



DR. RESUL YÜKSEL:

Kurumsal ahlakın işlerliği ancak, kişilerin vicdanında adaletin tesisiyle mümkündür

RÖPORTAJ: MUHAMMET SAİT BOZİK

Kurumsal Ahlakın Bizcesi

AHMET PAK



İGİAD Bülten

TÜRKİYE İKTİSADİ GİRİŞİM VE İŞ AHLAKI DERNEĞİ

YIL: 22 • SAYI: 62 • OCAK 2025



9. Türkiye İş Ahlakı Zirvesi,

“Yeni Nesil Girişimcilikte İş Ahlakı”
temasıyla düzenlendi



İstanbul için İnsani Geçim Ücreti 32.830 TL



12. İslam İktisadi ve Finansı Zirvesi Tamamlandı

İDAKON

İNŞA
EDİYORUZ

- ◆ Konut Projeleri ◆ Sanayi Tesisleri ◆ İş Merkezleri
◆ Eğitim Yapıları ◆ Ulaşım Altyapı Projeleri



☎ **444 3 488**
www.idakon.com



📍 Göztepe Mah. İstoç 1.Cad. Tem Plaza No:6/204 Bağcılar-İstanbul

✉ info@idakon.com



HÜSEYİN AKÇA
İGİAD Yönetim Kurulu Başkanı

Ahlakın sınırları, insan kalabilmenin sınırlarıdır

Gazze'de yaşanan vahşet, yalnızca bir insanlık dramı değil, **dünya kurumlarının ahlaki sınırlarını gösteren acı bir gerçekliktir**. Ekranlara yansıyan yıkılmış evler, hayatını kaybeden çocuklar ve açlıkla mücadele eden sivililer, savaşın ötesinde **insanlık vicdanının sınırlarını bir tablo oluşturuyor**. Bu tablo karşısında uluslararası kurumların, devletlerin ve karar mercilerinin tutumu, ahlaki duruşlarının aynası haline geliyor. Bir kurum, **insanların acısına ne kadar duyarlı? Haksızlıklara karşı ne kadar güçlü bir ses yükseltiyor?** İşte bu sorular, **kurumların gerçek değerini** ortaya koyuyor. **Gazze**, adeta dünya kurumlarının insana verdiği **değerin ölçüsü olarak karşımızda duruyor**. İnsanı merkeze alan kurumlarda, yaşanan acılara karşı harekete geçme sorumluluğu vardır. Ne yazık ki çoğu zaman **politik hesaplar ve güç dengeleri**, insani değerlerin **önüne geçebiliyor**. En temel ihtiyaçlardan mahrum bırakılan, sağlık hizmetlerine ulaşamayan, barınma imkanı elinden alınan insanların varlığı, **kurumların ahlaki sorumluluklarını sorgulamamızı gerektiriyor**. Gazze'deki kriz, aynı zamanda **tüm insanlık için bir ahlak sınavı** niteliğindedir. Bu krizde sessiz kalanlar, müdahale etmeyenler veya yavaş davrananlar, **insanlığın ortak vicdanında** bir yara açmaktadır. Bir toplumun veya **kurumun ahlaki seviyesi**, en çok böyle kritik zamanlarda kendini gösterir. **Medeniyetimizin geleceği**, bu tür insani krizlere verdiğimiz tepkiyle şekillenecektir. Bir medeniyetin vicdanını, **insana verdiği değer belirler**. Bu değer anlayışı ise medeniyetlerin medenilik seviyesini yansıtır. **Gazze** örneği bize gösteriyor ki, **kurumların ahlaki değerlerden uzaklaşması, tüm bir toplumun vicdanını yaralayabilir**. Bir bombanın yitirdiği okullar, hastaneler ve mabetler yalnızca fiziksel yapılar değil, aynı zamanda insanlığın ortak değerlerinin de yıkımıdır. Uluslararası hukuk ve evrensel insan hakları, eğer uygulanmaz ve korunmazsa, **sadece kağıt üzerinde kalan ilkeler olmaktan öteye geçemez**. Bu nedenle **kurumların yeniden insanı ve onun onurunu merkeze alan bir anlayışla yapılandırılması gerekmektedir**. Geleceğin dünyasında barış ve adaletin sağlanması, ancak ve ancak **ahlaki değerlerin kurumlara derinden nüfuz etmesi ile mümkün olacaktır**. Hiçbir politik veya ekonomik çıkar, **insan hayatının ve onurunun üzerinde görülmemelidir**. Öyleyse kurumlar hem medeniyetin ufukları hem de insanlara yüklenen değerler ile ilişkili yapılardır. Devletler içerisinde toplumsal düzenin sağlığı, insanların konforu, güven temini ve refahı, **kurumlar üzerinden gerçekleşen bürokratikleşme sayesinde yapılmıştır**. **Kurumlar, tarih boyunca devletin ve insanlığın mihenk taşı olmuştur**. Bir yerde var olan kurumun topluma karşı yansıttığı **hizmet, insan haklarına karşı tutunduğu tavır**, aynı zamanda insana verdiği **değeri yansıtmaktadır**. Ayrıca **kurumlar nitelik bakımından**, toplum içinde oluşabilecek **acı, kayıp ve kaosu önlenmesi** misyonunu da her zaman **bünyelerinde barındırmışlardır**. Fakat bu yapıların bir anlam kazanması, **içinde bulunan yöneticiler ve çalışanlar sayesinde olmuştur**. Böylece kurumlardan beklediğimiz sorumluluk, beraberinde kurumlara değerler yüklemimizi sağlamıştır. Bundan dolayı **böyle yapılar içinde görev almak**, belirli bir liyakati, ahlaki ve görevi **üstlenmek anlamına gelmiştir**. Bu değerler manzumesi üzerinden, kurumlara dair felsefi bir bakış üretmek de mümkün olmuştur. **Dünyada ve ülkemizde meydana gelen kazalar, ayrıca ihmal durumunda ortaya çıkabilecek sonuçların ağır faturası kurumların ahlaki olabilir mi?** sorusunu incelememiz gerektiren bir durum olduğunu göstermiştir. Bu sayımızda **kurum ahlakının bireye ve topluma dönük yönlerini**, kurum ahlakına dair görüşleri, **kurum ahlakının nasıl oluştuğu**, **İslami bir kurum ahlakının imkanı ve nasıl inşa edileceği üzerine durmaya çalıştık**. Her yapının faydasını kaybetmemesi ve görevini yerine getirebilmesi için **asgari ihtiyacı olan şey ahlaktır**. İnsan tecrübesi göstermektedir ki **bir yerdeki bereketin, verimin artması ahlakın inşası ile mümkündür**. Dünya, biz **ahlak anlayışını kurumsal hale getirdikçe** daha güzel bir yere dönüşecektir. **Ahlakın sınırları, insan kalabilmenin sınırlarıdır**. Kurumların ahlakını koruması ise toplumun insanca varlığını sürdürebilmesi için **uygulanması gereken elzem bir durumdur**.



TÜRKİYE İKTİSADİ GİRİŞİM VE İŞ AHLAKI DERNEĞİ
TURKISH ENTREPRENEURSHIP AND BUSINESS ETHICS ASSOCIATION

YIL: 22 • SAYI: 62 • OCAK 2025

İGİAD Adına Sahibi

Hüseyin Akça

Genel Yayın Yönetmeni

Muhammet Sait Bozık

Editör

Tacettin Belli

Yayın Kurulu

Abdülmedic İbrahim Şahin
Ahmet Pak
Ali Hasan Kılıç
İzzet Demir
Kadri Karataş
Mehmet Aktaş
Mehmet Mürsel Çiçek
Mehmet Salih Ayyıldız
Ömer Bedrettin Çiçek
Sinan Polat
Tacettin Belli

Yayına Hazırlık

İGİAD Eğitim ve Araştırma
Komisyonu

Tasarım

Kadri Karataş

Baskı ve Cilt

İkramat Ofset
printcenter@ikramat.com

Yazışma Adresi

Topçular Mah. Maltepe Cad. No: 4/1
Axis İstanbul Ofis B-2 Blok Kat: 4
No: 73-74 Eyüpsultan, İstanbul
Tel: +90 212 544 96 00 - 77
Faks: +90 212 544 96 76

www.igiad.org.tr
info@igiad.org.tr

İGİAD Bülten, kurum faaliyetlerini duyurmak, İGİAD üyeleri arasında etkileşim ağını güçlendirmek, İGİAD'ı tanıtmak, iş dünyasında ahlaki girişimcilik ve iş ahlakı konularında kamuoyu hassasiyeti oluşturmak gayesiyle yayımlanır, ücretsiz olarak dağıtılır.

ETİK KODLAR RAPORU

Yayınlandı!



**İş dünyasında etik kodların rolünü ele alan detaylı raporumuz,
şimdi web sitemizde ücretsiz olarak erişime açık!**



Rapora ücretsiz erişmek
için QR kodu taratınız.

İGİAD
YAYINLARI



DOSYA KURUM AHLAKI

Kurumların Ahlakı Olur mu?

MUHAMMET SAİT BOZİK

4

Kurumsal Ahlakın Bizcesi

AHMED PAK

8

Dr. Resul Yüksel: Kurumsal ahlakın işlerliği ancak, kişilerin vicdanında adaletin tesisiyle mümkündür.

RÖPORTAJ: MUHAMMET SAİT BOZİK

12

FAALİYETLER

9. Türkiye İş Ahlakı Zirvesi, “Yeni Nesil Girişimcilikte İş Ahlakı”

Temasıyla Düzenlendi 18

İstanbul için İnsani Geçim Ücreti 32.830 TL 26

12. İslam İktisadı ve Finansı Zirvesi Tamamlandı 28

İGIAD 4. Uluslararası STK Fuarında Yerini Aldı 30

İGIAD yönetim kurulu, 2025 Yılı Planlama Kampını Tamamladı 31

Üyelerimiz Sabah Namazında Buluştu 31

İGIAD’dan Ecz. Kübra Çağlak’a İş Ahlakı Beratı 32

İGIAD Üyeleriyle Bilişim Vadisi Ziyareti Gerçekleştirildi 32

İGIAD Üyeleri Atış Poligonunda Buluştu 33

İGIAD Üyeleri Kemerburgaz’da Doğayla Buluştu 33

Kars/Erzurum İllerine Kültürel Ziyaret 34

Mısır’a Kültür Gezisi 35

Kurumsal Ziyaretlerimiz Devam Ediyor 36

Millî İrade Buluşmaları’na Katıldık 39

Karz-ı Hasen Buluşmalarına Katılım Sağladık 39



Kurumların Ahlaki Olur mu?

MUHAMMET SAİT BOZİK

HALIÇ ÜNİVERSİTESİ DR.ÖGR.ÜYESİ

Kurumlar, insanlar tarafından oluşturulmuş, belirli amaçları gerçekleştirmek için tasarlanmış sosyal yapılardır. Şirketler, okullar, hastaneler, devlet kurumları, dini kuruluşlar ve sivil toplum örgütleri gibi çeşitli biçimlerde karşımıza çıkarlar. Bu yapıların, onları oluşturan ve yöneten insanlardan bağımsız olarak bir ahlaki olabilir mi? Ya da kurumsal ahlak dediğimiz şey, sadece kurumdaki bireylerin ahlaki davranışlarının toplamından mı ibarettir?

KURUMSAL ahlak, bir kurumun faaliyetlerini yürütürken gözettiği değerler, normlar ve davranış standartlarını ifade eder. Tarihi olarak, kurumların ahlaki boyutu üzerine düşünce, modern kurumların ortaya çıkışıyla paralellik gösterir. Özellikle sanayi devrimi sonrası gelişen büyük şirketler, devlet kurumları ve karmaşık organizasyonlar, yeni ahlaki sorunları da beraberinde getirmiştir. 1950’li yıllarda, kurumsal sosyal sorumluluk kavramıyla birlikte kurumsal ahlak tartışmaları başlamış, 1970’lerde etik kodlar ve kurumsal değerler önem kazanmıştır. 1980’ler ve 1990’larda büyük kurumsal

skandallar (Exxon Valdez, Enron, WorldCom vb.) sonrası kurumsal ahlak ve şeffaflık talepleri artmıştır. 2000’li yıllarda ise küreselleşme ve teknolojik gelişmelerle birlikte kurumsal ahlak daha karmaşık bir hal almıştır. Antonio Argandoña’nın “Değerler, Kurumlar ve Etik” adlı çalışmasında belirttiği gibi, “ekonomik sistemler, belirli bir toplumun fikir ve değerleri ile bir dizi kurum ve sosyal normlar üzerine inşa edilir.” Bu bağlamda kurumlar, sadece teknik veya ekonomik yapılar değil, aynı zamanda değer sistemlerini yansıtan ve toplumsal normları şekillendiren ahlaki varlıklardır.

KURUMLAR VE AHLAK

Kurumların ahlaki varlıklar olup olmadığı konusunda farklı felsefi yaklaşımlar bulunmaktadır. Bunlardan ilki Metodolojik Bireycilik yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre, kurumlar sadece bireylerin toplamıdır ve kurumsal ahlak dediğimiz şey, aslında kurumdaki bireylerin ahlaki davranışlarının kolektif sonucudur. Milton Friedman’ın “işletmelerin sosyal sorumluluğu sadece kârını artırmaktır” görüşü bu yaklaşımın bir yansımasıdır. Bu görüşte kurumlar, ahlaki faillik (moral agency) özelliğine sahip değildir; ahlaki sorumluluk tamamen bireylere aittir. Diğer bir yaklaşım ise Kolektivist yaklaşımdır. Kolektivist yaklaşım, kurumların bireylerin toplamından fazlası olduğunu ve kendilerine has özellikleri, kimlikleri ve değerleri olduğunu savunur. Peter French gibi düşünürler, kurumların karar alma mekanizmaları, uzun vadeli hedefleri ve kurumsal kültürleri nedeniyle “ahlaki kişiler” (moral persons) olduğunu öne sürmüşlerdir. Bu görüşe göre kurumlar, ahlaki sorumluluk taşıyabilir ve ahlaki değerlendir-

melere tabi tutulabilir. Üçüncü bir yaklaşım olarak Sosyal İnşacı yaklaşım ise kurumların ve onların ahlaki boyutlarının sosyal olarak inşa edildiğini savunur. Kurumların ahlakı, toplumun beklentileri, kültürel değerler ve tarihsel bağlam içinde şekillenir. Dolayısıyla kurumsal ahlak, ne tamamen bireysel ne de tamamen kolektif bir olgudur; daha ziyade sürekli değişen sosyal etkileşimler ve anlam sistemleri içinde oluşan bir yapıdır.

KURUMSAL AHLAKIN BOYUTLARI

Kurumsal ahlakı anlamak için, onun çeşitli boyutlarını incelemek gerekir. Woodhead, “Kurumlarda Doğruluk ve Aldatma” makalesinde kurumsal ahlakın biçimsel (formal) ve biçimsel olmayan (informal) boyutlarına dikkat çeker. Biçimsel boyut, yazılı etik kodlar, politikalar, uyum sistemleri gibi resmi mekanizmaları içerir. Biçimsel olmayan boyut ise kurumsal kültür, değerler, normlar ve gelenekler gibi yazılı olmayan ancak davranışları güçlü şekilde etkileyen unsurlardan oluşur. Nathaniel A. Warne’ın işaret ettiği gibi, “biçimsel kurumlar” (bankalar, kiliseler, üniversiteler vb.) ile “biçimsel olmayan kurumlar” (gelenekler, uygulamalar, görenekler) arasındaki ilişki, kurumsal ahlakın anlaşılmasında önemli bir anahtardır. Biçimsel kurumlar, biçimsel olmayan geleneklerden beslenir ve meşruiyetlerini bu geleneklerden alırlar. Ku-

Kurumsal ahlak sadece bir teori değil, aynı zamanda pratikte uygulanması gereken bir sorumluluktur.

rumlara örgütsel ahlak perspektifinden yaklaşan Nihat Erdoğan ise örgütsel ahlakın yapısal ve davranışsal boyutları içerdiğini belirtir. Yapısal boyut, kurumun ahlaki değerlere uygun örgütsel yapısını, iş süreçlerini ve sistemlerini içerir. Davranışsal boyut ise çalışanların ve yöneticilerin ahlaki davranışlarını, kararlarını ve uygulamalarını kapsar. Kurumsal ahlak, kurumun içsel işleyişini (çalışanlar arası ilişkiler, karar alma süreçleri vb.) ve dışsal ilişkilerini (müşteriler, tedarikçiler, toplum ve çevre ile ilişkiler) düzenleyen ilke ve değerleri içerir. İçsel ve dışsal boyutlar arasındaki tutarlılık, kurumsal ahlakın güvenilirliğini belirler. Kurumsal ahlakın boyutları beraberinde bileşenlerini de ortaya koymaktadır. Her kurumun, açık veya örtülü, bir değerler sistemi vardır. Bu değerler, kurumun karar alma süreçlerini, önceliklerini ve davranışlarını şekillendirir. Dürüstlük, şeffaflık, adalet, sorumluluk, saygı gibi temel ahlaki değerler, birçok kurumun değer sisteminde yer alır. Kurumsal kültür, “işlerin burada

nasıl yapıldığı”nı tanımlayan ortak anlayışlar, inançlar ve davranış kalıplarıdır. Schein’a göre kurumsal kültür; görünür artifaktlar, değerler ve temel varsayımlar olmak üzere üç düzeyde işler. Kurumsal kültür, resmi kurallardan çok daha güçlü bir şekilde kurumsal davranışları şekillendirebilir. Karar alma süreçleri, otorite yapıları, teşvik sistemleri, performans değerlendirme kriterleri ve kontrol mekanizmaları, kurumsal ahlakı şekillendiren önemli yapısal unsurlardır. Bu sistemler, ahlaki değerleri destekleyebilir veya zayıflatır. Kurumsal liderlik,



Kurumsal ahlak, bireysel ahlaktan tamamen bağımsız değildir, ancak ona indirgenemez de. Kurumların ahlaki, insanların ahlaki failliklerinin kolektif ifadesi olarak anlaşılabilir - kurumsal yapılar, sistemler, kültürler ve tarih aracılığıyla şekillenir, ancak sonuçta insan değerleri ve seçimlerinden kaynaklanan bir olgudur.

kurumsal ahlakın oluşmasında ve sürdürülmesinde kritik rol oynar. Liderlerin davranışları, kararları ve iletişimleri, kurumun ahlaki iklimini belirler. “Tepeden örnek olma” (tone at the top) prensibi, kurumsal ahlakın şekillenmesinde liderliğin önemini vurgular. Kurumun iç ve dış paydaşlarıyla iletişimi, ahlaki değerlerin aktarılması ve pekiştirilmesinde önemli rol oynar. Şeffaflık, hesap verebilirlik ve dürüst iletişim, kurumsal ahlakın temel unsurlarıdır. Woodhead’in belirttiği gibi, “kurumların zor gerçeklerle yüzleşme ve bu gerçekleri açıkça ortaya koyma kapasitesi” kurumsal ahlakın önemli bir göstergesidir.

