FELSEFİ YAKLAŞIMLA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ



ERDEM ŞENEROĞLU

TEMMUZ- 2025

Erdem Şeneroğlu

Felsefi Yaklaşımla İş Salığı ve Güvenliği

2025Temmuz, İzmir

Bu çalışma, iş sağlığı ve güvenliği kavramını yalnızca pratik uygulamaların değil, insanın etik sorumluluğu, varoluşsal değeri ve kamusal aklın bir gereği olarak ele alır. Antik Yunan'dan Heidegger'e, Hobbes'tan günümüz etik teorilerine kadar uzanan düşünce çizgisinde, çalışma yaşamının güvenliği bir "varlıkla karşılaşma" biçimi olarak değerlendirilmiştir. Çalışan birey yalnızca üretim sürecinin bir aracı değil, kendi amaçlarını taşıyan bir varlıktır. Bu bağlamda İSG, teknik önlemler kadar, insan onuruna ve yaşam hakkına saygının da bir göstergesidir. Felsefi yaklaşımla, güvenli bir çalışma ortamı yaratmak yalnızca kazaları önleme değil, aynı zamanda adil, saygın ve anlamlı bir iş yaşamı inşa etme iradesidir.

Bu eserin yayın hakları Erdem Şeneroğlu aittir. Her hakkı saklıdır. Tanıtım için yapılacak kısa alıntılar dışında yayıncının yazılı izni olmaksızın hiçbir yolla çoğaltılamaz.

İÇİNDEKİLER

Giriş say., 3,4

Bölüm 1

Genel İş Sağlığı ve Güvenliği… say, 4

Çalışma hayatında oluşturulan kurallar, say, 4- 11

İş Sağlığı ve Güvenliği 'in de tarihsel gelişim, say, 11- 15

Bölüm 2… say, 15- 16

Felsefi Yaklaşımla İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmaları, say, 15, 18

Felsefi Yaklaşımla İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulum Planlaması, say. 18

İnsan Nedir?, . 18- 20

Düşünce ve Düşünme Nedir? Farkı Nedir?, say.20- 22

Düşünme Nedir? , say, 22- 26

Düşünen Toplumsal Eğitim, say, 26- 33

Düşünmeyi Öğrenmede Soru Sormanın Anlamı Nedir? Say, 33- 34

Bilgi Nedir? Nasıl Öğreniriz? Say, 34- 38

Ne ve Neyi Bilebilirim? Say, 38- 40

Bilgi Güçtür, say, 40- 43

Akıl Nedir? Düşünceden Farkı Nedir? Say, 43- 45

Aklın Yönetim Kuralları, say, 45- 50

Zihin ve Bilinç, Merak ve Algılama, say, 50- 53

Mantık Nedir? Say, 53- 54

Kültürel Etkiler, say, 54- 56

Örgüt Kültürü, say, 56- 57

İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kuruluş Kültürü ve Güvenlik Kültürü, say, 57- 62

İSG Alanında Yaşam Boyu Öğrenme ve Eğitim, say, 62- 65

Gestalt Kuramı, say, 65

İşletmelerde Gestalt Kuramının eğitimde nasıl kullanılabiliriz? Say, 65, 69

Yönetim Sistemi ve Yönetici, say…. 69, 73

Küreselleşme ve Bilgi Çağı Çerçevesinde Gelişen ve Öne Çıkan Uygulamalar, say, 73- 74

Plan ve planlama, say, 74- 76

Stratejik Düşünme, Stratejik Planlama ve Adımları, say, 76- 79

Stratejik Planlamanın temel aşamaları nelerdir? Say, 79- 82

Standart ve Standardizasyon, say, 82- 84

İş Sağlığı ve Güvenliği, Planlama Adımları say, 84- 85

İş Sağlığı ve Güvenliği Programı Geliştirme, say, 85- 86

Kuruluşlarda Oluşabilecek Problemlerin Çözümlenmesi, say, 86-87

Problem Çözme, Kök Neden Çözümlemesi, say, 87- 90

SCAT (Systematic Cause Analysis Technique) sistemi say, 90- 95

Bölüm-3

Kuruluşta Sistem Kurulumu say, 95- 96

Politikalar, Prosedürler, Talimatlar, Formlar ve 6S Endüstriyel Disiplin, say, 96- 98

Talimatlar, say, 98- 99

Form ve Kullanımı, say, 98- 100

6S Endüstriyel Disiplin, say, 100- 102

Risk nedir? Neye Risk veya Riskli Diyebiliriz? Risk Değerlendirmesi Nedir? Say, 102- 107

İç Denetim, say, 107- 110

Sonuç, say, 110- 113

Kaynakça, say, 113- 117

Giriş

"Nasıl göreceğinizi öğrenirseniz, her şeyin birbiri ile nasıl bağlantılı olduğunu anlayacaksınız."
Leonardo da Vinci [01]

Yazılı tarih ve insanlığın, yeryüzü gezegenin de yaşama ve farklılığından beri sorgulamaktan bıkmadan düşündüğü varlık mücadelesiyle devam etmiştir.

Büyük patlama, evrenin en eski 13,8 milyar yıl önce tekillik noktası *(bir süreçle sonsuz küçüklük ve sıcaklıkta bir enerji topun)* denilen bir noktadan, saniyenin akıl almaz kesirleri içinde gerçekleşen *('şişme' süreciyle ışık hızının üzerinde bir hızla)* genişlediğini bilim dünyasında kabul varsayan evrenin, evrimi kuramı ve geniş şekilde kabul gören kozmolojik modeldir.

"Evrenin yaşı ile, ışık hızını çarparak yapılan hesaplar da gözlemlenebilir evrenin yarıçapı 46 milyar ışık yılı. Gözlemlenebilir evrende bulunan 2 trilyon galaksi, yaklaşık 10^{22} yıldız (1 septilyon) yıldız ve tüm gökcisimleri arasında kalan hidrojen ve helyumdan oluşan gaz bulutları, evrenin sadece ve sadece normal maddeden oluşan yüzde 4,9'unu meydana getirdiği üzerinde büyük çoğunluğun kabullenmesi, bildiğimiz bir gerçektir.

Yaklaşık 30 yıl öncesine kadar gökbilimciler, Pisagor'un evren için kullandığı kozmos, görebildiğimiz ve algıladığımız nesleler ki ağaçlar, kayalar, insanı da meydana getiren, gökbilim ve evrenbilim de baryonik karanlık madde, baryonlardan oluşan karanlık madde olan, "baryonik" maddeden, yani "normal" maddeden, meydana geldiğini düşünüyorlardı. Artık evrenin belirlenemeyen bir madde; elektron, proton, nötronlardan farklı, başka bir madde ile dolu olduğu biliniyor ve bizlere anlatıyorlar.

NASA tarafından 2010 yılında, büyük patlamadan geriye kalan, kozmik mikrodalga arka plan ışımasını ölçmek için, uzaya yollanmış bir uydu. Wilkinson Mikrodalga Düzensizlik Sondası ve daha sonra Avrupa Uzay Ajansı'nın (ESA) Planck uydu teleskobuyla yapılan gözlemlerle desteklenen verilere göre, evrenin yalnızca yüzde 4,9'u atomlardan oluşan yıldızlar, gezegenler, asteroid, kuyrukluyıldızlar ve diğer gökcisimlerini meydan getiren normal maddeden oluşur.

Avrupa Uzay Ajans'ın bilim adamlarından Jan Tauber bulguların şaşırtıcı olduğunu, Büyük Patlama teorisi geçerliliğini koruyor ama genişleme kavramı Planck'ın gönderdiği verilerle yeniden sorgulanabilir demekte.

Günümüz bilim dünyasının ciddî bir saplantısı, her şeyin kaynağının madde veya onun eşdeğeri enerji olduğu ön kabulüdür. Bu da günümüzün, belki de daha sonraki yıllarda tartışılacak kavramlar olarak da devam edecektir. Evrenin büyük patlama öncesi madde-enerjisinin kaynağı gibi, bu katmanların kaynağı tartışmaları da felsefe ve teolojiye bırakmalıyız diye düşünmeliyiz.

İlk çağlarda beslenme, suya erişim, barınma gibi temel ihtiyaçların sağlanması çerçevesinde kurulan kişisel güvenlik algısı, ilerleyen süreçte insanların birlikte yaşamaya başlamasıyla beraber, farklı bir boyuta kavuşarak toplumsal güvenlik ihtiyacı şeklinde genişledi. İlk Çağ'da yaşamın temel ihtiyaçlarına kavuşma isteği doğrultusunda güvenliğini sağlamak amacıyla çeşitli önlemler alınmıştı. İnsanların ortak kurallar ve çıkarlar etrafında yaşamasıyla birlikte tehdit olgusu değişti ve buna bağlı olarak da güvenlik algısı çeşitlendi. Süreç içinde devletler güvenliği sağlayan baş aktör olurken, güvenlik

olgusunun günümüzde karşılaşılan tehditler karşısındaki konumu ancak 20. ile 21. yüzyıl sonrası dönemde ortaya çıkan yeni güvenlik yaklaşımlarıyla temellendirilirmiştir.

Yazının bulunması, tarım ve ticaret, imparatorluk ve şehir devletleri, İnançların gelişmesi, sınıfsal ayrımlar, felsefe ve bilimin gelişmesi, insanlığın dünyayı keşfetme, hayatlarını düzenleme ve uygarlıklar inşa etme çabaları gösterdiği bir dönemdir. Başta insanlar olmak üzere devlet, toplum, çevre, canlılar ve doğal kaynakların güvenliğinin de göz önüne alınması amaçlandı. Bugün küresel ısınmadan, salgın hastalıklara, enerji arzından doğal afetlere kadar güvenlik, çok geniş bir alanda ihtiyaçlar piramidinin en tepesinde yerini bulmaya başladı. Güvenlik kelimesinin evrimi nasıl gerçekleşti? Sorusunda; "Güvenlik" kelimesinin evrimi, farklı alanlarda ve farklı dönemlerde ortaya çıkan ihtiyaçlar ve teknolojik gelişmelerle şekillenmiştir. Güvenlik kavramının bazı önemli aşamaları: Fiziksel Güvenlik, Bilgisayar Güvenliği, İnternet Çağı, Dijital Güvenlik ve Bileşim Güvenliği tehditleri, kısaca **"Güvenlik"** kelimesi, zaman içinde fiziksel, dijital ve kişisel alanlarda farklı anlamlar kazanmıştır.

Hayatımızın merkezine yerleşen "sağlık, güvenlik, tehlike ve risk" gibi kelimelerin ne anlam ifade ettiğini ve hangi amaçla kullanılması, insanların özel hayatlarında ve çalıştıkları kuruluşlarda farklılıklar içererek geliştirilmesi yolunu açmıştır.

Bölüm 1

Genel İş Sağlığı ve Güvenliği

Yeni bir toplum kurma düşüncesinin gelişmesi, antik dönem toplum düzeninin, gelişen üretim ilişkileri önünde engel oluşturmaya başlamasıyla mümkün olmuştur. İnsanların her türlü üretim biçimi, tarih yaşamı içinde ileriye çıkışında, insanlığın ve üretimin ilerlemesinde düzenleyici bir rol oynamıştır.

Feodal düzen –*toplumsal hiyerarşinin toprak sahipliği ve kişisel bağlılık esaslarına göre organize edildiği bir sistemdir*–. Roma İmparatorluğu'nun barbar akınları sonucu yıkılması sonunda farklılaşmıştır. Küçük köyde yaşayanlar, merkezi bir otoritenin yokluğunda canından ve malından olma tehdidiyle karşı karşıya kaldığından, büyük toprak sahiplerinin korumasını aramış ve bu amaçla beylerin hizmetine girmişlerdir. Böylece merkezi hükümetin koruyamadığı topraklar, yerel lordlar tarafından savunulmaya başlandı. Lordlar, koruma karşılığında köylülerden hizmet ve vergi talep ederek topraklarını yönettiler. Böylece, yerel savunma ve ekonomik ihtiyaçları karşılamak amacıyla feodal sistem gelişti.

Feodal sistemle yönetilen topraklarda 4 sınıf bulunmaktaydı. Soylular hiyerarşinin en üstünde bulunan sınıftı. Sırasıyla rahipler, burjuvalar –*işçi, köylü ya da soylu sınıfına dahil olmayan, eğitim ve zenginlik yoluyla güç ve sosyal statü kazanan kentli kişiler*– ve köylüler sınıflarından oluşmuştur. En az hakka sahip olan sınıf da köylü sınıfından olanlardı.

Çalışma Hayatında Oluşturulan Kurallar

İş Sağlığı ve Güvenliği küresel boyutta bir sorundur. Bu sorunun halledilmesi için daha bilimsel, kolay yoldan çözülebileceğini bilmek, bu işle uğraşanlarını memnun eder. 'Felsefi düşünce' 'nin bir başka deyişi derin düşünsel sorgulamayı da merak edilerek, sorulan sorularla başladığı kabul edilir. Kişinin yaşadığı küçük doğal çevreden çıkması, başka bir şeyi/şeyleri, ilk önce zihninde hayal ederek canlandırması, hali hazırda mevcut olan şeylerle hiçbir zaman yetinmemesi ve yeniyi araması… gibi özellikler, bütün bir insanlık tarihindeki en büyük ve kökten değişimlerin ilk hareket noktası olmasını

istemez misiniz? Bu güçlü dürtü ve/veya duyguya kısaca “merak” denilmektedir. Bilimdeki ve uygarlıkta ki gelişimlerin ve büyük değişimlerin temel kaynağı bu güçlü duygulanımdır, sonsuz bir şekilde kaynayan merak etmedir.

Okuyacağınız yazının oldukça uzun olduğu ve herkesin bildiği konuların tekrarı olarak görebilirsiniz. Bu konuda haksız sayılmazsınız. Yazıyı okurken bakış açınızı değiştirerek, farklı, “felsefi bakış” açılardan bakmayı denemelisiniz. Bunu yapar ve zihninizde hayallerinizi canlandırırsanız, başka boyuta geçmişsiniz demektir. Sizde bu olmuyorsa, bir takım bilgi ve gayret yoksunluğunda bahsedilebilir. “Felsefi bakış” açısı, birleştirici ve bütünleştirici bir yaklaşım verir bize. Belli uzmanlık alanlarındaki bilginin diğer alanlardaki bilgilerle bağıntısını kurmayı, belli alanlardaki bölük pörçük, karmaşık bilgi ve deneyimleri bütünleştirmemizi sağlar. Yine felsefe, belli disiplinlerin ortaya koydukları bilgilerden hareketle, insan ve doğa üstüne bütünlüklü bir yaklaşım ve düşünme doğrultusu geliştirir. Biyolojiden canlıları öğrenirim, fizik ve kimya bana maddenin yapısı ve değişimleri hakkında açıklamalar verir vs. gibi.

Prof. Dr. Nejat Bozkurt, *‘Felsefe Işığıyla Arayışlar’* kitabında ‘Felsefe nedir’? cevabın da şöyle der. “Felsefe nedir? İlk anlamı bilgelik sevgi demek. Bilgelik de bilgi peşine düşme, her türlü bilgiyi elde etmeyi amaçlama, tüm bilgiye sahip olma yolunda olma anlamına gelir. Bilge de bu yolda olan demektir. "*Bilgi nedir?*" sorusunu felsefe, "*Bilgi, özne (süje) ile nesne (obje) arasındaki ilişkinin ürünüdür*" şeklinde yanıtlar.” [02]

Takiyettin Mengüşoğlu da *‘Felsefeye Giriş’* kitabın: “Felsefenin çeşitli sahalarına ait olan bu problemler ele alınırken, felsefenin kendi tarihi ile olan münasebeti de göz önünde bulunduruluyor; bu hem pozitif hem de negatif bir karakter taşıyor. Negatif olduğu zaman bir hesaplaşma, pozitif olduğu zaman da bu fikirlerden bir faydalanma şeklinde ortaya çıkıyor.” [03] demekte.

Yıldız Teknik Üniversitesi, ‘Lisans Eğitimi’, *‘Felsefeye Giriş’* dersinde Prof. Dr. Niyazi Kahveci, *‘DÜŞÜNMENİN ÖNEMİ’ “İnsan anlamdır. Anlam, felsefe ile üretilir.”* Dersinde, *“Düşünme işlemi* şöyledir: Veri alımı, analiz –sorgulama, eleştiri–, sentez –dönüştürme–, ürün; çıktı, atık atımı. Yani düşünme işleminde de entropi *–çoğunlukla bir sistemdeki rastgelelik ve düzensizlik olarak tanımlaması–* vardır*. Entropi; önce* düzensizlik, sonra da düzenlilik üretmektir. “Analiz–Çözümlemek” düzensizlik, yani alınan verinin düzenini bozmaktır. “Sentez–Sonuca giden düşünme biçim” ise; düzenliliktir. Veri olarak alınan başka malzemenin düzenini bozan kişi, o malzemeden aldığı özlerle kendi sentezini yaparak kendisine özgü “Yeni düzen” üretir, demektedir.

Felsefeyle kendisini bilmeye yönelen insanın, bu bilgi ve bilinçle birlikte, “kendisi olma” ya da yönelir. Bir bakıma kendini bilme, kendi-olma olanağını sağlar insana. İnsanın kendisi olması, ancak kendini bilmesiyle mümkündür. Bu ise ister istemez “insan nedir?” sorusu üzerinde düşünmeye yol açar. İnsanın en önemli düşünme etkinliklerinden biri olan felsefi bakış açısı, bu soruyla ilgili olarak da tarih boyunca önemli bir birikim ortaya koymuş bulunmaktadır.

Bu bağlamda biz de Felsefi düşünce, insanın varlık, bilgi, ahlak, zihin ve dil gibi temel konular üzerine derinlemesine düşünmesi ve sorgulamasıdır. Bu düşünce biçimi, genellikle merak, şüphecilik ve eleştirel sentezle karakterize edilir.

Felsefi düşünceyi gerçekleştirmek için bazı temel adımlar nelerdir diyerek sorgularsak:

–Merak ve Soru Sorma: Felsefi düşünce, merakla başlar. Çevremizdeki dünya, varoluşumuz ve evren hakkında sorular sormak, felsefi düşüncenin ilk adımıdır.

–Şüphecilik: Var olan bilgileri sorgulamak ve doğruluğunu test etmek önemlidir. Bu, dogmatik olmaktan kaçınmayı ve açık fikirli olmayı gerektirir. Bilgiyi olduğu gibi kabul edemeyiz. Bilgiyi yaratır ya da biz veya başkaları tekrar keşfederler.

–Eleştirel Analiz: Fikirleri ve argümanları mantıksal olarak analiz etmek, tutarlılıklarını ve geçerliliklerini değerlendirmek gerekir.

–Nesnellik: Kişisel önyargılardan arınarak, evrensel ve nesnel bir bakış açısıyla düşünmek önemlidir.

–Tutarlılık: Düşünceler arasında tutarlılık sağlamak, çelişkilerden kaçınmak felsefi düşüncenin temelidir.

–Refleksif –bir bağlamın neden ve sonuç ilişkisinin birbirini etkileme durumu– Olmak: Kendi düşüncelerimizi ve varsayımlarımızı sürekli olarak gözden geçirmek ve eleştirmek gerekir.

'Felsefi düşünce', bireyin kendini ve dünyayı daha derinlemesine anlamasına yardımcı olur. İnsanın evreni, kendini, toplumu ve bilgiyi anlama ve sorgulama çabasıdır. Bu düşünce biçimi, sıradan kabul edilen şeyleri bile sorgular; "Neden böyle?", "Gerçek nedir?", "İyi olan nedir?" gibi temel sorularla başlar.

Bu süreç, düşüncelerin keskinleşmesini ve daha anlamlı hale gelmesini sağlar.

Bu anlatımların toplamında düşüncelerinizi, derinleştirebildiğiniz, neyin doğru olup olmadığı ve yanlışlamaları ayıklayarak, doğru olan bilgiyi alma olanağına erişebilirsiniz.

Şimdi bilgilenmeye devam edebiliriz.

Sağlık: Dünya Sağlık Örgütüne göre, sadece bireyin vücudunda hastalık ve sakatlığın olmayışını değil, kişinin bedenen, ruhen ve sosyal yönden tam bir iyilik halinde olmasını ifade etmektedir.

Dünya sağlık örgütüne göre sağlığın 3 temel ölçütü:

1- Bedensel iyilik: Vücudu oluşturan doku ve organlarda eksiklik, işlev bozukluğu, mikrop taşıma gibi durumların olmaması hali.
2- Ruhsal iyilik: Yaşına uygun olarak düşünebilen, düşündüklerini anlaşılır şekilde ifade edebilen, başkalarını anlayabilen, yerinde ağlamasını ve gülmesini bilen, güçlüklerle mücadele edebilen, koşullara uygun hareket edebilen, başarılarda mutlu olup başarısızlıkları kabullenebilen, kendisiyle barışık olma hali.
3- Sosyal iyilik: Nerede, nasıl davranacağını ve sorumluluklarını bilen, insanlarla iyi ilişkiler içinde olup büyüğünü, küçüğünü severek hoşgörülü davranan, çevresiyle barışık olma halidir.

Amerikalı psikolog Abraham Maslow tarafından 1943 yılında yayınlanmış bir çalışmada ortaya atılmış ve sonrasında geliştirilmiş bir insan psikolojisi teorisin de insanların belirli kategorilerdeki ihtiyaçlarını karşılamalarıyla, kendi içlerinde bir hiyerarşi oluşturan daha 'üst ihtiyaçları' tatmin etme arayışına girdiklerini ve bireyin kişilik gelişiminin, o an için baskın olan ihtiyaç kategorisinin niteliği tarafından belirlendiğini söz konusu etmektedir. Birey, bir kategorideki ihtiyaçları tam olarak gideremeden bir üst

düzeydeki ihtiyaç kategorisine, dolayısıyla kişilik gelişme düzeyine geçemez. Maslow, kişinin gereksinimleri şu şekilde belirlemiş.

–Fizyolojik gereksinimler (nefes alma, besin, yemek, su, cinsellik, uyku, sağlıklı metabolizma –vücudun hücrelerinde yiyeceği enerjiye dönüştüren kimyasal reaksiyonlar–, boşaltım.)

–Güvenlik gereksinimi (beden, iş, kaynak, ahlak, aile, sağlık ve mülkiyet güvenliği)

–Ait olma, sevgi, sevecenlik gereksinimi (arkadaşlık, aile, cinsel mahremiyet)

–Saygınlık gereksinimi (özsaygı, özgüven, başarı, başkalarına saygı duymak, başkaları tarafından saygı duyulmak)

–Kendini gerçekleştirme gereksinimi (erdemli, yaratıcı, içten, problem çözücü, önyargısız ve hakikatleri kabul eder olmak)

Abraham Maslow'un yukarı da belirtilen ünlü ihtiyaçlar hiyerarşisin de fiziksel ihtiyaçlar olarak sağlıklıdan sonra gelen, *güvenlik* kavramının anlamı; Türk Dil Kurumu'nun tanımına göre *"toplum yaşamında yasal düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumu, Emniyet'tir."* Oxford Sözlüğünden alınan tanıma göre ise, *'tehlike veya tehditten uzak olma durumudur.'*

Felsefi düşüncede "güvenlik" kavramı; yalnızca fiziksel tehditlerden korunma anlamına gelmez, aynı zamanda bireyin, toplumun ve hatta insanlığın varoluşsal, etik ve epistemolojik düzeyde korunmasıyla da ilgilidir. Bu kavram, farklı felsefi yaklaşımlara göre çok katmanlı biçimde ele alınırlar.

Günümüzde güvenlik, bireyin ve toplumun "kimlik sürekliliği, anlam dünyası ve varoluşsal istikrarı" ile ilişkilendirilir. Anthony Giddens'ın "ontolojik güvenlik" kavramı, bireyin yalnızca fiziksel değil, psikolojik ve kültürel olarak da güvende hissetme ihtiyacına işaret eder.

Güvenlik; toplum yaşamında yasal düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumudur

İnsan güvenliği: Ulusal güvenlik, egemenlik ve insan hakları alanında ortaya çıkan kavramsal bir sorunu belirten uluslararası ilişkiler terimidir. İnsan hakları olarak da ifade edilebilir.

Güvenlik; "dünyaya gelen her canlının öncelikli amacı varlığını korumak ve sürdürmektir. Bir canlı olarak insanlar için geçerli olan bu durum insanlardan meydana gelen devletler için de geçerlidir. Varlığını korumak ve sürdürmek güvenlik kavramının da özünü oluşturmaktadır." [04] "Aynı kavram farklı yerlerde; "birey, topluluk veya toplumun istenmeyen, beklenmeyen olay, durum ve saldırılardan, maddi, yasal ve psikolojik araçlarla korunması", "tehlikeden, korkudan ve dehşetten uzak kalma durumu" olarak ya da "korku ve tehlikeden uzak olma durumu ve hissi" biçiminde de tanımlanmaktadır." [05]

"Güvende olmak zarara karşı korunaklı durumda olmaktır. İngiliz dilbilimci, çevirmen ve tarihçi Andrew Dalby'ye göre güvenlik terimi, kısmen her yerde bulunan ve tehditten uzaklaşmak isteyen bir dizi yaygın isteği ifade etmektedir. Wolfers'in yaptığı tanıma göre ise güvenlik kavramının iki yönü bulunmaktadır. Buna göre *'nesnel olarak sahip olunan değerlere ilişkin bir tehdidin bulunmaması, öznel olarak ise bu değerlere ilişkin bir saldırı olacağı korkusu bulunmamasıdır"*. [06]

Richard H. Ullman da “güvenlik tehdidini, bir devlette yerleşenlerin yaşam kalitesini düşüren veya bir devletteki özel, hükümet dışı birimler (birey, grup, şirket) ile hükümetlerin politika tercihlerini daraltan tehdit” olarak tanımlar.” [07]

Princeton Üniversitesi Kamu ve Uluslararası İlişkiler Enstitüsü üyesi olan Woodrow Wilson School İşleri’nde Profesör, 1982-83 akademik yılını İleri Düzey Eğitim için ziyaretçi olarak geçirdi. Harvard Koleji ve Massachusetts Teknoloji Enstitüsü Başkanı ve Üyesidir.

Ullman, International Security dergisinin 8. cilt, 1. sayısında 1983 yılında yayımlanan *“Güvenlik Yeniden Tanımlanıyor” “Redefining Security”* başlıklı makalesinde: Güvenlik mi? Neye karşı? Güvenliğin daha kapsamlı bir tanımına doğru ilerlemenin bir yolu şu soruyu sormak olabilir: Daha fazlasını elde etmek için, nelerden vazgeçmeye istekli olmalıyız, güvenlik ve diğer değerler arasındaki ödünleşimleri nasıl değerlendiririz? Sorusu yerindedir. Çünkü bir devletin sağlayabileceği tüm "mallar" arasında hiçbiri güvenlikten daha temel değildir. Bu olmadan, 17. yüzyıl filozofu Thomas Hobbes'un sık sık alıntılanan ama sonsuza dek hatırlamaya değer bir pasajda gözlemlediği gibi: Sanayiye yer yoktur, çünkü meyvesi belirsizdir: ve sonuç olarak Yeryüzünün Kültürü, Denizcilik veya Deniz yoluyla ithal edilebilecek metaların kullanımı yoktur, ferah bir bina yok, çok fazla güç gerektiren şeyleri hareket ettirme ve çıkarma talimatı yok, Dünya'nın yüzü hakkında bilgi yok. Zaman hesabı yok. Sanat yok. Mektup yok. Toplum yok ve en kötüsü olan, sürekli korku ve şiddetli ölüm tehlikesi ve insanın hayatı, yalnız, fakir, vahşi ve kısa. “Hobbes'a göre, güvenliğe yönelik tehditlerin kendi ulusunun içinden mi yoksa dışından mı geldiği pek önemli değildi. Bir kurban, onu öldüren kurşun, işgalci bir ordudan geliyorsa, malına el koymaya çalışan bir komşu tarafından ateşlenirse ölüdür. Bir vatandaş devlete bakar, bu nedenle her iki tür tehdide karşı da koruma sağlar. Hobbes için güvenlik mutlak bir değerdi. Bunun karşılığında devlet, bir vatandaştan kendi hayatını feda etmesi dışında haklı olarak her şeyi yapabilir, çünkü hayatın korunması güvenliğin özüdür”. Bu bakımdan Hobbes aşırıydı. Çoğumuz için güvenlik mutlak bir değer değildir. Güvenliği diğer değerlerle dengeleriz. Hobbes'un da kabul ettiği gibi, güvenlik olmadan özgürlük -en güçlüsü hariç- elbette bir aldatmacadır. Ancak, özgürlüğün avantajları için bazı hissedilebilir güvenlik artışlarını takas etmeye hazırız. Hobbesçu bir seçim yapmaya istekli olsaydık, sokaklarımız biraz daha güvenli olurdu ve zorunlu askerlik, silahlı kuvvetlerimizin saflarını şişirirdi. Bu da toplumumuz ve bizim de kendimizi çok daha düzenli hissedebileceğimize neden olurdu. Hemen hemen her toplumda, bireyler ve gruplar, değiş tokuş ve güvenlik, özgürlük çağı arasındaki en önemli konulardan biridir.

Thomas Hobbes’un en sık alıntılanan ve hafızalara kazınan pasajı, *Leviathan* adlı eserinde yer alır. Bu pasajda Hobbes, devletin olmadığı bir doğa durumunda insan yaşamının nasıl olacağını şu çarpıcı ifadelerle betimler:

> “...ve insan hayatı yalnız, yoksul, iğrenç, vahşi ve kısa olacaktır.”

Bu söz, Hobbes’un doğa durumunu “herkesin herkesle savaşı” olarak tanımladığı bölümde geçer. Ona göre, merkezi bir otorite –yani egemen bir devlet– olmadığında insanlar sürekli bir güvensizlik ve tehdit ortamında yaşar. Bu nedenle bireyler, kendi güvenliklerini sağlamak için özgürlüklerinden feragat ederek bir toplumsal sözleşme aracılığıyla egemen gücü oluştururlar.

"*Devletin amacı; bireysel güvendir". Tomas Hobbes.*

Güvenlik kavramı da kimi hallerde insanların korkusuzca yaşayabilmelerini içeren pozitif bir çağrışım, kimi zaman da otorite sahiplerinin güvenlik çağrısıyla olağanüstü önlemleri almayı meşrulaştırmaya çalıştığı halleri yansıtan negatif bir algıdır.

Kesinlikle güvenlik, sadece bir amacı değil, aynı zamanda bir sonucu da ifade eder. Bu bağlamda, güvenliği sağlamak için alınan önlemler hem bir hedefi gerçekleştirmeyi amaçlar hem de olumsuz sonuçları önlemeyi hedefler. Yani güvenlik, bir işlemi başarıyla tamamlamak kadar, olumsuz olayları engellemek için de önemlidir.

Sosyal bilimler alanının farklı disiplinlerinde insan olmanın tamamlayıcı parçalarından 'hayatta kalma ve sürdürebilme' ile ilişkilendirilen temel bir kavram olan güvenlik, kimi zaman bir ihtiyaç, kimi zaman bir dürtü veya içgüdü, kimi zaman politik kavrayış olarak ele alınmaktadır.

Tehlike: TDK göre: Büyük zarar veya yok olmaya yol açabilecek durum; muhatara. / Gerçekleşme ihtimali bulunan fakat istenmeyen sakıncalı durum.

Tehlike: Yaşam yerleri, çalışma ortamların da var olan ya da dışarıdan gelebilecek, insanların, canlı varlıkların, yaşam yerlerini, çalışma yerlerini, çalışanları zarara veya hasara uğratma potansiyeli olan olay olarak tanımlanmaktadır.

Tehlike: zararın; yaşam, sağlık, mülkiyet ya da çevreyi tehdit etmesi durumudur. Tehlikeler zarar risklerine göre teorik olarak, atıl veya potansiyel olarak değerlendirilir; buna göre âtıl ya da potansiyel bir tehlike "aktif" hale geldiğinde bu acil bir durum yaratabilir. Tehlikeli bir durum gelip geçtikten sonra bir olay ''olarak'' adlandırılır. Tehlike ve olma olasılığı riski oluşturur. Tehlike risklerinin tanımlanması bir risk değerlendirmesinde ilk basamaktır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, olayın henüz meydana gelmemiş olmasıdır.

Tehlike sınıfını biçimleme

Uyku Durumu – Durum bir potansiyel tehlike sunar ama kişi, mülkiyet veya çevre mevcut durumda etkilenmez. Örneğin; bir yamaç toprak kayması potansiyeli ile tutarsız olabilir ama yamacın altında veya üzerinde etkilenebilecek bir şey yoktur.

Zırhlı – Kişi, mülk ve çevre zararın yolunda potansiyel içindedir

Aktif – Tehlikeyi kapsayan bir zararlı durum aslında meydana gelmiştir. Genellikle bu "aktif tehlike" olarak değil, bir kaza, aciliyet, vaka veya felaket olarak atfedilir.

Tehlike tipleri

Tehlike genellikle altı tipten biri olarak belirlenir:

Fiziksel Tehlikeler: Vücudun fiziksel zararına veya yoğun strese neden olur. Fiziksel tehlikeler hem doğal hemen de insani unsurlar olabilir.

Kimyasal Tehlikeler: Vücut, mülk veya çevreye zarara veya hasar görmesine neden olabilir maddelerdir. Kimyasal tehlikeler hem doğal hemen de insani kökenli olabilir.

Biyolojik Tehlikeler: İnsan vücuduna zarar verebilir biyolojik ajanlardır. Bazı biyolojik ajanlar; varisler, parazitler, bakteriler, yiyecek, mantar ve yabancı toksinler olabilir.

Elektrikle İlgili Tehlikeler: Elektrik enerjisi, insan hayatında oldukça önemli bir yere sahiptir. Ancak bunun yanında iş kazalarının büyük bir kısmının da gerçekleşme nedenidir. Yurdumuzda her yıl meydana gelen iş kazalarının önemli bir kısmı elektrik akımından kaynaklı elektrik çarpmalarıdır.

Psikolojik Tehlikeler: Strese veya stresli çevreye bağlı işin devamında yaratılır. Bir insan, strese dayalı psikolojik rahatsızlıktan etkilendiğinde bir tehlike olabilir veya bir insan alkol etkisinde, hastalıkta ve eğitim eksikliğinde de tehlike olabilir.

Ergonomik tehlike: Doğası gereği bir tehlike bir insan hayatına, sağlığına, malına veya çevresine potansiyel olarak zararlı olan şeyleri kapsar. Mevcut bulunan depolanan enerjinin, açığa çıktığında hasara yol açması tehlikeyi tanımlamada anahtar kavramdır. Depolanan enerji farklı biçimlerde meydana gelebilir: kimyasal, mekanik, termal, radyoaktif, elektrik vs. Tehlikenin diğer sınıfı depolanan enerjinin salınmasını kapsamaz, daha çok tehlikeli durumların mevcudiyetini kapsar. Örneğin: sınırlı çıkış boşluklar, oksijeni tükenen atmosferi, sakar durumları, tekrarlayan hareketleri, alçak asılmış ya da fırlayan nesneleri vb. içerir.

Tehlikeyi sınıflandırmada çeşitli metotlar vardır fakat birçok sistem tehlikenin kazaya dönüşme "olasılık" ı faktörünü ve eğer meydana gelmiş ise kazanın "ciddiyet" inde ki bazı varyasyonları kullanır.

Olasılık ve ciddiyeti sayısal oranlama *(en olası ve en önemli olanı hedefleyerek)* ve bir diğerini karşılaştırmalı değer üretmek için çarpmak, hesaplamada yaygın bir metottur.

Risk: TDK göre; Zarara uğrama tehlikesi, riziko.

Risk; tehlikeden kaynaklanan hasar veya zararın ifadesi olarak tanımlanmaktadır. Tehlike meydana gelmiş ve bir zarar oluşmuştur. Burada dikkat edilmesi gereken nokta ise olayın meydana gelmiş olmasıdır. Tehlike henüz gerçekleşmemiş, gerçekleşmesi durumunda zarar veya hasar oluşumunun ifadesi iken; risk, tehlikeden meydana gelen zararın ifadesidir.

Risk = Hazard × Vulnerability / Capacity

Risk = Tehlike x olasılık / kapasite

Bu hesap tehlikenin hafifletilmesine ihtiyaç duyduğunu tanımlar. Oluşma olasılığındaki düşük değer tehlikenin uyku durumunda olduğu anlamına gelir iken yüksek değer aktif tehlikeyi işaret eder.

"Eğer olay meydana geliyorsa ciddiyet" in önemli bir bileşeni "kime ciddiyet?" tir. Farklı topluluklar kazalardan farklı şekilde etkilenebilirler. Örneğin; bir patlama farklı topluluklarda patlamanın mesafesine göre oldukça farklı etki gösterir. Aşırı basınç ve şarapnel etkisiyle ölümden, zararlı gaz teneffüs etmeye (rüzgâr yönünde olan insanlar için), yüksek sese maruz almaya kadarki aralıkta olası etki aralığındadır.

Tehlikelerin önceliklendirilmesi

Tehlike, SMUG modeli kullanılarak tanımlanabilir ve önceliklendirilebilir. *"SMUG modeli aciliyet durumunda sunulan risklerin üzerinde tehlikenin önceliklendirilmesi için bir anlam sunar–" SUMUK*

*metodu, iş sağlığı ve güvenliği alanında **'patlama tehlikelerinin sistematik olarak analiz edilmesi'** için kullanılan bir değerlendirme yaklaşımıdır".* SMUG modeli; ciddiyet, yönetilirdik, aciliyet, büyüme için ayakta durur. Ayrıca çeşitli hastalık yayan virüsleri oluşturur.

İş Sağlığı ve Güvenliği 'in de Tarihsel Gelişim

Dünya da bu gelişimin tarihçesine baktığımızda:

- Sanayi Devrimi Öncesi,
- Sanayi Devrimi Dönemi,
- Günümüz Yaklaşımları şeklinde tanımlanabilir.

Sanayi Devrimi öncesin de insanlar avcılık ve toplayıcılık yaparak yaşamlarını sürdürmekteydi. Zaman içerisinde toprak işleme *(tarım)*, güvenlik kaygıları ve sosyal ihtiyaçlar nedeniyle insanların yerleşik hayata geçmesiyle bir insanın bir başkası tarafından çalıştırılmaya başlaması, çalışma hayatına ilişkin büyük bir dönüşümün başlangıcı olmuştur. Günümüzde, iş sağlığı ve güvenliği konusu bağımsız bir bilim dalı haline gelmiştir. İş sağlığı ve güvenliği konusu bugünkü noktasına ulaşıncaya kadar değişik aşamalardan geçmiştir. Dünyada ve Türkiye'de sanayileşmenin aynı zamanlarda yaşanmamasına, bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunun tarihsel gelişimini dünyada iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi şeklinde farklı zamanlarda, toplumların ve devletlerin ihtiyaçlarına göre düzenlendiğini görmekteyiz.

Sanayi Devrimi Öncesi, "İş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimini incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk yazılı kaynaklar Yunanlı düşünür *Heredot*'a kadar dayandırılmaktadır. Çalışanların sağlığı ile yapılan iş arasındaki ilişkilerin araştırılmasına ilk onun tarafından başlandığı ileri sürülmektedir. Ünlü tarihçi ve düşünür Heredot, ilk kez çalışanların verimli olması için yüksek enerjili besinlerle beslenmesi gerektiği üzerinde durmuştur. M.Ö. 2000'lerde; Babil döneminde tarihin bilinen ilk yasalarından olan Hammurabi Kanunlarında yer alan düzenlemelerle iş sağlığı ve iş güvenliğinin temellerinin atıldığı ve işi yaptıranın, işin negatif sonuçlarından sorumlu kılındığı ilk hükümler hayata geçirilmiştir. Roma ve Mısır uygarlıklarında altın gümüş ve kurşun madenlerinde çalışma kollarının tanımlandığı bildirilmektedir. Georgius Agricola, (M.S.1494-1555) Alman bilim insanı. İlk maden mühendisi ve "Mineralojinin Babası" olarak tanınan ve madenciler ve onların hastalıklarına ilişkin olarak gözlemlerini ilk yayınlayanlardandır. Paracelsus (1493-1541) Madencilerin meslek hastalıkları ve korunma yolları hakkında kitap yazmıştır. Bernardino Ramazzini (1633-1714) İtalyan bilim insanı. İşçi sağlığının kurucusu olarak anılır.

Bilimsel esaslara dayalı olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunun ele alınması 17. yüzyılda *Bernardino Ramazzini* tarafından gerçekleşmiştir. Uzun incelemeler sonucu yazdığı meslek hastalıkları kitabı *"De Morris Artificum Diatriba"* ile iş sağlığının kurucusu sayılmıştır. Kitabında, özellikle iş kazalarının önlenmesi için işyerlerinde koruyucu güvenlik önlemlerinin alınmasını önermiştir.

Sanayi Devrimi Döneminde, tarihte bir kırılma noktası olan Sanayi Devrimi, insan ve hayvan gücüne dayalı üretim tarzından, makine gücünün dayalı olduğu üretim tarzına geçiş olarak tanımlanmış olup, dünyadaki en önemli olaylardan biri olarak tarihe geçmiştir. 18. yüzyılın ilk yarısı içerisinde ilk olarak İngiltere'de ortaya çıkan *'Sanayi Devrimi'* ile üretim süreci büyük bir değişime uğramıştır. Küçük zanaatkârlıkların atölyelere ve daha sonra gelişen teknolojiyle birlikte, büyük makinelerin yer aldığı

fabrika sistemine geçişi ile üretilen mallar da artışlar gözlenmiştir. Buhar Gücü, Fabrikaların kurulması, Makinaların ve kullanılan kimyasalların doğurduğu tehlikelerle, çalışanların, sağlıksız koşullarda barınma, yetersiz beslenme, olumsuz tehlike yaratacak şekilde oluşan, çalışma ve çevre koşulları, uzun süre çalışma saatleri, aşırı yorgunluk, salgın hastalıkla, meydana gelen iş kazaları, meslek hastalığı, çalışanın sağlığının bozulmasın da artışların oluşması kaçınılmaz olmuştur.

Edwin Chadwick, İngiltere'de hijyenik reformun ana mimarı ve hükümetin, çalışan erkeklerin erken ölümlerini önlemek ve aynı zamanda ekonomik büyümeyi teşvik etmek için acilen gerekli olan drenaj, konut koşulları ve su kaynağı iyileştirme önlemlerine yatırım yapmasını istedi. 1848'de, Parlamento, aşı ile hastalıkların önlenmesine, el yıkamaya, suyun klorlanmasına, sokak temizliğini, çöp toplama ve kanalizasyon işlemlerini kolaylaştırmak amacıyla Merkezi Sağlık Kurulu'nun oluşturulmasını sağlayan bir 'Halk Sağlığı Yasası' çıkardı. Chadwick ayrıca ayrı sistemler kullanarak yağmur suyunun ve kanalizasyonunun düzenlenmesini savunarak, çalışan nüfusun sağlık durumunu ortaya koymak için hazırladığı raporla, çevre ve barınma koşullarının insan sağlığı için önemine değinmesiyle, çıkartılanı yasa ile biraz da olsa iyileşmesine öncü olmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği alanında bilimsel anlamdaki ilk gelişmeler İtalya'da ortaya çıkmakla birlikte konunun gelişimi İngiltere'de olmuştur. 18. yüzyılın ikinci yarısında İngiltere'de yaşanan Sanayi Devrimi ile üretimin niteliği değişmiştir. Küçük zanaat mahiyetinde atölyelerde, elle yapılan üretimin yerini yeni teknik buluşlara bağlı olarak makinelerle yapılan kitle üretim, seri üretim almıştır. Üretim tekniklerinde meydana gelen gelişmeler sonucunda işverene bağımlı ve ücret karşılığında çalışan işçi sınıfı fabrikalarda yeni risklerle karşılaşmışlardır. Dolayısıyla, Sanayi Devrimi beraberinde yeni sağlık ve güvenlik sorunlarını da getirmiştir. Bu dönemde çalışma sürelerinin çok uzaması, çocuk işçilerin çalıştırılması ve çalışma şartlarının ağırlaşmasına bağlı olarak devletin çalışma hayatına müdahale etmesi gündeme gelmiştir.

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi çalışma yaşamındaki gelişmelere bağlı olarak benzer aşamalardan geçmiştir. Osmanlı İmparatorluğumda sanayileşmenin kendisini gösterdiği dönem olarak 16. ve 17. yüzyıl esas alınmaktadır. İmparatorluğun ekonomik yönden güçlü olduğu dönemde küçük el sanatları, çinicilik, dokumacılık ve gemi yapımı ağırlık taşımaktadır. Osmanlı döneminde Ekonomik hayata yön veren örgütlenmeler *'Esnaf kuruluşları ve Loncalar'* şeklinde olmuştur. İş sağlığı ve güvenliği konusunda ilk çalışmaların başladığı 1850 yıllarında Osmanlı İmparatorluğu'nda, *'askeri amaçlı'* üretimlerin yanı sıra, daha çok el tezgahlan olarak gelişmeye başlayan *'sanayileşme'*, daha sonraları kömür ocakları ve madenler, demir yolu yapımı, tütün işletmelerinin katılımı ile sürmüştür.

Ereğli Havzası'ndaki kömür ocaklarında çalışan işçiler kısa sürede '*meslek hastalıklarına'* yakalanmışlar ve giderek artan *'iş kazaların'* da ölümlü kazalar artmıştır. Ergani *(Elâzığ, maden İlçesi)* Bakır işletmeleri, 1829 Ereğli'de kömür madeni bulunuşu bu iş kolunun tehlikeleri ve işin devamlılığını sağlamaya yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Dilaver Paşa Nizamnamesi, dönemin padişahının onayından geçmemekle birlikte Ereğli Kömür Havzası'nda uygulanmıştır. 1869 tarihinde yürürlüğe giren Maadin Nizamnamesi ile birlikte, iş güvenliğine dair kurallara daha fazla yer verilmiş ve Dilaver Paşa Nizamnamesinin eksikleri giderilmeye çalışılmıştır. Cumhuriyeti Döneminde, İş Sağlığı ve Güvenliği, sanayileşme hareketi cumhuriyet döneminde hızlanmıştır. Çalışma hayatına ilişkin iş sağlığı ve güvenliği alanında ciddi yasal düzenlemeler yapılmıştır.

Sanayi devrimi döneminde iş sağlığı ve güvenliği anlayışı ve yasaları aynı hızda gelişmediği için, üretim süreçlerinde yaşanan insani kayıplar, üretim sürecinin bir parçası gibi görülmüştür. Elbette yaşanan kazalardan da işveren konumunda olan aile şirketleri *(feodal yapıların varlığı)* değil, çoğunlukla işçinin kendisi sorumlu tutulmuştur. Bu yoğun, tehlikeli ve ağır çalışma şartları 19. yüzyılın ortalarına kadar kabullenilmiş, sonrasında İtalya, İngiltere ve ardından tüm sanayileşmiş dünyada işçi sağlığı ve güvenliği konusu bilimsel bir mesele haline gelmiştir.

Günümüz Yaklaşımları, söz konusu dönemde işçi sağlığına dönük, tedavi edici yöntemler benimsenmiş olup, ikinci dalga olarak isimleşen işçi sağlığı ve güvenliği konusundaki önlem niteliğindeki uygulamaların gündeme gelmesi, 1900'lerin başlarında gerçekleşebilmiştir. Üçüncü dalga ise 1980'lerde İskandinav bilim insanlarının *'iş stresi', 'psikolojik riskler', 'iş yükü', 'birey ve grup seviyelerinde psikososyolojik ve iş organizasyonu'* gibi olguları araştırmaları ve önleyici eylemlerin hedefi haline getirmesi sayesinde gerçekleşmiştir. Bu dönemdeki bilimsel çalışmalar, iş tatmini ve iş motivasyonu konularını iş psikolojisi ile birlikte değerlendirmiş, iş yaşamı için tam bir kalite öngörmüştür.

İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda Uluslararası kuruluşlar: Uluslararası Çalışma Örgütü ya da 'ILO', ülkelerdeki çalışma yasalarında ve bu alana ilişkin uygulamalarda standartları geliştirmek ve ileriye götürmek gibi bir amaçla 1919 yılında kurulan kuruluştur. Merkezi İsviçre'nin Cenevre kentinde bulunmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü 'WHO', Birleşmiş Milletlere bağlı olan ve toplum sağlığıyla ilgili uluslararası çalışmalar yapan örgüttür. 1945 yılında kurulmuştur. Hükümetler ve meslek grupları ile iş birliği yapar. Avrupa'da ise 'AVRUPA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AJANSI' 'OSHA-EU' nın kuruluş amacı, Avrupa Birliğinde işyerlerinin daha sağlıklı, güvenli ve üretken olmalarına katkıda bulunmaktır. Merkezi İspanya'dadır.

İngiltere'de yaşananlar ve yapılan düzenlemeler diğer ülkeler açısından da örnek olmuştur. Almanya'da 1849, İsviçre'de 1840, Fransa'da 1841 ve Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) 1877 yılında iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili kanunlar çıkarılmıştır.

Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi, Avrupa'da yaşanan Sanayi Devrimi'nin koşullarının Osmanlı İmparatorluğu'nda oluşmaması nedeniyle aynı dönemde Sanayi Devrimi yaşanmamıştır. Türkiye'de sanayileşme alanında gecikmelere bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği alanında düzenlemeler konusunda da gecikme yaşanmıştır. Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimini, kronoloji olarak Cumhuriyet'ten önceki dönem ve Cumhuriyet dönemi şeklinde olmaktadır.

İş Sağlığı: Güvenli çalışma uygulamalarını geliştirmek, bunlara uyumu sağlamak ve belirli bir meslekte veya işyerinde istihdam edilenlerin sağlık ve esenliğini korumak için çok disiplinli bir yaklaşım.

İş Sağlığı ve Güvenliği, insanların iş yerinde güvenliği, sağlığı ve refahı ile ilgilenen multidisipliner –farklı, çoklu disiplinli– bir alandır.

İş Sağlığı ve Güvenliği (işçi, üretim ve işyeri güvenliği): Herhangi bir iş kolunda çalışanları ve üretimi, iş süreçleri boyuncu çalışma alanların da sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınmasıdır.

6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununa göre işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Kurumsal riskin kontrol edilmesi, her kurum ve her işveren için

zorunluluktur. Yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde hapis, ciddi para cezaları ve önemli tazminat riskleri mevcuttur.

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG): "İşyerinde işin yürütülmesi sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardır. İş sağlığı ve güvenliğinin temelini oluşturan sağlık ve güvenlik kavramları ise uluslararası organizasyonlar tarafından şu şekilde tanımlanmıştır." [08]

İş sağlığı ve güvenliğinin temelini oluşturan sağlık ve güvenlik kavramları ise uluslararası organizasyonlar tarafından şu şekilde tanımlanmıştır.

Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) yapmış olduğu tanıma göre sağlık; fiziksel, ruhsal ve sosyal açılardan tam bir iyilik hali olarak tanımlanmaktadır. Daha açık bir ifade ile bir bireyin sağlıklı olması demek sadece fiziki olarak değil hem ruhsal hem de sosyal açılardan da tam bir iyilik hali demektir. Güvenlik kavramı ölüm, meslek hastalığı, yaralanma, vücut bozukluğu, ekipman kaybı ve çevre tahribatına neden olabilecek risklerin en aza indirildiği durumlar olarak ifade edilir. İSG, çalışanların sağlık ve güvenliğini en üst seviyede tutulmasını, üretimin veya hizmetin devamlılığını ve işletmenin acil durumlara karşı hazırlıklı olmasını hedeflemekte ve odağına en önemli değer olan insanı koymaktadır.

Kötü iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ekonomik maliyeti her yıl dünya gayri safi hasılasının %4'üdür *(http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-en/index.htm)*. Bu nedende, nedenleri iş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı, iş kazaları ve meslek hastalıkları meydana gelmeden önce önlemektir. Bu şekilde, çalışanların hayatlarının ve vücut bütünlüklerinin korunması amaçlanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin amacını çalışanları korumak, üretim güvenliğini sağlamak ve işyeri güvenliğini sağlamak olarak belirtebiliriz.

Çalışanları Korumak: İş sağlığı ve güvenliğinin en önemli amacı, çalışanların hayatlarının ve vücut bütünlüklerinin korunmasıdır. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri sayesinde çalışma ortamındaki risklerin tamamen ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi yoluyla çalışanlar için tehlikelerden uzak ve sağlıkları açısından uygun çalışma ortamı sağlanmaktadır.

Üretim Güvenliğini Sağlamak: İşyerlerinde alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ortaya çıkabilecek işgücü ve işgünü kayıpları azalacak, çalışanlar verimli çalışacaklardır. Çalışanların daha verimli çalışmaları da işyerlerine ekonomik açıdan katkıda bulunacaktır. İşyerinde üretimin düzenli bir şekilde yapılmasına bağlı olarak üretim güvenliği gerçekleşecektir.

İşyeri Güvenliğini Sağlamak: İşyerlerinde alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle işyerlerinde kullanılan araç, gereç, makine, donanım ve tesisatta işyerini tehlikeye düşürebilecek riskler ortadan kalkacaktır. Bu şekilde, işyeri güvenliği sağlanmış olacaktır.

İlk İş Kanunu 1936 yılında yürürlüğe girmiştir. O zamandan bu yana, 25 ila 30 yıllık aralıklarla kanun birkaç kez gözden geçirilmiş ve değiştirilmiştir. Kanunun en son sürümü 2003 yılında hayata geçirilmiştir (No.4857; 2003) (İş Kanunu). İş Kanunu'nda çalışma hayatının, iş akdi, asgari çalıştırma yaşı, ücretler vb. genel koşulları tanımlanmıştır. İş Kanunu'nda, iş sağlığı ve güvenliğine ayrılmış özel bir bölümü vardı. Bu bölümde, diğer hususlara ilaveten, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini tesis etmek için ilgili tüm tedbirleri alma sorumluluğu ile çalışanın bu konudaki kurallara ve tedbirlere uyma

yükümlülüğü açıkça tanımlamıştı. Ülkemizde iş yaşamında sağlık ve güvenliği sağlama konusundaki faaliyetler her ne kadar 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle hayatımıza girmiş olarak görünse de sağlık ve güvenlik kültürünün temelleri 1850'li yıllarda atılmış ve özellikle son yıllarda gelişim göstermiştir.

Yasal yükümlülükler ve kamu bilincinin artması sonucu, günümüzde kuruluşlar tüm sağlık, güvenlik, teknik, sosyal güvenlik ve yasal gereksinimleri karşılayan bir işyerini garanti etmelidirler. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre; işyerindeki risklerin ortadan kaldırılamadığı veya toplu korumaya yönelik teknikler veya işin organizasyonunda kullanılan önlem, yöntem veya süreçlerle yeterince azaltılamadığı durumlarda, Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliğinde yer aldığı şekliyle bu işaretleri bulundurur ve uygun yerlerde kullanılması sağlanır.

Bölüm 2

Felsefi Yaklaşımla İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmaları

Felsefe, kökeni Antik Yunanca *philosophía* (φιλοσοφία) olan bir kavramdır ve kelime anlamı olarak "bilgelik sevgisi" demektir (*phílos*: sevmek, *sophía*: bilgelik). Ancak bu sade tanım, felsefenin zenginliğini tam yansıtmaz.

Genel bir tanımla felsefe farklı düşünürlerce farklı şekillerde yapılmış olsa da en yaygın ve kapsayıcı biçimiyle şöyle ifade edilebilir: Felsefe, varlık, bilgi, değer, akıl, zihin ve dil gibi temel konular üzerine sistemli, eleştirel ve sorgulayıcı düşünme etkinliğidir.

Bu tanım, felsefenin hem bir düşünme biçimi hem de bir araştırma alanı olduğunu vurgular. Felsefe, yalnızca cevaplar aramakla kalmaz; aynı zamanda soruların doğasını, anlamını ve sınırlarını da sorgular. Bu yönüyle bilimden, sanattan ve dinden ayrılır: çünkü kesinlikten çok anlam arayışına, dogmadan çok eleştiriye dayanır.

Yeni çağla birlikte felsefenin temel çalışma alanı bilim olmuş ve buna bağlı olarak bilim felsefesi doğmuş, "gerçeği bütünü olarak değerlendirme" genel kabul görmüştür.

Tarih boyunca pek çok düşünce ve teori birbirinin karşıtı ya da destekleyicisi, tamamlayıcısı olarak seyrini sürdürürken, 17. Yüzyıldan bugüne dek meydana gelen düşünce hareketleri, Aydınlanma ve modernite ile birlikte insanlığın gelişim seyrini bir anda var olandan çok daha farklı bir yöne kaydırmış, aydınlanmacı karakteriyle modern düşüncenin gelişimini hızlandırmıştır.

Bu yaklaşımla, İş sağlığı ve güvenliği eğitimi, disiplinler arası bilgi ve uygulama gerektiren bir alandır. Bu eğitimler, hedef kitleye daha verimli ve kalıcı bir öğrenme imkânı sağlamak için eğitim teknolojileri ile iş birliği yapmayı gerektirir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi süreçleri, eğitim teknolojisinin temel ögeleri açısından ele alınabilir. Bu temel ögeler, öğrenmeye ilgi çekme, dikkatleri artırma ve yararlanıcıları aktif tutma gibi faydaları sağlayabilir. Özellikle uygun disiplinle birlikte eğitim teknolojilerinin kullanılması, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin etkili oluşunu destekleyebilir. "Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi süreçlerinde eğitim teknolojilerini sistem bütünlüğü içinde uygulamak ve yaratıcılık ile üretkenlik yeteneklerini ortaya çıkarmak için özel tasarımlar önerilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği, bütün meslek gruplarında çalışan personelin anatomik, ruhsal ve sosyal iyilik durumlarını en üst seviyeye ulaştırmak, bu seviyede devamlılığını sağlamak, çalışan

personelin mevcut olanaklar sebebiyle sağlık durumlarının elverişsiz olmasını önlemek gerekçesiyle icra edilen faaliyetleri ifade ettiği görülmektedir (ILO, 2009). İşin yapılması esnasında çalışma ortamındaki fiziksel çevre şartları sebebiyle personelin karşılaştığı sağlık problemleri ve mesleki risklerin bertaraf edilmesi veya en aza indirilmesi iş sağlığı ve iş güvenliği olgusu ile sağlanmış olmaktadır." [09]

Temel olarak eğitim-öğretim süreçlerinde bireylerin; a- özgürleşmesi, b- doğa içinde doğaya uyum içinde yetişmesi, c- yaşamın içinde gerçek deneyimlerle bilgi, beceri ve tutumlar inşa etmesi ve d- sosyal, siyasal ve ekonomik sistemlerdeki eşitsizliklerin nesnesi olmaktan çıkarılarak eğitim süreçlerinde eşitlik ilkesi içinde eğitilmesi modern kitlesel eğitimin eleştirine karşı benimsenen kuramsal ve uygulamalı eğitim modellerinin temel özellikleri olarak ön plana çıkmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların iş yerinde karşılaşabilecekleri risklerden korunmalarını ve sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanmasını hedefleyen bir disiplindir. Felsefi bir yaklaşımla ele alındığında, iş sağlığı ve güvenliği, sadece yasal bir zorunluluk olmanın ötesinde, etik bir sorumluluk olarak da görülebilir. Bu bağlamda, işverenlerin ve çalışanların, herkes için güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturma konusunda ortak bir sorumluluğu var olduğunu hissetmeleri ve bilmeleridir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, iş yerlerinde, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için gerekli düzenlemeleri içermektedir. Ayrıca, felsefesi yaklaşımla iş sağlığı ve güvenliği, çalışanların sadece fiziksel değil, aynı zamanda psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurmayı gerektirir. Bu, çalışma ortamının iyileştirilmesi ve çalışanların refahının artırılması için bütüncül bir yaklaşımı ifade eder. İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmalar, sadece iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesine değil, aynı zamanda çalışanların genel yaşam kalitesinin yükseltilmesine de katkıda bulunur.

