



T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
TASAVVUF ARAŞTIRMALARI ENSTİTÜSÜ
TASAVVUF KÜLTÜRÜ VE EDEBİYATI ANABİLİM DALI

İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN OLUŞTURULMASINDA
TASAVVUF İLMİNİN POZİTİF KATKISI

Ülkü BOZKURT

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Hatice Dilek GÜLDÜTUNA

İstanbul, 2021

TEZ SAVUNMASI SINAV TUTANAĞI



T.C.
ÜSKÜDAR
ÜNİVERSİTESİ

YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAVI TUTANAĞI

TASAVVUF ARAŞTIRMALARI ENSTİTÜSÜ

GENEL BİLGİLER

Öğrenci No	: 184401026		
Öğrenci Adı Soyadı	: ÜLKÜ ZORKUT		
Anabilim Dalı	: TASAVVUF KÜLTÜRÜ VE EDEBİYATI A.BD		
Tez Danışmanı	: DR. ÖĞR. ÜYESİ H. DİLEK GÜLDÜZUNA		
Tezin Başlığı	: İSGÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN OLUŞTURULMASINDA TASAVVUF İLMİNİN POZİTİF KATKISI		
Toplantı Tarihi	: 15.09.2021	Saati	: 18:00
Öğrenci Savunmaya	: ☒ Geldi		
Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili hükümleri uyarınca tez bilimsel olarak incelenmiş, adayın tez çalışmasını sunmasının ardından, adaya tez çalışması ile ilgili sorular yöneltilmiştir. ☒ Yapılan savunma sınavında adayın tez çalışması başarılı bulunarak KABUL edilmesine, ☐ Yapılan savunma sınavı sonunda tez çalışmasının DÜZELTİLMESİNE, düzeltme için adaya ay EK SÜRE verilmesine (en fazla 3 ay) ☐ Yapılan savunma sınavının sonunda tezin REDDEDİLMESİNE ☒ OY BİRLİĞİ ☐ OY ÇOKLUĞU İle karar verilmiştir. Savunmada Tezin Başlığı : ☐ Değişmedi ☐ Değişti Tezin Yeni Başlığı : ☐ Değişmedi Öğrenci Savunmaya : ☐ Gelmedi Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili hükümleri uyarınca yukarıda belirtilen tarih ve saatte Tez Savunma Jürisi toplanmış ancak ilgili öğrenci savunma sınavına gelmemiştir. Adayın tez çalışmasını Jüri önünde sunmadığı için yapılan değerlendirmeler sonunda adayın tez çalışmasıyla ilgili aşağıdaki karar, ☐ OY BİRLİĞİ İLE REDDEDİLMİŞTİR.			

Tez Sınavı Jürisi	Unvanı, Adı Soyadı	İmza
Başkan	PROF. DR. RESAT ÖNGÖREN	R. Öngören
Danışman Üye	DR. ÖĞR. ÜYESİ H. DİLEK GÜLDÜZUNA	D. Güldüzuna
Üye	PROF. DR. RESAT ÖNGÖREN	R. Öngören
Üye	DR. ÖĞR. ÜYESİ MUHAMMED ZEDİRHAN	M. Zedirhan
Üye		

[Tüm durumlarda jüri üyelerinin tez değerlendirme raporları gerekir.]

Sayı No :

Tarih : 15. / 09 / 20 21.

Yukarıda kimlik bilgileri belirtilen ve Anabilim Dalımız Yüksek Lisans Programı öğrencisinin Tez Savunma Sınav Tutanağı ve eklerinin Enstitü Yönetim Kurulunda görüşülmesi hususunda bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Not: Bu forma orijinal raporlar (bir nüsha) eklenecektir.

PROF. DR. EMİNE YENİTERE
Anabilim Dalı Başkanı
(Unvanı, Adı Soyadı, İmza)

TEŞEKKÜR

Tasavvuf, içsel bir yolculuktur. Benim bu yolculuğumda bana her daim eşlik eden, her zaman elimden tutan, ufkumu açan, yüksek lisans yapma konusunda beni cesaretlendiren, “Fetâ” ve “Hizmetkâr Lider”lik kavramlarını bizzat kendisi yaşayarak bizlere hâliyle öğreten çok kıymetli Hocam Cemâlnur Sargut’a kalbi şükranlarımı sunuyorum.

Çalışmalarım sırasında yapıcı destekleri ile beni teşvik eden ve her daim destek olup yol gösteren değerli danışmanım Sayın Dilek Ömürlü Güldütuna’ya, her biri birbirinden kıymetli olan, tüm Tasavvuf Araştırmaları Enstitüsü hocalarıma hürmetlerimi sunuyorum.

“Yolculuğun kendisi bizi mutlu eder, varılacak yer değil”. Bu cümle “Dingin Savaşçı” isimindeki bir filmin en can alıcı sahnesine ait bir replik. Yüksek Lisans süresince her hafta sonu Bursa – İstanbul yolculuğunda bana eşlik eden tüm yol arkadaşlarıma, evlerinde misafir gibi değil bir kardeş gibi olduğumu hissettiren, her zaman gülen yüzleriyle karşılayan, “ensâr”, “fütüvvet”, “ihlas” ve “îsar” kavramlarını bizzat yaşatarak öğreten sevgili büyüklerime ve arkadaşlarıma, Yüksek Lisans süresinde öğrendiğim ilmi, uygulama, aktarma ve hâl etme yönünde daima bana destek olan, “gayret et, yapabilirsin” diye cesaret veren Türkkad Bursa Şubesi Başkanı Sayın Aylin Uyar’a, her sınav öncesi kıymetli dualarını esirgemeyen tüm Türkkad Bursa Şubesi üyelerine teşekkür ediyorum.

Çalışma hayatımda birlikte çalıştığım değerli yöneticilerime, iş arkadaşlarıma, dünyada ve Türkiye’de işini layıkıyla yapmaya gayret gösteren tüm iş güvenliği uzmanı meslektaşlarıma, tezin yazımı ve düzenlenmesi sırasında desteklerini benden esirgemeyen sevgili yeğenim Batuhan Bozkurt’a, sevgili kardeşim Emel İnan’a ve her daim yanımda olan aileme çok teşekkür ediyorum.

Bu vesileyle 30 Ağustos Zafer Bayramı’nı bizlere armağan eden Gazi Mustafa Kemal Atatürk ve kahraman silah arkadaşları başta olmak üzere tüm şehitlerimize ve iş kazası sebebiyle bugüne kadar hayatını kaybeden tüm çalışanlara yüce Allah’tan rahmet diler, çalışmamızın hayırlara vesile olmasını niyaz ederim.

Ülkü Bozkurt

Bursa, 30 Ağustos 2021

ÖZET

Her yıl yaşanan iş kazaları nedeniyle binlerce insan yaşamını kaybetmektedir. İş kazalarını önlemek için çok fazla yasal ve kurumsal düzenleme yapılmasına rağmen, istatistik sonuçlarını incelediğimizde başarıya ulaşıldığını söylemek mümkün değildir. Bu bize sorunun yalnızca “teknik” boyutuyla ele alınmasının kâfi olmadığını, “insan” faktörünün de ciddi bir biçimde dikkate alınması gerektiğini düşündürür. Son yıllarda çalışma hayatında iş kazalarının önlenmesi için alınacak tedbirlerde “insan” faktörü ön plana çıkmaktadır. İş kazalarının önlenmesi için “iş güvenliği kültürü”nü oluşturmak birinci öncelik olmalıdır.

Tasavvuf, manevî bir eğitimidir. İslâm dininin “ihsan” boyutunu ve insanın terbiyesini merkeze alır. İnsanın iç dünyasında erdemli ve ahlâklı olma, faziletli davranma gibi arayışlarının tezahürü olan tasavvuf, bu kavramları tecrübe ile uygulaması yönüyle hayatı düzenleyen bir disiplin olarak kabul görmüştür. Tasavvuf kısaca “güzel ahlâk” olarak da tarif edilir. İş hayatında karşılaşılan ahlâkî bozukluklar, yasal gerekliliklerin tam olarak uygulanmaması, yöneticiler ile çalışanlar arasındaki iletişim kopuklukları ve çalışanların sorumluluk almak istememeleri gibi sorunların ortaya çıkışı bize tasavvufta önem kazanan ahlâk, birlik, adâlet ve fütüvvet gibi kavramların toplum yaşamımızdaki eksikliklerini düşündürmektedir.

İşletmelerde güvenlik kültürü bilincinin oluşturulması, sürdürülmesi ve güvenli davranışın tüm çalışanlara aktarılabilmesi güçlü bir liderin önderliğinde mümkündür. Bu çalışmanın amacı, “hizmetkâr lider”in iş güvenliği kültürüne etkisini vurgularken iş kazalarının önlenmesi ve iş güvenliği kültürünün yerleştirilmesini sağlamaktır.

Anahtar Kelimeler: İş Kazası, İş Güvenliği Kültürü, Tasavvuf, Fütüvvet, Fetâ, Hizmetkâr Liderlik

*Positive Contribution of Sûfi Science in the Creation of Occupational Safety
Culture*

ABSTRACT

Thousands of people die every year due to work accidents. Although many legal and institutional arrangements have been made to prevent work accidents, it is not possible to say that success has been achieved when we examine the statistical results. This shows us that it is not enough to deal with the problem only with the "technical" dimension, and the "human" factor should also be taken seriously. In recent years, the "human" factor has come to the fore in the measures to be taken to prevent occupational accidents in working life. Creating a "work safety culture" should be the first priority for the prevention of occupational accidents.

Sûfism is a spiritual education. It centers on the "bestowal" dimension of our religion and human education. Sûfism, which is the manifestation of man's search for being virtuous, moral and virtuous in his inner world, has been accepted as a discipline that organizes life in terms of applying these concepts with experience. The emergence of problems such as moral disorders encountered in business life, the incomplete implementation of legal requirements, the lack of communication between managers and employees and the unwillingness of employees to take responsibility make us think about the deficiencies of the concepts of morality, unity, justice and futuwwa in Sûfism in our social life. It is possible under the leadership of a strong leader to create and maintain the awareness of safety culture in enterprises and to transfer safe behavior to all employees. The purpose of this study, while emphasizing the effect of "servant leader" on safety culture, is to prevent occupational accidents and to ensure the establishment of safety culture.

Key Words: Work Accident, Safety Culture, Sûfism, Futuwwa, Fata, Servant Leadership

İÇİNDEKİLER

TEZ SAVUNMASI SINAV TUTANAĞI	i
TEŞEKKÜR	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
KISALTMALAR	vii
1. GİRİŞ.....	1
2. ÇALIŞMA HAYATI VE GÜVENLİK KÜLTÜRÜ.....	6
2.1. İş Güvenliğine İlişkin Genel Kavramlar.....	7
2.2. İş Güvenliği Kültürünün Önemi	18
2.3. İş Güvenliği Kültürünün Oluşturulmasında Sorumluluklar	24
2.4. İş Güvenliği Kültürünün Oluşturulmasındaki Problemler.....	27
2.4.1. Zihniyet Faktörü.....	28
2.4.2. Liderlik Faktörü	29
2.4.3. Yasal, Yönetimsel (İdarî) ve Ekonomik Faktörler	30
2.4.4. Ahlâki Yozlaşmaların Etkisi	31
3. TASAVVUF KÜLTÜRÜ VE HİZMETKÂR LİDERLİK	34
3.1. Tasavvuf Kültürüne Dair Önemli Kavramlar.....	34
3.2. İş Güvenliği Kültürü ve Tasavvuf Kültürü İlişkisi	53
3.2.1. İş Güvenliği Kültürü ve Tasavvuf Kültürünün Ortak Özellikleri	54
3.2.2 İş Güvenliği Sahasında Karşılaşılan Temel Problemlerin Tasavvufî Bakış Açısıyla İncelenmesi	60
3.2.2.1 Zihniyet Faktöründen Meydana Gelen Problemler	60
3.2.2.2 Ahlâki Yozlaşma Faktöründen Meydana Gelen Problemler	62
3.2.2.3. Liderlik Vasfının Eksikliğinden Meydana Gelen Problemler	64
3.2.2.4. Tasavvuf Kültürü açısından Yaşanan Problemlere Bakış	65
3.3. İş Güvenliği Kültürünün Oluşturulması ve Sürdürülmesinde Erdemli İnsan Faktörü ve Hizmetkâr Liderlik	76
3.4. Güvenlik Kültürü ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar ve Öneriler	88
4. SONUÇ.....	94
KAYNAKLAR.....	100

ÖZGEÇMİŞ.....	110
BİLİMSEL ETİK SAYFASI.....	112



KISALTMALAR

Age. : Adı geçen eser

Bk. : Bakınız

Böl. : Bölüm

Bs. : Baskı, basım

C. : Cilt

Çev. : Çeviren

Doğ. : Doğum tarihi

Drl. : Derleyen

DİA : Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi

hz. : Hazreti

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

İSG : İş Sağlığı ve Güvenliği

Krş : Karşılaştırınız

KKD : Kişisel Koruyucu Ekipman

No. : Numara

OECD : Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü bazen de İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı)

ö. : Ölüm tarihi

Ör. : Örnek

S. : Sayı

s. : Sayfa

s.a.v : Sallallahu aleyhi ve sellem

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu

Tar. : Tarih

TDV : Türkiye Diyanet Vakfı

ty. : Tarih yok

vb. : Ve başkası ve başkaları, ve benzeri, ve benzerleri, ve bunun gibi

WHO : Dünya Sağlık Örgütü

Yay. : Yayını, yayınları

yy. : Yüzyıl

1. GİRİŞ

Türkiye ve dünyada meydana gelen iş kazaları sonucunda çalışanlar ya yaşamını yitirmekte ya da uzuv kaybına uğramaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ne göre tüm dünyada her 15 saniyede bir çalışan hayatını kaybetmektedir. Ülkemizde ise 6 dakikada bir iş kazası yaşanmaktadır. Meydana gelen bu iş kazaları ülkede ve toplumda ekonomik ve sosyal anlamda olumsuz etkilere yol açmaktadır.

Mevcut durum sebebiyle çalışma hayatında İş Güvenliği Kültürü'nün oluşturulmasına dair temel sorunlar hem dünyada hem de Türkiye'de gündemi daima meşgul etmiş, bu kültürün oluşturulamadığı yerlerde maalesef acı sonuçlar kendini göstermiştir. Devletler iş güvenliğini sağlayan birincil paydaş olarak yasal düzenlemeler ve kanunlar yapmakla yükümlüdür. Çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmaları anayasal bir haktır. İnsan hayatını korumaya yönelik bu kanunların uygulama sorumluluğu ise ikinci paydaş olan işverenlere aittir. Devletin insan hayatını korumaya yönelik kurduğu iş güvenliği denetim sistemleri, ancak ve ancak sağlıklı bir şekilde hayata geçirilmesi ve işletilmesi durumunda iş kazalarını önleyebilir. Çalışanlar bu döngüde üçüncü paydaştır. İşveren tarafından verilen zorunlu iş güvenliği eğitimleri çerçevesinde güvenli davranış sergilemek ve karşılaştıkları güvensiz şartları işverene bildirmekle yükümlüdürler.

İnsan hayatını korumak amacıyla devletler ve şirketler tarafından çeşitli düzenlemeler yapılmış olsa da çoğunlukla başarısızlığa uğramalarının temel nedeni, alınan önlemlerin sadece teknik düzeyde olması ve insan faktörünün yeterli düzeyde ele alınmamış olması olarak gözükmektedir. Halbuki İş Güvenliği Kültürü'nün oluşturulmasında ve uygulanmasında çalışanın davranış ve tutumları, fikirleri, değerleri ve inançları da en az teknik konular kadar önem arz etmektedir.

1931 yılında kaza önleme ve sanayi güvenliğinin ilk öncülerinden Herbert William Heinrich (ö.1962) tarafından öne sürülen “domino teorisi” ne göre iş kazalarının %88'i güvensiz davranışlardan, %10'luk oranı güvensiz koşullardan, %2'si ise bilinmeyen sebeplerden meydana gelmektedir. Dolayısıyla çalışma hayatında iş

güvenliği kültürünün oluşturulmasında yaşanan problemlerin pek çoğu insan davranışı ve zihniyetinden kaynaklanmaktadır. Zihniyetten kasıt, “bana bir şey olmaz”, “kaderde varsa elden ne gelir”, “atın ölümü arpadan olsun” gibi hastalıklı düşünce yapılarıdır. Bu düşünce tarzının yanı sıra, liderlik vasıfları yeterli olmayan yöneticiler, ekonomik faktörler ya da yasal gerekliliklerin uygulanmaması da iş kazalarının oluşmasına zemin hazırlamaktadır.

Görülmektedir ki iş kazaları oluşumunda %88’lik etkiye sahip olan insan faktörünün başlı başına ve kapsamlı bir şekilde ele alınması ve irdelenmesi gerekmektedir. Kazalara sebebiyet veren bu sakıncalı davranış yapısının altında yatan nedenleri ve nasıl iyileştirilebileceğini araştırmak ve sadece teknik değil davranışsal iyileştirmelerle insan hayatını korumak zarureti ortaya çıkmaktadır.

Tasavvuf kelimesinin yüzlerce kaynakta farklı tanımları bulunmaktadır. En sık karşılaşılan anlam “Tasavvuf kâl ilmi değil hâl ilmidir” ya da “Tasavvuf ahlâk-ı zemîmeye, kötü huylara karşı devamlı mücâhededir” şeklindedir. Kısacası tasavvuf güzel ahlâk demektir. Tasavvufun nihai hedefi de “güzel ahlâk”a erişmektir. Cibril hadisinde “ihsân” mertebesi olarak adlandırılan bu seviyede insan, Allah’ı görüyormuşçasına yaşar. Yani hem işinde hem de gündelik yaşamışında özü sözü bir, ahlâklı ve vicdanlı bir tutum sergiler.

1.1. Tezin Amacı ve Önemi

Çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği konusu geçmişten günümüze hem ülkemiz hem de dünya ülkelerinde gittikçe önemi artan bir konudur. İş kazaları sonucunda meydana gelen kayıplar rakamlar üzerinden değerlendirildiğinde oldukça olumsuz bir tablo ortaya koymaktadır. Yukarıda zikredilen kavramlar ışığında bu çalışmanın gayesi iş güvenliği kültürünün tesis edilmesinde karşılaşılan insan faktörlü sorunlara tasavvuf gözlüğüyle bakmaktır. İş sağlığı ve güvenliği alanında devlet, işveren, iş güvenliği uzmanı ve çalışanların gerek iş kazalarının önlenmesinde gerekse İSG kültürünün oluşumundaki önemli rolü bulunmaktadır.

Bu tezde amacımız Tasavvuf ve iş güvenliği kültürünün odak noktası olan insan davranışlarını tasavvufî bakış açısıyla değerlendirmek, mevcut problemlere yeni bir çözüm arayışı getirmek ve çözüme büyük ölçüde katkı sağlayacak olduğunu düşündüğümüz hizmetkâr liderlik kavramını tasavvufî açıdan ele almaktır. İyi ve güzel olan ahlâka ve doğru davranışlara ulaşmak hem iş güvenliği problemlerine çözüm getirecek hem de beşer olmanın yanında insanın manevî dünyasına meşale olacaktır. Erdemli ve hakkâniyetli insan olmanın yolunu açacaktır. Dolayısıyla çalışanların bireysel farkındalığıyla erişilen mikro düzeyde olgunluk, beraberinde kurum ve kuruluşların evrimini sağlayarak makro düzeyde farkındalığa, devamında ise toplumsal kültür, devlet ve uluslara ulaşan makro düzeyde bilinçlenmeye ışık tutacaktır. İş güvenliği sorunlarını tasavvufî bir düzlemde ele alan bir çalışmaya daha önce rastlanmamıştır. Dolayısıyla yeryüzünde en kutsal değer insan hayatı olduğu düşünüldüğünde insan hayatını korumaya yönelik bu çalışmamız ile farkındalık serüveninde katkı sağlayabilmek nihai hedefimiz olarak düşünülmüştür.

1.2. Metod

Çalışmamızda Giriş bölümünü takip eden ikinci bölümde öncelikle iş güvenliğine ilişkin genel kavramsal çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda kültür, güvenlik, iş güvenliği, güvenlik kültürü, iş kazası ve davranış odaklı güvenlik kavramları açıklanmıştır. Bölümün ilerleyen kısımlarında iş güvenliği kültürünün önemi üzerinde durulmuş, iş kazaları sonucunda oluşan sosyal ve ekonomik maliyetler vurgulanmıştır. Devamında ise iş güvenliği kültürünün oluşturulmasında devlet, işveren ve çalışanların üzerlerine düşen sorumlulukların neler olduğu üzerinde durularak birtakım hukuksal sorumluluklar olduğu gibi ekonomik ve sosyal boyuttaki sorumluluklardan da bahsedilmiştir. Son alt başlıkta ise çalışma hayatında iş güvenliği kültürünün oluşturulmasında yaşanan problemler ele alınmıştır. Zihniyet faktörü, liderlik faktörü, yasal, yönetsel ve ekonomik faktörler, ahlâkî yozlaşmaların olumsuz etkileri ifade edilmiştir.

Üçüncü bölümde ilk olarak tasavvuf kültürüne dair önemli kavramlar açıklanmıştır. Daha sonra iş güvenliği kültürü ve tasavvuf kültürü ilişkisi üzerinde durulmuş

ardından iş güvenliği kültürü ile tasavvuf kültürünün ortak özellikleri açıklanmıştır. Zihniyet faktörü nedeniyle meydana gelen problemler, ahlâkî yozlaşma nedeniyle meydana gelen problemler, liderlik vasfının eksikliğinden meydana gelen problemler, tasavvuf kültürü açısından yaşanan problemlerin nedenleri ve iş güvenliğinde karşılaşılan temel problemler Fârâbî'nin *el-Medinetü'l-Fâzıla* isimli eseri ve Muhammed Sadık'ın *Risale-i Mahbub: Nefsin Şehirleri* isimli eseri de dikkate alınarak değerlendirilmiştir.

Son olarak, iş güvenliği kültürünün oluşturulması ve sürdürülmesinde önemli olduğu düşünülen erdemli insan faktörü ve hizmetkâr liderlik kavramı ele alınmıştır. İbn Arabî'nin *Tedbîrât-ı İlâhiyye* ve Hz. Mevlânâ'nın *Mesnevî* eserinden faydalanılarak çözüme yönelik yaklaşımlar ve öneriler verilmiştir.

Sonuç bölümünde ise hizmetkâr liderlik anlayışının, günümüzde çalışma hayatı ve güvenlik kültürü için önemi üzerinde durulmuş, insanî değerlerin daha büyük önem kazandığı günümüzde “hizmetkâr liderlik” anlayışının çalışma hayatına yeni bir bakış açısı kazandıracağı tezi değerlendirilmiştir.

1.3. Kaynaklar ve Araştırma Seviyesi

Bu yüksek lisans tezinde tasavvufî kaynaklar arasında özellikle Farabî'ye ait *el-Medinetü'l-Fâzıla*¹, Sadık Efendi'ye ait *Risale-i Mahbub: Nefsin Şehirleri*², İbn Arabî'nin *Tedbîrât-ı İlâhiyye*³ eseri ile Hz. Mevlânâ'nın *Mesnevî*⁴ eserinden faydalanılmıştır. Bunun dışında T.C. Anayasası, 6331 sayılı İş Güvenliği Kanunu ve İlgili Yönetmelikler, ILO İstatistiki verileri, TUIK (iş kazaları istatistikleri), Salih Dursun'a ait *İş Güvenliği Kültürü*⁵ eseri, Serpil Aytaç'ın, *İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi*⁶ ve Gizem Akalp & Nurettin

¹ Bk. Fârâbî, *İdeal Devlet (El-Medinetü'l Fâzıla)*, Ankara: Vadi Yayınları, 2004.

² Bk. Sadık, Muhammed, *Risale-i Mahbub: Nefsin Şehirleri*, İstanbul: Büyüyen Ay, 2013.

³ Bk. Konuk, Ahmed Avni, *Tedbîrât-ı İlâhiyye Tercüme ve Şerhi*, İstanbul: İz Yayıncılık, 2018.

⁴ Bk. Rifai, Ken'an, *Şerhli Mesnevi-i Şerif*, İstanbul: Kubbealtı Neşriyatı, 2000.

⁵ Bk. Dursun, Salih, *İş Güvenliği Kültürü*, İstanbul: Beta Yayınları, 2012.

⁶ Bk. Aytaç, Serpil, “İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi”, *Türk Metal Dergisi* 148, 2011.

Yamankaradeniz'in *İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi*⁷ isimli eserlerinden *İş Güvenliği Kültürü* sahasında birincil kaynak olarak yararlanılmıştır.

Bu çalışmada ana eser olarak İbn Arabî'nin *Tedbîrât-ı İlâhiyye* isimli eserinin, Avni Konuk tarafından yapılan şerhinden faydalanılmıştır. *Tedbîrât-ı İlâhiyye*'nin konusu siyaset ve ahlâk ilişkisi üzerinedir. Aristo'ya izafe edilen *Sırru'l-Esrâr* isimli felsefî siyaset kitabı devlet yönetimi esnasında dikkat edilmesi gereken hususlar ve tavsiyelerden oluşmaktadır. İbn Arabî ise eserinde hem devlet yönetimini hem de ferdin kemâl yönünden kendini terbiyesini anlatmaktadır. Sâlik'in mânevî kemalini elde etmek için göstereceği gayret ile devlet başkanının halkını yönetmek hususunda göstereceği gayret ve metod arasında bir paralellik kurulmuştur. Eserin Avni Konuk şerhinden faydalanılmasının temel nedeni işte bu mikro düzeyden makro düzeye geçişin ifadesidir.

Multidisipliner bir yaklaşım ile hazırlanmış olan tezimize ilişkin, konusu itibariyle benzeyen *İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Kader İnancının Etkileri*⁸ başlıklı sadece bir lisansüstü tez olduğu görülmüştür. Fakat bugüne kadar literatürde basılmış kitap, kitap bölümü, makale veya sunulan sözlü bir bildiriye rastlanmadığı gibi, "*İş Güvenliği Kültürünün Oluşturulmasında Tasavvuf İlminin Pozitif Katkısı*"nın sistemli ve detaylı incelendiği bir yayın da görülmemiştir. Ancak 2016 yılında "Hizmetkâr Liderlik" kavramının ele alındığı "1.Hizmetkâr Liderlik Zirvesi"⁹ yapılmış, bu zirveyi gerçekleştiren Sn. İlhami Fındıkçı'nın konuyla ilgili yayınladığı *Bir Gönül Yolculuğu: Hizmetkâr Liderlik*¹⁰ isimli kitaptan tezimizde de faydalanılmıştır.

Özellikle tasavvuf kavramının tefsirlerde incelenmesi amacıyla belli başlı klasik ve işârî tefsirlerden, ansiklopedi maddelerinden ve tasavvuf literatüründeki kitap ve

⁷ Bk. Akalp, Gizem ve Yamankaradeniz, Nurettin, "İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2013, 3 (2), 96-109.

⁸ Bk. Beyenal, Baskın, *İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Kader İnancının Etkileri*, Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2019.

⁹ Bk. Fındıkçı, İlhami, *1.Hizmetkâr Liderlik Zirvesi Konuşmalar Kitabı*, İstanbul: Değer Yayınları, 2017.

¹⁰ Bk. Fındıkçı, İlhami, *Bir Gönül Yolculuğu: Hizmetkâr Liderlik*, İstanbul: Alfa Yayınevi, 2012.

makalelerden ikincil kaynak olarak yararlanılmıştır. Kuran-ı Kerim’den alıntılanan ayetlerin Türkçe meâali için ise Diyanet İşleri Başkanlığı’nın Kur’an meâlî¹¹ referans alınmıştır.

2. ÇALIŞMA HAYATI VE GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

Ülkemizde güvenlik kültürü alanında yapılan çalışmalar her geçen gün artmakta ve güvenlik kültürü konusu zaman içerisinde daha da önem kazanmaktadır. Yıllar içerisinde iş kazalarının azaltılması ve engellenebilmesi için hem devletler hem de şirketler tarafından birçok düzenleme ve uygulama yapılmıştır. Fakat iş kazası istatistikleri yapılan bu uygulama ve düzenlemelerin çok da başarılı ve etkili olmadığını göstermektedir. Bu başarısızlığın en büyük sebeplerinden biri düzenlemelerin çoğunlukla teknik alanda yapılmasıdır. Bu düzenlemelerde, iş kazalarındaki insan faktörü ya göz ardı edilmiş ya da sıklıkla ikinci plana atılmıştır. Halbuki yapılan birçok çalışma, iş kazalarının yaklaşık %88’inin çalışanların güvenli olmayan davranışları nedeniyle yaşandığını göstermektedir. Bu sebeple iş kazalarının engellenebilmesinde çalışan davranışlarını belirleyen ve düzenleyen güvenlik kültürünün önemi büyüktür.¹²

İş güvenliği kültürünü ana hatlarıyla tanıtmaya ve problemleri ortaya koymaya ayırdığımız bu bölüm dört alt bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde tezle ilgili kavramsal çerçeve oluşturulmaya çalışılarak bu bağlamda; kültür, güvenlik, iş güvenliği, güvenlik kültürü, iş kazası ve davranış odaklı güvenlik kavramları açıklanacaktır. İkinci bölümde iş güvenliği kültürünün oluşturulmasının önemi vurgulanarak, iş kazaları sonucunda oluşan sosyal ve ekonomik maliyetler vurgulanacaktır. Üçüncü bölümde iş güvenliği kültürünün oluşturulmasında önemli rolü bulunan devlet, işveren ve çalışanların yetki ve sorumluluklarının neler olduğu üzerinde durularak bu aktörlerin hukuksal sorumluluklarının yanı sıra ekonomik ve sosyal boyuttaki sorumluluklarından da bahsedilecektir. Dördüncü bölümde ise

¹¹ Bk. Diyanet İşleri Başkanlığı Kuran Meali, “Elmalılı Hamdi Yazır”
<https://kuran.diyanet.gov.tr/mushaf> (e.t. 23.08.2021)

¹² Bk. Dursun, Salih, *Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama*, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Bursa 2011.

çalışma hayatında iş güvenliği kültürünün oluşturulması ve sürdürülmesi sırasında yaşanan problemlere değinilecektir. Bu bağlamda zihniyetten kaynaklanan faktörler, liderlik faktörünün etkisi, yasal, yönetsel, ekonomik faktörler ve ahlâki yozlaşmalar nedeniyle yaşanan problemler ortaya konulacaktır.

2.1. İş Güvenliğine İlişkin Genel Kavramlar

Çalışmanın bu bölümünde iş güvenliği sahasına ait temel kavramlara değinilerek, genel bir çerçeve oluşturulacaktır.

Kültür sözcüğü günlük hayatta oldukça farklı anlamları ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır. Hem Fransızca hem de Latince “culture” sözcüğünden alıntıdır. "Toprağı ekip biçme, tarım, terbiye, eğitim" anlamlarına gelmektedir. "Ekip biçmek, toprak işlemek" anlamına gelen “Colere” fiilinden türetilmiştir.¹³ Buradan hareketle kültür kavramı, insanın eğitim görerek tıpkı bir tarla gibi sürülüp ekilmesi ve düşünsel becerilerinin gelişmesi anlamını kazanmıştır. Daha sonra da bu kavram, toplumun sahip olduğu tüm entelektüel birikim anlamını kendisine katmak suretiyle günümüze kadar gelmiştir.¹⁴ Yapılan literatür araştırmalarında kültürün temelinde geleneksel görüş ve değerlerin hâkim olduğu görülmüştür.¹⁵

Günlük hayatımızda çok sık kullanılan “**güvenlik**” kavramı ilk olarak Amerikalı Psikolog Maslow’a (1908-1970) ait İhtiyaçlar Hiyerarşisi piramidinde karşımıza çıkmaktadır (Şekil 2.1). Piramitte ilk sırada fiziksel ihtiyaç, ikinci sırada ise güvenlik ihtiyacı yer alır. İnsan yaşamak için temel ihtiyaçlarını yerine getirdikten sonra güvende olmayı arzu eder. Güvenlik kavramı ayrıca; ‘emniyet içinde olma duygusu’ olarak da tanımlanmaktadır. Güvenlik, işletmelerde sadece teorik bilgi şeklinde kalmamalı, günlük hayatta uygulayabilmek için mutlaka kültür haline

¹³ “Kültür”, *Etimoloji Türkçe*,

<https://www.etimolojiturkce.com/arama/k%C3%BClt%C3%BCr> , (e.t.07.03.2021)

¹⁴ Krş. Aksu, Arda, *İmalat Sektöründeki Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansına Etkileri*, Kocaeli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İSG Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2019, 15.

¹⁵ Krş. Bozkurt, *Değişen Dünyada Sosyoloji*, 2005, 3.

getirilmelidir. Neticede güvenlik bilgiye dayanır, kültür ise; içselleştirilmiş ve bilgeliğe dönüşerek yaşama entegre edilmiş bilgidir.¹⁶



Şekil 2.1. Maslow'un Piramidi

İş güvenliği kavramı, farklı kaynaklarda çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Genel olarak “iş güvenliği”, bir işin yapılması sırasında oluşabilecek ve çalışanları etkileyebilecek tehlike veya risklerin ortadan kaldırılması ya da azaltılması amacıyla yapılan teknik veya organizasyonel çalışmalar olarak tarif edilmiştir.¹⁷ İş Güvenliğinin temel amacı çalışanı korumak, üretimin ve işletmenin güvenliğini sağlamaktır.¹⁸ İş kazalarını önlemek, yaşanan kayıpları ödemekten ya da kimi zaman ödenemeyecek kayıplara sebebiyet vermekten daha kolaydır. İşletmelerin kayıpları azaldığında üretimin devamlılığı ve verimliliği artarak ülke ekonomisine de pozitif katkı sağlayacaktır. İş güvenliğini sağlamak amacıyla bir işte var olan veya olası tehlikeleri öngörerek ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar yapılırken pek çok bilimden faydalanmak gerekir. Bu amaçla genel olarak mühendislik, tıp gibi fen bilimlerinden destek alındığı gibi ekonomi, istatistik gibi sosyal bilimlerden de yararlanılmaktadır. İş güvenliğinin sağlanması için yapılan sistemli çalışmalar sayesinde, bir çalışanın işe başlamasından, işten ayrılacağı süreye kadar yapacağı tüm işlerde vücut sağlığı ve bütünlüğü korunur.¹⁹

¹⁶ Krş. Aytaç, “İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi”, 2011, 30.

¹⁷ Krş. Başbuğ, *İş Hukuku*, 2005, 147.

¹⁸ Krş. Serin vd., “İş Güvenliği ve Sağlığı Yönetim Sistemi”, 2015, 49-50.

¹⁹ Krş. Akpınar, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Bursa: Ekin Yayınevi, 2014, 40; Erkan, Gamze, *İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin İşveren ve Çalışanlarda Davranış Değişikliği Etkinliği*, 2019, 5.

Güvenlik Kültürü, işyerlerinde çalışanların iş güvenliğine yönelik davranış, tutum ve inançlarını kontrol etmeye yardımcı olan araçtır. Güvenlik kültürünün amacı; çalışanın yaptığı işin içerdiği tehlikelerin farkına varmasını sağlarken iş kazası oluşturabilecek güvensiz davranışlardan kaçınmasını ve güvenli yaşamayı bir “yaşam biçimi” haline getirmesini temin etmektir.²⁰

İş kazalarını azaltmaya yönelik yapılan çalışmalarda, tehlikeleri kontrol edebilmek için genellikle, mühendislik bakış açısıyla teknik önlemler alınmıştır. Fakat yapılan literatür çalışmalarında iş kazalarının sebepleri incelendiğinde, yaklaşık %90 oranında çalışanların güvensiz davranışlarından kaynaklandıkları görülmektedir. Bu vesileyle iş kazalarının önlenmesinde sadece teknik önlemlerin yetersiz kaldığı anlaşılmış ve kazalarda “insan faktörüne” önem verilmeye başlanmıştır.²¹

İş güvenliğini iyileştirmek için yapılan tüm çalışmalar tarih boyunca üç dönemde incelenmektedir. Birinci dönemde İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) sadece teknik bir problem olarak düşünülmüş ve yalnızca güvenli makinelerin üretilmesine çalışılmıştır. 1800’lü yıllardan başlayarak 1900’lü yıllara kadar geçen bu dönemde bu bakış açısı değişmemiş 1900’lü yılların ortalarına kadar devam etmiştir. İkinci dönem olarak niteleyebileceğimiz 1900’lü yılların ortalarından itibaren, çalışanların yeteneklerini, bilgilerini ve motivasyonlarını arttırmaya odaklanılmış, üçüncü ve son dönemde yani 1980’lerden sonra ise kazaların kök sebebinin aslında insan hatasından kaynaklandığı vurgulanmıştır.²² 26 Nisan 1986 tarihinde Sovyetler Birliği’ndeki Çernobil Nükleer Santralinde gerçekleşen nükleer kazadan sonra güvenlik kültürü kavramı ilk defa ortaya çıkmış olup 1987’de OECD Nükleer Ajansı tarafından yayınlanan raporda kayda geçirilmiştir.²³ Bu rapora göre, yaşanan

²⁰ Krş. Akalp vd., “İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi,” 2013, 100.

²¹ Krş. Tomas vd., “A Cross-Validation of A Structural Equation Model of Accidents: Organizational And Psychological Variables As Predictors of Work Safety”, 1999, 49.

²² Krş. Antonsen, “Safety Culture: Theory, Method and Improvement”, *England: Ashgate Publishing Limited*, 2009, 9.

²³ Krş. Cox vd, “Safety Culture: Philosopher's Stone or Man of Straw? Work and Stress”, 1998, 190; Cooper, “Towards A Model of Safety Culture. Safety Science”, 2000, 113; Choudhry vd., “The

felaketin ortaya çıkmasının ana sebepleri örgütsel hatalara ve çalışanların kural ihlallerine bağlanmıştır.²⁴ Gerek Çernobil’de yaşanan kazada gerekse son yıllarda yaşanan tüm ciddi kazalarda, güvenlik kültürü önemli bir anahtar kavram olmuştur.²⁵ Güvenlik kültürünün yapısı aşağıda Şekil 2.2’de gösterilen dört basamaklı piramitte açıklanabilir.



Piramidin en alt bölümünde güvenlik değerleri kavramı, ikinci bölümünde güvenlik liderliği kavramı vardır. Bu basamakta vizyon, misyon, politika, prosedürler, çalışanın değerlendirilmesi ödül-ceza sistemleri ve liderlik uygulamaları bulunmaktadır. Piramidin üçüncü bölümü güvenlik iklimidir. Yani çalışanların güvenlik tutumları, algıları, tepkileri ve fikirleri yer alır. Piramidin en üst bölümünde ise, güvenli davranışlar (güvenlik performansı) mevcuttur. Güvenlik performansı; gözlemlenebilir güvenli davranışların bir yansımasıdır.

Bu piramidin basamaklarında yer alan konular organizasyonun her aşamasında içselleştirildiğinde oluşan kültür, doğru davranış biçimine dönüşecektir.²⁷ Daha evvel de vurgulandığı gibi; güvenli davranış, güvenlik kültürünün belirleyici

nature of safety culture: A survey of the state of the art”, 2007, 996; Tharaldsen vd., “A Longitudinal Study of Safety Climate on The Norwegian Continental Shelf”, 2008, 428.

²⁴ Krş. Yule, *Senior Management Influence on Safety Performance in the UK and US Energy Sectors*, 2003,1.

²⁵ Krş. Aytaç, “İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi”, 2011, 30.

²⁶ Krş. Patankar vd, “The Safety Vulture Perspective”, 2010, 100.

²⁷ ay.

anahtarı olarak nitelendirilir. Hatta genel olarak güvenli davranış güvenlik kültürünün temelini oluşturmaktadır. Güvenlik kültürü, çalışanların fiziksel çalışma ortamını risk analizleri ile güvenli hale getirirken inanç ve tutumlarını güvenlik bilgilerini arttırmak suretiyle şekillendirmeyi amaçlamaktadır. Bu tarz uygulamalar, zamanla güvenli davranışa ve nihayetinde de güçlü bir güvenlik kültürüne yol açacaktır.²⁸

Güvenlik kültürü kompleks ve çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Bu nedenle araştırmacılar tarafından birçok güvenlik kültürü modeli geliştirilmiştir. Hangi modelin daha etkin olduğu hakkında kesin bir bilgi bulunmasa da genelde kabul görmüş modeller şu şekilde adlandırılmaktadır; güvenlik kültürü olgunlaşma modeli,²⁹ karşılıklı güvenlik kültürü modeli,³⁰ güvenliğe yönelik tutumların tasarım modeli,³¹ toplam güvenlik kültürü modeli,³² güvenlik kültürü modeli³³ dir.

Güvenlik kültürü gelişimini açıklayan ve oldukça popüler bir model olan Bradley Eğrisi (Bradley Curve), toplam dört aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar sırasıyla reaktif, bağımlı, bağımsız ve tamamen bağımlı aşamalardır. Model açıklaması aşağıdaki Şekil 2.3’de görülmektedir. Bir kuruluş kendi güvenlik kültürünün hangi seviyede olduğunu eğriye bakarak kolayca derecelendirebilmektedir. Bu aşamalardan geçerek güçlenen güvenlik kültürü karşısında kaza oranlarında azalma öngörülmektedir.

²⁸ Krş. Chan, “A Safety Culture In Construction Business. Journal of Research in International Business and Management”, 2012, 336.

