



NURULLAH MAHMUT DÜNDAR:
Blok zincir teknolojisi iş
ahlakını güçlendirecektir

RÖPORTAJ: YAHYA AYYILDIZ

Kripto paraların fihki
açıdan mesruiyeti

DOÇ. DR. SÜLEYMAN KAYA



İGİAD Bülten

TÜRKİYE İKTİSADİ GİRİŞİM VE İŞ AHLAKI DERNEĞİ

YIL: 17 • SAYI: 44 • OCAK 2019

2018 TÜRKİYE İŞ AHLAKI ARAŞTIRMA SUNUMU İTO'DA YAPILDI

İş ahlakı sekülerleşiyor



3. Türkiye İş Ahlakı Zirvesi gerçekleştirildi



İGİAD'ın 2019 yılı İnsani Geçim Ücreti açıklandı

Anaokulu

İlkokul

Ortaokul

Lise



DERYA
Öncü
KOLEJİ

24. yıl



Hayalden Hayata Daima Öncü

Üsküdar Kampüsü

(0216)335 09 08

Çekmeköy Kampüsü

(0216)939 25 25

www.deryaoncu.k12.tr





AYHAN KARAHAN
İGIAD Yönetim Kurulu Başkanı

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

İkramat Ofset
printcenter@ikramat.com

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 ahlaki konularında kamuoyu hassasiyeti oluşturmak gayesiyle yayımlanır, ücretsiz olarak dağıtılır.

İş ahlakında sekülerleşme tehdidi

Cumhurbaşkanlığı seçimi ve **döviz kurundan** kaynaklı türbülans gibi önemli olayların yaşandığı bir yılı daha geride bıraktık. İş dünyası açısından 2018'in ikinci yarısında yaşanan döviz kaynaklı hareketlilik, herkes için bir sınav oldu. Bu dönemde bazı firmaların **fırsatçılık** yaptığına şahit olduk, bazı firmalar da iç dengelerini yeterince düzenleyemediklerinden sıkıntı yaşadılar. Tabii ABD'nin bu kadar hoyratça ve dizginlenemez bir güç sarhoşluğu yaşadığı dönemde sadece Türkiye değil bütün ülkelerin iş dünyasının daha dikkatli, tedbirli ve öngörülü olmalarında fayda var.

İGIAD olarak iş dünyasındaki ahlaki bilincin geliştirilmesine yönelik çalışmalarımız, 2018 yılında da durmaksızın devam etti. Yaptığımız **"2018 Türkiye İş Ahlakı Araştırması"** ahlaki noktada **alarm** işaretleri verdi. İş ahlakının sekülerleştiğine, ahlakın çıkara tabi kılındığına dair ulaştığımız sonuçlar, ahlaka yaptığımız vurgunun ne kadar önemli ve hayati olduğunu göstermekle birlikte bu alanda yapılacak daha çok işin olduğunu da ifade etmektedir.

Ahlaka sadece iş hayatında değil, hayatın her alanında, özellikle de kamu hayatında ihtiyacımız var. Bu sebeple **Türkiye İş Ahlakı Zirvesi**'nin üçüncüsünü **"Kamuda İş Ahlakı"** başlığıyla gerçekleştirdik. Cumhurbaşkanı Yardımcısı **Fuat Oktay, Prof. Dr. Mehmet Görmez** gibi seçkin davetlilerin katıldığı Zirve, oldukça verimli geçti ve kamuda iş ahlakına dikkat çekilmesi noktasında faydalı oldu.

İGIAD'ın geleneksel olarak gerçekleştirdiği önemli faaliyetlerden biri de **İnsani Geçim Ücreti**'nin (İGÜ) açıklanmasıdır. 2019 yılı için İstanbul'da geçerli olmak üzere tespit edilen İnsani Geçim Ücreti, **2.781 TL** olarak belirlendi. Üyelerimizin bu standarda hassasiyet göstereceklerine inanıyor ve bu yaklaşımın sadece İGIAD içerisinde değil tüm Türkiye'de uygulamaya geçirilmesi temennisinde bulunuyorum.

İş ahlakına yönelik önemli bir faaliyetimiz de 10 yıldır sürdürdüğümüz **İş Ahlakı Dergisi**'dir. Hakemli bir dergi olan İş Ahlakı Dergisi'nde iş ahlakıyla ilgili akademik makaleler yayınlanmaktadır. Bu derginin 10 yıldır sürdürülmekte olması önemli bir başarıdır.

"Ders Veren Tecrübeler" dizisi çerçevesinde **H. Mehmet Köse** ve **Hüseyin Dinçel**'i konuk ettik ve çok değerli tecrübe ve yaklaşımlarını İGIAD Merkez binada dinleme imkânı bulduk. Bununla birlikte aynı minvalde bir başka değerli ve tecrübeli üyemiz olan **Yaşar Sekizkardeş**'i de Bültenimizin sayfalarında konuk ettik.

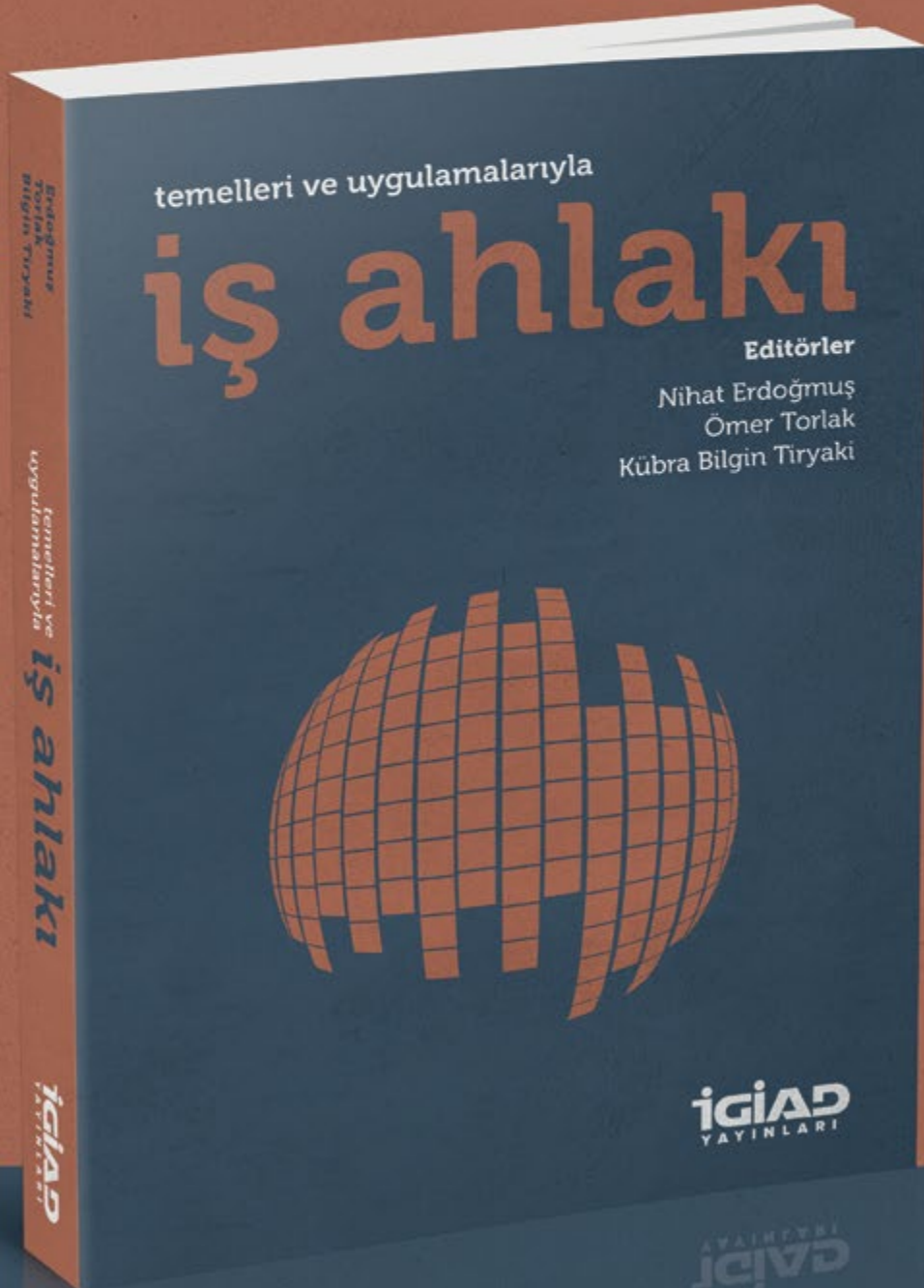
Bültenimizin bu sayısının konusu olarak **"Sanal Kazanç Araçları"**nı belirledik. Sanal kazanç araçları çeşitli olmakla birlikte ön plana çıkkanı ve son yıllarda daha fazla gündemi belirleyeni kripto paralar. Dosyamızın içeriği de ister istemez o alana doğru kaydı. Konuyla ilgili röportaj, Türkiye'de kripto paralar üzerine üniversitelerde ilk kez ders veren ve yakından tanıdığımız **Nurullah Mahmut Dündar** ile yapıldı. Konuyu farklı boyutlarıyla ele alan makaleler ise **Süleyman Kaya** ve **Ahmet Selçuk** tarafından kaleme alındı.

Diğer faaliyetlerimizle ilgili haberleri iç sayfalarda bulabilirsiniz. Hem kurum içi faaliyetler hem de iş ahlakı bilincinin yaygınlaştırılmasına yönelik kurum dışı gerçekleştirilen ziyaret ve görüşmeler yoğun bir şekilde sürdürülmektedir.

2019 yılının, bütün iş dünyasında ahlaki bilincin geliştiği ve duyarlılığın arttığı bir yıl olması temennisinde bulunuyorum.

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



DOSYA SANAL KAZANÇ ARAÇLARI

Türkiye’de kripto para muhasebesi

DOÇ. DR. AHMET SELÇUK DİZKIRICI
DOÇ. DR. AHMET GÖKGÖZ

4

Nurullah Mahmut Dünder: Blok zincir teknolojisi iş ahlakını güçlendirecektir

RÖPORTAJ: YAHYA AYYILDIZ

8

Kripto paraların fıkhi açıdan meşruiyeti

DOÇ. DR. SÜLEYMAN KAYA

14

İGİAD’ın 2019 yılı İnsani Geçim Ücreti (İGÜ) 2.781 TL. 18

3. Türkiye İş Ahlakı Zirvesi gerçekleştirildi 20

İGİAD, “2018 Türkiye İş Ahlakı Araştırması”nı açıkladı:
İş ahlakı sekülerleşiyor 26

İş Ahlakı Dergisi’nin 10. yılı kutlandı 30

İş ahlakı Kocaeli’de konuşuldu 32

Ders Veren Tecrübeler dizisinde H. Mehmet Köse’yi dinledik ... 34

Ders Veren Tecrübeler dizisinin konuğu Hüseyin Dinçel oldu ... 36

Sektör Kurulları, toplantılarına devam ediyor 38

3. Uluslararası STK Fuarı’nda yerimizi aldık 39

Kocaeli Üniversitesi’ni ziyaret ettik 40

Eğitim Komisyonu, Kırklareli Üniversitesi’ni ziyaret etti 40

Yüksek İstişare Kurulu toplantısı yapıldı 41

Yönetim Kurulu, Yıllık Planlama Kampını tamamladı 41

ÜYELERİMİZLE SÖYLEŞİ

Merhaba Pastaneleri Sahibi Yaşar Sekizkardeş:

Ticari ahlak, karşılıklı rızayı gerektirir 44

Röportaj: Yahya Ayyıldız

Türkiye’de **kripto** para muhasebesi*

DOÇ. DR. AHMET SELÇUK DİZKIRICI
DOÇ. DR. AHMET GÖKGÖZ

Muhasebenin konusunu mali nitelikli işlemler oluşturur ki kripto paralar ile yapılan işlemler de niteliği itibariyle muhasebenin konusuna girmektedir ve muhasebe bilgi sistemi içerisinde yerini almalıdır.

DÜNYADA olduğu gibi ülkemizde de Bitcoin’in popülaritesi 2009’dan bugüne sürekli olarak artmakta, kullanımını her geçen gün daha da yaygınlaştırmaktadır. Türkiye’de Bitcoin’in kullanımı farklı şehirlerde ve çeşitli sektörlerde sıklıkla görülebilmektedir: Avukatlık, danışmanlık, bilişim ve müteahhitlik ücretlerinden futbolcu transfer bedeline, alışveriş merkezi veya havaalanında kurulan kiosklerde satın alıp anında harcamaya ve tatil rezervasyonu yapmaya kadar çok geniş bir yelpazede Bitcoin’in kullanımı mümkün bulunmaktadır. Ülkemizde ilk Bitcoin ATM’si İstanbul Atatürk Havalimanı’nda açılmış olup dünya-daki ilklerdendir, ayrıca Türkiye’de çalışanlarına Bitcoin’le ödeme yapan işletme dahi mevcuttur. Türk Lirası ile Bitcoin alıp satmanın da mümkün olduğu borsalar sanal âlemde hizmet vermektedir.

Blockchain teknolojisinin günümüzden itibaren daha da fazla yaygınlaşacağı, yakın zamanda söz konusu teknoloji sayesinde sağlık, posta hizmetleri ile bankacılık işlemlerinin hatta referandumlar ve seçimler için oy kullanımının dahi oturduğumuz yerden, evlerimizden yapılacağı sıklıkla ifade edilmektedir. Dolayısıyla Bitcoin kullanımının da bu minvalde gelişeceği düşünülmektedir.

Daha önce sayılan faydalardan ötürü birçok ülke Blockchain teknolojisi ve Bitcoin kullanımını desteklemekte yahut engellemeyip gerekli düzenlemeleri yaparak risklerini minimize etmeye çalışmaktadır. Çarkacıoğlu’na (2016: 56-57) göre Bitcoin dos-tu ülkeler olarak ifade edilen Estonya, ABD, Danimarka, İsveç, Güney Kore, Hollanda, Finlandiya, Kanada, Birleşik Krallık ve Avustralya gibi ülkelerin her biri farklı saiklerle (teknolojinin

yaygınlaşması, maliyetin düşürülmesi, negatif faiz) yeniliklere karşı kendi pozisyonlarını almaktadır. Bu ülkelerden bazıları Bitcoin’i emtia olarak bir kısmı ise finansal servis veya ödeme aracı olarak tanımlamakta, kimi ülkeler Bitcoin’e KDV muafiyeti getirip bazıları yükümlü tutmakta ve kimi ülkeler de herhangi bir düzenleme yapmadan Bitcoin kullanımına izin vermeyi tercih etmektedir. Aynı çalışmada (2016: 57) Bitcoin düşmanı olarak ifade edilen Tayland, Bangladeş, Bolivya, Ekvador ve İzlanda ise çoğunlukla riskleri öne çıkartıp Bitcoin alım-satımının yasalara ve düzenlemelere aykırı olduğunu ifade etmişlerdir.

Türkiye’de BDDK’nın 25.11.2013 tarihinde yaptığı basın açıklamasında izah edildiği üzere, “Bitcoin’in 6493 sayılı Kanun çerçevesinde gözetim ve denetiminin yapılamayacağı, piyasa oynaklığı, bilgilerin çalınması veya dolandırıcılık benzeri sorunlar” hususunda kamuoyu bilgilendirilmiş ve uyarılmış ancak herhangi bir yasak getirilmemiştir (www.bddk.org.tr). İlgili açıklamada da belirtildiği üzere Bitcoin ülkemizde bir elektronik para olarak değerlendirilmemektedir.

Bu Kanun ile elektronik para üretmek için gerekli şartlar belirlenmiş, konunun gözetim ve denetimi TCMB’ye bırakılmıştır. Kanun elek-





benin konusuna girmektedir ve muhasebe bilgi sistemi içerisinde yerini almalıdır. Bir bilgi sistemi olan muhasebenin temel görevi, işletme ilgililerine ihtiyaç duydukları finansal bilgileri vermektir. Muhasebe her işleminde olduğu gibi kripto paralarda da işletme içindeki veya dışındaki bilgi kullanıcılarına doğru ve eksiksiz bilgi sunmakla yükümlüdür. Dolayısıyla kripto paralar da kaydedilmelidir (Raiborn ve Sivitanides, 2015: 33).

Kripto paraların, Hazır Değerler grubunda açılacak olan “104 Kripto Paralar Hesabı” gibi bir hesapta izlenebileceği gibi, “108 Diğer Hazır Değerler Hesabı”na açılacak olan “108.01 Kripto Paralar Hesabı” isminde bir alt hesapta da takip edilebilmesi mümkündür. Kayıtlardaki kripto paralar ile yapılan ödeme işlemlerinde, kripto paraların ulusal para birimine çevrilmesi

.....
Kripto paraların vergi ve muhasebe işlemlerine yönelik yasal düzenlemeler yapılması halinde kripto paraların vergi mevzuatı, muhasebe ve finansal raporlama standartları çerçevesinde yapılan çalışmaların da derinliği artacak ve buna bağlı olarak kripto paraların muhasebe işlemleri olgunluk kazanacaktır.

işleminde, yine dönem sonunda yapılacak olan değerlendirme işlemlerinde ortaya çıkan kur farklarının bir Gelir Tablosu hesabı olan “646 Kambiyo Kârları Hesabı” veya “656 Kambiyo Zararları Hesabı”nda izlenmesi uygun olacaktır.

Mevzuata yönelik düzenlemelerin yapılmamasından dolayı kripto paraların vergi ve muhasebe boyutunu konu alan çalışmalar literatürde yeterince yer almamıştır. İlerleyen zamanlarda kripto paraların vergi ve muhasebe işlemlerine yönelik yasal

düzenlemeler yapılması halinde kripto paraların vergi mevzuatı, muhasebe ve finansal raporlama standartları çerçevesinde yapılan çalışmaların da derinliği artacak ve buna bağlı olarak kripto paraların muhasebe işlemleri olgunluk kazanacaktır. Ayrıca kripto paraların getirilerini konu alan finans çalışmalarına da literatürde ihtiyaç duyulmaktadır.

* Bu makale, “Kripto Para Birimleri ve Türkiye’de Bitcoin Muhasebesi” adlı makaleden özetlenmiştir.

İŞ AHLAKI DERGİSİ TURKISH JOURNAL OF BUSINESS ETHICS

6 AYLIK HAKEMLİ DERGİ
CILT VOLUME 11 | SAYI NUMBER 1 | BAHAR SPRING 2018
ISSN 1308-4070 | eISSN 2149-8148

11/1

İGİAD
TÜRKİYE İŞİHLAKI DERGİSİ VE İŞİHLAKI DERGİSİ
TURKISH JOURNAL OF BUSINESS ETHICS

İŞ AHLAKI
DERGİSİ'NİN
11/1. SAYISI
ÇIKTI

İGİAD
TÜRKİYE İŞİHLAKI DERGİSİ VE İŞİHLAKI DERGİSİ
TURKISH JOURNAL OF BUSINESS ETHICS

NURULLAH MAHMUT DÜNDAR:

Blok zincir teknolojisi iş ahlakını güçlendirecektir

RÖPORTAJ: YAHYA AYYILDIZ

Bakara suresi 282. ayette Allah^(cc), her şeyi yazmamızı istiyor ve blok zincir teknolojisi de her şeyin kayıt altına alındığı, yazıldığı ve bu yazılanların daha sonra değiştirilemediği bir sistem. Blok zincir teknolojisini kullanarak iş ahlakına daha fazla riayet edebiliriz ve daha ahlaklı bir ticari hayat tesis edebiliriz.

Bir süredir mali piyasalarda kripto paralar konuşulmakta, hızlı yükseliş ve düşüşleriyle de herkesin dikkatini çekmektedir. Kripto para nasıl, hangi ihtiyaca karşılık ortaya çıktı?

Bilindiği gibi teknoloji her gün değişmekte ve gelişmektedir. Örneğin yakın zamanlara kadar iletişim için posta kullanılmaktaydı ancak bir süredir iletişim için e-postayı kullanmaktayız. İletişimimiz dijitalleşmeye başladı. Messenger, whatsapp gibi iletişim kanalları ortaya çıktı. Bu ortamlardan iletişimimizi sağladığımız gibi benzeri ortamlardan başka ihtiyaçları-

mızı karşılama imkânı da bulunmaktadır. Dijital ortamlarda hâl hatır sorup muhabbet ettiğimiz gibi havale, EFT gibi parasal işlemlerimizi hiçbir aracı kullanmadan gerçekleştirme ihtiyacını karşılayan kanallar da geliştirildi. Bu anlamda kripto para, bir ihtiyacın ürünüdür. Bu ihtiyacı şöyle bir örnek üzerinden daha da somutlaştırabiliriz: Irak'ta yaşayan, yirmi çalışanı, evi ve arabası olan, bankada 5 milyon dolarlık parası bulunan iş adamı Burhani, dört çocuklu bir aile ferdiyken Amerika'nın Irak'ı işgaliyle birlikte parasını bankadan çekemez hâle geldi. Bu nedenle eldeki 40-50

bin dolarlık nakitiyle ancak yurt dışına iltica edebildi. Hâlbuki Burhani, parasının yüzde 10'unu, yani 500 bin doları kripto para olarak tutsaydı, dünyanın hangi ülkesine giderse gitsin anında nakde çevirebilirdi. O hâlde bu kripto paralar, devlet garantisi olan paralardan daha kıymetlidir.

Gündemimize yeni giren bu kripto para nedir, bunu nasıl tanımlayabiliriz?

Bugün itibarıyla kripto paranın geçmişi 10 yılı buldu. 2008 yılında Satoshi Nakamoto tarafından ortaya çıkartılmış Bitcoin, ilk kripto paradır. Daha önce de girişimlerde bulunulmuştu ama uygulaması sorunlu olduğu için gündem bile olmamıştı. Bu sebeple başarı sağlamış ve günümüzde de varlığını sürdüren ilk kripto para, 2009 yılının ocak ayının üçüncü gününde faaliyete başlayan Bitcoin'dir. Bitcoin aynı zamanda blok zincir teknolojisini kullanan ilk paradır. Bugün itibarıyla dünya üzerinde üretilmiş yaklaşık 17 milyon civarında, 2140 yılına kadar 21 milyon adet üretilecek şekilde kodlanmış ve her 10

dakikada bir zincire yeni bir bloğun eklendiği, bu bloğun da ekleyen kişilere ödül olarak verildiği bir kripto paradır.

Neden kripto deniyor?

Kriptoloji, şifreleme bilimi; kripto ise şifreli demektir. Başkaları tarafından çalınamayacak veya hacklenemeyecek bir sisteme sahip olduğu için kripto para tercih ediliyor. Önceden sanal para adlandırması kullanılırdı ancak ben sanal para ifadesini doğru bulmuyorum. Sanal ifadesi gerçekliğin olmadığına belirtir. Elektronik oyunlarda sanal karakterler oluşturulur ve bu karakterlerin bir gerçekliği olmaz. Kripto para ise reel, var olan, ancak elle tutamayacağımız, dijitalleşmiş bir üründür. Sanal dediğimizde gerçekte olmayan bir şeyden bahsediyoruzdur ancak burada böyle bir varlık var ve bunun piyasada karşılığı da bulunmaktadır. Kredi kartları veya banka kartları da dijitaldir ama sanal değildir, çünkü sahibine harcama imkânı vermektedir. Bir küme olarak dijital paralar içerisinde alt bir tür olarak yer alır kripto paralar. Her kripto para bir dijital paradır ama her dijital para bir kripto para değildir.

Dünya genelinde sistemin mali büyüklüğü ne kadar?

Kripto para piyasasının mali büyüklüğü bundan 1-1,5 sene önce 800 milyar dolara kadar çıkmıştı. Bugün ise yaklaşık 200 milyar dolar civarlarında seyrediyor. Bu tabii finans sektörü açısından büyük miktarlar değil. Bitcoin'in fiyatının çok hızlı artıp düşmesinin nedeni de hacminin kü-

çüklüğünden kaynaklanıyor. Bitcoin dünya genelinde henüz yeterince bilinmiyor ama finans sektörü yeterince farkında ve bu sektörde oyuncuların az veya çok kripto para yatırımını söz konusu.

