

Deloitte.



2021 Y ve Z Kuşakları Araştırması

Sorumluluk ve harekete geçme çağrısı | Türkiye

Yöntem:

10.'su yayınlanan Y Kuşağı Araştırmasında dünya çapında **45 ülkedeki Y kuşağından 14.600 ve Z kuşağından 8.200** (toplam 22.928 katılımcı) katılımcıdan görüş alındı.

Bu yılki raporda ilk defa saha çalışması yürütülen tüm ülkelerdeki Z kuşağı araştırılmış, daha önce sadece Y kuşağı araştırılan 25 coğrafya da dahil edilmiştir. Z kuşağının ilk kez ülkelerin tamamında araştırıldığı bu çalışmada Z kuşağı için karşılaştırma yapılamamıştır.

Saha çalışması 8 Ocak ve 18 Şubat 2021 arasında tamamlandı.

Çalışmada yer verilen Y kuşağı 1983- 1994 arası doğumluları kapsamaktadır. Z kuşağındaki katılımcılar ise 1995- 2003 arasında doğanlardan oluşmaktadır.

Temel bulgular:

Y ve Z kuşakları dünyanın çevresel sorunlar, eşitsizlik ve ırkçılık açısından kritik bir eşikte olduğuna inanıyorlar. Daha sürdürülebilir ve daha adil bir dünya yaratmak için kendilerini ve kurumları sorumlu tutuyorlar. Bu yıl yürütülen çalışma aşağıdaki küresel görüşleri ortaya koymaktadır:



Çevre en önemli endişelerden biri olmayı sürdürüyor. Pandemi dönemi boyunca sağlık hizmetleri ve işsizlik Y kuşağının endişelendiği konuların başında geldi. Yine de çevre önceliklerden biri olmaya devam etti (Y kuşağı için 3. sıradayken Z kuşağı için 1. sırada). Katılımcıların yaklaşık %40'ı pandemi sonrasında daha fazla kişinin çevre konusunda harekete geçeceğine inanıyor. Ancak katılımcıların %60'ı iş liderleri pandeminin getirdiği zorluklarla ilgilendiğinden, işletmelerin iklim değişikliğiyle mücadeleye yardımcı olma konusunda kararlılığının önem kaybetmesinden korkuyor.



Y (%69) ve Z (%66) kuşaklarının üçte ikisi servet ve gelirin eşitsiz bir şekilde dağıtıldığını düşünüyor. Birçok kişi bunun değişmesi için devlet müdahalesine ihtiyaç duyulacağına inanıyor. Katılımcıların yaklaşık üçte biri gelir eşitsizliğini azaltmayı isteyen siyasetçileri destekliyor. Katılımcıların yaklaşık %60'ı üst düzey yöneticiler ve işçiler arasındaki ücret eşitsizliğini kısıtlama yasasının önemli derecede yardımcı olacağını ve makul bir geçim ücreti talep edeceğini söyledi. Katılımcıların yarısından fazlası evrensel normlarda belirlenen temel gelir miktarının yardımcı olacağını söyledi.



Y ve Z kuşakları ayrımcılığın yaygın olduğuna ve muhtemelen sistemik ırkçılıktan kaynaklandığına inanıyor. Her beş katılımcıdan biri geçmişleriyle ilgili bir deneyimleri yüzünden "her zaman" veya "sıklıkla" kişisel olarak ayrımcılığa uğradığını hissediyor. Z kuşağındaki her 10 kişiden 6'sı ve Y kuşağının %56'sı sistemik ırkçılığın halk genelinde yaygın olduğunu belirtti. Sistemik ırkçılığı azaltmak için en çok bireyler ve aktivistler çalışırken eğitim sisteminin, yasal sistemin, devletin ve işletmelerin değişiklik yaratma potansiyellerinin gerisinde kaldıklarına inanıyorlar.



Finans, ailenin refahı ve işin geleceği konusundaki endişeler yüksek stres düzeylerine neden oluyor. Z kuşağının yaklaşık yarısı ve Y kuşağındaki her 10 kişiden biri her zaman veya çoğu zaman stresli hissettiklerini ifade etti. Katılımcıların yaklaşık üçte ikisi sık sık kişisel finans durumları konusunda endişelendiklerini kabul etti. Y kuşağı için ailelerinin refahı başlıca stres nedenlerinden biri olurken, Z kuşağının en önemli endişesi işlerinin/kariyerlerinin geleceğiyle ilgili belirsizlikler.



İşyerlerinde stres ve kaygı yaygın olsa da işverenlerin zihinsel sağlığı destekleme çabaları yetersiz görüldü. Katılımcıların yaklaşık üçte biri (Y kuşağının %31'i, Z kuşağının %35'i) pandeminin yarattığı stres nedeniyle işten izin aldıklarını belirtti. Buna rağmen, katılımcıların yaklaşık %40'ı izin alma sebeplerini işverenlerine açıklarken kendilerini rahat hissetmiyor. Y ve Z kuşaklarının yaklaşık %40'ı pandemi süresince zihinsel sağlıklarını destekleme konusunda işverenlerinin yetersiz kaldığını düşünüyor.



İş dünyasının sosyal etkisinin azalmaya devam etmesi ve iş sadakatinin kötüye gitmesiyle ilgili görüşler. İş dünyasının toplum üzerindeki etkisi son beş yıldır azalmaya devam etmesine rağmen Y (%47) ve Z (%48) kuşaklarının neredeyse yarısı hala iş dünyasının toplum üzerinde pozitif bir etki yarattığını düşünüyor. Bu oranlar, bu araştırma 2012'de başladığından bu yana ilk kez %50'nin altına düştü. Y kuşağının %62'si işletmelerin "para kazanmak dışında başka bir amacı olmadığı" konusunda hemfikir oldu. Yine de bu rakam 2020'ye göre biraz daha düşük (%4 daha az). İş sadakati 2020'deki zirvesini kaybetti. 2020'yle karşılaştırıldığında (Y: %31 ve Z: %50) Y ve Z kuşağından daha fazla kişi (Y: %36 ve Z: %53) iki yıl içinde işverenin yanından ayrılmak istiyor.

