



İçindekiler

iyzico Çalışan El Kitabı	3
Yaşayan ve Öğrenen Bir Organizasyon	4
iyzico'nun Vizyonu	5
iyzico Değerleri	6
Şirket İlkeleri	7
Ana İlkeler	8
Diğer İlkeler	13
iyzinatörlerin Özellikleri	30
Profesyonel Etik Kuralları	30
Genel Kararlar	35

iyzico...

Hayalleri olan insanların çalıştığı hayalleri olan şirket. Kurulduğu günden bu yana çok özel bir amaç peşinde koşuyor; ödemeyi demokratikleştirmek ve her alanda herkes için erişilebilir ve kolay kılmak.

Her alanda hızla büyüyor ve gelişiyoruz. Ekibimize her geçen gün taze kanlar katılıyor. Her yeni iyzinatör ile daha da güçleniyoruz ve ölçekleniyoruz. Mesleğini benimsemiş, profesyonellik açısından belli bir disiplin anlayışı olan, işini kaliteli yapmayı ve doğru ürünü doğru yöntemlerle gerçekleştirmeyi isteyen, tutkulu, disiplinli ve motive yetenekler ile yeni adımlar atıyoruz.

iyzico için kurum kültürü ilk günden itibaren kritik bir öneme sahip. Kurum kültürünün, çalışanlarının davranış ve kültürel altyapılarının toplamından oluştuğuna inanıyoruz. Bu nedenle tüm bu bileşenlerin bütünleşik olarak bir hedefe yönlendirilmesinin başarı için vazgeçilmez olduğunu düşünüyoruz. Bu belge ise doğrudan bunu hedefliyor. İşe alım süreçlerinden ürün geliştirme süreçlerine, kaliteli yazılım geliştirme pratiklerinden gündelik iş hayatımızdaki alışkanlıklarımıza kadar şirket kültürünün yapıtaşları tüm şeffaflığı ile sizlerle paylaşılıyor.

Birçok şirketin kendi ana değerleri, vizyonu ve buna katkı sağlayacak pratikleri vardır. Ancak bunlar çoğunlukla yazılı halde tutulmazlar ya da yazılmış olsalar dahi yokmuş gibi davranılırlar. Bizler profesyonel

disiplinimize, iletişim yeteneklerimize, kültürümüzün yapıtaşı olan davranışlarımıza ve yeteneklerimize güveniyoruz. Bunların ışığında da bazıları felsefik ve anlayışsal, bazıları ise elle tutulur uygulamalarımızdan oluşan tüm detayları sizler için belgeledik.

Bu belgede yer alan her bir madde sizler için bir yol gösterici olması amacıyla tasarlandı. Geçmişten getirdiğimiz olumlu tüm kültürel bileşenler ile hayallerimiz doğrultusunda gerçekleşmesini beklediğimiz tüm uygulamalar tek bir potada eritildi. Bu belge ile hedeflerimize ulaşmak için enerjimizi daha verimli yönlendireceğimize eminiz.

Bu belge yaşayan bir belgedir. Kazandığımız her yeni tecrübe ile gelişir, her yeni iyzinatör ile şekil değiştirir, her başarısızlık ile gözden geçirilir ve her başarı ile perçinlenir. Değerlerimizden ve kırmızı çizgilerimizden asla vazgeçmeyeceğimizden eminiz, daima daha iyiye olan yolculuğumuzu sizlerle başaracağız. En büyük değerimiz siz iyzinatörler ile Türkiye'de ve dünyada örnek gösterilecek bir başarı hikayesine imza atacağız.

Yaşayan ve Öğrenen Bir Organizasyon

Tüm birimleri ile iyzico tam anlamıyla yaşayan ve öğrenen bir organizasyondur. Birbirinden farklı birimler hem birbirleri ile kusursuz bir ahenk ile çalışmalı hem de sürekli gelişerek değişmelidir. Her değişim çözülmesi gereken yepyeni sorunlar doğurur. Bu sorunları çözecek olan, yine birimler arası ahengin ta kendisidir.

Kültürel ahengi sağlayacak şey ise tabi ki insanın kendisidir. iyzico olarak felsefemiz süreç odaklı olmak yerine insan odaklı olmaktır. İnsana yatırım yapmak ekiplere, oradan kuruma ve hatta ürünün kendisine yatırım yapmaktır. iyzinatörler ne kadar iyi ve kaliteli ise iyzico da o oranda iyi ve kaliteli bir şirkettir.

iyzico kültürel çatısı altında iki ana yapı bulunur.

- **İnsan**
- **Ürün ve Teknoloji**

Tüm değer ve uygulamalarımız bu ikilinin kanatları altında hayat bulur. O nedenle gelecek bölümlerde insan ve ürün ve teknolojiyi derinlemesine inceleyeceğiz.

iyzico'nun Vizyonu

iyzico, Türkiye ve bölge ülkelerde finansal servisleri demokratikleştirmeyi amaçlar. Bunu yaparken ödeme deneyimini, inovatif ve yaratıcı çözümlerle yeniden tanımlar.

Vizyonumuza giden bu yolda E-ticaretin GSYH 'sini arttırıp, dijitalleşmeyi hızlandırarak bölgenin ödeme şampiyonu olacağımızdan şüphe duymuyoruz.

iyzico Değerleri

iyzico aldığı her kararda, attığı her adımda, geliştirdiği her üründe, çalışanlarının ve müşterilerinin hayatını kolaylaştırmayı, hızlandırmayı, daha mutlu ve adil kılmayı amaçlar. O nedenle iyzico kurum kültürünü dört ana temel üzerine inşa etmiştir: **hızlı, kolay, mutlu ve adil.**

Kendine hayranlık bırakan değerler yazmak kolaydır, önemli olan bu değerleri yaşamaktır. Tüm iyzicatörler olarak attığımız her adımımızı şirket değerleri ve ilkeleri çerçevesinde sorgulayarak atıyoruz. Herkesin de bu değerleri yaşayabilmesi için birbirine yardım etmesini, rol model olarak birbirine yol göstermesini bekliyoruz.

