



DOÇ. DR. ERKAN ERDEMİR:  
İş güvenliği, kurum  
kültürünün parçası olmalı

RÖPORTAJ: YAHYA AYYILDIZ

İş Sağlığı ve Güvenliğinin  
tanımı ve tarihi gelişimi

HAFİZE AKILLI-ÖNDER AYDOĞDU



# İGİAD Bülten

TÜRKİYE İKTİSADİ GİRİŞİM VE İŞ AHLAKI DERNEĞİ

YIL: 16 • SAYI: 43 • EYLÜL 2018

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ  
İHMALE GELMEZ

Önce  
Emniyet!



Geleneksel İGİAD iftarı iş dünyasını bir araya getirdi



Üyelerimiz aileleriyle birlikte piknikte buluştu



iklimlendirme hizmetleri  
sanayi ve ticaret ltd.şti.

0.212.419 07 07 / info@elitiklim.com / www.elitiklim.com

iklim SA

Türkiye'nin İklimlendirme Merkezi



KLİMA

SİGMA  
SAMSUNG  
VRF SİSTEMLERİ

VESTEL  
VRF SİSTEMLERİ

GENERAL  
FUJITSU GENERAL Ltd., Japan

Midea

YETKİLİ  
SATICI

YETKİLİ  
SERVİS

MONTAJ

VRF  
SİSTEMLERİ

## REFERANSLARIMIZ



Türk Telekom



ÖZSAĞINLAR GRUP  
EKVA YAPI  
SİMA EVLERİ



isbak



JAKAMEN



**AYHAN KARAHAN**  
İGİAD Yönetim Kurulu Başkanı

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

YIL: 16 • SAYI: 43 • EYLÜL 2018

#### İGİAD Adına Sahibi

Ayhan Karahan

#### Genel Yayın Yönetmeni

Murat Şentürk

#### Editör

Yahya Ayyıldız

#### Yayın Kurulu

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

#### Yayına Hazırlık

İGİAD Eğitim ve Araştırma  
Komisyonu

#### Grafik Tasarım

Fokus Tasarım

#### Baskı ve Cilt

Mega Basım  
www.mega.com.tr

#### Yazışma Adresi

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

[www.igiad.org.tr](http://www.igiad.org.tr)

[info@igiad.org.tr](mailto:info@igiad.org.tr)

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

## Güvenlik ihmale gelmez

**İş kazaları** ve bununla ilişkili **iş hastalıkları**, küçümsenemeyecek ve ihmal edilemeyecek önemdedir. Çünkü Türkiye'de **her gün 4 işçi** iş kazalarında hayatını kaybetmekte, 6 işçi iş göremez hâle gelmekte, her yıl GSMH'nın yüzde 5'i yitip gitmektedir. Bir yönüyle insan hayatına yönelmiş önemli bir tehdit, diğer yönüyle de ülke kaynaklarının heba olma nedenidir.

Ayrıca iş sağlığı ve güvenliğine gösterilen hassasiyet, **iş ahlakının ete kemiğe bürünmesi**, somut hâle gelmesidir. Çalışan işçinin ve iş ortamından etkilenen üçüncü kişilerin hayatını dikkate almayan, güvenliğini umursamayan bir anlayışın ahlaktan nasibini aldığı iddia edilemez.

Bültenimizin bu sayısının konusunu **iş sağlığı ve güvenliği** olarak belirleyerek bu önemli konuya dikkat çekmek istedik. Böylece hem insan hayatına verilmesi gereken önemi hem de ülke kaynaklarının israf edilmemesini vurgulamayı amaçladık.

Konuyu tarihi boyutlarıyla el alan **Erdal Güngör**, iş sağlığı ve güvenliği kavramından ne anlaşılması gerektiğini açıklıyor. **Hafize Akıllı** ile **Önder Aydoğdu**'nun birlikte ele aldıkları makalede ise iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin veriler sunularak bu konuda önemli bir atılım sağlayan 6331 sayılı Kanun hakkında bilgi veriliyor. Konuyla ilgili röportaj ise Şehir Üniversitesi'nden **Doç. Dr. Erkan Erdemir** ile yapıldı. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işyeri kültürünün önemine değinen Erdemir, konuyu psikolojik, tarihi ve kurumsal boyutlarıyla ele alarak kapsayıcı bir bakış açısı ortaya koyuyor.

İş ahlaki konusunda öncülük yapan İGİAD ve İGİAD üyelerinin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda da benzeri bir rolü oynayacağına ve hem insan hayatına hem de ülke kaynaklarına hassasiyet noktasında parmakla gösterilecek bir konumda olacağına inanmaktayım.

Geçen dönemde üyelerimizle birlikte çeşitli faaliyetlerde bulunduk. İGİAD'ın gelenekselleşen **iftar yemeği** programına üyelerimizle birlikte çok sayıda değerli konuk katıldı. Ramazan ayının manevi atmosferinin yanı sıra dostlarla birlikte olmanın mutluluğunu yaşadık.

Üyelerimizin gerçekleştirdiği Safranbolu, Kastamonu ve Ilgaz gezisi de güzel anılar ve dostça paylaşımlarla tamamlandı. Zaman zaman tatil yapmak veya gezi düzenlemek gerekiyor ancak bunlar, dostlarla birlikte yapıldığında daha da güzel ve dinlendirici oluyor.

Kurumsal ziyaretlerimiz arasında İTO (İstanbul Ticaret Odası) Başkanı **Şekib Avdagiç** ile İTO Genel Sekreteri **Doç. Dr. Nihat Alayoğlu** da yer aldı. Türkiye'nin iş hayatındaki önemli kurumlarından biri olan İTO ile iş ahlaki konusunda yapılabilecek faaliyetler değerlendirildi.

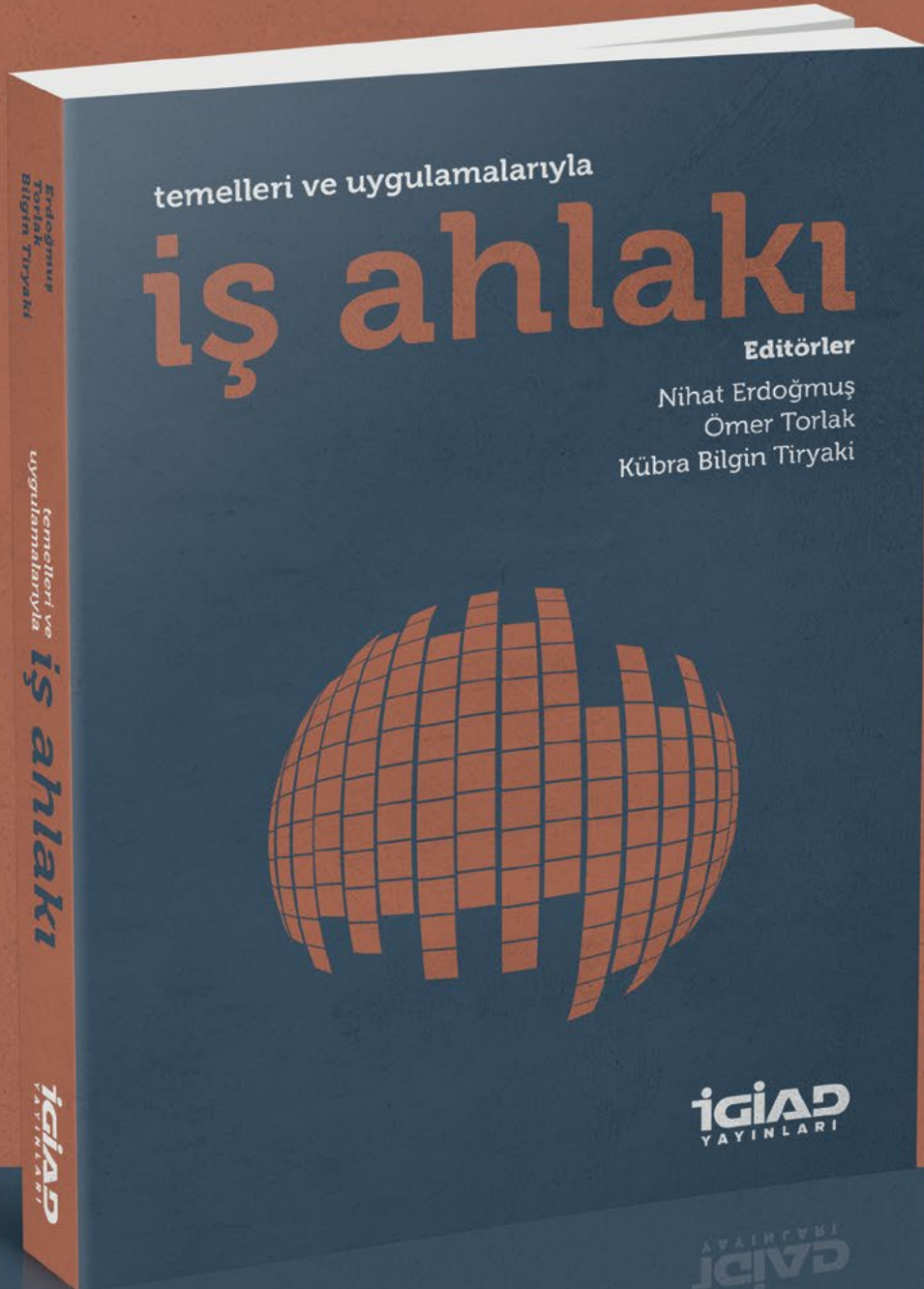
Üyelerimizle röportaj bölümünde ise spor salonu işletmecisi ve milli sporcu **Mecit Koç** ile spor hayatını ve Türkiye'deki sporun sorunlarını konuştuk. Wushu Kung Fu adlı savunma sporuna dair ilginç ve önemli paylaşımlarını ilgili bölümde bulabilirsiniz.

Kasım ayında düzenlenecek olan **İş Ahlakı Zirvesi**'ni burada bir kere daha hatırlatmak istiyorum. İş ahlaki konusunda gelenekselleşen bu önemli zirvenin hem iş dünyasında hem de toplumda konuya yönelik farkındalığın artırılmasına önemli bir katkı sağladığı artık pek çok insan tarafından da dile getirilmektedir.



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

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



**İGİAD**  
YAYINLARI



## DOSYA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İş Sağlığı ve Güvenliğinin tanımları ve tarihi gelişimi

**ERDAL GÜNGÖR**

4

Önce güvenlik!

**HAFİZE AKILLI-ÖNDER AYDOĞDU**

7

**Doç.Dr. Erkan Erdemir:** İş güvenliği, kurum kültürünün bir parçası olmalı

**RÖPORTAJ: YAHYA AYYILDIZ**

10

## FAALİYETLER

Geleneksel İGİAD iftarı iş dünyasını bir araya getirdi ..... 18

İGİAD üyeleri Safranbolu, Kastamonu ve Ilgaz gezisinde bir araya geldi ..... 21

İTO Yönetim Kurulu Başkanı Şekib Avdagiç'i ziyaret ettik ..... 22

Kocaeli Üniversitesi'ni Ziyaret Ettik ..... 23

İTO Genel Sekreteri Nihat Alayoğlu'nu ziyaret ettik ..... 23

Üyelerimiz piknikte buluştu ..... 24

Üyelerimiz Ramazan Bayramında Bir Aradaydılar ..... 25

İGİAD Üyeleri Valide Sultan Camii'nde Bayramlaştı ..... 25

Eski ve mevcut Yönetim Kurulu Üyeleri kahvaltılı toplantıda bir araya geldi ..... 26

**Krizin insani ve ahlaki boyutu ..... 28**

**Ayhan Karahan**

## SÖYLEŞİ

Wushu Kung Fu Türkiye Şampiyonu Mecit Koç:

Spor; inanç, disiplin, sabır ve ahlaklır ..... 30

Röportaj: Yahya Ayyıldız

# İş Sağlığı ve Güvenliği'nin tanımı ve tarihi gelişimi

ERDAL GÜNGÖR





İş Sağlığı ve Güvenliği, bir işyerinde, çalışanların sağlıklı hâllerini sürdürmeleri için yürütülmesi gereken faaliyetlerin tümüdür. Dünya Sağlık Örgütü'ne göre normal sağlıklı hâl, kişinin bedensel, ruhsal ve toplumsal tam iyilik hâlidir.

