

Kuşak Çatışması mı, Stratejik Avantaj mı? Liderlerin Z Kuşağı Karnesi

Ekim 2025



Araştırmanın Künyesi

Bu araştırma; bağımsız araştırma şirketi
AGS Global tarafından 22 – 29 Ekim 2025
tarihleri arasında
144 iř insanının katılımıyla
gerçekleřtirilmiřtir.



1. Mevcut durumda şirketinizdeki Z kuşağı çalışanların istihdam yoğunluğunu nasıl tanımlarsınız?

1

%36,1

Orta düzeyde

(Farklı departmanlarda mevcutlar)

2

%25,0

Yoğun

(Belirgin bir varlıkları var ve sayıları artıyor)

3

%25,0

Düşük

(Sadece belirli rollerde veya stajyer olarak bulunuyorlar)

4

%8,3

Çok yoğun

(Toplam iş gücümüzün önemli bir kısmını oluşturuyorlar)

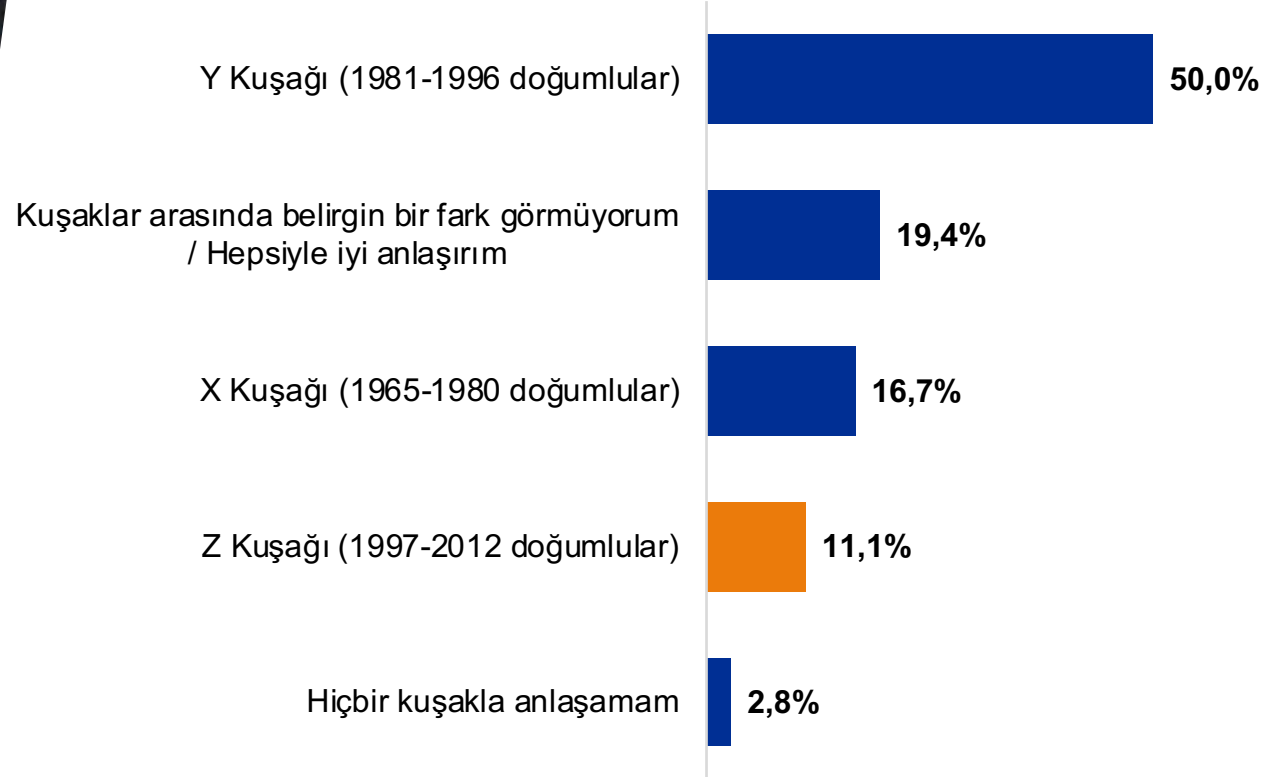
5

%5,6

Neredeyse hiç yok

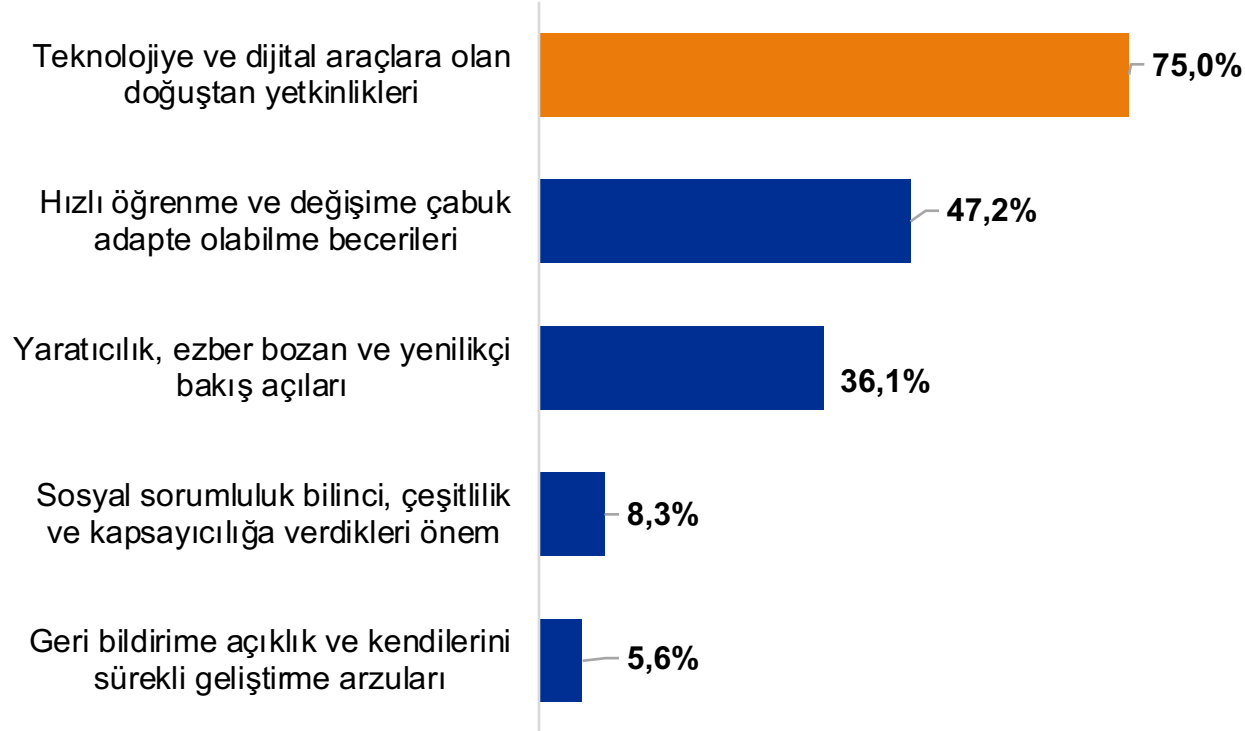
İş Dünyasının Uyum Tercihi: Y Kuşağı Açık Ara Önde

Araştırma sonuçlarına göre **Z kuşağı, %11,1'lik oranla** çalışanların birlikte çalışırken en kolay anlaştığını veya uyum sağladığını belirttiği kuşaklar arasında Y ve X kuşaklarının gerisinde kalıyor.



