

YÖNETİMDE LİYAKAT İLKESİNİN SİYASETNAMELER ÇERÇEVESİNDEN ANALİZİ

Ferit İZCİ¹

Mehmet Şerif YILDIZ²

Öz

Liyakat ilkesi, hem etkin, başarılı, adil ve demokratik bir yönetimin hem de rasyonel işleyen bir personel rejiminin en asli unsurudur. Günümüzde olduğu gibi tarihte de pek çok devlet adamı ve düşünür, liyakat anlayışını geliştirmek ve liyakati temel bir yönetim ilkesi olarak tüm devlet işlerine hâkim kılmak için büyük çaba sarf etmişlerdir. Bazıları liyakat ilkesini, adil bir yönetimin temel taşı olarak ön plana çıkarırken, bazıları da devlet işlerinin düzgün bir şekilde yerine getirilmesi ile demokratik bir yönetim sergilemenin en birincil şartı olarak ifade etmiştir. Bu çalışmada Türk ve İslam siyasi düşüncesinde liyakat ilkesinin önemini tartışmak üzere Farabi, Maverdi, Nizamülmülk ve Koçibey'in eserleri üzerinden bir içerik analizi yapılmaktadır.

Anahtar Kelime: Liyakat İlkesi, Yağma Sistemi, Türk ve İslam Siyasi Düşüncesi, Siyasetname.

¹Prof. Dr., Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İİBF Kamu Yönetimi Bölümü, ferit.izci@yyu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6383-1280.

²Arş. Gör., Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İİBF Kamu Yönetimi Bölümü, E-posta: mehmetserifyildiz@yyu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4215-2558.

ANALYSIS OF THE PRINCIPLE OF MERIT IN MANAGEMENT FROM THE FRAMEWORK OF SİYASETNAME

Abstract

The principle of merit is the most fundamental element of both an effective, successful, fair and democratic administration and a rationally functioning personnel regime. Many statesmen and thinkers in history as well as today have made great efforts to develop the understanding of merit and to make merit dominate all state affairs as a basic management principle. While some emphasized the principle of merit as the cornerstone of a fair administration, others expressed it as the primary condition for a democratic administration with the proper performance of state affairs. In this study, a content analysis is made on the works of Farabi, Maverdi, Nizamülmülk and Koçibey in order to discuss the importance of the principle of merit in Turkish and Islamic political thought.

Keywords: Principle of Merit, Spoils System, Turkish and Islamic Political Thought, Siyasetname.

GİRİŞ

Liyakat kavramı, genelde yönetim işinin ve özelde ise personel rejiminin en temel unsuru olmasına karşılık, tarihsel süreç içerisinde bir bütün olarak değerlendirildiğinde, üzerinde uzlaşma sağlanamayan temel sorun alanlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü devleti yönetenler personel alımı yaparken liyakat, sadakat ve siyasi yakınlık gibi pek çok kriteri esas alabilmektedirler. Dolayısıyla kimin istihdam edilmesi gerektiği toplumdan topluma, kültürden kültüre farklılık arz eden hassas bir konu olarak ön plana çıkmaktadır.

Liyakat ilkesinin özü, doğru kişiyi doğru işe yerleştirmek iken; liyakatin karşıtı olan kayırmacılık sisteminde sadakat, siyasi yakınlık ve nepotik ilişkiler ağır basmaktadır. Ancak kamu sektörünün yapısı ve kamusal hizmetlerin niteliği her anlamda yetkin ve ehil kişilerin istihdamını gerekli kıldığından, rasyonel işleyen bir kamu yönetimi sisteminde sadakat ve siyasi yakınlık gibi kavramlara yer olmamalıdır. Eğer liyakat esas alınmaz ve yetenekli kişilerin kamu görevlerine girebilmesinin önü açılmazsa, bundan en büyük zararı doğrudan kamu yönetimi ve kamu hizmetlerinden yararlanan vatandaşlar görecektir.

Sayan (2009, s. 223)'a göre kamu hizmetine girişin kur'a sisteminden başlayan ve sınav sistemine kadar gelen uzun bir tarihsel geçmişi vardır. Günümüzde de kamu hizmetine girilmedi dünyada çeşitli yöntemler uygulanmaktadır. Bunlar; personelin halk tarafından seçimi, siyasal kayırmacılık sistemi ve sınav yöntemidir. Fakat bu yöntemlerden hangisi uygulanırsa uygulansın, bugün üzerinde uzlaşılan tek nokta, kamusal görevlere görevini en iyi şekilde yerine getirebilecek olan ehil kişilerin seçilmesi gerekliliğidir.

İyi işleyen bir personel yönetimi sistemi kurmak için, liyakat ilkesinin uygulanabilirliğini sağlamak gerektiği konusu tartışmasız olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla, personel sisteminin başarı derecesi, liyakat ilkesinin ne derece başarılı uygulandığına göre değişmektedir. Liyakat ilkesinin tarihi gelişimi incelendiğinde ise, bürokratik yönetim geleneğine sahip ülkelerdeki personel rejimini iyileştirme çabalarının, aslında liyakat ilkesinin uygulanabilirliğini sağlamaya yönelik olduğu görülecektir. Bu sebeple liyakat ilkesinin, personel yönetiminin diğer konularının başarı derecesini de etkileyen ve belirleyen bir konumda olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Aykaç, 1990, s. 108).

Kamu veya özel olsun bütün örgütlerde, işgören dediğimiz çalışan personelin çok büyük bir önemi vardır. Eğer çalışan personel gerçek anlamda işlerinin ehli kişiler ise çalıştıkları örgütler de başarılı çalışmalara imza atarlar. Tecrübe ile sabittir ki örgütün sahip olduğu insan, para, malzeme, yer ve zaman gibi kaynaklar aynı olduğu halde, örgütün sahip olduğu yönetici ve personel profiline göre başarı oranı da farklı zamanlarda farklı düzeylerde gerçekleşmektedir. İmkânlar aynı kaldığı halde başarının farklı düzeylerde gerçekleşmesinin asıl nedeni, personelin sahip olduğu niteliklerdir. Örgütün başarılı olması, yönetici ve personelin niteliğine ve başarısına bağlı olduğuna göre personelin seçiminde çok titiz davranmak gerekecektir. O zaman yapılması gereken şey, gerçekten ihtiyaç olan görevler için personel alımı yapmak, bunu yaparken de adama iş bulma amacı ile değil, işe adam bulma gayesi ile hareket etmektir (Tortop, 1997, s. 16).

Bu çalışmada, öncelikle liyakat kavramı, liyakat ilkesinin önemi ve liyakatin kurumsallaşmasını engelleyen unsurlar ele alınmıştır. Daha sonra liyakatin tarihsel gelişim seyrini Türk ve İslam devletleri özelinde incelemek ve değerlendirmek üzere Farabi, Nizamülmülk, Maverdi ve Koçibey'in yazdıkları eserler liyakat konusu bağlamında detaylıca analiz edilmiştir. Çalışmanın kapsamında Farabi'nin 'İdeal Devlet', Nizamülmülk'ün 'Siyasetname', Maverdi'nin 'Yönetimin Esasları' ve Koçibey'in 'Koçibey Risalesi' adlı eserleri değerlendirilmeye alınmış, düşünürlerin yazdıkları diğer eserleri ise çalışmaya dâhil edilmemiştir. Bu eserler incelenirken, her bir düşünürün liyakati ne şekilde ele aldığı, güçlü ve adil bir devlet yönetimi ile liyakati ne ölçüde bağdaştırabildiği, liyakat için ne tür ölçütler tespit ettiği vb. hususlar göz önünde bulundurularak içerik analizi yapılmaya çalışılmıştır.

1. LİYAKAT KAVRAMI

Liyakat, "insanın görevini başarılı bir biçimde yapabilme gücü" olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda "layık, uygun ve yeterli olma" anlamlarını da taşımaktadır (Kayar, 2020, s. 86). Liyakatli olan kimseye ise layık kişi denir. Liyakat, "bir görevi başarıyla yapabilme

gücü” olarak tanımlanırken; layık olma ise “nitelikleri, eylem ve davranışları ile bir şeyi elde etmeye hak kazanma” anlamını taşımaktadır. Bu anlamda, liyakatin temelinde her zaman bir “hak ediş” vardır (Şen, 1995, s. 77). Eryılmaz (2015, s. 326) ise liyakati, göreve girişte ve hizmet içindeki ilerlemelerde, bilgi, görgü ve diplomanın esas alındığı bir ilke olarak tarif etmektedir.

Türk hukuk mevzuatında da liyakat ilkesine yer verilmiştir. Anayasa’da “Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez (1982 Anayasası, Md. 70).” hükümleri yer almaktadır. Burada ifade edilen ‘görevin gerektirdiği nitelikler’, kişinin söz konusu göreve uygun olup olmadığını belirleyen liyakatidir (Eryılmaz, 2015, s. 333-334). Devlet Memurları Kanunu (DMK) ise doğrudan liyakat ilkesinin çerçevesini çizmektedir. DMK’nın 2. Maddesine göre liyakat ilkesi, Devletin kamu hizmetlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırması ve bu sistemin eşit imkânlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmasıdır. Kamu Yönetimi Sözlüğü ise liyakati bir sistem olarak tanımlamaktadır. Sözlüğe göre (Bozkurt vd. 1988) liyakat sistemi, kamu hizmetlerine girişin, hizmet içinde ilerleme ve yükselişin, her türlü görevlendirme ve yükselişin, tüm yurttaşlara açık olarak yalnızca göreve uygunluk, yeterlik ve başarı ölçütüne dayandırıldığı bir sistemdir. Ayrıca bu sistem, hizmet gerekleriyle bağdaşmayan her türlü ayrımcılığın ve kayırmacılığın karşıtı bir yapıyı ifade eder.

Liyakatin iki yönü bulunmaktadır; birincisi, işe almada liyakatin sağlanması; ikincisi, mevcut personel arasında, yönetsel iş ve işlemlerde liyakatin esas alınması. Liyakatin hâkim olduğu personel rejimlerinde de, hem hizmete girişte hem de meslek içinde ilerlemede sadece kişinin bilgisi, yeteneği ve ehliyeti esas alınmaktadır. Yetenekli kişileri tespit etmek ise, fırsat eşitliği sunmak suretiyle aday olan herkesi sınava tabi tutmayı gerekli kılmaktadır. Objektif kriterler tesis etmek suretiyle adayları sınava tabi tutmak ve böylece hizmetin gerektirdiği niteliklere en uygun adayı işe almak ya da mevcut personelin terfi işlemlerini gerçekleştirmek, liyakat ilkesinin özünü oluşturmaktadır.

Adal (1968, s. 103; Akt. Aykaç, 1990, s. 94)’a göre liyakat sisteminde kamu personelinin göreve çağırılması, göreve alınması, ilerleme ve yükselmesi, yerinin değiştirilmesi, görevden uzaklaştırılması ve görevden çıkarılması konularında personelin ahlaki vasıfları, bilimsel ve mesleki yetenekleri ile görevdeki başarıları esas alınmaktadır. Ayrıca liyakat sisteminde,

bahsedilen tüm bu iş ve işlemler, objektif ve adil hukuk kuralları ve metotları çerçevesinde sorumlu ve yetkili kişi ve kuruluşların yönetimi ve gözetimi altında gerçekleşmektedir.

Kamusal hizmetler 'tarafsız' ve 'eşitlik içinde' yürütülmelidir. Bunlar, nesnel ölçütlerdir. Eğer bunların yerine öznel ölçütler konulursa, her iktidar değişiminde kamu hizmetlerinin sürekliliği ve devamlılığı ortadan kalkmış olur. Bununla birlikte idarenin varlığını devam ettirmesi için kamu hizmetlerinin etkin ve verimli bir biçimde yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu yüzden anılan kamusal hizmetleri yürütecek kamu görevlilerinin de yeterli ve ehliyetli olmaları şarttır (Akgüner, 2016, s. 38).

Liyakat, kamu personel yönetiminin en temel ilkelerinden birisidir. Modern personel rejimleri de, büyük ölçüde bu ilke esas alınarak düzenlenmiştir. Siyasal kayırmacılık sisteminin olumsuzlukları neticesinde, uzun bir tarihi tecrübeden sonra ortaya çıkan liyakat sistemi, neredeyse bütün gelişmiş ve demokratik ülkelerin personel sistemlerinde uygulanmaktadır (Şen, 1995, s. 77). Bu bağlamda liyakat sistemi, kamu hizmetlerinin gerekleriyle bağdaşmayan her türlü kayırmacılığın ve ayrımcılığın karşısında konumlandırılmaktadır.

