



T.C.

BARTIN ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETİMİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**SPOR BİLİMLERİNDEKİ AKADEMİK PERSONELİN
İSTİHDAMDA MERİTOKRASİ YAKLAŞIMINA İLİŞKİN
GÖRÜŞLERİ**

GÜRKAN ÇETİNKAYALI

DANIŞMAN

DOÇ. DR. SERDAR CEYHUN

BARTIN-2023



T.C.

BARTIN ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETİMİ ANABİLİM DALI

**SPOR BİLİMLERİNDEKİ AKADEMİK PERSONELİN İSTİHDAMDA
MERİTOKRASİ YAKLAŞIMINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Gürkan ÇETİNKAYALI

BARTIN-2023

BEYANNAME

Bartın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre Doç. Dr. Serdar CEYHUN danışmanlığında hazırlamış olduğum “SPOR BİLİMLERİNDEKİ AKADEMİK PERSONELİN İSTİHDAMDA MERİTOKRASİ YAKLAŞIMINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ” başlıklı yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

05.07.2023

Gürkan ÇETİNKAYALI

ÖNSÖZ

Yüksek lisans çalışmam süresince bana her türlü destek olan, yol gösteren, aydınlatan, beni her konuda cesaretlendiren ve tezimin her noktasında izlerinin olduğu kıymetli danışmanım Doç. Dr. Serdar CEYHUN'a teşekkürü bir borç bilirim.

Üniversite eğitimim ve özel hayatımda her zaman yanımda olan, akademik hayata atılmamda yol gösteren, hep destekleyen, bilgi birikimlerinden faydalandığım ve bana aile hissiyatını yaşatan saygıdeğer hocam Doç. Dr. Pınar KARACAN DOĞAN ve bana hocalıktan çok babalık yapan Doç. Dr. İsa DOĞAN'a sonsuz teşekkür ederim.

Bu çalışmamın gerçekleşmesinde desteklerini hiç esirgemeyen değerli hocalarım Doç. Dr. Mustafa Şakir AKGÜL, Dr. Öğr. Üyesi Nedim TEKİN, Dr. Öğr. Üyesi Nur Elvan KOÇ DOĞAN, Öğr. Gör. Melike Nur AKGÜL ve Gamze DURMUŞ'a teşekkürlerimi sunarım.

Tüm hayatım boyunca maddi manevi desteklerini esirgemeyen, üzerimde sonsuz emekleri bulunan canım annem ve abilerime teşekkürü bir borç bilirim.

.

Gürkan ÇETİNKAYALI

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

SPOR BİLİMLERİNDEKİ AKADEMİK PERSONELİN İSTİHDAMDA MERİTOKRASİ YAKLAŞIMINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Gürkan ÇETİNKAYALI

Bartın Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Beden Eğitimi ve Spor Öğretimi Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Serdar CEYHUN

Bartın-2023, sayfa: 77

Bu çalışmanın amacı spor bilimlerindeki akademik personelin istihdamda meritokrasi yaklaşımına ilişkin görüşlerinin incelenmesidir. Araştırmada tarama modellerinden ilişkisel araştırma modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Batı Karadeniz bölgesindeki spor bilimleri fakültesi ile beden eğitimi ve spor yüksekokulunda görev yapan 148 akademik personel oluşturmaktadır. Örneklem ise, çalışmaya katılan gönüllü 108 kişiden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, "Kişisel Bilgi Formu" ve "Meritokrasi Ölçeği" kullanılmıştır. "Meritokrasi Ölçeği" Liane M. Davey ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilmiş ve Topdemir (2019) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. SPSS-24 paket programı kullanılarak yapılan analizlerde verilerin normal dağılım göstermesi sonucunda tanımlayıcı istatistik analizlerin yanında, bağımsız gruplarda t-testi, ikiden çok küme karşılaştırmalarında ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Araştırma sonucunda, spor bilimlerinde görev yapan akademik personelin cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, yaş, unvan ve görev yaptıkları üniversite değişkenleri ile meritokrasi yaklaşımına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Spor bilimleri, Akademik personel, Meritokrasi

ABSTRACT

M. Sc. Thesis

OPINIONS OF ACADEMIC STAFF IN SPORTS SCIENCES ON EMPLOYMENT MERITOCRACY APPROACH

Gürkan ÇETİNKAYALI

Bartın University

Graduate School

Department of Physical Education and Sports Education

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Dr. Serdar CEYHUN

Bartın-2023, pp: 77

The aim of this study is to examine the views of academic staff in sports sciences on the meritocracy approach in employment. Relational research model, one of the survey models, was used in the research. The universe of the research consists of 148 academic staff working in the faculty of sports sciences and the physical education and sports school in the Western Black Sea region. The sample consists of 108 volunteers participating in the study. "Personal Information Form" and "Meritocracy Scale" were used as data collection tools in the research. "The Meritocracy Scale" was developed by Liane M. Davey et al. (1999) and adapted into Turkish by Topdemir (2019). As a result of the normal distribution of the data in the analyzes made using the SPSS-24 package program, descriptive statistical analyzes were performed, as well as t-test for independent groups and one-way analysis of variance (ANOVA) for comparisons of more than two clusters. As a result of the research, it was seen that there was no significant difference between the gender, marital status, working time, age, title and university variables of the academic staff working in sports sciences and their views on the meritocracy approach.

Keywords: Sports sciences, Academic staff, Meritocracy.

İÇİNDEKİLER

BEYANNAME	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ	viii
TABLOLAR DİZİNİ	ix
EKLER DİZİNİ	x
1. GİRİŞ.....	1
2. LİTERATÜR ÖZETİ	4
2.1. Meritokrasi Kavramı ve Tanımı	4
2.2. Meritokrasinin Eğitime Katkısı ve Etkileri	8
2.3. Kayırmacılıkla İlişkili Temel Kavramlar	10
2.3.1. Kayırmacılık Kavramı	12
2.3.2. Nepotizm Kavramı	15
2.3.3. Kronizm.....	18
2.3.4. Partizanlık	19
2.3.5. Hizmet Kayırmacılığı Kavramı	22
2.3.6. Klientalizm	25
2.3.7. Patronaj	27
2.3.8. Cinsel Kayırmacılık.....	29
2.4. Meritokraside Temel İlkeler Ve Kriterler	30
2.4.1. Meritokraside Eşitlik İlkesi.....	30
2.4.2. Meritokraside Yarışma İlkesi	31
2.4.3. Meritokraside Kariyer İlkesi	32
2.4.4. Meritokraside Adil ve Yeterli Ücret İlkesi	33
2.4.5. Meritokraside Güvence İlkesi	34
2.4.6. Meritokraside Hizmet İçi Değerlendirme İlkesi	35
2.5. Dünyada ve Türkiye’de Meritokrasi.....	36
2.5.1. Amerika Birleşik Devletleri’nde Meritokrasi	36
2.5.2. İngiltere’de Meritokrasi.....	37
2.5.3. Fransa’da Meritokrasi	39
2.5.4. Almanya’da Meritokrasi.....	40

2.5.5. Türkiye’de Meritokrasi Kavramı	42
2.6. Cumhuriyet Döneminde Yönetimde Liyakat Sistemi	43
2.7. Meritokrasinin Akademik Personel İstihdamına Etkileri.....	47
2.8. Meritokrasinin Spor Bilimlerindeki Akademik Personelin İstihdam Süreci ...	48
2.9. Meritokrasinin Spor Bilimleri Akademik Personeli İçin Yeri ve Önemi.....	49
3. MATERYAL VE METOT	51
3.1. Araştırmanın Modeli	51
3.2. Evren ve Örneklem.....	51
3.3. Veri Toplama Araçları	53
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu:.....	53
3.3.2. Meritokrasi Ölçeği:	53
4. BULGULAR.....	55
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	58
5.1. Sonuç ve Tartışma	58
5.2. Öneriler	60
KAYNAKÇA.....	61
EKLER.....	75

ŞEKİLLER DİZİNİ

Tablo	Sayfa
No	No
2.1: Kayırmacı Davranışların Görünümü.....	11



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo	Sayfa
No	No
3. 1: Araştırma grubunda yer alan akademik personelin demografik bilgilerine dair yüzde ve frekans dağılımları	52
3. 2: Akademik Personel Ölçeklerden Aldıkları Puanların Normallğine İlişkin Çarpıklık, Basıklık ve Cronbach Alpha Değerleri Sonuçları	54
4 1: Akademik Personelin Cinsiyetlerine Göre Meritokrasi Ölçeği Arasındaki Farklılığa İlişkin Independent-Samples t-Testi Sonuçları	55
4 2: Akademik Personelin Medeni Durumlarına Göre Meritokrasi Ölçeği Arasındaki Farklılığa İlişkin Independent-Samples t-Testi Sonuçları	55
4 3: Akademik Personelin Çalışma Süresine Göre Meritokrasi Arasındaki Farklılığa İlişkin One-Way ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	56
4 4: Tablo 6. Akademik Personelin Yaşına Göre Meritokrasi Arasındaki Farklılığa İlişkin One-Way ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	56
4 5: Akademik Personelin Unvanlarına Göre Meritokrasi Arasındaki Farklılığa İlişkin One-Way ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	57
4 6: Akademik Personelin Görev Yaptığı Üniversiteye Göre Meritokrasi Arasındaki Farklılığa İlişkin One-Way ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları	57

EKLER DİZİNİ

Ek	Sayfa
No	No
EK 1. Veri Toplama Araçları.....	75
EK 2. Ölçek İzinleri.....	76
EK 3. Etik Kurul Onayı	77



1. GİRİŞ

Çamurcuoğlu (2022) tarafından belirtildiği üzere, Türkiye'de meritokrasi kavramı, ilkeleri genel olarak bilinen ancak literatürde üzerine fazla odaklanılmamış bir terimdir. Meritokrasi, liyakate dayalı ve her bireye eşit fırsat sunmayı savunan bir düşüncedir. Bellows (2009) tarafından ifade edildiği üzere, meritokrasi, bireylerin toplum içindeki kariyer ve mesleki ilerlemelerinde aile, zenginlik, sosyal ya da siyasal geçmişe bakılmaksızın beceri ve yeteneklerine göre sınıflandığı sosyal bir sistemdir. Yapılan tanımlar ışığında, meritokrasi, kişilerin doğuştan ya da sonradan elde ettikleri kazanımlara (maddi güç, referans vb.) bakılmaksızın, uygun pozisyonlara uygun kişilerin seçilmesi, terfi ettirilmesi veya görevlendirilmesi anlamına gelir. Dahası, bu pozisyonlar için herkesin fırsat eşitliğine sahip olması ve liyakat sahibi olması en temel ilkedir (Corbett, 2013; Pappas ve Tremblay, 2010; Reynolds ve Xian, 2014).

