



Farklı Kuşaklardan İşgücüne Öncülük Etmek:

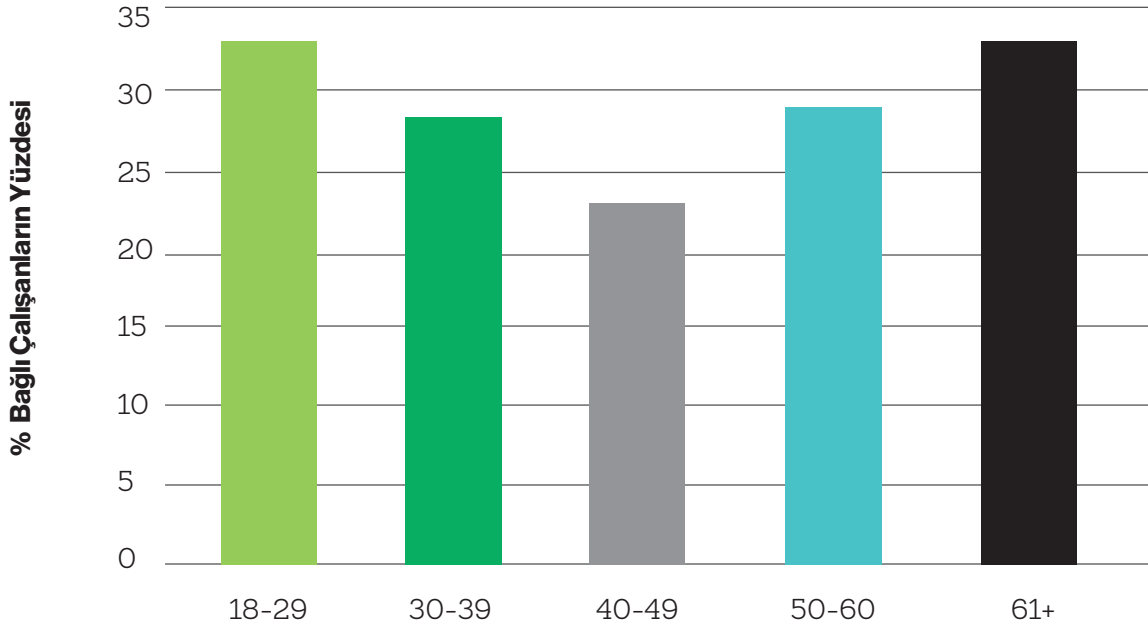
Bir Çalışan Bağlılığı ve
Koçluk Rehberi

Bugün, liderlerin farklı kuşaklı bir takımı yönetmesi oldukça yaygındır. Her kuşağın kendine özgü düşünceleri, çalışma stili ve iletişim yolları vardır. Yöneticiler, takım üyelerini bireysel olarak motive etmeyi ve her üyenin takıma sağlayacağı faydalardan nasıl yararlanabileceğini bilmelidir.

Farklı kuşakların takım üyeleri arasındaki tutum ve davranış farklılıklarını anlamak, bağlılık yapmanın önemli bir aracıdır.

Dale Carnegie çalışanlarının katılımıyla gerçekleşen çalışmada, “Orta yaşlı çalışanların (40-49 yaş arası) daha az iş yerine bağlı olduklarını veya örgütleriyle ilişkisiz olduklarını gösteriyor.” Bunun nedeni, aile hayatından kaynaklanan dış baskı ya da kariyerlerinde bir noktaya ulaştıkları hissi olabilir.

Bunun aksine, başka çalışmada “genç çalışanların (30 yaş civarında) 50 yaş'a göre daha fazla bağlılığı olduğu” anlaşılmıştır. Bu, yeni bir kariyerin gençlerin beklentilerine dönük olması veya daha yaşlı çalışanlar için kariyer kilometre taşlarına ulaşmasına bağlanabilir.