Peki bu sektörde ne kadar oyuncu var?

Bugün geldiğimiz noktada yaklaşık 2500 adet kripto para oluştu. Kimilerinin piyasa değeri çok yüksek kimilerinininki çok düşük, kimileri bir proje ürünü kimileri de bir şirketin ihracı. Farklı farklı nedenlerle çıkarılmış kripto paralar bulunmaktadır. Günümüzde en çok bilineni, en eskisi ve bundan dolayı da teknolojik olarak en geri kalmış olanı Bitcoin'dir.

Bitcoin'in bu kadar tercih edilmesinin nedeni nedir?

Hem piyasa hacmi hem de bilinirliği, Bitcoin'i tercih edilir hâle getiriyor. Bitcoin'in kurucusu olan Satoshi Nakamoto'nun kim olduğu bilinmiyor,

NURULLAH MAHMUT DÜNDAR

KİMDİR?

Selçuk Üniversitesi Uluslararası Ticaret, Anadolu Üniversitesi İktisat fakültelerinin ardından Fatih Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi bölümünde yüksek lisansını tamamlamıştır. Halen İstanbul Üniversitesinde İslam İktisadı ve Finansı alanında akademik çalışmalarını yürütmektedir. Gelişen dijital ödeme araçları, Kripto Para piyasası ve bankacılık sistemleri üzerine de araştırmalar gerçekleştirmektedir.

İGİAD Gençlik Kurulu (Genç İGİAD) başkanlık görevinin yanı sıra, İstanbul Büyükşehir Belediyesi Gençlik Meclisi, Gençlik Kuruluşları Birliği (GKB) gibi çeşitli sivil toplum kuruluşlarında da aktif olarak çalışmalar gerçekleştirmiştir. Ak Parti Genel Merkez Gençlik Kolları 5. Dönem MKYK üyeliği yapmıştır.

Halen inşaat ve teknoloji sektörleri üzerine ticaret faaliyetlerine devam etmekte birlikte İstanbul Medipol Üniversitesi Misafir Öğretim Görevlisi olarak Blockchain Teknolojisi, Bitcoin ve Kripto Paralar konusunda ders vermektedir.

Sosyal olarak Türkiye'nin önde gelen Sivil Toplum Kuruluşlarının üyesi olduğu Gençlik Kuruluşları Birliği Genel Sekreterliği görevini sürdürmektedir.



merkezi yok ve sahibi de bulunmuyor. Sahibi olmadığı için daha çok tercih ediliyor. Kripto paralar, özellikle ilk çıktığı dönemlerde gayrimeşru iş yapanların çok tercih ettikleri bir para türüydü. Silah veya uyuşturucu kaçakçılığında bir ödeme yöntemi, çünkü bankalar veya devletler bunu kaydedemiyordu. Bugün hâlâ gayrimeşru kullanımı mevcut ancak reel piyasalarda kullanımı çok daha yaygın bir hâl aldı. Şahit olduğum birçok olayda uluslararası ticaret yapan şahıs ve şirketlerin Bitcoin kullandıklarını biliyorum. Bunun için danışmanlık verdiğim şirketler bile oldu. Hatta bundan bir sene önce Türkiye ile Rusya arasındaki bir buğday ticaretinin navlun ödemesi Bitcoin olarak gerçekleştirildi.

Bitcoin gibi kripto paraların içinde yer aldığı blok zincir sistemi nedir?

İngilizcede blockchain, Türkçede blok zincir denen sistem, bir veri tabanı teknolojisi, bir kayıt merkezidir. Daha kolay açıklayabilmek için şöyle bir örnek vereyim: Elimize bir defter alalım ve bunun ilk sayfasına, “Ahmet Bey, Mehmet Bey’den bir adet domates tohumu satın aldı. Mehmet Bey bu domates tohumunu şu saatte bahçesine ekti. Bu tohumu şu saatte suladı...” diye yazalım. Böylece birinci sayfaya çeşitli verileri yazdık. İkinci sayfayı açmadan önce birinci sayfanın sonuna SHA-256 diye tabir ettiğimiz 64 karakterli bir özet kod oluşturup birinci sayfanın özetini buraya yazarız. İkinci sayfayı açar açmaz birinci sayfanın özet

kodunu ikinci sayfanın başına aktırırız. Yani bir nevi hesap devri yaparız. İkinci sayfadan devam ediyoruz: “Mehmet Bey domatesleri topladı. Topladığı domatesleri şu vakitte şu kişiye sattı...” İkinci sayfa dolduktan sonra sayfanın sonuna ikinci sayfanın özet kodunu oluştururuz. İkinci sayfanın özet kodu, birinci sayfanın özet kodunu da içermektedir. İkinci sayfanın sonundaki özet kodu, bu sefer üçüncü sayfanın başına yazarak

.....
Dünya üzerinde var olan iki bine yakın kripto paranın hepsinin bütün devletler tarafından kabul edilmesi neredeyse imkânsız. Ama bu tür yasaklama veya kontrol altına alma girişimlerine rağmen kripto paralar her geçen gün hayatımıza daha fazla girecektir.

üçüncü sayfaya kayıt yapmaya devam ederim. Böylece her bir sayfa birbiriyle entegre hâle gelir. Örneğin 100 sayfalık bir metin yazarsam ve sonradan 20. sayfadaki bir bilgiyi değiştirmeye kalkarsam, 20. sayfadan sonraki bütün blok zincirim bozulur. Altaki özet kodlarım değişecek, birbirleriyle uyum sağlamayacaklar. Dolayısıyla sistem bu değişikliği yapmama izin vermez. Ben buraya bilgileri girerken onaylıyorum, olur veriyorum, böylece kaydediyorum. “Ahmet Bey, Mehmet Bey’e domates tohumu sattı” diye yazıldığında bunun kaydedi-

lip sisteme dahil olabilmesi için her iki tarafın da olur vermesi gerekiyor. Tek tarafı olarak kaydedilemez, bunun bir onay mekanizması var. Bu bir kaydetme metodu. İçinde kriptolojiyi, teknolojik açıdan bulut bilişimi ve şeffaflığı barındırıyor. Bu sayede genel bir konsensüs sağlanıyor.

Bu sistem Bitcoin örneğinde nasıl işliyor?

Bitcoin, blok zincir veri tabanında “Ahmet Bey, Mehmet Bey’e bir Bitcoin transfer etti” kaydını tutuyoruz. Mehmet Bey bu Bitcoin’i almadan önce sistem araştırma yapıyor. Öncelikle, Ahmet Bey daha önce bir Bitcoin üretmiş mi veya başka bir yerden satın almış mı diye bakiye kontrolü yapıyor. Ahmet Bey’in hesabında bir Bitcoin’i görüyor, hesabı da doğru. Sonra Mehmet Bey’e bakıyor, böyle bir hesabı var mı diye. Mehmet Bey’in de hesabının olduğunu teyit edince sistem bu transfere onay veriyor. Onay verenler, Bitcoin miningcileri diye tabir edilen üreticiler. Bunlar çeşitli yazılımlar ve donanımlar aracılığıyla bu işlemi otomatik olarak yapıyorlar. Bu işlemleri onaylayanlara da Bitcoin hediye olarak veriliyor. Yani Bitcoin bir ödül paradır.

Anladığım kadarıyla geriye dönük değişiklikler yapılamıyor ama yapılan işlemlerin başkası tarafından öğrenilmesi engelleniyor mu?

Hayır, blok zincir teknolojisi tamamıyla şeffaf bir teknoloji. Bitcoin sistemini açtığımızda kimin kime ne kadar transfer yaptığını görürüz. Ta-



bii kimin kime derken sadece kodları görürüz, gerçek isimleri değil.

Öyleyse bu, kimsenin kimseyi tanımadığı bir ortamda, yapılan işlemlerin değiştirilmesini engelleyen bir sistem. Ancak karışıklık rızayla yapıldıktan sonra kim değişiklik ister ki?

Hırsızlar ister. Blok zincir teknolojisiyle elde edilen Bitcoin'ler başkası tarafından çalınamaz. Bir başkasının kayıtlarına girip satın alanın Ahmet değil de Mehmet olduğu şeklinde değişiklikler yapılamaz. Bunu sadece kripto para olarak da düşünmemek gerekir. Ahmet Bey, Mehmet Bey'e domates tohumu satmıştı. Başka bir gün Mehmet Bey ortaya çıkıp tohum-

ları almadığını iddia edemez. Çünkü geriye dönük kayıtlarda her türlü bilgi yer alıyor.

Öyleyse blok zincir sisteminde taraflara, ellerinde ıslak imzalı sağlam bir senet varmış gibi bir güvence veriliyor.

Blok zincir teknolojisinde Bitcoin'le değil de Ethereum'la, yani başka bir kripto parayla ortaya çıkan ve smart contract da denilen akıllı sözleşmeler mantığı var. Örneğin Ali'nin ikinci el bir arabası olduğunu kabul edelim. Ali, akıllı sözleşmeyle arabasını satmak istiyor. Ali, akıllı sözleşmeye ait kodla açılacak bir garaja arabasını bırakıyor. Arabayla ilgili ekspertiz raporu ve arabanın anahtarı

da içerisinde olmak üzere garajın kilidini blok zincir sistemine dahil ediyor ve arabasını satışa çıkarıyor. Garaj ise sadece Ali'nin belirlediği kodla açılıyor. Hüseyin ise ekspertiz raporuna bakıyor, kameradan arabayı görüp seyreliyor, arabanın bedelini uygun bulduğundan sistem üzerinden arabayı satın almak için talepte bulunuyor. Sözleşmeyi kabul ettiğinde kendi hesabındaki para, Ali'nin blok zincirdeki hesabına geçiyor. Parasal aktarımı takiben garajın şifresi, yani anahtarı Hüseyin'e devrediliyor. Hüseyin de şifre anahtarla garajı açarak arabayı alıp gidiyor. Ortada noter yok, devir yok, başka işlem yok.

Peki burada hiç risk yok mu?

Evet var. Örneğin size bir Bitcoin gönderdiğim ama kopyala yapıştır yaparken yanlışlıkla başka birinin hesabını kopyalamışım ve parayı ona göndermişim. Geçmiş olsun, parayı bir daha alamazsınız ve yapacak bir şey de yok. Bu, esasında bankacılıkta da var. Yanlışlıkla yapıldığında geri ödeme için karşı tarafın rızası gerekiyor. Bitcoin transferi yaptığınız kişi, eğer tanımadığınız birisi ise ona erişip ulaşmanız pek mümkün değil.

Kripto para sürekli üretiliyor. Peki bu üretimden kazanan kim oluyor?

Miningciler kazanıyor, diğerleri de bunlardan satın alıyor. Bitcoin ilk ortaya çıktığında her 10 dakikada bir 50 adet Bitcoin üretiliyordu. Dört yıl sonra bu üretim 25'e düştü. Bir sonraki dört yıl içerisinde olduğumuz için her 10 dakikada 12,5 Bitcoin üretiliyor. Diğer dört yılda da 6,25 Bitcoin üretilecek. Bu üretim 2140 yılına kadar azalarak 21 milyonda duracak. Tabii ki kayıplar hariç, çünkü hesabını unutanlar olabiliyor. Bunlar ilgili hesapta görünüyor ancak piyasada dönmüyor.

Hükümetlerin ve merkez bankalarının kripto paralara yaklaşımı nedir? Genelde yasaklamalarla ilgili haberler çıkıyor.

Kripto paralar merkezi otoriteye bağlı olmadan çalışan yapılar. Bunlarla ilgili yasaklamalar, bu yapıları kontrol altına alma girişimleridir. Dünya üzerinde var olan iki bine yakın kripto paranın hepsinin bütün devletler tarafından kabul edilmesi neredeyse

imkânsız. Ama bu tür yasaklama veya kontrol altına alma girişimlerine karşı kripto paralar her geçen gün hayatımıza daha fazla girecektir. Örneğin Starbucks'ın mobil uygulaması var. Bu mobil uygulamadan dünyanın neresine gidersem gideyim alışveriş yapabilirim. Bu işlemler sadece QR kodla gerçekleştiriliyor. Dünya buna doğru gidiyor. Bu alanda kripto paralar öncülük yapıyorlar. Tabii bazı devletlerin bu gelişmeye olumsuz bakmasındaki temel neden, sürecin kendi kontrollerinde olmayışdır. Kripto paraların bu kadar yaygınlaşması da aynı nedenden kaynaklanmaktadır. Tabii bu durum yasa dışı kullanımlara imkân vermektedir. Kara para aklama, uyuşturucu ve silah kaçakçılığı gibi alanlarda kullanım imkânı bulabilmektedir.

Türkiye'de kripto para üretimi oldu mu?

Türkiye'de özel sektör tarafından üretilmiş kripto paralar oldu. Bunların büyük bir kısmı dolandırıcılık amacıyla kullanıldı. Turcoin gibi örnekler çıktı. Ancak elle tutulur, başarılı bir ürün henüz ortaya çıkmadı.

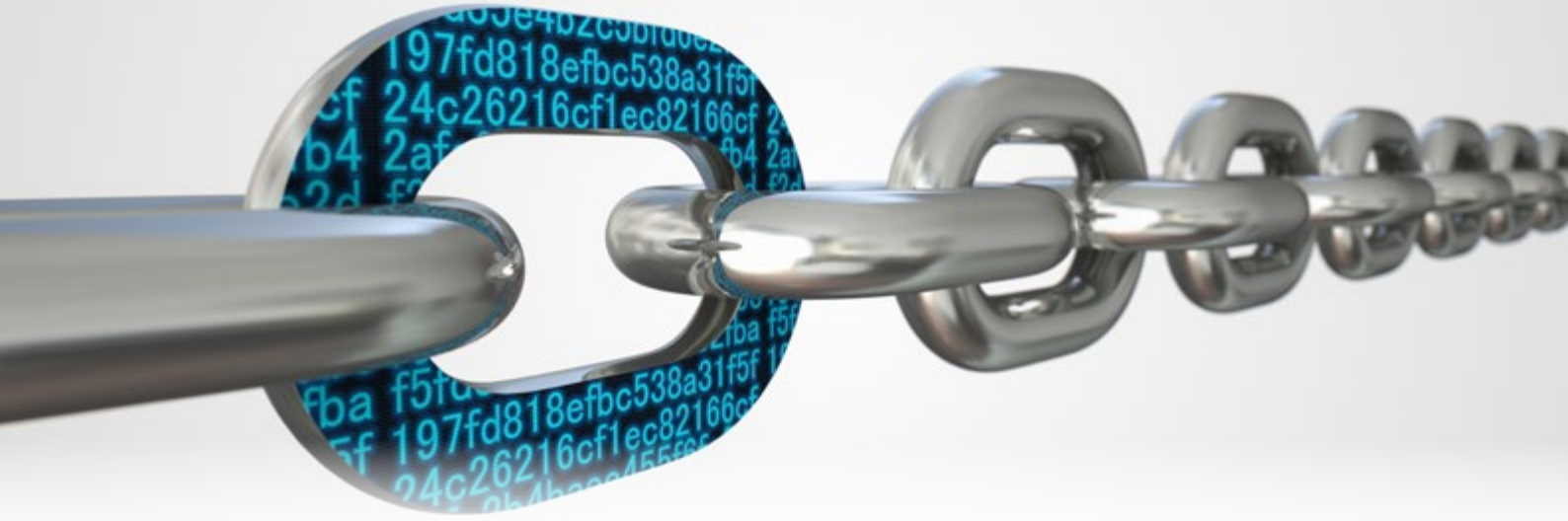
Türkiye'de hükümetin veya Merkez Bankası'nın konuya yaklaşımı nedir?

Bakanlıklar birleştirilmeden kurulmuş bir heyet vardı. Bu heyet; Hazine Müsteşarlığı, Merkez Bankası, Ekonomi Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, BDDK ve SPK'dan oluşmaktaydı. Bu heyet, kripto paraların doğru bir tanımını yapabilmek için çalışma başlattı. Ben de bu sürece kısmen mü-

dahil olmuşum. Bu çalışmalar hâlâ devam etmektedir. Bu tür çalışmalarını tamamlayıp mevzuatını oluşturan devletler de var. Mesela Güney Kore bu konuda öncü ülkelerden biridir. Olguyu hem tanımlamış hem yasal mevzuatını oluşturmuş hem de kripto paraları vergilendirme sistemine dahil etmiştir. Ayrıca Venezuela, hiper enflasyona alternatif olabileceğini düşünerek Petro isminde bir kripto para ihraç etti.

Diyanet'in bu konuda olumsuz bir yaklaşım sergilediği bilinmektedir. Bunu nasıl değerlendiriyorsunuz?

Ben hem İslam iktisadı çalışan hem de kripto paralar konusunu iyi bilen biri olarak Diyanet İşleri Başkanlığı'nın konuyla ilgili fetvasını doğru bulmuyorum. Diyanet İşleri Başkanlığı, beş-altı noktada kripto paraların caiz olmadığına yönelik beyanatta bulundu. Sarf akdine tabi ürünlerle ilgili bazı kriterler var. Bu kriter ve kurallara Bitcoin'in uyduğunu düşünüyorum. Diyanet, caiz olmadığını söylemesini öncelikle Bitcoin'in merkezi otoritesinin olmayışına dayandırıyor. Ancak sarf akdine tabi ürünlerde merkezi otorite arayamazsınız. İkincisi, gayrimeşru işlerde kullanıldığını öne sürüyor. Fakat Türk lirası da dahil tüm para birimleri gayrimeşru işlerde kullanılabilir. Üçüncüsü, spekülasyona müsait olmasını, fiyat oynaklığını öne sürüyor. Dolar, 1987 ile 2002 arasındaki 15 yılda 1630 kat değerlendirildi. Yani dolar da spekülasyona ve fiyat oynaklığına konu olmaktadır. Spekülasyon yap-



mak caiz değildir ancak spekülasyona konu olan varlıklara caiz değildir denemez. Bir başka gerekçe olarak da fiziki bir karşılığının olmamasını gösteriyor. Ancak bugün dünyada hiçbir paranın fiziki bir karşılığı bulunmamaktadır.

Blok zincir teknolojisiyle iş ahlakı arasında nasıl bir ilişki var? Bu teknoloji iş ahlakını nasıl etkilemektedir?

Blok zincir teknolojisinin iş ahlakı konusundaki zafiyetlerimize bir çözüm olabileceğini düşünüyorum. Örneğin Bakara suresi 282. ayet-i kerimede Allah bize şöyle buyuruyor: “Ey iman edenler! Belli bir süre için birbirinize borçlandığınız zaman bunu yazın. Aranızda bir yazıcı adaletle yazsın. Yazıcı, Allah’ın kendisine öğrettiği şekilde yazmaktan kaçınmasın, yazsın. Üzerinde hak olan da yazdırsın ve Rabbi olan Allah’tan korkup sakınsın da borçtan hiçbir şeyi eksik etmesin. Eğer borçlu, akli ermeyen veya zayıf bir kimse ise ya da yazdıramıyorsa, velisi adaletle yazdırsın.” Bu ayet âde-

.....

Diyanet, caiz olmadığını söylemesini öncelikle Bitcoin’in merkezi otoritesinin olmayışına dayandırıyor. Ancak sarf akdine tabi ürünlerde merkezi otorite arayamazsınız. Bir başka gerekçe olarak da fiziki bir karşılığının olmamasını gösteriyor. Ancak bugün dünyada hiçbir paranın fiziki bir karşılığı bulunmamaktadır. Kripto Paraların gayrimeşru işlerde kullanılmasını da bir gerekçe gösteriyorlar. Oysaki tüm dünya paraları gayrimeşru işlerde kullanılıyor. Bu da bence temelsiz bir dayanak.

.....

ta blok zincir teknolojisini açıklamış. Allah bize her şeyi kayıt altına almamızı, yazmamızı istiyor ve blok zincir teknolojisi de her şeyin kayıt altına alındığı, yazıldığı ve bu yazılanların daha sonra değiştirilemediği bir sistem. Bizim iş hayatındaki temel zaa-fımız dürüstlük, verdiğimiz sözü tutmamak, sözleşmelerimizi yazmamak, sözleştiğimiz konular üzerinde daha sonra ihtilafa düşmek, malımızı satar-ken ayıp ve kusurlarını gizlemek, alırken de aldığımız malı kusurlu göstermeye çalışarak fiyat kırmaya çalışmak. Blok zinciri teknolojisi bu sorunlara

çözüm üretebiliyor. İGİAD’da 2013 yılının iş ahlakı raporunu çıkardığımızda iş ahlakına en çok riayet edenin uluslararası iş yapan sektörler olduğunu gördük. Neden dış ticaret, çünkü bu sektörde her şey kayıt altında ve sistematik bir şekilde işliyor. Biz, blok zincir teknolojisini kullanarak iş ahlakına daha fazla riayet edebiliriz ve daha ahlaklı bir ticari hayat tesis edebiliriz.

Nurullah Bey, yaptığınız açıklamalar için teşekkür ediyorum. Ben teşekkür ederim.

Kripto paraların **fıkhi açıdan** meşruiyeti*

DOÇ. DR. SÜLEYMAN KAYA

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ, İLAHİYAT FAKÜLTESİ

Kripto paralara doğrudan karşı çıkmak yerine, manipülasyonlara ve spekülasyonlara karşı insanları uyarmanın yanı sıra bu tür para birimlerinin doğurabileceği imkanları değerlendirme yoluna gitmek daha isabetli görülmektedir.

KRİPTO paralar hakkında bazı devletlerin resmi fetva kurullarının fetva açıkladıklarını görmekteyiz. Bunun yanı sıra sivil olarak bu konuda kanaatlerini serdeden alimler de vardır. Bu konuda açıklama yaptığını tespit ettiğimiz üç resmi fetva kurulunun tamamı benzer gerekçelerle kripto para kullanımının caiz olmadığı yönünde kanaat beyan etti. Ancak sivil olarak yapılan açıklamalarda cevazı yönünde fetva verenler de mevcuttur. Bu başlıkta öncelikle fetva kurullarının görüşlerini gerekçeleriyle değerlendirmeye çalışacağız.

T. C. Diyanet İşleri Başkanlığı, Din İşleri Yüksek Kurulu iki ayrı açıklama yaptı. 24 Kasım 2017 tarihinde “Bitcoin ve Ethereum gibi sanal paraları yatırım amaçlı almak caiz midir?” sorusuna cevaben yapılan açıklama şöyledir: “Para, devletçe bastırılan ve ülke içinde mübadele aracı olarak kullanılan, üzerinde rakamsal değeri yazılı, kâğıt ya da metal nesnedir. Sa-

nal para ise arkasında herhangi merkezi finansal kurum bulunmaksızın kullanıcılar arasında doğrudan ticari alışverişe imkân tanıyan her kullanıcı için özel kriptolanmış/sifrelenmiş para birimidir.

Bir para biriminin para hükmünde olabilmesi için ya değerini devlet otoritesinden almalı ya da altın gibi zati bir değere sahip olmalıdır. Sanal paralar her ne kadar bazı kesimler tarafından mübadele aracı olarak kullanılmakta ise de devletin sağladığı itibari değere ve güce sahip olmaması, arkasında merkezi bir finansal kurum bulunmayışı ve devlet teminatı altında olmaması sebebi ile para olarak değerlendirilemez. Ayrıca değer kazanıp kaybetme hususunda spekülasyona açık olmaları, daha çok kara para aklama amacı gibi meşru olmayan iş ve işlemlerde kolaylıkla kullanılabilmesi ve devletin denetim ve gözetiminden uzak olması gibi sebeplerle sanal paraların alım satımını yapmak

şu aşamada dinen uygun değildir.”

