

Ebru Paylan Şenkaya: Kadın yöneticilerin şirket verimliliğine katkısı yüzde 16 daha fazla

Türk denizcilik sektörünün kadın yöneticilerini ağırladık. Hepsiyse "deniz ve kadın" birlikteliğini masaya yatırdık. Her birinin sektöre attığı adımdan bugüne değin süren serüvenlerini konuştuk. Bunla da yetinmedik elbette! Geleceğe yönelik planlarından tutun da sektörümüzde doğru ya da yanlış ne varsa hepsini bir bir ele aldık.

Anasayfa > Raporları > Ebru Paylan Şenkaya Kadın yöneticilerin şirket verimliliğine katkısı yüzde 16 daha fazla



Yolcan Koç Tarih: 2018-01-17 Saat: 11:48:58

Öncelleme: 2018-01-17 11:48:58 Site: 0 Facebook: 0 Twitter: 0 Google: 0

MCE KARGO
SHIP MANAGER & CHARTERING BROKERS
www.mcekargo.com

Amador Gemi İşletmeciliği Genel Müdürü Ebru Paylan Şenkaya, sektörde, kadınlara yönelik yapılacak her türlü girişimde yer alacağını belirterek, "Korumuz, işkandırın olduğu için belirleniyor ki amaçlarımızdan biri elbette yine işkandırının hem ülkemizde hem de dünyanın diğer ülkelerinde hak ettilerini saygıyı görmeleri, eşit fırsatlara sahip olmaları ve güvenli bir ortamda iş geliştirmeleri, yönetmeleri ve değer üretmelerini sağlamak adına yapabileceğimiz tüm girişimler olurdu" şeklinde konuştu.

Ebru Paylan Şenkaya'nın 7deniz'e verdiği söyleşinin tamamı şöyle:

Önce Recep Kaptan'ın kıyızım ama sonra babam Ebru'nun babası oldu

İş hayatım 1992'de başladı ve bu sene sektördeki 25. yılım kutluyorum. Daha çocuk yaştta sektöre girmem çok anlamlı görüldü. Rahmetli babam kaptandı ve ilk zamanlar "Recep Kaptan kız" oldum, sonraları babam "Ebru'nun babası" oldu. Sektöre girdikten sonra, erkek egemen bir iş dünyasında kaygım da vardı. Desteklendim de. Geçmişte babamda ne kadar ciddi bir savas verdiğini ve halen veriyor olduğunu görüyorum. Tüm bu gayretlerinin sonucu başarıyı beraberinde getirdi ama kavga ve dremmeler bilmedi, bilmez. Bizim sektörümüz değişiklere çok açık ve devamlı öğrenmek zorundasınız. Çok hızlı değişen ve gelişen bir dünyadayız. Yerinde sayan, kendini geliştirmeyen, tempoya ayak uydurmayan ve frekans yakalayamayanlar için sonuç kaçınılmaz. Az çalışalım, az kazanalım demir belli. Zaten kendi dönemim çok çalığı az kazanıyız diye düşünüyorum. Az çalışana, savarına veremeyene demek yok artık. Devamlı gelişmek, büyümek ve yenilenmek zorundayız.