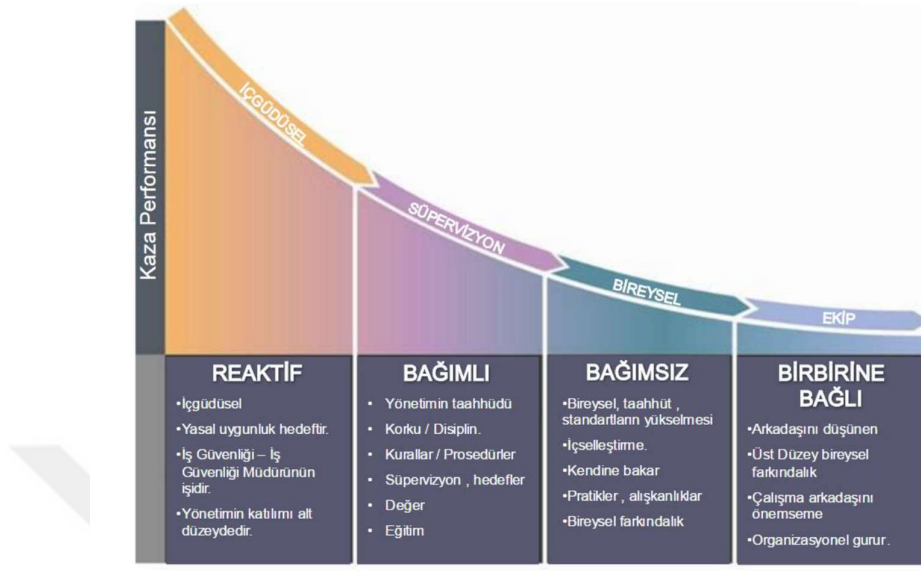
²⁹ Krş. Fleming, “Safety Culture Maturity Model”, 2000, 3-6.

³⁰ Krş. Cooper, “Towards a model of safety culture”, 2000, 36.

³¹ Krş. Cox, “The Structure of Employee Attitudes to Safety - A European Example”, 1991,5.

³² Krş. Geller, “Ten Principles for Achieving a Total Safety Culture”,1994, 19.

³³ Krş. Guldenmund, “The Nature of Safety Culture: A Review of Theory and Research”, 2000, 241.



Şekil 2.3. Bradley Eğrisi

- 1. Reaktif Aşama:** Bu seviyede, insanlar sorumluluk üstlenmezler. Kazaların oluşabileceğini kabullenmişlerdir. Güvenlik konusunda sorumluluk, İSG uzmanına delege edilir. İş güvenliği konusunda yönetimin bağılılığında genel bir eksiklik söz konusudur. Bu tip organizasyonlarda yönetimin güvenlik bağılılığının zayıf olması nedeniyle çalışanların güvenlik faaliyetlerine katılımı da zayıftır. Çalışanlar, güvenlik sorunlarının, risklerin/tehlikelerin raporlanması konusunda isteksizdir. Güvenlik konusundaki tüm yük, iş güvenliği uzmanının üzerindedir. İş güvenliği uzmanının astlarına sözünü geçirmesi, üstlerine gereklilikleri yaptırması mümkün olmamaktadır. Ölümle sonuçlanan bir iş kazası olduğunda herkes üzülmektedir. Kazaya neden olan konular ile ilgili önleyici aksiyonlar kaza sonrasında alınmaktadır. Kazayı önleyici düzenli çalışmalar ve uygulamalar yapılmamaktadır. Kaza zaman aşımına uğradıkça iş güvenliği algısı da buna bağılı olarak önemini yitirmekte yeni bir kaza olduğunda ise tekrar yükselmektedir.
- 2. Bağımlı Aşama:** Yöneticiler çalışanların güvenliği ve sağlığı konusunda kararlı ve adanmışlardır. Bütün idareciler sorumluluk alanlarının ve üzerlerine düşen görev ve yetkilerinin bilincindedir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm hedefler belirlenmiş olup, bu hedefler belirli aralıklarla takip edilir. Çalışan personelin belirlenmiş iş güvenliği kurallarına uyup uymadıklarını denetlemek için denetim mekanizması oluşturulmuştur. Düzenli iş güvenliği eğitimleri verilmektedir.

3. **Bağımsız Aşama:** Çalışanlar kendi sorumluluklarının farkındadırlar. Bu yüzden kaza oranı düşüktür. Bu aşamada artık çalışanlar iş güvenliğini içselleştirmişlerdir. İş güvenliğine ilişkin bilinç seviyeleri ve farkındalıkları yüksektir. Güvenli davranışlar alışkanlık haline dönüşmüştür. Hem yönetim ekibinin hem de çalışanların iş güvenliğine ilişkin kararlılığı ve adanmışlığı yüksek seviyededir. Çalışanlar kendilerini önemsedikleri için iş güvenliği kurallarına uygun hareket ederler.
4. **Birbirine Bağımlı Aşama:** Bu son aşamada iş güvenliği konusu tüm ekipler tarafından sahiplenilmiştir. Çalışanlar hem kendilerinin hem de diğer çalışanların sorumluluğunu üstlenirler. Sıfır kazanın ulaşılabilir bir hedef olduğuna inanırlar ve risklerin azaltılmasında sadece grup olarak çalışılırsa gerçekleştirilebileceğinin farkındadırlar. İş güvenliği sorumlulukları zorlama sebebiyle değil konuşarak ve ikna yoluyla yerine getirilmektedir. İş güvenliği konusu tüm çalışanlar tarafından içselleştirilmiştir. Yapılan faaliyetlere gönüllü katılım sağlanmaktadır. Kısacası bu aşamayı özetlersek iş güvenliğinin yaygınlaşmasında en üst seviye olarak düşünebiliriz.

Yukarda açıklanan modeli trafik kurallarına ilişkin bir örnek üzerinden açıklamak gerekirse;

- **Tepkisel aşama:** İnsanların trafik kazası yaşadktan veya ceza aldıktan sonra araçlarındaki emniyet kemerini belli bir süre takmaları,
- **Bağımlı aşama:** İnsanların trafikte, trafik polisinin konumlandığı bölgelere yaklaşırken emniyet kemerini takmaları,

- **Bağımsız aşama:** İnsanların emniyet kemerini trafik polisinden veya cezadan çekindikleri için değil, kendi iradeleriyle kendileri istediği için takması,
- **Birbirine bağımlı aşama:** Araç sürücüsünün hem kendi emniyet kemerini takması hem de aracın ön ve arka koltuklarındaki yolculara emniyet kemerini takmaları gerektiğini söylemesi ve taktırmasıdır.

Bu modele bağlı oluşturulan “Güvenlik Algısı Anketi”, çalışanların işletmelerdeki iş güvenliğine ilişkin algılarının değerlendirilmesinde ve güvensiz davranışlara neden olacak tutumların tespit edilmesinde kullanılır.³⁴ Bu modellerin kullanımı sonucunda, işletmelerdeki güvenlik kültürünün ölçülerek hangi seviyede bulunduğu belirlenir. Ölçüm işlemi; çalışanların gözlemlenmesi, grup görüşmeleri ve geçmiş kaza kayıtlarının incelenmesi şeklinde yapılabilir.³⁵ Bu uzun vadeli bir aşamadır. Fakat çalışanlarda güvenli davranışların alışkanlık haline dönüştürülmesi gerektiğinden, bu aşamanın uzun zaman alması normal olarak karşılanmalıdır.³⁶

Literatürde, güvenlik kültürü ikiye ayrılmaktadır. Negatif ve pozitif olarak adlandırabileceğimiz güvenlik kültüründe negatif yani olumsuz güvenlik kültürü; yapılan bir işteki riskleri fark etmemek veya var olan riskleri görmezden gelmektir. Pozitif yani olumlu güvenlik kültürü ise, bunların tersine bilinçli bir kültür tipi olarak kabul edilir. Kültür, genellikle görünen ve görünmeyen seviyede bir buzdağına benzetilir. Bu buzdağının görünen seviyesi o organizasyona dair semboller, kutlamalar, hikayeler, sloganlar, davranışlar, kıyafetler ve fiziki ortamı ifade eder. Buzdağının görülemeyen alt kısmı ise altta yatan değerleri kapsar. Bunlar varsayımlar, inançlar, tutum ve hisler şeklinde sıralanabilir.³⁷ Pozitif güvenlik kültürüne sahip olan kuruluşlar, buzdağının alt kısmıyla da ilgilenerek, alt

³⁴ Krş. The DuPont Bradley Curve, <https://www.consultdss.com/bradley-curve/> 2020; TCRP Report 174, “Improving Safety Culture in Public Transportation”, 2015, 18. (<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.675.3160&rep=rep1&type=pdf>); Kol, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Operasyonel Disiplin*, 2016, 54.

³⁵ Krş. Wiegmann vd., *A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research*, 2002, 13.

³⁶ Krş. Pillay, “Accident causation, prevention and safety management: a review of the state of the art”, 2015, 1839

³⁷ Krş. Donnell vd., *Institute of Public Administration Understanding and Managing Organisational Culture*, 2008, 4.; Dursun, *İş Güvenliği Kültürü*, 2012, 18.

ve üst kısımlar arasında bağlantıyı güçlendirmeye gayret ederler. Güvenlik kültürünün geliştirilebilmesi için, karşılıklı güven ve iletişimin önemli olduğuna dair ortak bir algı oluşturmak gereklidir.³⁸ Pozitif güvenlik kültürü sayesinde çalışanlara daha güvenli bir çalışma ortamı oluşturulur.³⁹

Güvenlik kültürüne sahip olan kurum ve işletmelerde bütün çalışanların güvenlik kurallarına her zaman uyduğu, çalışanların çevrelerinde tehlikeli bir durum ile karşılaştıklarında tehlikeyi ortadan kaldırmak için inisiyatif aldıkları, güvenlikle ilgili yapılan aktivitelere katılmaya istekli oldukları, ast ya da üst kademedeki tüm çalışanların açık bir iletişim içinde bulundukları, güvensiz bir durum ya da davranış yaşandığında azarlama veya disiplin cezası alma korkusu yaşamadıkları görülmektedir. Karşılaşılan güvensiz durumlar, sistemi iyileştirmek için birer fırsat olarak görülmektedir. Çalışanların güvenlikleri için gerekli bilgiler çeşitli eğitim programları ile sağlanmaktadır. Bütün çalışanlar, kendi işlerindeki tehlikeleri öngörebilmekte, gereksiz risk almamaktadır. Yöneticiler ise bilerek veya bilmeyerek çalışanlarının gereksiz yere risk almalarına sebep olmamaktadır. Güvenliğin sağlanabilmesi için düzenli bir geribildirim uygulanmakta ve bunun da yaşam biçimi olarak kabul edildiği görülmektedir. Güvenlik kültürüne sahip kurum ve işletmeler, bütün faaliyetlerdeki tehlikelerin yok edilmesine ve iş kazalarının önlenmesine odaklanmışlardır.⁴⁰

Güvenlik kültürünün oluşturulmasındaki en önemli etkenlerden biri güvenlik liderlerinin varlığıdır. Sadece güvenlik liderleri değil, onun dışındaki farklı yöneticilerin de güvenlik kültürünün oluşturulmasında önemli rolleri vardır. İşletmelerdeki üst kademe yöneticiler güvenlik politikasını belirlerken, orta ve alt kademedeki yöneticiler de hazırlanan güvenlik politikasının işletmenin tamamına yayılmasını, tüm paydaşlar tarafından kabul edilip benimsenmesini ve işletmenin

³⁸ Krş. Lee vd., “Assessing Safety Culture In Nuclear Power Stations”, 2000, 62.

³⁹ Krş. Muniz vd., “Safety Culture: Analysis of The Causal Relationships Between Its Key Dimensions”, 2007, 636.

⁴⁰ Krş. Ryan, “Shaping A Safety Culture”, 2000, 2.

tamamındaki tüm süreçlerde uygulanmasını sağlamaya çalışırlar.⁴¹ Sağlam bir güvenlik kültürünün tesis edilmesi yöneticilerin etkili liderlik özelliklerine bağlıdır. Yapılan çoğu çalışmalar göstermektedir ki; çalışanlar sadece denetlenme ve ceza korkusu ile güvenlik kurallarına uysalar bile, bu kaygı ortadan kalktıktan sonra güvensiz davranışları yeniden sergileyebilmektedirler. Dolayısıyla tüm çalışanların iş güvenliğini günlük hayatlarının bir parçası haline getirmeleri gerekir. Bunun için, liderlerin önderliğinde bir sistem kurulmalı ve güvenli davranışların oluşturulması sağlanmalıdır.⁴²

Güvenlik kültürü çalışmalarında konuyu sahiplenen yöneticiler hem çalışanların olumlu tutum ve davranış sergilemesinde hem de güvenlik yönetim sisteminin uygulanması, geliştirilmesi ve finansmanının sağlanmasında önemli bir etkiye sahiptirler.⁴³ Bununla birlikte yönetim, farklı seviyelerde farklı roller oynar. Yönetimin en üst seviyesi, güvenlik politikaları ve stratejilerle uğraşır. Orta seviye, temel olarak güvenlik prosedürleri oluşturulması ve uygulanması ile, ara kademedeki yöneticiler ise, üretim ekipmanlarının güvenli bir şekilde kullanımı ve gerektiğinde süreçlerin iyileştirilmesiyle uğraşır. En çok yük onlarıdır, süpervizör/amir buna örnek olarak verilebilir.⁴⁴

Güvenlik konusunda yönetimin üzerine düşen yegâne görev, güvenliğin her kademedeki desteklenmesidir. Yönetimin iş güvenliğine karşı olan hassasiyeti çalışanların doğru davranış sergilemesinde etkili bir tutumdur. Tabii ki pozitif bir güvenlik kültürünü geliştirebilmek için hangi seviye olursa olsun yöneticiye düşen sorumluluklar vardır. Yönetim ekibinin iş kazalarını ortadan kaldırmak için riskleri tespit ve elimine etmeyi görev edinmesi gerekir.⁴⁵

⁴¹ Bk. Wu vd., *Peççetin Safety Culture: Roles of the Employer, Operations Manager and Safety Professional*, 2010, 423-431.

⁴² Krş. Akdeniz, *Örgüt Kültürü ile Güvenlik Kültürü İlişkisinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İncelenmesi: Bir Maden İşletmesinde Uygulama*, 2018,118.

⁴³ Krş. Yule vd., *The Role of Management and Safety Climate in Preventing Risk-Taking at Work*, 2007,137.; Muniz vd., *Safety Culture: Analysis of The Causal Relationships Between Its Key Dimensions*, 2007, 636.

⁴⁴ Bk. Wu vd., *Predicting Safety Culture: Roles of the Employer, Operations Manager and Safety Professional*, 2010, 423-424.

⁴⁵ Krş. Zimolong vd., *Occupational Health And Safety Management*, 2006, 690.

İş kazası kavramının pek çok farklı tanımı mevcuttur. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş kazasını; “Önceden planlanmamış ve çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına ve/veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay” şeklinde tanımlamış olmasına rağmen Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün tanımına göre iş kazası "belirli bir zarar ve/veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay"dır.⁴⁶ Kısaca iş kazası, beklenmeyen bir zamanda meydana gelen, insana, üretim sürecine veya her ikisine birden zarar veren olay olarak ifade edilmiştir.⁴⁷

30 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe girmiş olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda ise iş kazası; “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenlen engelli hâle getiren olay” olarak tanımlanmıştır.⁴⁸ Fakat iş kazası sonuçlarına göre Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılacak işlemler için 16 Haziran 2006 tarihli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. Maddesi esas alınmaktadır.⁴⁹Buna göre iş kazası aşağıdaki gibi tanımlanmıştır:

- “Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenlen ya da ruhen engelli hâle getiren olay olarak ifade edilmiştir.”⁵⁰

⁴⁶ Krş. Özkılıç, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri*, 2005, 9.

⁴⁷ Krş. Dursun, *Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama*, 2011, 3.

⁴⁸ T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi, “6331 Sayılı Kanun”, e.t. 20.03.2021.

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6331&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

⁴⁹ Krş. Baloğlu, *İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu*, 2014, 3.

⁵⁰ T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi, “5510 Sayılı Kanun”, e.t. 20.03.2021

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5510&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

İşyerinde olan her olayın iş kazası olmadığı ve bunun belirli şartlar gerektirdiği vurgulanmıştır. 5510 sayılı iş kanunun ilgili maddesinde “sigortalı” kelimesine önemli bir vurgu yapılmaktadır. Eğer işçi sigortalı değilse başına gelen olay yasal olarak iş kazası kabul edilmemektedir.⁵¹

Davranış odaklı iş güvenliği, “Değer odaklı” veya “insan odaklı” olarak adlandırılan çalışmalardır. Çalışanların güvensiz davranışlarının ortadan kaldırılması veya azaltılması, güvenli davranışların içselleştirilerek yaşam biçimi haline getirilmesi amacıyla yapılan süreçtir.⁵²

2.2. İş Güvenliği Kültürünün Önemi

İş kazaları sonucunda, iş kazası yaşayan çalışan ya yaşamını yitirmekte ya da geçici veya sürekli olarak iş göremez hale gelmektedir.⁵³ Kaynağı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) olan istatistiksel verilere göre tüm dünyada her 15 saniyede bir çalışan ve her gün 6300 çalışan yaşamını, yapmış olduğu iş ile alâkalı kaza veya hastalık sebebiyle yitirmektedir. Bunun haricinde dünyada senede 317 milyon adet iş kazası yaşanmakta, meydana gelen iş kazalarında 2,3 milyondan çok çalışan hayatını kaybetmektedir.⁵⁴

Ülkemizde ise her 6 dakikada bir adet iş kazası yaşanmakta olup, her 5 saatte bir çalışan da maalesef yaşamını yitirmektedir. Ayrıca her 4 saatte bir çalışanın sakat kaldığı bilinmektedir.⁵⁵

Türkiye’de iş kazalarının resmi kayıtları SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) tarafından tutulmaktadır. Türkiye’de 2010 ile 2019 yılları arasında meydana gelen

⁵¹ Krş. Altundaş, “Kapitalist Üretim Tarzı ve İş Kazaları”, 2011,11.

⁵² Krş. Sungur vd., “Davranış Odaklı Güvenlik Yönetimi”, 2009,54.

⁵³ Krş. Dursun, *Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama*, 2011,4.

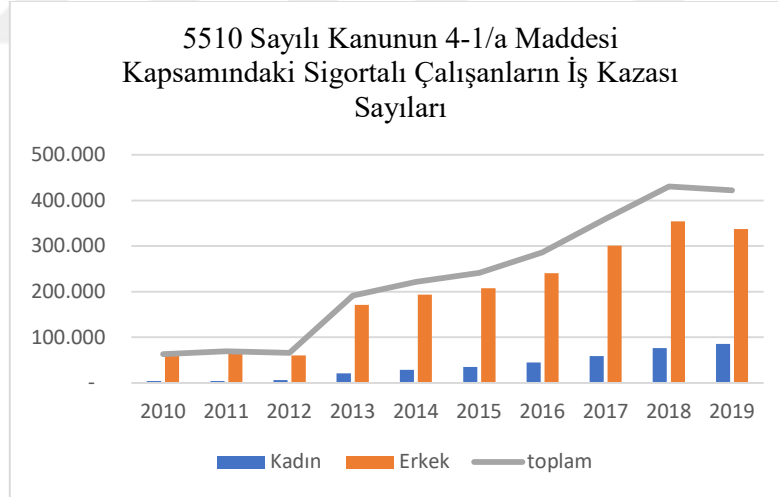
⁵⁴ Krş. Dursun, “İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranış Üzerine Etkisi”,2013,62.

⁵⁵ Krş. Gümüş, “Türkiye’de İş Kazalarının Ekonomik Maliyetleri ve Bir İş Kazası Örneği”,2009,3.

4A kapsamındaki sözleşmeli çalışanlara ait (zorunlu sigortalılar)⁵⁶ iş kazası verileri Tablo 1’ de ve Grafik 1’de gösterilmektedir.

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2010	3.892	59.011	62.903
2011	4.168	65.059	69.227
2012	5.781	60.090	65.871
2013	20.745	170.644	191.389
2014	28.174	193.192	221.366
2015	34.625	206.922	241.547
2016	44.953	241.115	286.068
2017	58.883	300.770	359.653
2018	76.677	354.308	430.985
2019	85.355	337.108	422.463

Çizelge 2.1. 5510 Sayılı Kanun’un 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Sigortalı Çalışanların 2010-2019 yılları arasında meydana gelen iş kazası sayıları⁵⁷



Şekil 2.4. 5510 Sayılı Kanun’un 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Sigortalı Çalışanların 2010-2019 yılları arasında meydana gelen iş kazası sayıları.⁵⁸

⁵⁶ Meslek Hastalıkları, <http://www.meslekhastaligi.org/sgk-istatistikleri-gorunmeyen-is-kazalari-ve-meslek-hastaliklari/> (e.t. 25.05.2021)

⁵⁷ Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Yıllık İstatistikleri, (e.t. 20.03.2021)
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari

⁵⁸ Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Yıllık İstatistikleri, (e.t. 20.03.2021)
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari

Yukardaki grafikte belirtilen mavi renk kadın çalışanları, turuncu renk erkek çalışanları, sürekli düz çizgi ise kadın ve erkek çalışanlara ait toplam iş kazası sayılarını ifade etmektedir. Çizelge 2.1 ve Şekil 2.4'te yer alan veriler incelendiğinde, Türkiye genelinde 2019 yılında toplam 422.463 adet iş kazası yaşandığı görülmektedir. Aynı yıl 85.355 kadın çalışan iş kazası geçirirken, 337.108 erkek çalışan iş kazası geçirmiştir. Çizelge ve şekil, iş kazası sayısının her geçen yıl artmış olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle 2019 yılı iş kazası sayısının 2012 yılına kıyasla 6 kat artmış olduğu gözlemlenmektedir.

Türkiye’de kayıt dışı istihdam yaygın olduğu için iş kazaları çoğu zaman kayda girmemektedir. 2013 yılındaki iş kazası sayısı 2012 yılındaki değerlerin 3 katıdır. Bu noktada “6331 Sayılı İş Kanunu’nun” 2012 yılında yürürlüğe girdiğini vurgulamak gerekir 2013 yılındaki bu anormal artışın sebebi ise mevzuattaki değişimin sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum 6331 Sayılı İş Kanunun getirmiş olduğu paradigma değişikliğinden kaynaklanmaktadır. Kanundan sonra tüm iş kazalarının bildirilmesi zorunluluğu getirilmiştir.⁵⁹ İş kazaları geçici iş göremezlik, sürekli iş göremezlik (kalıcı hasar) veya ölüm ile sonuçlanmaktadır.

Aşağıda gösterilen Çizelge 2.2 ’de ve aynı zamanda Şekil 2.5, Şekil 2.6 ve Şekil 2.7’de Türkiye’de 2010 ile 2019 yılları arasında meydana gelen iş kazalarının detayları mevcuttur.

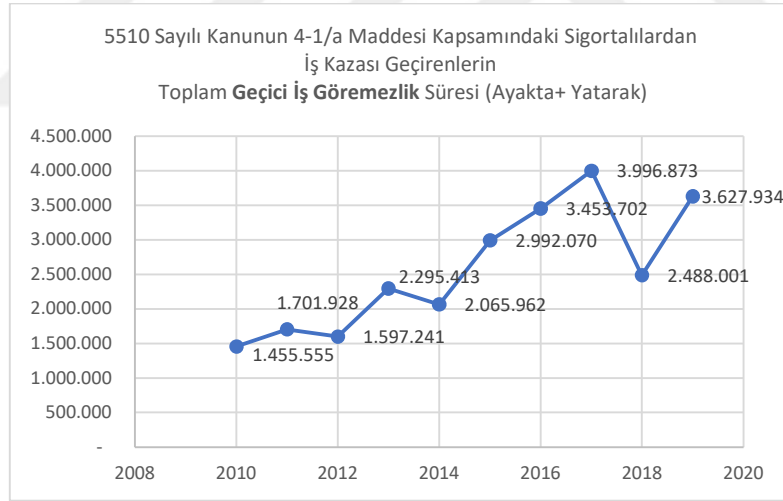
Çizelge 2.2 Türkiye’de 2010 ile 2019 yılları arasında oluşan iş kazaları sonucunda Geçici İş Göremezlik Süresi, Sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası sayıları ve iş kazası sonucu ölen kişi sayıları⁶⁰

⁵⁹ Yaman vd., *İş Kazaları ve Sonuçlarının Türkiye ve İstanbul Düzeyinde İncelenmesi*, 2020, 369.

⁶⁰ Kaynak: SGK Yıllık İstatistikleri, (e.t. 20.03.2021)

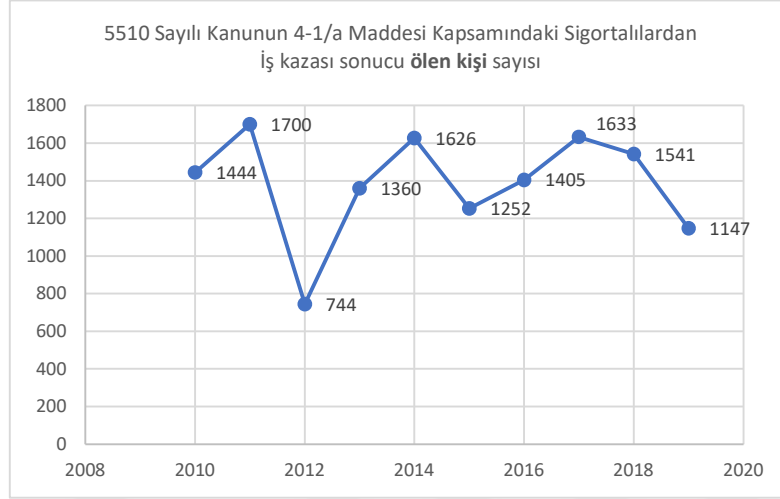
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari

Yıllar	5510 Sayılı Kanun'un 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Sigortalılardan İş Kazası Geçirenlerin Toplam Geçici İş Göremezlik Süresi (Ayakta+ Yatarak)	5510 Sayılı Kanun'un 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Sigortalıların Yıl İçinde sürekli iş göremezlik ile sonuçlanan kaza sayısı	5510 Sayılı Kanun'un 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Sigortalılardan İş kazası sonucu ölen kişi sayısı
2010	1.455.555	1.976	1444
2011	1.701.928	2.093	1700
2012	1.597.241	2.036	744
2013	2.295.413	1.586	1360
2014	2.065.962	1.421	1626
2015	2.992.070	3.433	1252
2016	3.453.702	4.447	1405
2017	3.996.873	3.987	1633
2018	2.488.001	3.773	1541
2019	3.627.934	4.318	1147

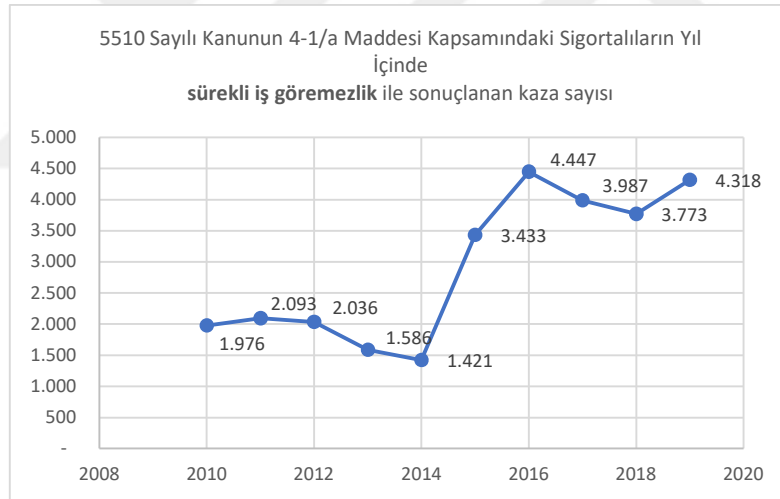


Şekil 2.5. 5510 Sayılı Kanun'un 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Sigortalılardan İş Kazası Geçirenlerin Toplam Geçici İş Göremezlik Süreleri (Ayakta+ Yatarak)⁶¹

⁶¹ Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Yıllık İstatistikleri, (e.t.20.03.2021)
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari



Şekil 2.6. 5510 Sayılı Kanun'un 4-1/a maddesi kapsamındaki sigortalılardan iş kazası sonucu ölen kişi sayısı⁶²



Şekil 2.7. 5510 Sayılı Kanun'un 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Sigortalıların Yıl İçinde sürekli iş göremezlik ile sonuçlanan kaza sayısı⁶³

Grafiklerin de gösterdiği gibi yıllara göre kaza sayılarında ciddi artış görülmektedir. Halbuki iş kazalarının büyük oranda önlenebilir olduğu yapılan araştırmalarda

⁶² ay.

⁶³ ay.

görülmektedir. Bu sonuçlardan, 2012 yılında çıkan İş Güvenliği Kanunu'nun yeterinde amacına ulaşmadığı anlaşılmaktadır.⁶⁴

İş kazaları çalışan sağlığını direkt veya dolaylı olarak etkilediği gibi üretim sürecini de aynı şekilde negatif yönde etkilemektedir. İşveren ve işçinin birincil olarak etkilendiği ciddi sosyal ve ekonomik maliyetler ülke ekonomisi ve toplumu da olumsuz yönde etkilemekte olup sonuçları bakımından da ciddi sosyal ve ekonomik etkilere maruz bırakmaktadır.⁶⁵ Sosyal Güvenlik Kurumu'nun tespit ettiği iş gücü kayıp oranına göre kazazedeye sürekli iş görmezlik geliri bağlanmaktadır. Eğer kaza ölüm ile sonuçlanırsa harcama yükü daha da artmakta, iş kazası sonucu hayatını kaybeden sigortalı çalışanın hak sahiplerine düzenli gelir bağlanmaktadır. SGK bu giderleri ilgili kanun uyarınca, kusur oranına göre işverene rücu ettirme hakkına sahiptir. Bu sebeple SGK'ya eklenen yük kısmen azalsa da toplumda belli bir oranda maddi ve manevi bir yük olarak karşılık bulmaktadır. Eğer sigortalı çalışan hayatını kaybettiye, eşi ve çocukları için manevi sorunlar meydana gelmektedir.⁶⁶

Bedensel, ruhsal ve sosyal açıdan zarar görmüş olan çalışanların çaresizlikleri ve yaşadıkları acı kayıplar, yakın çevrelerini de etkilemektedir. Çalışanlar üzerinde psikolojik gerginlik ve stres oluşturabilmektedir.⁶⁷

İşletmeler açısından iş kazalarının yarattığı en temel olumsuzluklar; iş gücü kaybı, kayıp saat ve hasarlı makinelerin çalışmamlarından kaynaklanan ekonomik kayıplar şeklinde sıralanabilir. Devlet yönetimi açısından iş kazalarının ekonomik boyutuna baktığımızda iş kazaları sonucu oluşan işgücü kaybı sosyal güvenlik harcamalarının artması anlamına gelir. Çünkü iş kazası yaşayan çalışanlar ülkenin ekonomisine ya daha az katkı sağlayabilecek ya da belirli bir süreliğine hiç katkı

⁶⁴ Krş. Yaman vd., *İş Kazaları ve Sonuçlarının Türkiye ve İstanbul Düzeyinde İncelenmesi*, 2020, 375.

⁶⁵ Krş. Demirebilek, vd., *Türkiye'de İş kazalarının Oluşumunda Etkili Olan Faktörler: Etkili Olan Faktörler: Ampirik Bir Uygulama*, 2006, 82.

⁶⁶ Krş. Yaman vd., *İş Kazaları ve Sonuçlarının Türkiye ve İstanbul Düzeyinde İncelenmesi*, 2020, 373.

⁶⁷ Krş. İş Gücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, 2000, 86.

sağlayamayacaktır. Bu süreçte işçinin çalışmadığı sürenin ücreti, devlet tarafından karşılanacak olup milli gelir kaybına sebebiyet verecektir.⁶⁸

Güvenli bir iş ortamı oluşturmak hem sosyal açıdan hem de işletmelerin maliyetlerini düşürmeleri açısından çok önemlidir. İşletmelerin İSG için yaptığı harcamalar sayesinde kaza riski minimum seviyeye düşmektedir. Bunun haricinde iş gücü kayıpları azaldığı için işletmenin hem verimliliği hem de kâr oranı artmaktadır. İş kazası sonucu meydana gelen maddi giderlerin maliyeti, kazaları önlemek için yapılacak olan harcamanın 4 ile 10 katı üzerindedir.⁶⁹ İş kazaları, sebep oldukları insanî boyuttaki acının yanı sıra zaman, iş gücü, makine, ekipman, malzeme, bitmiş ürün kaybına da yol açmaktadır. Çalışanların verimliliğini ve motivasyonu önemli ölçüde azaltmaktadır.⁷⁰

Tehlikelerin kazaya sebebiyet vermesini önlemek için ya tehlikeler kaynağında önlenmeli ya da ortadan kaldırılmalıdır.⁷¹ Mevcut riskleri minimum seviyeye indirecek olan ergonomik tasarım, KKD (Kişisel Koruyucu Donanımlar) kişisel koruyucu ekipman kullanımı ve özellikle de yönetim ve çalışanlar tarafından konunun sahiplenilmesi büyük önem arz etmektedir.⁷² Kazaları önlemenin kazanın maliyetini ödemekten her zaman daha kolay olduğunun unutulmaması gerekir. İş güvenliği kültürünü yaratmak ve yerleştirmek için yapılacak olan İSG çalışmalarını maddi bir yük olarak gören düşünce kalıbını tamamen kırmak gerekmektedir.⁷³

2.3. İş Güvenliği Kültürünün Oluşturulmasında Sorumluluklar

Bu bölümde İş Güvenliği Kültürünün oluşturulmasında rolü bulunan Devlet, işveren ve çalışanların hukuksal sorumlulukları ile ekonomik ve sosyal boyuttaki sorumluluklarına değinilecektir.

⁶⁸ Krş. Uçak, *Çalışanların Yönetime Katılması Alanı Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği*, 2011, 38.

⁶⁹ Krş. Saraç, *İş Sağlığı Ve Güvenlik Kültürü Algısının İş Tatmini İle İlişisinin İncelenmesi*, 2016, 28.

⁷⁰ Krş. Yılmaz, “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları: Türkiye’de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma”, 2010, 153.

⁷¹ Krş. Akalp vd., “İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi”, 2013, 108.

⁷² Krş. Kılış, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*, 2011, 203.

⁷³ ay.

Güvenlik Kültürünün oluşturulmasında rolü olan ilk paydaş devlettir. İş güvenliğine ilişkin kanun, tüzük, yönetmelik gibi diğer hukukî düzenlemelerin oluşturulması ve yayınlanması devletin yükümlülüğündedir. Çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışması anayasal bir haktır. Devlet oluşturduğu yazılı kuralların mevzuatta belirtilen şekilde uygulandığını kontrol edebilmek için ayrı bir denetim sistemi kurmalıdır. Daha sonra kurulan bu denetim sistemi ile iş güvenliği çalışmalarının işverenler tarafından uygun yürütülüp yürütülmediğini denetlemelidir.

İSG ile ilgili konularda devletin oluşturduğu yasal çerçevede, başta Anayasa olmak üzere, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6098 sayılı Borçlar Kanunu ve diğer yönetmelikler bulunmaktadır. Bunların tamamı işveren ve işçiyi bağlayıcı niteliğe sahip kurallar bütünüdür.

Türkiye’de 1982 yılında yayınlanan Anayasa’nın 50. ve 56. maddeleri İSG ile ilgilidir. TC. Anayasasının 50. maddesinde “Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz” denilmektedir. Bu maddeyle çalışma hayatının gerekleri açıklanır. TC. Anayasasının 56. maddesi ise “Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir” der. Bu maddeye göre çalışma alanlarının çalışanlar için sağlıklı koşulları oluşturacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

Türkiye’de İSG ile ilgili çalışmalar, 6331 sayılı İSG Kanunu ve bu kanuna bağlı yönetmelikler ile yürütülmektedir. İSG Kanunu’nun amacı çalışanlar için güvenli bir çalışma ortamı tesis edilerek iş kazalarının azaltılmasını sağlamaktır. İSG Kanununda taraflar, işçi, işveren ve devlet olarak belirlenmiş olup her birinin sorumluluk ve yükümlülükleri kanunda detaylı olarak açıklanmaktadır.

İSG’nin sağlanmasında önemli ikinci paydaş işverendir. 6331 sayılı İSG Kanunun 4. Maddesi tamamen işveren için genel yükümlülükleri tanımlar. Kanuna göre güvenli bir çalışma ortamında olması gereken tüm tedbirleri almak işverenin yükümlülüğündedir. İşyeri ile ilgili risk değerlendirmesi yapmak/yaptırmak ve bu

Çalışmaların maliyetini karşılamak yine işverene ait bir sorumluluktur. İşveren İSG hizmetlerini yürütmek üzere ya yetkili kişi veya kurumlardan hizmet alabilir ya da kendi çalışanlarından birisini iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi olarak görevlendirebilir. Fakat dışarıdan hizmet alması işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Eğer kanunda istenen vasıflara kendisi sahipse bu hizmeti kendisi de yürütme hakkına sahiptir (işletmenin tehlike sınıfına uygun olması ve çalışan sayısı da dikkate alınmak şartıyla).⁷⁴

Eğer işverenler İSG Kanununun ilgili maddelerini ihlal ederlerse bir takım idari para cezalarıyla; iş kazası kaynaklı tazminat ödemeleriyle, hatta işyerindeki faaliyetlerin durdurulması gibi sorunlarla yüz yüze gelebilirler.⁷⁵

nc paydaş ise çalışanlardır. 6331 sayılı İSG Kanunun 19. Maddesinde alışanların yükümlülükleri aşağıdaki biçimde tanımlanmıştır:

Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye dşrmemekle yükümlüdür.

Çalışanlar işverenden aldıkları zorunlu İSG eğitimleri ışığında, çalışma ortamındaki tüm makine/ekipmanları doğru ve talimatlarda belirtildiği gibi güvenli bir şekilde kullanmak zorundadır. Her alışan, işveren tarafından temin edilen KKD'leri (iş güvenliği gözlüğü, iş güvenliği ayakkabısı, kulaklık, maske vb.) doğru biçimde takmak, iş güvenliğini riske atan durumlar varsa işverene derhl bildirmek, çalışan temsilcisiyle iş birliği yapmak zorundadır.⁷⁶

İş kazalarının sayısını kabul edilebilir bir seviyeye indirmek sadece yasa ve yönetmeliklerin uygulanması ile başarılabilecek bir konu değildir. Mevzuatın haricinde İSG kültürü oluşturabilmek için ciddi şekilde eğitim verilmesi, düzenli denetimlerin yapılması, sosyal diyaloga önem verilmesi gereklidir. Günümüz

⁷⁴ Krş. Erkan, *İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin İşveren ve alışanlarda Davranış Değişikliği Etkinliği*, 2019, 9.

⁷⁵ Krş. Akyiğit, *İş Hukuku*, Ankara, 2010, 250.

⁷⁶ Krş. Erkan, *İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin İşveren ve alışanlarda Davranış Değişikliği Etkinliği*, 2019,11.

çalışma hayatında kültürü oluşturan temel unsurları, çalışanların davranışları, tutumları, inançları, değerleri, iş yapma şekilleri ve alışkanlıkları olarak tanımlayabiliriz.⁷⁷ Kurumsal kültür kavramı, son zamanlarda çok fazla ilgi görmeye ve değer bulmaya başlamıştır. Kendilerine has ve güçlü bir kültürü olan kurumların hem kalıcı hem de başarılı olduğu su götürmez bir gerçektir.

Kültür üzerinde sosyal çevrenin etkisi büyüktür. Aynı zamanda toplumsal değerler kurumların kültürel yapılarını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu anlamda, psikolojik, sosyal ve dinî/manevi değerler kurum kültürünün oluşmasına ve şekillenmesine katkıda bulunurlar.⁷⁸ Kişinin hem kendisinin hem başkalarının can güvenliğine verdiği önem, risk ve zaman algısı, bireyler ve kurumların güvenlik kültürünü belirleyen temel parametrelerden bazılarıdır.⁷⁹

2.4. İş Güvenliği Kültürünün Oluşturulmasındaki Problemler

Çalışma hayatında iş kazalarının önlenmesi ve azaltılması için pek çok çalışma yapılmıştır. Başta teknik önlemler olmak üzere birçok yasal düzenlemeler yürürlüğe konmuştur. Fakat istatistiklere yansıyan yaşanmış iş kazaları incelendiğinde, bugüne kadar gerçekleştirilen bu düzenlemelerin çok da yeterli olmadığı görülmektedir. Karşımızda duran sorunu yalnızca “teknik” ya da “yasal” açıdan ele almak yeterli değildir. “İnsan” boyutunun teknik boyuttan daha da fazla önemli olduğu görülmektedir.⁸⁰ İş kazaları çoğunlukla çalışanların bilgi veya eğitim eksikliğinden, saha denetim eksikliğinden, gerekli ekipman olmamasından, dikkatsizlik ve ilgisizlikten meydana gelmektedir.⁸¹

Konu hakkında 1931 yılında kaza önleme ve sanayi güvenliğinin ilk öncülerinden Herbert William Heinrich (ö.1962) Heinrich tarafından “domino teorisi” adı verilen bir teori öne sürüldü. Buna göre; iş kazalarının %88’i çalışanların güvensiz

⁷⁷ Krş.Tolan, *Toplum Bilimlerine Giriş*, 1991, 243.

⁷⁸ Krş. Erdem, “Liderlik ve Kurum Kültürü Etkileşimi”, 2009, 207.

