

Uzaya Çıkamayanlar Denize Açılın!



Kibir şeytandan gelir. Bazı insanların zenginlikleri, makam ve şöhretleri, yürürken çenelerinin de yükselmesine neden olur. Bazıları da, zaman içinde farkında olmadan kibir abidelerine dönüşür. Bu tür insanlara karşı Rabbimiz: *"Yeryüzünde böbürlenerek dolaşma. Çünkü sen (ağırlık ve azametle) ne yeri yarabilir ne de dağlarla ululuk yarışına girebilirsin."* (İsra-37) şeklinde ihtar ediyor.

Kibir hastalığına yakalananların kendilerine gelmeleri için, uzaydan nasıl görüneceklerini düşünmeleri tavsiye edilir. Alemde ne kadar az yer kapladıkları, aslında ne kadar aciz ve sınırlı oldukları anlaşılabilir diye. Mesela uçağa bindiğimizde, yerdeki insanların gözle seçilemez hale geldiğini, varlığıyla övünülen bina ve arabaların, ne kadar küçük ve çelimsiz göründüğünü fark edebiliyoruz.

Alıştığımız görüntüler zamanla sıradanlaşıp, etkisini yitirebiliyor. Bu durumda şuur körlüğü başlıyor. Uçağa binmenin de etkisi bir süre sonra kayboluyor. Şayet uzaya çıkabilmiş olsaydık, acziyetimizin dehşetli derinliğini çok daha iyi görebilirdik.

Aslında, farkındalığın boyutunu ve etkisini hissetmek için aynı anda bir kaç duyu ve duyguyu da yaşamamız gerekir. Mesela, araç içindeyken saatte 100 km hızla bile gitseniz ciddi bir heyecan duymazsınız. Çünkü korunaklı oturduğunuz için arabayı hissedersiniz ve camdan dışarıyı izlersiniz. Ama üstü açık bir araçla, rüzgarlı hava ile bedeniniz bütünleşerek giderseniz, 100 km hız sizi çok rahatsız edebilir. Üstü açık araçta 50 km hızla gitmeniz, normal araba içinde 100 km ile gitmenizden daha heyecanlı olabilir. Çünkü rüzgarı, hızın ve havanın basıncını doğrudan yaşarsınız ve hissedersiniz. 7 Boyutlu

sinema gösterimleri de bu yüzden daha etkili ve eğlenceli olurlar.

Aczini ve haddini bilmek isteyenleri denize açılmaya davet ediyorum. Tabii ki yüzmeyi öğrenmeniz ve bazı tedbirleri de almanız şartıyla! Benim rahatça denize açılabilmem için, yaklaşık 2 yıl kapalı havuza düzenli giderek eğitim almam ve kondisyonumu yükseltmem gerekti. Geçtiğimiz yıldan itibaren, çok şükür deniz fobimi de yenerek; Van Gölünde, Tatvan'daki Nemrut Dağı Krater Gölünde, Ege ve Marmara Denizinde yüzmenin zevkine ve heyecanına varmaya başladım.

Hava güzelse, akşam üzeri sahile gidiyor, kayalıkların üzerinde maske ve paletimi takarak kendimi usulca suya bırakıyorum. Büyük bir huzur ve güven duygusuyla. Çünkü, düzgün şekilde atlarsam zarar görmeyeceğimi, suyun beni sarmalayıp kaldıracağını ve hareketlerime uygun karşılık vereceğini biliyorum!

Kıydan uzaklaştıkça kaderimle baş başa kaldığımı, güvendiğim insanların ve imkanların bir yerden sonra faydalarının dokunamayacağını hissediyorum.

Kendi kulaçlarımla ilerlemek, emeğimin karşılığında aldığım mesafeyi gösteriyor ve başarıma duygusunu tattırıyor.

Sakin ve düzenli nefes alıp vermeyi başardığımda, denizle birlikte yüzmenin ritmini yakaladığımda, kainatla uyumu sağladığımı düşünüyorum. Denizde özgürce yapabileceğim hareketler var. Ama sınırlarım da var. Dengeyi korumak, denize tabii olmak ve aslında teslim olmak zorundayım. Çırpınarak yenebileceğim bir şey değil. Gereksiz her bir çırpınış beni tüketiyor. Gücümü azaltıyor, sudaki süremi daraltıyor. Vaktimi ve enerjimi verimli kullanmalıyım.

Kendimce küçük hedefler belirliyorum. Denizde avlanan bir balıkçı sandalı gibi. Etrafından dolaşmaya niyet ederek, başlıyorum kulaç atmaya. Niyetim bu olsa da, bazen durup bakmam gerekiyor. Yönüm doğru mu? Hedeften şaşmış mıyım? Hayatta böyle değil midir? Hedef koyup çalışırız ama, arada kontrol etmezsek menzilimiz şaşmış, yolumuz kaymış veya kaynaklarımız tükenmiş olabilir. Kafayı bazen sudan çıkarmazsam, sandala varmayı umarken kayalıklara gidebileceğimi, açık denizde alakasız bir yönde olabileceğimi öğrendim!

Hayat denizinde bazen yolumuzu kaybettiğimizi fark edemeyiz. Güvenilir dostlarla istişare edebilmek, böyle zamanlarda en güzel nimetler arasındadır.

Rabbimizden başka, her şeyin bir sınırı vardır. Sürpriz üzüntüler ve sıkıntılara düşmemek için, en başta kendi sınırlarımızı bilmek zorundayız. Denize açılırken, Adalar yönünde gittiğim her metrenin, aynı zamanda dönüş yolumun da olacağını bilmek ve enerjimi dengeli kullanmak zorundayım. Denize artistlik sökmez. Keyifle ama ölçüsüzce atılan her kulaç, dönüşte bir kabus yolculuğuna neden olabilir. Küçük panikler büyük belaları önleyebilir. Yeter ki sinyalleri doğru okumayı ve değerlendirmeyi iyi öğrenelim. Ben kaslarımdaki küçük sancılardan ve nefesimdeki ritm kaymalarından çözmeye başladım.

Deniz, neyi istiyorsak ona göre hazırlık yapmamız gerektiğini de iyi öğretiyor. Yüzerken çıplak elle sadece deniz anası yakalayabilir, midye veya deniz yıldızı toplayabilirim. Balık avlamak için olta veya zıpkın takımına ihtiyacım olduğu kesin. Çıplak elle kefal balığı yakalayacağını iddia edenler, haddini bilmeyen kişilerdir. Bu kişileri aynı şartlarda işe alanlar da, ehliyet ve liyakat düşmanı yöneticiler olabilir ancak.

