

UZAKTAN ÇALIŞMAK GÜZEL DE ÇALIŞANLARIN HALLERİ NASIL?



Marketing Türkiye için 365 Derece Araştırma'nın danışmanları Prof. Dr. Beril Durmuş, Dr. Murat Bolelli ve Dr. Hüseyin Ekizler tarafından gerçekleştirilen "İK Perspektifinden COVID-19 Araştırması" çalışanların pandemi sürecinde evden çalışma nedeniyle sosyal, fiziksel ve psikolojik sorunlar yaşadıklarını ve buna bağlı olarak kayda değer düzeyde performans kayıpları olduğunu gösteriyor. İşte o çarpıcı araştırmanın şirketlere "gör" dediği gerçekler...

2

2020 yılının ilk aylarından beri yaşanan Covid-19 pandemi sürecinin hayatın hemen her alanına önemli etkileri oldu. Salgının yayılmasıyla birlikte artan vaka sayıları ve can kayıpları gerek ulusal gerekse uluslararası düzeylerde kısıtlayıcı önlemlere zemin hazırladı. Alınan kısıtlayıcı önlemlere bağlı olarak çalışanlar ve işletmeler farklı yaşam ve iş görme biçimlerini benimsemeye başladı. Peki bu yeni çalışma düzeninden çalışanlar nasıl etkilendi? Hangi kuşaklar değişimi hangi derecede yaşıyor? Daha da önemlisi yeni dönem şirketlere çalışan stratejileri anlamında neler söylüyor? İşte yanıtlar...

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİ

Özel sektör çalışanlarından oluşan 637 katılımcıyla gerçekleştirilen "İK Perspektifinden COVID-19 Araştırması" sı pandemi koşullarında çalışma hayatına ve çalışanların durumlarına ilişkin bilgiler sunuyor. Katılımcıların yüzde 63,7'si bekar, yüzde 57,8'i kadın, yüzde 89,6'i lisans veya lisansüstü eğitime sahip, yüzde 83,7'si ise Y kuşağına mensup bireylerden oluşuyor. Çalışma Marketing Türkiye için 365 Derece Araştırma'nın danışmanları Prof. Dr. Beril Durmuş, Dr. Murat Bolelli ve Dr. Hüseyin Ekizler tarafından gerçekleştirildi.

OFİSE GELMEK İYİ GELİYOR

Araştırmanın bulguları evden çalışmaya bağlı olarak çalışanların sosyal, fiziksel ve psikolojik sorunlar yaşadıklarını gösteriyor. En önemli üç problem şöyle sıralanıyor:



→ Evden çalışmada sosyalleşmenin daha az olmasının performansı olumsuz etkilemesi...



→ Hareketsizlik nedeniyle fiziksel sorunlar yaşanması,



→ Sürekli evde kalmanın psikolojik sorunlara sebebiyet vermesi.

Bu sıkıntılar evden çalışanlarda daha yüksek olmakla birlikte, hibrit ve ofisten çalışanlarda daha düşük düzeyde olduğu görülüyor. Uzaktan çalışmanın avantajları olsa bile özellikle sosyal, fiziksel ve psikolojik ihtiyaçların karşılanması bağlamında yeterli olmadığını, birikerek büyüyen söz konusu gereksinimlerin çalışanların iş performansını olumsuz etkileyecek seviyelere ulaştığını gösteriyor. Tüm bu etkiler birleşerek aşağı yönlü, içinden çıkılması güç bir düşünce sarmalının oluşmasına neden oluyor. Çalışanlar sadece sosyal, fiziksel ve psikolojik açılardan zorlanmakla kalmıyor, aynı zamanda hayatlarını normal akışlarında devam ettirebilmeleri ve hedeflerine ulaşmaya yönelik beklenen düzeyde performans gösterebilmeleri için desteğe ihtiyaç duymalarına yol açıyor. "Fiziksel, psikolojik ve sosyalleşme problemlerinin evden çalışanlarda daha yüksek, hibrit ve ofisten çalışanlarda ise göreceli olarak daha düşük düzeyde rapor edildiği görülüyor."

UZAKTAN ÇALIŞANLAR YALNIZ!



→ Çalışanlar hayatlarının normal akışlarını devam ettirebilmek ve performanslarını sürdürürebilmek için desteğe ihtiyaç duyuyor.



→ İşletmeler çalışanlara ağırlıklı olarak teknik ve işlevsel konularda eğitimler sağlıyor.



→ Psikolojik dayanıklılığı artırma, adaptasyon, kaygı yönetimi gibi konularda ise yeterince destek sağlanmıyor.