Bilgi toplumu çağında, bilginin gücüne inanan bireyler geleceğe olan inançlarını ilkel ya da kişiselleştirilmiş kifayet sistemlerine dayatıldıklarında kaybedebilmektedir. Tarihi sürecine bakıldığında, meritokrasi teriminin kökeninin tespitinde iki ana unsur ile karşılaşmaktadır (Babcock ve Freivogel, 2015; Hobson, 2004; Poocharoen ve Brillantes, 2013; Zhang, 2015) ve aynı zamanda yalnızca Türkiye açısından değil, genel anlamda yönetim yeniliklerinin ağırlık merkezi gerek kamuya ilk giriş gerek üst düzey statülere yükselmeye, siyasi ve farklı türlü iltimasların ortadan kaldırılarak görevin değerlendirilmesinin ve aynı zamanda yarışma yönteminin baz alınması düşünülmüştür (Mıhçıoğlu, 2003).

Sonuç olarak spor bilimlerinde görev alan akademik personelin bilgi birikimini etkin bir şekilde kullanarak farklı kültürler üzerinde yapmış olduğu etkinin, din, dil, ırk ve mezhep farkı gözetmeksizin liyakate dayalı bir işleyişin geliştirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Bu doğrultuda spor bilimlerine istihdam edilecek olan akademik personelin meritokrasi anlayışına uygun bir nitelikte olması, akademik personelin görev yaptığı kurumu standartların üzerinde bir statüye taşımasını mümkün kılacaktır.

Araştırmanın Amacı

Araştırmada, spor bilimlerindeki akademik personelin istihdamda meritokrasi yaklaşımına ilişkin görüşlerini tespit etmek ve aynı zamanda spor bilimlerindeki akademik personelin istihdamda meritokrasi yaklaşımına ilişkin görüşlerinin anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını belirlemek amaçlanmıştır.

Araştırmanın Problem Cümlesi

Spor bilimlerindeki akademik personelin istihdamda meritokrasi yaklaşımına ilişkin görüşleri arasında bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın Hipotezleri

1. Meritokratik yönetim anlayışının cinsiyetlerine göre farklılık vardır.
2. Meritokratik yönetim anlayışının medeni durumlarına göre farklılık vardır.
3. Meritokratik yönetim anlayışının çalışma süresine göre farklılık vardır.
4. Meritokratik yönetim anlayışının yaşına göre farklılık vardır.
5. Meritokratik yönetim anlayışının unvanlarına göre farklılık vardır.
6. Meritokratik yönetim anlayışının görev yaptığı üniversiteye göre farklılık vardır.

Araştırmanın Önemi

Torun (2009) tarafından belirtildiği gibi, meritokrasi mesleki konum ve terfi süreçlerinde çaba, yetenek ve liyakatın temel kriterler olarak kabul edildiği bir sistemdir. Merit (liyakat) kavramı, yetenek, eğitim ve deneyimi içeren geniş bir kavramdır. Meritokrasi, birçok kişi tarafından ideal bir adalet prensibi olarak görülmektedir. Çünkü sadece yetenek ve başarı gibi ilgili faktörler göz önünde bulundurulurken, etnik köken ve cinsiyet gibi ilgisiz faktörler sonuçların dağıtımında göz ardı edilir (So Hing, 2011). Mesleki başarının temel odak noktası olan meritokraside, yetenek ve çaba önemli bir konumda bulunmaktadır (Saunders, 2002).

Bu çalışmada, spor bilimlerindeki akademik personelin istihdamda meritokrasi yaklaşımına ilişkin görüşlerini araştırılmıştır. Araştırma sürecinde, bilimsel kaynakların

incelenmesi, yazılı medya haberleri, mahkeme kararları ve etik kurul değerlendirmeleri dikkate alınmıştır. Türkiye gibi geleneksel toplum yapısının hakim olduğu bir ülkede, yakın akrabalık ilişkilerinin kamu istihdam politikalarını etkilediği gözlemlenmiştir. Üniversite kadrolarında meritokrasi, bireyin akademik performansı, eğitim ve öğretimde kullanmış olduğu yöntem, araştırma projeleri, strateji ve öğretme becerileri gibi kriterlerle değerlendirilerek istihdam edilmesi anlamına gelir.

Bu nedenle, spor bilimlerindeki akademik personel istihdam süreci, adayların akademik niteliklerini, spor bilimleri alanındaki etkinliklerini, ğretim becerilerini, deneyimlerini ve spor bilimleri topluluğuna katkılarını değerlendiren kapsamlı bir süreçtir. Bu amaç doğrultusunda yükseköğretim kurumlarının başarılı ve yetenekli bireyleri çekmeleri kurumların akademik başarılarının artmasına ve daha çok tercih edilmesine olanak sağlamaktadır.

2. LİTERATÜR ÖZETİ

2.1. Meritokrasi Kavramı ve Tanımı

Meritokrasi terimi ilk olarak Michael Young tarafından 1958 yılında "Meritokrasinin Yükselişi" adlı kitapta kullanılmıştır. Meritokrasi, sosyal hiyerarşide bir bireyin konumunu belirlerken, atfedilen özellikler yerine bireysel yetenek ve çabaların esas alındığı bir sosyal sistemdir. Bu kavram, toplumun en zeki ve yetenekli bireyler tarafından yönetilmesi gerektiği prensibine dayanır (Alon vd., 2007; Karagözoğlu vd., 2013; Young vd., 1958). Bireyin yetenekleri ve çabaları sonucunda toplumda belirli bir konuma gelmesi ve statü elde etmesi prensibine dayanan açık sosyal düzende, toplumsal katmanlar arasında yükselme, bireyin hedeflediği konumu "hak etmesine" dayanır. (Torun, 2009). Genel kabul gören görüş, meritokrasi teriminin ilk kez 1958'de Michael Young tarafından kullanıldığı yönünde olsa da, bu terim aslında iki yıl önce Alan Fox'un "Sınıf ve Eşitlik" başlıklı makalesinde Sosyalist Yorum (Socialist Commentary) dergisinde yer almıştır. (Littler, 2018). Meritokrasi (Meritocracy) terimi, Latince'deki "meritum" ve Yunanca'daki "kratein" (κράτειν) kelimelerinin birleşmesiyle oluşmuştur. Dil bilimine bilimsel açıdan olarak bakıldığında, "meritum" kelimesi "ehil" ve "değerli" anlamlarına gelirken, "kratos" kelimesinden türeyen "krasi" kelimesi "güç" ve "etki" anlamlarına gelir. "Meritum" ve "krasi" kelimelerinin birleşmesiyle, toplumda değerli, seçkin, güçlü ve etkili olanların anlamına gelen meritokrasi terimi oluşur. Bu, mesleki kademelerde yükselme sürecinde zeka, çalışkanlık ve yeteneklere sahip kişilere öncelik verilmesi şeklinde de ifade edilebilir. (Karagözoğlu, 2013; Leblebici, 2008).

"Merit" ve "Krasi" kelimelerinin birleşiminden oluşan bu terim, liyakate sahip olanın gücü elde edebileceği anlamına gelir. Meritokratik uygulamaların ilk adımlarının, Almanya'da Prusya Kralı I. Frederick tarafından atıldığına inanılır ve I. Frederick, yönetsel ve mali düzenlemelerin yanı sıra, devlet kadrolarına girişte hukuk eğitiminin zorunlu hale getirilmesi, sınav yönteminin uygulanması ve işlemleri ve koşulları belirleyen yasa ve tüzüklerin oluşturulması gibi eylemleri gerçekleştirmiştir. (Topdemir ve Öncer, 2020). Sealy (2010) tarafından belirtildiği üzere, meritokrasi, sosyal konum, aile ilişkileri, sınıf ayrıcalığı veya popülerlik gibi faktörler yerine, işle ilgili yetenek ve niteliklere yani liyakata dayalı olarak atamaların ve yerleştirmelerin gerçekleştirildiği ve sorumlulukların dağıtıldığı bir yönetim ve örgütlenme sistemidir. Bu sistemde, zenginlik ya da siyasi güç

gibi nitelikler değil, işle ilgili yetenekler ve vasıflar dikkate alınır.

Öncelikle, insanların sahip oldukları konumların, başarılarını ve statülerini belirleyicisi kabul edilir. Ancak Young, söz konusu kitapta meritokrasiyi ideal bir sosyal proje olarak tanımlamaz. Nitekim, Young, meritokratik bir toplumun belirli bir sınıfın (üst sınıfın) egemenliğine yol açacağını öne sürer. Meritokratik sistemlerde, kişilerin atanmasında liyakatin esas olduğu kabul edilir. Meritokraside, sosyal ayrımcılıkların (ırk, ekonomik üstünlük vb.) sona ermesi ve tamamen kişilerin liyakatine (merit) dayalı olarak saygı görmeleri ve hareket etmeleri beklenir (Tannock, 2008). Bu nedenle, meritokratik bir düzende çabaya verilen değer, düşük statüdeki veya nispeten daha az gelire sahip olan kişilerin daha az çaba gösterdiği algısını oluşturabilir. Bu, bireysel veya grup bazlı dezavantajların göz ardı edilmesine yol açabilir. Öte yandan, meritokrasi çabayı ve emeği ödüllendirir. Çalışan ve yeteneklerini kullananlara hak ettiklerini sağlar. Ancak bu durum, eşit bir toplum yerine, IQ'nun sosyal statüyü belirlediği yeni bir kast sistemini doğurur (Littler, 2018).