Yüzerken tek başına kalırsınız. Nefis muhasebesi yapmak ve düşünmek için mükemmel bir ortamdır. Rabbimize teslim olarak, onun kurallarına uyarak yüzeyde kalabilirsiniz. Cüz-i irade gibi, cüz-i kuvvetinizle, ancak belirli bir derinliğe inebilirsiniz. Nefesiniz ve gücünüz sınırınız olur. Dikkatli olursanız, deniz sizi sahile ve selamete ulaştırabilir. Aksi takdirde gücünüzü tüketen, nefesinizi kesen ve

nihayetinde canınızı alan katiliniz de olabilir. Dünya hayatı da böyle değil midir? Kulluk imtihanımızı başarıyla verebilirsek, inşAllah Cennet Ehline karışanlardan olacağız. Başaramazsak, kendi Cehennem ateşini dünyadan götüren bedbahtlardan olma zilleti de var!

Rabbimiz, bizleri nefsimizi ve ehlimizi (ailemizi) Cehennem azabından koruyabilenlerden eylesin. Amin...

İstihdam Politikalarında Ehliyet ve Liyakat Unsurlarının Kapsam Derlemesi



İSTİHDAM POLİTİKALARINDA EHLİYET ve LİYAKAT UNSURLARININ KAPSAM DERLEMESİ

Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi/ Social Sciences Research Journal -BANÜSAD, 2019; 2(1), 87-100

Ercan ÖZÇELİK*
Dr. Öğr. Üyesi Süreyya YILMAZ**

ÖZET

İnsan kaynaklarının işe yerleştirme kısmı olarak tanımlanabilecek istihdam politikaları içinde ehliyet ve liyakat kavramlarına sıkça vurgu yapılmaktadır. Ehliyet ve liyakat kavramlarının kapsam genişliği ve derinliği ise belirgin şekilde ayrıştırılmadığından kavramsal geçişler, eksik veya hatalı anlam yüklemeleri de yapılabilmektedir. Bu derleme makalesinde ehliyet ve liyakat kavramlarının kendi alt bileşenlerinin tespiti ve sınıflanabilir farklılıklarının ortaya konulması hedeflenmiştir. Ehliyet ve liyakat unsurları, kamu veya özel sektör ayrımı yapılmaksızın istihdam süreçlerinin tamamında göz önüne alınması gereken değişkenlerdir. Bu ifadelerin kapsam ve derinlikleri doğru anlaşıldığında vazgeçilebilir veya eksikliğine tolerans gösterilebilir personel nitelikleri daha iyi anlaşılacaktır. Mutlaka istenen niteliklerin de altı daha

net çizilmiş olacaktır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, İşgücü, İnsan Kaynakları, Beceri, İstihdam Kararı, İşe Alma, Nitelikler

JEL Kodları: J20, J21, J24, M51

* Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Doktora Öğrencisi İstanbul/Türkiye e-posta: ercan.ozcelik@st.uskudar.edu.tr

** Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Öğretim Üyesi İstanbul/Türkiye e-posta: sureyya.yilmaz@uskudar.edu.tr

Makalenin tam metin dosyasına dergiden ulaşmak için tıklayınız:

<https://dergipark.org.tr/download/article-file/747922>

Ehliyet ve Liyakatten Neler Anlıyoruz?



Bu Yazı Nereden İcab Etti?

Ehliyet ve Liyakatle ilgili bir **önceki yazımdan** sonra, bazı dostlarımdan “*Sadakatte çok önemlidir, onu da unutma*” şeklinde geri dönüşler aldım. Halbuki ben, sadakatin de zaten liyakata dahil olduğuna inanıyordum. Biraz düşününce, Ehliyet ve Liyakat kavramlarına değişik anlamlar yükleyerek kullanabildiğimizi fark ettim. Kendi algıladıklarımı paylaşarak geliştirmek veya yanlış bildiklerimi de öğrenip düzeltmek niyetiyle bu yazıyı derledim.

Aşağıdaki grafik ve ifadeleri her hangi bir kaynaktan almadım. Bu nedenle, varsa eksik veya kusurları da bana aittir. İsaletli oldular ise ne mutlu bana, elhamdülillah diyorum.

EHLİYET Nedir?



Her hangi bir iş veya mesleği profesyonel olarak yapabilme yetkinliğine “ehliyet” diyebiliriz. Yetkinliğin tescil edilebilmesi için, bazı şekil şartlarının sağlanması gerekir. Yukarıdaki şemadan yola çıkarak, kısaca üzerinden geçelim.

Sağlık

Kişinin geçmişteki durumu ne olursa olsun, şimdiki zaman diliminde işini yapabilecek kadar, bedensel ve zihinsel sağlığa sahip olması şarttır. Aksi takdirde, ehliyetin bozulması söz konusudur. Sağlık şartları yeterli olmadığında diğer hiç bir şeyin anlamı kalmaz.

65 yaş ve üzeri yaşlıların alış-satış işlemlerinde doktor raporu istenmesi, yürüme ile yapılabilecek kargo kuryeliği gibi işlemlerde bedensel sağlığın uygunluğunun istenmesi gibi gerekliliklerden söz ediyoruz. Yaşlılıktan dolayı istemsiz el titremeleri başlayan bir Beyin Cerrahisi Hocamız, ameliyat yapmaya devam edebilir mi?

Eğitim

Yapılacak iş veya meslek için mutlaka geleneksel veya örgün eğitim alınmalıdır. Usta-Çırak ilişkisi veya kendi kendine uğraşla yapılabilecek sanatkarlık tarzı işler olabileceği gibi, mutlak surette örgün eğitim alınması gereken iş ve meslekler de vardır. Tıp Doktorluğu, Uçak Mühendisliği gibi.

Zorunlu eğitimleri olmayan kişilerin, mesleklerini icra etmesi yasal olarak mümkün değildir.

Deneyim

Kişinin mesleğindeki yetkinliğini gösteren ve derecelendiren bir hususta deneyimi, yani işindeki tecrübesidir. Meslekte ustalık ve çözüm üretebilme yeteneği deneyimle olgunlaşır.

Kariyer gelişiminde, bazı görevlerin verilebilmesi için, asgari deneyim süresi de aranır. Yeterli deneyimi olmayan kişilerin, acemice aldıkları kararlar yüzünden büyük maddi zararlar ve can kayıpları dahi yaşanabilir.

Beceri

Beceri veya kabiliyet, kişinin işini ustalıklı yapabilme yeteneğidir. Bazı insanların becerileri yetmediği için, eğitim ve süre olarak deneyimleri olmasına rağmen, beklenen ustalığı ve performansı gösteremezler.