Bu ilk açıklamada kısaca bir şeyin para olabilmesi için değerini devlet otoritesinden alan bir nesne olması gerektiğine vurgu yapıp, sanal paraların spekülasyona açık olmaları, meşru olmayan işlerde kolayca kullanılabilmeleri, devlet teminatı ve denetimi altında olmamaları hasebiyle alım satımlarının caiz olmadığı söylenmektedir.

Din İşleri Yüksek Kurulu Başkanlığı’nın sitesinde “Dijital Kripto Paraların Kullanımının Dini Hükmü Nedir?” başlığıyla yer alan ikinci açıklama ise şöyledir: “Cevap: Kullanıcılar arasında değişim ya da kıymet ölçüsü olarak genel kabul gören, kaynağı itibarıyla kullanıcılara güven veren her türlü paranın kullanımı caizdir. Bu noktada önemli olan husus, para olarak bilinen değişim aracının kendi özünde yani üretim şeklinde, sürüm aşamalarında ve muhataplık niteliğinde büyük belirsizlik (garar) içerip içermemesi, bir aldatma (tağrir) aracı olarak kullanılıp kullanılmaması ve belli bir kesimin haksız ve sebepsiz zenginleşmesine vesile olup olmamasıdır. Son yıllarda ortaya çıkan ve birçok çeşidi bulunan, dijital-kripto paralardan her birini kullanmanın hükmünü yukarıdaki genel ilkeler doğrultusunda değerlendirmek

gerekir. Buna göre kendi özünde ciddi belirsizlikler taşıyan, aldatma ve aldatma riski ileri düzeyde olan, dolaşısıyla herhangi bir güvencesi bulunmayan ve kamuoyunda saadet zinciri olarak bilinen uygulamalar gibi belirli kesimlerin haksız ve sebepsiz zenginleşmesine yol açan dijital kripto paraların kullanımı caiz değildir.”

Bu açıklama ile yukarıdaki ilk açıklamadan farklı gerekçeler sunulduğu söylenebilir. Buna göre ciddi belirsizlikler (garar) taşıyan, aldatma ve aldatma riski bulunan, belirli kesimlerin haksız ve sebepsiz zenginleşmesine yol açan kripto paraların kullanımı caiz değildir. Burada daha önceki açıklamada yer almayan tağrir ve haksız zenginleşme gündeme getirildiği gibi caiz olmama hükmü de genişletilmiştir. Artık her türlü kullanım caiz görülmemiştir.

Filistin Fetva Kurumu’nun yaptığı açıklamaya göre de Bitcoin alıp satma ve madencilikini yapma haramdır. Mısır Fetva Kurumu da Bitcoin kullanmanın caiz olmadığına fetva verdi. Hayrettin Karaman Hoca da gazetede yazdığı yazısında sanal para alıp satarak para kazanmanın caiz olmadığını dile getirdi. Hoca yazısında sanal paraların birçok olumsuz yönüne yer verdi; sistem bütünüyle gölge, takip eden herhangi bir merkezi kuruluş yok, fiyatı çok oynak, uyuşturucu ve silah ticaretinde kullanılıyor, haksız kazanç ve kayıplara alet oluyor, vergilendirilmesi problem.

Dört fetvanın da benzer gerekçelerle kripto parayı caiz görmedikleri anlaşılmaktadır. Hepsinde de iki hususun göz ardı edildiği söylenebilir.



Birincisi 1375 kripto para içerisinde sadece Bitcoin üzerine odaklanması. Halbuki bunların her birinin farklı hususiyetleri olabilmektedir. Özellikle ilk fetvada yasaklık hükmü tüm kripto paraları kapsayacak şekilde zikredilmektedir. Sonraki iki fetvada özel olarak Bitcoin’in caiz olmadığı dile getirilse de bu fetvalar da kamuoyunda genel anlaşılabilmektedir. Dolayısıyla bu söylenenlerin sair kripto paralarla ilgisi olmadığına vurgu yapmak daha isabetli olabilirdi. Hayrettin Hoca’nın fetvası ise kripto paralara dair birçok olumsuzluğa işaret etse de sanal para alıp satarak para kazanmak caiz değildir şeklinde neticeleniyor. Yazının sonunda verilen bu fetvadan sadece spekülasyon amaçlı kullanmanın caiz görülmediği anlaşılrsa da yazının tamamından genel olarak sanal paraların problemli görüldüğü anlaşılmaktadır.

Fetvalarda göz ardı edilen ikinci husus, Bitcoin’in kullanımıyla ilgili her şeyin yeknesak kabul edilmesi, yani alıp satmak ile ödeme yapmak, para transferi yapmakla madencilik yapmak vs. hepsi aynı kabul ediliyor.

Halbuki bunlar arasında mahiyet itibarıyla da şekil itibarıyla da meşruiyeti etkileyebilecek önemli farklar vardır.

Fıkıh heyetleri tarafından kripto paraların caiz olmadığına dair fetvalarda zikredilen gerekçelerin bir kısmının iktisatçılar tarafından da dile getirildiğini belirtmek lazım. Bazı fetva heyetlerince dile getirilen, paranın nesne olması gerektiği, kripto para almanın kumara benzemesi, aldatma ve aldatma olması gibi hususların iktisatçılar tarafından pek dile getirilmediği söylenebilir. Paranın nesne olması gerektiği iddiası tartışmaya açıktır. Bugün bankalar tarafından oluşturulan kaydi paraların da nesne olarak bir karşılığı yoktur. Üstelik kaydi paralar piyasada tedavül eden basılı paralardan daha fazladır.

Kumara benzemesi ise çok zorlama bir yorum olarak değerlendirilebilir. Aldatma ve aldatmaya gelince, burada ne tür bir aldatmadan bahsedildiğini, kimin kimi aldattığını anlamak güçtür. Zira her şeyin açık ve şeffaf olduğu ve herkes tarafından denetlenebildiği bir sistemle karşı karşıyayız.

Bir şeyin para olabilmesi için değerini devlet otoritesinden alması iddiasına gelince, fıkhen böyle bir şartın olduğuna dair herhangi bir delil serdedilmemiştir. Üstelik Hanefi kaynaklarda bir şeyin özel olarak para olmak üzere basılması halinde para olarak kabul edileceği, ancak bir şeyin para olarak kullanımında teamül oluşması halinde teamülün paranın basılması mesabesinde olacağı açıkça ifade edilir.¹ Ömer Nasuhi Bilmen de kâğıt banknotların para hükmünde olmasını, bunların altın gibi tedavülde olmasıyla açıklar.²

Kripto paraya yönelik en önemli itiraz, spekülasyon ve manipülasyona açık olması ve aşırı dalgalanma neticesinde haksız kazanç ve zararların ortaya çıkabilecek olmasıdır. Kripto paraların toplam piyasa değeri dünya finansal piyasaları ile mukayese edildiğinde henüz küçük kalmaktadır. Dolayısıyla büyük sermayedarların piyasayı manipüle etme imkânı vardır. Ama zaman içerisinde kripto paraların çok daha büyük ölçeklere ulaşması halinde, ki hızla büyüyor, bu problemin minimize olacağı dile getirilmektedir.

Aslında bu problem kapitalist sistemin kendisinden de kaynaklanıyor. Büyük sermayedarlar istedikleri hemen her şeyi manipüle edebiliyorlar. Geçtiğimiz yıllarda altın üzerinde nasıl bir manipülasyon olduğuna şahit olduk. Bu durum karşısında altın alıp satmanın meşruiyetini sorgulamadık. Ama bu tür manipülasyonlar veya spekülasyonlar neticesinde ister altın alıp satarak ister dolar alıp satarak para kazanmanın meşru olmadığını söy-

ledik. Dolar alıp satmak sarf akdinin kurallarına riayet edildiği sürece fıkhen meşrudur. Ama mesela 2001 krizi öncesinde krizi tahmin eden spekülörler veya tetikleyen manipülörler birkaç gün öncesinde TL'den dolara dönmüşlerdi. Böylece bir gecede paralarını neredeyse ikiye katladılar. Bu kazanç havadan gelmedi, o gece cebinde banka hesabında, bir başkasının zimmetinde TL'si bulunanların paraları yarı yarıya değer kaybetti. Burada şeklen dolar alıp satma şeklinde bir sarf işlemi var. Ama bunun haklı bir kazanç, helal olduğunu söylemek çok zordur. İtibari paralar için söylediğimiz bu hükmü kripto paralar için de pek tabii ki söyleyebiliriz.

Devlet denetimi ve teminatı altın da olmama, kripto paralara yöneltilen bir diğer eleştiridir. Ancak tamamen denetimsiz, kontrolsüz bir sistem söz konusu değildir. Ripple gibi merkezi

bir kurumun denetim ve kontrolünde olan kripto paralar olmakla birlikte Bitcoin gibi kripto paralarda bu durum söz konusu değildir. Ancak Bitcoin sisteminde uç olarak bulunan tüm madencilerin aynı zamanda sistemi denetlediklerini unutmamak gerekir ki konunun uzmanları bu noktada herhangi bir güvenlik zafiyeti olmadığı kanaatinde dirler.

Saadet zinciri benzeri belirli kesimlerin haksız ve sebepsiz zenginleşmesi meselesine gelince, Bitcoin üzerinden konuşacak olursak, saadet zinciri benzetmesinin isabetli olmadığı açıktır. Bitcoin madenciliğinin haksız, sebepsiz zenginleşme olduğunu söylemek de çok isabetli gözüküyor. Madenciler her türlü işlemin onaylanmasını, denetlenmesini, kayda geçirilmesini vs. sağlıyorlar. Tüm işlemleri yeni bir bloğa kaydettiği gibi önceki blokun hashini de ekliyor. Üstelik bloğu oluşturabilmesi için kriptografik olarak şifrelenmiş bir kodu çözmek için elektrik ve işlemci maliyetlerini üstlenmek durumundadır. Bunların karşılığında belli oranda Bitcoin kazanmaları, karşılıksız para basmak suretiyle elde edilen kazançlara oranla daha masum gözükmektedir.

Şifrelerin kırılabilmesi meselesine gelince, bu risk sair bankalardaki hesaplar için de söz konudur. Kaldı ki cüzdanın internet bağlantısı olmayan bir ortamda tutulması gibi tedbir almak mümkündür.

İllegal işlerde kullanılması da önemli bir itiraz noktasıdır. Kripto paraların illegal işler yapan kimsele- rin para transferlerini kolaylaştırdığı söylenebilir. Burada sistemin herkese

.....
Kanaatimizce kripto paraların mübadele ve değer saklama aracı olarak veya para transferinde kullanılmasında fıkhen bir beis yoktur. Aynı şekilde madencilik de fıkhen meşrudur. Ancak spekülasyon amacıyla kullanmak veya manipülasyon yapmak meşru değildir.

sunduğu imkânın, illegal iş yapanlar tarafından da kullanılması söz konusu denilebilir.

Son olarak vergilendirme meselesi de önem arz eder. Türkiye'nin hâlâ bu paralarla yapılan işlemleri nasıl vergilendireceğine karar veremediğini biliyoruz. Ama bazı ülkelerin hali-hazırda bir şekilde vergi aldıkları da bir vakıdır. Devletin zekât toplaması meselesine gelince, şayet devlet zekâtı toplayacaksa, zaten emval-i zahireden zekât toplar, emval-i batından değil. Kripto paralar da "en batın mal" olacağından sorun olmayacaktır.

Son olarak Abdussettar Ebu Gudde'nin zekât ve mirasla ilgili olarak gündeme getirdiği hususlara işaret etmek gerekir. Ebu Gudde, zekâtın tabiatı gereği nema kabiliyeti olan paralardan ödeneceğini, değeri sabit olmayan, genel kabul görmeyen kripto paraların zekâta konu olamayacağını belirtir. Yine kripto paraların şifreli, gizli olmaları hasebiyle mirasa nasıl dahil edileceğini sorar.³ Nasıl itibarı kâğıt paraların zekâtı veriliyorsa, kripto paraların da aynı şekilde zekâtı verilir. Miras konusunda kripto paralar özel olarak saklanmış gömülere benzetilebilir. Yani bir kimse altınlarının kimsenin bilmediği yere gömer ve ölürse bu mal mirasa dahil edilemeyebilir. Kripto parası olan şahıs gizli ve açık anahtarlarının en azından nerede muhafaza ettiğini bile mirasçılarına söylememişse yapılacak bir şey yoktur. Ancak bu, meşruiyeti engelleyecek bir husus değildir. Her kripto para biriminin kendine özgü bir yapısı ve kod sistemi olduğu unutulmamalıdır. Günümüzde yaklaşık 1400 adet kripto



para birimi bulunmaktadır. Bu para birimleri belli kategorilerde birbiriyle benzeşse de hakkında hüküm vermek için her birinin kullandığı altyapıyı ve kod sistemini münferit olarak incelemek gerekir. PoS üzerinden faiz getirili olarak kodlanmış bir kripto para ile uluslararası ödeme sistemi olarak kullanılması için oluşturulan kripto paraların meşruiyetinin farklı olacağı aşikardır.

Kanaatimizce kripto paraların mübadele ve değer saklama aracı olarak veya para transferinde kullanılması fikhen bir beis yoktur. Aynı şekilde madencilik de fikhen meşrudur. Ancak spekülasyon amacıyla kullanmak veya manipülasyon yapmak meşru değildir. Yine kara para aklamak, kaçakçılık yapmak gibi gayrimeşru işlerde kullanmak da caiz değildir. Kripto para için meşru olmadığını

söylediğimiz bu hususlar, tedavüldeki her türlü para için de geçerlidir.

Kripto parayı ister para, ister emtia, ister finansal varlık kabul edelim, fikhen mütekavvim olduğunu söyleyebiliriz. Dolayısıyla kripto para fikhen zenginlik hesabına dahil edilmeli ve zekâtı verilmelidir.

Sonuç olarak kripto paralara doğrudan karşı çıkmak yerine, manipülasyonlara ve spekülasyonlara karşı insanları uyarmanın yanı sıra bu tür para birimlerinin doğurabileceği imkanları değerlendirme yoluna gitmek daha isabetli görülmektedir.

* Bu makale, "Kripto Para Birimleri ve Fikhi Açından Değerlendirilmesi" başlıklı tebliğden özetlenerek hazırlanmıştır.

1. *Mecmau'l-enhur*, c. 1, s. 720.

2. Bilmen, *Büyük İslam İlmihali*, s. 349.

3. Abdussettar Ebu Gudde, *en-Nukûdu'r-rakmiyye, er-Ru'yetü's-Şer'iyye ve'l-Âsârul-iktisadiyye*, s. 25.



2019 yılı İnsani Geçim Ücreti (İGÜ) İstanbul için 2.781 TL.

Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) tarafından yapılan araştırma sonucunda İstanbul'da ortalama büyüklükte bir ailenin, insani şartlarda aylık geçimini sağlayabilmesi için insani geçim ücreti (İGÜ), 2019 yılı için 2.781 TL olarak belirlendi.

İGİAD İnsani Geçim Ücreti (İGÜ) Tespit Komisyonu, her yıl aralık ayında yaptığı bir araştırma ile Türkiye'de farklı bölgelerdeki ailelerin geçinebilmesi için gerekli olan asgari ücret seviyesini tespit ediyor. İGİAD'ın 2004 yılından beri Asgari Geçim Ücreti (AGÜ) ismiyle İstanbul için yaptığı çalışma, 2014 yılı itibarıyla İGÜ olarak revize edilmiş ve hesaplamada daha ileri yöntemlerin kullanılmasına geçilmiştir. İGÜ, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) İstatistik Bölge Sınıflaması'nda yer alan 12 farklı bölge için yapılmaya başlanmıştır.

İki çocuklu dört kişilik bir ailenin aylık insani geçim maliyetinin hesaplanma-

sından hareketle yapılan bu araştırma, bir ailenin; gıda, giyim, konut, su, elektrik, gaz ve diğer yakıtlar, mobilya, ev aletleri ve ev bakımı, sağlık, ulaştırma, haberleşme, eğlence ve kültür, eğitim hizmetleri ve sair harcamalarını içeriyor. TÜİK tarafından üretilen veriler kullanılarak yapılan hesaplamalara göre, işverenlerin İstanbul'daki bir işgörene ailesini geçindirebilmesi için asgari olarak aylık toplam 2.781 TL (prim, ikramiye, yardım vb. yan ödemeleri dâhil) ödemesi gerekiyor. Tespit edilen İGÜ rakamı; Asgari Geçim İndirimi-AGİ, SGK, vergi ve devlet tarafından karşılanan eğitim giderlerini içermiyor. İGİAD, bu rakamı, işgörene

verilmesi gereken insani geçim ücreti tutarı olarak işverenlere tavsiye ediyor. Her bölge için farklı ücretlerin belirlendiği çalışmada, Türkiye ortalaması fiyatlarla hesaplanan İGÜ 2.204 TL'dir.

İşgörenlere ödenen insani geçim ücretini toplumsal dayanışma ve refah seviyesi açısından önemli bir gösterge olarak kabul eden ve kurucuları arasında işverenlerin yanı sıra işgörenlerin de olduğu İGİAD, yürürlükte olan asgari ücret seviyesinin daha da yukarılara çekilmesi gerektiğini düşünüyor. Bu konuda işverenlerin daha duyarlı olmaları konusunda çağrıda bulunan İGİAD, İGÜ sayesinde çalışanların ücretlerinin sürekli iyileştirilmesini amaçlıyor.

İGİAD, iş dünyasına alternatif olarak sunduğu ve reel rakamlarla hesaplanan İGÜ'yü pratikte uygulanması ya da uygulama yönünde gayret gösterilmesi



BÖLGELERE GÖRE AYLIK İNSANİ GEÇİM ÜCRETLERİ*

	2018 Aylık İnsani Geçim Ücreti	2019 Aylık İnsani Geçim Ücreti**
İstanbul	2.385 ₺	2.781 ₺
Batı Marmara	1.697 ₺	2.094 ₺
Ege	1.784 ₺	2.170 ₺
Doğu Marmara	2.215 ₺	2.479 ₺
Batı Anadolu	1.968 ₺	2.254 ₺
Akdeniz	1.872 ₺	2.120 ₺
Orta Anadolu	1.789 ₺	1.991 ₺
Batı Karadeniz	1.650 ₺	1.932 ₺
Doğu Karadeniz	1.763 ₺	2.085 ₺
Kuzeydoğu Anadolu	1.726 ₺	1.908 ₺
Ortadoğu Anadolu	1.783 ₺	1.979 ₺
Güneydoğu Anadolu	1.877 ₺	2.126 ₺
Türkiye	1.857 ₺	2.204 ₺

* TÜİK İstatistiki Bölge Sınıflaması verileri baz alınarak hesaplanmıştır.

** İnsani Geçim Ücreti'ne Asgari Geçim İndirimi-AGİ dahil değildir.

Hesaplama sistemi hakkındaki ayrıntılı teknik rapora İGİAD internet sitesinden ulaşılabilir.

<https://igiad.org.tr/yayinlar/insani-ucretin-hesaplanmasi-turkiye-icin-bir-model-4/>

için tüm işverenlere tavsiye ediyor. Ayrıca, işverenlerin bu ücret seviyesini işletmelerinde uygulayabilmeleri için de hükümetin işgören maliyetini işveren lehine çevirecek düzenlemelerde bulunması gerekmektedir. Bölgesel asgari ücrete geçilmesi önem arz etmektedir.

İNSANİ GEÇİM ÜCRETİ (İGÜ) NEDİR?

“Helal Kazancın Adil Paylaşımı”

“Helal kazancın adil paylaşımı” ilkesini benimseyen İGİAD, piyasa şartları uygulaması yerine alternatif İGÜ-İnsani Geçim Ücreti uygulamasını geliştirdi.

miştir. İGÜ, farklı bölgelerde ortalama büyüklükteki ailelerin insanca geçimini sağlayacağı taban ücret seviyesidir. Bu uygulamanın temeli, alt gelir grubundaki işgörenlerin insanca yaşam standardına erişmesine yardımcı olmaktır. İGÜ, aynı zamanda, işverenin, yanında çalıştırdığı işgörenleri yoksulluğa mahkûm etmemesi, üretilen artı değerın adil bir şekilde paylaşılması ve bu sayede iş ortamında-ki moti-

vasyonun artırılması gereğini ortaya koymayı amaçlayan bir uygulamadır.

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

İGÜ uygulamasında piyasa şartları değil hakkaniyet, yardımlaşma ve ücretin yeterliliği esas alınmaktadır. Özellikle emek arzının yoğun olduğu ülkemizde piyasa mekanizmasının çalışanların aleyhine bir durum oluşturduğu açıktır ve bu çok yoğun bir şekilde istismar edilmektedir. Burada istismar, tek taraflı olmamakla birlikte işveren tarafı uygulayıcı taraf olarak daha fazla önem taşımaktadır.



3. Türkiye İş Ahlakı Zirvesi gerçekleştirildi

Türkiye İş Ahlakı Zirvesi Düzenleme Heyeti Başkanı Prof. Dr. Nihat Erdoğan, “Kamu yönetiminde ahlaki davranışların yaygınlaşması için adalet, şeffaflık ve hesap verilebilirlik gibi değerlere dair kültürel altyapı ve kurum kültürünün oluşturulması acil bir ihtiyaçtır. Ülkemizde son dönemde yaptığımız yönetim sistemi tercihi ile yeni bir alana doğru gitmeye başladık. Önemli bir tercihte bulunduk” dedi.

TÜRKİYE İş Ahlakı Zirvesi Düzenleme Heyeti Başkanı Prof. Dr. Nihat Erdoğan, kamu yönetiminde ahlaki davranışların yaygınlaşması için adalet, şeffaflık ve hesap verilebilirlik gibi değerlere dair kültürel altyapı ve kurum kültürünün oluşturulmasının acil bir ihtiyaç olduğunu belirterek, “Ülkemizde son dönemde yaptığımız yönetim sistemi tercihi ile yeni bir alana doğru gitmeye başladık. Önemli bir tercihte bulunduk. Ülkemizdeki bu yönetim sistemine geçişin kamuda iş ahlakı altyapısı oluşturmak için önemli bir imkân doğuracağını düşünüyor ve umut ediyoruz” dedi.

Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGIAD) tarafından Haliç Kongre Merkezi’nde “Kamuda İş Ahlakı” temasıyla düzenlenen “Türkiye İş Ahlakı Zirvesi”nin 3’üncüsü yapıldı.

PROF. DR. NİHAT ERDOĞMUŞ: KAMU GÖREVİ BİR EMANETTİR

Prof. Dr. Erdoğan, açılıшта yaptığı konuşmada, kamu görevlilerinin, kamunun verdiği yetkileri kullanan, kamu adına ve yararına hizmet sunan kişiler olduğunu söyledi. Kamu görevlilerinin, görevlerini yürütürken hukuki, kurumsal,

mesleki ilke ve kurallara uygun davranmak durumunda olduğu işaret eden Erdoğan, “Kamu görevi belli bir amaç için kullanılmak üzere kamu görevlilerine verilmiş bir emanet, konuyu böyle değerlendiriyoruz. Bu bağlamda başta siyasetçiler olmak üzere politika yapıcılarının, kamu politikalarının oluşturulmasında iş ahlakı ile ilgili konu ve düzenlemeleri öncelikli olarak öne almalarını ve bu konuya hassasiyet göstermelerini arzu ve temenni ediyoruz” diye konuştu.

Kamu personelinin işe alımı ve yükseltilmesinin liyakata, yasaya göre olması gerektiğine dikkati çeken Erdoğan, şöyle devam etti: “Buradaki temel düşüncemiz; liyakat, sözel bir olgu değil, bir sistemdir. Dolayısıyla çok önemsedğimiz liyakatin ve değerlerin nasıl yapısal bir sistem haline getirilebileceği temel mesele olarak önümüzde duruyor. Bunu sağladığımız ölçüde belki de burada bir



iyileşme sağlanabilecek. Kamuda çalışan insanların çalışma koşulları, oradaki görevlerin yeniden gözden geçirilmesi, üstlerindeki sorumluluğa uygun çalışma koşullarının, özlüğün sağlanması gerektiğini düşünüyoruz. Bazı görevlerdeki çok yüksek sorumluluğun karşılığı olan özlüğün olmaması çok ciddi bir risk olarak önümüzde duruyor. Bu anlamda iyileşme yapmaya ihtiyaç var. Kamuda çalışan görevliler ve yöneticiler iş ahlakına uymak zorundalar. Fakat temel düzeyde olmak yerine yaptırımların da olması, aykırı davranışları yaptırımla karşılamak gerektiğini vurgulamak istiyorum.”