Albert Camus'a göre absürt insanın anlamsız bir evrende anlam arayışı arasında ki çelişkidir. Bu çelişki, insan da yabancılaşmaya, kaygı ve umutsuzluk gibi duygulara yol açar. Bununla baş edebilmek veya mutsuzluğuna karşı, başkaldırı kavramını sunmuştur. Başkaldırı kavramıyla, insan yaşamının değerli ve önemli olduğunu göstermeye çalışan Camus, aynı zamanda başkaldırıyla, ölüme ve saçmaya direnebileceğini göstermeye çalışmıştır. Yaşama nedeni denilen şey, aynı zamanda çok güzel bir ölme nedenidir.

Çalışan, fikir veya emek işçisi olsun, çalışanlar 'Koşulların Kurbanları' mıdır?

'İnsan yaşamının yarısını söylenmeyeni anlamakla, başını çevirmekle, susmakla geçer.'

"İnsan yaşamı, oyuncuyla dekoru arasındaki bu kopma uyumsuzluk duygusunun ta kendisidir." Derken, Camus babasının vefatı sonrası yaşadıkları, iç dünyasında ki fırtınalı düşüncelerinin ipuçlarını görebiliriz.

Amerika Birleşik Devletin de ki Nevada Üniversitesin de Prof. Dr. Yunus Çengel; Prof. Dr. Âdem Tatlı'nın, '*İnsanlık Tarihi Boyunca Evrim*' isimli kitabında ki *'Taktim'* bölümün de şunları söyler. "Bu kıymetli eseriyle, üniversiteye gelip derslerine katılamayan geniş bir okuyucu kitlesini adeta bir zaman trenine bindirip biyoloji biliminin gelişimini yerinde izlemek üzere 3 bin yıllık hazlı bir mazi yolculuğuna çıkarmaktadır. Bu tren hareketine M.Ö. VIII. Yüz yılda din ile bilimin henüz yapışık ikizler olduğu

Antikçağ ’da başlar ve eski Yunan ve Roma kültürlerinin hüküm sürdüğü bölgeleri dolaşır.” [10] Demekte.

İnsanoğlunun ortaya çıkışından günümüze kadar en önemli ihtiyaçlarından biri yaşadığı çevreyi ve doğayı anlama ve anlamlandırma becerileridir. Bilme, merak ve öğrenme isteği, eğitilmeye ilişkin bireysel ve toplumsal farkındalık oluşturmada önemli etkiler sağlayacağı düşünülmek kaçınılmaz olmalıdır.

Bu da insana, yaşamında veya iş yaşamın da bir yere veya topluluğa aidiyet duygusunun oluşmasını sağlayabilir. Aynı zamanda iş hayatı, kişinin kazandığı başarı ve itibar ile birlikte kariyerinde üst basamaklara çıkmasını sağlayabilir. İş yaşamında başarılı olmasında; farklı fikirler ve yenilikler üretmek, başarı yüzdenizi artırabilir. Fikir üreten birinin ruh hali pozitiftir. Düşündüğünüz fikirleri iş hayatında uygulamak, negatifliği üzerinizden alarak iş hayatınıza canlılık katacaktır.

Kendinizi sürekli geliştirmek, güçlü ve zayıf yönlerinizi bilerek onlara göre çalışmak size öz güven sağlar. Yönünüzü belirlemek ve hedeflerinize ulaşmanıza yardımcı olur. Proaktif olmak ve inisiyatif almak, başarınızı etkileyen önemli faktörlerdendir. Proaktif olmak size iş hayatında bir adım önde olma avantajını sağlar.

İş yaşamında dengeyi sağlamak da önemlidir. Yoğun iş temposu ve sürekli değişen beklentiler, birçok kişinin iş ve özel hayatını dengelemesini zorlaştırabilir. Ancak iş yaşamında dengeyi sağlamak mümkündür ve bu dengeyi sağlamak çalışanların performansını ve memnuniyetini artırabilir. İş ve özel hayat arasında sağlanan bir denge, çalışanların daha mutlu ve daha verimli olmasına yardımcı olabilir.

Bu bağlamda toplumların gelecekleri gençleri için, ortak eğitim felsefesi olmalıdır. Bu felsefi anlayışın, toplumun geçmiş hafızasının oluşturduğu birikimleri ile gelecek anlayışının, bileşkesi olmalı, rasyonel akılcılığını korurken, akıl dışı ve bilimsel olmayan, işlevselliğini kaybedenleri ayıklayarak, dinamik bir süreci sağlamalıdır. Toplumlar, geleceği için ortak oluşturduğu veya oluşturması gerekli düşüncelerini, nasıl, ne şekilde gerçekleştirebileceğinin planlamasını da yapması gereklidir. Toplum yapısının iyi, sevecen, saygılı ve bilgili olması ve buna benzer yapıların oluşmasını isteyebilir.

Okul öncesi ve devamında ki eğimlerin, düşünülen yapının oluşmasını sağlayacak yöntemleri de oluşturmalıdır. Kısaca şöyle demeliyiz. Bunların Felsefisi olmalı, bu felsefi anlayış, toplumun geçmişten gelen birikimlerinin çözümlemesi ile, iyi ve geliştirilebilir olanlarını korurken, çağ dışı kalmak ve işlevselliğini kaybedenlerini ayıklayarak, dinamik bir süreci sağlamalıdır. Toplumların eğitim felsefesi, hedeflenen veya oluşturulmak istenilen, toplumun gelecek nesillerin, ‘nasıl bir insan toplumu yetiştirmeliyiz’ sorusuna cevap verebilecek şekil de kurgulanmalıdır.

Doç. Dr. Turan Akman ERKILIÇ (Ünite 1, 2, 3), Doç. Dr. Adnan BOYACI (Ünite 4), Prof. Dr. Veysel SÖNMEZ (Ünite 5), T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3661 *‘Eğitim Felsefesi’* ünitesinde, Felsefe-Eğitim İlişkisi bölümünde yazdıklarına göre: “Toplumlar var olma stratejilerini çağdaş eğitim felsefeleri ve eğitimle toplum arasındaki ilişki dinamikleri çerçevesinde yeniden yapılandırırken, eğitimin ve kuruluşların kültürel, çalışanların iş sağlı ve güvenliğinin felsefi anlamının, değişimi gerçekleştirecek olan sistem yürütücüleri tarafından kavranması yadsınamaz bir gereklilik” olduğunu kabullenmeliyiz.

“Felsefe yaşama ve evrene karşı bir tavır alıştır diyerek, bireyin günlük yaşamda kişiliğinde odaklaşan her tavır ve anlayışı temel düzeyle felsefe olarak nitelendirmek olasıdır.

Felsefe akılcı incelemeye ve yaratıcı düşünceye dayalı bir yöntemdir. Felsefe olay ve olguların belirli bir sistematik içinde akılcı düşünme ilke ve tekniklere dayandırılarak irdelenmesini amaçlar. Bu bağlamdaki felsefe artık basit ve dar anlamda felsefeden farklıdır. Felsefe, insana birçok konuda doğru, açık ve neden-sonuç ilişkileriyle delillere dayalı olarak düşünmeyi öğretir.

Felsefe evren ve bütün hakkında belirli bir görüş elde etmeye çalışan bir çabadır. Felsefe bireyin dünden bugüne kazandığı bilgi ve deneyim birikimi ile edindiklerinin sistemleştirilmesine olanak verir. Bu süreç bir bakıma bireysel bir dünya görüşünün oluşturulmasıdır. Ancak felsefe olay ve olgulara dar, tek yönlü bir anlayışla değil; bütüncül bakmayı amaç edinir. Felsefe hem sorun hem de sorunların çözümü hakkındaki kuramlardır. Felsefe köken olarak bilgiyi ve bilgeliği sevmek, doğruluğu araştırmak, özgür düşünce ve eleştiriyle sağlam bilgilere ulaşıp yaşamı buna göre düzenlemeyi amaçlar. Felsefe, kavramların analizi, sentezi ve anlamlarının aydınlatılmasıdır. Felsefenin tanımının yapılamayacağı, onun bir üst dil olduğu görüşü, genel kabul gören bir anlayıştır. Felsefe bilimlere yol göstericilik yapar, yöntem önerir. Felsefenin temel özelliklerinden biri de yol gösterici olup yöntem önermesidir.

21. yüzyıl toplumları küreselleşme, siber iletişim ve bilgi ekonomisi gibi değişkenlerin etkisi ile yapısal bir dönüşüm süreci içine girmiş; bu süreçte eğitim ve okul merkezde tanımlanan ögeler gibi, kuruluşlar içinde önem kazanım olmuştur. Bu düşünce kavramların sonucun da Kuruluşlar kendilerini küreselleşmenin getirdiği değişimlere ayak uydurma cabalarını göstermişlerdir. Bu değişimler şirketlerin tüm yapısallığında farkındalıkların oluşmasını nasıl, ne şekilde yapmaları gerektiğini öğrenmişler ve uygulamışlardır. İlk yaptıkları nelerdir dediğimizde: Ortak bir felsefi anlayışla Vizyon, Misyon ve Politikaları belirlemeli. Kuruluşun Kültürü ve diğer kuruluşun faaliyetlerini bu düzenlemeler içinde yapmalarını sağlamıştır.

Felsefi Yaklaşımla İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulum Planlaması

İş Sağlığı ve Güvenliğinde felsefi yaklaşımla, yönetim şeklini geliştirebilmek için bağsı bilgilerin neler olduğunu ve bunların açıklamaları ile öğrenilmesi gerekebilir olduğunu düşünmek gereklidir.

Kuruluşun Güvenlik Kültürünü oluşturma, rasyonel akıl, düşünce, algılama, farklı taraflardan bakabilme, bilgi, kültürel farklılıklar, çalışanların eğitimi ve Stratejik Yönetim Sitemi ve Organizasyonu oluşturması için İnsan Kaynakları Yönetimi'ni oluşturulmalıdır. Satın alma, üretim, pazarlama, depolama süreçlerini oluşturarak, Prosedürler, Planlar, talimatlar, formları oluşturmalı ve geri bildirim verme, soru sorma, soru sormanın anlamını bilme, çoklu taraftarların bilgilerini dinleme, beyin fırtınası yapma, problemi belirleme, nasıl ve ne gibi yöntemler ile çözülebileceğini bilmesi, çözüm sonucunu uygulamaya koymak, uygulamaları denetlemekle (iç denetim), oluşan yanlışlıkların değiştirilmesini sağlamaktır. Yeni çözümlemeleri uygulamak, uygulamaları denetlemek (iç denetim), mesleki, iş güvenliği, şirket kültürü, şirketin etik kuralları, pazarlama, finansal vs. gibi iç eğitimlerinin verilmesini sağlamalıdır.

"Bilimsel düşünce olsun felsefi düşünce olsun iş sağlığı ve güvenliğin de kendi açılarından açıklamaya yönelirken onun derinliklerinde daha genel, daha kavrayıcı, daha sezgisel ölçülerde kendi benzeyenlerini bulurlar."

İnsan Nedir?

TDK sözlüğüne göre;

1-İsim, Toplum hâlinde bir kültür çevresinde yaşayan, düşünme ve konuşma yeteneği olan, evreni bütün olarak kavrayabilen, bulguları sonucunda değiştirebilen ve biçimlendirebilen canlıdır.

Âdemoğlu, âdem evladı (yani insan türünün bireyi),

2-İsim, mecaz Huy ve ahlak yönünden "üstün nitelikli kimse"; adam. (Örneğin "ne kadar iyi bir insan" ifadesinde olduğu gibi).

Bu tanım, insanı yalnızca biyolojik bir varlık olarak değil, aynı zamanda kültürel, zihinsel ve ahlaki yönleriyle de tanımlar.

İnsan, biyolojik olarak Homo sapiens türüne ait, yüksek zekâ ve iki ayaklılık gibi özelliklerle karakterize edilen bir primattır.

Biyolojik Özellikler

- *Zekâ:* İnsanlar, karmaşık düşünme, problem çözme ve dil kullanma yetenekleriyle diğer canlılardan ayrılırlar.
- *İki Ayaklılık:* İnsanlar, dik yürüyebilen ve ellerini serbestçe kullanabilen birkaç türden biridir.
- *Beyin Gelişimi:* İnsan beyni, diğer primatlara göre daha büyük ve karmaşıktır, bu da ileri düzeyde bilişsel yetenekler sağlar.

Sosyal ve Kültürel Özellikler

- *Toplumsal Yapılar:* İnsanlar, ailelerden devletlere kadar çeşitli sosyal yapılar oluştururlar.
- *Dil ve İletişim:* Karmaşık diller geliştirmişlerdir ve bu diller aracılığıyla bilgi ve kültür aktarımı yaparlar.
- *Teknoloji ve Araçlar:* İnsanlar, çeşitli araçlar ve teknolojiler geliştirerek çevrelerini şekillendirme yeteneğine sahiptirler.

Felsefi ve Manevi Yönler

- *Kendini Anlama:* İnsanlar, kendi varlıklarını ve evrendeki yerlerini sorgulayan tek türdür.
- *Ahlak ve Etik:* İnsanlar, doğru ve yanlış kavramlarını geliştirmişlerdir ve bu kavramlar doğrultusunda toplumsal kurallar oluştururlar.

İnsan, biyolojik, sosyal ve kültürel yönleriyle son derece karmaşık ve çok yönlü bir varlıktır.

İnsan olarak, "siz pek çok şeysiniz. Her şeyden önce bir bireysiniz. Birilerinin annesi veya babası olabilir ya da olmayabilirsiniz, ama her durum da birilerinin çocuğusunuz. Biraz daha ayrıntı vermeniz gerekse, kendinizi sözgelimi satıcılık yapan, hobi olarak saz çalan veya orta sınıfa mensup bir Devlet memuru olarak tanımlayabilirsiniz. Dahası belli bir ülkenin vatandaşı, şu etnisiteden veya bu ırktan olduğunuzu ekleyebilirsiniz." [11]

Amanda Rees, Charlotte Sleighi *'İnsan (Ne Olduğunu Biliyor muyuz?)'* kitabında ilk satıra şunları yazmakta: *"Homo sapiens kendi cinsi içinde hayatta kalan, bilinen tek tür, ancak Uluslararası Doğal Hayatı ve Doğal Kaynakları Koruma Birliği'nin tehdit altında veya nesli tükenmekte olan türleri*

kapsayan Kırmızı Listesi'nde "asgari endişe" kategorisinde yer alıyor. Listenin yazarlarının işaret ettikleri gibi, "tür çok geniş bir alana yayılmıştır, uyum sağlamaktadır, hâlâ artış göstermektedir ve genel popülasyon azalmasına neden olacak büyük bir tehdit mevcut değildir" fakat "bazı alt popülasyonlar hastalık, kuraklık, savaş, doğal afetler ve başka etkenler sonucunda bölgesel azalmalar yaşıyor olabilir." Diyerek devam etmektedir.

Charles Darwin, *'Türlerin Kökeni'* kitabın da 'insan' için, "Yeryüzünün birçok kesiminde yüzlek *(TDK: Derin olmayan, sığ, yüzeye yakın olan şeyler için kullanılır. Eş anlamı "derinliksiz")* oluşumlarda *(formation)* taştan aletler bulunduğundan beri bütün yerbilimciler barbar insanın çok eski bir çağda yaşadığına inanmaktadırlar ve köpeği olsun evcilleştirmemiş barbar bir kavmin bugünkü günde var olmadığını biliyoruz." [12] demekte.

Mark Twain'in *'İnsan Nedir?'* kitabının son satırları şöyledir: "İnsan ırkının nelere göğüs gerebildiğine ve yine de mutlu olabildiğine bakıyorum da benim insan ırkının önüne onun neşesini elinden alabilecek yalın soğuk olgusal gerçekleri koyabileceğimi düşünerek bana fazlaca paye veriyorsun. Hiçbir şey bunu başaramaz. Her şey denendi. Başarısız oldu. Rica ederim, endişelenme." [13]

Düşünce ve Düşünme Nedir? Farkı Nedir?

Hasan Âli Yücel Sosyal Bilimler Lisesi, Dünya Felsefe Günün *'Düşünmeyi Düşünmek Nedir?'* Özel Sayısı sayı-1, Kasım 2022 dergisinin kapağın da Oscar Wilde'n sözünü yazmışlar. *"Düşünebilen her canlının insan olması, insan olan herkesin düşünebildiği anlamına gelmez."*

Bu söz Wilde'ın zekâ dolu üslubuyla insan doğası üzerine yaptığı derin bir sorgulamayı yansıtır. Bu Cümle iki katmanlı bir anlam içermektedir. Öncelikle, *Düşünmek* ile *insan olmak* arasındaki farktır.

Biyolojik insan olmak, sadece fiziksel bir varoluş biçimidir; her insan düşünebilme potansiyeline sahiptir. Ancak "düşünebilmek", burada salt zihinsel işlem değil, eleştirel düşünce, farkındalık ve ahlaki öz yargı üretme yetisi anlamında kullanılmıştır.

Wilde şunu ima etmektedir. *İnsan olmanın düşünmeyi garantilemediğini*, yani çoğu zaman toplumun bireyleri hazır kalıplarla düşünmeden yaşadığını ifade etmektedir.

Toplumsal eleştiri de aydınlanma vurgusun da nelerin olduğuna baktığımız da "Aydınlanma Felsefesi" nin *'aklını kullanma cesareti'* çağrısını anımsatır. "*Kendi aklınla düşünmeye cesaret et!*" tir. Immanuel Kant ve Aydınlanma Çağı ile özdeşleşmiştir. Kant "Aydınlanma Nedir?" adlı denemesinde aydınlanma çağının felsefesini bu deyiş ile özetlemiştir. (Kant'ın *Sapere Aude!* ilkesi)

Wilde'a göre, düşünen canlılar *(örneğin bazı hayvanlar gibi)* içgüdüsel ya da doğal bir bilinçle hareket ederken, insan zihni çoğu zaman toplum, alışkanlıklar ve otoriteler tarafından şekillendirilmiş kalıplarla zincirlenmiştir. Bu da "insan" kimliğini taşımakla gerçek anlamda öz düşünce sahibi olmak arasındaki uçurumu gösterir.

Varlık ve kimlik perspektifin de *"insan olmak"* bir ontolojik kimlik, *"düşünebilmek"* ise bir epistemolojik eylem gibi görülüyor.

Yani Wilde insanı sadece bir varlık türü olarak değil, aynı zamanda kendi üzerine düşünebilen, özgürlük bilinciyle hareket eden bir özne olarak tanımlamıştır.

Düşünce ya da fikir, dünya modellerinin var oluşuna izin veren ve böylece etkin olarak onların amaçlarına, planlarına, sonlarına ve arzularına bağlı olan uğraştır. Kelimeler bilmeye, sezgiye, bilince, idealarına ve imgeleme içeren benzer kavramların ve süreçlerine başvurur.

- Uzay ve zamanın ötesinde, öznenin dışında, kendiliğinden var olan, duyularla değil, yalnızca ruhen algılanabilen asıl gerçeklik; mütalaa, fikir, ide, idea, mülahaza.
- Dış dünyanın insan zihnine yansıması.
- niyet.
- *mecaz*- kaygı.

- *felsefe* İlke, yönetici sav.

Sözlüklere baktığımız da 'düşünmek' eylemi "Zihninde bir şey canlandırmak, elde edilen bilgilere zihnî faaliyet uygulayarak düşünce meydana getirmek, fikretmek; tefekkür etmek, aklından geçirmek, tasarlamak"; **düşünce** ise "Zihnin bir şey hakkında edindiği düşünme ürünü olan kavram, fikir" olarak tanımlanmaktadır

Düşüncenin zihinsel bir faaliyet ve iç konuşma şekli olduğu konusunda önemli tespitler söz konusudur. Düşüncenin ortaya konulmasına aracılık eden ve onu taşıyan dille özdeş olarak görülmesi, düşünce tarihinde önemli taraftar bulmuş ve bu konuda farklı düşünürler aynı noktada ortak bir fikir birliğine varmışlardır.

Wilhelm von Humboldt, Prusyalı bir devlet adamı, bakanlık ve diplomatlık yanında filozof, dilbilimci ve eğitimcidir. Modern üniversite eğitiminin kurucusu olarak tanımlanmaktadır. Humboldt, Dilin insan zihninin yaratıcı yeteneğinin sonucu ortaya çıktığını ve her dilin kullanıldığı topluluk için özel bir mülkiyet anlamına geldiğini belirtir. Bu nedenle her dil kendi yapı, ses, sözcük vb. özellikler ile diğer dillerden ayrılan bir kimliğe sahip olduğunu söylemektedir.

Akademisyen, Biyolog, Sinirbilimci, Araştırmacı, Eğitimci, Yazar, Prof. Dr. Sinan Canan, Habertürk televizyonun da *'Düşünce beyinde nasıl oluşur?'* konusunda ki acıkamasın şöyle izah ediyor. "Zihnimizde o gezen, gezinen uçuşan ve bir türlü kontrol edemediğimiz çoğu zaman da bizi rahatsız eden o örüntü, bu ürünü belki kalbin sesi gibi bir epif fenomen (duyularla algılanabilen şey) orada sürdürülen bazı işlevler var. Beyin çok meşgul bir organ, bu arada beyin o yoğun faaliyetleri sırasında, ileri yönelik olarak sorun çözme adına birtakım algoritmaları işletiyor. Ben sizlerle konuşurken, size bakıyorum ve konuşmamı izliyorum. Zihnimde bir sonraki kelimeyi nasıl kurgulayacağımı, iki dakika sonra geleceğim sonuca bağlı olarak nasıl seçeceğime dair ve bunların sonrası olacak şekline dair, en optimum şeyi yapabilmem, neye bağlı, yapacağımı, benim hedefimi, üç aşağı beş yukarı belli olan konuyu bir yere götüreceğimi, o gideceğim yerle şu anda ki ortamdaki ve zihnimdeki malzemenin sayısız denemesini yapıyorum. Şöyle yapsam ne olur? Böyle yapsam ne olur? Bu simülasyonlardan yüzde sekseni işe yaramaz ya da yanlış, kalan %10 20'si ha işe yarar gibi, bunlardan bir kısmı da tekrarlıyor. Benim zihnim diyor ki şunu yaparsan daha güzel olur. Bu arada ben her kelimemde muhtemelen bunu yapıyorum. Bu çok hızlı olan bir işlem. Günlük yaşamınız da aslında bir beden hareketi kontrol sistemi olarak çalışan beynimizin esas işlevlerinden zorlu işlevlerinden birisi. Yakın geleceği tahmin ederek ona dair simülasyonlar üretmek ve ileri bildirimleri refleksler dediğimiz bir şeyler oluşturmak, bir an sonra olacaklarla ilgili içinde ne yapayım ne edeyim gibi bakmak."

Düşüncenin daha *'sistematik'* bir tanımını yapacak olursak öncelikle beyin ve zihin kavramlarını birbirinden ayırmamız gerekir. Zihni, beyindeki biyolojik aktivitenin bir yansıma alanı olarak görebiliriz. Bir başka deyişle zihin, somut olan beyinden beslenen, soyut bir karalama tahtasıdır.

Bu noktada soyut ve somut kavramlarını da değerlendirmek gerekir. Kısaca, somut bir nesneyi evrende var olan soyutu ise evrende var olmayan diye tanımlayabiliriz. Bu tanıma göre matematiksel anlamda üçgen soyut bir nesnedir. Üçgen, bir kalınlık özelliği içermez. Kenarları sadece çizgiden ibarettir. Evrende bu özellikte bir üçgenin olması, fizik yasaları gereğince, mümkün değildir. Diğer taraftan, kolaylıkla somut nesne örneği verebiliriz (bir ağaç).

Bu tanımlara göre, bir düşünce, soyut bir nesnenin, insanın zihninde oluşturduğu faaliyettir. Herhangi bir düşünce beyinde de faaliyete neden olacaktır, biyolojik olarak. Fakat, bu faaliyet, bahsi geçen düşüncenin bir parçası olarak nitelendirilmez. Düşünce, sadece zihinle ilişkilendirilir.

Diğer yandan, somut bir nesnenin, insanın zihninde oluşturduğu faaliyeti de algı diye nitelendirebiliriz. Aynı şekilde, bir algının oluşmasında beynin rolü vardır, ama algı insanın zihninde oluşur. Bir ağaca gözlerimizle bakar ve onu görürüz. Ağaç, bu bağlamda somut bir nesnedir. Ağacı görürüz, ama görme işlemi *(yani algılama)* gözlerde olmaz, insanın zihninde gerçekleşir. Tabii ki bu algının gerçekleşmesi için beyinde birçok işlemden geçmesi gerekir. Aynı şekilde, bu örneksemeyi 5 duyumuza da uyarlayabiliriz. Bir koku, bir renk zihindeki bir algıdır, somut bir şekilde tanımlanamaz.

Düşünme Nedir?

Türk Dil Kurumu Sözlüğüne göre:

- *isim* Düşünmek işi; tefekkür:

- *isim, felsefe* Duyum ve izlenimlerden, tasarımlardan ayrı olarak aklın bağımsız ve kendine özgü durumu.

- *isim, felsefe* Karşılaştırmalar yapma, ayırma, birleştirme, bağlantıları ve biçimleri kavrama yetisi.

Düşünme, bireyin öğrenme sürecinde kazandığı kavramlar, kullandığı imgeler, düşünce ve hareketle, sözcük ve terimler gibi simgeler aracılığıyla gerçekleştirilen zihinsel faaliyettir. Düşünme; çıkarsama, akıl yürütme, anımsama, kuşku duyma, isteme, hissetme, anlama, kavrama gibi bilinçli bir biçimde gerçekleştirdiğimiz zihinsel faaliyetlerin herhangi birisidir. Düşünme ayrıca karşılaştırmalar yapar

Düşünme hem algıya hem belleğe dayalıdır. Algının ve belleğin odağı bakımından bilişsel ve duyuşsal boyutları vardır. Düşünme, genellikle bir problemle başlayan ve çözümle sonuçlanan zihinsel bir süreçtir. Bu sürecin de yakınsak ve ıraksak olmak üzere iki boyutu vardır. Düşünme, insana özgü olduğu varsayılan zihinsel bir eylem olarak kabul edilebilir ve öğretilebilir bir beceridir. Düşünme, kendisine bir şeyi konu eder. Bu bakımdan her düşünmenin bir içeriği vardır ve bu içerik, düşünme eylemi sonunda "düşünce" adı verilen ürüne dönüşür. Ama, analiz, sentez, bağlantı kurma ve kavram gibi işlemlerden oluşanlar zihinsel süreçtir.

Temel araçları ve karakteristik özellikleri bakımından bakıldığında "düşünme", bir şeyi aklından geçirmek, gözünün önüne getirmek; eldeki bilgileri incelemek, sınıflamak, sıralamak, karşılaştırmak vb. becerilerden yararlanarak düşünce üretmek; bir şeyle ilgilenmek ya da bir şey hakkında

tasalanmak, kaygılanmak; akletmek, karar vermek, muhakeme etmek, tefekkür etmek, tasarlamak, farz etmek vb. eylemleri ifade eder.

Türk düşünür, yazar, şair, akademisyen ve çevirmen olarak tanınan önemli bir entelektüel, Afşar Timuçin *"Düşünce Tarihi- Gerçekçi Düşüncenin Kaynakları-"* kitabın da ki giriş bölümün de Düşünceyi tarif ederken: "Her düşünce çabası gerçekliğin bilgisini öngörür. Düşünmek gerçekliğin ortasına dalmaktır. Gerçekliğin dışında bir gerçeklik olamayacağına göre, bilgi gerçekliğin bilgisi olacaktır. Her gerçek düşünce çabası konu ve yöntem ikilisi üzerine temellenir. Konu ve yöntem belirgin değilse düşünce de belirgin değildir. Düşünce dünyası tehlikelerle doludur. Gerçek olanla gerçek olmayanı birbirine karıştırma tehlikesi her zaman vardır. Gerçeklik görünen şey olmaktan çok görünebilen şeydir. Gerçeklik kaba görünümleriyle aldatıcıdır. O en azından ilk bakışta ya da her bakışta gördüğümüz şey değildir. Gerçeklikle bağlantısı olmayan düşünce ya da nesnesi nesnel olmayan düşünce boş düşüncedir. Gerçekliğe yönelmeyi bilmek gerekir, ona hem olabildiğince yakından hem belli bir uzaklıktan bakmayı bilmek gerekir". [14] Diyor.

"GERÇEKLİK [İng. reality; Fr. realite; Alm. rea/itaet). 1 En genel anlamı içinde, dış dünyada nesnel bir varoluşa sahip olan varlık, var olanların tümü, var olan şeylerin bütünü; bilinçten, bilen insan zihninden bağımsız olarak var olan her şey". [15]

TC. S. Demirel Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Elektronik Bilgisayar Eğitimi Bölümü Bilgisayar Sistemleri Öğretmenliği, '*Düşünme ve Eleştirel Düşünme'*, Özel öğretim yöntemleri dersi araştırma projesi raporun da *"Kant: "düşünmek yargılamaktır",* İngiliz düşünürü J. Locke ise *"bilincin kendi üstüne dönerek kendi işlemleri hakkında bilgi edinmesi"* olarak açıklardı. Bu tanım iki katlı bir düşünmeyi yani düşünmenin düşünülmesini *(Osmanlıca teemmül, Fr. reflexion)* anlatır ve normal düşünme olan *(Osm. tefekkür, Fr. Pensée)* dan ayrılır. Bu düşünmeye "iç düşünme " adı da verilir.

Aristoteles'e göre düşünme, insanı hayvandan ayıran belirgin bir özniteliktir, usun bağımsız ve kendine özgü eylemidir, karşılaştırmalar yapma, ayırma, birleştirme, bağlantıları ve biçimleri kavrama yetisidir. Aristo'ya göre doğru düşünmenin kurallarını belirleyen bilim mantıktır ve Aristoteles mantığında da 3 önemli kural vardır:

1- Özdeşlik ilkesi: Her kavram kendi kendisine özdeştir.
2- Çelişmezlik ilkesi: Birbiri karsısına konulmuş iki çelişik yargı, aynı zamanda doğru olamaz, birinin yanlış olması gerekir.
3- Üçüncünün olmazlığı ilkesi: Birbiri karsısına konmuş iki çelişik yargı aynı zamanda yanlış olamaz, birinin doğru olması gerekir. Bu 3 ilkeye bir dördüncü ilke de bazı mantık bilimciler tarafından eklenmiştir.
4- Yeterli neden ilkesi: Her yargının mutlaka yeterli bir nedeni vardır.

John Milton *'Kayıp Cennet' (Paradise Lost)* kitabında 10 bin mısrayı aşkın destanda cennete girme savaşı ve insanın cennetten kovulmasının ve Havva'nın Doğa ile Diyalogu hikâyesini anlatırken: *"Düşüncenin yerinde olan ve kullanılan bir akıl, her zaman Cehennemi Cennet, Cenneti Cehennem yapabilir."* Diyor.

Düşüncenin zihinde iki boyutu vardır: yakınsak düşünme ve ıraksak düşünme. Düşünme, insana özgü olduğu varsayılan zihinsel bir eylem olarak kabul edilebilir ve öğretilebilir bir beceridir. İçinde bulunan durumu anlayabilmek amacıyla yapılan aktif, amaca yönelik, organize bir zihinsel süreçtir. Düşünme,

anımsama, zihinde arayıp bulma, akıl yürütme, sorun çözme ve eleştiriye yönelik bir zihinsel süreç olarak tanımlanır.

Aristoteles'e göre düşünme, insanı hayvandan ayıran belirgin bir özelliktir. Kişinin bağımsız ve kendine özgü eylemidir. Karşılaştırmalar yapma, ayırma, birleştirme, bağlantıları ve biçimleri kavrama yetisidir. Problemi çözmek ve kararları doğru bir şekilde verebilmek için oldukça önemlidir. Seneca'ya göre, "Düşünmek, yaşamaktır." İnsanlar düşünme sürecini; bir sorunu çözmek, belirli amaçları gerçekleştirmek, bilgi ve olayları anlamlandırmak ve karşılaşılan kişileri daha iyi tanımak için bilinçli bir şekilde kullanır. Düşünme becerileri temel işlemler, problem çözme, karar verme, eleştirel düşünme ve yaratıcı düşünme olmak üzere aşamalı bir biçimde ele alınır. Temel işlemler; neden-sonuç ilişkilerini, benzetmeleri ve ilişkileri belirleme, sınıflandırma ve nitelikleri belirleme olarak ele alınır

Düşünmenin insanlara göre oldukça çeşitli biçimleri vardır. İnce düşünme *(hassas düşünmek, kimsenin düşünmeyeceği ayrıntıları düşünmek)*, analitik düşünme, matematiksel düşünme, bilimsel düşünme vs. gibi. Ayrıca iyi düşünmeden ve doğru düşünmeden *(olumlu-pozitif düşünme)* bahsedilir. İyi düşünme, düşünme eyleminin titizlikle gerçekleştirildiğini ifade ederken, doğru düşünme istendiği şekilde düşünmeyi ifade eder. Eğer bir kişiye *"iyi düşün"* deniyorsa, *"düşünme işlemini titizlikle gerçekleştir,"* denmek isteniyordur. Eğer *"doğru düşün"* deniyorsa, *"düşünmenin bir doğru yolu vardır, o yolu kullan demek"* isteniyordur. Hepimizin işimizi yaparken doğru düşünmeyi yapmalıyız diye diyebiliriz.

İnsanların an da için de yaptığınız her şey düşünme yöntemleri tarafından belirlenir. İnsanların hissettiğiniz her şey *'tüm duyguları'* düşünceleri tarafından belirlenir. İstedikleri her şey *'tüm arzuları'* düşünceleri tarafından belirlenir. İnsanların düşünceniz gerçekçi değilse hayal kırıklıklarına uğrayabilirler. Kişilerin düşünceleri haddinden fazla kötümserse bu durum kişilerin keyiflendirmesi gereken pek çok şeyin farkındalığının reddine yol açabilir.

Dr. Richard Paul ve Dr. Linda Elder'in *'Kritik Düşünce'* kitabında insanların, yaşam kalitelerini artırmanın en iyi yollarının nasıl olabileceği konusunda ki fikirlerin açıklamasında şunları aktarmakta. *"Düşüncenizin farkına varmadığınız sürece, var olan zayıflığını düzeltme şansına sahip olamazsınız. Düşünme eylemi bilinç dışı düzeyde ise var olan herhangi bir sorunu göremezsiniz. Ve sorunu göremezseniz, onu değiştirme motivasyonuna da sahip olamazsınız çünkü pek az insan, düşünme eyleminin hayatlarındaki güçlü rolünün farkındadır ve yine çok azı düşüncelerini anlamlı bir şekilde yönetebilir. Çoğu birey, pek çok yönden düşüncelerinin kurbanıdır; düşüncelerinden yardım almak yerine onlar yüzünden incinir."* [16]

Felsefe sadece dâhilerin değil aynı zamanda herkes tarafından dâhi olabileceği düşünülen eksantrik düşünürleri de muhafaza eder. Yunanlı ve Çinli en eski filozoflar din ve göreneklerin söylediği köklü açıklamalarla yetinmeyen, mantıklı gerekçeleri olan cevapların peşindeki düşünürlerdi. Fikirlerini dünyaya sunan bir filozofun tümden bir kabullenme yerine, "Evet, ama. . ." ya da "Farz edelim ki. . ." diye başlayan yorumlarla karşılaşması muhtemeldir. Daha fazla tartışmayı veya tartışmaları ateşlemiş, yeni ve taze düşüncelerin ortaya çıkmasını teşvik etmiştir

Düşünce, daha sonradan bizi sonuca götürecek bir düşünceler dizisini inşa etmekte kullanılabilecek ifadelerin gerçeğinin saptanmasına dayanır. Bugün bu bize apaçık görünebilir ama akılcı bir tartışma inşa etme fikri felsefeyi ilk filozoflardan önce mevcut olan batıl ve dini açıklamalardan ayırmaktaydı.

Bu düşünürlerin, fikirlerinin geçerliliğinden emin olmak için bir araç geliştirmeleri gerekiyordu. Onların düşüncelerinden, zaman içinde yavaş yavaş gelişen bir akıl yürütme tekniği olarak, mantık doğdu. Önceleri sadece bir tartışmanın tutarlılığının olup olmadığını analiz etmek için yararlı bir gereç olan mantık kurallar ve düzenler geliştirdi ve çok geçmeden giderek genişleyen felsefe konularının başka bir dalı olarak kendi başına bir alan haline geldi

Ursula K. Le Guin 'in yorumlarıyla, *'LAO TZU: TAO TE CHING Yol'a ve Yol 'un Gücüne'* Dair kitabında zihnimiz de ki düşünceleri öğrenmenin yolunu bulmamızı ve bunu bizim yapmamız sonucunda nelerin olabileceği anlatmakta. "Hepimizin hayatlarımızı icat etmeyi, yapmayı, hayal etmeyi öğrenmemiz gerekir. Bize bu becerilerin öğretilmesi gerekir; bunun nasıl yapılacağını gösterecek rehberler gerekir. Bunu yapmazsak, hayatlarımızı başkaları bizim için yaparlar." [17]

Varlık olarak insan, var olduğu andan itibaren, içinde bulunduğu çevre ve var oluş sebebi hakkında düşünmüş ve düşünme eylemini de hala sürdürmektedir. İnsanoğlunun düşünme özellik sonucunda felsefe, alanlarının sorgulamış olduğu ilimlerin meydana çıkıp gelişim göstermesi mümkün kılınmıştır. Felsefeden, kesin ve güvenilir, sadece uzanıp almanızın yeterli olacağı bir bilgiler bütününü bekliyorsanız, yanılgıya düşmeniz kaçınılmazdır. Felsefe birçok konuda insana doğru ve açık bir şekilde düşünebilmeyi öğretir.

Herakleitos'un çağdaşı Elealı Parmenides'ın anlattıklarına bakarsak; sürekli akış sürecinde olan evren anlayışına mantıksal olarak karşı çıkar. Ona göre asıl yanılgının, doğaya bakarak varlığı anlamaktır. Doğa, deney dünyası, duyular aracılığıyla bize sürekli değişim, çokluk içinde görünür. Bu sürekli değişim, çokluk durumunda bulunan doğaya, deney dünyasına bakarak varlığın ne olduğunu düşündüğümüzde kaçınılmaz olarak duyular bizi yanıltacak, varlığı kavramamızı engelleyecektir. Varlığın kendisinin ne olduğu değil, varlığı meydana gelişini sağlayan doğayı anlamalı ve doğaya uygun olan çözümleri geliştirerek uygulamaya koymalıyız. Çözümün doğa da olduğunu daima hatırlamayız, diyerek düşüncelerimizi bu yönde kullanmayı öğrenmemiz gerekliliğini

Martin Heidegger 'Düşünmek Nedir? 1951/52 Kış Dönemi Ders Notları' kitabın da ilk yazdığı: "Düşünmenin ne demek olduğunu ancak, bizzat kendimiz düşünürsek anlayabiliriz. Böylesine bir çabanın muvaffakıyeti, düşünmeyi öğrenmek için hazır olmamızı gerektirir. Düşünmeye muktedir olmak için, öğrenmenin ne olduğunu öğrenmemiz gerekir. Ne var ki, bu öğrenmeye yanaşmamızla birlikte, henüz düşünmeye gücü yeterli olamadığımızı da itiraf etmiş oluruz." [18] 18 Sigmund Freud, kaygının içgüdü ve dürtülerin bastırılmasının bir sonucu olarak ortaya çıktığını öne sürer. Kuruluşlar da en kaygı verici olan, yöneticilerin daha henüz düşünmemeleridir diyebiliriz. "Kaygı uyandıran, zamanımızda en kaygı verici olan, bizim hala düşünmememizdir. Her kaygı verici olan, kendini düşünülecek şey olarak sunar. Fakat bu sunuş daima, kaygı verici olan zatı itibariyle hakkında düşünülmesi gereken şey ise oluşma, olma olarak bulur. O kendini bize düşünülmesi gereken bir şey olarak sunandır**.**" [a.g.e]

İnsan neden ve niçin kaygılanır veya kaygı hissine kapılır? Psikolojinin en önemli alt dallarından biri olan psikanaliz biliminin kurucusu olan Freud'un söylediği; bizlere genetik olarak gelen duygu. İnsanların yaşantılarının devamını sağlamasının önemli duygularındandır. Kaygı duyduğunuz tehlikelere karşı, 'Ne?' 'Nasıl?' 'Nerede? Gibi soruların cevaplarını, düşünerek devamlı doğru cevabı bulmamız için de düşüncenin düşüncesine bağlıdır.

Kaygı da nesne belirli değildir. Çoğunlukla gelecekte olabilecekler üzerine düşünülerek varsayımlar oluşturulur ve bu varsayımlar üzerinden "kaygı" durumu yaşanır. Kısaca kaygı, kaynağı belirsiz olan korkudur.

Çalışma yaşamın içinde bu kadar bilgi ve yoğunluk içinde algının seçiciliğini artırarak ve merak uyandırarak bilinçli soru sorma, araştırma ve paylaşımda bulunmanın stratejik inceliklerini sistematik olarak vermektedir.

Kritik düşünme, bilgiyi analiz etme, akıl yürütme ve değerlendirme süreçlerini içeren bir düşünme biçimidir. Öğretimi, problemlerin tanımlanması ve analiz edilmesi, öğretim yöntemleri ve sonuçların değerlendirilmesi gibi adımları içerir. Eğitimde uygulanması, öğrencilerin bilgiyi sorgulamalarını ve eleştirel bir şekilde düşünmelerini teşvik eder.

Adıyaman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü Yrd. Doç. Dr. Mehmet Murat Payam, *'Düşünme Becerileri: Kritik Düşünme ve Öğretimi'* isimli makalesinde: "Bilginin büyük bir hızla birikiyor, değişiyor ve gelişmeler ışığında yeniden oluşturuluyor olması, bilgiyi bilen değil öğrenmeyi bilen, bilgiye ulaşma ve yenilikler doğrultusunda kritik düşünme yoluyla bilgiyi yeniden yapılandırma becerisine sahip bireyler yetiştirmek gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Düşünme, içinde bulunulan durumu anlayabilmek amacıyla yapılan aktif, amaca yönelik, organize zihinsel bir süreçtir. Thomson düşünmeyi; anımsama, zihinde arayıp bulma, akıl yürütme, sorun çözme ve eleştiriye yönelik "zihinsel süreç" olarak tanımlamaktadır." [19] Düşünme, farklı biçimlerde gerçekleşebilir.

Düşünen Toplumsal Eğitim

"Düşünen Toplumsal Eğitim" ifadesi, yalnızca bireyin değil, toplumun da düşünsel dönüşümünü hedefleyen bir eğitim anlayışını çağrıştırıyor. Bu kavram, eleştirel düşünme, toplumsal farkındalık ve katılımcı yurttaşlık gibi değerleri merkeze alan bir pedagojik yaklaşımı ima edebilir.

Kavramsal Çerçeve: "*Eleştirel Pedagoji":* Paulo Freire'nin etkisiyle şekillenen bu yaklaşım, eğitimi ezberden kurtarıp sorgulayıcı ve dönüştürücü hale getirmeyi amaçlar. "*Toplumsal Sermaye ve Eğitim":* Bourdieu'nün "habitus", "alan" ve "sembolik sermaye" kavramları, eğitimin toplumsal eşitsizlikleri nasıl yeniden ürettiğini ya da dönüştürebileceğini açıklar. *"Eğitim ve Toplum İlişkisi"*: Wilhelm Dilthey'nin "eğitim, toplumun bir fonksiyonudur" görüşü, eğitimin toplumsal yapılarla iç içe olduğunu vurgular.

Bu eğitimlerin uygulama alanları ise: *"Sivil Toplum Temelli Eğitim"*: STK'lar aracılığıyla yürütülen toplumsal eğitim programları, özellikle dezavantajlı gruplara ulaşmayı hedefler. *"Yetişkin Eğitimi ve Toplumsal Değişim"*: Toplumun değişen ihtiyaçlarına göre şekillenen yetişkin eğitimi, bireylerin toplumsal katılımını artırır. *"Okulda Düşünme Kültürü"*: Öğretmen davranışları, öğrenme ortamları ve kuramlar (örneğin yapılandırmacılık, hümanizm) eleştirel düşünmenin gelişimini destekler.

Felsefi ve sosyolojik temellerin de Emile Durkheim Eğitimi toplumsal bütünleşmenin aracı olarak görür. John Dewey: Eğitimi demokratik yaşamın temeli olarak tanımlar; deneyim ve etkileşim yoluyla öğrenmeyi savunur. Modern Eleştiriler: Eğitim sistemlerinin mevcut iktidar ilişkilerini yeniden üretme riski, eleştirel teorilerle sorgulanır.

Düşünen bir toplum oluşturmak için eğitimin temelinde eleştirel düşünme, problem çözme, analiz ve yaratıcı düşünme becerilerinin geliştirilmesi yer alır. İşte bu hedeflere ulaşmak için bazı önemli adımlar:

1. *Eleştirel Düşünme Eğitimi:* Çalışanların bilgiyi sorgulama, analiz etme ve değerlendirme yetenekleri kazandırılmalıdır. Bu, onların bilgiye karşı eleştirel bir tutum geliştirmelerine yardımcı olur.
2. *Yaratıcı Düşünme:* Çalışanlar bilinen bilgileri kullanarak yeni fikirler ve çözümler üretmeleri teşvik edilmelidir. Bu, karşılaştıkları sorunlara farklı perspektiflerden yaklaşabilmelerini sağlar.
3. *Problem Çözme Becerileri:* Çalışanların, karşılaştıkları problemleri çok yönlü değerlendirme ve çözme yetenekleri kazandırılmalıdır. Bu, onların karar verme kapasitelerini artırır.
4. *Analitik Düşünme:* Bilgiyi parçalama ve ilişkileri anlama yetenekleri geliştirilmelidir. Bu, çalışanların bilgiyi daha derinlemesine anlamalarını sağlar.
5. *Sosyal ve Duygusal Öğrenme:* Çalışanların empati, iş birliği ve iletişim becerileri geliştirilmelidir. Bu, onların toplumsal sorumluluklarını daha iyi anlamalarına yardımcı olur.

Bu adımlar, bireylerin kendi düşüncelerini oluşturabilme ve ifade edebilme yeteneklerini geliştirir, böylece daha bilinçli ve yenilikçi bir çalışanların temelleri atılmış olur.

Selçuk Üniversitesinden Metin Akar. Meta Zihin Yapay Zekâ ve Zihin Felsefesi Dergisinde yayınlanan, Erhan Demircioğlu'nun *'Makinedeki Hayalet: Zihin Felsefine Giriş'* Adlı Eserinin incelemesin de şunları yazıyor: "Felsefi düşüncenin ortaya çıkmasından itibaren varlık, bilgi ve değerin doğasına dair birçok kuram ortaya atılmıştır. Tüm kuramların ortak özelliği, hepsinin bir zihin ürünü olmasıdır." [20]

Düşüncenin, algılamanın, belleğin, duygunun, isteğin ve düşlemenin bazı bileşenlerinde görünür olan bilincin ve zekânın kolektif görünüşlerini kapsar. Zihin bilinç akışı olarak tanımlanabilir. İnsan beyninin bilinçli süreçlerin tümünü içerir. Ayrıca bu sözcük kesin içeriklerde hayvanların bilinçli veya insanların bilinçaltı düşüncelerinin çalışmasını içermek için kullanılır. "Zihin" mantığın düşünce süreçlerine özellikle değinmek için sıklıkla kullanılır.

Zihniniz de ki düşüncenizin farkına varmadığınız sürece, var olan zayıflığınızı düzeltme şansına sahip olamazsınız. Düşünme eyleminiz bilinç dışı düzeyde ise, var olan herhangi bir sorunu da göremezsiniz. Genelde çoğu birey, pek çok yönden düşüncelerinin kurbanı olmaktan da kaçınılmaz olur.

Doç. Dr. Kamuran Gödelek T.C. Anadolu Üniversitesi *(Yayını No: 2337)* Açık Öğretim Fakültesi Yayını *(No: 1334) 'Zihin Felsefesi'* ünitesin de zihin kavramını için fikri: "Zihin denince akla ilk gelen şey onun fiziksel olmayan bir şey, daha doğrusu düşünme kapasitesine sahip bir şey olduğudur. Düşünme kapasitesine sahip olmak, bir zihin sahibi olmak için hem gerekli hem de yeterli koşuldur, çünkü eğer bir şey varsa bu şey, düşünme kapasitesine sahipse ya da bilinçli olma kapasitesine sahipse bunun mantıksal sonucu, hiç değilse bir zihnin var olduğudur." [21] Şayet bir şey var diyorsak bu şeyin, düşünme ya da bilinçli olma kapasitesi yoksa olarak kabul ediyor veya diyorsak, o zaman bu şey bir zihin değildir. Anlamında fikrinin olduğunu açıklıyor.

Zihnin üç temel kapasiteye sahip olduğu, felsefi bir çerçevede, biliş, duygulanım ve istenç olarak tanımlanabilir. *"Biliş" (bilme)-düşünmek* hem içsel hem de dışsal bilgi kaynaklarını kapsayan, her türlü bilme edimini içerir. *"Duygulanım" (duygular)-hissetmek,* bedensel duyumlar, duygular ve hislerin yanı

sıra kişilik özelliklerini de barındırır. *“İstenç” (isteme)-arzulamak* ise, öznenin arzularını, güdülerini, kararlarını, niyetlerini ve eylemlerini içeren, bir eyleyici olarak öznenin davranış özellikleridir. Ancak, zihinsel olguların bu üç kapasiteyle sınırlı olmadığı ve daha karmaşık bir yapıya sahip olduğu da vurgulanmalıdır. Örneğin, inanç gibi olguların hangi kapasiteye ait olduğu veya duygusal bir deneyim olan pişmanlığın, biliş ve duygulanım arasındaki ilişkisi gibi konular, zihnin basit bir sınıflandırmasının ötesinde düşünülmesi gereken durumları ortaya koymaktadır.

Düşünce Kavramı da: “Düşünme tamamen zihinsel bir eylemdir. Düşünme kavramı altında yer alan eylemler oldukça geniştir. Düşünüp taşınma, umma, karar verme, imgeleme, hatırlama, merak etme, ölçüp biçme, niyetlenme, inanma, inanmama, derin düşünme, anlama, çıkarım yapma, öngörme, iç gözlem yapma hep düşünme kavramı altında yer alan olgulardır.” [a.g.e]

Düşünmenin büyük oranda dilde, bir dil aracılığıyla gerçekleştiği düşünülür. Bu dil Türkçe veya kendi ana dilinde gibi konuşulan, günlük bir dil olabildiği gibi mantıksal formüllerden oluşmuş yapay bir dil de olabilir.

Zihinsel imgeler, düşünme sürecinde zihnimizde oluşturduğumuz ve algıladığımız nesnelerin, olayların veya kavramların bilince yansıyan görüntüleridir. Bu imgeler, zihnimizin içinde canlandırdığı bir tür film gibidir ve düşünme eylemi sırasında kullanılır. Örneğin, "bayrak" kelimesini duyduğumuzda, zihnimizde bayrağın bir imgesi belirir. Bu imgeler, düşünceyi somutlaştırmanın ve soyut kavramları işlemenin bir yoludur. Ayrıca, zihinsel imgeler, bellekte saklanabilir ve gerektiğinde yeniden canlandırılabilir, bu da onları öğrenme ve hatırlama süreçlerinde önemli kılar. Zihinsel imgelerle düşünmek, içsel konuşma yoluyla veya sessizce gerçekleşebilir ve bu, düşünme sürecinin temel bir parçasıdır.

- Düşünme sırasında nesnelerin yerini tutan semboller kullanılır.
- Semboller arası ilişkilerin doğru bir şekilde kurulmasıyla anlamlandırma yapılır ve düşünme içerikleri bilgi hâline gelir.
- Bilgi, en sade biçimiyle düşünme sonucunda elde edilen bir üründür. Her bilgi bir açıklamadır. Her açıklama, bir şeyin ne olduğunu söylerken ne olmadığını da söylemeyi içerir.
- Düşünmenin sağladığı ayırt edebilme özelliği insanın bilincini oluşturur. Bilinç, insanın kendisini ve dışındakileri fark edebilmesidir.
- Bireyin bilinci üzerine düşünmesi ve düşüncelerinde nelerin etkili olduğunu sorgulaması öz bilinç durumudur.
- Öz bilinç, sorgulayıcı zihin durumudur. Bilgi edinmenin yanı sıra bilginin nasıl elde edileceğinin cevabını bulmaya ve tüm bunların eleştirisini yapmaya çalışır.
- Hayal kurma, konuşma, dinleme, okuma ve yazma gibi durumlar düşünmenin farklı biçimleridir.
- Düşünmeyle insan; var olan bilgilerini birleştirir, onları çözümler ve anlamlı hâle getirir.
- İnsanın düşünmeyle ürettiklerine bakıldığında düşünmenin yoğunluğu, şekli ve yönteminin bu ürünlerin ortaya çıkmasını ve farklı düşüncelerin oluşmasını sağladığı görülür. Felsefe, bilim, sanat ve teknoloji bu durumun en iyi örneklerindendir

Düşünme “neyin düşünüldüğü” ve “ne düşündüğünü düşünme” olarak iki farklı anlamda ele alınabilir. Düşünülen şeyin doğru ya da yanlış olmasına bağlı olarak, düşünme de doğru ya da yanlış olabilir. Yani

düşündüğüm şey doğruysa düşüncem doğrudur ve düşündüğüm şey yanlışsa düşüncem de yanlıştır. Düşünmenin zihinsel imgeler yoluyla da olduğu bilinmektedir.

“Sevgi olmadan özgürlük olmaz; sevgi olmadan, özgürlük sadece fikirdir. Bu nedenle, sadece, içsel bağlılığı anlayan ve ondan kurtulanlar ve böylelikle sevginin ne olduğunu bilenler için özgürlük söz konusudur.” [22] Diyen Hindistanlı düşünür, konuşmacı ve yazar Jiddu Krishnamurti. ‘*Zihin ve düşünce üzerine’ kitabın da* "Zihin bütünüyle dinginleştiğinde derin sulara değme olanağı vardır.” [23] *‘Zihin ve Düşünce Üzerine’,* koşullu düşünce ve bütünüyle yaratıcı düşünce gücü arasındaki ayrımı vurgulayarak Krishnamurti ‘nin "Beynin içindeki geniş uzay içinde hayâl bile edilemeyecek bir enerjin varlığını"[a.g.e] sorguluyor. Bu temel öğretiler ile ancak koşullu düşünceden kaçarak, gerçek kişisel özgürlüğe ve mutluluğa erişebileceğimizi, yalnızca bu bireysel değişim yoluyla ilişkilerimizdeki ve toplumumuzdaki yaşamsal çelişkilerin azaltılabileceğini vurgulamaktadır.

Düşünme, bireyin öğrenme sürecinde kazandığı kavramlar, kullandığı imgeler, düşünce ve hareketle, sözcük ve terimler gibi simgeler aracılığıyla gerçekleştirilen zihinsel faaliyettir. *Düşünme*; çıkarsama, akıl yürütme, anımsama, kuşku duyma, isteme, hissetme, anlama, kavrama gibi bilinçli bir biçimde gerçekleştirdiğimiz zihinsel faaliyetlerin herhangi birisidir. *Düşünme* ayrıca karşılaştırmalar yapma, analiz, sentez *(Çözümleme. Farklı şeylerin bileşimleri veya karmaşası sonucu kimyasal, fiziksel, matematik ve dil biliminde çok farklı anlam veya manaya gelen, nesnel veya nesneler durum),* bağlantı kurma ve kavram gibi işlemlerden oluşan zihinsel süreçtir.

Farabi, düşünmeyi, insan zihninde gerçekleşen ve çeşitli aşamalardan oluşan psikolojik bir süreç olarak algılar ve tanımlar. Ona göre, düşünce ile varlık arasındaki ilişki, suretler yoluyla kurulur. Duyular aracılığıyla algılanan dış dünya hakkındaki tekil bilgiler, doğru bilginin malzemesini teşkil eder ve bu bilgiler, derin düşünme ve akıl yürütme yoluyla genel kavramlara ve yargılara dönüştürülür. Farabi'nin epistemolojisi, nefis ve akıl kavramları üzerine kuruludur ve bilginin, varlıkla olan bağını mantık yoluyla açıklamaya çalışır. Bu anlayış, onun eserlerinde ve felsefesinde merkezi bir yer tutar ve İslam düşünce tarihinde önemli bir yere sahiptir.

Düşünce, düşünme sonucu ulaşılan, düşünmenin ürünü olan görüş, fikir, dış evrenin, kişinin zihnine yansıması. Farabi, düşünmeyi bir “iç konuşma” olarak tanımlamış, bu sebeple gramerin lisanın mantığı, mantığın da düşünmenin grameri olduğunu ima etmiştir [*İḥṣâʾü’l-ʿulûm*]. İslam Ansiklopedisin de düşünmek eylemi “Zihninde bir şey canlandırmak, elde edilen bilgilere zihnî faaliyet uygulayarak düşünce meydana getirmek, fikretmek; tefekkür etmek, aklından geçirmek, tasarlamak”; olarak tanımlanmaktadır.