Liyakat, bir bireyin özellikleri, eylemleri, tutumları ve davranışlarına dayanarak bir şeyi hak etme durumunu ifade eder ve bir görevi başarıyla yerine getirebilme yeteneğini belirtir (Şen, 1995). Liyakat sistemi, meritokratik yönetim anlayışının örgütlerde egemen olmasını sağlayan değerlendirme kriterlerini içerir. (Tortop vd., 2013). Liyakat (merit), genellikle zekâ ve becerilerin bir toplamı olarak düşünülse de, aynı zamanda öğrenim niteliklerinin veya eğitimsel becerilerin belgelendiği bir süreç olarak da görülmektedir. Tarihsel olarak Britanya'da, kamu hizmetlerinde kayırmacılık ve korumacılık son bulmuş ve rekabete dayalı bir giriş ilkesi benimsenmiştir. Liyakat, uygun, saygın ve adil mesleki pozisyonlara erişim ve mesleki ilerleme için standartları belirleme ve bu standartları karşılama aracı olmuştur (Young, 1961). Meritokratik bakış açısının iki temel prensibi bulunmaktadır: İlk prensip, en yetenekli kişilerin en iyi işlere atanmasıdır. Sanayi devrimi ile birlikte en iyi işler için yüksek nitelikli iş gücüne olan ihtiyaç belirginleşmiş ve "ekonomik" olmanın zorunlu bir gereklilik olarak "en yetenekli" kişilerin en üst konumlarda bulunması kaçınılmaz olmuştur. Bazı araştırmacılara nazaran da, geleneksel toplumlarda doğuştan getirilen ırk, cinsiyet, toplumsal statü yahut asalet benzer biçimde imtiyaz yaratan nitelikler

yerine endüstrileşmiş ve gelişmiş toplumlarda “nesnel” (objektif) özelliklerin öne geçeceği ileri sürülmektedir (Davis ve Moore, 2006). McNamee ve Miller (2004) tarafından

belirtildiği üzere, endüstrileşmiş toplumlarda, özellikle Amerika Birleşik Devletleri'nde, eşitsizlik meritokrasi düşüncesiyle meşrulaştırılmaya çalışılmıştır. Bu anlayışta, sosyal iş ve meslek dağılımında bahsedilen faktörlerin zaman içinde daha az belirleyici olacağı ve hak edilmiş özelliklerin temel alınacağı öne sürülmektedir. Özetle meritokrasi teriminin en temel düşüncelerinden birisi sosyal ödüllerin atfedilen özelliklere nazaran değil de şahsi başarı, gayret ve yetenek şeklinde özelliklere bakılarak dağılımıdır (Haralambos ve Holborn, 2004).

Eğitimle ilgili ikinci temel perspektif, hem mesleki seçimlerin hem de yetiştirme ve seçme süreçlerinin meritokratik olması gerektiğidir. İlk olarak, eğitim her bireye açık ve erişilebilir olmalıdır. Her bireyin eşit koşullarda rekabet etmesi ve yükselme fırsatlarında eşit bir şekilde yarışması gerekmektedir. Bu biçimde topluma aydın gelecek ve sosyal rahatlık taahhüt sunulmaktadır. Hakiki bir meritokratik düzende beceriler doruğa oturmuş olduğu için eşit şartlar yüksek düzeyde toplumsal birliktelik doğurur (Alon vd., 2007; Karagözoğlu vd., 2013; Young vd., 1958). Dolayısıyla sosyal konumları sebebiyle aleyhine olan gruplardan gelen kişilere “eğitimde fırsat eşitliği” olması gerektiği ve onların da öteki bütün bireylerle eşit şekilde yarışma şansını elde etmesi gerektiği belirtilmektedir. Fakat bu nedenle sosyal hakkaniyet ve cemiyet gelişimin mümkün kılabileceği belirtilmektedir (Marshall, 1997).

Toplum bilimi bir sistem olarak meritokrasi düşüncesinde liyakat yahut beceri, bireyleri pozisyonlara getirme ve armağan paylaşımında önemli bir faktör olarak alınmaktadır (Castilla ve Benard, 2010). 1958’de Michael Young “Meritokrasinin Yükselişi” adlı kitabında, adalet dayalı bir yetki vermek adına zorlama ile yönetilen üst düzey ve kendilerini bu seçkin üst topluluk karşısında duramayan bir alt düzey camiası tanımlamıştır. Meritokrasi, adil ve aydınlanmış bir topluluk yerine gaddar ve merhametsiz sistemler baskın hale gelmiştir. Bu özgün anlam kökeninden oldukça değişik yorumlanmıştır. Bugün, meritokrasi sosyo-ekonomik statü ve zenginliğin test etmeni bulunmasına karşın çoğu zaman bireylere eşdeğer bir sonuç elde etmek için izin veren bir toplumsal sistemi yönlendirmek için olumlu yönde bir çağrışım ile kullanılmaktadır.

Young kitabında, iyi veya kötü bireylerin layık oldukları gruba yetkin olduklarını varsayarak meritokrasiyi eleştirmiştir (Alvarado, 2010; Fettahoğlu ve Demir, 2014). Bu anlayış, toplumsal koşulların değişimi ve zamanın ilerlemesiyle birlikte, bir alanda uzman

ve yetkin olmanın statüyü etkilediği bir toplum yapısına yerini bırakmıştır. Özellikle refahın daha fazla çalışmayla elde edileceği tezleriyle öne çıkan ve bu nedenle "meritokratik bir inanç" olarak adlandırılan Protestan Hristiyanlığı ve rasyonel kapitalizm düşüncesi, meritokrasiye dayalı kapitalist ekonomik yapının gelişmesi için gereken kültürel yapıya önemli katkılarda bulunmuştur (Teklu, 2018). Young'dan sonrasında meritokrasi terimi ile alakalı değişik fikir yapıları ortaya çıkmıştır. Amerikan vatandaşlarının karakteristik bir özelliği olan inanışlarına göre, başarı bireysel yeteneğe ve çalışmaya bağlıdır. Bu inanışa göre, Amerika'da yaşayan her birey, huzur için eşit fırsatlara sahiptir. En saygın insanlar, Amerika'nın sunduğu fırsatlara oldukça değer verenlerdir. Bu toplumsal ideal, en yetenekli, çalışkan ve ahlaki kişilerin en iyi ödülleri hak ettikleri ve alması gerektiği fikrini açıkça ifade etmektedir (McNamee ve Miller, 2004).

Meritokratik sistem, Amerika'da sonradan yetenekli ve iyi eğitilmiş çalışanlar yetiştirme amacıyla değiştirilmiştir. Ancak, Amerikan üniversitelerinin uygulamalarıyla ortaya çıkan yanlışlıklar, Amerikan kültürü ve ahlakını değiştirmiştir. Geniş anlamda akademik performansı yansıtan IQ testleri, meritokrasiyle aynı olmadığı anlaşılmıştır. Zekâ testleri ve eğitim, meritokrasiyi basit bir formüle indirgeme yeteneğine sahip değillerdir. Bu formlar, bilgelik, sosyal sermaye, empati, mizah, sağduyu ve ahlaki değerleri ortaya çıkaramazlar. (Young, 2002).

ABD'nin son yıllarda daha şeffaf bir camia haline geldiğini belirten deliller bulunmaktadır. Mesleki başarı, öğrenime daha bağlı; etnik kimliğe, ebeveynlerin eğilimine ve toplumsal statüye çok daha az bağlı hale gelmiştir. Bu yöndeki delillerin kısıtlı bulunmasına karşın birçok müşahit eğitimsel beceri geçmiş bilimsel niteliği olan başarıya daha bağlı; etnik hüviyet ve toplumsal statü geçmişine ise daha zayıf bir bağlılık noktasına geldiğine inanmaktadır. Bu gelişmeler ABD'nin daha meritokratik hale geldiğini belirtmektedir. Yani çağdaş bir başarı sınıfsal başarıda çok belirleyici bir etken haline gelmiştir (Weakliem vd., 1995). Amerika Birleşik Devletleri'nde liyakat sistemi, iktidara gelenlerin kamu kaynaklarını yandaşlarına yönlendirerek kullanmalarını meşru gören "yağma sistemi" veya "ganimet sistemi"ne karşı bir tepki olarak ortaya çıkmıştır (Tunçer, 2017). Meritokrasi, gelişmenin bir ölçütü olarak kullanıldığı gibi bazen de yozlaşmanın bir göstergesi olarak kullanılır. Yozlaşmış toplumlar veya kurumlar, "liyakat = yetenek + çaba" eşitliğine uymayan yapıları ifade ederken, meritokratik yapılarında liyakat, açıklık, şeffaflık, adalet,

ilerleme ve sosyal uyum gibi fikirler ön planda bulunur (Allen, 2011). Meritokrasi, geleceğe yönelik bir toplumsal sistem olarak, liyakata dayalı zenginlik, iş ve güç gibi sonuçları içeren bir terimdir. "Liyakat" terimi geniş bir kavramdır ve yetenek, eğitim ve deneyimi kapsar. Genellikle adillik prensibi olarak kabul edilir çünkü yalnızca yetenek, başarı ve eğitim gibi faktörler dikkate alınırken, etnik köken, cinsiyet gibi faktörler göz ardı edilir (Son Hing vd., 2011).

