

ÇALIŞAN MUTLULUĞU ZİRVESİ GERÇEKLEŞTİ

6 MART'TA GERÇEKLEŞTİRİLEN ÇALIŞAN MUTLULUĞU ZİRVESİ, TÜRKİYE'NİN ÖNDE GELEN MARKALARININ SAHİPLERİNİ, İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİCİLERİNİ VE ÖNEMLİ DANIŞMANLARI BİR ARAYA GETİRDİ. 'ÇALIŞAN MUTLULUĞU İÇİN KOLLARI SIVADIK, SEN DE KATIL' SLOGANI İLE YOLA ÇIKAN ZİRVENİN EV SAHİPLİĞİNİ PİAR DANIŞMANLIK KURUCUSU SİBEL KAYA YAPTI...

PİAR Danışmanlık kurucusu Sibel Kaya, geçtiğimiz ay düzenlenen Çalışan Mutluluğu Zirvesi ile kurumların mutlu çalışanları ile daha üretken bir yıl geçirmelerine katkı sağlamış olmanın mutluluk duyduklarını dile getirdi ve sözlerine şöyle devam etti: “Tüm işletmeler, etkin işyeri olmak amaçlı kuruluyor. Etkin işyerini; kârlı, verimli, çalışanın elinde tutan, müşteri memnuniyeti sağlayan olarak tanımlayabiliriz. Etkin İşyeri olabilmek için bu dört faktörün gerçekleşmesi çalışan mutluluğuna bağlıdır. Bu da demek oluyor ki; daha üretken ve daha çok katma değer sağlayan çalışanların artması için kurumlar, çalışan mutluluğuna odaklanıp daha çok iç müşterilerine hizmet vermelidir. Zirvemizde de bu hizmeti yapan markalardan iyi modeller dinledik.”

ÖNCE İNSAN...

Bahçeşehir Üniversitesi Fazıl Say Konferans Salonu'nda gerçekleşen zirvedeki oturumlarda, Nurus, Sultanahmet Köftecisi, DHL, Pfizer, VDF, Avivasa, Kariyer.net, Pegasus, Garanti Bankası, BSH, Digtürk, Nurticia gibi markaların temsilcileri yer alarak tecrübelerini paylaştılar. “Önce İnsan” diyerek başlayan zirvenin açılış konuşmasını ‘İnsan Kıymetleri’ başlığıyla Bersay İletişim Yönetim Kurulu Onursal Başkanı Ali Saydam yaptı. Saydam, işletmelerin işe alım sürecinden, etkili çalışan bağlılığı çalışmalarına ve CV hazırlama gibi can alıcı konularda görüşlerini ve tespitlerini paylaştı. İnsan kaynakları bölümünün en temel sıkıntılarının birinin; büyük emek ve zaman vererek, hatta para harcayarak bünyeye kattığı çalışanını bünyede tutamaması olduğuna dikkat çeken Saydam, çalışan mutsuzluğunun en basit nedenlerini; övgü ve takdir eksikliği, fark yarattığını hissetmeme, stres ve fazla çalışma, işyerinde kişisel çatışmalar olarak sıraladı. Saydam, “Araştırmalar gösteriyor ki bir çalışanı sonsuza kadar şirkette tutabilmek, tutsanız dahi ondan beklenen verimi alabilmek sadece piyasadan yüksek maaş vermekle mümkün olmuyor. Bu sebeple yapılan çalışan bağlılığı uygulamaları, çalışan memnuniyet anketleri ve çalışan mutluluğu konusu şirketlerde en önemli çözüm kaynağı” dedi.



SİBEL KAYA VE ALİ SAYDAM

YÜKSEK MAAŞ YETERLİ DEĞİL!

Yakın geçmişte bazı insanların işte mutsuz olmayı baştan kabul ettikleri ve işi sadece para kazanmanın bir yolu olarak gördükleri tespit edildi. Oysaki artık yaptığı işte mutlu olmak ve kendi sınırlarını zorlamak isteyenlerin sayısı giderek artıyor. Yine yapılan tespitler gösteriyor ki bir çalışanı işyerinde; iyi yöneticisi, fark yaratabilmesi ve dolayısıyla yaptığı işle gurur duyması, iyi çalışma arkadaşlarının olması mutlu ediyor. Sanılının aksine yüksek maaş insanları işe getiren bir unsur değil! Çalışan Mutluluğu Zirvesi'nin konukları arasında yer alan Davranış Bilimleri Enstitüsü'nden Emre Konuk, mutluluğu çalışan bağlılığı, yöneticilerin takdir tutumu, diğer çalışanlar ile etkileşim vb. değişkenler ile kıyasladı ve çalışan mutluluğunun doğru işe alım ile başladığını belirtti. Konuk, çalışan bağlılığı düşük olanların yüzde 15'inin ve buna karşılık çalışan bağlılığı yüksek olanların ise yüzde 78'inin iş yaşamının, yaşamdan doyum almalarını sağladıklarını düşündüklerini belirtti. Konuk'un çalışan bağlılığı üzerine paylaştığı araştırma ise çalışan bağlılığı düzeyinin ortalama yüzde 33 artmasının, her organizasyon için 5 milyon dolar kâr yarattığını gösteriyor.