Yağma sisteminin karşıtı olan liyakat sisteminde, kişinin siyasi referanslarına göre değil, görevin gerektirdiği niteliklere sahip olmasına göre istihdamı ve görevde yükselmesi söz konusudur (Uz, 2011, s. 59). Kayırma/yağma sisteminde (Spoils System) ise iktidarın değişmesi ile birlikte memurlar da değişmektedir. Kişi, görevin gerektirdiği niteliklere göre değil siyasi referanslara göre istihdam edilmektedir. Benzer şekilde terfi işlemlerinde ve diğer personel uygulamalarında da ağırlıklı olarak siyasi referanslar esas alınmaktadır. Uygulamada bu sistem, memurluğa giriş ve ilerleyişte siyasal kayırmanın, memuriyetlerin bir savaş ganimeti gibi yağmalanmasının, siyasal ödüllendirmenin ve partizan kadrolar oluşturmanın yolu, yöntemi olmuş; bunların teorik temellerini teşkil etmiştir (Güran, 1980, s. 85). Adeta siyasal yandaşları ödüllendirmenin ve partizan kadrolar tesis etmenin en temel aracı olarak kullanılan bu sistemde kadrolar, siyasi iktidarın plan ve programını gerçekleştirme aracına dönüşmektedir (Kayar, 2020, s. 86). Bu sistemin savunucularına göre siyasal yağma sistemi, siyasal partileri ayakta tutmakta ve dolaylı bir biçimde demokrasiye katkı sunmaktadır. Çünkü demokrasi, siyasal partiler olmaksızın varlığını devam ettiremez. Siyasal partiler ise yandaşları ile birlikte ayakta kalır. Yani bir siyasi parti, yandaşlarına verdiği sözleri tuttuğu ölçüde ve onlarda bir umut uyandırması nispetinde varlığını devam ettirebilir. Bunun için en uygun araç ise memurluk kadrolarının parti yandaşlarına dağıtılmasıdır. Böylece, memurluk kadrolarının partiye hizmet edenlere ödül olarak dağıtılması, parti taraftarlarını isteklendirir ve partiye olan bağlılıklarını artırır (Şen, 1995, s. 80). Ancak sonuç olarak, yağma sistemi ile

birlikte kuralları rasyonel bir biçimde dizayn edilen ve rasyonel bir biçimde işlenmesi beklenen kamu personel rejiminin rasyonellikten tamamen uzaklaştığı, liyakatin bir kenara atıldığı, memurluk mesleğinin siyasileştirildiği zayıf ve etkin olmayan bir sistem inşa edilmektedir.

2. YÖNETİMDE VE İNSAN KAYNAKLARINDA LİYAKATİN ÖNEMİ

Kamu hizmetlerinin etkin bir biçimde ve layıkıyla yerine getirilmesi açısından yetkin personel istihdamının önemi tartışmasız büyük bir etkiye sahiptir. Liyakat esas alınmadan yapılan atamaların en kötü neticesi kamu hizmetlerinin sunulmasında etkinliğin, kalitenin ve verimliliğin düşmesidir. Bu durum, aynı zamanda kamu kaynaklarının israf edilmesi anlamına gelmektedir. Çünkü yetkin ve liyakatli olmayan personelin hem performansı düşük olacak hem de kaynakları etkin kullanma becerisinden yoksun olduğundan, bu kaynakları nerde ve nasıl kullanacağını tam olarak bilemeyecektir. Sonuç olarak kamusal kaynaklar doğrudan ya da dolaylı bir biçimde heba edilmiş olmaktadır.

Yeterlik ilkesi ile birlikte kamu görevlileri işe alınırken ve alındıktan sonraki memuriyet hizmetlerinde keyfi ve kişisel takdirlere uzak bir değerlendirme şansına sahip olmaktadır (Tortop, 1997, s. 18). Bu anlamda liyakat ilkesi, personel rejiminde objektif, adil ve şeffaf bir değerlendirme sistemi geliştirmeyi ve bunu kurumsal hale getirmeyi kolaylaştırmakta, aynı zamanda nepotizm ve siyasal kayırmacılık gibi vatandaşların devlete ve kamu görevlilerine olan inancını yitiren kötü uygulamaların ortadan kaldırılmasına ön ayak olmaktadır. Böylece hem memurların idareye olan inançları artmakta hem de personelin motivasyonu yükselmiş olmaktadır.

Personel rejiminde liyakatin yerleşmesi ile birlikte dil, din, ırk, cinsiyet ve siyasi görüşe dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve demokratik değerlerin kökleşmesi de kolaylaşmaktadır. Ancak, liyakat ilkesi olmadan demokratik değerlerin bir toplum içerisinde yerleşmesi güçleşir hatta bazen imkânsız hale gelebilir. Çünkü güçlüünün söz sahibi olduğu, kayırmacılığın hüküm sürdüğü, nepotizmin egemen olduğu bir toplumda demokrasiden ve demokratik değerlerden söz etmek anlamsızdır.

Benzer şekilde liyakat esaslı işe alım ile personel yönetiminde iş ve işlemlerin liyakate dayalı olarak gerçekleştirilmesi, hukuk devleti ilkesine de katkı sunmaktadır. Çünkü liyakat, her şeyden önce bir hak ve hukuk meselesidir. Kişilerin hakkını ve emeğini koruma davasıdır. Devletin tarafsız davrandığının ve vatandaşlar arasında ayrımcılık yapmadığının en önemli göstergelerinden biri, liyakatin tüm devlet işlerinde hâkim kılınmış olmasıdır.

Liyakat kavramı, idarenin ihtiyaçları ve beklentileri ile adayın bilgi, beceri, deneyim ve kabiliyetlerinin mümkün olduğunca yüksek oranda örtüşmesine işaret ettiğinden (Uz, 2011, s. 59-60), liyakat ilkesinin tam anlamıyla uygulanması, kamu yönetiminde başarı oranını arttırmaktadır. Bu ilkenin adil ve dengeli ücret uygulaması ile birlikte tamamlanması halinde çalışanlar yaptığı işte uzmanlaşmayı ve hayatını bu işe adamayı her şeye yeğlerler. Çünkü personelin en çok hoşlandıkları yöntem, kuralların nesnel bir biçimde herkese eşit düzeyde uygulanmasıdır. İnsanlar, ayrıcalıklı iş ve işlemlerden hoşlanmazlar. Bu yüzden, kuralların herkese eşit uygulandığını gördüklerinde, bu kurallar sebebi ile geçici olarak mağdur olsalar bile, seve seve bu kurallara uymaya razı olmaktadır (Tortop, 1997, s. 20).

3. LİYAKATİN KURUMSALLAŞMASINDA ENGELLER

Liyakat ilkesi, adil bir yönetimin ve başarılı personel uygulamalarının vazgeçilmez unsuru olmasına karşın, bu ilkenin kurumsallaşması ile politikacılar, vatandaşlar ve kamu görevlileri tarafından benimsenmesinin önünde pek çok engel bulunduğu gözlenmektedir. Genel olarak personel rejiminin, özelde ise liyakat ilkesinin kurumsallaşmasının önündeki en büyük engellerden biri siyasi iktidarların bu konuda adım atmakta isteksiz davranmalarıdır. Güran (2004, s. 288)'a göre tüm siyasiler ve siyasi partiler muhalefetteyken memurlara ilişkin ciddi ve dikkate alınacak eleştiri ve öneriler getirebilmektedir. Ancak, aynı muhalefet partisi ya da siyasetçi iktidara geldiğinde bu öneri ve vaatlerini hatırlamamak gibi bir zafiyetin içinde düşmektedirler. Bunun en önemli sebebi şudur; her siyasetçi ve siyasi parti iktidara, seçmeden oy aldıkları programlarını yani vaatlerini tatbik etmek üzere gelmektedir. Bu programlarını ise ancak yönetsel kadrolar ile gerçekleştirebilirler. İşte sorun burada ortaya çıkmaktadır. Çünkü siyasetçiler, programını gerçekleştirirken belli bir rasyonellik, objektiflik ya da yasallık içinde hareket etmekten ziyade kişisel, partizanca ve mutlak itaat bekleyen buyurgan bir tavır ve tutum içine girmeye başlamaktadır. Nihai olarak da bu isteklerine uymayan ve kendilerine destek olmayan kamu personelini istememektedir.

Türkiye'de liyakat ilkesi ilgili düzenlemelere, anayasa ve ilgili kanunlarda yer verilmiştir. Özellikle 1982 Anayasası liyakate ilişkin temel ilkeleri açıkça belirtmiştir. Ancak Şen (1995, s. 92)'e göre kanun ve yönetmeliklerin, anayasada belirtilen bu temel prensiplere uygun olarak düzenlenmemiş olması, uygulamada pek çok aksaklık ve soruna yol açmaktadır. Bu sebeple, liyakat ilkesinin, kamu personel yönetiminde kalıcı ve etkin olmasının, ancak sağlam bir hukuki düzenleme ile mümkün olacağı söylenmektedir.

Liyakatin yerleşmesi için hukuki düzenlemeler çok önemli bir etken olmakla birlikte, bu düzenlemeleri hayata geçirecek siyasi ve idari kadroların, iradelerini bu yönde ortaya

koymaması veya bu konuda isteksiz davranmaları da liyakat ilkesi için büyük bir engel teşkil etmektedir. Örneğin Sezer (2003, s. 154)'e göre Türk pozitif hukukunda kamu görevliliğine giriş ve yükselmede kariyer, sınıflandırma ve liyakat ilkeleri benimsenerek tarafsız bir memuriyet sistemi oluşturulmaya çalışılmıştır. Ancak uygulamada, özellikle siyasal iktidar değişikliklerinde önce üst düzeyde, daha sonra da alt kademelere inerek kamu görevlileri arasında büyük değişimler yaşanmaktadır. Demek ki liyakat için sadece yasal çerçeveyi oluşturmak yetmez, bunu destekleyecek ve uygulayacak sağlam bir siyasi iradenin bulunması da şarttır.

Güran (2004, s. 292) ise liyakat ilkesi ile birlikte kariyer ilkesinin bulunmasının adeta bir zorunluluk olduğunu ifade etmektedir. Yani kariyer ilkesi olmaksızın liyakat ilkesinin tek başına etkili olamayacağını açıkça belirtmektedir;

“Liyakat ilkesi tabii her şeyi çözmeye yetmiyor. Bununla etle tırnak gibi yapışık olan ilke kariyer ilkesidir. Bunlar birbiriyle karşılıklı etkileşim içindedirler. Dünya tecrübesi göstermiştir ki, teminatsız nitelikli memur bulmak olanağı çok zayıftır. Memurluğu meslek olarak seçmiş, memurlukla hayatını götürmek isteyen, emeği ve enerjisi memurluğa vermeyi kendisine yol olarak seçmiş olan, sürekli nitelikli eleman seçmek ve tutmak için bir güvence lazım (Güran, 2004, s. 292).”

Benzer şekilde Aykaç (1990, s. 106-107) da yeterlik ilkesinin, personel yönetiminin en önemli temel taşlarından biri olduğunun genel olarak kabul edildiğini ifade etmektedir. Ancak yazara göre, yeterlik ilkesinin gerçekleştirilebilmesinin önkoşulu niteliğini taşıyan eşitlik, açıklık ve personel değerlendirmesi ilkelerinin yeterince önemsenmemesi, yeterlik ilkesinin uygulanabilirliğini önemli ölçüde azaltmaktadır. Personel yönetimi sisteminin temel unsurları durumunda olan bu ilkelerin, sistem bütünlüğü içerisinde uyumlu ve dengeli olmaması, sistemden beklenen çıktıların istenen nitelikte olmamasına sebep olmaktadır.

Liyakat ilkesinin ideal ve istenen bir biçimde uygulanması, toplumun sosyal, siyasi, ekonomik yapısı ve olanakları, bürokrasiye bakış açısı ile doğrudan ilişkilidir. Eğer bu etmenler, belirli bir uyum ve denge içinde değilse liyakat sistemini devam ettirmek ve geliştirmek çok güç olur, hatta imkânsız hale gelir (Şen, 1995, s. 82). Örneğin Osmanlı İmparatorluğunun ekonomik ve siyasal çöküş döneminde liyakat ve kariyer ilkelerine dönüş özelemleri sık sık dile getirilmiştir. Padişahlara sunulan ıslahat layihalarında liyakat çağrısı önemli bir yer

tutmaktadır. Gerçekten, o dönemlerde sık sık adam kıtlığından (kaht-ı rical) söz edilmesi ise bir rastlantı değildir (Tutum, 1980, s. 96).

Yukarıda ifade edilen engeller ya da güçlükler de eklendiğinde liyakatin etkin bir biçimde uygulanmasının önündeki engeller genel olarak şu şekilde sıralanabilir;

- Liyakat ilkesine ilişkin yasal düzenlemelerin eksikliği ya da yokluğu,
- Siyasi ve idari kadroların yasal düzenlemelerle tanımlanan ve desteklenen liyakat ilkesini uygulamak konusunda isteksiz davranması,
- Kayırmacılık (siyasi, idari, bireysel vb. sebeplerle),
- Dil, din, ırk, cinsiyet ve siyasi görüşe dayalı ayrımcılık,
- Toplumun siyasi, sosyal ve ekonomik yapısı ile liyakate bakış açısı,
- İdareye tanınan takdir yetkisinin, keyfi uygulamalara yol açması,
- Yetişmiş insan kaynağını bulmada yaşanan zorluklar,
- Personelin işe alınmasında yetkili kılınan kişilerin, istihdam edilecek adaylardan menfaat elde etme beklentisi,
- Adayların rüşvet teklif etmesi.

Bu engellerden birinin dahi ortaya çıkması ile rasyonel ve etkin işleyen bir kamu personel rejimini tesis etmek güçleşir, hatta bazen imkânsız hale gelebilir. Ya da kurumsallaşmış ve etkin işleyen personel rejiminin yozlaşmasına yol açabilir. Sonuç olarak “liyakat” personel yönetiminin en temel ilkelerinden birisidir ve eğer bu ilke tam olarak hak ettiği değeri görmez ya da personel uygulamalarında ihmal edilirse, personel rejiminin adeta baştan sona dejenere olmasına ve kamu yönetiminin bir bütün olarak yozlaşmasına yol açacaktır.

