

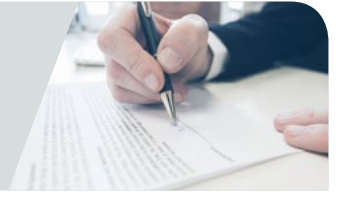


DOÇ. DR. NECMETTİN KIZILKAYA:
Sözleşme ahlaki, disipline
edilmiş bir hayatı gerektirir

RÖPORTAJ: YAHYA AYYILDIZ

Sözleşme Özgürlüğü
ve Ahlak

KÜBRA ERÇOŞKUN ŞENOL



İGİAD Bülten

TÜRKİYE İKTİSADİ GİRİŞİM VE İŞ AHLAKI DERNEĞİ

YIL: 16 • SAYI: 42 • MAYIS 2018

Milli ve yerli 'Girişimcilik Ödülü' İHA ve SİHA'lara verildi

İGİAD
TİCARET GİRİŞİM DERNEĞİ
2017
GİRİŞİMCİLİK ÖDÜL TÖRENİ
14 ARALIK 2017 - GRAND CEMALPAŞA HOTEL - İSTANBUL



İslam İktisadı, tüm insanların refahını amaçlıyor



İGİAD heyeti Afrika'nın gelişen pazarı Etiyopya'da

BEBETO

CORN MALLOW





AYHAN KARAHAN
İGIAD Yönetim Kurulu Başkanı

Milli ve yerli bir duruş

Cumhurbaşkanlığı ve genel seçimlerin erkene alınmasıyla birlikte Türkiye yeni bir **seçim sath-ı mailine** girmiş bulunmaktadır. Seçimlerin barış içerisinde, birlik ve kardeşlik çerçevesinde geçmesini diliyor ve seçimlerin **milli ve yerli** bir duruşu güçlendirecek bir sonuç vermesini temenni ediyorum.

Türkiye'nin her zamankinden daha fazla milli ve yerli bir duruşa ihtiyacı var. Bu sebeple bu yılki girişimcilik ödülümüz, Türkiye'nin **milli savunma** alanında kendine yeterli bir hâle gelmesine katkıda bulunan, terörle mücadelede olduğu gibi **Afrin'deki** harekatta da önemli roller üstlenen, **İHA** ve **SiHA**'ların üreticisi **Baykar Makina** adına **Haluk Bayraktar**'a verildi. Baykar Makina göstermiş olduğu başarıyla, milli ve yerli girişimciliğin bir retorik olmadığını ispat ederek, bütün Türkiye'ye örnek olmuştur.

6. İslam İktisadı Atölyesi, İslam iktisadıyla ilgili yurt içi ve yurt dışından akademisyen, yazar, iş adamı gibi uzman kişilerin katılımıyla gerçekleştirildi. Bu yıl düzenlenen atölyenin konusu, **İslam iktisadının metodolojisi** olarak belirlenmişti ve konuyla ilgili sunulan tebliğler, bir yandan metodoloji konusundaki eksiklikleri ortaya koyarken diğer yandan da İslam iktisadının gelişmesine yönelik metodolojik öneriler içermektedir. Bu sebeple verimli ve İslam iktisadının gelişimine katkı sunan bir atölye oldu. Atölyenin hazırlanmasında emeği geçen **İKAM**, **İGIAD**, **İLEM** ve **İSİFAM** yetkililerine teşekkür ediyorum.

Ders Veren Tecrübeler dizisinin bu dönemki konukları arasında KARMOD CEO'su **Mehmet Çankaya** ve Çağrı Marketler Grubu Yönetim Kurulu Üyesi **Mustafa Kara** oldu. Her iki şirket de iş hayatındaki başarılarıyla tanınmaktadır ve söz konusu şirketlerin tecrübeleri, genç iş adamlarına yol gösterici anekdotlarla doludur.

İGIAD olarak bu dönemde de hem yurt içi hem de yurt dışında önemli ziyaretlerde bulunduk. Yurt dışında **Etiyopya** ve **İran** ziyaretlerimizin yanı sıra yurt içinde **Şırnak** ve **Cizre** ziyaretlerimiz kayda değer görüşmelere ve tanışıklıklara vesile oldu. Yurt dışı ziyaretlerimizde hem ticari ilişkileri geliştirmeye hem de sosyal ve insani duyarlılıkları artırmaya gayret ettik. Yurt içi ziyaretlerimizin ise sosyal yönü ağır basmaktaydı.

Bu sayımızın dosya konusu ise **"sözleşme ahlakı"** olarak belirlendi. Konuyla ilgili olarak **Doç. Dr. Necmettin Kızılkaya**'yla yapılmış röportajı okuyacaksınız. Ayrıca **Kübra Ercoşkun Şenel** ile birlikte **Mehmet Aykanat**'ın makaleleri de yer almaktadır. Hem röportaj hem de makalelerde sözleşme hukukunun önem ve anlamı üzerinde durulmakla birlikte **toplumsal barış** ve **iktisadi gelişme** için bundan daha fazlasının yapılması gereği vurgulanmaktadır. **Hukuktan daha fazlası ise elbette ahlaktır**. Sadece hukuki kurallara riayet edilerek toplumsal ahenk sağlanamaz, çünkü insan bir makina veya bir robot değildir, sosyal ve duygusal bir varlıktır. Bu sebeple her türlü hukuki düzenlemenin ahlaki duyarlılıkla desteklenmesi ve güçlendirilmesi gerekmektedir. Bu konuyu gündemimize almakla hem işveren hem de işgören arasındaki sözleşme hukukunun ve ahlakının daha da güçlendirilmesinin önemini belirtmek istedik.

Üyelerimizle Söyleşi bölümünde ise **Babiali Hukuk Bürosu**'ndan Hasan Faik Tunalı ile röportaj yapıldı. İş tecrübelerini paylaştıkları için kendilerine teşekkür ediyorum.



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

YIL: 16 • SAYI: 42 • MAYIS 2018

İGIAD Adına Sahibi

Ayhan Karahan

Genel Yayın Yönetmeni

Murat Şentürk

Editör

Yahya Ayyıldız

Yayın Kurulu

Ali Hasan Kılıç
Faruk Özkaya
Haydar Temel
İzzet Demir
Mehmet Aktaş
Mehmet Bulayır
Mustafa Karabaş
Mustafa Palas
Orhan Sağlam
Ömer Bedrettin Çiçek
Sinan Polat

Yayına Hazırlık

İGIAD Eğitim ve Araştırma
Komisyonu

Grafik Tasarım

Fokus Tasarım

Baskı ve Cilt

Mega Basım
www.mega.com.tr

Yazışma Adresi

Maltepe Mh. General Ali Gürcan Cd.
Eski Çırpıcı Yolu Sk. No: 1 Merter
Meridyen İş Merkezi Kat: 4 D: 419
34010 Zeytinburnu / İstanbul, Türkiye
Tel: +90 212 544 96 00 - 77
Faks: +90 212 544 96 76

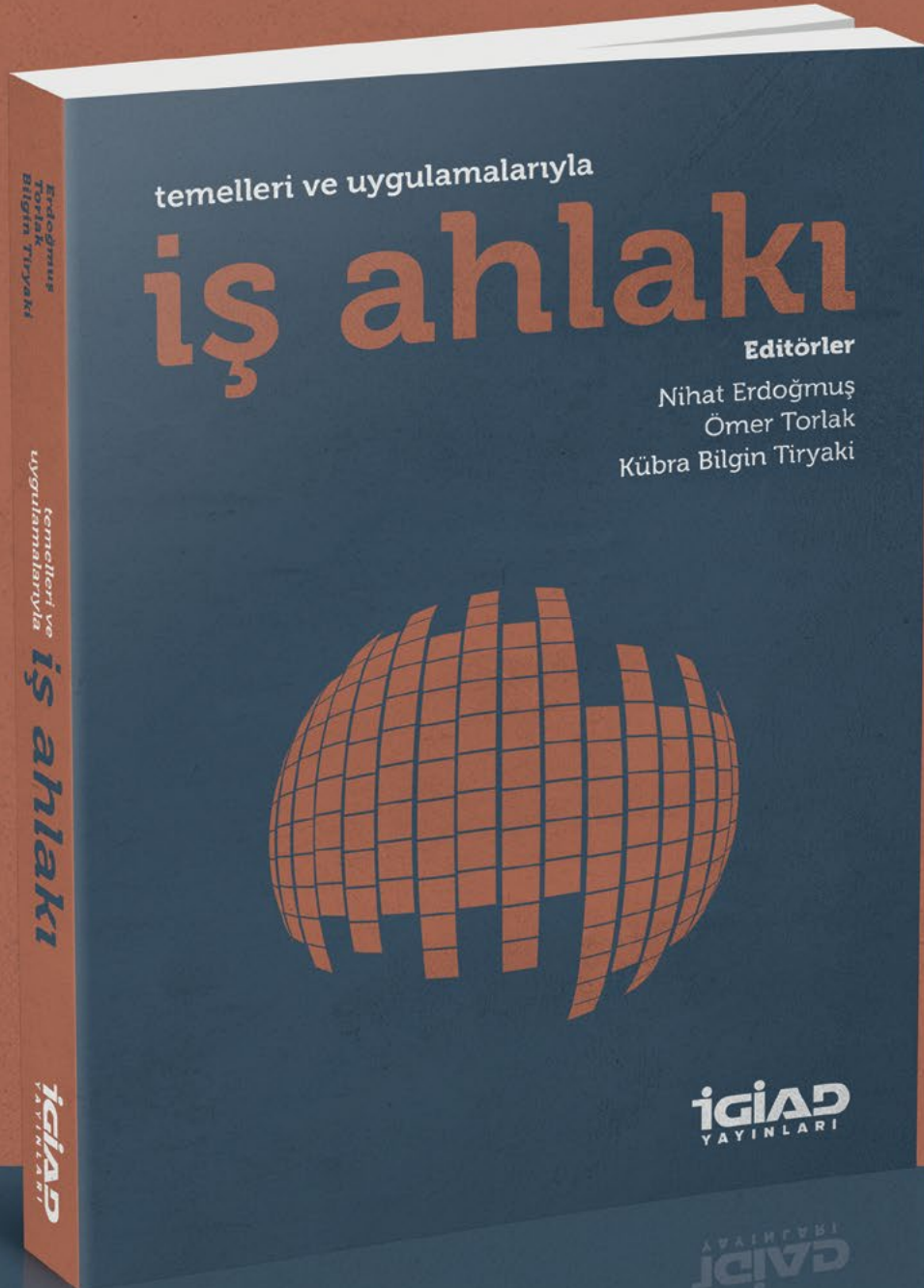
www.igiad.org.tr

info@igiad.org.tr

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

Üniversite öğrencileri için hazırlanacak bir iş ahlâkı kitabının sadece pratik bir ihtiyacı gidermenin ötesinde bir perspektifle ele alınması önemlidir. Bu çalışmada iş ahlâkı konusunu farklı ahlâkı yaklaşımları dikkate alarak karşılaştırmalı bir biçimde ele alma ve ahlâkı duyarlılığın artmasına katkı sağlamak hedefi güdülmektedir.

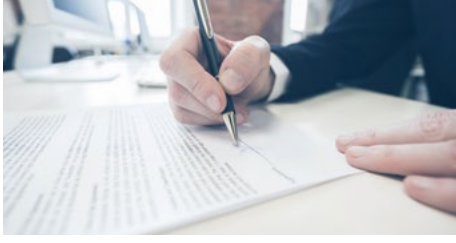
İş ahlâkı kitabının yazılma amacı öncelikle üniversite öğrencilerinin iş ahlâkı konusunda farkındalıklarını artırmak; iş ahlâkı bakımından neyin iyi, doğru ve güzel olduğuna yönelik yargılar geliştirmelerine yardımcı olmak; iş hayatında karşılaşılabilecekleri ahlâkı sorun ve ikilemler karşısında ahlâklı davranış sergilemek için gerekli duyarlılığı kazandırmaktır.



İGİAD
YAYINLARI

İGİAD
YAYINLARI

İGİAD
YAYINLARI



DOSYA SÖZLEŞME AHLAKI

Sözleşme Özgürlüğü ve Ahlak

KÜBRA ERCOŞKUN ŞENOL

4

Mecelle'de iş sözleşmesi

MEHMET AYKANAT

7

Doç. Dr. Necmettin Kızılkaya:

Sözleşme ahlakı, disipline edilmiş bir hayatı gerektirir

RÖPORTAJ: YAHYA AYYILDIZ

10

FAALİYETLER

İHA ve SİHA'lara 'Girişimcilik Ödülü' 14

İslam İktisadı, tüm insanların refahını amaçlıyor 16

İGİAD heyeti Afrika'nın gelişen pazarı Etiyopya'da 18

DERS VEREN TECRÜBELER

Mustafa Kara: Başarı sadece çabaya bağlı değildir 20

Mehmet Çankaya: En önemli etken planlama 22

Anadolu Ziyaretleri'nin son durağı Şırnak ve Cizre oldu 24

"Hasbihal"de buluştuk 26

Sektör Kurulları toplantısında gündem Negatif Büyüme 27

İGİAD heyeti ve aileleri İran'ı ziyaret etti 28

Üyelerimiz aileleriyle birlikte kahvaltıda buluştu 29

İş ahlakı temelinde iş hukuku ve etiği 36

Stj. Av. Yunus Emre Gül

SÖYLEŞİ

Bâbîâli Hukuk Bürosu'ndan Hasan Faik Tunalı:

Sözleşme ahlakı, serbestlikle geliştirilir 34

Röportaj: Yahya Ayyıldız

Sözleşme Özgürlüğü ve Ahlak

KÜBRA ERCOŞKUN ŞENOL

DR. ÖĞRETİM ÜYESİ, ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ, HUKUK FAKÜLTESİ

Toplumun ahlaki esaslarını korumak adına kanun koyucu, çoğu halde ahlak kurallarına aykırı davranışları emredici hukuk kurallarıyla yasaklamıştır. Ancak her ahlak kuralı da bir hukuk kuralıyla korunmuş değildir. Herhangi bir hukuk kuralında açıkça ifade edilmiş olmasa dahi, konusu ve amacı toplumun genel anlayışına aykırı olan sözleşmeler de kesin hükümsüz sayılırlar.

MODERN hukuk sistemlerinde sözleşme özgürlüğü ilkesi her ne kadar temel bir ilke olarak benimsenmiş olsa da 20. yüzyılda yoğun bir biçimde yaşanan savaşlar ve devletlerin sosyal devlet rolünü benimsemeleri, bu ilkenin yeniden ele alınarak değerlendirilmesine sebep olmuştur. Bu dönemde sözleşme özgürlüğüne önemli sınırlamalar getirilmiştir ve bu sınırlamalar artarak devam etmektedir¹. Özellikle bir sözleşmenin her iki tarafı da sözleşme özgürlüğüne sahip olmasına rağmen, örgütlülüğü ve ekonomik gücü nedeniyle, içeriğini önceden tek başına belirlediği sözleşmeleri, ihtiyaçları nedeniyle birçok kişiye koşulsuz olarak kabul ettirebilen teşebbüslerin ortaya çıkması, kar-

şılarındaki kitlelerin korunabilmesi adına kanun koyucuların bu meseleye yoğun bir biçimde müdahil olmalarına yol açmıştır².

“Sözleşmenin içeriği” başlığı altında TBK m. 27/1’de kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmelerin kesin hükümsüz oldukları düzenlenmiştir. Bu hükümde sayılan hallerin sözleşmenin içeriğini sakatladığı kabul edilmekte ve bu haller dar anlamda içerik sakatlığı sebepleri olarak adlandırılmaktadır³. Bu makalede sadece ahlaka aykırılık konusu ele alınacaktır.

Toplumun ahlaki esaslarını korumak adına kanun koyucu, çoğu halde ahlak kurallarına aykırı davranışları emredici hukuk kurallarıyla yasak-

lamıştır. Ancak her ahlak kuralı da bir hukuk kuralıyla korunmuş değildir. TBK m. 27/1 sayesinde, herhangi bir hukuk kuralında açıkça ifade edilmiş olmasa dahi, konusu ve amacı toplumun genel anlayışına aykırı olan sözleşmeler de kesin hükümsüz sayılırlar⁴.

Bir toplumun sahip olduğu ahlaki esasları belirlemek oldukça güçtür. Zira belirli bir toplumdaki fertlerin ahlak anlayışları birbirinden farklı olabileceği gibi, toplumun tüm kesimlerinden kabul gören bir ahlak kuralı da zamanla değişebilir⁵. Öğretide hâkim olan fikre göre, bir toplum içerisinde ortalama derecedeki makul ve dürüst kişilerin düşünce ve anlayışlarına aykırı düşen şeyler ahlaka aykırı sayılmalıdır⁶. Buna karşın bir diğer görüş, bu şekildeki soyut bir ahlak anlayışının esas alınmasına karşı çıkmakta ve başta anayasa olmak üzere diğer kanunların temelinde yatan etik değerlerden oluşan hukuki bir ahlak anlayışının esas alınması gerektiğini ileri sürmektedir⁷. Üçüncü bir görüş ise yukarıda bahsedilen görüşlerin ahlaki belirlemek açısından esas aldıkları her iki kaynağı da benimsemektedir⁸. Ancak birinci görüşün esas aldığı ahlak anlayışıyla hukuki ahlak çeliştiği zaman, hukukun üstünlüğü ilkesi gereği, hukuki ahlak anlayışının esas alınması



gerektiği de belirtilmektedir⁹. Biz de ilk iki görüşün bir karması olan bu son görüşe katılıyoruz.