Bazı diğer sözlüklerde, “Düşünme eylemi, algılar, görüntü ve nesneler –imaj ve obje–, kavramlar, dil, sembol ve işaretlerle gerçekleşir. Duyuların oluşturduğu zihinsel izlenimler, onların tanınması, yorumlanması ve birbiriyle ilişkilendirilmesi süreci, düşünmenin algıyla ilişkili yönüdür. Kimi zaman da düşünmeyi görüntüler ve nesneler –imajlar ve objeler– sağlar. Kavramlar ise düşünmeye konu olan özne, nesne, olay ve olguların ortak özelliklerini temsil eden ana soyutlamalar olarak değerlendirilebilir. Düşünme, zaman zaman gerçek görüntü ve nesnelerin yanında onların yerine geçen semboller ve işaretler yoluyla da gerçekleşir. Dilin içsel konuşma formu ise düşünme olarak değerlendirilebilir.”

Fransız filozofu René Descartes'in '*Yöntem Üzerine Konuşma'* isimli kitabında: "Tanrı doğruyla yanlışı ayırt etmemiz için her birimize bir ışık vermiş olduğundan, zamanı gelince onları incelemek için kendi yargı gücümü kullanmayı düşünmeseydim, bir an bile başkalarının görüşleriyle yetinmek zorunda olduğuma inanmazdım. Başkalarının görüşlerini izleyerek, varsa daha iyilerini bulmak için, hiçbir fırsatı kaçırmadığıma inanabilseydim, tedirginlikten kurtulmazdım." [24] Descartes'ın sisteminin temel önermesi üzerinde tartışmaların sürüp gittiği bir önermedir. Kitapta özellikle de bu söz, rasyonalizmin temel taşı olarak kabul edilir. Akılcılık; usçuluk veya rasyonalizm olarak da adlandırılan, bilginin doğruluğunun duyum ve deneyimle değil, düşüncede ve zihinde temellendirilebileceğini öne süren felsefi bir görüştür.

Kant: "düşünmek yargılamaktır", İngiliz düşünürü J. Locke ise "bilincin kendi üstüne dönerek kendi işlemleri hakkında bilgi edinmesi" [25] olarak açıkladı

Alman yazar, filozof, gazeteci ve Alman Edebiyatının ilk önemli eleştirmeni, Aydınlanma Çağı'nın önde gelen temsilcilerinden, Gotthold Ephraim Lessing, *'Bilge Nathan'* kitabının ön sözün de "Kuşku duymak düşünmek, düşünmek de var olmaktır. Böylece Descartes aklı devreye sokan ünlü önermesini dile getirmiştir: Düşünüyorum öyleyse varım! (CofJfto, ergo sum!) On sekizinci yüzyılın özelliği ise aklı egemen kılan aydınlanmacı görüşlerin zirveye ulaşmasıdır." [26] Demektedir.

Bu çağa ışık tutan *'Etik İlkeler' (dürüstlük, insan onuruna ve emeğine saygı, özerklik, adalet, akademik özgürlük, sorumluluk, güven, güvenilirlik, doğruluk, nesnellik, açıklık, özeleştiri, koruma, çevreye, doğaya ve canlı hak-larına duyarlılık)*, *'Eleştirel Akıl'*, 'sosyal etik' *(Bir kültürün veya bir topluluğun geneli tarafından paylaşılan ahlaki değerler)*, *(Latince)* 'hümanite' *(insan doğası, medeniyet, nezaket)* ve hoşgörüdür. Kant'a göre aydınlanma, insanın, kendisinin suçlu olduğu bir reşit olamama halinden kurtulması, başkasının yönetimi olmadan kendi aklını kullanma yetisini göstermesidir.

Düşünme; merak ve yönelmeyle başlar, ancak her düşünme doğruya yönelmez. Düşünmenin yönelmesi kozmosa ve bilgiye yönelikse doğru bilgiye, eyleme yönelikse doğru eyleme yönelmedir.

TDK 'da *Merak duygusu*, herhangi bir şeyi öğrenmeye yönelik istek olarak bilinmektedir.

Merak etmek ise öğrenilmek istenen bir şeyin bilinmemesi durumunda oluşan ve kişiyi araştırmaya yönelten bir duygu olarak ifade edilebilir. Bu da merak etmek ne demek olduğunu anlatmaktadır. 'Neden merak ederiz?' dersek, merak, canlıları yeni şeyler öğrenmeye *(bilgiye ulaşmamıza)* yönlendiren bir histir. Sadece insanlar değil, pek çok başka canlı türü de meraklıdır. İnsanlık tarihi boyunca merak ve sorgulama arzusu, insanları kozmos içinde ki gizemlerini çözmeye ve kendilerinin ne olduğu, nasıl ve nereden geldiğini anlamaya yönlendirmiştir. Bu anlamlı arayış, felsefi düşüncenin ortaya çıkmasına ve gelişmesine zemin hazırlamıştır. Felsefi düşüncenin merak, sorgulama, şüphe etme, eleştirel, tutarlı, sistemli, evrensel, rasyonel, birikimli ve refleksif (elde edilen bilginin üzerine tekrar düşünülmesi, eleştirilmesi ve değerlendirilmeye tabi tutulması) olma gibi özellikleri vardır.

'Düşünmek ne demektir?' sorusunu düşünme üzerine kavram belirlemeyi, tanımlamayı öne alıp, bir şeyin başka bir şeyle uyumlu veya uygun olma durumunu dikkatlice genişleterek, cevap verebilmek çok zordur. Aslında düşünce üzerine, 'derin düşünmemiz' gerektiğini bilmeliyiz. Derin düşünme, inançların, önyargılı fikirlerin ve hâkim görüşlerin ötesinde düşünmek demek. Gerçeğin ortaya çıkabilmesi için yanlış inançlardan kurtulmak anlamına geliyor. Buna Kant'ın dediği gibi "*Bağımsız"* düşünmek de diyebiliriz.

Bağımsız düşünme, bireyin dış etkilerden arınarak kendi iradesi ve bilgisi doğrultusunda düşüncelerini oluşturması ve kararlarını alması sürecidir. Bu kavram, özgürlük ve özerklik ile yakından ilişkili ve bireyin kendi düşüncelerini özgürce ifade edebilmesi, dış baskılardan ve etkilerden bağımsız olarak düşünebilmesi anlamına gelir. Bağımsız düşünme, aynı zamanda bireyin bilgiye erişimini ve bu bilgiyi eleştirel bir şekilde değerlendirme yeteneğini de içerir. Bu süreç, bireyin kendi deneyimlerinden, gözlemlerinden ve öğreniminden elde ettiği bilgilerle kendi gerçekliğini ve dünya görüşünü şekillendirmesini sağlar. Bağımsız düşünme, kişisel gelişimin yanı sıra toplumsal ilerlemenin de temel taşlarından biri olarak kabul edilir ve demokratik toplumların vazgeçilmez bir unsuru olarak görülür.

Derin düşünme, bireyin düşüncelerinin kalitesini ve derinliğini artırma sürecidir. Bu süreç, yetersiz ve sığ düşünceleri daha destekleyici ve kapsamlı düşüncelerle değiştirmeyi içerir. Derin düşünme, sadece düşünme şeklimizi değiştirmekle kalmaz, aynı zamanda eleştirel düşünme becerilerini geliştirerek, kanıtlara ve mantıklı akıl yürütmeye dayalı sonuçlar çıkarmamıza olanak tanır. Bu yetenek, önyargılarımızı veya varsayımlarımızı sorgulamamızı ve daha bilinçli kararlar almamızı sağlar. Derin düşünme, zihinsel etkinliklerimizi daha anlamlı ve etkili hale getirerek, bizi daha yaratıcı ve yenilikçi düşünmeye teşvik eder.

Düşünme de derinlik, ne anlama gelmektedir? Yeni düşünce ve gerçekleri detaylı olarak incelemek, daha önce var olan bilgilerle ilişkilendirmek ve fikirler arasında çeşitli bağlar kurmak. Mantıksal cevapları içeren yapısal anlam ve manalarını, risk analizleriyle nasıl yapılması, neden sonuç ilişkilerinde oluşabilecek hatalar, yanlışlar ve süreç içinde yanlış yoldaki zorlukların neler olabileceği, eleştirel düşünceye açık ve çözümleri ile verebilmelidir.

Eleştirel düşünmenin iç içe geçmiş üç bölümü şu şekilde açıklayabiliriz: *"Düşünmeyi analiz eder"*, *"düşünmeyi değerlendirir"* ve *"düşünmeyi geliştirir"*. Düşünmenizi parçalara ayırarak çözümlemelisiniz. Düşünmeniz de ki zayıf yönleri bularak, her ne güçlü yanları varsa onları da tanımlamalı ve son olarak, yaratıcı bir şekilde düşünmenizi yeniden düzenleme yapmalısınız.

Eleştirel düşünceniz de yüksek standartlaşmanın olabilmesi için; ne zaman geri çekilerek, istediğiniz standartları karşılayacağınızı bilmelisiniz. Bunu yapabilmenin en pratik yolu da yüksek sesle düşüncelerinin açıkça konuşmaktan geçmekte olduğunu bilmelisiniz. Yeterli görmediğiniz de farklı araştırmalar ile bilgilerinizi kuvvetlendirerek, tekrarlamalar ile kuvvetli sonuca ulaşabilirsiniz. Kendiniz gibi empati yaparak, tekrarlamalar ile bıkmadan düşüncelerinizi, sonuç düşüncesi olarak ve gözlem ve denetime tabi tutunuz. Sözcükler ile oluşan kavramların önemseyin, dikkate alın, yanlış kullandığınız ve yanlış kararlar aldığınız da tekrar geriye dönüp o konu hakkında düşünerek çözümlemenizi sebep sonuç ilişkisi içinde düşüncelerinizi uygulamaya koymayı biliyor muzun?

İşimizde ve yaşamımız da ki oluşumuz (olgunlaşmamızın) niteliğinde, öğrenme, düşüncemizin gelişim ve ustalık alanında, derinlik ne demektir? Bir sanat ya da disiplin bağlamında derinliğin anlamı nedir? Önemli olan, bizden ne yapmamızı gerektirmektedir ve derinliği tanımlayan ve geliştirilmesi ile sonuca ulaşılmasında dikkate alınması gereken, temel niteliklerden bazıları nelerdir, onları nasıl edinebiliriz?

İnsan açık bir zihin haline ulaşmalıdır. Peki, nedir bu açık zihin *(insanda anlayış, kavrayış, algılama yetisi)* hali? Hiçbir düşünce kalıbına tutunmamaktır. Daha önceki felsefi, ideolojik, bilimsel, kadim dini düşünce veya fikirlere sahip ya da aşina da olsa dahil olmaması demektir. Sadece bilimsel ve rasyonel akıl ile, düşünce derinliğinde oluşturduğunuz fikirlere, akıl erdirme, anlama yeteneğine ulaşmak,

anlayabilmek, onu kavramaya, bir olguya, eriştirmesi, ona ulaşma ve nasıl uygulamada kullanacağını bilmesidir.

Yeni fikir ve gerçekleri peşinen kabullenmek ve bu bilgileri birbiriyle ilişkilendirmeden depolamak. Bunları nasıl ve ne şekilde yapabiliriz?

Murtaza Korlaelçi *'Felsefe Dünyası'* Dergisi de ki Prof. Dr. Necati Öner'in Bilgi Anlayışı yazısında, algılamanın nasıl ve ne olmasını şu şekilde anlatmakta) "Bir şeyi algılama o şeyden haberdar olma ve anlamadır, bir bakıma o şeyin bilgisine sahip olmadır. Ancak bu basit bilgi başkalarına aktarılamaz. "Algının asıl bilgi halini alması, bir kavram içine sokulmasıyla olur." [27]

Algılama, felsefede, öznenin dış dünyadan gelen duyusal verileri bilincinde tasarladığı süreç olarak tanımlanır. Bu süreç, duyular aracılığıyla edinilen ham verilerin, önceki deneyimler ve anılarla birleştirilerek yorumlanmasını içerir. Felsefi gelişim bağlamında algılama, Antik Yunan'dan beri insan bilgisinin temeli olarak görülmüş ve bu konuda çeşitli düşünürler tarafından farklı teoriler öne sürülmüştür. Örneğin, Empedokles duyuların doğrudan bilgi kaynağı olduğunu savunurken, Platon duyusal bilginin yanıltıcı olabileceğini ve gerçek bilginin akıl yoluyla ulaşılabileceğini ileri sürmüştür.

Ankara Üniversitesi, Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi, Felsefe Bölümü, Bilgi Kuramı ders notların da doğru bilgi açıklamasının tarifini: *"Doğru Bilginin Kaynağı Problemi: Bilginin kaynağı deney (im)dir. → (Empirizm), Bilginin kaynağı akıldır. →(Rasyonalizm), Bilginin kaynağı hem akıl hem deney (im)dir. Bilginin Kaynağı sezgidir.*

Doğru, kesin ve sağlam bilgiyi ya da hakikati ne deney ne de akıl verebilir. Bu niteliklerdeki bilgiyi ancak aracısız ve doğrudan bilmeyi içeren sezgi verebilir.

Akıl ve deney bilgisi dolaylıdır, çünkü son noktada daima dille –terimlerle ve kavramlarla– ifade ve biçim bulur. Kavram ve terimlerin kapsamı ile sınırlılık ve dolayıma dayalı olmak akıl ve deneyim bilgisini eksik ve yetersiz bırakır. Sezgi terim ve kavrama ihtiyaç duymaz. Sezgi, aracısız, doğrudan kavramadır. Buna bağlı olarak, sezgi bireyseldir ve bireyin öznel yaşantısının dışına aktarılamaz. Diğer bir deyişle, dolayıma sokularak ifade edilemez." Diye açıklamaktadır.

Modern dönemde ise, algılama üzerine yapılan çalışmalar, psikoloji ve nörobilim alanlarıyla iç içe geçmiş ve algının sadece duyusal değil, aynı zamanda bilişsel ve duygusal süreçlerle de ilişkili olduğu anlaşılmıştır. Algılama, bireyin çevresini anlamlandırma ve ona tepki verme yeteneği olarak da ele alınabilir. Bu süreç, bireysel farklılıklar, beklentiler, önyargılar ve öğrenme gibi faktörlerle şekillenir. Felsefenin algılama üzerine yaptığı vurgu, bireyin dünyayı nasıl deneyimlediğinin ve bu deneyimlerin bilgiye nasıl dönüştüğünün anlaşılmasında kritik bir rol oynar.

Düşünme, insan için bilgiye ulaşma ve problem çözme gücü olarak öne çıkar. Düşünmeyi kullanarak bilgi elde edebilir, karşılaştığımız problemleri çözebilir, merak ettiğimiz pek çok konuyu anlayabiliriz.

Mantık ya da eseme, bilginin yapısını inceleyen, doğru ile yanlış arasındaki akıl yürütmenin ayrımını yapan disiplindir, doğru düşüncenin aletidir. Önceleri bir felsefe dalıyken daha sonra kendi başına bir ihtisas alanı olmuştur. Matematik ve bilgisayar biliminin de parçası haline gelmiştir. Bir disiplin olarak Aristoteles tarafından kurulmuştur. Aristoteles 'den etkilenen Farabi tarafından iki kısımda

kategorize edilmiştir. (Düşünce ve sonuç) İbn-i Sina geçicilik ve içerme arasındaki ilişkiyi geliştirmiştir. Çağdaş zamanlar da Frege, Russell ve Wittgenstein önemli katkılar yapmıştır.

Prof. Dr. A. Kadir Cücen *'Klâsik Mantık'* kitabında Mantık kelimesini açıklarken; "Yunanca "logike" ve Arapça "nutk" (nutuk) kelimesinden gelmektedir. Yunanca "logos" kelimesi, batı dillerindeki mantık kelimesi "logic"e kaynaklık etmektedir. "Logos" ve "nutk", akıl, akıl yürütme, yasa doğru söz, düzen, ilke ve düşünme anlamına gelir. Bu anlamlarıyla mantık hem düşünmeye –akıl ve akıl yürütmeye– hem de bu düşünmelerin dilsel ifadesine yani doğru söze ya da konuşmaya karşılık gelir.

1. Mantık, doğru ve düzgün düşünme ya da tutarlı düşünmeye karşılık gelen bir düşünme türüne ve tarzına verilen addır.
2. Mantık, ikinci anlamıyla, doğru düşünme tarzını kendisine konu edinen bilime verilen addır. Başka bir söyleyişle, birinci anlamdaki mantık; mantıklı, doğru, tutarlı ve düzgün düşünmektir. Bir bilim dalı olarak mantık, doğru ve düzgün düşünme formlarını inceler. [28]

Farabi'nin 'Mantığa Başlangıç Risalelerisin de İlimlerin Sınıflandırılması ve Mantık' bölümünde: "Mantık, insanın, adeta doğuştan sahip olup doğruluğu ve kesinliği konusunda hiçbir şüpheye düşmediği 'bütün, parçasından büyüktür', 'her üç tek sayıdır' gibi (hiçbir deneye dayanmadan ve yalnızca akıl yoluyla elde edilen) bilgiler dışında; 'düşünce' –*fikir, görüş*–, '*ayrıntılarıyla düşünme*', 'çıkarım' –*kıyas*– ve 'akıl yürütme' –çıkarım– yoluyla derinliğine kavramak, bu yüzden de yanılma ve yanlışa düşme ihtimali bulunan konularda aklı güçlendiren ve hata yapmasını engelleyici kuralları veren bir sanattır. İşlevi bakımından ele alındığında mantığın akıl ve *düşünüp taşınmak, mütalaa etmek, meseleyi enine boyuna araştırıp hüküm vermek* ile olan ilişkisini *takip etmek ve doğru bir şekilde yapmaya çalışarak*, dil ve sözlerle olan ilişkisine benzer. Diğer yandan mantık ilminin kuralları, bir bakıma, nesnelerin özelliklerini derinliğine kavrayarak, duyuların hata yapıp yapmadığını kontrol etmede kullanılan ölçüler ile terazi, cetvel ve pergel gibi ölçü aletlerine benzer." [27]

Düşünmeyi Öğrenmede Soru Sormanın Anlamı Nedir?

Kişilere soru sormak düşünmeyi harekete geçiren bir yöntem olarak kabul edilir. İnsanların düşünmesi, düşünebilmesi, daha çok soru sorulması gerekliliğini ortaya koyulması olarak düşünülebilir. İnsanın düşünmesi, bir konu üzerinde soruların sorulmaya başlandığı andan itibaren zihinde hareketlilik, doğru, yanlış veya söylenmeyecek cevapların oluşmasını sağlar.

"Eğiticinin kendisi bizzat düşünceyi uyarıcı sorular üretmek zorundadır. Sorular düşünmeyi ateşleyici nitelikte olmalıdır. Yüzeysel sorular, yüzeysel anlamaya yol açar ve öğrencinin düşünmesini engeller. İnsanı bir yere götürmeyen sorular, ölü sorulardır; sonunda zihni köreltir." [30] Bülgan Tomaç, 2012 yılında ki *'Maddeyi tanıyalım ünitesinin eleştirel düşünme yöntemiyle öğretiminin öğrencilerin üst düzey düşünme becerilerine etkisi'*, Yüksek lisans tezinde, düşünmeyi nasıl harekete geçirilebileceğini anlatmaya çalışmıştır.

Yüzeysel sorular, derinlemesine düşünmeyi teşvik etmez ve kişilerin konuyu tam anlamıyla kavramalarını engeller. İşte bu yüzden derinlemesine ve açık uçlu sorular sormak çok önemlidir. Bu tür sorular, kişilerin çözümleme yapmalarını, bağlantılar kurmalarını ve kendi fikirlerini geliştirmelerini insan sağlar.

Örneğin, *“Bu konuyu nasıl daha iyi anlayabilirim?”* veya *“Bu bilginin gerçek hayattaki uygulamaları nelerdir”?* gibi sorular, kişilerin daha derinlemesine düşünmelerine yardımcı olur. Bu tür sorular, sadece bilgiye ulaşmayı değil, aynı zamanda bilgiyi anlamayı ve kullanmayı da teşvik eder.

Çağımızın en büyük düşünürlerinden. Cambridge Eflatuncuları’ndan. Cambridge, Londra, Harvard ve Yale üniversitelerinde matematik felsefesi, geometri, cebir ve felsefe dersleri veren Alfred North Whitehead: "Genellemeler içinde düşünürüz, fakat ayrıntı içinde yaşarız.” [31] der.

Hayatın gerçekliklerine bakılırsa, katılmamak mümkün değil. Bizler 'küçük' ya da 'önemsiz' olarak nitelediğimizi ve çok da ciddiye almadığımız ayrıntılar, aslında yaşadığımız büyük sevinçlerin, büyük acıların kaynağıdır. Fark edemesek de önemsemediğimiz ayrıntılar, hayatın akışını önemli derecede belirlemekte olduğunu görebiliriz. Her şey gibi biz de süreçteyiz. Farkında olmasak da süreçte, süreci yaşarken, birbirinden farklı gerçeklikleri deneyimleyerek geçiririz. Daha çok genellemeler içinde genellemeleri yaşama çabası içindeyiz. Böyle bir çaba, hayatın zenginliklerini kaçırmış çok sığ bir hayat sunar. Oysa her şey gibi biz de süreçteyiz. Süreçte, süreci yaşarken, birbirinden farklı gerçeklikleri deneyimlemek olduğumuzu bilmeliyiz.

Soru sormak, düşünmeyi öğrenmenin en önemli araçlarından biridir. İşte bunun nedenleri:

1. *Merak Uyandırır*: Soru sormak, öğrenme sürecini başlatır ve merakı tetikler. Merak, yeni bilgilerin keşfedilmesini sağlar.
2. *Bilgiyi Derinleştirir:* Sorular, mevcut bilgiyi sorgulama ve derinlemesine anlama fırsatı sunar. Bu, yüzeysel bilginin ötesine geçmeyi sağlar.
3. *Eleştirel Düşünmeyi Teşvik Eder:* Sorular, bilgiyi sorgulama ve analiz etme yeteneğini geliştirir. Bu, eleştirel düşünme becerilerini güçlendirir.
4. *Problem Çözme Becerilerini Geliştirir:* Sorular, problemlere farklı açılardan yaklaşmayı ve yaratıcı çözümler üretmeyi teşvik eder.
5. *İletişimi Güçlendirir:* Sorular, etkili iletişimi ve karşılıklı anlayışı artırır. Bu, sosyal ve duygusal öğrenmeyi destekler.
6. *Öz Farkındalığı Artırır:* Kendi düşüncelerini ve inançlarını sorgulamak, bireyin kendini daha iyi tanımasına yardımcı olur.

Soru sormak, öğrenme sürecinin aktif bir parçası olmayı sağlar ve bireylerin daha bilinçli ve eleştirel düşünmelerine katkıda bulunur.

Bilgi Nedir ve Nasıl Öğreniriz?

Bilgi TDK sözlük anlamı:

1. *İsim,* İnsan aklının erebileceği olgu, gerçek ve ilkelerin bütünü, bili, malumat
2. Öğrenme, araştırma veya gözlem yolu ile elde edilen gerçek, malumat, vukuf
3. İnsan zekâsının çalışması sonucu ortaya çıkan düşünce ürünü, malumat, vukuf
4. *Felsefe,* Genel olarak ve ilk sezi durumunda zihnin kavradığı temel düşünceler

5. Bilim

6. *Bilişim,* Kurallardan yararlanarak kişinin veriye yönelttiği anlam

Oxford Sözlüğüne göre:

1. İnsan aklının alabileceği gerçek, olgu ve ilkelerin tümüne verilen ad.

2. Bir konu ya da iş konusunda öğrenilen ya da öğretilen şeyler.

Bilgi sorusunda "Bilgi nedir? Kaynakları var mıdır? Varsa, nelerdir? Gerçek bilinebilir mi? Bilginin niteliği nedir? Doğru, yanlış saçma belirsiz olabilir bilgi, nedir? Bilgi önsel (TDK göre *sıfat, felsefe* Hiçbir denemeye dayanmayan ve akıl yordamıyla bulunup ortaya konan, apriori) mi, yoksa sonsal *(deneyden çıkan ve deneye bağlı olan (bilgi), aposteriori)* mıdır? Doğruluk değeri nedir? Mutlak –kesin, yüzde yüz doğru– bilgi var mıdır?" vb. sorular ele alınıp inceleyelim. Dikkat edilecek husus, doğrulama yanlılığı ya da teyit yanlılığını, destekleyebilecek karar verilmemesi gereklidir.

Bilgi Nedir? Bilgi, doğruluğu gerekli ve yeterli delillerle temellendirilmiş şuur muhtevalarıdır. Felsefede subje (özne) ile obje (nesne) arasındaki ilişkiden doğan her türlü ürüne denir.

Bilginin çeşitli kaynakları vardır:

1. Duyu Algıları: Gözlem ve deneyim yoluyla elde edilen bilgiler.

2. Akıl Yürütme: Mantık ve akıl kullanılarak elde edilen bilgiler.

3. Otorite: Uzmanlar veya güvenilir kaynaklardan alınan bilgiler.

4. İlham ve Sezgi: İçsel farkındalık ve sezgiler yoluyla elde edilen bilgiler.

"Gerçek" Bilinebilir mi? "Gerçek" nedir ve insan zihni ona ulaşabilir mi? Bu, felsefede tartışmalı bir konudur. Realistler, gerçekliğin bilinebilir olduğunu savunurken, İdealizm de ise Gerçek, zihnin bir ürünüdür. Septisizm –şüpheciler– bunun mümkün olmadığını öne sürerler. Fenomenoloji ***(****düşünsel bir metot ve felsefi bir akım olarak değerlendiriliyor)*: felsefeciler, gerçek, öznenin deneyiminde ortaya çıkar. Demekteler.

Türkiye'de bu soruya verilen yanıtlar genellikle İslam felsefesi, modern bilim ve eleştirel düşünce ekseninde şekillenmekte.

Günümüzde birçok düşünür, gerçeğin mutlak değil, bağlamsal olduğunu savunur. Bilimsel bilgi bile sürekli revize edilir; bu da gerçeğin sabit değil, dinamik bir yapı olduğunu düşündürür.

"Bilim, mutlaklık iddiasında bulunmaz; çünkü mutlaklık tamam demektir, bilim ise hep devam eder."

Bilginin Niteliği: Bilgi, doğru, yanlış, saçma veya belirsiz olabilir. Doğru bilgi, gerçeklikle uyumlu olan bilgidir. Yanlış bilgi, gerçeklikle çelişir. Saçma bilgi, mantıksal tutarlılığı olmayan bilgidir. Belirsiz bilgi ise kesinlik taşımayan bilgidir.

Bilgi Önsel (Apriori) mi, Sonsal (Aposteriori) midir?

Önsel Bilgi (Apriori): Deneyimden bağımsız olarak, akıl yoluyla elde edilen bilgidir. Örneğin, matematiksel doğrular.

Sonsal Bilgi (Aposteriori): Deneyim ve gözlem yoluyla elde edilen bilgidir. Örneğin, bilimsel bulgular.

Doğruluk Değeri: Bilginin doğruluk değeri, onun gerçeklikle ne kadar uyumlu olduğuna bağlıdır. Mantıksal ve deneysel doğrulamalarla test edilebilir.

Mutlak Bilgi Var mıdır? Mutlak bilgi, kesin ve yüzde yüz doğru bilgi anlamına gelir. Bu konuda farklı görüşler var. Bazı filozoflar, mutlak bilginin mümkün olduğunu savunurken, diğerleri bunun imkânsız olduğunu öne sürerler.

Bilgi ile öğrenme arasındaki bağlam hem felsefi hem de pedagojik düzeyde oldukça zengin ve çok katmanlıdır. Kısaca söylemek gerekirse: *"Öğrenme, bilginin edinilme sürecidir"*. *"Bilgi ise öğrenmenin hem sonucu hem de tetikleyicisidir"*.

Bilgi toplum veya kuruluşlar da kişilerin, öğrenme sürecine etkin olarak katılan, aslına uygun, doğru, gerçek kaynaklardan öğrenen ve öğrendiklerini hayatında tatbik eden bireyler olarak yetiştirilmeleri gerekmektedir. Eğitimlerin ise ezbere dayandığı, yetersiz ve sadece bilgiyi aktardığı, sorgulamadığı, mantıklı ve kritik düşünen bireyler yetiştirmekte yetersiz kaldığını herkesçe bilinen bir gerçektir.

TDK sözlüğüne göre öğrenmenin iki anlamı vardır.

- Belli başlı konular ve olgular hakkında bilgi sahibi olmak.

- Okuyarak, araştırma ve gözlem yaparak yeni şeyler keşfetmek ve onları hafıza tutmak.

Psikanaliz tarihinde yer alan kuramcılar arasında *"Düşüncenin Gelişimi"* üzerine yoğunlaşan ilk psikanalist, Wilfred Ruprecht Bion *'Tereddütlü düşünceler'* kitabın da *"Bütün öğrenmenin temelini teşkil eden merak dürtüsünün bozulması ve merak dürtüsünün dışa vurulmasını sağlayan mekanizmadan bebeğin mahrum bırakılması normal gelişimi imkânsız hale getirir"*. [32]

Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü'nde öğretim üyesi, Doç. Dr. Malik Yılmaz'ın Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisisin de yayınlana *'Öğrenme ve bilgi ilişkisi'* makalesinde ki yazısın da "Öğrenme; yeni bilgi ve davranışın kazanılması ya da var olan davranışların değiştirilmesi sürecidir. Öğrenme nedir sorusunu yanlış cevaplamak olarak nitelendirilir. Ayrıca beyin temelli eğitimi açıklamak için 3 kelime kullanılabilir. Bunlar; katılım, stratejiler ve ilkelerdir. Beyin temelli olarak ifade edilen kavram; beyin hakkında doğru olan ilkelere dayalı stratejilerin katılımı ve devreye girmesidir." [33] Demektedir.

Öğrenme çeşitlerini açıklamak için öncelikle "refleks" in tanımının ne olduğunu anlamalıyız. Günümüzde refleks, öğrenme teorisi açısından temel kabul edilmekte ve "sinir sistemi tarafından aracılık edilen ve uyarıya özgü olarak basit ve otomatik cevap" olarak açıklanmaktadır.

Doğru düşünmenin aracı olarak mantık, aynı zamanda tutarlı düşünme, sistemli düşünme ve eleştirel düşünmeyi de beraberinde getirmektedir. Mantık, kural ve ilkelerine uygun düşünme türü olan mantıksal düşünme bu noktada ortaya çıkmaktadır. Mantıksal düşünme, çeşitli akıl yürütme ilke ve kuralları ile doğru kararlar vermede, bir problem ile karşılaşıldığında o probleme eleştirel ve akılcı yaklaşmada etkili olmakta ve sonuçta çözümlemeye götürmekte olduğunu bilmeliyiz. Bu süreçler de düşüncenin en fazla ihtiyacı da bilgi olmaktadır.

Bilgi, genellikle geçerliliği veya doğruluğu varsayılacak şekilde mümkün olan en yüksek kesinlik derecesi ile karakterize edilen, kişiler veya gruplar için mevcut olan bir dizi gerçek.

İnsan için bu kadar büyük bir önem taşıyan bilgiyi, genellikle bilen ile bilinen veya özne ile nesne arasındaki ilişkinin sonucunda ortaya çıkan ürün olarak tanımlanır. İnsan farklı yollarla, farklı amaçlarlar var olanı tanımlar. Hangi yolla elde edilirse edilsin insan kazandığı bilgi ile yetinmeyip sürekli bilgi elde etme yolundadır ve var olduğu sürece bu çaba devam edecektir. İnsan, öğrenmek, bilgi edinmek ve bilim yapmak için çeşitli kaynaklardan yararlanmış ve yararlanmaktadır.

Max Karl Ernst Ludwig Planck, Alman fizikçi ve 1918 Nobel Fizik Ödülü sahibi olan, Planck, Kuantum Kuramı 'nı geliştirdi ve Termodinamik yasaları üzerine çalıştı. Kendi adıyla bilinen Planck sabitini ve Planck ışınım yasasını buldu. Max Planck, bilgi ve bilim için şöyle der; *'Bir deney, bilimin doğaya sorduğu bir sorudur. Bir ölçüm ise, doğanın soruya verdiği cevaptır.'*

İnsan, yapısı gereği, şüphe eder, soru sorar, merak eder. İnsan, ilgisini çeken her şeyi anlamak; zihnine takılan her soruya cevap bulmak, kısaca "bilmek" ister. İnsanın varlığını sürdürebilmesi, "bilme" sine bağlıdır. "Bilme" de ancak "bilgi" ile gerçekleşebilir. İnsanın insanlığını gerçekleştirmesi de kültür ve uygarlık yaratması da ancak bilgi ile mümkün olabilir.

Ankara Üniversitesi Açık Ders Malzemelerin de Prof. Dr. Hasan Onat, '*Bilgi, Bilim ve Bilimsel Yöntem',* ders ünitesinde bilginin tanımı ve türleri bölümünde bilginin tanımını şu şekilde açıklıyor: *"Bilgi, kendi varlığının farkında olan insanın, kendisini, kendi iç dünyasında ve etrafında olup bitenleri, evreni anlama ve anlamlandırma çabasının sonucu olarak, bilinçlilik halini doğuran bilme faaliyetini anlamlı kılan, bilme eyleminin karşılığı olan her şeydir. Bilgi, en temelde, doğrudan insanın varlık yapısı ile ilgilidir; insan, yaratılışı gereği, farkına vardığı her şeyi (varlık, olay, olgu, duygu, düşünce…) anlamak, öğrenme, kaynağına, doğruluğuna inanmak ve imkanlar ölçüsünde açıklamak ister."*

Bilgi, genellikle geçerliliği veya doğruluğu varsayılacak şekilde mümkün olan en yüksek kesinlik derecesi ile karakterize edilen, kişiler veya gruplar için mevcut olan bir dizi gerçektir. Bu tanım, epistemoloji adı verilen dalın ilgi alanına girer. Felsefenin temel disiplinlerinden biri olan epistemoloji ya da bilgi kuramı esas olarak insan bilgisinin doğasını, kaynaklarını, ölçütlerini sınırlarını, kavramlarını ve bilginin olanaklı olup olmadığını irdeler. Kısaca *''Bilgi nedir?''* sorusunu temele alan bilgi felsefesine, epistemoloji adı da verilmektedir. Epistemoloji, bilginin doğası, kökenleri ve boyutlarıyla ilgilenir. Bilgi elde etmek için algılama, akıl yürütme, hatırlama, alıştırma ve eğitim gibi birçok yöntem vardır. İnsan çok boyutlu bir varlıktır ve farklı amaçlara yönelik farklı bilgiler edinir. Gündelik bilgi, teknik bilgi, dini bilgi, sanat bilgisi, bilimsel bilgi ve felsefi bilgi gibi. Farklı türlerde bilgi mevcuttur:

Gündelik Bilgi: Sadece duyu organları aracılığıyla elde edilen bilgidir. Deneyimler, gözlemler ve tecrübeler bu bilginin temelini oluşturur. Genel geçerliliği yoktur ve subjektiftir.

Teknik Bilgi: Temel ihtiyaçları karşılamak ve günlük yaşamı kolaylaştırmak amacıyla araç gereç yapımıyla ilgili bilgidir. Gündelik bilgiye dayalı ve bilimsel verilere dayalı teknik bilgi olmak üzere iki türü vardır.

Sanat Bilgisi: Akıl yerine duyguya, coşkuya ve sezgiye dayanır. Sanatçının ifade aracı farklıdır ve ses, renk ve maddeyi kullanır.

Dini Bilgi: Bir dine inananların koşulsuz kabul ettiği bilgidir. Eleştirisi yapılamaz ve kesin imanla inanılır.

Bilimsel Bilgi: Bilimsel yöntem ve akıl yürütmeyle elde edilen bilgidir. Nedensellik ilkesini kullanarak olguları inceleyerek hipotezler üretir ve deneylerle test eder.

Felsefi Bilgi: Felsefe veya düşünbilim; varlık, bilgi, değerler, gerçek, doğruluk, zihin ve dil gibi konularla ilgili soyut, genel ve temel problemlere ilişkin yapılan sistematik çalışmalardır. Bilme arzusu ve merak duygusu sonucunda ortaya çıkan düşünsel süreçleri içeren bilgi türüdür.

Her tür bilgi, farklı alanlarda insanların anlayışını, farkındalıklarını zenginleştirir ve hayatlarının farklı yönlerini yenilikler ile aydınlatır

Bertrand Russell söylediği bir söz var. *"Ne kadar az bilirseniz, onu o kadar şiddetle savunursunuz."* Bu konu hakkında sizlerin az bildiği, hatta hiçbir bilginizin olmadığını anlamalısınız.

Senge *"Beşinci Disiplin"* kitabın da örgütlerde tek bir kişinin yani tepe yöneticisinin her şeyi öğrenerek diğerlerine tekrarlar ile öğretmesinin örgütsel gelişim açısından yeterli olmadığını, aksine tüm örgüt üyelerinin kapasitelerini sonuna kadar kullanarak örgütün amaçlarına hizmet etmelerini vurgulamaktadır. "Öğrenen organizasyon meselesinin aslında her birimizle ilgili olduğunu anlamasıdır. Öğrenen organizasyonlar kurarken varılacak bir hedef ya da nihai aşama yoktur, sadece hayat boyu sürecek bir yolculuktan söz edilebilir." [34]

Avusturyalı yazar, konuşmacı, danışman, öğretim üyesi ve yönetim bilimci Drucker'ın sözlerini ise; "örgütlerin bilgiye dayanmak zorunda olduğunu ve bu örgütlerin öğrenen ve öğreten örgütler olmalarının gerekliliğini ifade etmektedir." Küresel rekabet açısından örgütlerin en önemli sermayesi bilgidir. Bilgi sürekli bir değişim içerisinde yenilenmekte güncellenmekte olduğunu söylerdir. Bu sorular, filozofların yüzyıllardır tartıştığı ve hala tartışmaya devam ettiği konulardır.

"Bilgi, özellikle de ileri düzeyde bilgi, her zaman uzmanlaşmış bilgidir. Tek başına hiçbir şey üretemez. Ama modern bir ticarî kuruluş, en büyük kuruluşlardan biri olmasa bile, sayıları altmışa varan farklı bilgi alanını temsil eden yüksek bilgi düzeyli on bin kadar insanı çalıştırabilir. Yönetim esaslarına göre yürüyen bir ticarî teşebbüs olmadan, hiçbiri etkili olacak durum da değildir." [35]

Buradan ne anlayabiliriz? Dersek. *'Zeki olmak'* tek başına çok fayda sağlayamayacağı, buna bir de *'akıl'* dediğimiz olguyla yönlendirmeliyiz.

İnsanın duyumsanabilir veya düşünülebilir olanlara dair sezgi, gözlem veya akıl yürütme etkinlikleriyle ulaştığı betimlemeler veya yaptığı belirlemeler ve kuşaktan kuşağa sürdürülen bu tür aktarımlar (öğrenmeler) *'bilgi'* olarak ifade edilebilir. Bilgi kuramı olarak da bilinen bilgi felsefesi öncelikle bilme ve bilgi fenomeni üzerine odaklanır. Bilgi felsefesinin konusunu daha iyi anlamak için onun bazı ana problemlerine bakmak gerekir.

Ne ve Neyi Bilebilirim?

'Ne bilebilirim?' sorusu, felsefe ve bilimin en değerli sorularından sayılan, ayrıca felsefenin bilgi teorisi (epistemoloji) alanında önemli bir yer tutar. Bu konuyla ilgili bazı temel noktalara batığımızda:

'Bilginin Doğası'; Bilgi nedir? Bilgi, doğrulanmış inançlar mıdır yoksa daha fazlası mı?

'Bilginin Kaynağı'; Bilgiyi nasıl elde ederiz? Duyularımız, akıl yürütme, sezgi veya başka yollarla mı?

'Bilginin Sınırları'; Ne kadar bilgiye sahip olabiliriz? Bilginin sınırları var mıdır?

'Bilginin Doğruluğu'; Bir şeyin doğru olduğunu nasıl bilebiliriz? Doğruluk kriterleri nelerdir? Kaynağı, üzerine düşünmeyi içerir.

Neyi bilebilirim? Derken, insanın bilgiye olan açlığını ifade eder. İnsanlar merak eder, öğrenmek ister ve bilgi sahibi olmak istedikleri konuları araştırır. Bilgi, insanın kendini ve çevresini anlama ve çözme arzusunun bir yansımasıdır. "Neyi bilebilirim?" sorusu, bilgi ve anlayışın sınırlarını keşfetmek için harika bir başlangıç noktası olabilir. Bilgelik arayışı gerçekten derin ve anlamlı bir yolculuk. Bu bağlamda, bilgelik peşinde olmanın birkaç önemli yönü olabilir:

Kendini Tanıma: Kendinizi ve sınırlarınızı tanımak, bilgelik yolunda atılacak ilk adımdır. Kendi güçlü ve zayıf yönlerinizi bilmek, daha bilinçli kararlar almanıza yardımcı olabilir.

Sürekli Öğrenme: Bilgelik, sürekli öğrenme ve kendini geliştirme sürecidir. Kitaplar okumak, yeni beceriler öğrenmek ve farklı bakış açılarını keşfetmek bu sürecin bir parçasıdır.

Deneyimlerden Öğrenme: Yaşadığınız deneyimlerden ders çıkarmak, bilgelik kazanmanın önemli bir yoludur. Hatalarınızdan ve başarılarınızdan öğrenmek, sizi daha bilge bir insan yapar.

Empati ve Anlayış: Başkalarını anlamak ve onlara empati göstermek, bilgelik yolunda önemli bir adımdır. İnsan ilişkilerinde derin bir anlayış geliştirmek, daha bilgece kararlar almanıza yardımcı olabilir.

Felsefi Düşünce: Felsefi sorular sormak ve bu sorular üzerinde düşünmek, bilgelik arayışında önemli bir rol oynar. "Neyi bilebilirim?" sorusu, bilgi teorisi ve epistemoloji gibi felsefi alanlarda derinlemesine düşünmeyi gerektirir.

Ne yapmalıyım? Derken, insanın eyleme geçme isteğini ifadesi ile, insanların hayatlarında kararlar alırken, hedefler belirler ve eyleme geçerler. Bu soru, insanın kendi potansiyelini gerçekleştirmek için ne yapması gerektiğini sorgulamasını sağlar.

Yapmam gerekeni yaparsam ne umabilirim? Derken, insanın geleceğe dair umutlarını ve ummaları, ile yaşarlar. İnsanlar umut eder, hayal kurar ve daha iyi bir gelecek için umutlarını beslerler. Bu soru, insanın içindeki iyimserliği ve geleceğe dair beklentilerini yansıtır. Kişiler yapmalarını gerekeni dikkatlice değerlendirmeli ve olası sonuçları göz önünde bulundurmalıdır. Kanta göre umut insan rasyonelliğinin zorunlu bir parçasıdır.

Immanuel Kant; kritik üçlemesi ile üç temel meselenin cevabını arar. *Salt Aklın Eleştirisi (1781)*: *'Neyi bilebilirim?'* sorusuna yanıt arar, konusu *'Bilgi ve doğru'* dur. Kant, epistemoloji ve metafizik arasındaki yöntemi inceler. Bilgi ve nesnelerin çözümlemesini yaparak, duyusal veri ile zihinsel formlar arasındaki ayrımı belirler. A priori *(birinci, ilk, öncelikle)* (önsel) formlar, dünya algısını ve benliği şekillendirir. *Pratik Aklın Eleştirisi (1788): 'Ne yapmalıyım?'* sorusuna yanıt arar, konusu *'Ahlak ve İyi'* dir. Kant, ahlaki eylemlerin temelini inceler ve ahlaki yükümlülükleri tartışır. *Pratik Aklın Eleştirisi,* çok tartışılan bir sözün, *"inanca yer açmak için bilgiyi kırmak zorunda kaldım"* diyen, Kant'ın ikinci eleştirisidir. *Yargı Gücünün Eleştirisi (1790): 'Yapmam gerekeni yaparsam ne umabilirim'* sorusuna cevap arar, konusu *'Güzel ve Yüce'*dir. Kant, estetik ve estetik yargıları analiz eder. Bu üç eser, Kant'ın felsefesinin temelini oluşturur ve insanın 'bilgi', 'ahlak' ve 'estetikle' ilişkisini derinlemesine inceler.

Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Siyaset ve Sosyal Bilimler Anabilim Dalı öğretim görevlisi, Prof. Dr. Filiz Zabcı**,** Birgün gazetesi web sitesinde ki 09.10.2020 tarihin de güncellenen *'Neyi bilebilirim' ve 'çöküş senaryoları'* yazsında*: "*Neyi bilebilirim bağlamında bir bilgelik peşinde olmak; yani düşünsel açıdan olgun ve savunulabilir olanı anlayarak bunu pratik hayata aktarmak biricik hedefimizdir." Diyor.

Yıllardır bilim insanlarının ortak bir karar vererek cevap verebilecekleri zorlandığı bir sorundur. Bu zorluğun nedenleri: Bilim donmuş, dural *(statik)* bir konu değil, sürekli ve artan bir hızla gelişen, değişen bir etkinliktir. Bilim inceleme konusu ve yöntemi yönünden kapsamı ve sınırları kesinlikle belli bir etkinlik değil, çok yönlü, sınırları yer yer belirsiz, karmaşık bir oluşumdur.

Bilgi felsefesinin ele aldığı sorulardan biri, "kaç tür bilgi vardır? Sorusunu yanıtlamanın yollarından biri de insanın etkinlik alanlarına bakmaktır. İnsanın etkinlik alanlarına bakarak bilgi genellikle üç türe ayrılır: *'gündelik bilgi, felsefe bilgisi, bilimin bilgisi.'*" [36]

Bilgi, insanın çevresiyle kurduğu etkileşim ve bu etkileşimden elde ettiği anlam ve veriler bütünü olarak tanımlanabilir. Felsefe tarihinde bilgi türleri, özne ile nesne arasındaki ilişki biçimlerine göre çeşitlenir. Genel olarak altı temel bilgi türü tanımlanır: Gündelik bilgi, kişisel tecrübeler ve gözlemlere dayalı pratik bilgilerdir; dini bilgi, inanç sistemleri ve kutsal metinlerle ilişkilendirilen bilgilerdir; teknik bilgi, alet ve gereç yapımı gibi pratik uygulamalara yönelik bilgidir; sanatsal bilgi, estetik ve yaratıcılıkla ilgili bilgilerdir. Bilimsel bilgi, deney ve gözlem yoluyla doğrulanabilen ve genellenebilir bilgilerdir. Felsefi bilgi ise varlık, bilgi ve değerler üzerine derin düşünce ve sorgulamaya dayalı bilgidir. Her bir bilgi türü, insanın dünyayı anlama ve yorumlama biçimini yansıtır ve yaşamın farklı alanlarında kendine özgü bir işlev görür.

Aristo'ya göre bilim *"Bir nesneyi var eden sebebi bilmektir."*

Einstein'a göre bilim, *"her türlü düzenden yoksun duyu verileri (algılar) ile mantıksal olarak düzenli düşünme arasında uygunluk sağlama çabasıdır."*

Celal Şengör'de "Bilim herhangi bir konuda varsayımlar üreten ve bu varsayımları, gözlemle kontrol eden ve yanlışlanabilir bir düşünce sistemidir."

Celal Şengör *'Bilgiyle Sohbet'* kitabın da ise, "Bilgi, üreme sürecinin temelini oluşturduğu için canlıların ortaya çıkmasıyla birlikte ortaya çıkmış bir zenginliktir." [37] Demekte.

Bilgi Güçtür

Günümüzde üretilen ürünün maddesi veya özelliğinde daha ziyade, taşıdığı fikirler ve bilgi, çok daha fazla önemli bir değer ifade ediyor. Emek, para, kültür, ekonomi, matematik hep bilginin içine gömülmektedirler.

Sadece filozof değildi, aynı zamanda bir hukukçu, siyasetçi ve bir ampirist yani deneyci olduğundan çevremizdeki dünyayı anlamak için deneyin ve deneyimin çok önemli olduğunu savunucusu olan Francis Bacon, Ünlü İngiliz filozof David Hume 'un deyişiyle, Francis Bacon dehasının büyüklüğünde ve tutumundaki incelikli, insancıl nitelikten ötürü her çağda beğeniyle karşılanmıştır. Bilginin gücünü vurguladığı Denemeler, bilim ve felsefeyi putlaştırılmış kalıpların baskısından kurtarmak için yazdığı Novum Organum, ideal toplum düzenini ele aldığı The New Atlantis başlıca eserlerindendir.

Bacon, modern bilimin gelişmesinde büyük bir etkisi olan önemli bir isimdir. Bilimde pratik deneylere odaklanılmasına yol açmış ancak kendisi, tüm bilimsel gelişmeleri yönlendiren yaratıcı atılımların önemini göz ardı etmekle eleştirilmiştir. "Deneyim, uzak ara en iyi kanıttır." Bilimsel bilgi kendine dayalıdır. Yeni yasalar keşfederek ve yeni icatları mümkün kılarak, istikrarlı ve kümülatif olarak ilerler. İnsanların başka türlü yapılamayacak şeyleri yapmalarına olanak sağlar.

"İnsan doğayı anlar ve ona hükmeder. Bunu hem nesnelere hem de zihne bakarak yapar. Anlamak hükmetmektir. Bilgi güçtür. Bilmek yapmaktır. İnsanın bilgilenmesi, güçlenmesi demektir, zira cahillik bilgi araştırmasında sonuç alınmasına manidir. Güç ile eş anlamlı olan bilgiyi elde etmek için doğanın kanunlarına uymak gerekir. Zira bilginin kendisi güçtür." [38] Bacon *'Seçme Aforizmalar'* kitabında, bilginin kendisinin bir güç olduğunu söyler.

Bacon *'Denemeler'* kitabında, "Tarih insanı bilge kılar, şiir iç zenginliği, matematik titizlik, doğal bilimler derinlik, mantık ile söz söyleme sanatı ise tartışma yeteneği kazandırır." [39] diyor.

Bilginin kaynağını hem akıl hem deney olarak kabul eden Kant, deney alanının ötesinde kalan bir gerçekliğin bilgisinin bilimsel ve doğru bilgi olamayacağını öne sürer. Kant'a göre bilen özne, kendisinden bağımsız olarak var olan nesnelerin bilgisini, ancak kendinde var olan yapı çerçevesinde bilebilir. Bilgimiz, deneylerimiz ve zihnimizin yapısıyla sınırlıdır. Diğer bir deyişle insan bilgisi varlıkların bizim tarafımızdan bilinen yönü olan fenomenlerle *(algılanabilen şeylerle)* sınırlıdır. Bizim tarafımızdan bilinmeyen numen alanını (Tanrı, ruh, ölümsüzlük gibi) ise bilemeyiz çünkü numen alanı deneye konu edilemez. Yani Kant'a göre biz varlıkları olduğu gibi değil, bize göründükleri hâliyle bilebiliriz.

Filozof, ekonomist ve tarihçi, "David Hume 'un "kesin bilginin olanaksızlığı" önermesini benimsediği ölçüde, kuşkuculuğu da geliştirir. Kuşkuculuk, "bilginin olabilirliğinin koşullan nelerdir?" sorusunu irdeleyen Kant'a göre, bazı "bireşimsel yargıların açıklanması" nedeniyle önseldir *(TDK; hiçbir denemeye dayanmayan ve akıl yordamıyla bulunup ortaya konan; deneyden önce olan 'apriori')".* [40] Demekte.

Doğru ve gerekli bilginin, istenilen zamanda, yerde elde edilebilmesine, onun gerektiği şekilde işlenebilmesine ve doğru amaçlar için kullanılabilmesine bağlıdır.

Avrupa'daki Roma etkisinin sona ermesi ve Karanlık Çağların ortaya çıkışı hakkında, Orta Doğu ve Levant'taki Arap genişlemesinin önemini vurgulayan ve *'Pirenne Tezi'* olarak bilinen alternatif bir şeyin doğruluğu, gerçekliği konusunda inandırıcı belge ortaya koyan, Valon kökenli bir orta çağ tarih yazarı Belçikalı Henri Pirenne tarafından yazılan, ilk kez 1937'de ölümünden sonra yayınlanan, *'Hz. Muhammed ve Charlemagne'* *'Hz. Muhammed ve* Şarlman' akademik bir kitabın da çevirmen Mehmet Ali Kılıçbay, önsöz kısmında şöyle söyler; "Bilinmelidir ki "hata" üretmek "doğru" üretmekten daha zor bir iştir, çünkü bir bilginin yanlışlanabilir olması onun dogmatik olmadığının, eleştiriye açık olduğunun kanıtıdır. "Doğru" üretilmesi ise, beyinlerin bir koza içine hapsedilmesi anlamına gelmektedir. Her beynin kendi kozası içine." [41] demektedir.

Orta çağ felsefesinden etkilenen düşünceleriyle deneyci yaklaşımın kurucusu olan John Locke'a göre düşüncede önemli olan us *(TDK- Felsefede us, düşünme yetisidir. Us, bir insanın eylemsel çabası ile ortaya çıkmış olan bir güç olarak tanımlanır.)* ilkesine bağlanmadır. Locke'un bilgi kuramının ana kavramı "TDK-düşünce" dir, bilgi tümüyle tasarımdan oluşur. Locke'a göre tasarımda anlığa dış dünyadan izlenimler sağlayan, dış dünyayı konu edinen tasarımları üreten duyum (sensation) ve iç duyum (relection) olan

deneysel iki kaynağı vardır. Locke, '*İnsan anlığı üzerine bir deneme'* kitabında 'bilgi' üzerine düşüncelerini şöyle sıralayabiliriz. "Bilgimiz düşüncelerimizi aşamaz: Bilgi düşüncelerimiz arasındaki uyuşma ya da uyuşmamanın algısı olduğuna göre, bundan şu sonucu çıkarabiliriz. Düşüncelerimi olmadıkça bilgimiz de olmaz. Bilgimiz uyuşma ya da uyuşmamalarını algılamamızı da aşamaz. Sezgisel bütün düşüncelerimizi ve bu düşünceler üzerine bildiğimiz her şeyi kapsayan bir sezgisel bilgimiz olamaz. Tanıtlamalı *(deneye dayanılarak da yapılabilir ve doğa bilimlerinde kullanılan yoldur)* bilgimiz de hepsini kapsamaz. Duyusal bilgi öteki ikisinden daha dardır. Bilgimizin kapsamının yalnızca şeylerin gerçekliğine göre değil düşüncelerimizin kapsamına göre de daha dar olduğu açıktır. Düşüncelerimizle ilgili olarak yaptığımız olumlama ya da olumsuzlamalar *(Bir düşünce ya da varlığın kendi kendisiyle özdeş kalmasına engel olan, onu kendinden başka olmaya çeken yanı olumsuz yanıdır ki onun bu etkisine olumsuzlama denir.)* dört türe indirgenebilir; özdeşlik, birlikte-varoluş, bağıntı ve gerçek varoluş. Özdeşlik ve başkalık yönünden düşüncelerimizin uyuşma ya da uyuşmaması üzerine sezgisel bilgimizin kapsamı düşüncemizin kendilerinin kapsamı kadardır. Nesnelerle ilgili bilgimizin en büyük ve en önemli bölümü birlikte-var olmadan oluşmakla birlikte, bu yönden bilgimiz çok dardır. Basit düşüncelerin büyük bölümü arasındaki bağlantıyı bilemeyiz. Karmaşık nesne düşüncelerimizin kendilerinden yapıldığı ve nesnelerle ilgili bilgilerimizi en çok kendilerinde kullandığımız düşünceler, ikincil niteliklerin düşünceleridir ve bunların hepsi (gösterildiği gibi) o nesnelerin küçük ve duyulmaz bölümlerinin birincil niteliklerinden, eğer bunlardan değilse bizim kavrayışımızdan daha da uzakta kalan bir şeylerden doğduğuna göre, bunlardan hangilerinin birbiriyle bir zorunlu birlik ya da ayrışıklık içinde olduğunu bilemeyiz. İkincil niteliklerle birincil nitelikler arasındaki bütün bağlantılar bilinemez. Birlikte-varoluşa karşı-olma üzerine bilgimiz daha geniştir. Güçlerin birlikte-varoluşunun bilgisi de çok dardır. Tinler *(günümüzde bilinçte bulunan yaşantıların ya da durumların kişinin benliğini oluşturarak kişiye ait olan duyumsal ve etik özellikler olarak değerlendirilmektedir)* üzerindeki bilgimiz daha da dardır." [42]

Bir ülkenin akılcı eğitim sistemi, o ülkenin gelişimi ve büyümesi için hayati öneme sahiptir. Eğitim, bireylerin bilgi ve becerilerini artırarak, toplumun genel refahını ve ekonomik kalkınmasını destekler. Gelişmiş ülkelerdeki eğitim sistemleri, genellikle bireysel yetenekleri ve yaratıcılığı teşvik ederken, aynı zamanda toplumsal değerleri ve kültürel mirası korumayı hedefler. Bu sistemler, öğrencilere sadece akademik bilgi sağlamakla kalmaz, aynı zamanda eleştirel düşünme, problem çözme ve yaşam boyu öğrenme gibi beceriler kazandırır. Eğitimde yenilikçi yaklaşımlar, teknolojiyi entegre etme, öğretmen eğitimini güçlendirme ve eğitim materyallerini güncelleme yoluyla sürekli gelişmelidir. Ayrıca, eğitimde fırsat eşitliği sağlamak, her bireyin potansiyelini en iyi şekilde kullanabilmesi için önemlidir. Türkiye bağlamında, uluslararası eğitim programları ve burslar, öğrencilere global bir perspektif kazandırarak, ülkenin uluslararası alanda rekabet edebilirliğini artırabilir.

Yaşadığımız 21. yüzyılın en önemli gelişimin bilgi olacağı ve bu birlikteliğin oluşması, ancak sürekli eğitimle sağlanabileceği gerçeğini kabullenmeliyiz. Bunun için, bilginin her geçerli zaman içinde önem kazanmaktadır. Bilgiyi oluşturabilmek ve ilk sahiplerinden olabilmek için, sağlam alt yapının oluşmasını sağlayacak, eğitimli kişilerin çoğunlukta olması gereklidir. Bunun oluşmasını için, Devletin yıllık planlamalarını yapmış ve uygulamaya koymuş olması gereklidir. Gelecek 25-50-100 yıl içerisin de 'Endüstriyel sanayi de çalışanların ne tip ve ne gibi çeşitliliğe ihtiyaç duyulacağı, bunu nasıl yetiştirmeliyiz' şeklinde soruların sorulduğunda, yapılması gerekenlerin yapılabilmesi için öncelikle; geçmişte bu konu da bir politika oluşturulup oluşturulmadığı, oluşturulmuş ise nasıl bir yetişmiş insan politikası oluşturulduğu ve sonuçlarının ne olduğunu belirterek, ortaya konulmalıdır.