Türkiye’de gelecek dönemde üye-

rinde durulması önemli olan bir hususun da kurumsal etkinliğin ve verimliliğin artırılması olduğunu vurgulayan Erdoğan, “Hızlı, etkin ve verimli bir kamu hizmeti sunumu pek çok ahlaki sorunu da ortadan kaldıracak diye düşünüyoruz. Burada gecikme, aksaklık ve kalite düşüklüğünün aslında kamudaki ahlakla ilgili sorunların sebeplerinden olduğunu düşünüyoruz. İş ve işlemlerin hızlanması, düzenlenmesi, kurumsal hale getirilmesi, ciddi bir iyileşme sağlayacak diye umuyoruz. Bunu da yapısal olarak, sistematik olarak gerçekleştirmek durumundayız” diye konuştu.

Erdoğan, kamu hizmetlerinden yararlanan vatandaşlara da iş düştüğünü

belirtirken, şunları söyledi: “Uygun olmayan istek ve taleplerle kamu yöneticilerine giderek onları zor durumda bırakmama sorumluluğumuz var. Kamuda iş ahlakının oluşması için siyasi irade, yasal düzenlemeler, hesap verme mekanizmaları, örgütsel yapı, davranış kuralları, çalışma koşulları, mesleki sosyalizasyon süreçleri, sivil toplum ve medyanın rol ve sorumlulukları bulunmaktadır. Kamu yönetiminde ahlaki davranışların yaygınlaşması için adalet, şeffaflık ve hesap verilebilirlik gibi değerlere dair kültürel altyapı ve kurum kültürünün oluşturulması acil bir ihtiyaçtır. Ülkemizde son dönemde yaptığımız yönetim sistemi tercihi ile yeni bir alana doğru gitmeye





başladık. Önemli bir tercihte bulunduk. Ülkemizdeki bu yönetim sistemine geçişin kamuda iş ahlakı altyapısı oluşturmak için önemli bir imkân doğuracağını düşünüyor ve umut ediyoruz.”

PROF. DR. MEHMET GÖRMEZ: KAPİTALİZME DİRENECEK TEK GÜÇ, İSLAM'DIR.

Diyanet İşleri Eski Başkanı Prof. Dr. Mehmet Görmez de iş ve meslek ahlakını bir masal ve mesel üzerinden anlatmak istediğini dile getirerek şöyle devam etti: “Arılar Masalı’nın yazarı 18. yüzyılda yaşamış, küresel kapitalizmin ‘homo economicus’ insan tipine zemin hazırlayan, ilham veren Hollanda asıllı İngiliz yazar ve düşünür Bernard Mandeville’dir. Arılar Meseli’nin sahibi ise mekarim-i ahlakı tamamlamak üzere gönderilen Sevgili Peygamberimiz Hazreti Muhammed’dir. Arılar Masalı’nda dünya ve ülkeler birer arı kovanına, insanlar da bu kovanda iş bölümü yapmış arılara benzetilir. Kovan adlı ülkede, başlangıçta her şey çok güzeldir. Tüm arılar bir zenginlik ve refah içindedir. Kovan ülkesi en parlak, en müreffeh dönemlerinden birini yaşamaktadır. Ticaret ve

endüstri alabildiğine gelişmiş, bilim ve sanatlar inanılmaz biçimde ileri bir duruma gelmiştir. Her tarafta bir hareket, bir canlılık göze çarpmaktadır. Ancak bir süre sonra bu bolluk ve refah ortamı bozulur, her şey bir kaosa ve kabusla dönüşür. Peki ne oldu da işler kötüye gitti? Masala göre işlerin ters yüz olmasının, bu büyük kaosun ve kâbusun en büyük sebebi, ülke sakinlerinin yani arıların dürüst ve ahlaklı olmaya karar vermiş olmalarıdır. Refah ve bolluktan sonra başlayan kriz ve sefaletin yegâne sebebi, arıların erdemli ve fedakâr olmaya karar vermeleridir. Gelelim Arılar Meseli’ne... Bir hadis-i şeriflerinde Sevgili Peygamberimiz gerçek müminleri arılara benzetir ve şöyle buyurur: ‘Nefsim elinde olan Allah’a and olsun ki gerçek müminlerin misali bal arılarının misali gibidir. Onlar sadece temiz ve helal olanı yerler, sadece temiz ve helal olanı üretirler. Onlar helal ve temiz olanı elde etmek, helal ve temiz olanı üretmek için her yere konarlar fakat tabiatın hiçbir şeyi kırmazlar ve hiçbir şeyi bozmazlar.’

Görmez, masalın günümüzde “küresel piyasanın gerçeği” ve “kapitalizmin ruhu” olduğunu aktararak, “Ahlakın ha-

yat bulunduğu iki büyük alan vardır: idare veya siyaset ile iş veya ticaret. Elbette ahlakın sergileneceği yer cami veya mabet değil ya da sadece cami veya mabet değil, aynı zamanda çarşı ve pazardır. Sadece ibadet yeri değil iş yeridir. İş yerini ibadet yerine dönüştürecek olan ise ahlaktır. Sadakatin, samimiyyetin, doğruluğun, ahde vefanın, emanete riayetinin, salih amelin sergileneceği yer, iş ve ticaret alanıdır, yani pazar ve piyasadır” diye konuştu.

Bugün bu kapitalizme direnecek tek gücün İslam olduğuna işaret eden Görmez, sözlerini şöyle tamamladı: “Sözlerimi, konuşmamın başında Kur’an-ı Kerim’den okuduğum Beled Suresi’nin ilk ayetlerinin verdiği mesajla bitirmek istiyorum. Yüce Rabbimiz, Hazreti Peygamber’in içinde yaşadığı mukaddes beldeye, anneye, babaya ve çocuğa kâsem ederek, insanı bir kebed yani bir zorluk ve sıkıntı içinde yarattığını ifade buyuruyor. Kebedin yani bütün zorluk ve sıkıntıların yeryüzünde iki sebebi vardır. Biri, yani fevkinde, üstünde hiçbir kudret tanımayan güç tutkusu, diğeri de bir yığın servet harcamayı marifet zanneden tüketim tutkusudur.”

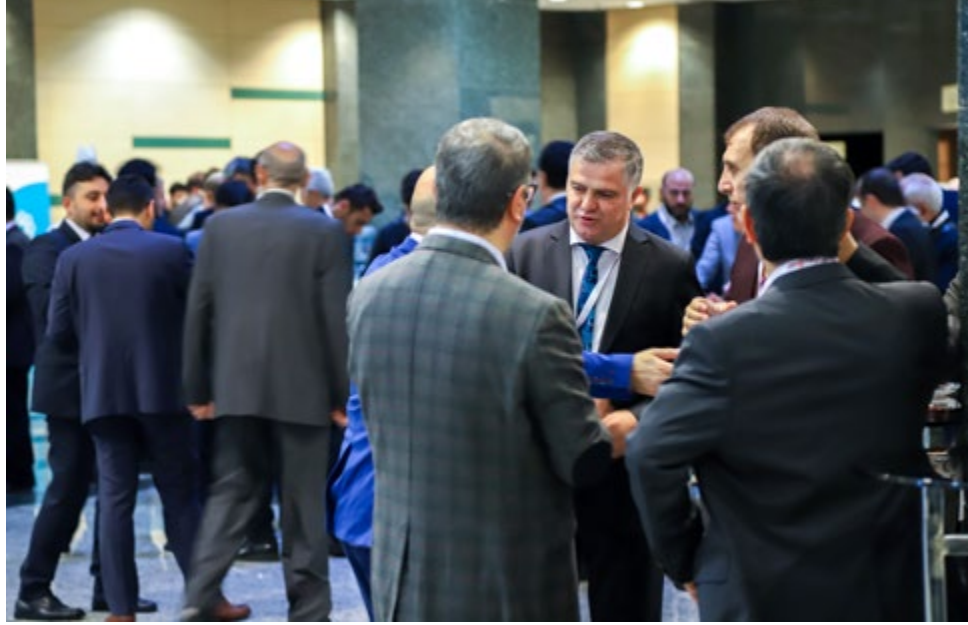
CUMHURBAŞKANI YARDIMCISI FUAT OKTAY: FETÖ, 15 TEMMUZ'DA HALKIN TOKADINI YEMİŞTİR

Zirvenin onur konuğu konuşması yapan Cumhurbaşkanı Yardımcısı Fuat Oktay, konuşmasında FETÖ ile mücadelede dikkat çekerek; “17-25 Aralık ve 15 Temmuz tecrübeleri bize bir gerçeği göstermiştir; kamu kurumları ve akademi dünyası gibi topluma temas eden yerlerde çalışan insan kaynağının, bilgi ve beceriyle beraber yerli ve milli bir anlayışa da sahip olması elzemdir. Tüm ahlaki değerleri hiçe sayarak vesayetin

açtığı çatlaklardan devlet kurumlarına sızan FETÖ, 15 Temmuz'da halkın tokadını yemiştir. FETÖ'ye karşı başlattığımız mücadele kapsamında bu ihanet çetesini devletimizden temizledik ve temizlemeye de devam ediyoruz. Altını çizerek ifade etmek isterim ki, kendini devletin ve milletin menfaatlerinin üstünde gören hiçbir anlayışın, FETÖ, PKK gibi terör örgütü uzantılarının, kurum ve kuruluşlarımızda, üniversitelerimizde hâkim olmalarına izin veremeyiz. Türkiye'de kamu düzenini alt üst edecek şekilde, devletin bürokratik hiyerarşisi dışından talimat alan ya da güç zehirlenmesi yaşayarak kamuya talimat vermeye kalkan herhangi bir oluşuma müsaade etmeyiz, edemeyiz" dedi.

ASLOLAN, BU MİLLETE HAK ETTİĞİ HİZMETİ VERMEKTİR

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi de değişen Cumhurbaşkanı Yardımcısı Fuat Oktay konuşmasını şöyle devam etti: Türkiye'de tarihi bir değişim yaşanmaktadır. Zayıf koalisyon hükümetleri ve iktidar boşluğu oluşmasına izin vermeyecek, kalıcı istikrar sağlayan yeni bir hükümet sistemine geçilmiştir. Bu yeni ve köklü reform dalgası ile merkezîyetçi, vatandaşa kapalı, bürokratik hiyerarşik bir yönetim yapısı yerine; ye-



relin güçlendiği, etkin, katılımcı, şeffaf ve hesap verebilir bir yönetim yapısı hedeflemekteyiz. Biz her zaman şuna inanıyoruz. AsloLAN, bu millete hak ettiği hizmeti vermektir. Bütün mesele insanımıza hizmetkâr olabilmektedir. Sayın Cumhurbaşkanımızın liderliğinde, yönetim kadrolarımız, karar alıcılarımız işte böyle bir sorumluluğu üzerinde taşıyor.

VATANDAŞ KAPI KAPI DOLAŞIP BELGE TOPLAMAYACAK

Fuat Oktay, "Kamu sektöründe emek veren her kesimin talepleri ye-

rine getirilmiş, sayıları 1 milyonu aşan taşeron işçi ve 300 bin sözleşmeli personel kadroya geçirilmiştir. Kamu hizmetlerini tüm vatandaşlarımız için daha erişilebilir ve kolay kılmak amacıyla çağdaş kamu hizmeti anlayışı çerçevesinde e-devlet uygulamaları hayata geçirilmektedir. Bugün, 40 milyonu aşkın kullanıcı, 474 kurumun 3 bin 942 farklı hizmetinden 'e-Devlet Kapısı' üzerinden faydalanmaktadır. En geç bir yıla kadar tamamlanması planlanan proje kapsamında, vatandaşla devlet ilişkisi artık beyan esaslı bir hale gelecektir. Vatandaşlarımız hizmet almak için kapı kapı dolaşıp belge toplamayacaktır" şeklinde konuştu.

İĞİAD BAŞKANI AYHAN KARAHAN: "HER İŞİ TABANDAN BAŞLAYARAK DÜZELTMEMİZ GEREKMEKTEDİR"

İĞİAD Başkanı Ayhan Karahan, zirve ve ilişkili şu bilgileri paylaştı: "İĞİAD olarak 3.sünü gerçekleştirdiğimiz zirvenin birincisinin konusu eğitim, ikincisinin konusu üretimde iş ahlakıydı. Bugünkü zirvemizin teması ise 'kamuda iş ahlakı'.



TÜRKİYE İŞ AHLAKI ZİRVESİ'18 / “KAMUDA İŞ AHLAKI” SONUÇ BİLDİRİSİ*

İş ahlakı değer ve ilkelerini temel alan bir yönetim anlayışı; kurumsal yapı ve kurum kültürü, iş ahlakının teşviki ve yaygınlaşması için hayati önemdedir.

1. Ahlak bütünlük ifade eden bir kavram olup, ahlakın alanı sadece ibadet yerleri ya da bireysel hayatlarımızı değildir. Ahlak; yönetim, siyaset, iş ve ticaret alanlarında hayat bulur. İş, yönetim, siyaset ve ticaret alanlarını sadakatin, samimiyyetin, doğruluğun, ahde vefanın, emanete riayetinin, salih amelin sergilendiği yerler haline getirebilirsek, iş yerini ibadet yerine dönüştürmüş oluruz. Aksi halde bu alanlarda yaşanan ahlak sorunları ve krizleri anlam ve varoluş krizlerine dönüşmektedir. Bu yüzden kamu yönetiminde iş ahlakının varoluşsal bir mesele olduğunu düşünüyor ve bu konuda ahlaki değerleri temel alan düzenleme ve uygulamaların yaygınlaşmasını öncelikli bir mesele olarak görüyoruz. Kamu yönetiminde iş ahlakını böyle konumlandırırken, kamu yönetiminde etkin olması gereken yönetim ilkeleri, kalite ve üretkenlik gibi yönetim ve çalışma değerlerini göz ardı etmiyoruz. Aksine iş ahlakının bu değerlerle birlikte hayat bulacağına inanıyor ve bunların kurumsal olarak tesis edilmesinin gereği ve öneminin altını çiziyoruz.

2. Kamu yönetiminde ahlaki davranışların yaygınlaşması için adalet, şeffaflık, hesap verebilirlik, sorumluluk, liyakat, verimlilik ve toplumsal fayda gibi değerlere dayalı bir yönetim anlayışı, kurumsal yapı ve kurum kültürü oluşturulmalıdır. Kamunun bu değerler çerçevesinde iş ve işlemlerini toplumun ve paydaşlarının denetim ve gözetimine açması, iş ahlakının oluşumu ve uygulaması bakımından kritik bir öneme sahiptir. Bu değerlere sahip olmayan kurumlar ve sistemler bir süre sonra bozulmaya yüz tutmaktadır.

3. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi olarak tanımlanan yeni yönetim sistemine geçiş, kamuda iş ahlakı altyapısı oluşturmak için bir imkân olarak değerlendirilmelidir. Kamu yönetim sisteminin yeniden yapıldığı bugünlerde, kamu yönetimi yapılanması ve kamu politikalarının oluşturulmasında bu konuya azami hassasiyet gösterilmelidir.

4. Kamuda iş ahlakı altyapısının oluşumunda ve iyi uygulamaların yaygınlaşmasında siyasi irade, yasal düzenlemeler, hesap verme mekanizmaları, örgütsel yapı, davranış kuralları, çalışma koşulları, mesleki sosyalizasyon süreçleri, sivil toplum ve medyanın rol ve sorumlulukları bulunmaktadır. Tüm tarafların iş ahlakı sorunlarını tespit ederken bir yandan da çözümün parçası olmaları gerekmektedir.

5. Kamu yönetimindeki kural ve düzenlemelerde bir adım daha ileri giderek, ahlaka dayalı bir sisteme geçilmesi gerekmektedir. Siyasetçi, politika yapıcılar ile

kamu yönetici ve çalışanları, kamu politikalarının tasarımı ve uygulamalarında ahlaki değer ve ilkelere öncelik ve özellikle dikkat etmelidir.

Kamu hizmetlerinin hızlı, etkin ve verimli sunumu iş ahlakı sorunlarını önemli ölçüde azaltacaktır.

6. Kamu hizmetlerinin sunumunda hizmetlerin hızlı, etkin ve verimli olması iş ahlakı bakımından çok önemlidir. Buradaki gecikme, aksaklık ve kalite düşüklüğü kamuda iş ahlakı sorunlarının temel sebepleri arasındadır. Etkin ve verimli olmayan bürokratik işlem ve düzenlemelerin yolsuzlukların önünü açtığı bir gerçektir. Yapılan araştırmalar, bürokratik işlemlerin uzun, fazla ve maliyetli olmasının girişimciliğin önünde engel olarak durduğunu, rekabeti önleyerek ve kayıt dışı ekonominin önünü açarak ekonomik gelişmeyi olumsuz etkilediğini göstermektedir.

7. Kamu hizmetlerinin sunumunda teknolojik ve diğer araçlar yoluyla vatandaşın hizmetlere hızlı ve kolay ulaşımı sağlanmalıdır. Son yıllarda büyük hız kazanan e-devlet vb. uygulamalar ve yeni dijital imkanların geliştirilmesi çalışmaları, hız kesmeden devam etmelidir. Bu süreçte operasyonel süreklilik, bilgi güvenliği, kişisel verilerin korunması gibi dijital ortamın gerektirdiği önlemler alınmalı, bu bilgilerin amacı dışında ve yetkisi olmayan kişilerce kullanılmaması için gerekli çalışmalar yapılmalıdır.

Kamu yönetiminde ehliyet, liyakat ve emaneti sistematik olarak uygulamayı sağlayan bir işe alım ve istihdam sistemi iş ahlakının en önemli güvencesidir.

8. Kamu görevi belirli bir amaç için kullanılmak üzere kamu görevlilerine verilen bir emanettir. Bu anlamda emaneti ehline vermek dışında bir çıkış yolumuz bulunmamaktadır. Ehliyet, liyakat ve iş ahlakı, devlet işleyişini ve kamu yönetimini ayakta tutan taşıyıcı sütunlardır.

9. Kamuda işe alım ve terfilerde liyakat, bilgi, beceri ve başarı, temel ölçü olmalı ve uygulamada buna özen gösterilmelidir. İşe alma, atama ve yükseltmelerde liyakat, emanet ve ehliyetin uygulanmasını sağlayacak sistemlerin oluşturulması ve işletilmesi gerekmektedir. Kamu personelinin istihdamında liyakat ve ehliyetin sürdürülebilir olması için çalışma koşulları, maaş ve diğer sosyal haklar da buna göre düzenlenmelidir. Kamu yöneticileri ve çalışanları için verimlilik ve performans öne çıkmalı, kamuda ömür boyu iş garantisi anlayışı ve 657 sayılı kanun yeniden ele alınmalıdır.

10. Kamudaki istihdama yönelik düzenlemelerde emanet, ehliyet ve liyakat sahibi, verimli ve performans yüksek yönetici ve çalışanlar için iş güvencesi, bu özelliklere sahip oldukları müddetçe sağlanmalıdır. Kamuda istihdam konusunda yapılacak

düzenlemeler siyasi çıkar, ayrımcılık ve kayırmacılık gibi davranışları engellemelidir. Mevcut ömür boyu iş güvencesi ve 657'den kaynaklanan sorunları çözmek isterken başka bir yanıla düşülmemelidir. Bu çalışmalar yapılırken doğru olan yaklaşım; yanlışların ve eksikliklerin tersini yapmak değil, bütünlüklü ve ihtiyacımız olan sistemin tesis edilmesidir. Kamu istihdam sisteminin; iyi düzenlenmiş kurumsal yapı ve kültür, yönetim becerilerine sahip yöneticiler, çalışandan beklenen görev gerekleri ve nitelikleri, atama ve terfilerde objektiflik, işe uygunluğu ve görev başarisını niceliksel ve niteliksel kriterlere göre ölçebilme gibi temel bileşenleri bütüncül olarak kapsaması ve bu bütünlükte uygulanması gerekmektedir.

11. Kamu görevlileri görevlerini yerine getirirken hukuki, kurumsal ve mesleki ilke ve kurallara uygun davranmak zorundadır. Buna uygun davranmayan kamu görevlileri için yaptırımlar bulunmaktadır. Ahlakı olmayan bir davranışın olması durumunda bunun yaptırımı olmalı ve yaptırımın uygulanmasında ayırım yapılmamalıdır.

12. Hukuki düzenlemeler ahlaki temellere dayanmalıdır. Bir davranışın hukuka veya ahlaka uygunluğu hususunda kamu çalışanları görevlerini yaparken zaman zaman gri alanlarda ikilemlerle karşı karşıya kalabilir ya da takdir yetkilerini kullanma söz konusu olabilir. Bu tür durumlarda kişisel yarar yerine toplumsal yarar ile iş ahlakı ilke ve kurallarından yana takdir aranmalı ve bu konuda hassasiyet gösterilmelidir.

Kamunun iş ve işlemlerinde güven tesis etmesi, iş ahlakının yaygınlaşması ve gelişmesinde en önemli sermayedir.

13. Güvenin yüksek olduğu toplumlarda insanlar, ahlakı uzlaşma sayesinde günlük ilişkileri düzenlemek adına bürokratik işlemlere ve sözleşmelere daha az ihtiyaç duyarak, ekonomik etkinliğin artmasına katkı yapmaktadır. Bu süreçte kamu tutarlı ve öngörülebilir davranışlar sergileyerek güven tesis etmelidir. Güven tesis edici konumda öncülük ve örneklik teşkil etmesi gereken kamu; kayıt dışı ekonominin kontrol altına alınamaması, özel uygulamalar, sık vergi afları gibi birçok eylemi ile güveni sarsıcı uygulamalardan vazgeçmesi gerekmektedir. Bu durum kurallara ve iş ahlakına uygun hareket edenleri bir nevi cezalandırmak anlamına gelmektedir.

14. Güven, refah devletine giden yolda önemli bir bileşen olarak karşımıza çıkmakta, toplumdaki şeffaflığı doğrudan etkilemektedir. Kamuda iş ahlakı söz konusu olduğunda yıllardır ilk aklı gelen sorunlardan birisi olan yolsuzluk olgusunu hem bir realite, hem de bir düşünce olarak ortadan kaldırmak ve günde-

mimizden çıkarmak gerekmektedir. Zira yolsuzluk algısı, bir ülkenin ekonomisinde olduğu gibi toplumunda da moral bozukluğuna yol açmakta ve kamuya güveni azaltmaktadır.

15. Kamudaki atamalarda hem işe uygunluk hem de kamuoyuna güven vermek bakımından sınav ve mülakat gibi ölçme uygulamalarının etkin kullanımı önemlidir. İstihdamda temel ilke olarak liyakat ve ehliyete göre görevlendirmelerin yapıldığına dair inanç ve güvenin zedelenmesine fırsat verilmemelidir. İstihdamda liyakat ve ehliyetin kriter olarak alındığı ve buna göre kişilerin değerlendirildiği uygulamalar yapılmalı ve bu konuda topluma güven verilmelidir. Liyakat sisteminin bozulduğu yerde kişilerin kurumlara olan güven duygusu kaybolmakta ve kamu hizmetine olan saygı da ortadan kalkmaktadır. Toplumun tamamını ilgilendirmesi sebebiyle kamunun iş ahlakı konusunda güven tesis etmesi, yapılacak hizmetlerin niteliğini artırması, toplumun huzur ve dayanışmasının da temelini oluşturacaktır.

