

Deloitte Y Kuşığı Araştırması

Deloitte'un Y Kuşığı Araştırması'nın 7. sayısının sonuçları açıklandı. Rapora göre jeopolitik ve sosyal değişimlerin etkisi altında geride bıraktığımız 2017 yılı sonrasında Y ve Z kuşakları, iş dünyasının daha geniş bir çerçevede pozitif etkiler oluşturmasını talep ediyor. İş insanlarının sosyal meselelere el atmış olmalarına karşın, Y kuşığı halen işletmelerin niyetleri ve iş ahlaklarına şüpheyle yaklaşıyor. ➤





Araştırma, aralarında Türkiye'den 308 Y kuşağı temsilcisinin de yer aldığı 36 ülkeden toplam 10.445 katılımcıyla gerçekleştirildi. 2018 yılı raporuna göre Y kuşağının işletmelerin niyetleri ve ahlakına dair sahip olduğu genel görüş geçtiğimiz yıllardan farklı olarak tüm dünyada negatif yönde değişiyor ve son 4 yıldaki en düşük oranına iniyor. 36 ülkeden araştırmaya katılan Y kuşağı temsilcilerinin ancak yarısından azı işletmelerin ahlaki davrandığına inanıyor (2018 yılında %48. 2017 yılında ise %65 idi.). Türkiye de ise bu oranın, 2018'de de bir önceki yıla benzer şekilde, %46 seviyesinde olduğu görülüyor.

Küresel olarak iş dünyası liderlerinin toplumsal gelişimde de rol oynadığını düşünenlerin oranı ise yine benzer şekilde geçtiğimiz seneye oranla düşüş göstererek %62'den %47'ye iniyor. Araştırma sonucuna göre bu konuda Türk katılımcıların da global katılımcılarla aynı fikirde olduğu görülüyor. (Türkiye'de oran 2018 yılı için %48 olarak ortaya çıkarken; 2017 oranı %63 idi).

Geride bıraktığımız 6 yıldaki araştırmalara benzer şekilde katılımcılar işletmelerin önceliklerinin yeni iş kolları açma, inovasyon, çalışanlarının hayatlarını ve kariyerlerini iyileştirmek olduğuna inanıyor. Ayrıca katılımcılar, işletmelerin bir diğer amacının toplumun geneline olumlu katkı sağlamak olduğunu düşünüyor. Ancak katılımcılara çalıştıkları şirketlerin hangi konulara odaklandıkları sorulduğunda, şirketlerinin önceliklerinin kâr elde etmek, verimlilik ve satış hacmini artırmak olduğu ve yukarıda bahsedilen inovasyon, yeni iş olanakları yaratma ve kariyer iyileştirme konularına çok daha az önem verdikleri belirtiliyor. Rapora göre Y kuşağı çalışanları öncelik verdikleri hususların hayata geçirilebilmesi yönünde şirketlerin kâr etmesi gerektiğinin farkında olduklarını söylemekle beraber; yine de şirketlerin finansal hedeflerin yanı sıra diğer amaçları gerçekleştirmeleri gerektiğini de ifade ediyorlar.

Güven sorunu, iş dünyası liderleri için fırsatlar sunuyor...

Araştırmaya katılan ve hali hazırda çalışan Y kuşağı temsilcilerinin sadece %44'ü; Türkiye'den de %27'lik bir kısmı 'iş liderlerinin topluma pozitif etkileri olduğunu belirtiyor. Olumsuz görünen bu tabloya rağmen katılımcıların %75'lik bir kısmı ekonomik, çevresel ve sosyal sorunların çözümü için yine de çokuluslu şirketlerin bir potansiyel taşıdıklarını ifade ediyor. Tüm bu bulgular, işletmelerin yeni iş kolları yaratmak ve kâr elde etmenin ötesinde, toplumsal meselelerle de iç içe olmak zorunda olduklarına işaret ediyor.

Y Kuşağı çalışanlarını elde tutmanın anahtarı: Daha çok çeşitlilik sunmak, süreçlere daha fazla dahil etmek ve esneklik sağlamak...

Raporda, Y kuşağı çalışanlarının Deloitte'un 2 yıl önce gerçekleştirdiği araştırmaya oranla işyerine bağlılık seviyelerinin de azaldığı görülüyor. Y kuşağının %43'ü iki yıl içerisinde çalıştıkları firmadan ayrılmak isterken; sadece %28'i şu an çalıştıkları firmada 5 yıl ve üzerinde bir süre için kalmak istiyor. Türkiye'de ise bu oranlar sırasıyla %50 ve %29.

