StratejiCo.

Yeni Ekonominin Yeniliği Neresinde?

SABAH — Yeni Ekonomi Kulübü — 21 TEMMUZ 2013 PAZAR — 11

Editör: Dilek GÜNGÖR · Tasarım: Seçil KAYA

Y kuşağı ve kurum kültürü

Size göre Y kuşağı mı kurumun kültürüne uyum sağlamalı, yoksa kurumun kültürü mü bu kuşağın taleplerine göre değişmeli?

Y kuşağı kurum kültürüne uyum sağlamalı: % 28.0

Kurumun kültürü Y kuşağının taleplerine göre değişmeli: % 68.0

Fikrim yok: % 4.0

Y kuşağı ile iletişim

Y kuşağı ile değişim kumsalda zorlandığınız oluyor mu, yoksa aynı dili konuştuğumuzu mu düşünüyorsunuz?

Ayrı dili konuşabiliyorum: % 92.0

Zorlanıyorum: % 8.0

Y kuşağının bağlılığı

Sizce Y kuşağının çalıştığı kuruma bağlılık düzeyi önceki kuşak çalışanlarına göre yüksek mi, aynı mı, yoksa düşük mü?

Aynı: % 24.0

Yüksek: % 8.0

Düşük: % 68.0

Y kuşağının kuruma etkisi

Değişen yönetim koşullarını düşünüldüğünde, kurumun rekabetçi olması ve sürdürülebilirliği sağlamasında sizce Y kuşağı ne kadar etkili olabilir?

Hiç etkili olmaz / Etkili olmaz / Ne etkili ne etkisiz: % 8.0

Etkili olur: % 56.0

Çok etkili olur: % 36.0

Ben sana mecburum

Y kuşağını şirket yöneticilerine sorduk. Yüzde 68'i kurumların bu kuşağa göre değişmesi gerektiğini söylüyor

Yüzde 92'si Y kuşağının kurumun rekabetçiliği ve sürdürülebilirliğine katkı sağlayacağına inanıyor

StratejiCo ve Era Araştırma'nın hazırladığı "Y kuşağı çalışanı ateşten gömlek" araştırması patronlarını bakış açısını ortaya koydu. 25 yöneticiyle yapılan araştırmada patronlara 'Y kuşağı ile kurum kültürü uyumu, yöneticilerin iletişimi, bu gruptaki çalışanlarının kurumlarına bağlılık düzeyi ve kurumun rekabetçi olması ve sürdürülebilirliği sağlamasındaki etkisi' soruldu.

AYNI DİLİ KONUŞUYORUZ

Yöneticilerin yüzde 68'i kurum kültürünün Y kuşağının taleplerine göre değişmesi gerektiğini belirtti. Yüzde 28'i ise bu yaş grubundakilerin kurumlara ayak uydurması gerektiği görüşünde. Araştırmadan çıkan ilginç bir veri de Y kuşağı ile patronların iletişimi. Yöneticilerin yüzde 92'si bu kuşakla aynı dili konuştuğunu söylüyor. Bu kuşağın kurumlara bağlılık oranı ise diğer çalışanlara göre düşük düzeyde.

3 YILDA % 50 ÇALIŞAN

8 yöneticiyle yapılan odak grup çalışmasında da anket sonuçları değerlendirildi. Çalışmaya katılan yöneticiler Y kuşağının özelliklerini ve işyerinde neler istediklerini anlattı. Yapılan araştırmalara göre 2016'da çalışanların yüzde 50'sinin Y kuşağından oluşacağı bilgisi verildi.

Fotoğraf: Murat ŞENGÜL

Araştırmaya katılanlar

- Mütü Üke (Durasel Yapı)
- Filiz Zühra Kaya (ING Bank)
- Meral Saçkan (MPR Pazarlama)
- Korkut Mustafa Yazan (Türk Pirelli)
- Dr. Hikmet Oray Yalçın (Ülker)
- Ali İhsan Beyhan (Aksu Enerji)
- Selim Erbay (Doruk Gıda)
- Murat Anteplioğlu (Garanti Leasing)
- Mehmet Ali Berkman (Akkök)
- Yaşar Alpparmak (Somova Yapı)
- Funda Ergüven (Communication Partner)
- Haluk Dortluoğlu (IBM)
- Uğur Dumankaya (Dumankaya İnşaat)
- Kaan Emek (K2 İş Geliştirme)
- Ceyhan Başlârk (Adel Kalemcilik)
- Aylin Taşkıner (Bersay)
- Emre Cemiloğlu (Soyak)
- Gökhan Tezel (Aygaz)
- Mehmet Selçuk Ergin (Globali)
- Burna Acar (Umur Basım)
- Barika Göncü (BG İletişim)

Yeni ekonominin yeniliği neresinde?

SELİM OKTAR

YENİ bir ekonomiden bahsedilmesi için bazı şartların gerçekleşmesi gerekiyor:

Üretim teknolojilerinde ve süreçlerinde köklü bir değişiklik. Bunun bugün artık yaşandığını biliyoruz.

Ekonomideki aktörlerin ilişkilerinde köklü bir değişiklik. Örneğin çalışanlar, girişimciler ve müşteriler gibi.

Üçüncüsü teknoloji ile ilişkilerin de gelişmesiyle birlikte iletişim mecralarında ve süreçlerinde köklü bir değişiklik. İnternet, telefon, mobil gibi.

Son olarak da yukarıdaki süreçlerin oluşturduğu yeni bilgi noktesinde sağlama kalıplarımızın ve değerlerimizin değişmesi. Kısacası dünyaya farklı bir pencereden bakıyor olmak.

