

Kamu Yönetiminde Emanet Anlayışıyla Güvenli Yarınlar

STK ve Halkla İlişkiler Başkanlığı
Ekim - 2024





Emanet Anlayışıyla Güvenli Yarınlar

Milli Görüş Hareketi'nin yegane temsilcisi Saadet Partisi olarak, "Yeni Bir Dünya" hedefi doğrultusunda ülkemizde idare ve yönetim başta olmak üzere yaşanan tüm aksaklıkların giderilmesini, etkinliğin sağlanmasını ve ülkemizin diğer ülkelere örnek olmasını amaçlıyoruz. Kamu görevini "emanet" olarak görüyor ve Peygamber Efendimizin (SAV) "İnsanların en hayırlısı insanlara faydalı olandır" hadisini temel ölçü olarak kabul ediyoruz.

Şanlı tarihimizin düşünce mimarları olan Farabi, Maverdi, Gazali, Yusuf Has Hâcib, Nizamülmülk, İbn Haldun, Koçi Bey, Katip Çelebi gibi düşünürlerimizin siyasetnamelelerinden aldığımız ilham bize; Ahlak, Adalet, Liyakat, Dürüstlük, İstişare, Ölçülülük ve Denetim ilkelerinin güçlü bir idari yapılanma için olmazsa olmazlar olduğunu gösteriyor. Bu doğrultuda kurucu genel başkanımız Prof. Dr. Necmettin Erbakan Hocamızın "Görevini ciddiyetle yapmak ihsan makamıdır" sözünü her daim şiar ediniyoruz.

Aynı şekilde, genel başkanımız sayın Temel Karamollaoğlu'nun "Devlet yönetiminde ve kamusal hayatta gömleğin ilk düğmesi Adalettir..." yaklaşımı ve genel başkan vekilimiz Kayseri Milletvekili Mahmut Arıkan'ın "Saadet Partisi İktidarında görev için ehline verilecek, sadakate değil liyakate dayalı bir devlet yapısı oluşturulacaktır" ifadesiyle kamu yönetimine dair duruşumuzu ve anlayışımızı gösteriyoruz.



Ülkemiz, binlerce yıllık devlet geleneği ile köklü bir medeniyetin temsilcisidir. Selçuklu ve Osmanlı dönemlerinde olduğu gibi, kamu hizmetlerinin adil ve güçlü bir şekilde yerine getirildiği dönemler, halk için büyük hizmetlerin yapıldığı parlak zamanlar olmuştur. Bu dönemler kamu kurum ve kuruluşlarının plan, program ve uygulamalarında "önce insan" anlayışının ve "İnsanı yaşat ki devlet yaşasın!" felsefesinin benimsendiği dönemlerdir. Bu dönemler, devletin en önemli görevinin "hayra motor şerre fren" olmak tanımlandığı ve bu doğrultuda da "Halka hizmet, Hakk'a hizmettir" anlayışının benimsendiği dönemlerdir.

Bu dönemler, devletin en önemli görevinin "hayra motor şerre fren" olarak tanımlandığı ve bu doğrultuda da "Halka hizmet, Hakk'a hizmettir" anlayışının benimsendiği dönemlerdir. Sıkıntıların yaşandığı dönemler ise günümüzde olduğu gibi idare ve yönetime dair güveni zedeleyecek bazı liyakatten uzak atamaların yapıldığı ve kamusal hizmetlerin kalitesinin düştüğü dönemlerdir.

Saadet Partisi olarak, Türkiye'nin güçlü bir idare ve yönetim yapısına kavuşabilmesi için liyakat temelli bir sistemi savunuyor, bağımsız ve adil bir bürokrasinin halkın sorunlarını çözmede ve devletin etkinliğini artırmada hayati öneme sahip olduğuna inanıyoruz. Sorunların farkındayız ve çözüm için hazırız, kararlıyız. Yaşanabilir Bir Türkiye, Yeniden Büyük Türkiye ve Yeni Bir Dünya ideallerimizin ancak adalet, liyakat ve güven temelleri üzerine kurulu bir yönetim anlayışıyla inşa edilebileceğini biliyoruz.