Şirket İlkeleri

Şirket İlkeleri

İlkeler olmadan değerlerin, uygulamalar olmadan da ilkelerin gerçek dünyada hayat bulması beklenemez. iyzico'yu ayakta tutan şeylerin başında şirket değerlerine hayat veren ilkeler ve bu ilkeleri destekleyen uygulamalar geliyor.

iyzico'da üzerine konuşulabilecek onlarca farklı ilke mevcut. Her bir ilkeye ise onlarca farklı uygulama hayat veriyor. Bunlardan detaylıca burada bahsedeceğiz.

Tüm ilkeler düşünüldüğünde içlerinden beşini şirketin en etkili prensipleri arasında gösterebiliriz.

- **Kararları veriler ışığında veririz.**
- **Önce müşteri gelir.**
- **Sen ne kadar iyiysen iyzico o kadar iyidir.**
- **Biz doğru ürünleri doğru şekilde üretiriz.**
- **Sadece değişime uyum sağlayabilen hayatta kalır.**

iyzico'nun en güçlü yanı tüm iyzinatörlerin şirket ilkelerine olan inancıdır. Bu sayede peşinde koştuğu hayalleri gerçekleştirebilecek sıradışı bir enerjiye sahip olabiliyor.

Kararları veriler ışığında veririz

iyzico, ürünlerini müşterilerinin sorunlarını çözmek için geliştirir. Peki çözümlerimizi müşterilerin gerçekten beğeneceği ve kullanacağına nasıl emin olabiliriz? Tabi ki veriler ışığında! Sektör "beğenileceğine inancın tam" olduğu başarısız ürünlerle doludur. iyzico'yu farklı kılan ise kararlarını veriler ışığında vermesidir.

- Ölçümler yaparak veriler toplarız.
- Yeni özelliklerin mutlaka MVP'sini çıkararak geri bildirimler ışığında şekillendiririz.
- Toplanan verileri işleyerek elde ettiğimiz bilgiyi tüm şirket ile şeffaf bir şekilde paylaşıyoruz. Büyük düşün, küçük başla, hızla ölçekle mantığını seven bir ekibiz.

Önce müşteri gelir

iyzico için müşteri, ekibimizin bir parçası, iyzinatörlerin en yakın ekip arkadaşısıdır. Bizlere tüm çıplaklığıyla geri bildirim ileten, ürünlerimize yol gösteren, ödeme deneyiminde yaşadığı olumlu olumsuz her noktayı bizlerle paylaşan özel kişilerdir. Bizler onların sorunlarını çözmek için ter döküyoruz.

Türkiye'nin en iyi operasyon ve destek ekiplerinden birine sahibiz. Ürününü en az onu yazan mühendisler kadar iyi bilen bir ekip olarak operasyon ve destek, tüm mesaisini müşterilerinin sorunlarına çözümler üreterek geçirir.

İş birimlerimiz müşteri ile sıkı dirsek temasındadır. Müşterileri en iyi anlamanın yolunun onlarla beraber aynı deneyimi yaşamak olduğunu biliyoruz. O nedenle sıklıkla müşterilerimiz ile buluşup onların ağzından deneyimlerini dinleriz.

Satış ekibi olarak müşterileri derinlemesine anlamadan, dinamiklerine hakim olmadan en doğru çözümün bulunamayacağına inanırız. O nedenle müşterilerimiz ile yakın temas kurup onları dinler, deneyimlerini öğreniriz. Böylece onlara en uygun çözümü geliştiririz.

Mühendislik ve ürün ekibi sadece ürünü geliştirmez. Müşterilerin sorunlarını çözebilmek için belirlenen hata ve destek işlerine özel zaman ve kaynak ayırır. Batman ve Robin olarak adlandırılan yazılımcılarımız zamanlarının tamamını müşterilerin sorunlarını çözmeye ayırır.

Her şeyi müşterilerimizin daha iyi birer ödeme deneyimi yaşaması için yapıyoruz. Emeğimizin karşılığında mutlu yüzler görmek bizi sevindiriyor.

Sen ne kadar iyiysen iyzico o kadar iyidir

iyzico iyidir! iyzico vizyonu, kültürü ve ürünleri ile iyi bir şirkettir. Onu iyi yapan en temel neden çalışanlarının iyi olmasıdır. iyzinatörler ne kadar iyi ve yetkin ise iyzico da o oranda iyi ve kalitelidir. O nedenle iyzico'da çalışanlara yatırım yapılır, çalışanlar kendilerine yatırım yapmaları için cesaretlendirilir.

- İçerideki her meslek için bir ustalaşma yol haritası çizilmiştir. Yani daha iyi birer profesyonel olmak için ne yapmak gerektiği sorusunun cevabını iyzinatörlerin kendisi vermiştir. Bu soruyusoran her kişi bu yol haritasına bakarak kendini geliştirebilir.
- Bilgi paylaşımı kültürünün oluşabilmesi için stres ve korkulardan uzak, bilginin özgürce akabileceği bir ortama ihtiyaç duyulur. Biz, bu ortamı çeşitli ritüeller, pratikler ve etkinlikler düzenleyerek oluşturuyoruz.
- Konfor balonunu patlatmak sıradanlaşmanın önüne geçmek için önemlidir. Bunu başarabilmek için iyzinatörlerin yetkinliklerini değerlendirebilecekleri anketler, dojolara, yöntemler deneriz.
- Düzenli olarak alışageldiğimizin dışında iş yapış yöntemleri denemek gerekir. Çalışanları sürekli değişime zorlamak, kişilerin yetkinliklerinin sınırlarını zorlamak ve kişileri bir sonraki seviyeye çıkarabilecek hedefler belirlemek inovatif bir ortamın oluşmasına katkı yapar.

