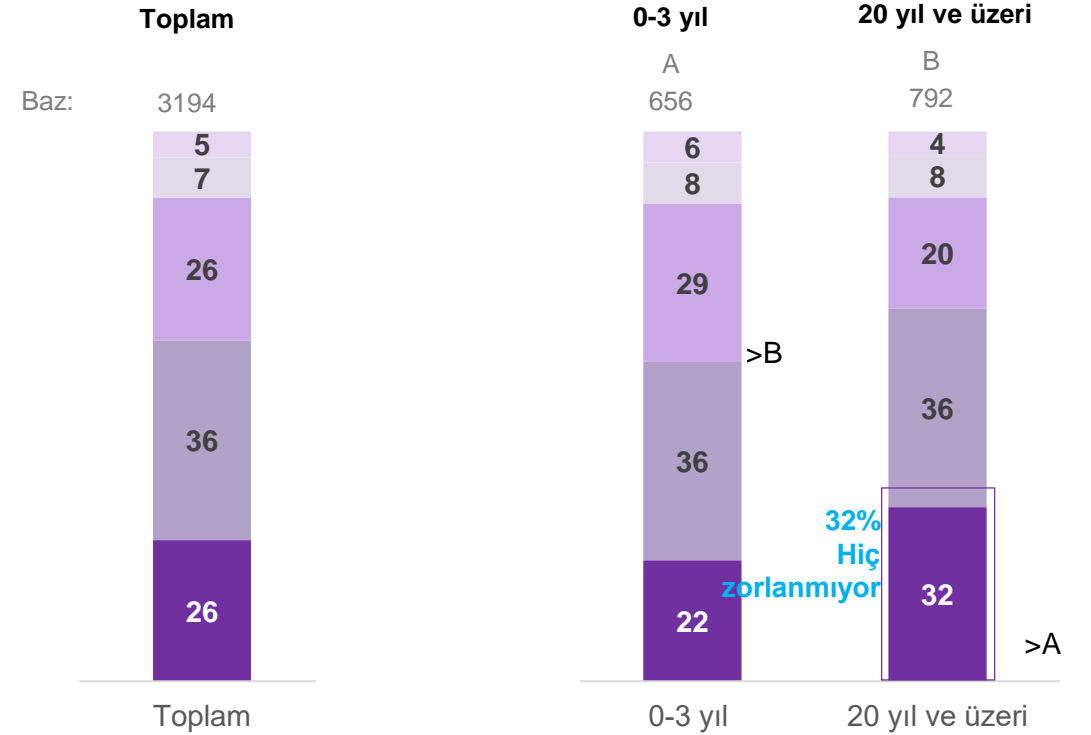
16

Çalışanlar, farklı jenerasyonlar ile iş yaparken zorlanmadıklarını belirtmektedir. Tecrübeli çalışanlar jenerasyonlar arası uyum konusunda daha olumlu görüşe sahiptir. Genç yetenekler ise bireysel çalışmaya eğilimli olsa da, %50'den fazlası birlikte çalışmayı tercih etmektedir.

## Bireysel vs Takım çalışması



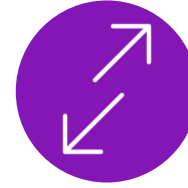
## Farklı jenerasyonların uyumu



- Farklı jenerasyonlarla birlikte çalışmaktan çok zorlanıyorum
- Farklı jenerasyonlarla birlikte çalışmaktan zorlanıyorum
- Farklı jenerasyonlarla birlikte çalışmaktan ne zorlanıyorum ne zorlanmıyorum
- Farklı jenerasyonlarla birlikte çalışmaktan zorlanmıyorum
- Farklı jenerasyonlarla birlikte çalışmaktan hiç zorlanmıyorum

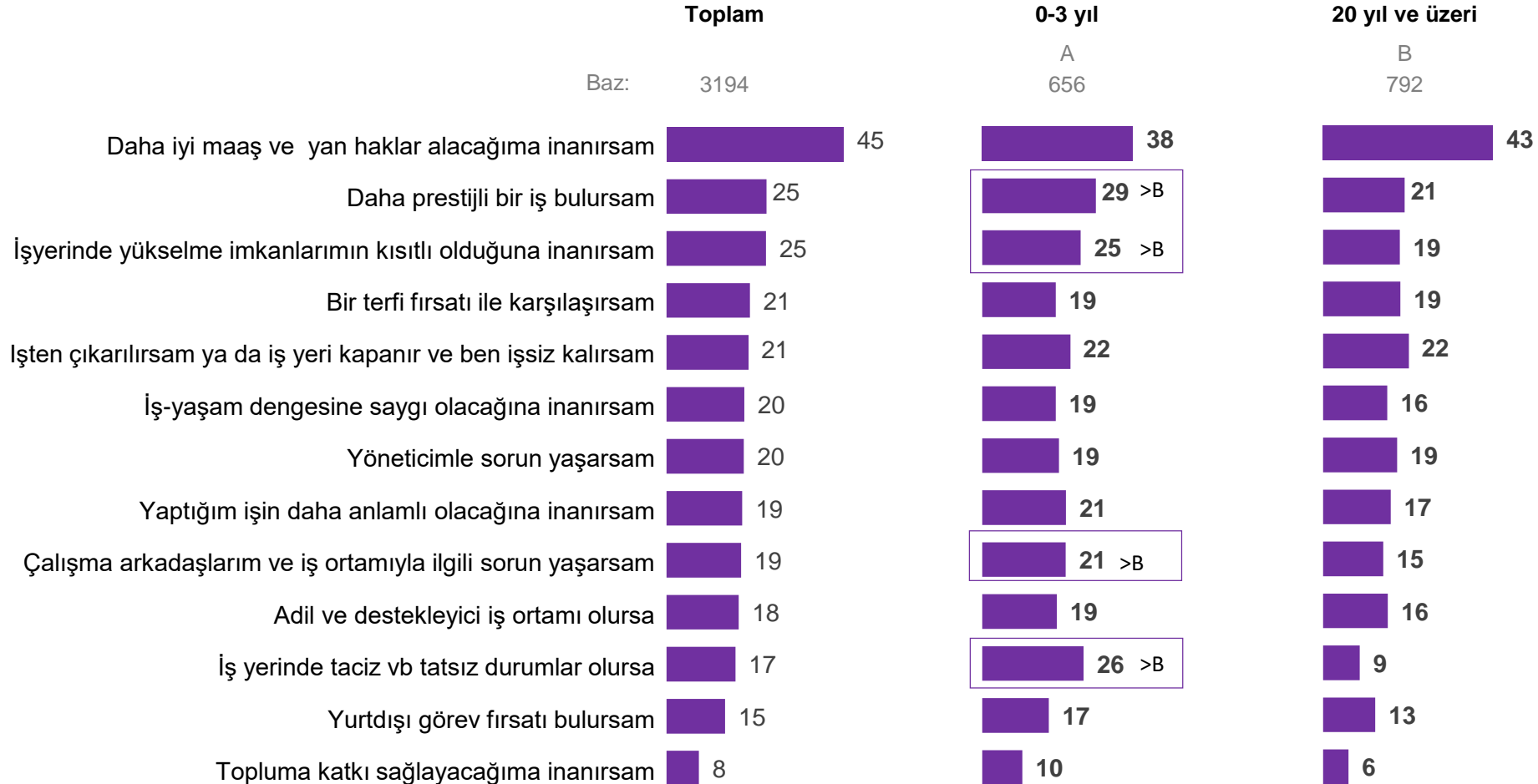
S34. Çalışma hayatımızın düşündüğümüzde hepimizin sahiplendiği iş yapış tarzları olduğunu söyleyebiliriz. Siz kendi iş yapış tarzınızı aşağıdakilerden hangisine en yakın bulursunuz? S35. Çalışma hayatımızda farklı jenerasyonlar ile çalışabiliyoruz. Buna iş hayatı pratiğinde baktığınızda farklı jenerasyonlarla çalışmak konusunda sizin düşünceniz aşağıdakilerden hangisine en yakın olur?