**ENDÜSTRİ** devrimi sırasında teknolojik gelişmeler ile birlikte makineler ve toksin maddelerin iş hayatında kullanım alanı artmıştır. Bunun sonucunda fabrikalardaki işçiler daha önce hiç karşılaşmamış İş Sağlığı ve Güvenliği riskleriyle karşılaşmıştır. Yöneticilerin en önemli amacı kâr yapmak olduğundan sayısız işçi yetersiz olan güvenlik ve sağlık önlemlerinden dolayı acı çekmiştir.<sup>1</sup>

Dünyada ve ülkemizde sanayileşme ve teknolojik gelişmelere paralel olarak özellikle işyerlerinde üretken faktör olan çalışan kişilerin sağlığı ve güvenliği ile ilgili birtakım sorunlar ortaya çıkmıştır. Başlangıçta fazla önemsenmeyen bu sorunlar iş verimini ve işletmeyi tehlikeye sokmasıyla önem kazanmış ve üzerinde düşünülmesi gerekliliği meydana gelmiştir. Bu aşamada yapılan çalışmalar sonucu işyerlerinde çalışma düzenini ve koşullarını kapsayan birtakım kurallar ve kanunlar yürürlüğe konmuştur. Ancak geçen zaman içinde bu düzenlemelerin yetersiz olduğu görülmüş ve soruna daha değişik açılardan yaklaşılması gerekliliği baş göstermiştir. Bunun üzerine yapılan çalışmalar ve araştırmalar sonucunda "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" kavramı doğmuş, konuya bilimsel olarak yaklaşılmaya başlanmıştır.<sup>2</sup>

Tanımlara göre işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramı, işçinin sağlık ve emniyetinin işyeri sınırları ve iş dolayısıyla doğan tehlikeler karşısında korunmasını kapsamaktadır. Ancak zaman içinde bu tanımın yeterli olmadığı ortaya çıkmıştır. Özellikle yaşama çevresinde de işgörenin korunmasının gerekli olduğu ileri sürülmeye başlanmıştır. Çevrenin korunması, sağlıklı bir konutta yaşama hakkı, beslenme ve ulaşım emniyeti, ilk yardım ve sosyal güvenlik, kentleşme gibi konuların işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu ile ilişkilendirilmeye başlanmıştır. Böylece içeriği daha geniş olan bir tanımlama ile karşı karşıya kalınmaktadır. Geniş anlamda işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramı işyeri ile sınırlı sağlık ve emniyet tedbirlerinin yeterli koruma sağlayamayacağını kabul eden ve işçinin sağlığını ve güvenliğini etkileyen ve ilgilendiren ve işyeri dışından kaynaklanan riskleri de kapsamına dahil eden bir kavramdır.<sup>3</sup>

İş Sağlığı ve Güvenliği; çalışanları ilgilendiren bu kavramlara verilen önem, ülkelerin gelişmişlik düzeyleriyle, toplumlar ve toplumu oluşturan bireylerin eğitim, kültür ve bilinç düzeyleriyle doğrudan ilintilidir. Sanayileşmesini tamamlamış gelişmiş ülkelerde bu sorun büyük ölçüde çözü-

müştür. Ancak bilim ve teknolojide geri kalmış, sanayileşmesini tamamlayamamış ve demokrasi kültürü gelişmemiş, sanayici, eleştiri, öneri ve denetim sistemlerinin gelişmediği bizim gibi ülkelerde çalışanın sağlığı ve güvenliğinin kâr amacının önüne geçmesi beklenemez.<sup>4</sup>

İş Sağlığı ve Güvenliği, bir işyerinde, çalışanların sağlıklı hâllerini sürdürmeleri için yürütülmesi gereken faaliyetlerin tümüdür.<sup>5</sup> Dünya Sağlık Örgütü'ne göre sağlıklı hâl, kişinin bedensel, ruhsal ve toplumsal tam iyilik hâlidir.<sup>6</sup>

## **İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ**

İş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin ilk yazılı bulgulara, M.Ö. 370 yıllarında Hipokrat'ın kurşunun zararlı etkilerini ortaya koyduğu çalışmasında rastlanılmaktadır. Ayrıca kabul gören diğer bir çalışmada İtalyan Bernardino Ramazzini'nin (1633-1714) iş sağlığına ilişkin bilimsel çalışmaları örnek verilebilir.<sup>7</sup>

Bilimsel anlamda iş sağlığı ve iş güvenliğinin ilk ortaya çıkışı, sanayi devriminin başlangıç yıllarına dayanmaktadır. Sanayi devriminden önce de tarım sektöründe çalışan işçilerin varlığı bilinmektedir. Ancak gerçek anlamda iş sağlığı ve iş güvenliği kavramının sanayi devriminden sonra doğduğunu söylemek mümkündür.<sup>8</sup>

Devletin ilk ciddi müdahalesi ise fabrikalardaki çalışma sürelerini düzenleyen çıkarların sağlık ve moral bakımından korunmalarını sağlayan 1802 tarihli "Factory Act" kanunu-

dur. Bu kanunla çırakların çalışma saatleri günde 12 saat ile sınırlandırılarak, yılda bir kez yeni bir elbise verilmesi, ayda bir kez kiliseye gönderilebilmeleri, fabrikaların iyi havalandırılmaları ve yılda iki defa fabrikaların badana edilmeleri zorunlu tutulmuştur. 1804'te, 1819'da ve 1833'te çıkarılan yasalar ile emeğin korunmasına yönelik önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu düzenlemeler İngiltere ile sınırlı kalmamış, Avrupa ve Kuzey Amerika'ya da örnek teşkil etmiştir.<sup>9</sup>

İngiltere'de bu alanda birçok kanuni düzenleme yapılmıştır. Ayrıca İsviçre'de 1840, Fransa'da 1841, Almanya'da 1849 ve ABD'de 1877 yılında iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili pek çok kanun çıkarılmıştır. Sonraki yıllarda bu ülkelerde mevzuatı ve uygulamayı geliştiren düzenlemeler yapılmış, gelişmekte olan diğer ülkelerde bu amaçla ilişkin düzenlemeleri başlatan çalışmalar gerçekleştirilmiştir.<sup>10</sup>

Savaş sonrasında imzalanan Versailles Barış Antlaşması ile 1919'da Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kurularak işçi sorunlarına uluslararası düzeyde çözüm olanağı sağlanmıştır. II. Dünya Savaşı'ndan sonra uluslararası işbirliği daha da gelişmiş, iş hukukuna ilişkin sözleşme ve tavsiye kararlarının oluşmasında ILO etkili olmuş ve 1946 yılında Birleşmiş Milletler ile imzaladığı anlaşma sonucu bir uzmanlık kuruluşu durumuna gelmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü ile işbirliği yapan birçok kuruluş, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden önemli çalışma-



lar gerçekleştirmişlerdir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kimyasal maddeler için saptadığı "işyerlerinde maruz kalma değerleri"nin yanı sıra işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili alınan kararlar ve oluşturulan uluslararası sözleşmeler, bu konudaki sorunların çözümüne katkı sağlamıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü ile Dünya Sağlık Örgütü'nün katkıları çerçevesinde olumsuz çalışma koşullarının düzeltilmesi amacı ile yasal düzenlemeler ve bilimsel çalışmalar yapılarak iş güvenliği mevzuatı oluşturulmaya çalışılmıştır. 19 yy. ortalarında işçi-işveren ilişkilerine müdahale etme zorunluluğu, görüldüğü gibi bugünkü teknik ve günün şartlarına uygun olarak değişen ve gelişen iş mevzuatının oluşmasına yol açmıştır. İşçiler kendi lehlerine gelişen, devlet tarafından cezai yaptırımlarla korunan, bir iş sağlığı ve iş güvenliği hakkı kazanmışlardır. İş sağlığı ve iş güvenliği, taşıdığı önem nedeni ile birçok ülkede zamanla anayasa ile güvence altına alınmıştır.

\* Bu çalışma, Marmara Üniversitesi'nde kabul edilen yüksek lisans tezinden faydalanılarak hazırlanmıştır.

1. T.E. Lim ve Diğerleri, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri OHSAS 18001:1999 Değerlendirme ve Kurma El Kitabı*, ICC (çev.), 3. Baskı, İstanbul: 2004, s.1.
2. Necdet Akyüz, *İş Güvenliği*, İstanbul, 1980, s. 2.
3. Kadir Arıcı, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Ankara, 1999, s. 52. Aktaran: Zeyyat Sabuncuoğlu, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 1. Basım, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları, 2000, s. 262.
4. TMMOB Makine Mühendisleri Odası Adana Şubesi, "Haberler", 2. *İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Sonuç Bildirgesi*, Mühendis ve Makine Dergisi, Sayı 520, Adana: 2-3 Mayıs 2003, s.14
5. Fıratlı İnal, *İş Sağlığı ve Güvenliği Esasları Eğitim Notları*, İstanbul, Eğitim ve Danışmanlık, s.4
6. İnal, s.4
7. Yusuf Alper, *Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye'deki Uygulama ile Karşılaştırılması*, Sosyal Siyaset Konferansları 37-38'nci Kitaplar, İstanbul Üniversitesi Yay., No: 662, 1992, s.84.
8. Faruk Andaç, *İş Hukuku*, Yargı Yayınları, Ankara, 2003, s.18.
9. Nur Serter, *Devlet Görevlerindeki Gelişmelerin Sonucu Olarak Sosyal Devlet*, İstanbul Üniv. Yay. No: 3856, İstanbul, 1994, s.16-7.
10. Yusuf Alper, *Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye'deki Uygulama ile Karşılaştırılması*, Sosyal Siyaset Konferansları 37-38'nci Kitaplar, İstanbul Üniversitesi Yay., No: 662, 1992, s.85.



# Önce güvenlik!

## HAFİZE AKILLI-ÖNDER AYDOĞDU

MADEN TETKİK VE ARAMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, ENERJİ HAMMADDE ETÜT VE ARAMA DAİRESİ BAŞKANLIĞI

İş kazaları ile ilgili istatistiksel çalışmalardan elde edilen verilere göre ülkemizde her gün; 172 iş kazası olmakta, 4 işçi, iş kazası sonucu hayatını kaybetmekte, 6 kişi, iş kazası sonucu iş göremez hâle gelmekte, her yıl Gayri Safi Milli Hasılanın %5'i kaybolmaktadır.

