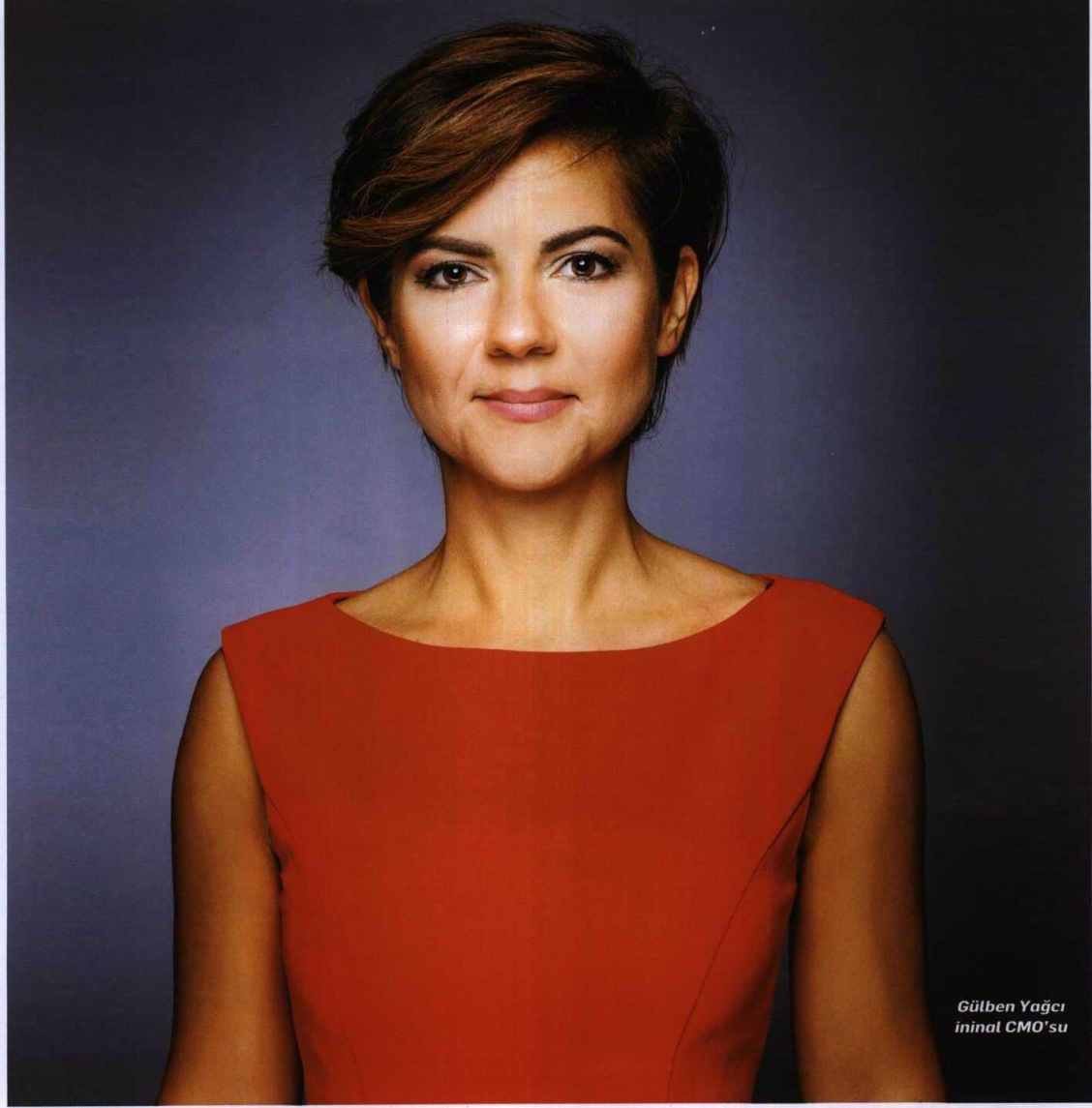


PSM ZİRVE YOLUNDA

Gülben Yağcı
ininal CMO'su

tul.cakmak@gundermedyagrubu.com

Tülin Çakmak

Zirve
Sohbetleri

Zirve Yolunda'da bu ay, 14 yıllık bankacılık deneyiminin ardından Ağustos 2018'de ininal'de CMO olarak göreve başlayan Gülben Yağcı ile birlikteyiz. Sohbetimiz Deloitte ve TÜBİSAD işbirliğinde yapılan "Teknoloji Sektöründe Kadın" araştırması üzerine başlıyor. Bu rapora göre Türkiye'de teknoloji sektöründe çalışan kadınların yüzde 53'ü üst seviye yönetici olmayı hedefliyor. Sektörde çalışan her on kadından sekizi, hedefine ulaşmak için önünde açık bir yol görüyor. Araştırmaya katılan kadınların

yüzde 92'sinin kendi kızını ya da ailesinden başka bir kız öğrenciyi teknoloji sektöründe çalışmak üzere teşvik edeceğini belirtiyor. Kadın çalışanların yüzde 75'i, kadınların sektöre çekilebilmesi için onlara rol model olabilecek kadın liderlerin görünürliğünün artması gerektiğini düşünüyor. Gülben Yağcı'ya göre, lise ve üniversiteli genç kadınların sektörde başarılarına imza atmış kadın yöneticilerle bir araya gelmesi son derece önemli. İşte tam da bu noktada sayfamıza konuk olan diğer kadınlar gibi Gülben Yağcı ile aynı yöne koşuyoruz...



“FIRSAT EŞİTLİĞİ VE ADIL ÇALIŞMA ORTAMI YETER”

Ödeme sistemleri ve ilişkili sektörleri, kadın çalışanlar ve kariyerleri açısından değerlendirilebilir misiniz?

Tüm dünyada artık cinsiyetlere değil fikirlere önem veren bir iş kültürü geliyor. Teknoloji tabanlı çalışan şirketler bu kültürün yayılmasında önemli rol oynuyor. Kadın ya da erkek, işini başarıyla yapan herkesin kariyer yolunun açık olduğunu düşünüyorum.