Bir sözleşmenin sırf yapılmış olması doğrudan doğruya ahlaka aykırı olabileceği gibi, sözleşme içerdiği edimler itibariyle de ahlaka aykırı olabilir¹⁰. Bunun yanı sıra tarafların yaptıkları sözleşme ile güttükleri amaçlar da sözleşmenin içeriğine dâhil oldu-

ğundan¹¹, bu amaçtaki ahlaka aykırılık da sözleşmeyi kesin hükümsüz kılar¹². Ancak bunun için ahlaka aykırı amaç, sözleşmenin her iki tarafınca da güdülmelidir. Aksi halde bizzat ahlaka aykırı bir amaç gütmeyeceği ve karşı tarafın da ahlaka aykırı bir amaçla hareket ettiğini bilmeyen bir kişi, yaptığı sözleşmenin kesin hükümsüz olması gibi ağır bir yaptırımla karşılaşır. Bu

ise, işlem güvenliğinin ortadan kalkması anlamına gelir¹³. Taraflardan biri ahlaka aykırı bir amaç gütmemekle beraber, yalnızca karşı tarafın ahlaka aykırı amaç güttüğünü biliyorsa, bu halde de sözleşmenin kesin hükümsüzlüğünden bahsedilmemesi gerektiği ileri sürülmektedir. Ancak karşı tarafın ahlaka aykırı amaçla hareket ettiğini bilmenin yanı sıra bu amacın

teşvik edilmesi¹⁴, bu amaca ulaşılmasının kolaylaştırılması¹⁵ veya bu amaç sayesinde fazladan bir çıkar elde edilmesi¹⁶ gibi hallerde sözleşmenin kesin hükümsüz olacağı da savunulmaktadır. Kanaatimizce de bu söylenenler doğrudur. Aksi halde mesleki faaliyetlerini sürdürmekten başka gayesi olmayan kişiler, sırf karşı tarafın ahlaka aykırı amaçlarını bildikleri için, işlem yapamaz duruma gelebilirler.

Öğretide sözleşme taraflarından birinin diğer tarafa nazaran sahip olduğu üstünlüğe dayanarak ona aşırı derecede zorlayıcı hükümleri kabul ettirmesi ve bu sayede kendisine aşırı yarar sağlaması halinde de bu sözleşmenin ahlaka aykırılık nedeniyle kesin hükümsüz olması gerektiği ileri sürülmektedir¹⁷. Buna karşın yalnızca sözleşmenin içeriğinin ve amacının ahlaka aykırılığa yol açabileceği; sözleşmenin kurulmasına ilişkin hal ve şartların ise ahlaka aykırılığa yol açmayacağı savunulmaktadır. Bu görüşte, bu gibi haller yalnızca irade sakatlıkları (TBK'nın yeni adlandırmasıyla yanıltma, aldatma ve korkutma) (TBK m. 30-39) veya gabin (TBK'nın yeni adlandırmasıyla aşırı yararlanma) (TBK m. 28) hükümleri çerçevesinde ele alınmalıdır¹⁸. Sözleşmenin kurulduğu hal ve şartlar da sözleşmenin içeriğine doğrudan doğruya etkide bulunduklarından¹⁹, biz de ilk görüşe katılmayı uygun görüyoruz. Ancak somut olaylar bakımından irade sakatlıkları ve gabinle ahlaka aykırılık arasındaki sınırlara dikkat edilmesi gerektiği de belirtilmelidir. Zira bu hallerin kapsamına giren bir durum söz konusu olduğunda artık ahlaka

.....
Her ne kadar sözleşmenin içeriğini belirleme özgürlüğünün bulunduğu kabul edilse de bunun bazı sınırları da mevcuttur. Bu husustaki en genel sınırlama TBK m. 27'de yapılmıştır. Bu hükmün ilk fıkrasında kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmelerin kesin hükümsüz oldukları belirtilmiştir.

aykırılık nedeniyle sözleşmenin kesin hükümsüzlüğü değil, bu hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması gündeme gelir²⁰.

Hukuk sistemimiz kişilerin irade özgürlüğüne sahip olduğunu temel bir ilke olarak benimsemiştir. İrade özgürlüğünün borçlar hukuku alanına yansıma şekli sözleşme özgürlüğüdür. Bu ilke sayesinde kişiler borç ilişkilerini, hukuk düzeninin sınırları içerisinde yapacakları sözleşmelerle özgürce düzenleyebilmektedirler.

Sözleşme özgürlüğünün görünüm şekillerinden biri de sözleşmenin içeriğini belirleme özgürlüğüdür. TBK m. 26'da bir sözleşmenin taraflarının, kanunda öngörülen sınırlar içerisinde, sözleşmenin içeriğini özgürce belirleyebilecekleri düzenlenmiştir.

Her ne kadar sözleşmenin içeriğini belirleme özgürlüğünün bulunduğu kabul edilse de bunun bazı sınırları da mevcuttur. Bu husustaki en genel

sınırlama TBK m. 27'de yapılmıştır. Bu hükmün ilk fıkrasında kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmelerin kesin hükümsüz oldukları belirtilmiştir.

1. M. Kemal Oğuzman/M. Turgut Öz, Borçlar Hukuku: Genel Hükümler C. 1, 13. bs., İstanbul, 2015, s. 23.
2. Vecdi Aral, "Hukukta İrade Özgürlüğü", İÜHFM, C. 48, S. 1-4, 1982-1983, s. 249-251.
3. Arzu Küçükyalçın, "Karşılaştırmalı Hukukta Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması", AÜHFD, C. 53, S. 4, 2004, s. 105;
4. Oğuzman/Öz, s. 85-86.
5. Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, s. 398-399.
6. Bu görüşte olan bazı yazarlara göre, hekimlik ve avukatlık gibi katı etik ilkelere sahip olan meslek grupları bakımından, o mesleğe ilişkin daha katı bir ahlak anlayışını esas almak mümkündür. von Tuhr/Peter, s. 256; Başpınar, s. 137; Ateş, s. 201.
7. Bucher, s. 256; Hatemi/Gökayla, s. 75.
8. Kırkbeşoğlu, s. 173; Kocayusufpaşaoğlu, s. 553.
9. Kocayusufpaşaoğlu, s. 553.
10. Huguenin, s. 61; Oğuzman/Öz, s. 85-86.
11. Bkz. dn. 46.
12. Guhl/Koller/Druey, s. 41; Huguenin, s. 61; Kırkbeşoğlu, s. 173.
13. Oğuzman/Öz, s. 86; Başpınar, s. 146-147.
14. Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, s. 400-401.
15. Kenan Tunçomağ, Türk Borçlar Hukuku: Genel Hükümler C. 1, 6. bs., İstanbul, 1976, s. 177.
16. Oğuzman/Öz, s. 86; Kocayusufpaşaoğlu, s. 557; Nomer, s. 62; Ateş, s. 202.
17. Kocayusufpaşaoğlu, s. 557-558; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, s. 401; Ateş, s. 173.
18. Bucher, s. 258-259. Ataay'ın da gabin bakımından bu görüşte olduğu anlaşılmaktadır. Aytekin Ataay, Borçlar Hukukunun Genel Teorisi: Birinci Yarı, 4. bs., İstanbul, 1986, s. 253-254.
19. Kocayusufpaşaoğlu, s. 558-559.
20. Gabin hükümlerinin ahlaka aykırılığa ilişkin TBK m. 27 karşısında özel hüküm niteliğinde olduğu hususunda bkz. Burcu Kalkan, Türk Hukukunda Gabin, İstanbul, 2004, s. 158.

Mecelle'de iş sözleşmesi

Mecelle'deki iş sözleşmesi türleri günümüzde basit ayrımlar olarak görülebilir. Ancak Mecelle'de günümüz iş sözleşmesi türlerine ilişkin hükümler bulmak mümkündür. Mecelle'nin de benimsediği İslam Hukukunun sözleşme serbestisi anlayışı, kişilere farklı türlerde sözleşme yapma imkânı vermektedir. Mecelle'de döneminin ihtiyaçlarına uygun iş sözleşmesi türlerine yer verildiği görülmektedir.

MEHMET AYKANAT

ARŞ. GÖR. SELÇUK ÜNİVERSİTESİ HUKUK FAKÜLTESİ HUKUK TARİHİ ANABİLİM DALI.

İSLAM ve Osmanlı hukukunun önemli kanunlaştırmalarından biri olan Mecelle¹, on altı kitaptan oluşmuş geniş bir kanunlaştırma çalışmasıdır. Bu on altı kitapta genellikle medeni hukuk alanına ilişkin konular düzenlenmiştir. Çeşitli sözleşmelerin de düzenlendiği Mecelle'nin ikinci kitabı, icâre sözleşmesine ilişkindir. İcâre sözleşmesi, hem kira sözleşmesini hem de iş sözleşmesini kapsamına alan bir sözleşmedir.

İcâre sözleşmesinin alt başlığını oluşturan iş sözleşmesinin Mecel-

le'deki ifadesi "icâre-i âdemî"dir. Mecelle'de bir fasıl şeklinde düzenlenen icâre-i âdemî sözleşmesi 20 maddeden oluşmuştur. Ancak iş sözleşmesi ile ilgili hükümler icare kitabının diğer bölümlerinde bulunduğu gibi Mecelle'nin farklı kitaplarında da konuyla ilgili hükümler yer almaktadır.

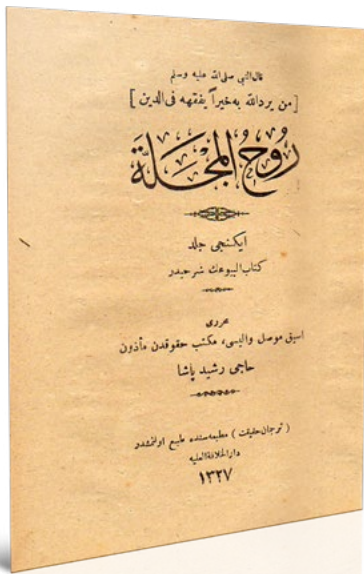
Genel olarak İslam Hukuku kaynaklarında olduğu gibi Mecelle de sözleşmelerin geneline ilişkin hükümleri satım sözleşmesi başlığı altında ele almıştır.² Mecelle'de iş sözleşmesine ilişkin hükümler gü-

nümüzdeki kadar kapsamlı değildir. İş hukuku ve iş sözleşmesi son yüzyılda gelişen alanlar olduğundan, Mecelle düzenlemeleri kendi çağına ve çalışma yaşamına göre şekillenmiştir.

Mecelle'nin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri arasında iş sözleşmesinin türlerine ilişkin hükümler bulmak da mümkündür. İş sözleşmesinin yeni türlerinin yakın zamanlarda ortaya çıkması ve gelişmesi sebebiyle bu türler hakkında açık hükümler bulunmamaktadır. Bu çalışmada bu türlere ilişkin değerlendirmelerde de genel hükümlerden yola çıkılarak tespitler yapılmaya çalışılmıştır. Amacımız Mecelle düzenlemeleri ile günümüz düzenlemeleri arasında bir karşılaştırma yaparak, İslam İş Hukuku'nda kanun koyuculara bırakılan hareket alanını ortaya koymaktır. Ayrıca kaynaklarda genellikle medeni hukuk düzenlemesi olarak ifade edilen Mecelle'nin iş hukuku yönüne dikkat çekmektir.

MECELLE'DE İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI

İş sözleşmesi İslam Hukukunda icâre sözleşmesinin bir alt başlığı olarak ele alınmıştır.³ İş sözleşmesine karşılık gelen "icâre-i âdemî", icâre sözleşmesinin alt başlıklarından birisidir. Mecelle'nin on altı kitabından ikincisi icâre hükümlerine ilişkindir.





Kitâbu'l-icârât olarak isimlendirilen bu kitabın altıncı babı, “mecurun envâ ve ahkâmı” başlığını taşımaktadır ve icâre sözleşmesinin türlerini ele almıştır. Bu babın dördüncü ve son faslı ise “icâre-i âdemî” başlığını taşımaktadır.

İcâre-i âdemî, “Sürenin veya yapılacak işin miktarının ya da niteliğinin belirlenmesi şartıyla, belli bir hizmet ifa etmesi veya bir iş ya da sanat icra etmesi amacıyla insanların ücret karşılığında çalıştırılmasıdır.” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanım Kadri Paşa'nın Mürşidü'l-Hayran⁴ adlı çalışmasının 586. maddesinde de belirtilmiştir.⁵ Mecelle'nin 562. maddesinde aynı unsurları içeren bir hüküm yer almaktadır. 562. Madde hükmünde iş sözleşmesinin süre belirtilerek veya iş belirlenerek kurulabileceği belirtilmiştir.

Günümüz hukukunda Borçlar Kanununda hizmet sözleşmesi, İş

Kanununda iş sözleşmesi tanımlanmıştır. İş sözleşmesi ve hizmet sözleşmesi arasındaki ayırım ve konuyla ilgili tartışmalar, 1475 sayılı İş Kanununun fikir işçisi- beden işçisi ayırımını kaldırması ile eski önemini kaybetmiştir. Ancak Borçlar Kanununda yer alan hizmet sözleşmesi hükümleri hâlâ yürürlüktedir ve İş Kanunu ve diğer iş kanunlarının kapsamına girmeyen işyerlerinde çalışanlarla süresiz işlerde çalışanlara bu hükümler uygulanmaya devam etmektedir.⁶ Borçlar Kanunundaki hizmet sözleşmesi tanımı Mecelle düzenlemesine benzer şekilde sözleşmenin iki şekilden bahsetmiştir. Buna göre “belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi” işverenin de “zamana veya işe göre ücret ödemeyi” üstlendiği sözleşme hizmet sözleşmesi olarak tanımlanmıştır (6098 m.393).

İş kanunumuz iş sözleşmesini “bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, di-

ğer tarafın da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme” şeklinde tanımlamıştır (4857 m.8/1). Buna göre iş sözleşmesi, iş, ücret ve bağımlılık unsurlarını içermektedir.⁷ İş Kanunundaki iş sözleşmesi tanımı ile Mecelle’de yer verilen icâre-i âdemî tanımı birbirinden farklıdır. Bunun sonucu olarak iş sözleşmesi ile icâre-i âdemî sözleşmelerinin birebir örtüştüğünü söylemek mümkün değildir. Bu farklılık sözleşmelerin unsurlar ve sonuçlar yönünden farklılıklar taşımalarına sebep olmuştur. Sonuç olarak İslam Hukukundaki iş sözleşmesinin, konusu çalışma olan iş ve istisna sözleşmeleri ile memurluk kurumunu kapsamına aldığı, bu sebeple modern hukuktaki iş sözleşmesi tanımlarından daha geniş kapsamlı olduğu söylenebilir.⁸

SONUÇ

İş sözleşmesinin yeni türlerinin

ortaya çıkması, değişen ihtiyaçların yanı sıra taraflara bu konuda sağlanan serbestinin bir sonucu olarak gelişmiştir. Bu sebeple tarafların bu konudaki serbestisinin sınırı belirlenmelidir. İş hukukunun geleneksel yapısı sözleşme serbestisini sınırlayıcı bir rol oynarken, ekonomik gelişmelerin işletmeler üzerindeki etkisi sebebiyle hukuk politikası esnek bir iş hukukunun gelişmesine yönelmiştir.⁹

Günümüz hukukunda tarafların ihtiyaçlarına uygun türde iş sözleşmeleri düzenleyebileceklerine İş Kanununda yer verilmiştir (4857 m.9). Taraflar kanunda sayılan türlerde (4857 m.9/2) ve sayılanlar dışında doktrinde atipik iş sözleşmeleri olarak adlandırılan farklı türlerde sözleşmeler yapabilirler.¹⁰ Borçlar Kanununa göre taraflar bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilirler (6098 m.26).