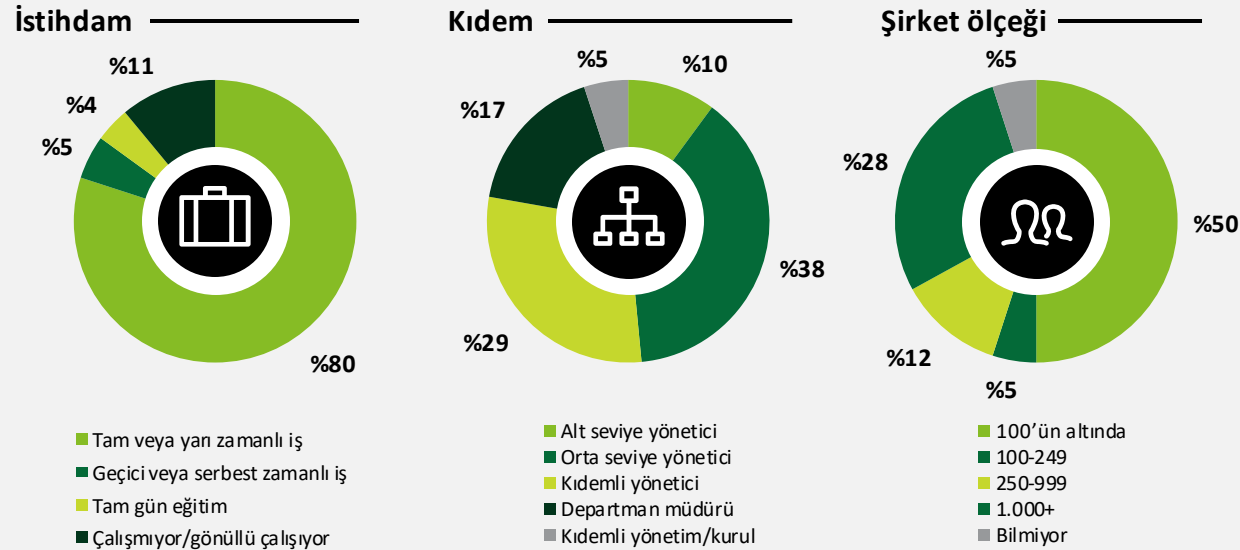
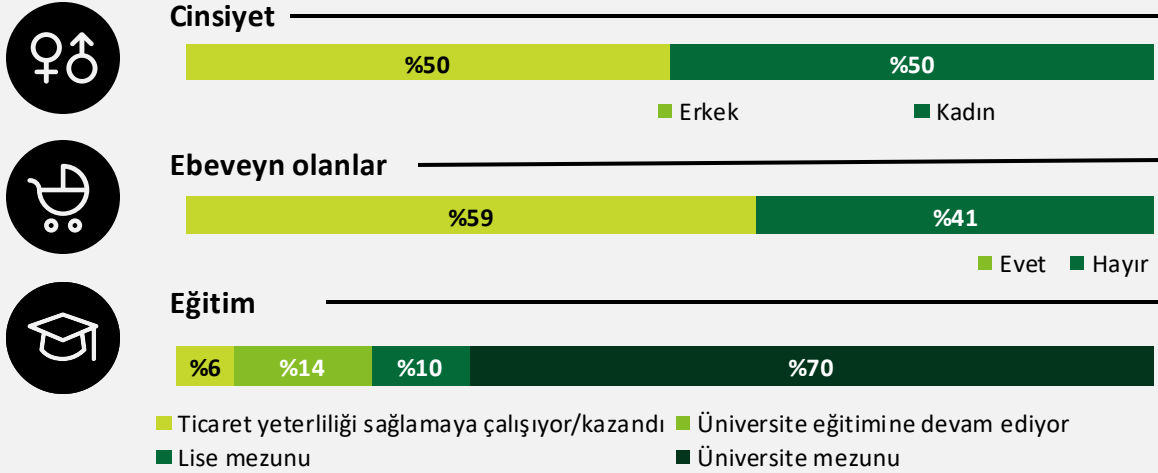
Sonraki bölüm **Türkiye'deki Y ve Z kuşaklarının** bu temel bulgular konusunda küresel akranlarından nasıl farklılaştığını incelemektedir.

2021 Y KUŞAĞI ARAŞTIRMASI

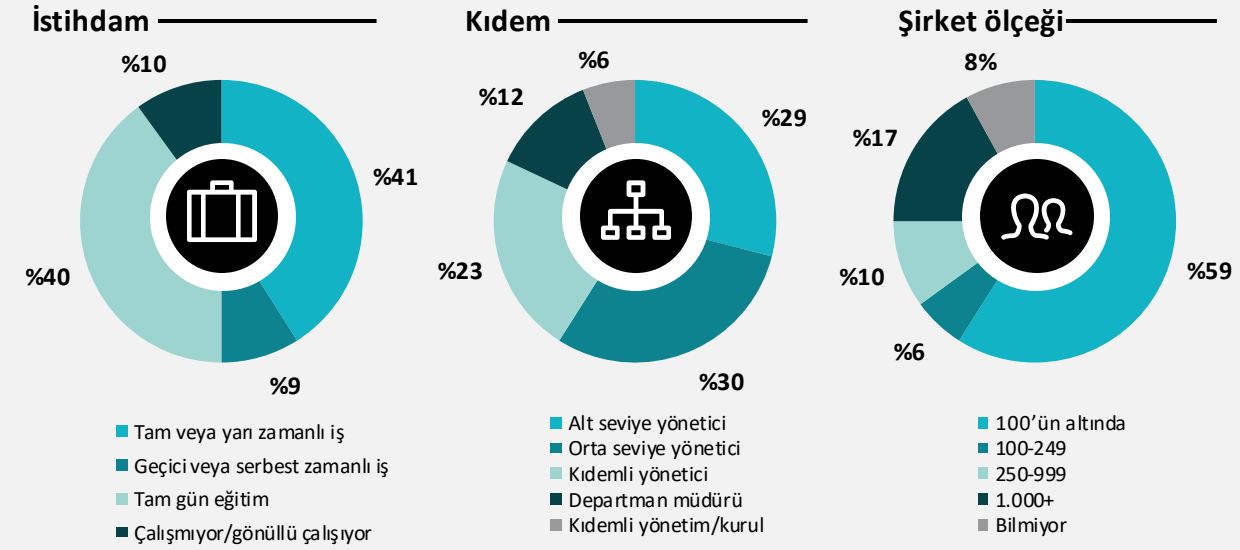
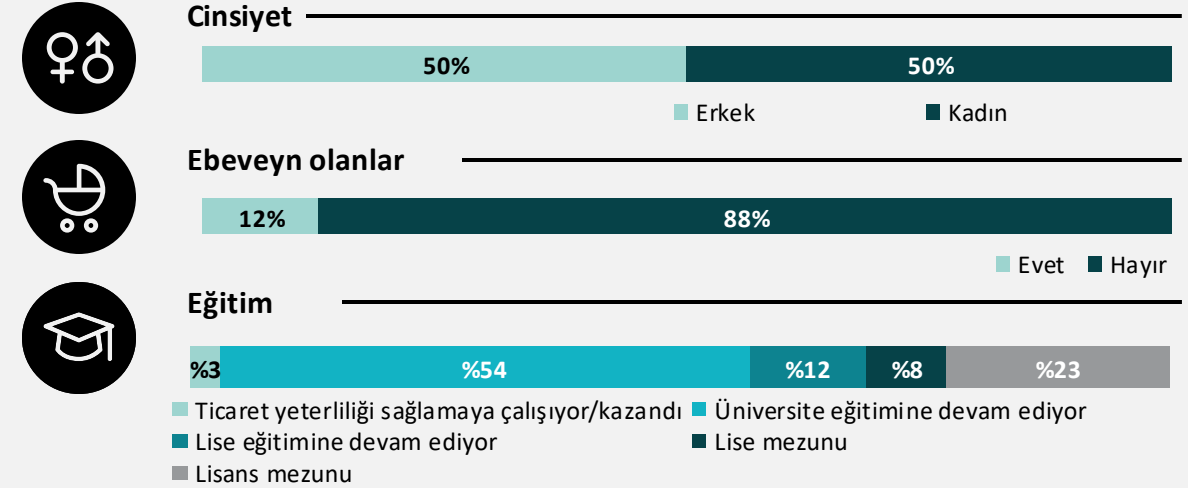
Ülke profili: Türkiye

Türkiye'den toplam **500** kişi katıldı
Y kuşağından **300** ve Z kuşağından **200** katılımcı