⁷⁹ Bk. Akyürek vd., “Türkiye’de Güvenlik Kültürü Düzeyi ve Bunu Etkileyen Toplumsal Kültür Öğeleri”, 2015, 166.

⁸⁰ Krş. Dursun, *İş Güvenliği Kültürü*, 2012, 153.

⁸¹ Krş. Sawacha vd., “Affecting Safety Performance on Construction Sites”, 1999, 309.

davranışlarından meydana gelmektedir. Güvensiz koşullardan meydana gelen kazalar ise %10 luk bir oranı kapsarken geri kalan %2'lik oran bilinmeyen nedenlerden oluşur.⁸² Yapılan araştırmalara göre oluşan kazalarda insan davranışlarının ciddi payı bulunmaktadır. Bu yüzden %88 gibi ciddi bir oranı oluşturan “insan” faktörünün daha detaylı ve kapsamlı bir şekilde ele alınması gereklidir.⁸³

Çalışma hayatında iş güvenliği kültürünün oluşturulmasında yaşanan problemler, gözlem ve tecrübeler ışığında sırasıyla; zihniyetten kaynaklanan faktörler, liderlik faktörünün etkisi, yasal, yönetsel ve ekonomik faktörler ve ahlâki yozlaşmalar olarak gruplandırılabilir.

2.4.1. Zihniyet Faktörü

Güvensiz davranışlardan kaynaklanan iş kazalarının nedenleri, sektörel bazda değişiklik gösterse de temelinde acelecilik ve dikkatsizliğin olduğu söylenebilir.⁸⁴ Türkiye’de çalışanların büyük çoğunluğu; “Daha önce de yaptım bir şey olmadı”, “Bana bir şey olmaz”, “Atın ölümü arpadan olsun”, “Eski köye yeni adet getirme”, “Kaza işte olacağı varmış”, “Kaderde varsa elden ne gelir?” gibi kaderci bir anlayış üzerine kurulu klişeleşmiş deyimleri kullanırlar. Bu bakış açısı, çalışanın bilinçaltına yerleşmekte ve çalışanda hastalıklı bir iş güvenliği kültürü algısı oluşturmaktadır. Neticede, toplum içerisinde kendi canını düşünmeden riske atarak güvensiz hareketlerde ve davranışlarda bulunan çalışanlar, işyerleri açısından sorun oluşturmaktadırlar. Güvenlik kültürü konusunda ilerleyebilmek için öncelikle çalışanların psikolojik arka planları çok iyi analiz edilmelidir. Literatür araştırmalarında güvenlik kültürünün çok boyutlu bir kavram olduğu anlaşılmaktadır. İş kazalarını azaltmanın çözümü olarak güvenlik kültürünün işletmelerde oluşturulması gerektiğine dikkat çekilmelidir.⁸⁵

⁸² Krş. Seo, “An Explicative Model of Unsafe Work Behavior”,2005,187.

⁸³ Krş. Akalp vd., “İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi”, 2013,98.

⁸⁴ Krş. Çelikkol, *İş Kazalarında Ruhsal Etmenler*,1977, 28.

⁸⁵ Krş. Fernández vd., “Safety culture: Analysis of the causal relationships between its key dimensions”,2007, 627.

Çalışanlar iş güvenliğine aykırı davranış ve bu davranışların sonuçlarını takdir-i ilahî olarak yorumlayarak sorumluluktan kaçma eğilimindedirler. Bazı insanların “Ne yazıldıysa o olur” düşüncesi gereksiz risk almalarına sebebiyet verirken, kader ve şansın hayatlarının temel belirleyicisi olduğunu düşünmektedir. Bazıları ise yaşadıkları her olayı, kendilerinin kontrol ettiği sonucuna varırlar.⁸⁶ Burada şans ve kader kavramı, kimi insanlar tarafından tamamen yanlış anlaşılmış, başlarına gelecek tehlike ve riskler karşısında oldukça cesur davranma eğilimi göstermelerine sebep olmuştur. Hatta iş kazasını önlemeye yönelik alınan tedbirler karşısında dahi başlarına gelecek olayların kaçınılmaz olduğunu bu nedenle de bu tedbirlerin çok da anlamlı olmadığını düşünürler. Bu tarz davranış bir tür kaçış noktası olarak görülebilir. Böylelikle kişiler kendi yaşamının sorumluluğunu başkalarına veya Allah’a yükleme eğilimindedirler.⁸⁷ Kadercilik eğilimi ile ilgili literatürde çeşitli incelemeler yapılmıştır. Bu incelemeler neticesinde görülmüştür ki kadercilik, risk almayı arttırmakta, tehlikelere karşı önlem almayı ise azaltmaktadır.⁸⁸ Dolayısıyla yanlış anlaşılmış kaderciliğin iş güvenliği kültürünün yerleşmesine izin vermeyen bir anlayış olduğu açıkça görülmektedir.⁸⁹

2.4.2. Liderlik Faktörü

İSG ile ilgili konularda kimi yöneticilerin çalışanlara destekleri maalesef sadece sözlü ifadelerden öteye gitmemekte, gerekli kaynaklar ayrılmamaktadır.⁹⁰ Negatif kültür özellikleri sergileyen işletmeler ortaya çıkan yeni fikirleri veya riskleri iş yükü olarak algılar ve yok sayarlar. Bazen de süreç ve sistemlere yönelik şikâyetler sonrasında bireylerin ya da sistemin hatalarının gizlendiği, yeni fikir ve önerilerin dikkate alınmadığı görülebilmektedir. Bu bakış açısına sahip yöneticiler zamanla ataletle kapılmakta ve işletmede körlük yaşayabilmektedirler. Bu tarz negatif

⁸⁶ Krş. Şeşen vd., “Kontrol Odağının Çalışanların Nezaket ve Yardım Etme Davranışlarına Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”,2006,159.

⁸⁷ Bk. Koeing vd., “Future Time Orientation, Social Class and Anomia. Social Behavior and Personality”, 1981,123-127.

⁸⁸ Krş. Kaya vd., “Kadercilik Eğilimi Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, 2015, 937.

⁸⁹ Krş. Dursun, *İş Güvenliği Kültürü*,2012, 153.

⁹⁰ Krş. Kol, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Operasyonel Disiplin*, 2016, 31.

kültürlerde, görmedim, duymadım, bilmiyorum anlamına gelen “üç maymunu” oynamak tercih edilen bir davranış modeli olarak benimsenmiştir.⁹¹

2.4.3 Yasal, Yönetimsel (İdarî) ve Ekonomik Faktörler

Türkiye’de iş kaza sayılarının ve bunun sonucunda gerçekleşen ölüm oranlarının yüksek olmasının ana sebepleri arasında yasal, idarî ve ekonomik faktörler bulunmaktadır. Bu kısımda mevcut yasal düzenlemeleri çalışma hayatında uygulamaya geçirmeyen ve mevcut yasaların uygulanmasını denetlemeyen bir devlet bürokrasisinden söz etmek gerekmektedir. Ülkemizdeki iş kazaların büyük çoğunluğu insan emeğinin ağırlıklı olarak kullanıldığı ve ucuz işgücü arzının mevcut olduğu işletmelerde gözlenmektedir. İşsizlik oranının yüksek olduğu çalışma hayatı şartları, çalışanların çalışma ortamındaki riskleri sorgulamasını, bunları dile getirmesini ve gerektiğinde işten ayrılmasını engellemektedir.⁹²

Mevzuattan Kaynaklanan birtakım sorunlar da yaşanmaktadır. 6331 sayılı İSG Kanununa bağlı olarak 38 adet yönetmelik çıkarılmıştır. Özellikle uygulamaların toplum tarafından kabul edilmesi konusunda zaman zaman ciddi sorunlar yaşanmıştır. Sahada uygulaması yapılan teknik önlemler ya da makine manipülasyonlarını engellemek amaçlı yapılan denemeler bir yandan işin uygulamasında yaşanan sorunların belirlenmesini sağlarken bir yandan da iş sağlığı ve güvenliği kültürü yetersizliği nedeniyle yasal uygulamaların kabul görmesi hususunda sıkıntılar yaratmıştır. Bu sorunlar kanunun bazı uygulamalarının yürürlük tarihinin ertelenmesine neden olmuştur. Bazı konularda birden fazla kez erteleme yapılması kamuoyunda ümitsizliğe yol açsa da bazı açılardan ertelemelerin faydalı olduğu yönler de bulunmaktadır. Özellikle kamuda İSG profesyoneli sayısındaki yetersizlikler, ülkemizdeki hekim sayısının yetersizliği vb. durumlar yürürlük tarihinin ertelenmesindeki başlıca nedenlerdir.

⁹¹ Krş. Akyürek vd., “Türkiye’de Güvenlik Kültürü Düzeyi ve Bunu Etkileyen Toplumsal Kültür Öğeleri”,2015,170.

⁹² age.176.

Kurumsal yapılanmadan kaynaklanan sorunlardan bahsedecek olursak ülkemizin iş kazalarında ciddi kayıplar yaşamasının önemli sebeplerinden biri, yapılan denetimlerin yetersiz olması ve işverenlerin İSG önlemlerini gereksiz masraf olarak görmesidir.⁹³ İşverenler açısından iş sağlığı ve güvenliği maliyetlerini kabullenmek pek kolay olmamaktadır. Caydırıcı olmayan ceza miktarları sebebiyle, işverenler bazen tedbir almaktansa verilecek cezayı ödemeyi göze almaktadır. Cezaların caydırıcılığının olmadığı noktada kanunda yer alan para cezasının herhangi bir işlevi yoktur. Dolayısıyla işveren kazaya sebebiyet verecek olan olumsuz koşulları gidermektense cezayı ödemeyi tercih etmektedir.⁹⁴

2.4.4. Ahlâki Yozlaşmaların Etkisi

Ahlâki yozlaşmalar, toplumsal düzensizliklerin sebebi olarak değerlendirilebilir. Toplumun iş gücünü meydana getiren çalışanların hem teknik açıdan bilgili hem de ahlâk bakımından kalifiye olması gereklidir. İş ahlâkına uygun davranış sergilemeyen meslek mensuplarının topluma faydadan çok zararı olacaktır.⁹⁵

Bütün bu bilgiler ışığında güvenlik kültürünün pozitif yönde oluşmasını engelleyen unsurlar yapılan çeşitli araştırmalarda aşağıdaki şekilde özetlenmiştir:

- İşverenin, iş güvenliği uzmanının işine müdahalesi, uzmanın bağımsız çalışamaması, çalışma süresinin yetersizliği, uzmanların maaşlarını çalıştıkları şirketlerden alıyor olması neticesinde bağımsız hareket edememesi⁹⁶
- İş güvenliği uzmanlarının ağır yükümlülüklerinin olması fakat buna karşın yeterli yetki ve yaptırım güçlerinin bulunmaması⁹⁷
- İşverene İSG uzmanları tarafından bildirilen önerilerin yerine getirilmemesi
- Verilmeyen eğitimler ve sınavların veriliyor gibi gösterilmesi

⁹³ Krş. Taşkiran, G., “Güvencesiz İş Güvenliği Uzmanları, Piyasalaşan İş Güvenliği: Bir Alan Araştırması”, 2016, 1760.

⁹⁴ Krş. Çalışma Grubu Onbirinci Kalkınma Planı Raporu, 2019-2023, 2018, 31.

⁹⁵ Krş. Uras, “Çalışanlara Göre İşyerlerinin Sadece % 24,8’i İş Etiğine Özen Gösteriyor”, 2003. Milliyet Gazetesi. 11.11.2003. <http://www.milliyet.com.tr/2003/11/11/business/bus09.html>

⁹⁶ Bk. Aslan vd., “İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunlarına Yönelik Bir Saha Araştırması”, 2016, 1321-1340.

⁹⁷ Krş. Keçeci, “İSG Hizmetlerinin Yürütülmesinde Yeni Bir Model Önerisi”, 2019, 54.

- İşyeri ziyaretleri yapılmadan işçilerin sağlık gözetimlerinin yapılmış gibi gösterilmesi
- İşveren tarafından gerekli İSG ekipmanlarının sağlanmaması
- Yetersiz devlet kontrolü sonucu önemslenmeyen güvenlik uygulamaları
- İşçilerin aşırı güven kaynaklı “bana bir şey olmaz” zihniyeti
- İSG uzmanları arasında ciddi eğitim ve uygulama farklılıkları
- Piyasada standart işçi başı İSG hizmet bedelinin olmayışı, Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri (OSGB) arasındaki müşteri ve fiyat rekabeti sonucu işverenin zorunlu İSG hizmetinden ziyade ucuz fiyata odaklanması
- İşverenin Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri (OSGB)’ne ücret ödeyici olarak müdahalesi
- Sektörde sigortasız çalışanların fazla olması
- Yabancı uyruklu kayıtsız çalışanlar
- 18 yaşın altında ve tecrübesiz çalışanlar
- Ruhsatsız işler ve çalışma izni olmayan yapılar ve binalar
- İş başı eğitimi almadan elektrik gibi riskli işlerde çalışma
- Geç saatlere kadar çalışma
- İş veren veya taşeron tarafından uygulanan proje tarihli erken bitirme baskısı
- Meydana gelen iş kazalarının raporlanmaması ve bildirilmemesi
- İşveren ve kazazede ailesi arasındaki anlaşmaya bağlı olarak bazı iş kazalarının farklı bildirilmesi, iş kazalarını arttıran tehlike ve risk kaynakları ve belirsizliklerdir.⁹⁸

Çalışma hayatında güvenlik kültürünü ana hatlarıyla tanımaya ayırdığımız bu bölümün ilk kısmında, tezle ilgili kavramsal çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda, kültür, güvenlik, iş güvenliği, iş güvenliği kültürü, iş kazası ve davranış odaklı güvenlik kavramları açıklanmıştır. İkinci kısımda, iş güvenliği kültürünün oluşturulmasının önemi üzerinde durularak, iş kazaların hem işçi hem işveren hem ülke ekonomisi hem de toplum açısından yarattığı maliyetler vurgulanmıştır.

⁹⁸ Krş.Aslan vd.,“Türkiye’de Uygulanan Mevcut İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi Yeterli mi?”, 2018,34.

Üçüncü kısımda, iş güvenliği kültürünün oluşturulmasında önemli rolü bulunan devlet, işveren ve çalışanların üzerlerine düşen sorumlulukların neler olduğu üzerinde durulmuştur. Bir takım hukuksal sorumluluklar olduğu gibi ekonomik ve sosyal boyuttaki sorumluluklardan da bahsedilmiştir. Dördüncü ve son olarak ise, çalışma hayatında iş güvenliği kültürünün oluşturulmasında yaşanan problemlere değinilmiştir. Bir taraftan çalışanların aşırı kendine güvenmeleri, diğer taraftan mevzuattan kaynaklanan sorunlar, yanlış kadercilik anlayışı ve en önemlisi de ahlâki deformasyon hakkında örnekler verilerek yaşanan problemler ortaya konulmuştur.

Sistemde yaşanan sorunlar ve sonuçları, insan faktörünün önemini ve güçlü/etkili lidere olan ihtiyacı açıkça göstermektedir. Güçlü liderlik tarzının kurum kültürünün oluşmasında en önemli etkenlerden biri olduğu bilinmektedir. Kurumda güçlü lider ile karşılaşan çalışan, liderin kişiliğini modelleme yoluna gider. Bu durum, kurumda iş güvenliği kültürünü yerleştirmede olumlu veya olumsuz etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Modelleme yoluyla öğrenilen davranışlar, kurum çalışanları için de örnek teşkil ederek zamanla kurum kültürüne dönüşür. İş kazalarının önlenmesi için liderin adalet ve doğru davranış kriterlerini içselleştirmiş olması büyük önem arz etmektedir. Çalışanlar ancak bu sayede yani rol model aldığı lidere güven duyarak iş güvenliği kültürünü yaşatabilirler.

3. TASAVVUF KÜLTÜRÜ VE HİZMETKÂR LİDERLİK

3.1. Tasavvuf Kültürüne Dair Önemli Kavramlar

Dil, insanın fikir ve hislerini, inanç ve kanaatlerini ifade etmesinin en önemli aracıdır. Lakin, insan bu hususları dil aracılığı olmadan daha başka yollarla da anlatma imkanına sahiptir. Mesela yazı, resim, karikatür, bazı semboller ve işaretler bu maksatla kullanılır. Kişi işaret, tavır ve haliyle, duruşu ve bedeniyle de kendini ifade edebilir. Hâl dili, beden dili, gönül dili denilen dil türleri bunlardan bazılarıdır. Bazı durumlarda insan maksat ve meramını, fikir ve hislerini bu yollarla daha açık ve seçik bir şekilde anlattığından “Hâl (davranış, tutum, tavır) dili kal (söz) dilinden daha açık daha anlamlı ve daha nettir” denilmiştir. Tasavvufun da diğer ilim ve sanatlarda olduğu gibi kendine özgü bir dili yani terimleri mevcuttur. Tasavvufî mânâları, bilgileri fikirleri ve kavramları ifade etmek için kullanılan bu ortak dili öğrenmeden tasavvufî eserleri veya sûfîlerin konuşmalarını doğru anlamak mümkün olmaz.⁹⁹

Bu bölümde tasavvufun çeşitli tarifleri ele alınacak ve bu tarifler ekseninde tasavvufun kapsamı ana hatlarıyla ortaya konulacaktır. Bunun yanında tasavvuf kültüründe çok yaygın olarak kullanılan ve konumuz açısından önemli olduğunu düşündüğümüz ihsan, ahlâk, tâkva, fütüvvet, îsar, fetâ, ahi, ahilik, kalp, nefis, ruh, akıl ve tevekkül kavramları kısaca ele alınacaktır. Bu kavramların hem sözlük mânâları açıklanacak hem de Kur’an ve hadislerde ne şekilde geçtikleri ve günlük hayatımızdaki önemleri üzerinde durulmaya çalışılacaktır.

Tasavvuf kelimesinin sözlükteki anlamına bakıldığında Arapça “sûf” yani “yün” kökünden türemiş olduğu düşünülmektedir. İlk dönemlerde âbidler (ibadet eden, kulluk eden kimseler) ve zâhidler¹⁰⁰ yün elbise giymeleri sebebiyle sûfî ismi ile anılıyorlardı. Yün elbise tevazûnun sembolüydü. Bu hayat biçimini anlatmak amacıyla “sûf” kelimesinden “tasavvefe” (yün giydi) fiili türetilmiştir. Daha sonra

⁹⁹ Krş. Uludağ, *Tasavvufun Dili*, 2016, 17-18.

¹⁰⁰ Zâhid: dünyayı terk edip dinin emirlerine çok titizlikle riâyet eden kimse.

bu görüş anlam bakımından toplumda uygun bulunduğu için bu şekilde kabul edilmiştir.¹⁰¹

Tasavvuf kelimesi çeşitli kaynaklarda yüze yakın şekilde tarif edilmiştir. Sözlükte en sık kullanılan anlamlarına bakıldığında şu tanımlarla karşılaşılmaktadır:

- “Tasavvuf kâl ilmi değil hâl ilmidir”
- “Tasavvuf ahlâk-ı zemîmeye (kötü ahlâk), kötü huylara karşı devamlı mücâhededir.”
- “Tasavvuf yâr olup bâr (yük) olmamaktır.”¹⁰²

Çağımızın büyük yazar ve mutasavvıflarından olan Sâmiha Ayverdi tasavvufu; “Tasavvuf dilde hiçbir şey, gönülde her şeydir. Kalbi dünya sevgisinden kesip Hakk’ın muhabbetine bağlamak ve Resûlullâh’ın fiil, kavi ve ahlâkına uyup yoluna gitmektir.”¹⁰³ şeklinde târif etmiştir.

Bundan başka literatürde geçen tasavvuf tanımlarından bahsedecek olursak;

- “Tasavvuf, iyi huylara sahip olmak, kötü huylardan kaçınmaktır. Halka ahlâklı, Hakk’a karşı ise doğru olmaktır.”
- “Tasavvuf; kul’un ihsân vasfını kazanmasının yollarını gösteren bir ilimdir.”¹⁰⁴
- “Tasavvuf’un başı “ilim”, ortası “amel” ve sonu “ihsandır.”¹⁰⁵
- “Tasavvuf insanın, kendi iç âlemine inmesi ve dış âlemindeki sırlarına ulaşması için izlediği düşünce ve amel sistemidir.”¹⁰⁶
- “Tasavvuf kâl ilmi değil hâl ilmidir.”¹⁰⁷

Tanımların çokluğu bu tanımları yapan sûfîlerin manevî hâl ve mertebeleri doğrultusundaki deneyimlerini ifade etmesinden kaynaklıdır. Dolayısıyla

¹⁰¹ Öngören, “Tasavvuf”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, <https://islamansiklopedisi.org.tr/tasavvuf> (e.t. 14.04.2021).

¹⁰² Krş. “Tasavvuf”, *Kubbealtı Lugati*, <http://www.lugatim.com/s/tasavvuf> (e.t.19.04.2021)

¹⁰³ ay.

¹⁰⁴ Krş. Cebecioğlu, *Tasavvuf Terimleri ve Deyimleri Sözlüğü*, 2014, 475.

¹⁰⁵ Krş. Kaşani, *Tasavvuf sözlüğü*, 2015, 135-136.

¹⁰⁶ Krş. “Tasavvuf”, *Kubbealtı Lugati*, <http://www.lugatim.com/s/tasavvuf> (e.t.19.04.2021)

¹⁰⁷ ay.

mertebeye, hâl'e özgü ya da kişiye özgü pek çok tanım ortaya çıkmıştır. Bu nedenle tanımların sayısının sûfilerin sayısı kadar fazla olduğu belirtilir.¹⁰⁸

Tasavvuf İslâm'ın manevî ve derûnî boyutudur. Bu hayat biçimini kabul ederek içselleştiren kişilere “sûfî” veya “mutasavvıf” denir. Tasavvufun temel meselesi Allah'ı çokça anarak, kalbi manevî olarak arındırma ve nefsi terbiye etmektir. Tasavvufî anlayışın temelinde bulunan Allah sevgisi ve Allah korkusu unsurları birbirini tamamlayıcıdır. İslâm'a göre Allah ve kulları arasında karşılıklı bir sevgi bulunduğu gibi kulların da “Allah korkusu”, sevmekten kaynaklı bir çekinmedir.¹⁰⁹

Tasavvufun ana gayesi insanda yavaş yavaş değişiklikler yaparak, kişiye ruh olgunluğunu yani “ihsan” bilincini kazandırmaktır.¹¹⁰ Farklı bir deyişle Müslümanları “Kâmil İnsan” seviyesine ulaştırmaktır. İnsan-ı kâmil, “ihsân mertebesine ulaşmış kişidir. Nefsini bir takım tasavvufî yöntemlerle terbiye eden, farklı bir ifadeyle onu kötü özelliklerinden arındırarak güzelleştirmiş kişidir. Hz. Peygamber (s.a.v)'in izinden giderek, O'nun ahlâkı ile ahlâklanmıştır. Hak ve Hakikat için çalışarak halka hizmet etmeyi kendine görev edinmiş bir gönül eridir.¹¹¹

İhsan kelimesi “hüsn” kökünden türetilmiştir. “Güzel olmak” demektir. “Başkasına iyilikte bulunmak” ve “yaptığı işi en iyi şekilde yapmak” anlamlarında kullanılmaktadır. Kulun Allah için duyduğu büyük saygı, sadakat ve itaat halinin sonucunda ortaya çıkan iyi davranışları kapsar.¹¹² Ebû Hüreyre'den aktarılan hadiste Hz. Peygamber (s.a.v); *İhsan, Allah'ı görür gibi ibadet etmendir. Sen O'nu görmüyor olsan da O seni görmektedir*¹¹³... buyurmuştur. Bu hadis İslâm düşünce geleneğinde “**Cibril Hadisi**”¹¹⁴ olarak bilinmektedir. Bu hadise göre dinde üç temel

¹⁰⁸ Öngören, “Tasavvuf”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, <https://islamansiklopedisi.org.tr/tasavvuf> (e.t. 14.04.2021)

¹⁰⁹ Krş. Öngören, *Tasavvuf*, 2011, 10-11.

¹¹⁰ Krş. Cebecioğlu E, *Tasavvuf Terimleri ve Deyimleri Sözlüğü*, 2014, 36.

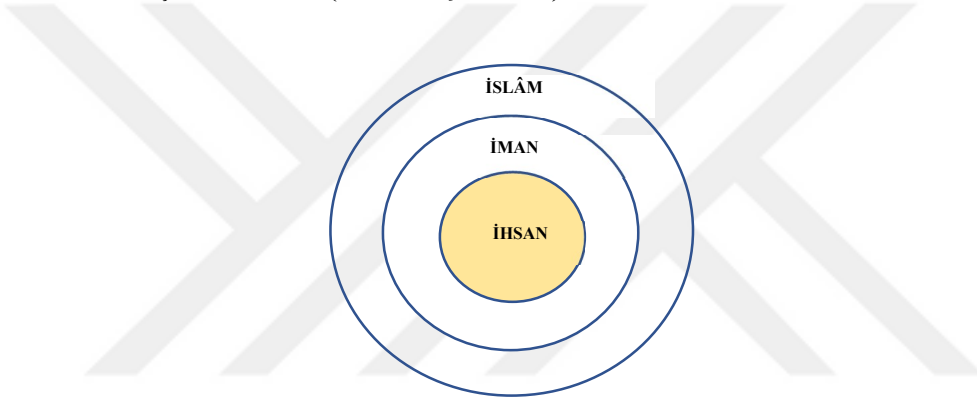
¹¹¹ Krş. Güner, “Tasavvufun Konusu ve Gayesi”, 2017, 20-21.

¹¹² Çağırıcı, “İhsan”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, <https://islamansiklopedisi.org.tr/ihsan> (e.t. 01.05.2021)

¹¹³ Buhârî, Tefsîr, Lokman 2.

¹¹⁴ “Cibril Hadisi” olarak bilinen meşhur rivâyet şöyledir: Abdullah b. Ömer'in, babası Hz. Ömer'den naklettiğine göre bir gün Rasûlullah (s.a.v)'in yanında bulundukları esnada aniden yanlarına, elbisesi

boyut bulunmaktadır. Bunlar sırasıyla islâm, iman ve ihsan boyutlarıdır. “**İslâm**” dinin ibadet boyutudur. Bilindiği gibi İslam’ın beş şartı olan namaz kılmak, oruç tutmak, zekât vermek ve hacca gitmek bu kapsamdadır. “**İman**” inanç boyutudur. Yani Allah'a iman etmek, meleklerle ve kitaplara iman etmek, Peygamberlere, ahirete ve kadere iman etmek yani inanmaktır. “**İhsan**” ise ruhsal boyutudur. İbadetleri gerçekleştirirken Allah’ı görüyormuşçasına hissetmek ve böyle bir ruh halinde olmaktır. Hadiste açıklanan üç temel boyutu iç içe daireler biçiminde düşünecek olursak en dışardaki daire İslam’ı, onun içindeki imânı, en içteki ise “İhsân”ı oluşturmaktadır. (Bakınız Şekil 3.1)



Şekil 3.1. İslâm, İman ve İhsân daresi

Dairenin en içte yer alan “**İhsan**” bölümü; ibadetlerini gerçekleştirirken “Allah’ı görüyormuş gibi” hissederek yaşamayı başaranların yani “**muhsinlerin**” erdiği mertebeye verilen addır. Kulların yukarıdaki vasıflarına bir de “**muhsin**” vasfını eklemiş olması “İhsan” seviyesine ermesi manasına gelir. İhsan seviyesine ermeyen

bembeyaz, saç simsiyah bir zat çıkagelmiş, üzerinde yolculuk eseri görülmeven bu zatı sahabeden kimse tanıyamamıştı. Bu zat doğruca Peygamber (s.a.v.)'in yanına oturup dizlerini onun dizlerine dayamış, ellerini de uylukları üzerine koyarak aralarında şu diyalog geçmişti: “Ya Muhammed! Bana İslâm'ın ne olduğunu söyle” dedi. Rasûlullah (s.a.v.): “İslâm; Allah'tan başka ilâh olmadığına, Muhammed'in de Allah'ın Rasûlü olduğuna şehadet etmen, namazı dosdoğru kılman, zekâtı vermen, Ramazan orucunu tutman ve gücün yeterse Beyt'i haccetmendir” buyurdu. O zat: “Doğru söyledin” dedi. Hz. Ömer dedi ki: “Biz buna hayret ettik. Zira hem soruyor, hem de tasdik ediyordu.” Sonra, “Bana imandan haber ver” dedi. Rasûlullah (s.a.v.): “Allah’a, meleklerine, kitaplara, peygamberlerine ve ahiret gününe inanman, bir de kadere, hayrına ve şerrine iman etmendir” buyurdu. O zât yine: “Doğru söyledin” dedi. Müteakiben, “Bana ihsandan haber ver” dedi. Rasûlullah (s.a.v.): “Allah'a O'nu görüyormuşsun gibi ibadet etmendir. Çünkü her ne kadar sen onu görmüyorsan da, o seni görmektedir” buyurdu. Bundan sonra o zat gitti. Allah Rasûlü Hz. Ömer’e: “O soru soran zatın kim olduğunu biliyor musun?” dedi. Hz. Ömer: “Allah ve Rasûlü bilir” deyince, Hz. Peygamber, “O Cibril'di. Size dininizi öğretmeye gelmişti” buyurdu; Müslim, İman 1.

kullar elbette ibadetlerini yerine getirirken Allah'ın farz kıldığı ibadetleri yerine getirmiş olurlar ancak dini, kâmil boyutta yaşamış sayılmazlar. Dinin kâmil manada yaşanması, bu üç boyutun beraber gerçekleştirilmesi ile olabilir. Dindeki bu üç boyuttan; “iman/inanç” boyutu ile ilgili ilim kelam, “islâm/amel” kısmı ile ilgili ilim fıkıh, “ihsân” kısmı ile ilgili ilim ise tasavvuf ilmidir.

Tasavvuf ilmi, mümin ve müslüman niteliğine sahip olan kişilere dini çok daha derin yaşamaları; iman ve ibadetlerini kâmil manada gerçekleştirmeleri için olanak sağlar. Fakat insanların tasavvuf aracılığı ile dinde kemâl noktasına erişebilmeleri için dini hem iman hem de islâm/amel boyutunu birlikte yaşamaları gerekmektedir.¹¹⁵

Cibrîl hadisindeki *İhsan, Allah'ı görür gibi ibadet etmendir...* ifadesine mutasavvıflar özellikle dikkat çekmişlerdir. İlk dönem mutasavvıflarından olan Ebû Nasr es-Serrâc (ö.988), tüm bilgilerin esasının aslında bu hadis olduğunu söylemiş ve hadiste geçen İslâm'ı “zâhir (dış)”, imanı “bâtın (iç)”, ihsanı ise “zâhir ve bâtının hakikati” olarak açıklamıştır. Bu bağlamda murâkabe kavramının da tasavvufta önemli bir yeri vardır. Kendi kendini denetleme anlamına gelen murâkabe yine bu hadise dayandırılmaktadır. Murakabe kulun her daim Allah tarafından denetlendiğini bilmesidir. İhsan “insanın Allah'a, tüm insanlığa ve tabiata olan davranış ve tutumlarında adaletin, özverinin aynı zamanda erdemin en yüksek seviyeye ulaşması” anlamında da yorumlanmıştır.¹¹⁶

İhsan kavramı İslâm'ın ahlâk boyutunu tasvir eder. **Ahlâk**, Arapça'dan gelen bir kelimedir. Tabiat, huy, seciye (karakter) anlamına gelen hulk ya da huluk kelimesinin çoğuludur. İslami kaynak ve hadislerde hulk ve ahlâk tanımları genel olarak iyi ve kötü huyları açıklamak amacıyla kullanılmıştır. İslam kaynaklarında günlük hayat içerisinde terbiyeli, görgü kurallarına uygun, takdire şayan ve nazik davranış biçimine edep ya da adab denilmiştir. Edep kavramı literatürde ilk zamanlardan beri özel davranış biçimini ifade ederken ahlâk, bu doğru davranışın

¹¹⁵ Kırş. Öngören, *Tasavvuf (İlitam Programı Ders Notu)*, 2011, 10-11.

¹¹⁶ Çağırıcı, “İhsan”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, <https://islamansiklopedisi.org.tr/ihsan> (e.t. 01.05.2021)

kökenini oluşturan ruhî ve mânevî yetenekleri, insan ruhunun kemale ermesine yönelik bilgi ve düşünce alanını belirtmiştir.¹¹⁷

Tasavvufunun ilk dönemine denk gelen hicrî II. asırdan itibaren yapılan tasavvuf tariflerinde bu hâl ilmi olma durumunun ve tasavvufun ahlâkla ilişkisinin ön plana çıktığı görülmektedir.¹¹⁸ Ahlâkın amacı; kişilerin davranışlarını düzelterek güzelleştirip onları bireysel ve sosyal hayatta daha erdemli hâle getirmektir.¹¹⁹

Ahlâk kuralları evrensel olmakla beraber bunlar kapsam ve içerik olarak toplumdan topluma, dinden dine az çok farklılık gösterir. Bütün toplumlar ve medeniyetler ahlâk konusu üzerinde çalışarak kendilerine göre bir ahlâk anlayışı oluşturmuşlardır. Filozoflar insan davranışlarını “etik” adı altında ahlâk açısından analiz etmiş, çeşitli ahlâk sistemlerini ortaya koymuşlardır.

İslam ahlâkının kendine özel kuralları vardır. Bu kurallar Allah tarafından belirlenmiş, Hz. Peygamber (s.a.v) tarafından sözlü ve uygulamalı olarak hayata geçirilmiştir. Kur’an’da ve hadislerde ahlâk, edep ile terbiye konularına büyük önem verilmiştir. Allah, Resulünü yüce bir ahlâk üzere yaratmıştır.¹²⁰ Kur’an’da *Sen elbette yüce bir ahlâk üzeresin* (Kalem, 68/4) diye buyurmuştur.¹²¹ Yine Kur’an-ı Kerim’de Hz. Peygamberin (s.a.v) en güzel ahlâk örneği olduğu Ahzâb suresinin 21. âyetinde şu şekilde belirtilmektedir; *Andolsun, Allah’ın Resulünde sizin için; Allah’a ve ahiret gününe kavuşmayı uman, Allah’ı çok zikreden kimseler için güzel bir örnek vardır.* Ebû Hüreyre (ö.678) tarafından aktarılan bilgiye göre, Hz. Peygamber (s.a.v): *Ben, güzel ahlâkı tamamlamak (uygulamak) için gönderildim* buyurmuştur.¹²² Hz. Peygamber’e (s.a.v), “En faziletli ve üstün iman hangisidir?” diye sorulduğunda *Güzel ahlâk* buyurmuşlardır.¹²³ Yine Hz.

¹¹⁷ Çağırıcı, “Ahlâk”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, <https://islamansiklopedisi.org.tr/ihsan> (e.t. 12.11.2020)

¹¹⁸ Bk. Cebecioğlu, “Prof.Nicolson’un Kronolojik Esaslı Tasavvuf Tarifleri”, 1987, 387-406.

¹¹⁹ Krş. Uludağ, *Hayata Süfi Gözüyle Bakmak İnsan, İslam, İrfan*, 2017, 381.

¹²⁰ Krş. Uludağ, *İslam’da Ahlâk ve Ahlâk Ekolleri*, 2018, 24-25.

¹²¹ “Kalem Suresi”, Kuran Diyanet,

<https://kuran.diyaret.gov.tr/mushaf/kuran-meal-2/kalem-suresi-68/ayet-1/diyanet-isleri-baskanligi-meali-1>, (e.t. 15.04.2021)

¹²² İbn Hanbel, II, 381.

¹²³ Ahmed b.Hanbel, IV.385.

Peygamber (s.a.v), Ebû Zerr (ö.653)'e; *Her nerede olursan ol Allah'tan kork, kötülük yaptığında hemen arkasından onun etkisini silip süpürecek bir iyilik yap. İnsanlarla olan ilişkilerin iyi ahlâk üzere olsun* buyurmuştur.¹²⁴ Ayrıca Hz. Peygamber (s.a.v); *Kıyamet günü bana en yakın olan ve benim en fazla sevdiğim kimse ahlâkı güzel olan kimsedir* diyerek güzel ahlâkın önemini vurgulamıştır.¹²⁵

Tasavvuf kitaplarının pek çoğunda ahlâk konusunun vurgulandığı görülmektedir. İlk dönem mutasavvıflarından Ebu Hafs Haddad (ö.874) "Tasavvuf, baştan aşağı edeptir" der. Yine başka bir mutasavvıf olan Ebu'l-Huseyn en-Nuri (ö. 908) 'ye göre "Tasavvuf ne ilimdir, ne de resm (şekil) Tasavvuf ahlâktır". Bir başka mutasavvıf Ebu Bekir el-Kettani (ö.933): "Tasavvuf ahlâktır: Ahlâk bakımından senden fazla olan, safâda da senden fazladır" der.¹²⁶ Tasavvuf tarihi boyunca Tasavvufun ahlâk vurgusunu yapan pek çok tanımlama mevcuttur. Nitekim son dönem mutasavvıflarından Ken'an Rifai (ö.1950) 'ye göre;

Tasavvuf güzel ahlâktır. İç ve dış edebiyatla edeplenmektir. Dış edebi, yâni zâhir edep, Allah'ın emrine uymak, nehyinden (yasaklarından) kaçmaktır. İç yâni bâtın edebi ise, hayvan sıfatlarından kurtulup iyi huylar ile alışkanlık peyda etmek, elinden, dilinden bir kimseyi kırmamak, rahatını bozmamak ve lüzumsuz düşüncelerden vesveselerden gönlünü pâk edip, Hakk'ın cemâli içinde gark olmaktır.¹²⁷

"Ken'an Rifâî sohbetlerinde güzel ahlâkın İslâm'ın temel prensibini teşkil ettiğini çeşitli vesilelerle dile getirmektedir:

Ken'an Rifâî bir gün, içimizden birinin kendisine sorduğu "Din nedir?" sualini "Din ahlâktır." diye cevaplandırmış ve aldığı bu kısa cevaptan biraz da şaşırmış olan muhatabına, "Niçin şaşırıyorsun? Resullullah da her dinin bir ahlâkı vardır, Müslümanlığın ahlâkı ise hayâ ve edeptir diyor." diye ilave etmişti. Aynı suali Müslümanlığa karşı bir kimse Hz. Muhammed'e sorduğu zaman o da, "Din güzel ahlâktır." diye cevaplandırmıştı. Sual sahibi ondan bu cevabı alınca önünden yanına geçip sualini tekrarladı, gene, "Güzel ahlâktır" diye cevaplandırdı. Sonra öteki yanına geçti, arkasına geçti, her seferinde anı şeyi sordu ve nihayet mekân üzerinde başka cihet(yön) kalmayınca Hz. Muhammed en sabırlılarından daha sabırlı ve sakin bir tebessümle boynunu büküp gene, "Görüyorsun ya işte !.. Güzel

¹²⁴ Tirmizi, Birr, 55; Darimi, Rekâik, 47.

¹²⁵ Buhari, Menâkib, 23; Tirmizi, Birr, 71.

¹²⁶ Bk. Cebecioğlu, "Prof. Nicolson'un Kronolojik Esaslı Tasavvuf Tarifleri", 1987, 387-406.

¹²⁷ Krş. Rifâî, *Sohbetler*, 2000, 579.

ahlâktır.” diye karşılık verdi. Bu hadise bize Müslümanlığın ne taraftan bakılırsa bir ahlâk düsturu ve tanzim edicisi olduğunu anlatma bakımından çok ehemmiyetlidir.¹²⁸

Toplumlar arasında ahlâk kuralları farklılık arz etmektedir ancak genel olarak dürüstlük, güvenilir olmak, sadakat, sözünde durmak, adalet, saygı, yardımseverlik, mükemmeliyetçi olma ve sorumluluk gibi kurallar kabul görmüş ahlâk kuralları olarak nitelendirilmektedir.¹²⁹ Ahlâkî değerlere ve kurallara uymak sadece fertlere, işletmelere ve kurumlara yarar vermekle kalmayacak, toplumun bütün katmanları bu durumdan fayda görecektir. Toplumu bireyler oluşturduğuna göre, bireylerin ahlâkî gelişimi demek toplumun ahlâkî gelişimi demektir. Toplumlar ancak temel ahlâkî değerleri bireylerine aktarabilirlerse başarılı olabilirler. Bireyler ve toplumlar arasında farklılıklar olmasına rağmen ahlâkî değerler ortaktır.¹³⁰ İslâm ahlâkında ideal olan, aşırılıklardan temizlenmiş ve orta yolu izleyen (vasat) sağlıklı bir toplum oluşturmaktır.¹³¹

Genel ahlâk ilkelerinin iş hayatına entegre edilmesine iş ahlâkı denir.¹³² Aynı zamanda iş dünyasının doğru ve yanlışlarını tanımlar. İş ilişkileri içerisinde tüm kesimlere karşı saygılı, çevreye karşı hassas, çalışma hayatının tümünde adaletli ve hakkaniyetli olmayı, dürüst ve doğru davranmayı kapsar. Genel olarak iş ahlâkının temel özellikleri dürüstlük, adil olmak, vefalı olmak, güvenilir, saygılı, çevre ve sorumluluk bilincine sahip olmak aynı zamanda merhametli olmaktır.¹³³

Takvâ, Arapça vikâye (v-k-y) kökünden gelmektedir.¹³⁴ Korumak, himâye etmek sakınmak, dindar olmak, saygı göstermek ve itaat anlamlarına geldiği gibi korkmak, çekinmek anlamlarında da kullanılmaktadır. Takvâ sözcüğü Kur'an'da ve hadislerde sözlük anlamında kullanıldığı gibi “Allah'ın emirlerine uyarak

¹²⁸ Krş. Ayverdi vd., *Ken'an Rifai ve yirminci asrın ışığında Müslümanlık*, 2003,181-182.

