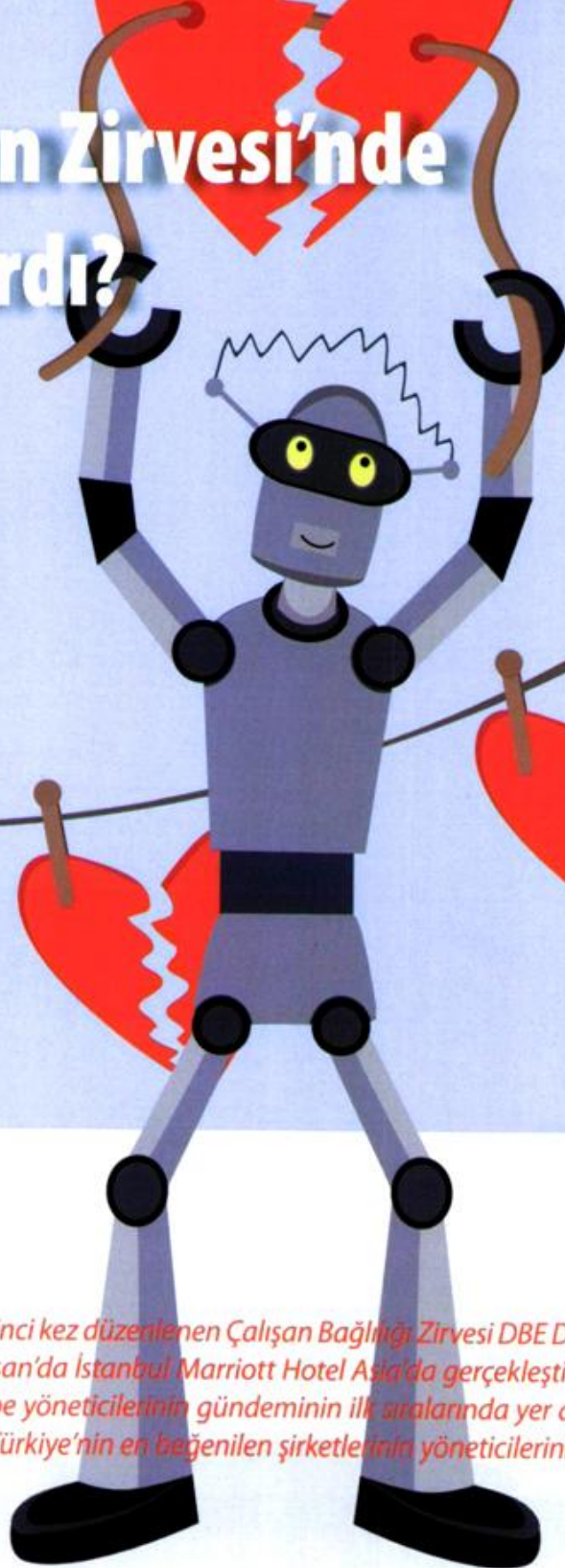


Bağlılığın Zirvesi'nde Neler Vardı?



HRdergi
İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi

HRdergi tarafından ikinci kez düzenlenen Çalışan Bağlılığı Zirvesi DBE Davranış Bilimleri Enstitüsü ve Enocta'nın sponsorluğuyla 26 Nisan'da İstanbul Marriott Hotel Asia'da gerçekleşti. Son yıllarda tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de İK ve tepe yöneticilerinin gündeminin ilk sıralarında yer alan çalışan bağlılığı konusunu masaya yatıran HRdergi yine Türkiye'nin en beğenilen şirketlerinin yöneticilerini ağırladı.

Bağlı bir duayen: Saffet Karpat

Zirve Procter & Gamble (P&G) Türkiye Yönetim Kurulu Başkanı Saffet Karpat'ın Açılış Konuşması ile başladı. İş dünyasında 'lider okulu' olarak değerlendirilen ve dünyada en çok çalışılmak istenen şirketlerin başında gelen P&G'nin çalışan bağlılığına bakış açısını değerlendiren Karpat, P&G'nin insan odaklı bir şirket ve bunun da çalışan bağlılığını sağlayan en önemli etken olduğunun altını çizdi. Kendi kariyerinden deneyimler paylaşan Saffet Karpat, çalışan bağlılığının temel faktörünün çalışanın hak ettiğini alması ve hakkaniyet olduğunu belirtti. Çalışan bağlılığının en yüksek olduğu şirketlerin başında gelen P&G'de çalışan devir oranı ise sadece yüzde 1 veya 2... P&G'de ödüllendirmede de hakkaniyetin en önemli kriter olarak görüldüğünü ifade eden Karpat konuşmasını çalışan bağlılığını sağlama konusunda İK yöneticilerine tavsiyelerini aktararak sonlandırdı.