4. FARABİ, NİZAMÜLMÜLK, MAVERDİ VE KOÇİBEY’İN DÜŞÜNCELERİ ÜZERİNDEN LİYAKAT İLKESİNE DAİR BİR DEĞERLENDİRME

Tarih boyunca toplumlar ve medeniyetler bilgiye ve bilgin insanlara önem verdikleri ölçüde güçlenerek daha çok ilerleme kaydetmişlerdir. Bilgiden ve bilgin insanlardan uzaklaştıkları ölçüde ise zayıflamış ve bozulmaya yüz tutmuşlardır. Bazen de yok olma tehlikesi ile karşı karşıya kalmışlardır. Türk ve İslam siyasi düşünce geleneğinde de istisnaları olmak kaydıyla genel olarak devleti yönetenler ilme ve bilge insanlara her zaman saygı duymuşlardır. İlim adamlarının ihtiyaçlarını karşılayarak ve önlerindeki engelleri kaldırarak ilmin daha da gelişmesine destek olmaya gayret etmişlerdir. Zaman içerisinde devleti yönetenler, bilge

insanları ve tecrübeli devlet adamlarını çağırıp, devletin gidişatına dair eserler yazmaları talebinde bulunmuşlardır. Bilge insanlar ve tecrübeli devlet adamları da yönetim, adalet, halk, ordu, maliye ve farklı pek çok konuyu büyük bir ustalıkla kaleme almış ve bu konulardaki düşüncelerini, dönemin büyük padişahlarına bile çekinmeden ifade etmişlerdir. Türk ve İslam devletlerinde önemli bir gelenek haline gelen bu uygulama çerçevesinde ortaya çıkan eserler ise ‘Siyasetname’, ‘Öğütname’, ‘Adaletname’ ve ‘Nasihatname’ gibi isimlerle anılmaya başlamıştır.

Siyasetnâmeler, İslam dünyasında 13. yüzyılın ikinci yarısından itibaren yazılmaya başlanan eserlerdir. Müslümanlar Fars, Hind ve Grek kültürleri ile temasa geçtikleri bir dönemde, kendilerinden farklı birikimleri olan bu kültürlerin tecrübe ve bilgi birikimlerinden yararlanmaya çalışmışlardır. Farsça, Hindçe, Sanskritçe, Yunanca, Süryanice, Nebâtî dili ve İbrânîce’den Arapça’ya yapılan tercüme vasıtasıyla bu kadim kültür ve medeniyetlerin bilgi birikimleri İslam kültürüne aktarılıp, Müslüman bilginler tarafından kullanılmıştır. Tarih ve Siyasetnâme yazarları, en başta Fars tarih ve siyaset geleneği olmak üzere Hind hikmetinden ve Yunan filozoflarının ideal devlet düşüncesine dair sözlerinden esinlenerek yazılar kaleme almışlardır. Siyasetnâmelerin klasik kaynaklarını, bir anlamda İran krallarının hayat hikâyelerini anlatan Hûdâynâme, Âyinnâme gibi eserlerle, Abbâsîlerin ilk devirlerinde idarecilik görevi yapan Bermekîler ve İbnü’l-Mukaffa gibi Fars kökenli devlet adamlarının eserleri ve tecrübeleri; Nüşirevân, Hüsrev Perviz, Behram Gûr, Büzürgmîhr gibi idarecilerin, siyaset sanatı ve ahlakına dair hikmetli sözleri; Hind filozof ve krallarının siyasî tecrübeleri ile Sokrates, Platon ve Aristoteles gibi Yunan filozoflarının; Galen ve Hipokrat gibi tabiplerin ve başta Büyük İskender olmak üzere Rûm krallarının ve devlet adamlarının siyasi tecrübelerini içeren bilgiler ve sözler oluşturmaktadır. Ayrıca İslam öncesi Arap krallarının hikâyeleri ve siyasi tecrübeleri ile Uzakdoğu Çin kültürüne mensup filozof ve hükümdarların siyasete dair kuralları ve uygulamaları da Siyasetnâmelerin klasik kaynakları arasında sayılmaktadır. Farklı kültürler tarafından o zamana kadar geliştirilmiş bilgi, birikim ve tecrübe Müslüman bilginler tarafından İslamî anlayışla sentezlenerek Siyasetnâme türü eserlerin ilk kaynaklarını oluşturmuş; Siyasetnâmelerdeki siyaset sanatı ve yönetim anlayışı üzerinde de çok önemli derecede etkileri olmuştur (Adalıoğlu, 2004, s. 17).

Bu eserlerde, adalet, şecaat, cömertlik, cesaret gibi konular ayrı ayrı mevzular olarak ele alınır ve yazar bu yazma işini bir fırsat bilerek padişahlara, vezirlere ve diğer devlet adamlarına öğütler verir. Ancak, siyasetnamelerin odak noktası ahlak olduğundan, sadece hükümdarlara

ve vezirlere değil herkese hitap etmektedir. Bu açıdan, siyasetnameler genel olarak ahlaki eserler arasında sayılmaktadır. Zaten siyasetnamelerin çoğu nasihatname sayılmakta ve "Nasayihu'l-mülük" gibi adlar taşımaktadır (Levend, 2022, s. 171).

Maverdi, Nizamülmülk ve Koçibey'in yazdıkları kitaplar, siyasetname yazma geleneğinin en önemli eserlerinden kabul edilmektedir. Çalışmamızda bu üç düşünürün eserleri ile birlikte büyük bir filozof olan Farabi'nin liyakat ilkesine dair düşüncelerini değerlendirmek üzere 'İdeal Devlet' isimli eseri de incelenmiştir. Farabi'nin 'İdeal Devlet'i, liyakat ilkesi için teorik ve felsefi bir yaklaşım sergilemesi bakımından incelemeye değer çok önemli bir şaheserdir. Maverdi'nin düşünceleri ise İslam siyasi düşüncesi ve yönetim anlayışında liyakatin önemini kavramak açısından dikkat çekici bir özelliğe sahiptir. Nizamülmülk'ün Siyasetnamesi, Büyük Selçuklu Devleti'nin; Koçibey'in Risalesi ise Osmanlı devletinin yönetim anlayışında liyakat ilkesinin ne şekilde uygulandığını ortaya koyan, aynı zamanda da siyasetname geleneğinin iki büyük örneği olarak her zaman önemini koruyan eserler olarak göze çarpmaktadır.

4.1. Liyakat Konusuna Teorik Bir Bakış; Farabi'nin İdeal Devlet'inde Yöneticilik

Farabi'nin İdeal Devlet (El-Medinet-ül Fadıla) adlı eseri, Türk-İslam siyasi düşüncesinde önemli bir yer tutmaktadır. Özellikle, toplum-devlet ve yönetici-halk ilişkilerini kendi felsefi görüşleriyle inşa etmesi eserin özgünlüğünü ve önemini arttıran başlıca unsurlardan birisidir (Demirel, 2014, s. 359). Klasik Yunan felsefesi İslam yönetim düşüncesini uzlaştırmaya çalışan bir filozof olan Farabi, Platon ve Aristoteles'in kurmuş oldukları siyaset felsefesini İslam düşünce yapısı ile bağdaştırmıştır. Böylece kendisinden sonra gelen diğer filozofları da inşa ettiği bu düşünce sistemi ile etkilemeyi başarmış biri olarak tanınmaktadır (Altıntop, 2016, s. 49). Farabi'nin siyaset felsefesinin ana temasında erdemli şehir bulunmaktadır. Erdemli şehrin esas amacı ise mutlak saadettir. Farabi'ye göre, en iyi devlet gerçek adalete dayanır ve adalet her değerın özünü oluşturan zaruri bir unsurdur. Erdemli şehrin yöneticisi ise politik güçle felsefi bilgeliğe sahip olan ilk başkandır (Demirel, 2014, s. 358). Bu sebeple, Farabi'nin ideal devletinde en önemli konumda bulunan kişi erdemli şehrin ilk başkanı ve onun yerine geçecek olan ikinci başkandır. Ancak erdemli şehrin yetkinliği veya eksikliği noktasında en önemli rolü ilk başkan üstlenmektedir. İlk başkan erdemli biri ise devlet de erdemli olacak, ilk başkan kusurlu biri ise devlet ve toplum da kusurlu olacaktır. Mutluluğa götüreceği yolu gösteren kişi de yine erdemli devletin erdemli başkanı olacaktır (Karakuş, 2020, s. 190).

Farabi, “İdeal Devlet” adlı eserinde genel olarak erdemli bir şehrin, erdemli bir toplumun ve erdemli bir dünyanın nasıl yönetilmesi gerektiğini açıklamaktadır. Bu anlamda özellikle şehri, toplumu (ülkeyi) ve dünyayı yönetecek olan kişinin nasıl biri olması gerektiğine dair düşüncelerini açıkça ortaya koymaktadır. Erdemli şehrin yöneticisi ile ilgili düşüncelerini ayrıntılı bir biçimde aktarırken; yöneticinin altında konumlandığı yardımcılara ve diğer kademelerdeki çalışanlara ilişkin ise genel bir perspektif çizmektedir.

Farabi (2020, s. 103)’ ye göre yöneticilik iki şeyle olur. Yöneticilik yapacak kişi; ya yaratılışı ve tabiatı gereği yöneticiliğe kabiliyeti olmalı; ya da o kişi, yöneticilik ile ilgili yetenekleri sonradan kazanmış olmalıdır. Fakat ikinci durumda bahsettiği ‘yöneticilik kabiliyetlerini sonradan kazanma’ durumuna da açıklık getirmektedir. Ona göre ancak doğuştan kendisine yöneticilik yeteneği verilmiş kişiler, sonradan bu yeteneklerini geliştirip ortaya çıkarabilirler.

Erdemli şehrin yöneticisi, bir başka insanın hükmü veya yönetimi altına girmesi mümkün olmayan kişi demektir. Çünkü kendisi mükemmelliğe ulaşmış ve her işinde de akılla hareket etmektedir. Her sanat, yöneticiliğe uygun olmadığından; erdemli şehri yönetecek kişinin sanatı da rastgele seçilmiş bir sanat olamaz. Yöneticinin sanatı da diğer tüm insanların sanatlarından üstün olmalı ve diğer tüm sanatlar onun sanatına hizmet etmelidir (Farabi, 2020, s. 103-104).

Farabi (2020, s. 101), şehrin yöneticisinin önemini ve sahip olması gereken nitelikleri, kalbin insan vücudu için sahip olduğu hayati önemine benzetmek suretiyle anlatmaya çalışır. Nasilki kalp, tabiatı gereği ve sahip olduğu özellikler bakımından bütün organların en mükemmeli ve em tamı ise bir şehrin yöneticisi de sahip olduğu özellikler bakımından, şehrin en mükemmel parçasıdır. Bu doğrultuda Farabi (2020, s. 107-108), erdemli şehri yönetecek olan ilk başkanın sahip olması gereken özellikleri şu şekilde sıralamaktadır;

- Organları bakımından tam ve eksiksiz olmalıdır (sağlık açısından ve fiziki anlamda hiçbir engeli bulunmamak).
- Kendisine söylenen her şeyi iyi anlama ve idrak etme yeteneğine sahip olmalıdır (zeki olmak).
- Anladığı, gördüğü, duyduğu, idrak ettiği her şeyi zihninde saklama yeteneğine sahip olmalı, hemen hemen hiçbir şeyi unutmamalıdır (güçlü bir hafızaya sahip olmak).
- Uyanık ve çok zeki olmalı, bir şeyle ilgili en ufak bir delil gördüğünde bu delilin işaret ettiği şeyi hemen kavramalıdır.

- Güzel konuşma kabiliyetine sahip olmalıdır.
- Bilgi edinmeyi ve öğrenmeyi sevmeli, kendini öğrenmeye adanmalı, öğrenmenin zahmetini yenmeli; öğrenmenin içerdiği zahmetlere katlanmalı, öğrenme sürecini yorucu ve eziyet verici olarak görmemelidir.
- Tabiatı gereği doğruluğu ve doğru insanları sevmeli; yalandan ve yalancı insanlardan ise nefret etmelidir.
- Yemek, içmek ve cinsel zevklerin peşinde koşmayan, onları arzulamayan biri olmalı; kumardan kaçınmalı; bu tür şeylerden doğan zevklerden nefret etmelidir.
- Yüksek ruhlu olmalı; şerefi ve ululuğu sevmeli; ruhu doğal olarak çirkin ve aşağılık şeylerin üstünde olmalıdır.
- Gümüş, altın ve benzeri cinsten olan maddi şeyler onun gözünde değersiz olmalıdır.
- Adaleti ve adaletli kişileri sevmeli; zulümden ve zalim kişilerden ise nefret etmelidir.
- Yapılmasını gerekli gördüğü işler konusunda azimli ve kararlı olmalı; korku ve zaaf göstermeden cesaretli bir biçimde bunları gerçekleştirmelidir.