Mesela, öğretmenlik her kişinin başarıyla yapabileceği bir iş değildir. Bilmek farklı şeydir, bildiğini öğretmek ve başarıyla aktarmak farklı şeydir. Bütün cerrahlar benzer eğitimlerden geçtiği halde, aynı beceriyle operasyon yapamaz. Bazıları daha fazla öne çıkar. Beceri, kişiye özel niteliklerin sonucudur. İş veya meslek için olması zorunlu beceri seviyesine çıkamayanların ehliyeti sorgulanır.

Sürekli Gelişim

Günümüzde yerinde sayan ve gelişmeyen bir meslek neredeyse kalmamıştır. Geleneksel bazı sanatkarlıklar dışında, her işte malzeme ve iş yapış yöntemleri sürekli geliyor ve değişiyor.

Mesleğindeki gelişmeleri takip edemeyen ve kendisini güncelleyemeyen kişiler, zamanla ehliyetlerini kaybederler. İşin niteliğine göre bu süre uzun veya çok kısa da olabilir. Mesela, bilişim ve teknoloji dünyasında baş döndürücü bir hız söz konusudur. Birkaç ay içinde sektöre tamamen yabancı kalabilirsiniz.

İlgi ve Alaka

İşine yeterli ilgi ve alakayı göstermeyen kişilerin ürünleri hatalı, eksik veya özensiz olur. İşini sevmeden yapanlar, gereken dikkat ve ilgiyi göstermeyenler yüzünden, iş kazalarının meydana gelme oranları da yükselir. İlgi olmayınca çözüm araştırma ve yeni keşifler olmaz.

İlgi ve merak ilmin motor gücüdür. Ürünlerin Ar-Ge'si, ilgili ve araştırmaya meraklı insanların sayesinde devam eder.

İlgisini kaybetmiş çalışanlar, etraflarına da negatif sirayetlerde buldukları için, ehliyetleri sorgulanır ve iş ortamından uzaklaşmaları sağlanır.

LİYAKAT Nedir?

Bir iş veya meslek için, olması gerekli fiziksel nitelikler veya somut gelişimler ehliyeti meydana getirir. Yani ehliyet bedendir, sayılıp ölçülebilir niteliklerdir, bir nevi donanım aksamıdır. Liyakat dediğimiz şey ise, bedene katılan ruh ve ona kimliğini kazandıran karakterdir. Liyakat, genel olarak moral değerlerin toplumsal karşılığını en azından asgari ölçülerde sağlama zorunluluğudur.

Kişinin iş yapabilme ehliyeti, emanetin teslim edilmesi için yeterli gelmez. Emaneti taşıyabilecek bir profilde olduğunu da göstermesi veya gözlenmesi gerekir. Liyakati oluşturan alt unsurların sadece beyanı yetmez, gözlem ve referans araştırmaları ile de teyit edilmesi lazımdır.



Vatanseverlik

Vatanını sevmeyen kişiden, vatandaşa hayır beklenmez. İster kamu ister özel sektörde olsun, vatanseverlik duyguları gelişmemiş kişilerin istihdamı, her zaman tehlikeli ve sorunludur. Çünkü vatanını sevmeyen kişilerin, fırsatını bulduğu anda milletine hıyanette bulunmayacağını garantisi yoktur.

Vatanseverlik olmayınca, mevcut bulunan meziyetler de hıyanet aracı olabilir. Tıpkı 15 Temmuzda halkımıza ateş açan hain pilotlar gibi.

Sadakat

Doğruluk ve dürüstlük zemininde serpilerek gelişen, belirli bir kişiye, gruba veya düşünceye kuvvetle bağlı kalmaya sadakat diyebiliriz. Kişinin eşine, patron veya amirine, ideoloji veya inançlarına olan bağlılığını da sadakatle tanımlayabiliriz.

İnsanlar, test edilmedikleri konularda masum sayılamazlar. Sadakat, kişilerin denendikleri sırada gösterildiğinde değerli ve anlamlıdır. Kendi menfaati için, çalıştığı iş yerine zarar verebilecek olaylara göz yumanlarla, çıkar ve ikbal karşılığında düşmanla işbirliğine girişen vatan hainlerinin durumu aynı sayılır.

Sadakatinden emin olamadığınız kişiyi, mesleğinde ne kadar ehliyet sahibi de olsa tercih etmekten sakınırsınız. Kişinin yaptığı işle ilgili olarak, maaşını veren patronuna veya memursa amirine karşı değil de, başka insan veya güç odaklarına bağlılık göstermesi sadakat değil, alçakça bir ihanettir.

Güvenilirlik

Sadakatle kardeş bir kavramdır, ancak bazı farklı açılımlara sahiptir. Kişiler yanınızda olduğu sürece sadık kalabilir ama her zaman yanınızda olacaklarına güvenemeyebilirsiniz. Biraz zorlanınca koyverip gidecek tiplerle yola çıkmaktan çekinirsiniz.

İşletmeler veya devlet kurumları, istihdam ettikleri her personel için belirli bir yatırım ve gelecek planlaması yaparlar. Harcanan zamanın ve maddi kaynakların yerinde olma şartlarından birisi de güvenilir insanlarla çalışmaktır.

Önünüze gelen bir CV'den, adayın mütemadiyen iş yeri değiştirdiğini görürseniz, güvenerek sorgulamadan işe kabul eder misiniz?

Güven kavramıyla ilintili başka şeylerde söylenebilir. Şimdilik bu kadarı yeterlidir.

Tevazu

Kibir şeytandandır. Kibir ve gururun yükseldiği kişi de tevazudan, yani alçak gönüllülükten eser kalmaz.

Mütevazi olmayan kişiler, etraflarından ve özellikle mevkice altlarından gelebilecek sinyallere kapandıkları için, kendilerini topluluktan soyutlamış olurlar. Yapıcı geri dönüşlerden mahrum kaldıkları gibi, bu itici halleri nedeniyle düşmanlık kazandıkları için, kendi işlerine de fiilen sabotaj yapmış sayılırlar.

Kibirli hal ve hareketler, diğer tüm meziyetleri gölgeleyen ve her işte ön plana çıkan sinir bozucu engellerdir.

Burnu havada gezen, diğerlerini de aşağılayan veya iş yeri huzurunu bozan tipleri, kimse barındırmak istemez.

Sorumluluk

Aldığı görevin hakkını verebilmek için kişinin sorumluluk bilincine sahip olması beklenir. Sorumluluk sahibi olanlar işini en güzel şekilde yapmaya çalıştığı gibi, kötüye giden durumları da fark ederek, önlem alınması için gerekli yerleri haberdar eder, raporlar verir.