Y KUŞAĞININ PROFİLİ



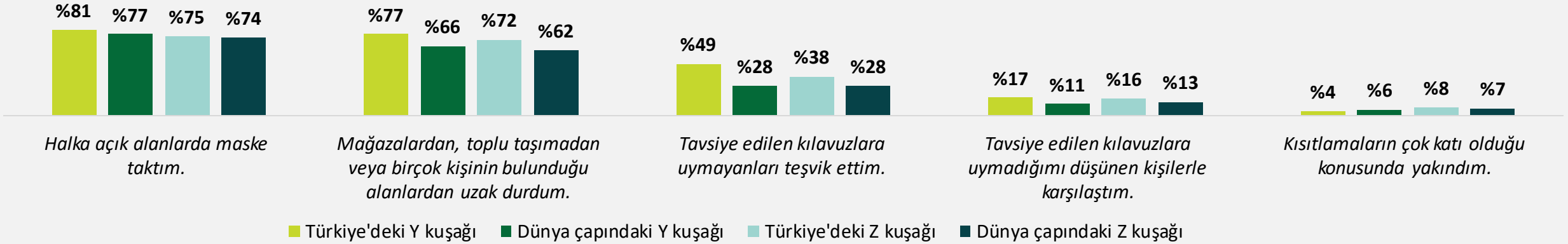
Z KUŞAĞININ PROFİLİ



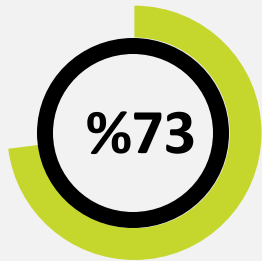
2021 Y KUŞAĞI ARAŞTIRMASI

Pandemi: Covid-19'a uyum

Aşağıdakilerden hangisini Covid-19 pandemisi boyunca düzenli olarak yaptınız?

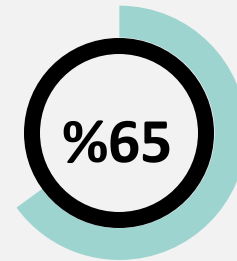


Günlük hayatınızda Covid-19 pandemisiyle ilgili hükümetinizin genel halk sağlığı kurallarına ne kadar ciddi bir şekilde uyum sağlıyorsunuz?*



Türkiye'deki Y kuşağında hükümetlerinin Covid-19'la ilgili **genel halk sağlığı kurallarına** "çok ciddi" veya "oldukça ciddi" bir biçimde uyduklarını söyleyenlerin oranı

bu oran
küresel
çapta
%74



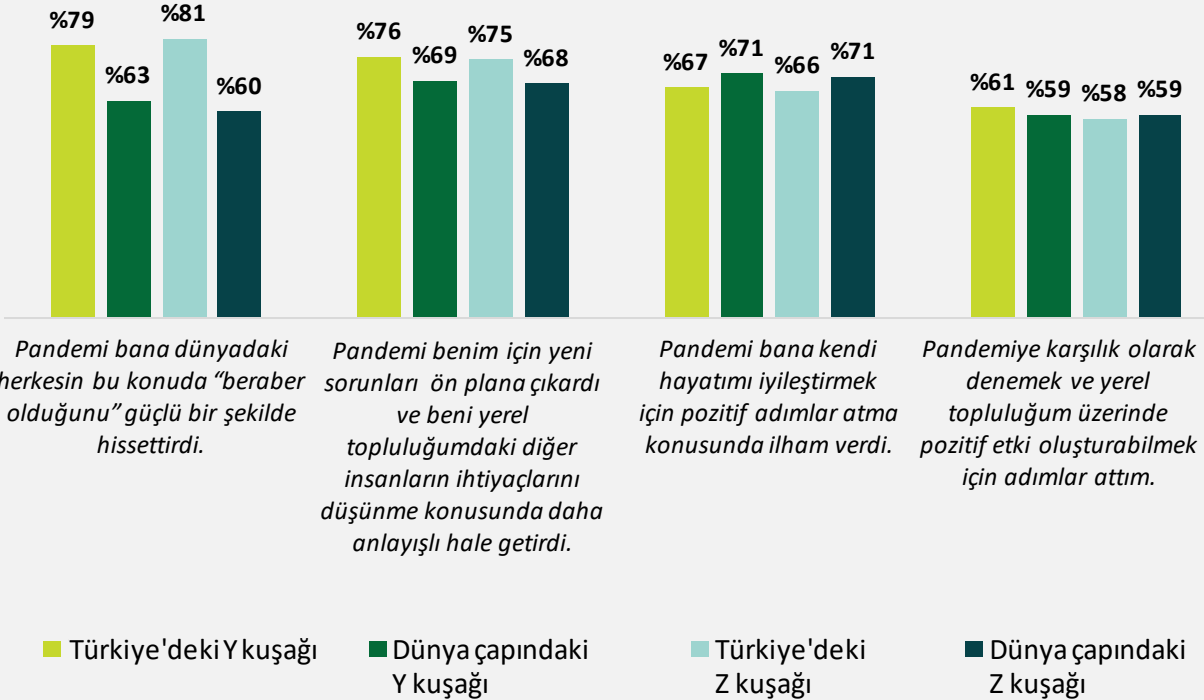
Türkiye'deki Z kuşağından hükümetlerinin Covid-19'la ilgili **genel halk sağlığı kurallarına** "çok ciddi" veya "oldukça ciddi" bir biçimde uyduklarını belirtenlerin oranı

bu oran
küresel
çapta
%69

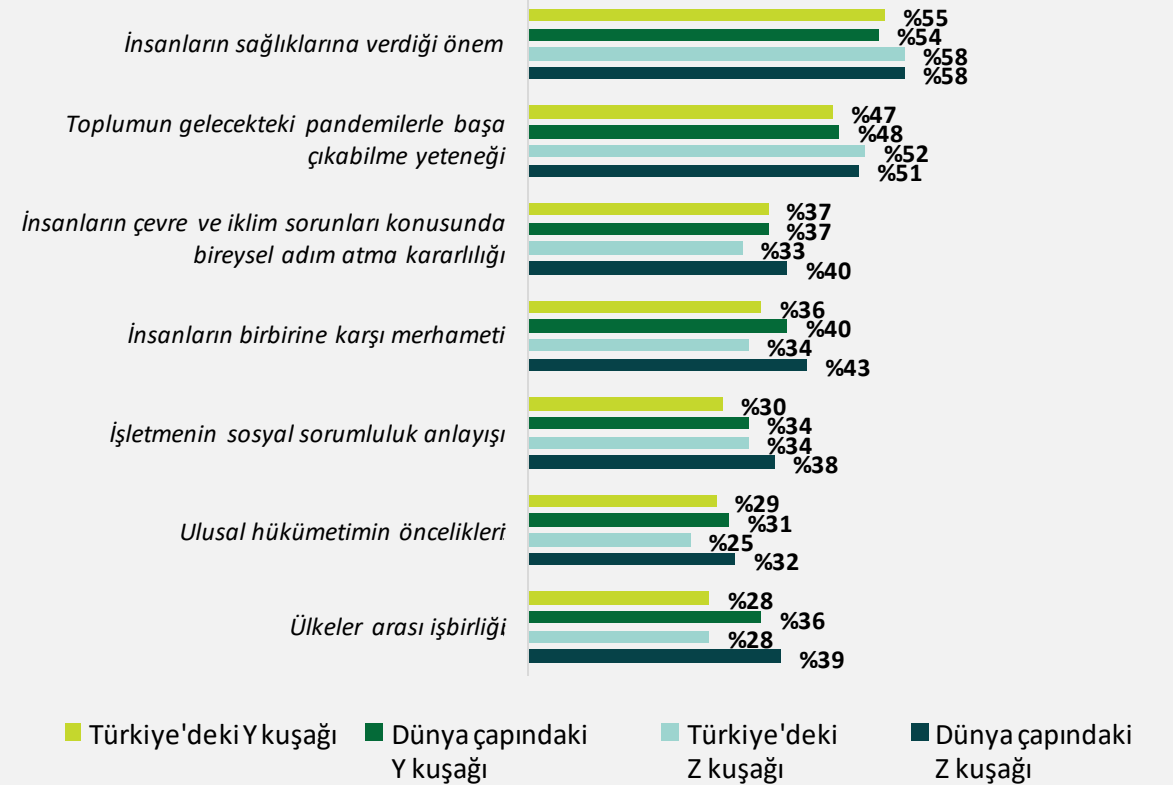
*Çin'de sorulmadı.

