

TÜRKİYE'NİN GENİŞ KAPSAMLI İLK ETİK eDERGİSİ

ETİKİTİ

SAYI 3 • TEMMUZ 2022

ÜZÜLME BÜLENT AĞAM.
SENİN MAYAN TUTACAK!



EDMER
Etik Değerler Merkezi Derneği



**için.-
DEKİ.-
LER**

01. **Sakıp Sabancı "Üzülme Bülent Ağam. Senin mayan tutacak!"**

Bülent Şenver

02. **EDMER'in Etikle Dolu İlk On Yılı Kutlu Olsun!**

Gökhan Demircioğlu

03. **Etığın Gücü**

Enis Erarslan

04. **İş Dünyasında Yükselen Değer; Etik ve Uyum Direktörlüğü**

Damlanur İpek

05. **Garanti BBVA Uyum Direktörü Sn. Emre Özbek ile Kurumunun Etik Yaklaşımlarını ve İş hayatında Etik Değerlerin Önemi**

10. **Etik ya da Ahlak Felsefesi Üzerine**

Prof. Dr. Betül Çotuksöken

13. **ELA, Eğitimlerine Devam Ediyor**

Abdullah Yiğit Akbulut

15. **ETİKA 2020 Ödülleri Sahiplerini Buldu**

Pınar Demir

Sakıp Sabancı “Üzülme Bülent Ağam. Senin mayan tutacak!”



Bülent Şenver
Etik Değerler Merkezi Derneği
Kurucu Onursal Başkan

Yıllar önce Türkiye'nin genç etik liderlere ihtiyacı olduğunu düşünerek bu konuda çalışmalar yapacak bir sivil toplum hareketi başlatmak istedim. “Etik Değerler Merkezini” kurmak için birçok iş insanını ziyaret edip onlardan destek talep ettim. Çok iyi hatırlıyorum. Bu ziyaretlerimin içinde beni en çok etkileyeni rahmetli Sakıp Sabancı ziyaretim olmuştu. Sabancı kulelerindeki odasına girdiğimde çok heyecanlıydım. Benim bu fikrimi nasıl karşılayacaktı bilmiyordum.

Onun desteği benim için çok önemliydi. Beni yanına oturttu. “Bülent Bey sen hep yenilikler yapıyorsun. Yaratıcı fikirlerin var. Bu sefer bana hangi yaratıcılığını anlatacaksın?” dediğinde biraz rahatladım. Çünkü ona bu sefer anlatacağım yenilik Türkiye’de bir ilk olacaktı. Hem de Türkiye’nin ihtiyacı olan bir konuda atılacak bir ilk adım olacaktı.

Hiç unutmuyorum konuşmama şu cümleyle başlamıştım. “Sakıp Bey, Türkiye’nin genç etik liderlere ihtiyacı var. Her konuda her alanda genç etik liderler yetiştirmeliyiz. Genç liderleri yetiştirmek ise hepimizin sorumluluğu. Gençlerin önünü açmalıyız. Gençlere imkanlar tanımalıyız. Gençlerle tecrübelerimizi ve birikimlerimizi paylaşmalıyız” Bu sözlerim Sakıp Sabancı’yı çok etkilemişti. Gözlerini olabildiğince açıp benim sözlerimin ne şekilde biteceğini merakla beklemeye başlamıştı.

Sözlerime şöyle devam ettim. “Etik değerlere sahip çıkan genç liderler yetiştirebilmek için bir sivil toplum hareketi başlatmak istiyorum. Türkiye’de etik anlayışı bilincinin oluşturulması, geliştirilmesi ve etik değerlerimize sahip çıkılmasını sağlamak için “Etik Değerler Merkezi Derneğini” kurmak istiyorum.

Bu konuda bizi desteklemenizi ve bize yardımcı olmanızı istiyorum” dedim.

Gözleri parladı. Yanıma yaklaştı. “Bülent Bey sen hep güzel şeyleri buluyorsun. Çok güzel düşünmüşsün. Aferin. Seni tebrik ederim.

Çok faydalı bir hareketi başlatacaksın” dedi. Onun bu sözleri çok hoşuma gitti. Sakıp Beyin onayını almak başlatacağımız çalışma için önemli bir destekti. Onun övgü dolu sözlerinin sarhoşluğunu henüz üzerimden atmamıştım ki yüzümde tokat gibi patlayan şu sözleri ile kendime geldim.

“Bülent Bey, sen göle yoğurt mayası çalmaya çıkmışsın!”

Sanki üzerime kaynar sular dökülmüştü. Yani Sakıp Bey bu projenin başarısız olacağını mı söylüyordu? Yüzümdeki şaşkın ve üzüntülü duyguları gören Sabancı hiç tereddüt etmeden hem eliyle sırtımı sıvazlayıp omuzuma vurmaya başladı hem de yüksek sesle şöyle haykırdı.

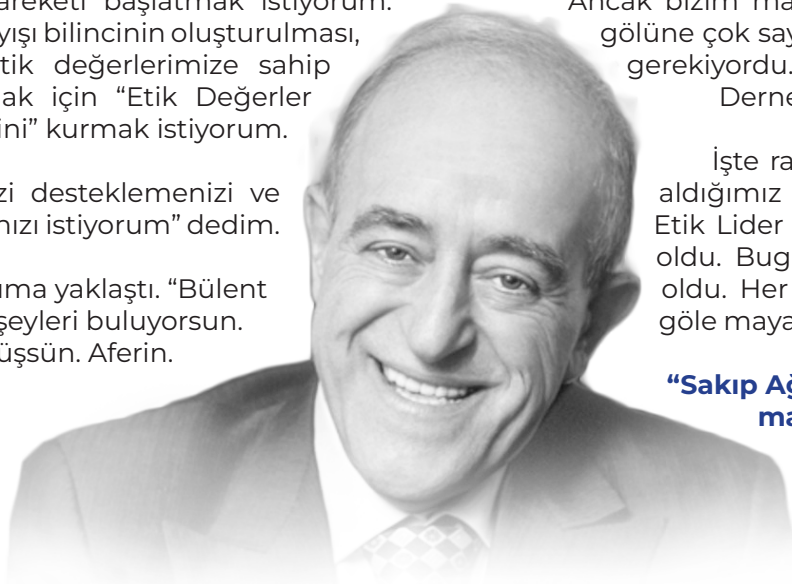
“Üzülme. Üzülme be Bülent Ağam. Senin mayan tutacak. Senin mayan tuutaacaaaaaak!”

Aslında Sakıp Sabancı’nın söylediği bu son cümle benim yolumu aydınlatan bir ışık oldu. Odasından çıkıp asansöre bindiğimde bu cümlelerin anlamını düşünmeye başladım. Doğruydum. Nasrettin Hoca gibi göle yoğurt mayası çalmak için yola çıktığımızı söylüyordu Sabancı. Türkiye’de “Etik” mayasını tutturmak çok zor bir işti.

Ancak bizim mayamızın tutması için etik gölüne çok sayıda insanın maya çalması gerekiyordu. Etik Değerler Merkezi Derneğinin hedefi bu olmalıydı.

İşte rahmetli Sakıp Sabancı’dan aldığımız bu enerji ile EDMER ve Etik Lider Akademisi ELA kurulmuş oldu. Bugün 3.433 ELA mezunumuz oldu. Her biri “Etik Yenimi” ederek göle maya çalacaklarına söz verdiler.

“Sakıp Ağam. Rahat uyu. Bizim mayamız tutacak!”



EDMER'in Etikle Dolu İlk On Yılı Kutlu Olsun!

Etik Değerler Merkezi Derneği (EDMER) bundan tam 10 yıl önce Türkiye'nin genç etik liderlere olan ihtiyacını tespit ederek her konuda ve her alanda genç etik liderler yetiştirmek amacıyla kuruldu.

2011 yılında Edmer Kurucu Onursal Başkanı Sn. Bülent Şenver'in öncülüğünde iş hayatından profesyonellerin bir araya gelerek kurduğu dernek, çalışmalarının temelini gönüllülük esası olarak belirledi. Kurulduğu günden bugüne kadar bireylerin gönüllü çabalarıyla büyüyen EDMER, şirket ya da kurumsal üyelik kabul etmeme ilkesiyle, faaliyetlerine gönüllü katılım çizgisini devam ettirmektedir.