16. Kamu hizmetlerinden yararlanan vatandaşların, kurum ve kuruluşlardaki işlerini daha kısa sürede ve kolayca yaptırmak amacıyla veya başka bir nedenle kamu görevlilerini yasa ve ahlak dışı yöntemlere teşvik etmemeli ve zorlamamalıdır. Böyle bir davranışa yönelmek de iş ahlakı sorunudur.

17. Kamuda iş ahlakının yaygınlaşması için kamunun kendi çabası kadar toplumun farklı kesimlerinin destek ve gözetimi de önem arz etmektedir. Kamu yönetiminde kurum içi denetim mekanizmaları oluşturulmalı ve işletilmelidir. Kamuda iç denetim gerekli olmakla birlikte, etkin bir dış denetim ve gözetim de kamunun iş ve işlemlerinin düzgün yapılmasına katkı sağlayacak ve güven tesis edici bir işlev görcektir.

18. Kamu kurumlarını denetlemekten sorumlu kurum ve kuruluşlar yanında, sivil toplum ve medya da bu süreçte etkin olmalıdır. Medya, kamuoyunun doğru bilgilendirilmesi ve kamuoyunda farkındalık oluşturmaları bakımından, iş ahlakı konusundaki gelişime katkı sağlayacaktır. Aynı şekilde toplumsal faydanın temsilcisi olarak sivil toplumun denetim ve gözetimi dengeleyici bir güç olarak iş ahlakının yaygınlaşması ve gelişmesinde önemli bir etki oluşturacaktır.

Kamuoyuna saygı ile duyurulur.

*Türkiye İş Ahlakı Zirvesi'18 Sonuç Bildirisi Zirve Düzenleme Kurulu değerlendirmelerinden oluşmaktadır. Bildirinin konuşmacı, kurum ve katılımcılar açısından bağlayıcılığı yoktur.



Biz hayatı bir bütün olarak düşünüyoruz, birlikte hayatı paylaşıyoruz. Hayatı özel ve kamu sektörü olarak ayırmıyoruz. Birbiriyle irtibat içerisinde olan bir süreci birlikte yaşıyoruz. Kamudaki uygulamaların toplumu ne derece etkilediği, toplumda barışık bir hizmet sürecinin olup olmadığını ancak bu zirvelerle ortaya koymaya çalışıyoruz.

Kamudaki iş ahlakı eksikliğinin daha çok tabandan kaynaklandığını yapmış olduğumuz araştırmalarda gözlemliyoruz. Her işi tabandan başlayarak yukarıya doğru düzeltmemiz gerekmektedir. Zirvemizin birinci ve ikinci oturumunda özellikle 'İş ahlakı uygulamalarında kamuda ne tür tedbirler alınmalıdır? Uygulamalar ne şekilde olmalıdır? Altyapı eksikleri nelerdir? Bunun örnekleri nasıl gerçekleşiyor?' konularını akademisyenlerimiz değerlendirip çözüm önerisi olarak toplumun önüne çıkaracaklar."

Açılış konuşmaların ardından başla-

yan oturumlarda, "Kamu Yönetiminde İş Ahlakı Altyapısı Oluşturmak" ve "Kamu Yönetiminde İş Ahlakı Uygulamalarını Geliştirmek" başlıklı oturumlar yapıldı.

Zirveye, Cumhurbaşkanı Yardımcısı Fuat Oktay, İstanbul Ticaret Odası Genel Sekreteri Nihat Alayoğlu, İstanbul Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Cüneyt Yüksel, Yükseköğretim Kurulu Üyesi Prof. Dr. Ömer Demir, Yeni Şafak Gazetesi Yazarı Kemal Öztürk, eski Çevre ve Şehircilik Bakanı İdris Güllüce ve Eğitim-Bir-Sen/Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın'ın da aralarında bulunduğu çok sayıda kişi katıldı.

TÜRKİYE İŞ AHLAKI ZİRVESİ

Zirve, Türkiye'de "İş Ahlakı'nı kamuoyunun, devlet kurum ve kuruluşlarının, iş dünyasının ve sivil toplum kuruluşlarının gündemine taşımayı amaçlıyor. İş ahlakında iyi uygulama örneklerini ortaya çıkarmak ve bunları kamuoyunun gündemine taşımanın da planlandığı zirvenin amaçları arasında, iş ahlakı eğitimi konusunda eğitim-öğretim kurumları, meslek örgütleri ve iş dünyasında duyarlılık oluşturmak ve yaygınlaşmasına katkı sağlamak, üniversiteler, meslek kuruluşları ve iş dünyasının iş ahlakı uygulamaları alanında teorik ve pratik ortak çalışmalar yapmasına zemin oluşturmak da yer alıyor.





İGİAD, “2018 TÜRKİYE İŞ AHLAKI ARAŞTIRMASI”NI AÇIKLADI: İş ahlakı sekülerleşiyor

Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) tarafından yapılan ve “Nesiller Boyu İş Ahlakı” sloganıyla duyurulan Türkiye İş Ahlakı Araştırması 2018 sonuçları, İstanbul Ticaret Odası’nda (İTO) açıklandı.

İGİAD Başkanı Ayhan Karahan, 2003 yılında kurulan İGİAD’ın kurulduğundan bu yana girişimciliğin teşvik edilmesi ve iş ahlakının yaygınlaştırılması hususunda bilgilendirme, eğitim ve yayın faaliyetleriyle toplumda ve özellikle iş dünyasında ahlaki bir duyarlılık oluşturmayı amaçladığını söyledi. Karahan konuşmasında, “İşveren, işgören, hizmet alan, hizmet veren, üreten ve tüketen arasındaki ilişkiyi ortaya koyan iş ahlakı; toplumun ve bireyin ekonomik ve sosyal alandaki durumuna ışık tutmaktadır. İş ahlakı ilkelerine bağlılık, ekonomide istikrarı, sosyal hayatta huzuru beraberinde getirmektedir. 2018 Araştırma ra-

porumuzda iş ahlakında karşılaştığımız en büyük problemler; yalan söylemek, sözünü tutmamak, farklı fiyat söylemek, aldatıcı reklamda bulunmak. İş dünyasının iş ahlakı açısından en büyük problemi samimiyet ve güven kaybıdır. 2018 araştırması bir önceki araştırmalarla kıyaslandığında V çizgisindedir. İş dünyasının iş ahlakı açısından şu anki görünümü maalesef olumsuzla dönmüştür.

İş ahlakının oluşmasında başlıca kaynaklarda 1. sırayı aile almakta, dini inanç 9. sırada bulunmaktadır.

İş ahlakının oluşmasında etkili olan başlıca değerler; dürüstlük, adalet, sorumluluk sahibi olmaktır. Dini inanç bu

sıralamada 13. sırada yer almaktadır. Dini inanç, geçmiş raporlarımızda 2008’de 6. sıradayken 2013 raporumuzda 10. sıraya gerilemiştir. İş dünyasında iş ahlakının oluşmasında dini inanç giderek zayıflamakta, yerini materyalist anlayışa ve sekülerleşmeye terk etmektedir.

Halen yaşamakta olduğumuz ekonomik ve sosyal krizlerin nedenlerine baktığımızda iş ahlakı ilkelerinden yoksun olduğumuz görülmektedir. Toplumun ayakta tutan, bireye değer katan hak, hukuk, adalet, ahlak, dürüstlük, güven ve itibar kavramları aşındıkça toplumun ve bireyin direnç noktaları azalmakta, ekonomik ve sosyal çöküntü beraberinde gelmektedir.

İş dünyası kriz ortamlarında sermaye açısından öz kaynaklarını kaybetmekle



beraber psikolojik (değerler) sermaye-sini de kaybetmektedir, dedi.

ZENGİNLİK ÖLÇÜSÜ, KİŞİ BAŞINA GELİR RAKAMLARINA İNDİRGENMİŞ DURUMDA

İTO Başkan Yardımcısı İsrail Kuralay, ekonomiye ve ticarete insanlık pence-resinden bakma çabasının bir inisiyatif değil bir gereklilik olduğuna değindi.

İktisadi çıkarlarla ahlaki ilkelerin ayrıştığı bir zaman diliminin yaşandığını hatırlatan Kuralay, şöyle konuştu: “İnancımızın zenginlik ölçüsü kalpleri kazanmak iken, bugünün iktisadi şartlarında ülkelerin zenginlik ölçüsü, genellikle para birimleriyle ifade edilen kişi başına gelir rakamlarına indirgenmiş durumda...

Kuşkusuz bu dünyayı daha yaşanabilir kılmamızın reçetesi, küresel ölçekte daha adil ancak ticaretin serbestliğine ve bireysel zenginliğe de sahip çıkan farklı bir ekonomi sisteminin tesis edilmesinden geçiyor. İnaniyoruz ki böylesi bir sistem yalnızca ekonomide değil her

mecrada refah ve mutluluğu teminat altına alacaktır. Çünkü baktığınızda siyasi, sosyal ve kültürel her olayın özünde paylaşım, yani ekonomi yatıyor.”

KOBİ'LERİMİZDE AHLAKİ PROBLEMLERLE KARŞILAŞMA SIKLIĞI DAHA FAZLA

Rekabet Kurumu Başkanı Ömer Torlak, “KOBİ’lerde rekabet edebilme adına veya çarpık bir rekabet anlayışı içinde faaliyetlerini sürdürebilme adına, iş ahlakına aykırı bazı hususları meşrulaştırma çabasından söz edebiliriz. Bu, özellikle ekonomide olumsuz konjonktürün söz konusu olduğu dönemlerde daha fazla artabiliyor maalesef” dedi.

Araştırma sonuçlarını bir sunumla anlatan Torlak, bu yıl yapılan çalışmada da önceki araştırmalarda olduğu gibi küçük ve büyük işletmelerin iş ahlakı konusunda karşılaştığı problemleri ele aldıklarını söyledi.

Sorularda güncellemeye gittiklerini belirten Torlak, işverenler ve çalışanlar

üzerinde yapılan araştırmanın etik ilkeler, ahlaki felsefe ve güncel sorunlar üzerine eğildiğini kaydetti.

Aile kurumundan beslenen bir ahlaki algının önemine işaret eden Torlak, araştırma sonuçlarında bunun ortaya çıktığını anlattı.

EN ÇOK KARŞILAŞILAN İŞ AHLAKİ PROBLEMİ YALAN SÖYLEME

İş hayatında 2000 yılı sonrası doğumlarının oluşturduğu Z kuşağının işlerin başına yavaş yavaş geçeceğini belirten Torlak, popüler kültürün toplum ve iş dünyasında belirleyici olduğunu söyledi.

Torlak, katılımcıların ahlaki anlayışlarına ilişkin ise şunları ifade etti: “Verilen cevapların çok önemli bir kısmının üç yaklaşımda toplandığını görüyoruz. İdealist olanlar, ben merkezci olanlar ve adaletçi olanlar. Neredeyse cevap verenlerin 4’te 3’ü bu üç ahlaki anlayışa dağılıyor.



Genel olarak baktığımızda yalan söyleme, aynı ürünü farklı fiyatlarla satmaya çalışma, aldatıcı reklam ve verilen sözlerin tutulmaması, ilk dört sıradaki en çok algılanan ahlak problemleri olarak karşımıza çıkıyor.”

KOBİ’lerdeki ahlaki yaklaşıma değinen Torlak, “Maalesef KOBİ’lerimizde ahlaki problemlerle karşılaşma sıklığı, büyük ölçekli işletmelere göre bir miktar daha fazla. Evet, çok yıpratıcı bir rekabet var piyasada. Gerçekten ayakta durmak çok zor ve bunu gerekçe göstererek pek çok insan maalesef yaptığı hatayı, yanlış meşrulaştırma eğilimine girebiliyor” diye konuştu.

Torlak, nesiller arasında iş ahlaki algısında istatistik anlamında büyük farklılıklar olmadığını belirtti.

KAYTARMA YÜKSELMİŞ

Çalışanlarda iş ahlaki konusunda öne çıkan konuları sıralayan Torlak, şu bilgileri verdi: “Çalışanlar açısından baktığımız zaman yalan yine birinci sırada karşımıza çıkıyor. İşe geç gelme, işin hakkını vermemeye, yine yüksek oranda algılanan iş ahlaki problemleri... Kaytarma, bir miktar önceki araştırmalara göre yükselmiş.

Hırsızlık, rüşvet alma gibi konular ise çok daha az rastlandığı söylenen iş ahlaki problemleri.”

1982-2000 doğumluların oluşturduğu Y nesli mensuplarının 1965-1980 doğumluların oluşturduğu X nesli mensuplarına göre daha fazla sorun algıladığını anlatan Torlak, yaşlıların bazı şeyleri kanıksamış durumda olabileceğini kaydetti.

Yöneticiler bakımında yalan ve sözünde durmama gibi problemlerin ön plana çıktığını aktaran Ömer Torlak, ücret ve izin gibi konuların ikinci sırada geldiğini anlattı. Ülke, dünya ve bölge olarak ekonomik sorunlarla boğuşulduğuna işaret eden Torlak, mevcut zorlukların iş ahlaki konusundaki genel algıyı 2008’deki seviyelere düşürdüğünü anlattı.

PSİKOLOJİK SERMAYE DÜŞTÜ GİBİ GÖRÜNÜYOR

Yıldız Teknik Üniversitesi (YTÜ) Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nihat Erdoğan, araştırmanın 2008, 2013 ve 2018 yıllarında yapıldığını belirterek, “Türkiye’de sürekliliği sağlamak çok kolay değil. Ben İĞİAD’ı tebrik ediyorum, böyle bir çalışmayı bir araya getirdiği için... Yapılan çalışma teorik arka plan bakımından da

güçlü bir kurguya sahip. Hem sürekliliği hem literatür hakimiyeti hem de araştırma metodolojisi bakımından çok kıymetli bir araştırmayla karşı karşıyayız” değerlendirmesinde bulundu.

KOBİ’lerin faaliyetlerindeki “psikolojik sermaye” kavramının önemine dikkati çeken Erdoğan, “İyimserliğin, umudun azaldığı yerlerde psikolojik sermaye düşer. Psikolojik sermaye düşünce de direnme gücü zayıflamaya başlar. Biraz sanki psikolojik sermaye düştü gibi görünüyor” dedi.

NEİİLLER ARASINDAKİ FARKLILIK BİZDE BATI’DAKİ KADAR AYRIŞMIŞ DEĞİL

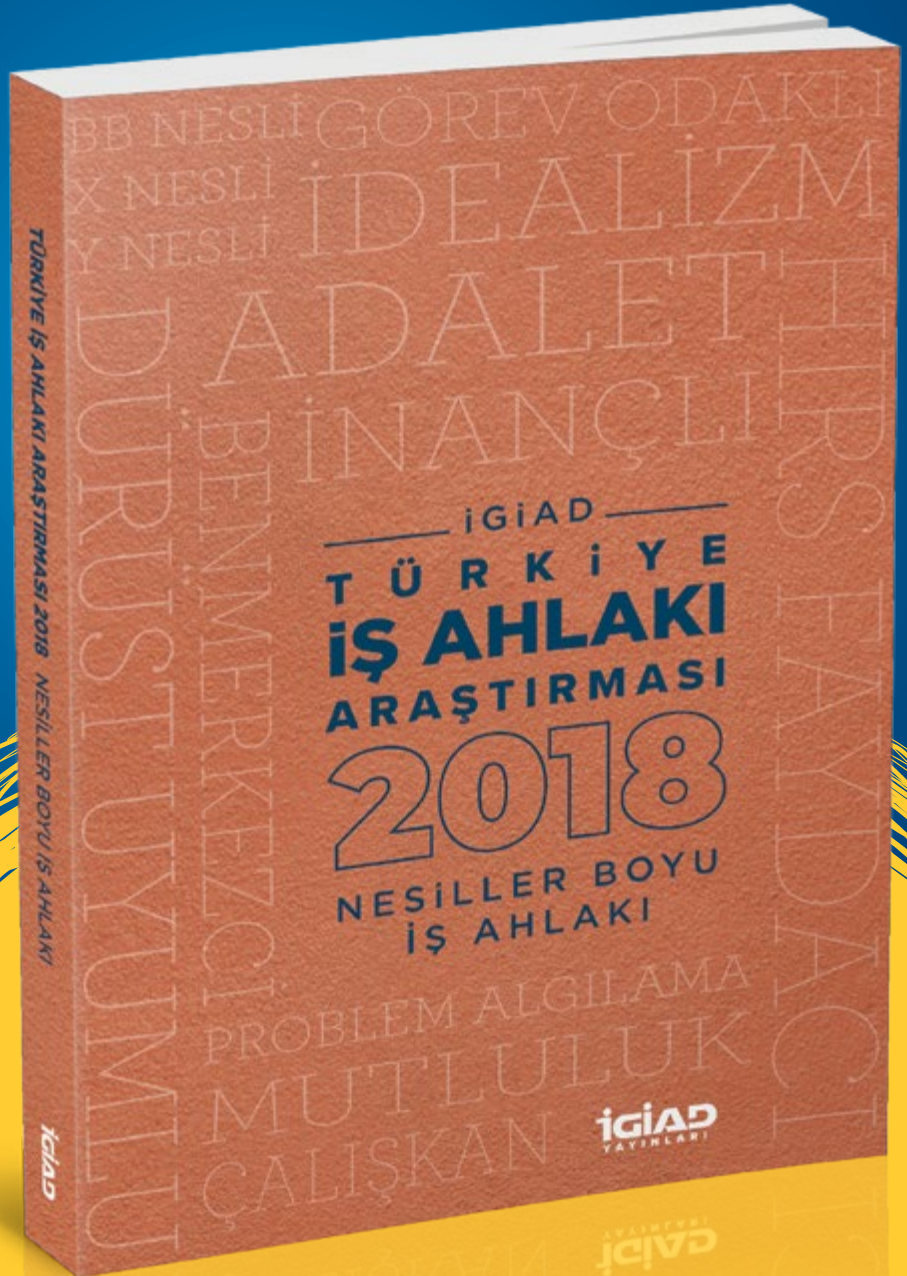
İstanbul Şehir Üniversitesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Erkan Erdemir ise işletmenin ahlaki problemlerinin genel problemlerinden bağımsız olmadığına işaret ederek, “Kriz ne kadar hızlı sarsarsa daha oturmuş, kurumsallaşmış firmalar o krizden biraz daha az etkileniyorlar. Ahlaki meselelerde de aynı durum söz konusu. Nesiller konusunda da şunu söylemek isterim: Henüz nesiller arasındaki farklılık bizde Batı’daki kadar ayrılmış değil” değerlendirmesinde bulundu.

İGİAD

TÜRKİYE İŞ AHLAKI ARAŞTIRMASI

2018

NESİLLER BOYU İŞ AHLAKI





İş Ahlakı Dergisi'nin 10. yılı kutlandı

Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) tarafından gerçekleştirilen toplantıda İş Ahlakı Dergisi'nin 10. yılı kutlandı. Programda ayrıca "Temelleri ve Uygulamalarıyla İş Ahlakı" kitabının tanıtımı yapıldı.

30 EKİM 2018 Salı günü 10:00-12:00 saatleri arasında dernek merkezinde akademisyen ve iş insanlarının katılımıyla tanıtım toplantısı yapıldı. Toplantının açılış konuşmasını İGİAD Başkanı Ayhan Karahan gerçekleştirdi.

Karahan konuşmasında, "2003 yılında kurulan derneğimiz ahlaklı girişimciliği ve iş ahlakını kendine şiar edineyerek bu alanda hem akademik hem de iş dünyasında varlığını sürdürmektedir.

Hem fikrîsel hem de eylemsel anlamda faaliyetlerimizle geleceğe katkılar verme çabasındayız. Kamuoyuna rol-model olabilecek çalışmalar yapma gayretindeyiz. 2008 yılında yayımlan-

maya başladığında uzun soluklu olabileceği kanaati kendi aramızda bile konuşuluyorken şimdi 10. yılını geride bıraktı.

İş Ahlakı Dergisi 10. yılını arkada bırakırken geçmişinin daha uzun yıllara dayandığını hatırlatmak isterim. Arkasından sabırla durarak bu dergiyi bugünlere kadar getirdik. Özellikle EDAM-Eğitim Danışmanlığı ve Araştırmaları Merkezi'nin gayretleri, eğitim komisyon başkanları ve üyelerinin özveriyle bugünlere gördük.

Ayrıca İş Ahlakı kitabına da değinmek isterim. Her şey eğitimden başlar anlayışıyla sürekli bir iş ahlakı ders kitabı gündemimiz vardı. Tabii ki dersin

okutulabilmesi için de kaynak gerekiyordu. Biz de bu kitap ile bu açığı kapatmaya çalıştık" dedi.

İŞ AHLAKI DERGİSİ ULUSLARARASI İNDEKSLERDE

İş Ahlakı Dergisi'nin tanıtımını İGİAD Başkan Yardımcısı Doç. Dr. Murat Şentürk yaptı. Şentürk, dergi hakkında katılımcılara şöyle dedi: "İş Ahlakı Dergisi, Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği'nin (İGİAD) 2008 yılından itibaren yılda 2 sayı olarak (Bahar ve Güz) yayımladığı resmî, akademik, hakemli dergisidir. Dergide "iş ahlakı" konusunu çeşitli yöntemler çerçevesinde disiplinler arası alan kuramsal ve uygulamalı çalışmalar yayımlanmaktadır.

İş Ahlakı Dergisi, Academic Search

Premier (EBSCO), Index Islamicus, ABI/INFORM (Proquest), The Philosopher's Index ULAKBİM ile indekslenmekte ve/veya özetlerine yer verilmektedir. İş Ahlakı Dergisi, 2017 yılı ilk sayısından itibaren "Clarivate Analytics Emerging Sources Citation Index (ESCI)" ile indekslenmeye başlamıştır.

İş Ahlakı Dergisi, farklı uzmanlık alanları çerçevesinde hazırlanacak çalışmalara açık olmakla birlikte iş ahlakını; iktisat, işletme, kamu yönetimi, sosyoloji, psikoloji, sağlık, hukuk, siyaset bilimi, sosyal politika, çalışma yaşamı vb. alanlardan güç alan bakış açılarıyla/boyutlarıyla ele alan çalışmaları ön-celelemektedir" dedi.

AKADEMİ VE İŞ DÜNYASI İÇİN İŞ AHLAKI KİTABI HAZIR

İş Ahlakı Dergisi tanıtımının akabinde "Temelleri ve Uygulamalarıyla İş Ahlakı" kitabı tanıtıldı. Kitabın editörlerinden Yıldız Teknik Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nihat Erdoğan ve Reket Kurumu Başkanı Prof. Dr. Ömer Torlak, kitap hakkında katılımcılara bilgiler aktardı.

Erdoğan konuşmasında, "Mevcut iş ahlakı kitaplarının tarihsel ve kültürel birikimi yeteri kadar dikkate almadığı ve Batı dışı iş ahlakı yaklaşımlarına değinmeyen bir nitelik gösterdiği dikkat çekmektedir. Bu eksiklikten hareketle bu kitapta üç hassasiyet gözetilmekte ve bu konularda katkı sağlamak niyeti taşınmaktadır. Bu hassasiyetler şunlardır:

İş ahlakını araçsal olarak ele almak yerine, insanı bir bütün olarak dikkate almak ve iş ahlakını bu bütünlük içinde konumlandırmak. İş ahlakının temelleri konusundaki yaklaşımlar ve



uygulamalar bakımından çeşitliliği yansıtmak ve bu çeşitliliği karşılaştırmalı olarak sunmak. İş ahlakı konusundaki teorik ve felsefi yaklaşımlar ile uygulama alanına odaklanma arasındaki dengeli bir yaklaşım geliştirmektir" dedi.

Kitabın üç ana alanı kapsayacak şekilde yapılandırıldığından bahseden Erdoğan, "Birinci alan, iş ahlakının dinî, felsefi, teorik ve tarihsel temellerini kapsamaktadır. İkinci alan işletme/örgütsel ahlak bağlamında örgütlerdeki iş ahlakı konuları ile pazarlama, finans ve insan kaynakları yönetimi gibi işlevlerin iş ahlakı ile ilişkisini ele almaktadır. Üçüncü alan ise meslekler bakımından iş ahlakı konusuna ayrılmıştır" dedi.