Pandemi: Toplum ve gelecek üzerindeki yansımalar

Aşağıdaki ifadelere kesinlikle katılan/katılmaya sıcak bakan katılımcıların yüzdesi:

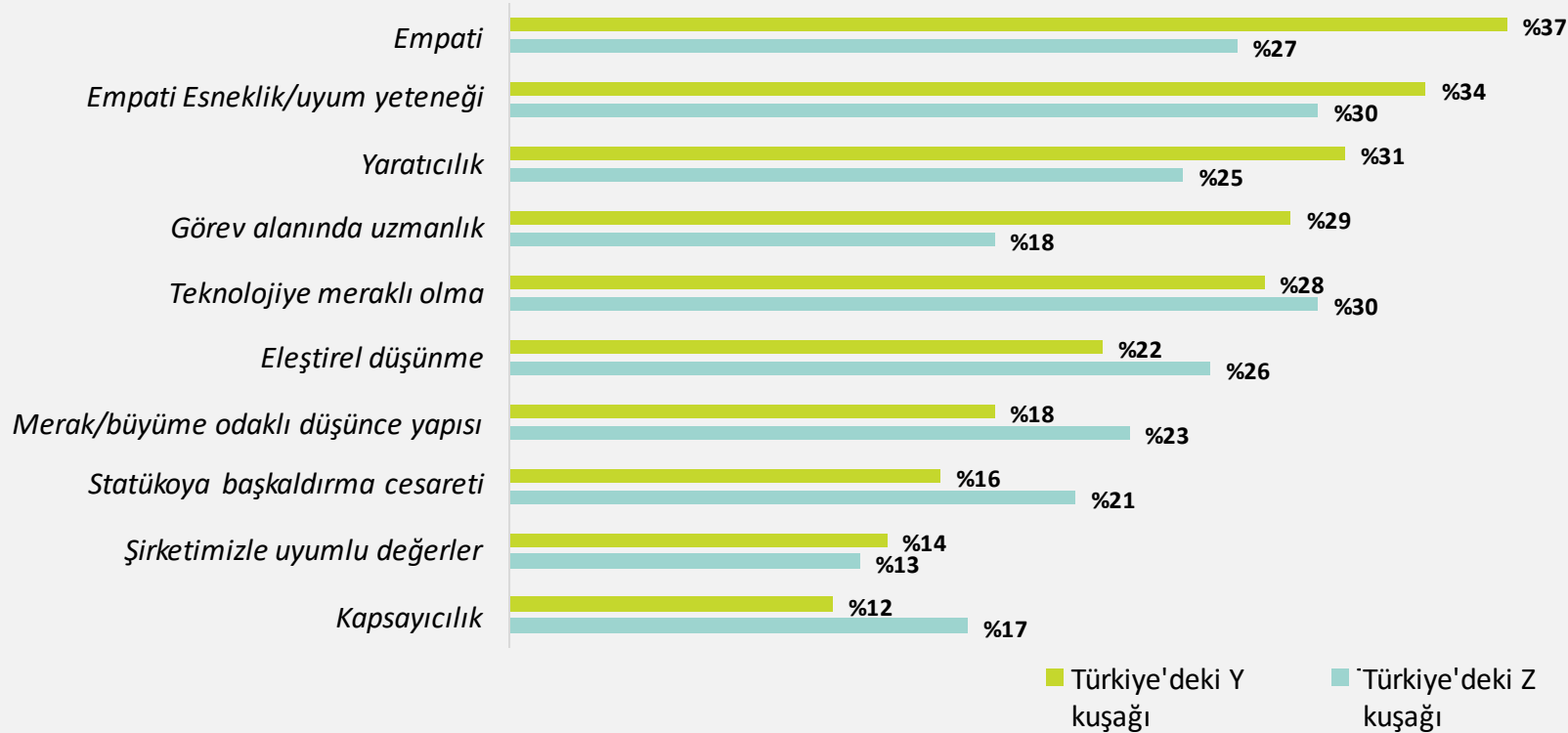


Pandemi nihayet bittiğinde aşağıdakilerin iyi yönde değişmiş olacağını düşünen katılımcıların yüzdesi:

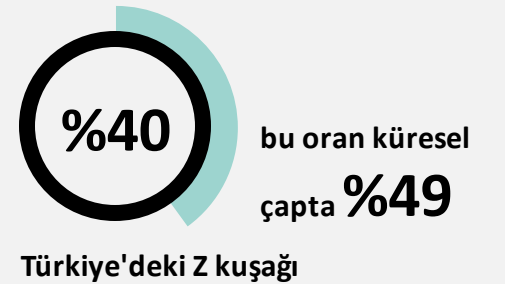
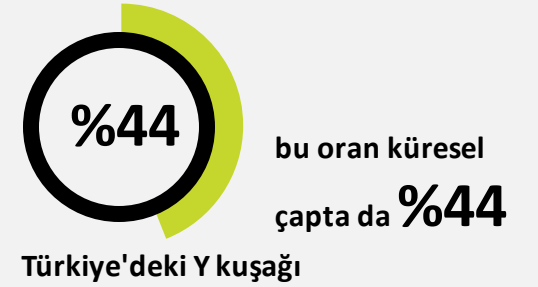


İşin geleceği: Esneklik esas olsa da etik değerlerden taviz verilmiyor

İşletmenin başarısı açısından en önemli çalışan özellikleri*:



Son 2 yıl boyunca kişisel inançları/etik değerleri nedeniyle hangi tür işleri yapacaklarına ve hangi işletmeler için çalışmak istediklerine karar verenler:



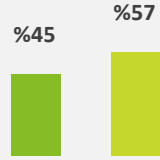
*Sadece tam zamanlı, yarı zamanlı veya geçici olarak çalışanlara soruldu.

