



GAZİANTEP UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Journal homepage: <http://dergipark.org.tr/tr/pub/jss>



Araştırma Makalesi • Research Article

Kamu Yönetiminde Liyakatin Önemi: Adalet Temelinde Bir Değerlendirme

The Importance of Merit in Public Administration: An Evaluation Based on Justice

Ömer ÇAMUR^a *

^a Dr. Öğr. Üyesi, Bingöl Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Bingöl / TÜRKİYE
ORCID: 0000-0001-6447-1475

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 21 Mart 2019

Kabul tarihi: 10 Şubat 2020

Anahtar Kelimeler:

Kamu Yönetimi,

Liyakat,

Adalet

ARTICLE INFO

Article History:

Received March 21, 2019

Accepted February 10, 2020

Keywords:

Public Administration,

Merit,

Justice

ÖZ

Kamu yönetimi, yapısı ve işleyişi itibarıyla geniş bir olgudur. Kamusal nitelikteki hizmetlerin sunulmasında devletin en büyük ve en önemli örgütsel yapısını oluşturan kamu yönetiminin etkin ve verimli bir şekilde işlemesi hem vatandaş ihtiyaçlarının giderilmesinde hem de genel manada devletin sunmuş olduğu hizmetlerde başarı oranının yükselmesinde oldukça etkilidir. Kamu yönetiminin, varlık nedeni doğrultusunda faaliyet göstermesi ve kendisinden beklenen amaçlara ulaşabilmesi gerekmektedir. Kamu yönetiminin amacı doğrultusunda faaliyet göstermesi onun mümkün mertebe sorunsuz bir şekilde işlemesi ile yakından ilişkilidir. Sorunsuz ve başarılı bir yönetim için ise adalet ve liyakat kavramları önem kazanmaktadır. Genel anlamda her insana hak ettiğinin verilmesini ifade eden adalet, herkesin yeteneklerine uygun olan işle meşgul olmasını ifade eden liyakati gerekli kılmaktadır. Adaletin en güzel tezahürlerinden biri olan liyakatin kamu yönetiminde uygulanması, kamu yönetiminin en önemli unsuru olan 'insan' unsurundan verim elde edilmesini ve yönetimin başarılı olmasını sağlamaktadır. Liyakat ve adalet ile ilgili tarihi ve güncel fikir ve düşünceler üzerine oluşturulan bu çalışmada öncelikle 'liyakat' kavramı açıklanmıştır. Çalışmanın devamında ise liyakat kavramı adalet temelinde değerlendirilerek kamu yönetimi açısından önemi ortaya konmaya çalışılmıştır. Çalışmada bir yandan liyakatin adalet ile sağlanabileceği ortaya konmaya çalışılırken, diğer yandan liyakatin kamu yönetimi için vazgeçilmez bir kavram olduğu üzerinde durulmuştur.

ABSTRACT

Public administration is an extensive phenomenon due to its structure and functioning. The efficient and productive functioning of public administration which constitutes the biggest and the most important organizational structure of a government in presenting public services are quite effective both in satisfying the needs of citizens and in increasing the success rate in the services that are presented by the government. It is required from public administration to operate in accordance with the reason of state and to fulfill the expected objectives. The purpose-oriented operation of public administration is closely related to its operation with minimum problems. The concepts of justice and merit come into prominence for a smooth and successful administration. Justice which generally means each person should get what they deserve requires merit which states that everyone should be occupied with a profession that is appropriate to their skills. The application of merit in public administration which is one of the best manifestations of justice provides public administration to obtain efficiency from the element of "human" which is one of the most important elements of public administration and the administration to be successful. In this research which was based on the historical and contemporary ideas and opinions on merit and justice, first, the concepts of 'merit' were explained. Then, the importance of merit in terms of public administration was tried to be revealed by evaluating it on the basis of justice. On the one hand, it was tried to reveal that merit can be provided with justice and on the other hand it was emphasized that merit is an irreplaceable concept for public administration.

* Sorumlu yazar/Corresponding author.
e-posta: ocamur@bingol.edu.tr

EXTENDED ABSTRACT

Public administration is a wide phenomenon in terms of its structure and functioning. The efficient and productive functioning of public administration, which constitutes the largest and most important organizational structure of the state in the provision of public services, is very effective in terms of both meeting the needs of citizens and increasing the success rate in the services provided by the state in a general sense. Public administration is required to function in line with its reason for existence and achieve the goals expected from it. Public administration operating in accordance with its purpose is closely related to its smooth functioning. The concepts of merit and justice come into prominence in terms of an unproblematic and successful administration.

Merit is one of the concepts that have been emphasized in all periods of history and acknowledged as necessary to be dominant in administration. Conceptually, merit has the meaning of being deserving, suitable and competent. In terms of public administration, it stands for assigning the duty of providing public service to competent individuals. In other words, merit refers to basing the processes of entry into public service, progressing and advancing in the service and all types of assignment and conferment on the principle of competence.

Justice is a fundamental administrative value that is difficult to be defined as a wide concept by nature. Justice, which refers to giving people what they deserve in its most general sense, is defined as sometimes equality, sometimes legality and sometimes the consideration of common interest.

The relationship between justice and merit emerges on the basis of the concept of "right". The definition of justice stating that every individual is given what they deserve involves the idea that every person is required to engage in occupations that suit their abilities and required regarding merit on the basis of justice. Therefore, merit cannot be present in an administration where justice is not pursued. This situation also indicates the existence of the relationship between merit and justice.

Public administration is expected to meet the needs of citizens in a rapid and qualified manner with a sense of efficiency and productivity. The fact that the merit system is frequently overlooked in public administration and favoritism is preferred over it due to various reasons harms the sense of efficiency and productivity in public services. The efficient and productive functioning of public administration is directly related to the administrative sense of merit and justice.

In administrations where merit and justice are not adopted as fundamental principles, the "human" element is not sufficiently benefited from and the needs of citizens are either met in an unproductive manner or remain unfulfilled. However, the "human" element directly affects the success of public administration as an important factor among the elements of public administration. In cases where the human element fails, disruptions occur in public services and therefore it is not possible to meet the needs of the public. This situation necessitates the formation of a competent and qualified workforce that possesses the criteria required by their duty. Merit and justice are necessary for the realization of this idea.

It is not possible to achieve success in an administration where merit is absent or overlooked. Although the Turkish public administration adopts merit as the main principle in legal texts, the fact that this principle is rarely implemented in practice leads to serious problems in public administration such as being unable to benefit from the human element, promotion of individuals who do not possess the qualifications required by their duty to the upper administrative levels, failures in the execution of public duties, inability to perform public services in an efficient and productive manner and the inability to meet the needs of citizens. Failure of public administration may lead to the disruption of state activities and the devastation of social life devoid of service. This situation emphasizes the importance of merit.

In today's world where the state has an increased presence in social life and provides critical tasks, the appropriate implementation of state, which is one of the fundamental principles of the Turkish public administration, has become even more important. The effects of individual non-functionality on administrative failure should certainly be eliminated. For this, assignments and promotions should be based on merit instead of trust and loyalty, which is a case that is frequently observed in the Turkish public administration, seniority promotions should be based on merit, a select number of competent individuals should be employed instead of engaging in overemployment in order to eliminate problems and ensure efficiency in services, and merit-based protection should be generalized instead of protecting personnel to the extent of privilege.

In conclusion, it should be noted that thinkers such as Plato, Koçi Bey, Farabi, Nizam al-Mulk, Ibn Khaldun and many others examined justice on the basis of the concept of "right" and considered merit as a requirement of justice. They attributed the establishment of merit to the implementation of justice. In their world of thought, public service is a commitment and only the most competent individuals can be trusted with this commitment. In order to ensure trust and achieve success in public administration in this way, merit should be implemented in a comprehensive manner. This can be achieved through justice as it is a requirement of justice to be worthy of trust.

Giriş

Kamu yönetimi, vatandaşların ortak ihtiyaçlarını gidermek amacıyla bir araya geldikleri, örgütlenip iş birliği yaptıkları ve bu uğurda faaliyetler yürüttükleri ilk çağlardan beri var olan ve devletin en önemli organını oluşturan temel bir olgudur. Kamu yönetimi tarihin her döneminde devletin vatandaşlara yansıyan yüzü olarak, kamusal nitelikteki ihtiyaçların giderilmesi için faaliyet göstermiştir. Kamu yönetiminin başarısı veya başarısızlığı sunmuş olduğu hizmetlerin niteliğinde kendisini göstermektedir. Başarılı bir kamu yönetimi ise sorunsuz ve kaliteli hizmet sunumu ile doğrudan ilişkilidir.