Bunun bir sonucu olarak çalışanların pandemi süreci boyunca önemli ölçüde değişen yaşam ve iş koşullarıyla özellikle duygusal bağlamda zorluklarla başa çıkmanın yollarını kendi başlarına bulmak zorunda kaldıkları görülüyor. Çalışanların aradığı çözümlerin kişisel ve profesyonel alanlarda uyumsuzluklar ve sorunlara neden olduğu anlaşılıyor. Araştırmanın ilgi çekici bir sonucu da öngörülen aksine çalışanların bağlı oldukları ilk amirlerin uzaktan çalışma sistemini iyi kullanmadığını ve sanal görüşmelere alışık olmama ve yadırgamanın bireysel performanslarını olumsuz etkilediğini düşünmemeleri. Bütün bunlar birlikte değerlendirildiğinde çalışanların yaşadıkları kişisel ve işle ilgili sorunların uzaktan çalışma koşullarında sergilenen liderlik eksikliğinden veya sanal çalışmaya ilişkin teknik yetersizliklerden değil, daha çok psikolojik ve sosyal nedenlerle ilişkili olduğunu söylemek mümkün

DEĞİŞEN ÇALIŞMA DÜZENİ

Pandemi döneminde işletmelerin çalışma düzenlerini değiştirdikleri, yeni koşullara uyum sağlayabilmek için çoklu iş sistemlerini uygulamaya aldıkları görülüyor. Araştırmaya katılanların yüzde 35'i evden çalışmaya geçildiğini, yüzde 44,1'i kısmen evden kısmen ofisten çalıştıklarını, yüzde 20,9'u ise ofisten çalışmaya devam edildiğini belirtiyor.

 Evden çalışma

%35

 Ofisten çalışma

%20,9

 Hibrit çalışma

%44,1

ÇALIŞANLARIN DESTEĞE İHTİYACI VAR

Covid-19 sürecinde işletmeler tarafından çalışanlara: Uzaktan bağlantı, E-egitimler, Sanal toplantı, Webinarlar gibi işlevsel konularda teknik eğitimler sağlandığı görülüyor. Gerek yöneticiler gerekse çalışanlar için yapılandırılmış bir program çerçevesinde:



Yeni normale alışma



Değişime ayak uydurma



Kaygı yönetimi



Faaliyetleri devam ettirme



Psikolojik dayanıklılığı artırma

gibi konularda eğitim, seminer, atölye çalışmaları, koçluk ve mentorluk seansları aracılığıyla yeterince destek sağlanmadığı dikkat çekici başka bir bulgu olarak karşımıza çıkıyor.

DEPRESYON, DAYANIKLILIK VE BAŞA ÇIKMADA İLERLEYEN YAŞ BİR AVANTAJ



→ Sürekli evde kalmanın neden olduğu psikolojik sorunlar,



→ İşlerin azalması ve belirsizlik nedeniyle yaşanan gelecek kaygısı,



→ Sanal görüşmelere alışık olmama ve yadırgama,



→ Rahatlık nedeniyle iş disiplininde azalma olması ve işlerin ertelenme eğilimi,



→ Evden çalışırken takım çalışmasının daha az olması,



EVLİLER ETKİLERİ DAHA AZ HİSSEDİYOR

Araştırmada medeni hal göz önünde bulundurulduğunda bekar çalışanların evlilere kıyasla her alanda daha fazla olumsuz etkileri hissettikleri görülüyor. Evli olanlar sadece çocuklarla ilgilenme gerekliliğinden doğan sorunların performanslarını olumsuz etkilediğini belirtiyor.

HER KUŞAĞIN BEKLENTİSİ FARKLI

Durum kuşaklar arası farklılıklar bakımından incelendiğinde yeni çalışma düzenine en sorunsuz biçimde adapte olan grubun Y kuşağı olduğu, X ve Z kuşaklarının ise birbirlerinden farklı sorunlar yaşadıklarını belirttikleri dikkat çekiyor.

X Kuşağı Çalışanların Yaşadığı Sıkıntılar

- İş yükünün artması,
- İş yaşam sınırının karışması,
- Uyku dengesinin bozulması,
- İşlerin azalması,
- Belirsizlik nedeniyle gelecek kaygısı yaşanması,
- Sanal ortamda görüşme ve toplantı yaparken zorlukların yaşanması.

Z Kuşağı Çalışanların Yaşadığı Sıkıntılar

- Evden çalışmada sosyalleşmenin ve takım çalışmasının daha az olması,
- Ofis içi iletişim ve fikir alışverişinin etkin yapılamaması,
- Sürekli evde kalmanın psikolojik sorunlar oluşmasına neden olması.