**İŞ** yerlerinde işin yürütülmesi sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalara “İş Sağlığı ve Güvenliği” denilmektedir. Evrensel anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği; henüz bir tehlike veya bir arıza oluşmamışken bile ortaya çıkabilecek tehlikeler ve riskler öngörülerek, bunların kabul edilebilir olup olmadığına karar verme çalışmalarını da beraberinde getirmektedir. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu eski geleneksel “reaktif” yaklaşımlar yerini çağdaş “proaktif” yaklaşımlara bırakmıştır. Geleneksel (reaktif) yaklaşımda, kazaların ve sistem bozukluklarının incelenmesi esastır. Olay sonrası inceleme ve işin yeniden düzenlenmesini hedef alır. Çağdaş güvenlik yaklaşımı (proaktif yaklaşım) ise, sistem bozukluğundan çok, güvenlik yönetim sisteminin incelenmesine, risk değerlendirme ve güvenlik kültürüne odakla-

nır. Olay gerçekleşmeden öncesine, çalışanların güvenliğini, üretim ve işletmenin güvenliğini dikkate almaktadır.

### NEDEN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ?

İş Sağlığı ve Güvenliği, tüm mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, çalışanların çalışma şartları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek amacıyla yapılan çalışmaları ifade eder (ILO – WHO, 1950). Dünya Sağlık Örgütü sağlığı; yalnız hastalık ve sakatlığın olmaması değil, “fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali” olarak tanımlamaktadır. İnsan

Hakları Evrensel Bildirgesinin (1948) 3. Maddesinde “Yaşamak, özgürlük ve kişi güvenliği herkesin hakkıdır” denilmektedir. Bildirgenin 25. Maddesinde de “Her şahsın gerek kendisi gerekse ailesi için yiyecek, giyim, mesken, tıbbi bakım, gerekli sosyal hizmetler dahil olmak üzere sağlığı ve refahını temin edecek uygun bir hayat seviyesine ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, ihtiyarlık veya geçim imkânlarından iradesi dışında mahrum bırakacak diğer hallerde güvenliğe hakkı vardır” hükmü ile güvenliğin önemi vurgulanmaktadır.

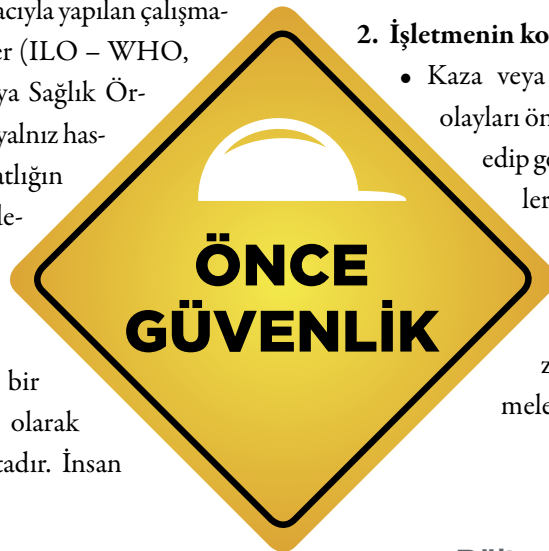
İş sağlığı ve güvenliğinin üç temel amacı bulunmaktadır:

#### 1. Çalışanların korunması

- Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak,
- Çalışanları çalışma ortamından kaynaklanan sağlık ve güvenlik risklerine karşı korumak,
- Çalışanların sağlık, güvenlik ve refahını sağlamak ve geliştirmek,

#### 2. İşletmenin korunması

- Kaza veya istenmeyen olayları önceden tespit edip gerekli önlemleri alarak, oluşabilecek direk ve dolaylı zarar ve ödemeleri önlemek,



### 3. Üretimin korunması

- Üretimin devamlılığını sağlamak,
- Verimi artırmaktır.

Bir başka ifade ile insanın en temel hakkı olan yaşama hakkını tehdit eden ve çoğu kez karşımıza kazalar ve meslek hastalıkları olarak çıkan tehlikelerden insanları korumak, zararlı unsurları ortadan kaldırmak veya en alt düzeye indirmek, tehditlerin zamanında tespit edilmesini sağlamak, önlenmesi mümkün olmayan durumların kötü sonuçlarının en aza indirilmesi için çaba göstermek, kısacası daha güvenli bir çalışma ortamı sağlamaktır.

İş kazaları ile ilgili istatistiksel çalışmalarından (TÜİK, 2012) elde edilen verilere göre ülkemizde her gün;

- 172 iş kazası olmakta,
- 4 işçi, iş kazası sonucu hayatını kaybetmekte,
- 6 kişi, iş kazası sonucu iş göremez hâle gelmekte,
- Her yıl Gayri Sa-

fi Milli Hasılanın %5'i kaybolmaktadır.

Dünyada en fazla iş kazası olan ülkeler arasında Türkiye üçüncü sırada yer alırken, AB ülkeleri arasında ölümlü iş kazaları açısından ilk sırada yer almaktadır. ILO verilerine göre dünyada her yıl 270 milyondan fazla iş kazası meydana gelmekte, 160 milyon çalışan yaptığı iş nedeniyle hastalanmakta, 2,2 milyon çalışan da meslek hastalıkları ya da iş kazaları sonucunda ölmektedir (ILO, 2009).

### İŞ KAZASINDAN DOĞAN KAYIPLAR

İş kazalarının gerçek maliyetleri; tedavi harcamaları, kaza sonucu ödenen tazminatlar, dava giderleri, mali mesuliyet sigorta, kazada hasar gören tesis onarımı gibi "görünür maliyet"lerle sınırlı değildir. Görünür maliyetleri yanında; kaza araştırma maliyeti, yerine geçen işçinin öğren-

me süresi, verim ve zaman kaybı (ekibin morali), fazla mesai, yöneticilerin harcadıkları zaman, ölüm varsa işe ara verme, soruşturmada üst düzey zaman kaybı, işletmenin prestij kaybı gibi "gizli maliyet"leri de bulunmaktadır. Buradan anlaşılacağı üzere, iş kazalarını önleyememenin maliyeti ve yaratacağı sorunlar çok fazla olup önlemek için gerekenden daha fazla masraf gerektirmektedir. İş kazalarından sonra ortaya çıkan kayıplar buzdacağına benzetilmektedir. Kayıpların görünmeyen kısmı, görünen kısmın 4 katı kadardır.

### SONUÇ

6331 sayılı kanunun yürürlüğe girmesiyle "İş Sağlığı ve Güvenliği" konusunda ülkemiz ilk kez müstakil bir kanuna sahip oldu. Bu kanun ile birlikte eski geleneksel yaklaşım olan "reaktif" yaklaşım yerine, çağdaş güvenlik yaklaşımı olan "proaktif" yaklaşıma geçilmiş oldu. Yani kazalar olduktan sonra önlem alma yerine, kazalar olmadan önce önlem almayı hedefleyen bir yaklaşım benimsenmiş oldu.

İş kazaları sonucu başta çalışanlar olmak üzere işverenler, firmalar ve ülkemiz bü-





yük zarar görmektedir. Ülke çapında iş kazaları nedeniyle her yıl gayri safi milli hasılanın %5'i gibi çok yüksek rakamlara ulaşan maddi kayıplar olmaktadır. Oysaki bu kazaların çok büyük bir kısmının "iş güvenliği" tedbirlerinin uygulanması ve eğitimlerin verilmesi gibi çok basit yöntemlerle önlenebilmesi mümkündür. İş kazalarının çok büyük miktarlara ulaşan görünür ve gizli maliyetlerinin yanında, en büyük kaybı ve zararı hayatını yitiren veya iş göremez duruma gelen çalışanlarımız ve onların yakınları görmektedir. Bu nedenle "iş sağlığı ve güvenliği" çalışmalarının temel amacını; çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak ve mesai bitiminde evine ve ailesine en ufak bir zarar dahi görmeden dönmesini sağlamaktır diye özetlemek mümkündür.

İş sağlığı ve

6331 sayılı kanunun yürürlüğe girmesiyle "İş Sağlığı ve Güvenliği" konusunda ülkemiz ilk kez müstakil bir kanuna sahip oldu. Bu kanun ile birlikte eski geleneksel yaklaşım olan "reaktif" yaklaşım yerine, çağdaş güvenlik yaklaşımı olan "proaktif" yaklaşıma geçilmiş oldu. Yani kazalar olduktan sonra önlem alma yerine, kazalar olmadan önce önlem almayı hedefleyen bir yaklaşım benimsemiş oldu.

güvenliği kavramı, mevzuatın uyulması gereken bir zorunluluk olarak algılanması yerine, iyileştirici ve geliştirici bir yaklaşım olarak benimsenmeli, sağlık ve güvenliğimizi destekleyici bir araç olarak görülmelidir. Unutulmamalıdır ki iş güvenliği çalışmaları işletmelere ek

maliyetler getirmez, aksine sağlıksız çalışma ortamı, önlemi alınmamış tehlike ve riskler, iş kazaları ve meslek hastalıkları ek maliyet getirir.

Belki de yukarıda anlatmaya çalıştığımız iş sağlığı ve güvenliğinin önemine ilişkin hususları, "Önlemek, ödemekten daha ucuz ve insanidir" sözü kısa ve öz olarak en iyi şekilde ifade etmektedir.





## DOÇ. DR. ERKAN ERDEMİR:

# İş güvenliği, kurum kültürünün bir parçası olmalı

RÖPORTAJ: YAHYA AYYILDIZ

Kurum kültürü, insanların hep birlikte belli hedeflere ulaşmalarına yardımcı olur. Sadece iş performansı değil, iş sağlığı ve güvenliği noktasındaki performansın da ölçülmesi ve teşvik edilmesi gerekir. Arabaya biner binmez elin emniyet kemerine gitmesi gibi işyerinde güvenli davranış da bir alışkanlık hâline getirilebilir.

**İş güvenliği, genellikle iş sağlığı ile birlikte ele alınır. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliği nedir? Bu kavramlardan ne anlamalıyız?**

Daha önceleri bu kavram işçi sağlığı ve işçi güvenliği olarak ele alınıyordu. Sonraları iş sağlığı ve güvenliği şeklini aldı. Konunun temelde iki boyutu var. Bir işyerinde çalışanın başına bir iş kazası gelebilir veya çalışan meslek hastalığına kapılabilir. İş kazaları genelde kısa sürede ortaya çıkan olumsuzlukları ifade ediyor. Meslek hastalıklarının ortaya çıkması ise biraz daha uzun bir süre alabiliyor, hatta bazen fark edilemeyebiliyor veya o hastalığın meslekten kaynaklanıp

kaynaklanmadığı tam olarak anlaşılabilir. Dolayısıyla çalışma ortamlarının, yapılan işin özelliklerinin çalışanlar üzerinde bir sağlık problemi oluşturması, iş sağlığı ve güvenliği kavramı çerçevesinde inceleniyor. Yani kazalarla ilgili kısmı iş güvenliğini, meslek hastalıklarıyla ilgili kısmı da iş sağlığını ifade ediyor. Tabii bu, dar anlamda bir tanım. Daha geniş çerçevede düşünürsek sadece işçinin değil o işletmenin bütün paydaşlarının sağlık ve güvenliklerini ifade eder. Kimi zaman müşteriler, misafirler, alt yükleniciler veya işyeri sahipleri de iş ortamındaki sağlık ve güvenlik koşullarından etkilenebilirler. Örneğin bir

belediye otobüsünün klima arızası sadece otobüs şoförünü değil, otobüste yolculuk yapan kişileri de etkileyebilir. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliğini sadece çalışanlarla ilgili değil, işletmenin bütün paydaşlarıyla ilgili bir kavram olarak değerlendirmek gerekir. Zaten böyle ele alınmaya başlanmıştır.

**İş güvenliği ile iş güvencesi arasındaki fark nedir?**

Evet, iş güvenliği ile “iş güvencesi” arasındaki farka dikkat etmek gerekir. İş güvencesi, çalışanların iş yerinde uzun süre veya istedikleri süre çalışabilmelerini ifade eder. Eğer çalışmada işini kaybetme endişesi oluşuyorsa bu konu, iş güvencesiyle ilgilidir, iş güvenliğiyle değil.