Yönetimsel süreçlerdeki krizlerin veya başarısızlıkların temel nedeni, sistem içerisinde benimsenmiş olan kriterlerin veya ölçütlerin kaybedilmesi, esnetilmesi veya uygulanmamasıdır. Liyakat, bu ölçütler içerisinde en önemli olandır. Türk kamu yönetiminde liyakat kavramı temel kriter olarak benimsenmesine rağmen uygulamada yaşanan aksaklıklardan dolayı bu ilkenin yeterince uygulanmadığı görülmektedir (Gökdeniz vd., 2017, s. 212; Aydın, 2017, s. 306). Bu durum yönetsel anlamda yetmezliğe neden olmakta ve yönetsel sorunların varlığını tetiklemektedir.

Kamu yönetiminden, vatandaşların isteklerinin hızlı ve kaliteli bir şekilde etkinlik ve verimlilik anlayışı ile yerine getirmesi beklenmektedir. Liyakat sisteminin kamu yönetiminde çoğu zaman göz ardı edilmesi ve yerine çeşitli nedenlerle kayırmacılık sisteminin tercih edilmesi, kamusal hizmetlerin etkinlik ve verimlilik anlayışına zarar vermektedir. Kamu yönetiminin etkin ve verimli bir şekilde faaliyet göstermesi, yönetimin liyakat ve adalet anlayışı ile doğrudan ilişkilidir. Liyakatin veya adaletin temel ilkeler olarak uygulanmadığı yönetimlerde ‘insan’ unsurundan yeterince yararlanılamamakta ve vatandaş ihtiyaçları verimsiz bir şekilde giderilmekte veya giderilememektedir.

Bu bilgiler ışığında yapılan bu çalışmada öncelikle ‘liyakat’ kavramı açıklanacaktır. Çalışmanın devamında ise liyakat kavramı adalet açısından incelenecek ve liyakatin kamu yönetimi açısından önemi ortaya konmaya çalışılacaktır.

Liyakat

Liyakat kavramı, tüm tarihsel dönemlerde üzerinde durulan ve yönetime egemen kılınması gereği konusunda fikir birliği sağlanan kavramlardan biridir. Platon’un ideal bir devlet yapısının nasıl olması gerektiği üzerine kaleme almış olduğu Devlet isimli eserinden, Maverdi’nin devlet yönetimini sistematik bir şekilde incelediği El-Ahkamü’s Sultaniye eserine, Max Weber’in Bürokrasi Kuramından günümüzde devlet yönetimi ile ilgili yazılmış birçok esere kadar liyakat kavramına ayrı bir önem verilmiş ve devlet yönetimi açısından mutlaka dikkate alınması gereken hayati bir unsur olarak değerlendirilmiştir. Zira Platon (2016, s. 14), emanetlerin ehline verilmesi gerektiğini söylemiştir. Maverdi (2017, s. 31), devlet idarecilerinin görevleri ile ilgili gerekli bilgilere sahip olmalarını ifade ederek liyakati ön plana çıkarmıştır. Weber, oluşturmuş olduğu bürokrasi teorisinin temel ilkelerinden birini liyakat olarak belirtmiştir (Aydın, 2012, s. 52). Dolayısıyla hemen hemen tüm coğrafyalarda ve tüm zamanlarda liyakate ulaşmak arzu edilmiştir ve daha iyi bir sistem için ilk akla gelen liyakat olmuştur. Bu noktada liyakat kavramının açıklanmasında fayda bulunmaktadır (Yıldız, 2016, s. 141).

Liyakat ile ilgili yazın literatüründe birçok tanıma ulaşmak mümkündür. “Ehliyet”, “elverişlilik”, “yeterlilik” ve “merit” gibi kavramlarla ifade edilen liyakat, kelime olarak layık, uygun, yeterli olma gibi anlamlara gelmektedir. Kavram olarak ise, “bir şeyi hak etme, bir şeye değer olma, ehil olma ve layık olma” gibi anlamları ihtiva etmektedir (Gönülaçar, 2014, s. 6; Bozkurt vd., 2008, s. 158).

Liyakat, kamu hizmetlerini sunma görevinin ehil olanlara teslim edilmesini ifade etmektedir (Akgüner, 2014, s. 31). Liyakat, kamu yönetiminin çeşitli kademelerine yapılan atama ve yükselmeye, siyasal sadakat yerine yeteneğin ve bilginin temel ölçüt olarak kullanılması anlamına gelmektedir. Yine liyakat, etkin, verimli ve rasyonel bir personel yönetimi sisteminin oluşturulmasına olanak tanıyan kural ve uygulamaların bütünüdür (Aydı, 2017, s. 303-304; Eryılmaz, 2015, s. 230).

Liyakat ilkesi hem dar hem de geniş anlamda tanımlanabilen çok boyutlu bir kavramdır. Dar anlamda kamu yönetiminde görev alacak personel arasında yetenek ölçütünün esas alınması anlamına gelen liyakat kavramı, geniş anlamda, sadece kamu yönetimine personel alımında değil, kamu yönetiminin tüm kademelerinde yeterliliğin temel ölçüt olarak kabul edilmesi gerekliliğini ifade etmektedir. Liyakat kavramından bahsedildiği zaman kavramın geniş anlamının dikkate alınması gerekmektedir. Aksi bir tutum kamu yönetiminin işe alımlar dışında kalan tüm alanlarında birçok sorunun yaşanmasına neden olacaktır (Aykaç, 1990, s. 96-99; Şen, 1995, s. 78).

Yapılan açıklamalar ışığında liyakat, kamu hizmetine girmenin, hizmet içerisinde ilerleme ve yükselmenin ve her türlü görevlendirme ve ödüllendirmenin yalnızca yeterlilik ve başarı ölçütüne dayandırılması anlamına gelmektedir. Bu anlamda liyakat, kamu yönetiminin temel direğidir. Kamusal hizmetlerin gereklilikleriyle uyuşmayan her türlü ayrımcılık ve kayırmacılığın karşıtıdır (Bozkurt vd., 2008, s. 158).

Liyakat kavramı kamu yönetimi açısından kayırmacılığın yönetimde varlığı ile önem kazanan bir kavramdır (Şen, 1995, s. 79). Esasen günümüz modern kamu yönetimlerinde personel ile ilgili işlemlerde iki temel sistem bulunmaktadır. Bunlardan biri liyakat sistemi, diğeri ise kayırmacılık sistemidir. Güler'e (2013, s. 143) göre tarihin tüm dönemlerinde bahsedilen liyakat ve kayırmacılık kavramlarının bir kavram olmaktan çıkıp sisteme dönüşmeleri ve yönetsel yaşamda sistematik olarak uygulanmaları modern çağa dayanmaktadır. Bu durum liyakatin modern çağdan önce var olmadığı anlamına gelmemektedir. Sadece kavramların birer sistem halini almaları modern çağa dayanmaktadır. Zira modern devletlerin ortaya çıkması ile birlikte vatandaş kavramı önem kazanmış, kamu hizmetleri bütün vatandaşların yerine getirebileceği bir nitelik almış ve kamu görevinde bulunma, gerekli koşulları sağlayan tüm vatandaşlar için anayasal bir hak olarak tanınmıştır (Acar, 2012, s. 33).

Liyakat sisteminin (Meritokrasi) tam zıddı olan kayırmacılık sistemi (Spoils System), en uygun şekli ile ABD tarafından uzun bir dönem uygulanmış fakat yaşanan yönetsel ve toplumsal olumsuzluklardan dolayı kaldırılmıştır. Bu sistem, kamu yönetiminde görev alan tüm personelin siyasal iktidar değişimi ile değiştirilmesi ve yönetime iktidar yandaşlarının atanmasını içermektedir (Aykaç, 1990, s. 100-101). Liyakat sisteminde ise, kamu yönetiminde yapılacak tüm atamalar ve yükselmelerde güvenilir ve geçerli bir yarışma sınavının varlığını veya önceden belirlenmiş objektif kriterlere uygun olarak, ilgili hizmetlere uygun niteliklerin esas alınmasını gerektirmektedir (Uz, 2011, s. 59).

Liyakat ve kayırma sistemleri günlük yaşamda birbirinden genellikle "bir işe uygun adamı getirme" kıstasına göre ayrılmaktadır. Kayırmacı sistemin bunu yapamadığı ve "adama iş" mantığı ile hareket ettiği; karşıt olarak liyakat sisteminin ise nesnel hareket edip "işe adam" bulmak için oluşturulduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla kayırmanın bir çürüme, bozulma veya sapma olduğu düşünülmektedir (Güler, 2013, s. 143).