İslam Hukukundaki sözleşme serbestisi anlayışı, modern hukuktaki sözleşme serbestisi anlayışından daha geniştir.¹¹ Başgil, Mecelle'nin de tüm eski medeni kanunlar gibi iş ilişkilerini düzenlerken liberal bir anlayışı benimsediğini ve taraflara geniş bir sözleşme serbestisi tanıdığını ifade etmiştir.¹² Sözleşme serbestisinin bir sonucu olarak tarafların genel inikat şartlarını taşıyan çeşitli türde sözleşmeler kurabilmeleri mümkündür.¹³ İslam Hukukunun benimsediği ve Mecelle'de de yer verilen bu esnek çalışma ilişkileri sistemi zaman zaman tartışma konusu olmuştur. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra bir çözüm olarak sunulan liberal sistem, çalışma yaşamının giderek kuralılaşlaştırılma-

.....
İslam Hukukundaki sözleşme serbestisi anlayışı, modern hukuktaki sözleşme serbestisi anlayışından daha geniştir. Başgil, Mecelle'nin de tüm eski medeni kanunlar gibi iş ilişkilerini düzenlerken liberal bir anlayışı benimsediğini ve taraflara geniş bir sözleşme serbestisi tanıdığını ifade etmiştir. Sözleşme serbestisinin bir sonucu olarak tarafların genel inikat şartlarını taşıyan çeşitli türde sözleşmeler kurabilmeleri mümkündür.
.....

sını tavsiye etmiştir.¹⁴ Ekonomik ve sosyal gelişmelerin bir sonucu olarak da atipik olarak adlandırılan yeni iş sözleşmesi türleri ortaya çıkmıştır.¹⁵

Mecelle'de görülen iş sözleşmesi türleri günümüzde basit ayrımlar olarak görülebilir. Ancak Mecelle'de günümüz iş sözleşmesi türlerine ilişkin hükümler bulmak da mümkündür. Ayrıca Mecelle'nin de benimsediği İslam Hukukunun sözleşme serbestisi anlayışı, kişilere farklı türlerde sözleşme yapma imkânı vermektedir. Mecelle'de döneminin ihtiyaçlarına uygun iş sözleşmesi türlerine yer verildiği görülmektedir.

1. Mecelle, kaynağını İslam Hukuku'ndan alan bir kanundur. Bu sebeple Mecelle'nin kaynakları İslam Hukuku kaynaklarıdır. Bu kaynaklar da kitap, sünnet, icma ve kıyas gibi asli kaynaklarla diğer tali kaynaklardır. Mecelle metni için bkz. BERKİ, Ali Himmet: Açıklamalı Mecelle, Hikmet Yayınları, 1982.
2. Mecelle'de İslam Hukukunun iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin tamamını bulmak mümkün değildir. Mecelle'nin yer vermediği hükümler İslam Hukukunun genel hüküm çıkarma yöntemleriyle ortaya konulabilir.
3. Roma Hukukunda da "locatio conductio"nun icare sözleşmesi gibi kira, is ve istisna sözleşmelerini içerdiği ifade edilmiştir. İcare-i âdemî gibi ücret karşılığında bir isin ifasını konu edinen sözleşme Roma Hukuku'nda "locatio conductio operarum" şeklinde isimlendirilmiştir. KARADENİZ,

Özcan: Iustinianus Zamanına Kadar Roma'da İş İlişkileri, Sevinç Matbaası, Ankara, 1976, s.122-123.

4. Mecelle benzeri bir çalışma olan Mürşidü'l-Hayran, Mısırlı Kadri Paşa'nın eşya ve borçlar hukukuna ilişkin bir eseridir. Mısır'da uygulanmak üzere kanun şeklinde düzenlenmiş ancak resmen kabul edilmemiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. SENTOP, Mustafa: "Mürşidü'l-Hayran", DİA, c.32, TDV Yayınları, İstanbul, 2000, s.59-60.

5. CİN, Halil – AKGÜNDÜZ, Ahmet: Türk Hukuk Tarihi, Osmanlı Araştırmaları Vakfı Yayınları, İstanbul, 1996, s.253.

6. ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2009, s.85-86.

7. ÇELİK, s.75.

8. ŞAKFE, Muhammed Fehr: İslâm'da İş Ahkâmı ve İşçi Hakları, Çev: İhsan Toksarı, Nida Yayınları, İstanbul, 1968, s.36.

9. TUNCAY, A. Can: Hizmet Sözleşmesinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar, TÜHİS, Mayıs- Ağustos 2001, s.13; ERDUT, Tijen: Çalışma Yaşamında Esneklik ve Kuralılaşlaştırma, TÜHİS, Kasım 2003, s.8.

10. ÇELİK, s.86.

11. Ansay, İslam Hukukundaki gerçek sözleşme serbestisi anlayışını yansıttığını iddia ettiği ve Kanun-ı Medeni ve Ukud ve Vacibat Komisyonunda kabul edilmiş olan bir metne yer vermiştir. ANSAY, Sabri Şakir: Hukuk Tarihinde İslâm Hukuku, Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları, Ankara, 1954, s.115.

12. BASGİL, Ali Fuat: Türk İşçi Hukukuna Giriş, Hukuk İlmini Yayma Kurumu, Konferanslar Serisi: 8, Ankara, 1936, s.5.

13. KARAMAN-ŞAFAK, s.20.

14. ŞEN, Sebhattin: Esnek Üretim ve Esnek Çalışma, TÜHİS, Mayıs 2000, s.63, 64; ERDUT, s.9.

15. TUNCAY, s.22.

DOÇ. DR. NECMETTİN KIZILKAYA:

Sözleşme ahlakı, disipline edilmiş bir hayatı gerektirir

RÖPORTAJ: YAHYA AYYILDIZ

Müslüman toplumların sözleşme ahlakı konusunda atacakları en önemli adım, disipline edilmiş bir yaşam biçimini benimsemektir. Müslümanlar, sözleşme ahlakına uyma noktasında hayatı bir bütün olarak ele almalı ve hayatın her noktasına vahyin tesir etmesini sağlamalıdır. Fakat Müslümanlar hayatın bütününe bu perspektiften bakmadığı için ibadetlerin ruhunu hayatın bütününe aksettirememektedirler.

Sözleşme denildiğinde ne anlaşılmalıdır ve iş hayatında ne tür sözleşmeler yapılır?

İnsanın yeryüzündeki varlığı, yaratılışının ilk anından itibaren sözleşmelerle yürümektedir. İslam düşüncesinde birey, Allah ile bir sözleşme yapar ve yeryüzüne bir sözleşme ile gelir. Biz, bu sözleşmeye “kâlu belâ” deriz. Kâlu belâ, insanın yaratılmadan önce Rabbinin söz vermesi ve Rabbi ile misakta bulunmasıdır.

İnsan, dünya hayatını yaptığı bir takım sözleşmelerle sürdürür. Bu sözleşmelerin nitelikleri ise birbirlerinden farklı olabilmektedir. Örneğin bireyin yaratıcısıyla, diğer bireylerle, toplumla ve toplumların diğer toplumlarla olan farklı sözleşmeleri bulunmaktadır. Hukuk dediğimiz alan ise bu sözleşmelerle kurulu olan insan ilişkileri ağını düzenlemektedir. Örneğin evlilik, sonuç olarak sözleşme üzerine tesis edilen bir kurumdur.

Tekrar ifade edecek olursan insanın yeryüzüne geldiği ilk andan itibaren hayatını sürdürmesi ve başkalarıyla ilişki kurması, sözleşmeler

aracılığıyla gerçekleşmektedir. Toplumsal hayatın istikrarlı bir şekilde sürdürülmesi, ancak gerçekleştirilen sözleşmelerle mümkün olmaktadır.

Cari hukuktaki “sözleşme” konusu, İslam hukukunda “akit” bahsinde ele alınmaktadır. Bu iki yaklaşım arasında nasıl bir ilişki vardır?

Sözleşme, akit veya diğer bir ifadeyle kontrat, iki şeyi birbirine bağlamak ve birbiriyle ilişkilendirmek anlamlarına gelmektedir. Sözleşme iki taraflıdır ve taraflar belli bir amaç için birbirleri ile ilişki kurarlar. Örneğin iki taraf arasında söz konusu olan bir satım sözleşmesi ise bu sözleşmeye mevzubahis olan şey; bir üründür. İki taraf arasında yapılan bir kira sözleşmesinde ise sözleşmenin konusu; bir menfaattir/kullanım değeridir. Buradan yola çıkarak akit ile iki insanın sözünün birbirine rabt edilmesi sağlanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında bütün hukuk sistemleri aynı mantıkla işlemekte ve akitler söz konusu olduğunda birbirine benzermektedirler.

Hukuk sistemlerinin farklı oldukları noktalara gelecek olursak, İslam Hukukunun –biz buna fıkıh ilmi diyoruz– günümüzde uygulanan cari hukuktan (pozitif hukuk) ayrıştığı yönler ne ise sözleşmelerde ortaya çıkan farklılıklar da aynı şekilde kendini gösterir. Şu da bir gerçek ki; hukuk sistemlerinin birbirine en çok benzediği alanlar sözleşmelerdir. Çünkü sözleşmeler dünyanın pek çok kültüründe birbirine benzer kurallara tabi olan alım satımı konu edinirler. Örneğin bir kişi bir maldan istifade etmek maksadıyla bir sözleşme yapmaktadır. Bu işlem, bundan bin yıl önce böyle yapıldığı gibi bugün de böyle yapılmaktadır. Dahası, söz konusu sözleşmeler farklı toplumlar arasında da benzer biçimlerde gerçekleştirilmektedir. Bu sebeple zaman ve bölgeler değişse de sözleşmelerde temel farklılıklardan söz edilemez. Özellikle uluslararası ticaretin oldukça yaygın bir hale geldiği günümüzde sözleşmelerin niteliği ve mahiyeti büyük oranda uluslararası standartlara uymak zorundadır. Örneğin Türkiye’deki bir işadama ile İspanya’daki bir işadama bir şirket kurup Fransa’dan aldıkları ürünleri Hindistan’a satıyorlarsa şirketin Türkiye, İspanya, Fransa ve Hindistan’da uygulanan yerel uygulamaların çok ötesinde ortak bir sözleşmeye doğru yönelmesinin gerektiği aşikardır. Kısacası günümüzde ticaretin uluslararası bir niteliğe bürünmesi sözleşmelerin de standartlaşmasına yol açmıştır.

Tarihte hukuk sistemlerinin birbirine yakın olduğu alanların başın-

da sözleşmeler gelmekle beraber günümüzde bunun daha da perçinlendiğini gözlemlemekteyiz. Buna karşın aynı tespiti ceza ve aile hukuku için yapmak zordur. Çünkü bu iki hukuk alanında toplumlar arasında önemli yerel farklılıkların olduğu söylenebilir.

Sözleşmeler hukuki metinler olarak hukukun konusu olmakla birlikte sözleşmelerin ahlakla da bir ilişkisi var mıdır?

Sözleşme, hukukun konusu olmakla birlikte sonuç olarak insanların birbirlerine karşılıklı olarak verdiği “söz”e dayanır. Sözlü olarak yapılan bu işlem; bir tarafın icabına diğer tarafın kabulüne ve tarafların irade beyanlarını ortaya koymalarına dayalı olarak A kişinin x malını y fiyatından B kişisine satmasını ifade eder. Yazılı hukuk metinlerinin henüz ortaya çıkmadığı dönemlerde sözleşmeler, insanlar arasında sözlü olarak yapıldı. Sözleşmenin yazılı olarak yapılması ve hukuki metin hâline gelmesi ise son birkaç yüzyılın konusudur.

Sözleşmelerin ahlakın konusu olması, hukuk sistemlerinin ahlakla kurmuş oldukları irtibata göre değişmektedir. Tabii ki bu noktada farklı ahlak anlayışları olduğu ger-

Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesinden 2001’de mezun olduktan sonra aynı üniversitede İslam Hukuku Anabilim Dalında yüksek lisans derecesi aldı. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde İslam hukuku alanında hazırladığı teziyle 2011’de doktorasını tamamladı. Kızılkaya’nın çalışmaları daha çok İslam hukuku ve ekonomisi alanlarında yoğunlaşmaktadır. İslam hukuku alanında yayımlanmış birçok çalışması bulunan Kızılkaya, aynı zamanda çeşitli akademik dergilerin yayın kurulu üyeliğinde ve bilim kurullarında yer almaktadır. Halen İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesinde Doçent olarak çalışmaktadır.



çeğini de göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Ahlakın kaynağının akıl mı yoksa vahiy mi olduğuna dair yaklaşımdaki bu farklılık, doğrudan hukuk sistemlerini de etkilemektedir.

Dolayısıyla her sözleşmenin ahlakla olan ilişkisi, kültürel ortama göre farklılık arz edebilmektedir. Örneğin İslam hukuku gayrimeşru olan bir davranışı aynı zamanda gayri ahlaki olarak da nitelemektedir. Dolayısıyla sözleşmenin konusunun aynı zamanda ahlaki olmasını şart koşar. Sözleşme konusu ahlaka aykırı olduğu için rüşvet veya bir başkasını aldatma üzerine bir sözleşme yapılamaz. Çünkü İslam hukukuna göre eğer sözleşme konusu gayri ahlaki ise o sözleşme batıldır. Bir sözleşmenin batıl olması ise, o sözleşmenin “hiç doğmamış” ve “ortaya çıkmamış” gibi kabul edilmesi demektir.

Cari hukukta “konusu gayri ahlaki olan davranışlar, sözleşmenin konusu olamaz” denmektedir. Ancak İslam hukukunun gayrimeşru kabul ettiği bir işlem veya davranış, cari hukukta meşru kabul edilebilir veya bunun tam tersi de olabilir.

İş hayatında sözleşme taraflarına düşen hukuki ve ahlaki yükümlülükler nelerdir?

Bu konu oldukça geniştir. Çünkü İslam hukuku, hukuki ilkeleri ahlaki ilkelerden hiçbir zaman ayrı değerlendirmemektedir. Ahlak ile hukuk, et ile tırnak misali birbirinden ayrı tasavvur edilemeyen bir ilişkiye sahiptir. Bu sebepten dolayı her hukuki durumun ahlaki olması önemli bir kuraldır. İslam hukukundaki bir



.....
İslam hukuku, hukuki ilkeleri ahlaki ilkelerden hiçbir zaman ayrı telakki etmez. Her hukuki durumun ahlaki olması önemli bir kuraldır. Ahlak ile hukuk et ile tırnak gibi birbirinden ayrılamaz. İslam hukukundaki bir ilkenin hukuki olduğu ama ahlaki olmadığı asla söylenemez. Çünkü ahlaki olmadığı andan itibaren hukuki olma vasfını ve meşruiyetini de kaybeder.

ilkenin ahlaki olmadığı ama hukuki olduğu asla iddia edilemez. Çünkü herhangi bir ilke ahlaki olmadığı andan itibaren hukuki olma vasfını ve meşruiyetini de kaybeder.

İslam hukukunda iki taraf arasında gerçekleşen satım sözleşmesinde alıcıya sözleşme konusuna ilişkin yeterli bilgi verilmemesi, sözleşme konusu olan bir malın kusurlarının gizlenerek hile yapılması ve alıcının

bilgisizliği veya güveninin istismar edilmesi suretiyle ilgili tarafın zarara uğratılması kabul edilmemiş; bu durumların sözleşmenin sahih ve meşru bir şekilde doğmasını engellediği ifade edilmiştir. Benzer bir şekilde İslam hukuku piyasadaki fiyatlara müdahale edilmesi taraftarı değildir, ancak gayri ahlaki sebeplerle fiyat oluşumu söz konusu ise buna müdahale edip sözleşmeyi iptal eder. Her ne şekilde olursa olsun İslam hukuku, kâr maksimizasyonu yapmak yerine kârın ahlaki ilkeler çerçevesinde elde edilmesini öngörür. Dolayısıyla tarafların malın kusurunu gizlemesi, malı olduğundan farklı göstermesi ve hile yapması sözleşmenin sahih ve meşru bir şekilde meydana gelmesini engeller.

Sözleşme dediğimizde aklımıza daha çok iş sözleşmeleri ve özellikle de işçi-işveren arasındaki toplu iş sözleşmeleri geliyor. Bu sebeple toplu iş sözleşmelerinde işçi ve işverene düşen ahlaki yükümlülükler nelerdir?

İnsan, doğal olarak kendi faydasını artırma peşindedir. Ancak ister işçi ister işveren olsun her türlü yolu mübah sayarak fayda artırma peşinde koşmak, toplumsal barışı ve huzuru bozduğu gibi ahlaki yaklaşıma da uygun düşmeyecektir. İslam hukuku her iki tarafın da sorumlulukları olduğunu ifade etmektedir. Bu sorumluluklardan biri, Hz. Peygamber’in de ifade ettiği gibi, çalışanın hakkının, alın teri kurumadan verilmesi gerektiridir. Diğer taraftan işçiye de kendisine işveren tarafından emanet edilen iş aletlerinin korunması ve

verilen işin gereğinin yapılması gibi yükümlülükler düşmektedir. Her iki tarafın da kazanç ve menfaatin maksimizasyonundan önce ahlak ve şuurun farkında olması ve bunu öncelikli kılması gerekir. “İnsan insanın kurdudur” anlayışıyla hiçbir ilişki sağlıklı bir şekilde yürütülemez. Bunun yerine ahlaki bir yaklaşım olan “insan insanın kardeşidir” anlayışı hâkim kılınmalıdır.