**İş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşmasının tarihî gelişimi nasıl? Hangi aşamalardan geçerek bugünlere geldik?**

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, ilk kez 1500’lü yıllarda ortaya çıkmış. Almanya’da Paracelsus isimli doktor, maden işçilerinin yaşadığı sağlık

problemleriyle ilgili bir kitap yazmış. Maden işçilerinden sağlık problemlerine ilişkin çok sayıda şikâyet gelmiş ki bu konuyla ilgilenmek durumunda kalmış. Yine meslek hastalıklarıyla ilgili İtalya'da 17. yy'da Bernardo Vaneze tarafından yapılmış çalışmalar var. 18. yy'da sanayileşmeyle birlikte İngiltere'de yasal bir boyut kazanıyor. İngiltere'de 1833'te fabrikalar yasası çıkarılmış. Söz konusu yasada işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin birtakım tedbirler gündeme getirilmiş. Bu, ilk defa devletin olaya müdahil olduğu bir metindir. Bugün gerek Dünya Çalışma Örgütü'nün (ILO) gerekse Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) çalışmalarıyla birlikte çok daha kurumsallaşmıştır. En azından artık dünyada işçi sağlığı ve güvenliği mevzuatı var.

### **Türkiye'deki gelişme nasıl?**

Çok eskilere gidersek daha 13. Yüzyılda ahilik sisteminin esnaf üzerindeki denetimlerinin çalışan sağlığı ve güvenliği ile ilgili meseleleri de kapsadığını görüyoruz. Osmanlı döneminde ise ilk kez 1865 yılında maden işçileriyle alakalı Dilaver Paşa Nizamnamesi çıkmış. 1869 yılında da Maadin Nizamnamesi çıkarılmış. Cumhuriyet döneminde 1932 yılında ILO'ya üye olunmuş, 1946 yılında da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kurulmuş. 1949 yılında Dünya Sağlık Örgütü'ne üye olmuşuz. Ancak Türkiye tarihinde gerçekleştirilen en kapsamlı değişiklik, 2012 yılında çıkarılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu'dur. Bu kanun, gerçekten



modern anlamda kapsamlı bir kanundur ve çok ciddi bir şekilde de uygulanmaya çalışılıyor.

### **İş sağlığı ve güvenliği derken bundan sadece fizyolojik faktörleri mi anlamamız gerekir, yoksa psikolojik faktörler de diğeri kadar önemli midir?**

Genel olarak şöyle bir değerlendirilmede bulunulabilir: Daha önce iş sağlığı ve güvenliği derken ağırlıklı fiziksel yaralanmalar, kazalar, hastalıklar akla gelirdi, yani fizyolojik sıkıntılar ön plandaydı. Ancak modern dönemde yavaş yavaş psikolojik faktörler ön plana çıkmaya başladı. Mobbing, stres, depresyon, tükenmişlik gibi konular daha çok dikkat çeker oldu. Tabii bu değişimde çalışma koşullarının gelişmesinin de payı bulunmaktadır. Artık bugün imalat sektöründen daha çok hizmet sektörü istihdam oluşturmaktadır. Bu durum ise çalışma koşullarını değiştirdiği gibi hizmet sektörünün daha çok eğitimli personel istihdam etmesi de bu değişimde rol oynamaktadır. Bu sebeplerle psikolojik faktörler daha fazla ön plana çıkmakla birlikte konunun fizyolojik boyutu da önemini korumaya devam etmektedir.

### **İş güvenliğinin tarafları kimlerdir? Sadece işveren ve işçi mi, yoksa başka taraflar da var mı?**

Tabii ki ilk planda işçi ve işveren. Nihayetinde birilerini ücretli olarak işyerinizde çalıştırdığınız zaman bu insanların sağlık ve güvenliğini sağlamak da işverenin sorumluluğudur.

Buna karşın işçilerin de çalışma ortamında dikkatli ve güvenli bir şekilde, kurallara uyarak çalışma yükümlülüğü bulunmaktadır. Bununla birlikte işçi örgütleri, sendikalar, sivil toplum kuruluşları, konunun taraflarından biri olabilmektedir. Devlet de bir şekilde işin içerisinde, çünkü ilgili düzenlemeleri o hazırlamaktadır. Son zamanlarda artık firmaların sadece mali verilerine veya ürün

.....  
**Yasaları Nasrettin Hoca'nın mezarındaki parmaklıklara benzetirsek, herkes yasaları ihlal ederken siz bazılarını kapıdan değil de parmaklıkların arasından geçti diye cezalandırırsanız olmaz. Kuralların her zaman ve herkese eşit ve adil bir biçimde uygulanmasının sağlanması, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin pek çok sorunun ortadan kalkmasına yardımcı olacaktır.**  
 .....

kalitelerine değil, aynı zamanda sosyal sorumluluk davranışlarına da kamuoyu tarafından önem verilmektedir. Bu sebeple firmalar açısından iş sağlığı ve güvenliği, aynı zamanda bir imaj ve algı konusu hâline gelmiştir. Dolayısıyla toplum da konunun tarafı olmuştur. Hatta bunlar arasına uluslararası kuruluşları da katmak gerekir. Çünkü hem Dünya Sağlık Örgütü (WHO) hem de Dünya Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye'deki çalışma

koşullarını takip edip raporlar hazırlıyorlar. Medyayı da göz ardı etmemek gerekir. Toplumsal hassasiyetler bir taraftan medya üzerinden oluşurken diğer yandan da medya, toplumsal hassasiyetleri yansıtmaktadır. Karşılıklı bir ilişkiden söz edilebilir.

### **Söz konusu taraflara düşen yükümlülükler nelerdir?**

Yasal düzenlemeler yapıldığı için bunun gereğini yapmak öncelikle işverene düşüyor. Çalışma koşullarındaki güvenlik risklerini tespit edip gerekli önlemleri almak, işverenin sorumluluğundadır. Konulan kurallar çerçevesinde sağlığın ve güvenliğinin korunmasına gerekli dikkat ve özeni göstermek de işçiye düşen bir sorumluluktur. Baret takmak, maske ve emniyet kemeri kullanmak gibi tedbirleri almak da işçinin görevidir. Devletin de sorumlulukları var. Sadece yasal düzenlemeler yapmak yetmiyor, denetim de yapılmalıdır. Bilindiği gibi yasalar ancak sıkı denetim olduğunda uygulanabiliyor. Yeterli denetim olmadığında pek çok yasa sadece kâğıt üzerinde kalıyor, hayata geçmiyor. Toplumun ve medyanın yükümlülüğü de bu konuya hassasiyet göstermek, bu sorunların farkında olmak ve çözümüne yönelik talepte bulunmaktır.

### **Tarafların sorumlulukları ilgili mevzuatlarda ayrıntıyla ifade edilmiş ancak buna rağmen ciddi düzeyde ihmallerin olması nasıl açıklanabilir?**

Bilindiği gibi Türkiye'deki işlet-





melerin büyük bir kısmı KOBİ'dir. Borsada işlem gören, halka açık, kurumsallaşmış işletmelerin sayısı çok azdır. Böyle olunca işletmelerin büyük kısmının temel problemlerinden biri, meselelere kısa vadeli yaklaşmaktır. Bu yaklaşım nedeniyle bu tür yatırımların uzun vadeli getirilerini göz önünde bulunduramıyorlar. Bu nedenle de bu tür yatırımlardan olabildiğince kaçınmaya veya kitabına uydurmaya çalışıyorlar. Üstelik bu tür yatırımların önemine inanmayanlar da bulunmaktadır. Yapılan araştırmalara göre yapılan kazaların dörtte üçü, çalışanların dikkatsizliğinden, geri kalanı, yani ancak dörtte biri koşulların elverişsizliğinden kaynaklanıyor. Bu demek değildir ki sorumluluğun büyük kısmı çalışanlardadır, küçük bir kısmı işverenlerdedir. İnsanlar her zaman dikkatsizliğe yatkındır ve "Bize bişey olmaz" mantığına eğilimlidir. Belki on defa, yirmi defa baret-siz çalışmaktan bir şey olmuyor ama

bir defa olduğunda baretin önemini o zaman anlıyor. Dolayısıyla çalışanın hata yapmasını önlemeye yönelik tedbirler almak da işverenin sorumluluğu altındadır.

**İş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirler alınmasına kimse itiraz etmez, ancak bir de işin maliyet boyutu var ki işyerlerinin konuya yeterli hassasiyet göstermelerinin bir nedeni de bu olsa gerek. Maliyet sorunu nasıl aşılabilir? Bu noktada işverene ve devlete düşen sorumluluklar nelerdir?**

İş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemleri almanın maliyeti olduğu gibi almamanın da maliyeti vardır. İşletmeler açısından iş güvenliği performansı diye bir kavram var. İş güvenliği performansı yüksek olan işletmelerin maliyetleri de daha düşüktür. Ancak işletmelerde bırakın güvenlik performansının ölçülmesini, çalışma

performansı bile ölçülüyor işletmelerin dörtte üçü tarafından. İş sağlığı problemlerinin ve iş kazalarının işletmeye ne kadar maliyet çıkardığının ölçülmesini beklemek hepten hayal olur. Örneğin çalışma koşullarında uygun iklimlendirme sağlanamadığında personelin performansı olumsuz yönde etkilenmektedir. Örneğin bir klima tesisatı kurmanın maliyeti vardır ama kurmanın olumsuz performans üzerinden daha büyük bir maliyeti söz konusudur.

**İş güvenliğinin yeterince sağlanamamasında mevzuat yetersizliği mi var yoksa tarafların ihmali mi? Örneğin pek çok yapıda yangın çıkış sistemi, mevzuatın zorlamasıyla yapılmakta ancak önemli bir kısmı kullanıma uygun değil. Bunu nasıl açıklamak gerekir?**

Öncelikle şunu tekrar söyleyeyim: İnsanlar ihmalkâr olma eğilimindedir. Bununla bağlantılı bir başka sorun,

caydırıcı düzenlemelerin eksikliği. Yani birtakım düzenlemeler yapılıyor ama bu düzenlemelere uyulmadığında ne tür yaptırımların uygulanacağı belirtilmiyor. Tabii yaptırımın koşullarını belirlemek de o kadar kolay değil. Örneğin otopark düzenlemesi getiriliyor. Ruhsat alırken binalarda otopark alanı belirleniyor ama ruhsat alındıktan sonra duvarlar eklenip daireye çevriliyor. Halbuki prosedürlerin daha da netleştirilmesi gerekir. Bir başka husus da raporlanması konusudur. Türkiye’de iş kazalarıyla meslek hastalıkları birbiriyle tezat teşkil ediyor. Örneğin Batı’da meslek hastalıklarıyla iş kazalarının oranı yaklaşık olarak yüzde 50-50’dir. Türkiye’de ise neredeyse yüzde 99’u iş kazası, yüzde 1’i meslek hastalıklarıdır. Bu, Türkiye’de hiç meslek hastalığı olmadığı için değil, meslek hastalıklarının raporlanmamasından veya hastalıkların, meslek hastalığı olarak raporlanmamasından kaynaklanıyor. İnsan stres yaşıyor ama ailevi sebeplerden yaşadığını düşünüyor veya bel ağrısı çekiyor, ne bileyim üşüttüğünden kaynaklandığını düşünüyor. Bunların meslek hastalığı olarak kayda geçirilmesinde sıkıntı var. Türkiye’de iş kazaları 2012 yılında 74.871 olarak görünüyor ve bu tarihe kadar genelde 80 binler civarında dalgalanıyor. 2013 yılında ise bu rakam 191.389’a, 2014’te ise 221 bine çıkıyor. Ölüm sayısı da 700’lerden 1360’a çıkıyor. Bunun temel sebebi, 3661 sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği yasasıdır. Çünkü bu kanun dolayısıyla belli sayıda iş sağlığı ve güvenliği personeli bulundurma zorunluluğu getirildi, denetimler sıklaştırıldı. Bu

değişiklikler sonucunda kayıtlara geçme oranı arttı.