KURUMSAL AHLAKIN ÖNEMİ

Kurumlar, toplumun izin ve desteğiyle var olurlar. Ahlaki

davranış, kurumların toplumsal meşruiyetini ve güvenilirliğini sağlar. Güven olmadan, hiçbir kurum uzun vadede varlığını sürdüremez. Tony Judt’un belirttiği gibi, “bütün kolektif girişimler güven gerektirir.” Ahlaki değerlere dayalı kurumsal yapılar, kısa vadeli kazançlar yerine uzun vadeli sürdürülebilirliği gözetir. Yapılan araştırmalar, güçlü ahlaki değerlere sahip kurumların uzun vadede daha başarılı olduğunu göstermektedir. Ahlaki olmayan davranışlar, kurumlar için ciddi yasal, finansal ve itibar riskleri doğurur. Güçlü bir kurumsal ahlak yapısı, bu risklerin yönetilmesine yardımcı olur. Ahlaki değerlere dayalı kurumsal ortamlar, çalışanların potansiyel-

lerini gerçekleştirmelerine, anlamlı işler yapmalarına ve kişisel gelişimlerine olanak sağlar. Bu da daha yüksek motivasyon, bağlılık ve performansla sonuçlanır. Bu noktada ise devreye şu soru girmektedir: Kurumlar, ahlaki faillik (moral agency) özelliğine sahip olabilir mi? Bu soruya farklı yanıtlar verilebilir. Kurumların ahlaki failliği olduğunu savunabilmemize olanak tanıyan bir kaç argümandan bahsedilebilir. Kurumsal kimlik, karar alma sistemleri, tarihsel süreklilik ve kolektif eylemler ahlaki faillığe alan açan temel argümanlardır. Kurumlar, kendilerine özgü kimliklere, misyonlara ve değerlere sahiptir. Kurumlar, bireylerin kararlarından bağımsız kurumsal karar alma süreçlerine sahiptir. Kurumlar, bireylerden daha uzun ömürlüdür ve belirli değerleri ve gelenekleri kuşaklararası taşırlar. Kurumsal eylemler, genellikle bireysel eylemlerden niteliksel olarak farklıdır ve kolektif sonuçlar doğurur. Tüm bu gerekçeler ahlaki failliği destekler nitelikte bir zemin sunmaktadır. Bununla birlikte aksi yönde aleyhte argümanların varlığı da bir gerçektir. Özbiçinç eksikliği, irade eksikliği, ahlaki duygu yoksunluğu ve sorumluluk dağılımı bu argümanların temellerini oluşturur. Kurumlar, bireyler gibi özbilince veya ahlaki farkındalığa sahip değildir. Özerk iradeye sahip değildir; tüm kararlar sonuçta bireyler tarafından





alınır. Kurumlar, vicdan, empati, suçluluk gibi ahlaki duyguları yaşayamazlar. Kurumsal bağlamda sorumluluk genellikle dağılır ve belirsizleşir. Bu süreçler ise ahlaki failliği düşüren bir temel sunmaktadır. Belki de en makul yaklaşım, kurumları ne tamamen ahlaki fail olarak ne de tamamen ahlaki faillikten yoksun olarak görmektir. Bunun yerine, kurumlar ahlaki sistemler olarak değerlendirilebilir. Bu sistemler, bireylerin ahlaki davranışlarını şekillendiren, kolaylaştıran veya zorlaştıran yapılar, süreçler, normlar ve değerler içerir. Kurumsal ahlak failliğin ötesinde gelişime açık olmalıdır. Kurumsal değerlerin açıkça tanımlanması, iletilmesi ve kurum genelinde içselleştirilmesi önemlidir. Değerler sadece duvarda asılı ifadeler değil, günlük karar ve davranışları şekillendiren canlı prensipler olmalıdır. Etik kodlar, politikalar, prosedürler ve kontrol mekanizmaları, ahlaki standartlara uyumu sağlamak için gereklidir. Ancak bunlar, tek başına yeterli değildir; değer odaklı yaklaşımla desteklenmelidir. Ku-

rumsal liderler, ahlaki değerleri somutlaştırmalı ve davranışlarıyla örnek olmalıdır. Liderliğin ahlaki boyutu, teknik veya stratejik boyutları kadar önemlidir. Ahlak eğitimleri, vaka tartışmaları ve ahlaki ikilemlerle ilgili diyaloglar, kurumsal ahlakın geliştirilmesine katkıda bulunur. Boniolo ve Fiore'nin önerdiği gibi, "tartışma ve müzakere kültürü" kurumsal ahlakın temelini oluşturabilir.

Kurumların ahlakı olup olmayacağı sorusuna verilen yanıt, kurumları nasıl tanımladığımıza ve ahlakı nasıl anladığımıza bağlıdır. Kurumları sadece bireylerin toplamı olarak görürsek, kurumsal ahlak bireysel ahlakların toplamına indirgenecektir. Ancak kurumları sosyal sistemler, kolektif kimlikler veya tarihsel varlıklar olarak görürsek, kurumsal ahlakın kendine özgü bir gerçekliği olduğunu kabul etmemiz gerekir. En makul görüş, kurumların kendilerine has ahlaki sistemleri olduğu, ancak bu sistemlerin sonuçta insanlar tarafından oluşturulduğu, sürdürüldüğü ve değiştirildiğidir. Kurumsal ahlak,

bireysel ahlaktan tamamen bağımsız değildir, ancak ona indirgenebilir de. Kurumların ahlakı, insanların ahlaki failliklerinin kolektif ifadesi olarak anlaşılabilir - kurumsal yapılar, sistemler, kültürler ve tarih aracılığıyla şekillenen, ancak sonuçta insan değerleri ve seçimlerinden kaynaklanan bir olgudur. Kurumların ahlakı olmadığını söylemek, kurumların insan deneyimi ve toplum üzerindeki derin etkisini göz ardı etmek olur. Öte yandan, kurumları tamamen özerk ahlaki varlıklar olarak görmek de insan failliğinin rolünü küçümsemek anlamına gelir. Kurumsal ahlak, bu iki uç arasındaki karmaşık etkileşimden doğar ve gelişir. Kurumsal ahlakı ciddiye almak, kurumların insanları ve dünyayı şekillendirme gücünü kabul etmek ve bu gücün etik bir çerçevede kullanılmasını sağlamak için çalışmak demektir. Günümüzün karmaşık toplumsal sorunlarıyla başa çıkabilmek için, hem bireylerin hem de kurumların ahlaki sorumluluklarını derinleştirmemiz gerekmektedir.

Kurumsal Ahlakin Bizcesi

AHMED PAK

İçinde bulunduğumuz Sanayi Çağı; Batı'nın doğurup büyüttüğü, has libaslar giydirip gezdirdiği, özel hocalarla özge bir eğitim verdiği, türlü ortama sokup türlü insanla hemhal ettiği bir öz evlattır. Bizim değil Batı'nındır.

SANAYİ ve onun etrafında örülen bir nice kavramı Batı, kendi hak idrakinin hamuruyla yoğurmuş, kendi inancının harında pişirmiş, kendi değer yargısının sahanında dünyaya sunmuştur. Hamur elden, har elden, sahan elden... Bu el sofrası... Haliyle ne bağdaş kurup oturabiliyoruz ne besmele çekip başlayabiliyoruz.

Sanayi Çağı'nın ve onun ardı sıra seller gibi çağıldayarak gelen allı morlu, dallı püsküllü, tuşlu topuklu binlerce kavramın ve uğrun uğrun büyüyen çeşit çeşit teknolojiler serencamın karşısında bocalayıp kalmamız da bundan.

Bizim olmayan evlatlarla, bizim olmayan bir diyarda, bizim olmayan sofralar kurmaya çalışıyoruz. Bizim sanarak hem de. İş bizim, işçi bizim, sermaye bizimken sonuç bi-

zim dışımızda geliyor. İstemedен el oğluna fayda sağlıyoruz.

Sanayi Çağı'nı inşa ve imar eden Batı, bizi bizden alıp kendi ruh-suz ve nursuz, neşesiz ve gönülsüz iklimine ram etmeye çalışıyor. O alemde biz ne olabiliyoruz ne onabiliyoruz.

İçimizde bin beş yüz yıldır bir türlü yanagelen bir iman sevinci, diyarımızda dağlara taşlara rahmet bahşeden o eşsiz vahdaniyet usaresi varken biz elbette cihana kendi sesimizle seslenmek istiyoruz.

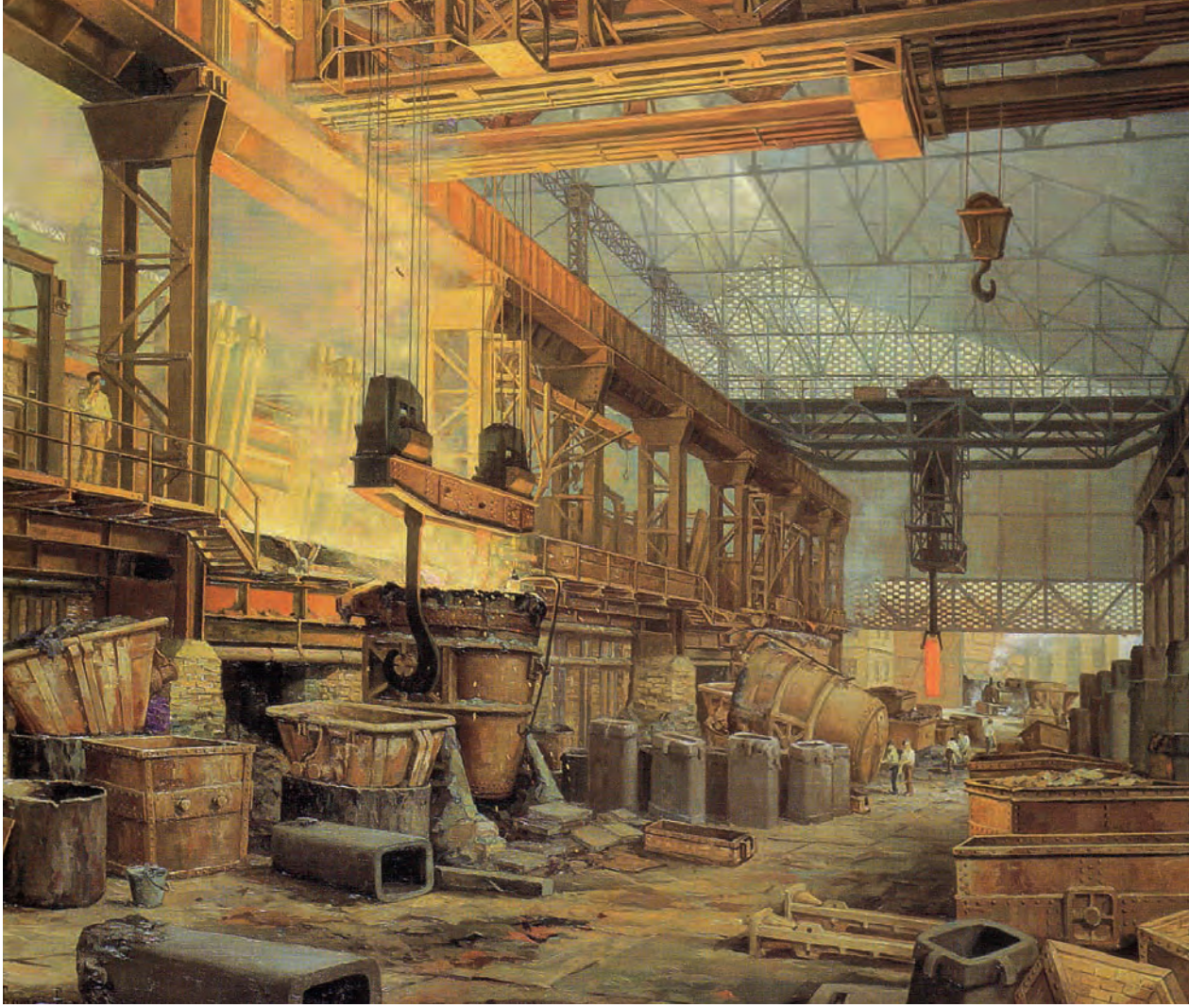
Doğrusu el oğlu Sanayi Devrimi ile cihanı kendine göre şekillendirmeden evvel biz kendi hasbahçemizde güzel işler yapmışız. Çarşımız pazarımız münir bir sofradır. Esnafımız gül gül açar, loncamız kandil kandil yanar imiş. Ahiler ticaret yoluna düşene re-

fik olurmuş. Böylece yoldan evvel yoldaşı, kârdan evvel kardaşı bilirmişiz. Şimdi otursak ve o güzel günlerin mutena halini birbirimize anlatıp hasret demlesek, geçmişin şavkıyla bugün mutmain olmaya kalksak n'ola!

Bizi bugünün takviminde yaratan Cenab-ı Allah'a ve onun şaşmaz yanılmaz mukaddes ilmine iman ettiğimize göre hayata bugünden bir söz söylememiz, içinde yaşadığımız çağa hakça ve hasça bir duruş getirmemiz, şimdiki vakti şimdi idrak etmemiz gerekiyor. Doğrusu bu bizim için imanî, insanî, ahlakî, ticarî bir vazifedir.

Sanayi Çağı tüm inanç sistemlerine bigâne gibi görünse de temelde yok saydığı değerler silsilesinin başı İslam'dır. Peki bu "yok sayma" bir düşmanlıktan mı geliyor? Belki bir miskali düşmanlık olabilir. Fakat çokçası bizim o Sanayi Çağı'nı kurup kurgulayan masada olacak kudret ve gayreti gösterme eksikliğimizdir.

Bu zamanın habbesinden kubbesine, mahalle kahvesinden üniversite kürsüsüne, derneklerinden



kongrelerine hasılı dal budak her yerine yaymakla mükellef olduğumuz saadetli ve çağlar ötesi bir din İslam. Bir Müslümanın nefes alıp verdiği her anı, şühûdî bir şuurla ihya eden böyle bir dinin mensuplarının Sanayi Çağı'nda üretim coşkusundan uzak kalması; hemen her ülkede iş kurup geliştiren, teknoloji üretip satan, araştırıp geliştiren ve yeni bir söz söyleyen güç olmaktansa üretilmiş hazır şekilde tüketen taraf olmayı seçmesi, bunca varlık içinde kâh fazlaca tok kâh ilginç şekilde yok olması ne ile izah edilebilir? Hak divanında sorulsa cevabı ne olabilir?

.....
Köklerimizde var olan izzeti, kalbimizde yanan iman sevinciyle bulup çıkarmak; Hz Allah'ın eşsiz birer lütfu olan aklın, adlin, fikrin, vicdanın, izanın, istişarenin kıymetiyle yükselmek zorundayız. Zorundayız çünkü kendi yolumuzda yolcu değilsek, bize yol veren yok. Zorundayız çünkü çarşı bizim değilse kazancın bereketi yok. Zorundayız çünkü ellerin sofrasında helal lokma bulamıyoruz. Zorundayız çünkü vaz' etmediğimiz sistemde mevzu biz değiliz.
.....

Bizi bu çağın dışında bırakan en temel nokta, çağı kuran idrakin bizden gayrı olmasıdır. Bize rağmen bir zaman, bizsiz bir zemin inşa ettiler. O zamana da o zemine de tutunamadık doğal olarak. Açık ki bu Müslümanların sorunu. İslam'ın değil. Türlü mazeretler su-

nabiliriz kendimize. Aciz bırakan yenilgiler, ayrı düşen beldeler, bitmek bilmez mali buhranlar, katman katman büyüyen gaflet, içten içe dolanan ihanet vs. Haklı haksız çok sebebimiz var çağdan ari kalmak için. Fakat ne geçmişin ılımlı günlerini duygusal

bir doygunlukla anıp durmak ne de güçlü mazeretleri zikredip kendimizi teskin etmek işe yarayacak. Ayağa kalkmak, harekete geçmek zorundayız.

Sözümün akışından Sanayi Çağı'nı kötü bulduğum anlaşılmasın lütfen. Tüm vakitler Cenab-ı Allah'ındır ve arz kuruldu kurulalı akıp giden zaman, Hak Teala'nın emri ile yatağını bulmuştur. Sanayi Çağı da Halık-ı Mutlak olan Allah'ındır. Ne ki bu devrin güzelliklerini inşa eden taraf biz değiliz. Üreten değil de tüketen taraf olmayı seçtik evvela. Haydi ilkin bocaladık. Ya sonra? Bir asır sonra biz hala Sanayi Devrimi'nin güzelliklerinden istifade eden, onu imkân miktarınca kullanan kesim olmaya devam ediyoruz. Biz bu dükkânda müşteriyiz. Haliyle bize arz edilen ürün, bizim talebimizi yönetiyor. Oysa bizler bu çağın imkanlarından faydalanarak yeni bir çağ telif etmekle mükellefiz. Arz eden, talebi yöneten ve hem üretime hem tüketime yön veren taraf olmakla memuruz. Zira ahlakımızı aleme göstermenin yolu; insanoğluna yeni ürünler, güçlü güzellikler, zarif

kolaylıklar sunmaktan geçiyor.

Köklerimizde var olan izzeti, kalbimizde yanan iman sevinciyle bulup çıkarmak; Hz Allah'ın eşsiz birer lütfu olan aklın, adlin, fikrin, vicdanın, izanın, istişarenin kıymetiyle yükselmek zorundayız.

Zorundayız çünkü kendi yolumuzda yolcu değilsek, bize yol veren yok.

Zorundayız çünkü çarşı bizim değilse kazancın bereketi yok.

Zorundayız çünkü ellerin sofrasında helal lokma bulamıyoruz.

Zorundayız çünkü vaz' etmediğimiz sistemde mevzu biz değiliz.

Peki ne yapalım? Şimdi her şeyi yıkıp yeniden mi yapalım? Global sistemin dışında kalıp dışlanalım mı? Kapitalist olmayalım derken fakir mi düşelim? Onlar bizi görmezden geliyor diye içimize mi kapanalım?

Elbette bu sorular da bunların cevapları da bu yazının sınırlarını aşar. Fakat umulur ki bunu okuyanda bir kıvılcım yanar. Belki de bir hemderde derman sunar.