Ülkemizde özellikle kamu personel rejimi kapsamında uygulanan liyakat sistemi, devlet kadrolarına yapılacak atamalarda en üst düzeyde nitelik ve yeteneklere sahip kişilerin seçilmesini amaçlar. Bu sistem, vatandaşların devlet kadrolarına giriş sürecinde ve çalışırken, kişisel inisiyatiften ve siyasi parti mücadelelerinden bağımsız olarak, sadece gerçekleştirdikleri faaliyetlerin nitelik ve yeterliliklerine dayanarak tarafsız kurallara tabi olmaları gerekliliğini getirmiştir. (Tortop vd., 2013). Teknolojik dönüşüm, toplumun iş yaşamı ve eğitim süreçleri üzerinde derin etkiler yaratmıştır. Bilgi odaklı sanayi toplumu, işgücü profili için gereken yetenekleri formel eğitim süreçlerinde oluşturarak piyasaya sunmaktadır. Bu durum, geleceğin emek piyasasında bireyler için uzmanlaşma becerilerinin yanı sıra genel anlamda liyakat sahibi olmanın da önemini vurgulamaktadır. Liyakat kavramının toplumsal ve bireysel düzeydeki olumlu etkileri, işletmelere de yansımaktadır. Ülkemizde, liyakat sistemine dayalı meritokratik yaklaşımlar, özel sektörde faaliyet gösteren bazı işletmeler tarafından da kabul görmektedir. Bu durum, liyakat sisteminin bir devlet geleneği olmasına rağmen özellikle kurumsallaşma çabalarına yönelik katkıları sebebiyle olmuştur. (Özgener, 2003).

Günümüzün öğrenim sistemi kültürü içinde “meritokrasi” kavramının en yaygın anlamı, kişinin tahsil geçmişinin sağlamış olduğu imkânların yeniden kişinin göstermiş olduğu performansla beraber belirleyici olmasıdır. Bu konum daha önceki tahsil performansının geleceğe yönelik başarıların adil ve güvenli bir göstergesi bulunduğunu varsaymaktadır (Meuret, 2001).

2.2. Meritokrasinin Eğitime Katkısı ve Etkileri

Dünya genelinde eğitim alanında "fırsat eşitliği", "eşitlik" ve "sosyal adalet" konularında yoğun tartışmalar yaşanmaktadır. Bu tartışmalar, meritokrasi ve sosyal sınıf gerçeği üzerine odaklanarak eğitimde eşitlik bağlamında tüm sosyal sınıflardan gelen çocukların

eğitimden faydalanması gerektiği vurgusunu yapmaktadır (Griffiths, 1998). Aynı zamanda, eğitimde adaletle ilgili tartışmalarda adaletin algılanması veya ölçülmesinde farklılıklar olduğu ifade edilmektedir. Gelişmiş ülkelerde, eğitimin bir kişinin kendi geleceğini belirleme aracı olarak görülmesi fikri oldukça yaygındır. Sanayi öncesi toplumlarda, eğitim ve gelişme arasında doğrudan bir bağlantı genellikle kurulmazken, sanayi ve bilgi toplumlarında eğitimin, gelişme ve gelirle doğrudan ilişkili olduğu kabul edilmiştir. Bir kişinin eylemleri, faaliyetleri ve eğitim sonucunda hak ettiği konuma ulaşması, eğitim ve toplumsal gelişme arasındaki doğrudan ilişkiyi gösterir. Bu durum, bir kişinin aldığı eğitim ile elde edeceği toplumsal statü ve konum arasında doğrudan bir ilişki olduğunu gösterir. Bu, ancak meritokrasi ile gerçekleşebilir denilebilir (Young, 1961).

Eğitim temelli meritokrasi anlayışına göre, literatürde belirtildiği gibi, bireylerin aldıkları eğitim ve ulaştıkları konumlar, toplumun gerekliliklerine göre nasıl değiştiğini belirtir (Goldthorpe, 2003; Themelis, 2008). Bu konseptle ilgili üç ana görüş bulunmaktadır. İlk olarak, bireylerin yetiştirildikleri ortam ve eğitim başarıları arasındaki ilişkinin zamanla zayıflayacağı kabul edilir. İkinci olarak, bireylerin eğitim kurumlarına veya iş yerlerine kabul edilirken belirlenen değerler yerine başarılarına göre seçilmesi gerektiği düşünülür. Burada başarı, eğitim kurumlarında alınan eğitimle ölçülür. Üçüncü olarak, bireylerin yetiştirildikleri ortam ve ulaştıkları sınıfsal konumlar arasındaki ilişkinin zamanla yok olacağı öne sürülür. Eğitim olanaklarının zamanla artmasının bu sonuca yol açacağı iddia edilir (Goldthorpe, 2003). Meritokratik yaklaşımın, herkese eşit eğitim fırsatları sağlayarak adil bir seçim sistemi oluşturacağı ve bu durumun sosyal adaleti artıracığı iddiası da tartışma konusudur. Bu iddia, eğitimin her türden çıkarın, düşüncenin ve ideolojinin etkisinden bağımsız, objektif bir özellik taşıması gerektiğini öne sürer. Ancak, her eğitim sistemi, eğitimin ne olması gerektiği, içeriğinin ne olacağı ve hangi değerlerin ve bilgi birikiminin eğitim aracılığıyla aktarılacağı gibi konularda belirli bir düşünce yapısı oluşturur (Angus, 1986).

Bugünün eğitim sistemi kültüründe "meritokrasi" terimi, genellikle bir öğrencinin okul kariyeriyle elde ettiği imkanların, daha önce gösterdiği performansa dayalı olarak belirlenmesi gerektiği fikrini ifade eder. Eğitim alanında bu prensibi uyguladığımızda, tarafsızlık ilkesi girdi ve çıktılar arasındaki dengenin orantılı şekilde sağlanması olarak tanımlanır. "Meritokrasinin" bu zayıf versiyonu, eksik ve kırılabilir olmakla birlikte, aslında faydacılıktan çok da farklı değildir (Meuret, 2001). Meritokrasi fikrinin potansiyel olarak

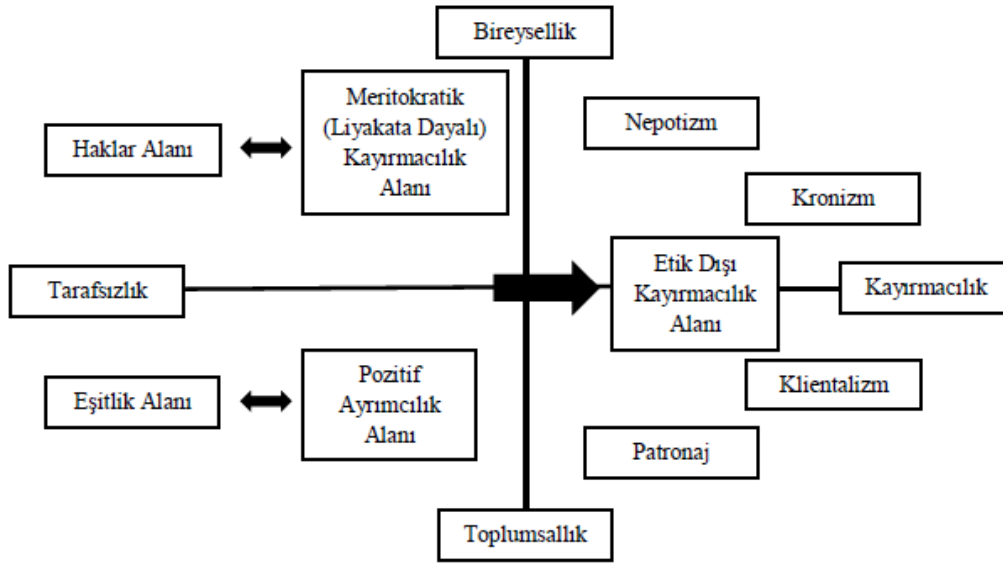
ayırımcı olabileceği eleştirileri göz önünde bulundurulduğunda, "merit" (liyakat) kavramının, eğitim kurumlarında ve iş yerleştirme süreçlerinde başarıyı belirleyen en önemli ve farklılaşan kriter olduğu kabul edilir. Bu durumda, bireylerin karşılaştığı "olumsuz" sonuçlar, yaptıkları "yanlış" seçimler veya gösterdikleri başarısızlıklarla açıklanır. Öte yandan, meritokrasi, bireylerin elde ettikleri sosyal avantajları hak ettiklerini iddia eder ve başarısızlığın sebebinin bireyin kendisiyle ilgili olduğunu belirtir (Trading Action for Access, 2008).

Modern toplumlarda, toplumsal yapının belirli sonuçlarının sanayileşmenin bir sonucu olduğu bilinir. Sanayi öncesi toplumlarda, terfiler genellikle aristokratik soy temelinde yapılırken, endüstri devriminden sonra eğitimle kazanılan nitelikler önem kazanmıştır (Jackson ve Al., 2005; Jackson, 2007). Meritokraside teşkilat içinde terfi gayri muayyen ya da adaletsiz değildir. Bir örgüt içinde ilerlemeyi arzu edenler için belirli yeterlilik ölçütleri belirlenir ve bu ölçütleri karşılayanlar ilgili pozisyona getirilir. Ancak, meritokrasi fikrinin deneysel olarak geçerli olmadığı da belirtilir. Bu sebeple, meritokrasinin belirsiz bir kavram olarak kaldığı, tam anlamıyla anlaşılmadığı ve hatta bir efsane haline geldiği ifade edilir (McNamee ve Milller, 2004). Ancak meritokrasi fikri her şeyden ziyade öncelikle “liyakat” (merit) terimi sebebiyle tartışmalıdır, zira merit “belirsiz” ve “esnek” bir terimdir ve topluluk olarak oluşturulmuştur. Genellikle özveri ve yetenek (veya çaba ve zeka) toplamı olarak tanımlansa da, bir kişinin liyakate (merite) sahip olması, aslında o toplumda neyin beklendiği konusundaki düşünceyle ilgilidir (Tannock, 2008). Genel bir bakışla, meritokrasi teriminin ilk kez kullanıldığı dönemlerde, bu kavram genellikle Young (1958) tarafından olumsuz yönleriyle ele alınmış ve sosyal yan etkileri üzerinde durulmuştur. Ancak günümüzde, meritokrasi teriminin anlamı olumlu bir yönde evrimleşmiş ve meritokratik sistemde liyakate dayalı olarak hak eden bireylerin sisteme dahil olması ve yükselmesi önem kazanmıştır. Kısacası, bugünkü anlayış, meritokrasinin toplumsal sistemde kayırmacılığı sonlandıracağını, adaleti savunacağını ve bireylerin çabaları ve erdemleri sayesinde sistemin içinde açık bir yolun olduğu düşüncesini liyakat (merit) sistemini oluşturur.