Ahlaki kurallara uyulmamasının taraflar açısından ne gibi sonuçları olmaktadır?

Ahlaki kurallara riayet edilmeden sermayenin artırılmasının taraflar açısından iki yönden zararı olacaktır: Birincisi, eğer taraflar inanıyorsa ahirette bunun hesabının sorulacak olmasıdır. İkincisi de bu tür bir kazancın bereketinin olmayacağıdır. Bunlara ek olarak ahlaki kurallara uyulmadığında toplumdaki bireylerin enerjisinin verimsiz ve faydasız alanlara kanalize edilmesiyle toplumsal bir maliyet de ortaya çıkacaktır.

Pek çok işletme “iş etiği kuralları” yayınlamaktadır. Bu kuralların yayınlanması yeterli midir ve beklenen olumlu sonuçların elde edilmesinde yardımcı olmakta mıdır?

Öncelikle, iş etiği kurallarının yayınlanması sevindirici bir durumdur. Ancak iş etiği kurallarının yayınlanması tek başına elbette yeterli değildir. Burada ortaya konulan değerlerin kaynağının ne olduğu önemlidir. Bazen “etik kural” adı altında ortaya konulan ilkeler, güçlülerin kendi çir-

.....

Ahlaki kurallara riayet edilmeden sermayenin artırılmasının taraflar açısından iki yönden zararı olacaktır: Birincisi, eğer taraflar inanıyorsa, ahirette bunun hesabının sorulacak olmasıdır. İkincisi de bu tür bir kazancın bereketinin olmayacağıdır. Bunlara ek olarak ahlaki kurallara uyulmadığında toplumdaki bireylerin enerjisinin verimsiz ve faydasız alanlara kanalize edilmesiyle toplumsal bir maliyet de ortaya çıkacaktır.

.....

karlarına yönelik belirlediği kurallar olabilmektedir. Bununla birlikte etiği, sadece iş hayatıyla sınırlamak doğru bir davranış değildir. Etik kurallara iş hayatında riayet edip bu kuralları, hayatın diğer alanlarından soyutlayamayız. Sonuç olarak iş etiğinin, hayatın her alanında bir anlamının ve yerinin olması gerekmektedir.

Günümüzde sözleşme ahlakına yeterince riayet edilmekte midir? Sözleşme ahlakı konusunda duyarlılığın geliştirilmesi için neler yapılabilir?

Sözleşme ahlakına riayet edilmemesi, toplumsal hayata yön veren dinamiklerin ne olduğuyla doğrudan ilgilidir. Vahiy, hayata yön vermiyorsa birey, hileleri ve gayri ahlaki tutumları dikkate almaksızın kazancını her ne şekilde olursa olsun artırmaya çalışacaktır. Aynı şekilde ahlak, toplumsal hayata yön vermiyorsa maddi çıkarların güdümüne girmiş bir toplumsal ilişkiler biçimi ortaya çıkacaktır.

Müslüman toplumlarda dindar bireyler, bir taraftan ibadetlerini yerine getirirken diğer taraftan ibadetlerinin dışında kalan hayatlarında olduk-

ça seküler davranabilmektedir. Müslüman bireylerin hayatının bu şekilde bölünmesi, bireylerde sürekli olarak bir gerginliğe yol açmakta ve bireylerin gelgitler yaşamasına neden olmaktadır. Müslümanlar, bireysel hayatlarındaki ibadetlerini yapıyor olmanın verdiği tatminle yetinip hayatlarının diğer kısımlarında yaptıkları yanlışları önemsemeyebiliyor.

Özellikle sözleşme ahlakı konusunda Müslüman toplumun atacağı en önemli adım, disipline edilmiş bir yaşam biçimini benimsemektir. Aslında ibadetlerin tamamında disipline edici bir boyut vardır. Örneğin namaz ibadeti günde beş kez kişinin yaratıcısıyla ilişki kurmasına yol açması itibarıyla disipline edici bir niteliğe sahiptir. Aynı şekilde oruç ibadeti de kişinin yeme ve içme arzusunu disipline etmesi açısından önemlidir. Fakat Müslümanlar hayatın bütününe disipline edici bu perspektiften bakmadığı için ibadetlerin ruhunu hayatın bütününe aksettirememektedirler. Kısaca Müslümanlar, sözleşme ahlakına uyma noktasında hayatı bir bütün olarak ele almalı ve hayatın her noktasına vahyin tesir etmesini sağlamalıdır.



İHA ve SİHA'lara 'Girişimcilik Ödülü'

Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGiAD), 2017 Girişimcilik Ödülü'nü İHA ve SİHA'ların üreticisi Baykar Makina adına Genel Müdür Haluk Bayraktar'a verdi.

İGiAD, İstanbul'da bir kongre merkezinde düzenlediği etkinlikle "2017 Yılı Girişimcilik Ödülü'nü İHA ve SİHA'ların üreticisi Baykar Makina adına Genel Müdür Haluk Bayraktar'a verdi. Bu yıl 14'üncüsü düzenlenen ödül töreninin teması "yerli ve milli" oldu. Şirket, terörle mücadelede ve Zeytin Dalı Harekatı'nda önemli rol üstlenen İnsansız Hava Aracı (İHA) ve Silahlı İnsansız Hava Aracı'nı (SİHA) "yerli ve milli" imkânlarla ürettiği için ödüle layık görüldü. Törene İstanbul Valisi Vasip Şahin, Şişli Kaymakamı İdris Akbıyık, Savunma Sanayi Müsteşar Yardımcısı Celal Sami Tüfekçi, Baykar

Makina Genel Müdürü Haluk Bayraktar, İGiAD Yönetim Kurulu Başkanı Ayhan Karahan, dernek üyeleri, STK temsilcileri ve çok sayıda davetli katıldı.

Ödül töreninin açılışında konuşan Vali Vasip Şahin, "İGiAD'ın beni etkileyen yönü, sadece kazanmayı, gelişmeyi ve ilerlemeyi öne çıkarmamış olması. Bunun yanında belki bunlardan daha önemli olarak da iş ahlakını öne çıkarmış olmasıdır. Bu gerçekten önemli. Önümüzdeki asır artık bilgi çağı. Sanayi 4.0 dönemi başlıyor, yapay zekâlar üretime ve günlük yaşantıya hâkim olacak. Ama hep bir şey açık kalacak; duygusal, ah-



laki, moral ve değerlerin yaşatılması tarafı açık kalacak. Dolayısıyla biz, bugünden, dünden daha fazla moral ve ahlaki değerlerin hâkim olmasını sağlamak zorundayız. Ödül alan firmaya teşekkür ediyorum. Başarılarının devamını diliyorum. Gösterdikleri gayret ve hizmetten dolayı da şükranlarımı sunuyorum. Allah yar ve yardımcıları olsun" dedi.

Ödül hakkında bilgi veren Ayhan Karahan, "İGiAD, 14 yıldır 'Girişimcilik Ödülü'nü vermekte. Bu ödülü verirken dikkat ettiğimiz husus; helal ve meşru iş yapan ve emeğin hakkını gözetken işletmelere bulunduğumuz yılın ödülünü vermekte-

2017 ÖZEL GİRİŞİMCİLİK ÖDÜL TÖRENİ

GRAND CEVAHİR HOTEL - İSTANBUL



yiz. 2017 Yılı Girişimcilik Ödülünü, özelikle terörle mücadelede ve Zeytin Dalı Harekati'nda ülkemiz savunmasına önemli katkılarda bulunan, yüksek teknolojik ürünler üreten, İHA ve SİHA'ların üreticisi Baykar Makina'yı temsilen Haluk Bayraktar'a takdim ettik. Bu yıl 'milli ve yerli' temasıyla ödül törenimizi gerçekleştirdik. Ülkemiz yatırımcılarının, girişimcilerinin ve Türkiye'nin hedeflerini yakalayabilmesi açısından teknolojik ürünlere yatırımın çok önemli olduğunu bir kez daha kamuoyu ile paylaşmak istedik. İnşallah ülkemiz Baykar Makina gibi nice firmaların girişimciliğine şahit olacaktır. Ülkemiz, bu firmanın ürettiği İHA ve SİHA'larla çok önemli bir savunma gücüne ulaşmış ve caydırıcılık noktasında bölgesinde önemli bir ülke konumuna gelmiştir. Başarısından dolayı şirketi tebrik ediyoruz" şeklinde konuştu.

Baykar Makina adına ödülü aldıktan sonra gerçekleştirdiği sunumda Haluk Bayraktar, şirketin ilk yıllarından bu zamana kadar nasıl geldiği hakkında bil-



giler verdi. Bayraktar, sunumunda İHA ve SİHA'ların nasıl yapıldığı ile ilgili video ve terörle mücadelede ne kadar etkili olduğuna dair bilgiler paylaştı.

Ödülü alan Haluk Bayraktar şöyle konuştu: "Bugün İGİAD'ın 2017 Özel Girişimcilik Ödülü'ne firmamız layık bulundu. Ben de Ar-Ge ve mühendislik ekibim adına buradayım. Bu ödülü almak bizim için büyük bir şeref. İGİAD, iş ahlakı-

kını odak alanına koymuş bir dernek. Bu da bizim için ayrı bir şeref oldu. Ülkemiz havacılığında Cumhuriyet Dönemi'nde Nuri Demirağ, iş ahlakını en öne almış özel sektör girişimcisidir. Bu seviyede teknolojilerin, onun gibi özel ve üstün ahlaklı insanlar tarafından gerçekleştirilebileceğine inanıyorum. Bu anlamda burada bu ödüle layık görülmek bizim için bir onurdur."



6. İSLAM İKTİSADI ATÖLYESİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ

İslam İktisadı, tüm insanların refahını amaçlıyor

İKAM, İGİAD ve İLEM tarafından İSİFAM'ın ev sahipliğinde düzenlenen 6. İslam İktisadı Atölyesi'nde İslam iktisadının metodolojisi ile ilgili tebliğler sunuldu.

İSLAM İktisadı Araştırmaları Merkezi (İKAM)'nin Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) ve İlmi Etüdler Derneği (İLEM) ile birlikte İstanbul Üniversitesi İslam Ekonomisi ve Finansı Uygulama Merkezi (İSİFAM)'nin ev sahipliğinde düzenlediği 6. İslam İktisadı Atölyesi tamamlandı. Üç gün boyunca önemli tartışmaların yapıldığı sekiz oturum ve bir panel gerçekleşti.

10 ülkeden 100'e yakın akademisyenin katıldığı ve 15 tebliğin sunulup tartışıldığı, alanındaki etkili organizasyonlardan biri olan "İslam İktisadı Atölyesi"nin altıncısı "İslam İktisadında Metodoloji" başlığı altında 6-8 Nisan 2018 tarihinde gerçekleştirildi. Atölye boyunca modern

iktisadın temel varsayımları karşısında İslam iktisadı yaklaşımı, İslam iktisadı metodolojisinin felsefi temelleri, İslam düşüncesinde iktisada yaklaşımlar, fıkıh usulü ve geleneksel iktisat metodolojisinin modern dünyaya uyarlanması ve uygulanması, İslam iktisadında fıkıh ve iktisadın bütünsel kullanımı, İslam iktisadında güncel metodoloji tartışmaları, İslam iktisadında teori-uygulama ve politika ilişkisi gibi konularda tebliğler sunuldu.

Atölye ilk gün bir açılış paneliyle başladı. İstanbul Üniversitesi Kongre ve Kültür Merkezi'nde gerçekleşen "İslam İktisadının Güncel Meseleleri ve Metodolojisi" konulu paneli İKAM Yürütme Kurulu

Üyesi Necmettin Kızılkaya yönetirken İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi'nden Arif Ersoy, Pakistan Institute of Development Economics (PIDE)'den Asad Zaman, University of Malaya'dan Masudul Alam Choudhury, Hamad Bin Khalifa University'den Monzer Kahf ve Albaraka Türk Müdür Yardımcısı Temel Hazıroğlu konuşmacı olarak katıldı.

İSLAM İKTİSADINDA METODOLOJİ

İstanbul Üniversitesi Rektörlük Mavi Salon'da gerçekleşen atölye oturumlarının ilkinde, İslam iktisadında usul tartışmaları ve Kur'an ile sünnetten referans alan bir iktisat disiplininin neleri içermesi gerektiği tartışıldı. İkinci oturumda ise fıkhi açıdan İslam iktisadı konuşuldu.

Atölyenin üçüncü oturumunda İslam iktisadı metodolojisinin kaynağı olarak



tarih ve İslam iktisadi çalışmalarındaki hafıza kaybı üzerinde duruldu. Dördüncü oturum ise metodolojinin cari iktisattaki yeri ve rasyonalist düşüncenin İslam iktisadına etkisi ile ilgili görüşler ele alındı.

Atölyenin ikinci gününde gerçekleşen beşinci oturumda ise İslam iktisadının sosyal bilime entegrasyonu tartışıldı. Altıncı oturumda İslam iktisadının açmazları ve Türkiye’de İslam iktisadi çalışmalarındaki metodoloji üzerinde

durulurken yedinci oturumda yeni nesil İslam iktisadı ve İslam iktisadının amacı olarak sünnetullah konusuyla ilgili tebliğler sunuldu. Son oturumda ise oryantalizm ve İslam iktisadının ilişkisine dair bir tebliğ sunuldu.

Üç gün süren, bir panel ve sekiz oturumun gerçekleştiği 6. İslam İktisadi Atölyesi’nde akademisyenler, İslam iktisadının bir sosyal bilim olduğu ve İslam’ın temel metinlerinden beslenerek insanların refahını sağlama amacı gü-

tüğü konusunda birleşerek özgün bir ekonomik sistem olduğunu ifade ettiler.

Atölyede tebliğ sunan bilim adamları, İslam iktisadının metodolojisiyle ilgili çalışmaların artarak devam etmesi gerektiğine vurgu yaptılar. Oturumlarda İslam iktisadının sadece Müslümanlara değil tüm insanlara hitap ettiği kaydedildi.

6. İslam İktisadi Atölyesi’nde sunulan tebliğler önceki beş atölyede olduğu gibi İktisat Yayınları tarafından kitap hâline getirilecek.





İGİAD heyeti Afrika'nın gelişen pazarı Etiyopya'da

Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) heyeti, iş fırsatları ve ortak yatırım imkânlarını araştırmak için Etiyopya'da temaslarda bulundu.

İNŞAATTAN tekstile, gıdadan telekomünikasyona kadar farklı iş kollarından 21 iş adamının oluşturduğu heyet, Etiyopya Yatırım Komisyonu ve Etiyopya Ticaret Odası ve Sektör Birlikleri'ni (EC-CSA) ziyaret ederek, ülke mevzuatı ve yatırım fırsatları hakkında bilgi aldı. Heyet, ülkedeki meslektaşlarıyla baş başa görüşmeler gerçekleştirerek fikir teatisinde bulundu.

İş gezisinin ilk günü yapılan Büyükelçilik ziyaretinde T.C. Addis Ababa Büyükelçisi Fatih Ulusoy, ülke hakkında bilgilendirmede bulundu. Ulusoy, "Etiyopya sömürge olmamış, kendi dili ve medeniyetini sürdüren nadir bir ülke" dedi. 180 civarında Türk firmasının 30 bin istihdam ile 2,5 milyar dolar yatırım yaptığı ifade edildi.

Etiyopya'nın Türkiye'nin öncelik ver-

diği ülkelerden biri olduğunu ifade eden Ulusoy, "Türkiye olarak Afrika'daki yatırımlarımızı artırmak istiyoruz. Etiyopya, 2,5 milyar dolarla bizim Afrika'da en çok yatırımımız olan ülke" diye konuştu.

Ulusoy, İGİAD üyelerinin, klasik iş adamlarının dışında iş ahlakına da önem veren bir grup olduğunu kaydederek, "Türkiye'yi ve Türk iş dünyasını burada çok güzel bir şekilde temsil edebileceklerini düşünüyorum" dedi.

Addis Ababa Büyükelçiliği ziyaretinde T.C. Addis Ababa Büyükelçiliği



ETİYOPYA İSTANBUL FAHRİ KONSOLOSLUĞU'NA ZİYARET

ETİYOPYA'YA yapılması planlanan iş gezisi öncesinde 16 Ocak Salı günü Etiyopya İstanbul fahri konsolosluğu ziyaret edildi. Ziyarete Yönetim Kurulu Üyeleri Hüseyin Acar ve H. Mehmet Köse, İdari İşler Yöneticisi Tezcan Kuzu hazır bulundu.



Misyon Şefi Yardımcısı Ahmet Gazi Zeyrek, Din Hizmetleri Müşaviri Mustafa Acar, Maarif Vakfı Okul Müdürü Sedat Eroğlu, TİKA Müdür Yardımcısı Ahmet Lale, AA Bölge Müdürü İbrahim Tıgılı, AA Etiyopya Muhabiri Tufan Aktaş hazır bulundu.

