

LİYAKAT GERÇEĞİ: TÜRKİYE'DE SADAKAT REJİMİ VE DEVLET AKLININ ÇÖKÜŞÜ

İmdat Demir — Filozof Kirpi

ÖZET

Bu çalışma, Türkiye’de liyakat ilkesinin siyasal sadakat, akrabalık, hemşehrilik, cemaat aidiyeti ve himaye ilişkileri karşısında nasıl aşındırıldığını yedi disiplinin kesişiminde sorgulamaktadır. Ontolojik düzlemde liyakat, devletin kişisel iktidarlardan bağımsız kamusal varlığının güvencesi olarak ele alınır. Etik bakımdan kayırmacılık, yalnızca hak eden adayın değil, eşit hizmet bekleyen yurttaşların da hakkına müdahaledir. Sosyolojik çözümleme, tanışıklık ağlarının nasıl ayrıcalık sermayesine dönüşebildiğini; bireyleri hak arayan yurttaşlardan himaye arayan bağımlılara çevirebildiğini gösterir. Siyaset bilimsel inceleme, Türkiye’de kadrolaşmanın tarihsel sürekliliğini kabul ederken AKP’nin uzun iktidarı ve 2018 sonrasında merkezîleşen atama yetkilerini özel olarak sorgular. Kamu yönetimi boyutunda liyakat kaybının uzmanlığı susturma, kurumsal hafızayı zayıflatma ve eğitimden afet yönetimine kadar hizmet niteliğini riske atma ihtimali tartışılır. Hukukî değerlendirme, Anayasa’nın eşitlik ve kamu hizmetine girme güvenceleriyle idarenin takdir yetkisi arasındaki gerilimi açığa çıkarır. Teolojik yaklaşım ise emanetin ehline verilmesi, adalet ve kul hakkı ilkeleri üzerinden siyasal dindarlığın kamusal uygulamalarını eleştirir. Öğretmen mülakatları, üniversite atamaları, belediyelerdeki istisnai kadrolar, Sayıştay denetimleri ve Avrupa Komisyonu raporları, tarihsel ve kuramsal tartışmanın somut dayanaklarını oluşturur. Çalışma, biçimsel hukukî uygunluğun tek başına adaleti sağlamadığını; kamusal kararların gerekçelerine, denetimine ve sonuçlarına bakılması gerektiğini özellikle vurgular. Metin, her siyasi yakınlığı liyakatsizlik saymadan; atama gerekçelerinin nesnel, şeffaf ve denetlenebilir olması gerektiğini savunur. AKP’nin merkezî yönetimdeki sorumluluğunu incelerken muhalefetin yerel yönetim pratiklerini de aynı ahlâkî ölçüte tâbi tutar. Sonuçta savunulan, seçilmiş iktidarın yönetme hakkını ortadan kaldıran bir teknokrasi değil; siyasal iradenin hukuka, meslekî yeterliliğe ve kamu yararına bağlı kalmasıdır. Liyakatın yeniden tesisi, devletin yalnızca personel tercihinin değil, adaletini, aklını ve yurttaşlarıyla kurduğu güven ilişkisini de onarmanın koşulu olarak sunulur.

1

DEVLETİN VARLIK KRİZİ: LİYAKAT ÖLDÜĞÜNDE DEVLET NEYE DÖNÜŞÜR?

Bir kamu binasının koridorunda iki insan düşünelim. Birincisi yıllarını mesleğine vermiş, işin hukukunu, tekniğini, sınırlarını öğrenmiş; ikincisinin ise asıl üstünlüğü, karar vericinin telefonunu açtırabilecek bir tanıdığa sahip olmasıdır. Kapı ikincisine açıldığında yalnızca bir atama yapılmış olmaz. O kapının üzerinde yazan “kamu” sözcüğünün anlamı da değişir. Çünkü makam artık topluma karşı üstlenilmiş bir sorumluluk değil, belirli bir ilişki ağının dağıttığı imtiyaz gibi işlemeye başlamıştır. Liyakat tartışmasının ontolojik ağırlığı buradadır: Devletin ne yaptığı kadar, neye dönüştüğü sorusu.

Devlet bir bina, mühür, üniforma veya bordro toplamı değildir. İnsanlar değiştiği hâlde devam eden, kişisel iradeleri aşan, meşruiyetini ortak hayatın düzenlenmesinden alan kurumsal varlıktır. Bakan geçicidir; bakanlık kalıcı olmalıdır. Partiler seçimi kazanır veya kaybeder; okulun, hastanenin, mahkemenin ve kamu arşivinin topluma karşı yükümlülüğü sürer. Liyakat, işte bu sürekliliğin insan unsurundaki güvencesidir. Bir görevlinin bilgisini kişiden bağımsız standartlarla değerlendirmek, devleti yöneticinin şahsî çevresinden

ayırabilmenin asgarî şartıdır. Bu şart ortadan kalktığında kurumun adı kalır, fakat kamusal niteliği içeriden kemirilmeye başlar.

Max Weber'in rasyonel-yasal otorite ile patrimonyal egemenlik arasında kurduğu ayırım, Türkiye'yi okumak için güçlü bir imkân sağlar. İlkinde makam, yazılı kurallara, belirlenmiş yetkilere ve meslekî yeterliliğe bağlıdır; ikincisinde kişisel bağlılık, iktidar sahibine yakınlık ve himaye ilişkileri belirleyici hâle gelir. Modern bir ülkede bu iki mantık aynı koridorda yaşayabilir. Bilgisayarlarda elektronik personel sistemi bulunurken atama kararını gayriresmî bir telefon belirleyebilir. Sınav yapılır; ama mülakatın denetlenebilirliği tartışmalıdır. İlanda ölçüt vardır; fakat ölçütün kimin hayat hikâyesine göre yazıldığı sorusu ortadadır. Modernliğin teknik araçları, patrimonyal zihniyeti kendiliğinden tasfiye etmez.

Türkiye bu çelişkiyle AKP döneminde tanışmadı. Osmanlı'dan Cumhuriyet'e uzanan yönetim tarihinde saray çevreleri, bürokratik himaye, parti kadrolaşması, askerî ve sivil vesayet biçimleri farklı dönemlerde tartışma konusu oldu. Cumhuriyet'in kendi bürokratik seçkinleri de her zaman siyasetten bağımsız, bütünüyle adil bir liyakat düzeni kuramadı. Çok partili hayatta iktidar değişiklikleri, devlet kadrolarını yeniden biçimlendirme fırsatı olarak görülebildi. Tarihsel süreklilik önemlidir; ama bugünün sorumluluğunu geçmişte eritmek için değil. Eski bir hastalığın bulunması, onu uzun süre tedavi etmeyen veya ağırlaştıran yönetimin sorumluluğunu azaltmaz.

Kamu makamı kimin mülküdür?

Anayasa'nın 70. maddesi kamu hizmetine giriş hakkını tanır ve görevin gerektirdiği nitelikler dışında ayırım yapılamayacağını belirtir.

Bu hüküm bir personel ayrırması değil, devletin kendisini yurttaşlarına nasıl tanımladığının ifadesidir. Kamu makamı, bir siyasetçinin teşekkür hediyesi, parti teşkilatının istihdam kasası, akrabanın geçim teminatı olamaz. O makamın maaşı toplumun kaynaklarından ödenir; kararlarının sonuçları siyasal aidiyeti ne olursa olsun herkesin hayatına dokunur. Hak edilmiş görevi bir başkasına vermenin anlamı bu yüzden yalnızca iki aday arasındaki haksızlık değildir: Kamunun ortak mülkiyet fikrinin fiilen aşındırılmasıdır.

AKP iktidarını ontolojik bakımdan eleştirmenin en sağlam yolu, onun atadığı her yöneticiyi ehliyetsiz ilan etmek değildir. Bu, delilsiz ve düşünsel olarak zayıf bir kolaycılık olur. Asıl sorun, yürütmenin siyasî iradesi ile kamu kurumlarının bağımsız meslekî ölçütleri arasındaki sınırın ne ölçüde korunduğudur. Özellikle 2018'de Cumhurbaşkanlığı Hükûmet Sistemi'ne geçişle atama mimarisinin merkezîleşmesi bu soruyu keskinleştirdi. Üst kademe yöneticilerin atanmasını düzenleyen 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, 2026'daki değişiklikleriyle birlikte, birçok üst düzey göreve Cumhurbaşkanı kararıyla atama yapılmasını öngörür. Kararnamenin birinci cetvelindeki yöneticilerin görev süresinin görevdeki Cumhurbaşkanının süresine bağlanması da siyasî dönem ile idarî görev arasındaki ilişkinin hukukî görünümüdür.

Bu düzenleme tek başına her atamanın liyakatsiz olduğunu kanıtlamaz. Demokratik sistemde seçilmiş iktidarın üst düzey politika kadroları üzerinde belirli bir tercih yetkisi bulunabilir. Fakat sınır nerededir? Bakanın politikalarını uygulayacak isimleri seçmesiyle, teknik bir kurumun hafızasını her siyasal tercihte yeniden yazması aynı şey değildir. Bir düzenleyici kurum başkanının, üniversite yöneticisinin veya kritik kamu kuruluşu idarecisinin hangi kararı alırken meslekî kanaatini, hangisinde makamını kaybetme ihtimalini düşündüğü sorusu tam da burada doğar. Eğer yönetici doğruyu söylemenin bedelini görevden alınmak olarak görüyorsa, kurumun resmî tabelası yerinde dursa da gerçek karar merkezi kaymıştır.

Avrupa Komisyonunun 4 Kasım 2025 tarihli Türkiye Raporu, kamu yönetiminde tarafsızlığı, sürekliliği ve liyakate dayalı işe alma ile terfiyi güvenceye alan çerçevenin yetersizliğine; üst kademe seçimlerinde açık ve nesnel ölçüt eksikliğine dikkat çeker.

Türk Dışışleri Bakanlığı ise rapordaki yargı, temel haklar ve iç siyasi gelişmelere ilişkin değerlendirmeleri taraflı olarak reddetmiştir.

Yine de tartışmanın özü değişmez: Bir devlet, "En yetkin kim?" sorusunun cevabını vatandaşlarının denetleyebileceği ölçütlerle veremiyorsa, atamanın hukuken yapılabilmesi kamusal güveni tek başına yaratamaz. Meşruiyet yalnızca imzanın yetkili elde bulunması değildir; o imzanın hangi gerekçeyle atıldığının da savunulabilmesidir.

Sadakat kamuyu nasıl içerden dönüştürür?

Liyakat yerine sadakat yerleştğinde dönüşüm bir sabah ansızın gerçekleşmez. Önce yönetici kendisine itiraz etmeyen kişiyi "uyumlu" bulur. Ardından teknik uyarı, sorun çözme çabası değil, siyasi huzursuzluk olarak algılanır. Denetçi raporunu yumuşatır; uzman toplantıda susar; genç memur yükselmek için daha iyi çalışmak yerine doğru insanlarla görünmeye gayret eder. Zamanla kurum bilgi üretmekten çok üst makamın beklentisini tahmin etmeyi öğrenir. Bu durumda sorun yalnızca başarısız yöneticiler değildir. Başarılı insanların da başarısını saklamaya zorlandığı bir iklim oluşur. Kurum kendi aklını cezalandırmaya başlamıştır.