# İş Değişikliği ve Çalışan Sirkülasyonu

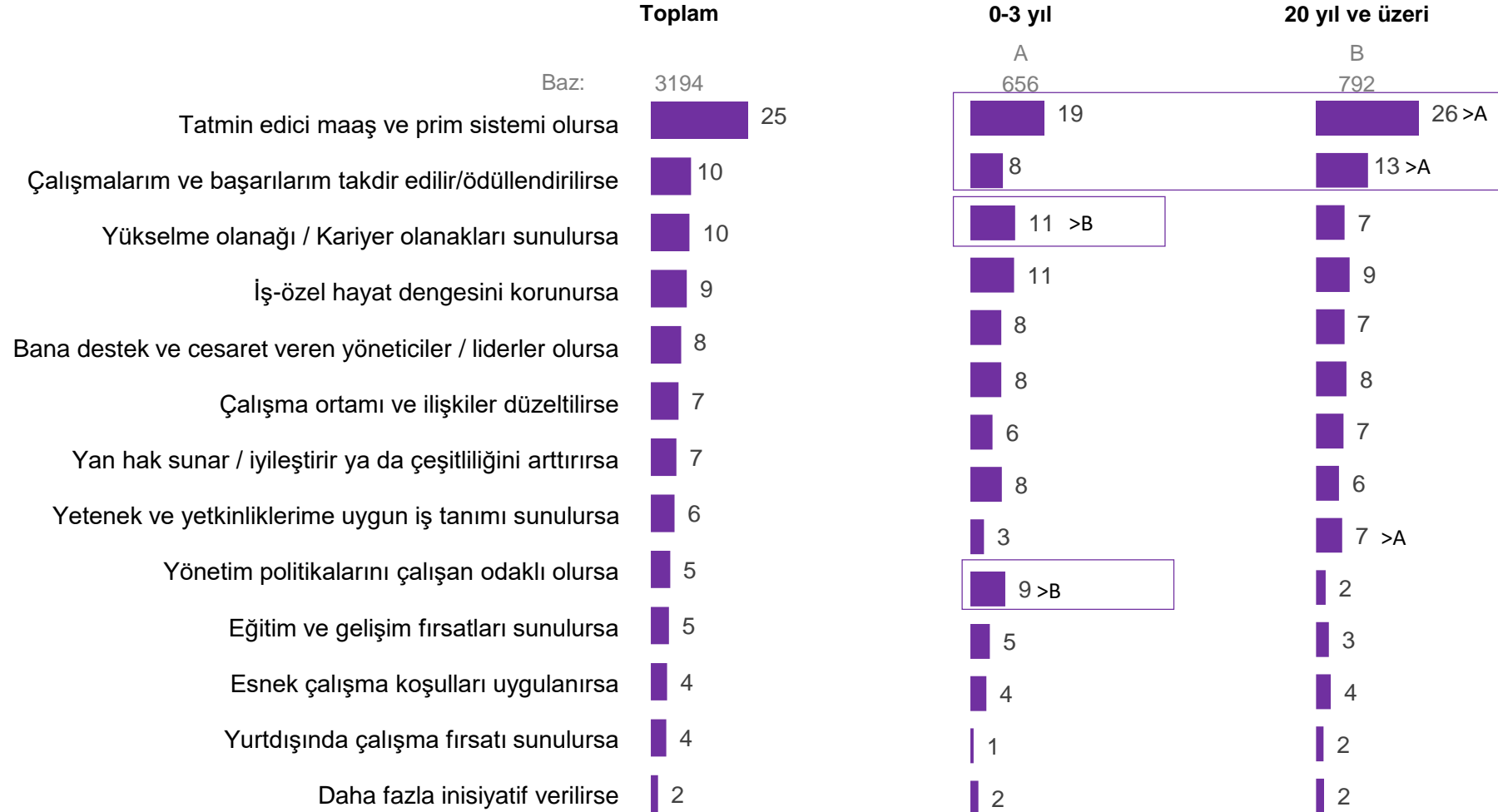
Tüm çalışanlar için iş değişikliğinin ana nedeni maaş ve yan haklardır. Genç yetenekler, daha prestijli iş, yükselme imkanı ve iş yerindeki olumsuz durumları da önemli nedenler arasında saymaktadır. Bu jenerasyon farkı, yeni iş arayışlarında belirleyici bir rol oynamaktadır.



# Çalışanı tutmanın yolu: gençler terfi ve maaş, tecrübeliler takdir bekliyor

19

Genç yetenekler bir iş teklifini reddedip mevcut şirketinde çalışmaya devam etmek için maaş artışının yanında yükselme olanağı ve çalışan odaklılık bekliyor. Tecrübeli çalışanlar ise maaşın yanında takdir görmek istiyor.

