

İş Hayatında Kuşak Farklarının Önemi

Buket Aksu

Dr. Ecz. N. Buket AKSU: İstanbul Üniversitesi Eczacılık Fakültesi'nden mezun oldu. Aynı üniversitede Analitik Kimya bölümünde yüksek lisansını yaptı. Ege Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Farmasötik Teknoloji Ana Bilim Dalı ve Bradford Üniversitesi-İngiltere'de tez konusu kalite tasarımı olan (Quality by Design/QbD) Doktora eğitimini ve daha sonra Sosyal Bilimlerde de Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalında Yüksek Lisansını tamamladı.

1982 yılında başladığı İlaç Sanayii'nde İlaç Ruhsatlandırma, İhracat, Pazarlama Bölümlerinde görev yapmış olup halen Santa Farma İlaç Sanayii'nde Kurumsal İlişkiler Direktörü olarak görevine devam etmektedir. Çeşitli eczacılık fakültelerinde konuk öğretim görevlisi olarak, Kalite Yönetimi, Endüstri Eczacılığı, Yönetim Becerileri, Ruhsatlandırma ve Patent, Ar-Ge, İnovatif Satış konularında ders vermektedir. Türk Eczacılar Birliği Eğitimci de olan Dr.Aksu aynı zamanda kıdemli uzman olarak Blanchard International Group Türkiye Temsilciliğinde eğitimlik görevini sürdürmekte, eğitimcinin eğitimi, liderlik, sunum teknikleri, takım performansı, iletişim, koçluk eğitimlerini vermektedir.

Öğrenim Hedefleri

1. Kuşakları ve kuşaklar arası farklılıkları öğrenmek
2. Kuşaklararası farklılıkların nedenlerini öğrenmek
3. Kuşak farklılıklarına göre iletişim tarzlarını anlamak
4. Eczacılık hizmeti verirken eczane, hastane veya ilaç firmalarında beraber çalışacağımız kişiler ile oluşabilecek kuşak farklılıklarının etkisini kavramak
5. Farklı kuşaklar ile farklı şekillerde iletişimin kurulması ve yönetilmesi gerektiğini kavramak

SENARYO 1

Nükhet Hanım 32 yıldır ilaç sanayiinde çalışmakta olan bir eczacıdır. İlaç firmasının birçok farklı iş alanında tecrübelenmiştir ve son 5 yıldır 45 kişilik bir ekibin direktörlüğünü yapmaktadır. Nükhet hanımın bölümünde çalışan müdürlerden biri kendisi ile aynı yaş grubu içinde olan Nilay hanım, diğer müdürü ise erken yaşta çok iyi okulları bitirmiş, yurt dışında yüksek lisans yapmış, firma içinde hızla yükselmiş genç bir erkek olan Mehmet Bey'dir.

Nukhet hanım genellikle gec saatlere kadar ofisinde çalışmakta, çıkarken de müdür arkadaşlarının masalarına, sabah gelince bilgi beklediği konular hakkında notlar bırakmakta, mailerle bilgi istemektedir. Bu durumda mü-



mak, iletişim, eczacılık hizmeti ve tedavi başarısını sağlamak açısından yol gösterici olacaktır.

Değerlendirme Soruları?

1. Günümüzde bir işyerinde ortak çalışma sırasında karşılaşılabileceğimiz kuşaklar nelerdir? İsimlerini ve tarihsel dönemlerini belirtiniz
2. Kuşakların özellikleri hakkında bilgilenmenin ekip çalışması için önemini tartışınız?
3. Howe ve Strauss, kuşak tanımlaması için doğum tarihinden farklı olarak hangi özelliklerin öneminden bahsetmişlerdir, açıklayınız?
4. Çevrenizde bebek patlaması kuşağından olan eczacı meslektaşlara örnekler düşününüz. Bu meslektaşlarınızın bireysel ve ekip olarak iş yapma biçimini tanımlayınız
5. Kuşakları çalışma alışkanlıkları açısından karşılaştırınız?
6. Eczanenizde farklı kuşaklara mensup kişilerden ekip oluşturmanızın avantaj ve dezavantajlarını hasta memnuniyeti ve çatışma yönetimi perspektifinden karşılaştırınız?
7. 2015 yılında siz 22 yaşındayken bir eczanede staj yaptığınızı farzedin. Siz 22 yaşında, yardımcı eczacı 30, eczacı teknisyeni 55 ve eczacınız da 45 yaşında olsun. Benzer sosyo kültürel özelliklere sahip olduğunuzu da düşünerek, hastaya yaklaşımınızda jenerasyon açısından ne gibi farklılıklar olabilir? Bu farklılıkları hastaları akılcı ilaç kullanımına teşvik etmek için, nasıl olumlu şekilde kullanabilirsiniz. Tartışınız.

KAYNAKLAR

1. Tolbize A. (2008), Generational Differences in the Workplaces, Research and Training Center on Community Living, University of Minnesota, USA.
2. Sujansky GJ. (2010), Leading Across Generations, The ASTD Leadership Handbook (Ed. Elaine Biech), American Society for Training & Development, Denver: ASTD press.
3. Krywulak T., Roberts M. (2009), Winning the "Generation Wars" Making the Most of Generational Differences and Similarities in the Workplace, <http://www.georgianc.on.ca/staff/ctl/wp-content/uploads/2009/03/ConfBoard2009Making-the-most-of-generational-differences-2.pdf> (giriş tarihi: 01.12.2012).
4. Karp H., Fuller C., Sirias D., (2002) Bridging the boomer Xer gap. Creating authoristic teams for high performance at work. Polo Alto, CA: Davies Black Publishing
5. Lancaster LC, Stillman D (2002). When Generations Collide, Who They Are, Why They Clash, How to Solve the Generational Puzzle at Work, New York : Collins Business
6. Reeves Thomas C., OH, E. Jung (2007), Generation differences and educational technology research, Handbook of research on educational communications and technology, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
7. Howe N. ve Strauss W. (2000), Millennials Rising: The Next Great Generation, New York: Vintage Books.
8. Dulin L. (2008), Leadership Preferences of a Generation Y Cohort -A mixed Methods Investigation. Journal of Leadership Studies, 2 (1): 43-59.

9. McGuire D., Todnem RB., Hutchings K. (2007), Towards a Model of Human Resource Solutions for Achieving Intergenerational Interaction in Organisations, *Journal of European Industrial Training*, 31 (8): 592-608.
10. Zemke R., Raines C., & Filipczak B. (1999). *Generations at work: Managing the clash of veterans, boomers, Xers, and nexters in your workplace*. New York: AMACOM.
11. Blanchard, K. (2007). *Leading at a higher level: Blanchard on leadership and creating high performing organizations*. New Jersey: Prentice Hall.