EDMER kuruluşuyla birlikte gençler arasında etik çalışmaları yaygınlaştırmak ve geliştirmek amacıyla 2012 yılında "Gençlerin Gözüyle Etik" araştırma raporunu yayınlamak üzere önemli bir durum tespiti yaptı. Bu araştırmaya göre gençlerin neredeyse yarısının etikle ilgili bir fikri olmadığı ortaya çıktı. Bu sonuç doğrultusunda başta üniversiteler ve liseler olmak üzere etik farkındalığın oluşması amacıyla "Etik Sohbet" konsepti geliştirilerek kampüslerde, amfilerde, dersliklerde yüzlerce gencin katıldığı organizasyonlar gerçekleştirilmeye başlandı. İstanbul Üniversitesi'nden, Özyeğin Üniversitesi'ne, İstanbul Bilgi Üniversitesi'nden Işık Lisesi'ne kadar pek çok okulda gençlerle bir araya gelindi.

Gençlerin ilgisi ve bu sohbetlerin daha kurumsal hale getirilmesi ihtiyacı Etik Lider Akademisi'nin kurulmasına vesile oldu.

İlk mezunlarını 2014 Haziran ayında veren ELA, bugüne kadar yedi yıldır kesintisiz olarak devam ederken yedi yılda 3.433 öğrenciyi de mezun etti. Zaman içerisinde Türkiye'nin en önemli üniversitelerinden mezun olan genç etik liderler iş hayatına girmeye başladılar ve iş dünyasında etik iklimi oluşturmak için çalışıyorlar.

EDMER gençler arasındaki faaliyetlerini geliştirirken iş hayatındaki etik dönüşüme de katkı

sunmak ve gençler adına, gençlerin çalışabileceği etik şirketleri alkışlamak amacıyla ETİKATürkiye'nin En Etik Şirketleri Ödülleri yarışmasını başlatma kararı aldı. Farklı kategorilerde uluslararası etik standartlar çerçevesinde oluşturulmuş bir soru seti ve değerlendirme algoritması aracılığıyla her yıl Türkiye'nin en etik şirketlerini tespit eden ve alkışlayan EDMER'in ETİKA ödülleri yıllar içerisinde iş dünyasında saygın bir yer edinmiş oldu.

EDMER, şirketler için bir rehber niteliği taşıması ve bireylerin tek bir alandan bilgi sahibi olabilmesi amacıyla Türkiye Etik Kodları Arşivi'ni oluşturdu. Yerel ve uluslararası birçok firmanın onayı dahilinde etik kodlarını açık kaynak olarak web sitesinde yayınlamaya başladı. Aynı zamanda birçok meslek kolunun etik yeminlerini de bir araya getirerek etik yeminler arşivi oluşturuldu.

Yıllar içerisinde ELA mezunu gençlerin EDMER yönetim kurulunda yer almaya başlaması derneğe yeni bir dinamizm getirirken, faaliyetlerin de alt komiteler aracılığıyla daha geniş kesimlere yayılması sağlandı. Bu doğrultuda kurulan alt komiteler kendi aktivistlerini yaratarak çalışmalarını geliştirmeye devam ediyorlar.

Kurucu Onursal Genel Başkanımız Sn. Bülent Şenver'in on yıl önce göle etik mayası çalarak başlattığı EDMER yolculuğu, bugün gençler ve iş hayatından profesyoneller arasında hatırı sayılır bir yer edindi. Etik Lider Akademisi mezunları, ETİKA ödülü alan şirketlerin yöneticileri ve çalışanları, ELA gönüllü eğitmenleri, EDMER komitelerinin aktivistleri ve diğer tüm paydaşlarıyla birlikte EDMER, büyük bir etik ailesi olarak göle etik mayası çalmaya devam ediyor.

Bu tarihçeyi kaleme alma şansı bana düşmüşken, EDMER'in hem şu anki yönetim kurulu başkanı hem de bir etik aktivisti olarak tüm etik gönüllülerine ve EDMER'e etikle dolu nice on yıllar diliyorum.

Tüm ETİKİTE okurlarına sevgi ve saygılarımla...



Gökhan Demircioğlu
EDMER Yönetim Kurulu Başkanı

ETİĞİN GÜCÜ

ETİKİTE Dergimizin 3. sayısı ile yeniden okuyucularımızla buluşmanın mutluluğu içerisindeyiz.

Etik Değerler Merkezi Derneği EDMER, daha iyi bir Türkiye yaratmak üzere yüksek etik standartları ve uygulamalarının gelişmesine katkıda bulunmak ve her alanda genç etik liderlerin yetişmesine katkıda bulunmak vizyonuyla 2011'de kurulmuş ve birçok alanda faaliyetlerini sürdürmektedir.

Üniversitelerde 2014 yılından beri düzenlenen Etik Lider Akademisi ELA Programında mezun sayımızı 8 yılda 3.000'in üzerine çıkartmış bulunmaktayız. Mezun olan öğrencilerimiz iş hayatlarına bu program sayesinde bir adım önde başlamaktadır. Halihazırda 12 üniversite düzenlenen bu programı zamanla Anadolu'daki üniversitelere yayarak Türkiye'nin her üniversitesinden mezun vermeyi arzu etmekteyiz.

ETİKA Türkiye Etik Ödülleri ile etik değerlere önem veren ve şirket yönetimlerinde iş ahlakı ve etik değerlere bağlı olarak faaliyetlerini sürdürme konusunda titiz davranan şirketlerimizin ödüllendirilmesini, toplum önünde itibarının artırılmasını sağlamak ve diğer şirketlerimizin de etik konusundaki duyarlılıklarını oluşturmayı amaçlıyoruz. 2020 ve 2021 yılında ödül alan şirketlerimizi dijital bir törenle duyurduk. Ödül almaya hak kazanan 23 şirketin ödülleri ziyaret ederek kendilerine teslim etmeye devam etmekteyiz.

Türkiye'nin ilk kapsamlı etik e-dergisi olma özelliğine sahip olan ETİKİTE, etik değerlerin ilk olarak iş dünyasında ve gençler arasında olma üzere tüm toplumca sağlanmasını bir şekilde benimsenmesi için yayın çalışmalarını sürdürmektedir.

İlk sayısı 8 Kasım 2014 tarihinde çıkmış olan ETİKİTE 3 aylık periyotlarla online olarak yayınlanacaktır.

Bu sayıda ilk olarak EDMER Kurucu Onursal Başkanı Sn. Bülent Şenver'in derneğin kuruluş aşamasında Sn. Sakıp Sabancı'ya gerçekleştirdiği ziyaretten bir anıyı okuyacaksınız. İkinci olarak EDMER Yönetim Kurulu Başkanı Sn. Gökhan Demircioğlu'nun EDMER'in kuruluşunun 10. Yılına özel yazısıyla karşılaşacaksınız. Sonrasında sırasıyla "Etik ya da Ahlak Felsefesi Üzerine" başlıklı yazısıyla Sn. Betül Çotuksöken, Garanti BBVA Uyum Direktörü Sn. Emre Özbek ile gerçekleştirilen röportaj, yayın ekibimizden Sn. Damlanur İpek "İş Dünyasında Yükselen Değer Etik ve Uyum Direktörlüğü" başlıklı yazısını okuyabilirsiniz.

Gerek Türkiye'de gerekse de Dünyada etik anlayışı yaymak ve geliştirmek için hepimizin taşın altına elimizi koymalıyız. Günümüzde etik dışı olaylarla hayatımızın hemen hemen her alanında karşı karşıya gelsek de ne olursa olsun bu vazifeden kaçınmamalıyız. Doğaya, hayvanlara, canlılara ve insanlara etik davranarak dünyayı daha iyi bir yaşam alanı yapmak bizlerin elindedir. İş hayatında etik olgusu bugün şirketlerin en önemli konularından biri haline gelmiştir.

Şirketler bu konuda Etik ve Uyum departmanları kuruyor, yöneticiler atıyor ve Etik Kodlarını yayınlıyorlar. Sonrasında da bu süreçlerle ilgili her bir çalışanına eğitimler vermektedirler.

Etik evrensel bir kavram olduğu için tüm dünyada uygun olan davranış biçimi benzerlik göstermektedir. Örf ve adetlere ya da toplumlara göre değişiklik göstermeksizin dünyadaki her ülkede uygulanış biçimi aynıdır. Bu sebeple günlük hayatımız için en önemli kılavuzumuz etik ilkelerimizdir. Başkalarının hakkını yemeye çalışmamak, canlılara ve çevreye zarar vermemek, ahlak dışı bir davranışa niyetlenmemek, adaletsiz kararlar almamak, ayırimcılık yapmamak bu ilkelerden birkaçıdır.

Bu vesileyle kuruluş olarak dopdolu 10. Yılı'nı tamamlayan Etik Değerler Merkezi EDMER'in nice başarılı çalışmalarına imza atmasını temenni eder, tüm etik gönüllüsü çalışma arkadaşlarıma emekleri için teşekkür ederim.