Çalıştığınız kurum pandemi dönemi boyunca aşağıdaki uygulamalardan hangisi/hangilerini hayata geçirmiştir?



GENÇ KUŞAKLARDA İLGI KAYBI DAHA YÜKSEK

Kavramlar arası ilişkiler yaş değişkeni göz önünde bulundurularak incelendiğinde ortaya çarpıcı bir sonuç çıkıyor. Çalışanların yaşadıkları sosyal, fiziksel ve psikolojik problemler yaşla negatif bir ilişkiye sahip olduğu. Yaş arttıkça söz konusu problemler azalıyor.



PANDEMİNİN KUŞAKLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Özet olarak iş yaşamındaki kuşakların pandemi sürecinden farklı şekillerde etkilendiklerini, her birinin kendilerine has özellikleri ile ilişkili olarak farklı beklentilerinin bulunduğunu, söz konusu beklentilerin bazen birbirleri ile çelişebildiğini, bu nedenle genel çözümlerin bir kuşağı olumlu etkilerken bir diğerini olumsuz etkileyebileceğini ifade etmek mümkün olabilecektir.



X Kuşağı

İş yaşamında X kuşağı üyelerinin (41-56 yaş grubu) genellikle yönetsel pozisyonlarda buldukları, yaşları itibarıyla ailevi sorumluluklarının fazla olduğu, Y ve Z kuşaklarına kıyasla teknolojik becerilerinin daha zayıf olduğu düşünüldüğünde yaşadıklarını ifade ettikleri kaygı ve sorunlar daha rahat yorumlanabilir.



Y Kuşağı

Benzer şekilde Y kuşağının (25-40 yaş grubu) internet, mobil ve sosyal medya iletişiminin içine doğmuş olması, bilgi toplama ve işleme konusunda yetenekli olmaları, ekip içinde uyumlu çalışabilmeleri, aynı anda birden fazla görevi rahatlıkla yerine getirebilmeleri gibi özelliklere sahip oldukları düşünüldüğünde araştırma kapsamındaki üç kuşak bakımından pandemi sürecine en iyi uyum sağlayanların onlar olması şaşırtıcı değil.



Z Kuşağı

Z kuşağının (18-24 yaş grubu) pandemi sürecinde en fazla sorun yaşayan grup olması onların henüz çalışma hayatlarının başlangıcında oldukları, iş ve yaşam tecrübelerinin kısıtlı olduğu, sosyal ihtiyaçlarının fazla olduğu, kaynaklarının ihtiyaçlarını karşılayabilecek kadar geniş olmayabileceği, henüz yaşamlarının tam olarak oturmuş olmadığı gibi unsurlar ile açıklanabilir.



ARAŞTIRMA SONUÇLARINA GÖRE:

- Çalışanlar evden çalışmaya bağlı olarak sosyal, fiziksel ve psikolojik sorunlar yaşıyor.
- Evden çalışanlarda, hibrit ve ofisten çalışanlara göre daha yüksek düzeyde sorunlar görülüyor.
- Çalışanların özellikle kaygı yönetimi, psikolojik dayanıklılığı artırma, değişime uyum sağlama gibi konularda desteğe ihtiyacı var.
- Depresyon, dayanıklılık ve başa çıkma konularında yaşın olumlu bir faktör.
- Yaş ilerledikçe söz konusu yakınmalarda azalma görülüyor.
- Çalışma hayatındaki farklı kuşaklar farklı beklentilere sahip.

İK YÖNETİCİLERİNE TAVSİYELER



- "Yeni normal"e geçerken önceki dönemde öğrenilen derslerden yararlanmayı ihmal etmeyin.
- İşletmenin en önemli rekabet avantajlarından biri olan insan kaynağının sadece teknik ve işlevsel değil aynı zamanda sosyal ve psikolojik boyutlarda da desteğe ihtiyacı olduğunu unutmayın.
- Özellikle değişim dönemlerinde ortaya çıkan belirsizlik kaynaklı kaygı ve olumsuz duyguların pozitif kanallara yönlendirilebilmesi için çalışanlarınıza mutlaka koçluk, eğitim ve seminer desteği sağlayın.
- İşletmede aynı anda birden fazla kuşağın birlikte çalıştığını ve her kuşağın kendine özgü istek, ihtiyaç ve beklentileri olduğunu göz önünde bulundurarak eğitim programlarınızı farklı kuşaklar için ayrı ayrı, ama aynı zamanda da birlikte ilerlemeye yönelik unsurları da içerecek biçimde tasarlamaya özen gösterin.