2.3. Kayırmacılıkla İlişkili Temel Kavramlar

Kayırmacılık terimini daha iyi anlamak için, kayırmacılık türlerinin yanı sıra kayırmacılığa ilişkin kavramlara ve bu kavramlar arasındaki ilişkilere göz atmanın faydalı olabileceği

düşünülmektedir. Bu şekilde, kayırmacılığın kapsamı ve etkileri daha iyi anlaşılabilir.



Şekil 2.1: Kayırmacı Davranışların Görünümü

Özler ve Büyükarıslan tarafınca geliştirilen model; bir tarafında bireysel (ikili ilişkiler), öteki tarafında sosyal ilişkiler yer edinen dikey doğru ile bir tarafında tarafsızlık, öteki tarafında ise kayırmacılığın yer almış olduğu yatay doğrunun kesişiminden meydana gelmektedir. Dikey doğrunun sol bölümü ahlaki veya meşru kayırmacılık alanını anlatım ederken, sağ bölümü ise ahlaki olmayan kayırmacılık alanını anlatım etmektedir. Yatay doğrunun üst bölümü kişilerarası ya da ikili ilişkileri gösterirken, alt bölümü ise sosyal olarak anlatım edilebilecek ilişkileri göstermektedir. Buradan hareketle kayırmacılığın oldukça boyutlu bir görünümü ve bireysel yahut sosyal ilişkiler ile ahlaki-kültürel muhit benzer biçimde oldukça düzeyli kaynakları bulunan bir kavram olduğu anlaşılmaktadır. Öte taraftan bu durumun kayırmacılık teriminin net bir halde tanımlanmasını ve sınırlarının belirlenmesini güç hale getirdiğini ve ek olarak kayırmacı uygulamalarla savaşıml edilmesini zorlaştırdığını da söylemek mümkündür (Özler ve Büyükarıslan, 2011).

Şekil 1'de gösterilen modeli temel alan Özler ve Büyükarıslan tarafından geliştirilen çalışmada, kayırmacılıkla ilişkili önemli kavramlar olan eşitlik, ayrımcılık, tarafsızlık ve liyakat ele alınmıştır. Bu kavramlar, söz konusu modelle uyumlu bir şekilde yeniden tasnif edilerek farklı kayırmacılık türlerine bağlanmıştır. Bu şekilde, kayırmacılığın temel unsurları ve türleri daha bütüncül bir şekilde anlaşılabilir hale getirilmiştir.

2.3.1. Kayırmacılık Kavramı

Kayıрма ve kayırmacılık kavramlarına dair birçok tanım bulunmasına rağmen genel olarak kayırmacılık, liyakat ilkesine karşıt olarak değerlendirilen bir kavramdır. Bu kavram, kamu görevlerine yapılan atamalarda ve terfi süreçlerinde, akrabalık, yakınlık, cinsiyet, dil, din ve siyasi görüş gibi özellikler gözetilerek belirli kişi veya gruplara ayrıcalık tanınması ve toplumun kaynaklarının siyasi iktidara yakın olan kesimlere dağıtılması anlamına gelir. (Akan ve Zengin, 2018). Başka bir kaynağa göre kayırmacılık nitekim yozlaşma türü olarak tanımlanmış ve “özellikle kamuda görev alacak kişilerin istihdamında beceri, kabiliyet, başarı ve eğitim düzeyi gibi kriterlere fazla dikkat edilmeksizin siyasetçi veya bürokratların yakın çevresindeki insanların istihdam edilmesi” şeklinde tanımlanmıştır (Çoban, 2010). Yolsuzluk terimiyle neredeyse aynı biçimde dünya toplumlarının hemen hemen hepsinde karşımıza çıkabilecek bir kavram olan kayırmacılık, yolsuzluk ile kuvvetli bir bağ birlikteliğinin içinde bulunduğunu ve literatürde yolsuzluğun çeşitlerinden birisi olarak dünya tarafından kabul edilmiştir. Bu kavram insan ırkının çoğalması ve yayılmasıyla birlikte ortaya çıkmış ve insanın olduğu her yerde tarih boyunca var olduğu tahmin edilmektedir. Araştırılan bulgular da bunu doğrular biçimdedir. (Çarıkçı ve Arslan, 2010).

Kamu yönetimi alanında genel bir tanım yapmak amacıyla kayırmacılık, güç ve yetkiye sahip olan bir siyasetçi veya kamu personelinin görevini kötüye kullanarak etik ilkelere aykırı davranması ve ırk, dil, din, mezhep, akrabalık, siyasal düşünce, sosyal ilişki gibi ortak noktalara sahip bir veya birden fazla kişiye maddi olmayan bir çıkar karşılığında menfaat sağlaması şeklinde ifade edilebilir.

Türkiye Cumhuriyeti’nin bir kurumu olan Türk Dil Kurumu’na göre kayırma kelime anlamı olarak iltimas manasına gelmektedir (Türk Dil Kurumu, 2011). Ek olarak kayırma 3 farklı şekilde anlatım edilmiştir. Bunlar;

1. Birini koruyarak başarısını sağlamak ve himmeti altına almak,
2. Bazı şahısları işi zarara sürüklese dahi elinde tutmak, hak etmediği konumları kişiye sağlamak,
3. Belli kişilere herhangi bir nedenle haksız kolaylıklar tanıma, iltimas gösterme, şeklinde anlatım edilmektedir. Bu kavramın eş anlamlısı olarak yer edinmiş

olan iltimas kelimesiyse belirli bir dayanağı olmadan yasa ve kurallara uymaksızın arka çıkma, destekleme ve şahısa bir mevzuda haksız imtiyaz ve öncelik tanıma olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2011). Bu tanımlardan anlaşıldığı gibi kayırmacılık terimi olumsuz bir durum olarak kendine yer edinmekte ve toplumdaki kişilerin hakkına girildiğine dikkat çekmektedir.

Esasında kayırmacılık kavramı, çalıştıkları kurumlarda belli yerlere ulaşmış şahısların kendi grubundan olarak gördüğü kişileri grubu dışındaki kişilerin yerine tercih ederek, maddi ve manevi imkanları kendi grubundan olan şahıslara taktim etme gayretiyle gösterdikleri davranışları tarif etmek amacıyla kullanılmaktadır (Bramoullé ve Goyal, 2016). Tabii bunlara ek olarak bu kavramın çok değişik şekillerde anlatım edilmesi mümkündür. Bu anlam karışıklığının kayırmacılık kavramının insanlara olan etkilerinin çoğunun toplumsal bilim dalları tarafından incelenmesinden kaynaklı ortaya çıkmaktadır. Bu durum kayırmacılık kavramının birçok düzeyinin de olduğunu ortaya koymaktadır (İlhan ve Erdem, 2010). Bu kavram çoğu zaman kamu kuruluşları için incelense de yahut öne çıkarılsa da aslına bakılırsa kamu veya özel fark etmeksizin tüm kurumlarda karşımıza çıkabilmektedir. Arkadaşlık, hemşehrilik, aynı meslekten olmak, dini ve siyasi görüşler gibi sebepler kayırmacılık düşüncesinin ortaya çıkmasının başlıca sebeplerindendir. (Aytaç, 2010).

Kamu hizmetine katılım süreci, zamanla kura yönteminden sınav sistemine dönüşen bir tarihsel evrimi içermektedir ve günümüzde personelin seçimi, sınav sistemi ve siyasi kayırmacılık gibi yöntemler aktif bir şekilde kullanılmaktadır. Bu süreç, kamu hizmetlerinde nitelikli ve yetenekli kişilerin seçilmesini sağlamak amacıyla önemli bir rol oynamaktadır (Özkal Sayan, 2009). Ancak bazı durumlarda siyasi kayırmacılık gibi etkenler de devreye girebilmekte ve objektifliği zedeleme potansiyeli taşımaktadır. Bu davranışlar, kamu veya özel sektör tarafından verilen hizmetlerin vatandaşlara sunulmasında tanındık şahıslara belirli öncelikler tanıma, işlemlerini hızlandırarak diğer insanların vaktinden çalınması ya da ellerindeki arzu edilen malları tanındık müşterilerine veya yakınlarına gizlemeleri şeklinde değişik biçimlerde kendini ortaya çıkarmaktadır. İstihdam süreçlerinde, meslekte yükselme aşamalarında, vazifelerin şahıslar arasında dağıtılmasında veya mükafat verilecek kişilerin seçilmesinde de genellikle görülmekte, hissedilmektedir (Biber, 2016). Kamu personel sistemi içinde, kayırmacılık olgusu hem işe

alma sürecinde hem de kamu personelinin kariyer ve yükselme yolunda ortaya çıkmaktadır. Kayırmacılık, aslında toplumda çeşitli stratejilerin kendini gösterdiği bir durumdur. Toplumsal aidiyet akrabalık, arkadaşlık, okul arkadaşlığı, aynı meslek ya da mezhepten olma, aynı tarikat üyeliği, hemşehricilik, komşuluk gibi toplumsal faktörler bireylerin günlük yaşantısında, ekonomik ve siyasetleri kabulde , bürokratik ve sonraki yapıları içine almada iltimaslı bir tutum ve geniş bakış açısıyla destekleyebilir (Özkanan ve Erdem, 2015). Kayırmacılık, bürokrasinin önemli sorunlarından birisi olmakla birlikte daha çok kamu yönetiminde karar alma süreçlerinde ortaya çıkmaktadır. Arapçası “iltimas” olan kayırma Güncel Türkçe Sözlük’te “haksız yere, yasa ve kurallara uymaksızın arka çıkma, birine herhangi bir konuda öncelik ve ayrıcalık tanıma” olarak yer almaktadır. Halk arasında “kollamacılık”, “adamı olmak” ve “torpil” kavramları da kayırmacılık ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır (Aytaç, 2010).