Raporun ortaya koyduğu bir diğer sonuca göre ise Y kuşağı esnek çalışmaya tam zamanlı çalışmaya alternatif olarak görüyor. İşinden 2 yıl içerisinde ayrılmayı planlayanların %62'si esnek çalışma fırsatlarını tam zamanlı çalışmaya tercih ediyor.

Araştırmaya göre, Türkiye'de yaygın olarak benimsenmeyen esnek çalışma biçimini tam zamanlı işlere alternatif olarak gören Y kuşağı %78 gibi şaşırtıcı derecede yüksek bir orana sahip.

İşletmelerin çalışanlarını nasıl elde tutabilecekleri sorusuna dair rapordan çıkan sonuçlar ise şöyle: Araştırmaya katılan hem Y hem de Z kuşakları iş yerinde tolerans, işe daha çok dâhil edilme, saygı görme ve farklı görüşlerin dile getirilebilmesine büyük önem veriyor. Maaş ve şirket kültürü bu jenerasyonları cezbederken, onları elde tutmanın yolları arasında çeşitlilik, işe dâhil etme ve esneklik kilit faktörler olarak öne çıkıyor.

Çeşitliliğin fazla olduğu üst yönetim ekibi ve yine çeşitliliğin yüksek olduğu işgücüne sahip şirketlerde çalışanların 5 yıl ve üzeri çalışmaya daha fazla yatkın olduğu görülüyor.

Y ve Z kuşakları Endüstri 4.0'a hem hazır değiller, hem de bunu işleri için bir tehdit olarak görüyorlar...

Rapora göre Y ve Z kuşakları Endüstri 4.0'ın çalışma alanlarını şekillendirme ve çalışanları sıkıcı ve rutin işlerden kurtararak, daha yaratıcı alanlara odaklanmalarını sağlama potansiyelinin son derece farkındalar ancak artan etkileri konusunda da endişeliler.

Çalışan Y kuşağının %17'si, Endüstri 4.0 uygulamalarının işlerini elinden alacağını düşünüyor. Türkiye'de ise bu endişe daha yoğun. Türkiye'den ankete katılan Y kuşağı temsilcilerinin %26'sı Endüstri 4.0 ile işlerinin tehdit altında olduğunu hissediyor.

Endüstri 4.0 konusunda kendisini hazır hissedenlerin oranı ise son derece düşük. Ankete katılan her 10 Y ve Z kuşağı temsilcisinden sadece 3'ü işlerinde başarılı olmak için gerekli Endüstri 4.0 yetkinliklerine sahip olduğunu düşünüyor. Ayrıca her iki jenerasyon da bu yeteneklerini geliştirmek için ağırlıklı olarak şirketlerine güveniyor. Türkiye'de yetenek geliştirme anlamında şirketlerini esas aktör olarak görenlerin oranı %31 iken, globalde bu oran %39.

Katılımcıların yetenek gelişimi ile kastettikleri ise teknik yetkinliklerden çok daha fazlasını kapsıyor. Özellikle genç profesyoneller özgüven, kişiler arası iletişim, etik davranış/dürüstlük gibi sosyal becerilerin gelişimi konusunda çalıştıkları kurumlardan destek bekliyor. Bununla birlikte araştırmaya katılan kuşak temsilcileri Endüstri 4.0 ile ilgili teknik becerilerin geliştirilmesi konusunda şirketlerin beklentilerini karşılayamadığını belirtirken; Türkiye'deki Y kuşağı temsilcilerinin neredeyse yarısı (%49) çalıştıkları kurumların onları Endüstri 4.0'a hazırladığını belirtiyor.

Deloitte Türkiye Yetenek Lideri Burç Seven ise araştırmanın sonuçlarını şöyle yorumluyor:

"Sürekli değişen bağlılık seviyelerinin işletmeler yeni yetenekleri çekme ve çalışanları elde tutma anlamında özgün fırsatlar sunuyor. İşletmeler Y kuşağını iyi dinlemeli ve yaşam boyu kariyer gelişimi için sürekli öğrenmeye yepyeni bir soluk getiren Endüstri 4.0 doğrultusunda yetenek yönetimi yaklaşımlarını yeniden dizayn etmelidir."

Raporun tamamına buradan ulaşabilirsiniz.



İşletmenin çalışanlarını nasıl elde tutabilecekleri sorusunun yanıtı: tolerans, işe daha çok dahil etme, saygı gösterme, farklı görüşlere açık olma, çeşitlilik ve şirket kültürü.