Beyin dalgalarıyla bağlılığı analiz etmek



Quattro Business Consulting ve Neuroconsult Kurucu Ortağı Hande Ocak Başev zirvede Neuroconsult ve HRdergi ortak araştırması olan Neuro Bağlılık Endeksi 2012'nin sonuçlarını paylaştı. Bilinçaltı yönelimlerin çalışan bağlılığı üzerindeki etkisini ortaya çıkaran bu Endeks çalışmasıyla çalışanların gözünden ideal işveren kriterlerini belirleyerek ideal işveren kişiliğini ortaya çıkardıklarını ifade eden Başev bu çalışmayla dünyada bir ilke imza attıklarını belirtti. Başev, bağlılığın ikna ile sağlanamayacak duygusal bir süreç olduğuna ve ideal işveren olmanın ucunun da duygusallığa uzandığına dikkat çekti. İdeal işveren kavramını farklı yaş, sektör ve pozisyon bazında Nörobilim yöntemi ve

beyin dalgası analizi ile değerlendirdiklerini söyleyen Hande Ocak Başev, Neuro bağlılık endeksinde beyanları değil, beyin dalgalarını temel aldıklarını vurguladı ve devam etti: 'Çalışanlara göre ideal işveren; enerjik, adil, dürüst, iletişim kurabilen, çözüm odaklı, ülke ekonomisine katkı sunan işveren... Hedefler ve performans sistemi ise çalışanı şirketten uzaklaştıran en önemli etkenler...' Başev'in sonuçlarını aktardığı Bağlılık Endeksi'ne göre, özellikle Y jenerasyonu hız ve itibar istiyor ve yüksek itibarlı bir şirkette çalışmak, şirketin işinde başarılı olması Y jenerasyonunu hak ettiği yerde hissettiriyor. Değişen iş koşulları, globalleşen çalışma ortamları ve hızlanan iş yaşamının çalışan bağlılığında önemli etkenler olduğuna dikkat çeken Hande Ocak Başev, çalışanlarını şirketin en büyük savunucular haline gelmelerini sağlayan, onları işyerinde vicdanen, fiziken ve entelektüel olarak iyi hissettiren şirketlerin çalışan bağlılığını yaratabildiğini vurguladı.

Çalışanlarını kaçırmak isteyen yöneticiler için eşsiz tavsiyeler



DBE Davranış Bilimleri Enstitüsü Endüstri ve Örgüt Psikoloğu Burcu Çanacık, zirvede 'Çalışanları Elden Kaçırmamanın 50 Muhteşem Yolu' sunumuyla katılımcılardan büyük ilgi gördü. Burcu Çanacık, çalışanlarına güvenmeyen, onları sık boğaz eden ve bol bol ihtar veren yöneticiler için bu 50 yolun vazgeçilmez bir kaynak olduğunu ifade etti. Kendi çizdiği karikatürlerle renklendirdiği ve esprili bir dille paylaştığı 50 yolu 5 ana kategoride toplayan Burcu Çanacık; bölüm yöneticileri, tepe yöneticiler, İK ve çalışma arkadaşlarının bu yoldaki eşsiz katkılarını da sıraladı. Çalışanları asla takdir etmeyen, geç gelmelerine tahammül olmayan, ihtar çekmeyi vazgeçilmez bir alışkanlık haline getiren, çalışanın tepesinde bekleyen muhteşem yöneticilerin bağlılığı azaltmak için büyük gayretler gösterdiğine dikkat çeken Çanacık, İK'nın da kapisını sürekli kapalı tutarak yalnızca yöneticiyi dinleyerek, kafasına göre organizasyon



"Anlam Duygusu Yaşayan Çalışanlar"