11-15 Nisan tarihleri arasında gerçekleştirilen ziyaretlerde iş imkânları, yatırım olanakları değerlendirildi. Yaklaşık 50 Etiyopyalı iş adamı ile birebir iş görüşmeleri yapıldı.

İĞİAD Yönetim Kurulu Başkanı Ayhan Karahan ve Yönetim Kurulu Danışmanı Prof. Dr. Nihat Erdoğan, AA Etiyopya Muhabiri Tufan Aktaş'a Etiyopya gezisi hakkında demeçler verdi.



OLUMLU BİR İNTİBA EDİNDİK

İĞİAD Yönetim Kurulu Başkanı Ayhan Karahan da ülkede teveccüh ve ilgiyle karşılanmalarının çok memnuniyet verici olduğunu ifade ederek, tarihi bağlar sebebiyle Etiyopya'ya ayrıca önem verdiklerini söyledi. Etiyopya'nın Afrika'nın gelişen bir pazarı olduğunu söyleyen Karahan, temaslarında olumlu bir intiba edindiklerini belirtti. Karahan, "Etiyopya belli riskleri taşısa da yatırım

olanağının olduğu bir noktada. Rakamlar da bunu işaret ediyor" diye konuştu.

İĞİAD SADECE İŞ YAPMAK İÇİN GELMEYECEK

İĞİAD Yönetim Kurulu Danışmanı Prof. Dr. Nihat Erdoğan ise İĞİAD'ın Etiyopya'ya geldiği zaman sadece iş yapmak için gelmeyeceğini, aynı zamanda ahlaki ilkeleri gözeteceğini söyledi.

Erdoğan, "Sahip olduğu ilkeler İĞİ-

AD'a diyor ki; siz sadece para kazanmakla mesul değilsiniz, girişim yaparken insani ve İslami olanı da dikkate almanız gerekir" ifadelerini kullandı.

Uluslararası alanda emek sömürüsü olduğunu hatırlatan Erdoğan, İĞİAD'ın verimliliği ve üretkenliği de hesaba katarak daha insani çalışma ve yaşam koşulları ortaya koymak istediğini dile getirdi.

Program, son gün gerçekleştirilen mini bir şehir turu ile tamamlandı.



DERS VEREN TECRÜBELER DİZİSİNDE MUSTAFA KARA'YI DİNLEDİK

Başarı sadece çabaya bağlı değildir

Ders Veren Tecrübeler dizisinin beşincisi 20 Mart Salı günü İGİAD Dernek Merkezi'nde gerçekleştirildi. "Ders Veren Tecrübeler" dizisinin beşincisinin konuğu ÇAĞRI Marketler Grubu Yönetim Kurulu Üyesi Mustafa Kara oldu.

İSTANBUL Medipol Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi Dekan Vekili ve İGİAD Yüksek İstişare Kurulu üyesi Doç. Dr. Nihat Alayoğlu'nun moderatörlüğünde başlayan programda ortaklık kültürü ve siyasi hayat konusunda Mustafa Kara'nın önemli tecrübeleri konuşuldu.

ÇOK ÇALIŞMA İLE DÜNYA BAŞARISI OLMAZ

Mustafa Kara, konuşmasında özellikle dünyevi başarının/nimetin Allah'ın dilediğine verdiğini belirterek konuşmalarına başladı.

Kara, "Eğer çok çalışarak dünya başarısı elde edilseydi elektrik tranşe işlerini yapanlar kazanırdı. Kazma/kürek ile yapılan kışın soğukunda yazın sıcakında iş makinesi kullanamadan yapanlar kazanırdı.

Bu sebeple çok çalışma, zekâ girişimciliği o kadar da etkilemiyor. Allah dilediğine veriyor ve bununla da imtihan ediyor."

FARKLI KÜLTÜRDE İNSANLARI TANIMAK ÖNEMLİ

Rahmetli babamızın terekten yaptığı bakkalcılık bize miras kaldı. 79-80 yılları arasında Fikirtepe'de kardeşlerimle birlikte yürüyen bir bakkal dükkânı (Huzur Bakkaliyesi) ile serüvenimiz başladı. İlk ve orta öğretimde Kars'ta çok başarılı bir öğrenciydim. Lise eğitimi için İstanbul'a geldiğimde adaptasyon sorunu çektim ve derslerdeki başarılarım ilk yıl zayıfladı. Lise yıllarında ailem beni bakkal çırağı olarak kolay diye boyacı çırağına verdi. İşte o zaman inşaat mühendisi olmaya karar verdim. Edebiyat bölümümde olmama rağmen Sakarya İnşaat Mü-

hendisliğini kazandım ve hayatım orada değişmeye başladı. Üniversite yıllarında İslam potası altında birçok farklı kültürdeki/farklı gelir gurubundaki insanlarla birlikte olduk. Benim gelişimimde çok önemli yıllar olduğunu düşünüyorum.

85 yılına kadar Huzur Bakkaliyesi devam etti. 1985 yılında abimin Çağrı filminde etkilenmesi ile Çağrı Gıda kuruldu. Toptan fiyatına perakende sloganıyla yola çıktık. Eğitim hayatımdan sonra İstanbul'a geri döndüm. 2 şubemiz olmuştuk ama ben mühendislik yapmak istiyordum. Ağabeylerimin 3. şubeyi açacağız "hem mühendisliğini yap hem de bakkalcılığı yap" demesiyle "Mühendis Bakkal" olmuştum.

Ailede inşaatçılık yapıyordum bakkalcılık yapmayacağım inadiyla Heybeli Ada'da kat karşılığı bir iş ile tanıştım. Bir yıl boyunca buradaki arsaya ruhsat almak için çok uğraşlar verdim. Belediye Başkanlığı'na geçişte bu olaylarda çok etki etti. Bu ruhsatı almak için belediyeye gittiğimde başkanın kapısı kapalı

olurdu. Ben başkan olduğumda kapım her daim açık bırakıldı. İlk kat karşılığı işi mi yapmıştım ve iş hayatımın gelişmesinde çok önemli noktaydı. Sonra inşaatlar yapmaya devam ettik, bir taraftan da bakkallığa devam ettik.

ORTAKLIKTA KARAR VERİCİ VE KARAR VERİCİNİN YETENEKLERİ ÖNEMLİ

Türkiye’de aile şirketleri çoğunlukta ve üçüncü nesli var mı çok tartışılıyor. Doğu ve Karadenizli ailelerin şirketlerinde çoğunlukla en büyük kardeş patron olur. Karar vericide oluyor. Bu olay hem avantaj hem de dezavantaj. Lakin karar almada yetenekli birinin karar verici olmaması durumunda genelde işte başarı olunamıyor. Ben en ufak erkek kardeşim benim bir büyük erkek kardeşim olan Mahmut ağabeyim bu işte karar verici kişi oldu. Bakkalı en büyük kardeşimiz Mehmet ağabeyim açmasına rağmen ticarete küçüklüğünden beri çok yatkın olan Mahmut ağabeyim karar verici oldu. Aile şirketlerinde küçük büyük kardeşim patron olması bence önemli değil lakin karar verici çok önemli.

90’lı yılların başlarında Metro ve Carrefour marketlerinin Türkiye’ye girmesiyle perakendecilik sektörü başka bir yöne doğru gitmeye başladı. Artık yereller bizde büyüyelim hedefine doğru ilerlediler. 1985 ile 1998 arasında 13 yıl küçük mağazacılık yaptık lakin bizimde büyümemiz gerekiyordu ve 1998 yılında Çağrı Hipermarketlerine dönüştük.

Mahmut ağabeyimin kararlı durması, işini seviyor olması, disiplinli bir şekilde çalışıyor olması ve vefakâr, şirketi önemseyen arkadaşlarla çalışmak işlerimizi büyüttü.

28 ŞUBAT, BENİ SİYASETİN KUCAĞINA BIRAKTI

İslam’a bakış açımız sebebiyle hem



1968 doğumlu Mustafa Kara, ilköğretimi Kars’ta, ortaöğretimi Kadıköy Mehmet Beyazıt lisesinde; üniversite eğitimi İ.T.Ü. Sakarya Mühendislik Fakültesi İnşaat Mühendisliği Bölümü’nde tamamladı. İş hayatına Proje Mühendisi ve taahhüt işleri yaparak başlayan Mustafa Kara, Belediye Başkanı seçildiği döneme kadar inşaat ve perakendecilik sektörlerinde faaliyet gösteren iki aile şirketine aktif olarak görev aldı. Üsküdar Belediye Başkanlığı görevine geldikten sonra aktif ticaret hayatını sona erdiren Mustafa Kara, iş hayatının yanı sıra, sosyal sorumluluk projeleri bağlamında, çeşitli mesleki, eğitim, kültür ve sosyal yardım alanındaki STK’larda kurucu ve yönetici olarak görev aldı.

İş Hayatındaki Başarıları: İstanbul Ticaret Odası Yılın Vergi Rekortmenleri KOBİ Özel Ödülü (2007); İGİAD Girişimcilik Ödülü (2006); Teknik Elemanlar Derneği Başarı Ödülü (2004) ile taltif edildi. Aktif siyaset hayatına AK Parti’nin kuruluş süreci ile başladı. İlk olarak AK Parti Üsküdar İlçesi Kurucu Yönetim Kurulu Üyesi ve Seçim İşlerinden Sorumlu Başkan Yardımcılığı görevini yürüttü. 2009-2014 Döneminde Üsküdar Belediye Başkanlığı’nı yapmış bulunan Mustafa Kara evli ve ikisi kız, üçü erkek beş çocuk babasıdır.

siyasete uzak kalmışımıdır. Özellikle 28 Şubat süreci ve Tayyip Beyin de Belediye Başkanı olması beni siyasete doğru yönlendirdi. Sakarya Üniversitesinden arkadaşlarımla özellikle Mehmet Koca ağabeyimin vesilesi ile siyasi hayatım başladı. Sonra parti kurulunca bizde Üsküdar’da görev aldık. Üsküdar’da parti kurucularından oldum. O dönem şirketimizin 3 şubesi vardı. Mahmut ağabeyim işimi ihmal etmemem şartıyla benim siyasetle hemhal olmama müsaade etti. Bir yandan meclis üyeliği bir yandan Çağrı’yı büyütmeyle meşgul olurdum. O sıralarda Üsküdar İlçe SKM (Seçim Koordinasyon Merkezi) başkanlığı görevini de yürütüyordum. 2009-2014 Döneminde Üsküdar Belediye Başkanlığı’nı yürütmeye gayret ettim.

Belediye başkanlığı ile hizmet sektörünün çok ilintili olduğunu düşünüyorum. Seçmen memnuniyeti ile müşteri memnuniyeti birbirine çok benzi-

yor. Bakkal çıraqlığının/ esnaflığın vermiş olduğu güç, mühendislik sürecinde edindiğim tecrübeler siyasi yaşamımda çok etkili olmuştur. 2014 yılında siyasete noktayı koydum.

ANIN VACİBİNİ YERİNE GETİRMEMİZ LAZIM

Allah’a ve topluma karşı borçlarımız/ sözlerimiz var. Her insan bir davetçiye bunun araçları vardır. İnsanlarla bir araya gelmenin, hemhal olmanın en güzel aracı sivil toplum kuruluşlarıdır. Gençlerimizi yetiştirmek siyaset ve ticaret hayatımdan daha üstün bir noktada olmuştur. Bu minvalde MAVERA Eğitim ve Sağlık Vakfı ile hedeflerimizi sürdürmeye çalışıyoruz.”

Katılımcıların soru cevapları ile devam eden program, Doç. Dr. Nihat Alayoğlu ve İGİAD Başkanı Ayhan Karahan’ın Mustafa Kara’ya hediye takdimi ile son buldu.



DERS VEREN TECRÜBELER DİZİSİNİN YENİ KONUĞU MEHMET ÇANKAYA OLDU

En önemli etken planlama

Ders Veren Tecrübeler dizisinin altıncısı 24 Nisan 2018 Salı İGİAD Dernek Merkezi'nde gerçekleştirildi. "Ders Veren Tecrübeler" dizisinin altıncısının konuğu KARMOD Prefabrik Yapı Teknolojiler CEO'su Mehmet Çankaya oldu.

İSTANBUL Medipol Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi Dekan Vekili ve İGİAD Yüksek İstişare Kurulu üyesi Doç. Dr. Nihat Alayoğlu'nun moderatörlüğünde başlayan programda girişimcilik, ortaklık ve ihracat konusunda Mehmet Çankaya'nın önemli tecrübeleri konuşuldu. Çankaya, konuşmasında şu hususlara vurgu yaptı:

"İSTİŞAREYİ ÖNCELEYEN YÖNETİM ANLAYIŞI, SÜREKLİ EĞİTİM VE PLANLAMA"

Ortaklık kültürünü iyi yapamıyoruz. Bunun için öncelikle lideri iyi seçmemiz gerekiyor. Sonra diğer ortakların da lidere uyması ile firma yükselişe geçiyor. Ve tabii ki şirket anayasası ol-

mazsa olmazımız. Birlikte çalışma kurallarını belirlerken nasıl ayrılacağımızın tanımlarını da yaptık. Bu şekilde firma/firmalar sıkıntılardan/ayrılmalardan hiç etkilenmedi.

Başarı, göreceli bir kavram. Yapabileceklerimizi düşündükçe henüz kendimizi başarılı olduk diye tanımlayamıyoruz. Ama iki etken üzerinde yoğunlaştık. Öncelikle belki klasik kalacak ama yaptığı işi sevmek çok önemli. Sevmeyen ya kendisine ya da hizmet verdiklerine zulmeder. İkinci en önemli etkili unsur ise planlama. Batı kültürünün en önemli başarısı planlamada gizli. Planlama ile başarıyorlar diyebiliriz. Onlar mesela 1 saatlik işe 1 gün planlama yapıyorlar. Biz ise "Hemen hallederiz abi, bunda ne var

ki" diyerek 1 saatlik işi mukadder hatalarla 5 gün sürdürüyoruz. Evet belki de dünyanın saat bazında en çok çalışan ülkeleri arasındayız ama planlama olmadığında bu çalışma başarı için yeterli olmuyor. Zamanımız zayi oluyor, israf oluyor.

"DİJİTAL SAHA OLMAZSA OLMAZIMIZ"

Karmod'un web sitesinin tıklanma sayısı bir milyonun üzerinde, yaklaşık her gün gelen talep üç yüz adet civarında. Neredeyse birçok yaygın dilde sosyal medyayı kullanıyoruz. Şu anki devirde dijital çok önemli bir durumda. Yatırımlarınızı yavaş yavaş dijitalle taşımanız gerekiyor. Ancak bu şekilde rekabet edebilir hâle geliyorsunuz. Nitelikli alıcı müşterilere de ulaşabiliyoruz. İhracatımızın önemli bir gelirini dijitali iyi kullanarak sağlıyoruz.



MEHMET ÇANKAYA Nevşehir'den İstanbul'a göç etmiş bir ailenin çocuğu olarak 1974 yılında İstanbul'da doğdu. Eğitimini Pendik İmam Hatip Lisesi'nde tamamladı. 1986 yılında aile şirketi olarak kurulan Karmod'un üretim, satın alma, satış, pazarlama ve ihracat gibi departmanlarında görev aldı. 1995 yılında ikinci kuşak olarak devraldığı Karmod'un bugün 100'e yakın ülkede ürünleri bulunan güçlü bir Türk markası hâline gelmesine büyük katkı sağladı. Karmod'la beraber Türkiye'de boya ve inşaat (konut) sektöründe, yurt dışında Sudan'da PVC kapı ve pencere, mobilya ile beraber hazır yapı sektöründe ortaklıkları bulunuyor.

Mehmet Çankaya, aktif iş hayatının yanı sıra STK'larda da görev aldı. MÜSİAD (Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği) üyeliğiyle beraber İnşaat Kurulu ve Yurtdışı Teşkilatlanma Komisyonlarında görev aldı. PESİAD (Pendik Sanayici ve İşadamları Derneği) üyesidir. İş hayatındaki ödülleri: İGİAD Girişimcilik Ödülü (2015). Mehmet Çankaya, evli ve dört erkek çocuk babasıdır.

“GİTMEDİĞİNİZ YER SİZİN DEĞİL”

Karmod olarak hazır evler, ofis ve yaşam konteynerleri, güvenlik kulübeleri ve büfeler, kurşun geçirmeyen zırhlı kulübeler yapıyoruz. Yurt dışında yatırımlarını ortaklıklar üzerine inşa ediyoruz. Amerika'dan Rusya'ya, Yeni Zelanda'dan Avustralya'ya, Ortadoğu'dan Afrika'ya 7 kıtada 106 ülkeye ihracat yapıyoruz. Özellikle Afrika ve Avrupa piyasanın kaliteli ürünlere kapıları açık. Gidilip görüldüğü zaman gerekli fizibilite ile yatırım yapılabilecek çok iş kolunun olduğunu düşünüyorum. Özellikle genç girişimcilere tavsiyem, gidin, ticareti yerinde görün.