¹²⁹ Krş. Aslan, *Türklerde İş Ahlâkı ve Geçmişten Günümüze Ahilik*, 2013,7.

¹³⁰ Krş. Özgener, *İş Ahlâkının Temelleri: Yöneltil Bir Yaklaşım*, 2019,10.

¹³¹ Krş. Serter, *Dinde Siyasal İslam Tekeli*,1997,106.

¹³² Krş. Kandemir, *İslam Ahlâkı*,1979,30.

¹³³ Krş. P, Mc Hugh Francis, “Ethics In Business Now”,1992,11.

¹³⁴ Krş. “Takvâ”, *Kubbealtı Lugati*, <http://lugatim.com/s/takva> (e.t.19.05.2021)

yasakladıklarından kaçınmak ve azabından (ceza) korunmak” manasında da kullanılabilmektedir. Takvâ sahibi olan kimseye ise müttakî denir.

Takvâ kavramı; hak, adalet, iyilik, içtenlik gibi güzel huy ve davranışları kapsadığı gibi düşmanlık, israf ve küfür gibi kötü özelliklerin bırakılması gerektiğini öğütleyen kavramdır.¹³⁵ Özetle takvâ, Allah’ın yasakladıklarından Allah korkusu ile çekinme ve sakınmadır.¹³⁶

Takvânın önemi ile ilgili Kur’an’da geçen bazı ayetler şöyledir: *Allah takvâ sahibi olanlarla beraberdir* (Bakara 2/194; Tevbe 9/36, 123), *Onları korur ve yardım eder, Allah takvâ ehlini sever* (Âl-i İmrân 3/76; Tevbe 9/4, 7), *Allah takvâ ehlinin dostudur* (Câsiye 45/19).¹³⁷

Takvâ kelimesinin kökü korku manasına gelmektedir. Fakat bunun korkulacak şeyden çekinmeyi değil de sevdiğinin gönlünü kırmaktan imtina etmeyi, yaratana saygıyı ve O’na karşı sorumlu olmayı ifade ettiği belirtilmiştir. Takvâ kavramı inananları kötülük ve gûnahtan vazgeçirir, iyiliğe ve hayırlı işler yapmaya sevk eder.¹³⁸

Takvâ fazilettir; takvâ sahibi insan da fazilet sahibidir. Müminlerin birbirine üstün olmalarının; soya, ırka, mala, mülke değil takvâyâ dayandığı ifade edilmiştir. *Allah indinde en değerli mümin en fazla takvâ sahibi olan Müslümandır.* (Hucurat 49/13) buyrulmaktadır. Takvâda önde olan üstünlükte de öndedir.

Takvâ, doğru ve dürüst davranış, aynı zamanda iyi biçimde yapılan bir iştir. Takvâ’nın özünde iyi niyetli olmak, samimi davranmak, ihlas içinde olup Allah’ın rızasını gözetmek vardır. Tirmizî ’den nakledilene göre; Hz. Peygamber (s.a.v) mübarek göğsüne işaret ederek, *Takvâ buradadır* diye buyurmuşlardır.¹³⁹ (Tirmizî,

¹³⁵ Krş. Bor, “Kuran’da Takvâ’nın Bireysel ve Toplumsal Boyutu”, 2020, 758.

¹³⁶ Krş. “Takvâ”, *Kubbealtı Lugatı*, <http://lugatim.com/s/takva> (e.t.19.05.2021)

¹³⁷ Aynı zamanda bk. Bakara 2/197; Mâide 5/2; A‘râf 7/26; Tevbe 9/108; Tâhâ 20/132.

¹³⁸ Uludağ, “Takvâ”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, <https://islamansiklopedisi.org.tr/takva>, (e.t.01.05.2021)

¹³⁹ Bk. Uludağ, *Hayata Süfi Gözüyle Bakmak İnsan, İslam*, İrfan, 2017, 168-170.

Bir,18.) Ebû Zerr (ö.653)'in aktardığına göre, Hz. Peygamber (s.a.v): *Nerede olursan ol, Allah'a karşı sorumluluğunun bilincinde ol! Kötülüğün peşinden iyi bir şey yap ki onu yok etsin. İnsanlara da güzel ahlâka uygun biçimde davran!* buyurmuştur.¹⁴⁰

Takvâ, kişinin işlerini Allah'ın rızası yönünde yapmasıdır. Kâmil insanın yaptığı işte eksiklik ve hile olmaz. Takvâ kavramını benimsemiş olan insanın kalbinin güzelliği yaptığı işe, ibadetine, ticaretine, aile reisliğine, idareciliğine, arkadaşlığına, komşuluğuna kısacası her işine yansır.¹⁴¹ Takvâ sahibi olan bireyler hem dünya hayatını düzgün şekilde yaşamaya çalışırken hem de ahiret hayatını doğru yaşamaya yönelik hareket ederler. Hesap gününden korkarlar. Allah'a karşı kusurlu davranışlarda bulunmaktan dolayı utanma, Allah'ın büyüklüğünü hissetmek vb. duygulara ve düşüncelere sahiptirler.¹⁴²

Yine âyetlerde belirtildiği gibi takvâ sahibi olan kişiler yani muttakiler, İslâm'ın değerlerini yaşamak için sebat ederler (Âl-i İmrân 3/172-173). Dürüst insanlarla beraber olurlar (Tevbe, 9/118-123). Sorumluluklarını yerine getirirler (A'râf 7/174). Haksızlığın karşısında dururlar (Mâide, 5/74-77). İnfakta bulunurlar (Leyl 95/75). Emanete riayet ederler (Bakara 2/283). Sözlerini yerine getirirler (Enfâl 8/56) ve araştırmacı bir akla sahiptirler (Yûnus 10/6). Muttakilerin en önemli özelliği daima tefekkür halinde olmaları, Allah'a kulluk etmeleri ve ahlâkî değerlere sahip olmalarıdır.¹⁴³

Takvâ kavramının kişinin yaptığı işe ve sosyal statüsüne göre açılımına örnek verecek olursak; devlet başkanının takvâsı, halkının mal varlığını koruması ve adaletli olmasıdır. Tüccarın takvâsı ticareti dürüst şekilde yapması, varlıklı bir insanın takvâsı bolca sadaka vermesi, yoksul bir insanın takvâsı sabretmesi ve

¹⁴⁰ Krş. Tirmizî, Birr, 55.

¹⁴¹ Krş. Selvi, "Fütüvvet ve Ahilik Teşkilatlarının Ahlâkî İlkelerinin Oluşmasında Tasavvufun Öncülüğü", 2016, 5.

¹⁴² Krş. Kelbi, Ebu'l- Kâsım Muhammed b. Ahmed b. Muhammed İbn Cüzey, *et-Teshîl li-ulûmi't-tenzîl*; Bor, "Kuran'da Takvâ'nın Bireysel ve Toplumsal Boyutu", 2020, 766'da iktibas edilmiş.

¹⁴³ Krş. Muhammed ed-Debîysî, *et-Takvâ fi'l-Kur'ân*; Bor, "Kuran'da Takvâ'nın Bireysel ve Toplumsal Boyutu", 2020,769'da iktibas edilmiş.

başkalarının mallarına el uzatmamasıdır. Eğitiminin takvâsı ise samimi bir şekilde ilim öğretmesidir diyebiliriz.¹⁴⁴

Mâide sûresinin 2. âyetinden anlaşılabilceği üzere takvâ yardımlaşmanın ve sosyal hayatın esasını oluşturmaktadır. Bu âyette herhangi bir fark gözetmeksizin her bir Müslümanın birbirini desteklemesi ve oluşabilecek zararlardan birbirlerini korumaları gerektiği öğütlenmektedir.¹⁴⁵

Fütüvvet ise Arapça “f-t-y”den türemiş olup, “gençlik, kahramanlık, cömertlik” anlamlarına gelen bir kelimedir.¹⁴⁶ Kendinden çok başkalarını düşünme ve başkalarının iyiliği için fedakârlık yapacak yaratılıştadır (diğergâmlık).¹⁴⁷ Kısacası güzel ahlâk, terbiye ve nezâketin tanımı fütüvvet kelimesinde birleşmiştir.¹⁴⁸ İlk dönem sûfîlerin fütüvvet tanımları şöyledir: “Sadece kendini düşünmemek, Hz. Peygamber (s.a.v) gibi halkı düşünmek, halkın derdiyle dertlenmek, kendisi için istediğinin fazlasını başka insanlar için de istemek, başkalarının hata, ayıp ve de kusurlarını alenen ortaya sermemek bilakis gizlemek, iradesine sahip olmak, iki âlemden de (dünya ve ahiret) vazgeçerek kimseye düşman olmadan ama kimseden de medet beklemeden yaşamaktır”.¹⁴⁹

Fütüvvet kelimesi II. (VIII.) yüzyıldan itibaren tasavvuf kaynaklarında tasavvufi bir terim olarak kullanılmıştır. Cafer es-Sâdık fütüvvet kavramından ilk defa bahsederken, bu kavramı “ele geçen bir şeyi tercihen başkalarının istifadesine sunmak, ele geçmeyen bir şey için ise şükretmektir” diye tanımlar. Fütüvvet anlayışı üzerinde Iraklı ve Horasanlı sûfîler önemle durmuş ve fütüvvet hareketinin büyük önderleri daha çok bu bölgelerden yetişmiştir. Mutasavvıflar fütüvvet kavramına belli başlı ahlâkî değerleri ve önemli faziletleri atfederek bu kavramı

¹⁴⁴ Muhammed Revvâs Kalatcî, *el-Mevsuatu'l-fikhiyetu'l-muyessere*; Bor, “Kuran'da Takvâ'nın Bireysel ve Toplumsal Boyutu”, 2020, 768'da iktibas edilmiş.

¹⁴⁵ Reşid Rıza, *Tefsiru'l-Menâr*, Bor, “Kuran'da Takvâ'nın Bireysel ve Toplumsal Boyutu”, 2020, 762'da iktibas edilmiş.

¹⁴⁶ Uludağ, “Fütüvvet”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, <https://islamansiklopedisi.org.tr/futuvvet> (e.t. 29.11.2020)

¹⁴⁷ Krş. Küçüköğlü, *Tasavvufî Fütüvvet*, 2019, 106.

¹⁴⁸ Krş. Sülemî, *Kitâbü'l-fütüvve*, 1977, 460-461.

¹⁴⁹ Krş. Gölpınarlı, *İslam ve Türk İllerinde Fütüvvet Teşkilatı ve Kaynakları*, 2011, 20.

güzel ahlâk, terbiye ve nezaket şeklinde anlamışlardır. Buna göre fütüvvet kişinin herkesle iyi geçinmesi herkesle barışık yaşamasıdır. Fütüvvet yardım dileyenî görmezden gelmemek, insanlara özür dilemeyi gerektirecek davranışlardan sakınmak, başkalarının hak ve menfaatlerini kendisinininkinden daha çok üstün tutmak, kusurları görmezden gelmek, olduğundan farklı olmamak ve kendini başkalarından üstün saymamaktır. Daha başka tariflere göre fütüvvet insanların dertlerini ve üzüntülerini paylaşmak, kimseye yük olmayıp başkasının yükünü çekmek, insafli olmak ama başkalarından insaf beklememek, kötülük edene gönülden iyilik etmek, her şeye rağmen bu duruşundan vazgeçmemektir. Fütüvvetin esasını merhamet, cömertlik ve fedakârlık oluşturur. Müminle kâfir arasında ayırım gözetmeden herkesi sofrasında misafir etmek hatta sokak hayvanlarını doyurmak, karıncayı dahi incitmemek şeklinde merhametin hayvanları da kapsamasıdır.¹⁵⁰

Sülemî (ö.1021) fütüvveti; “Âdem Peygamber gibi özür dilemek, Nûh Peygamber gibi iyi, İbrâhim Peygamber gibi vefalı, İsmâil Peygamber gibi dürüst, Mûsâ Peygamber gibi ihlâslı, Eyyûb Peygamber gibi sabırlı, Dâvûd Peygamber gibi cömert, Hz. Muhammed gibi merhametli, Hz. Ebû Bekir gibi hamiyetli, Hz. Ömer gibi adaletli, Hz. Osman gibi hayâli, Hz. Ali gibi bilgili olmaktır” şeklinde tarif ederken fütüvvetin kapsamının genişliğini vurgulamıştır.¹⁵¹

Fütüvvetle ilgili temel kavramlardan biri olan **îsar** kelimesinin sözlük anlamı “bir şeyi ya da bir insanı diğer şeye / insana tercih etmek” demektir. Fütüvvet, cömertlikten ziyade îsardır, başkalarının iyiliğini kendinden önce tutmaktır. Îsar kavramı Kuran’da dört sûrede geçmektedir. Bunlar sırasıyla Yûsuf 12/91; Tâhâ 20/72; en-Nâziât 79/38; el-A‘lâ 87/16 sureleridir. Hadislerde de aynı mânâda geçmekte olan îsar kavramı “hicret” olayını anlamakta da önemli bir yer tutar. Bu kavram, her şeyini Mekke şehrinde bırakıp Medine şehrine göç eden hem Hz. Peygamber’i (s.a.v) hem de muhacirleri gönülden kucaklayan, mallarını muhacirlerle içtenlikle paylaşan Medineli Müslümanları (ensâr) tanımlamakta

¹⁵⁰ Krş. Tek, *Ahilik ansiklopedisi*, 2020, 419-420.

¹⁵¹ Sülemî, *Kitâbü'l-Fütüvve*, 1977, 460, 461; Kuşeyrî, *er-Risâle*, 1967, 473. (Uludağ, S., “İlk Sûfîlerde Fütüvvet”, *Hz. Peygamber ve Fütüvvet*, İstanbul:2017, 89-94’den iktibas edilmiştir.)

kullanılmıştır. Haşr sûresinin 9.âyeti ensârı övgüyle anarken onların nezdinde Müslüman toplumun ahlâkî özelliklerinin esasına değinmiştir.¹⁵²

Fütüvvet kavramı, İslâmın ahlâkî boyutunun toplum ile buluşması ve sosyal hayata nüfuzu bakımından önemli olmuştur. Abbasi halifesi Nasır Lidînillah (ö.1225) döneminde fütüvvet teşkilâtları kurulup Selçuklular döneminde de faaliyetlerini sürdürmüştür. Fütüvvet teşkilatı askerî ve esnaf kolu olmak üzere iki kısma ayrılmıştır. Toplumda, esnaf ve zanaat ehli teşkilatlandırılarak meslek loncaları oluşmuştur. Daha sonra bu teşkilatlanma üç kıtaya yayılarak ekonomik ve sosyal hayatın temeli olmuştur.

Fütüvvet ahlâkını anlatan eserlere Fütüvvetnâme denmiştir. Fütüvvetnâmelerde, fütüvvetin esasının yanında esnaf odası üyelerinin uymaları gereken yöntem ve kurallar ile ticaret ahlâkı anlatılır. Bağdat'taki Fütüvvet teşkilatlanması Anadolu'da Ahilik adını almıştır.¹⁵³

Ahi kelimesi için sözlüğe bakıldığında Arapçada “erkek kardeş” anlamına gelen “ah” kelimesinden geldiği görülmektedir. Kelimenin Türkçe 'deki “eli açık, cömert kimse” anlamına gelen akı kökünden olduğunu kabul edenler de vardır. Ayrıca arkadaş, dost anlamındadır.¹⁵⁴

Ahilik ise Anadolu'da 13. yy 'da ortaya çıkan ve daha sonra Osmanlı Devleti'nin kuruluşunda büyük payı olan dinî ve sosyal bir teşkilâttir. Bu teşkilatın gayesi insanî vasıfları geliştirerek topluma yayma, sosyal düzeni oluşturma ve yardımlaşmadır. Kur'an'a ve sünnete dayanan ilkeleriyle İslâmiyet'e temelden bağlı olan Ahilik, tasavvufta büyük bir öneme sahip olan “uhuvvet” i (kardeşlik) anımsatmasından ötürü de kolaylıkla kabul görmüştür. Ahilik kurumunun Anadolu'da kurulup

¹⁵² Haşr sûresi 9. Âyet: *Daha önceden Medine'yi yurt edinmiş ve gönüllerine imanı yerleştirmiş olan kimseler, kendilerine göç edip gelenleri severler ve onlara verilenlerden dolayı içlerinde bir rahatsızlık hissetmezler. Kendileri zaruret içinde bulunsalar bile onları kendilerine tercih ederler. Kim nefsinin cimriliğinden korunursa, işte onlar kurtuluşa erenlerdir;* Krş.Toprak, *Ahilik Ansiklopedisi*, 2020, 33-34.

¹⁵³ Krş. Ögke, *Fütüvvet ve Ahilik*, 2017, 157-159.

¹⁵⁴ Krş. “Ahi”, *Kubbealtı Lugatı*, <http://lugatim.com/s/ahi> (e.t. 01.05.2021)

yayılmasında fütüvvet kavramının büyük etkisi bulunmaktadır. Hicri III. (IX.) yüzyılda fütüvvet kuruluşları içerisinde ortaya çıkan esnaf birlikleri aslında İslâm tarihinin ilk asrında görülmeye başlamıştır. Başka diyarlardaki temsilcilerine civanmert veya fetâ gibi isimler verilmiştir. İslam dininin farklı coğrafyalara açılımla birlikte Suriye’de ve İran’da, Irak’ta, ayrıca Türkistan’da, Endülüs’te, Semerkant’da, Kuzey Afrika ve Mısır’da esnaf ve sanatkâr arasında yaygınlaştığı bilinmektedir. Türkler İslamiyet’i kabul edip Anadolu’ya geldikten sonra fütüvvet ülküsünü benimsemiş ve bu kavramı kendilerine özgü mertlik, cömertlik ve kahramanlık sıfatlarıyla bezemişlerdir. Bununla beraber Ahiliğin esasları olan tasavvufî yaşayış ve düşünüş biçimi her dönem ve bölgede geçerliliğini sürdürmüştür.¹⁵⁵

Ahilik Osmanlı Devleti’nin yapısında önemli bir rol oynamıştır. Esnaf arasında hâlen ahiliğin izlerine rastlanmaktadır. Ahilik düşmanına dahi iyilik etmek, öfkesini yenmek, kendisi muhtaç olduğu halde başkalarına vermek ve affedici olmaktır. Ahiliğin amacı böyle bir ahlâk düşüncesini topluma yerleştirerek, çalışma sahalarına doğru insanlar yetiştirmek, bu insanlara çalışma sevgisini aşılayarak işin doğru şekilde yapılmasını sağlamaktır. Ahilik, misafirperver olmak, yoksulları kollamak gibi toplumun faydasına olan ilkeleri benimseyerek yaygınlaştırmayı amaç edinmiştir. Bunun dışında bireylerin ata binmeleri, silah kullanmaları ve müzik yeteneklerini geliştirmelerine de önem vermiştir.¹⁵⁶ Ahiliğin amacı; insanları hem ahlâk bakımından hem de meslek bakımından eğiterek topluma faydalı hale getirmektir. İnançlı, ahlâklı bireyler yetiştirerek toplumun her kesiminde sosyal ve ekonomik dengeyi meydana getirmektir.¹⁵⁷

Fetâ sözlükte genç, yiğit, cömert demektir.¹⁵⁸ Arapça’da “fetâ”, Farsça’da “civânmerd” ve Türkçe’de “yiğit”, basit bir çeviriyle genç ve cesur ya da erdemli

¹⁵⁵ Kazıcı, “Ahilik”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, <https://islamansiklopedisi.org.tr/ahilik> (e.t. 29.11.2020)

¹⁵⁶ “Ahilik”, Kubbealtı Lugatı, <http://lugatim.com/s/ahilik>, (e.t.02.05.2021)

¹⁵⁷ Krş. Gündüz vd., “Ahilik Teşkilatında ve Günümüzde Tüketicilerin Korunmasına Yönelik Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme”, 2012, 40.

¹⁵⁸ Uludağ, “Fütüvvet”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, <https://islamansiklopedisi.org.tr/futuvvet>, (e.t. 29.11.2020)

olan anlamıyla benzer kelimelerdir.¹⁵⁹ Ahlâkî özelliklerden hak ve hukuka riayet etmek, huyu güzel olmak, başkalarına yardımcı olmak, affetmek ve Allah için kendi nefsinı küçük görmek gibi manâlara gelir. Bu erdemlere ve özellikleri olan kişiye “Fetâ” yani ideal insan denir.¹⁶⁰

Kur’an’da “fetâ” ismi verilen kişiler için bu sıfat dinî bir mana taşır.¹⁶¹ Putları kıran ya da gördükleri baskılara rağmen inançlarını koruyarak bu uğurda vatanlarını terk eden kişilerden fetâ diye söz edilir.¹⁶² Bu sebeple halk arasında kabul gören fetânın en belirgin özellikleri cesaretli, kahraman, cömert, fedakâr, diğergâm, yardım sever, hoşgörülü olması ve nefesine söz geçirebilmesidir. Eğer gerçek bir sûfide yiğitlik, cömertlik ve cesurluk gibi nitelikler bulunuyorsa bu sûfî aynı zamanda bir fetâdır.¹⁶³

İslam’da ruh, nefis, kalp ve akıl kavramları son derece önemlidir. İnsanı insan yapan, diğer canlılardan ayrı ve üstün kılan, temel kavramlardır.

Ruh, “canlılarda hayatı sağlayan unsur” şeklinde tanımlanmıştır. İnsanın ruhu ise idrak, bilinç, irade gibi niteliklere sahip bir “öz” ü temsil eder.¹⁶⁴ Beden kalıbına yerleştirilen ruha, ilâhî latife denilmektedir. Ruh bedende olduğu müddetçe Allah, vücuda can yani hayat vermektedir. Kuran’da ruh ile ilgili olarak geçen ayet şöyledir: *Âdem’in yaratılışını tamamladığım zaman ona ruhumdan üfürdüm.*¹⁶⁵

Hadislerde ruh, can manasında kullanılmıştır. Ruh ilk dönem mutasavvıfları tarafından latif bir madde şeklinde algılanmıştır. Bunu da şu örnekle açıklamışlardır: gül yağı güle, tereyağı ise süte nasıl yayılmış ve sinmişse ruh da bedenine içine bu biçimde yayılmış ve sinmiştir. Gözle görülmemesinin sebebi latif/

¹⁵⁹ Krş. Arıtan, *Ahilik Ansiklopedisi*, 2020, 338.

¹⁶⁰ Krş. Baram, *Ahi Evren Hacı Nasirüddin Mahmud ve Ahi Teşkilatının Kuruluşu*, 2018, 26.

¹⁶¹ Bk. Nisâ 4/25; Yûsuf 12/30,36,62.

¹⁶² Bk. Enbiyâ 21/60; Kehf 18/10,13.

¹⁶³ Krş. Tek, *Ahilik Ansiklopedisi*, 2020,420.

¹⁶⁴ Öngören, “Tasavvuf”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, <https://islamansiklopedisi.org.tr/ruh#2-tasavvuf> (e.t.12.11.2020)

¹⁶⁵ Bk. Hicr 15/29; Sâd 38/72; Secde 32/9.

şeffaf olmasıdır. Ruhun bedendeki merkezi de kalptir. Ruh, bedeni bu vasıta ile etkiler.¹⁶⁶

Tasavvuf psikolojisinde insan ruhunun yedi yönü veya yedi boyutu olduğu belirtilmiştir. Bunlar madenî, nebatî (bitkisel), hayvanî, insanî, ruhî boyutlar, sır ve sırların sırrı boyutlarıdır. Her biri yedi farklı bilinç seviyesine sahiptir. Tasavvufun hedefi, her birinin denge içinde çalışmasını sağlamaktır.¹⁶⁷

Nefs, insanın özü olmakla beraber, kötü huyların ve süflî (aşağı) arzuların kaynağı manasında kullanılmıştır. Sözlükte ayrıca “ruh, can, hayat, hevâ, heves ve bedenden kaynaklanabilecek süflî arzular vb.” manalarına da gelir.¹⁶⁸ Kur’an’da *Ey tatmin olunmuş nefis, dön Rabbine. Sen O’ndan razı, O da senden razı olarak* (Fecr 89/27-28) ayetinde huzur ve sükuna ermiş nefse nefis-i mutmainne, Allah’tan razı olma, rıza mertebesine eren nefse raziyye ve kendisinden razı olunan nefse ise marziyye adı verilir. Günah ve kusurlarından dolayı sahibini kınayan nefse nefis-i levvâme adı verilir. Allah’tan ilham alan nefis, nefis-i mülhime adını alır. Bir de günah ve kötülük kirinden arındığı için kurtuluşa erme anlamındaki nefis-i zekiyye vardır. Aşağı heva ve hevesleri, bedensel arzu ve zevkler peşinde koşan, şeytanın emri ve hükmü altında bulunan nefse nefis-i emmâre / kötülüğü emreden nefis denir ki hayvanî nefis olarak da adlandırılmaktadır.¹⁶⁹

Cemalnur Sargut *Allah’ıma Sefere Çıktım* isimli eserinde nefsin yedi adet makamından bahsederek bunların bize hangi seviyede olduğumuzu öğretmek için büyük bir lütuf olduğunu belirtmektedir. “Nesf-i emmâre” kavramı “emreden nefis” demektir. Yani nefsin bu en aşağı seviyesindeki insanın sürekli emir halinde olduğunu, “Şöyle yapacaksın! Böyle yapacaksın!” dediğini bize açıklamaktadır.¹⁷⁰ Hırs, ihtiras, tamah, bencillik, açgözlülük ve doymazlık hayvanî nefsin doğasında mevcut olan hususlardır. Kur’an’da *İnsan çok zalim, nankör, bencil ve cahildir*.

¹⁶⁶ Krş. Uludağ, *Tasavvufun Dili*, 2016, 32.

¹⁶⁷ Krş. Frager, *Kalp, Nefs ve Ruh*, 2019, 34.

¹⁶⁸ Uludağ, “Nefs”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, <https://islamansiklopedisi.org.tr/nefis> (e.t.12.11.2020)

¹⁶⁹ Krş. Uludağ, *Tasavvufun Dili*, 2016, 34-35.

¹⁷⁰ Krş. Sargut, *Allah’ıma Sefere Çıktım*, 2014, 13.

(İbrahim 34/72; Meâric 70/19) denirken bu hususa işaret edilmiştir. Bu sebeple nefis denilince genellikle haddini aşan, aşırı giden, hak hukuk, günah, helâl/haram nedir bilmeyen, etrafına saldırgan, kibirli, şımarık, bencil hareketlerde bulunan nefis kastedilir.

Kur'an'da Yusuf suresinin 79. ayetinde *Şüphesiz ki nefis durmadan kötülüğü emreder* buyrulmakta, işlenen günah ve kötülüklerin nefsten kaynaklandığı belirtilmektedir.¹⁷¹ Hadislerde de *Nefslerimizdeki şerlerden Allah'a sığınırız* duası nakledilir.¹⁷² Nefsin kötü sıfatların ana merkezi olduğuna dair hadiste *En azılı düşmanın içindeki nefsidir*¹⁷³ denilmektedir. Bir diğeri ise *Küçük cihaddan büyük cihada, nefis ile mücadeleye döndük*¹⁷⁴ hadisidir.

Sûfiler genellikle nefsin olumsuz anlamı, yani hayvanî nefis üzerine durmuşlardır. Nefsi itaat altına almak için riyazet ve idman yapmışlardır. Azılı düşman olarak gördükleri nefse karşı açtıkları savaşa “cihâd-ı ekber” adını vermişlerdir.¹⁷⁵ Erken dönemin en önemli mutasavvıflarından Hücvirî (ö.1072 [?])'ye göre bütün kötü huy ve davranışların ana membaı nefistir. Tasavvufta genellikle insanın ruhu meleğe, nefsi ise şeytana benzetilir. Bu sebeple ancak riyâzet ve mücâhede ile kötü huylardan arınmak mümkündür. Hücvirî'ye göre nefsin tüm isteklerine karşı durmak ibadetlerin en yücesi ve ahlâkî gayretin en kıymetlisidir.¹⁷⁶

Hız. Mevlânâ'ya göre nefis yabanî ata benzer. Eğitilmeden atın üzerine binilmesi tehlikelidir. Fakat iyi bir biçimde eğitilirse binicisini hedefe ulaştırır. Nefis hem iki yüzlüdür hem de çok dilleri vardır. Benzetme yapılacak olursa nefis; yüzlerce lisan bilen, sağ elinde tesbih ve Kur'an- Kerim olan, sol elinde ise hem hançer hem de kılıç olan birisine benzer. Abdest alarak namaz kılmak için kuyunun başına getirir. Sonra da gafletten yararlanarak seni kuyunun dibine atar.¹⁷⁷

¹⁷¹ Krş. Kaşani, *İstilahatu's-Sufiyye*, 1981, 94-96.

¹⁷² Krş. Uludağ, *Tasavvufun Dili*, 2016, 37.

Ayrıca Bk. Nesâî, Süm'a, 24; İbn Mace, Nikah 19; Tıbb, 36; Tirmizi, Daavat, 14.

¹⁷³ Age. 37. Ayrıca Bk. Aclûni, *Keşfu'l-hafâ*, 1351, I, 143.

¹⁷⁴ Krş. Yılmaz, “Tasavvufta İnsan” <http://hasankamiliyilmaz.com/tasavvufta-insan.html> (e.t.10.05.2021); Aclûni, *Keşfu'l-hafâ*, I, 424 (1362).

¹⁷⁵ Krş. Uludağ, *Tasavvufun Dili*, 2016, 37.

¹⁷⁶ Hücvirî, *Keşfü'l-mahcûb*, 1980, II, 427. (Uludağ, *Tasavvufun Dili*, 2016, 37'den iktibas edilmiştir)

¹⁷⁷ Krş. Mevlâna, *Mesnevi Tercümesi*, 1965, 207.

Kalp; sözlükte “bir şeyin içindekini dışına çıkarmak, altını üstüne getirmek, ters çevirmek gibi anlamlara gelir. Kalp vücutta kan dolaşımını gerçekleştiren bir organ olmasının yanı sıra, dinî ve tasavvufî açıdan hem bilgi hem de düşüncenin kaynağıdır.

Sözlükte tasavvufî anlamda kalp; insanın özü, madde ile mânânın birleştiği yer olarak adlandırıldığı gibi, akıl, ruh ya da Allah’ın tecelli ettiği yer şeklinde de ifade edilmektedir.¹⁷⁸

Kuran-ı Kerim ve hadislerde geçen kalp; idrak etmek, kavrayıp düşünmek ve eşyanın hakikatini bilmeyi anlatır. Bu özelliklere sahip olduğu için ilâhî hitaba muhataptır. *Kalpleri var ama onunla bir şey anlamıyorlar* (el-A’râf 7/179); *Akletmek için onlarda kalb yok mu?*” (el-Hac 22/46); “*Kalbi olanlar için bunda öğüt vardır* (Kâf 50/37) ayetleri incelendiğinde idrak, ilim, mârifet ve düşünme aracının kalp olduğunu ortaya çıkmaktadır.¹⁷⁹

Dinî bakımdan kalp çok önemlidir. Çünkü vahiy, Allah’tan Hz. Peygamber’in (s.a.v) kalbine gelmiştir. *Cebrail Kur’an’ı O’nun kalbine indirmiştir* (Bakara 2/97; Şuara 26/194). İlham da benzer biçimde kalbe gelir. Hz. Peygamber (s.a.v) *Allah’ım! Kalbime, gözüme ve kulağıma nur ver.* (Buhari Daavat 9; Müslim, Müsafirin 189) diye dua ederdi. *Mü’minin kalbi onun lambasıdır, nuru onun içindedir* hadisi de kalbin önemini ortaya sermektedir. (Ahmed b. Hanbel, el-Müsned, III,17)¹⁸⁰

Tasavvuf düşüncesine göre de kalbin önemi büyüktür. İnsanın maddi ve manevi dünyasının merkezi “kalp”tir. İnsanı insan yaparak ve diğer tüm varlıklardan ayırt eden temel niteliğini ifade eder.¹⁸¹ Tasavvufun maksadı; kalbi yumuşak, şefkat dolu

¹⁷⁸ Krş. Cebecioğlu, *Tasavvuf Terimleri ve Deyimleri Sözlüğü*, 2014, 264.

¹⁷⁹ Uludağ, “Kalp”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, <https://islamansiklopedisi.org.tr/kalb--kalp>, (e.t.05.10.2020)

¹⁸⁰ Krş. Uludağ, *Tasavvufun Dili*, 2016, 58.

¹⁸¹ Uludağ, “Kalp”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, <https://islamansiklopedisi.org.tr/kalb--kalp>, (e.t.05.10.2020)

bir hâle getirerek zekâsını geliştirmektedir. Bu zekâ, aklın soyut zekasından daha derin ve sağlam esasa dayanır.¹⁸²

Akıl kelimesi sözlükte “menetmek, engellemek, alıkoymak, bağlamak” şeklinde açıklanır. Akıl, insanın doğruyu yanlıştan, iyiyi kötünden, güzeli çirkinden ayırmasına yarayan bir güçtür. Ayrıca ahlâkî, siyasî ve estetik değerlerin belirlenmesinde çok önemli yeri bulunmaktadır.¹⁸³

Akıl, algılama ve idrak kabiliyeti olmak üzere iki türdür. İlki eşyanın hakikatini bilmekten ibaret olan akıl, diğeri ise ilimleri kavrayan ve Hz. Peygamber’in (s.a.v) *Allah’ın yarattıklarının ilki akıldır*¹⁸⁴ hadisiyle anlattığı akıldır. Mutasavvıflar genel olarak akıl yerine kalp kelimesini kullanmayı tercih ederler. Kalp, rûh, nefis ve akıl arasında şöyle bir ilgi vardır: Bir ruhta şehvet galip gelince nefis, ruh haram olan şehveti yendiğinde akıl, ruh iman özelliklerine sahip olunca kalp adını alır. Bazen rûhun ayrı tezâhürleri olarak da değerlendirilen “nefis, kalp ve akıl”, tasavvufta insanın eğitimine konu olan manevî boyutlardır. Özellikle kalp tasfiyesi ve nefis tezkiyesi bu işin ağırlıklı noktasını oluşturmaktadır.¹⁸⁵ Kur’an’da; “*Onların kalpleri vardır ama bununla akletmezler*” (Hac 22/32,46). “*Sağırdırlar, kördürler, akletmezler*” (Bakara 2/171; Enfal 8/22) gibi ifadeler çoktur. Bu körlük basiret körlüğüdür; manevî ve ilahî gerçekleri görmeyi engelleyen bir körlüktür.¹⁸⁶

Tevekkül; sözlükte “Allah’a güvenmek” manasına gelir. “Vekl” kökünden türemiştir. “Birisinin işini üzerine almak, birine işini havale etmek ve ona güvenmek” anlamlarına gelir. Hz. Peygamber’in (s.a.v), *Devemi bağladıktan sonra mı tevekkül edeyim yoksa bağlamadan mı?* diye soran bir sahabeye, *Önce bağla, sonra tevekkül et*¹⁸⁷ şeklindeki cevabı ilgili kaynaklarda tevekkülden önce tedbir almanın gerekliliğine delil olarak kabul edilmiştir.

¹⁸² Krş. Frager, *Kalp, Nefs ve Ruh*, 2019, 31.

¹⁸³ Bolay, “Akıl”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, <https://islamansiklopedisi.org.tr/akil#1> (e.t.10.05.2021)

¹⁸⁴ Aclûnî, *Keşfu'l-hafâ*, I, 263 (823).

¹⁸⁵ Krş. Yılmaz, “Tasavvufta İnsan” <http://hasankamiliyilmaz.com/tasavvufta-insan.html> (e.t.10.05.2021)

¹⁸⁶ Krş. Uludağ, *Tasavvufun Dili*, 2016, 58.

¹⁸⁷ Tirmizî, “Kıyâme”, 60.

Tevekkül, Kurân-ı Kerim ve hadislerde müminlere özgü sıfat olarak yer almaktadır. Hadislerde bildirildiğine göre evinden çıkarken “Bismillâh, Allah’a inandım, O’na dayandım, O’na tevekkül ettim; güç kuvvet yalnız O’nundur” diyen bir kimse Allah tarafından rızıklandırılacak, ayrıca kötülüklerden de korunacaktır.¹⁸⁸

3.2. İş Güvenliği Kültürü ve Tasavvuf Kültürü İlişkisi

Çalışmanın başında da ifade ettiğimiz gibi **Kültür** sözcüğü günlük hayatta oldukça farklı anlamları ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır. "Toprağı ekip biçme, tarım, terbiye, eğitim" anlamlarına gelmektedir.¹⁸⁹ Buradan hareketle kültür kavramı, insanın eğitim görerek tıpkı bir tarla gibi sürülüp ekilmesi ve düşünsel becerilerinin gelişmesi anlamını kazanmıştır. Sonrasında ise bu kavram, toplumun sahip olduğu tüm entelektüel birikim anlamını kazanarak günümüze kadar gelmiştir.¹⁹⁰ Yapılan literatür araştırmalarında kültürün temelinde geleneksel görüş ve değerlerin hâkim olduğu görülmüştür.¹⁹¹

İSG çalışmalarının amacı insanın sağlıklı ve güvenli yaşama hakkının korunmasını sağlamaktır. Bunun için yapılması gereken ilk iş, çalışanlarda güvenlik kültürü ve güvenlik bilincinin oluşturulmasıdır. Bu yüzden iş kazalarının önlenmesi için çalışma ortamlarındaki tüm süreçlere bu bilinç yerleştirilmeli ve süreklilik kazandırılmalıdır. İşletmelerde bütün çalışanlarda İSG’nin içselleştirilmesi gerek eğitim gerekse farkındalık artırıcı çalışmaların yönetim tarafından titizlikle desteklenmesinden ve bilfiil uygulanmasından geçmektedir.¹⁹²

Tasavvuf düşüncesinin tarih boyunca dini ve bilhassa kültürel hayatımızdaki yeri ve önemi büyüktür. Tasavvufun hedefi müminlerin iman ve amel bakımından kemâl noktaya ulaşmalarını sağlamaktır. Bu amaçla bu yolda ilerlemek isteyenlere

¹⁸⁸ Müsned, I, 66.

¹⁸⁹ “Kültür”, *Etimoloji Türkçe*, <https://www.etimolojiturkce.com/arama/k%C3%BClt%C3%BCr>, e.t.07.03.2021

¹⁹⁰ Krş. Aksu, *İmalat Sektöründeki Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansına Etkileri*, 2019, 15.

¹⁹¹ Krş. Bozkurt, *Değişen Dünyada Sosyoloji*, 2005,3.

¹⁹² Krş. Koç, *9.Uluslararası İSG Kongresi Bildiri Tam Metinleri Kitabı*, 2018,5.

belli yöntem ve edep çerçevesinde eğitim verilmektedir. Cibril hadisinde ifade edilen “ihsan” mertebesine; yani “Allah’ı görüyormuş gibi kul olabilme” seviyesine / kıvamına ulaştırmak hedeflemektedir. Tezimizin bu bölümünde bu iki saha arasında ilişkilendirme yapılarak tasavvufa ait anahtar kavramların hayata geçirilmesinin İSG alanında yapacağı katkılar üzerinde durulacaktır.

3.2.1. İş Güvenliği Kültürü ve Tasavvuf Kültürünün Ortak Özellikleri

Tasavvuf Kültürü ile İş Güvenliği Kültürü’nün dikkatimizi çeken benzer özelliklerini temel olarak üç başlıkta toplamayı uygun bulduk. İlki “insan odaklı olmak”, ikincisi “sözün değil, hâl’in önemli olması” üçüncüsü ise her ikisinin de “uzun vadeli bir süreç gerektirmesidir”. Her iki kültürde de insan odaklılık ilk sırada yer almaktadır.

İş kazalarının yaşanmasında pek çok faktörün etkisi bulunmakla beraber genel kanı iş kazalarının büyük bir kısmının insan hatasına bağlı olduğu yönündedir. Son yıllarda güvenlik kültürü olgusu, davranış odaklı güvenlik yaklaşımını da etkilemektedir. Bu yaklaşım, çalışanların risk içeren davranışlarını ortadan kaldırmaya ya da azaltmaya yönelik alışkanlıkların benimsetilmesi ve pekiştirilmesi amacıyla yapılan süreç yönetimidir.¹⁹³

“Toplam Kalite Yönetim Sistemi’nde, tüm paydaşların memnuniyeti adına hem çalışanlarını hem de sistemi geliştiren, bireysellik yerine ekip çalışmasını destekleyen, hataları gidermeye yönelik sistemi kuran, sıfır hata ve sıfır kazayı benimseyen ve sürekli kendini sorgulayarak sistemini mükemmele taşımaya çalışan, insan merkezli bir yönetim anlayışı vardır.”¹⁹⁴

Ahilik, Toplam Kalite Yönetiminin alt yapısını oluşturabilecek ve hatta ötesine geçen bir anlayışa sahip sistemler bütünü olarak karşımıza çıkmaktadır. Ahilik,

¹⁹³ Krş. Demirbilek, *Güvenlik Kültürü*, 2005, 1.; Borbidge, *Spelling out the keys to behaviour*, 2009, Jan. (Sungur, *Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Sürdürülebilirliği: Davranış Odaklı Yaklaşımın Rolü*, 2020, 53’ den iktibas edilmiştir.)

