

# Y kuşağı performans baskısını tarihe gömdü

Yakın zamana kadar çalışanların en büyük kâbusu olan performans baskısı, yeni çalışma modelleriyle tarihe gömülüyor. Y Kuşağı çalışanlarını korku ve emir-komuta zinciriyle idare edemeyeceğini anlayan yöneticiler, liderlik tarzını değiştiriyor

**G**eçmiş yıllarda çalışanların en büyük kâbusu olan performans baskısı, değişen yönetici modelleriyle tarihe gömülüyor.

Çalışanların korku ve emir-komuta zinciriyle idare edemeyeceğini anlayan yöneticiler, liderlik tarzında değişikliğe gidiyor. DBE Davranış Bilimleri Enstitüsü Proje Koordinatörü, Psikolog ve Koç Özge Berçin Keleş, baskıyla çalışanları kaybettiklerini keşfeden şirketlerin farklılaşmaya başladığını söyledi. Keleş, "Özellikle Y Kuşağı'nın iş dünyasında boy göstermeye başlamasıyla birlikte özgürlük kavramı öne çıkıyor. Otoriter liderler de tarihin tozlu raflarında yerini alırken, ilişki odaklı yöneticiler iş yaşamında gittikçe daha da dikkat çekiyor" dedi.

## VERİMLİLİK ARTIYOR

Sanayi 4.0'ın hayata geçmesiyle birlikte şirketlerin çalışanlarına esneklik sunarak verimliliği artırmaya odaklandığına dikkat çeken Keleş, "Sorumluluk verilen ve takdir edilen çalışanın performansı yükseliyor. Yöneticiler adeta bir koç gibi davrandıkça çalışanların kuruma olan bağlılığı artıyor. Çalışanlarıyla ilişkilerini kuvvetlendiren liderler sayesinde çalışanlar özgürlüklerini

eline alıp, performans baskısına da veda ediyor" diye konuştu.

Son dönemde Türkiye'ye yabancı yatırımcının ilgisinin arttığını belirten Keleş, global şirketlerin sayısının da son 10 yılda ciddi bir artışa geçtiğini kaydetti. Genç nüfus potansiyeline sahip olan ülkede çalışanlardan en yüksek verimliliği almak için şirketlerin politikalarını Y Kuşağı'nın beklentilerine göre belirlediklerini aktaran

Keleş, "Daha özgür bir çalışma alanı bulan bireylerde yaratıcılık ve üretkenlik de artıyor" ifadelerini kullandı. Bankalar, çağrı merkezleri, pazarlama şirketleri gibi hâlâ hedef odaklı çalışan şirketlerin de olduğunu hatırlatan Keleş, sözlerini şöyle sürdürdü: "Hedef odaklı kurumlarda çalışanların çoğu, az ya da çok performans baskısı yaşıyor. Şirketlerde kurulan performans sistemleri çalışan anlık izlenmeyi de sağladığı için bu durum performans baskısını da sistemli ve sürekli hale getirebiliyor. Ancak bu şirketlerde de değişimler gözlemlenmeye başladı. Çünkü Y Kuşağı iş hayatına girdikçe bu sistemin sürdürülebilirliği pek mümkün değil. Bu nedenle şirketlerin insan kaynakları birimleri alternatif modeller arıyor."



Berçin Keleş



## AÇIK İLETİŞİM KURUN

**YÖNETİCİLERİN** sınırları zorlayacak hedefler koyması halinde, çalışanların tedbirler alması gerektiğini öneren Özge Berçin Keleş, şunları anlattı: "Bunu çözebilecek en etkin yaklaşım, açık iletişim kurmak. Çalışanlar kaygılarını ve performans baskısının üstlerinde oluşturduğu olumsuz etkiyi samimiyetle açıklayabilmeli. Motivasyon kaynaklarının ve becerilerinin farkında olan çalışan, yöneticisine bu özelliklerinden bahsedebilir. Böylece konuşmayı yapıcı ve çözüm odaklı

tutabilir. Bu konuşmayı yanlış anlaşılardan yapabilmek zor olsa da eğer çalışan kurumuna katkıda bulunmaya istekli görünür ve en etkin faydayı sağlayabilmesi için yöneticisinden yardımına ihtiyaç duyduğunu aktarabilirse, olumlu sonuç alması daha kolay olacaktır. Eğer tüm bunlara rağmen performans baskısı sonucu yaşadıkları stresi etkin yönetemediklerini hissediyorlarsa, daha az baskı içeren kendi motivasyon kaynaklarına, yetenek ve becerilerine uygun farklı bir iş yapmayı düşünmeliler."