Biz doğru ürünleri doğru şekilde üretiriz

Her şirkette iş birimleri doğru ürünleri oluşturmak için çabalar. Müşteriyi dinler, sorunlarını netleştirir, çözüm önerilerini dinler ve karşımıza müşterinin sorununu çözecek bir ürün ya da çözüm ile gelir.

şirketlerdeki mühendislik birimleri ise işini doğru şekilde yapmakla sorumludur. Geliştirme süreçleri verimli, ıktıları kaliteli olmak zorundadır. Kaliteden ödün vermek -en azından iyzico özelinde- kabul edilemez. Zira kalite bir yazılım, sürdürülebilir bir değer retilbilmesi

için en önemli özelliktir.

iyzico'da iş birimleri ve mühendislik birimleri çok yakın iş birliği içerisinde çalışır. Hedef aynıdır, doğru ürünü doğru şekilde geliştirmek.

Doğru ürün nedir, yahut ürün doğru nasıl geliştirilir sorularına ise iyzinatörleri eğiterek ve yetiştirerek sağlıklı cevaplara ulaşırız. Yap, test et, ölçümle ve tekrar yap döngüsü içerisinde ürünlerimize yeni özellikler ekleriz.

Sadece değişime uyum sağlayabilen hayatta kalır

Kabul edelim, günümüzde özellikle yazılım ürünlerinde bilinmezlik ve belirsizlik yoğun hissedilir. Bizlerin inandığımız ürünleri müşteriler hiç beğenmeyebilir. Müşterilerin istediği bazı özelliklere hayat verdiğinizde hiç kullanmayabilir. Basit gibi görünen bazı geliştirmeler ya çok uzun sürebilir ya da mevcut yapınızın karmaşıklığını arttırarak iç tasarımızı içinden çıkılmaz bir hale getirebilir. Çalışanlar olarak bizler mükemmel olmadığımız gibi, kullandığımız araçlar da mükemmel değil.

Etkileşimde olduğumuz müşterilerimiz de ne istediklerinden tam olarak emin değildir.

Böylesine karmaşıklığın hüküm sürdüğü bir dünyada her şeyin planına uygun gidebileceğine inanmak naiflik olur. iyzico olarak yaşadığımız dünyanın dinamiklerini iyi tanıyoruz. Çevik olmanın sürekli planlama yaparak hızlı uyum sağlamaktan geçtiğine inanıyoruz. Son dakikada gelen değişikliklere direnç göstermek yerine, yetkinliklerimiz ve

geliştirdiğimiz sistemler sayesinde bu değişiklikleri kabul edip ürünümüzü müşterinin en istediği hale getiriyoruz.

Scrum ritüelleri bizim için üretkenliğimizi arttıran özel anlar. Her bir ritüelin altında yatan gerçek nedeni ekipçe hissediyor ve ritüelleri yapıp bitirmek için değil değişikliklere hızlı uyum sağlayabilmek için gerçekleştiriyoruz. Çeviklik genlerimizde var ve bunu tüm birimlerde yaşıyoruz.

şirketin en az temel ilkeleri kadar önemli diğer ilkeleri ise şöyledir.

- Silolaşma kabul edilemez.
- Birbirimize profesyonel ve yapıcı geri bildirim veriz.
- İzci kuralını takip ederiz.
- Yönetmelikler bir kısıtlama değil, bir fırsattır.
- Herkes şirketi temsil eder.
- Sadece en iyiler ile çalışırız.
- Hatalarımızı kucaklarız.
- Topluma geri veriz.
- Takdir ve teşekkür etmekten çekinmeyiz.
- Egomuzu şirketin dışında bırakırız.
- Sorumluluklar çerçevesinde özgürüz.
-

Başarısızlıklarımız hızlı, erken ve kontrollüdür.

- Neden diye sormak sorumluluğumuzdur.
- Sıradanlaşma tuzağına düşmeyiz.
- Güven herşeydir.
- Süreçler bizi değil, biz süreçleri yönetiriz.

Silolaşma kabul edilemez

Bilgi paylaşılmazsa kişilerde havuzlaşır. Şirket için ise, kişilere gereksiz bağımlılıklar oluşturur. Eğer bir konuyu sadece siz biliyorsanız, "kahraman çalışan" ya da "her şeye hakim tek kişi" gibi zararlı davranışsal yapıların oluşmasına neden olursunuz. Bu nedenle bilginin şirket içinde, kişiler arasında, takımlar arasında ve departmanlar arasında akmasına özel ilgi gösterilir.

Silolaşmayı yıkmak için birçok özel uygulama geliştirdik.

- Ekip arkadaşlarınız ile eşli çalışırız.
- Önemli bir sorun ile bir kişi olarak değil, ikili olarak ilgileniriz.
- Bilgi ve deneyiminizi şeffaf bir şekilde belgeleriz. Şirkete özel bilgileri şirket vikisinde, toplum için faydalı olduğuna inandığınız bilgileri blog makalesi şeklinde yayınlıyoruz.
- Brown Bag Session (BBS)'lerde konuşmacı olur, aktif katılım gösteririz. BBS'lerde hiç kullanmayacağınız bilgiler paylaşılsa bile

vizyonunuzu geliştireceği için katılım gösterilmesi gereken önemli etkinliklerdir.

İzci kuralını takip ederiz

İzciler kamp yerlerinden ayrılırken kampı bulduklarından daha temiz bırakırlar. Bu felsefe izyico'da her alanda önemle hayat bulur. İzci kuralı profesyonel dünyamızda sürekli iyileşme ve kaizen kültürünün yapı taşları arasındadır.

izyico'da "bu benim işim değil" düşüncesi kabul edilemez. Eğer bir yerde düzeltilebilecek bir şey varsa ve fark ettiyse, sorunu zmek için emek vermek sorumluluklarınızın arasındadır.

izyico'da amacımız kişileri ynetmektense onları etkilemek ve ilham vermektir. İzci kuralını uygulayanlar diğerlerine örnek ve kültürel dönüşümün mimarı olurlar.