¹⁹⁴ Krş. Karatop vd., “First application of total quality management in Ottoman Empire: Ahi organization”, 2011, 1109.

insan merkezli çalışan, faaliyetlerini insan için düzenleyen ve uygulamada da insanın sadece bir araç olarak görülmesine asla izin vermeyen bir sistemdir.¹⁹⁵ Ahiliğin temelinde insan olmakla birlikte, aslında insana hizmet Allah’a hizmet olarak kabul edilmiştir.¹⁹⁶

Her iki kültürdeki **ikinci ortak özellik** ise “**sözün değil, hâl’in önemli olması**” kavramıdır. Eğitim, din eğitimi, ahlâk ve değerler eğitimi üzerinde yapılan tüm çalışmalarda bahsi geçen kavramların sadece konuşulmasının yeterli olmadığı, bunların yaşam biçimi haline getirilerek içselleştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Bireyin tutum ve davranışlarını etkileyen şey, ezberlenmiş bilgi değil, tecrübe edilerek kazanılmış bilgidir. Gerçek anlamda öğrenme kişinin pasif öğrenme konumundan çıkarak kendi başına bilgiyi keşfetmesi ile gerçekleşir. Böylelikle kişiler, kendi değerlerini ve bu değerlerin günlük hayata ne şekilde adapte edileceğini belirleme yeteneğini kazanırlar.¹⁹⁷

Diğer İslami ilimler gibi Tasavvuf da esas itibarıyla Kur’an ve hadise dayanan bir ilim olmakla beraber, nazari olmanın yanında amelî, yani tecrübî bir ilim dalıdır. Tasavvufun gösterdiği hedeflere ulaşmak için sadece düşünmek ve öğrenmek değil, aynı zamanda öğrenilenlerin hayata aksettirilmesi esastır. Burada kastedilen sadece ibadet değil, hayatın her alanında Allah’ın rızasını kazanmaya yönelik davranışlardır. Tasavvufun bilgi kaynağı akıl ve duyulardır ancak keşf, ilham ve sezgi de tasavvufun temel bilgi kaynakları arasında yer alır. Sûfiler, nazari (teorik) değil de tecrübî yolla elde edilen bu bilgiye irfan, marifet, ilm-i mükâşefe, ilm-i ledün isimlerini vermektedirler. Nazari bilgi istidlâli esas aldığından, irfanî bilgiye ulaşması mümkün değildir. Bu sebeple, “tasavvuf kâl /söz ilmi değil hâl ilmidir” denilmiştir.¹⁹⁸

Tasavvuf bir hâl ilmidir. Tasavvufî terbiye boyunca öğrenilen tüm bilgi ve deneyimlerin dünya yaşamını şekillendirmesi, manevî olgunluğun söz, hâl ve

¹⁹⁵ Krş. Ekinci, *Ahilik*, 2001, 21.

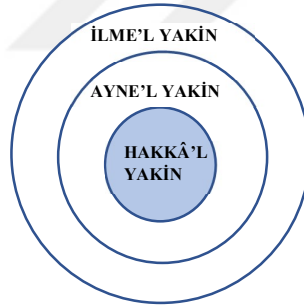
¹⁹⁶ Krş. Doğan, *Ahilik ve Örtülü Bilgi*, 2006, 42.

¹⁹⁷ Krş. Aydın, “Değerler ve Din Eğitimi”, *Diyanet Aylık Dergi*, 2010, 25.

¹⁹⁸ Krş. Haksever, “Tasavvuf Mistisizm İlişkisi”, *Tasavvuf El Kitabı*, Özköse, Kadir, 2017, 25-26.

davranışa yansıtılması beklenir. Bu sebeple tasavvuf hem düşünce sistemi olarak hem de bir yaşam şekli olarak tanımlanmıştır. “İlm-i hâl'e ulaşamayan, kıyl ü kâl (boş söz, dedikodu) ile vaktini harcar; varlık birliğini fark edip hikmetten nasibini alamaz”.¹⁹⁹

İmam Gazali *el-Munkiz* adlı otobiyografik eserinde tatbikî bir ilim olması nedeniyle tasavvufun diğer ilimlerden farkını anlatırken bal ve sarhoşluk örneğini verir ve bu yolla bilgi ile tecrübe arasındaki ilişkiye dikkat çeker. Bal diye bir yiyeceğin olduğunu ve balın tadının güzel olduğunu okuyarak öğrenen biri ile balı tatmış biri arasındaki bilişsel fark belirgin olduğu gibi sarhoşluğun ne olduğunu okuyarak öğrenen ile sarhoş arasındaki fark da bârizdir. Bu bilişsel fark düzeyi, tasavvuf geleneğimizde bilginin aşamaları olarak da bilinen ilme'l-yakîn, ayne'l-yakîn ve hakka'l-yakîn hiyerarşisi ile açıklanır. Bu derinlemesine hiyerarşi aşağıdaki şekilde açıklanmıştır.



Şekil 3.2. ilme'l-yakîn, ayne'l-yakîn ve hakka'l-yakîn hiyerarşisi

Bu şekilde dış daireyi temsil eden “ilme'l-yakîn”²⁰⁰, ilk basamakta bulunması itibariyle doğru ve kesin bilgiyi ifade eden bir tabirdir. Ortadaki daireyi temsil eden “ayne'l-yakîn”²⁰¹ gözlemlene yoluyla öğrenilen kati bilgidir. En ortadaki daire

¹⁹⁹ Krş. Akarpınar, “Mevlana'da Üzüm”

http://akademik.semazen.net/article_detail.php?id=657 (e.t. 21.05.2021).

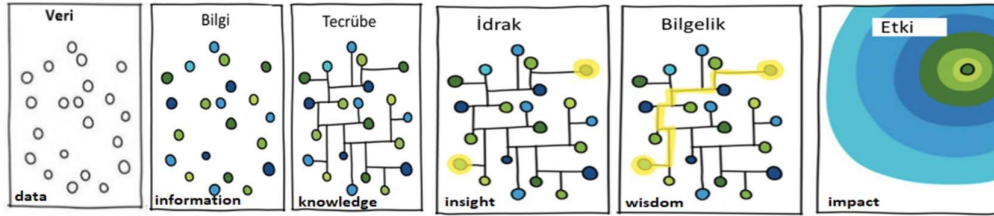
²⁰⁰ Bk. Yavuz, “İlme'l-Yakîn”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, <https://islamansiklopedisi.org.tr/ilme-l-yakin> (e.t. 22.05.2021)

²⁰¹ Bk. Yavuz, “Ayne'l-Yakîn”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, <https://islamansiklopedisi.org.tr/ayne-l-yakin> (e.t. 22.05.2021)

olan “hakka’l-yakîn”²⁰² ise içsel tecrübe yani keşif yoluyla ulaşılan ve kesinlik bakımından en son merhaleyi teşkil eden doğru bilgi diye tanımlanabilir. Buna göre diğer ilimlerin ihtisas alanı daha ziyade ilme’l-yakîn bilgi düzeyi iken tasavvufun ihtisas alanı ayne’l-yakîn ve hakka’l-yakîn bilgi düzeyidir.²⁰³

Bu üç derece arasındaki farkı daha iyi anlamak amacı ile deniz örneğini ele alalım. Deniz hakkında her türlü teorik bilgiyi öğrenmiş ancak hayatında denize hiç girmemiş bir kişinin bilgi seviyesi bu sıralamada birinci seviyeyi temsil eder; kişi denizi gördüğünde ikinci seviyeye geçer, denize girdiğinde ve tüm bedeni ve ruhuyla kendini denizle bütünleşmiş hissettiğinde ise denize ilişkin bilgisinde üçüncü mertebeye ulaşmış olur. Bu zaviyeden bakıldığında kişinin bir şeyi salt teorik düzlemde öğrenmesi değil, bu öğrenmeyi hâl haline getirmesinin önemi daha iyi anlaşılır. İnsanın deneyimleyerek kavradığı ve kalpten öğrendiği bilgide zan ve şüpheyi yer olmaz.²⁰⁴

Çalışma hayatında ise bilginin seviyelerini gösteren DIKW²⁰⁵(Data, Information, Knowledge, Wisdom) hiyerarşisi mevcuttur. Bu hiyerarşiyi en genel ve en açıklayıcı model aşağıdaki şekilde belirtilmiştir.



Şekil 3.3. DIKW (Data, Information, Knowledge, Wisdom) hiyerarşisi

²⁰² Bk. Yavuz, “Hakka’l-Yakîn”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, <https://islamansiklopedisi.org.tr/hakka-l-yakin> (e.t. 22.05.2021)

²⁰³ Krş. Küçük, “Tatbiki Bir İlim Oluşu”, *Tasavvuf El Kitabı* (Haz. Kadir Özköse), 2017, 38.

²⁰⁴ Krş. Aslan, *Türk İş Dünyasındaki Değerler Sisteminin Anadolu İrfanı Işığında Yeniden Tesisi: Ken'an Rifâi Örneği ile Türkiye Özel Sektör Kurumlarına Işık Tutacak Tasavvufî Öğretiler*, 2020, 152.

²⁰⁵ “DIKW pyramid”, https://en.wikipedia.org/wiki/DIKW_pyramid ,(e.t. 25.05.2021)

Bu şekilde göre her şey en alt seviyede ham verinin oluşması ile başlar. Bu veriye biçim kazandırıldığında bilgi (information) ortaya çıkar. Kişi bu bilgiyi kişisel tecrübesinin de yardımıyla işler, anlamlandırır, dönüştürür ve tecrübeye (knowledge) ulaşır. Bilginin idrak edilmesinin (insight) ardından bilgelik (wisdom) seviyesine ulaşılır. Bilgelik seviyesi bilginin artık tamamen içselleştiği, konuya ilişkin sezgilerin sağlıklı bir şekilde devreye girebildiği, bütünsel bakışın ve örüntünün görülebildiği, öngörülerin yapılabildiği yerdir. En son aşamada ise etki (impact) yer almaktadır. Bu aşamada birey belirli bir tesir bırakabilecek güce yani “etki” ye ulaşmıştır. Bilgelik sözlükte; bilge olma, olayları erdem ve bilgiden gelen bir üstünlükle değerlendirme durumu olarak ifade edilmektedir.²⁰⁶ Bilge kişi öğreten ve akla hitap edendir. Bilgelik ise onu içselleştirmek özümsemek, uygulayarak yaşamak demektir.²⁰⁷

Tüm bu bilgileri iş güvenliği konularıyla ilgili basit bir örnekle değerlendirdiğimizde aşağıdaki şekilde açıklayabiliriz:

Mesela sıcak bir fırında çalışan bir operatöre fırından kaynaklanan sıcaklık nedeniyle elinin yanma tehlikesi olduğunu belirtir ve elini koruması için eldiven giymesi gerektiği ile ilgili iş güvenliği eğitimi verirsiniz. Bu durum aşağıdaki şekilde “bilgi” kısmına aittir. Çalışan sıcak bir yüzeye dokunursa elinin yanacağını ve bundan korunması için eldiven giymesi gerektiğini bilmesine rağmen eldiven kullanmaz ve eli yanarsa, öğrendiği bilgi tecrübeye dönüşür. Bu durum aşağıdaki şekilde “tecrübe” kısmına aittir. Yaşanan bu iş kazası neticesinde çalışan eğitimde öğrendiği sıcaklık tehlikesini ve eldiven giymesi gerektiğini “idrak” eder. Bu durum da şekilde “idrak” kısmına aittir.

İş kazasını, tasavvuftaki “celâli tecelli” kavramıyla ifade edebiliriz. Celâl kavramı; Allah’ın kahır ve gazabına karşılık gelen isim ve sıfatlarını tasvir adına kullanılan ilâhi isimdir. Yaşanan iş kazası sonrasında çalışanın artık sürekli olarak eldiven kullanmaya başlaması, şekildeki “bilgelik” kısmına tekabül eder. Şeklin son kısmında yer alan “etki” aşamasında ise çalışan artık hem kendisi eldiven giymekte

²⁰⁶ Krş. “Bilgelik”, Kubbealtı Lugatı , <http://www.lugatim.com/s/bilgelik> , (e.t.22.05.2021)

²⁰⁷ Krş. Sargut, “Bilgelik ya da mürşidlik”, *Gazete Birlik*, <https://gazetebirlik.com/yazarlar/bilgelik-ya-da-mursitlik/> , (e.t.22.05.2021)

hem de çevresindeki diğer arkadaşlarına hâliyle örnek olmakta ve onları eldiven kullanmaları konusunda uyarmaktadır.



Şekil 3.4. İş Kazası ve DIKW (Data, Information, Knowledge, Wisdom) hiyerarşisi

Üçüncü ortak özellik ise her iki kültürde de pozitif yönde davranış değişikliği oluşabilmesi için “uzun vadeli bir süreç”e gereksinim olduğudur. İş güvenliği kültürünün meydana getirilmesinde davranışları değiştirmeye yönelik yaklaşım bir mucize yaratmamakla birlikte içinde bulunulan durumu da kısa vadede olumlu yönde değiştiremez. Bu bakış açısı uzun vadeye yayılarak sistemli bir şekilde yürütülmesi gereken bir süreçtir. Çalışanların güvenli davranışı alışkanlık haline getirmesi gerektiğinden, sürecin zaman alması doğaldır.²⁰⁸ İnsanı iyiye yöneltmek, yanlış olandan alıkoymak, genel olarak kendi başına bir disiplin

²⁰⁸ Krş. Pillay, “Accident causation, prevention and safety management: a review of the state of the art”, 2015, 1839.

gerektirmektedir.²⁰⁹ Eğitim bir süreçtir ve bu sürecin sonunda insanın davranışlarında değişim meydana getirir.²¹⁰

Tasavvuf eğitimi ise, insanın iç dünyasının güzelleştiren bir kişilik eğitimidir. Tasavvuf da elbette manevî eğitim süreci olarak kabul edilebilir.²¹¹ Sportif faaliyetler ile tasavvufun riyâzat tatbikatına dayalı bir ilim olması arasında benzerlik kurulmuştur. İnsanlar vücut formlarını korumak için yapılması gereken temel ve basit egzersizleri kendi başlarına yapabilirler. Ancak gerek bireysel gerek takım halinde yapılan sportif faaliyetlerde profesyonelleşme ile birlikte usta bir antrenör varlığı zarurîdir. Benzer durumu usta-çırak ilişkisine dayanan sanatsal eğitim ve faaliyetlerde de görebiliriz. Rehber bir üstat nezaretinde çalışan sporcu alanıyla ilgili birçok püf noktası öğrenecektir. Tatbikî bir ilim olmasından dolayı bu hususun tasavvuftaki karşılığı kâmil bir rehber ihtiyacıdır.²¹²

3.2.2 İş Güvenliği Sahasında Karşılaşılan Temel Problemlerin Tasavvufî Bakış Açısıyla İncelenmesi

Çalışma hayatında iş güvenliğini uygularken birtakım problemler ile karşılaşmaktadır. Çeşitli seviyelerde yaşanan bu problemleri tasavvufî bakış açısıyla incelediğimizde aşağıdaki faktörler ile karşılaşmaktayız.

3.2.2.1 Zihniyet Faktöründen Meydana Gelen Problemler

Kültürümüzden dilimize yansıyan ve belli bir zihniyeti tasvir eden “*Atın ölümü arpadan olsun*”; “*Acı patlıcanı kırağı çalmaz*”; “*Olacakla öleceğe çare bulunmaz*”; “*İnceldiği yerden kopsun*”; “*Akacak kan damarda durmaz*” gibi atasözleri vardır. Bir çalışanın mesai esnasında kişisel koruyucularını kullanmaması “*Bana bir şey olmaz*” şeklindeki cahilâne cesaret gösterileri hep geleneksel kültürün kurumsal

²⁰⁹ Krş. Şenel, “Eğitimin Temel Kavramları”, *Eğitim Bilimine Giriş*, 2008, 3.

²¹⁰ Krş. Avcı, “Tasavvuf ve İnsan Eğitimi”, 2003, 27.

²¹¹ Krş. Kızıler, “Tasavvufta Karakter Eğitimi”, 2017, 70.

²¹² Krş. Küçük, “Tatbiki Bir İlim Oluşu”, *Tasavvuf El Kitabı*, Özköse, Kadir, 2017, 38.

kültür üzerindeki olumsuz etkileri olarak karşımıza çıkmaktadır. İş güvenliği kültürünü inşa etmede asıl çözüm işte bu olumsuz zihniyet yaklaşımıyla mücadele etmede gizlidir.²¹³ Kadercilik anlayışı, iş güvenliği kültürünün oluşumunu negatif şekilde etkileyen bir yaklaşımdır.²¹⁴ Çünkü bu kaderci yaklaşım gerekli risk değerlendirmesinin yapılmadığı, tedbirlerin alınmadığı iş kazaları, ölümler ve meslek hastalıkları olarak karşımıza çıkmaktadır.²¹⁵

Halbuki Hz. Peygamber'in (s.a.v), "*Devemi bağlayıp da mı Allah'a tevekkül edeyim, yoksa bağlamadan mı tevekkül edeyim?*" diye soran bir kişiye, "*Önce onu bağla, sonra Allah'a tevekkül et!*"²¹⁶ şeklindeki cevabı, tevekkülden evvel tedbir almanın gerekliliğine delil olarak gösterilmiştir. Tevekkül, gerekli olan tüm tedbirleri alıp neticeyi Allah'a havale etmektir. Başka bir deyişle maddî ve mânevî bütün tedbirleri alıp, Allah'a güvenmek ve gerisini O'na bırakmaktır. Tevekkül, çalışmaya engel değildir. Çalışmayı terk ederek "*Allah'ın dediği olur.*" diyerek bir köşeye çekilmek, kendi yapması gerekenleri Allah'tan bekleme biçimindeki düşünce şekli dinimizin asla kabul etmediği bir tevekkül anlayışıdır. Tevekkül kavramını bir örnekle açıklarsak; tarlasından güzel bir ürün almak isteyen birisi ilk önce tarlayı iyice sürmeli, tohumunu ekmeli, gübresini atmalı ve sulamasını yapmalıdır. Ürüne zarar verecek haşerelere karşı her türlü önlemi de aldıktan sonra gerisini Allah'a bırakmalı, O'na güvenmelidir. Çünkü bu kişi, tarlasından ürün elde edebilmek için elinden gelen gayreti göstermiştir. Bundan sonrasında Allah'a tevekkül ederek, neticeyi Allah'tan bekleyecektir. İslam dininde gayret göstermeden başarıya erişmek, yerinde durarak Allah'tan bir şeyler beklemek, yaptığı işleri Allah'a havale etmek gibi bir tevekkül anlayışı kabul görmez. Tevekkül, kesinlikle tembelliğin bahanesi değildir. Çalışkanlığın, aktif hareketin itici unsuru olmalıdır. Hayatımızın her alanında eğer disiplinli ve başarılı bir iş

²¹³ Krş. Güven, *İş Güvenliği ve İş gören Sağlığı Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, 2014,1-2.

²¹⁴ Krş. Dursun, *Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama*, 2011, iii

²¹⁵ Krş. Güven, *İş Güvenliği ve İş gören Sağlığı Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, 2014.

²¹⁶ Tirmizî, 2517, Sıfatü'l-kıyâme.

yapmak istiyorsak, önce niyet etmeli, kararlılık ve azimle sebat etmeli sonunda da tevekkül göstermelidir.²¹⁷

3.2.2.2 Ahlâkî Yozlaşma Faktöründen Meydana Gelen Problemler

Ahlâkî yozlaşmalar, toplumda meydana gelen düzen bozukluğunun belirginleşmesinde ve meslek ahlâkının zarar görmesinde temel etkenlerden biri kabul edilmektedir.²¹⁸ Verilmeyen eğitimler ve sınavların veriliyor gibi gösterilmesi, işyeri ziyaretleri yapılmadan işçilerin sağlık kontrollerinin kısmen yapılması, işverene ISG uzmanları tarafından bildirilen önerilerin yapılmaması, ortak sağlık güvenlik birimleri arasındaki müşteri ve fiyat rekabeti sonucu işverenin zorunlu ISG hizmetinden ziyade ucuz fiyata odaklanması, sektörde sigortasız çalışanların fazla olması, yabancı uyruklu kayıtsız çalışanlar, 18 yaşın altında ve tecrübesiz çalışanlar, ruhsatsız işler ve çalışma izni olmayan yapılar ve binalar, meydana gelen iş kazalarının raporlanmaması ve bildirilmemesi, işveren-kazazede ailesi arasındaki anlaşmaya bağlı olarak bazı iş kazalarının farklı bildirilmesi iş kazalarını arttıran tehlike, risk ve belirsizliklerdir.²¹⁹

Problemlerden ilki yapılan çoğu işin ahlâkî ölçülerde yapılmamasıdır. Meslek ahlâkının özünde insan ve insanın emeği vardır. Fakat günümüz iş hayatında ahlâkî sorunların özünde kapitalist seküler sistemin yer aldığı belirtilmektedir.²²⁰ Günümüzde ahlâksız davranışlar neredeyse normal kabul edilir hale gelmiştir.

Ahilik düzenine baktığımızda çırak, kalfa, usta zinciri içinde kişilerin, saygı ve sevgiye dayalı ve haram-helal, kul hakkı ve benzeri anlayışla yetiştirilmesinin

²¹⁷ Bk. Özafşar, *Hadislerle İslâm*, 2013, 310- 314.

<https://hadislerleislam.diyaret.gov.tr/sayfa.php?CILT=3&SAYFA=305> (e.t.28.08.2021)

²¹⁸ Krş. Uras, G. “Çalışanlara Göre İşyerlerinin Sadece %24.8’i İş Etiğine Özen Gösteriyor”, *Milliyet*. <http://www.milliyet.com.tr/2003/11/11/business/bus09.html>. 05.09.2006.

²¹⁹ Krş. Aslan vd., “Türkiye’de Uygulanan Mevcut İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi Yeterli mi?”, 2018, 42.

²²⁰ Krş. Tabakoğlu, A, “Türkiye’de İş Ahlâkî Geleneği”, 2009, 272.

sorunların ortaya çıkmasına engel olduğu düşünülmüştür.²²¹ Ahilik ve ahlâk kavramı birbiri ile bütünleşmiş kavramlardır. Ahiliğin esasında yapılan tüm işlerin ahlâk sınırları içinde yapılması gerektiği şartı vardır.²²²

Ahiliğin bütüncül menfaat yaklaşımı ilkesine karşın kapitalizmin bencil anlayışı, çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerini agresif bir zemine taşımıştır. Bu sebeple en başta iş hayatı olmak kaydıyla hayatın her alanında meydana gelen menfaat çatışmaları, kişilerle beraber kurumlar ve kuruluşlar arasında da güven zedelenmesine sebep olmaktadır. Bu durum ise yapılan işin sonucunu negatif yönde etkilemektedir.²²³ Oysaki ahiler bencil insanlar olmadıkları için çıkar merkezli bir zihniyetleri yoktur. Ahiler, kendilerini başka birisine tercih edecek kadar fedakâr, erdem sahibi yani diğergâmdırlar.²²⁴

Bunun dışında ahi, doğru ve dürüst olduğundan emin olunan, tartıda eksik tartmayan, kendisine ait olmayana elini uzatmayan, yalan söylemeyen ve iftira etmeyen kişi olmalıdır. Ahilik teşkilatında doğruluk ve dürüstlükten katiyen taviz verilmeyerek aksi davranışlarda bulunan kişiler cezalandırılmıştır. Mesela, kalitesiz mal üretilerek tüketicinin aldatılması ve fahiş fiyatla mal satılması Ahilikteki çok büyük suçlardandır. Ceza olarak bu kişiler loncadan çıkarılmışlardır. Bu tür davranışlar sonucunda cezalandırılan suçlulara “Yolsuz” adı verilmektedir. Günümüzde, “Yolsuz” lakabını almaya sebep olan davranışları, bulduğumuz koşullarda kıyasladığımızda, “yolsuzluk” kavramının “yolunu bulmak” kavramına dönüştüğü görülmüştür.²²⁵

²²¹ Bk. Yüksel, “Ahilik Felsefesinden Günümüz Meslek Ahlâkı Tartışmalarına Bir Bakış”, 2019, 500-537.

²²² Bk. Kavi,E, “Ahilik Kurumu ve Günümüz Çalışma Yaşamındaki Psikolojik Sorunlara Yönelik Çözümler”,2015, 103-117.

²²³ Krş. Ünsür, “Ahilik Sisteminde Ahlâk Temelli Çalışma İlişkileri ve Günümüz Bakış Açısından Değerlendirilmesi”, 2017, 97.

²²⁴ Krş. Aydın, “Ahilikte İş ve Ticaret Ahlâkının Hz. Peygamber’in Sünnetindeki Temel Referansları”, 2015, 94.

²²⁵ Krş. Doğan, *Ahilik ve Örtülü Bilgi*, 2006, 145.

3.2.2.3. Liderlik Vasfının Eksikliğinden Meydana Gelen Problemler

Türkiye’de yaşanan iş kazalarının sonucunda ciddi kayıplar yaşanmasının sebeplerinden biri, işverenlerin iş güvenliği tedbirlerine yeterince önem vermemesidir. İşletmelerin çoğunda yeterli iş güvenliği tedbirleri bulunmamaktadır. Bunun temel nedenleri arasında işverenlerin İSG için alınması gereken tedbirleri gereksiz olarak görmesi ve devlet tarafından gerçekleştirilen denetimlerin yeterli düzeyde olmamasıdır.²²⁶ Patolojik kültüre sahip çoğu sektörde hatta kamu kurumunda ve işletmede ortaya sürülen yeni fikirler görmezden gelir. Çünkü ileri sürülen çoğu yeni düşünceler hem belirsizlik hem risk hem de yeni iş yükü demektir. Bu tür çalışma ortamlarında hem sistemin hem de bireylerin hatalarının gizlendiği gözlenebilir. Hataları görmezlikten gelen, yeni fikirleri/önerileri dikkate almayan âmir ve yöneticiler zamanla atalet ve işletme körlüğü sergileyebilmektedir. Bu tarz patolojik kültürlerde “üç maymunu oynamak” yani görmemek, duymamak ve söylememek tercih edilen bir davranış modeli olabilmektedir.²²⁷

Halbuki güvenlik kültürünün oluşturulabilmesi için en gerekli olgu güvenlik liderliğidir. İşletmelerde her düzeydeki yöneticilerin iş güvenliği liderliği görevini üstlenmeleri gereklidir. Güçlü bir güvenlik kültürü oluşturabilmenin ilk şartı budur.²²⁸ Yöneticiler İSG çalışmalarında önemli görevler üstlenmektedir. Bunların en önemlileri etkin bir yönetim ortamı oluşturmak, davranışlarıyla örnek olmak, tüm çalışanların İSG kültürünü içselleştirmesini sağlamak, İSG konusunun günlük yapılan işlerin bir parçası halinde getirilmesini sağlamak, çalışanları güvenli davranışlar göstermeleri konusunda cesaretlendirmek, İSG ile ilgili karar alma gerektiren süreçlerine çalışanların mutlaka katılımını sağlamak ve lazım olan tüm ekipmanları temin etmektir.²²⁹

²²⁶ Krş. Taşkıran, “Güvencesiz İş Güvenliği Uzmanları, Piyasalaşan İş Güvenliği: Bir Alan Araştırması”, 2016, 1760.

²²⁷ Krş. Akyürek, vd., “Çalışma Hayatında ve Günlük Yaşamda Güvenlik Kültürü” 2014, 13.

²²⁸ Report, OGM, The International Association of Oil and Gas Producers Report No. 452.

²²⁹ Bk. Ernst & Young, *Development of a leadership resource pack: Health and safety, Executive Books*, 2001, 1-57.

İşletmelerde güçlü bir liderlik duruşu ile karşılaşan çalışanlar liderin kişiliğini örnekleme yoluna giderler. Bu sayede liderlik figürü modelleme yoluyla benimsenmeye başlar. Bu ise kültürün oluşumuna önemli katkı sağlar. Örnekleme yoluyla kazanılan davranışlar, diğer çalışanlara da model oluşturur. Kültürün öğrenilip örnek alınacağı kişi, yönetimin en başında olan kişidir. Huzurlu, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının yaratılması liderin görevidir. Liderin önderliğinde; düşünce tutuma, tutum davranışa, davranış alışkanlığa, alışkanlık karaktere ve karakter ise kültüre dönüşür.²³⁰

3.2.2.4. Tasavvuf Kültürü açısından Yaşanan Problemlere Bakış

Yaşanan bu durumları incelediğimizde Tasavvuf ilminde “kalp” melekisine verilen önem daha iyi anlaşılmaktadır. Kalp, kişinin dinî, ahlâkî ve doğru davranış sergilemesinde bir pusula görevi görmektedir.²³¹ Bu bölümde önce, vücutta maddî ve mânevî kuvvetler arasında birleştirici konumda olduğu belirtilen kalbin hem birey hem de toplum düzeyinde ahlâkî meselelerdeki merkezî fonksiyonu üzerinde durulacaktır.

Tasavvufî eğitim, bir insanın kalb-i selim yani sıhhatli bir kalp sahibi olabilmesi için hangi yöntemlerin izlenmesi gerektiği gibi sorular üzerinde yoğunlaşır. Sûfiler bu nedenle öncelikli olarak Kur'an'da açıklanan “kalp hastalıklarına” odaklanmışlardır. Mühürlü kalp, anlayışsız kalp, görmeyen kalp, kilitli kalp, hastalıklı kalp, katı kalp, perdeli kalp, dağınık kalp ve paslı kalp gibi kalbin değişik marazları dindarlığın en büyük engeli olarak sıralanabilir.²³² Bu tanımların Kur'an-ı Kerim'deki açıklamaları aşağıda verilmiştir:

²³⁰ Krş. Ertekin, *Örgüt İklimi*, 1978, 14.

²³¹ Krş. Ergül, *Kur'an ve Sünnet'te Kalbî Hayat*, 2000, 11.

²³² Krş. Kara, “Tasavvuf ve Ahlâk Eğitimi” <https://www.sabahulkesi.com/2013/10/01/tasavvuf-ve-ahlak-e%C4%9Fitimi-mustafa-kara/> (e.t.16.05.2021)

Mühürlü kalp (Câsiye 45/23)

Ya şimdi baksana o kimseye ki ilâhını hevası itti haz etmiş, Allah da onu bir ilm üzerine şaşırtmış, kulağını ve kalbini mühürleyip gözüne de bir perde çekmiştir, artık onu Allah'dan sonra kim yola getirir? Hâlâ da düşünmez misiniz?

Anlayışsız kalp (A'râf 7/179)

Andolsun biz, cinler ve insanlardan, kalpleri olup da bunlarla anlamayan, gözleri olup da bunlarla görmeyen, kulakları olup da bunlarla işitmeyen birçoklarını cehennem için var ettik. İşte bunlar hayvanlar gibi, hatta daha da aşağıdadırlar. İşte bunlar gafillerin ta kendileridir.

Görmeyen kalp (Hac 22/46)

Ya o yerde neye bir seyr etmediler ki kendileri için akıllanmalarına sebep olacak kalbler ve işitmelerine sebep olacak kulaklar olsun, zira hakikat budur ki gözler körelmez ve lâkin sînelerdeki kalbler körelir.

Kilitli kalp (Muhammed 47/24)

Öyle olmasa Kur'an'ı bir tedebbür (tefekür) etmezler mi? Yoksa kalbler üzerinde üst üste kilitleri mi var?

Hastalıklı kalp (Bakara 2/10)

Kalblerinde bir maraz vardır da Allah marazlarını artırmıştır ve yalancılık ettikleri için bunlara elîm bir azab vardır.

Katı kalp (Mâide 5/13)

Sonra bu misaklarını nakzettikleri içindir ki biz onları lânetledik ve kalblerini kas katı ettik, kelimeleri yerlerinden oynatarak tahrif ederler, ihtar edildikleri hakikatlerden hazz almayı unuttular, içlerinden pek azı müstesna olmak üzere onlardan daima bir hainliğe muttali olur durursun, yine sen onlardan afvet ve aldırma, çünkü Allah ihsan edenleri sever.

Perdeli kalp (En'âm 6/25)

İçlerinden kimi de vardır seni Kur'an okurken dinler fakat biz onların kalblerine onu zevkiyle anlamalarına mani' kabuklar geçirmiştir, kulaklarında da bir ağırlık vardır, her mu'cizeyi görseler de iman etmezler, hattâ sana geldiklerinde seninle cidal yapmağa kalkışarak der ki o hak tanımaz kâfirler: bu, eskilerin esatirinden başka bir şey değil.

Dağınık kalp (Haşr 59/19)

Ve onlar gibi olmayın ki Allah'ı unutmuşlardır da Allah da onlara kendilerini unutturmıştır, onlardır ki hep fasıklardır.

Paslı kalp (Mutaffifin 83/14)

Hayır hayır: fakat onların kazançları kalplerinin üzerine pas bağlamıştır.

İslam aleminin büyük mutasavvıflarından İmâm Gazzâlî (ö.1111) kalpteki hastalıkların belirtilerini açıklarken beden üzerinden örnek verir. Bedenin hastalanması, kendi yaratılış gayesi olan fiilleri veya rolleri yerine getirememesi ve kendi fiillerini ya hiç yapmaması ya da çeşitli zorlamalarla yapmasıdır. Mesela elin hastalanması, onun işleminin ve çalışmasının güçleşmesidir. Kalp de böyledir. Hastalanırsa yaradılış sebebini yerine getirmesi güçleşir. Yaradılış sebebi de ilim, hikmet, marifet, Allah sevgisi, ibadet sevgisi ve Allah'ı anma zevkidir.

İmâm Gazzâlî'nin *İhyâü Ulûmi'd-dîn* isimli eserinde birçok kalbî hastalıklara değinilmiştir. Dil ile övmek, çekiştirmek, nifak ve ikiyüzlülük, yalan söylemek, dedikoduculuk yapmak, öfkelenmek, kin tutmak, haset etmek, dünya ve mal sevgisi duymak, cimrilik etmek, makam ve şöhret/itibar sevgisi, kibir etmek, kendini beğenmek ve gurur gibi birçok kalbi hastalıklara değinilmiş, tedavi yöntemleri ayet, hadis ve velilerin sözleri ışığında aktarılmıştır. Kalp hastalıklarının ilacının nefsin arzularına muhalefet etmek olduğu belirtilerek, bunun çaresinin “az yemek, az uyumak ve az konuşmak” olduğu açıklanmıştır.²³³

²³³ Gazzâlî, *Yirmi Birinci Yüzyılda İhyaü Ulumid-din*, 2015, 120.

Sûfiler kalp hürriyetini elde edebilmek için pek çok konuyu tartışmış ve uygulamıştır. Kalbin kendi sahibi huzurunda gerçekten secde edebilmesi için “tek yol, tek metod” yoktur. Tasavvuf yolculuğunu üç aşama ile özetleyenler olduğu gibi bunu, dört, yedi, on, kırk, yüz hatta bin bire kadar çıkaranlarda bulunmaktadır. Bu aşamalar aşağıdaki gibi özetlenebilir;

Üçlü tasnif	: İlme’l-yakîn, ‘Ayne’l-yakîn, Hakka’l-yakîn
Dörtlü tasnif	: Şerîat, Tarîkat, Hakîkat, Mârifet
Yedili tasnif	: Emmâre, Levvâme, Mülheme, Mutmainne, Râziye, Merziyye
Onlu tasnif	: Tövbe, Zühd, Tevekkül, Kanaat, Uzlet, Daimî zikir, Allah’a teveccüh, Sabır, Murakabe, Rıza

Bu tasniflerin hepsinin özünde bedensel ihtiyaçlar ve nefsin kontrol altına alınması ve nefsin arzu ve isteklerinin dizginlenmesi yatmaktadır. Özetle az yemek, az uyumak, az konuşmak tasavvufun temelini oluşturmaktadır.

Bedenin heveslerine mücahade ve riyazetle hâkim olan birey, ikinci aşamada “kendini bil” ikazının gereğini yapar. Manevi bir rehber eşliğinde içe dönerek kendisinin olumsuz özelliklerini tespit eder. Kendini geliştirmeye ve negatif yönlerini azaltmaya çalışır. Asıl vazifelerine odaklanarak tefekkür yoluyla “Kendini bilen Rabb’ini bilir” hikmetinin farkına varır. Kendini ve de çevresini başka bir “göz” ile görmeye başlayan kişi, Hz. Peygamber (s.a.v) tarafından edilen; *Rabbim, eşyanın, dünyanın, kâinatın gerçeğini bana göster* duasının mânâsını kavramış olur.

Hakikat derecesine ulaşan insanda, *kalb-i selîm* husûle gelir. (Şuarâ, 26/89). Bu raddeye varan bir insanı Kur’an-ı Kerim, *Onlara Rahman’ın ayetleri okunduğu zaman hemen secdeye kapanırlar ve ağlarlar* (Meryem, 19/58; Secde, 32/15) ayetleriyle tanımlar.

Tasavvuf için kimi zaman ahlâk eğitimi, kimi zaman ruhun temizlenmesi, kimi zaman da nefsin terbiye edilmesi ifadeleri kullanılmıştır. Bu nedenle tasavvuf ehli

insan gönlünü terbiye edebilmek için pek çok yol denemiştir. Tasavvuf, değişik kültür ve karakterdeki kişilere farklı farklı yöntemler uygulayarak insanların yaratıcı tarafından sevilen bir mümin olmasının yollarını göstermiştir.²³⁴

Bâzı müfessirlere göre Tasavvuf ilminde kullanılan “kalp” kavramının önemi Kuran’daki kilit surelerden birisi olan Yusuf Suresinde net biçimde açıklanmaktadır. Özellikle Kâşânî’nin (ö.1335) yorumlarına dayanarak Mutasavvıf Cemâlnur Sargut bu surenin önemini şu şekilde özetlemektedir:

Her şeyin özü ve aslı gibidir ve bütünüyle nefsin tekâmülünü anlatır. Bazı müfessirlere göre bu surede Hz. Yusuf gönlü, Hz. Ya’kûb ruhu anlatır. Yusuf’un kardeşleri (gurur, kin, cimrilik, tembellik, şüphe, korkaklık, ihtiras, şehvet, sebatsızlık/kararsızlık, zulüm) nefsin arzu ve isteklerini anlatır. Züleyhâ nefsi, Züleyhâ’nın eşi dünyayı anlatır. Nefsin arzu ve istekleri gönlü, ki gönlü, kalbin üzerine Allah’ın nurunun vurması demektir. Bu gönlü nefsin arzu ve isteklerinden zevk almasından dolayı karanlıkta bırakılır. Yani, nefsin önce Allah’la irtibatı kesilir. Zîra nurlanmamış kalp nefsin rahat etmesine sebebiyet verir. Çünkü canının her istediğini yapmak ister. O zaman da diri olan ruh kendini kör eder. Çünkü vücutla irtibatını keser; “Benim bu vücudun diriliğiyle alâkam yok, bu vücut ölü” der. Yusuf hikayesinde; Yusuf’un kuyuya atılışı, gönlün dünyada yani kuyuda kalışını ve Ya’kub olan ruhun kendini kör edişini öğreniyoruz. İşte bu makama “Nefs-i Emmâre” deniyor. Esas olan nefsin son makama “Nefs-i Mutmainne”ye ulaşabilmesidir. İşte o zaman nefsimiz olgunlaşıyor olgunlaştıkça da ruh halini alıyor.²³⁵

Günümüz çalışma hayatında yaşadığımız temel sorunları anlamada ve anlamlandırmada Fârâbî’nin eserlerinin de yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Bilindiği gibi Fârâbî, siyaset konusunda eserler yazmış Müslüman düşünürlerden birisidir ve insanı merkeze alan bir siyaset görüşüne sahiptir. Eserlerinde insanı da beden ve ruhtan oluşan bir küçük devlet olarak ele alarak onun erdem ve mutluluğunun ilkelerini belirlemeye çalışmıştır. Siyaset felsefesinin temeli Erdemli Şehir inşâ etmektir. Bu sayede mutlak saadete ulaşılacaktır. Fârâbî’nin anlayışına

²³⁴ Krş. Kara, “Tasavvuf ve Ahlâk Eğitimi”, <https://www.sabahulkesi.com/2013/10/01/tasavvuf-ve-ahlak-e%C4%9Fitimi-mustafa-kara/> (e.t.16.05.2021)

²³⁵ Sargut, “Nefsin Ruh Hâli”, *Gazete Birlik*
<https://www.gazetebirlik.com/yazarlar/nefsin-ruh-hali/> (e.t:05.06.2021)

göre; en iyi devlet adalete dayanır. Adalet kavramı bütün değerlerin özünde yer alan zorunlu bir unsurdur.

Fârâbî'nin sınıflandırdığı devletler; erdemli ve erdemsiz şehirler olarak ikiye ayrılır. İçinde gerçek alim ve erdemli kişilerin bulunduğu şehre Erdemli Şehir denir. Bu şehirde yaşayan herkes birbirine yardımcı olur. Erdemli olmayan şehirler ise dörde ayrılır. Bunlar sırasıyla; Cahil, Bozuk (Fâsık), Değişebilen ve Sapkın Şehir'dir. Erdemli olmayan şehirlerde insanî değerlerin gelişmediği görülmektedir.