Kadın yöneticilerin şirket verimliliğine katkısı yüzde 16 daha fazla

"Gender imbalance" cinsiyet oransızlığı ve etkileri ile ilgili her yıl birçok çalışma yapıyor ve güncel olarak 13 bin firma üzerinde yapılan bir araştırma sonucu gösteriyor ki bu firmaların yüzde 60'ünün yönetim kurullarında kadın yok ve sadece erkeklerden oluşuyor. Yine bu firmaların yüzde 50'sinin yönetim kadrosunda da kadın yönetici yok. 2025 yılı itibarıyla Avrupa firmalarında çalışan her on yöneticiden dört tanesinin kadın olması öngörülüyor. Asya firmalarında ise bu oranın 14 seviyesinde gerçekleşmesi bekleniyor. Norveç, 2003 seviyesinde "Gender Quota" yani cinsiyet kotası uygulayan ilk ülke olarak kayıtlara geçti. Bu yasa ile firmaların yönetim kurullarında asgari yüzde 40 oranında kadın bulmasını şart koşulmaktadır. Fransa da bu oran 2017 itibarıyla yüzde 40'a çıkarıldı. İspanya, Almanya, Hollanda ve Belçika dahil olmak üzere, diğer gelişmiş ülkelerde de benzer uygulamalar mevcuttur. Yönetim kademesinde kadın çoğunluğu olan firmaların, yönetiminde erkek çoğunluğu olan firmalara oranında yüzde 16 fazla verimlilik göstermiştir. Avrupa'nın korısında işleri gören en büyük firmaların yönetim kurullarında yüzde 25 oranında kadın bulunduğu belirtilmektedir. Beş yıl öncesine oranla bu sayı yüzde 14 oranında artış göstermiş görülmektedir.



Kadınlarımız için yapılacak tüm girişimlere varız

Eğer sektörü yöneten bir kadroya dahil oluydum, şu an yapıyor olamıyorsa şeyler yapıyor olmazdım çünkü bir girişimi olarak zaten STK'lar ve idari kadrolar ile sürekli iletişimdeyiz ve sektörümüzdeki her birey, her şirket, her kadro aynı amaç uğrunda emek harcıyor ki bu amaçların başında hem Türk ticari denizciliğimizin gelişmesi hem de dünya denizcilik sektörünün küresel gelişimine katkı sağlanması yer alıyor. Bu emeklerin karşılığını da bildiğiniz üzere uluslararası platformlarda görev alan diğer dostlarımız, meslektaşlarımız ile almaya devam ediyoruz. Bunun yanında, korumuz işkandırın olduğu için belirleniyor ki amaçlarımızdan biri elbette yine işkandırının hem ülkemizde hem de dünyanın diğer ülkelerinde hak ettilerini saygıyı görmeleri, eşit fırsatlara sahip olmaları ve güvenli bir ortamda iş geliştirmeleri, yönetmeleri ve değer üretmelerini sağlamak adına yapabileceğimiz tüm girişimler olurdu.

7-8 yaşlarımda adalarla dümen tutardım

Daha beş yaşındayken babamla bir kosterde Çanakkale'den İstanbul'a gelmişim. Bu seferde ufak bir çalma daha yaşadık ve çok korkuğümü hatırlıyorum ama asla pes etmedim ve denize küsmedim. Yedi, sekiz yaşlarında İken de yine babamla, Karadeniz kıyısındaki ve Yalıköy olarak da bilinen Podnıya ya kum seferlerine girdim. Yine yeti-ekiz yaşlarında adalar arasında dümen tutardım, yani serdemler de var bende. Bilirsiniz, o zamanlar VTS filan yoktu, deniz trafiği bugün olduğu gibi yoğun değildi. Çocukluğumun büyük bir bölümü denizde ve gemilerde geçti. Haliyle bunun gibi onlarca anım var ve bir gün bu anlamları yazmayı düşünüyorum değilim. Fotoğrafları, kuru havuzda oğlum Ömer ile çektiğimiz hatıra karesi yer alıyor. Görüyorum ki insan bildiğinden ve algıdığından vazgeçmiyor. Denizcilik mesleği nesilden nesile aktarıldıkça zenginleşen bir kültür ve deniz lüzumu misali, bu işe çocukluğuktan başlayan vazgeçmiyor.