Merhemi sürmek için yarayı görmek gerek öyle ya. Yaramız belli, sızısı güçlü fakat şifası yine

bizim ocağımızda.

Selef-i salihinin hayatlarını okurken karşımıza Somuncu Baba çıkar mesela. Tesbihçi Baba, Terzi Baba, Nalıncı Baba... Halkın içinde Hak ile olmayı bilmiş, çarşıdan kopmamış, esnaflığını imanı ile terbiye etmiş binlerce kıymetli değerimizden yalnızca birkaçı onlar. Peki ya bugün?

Müteahhit Baba, Yazılımcı Baba, Fabrikatör Baba, Tekstilci Baba var mıdır dünyamızda?

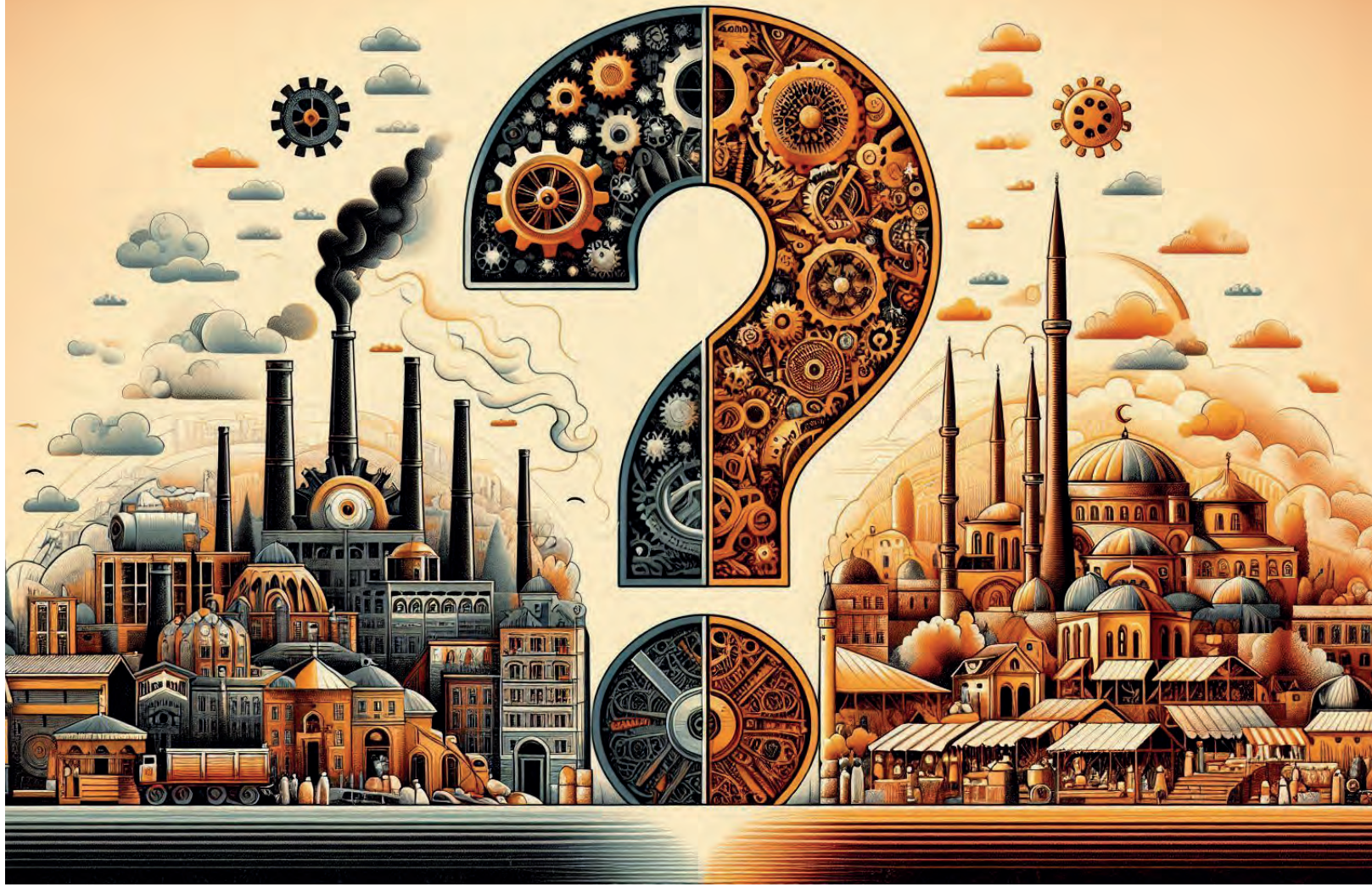
Mutlaka ağzı dualı, gönlü nakışlı, sözü nazlı pek çok evliya doluyor ticaret erbabı arasında. Fakat sanayi alemine bizce bir duruş getirme, ahlak-ı hamideyi cihanşümül kılma noktasında zaafiyet yaşadığımız da ortada.

Kurumsal ahlakın, kurumların ahlaki değerlerle donanmış ve güçlenmiş olmasının ehemmiyeti üzerinde durmaktı muradım. Kurumların ahlakı üzerine okumalar yaptıkça gördüm ki kurumsal ahlak ile kastedilen şey, bizim "ahlak" kelimesinden anladığımız o ulvi manadan çok uzakta. Biz mekarim-i ahlakın meftunuyken kurumsal ahlak evvela yükselen kârı, işçilerin zorunlu kölelerden gönüllü kölelere evrilmesinin yollarını, insanların senkronize şekilde çalışmasının evrensel düzene katkısını, köreltilen vicdanın nasıl daha kullanışlı olacağını ve hatta dayatılan türlü sapkınlıkları içeriyor.

.....

Selef-i salihinin hayatlarını okurken karşımıza Somuncu Baba çıkar mesela. Tesbihçi Baba, Terzi Baba, Nalıncı Baba... Halkın içinde Hak ile olmayı bilmiş, çarşıdan kopmamış, esnaflığını imanı ile terbiye etmiş binlerce kıymetli değerimizden yalnızca birkaçı onlar. Peki ya bugün?

.....



Çoğu batılı olan yüzlerce kaynakta bizim ahlak idrakimize dair hikmet kıvılcımları yok mu? Elbette var. Lakin bunlar küçük birer yıldız ışığı gibi yanıp sönüyorlar. Gök ise karanlık. Bize yol gösterecek aydınlığı kendi değerlerimizde bulmak zorundayız.

O sebeple bu yazıda konuyu temelden ele almak istedim. Asırlar boyu yolumuza ışık, göğümüne bedir olan ahilik, lonca teşkilatı gibi sistemleri tekrar anlatmak da romantik bir mutluluk verecekti. Ama şimdiye bir şifa sunmayacaktı.

Bu çağın içinde yaşadığımızı,

etimizle kemiğimizle bu zamanı idrak etmek zorunda olduğumuzu, kendi vaktimize izzet katmakla mükellef olduğumuzu ikrar etmek istedim.

Mademki bu çağın bağrında, Sanayi Devrimi'nin devranında yaşıyoruz. Meğerki birileri de bize gelip kendi ahlaki yargılarını kurumsal ahlak ilkeleri olarak dayatıyor. O halde biz de kendi değerlerimizin kurumsallaşması için danışmanlık şirketleri kuralım. İSG firmaları gibi İş Ahlakı firmalarımız olsun.

Bu firmalar şirketlere kendi alanlarında danışmanlık sunsun.

Yöneticiler ekiplerine ve şirketlerine yön tayin ederken, ahlakımızı sistem olarak vaz' eden ve madde madde şerh eden bu danışmanlık şirketleriyle de istişare halinde olsun.

Kurumların bünyesinde ise iç denetimi sağlayan, yöneticilerin saha ile ve değerlerle eşzamanlılığını organize eden ekipler kurulsun. Hasılı biz kurumsal ahlakın bizcesini bir gündeme alalım.

Biz ahlakın peşine düşersek o, yol yol olur açılır. Ardı sıra güzellikler serpilir çoğalır.

DR. RESUL YÜKSEL:

Kurumsal ahlakın işlerliği ancak, **kişilerin vicdanında adaletin tesisleriyle mümkündür.**

RÖPORTAJ: MUHAMMET SAİT BOZİK

Eğer kurumsal ahlak, yalnızca bireysel ahlaki davranışların toplamından ibaret olsaydı, ne kurumsal kültürün sürekliliği sağlanabilir ne de kurum içindeki bireylerin gelecekteki davranışlarını biçimlendiren bir etki yaratabilirdi. Kurumsal ahlak, sahip olduğu kültürel kodlar ve aşkın epistemik niteliğiyle, daima bireylerin davranışlarından daha fazlasını bünyesinde taşır.

Kurumların bir ahlaki kimliği olabilir mi? Yoksa kurumsal ahlak, yalnızca bireylerin ahlaki davranışlarının toplamından mı ibarettir?

Hiçbir kavramın evrensel bir tanımını ya da anlamı yoktur. Her kavram, içinde bulunduğu kültürel, ekonomik ve sosyal örgütlenmeler neticesinde anlam kazanır ve dinamik ilişkiler içinde dönüşerek evrilir. Buna göre, kurumların ahlaki bir kimliğe sahip olup

olamayacağı sorusu, 20. yüzyıldan önceki felsefi ahlak teorileri dikkate alındığında cevap olumsuz olacaktır. Çünkü ahlak kavramı, mahiyeti gereği özerklik (otonomi), şuur, sorumluluk, irade ve vicdanı zorunlu kılar. Kant'ın 'Ahlak Metafiziği' adlı eserinde, bir eylemin ahlaki olabilmesi için o eylemin pratik aklın bir işlevi olan vicdana uygun olması ve bireyin kendi aklıyla koyduğu ahlak yasasına kendi iradesiyle uyması gerekir. Ancak

kurumların irade, vicdan, şuur ve özerklik gibi niteliklere sahip olduğu söylenemez.

Sanayileşmeyle birlikte ivme kazanan uzmanlaşma ve iş bölümünün artması, 20. yüzyıldan itibaren bireylerin rasyonel karar alma süreçlerini kurumsal yapılara devretmesi, ahlak kavramının içeriğinin yeniden sorgulanmasını zorunlu kılmıştır. Günümüzde kurumlar yalnızca teknik ve ekonomik yapılar değil, aynı zamanda toplumsal norm, kültür ve değer üreten yapılardır. Bu nedenle ekonomik ilişki biçimlerinin değişmesi ahlakın yeniden tanımlanmasını kaçınılmaz hale gelmiştir. Kurumsal ahlakın var olabilmesi, ahlaki yalnızca davranışları düzenleyen, dürüstlüğü dikte eden ve adaleti belirleyen kültürel bir anayasa olarak ele almakla mümkündür. Bu, ahlakın vicdan, özerklik ve sorumluluk gibi kavramlardan arındırıl-

masını gerektirir.

Bu bağlamda kurumsal ahlak, yalnızca bireysel davranışlara indirgenemeyecek biçimde, tarihsel ve kültürel yüklerle birlikte epistemolojik bir derinlik kazanır. İkinci Dünya Savaşı'nın ardından hızlı bir şekilde ontolojik gerçeklik kazanan kurumlar, toplumda elde ettikleri siyasi ve ekonomik güçlerle birlikte bireylerin tüm faaliyetlerini şekillendiren yapılara dönüşmüştür. Bu durum, Aristoteles'in Metafizik'te belirttiği üzere 'Bütün, parçaların toplamından daha fazladır' ifadesini doğrular. Bu yönüyle kurumsal ahlak, bireysel ahlaki kuralları belirleyen üst ilkelere olarak yalnızca bireylerin ahlakına indirgenemez. Eğer kurumsal ahlak, yalnızca bireysel ahlaki davranışların toplamından ibaret olsaydı, ne kurumsal kültürün sürekliliği sağlanabilir ne de kurum içindeki bireylerin gelecekteki davranışlarını biçimlendiren bir etki yaratabilirdi. Kurumsal ahlak, sahip olduğu kültürel kodlar ve aşkın epistemik niteliğiyle, daima bireylerin davranışlarından daha fazlasını bünyesinde taşır.

Son yıllarda sıkça tartışılan büyük kurumsal skandallar (örneğin yakın vadede Bolu Kartalkaya Yangını gibi) kurumsal ahlak tartışmalarını nasıl şekillendirdi ve kurumlar bu durumlar da nasıl tavrı takınmalı?



DR. RESUL YÜKSEL KİMDİR?

Resul Yüksel, 1993 yılında İstanbul'da doğdu. 2017 yılında İstanbul Medeniyet Üniversitesi Felsefe bölümünden, 2020 yılında ise Anadolu Üniversitesi Kamu Yönetimi bölümünden Lisans diplomasını aldı. 2020 yılında İstanbul Medeniyet Üniversitesi Felsefe Tarihi ve Sistematiği Felsefe bölümünden yüksek lisansını "D. Z. Phillips'in Wittgensteinci Din Dili Analizi" adlı tezini tamamladı. 2022 yılında, Vakıfbank Kültür Yayınlarından çıkan "İzlen: Akademik Derse Hazırlık" adlı eseri Türkçeye kazandırdı. 2024 yılında ise "Kant'ın Zaman ve Mekân Görülerinin Çağdaş Dönemdeki Dönüşümleri" adlı doktora teziyle, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Felsefe Tarihi ve Sistematiği Felsefe bölümünden doktor ünvanını aldı. Çeşitli kurum ve kuruluşlarda felsefe dersleri vermeye devam eden Resul Yüksel'in Çağdaş Felsefi meseleler üzerine çeşitli akademik makaleleri mevcuttur. Yüksel, hali hazırda Çağdaş Ahlak Felsefesi, Çağdaş Din Felsefesi ve Bilim Felsefesi üzerine akademik araştırmalarını sürdürmektedir.

Son yıllarda yaşanan bu tür olaylar, toplumda yaşanan epistemik bunalımların (toplumsal yozlaşmanın) en çarpıcı örneklerindendir. Ahlaki yozlaşma, tümel yasanın tikele (yani bireylere) intikali noktasında problemler yarattığının en açık, fakat ne yazık ki en vahim örneğini önce Soma'da, daha sonra da Kartalkaya'da gördük. Bu örnekler, etik yozlaşma ya-

şayan toplumlarda kurumsal ahlakın yalnızca formalizmden ibaret olduğunu ve ahlaki muhteva açısından vicdanlara hitap eden hiçbir geçerliliğinin bulunmadığını ortaya koymuştur. Ahlaki yozlaşmanın yaşandığı toplumlarda tümelin idamesi ve geçerliliği, ancak tikel üzerinde zor kullanılarak ve yaptırımlar uygulanarak sağlanır. Birey, vicdanen ve insan olmanın

getirdiği görev icabı ahlaki yasalara uymaz; o yasalara uymamanın getirdiği yaptırımlardan ve cezalardan korktuğu için uyuyormuş gibi görünür. Bu durum, toplumda çıkarıcılık, bencillik, hilekârlık ve ikiyüzlülüğün hâkim olmasına yol açar.

Bu tür menfur sıfatlarla donatılmış birey, her zaman yasanın bir açığını arar ve o yasayı kendi lehine istismar etmenin bir yolunu bulur. Aynı zamanda, kendisini vicdanen rahatlatmak adına ahlaki ilkeleri manipüle etmeyi sürdürür. Nepotizmi akrabalara ve dostlara yardım etmek, yolsuzluğu ticari zekâ, rüşveti ise hediye, cömertlik ya da bağış olarak görür. Epistemik bunalım, kendisini en çok da önceden belirttiğim gayri ahlaki uygulamaların manipüle edilerek olumlu kavramların kisvesi arkasına saklanması gösterir.

Bu açıdan Kartalkaya olayı, kurumsal ahlakın nasıl içinin boşaltıldığını ve bireysel işgüzarlığa nasıl meze haline getirildiğini en açık biçimde ortaya koymaktadır. Ahlak, en temiz ve saf hâliyle insan vicdanında hüküm sürer. Vicdanındaki adalet melekesini yitirmiş bir insan, ahlaki yasaların tecellisini de yitirmiştir. Ahlakın kernal mertebesi adalettir. Kurumsal ahlakın yegâne amacı ise kurumsal ilişkilerde ve faaliyetlerde adalet ilkesini temin ve tesis etmektir. Kurumsal ahlakın işlerliği an-

cak, kişilerin vicdanında adaletin tesisleriyle mümkündür. Ancak kurumsal skandallar göstermektedir ki ya kurumsal adalette ya da vicdani adalette bir sorun vardır. Bu ise kurumsal bir sorundan ziyade ulusal boyuttaki etik bir soruna işaret eder.

Günümüzde şirketlerin kurumsal değerlerinde “dürüstlük”, “şeffaflık”, “adalet” gibi kavramlar neden daha sık vurgulanıyor? Bu değerleri etkin biçimde hayata geçirmek için kurumlar hangi adımları atabilir?

Bu soruyu klasik ahlak teorisi-ne referansla yanıtlamak bana görünüyor. Örneğin Fârâbî’de dört temel ahlaki erdem bulunmaktadır. Bunlar; hikmet, iffet (ölçülülük), cesaret ve bu üçünün tam olarak gerçekleşmesinin ardından ortaya çıkan adalet. Kapitalist kültür, geleneksel ahlaki erdemleri kendi metafizik ilkeleri doğrultusunda dönüşüme uğratmıştır. Buna göre rekabet, kâr, inovasyon, serbest ticaret, hür teşebbüs ve ekonomik büyüme gibi metafizik ilkeler, kapitalizme ve ekonomik ilişki biçimlerine ruhunu vermiştir. Bu çerçevede hikmet yerini, ticari teşebbüslere ve karar alma süreçlerine yol gösteren rasyonelliğe; ölçülülük yerini, ekonomik faaliyetlerde nerede yatırım yapıp nerede tasarruf edileceğini belirleyen dengeli yatırım politikalarına; cesaret

ise yerini, yeri ve zamanı geldiğinde gerekli riskleri alabilme öngörüsüne bırakmıştır.

Adalet ise bu noktada eşitlik (adl = eşitlik, dengelilik) anlamını yitirerek, rasyonel kararlar doğrultusunda risk alan, yatırım yapan ve kriz dönemlerinde tasarruf eden kurumlara ve yatırımcılara ekonomiden en azami payı veren bir sistemin; zenginlerin zenginliğini ve yoksulların da yoksulluğunu meşrulaştıran bir terbiye mekanizmasına dönüşmüştür. Tamamen ekonomik büyümeye ve kâr elde etmeye yönelmiş bir sistemde kavramların itibari olarak manipüle edilmesi, kurumsal ahlak değerlerinde bunalımları, sorunları ve tartışmaları da beraberinde getirmektedir.