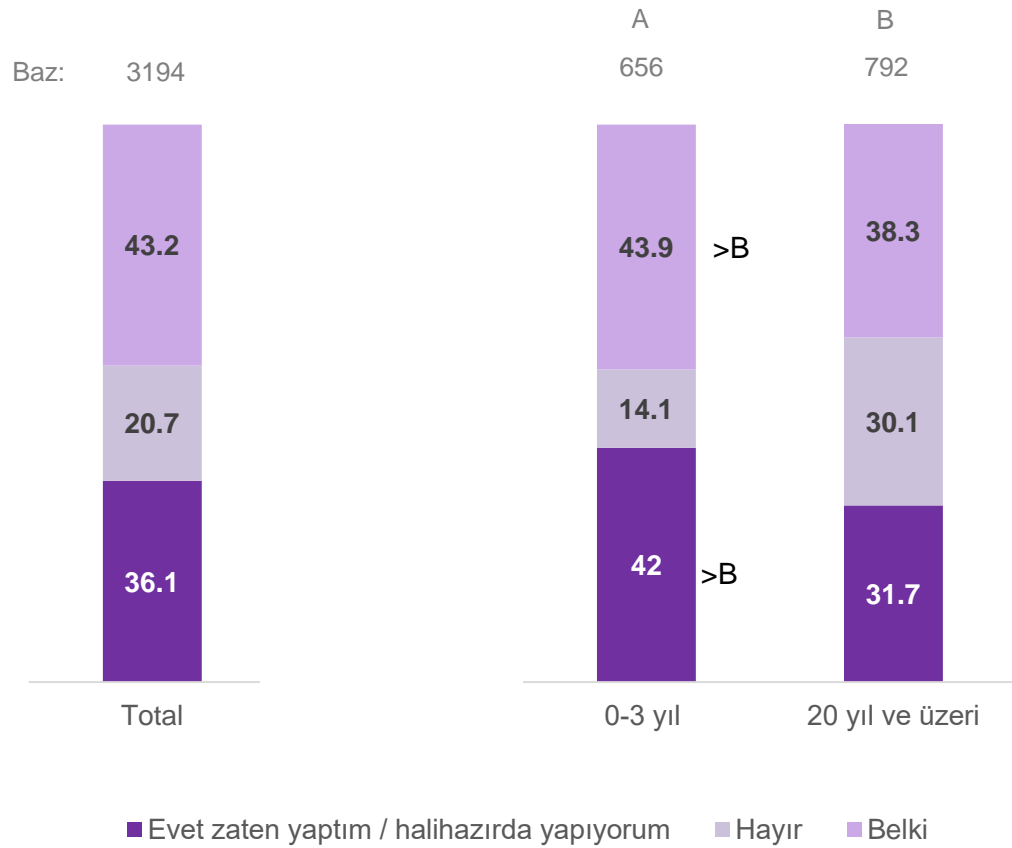


# Kariyer arası: gençler daha cesur, tecrübeliler daha temkinli

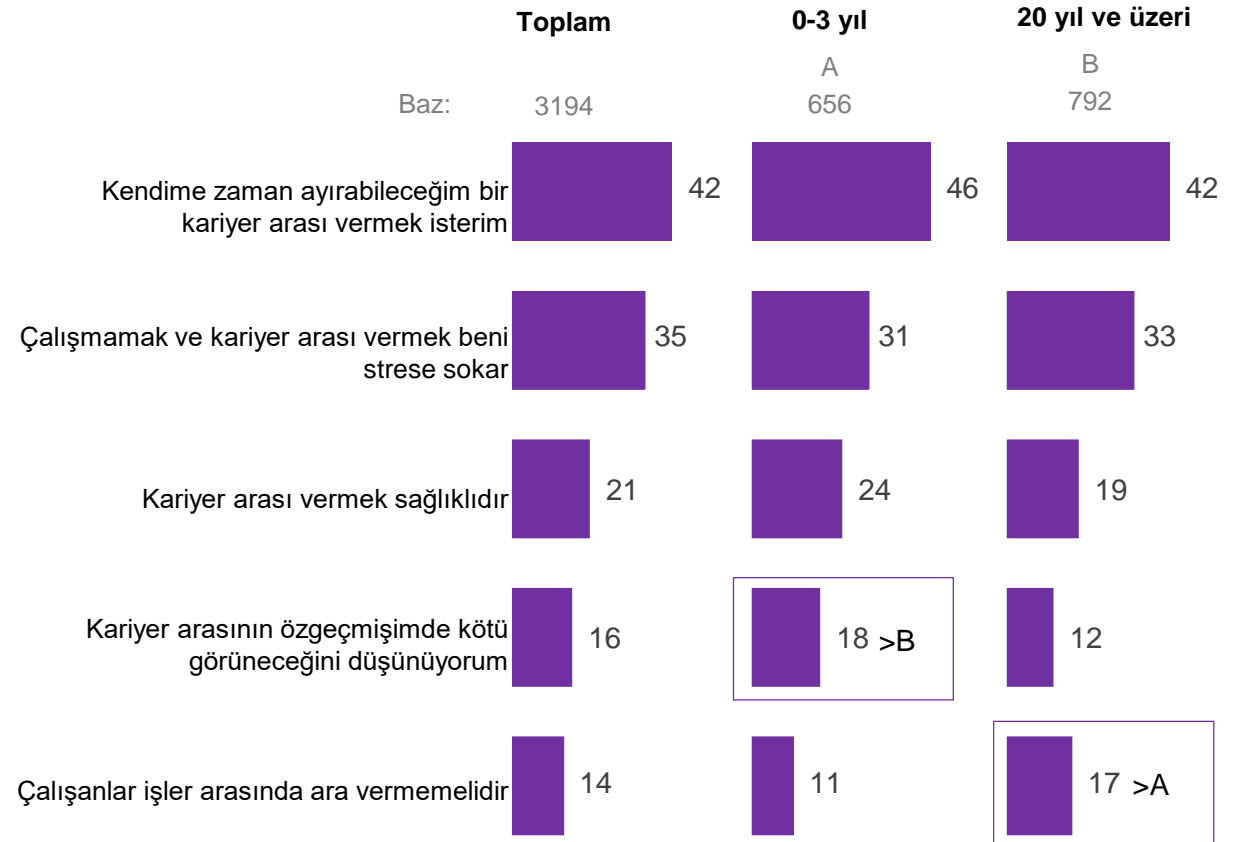
20

Hem tecrübeli çalışanlar hem de genç yetenekler için Kariyer arası vermek istense de bu durum bir risk faktörü ve stress sebebi olarak değerlendiriliyor. Genç yetenekler, her ne kadar özgeçmişlerinde kötü görüneceğini düşünse de, kariyer arası vermeye daha yakınlar.

## Kendi işini yapma düşüncesi



## Kariyer arasına dair düşünceler



S18. Kariyerinizin herhangi bir döneminde kendi işinizi yapacağınızı düşünüyor musunu?

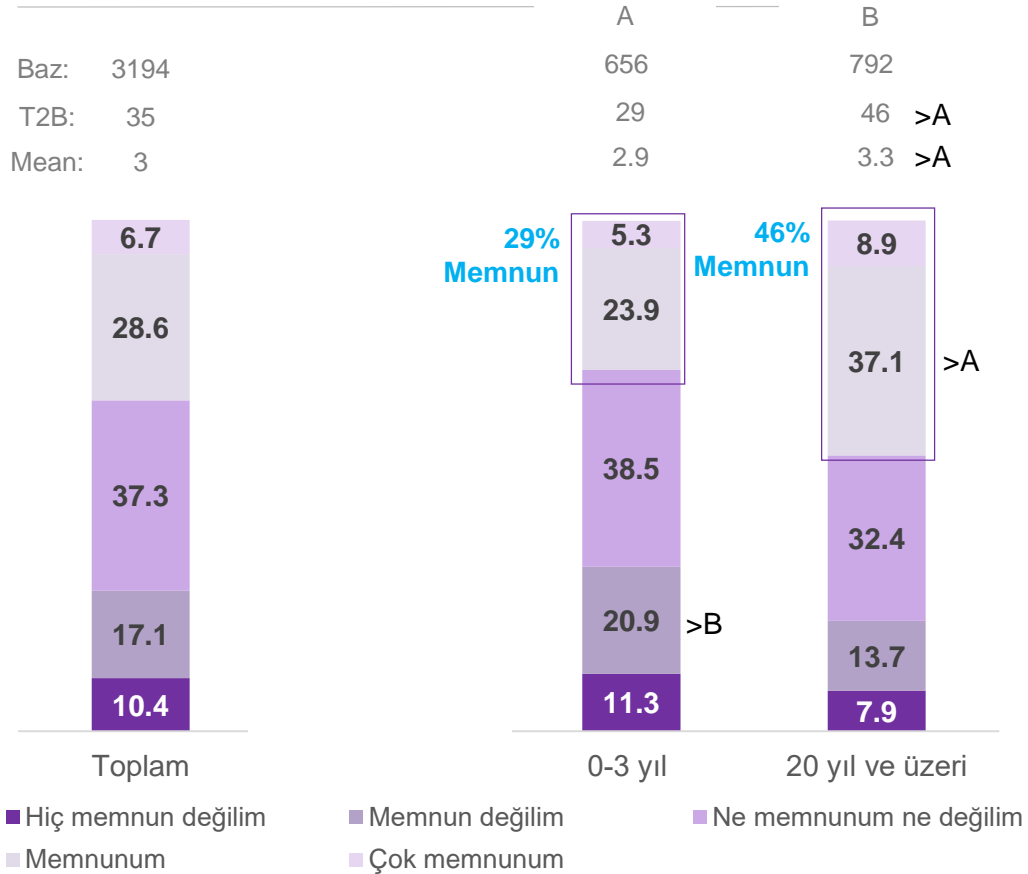
S19. Aşağıda kariyere ara vermek ile ilgili bazı ifadeler göreceksiniz. Bu ifadelerden size uygun olanları işaretler misiniz