Yönetimde liyakat meselesi, yönetim olgusunun bulunduğu her yerde temel önceliklerden, kaygılardan ve sorunlardan biri olmuştur. Neredeyse tüm klasik metinlerde liyakat kavramının önemi üzerinde durularak "emaneti, ehline verme" düsturu benimsenmiştir. Çünkü liyakat, tüm iyi yönetimlerin özüdür (Bülbül, 2018, s. 33). Bu

anlamda daha iyi bir yönetim için gerekli olan ilkeler düşünüldüğünde akla ilk gelen kavram liyakat olmuştur. Teoride keyfi takdire ve ayrıcalığa yer vermeyen liyakat ilkesi, günümüz hukuk devleti anlayışının temel ilkesi, sosyal ve siyasal haklar düzeninin bir sonucu olarak kabul edilmiştir (Gökdeniz vd., 2017, s. 200).

Liyakat ilkesinin sahip olduğu özellikler kamu yönetiminin karakterini belirlemektedir. Geçmişte de rasyonel bir şekilde işleyen bir bürokrasinin varlığı liyakat ilkesinin tavizsiz bir şekilde uygulanmasına bağlı kılınmıştır. Bu açıdan kamu yönetimi için liyakat ilkesinin varlığı yeterli değildir. Çünkü başarı, aynı zamanda liyakat ilkesinin ne derece uygulandığına bağlıdır. Liyakat ilkesinin objektif bir şekilde uygulanabilmesi ise günümüz kamu yönetimleri açısından başta gelen problemlerden biridir (Öztürk ve Coşkun, 2003, s. 92).

Liyakat ile ilgili problemler temelde adalet konusunda yaşanan sorunlardan dolayı ortaya çıkmaktadır. Yani kamu yönetiminde liyakatin etkin bir şekilde gerçekleştirilememesinin en önemli nedenlerinden biri adaletin kamu yönetimine hakim kılınamamasıdır. Bu açıdan bakıldığında, liyakat ile adalet arasında yakın bir ilişkinin varlığı kaçınılmaz olmaktadır. Dolayısı ile liyakat ve adalet arasındaki ilişkinin nasıl olduğunun ortaya konması gerekmektedir.

Liyakat ve Adalet Arasındaki İlişki

Adalet, ne olduğu ve nasıl sağlanabileceği tarih boyunca tartışılan ancak bir sonuca varılmayan ve asla eskimeyen sorulardan biridir (Akay, 2017, s. 39). Dolayısıyla adaletin ne olduğu ile ilgili birçok soruya ve cevaba ulaşmak mümkündür. Bu açıdan adalet, haksızlığa uğradığını düşünen bireyin incinen duygularının onarımından başlayıp, bireysel ve toplumsal ilişkilere, daha da öte birey ile devlet arasındaki ilişkilere ve en nihayetinde devletlerarası ilişkilere kadar tüm insanlığı kavrayan değişik görünümlere sahip bir tezahürdür (Kılıç, 2014, s. 5).

Bu denli geniş ve kapsayıcı bir kavram olan adalet, birçok düşünür tarafından farklı açılardan değerlendirilmiştir. Şöyle ki adalet, Aristoteles için “eşitlik” ve “yasaya uygun davranış”, Hobbes için “sözleşmeye uymak”, Rousseau için “ortak yararın gözetilmesi”, gibi anlamlara gelmektedir (Aristoteles, 2017, s. 92; Güriz, 2013, s. 9; Kocaoğlu, 2014, s. 13).

Şüphesiz adaletin farklı tanımlarını arttırmak mümkündür. Lakin liyakat kavramının adalet ile olan ilişkisi “hak” kavramı ile somutlaşmaktadır. Her şeyden önce hak kavramı, toplumsal yaşam içerisinde doğru ilişkileri belirleyen ve olması gerekeni ortaya koyan ahlaki bir kavramdır (Gökpinar, 2015, s. 21). Hak, bireysel ahlaki sosyal açıdan koruyan, muhafaza eden ve bir toplumun hukuk kuralları ile ahlaki düsturları arasındaki bağı oluşturan temel unsurdur (Rand, 1999, s. 317).

Tarihsel süreç içerisinde adalet ile ilgili düşüncelerin büyük bir kısmının hak açısından değerlendirilmesi, hakkın adaletin en önemli görünüşlerinden biri halini almasını sağlamıştır. Örneğin Platon (2016, s. 14) adaleti, “her insana hak ettiği şeyi vermek” şeklinde tanımlamıştır. Groitius içine adalet, “hakkı saygı ve başkasına ait olanın verilmesi”dir. Locke’a göre adalet, “her insanın özgür ve eşittir; bir insanın diğer bir insana zarar verme hakkı yoktur; insan neyi hak ediyorsa teslim etmek”tir. Mill’e göre adalet, “kanuni ve ahlaki haklara riayet ile herkesin hak ettiğini alması”dır. Farabi adaleti, devletin halka haklardan herkesin layık olduğu oranda eşit olarak vermesi şeklinde tanımlamıştır. Tursun Bey adalet konusunda “her hak sahibine hakkını ver” demiştir. İbn Miskeveyh adaleti, “hakkaniyet ölçülerine göre her şeyin hakkını vermek” olarak tanımlamıştır (Öktem ve Türkbağ, 2009, s. 68; Kabadayı, 2013, s. 51; Gürler, 2007, s. 80; Tursun Bey, 1977, s. 18; Altıntaş, 1998, s. 247; Farabi, 1987, s. 54). Yapılan tanımlardan hareketle ifade edilebilir ki, adalet hak temeli

üzerinde yükselmekte ve hak kavramının beraberinde getirdiği gerekliliklerin yerine getirilmesi ile somutlaşmaktadır.

Yüce Allah (c.c.) Kur'an-ı Kerim'in Nisa Suresi'nin 58. Ayetinde, emanetlerin mutlaka ehline verilmesini ve insanlar arasında hüküm verildiği zaman adaletle hükmedilmesini emretmiştir. Burada emanetlerin ehline verilmesi ile adaletle hüküm vermenin yan yana zikredilmesi önemli bir husus olarak, adalet ile liyakat arasında yakın bir ilişkiyi göstermektedir. Zira hakim, hükmederken, hak sahibine emaneti ehline veren kimse gibidir. Ayrıca bu ayeti adaletin gerçekleşebilmesi için işlerin ehil olan insanlara verilmesi gerektiği şeklinde okumak da mümkündür (Aslan, 2016, s. 12).

Her insana hak ettiğinin verilmesi şeklindeki bir adalet tarifi, herkesin kendi yeteneklerine uygun işle meşgul olmasını ve bu anlamda adaletin insanların kendi yeteneklerine uygun görevleri icra etmesi ile gerçekleşebileceği anlamına gelmektedir (Torun, 2012, s. 54). Zira hakkaniyete dayalı adalet, bireyin somut özellikleri ile spesifik olaylar göz önünde tutularak gerçekleştirilebilmektedir (Öktem ve Türkbağ, 2009, s. 71).

Görüldüğü üzere bir şeyi hak etme, bir şeye ehil olma anlamlarına gelen liyakatin adalet ile ilişkisi adaletin tanımında gizlidir. Kim neyi hak ediyorsa kendisine onun verilmesi gerektiğini ifade eden adalet, kim hangi mevkii, konumu, yeri hak ediyorsa oraya getirilmesini içermektedir. Bu açıdan adalet, kişisel özelliklere göre şekillenen ve devlet yönetimindeki uygulamalarla somutlaşan bir kavramdır. Dolayısıyla liyakatin kamu yönetiminde sağlanması adaletin gereğidir ve adaletin olmadığı yerde liyakatten bahsetmek mümkün değildir.

Bu bilgiler ışığında çalışmanın bir sonraki başlığında kamu yönetiminde insan unsuru, liyakat ve adalet olgularına dikkat çekilecek ve kamu yönetimi açısından liyakatin ne derece önemli olduğu ortaya konmaya çalışılacaktır.

Kamu Yönetiminde Liyakatin Önemi: Adalet Temelinde Bir Değerlendirme

Bir ülkede kamu yönetiminin hizmet sunumunda başarılı veya başarısız olması oldukça önemli bir konudur. Kamu yönetimi devletin kamusal nitelikteki hizmetlerini sunan en önemli organıdır. Özellikle yürütme gücünün eli-ayağı olan kamu yönetimi, sunmuş olduğu hizmetlerde halkın gereksinimlerine uygun davranıp davranmadığı oranında başarılı veya başarısız kabul edilmektedir. Türk kamu yönetimi kendi içerisinde barındırdığı birçok problemten dolayı istenen başarıyı gösterememektedir. Başarının sağlanmamasında toplumsal ve ekonomik gelişmişlik düzeyi, yönetim kültürü, yapısal bozukluklar gibi birçok sorun bulunmakla birlikte temel sorunu 'insan' unsurunun oluşturduğu söylenebilir. Zira personele tevdi edilen görevlerin yerine getirilip getirilmemesi kamu yönetiminin başarısını ve verimliliğini etkileyen temel unsurdur ve kamu yönetiminde uygun insanın olmadığı durumlarda kamu yönetimi sistemi ne kadar mükemmel olursa olsun düzgün çalışmayacaktır (Çevik, 2004, s. 44; Emre, 2003, s. 220; Koçberber, 2008, s. 65).