Özellikle iletişim araçları yoluyla medyanın sağladığı veri ve enformasyon yağmuru, söz konusu kurumsal ahlaki değerlerdeki bunalımların tekil yansımalarını (Soma ve Kartaltepe olayları gibi) toplumun her kesimine görünür kılmaktadır. Medyanın teşhir edici niteliği, trajik, dramatik ya da komik tüm olayları insanlara görünür hâle getirmekte ve bu da toplumsal her türlü olayın ahlaki bir infial yaratma ihtimalini artırmaktadır. Bu noktada, kurumsal ahlaki sistemlerde adalet erdeminin rekabet, risk ve maksimum kâr hedeflerinin baskısı altında gayri ahlaki bir mahiyet kazanmasının önüne geçilmesi gerekmektedir.



Artık bir tesiste meydana gelen bir patlamanın ya da çöken bir maden ocağının belirli bir sorumlusu ortada yoktur. Zira gerek sanayi tesisinin gerekse maden ocağının ihalesi, kurulumu, işletimi, denetimi gibi süreçlerde sınırsız sayıda fail rol oynamaktadır.

Bunun için sürdürülebilirlik, sosyal sorumluluk, çevreye duyarlılık ve toplumsal refahın tesis edilmesi ilkeleri öncelenmeli ve bu ilkeler, kurumlardaki adalet erdemini tahkim etmek amacıyla güçlendirilmelidir.

Kurumlarda karşılaşılan ahlak problemlerinin sorumluluğu nerede aranmalıdır? Bu problemlerin suçlusunu tespit edebilmek mümkün müdür?

Modern toplumlarda iş bölümünün artması ve bunun neticesinde bir ürünün ortaya çıkışında birçok kişinin etkili olması, sorumluluk problemini de beraberinde getirmektedir. Örneğin,

büyük bir firmada bir ayakkabının üretilme süreci, farklı uzmanlık alanlarına sahip birçok kişinin katkısıyla gerçekleşir. Öncelikle tasarım aşamasında endüstriyel tasarımcılar ve mühendisler rol oynar; ardından modelistler ayakkabının kalıbını oluşturup test eder. Sonrasında kesim aşamasında makine operatörleri ve kesimciler, dikim ve montaj aşamalarında ise farklı işçiler devreye girer. Üretimin son aşaması olarak taban montajı ve kalite kontrol işlemlerinde farklı çalışanlar görev alır. Dolayısıyla bir ayakkabı, her bir işçinin küçük müdahaleleriyle ortaya çıkar ki Marx bu durumu “emeğe yabancılaşma” olarak tanımlar. Çünkü

nihai ürün, hiçbir işçinin bireysel emeğinin eseri değildir; dolayısıyla tüm işçiler, ortaya çıkan ayakkabıya yabancıdır.

Geçmişte iş bölümünün bu denli yaygın olmadığı dönemlerde, bir ayakkabı yalnızca bir ayakkabıcının elinden çıkar ve üretim sürecinde yaşanan herhangi bir problemin sorumluluğu doğrudan ayakkabıyı üreten o kişiye ait olurdu. Oysa modern toplumlarda sorumluluk dağıtılmış, nihayetinde de buharlaşarak izini kaybettirmiştir. Artık bir tesiste meydana gelen bir patlamanın ya da çöken bir maden ocağının belirli bir sorumlusu ortada yoktur. Zira gerek sanayi tesisinin gerekse ma-

den ocağının ihalesi, kurulumu, işletimi, denetimi gibi süreçlerde sınırsız sayıda fail rol oynamaktadır. Bu durum, kurumlarda karşılaşılan ahlaki problemlerin sorumlularını tespit etmeyi neredeyse imkânsız hâle getirir. Ortada küresel çapta bir emek gücü söz konusu olsa da emeğin sayısız küçük parçaya dağılması, kurumsal aşamada sorumlunun kim olacağı sorusunu cevapsız bırakmaktadır.

Bu bağlamda, ahlaki eylemler ile sorumluluk arasındaki varoluşsal bağ, kurumsal ahlak söz konusu olduğunda ortadan kalkmakta ve bu durum, kurum içindeki ahlaki problemlerin kaynağını sembolik olarak kamu vicdanını rahatlatmak adına otoritenin uygun gördüğü kişilere yıkmakla sonuçlanmaktadır. Aslında ortada gerçek anlamda bir sorumlu yoktur; sorumluluk, iş bölümünün karmaşık yapısı içinde buharlaşmış, temsili bir takım kişilere “suçlu” yaftası yapıştırılarak hukukun güvenilirliği ve adaletin tecellisi illüzyonu yaratılmaya çalışılmıştır. Bu durum iktidar ile bilgi ilişkisini yeniden gündeme getirmektedir.

Sizce günümüzde dijitalleşme, uzaktan çalışma ve küreselleşme, yapay zekâ gibi gelişmeler kurumsal ahlak üzerinde nasıl bir etki yaratır?

Dijitalleşme, küreselleşme, uzaktan çalışma ve yapay zekânın

kullanımı gibi faktörler, kurumsal ahlak üzerinde dönüştürücü bir etkiye sahiptir. Dijitalleşmenin bir sonucu olarak veri ve enformasyonun sınırsız bir şekilde büyümesi ve dijital altyapılarda depolanması, büyük veri kavramını ortaya çıkarmıştır. Bu aşamada sınırsız sayıda verinin mevcut olması, özellikle kurumlar açısından önemli sorunlar doğurmaktadır; çünkü bu verilerin nasıl tasnif edileceği, nasıl sistematik hâle getirileceği ve nasıl anlamlandırılacağı belirsizlikler içermektedir. Ortada bir nevi verinin enflasyonu ile anlamın deflasyonu bulunmaktadır. Özellikle üzerimize adeta yağmur gibi yağan enformasyon sağanağı, kurumsal ahlaki değerlerin kalıcılığını tehdit etmekte ve yeni kültürel değerler manzumesini dayatmaktadır.

Ayrıca dijitalleşmeyle birlikte, kurumlardaki karar alma süreçlerine insanın yanı sıra, sınırsız algoritmik hesaplamaları bir anda gerçekleştirebilen yapay zekâ da dâhil olmuş ve bu durum çeşitli etik problemleri beraberinde getirmiştir. Bu noktada ortaya çıkan en önemli sorulardan biri, “Makinenin ahlakı olur mu?” meselesidir. Ahlaki normların dijitalleştirilerek algoritmik süreçlere dâhil edilmesi ve dolayısıyla yapay zekânın karar alma süreçlerinde ahlaki bir duyarlılıkla donatılıp donatılmayacağı, yeni bir problem alanı oluşturmaktadır. Bu bağlamda, in-

san zekâsının yanı sıra yapay zekâyı da donatılmış bir kurumsal ahlakın mümkün olup olmayacağı, eğer mümkün olacaksa hangi temel ilkeler etrafında şekilleneceği henüz açığa kavuşmamış bir mesele olarak karşımızda durmaktadır.

Marshall McLuhan’ın düşünceleri bence bu noktada ilham verici olabilir. Ona göre, iletişim teknolojilerinin gelişmesi ve küreselleşmenin etkisiyle dünya bir “küresel köy”e dönüşmüştür. Küresel köy kavramı, dünya üzerinde artık yalıtılmış bir bölgenin kalmadığını ve dünyanın her noktasının iletişim teknolojileri aracılığıyla birbirine bağlandığını ifade eder. Bu durum, kurumsal değerlerin özgünlüğünü yitirdiği, benzer formatta kurumsal yapıların ortaya çıktığı ve dünyanın her yerindeki kurumsal ahlak modellerinin giderek birbirine benzer hâle geldiği bir sürece işaret eder. Uzaktan çalışma modeli, iletişim teknolojilerine bağımlılığı artırırken, kurumların küresel köy modeline daha fazla entegre olmasına da zemin hazırlar. Buna göre, dijitalleşme, uzaktan çalışma, küreselleşme ve yapay zekâ gibi olgular, kurumsal ahlakı bunalımlar, arayışlar ve dönüşümler etrafında şekillendirmektedir. Bu süreç, kurumların ahlaki yapılarının giderek birbirine benzemesine ve kurum içi ilişki modellerinin ortak normlar doğrultusunda standartlaşmasına yol açmaktadır.



ASTAS
ALÇI DEKORASYON

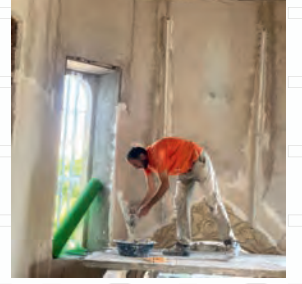
KARTONPİYER / ÇITA / MOTİF ÇALIŞMALARI



ALÇIPAN & KARKAS İŞLERİ



ALÇI SIVA İŞLERİ



SHOWROOM VE ATÖLYE





9. Türkiye İş Ahlakı Zirvesi, “Yeni Nesil Girişimcilikte İş Ahlakı” temasıyla düzenlendi

İGİAD tarafından düzenlenen 9. Türkiye İş Ahlakı Zirvesi, “Yeni Nesil Girişimcilikte İş Ahlakı” temasıyla Neslişah Sultan Kültür Merkezi’nde gerçekleştirildi.

ZİRVEDE, yeni nesil girişimcilerin etik değerlerle iş yapmasının önemi vurgulanırken, açılış konuşmalarını İGİAD Yönetim Kurulu Başkanı Hüseyin Akça ve Zirve Düzenleme Kurulu Başkanı Prof. Dr. Ömer Torlak yaptı.

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi’nden Prof. Dr. Behçet Yalın Özkara’nın moderatörlüğünde gerçekleşen ilk oturumda, Sami Serdar, Dr. Melih Turan ve Enes Zahid Urhan iş ahlakının girişimcilikteki rolünü ele aldı. İkinci oturumda ise Yavuz Kuş’un moderatörlüğünde, İbrahim Elbaşı, Erkam Tüzgen ve Dr. Okan

Acar etik iş modelleri üzerine değerlendirilmelerde bulundu.

**“BUGÜN GEÇMİŞE
GÖRE GENÇLERİN İCAT
ÇIKARMALARI DAHA
FAZLA TEŞVİK EDİLİYOR”**

Türkiye İş Ahlakı Zirvesi Düzenleme Kurulu Başkanı Prof. Dr. Ömer Torlak, zirvede yeni nesil girişimcilikte ahlakın konu edinildiğini belirterek, toplumların gelişmesini motive edenlerin önemli ölçüde genç ve diri girişimciler olduğunu dile getirdi.

Torlak, bugün geçmişe göre gençle-

rin icat çıkarmalarının daha fazla teşvik edildiğine işaret ederek, “Yeni nesil girişimcilerimizin moral ve motivasyonlarını kırmamak, heyecanlarını diri tutmak istiyoruz, ancak öte yandan ahlaki zafiyetlerin de azalarak girişimlerin devam etmesinden yanayız. Hem yeni nesil girişimcilik teşvik edilmeli hem de işin ahlaki boyutları önemsenmeli diyoruz.” dedi.

Yeni nesil girişimciliğin malum genel iş ortamı, öğretim kurumları, aile ve genel olarak da toplumdan oluşan besleyici dinamiklerinin olduğunu kaydeden Torlak, “Son yıllarda gençlerimizden hem aileleri hem öğretmenleri ve hem de yönetici ya da patronları icat çıkarmalarını istiyor. Tam bu noktada iki husus önemli ve onların altını kalın





çizgilerle çizmek isterim. Birinci husus teşvik edenlerin ahlaki duruşları. İkinci olarak ise sistem konusu.” değerlendirmesinde bulundu.

“İNSAN VE SİSTEM KONUSU BÜTÜN OLARAK ELE ALINMALI”

Torlak, insanların bireysel hassasiyetleri olsa da insandaki aç gözlü olma vasfının ortadan kalkmayacağı için bu tür olumsuzlukları engelleyecek, ortaya çıktığında yaptırım uygulayacak kurum ve kurallar konusunun da önemine işaret etti.

İnsan ve sistem konusunu bütün olarak ele alınması gerektiğine dikkati çeken Torlak, “Ahlaki değerleri uygulayacak, onları gözetecek olan insan, ancak insan hata yapabiliyor. Bu durumda da engelleyecek, denetleyecek ve gerektiğinde yaptırım uygulayabilecek kurum ve kurallar da birlikte düşünülmeli.” açıklamasını yaptı.

Torlak, yeni nesil girişimcilerin farklı bir iş yapma tarzına yatkın olduklarını da dikkati çekerek, “Yeni nesil girişimcilerin zihni kirlenme yaşamamaları da önemli. Yani kötüyü örnek alarak yol almamalarını da temin etmek gerekiyor. Bu zirvede bu konuları ele alalım istedik.

Yeni nesil girişimcilik eko sistemine bütün olarak bakmamızda fayda olacağını düşündük.” ifadelerini kullandı.

“İGİAD OLARAK DÜNYADAKİ DEĞİŞİMİN ÖNCÜSÜ OLMALIYIZ”

İGİAD Yönetim Kurulu Başkanı Hüseyin Akça, İGİAD ailesi olarak üye sayılarını her geçen gün artırdıklarına dikkati çekerek, gençlere yönelik yeni çalışmalarını anlattı.

İGİAD’ın mesajını dünyaya iletmek ve ahlaki duyarlılığa sahip işbirliklerini geliştirmek amacıyla yurt dışı gezileri düzenlediklerini aktaran Akça, “Bu çerçevede yakın zamanlarda Afganistan ve Mısır’ı ziyaret ettik. Bu ziyaretimiz sonucunda üyelerimiz arasında ortak girişim olan Marsus Global Invest kuruldu. Üyelerimizin küresel düzeyde iş yapma kapasitelerini geliştirecek olan bu girişimin hayırlara vesile olmasını diliyorum. Düşünce ve bilimle ele ele gitmeyen saha çalışmalarının akim kalacağına veya en azından derinlikten yoksun olarak kalıcı bir iz bırakamayacağına inanıyoruz.” şeklinde konuştu.

Akça, bu amaçla yayınladıkları kitap, dergi, bülten ve raporların iş dünyasının yanı sıra akademik çevrelerde de

olumlu bir etki bıraktığını gözlemlediklerini belirtti.

Dünyanın büyük bir hızla değiştiğinin altını çizen Akça, “Bilgi Devrimi diye adlandırılan bu dönüşüm, hayatın her alanını kapsamış durumdadır. Bu dönüşümden girişimcilik de payını almış ve yeni nesil girişimcilik ortaya çıkmıştır. Bu girişimcilik, bilgiyi merkeze almakta, küresel düzeyde iş yapmakta ve eski alışkanlıkları dönüştürmektedir. Bu dönüşümü daha yakından takip etmeli, insanı merkeze almalı, yeniliklere açık ve hatta İGİAD bunun öncüsü olmalı diyoruz.” ifadelerini kullandı.

Akça, Filistin ve Lübnan’da yaşananlara değinerek, insanlığın geçmişte vahşeti yendiği gibi gelecekte de yeneceğini sözlerine ekledi.

Açış konuşmaları sonrasında İGİAD’a üye olan genç girişimcilere üyelik beratları Hüseyin Akça tarafından takdim edildi.

Zirve, iki farklı oturumla devam etti.

“Yeni Nesil Girişimcinin İş Ahlakı” başlıklı ilk oturum Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Behçet Yalın ÖZKARA’nın moderatörlüğünde, İslam İşbirliği Gençlik Forumu (ICYF), Ekonomik Güçlendirme Departmanı Koordinatörü Sami SER-



DAR, Goldframer CEO'su Dr. Melih TURAN ve EasyApp Co-founder / CEO'su Enes Zahid URHAN'ın görüşleri ile devam etti.

“SOSYAL FAYDAYI HEDEFLEYEN PROJELERE BAKILMASI GEREKİYOR”

Enes Zahid Urhan, startupların büyüme sürecinde ciddi baskılar altında olduğunu, bunun iş ahlaksızlığına kaymasını önlemek için ideal hedeflerin belirlenmesi gerektiğini ifade etti. Urhan, büyümenin hızla gerçekleşmesi durumunun bazı değerlerin kaybına yol açtığını vurgulayarak, hız yerine büyümekte

sürdürülebilir bir yaklaşım benimsenmesi gerektiğini söyledi.

Bu noktada bazı prensipler üzerinde durulması gerektiğini ifade eden Urhan, “Bunlardan bence ilki ideal hedef. İdeal hedef olduğu zaman sadece ticari başarıyı güden bir hedeften ziyade sosyal faydayı hedefleyen projelere bakmak gerektiğini düşünüyorum. Doğru bir hedef, doğru insanların bir yere gelmesini sağlıyor. Doğru insanların da iş ahlaki ortalaması görece daha yukarıda oluyor.” diye konuştu.

Urhan, bir diğer önemli konunun da sürdürülebilir büyüme olduğunu kaydederek, büyümenin temelinde hız oldu-

ğunu ve bu hızın insanları dikkatsizleştirdiğini belirtti.

Hızlandıkça bazı değerlerin otomatik olarak kaybedildiğini aktaran Urhan, adil medeniyete sahip olan toplum olarak hız kavramı yerine büyümede yeni bir kavram ortaya koymaları gerektiğini dile getirdi. Urhan, “Dolayısıyla bizim büyüme stratejilerimizin en temelinde muhakkak hızın yanında belki biraz daha bereket diye adlandırabileceğimiz, bilançolarda matematiğin içinde göremeyeceğimiz ama işin önemli bir hususu olan ve sürdürülebilir büyümenin de bence en önemli çıktılarından biri olan bu konuya daha önce dikkat etmek ge-



reliyor.” diye konuştu.

İslam İşbirliği Gençlik Forumu (ICYF) Ekonomik Güçlendirme Departmanı Koordinatörü Sami Serdar ise iş ahlakının hangi kaynaklarla uygulanması gerektiğine yönelik bir temel felsefe olduğunu ifade etti.

Serdar, İslam dünyasının yaklaşık 450 milyonluk bir genç kitleye sahip olduğuna ve girişimci kitlesinin çok büyük olduğuna işaret ederek, “Bu kitlenin yeteneği, akli melekelerindeki gücü, iştahı, bu yenilikçi teknolojileri ortaya koyabilme kabiliyeti oldukça yüksek. Ama imkanlar noktasında, imkanlara erişimde handikapları var.” dedi.

“STARTUPLAR GELECEĞİ PAZARLIYOR”

Goldframer Üst Yöneticisi (CEO) Dr. Melih Turan da erken aşamada start-uplarda problemlerin yaşanabildiğine işaret ederek, büyüme aşamasında ortaklık probleminin ve daha sonrasında takım probleminin olabildiğine dikkati çekti.