# Genç yeteneklerin iş memnuniyeti düşük, iş değiştirme olasılıkları yüksek

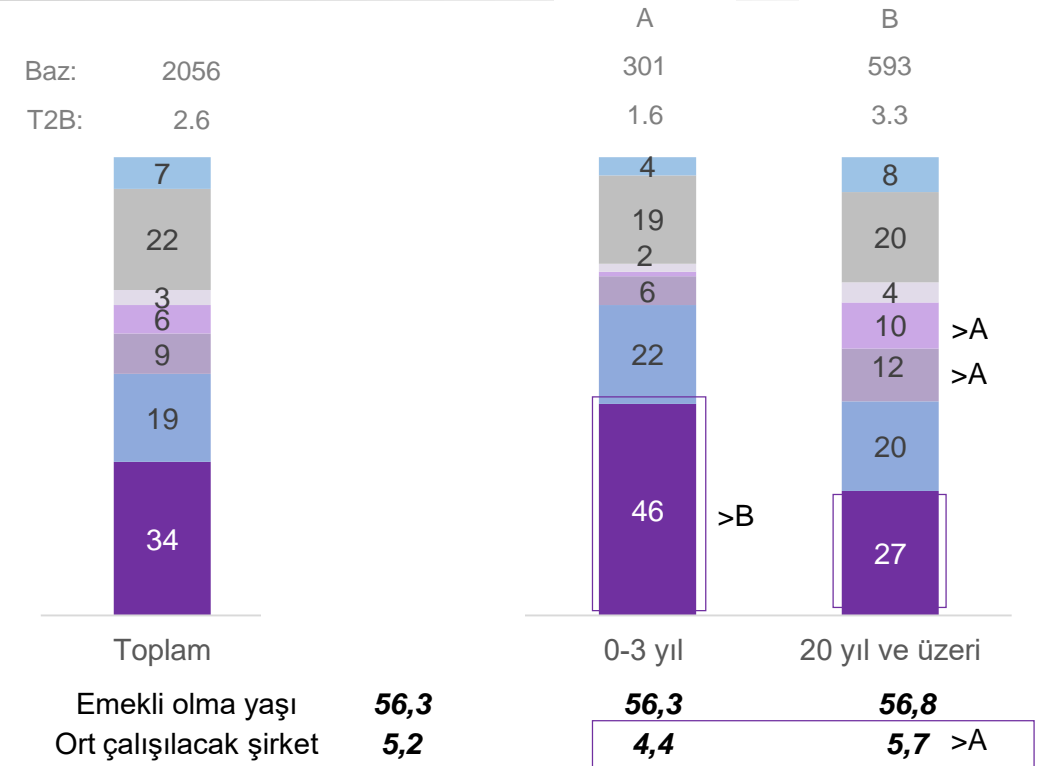
21

Genç yeteneklerin iş memnuniyetleri ve işe bağlılıkları tecrübeli çalışanlardan çok daha düşük, öyle ki hemen hemen aynı yaşlarda emekli olmayı planlasalar da genç yetenekler 1 yıl içerisinde iş değiştirmeyi planlıyor. Diğer bir yandan tecrübeli yeteneklerin kariyerleri boyunca genç yeteneklerden yaklaşık %30 daha fazla sayıda şirkette çalışacağı öngörmesi, genç yeteneklerin kurumsal hayattaki rotalarını tam çizemediklerinin bir göstergesi sayılabilir.

## İşten memnuniyet seviyesi



## Ne kadar süre daha aynı yerde çalışmayı planlıyorlar



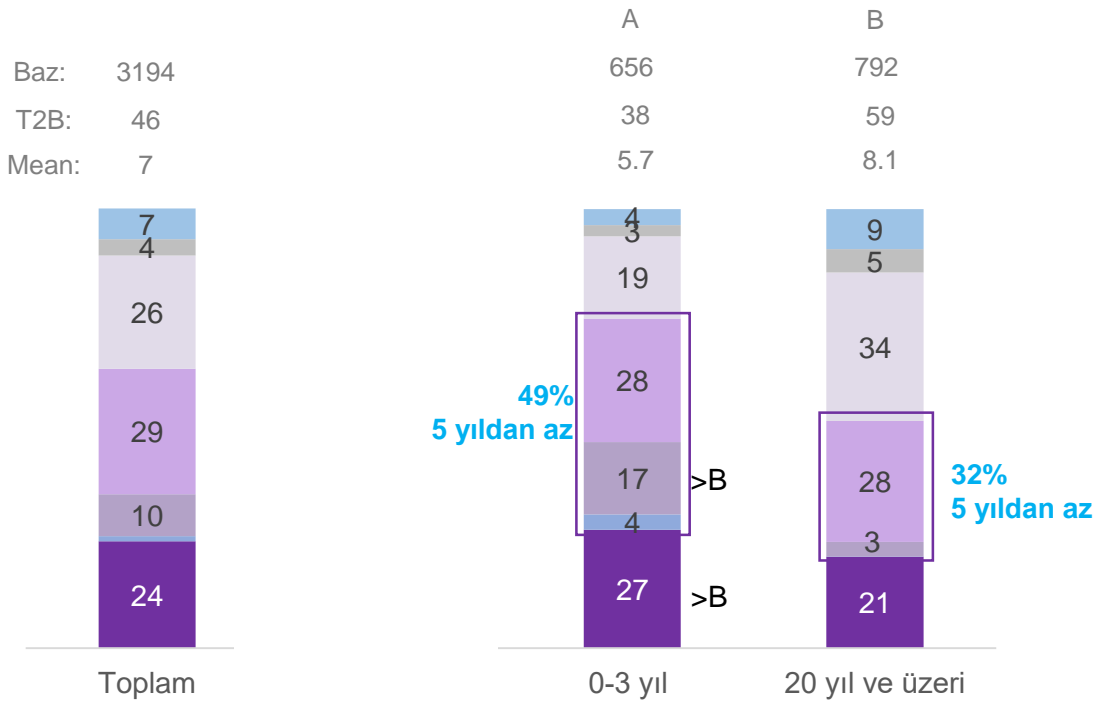
S14. Şu andaki işinizden genel olarak memnuniyet seviyenizi aşağıdakilerden hangisi en iyi tanımlar?  
S15. Şu andaki şirketinizde daha ne kadar çalışmayı planlıyorsunuz? S16. Kaç yaşında emekli olmayı planlıyorsunuz?  
S17. Kariyeriniz boyunca kaç farklı şirkette çalışacağınızı düşünüyorsunuz?