Eğitim, genellikle örgün eğitim şeklinde algılanarak *(okullarda yapılan öğretme-öğrenme faaliyetlerini ifade eder)*. Eğitim, bireylerin bilgi, beceri ve tutumlarını geliştirmelerine yardımcı olan sistematik bir süreçtir. Bu süreç, bireyin doğumundan ölümüne kadar devam eden ve yaşam boyu öğrenme ilkesine dayanır. Eğitimin temel amacı, bireylerin toplumda yerlerini alabilmeleri, kişiliklerini geliştirebilmeleri ve toplumun kültürel ve sosyal değerlerini öğrenerek, bu değerlere uyum sağlayabilmeleridir. Eğitim, formal ve informal *(eğitimde informal öğrenme, okul dışında, günlük yaşamda edinilen bilgi ve becerileri ifade eder.)* olmak üzere iki ana türe ayrılır. Formal eğitim, okullar ve eğitim kurumları tarafından verilen, programlı ve planlı eğitimdir. İnformal eğitim ise, kişilerin günlük yaşantıları sırasında, sistematik olmayan etkileşimlerden öğrendikleri bilgi ve becerilerdir. Eğitim, aynı zamanda bireyin toplum içindeki uyumunu ve üretkenliğini artırmayı hedefler, böylece toplumun kalkınmasına ve gelişmesine katkıda bulunur.

Akıl Nedir? Düşünceden Farkı Nedir?

Binlerce yıldan beri insanoğlu, evrenle kendisi arasındaki ilişkiyi anlamaya çalışmakta. Searle, J. R., '*Akıllar, beyinler ve bilim'* Kitabın dediği gibi. "Bizler, bilimin bütünüyle bilinçsiz ve anlamsız fiziksel parçacıklardan oluştuğunu söylediği bu dünyanın, bilimsel özgür, düşünen, akıllı ögeleri olduğumuzu düşünenlerdeniz." [43]

"Akıl nedir? Aklın kuralları var mıdır? Varsa nelerdir? Bu kurallar doğuştan mıdır, yoksa sonradan öğrenilme midir? Evrensel ve genel geçerli midir? Göreceli ve değişken midir? Doğru düşünmenin kuralları nelerdir? Akıl yürütme yolları var mıdır? Varsa bunlar nelerdir?" vb. soruları inceleyen felsefenin disiplin alanlarından biridir.

İşte bu yanıtlar da eğitim sistemini etkiler. Eğer doğuştandır derseniz öğretmen öğrencinin aklını kullanmasını sağlayacak hedef ve davranışları sınıf ortamına getirir ve dersi ona göre işler. Yoktur, derseniz bu kez öğrencinin her olgu ve olaya göre kurallar bulup, o sorunu çözmesi istenir.

TDK göre, Akıl 'ın anlamı:

1. Düşünme, anlama ve kavrama gücü; us:
2. Herhangi bir konuda salık verilen yol:
3. Bir şeyi başka bir şeyden ayırt etme gücü:
4. ruh bilimi ► bellek

Akıl, insanın düşünme, anlama, kavrama ve yargılama yetisidir. Felsefede, kavram oluşturma ve bunlara göre hükmetme kapasitesi olarak tanımlanır. Akıl, bilgiyi işleme, değerlendirme ve karar verme süreçlerinde önemli bir rol oynar.

Aklın belirli kuralları ve ilkeleri vardır. Bu kurallar, doğru düşünme ve mantıklı karar verme süreçlerini yönlendirir. Aklın bazı temel kurallar:

Mantık Kuralları: Akıl yürütme süreçlerinde mantık kuralları kullanılır. Bu kurallar, tutarlı ve geçerli argümanlar oluşturmayı sağlar.

Nedensellik: Sebep-sonuç ilişkilerini anlamak ve bu ilişkiler üzerinden yargılara varmak, aklın temel işlevlerinden biridir.

Tutarlılık: Düşüncelerin ve argümanların içsel tutarlılığı önemlidir. Çelişkili düşünceler, mantıklı sonuçlara ulaşmayı engeller.

Akıl Doğuştan mı, Sonradan mı? Aklın kuralları ve işleyişi hem doğuştan gelen yetenekler hem de sonradan öğrenilen bilgilerle şekillenir. İnsanlar doğuştan belirli bilişsel yeteneklere sahip olsalar da eğitim ve deneyimle bu yetenekler geliştirilir.

Akıl Evrensel mi, Göreceli mi? Aklın bazı kuralları evrensel olarak kabul edilirken, bazıları kültürel ve bireysel farklılıklara göre değişebilir. Örneğin, mantık kuralları genellikle evrenseldir, ancak ahlaki yargılar ve değerler kültürel olarak farklılık gösterebilir.

Doğru Düşünmenin bazı temel Kuralları:

–Açık ve Net Olma: Düşünceler ve argümanlar açık ve net bir şekilde ifade edilmelidir.

–Kanıtlara Dayanma: Yargılar ve kararlar, sağlam kanıtlara dayanmalıdır.

–Eleştirel Düşünme: Bilgiyi sorgulama ve analiz etme yeteneği geliştirilmelidir.

Akıl Yürütme Yolları Çeşitli Yöntemlerle Yapılabilir:

–Dedüksiyon: Genel bir kuraldan özel bir sonuca ulaşma.

–Endüksiyon: Özel gözlemlerden genel bir kural çıkarma.

–Analoji: Benzer durumlar arasındaki ilişkileri kullanarak sonuç çıkarma.

“Felsefe, evrenin sonsuzluğunu, dilin sınırlamaları açısından ifade etme çabasıdır.” sözünü *‘Aklın İşlevi’* kitabında söyleyen, Whitehead aynı kitapta “Akıl, tarihteki yaratıcı [originative] *(özgün, yaratıcı, üretken)* unsurun öz disiplinidir. Bu [yaratıcı] unsur, Aklın faaliyetlerinden ayrı olarak, anarşiktir/düzensizliktir.” [44] diyor.

Süreç felsefesinin öncüsü olan Alfred North Whitehead’in 1929 yılında Princeton Üniversitesi’nde verdiği seminerlerin de aklın işlevini yaşam mücadelesinde üç basamaklı bir merdivende yukarı doğru tırmanmak şeklinde olduğunu anlatır. Bu da yaşamak, iyi yaşamak, daha iyi yaşamak. Bu tırmanışın olanağı ise, Whitehead’e göre, Pratik Akyıl’dan özenle ayırdığı ve etkili bir şekilde kullanılan Spekülatif Akyıl’a dayanıyor. Whitehead bu seminerlerinde hem filozofları hem bilim insanlarını yöntemlerine fazla güvenmemeleri konusunda uyarıyor, *‘zira insanlığın başına gelen en büyük felaketlerden bazıları iyi bir yöntembilime sahip olanların dar kafalılığından kaynaklanmıştır’*, diyebilecek kadar açık sözler ile açıklıyor.

Akıl (Arapça) ya da Us, felsefede kavram oluşturma ve bunlara göre hükmetme kapasitesidir. Bugün Batı'da bu kavramı, büyük ölçüde ussal anlayışla yüzleştiren, ancak algılamadan ayıran Alman filozof Immanuel Kant’ın etkisindedir.

Immanuel Kant'a göre aklın sınırları şöyle çizilmiştir: "Akıl, fenomenlerin benzerliğinden kurallara varma yeteneğidir." Başka bir yerde de "Akıl, kösnüllüğü kendi sınırlarını genişletemeden kısıtlar" demektedir.

İnsan aklı ve düşünce, birbirine bağlı ancak farklı kavramlardır. İşte aralarındaki temel farklar:

İnsan Aklı:

- Kapsamlı Bir Sistem: İnsan aklı, düşünme, hissetme, algılama, hatırlama ve karar verme gibi birçok bilişsel süreci içerir.
- Bilinç ve Bilinçaltı: Aklımız, bilinçli ve bilinçaltı süreçleri yönetir. Bilinçli süreçler, farkında olduğumuz düşünceler ve kararları içerirken, bilinçaltı süreçler otomatik olarak gerçekleşir.
- Bilişsel Kapasite: Aklımız, bilgiyi işleme, depolama ve geri çağırma kapasitesine sahiptir. Bu, öğrenme ve hafıza gibi süreçleri içerir.

Düşünce:

- Bilişsel Bir Süreç: Düşünce, aklın bir işlevi olarak ortaya çıkar ve problem çözme, analiz, planlama gibi zihinsel faaliyetleri kapsar.
- Fikir ve Kavramlar: Düşünceler, belirli bir konu veya durum hakkında oluşturduğumuz fikirler ve kavramlardır.
- Aktif ve Pasif: Düşünceler, aktif olarak bir problemi çözmeye çalışırken veya pasif olarak bir şeyler hayal ederken ortaya çıkabilir.

Özetle, insan aklı, düşünceyi de içeren geniş bir bilişsel sistemdir. Düşünce ise, bu sistemin bir parçası olarak belirli zihinsel faaliyetleri ifade eder.

Amerikalı filozof, toplum bilimci ve eğitimci John Dewey *'Nasıl düşünürüz?'* kitabında Refleksif Düşünce Bir Zincirdir. Diyerek devam ediyor. "Her yeni düşünce bir önceki düşünceden çıkmalı, sonraki düşünce ise önceki düşünceye sırtını dayamalı ve ona göndermelidir. Refleksif düşüncenin birbirini izleyen parçaları birbirinden doğar ve birbirini destekler, yoksa karmakarışık biçimde doğup rastgele yok olmaz. Bu düşünme ediminde her aşama, bir şeyden başka bir şeye doğru atılan yeni bir adımdır; teknik bir deyişle, bu zincirde her aşama düşüncenin yeni bir uğrağıdır." [45]

Rudolf Eisler'in kapsamlı tanımına göreyse "Akıl ***[****logos, epistêmê, intellectus, intelligentia, ratio, entendement, understanding (işaret, bilgi, anlayış, zekâ, akıl, niyet, anlayış)****]*** geniş kapsamıyla kösnüllüğün karşısındaki zekâ olan düşünme gücüdür. Daha dar bir kapsamdaysa akıl, anlayış karşısında ruhun bir bütün olarak anlama, (doğru) kavrama (soyutlama) hükme varma kapasitesidir. Kısacası akıl, birbiriyle bağlantı kurarak kıyaslayan, inceleyen düşünce ve anlama, yani kelimelerin ve kavramların manalarını bilme yeteneği demektir. Akl-ı selim (bon sense) ise özel bir eğitim almadan normal insanda doğal olarak mevcut olan, normal, metodik olmaktan uzak ve dolayısıyla yanlış sonuçlara daha kolay varabilen kavrama ve hüküm verme gücüdür." [46]

Aklın Yönetim Kuralları

Klasik mantık, akıl ilkeleri üzerine sistematize edilen iki değerli bir sistemdir. Mantık ilkeleri veya zihnin prensipleri olarak da adlandırılan akıl ilkeleri, mantığın kavram, önerme, akıl yürütme konularının işlevselliği için olmazsa olmaz, vazgeçilmez koşullardandır. Kavram oluşturmak, oluşturulan kavramlar arasında ilişkiler kurabilmek, yani esasında düşünmek, akıl ilkeleri ile olanaklıdır. Dolayısıyla kavram oluşturabilmek için bu kadar önemli olan bu ilkeler, önerme ve önermeler arası ilişkilerin kurulmasında da gerekli olmaktadır. Zira kavramlar önermeleri, önermeler ise akıl yürütmeleri teşkil etmektedir. Kısaca bir şey beyaz diyebilmek için bu yolların kullanılması gereklidir.

Rene Descartes, erken dönem çalışmalarından biri olan *'Aklın Yönetimi İçin Kurallar'* metninde, çalıştığı tüm bu alanları kapsayabilecek sistemleştirilmiş bir düşünme biçimi çözümlemesini sunmaya çalıştı. Okuyucu düşünürken, aklını nasıl kullanması gerektiğine dair bir kurallar manzumesi verdi. Kişiyi, eğer aklını bu sistemleştirilmiş kurallara uygun kullanmaz ise yapacağı işte ya da bilimde başarısız olacağı konusunda da uyardı.

Descartes *'Aklın Yönetimi İçin Kurallar' kitabın da* yalnızca bilgiyi değil, kesin ve doğru bilgiyi arayan herkesi ömründe en azından bir kez bunu nasıl bulabileceği üzerine düşünmeye davet ediyor. Karmaşık görünen şeyleri basitleştirmek, muğlâk olan şeyleri açıklığa kavuşturmak, doğruyu yanlıştan ayırabilmek ve nihayet bizi kesin ve doğru bilgiye götürebilecek bütün insani imkânları sonuna kadar kullanabilmek için aklımızı kullanmaktan başka bir çaremiz olmadığını Descartes apaçık bir şekilde gösteriyor. Yazıldığı 17. yy. dan bugüne kadar düşünmenin özellikle kendisiyle iştigal eden herkesi kendisine çeken bu eser, sisli ve süslü kelimelerle bilgi kırıntılarını erişilmez dağlara dönüştüren ve aklımızı adeta dumura uğratmaya adamış kişilere büyük bir alçakgönüllülük ve sabırla hak ettikleri cevabı veriyor. Aklın Yönetimi İçin Kurallar açık, yalın ve sistemli düşüncenin önemini vurgulamasının dışında zihni kapasitemizi artıracak önemli ipuçları da sunuyor. Descartes ne düşündüğümüz kadar, nasıl düşündüğümüzün de önemli olduğunu, bize her kuralda yeniden hatırlatıyor. Descartes, düzenin ve ölçünün genel bilimi olarak "evrensel bilim" projesinden de söz eder ve bu projeyi yalnızca hesaplanabilen değil, tüm soruların yanıtı olarak görür. *'Aklın Yönetimi İçin Kurallar'* kitabında 21 kuralı ve ne olduğu konusunu da açıkladı.

- "Çalışmaların nihai amacı, aklı, karşısına çıkan her şey üzerinde sağlam ve doğru yargılara varacağı şekilde yönetmek olmalıdır.

- Sadece, zihnimizin hakkında kesin ve kuşku götürmeyen bir bilgiye erişebileceği konularla meşgul olmamız gerekir.

- İnceleme konumuz hakkında başkalarının düşündüklerini ya da kendi kuşkularımızı değil, açık ve seçik görebildiğimiz veya kesin olarak elde edebileceğimizi düşündüğümüz şeyi araştırmamız gerekir. Bilime ulaşmanın tek yolu budur.

- Gerçeğin araştırılmasında yöntemin gerekliliği.

- Tüm yöntem aklın birtakım gerçeklere varmak için çabasını yönlendirmek zorunda olduğu konuların sırasına ve konumuna dayanır. Bunu sürdürebilmek için güçlük içeren ve muğlak önermeleri aşamalı olarak daha basite indirgemek, sonra da bunların sezgisinden hareket ederek aynı şekilde diğer önermelerin bilgisine varmak gerekir.

- En basit şeyleri üstü kapalı olanlardan ayırmak ve bu incelemeyi belli bir düzen içerisinde izlemek için bazı gerçeklerden başka gerçekleri çıkardığımız her konu dizisinde, önce en basit olanı bulmak ve tüm diğer konuların bu en basit olandan az çok ya da eşit biçimde nasıl uzaklaştıklarını anlamak gerekir.

- Bilimi tamamlamak için amacımıza kesintisiz ve düzenli bir düşünce hareketiyle bağlı olan tüm konuları baştan sona incelemek, sonra da yöntemli bir sıralama içinde bunların dökümünü yapmak gerekir.

- Eğer aranılan şeyler dizisinde aklımızın kusursuz bir şekilde anlayamadığı tek bir tanesi bile ortaya çıkarsa orada durmak, bir sonrakini izlememek, boşuna yapılacak bir çalışmadan kendini alıkoymak gerekir.

- Aklın tüm güçleri en basit ve en önemsiz şeylerin üzerine yöneltilmeli, gerçeği açıkça ve belirgin bir şekilde görme alışkanlığı yerleşene kadar orada uzun zaman durulmalıdır

- Aklın pratiklik kazanması için, onu başkalarının önceden keşfettikleri şeyleri yeniden bulmaya eğitmek ve en sıradan hünerleri, özellikle de bunların oluş düzenini açıklayan veya tasarlayan hünerleri, yöntem aracılığıyla gözden geçirmek gerekir.

- Sezgi aracılığıyla bazı önermeleri fark ettikten sonra, eğer bu önermelerden başka bir önerme çıkarabiliyorsak, düşüncenin her hareketini onu bir an bile kesintiye uğratmadan izlemek, aralarındaki karşılıklı ilişkileri düşünmek ve her seferinde mümkün olan en fazla sayıdaki ilişkiye bir defada açık seçik akıl erdirmek yararlıdır; bilimimize daha fazla kesinlik ve aklımıza daha fazla uzam bahşetmenin yolu budur.

- Basit önermelere dair net bir sezgiye sahip olmak, bilinenle arananı uygun bir şekilde kıyaslamak ve bu şekilde aralarında kıyaslanması gereken konuları bulmak için zekânın, hayal gücünün, duyuların ve belleğin tüm kaynaklarından yararlanmak gerekir. İnsan için donatılan yollardan hiçbiri tek kelimeyle ihmal edilmemelidir

- Bir sorunun ne olduğunu tam olarak anladığımız zaman, onu tüm yüzeysel kavramlardan kurtarmak, en basite indirgemek, sıralama yoluyla mümkün olduğunca bölümlere ayırmak gerekir.

- Aynı kural cisimlerin gerçek uzamına uygulanmak zorunda olup, bu uzam yalın şekiller aracılığıyla hayal gücünde tam olarak temsil edilmelidir; bu şekilde anlayış onu çok daha açık seçik kavrayacaktır.

- Aynı şekilde, bu şekilleri çizmek ve onları dış duyulara sunmak, dikkatimizin sürekli sabitlenmesini çabuklaştırmaya sıklıkla yardımcı olur.

- Dikkatimizi vermemizi gerektirmeyen konularla karşılaştığımızda, sonuç çıkarmamız için gerekli olsalar bile, onları karmaşık şekillerdense çok kısa sembollerle göstermek daha iyidir. Böylelikle, bir yanda belleğin kusurlarından kaynaklanan hatalara karşı bu korumalar oluşur, diğer yanda başka sonuçlar için hazır beklerken, şeyleri akılda tutmak için çaba gösteren düşüncenin dağılmasını engeller.

- Önerilen güçlüğü bilinen ve bilinmeyen öğelerinin birkaçını soyutlayarak ve doğru bir yöntemle birbirleriyle karşılıklı bağlarını izleyerek gözden geçirmek gerekir.

- Bunun için sadece dört işleme (toplama, çıkarma, çarpma ve bölme) ihtiyaç vardır. Gereksiz yere işleri karıştırmamak adına ve devamında daha kolay bir şekilde uygulanabilecekleri için son ikisinin yapılmasına çoğu zaman gerek yoktur.

- Güçlüğü baştan sona aşmak için bilinmeyen öğelerin bilindiğini varsaydığımız ve iki farklı şekilde ifade edilen ne kadar büyüklük varsa, bu yöntemle aranmalıdır. Bu yolla iki eşit şey arasında bir o kadarı kıyaslamaya sahip oluruz.

- Denklemleri bulduktan sonra, bölme işleminin olduğu her aşamada, işlemleri çarpma işlemini kullanmadan tamamlamalıyız.

- Bu türden birçok denklem varsa, onları sürekli orantılı büyüklükler dizisi içinde, öğelerinin en küçük sayıda basamakları işgal ettiği, kendisine göre bu öğelerin hazır bulunmasının zorunlu olduğu tek bir denkleme indirgemek gerekir." [47]

John Milton *'Kayıp Cennet' te (Paradise Lost)* insanın cennetten kovulmasının ve Havva'nın Doğa ile Diyalogu hikâyesini anlatımın da *"Düşüncenin yerinde olan ve kullanılan bir akılın",* kullanılması, *Spekülatif akıl*, önermeleri tartışır ve inkâr edilemezliklerini savunur. Ancak bu alanda kesin sonuçlara ulaşmak mümkün değildir. Bu tür düşünce, pratikle ilgilenmeksizin sadece bilme ve açıklama amacı güden kurgudan yola çıkar. Metafiziğin doğuşu da bu türden bir spekülatif düşünceye dayanmaktadır.

Kelimenin kökenine baktığımız da www.etimolojiturkce.com web sitesinde, Spekülatif Kelime Kökeni: **Fransızca** *spéculation* "1. gözetleme, gözlemleme, fırsat kollama [esk.], 2. fiyat hareketlerinden yararlanmak amacıyla alıp satma, 3. tahmin ve teori üzerinden akıl yürütme" sözcüğünden alıntıdır. Fransızca sözcük **Latince** *speculari* "gözetlemek" fiilinden *+tion* sonekiyle türetilmiştir. Bu sözcük **Latince** *speculum* "gözetleme yeri, bakanak" sözcüğünden türetilmiştir. Latince sözcük **Latince** *specere, spect-* "bakmak, gözetlemek" fiilinden *+ul+* sonekiyle türetilmiştir. Latince fiil **Hintavrupa Anadilinde** aynı anlama gelen yazılı örneği bulunmayan *spek-* kökünden türetilmiştir." Ayrıca, **spekülatif** kelimesi Türk Dil Kurumu'na göre "kurgusal" ve "saptırıcı" anlamlarına gelmektedir. Yani, bu terim sadece felsefede değil, genel anlamda da kullanılmaktadır.

İngiliz matematikçi, mantıkçı, eğitimci ve filozof Alfred North Whitehead, *"Aklın İşlevi"* adlı eserinde, akıl kavramını derinlemesine ele alır. Whitehead, insan aklının işleyişini ve önemini anlamaya yönelik bir çaba içindedir. Kitabın da akılın doğası, yetenekleri ve sınırları üzerine düşünürken, aynı zamanda bilgi, deneyim ve mantık arasındaki ilişkileri de inceler. *Yaşam, organizmalar, işlev, anlık gerçeklik, etkileşim, doğa düzeniyle ilgili kavramlar* etrafında toplanan bir felsefi görüşü desteklemiştir. Evrim ve kültür sürecinde Aklın rolünü ve yerini sorguladığı *"Aklın İşlevi"* kitabında, Aklın işlevini yaşam mücadelesinde hayatta kalmak, ya da salt yaşamak yeterli değildir; yaşamak, iyi yaşamak ve daha iyi yaşamak gerekir anlayışını savunmaktadır. İnsanoğlunun, tüm işlevleriyle Aklın kendin gerçekleştirmesini engelleyen yaşamın tekdüzeliğini karşı daha iyinin peşinde olacağı bir serüvenin adıdır. Zira yaşamın anlamı, 'tekdüzeliğe' karşı yeni mükemmellikler arama anlamında 'serüven 'dir. Tüm yönleriyle Aklın işlevlerini yerine getiremediği, yani serüven siz bir insan tam bir çürüme içindedir. "Spekülatif Akıl, özünde yöntemle engellenmemiştir. Spekülatif Aklın işlevi, sınırlı nedenlerin ötesindeki genel nedenlere erişmek; tüm yöntemleri, ancak her yöntemi aşarak kavranabilecek bir doğada birbiriyle eşgüdümlü olarak anlamaktır. Aklın işlevi, yaşam sanatını yükseltmektir." [a.g.e]

"Spekülatif Akıl, özünde yöntemle engellenmemiştir. Onun işlevi, sınırlı nedenlerin ötesinde genel nedenlere tesir etmek, sadece bütün yöntemleri aşarak kavranılacak şeylerin doğasında koordineli olarak bütün yöntemleri anlamaktır. Bu sonsuz ideal *(etik bağlamında, kişinin aktif olarak bir amaç olarak izlediği ilke veya değerdir)*, insanoğlunun sınırlı zekasıyla asla elde edilemez." [a.g.e]

Bu sorular, insanın bilgiye, eyleme ve umuda olan doğal ihtiyaçlarını yansıtır. Her biri insanın düşünce dünyasının derinliklerin de anlamlı ve cevap bulmak istediği temel sorulardır.

21. yüzyıl içinde bulunduğumuz dönemde ki “bilgi çağında bilgi, gün geçtikçe ve bilgiyi elde etmek kadar bilgiyi zihinsel süreçlerden geçirerek irdeleme durumu da önem teşkil etmektedir. Bilginin baş döndürecek kadar hızlı değişimi ve günlük hayatta insanların doğru yanlış birçok bilgiye maruz kalması, kendilerine sunulan iddia ve önermeleri eleştiri süzgecinden geçirmeleri ve mantıklı kararlar verme zorunluluğunu doğurmuştur. Bu mantıkla, insanların ‘ne’ düşündüklerinden çok, ‘nasıl’ düşündükleri üzerinde önem kazanmıştır. Bu sürece bağlı olarak da insanların daha mantıklı ve bilinçli düşünebilmelerini sağlayacak bir kavram olan ‘eleştirel düşünme becerisi’ gündeme gelmiştir.” [48]

Eleştirel düşünce kişinin ne, neyi, nasıl ve kendi kontrolleri altında gerçekleştirdikleri her türlü önyargının, basmakalıp fikrin ortaya konup değerlendirildiği, farklı yönlerinin tartışıldığı, yaratıcı akılcı yürütme yoluyla karar verirken, sorgulamalı, şüphecilikle, derinlemesine düşünülerek çeşitli değerlendirmeler, fikirler ve davranışlar elde edilen bir düşünme şeklidir. Karara varıldığından, sonucunun tahmin edici olabileceği sonucuna ulaşacağını bilir. Eleştirel düşünme, bireylerin bilgilerin ya da iddiaların doğruluğunu ve güvenirliğini kanıtladığı, sorguladığı, konular hakkında şüpheci yaklaşım ile karar verirken farklı kriterlerden yararlandığı, okudukları ya da duydukları şeyleri kabul etmeden önce delilleri ve kaynakları gözden geçirdiği, çözümleme, sentez *(bireşim)* ve değerlendirme gibi üst düzey düşünme becerilerini kullanıldığı bir süreçtir. Eleştirel düşünme, felsefe, psikoloji ve eğitim disiplinlerinin kesişim noktasında yer alır ve bağımsız düşünce, ölçülü kuşku ve gerçeğe yönelik arayışı içerir. Günümüzde, eleştirel düşünme becerilerinin geliştirilmesi, bireylerin hem kişisel hem de profesyonel hayatlarında karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmalarında anahtar rol oynar.

Alman klasik idealizminin kurucusu, filozof ve düşünürü olan Kant aklı, düşüncelerin sonucunda ki yargıları aralarında birbirlerine bağlayarak, düşünceler üretme yetisi olarak tanımlamaktadır. Her insan ergin olmama duruna erer, erginliğe geç erebilir veya hiç ergen olmaya ulaşarak yaşar. Erginlik dönemine ulaştığında kendi aklını kullanabilmelidir. Buna birinci aşama diyebiliriz.

“Kant ergin olamamanın nedenlerini sıralar ve insanın ergin olamama durumundan *(bağımlı olma durumundan)* nasıl çıkabildiğini anlamaya çalışırken bize anlamaya çalışır. Plan düşündüklerimizi, düşüncelerin temel aşamalarını ortaya koymalıdır. Plan belirlenirken metindeki bağlaçlardan yararlanılır, örneğin:

Böylelikle: Bu biçimde, söylendiği gibi.

Hala, henüz: Bir yineleme ve tamamlama düşüncesi bildirir.

Gerçekten de: Bir açıklama, kanıtlama düşüncesi bildirir.

Örneğin: Bir örnek verilir.

Aynı biçimde, bunun için: Öncekine bağlı bir sonuç çıkarılır.

Ancak: Bir kısıtlama, düzeltme, itiraz.

Çünkü: Bir açıklama düşüncesi kapsar.

Oysa: Bir akıl yürütmenin özel bir anına gönderir.

Öyleyse: Bir sonuç, öncekine bağlı olarak bir çıkarsamaya varılır." [49] İnsanın sorumlusu olduğu küçüklüğünden çıkmasıdır. Küçüklük başka birinin yol-göstericiliği olmadan, anlığını kullanma yetersizliğidir. Bu durumun sorumlusu da insanın kendisinden başkası değildir.

'Aydınlanma nedir?' denildiğin de yanıt olarak Kant, denemesinde şöyle der: "Aydınlanma, insanın kendi suçu ile düşmüş olduğu bir ergin olmama durumundan kurtulmasıdır. Bu ergin olmayış durumu ise, insanın kendi aklını bir başkasının kılavuzluğuna başvurmaksızın kullanamayışıdır. İşte bu ergin olmayışa insan kendi suçu ile düşmüştür; bunun nedenini de aklın kendisinde değil, fakat aklını başkasının kılavuzluğu ve yardımı olmaksızın kullanmak kararlılığını ve yürekliliğini gösteremeyen insanda aramalıdır. 'Aklını kullanma cesaretini göster!' Sözü şimdi Aydınlanmanın parolası olmaktadır." [50] Bilim ve Gelecek dergisi de Afşar Timuçin-Ali Timuçin- Ender Helvacıoğlu'nun *'Aydınlanma nedir?'* yazısında, Kant'ın aydınlanmacılığı hakkında ki düşünceleri için şöyle yazarlar. 'Kant'ın aydınlanmacılığı siyasal hiçbir yönü olmayan bir düşünme biçimidir. Kant devrim düşüncesine yabancıdır, hatta karşıdır.'

Sapere aude *(Latince: "Bilmeye cesaret et!")* İlk defa Horatius tarafından kullanılan Latince deyiş. Horatius'un kullandığı haliyle 'Dimidium facti qui coepit habet: sapere aude' yani, ***"Kendi aklınla düşünmeye cesaret et!"*** tir. Immanuel Kant ve Aydınlanma Çağı ile özdeşleşmiştir. Kant "Aydınlanma Nedir?" adlı denemesinde aydınlanma çağının felsefesini bu deyiş ile özetlemiştir.

Kant kritik üçlemesi ile üç temel meselenin cevabını arar. Salt Aklın Eleştirisi *'Neyi bilebilirim?'* sorusuna yanıt arar, konusu Bilgi ve Doğru'dur. Pratik Aklın Eleştirisi *'Ne yapmalıyım?'* sorusuna yanıt arar, konusu Ahlak ve İyi'dir. Yargı Gücünün Eleştirisi, *'Neyi umabilirim?'* sorusuna cevap arar, konusu Güzel ve Yüce'dir.

Kant'ın önemli özelliği, ele aldığı sorunları parçalara ayırarak, sorunu bütün yönleriyle, zıtlıkları ile, çelişkileriyle inceleyip, kendi düşüncelerinin yönlendirdiği en tutarlı sonuca varmak, bunda da kendine ödev ve en büyük görevi eleştiriye, bilginin doğrulunu yüklemektir. Yoğun bir çalışma ortamına giren Kant, 1788'de *'Pratik Usun Eleştirisi'* yapıtında "Bilginin *duyarlık, anlık, us* gibi temel yetilerin dışında *yargılar, kavramlar, usavurmalar* başlıkları altında toplanan üç temel öğesi vardır. Kant, burada, yargıyı öne almış, kesin bilgiye varmada onun önemini" konusu üzerinde önemle durmuştur. [51]

John Dewey demokrasiye inanmış bir fikir adamıdır. Bu bakımdan da öğrenim konusunda tesiri çok büyük olmuştur. Dewey, bilginin eski alışılmış usullerle "her şeyi bilen" öğretmen tarafından anlatılmasına karşıydı. Öğrencinin kendi denemeleriyle bilgi edinmesini daha doğru buluyordu.

Dewey, eğitimin amacını çok yerinde olarak şöyle dile getiriyor: "Çocuğa düşünmeyi öğretmek; ne düşüneceğini değil." Şu nokta üzerinde de dirençle duruyor: "Yaşam gelişmedir, oluştur; gelişme, büyüme yaşamın kendisidir. Bunu eğitimde ki karşılıklarıyla söyleyecek olursak şöyle diyebiliriz: 1) Eğitim işinin kendinden başka amacı yoktur, eğitim kendi kendinin amacıdır; 2) eğitim işi durmaksızın yeniden düzenlenme, kurma, biçim değiştirmedir." [52]

Zihin ve Bilinç, Merak ve Algılama

Zihin TDK göre: *Arapça z̲ihn*

1. *isim* Canlının duygu ve davranışlar dışındaki ruhsal süreç ve etkinliklerinin bütünü.

2. *isim, ruh bilimi* ► bellek

3. *isim* ► kavrayış

4. *isim, mecaz* ► kafa.

Bilinç TDK göre

1. *isim* İnsanın kendisini ve çevresini tanıma yeteneği; şuur.

2. *isim, mecaz* Temel bilgi, temel görüş.

3. *isim, ruh bilimi* Algı ve bilgilerin zihinde duru ve aydınlık olarak izlenme süreci; şuur.

Zihin ve bilinç, düşünme, algılama, bellek, duygu ve isteğin birleşimlerinden oluşan karmaşık süreçlerdir. Zihin, beynin bilinçli süreçlerinin tümünü içerir ve düşünce, algı, bellek gibi bilişsel yetileri kapsar. Bilinç, insan deneyiminin en temel ve gizemli yönlerinden biri, bizler tarafında da farkındalık, duygu, algı ve bilginin merkezi olarak kabul edilir. Dikkat, bilincimizin belirli bir şeye yönelmesini sağlar. Farkındalık, iç ve dış dünyamızı fark etme yeteneğimizdir. Aynı zamanda, zihinsel süreçlerin farkında olma, düşünme, algılama ve bilinçli bir şekilde hareket etme yeteneğini ifade eder.

Harvard Üniversitesinde John H. ve Elisabeth A. Hobbs kürsüsünde Bilişsel Bilimler ve Eğitim Profesörü olan Howard Gardner, *'Eğitilmemiş Zihin'* kitabında "Eğitilmemiş zihin, tüm dünyada canlı ve kalıcı niteliktedir. Gardner 'a göre 5 tür zihin olduğunu söylemekte. Eğitilmemiş Zihin, Sentezci Zihin, Yaratıcı Zihin, Saygılı Zihin, Etik Zihin." [53]

Analitik felsefenin en önemli isimlerinden olan John Searle'ün, zihin felsefesindeki tartışmaları sistematik biçimde ele aldığı Zihin, 20. yüzyıldan günümüze uzanan dönemde zihin hakkındaki kavrayışımız üzerinde etkili olmuş tüm önemli pozisyonları, argümanları ve düşünce deneylerini aktarmakla kalmıyor; ayrıca bu fikirlerin kökenlerinin Descartes ve Hume gibi Batı Felsefesindeki başat figürlere nasıl dayandığını da gösteriyor. Searle'ün amacı, okura zihin felsefesi hakkında kendi başına düşünebilmesini olanaklı kılacak düşünsel araçları sağlamak. Dolayısıyla kitap, günümüzde merkezî öneme sahip olduğu kabul edilen zihin kavramı ve etrafındaki entelektüel iklim hakkında bilgi edinmek isteyen her okur için eşsiz bir kaynak konumunda.

Linkedin web sitesin, Tomorrow, merkeziyet siz içerik üretim ve paylaşım platformu da "Disiplinli bir zihin mutluluğa, disiplinsiz bir zihin ise acıya götürür." Dalai Lama at sözünü gördüm. cafrande.org. Sitesinde 07/01/2020 tarihinde psikoloji bölümünde yayınlanan, Jiddu Krishnamurti: Disiplinli bir zihin asla özgür bir zihin değildir! Yazısın da "Disiplinli bir zihin asla özgür bir zihin değildir; ne de baskı altındaki bir zihin özgür olmayı isteyebilir. Zihin ancak arzunun tüm sürecini kavrayarak özgür olabilir. Disiplin her zaman zihni belli bir inanç ya da düşünce sisteminin çatısı altındaki harekete hapseder, değil mi? Ve böyle bir zihin asla zeki olma özgürlüğüne sahip değildir. Disiplin otoriteye itaati getirir. Disiplin, işlevsel beceri talep eden bir toplum yapısı içinde hareket etmeyi sağlar, ama kendi kapasitesine sahip zekâyı uyandırmaz. Hafıza sayesinde kapasitesini artırmaktan başka bir şey yapmamış bir zihin bilgisayara benzer; o her ne kadar şaşırtıcı derecede beceri ve doğrulukla çalışsa da yine de bir makinedir. Otorite zihni belli bir yönde düşünmeye ikna edebilir. Fakat belli çizgilerde veya öngörülmüş bir çıkarımla düşünmeye yönlendirilmek hiç de düşünmek değildir; bu sadece

insanın bir makine gibi çalışmasına benzer ki beraberinde yılgınlığı ve diğer sefaletleri getirir, düşüncesizliği ve hoşnutsuzluğu körükler.” Diyor. Bize kalan bunun hangisi doğru veya yanlışlığına karar vermek diyebiliriz.

Metin Akar. Meta Zihin Yapay Zekâ ve Zihin Felsefesi Dergisinde yayınlanan, Erhan Demircioğlu’nun *'Makinedeki Hayalet: Zihin Felsefine Giriş'* Adlı Eserinin incelemesin de anlatımına devam ediyor: “Felsefi düşüncenin ortaya çıktığı andan itibaren ‘zihin nedir,’ ‘doğası bilinebilir mi,’ ‘bedenle ne türden bir etkileşimi vardır,’ ‘evren zihin ve madde şeklinde iki ayrı tözden mi oluşmaktadır,’ ‘zihnin bir şey hakkında olması ne demektir,’ ‘bilinçli veya özbilinçli olmak ne demektir’ türündeki sorular düşünürlerin her devirde zihnini meşgul etmiştir ve etmeye devam etmektedir.” [a.g.e]

Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimlerinden, Prof. Dr. Vefa Taşdelen ‘nin, *‘Zihin Durumları: Hafıza ve İdrak’* makalesinde, insanın zihni için şöyle söylemekte: “Toplamak, korumak ve muhafaza etmek anlamına gelen hafıza, insan zihninin en önemli özelliklerinden biridir. Bilgilerini, izlenimlerini, deneyimlerini muhafaza edebilmek, en önemli insani özelliklerden biridir.” [54]

Jean Piaget, çocuk gelişimi alanında yaptığı çalışmalarla bilinen İsviçreli psikolog, Uluslararası Eğitim Bürosu Direktörü olarak, 1934'te *"yalnızca eğitim, toplumlarımızı olası bir çöküşten kurtarabilir"* diyen Piaget, çocukların eğitimine büyük önem veriyordu. Bilişsel Gelişim Kuramının yaratıcısı olarak bilinen ve çocuğun düşünce yapısı yetişkinliğe kadar bir dizi belli aşamalardan geçerek gelişir. Bu süreçte çocuk sürekli olarak kendi gerçeklik algısını ve şemalarını yaratır. Her aşamada bilgiyi entegre ederek zihinsel gelişimi sağlar. Gelişim kuramında, hafızanın aktif hâle gelmesiyle “nesnenin sürekliliği” ortaya çıkar; nesneler biçimsel olarak hafızada toplanmaya ve korunmaya başlar demektedir.

Piaget’ye göre bütün canlılar iki temel işleyişi kalıtım ile geçirirler. Bunlar adaptasyon ve düzenleme kavramlarıdır.

Düzenleme; davranış ve düşünceleri düzenli bir sistem içine sokarak gruplaştırmak ve organize etmektir.

Adaptasyon; birbirini tamamlayan iki süreçten oluşur. Bunlar ise uyma ve özümleme kavramlarıdır.

Özümleme; yeni bilgi ve deneyimlere göre şemaların yeniden düzenlenmesi olarak tanımlanır.

Uyma; ise elde edilen yeni bilgi ve deneyimlerle yeni şemaların oluşması olarak tanımlanır.

Merak TDK göre: *(mera: kı), Arapça merāḳ*

1. *isim* Bir şeyi anlamak veya öğrenmek için duyulan istek

2. *isim* Bir şeyi edinme, yapma, bir şeyle uğraşma isteği

3. *isim* Düşkünlük, heves

4. *isim* Kaygı, tasa.

Algılama TDK göre: *isim, ruh bilimi*

Algılamak işi; idrak, idrak etme

Canlılık tarihini açıklamaya girişen en önemli olay nedir diye sorsa biri, herhalde pek çok kişi evrim sürecinin keşfidir diyecektir. Bu keşif nasıl oldu peki? Charles Darwin'in çeşitli türdeki canlıların değişiminde olanları merak etmesi, farklı olanların bu farklılığının kaynağını bulmaya çalışarak çabalaması ve ancak sadece merakla sınırlı kalmadan, araştırma yöntemleriyle merakının peşine düşmesi büyük bir çığır açıcı olay oldu. Merak, yeni bilgi ve deneyimlere olan ilgi ve öğrenme isteğidir. İnsanların çevrelerini keşfetme ve anlama arzusu olarak tanımlanabilir. Bu duygu, öğrenme ve keşfetme süreçlerini tetikler.

Algı, psikoloji ve bilişsel bilimlerde duyusal bilginin alınması, yorumlanması, seçilmesi ve düzenlenmesi anlamına gelir. Algı, duyu organlarının fiziksel uyarılmasıyla oluşan sinir sistemindeki sinyallerden oluşur. Algılama, çevremizden gelen duyusal bilgileri işleme ve anlamlandırma sürecidir. Bu süreç, görme, işitme, dokunma, tatma ve koklama gibi duyularımız aracılığıyla gerçekleşir.

Mantık Nedir?

Mantık, doğru düşünmeyi yanlış düşünmeden ayıran kurallar sistemidir. Bilginin yapısını, doğru ile yanlış arasındaki ayrımı ve akıl yürütmenin doğruluğunu araştırır. Mantık, felsefe, matematik, bilgisayar bilimi gibi birçok alanda kullanılır ve doğru düşüncenin temelini oluşturur. Örneğin, mantık devreleri bilgisayarların temel çalışma prensiplerinden biridir.

Mantığın işlevleri ve faydaları:

1. Doğru Akıl Yürütme: Mantık, doğru düşünmeyi ve akıl yürütmeyi geliştirir.
2. Analitik Düşünme: Hukuk, siyaset, bilim gibi alanlarda analitik düşünme yeteneğini artırır.
3. Hataları Giderme: Yanlış düşünceleri tespit edip düzeltmeye yardımcı olur.
4. Bilgi Çıkarımı: Bilinen bilgilerden bilinmeyenleri çıkarma yeteneğini geliştirir.
5. Net ve Anlaşılır İletişim: Kavramlar ve önermeler arasındaki bağları netleştirerek iletişimi daha anlaşılır kılar.

Mantık, günlük hayatta karşılaştığımız yargılarda doğruyu bulmamıza yardımcı olur ve teknolojiden felsefeye kadar geniş bir yelpazede uygulanır.

Aklın İlkeleri nereden gelmektedir? Aklın ilkeleri hangi kaynakla insan zihninde yer almaktadır? Onları deney ve gözlem yoluyla mı elde ediyoruz? Yoksa bu ilkeler tüm insanlarda ortak olmaları nedeniyle doğuştan gelen ilkeler midir? Eğer doğuştan gelen ilkeler ise nasıl olur da bazı filozofların dedikleri gibi (Aristoteles, Leibniz) aynı zamanda varlığın ilkeleri de olmaktadırlar?

Mantık Derneği Yayınlarını tarafından Aralık 2017 yılında İstanbul Üniversitesinden Yrd. Doç. Dr. Vedat Kamer tarafından Yayıma Hazırlayanlar *'VII. Mantık Çalıştayı Kitabın'* da İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Felsefe Bölümü Yrd. Doç. Dr., Özgür Aktok *'Carnap'ın Heidegger Eleştirisi Haklı Mıydı? Ontoloji ile Mantık Arasındaki İlişki Üzerine Düşünceler'* isimli makalesinde, "Felsefe için mantık, kuşkusuz özsel ve vazgeçilemeyecek bir *organon*'dur (alet, araç, organ *Aristoteles'in 6 ciltlik klasik mantık üzerine olan kitap serisi*), ama mantığın da aslında felsefenin içinden, felsefi bir sorgulamanın bağrından çıkıp geldiğini ve bir tarihi olduğunu unutmamak gerekir. "Felsefe mi mantıktan önce gelir, mantık mı felsefeden önce?" gibi bir sorunun kuşkusuz basit ve yüzeysel bir yanıtı olamaz, ama mantığın felsefenin zorunlu koşulu olduğunu söylemek bir doğruyu tespit etmekken, aynı zamanda

yeterli koşulu da olduğunu söylemek, felsefeyi bir anlamda mantığa "muhtaç" ve mantığın karşısında "çaresiz" bırakmak, felsefenin şüpheci, eleştirel ve dogmalardan kaçınan doğasına aykırıdır." [55]

Mantık her zaman için var olanların üzerine bir düşünme biçimidir; her mantıksal düşünce, her mantık yasası, "bir şeyin düşünülmesi" olarak mümkündür ve bu yüzden, varlığı zaten düşünmek, mantık için mümkün değildir.

Bir kavramın niteliklerinin hepsini belirtmeye "tanım", Doğruluğu ispatsız olarak kabul edilen önermelere "Aksiyom", Doğruluğu ispatlanması gereken önermelere "Teorem" denir. Teoremin ispatlanacak kısmına "hüküm", verilen kısmına ise "hipotez" adı verilir.

Kültürel Etkiler

Kültür ise; bir milletin sahip olduğu maddî ve manevî değerlerin bütünüdür. Kültür, toplumların kendilerine özgü olan ve gelecek nesillere aktardıkları maddi veya manevi her şeyi ifade eder. İnsanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren bu araçlar, tarihsel ve toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün değerleri kapsar. Kültür, bir toplumun kimliğini, geçmişini ve geleceğine dair vizyonunu yansıtan yaşayan bir yapıdır.

Genellikle bilginin kaynağı olarak uygulama benimsenir. Felsefe de ise "bilginin kaynağı pratiktir" diyen Prof. Dr. Anıl Çeçen *'Kültür ve Politika'* kitabın da 1996 yıllarında söylediği; "Kültürün tanımlanmasındaki güçlük, günümüzdeki malzeme ve bilgilerin eksikliğinden çok insan toplumlarım ve uygarlığın gelişmesinden ileri gelmektedir. Bugün için kültürün ne olduğu, uygarlığın mı kültürü doğurduğu, yoksa kültürün mü uygarlığı doğurduğu gibi sorular kesinlikle yanıtlanamamaktadır. Sosyologların kültürü geniş anlamda ele alarak, "Kültür bir toplumun sanatını, mimarisini, müziğini, dansını, tiyatrosunu ve yazınını belirtir." demelerine karşın bazı yazarlarda, kültürü daha dar anlamda ele alarak, insanın beden ve zihninin değişmesiyle beraber; kültürü, insanların konuşma, düşünme, dinlenme ve yaratma yeteneklerinin gelişmelerini sağlayan toplumsal kuramların bütünüdür biçiminde açıklamaktadırlar. Kültür insanların ürettikleri değerlerin bütünü olarak, doğanın karşısında insansal bir düzen koyar. İnsan eylemsel gücü ile doğayı kendisine göre değiştirebilen tek yaratıktır. İnsan doğayı üreterek kültürü meydana getirmiştir ve yaşamak için zorunlu görevlerinin geliştirebileceği yepyeni bir doğa kurmuştur. İnsan eylemsel çabasıyla ilkel doğadan ayrılarak kültür düzenini kurmuştur". [56]

The Percept web sitesin de danışmanlık ve proje yöneticiliği yapmakta olan İrem Sokullu, Amsterdam'da İş ve Organizasyon Psikoloğu Paulina Linnenbank ile yaptığı *'Kültürel Çeşitlilik ve Sosyal Gruplar'* isimli röportajda, Linnenbank: "Ekip üyeleri kültürler hakkında bilgi sahibi olursa daha uyumlu çalışırlar. Herkes kendi sınırları içinde kalırsa, ekibin ortaya çıkardığı sonuç mono kültürel bir ekipten daha kötü olur. Sistem ve ekip yönlendirilir, güçlü yanları üzerinde çalışırlarsa sonunda ortaya çıkardıkları sonuç daha iyi ve yaratıcı olur." Diyor.

İş yerinde kültürel farklılıklar yenilikçilik, rekabette avantajlı, daha iyi anlaşılır iletişim ve iş birliği gibi birçok alanda olumlu etkiler sağlaması kaçınılmaz olmuştur. Kuruluş da ki kültürel farklılıkların değerlendirilmesiyle, bunlardan güç alan bir iş ortamının oluşturması, başarılarını artırmalarına yardımcı olacaktır. Dolayısı ile çeşitliliği kucaklayan ve kültürel farklılıklarını bir güç olarak gören kuruluşlar, gelecekteki başarılarını da garantilemek için önemli bir adım atmış olacaklardır.

Kültürel farklılıkların, iş birliğine en önemli katkıları nelerdir?

Yaratıcılık ve İnovasyon: Farklı kültürlerden insanların bir araya gelmesi, yeni organizasyon sitem ve iş fikirlerin yeniliklerin ortaya çıkmasına katkıda bulunabilir.

Çeşitlilik ve Küresel Pazarlara Erişim: Farklı kültürlere ait insanlar, küresel pazarlara erişimini, farklı müşteri segmentlerine daha iyi hizmet verebilme potansiyeline sahip olabilirler. Bu da iş birliği sürecinde rekabet avantajı sağlar.

Çeşitlilik ve Küresel Pazarlara Erişim: Farklı kültürlerden gelen çalışanlar, iş yerinde çeşitlilik ile çalışanların farklılıkları anlama, hoşgörü ve saygı gösterme becerilerini geliştirebilir. İş yerinde daha iyi bir iş birliği, iletişim ve takım çalışması ortamı yaratmada etkili olarak, iş birliği, ekibe olumlu geri dönüşler sağlayacak bir özellik sağlayabilir.

Problem Çözme Yeteneği: Farklı kültürlerden gelen çalışanlar, sorunları farklı açılardan değerlendirebilir ve çeşitli çözüm önerileri ortaya çıkabilir. Kendilerine özgün kültürel bakış açıları, daha kapsamlı ve çeşitli çözümler üretmeye olanak sahip olabilirler.

Kültürel Öğrenme ve Anlayış: Birbirlerinden farklı kültürlere sahip kişiler bir araya geldiğinde birbirlerinin kültürlerini öğrenme ve anlama fırsatı bulurlar. Bu da kültürel açıdan zengin bir çalışma ortamı sağlar ve çalışanlar arasında hoşgörü, empati ve saygıyı artırabilir. Kültürel farkındalık, insanların dünya görüşlerini genişletir ve aralarında daha iyi bir iletişim oluşmasına zemin hazırlar.

Kuruluşlar da kültürel farklılıkların varlığı; çeşitliliği, yaratıcılığı, inovasyonu, küresel pazarlara erişimi, problem çözme yeteneğini, kültürel öğrenme ve anlayışı artırabilir. Bu nedenle kuruluşların kültürel çeşitliliği teşvik etmesi ve çalışanların farklı kültürel perspektiflere saygı duymasını sağlaması önemli sayılabilir.

Kültürel çeşitlilik iş yerinde yaratıcılığı hangi yönlerden etkiler? Kültürel çeşitliliğin iş yerinde yaratıcılığı ve nasıl etkilediğiyle ilgili asıl önemli noktalar nelerdir diye sorduğumuz da şu konu başlıklarını görebiliriz.

Farklı Perspektifler: Çeşitli kültürlere sahip olan insanlar farklı deneyimler, değerler ve bakış açılarıyla bir araya gelir. Farklı bakış açıları, yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasına katkıda bulunur. Farklı düşünen tarzlar ve yaklaşımlar, problemlere farklı çözümler üretenleri bulmada ve yaratıcı düşünce süreçlerini teşvik etmede önemli bir rol oynayabilir.

Bilgi Paylaşımı: Farklı kültürlerden gelen çalışanlar, farklı becerilere ve bilgiler sahiptir. Bu farkındalık, kuruluşta bilgi paylaşımını ve öğrenme kültürünü teşvik edebilir. Farklı deneyimlerden gelen çalışanlar, birbirlerinin bilgisinden fayda ve farkındalık sağlayarak, yeni fikirlerin ortaya çıkmasına ve iş süreçlerinde yenilikçi yaklaşımlar geliştirebilir.

Yaratıcı Takım Çalışması: Çeşitli kültürel geçmişlere sahip olan takımlar farklı bakış açılarına, farklı düşünce süreçlerine ve çeşitli becerilere sahiptir. Bu, takımların yaratıcı sorun çözme becerilerini geliştirmesine ve daha yenilikçi sonuçlar üretmesine yardımcı olabilir. Çeşitli bir ekip, ortak hedeflere ulaşmak için farklı yetenekleri birleştirebilir ve sinerji yaratır.

Küresel Pazarlara Uyum: Birbirlerinden farklı kültürlere sahip kişiler bir araya geldiğinde birbirlerinin kültürlerini öğrenme ve anlama fırsatı bulurlar Farklı kültürlerden gelen çalışanlar, çeşitli müşteri çeşitliğine ve pazarlara daha iyi anlayış ve içgörüyle yaklaşabilir. Bu da ürün ve hizmetlerin küresel düzeyde daha rekabetçi olmasına ve yenilikçi çözümler sunmasına verimliliğin artmasına yardımcı olabilir.

Çeşitlilikteki Zorlukların Üstesinden Gelme: İletişim ve iş birliği zorlukları, kültürel çeşitliliğin getireceği olumsuz sonuçlar arasında yer almasına öncülük edebilir. Fakat bu zorluklar her zaman aşılabilir ve çalışanlar arasındaki etkileşim ve iş birliği artabilir. Kültürler arası iletişim insanların empati kurmasını, hoşgörüyü geliştirmesini ve çeşitlilikten kaynaklanan farklılıkları değerlendirmesini sağlar.

İnovasyon ve Rekabet Avantajı: Kültürel çeşitliliğin yaratıcılığı desteklemesi, iş yerinde inovasyonu teşvik edebilir. İnovasyon, rekabet avantajı elde etmek ve pazarda öne çıkmak için önemli bir unsurdur. Bir araştırmaya göre, kültürel çeşitliliği olan şirketlerin daha yenilikçi ve rekabetçi olduğu gözlemlenmiştir.

Problem Çözme Yeteneği: Kuruluş çalışmalarında problem çözme yeteneğini artırması da kültürüler çeşitliliğin getirdiği sonuçlardan birisidir. Farklı kültürel arka planlara sahip çalışanlar, farklı bilgiler ve becerilere sahip olabilir. Bu da daha çok kapsamlı ve kesinleşebilecek etkili çözümlerin bulunmasına yol açabilir.

Kültürel farkındalıklar, kuruluşlarda yaratıcılığı teşvik eden bir dizi faktörü içerir. Farklı bakış açısı, bilgi paylaşımı, çeşitli takımların yaratıcılığı, küresel pazarlara uyum ve çeşitlilikteki zorlukların üstesinden gelme iş yerinde kültürel çeşitliliğin yaratıcı düşünceyi destekleyebileceği farklılar arasındadır.

Kuruluşlarda kültürel farkındalığı artırmak için hangi yolları belirleyebiliriz?

Kuruluşlarda kültürel farkındalığı artırmak için; çalışanlara için eğitim programları düzenleyip bu programları, farklı kültürlerin değerlerini, inançlarını ve davranışlarını anlamayı hedeflemelidir. Çalışan kişilerin, kendi kültürlerini paylaşmalarına teşvik edilmesini sağlamak. Kültürel farkındalıkların farklı kültürlere tanıtımını yapmak. Çalışanlar arasında birbirlerinin kültürlerine dair anlayışı artırır. Farklı dilleri konuşan çalışanlara iletişimde yardımcı olacak desteklerin, sağlanmasını gerçekleştirmek. Kuruluştaki oluşan veya oluşabilecek politikalarında ve değer beyanlarında kültürel çeşitliliğe ve hoşgörüye vurgu yapılmasını sağlayın. Kuruluşta farklı kültürel geçmişlere sahip çalışanları bir araya getirerek *'Farkındalık Kültürel Takımlar'* oluşturun; bu takımlar, farklı bakış açılarını ve deneyimleri birleştirerek yaratıcılığı ve inovasyonu teşvik eder.

Örgüt Kültürü

Kuruluşlar kültürel farkındalıklarıyla beraber, *'Örgüt Kültürü'* nü de oluşturarak geliştirmelidir. Örgüt Kültürü kişinin örgütte kendini anlamlandırmasına fırsat veren ve onun inanış, düşünüş ve davranış biçimini belirleyen normlar ve değerler bütünüdür. Prof. Dr. Nilay Çabuk Kaya'nın *'Örgütsel Sosyoloji'* anlatımında 'Örgüt Kültürün' nü tarifini şöyle açıklamakta: "Günümüzde örgütler/kuruluşlar güçlü rekabet koşulları içindeler, rakiplerine karşı daha rekabetçi olabilmek için, daha fazla verim elde edebilmek, hızlı gelişim ve değişim içine olmaları gerekmektedir." "Kuruluşlar, müşteri isteklerine odaklanmış bir organizasyon yapısı oluşturma, düşük maliyet, hızlı ve kaliteli ürün üretme, sürekli gelişme, teknolojiye ayak uydurma, denetlenmeye açık, gerekirse kökten değişme için önceliklerini

belirleyerek gelişiminin devamlılığın sürdürebilmesi ve markalaşma girişimleri içinde olmalılar." "Şirketin organizasyonu, kuralları, standartları ve prosedürlerinin tanımlanması ve kişisel bilgiler yerine kurumsal bilgilerin ve davranışların oluşturulmasıdır. Örgüt kültürü de kuruluşun faaliyetlerini geliştirmesinde, değişime ve teknolojiye ayak uydurmasında, yapısal değişim süresinde önemli ve esnek olması gereken bir faktördür." [57]

Örgüt kültürü, temel grupsal değerleri ve mesajları kapsar; grup üyelerine paylaşılmış örgütsel düşünce ve duyguları sunar. Eylemlere süreklilik, örgütsel davranışlar da uyum sağlar, böylece örgütsel iklimin ortaya çıkmasında önemli rol oynar. Örgüt üyelerine farklı bir kimlik veren ve örgüte bağlanmalarına yardımcı olan ve örgüt üyeleri tarafından paylaşılan iç değişkeleri sunmaktadır. Kültür, insan etkileşimini geliştirir, 'örgütsel kültür' ü ise, örgütün sembolik temellerini anlamamıza yardımcı olur.

Örgüt Kültürünün bir başka sınıflandırılması: *'Baskın-Alt Kültür'*, *'Güçlü –Zayıf Kültür'* ve *'Şebekeleşmiş-Çıkarcı-Toplumcu Kültür'* olarak belirlenebilir.

Örgüt kültürü dendiğinde anlaşılan ve organizasyon üyeleri tarafından paylaşılan temel değerler 'baskın kültürü' oluşturur.