Zirvede Baltas Grubu da katılımcılarla "Anlam Duygusu Yaşayan Çalışan" başlıklı paneli gerçekleştirdi. Prof. Dr. Zuhal Baltas başkanlığında gerçekleştirilen panele Baltas Grubu Müşteri İlişkileri Sorumlularında Esra Kurtuluş Yıldırım ve Özgehan Özlem Koçak ile Kuveyt Türk Eğitim Müdürü İsa Turan katıldı. Panel'in açılışını yapan Prof. Dr. Zuhal Baltas, bireylerin "Ben kimim?", "Ne iş yapıyorum?" soruları ile varlık sebeplerini ve yaşam amaçlarını sorguladıklarını vurguladı. Bu bireysel cevapların değerlerini tanımayı ve yaşam anlamlarına odaklanmaya imkân verdiğini açıklayarak bu sebeple her bireyi farklı şekilde motive olduğunu vurguladı.

Baltas Grubu'nun, çalışan bağlılığı sağlama anlam duygusunu kültür, lider, çalışan ve sistemler olarak dört boyutta ele aldığını paylaşan Zuhal Baltas, konuyla ilgili Baltas Grubu uygulamalarını anlatması için sözü öne alan Esra Kurtuluş Yıldırım'a daha sonra Özgehan Özlem Koçak'a verdi. Kendi değerleriyle kurum değerleri arasında bir bağ kurabilen çalışanların, adanmış çalışanlar olduklarını ve potansiyellerini en verimli şekilde performansla çevireceğini dile getiren Kurtuluş Yıldırım bunun için uygun kurum iklimi ölçümüne ve geliştirilmesinin KDH (Kültürel Dönüşüm Aracı) ile gerektiğini belirtti. Özgehan Özlem Koçak ise çalışan bağlılığı oluşturan kurum kültürünün anlam duygusu oluşturan lider ve anlam duygusu yaşayan çalışanlar nasıl kurulabildiği konusunda örnekler verdi. Son olarak söz alan Kuveyt Türk Eğitim Müdürü İsa Turan, Hizmet kalitesi ve Müşteri Memnuniyetini bankaya bağlı ve memnun çalışanların üreteceğine inancından yola çıkarak Baltas Grubu ile yaptıkları çalışmalarla, çalışan bağlılığını Türkiye standardının üstüne taşıdıklarını ve bu konuda öne gittiklerini paylaştı.

yaparak ve sırf yapmış olmak için sistemler kurarak bu sürece göz ardı edilmeyecek şekilde destek verebileceğini sözlerine ekledi.

Çanacık, iş yerinde sürekli dedikodu yapan ve şikayet eden, kaytarmayı temel yetkinliği haline getiren, topluca kendine acıma sansanları düzenleyen ve çıkarları için yılmadan mücadele veren iş arkadaşlarının da bağlılığı düşüren önemli etken olduğunu anlattı.

Yeni neslin kurumsallaşmış hali: Turkcell Global Bilgi



Turkcell Global Bilgi Organizasyonel Gelişim Müdürü Güldar Kaleli Bakır 'Biz çalışanlarımızı tanıyoruz..' başlıklı sunumuyla müşteri ilişkileri yönetimi gibi çalışan bağlılığını sağlamanın en zor olduğu bir alanda bunu nasıl başardıklarını anlattı.

Çok genç bir çalışan ve yönetici profiline sahip olan (çalışanların % 80'ini, liderlerin % 46'sı Y kuşağı) Turkcell Global Bilgi'deki çalışan deneyimi ve bağlılığı üzerine konuşan Kaleli sosyal bir işyeri olmanın, çalışanlara uygun kariyer ve gelişim fırsatları sunmanın, çalışan merkezli organizasyon ve teknoloji kullanmanın bağlılığı sağlamada kilit etkenler olduğunu ifade etti.

Yaratılan çalışan bağlılığı ve kurumsal aidiyet sayesinde çalışanların şirketten mutlu ve enerjik ayrıldıklarına dikkat çeken Güldar Kaleli Bakır çalışanların gelecekteki öngörmelerini sağlamanın da Turkcell Global Bilgi'yi başarılı kıldığını sözlerine ekledi.

Eğitim bağlılıkta da şart!