Üretim ve teknolojide köklü değişimler olduğu açık. Ülkemizde de buna benzer bir durumun nasıl olup olmadığını anlamak için ekonominin baş aktörleri ile görüştük.

Geçen hafta yaşları 20-35 arasında olan çalışanlarla bir araştırma yaptık. 300 gence ulaştık. Odak grup tartışmasıyla da onları daha yakından anlamaya çalıştık. Hipotezlerimizin temelini oluşturan soru şu oldu: Bu kesimin ilişkilerinde, iletişimlerinde ve bilgi düzeylerinde önceki kuşaklara göre bariz değişiklikler var mı? Cevap çok net: Var.

REKABETİN KAYNAĞI ONLAR

Ekonominin bu yeni güçlü aktörü farklı beklentiler, algı kalıpları ve değerlerle hareket ediyor. Araştırmaya ulaşmak veya yorumda bulunmak isteyenler selim.oktar@stratejico.com adresine yazabilirler.

Bu hafta da konunun ikinci aktörü; patronları ele aldık. Sonunuz payımı Mudem yeni çalışanlar eskisi gibi yönetilmek istemiyor, yöneticiler tutalarını değiştirecek mi? Araştırma sonuçları ve önemli kuruluşların tepe yöneticileri bu soruya da açık ara evet dediler (%68). Bu sonucun etkileri iş dünyasının geleceğinde çok önemli bir dönüşümün arifesinde olduğumuzu gösteriyor.

Bu, iş ve kurum kültürlerimizin değişmidir. Yönetenlerin eski yönetim biçimlerini bırakmasıdır. Ülkemizde olduça az ülkenin bir alandır. Sayısı az gibi görünse de temsil ettikleri kurum ve endüstriler açısından bakıldığında önemli bir grupla görüştük. Patronlar PwC ve Amrop gibi bu konuda her yıl binlerce kurum ve çalışanı yönlendiren dev danışmanlık şirketlerinin yöneticileri, TÜGİAD, MÜSİAD üyesi işadamları, hatta 24 yaşındaki yeni ekonomi patronumuz bize geleceğe hazırlanmak gerektiğini söyledi.

Çünkü iyi bildikleri bir şey var: Çalışanlar, rekabet gücünün ve sürdürülebilirliğin kaynağı (%92). Hafsıya üçüncü ve en önemli paydaşı, yeni kuşak müşterileri incelseyecağa. Eğer talep kısmında da benzer gelişmeleri tespit edersek, "yeni ekonomiye" hazırlanmaya başlayabiliriz.

Müge Eryılmaz (Aveal): Bizim sektörümüzde istihdamın yarısını Y kuşağı oluşturuyor. Kurumsa en önemli katkıları hız ve dinamizm. Hızlı karar almayan yöneticiye kafalarında ekşi puan yazıyor. Birebir ilgiyle daha çok motive oluyorlar. Sürekli olarak onlara geri bildirim veren bir yönetici istiyorlar.

Gülven Aytekin (Amrop): Onları sürekli eğitip, uzmanlaştırıyoruz. Keşif alddıkları yerleri seçtiriyoruz. Uzaktan çalıştırıyoruz. Elektronik ticaret, teknoloji ve telekom sektöründe yüzde 70'i Y kuşağından oluşuyor. Ancak endüstriyel ve emek yoğun sektörlerde bu kuşak sıkıntı yaşıyor.

Barış Onay (Yapı Endüstri Merkezi): Dünyadaki bilgi devrimi eşit dağılmış değil. 2000'lerde Paris'e gittiğimde Türkiye'nin en hızlı bağlantısı 56 kb'lıktı. Buna çok ciddi paralar ödeniyordu. Paris'te ise en yavaşı aydı. Parisli bir gencin Y geçişiyle Türkiye'yle aynı değil.

Hüsnü Dinçsoy (PwC): Bunlara Milenium kuşağı da deniyor. Bu konuda bazı araştırmalar var. Birine göre 2020'li yıllarda tüm dünyada çalışanların yüzde 50'sini bu milenium kuşağı oluşturacak. Diğerinde ise 2016'da çalışanların yüzde 70'i bu kuşaktan olacak.

Akın Algül (Kervancı): Y kuşağını daha çok muhasebede çalıştırıyoruz. Bişden akıllılar. Projeye çok bağlılar.

Altuğ Beşer (Parantez): Ben 6 Haziran 1988 doğumluyum. İdealist Bilişim Şirketinin CEO'suyum. Parantez. com diye bir proje yürütüyoruz. Şu an 25 kişiyle çalışıyoruz. Cuma günleri 'happy hour' yapıyoruz. Herkes birasını, bilgisayarını alıyor. Saatlerimiz çok esnek.

İlham Ercan (Tempo Lojistik): Bizim çalışan profilimiz geniş. Kamyon şoförü de okuma yazma bilmeyen doğumcılar da var. Yöneticilerimiz ise çok eğitimli. Patron şirkette baba figürüne sahip. Deneyel teknolojiyle oteşük. Takdir edilmek istiyorlar.

Ferda Kertmelioğlu (Mobiteral): Gezi Parkı'ndaki trend makro trenlere dönüşmeye başladı. O yüzden herkes kendini ona göre pozluyor. Yönetilmek istemiyorlar. Onları yönetemiyorsunuz ancak yönetilebiliyorsunuz. Feedback veriyorsunuz. Görsel zekaları çok fazla.