

# *İş Hayatında Y Kuşağı*



# *Bugün Neler Konuşacağız?*

Kuşaklar Teorisi

Y Kuşağı – kimdir, ne yapar?

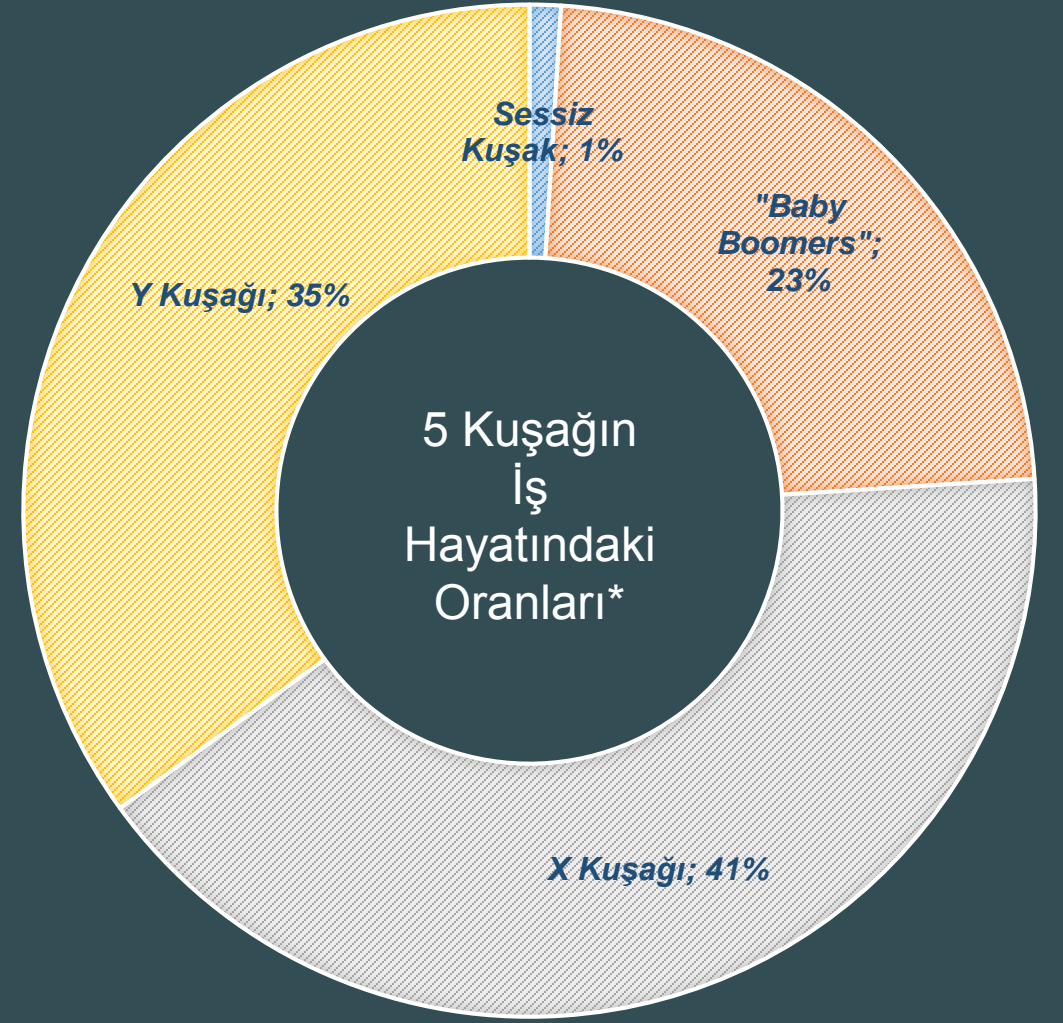
İş hayatında Y kuşağı

Kuşakların bir arada çalışması

Başarıyı getirecek dört ipucu

# Kuşaklar Teorisi

Aynı zamanda doğmuş, şekillendirici ve kritik gelişim dönemlerinde meydana gelen aynı olaylara muhatap olmuş birey toplulukları hayatları boyunca istikrar sağlayacak belirli değer, kişilik özellikleri ve inanç sistemleri geliştirmesi