Bu bağlamda uluslararası fuarları önemsemek ve sürekli gitmek gerektiğini düşünüyorum. Ben firmamı bu fuarlardan edindiğim izlenimler ve kurduğum ilişkiler çerçevesinde geliştirdim.

“CARİ AÇIĞIN KAPATILMASINA KATKI SAĞLAYACAĞIZ”

Türkiye'de ürettiğimiz ürünleri de monte bir şekilde götürerek ihracat yaptığımız ülkelerde hızlı bir şekilde kuruyoruz. Özellikle Afrika ülkelerinde ciddi rağbet görüyoruz. Türkiye olarak Afrika'da Çin ve Hindistan ile rakip durumdayız. Çin hükümeti, barter sistemiyle

Afrika'ya ihracat yapan şirketlerinin işlerini kolaylaştırıyor, Türkiye ise henüz böyle bir sistem uygulamıyor.

Ortadoğu, Amerika, Afrika ve Türkiye Cumhuriyetlere toplamda 10 fabrika kurmayı hedefliyoruz, yıllık ihracatı da 10 kat artırmayı amaçlıyoruz. Bu fabrikalarda ürün üretiminde kullanılan malzemeleri Türkiye'den göndererek cari açığın kapatılmasına da ciddi katkı sunmaya çalışıyoruz.

Program, katılımcıların soru cevapları ile devam etti. Doç. Dr. Nihat Alayoğlu ve İGİAD Başkanı Ayhan Karahan'ın Mehmet Çankaya'ya hediye takdimi ile son buldu.



Anadolu Ziyaretleri'nin son durağı Şırnak ve Cizre oldu

İş dünyasının önemli sivil toplum kuruluşlarından Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD), bölgeyle gönül köprülerinin kurulması, kardeşliğin yeniden tesis edilmesi, iş imkânlarının değerlendirilmesi için Şırnak ve Cizre'ye çıkarma yaptı. İGİAD Yönetim Kurulu üyelerinin bulunduğu heyet, Cizreli iş adamları ile önemli temaslarda bulundu.

23 Şubat Cuma günü Anadolu ziyaretleri kapsamında yapılan ziyarette İGİAD Yönetim Kurulu üyelerinden oluşan heyetin programı günün erken saatlerinde başlayarak gün boyu devam etti.

Program kapsamında Şırnak Valisi Mehmet Aktaş, Şırnak Belediye Başkanı Turan Bedirhanoğlu, Şırnak Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Mehmet Emin Erkan,

Cizre Kaymakamı Faik Arıcan, Cizre Müftüsü Selahattin Yılmaz ve Cizre Kızılay Şube Başkanı Salih Sevinç makamlarında İGİAD heyeti tarafından ziyaret edildi.

23 Şubat 2018 Cuma günü ilk olarak saat 11:00'da Şırnak Valisi Mehmet Aktaş makamında ziyaret edildi. Samimi bir havada geçen görüşmede İGİAD'ın kuruluş amaçları ve faaliyetleri hakkında

Vali Mehmet Aktaş bilgilendirilirken ayrıca valilik ile yapılabilecek projeler konusunda görüş alışverişinde bulunuldu.

GÖRÜŞ ALIŞVERİŞİNDE BULUNULDU

Valilik ziyareti sonrasında heyet, Şırnak Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Mehmet Emin Erkan'ı makamında ziyaret etti. Şırnak Belediye Başkanı Turan Bedirhanoğlu makamında ziyaret edilerek ilin hâlihazır durumuyla ilgili bilgi alındı. Şehirde inşaatların hızla devam edildiği, bitme aşamasına gelindiği görüldü. Belediye Başkanlığı ziyareti sonrasında





Cizre'ye geçilerek STK ve iş adamları ile temaslarda bulundu. Ayrıca Cizreli iş adamları ile bir toplantı gerçekleştirildi.

Aynı gün Cizre Gönüllüleri Derneği ve Cizre Kızılay Şube Başkanı Salih Sevinç ziyaret edilerek dernek üyeleriy-le Cizre üzerinde yapılacak çalışmalar hakkında görüş alışverişinde bulunuldu.

24 Şubat 2018 Cumartesi günü

program 09:00'da Cizre Müftülüğü ve Kız-Erkek Kur'an Kursları ziyareti ile başladı. Program kapsamında İGİAD Yönetim Kurulu Başkanı Ayhan Karahan, Kur'an Kursu öğrencileri ile hasbihal etti.

Cizreli ihtiyaç sahibi aileler, İGİAD heyeti tarafından evlerinde ziyaret edilerek hâl ve hatırları soruldu, hediyeleri takdim edildi.

Cizreli bir kısım esnaf dükkânlarında ziyaret edilerek iş durumları hakkında sohbet edildi, Osmanlı'dan kalma geleneklerimiz olan zimem defterleri alınarak ödemeleri yapıldı, veresiye hesaplar kapatıldı.

Şırnak ve Cizre'de şehir turu yapılarak mahalleler ziyaret edildi; emniyet ve asayişin sağlandığına, altyapı ve inşaat faaliyetlerinin hızla devam ettiğine ve bitme aşamasına geldiğine şahit olundu.

Programın son bölümünde Cizre'nin tarihî yapıları olan Hz. Nuh Nebi Camii, Ulu Cami, Kırmızı Medrese ve Hz. Nuh (as) Peygamber, Şeyh Ahmet El-Cezeri, Mem-u Zin türbeleri ziyaret edildi.

İGİAD heyeti, Cizrelilerin iki gün boyunca gösterdikleri misafirperverliğin ardından coşkulu uğurlamasıyla, büyük bir memnuniyet içerisinde tekrar görüşmek dileğiyle şehirden ayrıldı.





“Hasbihal”de buluştuk

Geleneksel Hasbihal Toplantısı İGİAD üyelerinin katılımıyla 27 Ocak 2018 Cumartesi günü Eyüpsultan'daki Bahariye Restoran'da gerçekleşti.

İGİAD Genel Başkanı Ayhan Karahan'ın açılış konuşmasıyla hasbihal toplantısı başladı. İGİAD Teşkilatlanmadan Sorumlu Başkan Yardımcısı Hüseyin Dinçel, 2017 İGİAD faaliyetlerini ve 2018 faaliyet takvimini sunum eşliğinde üyelere anlattı.

Hüseyin Dinçel'in sunumundan sonra İGİAD Berat Takdim Töreni'ne geçildi. Komisyonlardaki fedakârlıklarından dolayı Teşkilatlanma Komisyonunda Abdülnasır Vatansever, Eğitim ve Araştırma Komisyonunda Mustafa Palas, İş Geliştirme Komisyonunda Yalçın Şahin, fedakârlık beratlarını komisyon başkanlarının ellerinden aldılar. Ayrıca Berat Takdim Töreni'nde Türkiye İş Ahlakı Zirvesi etkinliğine verdiği katkılardan dolayı Prof. Dr. Nihat Erdoğan, İslam İktisadi Atölye çalışmalarına verdiği katkılardan dolayı Doç. Dr. Lütfi Sunar, İnsani Üc-

ret Raporu çalışmasına verdiği katkılardan dolayı Yrd. Doç. Dr. Yusuf Alpaydın, Birlik A.Ş. firmasının kurulum sürecinde ve sonrasında verdiği katkılardan dolayı Hüseyin Acar'a fedakârlık beratlarını Genel Başkan Ayhan Karahan takdim etti. Son olarak İGİAD'da 10. yılını geride bırakan üyelerimiz Ahmet Eşmeci, Battal Demirkaya, Prof. Dr. Burhanettin Can, Cahit Başaran, Enver Mert, Hayrettin Günan, Hüseyin Aydın, Ömer Bedrettin Çiçek, Reşat Petek, Sami Doğan ve

Yüksel Akgül, Genel Başkan Ayhan Karahan tarafından 10. yıl beratlarını aldılar.

Toplantının son bölümünde üyelerimiz söz alarak İGİAD'ın faaliyetleri, projeleri ve gelecekte İGİAD'ı nerede görmek istediklerine dair görüş ve önerilerini aktardılar. İş ahlakının farklı yönlerinin ele alınması ve iş ahlakı eğitimi gibi önemli konularda üyelerimizin kıymetli görüşlerini tartışma imkânı bulundu. Toplantıda İGİAD'ın bugünü ve geleceği konusunda üyelerden değerlendirmeler alındı.

Üyelerle Hasbihal toplantısı dilek ve temennilerin ardından sona erdi.





Sektör Kurulları toplantısında gündem Negatif Büyüme

İş Geliştirme Komisyonu, İGİAD Sektör Kurulları üyelerini 29 Mart 2018 Perşembe günü İGİAD Merkezde bir araya getirdi.

İGİAD Yönetim Kurulu Üyesi H. Mehmet Köse'nin moderatörlüğünde kahvaltı ile başlayan toplantı, üyelerin tanışması ile devam etti. 2017 yılının sektör değerlendirmesi ve önümüzdeki yarıyıldan beklentilerinin konuşulduğu toplantıda bilgi alışverişinde bulunuldu. Toplantıda reel ve gerçekleşen veriler üzerinden analizler, öngörüler yapıldı.

Sektörler bazında yapılan değerlendirmelerde; sektörlerin büyümele- rin "negatif büyüme" olarak değerlendirildiği, cirolarda artmalar olurken kâr- lılığın azaldığı, kalifiyeli işgören yeter- sizliğinin sektörleri olumsuz etkilediği tespitleri yapıldı.

Dünya genelinde sektörün temel ve ortak ihtiyacı; teknolojiyi, insanı ve yön- etim araçlarını uyum içinde geliştirmek.

Her alanda yenilikçi düşünmek ve ye- nilikleri teknolojinin olanaklarıyla haya- ta geçirmek, sektörün hız kazanmasına yardımcı olacaktır.

İnşaat sektöründe:

Sistemin zayıf yönlerinin değerlen- dirmesinde; vergi oranlarının yüksekliği, bina inşaat maliyetindeki artışlar, nitelikli işgücü ihtiyacı, arge alanındaki faaliyet- lerin yeterli seviyede olmaması, sektörel teknoloji devriminde henüz başlangıç aşamasında olmamız hususuna vurgu yapıldı.

Fırsat değerlendirmesinde; ülkemiz- in inşaat alanında itibarının yüksek ol- duğu, genç ve dinamik bir nüfusun bu- lunduğu, pek çok olumsuzluğa rağmen ekonominin büyümeye devam etmesi, yabancı yatırımcının ilgisinin sürekli art-

ması, yüksek kentsel dönüşüm ihtiyacı gibi hususlar ele alındı.

Kredi, faiz ve dövizde yaşanan iniş ve çıkışlar piyasaları olumsuz yönde et- kilerken bu hususlardan uzak durmaya çalışan Müslüman iş adamının parasının enflasyon karşısında durmadan eridiği- nin altı çizildi.

Eğitim sektöründe:

Sektörün ticarileşmesi nedeniyle de- ğerli insanları yetiştirme problemlerinin ortaya çıktığı söylenerek insanlarımızın günden güne sekülerleşmesinin büyük problemlerimizden biri olarak görüldü- ğüne vurgu yapıldı. Değerli insanlar ye- tiştirerek, değerler üreterek bir yerlere varılacağı, kimlik bakış açısı yerine liya- kat bakış açısının geliştirilmesinin bizleri ekonomik ve insani formda ileriye gö- türeceği söylendi.

Toplantı, katılımcıların karşılıklı iyi te- mennileri ile son buldu.



İGiAD heyeti ve aileleri İran'ı ziyaret etti

İGiAD üye ve aileleri, 20-23 Nisan 2018 tarihlerinde İran'da bulunan Tahran, İsfahan, Kum ve Şiraz şehirlerini kapsayan bir dizi ziyaretlerde bulundu.

İGiAD üye ve aileleri, 20-23 Nisan 2018 tarihlerinde İran'da bulunan Tahran, İsfahan, Kum ve Şiraz şehirlerini kapsayan bir dizi ziyaretlerde bulundu.

Büyük Selçuklu İmparatorluğu'nun başkenti İsfahan'da Büyük Selçuklu eseri İsfahan Mescid-i Cuma'nın gezilmesi ile program başladı. Zayende Rud nehrinin güzel manzarası eşliğinde tarihî köprüler ve dünyaca ünlü yüz bin metre-karelik Nakş-ı Cihan gezildi. Burada Ali Kapu Sarayı, Şeyh Lütfullah Camii ve Şah Abbas Camileri görüldü.

22 Nisan Pazar günü Şiraz'a hareket edildi. Yolda Pers medeniyetinin başkenti ve devletin idare merkezi Persepolis Antik Kenti ve harabeleri görüldü. Nakş-ı Rüstem diye bilinen Perslerden kalma duvar resimleri ve ünlü Pers Kralı Darius'un da içinde bulunduğu bazı Pers imparator mezarları görüldü.

Gezinin son günü ise Şiraz'da bulunan ve İran edebiyatının iki büyük şairi Sadi Şirazî ve Hafız'ın kabirleri ziyaret edildi. İrem Bağları'nın görülmesi ve tarihî Şiraz Veکیل Pazarı gezisi ile program tamamlandı.





Üyelerimiz aileleriyle birlikte kahvaltıda buluştu

İGİAD üyeleri, Teşkilatlanma Komisyonu tarafından 1 Nisan 2018 Pazar günü gerçekleştirilen kahvaltı organizasyonunda bir araya geldiler. Üsküdar Valide Sultan Gemisi ile Boğaz turu eşliğinde 09:30'da başlayan kahvaltı organizasyonuna katılım oldukça fazla idi. Yönetim Kurulu Başkanı Ayhan Karahan ve Teşkilatlanma Komisyonu Başkanı Hüseyin Dinçel'in teşekkür konuşmaları ile organizasyon sıcak bir atmosferde devam etti.





PROF. DR. SEDAT MURAT ZİYARETİMİZ

İSTANBUL Üniversitesi Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Sedat Murat makamında ziyaret edildi. Yapılan görüşmede İş Ahlakı Dergisi ve Üniversiteler İçin İş Ahlakı Kitabı etkinliği değerlendirildi. Birlikte yapılabilecek çalışmalarla ilgili karşılıklı fikir alışverişinde bulunuldu.

Yönetim Kurulu Başkanı Ayhan Karahan ve Eğitim ve Araştırma Komisyonu Başkanı Murat Şentürk'ün hazır bulunduğu ziyaret, karşılıklı iş birliklerinin yapılması temennisiyle son buldu.

ETİYOPYA İSTANBUL BAŞKONSOLOS VEKİLİ DERNEĞİMİZİ ZİYARET ETTİ

ETİYOPYA'YA yapılması planlanan iş gezisi öncesinde 7 Şubat 2018 Çarşamba günü Etiyopya İstanbul Başkonsolos Vekili Hassen Mussa Atiyb, Derneğimizi ziyaret etti. Ziyarete Yönetim Kurulu Başkanı Ayhan Karahan, Yönetim Kurulu Üyeleri Hüseyin Acar, H. Mehmet Köse, HAKİD Başkanı Ebrahim Chekol Jibril, Konsolosluk Tercümanı Nayad Çor hazır bulundu.

Etiyopya'daki yatırım olanaklarının değerlendirildiği görüşme, hediye takdimi ile son buldu.



DOÇ. DR. NİHAT ALAYOĞLU ZİYARETİMİZ

İSTANBUL Medipol Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi Dekan Vekili, Medipol Meslek Yüksek Okulu Müdürü Doç. Dr. Nihat Alayoğlu makamında ziyaret edildi. Yapılan görüşmede farklı çalışma alanları, iş ahlakı ekseninde değerlendirildi. Birlikte yapılabilecek çalışmalarla ilgili fikir alışverişinde bulunuldu.

Eğitim ve Araştırma Komisyonu Başkanı Murat Şentürk, İGİAD Yönetim Kurulu Üyesi N. Mahmut Dünder ve Koordinatör Sinan Polat'ın hazır bulunduğu ziyarette, ders veren tecrübeler etkinliği ve İş Ahlakı Dergisi çeşitli açılardan değerlendirildi. Ardından karşılıklı iş birliklerinin yapılması temennisiyle ziyaret tamamlandı.