Üstelik bu dönüşüm, hukuka aykırı açık emirlerle sınırlı değildir. Daha sinsi olanı, kimsenin emir vermesine gerek kalmadan gelişen itaat kültürüdür. Yönetici hangi raporun beğenilmeyeceğini, hangi eleştirinin kariyerine zarar vereceğini, hangi gerçeğin üst makamlarda rahatsızlık yaratacağını önceden hesaplamaya başlar. Böylelikle siyasal sadakat, kurumun resmî mevzuatında yazmasa bile davranışlarını belirleyen görünmez bir kurala dönüşür. Bürokrasi artık gerçeği yönetime ulaştıran bir akıl mekanizması değil, yönetimin duymak istediği gerçeği imal eden bir onay düzeni olma tehlikesiyle karşı karşıyadır. Devletin epistemik kapasitesindeki çürüme, tam da bu sessizliğin içinde büyür.

3

Burada bir ayırım şarttır: Devlete sadakat, Anayasa'ya, hukuka ve kamu yararına bağlılıktır; iktidar partisine sadakat ise siyasal tercihtir. Bir yurttaşın parti mensubu olması onu kamu görevinden dışlamaz; fakat parti mensubiyetinin meslekî yeterliliğin yerini alması da kabul edilemez. Akrabalık tek başına yetersizlik delili değildir; akrabalığın yarışmanın sonucunu belirlemesi, kamusal hakkın gaspına dönüşebilir. Aynı ölçü AKP'ye, CHP'ye, başka partilere ve belediye yönetimlerine de uygulanmalıdır. Yine de devletin merkezî atama gücünü uzun yıllar elinde bulunduran iktidarın sorumluluğu, yalnızca birkaç yerel makamı yöneten siyasal aktörle aynı ölçekte değerlendirilemez.

Ontolojik kırılmanın en ağır sonucu, yurttaşın devlete bakışında görülür. Genç bir mühendis kamu kurumuna başvururken bilgisine mi, referansına mı güvenmesi gerektiğini düşünüyorsa; deneyimli bir öğretmen yükselmenin yolunu başarısında değil tanıdığına arıyorsa; bir uzman raporunu yazarken hakikatten önce amirinin siyasal hassasiyetini tartıyorsa mesele artık personel yönetiminin dışına çıkmıştır. İnsanlar karşılarında ortak bir kamusal düzen değil, içine kabul edilmek için birilerine yakın durmaları gereken bir kapılar sistemi görmeye başlar. Böyle bir düzende yurttaşlık eşitliği kâğıt üzerinde yaşayabilir, fakat gündelik tecrübede hiyerarşik bir ayrıcalık rejimine dönüşür.

Liyakat devletin bütün sorunlarını çözmez; yüksek diploma ahlâkî olgunluk, sınav başarısı kamusal vicdan, uzmanlık da demokratik meşruiyet anlamına gelmez. Buna rağmen liyakatin terk edilmesi, bu eksikleri gidermek yerine daha tehlikeli bir boşluk yaratır: Makamı hak edenle makamı bağışlanan arasındaki fark silinir. Türkiye'nin esas ihtiyacı, siyasetçisiz bir teknokrasi değil; siyasal iradenin kamu kurumlarını kendi mülkü saymadığı, yetkinliğin denetlenebilir olduğu, eleştirinin cezalandırılmadığı bir devlet düzenidir. Çünkü bir devletin varlığı, gücünün ne kadar insana hükmettiğiyle değil, gücünü kullanırken kendisini hangi ilkelere tâbi kıldığıyla ölçülür.

Filozof Kirpi: "Devlet, makamı ehline değil yakınına verdiği gün, kendi aklını değil sahibini seçmiş olur."

ERDEMİN TASFİYESİ: DEVLETİN AHLÂKİ NASIL SADAKATE KURBAN EDİLDİ?

Türkiye'de Siyasal Kayırmacılığın, Yandaşlığın ve Kamusal Vicdanın Çöküşünün Etik Anatomisi

Bir devletin ahlâkî çöküşü, mutlaka hazinesinin soyulmasıyla başlamaz. Bazen bir atama kararnamesinin altına atılan imzayla başlar. Bir kamu yöneticisi, görevin gerektirdiği bilgiye, deneyime ve yetkinliğe sahip bir insanı görmezden gelerek kendi siyasal çevresinden birini tercih ettiğinde, yalnızca yanlış bir personel kararı vermiş olmaz; adaletin kamusal anlamına müdahale eder. Çünkü devlet makamları, iktidar sahiplerinin şahsî mülkü değil, toplumun ortak emanetidir. Emanetin ehil olmayana teslim edilmesi, yalnızca yönetim tekniğinin değil, ahlâkın da ihlâlidir. Liyakatsizlik, bu nedenle sıradan bir idarî kusur değil; kamusal vicdanın kurumsal biçimde yaralanmasıdır.

Türkiye'de liyakat sorununun ahlâkî derinliği, bilginin ve emeğin karşısına siyasal yakınlığın, akrabalığın, hemşehriliğin, cemaat aidiyetinin ve kişisel sadakatin çıkarılmasında belirginleşmektedir. Yıllarca eğitim görmüş, mesleğinde uzmanlaşmış, kamu hizmetinin sorumluluğunu taşıyabilecek bir insanın karşısına, yalnızca doğru siyasal çevrede bulunduğu için avantaj kazanan bir başka adayın çıkarılması, fırsat eşitliğini aşındırır. Buradaki kötülük, tercih edilen kişinin mutlaka bilgisiz olması değildir. Daha köklü sorun, tercih gerekçesinin kamusal ölçütlerden uzaklaşmasıdır. Ehliyetin varlığı kadar, onun tarafsız biçimde sınanması da ahlâkî bir zorunluluktur.

Ahlâk, insanın yalnızca kendi çıkarını değil, davranışlarının başkaları üzerindeki sonuçlarını da hesaba katmasını gerektirir. Kamu ahlâkî ise bundan fazlasını ister: Kişisel bağlılıkların, sempati ve antipati ilişkilerinin, siyasal tercihlerin kamusal hakların dağıtımını belirlememesini. Bir kamu görevlisinin dostuna sadık olması özel hayatında erdem sayılabilir; fakat o dostunu daha ehil adayların önüne geçirerek kamu makamına yerleştirmesi aynı erdemin yozlaşmış biçimidir. Çünkü özel ilişkilerde makbul görülebilecek sadakat, kamusal alanda adaletin yerine geçemez. Devletin ahlâkî, kişilere duyulan minnetle değil, herkese karşı taşınan eşit sorumlulukla ölçülür.

Sadakatin erdeme dönüştürüldüğü siyasal düzen

AKP'nin uzun iktidar dönemi, bu çatışmanın Türkiye'de en kapsamlı biçimde sorgulanması gereken siyasal zeminini oluşturmuştur. İktidarın devlet üzerindeki belirleyiciliği arttıkça, kamu yöneticisinin siyasî tercihler karşısında ne kadar bağımsız davranabildiği sorusu ağırlaşmıştır. Sorun, her AKP mensubunun yetersiz veya her atamanın kayırmacı olduğu iddiası değildir. Sorun, siyasal sadakatin meslekî yeterlilikten daha değerli hâle gelebildiği bir yönetim kültürünün, hangi mekanizmalarla yerleştiğidir. Bir yöneticinin iktidara yakın olması onu otomatik olarak liyakatsiz yapmaz; fakat yakınlığın meslekî niteliğin yerine geçirilmesi, devletin ahlâkî tarafsızlığını ortadan kaldırır.

2025 tarihli Avrupa Komisyonu Türkiye Raporu, kamu yönetiminde liyakate dayalı işe alma ve yükseltme güvencelerinin yetersizliğine, üst düzey atamalarındaki nesnel ölçüt eksikliğine ve siyasallaşma sorununa dikkat çekmektedir. Bu değerlendirme, tek tek kişilerin ahlâkına ilişkin bir hüküm değil; kurumsal düzenin tarafsızlık üretme kapasitesine yönelik bir eleştiridir. Asıl mesele de budur: İyi niyetli insanların varlığı, kötü tasarlanmış bir atama sistemini adil yapmaz. Kamusal ahlâk kişilerin vicdanına terk edildiğinde, hukukî güvencelerin yerini yöneticilerin karakteri alır.

Mülakat Odasında Adaletin Kaybı

Türkiye'de kamu personeli alımındaki mülakat tartışmaları, liyakatin etik sorununu görünür kılan örneklerdendir. Millî Eğitim Bakanlığı, 14 Mayıs 2024'te yayımlanan düzenlemeyle sözleşmeli öğretmen

alımında KPSS puanı ile sözlü sınav puanının yüzde ellişer ağırlıkla hesaplanmasını öngörmüştür. Bakanlık, sözlü değerlendirmenin meslekî bilgi ve öğretmenliğe uygunluğu ölçmeyi amaçladığını savunmuştur. Sözlü sınavın varlığı tek başına kayırmacılık kanıtı değildir. Ancak adayların önceden bilinen, karşılaştırılabilir ve yargısal denetime elverişli ölçütlerle değerlendirilmediği her durumda, liyakat güvencesi zayıflar. Mülakatın etik meşruiyeti, adayın kişiliğine ilişkin belirsiz kanaatlerden değil, göreve uygunluğun nesnel biçimde gösterilmesinden doğmalıdır.

Buradaki adaletsizliğin mağduru yalnızca başarısız sayılan aday değildir. O adayın yıllarca gösterdiği emeğin toplumsal değeri de tartışmaya açılır. Genç insan, bilgisinin kendisini bir yere taşıyamayacağına inanmaya başladığında, devlet ile yurttaş arasındaki ahlâkî sözleşme zedelenir. Devletin genç kuşaklara verebileceği en yıkıcı mesajlardan biri, başarının belirleyici unsurunun çalışma değil bağlantı olduğu düşüncesidir. Böyle bir algının yaygınlaşması, yalnızca kamuya güveni değil, toplumun öğrenmeye, uzmanlaşmaya ve dürüst rekabete duyduğu inancı da aşındırabilir. Liyakatsizliğin nesiller arası maliyeti burada belirir: Bugünün kayırmacılığı, yarının yetenek kaybına dönüşebilir.

Kayırmacılığın Kurumsallaşan Ahlâksızlığı

Türkiye'de kayırmacılık tartışmalarının yalnızca soyut siyasal ithamlardan ibaret olmadığını gösteren denetim kararları bulunmaktadır. Sayıştay'ın 4 Temmuz 2024 tarihli kararında, bir belediyede özel kalem müdürlüğünden başka müdürlük kadrolarına gerekli şartlar sağlanmadan ve sınavsız yapılan atamaların yol açtığı kamu zararı değerlendirilmiştir.

Burada esas sorun, istisnai atama yetkisinin görevde yükselme koşullarını aşmanın aracına dönüşebilmesidir. Belediye yönetiminin hangi partiye mensup olduğu, bu ihlâlin ahlâkî niteliğini değiştirmez. Kamu yetkisini kullanarak ayrıcalık üretmek, iktidarın siyasî rengine göre meşrulaştırılmaz.