Makamın veya işin aynı zamanda bir emanet olduğunun bilincinde olanlar, en güzel şekilde koruyup vakti gelince teslim etmeyi de bilirler.

Yangın çıksa umursamayıp, yükselen alevden sigarasını yakacak kadar sorumsuz ve gamsız insanlar da var. Sorumluluk duygusu gelişmemiş kişilerin liyakatinden söz edilemez.

Gayretlilik

Bazı insanlar içten yanmalı, kendinden motivasyonlu, harekete geçmek için başkalarına ihtiyaç duymayan azimli kişilerdir. Görevini beklenenin üzerinde yapmaya çalışır ve engellere takılarak hemen pes etmez. Gayretli insanlara işi verir ve unutursunuz. Yapmak için elinden geleni yapacağına, yapamadığı en kötü durumda ise size dönerek çözüm desteği isteyeceğini de bilirsiniz.

Gayret duygusu olmayan insanlar, her zaman dışarıdan güdülenme bekler. Onurlandıran sözler, maddi ve manevi ödüller beklentisi içinde olur. Yöneticileri bunu anlayıp uyguladığında sorun yok gibi gözükse de, birazcık ihmal edildiklerinde işi gücü dağıtabilirler. Onları sürekli pohpohlamak zorunda kalan yöneticiler fazladan enerji harcayarak yorulurlar.

Her çalışanın yeterli seviyede gayret duygusuna sahip olması ve işini kendiliğinden yapıp ilerlemesi beklenir. Gayretsiz ve tembel insanlar hem işletmelere hem de kurumlara bir yük olacağından liyakatte zayıf kalırlar.

Fedakarlık

Fedakar insanlar, nimet kapıları olan işlerini veya devletteki görevlerini koruyup geliştirebilmek için ellerinden geleni yapmaya çalışır. İşlerini daha iyi yapabilmek için kimse zorlamadığı halde eğitimler almaya, becerilerini geliştirmeye uğraşırlar. Gerekliğinde sosyal ve bireysel zamanlarını da kullanmaktan çekinmezler.

İşlerin ifası sırasında, başkasının yokluğu veya yetersizliğinden kaynaklanan eksikleri de tamamlamaya uğraşır, yeter ki işler aksamasın, hizmetler durmasın derler.

Fedakar insanlara güvenebilir ve darda kaldığınızda kendisinden ödün verme pahasına yardımdan kaçmayacağını bilirsiniz. Liyakat değerlendirmesinde fedakarlık gücünün de dikkate alınması gerekir.

Liderlik

En küçük insan topluluğu olan aileden başlayarak yetkili olunan her grupta yöneticinin sevk ve idare kabiliyeti her şeyi etkiler. Liderlik meziyeti, grupları ikna ile dönüştürmenin, geliştirmenin ve ortak hedeflere doğru iş ve gönül birliği içinde çalışmanın yolunu açar.

Liderler korku ve ceza ile değil, sevgi ve ikna ile güdülemeyi tercih eder. Liderlere güven ve saygı duyulur. Lidere olan inançla risk almaktan ve fedakarlıkta bulunmaktan kaçınılmaz.

Özellikle yönetici durumunda görev alacakların liderlik kumaşının olması mutlaka aranmalıdır.

Takım Oyunculuğu

Lider rolü üstlenenler de aslında üst düzey bir takımın oyuncusu olurlar. Ekip çalışmasına uygunluk ve ortak hareket etme becerisi, kurumun başarı ve performansı açısından çok önemlidir.

Normal çalışanlarında kendilerine verilen rolü başarıyla yapabilmesi, görev değişikliği söz konusu olduğunda hızlıca adapte olabilmesi istenir.

Takım oyuncusu gruptaki yerini ve önemini bilir, kritik zamanlarda arkadaşlarına destek vermekten kaçınmaz. Kendi çalıp oynayan ve uyarılara kulak asmayan tiplerin liyakatinden söz edilmez.

İletişime Açıklık

İster yönetici, ister sıradan bir çalışan olsun, herkesin çevresiyle sağlıklı iletişim kurabilme yeteneği olmalıdır. İletişim kuramayan kişiler ihtiyaç ve beklentilerini ifade edemediği için mağdur ve muhtaç

kalabilir. İletişim kazaları, kurumda veya işletmede hizmetin aksamasına, huzurun bozulmasına ve sonu kötüye giden yanlış anlamalara sebebiyet verebilir.

Yöneticilerin konuşulabilir ve ulaşılabilir durumda olması, çalışanlarına güven ve rahatlık sağlar. Gerekliğinde sorunlarını ifade edebilme özgürlüğü, ayrıca bir motivasyon unsurudur.

Ulaşılamaz, laf söz dinlemez kişilerden kimse hazzetmez ve genelde kibirli kasıntılı tipler gibi algılanmasına neden olur.

İyi Niyet

İyi niyetli olmayan kişiler, her olaya bir açık yakalama ve sorun çıkarma azmiyle yaklaşır. Negatif olmak, sürekli eleştirilecek bir şeyler bulmak karakterleri haline gelir.

Niyeti bozuk olanlarla birlikte çalışanlar, sürekli gerginlik duyar ve açık verme endişesiyle kendini kapatmaya, ortamdaki soyutlamaya uğraşır. Kötü niyetliler; yıkıcı eleştirileri, başkalarına şikayet için bahane aramaları ve işi yapmaya değil de yapmamaya olan kararlılıkları yüzünden, dipsiz kuyu misali huzur ve enerji tüketirler.

İyi niyetli olmadığı bilinen kişilerin iş başına gelmesi kurum ve işletmeler için bir afettir.

Sosyal Uygunluk

Bazı kişiler diğer tüm şartları taşıdığı halde, nitelikli bazı görevleri üstlenmek için sosyal açıdan uygun düşmezler. Bu halleri geçici veya kalıcı olabilir. Örneğin, bekar veya sürekli evlenip boşanmasıyla ün salmış birisinin, aile konularında etkili ve önemli bir görevi üstlenmesi doğru bulunmaz.

Ana okullarında ve kreşlerde küçük çocuk bakımı da söz konusu olduğu için kadın öğretmenlerin ve görevlilerin olması beklenir.

Yerel yönetimlerde halkın kabul edebileceği, tanıdığı bildiği insanların seçime girmesi sağlanır. İthal yöneticiler genelde kötü karşılanır ve kabul görmez. Kurumların yönetici atamalarında da içeriden gelen ve kurum kültürünü tanıyan, kuruma özel iş süreçlerine hakim kişiler genelde tercih sebebidir. Kurum çalışanlarının uyumu da daha kolay olur.

