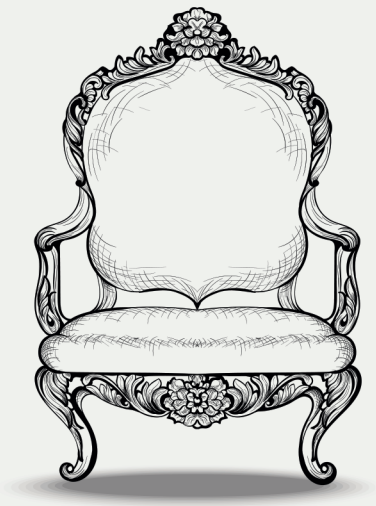
FATİH DEMİR

TANRI LİYAKATİ YARATTI



tilki Kitap


tilki
kitap
yayınevi

Tanrı Liyakati Yarattı

Tilki Kitap©
www.tilkikitap.com
tilki@matbumedya.com
0850 304 22 03
Yayıncı Sertifika No 28740

Genel Müdür: Emrah Çelik
Editör: Ali Gül
Sayfa Tasarım: Adem Şenel
Kapak Tasarım: Merve Ökten

1.Basım, İstanbul, Kasım 2025
ISBN: 978-625-6831-13-1
Tilki Kitap Matbaa / İstanbul
Matbaa Sertifika No: 48138

Eserin tüm telif hakları yazara aittir. Yazar, bu baskı için basım-satış-dağıtım-tanıtım haklarını Tilki Kitap'a devretmiştir. Yazar, eserin kapak dahil içeriğindeki tüm materyallerin (metin, görsel öge, tablo…) yasal ve fikri sorumluluğunu kabul etmiştir. Tilki Kitap'ın kurumsal görüşü olmayabilir.

TANRI LİYAKATİ YARATTI

Fatih Demir

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ 7

GİRİŞ: YÖNETMEYE LAYIK OLMA *9*
BİLGİDEN UZMANLIĞA, UZMANLIKTAN LİYAKATE 11

LİYAKAT **21**
GÜVENLİK 26
YAŞ KRİTERİ 30
TECRÜBE 34
YABANCI DİL 37
AKADEMİK BAŞARI 43
YÖNETİM KADEMESİNİN İLGİLİ FONKSİYONUNA DAİR MESLEKİ BİLGİ 47
YÖNETİM KADEMESİNİN İLGİLİ FONKSİYONUNA DAİR TECRÜBE 52
İLETİŞİM BECERİSİ (KONUŞMA, İNSAN İLİŞKİLERİ, MÜZAKERE, SUNUM) 57
ÖNGÖRÜ BECERİSİ - ELEŞTİREL BECERİ - ANALİTİK BECERİ 60
KİŞİSEL KAYGILARIN YOĞUNLAŞMA MERKEZİ 63
SADAKAT 67

LİYAKAT KURUMU **70**
LİYAKAT KURUMUNUN YASAMA ve
YÜRÜTME ERKLERİ İLE OLAN İLİŞKİSİ 75
LİYAKAT KURUMUNUN GÖREVLERİ 83
YÖNETİCİ ADAYLIĞI PROGRAMI 86
YÖNETİCİ HAVUZU ve YÖNETİCİ ADAYLARI 92
LİYAKAT KURUMU BAŞKANI 95

SONUÇ: LİYAKAT KURUMU VE DİĞERLERİ **99**

ÖN SÖZ

İyi tanımlanmamış bir problemi çözmeye giriştiğiniz zaman ilk adımınız, problemi doğru bir şekilde tanımlamak olacaktır. Aksi halde problem için çözüm üretemezsiniz ya da ürettiğiniz çözümler size problemi çözecek sonuçları vermez. Problemi tanımlarken, klasik fikir tartışmalarına benzer şekilde çokça soru sormanız ve bu soruların yanıtlarıyla hangi yöne gittiğinizi kontrol etmeniz gerekir. Günün sonunda doğru sorular sorarak ve bu soruların yanıtlarını arayarak elinize iyi tanımlanmış bir problem gelir. Bu noktadan sonra çözüm arayışlarınız için yeni bir aşamaya geçebilirsiniz.

Gündelik hayattan, arkadaş sohbetlerinden, medya programlarından edindiğimiz genel kanı ülkemizde bir liyakatsizlik problemimizin olduğudur. Ama gerçek anlamda problemi tanımlamaya ve liyakatin ne olabileceğine dair pragmatik tartışmalara girmekten kaçınırız. Meseleyi biraz demagoji tadından ileriye taşıyarak devlet yönetiminde liyakatin nasıl sağlanabileceğini konuşmak işin zor kısmı olsa gerek. Birilerinin bu zor işleri bizim adımıza yapması daha iyi olacaktır diye düşünürüz.

