

The Great Detachment: Why Employees Feel Stuck

BY BEN WIGERT, PH.D., AND COREY TATEL, PH.D.

GALLUP®



Çalışan Bağlılığında «Büyük Kopuş»

Aralık 2024

51%

of employees in the United States **are watching for or actively seeking a new job.**

GALLUP®



Serdar Salepcioglu • You
Entrepreneur | Consultant

...

ABD'de çalışan bağlılığındaki büyük düşüşü "The Great Detachment- Büyük Kopuş" ifadesiyle dillendiriyorlar...

Bunun "Büyük İstifa" dalgasından farkı çalışanların istemelerine rağmen ekonomik şartlar nedeniyle iş değiştiremiyor olmaları!

Gallup'un araştırmasına göre ABD'de çalışanların %51 aktif iş arayışındaymış.

Özet

Makalede, "Büyük Kopuş" fenomeni ele alınıyor; bu fenomen, Amerika genelinde çalışanların işlerinden giderek daha fazla kopuk hissetmelerine yol açıyor. Bu trendin neden olduğu beş temel değişiklik vurgulanıyor: hızlı organizasyonel değişim, hibrit ve uzaktan çalışma zorlukları, değişen müşteri ve çalışan beklentileri ile bozuk performans yönetim uygulamaları. Bu sorunu ele almak için makale, beklentileri ve öncelikleri yeniden belirleme ile bireysel katkıları organizasyonun misyonu ve amacı ile bağlama önerilerini sunuyor.

Ana Noktalar

Çalışanlar işlerinden kopuk hissediyor, bu da yüksek işten ayrılma oranlarına ve düşük memnuniyete yol açıyor; bu durum, soğuyan iş piyasasına rağmen devam ediyor.

Hızlı organizasyonel değişiklikler, hibrit/uzaktan çalışma zorlukları, değişen müşteri ve çalışan beklentileri ile bozuk performans yönetim uygulamaları, bu «Büyük Kopuş» a neden oluyor.

Liderler, bu sorunu ele almak için beklentileri netleştirmeye ve çalışanların işlerini organizasyonun misyonu ve amacı ile bağlamaya odaklanmalı.

Beklentilerin netliğini ve misyonla bağlantıyı artırmak, organizasyonlar için kârlılık, verimlilik ve işten ayrılma oranında azalma gibi önemli iş faydaları sağlayabilir.

Liderler Ne Yapmalı?

1. Açık Beklentiler Belirlemek

- İş Birliği ile Hedef Belirleme: Çalışanları, beklentileri belirlemek ve önceliklendirmek için tartışmalara dahil ederek takım hedefleriyle uyum sağlamalarını sağlayın.
- Düzenli Kontroller: Roller, sorumlulukları ve beklentileri tartışmak için sürekli birebir toplantılar planlayarak gerektiğinde ayarlamalar yapın.

2. İletişimi Güçlendirmek

- Şeffaf İletişim: Çalışanların rolleriyle ilgili zorluklarını ve belirsizliklerini rahatça ifade edebileceği açık bir ortam yaratın.
- Geri Bildirim Mekanizmaları: Çalışanların iş beklentileri hakkında endişelerini ve önerilerini dile getirebileceği düzenli geri bildirim sistemleri uygulayın.

Liderler Ne Yapmalı?

3. Organizasyonel Hedeflerle Uyum Sağlamak

- Rollerini Misyonla Bağlamak: Bireysel rollerin daha geniş organizasyonel misyona nasıl katkıda bulunduğunu net bir şekilde ifade edin, böylece çalışanlar işlerinin önemini anlayabilsin.
- Öncelikleri Güçlendirmek: Organizasyonel öncelikleri düzenli olarak ileterek çalışanların en önemli olanı anlamalarını ve nasıl katkıda bulunabileceklerini sağlamak.

4. İş-Yaşam Dengesini Desteklemek

- Refahı Düşünmek: Beklenti belirleme görüşmelerinde iş yükü ve çalışan refahını tartışarak beklentilerin gerçekçi ve yönetilebilir olmasını sağlayın.
- Esnek Yaklaşımlar: Çalışanların kişisel ve profesyonel yaşamlarını dengelemelerine yardımcı olabilecek esnek çalışma düzenlemelerine açık olun.

Liderler Ne Yapmalı?

5. Eğitim ve Gelişim

- Beceri Geliştirme: Çalışanların yeni beklentileri karşılamak için ihtiyaç duyduğu becerileri geliştirmelerine yardımcı olacak eğitim programları sunun.
- Mentorluk Fırsatları: Çalışanları, rollerini ve beklentilerini aşmalarında rehberlik edecek mentorlarla eşleştirin.

6. Başarıları Kutlamak

- Tanıma Programları: Bireysel ve takım başarılarını kutlayan tanıma programları uygulayarak beklentileri karşılama değerini pekiştirin.
- Başarı Hikayelerini Paylaşmak: Çalışanların beklentileri başarıyla karşıladığı ve organizasyonun hedeflerine katkıda bulunduğu hikayeleri düzenli olarak paylaşarak bir başarı ve motivasyon duygusu oluşturun.

Rapor Linki

https://www.gallup.com/workplace/653711/great-detachment-why-employees-feel-stuck.aspx?utm_source=linkedin&utm_medium=o_social&utm_term=gallup&utm_campaign=li-wk-greatdetachment_120524