Kayırmacılık kavramı uzun yıllardır insanların uyguladığı bir davranış biçimidir. Bu kavram temelinde dönemin kültürel yapısı dahilinde toplumda bazı sosyolojik kaygılar oluşturabilmektedir. Bununla beraber kayırmacılık uygulanarak meydana getirilen işlerin, olumsuz olduğu veya ahlaki olmadığı mevzusunda toplumun hem fikir olmadığı ortaya çıkarılmaktadır. Bu sebepten dolayı kurumlar hala kayırmacı davranışlarda bulunabilmektedir. Mevzuyla alakalı olarak şahıslar düzeyinde toplumda farklı fikir çatışmaları da yer almaktadır (Acar ve Çıragöz, 2020). Politik gücü elinde bulunduran hükümet yöneticilerinin atama ve görevlendirmelerde, yönetim biliminin öngördüğü tüm ilkeleri ve gereklilikleri bir kenara bırakarak, kendi yandaşlarını kayırmaları iltimas (adam kayırmacılık) olarak değerlendirilmektedir (Aktan, 2001; Küçükkocaoğlu, 2005; Özsemerci, 2003; Erdem ve Meriç, 2012).

Kayırmacılık, uygulandığında kayıran ve kayırılan olarak 2 taraflı değerlendirilmektedir. Kayıran taraf, insanları gruplandıran ve ötekileştiren, bireyleri himayesi altına almak isteyen biri olarak karakterize edilirken, bu tarafı eğilimli ve eğilimsiz kayıran olarak iki grupta betimlemek mümkündür.

Eğilimsiz kayıran, kayırmayı uygulamak istemeyen, bu durumun olumsuz olduğunu bilen ancak mensubu olduğu kurum veya kuruluşların tepkisinden korkarak ve etrafındaki şahısların isteklerine boyun eğerek istemeden de olsa kayırmacılığı uygulayan şahıs olarak tanımlanmaktadır. Eğilimli kayıran tarafıysa lafi geçen eylemin iyi ya da kötü olduğunu düşünmeden, herhangi bir şekilde etkilenmeden uygulayan şahıstır. Eğilimli kayıran şahıs

için kayırmacılık tanıdığı olan şahsı himayesi altına alarak ona haiz çıkmasıdır ve bu durum eğilimli kayıran için bir alışkanlık haline gelmiştir. Eğilimsiz kayırmacılık tarafında ise uygulayan şahıs özgüvensiz, rekabete girmekten korkan bir şahıs olarak betimlenebilir (Biber, 2016). Bu davranışın tarafları içinde alt üst ilişkisi olarak tanımlanabilecek bir ilişki biçimi vardır. Bu biçim hiyerarşi olarak da tanımlanmaktadır. Kayırmacılığı uygulayan taraf bu sistemde üst olurken, uygulanan taraf alt olarak bu düzende kendine yer bulmaktadır. Kayırılan şahıs görmüş olduğu bu tavır için kayıran kişiye saygı ve bağlılık duymakta ve maddi ya da manevi olarak kayıran şahsa minnettarlığını göstermeye çalışmaktadır. Esasında bu durumda her iki tarafta kendince fayda görmektedir. Kayırma sonucunda kayıran taraf aslında bir saygınlık yahut maddi imkanlar ele geçirirken kayırılan şahıs basit bir biçimde hedeflediği imkân ya da vesilelere ulaşmaktadır (İlhan ve Aytaç, 2010). Genellikle tanıdık kesimlere uygulanan kayırmacılık kavramı, maddi getirinin gözetilmediği aradaki ilişkinin pekiştiği bir davranışken, siyasal ve manevi yandaşlık çerçevesinde gelen kayırmacılıktaysa maddi gelirin gözetildiği söylenebilmektedir (Acar ve Çıragöz, 2020). Kayırmacılık kavramı, toplumsal yaşamda oldukça değişik biçimlerde bulunmaktadır. Esasında henüz adı konulmamış durumların da bulunduğu anlatılmaktadır. Günümüz iş yaşıntısı birçok kavramı içinde barındıran bir yapıda işlemektedir. Bu kavramların çokluğu kendi aralarında yapılaşma periyodunu da etkileyen niteliktedir. Bu sebeple toplumsal hayatın bütün kısımlarında yalın yapıdan kompleks yapıya doğru kayırmacılık çeşitleri de dallanmaktadır.

Bu bağlamda kayırmacılık, sık kullanılan bir yolsuzluk türüdür ve genellikle otoritenin kamu personeli alımı veya kamu hizmetlerinin dağıtılması gibi karar alma süreçlerinde ortaya çıkmaktadır.

2.3.2. Nepotizm Kavramı

Nepotizm, bir kişinin kendi ailesi veya akrabaları için ayrıcalıklı işler veya haksız avantajlar elde etmek amacıyla gücünü veya etkisini kullanması durumunu ifade eder (Cambridge Dictionary, 2020). İngilizcede "yeğen" kelimesinin karşılığı olan "nephew" terimi, bu kavramın kökenini oluşturmuştur. Nepotizm, devlet görevine atanma, terfi ettirilme veya ödüllendirme gibi süreçlerde, yetenek ve eğitim düzeyi gibi objektif kriterler yerine, kişinin politikacılar veya kamu görevlileriyle olan akrabalık ilişkisinin dikkate alındığı bir kayırmacılık türünü ifade eder. Bu uygulamada, kişinin kendi ailesine veya

akrabalarına ayrıcalıklı fırsatlar sağlamak amacıyla gücünü ve etkisini kullanması söz konusu olabilir. Nepotizm, adil bir sistem yerine kişisel bağlantıların ve akrabalık ilişkilerinin belirleyici olduğu bir yaklaşım olarak eleştirilir. (Yüksel, 2005).

Nepotizm terimi, Türkçe 'de zaman zaman kayırmacılık teriminin temsil ettiği alanlarda kullanılsa da kayırmacılık nepotizm kavramına göre çok daha geniş bir yelpazeyi temsil etmektedir (Karahana ve Yılmaz, 2014). Nepotizm; bireyin özverisi, disiplini, yeteneği ve öğrenim düzeyine benzer biçimde yeterlilik esasına dayanan etkenleri göz önünde bulundurmadan yahut iş için yeterli sayılacak özelliklere haiz olmamasına rağmen, şahısların tanıdık olması vesilesiyle ya da manevi bağlılığın bulunması sebebiyle işe alınması ya da terfiinin sağlanması olarak tanımlanabilmektedir (Özler ve Gümüştekin, 2007). Bu uygulama şekliyle, nepotizm kayırılan kişi ve uygulayıcı arasındaki ilişkileri güçlendirirken, ekip içinde bu tür ayrıcalıklara maruz kalan bireylerle kurulan bağlar zayıflamaktadır. Nepotizm kelimesi, Latin kökenlidir ve "Nephew" yani "yeğen, kuzen" anlamına gelen kelimeler, nepotizmin kökenini oluşturur (Özkanan ve Erdem, 2015). Bu şekilde, nepotizm güçlü aile bağlarını vurgulayarak, yetenek ve liyakat gibi objektif kriterlerin yerine kişisel ilişkilerin ve akrabalık bağlarının ön plana çıktığı bir uygulamayı ifade eder.

Bu yaklaşım, Orta Çağ ve Reformasyon arasındaki tarihi dönem olan Rönesans döneminde kilisenin saygınlığını kullanan birtakım dini görevlilerin, yetkinliklerine bakmaksızın tanıdıkları şahısları belli kademedeki görevlere tahsis etme çabalarından ortaya çıkmıştır (Karacaoğlu ve Yörük, 2012). Bu çabalar sebebiyle ortaya çıkan bakış açısı, eski çağlardan bugüne kuruluşlarda ve sosyal alanlarda varlığını şiddetli bir biçimde arttırmıştır. Rönesans döneminde kiliselerdeki dini görevlilerin kiliselerin saygınlığını kullanarak nepotizme dayalı uygulamalara yönelmeleri o dönemin yöneticilerinin münasebetlerinin bir neticesidir. Bu münasebet günümüzde de hala varlığını sürdürmektedir. Bilhassa devlet idarelerinde etkisi yüksek şahısların nepotizmle anılmaları hemen hemen her idarede mevcuttur.

Nepotizm kan bağı bulunan kişilere uygulanan kayırmacılıktır. Bu kayırmacılıkta duygusal düşünceler ön plandadır (Büte, 2011). Nepotist uygulamalar; ferdin mensup olduğu pozisyon, nüfuz ve kuvveti akrabalarının işe alınmasında ve işinde yükseltilmesinde kullanılması olarak örneklendirilebilir. Buraya kadar yapılan bu açıklamalarda, bireylerin

göreve gelmelerinde ve statü sağlamalarında kendi gayretleri ve yeteneklerinin dışında akrabalık ilişkilerinden faydalanmaları, işletme bakımından nepotizmi destekleyen bir örgütsel iklimin varlığını göstermektedir. Bu tür işletmelerde ise, iş kaybı, örgütsel bağlılık ve sonuç olarak, örgütsel başarısızlık kaçınılmaz olmaktadır (Benach vd., 2016).