Bugüne kadar devlet yönetiminde kötü atamaların veya kötü kararlar veren yöneticilerin "liyakatsizlik" adı altında eleştirilmesinden öteye gidebilmiş değiliz. Elbette ki eleştiri yapmak hakkımızdır ancak sorunların kökenine inmeden herhangi bir konuda kalıcı yöntemler geliştirmek pek olası değildir. Sorunların nedenlerini araştırırken de çokça doğru soru sormalı ve problemi iyi tanımlamalıyız.

Pratik anlamda bir liyakat problemimiz varsa, pratik anlamda bir çözüm arayışında olmamız gayet doğaldır. Ama pratik, uygulama alanının varlığını gerektiren bir bakış açısını da ifade etmektedir. Yani uygulayamayacağınız şeylerin varlığı sizin için bir anlam taşımaz, ortaya koyacağınız önerilerin ve tespitlerin somut bir karşılığı bulunmalıdır. Liyakat gibi derin bir konunun somutlaştırılması, doğru soruların beraberinde doğru fikri tartışmaların varlığına bağlıdır. Fikri zemine oturmayan konuların uygulama imkanı bulması olası değildir.

Bu kitapta liyakat gibi derin bir mevzunun elle tutulabilir hale getirilmesine yönelik fikri tartışmalar, tespitler ve somut öneriler yer almaktadır. Günün sonunda, Türkiye'de devlet yöneticilerinde uygulanmak üzere liyakatin tesis edilmesi için objektif, ölçülebilir ve sürdürülebilir bir liyakat sisteminin fikri ve pratik sorgulaması yapılmış olacaktır.

Vatana ve millete hayırlı bir evlat yetiştirme düsturu ile beni bugünlere getirmiş olan sevgili anneme ve babama, kıymetli eşime, kardeşime, üzerimde hakkı bulunan büyüklerime ve kitabı yazma serüvenimdeki manevi destekleri için değerli arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunuyorum. Kitabımı, ileride babalarından bir nasihat olarak okumaları adına çocuklarıma ithaf ediyorum.

GİRİŞ
YÖNETMEYE LAYIK OLMA

Toplumsal düzen bilgi üzerine kurulmuştur. Tarihimizin bize öğrettikleri, gündelik hayatta edindiğimiz deneyimler, büyüklerimizden gelen deneyimler, kişisel çıkarımlarımız ve de belki de en önemlisi olan bilimsel çalışmalar sayesinde üretilen bilgi birikimiyle sosyal birlikteliğin unsurları zaman içerisinde oluşum ve gelişim göstermiştir. Sosyolojik ve tarihsel gelişmelere bağlı olarak toplumun iş bölümüne göre yapılanması da bilgi tabanlı organize olmanın bir örneğidir.

Daha açık ve somut bir misal ile anlatmak gerekirse; örneğin tıp eğitimi almış bir doktora giderek tedavi oluruz. Hastaneye ve doktora ulaşmak için ya şahsi araç ya da toplu taşıma aracını kullanırız, her ikisi de mühendis ekiplerinin bilgisiyle üretilmiş olan araçlardır. Doktor bizi tedavi etmek için, görüntüleme ve tahlil cihazlarına ve bu cihazları kullanmayı ve yorumlamayı bilen diğer sağlık profesyonellerinin yardımına başvurur. Bütün bunlar ise sağlık alanında çalışan profesyonellerin yer aldığı sağlık sistemi içerisindeki prosedürler, bilgisayar programları ve teknolojik araçlarla gerçekleşir. Bunun gibi, günlük hayatımızda elimizin

altında olan ve bizim basit olarak gördüğümüz her şeyin içinde aslında karmaşık bir bilgi ve yetenek ağı bulunmaktadır.

Eğitim için okula gittiğimizde, bizden önce o sınıflarda eğitim görmüş ve eğitim fakültesinden mezun olmuş öğretmenlerin eliyle bilgiyi alırız. Bununla beraber, öğretmenler de günün değişen teknolojik, sosyal ve kültürel şartlarına uygun olarak hazırlanmış olan (eksikleri olsa da) müfredata göre bilgi aktarımı yaparlar ve güncel eğitim metotlarını takip ederler. Öğrencilerin performanslarını ölçmek için sınavlar uygulanır. Günün sonunda bilgi derecesine göre öğrenci sıralamaları belirlenir ve başarı da bu sıralama sistemi doğrultusunda tanımlanır.

