

# İyiliğin Yolu Dengeden Geçer!



Bir insana “iyi birisidir” denilebilmesi için, iyiliğini gösteren davranış sıklığının yüksek olması beklenir. Toplumda oluşan imajın kaynağı belli bir süre gözlenebilen hal ve hareketlerdir. İyilik sıfatını kazanmak için 1-2 olaydaki iyilik hali yeterli görülemez. En kötü bilinen insanların bile iyilik yaptığı vakalar vardır.

İyilikte istikrarı kazandıran yaklaşımın kaynağında denge bulunur. Dengeli tutum ve davranışlar uygulandığı her alanda olumlu sonuçlar doğuran ve geliştiren temel unsurlardır. Dengeli beslenme, uyuma, spor yapma vb. her türlü aktivitenin sonucu, sağlık dediğimiz ideal ve istenen tabloyu doğurur. Zaten, Dünya Sağlık Örgütüne göre de “Sağlık sadece hastalık ve sakatlığın olmayışı değil, bedence, ruhça ve sosyal yönden tam iyilik halidir.”. Sağlıklı olmak her açıdan iyiliği, iyilikte dengeli yaşamayı gerektiriyor.

Cömertlik en çok sevilen ve takdir edilen iyilik vasıflarından birisidir. Kişinin kendisine bahşedilen imkân ve nimetleri, bunlara sahip olmayanlar ile paylaşması veya olsa bile alicenaplık göstererek ikram etmesi takdir edilen, Allah’ın övdüğü, peygamberlerin ümmetlerine tavsiye ettiği sünnetlerinden birisidir. Cömertlikte denge bozulursa müsriflik durumu ortaya çıkar. İsrif edilen kaynaklar tükenince yıkım ve yoksunluk baş gösterir. Bunun tam tersi de cimrilik halidir. Haddinden fazla mala ve paraya düşkünlüğün üzerine, kaybetme ve azalma kaygıları da eklenince varyemez kişilikler ortaya çıkar. Allah’ın ve kullarının en sevmediği kişiler arasındadır cimriler. Mal ve parayı kazanırken ve harcarken dengeli olmak, hakkını vermek gerekir.

İbadette iyiliğin göstergesine İslami terminolojide takva deniliyor. Hatta insanların Allah katında derecelerinin de takvaları ile belirlendiği beyan ediliyor. Hz. Peygamber Aleyhisselamın mübarek şahsiyetinin, takva açısından insanlığa en güzel örnek olduğu şüphesiz bir gerçektir. Kalbindeki iman ve ibadet aşkından dolayı her gün oruç tutmak için Hz. Peygamber A.S.’dan müsaade isteyen genç sahabe

Hız. Abdullah bin Amr R.A.ın talebini doğru bulmaması da dengeli ibadetin gereğidir. En azından bazı günlerde oruç tutmayarak, nefsini gereğinden fazla zorlamamasını tavsiye etmesi, sürdürülebilir hakkaniyetli bir ölçü emridir. Ahiret bu dünyada kazanılıyor. O yüzden ahiret için dünyayı tamamen terk etmek de, dünyanın heveslerine kapılarak ahireti yok saymak da makul değildir. *“Biraz sonra kıyametin kopacağını bilseniz bile elinizdeki fidanı dikiniz.”* buyuran Sevgili Peygamberimiz s.a.s. ibadette dengeli olmayı göstermiştir.

*“Böylece, sizler insanlara birer şahit (ve örnek) olursunuz ve Peygamber de size bir şahit (ve örnek) olsun diye sizi orta bir ümmet yaptık...”* Bakara/143. Ayet-i Kerimede Rabbimiz böyle buyuruyor. Orta yolda olmayı ve kalmayı işaret ediyor. Zaten bizler de her namazda kıyamda dururken okuduğumuz Fatiha suresinde *“Bizi doğru yola, kendilerine nimet verdiklerinin yoluna ilet; gazaba uğrayanlarınkine ve sapıklarınkine değil.”* Şeklinde dua ederek sırat-ı müstakim olan doğru yolda kalmayı istemiyor muyuz? Doğru yolda kalmak demek, aşırılıklardan kaçınmak, dünya ve ahiret çizgisini tıpkı bir kuşun kanatları gibi dengeli bir seviyede tutabilmektir.