Câhil Şehir'in halkı mutluluğu tanımayanlardır. Onlar mutluluk konusunda aydınlatılsalar da ne onu anlayabilecek ne de aydınlanabilecek güce sahiptirler. Onların iyi olarak kabul ettikleri konuların başında; beden sağlığı, zenginlik, şehvet ve şehvete ait olan zevkler, saygı ve itibar görmektir. Cahil Şehrin halkları bütün bunların toplamına sahip olduklarında büyük mutluluğa eriştiklerini düşünürler. Cahil Şehir de kendi içinde farklı alt şehirlere sahiptir: "Zaruret Şehri", "Zenginlik Şehri", "Bayağılık ve Düşüklük Şehri", "Şeref Şehri" ve "Demokratik Şehir" cahil şehrin türleridir. Kısaca bu şehirlerin özellikleri şu şekilde açıklanmaktadır:

- Zaruret Şehri: Bu şehrin halkı, yemek, içmek, ev işleri gibi ihtiyaçlar ile yetinir ve bu amaçla birbiri ile yardımlaşırlar.
- Zenginlik Şehri: Bu şehirde yaşayan insanlar, zenginliği birinci amaç olarak gören ve bunun için uğraşan insanlardır.
- Bayağılık ve Düşüklük Şehri: Bu şehrin insanları ise zevk, eğlence ve oyun peşinde koşmaya isteklidirler.
- Şeref Şehri: Bu şehirde yaşayanlar ün kazanmak, övülmek, itibar görmek isteyen kişilerden oluşmuştur.
- Güç ve Kuvvet Şehri: Bu halkın ana amacı başka insanlara hükmetmek fakat başkalarının kendilerine hükmetmesine engel olmaktır.
- Demokratik Şehir: Buradaki insanların amacı ise tüm dilediklerini özgür biçimde gerçekleştirebilmektir.²³⁶

²³⁶ Krş. Fârâbî, *İdeal Devlet (El-Medinetü'l-Fâzıla)*, 2004, 99.

Bozuk (Fâsık) Şehirlerde yaşayan insanların düşünceleri teorik olarak erdemli şehre benzerken, pratik olarak bütünüyle cahil şehrin özelliklerini içermektedir.

Fârâbi'nin bu sınıflandırmalarından görüldüğü gibi, günümüz çalışma hayatındaki sorunlar bu şehir tanımlamalarının içinde belirtilmiştir. Fârâbi, hem toplumu hem de toplumun en küçük birimi olan bireyleri çok önemsemiştir. Toplumsal yapının siyasal açıdan verimli bir biçimde işlemlerini birey esaslı bir yapıya dayandırmıştır. Fârâbi'ye göre; mutluluğun toplumsal seviyede etkili olması devletin yönetiminde idareci konumunda olan filozof yani başkan aracılığıyla olmaktadır. Fârâbi, erdemli olmayan şehirlerin açık bir bilgisizlik içinde olduğu görüşündedir. Bu yüzden iyi ve mutlu bir yaşam yolunda ilerlemenin, yetkinleşmenin ana nedeni erdemli şehir düşüncesine sahip olmaktır.²³⁷

Tasavvufta şehir sembolizmi ve nefsin mertebeleri ile ilişkilendirilmesi konusunda bir diğer örnek de *Sadık Efendi Risalesi*'dir. Bu risâlede nefsin makamları olan emmâre, levvâme, mülhime ve mutmainne iç içe geçmiş şehirlere benzetilmektedir. Bu şekilde benzetme yapılması yüzyıllardan beri devam eden eğitim usulünün parçasıdır. Kişinin kendisinden evvel bu yola giren kişiler de bu şehirlerde dolaşmışlardır. Bu kesinlikle içsel bir yolculuktur. Sûfîlik yoluna adım atan kimselerin çoğu bu yollardan geçmiştir.

Sadık Efendi eserinde nefs-i emmâre, nefs-i levvâme, nefs-i mülhime ve nefs-i mutmainne şehirlerini ve bu şehirlerin halklarının özelliklerini şu şekilde tanımlamaktadır:

Nefs-i Emmâre Şehri; Rüya benzeri bir durumdayken (yakaza /uykuda uyanıklık) “fenâ/yokluk” çölünde bir büyük şehre uğradım ki enlem ve boylamına göz erişemez. Bu şehrin binaları Şeddâd isimli kralın kurduğu yüksek binalar gibidir; malları zenginliği ile ünlü Kârûn'un ben'ine benzer ve içindeki canlılar öyle çok ki hesap olunamaz. Ahalisi Arap, Acem, Türk, Kürd, uğursuz Rum ve kâfirler hep bir aradadır. Seyredip hayran oldum ve bir miktar orada konakladım.

²³⁷ Krş. Demirel, *Fârâbi'nin İdeal Devleti: Erdemli Şehir*, 2014, 358.

Şehrin ortasında oldukça büyük bir diğer şehrin kalesi vardı ki duvarları adeta aya yükseliyordu. Fakat sur dışında bulunan şehirde bir zulmet (karanlık, gönle sıkıntı veren bir hâl) gözlemledim ki hiçbir zulmete benzemez. Bildim ki bu şehre ezenden beri hakikat güneşinden bir ışıltı bile düşmemiş ve düşmez.

Bu şehrin ahalisinin gönülleri karanlıklar yurdundandır ve yaratılışları köpek gibidir; bir lokma için birbirlerini yırtarlar. Azıcık bir bahaneyle birbirlerine hırlarlar. Şehvet ve öfkelerine yenilmişlerdir. Cehennemlik huyları/kızgın mizaçları baskın olduğu için hemen birbirlerini öldürürler.... hırsızlık, büyüculük, haksız itham, iftira, gıybet, haset ve yalan sürekli âdetleridir. Hiçbir şekilde Cenab-ı Hak'tan korkmazlar.

Bunlardan bir kısmı ilmiyle amel etmeyip büyük günah işleyen âlimlerdir. Cahiller tayfası da emmâre'de olan bu alimlerin hâllerini öğrendikleri için ilmiyle amel eden alimlere dahi yönelmez ve saygı duymazlar. Emmâre şehirde oturan ilmiyle amel eden alimler de emmâre ahalisi ile sohbet ve ülfet edemeyip o şehrin ortasında bulunan "levvâme kalesi"ne göç edermiş.

O karanlıklar ve fesat yurdu olan emmâre şehirde misafırken emmâre şehri âlimleriyle sohbet esnasında emmâre şehrinin şâhının, vezirinin ve hakiminin kimler olduğunu sordum. Padişahlarının isminin "akl-ı meâş"²³⁸ dediler. Gördüm ki bütün kötü huylarla kınanmış olan canlılar, akl-ı meâş adlı padişahın sırdaşları ve vefalı dostlarıdır ve onun hükmü altındadırlar.

Fakir çaresizce orada misafır olup akl-ı meâşın bütün müsbet ilimlerde usta ve olgun bir üstat olduğunu bildim. Geçim sağlamak/dünya ihtiyaçlarını karşılamak için onun ilim sahasından bir miktar öğrenmek sevdasıyla akl-ı meâş adlı padişahın hizmetinde oldum. Bu alandaki beceri ve kabiliyetimi beğenip kendine sohbet arkadaşı edindi. Bütün sanatları ondan tahsil ettim ve eksikliklerimi giderdim. Öyle ki "hezârfen" (her ilmi bilen) unvanıyla dünyaca tanındım. Ancak akl-ı meâş hükümeti altında yaşayan kimseler, büyük günahları uluorta işleyen kimseler oldukları besbelli olduğu hâlde akl-ı meâş adlı padişah bu insanların bozuk davranışlarını görür de niçin bunları engelleyip kovmaz diye ruhuma büyük bir ağırlık çöktü. Bir gün dayanamayıp arifane bir tavırla dedim ki; "Padişahım, bu senin emmâre şehrinin alimleri niçin ilimleriyle amel etmezler ve Cenab-ı Hak'tan korkmazlar? Üstelik cahiller tayfası da aynı şekilde insan görünüşünde hayvandırlar ve gönüllerinde iman nuru parlamaz. Bunları fitne ve fesattan niçin menetmezsin?"

Bunun üzerine hakikatli bir şekilde şöyle cevap verdi; "Benim ihmalimden değil... Baştan beri vesvese veren İblis bu şehirde oturduğu için şehir halkıyla sıkı fıkı

²³⁸ Akl-ı Meaş; Sûfiler bu kavramı kendini dünyanın hayhuyuna kaptırmış insanların akıl/zihin düzeyini anlatmaya kullanırlar. Dünya (yeme, içme, çoluk çocuğunu geçindirme, dünyevi zevkler) için koşuşturmadan, manevi yüceliklere yükselmeye fırsat bulamayan insanlar Akl-ı Meaşın etkisindedir. Fakat unutulmamalıdır ki Akl-ı Meaş, bir yandan da manevi açlık duyar; iyice bunaldığı dönemde kalbin yönlendirmesi ile insanı bir üst akıl seviyesine yükseltmeye teşvik eder.

dostluk kurup sohbet ederek ahaliyi kendi emrine mahkûm edip baştan çıkarmıştır. Bütün emmâre ahali İblis'in emrine mahkûm olup ona uymuşlardır. Bilirsiniz, hüküm galibin elindedir. Onun kovulması için bir tedbir bulamadım. Dolayısıyla akılcı hareket edip iyi geçinmekten başka bir çare bulamıyorum.”

Bu cevabı duyunca hemen o şehirden göç etmeye niyet ettim ve bir gün dayanamayıp şöyle dedim;

“Padişahım, hizmetinizde ve devletinizin gölgesinde nice zevkusefa, eğlence, saz ve söz, oyun ve hoş işlerde eğlenip bedeni lezzetlerden hiçbirine hasret kalmadım. Ancak fakir duacınız bir çaresiz aşığım, bu diyarın yabancısıyım. Dost yüzünü görmeye istekliyim ve bir iç/gönül derdine düşmüşüm. Eğer izniniz olursa bu şehrin ortasında bulunan “levvâme kalesine” varayım”.

Buyurdular ki; “O kalenin içindeki levvâme şehri ahali de benim boyunduruğum altındadır. Ancak levvâme şehri ahali bu emmâre şehri ahalisine benzemez. Gerçi levvâme şehri ahali de içki içer, ..., hırsızlık, haksız itham, gıybet, öfke, bağnazlık ve ayrılıkçılık üzeredirler. Ama anında pişman olup tövbe eder ve bağışlanma dilerler.”

Nefs-i Levvâme şehri; Bunun üzerine levvâme adlı kaleye can atıp kapısına vardım. Gördüm ki şöyle yazılmış; *Kim günahlardan tövbe ederse, hiç günah işlememiş kimse gibidir* (Hadis İbn Mace Zühd:30). Tövbekâr oldum, bağışlanma dileyip kapıdan içeri daldım ve kaleye girdim. Ahali emmâre şehrinin yarısı kadar ancak var. Orada bir miktar konakladım. Şehir ahaliyle yakın dostluklar kurdum ve meşreplerini öğrendim. Zaten onların da padişahları akl-ı meâştı. Padişah tarafından orada görevlendirilen vezirin kibir; vekilinin ise ikiyüzlülük ve şöhret olduğunu gördüm. Bunların yardımcıları ibadetine düşkün alim, zâhid ve mutaassıp kimseler ve münkirlerdi. Salih olanlar bile gafildi. Ayrıca meşrepleri de alçaklık, hasislik, bencillik, kendini beğenmişlik, haset, tamah, hilecilik üzereydi. Kısacası dünya sevgisi ile sarhoş durumdaydılar. Halbuki; hadiste *Dünya sevgisi her hatanın başıdır* diye buyrulmuştur.

Son derece ibadetine düşkün, iyiliksever ve özü-sözü bir olanlarıyla yakın dostluk kurup sohbetler ettim. Böylece hâllerine vâkıf oldum. Gördüm ki cehennem azabı korkusundan af ve bağışlanma ümidiyle ibadet ediyor ve cennet zevklerine erişmek için Allah'ın emirlerine uyuyorlar. Dolayısıyla da ibadette ve emre uymakta bir ruh lezzeti bulamıyorlar. Yani ibadetleri ruhsuzdur.

Özü sözü bir olanlardan bir şahıs ile sohbet esnasında emmâre şehri ahalisinden şikâyet edip onların hâlini gözlemlediğim şekilde açıkladım. Şöyle buyurdular; “Emmâre şehri ahali cümle bozguncu, lânetli, kâtil.... Ve sapkın fırkalardan kimseler oldukları için, bizim levvâme şehrimize gelip giremezler. Eğer gelseler büyük günahlardan tövbe edip yaramaz işlerinden pişman olmaları gerekecektir. Oysa emmâre şehrinde oturanlara tövbe kolay değildir.

Nefs-i Mülhime Şehri; Levvâme şehrinin ortasındaki kaleye “mülhime kalesi” derler. Padişahlarının ismi “akl-ı mead²³⁹” (ahirete yönelmiş akıl) derler. Vezirine “sultan-ı aşk” derler. Bu şehrin ahalisi oldukça edepli, zarif, çelebi, yumuşak huylu, ikramı seven, cömert, fakirleri ve zayıfları kollayan, meclisleri güzel ve temiz, sohbetleri tatlı, incelikli ve zarif, aralarında şamata-tartışma görülmeyen, fitne - fesat, büyüklenme, öfke, düşmanlık, cimrilik, tamah, çekememezlik, hasislik, ayrılıkçılık gibi huylardan arınmış kimselerdir. Büyüğü-küçüğü birbirine saygı, ululama ve ihtiram ile davranır, izzet ve ikram gösterirler.

Mülhime Şehrinin dört mahallesi bulunmaktadır. Bunlar sırasıyla mukallitler mahallesi, mücahitler mahallesi, murakıplar mahallesi ve fenâ mahallesidir. ...Bunlardan birisi olan “mücahitler mahallesi”nin ahalisi ilmiyle amel eden alim, fazilet sahibi, olgun, mücahit, akıllı, Allah’ı sıkça anan, şükreden, namaz, oruç gibi ibadetlerle meşgul, dünyadan el-etek çekmiş, nefisini hakir gören, Allah’tan korkan, vücutça zayıf ve naif kişilerdir.²⁴⁰

Nefs-i Mutmainne Şehri; Nefsin mertebelerinden dördüncüsü “Mutmainne”dir. Tatmin olmuş nefis, tatmin olmuş gönül demektir. Burası sınır çizgisi gibidir. Çünkü buraya gelen ve burayı atlayan insana geri dönüş yoktur. Bütün peygamberler yaşantılarına Mutmainne makamından başlarlar. Allah’tan memnun ve emin olurlar. Hz. Âdem gibi hatâ dahi yapsalar, hatayı kendi nefesine atfederek takılıp kalmazlar. Dolayısıyla bu makam artık hayvanlıktan insanlığa geçiş makamıdır. Hz. Râbiatü’l Adebiye bu makamın “er”, “recul” yahut “mert” makamı olduğunu; “Bu makamdaki insanın cinsiyeti kalkar, artık o er kişidir” diyerek anlatır.²⁴¹

Çalışma hayatında karşılaştığımız pek çok sorunun özellikle de ahlâkî deformasyonun izlerini bu nefsin şehirleri örneğinde çok net bir şekilde görebilmekteyiz. Özellikle yukardaki metinde bahsedilen Emmâre Şehrinin halkının özellikleri günümüz çalışma hayatının bir yansıması olduğu, bir kısım halkın hiçbir şekilde Allah’tan korkmadığı, ilimleriyle amel etmeyen alimlerden oluştuğu, cehennemlik huyları / kızgın mizaçları baskın olduğu için hırsızlık, haksız itham, iftira, gıybet, haset ve yalana başvurdukları görülmektedir.

²³⁹ Akl-ı Mead; Nefsi emareden kurtulanların akıl /zihin düzeyi akl-ı meaddir. İleri düşünen, ahireti sürekli olarak bilincinde tutan akıldır. Bu akıl düzeyinde önce insan kendini hatalarından dolayı kınayarak işe başlar, zamanla günahlarından kurtulur ve mutmainneye erişinceye kadar insanı olgunlaştırmaya götürür. Mükemmel anlamda peygamberlerde ve velâyet-i hâssa erbabında ortaya çıkar.

²⁴⁰ Bk. Sadık, Muhammed, *Risale-i Mahbub-Nefsin Şehirleri*, 2013,74-101.

²⁴¹ Krş. Sargut, C., “Gönül Tatmini”, <https://semazen.net/gonlun-tatmini/> (e.t. 23.05.2021)

Yine metinde ikinci şehir olarak geçen Levvâme Şehrindeki insanlarda kibir, ikiyüzlülük ve şöhret hâkim olduğunu, ayrıca meşreplerinin de alçaklık, hasislik, bencillik, kendini beğenmişlik, haset, tamah, hilecilik üzere oldukları kısacası dünya sevgisi ile sarhoş durumda oldukları görülmektedir.

İş güvenliği kültürünün pozitif yönde oluşmasını engelleyen unsurlar incelendiğinde yukarda bahsedilen şehirlerde yaşanan sıkıntıların benzer nitelikte olduğu gözlenmektedir. Çalışma hayatında en sık rastlanan ahlâkî problemlerin başında; işverenin, iş güvenliği uzmanının işine müdahale etmesi, ISG uzmanın bağımsız çalışmaması, İşverene ISG uzmanları tarafından bildirilen önerilerin yerine getirilmemesi, verilmeyen eğitim ve sınavların veriliyor gibi gösterilmesi, işyeri ziyaretleri yapılmadan işçilerin sağlık gözetimlerinin yapılmış gibi gösterilmesi, işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması, yetersiz devlet kontrolleri, sigortasız, yabancı uyruklu kayıtsız çalışanlar, on sekiz yaşın altında çalışanlar, ruhsatsız yapılan işler , iş başı eğitimi almadan geç saatlere kadar çalışma yaptırılması, meydana gelen iş kazalarının raporlanmaması, işveren kazazede ailesi arasındaki anlaşmaya bağlı olarak bazı iş kazalarının farklı bildirilmesi vb. sorunlar gelmektedir.

Negatif güvenlik kültüründe çalışanların oluşan riskler karşısında kendilerine fazlasıyla güven duyması ve risklerden kaçınmaması, kurumun ise güvenlik için alınan önlemleri önemsemeyen çalışanın hatalarının üzerine gitmemesi sürekli tekrarlayan iş kazalarını meydana getirmekte ve kurum üzerinde olumsuz etkiler bırakmaktadır.²⁴² Bu bilgilerin ışığında iş kazalarını oluşturan güvensiz davranışların temelinde insanın nefis ve kalbindeki bozukluk olduğu görülmektedir. Güvensiz çalışma sonucunda uzuv kaybı veya ölümle sonuçlanan iş kazalarının yaşanması riski bulunmaktadır.

²⁴² Krş. Dursun, *İş Güvenliği Kültürü, Kavram, Modeller, Uygulama* 2012,54.

3.3. İş Güvenliği Kültürünün Oluşturulması ve Sürdürülmesinde Erdemli İnsan Faktörü ve Hizmetkâr Liderlik

Fazilet veya erdem olarak ifade edilen ve İslam literatüründe yerini alan kavramlar, günümüz Türkçesinde değer şeklinde ifade edilmektedir. Gerçekte insanoğlula birlikte tüm din, felsefe ve düşünce geleneklerinde yer alan bu temel değerler ve ahlâkî prensipler, beşerî topluluklarda döneme ve topluluğa göre farklılıklar gösterse de her dönem ve coğrafyada var olmuşlardır.²⁴³ Tasavvufun bugünkü dünyada değer olarak nitelediği her bir kavramın aslında zamanın başlangıcından beri var olan kavramlar olduğu gözlenmektedir. Tasavvuf, fazilet ve erdem kavramlarının kişiye ve topluma, yaşamı ve varlıkları anlayıp algılamada eyleme dönüştürülmesini hedefler.²⁴⁴ Bu yüzden tasavvuf eğitimi almış ve tamamlamış kişilere “Kâmil İnsan” denilmektedir. İnsan-ı kâmil; Kur’an-ı Kerim’de edep, ahlâk gibi değerler ile örneklenen ve Hz. Peygamber’in (s.a.v) karakterini üzerinde taşıyan kişi anlamına gelir. Manevî eğitimini tamamlayan insan, günümüzde değerlerle donatılmış bir insan olarak ifade edilebilir.²⁴⁵

Kendinden önce başkasını düşünmek anlamında, Kur’an’da yer alan “îsar” kavramı fütüvvet ahlâkının esasını oluşturur. Başkasını kendi nefesine tercih etmek anlamına gelmektedir.²⁴⁶ Hicret kavramı; îsar, civanmertlik yiğitlik, fedakârlık ve diğergamlığın en güzel örneğidir.²⁴⁷ Sözlükte terk etmek, bırakmak ve ayrılmak manasına gelen **Hicret**, batını yani iç manasıyla ise nefsten ruha göç etmek, kötü huyları terk etmek ve Hz. Peygamber’in (s.a.v) güzel ahlâkı ile ahlâklanabilmektir. Asıl hicret kötü huylardan iyi huylara doğru gitmektir. Buna göre kötüden, yanlıştan, çirkinden, günahtan, dünyevi arzulardan uzaklaşıp iyiye, doğruya, güzele doğru gerçekleştirilen yolculuk her an yaşayan ve yaşatılan bir hicrettir.²⁴⁸

²⁴³ Çağrı, “Fazilet”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, <https://islamansiklopedisi.org.tr/fazilet> (e.t.29.08.2021)

²⁴⁴ Krş. Demirli, “Tasavvufun Değer Aktarma Yolu: Dil ile Eğitmek, Meslek ile Olgunlaştırmak”, 2009, 20-21.

²⁴⁵ Krş. Kızıler, “Tasavvufta Karakter Eğitimi”, 2017, 71.

²⁴⁶ Krş. Toprak, *Ahlîk Ansiklopedisi*, 2020, 33-34.

²⁴⁷ Krş. Uludağ, “Hicreti Yaşamak ya da Hicretten Feth-i Mübin’e”, *11. Dost İslam’a Hizmet Ödülleri Hatıra Kitabı*, 2015, 9.

²⁴⁸ Krş. Sargut, “Tasavvufta Hicret Anlayışı”, *11. Dost İslam’a Hizmet Ödülleri Hatıra Kitabı*, 2015, 39.

Hizmetkâr kelimesinin sözlük anlamına bakıldığında; Arapça hizmet ve Farsça-kâr ekiyle hizmetkâr yani hizmet eden kimse, hizmetçi anlamlarına gelmektedir.

Hâdim kelimesi de aynı mânâda hizmet eden, yardımcı olan kimse demektir. Nitekim Yavuz Sultan Selim’e ve ondan sonraki Osmanlı pâdişahlarına verilen Hâdimü’l-haremeyn(i’ş-şerîfeyn) ünvanı, “Mekke ve Medîne gibi iki mukaddes yere hizmet eden” anlamına gelmektedir.

Hizmetkârlık kavramı herhangi bir beklenti olmadan kişinin kendini başka insanlara vakfetmesi ve bu insanların gereksinimlerini yerine getirmesi anlamına gelir. Hizmetkârlık anlayışı “*ben*” kavramından önce “*biz*”, “*sen*” ve “*siz*” kavramına odaklanmayı başarmış bir anlayış” biçiminde açıklanabilir. Kısacası bu anlayışın temelinde “hizmet etme” kavramı bulunmaktadır. Günümüzde yönetim kademesindeki kişilerin çevresindekilere sürekli emir veren ve verdiği bu emirlerin yerine getirilmesini talep eden bir lider değil, tam aksine ekibini anlayan, birbirleriyle doğru iletişim kurabilen, insanların gelişimine katkı sağlayan, onlara hizmet eden birer liderler haline dönüşmesi gerekmektedir.²⁴⁹

Hizmetkâr Liderlik kavramını en güzel açıklayan söz; Hz. Muhammed (s.a.v)’in *Bir kavmin efendisi onlara hizmet edendir*.²⁵⁰ Tasavvuf kültüründe ârifler, *İnsanların en hayırlısı; insanlara en faydalı olanıdır* hadisini prensip edinmişlerdir. Halka hizmet, Hakk’a hizmet etmektir. Hizmet etmeyi ilâhî bir nimet sayarlar. Hizmeti hem cennete giden yol hem de Allah’ın rızasını kazanmanın yolu olarak görürler. Bu inanca göre halka hizmet etmeyi iyi bir şekilde gerçekleştiremeyen kimse, Hakk’a karşı da iyi bir şekilde kulluk yapamaz.²⁵¹

Peygamberler arasında mülk sahibi olma ve onun hüküm ve idaresi özelliğiyle ön plana çıkmış olan Hz. Süleyman Kur’an’da ismi geçen ve tasavvuf literatüründe

²⁴⁹ Bk. Fındıkçı, *Bir Gönül Yolculuğu Hizmetkâr Liderlik*, 2009, 380-381-479.

²⁵⁰ Krş. Beyhâkî, Şuabü’l-İman, 8407; Deylemî, Müsnedü’l-Firdevs, 2/324; Selvi, *Tasavvufta Marifetin Meyvesi Rahmet Ahlâkî ve Hizmet*, 2017, 111’den iktibas edilmiştir.

²⁵¹ Bk. Selvi, *Tasavvufta Marifetin Meyvesi Rahmet Ahlâkî ve Hizmet*, 2017, 85-155.

çokça anılan önemli peygamberlerden birisidir. Allah tarafından Hz. Süleyman’a kimsenin ulaşamayacağı kadar çok büyük bir mal varlığı ve saltanat verilmiştir. Kuşların ve diğer hayvanların dili öğretilmiş, rüzgâr, cinler ve şeytanlar onun emrine verilmiştir.²⁵² Hz. Süleyman’a ait olan mucizevî yüzüğe Mühr-i Süleyman adı verilmektedir. İslâm inancında, Hz. Süleyman bu yüzük sayesinde ateşe, suya, rüzgâra hatta kuşlara ve hayvanlara bile hükmetmektedir. Yüzük cennette Hz. Âdem’e ait iken Cebrâil tarafından Hz. Süleyman’a getirilmiştir. Bu yüzüğün üzerinde tılsımlı bir mührün olduğu bilinmektedir. Yüzüğün üzerinde yer alan altıgen biçimindeki motifte ism-i a’zam duasının yazılı olduğu kaydedilmektedir.²⁵³ Hz. Mevlâna Mesnevisinin birinci cildinde Hz. Süleyman’ın vasıtasıyla insana şu cümlelerle hitap etmektedir:

Gönül, acaba Süleyman Mührünü mü ele geçirdi ki bu beş duygunun yollarını istediği gibi işaret etmekte!

Beş zâhirî duygu dışarıda kolayca onun mahkûmu olmuş, beş bâtinî duygu da içeride onun memuru...

On duygu bunlardan başka yedi endam... Daha da dille söylenmeyecek kadar çok kuvvetler... Gayri sen say.

Gönül madem ki ululukta sen de bir Süleyman’sın...Parmağındaki saltanat yüzüğüyle perilere, şeytanlara hükmet!

Bu saltanatta hileye sapmazsan o üç şeytan, senin parmağından yüzüğü alamaz²⁵⁴

Hz. Süleyman çok büyük bir mülk ve saltanat içinde yaşamasına rağmen kalbini dünyevî konularla meşgul etmemesi sebebiyle sûfiler tarafından gerçek zâhid olarak kabul edilmektedir.²⁵⁵ Bu hikâyede Hz. Süleyman’ın kendi içindeki kuvvetlere hâkimiyet kurması gerektiği ancak o zaman elindeki yüzüğü koruyabileceği anlatılmaktadır.

İslâm Literatüründe erdemli insan ve idârî fonksiyonu konusu erken dönemden başlayarak konu edilmiştir. 9. ve 10. asırda İslâm Kültür dünyasında tercüme faaliyetleri yoğunlaşmıştır. Aslında “Hizmetkâr liderlik” kavramı tarihte binlerce yıldır bütün kültürlerde, medeniyetlerde ve dinlerde uygulaması bulunan bir

²⁵² Krş. Gökbulut, *Sûfilerin Gözünde Hz. Süleyman*, 2012,106.

²⁵³ Pala, “Mühr-i Süleyman”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, <https://islamansiklopedisi.org.tr/muhr-i-suleyman> (e.t.27.06.2021)

²⁵⁴ Krş. Ken’an Rifai, *Şerhli Mesnevi Şerif*, 2000,520.

²⁵⁵ Pala, “Mühr-i Süleyman”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, <https://islamansiklopedisi.org.tr/muhr-i-suleyman> (e.t.27.06.2021)

kavramdır.²⁵⁶ Erdemli bir hayatın ancak ideal bir toplumda gerçekleşebileceği düşüncesine hem Platon'un "*Devlet*" isimli eserinde, hem Aristoteles'in *Sırru'l-Esrâr*²⁵⁷’ında, hem de Fârâbî’nin *el-Medînetü'l-Fâzılâ*’sında rastlanmaktadır.²⁵⁸ Aristoteles’e ait olduğu düşünülen siyasetle ilgili ilk eser olan *Sırru'l-Esrâr* (*Sırların Sırrı*) isimli eser, güçlü bilge Aristoteles’den, güçlü Kral Büyük İskender’e sunulan tavsiyeler şeklindedir. Büyük İskender’le savaşlara katılmaya gücü yetmeyecek kadar yaşlanan Aristoteles tarafından Büyük İskender için her yerde ona rehber olabilmesi için yazıldığı iddiasını taşımaktadır. Eser daha sonraları Arapçadan Latince’ye ve birden fazla Avrupa diline çevrilmiş ve pek çok hükümdarın ve kralın başucu kitaplarından olmuştur. *Sırru'l-Esrâr* oldukça geniş bir içeriğe sahip bir siyasetnâmedir. *Sırru'l-Esrâr*’da yer alan konular arasında devlet yönetimi, ahlâk, memurları yönetimi, savaş stratejieri, tıp, fizyoloji, kimya, astroloji, taşlar ve bitkiler... vb. konular vardır.

Bu hususta örnek teşkil edecek bir diğer eser de İbnü'l-Arabî’ye aittir. İbnü'l-Arabî²⁵⁹, İslâm düşünce tarihindeki çok büyük mutasavvıflardan biridir. Çeşitli konularda eserleri olan İbnü'l-Arabî’nin siyâset konusunda yazdığı eserinin adı; *et-Tedbîrâtü'l-ilâhiyye fî islâhi'l-memleketi'l-insâniyye* (İnsan Memleketinin Islâhı Hakkında İlahî Tedbirler)’dir.²⁶⁰ Eserde insan büyük bir ülkeye benzetilerek hem devlet yönetimini hem de bireyin kemâl yönünden kendisini terbiyesini anlatmıştır.²⁶¹

Sırru'l-Esrâr’ın bir “siyâset-nâme” olması nedeniyle, hükümdar ve devlet idaresi ile ilgili kavramlar, eserin genelini belirlemesine sebep olmuştur. *Tedbîrât-ı*

²⁵⁶ Krş. Sendjaya vd., “Servant Leadership: Its Origin, Development, and Application in Organizations”, 2002, 58.; Krş. Sendjaya. vd., “Defining and Measuring Servant Leadership Behaviour in Organizations”, 2008, 406.

²⁵⁷ İbnü'l-Arabî’nin yaşadığı dönemde *Sırru'l-Esrâr*, Aristoteles’in öğrencisi İskender için yazdığı bir siyâset-nâme olarak yaygın kabul görmekteydi. Dolayısıyla İbnü'l-Arabî, Aristoteles’e ait olduğunu bilerek bu esere şerh yazmıştır. Daha sonra, eserin apokrif-Aristoteles literatürünün bir parçası olduğu tespit edilmiştir.

²⁵⁸ Kaya, “Fârâbî”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*
<https://islamansiklopedisi.org.tr/farabi>

²⁵⁹ Muhyiddin İbnü'l-Arabî: (ö:1240) Endülüslü doğumlu, Ekberîye(Vahdet-i Vücut) olarak adlandırılan tasavvufî ve fikrî bir hareketin kurucusu.

²⁶⁰ Krş. Konuk, *Tedbîrât-ı İlâhiyye Tercüme ve Şerhi*, 2001, xxiv.

²⁶¹ Krş. Konuk, *Tedbîrât-ı İlâhiyye Tercüme ve Şerhi*, 2018, xvii.

İlahiye'de ise siyâsete ile ilgili kavramlar hem kâinât hem de insân-ı kâmil arasındaki benzerliklere vurgu yapılarak ele alınmıştır. *Tedbîrat*'da, insan bedeni devlet yapısına benzetilerek, ahlâkî tavsiyeler siyâsî kavramlar üzerinden anlatılır. İbnü'l-Arabî eserinde düşüncelerini dünyevî siyâsetin işleyişi üzerinden ifade ederek insanın benzer misyonlara sahip olduğu düşüncesine vurguda bulunur.

Tablo 3.1 de bu benzerlik aşağıdaki gibi açıklanmıştır.

SİYASET-İ DÜNYEVİYYE	SİYASET-İ İNSÂNİYYE / MEMLEKET-İ İNSÂNİYYE
Hükümdar / Sultan	Halife / Ruh / İmam-ı Mubin
Ülke	Beden / Cisim Devlet adamları ve vatandaşların meskeni
Saray	Kalp / Arş: Halifenin makâmı
Halifenin Veziri	Akıl
Halife'nin Hür Eşi	İnsani Nefs / Nefsi Natika
Halife'nin eşine âşık olan Düşman Emir	Heva / arzu ve istekler
Düşman olan emirin veziri	Şehvetler
Savaş	Akıl – Heva arasındaki savaş
Danışman/Kontrolör/Denetleyici /Müfettiş (Hükümdarın, bu yüce mekândaki mülküne nazar ettiği pencereler, kapılar: Kulak, göz, burun, ağız)	Dimağ (Beyin): Hazine-i Hayal, Hazine-i Fikir, Hazine-i Hafıza

Tablo 3.1: “Memleket-i dünyeviyye”nin “memleket-i insâniyye”deki karşılıkları.²⁶²

İnsan bu eserde büyük bir ülkeye (*el-memleketü'l-insâniyye*) benzetilmektedir. Kalp bu ülkenin yönetildiği saray gibidir. Nefis ve ruh ise insanın vücut mülkünde hükümdar olma tutkusuna sahip iki farklı sultan adayıdır. Kalp sarayını hangi sultan ele geçirirse kendi isteklerine göre bedeni o idare eder. Tasavvufun esas amacı insanın vücudunda ruhunu kalp üzerine hâkim kılarak, nefsi bu hakimiyetin altına

²⁶² Krş. Küçük, “Nefsin Mertebeleri”, *Tasavvuf El Kitabı* (Haz. Kadir Özköse), 2017, 54.

sokmaktır. Çünkü ruh kalp üzerinde hakimiyetini kurduğunda kalp de bedeni ona göre yönetmekte, ruh aracılığı ile aldığı ilahî gücü bedenin bütün işlerine yansıtmaktadır. Bu sayede insanın vücut mülkü güzelleşerek, huzur içinde olan erdemli ideal bir ülke haline gelir. Bu kişi de insan-ı kâmil haline gelir. Fârâbî tarafından yazılan *Erdemli Şehir* isimli eserde de erdemli kişiler tarafından yönetilen şehrin Erdemli Şehir olacağı ifade edilmektedir.²⁶³

Sırru'l-Esrâr ve *Tedbîrât* isimli eserlerde meliklerin dört şekilde sınıflandırılmaları ve kıyaslamaları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Meliklerin çeşitleri	<i>Sırru'l-Esrâr</i>	<i>Tedbîrât</i>
birinci çeşit melik	Kendine ve halkına cömert melik	hem ilim hem de amel sahibi olan insan
ikinci çeşit melik	Kendine cömert, halkına cimri melik	ilim sahibi olup da amel sahibi olmayan kişi
üçüncü çeşit melik	Kendine cimri, halkına cömert melik	ilim sahibi olmayıp amel sahibi olan insan
dördüncü çeşit melik	Hem kendine hem halkına cimri melik	İlim ve amel sahibi olmayan insan

Tablo 3.2: Meliklerin Sınıflandırılması

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi; dört çeşit melikten ilki olan “Kendine ve halkına cömert melik” *Tedbîrât*’da hem ilim hem de amel sahibi olan insana karşılık gelir. Yani ruhunun ilim, bedenin amel sahibi olması. *Sırru'l-Esrâr*’da yer alan ikinci melik şekli, “Kendine cömert, halkına cimri melik” *Tedbîrât*’da ilim sahibi olup da amel sahibi olmayan kişiye karşılık gelir, yani halîfe olan ruhun ilim sahibi olup amel sahibi olmamasıdır. *Sırru'l-Esrâr*’daki üçüncü çeşit melik “Kendine cimri, halkına cömert melik” *Tedbîrât*’da ilim sahibi olmayıp amel sahibi olan insana karşılık gelir, yani halîfe olan ruhun ilimsiz, bedeninin ise amel sahibi

²⁶³ Krş. Fârâbî, *Es Siyasetü'l-Medeniyye veya Mebâdi'ül Mevcudat*, 2017, 93.

olması. *Sırru'l-Esrâr*'daki son melik şekli ise “Hem kendine hem halkına cimri melik” *Tedbîrât*'da ilim ve amel sahibi olmayan insana tekabül etmektedir.

Siyâsetnâme türü eserler de İslâm dünyasında Hicret olayından itibaren devlet idarecilerine tavsiye ve öğütleri içeren eserler olmuşlardır.²⁶⁴ Devletin nasıl yönetilmesi gerektiği, idarecilerde bulunması gereken özellik ve dikkat etmeleri gereken konuları açıklayan ebedi eserlerdir. Büyük Selçuklular zamanının en bilinen siyâsetnâmesi ünlü vezir Nizâmülmülk²⁶⁵'ün *Siyâsetnâme*'sidir.²⁶⁶

Büyük mutasavvıflardan biri olan Ebûl Hasan Harakâni (ö.1033)'ni ise *Nûru'l-Ulûm* adlı eserinde fütüvvet ehlinin halini aşağıdaki gibi açıklamaktadır:

Âlim sabah kalkar ilmini arttırmak için çabalar; zâhit de zühtünü arttırma peşine düşer, ve Ebu'l Hasan da bir kardeşinin gönlünü mutlu etme derdindedir.²⁶⁷

İmam Gazzâlî (ö.1111)²⁶⁸, *Yöneticilere Altın Öğütler* isimli eserinde, yöneticinin sahip olması gereken adalet esaslarına vurgu yaparak, idarecilerde olması gereken hizmetkâr liderlik özelliklerine aşağıdaki sözleriyle değinmiştir:

...Ey sultan! İçine düştüğün her işte ve başına gelen her durumda kendinin halktan biri, başkasının da bir lider olduğunu düşün! Kendin için razı olmadığın şeylere, herhangi bir Müslüman için de razı olma! Kendin için razı olmadığın şeyleri, onlar için hoş görürsen, halkına ihanet etmiş ve emrin altındakileri aldatmış olursun...

...Ey sultan! İhtiyaç sahiplerinin sıkıntılarını arz etmek için kapınıza gelip sizi beklemesini küçük görmeyiniz. Bu tehlikeli işten sakının. Müslümanların ihtiyaçları ile meşgul iken nafile ibadetleri bir tarafa bırakıp bir an önce onların sorunlarını gidermeye çalışınız...²⁶⁹

²⁶⁴ Adalıoğlu, “Siyasetname”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi* <https://islamansiklopedisi.org.tr/siyasetname> (e.t. 28.11.2020)

²⁶⁵ Nizâmülmülk (ö.1092): Büyük Selçuklu veziri, Ortaçağ İslâm dünyasının en başarılı devlet adamlarından birisidir. Selçuklu Sultanları Alparslan ve Melikşah döneminde 29 yıl vezirlik yapmıştır. “Nizâmiye medreseleri”nin kurucusudur; Bk. Göksu, *Bilge Vezir Nizâmülmülk*, 2018.

²⁶⁶ Özaydın, “Nizâmülmülk”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi* <https://islamansiklopedisi.org.tr/nizamulmulk> (e.t.28.11.2020)

²⁶⁷ Krş. Çiftçi, *Şeyh Ebû'l Hasan-i Harakâni I (Hayatı, Eserleri)*, 2004, 193.

²⁶⁸ İmam Gazzâlî (ö.1111) Eş'arî kelâmcısı, Şâfiî fakihi, mutasavvıf, filozoflara yönelttiği eleştirilerle tanınan İslâm düşünürüdür.

²⁶⁹ Krş. Okur, *Yöneticilere Altın Öğütler (İmam Gazzâlî)*, 2004, 43-72-75.

Tarihimizde fertleri ve toplumu eğitmek için devlette birlik ve düzeni sağlamak amacıyla Pendnâme isimli pek çok eser yazılmıştır. Nîşâbur’lu ünlü mutasavvıf olan Feridüddin Attâr’ın (ö:1221) “*Pendname (Öğüt Kitabı)*” isimli eserinde insanlara hizmet etmeyi bir şeref olarak nitelendirerek hizmet etme konusunda şu şekilde öğüt vermiştir:

Yavrum: Mademki elinden geliyor. Hizmet yolunu seç ki, murad atını eyerleyesin. Erenler hizmetinde bulunan bir kula, Feleğin kubbesi hizmetkâr olur. Hizmete bel bağlayan kimse, dünya afetlerinden korunmuş olur. Tanrı adamları önünde hizmet edeni Allah devletlu kılar. Hizmet ehline cennette yer vardır. Kıyamet günü (onlar için) sorgusuz ve sualsizdir. Hizmet görenler kardeşlerine de şefaathçi olurlar. Onların cennetteki yerleri yüksektir. Hizmet ehli ne kadar asi ve fesatçı da olsa yine yüz sofudan iyidir. Her hizmet ehline Tanrı oruçlu ve namazlı kulların sevabını verir. Hizmet uğrunda kemer bağlayan marifet ağacından meyve yer. Cenneti erenler hizmetinde olanlara verirler. Onlara gaziler sevabı da ihsan edilir.