Turan, start-upların geleceği pazarlandığını ifade ederek, bu durumdan dolayı ciddi değerlendirme problemlerinin yaşa-

nabildiğini dile getirdi.

Goldframer Üst Yöneticisi (CEO) Dr. Melih Turan da erken aşamada start-uplarda problemlerin yaşanabildiğine işaret ederek, büyüme aşamasında ortaklık probleminin ve daha sonrasında takım probleminin olabildiğine dikkati çekti.

Turan, start-upların geleceği pazarlandığını ifade ederek, bu durumdan dolayı ciddi değerlendirme problemlerinin yaşanabildiğini dile getirdi.

İkinci oturumda “Yeni Nesil Girişimcilik Ekosisteminde İş Ahlakı” başlığıyla Fonangels Yönetim Kurulu Başkanı Yavuz KUŞ’un moderatörlüğünde, Bilgiyi Ticarileştirme Merkezi Genel Müdürü İbrahim ELBAŞI, Bilişim Vadisi Genel Müdürü Erkam TÜZGEN ve Kuveyt Türk Katılım Bankası Dijital Bankacılık Direktörü Dr. Okan ACAR’ın sunumları yer aldı.

“İNSANLARIN EN TEMELE NEYİ KOYDUĞU AHLAKI TANIMLARKEN EN KRİTİK BELİRLEYİCİDİR”

Bilişim Vadisi Genel Müdürü Erkam Tüzgen, iş ahlakının aslında her an için-

de bulunulan, yaşanan ve yapılan işin bir parçası olduğunu belirterek, iş ve işin ahlakını birbirinden ayırmayı doğru bulmadığını söyledi.

Ahlakın ne olduğuna değinen Tüzgen, “Bir adım geri gelerek aslında ahlak nedir, niçin ahlaklı olmalıyız ve nasıl oluruz? Ahlak bizim tanımımızda aslında dindir. Peygamber Efendimiz öyle öğretiyor bize çünkü din güzel ahlaktır.” ifadelerini kullandı.

Tüzgen, insanların en temele neyi koyduğunun ahlakı tanımlarken en kritik belirleyicisi olduğunu dile getirerek, “Biz Allah’ın rızası için yaşıyoruz. Biz ahlaklı olmalıyız çünkü Allah’ın rızasına giden yol ahlaklı olmaktan geçiyor. Bu ticari olarak kar etsek de böyle, zarar etsek de böyle. Bir Müslüman atom bombası kullanamaz, kendisine karşı kullanılsa dahi. İşçisini sömüremez, piyasa sömürse bile.” şeklinde konuştu.

Dedikodunun, yalanın ve zulmün ister fayda versin ister zarar versin kötü olduğuna değinen Tüzgen, hesapçı değil prensiplerde samimi olmanın gerekliliğine vurgu yaptı.

YENİ NESİL GİRİŞİMCİLİKTE İŞ AHLAKI

9 KASIM 2024 | İSTANBUL



YENİ NESİL GİRİŞİMCİLİKTE İŞ AHLAKI

9 KASIM 2024 | İSTANBUL



"YENİ NESİL ÇÖZÜMLERİ GENELLİKLE İNSANLARIN DAHA FAZLA İHTİYACINI DUYDUĞU ALANLARDA GÖRÜYORUZ"

Bilgiyi Ticarileştirme Merkezi (BTM) Genel Müdürü İbrahim Elbaşı da Bilgiyi Ticarileştirme Merkezi'nin dünyanın en büyük üçüncü startup merkezi olduğunu dile getirdi.

Elbaşı, ahlakilik konusunda yapısal yaklaşımın teorisyenler arasında değiştiğini belirterek, "Biz burada hassas davranma konusunda mükellefiz. Sadece bir Müslüman olarak değil, aynı zamanda yeni nesil bir şeyler yapan kişiler olarak da. Yeni nesil çözümleri genellikle

le insanların daha fazla ihtiyacını duyduğu, daha fazla kendisini ifade ettiği, sesini yükselttiği alanlarda görüyoruz." değerlendirmesinde bulundu.

Kuveyt Türk Katılım Bankası Dijital Bankacılık Direktörü Dr. Okan Acar ise kendini doğru ifade eden, iş planlarını yapabilen ve insanları ikna etmeye başaran girişimlerin oluşmasının önemi ne işaret etti.

Temelde amaçlarının sosyal faydayı ve toplumun faydasını artırmak olduğunu kaydeden Acar, "Yani burada ekonomik fayda bir taraftan önemli ama bir taraftan da topluma sürdüğümüz fayda artarsa geometrik bir şekilde bizlere fayda olarak geri dönüyor." ifade-

lerini kullandı.

Acar, birlikte çalışmanın önemine dikkati çekerek, "Biz Türkiye'de bir şey yaptığımızda birbirimiz ile rekabet etmeye çalışıyoruz. Bugün X bankası bir şey yapınca Y bankası olarak aynısını yapmaya çalışıyoruz. Yani Amerika'yı sürekli yeniden keşfediyoruz." değerlendirmesinde bulundu.

Türkiye İktisadi girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) tarafından "Yeni Nesil Girişimcilikte İş Ahlakı" temasıyla Neslişah Sultan Kültür Merkezi'nde düzenlenen 9. Türkiye İş Ahlakı Zirvesi, katılımcılara hediye takdimi ve hatıra fotoğrafının çekilmesi ile tamamlandı.



TÜRKİYE İŞ AHLAKI ZİRVESİ '24 SONUÇ BİLDİRGESİ

9 Aralık 2024 tarihinde dokuzuncu düzenlenen zirve ile İş Ahlakı Zirvelerinin dokuzuncusu tamamlanmış oldu. Ahlaklı girişimciliği odağına alma çabası ile faaliyetlerine devam eden Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGIAD)'nin iş dünyasında ve toplumda iş ahlakına yönelik farkındalığı artırmayı amaçlayan zirvenin bu seneki teması Yeni Nesil Girişimcilikte İş Ahlakı idi.

Malumları olduğu üzere, teknolojiye dönüşümün fazlasıyla hızlanmasına bağlı olarak yeni iş modelleri yanında girişimcilikte de yeni nesil işler ön plana çıkmıştır. Yeni nesil girişimcilik eko sisteminde fikri sahipleri, fikirden girişimcilik aşamasına geçen startuplar, yatırım alıp ölçek büyüten yeni nesil girişimciler, melek yatırımcılar, yatırım fonları ve bilişim merkezleri gibi paydaşlar söz konusudur. Ve elbette bu eko sistem içinde birbirinin tedarikçisi ya da müşterisi konumunda olan paydaşlar arasındaki ilişkilerin ahlaki boyutu da göz ardı edilmemelidir. İşte bu noktadan yola çıkılarak bu yılki zirve, yeni nesil girişimcilikte iş ahlakı konularını ele alan bir içerikte gerçekleştirilmiştir.

2024 yılı İş Ahlakı Zirvesinde tematik olarak ayrıntılı biçimde işlenmiş olan Yeni Nesil Girişimcilikte İş Ahlakı bağlamında şu hususların özellikle vurgulanmasının önemli olduğu değerlendirilmektedir:

- Yeni iş modelleri ve mesleklerin yeni biçimlerde gerçekleştirilme-ye başlanması, iş ahlakının önemini azaltmamakta tam tersine daha da önemli hale getirmektedir. Çünkü gelişen ve hızla dönüşen teknoloji dikkate alındığında arka planda iş ahlakını ilgilendiren çok sayıda yeni meseleler gündeme gelmekte ve gelmeye de devam edecek görülmektedir.

- Gelişmekte olan bir ekonomi olan ülkemiz ekonomisi açısından önemli ve kaçınılmaz olan yeni nesil işlere ilgisiz artarak sürmeli, eko sistemin tüm paydaşlarının iş ahlakı konusunda karşılaşmış oldukları iş ahlakı konuları not edilmeli ve her biri ile ilgili hem zihinsel anlamda hem de uygulamadaki problemlere cevap üretebilecek anlamda çalışma ve çabalara önem ve öncelik verilmelidir.

- Yeni nesil girişimcilerimiz cesaretlendirilirken iş ahlakına ilişkin farkındalık ve duyarlılık konusu asla göz ardı edilmemelidir.

- Konvansiyonel işlere yatırım yapmayı sürdüren ahlaklı girişimcilerimizin yeni nesil işlere yatırımcı olmaları bakımından melek yatırımcılık konusunda bilgilendirilip cesaretlerinin artırılmasına ihtiyaç olduğu vurgulanmalıdır.

- Yatırım fonlarının gücü ve etkisi dikkate alındığında melek yatırımcılık seviyesinden yatırım fonu oluşturup büyüme konularının ivedilikle çalışma konusu haline getirilmesi ve uygulanması ihtiyacı söz konusudur. Bu noktada melek yatırımcılar ile yatırım fonlarının yeni nesil girişimcilikte ortaya çıkan ve çıkma potansiyeli taşıyan iş ahlakı konusundaki duyarlılık ve farkındalıklarının da artırılması önemli bir ihtiyaçtır.

- Eko sistemin önemli bir paydaşı olan kuluçka merkezleri, bilişim merkezleri ve teknoloji merkezleri gibi kurumsal yapıların da yeni nesil işlerde iş ahlakı konularında hem duyarlılık hem de düzenleyici ve denetleyici bir otorite olarak rol almalarının sağlanmasının önemi de özellikle belirtilmelidir.

Bu değerlendirme ve öneriler bağlamında bütüncül bir bakış açısı ile ilgili kamu politikası oluşturan kurumların, üniversitelerin, iş dünyası örgütlerinin ve politika yapıcılarının güçlü bir işbirliği ve ortak yaklaşım içinde hareket etmeleri sayesinde ancak, konvansiyonel ya da geleneksel sektörlerde ülke ve ekonomi olarak yaşanmış olan gecikmenin yeni nesil girişimcilikte yaşanmayacağı ve hatta sahip olduğumuz genç beyinler ile rekabet avantajı elde edebileceğimiz gerçeğine özellikle vurgu yapılmalıdır. Bu hususta dünyanın her yerinde var olan ve elde ettiği başarılarla bunu ispatlamış olan insan kaynağımız bunun en büyük ispatı olsa gerektir. Yeter ki, ilkeleri, kurumları ve çalışma iklimi ve ortamını hazır edebilelim.

PROF. DR. ÖMER TORLAK
Zirve Düzenleme Kurulu Başkanı

HÜSEYİN AKÇA
İGIAD YK Başkanı



Detaylı rapor için
QR kodu tarayın.



İstanbul için İnsani Geçim Ücreti 32.830 TL

Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGiAD) tarafından yapılan araştırma sonucunda İstanbul'da dört kişilik bir ailenin, insani şartlarda aylık geçimini sağlayabilmesi için bir iş görenin insani geçim ücreti (İGÜ), 2025 yılı için asgari 32.830 TL olarak belirlendi.

İGiAD İnsani Geçim Ücreti (İGÜ) Tespit Komisyonu, her yıl Aralık ayında yaptığı bir araştırma ile Türkiye'de farklı bölgelerdeki ailelerin geçinebilmesi için gerekli olan insani geçim ücret seviyesini tespit ediyor. İGiAD'ın 2004 yılından beri Asgari Geçim Ücreti (AGÜ) ismiyle İstanbul için yaptığı çalışma, 2014 yılı itibarıyla İnsani Geçim Ücreti (İGÜ) olarak revize edilmiş ve hesaplamada daha ileri yöntemlerin kullanılmasına geçilmiştir.

İki çocuklu dört kişilik bir ailenin onurlu bir yaşam sürebilmesi için aylık

insani geçim maliyetinin hesaplanmasından hareketle yapılan bu araştırma, bir ailenin; gıda, giyim, konut, su, elektrik, gaz ve diğer yakıtlar, mobilya, ev aletleri ve ev bakımı, sağlık, ulaştırma, haberleşme, eğlence ve kültür, eğitim hizmetleri ve sair harcamalarını içeriyor. Geçmiş yıllarda TÜİK tarafından üretilen açık kaynak veriler kullanılarak yapılan hesaplamalar, 2022 yılından itibaren Yönetim Kurulu ve İGÜ Tespit Komisyonu çalışmalarıyla belirlenmektedir. **İGiAD işverenlerin İstanbul'daki bir iş**

görene ailesini geçindirebilmesi için aylık asgari 32.830 TL (prim, ikramiye, yardım vb. yan ödemeleri dâhil) ödemesi gerektiğini öngörmektedir. Tespit edilen İGÜ rakamı; SGK, vergi ve devlet tarafından karşılanan eğitim giderlerini içermemektedir.

İGiAD, bu rakamı, iş görene verilmesi gereken insani geçim ücreti tutarı olarak işverenlere tavsiye ediyor.

İGiAD iş görenlere ödenen insani geçim ücretini **helal kazancın adil paylaşımı ilkesi** çerçevesinde; toplumsal dayanışma ve refah seviyesi açısından önemli bir gösterge olarak kabul ediyor.

Kurucuları arasında **işverenlerin yanı sıra, iş görenlerin de olduğu** İGiAD, yürürlükte olan asgari ücret se-



viyesinin İGÜ seviyesine yükseltilmesi gerektiğini düşünüyor. İGÜ uygulamasında işverenlerin daha duyarlı olmaları konusunda çağrıda bulunan İGİAD, İGÜ sayesinde çalışanların ücretlerinin sürekli iyileştirilmesini amaçlıyor.

İGİAD, iş dünyasına alternatif olarak sunduğu ve reel rakamlarla hesaplanan İGÜ'yü pratikte uygulanması ya da uygulama yönünde gayret gösterilmesi için tüm işverenlere tavsiye ediyor. Mevcut asgari ücret seviyesi üzerinden uygulanan gelir vergisi ve diğer muafiyetler, işveren açısından olumlu değerlendirilse de sabit ücretli çalışanlardan alınan gelir vergisi uygulamaları gözden geçirilmelidir. Enflasyonist ortamda bozulan gelir ve refah dağılımının bir miktar da olsa düzeltilebilmesi açısından ücretli çalışan kesimden alınan gelir vergisi oranları kademeli olarak düzeltilmelidir. Bu bağlamda, İGÜ'nün daha geniş şekilde uygulanabilmesi için hükümetimizin iş gören maliyetini işveren lehine çevirecek düzenlemelerde bulunması gerekmektedir.



İNSANİ GEÇİM ÜCRETİ (İGÜ) NEDİR?

“Helal kazancın adil paylaşımı” ilkesini benimseyen İGİAD, piyasa şartları uygulaması yerine alternatif İGÜ – İnsani Geçim Ücreti uygulamasını geliştirmiştir. İGÜ, farklı bölgelerde ortalama büyüklükteki ailelerin insanca geçimini sağlayacağı taban ücret seviyesidir. Bu uygulamanın temeli, alt gelir grubundaki işgörenlerin insanca yaşam standardına erişmesine yardımcı olmaktır. İGÜ, aynı zamanda, işverenin, yanında çalıştırdığı işgörenleri yoksulluğa mahkûm etmemesi, üretilen artı değerın adil bir şekilde paylaşılması ve bu sayede iş ortamındaki motivasyonun artırılması gereğini ortaya koymayı amaçlayan bir uygulamadır.

İGİAD, işveren ve işgören gibi ana unsurlarının kazanca katkısı oranında ve oluşan kârı hakkaniyet çerçevesinde paylaşılmasını, adil ve hak merkezli bir iş hayatının gerçekleşmesi için asgarî şart olarak görmektedir. Bu prensip hem inanç hem sosyal dayanışma hem de işletme veriminin artırılması açısından önemlidir. Bu sayede hakkaniyete dayalı ve adil bir paylaşım gerçekleşmiş olacak, toplumsal barışın ve düzeyli bir kalkınmanın önü açılacaktır.

İGÜ uygulamasında piyasa şartları değil hakkaniyet, yardımlaşma ve ücretin yeterliliği esas alınmaktadır.



12. İslam İktisadı ve Finansı Zirvesi Tamamlandı

İLKE Vakfı İktisadi Araştırma Merkezi (İKAM) tarafından yıllardır düzenlenen İslam İktisadı Atölyesi bu yıl yeni bir formatla 12. İslam İktisadı ve Finansı Zirvesi olarak 16 Ekim 2024 tarihinde Marmara Üniversitesi Prof. Dr. Raşit Küçük Konferans Salonunda gerçekleştirildi.

ZİRVENİN açılış konuşmalarında, İslam İktisadı Araştırma Merkezi Direktörü Dr. Melih Turan, İslam iktisadı ve İslami finans çalışmalarının büyük bir potansiyele sahip olduğunu vurgulayarak, bu çalışmaların daha da geliştirilmesi ve süreklilik kazanması gerektiğinin altını çizdi. İLKE Vakfı Yönetim Kurulu Başkanı Av. Ahmet Sait Öner ise mevcut

finans sistemi karşısında alternatif bir model olarak İslam iktisadı ve finansı çalışmalarının önemine dikkat çekti. Türkiye Katılım Bankaları Birliği Genel Sekreter Yardımcısı Fatma Çınar, “21. yüzyılda, küresel zorluklar, adil ve sürdürülebilir finans sistemlerini daha çok ön plana çıkarıyor. İslam iktisadı ve finansı, adil bir düzen ve sürdürülebilir kalkınma için gi-

derek daha fazla önem kazanıyor.” dedi. T.C. Merkez Bankası Denetleme Kurulu Üyesi Prof. Dr. Mehmet Babacan ise katılım finans sektöründeki gelişmeleri değerlendirerek, “Katılım bankacılığında 6 yılı geride bıraktık, ancak daha kat edecek çok yol var. Bu alanda başarı için kurumsallaşma kritik önemde.” ifadelerini kullandı. Cumhurbaşkanlığı Finans Ofisi Başkanı Prof. Dr. Göksel Aşan, mevcut sistemin sürdürülebilir olmadığını ve yıkılmaya mahkum olduğunu, bu durumda sürdürülebilir bir sistem inşa etmemiz gerektiğini vurgulayarak “Al-



ternatif sistemler üzerine çalışmalar yapılmalı” dedi.

Açılış konuşmalarının ardından iki farklı salonda paralel oturumlar halinde gerçekleştirilen panellerle akademi ve sektörün farklı açılardan ele aldığı konular üzerinde derinlemesine tartışmalar gerçekleştirildi. 10 oturumda ve çeşitli başlıklarla gerçekleştirilen panellerde İslam iktisadının kriz çözümlerine olan katkılarından küresel finansın dönüşümüne, katılım finansmanındaki yenilikçi yaklaşımlardan dijitalleşmeye ve İslami finteklerin dönüştürücü etkisine kadar birçok konu tartışıldı.