Tüm bu özellikler kimde bulunursa erdemli şehrin yöneticisi o olacaktır. Yine de Farabi (2020, s. 108), tüm bu özelliklerin bir insanda bulunmasının çok zor olduğunu bildiğinden, bu özelliklerden altısını bir arada taşıyan kişilerin de erdemli şehrin yöneticisi olabileceğini belirtmektedir. Evet, gerçekten de bu şartların tamamının bir insanda bir araya gelmesi neredeyse imkânsızdır. Bu açıdan Farabi'nin eserinde bir yönetici için tespit ettiği bu ölçütlerin, bir anlamda ütöpik olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Ancak burada, eserinin isminden de anlaşılacağı üzere Farabi, faziletli bir şehrin ideal yönetim biçimini tasvir etmektedir. Yani aslında "böyledir" demiyor, "böyle olmalıdır, ideal olan budur" demektedir.

Farabi, Erdemli şehrin ilk yöneticisinin sahip olması gereken özellikleri açıkladıktan sonra, ondan sonra gelecek olan yöneticinin (ikinci başkan) de bu on iki özelliğe sahip olmasının yanında altı özelliği daha taşıması gerektiğini ifade etmektedir. Bu altı özellik de şu şekilde sıralanmıştır (Farabi, 2020, s. 109);

- O, bir filozof olmalıdır.

- İlk yöneticilerin şehir için tespit ettiği ve şehri yönetirken başvurduğu kanunları, kuralları ve usulleri bilmeli, bunları muhafaza etmeli, her hareketinde ilk yöneticilerin izinden gitmelidir.
- Eskilerin kanunlarında belirtilmeyen bir hususta, onları yollarını izleyerek yeni kanunlar yapma konusunda yetenekli ve üstün olmalıdır.
- Doğru hükümler vermek için akıl yürütme gücüne ve üstün bir derin düşünme gücüne sahip olmalıdır.
- Halkı sözleriyle aydınlatma ve onlara kılavuzluk etme üstünlüğüne sahip olmalıdır.
- Hem yönetim hem de savaşın gerektirdiği işleri yerine getirebilecek bir beden sağlığına sahip olmalıdır.

Şehrin ilk yöneticisinde olduğu gibi ondan sonra gelecek yöneticilerin taşıması gereken özelliklerin tümünün bir insanda bulunması da gerçekten zor rastlanacak bir durumdur. Bu sebeple Farabi (2020, s. 109), eğer tüm bu şartları kendinde taşıyan birisi bulunmaz ve iki aday yönetim işine talip olursa ne yapılması gerektiğini de açıklığa kavuşturmuştur. Eğer bunlardan biri sadece filozof ise ve diğer beş özelliği taşımıyorsa; diğeri ise filozof değil ancak diğer beş özelliği taşıyorsa bu ikisi birlikte şehrin yöneticisi olacaklardır. Eğer bu altı şarttan; felsefe birinde, ikinci özellik ikinci bir insanda, üçüncü özellik üçüncü bir insanda, dördüncü özellik dördüncü bir insanda, beşinci özellik beşinci bir insanda, altıncı özellik ise altıncı bir insanda olmak üzere farklı insanlar arasında dağılmış ve bu altı kişi birbirleriyle anlaşabilirlerse, hepsi birlikte en üstün yöneticiler olarak şehri yöneteceklerdir.

Ancak Farabi, hem ilk yönetici için tespit ettiği on iki özellik hem de sonraki yöneticilerin taşıması gereken altı özellikten en çok önem verdiği felsefedir yani bilgeliktir. Ona göre (2020, s. 109-110), erdemli şehir, filozof biri olmadan asla yönetilemez. Hatta herhangi bir zamanda felsefe, yönetimin bir parçası olmaktan çıkarsa, diğer tüm şartlar o şehrin yönetiminde mevcut olsa bile, erdemli şehrin hükümdarsız kalmış olacağını, şehrin yönetimiyle meşgul olan kişinin de hükümdar sayılamayacağını, aynı zamanda şehir halkının kısa bir zamanda helak olma tehlikesiyle karşı karşıya kalacağını söylemektedir. Bu anlamda Farabi, yönetim işinde liyakatin esas ölçütünün felsefe yani bilgelik olduğunu vurgulamaktadır. Diğer şartlar tabii ki önemlidir ancak Farabi, her durumda bilgeliği ön plana çıkararak, bilgili olmanın bir yönetici için olmazsa olmaz bir şart olduğunu dile getirmektedir.

Farabi, şehrin yöneticisinin dışında kalan diğer yöneticiler, yardımcıları, çalışanlar ve halkın durumunu; kalbin insan vücudundaki konumu ve önemine nispetle anlatmaya çalışmaktadır. O (2020, s. 98-99), erdemli şehri, tüm organları hayatı devam ettirmek üzere birbirleriyle yardımlaşan tam ve sağlıklı bir bedene benzetmektedir. Nasıl ki bedeninin organları içerisinde amir bir organ olan kalp ile merteye bakımından kalbe yakın olan ya da uzak olan organlar bulunur. Her bir organ kalbin ve kendisinden daha üstün olan diğer organların amacına hizmet eder ve bu silsile, en üstün organdan en alt mertebedeki organa kadar inerek devam eder, böylece sadece başkalarına hizmet eden, hiçbir biçimde yönetmeyen organlara kadar gidilir. İşte Farabi'ye göre bu durum, şehir ve şehir yönetimi için de geçerlidir;

“Onun (şehrin) da parçaları, yaradılışı bakımından birbirinden farklı ve bu parçaların durumları da üstünlük bakımından farklıdır. Şehirde de, amir olan bir insan ve mertebeleri bu insana yakın olan başka insanlar vardır. Bu insanların her biri, kendileriyle bu amirin amacına uygun olarak fiilde buldukları bir istidat ve melekeye sahiptir. Bu insanlar, merteye bakımından birinci sıradadırlar. Bu insanların altında, onların amaçlarına uygun olarak fiillerini gerçekleştiren başka insanlar gelir ki, onlar da ikinci sıradadırlar. Onların da altında ikinci sırada zikredilen insanların amaçlarına uygun olarak fiillerini gerçekleştiren insanlar bulunur ve şehrin kısımları, başkalarının amaçlarına uygun olarak fiilde bulunan, ancak kendi amaçlarına uygun olarak kimsenin fiilde bulunmadığı gruplara ulaşıncaya kadar, böyle bir sıra içinde aşağıya doğru iner. Bu sonuncular, demek ki başkaları tarafından hizmet edilmeksizin başkalarına hizmet edenlerdir. Bundan dolayı da onlar en alt sırada bulunan, en değersiz olanlardır (Farabi, 2020, s. 99).”

Böylece Farabi, herkesi liyakatine göre şehrin yöneticisine yakın ya da uzak bir konuma yerleştirmektedir. Burada şehrin yöneticisine yakın olmanın yani liyakatin esas ölçütü, insanların yaptıkları işlerinin ne kadar şerefli işler olduğuna bağlıdır. Esasen bu şerefi belirleyen şey de insanların doğuştan sahip olduğu ya da sonradan kazandıkları yetenekleri, yaptıkları işler ve icra ettikleri sanatlardır.

4.2. Maverdi'nin Liyakat Anlayışı; Önce Dini Esaslar Bakımından Yeterlilik Sonra Mesleki Gereklilikler

Maverdi, eserinde yaşadığı dönemin siyasi durumunu ayrıntılı bir biçimde aktarmış; din, devlet, yönetici ve halk arasındaki ilişkileri irdelemiş; yöneticilerin ve diğer devlet

görevlilerinin sahip olması gereken nitelikleri liyakat kavramı üzerinden anlatmaya çalışmıştır. Asıl adı ‘Teshilü’n-Nazar ve Tacilü’z Zafer fi Ahlaki’l-Melik ve Siyasetil’l-Mülk’ olan ve Türkçeye de ‘Yönetimin Esasları’ adıyla çevrilen eserinde, liyakate büyük önem vermiş ve liyakatin tüm devlet işlerinde esas alınması ve korunması gereken büyük bir yönetim prensibi olduğunu dile getirmiştir. Her türden devlet görevinin ehil kişilere verilmesi gerektiğini vurgulayan Maverdi, bakanlar, hâkimler, ordu komutanları ve maliye görevlilerinin liyakatli kişilerden seçilmesi gerektiğini de özellikle belirtmektedir.

Maverdi (2019, s. 37-38)’ye göre askerleri, savaştaki başarılarına, devleti savunmalarına, sadakat ve bağlılıklarına göre bir düzene tabi tutmak ve bu kriterler ölçüsünde ödüllendirmek gerekir. Maverdi’nin burada liyakat için üç kriter belirlediğini görmekteyiz; başarı, performans ve sadakat.

Maverdi (2019, s. 54-55), “bazı edipler şöyle nakletmiştir” diyerek eserinde yer verdiği; “Liyakatli yöneticiler olmadan devlet yönetilemez. Liyakatli yöneticiler iyilik yapmadıkça liyakatli olamazlar. Mülk olmadan iyilik yapılamaz; Adalet olmadıkça da mülk elde edilemez³.” ifadelerini şu şekilde yorumlamaktadır;

“O halde liyakatli yöneticileri olmayan devlet, güçsüz ve problemlidir. İyilik yapmayan liyakat sahibi kimseler, despot ve zalimdirler. Mülk (mal) olmadan yapılan iyilikler, çabuk son bulur. Mülk ancak adaleti sağlamakla elde edilir. Adaletin sağlanmasıyla da dünya mutluluk ve refaha kavuşur.”

Bu açıdan bakıldığında Maverdi, devletin güçlü olması ile idari, adli ve mali birtakım problemlerin üstesinden gelmesini liyakatli yöneticilerin varlığına bağlamaktadır. Ancak burada önemli bir kriter daha ortaya koymaktadır. Ona göre liyakatli olmak yetmez, bunun yanında liyakatli yöneticilerin iyilik de yapması gerekir. Esasen burada liyakat için belirlediği ‘başarı’, ‘performans’ ve ‘sadakat’ kriterlerine bir dördüncüsü olan ‘iyi olmak, iyilik yapmak’ kriterini de eklediğini görmekteyiz.

³ Mehmet Ali Kara (2019: 55), bu ifadelerin aslının Ardeşir Bin Babek’in ‘Ahdu Ardeşir’ eserinde şu şekilde geçtiğini nakletmektedir; “Otorite, liyakatli devlet adamları olmadan sağlanmaz. Liyakatli devlet adamları mal olmadan yetişmez. Mal, ülke imar edilmeden elde edilemez. Adalet ve güzel yönetim olmadan da ülke imar edilemez.”

Düşünürün, istihdam için önem verdiği hususlardan biri de deneyimdir. Ona göre görevlendirmelerde soyluluk aranabilir ancak önemli işlere atanacak kimselerde soyluluk aranmaz. Çünkü bu kimseler, kendi alanlarında elde ettikleri deneyimler ile bu görevlere gelmeyi hak ederler ve bu deneyimleri onların bu makamlara gelmeleri için yeterlidir (Maverdi, 2019, s. 67).

Maverdi, işe almada ve üst düzey devlet görevlerine atanmada liyakat için belirli kriterler belirlediği gibi, bir devlet görevlisinin azledilmesi noktasında da birtakım ölçütler geliştirmiştir. Ona göre (2019, s. 60) düzeltilmesi gereken yanlışları terk etmeyen, aksine bu yanlış tavır ve davranışlarında ısrar eden bir yönetici görevinden derhal uzaklaştırılmalıdır. Çünkü Maverdi, bu tip yöneticileri, insan bedeninde kangren olmuş organlara benzetir. Nasıl ki kangren olmuş bir uzuv, bedenin diğer organlarına da zarar vermemesi için kesilip atılması gerekiyorsa; bu tip yöneticiler de hem idarenin bünyesine hem de diğer yöneticilere zarar vermemesi için görevlerinden azledilmelidir.

Maverdi (2019, s. 58)'ye göre bir devlet başkanının yönetimi iki temel esasa dayanmaktadır; halkı kendi görüşleri doğrultusunda yönetmek ve kanunları kendisi adına uygulayacak yetkin insanları göreve getirmek. Yetkin insanların göreve getirilmesi gerektiğine önemle vurgu yapan yazar, bu yetkin insanları devlet başkanının yardımcıları olarak nitelendirmektedir. Peki devlet başkanı yardımcılarını seçerken nelere dikkat etmelidir? Hangi ölçütleri dikkate almalıdır? İşte bu noktada Maverdi'nin çok ağır şartlar getirmiş olduğunu görmekteyiz. Ona göre (2019, s. 60), öncelikle adaylar çetin bir sınavdan geçirilmelidir. Geçmişlerine ait derin bir soruşturma yapılmalı, bilgi ve birikimleri ile birlikte akli düzeyleri de ölçülmelidir. İlgili alanları tespit edilmeli, zorluklar karşısındaki dirençleri ölçülmelidir. Yaşam tarzları ve ahlaki yapıları mutlaka tespit edilmelidir. Son olarak adayların sınırlarını ve bilinçaltındaki düşüncelerini bilecek kadar haklarında malumat sahibi olunmalıdır. Sadece bu son cümleden yola çıkarak Maverdi'nin liyakate ne derece önem verdiğini kavramak mümkündür. Çünkü liyakat için böylesine kapsamlı ve detaylı şartlara, günümüz modern personel rejimlerinde bile rastlamak neredeyse imkânsız bir durumdur. Maverdi'nin, adayların bu kadar derin araştırılması ve soruşturulmasına önem vermesinin en önemli sebebi, devlet hizmetine alınacak adayların huyuna ve yeteneklerine göre onlara görev verilmesi düşüncesidir. Yani adaylar iyice araştırılıp soruşturulmalı ki doğru yerde doğru işe yerleştirilebilsin. Uzmanlık alanına göre atamalar yapıp, adayların başaramayacağı-üstesinden gelemeyeceği bir görev kendilerine tevdi edilmesin.