270

Hem ahilik teşkilatı hem de Türk Beyleri ile Padişahlarındaki “Halka hizmet et ki, Hakka hizmet edesin” sözüyle ifade edilen bu hizmet anlayışı ve Şeyh Edebalı’nın Osman Gazi’ye nasihat ettiği “İnsanı yaşat ki devlet yaşasın!” düsturu²⁷¹, Osmanlı Devleti’nde özellikle Yavuz Sultan Selim Han döneminde zirveye erişmiştir. Kendisine “Hâkim-ül-Haremeyn-iş-şerifeyn (Mekke ve Medine’nin hâkimi)” unvanı verildiğinde, Yavuz Sultan Selim Han buna itiraz etmiş ve “Hadim-ül-Haremeyn eş-şerifeyn (Mukaddes beldelerin hadimi, hizmetkârı)” şeklinde ifade etmesini emretmiştir.²⁷² Yavuz Sultan Selim’den sonra gelen diğer Osmanlı padişahları da resmi yazışmalarda daima “Mukaddes beldelerin hâdimi hizmetkârı” unvanını kullanmışlardır.²⁷³

Halka hizmet etmenin en büyük düzeydeki yansıması Selçuklu Devleti ve Osmanlı Devleti zamanında hayata geçirilmiş olan vakıf müesseselerinde görülmektedir. Vakıf kelimesi, bir mülkün kamu yararına tahsis edilmesi anlamında

²⁷⁰ Krş. Attar, *Pendname*, 2019, 95.

²⁷¹ Krş. Güven, *İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, 2014,3.

²⁷² Krş. Çibir, *Bu Dünya Bir Padişaha Azdır... Yavuz Sultan Selim “Hizmetkâr*, 2015,104.

²⁷³ Krş. Komisyon, *Bir Medeniyetin İzdüşümü: Vakıflar*, 2014, 186.

kullanılmaktadır.²⁷⁴ Başta padişahlar olmak kaydıyla, devlet adamları, valide sultanlar, varlıklı ve zengin kişiler imkanları ölçüsünce vakıf müesseseleri kurmuştur.²⁷⁵ Vakıflar aracılığıyla topluma hizmet edilmesinde, toplumun inşâ ve geliştirilmesinde başta Osmanlı padişahları aktif görev almış, devlet erkânına, padişahın ailesine ve topluma örnek olmuşlardır. Özellikle Fatih Sultan Mehmed Han, İstanbul'u fethinden sonra, vakıflar aracılığı ile başlattığı imar çalışmaları ve inşa ettiği medreseler ile İstanbul'u yeniden oluşturmuştur. İstanbul önemli bir ilim merkezi haline getirmiştir.²⁷⁶

Yukarıdaki satırlarda geçmişten bugüne kadar tarihte büyük yer edinmiş pek çok siyasetçi, devlet, din ve bilim adamlarının liderlik görüşlerinden ve taşıdıkları liderlik özelliklerinden bahsedilmiştir. Genel olarak hepsinin taşıdığı ortak özellikleri; hizmet etmeye olan yüksek inançları ve güçlü iletişim kurma yetenekleri olarak özetleyebiliriz. Hizmetkâr liderlik anlayışının kültürümüzde özellikle “ahilik” ve “vakıf müessesesi” kavramlarında öne çıktığı görülmektedir.

Ahilerin genel özelliklerini incelediğimizde; “Doğruluktan ayrılmayan, cömert alçakgönüllü, iyi huylarını geliştiren, kendisini halka adayan, misafirperver, insanları doğru yola yönelten, suçluları affeden, mutlaka bir sanatla uğraşan, işi olan, din ve utanma duygusu olan, hiçbir zaman hile yapmayan, yalan söylemeyen, hata aramayan, dedikodu yapmayan, kusurları örten, hiç kimseye düşmanlık duymayan, büyüklere saygılı, küçüklere şefkatli olan” kişiler olma amacıyla oldukları görülmektedir. Özellikle alçakgönüllü olmak, kendisini halka adamak, insanlara nasihat ederek onları iyi yola yöneltmek ve güvenilir olmak vasıflarının hizmetkâr liderlik özellikleriyle örtüştüğü görülmektedir. Böyle bir lider ayrıca toplumun ihtiyaçlarının giderilmesi için iyilik ve yardım yapma vizyonu ile donatılmıştır.²⁷⁷

²⁷⁴ Krş. Pakalın, *Osmanlı Tarih Deyimleri ve Terimleri Sözlüğü*, 1993, 577.

²⁷⁵ Krş. Bayartan, *Osmanlı Şehirlerinde Vakıflar ve Vakıf Sisteminin Şehre Kattığı Değerler*, 2008, 159.

²⁷⁶ Krş. Komisyon, *Bir Medeniyetin İzdüşümü: Vakıflar*, 2014, 186.

²⁷⁷ Krş. Ekinci, *Ahi Evran'ın İnsan Yetiştirme Modeli Ahilik*, 2016, 25.

Civanmertliğe sahip olan kişilerin en temel özellikleri; yiğit, er, sabırlı, sözünde duran, namuslu, özü temiz, kimseye zarar vermeyen, dostların faydası için kendi ziyanına razı olup katlanan, çaresizlere ihsanda bulunan ve kötülük yapmaktan çekinen kimseler olmalarıdır.²⁷⁸

Literatürde yer alan liderlik başlıkları; etik liderlik, hizmetkâr liderlik, post-modern liderlik, dönüştürücü liderlik, sembolik liderlik, gelenekçi liderlik, paylaşılmış liderlik, gelecek odaklı liderlik, kültürel liderlik ve ruhsal liderlik gibi her geçen gün artan modern liderlik tanımlarıdır.²⁷⁹

Hizmetkâr liderlik ekolünün temel felsefesi ‘*önce insan*’ ve ‘*hizmet odaklılık*’ tır. Günümüz literatüründe bütün liderlik becerilerini içeren, fakat bilinen liderlikten daha öteye geçen bir felsefesi vardır. Bu felsefeye sahip hizmetkâr liderler, sahip oldukları iletişim becerileri ile ‘*yapılan işe ruhunu koyma*’ anlayışını kurum kültürü haline getirirler. Böylelikle kurum kültürünün hizmetkâr liderlik ilkeleri doğrultusunda geliştirilip sürdürülmesini sağlamaktadırlar.²⁸⁰

Hizmetkâr liderliğin en kapsamlı tanımlamalarından biri aşağıdaki şekilde:

Ben engeli ile başa çıkmış, başkalarının ihtiyaçlarına kendi ihtiyaçlarından önce yer verebilen, kendisini insana ve insanlığa fayda üretmeye adanmış, dürüst, ahlâklı, hoşgörülü, temel ve evrensel insani değerlere sözde özde ve uygulamada duyarlı, üreten, çoğaltan, tamamlayan, her türlü aşırılıktan sakınan, yerel kültür ve inanç değerlerine bağlı, değişim ve dönüşümü sağlayan, bilgi odaklı, iç ve dış dünyası ile uyum ve barış içinde, liderlik otoritesi yanında bilgeliği ile insanları kendine çeken, bilgi, kavram ve anlam üreten ve böylece insanların potansiyellerini performansa dönüştürmelerini tetikleyen aşk yolunun yolcusu bir gönül insanı olarak yapılmıştır.²⁸¹

Hizmetkâr liderlik fikri modern anlamda Batıda Robert K. Greenleaf’in (1904-1990) Hermann Hesse’nin “Doğuya Yolculuk” adındaki kitabını okumasıyla ortaya çıkmıştır. Greenleaf’in “The Servant as Leader” adındaki eserinde, “Lider bir

²⁷⁸ Gölpınarlı, A., “Fütüvvetin Tarihçesi ve Yayıldığı Yerler”, *İslam ve Türk İllerinde Fütüvvet Teşkilatı*, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası, 2011, 64.

²⁷⁹ Krş. Baloglu, N, vd., “Ruhsal liderlik üzerine teorik bir çözümleme”, 2009, 169.

²⁸⁰ Krş. Erdem, O, vd., “Liderlik ve Kurum Kültürü Etkileşimi”, 2009, 211.

²⁸¹ Bk. Fındıkçı, *Bir Gönül Yolculuğu Hizmetkâr Liderlik*, 2009, 380-381-479.

hizmetkârdır” tanımı yapılmıştır. Daha sonra 1985 yılında ‘Greenleaf Hizmetkâr Liderlik Merkezi’ni kurmuş (Greenleaf Center for Servant Leadership) ve bu merkezde hizmetkâr liderliğin öneminin daha iyi kavranabilmesini sağlamak amacıyla pek çok araştırmalar yaptırmıştır. Bu merkezde her yıl ‘Uluslararası Hizmetkâr Liderlik Konferansı’ düzenlenmektedir. Bu sayede tüm dünyada hizmetkâr liderlik ile ilgili tüm yapılan araştırma ve projeler paylaşılarak hizmetkâr liderliğin gelişimi takip edilmektedir.²⁸²

Hizmetkâr liderliğin oldukça fazla boyutu vardır. 1998 ve 2006 yılları arasında literatür araştırmalarındaki bu boyutlar aşağıdaki **Tablo 3.3**’te verilmiştir.²⁸³

Spears (1998)	Laub (1999)	Farling, Stone ve Winston (1999)	Page ve Wong (2000)
Dinleme Empati İyileştirme Farkındalık İkna Etme Kavramsallaştırma İleri Görüşlülük Kahyalık İnsanların Gelişimine Bağlılık Birlik Kuruculuk	Değer Verme Geliştirme Toplum Oluşturma Dürüstlük Liderlik Etme Liderliği Paylaşma	Vizyon Güven Hizmet Etki İnandırıcılık	Dürüstlük Alçakgönüllülük Hizmetkârlık Dikkate Alma Güçlendirme Geliştirme Karar Verme Amaç Belirleme Liderlik Etme Modelleme Takım Oluşturma Ortak Karar Verme
McGee-Cooper ve Trammel (2002)	Russell ve Stone (2002)	Patterson (2003)	Dennis ve Winston (2003)
Yargılamaksızın Dinleme Empati Gösterme Özgün Olma Toplum Yaratma Güç Paylaşımı İnsanları Geliştirme	Vizyon Dürüstlük Bütünlük Güven Hizmet Modelleme Öncülük Takdir Etme Güçlendirme	Sosyal ve Ahlâki Sevgi Alçakgönüllülük Fedakârlık Vizyon Güven Güçlendirme Hizmet	Hizmet Güçlendirme Vizyon
Hunter (2004)	Dennis ve Bocernea (2005)	Bowman (2005)	Barbuto ve Wheeler (2006)
Sabır Cesaretlendirme Alçakgönüllülük Saygı Kendini Düşünmeme Affetme Dürüstlük Vaat	Sosyal ve Ahlâki Sevgi Alçakgönüllülük Güçlendirme Vizyon Güven	Alçakgönüllülük Dürüstlük Güven Empati İyileştirme Topluluk Hissi	Fedakar Arama Duygusal İyileştirme Örgütsel İyileştirme İnandırıcı Planlama (Vizyon) Bilgelik

Tablo 3.3. Hizmetkâr Liderliğin Boyutları

²⁸² Krş. Greenleaf, R.K., *Servant leadership a journey in to the nature of legitimate power and greatness*, 1977, 21-24.; Krş. Akyüz vd., “Hizmetkâr Liderlik Davranışlarının Eğitim Sektörü Üzerindeki Etkisine Yönelik Teorik Bir Çalışma”, 2013, 52.

²⁸³Krş. Dal, *Hizmetkâr Lider ile Lider-Üye Etkileşimi Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesinde Araştırma*, 2014, 763-764.

Tabloda yer alan liderlik boyutları incelendiğinde pek çok kavramın ahilik sistemindeki kavramlarla eşleştiği görülmektedir.

Hizmetkâr Liderin temel kişilik özelliklerine baktığımızda ise, bir tutku olarak başkaları için bir şeyler yapma gayretindedir. Üretmek, paylaşmak, hoş görmek, adalet ve dürüstlük gibi kavramlarla iç içedir. İnsan ilişkilerinde kibirli olmamaya, insanlara tepeden bakmamaya, insanları ezecek ya da aşağılayıcı bir düşünce veya davranış içinde olmamaya gayret gösterir. Konuşmalarında hem sakin hem duyarlı, hem dinleyici, hem alçakgönüllü, hem de hoşgörülü ve çözüm odaklıdır. İnsanlık tarihi boyunca bireylerin kişilik özellikleri merak konusu olmuş ve bu özellikleri belirlemeye yönelik günümüzde de çeşitli yaklaşımlar ve testler geliştirilmeye devam etmektedir.²⁸⁴

Günümüzde yaşanan pek çok problemin çözümüne ışık olarak “Hizmetkâr Liderlik” kavramı ön plana çıkmaktadır. Bunun için araştırmalar yapılmakta, pek çok eğitimler organize edilmekte, değer odaklı kişilik anketleri yapılmakta, ulusal ve uluslararası kitaplar yazılmakta, pek çok farklı kesimden insanı bir araya getiren zirveler yapılmaktadır. 2017 yılında düzenlenen 1.Hizmetkâr Liderlik Zirvesini bu yoldaki önemli isimleri bir araya getirerek konunun önemine dikkat çekilmiştir. Zirveye konuşmacı olarak katılan Sadık Yalsızuçanlar düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir;

...bütün büyük başarılar “**ben**” ile başlar, “**biz**” ile devam eder, “**hiç**” ile tamamlanır. Bu sürecin sağlıklı işlemesi için, insanın “gönül” denilen şehre girmesi gerekir. Kutsal Kitabımız “en çok sevdiğinizden infak etmedikçe iman etmiş olmazsınız” buyurur. Sadakaların en değerlisi ise, insanın bizatihi kendisini tasadduk (sadaka) etmesidir. Ülkesi, milleti ve insanlık için üreten insan, kendini Hakk’a adanmıştır. Halka adanmak, Hakk’a adanmaktır. Bir bilgemizin dediği gibi, “Hak’tan ayan bir nesne yok, gözsüzlere pinhan imiş..” Bir ağaca ağaç gözüyle bakarsan ağaç olur, Hak gözüyle bakarsan Hak olur. Bir insana insan gözüyle bakarsan insan olur, Hak gözüyle bakarsan Hak olur. Bir işe iş gözüyle bakarsan iş olur, Hak gözüyle bakarsan Hakka hizmet olur. Yeter ki, işin gerektirdiği dikkati, özeni, niteliği ve adaleti gözetelim....

²⁸⁴ Bk. Fındıkçı, “Hizmetkâr Liderin Temel Kişilik Özellikleri ve Kişilik Testleri”, *1.Hizmetkâr Liderlik Zirvesi*, İstanbul: Değer Yayınları, 2017, 75-80.

“..Hakk’ın sevgilisi (Hz Peygamber) ise, özellikle hizmetkâr liderliği ima ederek, bütün varlığı Hak bilip hizmet etme ahlâkını şöyle temellendirmiştir; “Bir topluluğun seçkinleri, o toplumun hizmetçileridir”²⁸⁵..

Aynı panelin bir diğer konuşmacısı Kenan Gürsoy ise düşüncelerini aşağıdaki gibi ifade etmiştir;

...En büyük lider kendi nefesine hâkim olmuş bir insandır. Her birimiz kendi kendimizin lideriyiz. Peki ama her birimiz ne zaman kendi kendimizin lideri oluruz? Bu birliği ve bütünlüğü kendi içimizde yaşadıkça ve birliği ve bütünlüğü bütün bir cihan adına da teker teker ifade ettikçe. Nezihe Araz hanımefendinin Dertli Dolap eserinde, Hacı Bektaş Veli’nin Anadolu’ya gelişi tasvir edilirken, “Bu gelen bir sultandır, bu sultan hükmünü fermanla değil, dermanla sürdüren bir sultandır”. Hizmetkâr Liderlik, hükümlerini dermanla, benden bize, bizden bütün bir dünyaya ulaştıracak şekilde sürdüren insandır.²⁸⁶

Hizmetkâr liderlik anlayışının, günümüzde çalışma hayatı için önemli bir ihtiyaç olduğu ortadır. İnsani değerlerin daha büyük önem kazandığı günümüzde bu liderlik anlayışı, insanlar için temel bir güç durumuna gelmiştir. Çünkü hizmetkâr liderler, çevrelerinde meydana gelen her şeyden ilk önce haberdar olan, olayların farkında olan ve buna göre çevresindeki insanları yönlendiren kimselerdir. Bu yüzden başarılı olmak isteyen kurumların kendi menfaatlerine göre değil, organizasyonun menfaati doğrultusunda hareket ederek, çalışanını yönlendiren liderlere olan ihtiyaç vardır. İnsan odaklı, öngörülü, dürüst, samimi, sabırlı, iyi bir dinleyici olan ve kendini buna adanmış hizmetkâr liderler sayesinde tüm organizasyonların daha fazla başarıya ulaşmaları mümkün olacaktır.²⁸⁷

3.4. Güvenlik Kültürü ve Çözüm Yönelik Yaklaşımlar ve Öneriler

Güvenlik kültürü gelişimini açıklayan ve oldukça popüler bir model olan Bradley Eğrisi (Bradley Curve) pozitif güvenlik kültürünün seviyelerini net bir şekilde ortaya koymaktadır. Şekil 3.5 Hizmetkâr Lider’de de görüldüğü üzere tıpkı Bradley

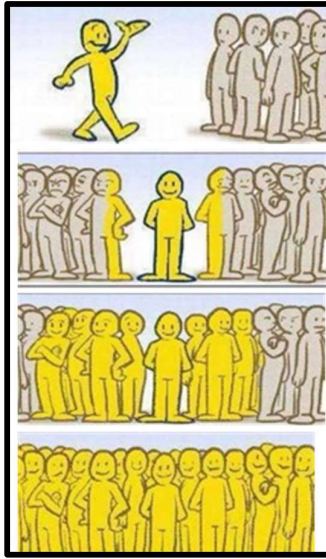
²⁸⁵ Bk. Yalsızuçanlar, Sadık, “Bir Gönül Yolculuğu Hizmetkâr Liderlik”, *1.Hizmetkâr Liderlik Zirvesi Konuşmalar Kitabı*, İstanbul: Değer Yayınları, 2017, 97-101.

²⁸⁶ Bk. Gürsoy, Kenan, “Bir Gönül Yolculuğu Hizmetkâr Liderlik”, *1.Hizmetkâr Liderlik Zirvesi Konuşmalar Kitabı*, İstanbul: Değer Yayınları, 2017, 107.

²⁸⁷ Krş. Işık, “Liderlik Yaklaşımları ve Hizmetkâr Liderliğin İşgörenlerin Organizasyonel Bağlılıklarına Etkileri”, 2014, 60-61.

Eğrisindeki gibi, bilgelik seviyesi artan çalışanlar bilgiyi içselleştirdiği noktada birinci aşama olan “reaktif” seviyeden konuya ilişkin sezgilerin sağlıklı bir şekilde devreye girebildiği ve bütünsel bakışın hâkim olduğu dördüncü aşama olan “birbirine bağlı” seviyeye gelmişlerdir.

Pozitif güvenlik kültürü çalışanların güvensiz davranışlardan uzak durduğu bir atmosferi, negatif güvenlik kültürü ise buna zıt bir çalışma atmosferini ifade etmektedir. İş güvenliğinde, pozitif güvenlik kültürü yerleştirilmesinde kuruluşun yöneticileri, çalışanların sıkıntılarını dinler ve her bir çalışan için aynı istikamette davranış sergiler. Çalışan performansı değerlendirilerek, güvenli davranış gösteren çalışanlara teşvik amaçlı ödüllendirme yöntemlerine başvurulur. Bununla birlikte işyerinde meydana gelen tüm kazalar raporlanır, ramak kala durumlar kaydedilerek kök neden analizleri yapılır. Güvenlik kültürü meydana getirilmesi ve sürdürülmesi yöneticilerin ve çalışanların uzun vadeli ve istikrarlı çabası sonucu oluşturulabilir.²⁸⁸



Şekil 3.5 Hizmetkâr Lider

Pozitif yönde güçlü bir iş güvenliği kültürünün oluşturulması için; çok büyük oranda katkısı olan yönetici özelliklerini aşağıdaki gibi tanımlayabiliriz:

²⁸⁸ Bk. Yegin, *İş Güvenliği Kültürünün İş Kazalarına Etkileri*, 2015.

- Çalışanına değer veren,
- Örnek davranışlar sergileyen, İSG kurallarına uyan, çalışanların sağlığına ve güvenliğine fiilen yaptığı işlerle önem veren,
- Çalışanların kendilerini rahat hissedebilecekleri görüşlerini ve küçük bile olsa gördükleri sorunları bildirebilecekleri bir iletişim ortamını sağlayan,
- İSG çalışmalarında tüm çalışanlara söz hakkı tanıyan,
- Süreçleri ve işletmeyi tanıyan, proseslerdeki riskleri öngörebilen ve proaktif davranan,
- Aksiyonların takipçisi olan ve etkin hataların düzeltilmesine yönelik faaliyetleri talep eden,
- Sistemik ve periyodik olarak denetleme yapan,
- Kazaları ve olayları araştırıp kök nedenleri sorgulayan,
- Çalışanların sürekli bir biçimde katılımını sağlayan,
- Çalışma ortamında disiplin sağlayan,
- Güvenlik kültürü oluşum veya değişimi için uzun dönemli bir işletme stratejisi belirleyen,
- İSG'yi yaptığı işin bir parçası haline getiren,
- Yalnızca Yasalara uyum için değil insana değer verdiği için uygulayan.

Bu davranışlar sadece işletmenin üst düzey yöneticisi tarafından değil, yönetimin her kademesindeki çalışanlar tarafından gerçekleşmelidir. Çalışanlar ilk önce yöneticilerin ne yaptıklarına bakar, öğrenir ve sonra da onlar gibi hareket ederler. Kısaca yöneticilerini taklit ederler. Bu yüzden örnek davranış sergileyen yöneticileri olan işletmelerde İSG kültürünün uygulanması çok kolaylaşır²⁸⁹

Pozitif güvenlik kültürünün oluşturulması ve geliştirilmesi için tüm çalışanları kapsayacak çeşitli faaliyetler yapılabilir. Literatürde bunlardan bazılarının aşağıdaki şekilde olduğu ifade edilmiştir:

²⁸⁹ Krş. Kol, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Operasyonel Disiplin*, 2016, 55-56.; Krş. Akdeniz, *Örgüt Kültürü ile Güvenlik Kültürü İlişkisinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İncelenmesi: Bir Maden İşletmesinde Uygulama*, 2018, 110.; Krş. Akalp vd. "İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi", 2013, 108.; Bk. Dursun, *Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama*, 2012, 50-53.

- Yöneticiler, çalışanların sorunlarını, sıkıntılarını dinlemeli ve tüm çalışanlar için aynı tutarlılıkta davranış sergilemelidir.
- Çalışanların güvenlikle ilgili eğitimlerinde bilgilendirici konuşmalar, grup toplantıları, şirket içi seminerler düzenlenmeli, sağlık ve güvenlik haftasında farkındalık arttırıcı özel kampanyalar uygulanmalıdır²⁹⁰
- Çalışan performansı periyodik olarak değerlendirilir, güvenli davranış sergileyen her bir çalışana teşvik amaçlı ödüllendirme yöntemlerine başvurulmalıdır,
- Güvenlikle ilgili somut amaçlar belirlenmeli ve performanslar ölçülmelidir.²⁹¹
- İşyerinde meydana gelen tüm kazalar raporlanmalı, ramak kala durumlar kaydedilerek kök neden analizleri yapılmalı, iş kazaları hakkında tüm çalışanlara detaylı bilgilendirme yapılmalıdır.
- Çalışma yaşamında İSG bilinç ve duyarlılığını arttıran, olumlu tutumları yerleştirmeye yönelik İSG eğitimleri verilmelidir.²⁹²
- İşyerinde bütün kademelerde çalışanlara İSG'nin "sahiplenilmesi" ve "birlikte hareket etme" duygusunun yaygınlaşması amacıyla çeşitli aktiviteler yapılmalı ve çalışanlar dâhil edilmelidir.²⁹³
- "Kırık Camlar"²⁹⁴ yaklaşımı iş güvenliğindeki tehlikeli durum ve davranışların tespit ve giderilmesinde kullanılmalıdır. Her kademedede

²⁹⁰ Krş. Choudhry vd., "The Nature Of Safety Culture: A Survey Of The State Of The Art", 2007, 999.; Krş. Aytaç, "İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi ", 2011, 6.

²⁹¹ Krş. Yegin, *İş Güvenliği Kültürünün İş Kazalarına Etkileri*, 2015,53-54.

²⁹² Krş. Kol, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Operasyonel Disiplin*, 2016,58.

²⁹³ Fung, 2005;505; Muniz B. J.,vd., "Safety Culture: Analysis of the Causal Relationships Between its Key Dimensions", 2007, 636.

²⁹⁴ Kırık camlar yaklaşımı (Broken windows approach): George Kelling ve James Q. Wilson adlı bilim adamları tarafından teorize edilen "Kırık Camlar" yaklaşımına göre, eğer bir binada pencerelerden birinin camı kırılmış ve kısa zamanda tamir edilmemişse, diğer camların da kırılma ihtimali yüksektir. Farklı bir ifade ile, eğer bir mahallede önemsiz görülen dilencilik, yerlere çöp atma, serserilik yapma, çevreye zarar verme, sokaklarda içki içme, duvarlara yazılar yazma gibi kabahatler işleniyor ve bunların önlenmesi için herhangi bir çaba gösterilmiyorsa, buralarda kamu düzenini bozan davranışlar artacaktır. Buralarda kötü niyetli kişiler yerleşmeye başlayacak ve küçük suçların yerini daha ciddi suçlar alacaktır. Burada yaşayan ve kanunlara saygılı olan insanlar, suç korkusuyla zamanla buralardan ayrılacaklar ve bunların yerlerini suç işleme potansiyeli yüksek olan kişiler alacaktır. Kısacası, "Kırık Camlar" teorisi, daha büyük suçların önünü almak ve daha huzurlu bir ortam sunabilmek için, öncelikle, küçük suçların işlenmesini engellemenin gerekli olduğu tezine dayanmaktadır. Kırık camlar metaforu ile bir toplumdaki küçük ve önemsiz sayılabilecek dağılmış çöp kutuları, kırık dökük metruk binalar ve duvar yazıları gibi fiziksel düzensizlikler sembolleştirilmiştir. Teori, söz konusu düzensizliklerin bölge insanı üzerinde sahipsizlik ve

çalışanlara için Kırık Cam Saha Denetimlerinin bakış açısı öğretilmeli ve denetimlerin bu kişiler tarafından gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır.

Bunların haricinde;

- İSG devlet politikası haline getirilmelidir. Devlet, özellikle denetim, yaptırım ve mevzuat boşluklarının giderilmesine yönelik görevini daha iyi ve sıkı bir şekilde yerine getirmelidir.
- Denetim görevlileri nicelik ve nitelik olarak daha yetkin seviyeye getirilmelidir. Denetimler, caydırıcılıkla birlikte hem yol gösterici hem de öğretici nitelikte olmalıdır. Denetimler önleyici ve risk odaklı yapılmalıdır.
- Sendikalar, üyelerinin sağlık ve yaşama haklarının korunması için daha etkili ve aktif görev almalıdırlar.
- Devlet, işverenler, çalışanlar, üniversiteler ve diğer bütün sivil toplum örgütleri birlikte ve ortak akılla faaliyet göstermelidirler²⁹⁵

denetimsizlik hissi uyandırdığını ve zincirleme bir etki yaratarak daha ciddi suçlara yol açtığını ileri sürmektedir. Aynı zamanda, kırık camlar olarak sembolize edilen düzensizlikler, ciddi suçların ön habercisi olarak görülmekte ve böylece bir bölgenin toplumsal olarak güvenli olup olmadığına ilişkin bir kriter olarak ortaya konulmaktadır. Eğer bir mahallede güvenli ve huzurlu bir ortam için suç oranı düşürülmek isteniyorsa öncelikle “kırık camlar”ın temizlenmesi gerekmektedir. En küçük bir huzursuzluğa bile müsamaha gösterilmeyen temiz ve düzenli bir çevre ise o bölgenin izlendiği dolayısıyla ciddi bir suç işlendiği takdirde suçun asla cezasız kalmayacağına işaret etmektedir.; Bk. Demir vd., “Giuliani dönemi New York’unda suç neden azaldı? Suç önleme politikalarına bir bakış”, 2011, 251-264; Bk. Bektaş.vd., “Kırık Camlar Teorisinin İşletmelere Uyarlanması: Ölçek Geliştirme Çalışması”, 2019, 596-617.; Bk. Austrup, “The Person Behind the “Broken Window”: The Influence of the Environment and Personality on Undesired Behavior”, 2011, 3-4.

²⁹⁵ Krş. Koç vd. “Türkiye’de iş kazalarının maliyetleri ve çözüm önerileri”, 2011, 169-170.

- İş güvenliğinde Erdemli Liderlerin önderliğinde; her seviyedeki yöneticiler ve çalışanlar sorumluluk almalı, katılım sağlayarak örnek olmalı, güvensiz hareketlere kayıtsız kalmamalıdır.
- Hizmetkâr liderlik düşüncesinin, günümüz çalışma hayatı için önemli bir ihtiyaç olduğu ortadadır. Bu sebeple insanî değerlerin gün geçtikçe daha büyük önem arz ettiği günümüzde hizmetkâr liderlik düşüncesi ön plana çıkmaktadır. Değer eğitimi modeli olarak Ahilik örnek alınabilir.
- Meslek Hayatına Fütüvvet Felsefesi aktarılmalıdır. Kadim tasavvuf kültürümüzdeki “fütüvvet” ve “ahilik” kavramlarını, üniversite çağındaki gençlere tanıtmak, farkındalıklarını arttırmak ve meslek hayatlarında olaylara yalnızca maddî yönden değil, aynı zamanda mânevî değerler ışığında bakmalarını sağlayacak idrak sahibi olmaları için Hâmîlik Okulu²⁹⁶ çalışmaları arttırılmalıdır.
- Lider vasfındaki kişiler, çalışanları doğru yönlendirme ve eğitim eksikliklerini giderme amacıyla bilinçli bir çaba harcamalıdırlar. Yiğitlik”, “mertlik”, “cömertlik”, “fedakârlık”, “sabır” ve “cesaret” kavramlarını toplumsal (insânî) problemlerin çözümü için kullanmalıdırlar.
- Çalışma hayatında verilen Liderlik eğitimlerinin içerikleri Ahilik’teki değerlere göre gözden geçirilmeli, bu değerler ışığında eğitimler yeniden hazırlanmalı ve uygulamalı liderlik eğitimleri verilmelidir.
- Hizmetkâr Liderlik ile ilgili değerlendirme ölçekleri ve anketleri oluşturulmalıdır. Türkiye’de akademik çalışmalarda kullanılmakta olan tüm örgüt kültürü ölçekleri yabancı kaynaklardan alınan ve dünya çapında kullanılan ölçeklerdir. Ülkenin kendi kültürel özelliklerini de göz önünde

²⁹⁶ Hamilik Okulu: “Hami” kelimesi sözlük anlamı olarak “himaye eden, yol gösteren, koruyan” anlamlarına gelir. “Hamilik” kavramı, tarihi ve kültürel kimliğini aslen Osmanlı ve Selçuklu Medeniyetleri tarafından kurumsallaştırılmış olan “Ahilik ve Esnaf (Mesleki Dayanışma) Teşkilatları”ndan alır. Hamilik yöntemiyle hedeflenen sadece bir işin veya mesleğin inceliklerini öğretmek değil; öğrenciye, “insan olma” anlayış ve sorumluluklarını da eş zamanlı bir şekilde aktarmak ve hatırlatmaktır. Bk. <https://hamilikokulu.org/hamilik-nedir-2/> (e.t. 19.08.2021)

bulunduran yeni bir örgüt kültürü ölçeğinin geliştirilmesi bu konuda yapılan akademik çalışmalara katkıda bulunacak, ayrıca işletmelerin bu bağlamda farklı yönleri ile değerlendirilebilmesine imkân sağlayacaktır.

- Hizmetkâr Liderlik sempozyumları / çalıştayları düzenlenmeli ve tüm kamu / özel kuruluşların üst düzey yöneticilerinin katılımı sağlanmalıdır.
- Performans değerlendirme kriterleri ahilik değerleri göz önünde bulundurularak yapılmalı, kültürümüzdeki kavramlar insan kaynaklarının personel seçiminde kullanabileceği kriterlere eklenmelidir.
- Kültürel değerlerin kavranmasını pekiştirmek amacıyla bu değerler konu başlığı olarak belirlemeli ve çalışanların bu başlıklar altında proje oluşturması teşvik edilmelidir.

4. SONUÇ

Tezimizde çalışma hayatında İş Güvenliği Kültürünün oluşturulmasında yaşanan temel problemler ortaya konularak, bu problemlerin ana sebepleri ve çözümleri tasavvuf bakış açısıyla değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Çalışma Hayatı ve Güvenlik Kültürü başlığındaki ikinci bölümde İş Güvenliğine İlişkin Genel Kavramlara değinilmiş, bu amaçla kültür, güvenlik, iş güvenliği, güvenlik kültürü, iş kazası ve davranış odaklı güvenlik kavramları açıklanmıştır. Daha sonra İş Güvenliği Kültürünün önemi vurgulanmış, iş kazaları sonucunda oluşan sosyal ve ekonomik maliyetler açıklanmıştır. İş Güvenliği Kültürünün Oluşturulmasında Sorumluluklar başlığında İş Güvenliği kültürünün oluşturulmasında önemli rolü bulunan devlet, işveren ve çalışanların yetki ve sorumluluklarının neler olduğu üzerinde durularak hukuksal sorumluluklarının yanı sıra ekonomik ve sosyal boyuttaki sorumluluklarından bahsedilmiştir. İş Güvenliği Kültürünün Oluşturulmasındaki Problemler kısmında ise çalışma hayatında iş

güvenliği kültürünün oluşturulması ve sürdürülmesi sırasında yaşanan problemlere değinilerek, zihniyetten kaynaklanan problemler, liderlik faktörünün etkisi, yasal, yönetsel, ekonomik faktörler ve ahlâkî yozlaşmalar nedeniyle yaşanan problemler ortaya konulmuştur.

Tezimizin üçüncü bölümüne ise Tasavvuf Kültürü ve Hizmetkâr Liderlik başlığı verilmiştir. Tasavvuf kültürüne dair önemli kavramlar bölümünde tasavvufun çeşitli tarifleri ele alınarak bu tarifler ekseninde tasavvufun ana hatları ortaya konulmuştur. Bunun haricinde konuyla ilgili olarak gördüğümüz ve tasavvuf kültüründe çok yaygın olarak kullanılan ihsan, ahlâk, tâkva, fütüvvet, îsar, fetâ, ahi ve ahilik, kalp, nefis, ruh, akıl ve tevekkül kavramları ele alınmıştır. Bu kavramların hem sözlük mânâları açıklanmış hem de Kur'an ve hadislerde ne şekilde geçtiği ve günlük hayatımızdaki önemi üzerinde durulmaya çalışılmıştır.

İş Güvenliği Kültürü ve Tasavvuf Kültürü İlişkisi başlığı altında ise kültür kavramının önemi vurgulanmıştır. İSG çalışmalarının amacı insanın sağlıklı ve güvenli yaşama hakkının korunmasını sağlamaktır. Bunun için yapılması gereken ilk iş, çalışanlarda güvenlik kültürü ve güvenlik bilincinin oluşturulmasıdır. Bu yüzden iş kazalarının önlenmesi için çalışma ortamlarındaki tüm süreçlere bu bilinç yerleştirilmeli ve süreklilik kazandırılmalıdır. İşletmelerde bütün çalışanlar tarafından İSG'nin içselleştirilmesi gerek eğitim gerekse farkındalık artırıcı çalışmaların yönetim tarafından titizlikle desteklenmesinden ve bilfiil uygulanmasından geçmektedir.

Tasavvuf düşüncesinin tarih boyunca dinî ve bilhassa kültürel hayatımızdaki yeri ve önemi büyüktür. Tasavvufun hedefi müminlerin iman ve amel bakımından kemâl noktasına ulaşmalarını sağlamaktır. Bu amaçla bu yolda ilerlemek isteyenlere belli yöntemler ve edep çerçevesinde eğitim verilmektedir. Cibril hadisinde ifade edilen “ihsan” mertebesine; yani “Allah'ı görüyormuş gibi kul olabilme” seviyesine / kıvamına ulaştırmak hedeflemektedir.

Bu bölümde Tasavvuf Kültürü ile İş Güvenliği Kültürü'nün benzer özellikleri temel olarak üç başlıkta toplanmıştır. İlki “insan odaklı olması”, ikincisi sözün değil, hâl'in önemli olması üçüncüsü ise uzun vadeli bir süreç olmasıdır. Her iki kültürde de insan odaklılık ilk sırada yer almaktadır. Daha sonra Çalışma Hayatında Karşılaşılan Temel Problemler tasavvufi bakış açısıyla incelenmiştir. Çalışma hayatında iş güvenliğinin uygulanması sırasında birtakım problemler ile karşılaşmaktadır. Bunları tezimizde zihniyet faktöründen meydana gelen problemler, ahlâkî yozlaşma faktöründen meydana gelen problemler, liderlik vasfının eksikliğinden meydana gelen problemler şeklinde gruplandırdık.

Tasavvuf Kültürü açısından Yaşanan Problemlerin Nedenleri bölümünde, çalışma hayatında yaşanan problemler bağlamında Tasavvuf ilmi açısından “kalp” in önemine dikkat çekilmiştir. Kalp, kişinin dinî, ahlâkî ve doğru davranış sergilemesinde bir pusula görevi görmektedir. İslam aleminin büyük mutasavvıflarından İmam Gazzâlî kalpteki hastalıkların belirtilerini açıklarken, beden üzerinden örnek verir. Bedenin hastalanması, kendi yaratılış gayesi olan fiilleri veya rolleri yerine getirememesi ve kendi fiillerini ya hiç yapmaması ya da çeşitli zorlamalarla yapmasıdır. Mesela elin hastalanması, onun işleminin ve çalışmasının güçleşmesidir. Kalp de böyledir. Hastalanırsa yaradılış sebebini yerine getirmesi güçleşir. İmam Gazzâlî'nin *İhyâü ulûmi 'd-dîn* isimli eserinde birçok kalbî hastalıklara değinilmiştir. Dil ile övmek, çekiştirmek, nifak ve ikiyüzlülük, yalan söylemek, dedikoduculuk yapmak, öfkelenmek, kin tutmak, haset etmek, dünya ve mal sevgisi duymak, cimrilik etmek, makam ve şöhret/itibar sevgisi, kibir etmek, kendini beğenmek ve gurur gibi birçok kalbî hastalıklara değinilmiş, tedavi yöntemleri ayet, hadis ve velilerin sözleri ışığında aktarılmıştır. Kalp hastalıklarının ana ilacının nefsin arzularına muhalefet etmek olduğu belirtilerek, bunun çaresinin “az yemek, az uyumak ve az konuşmak” olduğu açıklanmıştır.

Günümüz çalışma hayatında yaşadığımız temel sorunları anlamada ve anlamlandırma farklı bir bakış açısıyla baktığımızda Farâbî'nin İdeal Devlet “El-Medinetü'l Fâzıla” isimli eserinin yol gösterici olabileceği düşünülmektedir. Fârâbî'nin sınıflandırdığı devletler; erdemli ve erdemsiz şehirler olarak ikiye

ayrılır. İçinde gerçek alim ve erdemli kişilerin bulunduğu şehre Erdemli Şehir denir. Bu şehirde yaşayan herkes birbirine yardımcı olur. Erdemli olmayan şehirler ise dörde ayrılır. Bunlar sırasıyla; Cahil, Bozuk (Fâsık), Değişebilen ve Sapkın Şehir'dir. Erdemli olmayan şehirlerde insanî değerlerin gelişmediği görülmektedir.

Tasavvufta şehir sembolizmi ve nefsin mertebeleri konusu Sadık Efendi Risalesinde de şehir benzetmesi ile detaylı bir şekilde açıklanmaktadır. Sadık Efendi eserinde nefs-i emmâre, nefs-i levvâme, nefs-i mülhime ve nefs-i mutmainne şehirlerini ve bu şehirlerin halklarının özelliklerini detaylı olarak açıklamıştır. Çalışma hayatında karşılaştığımız pek çok sorunun özellikle de ahlâkî deformasyonun izlerini bu nefsin şehirleri örneğinde çok net bir şekilde görebilmekteyiz. Özellikle metinde bahsedilen Emmâre Şehrinin halkının özelliklerinin günümüz çalışma hayatının bir yansıması olduğu, bir kısım halkın hiçbir şekilde Allah'tan korkmadığı, ilimleriyle amel etmeyen âlimlerden oluştuğu, cehennemlik huyları / kızgın mizaçları baskın olduğu için hırsızlık, haksız itham, iftira, gıybet, haset ve yalana başvurdukları görülmektedir.

Yine metinde ikinci şehir olarak geçen Levvâme Şehrindeki insanlarda kibir, ikiyüzlülük ve şöhret hâkim olduğunu, ayrıca meşreplerinin de alçaklık, hasislik, bencillik, kendini beğenmişlik, haset, tamah, hilecilik üzere oldukları kısacası dünya sevgisi ile sarhoş durumda oldukları görülmektedir. İş güvenliği kültürünün pozitif yönde oluşmasını engelleyen unsurlar incelendiğinde yukarda bahsedilen şehirlerde yaşanan sıkıntıların benzer nitelikte olduğu gözlenmektedir. Negatif güvenlik kültüründe çalışanların oluşan riskler karşısında kendilerine fazlasıyla güven duyması ve risklerden kaçınmaması, kurumun ise güvenlik için alınan önlemleri önemsemeyen çalışanın hatalarının üzerine gitmemesi sürekli tekrarlayan iş kazalarını meydana getirmekte ve kurum üzerinde olumsuz etkiler bırakmaktadır. Güvensiz çalışma sonucunda uzuv kaybı veya ölümle sonuçlanan iş kazalarının yaşanması riski bulunmaktadır.