İzci kuralını hayata geçirebilmek için birkaç uygulamadan bahsedebiliriz.

- retimlerinizin üzerinden birçok kez geçin ve incelenecek noktaları belirleyip düzeltin. Bu üretimler bir kod parçası olabileceği gibi, yazılı bir belge yahut yapılmış bir plan da olabilir.
- Toplantı odalarından çıkarken odaları bulduğunuzdan daha temiz bırakın. ıkarken beyaz tahtayı temizleyin, bardakları mutfağa bırakın, çöpleri atın, koltukları düzeltin. Ortak alanları kullandıktan

sonra düzenli ve temiz bırakın.

- Profesyonel dünyamızda bizim verimliliğimizi düşüren ya da emeklerimizin boşa gitmesine neden olan tüm fiziki olmayan çöpleri de tespit edip temizleyin. Bu düşünce yapısı, yalın anlayışın temel taşlarından biridir.
- Üretimlerinizde yer alan borçları tespit edin. Bunlar teknik borç olabileceği gibi, mimari borç, ortam borcu yahut kültürel borç olabilir. Bu borçları mümkünse hemen, mümkün değilse retrospektif buluşmalarında mutlaka ekibiniz ile paylaşın.
- Ürettiğiniz şeylerin sahibi siz değilsiniz. Ekibiniz ve dolaylı olarak tüm şirket sahiptir. O nedenle diğer birimler ile yakın iş birliği ve yardımlaşmanın üretimin doğasında bulunması gerekir.

Yönetmelikler bir kısıtlama değil, bir fırsattır

Ödeme sistemleri alanında iyzico'yu çok yakından ilgilendiren birçok kısıtlayıcı yönetmelik bulunmaktadır. Bu kısıtlamaların ana nedeni ödeme sistemindeki tüm paydaşlar için daha güvenilir bir yapı kurmaktır.

Bağlı olduğumuz yönetmelikler bizler için çok özel fırsatlar yaratır. Özellikle girişim dünyasında önemli başarılar yönetmelikler ile gelen kısıtlamaları fırsatlara çevirebilenler tarafından kazanılmıştır. iyzico da bu alanda her tür fırsatı değerlendirmekte ve yaratıcı çözümler geliştirmektedir.

- Herkes bağlı olduğumuz yönetmelikleri bilmelidir.

- Uyum ve Risk departmanı ile yönetmelikler üzerinden beyin fırtınası yapıp inovasyon noktaları belirlenmelidir.
- Ne kadar gülünç, anlamsız ya da saçma olursa olsun en uç senaryoları da tartışın. Çoğunlukla yaratıcı çözümler bu gibi üzerinde çok düşünülmeyen alanlardan çıkar.
- İnovasyonun çıkış noktası uyum/uyumsuzluk noktalarıdır.

Herkes şirketi temsil eder

Büyük müşterilerimizin birçoğu ile satış ve pazarlama dışı çalışanlarımızın yönlendirmesi sayesinde iş birliğine başladık. iyzico için herkes şirketin resmi bir temsilcisidir. iyzico ürünlerini kullanmak, özelliklerini çok iyi bilmek zorundadır. iyzico'nun şirket kültürünü de, başkalarına tüm detayları ile anlatabilecek kadar biliyor olması gereklidir.

- Her izyinatör çalıştığı alanı ve ödeme sistemi alanını en az iş biriminden biri kadar iyi biliyor olmalıdır.
- Satış ve pazarlamanın iyzico'yu nasıl tanıttığını ve iletişimi nasıl yönettiğini bilfiil çalışanlarından öğrenmek gereklidir.
- Departmanlar arası deneyim aktarımlarının yapılacağı rotasyon günü bu ilke çerçevesinde şekillenmiştir.

Sadece en iyiler ile çalışırız

iyzico sektörün en deneyimli ya da en bilgili ile çalışmak amacında değildir. iyzico şirket kültürüne ve ilkelerine en iyi uygun kişiler ile

çalışmak ister. iyzico için en iyinin tanımı, kültürel birikimi ve davranışları ile şirketin kültürel yapısını bir üst noktaya çıkarabilecek kişilerdir. Sadece en iyiler işini kaliteli yapmaya çalışır ve iş bitiricidir. .

A sınıfı çalışan olarak da adlandırabileceğimiz profesyoneller, kültürel pratikleri farkında olmadan da uygular. Onlar için bu belge gibi değer ve uygulamalar, kitapları çoğunlukla yapageldikleri şeylerin yazıya dökülmüş halidir.

Sadece en iyiler ile çalışmak, tahmin edebileceğiniz üzere gayet zorlayıcı bir ilke. İşe alım süreçlerini üst düzeyde tutmak, adaylara beklentileri doğru iletmek, içeride doyurucu ve motive edici bir ortam oluşturmak çok önemli.

Çeşitli nedenlerle çalışanların performansı zaman zaman düşebilir. Bu normaldir ve yöneticilere büyük görev düşer. Yöneticilerin en önemli işi çalışanlara destek vermek ve onların önlerindeki engelleri kaldırarak mutlu ve verimli bir çalışma ortamı oluşturmaktır.

En iyilerle çalışmak zordur. Sıradanlaştığınız an göze batmaya başlarsınız. Mentörlük ve geri bildirim süreçleri sürecin doğal bir parçasıdır. Kültürel uyumsuzluk ve gelişim ve değişimi reddetme ise bir izinatörden beklenmeyen bir durumdur.

- iyzico'da ne çok zeki bir arıza, ne de herkesin çok sevdiği bir aptal kabul görür. Verimli bir ekip çalışmasının maliyeti yüksektir ve çok emek ister. Bu gibi kişiler doğrudan ekip içi iletişimde sorunlara ve

ekip ahenginin bozulmasına neden olur.