Sevgiyle ve etikle kalın...

Saygılarımla,

ENİS ERARSLAN

Genel Yayın Yönetmeni

EDMER Yönetim Kurulu Üyesi



Uyum Direktörlüğü

Şirketlerin var olan uyum programını yürütmek ve geliştirmek adına uyum direktörünün farklı donanımlara sahip olması gerekiyor. Uyum programını kuracak olan direktörün yetkinlikleri uyum ihlali risklerinin değerlendirilmesi ve riski azaltıcı veya ortadan kaldıracı önlemlerin alınması hususunda hayati öneme sahiptir.

Uyum direktörü; stratejik düşünme, bütünsel bakış ve aynı anda birden çok konuyla ilgilenebilme gibi yetkinliklere sahip olmalıdır. Kurumu ve kurumun faaliyetlerini en iyi şekilde bilmeli, ilgili regülasyonlara hakim olmalıdır. İnsan ilişkilerinde başarılı olması şarttır. Bunun yanı sıra, karmaşık konuları idrak edebilme, basite indirgeme ve problem çözme gibi konularda yetkinliğe sahip olmalıdır. Muhtemel uyum ihlallerini ortaya çıkartmak, sebeplerini bulmak ve çözüm yolları arayışına girmek uyum direktörünün iş tanımı çerçevesindedir.

İş Dünyasında Yükselen Değer; Etik ve Uyum Direktörlüğü

Şirketlerin hem yerel hem de uluslararası pazarlardaki etik risklerinin yönetilmesi, yolsuzlukla mücadele yasalarına uyum sağlanması, şirket çalışanlarının risklere karşı eğitilmesi ve bu konuda farkındalık yaratılması, şirketin etik değerlerinin iş yapma yöntemlerine yansıtılmasının sağlanması gibi hususlarda uyum programlarına ihtiyaç gün geçtikçe artıyor. Bu noktada etik ve uyum direktörlüğü şirket içi uyum programlarının yürütülmesi için günden güne daha da vazgeçilmez hale geliyor.

Etik ve Uyum

Hızla gelişen iş dünyasının gerekleri doğrultusunda, şirketler faaliyetlerini uluslararası boyutlara taşımayı hedefliyorlar. Maliyeti azaltıp karlılığı arttırmak ve rekabette söz sahibi olmak şirketlerin temel hedefleri arasında bulunuyor. Fakat, şirketlerin operasyonlarını doğru ve en iyi şekilde yönetmeleri için birtakım hususlara dikkat edilmesi gerekiyor. Bu noktada etik değerlere tam uyumun sağlanması hayati önem arz ediyor. programlarının yürütülmesi için günden güne daha da vazgeçilmez hale geliyor.

Uyum Programları

Uyum direktörünün uyum programı tasarlama aşamasında kuruma, sektörün gerekliliklerine ve ilgili düzenleyici işlemlere hakim olması gerekir. Uyum riski olan alanları önceden fark etmek, önleyici tedbirler almak, eğitim ve programın içeriği gibi hususlardaki eksikleri belirlemek, standartları belirleyerek kurum ve birey arası ilişkiye yerleştirmek uyum direktörünün görevleri arasında bulunur.

Uyum programlarının değişen sektör dinamiklerine uyarlanması bir hayli önemlidir. Bu noktada uyum programlarının tüketici tercihleri, makroekonomik yönelimler, rekabet ortamının zorunlu hale getirdiği durumlar gibi dış dinamiklere ek olarak; pazar payı ve karlılık oranı başta olmak üzere operasyonun gerekliliklerinden dolayı ortaya çıkan ihtiyaçlar gibi iç dinamiklere uyarlanması da büyük önem arz etmektedir.

İş ve personel açısından istikrarlı bir şekilde gelişen kurumun karşısına farklı riskler çıkabilir. Başlangıç aşamasında direktörün kurum, kurum faaliyetleri ve mevzuat bilgisi hakkında bilgi sahibi olması şarttır.

Ancak, ilerleyen zamanlarda çalışanın kurum kültürü algısı ve davranışlarına etki eden iç ve dış baskı unsurları gibi hususlarda da uyum direktörünün gerekli değerlendirmeleri yapabilecek yeterlilikte olması gerekir. Buna ek olarak, uyum ihlallerinin yönetimi esnasında önleyici adımların bir an önce hayata geçirilmesi adına uyum direktörünün sebep sonuç ilişkisi kurması şarttır. Tüm bunları yaparken dürüst ve adil çizgisini koruması bir diğer önemli husustur.

Uyum Programının Temel Bileşenleri

Uyum programının temel bileşenleri arasında uyum kültürü, risk değerlendirme, politika ve prosedür yazımı, eğitimler, tespit, soruşturma ve disiplin süreçleri yer alır. Uyum direktörünün kurumun faaliyetlerini ve sektör özelliklerini dikkate alarak uyum kültürü oluşturması şarttır. Her kuruluşun kendi faaliyetleri doğrultusunda yapılacaklar ve yapılmayacaklar belirlenmelidir. Bu tür etik kurallarının yazılı olması şarttır. Çalışanların etik bir sorun olduğunda kime başvuracaklarını bilmesi bir diğer önemli husustur.

Uyum direktörü; herhangi bir sorun olduğunda durumu dışarıdan izlemeli, değerlendirmeli ve sonuca bağlamalıdır. Tutarlı, sürdürülebilir ve yalın bir iletişim planının oluşturulması bir diğer gerekliliktir. Kurum çalışanlarının uyum programlarının bir gereği olarak eğitim alması şarttır. Herhangi bir uyum ihlali tespit edildiğinde ivedilikle soruşturma ve disiplin süreçlerine geçilmelidir.

Uyumsuzluğun Bedeli: Yaptırımlar

Etik ve uyum direktörlüğü kurumların faaliyet gösterdiği sektörlerden bağımsız olarak her kurum için gerekli hale gelen bir pozisyonudur. Öyle ki; yerel ve uluslararası düzenlemelere aykırı hareket edildiği takdirde şirketlerin ciddi para cezaları ile karşılaşması söz konusudur. Bunun yanı sıra, tazminat riskleri de bulunmaktadır. Uyumsuzluk kapsamında şirket yönetici ve çalışanlarının para ve hapis cezası alma riski de vardır. Bu tür ihlallerin gerçekleşmesi halinde kurum açısından telafisi mümkün olmayan itibar kayıpları söz konusu olabilir.



Damlanur İPEK
ETİKİTE Komite Üyesi



Emre ÖZBEK
Garanti BBVA
Uyum Direktörü

Etikle ilgili düzenlemelerin ve etikle ilgili gelişim alanlarının başında kuşkusuz iş hayatı gelmektedir. Kurumların sürdürülebilirlikleri her ne kadar onların mali ve operasyonel performanslarıyla ilişkili olsa da toplum nezdinde saygı duyulan, itibar sahibi olan ve etik değerlere sahip çıkan kurumlar sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşma ve kalıcı başarılar kazanma konusunda çok daha başarılı olabilmektedirler.

Bu sayımızda Garanti BBVA uyum direktörü Sn. Emre Özbek ile kurumunun etik yaklaşımlarını ve iş hayatında etik değerlerin önemini içeren bir röportaj gerçekleştirdik.

Keyifli okumalar.

1

Meslek Etiği nedir?

Aslında, bir alt disiplin olan meslek ya da iş etiği kavramının, günümüzde genel etik kavramıyla büyük ölçüde özdeşleştirildiğine, toplumun büyük kısmı için “Etik” ifadesinin, daha çok iş hayatı içindeki davranış biçimlerini düzenleyen ilkeleri çağrıştırdığını gözlemliyorum.

Meslek Etiği kavramını doğru anlayabilmek için, öncelikle “Etik” kavramının bize ne ifade ettiğine bakmamız gerektiğini düşünüyorum. “Etik” kavramını, değerler hakkında düşünme pratiği olarak tanımlamak mümkün. Odaklanılan temel noktanın, doğru davranışlarda bulunmak olduğunu söyleyebiliriz. Buradan yola çıkarak Meslek Etiği kavramı da, faaliyet gösterilen alandan bağımsız olarak, o meslek ile ilgili neyin doğru, neyin yanlış olduğunu belirleyen, meslek ile ilgili bir takım davranış kuralları oluşturan, mesleğe mensup kişilerin bu davranış kurallarına uymasını zorunlu kılan, mesleğe ilişkin idealleri koruyan ilkeler bütünü şeklinde tanımlayabiliriz.

2

Yönetimde etik anlayışı benimseyen ve benimsemeyen şirketlerin avantajları / dezavantajları nelerdir?