Kamu yönetiminde etkinliğin ve verimliliğin sağlanabilmesi için sadece sonuçlara odaklanarak başarı ve başarısızlığı değerlendirmek yerine, nedenler üzerinde yoğunlaşarak sorunları kaynağından çözmek gerekmektedir. Kamu yönetiminde yaşanan başarısızlığın temelinde liyakat ilkesinin etkin bir şekilde uygulanmaması olduğu söylenebilir. Diğer bir ifade ile kamu yönetiminde personelden gerekli verimin alınabilmesinin temel yolu liyakatten geçmektedir. Yüce Allah (c.c.), yukarıda da zikredildiği üzere emanetlerin ehline verilmesini emretmiştir. Peygamber Efendimizin (s.a.v.), "işler ehil olanlara verilmeyince kıyameti bekle" sözleri, liyakat konusunun yönetim açısından önemini ortaya koymaktadır. Öyle ki liyakat ile dünyanın sonunun gelmesi bir arada kullanılmıştır. Emanet ehline verilmediği zaman

insanların ve devletin kıyameti kopmuştur. Devlet ve vatandaşların geleceği çalınmış, terakkisi engellenmiştir. Devlet ve millete zulüm reva görülmüştür (Sağlam, 2017, s. 47-48).

Devlet yönetimi için oldukça önemli olan liyakatin uygulanması konusunda dünyada farklı uygulamalar bulunmaktadır. Amerika Birleşik Devletlerinde (ABD) liyakat ilkesi kamu yönetimi açısından oldukça önemli bir ilkedir. Modern dünyada liyakat sistemini ilk kez kamu yönetiminde bir sistem olarak uygulayan ülkelerin başında ABD gelmektedir. 1883 yılında Pendleton Kanunu ile oluşturulan personel sisteminin temel ayaklarından birini liyakat ilkesi oluşturmaktadır. ABD personel sisteminde kayırmacılığın engellenebilmesi ve liyakatin kamu yönetimine hakim kılınması amacıyla 1978 yılında “Liyakat İlkesi Koruma Kurulu” oluşturulmuştur. Kurul, liyakat ilkesinin ve hukuk kurallarının yönetim tarafından uygulanıp uygulanmadığını denetlemektedir. Bu durum ABD kamu yönetimi sisteminde liyakatin etkin bir şekilde uygulanması hususunda oldukça önemlidir (Yıldırım, 2013, s. 365).

İngiltere’de nitelikli personel alımının sağlanması amacıyla liyakat ilkesi uygulanmaktadır. İngiliz kamu personel sistemini yönlendiren bir yasal metin bulunmamaktadır. Lakin kamu yönetiminde personel ile ilgili işlemlerde “Kabine Ofisi” tarafından hazırlanmış bulunan en iyi uygulamalar metinleri kamu yönetimi için yol gösterici olmaktadır. İngiltere kamu personel sisteminde, liyakat ilkesi açıklık ve eşitlik ile birlikte benimsenmiştir. Ayrıca İngiltere’de oluşturulan liyakat koruma kurulu tarafından kamu kurumlarında liyakatin uygulanıp uygulanmadığı ile ilgili denetimler yapılmaktadır (Karatepe ve Kurnaz, 2019, s. 95-96).

Almanya personel sistemi konusunda Avrupa’nın önde gelen ülkelerinden biri konumundadır. Oluşturmuş olduğu liyakat sisteminde yarışma ve staj uygulamaları bulunmakta ve göreve başlanmadan önce kamu personeline birkaç yıl staj zorunluluğu bulunmaktadır. Bu süreç memurların seçiminde ve yetiştirilmesinde oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Ayrıca kamu personeline hizmet içi eğitim verilmekte ve verilen eğitim sürekli bir eğitim şeklinde olarak memuriyet hayatı boyunca devam etmektedir (Yıldırım, 2013, s. 368).

ABD, İngiltere ve Almanya’da liyakat ilkesi yasal metinlerde bulunduğu ve liyakat ilkesinin uygulanabilmesi için farklı tedbirlerin alındığı görülmektedir. Türkiye’de de liyakat ilkesi ile ilgili yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Liyakat ilkesi Türkiye’de yasal metinlerde adı geçen ve kesinlikle uygulanması gerektiği ifade edilen temel ilkelere biridir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 70. maddesinde “Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.” şeklinde ifade edilmiştir. Yine 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 3. maddesinde kamu personelinin göreve girme ve görevde yükselmesinde liyakatin esas alınması sınıflandırma ve kariyer ile birlikte temel ilke olarak benimsenmiştir.

Türkiye’de liyakat ilkesi ile ilgili düzenlemeler bulunmasına rağmen uygulanmada bazı sorunların yaşandığı görülmektedir. Bu sorunlar kamu yönetiminin verimli bir şekilde işlemlerini doğrudan etkileyen önemli sorunlardır. Bu sorunlar genel bir bakış açısı ile incelendiğinde, liyakat ilkesinin pratikte tam anlamı ile uygulanamaması, mülakatın var olduğu sınavlarda liyakat ilkesinin esnetilmesi, mesleki ilerlemede kıdemli liyakate tercih edilmesi, kamu yönetimine yapılan kimi atamalarda sadakatin liyakatten önce tutulması gibi sorunların varlığı görülmektedir (Yıldız, 2016, s. 140; Eryılmaz, 2015, s. 306; Yılmazöz, 2009, s. 296).

Türk kamu yönetiminde liyakat konusunda yaşanan sorunlar henüz işe alım aşamasında başlamakta ve mesleki kariyer içerisinde varlığını devam ettirmektedir. Türkiye’de kayırmacılığın engellenmesi ve liyakatin sağlanabilmesi için 1999 yılından itibaren merkezi sınav sistemi uygulanmaya başlanmıştır. Eryılmaz’a göre Türkiye’de 1999

yılından itibaren uygulanan merkezi sınavlar ile bilgisayar ortamında yapılan atamaların kayırmacılık sorununa önemli katkıların olduğu söylenebilir. Yine de kayırmacılığın hakim olduğu alanlarda yapılan sınavların çoğu bir formalite olmaktan öteye geçmemektedir. Özellikle yazılı sınavların objektif bağlandığı durumlarda, ikinci aşamada sözlü sınavlar varsa, bu aşamada kayırmacılık yapılabilmektedir (2015, s. 306). Yani bu sistem bile kayırmacılığı tam olarak engelleyebilmiş değildir. Özellikle taşra yönetiminin ya da yerel yönetim birimlerinin aradıkları iş gücü niteliği ile merkezi yönetim tarafından gönderilen iş gücü niteliğinin uyuşmaması sorucu sistem bekleneni karşılayamamaktadır. Dolayısıyla Türk kamu yönetiminde nitelikli personel sayısının az olduğu görülmektedir (Öke ve Say, 2002, s. 107).

Türkiye’de liyakat ilkesi kariyer ilkesi ile birlikte kabul edilmiştir. Yani kurum içi yükselmeler liyakat ilkesine bağlı kılınmıştır. Mevzuatta bu ilkelerin kabulüne rağmen, uygulamada genellikle liyakate bakılmaksızın üst basamaklara yükselmelere denk gelinebilmektedir (Şaylan, 2000, s. 134). Dolayısıyla atama, yer değiştirme, tayin ve terfi gibi işlemlerde yöneticilerin keyfi davranışları etkili olmakta ve liyakat ilkesi uygulanmamaktadır. Ayrıca görevde yükselmede uygulama birliğinin bulunmamasından dolayı her bakanlığın farklı davranması, üst basamakla yükselme kriterlerinin net olmaması, kurum içi pozisyonlar için belirlenmiş kriterlere önem verilmemesi ve yönetime geniş bir takdir yetkisinin verilmiş olması, bu sorunun temel nedenleri arasında sayılabilir (DPB, 2013, s. 16; Eroğlu, 2007, s. 364).

