

## Zihinsel Bağımlılığımız: Liyakatsizlik

Liyakat ve kayırmacılık toplum düzeninde yaşayan insanların ve bilhassa devletlerin karşı karşıya kaldıkları yönetimsel bir ilkedir. Sözlük açıklaması olarak liyakat, “bir kimsenin, kendisine iş verilmeye uygunluk, yaraşırılık durumu, yeterlilik” gibi anlamlara gelir. Buradaki asıl vurgu, kişinin bilgi ve birikimiyle bahse konu işin optimal şekilde üstesinden gelebileceği ve seçenekler arasında en iyisi olduğudur. Dolayısıyla sadece bir işin üstesinden gelmek yetmemektedir, diğerlerinden daha iyi olmak da gerekir.

Liyakat, insanların toplum halinde yaşadığı dönemden itibaren var olsa da asıl etkisi devletleşme sürecine girildiğinden itibaren hissedilen bir kavramdır. Ancak soyluluğun ve asabiyetin merkezî kavramlar olduğu monarşiyle yönetilen devletlerde liyakat monarhin ya da soylunun isteği doğrultusunda kolaylıkla göz ardı edilebilmiştir. Ancak eski rejimlerin yerini modern devletlerin almasıyla birlikte kavrama yaklaşım da değişmiştir. **Weberci bir şekilde ifade etmek gerekirse geleneksel ve karizmatik otoriteyle yönetilen devletler yerine yasal-ussal otoriteyle yöneten devletler tarih sahnesinde görünür olduktan sonra liyakat kavramının merkeziliği daha belirgin bir hal almıştır.** Zira artık belirli bir gruba mensubiyet ya da belirli bir aileden, soydan olma yerine bir işin üstesinden gelme ve ehil olma modern devletlerin benimsediği ilkelerden birisi olmuştur.

Tarihsel süreçte gerek eski rejim zamanında gerek modern devlet zamanında liyakatin karşısında daima kayırmacılık var olagelmıştır. Kayırmacılığın öncelenmesi ideoloji ve kabile asabiyeti gibi yaklaşımların benimsenmesinden ileri gelmiştir. Ancak yasaya göre hareket etmek, ayrıcalıkları ortadan kaldırma iddiasını taşıdığı için modern devletlerin temel mottosu bu yaklaşım tarzının karşısında yer almak olmuştur.

**Modern devletler kurumsal kimliklerini geliştirdikleri ölçüde yasaya daha bağlı hale gelir.** Yasaya bağlılık herkese aynı ilkenin uygulanması ve kimsenin bir ayrıcalığa sahip olmaması konusunda da etkisini hissettir. Kamu kurumlarında çalışmak, liyakat ilkesine göre şekillenir.

Günümüzde demokrasi ile yönetilen devletlerde liyakat ilkesi, kamu personeline uygulanan başlıca ilkelerden birisidir. Zira devlet, bünyesinde çalıştıracak insana ihtiyaç duymakta ve çok sayıda insan da ilgili kadroya talip olmaktadır. Böyle bir durumda düzeni sağlayacak temel ilkelerden birisi olan liyakat sahneye çıkar. Ancak kurumsallığını sağlayamamış devletlerde bir şekilde yasallık sağlanarak liyakat yerine kayırmacılık tercih edilebilir. **Burada hukuk felsefesinin kadim bir sorunu ortaya çıkar. Yasal olan her şey adil midir, hakkaniyete uygun mudur?**

Normal şartlarda yasanın varlığı bizatihi adaletin sağlanması için gereklidir. Ancak özellikle doğal hak ve hukuk ile modern hak ve hukuk arasındaki çekişmede doğal hukukçular yasanın hakkaniyete uygun olmasını savunurken modern hukukçular yasanın hakkaniyet ve adaletten bağımsız olarak usulüne uygun bir şekilde yürürlüğe girmiş olmasını yeterli görür. Bu durumun liyakat ve kayırmacılığa yansımaları da gerekli yasa ve mevzuat değişikliğine bağlı olarak kamu personellerinin atanması ve yükseltilmesinde etkisini gösterir.