Dengeli insanların iyiliği daha kalitelidir. Çünkü istikrarlıdır. Arkası gelir ve olağan üstü bir sorun çıkmaz ise kendisine bel bağlayanları mahcup ve mağdur bırakmaz. Emanet verilebilecek güveni sağlar. İyi ve dengeli insanlar toplumun yapıtaşı ve çimentosu gibi güçlü, derleyici ve koruyucu kıymetlerdir.

Yüce Allah, bizleri her konuda dengeli davranarak, iyiliğini sürdürebilenlerden eylesin. Amin...

Görselin kaynağı:<https://www.forbes.com>

## 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. İsbetli 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 ustalıkla 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 gelişiyor 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 garanti

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. Gerektiğinde 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. Gerektiğinde sorunlarını ifade edebilme özgürlüğü, ayrıca bir motivasyon unsurudur.

Ulaşılamaz, laf söz dinlemez kişilerden kimse hazzetmez ve genelde kibirli kasıtlı 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 oluştuğu 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
<b>EHLİYET</b>	Sağlık	
	Eğitim	
	Deneyim	
	Beceri	
	İlgi ve Alaka	
	Sürekli Gelişim	
<b>EHLİYET PUANI / DURUMU</b>		
<b>LİYAKAT</b>	Vatanseverlik	
	Sadakat	
	Tevazu	
	Fedakârlık	
	Güvenilirlik	
	Liderlik	
	Sorumluluk	
	Gayretlilik	
	İyi Niyet	
	Takım Oyunculuğu	
	İletişime Açıklık	
	Sosyal Uygunluk	
<b>LİYAKAT PUANI / DURUMU</b>		
<b>GENEL DURUM / PUAN TOPLAMI</b>		

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>

## Medeniyet Konforumuzun Kahramanları: Hizmet Sektörü



Hayatımızı kuşatan her alanda, hizmet sektörünün nimetlerinden yararlanıyoruz. Bizlere, medeniyetin konforunu gerçek anlamda yaşatanların önemli bir kısmını da, hizmet sektörü oluşturuyor. Teknolojiyi, makineleri, malları ve hizmetleri bizlere ulaştıran, doğrudan veya dolaylı kullanımla faydalandıran, kendi kendimize çözemeyeceğimiz sorun ve ihtiyaçlarımızı gideren kesim, yine hizmet sektörü oluyor.

Günlük yaşantımızda, hizmet sektörünün kurumsal uygulamalarından (güvenlik, sağlık, eğitim gibi) genellikle kamu kaynakları sayesinde yararlanıyoruz. Tercihli ve doğrudan ödemeli kişisel hizmetler ise, hayatımıza renk ve değer katan, huzur ve mutluluğa yol açan etkiler sunuyor. Kuaförlük, berberlik, terzilik gibi kişiye özel, ücretli hizmetlerden bahsediyorum. Bu tip hizmetlerin kendilerine

olduğu kadar, hizmetleri sunan emektarlarına karşı da bir bağlılık ve güven ilişkisi kurularak, yıllarca devam edilebiliyor. Mesela, güzel bir saç tıraşının verdiği tazelenme, huzur ve öz güven duyguları kıymetli şeylerdendir. Stresten uzaklaşmamıza, kendimizi mutlu ve değerli hissetmemize yardımcı olur. Hanımefendilerin, bunaldıkları zamanlarda soluğu kuaförlerde almaları da, çok iyi bilinen vakıalar arasındadır. Hizmet sunumu ve alımı sırasında yaşadığımız sosyal etkileşimlerin, yakın çevremizle sosyal bağlarımızı güçlendirmesi kadar, psikolojik terapi, danışmanlık ve istişare gibi bireysel faydaları da olur.

Yüksek nitelikli, özel eğitim ve beceri isteyen sağlık ve eğitim gibi meslekler ile, riskleri oldukça yüksek olan fakat, toplum yararına yapılması gereken güvenlik gibi hizmet dalı mensuplarının, genel olarak saygınlıklarına uygun toplumsal muamele gördüklerini ve imkan dahilinde maddi karşılıklarını da aldıklarını söyleyebiliriz. Bu ifadeyle; her şeyin yolunda gittiğini, gelir dağılımının tam adaletli olduğunu, saydığım ve benzeri nitelikli hizmet mensuplarının hakkettiği maddi karşılık ve saygınlığı en üst düzeyde görebildiklerini iddia etmiyorum. Sadece diğer hizmet gruplarına göre daha etkili ve korunaklı bir yapıda olabildiklerini söylemeye çalışıyorum.