Türk kamu yönetiminde kurum içi yükselmelerin yeterlilikten çok kıdeme dayandığını ifade edilebilir (Yılmazöz, 2009, s. 296). Bu durum yetenekli ve genç personelin yöneticilik görevini üstlenmesini geciktirmekte veya engelleyebilmektedir (Güler, 2013, s. 198). Koçi Bey’in risalesinde, “Bir cahilin sırf eskidir diye bir alimin önüne geçirilmesi, incelemeler sonucunda, haksızlıktır” sözleri, kıdemin her zaman liyakati sağlayamayacağını ve liyakatin gözetilmeden kıdeme göre yükselmenin adaletsizlik olduğu ifade edilmektedir. Yine Koçi Bey’in “Yaşlı ile genç, bilgi ve marifette eşit olunca yaşlının öne geçirilmesi daha doğrudur. Ama bilgi ve marifetten payını almamış ise bin yaşında bile olsa Allah’ın kullarına faydası olmaz ve doğruyu yalandan ayırmaya kadir olmaz” sözleri kıdeme göre yükselmenin nasıl sonuçlara neden olabileceğini özetlemektedir (2008, s. 49). Koçi Bey’in ifadeleri kamu yönetiminde yükselmelerde kıdemin değil, liyakatin mutlaka işletilmesi gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır.

Aslında Türk kamu yönetiminde ne tam olarak liyakat ilkesi uygulanabilmekte ne de açıkça kayırmacılık tercih edilebilmektedir. Yani Türk kamu yönetimi liyakat ile kayırmacılık arasında bir yerde bulunmaktadır. Bu durum kayırmacılığa da yer veren liyakat sistemi olarak da adlandırılmaktadır (Uz, 2011, s. 86). Böylesi bir anlayışın gerek kurumsal gerekse toplumsal yansımaları ise tamamen olumsuz olmaktadır.

İbn Haldun, devlet yönetiminde hem liyakat sahibi hem de güvenilir olan kimselerin bulunması gerektiğini vurgulamıştır. Hem liyakatli hem de güven vasıflarının ikisini aynı anda kendisinde bulundurmayan bir bireyin bulunmadığı durumda ise yine liyakatin işletilmesi gerektiğini belirtmiştir. Şöyle ki, bir kimse liyakatli ama güvensiz veya liyakatsiz ama güvenilir olabilir. Böyle bir durumda liyakatli ama güvenilir olmayanın görevlendirilmesinin doğru olacağını söylemiştir. Çünkü İbn Haldun’a (2009, s. 700) göre becerikli olanın görevi nedeniyle hizmete zeval vermeyeceği; ancak, güvenilir ve liyakatsiz olanın ise ortaya çıkaracağı zararın faydasından daha fazla olacağı kesindir. Bu durum günümüz kamu yönetimi anlayışında özellikle kayırmacılık konusunda önemli ipuçları sunmaktadır. İbn Haldun’un anlayışı ile ifade edilebilir ki, kamu yönetiminde sadakatın ve güvenin liyakatten önce tutulması, kamusal işlemlerde zararın faydadan büyük olmasına ve

yönetimin başarısız bir hizmet sunmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla hangi durumda olunursa olursun, liyakatin güven ve sadakatten önce tutulması gerekmektedir.

Kamu yönetiminde sorunlardan arındırılmış mükemmel bir sistemin oluşturulması ve yönetimin ideal duruma getirilmesi elbette zordur. Gerek devletin en büyük hizmet sunma aracı, gerekse hizmet ve tür çeşitliliği itibarıyla kamu yönetimi birçok açıdan birçok soruna sahip olabilmektedir. Yani kamu yönetimi eksileri ve artılarıyla birlikte faaliyet göstermektedir. Karakoç'un (1999, s. 179) ifadeleriyle, "Mesele, eksiklik-fazlalık, kusurluluk-mükemmellik meselesi değil, layık olma, ehil olma meselesidir. [...] Bir misyon da ancak onu ideal olarak benimsemiş olanlara yakışır."

Türk kamu yönetiminde verimliliğin sağlanabilmesi için genellikle daha fazla personel istihdamına gidilmekte ve bu durumun var olan sorunları giderebileceği düşünülmektedir. Oysa liyakat, personel sayısına bağlı olarak şekillenen bir olgu değildir. Daha açık bir ifade ile personel konusunda var olan politikaların daha sağlıklı bir sisteme bağlanması sağlanarak verimsiz ve sayıca kabarık olan bir memur kadrosunun yerine, yeteri kadar nitelikli ve liyakatli bir personel yapısının varlığının kamu yönetiminin işleyişini kolaylaştıracağı dikkate alınmalıdır (Bulut ve Kahraman, 2009, s. 343). Belirtmek gerekir ki bu durum, birçok işin bir personele tevdi edilmesi anlamına gelmemektedir. Nizamülmülk, devlet işlerinde personelin verimliliği için, bir personele iki iş, iki personele bir işin verilmemesi gerektiğini belirtmiştir (2017, s. 92). Bu kıstas liyakatin bir gereği olarak, işe ve işin nitelik ve miktarına göre personel istihdamına gidilmesini ifade etmektedir. Zira her insan her görevi yerine getirebilecek yeteneğe sahip değildir. Bu hususta İbn Rüşd (2005, s. 46), insanın doğasının bir sanattan fazlasını icra etmeye müsait olmadığını, bu nedenle her insanın kent içerisinde doğasına uygun olan işi yapması gerektiğini ifade etmiştir. Dolayısıyla Türk kamu yönetiminde personelden gerekli verimliliğin sağlanabilmesi için fazla veya eksik personel istihdamı değil, işin doğasına uygun nitelikte yeteri kadar personel istihdam edilmesi gerekmektedir.

Çeçen'e (1993, s. 130) göre, nerede bir hak varsa bu adaletin sorunudur. Liyakat, adaletin gereği olarak, kamu yönetiminde dikkate alınması gereken en önemli haktır. Bir işin liyakatli kimselere tevdi edilmesi haksızlıkların giderilmesini sağlamakla birlikte görevin önemini ve göreve verilen ehemmiyeti de göstermektedir. Bir görevin veya mevkiinin bireyin bilgi, beceri ve yetenekleri ile uyumlu olması her zaman istenen ideal bir durumdur. Yönetim sistemi içerisinde seçilen veya atanan bireyler buldukları konumun ehliyet ve liyakatine yeterince sahip olmadıklarında, yetenek ve sorumluluklarını kullanamamakta ve dolayısıyla sorun çözme kapasitelerini de ortaya koyamamaktadırlar. Bu durum zincirleme bir şekilde bir görevle bağlantılı olan diğer görevlerin de yerine getirilmesini engelleyerek etkinliğe ulaşmayı zorlaştırmakla birlikte, hem o görev tevdi edilen kişiye, hem göreve, hem de o görevden etkilenen kişilere zulümdür. Yapılmak istenen işte başarısız olunur. Zira işi yapan görevinde isteksiz ve gönülsüz olacaktır (Eroğlu, 2016, s. 61; www.gençbirikim.net, 15.08.2018).

Kamu görevleri emanet görevlerdir. Bu görevlerde işlerin ehil olmayanlara verilmesi hem devlet hem de vatandaşlar için çiledir (Sağlam, 2017, s. 48). Defterdar Sarı Mehmet Paşa (1969, s. 42-44), kamuya personel seçimi hususunda özellikle "emanetleri ehline veriniz" düsturu ile görevlerin kim hak ediyorsa ona verilmesi gerektiği üzerinde çokça durmuştur. O makamların kayırmacılık, rica veya rüşvet ile değil, tanınmış, işin üstesinden gelebilecek kişilere verilmesini istemiştir. İş bilen fakat beyzade olmayan insanların konumunda dolayı köşeye atılmaları gerektiği ve bunlara devlet içerisinde görev verilmesinin birçok faydasının bulunduğunu ifade eden Defterdar Sarı Mehmet Paşa, aksi halde emanetlerin ehline verilmemesinin vatana, millete zarar vereceğini ve birçok bozukluğa neden olacağını belirtmiştir. Ona göre bu durumun engellenmesi için zulüm ve adaletsizliğe sapanların

görevlerinden alınması ve rütbelerin layık olana verilmesi gerekmektedir. Genelde toplumsal, özelde ise kurumsal süreçteki yönetim sistemi içerisinde yer alan yöneticilerin veya çalışanların kendilerine tevdi edilen emanete karşılık görevlerine sadakat ve ahde vefa duygusu ile bağlı olmaları gerekmektedir. Böylesi bir yükümlülüğün gerektirdiklerini yerine getirme imkân ve şartlarını kaybetmiş olanlardan, emaneti sahiplerine iade etmeleri beklenmektedir. 'İstifa' olarak adlandırılan bu durum, çok önemli bir yönetim erdemidir (Eroğlu, 2016, s. 62).