- İşe alım süreçleri doğrudan A sınıfı adaylara odaklanır ve özellikle zorlaştırılmıştır.
- Adaylara iyzico'nun değerlerinin ve ilkelerinin iyzico'ya katılmadan çok daha önce aktarılması gerekir.
- Geçici performans düşüklüklerinin telafisinde mentörlük şarttır.
- İşe alım yöneticileri bu özel alanda eğitilir.
- Ürün ve şirket markasına olan maddi yatırım kadar çalışan markalaşması için de yatırım yapılması şarttır.

Hatalarımızı kucaklarız

Hata yapmayı kimse istemez. Ancak şirketler ve çalışanlar için hata bir hediyedir. Potansiyelini sorgulamana, dersler çıkarmana, aksiyon almana ve yepyeni şeyler öğrenip daha iyi ve kaliteli çıktılar üretmene önayak olur. iyzico'da önemli olan aynı hatayı ikinci kez tekrarlamamaktır.

iyzico'da hatalar ve çıkarılan derslerin ayrı bir önemi vardır. Kurucumuz Barbaros'un yönettiği Aylık Şirket Toplantısında “Neyi Batırdık? Ne Dersler Çıkardık?” (Fucked up and Lessons Learned) isimli bir bölümümüz vardır. Bu bölümde iyzinatörler yaptıkları hatalardan, bunların etkilerinden ve çıkartılan derslerden bahseder.

Düzenli olarak gerçekleştirdiğimiz Retrospektif toplantılarında iyzinatörler birim ya da ekip özelinde yaşanan hataları da konuşur ve önleyici sistemler planlar.





“
iyzico'yu özel kılan
nedenlerin en başında
iyzinatörler gelir.
”

Topluma geri veririz

iyzico sektör ile derin bağlar kurmuştur. Binlerce girişim ile yakın işbirliği içerisinde. Sektör ne kadar iyi durumdaysa iyzico da o ölçüde başarılıdır. O nedenle sektörün tüm bileşenleriyle, gerek girişimler gerek profesyonel topluluklar ile yakın işbirliği yapar. Toplumdan beslenen iyzico, bilgi ve deneyimini topluma geri vermekten büyük mutluluk duyar. Bu sadece sosyal bir sorumluluk değildir. Bu iyzico'nun dinamizminin altında yatan ana sebeplerden biridir.

- iyzico Mühendislik Buluşması (iyzico Engineering Meetup) organize ederek sektörümüzdeki profesyonellere bilgi ve deneyimlerimizi aktarır.
- Konferans ve topluluklara sponsor oluruz.
- Topluluk etkinliklerine aktif katılım sağlarız. Tüm desteğimizi veririz.
- Topluluk etkinliklerinde konuşmacı oluruz.
- Başka şirketler ile bilgi ve deneyimlerimizi paylaşıyoruz.

Takdir ve teşekkür etmekten çekinmeyiz

Profesyonel kariyerimiz boyunca tabiri caizse negatif geri bildirim yağmuruna tutuluruz. Sadece iş arkadaşlarımızdan değil, müşterilerimizden, hatta üzerinde çalıştığımız ürününün bilfiil kendisinden bile negatif enerji yüklenebiliriz. Bu da bizi daha stresli ve daha tepkili kılar. iyzico'da takdir ve teşekkür paylaşmanın bir erdem olduğuna inanılır.

Kudo Köşelerine (fiziki duvar olduğu gibi, çevrimiçi de olabilir) tüm izyinatörler takdir ve teşekkürlerini bir postit'e yazarak asar. Düzenli olarak bu notlar sözel olarak haftalık birim toplantılarında ekip üyeleri ile paylaşılır. Kudo'lar bir performans ölçütü değildir ve hiçbir zaman olmayacaktır. Kudo'lar herkes önünde okunur. Önemli olan takdir ve teşekkürün herkes önünde paylaşılmasıdır.

Egomuzu şirketin dışında bırakırız

iyzico, egonuzu besleyebileceğiniz, egoları çarpıştırabileceğimiz iyi bir yer değildir. Egonun etkin rol aldığı davranışlar hiçbir zaman iyi karşılanmaz. Güvenin inşası için egoların şirketin içinde hiç olmaması, bu konulara izyinatörlerin ayrı bir özen göstermesi gerekir.

- Egonun zararlı etkileri hissedildiğinde iş arkadaşlarımıza geri bildirim verimiz.
- Yönetim, kişilerin egolarını takip eder ve ihtiyaç görüldüğünde gerekli mentörlük hizmetini verir.
- İş görüşmelerinde egosuzluk ilk aranan özellikler arasındadır.

Sorumluluklar çerçevesinde özgürüz

iyzico'da sorumluluklarını yerine getirildiği sürece herkes özgürdür. Bu özgürlük ise şirket, çalışanlar ve müşteriler lehinde sınırlandırılmıştır. Kişilerin özgürlükleri şirket değerleri, ilkeleri ile çelişemez.

Güven her şeydir. Özgürlüklerin güveni zedelememesi gerekir. Bu alanda çalışanlara kurallar koymak yerine rol modeller vasıtasıyla örnek olunur, yol gösterilir.

iyzico'da her şey sorgulanabilir. Alınan kararların altında yatan nedenler tartışılabilir. Tüm ekibin aynı vizyona inanması ve birbirine güvenmesi sorumlulukların özgürlükler ile çakışmaması için önemlidir. Tüm stratejiler buna dikkat ederek tasarlanır.

Başarısızlıklarımız hızlı, erken ve kontrollüdür

Kimse mükemmel değildir. Fikirlerimiz de mükemmel değildir. Üretim çıktılarımız, süreçlerimiz, aldığımız kararlar, vb. mükemmellikten çok uzaktır. Bunun hayatımızın doğal bir parçası olduğunu kabul etmek gerekir. Peki bunca mükemmellikten uzak bileşen bir araya gelerek nasıl başarıya ulaşabilir?