### **Kültürel unsurların güvenlik konusundaki etkisi nedir?**

Bütün kurumlarda bir şekilde örgüt kültürü dediğimiz kültürel unsurlar vardır. Genellikle bu kültürlerde çalışanların işbirlikçi, katılımcı olmaları beklenir. Ama insanlar bunları genellikle dikkate almıyorlar, kısa vadeli düşünüyorlar. Bunun değiştirilmesi gerekir. Sonuçta kurum kültürü, insanların hep birlikte belli hedeflere ulaşmalarına yardımcı olur. Kurum kültürünün edinilmesi noktasında gerekli teşviklerin sağlanması da önemlidir. Sadece iş performansı değil, iş sağlığı ve güvenliği noktasındaki performansın da ölçülmesi ve teşvik edilmesi gerekir. Arabaya biner binmez elin emniyet kemerine gitmesi gibi işyerinde güvenli davranış da bir alışkanlık haline getirilebilir. İşletmeler güvenlik kültürünü kurum kültürlerinin bir parçası haline getirmek için çaba göstermelidirler.

### **Örneğin Amerikan polisi güvenlik konusunda aşırı hassasiyet gösterip zaman zaman ölümlere yol açarken Türk polisi elinde tabanca olan bir suçluyu konuşmaya çalıştığı için vurulabilmektedir? Hangisi doğru?**

Askerlik yapanlar bilirler. Askere alınanlara üç-dört sayfalık bir belge imzalatılır. O belgede, “çiviye elektrik prizine sokmayacağıma, terli terli soğuk su içmeyeceğim, boyumu aşan yerde suya girmeyeceğim” diye de-

vam eder. Bir çocuğun bile yapmasının beklenmeyeceği şeyler yazılır, okutulur ve imzalatılır. Bir gün komutana sordum, “Bu da mı yazılır” diye. “Evladım, orada bir şey yazıyorsa muhakkak birinin başına onunla ilgili bir şey gelmiştir” dedi. Askeriye gibi kurumlarda güvenlik kültürü ön plandadır. Demek ki Amerikan kültüründe güvenlik hassasiyeti yüksek düzeyde ve üzerinde dikkatle durulmaktadır. Ama Doğu kültüründe farklı bir durum var. İsmet Özel, “Bizim ülkemizde kanunlarla insanların ilişkisi Nasrettin Hoca’nın mezarı gibidir” diyor. Mezarın etrafında demir parmaklıklar ve bir de kapı var. Kapıda kocaman bir kilit asılı. Bundaki espri şu: Demir parmaklıkların arası açık olduğu için insanlar parmaklıklar arasından geçip mezarı ziyaret edebiliyorlar, kapıdan girmeye gerek yok. Ama görüntü itibarıyla kapı da kilitli. Yasaları parmaklıklara benzetirsek herkes yasaları ihlal ediyor ama bazen de birilerini yakalayıp sen kapıdan değil de parmaklıklardan geçtin diye cezalandırabiliyorsun. Yani yasalar her durumda herkese eşit bir şekilde uygulanmayabiliyor. Böyle olunca da insanlar ceza yemedikleri müddetçe o kurallara uymuyor. Kuralların her zaman ve herkese eşit ve adil bir biçimde uygulanmasının sağlanması, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin pek çok sorunun ortadan kalkmasına yardımcı olacaktır.

### **Hocam, yaptığınız açıklamalar için teşekkür ediyorum.**

Ben teşekkür ederim.

# İŞ AHLAKI DERGİSİ TURKISH JOURNAL OF BUSINESS ETHICS

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

11/1

**İGİAD**  
ETİK VE İKTİSADİ GİRİŞİM VE İŞ AHLAKI DERGİSİ  
TURKISH JOURNAL OF BUSINESS ETHICS

**İGİAD**  
ETİK VE İKTİSADİ GİRİŞİM VE İŞ AHLAKI DERGİSİ  
TURKISH JOURNAL OF BUSINESS ETHICS

İŞ AHLAKI  
DERGİSİ'NİN  
11/1. SAYISI  
ÇIKTI



**İGİAD**

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



**TÜRKİYE**  
**İŞ AHLÂKİ**  
**ZİRVESİ '18**

HALIÇ KONGRE MERKEZİ, İSTANBUL  
3 KASIM 2018



[www.isahlakizirvesi.com](http://www.isahlakizirvesi.com)



@isahlaki

#isahlakizirvesi18

Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGiAD) Tarafından 03 Kasım 2018 tarihinde Haliç Kongre Merkezi Eyüp salonunda üçüncüsü düzenlenecek olan “Türkiye İş Ahlakı Zirvesi 2018” etkinliğinin bu yıl konusu: **Kamu İş Ahlakı**. Alandaki önemli bir boşluğu dolduran zirvenin genel amaçları aşağıdaki gibidir:

- Türkiye’de “İş Ahlakı”nı kamuoyunun, devlet kurum ve kuruluşlarının, iş dünyasının ve STK’ların gündemine taşımak
- İş ahlakında iyi uygulama örneklerini ortaya çıkarmak ve kamuoyunun gündemine taşımak
- İş ahlakı eğitimi konusunda eğitim-öğretim kurumları, meslek örgütleri ve iş dünyasında duyarlılık oluşturmak ve yaygınlaşmasına katkı sağlamak
- Üniversiteler, meslek kuruluşları ve iş dünyasının iş ahlakı uygulamaları alanında teorik ve pratik ortak çalışmalar yapmasına zemin oluşturmak

## PROGRAM

08.30 - 09.30 Karşılama ve İkrâm

09.30 - 09.40 Açılış

09.40 - 10.00 Karşılama Konuşmaları

**Prof. Dr. NİHAT ERDOĞMUŞ**

ZİRVE DÜZENLEME HEYETİ BAŞKANI - YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ

**AYHAN KARAHAN**

İGiAD BAŞKANI

10.00 - 10.30 Açılış Konuşması

**Prof. Dr. MEHMET GÖRMEZ**

DIYANET İŞLERİ ESKİ BAŞKANI

10.30 - 10.50 Onur Konuşması

**FUAT OKTAY**

T.C. CUMHURBAŞKANI YARDIMCISI

10.50 - 12.00 Birinci Oturum: **Kamu Yönetiminde İş Ahlakı Altyapısı Oluşturmak**

**Doç. Dr. NİHAT ALAYOĞLU** (Moderatör)

İTO GENEL SEKRETERİ

**Prof. Dr. CÜNEYT YÜKSEL**

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ

**Prof. Dr. ÖMER DEMİR**

YÖK ÜYESİ

12.00 - 12.20 Kahve Arası

12.20 - 13.30 İkinci Oturum: **Kamu Yönetiminde İş Ahlakı Uygulamalarını Geliştirmek**

**VAHAP MUNYAR** (Moderatör)

HÜRRİYET GAZETESİ GENEL YAYIN YÖNETMENİ

**İDRİS GÜLLÜCE**

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK ESKİ BAKANI

**ALİ YALÇIN**

EĞİTİM-BİR-SEN / MEMUR-SEN GENEL BAŞKANI



# Geleneksel İGİAD iftarı iş dünyasını bir araya getirdi

**Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlâkı Derneği (İGİAD), geleneksel olarak düzenlediği iftar programını, 23 Mayıs 2018 tarihinde 1453 Çırpıcı Sosyal Tesisleri'nde gerçekleştirdi. İş, akademi ve basın dünyasından çok sayıda davetlinin katıldığı iftar programı sıcak ve renkli görüntülere sahne oldu.**

**İGİAD** Yönetim Kurulu Başkanı Ayhan Karahan'ın konuşmaları ile program başladı.

Ayhan Karahan davetlilere hitaben yaptığı konuşmasında ihtişam, ihtiras ve israf konularına temas etti. Karahan, şunları söyledi:

“Oruç tutmak, sadece aç ve susuz kalmak değildir. Asıl olarak insanın nef-

sani güdülerine gem vurmak, beşerî arzularını kontrol altına almak, şeytani çağrılarını boşa çıkarmaktır. Aynı zamanda başkasının hâlinen anlamak; fakirin, muhtacın, aç bi-ilacın derdiyle dertlenmek, yetimin hüznüne ortak olmaktır.

Rabbi Zülcelal, Ankebut Suresi'nin ikinci ayetinde “İnsanlar, ‘inandık’ demekle, imtihan edilmeden bırakılacak-

larını mı sanıyorlar?” demektedir. Allah Teala, bu imtihan dünyasında herkesi, farklı şekillerde imtihan etmektedir. Kimi insanlar makamla, kimi şöhretle, kimileri de zenginlik veya fakirlikle imtihan edilmektedir.

Ramazan ayında tuttuğumuz bu oruç, bir anlamda varlıkla, zenginlikle imtihanın bir uyarıcısı veya hazırlayıcısıdır. “Zenginliğinle kibre kapılma, yoksulların hâlini anla” uyarısıdır. “Bugün zengin olduğun gibi bir gün fakirleşebilirsin. Bu sebeple kendini kaybetme, israfa düşme, gurura kapılma” ikazıdır.





“Zengin oldun diye insanları hor görme, onlara tepeden bakma, büyüklenme” hatırlatmasıdır.

Sahip olduğumuz imkânlar, bulduğumuz makamlar bizleri ihtişama, ihtirasa düşürmemeli, gösterişçi tüketime, lükse sevk etmemeli, israfın yok edici girdabına sokmamalıdır. İmkânlarımız bizi güce kapılıp kibre, gurura düşürmesin, birbirimizden uzaklaştırmasın, sahiciliğimizi, samimiyetimizi azaltmasın, salih amellerimizi, ihlasımızı, iyiliklerimizi, güzel ahlakımızı eksiltmesin.

Daha çok kazanıyoruz, daha fazla imkâna sahibiz diye insanlarla aramıza mesafe koymamalıyız. Varlıklı oluşumuz, birbirimize ihtiyacımız olmadığı gibi bir sonuca ulaştırmamalıdır. Sahip olduğumuz imkânların, makam ve gücün geçici ve değişken olduğunu; en büyük







zenginliğin alçakgönüllülük, sadelik ve mütevazilik olduğunu unutmamalıyız. Sahip olduğumuz imkânları bizlere verenin Allah Teala olduğunu bilmeliyiz. Asıl zenginlik sahibi O'dur, biz ise sadece emanetçileriz.

Peygamber Efendimizin Vehn hadisini her daim hatırlamamız ve unutmamız gerekmektedir. Peygamber Efendimiz şöyle buyurmuştur: "Yakında milletler yemek yiyenlerin başkalarını sofralarına davet ettikleri gibi sizinle savaş etmek için birbirlerini davet edecekler. Biri, 'Bu, o gün bizim sayıca azlığımızdan mı olacak?' dedi. Peygamberimiz,

'Hayır, aksine siz o gün kalabalık fakat selin önündeki çer çöp gibi zayıf olacaksınız. Allah düşmanlarınızın gönlünden sizden korkma hissini soyup alacak, sizin gönlünüze de vehn atacak' buyurdu. Yine bir adam, 'Vehn nedir ya Resulallah?' diye sorunca 'Vehn, dünyayı fazlaca sevmek ve ölümden çok korkmaktır' diye buyurdu." (Sünen-i Ebu Davud)

Rabbimiz Mülk Suresinde, "Hayatı ve ölümü yaratan benim. Bu iki zaman dilimi arasında hangi birinizin daha iyi, daha güzel davrandığını görmek için sizleri imtihan ediyorum" diye buyurmaktadır.