Liyakat, en küçük yönetsel basamaktan, devletin varlığına kadar etkili olan hem devletin kurumlarını hem de toplumu şekillendiren temel bir ilkedir. Liyakat, tıpkı adalet gibi düzenin sağlanmasını ve tüm kurumsal ve toplumsal işlemlerin kesintisiz ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlamaktadır. Günümüzde devletin sunmuş olduğu hizmetlerin sayısı ve nitelik olarak artması, kamu yönetiminin yapısını da teknik bir hale getirmiştir. Geline seviyede artık kamu yönetimi, kamu hizmetleri ve memurlar eskiden olduğu gibi yöneticilerin ve siyasi iktidarların yeteneksiz, taraflı, yetersiz ve gelecek seçimleri garantilemek hesabıyla hareket eden, yandaşlarıyla yerine getirilebilecek kadar basit bir olgu değildir. Kamu yönetimi bu gelişmelere bağlı olarak daha fazla nitelikli elemana ihtiyaç duymaktadır. Bunun sağlanabilmesinin yegâne yolu ise liyakattir (Öztürk, 2002, s. 130; Güran, 1980, s. 129).

Mihçioğlu'na (1958, s. 109) göre kamu yönetiminde liyakat ilkesine gereken önemin verilmemesi, kamu personeli maneviyatı üzerinde kötü etkiler oluşturmaktadır. Kamu yönetimi içerisinde liyakati doğrultusunda istihdam edilmeyen bireyler, işlerini yapmak istememekte ve başarısızlığa neden olmaktadır. Yine yönetimde yaşanan adaletsizliklerden dolayı layık olanın hak ettiği yere getirilmemesi, personelin yönetime karşı cephe almasına, işten soğumasına, iş yapmayarak veya görevin gerektirdiklerinin tersini yaparak yönetimin başarısız olması için faaliyet göstermesine neden olabilmektedir. Bu durum aynı zamanda personelin yönetime olan güvenini de zedelemekte ve yönetimle olan ilişkisinin zayıflamasını da beraberinde getirmektedir.

Kamu yönetiminde liyakatin göz ardı edilmesi personelin yönetime olan güveninin zedelenmesine neden olmakla birlikte vatandaşların kamu yönetimine duyduğu güveni de olumsuz etkilemektedir. Esasen Türkiye'de vatandaşların kamu yönetimine karşı güven problemi bulunmaktadır. Kamu yönetimine karşı güvensizliğin iki temel nedeni vardır. Bunlardan ilki, vatandaşların talep ve beklentilerinin karşılanmamasından kaynaklanan hoşnutsuzluğun, zaman içerisinde güvensizliğe neden olmasıdır. İkincisi ise, yönetimde yaşanan haksızlıklar ve adaletsizliklerin neden olduğu güvensizliktir (Gökçe, 2013: 577-578). Kamu yönetiminde yaşanan liyakatsizlik temelde adaletsizlik olarak vatandaşların yönetime olan güvenini bahsedilen her iki durum için de olumsuz etkilemektedir.

Türk kamu yönetimi Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın temel ilkelerinden birini oluşturan hukuk devleti ilkesi üzerine inşa edilmiştir. Kamu yönetiminde liyakat ilkesinin zedelenmesi veya liyakatin dışında başka ilkelerin aranması, hukukun ihlal edilmesi anlamına gelmektedir. Yani hukuk devleti ilkesinin ihlal edilmesi ile liyakatin ihlali arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. Hukukun kamu görevlileri veya kamu yönetimi tarafından ihlal edilmesi kamu düzeninin bozulmasına neden olabilecek tehlikede ve boyutta bir olaydır. Dolayısıyla kamu personeli istihdam etmede ve yükselmelerde imtiyaza yer verebilecek uygulamalara son verilmesi ve vatandaşlar ve çalışanlar arasında herhangi bir ayrımcılık hissine mahal verilmemesi gerekmektedir. Vatandaşların ve çalışanların gerek kamu hizmetine girmede gerekse kurum içinde yükselmeye hatanın yönetimde değil kendisinde olduğundan şüphelenmemeleri gerekmektedir (Öztürk, 2002, s. 131).

Farabi, liyakat ve adaletten gelen her şeyin iyi olduğunu ifade etmiş ve varlığın ancak liyakat ile birlikte iyi olabileceğini söylemiştir (1987, s. 60). Kamu yönetimi de liyakatin

varlığı ile anlamlı hale gelebilmektedir. Kamu görevlileri toplumsal ihtiyaçları karşılamak amacıyla faaliyet göstermektedirler. Adaletin ve liyakatin gözetilmediği yönetimlerde bu amacın sağlanması mümkün değildir. İnsan ihtiyaçlarının karşılanmadığı yönetimlerde devlete güvensizlik başlar. Zira devletin vatandaşa ve vatandaşların da devlete ne kadar güvendiği veya vatandaşların devlete güven duyması için gerekli faktörlerin neler olduğu, genellikle kamu yönetiminin işleyişi ile kendisini göstermektedir (Bulut ve Kahraman, 2009, s. 341). Hiç kimse vatandaşların devlete olan güvenlerini zedeleme hakkına sahip değildir. Özellikle kamu görevlilerinin bu konuda liyakat üzere olmaları ve titizlikle davranmaları gerekmektedir (Öztürk, 2002, s. 131).

Kamu yönetiminin verimli olması, devlet ile vatandaşlar arasındaki ilişkiler açısından oldukça önemlidir. Türk kamu yönetiminde personel sayısı ve sağlanan ödenekler sürekli artmasına rağmen hizmette gereken düzeyde verimlilik ve etkinlik sağlanamamaktadır (Aydın, 2017, s. 291). Bu durumun en önemli nedenlerinde biri kamu personelinin yetenekleri ve bilgisinin gerektirdiği işleri yapmamasıdır. Kamu yönetiminde genellikle işe alımlar sonrasında, hangi kademe boşluk varsa personel oraya yerleştirilmekte ve görevini icra etmesi beklenmektedir. Bu durum liyakate ve dolayısıyla adalete aykırı bir davranış olarak değerlendirilebilir. Zira Platon adaleti, her insanın doğasına uygun olan iş ile meşgul olması olarak tanımlamıştır (2016, s. 193). Bu doğrultuda denilebilir ki, kamu yönetiminde görevlerin en iyi şekilde icra edilebilmesi ve verimliliğin sağlanabilmesi için işe alımlarda ve görevlerin dağılımında, görevin gerektirdiği kriterlerin dikkate alınması gerekmektedir. Böylesi bir durum kamu yönetiminin verimliliğinin artırılarak devlet ile vatandaşlar arasında olumlu ilişkilerin tesisini sağlayacaktır.

Geleneksel yönetim anlayışında kamu personeli imtiyaza varacak ölçüde korunmaktadır. Lakin kamu yönetimi alanında yaşanan değişimler ve reform anlayışları çerçevesinde bir taraftan personelin uzmanlığı ve eğitimi için daha fazla yatırım yapılmakta, diğer taraftan verimsiz olan personelin sistem içerisinde tutulmama eğilimi bulunmaktadır. Dolayısıyla kamu yönetiminde uzun süreli istihdam yerine, birikime ve uzmanlığa dayalı, sözleşmeli kamu personeli istihdam etme tutumu yaygınlaşmaktadır (Coşkun, 2013, s. 56). Kamu personelinin aşırı bir şekilde korunması çoğu zaman personel tarafından kötüye kullanılmakta ve bu durum personelin verimli olmasını, kendisini sürekli geliştirmesini ve yaratıcılığını ön plana çıkarmasını engellemektedir. Çünkü güvence sistemi ile personelin başarısızlığı durumunda ciddi bir yaptırım uygulanmamaktadır (Öke ve Say, 2002, s. 109). Oysa liyakat, güvence karşısında kesinlikle esnetilebilecek veya uygulanmayacak bir ilke değildir. Liyakatin alternatifi yine liyakattir. Dolayısıyla güvence sistemi ile liyakat sistemi arasındaki ilişkinin Türk kamu yönetiminde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

Türk kamu yönetimi özellikle bireysel işlevsizlikten etkilenmektedir. Çünkü Türkiye’de bazı meslek alanları haricinde sunulan hizmetler ile görülen eğitim arasında doğrudan bir ilişkinin olmaması, hizmet içi eğitim mekanizmalarının yetersiz olması, yönetimin siyasallaşması sonucu görev değişikliklerinin belirli eğitim ve uzmanlık kriterlerine dayanmaması, kamu yönetiminde personel işlevsizliğinin ortaya çıkmasına neden olan başlıca unsurlardır (Tortop vd., 2010, s. 406). Bu durum hizmet içi eğitimin önemini artırmaktadır. Lakin Türkiye’de hizmet içi eğitime yeteri kadar önem verilmediği, sonuçlarının rasyonel bir şekilde değerlendirilmediği ve usulen yapılmaktan öteye geçmediği söylenebilir. Özellikle günümüzde bürosuna kapanan ve yalnızca prosedürlere uyarak zamanını geçiren yöneticiler yerine, yönetimde etkinliği ve verimliliği ön planda tutan yönetici tiplerinin kamu yönetiminde bulunması önem arz etmektedir. Dolayısıyla görevin gerektirdiği niteliklerin sağlanabilmesi için bir taraftan kamu yönetiminde görev alacak bireylerin eğitim düzeylerinin artırılması diğer taraftan mevcut kamu personelinin hizmet içi eğitim ile daha nitelikli hale getirilmesi gerekmektedir (Bulut ve Kahraman, 2009, s. 343-344). Ayrıca ifade etmek gerekir

ki, yükselmenin bilgiye ve iyi vasıflara dayandırıldığı personel sistemlerinde veya kamu yönetimlerinde eğitim ve gelişme önem kazanmaktadır. Liyakatin dikkate alınmadığı durumlarda personelin gelişme ve yetişme istekleri azalmaktadır (Yuluğ, 1971, s. 48).