İGiAD Yönetim Kurulu Toplantısı, İLKE İlim Kültür Eğitim Derneği Mütevelli Heyeti Başkanı Davut Şanver Beyin ev sahipliğinde gerçekleştirildi.
14.02.2018

Yönetim Kurulu Toplantımız, Maveria Eğitim ve Sağlık Vakfı Mütevelli Heyeti Başkanı Mehmet Koca ve Yönetim Kurulu Başkanı Mustafa Kara'nın ev sahipliğinde Maveria Eğitim ve Sağlık Vakfı merkezinde gerçekleştirildi.
14.03.2018



İGiAD Denetleme Kurulu toplantısı yapıldı.
14.02.2018



Tekilatlanma Komisyonu faaliyetleri kapsamında bölgesel tanışma toplantılarında buluştu. 17.03.2018



**Üyelerimiz Hıdiv Kasrı
doğa yürüyüşünde buluştu. 15.04.2018**



**Üyelerimiz sportif faaliyetler kapsamında
poligonda atış eğitimi aldılar. 03.02.2018**



THY Teknik Ar-Ge Bölüm Başkanı
Sedat Karakaş'ı ziyaretimiz. 27.03.2018



İGiAD heyeti olarak İstanbul Valisi
Vasip Şahin'i ziyaret ettik. 18.04.2018



Başbakan Danışmanı Adnan İnanc'ın
İGiAD'ı ziyareti. 06.01.2018



İstanbul Kalkınma Ajansı'nın "Geleceği Birlikte
Planlayalım" temalı toplantısına katıldık. 16.02.2018

YENİ ÜYELERİMİZ



**MUSTAFA
KARABOYUN**



**YUSUF
ÇAKILKAYA**



**YUSUF
ŞENTÜRK**

BÂBİÂLİ HUKUK BÜROSU'NDAN HASAN FAİK TUNALI:

Sözleşme ahlakı, serbestlikle geliştirilir

İş hayatındaki sorunları ortadan kaldırmanın yolu, hem işveren hem de işçiye iradelerini serbestçe ortaya koyabilmelerinin imkânını sağlamaktır.

RÖPORTAJ: YAHYA AYYILDIZ

**Öncelikle kendinizi tanıtır mısınız?
Hasan Faik Tunalı kimdir?**

1969 Çorum İskilip doğumluyum. İlkokul ve ortaokul ile liseyi İskilip'te okudum. Üniversite tahsilimi İstanbul Hukuk Fakültesi'nde yaptım ve 1994 yılında mezun oldum. 1996 yılından itibaren de mesleğe başlamış oldum. 1 Yıllık staj dâhil üç yıl kadar başka bir avukatlık ofisinde çalıştım. Abdulkadir Bey de aynı büroya staj için gelmişti ve kendileriyle orada tanıştık. Arkadaşlığımız, dostluğumuz, ortaklığımız orada başlamış oldu. 1999 yılında Abdulkadir Bey'le Sirkeci'de yeni bir ofis açtık, önce ben altı ay kadar sonra da Abdulkadir Bey yeni büroya geldi. 2000 yılının ortalarından itibaren bilfiil birlikte çalışmaya devam ediyoruz. Yani yaklaşık 18 yıldır Abdulkadir Bey'le ortaklığımız ve dostluğumuz sürmektedir. 2005 yılında da Sirkeci'den şimdi kullandığımız büroya taşındık.

**Belli bir uzmanlık alanınız var mı?
Hangi branşlarda yoğunlaşıyorsunuz?**

Staj yaptığımız büro, icra iş ve davalarının yoğunlukla ele alındığı bir büroydu. Hâl böyle olunca biz de icra işlerinde yoğunlaştık. İcra işleri, her avukatın bilgisinin olması gereken bir saha. Zira her türlü kararın icrası bu yöntemle oluyor. Örneğin boşanma davası hükme bağlandığı-



da çocukla şahsi münasebetin kurulması, mahkeme tazminat kararı verdiğinde bunun tahsili için yine icra yoluna gidilecektir. Bu sebeple her avukatın icra konusunda asgari bilgi sahibi olması gerekmektedir. Bir de ilk işe başladığımızda ceza dosyalarıyla da ilgilenmiştik. Hatta o tarihlerde bir müvekkilimiz çalışanları tarafından dolandırılmış, bu vesileyle ceza hukuku konusunda yoğunlaşmıştık. Daha sonra İstanbul Barosu'nda eğitim alarak Baro tarafından ataması yapılan Ceza Muhakemesi avukatlığı da yaptık ve uzunca bir süre bu tür davalara baktık.

Hukuk bürosu olmak ile kişisel bir büro açmak arasında ne tür farklılıklar var?

Tek bir avukat olarak değil de büro olarak çalışmanın pek çok faydası bulunmaktadır. Örneğin bir dilekçe veya bir dava ya tek bir göz ile değil, bürodaki diğer

avukat arkadaşlarla bakmakta ve onların farklı yaklaşımlarıyla davanın daha iyi ele alınmasını sağlamaktayız. Çünkü istişare sünnettir ve Hz. Peygamber, "İstişare eden pişman olmaz" buyurmaktadır. İstişare ile yanılma payını daha aza indirmiş olmaktadır.

Bâbîâlî Hukuk Bürosu'ndaki avukatlar arasında nasıl bir iş bölümü bulunmaktadır?

Bâbîâlî Hukuk Bürosu olarak dört avukat ve 5 tane takip memuru ile işlerimizi yürütmekteyiz. Her bir avukat arkadaşımız belli alanlarda yoğunlaşmış durumdadır. Üstlendiğimiz davalarda birbirimizin bir kimlerinden faydalanmaktayız ve her konuda birbirimize danışarak daha olumlu sonuçlar elde ediyoruz. Ticari davalarımızın başında Abdulkadir Bey bulunmakta olup müvekkillerimize danışmanlık hizmeti sunmakta da kendisinin payı büyük olmaktadır. Gayrimenkul ve aile hukukuyla ilgili davalarda ben yoğunlaşmış durumdayım. Keza büronun dış ayağını ve müvekkillerle fiilî görüşme sürecini genelde ben takip ediyorum. İş davaları ve arabuluculuk faaliyetlerinde bir diğer avukat arkadaşımız uzmanlaşmış durumdadır. Tazminat hukuku ve ticaret hukuku ilişkilerinde de diğer bir meslektaşımız yoğunlaşmış olup, duruşmaları beraberce yürütüyoruz. Takip memuru arkadaşlarımız ise daha ziyade icra işlemlerinin ve adli yazışmaların takibini yapmaktadırlar.

Hukuki olarak sözleşme nedir, yani sözleşme denildiğinde ne anlaşılmalı? Hukuki anlamda sözleşme, ilgili taraf-

ların karşılıklı icap ve kabulde bulunmaları ve bunu yazılı olarak ortaya koymalarıdır. İş hayatında olduğu gibi diğer alanlarda da sözleşmeler, belirleyici ve düzenleyici bir rol oynar. Evlilik sözleşmesinden iş sözleşmesine, satış sözleşmesinden kiralama sözleşmesine kadar hayatın hemen hemen her alanı sözleşmeler üzerinden yürümektedir. Sözleşmeler bir yönüyle kanunla belirlenen emredici kurallara tabiyken diğer yönüyle de taraflar arasında belirlenmektedir. Örneğin bir sözleşme kanunlara, genel ahlaka, kamu yararına aykırı olamaz. Konusu bir suç olan, mesela hırsızlık veya adam öldürme üzerine bir sözleşme yapılamaz. Bu tür sözleşmeler yapılmış olsa dahi hukuken hükümsüzdür, geçersizdir. Sözleşmeler, duruma göre karşılıklı olarak hak ve yükümlülükler tespit etmektedir. Sözleşmeye imza atanlar, söz konusu yükümlülüklerini yerine getirmekle mükelleftirler. Yerine getirmediklerinde karşı tarafın haklarını ihlal etmiş olacaklardır. İGİAD'ın "söz bir akitir" sloganı ise hukuk sahasından daha ötede ahlak kurallarıyla kendini bağlamanın çok güzel ve net bir ifadesidir.

İş sözleşmelerinde işçi ve işverene düşen hukuki ve ahlaki yükümlülükler nelerdir?

Hukukçu olarak baktığımızda iş akitlerinin taraflarca serbestçe kararlaştırılması gerekmektedir. İş hayatındaki sorunları ortadan kaldırmamanın yolu, hem işveren hem de işçiye iradelerini serbestçe ortaya koyabilmelerinin imkânını sağlamaktır. Yani hem sosyal düzenlemeler hem maaş hem de mesai noktasında daha fazla serbestlik tanınması ve fakat istismarın da yasal düzenlemelerle en yüksek düzeyde önlenmesi gerekmektedir.

Devlet, işçi-işveren ilişkilerinde işçinin, erkek-kadın ilişkilerinde kadının, üretici-tüketici ilişkilerinde tüketicinin zayıf taraf olduğu gerekçesiyle işçiye, kadını, tüketiciyi koruyan yasal düzenlemeler yapmıştır. Tabii bu düzenlemeler, bazen maksadı fazlasıyla aşan bir yoruma ve boyuta va-



rabilmekte, sözleşmenin zayıf tarafı olarak görülen işçi, kadın ya da tüketici tarafından istismar edilebilmektedir. İş hukuku ilişkilerinde piyasadaki işletmelerin uyguladığı akitleşme prosedürü, serbest bir iş akdi düzenlemesi değildir. Standart bir sözleşme imzalanarak ve hatta sözlü olarak iş akdi yapılmakta ve işçi bu yolla işe başlatılmaktadır. İş ihtilaflı hale geldiğinde ise bu akitleşme yeterli olmamaktadır.

Bugün sözleşme hukukuna ve ahlakına yeterince riayet edilmekte midir?

Sözleşme ahlaki konusunda duyarlılığın geliştirilmesi için neler yapılabilir?

Bugün işçi ve işveren tarafın sözleşme hukukuna ve ahlakına yeterince riayet ettiğini söyleyemeyiz. İşveren'in işçinin haklarına riayet etmemesi, haktan daha fazla kazanma çabası içinde olması hallerinde ve işçinin de yaptığı işin hakkını vermeye çalışmaması, işini benimsememesi ve işverenin zaafından istifade etmek istemesi hallerinde hâliyle pek çok ihtilaf çıkmaktadır. İşveren, çalıştırdığı kimse-lerin kendisine bir emanet olduğunu, işçi de işinin kendisine bir emanet olduğunu düşünüp, emanete riayet hassasiyetinde olmuş olsa elbette sıkıntı olmayacaktır. Ak-

sine tarafların istismar gayretleri içinde olmaları halinde ise durum iyice içinden çıkmaz bir hâle gelmektedir.

İşçisine değer veren, onlara kendiliğinden iş akdinin ötesinde haklar tanıyan, onlara yerine göre bir baba gibi davranan işveren müvekkilin, işçinin açtığı bir davada işçisinin istismarına karşı "Bu kadar da olur mu!" dediğini biliyorum. Bu tür olaylarla maalesef karşılaşyoruz.

İşçiye karşı olan sorumluluklarını dört dörtlük yerine getiren işletmeler az olmakla birlikte, yok değildir. Ancak bunlar hem istisnai nitelikte ve hem de genelde ekonomik durumu iyi olan işletmelerdir. Türkiye'de bu düzeyde işletme sayısı oldukça azdır. Bu sebeple iş hayatında işveren kaynaklı pek çok sıkıntı ortaya çıkmaktadır. Durumu iyi olan veya iyiye yakın işletmeler bile, meselâ işçinin sigortasını gerçek tutar üzerinden yatırmamakta, daha doğrusu yatırmakta zorlanmaktadır. Bu sebeple işçisine yeterli bir maaş ve gerçek tutar üzerinden sigorta yapmak isteyen işverenler bunda yetersiz kalmaktadırlar. Bu işletmelerin sayısını artırmak için gerekli yasal düzenlemelerin hayata geçirilmesi gerekmektedir.

İş ahlakı temelinde iş hukuku ve etiği



STJ. AV. YUNUS EMRE GÜL

Ahlakın tanımı pek çok şekilde farklılık gösterse de bizim yazımızın başında kıtas olarak ele alıp yola çıkacağımız tanımımız, ahlakın manevi bir değer olarak insanların iyi olduğunu düşündüğü ve bu sebeple de kişilerin buna uymasını beklediği davranış biçimi olduğudur. Hayatın her alanında kendine bir yer bulan ahlak, iş

hayatında da kendine yer bulmuştur. İş ahlakı her toplumda kendine özgü bir şekle bürünse de aslında o da kendi alanı içerisinde yapılması iyi olarak değerlendirilen davranışların bir toplamıdır denilebilir. Tarihin erken devirlerinden bugüne kadar “Kendine yapılmasını istemediğini başkasına da yapma.” şeklinde devam edegelen en basit ahlakı

öğreti, haddizatında gerek işveren ve gerekse işçinin birbirlerine olan yaklaşımlarının nasıl olması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Her toplumun manevi dinamiğini oluşturan ve esasen hayatın her alanıyla münasebeti bulunan ahlakın hukuk ve etikle olan ilişkisi de kaçınılmazdır. Hukukun doğrudan toplumsal düzen ve adaleti sağlama amacı, onun ahlakla olan ilişkisini de etkilemiş ve hatta ki-



İş ahlakı aslında pek çok alanda olduğu gibi iş hukuku ve etiğinin de temelinde bulunması gereken bir husustur. Bu durumun günümüz dünyasında maddi getirisi kısa dönemde fazla olmamakla birlikte herkesin takdir edeceği bir husustur ki ilerleyen zamanların hem maddi hem de manevi kazananları iş ahlakını kazançlarının temeline yerleştirenler olacaktır.

da da karşımıza çıkar. İş Hukuku (*Labour Law*), İş Ahlakı (*Work Morality*) ve İş Etiği (*Work Ethics*) her ne kadar literatürde birbirlerinden ayrı kavramlar olarak değerlendirilseler de bizim çıkış noktamız, iş ahlakı temelinde bunların ortak noktalarına odaklanmak olacaktır.

İş ahlakı, işverenin işçileri arasında ayrımcılık yapmamasını ve her işçiye hakkaniyet kuralları çerçevesinde hakkını teslim etmesini öngörür. İş ahlakı aslında genel olarak ahlak temelinden yola çıkıp bu sonuca ulaşabilirken iş etiği iş hayatındaki özel davranış biçimlerini tanımlar. Ancak ikisinin de olduğu sonuç bu konuda aynıdır. İş etiği de iş sahibinin işyerindeki davranışlarında ayrımcı olmamasını, işin hem amacı hem de sonucunun müspet olması bakımından öngörmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Eşit Davranma İlkesi" başlığını taşıyan 5. maddesinde de bu husus incelenmiştir. Söz konusu maddeye göre,

"İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz."

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasın-

da, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz."

Yukarıdaki hükümlerin hepsi aslında iş ahlakının da temelinde oturttuğu adalete uygun olan ve hakikatte de uygulanması gereken hükümlerdir. Zira aynı işte çalışan ve her şekilde eşit olan işçiler arasında her ne sebeple olursa olsun, bazı zaruri durumlar istisna tutulmak üzere, bir ayrım yapılmamalıdır. Aksi takdirde bu durum ilerleyen zamanlarda işçinin işverene hem de diğer iş arkadaşına karşı bakışını da değiştirecektir. Yani dinî tabiriyle "haset" kavramı ortaya çıkacaktır ki bu da hem Felak Suresi'nde "*De ki: Ben, ağaran sabahın Rabbine sığınırım, yarattığı şeylerin şerrinden, karanlığı çöktüğü zaman gecenin şerrinden, düşümlere üfleyen büyücülerin şerrinden ve haset ettiği zaman hasetçinin şerrinden.*" hem de Hadisi Şerif'te "*Her hata ve günahın esası olan şu üç şeyden korunun: Kibirden sakının; çünkü şeytanı Adem'e secde etmemeye sevk eden kibirdi. İhtirastan sakının; zira Adem'i cennette ağaçtan yemeye sevk eden hırsı. Hasetten de*

mi yazarlar tarafından "Hukuk en asgari ahlaktır." şeklinde tanımlanmasına da neden olmuştur. Felsefenin alt dallarından biri olan etik ise toplumdan topluma farklılık gösteren ahlak anlayışlarını bilimsel bir metotla inceler. Sonuç olarak hukuk, ahlak ve etik arasında kaçınılmaz bir bağ oluşur ve bu bağ da aslında ahlak temelinde şekillenmektedir.

Yukarıda anlattığımız hukuk, ahlak ve etiğin birbiriyle bağlantısı iş hayatın-



sakinin; çünkü Adem'in iki oğlundan birini, öbürünü katletmeye haset sevk etmiştir." şeklinde ifade edilerek kötülüğü şiddetle vurgulanmıştır.

İş ahlakı gereği sadece işyerinde çalışan işçilerin çalışmaları esnasında onlara adil davranmak yetmez. İşçi işinden çıkarılırken de bu husus göz önünde bulundurulmalıdır. İş etiği de bu noktada ahlak felsefesinden değil daha çok hukuk felsefesinden yararlanmakta ve işin verimliliği açısından bu noktanın önemi ne işaret etmektedir. Gerek işçinin işinden ayrılması ve gerekse işverenin işçinin sözleşmesini feshetmesi durumunda ortada "haklı" bir sebep bulunmalıdır. İş Kanunu'nda da bu husus hem işveren hem de işçi bakımında açıkça yerini bulmuştur:

"Madde 18 - Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gerek-

lerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır."

Sadece bu maddeyle yetinilmeyerek madde 24'te "*İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı*" ve madde 25'te "*İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı*"na dayanak olacak nedenler uzun bir şekilde sıralanmıştır. Ancak maddelerin ortak özelliği fesih hakkının dayanaklarının dört şekilde mevcut olduğudur:

1. Sağlık sebepleri
2. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri
3. Zorlayıcı sebepler
4. İşçinin gözüaltına alınması veya tutulması halinde devamsızlığın 17nci maddedeki bildirim süresini aşması.