Her zaman veya çoğu zaman endişeli ya da stresli hissettiğini söyleyen katılımcıların yüzdesi:

%51

Türkiye'deki Y kuşağı

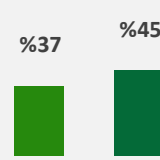
Erkek
Kadın



%41

Dünya çapındaki Y kuşağı

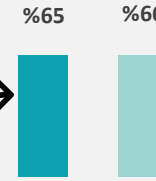
Erkek
Kadın



%65

Türkiye'deki Z kuşağı

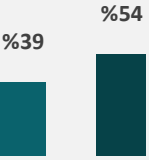
Erkek
Kadın



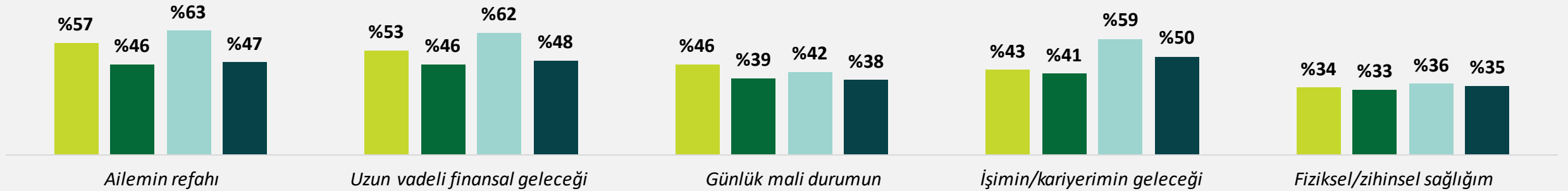
%46

Dünya çapındaki Z kuşağı

Erkek
Kadın



Aşağıdakilerin endişe veya stres hissine son derece yüksek oranda neden olduğunu söyleyen katılımcıların yüzdesi:



*Sadece endişeli veya stresli hissedenlere soruldu

Pandemi başladığından bu yana daha stresli/kaygılı hissettiğini işverenlerine açıkça İFADE ETMEDİĞİNİ söyleyen katılımcıların yüzdesi*:

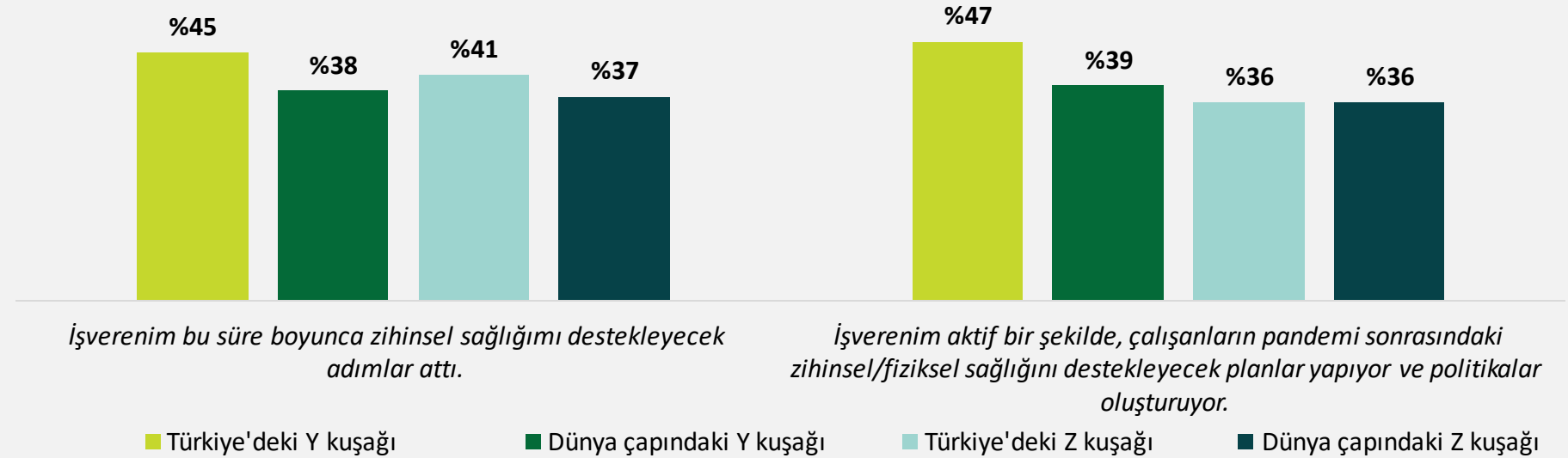


Türkiye'de Y kuşağı için %54 olan bu oran , küresel çapta **%58**

*Sadece pandemi nedeniyle daha stresli olduğunu belirten ve tam zamanlı, yarı zamanlı veya geçici olarak çalışanlara soruldu.

Dikkat: Ülke düzeyindeki temel ölçütlerin düşük olması nedeniyle Z kuşağında bu soru için veri kaydedilmedi.

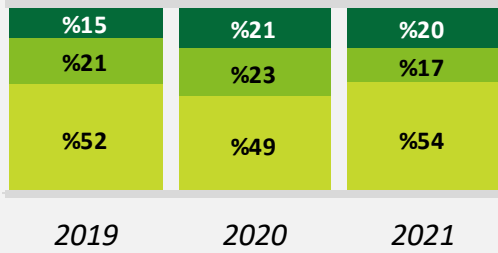
Özellikle mevcut işverenlerinin Covid-19'a tepkisini düşünerek aşağıdaki ifadelere kesinlikle katılmayan/katılmamaya yakın olan katılımcıların yüzdesi*:



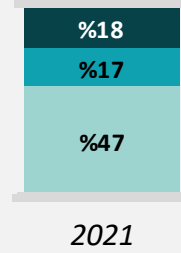
*Sadece tam zamanlı, yarı zamanlı veya geçici olarak çalışanlara soruldu

Ülkenizdeki **genel ekonomik durumun** gelecek 12 ay içinde nasıl değişmesini bekliyorsunuz?

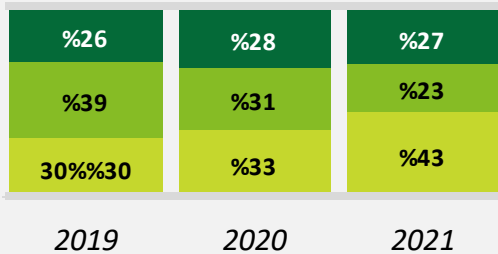
Türkiye'deki Y kuşağı



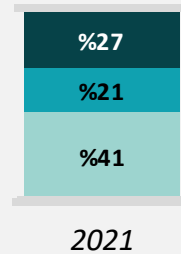
Türkiye'deki Z kuşağı



Dünya çapındaki Y kuşağı



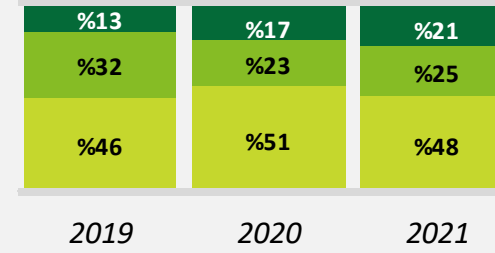
Dünya çapındaki Z kuşağı



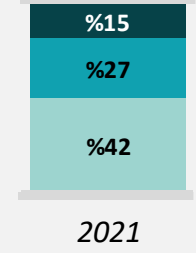
■ Kötüleşecek ■ Aynı kalacak ■ İyileşecek ■ Kötüleşecek ■ Aynı kalacak ■ İyileşecek

Ülkenizdeki **genel sosyopolitik durumun** gelecek 12 ay içinde nasıl değişmesini bekliyorsunuz?*