Kaynak: TÜİK, Çalışma hayatının yaşlara göre dağılımı, 2014

Birazdan: Kuşakları kısaca tanıyacağız

# Kuşaklar Teorisi

## Sessiz Kuşak (1922 – 1943)



- Kurallara saygılı
- Kurallara uyan
- Sadık
- Çalışkan
- İşe bağlı
- Tutumlu

## Baby Boomer (1944 – 1960)



- Tatminkar
- Geleneksel
- Rekabetçi
- İyimser
- İşkolik

## X Kuşağı (1961 – 1980)



- Girişimci
- Kendine güvenen
- Gerçekçi
- Eğlenceli
- Sonuç Odaklı
- İnfomal

## Y Kuşağı (1981 – 2000)



- Başarı odaklı
- İyimser
- Toplumsal bilinç
- Kendine güvenen
- Teknolojik
- Farklılıklara saygılı

## Z Kuşağı (2001 – bugün)



- Başarı odaklı
- İyimser
- Toplumsal bilinç
- ????

# Y Kuşağı

## WHY? Why? why?



Birazdan: Y kuşağı kimdir?

# Y Kuşağı Kimdir?

Öncelik 2P'de : Akranlar (peers) ve ebeveynleri (parents)

Süreç odaklı

Bireyci

Yapılan işten keyif almak önemli

Girişimci

Sorgulayıcı

Takım oyuncusu

Açık iletişim kanalları

Doğal lider, organizatör

Otoriteyi zor kabullenen

Bağımsızlığına düşkün



İleri ergenler (extended adolescent)

Gelecek kipleri olmadan, hemen şimdi

Kuşkucu

Açık sözlü

Özbenlik

İmajı önemseyen

Sabırsız

Teknolojiye düşkün

İş ve özel yaşam dengesi

Sıkça iş değiştiren

Sadakat duygusu az

# Y Kuşacağı Algısı

## A - Uzman

- 26 yaşında,
- 4 yıllık tecrübesinde 2 şirket değiştirmiş
- Proaktif, beklentileri yüksek ve potansiyeli olan bir profil,
- 3 yıldır Uzman pozisyonunda çalışıyor ve artık terfi zamanının geldiğini düşünüyor.

## B - Uzman

- 26 yaşında,
- 6 yıllık tecrübesini stajını yaptığı şirkette kalarak elde etmiş,
- Uyumlu, yapıcı ve potansiyeli olan ancak içe dönük bir profil,
- Zamanı geldiğinde terfi alabileceğine inanıyor.



Sizce A ve B çalışanlarını nasıl elde tutabiliriz?

***Bu gerçek örnekten yola çıktığımız zaman, bu iki çalışanı Y kuşacağı diyerek aynı kategoride tutar ve eşdeğer uygulamalara maruz bırakırsak, yönetici olarak en büyük hatayı yaparız.***

***PERFORMANS ve YETKİNLİKLERE YÖNELİK BİREYSEL GELİŞİM PLANLAMASI***

# Y Kuşaağı Hakkında Görüşlerimiz

Kuşaklar teorisinin bir algı olduğunu düşünenlerdeniz. Ülke, bölge ve hatta sektör bile kuşak yapısını değiştirebiliyor.

Kişileri kalıplara sokmadan, kişisel özelliklerine göre değerlendirmek gerektiğine inanıyoruz.

Yaş grubuna göre değil, yetkinlik ve davranışsal boyutlarına göre liderlik tarzını benimsiyoruz.

Kuşak çatışması, kuşak yönetimi gibi popüler yönetim tarzlarından kaçınıyoruz.

*Eđer gerçekten Y kuşaağı özellikleri böyle ise zaten birey olduklarını ifade etmek isteyen çalışanları yine standart yöntemler ile kaybetmez miyiz?*

*Y kuşaağı diye her çalışana özgür bir çalışma ortamı verirse yüksek performans alabilir miyiz?*

Y Kuşaağı ile nasıl anlaşabilirsiniz?