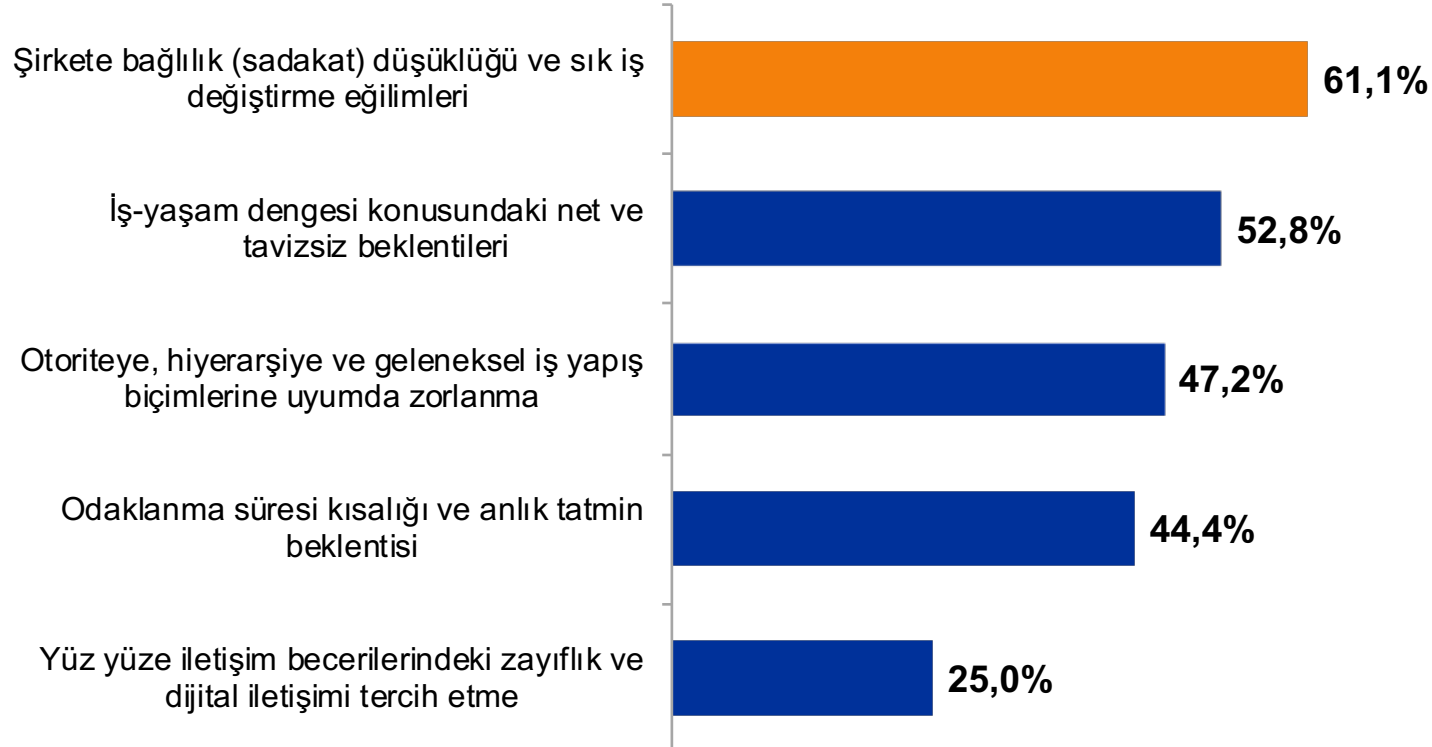
Z Kuşağının İş Dünyasına Kattığı En Belirgin Pozitif Özellikler

Z kuşağı, iş dünyasına en büyük pozitif katkısı %75,0 gibi ezici bir oranla teknoloji ve dijital araçlara olan doğuştan yetkinlikleriyle sağlıyor.