Gerçekleştirilen panellere akademiden ve sektörden katılan birbirinden değerli konuşmacılar, İslam iktisadı alandaki potansiyelin gerçeğe dönüşmesi için gerekli olan bilgileri, stratejileri ve uygulama alanlarındaki tecrübeleri paylaştı.

İSLAM İKTİSADI ÖDÜLLERİ SAHİPLERİNİ BULDU

Zirvede, İslam iktisadı alanında yürütülen çalışmalar ödüllendirildi. İslam İktisadı Tez Ödülü Dr. Yunus Emre Aydınbaş'a, İslam İktisadı Araştırma Ödülü Dr. Sami Al Daghistani'ye, İslam İktisadı Katkı Ödülü ise Prof. Dr. Masudul Alam Choudhury'ye verildi. İslam İktisadı Uygulama Ödülü Emlak Katılım Bankasına, İGİAD Yönetim Kurulu Başkanı Hüseyin AKÇA tarafından takdim edildi.

ZİRVEDE KATILIM FİNANS ÖNE ÇIKTI

Zirve boyunca düzenlenen panellerde, katılım finans sektörü farklı açılardan incelendi. Cumhurbaşkanlığı Finans Ofisi Katılım Finans Dairesi Başkanı Dr. Tarık Akın, İslami finansın orta sınıf, kentleşme ve iklim değişikliği gibi kü-

resel trendlerle bağlantılı olduğunu ve bu trendlerin tüm dünyayı şekillendirdiğini belirtti. Architech CEO'su Ökkeş Emin Balçıçek, teknoloji ve finans ilişkisinin özellikle fintek alanında önemli olduğunu vurguladı ve bankacılık çözümlerini İslami ilkelere dayandırarak dijital teknolojiyi güçlendirdiklerini ifade etti.

İslam İşbirliği Teşkilatı Tahkim Merkezi Genel Sekreteri Umar A. Oseni, İslami finansın hem bireysel hem de toplumsal düzeyde adil, sürdürülebilir ve dengeli bir sistem olarak düşünülmesi gerektiğini belirtti. INCEIF Üniversitesi'nden Prof. Dr. Obiyathulla Ismath Bacha ise finansal işlemlerin büyük kısmının bankacılık üzerinden yapıldığını, bunun da sistemi kırılgan hale getirdiğini ve bir bankadaki sorunların tüm sistemi tehdit edebileceğini vurguladı.

ON İLKE

İş Hayatımızın Sınır Taşları





İŞ, AHLAKIYLA YAPILIRSA MEŞRUDUR

İĞİAD, ahlaki olmayan bir işin meşru olmadığını savunur.

Kanunlar ve piyasa şartları ne yönde olursa olsun,
gayriahlaki iş ve uygulamalar meşru kabul edilemez.

Her iş ve girişim ya meşru ya da gayrimeşrudur. Ahlak, her değer, fiilin ve kazancın önündedir, meşruiyetin kaynağını oluşturur. Hayatı ve hayatın akışı içerisindeki girişimlerimizi anlamlı ve değerli kılan yegane ölçüt ahlaktır. Ahlakıyla yapılmayan işten sağlanan maddi veya manevi kazanç kâr sayılmaz, bilakis kayıp ve zarardır.

Helal kazanç elde etme niyeti, yol ve yöntemin doğru seçilmesini zorunlu kılar. Zira elde edilen kazancın meşru veya gayrimeşru olmasını kazanma yöntemi belirler. Ahlaki olmayan yol ve yöntemlerle meşru bir hedefe varılamaz, helal bir kazanım elde edilemez.

İnsanın mutluluğu ve huzuru ancak ahlaklı girişimler ve yöntemlerle sağlanır. Nasıl ki ahlaklı olmayan bir insandan kendimizi sakınıyorsak, ahlaklı olmayan bir tüccardan ve onun girişiminden de sakınmamız gerekir.

Ahlak, insanın hilkati ve fıtratıdır. İnsanın bütün davranış biçimlerine renk veren, ticari girişimlerine şekil veren meşruiyetini aldığı temel kaynak ahlaktır. Ahlak insanın kendisiyle ünsiyetidir, kendisine yabancılaşmamasıdır, kendisi ile yüzleşmesidir. Ahlak, kaynağını vahiyden ve Hz. Peygamber'in (SAV) hayatındaki örneklerden alır. Ahlaklı olan insan, bütün faaliyetleriyle, ticari teşebbüsleriyle, ortaklıklarıyla, müşteri ve işgören ilişkileriyle bir bütün olarak örnek olmalıdır.

Ticari hayatın hırçın ve kıyasıya rekabet üzere sürmesi, malı ve kazancı yüceltmeye, biriktirerek çoğaltmaya ve bunu bir tutku hâline getirmeye sebep olabilmektedir. İnsan, katı bir vicdanla, hırsla ve tutkuyla biriktirerek çoğaltmaya meyilli olsa da, sahip olduğu ahlak bunun sınırları olduğunu vazedir. Ahlaklı bir insan kazancını, paylaşmak ve arınmak üzerine inşa etmiştir.

Başarı uğruna insanın yaratılışına aykırı iş yapmak ya da yapılmasına razı olmak, dünya üzerinde elde edilebilecek en büyük kazancı bile heba etmek demektir. Üzerinde yürüdüğümüz arz, insanın ahlaklı olmasının mizanı üzere kuruludur. Mizana zarar verecek olana tevessül etmek elde avuçta olanın kıymetini yok edecektir. İnsanın ahlaktan, yani fıtratından, vicdanından ve iradesinden vazgeçerek kazanacağı bir şey söz konusu olamaz. Buradan elde edeceği zararı karşılayacak bir kazancı da yoktur. İnsan kendinden olanı, ahlakını kaybetmemek adına yeri geldiğinde arzu ve heveslerinden vazgeçmeyi, yüz çevirmeyi öğrenmeli, eşyayı kaybettiği yerde kazanacağı erdemli duruşun hürmetini düşünmelidir.

- İĞİAD için asıl olan insan, tâli olan eşyadır. Allah ile kulluk bağı kopan insan, ticari hırsları ve eşyanın kölesi olmaktan kurtulamaz.
- İĞİAD, emeğin infak ile korunmasını gerekli görür, infak ahlakının yaygınlaşmasını önemser. Çünkü infak nifakın panzehiridir.
- İĞİAD, her çabada ve teşebbüste ahlakı önceler. Muhtevasında ahlak olmayan bir işi ve ticari kazancı meşru görmez.



İGİAD 4. Uluslararası STK Fuarında Yerini Aldı

İslam Dünyası Sivil Toplum Kuruluşları Birliği (İDSB) ve Türkiye Gönüllü Teşekküller Vakfı (TGTV) tarafından düzenlenen 4. Uluslararası STK Fuarı, Türkiye ve İslam Dünyası'ndan birçok sivil toplum kuruluşunu bir araya getirdi.

İGİAD olarak, İslam dünyasından birçok sivil toplum kuruluşunun bir araya geldiği 4. Uluslararası STK Fuarı'na katılım sağladık. Fuar boyunca, farklı ülkelerden STK'larla tanışma ve iş birliği fırsatlarını değerlendirme imkânı bulduk.

Fuarda standımız, T.C. Ticaret Bakanı Sayın Ömer Bolat ve AK Parti İstanbul Milletvekili Sayın Hasan Turan tarafından ziyaret edilerek teşrif edildi. İGİAD olarak

faaliyetlerimizi tanıtmaya fırsatı bulduğumuz 4. Uluslararası STK Fuarı, Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın katılımı ile son buldu.

Bu anlamlı organizasyonda yer alarak İslam dünyasıyla kurduğumuz bağları güçlendirmekten büyük memnuniyet duyuyoruz. Fuarın düzenlenmesinde emeği geçen herkese teşekkür ederiz.





İGİAD YÖNETİM KURULU, 2025 YILI PLANLAMA KAMPINI TAMAMLADI

İGİAD Yönetim Kurulu olarak, 2024 yılı faaliyetlerimizi kapsamlı bir şekilde değerlendirip 2025 yılına dair hedeflerimizi belirlediğimiz toplantımızı 16-17 Kasım 2024 tarihlerinde Sapanca'da gerçekleştirdik. Gerçekleştirilen bu toplantı, hem geçmişteki başarılarımızı gözden geçirmemize hem de geleceğe dair umut ve planlarımızı netleştirmemize olanak sağladı.

2025 yılı için belirlediğimiz faaliyetlerin, topluluğumuza hayırlı ve bereketli sonuçlar getirmesini Yüce Allah'tan niyaz ediyoruz. Bu süreçte bizlere katkı sağlayan tüm üyelerimize içtenlikle teşekkür eder, birlikte daha güçlü adımlar atarak daha büyük başarılarla ulaşmayı temenni ediyoruz.



ÜYELERİMİZ SABAH NAMAZINDA BULUŞTU

İGİAD Teşkilatlanma Komisyonu tarafından organize edilen Sabah Namazı Buluşmaları programında üyelerimiz 29 Eylül 2024 Pazar günü Rumi Mehmet Paşa Camii'nde bir araya geldi.

İĞİAD'DAN ECZ. KÜBRA ÇAĞLAK'A İŞ AHLAKI BERATİ

ECZ. Kübra ÇAĞLAK, Filistin'de yaşanan zulme sessiz kalmayarak eczanesinin muhtelif yerlerine boykot ilaç firmaları ve muadilleri hakkında bildiriler astı. İĞİAD olarak ticari kaybı göze alarak, iş ahlakı alanında gösterdiği örneklik dolayısıyla Ecz. Kübra ÇAĞLAK hanımefendiyi ziyaret ederek, Allah'ın isimlerinden, her türlü rızık imkanlarını yaratan manasına gelen, Er-Rezzak lafzını ve İş Ahlakı Beratını takdim ettik.

İncir Eczanesi sahibi Ecz. Kübra ÇAĞLAK'ın eczanesinde asmış olduğu bildiri:

"Filistin Halkına yapılan bilinçli soykırım ve hak ihlallerinin müsebbibi İsrail'e alenen destek veren ve finansal katkı sağlayan ilaç firmalarını boykot etmek isterseniz; İlaçlarınızın firmaları hakkında sizi bilgilendirebilir ve siz boykot olmayan muadil (eşdeğer) ilaç önerebiliriz. İşgal süreci bitene kadar yapabildiğimiz en iyi şey ile, Filistin Halkının onurlu mücadelesinin yanındayız."

Ziyaret sonrasında Ecz. Kübra Hanım şu mesajları aktardı;

Filistin halkı, yıllardır süregelen işgal ve acımasız zulüm altında nefes almaya çalışıyor. Her gün kaybedilen hayatlar, yerle bir edilen evler ve yüz-yıllardır süren direniş, dünyanın gözleri önünde acımasızca devam ediyor. 7 Ekim'de yaşananlar, bu acının ne denli derin olduğunu bir kez daha gösterdi. Filistin toprakları sadece bir savaş alanı değil, bir halkın umutlarının, çocuklarının gülüşlerinin ve geleceğe dair tüm hayallerinin birer birer söndüğü bir yer haline geldi. İsrail'in sistematik soykırımı, Filistin halkını kendi vatanında esir ediyor. Anne kucağında can veren çocuklar, yıkıntılar arasında yaşam savaşı veren masum insanlar her gün bu trajedinin bir parçası oluyor.

Filistin halkı her geçen gün daha da derinleşen bir yara ile yaşam mücadelesi verirken, bizler de karınca misali bu zulme karşı durmayı ve ateşe bir damla su taşımayı kendimize borç biliyoruz. Dünya bu acıya sessiz kalırken, Filistin'in onurlu mücadelesinin bir parçası olmak her şeyden daha anlamlıdır. Soykırım bitene kadar elimizden gelenin en iyisiyle Filistin halkının yanında olacağız.



İĞİAD ÜYELERİYLE BİLİŞİM VADİSİ ZİYARETİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ

İŞ Geliştirme Komisyonumuzun düzenlediği bu gezide, geleceğin teknolojilerine dair bilgi edindik.

42 Okulları ve Kuluçka İşletme Merkezi'ni yerinde inceleyerek inovasyon ekosistemini yakından tanıma fırsatı bulduk.





İĞİAD ÜYELERİ ATIŞ POLİGONUNDA BULUŞTU

TEŞKİLATLANMA Komisyonu tarafından düzenlenen sportif faaliyetler kapsamında Üyelerimiz 11 Ocak 2025 Cumartesi günü Esenler'de bulunan atış poligonu programında bir araya geldi.

Katılımın yoğun olduğu programda üyelerimiz, atış talimi sonrası hasbihal etme fırsatı buldular.



İĞİAD ÜYELERİ KEMERBURGAZ'DA DOĞAYLA BULUŞTU

ÜYELERİMİZİN birbirleriyle daha yakından tanışmalarını sağlamak amacıyla düzenlenen Kemerburgaz Kent Ormanı Doğa Yürüyüşü 24 Kasım 2024 Pazar günü gerçekleştirildi.



KARS/ERZURUM İLLERİNE KÜLTÜREL ZİYARET

İGiAD Teşkilatlanma Komisyonu, 4-6 Ekim 2024 tarihleri arasında Erzurum/Kars illerine 2 gece 3 günlük kültürel gezi düzenledi.

Üyelerimiz ve ailelerinin katıldığı gezide, Kars ve Erzurum'daki tarihi ve kültürel mekanlar, Tarih ve Medeniyet Araştırmacısı, Üyemiz Musa Bıçkioğlu Bey'in rehberliğinde ziyaret edildi.





MISIR'A KÜLTÜR GEZİSİ

İGİAD Teşkilatlanma Komisyonu tarafından 23-30 Ekim tarihlerinde gerçekleştirilen Mısır kültür gezisi sona erdi. Gezi kapsamında tarih boyunca birçok medeniyete ev sahipliği yapmış olan, peygamberlerin, şehitlerin ayak izlerinin olduğu, hak ve batıl mücadelesinin bir arada görüldüğü kadim topraklarda bulunduk. Organizasyonu gerçekleştiren Sıla Tur'a, rehberimiz Musa Bıçkıoğlu Bey'e ve tüm katılımcılara teşekkür ederiz.





YEŞİLAY GENEL BAŞKANI MEHMET DİNÇ'E KURUMSAL ZİYARET GERÇEKLEŞTİRDİK

İGİAD Yönetim Kurulu Başkanı Hüseyin Akça ve yönetim kurulu üyelerimiz, Yeşilay Genel Başkanı Sayın Mehmet Dinç'i Yeşilay Genel Merkezinde ziyaret ettiler.

Ziyarete, Yeşilay'ın bağımlılıkla mücadele alanındaki değerli çalışmaları ve İGİAD'ın iş ahlakı çerçevesindeki faaliyetleri üzerine verimli bir görüşme gerçekleştirildi. Ortak projeler ve iş birliği imkânları üzerine fikir alışverişinde bulunularak, toplum yararına katkı sunma hedefleri doğrultusunda bilgi paylaşımı sağlandı.



BİLİŞİM VADİSİ GENEL MÜDÜRÜ ERKAM TÜZGEN'E NEZAKET ZİYARETİNDE BULUNDUK

İGİAD Yönetim Kurulu Başkanı Hüseyin Akça ve yönetim kurulu üyelerimiz ile birlikte, Bilişim Vadisi Genel Müdürü Sn. Erkam Tüzgen'e nezaket ziyaretinde bulunduk.

Görüşmemizde, iş dünyasında iş ahlakının önemi ve yaygınlaştırılması üzerine samimi bir sohbet gerçekleştirdik.



İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ'NE KURUMSAL ZİYARET GERÇEKLEŞTİRDİK

İGiAD Yönetim Kurulu Başkanı Hüseyin Akça, yönetim kurulu üyelerimiz ve yüksek istişare kurulu üyemiz Prof. Dr. Ömer Torlak ile birlikte, İstanbul Ticaret Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Necip Şimşek'i ziyaret etti.

Görüşmede, İGiAD'ın faaliyetleri tanıtılarak, ortak projeler ve iş birliği imkanları değerlendirildi.

AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI'NA KURUMSAL ZİYARET GERÇEKLEŞTİRDİK

İGiAD Yönetim Kurulu Başkanı Hüseyin Akça ve Yönetim Kurulu Üyesi Orhan Demir, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Yaşlı Politikaları Daire Başkanı Fatih Elibol'u makamında ziyaret ederek hayırlı olsun dileklerinde bulundu.

Ziyaretimizde, Türkiye'de giderek yükselen yaş ortalamasına bağlı olarak yaşlı bakım evlerine ve bu alanda eğitilmiş personele duyulan ihtiyacın artacağı vurgulandı. Yaşlılarımızın, hayatlarının bu değerli döneminde şefkat ve merhametle karşılanmaları gerektiğinin altı çizildi ve maalesef bu konuda yaşanan olumsuz örneklerden de bahsedildi.



İHH ANKARA TEMSİLCİLİĞİNE ZİYARETTE BULUNDUK

İGiAD Yönetim Kurulu Başkanı Hüseyin Akça ve Yönetim Kurulu Üyesi Orhan Demir, İHH İnsani Yardım Vakfı Genel Başkan Yardımcısı Sayın Hüseyin Oruç'u Ankara'da makamında ziyaret ettiler.

Ziyarette, Suriye'de başlayan yeni süreçle ilgili gelişmeler ve bu süreçte yapılabilecek ortak insani yardım çalışmaları ele alındı. Aynı zamanda, Türkiye-Suriye ticaretinin sınır bölgelerindeki sosyal ve ekonomik kalkınmaya katkı sağlayacak şekilde geliştirilmesi, toplumlar arası dayanışmayı artıracak ahlaki ticaret anlayışının benimsenmesi gerektiği vurgulandı.



MUHTELİF ÜLKELERDEN İŞADAMLARI VE STK TEMSİLCİLERİ İLE İSTANBUL YATIRIM FORMUN'DA BİR ARAYA GELDİK

İGiAD olarak 12 - 13 Ekim tarihlerinde, Endonezya, Cezayir, Suudi Arabistan, Yemen ve Mısır'dan iş adamları ve sivil toplum örgütü liderleri ile bir araya geldik.

13 Ekim Pazar günü düzenlenen İstanbul Yatırım Forumu'nda, İGiAD Yönetim Kurulu başkanı Hüseyin AKÇA, İGiAD'ın faaliyetleri ve 17 -21 Temmuz tarihlerinde düzenlenen Afganistan Ticari İş Heyeti Hakkında bilgi aktarımında bulundu.