Şirketinizdeki kadın-erkek çalışan dağılımı nasıl?

Ürün ve yazılım geliştirmeden operasyona, pazarlama ve iletişim çalışmalarından iş geliştirmeye kadar, ininal ile ilgili tüm operasyonlar 25 kişilik bir ekip tarafından yürütülüyor. Bu ekibin içinde 8 kadın çalışanımız bulunuyor.

Şirketinizde kadın yöneticilerin artmasına yönelik uygulama var mı?

ininal'da yönetici pozisyonlara yükselmenin en önemli kriterleri yetenek ve şirket kültürüne uyum. Şirket içinde başarıyı tarafsız şekilde değerlendiriyor ve ödüllendiriyoruz. Değerlendirme süreçlerimizi cinsiyetten bağımsız bir stratejiye uyguluyoruz.

Yönetici olana kadar işyerlerinde yaşadığınız en büyük sorun ne oldu?

İş motivasyonunuzu korumak için özel hayat-ış dengesini kurmanın en kritik konulardan biri olduğunu düşünüyorum. Hep çok yoğun bir iş hayatım oldu ve sosyal hayattan feragat etmem gerekti. Bu çok uzun süre devam edince kendinizden çok fazla ödün verdiğinizi hissedip demotive olabiliyorsunuz. Ayrıca tüm zamanınızı işe ayırıp hayatınızın sosyal kısmını ihmal edebiliyorsunuz. Ne yazık ki başarıyla motive olanlar için kadın erkek fark etmez, iş hayatında verdikçe daha fazlasının talep edildiği bir durum var. Böyle olunca da iş-özel hayat dengesini korumak zorlaşıyor. Bu dengeyi koruyabildiğiniz ölçüde hem iş motivasyonu daha yüksek hem de daha mutlu bir birey oluyorsunuz.

Kadının iş hayatında güçlenmesi için neler yapılabilir?