FARKINDALIKLARIN ARTMASINA KATKIDA BULUNACAK

Prof. Dr. Ömer Torlak ise çalışma yaşamında ahlaki sorunların artmasıyla birlikte tüm dünyada üniversitelerde iş ahlakı konusunun ihmal edildiği tartışması başlamış ve iş ahlakının üniversitelerde ders olarak daha yaygın okutulması hususunun önem kazandığını 2000'li yılların başında sosyal sorumluluk ve iş ahlakı alanında derslere başlandığını söyledi. Torlak konuşmasında, "Bu çalışmada iş ahlakı konusunu farklı ahlaki yaklaşımları dikkate alarak karşılaştırmalı bir biçimde ele almak ve ahlaki duyarlılığın artmasına katkı sağlamak hedefi güdülmüştür. Kitabın amacı, öğrencilerin iş ahlakının temel yapısını, işleyişini, kavramlarını ve pratik uygulamalarını öğrenmelerini sağlamak; iş yaşamlarında karşılaşacakları ahlaki problemler ve ikilemler hakkında farkındalıklarının artmasına katkıda bulunmaktır" dedi.

Program, katılımcıların değerlendirme ve öneri sunumları ile son buldu.





İş ahlakı Kocaeli’de konuşuldu

“İş Ahlakının Geliştirilmesinde İş Dünyası, Üniversiteler ve Sivil Toplumun Rolü” paneli, 22 Kasım 2018 tarihinde Kocaeli Üniversitesi İlahiyat Fakültesi ile birlikte Kocaeli Ticaret Odası Burhan Kasım Meclis Salonu’nda gerçekleştirildi. Panel, İGİAD Başkanı Ayhan Karahan, Kocaeli Vali Yardımcısı Osman Ekşi, Kocaeli Müftüsü Yusuf Doğan, KOTO Yönetim Kurulu Başkan Vekili Hüseyin Gezer, MÜSİAD Kocaeli Şube Başkanı Celal Ayvaz ile davetliler katıldı.

İGİAD Başkanı Ayhan Karahan, 15 yıl önce kurulan derneğin iş ahlakı konusunda iş dünyası ile STK’ları bir araya getirme gayreti içinde olduğunu dile getirdi. Ahlak çalışmaları içinde yer alan önemli konulardan birinin iş ahlakı olduğunu ifade eden Karahan, “Bugünlerde her zamankilerden daha fazla ihtiyaç duymamıza rağmen iş ahlakı

konusunda bilgi, politika üreten kurum ve kuruluşların sayısı çok azdır. İş ahlakı alanında sivil inisiyatifin çizdiği vizyon ve sorumluluk bilinci iş adamlarına değer katmıştır. Hedefimiz üyelerimizin iş ahlakı bilincine sahip olmasını ve bu sürece üniversite ve STK’ların katılmasıdır” dedi.

Özellikle ekonomik krizin ahlaki boyutuna vurgu yapan Karahan, “Halen yaşamakta olduğumuz ekonomik krizin sebeplerine baktığımızda krize girmemizin ana sebeplerinden biri olarak iş dünyasının iş ahlakı ilkelerinde eksik kaldığı görülmektedir. Krize karşı iş dünyasının aldığı tedbirlere baktığımızda da yine iş ahlakından yoksun olduğumuz görülmektedir. İş dünyasının karşılaştığı krizde ilk tedbir olarak konkordato ilanı için sıraya girmesi, borç ötelemeyi çözüm olarak görmesi, fahiş fiyat artışları

ve stokçuluk yapması, iş ahlakından ne kadar uzak kaldığımızı göstermektedir. Dünyada siyasi ve ekonomik krizlerle karşı karşıya gelen ülkelere baktığımızda bu ülkelerin temel sorunu kaynaksızlık değil, her alanda iş ahlakı ilkelerinden yoksun olmalarıdır. Mevcut ekonomi sisteminin sunduğu düzen, insanı ve temel değerlerini kapsamamakta; müreffeh, sağlıklı bir yaşamın oluşmasına mâni olmaktadır. Bu ortamın tesis edilmesiyle, iş sahasında yapılacak birtakım yapısal değişikliklerin, ahlaki ilke ve normların uygulanmasıyla mümkün olacaktır. Adaletin, helal kazancın ve adil paylaşımın gözetildiği bir yerde sosyal adalet sağlanacağı gibi, uzun soluklu huzurlu toplumun oluşmasına da imkân tanınmış olacaktır” dedi.

Kocaeli Ticaret Odası Başkan Vekili Hüseyin Gezer, ahlaki yozlaşmaya

vurgu yaparak, “Küreselleşen dünyada yozlaşma, haksızlık, aldatma, hak yeme, hat safhaya gelmiştir. Kurulan ekonomik sistem bizim sistemimiz olmaktan çıktı, faizin yoğun yaşandığı bir ticari yaşam oluştu. Tüm bunlar aslında ahlakın ticari hayatımızda olmadığına bir göstergesidir” dedi.

Kocaeli Vali Yardımcısı Osman Ekşi, ahlakî düzenin eğitimle olabileceğini söylerken konuşmalarında “Günlük hayatımızda çok sık kullandığımız bir kelime ‘ahlak’. Ahlak konusunda gerçekten de büyük problemlerimiz var. Bu işin temelini eğitime dayandığı da bir gerçek. Geçmişimizde ahi teşkilatı bize çok güzel örnekler sunmakta. Geçmişteki kurumlarımızdan günümüze uyarlamalar yaparak insanlarımızı eğitmeliyiz” dedi.

Konuşmaların ardından Yıldız Teknik Üniversitesi öğretim üyesi Prof. Dr. Nihat Erdoğan’ın moderatörlüğünde gerçekleşen panelde, Kocaeli Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Abdullah Kahraman, Yılmaz Otomotiv Yönetim Kurulu Başkanı Zihni Yılmaz ve İGİAD Başkan Yardımcısı Hüseyin Dinçel iş ahlakına yönelik düşüncelerini aktardılar.

HEM BÜYÜYECEĞİZ HEM KALKINACAĞIZ HEM DE AHLAKLI OLACAĞIZ

Ahlakın her dönem hayatımızda olduğuna işaret eden Prof. Dr. Nihat Erdoğan, “İş ahlakı ile ilgili neden bu kadar konuşmaya başladık. İnsanlığın var olduğu günden beri ahlak hep konuşuldu. Sorunlar arttıkça daha fazla konuşulmaya başlandı. Eğitim gözüyle baktığımızda çok erken yaşlarda kazanılmasına rağmen ilerleyen yaşlarda da değerlerin kazandırılabilir olduğunu unutmamalıyız. Üniversiteler iş ahlakı konusunda eğitim vermeye devam etmeli. Şirket düzeyinde etik/ahlak kurul-

ları oluşturulmaya başlandı. Bu süreçte çalışanların ahlakî boyutları irdelenmeye başlandı. Şirketlerin en çok pazarlama, reklam süreçleri ahlakî tutumun en az sergilendiği bölümler olarak karşımıza çıktı. Bu şekilde ahlakî davranışları iyileştirme politikaları üretmeye başladılar. İş dünyasının gündeminden de düşmeyeceği ortada. Hem büyüyeceğiz hem kalkınacağız hem de ahlaklı olacağız. Sivil toplum rolü ise bilgilendirme panelleri, konferansları ile kişilere ulaşması olacaktır” dedi.

AHLAK OLMADAN BİR YERE VARAMAYIZ

Ahlakın ne denli önemli olduğunu vurgulayan Prof. Dr. Abdullah Kahraman, “İman ancak eylemle birleştiğinde ahlak denen meyveyi verir ve bir şey ifade eder. Eğer iman, ilim, ahlak ve amel bir araya gelmemişse istediğimiz kadar konuşalım, yazalım bir anlamı olmayaacaktır. Farkındalık ve ahlak denen meseleyi iman ve ibadet kadar önemsemiyoruz ve ne işe yaradığını bilmiyoruz. Ahlak olmadan ibadet etsek bir yere varabileceğimize inanıyoruz ama değil. Ahlak denilen şeyi söylemden eyleme, sözden fiile, görüntüden kalbe naksetmeden bir yere varamayız. İslam alimleri ahlakı tanımlarken insan nefsinin, ruhunun, zihninin öyle bir grubudur ki yerleşik hale gelmiştir. Düşünüp taşınmaya gerek kalmadan lazım olduğunda hemen ortaya çıkar. Örneğin günümüzün sorunlarından biri olan ‘Stok yapayımı yapmayayım mı?’ sorunu ahlak ile çözümler.

ÇALIŞMA AHLAKININ YÜKSEK OLDUĞU TOPLUMLARDA REFAH YÜKSELECEKTİR

İş ahlakı zafiyetleri ve ahilik teşkilat yapısına değinen Zihni Yılmaz, konuşmasında, “Ahlak insanın yaratılışından

itibaren en önemli meselelerinden biri olmuştur. Ahlak, eğitim ve göreneklerle geliştirilebilir. Ahlak kavramı, içinde yaşanan topluma göre binlerce tanımla yapılmakla beraber, yazılı ve emredici özelliği olmayan, ahali tarafından kabul görmüş kurallar bütünüdür. Yüce dinimize göre faiz haramdır, tefecilik ise en büyük ahlaksızlıklardan biri olarak kabul edilir. Ahilik kurumu yaklaşık bin yıldır Anadolu’daki İslam medeniyetinin sosyal, ekonomik, dini, ahlakî, kültürel ve politik hayatında önemli bir fonksiyon ifa etmiştir. Günümüzde kâr maksimizasyonuna odaklanan kimi işletmelerin kural tanımaz uygulamaları, toplumdaki tüm kesimlerin zarar görmesine sebebiyet vermektedir. Bu yüzden günümüz insanımızın özellikle işletmelerin ahilik ilkelerinden örnek alacağı çok şey olacaktır.” dedi.

KENDİMİZE GELEBİLİRSEK KRİZLER NİMETE DÖNÜŞECEKTİR

Örnek bir tutanak ile konuşmalarına başlayan Hüseyin Dinçel, “Bulunan bir paranın tutanak ile görevlilere teslim edilmesi, güzel ahlaka ne güzel bir örnektir. Bunun aslında bizim kadim medeniyetimizde basit bir olay olmasına rağmen bu ahlakî olay, günümüzde elle gösterilir hale gelmiştir. Bugün yaşadığımız krizlerin özeleştirisini yaparak kendimize gelmemiz gerekmektedir” dedi. Konuşmasının son bölümünde İGİAD’ın gayesinden, hedeflerinden ve faaliyetlerinden bahseden Dinçel, “Daha fazla tüketen bir toplum olduk. Kanaat kavramından, mahrumiyetten iyice uzaklaştık. Kendimize gelebilirsek krizler nîmete dönüşecektir” dedi.

Program, konuşmaların ardından sunulan plaket takdimi ve toplu fotoğraf çekimi ile son buldu.

Ders Veren Tecrübeler dizisinde H. Mehmet Köse'yi dinledik

Ders Veren Tecrübeler dizisinin yedincisi 23 Ekim 2018 Salı günü İGİAD Dernek Merkezi'nde gerçekleştirildi. "Ders Veren Tecrübeler" dizisinin yedincisinin konuğu KMK Mekanik-Enerji / KMK Gayrimenkul Yatırım A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı H. Mehmet Köse oldu.

İSTANBUL Ticaret Odası Genel Sekreteri Doç. Dr. Nihat Alayoğlu'nun moderatörlüğünde başlayan programda girişimcilik, hamilik ve ihracat konusunda H. Mehmet Köse'nin tecrübeleri konuşuldu. Köse'nin konuşmasında öne çıkan konular:

ÜNİVERSİTEDE OKURKEN ÇALIŞTIM

1971 Kayseri doğumluyum. İlk ve orta öğrenimimi Kayseri'de tamamladım. Liseyi Zeytinburnu'nda İhsan Mermerci Anadolu Lisesi'nde tamamladıktan sonra Kayseri Erciyes Üniversitesi Makine Mühendisliği bölümünden mezun oldum. Eğitimim devam ederken iş hayatı içerisinde bulunma imkânı elde ettim. Makine mühendisliğinde öğrenciyken hayallerimiz vardı ve bu hayallere ulaşmak için de çalışma ortamına girmek gerekiyordu. Okurken çalışmanın nasıl bir yöntem olduğunu üniversite hayatımda gördüm. Hafta içi çalışıp hafta sonu kendi mesleğimle alakalı çalışıyordum. 1993 yılında mezun olduktan sonra çeşitli firmalarda makine mühendisi olarak çalıştım. Farklı alanlarda çalıştıktan sonra mekanik tesisat ve enerji üzerine yoğunlaşmaya karar verdim.

KARŞILIĞI OLMAYAN BİR BEDELLE YATIRIM YAPMAK HATADIR

Zamanla bir kriz durumu yaşadık.

Bugünün krizlerine benzemekle birlikte dövizin ve kredilerin bolca verildiği bir dönemdi. 1992-1993 yıllarında finans kurumları üzerinden döviz kredileri veriliyordu. Bankalar çok düşük faizle döviz kredisi vermeye başladığında herkes kredi kullanmaya başladı ve ardından 1994 krizinde bu paralar geri toplanmaya çalışıldığında dövizin 2-3 katına çıktığı görüldü. Bütün sistem altüst olmuştu. Yani karşılığı olmayan bir finansla yatırım yapmak ve o finansı kendi paranızmış gibi kullanmak bir hatadır.

KMK 15. YILINI GERİDE BIRAKTI

2003 yılında mekanik tesisat firması olarak KMK ısıtma ve klima sistemlerini kurdum. Ancak gerçek faaliyetine, yani kurumun kendi adına almış olduğu işler açısından, 2005 yılında geçti. Bu anlamda 14. yılına girmiş bir şirketiz.

KMK olarak kurulduğundan itibaren sektörel anlamda branşlaşmaya gittik. İlk olarak hastanelere yönelik, yani hijyenik tesisatlarla ilgili, bir birim oluşturduk. Yine yeraltı metro ulaşım projelerine yönelik başka bir birim kurduk. Orta konsept işler için de DX gazlı sistemler mekaniği ve endüstriyel tesisatlar olarak başka bir birim daha oluşturduk. Yağmur sularının drene edilmesi, havalandırma ve basınçlandırma sistemleri, duman tahliyeleri ve yangın söndürme sistemlerinin tamamının taahhüdünü

ne girdik. Ayrıca lüks konut sektörünün gelişmesiyle birlikte konut mekanik sistemleri için ayrı bir departman kurduk ve taahhüt işine girdik.

HAMİLİK SİSTEMİ İLE İNSANA YATIRIM YAPTIK

Mekanik sektörünün büyük çoğunluğu inşaat sektörüne paralel gider. Son 2 yıldır inşaat sektöründe ciddi bir daralma var ama biz bu konuda şirkette farklı bir yol izledik. Şimdi "Bizim ülkemizde kriz bitmez" diye bir söz var, hatta buna da alıştık ama artık sözler değil eylemler üzerinden hareket etmeliyiz. Hatta kendi eylemlerimizi kendimiz belirlememiz, yani hükümet dışında bazı politikalarımızı oluşturmamız gerekiyor. Ben 2010 yılı sonunda özellikle Uzak Doğu'ya Japonya'ya, Çin'e, Güney Kore'ye birtakım ziyaretler yaptım.

Şirketi kurduğumuzda ilk etapta para kazanma, işleri düzene koyma gibi çalışmalar vardı. Belli bir süre sonra dağınık çalıştığımızı gördük ve bir sistem gerektiğini anladık. Daha öncesinde benzer firmalar ne yaparsa onu yapardık ve biz buna rutin çalışma sistemi diyoruz. 2010 yılı sonunda Bangkok'a, daha öncesinde Japonya'ya gitmiştim. Mitsubishi'nin fabrikasında firmanın tarihçesini anlattılar. Orada üretim sistemini inceleme fırsatımız oldu. Türkiye'ye gelip çok az arıza çıkaran hem Türkiye'de hem Asya bölgesinde en çok tutulan bir modeli gördüm. Bunun nasıl üretildiğini sordum. Küme modeli olduğunu söylediler, "Bantta değil de kümede üretiyoruz" dediler. "Küme modeli nedir?" diye sorduk. Küme modelinde



her yöneticinin çalıştığı tekniker kadrosu var. Bir ürün oradan az sayıda çıkar ama kaliteli çıkar. Yönetici, çalışanlarının evdeki ruh hâline kadar her şeyinden sorumludur. “Biz bir sistem arayışı içindeyiz, bunu yapar mıyız?” sorusunu kendime sordum. O zaman çalışma ofisimiz üç katlı müstakil bir binaydı. Orta katın tamamını yıkıp dört küme oluşturduk ve bunları departmanlara böldük: Bir grup hastane otel gruplarının projelerini yapsın, bir grup klima vs. sistemleri yapsın, bir grup yeraltı metro tünellerini, diğer grup da endüstriyel kısmı yapsın dedik. Ayrıca bunlara destek veren bir de proje departmanımız var, bunlarda ise finans, satın alma hepsi ortak kararı aldık. Her grup kendi içerisinde bir model şirket olsun dedik. Bu ihtiyacımızı karşılamak için genç personeli alıp eğitmek, tecrübeleri aktarmak ve donanımlı hâle getirmek istedik. Bu kazanca başka bir kazanç daha ekleyerek sosyal yönü güçlü, ahlaki değerleri özümsemiş, çevresine faydalı insanlar olmalarını da istedik. Üniversitelerle iş birliği içerisinde yeni aldığımız bir elemanı, tecrübeli bir çalışanımızın yanına vererek onun mad-

di-manevi anlamda yetişmesi için bir sistem kurduk. Prim sistemini de buna göre ayarladık ve sadece yaptığı işe değil aynı zamanda yetiştirdiği elemana göre de prim verdik. Bu sistemi uyguladığımızda çok olumlu sonuçlar elde ettik.

INTERN MÜHENDİSLİK İLE YENİ MEZUNLARIN ÖNÜNÜ AÇTIK

İntern mühendislik kısmında Gaziantep Üniversitesi ile bir anlaşma imzaladık ve böylelikle genç mühendislerin iş hayatına atılımını sağladık. Yani daha mezun olmadan minimum son dört ayını intern olarak geçirecek. İŞKUR üniversiteyle yazıştı, onların da onaylarını aldılar ve bu şekilde yaklaşık beş yıldır yeni mezun olmuş bir mühendisin iş hayatına alışması için bu sistemi uyguladık ve hâlâ devam ediyoruz. Bu şekilde genç mühendisleri yetiştirdik. Kimi kendi şirketini kurdu kimi bizimle çalışmaya devam etti.

İGİAD İLKELERİNE UYMAK TEMEL İLKEMİZ

Bir işten huzur alacaksanız o işin içinde bulunacaksınız, o işe odaklana-

caksınız. İnsanlarla sosyal bir şekilde diyaloga girmek zorundasınız, insanı tanıdığınızda işin planlamasını da yapabilirsiniz. İGİAD ilkelerine uymak temel ilkemiz oldu. Şunu söyleyebilirim ki burada farklı bir ruh gördüm. Burada ilişkilerin kaynağı maddi çıkarlar değil. İnsanların gözlerindeki samimiyeti, şefkati, dostluğu görebiliyorsunuz. Ahlaki kriterlere karşı farkındalık ve duyarlılık daha üst bir seviyede bulunuyor. Bu özellikler İGİAD’a bağlılılık yapıyor ve neredeyse haftada bir günümüz İGİAD’da geçiyor.

AHLAKİ KRİTERLER OLMADIĞINDA GİRİŞİMCİLİK EKSİK KALIR

Satınalma departmanımız bir üyemizle ticaretimizde bir satın alma yapacakken miktarları yazmamış, fiyat istiyor. Üyemiz diyor ki: “Benim de senin de üye olduğun dernek şeffaflığı, açıklığı gerektirir. Miktarı da yaz ki miktarra göre fiyatın karşılığı çıksın.” Bu beni çok sevindirdi, işlevini yapan bir derneğin içinde bulunduğumu bir kez daha anladım. Sosyal kurumların kesinlikle iş hayatınıza etkisi oluyor. Sorumluluk bilincini İGİAD’ın ilkeleriyle birleştirdiğiniz zaman müthiş bir anlam ortaya çıkıyor. Yaklaşık 1990 yılından beri çalışıyorum. Şunu gördüm ki bilginiz, paranız, iş potansiyeliniz olabilir ama bunları birleştirip, entegre edip işe dönüştürmeniz için ahlaki kriterler de gerekiyor. Ahlaki kriterler olmadığında girişimciliğin bir boyutu sürekli eksik kalıyor. Bilgiyi, parayı, sosyal çevrenizle birleştirip hareket ettiğinizde daha olumlu sonuçlar alıyorsunuz.

Program, katılımcıların soru cevapları ile devam etti. Program, Doç. Dr. Nihat Alayoğlu ve İGİAD Başkanı Ayhan Karahan’ın H. Mehmet Köse’ye hediye takdimi ile son buldu.

Ders Veren Tecrübeler dizisinin konuğu Hüseyin Dinçel oldu

Ders Veren Tecrübeler dizisinin sekizincisi 27 Kasım 2018 Salı günü İGİAD Dernek Merkezi'nde gerçekleştirildi. "Ders Veren Tecrübeler" dizisinin sekizincisinin konuğu, Akyapı İnşaat Yönetim Kurulu Başkanı Hüseyin Dinçel oldu.

İSTANBUL Ticaret Odası Genel Sekreteri Doç. Dr. Nihat Alayoğlu'nun moderatörlüğünde başlayan programda girişimcilik ve ortaklık kültürü konusunda Hüseyin Dinçel'in önemli tecrübeleri konuşuldu. Dinçel'in konuşmasında öne çıkan konular:

ÜNİVERSİTE ÜÇÜNCÜ SINIFTAYKEN BANA BİR ŞANTIYE TESLİM ETTİLER

1968 yılında Trabzon Çaykara doğumluyum. Çocukluğum Fatih'te geçti. Bodrum kat bir dairede 14 kişi yaşadık. Halamın oğlu ben henüz küçükken, İstanbul Teknik Üniversitesi İnşaat Mühendisliği'ni kazanıp bizim evde yaşamaya başlayınca ben de hedef olarak kendime o üniversiteyi koydum. Hamdolsun 1985 yılında aynı bölümü kazandım. Babam çelik konstrüksiyon ustası idi ve babadan gelen bir işimiz olmadı. Kendimi hatırladığımdan itibaren her yaz çalıştım. Üniversite yıllarında birkaç arkadaşla işportacılık yaptık. Bir taraftan okul bir taraftan girişimciliğimiz hep devam etti. Şu anki gençliğin en büyük eksikliğinden biri de hiç sorumluluk almıyor olmaları ve bunu da biz oluşturduk. Biz sıkıntı çektik, evlatlarımız çekmesin diyoruz.

İnsanın hayatında bazı dönüm noktaları olur. Üniversitede ikinci yılda tecrübe paylaşım programlarından birinde rahmetli Hayati Üstün ağabeyi ta-

nımam, hayatımda bir dönüm noktası oldu. "Staj yapmak isteyenler toplantıdan sonra bana müracaat etsin" demesiyle hemen gittim ve o günden sonra Hayati ağabeyi hiç bırakmadım ve BİAT İnşaat'a girdim. Daha üniversite üçüncü sınıfta okurken bana bir şantiye teslim ettiler. O kadar yoğunluğum oluyordu ki günlerce ev ahalisini bile göremiyordum, gece geç vakitlere kadar çalışıp çok erken işe gidiyordum. Bir dönem BİAT İnşaat'tan affımı istedim. Arkadaşlarımızla ilk şirketimiz olan Endülüs İnşaat'ı kurduk. Bir süre sonra BİAT İnşaat'ın yoğunluğunu özler oldum ve Hayati ağabey tekrar gel dedikten sonra Endülüs İnşaat'ı bırakıp kaldığım yerden devam ettim.