5

Üstelik kamu görevlilerinin etik davranışlarını düzenleyen yönetmeliğin 14. maddesi; akraba, eş, dost, hemşehri ve siyasal kayırmacılığı açıkça yasaklamaktadır.

Hukukun bu kadar açık olduğu yerde asıl mesele, yasağın bilinmemesi değil, onun uygulanmasını sağlayacak kurumsal iradenin yeterliliğidir. Bir devletin etik başarısı, duvarlarına yazdığı ilkelerle değil, o ilkeleri kendi yöneticilerine de uygulayabilmesiyle ölçülür. Yönetici, kendi yakınına kayırırken başkasının kayırmacılığını eleştiriyorsa ahlâkî kamusal bir ilke olmaktan çıkıp siyasal mücadele aracına indirgemiş olur. Böylece adalet, herkes için geçerli bir ölçü değil, rakiplere yöneltilen bir suçlama diline dönüşür.

Erdemin Yerine İtaat, Vicdanın Yerine Kariyer

Liyakatsizliğin en tehlikeli ahlâkî sonucu, kurumlardaki erdem anlayışını değiştirmesidir. Doğruyu söyleyen bürokratin sorun çıkaran, üstünün beklentilerini sorgulamadan yerine getiren yöneticinin ise uyumlu kabul edildiği bir ortamda, kamusal cesaret giderek değersizleşir. Oysa iyi bir kamu görevlisinin temel niteliği itaatkârlık değil, hukuka bağlı muhakeme yeteneğidir. Yönetim hiyerarşisi, vicdanın ve meslekî sorumluluğun askıya alınması anlamına gelemmez. Kanunlara aykırı emri reddedebilmek, teknik bir hatayı üst makama bildirebilmek ve kamusal zarara yol açabilecek kararlara itiraz edebilmek, meslekî ahlâkın vazgeçilmez unsurlarıdır. İtaatin başarıya dönüştürüldüğü kurumlarda ise sessizlik ödüllendirilirken sorumluluk cezalandırılabilir.

Bu yozlaşma yalnızca üst kademe yöneticileriyle sınırlı kalmaz. Kurumun alt basamaklarındaki memur, terfilerin nasıl gerçekleştiğini izler; hangi davranışların ödüllendirildiğini öğrenir. Başarı ile yükselme arasındaki bağın zayıfladığına inandığında, meslekî gelişim yerine kişisel ilişkilere yatırım yapmaya yönelebilir. Böylelikle ahlâkî çürüme yukarıdan aşağıya yayılan bir davranış kalıbına dönüşür. Kamu çalışanları arasında adaletsizlik algısının yerleşmesi, yalnızca motivasyon düşüklüğü yaratmaz; dürüst çalışmanın anlamını da

sorguladır. Kurum, kendi mensuplarına erdemli olmanın bedel ödettiği bir yer hâline gelirse, yozlaşma münferit kişilerin kusurunu aşarak örgütsel bir niteliğe kavuşur.

Bununla birlikte liyakati yalnızca diploma, sınav puanı veya seçkin eğitim kurumlarından mezuniyetle özdeşleştirmek de ahlâkî bakımdan savunulamaz. Varlıklı ailelerin çocuklarının daha nitelikli eğitim imkânlarına eriştiği bir toplumda, başlangıç eşitsizlikleri görmezden gelinerek kurulan başarı sıralamaları da adaletsizlik üretebilir. Gerçek liyakat, hem görevin gerektirdiği yetkinliğin nesnel biçimde ölçülmesini hem de insanların bu yetkinliği kazanabilmeleri için adil fırsatlara erişmesini gerektirir. Dolayısıyla kayırmacılığa karşı çıkmak, toplumsal eşitsizliklere karşı duyarsız bir seçkinciliği savunmak değildir. Liyakatın ahlâkî değeri, ayrıcalıkları yeniden üretmesinde değil, ayrıcalıkların kamu görevine erişimi belirlemesini engellemesindedir.

Kamusal Vicdanın Yeniden İnşası

AKP iktidarının kamu yönetimi bakımından yüzleşmesi gereken başlıca etik mesele, liyakati söylem düzeyinde benimsemenin ötesinde, yönetici seçiminin siyasal yakınlıktan bağımsız biçimde denetlenmesini güvence altına alıp almadığıdır. Aynı sorgulama muhalefet partilerinin yönettiği belediyelere, üniversitelere ve bütün kamu kurumlarına yöneltilmelidir. Ancak merkezi devlet aygıtını uzun yıllar yöneten iktidarın sorumluluğu, kullandığı yetkinin kapsamıyla birlikte değerlendirilmelidir. Kamusal ahlâkın yeniden kurulması; saydam atama gerekçeleri, bağımsız denetim, etkili itiraz yolları ve liyakat ihlâllerinde gerçek hesap verebilirlik gerektirir.

Devletin ahlâkî meşruiyeti, yurttaşlarına eşit mesafede durabilmesine bağlıdır. Bir insanın hangi partiye oy verdiği, kimin akrabası olduğu veya hangi çevrede yetiştiği, kamusal hakkının ölçüsü hâline geldiğinde devlet kendi adalet iddiasını zayıflatır. Liyakatın tasfiyesi, yalnızca yetenekli insanlara kapıları kapatmaz; sıradan yurttaşın devlet karşısında onurlu ve eşit bir özne olarak bulunabilme imkânını da daraltır. Türkiye'nin ihtiyacı, iktidar değiştikçe sahipleri değişen bir kadro düzeni değil, iktidarlara değişse de adaleti değişmeyen bir kamu ahlâkıdır.

Filozof Kirpi: "Liyakatsizliği ödüllendiren devlet, yalnızca ehliyetsizi makama taşımaz; erdemliyi de kendi ahlâkından şüphe etmeye zorlar."

YANDAŞLIĞIN SOSYOLOJİSİ: AKRABALIK, CEMAAT, HEMŞEHRİLİK VE HİMAYE AĞLARI

Türkiye'de Siyasal Patronajın, Toplumsal Ayrıcalıkların ve Kamusal Eşitsizliğin Yeniden Üretimi

Türkiye'de devlet kapısının önünde bekleyen iki insanın eşit olduğunu söylemek kolaydır. Zor olan, o kapının ikisine de aynı şartlarla açıldığını gösterebilmektir. Birinin elinde diploması, deneyimi ve meslekî birikimi; diğerinin cebinde bir milletvekilinin telefon numarası, parti yöneticisinin referansı veya nüfuzlu bir akrabanın desteği bulunuyorsa, mesele artık yalnızca bireysel yetenek meselesi değildir. Karşımızda, toplumsal ilişkilerin kamusal imtiyazlara dönüştürülmesini mümkün kılan bir iktidar düzeni vardır. Liyakatın sosyolojik otopsis, tam da bu düzenin görünmeyen damarlarını açmayı gerektirir. Çünkü kayırmacılık yalnızca yukarıdan verilen bir emir değildir; ailede, mahallede, parti teşkilatında, cemaatte ve bürokratik koridorlarda üretilen ilişkilerle beslenen toplumsal bir mekanizmadır.

Modern devletin temel iddiası, yurttaşlarını hukuk önünde eşit bireyler olarak tanımaktır. Ne var ki Türkiye'de toplumsal ilişkilerin tarihsel örgütlenişi, modern yurttaşlık ilkesiyle sürekli gerilim yaşamıştır. Akrabalık dayanışması, hemşehrlik, dinî aidiyet ve siyasal yakınlık, insanların gündelik hayatta karşılaştıkları güçlükleri aşmalarına yardım edebilir. Bunların kendiliğinden ahlâksız veya gayrimeşru olduğunu ileri sürmek sosyolojik bir yanlış olur. Sorun, dayanışmanın başkalarının hakkını dışlayan bir ayrıcalığa dönüşmesidir. Bir

hemşehrinin iş arayana yol göstermesiyle, kamu görevinin şartlarını onun lehine değiştirmesi arasında ahlâkî ve hukukî uçurum vardır. Türkiye'nin kronik meselesi, bu uçurumun çoğu zaman toplumsal ilişkilerin olağan bir uzantısı gibi görülmesidir.

Sosyal sermayenin siyasal ayrıcalığa dönüşmesi

Pierre Bourdieu'nün sosyal sermaye kavramı, bireyin sahip olduğu ilişkilerin nasıl maddî ve simgesel avantajlar üretebildiğini açıklamak bakımından önemlidir. Fakat Türkiye'deki mesele, insanların birbirlerini tanıması değil; tanışıklığın kurumsal kuralları etkisizleştirebilecek bir güç kazanmasıdır. Sosyal sermaye, kamusal denetimden uzaklaştığında bir ayrıcalık sermayesine dönüşebilir. Bir kişinin bilgisinden önce kimlerle görüştüğü, hangi çevrede yetiştiği veya hangi siyasal gruba yakın olduğu sorgulanıyorsa, meslekî yeterlilik artık tek başına belirleyici değildir. Böyle bir toplumda başarılı olmanın yolu, üretmekten çok güçlü ilişkiler edinmek olarak algılanmaya başlanır. Liyakatın toplumsal itibarı da bu algıyla birlikte aşınır.

Bu düzeni açıklamak için nepotizm, kronizm, patronaj ve klientalizm kavramlarını birbirinden ayırmak gerekir. Nepotizm akraba kayırmacılığını, kronizm eş-dost ilişkilerine dayalı ayrıcalığı ifade eder. Patronaj, siyasal iktidarın makam ve kaynak dağıtımı yoluyla destek ilişkileri oluşturmalarıdır. Klientalizm ise koruyucu konumundaki aktör ile kendisine bağımlı hâle gelen kişi veya gruplar arasında karşılıklı menfaat beklentisine dayalı ilişkinin kurumsallaşmasıdır. Türkiye'deki kayırmacılık araştırmalarında bu biçimler ayrı kategoriler olarak incelenmektedir. Bu ayrımlar önemlidir; çünkü devletin nasıl kişisel bağlılık ağlarına bağlandığını anlayabilmek için yalnızca kayırılan kişiyi değil, onu kayıran siyasal ve toplumsal mekanizmayı da görmek gerekir.

Türkiye'de Patronajın Tarihsel Kökleri ve Siyasal Sürekliliği

7

Türkiye'de patronaj ilişkilerini yalnızca AKP iktidarıyla başlatmak tarihsel gerçekliği eksiltir. Osmanlı'daki himaye pratiklerinden Cumhuriyet'in bürokratik seçkinciliğine, çok partili hayattaki kadrolaşmadan koalisyon dönemlerinin makam pazarlıklarına uzanan farklı biçimler bulunmaktadır. Demokrat Parti, Adalet Partisi, ANAP ve sonraki koalisyonlar döneminde de siyasal nüfuzun kamu kaynaklarının dağıtımıyla ilişkisi tartışılmıştır. Ancak tarihsel süreklilik, dönemler arasındaki farkları ortadan kaldırmaz. AKP'nin uzun iktidarı ve merkezî yönetim üzerindeki kapsamlı tasarruf yetkisi, patronajın süreklileşme ve kurumsallaşma imkânlarını özellikle sorgulamayı gerektirir. Geçmişte başkalarının da aynı kusuru işlemiş olması, bugünün iktidarına sosyolojik veya ahlâkî dokunulmazlık kazandırmaz.