Cevap çok basit: **Durumsal Liderlik!**

Özelliklerini göz ardı etmeden; standardizasyon yapmadan; koşul, durum ve kişi bazında tarzınızı şekillendirerek motivasyonuna odaklanarak anlaşabileceğinize inanıyoruz :)

**Birazdan: İş hayatında Y kuşaağı**



# İş Hayatında Y Kuşağı

## Ne istiyorlar?

- Esnek, eğlenceli ve cazip olması nedeni ile en çok Teknoloji, Medya ve Telekomünikasyon sektöründe çalışmak istiyorlar.
- Y kuşağında her iki kişiden biri büyük ölçekli global firmalara ilgi gösterirken, her dört kişiden biri kendi işini kurmak istiyor.
- Her iki kişiden biri lider olmak istiyor.
- Mevcut liderlerin karlılık ve kişisel gelirlere öncelik verdiğini düşünüyorlar.



## Ne bekliyorlar?

- Kişisel gelişim faaliyetleri
- Yetkin ve lider yönetici profili
- Rotasyon imkanları
- İş ve özel yaşam dengesinin korunması
- Fikirlerinin dikkate alınması
- Adil değerlendirme
- Yapılan işin anlamlı olması ve bir amaca hizmet etmesi
- Rahat ve eğlenceli çalışma ortamı
- Bağımsız hareket etmek
- Yaratıcılığını ortaya koyabilmek
- Yetki ve hareket alanı tanımlanması
- Akranları ile iletişim ve paylaşım imkanı

# İş Hayatında Y Kuşağı

Y kuşağı «lider organizasyonu» nasıl tanımlıyor?  
Başvuru yapmadan önce nelere dikkat ediyor?

Operasyonun büyüklüğü

22%

Finansal başarısı

33%

Topluma etkisi

35%

Yaratıcı ürün ve hizmetler

35%

Çalışanlarına davranışı

39%

# Kuşakların Bir Arada Çalışması

## Neden kuşak çatışması ortaya çıktı?



- Y kuşağı bilgiye kolaylıkla ulaşabilir bir ortamda dünyaya geldi ancak X kuşağı için bilgiye ulaşabilmek için emek sarf etmek gerekirdi ve çok değerliydi.
- İşin emek ve zorluklarla yapılmasını tecrübe eden X kuşağına, bugün teknolojiden sonuna kadar faydalanan bir Y kuşağı geldi.
- Hiyerarşiyi sevmeyen Y kuşağı, X kuşağının yapısal yaklaşımlarını sorguladı. X kuşağı ise bunu otoriteye karşı gelmek olarak algıladı.
- X kuşağı yüz yüze iletişimi tercih ederken, Y kuşağı işini mailler üzerinden çözümlmeyi seçiyor. Bu da Y kuşağına «karşısındaki kişiye değer vermeyen» bir profil izlenimi yaratıyor.
- Geleneksel yaklaşımdan esnekliğe yönelmek, kural ve prosedürlere bağlı iken sınırları zorlamak X kuşağı için oldukça zorlayıcı.



## Biliyor Muydunuz?

***Türkiye’de çalışanların yüzde 66’sı işyerinde kuşaklararası çatışma yaşadığını ifade etmektedir.***

Kaynak: Kelly Global işgücü endeksi

**Birazdan:** Kuşak çatışmasını önlemek için neler yapmalı?

# Kuşak Çatışmasını Önlemek İçin Neler Yapmalı?



- Tecrübe ile yaratıcılığın kombinasyonu
- İşe alma, geliştirme ve elde tutma araçlarının beklentilere yönelik belirlenmesi
- Eğitim ve gelişim imkanları sunarak ortak bir sinerji yaratılması
- Durumsal Liderlik prensibi

*Çalışanın davranış ve beklentilerine göre yaklaşımlarını belirleyen şirketler başarıya ulaşırlar.*

*Belirli gruplar oluşturmamız, kuşak tanımı yapmamız normal ancak belirli bir kalıp içerisine yerleştirdiğimiz an çatışmaları daha da tetikleriz.*

# Başarıyı Getirecek Dört İpucu

Esnekliğe ve  
değişime  
açık olun

Çeşitliliklere  
uyum  
sağlayın ve  
ayrıştırmayın

Sorumluluk  
almaktan  
kaçınmayın  
ve kontrollü  
inisiyatif alın

Kendinize  
hedefler  
belirleyin ve  
ulaşmak için  
kendinizi  
hazırlayın