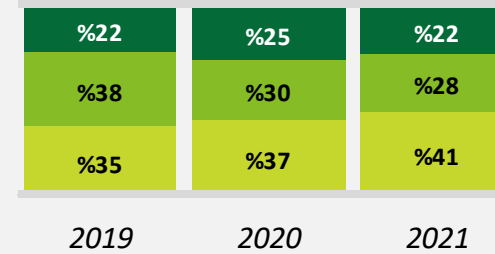
Türkiye'deki Y kuşağı



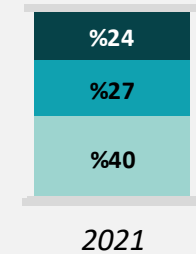
Türkiye'deki Z kuşağı



Dünya çapındaki Y kuşağı



Dünya çapındaki Z kuşağı

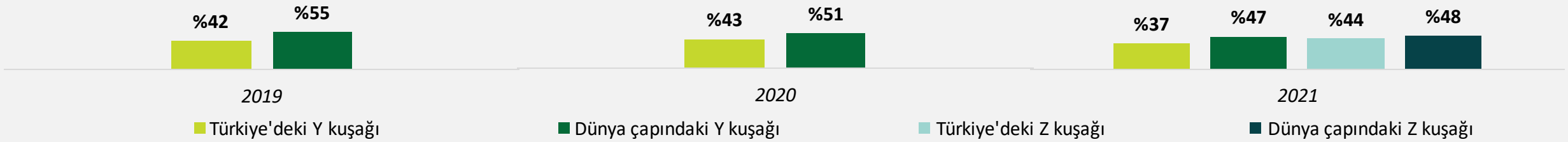


■ Kötüleşecek ■ Aynı kalacak ■ İyileşecek ■ Kötüleşecek ■ Aynı kalacak ■ İyileşecek

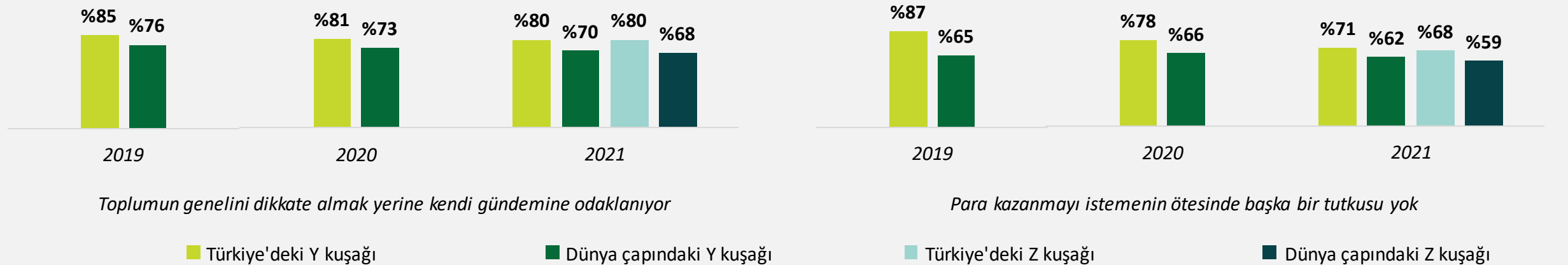
*Çin'de sorulmadı.

İş dünyası ile ilgili görüşler

İş dünyasının toplum üzerinde çok veya oldukça pozitif bir etkisi olduğunu düşünen katılımcıların yüzdesi:



Her şeyi göz önünde bulundurarak aşağıdakilerin işletmenin mevcut tavrını tanımladığına katılan veya katılmaya sıcak bakan katılımcıların yüzdesi:



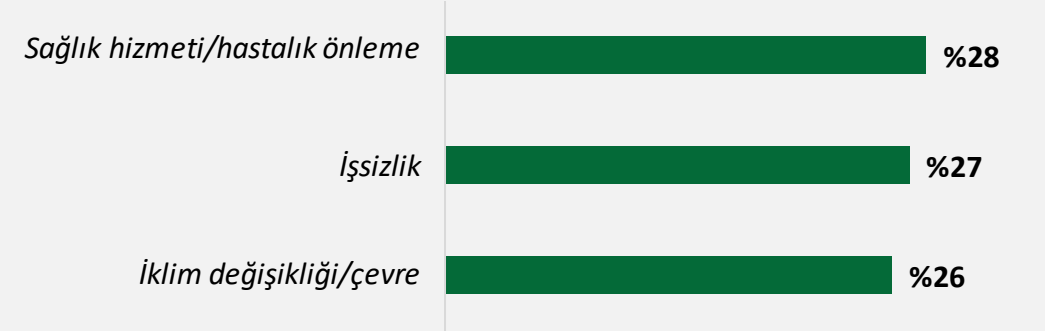
Endişeler: Dünyadaki zorluklar

En büyük endişeler arasındaki en önemli ilk üç sorun:

Türkiye'deki Y kuşağı



Dünya çapındaki Y kuşağı



Türkiye'deki Z kuşağı

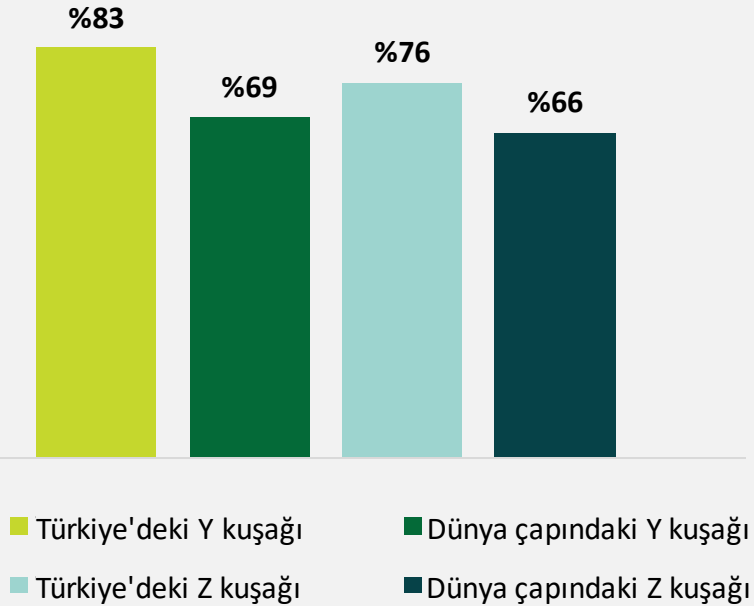


Dünya çapındaki Z kuşağı



Endişeler: Servet ve gelir eşitsizliği

Servetin ülkenizdeki insanlar arasında çok yüksek düzeyde/hiç bir şekilde eşit dağıtılmadığına inanan katılımcıların yüzdesi:



Gelir eşitsizliğinin altında yatan en önemli etkenler nelerdir? Küresel anlamda ilk üç



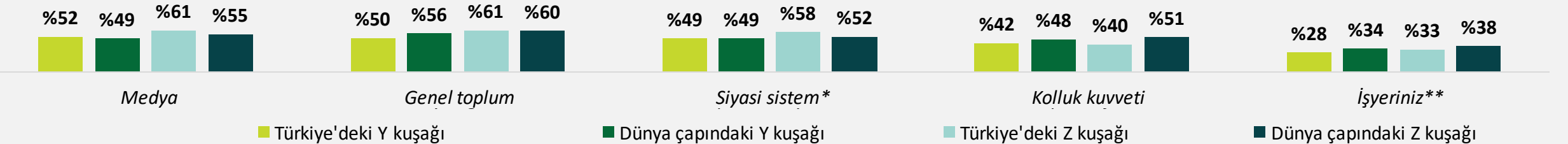
2021 Y KUŞAĞI ARAŞTIRMASI

Endişeler: Ayrımcılık

Geçmişleriyle ilgili bir deneyimleri yüzünden her zaman veya sıklıkla kişisel olarak ayrımcılığa uğradığını hissedilen katılımcıların yüzdesi:



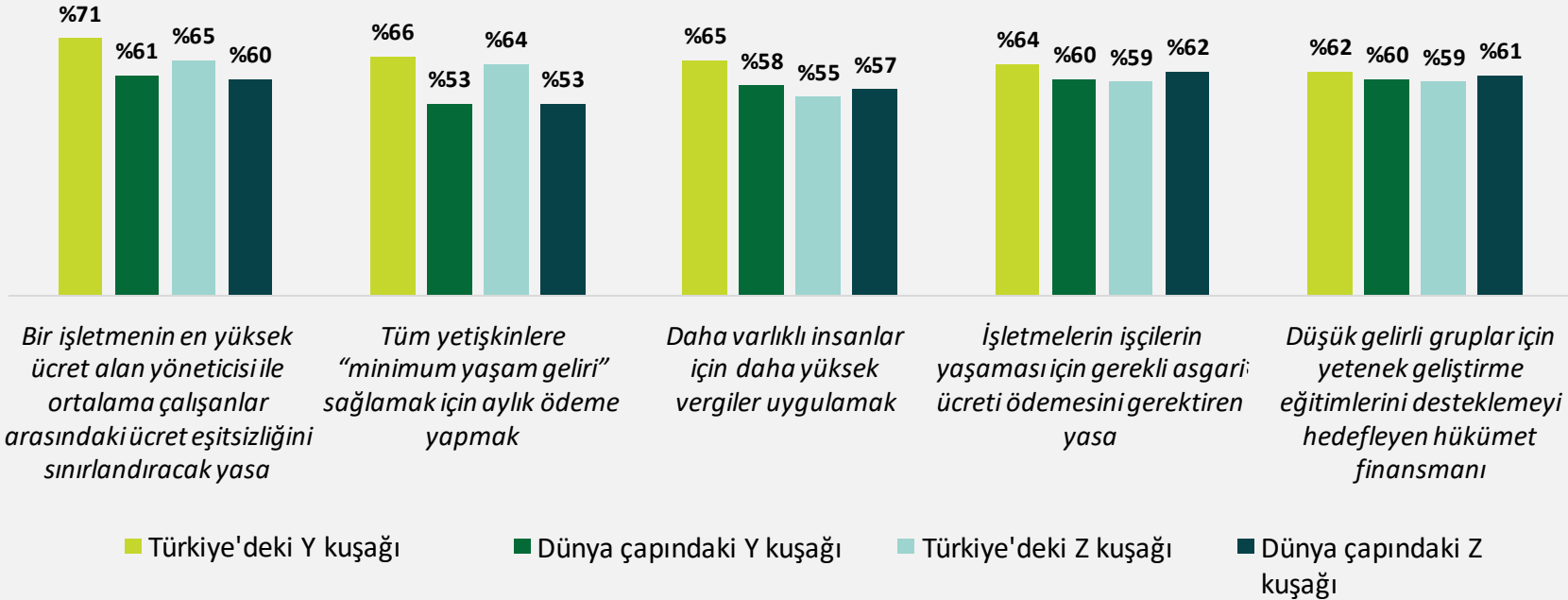
Aşağıdaki kurumlarda sistemik ırkçılığın çok veya oldukça yaygın olduğuna inanan katılımcıların yüzdesi:



*Çin'de sorulmadı. **Sadece tam zamanlı, yan zamanlı veya geçici olarak çalışanlara soruldu.

Harekete geçme zamanı: Servet ve gelir eşitsizliği

Aşağıdaki adımların ülkelerindeki eşitsizliği azaltacağını düşünen katılımcıların yüzdesi:

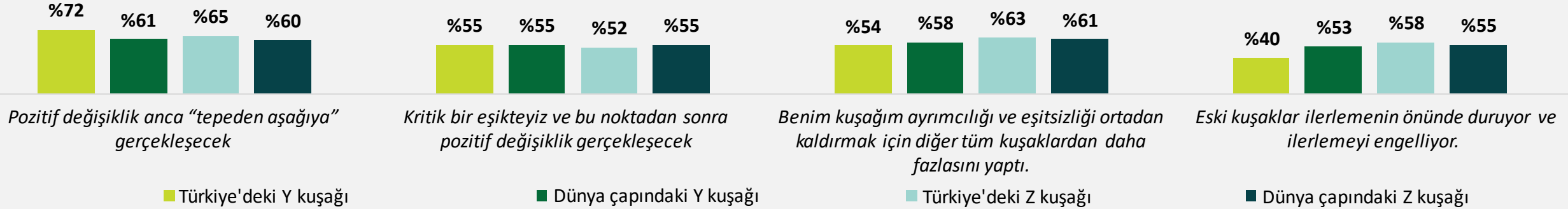


Ülkenizdeki gelir eşitsizliğini azaltmaya yardımcı olmak için bu adımlardan hangisini attınız?

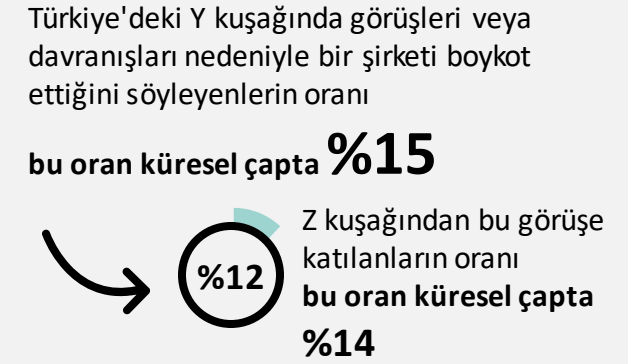


Harekete geçme zamanı: Ayrımcılık

Ayrımcılıkla ilgili aşağıdaki ifadelerle **kesinlikle katılan/katılmaya sıcak bakan** katılımcıların yüzdesi:

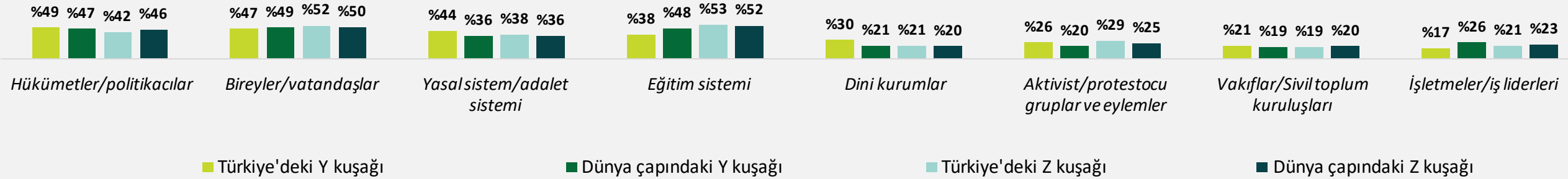


Ayrımcılıkla mücadele etmek için nasıl adımlar attınız?

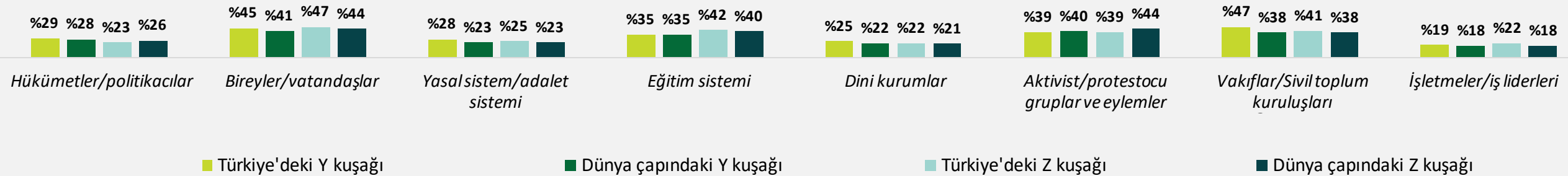


Harekete geçme zamanı: Sistemik ırkçılıkla mücadele söz konusu olduğunda kimler fark yaratıyor?