Sonuç

Ehliyet ve Liyakat kavramlarının basmakalıp kullanımlarından dolayı, zamanla anlam ve kapsam aşınmasına maruz kaldıklarına inanıyorum. Bu kavramların temelinde yatan ifadeleri yeniden parlatmak, ehliyet ve liyakat çatıları altında, daha güçlü bir şekilde göstermeye katkıda bulunmak istedim.

İşletme ve kurumların, yani bütün toplumun yararını gözetmek ve verimliliği arttırmak için, ehliyet ve liyakate azami riayet ederek istihdam sağlamalıyız. Manevi nitelikler yani liyakat var olsa da, ehliyet olmazsa iş üretilemeyecek, hizmet aksayacaktır. Ehliyeti yüksek seviye olsa da, liyakat unsurları yetersiz kalan kişilerden, hayır değil şer işlerin sadır olacağını, en son 15 Temmuzda alçakların kalkışmasında gördük. Nitekim, kamu görevlerinden ihraç edilen kişiler ehliyetlerini değil, liyakatlerini kaybettikleri veya bu yönde kuvvetli şüphe olduğu için işlem görmüştür.

Konu görseli olarak seçtiğim bu güzel martının, havada mükemmel şekilde uçup süzülebilmesi için, bir çift kanada ihtiyacı var. Kanatlardan birisi kırık veya tüyleri yolunmuş olursa bunu başaramaz. Ehliyet ve liyakatin kişilerde bir denge içinde bulunduğuna emin olmadan iş ve emanetler teslim edilmemelidir. Yoksa, uçamayan martı misali, faydasız ve hatta zararlı olabilirler.

DEĞERLENDİRME KRİTERLERİ		Puan - Var/Yok
EHLİYET	Sağlık	
	Eğitim	
	Deneyim	
	Beceri	
	İlgi ve Alaka	
	Sürekli Gelişim	
EHLİYET PUANI / DURUMU		
LİYAKAT	Vatanseverlik	
	Sadakat	
	Tevazu	
	Fedakârlık	
	Güvenilirlik	
	Liderlik	
	Sorumluluk	
	Gayretlilik	
	İyi Niyet	
	Takım Oyunculuğu	
	İletişime Açıklık	
	Sosyal Uygunluk	
LİYAKAT PUANI / DURUMU		
GENEL DURUM / PUAN TOPLAMI		

Yazıda bahsi geçen kavramlardan yola çıkarak, kendi ehliyet ve liyakat değerlendirme tablosunu kurup, var-yok şeklinde veya puanlama usulü aday sıralaması yapmak isteyenler için, yukarıdaki tabloyu paylaşıyorum.

Alt yapısı zaten yeterince güçlü olan ehliyet ve liyakat kavramlarının, eksiksiz anlamlarıyla beraber kullanılması ve insanların tayin ve terfi işlemlerinde bunlara riayet edilmesi temennisiyle, görüş ve dikkatlerinize sunarım.

Faydalı bulanların duasına talibim. Güzel dualarınıza peşinen cümleten amin diyorum...

Görsel Kaynağı:

<https://pixabay.com>

Sadece Lafta Bıraktığımız Şeyler: Ehliyet ve Liyakat



Bazı kavramlar vardır, çokça lafını eder veya atıfta bulunuruz. Ama icraata dökmek işimize gelmez, ya da gücümüz yetmez ya hani. İşte ehliyet ve liyakatte bunlara en güzel örnektir.

İşimize gelmeyişinin veya gücümüzün yetmeyişinin esas nedenleri, aynı zamanda toplumumuzu yozlaştıran ve içten içe çürüten hastalıklarımızdır. Bu hastalıkları tedavi edemediğimiz için, adalet ve huzur duygusunu gönlümüzde hissedemiyor, emanetin ehline teslim edilmeyişinin doğal sonuçları olarak; yolsuzluk, beceriksizlik, israf ve yetersizlik gibi olumsuzluklar içinde tükenişe gidiyoruz.

En yaygın hastalığımız hemşericiliktir.

Bazı şehirlerin her dönem ve durumda seçkinler arasında tutulduğu, diğerlerinin de eline fırsat geçtiği anda bütün makamları kendi hemşerileriyle doldurduğu, ülkemizin artık kanıksanmış bir yapısıdır. Elit şehirlerin dışında olan ama hasbelkader güçlü bir pozisyona geçen kişiler, etraflarındaki kadro gibi imkanları kendi hemşerilerine peşkeş çekmediği takdirde, hainlikle veya beceriksizlikle suçlanır. Toplumsal dışlanmaya maruz bırakılır ve seçimi söz konusu olduğunda en büyük günahları arasında gösterilerek kara listeye alınır.

Hemşericilik engeline sıkça takılmış birisi olarak, yaşamaktan bıktığım bir sahneyi paylaşayım: İlk defa görüşmeye ve tanışmaya başladığım, önemli bir pozisyondaki kişiye eğitim ve deneyimlerim, yönetimini üstlendiğim projelerim hakkında bilgiler veriyorum. Muhatabım duyduklarını büyük bir memnuniyetle dinliyor ve güçlü bir takım oyuncusu bulmanın sevincini belli ederek, ilgi ve alakasını gittikçe yükseltiyor. İletişimin zirvelerinde gezinirken, aklına o can alıcı soru geliyor!: *"Kardeş bu arada senin memleket neresiydi?"* Cevabım Muş olunca da muhatabım büyük bir memnuniyetsizlik ve hayal kırıklığı içinde *-Ya öyle mi ?!* diyerek buz gibi soğuyor. Az önce yükselen tüm ilgi ve alaka eksilere düşerken, hemen başka kişi ve konulara dönülerek mevzu kapatılıyor. Ben ise görünmez veya zoraki selamlamalarla geçiştirilen ötekiler grubuna geçiş yapmış oluyorum. Başkalarının da yaşayageldiği bu garabeti daha da anlatmaya gerek yok sanırım.

Anormal meslek dayanışması da büyük bir hastalıktır.

Her sektörde veya kurumda genelde baskın ve diğerlerinden açıkça farklı muamele gören meslek

mensupları vardır. O kurumda bir görev söz konusu olduğunda ilgisi, eğitimi ve bilgisi uygun olmadığı halde, tercih edilen hep o meslek sahipleri olur. Yani bir nevi öz evlatlar ile üvey evlatlar muamelesi kurumsal yapının iliklerine kadar işlemiştir.