# Genç yeteneklerin yarısı bir işyerinde 5 yıldan fazla çalışmayı düşünmüyor

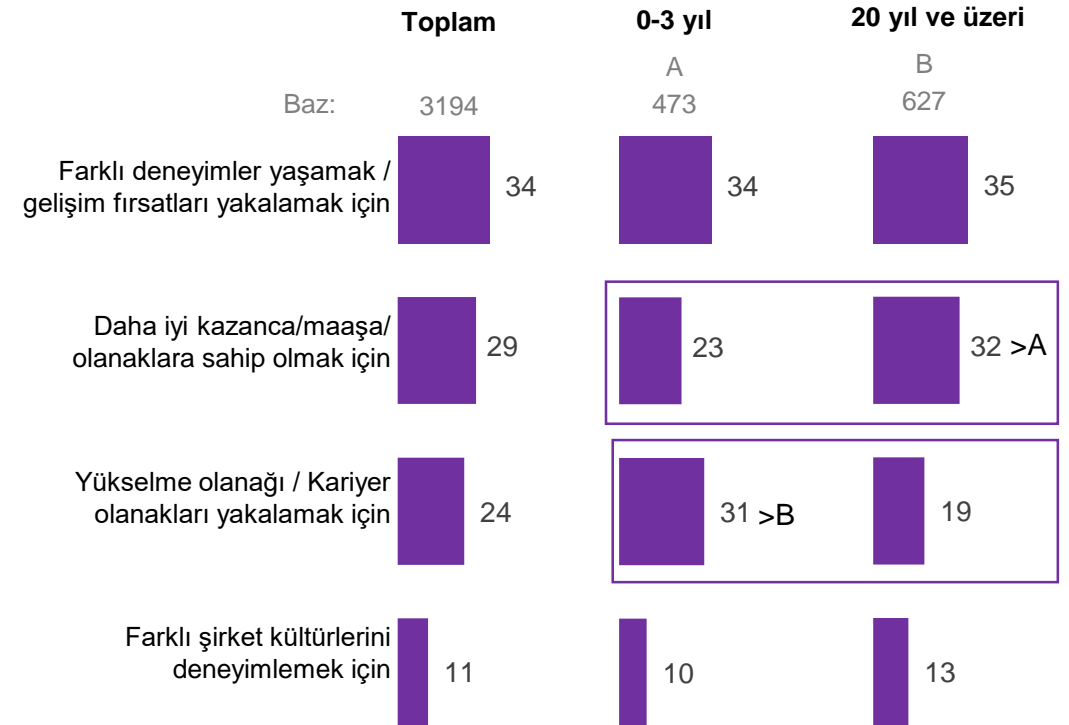
22

Adaylar, farklı deneyimler yaşamak ve gelişim fırsatları yakalamak için iş değiştiriyor. Genç yetenekler için yükselme ve kariyer olanakları önemli, tecrübeli çalışanlar ise maaş/yan hakları öncelikli görüyor.

## Ortalama çalışma süresi



## İş değiştirme nedenleri



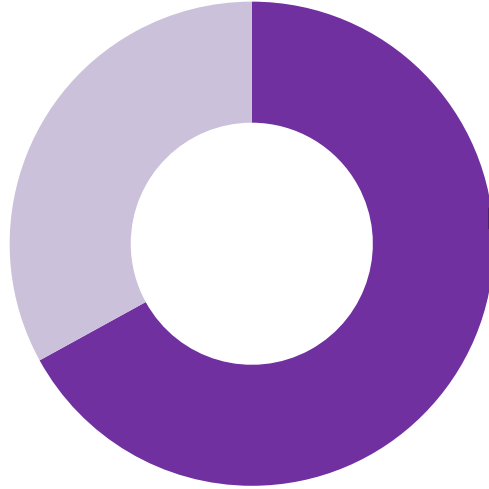
S37. Sizce bir çalışanın aynı işyerinde/şirkette ideal çalışma süresi kaç yıldır? Yani bir çalışan ne zaman mevcut işyerini/şirketini değiştirmeli?

S38. Neden belirli bir süre sonra iş/şirket değiştirilmesi gerektiğini düşünüyorsunuz?

Çalışanların %67'si iş bulmadan istifa etmeyi göze alıyor. Yetenek açığı ile tetiklenen bu durum, bir çalışanın işten ayrıldıktan sonra ortalama 10 ay içerisinde iş bulabilmesi olarak öne çıkıyor.

## İstifa ederken iş bulup bulmama

Evet yeni iş bulduktan sonra istifa ettim  
33%

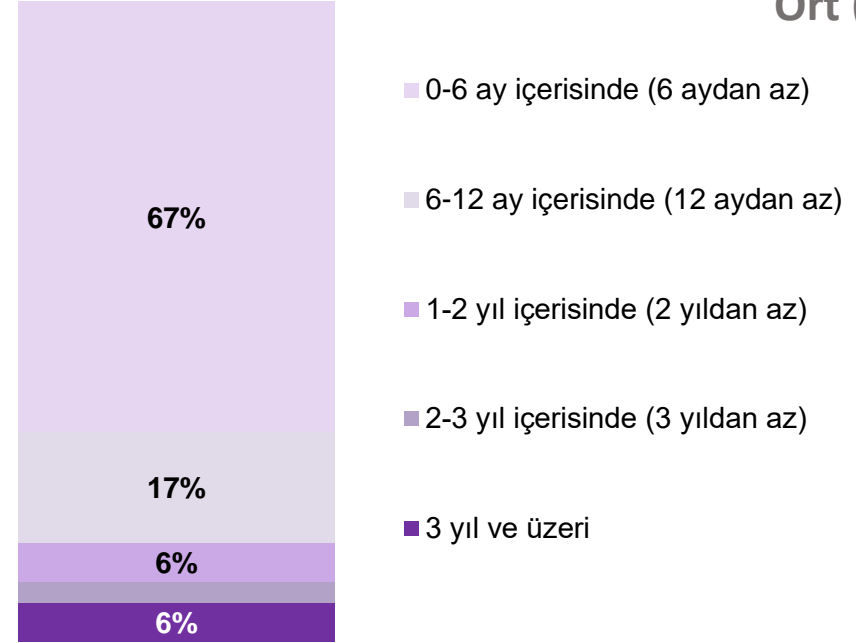


Önce istifa ettim bir süre sonra yeni iş buldum  
67%

Baz: 146 (Şuan çalışıp istifa edenler)

## İstifaden sonra iş bulma süresi

Ort (ay): 9,6



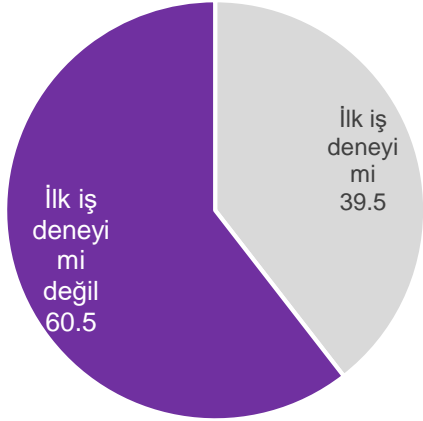
Baz: 98 (Önce istifa edip bir süre sonra iş bulanlar)

S14. En son çalıştığınız iş yerinden istifa etmeden önce yeni bir iş bulmuş muydunuz?

S15. Ne kadar süre sonra mevcut işinizi buldunuz?

Mevcut iş yerinde 0-3 yıl deneyimi olanlar, genellikle istifa ederek ayrılıyor. Deneyimden bağımsız olarak, iş değiştirenlerin bir önceki şirketinde ortalama 1,8 yıl çalışmış olmalarına rağmen, hala iş arayışında oldukları görülüyor.

## Deneyim



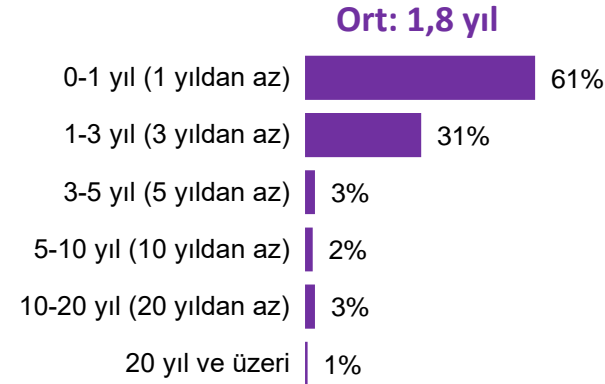
Baz: 301  
(Mevcut iş yerinde 0-3 yıl deneyimi olanlar)