Bu haksız uygulamalar sonucunda toplumlarda veya gruplarda muhtelif yönlerden değişik neticelerin baş göstermesiyle sonuçlanmaktadır. Toplumlar da baş gösteren bu tür haksızlıklar, çalışanlar üzerinde stresin çoğalmasını sağlarken bununla birlikte bu haksız uygulamaların uygulandığı kurumlara ve eşitliğe olan itikattın azalmasını sağlayabilmektedir. Bununla beraber bu uygulamalar sebebiyle elden kaçan nitelikli şahısların istihdamının yapılamaması hem ülkenin için hem de kurumların büyümemesini ve diğer kurumlarla rekabet edememesine sebep olmaktadır. Böylece kamu ya da özel kuruluşlar kurumsallaşma yolundan uzaklaşmaktadır (Erdem vd., 2013). Nepotist tavırla işe alınan bir şahıs gösterdiği çalışmalarla mesleğinde mükafatlandırılrsa da diğer çalışan şahıslar tarafından bu mükafat akrabalık ilişkilerine dayandırılmakta ve şahsa saygıyı azaltmaktadır (Tunçbilek ve Akkuş, 2017). Ülkemizde de amme ve özel kuruluşlarda nepotist uygulamalar sıkça görülmekte ve şirketlere olan zararları ifade edilmektedir (Barut, 2015). Aile bireyleri tarafından kurulan bazı özel kurumlarda nepotist yaklaşımın daha yaygın olduğu bariz ortadadır. Bunun nedenlerinden başlıcası sahip olunan kurum kaynaklarının aile bireyleri dışındaki şahıslar tarafından görevinde ustalaşmış yöneticiler veya çalışanlar tarafınca kurumun önemli koltuklarının elde edilip kurumda emniyet açısından sıkıntılı bir durum oluşturabileceğine inanılır. Bu işletmelerin hemen hemen hepsinde ailevi değerler iş hayatındaki başarıların ve kuralların yerine geçebilmektedir. Bilhassa kurumun sahibi yahut yönetici koltuğunda oturan kişiler, istihdam edeceği aile bireylerinin yetenek, çaba ve becerilerine bakmaksızın bu şahısları işe alırlar. Bundan dolayı bir kurumda işe alınacak personellerin yetenek ve becerilerine değil de akrabalık ilişkilerine dayalı istihdam uygulamaları yapıldığında kurumlarda iş etiği ve disiplini şeklinde mühim kavramlarda sorunlar oluşturabilmektedir (Ciulla, 2005).

Nepotizm kavramının kurumlarda benimsenmesiyle aile fertleri yönetimde gereksiz koltuk işgal edemeyecek, kurum istikrarlı ve disiplinli bir halde çalışacak ve menfaat çatışmasının engelleneceğine inanılmaktadır (Özler ve Büyükarıslan, 2011).

Aile fertlerini ön planda tutan aile şirketlerindeki nepotist uygulamalar temelde malını

koruma isteğiyle ilgilidir. Kurumda aile fertlerinin istihdama katılması, aile fertlerinin kuruma olan bağlılığının aile dışı fertlere göre daha yüksek olmasının tahmin edilmesi, itimat ve mesuliyet alma vb. mevzularda sorunlarla karşılaşmayacağını ve kurumun amaçlarıyla şahıslar arasında herhangi bir çatışma yaşanmayacağını tahmin edilmesi ile ilgilidir. Amme müesseselerindeyse bu durumun aksine, toplumdaki birikimin belli şahıslar tarafınca paylaşılması ve bireyin aile fertlerini amme kurumlarında görevlendirilmelerine yardım etmek üzere iki yönlü bir kazanıma ulaşılır. Çünkü amme kuruluşlarının sahip olduğu kaynak ve birikimler aile şirketlerinde olduğu gibi kişilere değil de topluma, halka aittir. Bundan dolayı da kontrol süreçleriyle alakalı olarak nepotizm kavramına dayalı uygulamaların önlenmesini sağlayacak girişimler bulunmamaktadır (Young, 1958).

2.3.3. Kronizm

Kronizm kavramı 1660'lı yıllarda Cambridge Üniversitesinde öğrenim gören bazı öğrenciler tarafından argo olarak kullanılan ve "yakın arkadaş, dost" gibi anlamlara gelen "crony" kelimesinden türemiştir. 1950'li yılların ortasında Harry S. Truman yönetiminin, yetenek ve becerilerine bakılmaksızın amme kurumlarının içlerini iktidar yakınlarını istihdam etmesiyle suçlandığı dönemde günümüz anlamıyla kullanılmaya başlanmıştır (Khatri ve Tsang, 2003). Bir ferdin sahip olduğu koltuğu koruyabilmek veya görevinde mükafatlandırılmak için siyaseti kullanması kronizm olarak tanımlanır (Büte, 2011; Barut, 2015).

Nepotizm ve kronizm kavramları sıklıkla karıştırılsa da, aralarındaki en önemli farklılık, kayırılan ve kayıran arasındaki yakınlık derecesinde kendini göstermektedir (Özler ve Büyükarıslan, 2011). Kayırmacılık terimi, akrabaları içerdiğinde "nepotizm" olarak adlandırılırken, eş-dost ve tanıdıkları içerdiğinde ise "kronizm" olarak anılır (Aközer, 2003). Bu şekilde, nepotizm genellikle aile bağlarına dayalı kayırmacılığı ifade ederken, kronizm daha çok arkadaşlık ve tanışıklık ilişkilerine dayalı kayırmacılığı ifade etmektedir. Kurumlardaki personellerin istihdam, görevde yükselme, bazı konularda görevlendirilme gibi konularda liyakat ilkelerine bağlı hareket etmek yerine insan ilişkileri ve arkadaşlıklar gibi ilişkiler esas alınarak, bu şahıslara imtiyaz ve müsamaha tanınması durumlarını anlatan kronizm kavramı, sosyal ilişkilere ek olarak siyasal kurum ve kuruluşlara üye olma, hemşehrilik gibi ilişkiler üstünden de yürütülmektedir (Gürer ve Deniz, 2017). Bu

doğrultuda toplumsal ve sosyal ilişkilerin çokluğuyla doğru orantılı olarak kronist uygulamalar değişik özellikler gösterebilmektedir.

Örgütsel kronizm, bilinçli veya kasıtlı olmaksızın gerçekleşen bir durumdur ve her durumda adil performans prensibini ihlal etmektedir (Khatri ve Tsang, 2003). Bazı teşkilatlanmalarda kronist uygulamalar teşkilatın üyeleri arasında yüksek maneviyat ve düşük rantabilite sebep olurken teşkilatlanma dışındaki şahıslar için bu sonuçların tümü az miktarda kendini göstermektedir (Özler ve Büyükarıslan, 2011). Kronizm, teşkilat üyelerinde bilhassa düşük verim ve düşük maneviyata sahip şahısların istihdamı sebebiyle teşkilatlanmalarda önemli ölçüde ziyanlara sebep olabilir. Buna ek olarak teşkilatlanma dışı şahısların teşkilata olan hakkaniyet ve adalet algıları da bu davranışlar sebebiyle negatif etkilenebilmektedir (Özkanan ve Erdem, 2015). Atama ve terfi süreçlerinde sıkça karşılaşılan hemşehri kayırmacılığı, kronizm kavramı altında değerlendirilmektedir. Bu durum, aynı şehir veya ilde doğma ve büyüme gibi sosyokültürel faktörlerle ilişkilendirilen bir kayırmacılık türüdür ve özellikle geleneksel toplumlarda sıkça görülmektedir (Aktan, 2001). Karşılıklı çıkar ilişkisine dayalı ve Türkçede “ahbap çavuş ilişkisi” olarak kendine yer edinen “crony capitalism” kavramı merit sisteme dayalı bir anamalcılığın uygulanabileceğine işaret eder (Özkanan ve Erdem, 2015). Kronist yaklaşım, nepotist yaklaşıma göre daha geniş bir yelpazeyi temsil etmektedir. Aile fertleri dışında sosyal çevrenin de sevgi çemberi gibi anlatım edilen yapıya alınması üzere istihdam süreçlerinde ve ihale tarzı uygulamalarda kendi yakınlarının kalkındırılmasına şamil olmaktadır (Karakaş ve Çiçek, 2009). Hemen hemen bütün kültürlerde kronist yaklaşıma rastlanma olasılığı mevcut olsa da muayyen kültürlerde kronist davranışlar daha hızlı gelişim göstermektedir (Khatri ve Tsang, 2003).

2.3.4. Partizanlık

Partizanlık Kavramı kronist yaklaşıma benzese de siyasi görüşe ve düşüncüsel bakışın günlük yaşantı üstünde çok daha müessir olması sebebiyle meydana getirilen kayırmacılık uygulamalarını anlatır (Barut, 2015). Partizanlık veya siyasi yandaşlık olarak da bilinen bu uygulama, iktidara gelen siyasi partilerin, kendilerini destekleyen yandaşlarını veya parti üyelerini kamu kurumlarında istihdam etme eğiliminde olduklarını göstermektedir (Yıldırım, 2013). Siyasi partiler iktidarı ele aldıktan sonra görüşlerini ve politikalarını daha etkin bir biçimde hayata geçirebilmek için bürokratik alanda hakimiyet kurarak amme

kuruluşlarını ele geçirirler ve burada amme kuruluşlarının yararından daha çok iktidara yanlısı şahısların bu kurumlarda istihdam edilmesini sağlanarak bu kuruluşlarda bir dejenerasyon süreci oluşturmaktadır (Çoban, 1999). Bu yozlaşma sürecinde iktidar yanlısı grupların kalkınması toplumsal kaynakların rahatlık sağlama gizilinden payını alırken bir yandan da camia dışı şahıslar bu toplumsal kaynaklara ve rahatlık seviyesine ulaşmakta sıkıntılar yaşayacaktır. Toplumdaki çatışmaların hemen hemen hepsinin temel müsebbibi toplumsal çıkarların eşit olarak kullanılmaması ve iktidarın başındaki şahısların ellerindeki yetkiyi sadece kendisini destekleyenler için değil de tüm halk için kullanması zorunluluğuyla benzer biçimde bu zorunluluğun yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi gibi sebepler bulunmaktadır.