Mesela, Sağlık Bakanlığı aslında Doktor Bakanlığıdır. Tıp eğitimi almalarına rağmen, sevgili doktorlarımızın görev almadığı bir alan yoktur. Ek ödemenin en büyük dilimleri sadece onlara verilir. Diğer sağlık personeli, idari ve yardımcı hizmetler çok küçük oranlarla yetinmek zorunda kalır. Doktorların ek ödemeleri emekli maaşlarına yansıtılır ama diğerleri buna layık görülmez. Bir kabahat söz konusu olduğunda ne kadar keskin görüş aykırılıkları olsa da mesleki dayanışmaları hemen devreye girer ve koruma altına alınırlar. Doktorların hakkının verilmesi ayrı şeydir, bütün makamların Doktorlara verilmesi ve gelir paylaşımında diğer personelin çok azla yetinmeye zorlanması ayrı şeylerdir. Meramımı anlatabildiğimi umarım.

Benzer şekilde hemen her kurum veya Bakanlıkta öncelikli meslek sahiplerini rahatça görebilirsiniz: Tarım Bakanlığında Ziraat Mühendisleri, Adalet Bakanlığında Hakimler, Aile Bakanlığında Sosyal Hizmet Uzmanları, TSK'da Subaylar, Diyanet İşlerinde Müftüler gibi...

İlgili alanın baskın meslek mensupları oldukları için, haklarını gözetmek adına tanınan ayrıcalıklar zamanla diğer mesleklerin yaşam alanlarını kısıtlayan, kariyer gelişimlerine ket vuran ve tek renkli bir yapıya çeviren, amacını aşmış uygulamalara dönüşmüştür. Hemen her iş ve mesleğin icrasında bir ekip çalışması kaçınılmaz hale gelmiştir. Ekibin bazı üyelerini, maddi ve manevi açıdan diğerlerine göre aşırı yüceltip, ötekileri yok saymanın huzur ve iş barışı sağlamayacağı bellidir.

Particilik hastalığı da içimizde kök salmıştır.

En büyük meziyeti, bir siyasi partinin mensubu veya bir siyasetçinin adamlığı olanlar yüzünden, kurumların uğradığı zarar ve ziyanın hesabı yapılamaz boyutlara ulaşır. Üstelik bu işleri yapan ve sebep olanlardan da genelde hesap sorulamaz. Her iktidar döneminin kendine has adamları olur ve her iktidarın kendi zenginleri oluşur.

Toplum dahi, bu durumu normal görmeye başlayarak, en azından biraz çalışmalarını ve iş yapmalarını bekler. Sevilmeyen particiler aşırı aç gözlü, hep bana ve bize diyen, ulaşabildiği tüm kaynakları ölümüne sömüren tiplerdir. Hem kendi menfaatine çalışan, hem de işini yapan tipler ise kerhen kabul görür ve ötekilere nazaran tercih edilir.

Özel sektörde daha gerçekçi, sonuç ve menfaat odaklı yapılanmaya gidildiği için, sırf partili olmak dışında vasfı olmayan tipler barınmaz. Parti bağlantılarıyla sağlanan imkanlar bittiğinde, kendilerinin de ilişkisi kesilir. Kamu tarafında durum daha acıdır. Niteliği düşük, eğitimi ve deneyimi yetersiz kişiler, sırf parti referansı ile iş başına ve yönetime geldiğinde, etraflarında adeta terör estirir ve huzursuzluk kaynağı olurlar. Referanslarına karşı olabildiğince şirin, emir eri ve iş takipçisi olurken; çalışma arkadaşlarına, alt ve üstlerine karşı ise saygısız, açık arayan, kavga çıkaran ve her fırsatta partili kimliğini gözlere sokan ukala tavırlar göstermekten çekinmezler. Kendi yetersizliklerini kavga ve problem üreterek kapatmaya çalışırlar. Üstelik, daha önce parti çalışmalarına katıldıkları için, tüm bu imkanları analarının ak sütü gibi kendilerine helal görürler.

Bir başka hastalığımız çıkar gruplaşmalarıdır.

Belirli bir menfaat anlaşması çerçevesinde gruplaşan kişilerin baskın olduğu iş yeri veya kurumlarda farklı kişilerin yer almasına tahammül gösterilmez ve en kısa süre içinde ya kendilerine biat etmesi ya da çekip gitmesi sağlanır. Saadet zincirlerine ket vurabilecek veya kendilerini açık edebilecek kişilere karşı sistematik mobing uygularlar.

Hemen her kurum veya yapı içinde, işin kaymağını yemeğe azmetmiş, çıkar birliği kurarak belirli süreçleri kontrol etmeye çalışmış olan menfaat odakları kurulmaya çalışılır. Normal şartlarda bir arada olması imkansız görülen kişilerin, çıkar birliği söz konusu olunca yaptıkları iş birliği mükemmel seviyelere çıkabilir.

Örnekler vererek edineceğim düşmanlıklarla boşuna uğraşmak istemem. Etrafına dikkatli bakan herkes benzer yapıları kolayca fark edebilir. Kadrolaşma sürecinde çıkar gruplarının iş birliği etkisi yok sayılamaz bir gerçektir.

Mezhep tutuculuğu da içimizde yer eden bir hastalıktır.

İnsanların işindeki becerisi ve dürüstlüğünden önce, araştırıp yargıladığımız şeylerden birisi de mezhepleri olmuştur. Mezhep farkındalığı masum tercih nedeni sayılmaktan, koyu düşmanlığa kadar değişen bir yelpazede tavırlarımızı ve kararlarımızı etkiliyor. Bu ayrışmayı daha da derinleştirmek ve toplumu bölmek için için özel gayret gösteren, yerli ve yabancı düşmanların organize ettiği projeler, Madimak ve Başbağlar katliamları gibi dehşet olaylara da varabiliyor.

Geçmişte Adalet Bakanlığında yaşadığı gibi, kurtarılmış kurumlara sahip olmak adına mezhep birliğinden başka önemi olmayan kadrolaşmaları ve bunların toplumu geren acı sonuçlarını yaşamamıza rağmen, insanlarımızı en başta alevi veya sünni diye etiketlemekten vazgeçemiyoruz.

Mezhep farklılığı sadece kamu kurumlarında değil, özel sektörde dahi azınlıkta kalan kişiler için sıkıntılı süreçlere neden olabiliyor. Kendimden biliyorum.

İşine saygı gösterip, görevini en güzel şekilde yapmaya gayret eden, mensubu olduğu mezhebin militanlığını yapmayan ve diğerlerini rahatsız etmeyen her kişinin başımızın üstünde yeri olması ve en güzel şekilde çalışabilmesi gerekir. Görev dağılımında, sırf mezhep etkisini dikkate alarak davranmak bizleri zayıflatır ve değerlerimizi yozlaştırır.

Cemaat ve tarikat tutuculuğu bir başka hastalığımızdır.