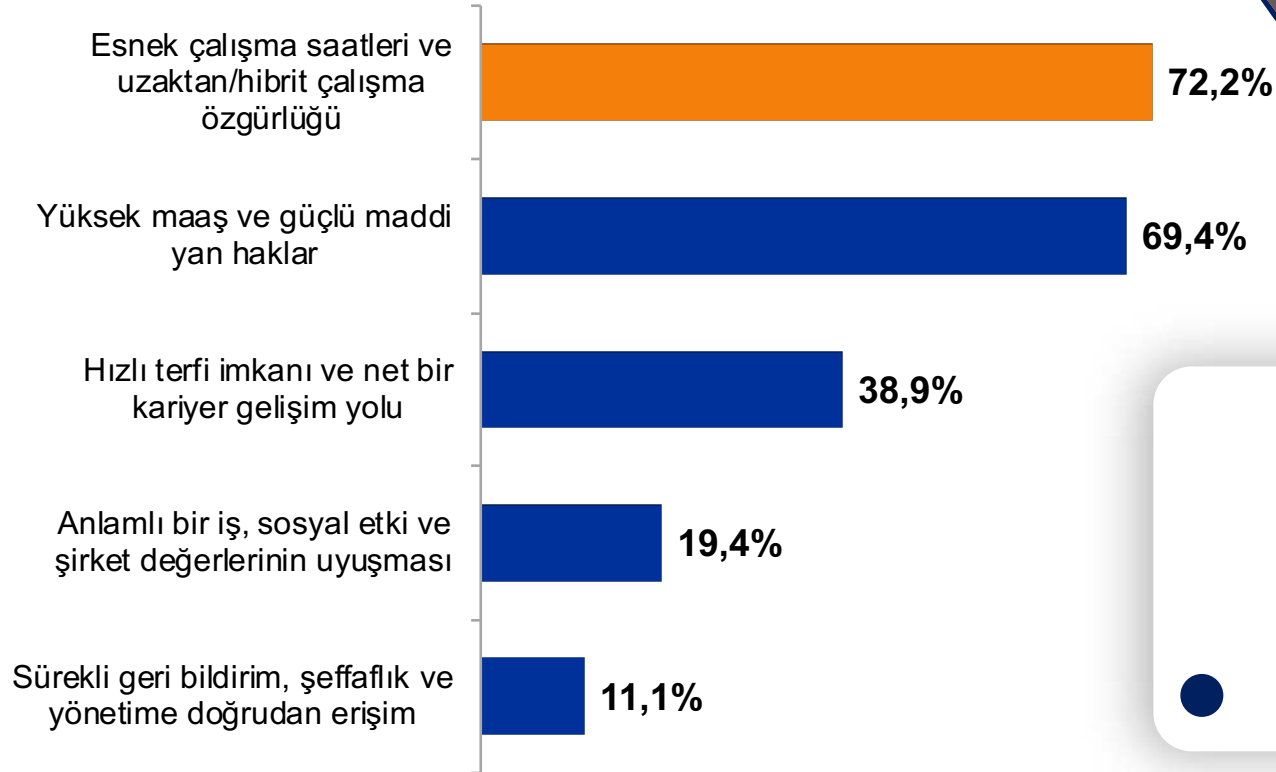


Z Kuşağını Yönetirken Karşılaşılan En Temel Zorluklar

Z kuşağı yeteneklerini şirkete çekmede **en etkili vaat, %52,8'lik bir oranla, "sektör ortalamasının üzerinde maaş" teklifinin (%36,1) bile önünde, "net bir esnek/hibrit çalışma politikası sunmak" olarak görülüyor.**



Z Kuşağının Bir İş Yerinden Öncelikli Beklentileri



Z kuşağının bir iş yerinden beklentilerine bakıldığında, beklentilerin aksine, %72,2 ile "esnek çalışma saatleri ve uzaktan/hibrit çalışma özgürlüğü", %69,4'lük "yüksek maaş ve güçlü maddi yan haklar" beklentisinin bile önüne geçiyor.

Z Kuşağı Yeteneklerini Şirkete Çekmek İçin En Etkili Vaatler

Z kuşağı yeteneklerini şirkete çekmede en etkili vaat, %52,8'lik bir oranla, "sektör ortalamasının üzerinde maaş" teklifinin (%36,1) bile önünde, "net bir esnek/hibrit çalışma politikası sunmak" olarak görülüyor.



Z Kuşağını Şirkette Tutmak İçin En Kritik Stratejiler

Z kuşağı çalışanların şirkette kalıcılığını artırmak için %50,0 ile "performansa dayalı sık ücret artışları ve bonuslar" en kritik strateji olarak öne çıkarken, %47,2 ile "çalışanın ruh sağlığına ve mutluluğuna odaklanan destek programları" da neredeyse eşit derecede önemli görülüyor.



Z Kuşağının Liderlik Yolunda Geliştirmesi Gereken En Kritik Beceriler

Mevcut yöneticilere göre, Z kuşağının gelecekte C-level pozisyonlara yükselebilmesi için %61,1 gibi ezici bir çoğunlukla en çok "stratejik düşünme, uzun vadeli planlama ve istikrarlı bakış açısı" becerilerini geliştirmesi gerekiyor.