Aşağıdakilerden hangisinin ülkenizdeki **sistemik ırkçılıkla ilgili önemli bir değişiklik** yaratmaya yardımcı olma potansiyeli olduğuna inanıyorsunuz?*



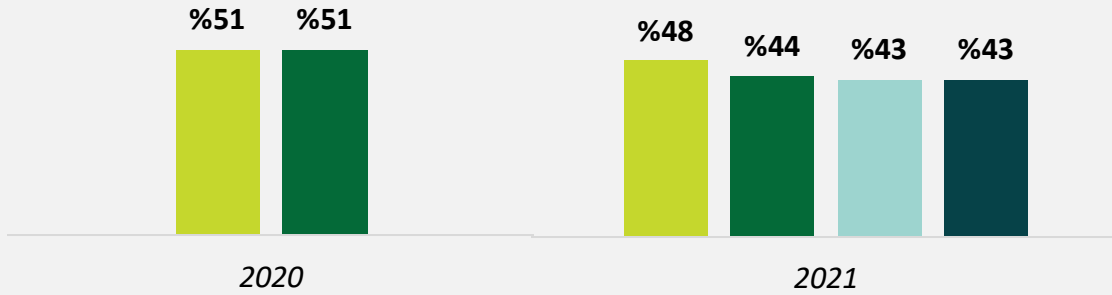
Hangisinin ülkenizdeki **sistemik ırkçılığı azaltmak için en fazla çaba** sarf ettiğini düşünüyorsunuz?*



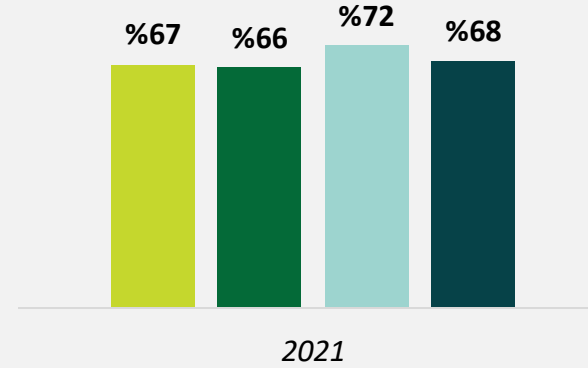
*Her iki soruda en fazla üç seçenek belirtilebilir.

Çevreyle ilgili aşağıdaki ifadelerle **kesinlikle katılan/katılmaya sıcak bakan** katılımcıların yüzdesi:

Geriyeye dönme eşiğini çoktan geçtik ve hasarı onarmak için çok geç



Pandemi esnasında görülen çevresel değişiklikler beni iklim değişikliğinin tersine çevrilebileceği konusunda iyimser hale getiriyor.



■ Türkiye'deki Y kuşağı

■ Dünya çapındaki Y kuşağı

■ Türkiye'deki Z kuşağı

■ Dünya çapındaki Z kuşağı

Pandemi sonrasında kişilerin çevre ve iklim sorunlarıyla ilgili bireysel harekete geçme konusundaki kararlılığının artacağına inananlar:

Y KUŞAĞI



Z KUŞAĞI



Millz Mood Index (Y ve Z Kuşağı Ruh Hali Endeksi)

Millz Mood Index (Y ve Z Kuşağı Ruh Hali Endeksi) katılımcıların ruh halinden yararlanarak Y kuşağındakilerin dünya ve kendilerinin dünyadaki konumunun iyileşeceği konusundaki iyimserliğinin yıllık bir görüntüsünü sunuyor.

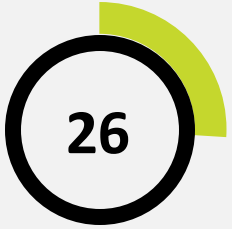
Puanlar aşağıdaki beş sorunun cevaplarını temel alıyor ve sıfır ile yüz arasında bir ölçüm oluşturmak için toplanıyor. Bu ölçek bize sadece yıldan yıla olan değişikliği değil, aynı zamanda belirli bir yıl içindeki bölgesel ve demografik grupları karşılaştırma fırsatı sunuyor.



Y KUŞAĞI:

Türkiye'deki Y kuşağı:

↑ 1 puan



Kadın:

24



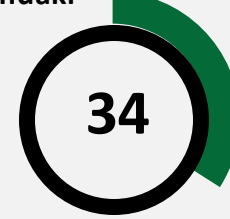
Erkek:

27



Dünya çapındaki Y kuşağı:

↓ -3 puan



Kadın:

31



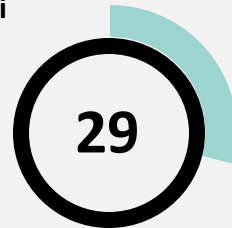
Erkek:

38



Z KUŞAĞI:

Türkiye'deki Z kuşağı:



Kadın:

25



Erkek:

33



Dünya çapındaki Z kuşağı:

↓ -3 puan



Kadın:

31



Erkek:

40





Deloitte, Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), global üye firmalar ağı ve ilgili kuruluşlarının birini veya bir kaçını ifade etmektedir (hepsi birlikte). DTTL (ayrıca "Deloitte Global" de denilebilir) ve üye firmalarının her biri ve ilişkili tüzel kişilikleri yasal olarak ayrı ve bağımsız kuruluşlardır; üçüncü şahıslar hususunda birbirlerini bir şeye zorlayamaz yahut bağlamazlar. DTTL ve her bir DTTL üye firması ve ilişkili kuruluş yalnızca kendi eylem ve ihmallerinden sorumludur, birbirlerinin yaptıklarından sorumlu tutulamazlar. DTTL, müşterilere hizmet vermemektedir. Daha ayrıntılı bilgi için lütfen www.deloitte.com/about adresini ziyaret edin.

Bu belgede sadece genel bilgiler yer almaktadır ve Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), üye firmalarından oluşan küresel ağı ve ilişkili kuruluşlarının hiçbirisi (hepsi birlikte "Deloitte şirketi"), işbu belge vasıtasıyla profesyonel görüş veya hizmet vermemektedir. Finansal durumunuzu veya işletmenizi etkileyebilecek herhangi bir karar almadan veya işlemde bulunmadan önce, kaliteli ve profesyonel bir danışmanla istişarede bulunmalısınız.

Bu iletişimdeki bilgilerin doğruluğu veya tamlığı konusunda hiçbir (açık veya ima edilen) açıklama, garanti veya taahhüt verilmediği gibi, DTTL'den, üye firmalardan, ilgili kuruluşlardan, personel veya temsilcilerden hiçbirisi, bu iletişime güvenen biriyle bağlantılı olarak ortaya çıkan doğrudan veya dolaylı herhangi bir kayıp veya hasar konusunda yükümlü veya sorumlu tutulamaz. DTTL ile üye firmalarından her biri ve ilgili kuruluşlar yasal olarak ayrı ve bağımsız kuruluşlardır.

© 2021. Bilgi için Deloitte Touche Tohmatsu Limited ile iletişime geçin.