Başarının sırrının başarısızlıkların hızlı, erken ve kontrollü yaşanmasında olduğuna inanıyoruz. Bunun için ürünlerimizde atacağımız her adımın MVP'sini yapmaya, müşteriden olabildiği kadar erken geri bildirim almaya çalışıyoruz. Para, zaman ve emeği sadece veriler ışığında, gerektiğine inandığınız için harcıyoruz.

Neden diye sormak sorumluluğumuzdur

Ekipler başarılı ürünler geliştirmek, hataları önlemek, inovasyon yapmak ve kendini geliştirmek istiyorsa mutlaka neden sorusunu sıkça

sormalıdır. Neden sorusu her şeyin başlangıç noktasıdır. Zira alınan kararların altında yatan nedenleri bilmeden doğru bir ürün geliştirilemez. Neden diye sormak bir hak değil bir sorumluluktur. Aklımıza yatmayan her şey için diğer iyzinatörlerden destek istemeli ve neden diye sormalıyız. Sıra dışılık detaylarda gizlidir ve neden sorusunu yanıtlarken tam anlamıyla bir yaşam tarzı haline dönüşür.

Sıradanlaşma tuzağına düşmeyiz

Sıradanlaşmak içine düşebileceğiniz en kötü sonuçlardan biridir. Eğer başarısız olursanız kendinizi sorgularsınız. Potansiyelinizi tartar, bir daha başarısız olmamak için kendinizi geliştireceğine inandığınız kararlar alırsınız. Ancak sıradanlaşırsanız, kendi konfor balonunuzda sanal bir mutluluk yaşarsınız, ta ki o balon patlayana kadar.

iyzico'da, sizin, sıradanlaşmanıza neden olacak tehlikeli konfor balonlarının oluşmasına izin verilmez. İş yapış şeklimiz sürekli gelişir ve değişir. Hızlı uyum sağlayabilme sıra dışı başarılar kazanmak isteyen tüm iyzinatörler için kritik öneme sahiptir.

Sıra dışı olmak uç noktalarda bulunmayı, sıra dışı pratikler yapmayı gerektirir. Extreme Programming, eşli programlama, ileri etkileşim ve radikal şeffaflık gibi kavramlardaki sıra dışılık, hep üzerimizdeki ölü toprağını atmak için hayatımızdadır.

Güven herşeydir

iyzico içerisinde güven her şeydir. Güvenin olmadığı yerde iletişim kopuklukları, bireysellik ve ekip çalışmasında bozulmalar başlar. Çevikliğimizi kısıtlayıcı kurumsallık kokan kısıtlamalar ve süreçler eklenir. Bu nedenle çalışanlar arasındaki güven ilişkisinin yıpranmasına kesinlikle izin verilmez. Tüm iyzinatörler arasında şeffaflık çok önemlidir. Örneğin kurucumuz Barbaros, yönettiği Aylık Şirket Toplantısında şirketin finansalları tüm iyzinatörler ile paylaşılır. Güvenin devamı ve daha da sağlamlaşması için yakın iletişim ve açıklık olmazsa olmazlardandır.

Birbirimize profesyonel ve yapıcı geri bildirim veririz

Bizler geri bildirim verme ve almada yaşadığımız stresi ne kadar azaltabilirsek ve iş hayatımızın normal bir parçası haline getirebilirsek, çok daha hızlı öğreneceğimize ve gelişebileceğimize inanıyoruz. Geri bildirim, iletişim ve çalışma dünyamızda sürekliliği olan önemli bir parçadır. İş arkadaşlarımıza egodan arındırılmış geri bildirim ile güven ilişkisini besleriz. Geri bildirimlerle yanlış anlaşılımların önüne geçeriz ve kurallara ihtiyacımız kalmaz. Tabii, geri bildirim taraflar birbirine güveniyorsa ve aralarında bir bağ varsa daha rahat iletilebilir. O nedenle profesyonel ilişkilere yatırım yapmak şarttır.

Geri bildirimler olabildiği kadar hızlı verilmelidir. Gecikmiş geri bildirimler değerlerini yitirirler ve doğru noktalara dokunsalar dahi zehirleyici etkileri olabilir.

Geri bildirim kanallarını alabildiğince çoğaltmak gerekir. Bu kanallara uygulamalarımızdan şöyle örnekler verebiliriz.

- Eşli çalışma. Bir ya da birden fazla iş arkadaşınız ile yakın iş birliği ve yardımlaşma odaklı verimli çalışma pratiği. Mühendislikte uygulanan eşli programlama (pair programming) bu alanda düşünülebilir.
- Bilgi yayıcılar. Beyaz tahtalarda asılı iş bitirme grafikleri (burndown chart), düzenli paylaşılan anahtar performans göstergeleri (KPI) ve yapılan ölçümler bizlere farkında olmadan geri bildirim sağlarlar.
- Anketler. Bazen bilgimizi sınamak için, bazen de doğrudan fikrimizi almak için yapılan anketler şirket içinde anonim geri bildirim akışını sağlarlar.
- Birebir toplantılar. Özellikle yöneticiler ile çalışanlar arasında sık sık gerçekleşen bu toplantılarda doğrudan geri bildirimler toplanır.
- Aylık Şirket Toplantıları. Bu buluşmalarda toplantıyı kurucumuz Barbaros yönetir. Toplantı öncesinde izinatörlerden sorular toplanır ve toplantının son bölümünde bu sorular cevaplanır. Geri bildirimlerinizi genele bildirmek için güzel bir fırsattır.
- Retrospektifler. Ekipler düzenli aralıklarla retrospektif düzenlerler. Burası ekip içi geri bildirimi dağıtmak için harika bir fırsattır.