AKYAPI İNŞAAT'IN TEMELLERİ MESCİTTE ATILDI

İkinci sınıfın yazında Urfa'ya Atatürk Barajı'na staja gittim. Namaz vakitlerinde şantiyedeki mescide giderdim. Bugünkü ortağım Mahmut Asmalı ile işte o mescitte tanıştım. Yani şirketimizin temellerini mescitte attık. Okul bittikten sonra ikimiz de BİAT İnşaat'ta çalışmaya başladık. Rahmetli Hayati ağabey 1997 yılında vefat etmeseydi büyük ihtimalle biz hâlâ BİAT İnşaat'ta olurduk. BİAT İnşaat'ta hiçbir kardeşimiz maaş için çalışmazdı, öyle bir misyonu ve ortamı vardı. Hayati ağabeyden sonra şirket büyümesine rağmen yeni yönetimin çizgi değişikliğinden dolayı 1998 yılında biz

de şirketten ayrıлып Mahmut Asmalı ile birlikte bugünkü firmamız olan Akyapı İnşaat'ı kurduk.

İlk işimize LC Waikiki'nin Basın Ekspres yolu üzerindeki binasının çevre duvarlarını ve saha betonlarını yaparak başladık. YİMPAŞ'ın bazı inşaatlarının yapımını alarak firmamızı büyütmeye başladık. Bu, 2001 krizine kadar sürdü. O dönemler biz de bir krize girdik. Allah'a hamdolsun o krizi nasıl atlattık şu an bile hesabını yapamıyoruz. Tabii her şeyden önce bir başarı varsa bu, Rabbimin lütfu ve imkân vermesiyle olmuş, Allah'tan gelmiştir.

ORTAKLIKTAKİ UYUM ÇOK ÖNEMLİ BİR FAKTÖR

Akyapı İnşaat'ın başarısında en önemli etken, değerli ortağım Mahmut Asmalı olmuştur. Mahmut Asmalı ile olan uyumumuz ve beraberce ortaklık yapabilme alışkanlığımızın gelişmiş olması, bizi her proje sonrasında daha da kuvvetlendirdi. Özellikle Mahmut Bey ile uyumumuzdaki en önemli faktör, beraberce yaşadığımız mücadeleler olmuştur. Bizi birbirimize daha da kenetlemiştir. Yani hem nimetlerde hem külfetlerde beraberce hareket etmek, bizi uyumlu hâle getirdi. Akyapı olarak ortaklık yapabilme becerisini Rabbimiz lütfetmesini büyük bir nimet olarak görüyorum.

Birçok işimizi iş bazında farklı ortaklık yapılarıyla yaptık. Ortaklık şeklinde yapılan işlerin bereketli olduğu kanaatindeyim. Bu ortaklıkları yurt dışına, Katar'a da taşınmış olduk. Yaklaşık 14 yıl önce aynı sektörlerde olan arkadaşlar ile yatı-



rımlarımız oldu. Hamdolsun orada Allah bize çok iyi bir ortak nasip etti. Şu anda 250 kişinin çalıştığı Doha UPVC isminde PVC üretimi yapan bir tesisimiz var.

2010-2014 yılları arasında SİNPAS ile yaptığımız ortaklık, kurumsallaşma, şirketin büyümesi anlamında bize çok şey kattı. 2014 yılında Başakşehir'deki Emlak Konut projeleri bizi asıl büyüten işler oldu. Bir kısmı hâlâ devam eden 28 tane ortaklık yaptık şimdiye kadar ve iş bittiği için sonlandırmış olduğumuz ortaklıklarda hiçbir ortağımızdan problemleri olarak ayrılmadık.

ORTAKLAR ARASINDAKİ Dengeyi Her Zaman Gözetmeliyiz

BIAT İnşaat'ta rahmetli Hayati ağabey bize hep burada çalışın, işi öğrenin, tecrübe sahibi olun ve iş kurun, serbest çalışın, elli tane BIAT olsun telkininde bulunurdu. Biz de kendi şirketimizde

bu telkinleri çalışanlarımıza yaptık. Ak-yapı İnşaat'tan ayrılıp da kendilerine iş kuran 15 şirket oldu. Kurulan bu 15 şirketin çoğuyla da çalıştık ve çalışmaya da devam ediyoruz.

Ortaklıkta ortaklar arasında iki önemli faktör olduğunu düşünüyorum. İlki ortaklar arasındaki denge. Her açıdan denge; mesai harcamada denge, para harcamada denge, hayat tarzında denge, dünyaya ve servete bakışta denge vb. Denge bozulduğu yerde yavaş yavaş tehlike artıyor demektir. Bir ikincisi de zaman içerisinde ortaklar arasında farklılaşmalar meydana geliyor. Sosyal statüde farklılaşmalar oluyor, biri çok öne çıkabiliyor. Hâlbuki öne çıkan ortağın diğerini yukarı çekmesi gerekiyor. Değerli ortağım Mahmut Asmalı Bey, her konuda benden bir adım önde olmuş ve aramızdaki mesafeyi fazla açtırmadan beni de tutup kendine doğru

çekmiştir. Dünyaya bakış açınız bile farklı oluyorsa bu iş ne kadar devam eder bilmiyorum. Ortaklar birbirine şeffaf olmalı. Bu dengeleri kurmak çok önemli diye düşünüyorum.

HESAP VEREMEYECEĞİMİZ BİRİKİMLER AKILLI İŞİ DEĞİL

Niye kazanıyoruz, kazandıklarımızı ne yapacağız, bunu rahmetli Hayati ağabey bize öğretti. Hesap veremeyeceğimiz birikimleri oluşturmak, malı ve serveti yığmak, akıllı bir insanın işi değil. Bir şeyler yığacaksa salih amellerimizi yığmalıyız. Bu sebeple şirket olarak bir vakıf kurmak istedik. Bir süre arayış içerisine girdik ve en sonunda yetim çocuklara yönelik faaliyetler yapan Ak-yuva Vakfı'nı 2015 yılında kurduk. Hayatımda yaptığım en anlamlı işin bu olduğunu düşünüyorum.

ŞAHSİ SERVETİMİZ DEĞİL ŞİRKETİN BÜYÜMESİ, ÖNCELİKLİ HEDEFİMİZ OLSUN

Gençlere verebileceğim en önemli tavsiyem, olaylara olumlu tarafından bakmaktır ki bu anlayış, benim hayatım boyunca ilkem olmuştur. Sahip olduğumuz nimetleri saymaya kalksak emin olun yapamayız. Bu sebeple hayatta sahip olduklarımız çok önemli. Şahsi servetimizi arttırmaktan ziyade şirketin büyümesi öncelikli hedefimiz olmalı. Bir de bir iş yaparken "Bu benim çıkarıma mı?" sorusundan önce "Bu iş helal mi, meşru mu?" diye sorgulayıp bize yakışan işler yapmamız lazım. Allah mutlaka bir kapı açacaktır. Her gün ve sürekli yaptığımız amellerimiz kesinlikle olsun. Sporu da hayatımızda eksik etmeyelim.

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



Sektör Kurulları, toplantılarına devam ediyor

Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGIAD), İş Geliştirme Komisyonu organizasyonuyla Sektör Kurulları üyelerini, İGIAD Merkez’de bir araya getirdi.

İGIAD üyelerinden Hamit Yıldırım’ın başkanlığında kahvaltı ile başlayan toplantı, Hamit Bey’in hazırladığı ekonomi rapor sunumu ile devam etti. Sektör kurulu üyelerinin 2018 yılının sektör değerlendirmesi ve önümüzdeki yıldan beklentilerinin konuşulduğu toplantıda bilgi alışverişinde bulunuldu.

Döviz, enflasyon ve faiz üçlüsünün kontrolden çıktığı ve bu sürecin önümüzdeki yılda hissedileceği vurgusu yapıldı.

Dünya ülkelerinin 2008 krizinden sonra piyasalara döviz girdisiyle yatırımlar yaptığı ve bu karşılıksız paraların önce durma noktasına gelmesinin gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerine olumsuz yönde etki ettiği belirtildi. Özellikle ülkemizde kolay borçlanma ile firmaların öz sermayesi olmadan yatırımlar yaptığı ve bunun sonucu olarak şirketlerin borç yükünden kurtulamadıkları ifade edildi.

Emeksiz para kazanma hırısı, yani rant ekonomisi ile üretimden vazgeçilmesi halihazırda yaşadığımız ortamın en büyük sebeplerinden biri olarak gösterildi. Yarından tezi yok rant ahlaksızlığını çözmemiz gerektiği; üretime, emeğe, ticarete dayalı bir ekonomiye dönüşmemiz vurgusu yapıldı.

Üretime dayalı olmayan, piyasada reel karşılığı bulunmayan işlerden uzak durulması yönünde tavsiyelerde bulunuldu.

Toplantıya katılım gösteren üyelerimizin gözlemlerine göre döviz yükselişiyle birlikte firmaların daha tedbirli iş yapma yoluna gittiği, öz sermayeleriyle iş yapmaya çalıştıkları bilgileri paylaşıldı.

Yönetim Kurulu Başkanı Ayhan Karahan ve İş Geliştirme Komisyonu Başkanı Hüseyin Acar’ın Hamit Yıldırım’a hediye takdimi ile program sona erdi.



3. Uluslararası STK Fuarı'nda yerimizi aldık

İslam Dünyası STK'lar Birliği (İDSB) ile Türkiye Gönüllü Teşekküller Vakfı (TGTV) tarafından düzenlenen 3. Uluslararası STK Fuarı İstanbul Yeni-Kapı'da bulunan Avrasya Gösteri Merkezi'nde gerçekleştirildi. Fuara İLKE Derneği de kurumları İGİAD, İLEM, YEKDER ile merkez kuruluşları İKAM ve KYA'yla birlikte katıldı.

YENİKAPI Gösteri Merkezi'nde iki gün süren fuar ile ilgili konuşan İDSB Genel Sekreteri Ali Kurt, İslam dünyasının ihtiyacı olan birlik ve beraberliği bu tarz fuarlarla sağlamaya çalıştıklarını söyledi.

Bu tip etkinliklerin artmasını arzu ettiklerini dile getiren Kurt, "Önümüzde çok sorun var ama tek çıkış noktamız, birlik ve beraberliktir. Bugün burada bütün ümmet bir araya geldi. Her geçtiğimiz yıl, Türkiye'nin üstlenmiş olduğu

liderlik misyonuna uygun bir şekilde, sivil toplum kuruluşlarının dünyanın dört bir tarafından buraya akın ederek, İslam dünyasındaki bu birlik ve beraberliği sergiledikleri, tecrübelerini paylaştıkları çok önemli ve stratejik bir buluşma. Bu ümmetin buna ihtiyacı var. İnşallah burada bütün arkadaşlarımız kendi tecrübelerini birbirleriyle paylaşacaklar ve biz inanıyoruz ki bu birlikten sürdürülebilir bir iş birliği çıkacak" diye konuştu.



Fuara 40 ülkeden 175 STK katıldı. Kurumları ve merkez kuruluşları ile birlikte fuarda yer alan İLKE Derneği'nin standı yoğun ilgi gördü. Standımızı iki gün boyunca Gençlik ve Spor Bakanı Mehmet Muharrem Kasapoğlu, STK yöneticileri ve akademisyenlerin yanı sıra yüzlerce kişi ziyaret etti.

İLKE standında sergilenen kurum bültenlerimiz ile İktisat Yayınları ve İLEM Kitaplığı'nın kitapları yoğun ilgi gördü.



KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ'Nİ ZİYARET ETTİK

İGiAD Anadolu Komisyonu olarak Koçaeli Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Abdullah Kahraman ve İlahiyat Fakültesi Siyer-i Nebi İslam Ta-

rihi Bölümü öğretim üyesi Dr. Öğr. Üy. Abdulkadir Macit hocalarımızı dekanlık makamında ziyaret ettik.

İGiAD olarak 2018 yılı içerisinde Koçaeli'nde gerçekleştirmeyi planladığımız "İş Ahlakının Yaygınlaştırılmasında İş Dünyası, Üniversiteler ve Sivil Toplumun Rolü" paneli için görüş teatisinde bulunduk.

Sayın Prof. Dr. Abdullah Kahraman; İGiAD'ı yakından takip ettiğini, böylesine önemli bir konunun kamuoyuna duyurulması için gösterilen bu çabalardan duyduğu memnuniyeti dile getirerek, Üniversite olarak düzenlenecek olan programla ilgili ellerinden gelen tüm desteği vereceklerini ifade ettiler.

Ziyaret, Prof. Dr. Abdullah Kahraman'a tablo hediyesi ile son buldu.



EĞİTİM KOMİSYONU, KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ'Nİ ZİYARET ETTİ

İGiAD heyeti, Kırklareli Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler ve Fen-Edebiyat Fakültesi'nde bir dizi ziyaretlerde bulun-

du. Yapılan görüşmede, Derneğimizin faaliyetleri hakkında detaylı bilgilendirme yapılarak yayınlarımızdan örnekler takdim edildi. Farklı çalışma alanları, iş ahlakı ekseninde değerlendirildi. Birlikte yapılabilecek çalışmalarla ilgili karşılıklı fikir alışverişinde bulunuldu.

Eğitim ve Araştırma Komisyonu Başkanı Doç. Dr. Murat Şentürk, Eğitim

Komisyonu Üyesi Davut Güler ve Koordinatör Sinan Polat'ın hazır bulunduğu ziyarette, Prof. Dr. Ünal Çağlar, Prof. Dr. Rengin Ak, Dr. Öğr. Üyesi Abdüsselam Sağın, Dr. Öğr. Üyesi Adem Başpınar, Dr. Öğr. Üyesi Aslı Okay Toprak, Dr. Öğr. Üyesi Ömer Faruk Ocakoğlu, Dr. Öğr. Üyesi Furkan Yıldız, Dr. Öğr. Üyesi Muhammed Veysel Bilici, Dr. Öğr. Üyesi Ömer Faruk Güleç, Dr. Öğr. Üyesi Taha Eğri, Arş. Gör. Dr. Hacı Sarı, Arş. Gör. Dr. Fatih Karasaç, Arş. Gör. Dr. Gülşah Özşahin, Arş. Gör. Dr. Mehtap Demir, Arş. Gör. Yunus Kılıç'ın hazır bulunduğu görüşmede İGiAD'ın yaptığı çalışmalar hakkında bilgi verildi. Ayrıca "Temelleri ve Uygulamalarıyla İş Ahlakı" kitabının üniversitenin iktisat, işletme ve diğer bölümlerde okutulması tavsiye edildi. Verimli bir tanışma bölümünün ardından Türkiye'deki iş ahlakı meseleleri çeşitli açılardan değerlendirildi. İGiAD'ın iş ahlakı alanındaki araştırmaları ve yayınları hakkında müzakerelerde bulunuldu. Ardından karşılıklı iş birliklerinin yapılması temennisiyle ziyaret tamamlandı.



YÜKSEK İSTİŞARE KURULU TOPLANTISI YAPILDI

İGİAD Yüksek İstişare Kurulu 15 Aralık 2018 tarihinde “Ekonomik ve Sosyal Krizlerin Nedenleri ve Çözüm Önerileri” gündemi ile bir araya geldi. Golden Tulip Hotel’de gerçekleştirilen toplantıda, İGİAD’ın 2018 faaliyet dönemi değerlendirildi ve kurul üyelerinin 2019 yılıyla ilgili önerileri alındı.

YİK toplantısı, İGİAD Başkanı Ayhan Karahan’ın, “2018 yılında İGİAD

neler yaptı?” başlıklı sunumuyla başladı. Akabinde ise yapılan faaliyetler değerlendirildi ve önerilerde bulunuldu.

Prof. Dr. Nihat Erdoğan moderatörlüğünde gerçekleştirilen toplantıya İGİAD Yönetim Kurulu Başkanı Ayhan Karahan, Prof. Dr. Ahmet Faruk Aysan, Prof. Dr. Ömer Torlak, Prof. Dr. Saffet Köse, Prof. Dr. Servet Bayındır, Prof. Dr.

Yaşar Düzenli, Doç. Dr. Nihat Alayoğlu, Doç. Dr. Ömer Bolat, Adnan İnanc, Celalettin Cingöz, Faruk Özkaya, H. Mehmet Köse, Haluk Dortluoğlu, Hasan Murat Bezirci, Hüseyin Akkuş, Hüseyin Dinçel, İsmail Hakkı Karahan, İsrail Kuralay, Kemal Öztürk, Mehmet Güney, Mehmet Koca, Nuri Ecevit, Reşat Petek, Şükrü Alkan, Şükrü Özkara ve Temel Hazıroğlu katıldılar.



YÖNETİM KURULU, YILLIK PLANLAMA KAMPINI TAMAMLADI

İGİAD Yönetim Kurulu, İGİAD’ın değerlendirme, planlama ve strateji geliştirme kampı gerçekleştirdi. Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) Yönetim kurulu, geçmiş dönemi değerlendirmek, 2019 yılını planlamak ve stratejik planlar oluşturmak amacıyla 21-23 Aralık 2018 tarihinde Yalova’da bulunan Elysium Thermal Hotel’de bir araya geldi.

BÖLGESEL HASBİHAL TOPLANTILARI DEVAM EDİYOR



20.10.2018



24.11.2018



08.12.2018

ÜYELERİMİZ HİDİV KASRI DOĞA YÜRÜYÜŞÜNDE BULUŞTU

ÜYELERİMİZİN birbirleriyle daha yakından tanışmalarını sağlamak amacıyla düzenlenen, Hidiv Kasrı Doğa Yürüyüşü 4 Kasım Pazar günü gerçekleştirildi.





Kocaeli Valisi Sayın Hüseyin Aksoy'u ziyaretimiz, 14.11.2018



Üsküdar Belediye Başkanı Sayın Hilmi Türkmen'i ziyaretimiz, 24.12.2018

YENİ ÜYELERİMİZ



KADİR BUDAK
Gübre Fabrikaları T.A.Ş.



MEHMET FATİH ÖZYALÇIN
Menar Yapı



METİN TUNOĞLU
SMMM



MİKAIL KARACA
Çevik Proje Yazılım



MURAT GÜNERİ
Katre Mühendislik



MUSA SİLME
Erguvan Reklam



SALİM AYDIN
Aydınlar Tekstil

MERHABA PASTANELERİ SAHİBİ YAŞAR SEKİZKARDEŞ:

Ticari ahlak, karşılıklı rızayı gerektirir

Diyelim ki bir mal pazarlığı yapıyorum. Ben alıcı olarak malı ucuza almak isterim. Pazarlık yaptığımda satıcının gözlerinde bir şeyi takip ederim. Pazarlık ettiğim seviyede gözlerindeki ışıltının kaybolduğunu görürsem, umutsuz ve mutsuz bir hâle gelirse, pazarlığı daha fazla devam ettirmem, o noktadan önce pazarlığı bırakırım.



Yaşar Bey, öncelikle sizi tanıyabilir miyiz? Hayat hikâyenizden kısaca bahsedebilir misiniz?

1963 Mardin doğumluyum. 6-7 yaşlarında ailece İstanbul'a gelmişiz. Üç erkek, üç kız, toplamda altı kardeşiz. İstanbul'a geldiğimden itibaren sakız, su satarak aile bütçesine katkı sağlıyordum. Abimle birlikte 38 yıl süren bir ortaklığım var. O dönemde babam, amcamlarla birlikte pastacılık mesleğini yapıyordu. Öncesinde dedelerimiz, Mardin'de badem şekeri ve şekerleme işleri yaparlardı.

Küçük yaşlarda sakız ve su satarak iş hayatına atılmanın ne gibi faydaları oldu?

İstanbul'da yaşayan birisi için ve hat-ta Türkiye genelinde de Eminönü veya Kapalıçarşı'daki tüccarlar; örnek, profesyonel tüccar olarak gösterilir. Ben, seyyar satıcılık kültüründen gelenlerin de bu kategoride olduğunu düşünüyorum. Seyyar satıcılık, pazarcılık yapmış tüccarların arka planı çok sağlamdır. Müşteriyi sokakta tanıyor, malı toptancıdan bizzat alıyor, müşteriye birebir kendisi satıyor.

Küçük yaşlarda bu işlere başladığında kâr-zarar hesabı yapmayı daha o yaşlarda öğrenmiş oluyor.

Pratik hayatın verdiği tecrübe, sanırım hiçbir bilginin yerini tutmuyor.

Elbette! Bazen iş başvurusunda bulunan mühendislik bölümlerinden mezun gençlerin iş hayatı veya işletme bilgisine dair hiçbir tecrübeleri bulunmayabiliyor. İş tecrübesi olmadığı için de daha düşük maaşla çalıştırılabilirler. Bizim sektörde 3.900 TL resmi mühendis maaşı varken piyasa onları 2.000 TL'ye işe alıyor, tecrübesi olmadığı gerekçesiyle. Aslında daha öğrenciyken tatillerde çalışıp iş tecrübesi edinseydi, okuldan mezun olduktan sonra tecrübeli bir mühendis olarak iş başvurusunda bulunabilirdi.

Türkiye'deki eğitim sisteminin durumu nedir? Yeterli staj verip tecrübe edinme imkânı sağlanıyor mu öğrencilere?

Son beş-altı yıldır hem lise hem de üniversitelerde staj eğitime ağırlık verilmeye başlandı. Meslek liselerinde öğrenci son iki yılını işletmelerde staj yaparak geçiriyor. Bu çok önemli bir gelişme. Üniversitelerde de son bir dönem tamamen staja ayrılıyor. Böylece hem çalıştığı yerle adaptasyon sağlamaya yardımcı oluyor hem de anlaşırsa o firmada çalışma imkânı sağlıyor. Sonuç olarak geldiğimiz noktanın olumlu olduğunu ifade edebilirim.

Seyyar satıcılık döneminden kalan ilginç bir hatıranız var mı?

O tarihlerde beni etkileyen olay şudur: O zamanlar Dandy diye bir sakız çıkmıştı, sanıyorum 1975'ler olacak. Bu firma, televizyonun yeni çıkmaya başladığı bir dönemde televizyon reklamlarını üç ay boyunca kapatmıştı. Tabii reklamlar Dandy Dandy diye dönüyor ama kimse Dandy'nin ne olduğunu bilmiyor. Neyse, üç ayın sonunda bunun bir sakız olduğu anlaşıldı. Renkli, draje sakızlardı ve o zamana kadar Türkiye böyle bir sakız görmemişti. Biz de sakız üzerine seyyar satıcılık yaptığımız için Dandy sakızları almak için kuyruklar oluşurdu. Hatırlıyorum, Dandy satışlarından elde ettiğimiz o günlük parayla ikinci el bir masa almıştık. Uzun yıllar kullandık o masayı.

Okul hayatıyla iş hayatını nasıl sürdürebildiniz? Zor olmadı mı?

Genelde şöyle bir algı var: Çocuğu işe yönlendirmeyin ki okula konsantre olabilsin. Ama okula odaklandığında hayattan kopuyorsa o da ayrı bir tartışma konusudur. Mühim olan yüklemidir. Siz iki yaşındaki bir çocuğa ikinci bir dil yükleyebiliyorsanız, 8, 10, 15 yaşındaki bir çocuğa da başka bir şey yükleyebilirsiniz. Ben lisede okurken hafta içi saat dörtte-beşte okuldan çıktıktan sonra iş yerine gitmekle kalmaz, hafta sonları da giderdim.

Liseden sonra ne yaptınız?

Lise bittikten sonra çeşitli firmalarda çalıştım. Bayrampaşa'da Tokuz Makine'de işe girdim. Yeni mezun olduğumdan mıdır yoksa test etmek için miydi bilmiyorum ama işe girdiğimde bana çok yüklendiler. Belimde sıkıntı yaşadım ve 15 günde pes ettim. "Bu işte çalışmaya-çağım, kendi bildiğim işi yapacağım" dedim. Amcamın oğlunun Esentepe'de dükkânı vardı, orada tezgâhtar olarak işe başladım. Yaklaşık bir sene kadar dışa-



rıda tecrübe sahibi oldum. Aslında buradan şu çıkıyor: Kendimiz de olsak çocuklarımız da olsa sadece kendi işletmelerimizdeki tecrübeyle olumlu sonuçlar elde edilemeyebilir. Gerek yurt dışı gerekse yurt içindeki başka firmalarda elde edilen tecrübelerle kendi işletmenizi geliştirebilirsiniz.