Bir gerçek var ki, ticari işletmelerin çoğu "para kazanmak" hedefine odaklandığı için çoğunlukla duygusalıktan ve empatiden uzak çalışıyorlar. Kadın yuzdesi ise nispeten duygusal davranan ve düşünen profesyonellerden oluşuyor. 80 ölümsüzlü 55 bin profesyonel yönetici üzerinden yapılan bir araştırma gösteriyor ki 12 temel duygusal zeka yetkinliğinin 11 tanesinde kadın yöneticiler üstün performans göstermişlerdir. Kalan bir tanesinde ise durum eşittir. Kadın yöneticiler genellikle "para kazanma" ve "karlılık" gibi kısa amaçların yanında, "şirket kültürü oluşturma", "sürdürülebilirlik", "ölçülebilirlik", "mentoring yani akıl hocalık" ve elbette şirketin piyasa değeri artırmak adına fevkalade çaba harcamaktadırlar. Bu değerlerin sektörümüze yansması ise benzer gelişmelerde kendini gösteriyor. Örneğin geminin mürettebatının profesyonel bir kadrodan oluşması, işletmedeki gemilerin kondisyonları, gemi ve ofis ekibi ile yönetim kadrosunun iletişimi gibi öğeler sayabiliriz. Gemi işletmeciliği gibi mesleklerde kadın eli değdiğinde kumanyanın bile ozenele yönetildiğini fark edersiniz. Kadın, erkek eşitliğinden bahsediyorsunuz fakat elbette bu iki cinsin "iş yapışın" yer yer farklılık gösteriyor ve dolayısıyla "kadın dininden kadın anlar" durumu ortaya çıkıyor. Bu dayanışmayı destekleyen bir "kazınık psikolojisi" de mercurien işkandırın elbette birbirini korumak, kollamak ve anlamlık zorundadır. Biz, ülkemizin denizci kadınları olarak bunu çok iyi yaşadığımızı görüyoruz. Hem hermcinlerimize hem de karış cins ile çok sağlıklı bir ilişkimiz var. Bu başarıların etkilerinden biri belli de erkeklerle oranda daha alçakgönüllü olmamızdan kaynaklanıyor olabilir. Hem ofiste, hem de evdeki işlerle uğraşan olmamızdan ötürü disiplinli, uyumlu ve hedefe yönelik performans göstermekten başka çaremiz kalmıyor.

Bana sorarsanız, insan ilişkilerinde doğruluk, dürüstlük, güvenilirlik, dayanışma, adalet ve değerlerine saygı gösterme gibi değerler gelişmesini gereken ortak etik kurallardır. Bazı etkiler neticesinde yaşanan toplumsal yazışma yani faydacılığın öncelik kazanması, etik değerlerin zarar görmesine sebep olmaktadır. Denizcilik sektörünün uluslararası ilişkilerle vesile olmasından dolayı, toplumlar arasındaki etik değerlerin farklılığı da çok önem kazanmaktadır. Biz Türkler, diğer toplumlara ve onların değerlerine daima saygılı olmuştuzdur ve büyükle senelerdir birlikte çalışmış, dostluk kurduğumuz yabancı firmalar bulunmaktadırlar. "İnsan" öğesi halen işimizin odağında yer almaktadır dolayısıyla tanıdığımız, güvendiğimiz insanlarla iş yapmayı tercih ediyoruz. Bu konuda seçici ve basiretli davranmamız kelimem hoş olmayan tecrübeler yaşadığımız billete görüyoruz. Yostanmamın sebebi nedir dersiniz, genel olarak yazışmanın en önemli sebeplerinden biri ekonomik etkilerdir. Kız dönemlerinde yaşanan skandal neticesinde ahlaki yazışma belirmekte ve bu oyuncuları piyasada huzursuzluk yaratmaktadır. Piyasalarda ahlaki huzur ve güven ortamının tesis edilmesi ve korunmasına ilişkin çalışmalar takip ediyor ve destek oluyoruz. Gemi mürettebatından başlayarak işletmenin en üst yönetim kademesine ve hatta resmî dairesine de dahil olmak üzere "birtakım çalışmaları" beraberinde mutlak başarıya getirir. Umuyoruz ki 2018 senesi ile birlikte daha huzurlu, verimli bir birlikte çalışma dönemi geçireceğiz.

RÖPORTAJ: DERYA ALTUNTEPE

derya@7deniz.net

7DENİZ