İş Güvenliği Kültürünün Oluşturulması ve Sürdürülmesinde Erdemli İnsan Faktörü ve Hizmetkâr Liderlik bölümünde ise hizmetkâr liderlik kavramından ve kavramın

temelini oluşturan prensiplerden bahsedilmiştir. Hizmetkâr liderlik ekolünün temel felsefesi ‘önce insan’ ve ‘hizmet odaklılık’tır. Bu kavramın günümüz literatüründe bütün liderlik becerilerini içeren, fakat bilinen liderlikten daha öteye geçen bir felsefesi vardır. Bu felsefeye sahip hizmetkâr liderler, sahip oldukları iletişim becerileri ile ‘yapılan işe ruhunu koyma’ anlayışını kurum kültürü haline getiririler.

Aslında “Hizmetkâr liderlik” kavramı tarihte binlerce yıldır bütün kültürlerde, medeniyetlerde ve dinlerde uygulanan bir kavram olmakla beraber en güzel ifâdesini; Hz. Muhammed (s.a.v)’in *Bir kavmin efendisi onlara hizmet edendir* hadisinde bulmuştur. Tasavvuf kültüründe ise, *İnsanların en hayırlısı; insanlara en faydalı olanıdır* hadisi prensip hâline gelmiştir. Halka hizmet, Hakk’a hizmet etmektir. Halka hizmet etmeyi iyi bir şekilde gerçekleştiremeyen kimse, Hakk’a karşı da iyi bir şekilde kulluk yapamaz. Halka hizmet etmenin en büyük düzeydeki yansıması Selçuklu Devleti ve Osmanlı Devleti zamanında hayata geçirilmiş olan vakıf müesseselerinde görülmektedir. Hizmetkâr liderlik anlayışının özellikle “ahilik” ve “vakıf müessesesi” kavramlarında öne çıktığı görülmektedir.

Hizmetkâr Liderin temel kişilik özelliklerine baktığımızda ise, bir tutku olarak başkaları için bir şeyler yapma gayretini görürüz. Üretmek, paylaşmak, hoş görmek, adalet ve dürüstlük gibi hasletler iç içedir. Hizmetkâr Lider, insan ilişkilerinde kibirli olmamaya, insanlara tepeden bakmamaya, insanları ezecek ya da aşağılayıcı bir düşünce veya davranış içinde olmamaya gayret gösterir.

Tezimizde hizmetkâr liderlik anlayışının, günümüzde çalışma hayatı ve güvenlik kültürü için önemli bir ihtiyaç olduğu sonucuna varılmıştır. İnsanî değerlerin daha büyük önem kazandığı günümüzde bu liderlik anlayışı, insanlar için temel bir ihtiyaç hâline gelmiştir. Netice itibarıyla insan hayatının her şeyden kıymetli olması ana fikrinden yola çıkılarak, her kademede çalışan personelin yaptığı işle ilgili konularda öncelikli olarak işine hâkim ve uzman olması büyük önem taşımaktadır. Bununla birlikte yaptığı işle ilgili tespit ettiği hata, uygunsuzluk, eksiklik gibi insan hayatını tehdit edebilecek durumları önlemek adına inisiyatifi eline alarak karar mekanizması haline gelmesi ve gerektiğinde yaptığı işi durdurabilecek cesarete

sahip olması hayatî önem taşımaktadır. Tüm bunların temelini oluşturacak kavramlar halihazırda kültürümüzde var olan ve insanın özünde olması gereken dürüstlük, doğruluk, kul hakkı bilinci, ahde vefa gibi değerlerdir. Bu değerleri özümsemek ise beraberinde “hizmetkâr liderlik” anlayışını getirecektir. Hizmetkâr Liderlik anlayışını benimseyen insan ister yönetici isterse çalışan olsun yaptığı işe azamî önem gösterir ve iş güvenliği esaslarını karakter özelliği olarak benimser. Bu sayede işyerlerinde meydana gelen iş kazalarının saklanması ve gerçek anlamda tedbir alınmaması eğilimi de otomatik olarak ortadan kalkacaktır.

Bu nedenle insanî değerler ışığında verilecek olan “hizmetkâr lider” eğitimi hem insanı hem de yapılan işi ya da işvereni koruması bağlamında toplumu ideal seviyeye ulaştırma yolunda ilk ve en önemli adımlardan birinin atılmasını sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Akalp, Gizem; Yamankaradeniz, Nurettin, “İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2013,108:96-109.
- Akdeniz, Burcu, *Örgüt Kültürü ile Güvenlik Kültürü İlişkisinin İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından İncelenmesi Maden İşletmesinde Uygulama*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Kütahya,2018.
- Akpınar, Teoman, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 2. Baskı, Bursa: Ekin Yayınevi, 2014.
- Aksu, Arda, *İmalat Sektöründeki Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansına Etkileri*, Kocaeli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İSG Ana bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli,2019.
- Akyiğit, Ercan, *İş Hukuku*, Ankara, 2010, 250.
- Akyürek, Salih; Koydemir, Fatma Serap; Topçuoğlu, Emine Merve; “Çalışma Hayatında ve Günlük Yaşamda Güvenlik Kültürü”, *Bilgesam (Bilge Adamlar Stratejik Araştırmalar Merkezi)*, Ankara, 2014, Rapor no :64,13.
- Akyürek, Salih, “Türkiye’de Güvenlik Kültürü Düzeyi ve Bunu Etkileyen Toplumsal Kültür Ögeleri”, *Jemsos*, 2015, 163-189.
- Akyüz, Bülent; Eren, Müfide Şule, “Hizmetkâr Liderlik Davranışlarının Eğitim Sektörü Üzerindeki Etkisine Yönelik Teorik Bir Çalışma”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 2014, 8;2,191-205 (197).
- Altundaş, Elif, “Kapitalist Üretim Tarzı ve İş Kazaları”, *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Ankara, 2011,11:40,11.
- Antonsen, S. “Safety Culture: Theory, Method and Improvement”, *England: Ashgate Publishing Limited*, 2009.
- Arıtan, Ahmet Saim, “Civanmerd”, *Ahilik Ansiklopedisi*, 3.baskı, Ankara: TC. Ticaret Bakanlığı Yayını, 2020, Cilt 1: 338.
- Aslan, Ebru, *Türk İş Dünyasındaki Değerler Sisteminin Anadolu İrfanı Işığında Yeniden Tesisi: Ken'an Rifâi Örneği İle Türkiye Özel Sektör Kurumlarına Işık Tutacak Tasavvufî Öğretiler*, T.C. Üsküdar Üniversitesi Tasavvuf Araştırmaları Enstitüsü Tasavvuf Kültürü ve Edebiyatı Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2020.
- Aslan, Eljif Hajrula, *Türklerde İş Ahlâkı ve Geçmişten Günümüze Ahilik*, T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı Yönetim Or. Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2013.
- Aslan, İmran; Saçık, Ebrar, “Türkiye’de Uygulanan Mevcut İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi Yeterli mi?”, *9. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildiri Kitabı*, 2012, 33-42.
- Aslan, Volkan; Ulubeyli, Serkan, “İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunlarına Yönelik Bir Saha Araştırması” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2016, 3, 1321-1340.
- Attar, Feridüddin-i, *Pendnâme* (Çev.Ozan Yılmaz), İstanbul: Kapı Yayınları, 2019, 95.

- Austrup, Sebastian, “The Person Behind the “Broken Window”: The Influence of the Environment and Personality on Undesired Behavior”, *Bachelorthesis Psychology, Department of Psychology & Communication of Risk and Safety University of Twente*, 2011, 3-4.
- Avcı, Ülkü Pınar, “Tasavvuf ve İnsan Eğitimi”. *Hacı Bektaş Veli Araştırma Dergisi*, 2003, 27:2.
- Aydın, Muhammet Şevki, “Değerler ve Din Eğitimi”, *Diyanet Aylık Dergi*, 2010, 25.
- Aydın, Nevzat, “Ahilikte iş ve Ticaret Ahlâkının Hz. Peygamber’in Sünnetindeki Temel Referansları”, *Bülent Ecevit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 2015, 2:1,87-104.
- Aytaç, Serpil, “İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi”, *Türk Metal Dergisi*, 2011, 148:1-148.
- Ayverdi Samihâ; Erol, Safiye, *Ken'an Rifai ve Yirminci Asrın Işığında Müslümanlık*, İstanbul: Kubbealtı Neşriyatı, 2003, 181-182.
- Baloğlu, Cem, “İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, *Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2014, 13:3,109.
- Baloğlu, Nuri ; Karadağ Engin, “Ruhsal liderlik üzerine teorik bir çözümleme”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2019,15:58, 165-190.
- Baram, Mikâil, *Ahi Evren Hacı Nasirüd-din Mahmud ve Ahi Teşkilatının Kuruluşu*, Konya: Çizgi Kitapevi, 2018.
- Başbuğ, Aydın, *İş Hukuku*, Birlik Matbaası, 2005, 147.
- Bayartan, Mehmet, “Osmanlı Şehirlerinde Vakıflar ve Vakıf Sisteminin Şehre Kattığı Değerler”, *Osmanlı Bilimi Araştırmaları*, 2008,10:1,157-175.
- Beatriz, Fernández-Muñiz, José Manuel, Montes-Peón, Camilo José, Vázquez-Ordás, “Safety culture: Analysis of the causal relationships between its key dimensions”, *Journal of safety research*, 2007,38:6, 627-641.
- Bektaş, Meral; Erkal, Pınar; Çetin, D. Tülgen, “Kırık Camlar Teorisinin İşletmelere Uyarlanması: Ölçek Geliştirme Çalışması”, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2019, 596-617.
- Beyenal, Baskın, *İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Kader İnancının Etkileri*, Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019.
- Beyhâkî, Şuabü'l-İman, 8407; Deylemî, Müsnedü'l-Firdevs, 2/324 (Selvi, Dilaver, “Tasavvufta Marifetin Meyvesi Rahmet Ahlâkı ve Hizmet”, *Kafkas Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 2017, IV, 85-155, (111)'den iktibas edilmiştir)
- Bor, Adil, “Kuran'da Takvâ'nın Bireysel ve Toplumsal Boyutu”, *Diyanet İlmi Dergisi*, 2020, 755-780.
- Borbidge, D.J., “Spelling out the keys to behaviour”, *Industrial Safety & Hygiene News*, 2009.
- Bozkurt, Veysel, *Değişen Dünyada Sosyoloji*, 3. Baskı, İstanbul: Aktüel Yayınları, 2005.
- Cebecioğlu, Ethem, *Prof. Nicolson'un Kronolojik Esaslı Tasavvuf Tarifleri*, 1987, 387-406.
- Cebecioğlu, Ethem, *Tasavvuf Terimleri ve Deyimleri Sözlüğü*, Ankara: Otto, 2014.

- Chan, E., "A Safety Culture In Construction Business", *Journal of Research in International Business and Management*, 2012, 2:13, 335-340 (336).
- Choudhry, R.;Fang, D., "The nature of safety culture: A survey of the state of the art", *Safety Science*, 2007, 45, 993–1012.
- Cooper, D. M., "Towards A Model of Safety Culture", *Safety Science*, 2000, 36,111–136 (113).
- Cox Sue; Flin, R., "Safety Culture: Philosopher's Stone or Man of Straw?", *Work and Stress*, 1998, 12:3, 189-201.
- Cox, S., "The Structure of Employee Attitudes to Safety A European Example", *Work and Stress*, 1991, 5, 93-106.
- Çelikkol, Ahmet, *İş Kazalarında Ruhsal Etmenler*, İzmir Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Doçentlik Tezi, İzmir,1977.
- Çibir, Şaban, *Bu Dünya Bir Padişaha Azdır... Yavuz Sultan Selim "Hizmetkâr"*, İstanbul: Parola Yayınları, 2015.
- Çiftçi, Hasan, *Şeyh Ebü'l Hasan-i Harakâni I (Hayatı, Eserleri)*, Ankara: Şehit Ebu'l Hasan Harâkâni Derneği Yayınları, 2004.
- Dal, Lokman, *Hizmetkâr Liderlik İle Lider-Üye Etkileşimi Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesinde Araştırma*, T.C. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2014.
- Demir, Oğuzhan Ömer, Çelik, Ahmet, Çetin, Hakan Cem, Özkan, Murat, "Giuliani dönemi New York'unda suç neden azaldı? Suç önleme politikalarına bir bakış", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 2011,8:2, 251-264.
- Demirbilek, Sevdâ; Pazarlıoğlu M. Vedat, "Türkiye'de İş kazalarının Oluşumunda Etkili Olan Faktörler: Etkili Olan Faktörler: Ampirik Bir Uygulama", *Finans Politik & Ekonomik*, 2006.
- Demirbilek, Tunç, *İş Güvenlik Kültürü*, İzmir: Legal Yayıncılık, 2005.
- Demirel, Demokaan, "Fârâbi'nin İdeal Devleti: Erdemli Şehir", *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2014,7:1, 358-369-358.
- Demirli, Ekrem, "Tasavvufun Değer Aktarma Yolu: Dil ile Eğitmek, Meslek ile olgunlaştırmak", *Din ve Hayat*, 2009, 20-21.
- Doğan, Hulusi, *Ahilik ve Örtülü Bilgi*, Bursa: Ekin Kitabevi, 2006.
- Dursun, Salih, *Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama*, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı Doktora Tezi, Bursa, 2011.
- Dursun, Salih, *İş Güvenliği Kültürü, Kavram, Modeller, Uygulama*, İstanbul: Beta Basım Yayım A.Ş., 2012.
- Dursun, Salih, "İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranış Üzerine Etkisi" *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2013, 63-75.
- el-Aclûnî, İsmâil b. Muhammed , *Keşfu'l-hafâ*, Kahire, 1351, I-II, 143.
- Ekinci, Yusuf, *Ahilik*, İstanbul: Talat Matbaası, 2001.
- Ekinci, Yusuf, *Ahi Evran'ın İnsan Yetiştirme Modeli Ahilik*, İstanbul: Mihrabad Yayınları, 2016.

- Erdem, Orhan; Dikici, Metin, “Liderlik ve Kurum Kültürü Etkileşimi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2009, 8:29,198-213.
- Ergül, Adem, *Kur'an ve Sünnet'te Kalbî Hayat*, İstanbul: Altınoluk Yayınları, 2000.
- Erkan, Demirbaş Gamze, *İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin İşveren ve Çalışanlarda Davranış Değişikliği Etkinliği*, T.C. İstanbul Rumeli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019
- Ertekin, Yücel, *Örgüt İklimi*, Ankara: TODAİ Enstitüsü Yayınevi, 1978.
- Fârâbî, *İdeal Devlet (El-Medinetü'l Fâzıla)*, Çev. Ahmet Arslan, 2, Ankara: Vadi Yayınları, 2004.
- Fındıkçı, İlhami, *Bir gönül yolculuğu hizmetkâr liderlik*, İstanbul: Alfa Yayıncılık, 2012.
- Fındıkçı, İlham, “Hizmetkâr Liderin Temel Kişilik Özellikleri ve Kişilik Testleri”, *1.Hizmetkâr Liderlik Zirvesi* İstanbul: Değer Yayınları, 2017, 75-80.
- Fleming, Mark, “Safety Culture Maturity Model”, *Offshore Technology Report, Health and Safety Executive*, 2001, 2000/049, 3-6.
- Frager, Robert, *Kalp, Nefs ve Ruh*, 3.baskı, İstanbul: Sûfî Kitap, 2019.
- Fung, Ivan W.H.; Tam, C.M.; Tung, C.F.K, Man, A.S.K., “Safety Cultural Divergences Among Management, Supervisory And Worker Groups in Hong Kong Construction Industry”, *International Journal of Project Management*, 2005, 23, 504–512 (505).
- Gazzâlî, İmam, *Yirmi Birinci Yüzyılda İhyaü Ulumid-din*, İstanbul: Nefes Yayınevi, 2015, 210.
- Geller, E. S., “Ten Prenciples for Achieving a Total Safety Culture”, *Professional Safety*, 1994, 39(9), 18–24(19).
- Gökbulut, Süleyman, *Sûfilerin Gözünde Hz. Süleyman*, 2012, DEÜİFD, XXXV/2012, 106.
- Göksu, Erkan, *Bilge Vezir Nizamülmülk*, İstanbul: Erdem Yayınları, 2018.
- Gölpınarlı, Abdülbaki, *İslam ve Türk İllerinde Fütüvvet Teşkilatı ve Kaynakları*, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Akademik Yayınları, 2011,20.
- Greenleaf, R. K., “Servant leadership a journey in to the nature of legitimate power and greatness”, *Paulist Press*, www.greenleaf.org., 1977.
- Guldenmund, F, “The Nature of Safety Culture: A Review of Theory and Research”, *Safety Science*, 2000, 34, 215–257 (241).
- Gündüz, Ali Yılmaz; Kaya, Mehmet; Aydemir, Cahit, “Ahilik Teşkilatında ve Günümüzde Tüketicilerin Korunmasına Yönelik Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2012, XIV, 2, 40.
- Gümüş, M., “Türkiye’de İş Kazalarının Ekonomik Maliyetleri ve Bir İş Kazası Örneği”, 2. *Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi Raporu*, Ankara, 2009.
- Gürer, Dilaver, “Tasavvufun Konusu ve Gayesi”, *Tasavvuf El Kitabı*, der. Kadir Özköse, Ankara: Grafiker Yayınları, 2017, 21.
- Gürsoy, Kenan, *Bir Gönül Yolcuğu Hizmetkâr Liderlik 1.Hizmetkâr Liderlik Zirvesi*, İstanbul: Değer Yayınları, 2017, 107.

- Güven, Bülent, *İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi, Erzurum, 2014.
- H. Nejat Basım; Şeşen, Harun; “Kontrol Odağının Çalışanların Nezaket ve Yardım Etme Davranışlarına Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2006,16, 159.
- Haksever, Ahmet Cahid, “Tasavvuf Misticizm İlişkisi”, *Tasavvuf El Kitabı*, ed. Kadir Özköse, Ankara: Grafiker Yayınları, 2017, 25-26.
- Hücvirî, *Keşfu'l-mahcûb/Hakikat Bilgisi*, haz. Süleyman Uludağ, İstanbul: Dergâh Yayınları, 2010.
- “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Genel Bilgiler, On birinci Kalkınma Raporu”, Ankara, *İşçi Sağlığı ve Daire Başkanlığı Yayınları*, 2018.
- Işık, Naim, *Liderlik Yaklaşımları ve Hizmetkâr Liderliğin İşgörenlerin Organizasyonel Bağlılıklarına Etkileri*, TC. Bahçeşehir Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2014.
- Kandemir, M. Yaşar, *İslam Ahlakı (Örneklerle)*, İstanbul: Nesil Yayınları, 1979.
- Karatop, Buket; Karahan, A; Kubat, Cemalettin, “First application of total quality management in Ottoman Empire: Ahi organization”, *7th Research/Expert Conference with International Participations*, 2011,1109-1114.
- Kaşani, Abdürrezzak, *Tasavvuf sözlüğü*, İstanbul: İz yayıncılık, 2015.
- Kaşani, Abdürrezzak, *İstilahhatu's-Sufiyye*, Kahire,1981, 94-96.
- Kavi, Ersin, “Ahilik Kurumu ve Günümüz Çalışma Yaşamındaki Psikolojik Sorunlara Yönelik Çözümler”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 2015/1, 4:8, 103-117.
- Kaya, Alim; Bozkur, Binaz, “Kadercilik Eğilimi Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması”, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2015, 11:3, 935-946.
- Keçeci, Şenay, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Yürütülmesinde Yeni Bir Model Önerisi”, *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2019, 2:2, 47-56.
- Kılış, İlknur, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*, Bursa: Dora Yayınları, 2011.
- Kızılar, Hamdi, *Tasavvufta Karakter Eğitimi*, Ankara: İlahiyat Yayınları, 2017.
- Koç, Muzaffer; Akbıyık, Nihat, “Türkiye’de İş Kazalarının Maliyetleri ve Çözüm Önerileri”, *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 2011, 2:2,169-170.
- Koç,Orhan, *9.Uluslararası İSG Kongresi Bildiri Tam Metinleri Kitabı*, TC.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel, Müdürlüğü, Editör Deniz Akarsu, Yayın No:61, 2018, 5.
- Koeing, F., W. Swanson, C. Harter. “Future Time Orientation, Social Class and Anomia”,*Social Behavior and Personality*, 1981, 9:2, 123-127.
- Konuk, Ahmed Avni, *Tedbirât-ı İlâhiyye Tercüme ve Şerhi*, İstanbul, İz Yayıncılık, 2018.
- Konuk, Ahmed Avni, *Tedbirât-ı İlâhiyye Tercüme ve Şerhi*(s.s.xxiv)., İstanbul, İz Yayıncılık,2001.
- Kol, İbrahim, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Operasyonel Disiplin*, İstanbul Gedik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2016.

- Kuşeyrî, er-Risâle, 1967, 473. (Uludağ, S., "İlk Sûfilerde Fütüvvet", Hz. Peygamber ve Fütüvvet, İstanbul : 2017, 14. "Dost" İslâm'a Hizmet Ödül Gecesi Kitabı, 89-94. iktibas edilmiştir.)
- Küçük, Osman Nuri, "Nefsin Mertebeleri", *Tasavvuf El Kitabı*, ed. Kadir Özköse, Ankara: Grafiker Yayınları, 2017.
- Küçük, Osman Nuri, "Tatbiki Bir İlim Oluşu", *Tasavvuf El Kitabı*, ed. Kadir Özköse, Ankara: Grafiker Yayınları, 2017.
- Küçükoglu, Sinan, *Tasavvufta Fütüvvet*, T.C. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Temel İslam Bilimleri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Erzurum, 2019.
- Lee, T., "Assessing Safety Culture In Nuclear Power Stations", *Safety Science*, 2000, 34, 61-97.
- M.D.Cooper, "Towards a model of safety culture", *Safety Science*, 2000, 36 ; 2, 111-136.
- Mevlâna, *Mesnevi Tercümesi*, İstanbul, 1965, II, 207.
- Muniz, Beatriz F.; Peon, J.M.M. ve Ordas, C.J.V., "Safety Culture: Analysis of The Causal Relationships Between Its Key Dimensions", *Journal of Safety Research*, 2007, 38, 627-641 (636).
- Bir Medeniyetin İzdüşümü: Vakıflar*, Ankara: Vakıflar Genel Müdürlüğü Yayınları, 2014.
- O'Donnell, O, "Understanding and Managing Organisational Culture", *CPMR Discussion Paper*, Dublin: Institute of Public Administration, 2008, 5.
- Okur, Hüseyin, *Yöneticilere Altın Öğütler (İmam Gazali)*, Semerkand Yayıncılık, 2004.
- Öğke, A., "Fütüvvet ve Ahilik", *Tasavvuf El Kitabı*, ed. Kadir Özköse, Ankara: Grafiker Yayınları, 2017, 157-159.
- Öngören, Reşat, *Tasavvuf*, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi İlitam Programı Ders Notu, 2011, 1-265.
- Özaşşar, Mehmet Emin, *Hadislerle İslâm*, Ankara: Dini Yayınlar Genel Müdürlüğü, 2013, 3, 310-314.
- Özgener, Şevki, *İş Ahlâkının Temelleri Yöneltil Bir Yaklaşım*, İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım, 2009.
- Özkılıç, Özlem, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri*. İstanbul: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2005.
- Pakalın, Mehmet Zeki, *Osmanlı Tarih Deyimleri ve Terimleri Sözlüğü*, İstanbul: MEB Yayınları, 1993.
- Patankar, M., "The Safety Vulture Perspective", *Human Factors In Aviation*, 2, India: Elsevier, 2010, 99-101.
- Pillay, M., "Accident causation, prevention and safety management: a review of the state of the art", *Procedia manufacturing*, 2015, 3, 1838-1845.
- Mc Hugh Francis P., *Ethics In Business Now*, TÜSİAD, İstanbul, 1992
- Report, O., "The International Association of Oil and Gas Producers", *Shaping Safety Culture Throgh Safety Leadership*, 2013, Report No. 452.
- Rifai, Ken'an, *Şerhli Mesnevi-i Şerif*, İstanbul, Kubbealtı Neşriyatı, 2000.
- Rifâî, Ken'an, *Sohbetler*, İstanbul: Kubbealtı Neşriyatı, 2000, 579.

- Ryan, Alan “Shaping A Safety Culture”, 2000, 2.
http://www.qrc.org.au/conference/_dbase_upl/2000_spk036_Ryan.pdf. (04.02.2011)
- Sadık, Muhammed, *Risale-i Mahbub -Nefsin Şehirleri*, Hazırlayan Yusuf Turan Günaydın, İstanbul: Büyüyen Ay, 2013, 74-101.
- Saraç, Çiğdem Kevser, *İş Sağlığı ve Güvenlik Kültürü Algısının İş Tatmini ile İlişkisinin İncelenmesi*, Nişantaşı Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2016.
- Sargut, Cemâlînur, *Allah'ıma Sefere Çıktım*, İstanbul: Nefes Yayınevi, 2014.
- Sargut, Cemâlînur, “Tasavvufta Hicret Anlayışı”, *Hicret*, İstanbul: Türkkad İstanbul, 2015.
- Sawacha, E., Naoum, S., & Fong, D. *Factors Affecting Safety Performance on Construction Sites. International Journal of Project Management*, 1999,17(5): 309–315.
- Selvi, Dilaver, “Fütüvvet ve Ahilik Teşkilatlarının Ahlâkî İlkelerinin Oluşmasında Tasavvufun Öncülüğü”, *İhya Uluslararası İslam Araştırmaları Dergisi*, 2016, 1-37.
- Selvi, Dilaver, “Tasavvufta Marifetin Meyvesi Rahmet Ahlâkî ve Hizmet”, *Kafkas Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 2017, IV, 85-155.
- Sen Sendjaya, J. C., “Servant Leadership: Its Origin, Development, and Application in Organizations”, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2002, 9:2, 58.
- Sen Sendjaya, J. C., “Defining and Measuring Servant Leadership Behaviour in Organizations”, 2008, 45:2, 406.
- Seo, D.C, “An Explicative Model of Unsafe Work Behavior”, *Safety Science*, 2005, 43: 187-211.
- Serin, G., “İş Güvenliği ve Sağlığı Yönetim Sistemi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Teknik Bilimler Dergisi*, 2015, 5:2, 44-59.
- Serter, N., *Dinde Siyasal İslam Tekeli*, İstanbul: Sarmal Yayınevi, 1997, 106.
- Sungur, Elif, Tiryaki, Alırza, “Davranış Odaklı Güvenlik Yönetimi”, *Önem Dergisi*, 2009, 54-56.
- Sungur, Elif, *Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Sürdürülebilirliği: Davranış Odaklı Yaklaşımın Rolü*, T.C. Maltepe Üniversitesi Lisans Üstü Eğitim Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul, 2020.
- Sülemî, *Kitâbü'l-fütüvve*, 1977, 460-461.(Uludağ,S,“İlk Sûfilerde Fütüvvet”,*H.z.Peygamber ve Fütüvvet*, İstanbul:2017,89-94'den iktibas edilmiştir.)
- Şenel, A, *Eğitim Bilimine Giriş Eğitimin Temel Kavramları*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2008.
- Tabakoglu, Ahmet, *Türkiye’de İş Ahlâkî Geleneği İşletmelerde İş Etiği*, İstanbul: İTO, 2009, 272.
- Taşkıran, Gülçin, “Güvencesiz İş Güvenliği Uzmanları, Piyasalaşan İş Güvenliği: Bir Alan Araştırması”, *Çalışma ve Toplum*, 2016/4,1760.
- TCRP, “Improving Safety Culture in Public Transportation”, *Washington, D.C. Transportation Research Board Executive Committee*, 2015, Report 174.
- Tek, Abdurrezzak , “Fütüvvet”, *Ahilik Ansiklopedisi*, 3.baskı, Ankara : TC. Ticaret Bakanlığı Yayını, 2020, 1, 420.
- Tharaldsen, J., & Olsen, E., A, “Longitudinal Study of Safety Climate on The Norwegian Continental Shelf”, *Safety Science*, 2008, 46, 427–439 (428).

- Tolan, Barlas, *Toplum Bilimlerine Giriş*, Ankara: Adım yayıncılık, 1991.
- Tomas, J., & Melia, J., “A Cross-Validation of A Structural Equation Model of Accidents: Organizational And Psychological Variables As Predictors of Work Safety”, *Work & Stress*, 1999, 13(1), 49-58.
- Toprak, Funda , “İsar”, *Ahilik Ansiklopedisi*, 3.baskı, Ankara: TC. Ticaret Bakanlığı Yayını, 2020, 2, 33-34.
- Uçak, Göksel, *Çalışanların Yönetime Katılması Alanı Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği*, T.C Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve End. İlişkileri Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Programı Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2011.
- Uludağ, Süleyman, “Hicreti Yaşamak ya da Hicretten Feth-i Mübine”, *Hicret*, İstanbul: Türkkad İstanbul, 2015, 10.
- Uludağ, Süleyman, *Tasavvufun Dili*, İstanbul: Ensar Yayıncılık, 2016.
- Uludağ, Süleyman, *Hayata Sûfi Gözüyle Bakmak İnsan İslam İrfan*, İstanbul: Dergâh Yayınları, 2017.
- Uludağ, Süleyman, *İslam'da Ahlâk ve Ahlâk Ekoller*, İstanbul: Sufi Kitap, 2018.
- Ünsür, Ahmet, “Ahilik Sisteminde Ahlâk Temelli Çalışma İlişkileri ve Günümüz Bakış Açısından Değerlendirilmesi”, *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 2017, 8,13.
- Wiegmann, D. A., Zhang, H., & von Thaden, T. S. ,“A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research”, *Technical Report*, 2002.
- Wu, T. C., Chen C. H., Li C. C., “Predicting Safety Culture: The Roles of Employer, Operations Manager and Safety Professional”, *Journal of Safety Research*, 2010, 41.5, 423-431.
- Yalsızuçanlar, Sadık, “Bir Gönül Yolculuğu Hizmetkâr Liderlik”, *1.Hizmetkâr Liderlik Zirvesi*, İstanbul: Değer Yayınları, 2017, 97-101.
- Yegin, Ali, *İş Güvenliği Kültürünün İş Kazalarına Etkileri*, Gedik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2015, 27,54.
- Yılmaz, Fatih, “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları: Türkiye’de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 2010, 7:1, 149-192.
- Young & Ernst, *Development of a leadership resource pack: Health and safety, Executive Books*, Norwich, 2001.
- Yule, S., “Senior Management Influence on Safety Performance in the UK and US Energy Sectors”, Doktora Tezi, University of Aberdeen, Scotland, 2003.
- Yule, S. F., “The Role of Management and Safety Climate in Preventing Risk Taking at Work”, *International Journal of Risk Assessment and Management*, 2007, 7.2, 11,137-151.
- Yaman, Yusuf; Coşkun, Ali, “İş Kazaları ve Sonuçlarının Türkiye ve İstanbul Düzeyinde İncelenmesi”, *ABMYO Dergisi*, 60, 2020, 363-377.
- Yüksel, İbrahim, “Ahilik Felsefesinden Günümüz Meslek Ahlakı Tartışmalarına Bir Bakış”, *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2019, 500-537.
- Zimolong, B. M., “Occupational Health And Safety Management”, *John Wiley & Sons*, 2006, 690.

Online Kaynaklar

- Adalıoğlu, Hasan Hüseyin, “Siyasetname”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*
<https://islamansiklopedisi.org.tr/siyasetname> (e.t. 28.11.2020)
- “Ahi”, *Kubbealtı Lugatı*, <http://lugatim.com/s/ahi>(e.t. 01.05.2021)
- “Ahilik”, *Kubbealtı Lugatı*, <http://lugatim.com/s/ahilik>, (e.t.02.05.2021)
- Akarpınar, R. Bahar, “Mevlana'da Üzüm” http://akademik.semazen.net/article_detail.php?id=657
(e.t. 21.05.2021).
- “Bilgelik”, *Kubbealtı Lugatı*, <http://www.lugatim.com/s/bilgelik> , (e.t.22.05.2021)
- Bolay, Süleyman Hayri, “Akıl”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*,
<https://islamansiklopedisi.org.tr/akil#1> (e.t.10.05.2021)
- Çağırıcı, Mustafa, “Ahlâk”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*,
<https://islamansiklopedisi.org.tr/ihsan> (e.t.12.11.2020)
- Çağırıcı, Mustafa, “İhsan”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*,
<https://islamansiklopedisi.org.tr/ihsan> (e.t. 01.05.2021)
- Çağırıcı, Mustafa, “Fazilet”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*,
<https://islamansiklopedisi.org.tr/fazilet> (e.t. 29.08.2021)
- “DIKW (Data information knowledge wisdom) pyramid”,
https://en.wikipedia.org/wiki/DIKW_pyramid ,(e.t. 25.05.2021)
- Diyanet İşleri Başkanlığı Kuran Meali, “Elmalılı Hamdi Yazır”
<https://kuran.diyaret.gov.tr/mushaf> (e.t. 23.08.2021)
- Hamilik okulu <https://hamilikokulu.org/hamilik-nedir-2/> (e.t. 19.08.2021)
- İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri, <http://www.meslekhastaligi.org/sgk-istatistikleri-gorunmeyen-is-kazalari-ve-meslek-hastaliklari/>(e.t. 25.05.2021)
- Kara, Mustafa, “Tasavvuf ve Ahlâk Eğitimi”, *Sabah Ülkesi Kültür Sanat ve Felsefe Dergisi*,
<https://www.sabahulkesi.com/2013/10/01/tasavvuf-ve-ahlak-e%C4%9Fitimi-mustafa-kara/>
(e.t.16.05.2021)
- “Kalem Suresi”, Kuran Diyanet,
<https://kuran.diyaret.gov.tr/mushaf/kuran-meal-2/kalem-suresi-68/ayet-1/diyaret-isleri-baskanligi-meali-1>, (e.t 15.04.2021)
- Kaya, Mahmut, “Fârâbî”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*
<https://islamansiklopedisi.org.tr/farabi>
- Kazıcı, Ziya, “Ahilik”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*,
<https://islamansiklopedisi.org.tr/ahilik> (e.t. 29.11.2020)
- “Kültür”, Etimoloji Türkçe,
<https://www.etimolojiturkce.com/arama/k%C3%BClt%C3%BCr>, (e.t. 07.03.2021)
- Öngören, Reşat, “Tasavvuf”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*
<https://islamansiklopedisi.org.tr/tasavvuf> (e.t 14.04.2021)
- Özaydın, Abdülkerim, “Nizamülmülk”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*
<https://islamansiklopedisi.org.tr/nizamulmulk> (e.t. 28.11.2020)

Pala, “Müht-i Süleyman”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*,
<https://islamansiklopedisi.org.tr/muhr-i-suleyman> (e.t. 27.06.2021)

Sargut, Cemâlnur, “Bilgelik yada mürşidlik”, *Gazete Birlik*,
<https://gazetebirlik.com/yazarlar/bilgelik-ya-da-mursitlik/> , (e.t. 22.05.2021)

Sargut, Cemâlnur, “Nefsin Ruh Hâli”, *Gazete Birlik*,
<https://www.gazetebirlik.com/yazarlar/nefsin-ruh-hali/> (e.t. 05.06.2021)

Sargut, Cemâlnur, “Gönül Tatmini”, *Semazen*, <https://semazen.net/gonlun-tatmini/> (e.t. 23.05.2021)

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Yıllık İstatistikleri, (e.t.20.03.2021)
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, İş Gücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Çalışma Hayatı Alt Komisyonu Raporu, İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Grubu Raporu,
<http://ekutup.dpt.gov.tr/sgucu/oik651.pdf> , (e.t. 04.06.2010)

“Takvâ”, *Kubbealtı Lugati*, <http://lugatim.com/s/takva> (e.t.19.05.2021)

“Tasavvuf”, *Kubbealtı Lugati*, <http://www.lugatim.com/s/tasavvuf> (e.t.19.04.2021)

The DuPont Bradley Curve,
<https://www.consultdss.com/bradley-curve/> 2020,(e.t. 07.03.2021)

T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi, “6331 Sayılı Kanun”, (e.t. 20.03.2021)
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6331&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi, “5510 Sayılı Kanun”, (e.t. 20.03.2021)
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5510&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

Uras, G. “Çalışanlara Göre İşyerlerinin Sadece %24.8’i İş Etiğine Özen Gösteriyor”. *Milliyet*,
<http://www.milliyet.com.tr/2003/11/11/business/ bus09.html>. (e.t. 05.09.2006)

Uludağ, Süleyman, “Fütüvvet”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*,
<https://islamansiklopedisi.org.tr/futuvvet>, (e.t. 29.11.2020)

Uludağ, Süleyman, “Kalp”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*
<https://islamansiklopedisi.org.tr/kalbkalp>, (e.t. 05.10.2020)

Uludağ, Süleyman, “Nefs”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*,
<https://islamansiklopedisi.org.tr/nefis> (e.t. 12.11.2020)

Uludağ, Süleyman, “Takvâ”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*,
<https://islamansiklopedisi.org.tr/takva>, (e.t. 01.05.2021)

Yavuz, Yusuf Şevki, “İlme’l-Yakîn”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*,
<https://islamansiklopedisi.org.tr/ilmel-yakin> (e.t. 22.05.2021)

Yavuz, Yusuf Şevki, “Ayne’l-Yakîn”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*,
<https://islamansiklopedisi.org.tr/aynel-yakin> (e.t. 22.05.2021)

Yavuz, Yusuf Şevki, “Hakka’l-Yakîn”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*,
<https://islamansiklopedisi.org.tr/hakkal-yakin> (e.t. 22.05.2021)

Yılmaz, Hasan Kâmil, “Tasavvufta İnsan” <http://hasankamilyilmaz.com/tasavvufta-insan.html>
(e.t.10.05.2021)

ÖZGEÇMİŞ

Ülkü BOZKURT

Kişisel Bilgiler

Doğum Yeri ve Yılı : Çanakkale, 1977
E-posta : ulku.bozkurt1@gmail.com
Adres : Bursa

Eğitim Durumu

Yüksek Lisans 2020 Üsküdar Üniversitesi Tasavvuf Araştırmaları Enstitüsü
Uzmanlık 2014 A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı
Lisans 1998 Samsun On dokuz Mayıs Üniversitesi Çevre Müh. Böl.
Lise 1994 Bursa Cumhuriyet Lisesi

Yabancı dil : İngilizce (iyi)

İş Denevimi

Yıl	Görev
2003 - Devam	ÇSG Müdürü-Vibracoustic Bursa (Beltan Vibracoustic A.Ş)
2001-2003	Çevre Müh.-Valeo Otomotiv Sistemleri

Mesleki Birlik/Dernek Üyelikleri

Yıl	Kurum
2010-2018	Lider / Üye- KalDer Türkiye Kalite Derneği Bursa Şubesi Çevre ve İş Güvenliği Uzmanlık Grubu
2015 -Devam	Başkan Yardımcısı- Türkkad Türk Kadınları Kültür Derneği Bursa Şubesi
2015- Devam	MESS İş Güvenliği Komisyon Üyesi

Bilimsel Yayınlar ve Çalışmalar

2018 “Gözleme Dayalı Ergonomik Analiz Uygulaması”, Atatürk Üniversitesi, 24. Ulusal Ergonomi Kongresi Dijitalleşme ve Ergonomi, 28-30 Eylül 2018, Bildiriler Kitabı, s: 99

2016 “İşimi Güvenli Bir Şekilde Yapıyorum / I Do My Job Safe” T.C ÇSGB 8.Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı Sürdürülebilir İş Sağlığı ve Güvenliği 8-11 Mayıs 2016 Bildiri Özetleri Kitabı s: 332

2013 Kalder İş Güvenliği Paneli “Risk Değerlendirme Uygulamaları”
Panel Oturum Başkanı, 30 Mayıs 2013 E Bülten Haziran 2013

2008 Kalder Sanayide İş Güvenliği Uygulamaları ve Yasal Çerçeve Paneli
Panalist, Beltan Vibracoustics A.Ş.’de İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları
E Bülten Temmuz 2008

Ödüller

2021 MESS (Metal İş Sendikası) Altın Eldiven Yarışması
ISG Özel Ödülü Kategorisi 1-499 Çalışanı Olan İş Yerleri Tavsiye Esilen
Uygulama Beltan Vibracoustic A.Ş

2020 Freudenberg Şirketi We All Take Care İş Güvenliği Yarışması 3.lük

2019 Freudenberg Şirketi We All Take Care İş Güvenliği Yarışması

- “e2: Hayaldi Gerçek Oldu” Sosyal Sorumluluk Projesi 1. lik
- “VR Risk Avı ve Güvenlik Oyunu” 3. lük
- “5 Duyu” İş güvenliği projesi” 3. lük

2018 “Kırık Camlar”, MESS (Metal İş Sendikası) Altın Eldiven Yarışması 1.lik

2016 İşimi Güvenli Bir Şekilde Yapıyorum (I Do My Job Safe), MESS (Metal İş Sendikası) Altın Eldiven Yarışması 1.lik

BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Yemin Metni

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İş Güvenliği Kültürünün Oluşturulmasında Tasavvuf İlminin Pozitif Katkısı” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlâk ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynaklarda gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

31.08.2021

Ülkü BOZKURT