Laik devlet anlayışının din düşmanlığı şeklinde anlaşıldığı ve uygulandığı zamanlarda, cemaat ve tarikat ehli olmak cidden cesaret isteyen, ancak bu yolun çilesine razı olmuş kişilerin harcı idi. Çok önemli bir gerekçe olmadıkça, mensubu olunan cemaat veya tarikat bilgisi verilmez ve saklanırdı.

Elhamdülillah ülke olarak daha rahat şartlara kavuştuğumuz son yıllarda ise, bırakın saklamayı, neredeyse davul zurna ile her fırsatta ilan edilir ve her ortamda reklam konusu yapılır oldu. İnsanlarımızın kendilerini rahatça ifade edebilmesi ve gönlüne uygun meşru yerlerde bulunabilmesi, elbette güzel bir gelişmedir. Ancak; üye olunan grup marifetiyle, normal şartlarda ulaşamayacağı ve de hakkı olmayan makam ve imkanları istemek kesinlikle meşru değildir.

Cemaat ve tarikat tutuculuğunun ve yayılmacı hirsının en acı sonuçlarını 15 Temmuz'daki alçak FETÖ ayaklanmasında ve öncesinde yaşadık. Tamamen masum kökenli olan ve toplum genelinde saygı duyulan hizmet, şakirt, cemaat, himmet, yardım, paralel gibi kelime ve kavramlar bu hainler yüzünden lekelenildi ve söylenmekten çekinilir hale geldi. Alını secdeli, iyi insan diye, kalıp halinde güvenilen dindar insan modelinin, nasıl canavarlaşabileceğini ve vatanına kast ederek, Hristiyan ve Yahudilerle iş birliği yapabileceğini gösterdiler. Onun için toplumda paranoya başladı ve herkes birbirine şüphe ile bakar oldu.

Önümüzde FETÖ gibi açık bir facia olmasına karşın, bundan ders almadığımız anlaşılıyor. Halen cemaat veya tarikat referansı ile kurum ve Bakanlıklarda yer edinmeye ve kadrolaşmaya çalışanların etkisi devam ediyor.

Cinsiyet ayrımcılığı da bir hastalıktır.

Kadınlar ve erkekler, çalışma hayatı içinde karşılıklı ayrımcılığa ve baskıya maruz kalabiliyorlar. Kadınların yaşadıkları; ücret dengesizliği, cinsel ve psikolojik baskı konularında tavan yapıyor. Erkekler de kadın şiddetine maruz kalabiliyor. Dedikodu ve haksız ithamlarla, rahatsız edici tavırlarla karşılaşabiliyorlar.

Kadınların en çok sömürüldüğü konu, cinsel cazibelerinin satış ve pazarlama aracı olarak kullanılmasıdır. Eğitim ve deneyimlerinden ziyade, fiziksel niteliklerine göre işe alınan, erkek müşteri veya karar vericilerin ikna edilmesi için, olabildiğince cesur ve girişken olmaya zorlanan kadınların hali içler acısıdır.

İşinde yükselebilmek için kadınlığını kullanan düşük seviyeliler olduğu gibi, kullanılmaya zorlanan mağdur ve mazlumlar da vardır.

Önceki yazılarımda da belirttiğim üzere, kadınlarımız çok çok değerli toplumsal kaynaklarımız ve geleceğimizin mimarlarıdır. Onlara, ancak gerekli oldukları meşru yerlerde ve haklarını eksiksiz vererek çalışma imkanı sağlamalıyız. Bütün kadınlarımızı iş hayatına sokarak erkeklerin sosyal rollerini çaldırıp mağdur etmekte, çalışan kadınları sonuna kadar sömürüp ucuz ve kolay iş gücü olarak kullanmakta birer sosyal cinayettir.

Hastalıklarımızın ilacı dinimizde var!

Bizleri en güzel surette yaratarak, dünyaya kulluk imtihanına gönderen Yüce Rabbimiz, maddi ve manevi tüm hastalıklarımızın şifasını da yaratarak bulmamız için yol göstermiştir. Bizi bizden çok daha iyi bildiği için, bunda şaşılacak bir durum yoktur.

Sözlerin en güzeli Kur'anı Kerim'in, Nisa Suresinin 58. Ayet-i Kerimesinde : *"Allah size, emanetleri mutlaka ehline vermenizi ve insanlar arasında hükmettiğiniz zaman adaletle hükmetmenizi emrediyor. Doğrusu Allah, bununla size ne güzel öğüt veriyor! Şüphesiz ki Allah hakkıyla işitendir, hakkıyla görendir."* Buyrulmuştur.

Allah'ın Sevgili Kulu ve Elçisi Hz. Muhammed (s.a.v.) Efendimiz de, görevlendirmelerde bulunurken hep ehliyet ve liyakati esas almış, ehil ve layık gördüğü kişi azatlı bir köle bile olsa çekinmeden kararlarını uygulamıştır. Örneğin, Medine-i Münevvere'den sefer, hac ve umre gibi nedenlerle ayrılmak durumunda olduğunda, vekaletini liyakat ölçüsüne göre uygun gördüklerine bırakırdı. Vekilleri arasında Hz. Ebu Bekir gibi bilinen kişiler olabildiği gibi, Hz. Saib b.Osman b. Maz'un gibi Kureyşli, Hz. Sa'd b. Ubâde gibi Medineli, Hz. Zeyd b. Harise gibi azat edilmiş bir köle veya kimi zaman da Hz. İbn Ümmü Mektûm gibi görme engelli bir sahâbi olabiliyordu.

Emanet, ehliyet ve liyakat açısından yeterli görmediği Hz. Ebu Zer'in *"Ya Rasulallah! Beni amel (zekat memuru) olarak görevlendirmiyor musun?"* Şeklindeki sualine karşılık, onun yapısını çok yakından bilen Efendimiz elini omuzuna vurarak, *"Ey Ebu Zer! Zayıf bir kimsesin. Bu görev ise bir emanettir. Layık olduğu için onu alan ve gereğini hakkıyla yerine getirenler dışında (bu tür görevler) kıyamet günü rezillik ve pişmanlıktır"* (44 M4719 Müslim, İmâre, 16.) buyurmuştur. Diğer zamanlarda da, bir makama gelmek için aşırı hırs gösterenleri özellikle kabul etmemiş ve *"Vallahi biz, talep eden ve hırslı olan kimseye bu görevi vermiyoruz"* (46 M4717 Müslim, İmâre, 14.) buyurmuştur.