Kamu İstihdamında Himayenin Somut Görünümü

2025'te yayımlanan Clientelism in Public Employment in Turkey başlıklı araştırma, kayırmacılığın toplumsal işleyişini anlamak bakımından dikkate değerdir. Mesut Özel ve Serap Suğur'un çalışması, kaymakamlık, hâkimlik, savcılık ve denetçilik gibi görevler için aday olmuş 29 kişinin deneyimlerine dayanmaktadır. Araştırmacılar, görüşmelerden hareketle mülakat, güvenlik soruşturması ve referans mekanizmalarının klientalist ilişkilerde etkili araçlara dönüşebildiği sonucuna ulaşmıştır. Bu nitel araştırma bütün kamu atamalarında kayırmacılık bulunduğunu kanıtlamaz; fakat adayların karşılaştığı ilişkiler üzerinden, resmî seçme süreçlerinin gayriresmî güç ağları tarafından nasıl etkilenebildiğini göstermektedir.

Belediyeler, patronajın yerel ölçekte incelenmesi gereken başlıca alanlardandır. Belediye şirketleri, istihdam politikaları ve hizmet alımları, siyasal nüfuz ilişkilerinin gelişebileceği alanlar yaratabilir. Bununla birlikte 2020'de yayımlanan bir araştırma, belediye iktisadî işletmelerinin istihdam patronajı bakımından sanıldığı kadar büyük bir potansiyele sahip olmadığını, ancak hizmet sağlayıcılarla klientalist ilişkiler kurulması ihtimalinin araştırılması gerektiğini belirtmiştir. Sosyolojik eleştirinin ciddiyeti burada ortaya çıkar: Her

belediye istihdamını kayırmacılık saymak da, bütün işe alımların tarafsız gerçekleştiğini varsaymak da bilimsel değildir.

Somut ihlaller ise denetim kararlarında görülebilmektedir. Sayıştay'ın 4 Temmuz 2024 tarihli kararında, bir belediyede özel kalem müdürlüğünden teftiş kurulu müdürlüğüne, ardından etüt ve proje müdürlüğüne gerekli şartlar sağlanmadan ve sınavsız yapılan atamalarla bağlantılı kamu zararı değerlendirilmiştir. Bu örnek, istisnai kadroların olağan yükselme koşullarını aşmak amacıyla kullanılmasının nasıl bir denetim sorunu doğurabileceğini göstermektedir. Böyle uygulamalarda mesele yalnızca mevzuata aykırı ücret farkı değildir; kurumsal yükselmenin hangi ilişkiler üzerinden gerçekleştiği ve diğer çalışanların fırsat eşitliğinin nasıl korunduğudur.

AKP İktidarında Siyasal Sadakatin Toplumsal Örgütlenmesi

AKP dönemini ayırt eden önemli unsur, partinin uzun süreli iktidarının devlet ile toplumsal destek ağları arasında kurabildiği ilişkilerin kapsamıdır. Parti teşkilatları, yerel siyasetçiler, kamu yöneticileri, dinî veya ideolojik çevreler ve ekonomik aktörler arasındaki temasların kamu kaynaklarına erişim üzerindeki etkisi, sistematik biçimde araştırılmalıdır. Burada dinî aidiyet, siyasi üyelik veya akrabalık tek başına kayırmacılık kanıtı değildir. Eleştirilmesi gereken, herhangi bir aidiyetin tarafsız kamu ölçütlerinin yerine geçirilmesidir. Avrupa Komisyonunun 2025 Türkiye Raporu da kamu personel yönetiminde nesnel atama güvencelerinin yetersizliği ve siyasallaşma sorununa dikkat çekmektedir. Böyle bir yapının toplumsal maliyeti, kamusal fırsatların eşit yurttaşlık hakkı olmaktan uzaklaşmasıdır.

Yurttaşın Hak Sahibinden Himaye Arayıcısına Dönüşmesi

Kayırmacılığın en ağır sosyolojik sonucu, insanın devlet karşısındaki konumunu değiştirmesidir. Yurttaş hakkını aramak yerine aracısını aramaya başladığında, hukukî eşitliğin toplumsal karşılığı zayıflar. Devlele kurulan ilişki, kurallara güvenmekten kişilere güvenmeye kayar. Böylece insanlar yalnızca kamu makamlarını değil, eğitimlerini, meslekî geleceklerini ve çocuklarının fırsatlarını da nüfuz ilişkileri üzerinden değerlendirmeye başlayabilir. Bir genç, çalışmasının karşılığını alamayacağına inanırsa, henüz herhangi bir haksızlığa uğramadan kendisine haksızlık yapılabileceği korkusuyla yaşamayı öğrenir. Kayırmacılık, toplumsal güveni bu şekilde içeriden aşındırır.

Liyakatın sosyolojik krizi, sonuçta yalnızca yandaşların yükselmesi meselesi değildir. Toplumun başarıya ilişkin ortak ölçülerini kaybetmesi, ilişkilerin yetkinliğin önüne geçmesi ve kamusal kurumların ayrıcalık dağıtan yapılara dönüşme tehlikesidir. Türkiye'de AKP'nin ve diğer siyasal partilerin yüzleşmesi gereken gerçek, kendilerine yakın insanları kamuya yerleştirme imkânı değil, kamusal fırsatları kendi yakınlarından bağımsız biçimde dağıtabilme sorumluluğudur. Bunun için liyakat yalnızca kanunda yazan bir hüküm olarak değil, işe alımdan yükselmeye kadar denetlenebilir bir toplumsal adalet düzeni olarak kurulmalıdır.

Filozof Kirpi: "Kayırmacılığın egemen olduğu toplumda insan, yeteneğinin değil, tanıdıklarının ulaşabildiği yere kadar yükselebilir; devlet ise yurttaş yetiştirmek yerine himaye arayan insanlar üretir."

PARTİ DEVLETİ VE SADAKAT REJİMİ: AKP İKTİDARINDA SİYASAL KADROLAŞMANIN ANATOMİSİ

Devletin Partileşmesi, Siyasal İtaatin Kurumsallaşması ve Kamu Otoritesinin İktidar Tekeline Dönüşmesi

Bir siyasal partinin seçim kazanması, devleti mülk edinme hakkı kazandığı anlamına gelmez. Sandık, iktidarı belirler; devletin tapusunu devretmez. Demokratik yönetimin temel ayrımı burada başlar: Hükûmetler geçici, devlet kurumları sürekli; siyasal çoğunluk değişebilir, fakat kamusal haklar iktidardaki partinin

tercihine göre değişemez. Türkiye'de liyakat sorununun siyaset bilimsel otopsi, bu ayrımın nasıl aşındırıldığını araştırmak zorundadır. Çünkü kamu görevlerinde ehliyetin yerini siyasal sadakatin alması, yalnızca yönetim kalitesini düşürmez; devlet ile parti arasındaki kurumsal sınırları da belirsizleştirir. Bürokratik makam, yurttışa hizmet etmekten çok iktidarın siyasal devamlılığını güvenceye alan bir araca dönüşme tehlikesiyle karşılaşır.

Türkiye'de siyasal kadrolaşma AKP ile başlamadı. Çok partili siyasal hayat boyunca farklı iktidarlar, kamu kurumlarını kendi siyasal çevreleriyle yeniden biçimlendirmeye çalıştı. Demokrat Parti döneminden koalisyon hükûmetlerine kadar bürokrasinin siyasal tercihleri, devlet kadrolarının paylaşımı ve parti teşkilatlarının nüfuzu tartışıldı. Ancak AKP döneminin ayırt edici niteliği, iktidarın uzunluğu ile yürütme gücünün merkezileşmesinin birleşmesidir. Yirmi yılı aşan iktidar süresi, bir partinin yalnızca hükûmet politikalarını değil, kurumların yönetici kadrolarını ve karar alma kültürünü de kalıcı biçimde etkileyebilmesine imkân tanımıştır. Burada mesele, tek tek yöneticilerin hangi partiye sempati duyduğu değil, kamusal görevlerin hangi siyasal bağlılık ilişkileri içerisinde dağıtıldığıdır.

Vesayetle Mücadeleden Yeni İktidar İlişkilerine

AKP, 2002'de iktidara geldiğinde askerî ve bürokratik vesayetin sınırlandırılması, demokratikleşme ve kamu yönetiminin yeniden yapılandırılması söylemini öne çıkardı. Cumhuriyet'in yerleşik bürokratik seçkinlerinin siyasal iktidar üzerindeki etkisi, demokratik meşruiyet bakımından haklı eleştirilere konu olabiliyordu. Ne var ki eski vesayet mekanizmalarını tasfiye etmekle onların yerine yeni bağlılık ağları kurmak birbirinden farklı siyasal projelerdir. Bir devletin demokratikleşmesi, yalnızca eski iktidar odaklarının güç kaybetmesiyle gerçekleşmez; yeni yöneticilerin de aynı hukukî ve kurumsal sınırlara tâbi olması gerekir. Vesayetin ortadan kaldırılması adına yürütmenin denetimsizleşmesi, demokratikleşmenin kendi gerekçesini hükümsüz bırakabilir.

2002–2010 döneminde AKP'nin bürokratik kurumlarla ilişkisi bu çelişki üzerinden gelişti. Özellikle güvenlik ve yargı bürokrasisindeki güç mücadeleleri, devletin tarafsızlığı sorununu belirginleştirdi. 2010 anayasa referandumuyla yargı kurumlarının yapısında önemli değişiklikler gerçekleştirildi. Gülen hareketiyle AKP arasındaki dönemin siyasal yakınlığı ve yargı bürokrasisindeki etkileri, sonraki yıllarda kapsamlı tartışmalara konu oldu. Buradaki temel siyaset bilimi sorusu şudur: Devletin eski vesayetçi kadrolarına karşı mücadele edilirken liyakat, bağımsızlık ve hesap verebilirlik esas alınmış mıydı; yoksa bir güç ağının yerine başka bir güç ağının yerleşmesine mi imkân tanınmıştı? Türkiye'nin yakın tarihi, bu soruyu geçiştirmeye izin vermeyecek kadar ağır sonuçlar üretmiştir.

Devlet İçindeki İttifakların Çöküşü

2013'ten itibaren AKP ile Gülen hareketi arasındaki çatışma, 15 Temmuz 2016 darbe girişimiyle tarihsel bir kırılmaya dönüştü. Darbe girişimi, demokratik siyasal düzeni ve insanların hayatını hedef alan ağır bir saldırıydı. Bununla birlikte darbe tehdidinin ciddiyeti, devletin geçmişteki kadro tercihlerinin sorgulanmasını gereksiz kılmaz. Devlet kurumlarında örgütlü bağlılık ağlarının nasıl güç kazanabildiği, liyakat ve kurumsal denetim mekanizmalarının neden yeterli koruma sağlayamadığı araştırılmalıdır. Bir kamu görevlisinin sadakati Anayasa'ya değil, kurum dışındaki dinî veya siyasî bir otoriteye yöneliyorsa, devletin rasyonel işleyişi zaten ciddi biçimde tehlikeye girmiş demektir.