Zirvede 'Çalışan bağlılığında eğitim ve gelişimin artan önemi' konusunu paylaşan isim Enocta Genel Müdürü Ahmet Murat Hançer oldu.

Çalışan bağlılığının organizasyon performansı konusunda önemli bir göstergesi olduğunu ifade eden Hançer, değişen iş koşullarının yeni yetkinlikler gerektirdiğini ve

bu yetkinliklerin de çalışan bağlılığını sağlayan etkenler olduğunu belirtti. Çalışan eğitimi ve gelişiminde inovasyonun önemine değinen Ahmet Murat Hançer teknoloji destekli kişiye özel öğrenme modellerine dair bilgiler aktardı.



Hançer, ayrıca bilgi ihtiyacını her an her yerde karşılamanın çalışanlar için vazgeçilmez bir amaç olduğunu altını çizdi. Tüm bu eğitim ve gelişim sürecini yönetecek ve yönlendirecek olan liderin aynı zamanda çalışan bağlılığını da artıran isim olacağına dikkat çeken Hançer, Enocta'nın bu konuda liderlere ve çalışanlara yarattığı katma değerden bahsetti ve öğrenme tedarik zinciri üzerine bilgiler aktardı.

İnsan'a değer veren şirket: Ford Otosan



Yapılan tüm araştırmalarda Türkiye'deki çalışan sadakatinin en yüksek olduğu şirketlerden biri olan Ford Otosan İK ve Kurumsal İletişim Direktörü Nursel Ölmez Ateş "İnsan'a Değer" başlıklı sunumuyla zirvedeki yerini almıştı.

Ateş, Ford Otosan çalışan bağlılığı ölçüm sonuçlarını paylaştığı sunumunda neden bağlılığı ölçme gereği olduklarını anlattı.

Çalışan odaklı şirket uygulamaları, değer verilen bir iş, çalışanlara sunulan yaşam kalitesi ve gelişim fırsatları sunan Ford Otosan'ın bu fırsatlar çerçevesinde çalışan bağlılığını yarattığını belirten Nursel Ölmez Ateş, bu başarıyı şöyle özetledi: 'Konuş, kal ve kalkındır'.

Nesiller ve bağlılık: Mümkün mü?

'Farklı nesillerin bağlılık faktörleri nasıl değişiyor?' sorusunu yanıtlayan isim Prometheus

Danışmanlık Genel Müdürü Yücel Atış oldu.



Atış, sunumunu şu an iş dünyasında aktif olarak rol alan X ve Y kuşağı ekseninde değerlendirirken bu iki kuşağın farklı beklentilerinin bağlılıklarını nasıl etkilediğini ve İK'nın bu konuda neler yapabileceğini anlattı. Bağlılık için Butik ve Kafeterya Modeli'ni öneren Yücel Atış bu modelin içerik ve detaylarını da aktardı.

Yücel Atış bu modelin en büyük artısının kişiye özel olmasının ve kişinin kendi beklentilerini yönetebilmesi olduğunu ifade etti. X ve Y kuşağının bağlılığını artıran farklı etkenler kadar ortak etkenlerin de olduğunu unutmamak gerektiğine de dikkat çeken Atış, yetenek yönetimi, yedekleme ve kariyer yönetiminin bu ortak beklentilerin başında geldiğini sözlerine ekledi.

Esnek Yan Haklar: Bağlılık yapar!



Boehringer Ingelheim İlaç Ücretlendirme Müdürü & İK İş Ortağı Filiz Kozcağız 'Çalışanların farklılıklarına değer veren uygulamalar' başlıklı sunumu paylaşan isim oldu. Kozcağız, son yıllarda çalışan bağlılığını en çok etkileyen faktör-

lerin başında gelen esnek yan haklara odaklandığı konuşmasında Boehringer Ingelheim olarak başarıyla sürdürdükleri Esnek Yan Haklar uygulamasının detaylarını aktardı.

Çalışanların bu sayede tercih ve ihtiyaçlarının önemsendiğini hissettiklerini ve yeni nesil çalışanların bireysel hareket etme ve bireysel olarak ödüllendirilme isteklerine yanıt verebildiklerinin altını çizen Filiz Kozcağız bu uygulamanın aynı zamanda çalışan bağlılığını ve işveren marka değerini de arttırdığına dikkat çekti. ■