'Alt kültür' ise organizasyonun bölümlerinde her bölümün kendi üyeleri arasında geçerli olan değerler söz konusudur

Örgüt Kültürün başlıca iki fonksiyonu vardır:

1-İç bağlılığı kolaylaştırmak için kültür: Organizasyon üyelerine dil, ortak ifade ve kavramları, kişilerin ve grupların organizasyondaki yerlerini, güç ve statünün dağılımı, üyeler arası ilişkiler, ödül yaptırım sistemini ve Tüm organizasyonel olaylara bir anlam veren işletmenin ideolojisini kapsar.

2-Dış çevreye uyum sağlamada ise kültür: İşletmenin misyonunu ve stratejisini, Organizasyonun amaçlarını ve bu amaçlara, ulaşmak için izlenecek yolları tanımlar.

İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kuruluş Kültürü ve Güvenlik Kültürü

İş sağlığı ve güvenliğinde hedef; çalışma hayatında ve toplum genelin de ortak bir 'Güvenlik Kültürü' kavramının oluşturulmasıdır. 'Güvenlik Kültürü', kurumun sağlık ve güvenlik programlarının, yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki süreklilik ve ısrarlılığa, karar veren birey ve grupların, değer, tutum, yetkinlik ve davranış biçimlerinin bir ürünüdür.

ILO 2003 global strateji Belgesi'nde güvenlik kültürü: Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamına sahip olma hakkına herkesin saygı gösterdiği, hak, sorumluluk ve ödevlerin, önleme ilkelerine öncelik verilerek açıkça tanımlandığı bir sistem içerisinde devlet, işveren ve işçilerin sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmasında, aktif olarak yer aldıkları bir anlayış olduğu yazmaktadır.

İşletme veya Kuruluş kültürü ve güvenlik kültürü oluşturulabilmesi için

- İş sağlığı ve güvenliğine bütünsel yaklaşım,
- İşyerinde risk önleme kültürü,
- Güvenlik kültürünün önemi ve günlük yaşamdaki yeri,
- İSG'nin işletme yönetimindeki yeri,

- Güvenlik kültürünün oluşturulması ve devamının sağlanması,
- Güvenlik kültürünün oluşturulmasında ulusal kurum ve kuruluşlara düşen görevler,
- İSG temel prensipleri,
- Sağlıklı ve güvenli yaşam,
- İSG alanında yaşam boyu öğrenme.

Bu söylenen maddelerin genişletilerek anlamlarının ne demek istediği ve neyin ve nasıl yapılması gerektiğini, açıklamaları ile çalışanların eğitimlerinin sürekliliğine devam edilmesi gereklidir.

İş Sağlığı ve Güvenliğine Bütünsel Yaklaşım: İş Sağlığı ve Güvenliği çok bileşenli bir bilim dalıdır. Aynı zamanda da birden fazla tarafın bir araya gelmesi ile ortaya çıkar. Tarafların kimler olduğu iyi bilinmesi (Devlet- İşçi- İşveren- Kuruluş- Diğer)

İşyerlerinde Risk Önleme Kültürün de 'İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi', yalnızca üst yönetimin sorumluluğunda olmayıp, yöneticilerin, firma danışmanlarını ve İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanları ile tüm çalışanları işin içine olmaları gereklidir. Organizasyonel öncellikleri belirleyen üst yönetimden, bir kazayı veya potansiyel tehlikeyi gözlemleyebilecek işçiye kadar, herkesi kapsar ve üstlenmesini gerektirir. Etkin bir risk yönetimi kültürüne sahip olmak demek, insanların içinde birlikte çalışabilecekleri ve herhangi bir kayıp olmadan önce potansiyel problemleri tanıyabilecekleri ve bunları ortadan kaldırabilecekleri proaktif bir yaklaşıma sahip olmalarını gerektirir. Etkin bir "İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Yönetim Kültürü" için herkesin buna aynı veya benzer gerekçelereler ile inanması gerekir. İş emniyeti önceliği hakkında yönetimden gelen istikrar sinyalleri, tehlikelerin ve risklerin kontrol edilmesi ve tanınması için önemlidir. Uygun bir "İş Emniyeti Kültürü" nü başarmak için bir organizasyonun risklere karşı sahip olacağı genel davranış biçiminin büyük önemi vardır.

Güvenlik Kültürünün Önemi ve Günlük Yaşamdaki Yeri: İş kazaları, meslek hastalıkları ve normal hastalıklar nedeniyle oluşan ekonomik kayıpları ortadan kaldırmak için her şeyi zamanın akışına mı bırakalım, yoksa süreci kısaltmak için bir şeyler mi yapalım? Bu soruya verilecek yanıt "bir şeyler yapmamız gerektiğidir". Her şeyden önce, birbirlerinin varlık nedeni olan işçi ve işverenin iş birliği zemininde yapması gereken o kadar çok şey var ki. Ayrıca işçi ve işverenin, Devletin konu ile ilgili birimleri ile iş birliği yapması ve koordineli çalışması gereklidir.

Güvenlik Kültürünün Oluşturulması ve Devamının Sağlanması için: İşçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarının çözüme kavuşturulmasına yönelik önlemlerin geliştirilmesi çalışmaları birçok bilim dalını yakından ilgilendirmektedir. Bu çalışmaların temelini ise üretim sürecinin gereği olarak mühendislik bilgileri oluşturmaktadır. Kimyasal madde, gürültü, titreşim, ısı, nem, radyasyon gibi çeşitli etkenlerden oluşmaktadır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği iyileştirilmesi ve devamlılığı için görevli olarak Devlet, İşveren ve işçileriler (çalışanlar) kanun ve yönetmelikler tarafından görevleri belirlenmiştir.

Devletin Görevleri: İş barışını sağlamak. İlgili mevzuatı hazırlamak. Gönüllü katılımı desteklemek. Denetim yapmak. Eğitim olanağı sağlamak, teknik destek sağlamak ve danışmanlık yapmak.

İşverenin Görevleri: İşyerini kurmak ve işletmek. Sağlık ve güvenlik önlemlerini almak. Çalışanların eğitimlerini sağlamak. İşyerindeki riskler ve korunma konusunda çalışmalar yapmak. Genel sağlık ve

güvenlik eğitimi vermek. İşyerinde sağlık ve güvenlik örgütlenmesi sağlamak. 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu kurmak'. Yenilikleri ve gelişmeleri izlemek ve uygulamak. Diğer işverenlerle iş birliği yapmak.

İşçilerin Görevleri: Aletler ve malzemeyi "doğru" kullanmak. Kendisinin ve başkalarının sağlığını önemsemek. Sağlık ve güvenlik kurallarına uymak. Tehlike durumlarını ilgililere bildirmek. Hastalık ve kazaları ilgililere bildirmek. Bilme ve bilgi edinme hakkı

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim' politikasının başarılı olması için yapılması gerekenler: Devlet, işçi ve işverenin üçlü katılım sağlanmalı. Ulusal kalkınma hedefleri ile uyumlu olmalı. İlgili mevzuat hazırlanmalı Kurumsal ve mali kaynak olmalı. Taraflar ve toplum bilgilendirilmeli. Gönüllü katılım özendirilmeli ve Sürekli gözden geçirilmelidir.

Güvenlik kültürünün tanımı, literatürde çok farklı şekillerde dile getirilmektedir. Bu tanımlar incelendiğinde, ortaklık, önleme, korunma, maruziyet, değişim, algılama, inanç, değer, tutum vb. kavramların tüm tanımlarda ortak olduğu görmekteyiz. Kabul edilen tanımdan da anlaşılacağı üzere, güvenlik kültürü bütün işletmeyi kapsamakta ve işletmenin her bireyi tarafından farklı seviyelerde olsa bile anlaşılabilir olarak algılanmasıdır.

İş kazaları, çoğunlukla risk unsuru taşıyan çalışma koşullarının birtakım psiko-sosyal faktörler nedeniyle, çalışanlar tarafından yeterince algılanamamasından kaynaklanmakta olduğunu bilmeliyiz. Örgütlenmede ki yetersizlikler, etkin olmayan iletişim ve eğitim eksikliği çalışanların güvensiz davranışlarda *(bana bir şey olmaz anlayışı)* bulunmalarına yol açarken, mesleki ve günlük yaşamdan kaynaklanan sorunların ortaya çıkardığı psikolojik gerilim de kaza riskini artırmaktadır. Karmaşık bir yapıya sahip olan iş kazalarının meydan gelmesinde pek çok faktörün etkisi bulunmakla birlikte, yaygın kanaat iş kazalarının önemli bir bölümünün insan hatasına bağlı olduğunu unutmamalıyız.

Bu işletmelerde ki 'Alt Kültür' neler olabilir dediğimizde: *'Şirket veya kuruluşun Kültürü'*, '*Güvenlik Kültürü'.*

Şirket veya Kuruluş kültürü; işletmeler ve tüm organizasyonlar, toplum kültürünün birer alt kültürüdür. Her işletmenin kendine özgü hedefleri, bunlara ulaşılmasını sağlayan kaynakları ve faaliyet yapısı vardır. Bunların etkisiyle, aynı toplumun birer alt kültürü olan işletmelerin birbirinden farklı yapısal özelliklere sahiptir. Bir şirketin/kuruluşu en alt seviyesindeki çalışanlardan üst düzey yönetime kadar amaçları, düşünceleri, değerleri, davranışları ve hedefleridir. Bir şirketin kültürü, çalışanların birbirleriyle iletişim ve etkileşim kurma şeklini ve şirketin/kuruluşun karar verme şeklini tanımlar.

Şirket kültürü de toplumsal kültür ile benzerdir. Bu çerçevede şirket kültürü; bir kuruluşta ya da şirkette çalışanların birbirleriyle etkileşimlerini ve nasıl etkileşimde bulunduklarını, birlikte nasıl çalıştıklarını belirleyen bir kurumsal kültür terimidir.

Hangi şirkette çalışmayı tercih edersiniz? Çalışanlarını önemseyen, iş süreçleri bir değerler zinciri çerçevesinde oluşturulmuş ve çok uluslu bir şirkette mi, yoksa çalışanları için değerler ve kültür belirlememiş bir şirket mi? Çalışanlar genellikle, iş yapısı değerler üzerine kurulu şirketlerde daha mutludur. İşlerinde daha az stres yaşarlar ve daha işbirlikçidirler.

Şirket kültürü önemlidir; çünkü her organizasyonun temelini bir kültür oluşturur. Güçlü bir kültür geliştirmiş şirketlerde çalışanlar, şirketin sahip olduğu en kritik ve en değerli varlıktır. Şirket yönetimi, çalışanlarını korumanın başarıya giden yolda önemli bir adım olduğunun farkındadır.

Şirket/Kuruluş da ki çalışma ortamı, şirket/kuruluş misyonu, vizyonu, liderlik tarzı, değerler, etik değerler, beklentiler ve hedefler dahil olmak üzere çeşitli unsurları içermektedir. Şirket/Kuruluş kültürü, kurumların vizyon ve misyonunu ortaya koyan değerler bütünü olarak ortaya çıkartır.

"Kültürün alt boyutu olarak değerlendirildiğinde güvenlik kültürü; toplumda bireylerin güvenlik gerekçesiyle oluşturulmuş kuralları benimseme, uygulama, geliştirme ve bu kuralları sonraki nesillere aktarma süreci kastedilmektedir.

İş kazalarının sonucunda veya meslek hastalığından doğacak doğrudan ve dolaylı maliyetlerin önlenebilmesi ya da en aza indirgenebilmesi, işyeri yönetim sisteminin en önemli parçalarından biri olan, 'Pozitif Güvenlik Kültürüyle' gerçekleştirilebilmektedir. Pozitif güvenlik kültürü; organizasyonun yapısal tasarımına, işletim prosedürlerine yön vermekte ve örgütte, iş kazalarının önlenmesine ve güvenlik performansının iyileştirilmesine yardımcı olmaktadır. Bu durum giderek daha fazla örgütün ortak değer, inanç ve normların kabul edildiği güvenlik kültürüne önem vermeye itmiştir." [58]

Güvenlik kültürü; işçilerin tutumları ve davranışları üzerine odaklanarak güvenli davranışı motive etmekte ve işçilerin çalıştıkları işletmelerdeki risklerin farkında olmalarını sağlamayı, tehlikelerin sürekli olarak gözetimini mümkün kılan bir norm geliştirmeyi amaçlamaktadır. Devamlılık arz eden güvenlik uygulamalarının organizasyonda öncelikleriyle yansıtıldığı daimî olan bir özelliktir.

Güvenlik kültürü, bir kurum veya organizasyonda güvenlik ve sağlığı ön planda tutan değerler, inançlar, tutumlar ve davranışların bütünüdür. Bu kültür, çalışanların iş yerindeki risklerin farkında olmalarını ve güvenli davranışları benimsemelerini sağlar.

Güvenlik kültürünün oluşturulması ve sürdürülmesi için birkaç önemli adım vardır.

1-Üst Yönetimin Taahhüdü: Üst yönetimin güvenlik konusundaki kararlılığı ve desteği, güvenlik kültürünün temelini oluşturur.

2-Eğitim ve Bilgilendirme: Çalışanların güvenlik konularında sürekli olarak eğitilmesi ve bilgilendirilmesi gerekir.

3-İletişim ve Katılım: Güvenlik konularında açık iletişim ve çalışanların katılımı teşvik edilmelidir.

4-Sürekli İyileştirme: Güvenlik uygulamaları sürekli olarak gözden geçirilmeli ve iyileştirilmelidir.

İş sağlığı ve güvenliği, öncelikler arasında kabul edilmelidir. İnsanlar riskler konusundaki doğru algılamaları paylaşmalı, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin aynı olumlu tutumları benimsemeliler. Bütün çalışanlar, iş güvenliğine gerçekten inanmalı ve bu konudaki rolünün ne olduğunu bilmelidir. Denetleyiciler ve yönetim arasında karşılıklı güven oluşmalıdır. İşletmedeki herkes, işletme dışındaki insanlara, işyerindeki iş güvenliği risklerinden ve iş güvenliğine ilişkin iyileştirmelerden serbestçe bahsedebilmeliler. Çalışanların, herhangi bir suçlama ya da arkadaşları arasında küçük düşürülme korkusu olmadan olayları rahatça rapor edebilmeliler ve iş güvenliğine ilişkin sorunlarını cesurca dile getirebildiği adil bir kültürün mevcut olduğu inancında olmalılar. Olayları rapor edenler

cezalandırılmamalı, aksine teşvik edilmelilerdir. Kuruluş yönetimi hem denetleyiciler hem de diğer çalışanlar, insanların hata yapabileceğine, iş güvenliğinin öğrenilmesi ve geliştirilmesi için yapılan hataların ve meydana gelen olayların rapor edilmesinin temel bir gereklilik olduğuna inanmalılar. Yürütülen çalışmalar sırasında meydana gelen hatalara ilişkin soruşturmalar, sorunun kaynaklarını teşhis etmeye, hataların tekrarlanmasını önlemeye ve bu konuda kime ne görev düştüğünü belirlemelidir.

Eğitim ve kültür günümüzde birbiriyle iç içe geçmiş vaziyette toplumun bilgili, dinamik ve problemleri çözebilen bir yapıda olmasını sağlar. Her devlet, kendi milletinin böyle olmasını arzu ettiğinden, var oluş felsefesi doğrultusunda bir eğitim ve kültür politikası belirleyerek uygular.

Bu anlayış ile, 1923yılın da Cumhuriyetin ilanından sonra Türkiye Cumhuriyeti Devleti de yeni eğitim ve kültür politikaları benimsemiş ve bunları uygulamak maksadıyla eğitim ve kültür alanında da bazı inkılâplar gerçekleştirmiştir. "Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi, Genişletilmiş ve Güncellenmiş 18. baskısı, Eylül 2010 tarihinde, Ankara, Okutman Yayıncılık tarafından yayınlana kitabın, s.208, 'Eğitim ve Kültür Alanında Yapılan İnkılaplar", [59]

Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan bu yana, kültür anlayışı, Atatürk'ün *"Türkiye Cumhuriyeti'nin temeli kültürdür"* sözüyle özetlenebilir. Bu felsefi anlayış, toplumun her kesimine bilgi ve sanatın ulaştırılmasını, tarihi ve kültürel mirasın korunup geliştirilmesini ve modern bilim anlayışının benimsenmesini hedeflemiştir. Cumhuriyet dönemi boyunca, Türk kültürü, Atatürk'ün modernleştirici reformlarıyla şekillenmiştir.

Immanuel Kant'ın 'Eğitim Üzerine' kitabını çeviren Ahmet Aydoğan'ın sunuş yazında ki yazdıkları beni çok etkiledi, bunun için sizlerle paylaşmak istedim. "Cumhuriyetle birlikte bir eğitim reformuna giriştik ve eksikliklerini giderip onu her gün biraz daha mükemmel hale getireceğimize, önce her zamanki aldırmazlık ve umursamazlıkla yüzüstü bıraktık, ardından başka hiçbir alanda görülmeyen bir işbirlikçilikle, kadük ve güdük hale getirdik. Mühendislikte yapılan hatanın sonucu kısa zaman içinde alınır. Ama söz konusu olan insan ise eğer, yapılan hatanın bedeli yıllar, hatta on yıllar sonra konur önünüze. Daha da kötüsü bizim gibi hafızasız toplumlar, aradan geçen zaman nedeniyle, ödedikleri bedelin neyin bedeli olduğunu da bilmezler." [60]

Bu felsefeden, 3 Kasım 2002 günü, Türkiye genel seçimleri ile iktidara gelen partinin, Türkiye Cumhuriyeti'nin, 'Eğitim ve Kültür Alanın' da ki rasyonel akılcı yönetimi anlayışını adım adım terk etmekte olduğunu görmekteyiz.

Dokuz Eylül Üniversitesi, Fen Fakültesi Fizik Bölümü Öğretim Üyesi ve Yeni Kuşak Köy Enstitülüler Derneği Genel Başkanı Prof. Dr. Kemal Kocabaş'ın *'Köy enstitüleri ve fen eğitimi'* makalesinde: "Yakın bir zamanda UNDP *(Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı)'*nın 2014 yılında hazırladığı *'İnsani Gelişmişlik Raporu'* yayınlandı. Bu rapora göre Türkiye, dünyanın 17. büyük ekonomisine sahip iken insani gelişmişlik düzeyinde ise 69. sırada yer almakta" [61] demekte.

Şöyle düşünmeliyiz. Dünya ekonomisi alanın da 17. olmuşken insani gelişim alanında niçin 69. sıradayız diye düşündüğümüzde, Devletin eğitim alanında eksik veya yanlış kararları doğrultusunda aldığı, yönetme bicimi olmalıdır diyebiliriz.

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın (UNDP) İnsani Gelişme Endeksi raporlarına baktığımız da 1990 ile 2022 yılları arasında, Türkiye'de, doğuşta beklenen yaşam süresi 10,8 yıl, beklenen öğrenim süresi 10,8 yıl ve ortalama öğrenim süresi 4,4 yıl olarak gözükmekte.

3 Kasım 2002 tarihinde ülkeyi, yönetmeye başlayan hükümet, 30 Haziran 2023 tarihinden günümüze kadar, 9 Milli Eğim Bakanı ile 6 yıl ile 1 yıl aranda görev yapan bakanlar ile çalışmış. İş başına gelen tüm bakanlar eğim sisteminin değişmesi gerektiği üzerinde aynı fikirde olmalarına rağmen, hepsi de kendi ideolojik anlayışlarına göre sistemleri uygulamışlar. Bu kadar karmaşa sistemi içinde Laiklik ve bilim olmadığını gördüğümüz de 69. sırada olmamızda kaçınılmaz olmuştur. Cumhuriyet'in kurucusu, Mustafa Kemal Atatürk'ün 1938 Meclis açılış konuşmasından alıntılanan *"Biz ilhamımızı gökten ve gaipten değil, doğrudan doğruya hayattan almış bulunuyoruz."* Demekle neyi anlattığını düşünmek, en doğru olanıdır.

Olumlu güvenlik kültürüne sahip işletmeler "öğrenen örgütler" olma eğilimindedirler. Geçmiş deneyimlerinden dersler çıkarırlar ve gelecekte kendilerine yararlı olmasını sağlamak üzere işletmeleri için gerekli iyileştirmeleri yaparlar. Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği eğitimini de içeren yüksek kalitede eğitimler alırlar. Çalışanlar için iyi bir çalışma ortamı bulunur. İşgücü istikrarlı ve deneyimlidir, çalışanların iş tatmini yüksektir. İşletme dış baskılara karşı sağlam bir tutum sergiler.

İSG Alanında Yaşam Boyu Öğrenme ve Eğitim

Kanun No. 6331 Kabul Tarihi: 20/6/2012 tarihli kanunda aynı bırakılan, değiştirilmeyen 4857 sayılı İş Yasası'nın 77. Maddesi ile AB direktifleri doğrultusunda hazırlanan, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" de çalışanlara verilecek eğitimlerin konuları ve bu eğitimi kimlerin verebileceği belirtilmiştir.

Çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği konularına farklı bir pencereden bakmalarını sağlayarak, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulabilmesi için iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel bilgileri edinmek, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatı tanımak ve işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından alınması gereken temel önlemleri öğrenmelerini ve öğrendiklerini, derin düşüncelerine ile hem kendilerine, hem de birlikte çalıştıkları arkadaşları ile birlikte, 'Şirket Güvenlik Kültürü' anlayışına uygun kuruluş içinde öncelikle kişilerin, üretimin ve kuruluşun sağlığı ve güvenliğini için gerekli çalışma ortamını sağlamalarını yapmaları için gerekli bilgi ve olanakların sağlanması gereklidir.

Eğitim, Türk Dil Kurumu'nun çevrimiçi sözlüğünde ise "çocukların ve gençlerin toplum yaşayışında yerlerini almaları için gerekli bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine okul içinde veya dışında, doğrudan veya dolaylı yardım etme ve terbiye" olarak tanımlanmıştır.

Eğitimi "insanın yaşamı boyunca devam eden, bireye nasıl yaşaması gerektiğinin öğretildiği, düşünme becerisinin geliştirildiği ve bu doğrultuda davranış değişikliklerinin meydana getirildiği bir süreç" [62] olarak tanımlamaktadır. Bir başka çalışmada, eğitimi toplumun tüm yaşam biçimi olarak betimleyen Prof. Dr. Semra Ünal, Prof. Dr. Sefer Ada'nın, Eğitim Bilimine Giriş göre, eğitim "bireyin toplumsallaştırılması amacıyla ev, okul ve bunların dışında cereyan eden kişiliğin gelişim sürecidir". Eğitimin insanın doğumundan ölümüne kadar devam ettiğini vurgulayan Özan (2014, s.112) eğitimi kısaca "bireyin kendi yaşantısında istenilen yönde davranış değiştirme süreci" [a.g.e] olarak ifade etmektedir.

Öğretim, Türk Dil Kurumu'nun çevrimiçi sözlüğünde "belli bir amaca göre gereken bilgileri verme işi; talim, tedrisat, öğrenmeyi kolaylaştıracak etkinlikleri düzenleme, bu bağlamda gerekli olan araçları sağlama ve kılavuzluk etme" şeklinde tanımlanan öğretim kavramı, her ne kadar günlük yaşamda eğitim kavramı ile eş anlamlı olarak kullanılsa da aslında oldukça farklı bir anlam içermektedir.

Immanuel Kant'ın *'Eğitim Üzerine'* kitabın da 1. Bölüm Giriş Eğitim Üzerine eğim için anlayışını şu şekilde tarif ediyor. "İnsan eğitime ihtiyaç duyan tek varlıktır. Çünkü eğitimden biz ahlaki terbiye ile birlikte bakıp büyütmeyi (çocuğun bakılıp doyurulması), umumi talim ve terbiyeyi anlamalıyız. Buna göre insan birbiri ardı sıra bebeklik *[bakım ve beslenmeye muhtaç olma]*, çocukluk *[talim ve terbiyeye muhtaç olma]* ve talebelik *[tahsil ve irşada muhtaç olma]* evrelerinden geçer." [63]

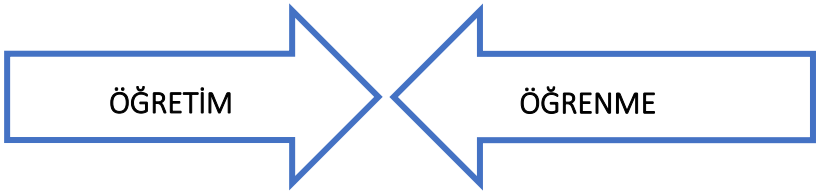
Türk edebiyatının önemli isimlerinden Azeri kökenli, felsefeci, şair, yazar ve çevirmen Prof. Dr. Afşar Timuçin, Eğitim Sohbetleri isimli kitabın da "İnsanın öğretilmeye değil de öğrenmeye yatkın olduğunu biliyorum. Unutmak diye bir şey olmasaydı belleğimiz çöp tenekesine dönerdi. Kötü eğitim de bilgi yığmakla bellekleri çöp tenekesine döndüren eğitimdir. Eğitilen kişi işin özünü kavramakla yükümlü olduğunu bilmeli ve her ağızdan çıkanı defterine ya da belleğine geçirmeye çalışmamalıdır. Bellemek kötü öğrencinin ilkesidir. Düşünmek de iyi öğrencinin ilkesidir." "Eğitim bireyin ruhsal ve bedensel anlamda gelişimine katkıda bulunma etkinliğidir, bireye özellikle bir kültür adamı olarak kendini geliştirmesi konusunda yardım etme etkinliğidir. Bu etkinlik bir yandan henüz yetişmekte olan bireyin yani çocuğun ya da gencin kişiliğini geliştirmesine, dünyayla ilişkilerini en uygun koşullarda kurabilmesine, daha genel anlamda dünyaya yerleşebilmesine, dünyaya uyarlanabilmesine destek olmayı öngörür." [64]

İnsan bilgi denen şeyi bilincinde bütünleştirmeden belleğinde tutarsa boşuna hamallık yapmış olur. Bu özümlenmemiş yük zamanla onda bilinç bozucu etkenlere dönüşecektir.

Çalışan eğitimi, çalışanların becerilerini geliştirmeye yönelik bir süreçtir. Organizasyonel büyüme için gerekli olan düzenli ve özel bir çalışan gelişim programı gerekebilir. Eğitim, istihdamın her aşamasında, tüm çalışanlar için önemli, hızla değişen teknolojilere, çalışma ortamına ayak uydurabilmek, ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği için, çalışan eğitimi gerekliliği vardır. Ayrıca bir kişiyi bir görevden diğerine transfer ederken de gereklidir.

Kuruluşlar artık çalışanların yeteneklerini geliştirmelerine yardımcı olmak için profesyonel eğitim programlarına ihtiyaç duyuyorlar. Böyle eğitimlerin organizasyonel büyüme için gerekli ve faydalıdır. Profesyonel yaşamın farklı aşamalarında farklı eğitim biçimleri sağlanmalı, şirketler çalışanlarına sık sık eğitim vererek onların becerilerini geliştirmelidir. Gerektiğinde farklı eğitim türleri sunarak çalışanlar için mükemmel öğrenme deneyimleri sağlanmalıdır.

Dr. Emrah Akman'ın *'Öğretim Teknolojileri'* makalesin de öğretim, öğrenme sonucunda oluşan süreç olarak anlatmakta.



"Öğrenme: Öğrenme, bireyin yeni bilgi, becerileri ve tutum kazanmasıdır.

Öğrenme konusu neden önemlidir?

Öğretimin etkinliğinin, yeterliğinin ve çekiciliğinin artırılması için yapılan tüm çalışmalar, temelde daha kalıcı bir öğrenme sağlanması amacıyla yapılmaktadır ve öğrenme konusu bu nedenle önemlidir.

Öğrenme

- *Basitten karmaşığa,*
- *Kolaydan zora,*
- *Somuttan soyuta,*
- *Yakın çevreden uzak çevreye doğru oluşur.*

Somut bilgiler daha kısa sürede kazanılır ve daha kolay öğrenilir.

Öğretim

Öğretim, bireylerin belirli kazanımları öğrenmeleri için planlanan, kasıtlı ve sistematik olarak uygulanan etkinliklerdir".

Öğrenme kavramıyla birlikte düşünüldüğünde, öğretim bir başkasının değişimi için planlamaları öngörürken, öğrenme daha çok bireysel kazanımları hedeflemektedir." [65]

TDK sözlüğüne göre öğrenmenin iki anlamı vardır: 1- Belli başlı konular ve olgular hakkında bilgi sahibi olmak. 2- Okuyarak, araştırma ve gözlem yaparak yeni şeyler keşfetmek ve onları hafıza tutmak. Öğrenme Nedir? Öğrenmek, daha önce malumat sahibi olunmayan bir konu hakkında bilgi edinmektir.

TDK sözlüğe göre Öğretim: Belli bir amaca göre gereken bilgileri verme işi, tedris, tedrisat, talim, öğrenmeyi kolaylaştıracak etkinlikleri düzenleme, gereçleri sağlama ve kılavuzluk etme işi. ✓İsim ▶Herhangi bir meslek, sanat veya iş için gerekli bilgi, beceri ve alışkanlıkların elde edilmesi amacıyla yapılan çalışma; tahsil.

Eğitim

- *"Tıpkı öğrenme gibi, eğitim de bireyin bilgi, beceri ve tutumlarında değişikliğe yol açan istendik değişim sürecidir.*
- *Ancak eğitim kelimesi daha genel kazanımları, içinde bulunulan toplumun beklentilerinin ve kültürünü taşıyan değişiklikleri ifade eder.*
- *Eğitim, öğretimini kapsayan daha genel bir kavramdır.*

Öğretim Teknolojileri

Öğrenme için süreç ve kaynakları tasarlama, geliştirme, yönetme ve değerlendirme teorisi ve uygulamasıdır". [a.g.e]



Gestalt Kuramı işletmelerde eğitim aracı olarak etkili biçimde kullanılmakta olduğunu biliyoruz. Bu kuram, bireylerin bilgiyi nasıl algıladıkları ve organize ettikleri üzerine odaklanır; yani öğrenme sürecinde parçaları değil, bütünü görmeye vurgu yapar. Bu yaklaşım, özellikle çalışan eğitimlerinde ve liderlik gelişim programlarında oldukça işlevseldir.

Gestalt Kuramı

Gestaltçılar davranışı en ufak birime kadar ayırıp analiz eder davranışçı yaklaşıma karşı çıkmış ve davranışın bütün olarak ele alınması gerektiğini savunmuşlardır.

Gestalt psikolojisi ya da gestaltizm 1912'de Almanya Wertheimer 'in yazdığı bir makale ile başlamış ve kuramının ilkelerini Wertheimer, Köhler ve Koffka tarafından geliştirilmiştir. Bu kurama göre bütün parçaların toplamından farklı bir anlam ifade eder ve birey, bütünü parçalarına ayrıştırarak değil, bütünlük içinde algılar.

Gestalt kuramı, herhangi bir durumda ayrı ayrı parçalara değil de bu parçaların meydana getirdiği biçim ve örüntüye önem vermektedir. Gestalt psikolojisi, hiçbir şeyin boşlukta cereyan etmediğini söyler. Her şey bir zaman ve uzay ortamı içerisinde oluşmaktadır. Aynı zamanda o ortamın etkisi altında anlam kazanır.

Gestalt ilkeleri, bilişsel süreçler içerisinde algı ve algısal örgütlenme konularına yoğunlaşan ilkelerdir. Kısaca kuram; bütün, onu oluşturan parçaların toplamı değil, daha fazlasını temsil etmektedir. Algılama ve problem çözme süreçleriyle ilgilenmek ve bu kuram da algı, bir örgütlenmedir. Öğrenme ile ilgili görüşleri algılama çalışmalarına dayanmaktadır. Algıda örgütlenmenin de ilkeleri bulunur.

İşletmelerde Gestalt Kuramının eğitimde nasıl kullanılabiliriz?

1. *Problem Çözme ve Karar Verme Eğitimleri:* Gestalt ilkeleri, çalışanların bir durumu parça parça değil, bütünsel olarak değerlendirmesini teşvik eder. Bu da daha yaratıcı ve etkili çözümler üretmelerine yardımcı olur.
2. *Algı ve İletişim Becerileri:* Şekil-zemin ilişkisi, yakınlık ve benzerlik gibi ilkeler, çalışanların iletişimde hangi unsurlara odaklandığını anlamalarına yardımcı olabilir. Bu da müşteri ilişkileri ve ekip içi iletişimde farkındalık yaratır.
3. *Liderlik ve Takım Dinamikleri:* Gestalt yaklaşımı, liderlerin ekip üyelerinin davranışlarını yalnızca bireysel eylemler olarak değil, bağlam içinde değerlendirmesini sağlar. Bu da empatiyi ve etkili liderliği destekler.
4. *Kurumsal Değişim ve Uyum Süreçleri:* Değişim süreçlerinde çalışanların yeni yapıları anlamlandırabilmesi için bütünü kavramaları gerekir. Gestalt ilkeleri, bu tür algısal yeniden yapılanmalarda rehberlik edebilir.

Gestalt Kuramının uygulamaları, özellikle eğitim, tasarım, psikoterapi ve iş dünyasında oldukça geniş bir yelpazeye yayılır.

Felsefe hem bilimden hem de sanat, düşünce, etik vb. alanlardan elde ettiği bilgilerle genellikle akıl yürütme yollarını kullanarak gerçeğin tümüne ulaşmaya çalışır. Felsefede temellendirme vardır. Yani ileri sürülen önermeler birbirleriyle çelişmez ve temele alınan önerme ya da önermelerden belli bir

akıl yürütme yoluyla çıkarılır. Hem felsefe hem de bilim, bir süreçtir. Bu sürecin sonunda her ikisi de bilgi elde eder. Hem bilimde hem de felsefede doğruya, elde edilen ve kullanılan bilgiye sürekli eleştirel bir gözle bakılır. "Şüphelenmek" gerçeği araştırıp incelemede, temellendirmede, yani ona ulaşmada önemli bir yol başlangıcı olur.

Eğitim disiplinler arası bir bilimdir. Bu bağlamda her bilim dalının ve konu alanının ve eğitimle doğrudan ilişkili olan psikoloji, ekonomi, hukuk, sosyoloji, antropoloji, biyoloji, genetik, teknik vb. disiplinlerin bilgi ve yöntemleri arasındaki bütünlüğün sağlanması gereklidir. Bunu ancak felsefe yapabilir.

Eğitim ortamı demokratik olmalıdır. Herkes düşüncesini, görüşünü korkmadan söylemeli, başkasınınkini de eleştirmelidir. Okul yönetimine öğrenci katılmalıdır. Görev ve sorumluluk almalıdır. Yaptıklarının hesabını arkadaşlarına, velilere, öğretmen ve yöneticilere vermelidir. Öğrenci istediği öğretmenden ders alabilmeli, hatta onu seçebilmelidir.

Eğitimde yalnız günlük yaşam değil, gelecek de düşünülmelidir. Bunun için olmuş ve olabilecek her türlü olgu ve olaylar sınıf ortamına getirilmelidir. Her çeşit ders esnek yetişeklerde yer almalıdır. Bu dersler içinde toplum ve doğa bilimlerine ağırlık verilmelidir. Ayrıca sevgi, barış, kardeşlik, iş birliği, dünya uygarlığı vb. değerler içerikte yer almalıdır. İçerikteki bilginin kesin olmadığı, her an değişebileceği vurgulanmalıdır

Eğitimin amacı insanı çok yönlü yetiştirmek, okullarda, kuruluşlar da doğa ve toplum bilimlerine, iş ve teknik, beden eğitimi, sanat derslerin de doğa ile uyumlu şekilde yaşamasına yer verilmelidir.

Dünyanın neresinde çalışırsak çalışalım, iş hayatında hangi göreve atanırsak atanalım veya o işi yürütmeye çalışalım, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yasal düzenlemeler ile karşılaşırız. Yasal çerçevesinin farklı ülkelere göre, farklı ifade şeklinde görebiliriz. Uzak Doğu ülkelerinden birinde, farklı değerler ve gelenekler, bu çerçevenin oluşturulması ve uyumsuzluk durumunda cezalandırma yöntemlerinin belirlenmesi için anahtar rol üstlenirken, bir Kuzey Avrupa ülkesinde daha farklı bir üslup ve tarz ile karşılaşabiliriz.

Dünya genelinde ki yasal çerçeveler, işverenlerden ve yöneticilerden; çalışanlar için, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı ve koşulların sağlamalarını ve sürdürdükleri faaliyetlerin, çalışanlara ve etkilenebilecek diğer üçüncü kişilere zarar vermemesi şartını koşmaktadır. Yasal çerçevenin, söz konusu ülkedeki etkinliği, o ülkede ki sağlık ve güvenlik kültürünün gelişiminde önemli rol oynamaktadır.

Bu temel gereklilik, bir mevzuat formuna dökülürken ülkeler iki temel yaklaşım izlemekte. Bu bağlamda düzenleyici yaklaşımlar;

1. Tarifleyici- Öngörücü yaklaşım,
2. Hedef koyucu yaklaşım

Olarak iki başlıkta irdeleniyor.

Tarifleyici- Öngörücü Yaklaşım: Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratılması için, olan gereklilikleri mümkün olduğunca fazla detay içererek uygulayıcıya aktaran düzenleyici yaklaşım türüdür. İşverenler gayet açık ifade edilen bu bilgileri kolaylıkla edinirler ve uygulama çabasına girerler.

Dünyada, ‘Tarifleyici-Öngörücü Yaklaşımı’ başarılı olarak uygulayan ülkelerin başına Amerika Birleşik Devletleri gelir. Mevzuat oldukça açıklayıcı ve işverenler için oldukça iyi bir kılavuz niteliğindedir.

Hedef Koyucu Yaklaşım: Hedef koyucu yaklaşım, güvenli bir çalışma ortamının yaratılması için neler yapılması gerektiği yerine, ulaşılması hedeflenen nihai sonucu ele alır ve bu hedefe ulaşılmasını şart koşar. Bu yaklaşım türünde uygulayıcı, hedeflenen performans düzeyine ulaşabilmek için hangi özel gereklilikleri yerine getirmesi gerektiğini, kendisi, yapacağı risk değerlendirmesi ile belirler.

Hedef koyucu yaklaşımda, yasal düzenleyici, işverenlerin kendi çalışma sahalarındaki özel tehlikelere odaklanarak ve referans alınabilecek kaynakları da ele alarak kendi risklerini değerlendirip önlemler geliştirmesini şart kılar. Bu yaklaşım, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği alanında teknik olarak kendilerini sürekli olarak geliştirmesini ve yaptıkları iş ile ilgili teknik ve teknolojik gelişmeleri yakından takip etmesini gerektirir. Tedbirlere, mevcut işyeri koşullarında karar veren ve olumsuz senaryoda düşmenin gerçekleşmesi durumunda sorumlu çoğu zaman işverendir.

Hedef koyucu yaklaşımlar çoğu noktada işverenlere referans olması açısından ilgili sektörel uygulama kılavuzlarına ve Avrupa normlarına atıflar yapmaktadır.

Dünyada hedef koyucu yaklaşımı en iyi uygulayan ülkelerin başında Birleşik Krallık *(Birleşik Krallık; İngiltere, İskoçya, Galler ve diğer ülkelerden İrlanda Denizi ile ayrılan Kuzey İrlanda olmak üzere dört kurucu ülkeden oluşur.)* gelir. Mevzuat, işverenler için hedefleri ortaya koyar, işverenler hedefe ulaşmak için yapılacakları belirleyerek uygulama çabası içine girerler.

Ülkemizin tarifleyici ve hedef koyucu yaklaşımın, ayrılmış bölümlerin birlikte uygulandığı bir yasal düzenlemeye sahip olduğu söyleyebilir. Aslında bu durum, tarifleyici yaklaşımdan hedef koyucu yaklaşıma geçişine yönelik, bir dönem içinde olduğumuz şeklinde de yorumlanabilir.

Ülkemiz yasal düzenlemelerinin yakın tarihine göz attığımızda; 1974 yılında yayınlanan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü’nün oldukça tarifleyici bir yapıda olduğunu görürüz. Yine aynı yıl yayınlanan ve uzun yıllar yürürlükte kalan Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü tarifleyici yapıda bir mevzuat örneğidir.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvelik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü sayfasında ki İSGÜM Tarihçesi yazınında: Konu ile ilgili düzenlemeler 1936 yılında yasalaşan 3008 Sayılı İş Kanunu ile devam etmiş olup 1974 yılında yapılan değişiklikler 2003 yılına kadar kalıcı olmuştur. Bu duraklama döneminde mevcut mevzuat iş sağlığı ve güvenliği alanında gelişen ve değişen teknolojinin gereklerini karşılamada yetersiz kalmıştır. 2003 yılının ikinci yarısında yasalaşan 4857 sayılı İş Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği alanına yeni bir bakış açısı getirilmiştir. 20 Haziran 2012 tarihinde 6331sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Avrupa Birliği Ülkeleri ne uyum sağlamıştır.

Bu Kanunun amacı; “işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.” [66] Demektedir.

İş sağlığı ve güvenliği, insanların iş yerinde güvenliği, sağlığı ve refahı ile ilgilenen multidisipliner bir alan olarak kabul edilen yerdir. Bir iş sağlığı ve güvenliği programının hedefi, güvenli ve sağlıklı bir iş

ortamının oluşturulması, aynı zamanda iş ortamından etkilenebilecek tüm genel halkı da korur. Küresel olarak, her on beş saniyede bir ölüme karşılık gelebilecek şekilde, yılda 2,78 milyondan fazla insan işyeri kaynaklı kazalar veya hastalıklar sonucunda hayatını kaybetmektedir. İşle ilgili olarak yılda 374 milyon ölümcül olmayan yaralanma meydana gelmekte. Ayrıca her yıl 160 milyon yeni meslek hastalığı vakası ile 300 milyon ölümcül olmayan iş kazası meydana gelmektedir. Mesleki yaralanma ve ölümlerin ekonomik yükünün her yıl küresel gayri safi yurt içi hasılanın yaklaşık yüzde dördü olduğu tahmin edilmektedir. Kara Avrupası hukuk düzeni ya da diğer bir adla Kıta Avrupası hukuk sistemi geçerli olduğu ülkelerde, işverenler, çalışanlarının güvenliğine makul ölçüde özen gösterme konusunda öteden beri olagelen davranış hukuku yükümlülüğüne sahiptir. Ayrıca kanunlar, başka genel görevler yükleyebilir, özel görevler getirebilir ve iş güvenliği konularını düzenleme yetkisine sahip hükûmet organları tesis edebilir. Söz konusu hususların ayrıntıları yargıdan yargıya değişiklik gösterebilmektedir.

Şirketlerde İşçilerin sağlığı ve güvenliği konusunda sorumlu olan kişinin önceliğini neler olmalı ki İSG konusunda ki çalışmalar da felsefi anlayış ile yaklaşabilsin. Nicel araştırmalarda, hipotezi test etme (kuram doğrulama) önemlidir. Gerçeklik, araştırılan değişkenler ve değişkenler arası ilişkiler açısından kavramsallaştırılır. Nitel araştırmalar ise; bağlam ve sürece, yaşanan deneyime duyarlıdır ve insan davranışlarına odaklanır.

İnsanların doğuştan sahip olduğu evrensel nitelikte olan hakları, kısaca "İnsan Hakları" dır. İnsanların herhangi bir işi yapma yetkisine hak, İnsanların hiçbir insana zarar vermeden dilediği her şeyi yapabilmesine özgürlük denildiği özgür dünya da yaşanması gereklidir.

Olmazsa olmazlar! İnsan hakları evrensel beyannamesi, insan onurunu, hak ve özgürlükleri, adalet ve barışı vazgeçilmez hale getirirken zorbalık ve baskıyı yok etmeyi amaçlayarak, iyi bir yaşam düzeyinin, erkeklerle kadınların hak eşitliğine olan inanç pekiştirerek, sağlanabileceğine vurgu yapmaktadır.

Çalışma koşullarından ve üretim araçlarından kaynaklanan sağlık ve güvenlik sorunlarının önlenmesi veya asgari seviyelere indirilmesi amacıyla, işyerlerinde yapılan bilimsel, teknik ve tıbbi çalışmaların tümüne İş Sağlığı ve Güvenliği faaliyetleri denir.

Sağlık: Kişinin bedenen, fizikken; sosyal ve psikolojik yönden tam bir iyilik hali olarak tanımlanıp, sosyal ve çalışma ortamı ile doğrudan ilişkilendirilmesidir.

Güvenlik veya Güvenliği: Çalışanların, işletme iç ve dışı öngörülebilecek veya öngörülemeyen iş kazaları, meslek hastalıklarına ve oluşabilecek tüm yapısal veya yapısal olmayan doğa olayları riskine karşı koruyarak, ruh ve beden bütünlüklerinin sağlanması amacıyla, işyerinde kaliteli verimin artması sonucu için çalışanların ve üçüncü kişilerin, alınacak tedbirlerle, iş kazalarından güvensiz, sağlıksız çalışma ortamından dolayı doğabilecek makine arızaları, devre dışı kalmaları, patlama olayları, yangın, sabotaj ve doğal olaylar gibi kişileri ve işletmeyi tehlikeye düşürebilecek durumları ortadan kaldırılmaya yönelik alınan ve yapılan yapısal olan veya olmayan önlemlerdir.

İşyerinde işin yürütülmesi ile ilgili olarak meydana gelen tehlikelerden, sağlığa zarar verebilecek, şartlardan korunmak, iş güvenliğini sağlayarak, daha iyi bir iş ortamı oluşturmak için yapılan sistemli ve bilimsel çalışmaları, akılcı derin düşünme ile sağlanabileceğini unutmamalıyız.

İnsanlar, hedeflerine tek başlarına varamadıkları için başkaları ile iş birliği içine girerler, toplu olarak birlikte yaşarlar ve ihtiyaçlarını birlikte karşılarlar. İnsanlar arasındaki karşılıklı bu ilişkiler, yönetim

gerçeği ile yürütülür. Farklı birimlerin ve kişilerin ortak hedeflere ulaşmak için bir araya gelmesini sağlar. Organizasyon yönetiminde, tüm birimlerin ve kişilerin ortak hedefler için bir araya gelmesi ve iş süreçlerinin koordine edilmesi önemlidir.

Organizasyon, bir işi belirlemek, gruplandırmak ve insanların birlikte en etkin şekilde çalışmasını sağlamak amacıyla ilişkiler kurma sürecidir. Organizasyon, işlerin düzenlenmesi, görevlerin ve yetkilerin dağıtılması ve bunların hepsinin tek bir amaca hizmet etmesini içerir. Yani, bir organizasyon, bir grup insanın ya da bir sistemin amaçlarına ulaşmak için çabalarının koordinasyonunu sağlayan bir yönetim aracıdır. Etkin bir organizasyon, işin verimli bir şekilde yürütülmesini sağlar ve iş akışını yönetir.

Organizasyonların girdileri olarak: İş gücü, sermaye, hammadde ve Yönetim Bilişim Sistemleri (YBS), (*insanlar, örgütler ve teknolojik cihazlar arasındaki etkileşimi inceleyen ve bu etkileşimi en verimli düzeye yükseltmeyi amaçlayan bir akademik disiplindir.)* YBS uzmanları, veri yönetimi, bilgi sistemleri tasarımı ve uygulamaları yapar. Bu alanda teknolojiyi kullanarak insanlara yüksek kalitede hizmet vermek için araştırmalar yürütürler.

Organizasyonun girdileri ile şunlar yapılabilir. İş Bölümü ve Görev Tanımları, Koordinasyon, Ortak Hedefler ve İlişkiler, Yetki ve Sorumluluk İlişkileri, İnsan Kaynakları ve Yetenekler, İş Yeri ve Fiziksel Kaynaklar, Stratejik Planlama ve Hedef Belirlemelerdir.

Yönetim Sistemi ve Yönetici

Yönetim, TDK na göre: Yönetmek işi, çekip çevirme, idare.

Yönetim, amaçların etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesi için bir insan grubunda iş birliğini ve koordinasyonu sağlamayı ve amaca ulaşma, başkalarına iş gördürmeye yönelik çalışmaların tümünü ifade eder.

Yönetim, değişmekte olan çevre koşullarında kıt kaynakları verimli şekilde kullanarak işletmenin amaçlarına etkin bir şekilde ulaşmak için başkalarıyla iş birliği yapmaktır.

“Tarih boyunca insanlığın, yaşanan gelişmeler sonucunda yönetim düşünce sisteminde oluşan bilgi birikimi, 19. YY sonlarına doğru teoriler şeklinde sistemleştirilmeye başlanmıştır.” [67] Böylece rasyonel akılcılık ve bilimsel çabalar, modern yönetim dönemini başlattığını söyleyebiliriz.

Günümüz toplumsal yaşamında bireyler politikada, yönetimde, eğitimde, sağlıkta, iletişimde, satın aldığı her türlü ürün ve hizmetin kalitesini sorgulamakta ve devamlı olarak istediği hizmet ve ürün kalitesi düzeyinin arttırılmasını beklemektedir. İnsanlar, bireylerarası ilişkilerinde dahi dürüstlük, iyi karakterlik, bilgelik gibi insan kalitesini belirleyen niteliklere sahip kişiler ile bir arada bulunmak isterler. Bu ve bunun gibi nedenlerle, kalite her konuda önem taşımakta ve kalite çerçevesinin iyi belirlenmesi gerekmektedir.

İşletmelerin gelişim süreçlerine bakıldığında kâr edebilmenin ve sürdürülebilirliği sağlamanın temel koşullarından birinin, rekabet edebilme gücünün sürekliliğini sağlamaktan geçtiği görülmektedir. Rekabet gücünü elde etmenin temel şartlarından biri de müşterilerin ihtiyaç, istek ve beklentilerine uygun olarak kaliteli ürün ve hizmet üretimi sağlamaktır.

Günümüzün rekabetçi iş ortamında küreselleşme olgusu da önemli gelişmelerin başlangıcını oluşturmuştur. Ürettiğini yalnızca kendi sınırları içerisinde satan işletmeler, küreselleşmenin getirdiği değişim ve dinamizm ile birlikte yerini ulusal sınırların ötesine sürekli, devamlı ve hızlı bir şekilde ürün ve hizmet götüren işletmelere bırakmaya başlamıştır. Çokuluslu olarak adlandırılan bu işletmelerle birlikte rekabet uluslararası boyuta taşınmıştır

Joseph Juran kalitenin endüstride kullanılan nokta terimlerini belirlemiştir: Müşteri isteklerini tatmin eden özellikli ürünlerin derecelendirilmesidir. Genellikle halkın potansiyel tatminini karşılayan ürünlerin sınıfının derecelendirilmesidir. Tasarım veya şartnameye uyan özellikli ürünün derecesidir. Karşılaştırmalı testlere dayalı, müşterilere eşit derecede olan rekabet ürünlerinin tercih edilmesidir. Görünüm, performans, dayanıklılık vb. gibi ürünün özelliğini ayıran derecelendirmedir. Yeterince sınıflandırma için özellikli olmayan genel mükemmellik ifadesidir. Ürün kalitesini elde etmek için endüstride sorumlu olan fonksiyonun ismidir. Bir işletmede kalite güvence bölümü gibi kalite ile ilgili özel bölümün ismidir.

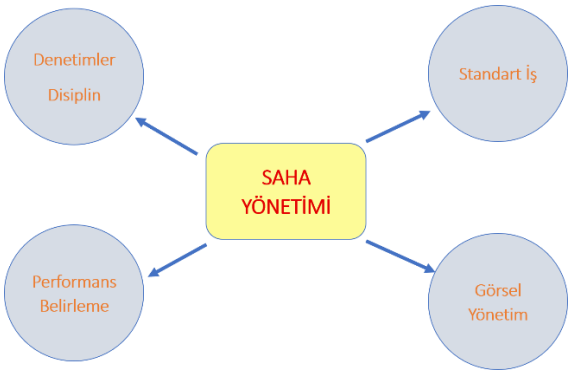
Dünya üzerinde yaşanan çağdaş rekabet koşulları, üretim süreçlerinde teknolojik gelişmelerin sağladığı olanaklardan etkili ve verimli bir biçimde yararlanarak hata ve kayıp oranlarını en düşük seviyeye indirmeyi zorunlu kılmaktadır. Herhangi bir üretim sürecinde, iş sağlığı ve güvenliği hata, kayıp oranlarını en aza indirmek, ancak teknolojik gelişmelerin de desteğini alarak, çalışanların, üretimi, iş yerinin sağlığı ve güvenliğini, müşterinin ihtiyaç ve beklentilerini olabildiğince karşılamayı hedeflemekle mümkündür.

Yönetim sistemi, kuruluşun politikaları, hedefleri ve bu hedeflere ulaşmak için süreçler oluşturmak için birbiriyle ilişkili veya etkileşen elemanlarının kümesidir. Bunların yapılabilmesi için de Yönetim sistemini belli kurallar ve standartlar ile belirmemeniz gereklidir. Bunun için de ISO 9000 (Quality management systems), Toplam kalite yönetim sistemin kurulları ve standartlarına uygun biçim de uygulamalısınız *(belge almasanız da)*. Belge almak her zaman kuruluş faydasınadır. Kuruluşunuzu kalite yönetim sistemi standard ve/veya dokümanlar, uygulanması hazır hale getirdiğiniz de geçişiniz çok daha kolay olabilir.

TKY bünyesindeki tüm çalışanların çalışmalara katılımını sağlamak için kullanılan en önemli araç, “kalite çemberleridir”. Bu bağlamda kalite çemberleri, iyileşmeler önermek ve bunları tartışmak için genellikle çalışma saatleri dışında düzenli olarak toplanan, aynı çalışma alanında görevli ve gönüllü iş gören gruplarıdır. Bu gruplar çalışmalarında karşılaştıkları kalite, güvenlik, verimlilik, çalışma koşulları gibi sorunlardan seçtiklerini incelemek ve çözümler üretmek için düzenli aralıklarla toplanırlar. Üyeler belirli sorun çözme yöntemleri ile sorunlara çözüm önerileri hazırlar, bu önerilerin geçerliliklerini belirler, üst yönetime düzenli olarak bunları sunar ve sonuçlarını izlerler.

Saha Performans Yönetimi: Saha performans yönetimi nedir denilince; konuşulan teorilerin pratikte nasıl çalıştığını gözlemlenebileceği asıl alan çalışma sahadır. Belli bir faaliyet ya da bir hizmetin sahada gerçekleşen halinin yönetilmesine de saha performans yönetimi adı verilir. Sahadaki koşullar kısa zaman aralıklarında yüksek değişkenlik göstermekte, bu değişkenliği yönetmek, etkili bir saha yönetimi olmadan oldukça zordur. Çünkü sürekli yangın söndürmek için uğraşırken dışımız da ki dünyadaki gelişmelerden geride kaldığımızı göremeyiz. Saha yönetimi yapısı kısaca, organizasyonları her yeni günde tekrar yeni bir şeyleri keşfetmeye çalışmaktan kurtarır.

Saha performans yönetimi diğer birçok yalın tekniği bir arada kullanmayı ve hızlı, doğru karar vermeyi gerektiren bir çerçevedir. Kuruluşların hedeflere bağlı gidişatını izlemek ve ölçmek için sürekli çalışarak, etkin bir yönetim için hedef odaklı aksiyon alınmasını sağlar. Saha yönetimini gerçekleştirmek için görsel kontrol panoları kullanılmalı, personel arasındaki iletişimi güçlendirmek ve günlük verileri bir araya getirebilmek için toplantılar düzenlenmeli, standart iş formları oluşturulmalı, sahada gözlemler yapılmalı. Ancak bu şekilde sahada sürekli işleyen sıcak yönetim mekanizmaları kurulmuş olur.



Saha performans yönetimi orta düzey yöneticileri büyük resme odaklanmaları için boşaltırken takım üyeleri ve takım liderlerinin sahadaki sorumluluğunu artırır. Bu şekilde, kendi kendini yönetme gücüyle hareket etme ile bir örgüt oluşturmayı hedefler. Her takım üyesi amaç ve hedefler konusunda bilgilendirilir, cesaretlendirilir. Bu durum işe olan bağlılığı ve sahiplenmeyi arttırır. Takım liderleri kendi alanlarındaki sorunlara daha hızlı yanıt verebilir. Sürekli daha iyiye gidebilmek için problem çözmeye ve iş yükünü dengelemeye odaklanırlar.

Böylesine 'rekabetçi' bir yönetim oluşturabilmek için kuruluşun yapabileceği ve bunu uygulanabilmesi için, Kalite Yönetim Sistemi şartlarını uygulayabilecek hala gelmesi gereklidir.

Yönetim süreci, statik değil, dinamik ve rasyonel bir süreçtir. En az bir yöneten ve bir yönetilen ile yöneticilerin kişisel otorite kullanımını gerektirir. Yönetenler ve yönetilenler arasında haberleşme sistemi kurulmalı, iş bölümü ve uzmanlaşmaya dayanan bir organizasyon geliştirilmelidir. Maddi ve beşerî kaynaklar serbestçe kullanılabilmeli ve bu kaynaklar arasında optimum uyum sağlanmalıdır.

Yönetime ilişkin gelişmeler her ne kadar insanlık tarihi kadar eski olsa da modern anlamda yönetim biliminin doğuşu, Sanayi Devrimi ardından yaşanan gelişmelerin ve bu gelişmelerin ortaya çıkardığı yeni ihtiyaçların etkisinde gerçekleşmiş ve bu bilim, dönemin koşullarını yansıtmıştır. Bu dönemde ortaya çıkan yönetsel sorunlara bir çözüm bulmak amaçlanmıştır. Bu kapsamda çeşitli sektör dergilerinde ve kuruluşlarda uzman yöneticiler tecrübelerini paylaşmış, özellikle israfa yol açmadan, en verimli şekilde işlerin görülmesine odaklanılmıştır.

"Yönetim kavramı, insanlık tarihi ile ortaya çıkmış bir beşerî ilişkiler olayını ve sosyal bir ihtiyacı işaret etmektedir. Bilinen ilk yönetsel örgütlenme Tunç Çağı ile birlikte ortaya çıkan ilkel askeri örgütlenme ve günümüzde bürokrasi ve dev şirketler çok karmaşık bir iş bölümü, otorite ve hiyerarşi sunmaktadır. Bu kapsamda yönetime ilişkin birçok çalışma yapılagelmektedir." [68]

Yönetici/yönetmen; yönetme işini yerine getiren bir diğer ifade ile yönetme faaliyetinde bulunan kişi olarak tanımlanabilir. Yönetme işi; çalışanların, görevleri doğrultusunda çalışmaya yönlendirilmesi faaliyetini içermektedir.