2016 sonrasında olağanüstü hâl uygulamalarıyla kamu personel rejiminde kapsamlı değişiklikler meydana geldi. Darbe girişimiyle bağlantılı yapılanmaların devlet kurumlarından uzaklaştırılması meşru bir güvenlik amacıydı; ancak her işlemde bireysel sorumluluğun, somut delillerin ve etkili başvuru yollarının korunması zorunluydu. Güvenlik gerekçesi, meslekî ehliyeti veya hukukî güvenceleri sınırsız biçimde askıya alabilecek bir siyasal yetkiye dönüşemez. Buradaki tehlike, bir bağlılık ağının tasfiyesi sonrasında başka bir sadakat

ölçüsünün kamusal yeterlilik kriteri hâline gelmesidir. Devlet, kendisini korumak amacıyla başvurduğu yöntemlerle kendi hukukî meşruiyetini zayıflatmamalıdır.

Cumhurbaşkanlığı Sistemi ve Atama Yetkisinin Merkezîleşmesi

2017 anayasa değişiklikleri ve 2018'de Cumhurbaşkanlığı Hükûmet Sistemi'ne geçilmesi, Türkiye'de devlet ile siyasal iktidar arasındaki ilişkiyi yapısal olarak değiştirdi. Cumhurbaşkanının partiyle ilişkisinin kesilmesi zorunluluğu kaldırıldı; yürütme yetkisi Cumhurbaşkanında toplandı. Anayasa'nın 104. maddesi bu yürütme yetkisini açıkça düzenlemektedir. Böylelikle aynı kişi, hem devletin başı hem yürütmenin merkezi hem de bir siyasi partinin genel başkanı olabilmektedir. Bu durumun kendisi her idarî işlemi hukuka aykırı kılmaz; fakat devlet başkanlığı ile parti liderliği arasındaki ayrımı koruyacak kurumsal güvencelerin önemini olağanüstü derecede artırır.

10 Temmuz 2018 tarihli 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, üst kademe yöneticilerin atanmasında Cumhurbaşkanının belirleyici yetkilerini düzenledi. Kararnamenin 2026'da değişen metninde de belirli üst düzey kadrolara Cumhurbaşkanı kararıyla atama yapılması öngörülmektedir. Birinci cetvel kapsamındaki yöneticilerin görev süreleri, atandıkları tarihte görevde bulunan Cumhurbaşkanının görev süresiyle ilişkilendirilmiştir. İşte siyasal sorun burada yoğunlaşır: Üst yöneticilerin iktidarla birlikte değişmesi hangi görevlerde demokratik yönetimin gereğidir, hangi görevlerde kurumsal sürekliliği ve meslekî bağımsızlığı zedeler? Bakanın siyasal programını uygulayan danışmanla, uzmanlık ve tarafsızlık gerektiren bir kamu kurumunun yöneticisi aynı ölçütlerle değerlendirilemez.

Sadakatin Kurumsal Güce Dönüştürülmesi

Siyasal sadakatin kamu yönetimindeki etkisi, yalnızca atama anında görülmez. Bir yönetici, görevde kalmasının meslekî başarısından çok siyasal merkezin memnuniyetine bağlı olduğunu düşündüğünde, kararlarını buna göre şekillendirebilir. Yanlış politikayı eleştirmekten kaçınır; kurumunun ihtiyaçlarını savunmak yerine üst makamın beklentilerini önceleyebilir. Böylece bürokrasi, siyasal kararların uygulanmasını sağlayan profesyonel bir yapı olmaktan uzaklaşıp karar vericinin iradesini sürekli teyit eden bir mekanizmaya dönüşme tehlikesiyle karşılaşır. Devletin kurumsal aklı, yöneticinin şahsî kanaatine veya partinin güncel ihtiyaçlarına bağımlı hâle gelir. Bu, liyakatin yalnızca personel boyutuyla değil, devletin bilgi üretme kapasitesiyle de tasfiyesidir.

Avrupa Komisyonunun 2025 Türkiye Raporu, üst kademe kamu yöneticilerinin seçiminde açık ve nesnel ölçütlerin yetersizliğini, kamu yönetiminin siyasallaşmasını ve yürütmenin geniş atama yetkilerini eleştirmektedir. Rapor, liyakate dayalı işe alma ve yükseltmenin güçlendirilmesini önermektedir. Türkiye Dışişleri Bakanlığı ise aynı raporun yargı, temel haklar ve iç siyasete ilişkin değerlendirmelerini taraflı ve temelsiz bularak reddetmiştir. Ancak tartışmanın siyasal özü açıktır: Kamusal atamaların nesnel gerekçeleri denetlenemiyorsa, siyasal takdir yetkisi ile siyasal kayırmacılık arasındaki sınır belirsizleşir. Devletin tarafsızlığı yalnızca yöneticilerin iyi niyetine emanet edilemez.

Türk Siyasal Partilerinin Kadro Ganimeti Anlayışı

AKP'ye yöneltilen eleştiri, diğer siyasal partilerin kadrolaşma uygulamalarını görmezden gelmemelidir. Muhalefetin yönettiği belediyelerde de akrabalık, partizan istihdam, istisnai kadrolar ve yönetici atamalarının nesnellliği aynı ölçütlerle denetlenmelidir. Bir partinin merkezî iktidarda bulunmadığında liyakati savunup yerel iktidarı elde ettiğinde yakınlarını ödüllendirmesi, eleştirdiği yönetim kültürünü yeniden üretmesidir. Bununla birlikte sorumluluğun ağırlığı, kullanılan kamusal yetkinin kapsamına göre farklılaşır. Devletin merkezî kadrolarını ve üst düzey atama sistemini uzun süre kontrol eden AKP iktidarının kurumsal sorumluluğu, bu bakımdan daha kapsamlıdır.

Türkiye'de aşılması gereken esas siyasal zihniyet, seçimi kazananların kamu makamlarını dağıtılabılır ganimet olarak görmesidir. İktidarın meşruiyeti, kazandığı oyların kendisine sağladığı sınırsız tasarruf hakkından değil, yetkisini hukukla sınırlandırabilmesinden doğar. Devlet görevlisinin sadakati hükümete değil Anayasa'ya; görevinin amacı partiye değil kamu yararına bağlı olmalıdır. Siyasal yöneticiler elbette politika belirler, fakat uzmanlığın doğrularını değiştirme, kurumsal hafızayı değersizleştirme veya kamusal fırsatları yandaşlık karşılığında dağıtma hakkına sahip değildir. Türkiye'nin siyasal olgunluğu, bir partinin kaç yıl iktidarda kaldığıyla değil, iktidardayken kendisine ait olmayan devlet alanını ne ölçüde koruduğuyla anlaşılacaktır.

Filozof Kirpi: **"Seçimi kazanmak devleti kazanmak değildir; devleti partiye dönüştüren siyasetçi, sandıktan yetki alırken kamunun haysiyetini sandığa gömmüştür."**

BÜROKRASİNİN ÇÖKÜŞÜ: EHLİYETSİZ KADROLAR, KURUMSAL HAFIZA KAYBI VE YÖNETİM FELCİ

Türkiye'de Siyasal Sadakatin Kamu Yönetimini İşlevsizleştirilmesi ve Devletin Kurumsal Aklının Tasfiyesi

Bir devletin çöküşü, her zaman kurumlarının kapatılmasıyla başlamaz. Bazen bütün bakanlıklar yerinde durur, genel müdürlükler çalışır, resmî yazışmalar sürer, toplantılar yapılır, bütçeler hazırlanır; fakat devlet, giderek kendi işini yapamaz hâle gelir. Çünkü yönetim kapasitesi, binaların büyüklüğüyle veya memur sayısıyla değil, karar veren insanların bilgisi, kurumların hafızası ve denetim mekanizmalarının bağımsızlığıyla oluşur. Bir kurumun başına, o kurumu yönetebilecek ehliyeteye sahip olduğu için değil, siyasal iktidarın güvenini kazandığı için bir kişi getirildiğinde, ortaya çıkan sorun yalnızca o yöneticinin yeterliliği değildir. Asıl sorun, kurumun hangi bilgiyle yönetileceğinin, hangi hataların saklanacağını ve hangi gerçeklerin karar mekanizmalarına ulaşamayacağını belirsizleşmesidir. Liyakatsizlik, böylece devletin kendi aklını tüketen bir yönetim hastalığına dönüşebilir.

Kamu yönetimi, modern devletin gündelik hayatla temas ettiği alandır. Hastanede tedavi bekleyen hasta, sınıfta öğretmenini dinleyen çocuk, ruhsat almak isteyen yurttaş, deprem güvenliği için binasını denetleyen aile, mahkemede adalet arayan insan; devletle soyut bir siyasal kavram olarak değil, somut kamu görevlileri üzerinden karşılaşır. Dolayısıyla liyakat, yalnızca bürokrasinin iç düzenine ilişkin teknik bir ilke değildir. İnsan hayatının güvenliği, kamusal kaynakların korunması ve toplumsal ihtiyaçların karşılanmasıyla doğrudan bağlantılıdır. Ehliyetsiz bir atamanın maliyeti, maaş bordrosundaki rakamdan ibaret kalmayabilir; geciken hizmet, yanlış karar, boşa harcanan kaynak ve önlenebilir zarar olarak toplumun karşısına çıkabilir.

Kanunda Liyakat, Uygulamada Siyasal Takdir

Türkiye'de kamu personel rejiminin hukuki temeli, liyakati açık biçimde tanımaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 3. maddesi sınıflandırma, kariyer ve liyakati temel ilkeler olarak düzenler. Kanun, kamu görevlerine girişin, yükselmenin ve görev ilişkisinin sona erdirilmesinin liyakat sistemine dayanmasını; bu sistemin eşit imkânlarla uygulanmasını öngörür. Buna rağmen Türkiye'de tartışılması gereken asıl mesele, hukuki ilkenin yokluğu değil, siyasal ve idarî uygulamalar karşısındaki güvencesizliğidir. Kanunda liyakat yazarken uygulamada kişisel bağlılık belirleyici hâle gelebiliyorsa, sorun normun varlığından çok onun etkili biçimde uygulanamamasındadır.

AKP iktidarının kamu yönetimi tercihleri, özellikle uzun iktidar süresi ve 2018 sonrasında merkezîleşen yürütme yapısı nedeniyle eleştirel incelemenin odağında bulunmalıdır. Siyasal iktidarın kamu yöneticilerini seçmesi demokratik yönetimin bütünüyle dışında değildir. Ancak yönetici seçme yetkisi, görevin gerektirdiği nitelikleri önemsizleştirecek genişlikte kullanıldığında kamu yönetiminin profesyonel karakteri aşılır. Bakanlıkları, düzenleyici kurumları, üniversiteleri ve kamu işletmelerini yönetmek, siyasal güvenilirlikten

fazlasını gerektirir. Kamu yöneticisi, gerektiğinde kendisini atayan siyasal iradeye de teknik olarak yanlış yaptığını söyleyebilmelidir. Bunu söyleyemeyen bürokrat, yönetici olmaktan uzaklaşıp siyasal tercihin idarî uygulayıcısına indirgenir.