Vali ve komutanların durumu için de benzer düşüncelerini ifade eden Maverdi (2019, s. 108)'ye göre devlet başkanının, atadığı vali ve komutanların yaşam tarzlarını ve yaptıklarını her zaman kontrol etmesi; aynı zamanda bu makamlara görev ve sorumluluğu hak eden, kararlı, cesur ve güvenilir insanları ataması gerektiğini ifade etmektedir.

Nasıl ki hak edene hak ettiğini vermemek, liyakat ilkesi ve adalet anlayışına zıt bir durum ise; bir insana hak etmediğini ya da hak ettiğinden fazlasını vermek de liyakat düşüncesi ile asla bağdaşmamaktadır. Maverdi (2019, s. 62-63) de bu doğrultudaki düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir;

“Devlet başkanı, görev verdiği kimselerden hiçbirine hak ettiğinden fazlasını vermemelidir. Aynı şekilde onları, üstün gayret ve çabalarla elde ettikleri konumdan aşağı da tutmamalıdır. Aksi halde çaba ve gayretleri zayıflar, işlerine karşı isteksiz olurlar. Bunun sonunda karşılaşacakları aşağılanma ve küçük görülme zorlarına gider. Üstün gayret sahibi olmalarına rağmen aciz kimseler gibi devlet işlerini aksatmaya başlarlar.”

İşte liyakati esas almamanın en çarpıcı sonuçlarından birini, Maverdi bu şekilde gözler önüne sermektedir. Çalışanlarda yönetime karşı bir güvensizlik duygusu ya da yönetimin adaletsiz davrandığı hissi uyanırsa verimli çalışmaları zayıflar ve kamusal hizmetlerde de aksaklıklar meydana gelmeye başlayacaktır. Ancak bunun tam tersi bir durum da mümkündür. Maverdi (2019, s. 63)'ye göre eğer görevlendirilen kimselere, hakları yeterince verilir ve önemli görevlere de ehil kişiler getirilirse devlet yönetiminde işler kolaylaşır ve kamu görevlileri de işlerini bir düzen içerisinde yürütmüş olur. Aynı zamanda hem yönetime karşı güven duyguları artmış hem de örgütsel adalet düzeyi yükselmiş olacaktır.

Maverdi'nin liyakatin sağlanması ile ilgili en önemli düşüncelerinden biri de liyakatli kişileri seçecek olanların da sahip olması gereken özellikleri belirtmiş olmasıdır. Çünkü Maverdi (2019, s. 63), görev dağıtımında ve liyakatli insanları işe almada başarılı olmanın çok zor olduğunu, dolayısıyla da personel seçimini yapacak olan kişinin de belli niteliklere sahip olması gerektiğini ifade etmektedir. Bu açıdan personel seçimini yapacak kişinin doğru düşünebilen, ileri görüşlü ve derin bir anlayışa sahip olması gerektiğini belirtmektedir.

Maverdi (2019, s. 63-64)'ye göre liyakat ilkesi ile bağdaşmayan görevlendirmelerin en büyük sebeplerinden biri, işe alım süreçlerinde toplumda saygı duyulan birinin/birilerinin hatırını gözetmektir. Yani kayırmacılıktır. Ona göre, atanacağı makamın ve yerine getireceği

hizmetlerin farkında olmayan kimseler, bir başkasının hatırı için asla bir makam ya da göreve getirilmemelidir. Çünkü yetersizliği devlet işlerinin aksamasına, başarısız çalışmaları ise çeşitli yolsuzluklara yol açar.

Maverdi'nin liyakate dair düşünceleri bir bütün olarak değerlendirildiğinde, liyakat konusunda çok hassas olduğunu ve yetkin insanların istihdam edilmesine de çok büyük önem verdiğini görmekteyiz. Hatta ona göre yetkin biri bulunduğunda, hemen kendisine görev tevdi edilmelidir. Eğer o anda onu bir yerlere atayamasa bile ihtiyaç duyacağı bir zaman için onu hazırda bekletmelidir. Çünkü devlet işleri çoktur ancak her görev için yetkin kişiler bulmak ise çok zordur. Nasıl ki insan ihtiyaç duymadığı bir malı kötü günler için saklıyorsa, böyle liyakatli insanların da değeri bilinmelidir (Maverdi, 2019, s. 67).

Maverdi, genel anlamda yönetimin her kademesinde yer alan personel ve yöneticilerin liyakatli olması gerektiğini düşünür. Ancak özellikle dört sınıf insanın çok daha iyi bir biçimde araştırılmasını ve durumlarını her yönüyle ortaya çıkarılması gerektiğini ileri sürmektedir. Bunlar; bakanlar, hâkimler, ordu komutanları ve maliye görevlileridir. Devleti ayakta tutan temel direkler bunlardır. Bu sebeple devlet başkanı, bu dört sınıf insanı bizzat kendisi araştırmalı, ahlaki yapılarından, doğruluklarından ve mesleki yeterliliklerinden emin olduktan sonra görev vermelidir.

Aşağıdaki tabloda Maverdi (2019, s. 71-76)'ye göre bakan, hâkim, ordu komutanı ve maliye görevlisi olarak atanacak kişilerde aranması gereken nitelikler gösterilmiştir.

Tablo 1: Maverdi'ye Göre Liyakatin Ölçütleri

	Bakanlar	Hâkimler	Ordu Komutanları	Maliye Görevlileri
1.	Zeki ve sağduyulu olmak	Dinin belirlediği tüm kriterlere sahip olmak	Fedakâr olmak	Adaletli olmak
2.	Nefsini arındırmış olmak	Bütün davranışlarında güvenilir ve dürüst olmak	Devlete bağlılık ve ahde vefa	Merhametli olmak
3.	Ahlakı mutedil olmak	Ciddiyetini korumak	Devleti ve devlet başkanını sevmek	Herkese eşit davranmak
4.	Fiilleri uyumlu olmak	Dini yasaklara kararlılıkla uymak	Üstlerine itaatkâr olmak	Deneyimli olmak
5.	Üstün azim ve kararlılığa sahip olmak	Açgözlü olmamak, başkalarından bir şey istememek		Yapıcı olmak
6.	Güçlü yapılı olmak	Kirli ilişkilerden uzak durmak		Halktan toplanan vergileri korumada titiz olmak
7.	Sezgisiyle olayları çabuk kavrayabilmek	Sabrederek öfkesine mani olmak		Devlet mallarında tasarruflu davranmak, savurganlık yapmamak
8.	Fiziği düzgün olmak	Adaletin kendisini zulmetmekten alıkoyması		
9.	Farklı fikirler üretebilmek	Bilgi ve anlayışının gelişmesi için çok okumak		
10.	Doğru düşünebilmek	İnce ve kıvrak bir zekâyâ sahip olmak		
11.	Deneyimli olmak	Hayal gücünün geniş olması		
12.	Temizliğe özen göstermek	Her türlü zan ve şüpheden sakınmak		
13.	Açgözlü olmamak	Karşılaştığı zor davalarda başkalarına danışmak ve davaları iyi inceledikten sonra karar vermek		
14.	İşi iyi bilmek			

Verilen tablodan da anlaşılacağı üzere Maverdi, liyakate ilişkin belirlediği kriterler ile adayların hem ahlaki durumlarını hem de mesleki yeterliliklerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Ancak kriterlerin sıralamasına dikkat edilirse bütünüyle olmasa da genel itibarıyla öncelikle ahlaki durumu ölçmeye yönelik, daha sonra mesleki yeterliliği ölçmeye yönelik kriterlere yer vermiştir. Böyle bir durumda Maverdi'nin adayların ahlaki durumlarını mesleki yeterliliklerinden daha çok önemseydiği anlaşılmaktadır. Bu şekilde mesleki yeterliliğe sahip

ancak ahlaki yapısı düzgün olmayan adayların, mesleğini icra ederken yozlaşma ihtimalini ortadan kaldırmayı veya hiç olmazsa yozlaşmaya karşı önceden tedbir almayı amaçlamış olabilir.

Maverdi (2019, s. 79-80), görev verilecek kişilerin taşıması gereken özellikleri belirttikten sonra, güven vermeyen ve hiçbir şekilde kendisine devlet görevi verilmemesi gereken kişileri ve niteliklerini de sıralamaktadır;

- Dost görünen kötü niyetli kimseler (içleri hilekârlık ve nifakla doludur),
- Dini bir kenara bırakan ve sürekli fırsat kollayan kimseler (sözlerinde pek az durur ve çabuk ihanet ederler),
- Açgözlü, yemeğe düşkün, obur kimseler (kendilerine yapılan iyilikleri çabuk unuttur, basit ve değersiz şeylere tamah ederler),
- İhtiyaç sahibi yoksul kimseler (ihtiyaçlarını karşılamayan ve sıkıntılarını gidermeyen kimselere samimi ve içten davranmazlar),
- Elde ettiği bir makamı kaybeden veya kazandığı bir haktan alıkonan kimseler (kendilerine mani olan veya hakkını vermeyenlere karşı öfkeli ve kızgın olurlar),
- İşlediği bir suç nedeniyle bulunduğu yerden göç eden, suçu affedilmeyen ve cezasını çekmeyen kanun kaçakları (sürekli tedirgin ve kaygılı olurlar),
- Bir grupta birlikte suç işleyen ve bu yüzden kendisi cezalandırılan, ama suç ortakları affedilen kimse (genellikle gergin olurlar),
- Bir grupta birlikte iyilik yapan, bu yüzden arkadaşlarına ödül verilip, kendileri göz ardı edilen ve bu ödülünden mahrum bırakılan kimseler.

Ayrıca bu nitelikteki kişilere karşı ne yapılması gerektiğini de açıklayan Maverdi'ye göre Devlet başkanı, bu niteliklere sahip olan hiç kimseye –yakınları bile olsa- görev vermemelidir. Yönetiminde eksiklikler meydana gelse, hatta bu eksiklikler kendi konumunu zayıflatsa bile bu niteliklere sahip kişilere kesinlikle yaklaşmamalıdır.

4.3. Adalet Üzerine İnşa Edilen Bir Yönetim Biçimi ve Nizamülmülk'ün Liyakat Anlayışı

Nizamülmülk, Siyasetname adlı eserini Sultan Melikşah'ın kendisinden, diğer bilginlerden ve devlet adamlarından memlekete ve saltanat devrine dair gördükleri aksaklıkları kaleme almalarını istemesi üzerine yazdığını belirtmiştir. Nizâmülmülk, Siyasetnâme'de Sultan Melikşah'a yalnız nasihat vermekle yetinmemiş, kendi döneminde yaşanan olayları nakletmiş, Büyük Selçuklu Devleti'nin teşkilatını, işleyişini, askerî, siyasî, malî ve hukukî yapısını,

aksayan taraflarını, alınması gereken tedbirleri, müesseselere işlerlik kazandırmak için yapılması gereken düzenlemeleri ele almış, halkın durumu ile ilgili detaylı bilgiler vermiştir (Menekşe, 2005, s. 199). Tüm bu konuları incelerken hem kendisinin yaşadığı hem de kendisinden önce yaşamış olan büyük peygamberlerin, sultanların, düşünürlerin, vezirlerin ve bilginlerin kıssalarına eserinde yer vermiş, onların konu ile ilgili düşüncelerinden geniş ölçüde yararlanmaya çalışmıştır.

Selçuklu devletinin anayasası niteliğinde sayılabilecek bir yönetim kılavuzu olarak kabul gören Siyasetname, günümüz devlet örgütlenmesine benzeyen önemli örnekler ve buna ilişkin öğütlerle doludur. Bu eser, batı dünyasında Machiavelli'nin Prens, Hobbes'un Leviathan'ı doğu dünyasında ise Beydeba'nın Kelile ve Dimne, Yusuf Has Hacib'in Kutadgu Bilig, Firdevsi'nin Şehname, Keykavus'un Kabusname adlı eserleriyle simgelenen yönetime ve yöneticiye öğütler geleneğinin çok önemli bir örneği olarak kabul edilmektedir (Ekiz, 2010, s. 4).

Nizamülmülk, kaleme aldığı eserinde Sultan Melikşah'a neler yapılması gerektiğini çoğunlukla kendi tecrübeleriyle aktarmaya çalışmıştır. Eserinin ana teması adalettir. Devletin adalet ile ayakta kalabileceğini, adaletin ise liyakatli devlet adamları ile sağlanabileceğini her fırsatta dile getiren Nizamülmülk, liyakate ilişkin düşüncelerini ve tecrübelerini büyük bir ustalıkla kaleme almıştır. O'nun için, liyakatli insanları istihdam etmenin önemi çok büyüktür. Böyle insanlar bulunduğu anda kendilerine görev verilmeli ve devlet işleri için bunlardan istifade edilmelidir. Bu kişiler eğer verilecek görevleri almaktan imtina edip kabul etmezler ise, bunlara devlet görevi zorla verilmeli hatta kabul etmedikleri takdirde kendilerini ikna etmek için zincire vurmalıdır (Nizamülmülk, 2020, s. 61).