Ticari kuruluşların varoluş amacını göz önünde bulundurursak, ilk ve öncelikli hedefin sürekli ve daha fazla kâr elde etmek olduğunu düşünebiliriz. Ancak, yaşanan tecrübeler gösteriyor ki, şirketlerin sahip oldukları ve temsil ettikleri değerlerin, yaşam süreleri ve ticari performanslarında önemli etkileri var.

Etik anlayışı gerçek anlamda benimseyen, dürüstlük, şeffaflık, sorumlu davranış gibi değerleri kurum kültürünün temel bileşenleri haline getiren şirketlerin; müşterileri, çalışanları, hissedarları ve hatta toplum nezdinde olumlu bir itibara sahip oldukları, örneklerine çok kez şahit olduğumuz bir gerçek. Tabii bu kazanımın, doğal olarak bir maliyeti de var. Etik değerlerin kurum kültürünün bir parçası haline gelmesi, yönetimin bu konuya odaklanmasının yanında, zaman ve emek isteyen bir süreç. Diğer taraftan, etik anlayış ve kurum değerlerinin, zaman zaman ticari kazanç imkanlarıyla çelişebildiği de bir gerçek. Ancak kendisine bu yatırımı yapan, kurum değerlerini etik anlayış çerçevesinde oluşturan şirketlerin kısa vadede karşılaşılabilecekleri olası getiri kayıpları veya katlanmak durumunda kalacakları ilave maliyetlerin, uzun vadeli kazanımlarla karşılaştırıldığında, çok makul seviyelerde olduğunu düşünüyorum.

İş hayatında olalım veya olmayalım hepimiz aynı zamanda birçok kurumun müşterisi ve hatta bir kısmımız hissedarı konumundayız. Ben, kendi hayatımda müşteri olarak tercihlerimi yaparken, müşterisi olacağım kurumun itibarına, güvenilirliğine, temsil ettiği değerlerine önem veriyorum. Her geçen gün bu bakış açısının yaygınlaştığına ve toplumunun önemli bir kısmının bu şekilde düşündüğüne inanıyorum. Kurumların, kendi değerlerini müşterilerine anlatma, çalışanlarına, topluma sağladıkları katkıyı tanıtmaya çabası içinde olmalarının da, gelişen bu trendin bir yansıması olduğunu düşünüyorum.

3 Kurum içi çalışanların etik anlayışı benimsemeleri için neler yapılmalıdır?

Her kurumun kendine has bir kültürü var. Zaman içinde şekillenen bu kültürü oluşturan da, yaşatan da aslında kurumun çalışanları. Çalışanlar tarafından benimsenen ve paylaşılan değerlerin, kuralların, davranışların, iş yapma biçiminin, o kurumun kültürünü oluşturduğunu söyleyebiliriz.

Etik anlayışın, kurum kültürünün bir parçası haline getirilmesi, çalışanlarca benimsenmesi için atılması gereken ilk adımın; o kurumun kendine has etik ilkelerinin yazılı hale getirilmesi olduğuna inanıyorum. Bir anlamda kurumun anayasası olarak değerlendirilmesi gereken bu doküman içerisinde, genel geçer doğruların ötesinde; çalışanlarının birbirlerine, işe, mesleğe, tüm paydaşlara, yasalara ve topluma karşı sorumluluklarının çerçevesini kapsamlı şekilde çizen prensipler, kurallar yer almalı.

İkinci adım ise, bu ilkelerin öğrenilip, sahiplenilmesi için çalışanların eğitilmesi ve belirlenen bu kuralların pratik hayata geçirilmesidir. Bu konuda en önemli görevin yönetim kademelerine düştüğünü düşünüyorum. Belirlenen kurallara uyarak ve uyulmasını samimi şekilde destekleyerek, kurum genelindeki çalışanlara örnek olmak, yönetimin öncelikli sorumlulukları arasında yer almalı. Aksi durum, yani, kural koyup uymamak veya uyulmamasını hoş görmek, çalışanlar arasında adalet duygusunu sarsacağı gibi güven hissini de son derece olumsuz etkileyecektir. Ayrıca; değerlerin, ilkelerin oluşturulması ve yaygınlaştırılması aşamasında, çalışanların görüşlerinin alınarak katılımlarının sağlanmasının da, bu ilkelerin tüm çalışanlarca sahiplenilmesini kolaylaştıracak bir yaklaşım olduğuna inanıyorum.

Tüm bunlara ek olarak, belirlenen etik ilkelerin kurum içinde uygulandığının gözetimini yapmanın da çok önemli olduğunu söyleyebilirim. Yaşanan aykırılıklar konusunda gerekli karar ve aksiyonların alınması, daha önce değindiğim gibi, güven ve adalet hissini destekleyecek ve çalışanların bu ilkeleri içselleştirmesine katkı sağlayacaktır. Ekleyebileceğim son nokta ise, etik değerlerin kâğıt üzerinde yazılı kurallar olarak kalmanın ötesine geçip hayatın bir parçası haline gelebilmesi için değişime ve gelişime açık olması gerekliliği ile ilgili. Genel kabul görmüş doğru davranış ilkelerinin kolay kolay değişmeyeceğini düşünebilirsiniz. Bu bir anlamda doğru da. Ancak, zaman içinde ortaya çıkan yeni trendler, yaşanan gelişmeler, yeni ihtiyaçları beraberinde getiriyor. Bugün kurumların hazırladıkları etik prensiplerin, 10 yıl öncesinde göre çok daha detaylı ve geniş kapsamlı olduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz.

Etik ile ilişkili prensiplerin, şirket süreçleriyle doğrudan ilişkilendirilerek daha detaylı kurallar, düzenlemeler oluşturulması bu tür ihtiyaçların bir sonucu. Örneğin, yolsuzlukla mücadele konusu eskiden şirketlerin etik ilkeler dokümanlarının içinde yer alan temel bir prensipken, bugün pek çok şirketin bu konuda ayrı politikası ve bu politikanın uygulanmasına dönük alt prosedürleri bulunuyor.

4 Şirketler arası rekabetlerde etik anlayış ne durumdadır?

Ekonomik sistemin sağlıklı ve etkin işleyebilmesi, sürdürülebilir büyümenin mümkün hale gelebilmesi için serbest rekabet koşullarının sağlanması ve şirketlerin bu bilinçle hareket etmeyi benimsemesi gerektiği herkesçe bilinen bir gerçek.

Rekabet, ayrı bir yasal düzenleme alanı olmakla birlikte, etik ile çok yakın ilişkili olan bir konu. Serbest rekabet koşullarının ihlal edildiği durumların, çoğunlukla etik olmayan bir durumu da ortaya çıkarttığını söyleyebiliriz. Serbest rekabetin, ürün ve hizmetlerin kalitesine ve fiyatına olan olumlu etkisinden, müşterilerin, dolayısıyla tüm toplumun fayda sağladığını söylemek mümkün. Tersi durumda ise, rakip şirketlerin, mevzuata aykırı şekilde kendi aralarında rekabeti ortadan kaldıracak şekilde hareket etmesinin, diğer bir ifadeyle, haksız rekabet ortamı yaratılmasının, diğer rakipler ve müşteriler açısından olumsuz sonuçlar yaratacağı ve bu durumun genel ahlak anlayışına ters düşeceği aşikardır.

Özetle; gerçek anlamda etik anlayışı benimsemiş bir kurumun, hem yasalara saygı gösterecek olması, hem de topluma olan sorumluluk bilinciyle serbest rekabeti bozan bir tavır içinde olmamasını bekleriz.

Peki bu yaklaşım bir rekabet avantajı olabilir mi? diye sorarsak, benim bu soruya yanıtım “Evet” olur. Daha önce de değindiğim gibi, etik bilincin oluşturulması, benimsenmesi için katlanılan maliyetin getirisi, kurumun olumlu itibarı, sektör içindeki saygınlığı ve gerek müşteriler, gerekse diğer paydaşlarda nezdinde yarattığı olumlu algıdır. Eğer, kurum itibarı, müşterilerin tercihlerinde etkili oluyorsa ki, ben kesinlikle olduğuna inanıyorum, bu bize, etik değerlere yapılan yatırımın kurum adına pekâlâ bir rekabet avantajı yaratabileceğini gösteriyor. Rekabetin, her alanda gelişmeyi ve daha iyiyi beraberinde getirdiğini düşünecek olursak, kurumların rekabette dezavantajlı konuma gelmemek için bile olsa, toplumsal kabul gören doğru ve yanlışlarda birleşmesinin ve hatta bunun da ötesine geçerek, kendi etik prensiplerini daha ileri seviyelere taşımak için çalışmasının, tüm toplumun çıkarına olacağını da söyleyebiliriz.