Kendi işinizi kurma süreci nasıl gelişti?

Bu tecrübelerden sonra bir dükkân arayışına girdik. Sakız satarak kazandığımız parayı babam harcamamış, çıkartıp verdi ve bunu sermaye yaparak işe başladık. O zaman ben 17, abim de 18 yaşındaydı. Bugün ise bırakın 17-18 yaşları, 25-30 yaşlarındaki yetişkinleri bile çocuk gözüyle görüyoruz. Tabii o dönemde, özellikle de abim askere gidince çok yoğun bir temponun içinde buldum kendimi.

Böylelikle ilk işletme tecrübesi edinmiş oldunuz. Bu dönem nasıl geçti?

Bir ustamız vardı ve o dönemde frambuazlı pasta furyası başlamıştı. Dedik "Biz de yapalım" ve yaptık, vitrini doldurduk. Hayat tecrübesi olarak şöyle bir anımı anlatabayım: Yaptım, günde üç-beş tane satarken kampanyayla birlikte 30-40 tane ye çıktı. Yanımızda garaj sahibi bir komşu vardı. "Abi gel frambuazlı pasta vereyim" dedim. "Tamam ver, ama biliyorsun bunu şu pastane (dönemin meşhur pastanesi) yapıyor" dedi. "Evet, biliyorum ama biz de yapıyoruz ve bizden de yersin" dedim. Aldı gitti ve ertesi günü geldiğinde sordum, "Nasıl, beğendin mi?" diye. "Evet, güzel ama o daha güzel" dedi. İki verdim, üç verdim, adam diğer pastane diyor başka bir şey demiyor. Tabii böyle olunca kanıma dokundu ve gittim dediği yerden bir pasta aldım, koydum vitrine ve yine çağırdım. "Abi gel, bunu senin için özel yaptım" dedim, oradan aldığımı söylemeden. Aldı gitti pastayı, ertesi gün geldi, "Olmuyor, olmuyor! Yaşarcım niye zorluyorsun kendini, olmuyor işte!" dedi. Yani piyasada ön yargıları kırıp kendinize yer açabilmek kolay değil ve zaman gerektiriyor.

İş hayatında fuarların da önemli bir rolü vardır. Pek çok yeniliğin öğrenilmesinde ve iş bağlantılarının sağlanmasında ufuk açıcı katkıları olur. Sizin fuar deneyiminiz nasıl oldu?

Yenimahalle'de küçük bir pastanem varken Türkiye'nin ilk gıda ve pastacılık ürünleri fuarı açıldı. Fuara camdan döner dolaplar gelmişti. Firma yetkililerini buldum ve "Siz dolapları boş mu teşhir edeceksiniz?" diye sordum. "Evet" deyince "Niye boş teşhir ediyorsunuz, ben bu dolapları doldurayım, daha güzel görünür" dedim. Dolapları kendi ürünlerimle donatınca bütün pasta firmaları şaşırdılar. Merhaba ismi orada duyulmaya başladı. Yani önünüze çıkan fırsatları görüp değerlendirebilmek her zaman önemlidir ve size pek çok avantaj sağlar.

Tek bir pastane dükkânınız vardı. Daha sonra dükkân sayısını artırmak nasıl gerçekleşti?

1986 yılında askerden gelmiştim. Babam da amcamlardan ayrıldığı için “Bir dükkân daha açalım” dedi. Merter’de ikinci dükkânımızı açtık. Dükkânın dekorasyon süreci üç ay sürdü. Almanya’da bir dolap geliştirilmiş ama o dolap Türkiye’de henüz üretilmemişti. Dolabı Türkiye’deki bir üreticiye sipariş ettik. Türkiye’deki üretici aradan haftalar geçti dolabı teslim etmiyor. “Şöyle yapacağım, böyle yapacağım” deyip sürekli erteliyor. Sonra baktım olmuyor, açılış davetiyelerini bastırdım, dağıttım ve bir tanesini de aldım dolapçıya gittim. “Bak, beş gün sonra, cuma sonrası açılış yapılacak, o zamana kadar dolapların yetişmesi lazım” dedim. “O zamana kadar hayatta olmaz” dedi. “Yetişir yetişmez, ben o vakitte açıyorum” dedim, çıktım. Perşembe oldu yok, cuma sabahı oldu yok. Mallar hazır ama yerlerde, raflarda duruyor, dolabın gelmesini bekliyor. Aldım kamyone-ti, gittim kapısına dayandım. “Ver dolabı” dedim. “Eksikti, raf yoktu, falandı, filandı” demeye başladı. Ben de “Eksiğiyle geldiğiyle ver dolabı, ben alıp gideceğim” dedim. Neyse dolabı aldık, kamyonu yükledik, dükkâna getirdik, cuma saatinde montajını yaptık, cumadan sonra ürünleri dolaba yerleştirip dükkânın açılışını yaptık. Bu da planlama, yönetim ve kararlılıkla ilgili bir konu. Bunu yaptığımda 22 yaşındaydım ama bunu yapabilmenin arkasında o zamana kadarki tecrübeler yatmaktadır.

Sadece satış değil imalat da bulunuyorsunuz. İmalata girişiniz nasıl oldu?

2000 yılında Başakşehir şubelerini açtık. Bu şube bizim için farklı bir açılım sağladı. Orada iyi bir potansiyel yakaladık. Bunun üzerine imalatımız yetmeme-

ye başlayınca imalat işine girmeye karar verdik. Merter’de beş-altı katlı bir imalat yeri bulduk. O imalathane aslında 15-20 şubesi olan bir işletmeye yetecek kapasiteydi. Bu sebeple iki katını boş tutalım, lazım olursa kullanırız dedik. Üretimlerde büyük bir yer tuttuğunuzda âtil kapasite oluşabiliyor. Bin metrekairelik bir mekânın yönetimiyle 10 bin metrekairelik bir işletmenin yönetimi aynı değildir. Bu sebeple eğer bin metrekaire kullanıyorsanız ve büyüme aşamasındaysanız kalkıp da 10 bin metrekairelik bir yer tutulmamalı, 2.000-2500, hadi en fazla 3.000 metrekaire yer tutulmalı. Bizde âtil kapasite-den dolayı sıkıntı oldu.

Bu sıkıntıyı nasıl aştınız?

Bu sıkıntıyı aşmak için atılım yapmak gerekiyordu. Biz de butik pastacılık alanına girmeye karar verdik. Pastacılıkta elliye yakın çeşit var bizde. Baklava, börek, çikolata, yaş pasta, kandil simidi gibi. Çeşit çokluğundan dolayı bunları yönetmenin bir maliyeti var. Bu sebeple elli tane değil beş tane ürün olsun, bunlar da poğaçaya gibi sabah malı olmasın, baklava olmasın; sadece ekler, muhallebi, makaron, kuki ve kaplama pasta satalım dedik. Projenin planlamasını, hazırlığını bir seneye yakın bir süre yaptık. Sonra ürünler üzerinde de altı ay çalıştık. Üretimi hazırlayınca dükkân arayışına girdik. Kocamustafapaşa’da bir dükkân bul-

duk ve işe başladık. Böylece Pasta Sanatı markasıyla butik pastacılığa girmiş olduk. Daha ilk günden işler çok iyi gitti. Bir sene içerisinde yatırımı sübvans etti. Bugün İstanbul’da ekler ve makaronda en çok ürünü biz satıyoruz. Burada başarıyı yakalayınca Beşiktaş şubelerini açtık, arkasından Fatih, Cevahir, Marmara Park şubeleri ve diğerleri geldi.

Butik pastacılık tarzının özellikleri nelerdir? Neye dayanarak bu proje başarılı oldu?

Ürünü kaliteli yaptık, belli ürünlere yoğunlaştık ve bu ürünlerdeki çeşidi artırdık. Ayrıca metrekaireleri küçük tuttuk. Yatırım bütçesini ekonomik düzeyde belirledik. Kiraları minimum ve eleman sayısı da az olsun dedik. Poğaçaya satmanız için dükkânı sabah saat altıda açmanız gerekir. Baklava sattığınızda da akşam saat 11’e kadar açık olmanız lazım. Bunun için iki vardiya yapılmak zorunda ama iş yoğunluğu sabah ve akşam saatlerinde olduğu için personel de âtil kapasite ortaya çıkacaktır. Bu âtil kapasite de bir vardiyaya eşit olacaktır. Bugün işyerlerini asıl zorlayan, işgücü maliyetleridir. Pasta Sanatı modelinde AVM gibi çalışıyoruz. Dükkânı sabah 10’da açıp akşam 10’da kapatıyoruz. Birisi erken, diğer ikisi geç gelebiliyor ve böylece üç kişiyle dükkân dönebiliyor. Bu şekilde işgücü verimliliği azami noktada tutulabiliyor.

Ortaklık süreci ailelerde genellikle yürümez. Siz bunu nasıl başardınız? 38 yıl gibi uzun bir süre ortaklığınız nasıl devam etti?

Kardeşler olarak hiçbir zaman birbirimize “Sen bunu niye yaptın veya niye yapmadın?” diye sormadık. Tabii bu hesap vermeme veya şeffaf olmama anlamına gelmez. Elbette açıklama yapılmalı, hesap verilmeli ve en önemlisi şeffaf olunmalı. Bunları her zaman yaptık ama en nihayetinde bir karar alıp uyguladığı-

.....
Alt seviyelerde çalışmadan üst seviyelerde başarılı olunamaz. “Tezgâhi temizle” görevini vermeden önce o tezgâhi temizlemiş olmanız lazım. Tezgâhin nasıl temizleneceğini bilmiyorsanız temizleme görevini hakıyla veremezsiniz.

mızda birbirimize hesap sormadık, bir değerimizin kararını sorgulamadık. Ortaklıkların yürümesinin de yolu “Peki!” demekten geçiyor. Arada birtakım farklılıklar, anlaşmazlıklar olabilir ama iyi bir ortaklığın yolu bazı şeylere “Peki ortamız!” diyebilmekten geçiyor. Ortakların ayrılmalari da olabilir. Burada da herkes daha çok almaya bakıyor. Hâlbuki veren taraf olmak, ilişkileri daha sağlıklı yürütmeye yol açacaktır.

Sizi sosyal faaliyetler, STK çalışmaları içerisinde de görüyoruz. Sosyal faaliyetlerde bulunmanın ne gibi bir önemi var ve kişiye neler katıyor?

Günümüzde bilgi, büyük bir sermayedir. Ayrıca işletme sermayesi bulmak da artık o kadar zor değil. Elinizde iyi bir proje varsa bunu finanse edecek birileri bulunuyor. Bütün bunların yanında çevre sahibi olmak büyük bir önem arz ediyor. Çevreyi STK faaliyetleriyle, ikili ilişkilerle oluşturabilirsiniz. Çok tasvip etmediğim hâlde bunu siyasi faaliyetlerle de yapanlar var. Özellikle mesleki STK’larda bulunmak, mecburi bir hâl almış durumda. Ancak oralarda kendinizi ifade edebiliyorsunuz, tanıtıyorsunuz, ispatlıyorsunuz, projelerinizi ortaya koyabiliyorsunuz. Burada anılmasında fayda var, örneğin İGİAD, girişimcilik tarafı da olmasına rağmen asıl olarak bir iş ahlakı derneğidir. Ahlak sıfatını bir kişi veya kurum hakkında kullanmak çok kolay değil. Bir iş ahlakı derneği sizi almışsa o üye, kıymetli bir üyedir. Çünkü o derneğe üye olabilmek için gerçekten ahlaklı ve iyi bir insan olmak gerekir. Dolayısıyla böylesi bir iş birliği, dayanışma, önemli bir kriter hâline geliyor.

Tam burada İGİAD’dan söz açılmışken iş ahlakını sorayım. Sizin için iş ahlakı nedir? Hayatınızda nasıl bir yeri var?

Diyelim ki bir mal pazarlığı yapıyo-



rum. Ben alıcı olarak malı ucuza almak isterim. Pazarlık yaptığımda satıcının gözlerinde bir şeyi takip ederim. Pazarlık ettiğim seviyede gözlerindeki ısıltının kaybolduğunu görürsem, umutsuz ve mutsuz bir hâl gelirse, pazarlığı daha fazla devam ettirmem, o noktadan önce pazarlığı bırakırım. Çünkü satıcının o malı satmaya ihtiyacı vardır ve ben bunu istismar etmem. Ayrıca sorarım, “Sen bu ticaretten memnun musun?” diye. O da “Memnunum” derse alışverişi yaparım.

Peki bu tutum, rekabette dezavantaj sağlamıyor mu?

Dezavantaj olabilir ama fırsatçılık olmaması gerekir. Mesela adam sıkışmış, 300 bin liralık evini 200 bin liraya satıyor. Birisi gidip “Bana 150 bin liraya ver” diyor. Alan adam gelip anlatıyor, “Satıcı sıkışmıştı, bastım parayı aldım” diyor. Şimdi bu alışverişte kazançlı mısınız yoksa kayıpta mısınız? Burada bereket olmaz, çünkü başkasının kaybı üzerine kazanç kurulamaz.

Belli bir tecrübe ve başarı kazanmış bir iş adamı olarak gençlere neler

tavsiye edersiniz?

Gençlerimizin okulu bitirip iş hayatına başlamadan önce, daha okul hayatı devam ederken tecrübe edinmeleri gerektiğini tekrar vurgulamak isterim. Ayrıca gençlerimiz kariyer basamaklarını hemen ve hızlı adımlarla çıkmak istiyorlar. Ancak üst seviyelere gelebilmek için en alt seviyelerde çalışmak ve o birimlerin yaptığı işleri bilmek gerekir. Alt seviyelerde çalışmadan üst seviyelerde başarı olamaz. “Tezgâhı temizle” görevini vermeden önce o tezgâhı temizlemiş olmanız lazım. Tezgâhın nasıl temizleneceğini bilmiyorsanız temizleme görevini hakkıyla veremezsiniz. Bununla birlikte herkesin işletme açması diye bir zorunluluk ve ihtiyaç da yok. İyi bir mühendis veya usta olabilirsiniz ama işletme için işletmecilik becerisi gerekir. İşletmecilik konusunda tecrübe ve yeteneğe sahip değilseniz hemen bir işletme kurmaya kalkışmak başarısızlığa yol açabilir.

Yaşar Bey, tecrübelerinizi paylaştığınız için teşekkür ediyorum.

Ben teşekkür ederim.

İstanbul'da insani geçim 3 bin 67 lira

[illegible]

İstanbul için iki çocuklu bir ailenin cebine girmesi gereken AĞI dahil asgari düzeyde insanı Geçim Ücreti'nin (İĞÜ) 3 bin 67 lira olduğunu açıklayan **İSAD** Yönetim Kurulu Başkanı **Ahmet Karahan**, "Devletin asgari ücretten almış olduğu vergiyi mülküne ama mülküne azaltması gerekiyor" dedi. **• İSAD**

Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (IGIAD) Yönetim Kurulu Başkanı Ayhan Karahan, "İstanbul için iki çocuğu bir ailenin çalıştırması olması gereken asgari düzeyde İnsani Geçim Ücreti (İGÜ) 2 bin 781 liradır. İki çocuğu, eş çalışmaları bir bireyin alması gereken AGİ 286 lira. Toplamda 3 bin 67 lira İstanbul'da İnsani Geçim Ücreti'nin karşılığı. Yani devletin acıklaması olduğu asgari Ücret-

Türkiye İstatistik Kurumu ve İyi Akademi Derneği (İGAD), 2019 yılına İstatistik'da ilk kez okutulan almayı adaylar bir çalışmaları üzerine görüşleri ağırlık düşürüldü İstatistik Geçen Ücret'te (İGU) 2 bin TL'ye kadar düşürüldü.

[illegible]

İş ahlakı araştırması-
nın sonuçlarını açıkla-
yan Rekabet Kurumu
Başkanı Ömer Torlak,
'En çok karşılaşılan iş
ahlakı problemi yalan
söyleme. KOBİ'lerde iş
ahlakı problemleri

Son beş yılda Türkiye’de ve dünyada iş ahlakıyla ilgili gelişmelerin değerlendirildiği Türkiye İş Ahlakı Araştırması 2018 sonucunu açıkladı. Rapora göre, en çok karşılaşılan iş ahlakı problemlerinin başında yalan birinci sırada yer alırken işten kayıtlar da arttı.

Zenginlik ölçüsü

İTİB Başkan Yardımcısı Ufuk Karadağ, ekonomiye ve ticarete insanları penceresinden bakma olduğunu belirttikten sonra, "İTİB'in en önemli görevi, ticaretin gelişmesini sağlamak ve bu alanda yatırımları teşvik etmektir. İTİB, Türkiye'nin dış ticaretini desteklemek için her türlü çaba ve emsaliyle çalışmaktadır. İTİB, Türkiye'nin dış ticaretini desteklemek için her türlü çaba ve emsaliyle çalışmaktadır. İTİB, Türkiye'nin dış ticaretini desteklemek için her türlü çaba ve emsaliyle çalışmaktadır."

İktisatçıların aynısını algılamak önemli ve bu dünyasızca değil! Ahlakî problemler de bunların arasına girer.

Özellikle sevgili arkadaşlarımızın içtenlikle çalışmaları yapıyorlar, konuları yakından izliyorlar. Türkiye İktisadî Gelişim ve İş Ahlakı Derneği (İGAİD), "Nasıl olur ki bu İktisadî gelişim Türkiye ve Türkiye'de Ahlakî Anlayışlar 2008" sonuçlarını katılımcı: Ticaret Odaları (TOO) arasında. Anz-Atarınca; son beyirde Türkiye'de ve dünyada iş ahkâkıyla ilgili yapılan gelişmelerde değerlendirildi. Raportu, iş dünyasında, iş hayatında, iş hayatı için bir zaman içerisinde ilgili çalışmaları sonucunda ortaya çıkması ekonomisi.

İLK SIRA
Öneri Torkal
Sonuçları



İLK SIRADA YİNE YALAN VAR
Rekabet Kurumu Başkanı Ömer Torkal, iş ahlakı ile ilgili soruların başında yalan konu-

sorun 'valan'

[illegible]

İGİAD'dan örnek zirve

• KİNDİ, Hacı Kongre Meclisi'nde dile getirdiği geniş kitlelere bir rize ile "Kamada İy Anladık" konusuna manaya yutardı. İzvede cılızlık, iyilik ve iyiliklerin devlet işleyişini ayakta tutan taşıyıcı sığın olduğu konusunda mutabakata varıldı.



Il più grande sito di titoli online

Il più grande sito di titoli online in Italia, con più di 10 milioni di utenti, è **Investire.it**. Il sito è la prima piattaforma online per la compravendita di titoli, con un volume di scambi di oltre 10 miliardi di euro l'anno. Investire.it è la prima piattaforma online per la compravendita di titoli, con un volume di scambi di oltre 10 miliardi di euro l'anno.

Il più grande sito di titoli online

Investire.it

Il più grande sito di titoli online

Il più grande sito di titoli online in Italia, con più di 10 milioni di utenti, è **Investire.it**. Il sito è la prima piattaforma online per la compravendita di titoli, con un volume di scambi di oltre 10 miliardi di euro l'anno.

Il più grande sito di titoli online

Il più grande sito di titoli online in Italia, con più di 10 milioni di utenti, è **Investire.it**. Il sito è la prima piattaforma online per la compravendita di titoli, con un volume di scambi di oltre 10 miliardi di euro l'anno.

Il più grande sito di titoli online

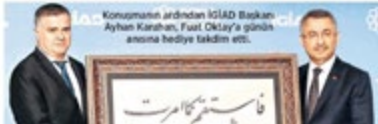
Investire.it

Il più grande sito di titoli online

Il più grande sito di titoli online in Italia, con più di 10 milioni di utenti, è **Investire.it**. Il sito è la prima piattaforma online per la compravendita di titoli, con un volume di scambi di oltre 10 miliardi di euro l'anno.

Türkiye'nin Ali Akbars Zeynelabidin Fıratlı ile tanıştığı Halic Kongre Merkezi'nde düzenlenen Türkiye İttihatçısı Gökçe ve Ali Akbars Demirelli'nin (GÖ-AK) konuşmalarına devam etti.

Konuşmanın ardından İGİAD Başkanı Ayhan Karahan, Fuat Oktay'ı günün anısına hedive takdim etti.



sa. Mehmet Gürcan, Çevre ve Sağlıkla ilgili Bakanlıkça Çiğdem, Eğin ve Ege/Manisa-Sarıyer Genel Başbakan Ali Yılmaz ve çok sayıda davetli katıldı.

[illegible]

Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlak Derneği, "Faize hayır, faizsiz ekonomi" başlığıyla bir açıklama yayınladı.

bugün **İGİAD**'ın durumu budur." der

HEPİMİZE YANSIYOR

Türkiye **Demokratik Cephesi** ve **İşbirlikçi** (Demokratik Cephesi), yaptığı açıklamada, "Hükümetin batıcı politikaları, boğulmuş, faiz, döviz, iftisyen sarımsakla barınan insan

50. Faptul că, între 19.00 și 19.05, au fost auzite două explozii puternice, care au răsunat în toată zona, este în concordanță cu faptul că, în acea perioadă, au fost efectuate două explozii de demolare în zona respectivă.

[illegible]

7.İSLAM İKTİSADI ATÖLYESİ

5-7 NİSAN 2019
İSTANBUL

Başvuru için Son Tarih

31 Ekim 2018

www.ikam.org.tr/tr/sempozyumlar/iew-7

İslam İktisadında Para

- İslam ekonomisinde itibar, risk alma ve para politikası
- Parasal teori (Monetary), para talebini belirleyen faktörler
- İslami perspektiflerden finansal aracılık teorisi, para ve insan davranışları
- Borç ve kredi, tasarruflar ve para ilişkisi
- İslami para politikasında makro ihtiyatlılığın önemi ve ihtiyaçlar
- Kağıt para, altın standart ve İslami para birimi
- İslami finans sistemi ve makroekonomi arasındaki etkileşim
- Merkez Bankası yapı ve uygulamaları
- İslami perspektifte entegre ticari ve sosyal finansın temelleri
- Paranın zaman değeri
- Uluslararası rezerv para sistemi ve alternatif öneriler
- Para ve uluslararası ticari ilişkiler
- Kripto para birimi ve gelecekteki rolü
- Tarihte para

İletişim

info@ikam.org.tr

+90 216 532 63 70

DÜZENLEYEN

ikam
İSLAM İKTİSADI ARAŞTIRMA MERKEZİ

MÜŞTEREK DÜZENLEYENLER

İGİAD
TÜRKİYE İKTİSADI ARAŞTIRMA VE İSLAM AKADEMİSİ
TÜRKİYE İKTİSADI ARAŞTIRMA VE İSLAM AKADEMİSİ

ilem
İlmi etüdler derneği

DESTEKLEYEN

MARMARA
ÜNİVERSİTESİ



Üretimde kalite,
Zamanında iş teslimi,
Sınırsız hizmet anlayışı ile
yenilenerek büyüyorum...

Sürekli Form, Fatura, Sevk İrsaliyesi, Dernek Makbuzları
Özel Baskılı Zarflar, Kurumsal Kimlik Çalışmaları,
Katalog, Afiş, Broşür, İnsert, Dergi, Klasör, Çanta,
Ajanda, Takvim, Bloknot ve baskılı işler.



0212 544 96 05
0212 544 96 09
www.akabeform.com.tr
info@akabeform.com.tr
2. Matbaacılar Sitesi 2NA
6-8-10A Blok Topkapı - İstanbul



Firmamız **İGİAD** üyesidir.