%61,1

Stratejik Düşünme,
Uzun Vadeli
Planlama Ve
Istikrarlı Bakış Açısı



%13,9

Ekip Yönetimi,
Delegasyon Ve
Liderlik Vasıfları



%13,9

Stres Yönetimi Ve
Kriz Anında
Psikolojik
Dayanıklılık



%5,6

Finansal
Okuryazarlık Ve
Ticari Bakış Açısı



%2,8

Duygusal Zeka Ve
Karmaşık Kişiler
Arası İlişkileri
Yönetme



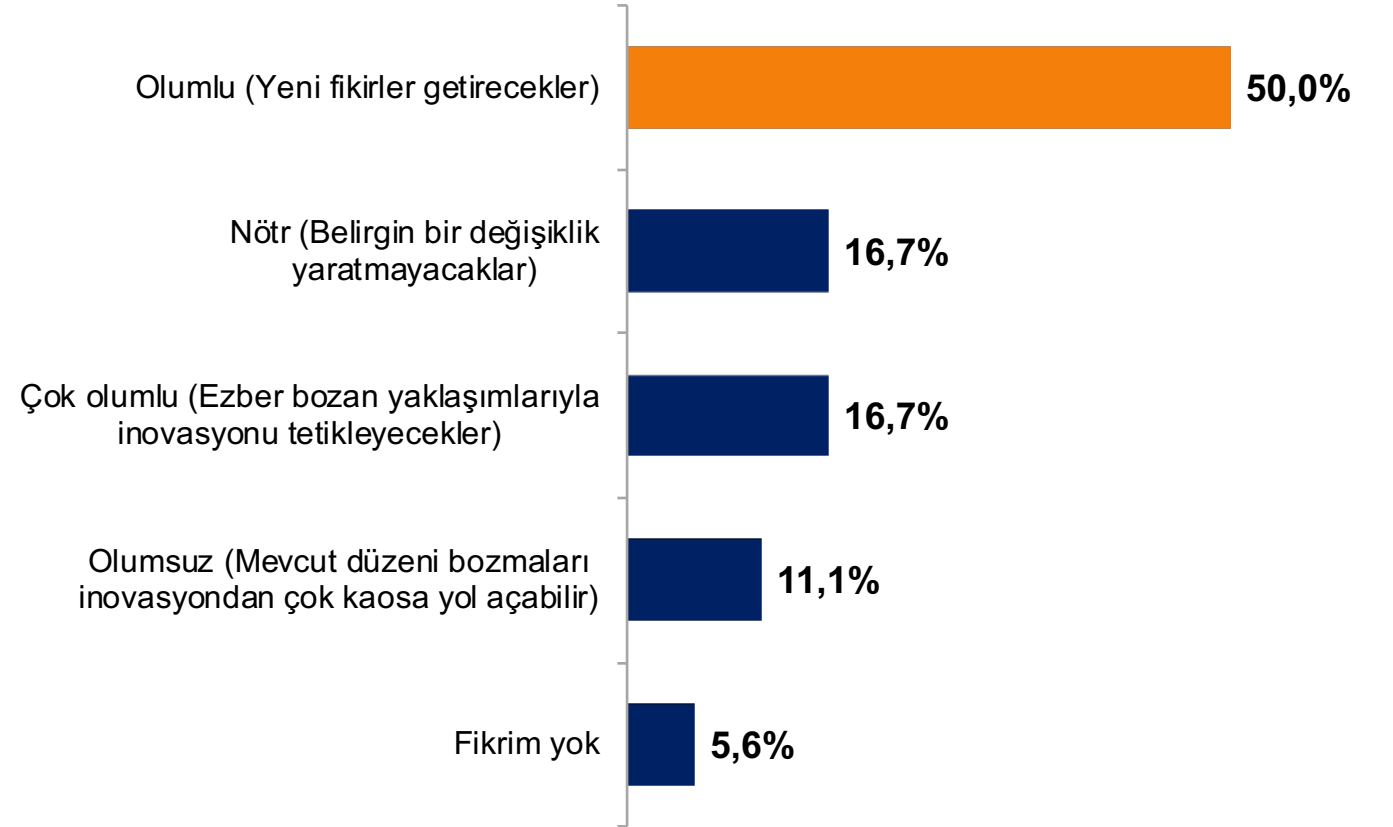
Z Kuşağının Önümüzdeki 5 Yıl İçinde Verimliliğe Etkisi Hakkındaki Öngörüler

Yöneticiler, Z kuşağının verimliliğe etkisi konusunda %30,6'lık eşit oranlarla "olumsuz" (bağlılık sorunları) ve "olumlu" (yeni bakış açıları) beklentiler arasında tam olarak ikiye bölünmüş durumda.



Z Kuşağının Şirketlerin İnovasyon Kapasitesine Etkisi

Yöneticilerin yarısı (%66,7), Z kuşağının iş gücündeki ağırlığının artmasının "yeni fikirler getirecekleri" gerekçesiyle şirketlerin inovasyon kapasitesini olumlu yönde etkileyeceğini öngörüyor.



Teşekkürler