Süreçler bizi değil, biz süreçleri yönetiriz

iyzico’da karşılaştığımız sorunlarda dersler çıkarır, sistemlerin sağlıklı gelişebilmesi için süreçler geliştiririz. Süreçler ve süreçlere uyum, kalitede standartları yakalayabilmek, çok daha az çöp üretmek ve ortak aklı daha verimli kullanabilmek için çok önemlidir. Ancak süreçlere uyum konusundaki hassasiyetimiz, eğer dikkat edilmezse, bizi yarattığımız süreçlerin esiri haline getirebilir. Bu da bağınaz bir kurumsallık, inovasyon kaybı ve değişime karşı direnç demektir.

iyzico’da süreçleri bizler geliştirir, bizler yönetiriz. Süreçlerimizin esiri olmamak için düzenli olarak geliştirdiğimiz süreçleri gözden geçirir, değişen dünyanın ihtiyaçlarını da düşünerek günümüz dinamiklerine uyumunu sağlarız.

iyzinatörlerin Özellikleri

iyzinatörlerin Özellikleri

iyzico'da çalışan herkes iyzinatördür. iyzinatörler çevik, zeki ve tutkuludur. Bu özellikler, iyzinatörleri sektördeki diğer tüm profesyonellerden ayıran en önemli özelliklerdir.

iyzinatörleri tanımlayan diğer nitelikler ise şöyledir.

- Çevik, açık, meraklı, hayalperest
- Tutkulu, disiplinli, motive
- Cana yakın, kendini yönetebilen, takım oyuncusu
- Kendi kendine öğrenebilen, konuşmacı, çırak
- Zeki, yetenekli, hızlı öğrenen, adanmış
- Saygılı, etik, egosuz, nazik

iyzinatörler üretmeyi, verimli çalışmayı, yardımlaşmayı ve etkili iletişim kurmayı sever. iyzico'yu ve ürünlerini çok iyi bildikleri için çözüm odaklıdır, müşteriyi iyi anlar ve iş bitiricidir.

Bu özelliklere uyulmamasının kültürel uyumda ciddi sorunlara neden olacağı açıktır. O nedenle her bir özellik iyzinatörler için yol gösterici hedefler olarak algılanmalıdır.

Profesyonel Etik Kuralları

Etik iyzico için birincil öneme sahiptir. Verilen her karar, atılan her adım, tasarlanan her süreç etik kurallara uymalıdır. Şirket çalışanlarının

hukuki olarak uyması gereken kuralları içeren şirkete özel tasarlanmış bir davranış kuralları (Code of Conduct) belgesi bulunur. Bu belge katılan her yeni iyzinatör tarafından okunup kabul edilir. Profesyonel hayatımızın her alanında dikkat edilmesi gerekir.

Etik kuralları daha iyi birer profesyonel olabilmek adına yeniden tanımladık. Bir iyzinatör için yol gösterici olacağına inandığımız profesyonel etik kuralları şöyle listeleyebiliriz:

Güvenlik

- Güvenli geliştirme pratiklerini uygularız. Geliştirdiğimiz ürünlerin güvenlik testlerini düzenli yaparız. Güvenlik hatalarına her zaman en yüksek öncelik ve önem ile yaklaşırız.
- Şifreler dahil kişisel veriler kesinlikle saklanmaz, ancak ve ancak yasalar çerçevesinde bize izin verilen veriler üstün güvenli sistemlerde saklanabilir.
- Fiziksel güvenliğe, ofis içinde ve dışında bilgi güvenliğine azami önem verir, özen gösteririz.
- Müşterilerimizin ticari bilgilerini, kendi kişisel çıkarlarımız için kullanmayız.

Dürüstlük

- Yetkinliklerimizi abartmayız. Bizde olmayan özellikleri ve ürünleri varmış biri satmaya çalışmayız. Ürünlerimiz hakkında müşterilerimizi

bilerek yanlış yönlendirmeyiz.

- Bitmemiş işler için bitmiş demeyiz. Ekip olarak bitti'nin tanımını beraber yapar, bu tanıma uygun süreçlerimizi iletiriz.
- Üzerinde çalıştığımız işleri bilerek yüksek ya da düşük eforlamayız. Ekipleri sıkıştırmak için bilerek gerçekleşmesi imkansız tamamlanma tarihleri atamayız.
- Tamamlayamayacağımız sözler vermeyiz.
- Var olan ve bilinen hataları yokmuş gibi davranıp reddetmeyiz.
- Performans ölçümlerinde ve kalite değerlendirmelerinde hile yapmayız.

Müşteri

- Ürünlerimizi müşterilere abartmayız, ya da yermeyiz. Ürünlerimiz hakkında objektif bilgiler sunarız.
- Müşteri kazanmak için tamamlayamayacağımız sözler vermeyiz.
- Müşterilerimizden hataları saklamayız.
- Kişisel veya aile kazancı için doğrudan veya dolaylı olarak şirket içinde veya dışında yarar sağlayacak ve rekabet yaratacak faaliyetlerde bulunmayız.
- İş alabilmek için teşvik ya da rüşvet vermeyiz.
- Bizim kişisel yararlarımız için tedarikçilerden ve potansiyel tedarikçi ve üçüncü taraflardan değerinden fazla hizmet kabul etmeyiz.

Ekip Çalışması

- Takım arkadaşlarımızdan bilgi saklamayız.

- Birisi yardım istediğinde eğer yetişmesi kritik bir konu üzerinde çalışmıyorsak işimizi bırakıp yardım ederiz. Yardım istemekten çekinmeyiz.
- Egomuzu tatmin etmek için insanları eleştirmeyiz.
- İletişim kurmaktan hoşlanırsınız. İnsanlardan uzak durmak yerine onlarla beraber çalışmayı, iş birliğini ve yardımlaşmayı tercih ederiz.

Kalite

- Kaliteyi düşürmeleri için çalışanları zorlamayız.
- Geliştirme çıktılarımızda yeterli miktarda test ve inceleme yaparız.
- Yaptığımız işleri kaliteli yaparız.
- Yeterli miktarda belgeleme yaparız.
- Ürettiğimiz çıktıların tüm sorumluluğunu alırız. Hatalarda başkalarını suçlamak yerine “beraber bu sorunu nasıl çözeriz”e odaklanır, gelecekte aynı sorunların oluşmaması için sistemler geliştiririz.
- Çıktılarımızın kalitesini düzenli olarak gözden geçiririz.