MİLLÎ İRADE BULUŞMALARI'NA KATILDIK

İNSAN ve Medeniyet Hareketi çatısı altında düzenlenen Millî İrade Buluşmaları kapsamında, 11 Ekim 2024 Cuma akşamı, Türkiye Cumhuriyeti Millî Eğitim Bakanı Sayın Prof. Dr. Yusuf Tekin'in katılımıyla "Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli" konusu üzerine İnsan ve Medeniyet Hareketi Genel Merkezinde bir toplantı gerçekleştirildi. Eğitim politikalarının ve geleceğe yönelik vizyonun ele alındığı bu önemli buluşmaya, İLKE Vakfı Yönetim Kurulu Başkanı Av. Ahmet Sait ÖNER ve İGİAD Yönetim Kurulu Başkanı Hüseyin AKÇA da katılım gösterdi.



AYNI çerçevede, 13 Aralık 2024 Cuma günü düzenlenen ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanımız Prof. Dr. Numan Kurtulmuş'un katılımıyla gerçekleşen "Türkiye Yüzyılında Yeni Anayasa" konulu Millî İrade Buluşması da İGİAD olarak katılım sağladık.



KARZ-I HASEN BULUŞMALARINA KATILIM SAĞLADIK

İGİAD olarak, Karz-i Hasen Vakfı tarafından, dayanışma kültürünü yaygınlaştırmak ve faizsiz borç kavramını anlatmak amacıyla, Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesinde düzenlenen Karz-ı Hasen Buluşmaları'na katılım sağladık.



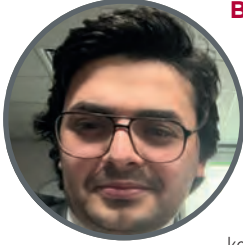
ABDUL SELAM SEYİDOĞLU
Kuzu Rugs LTD.

Aslen Afganistanın Akça Jowzjan Türkmen köyündenim. 01 Aralık 2024'te Afganistan'da evlendim. 2014-2017 arası İstanbul Şehir Üniversitesinde psikoloji okuyup 2nci sınıftan sonra üniversiteyi bırakıp aile şirketimiz olan Saruki Hali'da çalışmaya başladım. 2019 yılında Yeni Zelanda'ya çalışmaya gittim. 2023 yılında kendi kurmuş olduğum şirketimi yönetmekteyim.



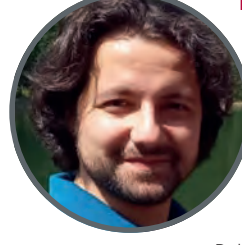
BİLAL DAĞTEKİN
İBA Hukuk - Kurucu Avukat

1994 Adıyaman doğumluyum. 2017 yılında Şehir Üniversitesi Hukuk fakültesinden mezun oldum. 2018 yılından bu yana Tercüman Sitesi'nde bulunan kendi hukuk büromda avukatlık mesleğini icra etmekteyim. Şirketler, gayrimenkul ve kat mülkiyeti hukuku ağırlıklı olarak çalışmalarına devam ediyorum.



BİLAL AY
Velox Servi

1994 doğumluyum. Evliyim ve 2 evladım var. İznikliyim. Endüstriyel Tasarımcıyım. İş hayatıma üretimin temel taşlarından biri olan tasarım alanında üniversitenin ilk yıllarında yarı zamanlı çalışarak başladım. Tam zamanlı çalıştığım dönemde farklı disiplinleri koordine ederek ürün tasarımları, makine tasarımı ve imalatı konusunda tecrübeler edindim. En son çalıştığım Teknovak A.Ş. de proje müdürü olarak savunma sanayiine ve medikal sektörleri için hazırladığımız projeleri ve özel prosesleri yönettim. Şu an İkitelli'deki dükkanımızda makine, kalıp imalatı ve robot entegrasyonları üzerine çalışıyoruz. Fırsat bulursam İznik'te ailemle vakit geçiyorum.



EMREHAN BULAYIR
KRC Yapı Aş.

1991 Doğumluyum. Küçük yaşımdan beri babam Mehmet Bulayır'ın vesilesiyle hep bir şekilde İĞİAD'ın çevresindeyim. Genç İĞİAD'da vazife yapmak da nasip oldu. 2015 Yılında Marmara Üniversitesi İktisat Bölümünden mezun oldum. 2014-2016 Arasında Eski Başkanımız Şükrü Alkan ile birlikte, 2017-2020 Arasında üyemiz Ömer Duyar ile birlikte ve en son 2020'den itibaren günümüze üyemiz Mustafa Karaca ile birlikte çalışıyorum. Gönüllü Arama Kurtarma ile birlikte yakın dövüş sanatları Tekvondo ve Karateye ilgilim vardır. İyi seviyede İngilizce biliyorum. Evliyim ve Ümraniye'de oturuyorum.



EMRE YILMAZ
Nar Kitle Fonlama Platformu

Aslen Erzincanlı olan Emre YILMAZ 1998 yılında Fatih/İSTANBUL'da doğmuştur. 2016 yılında Pertevniyal Lisesi, 2021 yılında ise Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi'nden mezun olmuştur. Lise ve üniversite yıllarında çok sayıda kulüp ve etkinliğin yöneticiliğini yapmıştır. Kariyerine çok uluslu bir bağımsız denetim firmasında başlayan YILMAZ burada halka arz ve halka açık şirketlerin bağımsız denetim süreçlerinde rol almıştır. Daha sonra Nar Fon bünyesine katılarak burada kitle fonlama ve girişim sermayesi yatırım fonu kuruluş aşamalarında görev almıştır. Halen aynı şirkette yatırımcı ilişkileri yöneticisi olarak görev yapmaktadır.



TAHA İSLAMOĞLU
Aktif İnternational Hospital

1996 yılında Rize'de doğdu. 2015 yılında Üsküdar Anadolu İmam-Hatip Lisesi'ni bitirdi. 2018 yılında Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi'nden, 2022 yılında Atatürk Üniversitesi Kamu Yönetimi bölümlerinden mezun oldu. 2016-2024 yılları arasında Genç İgiad çalışmalarında bulundu. Çalışma hayatına Alk Group Şirketi Mali ve İdari İşler Departmanında Büro Yönetimi olarak başlayan İslamoğlu, Alkan Tekstil Firmasında Müşteri Temsilcisi, BMS mekanik firmasında Satın alma sorumlusu daha sonra Özel bir hastanede muhasebe uzmanı olarak iş hayatı devam etmektedir. Üsküdar'da yaşayan İslamoğlu, dünyayı ahlaki merkeze konumlandırarak yenilikçi modelleri takip etmektedir.



BUĞRAHAN TANIR
C&CITY - Vera Online İnt.
Sat. Hiz. Ltd. Şti.

1994 yılında İstanbul'da doğdum, aslen Ağrılıyım. İstanbul Üniversitesi Gazetecilik bölümünde tahsil yaptım. 2014 yılından beri aile şirketimizin e-ticaret operasyonlarını yönetiyorum. Tekstil sektöründe, özellikle iç giyim ve ev giyim alanlarında faaliyet gösteriyoruz. E-ticaret, iş geliştirme ve marka yönetimi konularında çalışmalar sürdürüyoruz.



HAMZA EREN KARAHAN
Zorlu Enerji

Aslen Erzincanlı olan Hamza Eren Karahan 1995 yılında İstanbul'da dünyaya gelmiştir. Kadir Has Üniversitesi Elektrik-Elektronik Mühendisliği mezunu olan Karahan, 2019 yılından bu yana çeşitli kurumsal şirketlerde mühendis olarak çalışmıştır. Şu anda ise Zorlu Holding bünyesinde Teknik Ürün Yöneticisi olarak çalışmaktadır ve aynı zamanda Yıldız Teknik Üniversitesi'nde yüksek lisans eğitimine devam etmektedir.



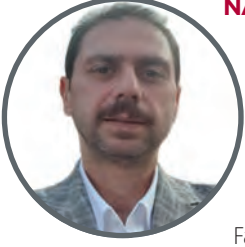
YAKUP KARACA
KRC Yapı Aş.

1969 yılında Trabzon, Of'ta altı çocuklu bir ailenin ilk çocuğu olarak dünyaya gelmiştir. Eğitim hayatına başlamadan, 1991 yılında Beşiktaş'ta aile şirketine inşaat ve yapı malzemeleri sektöründe ticari faaliyetlerine atılmıştır. O günden bu yana aynı sektörde başarılı bir şekilde faaliyetlerini sürdürmektedir. Karaca, evli olup iki çocuk babasıdır.



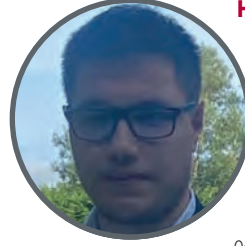
YUNUS BAŞAR
Erta Grup İnşaat

Aslen Siirtliyim. 1993 İstanbul / Fatih doğumluyum. Evli ve 2 çocuk babasıyım. 2015 yılı Karadeniz Teknik Üniversitesi-İnşaat Mühendisliği mezunuyum. Yüksek lisansımı İş Sağlığı ve Güvenliği üzerine yaparak 2019 yılında tamamladım. 2017 yılından bu yana, kendi kurmuş olduğum Şirketimi yönetmekteyim.



NACİ TURAN
Pelikan LED

1976 Ordu Doğumluyum ilk ve ortaokulu Orhan Veli İlköğretim Okulunda okudum Liseyi Ümraniye ticaret lisesinde okudum Zonguldak Karaelmas Üniversitesi muhasebe bölümünü 2. olarak bitirdim Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi ve İktisat Fakültesini bitirdim 1996 yılında Karaköy de ticarete başladım yaklaşık 27 yıldır ticaretin içindeyim aynı zamanda yaklaşık 20 yıldır mali müşavirlik mesleğinde yapmaktayım evli üç erkek çocuk babasıyım 15 yıldır Üsküdar bulgurluda oturmaktayım. 2015'den bu yana Bulgurlu da iki işyerin var halen devam etmekteyim.



HASAN KÜÇÜKKAYA
Fortem Dijital Paz. Tekn. San. Ltd. Şti.

2002 İstanbul Üsküdar doğumluyum. Memleketim Erzincan Kemah. İlköğretim Derya Öncü Koleji ve Liseyi Kadıköy Anadolu İmam Hatip Lisesinde okudum. Şu an İstanbul Bilgi Üniversitesi Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik öğrencisiyim. Bunun yanında e-ticaret ile uğraşıyorum. Hobilerim yeni yerler gezmeyi, müzik dinlemeyi ve kitap okumayı severim.



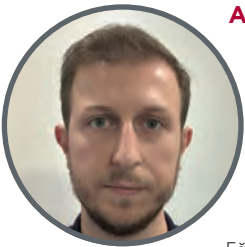
MUHAMMED FATİH ERDOĞAN
Ner Aksesuar Amb. İplik San. Tic. Ltd. Şti.

Aslen Sivaslı olup 1996 yılında İstanbul'da doğdum. 2019 yılında İstanbul Şehir Üniversitesi Endüstri Mühendisliği bölümünden mezun oldum. 50 yıldan fazla süredir tekstil yan ürünleri ve aksesuarları sektöründe faaliyet gösteren aile şirketimizde üçüncü nesil olarak görev almaktayım.



MUSAB TOPAL
Musab Topal Hukuk Danışmanlık

Gazi Anadolu Lisesi'nden 2014 yılında mezun oldum. İstanbul Ticaret Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden 2018 yılında mezun olup 2018-2019 arası Ürdün'de Arapça Eğitimi aldım. 2020-2021 arasında Dem Hukuk Bürosunda avukatlık stajımı yapıp aynı yerde 2023 yılına kadar çalıştım. 2023 yılında Hakalı'da kendi ofisini açtım ve serbest avukatlık yapıyorum. Evliyim, Başakşehir'de oturuyorum ve iyi seviyede Arapça konuşuyorum.



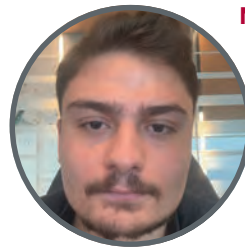
ABDURRAHMAN VEFA YABANİGÜL
Akve Gıda San. Tic. Ltd. Şti.

1994 yılı İstanbul doğumluyum. İstanbul Bilgi Üniversitesi reklamcılık bölümünden 2017 yılında mezun oldum. Sonrasında University of California Los Angeles'da DCA programında dijital tasarım üzerine eğitimimi 2019 yılında tamamladım. Eğitim hayatımdan sonra Londra'ya yerleşerek burada Verso Design Studio dijital marketing ajansı kurdum ve farklı firmalara dijital marketing hizmeti sağladım. Bu süreçte Halal Travels ismindeki tüm dünyadan alkolsüz otellerin rezervasyon süreçlerini yöneten bir girişimin kurucu ortaklarından oldum ve marketing alanındaki çalışmalarını yürüttüm. 2023 yılında tekrar İstanbul'a yerleşerek ithalat, ihracat alanına yöneldim ve Akve Gıda adında firmamı kurarak Afrika başta olmak üzere çeşitli ülkelere susam, kaju, kahve ve benzeri gıda ürünlerinin ithalatını ve toptan satışını yapmaktayım. Evliyim ve İstanbul'da ikamet etmekteyim.



ÜSÂME SEKİZTAŞ
Merhaba Pastaneleri

1994 İstanbul doğumluyum. 2017 yılında Şehir Üniversitesi İletişim fakültesinden mezun oldum. 2016 yılından beri aile şirketimiz olan Merhaba Pastaneleri'nde yönetici olarak çalışıyorum.



MUHAMMED BİLAL DİNÇEL
Akyapı İnşaat

2021 yılında İstanbul Kültür Üniversitesi İnşaat Mühendisliği bölümünden mezun oldum. 2021 yılından beri Akyapı İnşaat'ta çeşitli departmanlarda çalışmaktayım. Evliyim, Başakşehir'de oturuyorum.



**DOÇ. DR. MUHAMMED
HÜSEYİN MERCAN**
Öğretim Üyesi

2008 yılında Marmara Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü'nde lisans eğitimini, 2011'de ise Yıldız Teknik Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler programında "Suriye Dış Politikası ve Ulusal Çıkar: 1990- 2010" başlıklı tez çalışmasıyla yüksek lisans eğitimini tamamladı. İstanbul Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü'nde yürüttüğü doktora çalışmasını "İslami Hareketin Kurumsallaşma Sorunu Işığında Müslüman Kardeşler Teşkilatı" başlıklı teze 2017'de tamamladı. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Bölümü'nde öğretim üyesi olarak görev yapan Mercan, genel itibarıyla Orta Doğu siyaseti üzerine araştırmalar yapmaktadır. Bu alanda ulusal ve uluslararası düzeyde çeşitli akademik makaleler kaleme alan Mercan'ın Suriye: Rejim ve Dış Politika ve Müslüman Kardeşler'in Yükselişi ve Düşüşü başlıklı iki kitabı ile Transformation of the Muslim World in the 21st Century, Orta Doğu'nun Ekonomi Politikası (Taha Eğri ile) ve Arap Ayaklanmalarını Yeniden Düşünmek (Mesut Özcan ile) başlıklı derlemeleri bulunmaktadır.



REFİK SÖYLEMEZ
Baykar Teknoloji

T3 Vak7 Mütevelli Heyeti Üyesi
Baykar Akıllı Web Sistemleri Sorumlusu
T3 AI Program Yöneticisi

Refik Söylemez, İzmir'de ilk, orta ve lise eğitimini tamamladıktan sonra, 2012 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Bilgisayar Programcılığı, 2013 yılında Marmara Üniversitesi Bilgisayar Mühendisliği ve Anadolu Üniversitesi İşletme

Yönetimi bölümlerinden mezun olmuştur. 2020 yılında İstanbul Ticaret Üniversitesi'nde Bilgisayar Mühendisliği alanında burslu olarak yüksek lisans yapmış, 2023 yılında yapay zeka üzerine tez ve makale yayımlamıştır. Topluma yenilik, bilişim ve iş ahlakı kültürünü yaymak amacıyla birçok sosyal sorumluluk projesinde yer almıştır. Kariyerine yazılım alanında başlamış, mühendislik firmalarında BT Birim Yöneticisi ve Yazılım Mimarı olarak çalışmıştır. 2017'de T3 Vak7'nde gönüllü olarak yer almış ve 2020'de Baykar Teknoloji'de Akıllı Web Sistemleri Sorumlusu olmuştur. Ayrıca, 2023'te başlatılan Türkiye'nin büyük dil modeli geliştirme projesinde T3 AI Program Yöneticisi olarak görev yapmaktadır.

2024'te T3 Vakfı Mütevelli Heyeti Üyesi olmuştur.

Evli ve iki çocuk babasıdır.



İZZET DEMİR
Yönetmen

Aslen Tokatlı olan İzzet Demir 1991 yılında İstanbul'da dünyaya gelmiştir. 2013 yılında İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi'nden mezun olan İzzet Demir, birçok ulusal kanalda televizyon programcılığı yapmıştır. Halihazırda TRT2'de Yönetmen olarak çalışmakla birlikte Ahmet Bulut YouTube kanalını da yönetmektedir. Evli ve iki çocuk babasıdır.



AHMET KAAAN
Kaanlar Gıda San. ve Tic. A.Ş.

1979 İstanbul Fatih doğumlu olan Kaan, aslen Trabzon Vakfıkebirlidir. 1993 yılında İstanbul İmam Hatip Ortaokulu'ndan, 1996 yılında ise Bakırköy İmam Hatip Lisesi'nden mezun olmuştur. 2001 yılında Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi'ni bitiren Kaan, 2002 yılında Kanada Waterloo Üniversitesi'nde dil eğitimini tamamlamıştır. Aile şirketi olan Kaanlar'da Dış Ticaret ve Finans Müdürlüğü görevini sürdüren Kaan, ÖNDER Genel Başkanvekilliği, Yeşilay Genel Başkan Yardımcısı, İstanbul İhracatçılar Birliği Yönetim Kurulu Üyesi ve Buz Hokeyi Federasyonu Yönetim Kurulu Üyesi görevlerini ifa etmiştir. Halihazırda da Kaanlar Vakfı Yönetim Kurulu Üyeliği, Uluslararası Hak İhlalleri Merkezi Denetim Kurulu Başkanlığı ve Öncüspor Denetim Kurulu Başkanlığı görevlerini sürdürmektedir. 2012-2015 yıllarında AK Parti İl Yönetim Kurulu Üyeliği, 2015-2018 yıllarında da İl Yedek Yönetim Kurulu Üyeliği görevlerini ifa eden Kaan, 24 Şubat 2021'de gerçekleştirilen 7. Olağan İl Kongresi'nde İl Yönetim Kurulu Üyeliği'ne seçilmiştir. İngilizce ve Arapça bilen Kaan, evli ve üç çocuk babasıdır.