5 Şirketlerde etik bilinç anlayışını arttırmak için ne yapılmalıdır?

Daha önce de değindiğim üzere, kurumlarda etik konusundaki bilinç seviyesinin yükseltilmesi, diğer bir ifadeyle, etik değerlerin kurum genelinde benimsenmesi konusunda, ilk etapta yönetime görev düşüyor. İş hayatında literatüre “tone at the top” şeklinde yerleşen terimin, etik bilincin oluşturulması ve benimsenmesinde yönetime düşen rolü çok güzel tanımladığını düşünüyorum. Bir kurumun, etik değerlere bağlılığından bahsedebilmek için, öncelikle o kurumun en üst seviyedeki yöneticilerinin, bu taahhüdün altında imzalarının olmasının çok önemli olduğuna inanıyorum. Özetle, kuruma yön veren, liderlik eden kişilerin, etik ilkelerin hayata geçirilmesi konusundaki öncü rollerini kritik buluyorum.

Kurumları yaşayan organizmalara çalışanlarla büyüyor ve gelişiyorlar. sahip olunan veya yeni oluşturulmaya anlamda gelişmesi, sekteye katılanların eğitilmesi çok temel bir etik prensiplerini oluşturmuş pek verdiği ilk eğitimin etik değerlerle ilgili prensiplerin, kuralların, benimsenip, için bu kuralların zaman zaman olduğunu düşünüyorum. Bir diğer önemli husus da, kaldıkları durumlarda diğer taraftan, haberdar bildirebilecekleri geçirilmesidir.



benzetmek mümkün, yeni katılan Bu gelişim ve değişim süresince, çalışan etik bilincinin de olumlu uğramaması için, organizasyona yeni gereklilik. Etik bilince sahip, kendi çok kurumun, yeni çalışanlarına olduğunu görüyoruz. Diğer taraftan, olağan davranış biçimi haline gelmesi hatırlatılmasının da çok faydalı

çalışanların tereddütte danışmanlık alabilecekleri oldukları etik dışı davranışları mekanizmaların hayata

İhbar mekanizmasının, çok hoş karşılanmayan algısının, zaman içinde giderek değiştiğini, adalet, saygınlık, kuruma olan aidiyet duygularının, bu mekanizmanın bir gereklilik olduğu konusunda bir fikir birliği yarattığını düşünüyorum.



Garanti BBVA etik anlayışa yönelik kurum içi ve dışında ne tür çalışmalar yapmaktadır?

Garanti BBVA'da biz çalışanlar, etik değerlerimizi, kurum kültürümüzün temel bileşenlerinden biri olarak görüyoruz.

Doğru ve dürüst bankacılık yapmak, müşterilerimize, çalışanlar olarak birbirimize, içinde bulunduğumuz topluma ve tabii çevreye saygı duymak en temel önceliklerimiz arasında yer alıyor. Bu yaklaşımın, grubumuza dahil olan tüm çalışanlarca benimsenmesi ve sürdürülmesi için Yönetim Kurulu ve üst yönetimimizin de desteğiyle sürekli bir çaba içinde olduğumuzu söyleyebilirim.

İlk olarak, uzun zaman önce oluşturduğumuz ve 2016 yılında en iyi uygulamaları da göz önünde bulundurarak güncellediğimiz Etik ve Doğruluk İlkelerimizi, yıllar içinde hayata geçirdiğimiz çok sayıda alt prosedürle genişlettiğimizden bahsedebilirim. Örnek vermek gerekirse, hediye vermek veya kabul etmekten tutun da, bağış ve sponsorluk işlemlerinde ya da satın alma faaliyetlerinde dikkat edilmesi gereken hususlara varıncaya kadar çıkar çatışması yaratabilecek durumların tanımlandığı, bu tür durumlarda yapılması ve yapılmaması gerekenlerin açıklandığı prosedürlerimiz bulunuyor.

Tüm çalışanlarımızın ve paydaşlarımızın erişimine açık olarak yayımlamış olduğumuz Etik ve Doğruluk İlkelerimizin sahipliği tüm çalışanlarımızda olmakla birlikte, yönetimini ve takibini Uyum Müdürlüğü altında spesifik bir ekip aracılığıyla yürütüyoruz. Bu yapının odaklanmayı ve bunun bir sonucu olarak da uzmanlaşmayı beraberinde getirdiğine inanıyorum. Etik değerlere verilen önemin, organizasyonel yapı içerisindeki bir diğer yansıması olarak, Banka ve iştiraklerimizde; Yönetim Kurulu Üyesi, Genel Müdür ve Genel Müdür Yardımcıları ile Uyum ve Kontrol birimlerinin katılımıyla oluşturduğumuz, Teftiş Kurulunun da gözlemci olarak dahil olduğu, Etik ve Doğruluk Komitelerini örnek verebilirim. Söz konusu Komite, kurum genelinde etik ve doğruluk kültürünün pekiştirilmesi için yapılacak çalışmaları teşvik ve takip etmenin yanı sıra, etik ile ilişkili iç düzenlemelerin oluşturulması, ihtiyaç olması halinde etik ile ilgili tereddüt yaratan durumlarda belirsizliklerin çözülmesi gibi temel fonksiyonları yürütüyor.

Etik ve Doğruluk ilkelerimizle ilgili politikaların yönetim ve takibini yürüttüğünden bahsettiğim Kurumsal Uyum Ekibimizin en temel ve sürekli işlerinden birisinin, Etik ve Doğruluk İlkelerimiz konusunda çalışanların bilinç seviyelerinin yükseltilmesine dönük çalışmalar olduğunu söyleyebilirim. Her yeni çalışana etik ilkelere dönük eğitimin zorunlu olarak verilmesinin ötesinde, mevcut çalışanlara, içeriği örnek vakalarla zenginleştirilerek güncellenen web tabanlı eğitimlerin atanması, belirlenen çalışan gruplarına daha önce sınıf içinde yüz yüze verdiğimiz pandemi döneminde online bağlantı yöntemiyle devam ettirdiğimiz eğitimler, bu konudaki çalışmalarımıza verebileceğim en temel örnekler. Etik Değerlerimizi ve bu değerlere sahip çıkmak adına yürüttüğümüz çalışmaları, Bankamızın internet sayfasında ve Banka'nın yıllık faaliyet raporlarında yer vererek tüm paydaşlarımızın bilgisine de sunuyoruz.

Kurum ve grubumuz genelinde yürüttüğümüz çalışmalar haricinde, etik bilinciyle ilgili katkı sağladığımız inandığımız bir diğer yaklaşımımız, mal ve/veya hizmet tedariki anlamında iş ilişkisi kurduğumuz üçüncü taraflarla ilişkimizle ilgili. Bu kurumlarla yaptığımız sözleşmelerde, 3. tarafları da ilgilendiren temel bazı Etik Değerlerimize yer veriyor ve bu ilkelerin, bu kurumlarca da kabul edildiğine ve bunlara uygun davranılacağına dair beyanlarını alıyoruz. Benzer şekilde, Etik Değerlerimiz içinde de yer alan, çevreye saygı ve sürdürülebilirlik yaklaşımımızla hem topluma hem de çevreye katkı sağlamaya devam ediyoruz.

Bu konuda, kurum ve çalışanlarımızın çevreye olan olumsuz etkilerinin minimize edilmesi için alınan önlemlerin yanında, sürdürülebilirlik kriterlerine uygun olmayan projeleri finanse etmiyoruz.

EDMER'in 10. Yılı ile ilgili mesaj

EDMER'in, etik bilincinin toplum genelinde yaygınlaşması ve etik anlayışa sahip genç liderlerin yetiştirilmesi anlamında çok önemli bir misyonu yerine getirdiğine, toplumumuza çok önemli katkılar sağladığını düşünüyorum. 10 yıl içinde alınan mesafe, geleceğe dönük hepimizin ümitleri daha da artırıyor. Bu yolculukta EDMER çatısı altında emeği geçen herkesin büyük bir takdiri hak ettiğine inanıyorum. Bu vizyon ve çabalar sonucunda elde edilen kazanımların, geleceğin liderlerine ilham olacağı ümit ediyorum.

Sn. Emre Özbek ve kurumuna etik değerlerin yaygınlaşması için göstermiş oldukları çabalardan ötürü teşekkür eder, iyi uygulamaların diğer kurumlara da örnek olmasını dileriz.