"Yöneticilerin temel olarak görevlerini beş işlev üzerinden açıklamıştır. Bu işlevleri: Hedefleri belirlemek, organize etmek, motive etmek ve iletişim kurmak, performans ölçümü yapmak ve kendisi de dâhil olmak üzere çalışanların gelişimini sağlamak olarak belirtmiştir." [69]

Yöneticin temel görevi, arzu edilen amaçlanan örgütsel hedeflerine etkin verimli bir şekilde ulaşmaktır. Yönetici, bir organizasyonun hedeflerine ulaşmak için kuruluşun kaynaklarını etkili bir şekilde yönlendiren, kararlar veren ve organizasyonun diğer çalışanlarına liderlik eden kişidir. Yöneticiler, farklı sektörlerde ve kurum türlerinde çalışabilirler. Yöneticiler, genellikle şirket veya organizasyonun yönetim kadrosunda bulunurlar ve bu kişilerin liderlik ve yönetim becerilerinin yüksek olması gerekir.

Yönetici; iş süreçlerini yönetir, iş süreçlerinin en etkili şekilde ilerlemesini sağlar, denetim yapar, kurumsal sorunların çözülmesini sağlar, kurumsal stratejilerin belirlenmesinde görev alır.

Yönetici, sorumlu olduğu ekibin ya da kurumun her türlü faaliyetinden sorumludur. Örneğin bir çalışanın izin alacağı günlerden, çalışma saatlerinde işini tam bir şekilde yerine getirmesinden, işlerin zamanında teslim edilmesinden, çalışan motivasyonunu sağlamaktan sorumludur.

Yöneticilerin çalıştıkları yerlere *organizasyon* denir. Bu bakımdan yöneticinin kim olduğunu ve ne yaptığını açıklamadan evvel, organizasyon kelimesinin anlamı üzerinde durulması gerekir.

Organizasyon, belli bir amaca ulaşmak için bir araya gelmiş insanlardan ibaret sistematik bir birleşmedir. Her organizasyonun belli bir hedef veya hedefleri vardır. Hiçbir hedef, sadece belirlenerek gerçekleşmez. Belirlenen hedefe ulaşmak için, gerekli kararları alacak ve uygulayacak insanlara ihtiyaç vardır. Bu da organizasyonların ikinci ortak yanını oluşturur. Üçüncü ortak özellik, her organizasyonun sistematik bir yapıya sahip olmasıdır. Bu yapı çerçevesinde organizasyonda ki insanların görevleri belirlenir. Bazı insanlara diğerlerini kontrol yetkisi verilir, çalışma grupları oluşturulur, iş tanımları yapılır. İş tanımları sayesinde herkes görevini ve sınırını bilir. Sonuç olarak her organizasyonun belirli bir amacı ve bu amaç doğrultusunda çalışanlarının sistematik bir yapısı vardır. Drucker'a göre başarılı olmak için sadece mükemmel bir organizasyon yapısı yeterli olmayabilir, ancak kötü bir organizasyon yapısı ile başarılı sonuç almak imkânsızdır.

En basit şekilde organizasyonu şu şekilde açıklayabiliriz. **HEDEF – YAPILANMA – İNSANLAR**

Amerikan makine mühendis Frederick Winslow Taylor, literatürde yönetim biliminin kurucusu olarak kabul edilir. Bu başarıyı; Taylor, endüstriyel verimliliği artırmak için sistematik bir şekilde çalışan ilk kişi olarak bilinmekte ve 'İşletme Yönetimi' 'nin babası olarak kabul edilir. Gündeme getirdiği 'Bilimsel Yönetim' anlayışının kurucusudur. Verimlilik artırma teknikleri, zaman ve hareket etütleri, fonksiyonel ustabaşılık, motivasyon, çalışanların seçimi, eğitim, dönemin şartlarına göre oldukça ileri düzeyde olan bilimsel yöntemler sağlamıştır.

Taylor, iş süreçlerini bilimsel prensiplere dayalı olarak yeniden yapılandırmayı ve bu sayede işçi verimliliğini artırmayı hedeflemiştir. Onun geliştirdiği yöntemler, modern iş yönetimi ve üretim tekniklerinin temelini oluşturarak endüstri alanında büyük bir dönüşüm sağlamıştır.

Taylor'un 1911 yılında yayınlanan *"Bilimsel Yönetimin İlkeleri"* kitabında ile ana başlıklar altında belirlemiştir; İşin Standartlaşması, İş Bölümü, İşçi Eğitimi, Performans Değerlendirmesi, İşçi ve Yönetici İş Birliği.

Günümüze kadar yönetim gelişmeleri devam ederek, neredeyse bir bilimsel ve felsefi haline gelmiştir. Bilimsel Yönetim İlkelerinden olan İşin Standartlaşması sürekli gelişimin temelini oluşturmaktadır. Yetkinliklerin kurumun her köşesine eşit ve dengeli yaygınlaşmasını sağlar. Bir iki kişinin aynı çalışması değil, herkesin aynı çalışması şeklinde düşünülmelidir. Aynılık standartlaşma olarak tanımlanabilir.

İş bölümü bir organizmada, bir toplumda veya bir üretim düzeni içinde değişik hizmet ve görevlerin değişik organlar, kişiler vb. arasında bölünmesidir.

"Sosyal teoride iş bölümü olgusu, Durkheim sosyolojisinin önemli anahtar kavramlarından biridir. Durkheim'e göre modern toplum organik dayanışmanın arttığı, iş bölümüne ve meslekleşmeye dayalı bir toplum modelidir. Küreselleşme süreciyle birlikte yeni kavramsallaştırmalarla tanımlanmaya çalışılan modern sonrası toplumlarda da iş bölümünün önemini ve mesleklerin toplumsal etkileşimdeki işlevlerini korumaya devam ettiğini gözlemlemekteyiz. Durkheim'in temel varsayımına göre, iş bölümünün yaygınlığı bir toplumun gelişmişlik göstergeleri arasında yer alır. Ayrıca iş bölümü toplumsal bütünleşme açısından da önemli bir yöne sahiptir." [70]

İşçi Eğitimi, çalışanların bilgi ve yeteneklerini sürekli olarak geliştirmek ve işletmenin değişen ihtiyaçlarına adapte etmek için hayati bir süreçtir. Eğitim hem bireysel hem de kurumsal düzeyde büyümeyi teşvik eder, bu da hem çalışanların hem de işletmenin başarısını artırır.

Çalışan eğitimi, çalışanların becerilerini geliştirmeye yönelik bir süreçtir. Organizasyonel büyüme için gerekli olan düzenli ve özel bir çalışan gelişim programı türüdür.

Küreselleşme ve Bilgi Çağı Çerçevesinde Gelişen ve Öne Çıkan Uygulamalar

Bilgi Çağı, teknolojinin hızla geliştiği ve bilginin dijital ortamda kolayca erişilebilir hale geldiği bir dönemdir. Bu çağ, bilgisayarlar, internet ve diğer dijital teknolojilerin yaygınlaşmasıyla hız, bilgiye erişim kolaylığı ve yaymanın her kesime kolay ulaşması yanında bilgi kirliliğini de oluşması diyebiliriz.

Küreselleşme ve Bilgi Çağı, teknolojik ve toplumsal değişimlerin hızla yaşandığı bir dönemi ifade eder. Bu çerçevede öne çıkan bazı uygulamalar şunlardır:

1. Dijital Dönüşüm: İşletmeler ve kamu kurumları, dijital teknolojileri kullanarak süreçlerini daha verimli hale getiriyor. Bu dönüşüm, bulut bilişim, büyük veri analitiği ve yapay zekâ gibi teknolojilerle destekleniyor.
2. E-Ticaret: Küreselleşme ile birlikte sınır ötesi ticaret kolaylaştı. E-ticaret platformları, tüketicilere dünya genelinde ürün ve hizmetlere erişim imkânı sunuyor.
3. Uzaktan Eğitim: Bilgi Çağı'nın getirdiği en önemli yeniliklerden biri de uzaktan eğitimdir. Online eğitim platformları, öğrencilere ve profesyonellere esnek öğrenme fırsatları sunuyor.
4. Sosyal Medya ve İletişim: Küreselleşme, sosyal medya platformlarının yaygınlaşmasını sağladı. Bu platformlar, insanların dünya genelinde anında iletişim kurmasını ve bilgi paylaşmasını mümkün kılıyor.

5. Akıllı Şehirler: Teknolojik gelişmeler, şehirlerin daha akıllı ve sürdürülebilir hale gelmesini sağlıyor. Akıllı şehir uygulamaları, enerji verimliliği, ulaşım ve güvenlik gibi alanlarda önemli iyileştirmeler sunuyor.

Bu uygulamalar, küreselleşme ve Bilgi Çağı'nın getirdiği fırsatları ve zorlukları yansıtmaktadır.

Bilgi Çağı'nın Faydaları

1. Bilgiye Kolay Erişim: İnternet sayesinde bilgiye anında ulaşmak mümkün hale geldi. Bu, eğitimden iş dünyasına kadar birçok alanda büyük avantajlar sağlıyor[2].
2. İletişim ve Bağlantı: Sosyal medya ve diğer dijital iletişim araçları, insanların dünya genelinde anında iletişim kurmasını sağlıyor. Bu, hem kişisel hem de profesyonel ilişkileri güçlendiriyor[3].
3. Verimlilik ve Üretkenlik: Dijital araçlar ve otomasyon teknolojileri, iş süreçlerini daha verimli hale getiriyor. Bu da işletmelerin daha hızlı ve etkili çalışmasını sağlıyor[4].
4. Eğitim ve Öğrenme: Online eğitim platformları ve dijital kaynaklar, öğrenmeyi daha erişilebilir ve esnek hale getiriyor. Bu, yaşam boyu öğrenme fırsatlarını artırıyor[5].
5. Ekonomik Gelişme: Bilgi teknolojileri, yeni iş alanları ve sektörler yaratarak ekonomik büyümeyi destekliyor. Ayrıca, küresel ticaretin ve iş birliğinin artmasına katkıda bulunuyor.

Bilgi Çağı'nın sunduğu bu avantajlar, toplumların daha hızlı gelişmesine ve bireylerin daha bilinçli ve donanımlı olmasına yardımcı oluyor

Plan ve Planlama

Plan ve planlama, Kuruluş da ki, bir iş projesi veya bir tatil seyahati için yapılan detaylı bir program plan olarak düşünülebilir. Planlama ise, bu planın oluşturulma sürecidir ve genellikle daha geniş bir perspektifi içerir. Planlama sırasında, hedeflere ulaşmak için gerekli kaynakların, süreçlerin ve alternatif yolların değerlendirilmesi ve seçilmesi gerçekleşir. Bu süreç, esneklik gerektirir ve değişen koşullara göre planın uyarlanmasını sağlar. Kısacası, plan sabit bir çerçeve sunarken, planlama bu çerçevenin nasıl oluşturulacağı ve gerektiğinde nasıl adapte edileceği ile ilgili sürekli bir süreçtir.

Plan: Bir amaca, belirli bir hedefe ulaşmada izlenecek yol ve davranış adımların, önceden belirlenmiş olduğu ve izlenecek bir yol haritasıdır.

Planlama: Yönetimin hedefleri belirleme ve bu hedeflere ulaşmak için bir eylem planı belirlemeyi içeren işlevidir. Organizasyon: Bir organizasyon yapısının geliştirilmesini ve hedeflere ulaşılmasını sağlamak için insan kaynaklarının tahsis edilmesini içeren yönetim fonksiyonudur. Bunu yapmak çalışanlara size rehberlik eder ve başarıya ulaşma olasılığını artırır, bu da özellikle bir şirketin yönetim ekibinin bir parçasıysanız yardımcı olabilir. Bu, verimli bir şekilde nasıl plan yapacağınızı öğrenmenin, yönetim hedeflerinize ulaşmanıza yardımcı olabileceği anlamına gelir. Planlama, ileriye dönük tahminlerin akılcı bir düzenlemesidir. Planlama, daha çok eylem üzerinde duran bir süreç bakımından farklı bulunmaktadır. Bu nedenle bu iki kavramı birbirine karıştırmamak gereklidir.

Planlama çeşit: 5 yıldan daha uzun bir zaman dilimi için tasarlanan planlar uzun süreli planlardır. 1-5 yıl arası zaman dilimini kapsayan planlar orta süreli planlardır. 1 yıl ve daha kısa zaman dilimleri için hazırlanmış olan planlar kısa süreli planlardır.

Kapsamlı planlama: Kuruluşun alanında kullanımına bağımlı, sosyal donatı, ulaşım ve konut alanlarının bütüncül şekilde belirlenmesi yaklaşımını benimsemektedir.

Stratejik planlama: İşlerin süreçleriyle eşleştirilmelidir.

Planlama aşamaları; hedeflerin belirlenmesi, kaynakların belirlenmesi, stratejilerin oluşturulması, planların uygulanması ve kontrol edilmesi aşamalarından oluşur.

Planlar örgütsel birim açısından genel ve kısmi planlar, yönetim düzeyi bakımından teknik (operasyonel), taktik (idari) ve stratejik planlar, zaman açısından ise kısa, orta ve uzun vadeli planlar olarak sınıflandırılmaktadır.

Planlama yaparken yahut planı yürürlüğe koyarken çeşitli ilkelerle hareket etmek gerekir. Plan ve planlama, belirlenen hedeflere ulaşmak için sistemli ve düzenli bir yaklaşım gerektirir. Plan, bir amacın gerçekleştirilmesi için alınan kararlar bütünüdür ve planlama ise bu amacın nasıl, ne zaman ve kim tarafından gerçekleştirileceğinin önceden belirlenmesidir. Planlamanın temel ilkeleri arasında, amaca uygunluk, bütünlük, ölçülebilirlik, geliştirilebilirlik, süreklilik, güvenirlilik, tutumluluk ve yalınlık bulunur. Etkili bir planlama süreci, amaçların belirlenmesi, varsayımların saptanması, alternatiflerin belirlenmesi, alternatiflerin karşılaştırılması ve en uygun olanın seçimi gibi aşamalardan oluşur. Planlama, geleceğin belirsizliğini ve risklerini azaltmaya yardımcı olur ve kurumların verimliliğini artırarak hedeflere ulaşmada önemli bir rol oynar.

Resmi ve gayri resmi olmak üzere iki yaygın planlama türü vardır. Gayri resmi planlama tipik olarak, çalışanların sonraki haftalarda çalışabilecekleri kısa vadeli hedefleri tartışmak için bir araya gelmeyi içerir. Farklı ekipler veya departmanlar, yaklaşan hedeflerini tartışmak için gayri resmi olarak bir araya gelebilir. Resmi planlama tipik olarak yönetim ekibinin, çalışanların sürekli olarak üzerinde çalışabileceği belirli kısa vadeli ve uzun vadeli hedefleri tartışmasını ve yazmasını içerir.

“Planlama, geleceğe yönelik olarak, istenilen hedeflere ulaşmak amacıyla, sistemli eylem programları hazırlama süreci: Plan da “bir amaca ulaşmak için geliştirilen yöntem’ ya da ‘eylem programlarının ayrıntılı formülasyonu” olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir deyişle, plan onu oluşturan iki unsurla tanımlanmaktadır; Bunlar, ulaşmayı hedeflediğiniz amaç, yani proje ve bu amaca ulaşmak için gerekli olan düzenlemeler, yani araçlardır. Bir planın hem hedeflenen amacı hem de bu amaca hangi yolları izleyerek, hangi araçlarla ulaşılacağının belirlenmiş olması gerekmektedir. Kısaca, planlamada geleceğe yönelik olarak bir fikrin/vizyonun varlığı ve bunun nasıl uygulanacağına ilişkin bir görüşün olması zorunludur. Diğer bir deyişle, planlama, kuramsal bilginin sistemli bir biçimde eyleme uygulanmasıdır.” [71]

“Planlama kuram ve uygulamalarına bakıldığında, geleceği öngörmek kaygısının giderek azaldığını, ana amacın bir çözüm üzerinde konsensus olduğu görülmektedir.” [72]

Planlama alanında ise strateji, en basit tanımlamayla, seçilen ve belirlenen amaçlara ulaşmak için yapılan eylem/taktik planı olarak bilinir. Bir Planın Uygulanmasından anlayabileceklerimiz şunlardır.13

14 Kasım 1980'de OTDÜ Şehir ve Bölge Planlama Bölümünce düzenlenen Kent Planlamada Kuram ve Kılgı Seminerinde sunulan bildiri, aynı yıl yayımlanan seminer kitabında yer almış olan *'Planlamada uygulama kuramı ve kuram kurucu uygulama'* sın da: Etkin bir planlamanın kuramı kurmak isteniyorsa, bu kuram da diğer kuramlar gibi sınanabilmelidir. Sınamanın yapılabilmesi için de öncelikle uygulanmadan ne anlaşıldığının açıklığa kavuşturulması gerekir. Bir planın uygulanmasının sınanmasında iki çıkış noktası söz konusu olabilir. Birincisi planda var olan kararlar kümesidir, ikinci ise bununda üstünde olan planın da ulaşmayı amaçladığı toplumsal hedeflerdir.

Stratejik Düşünme, Stratejik Planlama ve Adımları

Kuruluşun gelecekteki hedeflere ulaşmak için bugünden gerekli planlamaları yapması gereklidir. Sektördeki değişiklikleri önceden tahmin etmemizi ve proaktif olarak becerilerimizi geliştirmeliyiz. Daha üretken olmamızı sağlamalı, kaynakları daha verimli kullanmamızı ve kuruluşta ki çalışanların yeteneklerini hem de kuruluşun çevresin de ki diğer tedarikçilerin yeteneklerini geliştirmemiz gereklidir.

"Stratejik planlama, bir örgütte görev alan her kademedeki kişinin katılımını ve örgüt yöneticisinin tam desteğini içeren sonuç almaya yönelik çabaların bütününü oluşturur. Bu anlamda paydaşların gereksinim ve beklentileri, paydaşlar ve politika yapıcıların örgütün misyonu, hedefleri ve performans ölçümünün belirlenmesinde etkin rol oynamasını ifade eder. Toplam kalite yönetimi yaklaşımı içinde yer alan, bir kuruluşun geleceğine yön veren ve bu gelecekteki yerini belirleyen etmen olarak nitelendirilen stratejik planlama sistemi, kendi içinde "Şu anda neredeyiz?", "Nerede olmayı istiyoruz?", "Olmak istediğimiz yere nasıl ulaşabiliriz?" ve "Gelişmemize yönelik yol haritamızı nasıl belirleyebiliriz?" sorularına yanıt arar". [73]

Bir organizasyonun gelecekte nasıl olmak istediğini belirlemek ve bu hedeflere ulaşmak için kaynakları en etkili şekilde kullanmayı hedefleyen bir yöntem geliştirmeliyiz ki bu da stratejik düşünmedir. İş ve çalışma alanlarında, özellikle de yönetim ve pazarlama gibi alanlarda, günlük hayatın hemen hemen her alanında da analitik becerileri, problem çözme ve etkili karar alma yetenekleri ile çözümü bulunur. Gerçek anlamda stratejik düşünme, bir ilke veya fikri kuramsal düzlemden, alan ve uygulama düzleminde gerekli çıkarımları yaptıktan sonra düşündüklerimizi, hissettiklerimizi ve yaptıklarımızı iyileştirmeye yönelik davranış biçimleri geliştiren düşünme şeklidir

Stratejik düşünmenin iki evresi bulunmaktadır:

1. Entelektüel işlevlerin önemli esaslarından birini anlamak. Zihinsel yeteneklerin ve bilginin, genellikle toplumdaki değişim ve ilerlemeyi teşvik etmek için kullanılmasını kapsar. Bu, geleneksel düşünceleri sorgulama, yeni perspektifler sunma ve eleştirel düşünmeyi teşvik etme yeteneğini içerir.

2. Bu anlayışı, stratejik anlamda kendimizde entelektüel bir değişiklik gerçekleştirmek amacıyla kullanmak: Entelektüel olmak sadece geniş bilgi sahibi olmak anlamına gelmez; aynı zamanda bu bilgiyi analiz etme, yorumlama ve yeni fikirler üretme yeteneğine de sahip olmayı gerektirir. Entelektüeller, eleştirel düşünme becerilerini kullanarak karmaşık kavramları anlayabilir ve bunları açık ve net bir şekilde ifade edebilirler. Geniş bilgi birikimine sahip olmalarının yanı sıra yaratıcı, bağımsız ve önyargısız düşünme yetenekleriyle de öne çıkarlar. Entelektüel terimi, farklı bağlamlarda farklı anlamlara gelebilir, ancak genellikle bu özelliklere sahip kişilere entelektüel denir.

Stratejik düşünme becerisini geliştirmek için aşağıdaki yöntemleri uygulanabilir.

Analitik Beceri: Bilgi toplama ve analiz etme yeteneğinizi geliştirir. Kitap okumak, yazı yazmak ve araştırma yapmak analitik düşünce becerisini geliştirmeye yardımcı olur. Bu beceriyi geliştirmek için, matematik problemleri çözme, istatistik çalışası ve bilgisayar programlama öğrenmek, zekâ oyunları oynayarak da analitik düşünme becerinizi geliştirebilirsiniz. Analitik düşünme, birçok farklı alanda kullanabilirsiniz. Sorunları tanımlama, veri toplama, verilerin çözümlenmesi, karar verme ve sonuçların izlenmesi.

Verileri nasıl ve ne elde toplayıp çözümleme yapabiliriz dersek: Kök Neden Analizi, Kılçık Diyagramı, Swot Analizi, Karar Ağacı, Pareto analizi, Farklı Senaryo Analizleri ile veri toplayıp çözümleme sonucunda karar vermeniz kolaylaşır.

Analitik düşünme yeteneğinizi geliştirdiğiniz de problemleri çözme, karar verme, eleştirel düşünme, yaratıcılık ve sonuç da verimlilik olarak geri bildirim alabilirsiniz.

Eleştirel ve Yaratıcı Düşünme: Farklı perspektiflerden düşünmeyi ve yaratıcı çözümler üretmeyi pratik edinimdir. Karmaşık düşünme tipleri arasında en fazla tartışılanı eleştirel düşünmedir. Çeşitli araştırıcıların ileri sürdüğü çeşitli tanımlar incelendiğinde, ortaya çıkan bazı ortak özellikler aşağıdaki gibidir.

- Eleştirel düşünme, basit anımsama sürecinden daha fazlasını gerektirir ve belirli bir beceri düzeyini içerir;
- Eleştirel düşünme, düşünür açısından bir yargı elemanını içerir;
- Eleştirel düşünme, (yaratıcı düşünme ile karşılaştırıldığında) bir derecede mantık ve sistematik usa vurmayı içerir ve sorun çözme ve karar vermenin tersine, eleştirel düşünme bir seri adımlar olarak tanımlanmak yerine, beceriler takımı olarak tanımlanır.

Yaratıcı düşünme, yeni nesnelerin, süreçlerin ya da kavramların ortaya çıkmasını sağlayan düşünce sürecidir. Yaratıcı düşünme yeni ve özgün fikriler biçiminde tezahür etmektedir. Yeni fikirler rastlantısal olarak ortaya çıkabildiği gibi, görece sistematik bir sürecin sonucu olarak da ortaya çıkabilmektedir. Yaratıcı düşünme giderek yaratıcı eyleme dönüştüğünde, çok yalın kişisel ve günlük sorunlara çözüm bulmaktan, kurumlara ve toplumlara dek kendini hissettiren paradigma değişimlerine varan bir yelpaze oluşturur. Belirli bir sorun için o soruna özgün yaratıcı bir çözüm üretmek durumsaldır. Buna karşın, belirli bir problem türüne özgü yaratıcı bir yöntem, teknik ya da çözüm üretmek ise yaratıcı bir genellemedir. Yaratıcı düşünmeyi eleştirel düşünmeden ayıran başlıca özellik, mevcut fikirlerden yola çıkarak bilgi, sağduyu ve mantık kullanımı ile bir yargıya varmak yerine, mevcut fikirlere ek olarak yenilerini önermesidir.

Bütünsel Bakış Açısı: Konulara geniş bir perspektiften bakarak, uzmanlık ve deneyim kazanındır. Birbiri ile ilintili ve eklemlenmiş birimlerin bir arada değerlendirilmesi ile öznenin niteliğinin kavranabileceğini kabul eden yaklaşım biçimidir.

Bütünsel yaklaşım temelde büyük resmi görme yeteneği olarak tanımlanabilir. Bu da bize karmaşık yapıdaki olay, durum ve sistemleri, bağlı olduğu bütünle birlikte değerlendirme imkânı sunar. Bütünsel bakış, bizi gözden kaçabilecek gerçek sebeplere ulaştırması yönüyle değerlidir.

Ekip Çalışması: Dinlemeyi ve başkalarının ifade ettiği görüşlere yapıcı bir şekilde yanıt vermeyi, başkaları hakkında olumlu düşünmeyi, destek sunmayı ve başkalarının çıkar ve başarılarını tanımayı teşvik eden bir dizi değeri temsil eder. Bir grup içerisinde bulunan insanların birbirlerini tamamlayacak şekilde ve kendi profesyonelliklerini kullanarak ortak bir amaç için bir araya gelmeleri olarak ifade edilebilir. Belirli bir amacı gerçekleştirmek için planlı bir şekilde yürütülen iş birliği de ekip çalışması olarak bilinmektedir. Ortak hedefler belirleyerek ekip içinde stratejik düşünmeyi teşvik edilmelidir.

Ekip çalışması, verimliliğin artması, iletişim kalitesinin yükselmesi, doğru atmosfer ile yüksek performans gerektiren işlerde başarı kazanılması, eşitlik ve güven, ortak hedefler, Yardım ve inisiyatif, taktir ve tebrik, motivasyon, ekip lider ile etkin kaynak kullanımının gerçekleşmesidir. Bu becerileri geliştirmek hem kişisel hem de profesyonel hayatınızda daha etkili kararlar almanıza yardımcı olacağını unutmamalısınız.

Yüksek, derin ve kaliteli düşünceye erişebilmek aslın da disiplinli düşünme ile oluşmaktadır. Düşündüklerinizin kalitesini değerlendirmek ve yükseltmek için düşünce şeklimizi sürekli biçimde entelektüel standartlara tabi tutmalısınız. Bu entelektüel standartları uygulamak üzerinde yoğunlaşan bir düşünürün içsel sesinize kulak vermelisiniz.

Düşünceleriniz anlaşılır olmalı, belirgin olmalı, düşündüğünüz konu ile tam bir şekilde alakalı olmalı, mantıklı olmalı, en ince detaylandırma ile kapsamlı ve derinlik üzerine odaklı olmalı ve eleştirilere karşı savunulur olmalıdır.

Kuruluşta başarı yaratmak için organizasyonun rekabet gücünü artırmak, kuruluşun genel motivasyonunu, İSG kültürel değerini, sağlık ve güvenliğin üstünlüğü yaratan iç ve dış kaynaklarını artırarak organizasyonunuzu geliştirilmesi için gerekli organizasyonel düzenlemeler ile yetkilenmelerin ye Mevcut iş ve üretim süreçleri değerlendirilmeli ve gelişim alanları tespit edilmelidir. Süreç analizi çalışmaları, anketleri yapılmalı. Süreç sahiplerinin en çok vakit alan aktiviteleri belirlemeli güvenliksiz hallerini belirlemeli ve güvensizlikler ortaya çıkarılmalıdır.

Organizasyon şeması kuruluşun en önemli yapı taşıdır. Çünkü kuruluşun yapısı (büyük, orta, küçük) olarak, bünyesindeki birimleri ve kişileri ayıran, birim personellerinin bağlı olduğu müdürlükleri gösteren bir çizelge olarak ast üst ilişkisini gözetmektedir. Şirketlerde dengeli bir biçimde görev, yetki ve sorumlulukların dağılması için de organizasyon şemasının büyük etkisi vardır.

Stratejik planlama: Gelişen teknoloji, bileşimin gelişmesi ile bilginin, ticaretin sınır tanımayan bir hız ile gelişip büyümesi ve yenilenen ekonomik sistemler iş dünyasındaki rekabetçiliğin hızlanması, kuruluşları geliştirip, farkındalıklar yaratmasına neden olmuştur. Gelişmek, daha geniş kitlelere ulaşmak ve başarı grafiğini yükseltmek isteyen işletmelerin de rekabet dünyasına ayak uydurması ihtiyacını yaratmaktadır. Bunu yapmanın en temel yollarından biri; yeni, farklı fikirler üretme, kendinin analizini yapma, müşterilerini tanıma, plan oluşturma ve karar alma süreçlerin de stratejik adımlar atabilme zorunluluk haline getirmiştir. Bu zorunluk, ~~s~~tratejik plan kavramını çıkarttı. Stratejik plan ne demek? Stratejik planlama süreci aşamaları nasıl işler, kuruluşların bunu kendileri nasıl uyum sağlayabilir? Ne ve nasıl avantajları kazandırır?

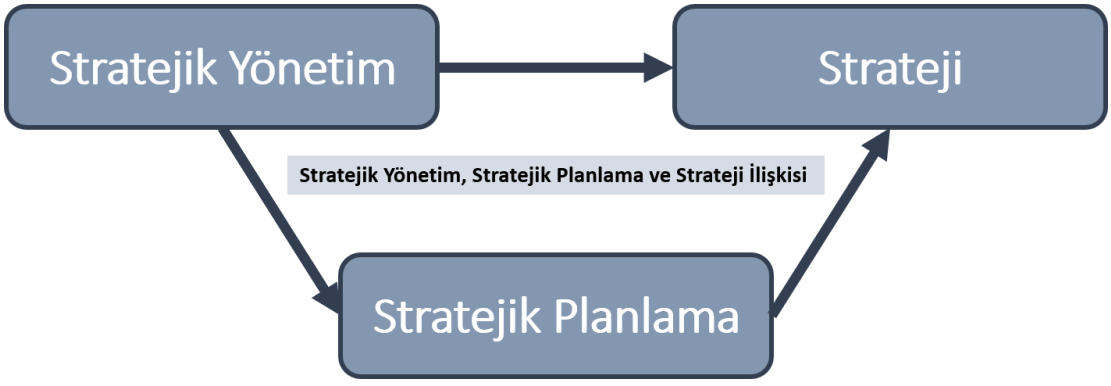
Bu planlamaya ihtiyacınız var mı? Bunun cevabı, kuruluşun büyüklüğü ve üst yönetim ile kuruluş çalışanlarının, stratejik planlamanın yapılmasını istemeli ve desteklemeleri gerekli olduğunu bilmeniz

gereklidir. Sadece sizler istedi diyerek oluşturulacak tüm çalışmaların emekleri boşa gidebilir. İstediğinizin onayını alırsanız, Öncelikle *'Stratejik Düşünce'* şartlarını iyi hazmedip şartlarını yerine getirilmesi ve uygulamaya konulması gereklidir.

Bir kuruluşun mevcut durumu ile ortaya çıkması muhtemel gidişatını inceleme, kısa, orta ve uzun vadeli amaçlarının ortaya koyarak, misyon, vizyon, temel ilke ve politikalarını, hedef ve önceliklerini, performans göstergelerini, bunlara ulaşmak için strateji geliştirme ve izleme yöntemlerini belirleyerek, uygulama sonuçlarını ölçümleme süreci, yöntemler ile kaynak dağılımlarını içeren plandır.

Bir şirketin, hedeflediği yerlerde daha fazla pazar payı elde etmesi için hem kendisini çok iyi tanıması hem de bulunduğu ticari ortamı iyi değerlendirmesi gerekir. Noktaları değerlendirirken, 'Güçlü yönlerimiz neler?', 'Şirket olarak hangi alanlarda iyiyiz?' ve 'Zayıf noktalarımız neler?' diye sorarak işe başlanmalıdır. Şirketler aynı zamanda, dış çevre analizlerine de bakarak, 'Rakipler nerede?', 'Rakiplere göre bizim şirketimiz hangi durumda?' gibi sorular da sormalıdır. Böylece mevcut durumlarını iyileştirmeleri için gerçekleştirdikleri bir planlama süreci oluşturup, kendi stratejik planlarını yapabilmeleri dolayısıyla stratejik plan, bir şirketin uzun vadeli hedeflerine ulaşması için hedeflerini belirlemesi ve bu hedeflere ulaşma noktasındaki aksiyon planlarını oluşturmasıdır. Bu planlar dâhilinde, şirketler hem kendi iç dünyasında güçlü ve zayıf yönlerini fark eder, hem de dış çevreyi analiz etme olanağını bulur.

Yönetimde planlama, bir şirketin liderlik ekibinin hedefler oluşturması ve bu hedeflere ulaşmak için izleyebilecekleri adımları ana hatlarıyla belirlemesidir. Planlama süreci, şirketin kaynaklarını ve finansmanını analiz etmeyi, piyasa eğilimlerini araştırmayı veya risk analizleri yapmayı içerebilir. Şirketler, hedeflerine ulaşmak için uyabilecekleri kilometre taşları ve son tarihler de dahil olmak üzere ayrıntılı bir eylem planı oluşturabilir. Ayrıca olası zorlukları tahmin edebilir ve ortaya çıkarsa bu sorunları en aza indirmek veya ortadan kaldırmak için çözümler geliştirebilirler.



Stratejik Yönetim, Stratejik Planlama ve Strateji İlişkisi

Stratejik Planlamanın temel aşamaları nelerdir?

Stratejik planlama süreci, bir organizasyonun başarılı olabilmesi için izlenmesi gereken önemli bir adımdır. Bu süreç, organizasyonun hedeflerini belirlemek, veri toplamak ve analiz etmek, stratejiler geliştirmek, uygulamak ve kontrol etmek gibi aşamalardan oluşur.

En etkili planlama türleri, stratejik planlama, operasyonel planlama, proje planlama, finansal planlama, pazarlama planlama, satış planlama ve üretim planlama gibi ayrılmaktadır.

Plan sabit bir çerçeve sunarken, planlama bu çerçevenin nasıl oluşturulacağı ve gerektiğinde nasıl adapte edileceği ile ilgili sürekli bir süreçtir.

Stratejik Planlama süreci aşağıdaki aşamalarda gerçekleşir:

1. Durum Analizi Yapılması.
2. Misyonun, Vizyon ve Örgütsel Değerler ve İlkelerin Belirlenmesi.
3. Amaçların Saptanması,
4. İç Çevre Analizler,
5. Dış Çevre Analizleri,
6. SWOT
7. Şirket Stratejilerinin Belirlenmesi
8. Şirket Stratejilerin Değerlendirilmesi ve Seçimi, (Amaç, Hedefler, Stratejiler ve Politikalar)
9. Fonksiyonel Stratejilerin planlaması,
10. Stratejik Planın Uygulaması, (Eylem Planları, Kaynak Dağılımı)
11. Uygulamaları Değerlendirme ve performans ölçümü.

Stratejik planlama sürecini incelemek için yukarıda sözünü ettiğimiz aşamaları daha detaylı bir biçimde ele alınması gereklidir.

Bu süreç genellikle amaçların saptanması, olanakların araştırılması, seçeneklerin belirlenmesi, en uygun seçeneğin seçilmesi, plan hedeflerinin belirlenmesi ve planın denetimi olmak üzere altı ana adımdan oluşur. Her adım, planın başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için kritik öneme sahiptir ve birbirleriyle sıkı bir şekilde bağlantılıdır. Amaçların belirlenmesi, planlamanın yönünü ve kapsamını tanımlar; olanakların araştırılması, mevcut kaynakları ve kısıtlamaları anlamayı sağlar; seçeneklerin belirlenmesi, farklı yolların değerlendirilmesine olanak tanır; en uygun seçeneğin seçilmesi, verimliliği ve etkinliği artırır; plan hedeflerinin belirlenmesi, somut sonuçlara odaklanmayı sağlar ve planın denetimi, sürecin doğru ilerlediğini ve gerektiğinde düzeltmeler yapılabileceğini garanti eder. Bu aşamalar, planlamanın sadece bir kez yapılan bir işlem olmadığını, aksine sürekli bir süreç olduğunu ve başarıya ulaşmak için düzenli olarak gözden geçirilmesi ve güncellenmesi gerektiğini vurgular.

Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Mimarlık Fakültesi, Şehir ve Bölge Planlama Bölümü de Prof. Dr. Melih Ersoy *'Planlama Kuramına Giriş'* kitabında Özel Sektörde Stratejik Planlamanın bölümün de yazısında stratejik planlamanın özel sektörde geliştirildiği ve özel sektörün ile kamu kurumlarının da kullanıldığını yazmakta. "Özel sektörde gelişen stratejik planlama, arzulanan bir geleceğin yaratılabileceği varsayımına dayanır. Arzulanan geleceğe giden yol (süreç), belirsizliklerle / sürprizlerle doludur. Ancak, elimizde süreçteki belirsizliklere uyum gösterebilecek stratejiler içeren bir plan varsa, başarıya ulaşmak mümkündür. Hayal edilen gelecek, stratejik planlama yazınında "vizyon" şeklinde adlandırılmaktadır. Vizyona giden yolda, bazı kararlar diğerlerinden daha "yaşamsal" öneme sahiptir (*stratejik karar*). Bu kararlar yoluyla, stratejik plan istenen geleceğe yönelik bir yön / güzergâh tarif eder. Özel sektörde çalışan bir firma, vizyonu esas alarak, hangi eylemde bulunacağına ve bulunmayacağına karar verir". [74]

Stratejik planlamanın ayırt edici özelliklerini şu şekilde sıralamaktadır.

- Eyleme yönelik olma,
- Planlama sürecine geniş çaplı ve farklı kesimlerin katılımı,

- Dış çevredeki fırsat ve tehditleri; iç çevredeki güçlü ve zayıf özellikleri dikkate alma,
- Mevcut ve potansiyel rakipleri dikkate alma.

Stratejik planlama ile bütünleşen anahtar kavramların eylem (action), katılım (participation), SWOT (GZFT) analizi, rekabet (competition) olduğu görülmektedir

Kuruluşun, İSG İş Güvenliği Yönetim Sistemlerinin etkili şekilde uygulanması ile proseslerin işletilmesi ve kontrolü için, İK Prosedürü veya Organizasyonel prosedürünü hazırlayıp, görev tanımların hazırlanması yapılırken, yeterliliklerine ve yeteneklerine göre hazırlanmasın da dikkat edilecek hususları belirleyerek personellerin görev ve sorumluluklarını aksatmadan yerine getirmelerini sağlamak. Belirlenen kişileri görevlendirmesi atamalarını ve "Görevlendirilme Listesini" hazırlayarak yayınlanmasını sağlamak. Atamalar organizasyon şemasındaki ilgili pozisyonlar için atama listesiyle yapılmakta tek tek atama yazısını hazırlamaktır.

Hayatın her alanında olduğu gibi, işyerinde de mutlaka değişik sorunlar oluşur ve onların çözümü gerekir. Bu sorunlar çözülmez ve birbiri üstüne binerse verim ve çalışan memnuniyeti düşer. Kuruluşların başarısızlıklarımızın ana nedeni plansız acele olarak yapılan işlerde saklıdır. Bu başarıya ulaşmanın ilk adımının organize yapılanmanın için, günün şartlarını yerine getirebilmesi için; kuruluşa ve yapısına uygun, iyi örgütlü, Senge'nin dediği "Değişen gerçekliklere sürekli olarak uyum sağlayabilen şirketler kurmak ve çağımızın öne çıkan organizasyonel öğrenme sorunu diyebileceğimiz sürdürülebilirlik yeni düşünme ve yürütme biçimlerini gerekli kılıyor. Buna ek olarak organizasyonlar daha bağlantılı hale geliyorlar ve bu da geleneksel yönetim hiyerarşilerini zayıflatırken sürekli öğrenme, yaratıcılık ve uyum sağlama konularında yeni imkanlar doğuruyor." [75]

Yirminci yüzyılın ikinci yarısından başlayarak üretim ve bilgi teknolojilerinin küresel finans süreçlerinin ve rekabetin alabildiğine karmaşıklaşması her nevi üretim organizasyonunda "değişimi" bir yönetim alanı olarak ortaya çıkardı. Günümüzde 'Organizasyonel Öğrenme', acımasız rekabetin ve beklenmedik birçok faktörel belirsizliklerin olağanlaştığı piyasalarda kuruluşların başarılı yolculuklarında önemli bir yetenek olarak ilgi ve dikkat çekmeye başladı. Böylece 'Organizasyonel Öğrenme' çalışmalar dikkat çekerken, organizasyonel öğrenme, değişim yönetiminin de çok önemli başlıklarından biri haline geldi.

Organizasyonel öğrenme farklı disiplinlerle oluşmuş alan olması, sosyoloji, psikoloji, yönetim, endüstri ekonomisi gibi alanların uzmanlarının her biri, organizasyonel öğrenmeyle ilgili olarak kendi alanlarıyla ilişkili teoriler ve içerikler geliştirmişlerdir. Bilgi işleme, organizasyonel değişim, organizasyonel kültür ürün, inovasyonu ve strateji uygulamaları gibi farklı oluşumların gelişmesi ve değişik alanlarda kullanılması, organizasyonel öğrenmede birçok farklı içerik çeşitlenmesine yol açmıştır.

Bunların toparlanıp kuruluşa uygun hale getirilmesinin gerekliliği kaçınılmaz olmuştur. Bu da bireysel olarak öğrenmeden organizasyonel yapıda öğrenmeye yönelik çok katlı öğrenme içeriği çözümlemeleri çeşitliliğine gereklilik duymuştur.

Organizasyonel öğrenme sürecinin birbirini tamamlayan, destekleyen, bireysel, grupsal ve organizasyonel öğrenme süreçlerinin tamamını kapsayan organizasyonel öğrenme sürecinin, bilgilerin ortaya çıkarılması, bilgilerin paylaşılması, bilgilerin tartışılması, değerlendirilmesi ve uygulanacak bilgiler de ortaklaşma (kabul edilebilir ortak kabul), ortaklaşılan bilgilerinin uygulanması ve ilgili süreçlere katılması, süreçlerin tüm adımı itibarıyla, kayıt altına alınması gerekir. Çalışmalar,

organizasyonel öğrenme sürecinin farklı adımlarını ve bu adımların nasıl uygulanacağını detaylandırırken, bu sürecin organizasyonun genel performansını nasıl iyileştirebileceğine dair öneriler sunar. Organizasyonel öğrenme, aynı zamanda, çalışanların ve yöneticilerin ortak değerler, terminoloji, davranış ve iş stratejisi üzerinde anlaşmaya vararak kuruluşu geleceğe taşıma konusunda uyumlu hale gelmelerini sağlar.

Belirli bir zaman aralığında, hedeflenen bir sonuca ulaşmadaki sapma olasılığı olmadığın da risklerin, çoğunlukla tam ve net olarak bilinemez ya da öngörülemez belirsizlikleri var olabilir.

Risk ve fırsatlar belirlenirken; Sistem prosesleri içerisinde nasıl entegre edileceği, uygulamanın nasıl yapılacağı ve nasıl değerlendirileceği hususları göz önünde bulundurulmalıdır. Kuruluşun hem riskleri hem fırsatları ele almak için, aksiyonları yönetim sistemi proseslerine nasıl entegre edeceğini ve uygulayacağını, bu faaliyetlerin etkinliğinin değerlendirilmesini planlaması gerekecektir. Faaliyetler kuruluş genelinde izlenmeli, yönetilmeli ve görülen eksikliklerin acil olarak giderilmesi gereklidir. Kuruluşun hedeflerine ulaşmak için yolunuza çıkabilecek risk engellerini önceden öngörüp, olabildiğince ortadan kaldırılması veya önlem alınması sağlanmalıdır. Böyle bir yaklaşıma da *"Risk Tabanlı Düşünme=Risk Yönetimi"* demeliyiz.

Standart ve Standardizasyon,

Türk Dil Kurumuna göre, 'Standart'

1. *sıfat* Belli bir tipe göre yapılmış veya ayrılmış; ölçün, ölçünlü, tek biçim, tek tip.

2. *sıfat* Belirli ölçülere, yasaya, kullanıma uygun olan; ölçün, ölçünlü.

3. *sıfat* Örnek veya temel olarak alınabilen; ölçün, ölçünlü.

4. *isim* Bir işletmede, bir ürünü, bir çalışma yöntemini, üretilecek miktarı, bütçenin para miktarını belirlemek için konulmuş kural.

Standart, İngilizce "*Standard*" kelimesiyle ifade edilen bir kavramdır. Bu kavram Türkçeye İngilizceden geçmiş uluslararası düzeyde kullanılan bir kavramdır.

Standart: Uzlaşı ile oluşturulmuş, yetkili bir kuruluş tarafından onaylanmış, ortak ve tekrarlı kullanım için, kurallar, prensipler veya faaliyetlerin özelliklerini ya da sonuçlarını belirleyen, belirli bir konu veya kapsamda en elverişli düzenlemenin elde edilmesini amaçlayan dokümanlardır.

Temelinde standart, bir şeyi yapmak için kararlaştırılan yoldur. Bu, bir ürünün imalatı, bir sürecin yönetilmesi, bir hizmetin sağlanması veya malzemelerin tedarik edilmesini içerebilir, kuruluşlar tarafından üstlenilen ve müşterileri tarafından kullanılan bir dizi faaliyeti kapsayabilir.

Standart iş, süreç performansının (Kalite, Maliyet, Zaman) tekrarlanabilir olması için değişkenlik asgaride olmalıdır. Her defasında aynı sonucu almak alınabilmelidir. Sürecin standart sayılabilmesi için iş sırasının belirli, iş temposunun müşterinin talep hızına (takt) göre ve akış düzenin (ara stokların) sabit olması gerekir.

Türk Dil Kurumuna göre, 'Standardizasyon'

Standartlaşma.

Standardizasyon, belirli bir faaliyetle ilişkin ekonomik fayda sağlamak üzere bütün ilgili tarafların yardım ve iş birliği ile belirli kurallar koyma ve bu kuralları uygulama işlemidir. Standardizasyon, aslında toplumun kalite ve ekonomikliği arama çalışmalarının sonucu olarak ortaya çıkan bir faaliyettir.

Standartlaşma sürekli gelişimin temelini oluşturmaktadır. Yetkinliklerin kurumun her köşesine eşit ve dengeli yaygınlaşmasını sağlar. İş yapış tarzı tekdir ve duruma göre değişmez. Yaşananlardan edinilen bilgi ve tecrübeler paylaşılır ve kalıcılığı –yazılı– olarak sağlanır.

Standart ve Standardizasyon kavramının çeşitli tanımları vardır. Uluslararası Standardizasyon Teşkilatı (ISO) tarafından yapılan tanımlara göre, Standart; üretimde, anlayışta, ölçme ve deneyde bir örnek sağlanması işlemine denir. Standardizasyon; belirli bir faaliyetle ilgili olarak ekonomik fayda sağlamak üzere bütün ilgili tarafların yardım ve iş birliği ile belirli kurallar koyma ve bu kuralları uygulama işlemidir.

Standart üretim ile öncelikli olarak can ve mal güvenliği hedeflenmektedir denilebilir. Standardizasyon çalışmalarının temelini insan hayatı ve güvenliği oluşturmaktadır. Böylece; standardizasyonla sağlanan kalitenin temel hedefi insanın can ve mal güvenliğinin korunması ve yaşam kalitesinin yükseltilmesidir. Standardizasyon ile bir insan olarak tüketicinin beklentilerinin daha iyi karşılanması ve refah düzeyinin yükseltilmesi amaçlanmaktadır.

“Bugünün standartları yarınki gelişmelerin üzerine oturacağı temellerdir. Standartlaştırmayı bugün bildiğiniz en iyi haliyle ama mutlaka yarın geliştirilmesi gereken bir yaklaşım ile ele alırsanız mükemmelleşme yolunda ilerleyebilirsiniz. Ama standartlaştırmayı mevcut sınırlar içinde dondurulması gereken en iyi yol olarak düşünecek olursanız ilerleyemezsiniz.” *(Henry Ford, 1926)*

“Standardın olmadığı yerde iyileşme olmaz.” *(Taiichi Ohno)*

Standartlaşma, bir kuruluşta belirli süreçlerin, ürünlerin veya hizmetlerin tutarlı ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesi için belirli standartların oluşturulması ve uygulanmasıdır. Bu, kaliteyi artırmak, verimliliği sağlamak ve hataları minimize etmek amacıyla yapılır. Standartlaştırılacak mal ya da hizmet için kabul edilecek temel ölçü ve niteliklerin belirlemesiyle; madde, mamul, metot ve hizmetleri belirlenen ölçü ve sınırlara uygun olarak bir örnek hal meydana getirme işlemidir. Standartlaştırma için temel ölçü ve kurallar; şekil, görünüş, boyut, hacim, tat, renk, sertlik, direnç, kimyasal bileşim gibi öznelerdir. Standartlaşma, değer elamanlarının karşılaştırılabileceği belirli fiziksel nitelikler ve kimyasal bileşimlerin belirlenmesi ve sadeleştirme zamanıdır.

Eğer süreciniz kişilere veya makinelere göre değişkenlik gösteriyor ve farklı metotlar kullanılıyor ise yapılan iyileştirmeler de ancak zaman zaman kullanılacak, çoğunlukla da sonradan unutulup gidecektir.
Bu nedenle ulaşılan seviyeyi korumak ve sürekli iyileştirmek için sırası ile

- Standardı oluşturma/revize etme
- İstikrarı sağlama
- İyileştirme çalışmaları ile standardı bir üst seviyeye çıkartma adımlarını gerçekleştirmek ve bu döngüyü sürekli işletmek gerekir.

Standartlaşma Nasıl Sağlanır?

1. Mevcut Süreçlerin Analizi: İlk adım, mevcut süreçlerin detaylı bir şekilde analiz edilmesidir. Bu, süreçlerin güçlü ve zayıf yönlerini belirlemeye yardımcı olur.

2. Standartların Belirlenmesi: Analiz sonuçlarına dayanarak, süreçlerin nasıl standartlaştırılacağına dair kurallar ve yönergeler oluşturulur.

3. Dokümantasyon: Belirlenen standartlar yazılı hale getirilir ve tüm çalışanlara duyurulur. Bu dokümanlar, süreçlerin nasıl yürütüleceğini adım adım açıklar.

4. Eğitim ve Uygulama: Çalışanlara yeni standartlar hakkında eğitim verilir ve bu standartların günlük iş akışına entegre edilmesi sağlanır.

5. İzleme ve Değerlendirme: Standartların uygulanması sürekli olarak izlenir ve gerektiğinde iyileştirmeler yapılır.

İş Sağlığı ve Güvenliği, Planlama Adımları

Güvenli bir çalışma ortamı yaratmak ve sürdürmek kuruluşlar için yüksek önceliktir. İSG Kanunu uyarınca, işverenlerin güvenli bir işyeri oluşturma, sürdürme, kontrol, denetle ve düzenlemelere uyma sorumluluğu vardır. Planlama her iş yeri için son derece önemlidir. İSG için planlama ise bir gerekliliktir. Plan adımları ise şu şekilde oluşturulmalıdır.

İş Sağlığı Uygulama İlkeleri

a) Uygun işe yerleştirme

b) İşyeri ortam faktörlerinin değerlendirilmesi ve kontrolü

c) İSG risklerinin değerlendirilmesi ve kontrolü

d) Aralıklı kontrol muayenesi

e) İşyerinde sağlık hizmeti ve eğitimi

Olası Tehlikeleri Ortadan Kaldırın

İşyerini, bilinen fiziksel ve kimyasal tehlikelerden uzak tutun. İSG standartlarına, kurallarına ve düzenlemelerine uygun olduğundan emin olun. Çalışanlara uygun vücut mekaniği, forklift güvenliği, hangi KKD'nin gerekli olduğu ve diğer düşmeleri önleyebilecekleri yolları hatırlatmak için dijital uyarı tabela sistemlerini kullanın. Çalışanları potansiyel sorunları veya güvenlik ihlallerini tespit edip bildirmeye ve bu sorunların çözülmesi için adımlar atmaya teşvik edin.

Tüm Çalışanların Eğitimli Olduğundan Emin Olun

Kuruluş, tüm çalışanlara anlayabilecekleri bir dil kullanarak güvenlik eğitimi sağlamalı. Bu eğitim tüm yeni çalışanlara verilmeli, mevcut çalışanlara veya çalışanlar iş değiştirdiğinde tazeleme eğitimleri sunulmalıdır.

Çalışanların Uygun Ekipmana Sahip Olduğundan Emin Olun

Çalışanların güvenli alet ve ekipmanlara sahip olduğundan, Acil Durum halinde ne, nerede, çalışacağı, hangi ekipmanları kullanacağından ve ekipmanın bakımını uygun şekilde yaptığından emin olunmalıdır. İşyeri görsel veya dijital uyarı tabelaları, yaralanmaların önlenmesini sağlayabilen etkili bir araçtır. Tehlikeli, yanıcı ve patlayıcı maddelerin doğru şekilde kullanılması, kilitleme, etiketleme veya makine koruması konusunda farkındalığı artırın.

Görsel Güvenlik Yardımları ve Mesajları Kurgulayın

Çalışanları potansiyel tehlikelere karşı uyarmak için, Güvenlik uyarı işaretleri kullanın. Ek olarak, tüm çalışma ve dinlenme alanlarına İSG posterleri yerleştirin. Önemli güvenlik bilgilerini, güncellemeleri ve mesajları yayınlamak için dijital tabelaları kullanın.

Statik posterlerin aksine, dijital tabela acil durumlarda inanılmaz derecede yararlı olabilir. Bunu cep telefonlarına ve bilgisayarlara izin verilmeyen alanlarda çalışanları anında uyarmak veya bilgilendirmek için kullanabilirsiniz. Günlük veya haftalık işyeri güvenlik ipuçları yayınlamak, çalışanları yeni kurallar ve düzenlemeler konusunda güncel tutmak için dijital tabelayı kullanabilirsiniz.

Aylık İSG Toplantıları Düzenleyin

Üst düzey yönetimden üretim bölümündeki çalışanlara kadar farklı departmanlardan çalışanlardan oluşan bir işyeri sağlık ve güvenlik komitesi oluşturun. Komite en az ayda bir kez toplanmalıdır. Çalışanları ve üst düzey yönetimi, güvenlikle ilgili her konu hakkında bilgilendirmelidir. Önemli güvenlik güncellemelerini tüm iş gücünüzle paylaşmak için dijital uyarı tabela sistemlerinizi kullanın. Çalışanlardan geri bildirim almak için ayda bir departman veya şirket çapında güvenlik toplantıları düzenleyin. Çalışanlardan düzenli geri bildirim almak faydalıdır. Yöneticilerin gözünden kaçabilecek potansiyel tehlikelere karşı açar.

İSG Önlemlerini Bir Kültür Haline Getirin

Güvenlik bir oyun değil evet. İş sağlığı ve güvenliğini şirket kültürüne dahil etmenin bir yolu da eğitimleri eğlenceli hale getirmektir. Güvenlik temalı bilgiler, testler ve teşvikler, ekip çalışmasına yönelik etkinlikler gayet sonuç veren girişimlerdir.

Planlama, geleceğe yönelik olarak, istenilen hedeflere ulaşmak amacıyla, sistemli eylem programları hazırlama süreci; Plan da “bir amaca ulaşmak için geliştirilen işlemler nelerin olmasıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Programı Geliştirme

İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Geliştirilmesi için, tüm faaliyetlerin iş sağlığı ve güvenliğine uygun olarak yürütülmesinin sağlanması amacıyla, şirket ve ülke genelinde, orta ve uzun vadede, iş sağlığı ve güvenliği bilincinin artırılması ve bunun bir şirket kültürü olarak benimsenmesi öncelikli hedef olmalıdır.

Bu doğrultuda, şirketlerin üst yönetimi İş Sağlığı ve Güvenliğinin çalışanları tarafından ne kadar ciddiye alındığının bilinmesi amacıyla, tüm sağlık ve güvenlik hedeflerini, sağlık ve güvenlik performansını geliştirme karar ve iradesini açıkça ortaya koyan bir iş sağlığı ve güvenliği sistemi oluşturmalı ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin geliştirilmesini sağlamalıdır.

Tehlikeli durumları gidermek, güvensiz davranışları düzeltmek ve oluşabilecek kazaları önlemek amacıyla yapılan işin niteliğine ve üretim araçlarının işlevine uygun olarak koruyucu çeşitleri saptanmalı ve en etkin olanı seçilmelidir.

İşyerinde Tehlikelerin Değerlendirmesi

Bir güvenlik programı geliştirmenin ilk adımı, işyerindeki potansiyel tehlikeleri tanımlamaktır. Bu, çalışanlara zarar verebilecek bu risklerden kimlerin, nelerin, ne şekilde ve hangi şiddette zarar görebileceği belirlenir açısından çalışma ortamının, süreçlerin ve ekipmanların incelenmesini içerir.

Tehlike Değerlendirmesinin Sonuçlarında Güvenlik Politikaları ve Prosedürleri Geliştirin

Potansiyel tehlikeler belirlendikten sonra, bu riskleri ele almak, azaltmak için politikalar ve prosedürler oluşturun. Bu politikalar, çalışanların uyması gereken kuralların yanı sıra alınması gereken gerekli koruyucu ekipman veya güvenlik önlemlerini de özetlemelidir.

Çalışanları Güvenlik Politikaları ve Prosedürleri Konusunda Eğitim

Tüm çalışanlara, belirlenen güvenlik politikaları ve prosedürleri konusunda kapsamlı eğitim verin. Çalışanların bu kuralların önemini anladığından ve görevlerini güvenli bir şekilde yerine getirebilecek bilgi ve becerilerle donatılmış olduğundan emin olun.

Güvenlik Programını Düzenli Olarak Denetleyin ve Gerektiğinde Güncelleyin

Denetlemelerin düzenli olarak değerlendirerek, çalışma ortamın da ki teknolojide ki veya sektör düzenlemelerindeki değişikliklere ayak uydurmak için gerekli düzenlemeleri yapın. Periyodik güvenlik denetimleri yapın ve çalışanları yeni tehlikeleri veya iyileştirme önerilerini bildirmeye teşvik edin.

Sonuç olarak, 'İş Sağlığı ve Güvenliğinin' temel amacı, sağlıklı ve güvenli çalışanların, üretimin ve iş yerinin, sağlıklı ve güvenli bir ortamın sağlanmasıdır. Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı sağlamak için küçük yaşlarda bu yönde eğitimler verilerek güvenlik kültürü bilinci kazandırılmalıdır. İş Sağlığı ve Güvendiği konu alanları; Sağlık, Tehlike, Risk, Güvenlik, Önlem, Acil durum, Emniyet, Korunma, İş Sağlığı ve Güvenliği, Görev ve Sorumluluklar, Ekipman, Trafik kuralları olarak belirlenmiştir. Çalışma sonucunda okul öncesi eğitim programında, sağlığı korumaya ilişkin tutum geliştirme ve güvenlik farkındalığını kazandırma yönünde önemli kazanımlara yer verilmelidir.