Peygamber Aleyhisselâmın *"İş ehli olmayana verildiği zaman, kıyameti bekle."* (Buhârî, İlim 2) şeklindeki uyarısı, hepimiz için çalması gereken alarm zilleri olmalıdır. Toplumdaki huzursuzluk, gelir ve refah paylaşımındaki adaletsizlik, iş hayatındaki mutsuzluk ve isabetsizliklerin temelinde, yukarıda saydığım ve benzeri hastalıklarımızın yattığını görerek, Allah ve Resulünün emirleri doğrultusunda tedbirler almalıyız.

Çok geç olmadan, çok geç kalmadan...

KAYNAKLAR:

- 1- Görselin alındığı yer
- 2- <http://kuran.diyamet.gov.tr>
- 3- <http://hadislerleislam.diyamet.gov.tr/?p=kitap&i=7.0.219>
- 4- <http://hadislerleislam.diyamet.gov.tr/?p=kitap&i=7.0.217>

Kimlerin Parasını, Nereye Harcıyoruz?



Hediyeleşmek, ilişkileri güçlendiren ve geliştiren, muhabbeti arttıran ve aynı zamanda **Sevgili Peygamberimizin** (s.a.v.) sünnet-i seniyyesi olan güzel bir adettir. Beklenen güzelliklerin yaşanması için büyük paralar harcamaya da gerek kalmaz. Çoğu kere, içtenlikle verilen çam sakızı çoban armağanı tabir edilen küçük hediyelerde oldukça etkili olabilir. Muhatabını düşünme ve değer verme duygusunun geçmesi yeterlidir.

Her güzel adette olduğu gibi, hediyeleşmede de yanlış veya kasıtlı tavırlar işin aslını bozar ve kişileri vebal içinde bırakabilir. Bu konuda insanların tipik yaklaşımını gösteren güzel bir anlatım şekli

var:

*Bir insan, birisine başkasının parasıyla bir şey alıyorsa kalitesine bakar, fiyatını önemsemez.
Bir insan, birisine kendi parası ile bir şey alıyorsa fiyatına bakar, kalitesine çok bakmaz.
Bir insan, kendisine kendi parası ile bir şey alıyorsa, hem kalitesine hem de fiyatına bakar.*

Şüphesiz bu yaklaşımlar herkese şamil edilemez ama, genel bir durumu yansıttığı da ortadadır.

Karar verici durumunda olan insanların en önemli sorumluluklarından birisi de kendilerine emanet edilen kaynakları, **doğru** ve **verimli** şekilde kullanmalarındır. Aile reisi, harcamalarını düzenlerken eşiyle birlikte makul bir planlama yaparak, bütçelerini en uygun şekilde kullanmaya çalışır. Özel sektör çalışanları kendilerine verilen yetki oranında yatırım ve harcama planlarını yapıp gerçekleştirirler. Kamu çalışanları da makam ve yetki seviyelerine göre az veya çok büyük tutarlarda bütçeleri yönetmek durumundadır.

Aile ve özel şirket işlerinde kasıtsız hatalar yapıldığında telafi etmek, veya en azından **helalleşmek** daha kolaydır. Çünkü muhataplar bilinir veya erişilebilir haldedir. Ancak, kamu kaynaklarını kullanan kişiler için bu iş imkansıza yakın zor, **vebal ve sorumluluğu** da çok yüksektir. Çünkü bütün toplum adına iş gördüğünden ayrı ayrı her vatandaşın hakkı söz konusudur. Bu vatandaşlar arasında mazlum yetim ve öksüzlerin, kimsesiz ve düşkünlerin, çocukların, yaşlı ve hastalarında olduğunu düşünürsek işin **sorumluluğu** daha da iyi anlaşılacaktır. Yüklendiği yüksek vebal nedeniyle, kamu kaynaklarının çok iyi gözetilmesi gerekir. Aksi halde, getireceği **belalar** dünya ve ahiretimizi mahvetmeye yeterde artar bile.

Hep söylediğim bir gerçek var: "**Kamu malı ve parası kılçıklıdır. Kolayca girer ama çıkışı kolay olmaz, parçalayarak çıkar.**" Ama bu dünyada, ama öbür dünyada. Yasaların sağladığı şartlar ile kamu kolluk güçleri, kasıtlı ve hoyratça harcamaları bir noktaya kadar önleyebilir. Hatta, kişilerin tasarrufları görünüşte yasalara uygun da olabilir. Ama hakkaniyetli olduğu anlamına gelmez ve kişiyi **hesabını** vermekten korumaz.

En etkili denetim, kişinin ahlaki değerler ışığındaki **vicdan** sorgulamasıdır. Bunu kontrol ederken, sanki kendisine ve kendi parası ile alıyormuş gibi özenli olduğunu gözetmek zorundadır. Bir işi veya malı ucuza edinmek tek başına başarı değildir. İşin veya malın **sağlamlığı, kalitesi**, beklenen ömür süresinin **yeterliliği** esastır. Projelerin çok ucuza ama kalitesiz ve yetersiz yapılması, kaliteli sayılacak işlerin proje maliyetinin piyasa şartlarından çok yukarılarda gerçekleşmesi elbette yanlış ve sorgulanması gereken durumlardır. Kötü mal ve hizmetlerin çok pahalı şartlarda temin edilmesi ise açıkça **vatan hainliğinden** başka bir şey değildir.

Rabbimiz, bizlere hangi konumda olursak olalım, sanki kendimize ve kendi paramızla harcama yapıyormuş gibi dikkatli ve özenli davranmayı **nasip** etsin. **Evlatlarımıza** en başta aile ortamında, sonra okul ve iş yerlerinde kamu kaynaklarımızı bilinçli kullanacak **şuuru** vermemiz gerekiyor. Gerçek tasarruf, kaynakları verimli ve yerinde kullanmakla sağlanır. Bir yandan ekmeğimizi israf etmeyelim diyerek kampanyalar yaparken, diğer yandan tonlarca ekmeğe bedel yanlış veya gereksiz

harcamalardan kaçınmalıyız. Bunun için ise, yöneticilerimizde temel **ahlaki değerlerin** yanı sıra **ehliyet** ve **liyakat** esaslarını gözetmemiz şarttır.

İyi ve güzel işlere vesile olduğumuzda devam eden her güzellikten bir hayır payımız olduğu gibi, şer işlere vesile olduğumuzda da işleyen her kötülükten veya noksanlıktan da bir günah hissemizin olacağını bilmeliyiz. Açıkça ferman eylemiş, bizleri yaratan ve sınamak üzere dünyaya gönderen Yüce Allah'ımız : **“Her kim zerre kadar hayır işlemişse onu görecektir. Her kim, zerre kadar şer işlemişse onu görecektir.”** (Zilzal Suresi 7. ve 8. ayetler)