Kurumsal Hafızanın Tasfiyesi ve İtaatkâr Bürokrasi

Bir kamu kurumunun hafızası yalnızca arşiv belgelerinde bulunmaz. Yıllarca aynı alanda çalışan uzmanların deneyiminde, geçmiş krizlerden çıkarılmış derslerde, başarısız projelerin nedenlerinin bilinmesinde ve kurumun yazılı olmayan meslekî birikiminde yaşar. Yönetici kadroları sürekli siyasal tercihlere göre değiştirildiğinde, bu birikimin karar süreçlerine aktarılması zorlaşır. Yeni gelen yönetici, kendisinden önceki dönemin uzmanlarını güvenilmez görebilir; farklı görüşleri dışlayabilir, kurumun geçmişini kendi siyasal başlangıç tarihiyle sınırlandırabilir. Böyle bir ortamda kurumsal hafıza, süreklilik sağlayan bir değer olmaktan çıkarak siyasî değişimin önünde engel gibi algılanmaya başlar. Devletin öğrenme kapasitesi de bu anlayışla zayıflar.

Bu durumun en tehlikeli sonucu, bürokrasinin teknik doğruları savunma cesaretini kaybetmesidir. Bir genel müdür, hazırladığı raporun siyasal merkezde hoş karşılanmayacağını düşünerek bulguları yumuşatıyorsa; bir uzman, yanlış yatırım kararına itiraz ettiğinde görevinden uzaklaştırılabileceğini hissediyorsa; bir denetçi, meslekî kanaati yerine yöneticisinin beklentisini esas alıyorsa kurumun bilgi üretme işlevi bozulur. Kamu yönetiminin siyasal sadakate bağımlı hâle gelmesi, yalnızca ehliyetsiz yöneticiler üretmez; ehil insanların da bilgilerini kullanmasını engelleyebilir. Devletin yönetim felci, bazen hiçbir şey bilmemesinden değil, bildiği gerçekleri söyleyememesinden doğar.

İstisnai Kadrolar ve Görevde Yükselmenin Aşındırılması

12

Türkiye'deki kamu personel sisteminde istisnai kadroların kullanımı, liyakat tartışmasının somut örneklerindendir. Sayıştay'ın 4 Temmuz 2024 tarihli, 661 sayılı kararında, bir belediyede özel kalem müdürlüğünden teftiş kurulu müdürlüğüne, ardından etüt ve proje müdürlüğüne gerekli şartlar sağlanmadan ve sınavsız yapılan atamalar nedeniyle oluşan kamu zararı değerlendirilmiştir. Kararda, atama şartlarını taşımayan personele yapılan bazı ödemelerin kamu zararı oluşturduğu belirtilmiştir. Burada görülen mesele yalnızca mevzuata aykırı ödeme değildir. İstisnai atama imkânının olağan kariyer basamaklarını aşmak için kullanılabilmesi, kamu personel rejiminin temel mantığıyla çatışmaktadır.

Bu tür uygulamalar bütün siyasal partilerin yönettiği kurumlarda aynı ciddiyetle incelenmelidir. Fakat merkezî idare üzerindeki belirleyici gücü nedeniyle AKP iktidarının sorumluluğu ayrıca ve kapsamlı biçimde değerlendirilmelidir. Bir kurumda yükselmenin meslekî başarıya mı, yöneticinin siyasî tercihine mi bağlı olduğu açıkça görülemiyorsa, çalışanların devlete güvenmesi beklenemez. İdarî kariyerin öngörülebilirliği ortadan kalktığında kamu çalışanının uzmanlaşma motivasyonu da zayıflar.

Eğitim ve Üniversitelerde Liyakatın Tahribatı

Öğretmen atamalarındaki mülakat tartışmaları, kamu yönetiminde nesnellik sorununun toplumsal etkisini gösterir. 2024'te sözleşmeli öğretmen alımlarında KPSS ve sözlü sınav puanlarının eşit ağırlıkla değerlendirilmesi, mülakatın nesnelliği konusunda ciddi tartışmalara yol açmıştır. 2026'da ise Millî Eğitim Akademisi üzerinden hazırlık eğitimi modeli uygulamaya konulmuş; teorik ve uygulamalı değerlendirmeleri içeren yeni bir sistem benimsenmiştir. Dolayısıyla farklı dönemlerin atama sistemleri birbirine karıştırılmadan değerlendirilmelidir. Asıl ölçüt değişmemektedir: Adayların hangi gerekçelerle seçildiği denetlenebilmeli, meslekî yeterlilik kişisel kanaatin gerisine düşmemelidir.

Üniversitelerde de rektör ve akademik kadro seçimleri, bilimsel özerklik ile siyasal atama yetkisi arasındaki gerilimin merkezindedir. Akademik kurumların yöneticilerinin bilimsel yeterliliği, araştırma deneyimi, idarî

kapasitesi ve üniversite topluluğuna karşı sorumluluğu önemlidir. Üniversite yönetiminin siyasal beklentilere bağımlı hâle gelmesi, bilimsel eleştiriyi ve akademik özgürlüğü zayıflatma riski taşır. Bilginin üretildiği kurumlarda liyakat aşındığında devlet yalnızca bugünün yönetim kapasitesini değil, geleceğin bilimsel birikimini de tehlikeye atar.

Afet Yönetiminde Liyakatin Hayatî Anlamı

6 Şubat 2023 Kahramanmaraş merkezli depremler, kamu yönetiminde uzmanlık, koordinasyon ve denetimin hayatî önemini acı biçimde ortaya koymuştur. TBMM Deprem Araştırma Komisyonunun raporunda afet yönetiminin kurumsal yapısının güçlendirilmesi, yapı denetiminin yeniden düzenlenmesi, risk yönetiminin geliştirilmesi ve arama kurtarma kapasitesinin artırılması yönünde öneriler bulunmaktadır. Raporda ilk 24 saatte ekipman ve araç gereç yetersizlikleri de belirtilmiştir. Bu tespitler, afet yönetiminin yalnızca müdahale anından ibaret olmadığını; yıllara yayılan idarî hazırlık, denetim ve teknik kapasite gerektirdiğini göstermektedir.

Depremlerdeki bütün kayıpları liyakatsizliğe bağlamak bilimsel bakımdan doğru değildir. Ancak yapı güvenliği, imar denetimi, afet koordinasyonu ve kamu görevlilerinin sorumluluğu arasında güçlü bir yönetim ilişkisi bulunduğu açıktır. Liyakat burada soyut bir erdem değildir; mühendislik bilgisinin, uzman görüşünün ve denetim kararlarının siyasal veya ekonomik baskılara karşı korunmasıdır. Bir teknik uyarının dikkate alınmaması yalnızca bürokratik hata olarak görülemez; sonuçları insan hayatını etkileyebilen bir kamu yönetimi sorunudur.

Denetimsiz Yönetim ve Devlet Kapasitesinin Aşınması

Avrupa Komisyonunun 2025 Türkiye Raporu, kamu personelinin işe alınması ve yükselmesinde tarafsızlık ile liyakat güvencelerinin yetersizliğini, üst düzey atamalarda nesnel ölçüt eksikliğini ve iç denetim mekanizmalarının sınırlılıklarını eleştirmektedir. Rapor, kamu hizmetlerinin erişilebilirliğinde ilerlemeler bulunduğunu da kabul etmekle birlikte hizmet kalitesi ve hesap verebilirlik sorunlarının sürdüğünü belirtmektedir. Dolayısıyla Türkiye'nin kamu yönetimini bütünüyle işlevsiz ilan etmek yerine, mevcut kurumsal kapasite ile siyasallaşmanın yarattığı riskleri birlikte değerlendirmek gerekir.

Devletin gerçek gücü, yöneticilerinin sorgulanamaz olmasında değil, kararlarının denetlenebilir olmasındadır. AKP'nin uzun iktidarı boyunca oluşan kamu yönetimi yapısı, bu nedenle yalnızca siyasal tercihleri bakımından değil, kurumsal yeterlilik ve hesap verebilirlik açısından da sorgulanmalıdır. Aynı ilke, bütün siyasal partilere ve yerel yönetimlere uygulanmalıdır. Çünkü kamusal makam, bir partinin başarı ödülü değil, topluma karşı üstlenilmiş meslekî ve ahlâkî sorumluluktur.

Liyakatin yeniden kurulması, yalnızca doğru kişilerin atanmasını gerektirmez; doğru kişilerin bilgilerini korkmadan kullanabilecekleri bağımsız ve denetlenebilir kurumların oluşturulmasını da zorunlu kılar. Türkiye'de kamu yönetiminin esas meselesi, devletin ne kadar güçlü görüldüğü değil, bu gücü ne kadar akılcı, adil ve sorumlu kullandığıdır.

Filozof Kirpi: "Liyakatsizlik devleti bir günde yıkmaz; önce akıllı insanları susturur, sonra ahmaklığı yönetim becerisi diye pazarlamaya başlar."

ANAYASANIN ÇİĞNENEN VİCDANI: HUKUK DEVLETİNDEN SİYASAL TAKDİR DEVLETİNE

Türkiye'de Liyakatin Hukukî Tasfiyesi, Siyasal Kayırmacılığın Meşrulaştırılması ve Kamusal Adaletin Çöküşü

Bir hukuk devletinin çöküşü, kanunların yürürlükten kaldırılmasıyla başlamaz. Bazen kanunlar yerinde durur, Anayasa aynı hükümleri taşır, mahkemeler karar vermeyi sürdürür; fakat hukuk, iktidarın iradesini sınırlayan bir güç olmaktan uzaklaşır. Türkiye'de liyakat meselesinin hukukî otopsi, bu tehlikeli ayrımın incelenmesini gerektirir. Çünkü hukuk devletinin varlığı, yalnızca normların yazılı olmasına değil, siyasal iktidarın o normlarla gerçekten sınırlandırılabilmesine bağlıdır. Bir kamu makamının ehil olana değil, siyasal bakımdan tercih edilene verilmesi, yalnızca idarî adaletsizlik değildir. Atama hukukunun kamusal amaçtan uzaklaştırılması hâlinde anayasal eşitlik ilkesinin de aşındırılmasıdır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 2. maddesi devleti demokratik, lâik ve sosyal bir hukuk devleti olarak tanımlar. Onuncu madde kanun önünde eşitliği güvenceye alır. Yetmişinci madde ise kamu hizmetine girişte görevin gerektirdiği nitelikler dışında ayrım yapılamayacağını emreder. Bu hükümler birlikte değerlendirildiğinde ortaya çıkan sonuç açıktır: Kamu görevi bir siyasal ayrıcalık, parti mensubiyetinin ödülü veya kişisel yakınlığın karşılığı olamaz. Devletin yurttaşlar karşısındaki tarafsızlığı, yalnızca siyasî bir nezaket beklentisi değil, anayasal bir yükümlülüktür. Liyakat bu bakımdan basit bir yönetim tercihi değil, eşit yurttaşlığın hukukî güvencelerinden biridir.

Anayasal Liyakatın Kâğıt Üzerindeki Saltanatı

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 3. maddesi sınıflandırma, kariyer ve liyakati kamu personel rejiminin temel ilkeleri arasında saymaktadır. Kanun, kamu hizmetine girişin, yükselmenin ve görev ilişkisinin sona erdirilmesinin liyakat sistemiyle ilişkilendirilmesini öngörür. Dolayısıyla Türkiye'de liyakatın önündeki temel sorun, bu ilkenin hukukî metinlerde hiç bulunmaması değildir. Sorun, normatif güvenceyle idarî uygulama arasındaki mesafenin büyüebilmesidir. Anayasa'nın tanıdığı hakkın etkili kullanılmadığı yerde hukuk, yurttaş koruyan bir düzen olmaktan uzaklaşır; devletin kendi meşruiyetini açıklamak için başvurduğu, fakat her durumda uygulamadığı bir söyleme dönüşme tehlikesi taşır.