Tecrübeli vezir'e göre nazırlık (bakanlık) görevi, tümüyle itimat telkin eden (güven veren, güvenilir) kimselere verilmelidir. Aynı zamanda bu makama namzet olan kişiler, her şeyden haberdar olabilecek ve kendisinden istendiğinde bildiklerini güzel bir biçimde ifade edebilecek yetkinliğe ve deneyime sahip olmalıdır (Nizamülmülk, 2020, 83). O halde nazırlık görevi için üç önemli kriter belirlenmiş olmaktadır; güvenilir olmak, bilgili ve zeki olmak, güzel konuşma kabiliyetine sahip olmak.

Nizamülmülk (2020, s. 61), yönetimde Amil, Kadı, Reis, Şahne ve Muhtesib gibi makamlara getirilecek olanlara dair Sultan Melikşah'a öğütler verirken, bunların üç şartı taşıması gerektiğini ifade etmektedir. Birincisi, dini hükümleri kollamakta dikkatli olması, ikincisi,

kalbinde her zaman Allah korkusu taşıması; ikincisi, içinde kin ve düşmanlık beslememesi. Bu iki şart, atamalarda Nizamülmülk için dini hassasiyetlerin daha ağır bastığını göstermektedir. Siyasetnamenin bir başka faslında Nizamülmülk (2020, s. 53), kadılık makamının âlim, zahit ve halkın malında gözü olmayan kişilere verilmesi gerektiğini söylemektedir.

Orduda ve sarayın güvenliğinde istihdam edilmek üzere alınacak süvarilerin şu niteliklere sahip olması gerekir (Nizamülmülk, 2020, s. 129);

- Mümtaz (emsalleri içinde üstün olan, seçkin)
- Eli yüzü düzgün
- Boylu poslu
- Akıllı
- Giyim kuşamı şık

Görüldüğü gibi belirlenen kriterler, daha çok askerlik mesleğinin gerektirdiği niteliklerdir. Bu durum daha önce ifade edilen diğer meslekler için de geçerlidir. Bu açıdan Nizamülmülk'ün işe alımlarda her mesleğin gerektirdiği birtakım vasıfları öne çıkardığı anlaşılmaktadır. İdeal olan da budur ve tüm meslekler için genel geçer birtakım ölçütler belirlemek rasyonel bir davranış olmayacaktır. Böyle yapılırsa dahi olumlu anlamda bir sonuç elde edilemeyeceği de aşikârdır.

Nizamülmülk'ün en çok önem verdiği devlet işlerinden biri istihbaratın sağlanmasıdır. Bu anlamda istihbarat işini üstlenecek olan muhbirlerin de belli başlı niteliklere sahip olması gerektiğini ifade etmektedir. Bu hususta Sultan Melikşah'a tavsiyede bulunurken muhbirlerin sahip olması gereken dört özellikten bahsetmektedir. Birincisi, şahsi menfaatleri peşinde koşmamak; ikincisi, hiçbir şekilde zan altında bulunmamak (güvenilir olmak); üçüncüsü, doğrudan padişaha karşı sorumlu olacağının bilincinde olmak ve dördüncüsü, kalem erbabı olmak (okuryazar olmak) (Nizamülmülk, 2020, s. 86).

Nizamülmülk'ün Siyasetname'de ele aldığı bir başka makam ise Hares Emirliği'dir⁴. Hares Emirliği'ne ilişkin düşüncelerini şu şekilde dile getirmektedir;

⁴ Emir-i Hares: Bazı İslâm devletlerinde sarayı korumak ve hükümdarın vereceği cezaları infaz etmekle görevli birliğin emîri. Kaynak: TDV İslam Ansiklopedisi, <https://islamansiklopedisi.org.tr/emir-i-hares>, Erişim Tarihi: 22.03.2021.

“Emirin makamı muteber bir makam olduğu için teçhizat, düzen ve savaş pusatlarının olabildiğince tam tekmil ve ihtişamının sağlanması lazımdır. Şayet hâlihazırdaki emir bunları idare edebiliyorsa görevinde devam etmeli, yok eğer görevini hakkıyla ifa edemiyorsa yerine başkası getirilmelidir (Nizamülmülk, 2020, s. 199).”

Burada Nizamülmülk, bir idarecinin görevinde kalma şartı olarak yine liyakati ön plana çıkarmıştır. Görevini layıkıyla yerine getirebilme, Emir-i Hares’in liyakatli olup olmadığına bir göstergesi olarak ifade edilmiştir.

Her meslek için önemli kriterler belirleyen Nizamülmülk, vilayet idaresini üstlenecek kişilerin nasıl seçilmesi gerektiğine de ayrı bir önem vermiştir. Bilgi, deneyim gibi niteliklerin neredeyse tüm meslekler için gerekli olduğunu ifade eden Nizamülmülk yaş kriterini sadece vilayet idaresini üstlenecek kişiler için şart koşturmuştur. Yine bunun için Samaniler devletinde uygulanmakta olan bir kuralı örnek göstermektedir. Samaniler zamanında bir kişinin liyakat, maharet ve cesareti, önemli meselelerin üstesinden gelişi, hamiyeti ve hünkâra bağlılığı herkesçe tasdik olursa bile otuz, otuz beş, kırklarına varmadıkça kendisine vilayet idaresi verilmediğini aktaran Nizamülmülk (2020, s. 152), yönetim işinin diğer tüm devlet işlerinden farklı olarak büyük bir deneyim ve bilgi birikimi gerektirdiğini vurgulamaktadır.

Nizamülmülk (2020, s. 151-152)’e göre liyakatin esas alınması gereken bir diğer husus ise terfi işlemleridir. Devlet görevlilerinin makamları yükseltilirken her şeyden önce liyakatli olup olmadıklarına bakılmalıdır. Ayrıca, bunun Samaniler zamanında da cari olan bir uygulama olduğunu; her sene çalışanların makam ve mevkileri, emrinde çalışacak kişi sayısı ile derecelerinin, liyakatleri esas alınarak yapıldığını ifade etmektedir.

Tecrübeli vezir, bir personelin azledilmesini gerektiren bir davranış sergilemesi halinde onun hemen görevden alınmayıp ıslah olması için kendisine fırsat tanınması, bunun sonunda da eğer kusurlu davranışını düzelterip iyi hal üzerine hizmet etmeye devam ederse görevinde kalması, ancak kusurlu davranışlarında ısrarcı olursa görevinden alınması gerektiğini belirtmektedir (Nizamülmülk, 2020, s. 12). Nizamülmülk’ün bu düşüncesinden yola çıkarak, kendisinin yetkin ve deneyim sahibi insan kaynağının önemini çok iyi bildiğini ve bu kişilerin çok çabuk harcanmaması fikrinde olduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz. Ayrıca Nizamülmülk (2020, s. 179)’ün, yüksek mevkilerde görev yapan yöneticiler için de aynı düşünceleri taşıdığını görmekteyiz;

“Nice bir meşakkatle büyütülüp terfi edilmiş kişiler küçük bir kusur işlediklerinde yahut hataya düşüklerinde alenen azarlanmaları haysiyetlerine dokunabilir. Bu durumda ne kadar sevecen davranılırsa davranılsın gönüllerini almak mümkün olmaz. Bir yanlışlık yapan kişiye göz yumularak gizlice çağırılması gerekir ve kendisine, “Şöyle şöyle eyledin ve biz önünü açtığımız kişiye engel olmak, terfi ettiğimiz rütbesini düşürmesini arzu etmeyiz. Seni bu defalığına mazur gördük. Bundan böyle yaptıklarında dikkatli olup böylesi küstahlıklar sergileyip hatalara düşme.” diye ikaz edilir. Buna mugayir davranışlarına devam ederse gözümüzden düşer. Artık bizden değil bizzat kendi yaptıklarının cezasını çeker.”

Nizamülmülk’e göre devlet işlerinde aksaklıkların meydana gelmesinin en önemli sebeplerinden biri, bir kişiye iki ayrı görev ya da iki farklı kişiye aynı görevin verilmesidir. Eğer bir kişiye birden fazla görev verilmiş ise bu, hem hükümdarın ihmalkâr olduğunu hem de vezirinin liyakatsiz olduğunu ve devlet işlerinden anlamadığını gösterir. Kendi zamanında bu konu ile ilgili vahim bir durumu Sultan Melikşah’a şu şekilde arz etmektedir (Nizamülmülk, 2020, s. 229-231);

“Günümüzde işinin ehli olmadığı halde on vazifeyi birden elinde bulunduran ve hatta başka bir görev çıkarsa rüşvet vermeyi dahi göze alarak onu uhdesine almaya kalkan nice kişiler vardır. Bu kişinin yeterliliğine bakılmaz, kâtiplik, iş idaresi ve ahlakına ya da elinde bulundurduğu bunca işi başarıyla nihayetlendirip nihayetlendirmeyeceğine bakılmaz. Öte yandan işinin ehli, gayretkeş, liyakatli, takdire şayan, tecrübeli nice kişi atıl bırakılarak bir köşeye atılmıştır. Ne idüğü belirsiz, usul erkan bilmez, kör cahiller nice vazifeyi uhdesine alıp da işinin erbabı, soylu soplulu, eline, beline, diline sahip, özellikle devlete makbul hizmetleri geçmiş, yararlıklar göstermiş dirayetli kimselerin bir kenarda işsiz güçsüz durması akla ziyandır.”

Bu durum, memlekette işsiz güçsüz ve atıl kişilerin sayısının, çalışan ve varlıklı olan insanların sayısından fazla olması sonucunu doğurmaktadır. Nizamülmülk’e göre bu, devlet işlerinde tam anlamıyla hem cehaletin hem de liyakatsizliğin hâkim olmaya başladığının en büyük göstergesidir (2020, s. 238).

Nizamülmülk’ün, devlet görevi tevdi edilirken ayrımcılık yaptığı üç kesim bulunmaktadır. Bunlardan ilki kadınlar, ikincisi İslam dininin Ehl-i Sünnet mezheplerinden olmayan Rafizi,

Harici ve Karmati mezheplerine bağlı kişiler, üçüncüsü ise İslam dışı unsurlardan olan Hristiyanlar ile Mecusilerdir.

Nizamülmülk, kadınlara devlet işlerinde görev verilmemesi ve onlara danışılmaması gerektiğini düşünür. O'na göre kadınlara vazife vermek, büyük zararlara yol açacak, aynı zamanda da padişahın haşmetine ve şanına halel getirecektir. Tarih boyunca özellikle hükümdarın karısı hükümdara egemen olduğunda rezalet, şer, fitne ve fesattan başka bir şey ele geçmemiştir. Bu düşüncelerini Büzürmihr zamanında cereyan eden bir konuşma üzerinden de desteklemeye çalışan Nizamülmülk, bu konuşmaya şu şekilde yer vermektedir (2020, s. 255-259);

“Sahip oldukları halde Sasani hanedanının yıkılmasının hikmeti ne idi?” diye sordular. Büzürmihr şöyle dedi: “Al-i Sasan iki şey yüzünden yıkıldı. Birisi Al-i Sasan büyük Hekim Büzürmihr’e, “Tüm cihanda senin gibi eşi benzeri bulunmaz bir siyasetçiye işleri ehil olmayan ve cahil kimselere tevdi etmekteydiler. İkincisi de akıllı, uyanık ve âlim insanlar satın almıyorlardı. Bunun neticesi olarak benim işim gücüm kadın ve çoluk çocuklara kalmıştı. Bu iki tayfada da ne akıl ne fikir bulunduğu için söz de dinlemez olurlar. İşte bunlardan ötürü hükümdarlık meseleleri kadın ve çocuklara kaldığı gün bil ki o hanedanın sonu yakındır ve böylesi saltanatta istikrar olmaz.”

Hristiyan, Mecusi, Rafizi, Harici ve Karmati olan bir kişiye vazife verilmesini ise ‘gaflet’ olarak nitelendirmektedir. Hatta ona göre Hanefi yahut Şafii mezhebi dışındaki bir kimse ister Batını, ister Rafizi, Yahudi yahut Zerdüştü olsun, yapacağı en iyi iş yeryüzünde en azından nefes aldığına şükretmesidir. Bu konuda kendisi, devlet görevlerini her daim “dındaş, mezhepdaş, soyu soppu belli ve takva ehline” verdiğini de açıkça ifade etmektedir (2020, xx, s.231).

4.4. Osmanlı Devleti’nde Liyakat Sistemi: Koçibey Risalesi

Koçibey, kendi döneminde Osmanlı devletinin yönetim ve işleyişinde meydana gelen aksaklıkları ve bunların düzeltilmesi için neler yapılması gerektiğine dair düşüncelerini raporlar şeklinde Sultan IV. Murad ve Sultan İbrahim’e sunmuştur. İşte Koçibey Risalesi, bu raporları ihtiva eden derleme bir kitaptır. Koçibey, bu raporlarda cesur bir devlet adamı ve Osmanlı devletinin mevcut işleyişini çok iyi bilen tecrübeli bir bilgin olarak düşüncelerini çekinmeden her iki Osmanlı sultanına da ifade etmeye çalışmıştır. Eserinde genel olarak,

Osmanlı devletinin yönetim yapısının bozulmasını, liyakatsiz devlet adamlarının istihdam edilmesine bağlamaktadır. Ona göre çözüm de, eski Osmanlı padişahları döneminde olduğu gibi liyakati esas alarak yetkin ve bilgili kişilerin devlet görevlerine getirilmesidir.