Çalışanların en az % 66'sı tam olarak iş yerine bağlı değildir. Daha da önemlisi, deneyimli orta düzey yöneticiler ile katılım düzeyleri de çok düşüktür.

Her nesil için iletişim kurmayı, koçluk etmeyi, motive etmeyi ve geribildirim vermeyi öğrenin!

Çalışanları daha iyi motive edebilmek için, bugünün işgücüne hakim olan grupların bazı temel özelliklerini bilmeliyiz.

Sessiz Kuşak 1945–1960 arasında doğanlar



Sessiz Kuşağın çoğu emeklilik yaşına yakındır. Bazı durumlarda emeklilik, küresel ekonomik krizler nedeniyle kaldırıldı.

Bağlı Sessiz Kuşak:

- Benzersiz niteliklerini ve özelliklerini tanıyın. Sessiz kuşak, iş arkadaşlarından eşsiz ve farklı hissetmeyi sever.
- Onlara kaynak sağlayın ve karar verme sürecine dahil edin. İşbirliği ve mutabakat ortamını isterler. Onları karar verme sürecine dahil ettiğinizde kendilerini daha önemli hissederler.
- Güçlü iş ahlakını, uzun saatler çalışmaya istekli olduklarını ve kendilerini kanıtlamayı arzu etmelerini takdir edin.
- Yüz yüze ve doğrudan iletişim kurun. Onlara kanıtlarla sürekli geri bildirim verin.
- Onları başkalarına tanıtın. Başkalarının önünde övülmeyi severler.

“Karar verme sürecinde verdikleri katkı miktarından memnun olduklarını söyleyen çalışanların %61’i iş yerine bağlıdır.”

– Dale Carnegie Çalışan Bağlılığı Çalışması

X Kuşağı

**1960–1980
arasında doğanlar**

“Yöneticilerin liderlik yeteneklerine güvenen çalışanların % 38’i iş yerine bağlıdır.”

– Dale Carnegie Çalışan Bağlılığı Çalışması



X Kuşağı, “Sessiz Kuşak” ın ardından iş piyasasına girdi ve “küçülme” ve “dış kaynak kullanımı” gibi yeni terimlerle karşı karşıya kaldı. Otoriteye karşı şüpheli olmak ve taahhütlerinde ihtiyatlı olma eğilimindedirler. Yöneticiler bu özellikleri tanımalı ve aşağıdakileri sağlamalıdır:

- Geleneksel yönetim uygulamalarından özgürlük. Görevlerini ve hedeflerini gerçekleştirecekleri şekilde yaratıcı olmaları için çalışma odaları verin. Başarıya ulaşmak, kendi kaynaklarını ve yaratıcılıklarını kullanmaları için onlara seçim yapma fırsatı tanıyın. Birden fazla projeye katılmaya davet edin ve yaptıklarını kontrol etmek için onları bu projelere öncelik vermeye teşvik edin.
- Zorlu görevler sağlayın. Yeni beceriler öğrenmek ve çeşitli sorumluluklar sağlamak için fırsatlara izin verin. Bu grup, öğrenme fırsatlarını ve eğitim programlarını çok sever. Yeteneklerini güncel tutmanın mesleki başarıları için kritik öneme sahip olduğunu biliyorlar, bu yüzden eğitim programlarına yatırım yapmak iş tatmini ve katılımı üzerinde inşa edilebilir.
- Büyümek için onlara yer verin. Çalışanlarınızı bağlı kılmak için, yöneticilerin çalışanlarının kariyer yollarını açıkça belirtmesi ve kariyer hedeflerini de şirket hedefleriyle uyumlu hale getirmesi gerekir.
- Koçlukta kısa-öz ve açık olun. X Kuşağı üyeleri kendi kendine öğrenenlerdir. Onları kendi başlarına olmaya teşvik edin. Örneğin, şu soruları sorun: “Sizce en iyi yaklaşım hangisidir?” ve “Bu sorunu nasıl çözmeyi planlıyorsunuz?” Bu çalışanlar ihtiyaç duyduğunuzda ve fikirlerini sorduğunuzda memnun olurlar. Yaptıkları işlerin organizasyonda nasıl bir fark yarattığını gösterin. Çalışanların tam katılımını sağlamak için yöneticinin proaktif olması, güçlü liderlik becerileri göstermesi ve olumlu bir çalışma ortamı oluşturması gerekir.
- Dikkatle dinleyin ve fikirlerine saygı gösterin. Gelişmeleri hakkında yapıcı ve doğrudan geribildirim sağlayın. Ne yaptıklarını ve neleri geliştirmeleri gerektiğini bilmek zorundadırlar. Bu, kendi kendini geliştirme, iyileştirme ve bağlılık arzusuyla el ele gider.