Birde, doğrudan ücretini ödemediğimiz, dolaylı yollardan finansmanına katıldığımız, temel hizmet alanlarında çalışan insanlarımız var. İşte bu yazımla, haklarını teslim etmeye çalıştığım, önemlerini ve değerlerini vurgulamak istediğim kahramanlar onlardır. Binalarımızın önlerini ve sokaklarımızı süpüren, çöplerimizi yaz-kış durmadan taşıyıp kaldıran, bulunduğumuz veya gittiğimiz mekanların yaşanabilir ve ferah durumda olmasını sağlayan, sistemlerin bakımlarını yaparak çalışır durumda tutan, mekanlarımızı ısıtan, bize medeniyetin konforunu gerçek anlamda yaşatan kahramanlarımız. Umuma açık bir yerde, ihtiyaç duyduğunuz anda gittiğiniz WC'nin; tertemiz, havalandırılıp kötü kokulardan arınmış, tuvalet kağıdı ve diğer eksikleri tamamlanmış ve sanki o gün ilk defa siz kullanıyormuşsunuz gibi olması, küçük ama çok önemli bir mutluluk kaynağı değil midir? Okullarımızı temizleyip çocuklarımıza sağlıklı ortamlar sağlayanlar, hastanelerimizi temiz ve bakımlı tutarak insani beklentilerimizi karşılayanlar, camilerimizi havadar ve nezih kılarak huşu ile ibadet edebileceğimiz imkanları sunanlar, alış veriş merkezlerinde ışıltılı ferah mekanların hep aynı düzen ve temizlik içinde kalmasını sağlayanlar, gizli kahramanlarımız değil midir?

Her gün yanlarından geçip gittiğimiz, yoklarmış gibi görmezden gelebildiğimiz bu kahramanların farkında olalım. Onlara, yaptıkları basit gibi görülen ama çok değerli işlerini sevgiyle, mutlulukla yapabilmeleri için, gerekli moral ve motivasyon kaynakları olalım. Tebessümle söylenen bir merhaba, kolay gelsin, eline sağlık, teşekkür ederim gibi minnet ve sevgi sözcüklerinin bize maliyeti sıfır, kazancı ise paha biçilmez olacaktır. Genelde düşük gelir, ağır iş sarmalında hayat mücadelesi veren bu insanlarımıza, en azından manen destek olalım. İnsana yaraşır ve medeni şartlarda yaşamamızın sürekliliğinde onların çok büyük emeği oldu ve olmaya da devam ediyor. Onlara işlerinde yardımcı ve kolaylayıcı olalım, mümkün olduğu kadar duyarlı davranarak gereksiz zahmet vermeyelim.

Merak ederek, Diyanetin web sitesinden Rabbimizin Kelamı Kur'anı Kerim'de "hizmet" ifadesinin kaç yerde geçtiğini sorguladığımda 22 sonucunu aldım. O ayetlerden birisi de Casiye Suresi 13. ayeti "*Göklerdeki ve yerdeki her şeyi kendi katından (bir nimet olarak) sizin **hizmetinize** verendir. Elbette bunda düşünen bir toplum için deliller vardır.*" Yani bir yönüyle, hizmet sağlayıcıları Rabbimizin insanlığa nimet olarak verdiği hizmetlerin sebepleri arasına girdiği için, kutsal bir görevi de ifa etmiş oluyorlar. Allah'ın takdirinin ve nimetlerinin uygulayıcıları arasında yer almakta, ayrı bir şeref ve onur kaynağıdır. Biricik Önderimiz ve Dünya-Ahiret Rehberimiz Sevgili Peygamberimizin (s.a.v.) en çok bilinen hadis-i şeriflerinden birisi de " *İnsanların en hayırlısı, insanlara faydalı olandır.*" değil midir?

İnsanlarımıza faydalı hizmetler üreten kahramanlarımızın farkında olalım, emeklerini takdir ve teşekkürle karşılayalım. Eleştirilerimizi zaten cömertçe yapmaktan pek geri kalmıyoruz. Bari, takdir ve teşekkür cimrilerinden olmayalım. Bu yazımı, küçük bir vefa ve minnet borcu olarak, hizmet sektörünün emektar kahramanlarına adıyorum. Allah-u Teala cümlesinden razı olsun vesselam...