ETİK YA DA AHLAK FELSEFESİ ÜZERİNE

Günümüzde "etik" en çok dile getirilen, ancak kavramsallaştırılmasında çok büyük sıkıntılar olan ve bu nedenle de sınırları yeterince doğru bir şekilde çizilemeyen bir terim ya da sözcük. Aslında böyle bir durum, sadece etikle ilgili olarak ortaya çıkmıyor; insan dünyasında karşılaşılan durumları kavramak, anlamak, anlam vermek üzere kullanılan birçok terim ya da sözcük için de durum aynı. Bunun nedenini felsefi açıdan belirlemek üzere, baştan şu noktalar üzerinde durmak gerekiyor: Burada felsefe nasıl bir kolaylık sağlar? Felsefe ve özellikle insana dayalı, insanın varlık ya da varolan karşısındaki duruşunun ne denli farklı olduğunu saptayan felsefe bilgisi, bize, düşünenler, konuşanlar ve yazarlar olarak ne ya da neler sağlar?

Felsefe bir düşünme, bilme ve hatta yaşama, eyleme yolu olarak bizim, dış dünya-düşünmedil arasındaki ilişkileri görmemizi sağlar. Bununla koşut olarak ayrıca felsefe, bizim insan-dünya-bilgi ya da bilgi olmayan arasındaki ilişkileri görmemizi de sağlar. Tam da burada fark ederiz ki, düşündüklerimizin, hakkında konuştuklarımızın ve yazdıklarımızın, içinde yer aldığımızı belirttiğimiz dış dünyada somut-tekil bir karşılığı yoktur. Örneğin, "ağaç" dediğim zaman onu gösterebilirim, işte bu bir ağaç diyebilirim. Ama "erdem" dediğim zaman onu dış dünyada gösterebilir miyim? Bu türden dilsel yapıların karşılığı dış dünyada olmadığı için sorunlar da tam da burada ortaya çıkmaya başlıyor. O zaman "felsefenin gör dediği" anlatımını da dikkate aldığımızda, artık bakışlarımızı bu kez, insan dünyasının en belirgin yanlarına çevirmemiz gerekiyor. O zaman da soralım: İnsan dünyasını en doğrudan, en somut şekilde nasıl anlatabiliriz ya da betimleyebiliriz?

Başka bir deyişle insan dünyasının özeti nedir?

İnsan dünyasının özeti şudur: İnsan dünyası insan davranışlarının, eylemlerinin ve ilişkilerinin bir toplamıdır ve hatta sonuçları bakımından, bu toplamdan da daha fazlası olmalıdır.

Varolanlar arasındaki ilişkilerin en temel belirleyicisinin özellikle "karşılıklı etki kategorisi" olduğu hesaba katılırsa; insan davranış, eylem ve ilişkilerinin arasında meydana gelen karşılıklı etkinin ya da etkileşimin sonucu olarak ortaya çıkanlar, davranışların, eylemlerin ve ilişkilerin toplamından daha fazlasıdır.

Bu saptama bizi nereye götürür? Bu saptamaya felsefi düşünme ve felsefe bilgisi eşliğinde baktığımızda, insana dayalı, insan eksenli bir varolan kavrayışı bizi, olup biteni anlamada daha incelikli bir duruş geliştirmemizin gerekli olduğuna götürür.

Bu noktaya nereden gelmiştik? Anımsayalım: Bireysel dilimizde ya da söylemimizde yer verdiklerimizin kimilerinin karşılığının dış dünyada somut olarak yer almadığı saptamasından gelmiştik. İşte tartışma, anlamama, anlatamama, anlaşılamama da buradan başlıyor. Ağaca hepimiz "ağaç" diyoruz; ancak erdeme hepimiz aynı anlamsal içerikle yaklaşıyoruz. Hatta burada konumuz olan "etik" terimini ya da sözcüğünü hepimiz aynı şekilde anlamlandırmıyoruz. "Etik" dendiğinde hatta çoğun, ahlaki, toplumsal ahlaki anlıyoruz. Oysa bunlar birbirinden çok farklı. Şimdi de bu farkı görmeye çalışalım.

Buradaki görme biçimimiz, felsefi bir görme olarak ortaya çıkıyor. Bu yazımızda da “felsefenin gör dediği”nin peşine düşüyoruz; onun izini sürüyoruz. Bu türden bir iz sürme, dışdünya-düşünme-dil ilişkisindeki ya da insan-dünya-bilgi/bilgi olmayan ilişkisindeki bilinçlenmeyi sağlıyor. O zaman berrak bir şekilde, bir bilinç aydınlanmasıyla soruyoruz: Bireysel dilimizde, söylemimizde yer verdiklerimizin düşünsel, başka bir deyişle zihinsel ya da kavramsal arkaplanında ne var? Kullandığım bir sözcüğü ya da terimi nasıl anlamlandırıyorum? Kullandığım sözcüğün ya da terimin ardında somut bir nesne durumu ya da durumları mı var, yoksa insan davranışları, eylemleri ya da ilişkileri mi var. Yine örneğimize dönelim: “Ağaç” dediğim zaman, ağacı işte “ağaç” diye gösterebiliyorum. Ancak “erdem” dediğimde işte şu erdem diyebileceğim bir nesnem yok. Ayrıca, aslında ağaç da bir tür ağaç olarak var; o ya elmadır, ya ihlamurdur vb. Erdem de öyle ya adalettir, ya cesarettir, ya ölçülülüktür ya da temkin vb. dir.

Bu saptamaları etik ya da ahlak felsefesi sözcük ya da terimlerini dikkate aldığımızda da değerlendirebiliriz. Her iki sözcüğün ya da terimin yine dışdünyada somut-tekil bir karşılığı yok. Dışdünyada bizim görmemize, algılamamıza açık olanlar, insan davranışları, eylemleri ve ilişkileridir; başkası yok.

İşte bunların toplamı ve onların ardında yer alan davranış, eylem, ilişki ilkeleri, değerler vb. tam anlamıyla kendi doğallığı içinde toplumsal-tarihsel-kültürel bir yapıdaysa, biz buna “toplumsal ahlak” ve kısaca hatta “ahlak” diyoruz.

Bu, durumun, bir bakıma olgusal yanı; çünkü davranışlar, eylemler, ilişkiler bizin gözlemimize açık; ancak yine de çoğun, aralarındaki bağları, neden-etki ve hatta karşılıklı etki ilişkilerini kurmakta zorlanıyoruz. Neden mi? Davranışın, eylemin ve ilişkinin ardındaki niyeti, kalkış noktasını ya da noktalarını bilemiyoruz; onları hiç mi hiç göremiyoruz. Durumun en zor yanı da bu.

Davranışın, eylemin ya da ilişkinin arkaplanını anlamaya kalkıştığımızda ve özellikle felsefenin gör dediklerinin peşine düşüp, ahlak felsefesi dediğimiz insan etkinliği başlıyor.

bağlantıları anlamaya çalıştığımızda, artık insan bağlamında olup bitenler tam olarak olgusallaştırılıyor, hatta olup biten boyuta taşınmış oluyor; işte o zaman etik ya da O zaman da şu sonuca varıyoruz: Toplumsal ahlak, insan bağlamında, insan dünyasında toplumsal-tarihsel-kültürel olarak olgusaldır; etik ya da ahlak felsefesi ise bilgiseldir. Bu bilgiselliğin ayırt edici niteliği, onun felsefi oluşunda kendini gösterir. Bilgisel olan da dışdünyada somut ve ayrı olarak olmayıp, bağlantılara ilişkin olduğu için, zorluklar da tam da burada başlamaktadır. Örneğin, ben insan olarak, dışdünyada “bilgi”yi görmüyorum; bilginin kurucu öğelerini yalnızca görüyorum; onlar arasındaki bağları kuran benim, insan olarak benim; olup bitenlere yönelen, onlar arasındaki düşünsel, mantıksal bağlantıları, neden-etki ilişkilerini kuran benim.

Burada serimlenen bakış açısına göre, ahlak ve etik bambaşka yapılarıdır. Bunları birbirinin yerine kullanmamak gerekir. Yineleyelim: Ahlak olgusaldır, etik ya da ahlak felsefesi bilgiseldir. Bu durumu biz en iyi şekilde ne zaman anlarız? İnsanın nasıl bir varolan olduğunu gözler önüne serdiğimizde, insana da felsefeye yaklaştığımızda ancak anlayabiliriz.

