

Türkiye ve Dünya’da Tersine Mentorluk: Kuşaklar Bazında Farklılaşan İş Değerleri ve Gençlerin İşten Ayrılma Niyeti Açısından Bir İnceleme (Reverse Mentoring in Turkey and World: A Research in Terms of Generational Differences in Work Values and Intention to Leave among Young Workers)

Ender TERZİ^a Yasin BOYLU^b

^a Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK), Ankara, Türkiye. metenzi53@yahoo.com

^b Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Ankara, Türkiye. yasin.boylu@hbv.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
<p>Anahtar Kelimeler: Tersine Mentorluk İşten Ayrılma Niyeti Kuşak Farklılıkları Çalışma Kararı İş Modeli</p> <p>Gönderilme Tarihi 30 Ağustos 2019 Revizyon Tarihi 22 Kasım 2019 Kabul Tarihi 29 Kasım 2019</p> <p>Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi</p>	<p>Amaç – Bu çalışmada, kuşaklar bazında farklılaşan iş değerleri, gençlerin işten ayrılma niyeti ve tersine mentorluk arasındaki ilişkileri ortaya koymak amaçlanmıştır.</p> <p>Yöntem – Bu çalışmada öncelikle “kuşaklar bazında farklılaşan iş değerleri, gençlerin işten ayrılma niyeti, tersine mentorluk” kavramları ile ilgili literatür taraması yapılarak kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Daha sonra yenilikçi İKY (İnsan Kaynakları Yönetimi) uygulamalarından olan tersine mentorluğun Türkiye ve Dünya’daki öncü uygulama örnekleri incelenmiştir. Tersine mentorluğun gençlerin işten ayrılma niyetine etkisine yönelik değerlendirmeler yapılmıştır.</p> <p>Bulgular – Dünya uygulamalarına bakıldığında; tersine mentorluk süreçlerinin çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerde 1999 yılından itibaren uygulanan, genç çalışanlardan yöneticilerine genellikle teknolojik yenilikler ve internet kullanımı konularında bilgi aktarma şeklinde başvurulan bir yöntem olduğu tespit edilmiştir. Türkiye için ise tersine mentorluk yeni olarak ifade edilebilir. Bu uygulamaların ancak 2010’lu yılların başlarında işletmelerde görülmeye başlandığı anlaşılmıştır. Tersine mentorluk sayesinde işletmelerin, genç kuşağın (Y-Z) özgün fikirlerini keşfedebilme, genç kuşaklara özgü yetkinlikleri örgüt hedeflerine doğru yönlendirme ve onlardan daha etkin yararlanabilme olanağı buldukları anlaşılmaktadır.</p> <p>Tartışma – Farklı iş değerlerine sahip kuşaklarda, işten ayrılma niyetlerini etkileyen etmenlerde de farklılıklar olduğu anlaşılmaktadır. İşletmelerdeki işgücü ilerleyen yıllarda kuşak olarak farklılaşarak çeşitleneceğinden dolayı, yenilikçi İKY süreçlerinin daha fazla önem kazanacağı düşünülmektedir. Gençlerin işten ayrılma niyetini azaltacak bir yenilikçi İKY uygulaması olarak, tersine mentorluğu temel İKY süreçlerine entegre edecek işletmelerin sayısının zaman içerisinde artacağı öngörülmektedir.</p>
ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords: Reverse Mentoring, Intentions to Leave Generational Differences Decision to Work Business Model</p> <p>Received 30 August 2019 Revised 22 November 2019 Accepted 29 November 2019</p> <p>Article Classification: Research Article</p>	<p>Purpose – In this study, it is aimed to reveal the relations between “generational differences in work values”, “intention to leave among young workers” and “reverse mentoring”.</p> <p>Design/methodology/approach – In this study, first, a conceptual framework has been established by reviewing the literature about the concepts of “generational differences in work values, intention to leave among young workers, and reverse mentoring”. Then, the leading practices of reverse mentoring from Turkey and the world, which is one of the innovative HRM (Human Resources Management) practices, were examined. In this study, the effect of reverse mentoring on the intention to leave among young workers has been evaluated.</p> <p>Findings: When the world practices are examined; it has been confirmed that reverse mentoring processes have been implemented in organizations operating in various sectors since 1999. These processes are generally used as a method of transferring information about technological innovations and internet usage from young workers to their managers. It was confirmed that reverse mentoring practices in organizations began to be seen only in the early 2010s, which is very recent. By virtue of reverse mentoring, it is understood that the organizations have the opportunity to discover the original ideas of the young generation (Y-Z), to direct the competencies specific to the younger generations towards the targets of the organization and to benefit from them more effectively.</p> <p>Discussion – It is understood that there are differences between the factors affecting the intention of leaving in the generations with different work values. It is thought that innovative HRM processes will gain more importance as the workforce in enterprises will be differentiated and</p>

Önerilen Atf/ Suggested Citation

Terzi, E., Boylu, Y. (2019) Türkiye ve Dünya’da Tersine Mentorluk: Kuşaklar Bazında Farklılaşan İş Değerleri ve Gençlerin İşten Ayrılma Niyeti Açısından Bir İnceleme, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (4), 3283-3322.