Y ya da Milenyum Kuşağı

1980–2000
arasında doğanlar

“Şirketin yönünü
etkilediğini hisseden
çalışanların %60'ı
işine bağlıdır.”

– Dale Carnegie
Çalışan Bağlılığı Çalışması



Bu nesil teknoloji ile büyüyor. Teknoloji değişimlerine ve çoklu görevlere aşina çalışanlardır. Sosyal medyanın geniş çaplı kullanımı, eski nesillerle aralarındaki önemli farklılıklardan biridir. Yaş ilerledikçe, misyonları bir alt seviyeden daha büyük bir amaç ile konuşlanan organizasyonlardan etkilenirler. Milenyumlar, öğrenmek ve geliştirmek için fırsatlardan motive olur. Genel olarak, aile ve iş-yaşam dengesi onlar için önemlidir.

Milenyumlar ile ilgilenmek için şu ipuçlarını izleyin:

- Koçluk yaparken onları doğrudan yönlendirin ve çabuk anlayacaklarını bilin. Onları bağlı kılmak, motive etmek ve onlara ilham vermek için görsel resimler yapın. Onlarla iletişim kurmak için farklı elektronik formlar kullanın.
- Onları kişilikleri ile tanıyın ve onlarla insan merkezli bir ilişki yaratın. Kişisel yaşamlarına saygı ve ilgi gösterin. Kişisel değerlerine ve hedeflerine odaklanın, bunları şirketin hedefleriyle dengelemeye çalışın. Öğrenme, kişisel gelişim ve sorumluluk için fırsatlar sağlayın. Şirketin genel vizyonunu ve büyüme planlarını iletin.
- Yetenekleri, yaratıcılıkları ve ilgi alanlarıyla pozitif olarak meydan okurlar. Y Kuşağı meydan okumayı sever. Öğrenebilecekleri projeleri atayın. Yeni şeyler denemek isterler. En son teknoloji ve medyayı kullanmaya teşvik edin. Bir kutu içerisindeki düşüncesini çıkartıp canlandırın ve inovasyonu teşvik edin.
- Olumlu, gayri resmi ve eğlenceli bir takım ortamı oluşturun ve görevleri devredin. Y Kuşağı başkalarıyla birlikte çalışmayı tercih eder. Çoğu zaman meslektaşları ile arkadaş olurlar. Zorlu ve anlamlı bir çalışma atayın. Onlara çalışmalarının nasıl bir fark yarattığını takımın ve şirketin hedeflerinin önemli olduğunu gösterin. Onlara esneklik verdikçe size sadık olacaklardır. Kişisel hayatlarına, aile kaygılarına ve sağlık sorunlarına saygı gösterdiğinizde size bir lider görüp saygıyla karşılığını vereceklerdir.
- Karşılıklı geri bildirimin teşvik edildiği bir ortam yaratın. Y Kuşağı çalışanlarını gösterin, kapınız her zaman onlara açıktır. Onları olumlu geribildirim ile sık sık destekleyin. Yöneticilerden doğrudan kişisel tanınma, çok etkili bir motivasyon kaynağıdır.