**GÖREVİNİ CİDDİYETLE
YAPMAK İHSAN
MAKAMIDIR!**

Kamu Kurum ve Kuruluşlarındaki İdarecilerimizin Karşılaştığı Öne Çıkan Sorunlar

İdari merciiler, devleti halkla buluşturan en önemli organlardır. Ancak günümüzde idarecilerimizin karşılaştığı yapısal ve siyasal sorunlar, devletin etkin çalışmasını engellemektedir. **Saadet Partisi** olarak konuyla ilgili yapılan bilimsel çalışmalar, saha araştırmaları ve ilgili Sendikaların ve Sivil Toplum Kuruluşlarının raporları doğrultusunda kamu kurum ve kuruluşlarımızın idareci ve yöneticilerinin öne çıkan sorunları şu şekilde sıralanabilir:

Liyakat Eksikliği ve Siyasi Baskılar:

Atamalarda liyakat esasına yeterince dikkat edilmemesi, kamu kurumlarında çalışanların yetkinliklerine değil, siyasi bağlantılara göre görevlendirilmesine neden olabilmektedir. Bu durum, bir taraftan ehliyet ve liyakat sahibi idarecilerimizin itibarını zedelerken diğer taraftan kamu hizmetlerinin kalitesini düşürmekte ve devletin işleyişinde aksaklıklara yol açmaktadır. Ayrıca, idareci ve yöneticilerimiz siyasi baskılar nedeniyle görevlerini bağımsız bir şekilde yapamamakta, doğru ve adil kararlar almak yerine siyasi taleplere göre hareket etmek zorunda kalmaktadırlar.

Düşük Ücretler ve Ekonomik Yetersizlik:

Kamu personelinin maaşları, yüksek enflasyon ve artan yaşam maliyetleri karşısında yetersiz kalmaktadır. Bu ekonomik zorluklar, çalışanların geçim sıkıntısı yaşamasına, dolayısıyla iş verimliliği ve motivasyonlarının düşmesine neden olmaktadır. Yetersiz ücretler, ikincil iş arayışının artmasına, nitelikli personelin özel sektöre kaymasına ve dolayısıyla kamu hizmetlerinin aksamasına yol açmaktadır.

"EMANET BİLİNCİYLE GÜVENLİ YARINLAR"

KAPSAMINDA KAMU GÖREVİNİ EMANET OLARAK KABUL EDİP, **ADALET, LİYAKAT VE SORUMLULUK BİLİNCİYLE HAREKET EDEN BİR YÖNETİM ANLAYIŞI İNŞA EDECEĞİZ!**

Dengesiz Çalışma Koşulları ve İş Huzurunun Bozulması: Kamu kurumlarında personel sayısının dengesiz dağılması, mevcut çalışanlar üzerindeki iş yükünü artırarak çalışanların stres altında kalmasına ve iş verimliliğinin düşmesine neden olmaktadır. Ayrıca birimlere göre iş yoğunluklarının ve ücretlerin dengesiz olması iş barışını ve ücretlerde adaleti bozarak çalışanlar arasında huzursuzluklara yol açmaktadır.

Yetki ve Sorumluluk Dengesizliği:

Kamu kurumlarında bazı çalışanların sahip oldukları yetkiler ile üstlendikleri sorumluluklar arasında dengesizlik bulunmaktadır. Bu dengesizlik, bazı personelin aşırı sorumluluk almasına karşın, yeterli yetki kullanamamasına yol açmaktadır. Bu durum kararların benimsenmesini geciktirmekte, karar alma süreçlerini yavaşlatmakta ve hizmetlerin etkinliğini azaltmaktadır. Ayrıca, yetki sınırlarının net bir şekilde belirlenmemesi, çalışanlar arasında gerilimler yaşanmasına neden olarak iş verimliliğini düşürmektedir.

Görev Güvencesi ve Belirsizlik: Siyasi baskılarla görevden alınma veya sürgün tehdidi, kamu personeli arasında ciddi bir güvensizlik ve tedirginlik oluşturmaktadır. Kamu çalışanları, görevlerinde kalıcı olmadıkları ya da hak ettikleri konumları kaybetme endişesi yaşadıkları için işlerine odaklanmakta zorlanmaktadır. Belirsizliği arttıran ve sorumluluk alma duygusunu zedeleyen bu durum iş verimliliği ve hizmet kalitesini olumsuz etkilemektedir.