İnsan

- Çalışanlar, ırk, din, ulusal köken, renk, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve ifadesi, yaş veya engellilik ayrımcılığı ve endişesi olmadan seçilir ve çalışanlar da bu şekilde davranır.
- Cinsel taciz, ayrımcılık oluşturacak kelime ve eylemler, bireyleri aşağılayan her türlü içeriğin gösterilimi ve dağıtımı ve saldırgan

davranışlar içerisinde bulunmayız.

- Irk, din, milliyet, renk, cinsiyet, cinsel yönelim veya ifade, yaş sakatlık gibi toplum ahlakını etkileyecek açıklamalar ve resimler yayınlamayız.
- İzin verilmemiş bilgilere erişmeyiz.
- Kırılmış ya da heklenmiş uygulamalar kullanmayız. Kullandığımız ürünlerin ve kütüphanelerin lisanslarına uyumuna dikkat ederiz.
- Başkalarının düşüncelerini baskılamayız.
- Yetkinliklerinizi sürekli geliştirmek için kendimize ve mesleğimize yatırım yaparız.

Kültür

- Hızlı geri bildirim veririz.
- Deneysellikten korkmayız. Çıktılarımızın birer deneme olduğunu ve yanılabilirliğimizi, bu nedenle hiç kullanılmayabileceğini kabul ederiz.
- Profesyonel ve kişisel dünyamızdaki çöpleri tespit edip temizleriz.
- Mesleğimize saygı gösteririz. Mesleki disiplinden kopmayız.
- İş arkadaşlarımıza güveniriz. Güven sarsıcı olaylarda geri bildirimlerimizi verip güven ilişkisinin onarılmasını sağlarız.
- Toplantılara zamanında başlar, zamanında bitiririz. Bu konuda azami hassasiyet gösteririz.

Genel Kararlar

Genel Kararlar

iyzico'da çalışma kuralları geniş bir yelpazede ele alınabilir. Burada belli başlı kuralları sıralayalım.

Resmen tanımlanmış bir evden çalışma sistemi yok, ve olmayacak

iyzico için izyinatörlerin yüz yüze iletişimi ve etkileşimi çok önemlidir. Resmi olarak evden çalışma seçeneği hiçbir zaman hayatımızda olmayacak. Ancak bu, evden çalışılmaz anlamı çıkarmasın. Bir nedenle ofise gelemeyecekseniz her zaman evden çalışabilirsiniz.

Evden ofise, ofisten eve düzenlenecek bir servis sistemi yok, ve olmayacak

iyzico'da mesai saatleri baskısını hissetmek istemiyoruz. Her birimin kendi dinamiklerine göre bir mesai disiplini bulunuyor. Servis sistemi ekleyerek insanları kalıplara sokmanın plaza kültürü ile yoğrulmuş bir kurumsallaşma olduğuna inanıyoruz. Servis sisteminin olmaması izyinatörlerin ofis ve evlerine ulaşımını kolaylaştırıcı sistemler olmayacağı anlamına gelmez. Bu konuda özel uygulamalar geliştiriyoruz.

Bir kıyafet yönetmeliği yok, ve olmayacak

Özgürlüğün kaosa neden olduğunu düşünebilirsiniz. Ancak biz çalışanlar için bir kıyafet yönetmeliği oluşturmayı düşünmüyoruz.

Şimdiye kadar kimse işe çıplak gelmediği gibi, herkes işe gelirken ne giyilmesinin daha uygun olduğu konusunu anlamış görünüyor. Buradan çıkarımlarımız net, her şey için bir kural koyulmasına gerek yok.

Karmaşık, uzun ve saçma veriler ile ekip çalışması ve iş birliği kültürünü zedeleyici bir performans değerlendirme sistemi yok, ve olmayacak

Performans değerlendirme sektörümüzdeki kurumların çoğunda iç acınası haldedir. Çalışanların büyük çoğunluğunda motivasyon düşürür ve katkıdan ziyade verimliliğe ve iş birliğine büyük sekte vurur. Karmaşıktır ve bilimsel olmak adına saçma veriler ile ekip çalışmasını baltalar. iyzico'da performans değerlendirme süreçleri basittir. Geri bildirim hızlı ve sürekli yapıldığı için değerlendirme çıktıları çok daha adil ve anlamlıdır.

Tek taraflı esnek çalışma saatleri yok, ancak sorumluluklar çerçevesinde özgürlük var

Her birimin kendi dinamiklerine göre bir mesai disiplini bulunuyor. Bu nedenle tüm şirket genelinde bir esnek çalışma saati uygulamasından söz edemeyiz. Ancak sorumluluklar yerine getirildiği sürece herkesin kendi mesai saatlerini düzenlemede bir özgürlüğü vardır.

Bu belgede yer alan her bir madde sizler için bir yol gösterici olması amacıyla tasarlandı. Geçmişten getirdiğimiz olumlu tüm kültürel bileşenler ile hayallerimiz doğrultusunda gerçekleşmesini beklediğimiz tüm uygulamalar tek bir potada eritildi. Bu belge ile hedeflerimize ulaşmak için enerjimizi daha verimli yoğunlaştıracığımıza eminiz.

Bu belge yaşayan bir belgedir. Kazandığımız her yeni tecrübe ile gelişir, her yeni iyzinatör ile şekil değiştirir, her başarısızlık ile gözden geçirilir ve her başarı ile perçinlenir. Değerlerimizden ve kırmızı çizgilerimizden asla vazgeçmeyeceğimizden eminiz, daima daha iyiye olan yolculuğumuzu sizlerle başaracağız. En büyük değerimiz siz iyzinatörler ile Türkiye'de ve dünyada örnek gösterilecek bir başarı hikayesine imza atacağız.