MUSTAFA ZEKİ BACAK
QZ Teknoloji A.Ş.

1992 yılında İstanbul'da doğdu. 2010 yılında İstanbul Bahçelievler Anadolu Lisesinden mezun oldu. ABD New York Eyalet Üniversitesi (SUNY) New Paltz ve İstanbul Teknik Üniversitesi'nde Uluslararası Ortak Lisans Programını tamamlamış olup iki üniversiteden de İşletme lisans derecesine sahiptir.

Bilgi teknolojileri altyapıları, sanallaştırma ve bulut teknolojileri üzerinde uzman bir profesyonel olup yıllar içerisinde birçok karmaşık teknik BT projesini yönetmiş, ölçeklenebilir çözümler geliştirmiş ve BT operasyonlarını stratejik iş hedefleriyle uyumlu hale getirmiştir. Uluslararası birçok orta ölçekli işletmeye yenilikçi ve efektif BT çözümleri uygulamaları konularında danışmanlık sağlamış, sağlamaya devam etmektedir.

Şu anda Paratus Teknoloji A.Ş. ve QZ Teknoloji A.Ş. şirketlerinin yönetim kurulu üyeliği görevlerinde bulunmaktadır. Evli ve 1 çocuk babası olup ileri seviyede İngilizce bilmektedir.

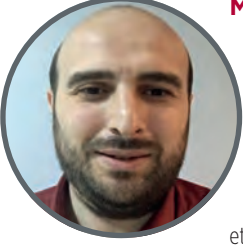


AHMET ÖZKURT
Eksim Holding

Aslen Erzincan Kemahlıyım. Marmara Üniversitesi Makine Mühendisliği bölümünden mezun oldum. Üniversite yıllarımda Genç İGİAD bünyesinde çeşitli görevler üstlenerek aktif bir rol aldım.

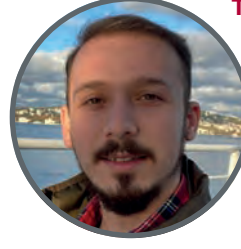
Kariyerim boyunca iklimlendirme, hazır giyim, yazılım (ERP, CRM, MRP) ve elektrikli araç şarj istasyonları gibi farklı sektörlerde iş geliştirme ağırlıklı çeşitli departmanlarda görev yaptım. Şu anda havacılık sektöründe teknik iş analisti olarak çalışıyorum.

Bunun yanı sıra, bazı sivil toplum kuruluşlarında kurumsallaşma ve bilişim alanlarında destek sağlıyor, iş elbiseleri ve promosyon kıyafetleri alanında ticari faaliyetler yürütüyorum. Ayrıca yazılım alanında özel projeler geliştiriyorum. Evliyim ve bir kız babasıyım.



MUSTAFA YAZICI
Tam Yapı Gayrimenkul

1991 Samsun Merkez doğumluyum, Üniversiteyi eğitimimi Uluslararası Saraybosna Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Endüstri Mühendisliği bölümünde tamamladım. Tam yapı gayrimenkul firmasında İnşaat sektöründe Satın Alma biriminde çalışmalarımız devam etmektedir. Evliyim.



TAYYİP ERDOĞAN
Halis Çiçekçilik

1995 yılında İstanbul'da doğumluyum, aslen Sivaslıyım. 2013 yılında Üsküdar imam hatipten mezun olduktan sonra hafızlık yapıp 2 senelik Açık öğretim İlahiyat mezunuyum. 2018 yılında imam hatip olarak Çanakkale'ye göreve atandım. 2019 senesinde istifa edip baba mesleği olan Çiçekçilik işini Üsküdar'da devam ettirmektedirim.



YUNUS EMRE ÖZKARA
Center Dış Ticaret

2001 yılında İstanbul'da doğdum. Özyeğin Üniversitesi Endüstriyel Tasarım Bölümü mezunuyum. Yurt içi ve yurt dışında çeşitli sivil toplum kuruluşlarında görev aldım. Halihazırda Center Dış Ticaret firmasında çalışma hayatımı sürdürmekteyim.



ABDULLAH DENİZ
Sultana Day. Tük. Mal. San ve Dış. Tic. Koll. Şti.

ÜYE ZİYARETLERİ



Tahir Metin
Selam Tekstil San. ve Tic. Ltd. Şti.



Beytullah Gene
Ada İstanbul Gayrimenkul



Yusuf Taha Dinçer
TMMO Makina Mühendisleri Odası



Hasan Basri Üstün
MAG Grup San. ve Tic. A.Ş.



Hasan Güllük
TRİOS 2023 Endüstri Merkezi



Haşim Akkuzu
AKKU Collection



Abdülnasır Vatansever
Kristal Elektronik San. ve Tic. Ltd. Şti.



Abdurrahman Vefa Yabanigül
AKVE Gıda San. Tic. Ltd. Şti



Ahmet Cihad Şendur
Dengeium İnşaat Emlak



Ahmet Küçük
Raya Tekstil İthalat İhracat
San. Tic. Ltd. Şti.



Ahmet Ziya Sarihan
Aksa Büro Fotokopi ve Bilgisayar
Ürünleri San. Tic. Ltd.



Birol Şentürk
INTELLECTUAL Seval Tekstil



Davut Güler
Çıra Basın Yayın Organizasyon ve
İletişim Hizmetleri Tic. Ltd. Şti.



Dursun Karabacak
Kartal İnşaat Beton Boru
San. ve Tic. Ltd. Şti



Engin İnam
YT Giydirmce Cephe Sis.
San. ve Tic. Ltd. Şti.



Fatih Alpaslan Genan
Genyap Mimarlık Mühendislik
ve İnşaat San. Ltd. Şti.



Hakan Erdem
Batı Muhasebe ve Mali Müşavirlik



Hakan Yaşar
ÖNDER İmam Hatipler Derneği



Hüseyin Dinçel

Ak Yapı İnş. Taah. San. ve Tic. A.Ş.



Mahmut Enes Elbaşı

MELBA Yapı Sanayi ve
Ticaret Limited Şirketi



Mustafa Palas

Dilman Kırtasiye



Mustafa Yazıcı

Tam Yapı Gayrimenkul
San. ve Tic. Ltd. Şti.



Nadir Girgin

Batı Muhasebe ve Mali Müşavirlik



Nuri Özkara

Hisar Makine Tic. A.Ş.



Öztürk Gündüz

Özgün Dekor



Soner Özay

Özay Legal Avukatlık Bürosu



Tahir Gölcü

Tahir Gölcü Hukuk Bürosu



Vasfi Akdeniz

Ehli Dış Ticaret A.Ş.

İGİAD'IN ASGARİ ÜCRETİ 32.830 TL



İGİAD, 2025 yılı İnsani Geçim Ücreti araştırmasını tamamladı. Dernek, üye işyerlerine İstanbul'da 2 çocuklu 4 kişilik bir ailenin insani şartlarda yaşayabilmesi için bir çalışanın alması gereken aylık ücreti 32 bin 830 TL olarak tavsiye ediyor.

Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) tarafından yapılan araştırmada, İstanbul'da İnsani Geçim Ücreti (İGÜ) 2025 yılı için asgari 32 bin 830 TL olarak belirlendi. İGİAD İnsani Geçim Ücreti Tespit Komisyonu, her yıl aralık ayında yaptığı bir araştırma ile Türkiye'de farklı bölgelerdeki ailelerin geçinebilmesi için gerekli olan insani geçim ücret seviyesini tespit ediyor. İGİAD'ın 2004 yılından beri Asgari Geçim Ücreti (AGÜ) (İGÜ) ismiyle İstanbul için yaptığı çalışma, 2014'ten itibaren İnsani Geçim Ücreti olarak revize edildi ve hesaplamada daha ileri yöntemlerin kullanılmasına geçildi.

BİRCOK KALEMİ KAPSIYOR

Araştırma 2 çocuklu 4 kişilik bir ailenin omzunu taşıyan yaşam sürebilmesi için aylık insani geçim maliyetinin hesaplanmasından hareketle

yapılıyor. Çalışma bir ailenin; gıda, giyim, konut, su, elektrik, gaz ve diğer yakıtlar, mobilya, ev aletleri ve ev bakımı, sağlık, ulaştırma, huzurevi, eğlence ve kültür, eğitim hizmetleri ve sair harcamalarına içeriyor. İGİAD işverenlerin İstanbul'daki bir iş görene ailesini geçindirilmesi için aylık asgari 32 bin 830 TL ödemesi gerektiğini öngörüyor.

REFAH SEVİYESİ İÇİN

ÖNEMLİ BİR GÖSTERGE

Tespit edilen İGÜ rakamı; SGK, vergi ve devlet tarafından karşılanan eğitim giderlerini içermiyor. İGİAD, bu rakamı, iş görene verilmesi gereken insani geçim ücreti tutan olarak işverenzlere tavsiye ediyor. İGİAD iş görenlere ödenen insani geçim ücretini helal kazancın adil paylaşımı ilkesi çerçevesinde; toplumsal dayanışma ve refah seviyesi açısından önemli bir gösterge olarak kabul ediyor.

► EKONOMİ SERVİSİ | İSTANBUL

VERGİ DÜZENLEMESİ ÇAĞIRISI

Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği mevzuatı asgari ücret politikasına yönelik olarak da önerilerde bulundu. İGÜ sayesinde çalışanların ücretlerinin sürekli iyileştirilmesini amaçlayan dernek, sabit ücretli çalışanlardan alınan gelir vergisi oranlarının gözetim ve denetimini sağlamak amacıyla diğer önlemleri gerektiğini belirtti. İGÜ'nün yaygınlaşması adına devletin, iş gören maliyetini işveren lehine düşürmeyecek tedbirler sunması gerektiğini de vurguladı.



Argive

İGİAD, 2025 yılı İnsani Geçim Ücreti araştırmasını tamamladı. Dernek, üye işyerlerine İstanbul'da 2 çocuklu 4 kişilik bir ailenin insani şartlarda yaşayabilmesi için bir çalışanın alması gereken aylık ücreti 32 bin 830 TL olarak tavsiye ediyor.

Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) tarafından yapılan araştırmada, İstanbul'da İnsani Geçim Ücreti (İGÜ) 2025 yılı için asgari 32 bin 830 TL olarak belirlendi. İGİAD İnsani Geçim Ücreti Tespit Komisyonu, her yıl aralık ayında yaptığı bir araştırma ile Türkiye'de farklı bölgelerdeki ailelerin geçinebilmesi için gerekli olan insani geçim ücret seviyesini tespit ediyor. İGİAD'ın 2004 yılından beri Asgari Geçim Ücreti (AGÜ) ismiyle İstanbul için yaptığı çalışma, 2014'ten itibaren İnsani Geçim Ücreti olarak revize edildi ve hesaplamada daha ileri yöntemlerin kullanılmasına geçildi.

İGİAD'ın 2025 yılı insani geçim ücreti (İGÜ) 32.830 TL

Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) tarafından yapılan araştırma sonucunda İstanbul'da dört kişilik bir ailenin, insani şartlarda aylık geçimini sağlayabilmesi için bir iş görenin insani geçim ücreti (İGÜ), 2025 yılı için asgari 32.830 TL olarak belirlendi.



İGİAD'tan 2025 yılı insani geçim ücreti açıklaması



İSTANBUL, (DHA) - **TÜRKİYE İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD)** tarafından yapılan araştırma sonucunda İstanbul'da dört kişilik bir ailenin, insani şartlarda aylık geçimini sağlayabilmesi için bir iş görenin insani geçim ücreti (İGÜ), 2025 yılı için asgari 32 bin 830 TL olarak belirlendi.

İGİAD İnsani Geçim Ücreti (İGÜ) Tespit Komisyonu, her yıl Aralık ayında yaptığı bir araştırma ile Türkiye'de farklı bölgelerdeki ailelerin geçinebilmesi için gerekli olan insani geçim ücret seviyesini tespit ediyor. İGİAD'ın 2004 yılından beri Asgari Geçim Ücreti (AGÜ) ismiyle İstanbul için yaptığı çalışma, 2014 yılı itibarıyla İnsani Geçim Ücreti (İGÜ) olarak revize edilmiş ve hesaplamada daha ileri yöntemlerin kullanılmasına geçilmiştir.

2025 yılı için asgari ücret 22 bin 104 lira olarak belirlendi. Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD), İstanbul'da dört kişilik bir ailenin insani geçim ücretini açıkladı.

İGİAD İnsani Geçim Ücreti (İGÜ) Tespit Komisyonu, her yıl Aralık ayında yaptığı bir araştırma ile Türkiye'de farklı bölgelerdeki ailelerin geçinebilmesi için gerekli olan insani geçim ücret seviyesini tespit ediyor.

İGİAD'ın 2004 yılından beri Asgari Geçim Ücreti (AGÜ) ismiyle İstanbul için yaptığı çalışma, 2014 yılı itibarıyla İnsani Geçim Ücreti (İGÜ) olarak revize edilmiş ve hesaplamada daha ileri yöntemlerin kullanılmasına geçilmiştir.

İstanbul'da yaşam maliyeti belli oldu: 4 kişilik ailenin insani geçim ücreti ne kadar? İşte tüm detaylar

TÜRKİYE İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) tarafından yapılan araştırma sonucunda İstanbul'da dört kişilik bir ailenin, insani şartlarda aylık geçimini sağlayabilmesi için bir iş görenin insani geçim ücreti (İGÜ), 2025 yılı için asgari 32 bin 830 TL olarak belirlendi.



İş ahlakına dair binlerce eser parmaklarınızın ucunda!

İş Ahlakı Bibliyografyası, dünyanın en geniş iş ahlakı kaynakçasını araştırmacılarla buluşturuyor.

İş ahlakı alanında üretilen yayınları; eser adı, yayın yılı, yazar adı, baskı kaydı, yayın yeri, yayınevi, sayfa sayısı, cilt ve baskı kaydı gibi künye bilgilerine göre filtrelemeye imkan sağlayan web sitesi sayesinde kullanıcılar literatürdeki eserlere kapsamlı, sistematik ve düzenli bir biçimde ulaşabilecekler.

biblio.igiad.org.tr



8954 ESER



8895 YAZAR



4096 MAKALE



4209 DERGİ



4379 TEZ



339 YAYINEVİ



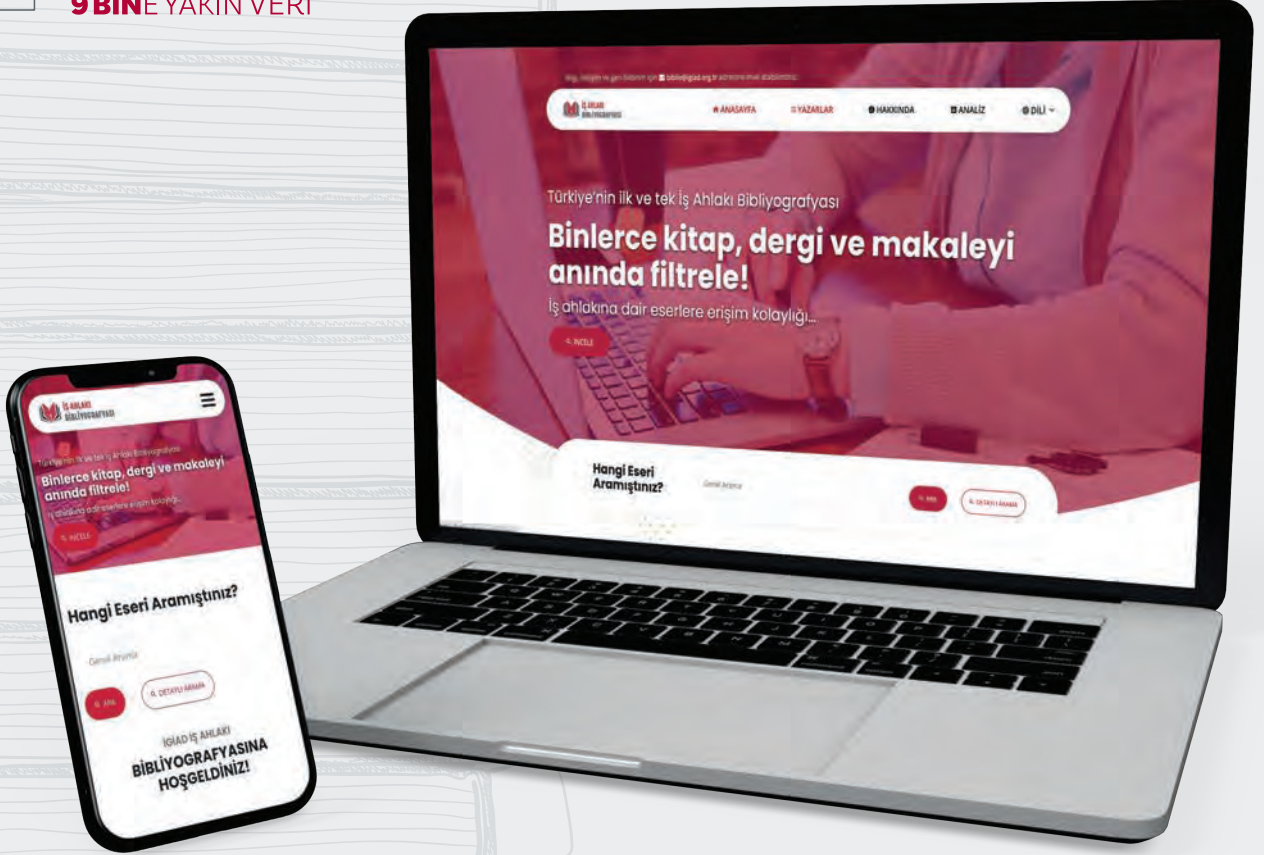
272 KİTAP



**RAPOR, BİLDİRİ
VE BÜLTENLER**



**20'DEN FAZLA ALANDA
9 BİNE YAKIN VERİ**





5 YILDIZLI ÜRETİM HANE

TİCARETHANE

DUDULLU

TİCARETİN ŞAMPİYONLAR LİĞİ

İyi futbol için stad ne kadar önemliyse iyi ticaret içinde iş yeri o kadar önemli. Ticareti için en iyisini isteyenler şimdi Ticarethane'de buluşuyor.

**LANSMAN FIRSATLARINI
KAÇIRMAYIN**

TIR GİRİŞLİ İMALAT / DEPOLAMA / İŞ YERİ



444 25 14

AKYAPI