Daha önce değinildiği üzere Almanya personel sisteminde personel stajı ve hizmet içi eğitimler oldukça önemlidir. Türkiye’de kamu personelinin staj süresi Devlet Memurları Kanunu’nun 54. Maddesinde “bir yıldan az iki yıldan çok olamaz” şeklinde düzenlenmiştir. Bu süre günümüzde kamu yönetiminin gelişmişliği ve hizmet çeşitliliği göz önünde bulundurulduğunda yetersizdir. Türkiye’de de tıpkı Almanya’da olduğu gibi stajyerlik süresinin uzatılarak daha verimli hale getirilmesi liyakatin sağlanabilmesi için memuriyet öncesi bir çözüm olabilir. Ayrıca hizmet içi eğitimlere gereken önemin verilerek bu eğitimlerin yaşam boyu öğrenme ve gelişme temelinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla görevin gerektirdiği bilgiyi sahip liyakatli personelin sağlanabilmesi amacıyla hizmet içi eğitimlere gerekli özenin gösterilmesi gerekmektedir.

Unutmamak gerekir ki liyakat, kamusal yaşamda verimliliğin ve adaletin sağlanabilmesinin yegâne yoludur. Liyakatin önemsenmediği yönetimlerin vatandaşların ihtiyaçlarını karşılaması mümkün değildir. Liyakatin temel bir yönetsel değer olarak devletin tüm kademelerinde korunması ve titizlikle uygulanması gerekmektedir. Türk kamu yönetiminde liyakat ilkesinin uygulanıp uygulanmadığı ile ilgili olarak tıpkı ABD ve İngiltere’de olduğu gibi bir denetim komisyonunun oluşturulması ve yapılan atamaların ve kurum içi yükselmelerin denetlenmesi önem arz etmektedir.

Sonuç ve Değerlendirme

Kamu yönetimi, devletin en büyük ve önemli hizmet sunma aracı olarak toplumsal ihtiyaçların karşılanmasını sağlamak amacıyla faaliyet göstermektedir. Kamu yönetiminin kendisinden beklenen görevleri yerine getirebilmesi ve amacına ulaşabilmesi için sorunsuz bir şekilde çalışması gerekmektedir. Bu durum kamu yönetiminin elemanlarının etkin ve verimli bir şekilde işletilmesi ile yakından ilişkilidir.

Kamu yönetiminin elemanları arasında yer alan ‘insan’ unsuru, başarıyı doğrudan etkileyen çok önemli bir öğedir. İnsan unsurunun başarısız olduğu durumlarda kamu hizmetlerinde aksamalar yaşanmakta ve toplumsal ihtiyaçların karşılanması mümkün olamamaktadır. Bu durum nitelikli, kaliteli ve görevin gerektirdiği kriterlere sahip bir çalışan kitlesinin oluşturulmasını gerektirmektedir. Bunun sağlanabilmesi ise liyakati ve adaleti gerekli kılmaktadır.

Genel bir ifade ile işin niteliklerine uygun personel istihdamını veya kim hangi konumu veya görevi hak ediyorsa kendisine verilmesini ifade eden liyakat, adaletin sağlanmasını da barındıran geniş bir kavramdır. Yani adaletli davranmak liyakati sağlarken, liyakatli davranmak da adaleti sağlamaktadır. Bu anlayış Platon’un liyakat ve adalet arasındaki ilişkiyi doğrulamaktadır. Zira Platon, liyakatli bir yönetimde adaletin sağlanabileceğini ifade etmiştir.

Liyakatin bulunmadığı veya dikkate alınmadığı bir yönetimde başarının elde edilmesi mümkün değildir. Türk kamu yönetimi liyakat ilkesini yasal metinlerde temel ilke olarak benimsemesine rağmen uygulamada bu ilkeye nadiren denk gelinmesi, kamu yönetiminde başta insan unsurundan verim elde edilememesi, görevin gerektirdiği niteliklere sahip olmayanların yönetim kademesinde üst basamaklara kadar çıkmasına, kamusal görevlerin icra edilmesinde başarısızlıkların yaşanması, kamu hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştirilememesi ve vatandaşların ihtiyaçlarının giderilememesi gibi ciddi problemlerin yaşanmasına neden olmaktadır. Kamu yönetiminin başarısız olması, devletin faaliyetlerinin

aksamasına ve toplumsal yaşamın hizmetten yoksun bir şekilde harap olmasına neden olabilmektedir. Bu durum liyakatin önemini ortaya koymaktadır.

Devletin toplumsal yaşamda varlığının arttığı ve çok önemli görevlerin devlet tarafından sunulduğu günümüz dünyasında, Türk kamu yönetiminin temel ilkelerinden biri olan liyakatin esnetilmeden uygulanması daha da önemli bir hal almıştır. Bireysel işlevsizliğin yönetsel başarısızlığa olan etkileri artık kesinlikle giderilmelidir. Bunun sağlanabilmesinin için Türk kamu yönetiminde öncelikle çokça karşılaşılan bir durum olan güven ve sadakate dayalı atamalar ve yükselmeler yerine liyakatin esas alınması, kıdeme bağlı yükselmelerin liyakate dayalı hale getirilmesi, sorunların giderilmesi veya hizmetlerde verimliliğin sağlanabilmesi için fazla personel istihdamı yerine ehil kimselerin istihdamının sağlanması, personelin imtiyaza varacak ölçüde korunması yerine, liyakate dayalı korumanın yaygınlaştırılması gerekmektedir.

Tarihsel süreç içerisinde devlet yönetimi ile ilgili önemli eserler veren Platon, Koçi Bey, Defterdar Sarı Mehmet Paşa, Kınalızade Eli Çelebi, Farabi, Nizamülmülk, İbn Haldun ve diğer birçok düşünür adaleti hak temelinde incelemiş ve liyakati adaletin bir gereği olarak görmüşlerdir. Liyakatin sağlanabilmesini adaletin icrasına bağlamışlardır. Onların düşünce dünyasında kamu görevi bir emanettir ve emanete ise en güzel ehil olanlar sahip çıkabilir. Emanetin zayi edilmemesi ve bu yolla kamu yönetiminde başarının sağlanabilmesi için liyakatin tüm yönleriyle uygulanması gerekmektedir. Bunun yolu ise adaletten geçmektedir. Zira emanete sahip çıkmak adaletin gereğidir.

Kaynakça

- Acar, A. (2012). “Devlet-piyasa sarmalında memuriyet statüsünün konumu: ‘performans’a karşı ‘liyakat’ ile sorunu anlayabilmek”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4 (2), 31-40.
- Akay, H. B. (2017). “Tarihin tozlu sayfalarında adaleti arayışı”, *Hukuk Gündemi Dergisi*, (1), 39-41.
- Akgüner, T. (2014). *Kamu personel yönetimi*, İstanbul: Der Yayınları.
- Altıntaş, R. (1998). “İbn Miskeveyh’in Adalet Anlayışı”, *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (2), 237-249.
- Aristoteles (2017). “*Nikomakhos’a Etik*”, (S. Babür, çev.), Ankara: Bilgesu Yayınları.
- Aslan, N. (2016). “Adalet medeniyeti üzerine”, *İslam Araştırmaları Dergisi*, (28), 9-27.
- Aydın, A. H. (2017). *Türk kamu yönetimi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aydın, N. (2012). “Weberyen Bürokraside Liyakat ve Türk Kamu Bürokrasisinden Bir Kesit: Siyasetin Bürokrasi İronisi”, *Sayıştay Dergisi*, (85), 51-67.
- Aykaç, B. (1990). “Personel yönetiminde yeterlik ilkesi”, *Amme İdaresi Dergisi*, 24 (4), 91-109.
- Bozkurt, Ö., Ergun, T., Sezen, S. (2008). *Kamu yönetimi sözlüğü*, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Bulut, Y., Kahraman, M. (2009). “Kamu yönetiminin işleyişinde vatandaş-yönetim ilişkileri”, Aydın, A. H. ve Taş, İ. E. (ed.). 2010. *Kamu yönetiminde eğitim ve araştırma*, Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Yayını.
- Bülbül, K. (2018). *Bürokrasiname*, Ankara: Liberte Yayınları.