## Ayrılma Şekli

Kendim istifa ettim	80
İşten çıkarıldım	11
En son çalıştığım iş yeri kapandı	9

Baz: 182  
İlk iş deneyimi olmayanlar

## Son istifa edilen yerde çalışma süresi



Baz: 146  
İlk iş deneyimi olmayanlar

## Şu an iş arayışında olup olmadığı







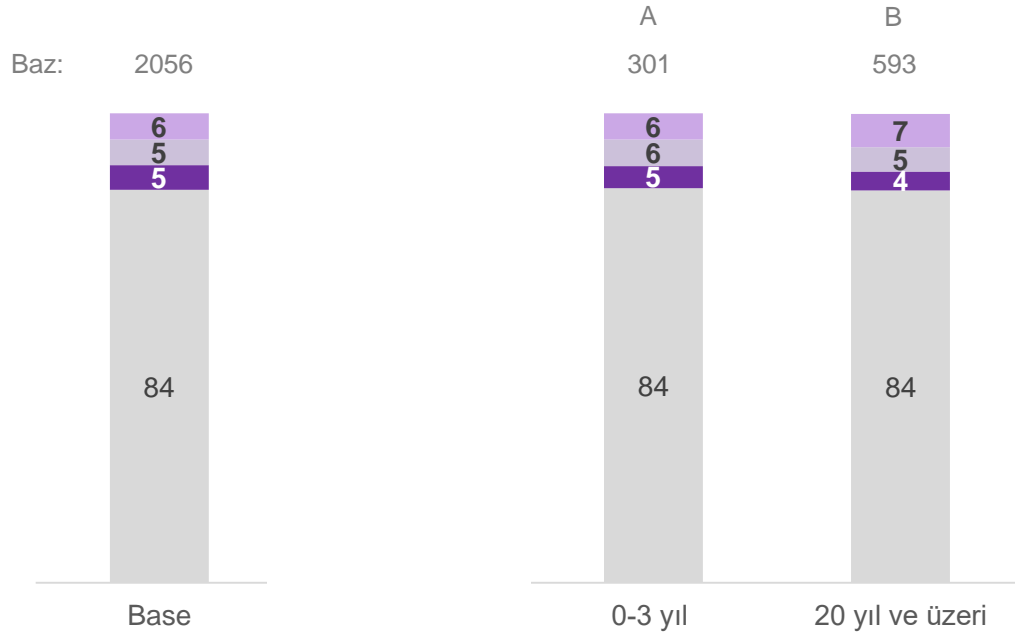
# Ücret, Yan Haklar ve Çalışma Şekilleri

# Genç yetenekler ofisten çalışmaktan memnun değil

26

Tüm tecrübe gruplarının %84'ü ofisten çalışmaktadır. Tecrübeli çalışanlar bu durumdan memnun olsa da genç yeteneklerin neredeyse üçte biri memnun olmadıklarını dile getirmişlerdir.

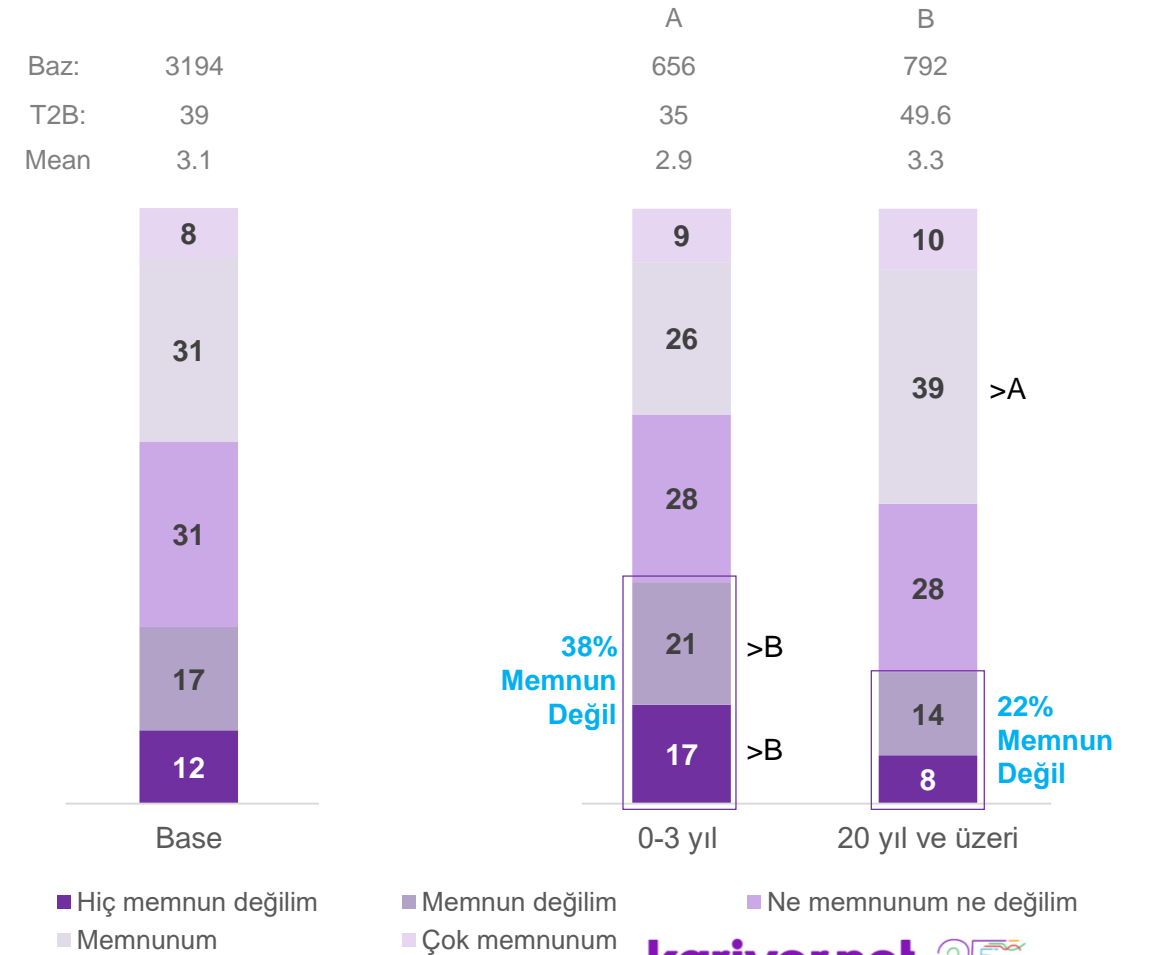
## Çalışma şekli



- Belirli günlerde uzaktan ya da ofisten çalışıyorum, bu günleri kendim belirleyebiliyorum
- Belirli günlerde uzaktan çalışıyorum, kalan günlerde ofise gitmem bekleniyor
- Sürekli olarak uzaktan çalışıyorum
- Sürekli olarak ofisten/iş yerinden çalışıyorum

S28. Aşağıdakilerden hangisi şu anki çalışma sisteminizi en iyi tanımlar?  
S28a. Çalışma sisteminizden ne kadar memnunsunuz?