Bu açıdan Koçibey, neredeyse eserinin tamamında eski Osmanlı padişahlarının yaşadıkları dönemlere bir özlem duyduğunu hissettirmektedir. Örneğin eserinde Sultan IV. Murad'a memleketin dirliğine, milletin düzenliğine, devletin ve dinin kuvvetlenmesine sebep olan şeylerden bahsederken şu ifadeleri kullanmaktadır;

“Eski sultanların kanunları, her işte uyulması gereken ana esas olup onların övülmüş ahlakı ve beğenilen tavırları ile hareket buyurulsun. Ümit edilir ki yüce saltanat merkezi haddinden fazla nizam ve intizam bulup devlet ve ikbal bahçesi, önceki gibi taptaze olsun ve yapılmak istenen her işe yüce Allah'ın yardımıyla kolay bir şekilde başarılsın (Koçibey, 2018, s. 40).”

İşte bu ifadelerden anlaşılmaktadır ki Koçibey, tüm devlet işlerinde olduğu gibi liyakat kriteri olarak da eski padişahların dönemindeki esasları ön plana çıkarmaktadır. Eski sultanların övülmüş ahlakı ve beğenilen tavırları ile hareket edilmesini tavsiye etmesi, bunun bir göstergesidir. Yani, bir sultanın sahip olması gereken nitelikler, eski sultanların ahlakına ve tavırlarına bakılarak belirlenmelidir.

Padişahlık gibi diğer devlet görevlerine yapılan atamalarda da eskiye nazaran bozulmalar meydana geldiğini ve devletin bundan dolayı çok büyük zarara uğradığını eserinin her bölümünde açıkça dile getirmiştir. Koçibey'e göre Osmanlı Devleti'nde bozulmaların ve çöküşün başlamasının esas sebebi liyakatsiz ve kifayetsiz kişilere vezirlik, kadılık, askerlik vb. görevlerin tevdi edilmesidir. Devlet'in kendini toparlaması ve eski ihtişamlı günlerine geri dönmesinin yegâne çaresi olarak da yine Osmanlı devletinin eski kanunlarının ve adetlerinin devlet işlerine hâkim kılınmasıdır. Bozulmanın devletin her kademesinde ortaya çıktığını ve eskiye nazaran mevcut durumlarını eserinin muhtelif kısımlarında ortaya koymaya çalışmıştır.

Vezirlik, yüce bir makam olduğundan, bunların sebepsiz görevden alınmaması, uzun yıllar görevinde kalıp bağımsız bir şekilde görevlerini icra etmeleri gerektiğini vurgulayan Koçibey (2018, s. 42-43), atamalarda olduğu gibi azletmenin de belli kaidelere bağlı olması gerektiğini açıkça ortaya koymaya çalışmaktadır. En çok yakındığı durum ise sebepsiz azletmelerin yaygınlaşmış olmasıdır. Eski padişahlar zamanında ise suç ve günahı ortaya çıkmadıkça hiç kimsenin görevden alınmadığını, hatta sancakbeyleri ve beylerbeyleri yirmi otuz yıl boyunca

görevlerinde devam ettiklerinden bahsetmektedir. Eski vezirlerden Sokullu Mehmet Paşa'nın hem vezirlik işinde bağımsız bırakıldığından hem de kendisi gönlü aydın bir vezir olmasından saltanat makamını on beş yıl hiçbir ortağı olmadan idare ettiğini ve yeryüzüne nizam veren bir kişi olduğunu da konuya açıklık getirmek üzere örnek göstermektedir.

Koçibey (2018, s. 42), nedimlerin ve saray adamlarının IV. Murad'ın saltanatının ilk yıllarına kadar iş bilen, tecrübeli, düşünceli, iyilik isteyen akıllı kişilerden seçildiğini ifade etmiştir. Eski Osmanlı padişahları döneminde Dergah-ı Ali kapıcıbaşları ve müteferrikaları, Yüce Divan katipleri, Defter-i Hakani ve Maliye Katipleri ile Dergah-ı Ali çavuşlarının nasıl kimseler olduğunu ise şu cümleler ile Sultan IV. Murad'a arz etmiştir;

“Eski sultanların şerefli zamanlarında Dergâh-ı Ali kapıcıbaşları ve müteferrikaları sancağa ve beylerbeyiliğe yakışır Osmanlı ocağının iyiliğini isteyen güngörmüş, karar sahibi ve işbilir kimseler idi. Yüce Divan'ın katipleri, kalem sahibi, matematik bilir, kanun bilir, yetenekli ve çevre padişahlara mektup yazmaya güç yetirebilen kimselerdi. Defter-i Hakani ve Maliye Kâtipleri konularında uzmanlaşmış, doğru, şuurlu ve sadakatli kimselerdi. Dergâh-ı Ali çavuşları iş görmüş ve işbilir, etraf padişahlara elçi olarak gitmeye güçleri yeten kimselerdi (Koçibey, 2018, s. 44-45).”

Eski zamanların devlet adamlarının bu hasletlerini tasvip ettiğini gösteren Koçibey, böylece kendi düşüncesindeki liyakat kriterlerini de ortaya koymakta ve IV. Murad'a da atamaların bu ölçütlere göre yapılmasının elzem olduğunu eserinde detaylı bir şekilde anlatmaya çalışmaktadır.

Osmanlı devletindeki bozulmayı, her türdeki devlet kademesine liyakatsiz kişilerin getirilmesine bağlayan Koçibey, esas bozulmanın ise iktisadi alanda meydana geldiğini ve burada başlayan bozulmanın her alanda giderek etkili olduğunu ve devleti bir çöküş sürecine doğru sürüklediğini ifade etmektedir. İktisadi bozulmanın en temel sebebinin ise tımar ve zeametlerin hak etmeyen (liyakatsiz) kişilere dağıtılması olarak göstermektedir. Bu konuda eski padişahların dönemindeki tımar ve zeamet sahiplerinin liyakatli olduklarına ve hak etmeyen hiç kimseye tımar ve zeamet verilmediğine, eğer verilmişse bunun büyük bir cezasının olduğuna dair eserinde şu bilgilere yer vermektedir;

“Gerçekten din ve devlet uğruna can ve baş veren, seçkin, mümtaz, korkusuz ve benzerlerinden üstün olan, itaatkar ve boyun eğen o topluluk

idi. Tımar ve zeamet sahipleri mükemmel iken yapılan gazve ve savaşlarda kapıkullarına asla ihtiyaç olmazdı. Devletin iyiliğini isteyen temiz, disiplinli bir topluluk idi... Çevrede bulunan boş zeamet ve tımarları, binden yüz bine varıncaya kadar her eyaletin beylerbeyisi hak etmiş olan kişilere verirdi... Yabancı ve hak etmemiş bir kişi müdahale etmezdi. Eğer Beylerbeyilerinden birisi bir tımarı herhangi bir yol ile hak etmeyen bir kişiye verecek olsa, hak sahipleri İstanbul'a gelip feryat ve şikâyet ettiğinde, o beylerbeyine padişah tarafından büyük bir azarlama yapılır ve bu olay beylerbeyinin görevden alınmasına sebep olurdu (Koçibey, 2018, s. 46-48)."

Koçibey (2018, s. 53-54), eski Osmanlı padişahları döneminde yeniçerilerin de genel olarak yetişkin kimseler olduğunu, bunlardan yararlı oldukları anlaşılan kişilerin savaşta padişaha yakın tutulduklarını ve onu korumakla görevlendirildiklerini ifade etmektedir. Bu durum yeniçeri topluluğu içinde liyakatin esas ölçüt olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde yeniçeri kethüdası ve çavuşlarının yedi sekiz yıl makamlarında kaldıklarını, sebepsiz yere görevden alınmadıklarını belirtmektedir. Bu ise yeniçeri topluluğundaki hem atama hem de azledilmelerin tamamen liyakat esaslı yapıldığını göstermektedir.

Fakat zamanla Yeniçeri Ocağı'nda da liyakatsizliğin bir hastalık biçiminde ortaya çıktığını ve yaygınlaştığını şu cümlelerle ifade etmektedir;

"Güngörmüş ve ocak hallerinden haberdar olan, alaylar ve taburlar bozan, kaleler fetheden kethüdarları emekli ettiler. Sonunda yalancı dünya için kimi görevden alındı, kimi ise göreve atandı ve nice hak etmiş kimseleri oturak edip, yerine hak etmeyenleri getirerek içlerinde birini diğeriyle değiştirmek eksik olmaz oldu. Birini yayabaşı veyahut bölükbaşı ettiklerinde biner ve ikişer biner kuruşlarını alıp suçu sabit olmayan nice emekdar, iş görmüş adamları sebepsiz yere kaldırıp halden bilmez, tecrübesiz, dünyanın acı ve tatlısını görmemiş nice taze yiğitleri getirip ocağı yıkık bir hale koydular. Her zümreye 1582 tarihinden beri millet ve mezhebi bilinmeyen şehiroğlanı... katırcı, deveci, hammal, ağdacı, yol kesen, yankesici ve diğer değişik cinsler katılınca ocağın töre ve düzeni bozuldu. Kanun ve kural ortadan kalktı (Koçibey, 2018, s. 75-76)."

Risalede IV. Murad zamanındaki durum ise, çok vahim bir şekilde aktarılmaktadır. Devlet işlerinin aksadığını, büyük bir bozulma ve yozlaşmanın baş gösterdiğini cesur bir şekilde ifade eden Koçibey, bu bozulmanın saray içinden başladığını, özellikle padişaha yakın olan

saray adamlarının türlü hile ve fesatlık çıkararak ehil insanları görevlerinden uzaklaştırmaları ve kendilerine yakın kişileri bu makamlara getirerek liyakatten uzaklaşmaya sebep olduklarını belirtmektedir.

“... Bunca hizmetler karşılığında yüce padişahlık katından iltifatlar, övgüler ve nimetler beklenir iken nedimler, padişaha yakın saray adamları ve söyleyişi kötü, çekemeyen kimselerden bazıları Ferhat Paşa hakkında nice iftiralar edip daha sonra günahsız yere öldürttüler... Derviş Mehmet Paşa ve Nasuh Paşa gibi cesur, yiğit ve kahraman insanları, nice sadık vezirleri bazı art niyet sahipleri nice iftiralar edip ‘Allah saklasın yüce saltanata karşı suikast vardır’ diyerek padişahın öfkesine kurban ettiler. Onlardan sonra gelen vezirler, zorunlu olarak ‘iç halkı’ denilen saray adamlarına tabi oldular ve gönüllerinin isteklerine izin verip her ne diledilerse esirgemez oldular. Saray adamları dahi nice devlet işlerine müdahaleye başlayıp gaziler ve savaş adamlarının hakları olan nice yüzyıl önce fethedilmiş köy ve mezraaları bir yolunu bularak kimini paşmaklık, kimini arpalık, kimini ise mülk olarak verdirip, kendilerinin hiçbir ihtiyaçları kalmadığında her biri kendi adamlarına nice tımar ve zeametler verdirip, kılıç sahibi gazilerin dirliklerini kestirdiler... Bundan sonra yine kanaat etmeyip rüşvet kapısını açarak sancaklara, beyler beyliğine ve diğer padişah dirliklerine müdahaleye başladılar. Bir alay ehliyesiz ve hakketmemiş kişinin leş ile denk görülen rüşvetlerine aldanarak kimine beylik, kimine beylerbeylik alıverip, gerçek hak sahibi olan bir yığın iş görmüş, emekdar, işe yarar ve cesaretli kullar düşkünlük köşesinde namsız, nişansız kalıp fakirlik ve yokluk içinde ayaklar altında ezildiler... (Koçibey, 2018, s. 56-57)”

Koçibey, bütün bunların sonucunda tımar ve zeamet sahiplerinin zayıf düştüğünü, fetih ve zaferlerin ortadan kalktığını, asayiş ve güvenliğin zayıfladığını ifade etmiş, bunları sultan IV. Murad’a ve Sultan İbrahim’e karşı dile getirmekten ise çekinmemiştir.

İlmiye sınıfının halini, eski zamanlara nispet ederek anlatmaya çalışan Koçibey bu sınıfın içinde baş gösteren yozlaşmayı ve liyakatsiz atamalara dikkat çekmeye gayret etmiştir. Ona göre (2018, s. 59), “Şerefli din kurallarının sonsuza kadar yaşaması ilim iledir. İlmin sonsuza kadar yaşaması ise bilginler sayesinde.” Bilgin insanların din ve devlet için son derece önemli olduğunu vurgulayan Koçibey, kendi zamanında bilginlerin durumlarının gayet bozuk

ve karışıklık içerisinde olduğunu gözlemlemiştir. Eski Osmanlı padişahları döneminde yaşayan bilginlerin durumunu ise şu şekilde özetlemektedir;

“Bilginlerin en bilgisi, en erdemlisi, en çok gınahtan sakınanı, en dindarı, en yaşlısı ve en salihî halkın müftüsü olan şeyhülislam olurdu... Her bilgin o makama layık olmaz... Fetva makamına oturan kişi görevini hakkıyla yaptığında bundan böyle görevden alınmazdı... Doğruluk ve diyanet üzere olan kazaskerler dahi on-on beş yıl makamlarında kalırlardı... (Koçibey, 2018, s. 59-60).”