Bu örnekleri sayısız şekilde çoğaltabiliriz, ancak ne kadar çok sayıda ya da ne kadar az sayıda misal verirsek verelim, bilgiye dayalı bir hayatımız olduğu gerçeğini değiştiremeyiz. İnsan, tabiatı gereği, kullanmaya alışmış olduğu şeylerin işleyişi ile ilgili olarak detaylı şekilde düşünmez. Biz de, bize bilgi ile sağlanmış olan elektrik, su, barınma, ısınma, yeme-içme gibi şeyleri zaten olması gerektiği varsayımıyla tüketiriz ve/veya kullanırız. Hayatımızı idame ettirmek için gerekli olan her şey bilgi üretimi mekanizmasının çıktısı olan ürün, hizmet ve/veya süreçlerin bileşimi ile ortaya çıkmaktadır. Kendimiz de ister sermaye/işveren tarafında olsun isterse çalışan/üreten tarafta olsun, bu büyük bilgi sisteminin birer parçası olarak sosyal hayatta ve iş dünyasında yer buluruz.

Bu bilgi sistemi içerisinde her birimizin tercihleri, farkında olmasak da, rasyonel (yani mantık sistemi içerisinde) olma eğilimi taşımaktadır. Herhangi bir iş yaptıracak olsak işi bilen birini ararız, ya da bir şey satın almak istesek ihtiyacımıza uygun olan, ekonomik, kaliteli ürünleri arayıp seçenekler arasında en iyiye sahip olmak isteriz. Zaman zaman almak istediğimizi ya da

yaptırmak istediğimizi daha ucuza mal etmek için pazarlığa da girişiriz. Tercihlerimiz ve seçtiğimiz yöntemler bizi en iyiye ulaştırmak için atılan adımları içerir.

Bu giriş bölümünde görüldüğü ve anlaşıldığı üzere hayatımızı oluşturan sosyo-ekonomik düzenimiz ve sahip olduğumuz tüm mallar ve hizmetler, bilgi sistemi ile üretilen bir dünyayı anlatır bize. Ancak bilgi, sadece kendi varlığıyla hayatımızda pratik fayda sağlamaz. Bilginin somutlaşması, uygulamaya dönüşmesi ve uygulamada etkin-etkili yöntemlerin kullanılması gerekir. Mesela, piştiği zaman etin faydasının arttığı bilinir. Diğer taraftan, et aşçılık bilgisi olan birinin elinde yemek şekline dönüşerek psikolojik olarak da fayda sağlayan bir ürüne dönüşür. Nihayetinde et, usta bir şefin elinde doğru pişirme teknikleri, uyumlu malzemeler ve lezzeti artıran marinasyonlar sayesinde haz veren, mutlu eden, arzu edilen bir gurme lezzete dönüşür. Yani, hem bilginin kendisinde hem de uygulamasında farklı katma değer ve fayda seviyeleri yer almaktadır.

BİLGİDEN UZMANLIĞA, UZMANLIKTAN LİYAKATE

İş hayatında bir çalışanın yönetici pozisyonuna gelmesi için doğal olarak yaşaması gereken süreçler bulunmaktadır. Hiç kimse (eğer 'referans' ile işe girmiyorsa) yöneticilik koltuğuna otururak başlamaz kariyerine. Büyük aile şirketlerinde bile, yöneticinin gerçekten eğitimi adına en alt düzeyden işe başlatırlar aile bireylerini[1]. Aile anayasası olarak belirlenen kurallarda genel olarak bu prensip gözetilir ve aile bireylerine ayrıcalık tanınmasının önü kesilir. Bunda şirketin uzun ömürlü olmasını sağlayan önemli bir başarı faktörü gizlidir. Yönetici alt kademeleri görmeden işe tam

1-)https://www.aa.com.tr/tr/isdunyasi/finans/bilinmeyen-yonleriyle-mavi-gozlu-patron/633686

TANRI LİYAKATİ YARATTI

Liyakatsizlik üzerinden sonu gelmeyen tartışmalar ve süregelen eleştirilerden sıkıldığımız gerçeğiyle yüzleşmenin vakti geldi!

Ülkemizde liyakat uygulanamaz bir kavram mı? Devlet yöneticileri belirlenirken nelere dikkat edilmesi gerekir? Sağlam temellere oturmuş bir liyakat sistemi için neler gereklidir?

Liyakat arayışında fikri tartışmalarla beraber, devlet yöneticilerinde hangi özelliklerin aranması gerektiğini ortaya koyarak liyakatin nasıl uygulanacağına dair somut öneriler getiren bu kitapla, geleceğe yönelik bir vizyon oluşturmaya var mısınız?

tilkikitap.com

KDV muafiyeti uygulanmıştır.

ISBN: 978-625-6831-13-1