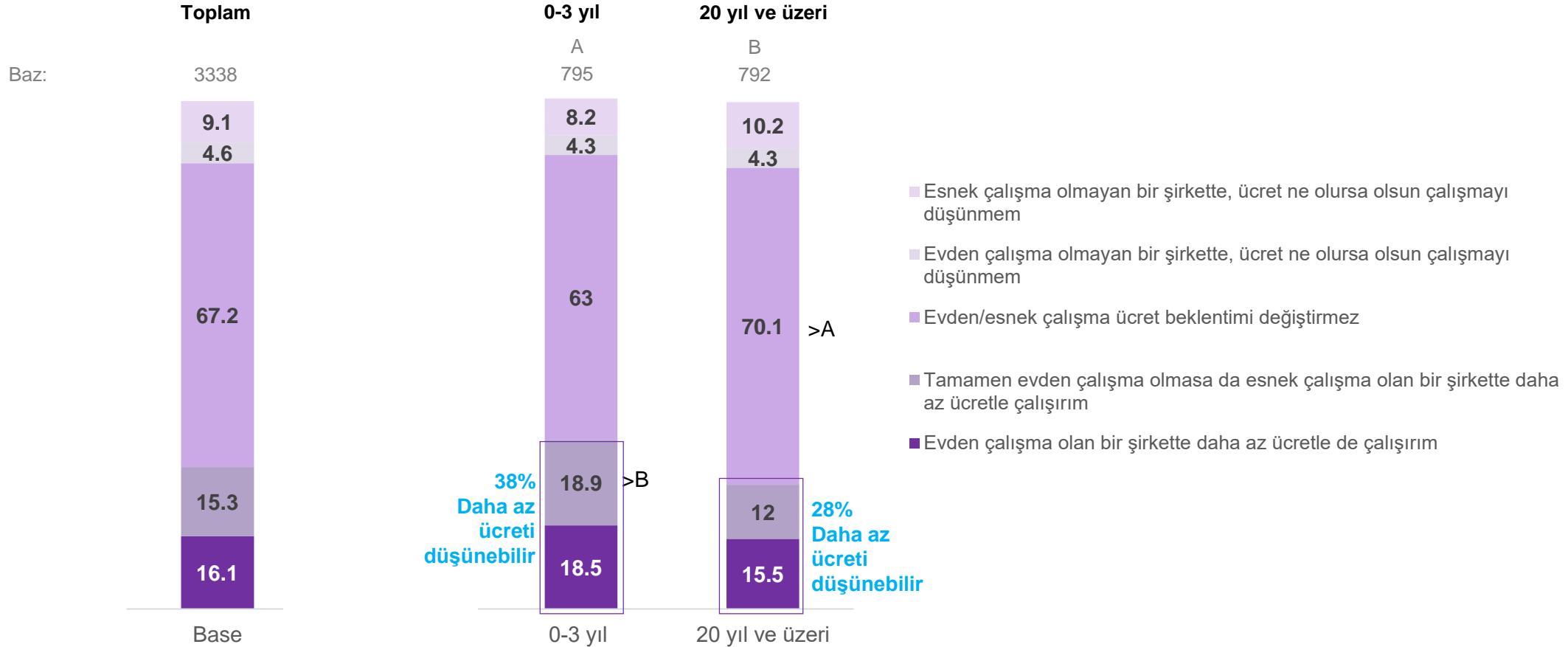
## Çalışma şeklinden memnuniyet



# Evden / esnek çalışma çalışanların ücret beklentisini değiştirmiyor

27

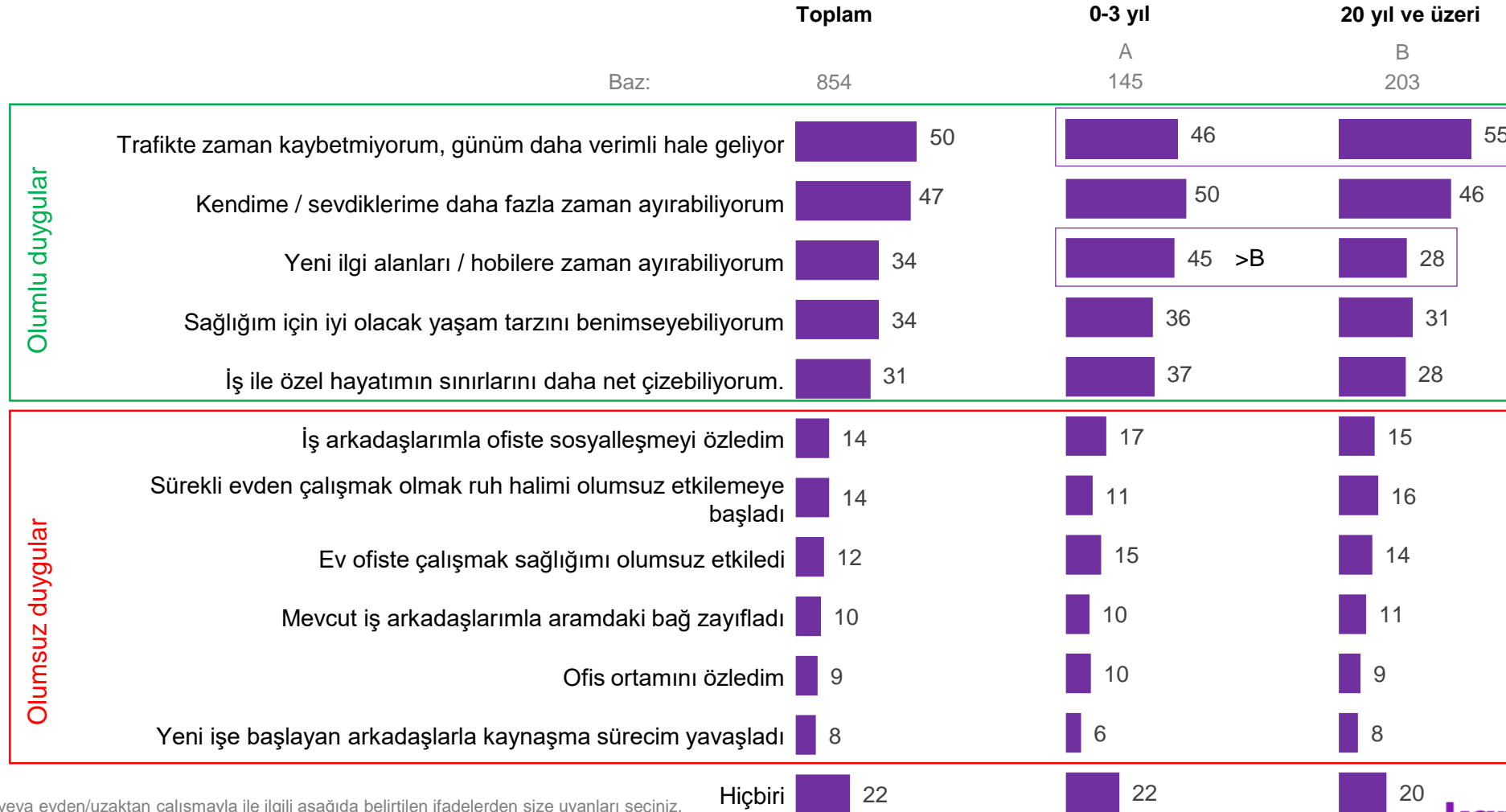
Çalışanların yaklaşık %70'i evden çalışmak için daha az ücrete razı olmayacaklarını belirtirken, genç yetenekler arasında esnek çalışma ile daha az ücrete de çalışacağını belirtenler tecrübelilere göre oransal olarak %50 daha fazladır.



# Esnek çalışmanın faydası, nesiller arasında farklılık gösteriyor

28

Tecrübeli çalışanlar için esnek çalışma, daha programlı ve verimlilik odaklı sonuçlar sağlarken, genç yetenekler için iş ile özel hayatı dengelemek adına önemli bir araç olarak öne çıkıyor. Genç yeteneklerin, daha sağlıklı bir ev/iş dengesi kurmak ve yeni ilgi alanları geliştirmek istediklerini söylemek mümkün.