Her birimiz iman, istikamet ve salih amel üzerinde olacağız, iyilikleri çoğaltacağız, hayırdan yarışacağız, güzel ahlakı aramızda yaygınlaştıracacağız, imkânlarımızı paylaşacağız, birbirimize faydalı olacağız, Hakkı ve sabrı birbirimize tavsiye edip birlikte felaha kavuşacağız.

Allah Resulünün en çok yaptığı duayla sözlerime son vermek istiyorum: "Ey kalpleri bir hâlden diğer bir hâle çeviren Rabbim! Benim kalbimi senin dinin üzerine sabit kıl" dedi.

Program, Bahçelievler Mehmet Akif Camii görevlisi Şahin Korkut'un Kur'an tilaveti ile devam etti.





## İGİAD üyeleri Safranbolu, Kastamonu ve Ilgaz gezisinde bir araya geldi

**İGİAD üye ve aileleri, 8-9 Eylül 2018 tarihlerinde Safranbolu, Kastamonu ve Ilgaz'ı kapsayan bir dizi ziyaretlerde bulundu.**

**GEZİNİN** ilk durağı olan Safranbolu'da Çarşı Meydanı, Kazdağlı, Köprülü Mehmet Paşa ve İzzet Mehmet Paşa Camileri, Cinci Hanı, Kaymakamlar Evi ve Yemenciler Arastası'nın görülmesinden sonra Kastamonu'ya hareket edildi.

Kastamonu'da Cumhuriyet Meydanı ve Şehit Şerife Bacı Anıtı, Kent Tarihi Müzesi, Nasrullah Meydanı ve Camii, Liva Paşa Konağı Etnoğrafya Müzesi, Münire Medresesi El sanatları Çarşısı, Şeyh Şabani Veli Hz. Türbesi ziyaret edildi. Ardından Daday yolu istikametinde İsmail Bey Külliyesi ve Deve Hanı'nın görülmesinden sonra Candaroğulları'nın son hükümdarı İsmail Bey'in 15. yüzyıldan kalma külliyesi ziyaret edildi. Külliye ziyareti sonrasında 14. yüzyıldan kalma Candaroğlu Mahmut Bey Camii ziyaret edildi.

8 Eylül Cumartesi günü sabah 06:00'da İstanbul'dan hareketle başlayan Safranbolu, Kastamonu ve Ilgaz gezisi; 9 Eylül Pazar akşamı yine İstanbul'da sona erdi.







## İTO YÖNETİM KURULU BAŞKANI ŞEKİB AVDAĞIÇ'I ZİYARET ETTİK

Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) Yönetim Kurulu, İstanbul Ticaret Odası Yönetim Kurulu Başkanı Şekib Avdağ'ı ziyaret etti.

**İGİAD** Kurucu Başkanı Şükrü Alkan, İGİAD Yönetim Kurulu Başkanı Ayhan Karahan, İGİAD Yönetim Kurulu üyeleri Hüseyin Acar, Hüseyin Dinçel, Nuri Ecevit, N. Mahmut Dündar ve İGİAD İdari İşler

Yöneticisi Tezcan Kuzu'nun katılımıyla gerçekleşen ziyarette İTO Yönetim Kurulu Başkanı Şekib Avdağ'ı İGİAD'ın devam eden çalışmalarından ve yapılması planlanan projelerinden bahsedildi.

Sonrasında İstanbul Ticaret Odası ve İGİAD işbirliği içerisinde İş Ahlakı temelli hangi ortak projelere imza atılabileceği konusunda görüşler masaya yatırıldı. Verimli geçen görüşmenin ardından İstanbul Ticaret Odası Başkanı Şekib Avdağ'ı İGİAD hediyesi takdim edildi.







## İTO GENEL SEKRETERİ NİHAT ALAYOĞLU'NU ZİYARET ETTİK

**Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGiAD) Yönetim Kurulu, İstanbul Ticaret Odası Genel Sekreteri Doç. Dr. Nihat Alayoğlu'nu ziyaret etti.**

**İGiAD** Kurucu Başkanı Şükrü Alkan, İGiAD Yönetim Kurulu Başkanı Ayhan Karahan, İGiAD Yönetim Kurulu üyeleri Hüseyin Acar, Hüseyin Dinçel, Nuri Ecevit, N. Mahmut Dünder ve İGiAD İdari İşler Yöneticisi Tezcan Kuzu'nun katılımıyla gerçekleşen ziyarette İTO Genel Sekreteri Doç. Dr. Nihat Alayoğlu'na hayırlı olsun ziyaretinde bulunuldu.



## KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ'Nİ ZİYARET ETTİK

**İGiAD** Anadolu Komisyonu olarak Kocaeli Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Abdullah Kahraman ve İlahiyat Fakültesi Siyer-i Nebi İslam Tarihi Bölümü Öğretim üyesi Yrd. Doç. Dr. Abdulkadir Macit hocalarımızı dekanlık makamında ziyaret ettik.

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

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

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







# Üyelerimiz piknikte buluştu

**İGiAD** üyeleri, her yılın yaz aylarında, İGiAD Teşkilatlanma Komisyonu tarafından düzenlenen piknik organizasyonu ile bir araya geliyor.

Bu yılki piknik programı, geçmiş yıllarda olduğu gibi İsaklı köyünde bulunan özel bir piknik alanında gerçekleşti. 13 Mayıs tarihinde gerçekleşen etkinlik, birbirinden neşeli görüntülere sahne oldu.

Piknik programı sabah saat 09.00'da kahvaltı ile başladı. Kahvaltı sonrası animatörler eşliğinde çocuklar ve yetişkin-

ler sportif etkinliklerde bulundu. İGiAD Başkanı Ayhan Karahan, İGiAD Başkan Yardımcısı/Teşkilatlanma Komisyonu Başkanı Hüseyin Dinçel ve Piknik Komite Başkanı Sinan Şahin tarafından çocuklara birbirinden güzel hediyeler dağıtıldı. Ardından program, öğle yemeği ile devam etti.

Yemekten sonra çocuklar, bayanlar ve erkekler için hazırlanmış etkinlikler ve yarışmalara kaldığı yerden devam edildi.

Coşkulu ve güzel geçen İGiAD pikniği 17.00 sularında son buldu.



## ÜYELERİMİZ RAMAZAN BAYRAMINDA BİR ARADAYDILAR

**HER** yıl geleneksel olarak tertip edilen İGİAD Bayramlaşma Programı, Ramazan Bayramı'nın 3. günü Süleymaniye Camii'nde sabah namazının ardından gerçekleşti. İGİAD ve İGİAD Gençlik Kurulu'nun ortak katılımıyla çok sıcak bir atmosferde gerçekleştirilen Bayramlaşma Programı, sabah namazının kılınmasının ardından şeker ikramı ve tanışma konuşmalarıyla devam etti.

İkramın ardından İGİAD Üyesi Musa Biçkiöğlü Bey, İstanbul'un güzide camilerinden biri olan Süleymaniye Camii hakkında bilgiler sundu.



## İGİAD ÜYELERİ PERTEVİNİYAL VALİDE SULTAN CAMİİ'NDE BAYRAMLAŞTI

**GELENEKSEL** olarak tertip edilen İGİAD Bayramlaşma Programı, Kurban Bayramı'nın 3. günü Pertevniyal Valide Sultan Camii'nde sabah namazının ardından gerçekleşti. İGİAD ve İGİAD Gençlik Kurulu'nun ortak katılımıyla çok sıcak bir atmosferde gerçekleştirilen Bayramlaşma Programı, sabah namazının kılınmasının ardından şeker ikramı ve tanışma konuşmalarıyla devam etti.

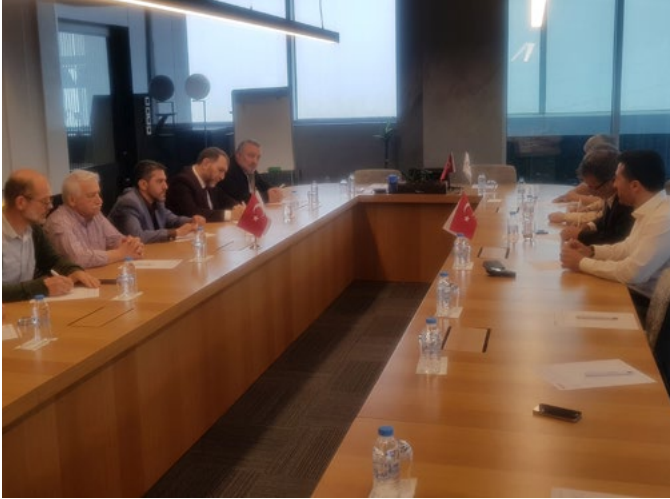
Katılımcılar daha sonra sabah kahvaltılarını yapmak üzere Fatih'te güzel bir atmosfere sahip mekânda çorbalarını yudumladılar. Bayramın özüne uygun olarak katılımcıların sohbet edip, muhabbetlerini artırdığı kahvaltıdan sonra bu anlamlı ve güzel program nihayete erdi.



## ESKİ VE MEVCUT YÖNETİM KURULU ÜYELERİ KAHVALTILI TOPLANTIDA BİR ARAYA GELDİ

**YILDA** bir defa gerçekleşen İGiAD eski ve mevcut Yönetim Kurulu toplantısı, 27 Haziran 2018 Çarşamba günü Yönetim Kurulu üyesi Hasan Murat Bezirci Bey'in ev sahipliğinde Şazeli Florya'da gerçekleşti.

Katılımın yoğun olduğu toplantı, gündeme dair değerlendirmeler ve alınan kararlar ile sona erdi.



**Teşkilatlanma Komisyonu faaliyetleri kapsamında bölgesel istişare toplantılarında buluştuk.**

## YENİ ÜYELERİMİZ



**CİHAN İNCE**

ICA Mühendislik İnş. Taah. Tic. A.Ş.



**ŞÜKRÜ DİNÇER**

SanMak. A.Ş



**İBRAHİM YÜCE**

Lemonera Gıda San. ve Tic. Ltd. Şti.



**GÖKHAN ÇAKIR**

Hemdem Girişim Ltd. Şti

## ONUR KARACA İLE BOĞA STEAKHOUSE'U KONUŞTUK

# Misafirlerimize en iyi hizmeti sunma çabamızdayız

Üyelerimizden Onur Karaca ile Kağıthane'de hizmet veren nezih mekan Boğa Steakhouse hakkında konuştuk.

## Onur Bey Boğa ne zaman kuruldu?

Boğa Steakhouse, 2015 yılının ağustos ayında kapılarını müşterilerine açtı... 150 kişi kapasiteli mekanımızda 30'a yakın personelimiz ile hizmet veriyoruz. Misafirlerimizin keyifli vakit geçirmesi için elinden gelenin fazlasını yapan çalışkan bir takımız. Özellikle de bütün hijyen, sağlık ve güvenlik kurallarını üst düzeyde tutmaya özen gösteren bir firmayız.

## Boğa Steakhouse nasıl bir mekan, tarif eder misiniz?

Boğa Steakhouse olarak gelen misafirlerimizin konforu bizim için önceliklidir. Araçlarını teslim edip mekanımızdan ayrılana kadar, her biri için ayrı ayrı ilgilenir ve memnun ayrılmaları için çok özen göstermeye dikkat ederiz. Aile, iş yemekleri ve özel günleriniz için rahatlıkla tercih edebileceğiniz bir mekandır.