Kuruluşlarda Oluşabilecek Problemlerin Çözümlenmesi

Günümüzde iş dünyasında karşılaşılan sorunların karmaşıklığı göz önüne alındığında, sadece belirgin belirtilere odaklanmak yerine, sorunların temelinde yatan gerçek nedenleri anlamak büyük önem taşır. İşte bu noktada, kök neden analizi bize derinlemesine ve kalıcı çözümler sunma imkânı tanır.

Problem nedir denildiğin de TDK Güncel Türkçe Sözlüğünde şöyle açıklıyor.

Fransızca problème
1. *isim, matematik* Teoremler veya kurallar yardımıyla çözülmesi istenen soru; mesele.
2. *isim-* sorun.
3. *sıfat, mecaz* Davranışları normal olmayan ve özel olarak eğitilmesi gereken (kimse). Demekte.

Cumhuriyet sonrası var olan demokrasi sisteminde, uygulanacak yeni eğitim anlayışını temellendirmek ve demokratik topluma uygun yeni öğretmen kadrosunu yetiştirme konularında, fikirlerinden yararlanmak üzere dönemin maarif vekaleti İsmail Safa, Amerikalı tanınmış bir filozof ve eğitimci John Dewey'e bir mektup yazarak kendisini Türkiye'ye davet etmiştir. Ziyaret 1924 yılı 19 Temmuz-10 Eylül ayları tarihleri arasında, gerçekleşmişti. Türkiye'ye gelip eğitim konulu rapor hazırlayan John Dewey'in felsefesi enstrümantalizme dayanır. Buna göre, insanların çeşitli hal ve hareketleri, şahsi ve sosyal meselelerini çözmek için yarattıkları birer alet sayılabilir. Meseleler boyuna değiştiğine göre, bunları halledecek aletlerin de aynı şekilde değişmesi gerekir. Dewey'e göre "problem, insan zihnini karıştıran, ona meydan okuyan ve inancı belirsizleştiren her şey olarak tanımlanmaktadır." [76]

Problem Çözme, Kök Neden Çözümlemesi

Kurtuluşta ki bir sorunun; yalnızca hata veya uygunsuzluk olarak tanımlanması yaklaşımından farklı olarak, sorunun neden ortaya çıktığını belirlemek şeklinde tanımlayabiliriz.

İş hayatında problemlerimizi çözememişin nedeni konulara çok dağınık açıdan bakmamız ve konuları daha komplike hale getirmemiz ve asıl kök nedene ulaşamayızdır.

Kök neden özümlemesi sürecinde bir iş sorununu veya durumu ele alırken, yalnızca yüzeydeki belirgin nedenlere değil, aynı zamanda daha derin ve temel nedenlere odaklanma yöntemidir. Bu çözümleme, bir işletmenin veya organizasyonun etkinlik ve verimliliğini artırmak, süreçlerini optimize etmek ve tekrarlayan problemleri çözmek için güçlü bir araçtır. Kuruluşlar, temel nedenlerin çözümlemesi ile anlayarak tekrarın önlenmesi ve süreçlerin iyileştirilmesi için etkili çözümler bularak uygulamaya koymalıdır.

Gerçeklik ilkesi aslında Problem çözme demektir. İnsan doğduğunda ihtiyaçlarını karşılamak için problem çözme mekanizması olarak egosunu oluşturmaktadır. İnsan her zaman farkında olmasa bile gerçek durumu değerlendirmektedir. Gerçeklik İlkesi, ortamı değerlendirmektir. Ego tamamen akıllıdır, ancak ahlaksızdır. Problem çözmek istediğiniz zaman aynı gerçeklik ilkesinde olduğu ilk aklınıza gelene odaklanmadan bütün çevre koşullarını değerlendirerek hareket etmek gerekmektedir.

2020 yılına kadar İTÜ Uçak ve Uzay Bilimleri Fakültesi'nde Dekan olarak görev yapan Prof. Dr. Metin Orhan Kaya'nın web sitesinde, 11 Nisan 2024 tarihin de *'Kök Neden Analizi (RCA)'* isimli makalesinde anlattıklarına bakarsak: Kök neden analizi (RCA) (*Temel neden analizi (RCA), sorunları gidermek için kullanabileceğiniz özel bir tekniktir. Bu teknikle, sorunun ana nedenini tespit etmek için bir dizi adım kullanarak sorunu analiz edersiniz.)*, Kök neden analizi diğer adıyla Temel neden analizi; tipik olarak temel nedenleri belirlemek ve önceliklendirmek için beyin fırtınası, veri analizi ve nedensel faktör çizelgesi oluşturma gibi yöntemleri içerir. Sürekli iyileştirme ve problem çözmeyi teşvik etmek için, kuruluşların ekonomik ve finansal yapısallığı, üretim, sağlık hizmetleri, mühendislik ve bilgi teknolojisi dahil olmak üzere çeşitli alanlarda yaygın olarak kullanılmaktadır.

Bilim ve mühendislikte hataları onarmanın ve sorunları çözmenin iki yolu vardır.

'Düzeltici Yaklaşım' ile sorun ortaya çıktıktan sonra belirlenen sorunları, iyileştirilmesi için, düzeltici ve takibinde önleyici tedbirleri alarak, hızla tepki vermekten gerekir.

'Önleyici ve İyileştirici Yaklaşım', sorunların ortaya çıkmasını önlemek ve devamında, Kök neden çözümlemesi ile önleyici ve iyileştirici yaklaşımda bir sorunun temel nedenini, yani ana neden olan faktörün nedenlerini belirlemek ve bir daha hatanın veya sorunun tekrar olmaması için yapılan süreçtir.

Kök neden çözümlemesinde yer alan temel adımlarında öncelikli olarak adımlara bakalım.

- Sorunların Belirlenmesi, bu adımda belirtilerin ne, nasıl, niçin olduğu ne gibi sorunlara neden olduğunu tam olarak belirlenmesi.
- Verilerin Toplanması, sorunun ne zanlarda, nerede, kimin veya neyin oluşturduğunu prosedürler ve süreç akışları incelenmesi doğrultusunda arayarak ortaya çıkartınız.
- Olası nedenleri belirtiniz, Beyin fırtınası ile yen fikirlerin oluşması ile kapsamlı araştırmayla nedenlerini ve katkısı olan olumsuzlukları belirleyerek, yeni fikir ışıklarının ortaya çıkartılmalıdır.
- Nedenlerini daraltın, Hangilerinin soruna önemli ölçüde katkıda bulunduğunu ve gizli nedenlerini sıklıkla, ciddi ve inandırıcı olduğu faktörleri göz önünde bulundurarak değerlendirin.
- Kök neden çözümlemesini gerçekleştirilmesi ile daha derinliğine inilerek asıl sebebi bulun. "5 Neden" tekniği, hata ağacı analizi, balık kılçığı diyagramları (Ishikawa diyagramları) ve Pareto çözümlemesi, vb. çözümlemeler den biri veya birkaçı ile bulabilirsiniz.
- Düzeltici ve iyileştirici eylemlerin geliştirilmesi, belirlenen temel verilere dayanarak, etkili bir şekilde ele almak için belirli eylemler veya çözümler geliştirin. Düzeltici ve iyileştirici eylemler, sorunun tekrarını önlemeyi ve genel sistem performansını iyileştirmesi, üretim zamanını kısalmasını sağlayabilirsiniz.
- Çözümlerin uygulanması, düzeltici ve iyileştirici eylemleri uygulamaya koyunuz. Etkinliğinin artması için mevcut süreçlerde ki değişlikleri yaparak, çalışanlara duyurulması ile nasıl ve nereye bakılacağı konusunda gerekli eğitimlerin verilmesi gerekir.
- İzleme ve değerlendirme, iç denetimler ile uygulama koyulan işlemlerin devamlı izlenmesi ile etkinliğinin artırılması gerekliğini değerlendirilmesi, karara bağlanması için geri bildirimler ve yeni oluşan bilgilerin de harmanlamasıyla, yeni düzeltmelerin kararını vermek gerekir.
- Süreci ve diğer prosedür, formlar, talimat, vs. belgelenmesi ve ilanı, belgelerde yapılan tüm değişikliklerin ve bunların belgelenmesiyle ilan edilip kuruluş için de ki çalışanlara duyurulması, gerekirse eğitimlerin verilmesi gereklidir.

Kök Neden Çözümlenmesi, genellikle önleyici yaklaşımda bir sorunun temel nedenini, yani ana neden olan faktörü belirlemek için kullanılır. Temel adımları şunlardır.

Sorunu Tanımlayın: Çözümleme gerektiren sorunu veya olayı açıkça ifade edin. Bu adım belirtileri tanımlamayı ve etkilerini anlamayı içerir. Üretim hattından çıkan ürün de ki hata artışı çözümlemesi, gereken sorun olarak tanımlıyor. Tanımlama, üretim hattında ki kişiye yükleniyor. Kusur belirtilerin de yanlış hizalanmış parçalar, ölçülerin uyumsuzlukları, kaplama hataları ile eksik olumsuzlukların verilerini sadece imalat yüklenemez. (*İncelenmesi gerekli olanlar: Makine bakımı, malzeme tanımlaması, tedarikçi seçimindeki yanlışlık, yapılacak ürünün AutoCAD çizimde ki yanlışlık, çalışanlarının eğitimi, vb.)*

Veri Toplayın: Sorunun ne zaman ve nerede meydana geldiği, kimin dahil olduğu ve hangi faktörlerin soruna katkıda bulunmuş olabileceği de dahil olmak üzere sorunla ilgili bilgileri toplayın. Veri toplama

yöntemleri; üretim kayıtları, kalite kontrol raporları, çalışan geri bildirimleri ve müşteri şikayetleri dahil olmak üzere çeşitli kaynaklardan görüşmeleri, gözlemleri, dokümantasyonun incelenmesini ve veri çözümlemelerini içerebilir.

Olası Nedenleri Belirleyin: Beyin fırtınası yapın ve sorunla ilgili olası nedenlerin veya katkıda bulunan faktörlerin bir listesini oluşturun. Kapsamlı bir değerlendirme sağlamak için farklı bakış açılarına sahip bireylerin görüşlerini teşvik edin.

Kök Nedeni Belirleyin: Sorunun gerçek nedenini ele alın. Etkilerinden ziyade sorunun temel nedenini tanımlamaya odaklanın.

Kök neden; herhangi bir problemin arkasında yatan temel sebep olarak tanımlanabilir. Kök neden tespit edilip ortadan kaldırıldığı durumda, kök nedenin yol açtığı problemin tekrar etmesi de önlenmiş olacaktır. Problemlerin altında yatan kök nedenleri tespit etmek üzere gerçekleştirilen süreç ise "Kök Neden Çözümlemesi *(Root Cause Analysis)*" olarak isimlendirilmektedir. Kök neden çözümlemesi sonucunda, problemin ne olduğu ve nasıl oluştuğunun yanı sıra, neden oluştuğu sorusunun da cevabı ortaya konulmaktadır. Problemin neden oluştuğunun anlaşılması, ileride problemin tekrarını önlemeye yönelik öneriler sunulabilmesi için gereklidir.

Kök neden ve temel çözümlerini yaparken teknik çözümlemelerini de yapılmasının gerekli olduğun unutmamalıyız.

Problem çözme, kök neden ve temel çözümleme araştırma yöntemlerinde birçok uluslararası yöntem uygulanmakta. Bunlardan en bilinen ve etkili olan yöntemler aşağıdaki gibidir.

Problem çözme tekniklerinde en sık kullanılan yöntemler,

- Sebep Sonuç Analizi (Cause & Effect Analysis).
- Beyin Fırtınası
- Balık Kılçığı Diyagramı (Ishikawa diagram, Fishbone).
- 5N 1K Analizi.
- 5 Why.
- Akış Diyagramları
- Altı Şapka Düşünme Tekniği
- Veri Toplamak ve Analiz
- Karar Diyagram
- Kontrol Diyagramı
- Pareto Analizi.
- 8D
- SCAT analizi vb.

Sebep Sonuç Analizi, 5 Why, Balık Kılçığı Diyagramı gibi, teknikler kök neden analizine odaklanır.

Beyin Fırtınası ve Altı Şapka Düşünme gibi, yaratıcı yöntemler ise çözüm seçeneklerini genişletmeye yöneliktir.

5N 1K, Veri Toplama ve Analiz, Akış ve Karar Diyagramları, Kontrol Diyagramı gibi yöntemler, süreci tanımlama, ölçme ve izleme aşamalarında kullanılır.

Pareto Analizi, SCAT Analizi, 8D gibi yöntemler, ise genellikle kalite iyileştirme ve sistematik problem çözme süreçlerinde kullanılır.

Özellikle **8D (8 Discipline Method)**, otomotiv ve üretim sektörlerinde sık kullanılan, ekip tabanlı bir problem çözme sürecidir.**)** ise iş sağlığı ve güvenliğinde olay analizinde tercih edilen sistematik bir modeldir.

SCAT (Systematic Cause Analysis Technique) sistemi

SCAT (Systematic Cause Analysis Technique), özellikle iş sağlığı ve güvenliği alanında kullanılan *sistematik bir olay analizi yöntemidir*. Temel amacı, bir kazanın ya da istenmeyen olayın yalnızca yüzeydeki nedenlerini değil, *temel (kök) nedenlerini* de ortaya çıkarmaktır. Böylece benzer olayların tekrar yaşanması önlenebilir.

SCAT Nasıl Çalışır?

SCAT yöntemi, bir olayın analizini şu adımlarla yapar:

1. *Olayın Tanımı*
    - Ne oldu? Kim, ne zaman, nerede, nasıl etkilendi?
    - Gözlemler, fotoğraflar, tanık ifadeleri toplanır.
2. *Doğrudan Nedenlerin Belirlenmesi*
    - Olayı doğrudan tetikleyen faktörler: örneğin ekipman arızası, dikkatsizlik, kaygan zemin.
3. *Dolaylı Nedenlerin Belirlenmesi*
    - Eğitim eksikliği, bakım yetersizliği, prosedür eksikliği gibi olayın oluşmasına zemin hazırlayan koşullar.
4. *Temel (Kök) Nedenlerin Belirlenmesi*
    - Yönetim sistemindeki eksiklikler, kültürel sorunlar, iletişim kopuklukları gibi daha derin yapısal nedenler.
5. *Düzeltici Faaliyetlerin Geliştirilmesi*
    - Sadece semptomları değil, kök nedenleri hedef alan önlemler alınır.
6. *Uygulama ve İzleme*
    - Faaliyetlerin uygulanması, takibi ve etkinliğinin değerlendirilmesi.

5N1K Sorgulama Tekniği: Yaşanan problemi anlamak için, olayın nasıl meydana geldiğini bulmak, bilgi toplarken ve bir konuyu araştırırken kullanılan bir yöntemdir. Bir tartışmayı genişletmek, araştırmanızı kapsamı bütünleşik, bulgularınızla düzenlemek veya raporlar oluşturmak için bu çerçevede kullanırsınız. Günümüzde eğitim alanında sıklıkla kullanılır. Bu sorular, cevapları bilgi toplamada temel olarak kabul edilen sorulardır.

İzmir'in Menemen ilçesinde, Eski Görece köyünün kuzeyindeki sarp kayalıklarda, "Görece Kale" diye bilinen Temnos antik kentinde doğan Hermagoras'ın Temnos 'un gelmiş geçmiş en ünlü yurttaşı ise belagat (retorik) sanatının kurucularından biri olarak anılmaktadır. Hermagoras'a göre ön savı oluşturan bir sorunun 7 koşulu vardı. Kişileri ve eylemleri içeren belirli bir olayın tanımlanması için önce bu 7 koşul belirlenmelidir. Kısaca bugün kullanılan *'5N1K Yöntemi'* MÖ. Yıllarda Anadolu Topraklarında doğması da topraklarımızda ki uygarlığın ilkçağlardan bu yana geliştirdikleri yöntem ve metotlara bir örnek teşkil etmektedir.

5N1K tekniğini kullanmak, bir konu hakkında kapsamlı ve derinlemesine bilgi edinmek istediğinizde oldukça faydalıdır. **5N=** Ne? Niçin ve Nasıl? Neden? Nerede? Ne zaman? **1K=** Kim? '**5N1K Yöntemi'** bir **"Planlama Metodudur." "Yöntem Metot Analiz Anahtarı"** da denir. Yöntem ve değerlendirme gibi süreçlerde kullanılmaktadır. Bireylerin bir olayın veya bir kavramın anahtar noktalarını "*Ne?*" Konuyu, "*Nerede?*" Mekân ve yerin kavramını, "*Ne Zaman?*" süre ve süreçleri, "*Nasıl?*" ve "*Niçin?*" Yöntemin nasıl olmasını, "*Kim?*" İlgili ve sorumlu kişileri belirler, sorularını sorarak düşünmeye yönlendirir. Bu sorular ile ayrıntılı bir biçimde düşünüp ortaya çıkarılmasını amaçlar. Bu soruları sormak, olayın bağlamını, sebeplerini ve sonuçlarını daha iyi anlamanıza olanak tanır. Ayrıca, bu teknik bir projeyi planlarken veya bir problemi çözerken de kullanılabilir. Her bir "N" ve "K", projenin veya problemin farklı yönlerini ele almanızı sağlar. Hataların ve başarısızlıkların ana nedeni plansız olarak yapılan işlemler ve işlerde saklıdır. Böylece, daha stratejik planlama ve düzenli bir yaklaşım geliştirebilirsiniz. 5N1K, bilgi toplama ve karar verme süreçlerinde etkili bir rehber olarak işlev görür.

Kuruluşlar gelir tablosu, bilanço, nakit akış tablosu gibi finansal raporların verileri, incelenerek değerlemesi yapılır. Ayrıca kuruluşun büyüme potansiyeli, rekabet avantajları, pazar payı ve yönetim kalitesi gibi faktörler de temel analizde yer verilen unsurlardır. Yatırımın temellerinden biri olarak kabul edilir ve farklı yatırım araçlarının değerini belirlemeye yardımcı olur. Temel analiz, aşağıdaki adımları içerir.

- *Kuruluşun Finansal Tabloların İncelenmesi:* Şirketin gelir tablosu, bilanço ve nakit akış tablosu gibi finansal raporlarına bakarak şirketin gelirini, giderlerini, varlıklarını, borçlarını ve nakit akışını değerlendirir. Bu veriler, şirketin karlılığını, büyüme potansiyelini ve mali sağlığını anlamamıza yardımcı olur.
- *Kuruluşun Faaliyet gösterdiği Sektör Analizi:* Şirketin faaliyet gösterdiği sektörün araştırılması önemlidir. Endüstri trendleri, rekabet durumu, büyüme potansiyeli ve diğer sektör özellikleri, şirketin performansını etkileyebilecek dış faktörleri yorumlamamıza yardımcı olur.
- *Kuruluşun Yönetim Ekibinin İncelenmesi:* Şirketin yöneticilerinin deneyimi, geçmiş başarıları ve şirkete olan bağlılığı gibi faktörleri değerlendiririz. Uygun bir yönetim ekibi, şirketin başarısını olumlu yönde etkileyebilir.
- *Kuruluşun Rekabet Avantajlarının Araştırılması:* Şirketin benzersiz ürünleri, marka değeri, patentleri veya dağıtım ağı gibi rekabet avantajları var mı diye bakarız. Bu faktörler, şirketin uzun vadeli kazancını etkileyebilir.
- *Ekonomik Koşulların ve Makroekonomik (ülkenin veya bölgenin tüm ekonomisini ele alan ve ulusal gelir, üretim, tüketim, işsizlik, enflasyon vs. ekonomik inceleyen bilim dalı) Göstergelerin Değerlendirilmesi:* Faiz

oranları, enflasyon, işsizlik oranı gibi faktörler, şirketin performansını etkileyebilir. Bu nedenle, genel ekonomik durumu anlamak önemlidir.

Örnekleme verirsek: Üretim Hattındaki bir operatörün montajı tamamlanan doğal gaz kombisinin denetimim de ki personel, kombinini tüm bağlantılarını ve yanıcı gaz artıklarının çalışma ortamı çıkına bağlı olduğu kontörü sonrası doğal gaz vanasını açarak kombiyi ateşleyerek, kontrolleri tamamlar. İş bitimi sonrası doğal gaz vanasını kapatır. Deneme hattını boşaltır. Bu bölümde bir zaman sonra yangın oluşur. Yapılan Kök neden çözümlemesinde hangi verileri incelenir.

Yangın müdahalesinden sonra yerel itfaiye ve Kuruş, acil müdahale ekip çalışanlarının hazırladığı raporun da müdahale sırası, doğal gaz vanasının açık şekilde oldu ve yangına müdahale edenlerin vanayı kapattığına dair verinin olduğu dikkate alarak, verilerin incelenmesin de doğal gaz kombisi denetimi sırasında mı olmuş. - HAYIR. Denetim sonrasında her şey ve her yerlerde ki işlem eksikliği veya kaçak kontrolü yapılmış mı? – EVET. Doğal gaz vanasının açık olduğu yangın raporunda görüldüğü, Doğal gaz montaj sonrası deneme prosedürü ve talimatlarına bakıldığın da İşlemler bitince doğal gaz vanasının prosedür ve talimatlar da yazdığı gibi kelepçe ile kapalı olmasının emniyetine alınması yazmakta.

Burada temel kök nedenin doğal gaz vanasını neden açık olduğudur. Kelepçe ile emniyete alınan vana neden açıktı? Prosedür ve talimatlarda, kelepçenin anahtarı nerede ve kimdedir gibi soruların cevaplarının aranması gereklidir.

Bu uygulama; 6331/ 16,17,18,30 sayılı kanun gereğince Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esas Hakkında Yönetmeliğin Madde 12 (1) fıkrasında geçen *"Eğitimin verimli olması ve çalışanların kolayca anlayabileceği şekilde teorik ve uygulamalı olarak düzenlenir"* ibaresini karşılamalıdır.

Makina Emniyeti Yönetmeliği (2006/42/AT), Tanımlar kısmı Madde 4, c bendi ne uygun olması gereklidir. Ayrıca vana kilidinin TS standartlarına uygun üretime uygunluna da olmasına dikkat edinmelidir.

Başka bir örnekleme: A düğmesine basmak yerine B düğmesine bastığını ve bunun sonucunda fabrikada bir kaza meydana geldiğini düşünelim. Yüzeysel yapılacak bir inceleme, bu problemin sebebinin insan hatası olduğunu belirtecektir. Ancak çözümleme bu noktada bırakılacak olursa, bu tarz problemlerin tekrar edilmesinin önüne geçilmemiş olacaktır. Yapılması gereken şey, operatörün neden bu hatayı yaptığını ortaya koyup, bunun tekrarını önlemek için gerekli önlemlerin alınmasıdır.

Aynı örnek üzerinden devam edecek olursak, operatörün bu hatayı neden yaptığını sorgulamamız gerekir. Aşağıda sıralanan sebepler bu örnek olayın kök sebepleri olabilir:

– Operatörün basması gereken düğmelerin üzerindeki etiketlerin okunaklı olmaması ve bu sebeple operatörün yanlış düğmeye basmış olması.

– Operatörün yapması gereken işlemle ilgili yeterli bilgiye sahip olmaması, bu sebeple basması gereken düğmeyi karıştırmış olması.

– Operatörün günlerdir fazla mesai yapması sebebiyle, aşırı yorgun ve dikkatsiz olması, bu nedenle yanlış düğmeye basması.

Kök neden çözümleme problemler ortaya çıktıktan sonra işletilen bir süreç olduğu için reaktif bir yöntem olarak tanımlanmaktadır. Uçak kazalarından, üretim sektöründe oluşan kalite problemlerine kadar geniş bir uygulama alanına sahiptir. Sonuç olarak kök neden çözümlemesi yapılarak, problemlerin altında yatan asıl nedenler tespit edilebilir ve kalıcı çözümler üretilip problemlerin tekrarı önlenebilir.

Günümüz iş dünyasında karşılaşılan sorunların karmaşıklığı göz önüne alındığında, sadece belirgin semptomlara odaklanmak yerine, sorunların temelinde yatan gerçek nedenleri anlamak büyük önem taşır. İşte bu noktada, "kök neden analizi" bize derinlemesine ve kalıcı çözümler sunma imkânı tanır.

Günümüzde küreselleşen dünyada kuruluşlar rekabet avantajı sağlamak, ayakta kalabilmek ve müşteri memnuniyetini artırmak için; İSG de müşteri istek ve beklentilerini karşılamasını gerektirir. Kısaca, değişen müşteri talebini önceden hissedebilmek için, 'Aktif Yaklaşım' yerine 'Proaktif Yaklaşım' ile sağlamaktır. Müşteri isteklerine hızlı bir şekilde cevap verebilmeli bunu da Müşteri İlişkileri Yönetimi *(CRM- Customer relationship management)* bir şirketin mevcut ve potansiyel müşterilerle etkileşimini yönetmek için kullanılan bir yaklaşımdır. Bu sistem, müşteri verilerini toplar, bağlar ve analiz eder. Müşteriyle ilgili tüm verileri içerir, örneğin satın almalar, hizmet talepleri, varlıklar ve teklifler. CRM, işletmelerin müşteri odaklı yaklaşım benimsemelerine yardımcı olur ve müşteri ilişkilerini geliştirmeyi hedefler. Bu sayede sadık müşterilerle güçlü ve etkili ilişkiler kurulabilir, iş sonuçları iyileştirilebilir.

İSG de müşteri istek ve beklentilerini karşılamasını gerektirir. İSG de istenen şartlar da minimum stokla çalışmak, ilk defada-bir kerede, 'Zamanında-Tam Zamanında' (justin time), her defasında-her zaman, her yerde, uymak ve uygulamaktır. 'Yalın Üretim' *(Lean Production)* Yüksek seviyede verimlilik ile çalışmak, kısaca bunu yaşam biçimi haline getirmek gereklidir. İSG bir yatırımdır., önemlidir, çalışanların tatminidir, verimlilik ve güvenliktir, etkili olmaktır, bir program ve plana uymaktır veya benzer sistem analizleri ile belirlemesi gereklidir. Bu bir süreçtir.

İSG deki felsefi düşünce: Kuruluşta ki yaşantıda, düşüncede ki derinlikte, sevgide ki cömertlikte, sözcüklerde ki gerçeklikte, firma da ki düzende, eylemle de ki etkide, doğru zaman da ki doğru harekette gösterir. Kurumda çalışanlar beklentilerini karşılamak veya daha fazla aşmak amacıyla kurumsal süreci sürekli iyileştiren, kurum çalışanlarını yetkilendiren ve bir takım değer ve ilkeleri kapsayan bir İSG yönetim sistemidir. İSG yönetim sisteminin benimsenmesi, kuruluşun bütünsel başarısını iyileştirmeye ve sürdürülebilir gelişme girişimleri için sağlam bir temel sağlamaya yardımcı olan, stratejik bir karardır. Farklı yönetim sistemleri ile uyumluluk sağlanabilir olabilir. Dokümantasyonların diğer sistemlere ile uyumluluk içinde olması sağlanmalıdır. Kuruluşun uyması gereken tüm yasa ve yönetmelikler de ilgili dokümanlarında (Prosedür, Süreçler, vs.) açıklanmalıdır. Uyulması gereken ilgili mevzuatın öncelikli olanları belirtilmelidir. ATF 16949 Otomotiv Kalite Yönetim Sistemi, ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi ve ISO 22301 İş Sürekliliği Yönetim Sistemi vb. Standartlarında 4. Maddede tanımlanan Kuruluşun Bağlamı (Çevresi/Yapısı) detaylı incelenmelidir.

Burada sadece ISO 9001:2015 Kalite Yönetim Sistemi'nin 4. Maddesi ve bentlerine baktığımız da '**risk ve fırsat yönetimi'** ile ilgilidir. Bu madde, kuruluşların riskleri analiz ederken aynı zamanda fırsatları da belirlemesini gerektirir. Kısaca, iş süreçlerini ve faaliyetlerini kapsayan riskleri ve fırsatları tanımlamak

önemlidir. Bu sayede, riskleri bilen ve gerekli tedbirleri alan kuruluşlar sürekli iyileşme fırsatını elde edebilirler.

ISO 9001:2015 Kalite Yönetim Sistemi Standardının 4.1 maddesi. "Kuruluşun ve İçeriğinin Anlaşılması" olarak adlandırılır. Bu madde, bir organizasyonun kendi yapısını ve içeriğini anlamasını gerektirir. Ayrıca, dış kaynaklı süreçlerin kontrolünün sağlanmasına da vurgu yapar. Kuruluşların hayatta kalmak için, içinde bulundukları çevre ile iyi ilişkiler kurması önemlidir. Kuruluşlar ve çevreler arasında karşılıklı çıkarlar söz konusudur. Kuruluşlar içinde bulundukları çevreyi etkileyebileceği gibi, çevre de Kuruluşları doğrudan ya da dolaylı etkileyebilir. Kuruluşun İç Çevresi**: "***Kuruluş Sahipleri, Ortaklar," "Kuruluş Çalışanları, Yöneticiler "*, Kuruluşun Sektörel Çevresi: "*Tüketiciler, Tedarikçi Kuruluşlar, İkame ürünler, Rakipler,"* Kuruluşun Ulusal Çevresi: *"Devlet, Toplum, Kurumlar, "*Kuruluşun Uluslararası Çevresi: *"Gidilen ülke pazar ve tüketicileri ile ilişkiler, Gidilen ülkedeki resmî kurumlar ile ilişkiler, Gidilen ülkedeki ekonomik ve ticari anlaşmalar, Çok uluslu kuruluşlar "olarak* görmeliyiz.

Durumsal Çözümleme (Situational Analysis): Durum analizi, bir şirketin gidişatını etkileyen **iç** ve **dış faktörlerin** belirlenmesinde kullanılan bir analiz türüdür. Özellikle güçlü ve zayıf yönler, fırsatlar ve tehditler gibi **stratejik noktaları** belirlemeye yardımcı olur.

Planlama sürecinin ilk adımıdır ve "neredeyiz?" sorusuna cevap verir. Kuruluşun yasal yükümlülükleri ve faaliyetleri, yeteneklerini, müşterilerini, potansiyel müşterilerini, iş ortamını ve kuruluş üzerindeki etkilerini açıkça, tanımları ile ortaya koyar. Paydaşların beklenti ve önerileri değerlendirilir. Kuruluşun içi ve kuruluş dışı analizler yapılarak kurumun gelişim alanların (sorun alanları) belirlenir. Kuruluşun güçlü ve zayıf yanlarını ve sağlığını etkileyebilecek her türlü fırsat ve tehdidi (SWOT ÇÖZÜMLEMESİ) belirlemek için yararlı bir araçtır

Durumsal çözümleme, rasyonellik ilkesi çerçevesinde tanımlanan belirli durumlarda işi yapanların nasıl davranış göstereceklerini tahmin etmeyi amaçlayan bir çözümleme biçimidir. Bu yöntem, genellikle karar verme süreçlerinde kullanılır. Durumsal çözümleme, belirli bir durumun içindeki faktörleri çözümleyerek, işi yapanların bu durumda nasıl davranabileceğini anlamaya çalışır. Bu, stratejik planlama, karar verme ve hedeflere ulaşma süreçlerinde faydalı olabilir.

Söylenenleri yapıp gözlemleyen şirketler pazar pozisyonlarını nasıl bileceklerine ve kazanacaklarını bilirler. Ama bunları bilmeyen veya hiç ilgilenmeye *(biz en iyisini biliriz)* diyen her şirket ortaya çıkabilecek fırsatlardan yararlanabilir mi? Durum çözümlemesi, bir işletmenin güçlü ve zayıf yönlerini ve pazarda nasıl rekabet edebileceğini belirlemesine yardımcı olur.

Durum çözümlemesi, bir kuruluşun iç ve dış çevresine ilişkin bilgilerin toplanması, değerlendirilmesi ve düzenlenmesi sürecidir. Durum çözümleme yapmanın bazı önemi durumları şöyledir: Karar verme sürecini bilgilendirme, Güçlü ve zayıf yönlerin belirlenmesi, Fırsat ve tehditlerin belirlenmesi, Rekabet ortamının anlaşılması, Stratejik planlama için bir temel sağlar, Ekibin katılımını ve ilham almasını sağlamak, İş hedeflerinin belirlenmesi, her analizin, karar vericiler tarafından geliştirilen ve yetkilendirilen bir uygulama planına sahip olması gerekir.

Kuruluşun, amacı ile ilişkili olan, dış ve iç tehdit edebilecek konuları belirlemesi gerekecektir; yani ilişkili konular nedir? Hem iç hem dış kurulusun yaptıkları ve çalışanların üzerinde etkisi olan, İSG yönetim sisteminin istenilen çıktılarına ulaşma kabiliyetini etkileyebilecek olan konuları 'SWOT Analizi',

güçlü yönler, zayıf yönler, fırsatlar ve tehditlerin değerlendirilmesini içeren bir durum analizi sürecidir. ‘25C Analizi’, firmaların makro ve mikro çerçevelerini değerlendirmek için kullandıkları bir çözümlemedir. ‘Porter’ın 5 Kuvvet Analizi’, şirketlerin sektörlerindeki rekabet güçlerini değerlendirmelerine ve sektör yapıları ile tedarikçi ve alıcı güçlerine göre stratejik planlama yapmalarına yardımcı olur. ‘PESTLE Analizi’, işletmelerin faaliyet gösterdiği dış çevreyi değerlendirmek için kullanılır. ‘VRIO analizi’, işletmelerin hangi kaynak ve becerilerinin en değerli ve nadir olduğunu ve bunların rekabet avantajı elde etmek için nasıl kullanılabileceğini belirlemelerine yardımcı olur. ‘QuestionPro analiz’, sürecinizde size yardımcı olabilir. Anket yazılımıyla hedeflerinize uygun bir anket oluşturup tasarlayabilir ve işletmenizin durum çözümlemesi için verileri çözümlememizi sağlar.

Durum çözümlemesi yapmak, bir kuruluşun mevcut durumunu anlamak ve potansiyel fırsatları ve zorlukları bulmak için iç ve dış çevresi hakkında bilgi toplamak ve analiz etmek anlamına gelir. Durum analizi yaparken:

- Kapsam ve çözümleme hedefini belirleyin: Hangi alan veya konuda durum çözümü yapmak istediğinizi belirleyin.
- İç ve dış faktörleri belirleyerek gerekli verileri toplayın: İşletmenizin içindeki güçlü ve zayıf yönleri, dış faktörleri (ekonomik, sosyal, teknolojik, hukuki, çevresel) tanımlamayı belirleyiniz.
- Verilerin analizini yapın: Topladığınız verileri analiz edin. ‘SWOT’ analizi, ‘PESTLE’ analizi, ‘Beş Güç’ analizi gibi yöntemleri kullanabilirsiniz.
- En önemli fırsatları ve zorlukları kontrol ederek belirleyip özetleyiniz: Analiz sonuçlarını gözden geçirin ve önemli noktaları özetleyin.
- Stratejiler önerin, planlayın ve tavsiyelerde bulunun, bulguları raporlayınız: Durum analizine dayanarak stratejiler geliştirin ve uygulamaya başlayın.

Yukarıda ki adımları takip ederek kuruluşunuzda ki durumunu daha iyi anlayabilir ve gelecekteki kararlarınızı daha bilinçli bir şekilde alabilir.

Günümüz iş dünyasında karşılaşılan sorunların karmaşıklığı göz önüne alındığında, sadece belirgin semptomlara odaklanmak yerine, sorunların temelinde yatan gerçek nedenleri anlamak büyük önem taşır. İşte bu noktada, “kök neden analizi” bize derinlemesine ve kalıcı çözümler sunma imkânı tanır.

Bölüm-3

Kuruluşta Sistem Kurulumu

Yönetimin temel hedefi, tüm çalışanların bireysel, maksimum refahlarını sağlamak ve böylece işverenin de maksimum refahını gerçekleştirmek olmalıdır.

Burada “maksimum” ve “refah” kelimeleri, yaygın anlamlarında sadece işletme veya sahipleri için büyük kâr payları olarak değil, işletmenin tüm birimlerinin refahının sürekliliğinin sağlanması için her yönden en mükemmel düzeye çıkarılması anlamında kullanılmaktadır.

Aynı şekilde, bir çalışan için maksimum refah, sadece aynı düzeydeki işçilerden daha fazla ücret alması değil, daha da önemlisi, maksimum verimlilik düzeyine yükselmesidir. Böylece, genel anlamda

bir işçi, doğal yeteneklerinin imkân vereceği en üst düzeye çıkabilecek ve gerektiğinde bu tür işleri daha sonra da yapabilecektir

Yönetim sisteminin kurulması, ilgili standart şartlarının, kuruluş yapısı gözetilerek karşılanacağı bir yapının oluşturulması anlamına gelmektedir. Bu amaçla yapılacak sistem kurulum faaliyetlerinde, kuruluşların yapısına göre farklılıklar olmakla birlikte genel olarak aşağıdaki adımlar izlenir. Öncelikle kuruluş yöneticilerinin ve çalışanlarının yönetimi sistemi ve standart konusunda bilgi sahibi olması gerekecektir. Bu aşamada, sistem kurulumunun bir proje ekibi tarafından yürütülmesi ve çalışanlara yaygınlaştırılması faydalı olacaktır.

Kuruluşun iş süreçlerinin analiz edilmesi ve Yönetim Sistemi standart şartlarının düzenlenmesi gerçekleştirilir. Bu noktada, standart şartları kadar, kuruluşun verimliliği de göz önüne alınmalıdır. Çünkü sistem kurulurken tek amacımız standart şartlarını karşılamak değil, aynı zamanda kuruluş ihtiyaçlarını da karşılamaktır. Süreçler tanımlandıktan sonra dokümantasyon metotlarına karar verilir, dokümante edilir, oluşturulacak kayıtlar belirlenir. Bu aşamada yaptığımız şey aslında, kuruluşun çalışma kurallarını (prosedürler, talimatlar vb.) belirlemektir.

Kuruluşun misyonu, vizyonu ve politikalarının İSG Yönetim sistemi ile uyumlu hale getirilmelidir.

Vizyon: Üst Yönetim tarafından ifade edilen, kuruluşun olmak istediği durum. *“Amacımız nedir?”*

Misyon: Üst Yönetim tarafından ifade edilen, kuruluşun varoluş amacı. *“Neden bu şirketi kurduk?”, “Faaliyetlerimiz neler?”, “Kimlere hizmet veriyoruz?”*

Kuruluş Politikası: Kuruluşun Üst yönetim tarafından resmi olarak kabul ve ifade edilen, İSG ile uyumlu bütün amaç ve yönlendirmesi içine alacak şekilde düzenlemeli ve belirtilmelidir.

Kuruluşun kendine has kuralları ve davranış kalıpları olabilir. Bunların kimisi yazılı iken, çoğu da yazılı olmayan şekilde kendisini gösterir. Kuruluş içinde ki insanların birbiriyle nasıl iletişim veya ilişki kuracağı, iletişim metotları, dışarıdaki insanlara verilecek mesajların şekli, kime ne zaman nasıl davranılacağı, liderle nasıl iletişim kurulacağı gibi yaklaşımlar, kurum kültürünün birer parçasıdır. Etkileyen, belirli insan topluluklarınca oluşturulan ve kurum çalışanları tarafından paylaşılan değerler, inançlar, beklentiler, normlar ve semboller bütünüdür. Kurum kültürünün İSG ile uyumlu olması gereklidir.

İnsanlığın binlerce yıllık tarihi, modern zamanlar olduğu düşündüğümüz bugünden ayıran nedir?

Cevabı ise: İnsanın varlık sebebinin düşünme olduğunu anlamasıyla, bulup geliştirdiği felsefe, retorik, metafizik, matematik, bilimi, teknoloji, kapitalizm ve demokrasideki gelişmelerle ilgilidir.

Politikalar, Prosedürler, Talimatlar, Formlar ve 6S Endüstriyel Disiplin

Politika, kuruluşların belirlemiş olduğu amaçlara ulaşabilmesi için tespit ettiği stratejilerin uygulanması sürecinde, çalışanların vermesi gerekli olan kararlara ve yapılması gerekli faaliyetlere yol gösteren bir düşünce tarzı, kılavuz, pusula olarak tanımlanabilir. Çalışanlar, bulundukları kuruluşta işlerin nasıl yapılacağını veya yapılması gerektiğini bu politikaya uygulamaları doğrultusunda kararlarını bu doğrultuda vererek işlerini yapmalarını, Politika, yol gösterici bir bilgiler dizesi olduğundan ötürü,

genellikle tekrar edilebilen, sık sık değişmeyen ve yönetim uygulamalarıyla ilgili olarak hazırlanan yol haritasıdır.

Prosedür, Fransızca kökenli bir kelime olan Prosedür sözcüğü Türkçede yaygın biçimde kullanılmaktadır. Taşımış olduğu anlam üzerinden amaca uygun şekilde tek başına ya da cümle içerisinde değerlendirilmektedir. Genelde günlük yaşamda anlamı kapsamında, *'İşlem ya da yöntem'* olarak ele alınmakta ve öne çıkmaktadır.

Prosedür, belirli bir faaliyeti gerçekleştirmek veya bir amaca ulaşmak için izlenen adımların ve yöntemlerin detaylı bir şekilde tanımlandığı dokümandır. İşletmelerde, kalite yönetimi, üretim süreçleri, insan kaynakları gibi çeşitli alanlarda kullanılır ve çalışanların görevlerini doğru ve tutarlı bir şekilde yerine getirmelerine yardımcı olur.

İstenen sonucu elde etmek için birlikte gerçekleştirilen bir dizi adımdır. Nihai sonucu elde etmek için tekrarlayan bir yaklaşım, süreç veya döngü anlamına da geldiği gibi bir şeyi başarmanın belirli bir yolu olma gibi bir misyona da sahiptir, genellikle belirtilen sırayla gerçekleştirilen adımlarla, bir görevi yerine getirmenin yerleşik bir yöntemidir. Süreç, ISO 9001:2000 Kalite Yönetim Sistemi standardında "girdileri çıktı haline getiren birbirleriyle ilgili ve etkileşimli faaliyetler takımı" olarak tanımlanmıştır. Bir organizasyon içinde temelde bir görevi tamamlamak için tasarlanmış sıralı eylemlere bağlı kalınır. İş dünyasında, tüm şirket operasyonları proses *(her faaliyet planlı ve sistematik bir şekilde yürütülmelidir. Dolayısıyla her aşama birbirine bağlıdır.)* adı verilen kategorilere ayrılabilir. Bu prosesler, şirket prosedürlerinin yapı taşlarıdır.

Prosedürün içeriği: amaç, kapsam, tanımlar, sorumluluklar, uygulama ve ilgili dokümanlar. Kuruluşlar politika ve prosedürlerini, ortaya çıkabilecek problemlerin kök nedenlerinin çözümlemesini yaparak, edildiği bilgilere göre ilgili süreçlere uygun politika ve prosedürlerini belirlemeli, belirlediği kaynaklarına göre hazırlamalı ki politika ve prosedürlerin etkin olmasını sağlanabilsin.

Prosedürler bir işin NASIL, NEDEN, NE ZAMAN, KİM TARAFINDAN ve NEREDE yapılacağını detaylı, tüm yol, yöntem ve yönleriyle açıklayan daha uzun sayılabilecek standart kalite dokümanlarıdır.

Prosedür Nasıl Hazırlanır?

1. Amacın Belirlenmesi: Prosedürün neden yazıldığını ve hangi amaca hizmet edeceğini açıkça tanımlayın.
2. Kapsamın Belirlenmesi: Prosedürün hangi süreçleri veya faaliyetleri kapsadığını belirtin.
3. Adım Adım Talimatlar: Faaliyetin nasıl gerçekleştirileceğini adım adım açıklayın. Her adımın net ve anlaşılır olmasına dikkat edin.
4. Sorumlulukların Belirlenmesi: Hangi görevlerin kim tarafından yapılacağını belirtin.
5. Gözden Geçirme ve Onay: Prosedürü yazdıktan sonra, ilgili kişiler tarafından gözden geçirilmesini ve onaylanmasını sağlayın.
6. Yayın ve Eğitim: Prosedürü ilgili tüm çalışanlara duyurun ve gerekli eğitimleri verin

7. Bu adımları izleyerek, işletmenizdeki süreçlerin daha verimli ve tutarlı bir şekilde yürütülmesini sağlayabilirsiniz.

Prosedürler yapılanlar, yapılmakta olanlar listesidir. Prosedür yönetim sistemlerinin önemli bileşenleridir ve işletmelerin verimli ve etkili bir şekilde çalışmasını sağlar. İşletmeler, prosedürleri uygulanabilir, güncel tutmalı ve sürekli olarak gözden geçirmelidirler.

Prosedürler, bir işletmenin iş süreçlerini tanımlarken, talimatlar ise bu süreçlerin nasıl uygulanması gerektiğini açıklar. Bu nedenle, prosedürler işletmenin genel yapısını ve süreçlerini tanımlarken, talimatlar ise bu süreçlerin nasıl uygulanması gerektiğine dair detaylı bilgi sağlar.

Talimatlar

TDK sözlüğüne göre talimatın anlamı: Yönerge, Görevin gerektirdiği türlü hizmetlerin başarıyla yürütülmesi için kumandan, başkan veya daire başkanları tarafından verilen, o hizmetle ilgili sorumluluk, düzen ve ilkeleri içine alan buyruklar demektedir. Talimat operasyonel düzeydeki uygulamaların tarif edildiği dokümanlardır. Daha çok spesifik bazı faaliyetleri anlatan dokümanlar olup çoğunlukla kurum çalışanlarına yazılı hale getirilen bir spesifik bir işin nasıl yapılması gerektiğini tarif için kullanılırlar. Görsel olarak şekil ve fotoğraflarla desteklenerek veya direkt olarak şekil ve fotoğraflarla da verilebilen dokümanlardır. Talimatlar daha çok kısa, açık, anlaşılır cümlelerle ve maddeler halinde yazılır, kesin ifadeler ve emir kiplerinin kullanılması tercih edilmektedir.

Yapılacak bir işin adım adım anlaşılması ve yapılmasını buyuran yazılı bilgilere talimat diyoruz. Talimat herkesin anlayabileceği yapıda açık, net ve anlaşılır olmak zorundadır. Talimatlar NE yapılması gerektiğine daha çok odaklanıp çoğunlukla emir kipinde olmaları ve uyulması gereken kuralları listeleyen KIRMIZI ışıklardır. Talimatlar bir yapılacaklar ve yapılmayacaklar listesidir. Talimatın, Prosedürden farkı talimat gerçekte yapılması istenen şartların yazılı olduğu dokümanıdır. Talimat "bu işi bu şekilde yap" demektir. Makineyi bu şekilde çalıştır, böyle kontrol et şu şekilde kapat gibi. Talimatlar yönetim sistemlerinin önemli bileşenleridir ve işletmelerin verimli ve etkili bir şekilde çalışmasını sağlar. İşletmeler, talimatları kaliteli ve güncel tutmalı ve sürekli olarak gözden geçirmelidirler.

Talimat kelimesinin güncel sözlük anlamı yönergedir. Görevin gerektirdiği türlü hizmetlerin başarıyla yürütülmesi için üst yönetim tarafından verilen, o hizmetle ilgili sorumluluk, düzen ve ilkeleri içine alan yazılmış yapılması ve uyulması gereken yazılı dokümanlardır. Talimat operasyonel düzeydeki uygulamaların tarif edildiği dokümanlardır. Daha çok spesifik bazı faaliyetleri anlatan dokümanlar olup çoğunlukla alt düzeyde görevli olan çalışanlar için yazılı hale getirilen bir spesifik bir işin nasıl yapılması gerektiğini tarif için kullanılırlar. Görsel olarak şekil ve fotoğraflarla desteklenerek veya direkt olarak şekil ve fotoğraflarla da verilebilen dokümanlardır. Yazılı talimatlarda daha çok kesin ifadeler ve emir kiplerinin kullanılması tercih edilmektedir. İşletmelerde onlarca farklı proses, farklı ekipmanlar ve uygulama çeşitleri vardır. Bu çeşitlilik farklı farklı riskleri ortaya çıkarmak, riskler ile mücadele konusunda çalışanların bilgilendirilmesi gereklidir. Bunun için talimatlar da çalışanın yaptığı işe uygun olmalıdır. İş Güvenliği Talimatları çalışanın işini nasıl daha güvenli bir şekilde yapılacağını anlatır.

İş güvenliği talimatları, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun 2. bölümünde yer alan işverenin genel yükümlülüklerinin arasında yer alan “Risklerden Korunma İlkeleri” ana başlıklı maddenin ‘ğ’

bendi” Çalışanlara uygun talimatlar vermek. Bu maddenin; İşveren çalışanlarını tespit edilen risklerden korunması adına anlaşılabilir bir dille yazılmış yazılı talimatlar verir. İlgili maddelerden de anlaşılacağı gibi çalışanların işi gerçekleştirdikleri sırada belirlenen riskler konusunda yazılı bir talimatının bulunmamasıdır

Talimatlar, belirli bir görevi yerine getirirken izlenmesi gereken adımları ve kuralları ifade eder. İş sağlığı ve güvenliği alanında, talimatlar çalışanların güvenliğini sağlamak ve iş kazalarını önlemek için hayati önem taşır. Kuruluşun yerindeki tehlikeleri azaltmak ve acil durumlarda doğru hareket tarzını belirlemek için hazırlanan talimatlar, çalışanların riskleri anlamalarını ve uygun önlemleri almalarını sağlar. İş güvenliği talimatları, işverenlerin çalışanlarına sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sunma yükümlülüklerinin bir parçasıdır ve bu talimatlar, iş yerindeki spesifik durumlar ve rutin prosedürler hakkında detaylı bilgiler içermelidir. Talimatların etkin bir şekilde uygulanması, iş yerindeki güvenlik kültürünün gelişimine katkıda bulunur ve hem çalışanların hem de işverenlerin yasal sorumluluklarını yerine getirmelerine yardımcı olur.

Talimatlar, genellikle bir yetkili tarafından belirli bir işin nasıl yapılması gerektiğini açıklayan yazılı veya sözlü emirlerdir, iş sağlığı ve güvenliği alanında, işverenlerin çalışanlarına, belirlenen risklerden korunmaları için anlaşılabilir bir dille yazılmış yazılı talimatlar vermesi gerekmektedir. Bu talimatlar, çalışanların güvenliğini sağlamak ve iş kazalarını önlemek için hayati öneme sahiptir. Ayrıca, kuruluşlarda görevlerin hızlı ve hatasız bir şekilde yerine getirilmesi için uyulması gereken kuralları içeren talimatlar da bulunmaktadır. Talimatlar, aynı zamanda, bir iş yerindeki tüm çalışanların uyması gereken genel kuralları ve prosedürleri de içerebilir. Bu nedenle, talimatlar, bir organizasyonun düzenli ve verimli çalışmasını sağlamak için önemli bir araçtır.

İş Güvenliği Talimatları Nasıl Hazırlanır: İş yerinde yapılan işlerin bazıları spesifik bazıları da rutin olarak herkesin yaptığı işlerdir. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Talimatlarını hazırlarken uyulacak ilk kural çalışanların karşılaşacakları rutin durumları tespit etmektir.

Rutin durumlar, iş yerinde uyulması gereken ortak disiplinler, yemekhane kuralları, soyunma odası kuralları, enerji kullanım kuralları, asansör kullanım kuralları, hijyen kuralları, 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alan çalışanların uyması gereken kurallar gibi durumlardır.

Spesifik durumlar çalışanın yaptığı işe özgü riskler hakkında bilgi veren durumlardır. Çalışanın yaptığı iş bir makine ile yürütülüyorsa makinenin güvenli çalışması ile ilgili bilgiler yer alabilir. Eğer elle taşıma ile ilgili bir iş yapıyorsa doğru taşıma ile ilgili bilgiler talimatlarda yer alabilir.

Form ve Kullanımı

Form, belirli bilgileri belirli bir sıra ve düzen içinde toplamak için tasarlanmış bir belgedir. Bu belge genellikle kâğıt üzerinde veya dijital olarak sunulabilir. Formlar, farklı alanlar için tasarlanabilir ve çeşitli amaçlarla kullanılır:

Formların Kullanım Alanları

1. Bilgi Toplama: Formlar, kullanıcıların belirli bilgileri girmesini sağlar. Örneğin, anketler, başvuru formları, kayıt formları gibi.
2. Veri Düzenleme: Toplanan bilgileri düzenli bir şekilde saklamak ve analiz etmek için kullanılır.

3. Geri Bildirim Alma: Kullanıcılardan geri bildirim toplamak için kullanılır. Örneğin, müşteri memnuniyeti anketleri.

Form Hazırlama Adımları

1. Amaç Belirleme: Formun ne amaçla kullanılacağını belirleyin.
2. Soruları Hazırlama: Formda yer alacak soruları ve alanları belirleyin. Soruların açık ve anlaşılır olmasına dikkat edin.
3. Düzenleme: Formun düzenini ve tasarımını oluşturun. Gerekirse zorunlu alanlar ekleyin.
4. Test Etme: Formu kullanmadan önce test edin ve gerekli düzenlemeleri yapın.
5. Yayınlama: Formu kullanıcılara sunun. Bu, dijital formlar için bir bağlantı paylaşmak veya kâğıt formlar için baskı almak olabilir.

6S Endüstriyel Disiplin

6S, yalın üretimde sürekli iyileştirme felsefesine dayanan bir yöntemdir. Sınıflama, düzenleme, temizlik, standartlaştırma, disiplin ve iş güvenliği olmak üzere altı temel adımdan oluşur. Kuruluşlarda ortaya çıkan iş gücü kayıpları ve bunların sebepleri, temizlik ve düzenin sağlanması ve kurumsallaştırılması, iş güvenliği risklerinin tanımlanması ve bu risklere karşı tedbirlerin alınması, gelişen anormalliklerin derhal fark edilebileceği bir çalışma ortamının oluşturulmasına ait bilgiler ve uygulama örneklerini verir. Hızlı değişim, büyüme, yoğun rekabet ortamında, bazen durgunluk, kriz dönemlerinde kuruluşların sahipleri, üst düzey yöneticiler detay işlerden kopmak durumunda kalacakları ve iyileşme alanlarının tespiti, iyileşme yolunun bulunması, uygulattırılması zorlaşacaktır. Bunun paralelinde çalışmaların, uygulamanın, sonuçların gerektiği gibi takibi, değişikliklerin çözümlemesi, yeni çözümlerin araştırılması, kuruluşun üretim proseslerinde, ürünlerde ki revizyonlar ve iyileştirmeler bile zor hale gelebilir. Bu nedenle üst yönetimin olabildiğince az müdahalesi ve desteğini gerektiren, alt kademelerin kendi kararları ile harekete geçerek sürekli iyileşmelere yol açan, kendi kendini idare eden, kendi kendini yönetebilme yetisine sahip alt kademelerin iyileştirme sistemleri kurmaları gereklidir.

Bu sistem, iş yerlerinde verimliliği ve kaliteyi artırmak, israfı azaltmak ve çalışma ortamını iyileştirmek için tasarlanmıştır. 6S uygulamalarının performans denetimi, kontrol listeleri ve puanlama sistemleri kullanılarak yapılır, yine de iş güvenliği aşamasındaki iyileştirmelerin verimliliği artırıcı etkileri olduğu ve verimlilik artırıcı çalışmaların iş sağlığı ve güvenliği konularında iyileşmelere yol açtığı bilinmektedir. İyileşmeler müşteri taleplerinin ötesinde rekabet gücü, hatta firmaların ayakta kalıp bir sonraki nesillere taşınabilmesi için gereklidir. Başka bir açıdan bakıldığında iyileştirme sistemlerinin müşteriye getireceği avantajdan çok firmanın kendisine katkı getireceği düşünülebilir.

6S'in İyileştirici Sistemler İçindeki Yeri

• Dünyada geniş yayılımlı olarak birçok sistem kullanılmaktadır.

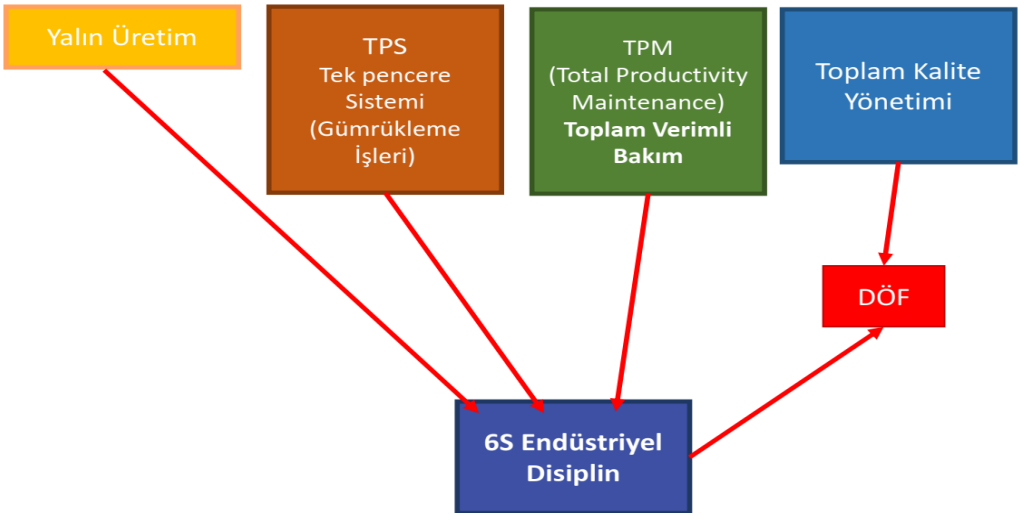
• Toplam kalite yönetimi (TQM),

• Avrupa Kalite yönetim modeli (EFQM)

• Türkiye'de (Tüsiad-Kalder) gibi top yekûn mükemmellik modelleri vasıtası ile değerlendirilip başvuran firmaları ödüllendirmekte kullanılmaktadır.

• Japonlarsa; iyileşme üretimden başlar, felsefesini ortaya atan Toyota Üretim Sistemi (TPS) ve Toplam Üretken Yönetim (TPM) gibi sistemleri ağırlıklı olarak kullanır.

6S dünyada geniş yayılımlı olarak kullanılmakta olan birçok sisteme alt çözümler sağlayan önemli bir metottur.



Bir ülkede, bir iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin (İSG'nin) ilk belirtisi "iş yeri temizliği ve düzeni" dir. Diğer bir ifade ile Japonların 5S olarak formülleştirdiği "tertip-düzen-temizlik" dir. İSG' nin belirtisinin yani iş yeri temizliği ve düzeninin iyi olmamasının en önemli sonuçlarından biri kişilerin hemzemin ortamda (aynı seviyede) düşmesidir. Türkiye'de İş Kazalarının %7,3 – 8.9'u iş yerlerinde aynı seviyede (hemzemin ortamda) düşmekten kaynaklanmaktadır.