Hukukî yozlaşmanın en tehlikeli biçimi, açıkça kanuna karşı çıkılması değil, kanunun amacının biçimsel işlemlerle etkisizleştirilmesidir. Kamu kadrosu için ilan açılır, başvurular alınır, komisyon oluşturulur, tutanak tutulur, nihayetinde atama gerçekleştirilir. Her aşamada resmî usulün izlenmiş olması, sonucun mutlaka adil olduğunu kanıtlamaz. İlan koşulları belirli bir kişiyi avantajlı kılmak amacıyla hazırlanmışsa veya değerlendirme ölçütleri nesnel biçimde uygulanmamışsa, görünüşte hukukî olan süreç kamusal eşitliği zedeleyebilir. Hukuk devletinin asıl sınavı, işlemin biçimsel varlığından çok, yetkinin hangi amaçla kullanıldığını denetleyebilmesidir.

Siyasal Takdir Yetkisi: Hukukun İçindeki Ayrıcalık Alanı

AKP iktidarının kamu yönetimi tercihlerini hukukî açıdan sorgularken üzerinde durulması gereken kavram, idarî takdir yetkisidir. İdareye belirli koşullarda alternatifler arasında seçim yapma imkânı tanınması zorunludur. Ancak takdir yetkisi keyfîlik değildir. Danıştay içtihatlarında bu yetkinin kamu yararı, hizmet gerekleri ve eşitlik ilkesiyle sınırlandırıldığı vurgulanmaktadır. Bir yöneticinin hangi personelle çalışacağını belirleyebilmesi, kişisel sempatisini kamusal yeterliliğin yerine koyabileceği anlamına gelmez. Takdir yetkisi, hukukun yönetime tanıdığı hareket alanıdır; siyasal sadakate verilmiş bir dokunulmazlık değildir.

2018'de Cumhurbaşkanlığı Hükûmet Sistemi'ne geçişin ardından yürütme yetkisinin merkezîleşmesi, bu tartışmayı daha önemli hâle getirmiştir. Üst kademe yöneticilerinin belirlenmesinde siyasal iradenin genişleyen etkisi, meslekî yeterlilik ve kurumsal süreklilik güvencelerinin yeterliliği açısından değerlendirilmelidir. Demokratik yönetim, seçilmiş iktidarın siyasal programını uygulayabilecek yöneticilerle çalışmasını meşru kılar. Fakat bu meşruiyet, kamu görevlerinin parti sadakatine göre dağıtılmasını haklı çıkarmaz. Siyasal tercih ile hukukî yeterlilik arasındaki sınır korunmadığında, kamu makamı devletin değil, iktidarın tasarruf alanıymış gibi görülmeye başlanır.

Üniversite Atamalarında Hukukun Sınırı

Danıştay Sekizinci Dairesinin 2025/9592 sayılı kararı, akademik atamalarda takdir yetkisinin hukukî sınırlarının tartışıldığı somut bir örnektir. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesindeki doktor öğretim üyesi kadrosuna ilişkin uyuşmazlıkta, adayların bilimsel yeterliliklerinin karşılaştırılması ve idarenin tercihinin nesnel gerekçelerle açıklayabilmesi ele alınmıştır. Kararda, üniversitenin atama konusundaki yetkisinin keyfî biçimde kullanılamayacağı, hukukî denetime elverişli ölçütlerle temellendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Böylece akademik liyakatın yalnızca üniversite içi bir mesele değil, idarî işlemin hukukî geçerliliğiyle bağlantılı olduğu görülmektedir.

Bu örnek, Türkiye üniversitelerinde kadro ilanlarının ve akademik değerlendirmelerin neden bağımsız denetime ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Bir bilim insanının araştırma yeterliliği, yönetime kişisel yakınlığıyla veya siyasal uygunluğuyla ikame edilemez. Bununla birlikte yüksek akademik puan da her durumda otomatik atanma hakkı doğurmaz. Hukukî mesele, adaylar arasındaki tercihin bilimsel ihtiyaçlarla, objektif değerlendirmelerle ve kamu yararıyla gerekçelendirilebilmesidir. Bilimin bulunduğu kurumda hukuk bu ayrımı koruyamazsa, akademik özerklik yalnızca kurumsal bir unvan hâlinde kalabilir.

İstisnai Memurluk ve Hukukî Ayrıcalığın Sınırları

Belediyelerdeki özel kalem müdürlüğü atamaları, liyakat hukukunun başka bir kırılma alanıdır. Sayıştay'ın 13 Şubat 2024 tarihli, 475 sayılı kararında, özel kalem müdürlüğünden emlak ve istimlak müdürlüğüne gerekli koşullar sağlanmadan ve sınavsız yapılan atamayla bağlantılı kamu zararı değerlendirilmiştir. Kararda, istisnai memuriyetin diğer kadrolara geçişte kendiliğinden kazanılmış hak oluşturmadığı açıklanmıştır. Bu tespit önemlidir; çünkü istisnai yetkilerin olağan kariyer ve sınav koşullarını dolanmanın aracı hâline getirilmesi, hukukî eşitliği doğrudan tehdit eder.

Aynı sorun AKP'nin yönettiği kurumlar kadar muhalefet belediyeleri için de geçerlidir. Bir siyasal partinin kendi yandaşına tanıdığı ayrıcalığı, karşı partinin uyguladığında hukuksuzluk olarak nitelendirmesi tutarlı değildir. Bununla birlikte merkezî kamu yönetimini uzun yıllardır belirleyen AKP iktidarının, atama sisteminin tasarımındaki ve denetim güvencelerindeki sorumluluğu çok daha kapsamlıdır. Hukukî eleştiri, siyasal öfkeyi seçici adalete dönüştürmemeli; iktidarın kapsamına uygun bir sorumluluk değerlendirmesi yapmalıdır.

Mülakatın Belirsizliği ve Yargısal Denetimin Sınırları

Kamu personeli alımlarında sözlü sınavlar, meslekî yeterliliğin bazı boyutlarını ölçebilir. Ancak değerlendirme gerekçelerinin belirsizliği, adayların karşılaştırılamaması ve sonuçların yeterince denetlenememesi, siyasal kayırmacılığa elverişli alanlar oluşturabilir. Danıştay, sözlü sınavın yazılı sınavı tamamlayıcı nitelikte kullanılmasını ilke olarak hukuka aykırı görmemekte; bunun meslekî ehliyeti ölçmeye yönelik olabileceğini kabul etmektedir. Dolayısıyla mesele mülakatın mutlak biçimde yasaklanması değil, nesnelliğinin güvence altına alınmasıdır. Soruların, puanlamanın, değerlendirme kayıtlarının ve itiraz usullerinin şeffaflığı, adayın hukukî korunmasının zorunlu araçlarıdır.

Anayasa'nın 125. maddesi, istisnaları saklı kalmak üzere idarî eylem ve işlemlerin yargısal denetimini güvence altına almaktadır. Ancak yargı yolunun bulunması, tek başına etkili bir koruma anlamına gelmez. Aday, kendisine neden düşük puan verildiğini öğrenemiyorsa, karşılaştırmalı değerlendirmeye ulaşamıyorsa veya yargılama sonunda kaybettiği fırsatın telafisi fiilen güçleşiyorsa, anayasal hakkın kullanımı zayıflar. Hukuk devleti, yalnızca dava açılabilen değil, haksızlığın etkili biçimde giderilebildiği devlettir.

Hukuk Devletin Yeniden Kurulması

Avrupa Komisyonunun 4 Kasım 2025 tarihli Türkiye Raporu, kamu yönetimindeki siyasallaşmayı, üst düzey atamalarda nesnel ölçütlerin eksikliğini ve hesap verebilirlik sorunlarını eleştirmektedir. Bu değerlendirmeler, Türkiye'nin bütün kurumlarında hukukun uygulanmadığı anlamına gelmez. Ancak liyakat güvencelerinin güçlendirilmesi gerektiğine ilişkin önemli bir kurumsal uyarıdır. Çözüm yalnızca yeni kanunlar çıkarmak değildir. Atama gerekçelerinin denetlenebilirliği, bağımsız yargı, etkili idari denetim ve hukuka aykırı işlemlerin sonuçlarından sorumluluk doğması birlikte sağlanmalıdır.

Türkiye'nin liyakat krizi, sonuçta hukuk devletinin ne anlama geldiğine ilişkin bir yüzleşmedir. Hukuk, siyasal iktidarın işlemlerine sonradan uygun gerekçeler bulmak için değil, o işlemlerin sınırlarını önceden belirlemek için vardır. Devletin makamları, yurttaşların eşit hakları üzerinde yükselir; parti teşkilatlarının, ailelerin veya siyasal nüfuz sahiplerinin imtiyaz alanları olamaz. Liyakatın korunması, yalnızca ehil insanları göreve getirmek değil, kamu gücünün kişiselleştirilmesine karşı anayasal düzeni savunmaktır. Çünkü adaletin siyasal tercihe bağımlı hâle geldiği yerde, Anayasa'nın yazılı varlığı yurttaşın hukukî güvenliğini tek başına koruyamaz.

Filozof Kirpi: "Hukuku iktidarına göre eğip büken devlet, liyakati öldürdüğünde yalnızca adaleti değil, kendi meşruiyetinin omurgasını da kırar."

EMANETİN İHANETİ: DİNDARLIK SÖYLEMİ, KUL HAKKI VE LİYAKATİN TEOLOJİK MAHKÛMİYETİ

Türkiye'de Siyasal Dindarlığın Ahlâkî Çelişkileri, AKP İktidarının Sadakat Rejimi ve Kamusal Emanetin Gaspı

Bir siyasetçinin alnındaki secde izi, imzaladığı atama kararnamesinin adaletini garanti etmez. Bir yöneticinin dinî söylemler kullanması, kamu kaynaklarını hakkaniyetle dağıttığının delili değildir. İbadetin görünürlüğüyle ahlâkın gerçekleşmesi arasındaki mesafe, siyasal dindarlığın en büyük imtihanıdır. Türkiye'de liyakat meselesinin teolojik otopsis, işte bu mesafeyi sorgulamak zorundadır. Çünkü kamusal görevi ehil olmayana teslim etmek, yalnızca modern hukuk düzeninin eşitlik ilkesine değil, İslâm'ın emanet, ehliyet ve adalet anlayışına da aykırıdır. Dinî değerleri siyasal meşruiyetinin önemli unsurlarından biri hâline getiren bir iktidarın, kamu yönetimindeki tercihleri bakımından aynı değerlerle yüzleşmesi gerekir. Aksi takdirde din, ahlâkî sorumluluğun kaynağı olmaktan çıkarak siyasal iktidarın kendisini temize çıkardığı bir söyleme dönüşebilir.