O zaman da felsefeye bakışımızın, felsefenin gör dediklerinin peşine düştüğümüzde, gördüklerimizin neler olduğunu saptamaya başlayalım. Tam da burada yapmamız gereken insan nasıl bir varolandır? İnsan hakkındaki görüşümüz nedir? Tüm insanların ortak paydasında ne vardır? En ortak insan fenomeni nedir? Bu sorulara yanıt verecek olan felsefe disiplini “insan felsefesi”dir. İnsan felsefesi bağlamını öne çıkarmak, onu belirginleştirmek son derece önemlidir; çünkü felsefe bilgisi de içinde olmak üzere, her türlü bilgiyi taşıyacak temel budur. O zaman betimlemeye başlayalım: İnsan yönelen, düşünen, konuşan, yazan, simgeler ve imler ya da göstergeler üreten, yaratan ve kullanan, ama hepsinden de önemlisi bunlar arasında olan, çok farklı anlam arayışları içinde varlığını sürdüren bir varlıktır.

Burada kısaca sergilenen insan eylemlerini de iki büyük öbekte toplamak olanaklıdır; Bilmek ve eylemek.

Ayrıca gözden kaçırılmaması gereken, insanın arada oluşudur. Kendimize yöneldiğimizde, öncelikli olarak farkına vardığımız, özellikle felsefi görmenin bize gösterdiği, insanın kendisiyle kendisi, bedeni, düşünmesi, dili/söylemi, davranışları, eylemleri, ilişkileri, başkaları arasında olduğudur. Bu türden açılımları bize sağlayan felsefedir ve onun özellikle antropontolojik, başka bir deyişle insan-varlıkbilgisel yapısıdır

Antropontoloji ya da İnsan-Varlık * bilgisi başlıklı kitapta insana dayalı bir varlıkbilgisi ya da ontoloji sergilenmiştir ve burada en temel insan fenomeni olarak, "arada olma" (inter esse) belirlemesi yapılmıştır. İnsan tüm varoluşuyla aradadır saptaması, insan dünyasındaki her şeyin anahtarı durumundadır. İnsan arada oluşunu durum-duruş diyalektiği içinde ve karşılaşma-karşılama-karşılaştırma edimleriyle ya da eylemleriyle gözler önüne sermektedir. İnsan, yönelen, duyumsayan, algılayan, düşünen, hayal eden, değerlendiren, tercih eden, seçen, karar veren, yorumlayan, anlayan, değerlendiren, dile getiren, konuşan, yazan olarak, aradadır. Bu aradalık ya da arada olma, burada sıraladığımız durum-duruş-karşılaşma-karşılama-karşılaştırma terimleriyle anlamlandırmaya çalıştığımız insansal oluşumlarla kendini göstermektedir. Kendimize ve içinde bulduğularımıza dikkatli bir biçimde yöneldiğimizde, hepimiz bir durumun hatta durumlar çokluğunun içindeyiz; onlarla karşılaşıyoruz ve bir duruş ya da duruşlar toplamı geliştiriyoruz; başka bir deyişle, durumları karşılıyoruz.

Eylemimiz devam ediyor: Durumları, duruşlarımızla birliktelik içinde karşılaştırıyoruz. Yaşama dünyası bunlar arasında akıp gidiyor.

O zaman da sormamız gerekiyor: Durumlarla karşılaşan, onları karşılayan ve yine onları karşılaştıran, bunların arasında olan insan tam da burada, toplumsal ahlakın gereklerini mi yerine getiriyor, onların izini mi sürüyor, sadece onları mı yaşıyor; yoksa içinden geçtiği ya da karşılaştığı durumları, bilme konusu mu yapıyor?

Daha kestirmeden bir deyişle, burada hazır kalıplar mı yetiniyor, yoksa bu bağlamdaki olup bitenleri bilmek üzere mercek altına mı alıyor? Bu betimlemenin özeti nedir? Dünya karşısında, dünya durumları karşısında onu bilmek üzere sorgulayıcı bir duruş sergilemektir. Biz insanların en temel görevi de aslında, insan davranışlarını, insan eylemlerini, insan ilişkilerini anlamaya çalışmaktır. İşte bu bilme, etik nitelikli bir bilmedir; bu ahlak felsefesidir bir başka deyişle de.

Bu çeşitten bilme, etik nitelikli bilgiyi ortaya koyar. Her bilginin yapıcı öğeleri de onun nesnesi, kavramı ve terimleri ya da sözcükleri, özetle dili olduğuna göre, etik nitelikli bilgide de nesne olanlar ya da etiğin bilgi olarak dışdünyasını oluşturanlar, insan davranışları-eylemleri-ilişkileridir. Etik nitelikli bilginin düşünme dünyasını oluşturanlar niyetler, amaçlar, hedefler, ilkeler, değerler, imgeler, fikirler ya da ideler, tasarımlardır. Etik nitelikli bilginin dil dünyasını oluşturanlar ise kullanılan dildir ya da bireysel dil olarak söylemdir; betimleyici, saptayıcı ya da buyurucu, emredici söylemdir.

Gerek düşünsel gerek dilsel/söylemsel olan asıl taşıyıcı temeller olduğuna göre, doğrudan insana ilişkin olanlar ağırlık noktasını oluşturmaktadır ve insan dünyasındaki her şey elbette insansaldır, insan-varlıkbilgiseldir, yeni bir terimleştirmeye, antropontolojiktir. İnsan dünyasında yer alan her şey, her varolan, insan açısını, insan-ontolojisini gerektirir. O nedenledir ki etik de antropontolojiktir.

Antropontolojinin Işığında Etik ya da Ahlak Felsefesi* başlıklı kitapta insan dünyası davranışları, eylemleri, ilişkileri bağlamında somut örnekler eşliğinde ele alınmıştır.

* Ayrıntılı bilgi için bkz.:

Betül Çotuksöken, *Felsefenin Gör Dediği I: Antropontoloji ya da İnsan-Varlıkbilgisi*, İstanbul: Notos Kitap Yayınevi, 2018.

* Ayrıntılı bilgi için bkz.:

Betül Çotuksöken, *Felsefenin Gör Dediği II: Antropontolojinin Işığında Etik ya da Ahlak Felsefesi*, İstanbul: Notos Kitap Yayınevi, 2021.

ELA, EĞİTİMLERİNE DEVAM EDİYOR

2021-2022 Eğitim Öğretim yılının Güz döneminde 16.Dönemi yapılan Etik Lider Akademisi Bahçeşehir, İstanbul Bilgi, Doğuş, Galatasaray, Koç, İstanbul Kültür, Maltepe, Kocaeli, Anadolu, Üsküdar, Özyeğin, Sabancı ve Türkiye Endüstri Mühendisliği Toplulukları Birliği çatısında bulunan okullarda okuyan mülakat ile sürece dahil edilen gönüllülerin katılımları ile 10 Kasım 2021 tarihinde 617 katılımcı ile başlayıp 23 Aralık 2021 tarihinde 458 mezun vererek toplam sayısını 3.260'a çıkartarak başarılı bir şekilde sona ermiştir. 21 Gönüllü eğitmeniz bu süreçte bizlere destek vermiştir. Denetimden pazarlamaya, hukuktan sanata, perakendeden lojistiğe farklı sektörlerden üst düzey yöneticilerimiz iş hayatlarında karşılaştıkları vakalara karşı neler yaptıklarını ya da yaşanabilecek olaylarda ne yapılmalı üzerine interaktif eğitimler yapıldı.

Bu dönem eğitmen kadromuza Dagi Giyim Firması Perakende Satış ve Operasyondan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Sn.İşıl Tamer katılmıştır. 16.Dönem Etik Lider Akademisi Gönüllü Eğitmenleri

1. Sn. Betül Çotuksöken- Maltepe Üniversitesi Rektör Yardımcısı
2. Sn. Cüneyt Tanrıverdi- Doğuş Otomotiv İç Denetim Müdürü
3. Sn. Emre Akaslan- Hummel,Türkiye ve Güney Bölgesi Ticari Direktörü
4. Sn. Osman Bahri Turgut-Garanti BBVA Teftiş Kurulu Başkanı
5. Sn. Vahdet Deniz Akçaoğlu- Türkiye Finans Katılım Bankası Etik ve Mevzuat Takip Yöneticisi
6. Sn.Deniz Mina Küpana- Kavlak Hukuk Bürosu Kıdemli Avukat
7. Sn.Devrim Karadeniz- Mondelēz International Türkiye'ye Kategori Planlama Aktivasyon ve Satış Operasyon Lideri
8. Sn.Ersin Emir- QNB Finansbank Teftiş Kurulu Başkanı
9. Sn.Gonca Ak- İyzico Uyum Müdürü
10. Sn.İşıl Tamer- Dagi Giyim Firması Perakende Satış ve Operasyondan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı

“Önsöz”de de belirtildiği gibi, “Sürekli olarak durumlar içinde, durumlar arasında ya da durumlar karşısında olan, durum ya da durumlar içinde, arasında, karşısında duruş geliştiren; başka bir deyişle, durumlarla karşılaşan; durumları, geliştirdiği duruşuyla karşılayan eylem öznesi insanı, onun kişi halini gözden kaçırmamaya dikkat eden, sürekli olarak felsefeye görmenin somut sonucu olan metinlerden oluşan bu kitap insan eylemlerine, insan ilişkilerine antropontolojik açıdan bakmayı önceliyor. Antropontolojinin sağladığı görme biçimiyle insan, bu kez eylemlerinde ve ilişkilerinde, eylemlerin ve ilişkilerin ortak paydalarında ele alınıyor; eylemleri ve ilişkileri anlamının ne denli zorlu bir iş olduğu üzerinde duruluyor.” **

Burada aslında bir başka yön daha ortaya çıkıyor: İnsanı, tıpkı kendi yapılanışında olduğu gibi, arada olan, dışdünya-düşünme-dil ya da insan-dünya-bilgi/bilgi olmayan arasında yer alan felsefi duruşla en iyi şekilde anlayabiliriz. Felsefi duruşla bağı olmayan bilgi bağlamları, her zaman eksik ve güdük kalmayla karşı karşıyadırlar. Gözden kaçırılmaması gerekenler davranışlar, eylemler, ilişkiler çerçevesinde özellikle

“felsefenin gör dedikleri”

dir.