Söylem düzeyinde bütün partiler liyakati önceleyen beyanlarda bulunur. Ancak realiteye geldiğinde durum oldukça karmaşık bir hale bürünür. Dahası iktidardaki söylem ve eylem ile muhalefetteki söylem ve eylem arasında zaman zaman tutarsızlıklar da vücut bulur.

Türkiye’de son zamanlarda kişiye özel olarak adlandırılabilir bir çok liyakatsizlik örneği yaşandı. Ancak baştan söylemek gerekir ki bu liyakatsizlik örnekleri sadece iktidarı ilgilendiren bir şekilde ilerlemedi. Muhalefette bulunan partiler de iktidar oldukları yerel düzeyde böyle bir tavır içerisinde girebilmektedir. Dolayısıyla meseleye partililik eksenli değil, kurumsal devlet eksenli yaklaşmak yerinde olur.

### **Bir Örnek**

Son zamanlarda Sağlık Bakanlığında tıbbi sekreter iken Ticaret Bakanlığında daire başkanı olarak atanan birisidir. Normal şartlarda kurum içi yükselme sınavları ile Ticaret Bakanlığında görevli memurlar arasından bir personel ilgili daire başkanlığına yükseltilebilirdi. Kurumsal bir devletin yapması gereken zaten bu olmalıydı.

Ortaya çıkan bu tarz liyakatsiz uygulamalara karşı genelde iki tavır benimsenir. İlki, ilgili idarenin durumu yok saymak, görmezden gelmek, böyle bir hadisenin hiç yaşanmadığı şeklinde normal iş ve işlemlerine devam etmesidir. Genelde benimsenen tavır budur. Bundan daha kötüsü ise pişkinlik derecesine erişmektir. Eskilerin sözüyle “**şecaat arz ederken merd-i kibtî sirkatin söyler**” deyiminiyle açıklanabilir. Yapılan işlemi mantıksız ve körü körüne savunmaktır. Burada savunulan durum, ilgili personelin 18 yıl tecrübesi olmasına ve işlemin 8 ay öncesine yapılan vurgudur. Yıl ile bilgi, birikim, tecrübe doğru orantılı bir şekilde artmaz. Kaldı ki liyakat ilkesi gereği ondan daha ehil kişilerin varlığının araştırılması ve bir sınava tabi tutulması gerekir. Dolayısıyla idari amirin takdir yetkisinin de bir sınırı vardır. İdari amirin her şeyi gören ve bilen konumunda hareket etmesi kurumsal bir devlete aykırıdır.

Aslında normatif açıdan yapılması gereken yapılan işlemin geri alınmasıdır. Ancak idare kendisini hakkaniyet ve adaletin tek temsilci konumuna öylesine yerleştirmiştir ki yaptığı işlemin sorgulanamaz olarak görmekte ve kamuya yıl üzerinden bir açıklama yapmakta beis görmemektedir.

Kurumsal devlet olmak istiyorsak kişilere, o kişilerin bize yakın ve uzaklığına, ideolojisine, siyasal görüşüne hareket etmemek gerekir. Vatandaş sıfatını kazanmış herkese adil ve eşit muamele etmek bu yönüyle tercih edilmelidir. Ancak vurgulamak gerekir ki çoğu insan kendisini kusursuz görmekte ve bütün haksızlıkları öteki olarak konumlandığı kesime ya da kişilere yüklemektedir. **Bu hataya düşmemenin yolu ilke üzerinden hareket etmektir. Aksi takdirde iktidara gelenler değişse de liyakat üzerinden işleyen bozuk düzen devam edecek ve arzulanan kurumsallaşma devlet düzeyinde sağlanamayacaktır.**

**Sefa Mertek, "Zihinsel Bağımlılığımız: Liyakatsizlik"**

<https://www.fikirtepedemedy.com/deneme/zihinsel-bagimlilikimiz-lyakatsizlik/>

(Yayın Tarihi: 4 Temmuz 2024).