## Peki gelen misafirler Boğa da ne yemeli?

Biz burada gelen misafirlerimize öncelikle nasıl bir et sevdiğini öğrenmeye çalışırız. Bizce kritik nokta budur! Sordüğümüz basit bir kaç soru ile misafirlerimizin nasıl bir et sevdiğini tespit eder,



onları doğru ürüne yönlendiririz. Son olarak misafirlerimizin etin nasıl pişmiş istediğini öğrenerek, damak tadına en uygun servisi yapmaya çalışırız.

## Onur Bey etlerimiz helal kesim midir?

Hassas olduğumuz konulardan biri de budur. Bütün etlerimizin, sağlık ve hijyen sertifikasının yanında helal kesim belgeleri de mevcuttur. Misafirlerimiz gönül rahatlığı ile gelebilir.

## Bir de duyduğum kadarıyla tatlılarınız çok meşhur?

Evet, Boğa'da tatlılarımıza ayrı bir özen gösteriyoruz. Tatlı konusunda sırrımız seçtiğimiz ürünü yöresinden en iyi koşullarda temin etmek. Örneğin; baklavamız Antep'ten günlük olarak gelir.

Çok özel bir katmerimiz var. Ve son olarak Aydın yöresinden rende kabak tatlısı getiriyoruz ki Boğa'ya gelen misafirlerimizin favori tatlısı budur.

## Boğa'nın başka şubeleri olacak mı?

Açıkçası bu soru bize çok geliyor... Ama fikrimiz bu konuda çok net; başka şube düşünmüyoruz. Çünkü yaptığımız araştırmalarda bu konseptte şubeleşmek lezzeti kaliteyi ve hizmeti düşürüyor. O yüzden bu konsepti tek şube olarak uzun yıllar devam ettirmeyi düşünüyoruz.

## Son soru olarak Onur bey, İGİAD üyelerinin Boğa'da bir ayrıcalığı olacak mı?

Tabi ki üyesi olduğum derneğe bir ayrıcalık tanıdık. İGİAD üyelerimize %10 indirim uyguluyoruz.

Gürsel Mah. İmrahor Cad. No:19 Kağıthane  
Rezervasyon: 0212 295 11 51



# Krizin **insani ve ahlaki** boyutu

**AYHAN KARAHAN**

İGİAD YÖNETİM KURULU BAŞKANI

İş adamının, işindeki en büyük sermayesi, güven ve itibarı, iş ehliyeti ve liyakati ile işinin kendisine emanet edildiği bilinci ile işine sahip çıkma inancıdır. İş adamı, işini bir başkasına zarar verebilecek boyuta getirmez, taşıyamayacağı risklerin altına girmez.

**HER** yaşanan krizin altında; saklı olan iş ahlakından, erdemli ve dürüst olmaktan yoksun: insani boyuttan uzak olan tutum ve davranışları aramalıyız. Krizler, karakterlerimizi, ticarete gösterdiğimiz iyi veya kötü davranışlarımızı, iş yapış tarzımızı ve iş tecrübemizi ortaya çıkarmaktadır. İşimiz bir nevi aynamız olmaktadır. İş yapış tarzımız ve davranışlarımız, aynadaki görüntümüz olmaktadır. Aynaya bakmak istersek, yaptıklarımızı görürüz. Herkes, güzel veya çirkin görüntüsünü aynaya bakarsa görebilir. Aynaya bakarak kendimizle yüzleşelim ve öz eleştirimizi; iç muhasebemizi yaparak hatalarımızdan uzaklaşalım.

Krizle birlikte ekonomi dibe vurmakta ve 'dipteyiz' denmektedir. Krizler, bizleri ekonomik açıdan dibe yaklaştırdıkça hem iş ahlakımız hem de insani ve ticari ilişkilerimiz dip yapmaktadır. Krizler, iyinin ve

kötünün birbirinden ayırt edileceği günlerdir. İyiler de kriz anlarında varlığını kaybedebilir, darlık içine düşebilir, ekonomik olarak kayba uğrayabilir, işini kaybedebilirler. Asıl olan; bu gibi durumlarda yani darlık zamanlarında da iyi halin devam ettirebilmesidir. İşte karşılaşılan sıkıntılarda bir başkasına sıkıntı yaşatılmamasıdır, iş kaybedilse de onurun, güven ve itibarın kaybedilmemesidir. Kaybedilen iş yeniden kurulabilir ama kaybedilen itibar yeniden kazanılmaz. Bize düşen, başladığımız veya neticelendireceğimiz her işte doğruluk üzere olmak, samimi ve içten davranmak ve değerlerimizi muhafaza etmektir.

İş adamının, işindeki en büyük sermayesi, güven ve itibarı, iş ehliyeti ve liyakati ile işinin kendisine emanet edildiği bilinci ile işine sahip çıkma inancıdır. İş adamı, işini bir başkasına zarar verebilecek boyu-

ta getirmez, taşıyamayacağı risklerin altına girmez. Yatırımlarını, borçlanma ve stok durumunu, öz kaynağına ödeyebileceği borçlanma durumuna göre belirler. Karşılaştığı sıkıntılarda iş ahlakına, güven ve itibarına zarar verebilecek tutum ve davranışlardan uzak durur. Kriz dönemlerinde, yarığında ilk kurtarılacak malzeme gibi korumamız, kurtarmamız gereken şey, işimizde güven ve itibarımızdır.

## **KRİZLER DAYANIŞMA GÜNLERİDİR**

Bugüne kadar yaptığımız işlerde, muhataplarımızda güven ve itibar bıraktıysak, bunun neticesinde birbirimize güvenir ve inanırsak, sıkıntılı günlerde birbirimize nefes alacak kadar zaman tanıyabilirsek, dayanışma içinde krizleri daha az zamanda, daha az hasarla ve hızla aşarız. Krizlerde can simidimiz, özenle korumaya çalıştığımız iş ahlakımız, güven ve itibarımız olacaktır. Sıkıntılı anlarımızda imdadımıza bu erdemlerimiz yetişecektir.

Kriz döneminde iş adamımız kısa, orta ve uzun vadede tedbirlerini almalı, işinin gereği olan 'acil eylem planı'nı yapmalıdır. Kendini, sürekli kriz söyleminden ve bunun psikolojik baskısından ve bu tür ortamlardan uzak tutmalıdır. Her şeye kendisinin gücünün yetmeyeceği, kendi iradesinin tek başına yeterli olmayacağı,



hayatın doğal akışı içinde seyredeceği, ulaşmak istediği varlığa veya düşmesinden korktuğu darlığa tek başına kendisinin hükmedemeyeceği inancıyla hayata bakmalıdır.

Krizin bütün dünyayı sardığı bir dönemde, varlığın da darlığın da, kazanmanın da kaybetmenin de, hayatın doğal akışı içinde yaşanabileceği gerçeğini kabullenmeli, yaşamın kendisinin bir imtihan olduğu realitesine dayanarak krizle birlikte yaşamayı kanıksamalıyız. Her yaşanan zorluğun sonunda mutlaka kolaylığın geleceğine inanmalıyız. Krizin her şeyin sonu olmadığı, sonlandırmanın ve yeniden başlatmanın biz olmadığımız gerçeğini bilmeliyiz. Rızık, ekmek, emek, bereket, hak, hakkaniyet, siftah, nasip gibi iş terimlerine yüklediğimiz anlamları yeniden hatırlamalı ve bunların üzerinde düşünmeliyiz.

Krizler uzun sürse de, etkilerini

Krizden çıkış yollarını ararken, kaybettiğimiz değerleri yeniden kazanmanın yollarını da aramalıyız. İş adamının iş ahlakını, güven ve itibarını yeniden zirveye taşımalıyız.

bizzat yaşasak da, kendimizi kriz ekonomisinden kurtarıp kanaat ekonomisine geçmeliyiz. Yaptığımız işe, kazancımıza, bulunduğumuz şartlara kanaat etmeliyiz. Sıkıntıları hafifletmek, daha fazlasını elde edebilmek için hırsla kapılmadan daha çok çalışmalıyız. İşimize olan inancımızı ve azmimizi kaybetmemeliyiz. Har-

camalarımızda ölçülü ve kanaatkâr olmalıyız. Gerektiğinde azla yetinebilmeyi, aza da kanaat etmeyi, bu şekilde de mutlu olmayı başarabilmeliyiz.

Krizden çıkış yollarını ararken, kaybettiğimiz değerleri yeniden kazanmanın yollarını da aramalıyız. İş adamının iş ahlakını, güven ve itibarını yeniden zirveye taşımalıyız. İşimizdeki güven ve itibarımızın, iş ahlakımızın, kaybettiğimiz pazarlardan daha mühim olduğunu; pazar kaybedişimizin nedenlerinin başında, değerlerimizi kaybettiğimiz gerçeğinin geldiğini unutmamalıyız.

Krizin sarsıntılarını yoğun yaşadığımız bu günlerde yeniden ayağa kalkalım, yaralarımızı saralım, birbirimize yardımcı olalım; iş ahlakının, güven ve itibarın yeniden tesis edileceği, bereketli ve güzel işlerimizin zirve yapacağı Türkiye için 'Ya Nasip' diyelim...



## WUSHU KUNG FU TÜRKİYE ŞAMPİYONU MECİT KOÇ:

# Spor; inanç, disiplin, sabır ve ahlaktır

Spor salonumuzun girişinde de yazdığı gibi "Spor, inanç, itaat, sabır, disiplin ve ahlaktır." Sporda başarının formülü de budur. İyi bir sporcu, aynı zamanda ahlaklı bir kişidir veya öyle olmak zorundadır.



### Öncelikle sizi tanıyabilir miyiz?

#### Kimdir Mecit Koç?

Malatya merkeze bağlı Kamışlar köyü 1977 yılı doğumluyum. İlkokulu Malatya'da, ortaokul ve liseyi İstanbul'da bitirdim. 1987 yılında ailece İstanbul'a taşındık. Evliyim, iki kız iki de erkek olmak üzere dört çocuğum var. Şu an antrenörlüğün yanı sıra Yüzyıl Akademi Spor Kulübü'nü işletmekteyim.

#### Spora olan bu tutkunuzun sebebi ne ve ne zaman başladı?

Savunma sporlarıyla ilk tanışmam, 1989 senesinde bir spor salonunda ol-

du. İlk görüşte aşk gibi bir şeydi bu. Bu spora olan ilgim o günden beri eksilmeden devam etmektedir. O günlerde sosyal medya yoktu ancak sinemalarda popüler dövüş sanatçıları yakından takip ederdik. Bruce Lee, Jackie Chan gibi sanatçıları o yaşların verdiği heyecanla izlerdik.

#### Spordaki profesyonel hayatınız nasıl başladı?

1995 yılına kadar spor salonunda çalışmaya devam ettim. 1996 yılında Kung Fu'da Türkiye şampiyonu oldum. Bunun üzerine uluslararası yarışmalara katılma-

ya hak kazandım. Yine aynı yıl İsviçre'de düzenlenen dünya şampiyonasına katıldım ve gençler kategorisinde dünya üçüncüsü oldum. İsviçre'den döndükten sonra bir taraftan müsabıklığa diğer taraftan da spor salonu işletmeye başladım. 2000 yılından sonra müsabıklığı bıraktım, antrenörlük belgesi alarak antrenörlüğe başladım, sporcu yetiştirmeye devam ettim. Böylece sporculuk hayatımı noktalarıp antrenörlük hayatıma başlamış oldum.