6S ve/veya endüstriyel disiplinin önceliği, birincil amaç "güvenlik", ikincil amaç "verimlilik" korumaktır.

İSG Kavram ve Kurallarının Gelişimi, 3 temel amacı bulunur: çalışanları, Üretimin güvenliğini sağlamak, işletme güvenliğini sağlamak.

6S ve İş Güvenliği Arasındaki Benzerlik

- İSG kavram ve kurallarının gelişimi açısından, '6S' kuralı olarak dile getirilebilir. Burada sonradan eklenen 6. S sloganı Safety 'Emniyet' kelimesinden gelen güvenlik kavramıdır.
- Tüm ayıklama, düzen ve kalite yönetim sistemlerini iş güvenliği ile ilişkilendirerek entegre etmek mümkündür.
- Buna '6S' ve/veya 'Endüstriyel Disiplin' de denilmesi daha doğru tanım da olabilir.
- '6S' yöntemi, yalın üretimde kullanılan bir işyeri organizasyon yöntemi olup oldukça yaygın kullanılan 5S yöntemine iş güvenliğinin eklenmesiyle geliştirilmiştir bir sistemdir.
- Ayıklama (Sınıflandırma), düzen ve temizlik adımları, Toplam Kalite Yönetimi ve İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları ile doğrudan büyük benzerlik gösterip iç içe düşünülebilecek, entegre edilebilecek kavramlardır.
- Risk değerlendirme çalışmalarında ortaya çıkan birçok riskin temelini düzensizlik ve kirlilik oluşturur. Bu nedenle etkili ve dikkatli bir '6S Endüstriyel Disiplin' uygulaması, işyerlerin de sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi açısından oldukça önemlidir.

- ‘6’S, çalışma ortamının organizasyonu ve israfın yok edilmesine yardımcı olan ve bütün yalınlaştırma/ yeniden yapılandırma çalışmalarının merkezinde yer alan bir yöntemdir.
- ‘6S’nin amacı çalışılan ortamın temiz, düzenli, sağlıklı ve güvenli olmasını temin etmek ve bu şartları sürekli kılmaktır.
- ‘6S’in uygulanmadığı kuruluşlar genellikle düzensiz ve kirlidir.
- Düzenlenmemiş alanlarda gelişi güzel dağılmış kutular, yarı mamuller ve/veya paketlenmiş ürünler bulunur. İhtiyaç duyulan araç, gereç ve donanımlar bulunamaz veya zor bulunur.
- Ortam her an bir problem veya kaza olmasına müsaittir.

6S Adımları

- *Ayıklama – Toparlama- Sınıflandırma*: Çalışma alanındaki gerekli ve gereksiz nesnelerin ayıklanması
- *Düzenleme- Yerleştirme*: Yazılı bir kaynağa (veya malzemeye) 30 sn.de ulaşma
- *Temizlik:* Bireysel Temizlik Sorumluluğu
- *Emniyet/Güvenlik*: Ayıklama, düzen ve kalite sistemlerini iş güvenliği ile ilişkilendirmek
- *Standartlaştırma*: İş yerinde ve depolama düzeninde netlik. Bilinen bir standarda veya norma uydurma, ayarlama, standardize etmek, standardizasyon.
- *Eğitim- Disiplin*: 6S ‘i Günlük olarak uygulamak.

İş Sağlığı ve Güvenliği Standartlaşma ile başlar. Standartlaşma olmadan prosesleri doğru ölçmek mümkün değildir. Doğru ölçülemeyen proses yönetilemez ve iyileştirilemez. Dolayısıyla Endüstriyel Disiplin İş Sağlığı ve Güvenliği tekniklerinin temelini oluşturur.

Endüstriyel Disiplin sahada ve ofislerde, performans, konfor, güvenlik ve temizlik açılarından mükemmele giden yoldur. Çalışma ortamında israfın ve değişkenliğin azaltılması öncelikle olarak görsel işletmeler ile mümkündür.

Endüstriyel Disiplin Ölçüt Göstergeleri: İş güvenliği (sıfır kaza), verimlilik, kalite (sıfır hata), moral (çalışma alanında sürdürülebilirliğin sağlanması), zamanında teslim doğru zamanda doğru işler ile zaman yönetimi), makine performansı *(sıfır arıza)*

Risk nedir? Neye Risk veya Riskli Diyebiliriz? Risk Değerlendirmesi Nedir?

Risk; en eski insani tecrübelerden biridir. Geçmiş uygarlıklar, gelecekte karşılaşabileceği tehlikelere karşı önlem almaya çalışmışlardır. Ancak başvurdukları yöntem günümüz toplumundaki karar verme bilincine uygun değildir. Zira onlar, kâhin gibi kimselere danışmışlardır. Başlarına gelen musibetleri tanrıların öfkesi olarak yorumlamaları, bu durumu teyit etmiştir. Bundan dolayı günümüz insanında karar vermenin temel faktörlerinden biri olan risk, o toplumlar için pek önem arz eden bir kavram olmamıştır

Riskin tahmini geleceğini görmenin mümkün olmadığını, ancak olasılıkların doğru hesaplandığı bilimsel tahminler neticesinde akıllı kararlar alarak kontrolünü kendi yönümüzde zararsız hale getirebileceğimizi ileri sürebiliriz.

Kuruluşlar da işletme körlüğü sonucunda ortaya çıkan kabullenme meydana gelebilir. Dış göz olarak riskli, güvensiz ve tehlikeleri rahatlıkla tespit edip önlemlerin alınması sağlanmalıdır.

Türk Dil Kurumu sözlüğünde Risk kelimesi Fransızca kökenli bir kavram olup, *'Fransızca risque'* Zarara uğrama tehlikesi; riziko

Risk veya **riziko**, bir olayın gerçekleşme olasılığı ve olaydan etkilenme olanağı. Değerler, fiziksel sağlık, toplumsal statü, duygusal durum ya da görülemeyen belirli bir eylem, aksiyon ya da eylemsizlik sonucu risk alındığında kazanılabilir ya da kaybedilebilir. Risk aynı zamanda belirsizlikle kasıtlı etkileşim olarak da tanımlanabilir. Belirsizlik olası, tahmin edilemeyen, ölçülemeyen ve kontrol edilemeyen sonuç olup; **risk** bu sonuca rağmen karar almanın bir neticesidir.

"Riskin nasıl algılanacağını, nasıl ölçüleceğini ve sonuçlarının nasıl değerlendirileceğini dünyaya göstererek, risk almayı modern Batı toplumlarını yönlendiren temel katalizörlerden biri haline getirdiler. Risk psikolojinin, matematiğin, istatistiğin ve tarihin en derin yönlerine nüfuz etmektedir. Risk esasında hayatın tamamlayıcısının kişilerin beğenisi arttıkça, çekiciliği yükselen, ayrılmaz bir parçası olduğu için çok eski dönemlerden beri insan ve hayat gündeminde var olmuştur." [77]

Risk, yalnızca Yapılan işlerde, kullanılan araç-gereç donanımı veya yatırım alanındaki kararlarımızda değil, birçok alanda, hatta gündelik eylemlerimizde bile karşımıza çıkan bir kavram olmasına karşın, çoğu kez onu tanımlamakta, ölçmek ve değerlendirmekte ve hatta tanımakta zorluk çekeriz.

'The Journal of Portfolio' Dergisinin kurucu editörü Peter L. Bernstein burada bize ışık tutarken, konuya farklı bir tezle yaklaşıyor. "*Modern zamanlarla karanlık geçmiş çağlar arasındaki ana çizgiyi tanımlayan devrimci fikir, insanın riski kontrol altına alarak ona hükmetmeyi öğrenmesidir.*" insanoğlunun "Riskin icadı" ile sigortacılıktan sermaye piyasalarına, mühendisliğe ve bilime kadar tüm alanların temelleri atılmıştır.

"Risk yönetimi bilimi eski riskleri denetim altına alırken, bazen yeni riskler yaratmaktadır. Risk yönetimine duyduğumuz güven bizi başka türlü göze alamayacağımız riskleri üstlenmeye teşvik eder. Bu birçok açıdan faydalıdır. Ancak, sistemdeki risklerin miktarına eklemelerde bulunmaktan da kaçınmamız gerekir. . ."

"Bugün çoğunlukla bütün işletmelerde, tehlikenin karşısında, bireylerin ya da kuruluş içinde yaşadıkları pek çok sorunun çözümü, sahip oldukları ve işe koştukları düşünme becerileriyle ilişkilidir."

İş sağlığı ve güvenliğinde yapacağımız ilk işlerden birisi de *'risk yönetim'* sistemini geliştirilmiş şekilde oluşturmaktan geçer. Risk yönetimi, bir işletmeye yönelik riskleri belirlemek, değerlendirmek ve bu riskleri yönetmek için bir plan oluşturma sürecidir. Bu süreç, potansiyel tehditleri ortaya çıkmadan önce tespit etmeyi, izlemeyi ve ele almayı amaçlar. Bu tehditler yasal yükümlülükler, teknoloji sorunları, stratejik yönetim hataları, kazalar ve doğal afetler veya finansal belirsizlikler gibi çeşitli kaynaklardan kaynaklanmaktadır.

Kapsamlı bir risk yönetimi sistemi ile mevcut tehlikeler ve zaman içinde karşılaşabileceğimiz tehlikeler başarı ile yönetilebilir. Riskin yönetilmesinde, insan davranışları ve kültürel etkenler dâhil, kuruluşun iç ve dış konu bağlamı dikkate alınmalıdır.

Risk yönetim süreci aşamaları için referans alınacak en bilinen kaynaklardan biri. ISO 31000:2018 Risk yönetimi – Kılavuz-bilgiler standardı olarak adlandırılan bu standart, Uluslararası Standardizasyon Kuruluşu tarafından geliştirilmiştir.

ISO 31000, her türlü kuruluş tarafından kullanılabilecek bir risk yönetimi sürecinin ana hatlarını çizer ve risklerin tanımlanması, değerlendirilmesi ve yönetilmesi için aşağıdaki risk yönetimi aşamalarını içerir:

Risk yönetimi kuruluşun amaçlarına ulaşabilmesi için, sistemi geliştirmek, belirsizliklerin hedefler üzerindeki etkisini anlamak ve bu riskleri yönetmek için stratejik düşünce yaklaşımı gerektirir. İlk adım, kuruluşa zarar verebilecek tüm risklerin tanımlanmasıdır. Ardından bu risklerin çözümlemesinin, olasılıklarının ve sonuçlarının belirlenmesi gerekir. Bu süreçte, risk değerlendirmesinin beş temel adımını takip etmek faydalı olacaktır: *'risk tanımlama'*, *'risk analizi'*, *'risk önceliklendirme'*, *'risk azaltma stratejilerinin uygulanması'* ve *'risk izleme'*. Ayrıca, risk yönetimi yazılım çözümleri, bu süreci otomatikleştirmek ve kuruluşun risklere karşı daha iyi hazırlıklı olmasını sağlamak için kullanılabilir. Kurumsal risk yönetimi, geleneksel yöntemlere kıyasla daha kapsamlı bir yaklaşım sunar ve organizasyonların iç ve dış riskleri daha etkin bir şekilde saptamasına, değerlendirmesine ve azaltmasına olanak tanır. Şayet olumlu risklere de açık olunursa projenin rasyonel akıl, akıcı ve gerçekçi bir kazanım elde edilebilir. Son olarak, risk yönetimi eğitimi ve sürekli gelişim, sistemin etkinliğini artırmak ve organizasyonun hedeflerine ulaşmasını sağlamak için kritik öneme sahiptir.

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) yönetim sistemi, çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak amacıyla kuruluşlar tarafından uygulanan bir sistemdir. İSG hedefleri ve hedefleri, bu sistemin başarılı bir şekilde uygulanması için belirlenir. İşte bazı İSG hedefleri:

1. *Risk Farkındalığı Artırma:* İSG risklerine karşı farkındalığı artırmak, çalışanların tehlikelere karşı daha bilinçli olmalarını sağlar.
2. *Performans Değerlendirmesi ve İyileştirme:* İSG performansını değerlendirmek ve uygun önlemleri alarak performansı artırmaya çalışmak, işyerlerinin daha güvenli ve sağlıklı olmasına katkı sağlar[1].
3. *Çalışanların Aktif Rol Alması:* İşçilerin İSG konularında aktif rol alması, güvenli çalışma koşullarının sağlanmasına yardımcı olur.

Bu hedefler, ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'nin temelini oluşturur. Bu sistem, işyerlerinin İSG performansını artırmak ve çalışanların sağlığını korumak için kullanılır

Planlama İSG hedefleri ve hedeflere ulaşmak için İSG'nin her zaman bilindik bir unsuru haline getirilmeli, kuruluşun 'çalışanları' ve 'ilgili taraflar' ile birlikte değerlendirildiğinden emin olmak için bu konuya daha fazla odaklanılmaktadır. Kuruluşun birçok faaliyeti, risk içerebilir. Kuruluşlar, karşı karşıya kalabilecekleri riskleri belirler, analiz eder, risk derecelendirmesi ve değerlendirmesi yaparak, riski değiştirip değiştirmeyeceklerini değerlendirerek yönetmelidir. Risk ve Fırsatları Belirleme Faaliyetleri geliştirerek kanunun belirtiği zamanlarda veya en az ve tehlike durumuna göre belirtilen zamanlar içinde tekrarlamalıdır.

İşletmelerin stratejik yönetim süreçlerinde belirledikleri amaçlarına ulaşmalarını engelleyen her türlü unsur risk olarak tanımlanmaktadır. İşletmelerin söz konusu riskleri ortadan kaldırabilecekleri, minimize veya transfer edebilecekleri veya risk almama yoluna gidecekleri kontrol mekanizmalarını

geliştirmeleri gerekmektedir. Bu amaçla, işletmelerin öncelikle mevcut ve olası riskleri tanımlamaları, önemini öngörmeleri, gerçekleşme olasılığını değerlendirmeleri, nasıl yönetileceğini belirlemeleri, alınması gereken önleyici kontrolleri ve gerekli düzeltici tedbirleri tespit etmeleri gerekmektedir. Risk yönetimi çerçevesinde yapılan bu sürecin sürekli gözlenmesi, değerlendirilmesi ve gerekli durumlarda geliştirilmesi söz konusudur

"Risk kavramını daha iyi anlayabilmek için, oldukça ilintili bir kavram olan *'olasılığın'* tanımlanmasında yarar vardır. Olasılık, meydana gelme olası olayların toplam sayılarının, daha sübjektif olaylara karşı meydana gelme oranıdır. Olasılık kelimesi yaygın olarak iki anlamda kullanılır. Bunlardan ilki, bir inanç veya beklentiyi ifade ederken; diğeri ise, istatistikçiler tarafından yorumlanan rastlantı veya şansla meydana gelen fiziki olaylardır." [78]

Risk yönetiminin pratikte uygulanması çok da yeni değildir. İnsanlar tarih boyunca kendisine, ailesine ve mal varlığına zarar veren, tehdit oluşturan tehlikeleri değerlendirmek ve tanımlamak için çabalamıştır.

Risk yönetimi tabiri ilk kez 1950'li yılların sonlarında Amerika Birleşik Devletleri'nde kullanılmaya başlanmıştır. Risk yönetimi olasılık planlamasını da beraberinde getirir. Sürekli olarak "eğer olursa ne olur", "ya olursa" sorularının yinelenmesidir. Erken dönem kriz yönetimi teorilerinin birçoğu, yıkıcı doğal afetlerden veya büyük ölçekteki endüstriyel kazalardan yola çıkılarak geliştirilmişti.

Risk yönetimine ait süreçteki risklerin tanımlanmasında ve değerlendirilmesinde kullanılmak üzere faydalı olacak iki teknik sunmuştur. İlki, işletmelerin strateji belirlemede kullandığı SWOT analizidir. Bu analiz vasıtasıyla organizasyonlar zayıf yönlerini ve muhtemel tehlikeleri göz önüne alarak gelecekte maruz kalabilecek riskli durumları belirleyebilirler. Diğeri ise, *Heinrich* yasası olarak bilinen kaza oluşumlarını gösteren kaza sebepleri piramididir. Bu yasaya göre karar vericiler meydana gelen başarısızlıklar ve küçük kazaları göz önüne alarak, gelecekte meydana gelebilecek tehlikeli ve riskli durumları önleyebilirler.

Ülkemizde riskin kabul edilişi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını, 29 Aralık 2012 tarihli Resmî Gazete de İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinde: Tanımlar Madde 4, e ve f bendinde;

e) Risk: Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini,

f) Risk değerlendirmesi: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları,

Riskin ve risk yönetiminin birçok tanımı vardır. ISO 31000'deki tüm terimler ve tanımlar ISO Kılavuz 73 'de *(Risk Yönetimi Sözlüğü)* ortaya konulan risk tanımı; *"Belirsizliklerin hedefler üzerindeki etkisidir."* Bu etkinin pozitif, negatif veya beklenenden sapma olabileceğini; riskin genellikle olaylardaki ve durumdaki değişimler veya sonuçlar tarafından betimlendiğini belirtmektedir. Riskin tanımı ancak Kuruluşun hedefleri detaylı ve tamamen tanımlandığında kolaylıkla uygulanabilir.

Risk Temelli Düşünmen: Bütünleyicidir, tamamlayıcıdır, hedefe ulaşma olasılığını artırır, yönetimi geliştirir, iyileşmede proaktif kültür sağlar, yasal ve düzenleyici şartlara uyuma yardımcıdır, ürün ve hizmet kalitesinde sürekliliği sağlar, müşteri güveni ve memnuniyetini artırır.

Günümüzün hızla değişen iş dünyasında, riskleri önceden belirleyip gerekli önlemleri almak, başarılı bir iş yönetimi için olmazsa olmazdır. 'Risk Tabanlı Düşünme' de kuruluşta oluşturulan 'Risk Belirleme Ekibi' ve çalışanların, kuruluşun, çalışmalarda karşılaşabilecekleri potansiyel riskleri öngörme ve bunlara karşı etkili stratejiler geliştirme becerisi kazandırılmalıdır. Bu çalışmalar, kuruluşun mevcut pozisyonunu korumak, verimli şekilde ilerleme kaydetmek ve rekabet avantajı elde etmek, başarı kazanılmasında önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

Sürdürülebilirlik konusunda, gelişmiş ülkelerin büyüme süreçlerinin ilk safhalarında çevreyi ve çalışan haklarını ana öncelik olarak görmedikleri ve belirli gelişmişlik seviyesine ulaştıktan sonra Çevresel, Sosyal, Yönetişim- ESG *(Environmental, Social, Governance)* riskleri, konusuna daha fazla önem verdikleri, bu yüzden gelişmekte olan ülkelerde aynı standartları beklemenin doğru olmayacağına yönelik görüşler bulunmakta. Aynı zamanda gelişmekte olan pazarlarda şirketlerin ESG risklerin seviyesi ve ESG riskleri ile ilgili şeffaf veri bulmanın zorlukları yatırımcıların kaygı noktaları olarak karşımıza çıkmakta. Bu görüşlerde bazı geçerli noktalar olsa da bu şekilde konu çok basite indirgeniyor ve bu kaygıların bir kısmı yönetilebilir duruma gelmektedir.

ESG (Environmental, Social, Governance) riskleri, bir kurumu etkileyebilecek çevresel, sosyal ve yönetişim ile ilgili riskler ve/veya fırsatlar olarak tanımlanabilir. Sürdürülebilirlik, finansal olmayan veya finans dışı riskler olarak da isimlendirilen ESG risklerinin, evrensel veya üzerinde hemfikir olunmuş net bir tanımı yoktur. Her kuruluşun kendine özgü iş modeli, faaliyet gösterdiği iç ve dış ortamı, ürün veya hizmet portföyü, misyon, vizyon ve temel değerleri ve iş yapışını etkileyen birçok farklı unsuru olduğundan ESG riskleriyle ilgili tanımı da kendine özgü olacaktır.

Dünya Ekonomik Forumu'nun hazırladığı Küresel Riskler Raporu, her yıl etki ve olasılık açısından en yüksek dereceli riskleri anlamak amacıyla iş dünyası, hükümetler, sivil toplum kuruluşları ve düşünce liderleriyle anket çalışmaları gerçekleştirir. Bu anket sonuçlarına göre son on yılda, söz konusu risklerde önemli ölçüde değişiklikler yaşandı. 2008 yılında, etki açısından en yüksek ilk beş risk arasında sosyal risklerden sadece pandemi yer almaktaydı. 2018 yılında ise en yüksek beş riskten dördü; aşırı hava olayları, su krizleri, doğal afetler ve iklim değişikliği etkilerini azaltma ve iklim değişikliğine uyum sağlamadaki başarısızlıklar olmak üzere çevresel veya sosyal risklerden oluşmaktaydı.

Bir kuruluşun birçok faaliyeti risk içerir. Kuruluşlar, iş süreçlerinde, karşı karşıya kalabilecekleri riskleri belirler, analiz eder, risk derecelendirmesi yaparak riski değiştirip değiştirmeyeceklerini değerlendirerek yönetilmelidir.

Risk ve Fırsatları Belirleme Faaliyetleri, belirli bir zaman aralığında, hedeflenen bir sonuca ulaşmadaki sapma olasılığıdır. Risk, çoğunlukla tam ve net olarak bilinemez ya da öngörülemez. Belirsizlik vardır. Risk ve fırsatlar belirlenirken; Sistem prosesleri içerisinde nasıl entegre edileceği, uygulamanın nasıl yapılacağı ve nasıl değerlendirileceği hususları göz önünde bulundurulur. Bu beceriler, iş dünyasında karşılaşılan zorlukların üstesinden gelmek ve başarıya ulaşmak için kritik bir öneme sahiptir. İç denetim faaliyet alanında değerlendirilen risk yönetimi ve risk odaklı denetim sürecinin ana başlıkları teorik altyapı çerçevesinde bu çalışmada ele alınmalıdır.

Bu yaklaşım, aynı zamanda iş sürekliliği ve kriz yönetimi için de hayati öneme sahiptir, çünkü risklerin doğru bir şekilde değerlendirilmesi ve yönetilmesi, şirketlerin uzun vadeli başarısını destekler. Günümüzün hızla değişen iş ortamında, sektördeki ve teknolojideki gelişmelere ayak uydurmak, kuruluş için bir zorunluluk haline gelmiştir.

İç Denetim

Levent Özkardeş, *'Kurumsal Firmaların İç Kontrol, İç Denetim ve Riske Yaklaşımları'* makalesinde söylediği iç kontrol sistem, etkili olabilmesi için iç denetimin önemli olmasından bahsetmekte. "Kurumsal yönetim fonksiyonlarından bir tanesi olan 'kontrol' faaliyetleri, esas itibariyle şirket içinde oluşturulan iç kontrol sistemi ile sağlanmakta; iç kontrol sisteminin etkin olarak işlem görmesi için de iç denetim uygulanmaktadır. İç denetim, başlarda geleneksel yaklaşım çerçevesinde uygulanır iken; 1980'li yıllarda ABD'de yaşanan firma krizlerinin *(Enron vb.)* etkisiyle, risk yönetimi de iç denetimin kapsamına girmeye başlamıştır. İç denetim zamanla risk odaklı uygulanmaya başlamış ve bu yaklaşım giderek ağırlık kazanmıştır." [79]

İç kontrol ve iç denetim, aynı gibi görünse de birbirine benzer ama bunların, birbirinden ayrı iki kavram olduğu da kaçınılmaz olarak kabul etmeliyiz. İç kontrol sistemi ve iç denetim, organizasyonların etkinliğini ve güvenilirliğini artırmak için kullanılan iki önemli kavramdır, ancak farklı amaç ve işlevlere sahiptirler:

İç kontrol sistemi; bir kurumun hedeflerine ulaşmasını sağlamak için tasarlanmış süreçler, politikalar ve prosedürler bütünüdür. Bu sistem, kurumun operasyonlarının etkinliğini, finansal raporlamanın doğruluğunu ve yasalara uyumu sağlamayı amaçlar. İç kontrol, kurumun tüm seviyelerinde uygulanır ve sürekli olarak gözden geçirilir. İşte iç kontrol sisteminin geniş bir tanımı:

İç Kontrol Sisteminin Unsurları baktığımız da

- Kontrol Ortamı: Organizasyonun genel kontrol bilincini ve kültürünü ifade eder. Yönetimin tutumu, etik değerler ve yetki yapısı bu unsura dahildir.
- Risk Değerlendirmesi: Organizasyonun karşılaşabileceği potansiyel risklerin belirlenmesi ve bu risklerin yönetilmesi sürecidir.
- Kontrol Faaliyetleri: Riskleri yönetmek için belirlenen politikalar ve prosedürlerdir. Bu faaliyetler, yetkilendirme, onaylama, doğrulama, mutabakat ve varlıkların korunmasını içerir.
- Bilgi ve İletişim: Organizasyonun iç ve dış bilgi akışını sağlar. Doğru ve zamanında bilgi, etkili kararlar alınmasına yardımcı olur.
- Gözetim ve İzleme: İç kontrol sisteminin etkinliğinin sürekli olarak izlenmesi ve değerlendirilmesidir. Bu, düzenli denetimler ve performans değerlendirmeleri ile gerçekleştirilir.

İç Kontrol Sisteminin Amaçları

- Operasyonel Etkinlik ve Verimlilik: İş süreçlerinin etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlar.
- Finansal Raporlamanın Güvenilirliği: Mali bilgilerin doğru ve güvenilir olmasını temin eder.
- Yasalara ve Düzenlemelere Uyum: Organizasyonun yasal ve düzenleyici gerekliliklere uygun hareket etmesini sağlar.

İç Kontrol Sisteminin Önemi

İç kontrol sistemi, organizasyonların hedeflerine ulaşmasını desteklerken, aynı zamanda hata ve hile risklerini azaltır. Bu sistem, organizasyonun sürdürülebilirliğini ve güvenilirliğini artırır.

Temel Farklar

- Amaç: İç kontrol, günlük operasyonların güvenilirliğini ve etkinliğini sağlamayı hedeflerken, iç denetim, bu sistemlerin yeterliliğini ve etkinliğini değerlendirir.
- Uygulama: İç kontrol, tüm çalışanlar tarafından uygulanırken, iç denetim bağımsız bir birim tarafından gerçekleştirilir.
- Odak Noktası: İç kontrol, operasyonel süreçlere odaklanırken, iç denetim, bu süreçlerin değerlendirilmesine ve iyileştirilmesine odaklanır.

İç denetim ise; kurumun faaliyetlerini iç kontrol sisteminin yeterliliğini ve etkinliğini değerlendiren bağımsız bir fonksiyondur. İç denetim, kurumun risk yönetimi, kontrol ve yönetim süreçlerinin etkinliğini değerlendirir ve iyileştirme önerilerinde bulunur. Kuruluşların kendi içindeki işleyişi düzenleyerek süreçlerini iyileştirmeye yarayan iç denetim, faaliyetlere değer katarak gelişim sağlar. İç denetim, genellikle kurumun üst yönetimine rapor verir ve bağımsız bir değerlendirme sağlar.

İç denetim, kurumun risk yönetim, kontrol ve yönetişim süreçlerinin etkililiğini değerlendirmek ve geliştirmek amacına yönelik sistemli ve disiplinli bir yaklaşım getirerek kurumun amaçlarına ulaşmasına yardımcı olur. Sistemdeki boşlukların giderilerek süreci iyileştirmeyi amaçlayan bu tarz çalışmaların temel amacı kusur bulmak değil, aksine modern bir bakış açısıyla sürece odaklanmak olur. Sürece çok daha detaylı odaklanılarak objektif bir çalışmayla yaklaşımların yapılması kuruluşlara fazladan değer katar.

Bu iki fonksiyonun uyumlu bir şekilde çalışması, organizasyonların başarısını ve sürdürülebilirliğini artırır.

İç Denetim Türleri

a) Operasyonel İç Denetim: “İş Süreçlerinin İyileştirilmesi.” Kuruluşun faaliyet ve işlemlerinin ilgili Yönetim Sistem, tüzük, yönetmelik ve diğer mevzuata uygunluğu, İş süreçlerinin yönetiminin daha sorunsuz ilerlemesi için işin her adımı denetlenir. İş süreçlerini denetlemek için de süreçleri iyi analiz etmek, iş tanımına hâkim olmak ve eleştirel olgulara dayanarak değerlendirmelerde bulunmak önemlidir. İç denetimden verim alabilmek için risk hesaplaması da yapılan işlemler arasındadır. İşin riskleri ile getirileri karşılaştırılarak süreçlerin iyileştirilmesi için gerekli adımlar atar. İş süreçlerinde yer alan kişilerin gerekli bilgi ve donanıma sahip olmaları konusunda yapılan denetimler risk faktörü doğurduğu takdirde bu kişilerin bilgi kapasitelerinin artırılması sağlanarak riskler sıfırlanmış olur. Riskleri görüp gecikmeden müdahale edebilmek adına iş sürecinin her adımı titizlikle değerlendirilip yerinde müdahaleler sağlanır ve sürecin daha doğru ilerlemesi durumu gerçekleşir.

b) Ekonomik ve Finansal denetim: “Ekonomik ve Finansal Raporlama ve Uygunluk Denetimi” Ekonomik ve Finansal denetimler iş süreçlerinin mali ve ekonomik durumunu ele alırlar. Uygunluk denetimi ise yasal unsurların uyumluluğunu denetler. Finansal raporlama, işin ehli kimselerce gerçekleştirilir. Uygunluk denetimi gerçekleştirebilecek olan kişilerin gerekli yeterlilikleri taşıması şartı

ile görevlendirilirler. Gelir, gider, varlık ve yükümlülüklere ilişkin hesap ve işlemlerin doğruluğunun; mali sistem ve tabloların güvenilirliğinin değerlendirilmesidir.

c) Bilgi teknolojisi denetimi: "Verilerin Güvenliği ve Bilgi Sistemlerinin Etkinliği" Denetlenen birimin elektronik bilgi sistemlerinin sürekliliğinin ve güvenilirliğinin değerlendirilmesidir.

d) Performans denetimi: "Stratejik Hedeflerin Gerçekleştirilmesi için Bir Değerlendirme Aracı." Kuruluşun misyonları ve vizyonları temel alınarak oluşturulan stratejik hedeflerin eyleme geçirilebilir düzeyde olması gereklidir. Eyleme dökülmeyen hedefler zaman içerisinde olumsuz bir motivasyona dönüşme ihtimali taşırlar. Yönetimin bütün kademelerinde gerçekleştirilen faaliyet ve işlemlerin planlanması, uygulanması ve kontrolü aşamalarındaki etkililiğin, ekonomikliğin ve verimliliğin değerlendirilmesidir.

e) Sistem denetimi: Denetlenen birimin faaliyetlerinin ve iç kontrol sisteminin; organizasyon yapısına katkı sağlayıcı bir yaklaşımla analiz edilmesi, eksikliklerinin tespit edilmesi, kalite ve uygunluğunun araştırılması, kaynakların ve uygulanan yöntemlerin yeterliliğinin ölçülmesi suretiyle değerlendirilmesidir

İç Denetim Nasıl Yapılır?

1. Planlama: Denetim sürecinin kapsamı ve hedefleri belirlenir. Denetlenecek alanlar ve süreçler tanımlanır.
2. Bilgi Toplama: Denetlenecek alanlarla ilgili veriler ve belgeler toplanır. Bu aşamada, çalışanlarla görüşmeler yapılabilir ve gözlemler gerçekleştirilebilir.
3. Değerlendirme: Toplanan veriler analiz edilir ve mevcut süreçlerin etkinliği değerlendirilir. Riskler ve iyileştirme alanları belirlenir.
4. Raporlama: Değerlendirme sonuçları ve öneriler bir rapor halinde sunulur. Bu rapor, yönetime ve ilgili birimlere iletilir.
5. İzleme ve Takip: Raporlanan önerilerin uygulanıp uygulanmadığı ve iyileştirmelerin etkisi izlenir. Gerekirse ek denetimler yapılır.

İç denetim, kuruluşların daha verimli ve etkili çalışmasını sağlamak için önemli bir araçtır. Tüm bu denetim türlerinin sistematik şekilde uygulanmasıyla kuruluşların kurumsallaşması ve gelişerek çok daha güçlü bir marka haline gelmesi sağlanır.

İç denetimin Faydaları

İç denetim araçları olarak kullanıldığında, kuruluş hedeflerine ulaşılmasına engel olabilecekleri riskleri, azaltan kontrol sigortası olarak görmeliyiz. Politika ve prosedürler; doğrudan bir kontrol faaliyeti gibi kabul ederek, kuruluşun çalışanları ve diğer paydaşları yönlendirme amaçları, **'Yönetsel Kontroller'** *(Örgütün planı, faaliyetlerin verimliliği ve yönetim politikalarına bağlılıkla ilgili tüm yöntem ve yardımları kapsar. Yönetsel kontroller finansal kayıtlarla sadece dolaylı olarak ilgilidir.)* arasında sınıflandırılırlar. Yapılan risk değerlendirmeleri sırasında, risklerin oluşumunu azaltan ögeleri; 'sistemler', 'politika ve prosedürler', 'insan kaynakları' gibi başlık altında toplanır. Politika ve prosedürlerin etkin olması, ilgili süreçlerde iç

denetimlerin güçlü olduğunu gösterir ve bu süreçler, risk değerlendirmelerinde daha az riskli olarak kabul edilirler.

İş süreçlerinde standardizasyonu sağlandığında, Kuruluş içinde ki işlerin, kişilere göre farklılaşmasını önlemek, belirsizlikleri azalmak, karar almada bütünlüğü bozmayacak şekilde uyumlu olmak ve çabukluk sağlamak, İşlerin; kim, nasıl, ne zaman yapılacağı belirlendiği için, daha çabuk, devamlılık içinde hatasız gerçekleştirilme olanağı demektir. Bu kuruluşa operasyonlarda etkinlik, verimliliğe, müşteri memnuniyetinin artmasını etkiler.

Görev ve sorumlulukların belirlenmesi sağladığında, kuruş içinde, yapılmayan veya yanlış yapılan süreçlerin sorumlularını belirleyerek, görev ve yetkilerini kötüye kullanma, mali kayıpları, kuruluşun düzenleyici talimatlarıyla belirtilmesiyle riskleri önleyebilir ve etkili bir iç denetim ortamının oluşturulmasına katkıda bulunurlar.

Çalışanların gerekli ve yeterli eğitiminin sağlanması, kuruluşun çalışanlarının gelişimi ve verimliğin de önemli rol oynarlar. Prosedürlerin hazır olması sayesinde, işten ayrılma ve iş değişikliklerinde yeni gelen çalışanın, kolaylıkla işleri devam ettirebilir. Çalışanlar, neyi, ne zaman, nasıl ve ne zaman içinde yapacağını bilmesi, işlerin aksatmadan yürütülmesini sağlamaktadır.

Kuruluşların Kurumsallaşmasının sağlanması, Her işletmenin yaptığı işe göre personel alım ve standartları olması, Kurumsallaşmış kuruluşlarda, bir görev için gerekli yetkinliklerin sorgulanması, doğru adamın seçilmesinden öte, başka bir önemli bir fırsat daha doğurur. Bu çalışma o işin yapılması sırasında kullanılan araç ve yöntemlerin de sorgulanmasına anlamına gelir ve organizasyona kurumsal kimlik kazandırırlar, personele, paydaşlara güven sağlarlar.

Kurulan sistemi, etkin iç denetim ile zemin oluşturulabilmek, iç denetimlerde kriter görevi görürler. Politika ve prosedürlerin ve süreçler denetime yeterince hazır veya hazır olmadığını görebilmeyi sağlar.

"Muhtemel risklerin değerlendirilip kuruluşun işleri süreci boyunca sağlık ve güvenlik ile ilgili alınacak tedbirlerin, organizasyon yapısının, çalışma yöntemlerinin ve bunlara ilişkin işlerin, ne zaman ve kim tarafından yapılması gerektiğinin belirlendiği, aynı kuruluşun sahasında faaliyet gösterecek farklı işverenler, alt işverenler, kendi nam ve hesabına çalışan kişiler ve farklı çalışma ekipleri arasında, sağlık ve güvenliğe dair hususların koordinasyonunun sağlanması amacıyla, kuruluşun alanlarının tamamından sorumlu işveren veya proje, üretim veya işletme sorumluları tarafından hazırlanan veya hazırlanmasını sağlayan planı." [80]

Muhtemel risklerin, projenin planlama aşamasında belirlenmesi ve bu risklere karşı zamanında tedbir alınarak, iş kazalarının azaltılması ve bu sayede işyerinde maddi ve manevi kayıpların önüne geçilebilmesi, sağlık ve güvenlik planının en önemli amacını oluşturmaktadır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliğine yönelik planlı bir yaklaşımın belirlenmesi ile daha iyi proje yönetimi, daha yüksek kalite, daha az masraf ve daha çok verimlilik gibi faydalar da sağlanacaktır.

Sonuç

1940'ların Amerika'sında büyüyen bir genç, 2150'ye seyahat eden bir zihin, 1976'da ölen bir beden. 1997'de yazılmış bir hikâye. Bilgeliğiyle hayran bıraktıran bir yazar, ufuk açıcı bilim-kurgu ve felsefe türünde kitabı, Amerikalı bir Vietnam gazisi olan psikoloğun başından geçenleri anlatan Jon Lake' in

hayat hikayesini, ev arkadaşı ve en yakın dostu Karl'ın ağzından paylaşmış psikolog ve yazar, Thea Alexander'in yazdığı *'M.S. 2150'* yılının muhteşem dünyasını, dünyamızın geçirdiği inanılmaz değişimi, insanlığın ulaştığı olağanüstü düzeyi ve hepsinin ötesinde de son derece yüksek bir anlayışı anlatmaktadır. "Jon Lake 'in deneyimlerini okurken, kendi kendimize en azından "Neden olmasın?" diye düşünebilirsek, bakış açımızı birazcık esnetmiş, birazcık, o yıllardır içinde ezildiğimiz katı kalıplarımızın dışına çıkmış olmaz mıyız? Hep aynı toprak parçasının üstünde, tepemizde hep aynı gök kubbe, yaşayıp dururken, birden genleştiğimizi, gerçekte sınır tanımaz düşüncelerimizin sonsuzluğa uzandığını duyumsar da aynen Jon Lake gibi 'Ne hoş bir özgürlük!' diye coşku dolmaz mıyız?" [81]

Alexander'in anlattıkları ütopya gibi gelse dahi, zihniniz de ki düşüncelerinizi serbest bırakın, kendinizi aydınlaşmış hissetin, o kadar çok farkındalık yaratabileceğinizi, sizlerin de şaşıracağınız ve farklı düşünebilecek kadar özgür hissedebileceksiniz.

Bir kuruşta veya kendi işinde çalışan siz, pek çok şeysiniz. Her şeyden önce bir bireysiniz. Birilerinin annesi veya babası olabilir ya da olmayabilirsiniz, ama her şeye rağmen birilerinin çocuğusunuz. Biraz daha ayrıntı vermeniz gerekse kendinizi sözgelimi muhasebecilik yapan, hobi olarak saz çalan veya orta sınıfa mensup biri olarak tanımlayabilirsiniz. Dahası belli bir ülkenin vatandaşı, şu etnisiteden veya bu ırktan olduğunuzu ekleyebilirsiniz. Kısaca beyin veya kas gücü ile çalışmaya hazır veya çalışan bir emekçisiniz.

İnsan hayatının her alanında olduğu gibi, çalışanların sağlık ve güvenliğini ilgilendiren konularda eğitim oldukça önemli bir yere sahiptir. Eğitim ile birlikte insan davranışları değiştirilebilir ve çalışanların daha sağlıklı ve güvenli yaşamaları sağlanabilir.

İş sağlığı ve güvenliği, sadece teknik ve yasal bir zorunluluk olmanın ötesinde, derin felsefi temellere de sahip olduğunu düşünmeliyiz. Anayasanın ilgili maddeleri, her bireyin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğunu belirtirken, iş sağlığı ve güvenliği bu hakların iş yerinde de geçerli olmasını sağlamak için vardır. Felsefi açıdan bakıldığında, iş sağlığı ve güvenliği, bireylerin sadece fiziksel bütünlüğünü değil, aynı zamanda onların özgürlük ve eşitlik haklarını da korur. İşçi sağlığı ve iş güvenliği mücadelesinde kavramların netleştirilmesi ve ortaklaşması, bu alandaki felsefi düşüncenin önemini vurgular. Çalışanların güvenliği, onların insan onuruna ve kişisel gelişimine verilen değerin bir göstergesi olarak görülebilir. Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliği, sadece yasal bir gereklilik değil, aynı zamanda etik bir sorumluluk ve toplumsal bir değerdir. İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların fiziksel ve psikolojik bütünlüğünün korunmasını hedefleyen bir disiplindir. Felsefi düşünce ile birleştiğinde, bu alanda yapılan çalışmalar, sadece yasal yükümlülüklerin ötesine geçerek, etik ve ahlaki boyutları da kapsar. İş sağlığı ve güvenliği konusunda felsefi yaklaşımlar, bireylerin iş yerindeki haklarını ve işverenlerin sorumluluklarını derinlemesine sorgular. Bu, iş yerindeki güvenlik önlemlerinin sadece zararları önlemek için değil, aynı zamanda çalışanların refahını ve onurunu korumak için de var olduğu anlayışını güçlendirir.

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği, Anayasa ile güvence altına alınmış ve bu, her bireyin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep gibi sebeplerle ayrım gözetilmeksizin eşit haklara sahip olduğu anlamına gelir.

İş sağlığı ve güvenliği felsefesi, bu hakların korunması ve geliştirilmesi için bireylerin ve toplumun bilinçlendirilmesini savunur. Bu hem işverenlerin hem de çalışanların, güvenli bir çalışma ortamının

sağlanmasında aktif roller üstlenmelerini gerektirir. İş sağlığı ve güvenliği alanında felsefi düşünce, aynı zamanda, iş yerindeki riskleri azaltmanın ve çalışanların yaşam kalitesini artırmanın yollarını araştırır. Bu, sadece teknik önlemlerle sınırlı kalmayıp, çalışanların katılımını ve iş yerindeki sosyal ilişkileri de içerir. Böylece, iş sağlığı ve güvenliği, sadece bir meslek dalı olmanın ötesinde, daha adil ve insani bir çalışma dünyası için felsefi bir çerçeve sunar.

"İnsan bedeninin son derece harika bir yapısı vardır, çünkü doğuştan zekâ adı verilen kendi yerleşik bilgi sistemine sahiptir. Bu doğuştan zekâ asla hata yapmaz, yaptığı her şeyin bir nedeni vardır ve her zaman sağlık ve hayatta kalma peşinde koşar. Ne yapacağını içgüdüsel olarak bilir." [82]

Yazdığım yazıda, çeşitli bilgiler ile kullanılması gerekli olabilecek önermeler içeriyor. Bunların hepsini bir anda anlayarak yapmak zorunda değilsiniz. Önce hoşunuza giden fikirler üstünde veya sizlerden çıkan fikirler ile harmanlayarak çalışın. Eğer yazılanlar arasında hemfikir olmadığınız düşüncelere olursa aldırmayın.

Amerikalı yazar ve bir metafizik öğretmeni, teşvik edici eserler yazarı ve Hay House Yayınevi'nin kurucusu Louise L. Hay, *'Pozitif Gücün Büyüsü'* isimli kitabında "Yaşantınızda ki olumsuz koşulları ortadan kaldırmayı içtenlikle istemelisiniz. Ancak, sizin için en iyinin ne olduğunu bilen *'İçimizdeki Gücü'* uyandırarak gerçekleştirebiliriz." "İçinizdeki *güçle ne kadar çok* bağlantı kurarsanız, yaşantınızın *tüm* alanlarında *daha çok özgür olursunuz."* [83]

Bilimsel düşünce olsun felsefi düşünce olsun iş sağlığı ve güvenliğin de kendi açılarından açıklamaya yönelirken onun derinliklerinde daha genel, daha kavrayıcı, daha sezgisel ölçülerde kendi benzeyenlerini bulurlar.

Nedenlerine bakıldığın da:

Felsefi Düşüncenin Özellikleriyle Uyumlu

- *Genel ve kapsayıcı bakış:* Cümlede geçen "daha genel, daha kavrayıcı, daha sezgisel ölçüler" ifadesi, felsefenin soyut, bütüncül ve sezgisel doğasını yansıtır.
- *Benzerliklerin aranması:* "Kendi benzeyenlerini bulurlar" ifadesi, felsefenin farklı alanlar arasında anlam ilişkileri kurma çabasına uygundur.
- *Derinlik vurgusu:* "Derinliklerinde" kelimesi, felsefenin yüzeysel bilgiden ziyade anlam katmanlarını araştırma eğilimiyle örtüşür.

İSG Bağlamında Yorumu

İş sağlığı ve güvenliği, genellikle teknik, hukuki ve idari boyutlarda ele alınır. Ancak:

- Felsefi yaklaşım, bireyin yaşam hakkı, çalışma etiği, insan onuru gibi daha soyut değerler üzerinden İSG'ye bakmayı içerir.
- Bu cümle, İSG'ye yalnızca kurallar ve yönetmelikler değil, aynı zamanda daha kapsayıcı ve insani bir bakış açısıyla yaklaşılmasını savunur.

Felsefi Düşünceyle Bilimsel Düşüncenin Dengesi

Cümlede hem bilimsel hem felsefi düşünceye yer verilmiş. Bu da İSG'nin hem ölçülebilir (bilimsel) hem de anlamlandırılabilir (felsefi) boyutlara sahip olduğunu gösterir. Bu açıdan *disiplinler arası bir yaklaşım* da felsefi düşüncenin içeriğine uygundur.

İş Sağlığı ve Güvenliği sadece teknik değil, daha kapsayıcı, anlam odaklı ve insani bir perspektiften yaklaşmayı teşvik eder. Özellikle insan yaşamına ve güvenliğine dair etik ve ontolojik soruları merkezine alan bir anlayışla örtüşmektedir.

Erdem Şeneroğlu

Kaynakça

(01) Kılıç, T. (2021). Yeni bilim: bağlantısallık yeni kültür: Yaşamdaşlık. *İstanbul: Ayrıntı Yayınları*.

(02) Bozkurt, N. (2012). Felsefe ışığıyla arayışlar. Ayrıntı Yayınları.

(03) Mengüşoğlu, T. (2008). Felsefeye Giriş (11. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.

(04) Sancak, K. (2013). Güvenlik kavramı etrafındaki tartışmalar ve uluslararası güvenliğin dönüşümü.

(05) Özcan, A. B. (2011). ULUSLARARASI GÜVENLİK SORUNLARI ve ABD'NİN GÜVENLİK STRATEJİLERİ. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 11(22), 445-466.

(06) Vural, Ç. (2018). Çevresel güvenliğin gelişimi. Ankara Üniversitesi Çevrebilimleri Dergisi, 6(1), 20-38.

(07) Akgül-Açıkmeşe, S. (2011). Algı mı, Söylem mi? Kopenhag Okulu ve Yeni Klasik Gerçekçilikte Güvenlik Tehditleri. Uluslararası İlişkiler Dergisi, 8(30), 43-73.

(08) Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi. Web Sitesi. https://isg.asbu.edu.tr/tr/isg-nedir

(09) Durak, U., & Şık, A. (2022). İş sağlığı ve güvenliği eğitimi süreçlerinin eğitim teknolojisinin temel ögeleriyle betimlenmesi. OHS ACADEMY, 5(3), 198-207.

(10) Tatlı, A. 2010, '*İnsanlık Tarihi Boyunca Evrim'*, *Mavi Ufuklar Yayınları,* İstanbul

(11) Irvine. W. B., (2023). İnsan Nedir? Doğal Tarihimize Bir Bakış, çev. Özge Çelik, İstanbul: Metis Yayınları.

(12) Darwin, C. (1976). Türlerin Kökeni, Çev. Öner Ünalan. Ankara: Onur Yayınları, 2.

(13) Twain, M. (2015). İnsan Nedir?. Dedalus Kitap.

[14] Timuçin, A. (2010). Düşünce Tarihi: Birinci Cilt. İstanbul: Bulut Yayınları.

[15] Cevizci, A. (2005). Felsefe Sözlüğü (Paradigma). *İstanbul: Paradigma Yayınları*.

(16) Paul, R., & Elder, L. (2012). Kritik Düşünce (Aslan, E., Sart, G.). *Ankara: Nobel*.

(17) Le Guin, U. K. (2018). Lao Tzu Tao Te Ching, Yol'a ve Yol'un Gücüne Dair.

[18] Heidegger. M., (2013), 'Düşünmek Nedir? 1951 /52 Kış Dönemi Ders Notları', Paradigma Yayıncılık, İstanbul

(19) Payam, M. M. (2021). Düşünme becerileri: kritik düşünme ve öğretimi. *Akademik Platform*, 299-309.

(20) Akar, M. (2021). Kitap İncelemesi: Erhan Demircioğlu'nun 'Makinedeki Hayalet: Zihin Felsefine Giriş' Adlı Eserinin İncelemesi.

(21) Gödelek, K. (2013). Zihin Felsefesi. *Eskişehir: Anadolu Üniversitesi*.

(22) Krishnamurti, J., & Rajagopal, D. (2009). *Bunları düşün*. Omega Yayınları.

(23) Krishnamurti, J., & Erengil, C. (2008). *Zihin ve düşünce üzerine*. Ayna Yayınevi.

(24) Descartes, R. (2015). Yöntem Üzerine Konuşma (Çeviren: Afşar Timuçin ve Yüksel Timuçin). *İstanbul: Bulut Yayınları*.

(25) Berber, F., Akbulut, F., Maden, H., Gezer, M., & Keser, Ş. (2009). Düşünme ve eleştirel düşünme. Özel öğretim yöntemleri dersi araştırma projesi raporu. *Süleyman Demirel Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi, Elektronik–Bilgisayar Eğitimi Bölümü, Bilgisayar Sistemleri Öğretmenliği, Isparta*.

(26) Lessing, G. E. (1999). Bilge Nathan (Çev. Hayrullah Örs). *Kültür Bakanlığı Yay., Ankara*.

(27) Korlaelçi, M. (2019). PROF. DR. NECATİ ÖNER'İN BİLGİ ANLAYIŞI. *Felsefe Dünyası*, (69), 7-34.

(28) Çüçen, A. K. (2004). Klasik mantık. *Asa Kitabevi, Bursa*

(29) Farabi, (2017), 'Mantığa Başlangıç Risaleler', Türkiye Bilimler Akademisi

(30) Tomaç, B. (2012). Maddeyi tanıyalım ünitesinin eleştirel düşünme yöntemiyle öğretiminin öğrencilerin üst düzey düşünme becerilerine etkisi (Master's thesis, Necmettin Erbakan University (Turkey).

(31) Whitehead, A. N. (2021). Süreç ve Gerçeklik (Çev. Kevser Çelik). Ankara: Fol Kitap.

[32] Bion, W. R. (2017). Tereddütlü düşünceler (N. Erdem, Çev.) İstanbul: Metis Yayınları. (1967).

(33) Yılmaz, M. (2009). Öğrenme ve bilgi ilişkisi. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29(1), 173-190.

(34) Senge, P. M. (2018), Beşinci Disiplin-Öğrenen Organizasyon Sanatı ve Uygulaması, Yapı Kredi Yayınları

(35) DRUCKER, P. F. (1996). Yeni Gerçekler: Devlet ve Politika Alanında. Ekonomi ve İş Dünyasında, Toplumda ve Dünya Görüşünde, Çeviren: Birtane Karanakçı, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Genel Yayın, (315), s, 226,227

(36) Güzel, C. (2013). *Bilim felsefesi*. 2. Baskı, Kırmızı Yayınları.

(37) Şengör, A. C. (2014). Bilgiyle sohbet: popüler bilim yazıları. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

(38) Bacon, F. (2020). Seçme Aforizmalar. *Çeviren: C. Cengiz Çevik. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları: İstanbul*.

(39) Bacon, F. (2002). Denemeler (Çev. A. Göktürk). Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.

(40) Kula, O. B. (2008). Kant estetiği ve yazın kuramı. Doruk.

(41) Pirenne, H., & Kılıçbay, M. A. (2006). Hz. Muhammed ve Charlemagne. İmge Kitabevi.

(42) Locke, J. (2004). *İnsan anlığı üzerine bir deneme*. Serbest Kitaplar.

(43) Searle, J. R., & Bek, K. (1996). Akıllar, beyinler ve bilim: 1984 Reith konferansları. Say.

(44) Whitehead, A. N. (2019). Aklın İşlevi (Çev. Kevser Çelik). Ankara: Fol Kitap.

(45) Dewey, J. (2022). Nasıl düşünürüz. Çev. Kayıkçı, H., Fol- Yayınları, Ankara

(46) Vikipedi, özgür ansiklopedi, https://tr.wikipedia.org/wiki/Ak%C4%B1l

(47) Descartes, R. (2016). Aklın yönetimi için kurallar. Say Yayınları.

(48) Öncel, E. S. (2019). Eleştirel Düşünme ve Felsefe. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, *6*(37), 1308-1316.

(49) Aktulum, K. (2010). Felsefi Metin Okuma ve Yazma Yöntemleri II. *Art-e Sanat Dergisi*, *3*(5), 1-23.

(50) Immanuel, K. A. N. T. (1984). Aydınlanma Nedir? *Sorusuna Yanıt, Seçilmiş Yazılar, çev. N. Bozkurt, Remzi Kitabevi, İstanbul*.

(51) Kant, I. (1989). Pratik Usun Eleştirisi (çev. İsmet Zeki Eyuboğlu). *İstanbul: Say Yayınları*.

(52) Dewey, J. (1987). Özgürlük ve kültür [Freedom and culture]. *V. Günyol, Çev.). İstanbul: Remzi Kitabevi. (Orijinal kitabın yayım tarihi 1939)*.

(53) Gardner H., (2019), 'Eğitilmemiş Zihin', İstanbul, alfa yayınları.

(54) TAŞDELEN, V. (2015). Zihin durumları: hafıza ve idrak. Türk Dili-Dilin Perdeleri Özel Sayısı, 767-768.

(55) Yay. Haz.: Kamer V., Ural Ş., (Aralık 2017), VII. Mantık Çalıştayı Kitabı, (İstanbul), İstanbul Üniversitesi Mantık Derneği Yayınları, Yayımcı Sertifika 33377, ISBN 978-605-66311-2-2 (eKitap).

(56) Çeçen, A. (1996). Kültür ve politika. Gündoğan Yayınları.

(57) Ankara Üniversitesi, Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Sosyoloji Bölümü Kurumlar Sosyolojisi Anabilim Dalı Öğretim görevlisi, Prof. Dr. Nilay Çabuk Kaya'nın 'Örgütsel Sosyoloji' sunumunda

(58) ERDOĞAN, E. ve GENÇ, K.G. (2021). Güvenlik Kültürü Modellerinin Karşılaştırılması. C. SELEK ÖZ (Ed.). Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar – V içinde (s.147-183), Sakarya: Değişim.

(59) Turan, R., Safran, M., Hayta, N., ÇAKMAK, M., DÖNMEZ, C., & ŞAHİN, M. (2010). Atatürk ilkeleri ve inkılap tarihi.

(60) Kant, I. (2007). Eğitim Üzerine (Çev. Ahmet Aydoğan). Say Yayınları, İstanbul.

(61) KOCABAŞ, K. (2014). Köy enstitüleri ve fen eğitimi. *MSGSÜ Sosyal Bilimler*, (10), 62-73.

(62) Kaş, B., & Köktürk, Ş. (2021). Akademik çeviri programları kapsamında eğitim, öğretim, eğitim programı ve öğretim programı kavramlarının değerlendirilmesi. Toplum ve Kültür Araştırmaları Dergisi, (8).

(63) Kant, I. (2009). Eğitim üzerine. Say Yayınları.

(64) Timuçin, A. (2013). Eğitim sohbetleri. Hiperlink.

(65) Akman, E. Öğretim Teknolojileri.

(66) Mevzuat Bilgi Sistemi

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

(67) Seçtim, H., & Erkul, H. (2020). YÖNETİM YAKLAŞIMLARI ÜZERİNE KURAMSAL BİR DEĞERLENDİRME. Management and Political Sciences Review, 2(1), 18-50.

(68) Aksakaloğlu, Y. Yönetim Biliminin Doğuşunu "Frederick Winslow Taylor" ve "Sherlock Holmes" Karakteri Üzerinden Karşılaştırmalı Okumak. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *25*(3), 1163-1190.

(69) Ateş, H., & Banazılı, A. M. (2021). PETER FERDINAND DRUCKER'IN YÖNETİM YAKLAŞIMI: TEORİK BİR İNCELEME. Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 12(2), 206-222. https://doi.org/10.54688/ayd.933

(70) Şeker, A. (2020). İş bölümünün, sosyal politika ve toplumsal dayanışma açısından sosyolojik çözümlemesi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22(1), 20-27.

(71) Ersoy, M. (2017). Planlama kuramları. *SS Özdemir, ÖB Özdemir-Sarı, N. Uzun (Der.), Kent Planlama içinde*, 127-161.

(72) Eraydın, A. (2020). Planlamanın krizini aşmak: Planlama kuramları ve planlamanın kurumsallaşmasına yönelik öneriler. *TÜRKİYE KENTLERİ VE BÖLGELERİ*, 1.

[73] Küçüksüleymanoğlu, R. (2008). Stratejik planlama süreci. *Kastamonu Education Journal*, *16*(2), 403-412.

(74) Ersoy, M. (2007). Planlama kuramına giriş. Kentsel planlama kuramları içinde, 9-34.

(75) Senge, P. M., İldeniz, A., & Doğukan, A. (1993). *Beşinci disiplin: öğrenen organizasyon düşünüşü ve uygulaması*. Yapı Kredi Yayınları.

(76) ÇALIK, Temel, SEZGİN, Ferudun., & ÇALIK, C. (2020). Yönetimde problem çözme.

(77) Bernstein, P. L., & Feyyat, C. (2006). *Tanrılara karşı: riskin olağanüstü tarihi*. Scala yayıncılık.

(78) Emhan, A. (2009). Risk yönetim süreci ve risk yönetmekte kullanılan teknikler. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3), 209-220.

(79) Özkardeş, L. (2017). Kurumsal firmaların iç kontrol, iç denetim ve riske yaklaşımları. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, *12*(47), 192-201.

(80) Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği *Resmî Gazete Tarihi: 05.10.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28786 tanımlar 4 madde, ğ bendi, Sağlık ve güvenlik planı*

(81) Alexander. T, 'MS 2150', çev: Nedret Şanlı, Akaşa Yayınlar

(82) Garner. Ron, (2020) Doktorların Bilmedikleri, çev. Dila Balcı, Sander Yayınları

(83) HAY, L. (2002). Pozitif Gücün Büyüsü, Çev: Oya Alpar, Kelebek Yay.