Adil ve Şeffaf Performans Değerlendirme Eksikliği: Kamu kurumlarında adil ve objektif bir performans değerlendirme sisteminin eksikliği, çalışanlar arasında motivasyon kaybına ve huzursuzluğa yol açmaktadır. Mevcut performans değerlendirme süreçleri, genellikle şeffaf değildir ve çalışanların gerçek performansını yansıtmakta yetersiz kalmaktadır. Adil ve şeffaf bir değerlendirme sistemi, personelin motivasyonunu artıracak ve hizmet kalitesini iyileştirecektir.

İdareci ve yöneticilerimizin sorunları ve çözüm önerilerimiz için TBMM çatısı altında faaliyet gösteren **SAADET-GELECEK Grubumuz** ve Milletvekillerimiz aracılığıyla faaliyetlerimize devam ediyoruz. AKP-MHP ittifakının her şeyi reddeden yaklaşımına karşın sorunların giderilmesi için her yolu deniyor, idareci ve yöneticilerimizin haklarını savunmak için elimizden geleni yapıyoruz.

“Emanet Bilinciyle Güvenli Yarınlar” kapsamında kamu görevini emanet olarak kabul ederek; adalet, liyakat ve sorumluluk bilinciyle hareket eden bir yönetim anlayışı inşa edeceğiz. Saadet İletişim Merkezi (sim.-saadet.org.tr) üzerinden her türlü öneri, eleştiri, teklif ve önerilerinizi partimize ulaştırabilirsiniz.

Hazırız ve Kararlıyız



Saadet Partisi Olarak İdareci ve Yöneticilerimizin Sorunlarına Yönelik Çözüm Önerilerimiz

- **İdareci ve Yöneticilerimizi Siyasi Baskılardan Arındıracağız.** Bürokratlarımızın bağımsız çalışmasını temin edeceğiz. Siyasi baskılardan uzak bir yönetim anlayışıyla, halkımızın menfaatlerine uygun bir yönetim anlayışı inşa edeceğiz.

- **Görev Güvencesini Güçlendireceğiz.** Kamu personelinin liyakat esasına göre görevde kalmasını sağlayacak, siyasi müdahalelere karşı güvenceler sunacağız.

- **Liyakat Esaslı Atama Sistemi Kuracağız.** Atamalarda bilgi, deneyim ve liyakat esas alınarak, adaletli bir atama sistemi kuracağız. Bu süreçlerin adil ve şeffaf işlenmesini sağlayacağız.

- **Çalışma Koşullarını İyileştireceğiz.** Kamu personelinin çalışma koşullarını maddi ve manevi açıdan iyileştirecek, iş yükünü adil bir şekilde dağıtarak verimliliği arttıracacağız.

- **Adil Ücret Politikası Uygulayacağız.** Kamu personelinin ekonomik koşullara uygun ücretler almasını sağlayacak, ücret artışlarını adil bir şekilde düzenleyeceğiz.

- **Eğitim ve Gelişim Programlarını Yaygınlaştıracacağız.** Kamu personeli kariyer süreçlerini şeffaflaştıracacağız, mesleki gelişimlerini destekleyecek eğitim programları sağlayacağız.

- **Esnek Çalışma Saatleri ve Uzaktan Çalışma İmkanlarını Yaygınlaştıracacağız.** Esnek ve uzaktan çalışma modelleriyle çalışanların iş-yaşam dengesini koruyacağız, kamu hizmetlerini daha hızlı ve erişilebilir hale getireceğiz.

- **Sendikal Hakları Güvence Altına Alacağız.** Kamu personelinin sendikal haklarını güvence altına alacak, suistimalleri önleyecek ve sendikal faaliyetlerin özgürce yapılmasını sağlayacağız.

- **Performans Değerlendirme Sistemini Geliştireceğiz.** Adil ve şeffaf bir performans değerlendirme sistemi kurarak, başarılı kamu personelinin, iradeci ve yöneticilerimizi ödüllendireceğiz.

- **Psikososyal Destek ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi:** Kamu çalışanlarının iş stresini azaltmak ve ruh sağlığını korumak için psikososyal destek mekanizmalarını geliştireceğiz.