** Betül Çotuksöken, *Felsefenin Gör Deddiği II: Antropontolojinin Işığında Etik ya da Ahlak Felsefesi*, İstanbul: Notos Kitap Yayınevi, 2021, s. 10.



Prof. Dr. Betül Çotuksöken
T.C. Maltepe Üniversitesi Rektör Yardımcısı

11. Sn.Muhammed Satılmış- Grupas Gelişim Kıdemli Yönetim Danışmanı

12. Sn.Nil Şenver- Acıbadem Sağlık Grubu Pazarlama ve Marka Yöneticisi

13. Sn.Nilgün Keleş-Sertrans Lojistik Kurucusu ve Yönetim Kurulu Başkanı

14. Sn.Noyan Özkaya- Kıdemli Yönetim Danışmanı/Yazar

15. Sn.Onur Ozan- Türkiye Finans Katılım Bankası Eğitim ve Geliştirme Departmanı Yöneticisi

16. Sn.Onur Sivrioğlu- Lider Kozmetik Fabrika Üretim Müdürü

17. Sn.Meliha Seyhan- Anka Bütünsel Yönetim Danışmanlığı Kurucusu

18. Sn.Kenan Telli- Lila Kağıt Satınalma ve Planlama Direktörü

19. Sn.Burak Ülgen – KPMG Etik ve Uyum Hizmetleri Kıdemli Müdürü

20. Sn.Ömer Arıkan- Hidromek Genel Müdür Yardımcısı

21. Sn.Banu Koç Çakan- BCC Kurucu Ortak, Duygusal Zeka Mentörü

4. Sn. Vahdet Deniz Akçaoğlu- Türkiye Finans Katılım Bankası Etik ve Mevzuat Takip Yöneticisi

5. Sn.Sibel Çetin- Alexion İlaç Uyum Direktörü

6. Sn.Meliha Seyhan- Anka Bütünsel Yönetim Danışmanlığı Kurucusu

7. Sn. Osman Bahri Turgut-Garanti BBVA Teftiş Kurulu Başkanı

8. Sn.Onur Sivrioğlu- Lider Kozmetik Fabrika Üretim Müdürü

9. Sn. Emre Akaslan- Hummel,Türkiye ve Güney Bölgesi Ticari Direktörü

10. Sn.Kenan Telli- Lila Kağıt Satınalma ve Planlama Direktörü

11. Sn. Cüneyt Tanrıverdi- Doğu Otomotiv İç Denetim Müdürü

12. Sn.Ersin Emir- QNB Finansbank Teftiş Kurulu Başkanı

13. Sn.Ömer Arıkan- Kervan Gıda CFO

14. Sn.Banu Koç Çakan- BCC Kurucu Ortak, Duygusal Zeka Mentörü

15. Sn.Muhammed Satılmış- Grupas Gelişim Kıdemli Yönetim Danışmanı

2021-2022 Eğitim Öğretim yılının Bahar döneminde 17.Dönemi yapılan Etik Lider Akademisi Afyonkarahisar Kocatepe ,Bahçeşehir, İstanbul Bilgi, Doğu, Galatasaray, Koç, İstanbul Kültür, Maltepe, Okan, Özyeğin, İzmir Bakırçay Üniversitelerinde okuyan mülakat ile sürece dahil edilen gönüllülerin katılımları ile 5 Nisan 2022 tarihinde 309 katılımcı ile başlayıp 31 Mayıs 2022 tarihinde 173 mezun vererek toplam mezun sayısını 3.433'e çıkartarak başarılı bir şekilde sona ermiştir. Bu dönem başarı yüzdesi en yüksek okulumuz %73 ile Özyeğin Üniversitesi olmuştur. Bu dönem 15 Gönüllü eğitmeniz bu süreçte bizlere destek vermiştir. 17.Dönem Etik Lider Akademisi Gönüllü Eğitmenleri

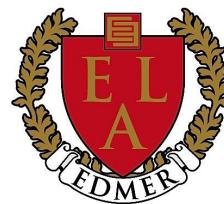
1. Sn.Nil Şenver- Acıbadem Sağlık Grubu Pazarlama ve Marka Yöneticisi

2. Sn. Betül Çotuksöken- Maltepe Üniversitesi Rektör Yardımcısı

3. Sn.Burak Ülgen – Rönesans Holding Etik ve Uyum Direktörü



Abdullah Yiğit Akbulut
EDMER Yönetim Kurulu Üyesi



Etik Lider Akademisi

Etik Değerler Merkezi Derneği'nin **ETİKA 2020 Ödülleri** **Sahiplerini Buldu**

Etik Değerler Merkezi Derneği (EDMER) tarafından etik değerlere önem veren şirketlerin ödüllendirildiği ETİKA 2020 Türkiye Etik Ödülleri Sektöründe Lider 23 Firmaya Verildi.

Etik Değerler Merkezi Derneği, her yıl geleneksel olarak etiğe önem veren şirketlerin ödüllendirilmesini, toplum önünde itibarlarının artırılmasını ve diğer şirketlerin de etik konusundaki duyarlılıklarını geliştirmek amacıyla "ETİKA Türkiye'nin En Etik Şirketleri Ödül Törenini" düzenlemektedir. Bu yıl 9. kez düzenlenen "ETİKA Ödül Töreni" ile 23 şirket ödül almaya hak kazandı. ETİKA ödülü için başvuran ve altı kategoride hazırlanan 109 soruyu yanıtlayan şirketler arasında, uluslararası etik standartlara göre yapılması gereken etik uygulamalara uygunlukları yüz üzerinden değerlendirilip yetmiş puandan fazlasını alan 23 şirket ETİKA 2020 Türkiye Etik Ödülü'ne layık görüldü.

Mars Lojistik Grup A.Ş.

Migros Ticaret A.Ş.

Mondelez International Türkiye

Novo Nordisk Sağlık Ürünleri Tic. Ltd. Şti.

Sertrans Uluslararası Nakliyat Tic. A.Ş.

Sun Tekstil San. Ve Tic. A.Ş.

Turkcell İletişim Hizmetleri A.Ş.

Türkiye Finans Katılım Bankası A.Ş.

T.Garanti Bankası A.Ş.

Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.

Bu yıl pandemi nedeniyle bir salon etkinliği düzenlenmemiş olup ödül alan şirketlerin plaketleri EDMER yönetim kurulu üyeleri tarafından ödül sahibi şirketlerin genel müdürlükleri ziyaret edilerek takdim edilmiştir.

**"ETİKA 2020 Türkiye Etik Ödüllerini"
almaya hak kazanan 23 şirketin isimleri
şöyle (alfabetik sırayla);**

Astranova Tarım Ticaret ve Sanayi A.Ş.

Axa Sigorta A.Ş.

Becton Dickinson Türkiye İth. İhr. Ltd. Şti.

CMS Jant ve Makina San. A.Ş.

DenizBank Finansal Hizmetler Grubu

Erkurt Holding A.Ş.

Gen İlaç ve Sağlık Ürünleri A.Ş.

Groseri Gıda ve İhtiyaç Mad. Tic. ve San. Ltd. Şti.

Groupama Sigorta A.Ş.

**Jones Lang Lasalle Gayrimenkul
Hizmetleri Tic. A.Ş.**

Kuveyt Türk Katılım Bankası A.Ş.

Küçüköğlü Holding

Lilly İlaç Tic. Ltd. Şti