Toplumsal cinsiyet kalıpları çok küçük yaşlardan itibaren öğrenilerek, aile yaşantısına, okul dönemine ve nihai olarak iş hayatına nüfuz ediyor. Oysa iş hayatında asıl önemli olan bireylerin şirkete kattıkları somut ya da somut olmayan değerlerdir. Adil şekilde yönetilen çalışanlar eşit fırsatlara sahip olduklarını bilir ve hem kurum aidiyetleri güçlenir hem de önerinde bir önyargı duvarı olmadığını bildiklerinden yaptıkları işe katma değer sağlamak için ellerinden geleni yaparlar. Yani kadınlara iş hayatında güçlenmesi için kritik nokta fırsat eşitliğini sağlayarak adil bir çalışma ortamı oluşturmaktır. Fırsat eşitliğini kurum kültürünün bir parçası haline getirdiğinizde kadınların iş hayatında yükselmesini engelleyen faktörleri ortadan kaldırmış olursunuz.

Kariyerinin başındaki kadın yönetici adaylarına ilk tavsiyeniz ne olur?

Öncelikle toplumun bizlere kodladığı cinsiyet bariyerlerini kırarak sahip oldukları yetenekleri özgür bırakılmalıdır. Ardından yapılması gerekenlerse sadece kadın değil, erkek yönetici adayları için de geçerli. Kendini sürekli geliştirmek ve gerçekçi hedefler koyabilmek önemli. İyi bir yönetici adayı öncelikle zamanı doğru yönetmeyi öğrenmelidir. Görev tanımlarının ötesinde kuruma nasıl katkı sağlayacağını düşünen bir çalışan kariyer basamaklarında çok daha hızlı ilerleyecektir. Aslında hepsinin temelinde olan pozitif iletişim kritik önem taşıyor. Ekibiyle ve diğer çalışma arkadaşlarıyla açık, net ve güçlü bir iletişim kurmayı başaran çalışan iyi bir yönetici olacağına da sinyalini verir. Pozitif iletişim yeteneklerine sahip bir çalışan sadece kendi işini iyi yapmaz, ekip arkadaşlarının da motivasyonuna katkı sağlar. Yoğun geçen çalışma temposunda veya bir kriz anında pozitif tutumunu koruyabilen kişiler yöneticilik konusunda daha başarılı olacaktır.

Üniversitelerin başta bilgisayar, yazılım ve elektronik olmak üzere teknolojiyle ilgili bölümlerine kadınların ilgisinin azlığını nasıl değerlendiriyorsunuz?

Cinsiyete bağlı toplumsal yargılar çocukların yaratıcılık, yetenek ve ilgi alanlarının çerçevesini çiziyor maalesef. Küçük yaşta belli mesleklerin kendileri için daha uygun olduğunu duyan kız çocukları; bilgisayar, yazılım ve elektronik gibi alanlara ilgilerini keşfedemiyor ya da geç keşfediyor. Deloitte'un teknoloji sektöründe yaptığı araştırmada kadın çalışanların yüzde 75'i, kadınların sektöre çekilebilmesi için onlara rol model olabilecek kadın liderlerin görünürlüğünün artırılması gerektiğini düşünüyor. Bu amaçla lise ve üniversiteli genç kadınların, sektörde başarılarına imza atmış kadın yöneticilerle bir araya gelmesi önem taşıyor.

FinTech şirketlerinin iş yapış tarzları ve yenilikçi kurum kültürleriyle kadınlar için daha uygun bir kariyer ortamı hazırladığını, fırsatlar sunduğunu düşünüyor musunuz?

Finansal teknoloji gerek dünya gerekse Türkiye için genç bir sektör. Her yeni nesil sektörde olduğu gibi bizde de yeni neslin toplumsal duyarlılıkları ve beklentileriyle şekillenen bir işyeri kültürü var. Bu yüzden sektörümüzün kadınlara fırsatlar sunduğuna inanıyorum. Daha eşitlikçi, yetenek ve emeğin belirleyici olduğu bir alan. Ayrıca, FinTech'lerin işleyişinin temelinde yenilikçi fikirleri hızla uygulanabilir bir stratejiye dönüştürmek yatıyor. Bu doğrultuda çalışanların da değişikliklere çabuk adapte olabilen, hızlı ve doğru kararlar alabilen kişiler olması gerekiyor. Kadınların bu konuda çok başarılı olacağına inanıyorum. ☺

ininal