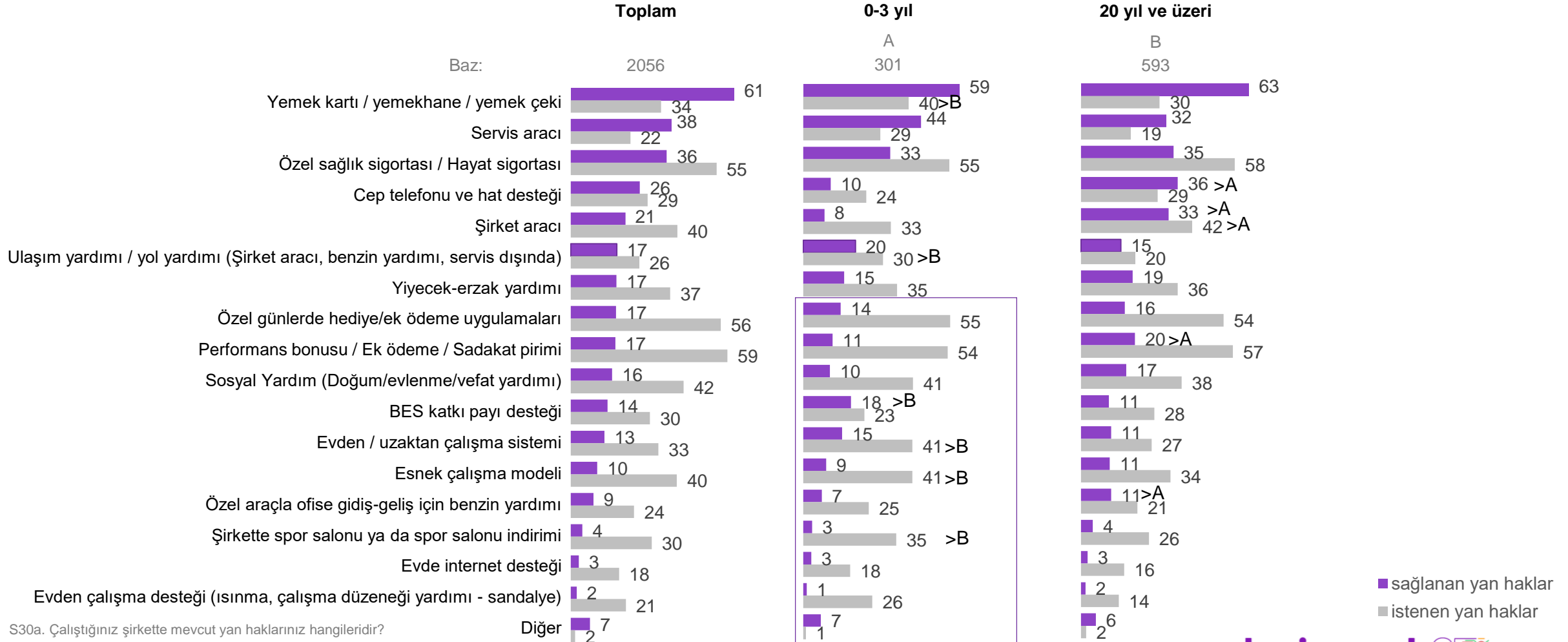


S31. Esnek veya evden/uzaktan çalışmayla ilgili aşağıda belirtilen ifadelerden size uyanları seçiniz.

# Çalışanlar yan haklarında esneklik bekliyor

29

Yan haklar açısından bakıldığında, çalışanların gündemine alışılmış yan hakların dışında spor salonu, benzin, BES yardımı gibi yenilikçi uygulamaların girdiği görülüyor. Bu uygulamalar konusunda genç yeteneklerin daha talepkar olduğu anlaşılıyor. Yan haklar arasında ücrete direkt etki edecek ve paraya çevrilebilir haklar konusundaki talepler listenin ilk sıralarında yer alıyor.



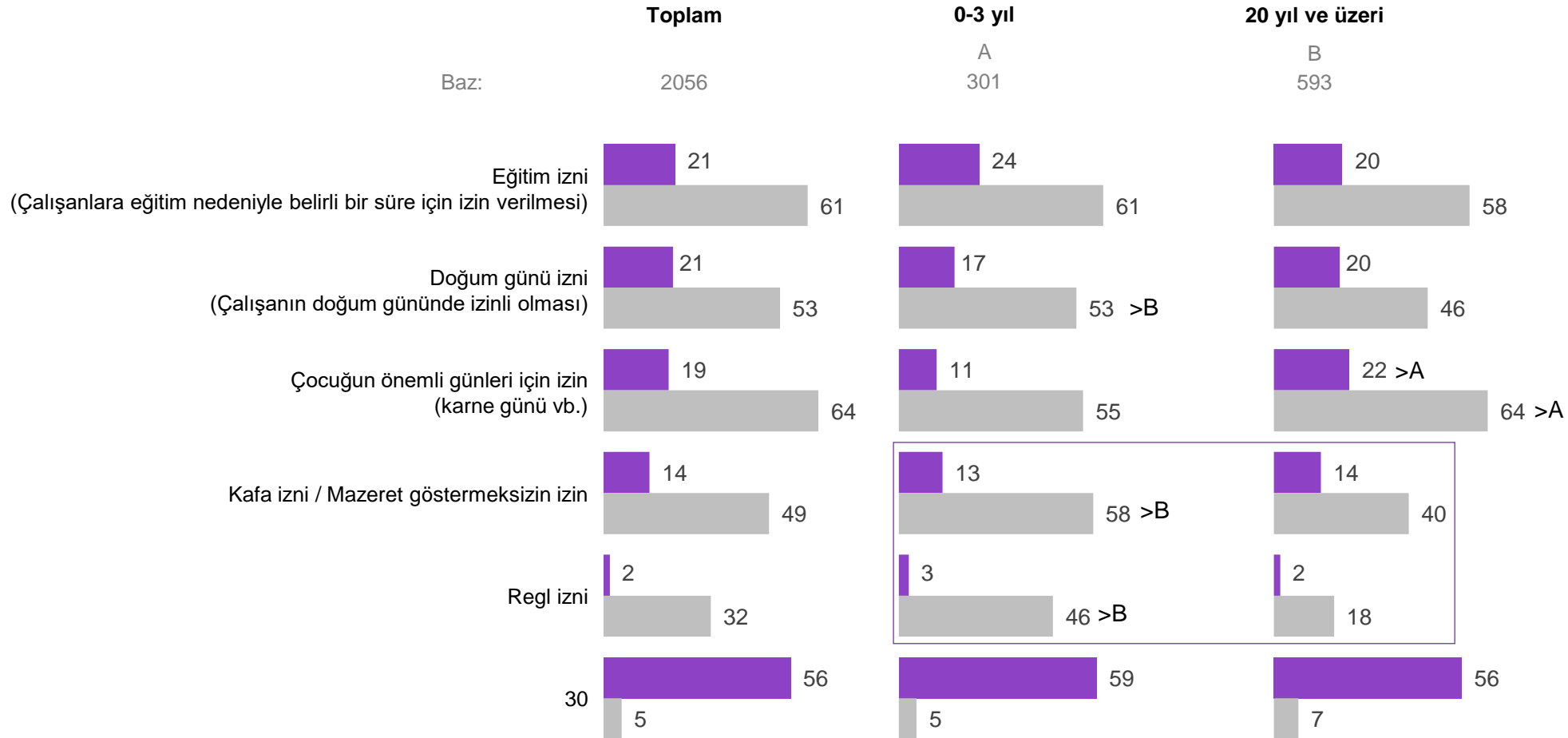
S30a. Çalıştığınız şirkette mevcut yan haklarınız hangileridir?

S30b. Peki hangilerinin olmasını istersiniz?

# Genç yetenekler izin haklarında daha esnek olunmasını bekliyor

30

Çalışanlar, iş kanunu gereği hak ettikleri izinlerin ötesinde esnek izin planı beklentisi içindedir. Bu beklenti özellikle genç yeteneklerde daha fazladır.



S29a. Şirketiniz hangi izinleri sağlıyor?

S29b. Hangi izinleri sağlaması gerektiğini düşünüyorsunuz?

■ sağlanan izinler

■ istenen izinler

**Daha Fazla bilgi için:**  
[kurumsaliletisim@kariyer.net](mailto:kurumsaliletisim@kariyer.net)