Anlaşıldığı üzere Osmanlı devletinin IV. Murad döneminden önceki sultanları zamanında, ilmiye sınıfının işlerinde liyakat esas alınmış, haksız yere hiç kimseye bir makam verilmemesi ve sebepsiz yere hiç kimsenin görevinden alınmaması gözetilmiştir. Ancak Koçibey (2018, s. 62)'e göre giderek her işe hatır gönül karıştığından ve her işte liyakatten taviz verildiğinden hak etmeyen kimselere makamlar verilmesi neticesinde eski kanun bozulmaya yüz tutmuştur. Kazaskerler dahi sebepsiz yere görevlerinden alınmış, bunların yerine açgözlü ve hırslı olanlar bu makamları rüşvet ile hak etmeyen kişilere dağıtmaya başlamıştır. Hatta bazı ilmiye sınıfı memurlukları, doğrudan satılmak suretiyle dağıtılmaya başlanmış, bu memurlukları satın alan kişiler de kısa zamanda zahmetsiz bir biçimde müderris ve kadı olabilmişlerdir. Bu şekilde ilmiye sınıfının üst makamları cahil ve ehil olmayan kimseler ile dolunca iyi ve kötünün kim olduğu da ayırt edilemez bir duruma gelmiştir. Koçibey (2018, s. 63-64), ilmiye sınıfına dair düşüncelerini ise şu şekilde açıklamaktadır;

“İlmiye makamlarının şefaitle (rica ile) verilmesi uygun değildir. İçlerinde en bilgisi hangisi ise ona verilmesi gerekir. Kadılık yolunda vasıta ilimdir. Yaş ve yıl; soy ve sop önemli değildir. Şimdi bir kadılık verilirken aşırı adalet göstermek istediklerinde o makamı kıdemli olana verirler. Oysa eskilik (kıdemli veya yaşlı olmak), Allah katında kadılık için vasıta değildir... Medreseler dahi ilim inceliklerinin ortaya çıkarılmasına kadir olanlara gerektir. Bir cahilin sadece ve sadece eskidir denilerek bir âlimin önüne geçirilmesi işin gerçeği araştırıldığında görülecektir ki bu bir haksızlıktır. İlim sahibi ve dindar olduğunda genç dahi olsa haksızlığa uğratılmaz... Yaşlı ile genç, ilim ve marifette eşit olduğunda yaşlı olanların öne geçirilmesi doğru olanıdır. Fakat ilim ve marifetten nasibi olmayan kimse, bin yaşında bile olsa halka bir faydası olmaz.”

Bütün bu sınıflarda büyük bir bozulmanın başladığını fark eden Koçibey (2018, s. 116)'e göre liyakatin ortadan kalkmasının en büyük sebebi rüşvettir. Hâlbuki ister kadılık ve hükümet makamları, ister kılıç ve siyaset makamları olsun, bunlar hak eden kişilere verilmelidir. Aynı zamanda bu konu devlet işlerinin düzen ve devamı için büyük bir hassasiyetle ele alınmalı ve takip edilmelidir. Ancak rüşvet, liyakatin hakkıyla yerine getirilememesine sebep olan en büyük engeldir. Rüşvet kapısı açıldığından beri makam sahipleri arasında görevden alınmanın ve göreve getirilmenin haddinden fazla olması ile birlikte büyük ve saygın devlet adamları yokluk içinde kalmış, alçak ve ehil olmayan kişiler ise devlet makamlarına ulaşır hale gelmiştir. Böylece devletin durumu bozulmaya yüz tutmuş halk ise bu liyakatsiz ve beceriksiz memurların elinde perişan bir duruma düşmüştür.

Sonuç olarak Koçibey, yazdığı Risalede Osmanlı devletinin kurtuluşunun; düşmanlığın ortadan kaldırılması, rüşvetin yok edilmesi, her makam ve dirliğin ehliyetli ve hak etmiş kimselere verilmesi ile mümkün olabileceğini defaatle dile getirerek liyakatin ne derece önemli bir yönetim ilkesi olduğunu ortaya koymaya çalışmıştır.

“Her dirliği ve makamı hak eden kimselere ihsan etsinler. Can ü gönülden padişah hizmetine bel bağlayan ve hizmeti görülen kimseleri koruyup, olur olmaz suç için elden çıkarmamak gerektir. Çünkü iyi ve denenmiş, din ve devleti koruyan adamlar çok az bulunur. İşe yaramaz adam ise kesin olarak çoktur. Bütün işe yaramazlar ise iyilerin düşmanıdır. Ona göre iyileri korumak gerekir (Koçibey, 2018, s. 106).”

SONUÇ

Farabi, Maverdi, Nizamülmülk ve Koçibey'in eserleri üzerinden yaptığımız bu değerlendirme ile her bir düşünürün liyakate ilişkin düşüncelerini, belirli temel kavramlar üzerinden inşa ettiği sonucuna varılmıştır. Farabi, liyakate ilişkin düşüncelerini, erdemli bir toplumun yöneticisi üzerinden anlatmaya çalışmaktadır. Ona göre, erdemli şehrin yöneticisinin sahip olması gereken en önemli şey felsefedir yani bilgeliktir. Bu açıdan Farabi, bilgeliği liyakatten ayırmaz ve bunları erdemli şehrin ideal yönetimi ve mutluluğu için birbirlerini tamamlayan iki önemli unsur olarak tarif etmektedir. Maverdi, liyakat kavramını ahlak ve dinin esasları bakımından yeterlilik ile bağdaştırarak anlatmaya çalışmaktadır. Nizamülmülk, adaletli bir devlet yönetiminin temel unsuru olarak liyakati ön plana çıkartmış, liyakat olmadan adaletin sağlanamayacağını her fırsatta dile getirmektedir. Koçibey ise, liyakat ilkesini Osmanlı devlet

yönetiminde aksaklıkların nasıl başladığı ve bu aksaklıkların düzeltilmesi için neler yapılması gerektiği üzerinden anlatmaya gayret etmiştir. Ancak her ne kadar farklı temalar üzerinden liyakat konusunu incelemeye çalışmışlarsa da, dört düşünür de liyakat ilkesini, yönetim işinin tam merkezinde konumlandırmakta ve yönetimin ayrılmaz bir parçası olarak görmektedirler.

Düşünürlerin liyakat konusuna yaklaşım tarzlarına bakıldığında ise Farabi ve Maverdi'nin ideal bir liyakat sisteminin nasıl olması gerektiğine dair teorik bir yaklaşım sergiledikleri; Nizamülmülk ve Koçibey'in ise liyakat ilkesinin kendi dönemlerindeki yöneticiler tarafından nasıl uygulandığını ele almaları bakımından daha pragmatist bir anlayış içerisinde oldukları görülmektedir. Ancak Farabi ve Maverdi'nin liyakate ilişkin teorik yaklaşımları da, liyakatin uygulanması noktasında kendilerinden sonra gelen devlet adamları ve düşünürler için yol gösterici olmuştur.

Yönetim işinde liyakatten taviz verilmemesi gerektiği konusunda dört düşünürün de hem fikir olduğunu söylemek mümkündür. Ancak yine de farklılaştıkları ve liyakatten taviz verdiklerine işaret eden birkaç husus göze çarpmaktadır. Maverdi ve Koçibey, liyakat konusunda hiçbir zümreye ayrımcılık yapılmaması gerektiği konusunda ciddi bir tavır sergilemektedirler ve bu düşünceyi eserlerinin her faslında da itina ile dile getirmişlerdir. Nizamülmülk ise ırk, cinsiyet, din ve mezhep farklılığı üzerinden liyakat konusunda taviz vermekte ve tarafsız davranmamaktadır. Evet, bu konu belki de günün şartları üzerinden ele alınarak analiz edilmeli ve o günün şartlarına göre Nizamülmülk'e bir eleştiri de yöneltilmemesi gerekir. Fakat günümüz modern personel yönetim sistemleri ile kıyaslandığında Nizamülmülk'ün istihdam konusunda tarafsız davranmadığını açıkça söyleyebiliriz. Benzer bir yaklaşımla Farabi'nin 'İdeal Devlet' adlı eserinde ortaya koyduğu düşünceleri analiz edildiğinde erdemli şehrin ilk başkanı dışında kalan ve onun altında konumlandırılan diğer kademelerdeki yöneticilerin, yardımcılarının ve toplumun diğer katmanlarında yer alan kişilerin yönetim işinde hangi görevi alacakları çok net değildir. Hangi görevi kimin alması gerektiği açık olmadığı gibi, hangi makama ne tür özelliklere sahip kişilerin gelmesi gerektiği de net bir biçimde ifade edilmemiştir. Erdemli şehrin ilk başkanı için liyakat olmazsa olmaz bir şart olarak takdim edilmişse de diğerlerinin yönetim yapısı içinde neye göre konumlandırılacakları liyakat ilkesi ile bağdaştırılabilecek bir düzeyde belirtilmemiştir. Bunun yerine doğuştan sahip olunacak birtakım özelliklerin, şehir yönetiminde görev almak için yeterli olacağı belirtilmiştir. Hâlbuki insanlar, doğuştan sahip olunan birtakım özellikler dışında, sonradan kazandıkları birtakım yeteneklerle de bir göreve layık olduklarını ortaya koyabilmektedir.

Sonuç olarak, uzun bir tarihsel gelişim süreci ile birlikte olgunlaşan liyakat ilkesi, tüm personel yönetim sistemlerinin temelini oluşturmaktadır. Liyakat ilkesine önem verildiği ölçüde devletler ve personel yönetimi sistemleri gelişmiş, adil ve şeffaf bir yönetim sergilemeleri nispeten daha kolay bir hale gelmiştir. Türk ve İslam devletlerinin yönetim düşüncesini ele alan eserleri incelediğimiz bu çalışmada da, Farabi, Maverdi, Nizamülmülk ve Koçibey'in liyakat konusuna çok büyük bir hassasiyetle yaklaştıkları, güçlü ve adil bir devlet nizamının temelini liyakat ilkesini yerleştirdikleri ve liyakati her şeyden üstün tuttıkları sonucuna varılmıştır.

KAYNAKÇA

- Adalıoğlu, H. H. (2004). Siyasetnâmeler'in klasik kaynakları. *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 1-22.
- Akgüner, T. (2016). *Kamu personel yönetimi*. 7. Basım. Der Yayınları.
- Altıntop, C. (2016). Ebû Nasr El- Farabî'nin ideal devlet anlayışı. *Akademia Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 48-62.
- Aykaç, B.(1990). Personel yönetiminde yeterlilik ilkesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 24(4), 91-109.
- Bozkurt, Ö., Ergun, T. & Sezen, S. (1988). *Kamu yönetimi sözlüğü*. TODAİE Yayınları:158.
- Demirel, D. (2014). Fârâbî'nin ideal devleti: erdemli şehir. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1), 358-369.
- Ekiz, C. (2010). Siyasetname'de yönetim sorunsalı. *Amme İdaresi Dergisi*. 43(4), 1-30.
- Eryılmaz, B. (2015). *Kamu yönetimi*. 8. Baskı. Umuttepe Yayınları.
- Farabi (2020). *İdeal devlet*. Çev. Ahmet Arslan. IX. Basım. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Güran, S. (1980). *Memur hukukunda kayırma ve liyakat sistemleri*. İstanbul Üniversitesi Yayınları. No:2781.
- Güran, S. (2004). Türk kamu personel rejimi ve kamu yönetimi temel kanunu tasarısı'nın bu konudaki hükümleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 48, 287-299.
- Karakuş, M. (2020). Farabi'nin ideal devletinde geleneksel yönetici tipi olarak Hz. Ömer. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 7(1), 189-215.
- Kayar, N. (2020). *Kamu personel yönetimi*. 10. Baskı. Ekin Yayınevi.
- Koçibey (2018). *Koçibey risalesi*. Çev. Yılmaz Kurt. 4. Baskı. Akçağ Yayınları.
- Levend, A. S. (1963), Siyaset-Nameleler. Türk Dili Araştırmaları Yıllığı -Belleten, Cilt 10, 167-194.
- Maverdi (2019). *Yönetimin esasları*. Çev. Mehmet Ali Kara. 4. Baskı. İlke Yayıncılık.

- Menekşe, Ö. (2005). İslam düşünce tarihinde devlet anlayışı: Mâverdi ve Nizâmülmülk örneği. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, Sayı 3, 193-211.
- Nizamü'l-Mülk (2020). *Siyasetname*. Çev. Mehmet Taha Ayar, XV. Basım. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Sayan, İ. Ö. (2009). Türkiye’de kamu personel sistemi: idari, askeri, akademik, adli personel ayrımı. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(01), 201-245.
- Sezer, Y. (2003). Kamu hizmetine girme hakkı. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11(3-4), 153-171.
- Şen, M. L. (1995). Liyakat ilkesi ve Türk personel sistemindeki uygulanması. *Amme İdaresi Dergisi*, 28(1) (Mart), 77-92.
- Tortop, N. (1997). Personel seçiminde uyulması gereken kurallar. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 6(1) (Ocak), 16-20.
- Tutum, C. (1980). Türk personel sisteminin sorunlarına genel bir bakış. *Amme İdaresi Dergisi*, 13(3), 95-107.
- Uz, A. (2011). Anayasal bir hak olarak kamu hizmetine girme hakkı ve liyakat ilkesi. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(1), 59-94.