- Coşkun, B. (2013). “Kamu yönetiminde yeniden yapılanma üzerine bir değerlendirme”, Balcı, A. Nohutçu, A. Öztürk, N. K. ve Coşkun, B. (Ed.). *Kamu yönetiminde çağdaş yaklaşımlar*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çeçen, A. (1993). *Adalet kavramı*, İstanbul: Gündoğan Yayınları.
- Çevik, H. H. (2004). “Türkiye’de kamu yönetimi başarısızlığına teorik bir yaklaşım”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59 (3), 43-78.
- Defterdar Sarı Mehmet Paşa (1969). “*Nesayih’ül Vüzera V’el Ümera*”, (H. R. Uğural, çev.), Devlet adamına öğütler, Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Devlet Personel Başkanlığı (2013). *Kamu personel sisteminin sorunları, çözüm önerileri ve 2023 vizyonu Çalıştayı*, Ankara: Beyda Ofset.
- Emre, C. (2003). *Yönetim bilimi yazıları*, Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Eroğlu, F. (2016). “Kur’andaki İslamiyetin yönetim düşüncesi”, *Yenifikir Dergisi*, (17), 49-71.
- Eroğlu, H. T. (2007). “Türk kamu personel yönetiminin evrimi: sorunlar ve reform çalışmaları”, Çukurçayır, M. A. ve Gökçe, G. (ed.). *Kamu yönetiminin yapısal ve işlevsel sorunları*, Konya: Çizgi Kitabevi.
- Eryılmaz, B. (2015). *Kamu yönetimi*, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Farabi (1987). “*Fusulü’l-Medeni*”, (H. Özcan, çev.), Siyaset felsefesine dair görüşler, İzmir: İstiklal Matbaası.
- Gökçe, G., (2013). “Türkiye’de Vatandaşların Kamu Yöneticileri ve Kamu Kurumlarına Güveni”, Ed.: İspir, E. G., *Kamu Yönetiminde Değişim ve Güncel Sorunlar*, TODAİE Yayını, Ankara, 575-602.
- Gökdeniz, K., Aydemir, V., Çağan, S. (2017). “Cumhuriyet sonrası Türk kamu yönetiminde liyakat sistemi uygulamaları”, *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6 (2), 200-215.
- Gökpınar, M. (2015). “Bir kavram olarak insan hakları ve çeşitli açılardan sınıflandırılması”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (120), 11-71.
- Gönülaçar, Ş. (2014). “İnsan kaynakları yönetiminde kayırmacılık kuşatması ve liyakatsizlik çıkmazı”, https://www.academia.edu/9687458/%C4%B0nsan_Kaynaklar%C4%B1_Y%C3%B6netiminde_Kay%C4%B1rmac%C4%B1l%C4%B1k_Ku%C5%9Fatmas%C4%B1_ve_Liyakatsizlik_%C3%87%C4%B1kmaz%C4%B1
- Güler, B. A. (2013). “Karşılaştırmalı kamu yönetimi nedir?”, Karasu, K. (ed.). *Kamu yönetimi ülke incelemeleri*, Ankara: İmge Kitabevi, Ankara.
- Güran, S. (1980). *Memur hukukunda kayırma ve liyakat sistemleri*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayını.
- Güriz, A. (2013). “Adalet kavramının belirsizliği”, Güriz, A. (ed.). *Adalet kavramı*, Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayını.
- Gürler, S. (2007). *Ahlak ve Adalet*, İstanbul: Legal Yayıncılık.
- <http://www.gencbirikim.net/liyakat-ehliyet/>
- İbn Haldun (2009). “*Mukaddime I-II*”, (S. Uludağ Çev.), İstanbul: Dergah Yayınları.

- İbn Rüşd (2005). *“Telhisü's-Siyase li Eflatun”*, (M. H. Özev Çev.), Siyasete dair temel bilgiler: Kurtubalı İbn Rüşd'ün Platon'un Devletine düştüğü şerh, İstanbul: Bordo Siyah Yayınları.
- Kabadayı, T. (2013). *““Hakkaniyet” Adaletin Temelidir”*, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 49-57.
- Karakoç, S. (1999). *Günlük yazılar IV (gün saati)*, İstanbul: Diriliş Yayınları.
- Karatepe, S., Kurnaz, S. (2019). *“Kamu Yönetiminde Liyakat İlkesi: İngiltere Örneği Üzerinden Türkiye İçin Bir Değerlendirme”*, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 46 (1), 77-104.
- Kılıç, H. (2014). *Adalet: güç savaşında denge noktası*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Kocaoğlu, M. (2014). *Robert Nozick: adalet teorisi ve temel kavramları*, Ankara: İmaj Yayınevi.
- Koçberber, S. (2008). *“Dünyada ve Türkiye’de denetim etiği”*, *Sayıştay Dergisi*, (68), 65-89.
- Koçi Bey (2008). *“Koçi Bey Risaleleri”*, (Z. Danışman Çev.), İstanbul: Kabalcı Yayınları.
- Maverdi, (2017). *“El-Ahkamü's-Sultaniye”*, (A. Şafak, çev.), İstanbul: Bedir Yayınları.
- Mihçioğlu, C. (1958). *“Türkiye’de memuriyete girişte liyakat prensibi”*, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 109-116.
- Nizamülmülk (2017). *“Siyasetname”*, (M. Kanar ve O. G. Özgüdenli, Çev.), İstanbul: Say Yayınları.
- Öke, M. K., Say, S. (2002). *“Türk kamu yönetiminde yeniden yapılanma gereksinimi”*, *Mülkiye Dergisi*, 26 (235), 97-117.
- Öktem, N., Türkbağ, A. U. (2009). *Felsefe, sosyoloji, hukuk ve devlet*, İstanbul: Der Yayınları.
- Öztürk, N. K. (2002). *“Liyakat sistemini korumanın farklı bir yolu: liyakat ilkesi koruma kurulu”*, *Türk İdare Dergisi*, (435),129-143.
- Öztürk, N. K., Coşkun, B. (2003). *“Yeni devlet anlayışı ve Türkiye’de devletin kalite ve etkinlik ile buluşması”*, *Türk İdare Dergisi*, (439), 71-103.
- Platon (2016). *“Devlet”*, (E. Alagöz, Çev.), Ankara: Panama Yayınları.
- Rand, A. (1999). *“İnsan(ın) hakları”*, A. Yayla (Çev.-Ed.), *Sosyal ve siyasal teori*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Sağlam, H. (2017). *“İslam idare hukukunda yönetim şekli”*, *Universal Journal of Theology*, 2 (1), 36-57.
- Şaylan, G. (2000). *Kamu personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçiş*, İstanbul: TESEV Yayınları.
- Şen, M. L. (1995). *“Liyakat ilkesi ve Türk kamu personel sisteminde uygulanması”*, *Amme İdaresi Dergisi*, 28 (1), 77-92.
- Tortop, N., İspir, E. G., Aykaç, B., Yayman, H., Özer, M. A. (2010). *Yönetim bilimi*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Torun, Y. (2012). *Hukuk felsefesi*, Ankara: Orion Kitabevi.
- Tursun Bey, (1977). *“Tarihi Ebül Feth”*, (M. Tulum, çev.), İstanbul: Baha Matbaası.

- Uz, A. (2011). “Anayasal bir kavram olarak kamu hizmetine girme hakkı ve liyakat ilkesi”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 59-94.
- Yıldırım, M. (2013). “Kamu Yönetiminin Kadim Paradoksu: Nepotizm ve Meritokrasi”, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (2), 353-380.
- Yıldız, G. (2016). “Türk kamu yönetiminde liyakat ilkesi”, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Özel Sayısı*, 3 (8), 140-180.
- Yılmazöz, M. (2009). “Türkiye’de kamu personel yönetimi sorunu”, *Maliye Dergisi*, (157), 293-302.
- Yuluğ, M. (1971). “Kamu kesiminde istihdam sorunu ve personel rejimi”, *Amme İdaresi Dergisi*, 4 (2), 46-51.
-