Burada dikkati çeken bir nokta da kanun koyucunun ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan halleri de haklı fesih nedeni saymasıdır. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller konusu söz konusu maddede 9 fıkra hâlinde sayılarak diğer konulara nazaran çok geniş bir kapsam çizilmiştir. Hâlbuki diğer fesih

sebepleri toplamda sadece dört fıkra hâlinde kanunda sayılmıştır. Söz konusu durumlar şu şekildedir:

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardi ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

Sonuç olarak kanun koyucu, yazımızın başında da belirttiğimiz gibi kaçınılmaz olarak ahlaki göz önünde bulundurmıştır. Tabii bu hususlara uygun olmadan yapılan fesih de yine hukukta yaptırıma bağlanmıştır. Burada İş Hukuku'nun iş ahlakı ve etiğinden ayrılan yanı söz konusu değerlerin toplumda zorunlu bir maddi yaptırımı olmadığı halde İş Kanunu'nun açıkça maddi yaptırım öngörmesi ve bunun uygulanması bakımından da hem işçi hem de işverene olanak tanımasıdır.

Toplumsal ahlak, toplumun hiçbir ferdinin toplum dışına itilmeden bir bütün hâlinde tüm topluluğun manevi olarak ilerlemesini sağlamayı amaçlar. İş ahlakında da bu vardır. Toplumun âdeti bir çekirdeğini temsil eden işyerinde bulunan herkes için iş ahlakının kişilere

.....
İş ahlakı, işverenin işçileri arasında ayrımcılık yapmamasını ve her işçiye hakkaniyet kuralları çerçevesinde hakkını teslim etmesini öngörür. İş ahlakı aslında genel olarak ahlak temelinden yola çıkıp bu sonuca ulaşabilirken iş etiği iş hayatındaki özel davranış biçimlerini tanımlar. Ancak ikisinin de olduğu sonuç bu konuda aynıdır.

işlenmesi amacıyla çabalamalıdır. Yani işyerinin âdeti bir eğitim yuvası hâline gelmesi için çabalanmalıdır ki bu durum sadece işyeriyle sınırlı kalmayarak toplumun bütünü açısından önem arz eden bir durumdur. Bunun yanında öğretide, iş etiğinin de örgüt kültürünün oluşması ve çalışanların davranışsal özelliklerinin işe yansması ve bunun sonucu olarak da hem sosyal sorumluluk bilincinin geliştirilmesi hem de müşterilere yönelik güven duygusunun pekiştirilmesi hususlarında etkili bir işlevi olduğu belirtilmiştir. Bunun yanında hukuk, toplumsal barışın sağlanmasını ve bunun aksine davranışların da ıslah edilmesini öngörür. Bunun yeri sadece cezaevleri değil yukarıda belirttiğimiz gibi aynı zamanda işyerleridir. Dolayısıyla kanun koyucu İş Kanunu'nda bu hususu da düzenlemiştir. İş Kanunu madde 30'a göre "İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi ... çalıştırmakla yükümlüdürler." Yani kanun koyucu da gerek iş ahlakının ve gerek iş etiğinin sağlanmasını göz önünde bulundurarak kanunda bu konuya dair bir hükme yer vermiş ve hem engel-

li hem de hükümlü vatandaşlarımızın topluma kazandırılmasını amaçlamıştır. Buna aykırı davranılması da nihayetinde para cezasını gerektiren yaptırıma bağlanmış bir husustur. Sonuç olarak temeli ahlaki olan bir olgu sadece kanunun lafzında kendine yer bulmakla sınırlandırılmamış, aksi durumlar yaptırıma bağlanarak pratikte de yerine getirilmesi amacı güdülmüştür. (Bkz. 4857 Sayılı İş Kanunu md.101)

Hukuk sadece yasamanın çıkardığı kanunların uygulanması demek olmayıp aynı zamanda toplum vicdanında adalet duygusunun tecelli ettiğine dair inancın da kaygısını taşımaktadır. Dolayısıyla yukarıdaki maddelerde açıkça belirtilen hususlardan yola çıkarak işaret ettiğimiz gibi genel anlamda hukukun ahlaktan, özeldi ise iş hukukunun iş ahlakından bağımsız olması mümkün değildir. Bunun yanında amaç bakımından salt ahlaki ve doğru davranmayı değil bununla birlikte bu davranışın aynı zamanda müşteri açısından olumlu bir kazanımının olmasını amaçlayan iş etiği de aslında ister istemez temeline iş ahlakını yerleştirmiş bulunmaktadır. Dolayısıyla yukarıda anlattığımız tüm hususlar göz önünde bulundurularak incelendiğinde anlaşılabileceği ki gerek iş hukuku ve gerek iş etiği, iş ahlakından bağımsız olmadıkları gibi ondan fazlasıyla da etkilenmektedirler. Bu etki sadece tavsiye niteliğinde olmayıp yaptırıma da hi bağlanmıştır. Elhasıl, iş ahlakı aslında pek çok alanda olduğu gibi iş hukuku ve etiğinin de temelinde bulunması gereken bir husustur. Bu durumun günümüz dünyasında maddi getirisi kısa dönemde fazla olmamakla birlikte herkesin takdir edeceği bir husustur ki ilerleyen zamanların hem maddi hem de manevi kazananları iş ahlakını kazançlarının temeline yerleştirenler olacaktır.



IHA VE SİHA'LARA GİRİŞİMCİLİK ÖDÜLÜ

Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGIAD), 2017 Girişimcilik Ödülü'nü IHA ve SİHA'larn üreticisi Baykar Makina'ya verdi

■ İGIAD, İstanbul'da düzenlenen etkinliğinde 2017 Yılı Girişimcilik Ödülü'nü IHA ve SİHA'larn üreticisi Baykar Makina adına Genel Müdür Haluk Bayraktar'a verdi. Bu yıl 14'üncüsü düzenlenen ödül töreninin teması 'Yerli ve Milli' oldu. Şirket, terörle mücadelede ve Zeytin Dalı Harekati'nda önemli rol üstlenen İnsansız Hava Aracı (IHA) ve Silahlı İnsansız Hava Aracı'nı (SİHA) 'Yerli ve Milli' imkanlarla ürettiği için ödüle layık görüldü.

SAVUNMA GÜCÜ ARTTI
Ödül hakkında bilgi veren İGIAD Yönetim Kurulu Başkanı **Ayhan Karahan**, "Ülkenin yatırımcılarının, girişimcilerinin ve Türkiye'nin hedeflerini yakılabilmesi açısından teknoloji ürünleri yatırımcı çok önemli olduğunu bir kez daha kamuoyuyla paylaşmak istedik. İnşallah ülkemiz Baykar Makina gibi nice firmaların girişimcilğine şahit olacağız. Ülkemiz, bu firmaların ürettiği IHA ve SİHA'larla çok önemli bir savunma gücüne ulaşmış ve caydırıcılık noktasında bölgesinde önemli bir ülke konumuna gelmiştir. Başarılarından dolayı tebrik ederiz."



2017 yılı Girişimcilik Ödülü Baykar Makina adına Genel Müdür Haluk Bayraktar'a verildi.

landı bilgiler verdi. Bayraktar sunumunda IHA ve SİHA'larn nasıl yapıldığıyla ilgili video ve terörle mücadelede ne kadar etkili olduğunu da birer kez paylaştı. Bayraktar, "Bu ödülü almak bizim için büyük bir şeref. Ülkemiz havacılığında Cumhuriyet Dönemi'nde Nuri Demirel, is ahlaki en öne al-

IHA VE SİHA'LARA 'GİRİŞİMCİLİK ÖDÜLÜ'



TÜRKİYE İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGIAD), 2017 Girişimcilik Ödülü'nü IHA ve SİHA'larn üreticisi Baykar Makina adına Genel Müdür Haluk Bayraktar'a verdi. İGIAD, İstanbul'da bir kongre merkezinde düzenlenen etkinlikle 2017 Yılı Girişimcilik Ödülü'nü IHA ve SİHA'larn üreticisi Baykar Makina adına Genel Müdür Haluk Bayraktar'a verdi. Bu yıl 14'üncüsü düzenlenen ödül töreninin teması 'Yerli ve Milli' oldu. /04

Bayraktar'a 'Yerli ve Milli' Girişimcilik Ödülü

PKK operasyonlarında ve en son Afrin operasyonunda binlerce teröristi etkisiz hale getiren silahlı ve silansız insansız hava aracı BAYRAKTAR'ın üreticisi Baykar Makina'ya 2017 Yılı Girişimcilik Ödülü verildi. Ödül töreninin teması 'Yerli ve Milli' oldu.

Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGIAD), İstanbul'da bir kongre merkezinde 2017 Yılı Girişimcilik Ödülü töreni düzenledi. Bu yıl 14'üncüsü düzenlenen ödül töreninin teması 'Yerli ve Milli' oldu. Baykar Makina, terörle mücadelede ve Zeytin Dalı Harekati'nde önemli rol üstlenen İnsansız Hava Aracı'nı (IHA) ve Silahlı İnsansız Hava Aracı'nı (SİHA) 'Yerli ve Milli' imkanlarla ürettiği için ödüle layık görüldü. Tören İstanbul Valisi Vasip Şahin, Şişli Kaymakamı Dris Akbıyık, Savunma Sanayi Müsteşarı Yardımcısı Celal Sami Tufekçi, Baykar Makina Genel Müdürü Haluk Bayraktar, İGIAD Yönetim Kurulu Başkanı Ayhan Karahan, dernek üyeleri, ŞTK temsilcileri ve çok sayıda davetli katıldı.



Ödülü alan Haluk Bayraktar



IHA ve SİHA'lara 'Girişimcilik Ödülü'

TÜRKİYE İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGIAD), 2017 Girişimcilik Ödülü'nü IHA ve SİHA'larn üreticisi Baykar Makina adına Genel Müdür Haluk Bayraktar'a verdi.

İGIAD, İstanbul'da bir kongre merkezinde düzenlenen etkinlikle 2017 Yılı Girişimcilik Ödülü'nü IHA ve SİHA'larn üreticisi Baykar Makina adına Genel Müdür Haluk Bayraktar'a verdi. Bu yıl 14'üncüsü düzenlenen ödül töreninin teması 'Yerli ve Milli' oldu. Şirket, terörle mücadelede ve Zeytin Dalı Harekati'nda önemli rol üstlenen İnsansız Hava Aracı (IHA) ve Silahlı İnsansız Hava Aracı'nı (SİHA) 'Yerli ve Milli' imkanlarla ürettiği için ödüle layık görüldü. Tören İstanbul Valisi Vasip Şahin, Şişli Kaymakamı Dris Akbıyık, Savunma Sanayi Müsteşarı Yardımcısı Celal Sami Tufekçi, Baykar Makina Genel Müdürü Haluk Bayraktar, İGIAD Yönetim Kurulu Başkanı Ayhan Karahan, dernek üyeleri, ŞTK temsilcileri ve çok sayıda davetli katıldı.

İslam İktisadi Ödülleri sahiplerini buldu

İslam İktisadi Araştırmaları Merkezi Türkiye'de ilk defa İslam İktisadi alanında ödülleri verdi. İslam İktisadi Araştırmaları Merkezi (İKAM) Türkiye'de ilk defa **İslam İktisadi** alanında ödülleri verdi. İKAM'dan yapılan açıklamaya göre, İKAM'ın Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGIAD) ve İhmi



programa katılmadı. Ödülü Karahan'ın oğlu Lütfullah Karahan'a veren İKAM Başkanı **İbrahim Karan**, Karahan'ın yarım asrın aşkın süredir gerek danışmanlık faaliyetleri gerekse de ilmi çalışmalarıyla **İslam İktisadi** uygulaması yönünde gerekli olan fihri açılımları gerçekleştirdiğini ve bu alanın akademide kalımayarak uygulamaya aktarılmasında önemli roller

İslam İktisadi Atölyesi Gerçekleştirildi

İslam İktisadi Atölyesi, İstanbul'da düzenlenen konferansta gerçekleştirildi. İslam İktisadi Araştırmaları Merkezi (İKAM) tarafından düzenlenen atölye, İslam İktisadi Araştırmaları Merkezi Başkanı İbrahim Karan'ın açılış konuşmasıyla başladı. Karan, atölyenin amacı, İslam İktisadi Araştırmaları Merkezi'nin çalışmalarını daha geniş kitlelere ulaştırmak ve İslam İktisadi Araştırmaları Merkezi'nin çalışmalarını daha geniş kitlelere ulaştırmak olduğunu belirtti. Atölye, İslam İktisadi Araştırmaları Merkezi Başkanı İbrahim Karan'ın açılış konuşmasıyla başladı. Karan, atölyenin amacı, İslam İktisadi Araştırmaları Merkezi'nin çalışmalarını daha geniş kitlelere ulaştırmak ve İslam İktisadi Araştırmaları Merkezi'nin çalışmalarını daha geniş kitlelere ulaştırmak olduğunu belirtti.

İGIAD'LI İŞ ADAMLARI GÖNÜL KÖPRÜLERİNİN KURULMASI İÇİN ŞIRNAK VE CİZRE'DEYDİ

İş dünyasının önemli sivil toplum kuruluşlarından Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGIAD), bölgeye gönül köprülerinin kurulması karardışından sonra teredditli ve imkânların sınırlı olduğu bir ortamda, Şirnak ve Cizre'de gönül köprüleri kurmak için İGIAD Yönetim Kurulu üyelerinin bulunduğu heyet Cizre'ye geldi. Heyet, İGIAD Yönetim Kurulu üyelerinden oluşan heyetin programı günün erken saatlerinde başlatarak gün boyu devam etti.



İGIAD'LI İŞ ADAMLARI ŞIRNAK VE CİZRE'DEYDİ

İş dünyasının önemli sivil toplum kuruluşlarından Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGIAD), bölgeye gönül köprülerinin kurulması karardışından sonra teredditli ve imkânların sınırlı olduğu bir ortamda, Şirnak ve Cizre'de gönül köprüleri kurmak için İGIAD Yönetim Kurulu üyelerinin bulunduğu heyet Cizre'ye geldi. Heyet, İGIAD Yönetim Kurulu üyelerinden oluşan heyetin programı günün erken saatlerinde başlatarak gün boyu devam etti.



Türk iş adamlarından Etiyopya çıkarması

Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGIAD) heyeti, iş fırsatları ve ortak yatırım imkânlarını araştırmak için Etiyopya'da temaslarda bulundu. İnşaatın tekstile, gıdanın telekomünikasyona farklı iş kollarından 21 iş adamının oluşturduğu heyet, Etiyopya Yatırım Komisyonu'na Etiyopya Ticaret Odası ve Sektör Birlikleri'ne (ECCSA) ziyaret ederek, ülke mevzuatı, yatırım fırsatları hakkında bilgi aldı. Heyet, ülkedeki meslektaşlarıyla başış görüşmelerde gerçekleştirecek fikir atıştında bulundu.



İGIAD heyetinden Etiyopya çıkarması

Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGIAD) heyeti, iş fırsatları ve ortak yatırım imkânlarını araştırmak için Etiyopya'da temaslarda bulundu. İnşaatın tekstile, gıdanın telekomünikasyona farklı iş kollarından 21 iş adamının oluşturduğu heyet, Etiyopya Yatırım Komisyonu'na Etiyopya Ticaret Odası ve Sektör Birlikleri'ne (ECCSA) ziyaret ederek, ülke mevzuatı, yatırım fırsatları hakkında bilgi aldı.



Hızlı ve Kaliteli Hizmet

10 Yılı aşkın bir zamandır sektörde var olan firmamız, başladığı günden bugüne kadar üretimde kaliteyi, zamanında iş teslimini ve hizmette sınırların olmadığı işletme prensiplerinden ödün vermeden, her zaman daha büyüyerek ve yenilenerek gelmiştir.



KATALOG

AFİŞ BROŞÜR

INSERT

DERGİ KLASÖR

ÇANTA

AJANDA TAKVİM

BLOKNOT

MATBUU

EVRAKLAR

SÜREKLİ FORM

FATURA

İRSALİYELİ FATURA
SEVK İRSALİYESİ

DERNEK MAKBUZLARI

VE CİTLİ İŞLERİNİZ

🏠 Litros Yolu 2. Matbaacılar Sitesi

4. Kat ABlok No: 2NA6-8 Topkapı / İST.

www.akabeform.com.tr - info@akabeform.com.tr

☎ 0212 544 96 05-09

📠 0212 544 96 87



Yaz Bahçede Güzeldir



İĞİAD ÜYELERİNE NET %35 İNDİRİM

MODOKO | Necip Fazıl Bulvarı No: 46/A Yukarı Dudullu Ümraniye İstanbul
MASKO | Masko Mobilya Kenti 17-B Başakşehir İstanbul



@snocgarden



@snocmobilya

WWW.SNOC.COM.TR