Emanet Kavramının Teolojik Anlamı: Makam Mülk Değildir

Kur'an'ın Nisâ suresinin 58. ayeti, emanetlerin ehline verilmesini ve insanlar arasında adaletle hükmedilmesini emreder. Diyanet'in Kur'an Yolu Tefsiri, bu emrin özellikle kamusal sorumluluk taşıyan yöneticileri de kapsadığını, devlet makamlarının emanet niteliğinde olduğunu açıklar. Buradaki emir, herhangi bir kişinin dinî kimliğine, mezhebine, siyasal aidiyetine veya yöneticilerle yakınlığına öncelik tanımaz. Emanetin ehline verilmesi, görevin gerektirdiği yeterliliğin esas alınmasını zorunlu kılar. Bu nedenle kamu makamlarının parti mensuplarına, akrabalara, cemaat çevrelerine veya siyasal destekçilere sırf bu yakınlıkları nedeniyle tahsis edilmesi, emanet ilkesinin ahlâkî anlamıyla çatışır.

Teolojik bakımdan emanet, mülkiyetin karşıtıdır. Mülk üzerinde sahiplik, emanet üzerinde sorumluluk vardır. Kamu yöneticisi, devletin imkânlarını kendi siyasal çevresine dağıtma yetkisine sahip bir malik değil, toplum adına geçici görev üstlenmiş bir emanetçidir. Emanetin sahibini unutup kendisini mülk sahibi gibi gören siyasal anlayış, kamusal yetkiyi şahsileştirmiş olur. Devlet bütçesinden ödenen maaş, iktidar partisinin kasasından verilmiş bir bağış değildir. Kamu kadrosu da seçim kazanmanın ganimeti olamaz. Emanet ahlâkî, yöneticiden yakınını ödüllendirmesini değil, gerektiğinde yakınını reddederek hak sahibini korumasını ister.

Peygamberî Uyarı: Ehliyetlilik Bir Yönetim Felâketidir

Hız. Muhammed'e nispet edilen ve Sahîh-i Buhârî'de yer alan rivayette, yönetim işinin ehil olmayanlara verilmesi, emanetin zayı edilmeksinin bir göstergesi olarak anlatılır. Hadisteki kıyamet vurgusu, ehliyetlilik yönetim ahlâkî ve toplumsal ağırlığını ortaya koyar. Burada dikkat çekici olan, yönetim yeterliliğinin dinî sorumlulukla ilişkilendirilmesidir. İyi niyet, güçlü inanç veya kişisel bağlılık, yönetsel ehliyetin yerine geçirilemez. Bir hastanenin yönetimi için sağlık sistemini, bir afet kurumunun yönetimi için risk ve koordinasyonu, bir üniversitenin yönetimi için bilimsel kurumlaşmayı bilmek gerekir. Dinî bağlılık, teknik bilgisizliği telâfi eden mucizevî bir yeterlilik değildir.

Kur'an'da Hız. Yûsuf'un ülkenin hazinelerinin yönetimini üstlenme talebini koruyuculuk ve bilgi sahibi olma nitelikleriyle gerekçelendirmesi de önemlidir (Yûsuf, 12/55). Kasas suresinin 26. ayetinde ise istihdam bakımından güç ve güvenilirlik birlikte öne çıkar. Bu iki örnek, ehliyetin yalnızca ahlâkî dürüstlükten veya yalnızca teknik beceriden ibaret olmadığını gösterir. Yetkin ama güvenilirmez yönetici kadar, dürüst fakat görevin gerektirdiği bilgi ve beceriden yoksun yönetici de kamusal sorumluluk bakımından soruludur. İslâmî ahlâkın aradığı, sadakatin bilgiye üstünlüğü değil, bilginin güvenilirlikle tamamlanmasıdır.

AKP İktidarında Dinî Meşruiyet ile Kamusal Ahlâkın Çatışması

AKP'nin Türkiye siyasetinde dinî ve muhafazakâr değerleri önemli bir meşruiyet kaynağı olarak kullanması, kamu yönetimindeki tercihlerini daha ağır bir ahlâkî sorgulamanın konusu hâline getirmektedir. Çünkü siyasal iktidar dinî değerleri sahipleniyorsa, yalnızca rakiplerinin ahlâkını değil, kendi atamalarını, kadrolaşma tercihlerini ve kamu kaynaklarını kullanma biçimini de bu değerlerle değerlendirmek zorundadır. Siyasi bağlılığın, meslekî yeterlilik karşısında ayrıcalık kazanabildiği uygulamalar, emanet ilkesine yönelik ciddi bir meydan okumadır. Kendisine yakın insanları ödüllendiren yönetici, bu tercihinin dinî kardeşlik veya dava arkadaşlığı söylemiyle meşrulaştıramaz. Çünkü kamu görevi, belirli bir inanç çevresinin ortak mülkü değildir.

Bu çelişkinin somut örneklerinden biri, kamu personeli alımlarındaki mülakat tartışmasıdır. Cumhurbaşkanı Erdoğan, 11 Nisan 2023'te görevin gerektirdiği zorunluluklar dışında mülakatların kaldırılacağını açıklamıştı. Buna karşılık 2024'te sözleşmeli öğretmen alımlarında KPSS puanı ile sözlü sınav puanının yüzde elliler ağırlıkla hesaplandığı sistem uygulandı. Millî Eğitim Bakanlığı bu uygulamayı öğretmenlik yeterliliklerinin değerlendirilmesi gerekçesiyle savundu. Mülakatın sürdürülmesi tek başına kayırmacılığın kanıtı değildir; ancak siyasal vaat ile idarî uygulama arasındaki fark, eşitlik ve hesap verebilirlik bakımından sorgulanmalıdır. Devlet, gençlerden güven bekliorsa onların değerlendirilme süreçlerini de tartışmasız biçimde denetlenebilir kılmalıdır.

Kul Hakkının Siyasal Patronaja Dönüşen Yüzü

Kul hakkı, yalnızca birinin parasını çalmak veya malına el koymak değildir. Haksız yere elde edilen kamusal imtiyazlar da başkalarının hakkını etkileyebilir. Daha ehil bir adayın, siyasal yakınlığı bulunan başka biri lehine hukuka ve adalete aykırı biçimde elenmesi, bireysel mağduriyetin ötesinde kamu hakkını ilgilendirir. Çünkü liyakatsiz atamanın sonuçlarından hastalar, öğrenciler, vergi mükellefleri ve henüz doğmamış kuşaklar etkilenebilir. Diyanet İşleri Başkanlığının 14 Ekim 2022 tarihli hutbesi de kamu hakkının gelecek nesilleri ve toplumun bütün kesimlerini ilgilendirdiğini vurgulamıştır. Bu ilkenin ciddiye alınması, yalnızca kamu parasının korunmasını değil, kamu makamlarının adaletle dağıtılmasını da gerektirir.

Burada dinî söylemle kamusal uygulama arasındaki en keskin çelişki belirir. Cami kürsüsünde kul hakkını anlatmak, atama komisyonunda yakınına kayıran yöneticinin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. İbadet, başkasının hakkını ihlâl etme yetkisi üretmez. Devlet kaynaklarını kişisel veya siyasal bağlılık ilişkilerine göre dağıtmanın ahlâkî sorununu sadaka, hayırseverlik veya dinî hizmet söylemiyle örtmek mümkün değildir.

Çünkü hayırseverlik kişinin kendi imkânlarıyla gösterdiği cömertliktir; kamu kaynağını adalete aykırı biçimde dağıtmak ise başkalarına ait haklar üzerinde tasarruftur. Bir yönetici kendi malından istediğine bağış yapabilir; devletin makamlarını ve bütçesini aynı serbestlikle dağıtamaz.

Teopolitik İktidarın En Ağır Çelişkisi: Takvâ Yerine Sadakat

Kur'an'ın Mâide suresinin sekizinci ayeti, insanlar arasındaki düşmanlığın bile adaletsizliğe gerekçe yapılamayacağını ve adaletin takvâya daha yakın olduğunu bildirir. Bu ilke siyasal iktidarın karşısına iki yönlü bir sorumluluk çıkarır: Kendi taraftarını haksız biçimde kayırmamak ve kendisine muhalif olanı siyasal düşüncesi nedeniyle kamu haklarından mahrum bırakmamak. Dolayısıyla dinî ahlâkın gereği, kamu görevine alınacak insanın hangi partiye oy verdiğini değil, görevi yapabilecek yeterliliğe sahip olup olmadığını değerlendirmektir. Teolojik bakımdan takvâ, iktidara gösterilen sadakatin derecesiyle ölçülemez.

Türkiye'nin teopolitik sorunu, dinî inançların kamusal hayatta bulunması değildir. Sorun, dinî kimliğin siyasal aidiyet üretmek ve bu aidiyeti kamu gücüne erişimde ayrıcalığa dönüştürmek için kullanılabilmesidir. Bir cemaatin, vakfın, dinî çevrenin veya parti teşkilatının kamu kadroları üzerinde imtiyaz sahibi olması, ancak somut uygulamalarla ortaya konulabilecek bir iddiadır. Fakat böyle bir ayrıcalık gerçekleştiğinde, bunun dinî gerekçelerle savunulması ahlâkî çelişkiyi ortadan kaldırmaz; derinleştirir. Çünkü emanetin ehline verilmesi ilkesi, yöneticinin inanç çevresine değil, kamu görevinin gereklerine bağlıdır.

Yedi Bölümün Sonunda: Emanetin Yeniden Ehline Verilmesi

Türkiye'de liyakat sorununun çözümü, bir partinin kadrolarının başka bir partinin kadrolarıyla değiştirilmesi değildir. AKP'nin uzun iktidarı boyunca şekillenen kamu yönetimi tercihleri, kullandığı yetkinin büyüklüğü ölçüsünde siyasal ve ahlâkî hesap verebilirliğe tâbi tutulmalıdır. Muhalefet partileri de kendi yönetimlerindeki kurumlarda farklı bir ahlâk sergilemedikleri sürece aynı çürümenin yeni sahipleri olmaktan kurtulamazlar. Devletin gerçek anlamda yeniden kamusallaşması, yöneticilerin inançlarını veya siyasal kanaatlerini denetlemekle değil; atamaların nesnelliğini, fırsat eşitliğini, kurumsal bağımsızlığı ve hesap verebilirliği güvenceye almakla mümkündür.

Liyakatin teolojik otopsis, sonunda insanı devletin karşısında yeniden hak sahibi bir özne olarak konumlandırır. Makamı hak edene teslim etmek yalnızca yönetsel başarı meselesi değil, adaletin dünyevî sorumluluğudur. Emanet ahlâkı, yöneticinin kendi yakınlarına karşı da adil olabilmesini, gerektiğinde siyasal çevresinin taleplerini reddetmesini gerektirir. Dindarlığın kamusal değeri, siyasetçinin kullandığı dinî kavramların çokluğunda değil, o kavramların iktidarını ne ölçüde sınırlayabildiğinde aranmalıdır. Çünkü adaletin bulunmadığı yerde dinî meşruiyet iddiası güçlendikçe, inanç ile iktidar arasındaki ahlâkî mesafe de büyüyebilir.

Filozof Kirpi: **"Emaneti ehline değil yandaşına veren siyasetçi, yalnızca liyakati öldürmez; Allah'ın adalet emrini kendi iktidarının kapısında bekletir."**