#### Antrenörlük hayatında ne tür faaliyetlerde bulundunuz?

2011 yılında Ankara'da 88 ülkenin katıldığı dünya şampiyonası yapıldı. Bu şampiyonada milli takım antrenörlüğüne seçildim. Bu dönemden sonra hem Federasyonla hem de Bakanlıkla daha yoğun ve aktif bir ilişkimiz gelişti. Bu görev, hareketli ve sürekli aktif olmayı gerektiriyor. Bu zamana kadar antrenör olarak dünya, Avrupa, Balkan şampiyonalarına katılıyor, kamplara gidiyorum. Aynı zamanda bu sporun İstanbul İl Hakem Kurulu Başkanlığını da yapıyorum. İstanbul'da yapılan bütün faaliyetleri organize ediyorum. 2018 yılında Fas'ta yapılan Akdeniz Şampiyonası ile Moskova'da yapılan Avrupa Şampiyonası'na katıldım.

#### Yaptığınız savunma sporunun özel bir adı var mı?

Yaptığımız sporun adı, Wushu Kung Fu. Bütün dünyada Wushu adı altında

yapılan bir spordur. Bu sporun Türkiye'de Federasyon kurulmadan önceki ismi Kung Fu'ydu, ancak 1999 yılında Federasyon kurulduktan sonra Wushu Kung Fu adını aldı.

### **Wushu Kung Fu'nun diğer savunma sporlarından, örneğin karate veya taekwondo'dan farkı nedir?**

Savunma sporları temelde dövüş ve gösteri diye iki kategoriye ayrılır. Gösteri sporlarında kol ve bacak hareketlerinin yanı sıra kılıç, mızrak ve sopanın kullanımını içeren teknikler de kullanılmaktadır. Gösteri bölümü kendi içerisinde 11 alt bölüme ayrılmaktadır. Dövüş kategorisinde ise tekme, yumruk, rakibi ringden dışarı atma gibi hareketler bulunmaktadır. Wushu Kung Fu'da diğer savunma sporlarına ait hareketleri görmek mümkündür. Bu anlamda diğer sporlara göre daha geniş bir teknik yelpazeye sahiptir.

### **Herkes bu sporu yapabilir mi? Veya kimler iyi sporcu olur?**

Herkes bu sporu en azından amatörce yapabilir ama profesyonelce yapmak için birtakım özellikler gerekir. İyi bir sporcu için fiziki anatominin uygun olması lazım. Örneğin aşırı ve toplu kaslı olanlar yerine uzun kaslı olanlar daha başarılıdır. Çünkü toplu kasa sahip olanlar çabuk yoruluyorlar. Buraya spor yapmak için gelenleri biriki seans gözlemleyerek profesyonel olup olamayacağını kendisine söylüyoruz.

### **Savunma sporlarının belli bir felsefesi, ahlak anlayışı veya mistik bir boyutu var mı?**

Spor salonumuzun girişinde de yazdığı gibi "Spor; inanç, itaat, sabır, disiplin ve ahlaklıdır." Sporda başarının formülü de budur. İyi bir sporcu, aynı zamanda ahlaklı bir kişidir veya öyle olmak zorundadır. Pek çok meslekte olduğu gibi başarının yolu; inanmaktan, sabırlı ol-



maktan, disiplini elden bırakmamaktan ve her zaman için ahlaki kurallara riayet etmekten geçer. Çinliler bu sporu tedavi amacıyla da yapmaktadırlar. Wushu'nun Tai-Chi stilini Çinliler her sabah, dinlenmek amacıyla yaparlar. Biz nasıl sabah namazını kıldıktan sonra işimize gidiyorsak onlar da Tai-Chi'yi yaptıktan sonra işlerine giderler. Bu spor, zihni zinde tutuyor, kişiyi rahatlatıyor, âdeta tedavi ediyor. Pek çok insan bu sporları sadece bir dövüş sanatı olarak biliyor ama gerçekte bir savunma sanatıdır. Ben 30 senedir bu sporu yapıyorum ama bir gün olsun kavga etmedim.

**Hatta bazı aileler içe kapanık, duygun, çekingen çocuklarını dışa dönük olsun, sosyalleşsin, hatta kavga etmeyi öğreysin diye gönderebiliyorlar.**

Evet, bazı ailelerde böyle bir beklenti

var ancak bu beklentinin tashih edilmesi gerekir. Yani spor yapan çocuklar elbette daha aktif olmayı, sosyalleşmeyi öğreniyor, fiziken daha dinamik oluyorlar ama burada dövüş yapmayı değil kendini savunmayı öğretiyoruz. Bunun yanında fiziksel ve ahlaki gelişmeyi de teşvik ediyoruz. Bu sayede çocukların özgüveni artıyor, psikolojik olarak kendilerini daha iyi hissediyorlar. Özgüven, çocukları kavgaya itmez, bilakis onların kavgadan uzaklaşmalarını sağlar. Çünkü bu kadar emek vererek öğrenilen bir spor, kişiyi asosyal davranışlardan uzaklaştırır.

**Şimdiki savunma bakanlıklarının ismi, eskiden savaş bakanlığıydı. Savaş ismi itici gelince ve hümanizm dalgası esmeye başlayınca savunma bakanlığına dönüştürüldü. Bu sebeple savunma denildiğinde ak-**



**la kaçınılmaz olarak savaş geliyor. Burada da savunma sporları denince akla ister istemez kavga, dövüş gelebiliyor.**

Evet böyle çağrışımları var ama işin derinliğine, tarihine, felsefesine inince hiç de öyle olmadığı anlaşılıyor. Tabii işin gerçekten savunma anlamında bir boyutu da var elbette. Ama sadece bu boyuttan ibaret göremeyiz. Örneğin birçok aile, çocuklarındaki olumlu gelişme üzerine bizi arayarak teşekkür etti, çünkü içe kapanık, çekingen çocuklarının kişiliklerinin geliştiğini, daha sosyal ve özgüvenli olduklarını gördüler.

**Savunma sporları genellikle Japonya ve Çin'in milli sporu olarak bilinir. Diğer ülkelerin bu spordaki payı veya yeri nedir?**

Evet, Wushu Kung Fu'nun kaynağı Çin'dir. Dolayısıyla Çin'in milli sporları arasında yer alır. Bu sporun yaklaşık 5

manında genelde birinci Çin, ikinci İran, üçüncü Rusya. Bu üçlü, sıralamayı kimseye kaptırmaz.

**Çin'i anlarım, ama İran ve Rusya'nın bu kadar önde olmasının nedeni ne?**

Çinlileri sadece İranlılar yenebiliyor. Wushu'da neredeyse Çinlilerin tek rakibi İran. Son zamanlarda Amerikalılar atağa kalktı. Çin'den sporcular ve antrenörler transfer ederek bu spor dalında kayda değer ilerlemeler kaydettiler. Amerika adına yarışmaya katılanların yüzde 90'ının Çin kökenli olduğunu söyleyebilirim.

**Türkiye'de spora yeterince önem veriliyor mu? Spor Bakanlığı'nın veya Federasyon'un desteği ne düzeyde?**

Yeterince destek verildiğini söyleyemem. Çeşitli yetkililerin zaman zaman açıklama yaptığını duyarız, "Gençleri kötü alışkanlıklardan kurtarmamız, spor gibi olumlu alışkanlıklara teşvik etmemiz gere-

**Peki, resmî kurumların bu tür spor salonlarına yönelik bir desteği var mı?**

Maalesef yok. Uzun yıllardır spor camiasının içerisindeyim ve gördüğüm şu ki başarılı sporcular bu tür spor salonlarından çıkıyor. Yani bu salonlar, bir nevi milli takım kadrolarının altyapısıdır. Belediyelerin veya Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin salonları da var ancak özel sektöre ait salonlardan daha verimli sonuçlar elde ediliyor. Çünkü buralarda özel ilgi var, dostane yakınlıklar kuruluyor; "salla başını al maaşını" anlayışı buralarda yok. Türkiye sporda dünya liginde daha üst sıralara çıkmak istiyorsa bu tür spor salonlarıyla kamu kurumlarının daha yakın bir iş birliği içerisinde olması gerekir. Sektör bugün kendi hâline bırakılmış durumda. Hatta iş, "gölge etme, başka ihsan istemez" noktasına geldi. Yardım etmemenin ötesinde ayak bağı da olabiliyorlar.

**Son olarak, sporcu olmak isteyen veya bu alanda yeteneği olduğunu düşünenlere ve aynı zamanda anne-babalara ne tavsiye edersiniz?**

Ailelerin çocuklarını bir spor dalına yönlendirmelerini acizane tavsiye ediyorum. Bu dalın Wushu olması gerekmiyor; yüzme, basketbol, atletizm, hepsi olabilir. Herhangi bir sporla sürekli iştigal etmek, çocuğun fiziksel ve ruhsal gelişimine katkı sağlayacaktır. Bugün boşluğa düşen gençlerin ne tür kötü alışkanlıklar edindiklerini hepimiz biliyoruz. Sporla meşgul olmak, bu tür kötü alışkanlıklar edinmelerini de önleyecektir. Cep telefonu, atari, sosyal medya çıktıktan sonra asosyallik artmaya başladı. Sporla ilgilenmek, sosyalleşmeyi de sağlayacaktır.

**Mecit Bey, yaptığınız açıklamalar için teşekkür ediyorum.**

Ben teşekkür ederim.

.....

**Uzun yıllardır spor camiasının içerisindeyim ve gördüğüm şu ki başarılı sporcular bu tür spor salonlarından çıkıyor. Yani bu salonlar, bir nevi milli takım kadrolarının altyapısıdır. Türkiye sporda dünya liginde daha üst sıralara çıkmak istiyorsa bu tür spor salonlarıyla kamu kurumlarının daha yakın bir iş birliği içerisinde olması gerekir.**

.....

bin yıllık bir geçmişi var. Ancak bugün dünyanın hemen hemen her ülkesinde yapılmaktadır. Az önce bahsettiğim gibi Türkiye'de yapılan şampiyonaya 88 ülkeden katılım oldu.

**Atletizm veya futbol gibi uluslararası yarışmalarda genelde beklenenin altında skorlar alıyoruz. Savunma sporlarındaki durumumuz ne?**

Savunma sporlarında dünyada ilk 10'un içerisinde olduğumuzu söyleyebilirim. Wushu Kung Fu'da dünya klas-

kir" diye. Ancak iş uygulamaya geldiğinde somut adımları yeterince göremiyoruz.

**Mesela somut olarak neler bekliyorsunuz?**

Örneğin Bağcılar'da 19-21 Kasım'da İstanbul şampiyonası düzenlenecek. Bu şampiyonaya bir sağlık ekibi tahsis edilebilmesi için bin dereden su getirmek gerekiyor. Bir-iki bin kişinin katılacağı devasa bir organizasyona bir ambulans, iki sağlık görevlisi ayarlamakta bile zorlanıyoruz.

# BEBETO

## CoolBeans

### EN COOL ŞEKER!







## Hızlı ve Kaliteli Hizmet

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



KATALOG

AFİŞ BROŞÜR

INSERT

DERGİ KLASÖR

ÇANTA

AJANDA TAKVİM

BLOKNOT

MATBUU

EVRAKLAR

SÜREKLİ FORM

FATURA

İRSALİYELİ FATURA  
SEVK İRSALİYESİ

DERNEK MAKBUZLARI

VE CİTLİ İŞLERİNİZ

🏠 Litros Yolu 2. Matbaacılar Sitesi

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

[www.akabeform.com.tr](http://www.akabeform.com.tr) - [info@akabeform.com.tr](mailto:info@akabeform.com.tr)

☎ 0212 544 96 05-09

📠 0212 544 96 87