Siyasal görüşler için düşüngüsel anlamda kendini destekleyen şahısları kayırmayı hedefleyen davranışların ortaya konulduğu kayırmacı siyasetin, çağdaş bakış açısına uygun olmadığı bir gerçek olarak görülürse bundan daha önemli bir realite de bu tür siyasal ayrımcılığın ve kayırmacılığın, siyasi partilerdeki kişilerin istekleri doğrultusunda duyarlılığa sahip olma ve bu kesimi tesir altında tutabilmede mühim bir göreve sahiptir (Ayata, 1992). Demokrasiyle yönetilen ya da demokrasi dışı yönetim biçimlerine sahip olan ülkelerde, siyasi gücü elinde bulunduran liderler, özellikle kendi siyasi partilerine üye olan ve destek veren bireylere karşı siyasi kayırmacılık yaparak atamalar ve tayinlerde ayrıcalıklı davranabilmektedirler. Bu şekilde, güç sahipleri kendi partilerine sadık olan kişilere avantaj sağlamak amacıyla siyasi iltimas uygulayabilmektedirler (Özkanan ve Erdem, 2014).

Bu sebepten, toplumsal hak ve menfaatler doğrultusunda siyasi partiler tarafından üniter yönetim anlayışıyla tayin edildiği için, bu kapsamdaki hak ihlalleri ve kayırmalara karşı herhangi bir mukavemet laf mevzusu olmamak (Kesgin, 2013). Bu şuuru benimseyerek, kaynak ve sahip olunan yetkileri kendi siyasi görüşüne mensup şahısların çıkarları için kullanan bu demokrasi kültürünün çok tehlikeli toplumsal problemler oluşturacağı ve derinleştireceği unutulmamalıdır.

Siyasi partizanlık uygulamaları, genellikle iki alanında yoğun bir şekilde görülmektedir. İlk olarak, bürokraside, atamalarda "ehliyet ve liyakat" yerine siyasi amaçlara odaklanmak ve partiye yakınlığı öncelikli kılarak atamalar yapılmaktadır. İkincisi ise kamu kaynaklarının dağıtımında belirgin hale gelmektedir. Kamu kaynaklarının dağıtımında, yerindelik ve nesafet kuralının yerine, o yerin partiye yakınlığı, bağlılığı ve oy potansiyeli gibi faktörler

dikkate alınarak hareket edilmektedir. (Tutum, 1976).

Siyasi kayırmacı tavırlar, amme kuruluşlarında çok daha yoğun bir biçimde görülse de hususi kuruluşlarda bilhassa henüz kurumsallaşamamış işletmelerde halen var olmaya, kendini hissettirmeye devam etmektedir. Siyasi ayrımcılık ve kayırmacılık, amme kuruluşlarında önemli pozisyonlara bakıldıkça artmakta ve bu pozisyonlardaki amme personellerinin, devletin politika ve faaliyetleriyle ilişkili olmasından ötürü yüksek pozisyonlarda vazifelendirilmiş amme personellerinin siyasi bir vasıf kazanılmış olduğu anlamına gelebilmektedir (Kartal ve Demirhan, 2009). Bu tür kayırmacı uygulamalarla siyasallaşan bürokrasi, tarafsız olması gereken kamu hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde sunulmasını ciddi şekilde engelleyecektir. Bu tür kayırmacılık sadece hizmet kalitesini değil, personel yapısında da ciddi sorunlara yol açacaktır. Siyasi atamaların artmasıyla birlikte, kamu personeli niteliklerini geliştirmek yerine siyasi yakınlık kurma eğilimine girecektir. Bu durum, personel seçiminde objektif kriterlerin yerine siyasi sadakatin ön plana çıkmasına neden olacak ve yetenekli personelin yükselme fırsatları azalacaktır (Ak ve Sezer, 2018).

Kültürel anlayışla beraber politik ruznamenin, şahısların gündelik yaşantılarına etki edebilecek düzeyde siyasi kayırmacılık, sosyal yaşamın hemen hemen her yerinde kendini göstermektedir. Ülkemizde uygulanan amme çalışanlarının yönetildiği sistemde ise bilhassa 1950’li yılların ortalarından itibaren yaşanmış olan problemler ve 1980’li yılların öncesinde amme kuruluşlarındaki siyasallaşma meyillinin yüksek olması, liyakatin uygulanamamasına ve merit sistemin yıkılmasına sebep olmuştur. Siyasi kayırmacılığın uygulandığı amme idarelerinin liyakat dışı davranışlara sahip idarecileri görevlendirmesiyle idare, amme yararına çalışma işlevini kaybetme şeklinde çok büyük bir muhatarayla yüz yüze kalmıştır (Ergun, 1983). Siyasi kayırmacılık uygulandığında, destekçinin göreve uygunluğu yerine sadakati ve seçim zaferine katkısı ölçüt olarak öne çıkarılmaktadır.

Bu durum, her seçim sonrasında niteliksiz personelin kamu kurumlarına yerleştirilmesine ve sonuç olarak niteliksiz kamu hizmetinin sunulmasına yol açmaktadır. Bürokrasinin siyasallaşması ve tarafsızlık ilkesine zarar verme riski de ortaya çıkmaktadır. Bu durumda, siyaset yapması yasak olan devlet memurları bile kendi görüşlerine uygun olanları kayırma eğilimine girebilmektedir (Ak ve Sezer, 2018). Sosyal yaşamın her yerinde karşımıza

çıkabilecek bu eğilim, amme kuruluşlarında büyük ayrışmalara ve ciddi sosyal sorunlara sebep olmaktadır. Ülkemizde siyaset temelinde kayırmacı davranışlar ve bu tutuma bağlı olarak partizanlık görüşü giderek çoğalmakta ve kendini göstermektedir.

Bu görüşün kuvvetlenmesine sebep olan bazı uygulamalar şu hâlde anlatım edilebilir (Tutum, 1976):

1. İstisnai Devlet Memurluğu: 657 Sayılı DMK'nın atanma, sınavlar, kademe ilerlemesi ve görevde yükselme gibi hükümlerin uygulanmadığı amme personelliğidir.
2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 68. Maddesi: Bu madde esas alınarak amme idaresinde yarar sağlayabileceği halde kayırmacılık yönelimi olarak kullanılan bu madde yoluyla istihdamı sağlanan şahıslar, devamlı olarak işten çıkarılma korkusuyla görev yapmakta ve bu vaziyet de siyasi kayırmacılık olarak yüksek konumlarda bulunan yöneticilerin işlerine gelmektedir.
3. Müşavirlikler ve Merkez Valilikleri: Amme kuruluşlarında yüksek seviye kayırmacı davranışlarla ilişkilendirilen müşavirlikler ve merkez valilikleri yüksek seviyedeki şahısların görevlerinin değişiminde görevlendirilen idare merkezleri olarak betimlenmektedir.

Belirli ilkelere bağlı kalarak, siyasi yönelim, sistem ve iktidar, kanunların caydırıcılığı, ekonomi koşulları, istihdam kısıtlılığı, kültür ve sosyal yapı şeklinde sebeplerle kayırmacılık uygulamalarının arması yahut engellenmesinde müessir sebeplerdir.

Başka bir perspektife göre, yozlaşma, kamu personelinin hizmet sunumunda belirli bireylere ve gruplara ayrıcalık tanınması ve her türlü kayırmacılığa yol açması olarak değerlendirilmektedir (Özgen vd., 2002).

2.3.5. Hizmet Kayırmacılığı Kavramı

Politikacıların özel çıkarlarını ön plana alarak özellikle seçim dönemlerinde sahip oldukları kamu kaynaklarını kendi seçim çevrelerine (bölgelerine) aktarmaları ve etkinsiz harcamalara sebep olmaları biçiminde ortaya çıkan siyasal yozlaşma türü "Hizmet Kayırmacılığı" (Pork Barreling)" olarak ifade edilmektedir. Diğer ifadeyle hizmet kayırmacılığı belirli seçim çevresi seçmenlerine hizmet sunmanın özel bir türüdür

(Denemark, 2000). Bilhassa seçimin olduğu dönemlerde iktidarların, uygulanacak seçimde oy potansiyellerini koruyabilmek ve iktidarı kaybetmemek amacıyla ellerindeki kaynak ve bütçeleri, kendi seçmenleri olarak gördükleri yerlere ayırmaları yöntemiyle ellerindeki imkanları gereğinden fazla kullanarak yağmalanması hizmet kayırmacılığının tarifidir (Özsemerci, 2003).

Politikacılar, seçmenlerine yönelik hizmet kayırmacılığı yaparak, projeler, programlar ve benzeri harcamaları içeren fonlar aracılığıyla bu eylemi gerçekleştirmektedir. Hizmet kayırmacılığı, siyasi ve seçim amaçları doğrultusunda belirli bir bölgede kamu işlerinde kullanılmak üzere ayrılan paraları ve temsilcinin kendi seçim bölgesine sağladığı ödenekleri ifade etmektedir (Murphy, 1974). Amme kaynaklarının eşit olarak ve tüm topluma adil bir biçimde dağılması gerekliliğini görmezden gelen bu haksız uygulama, siyasi erklerin ahlaki kavramların dışında bir anlayışla benimsemeleriyle ilişiktir. Kendisine oy veren şahıslara veya gruplara amme kaynak ve bütçelerini ayırmak, belli yatırımlarda bulunmak vb. şeklinde örneklenen bu eylemler, aynı zamanda kendisini desteklemeyen seçmenleri, amme kurumlarından hizmet alma hakları açısından cezalandırmanın ya da iktidar yanlısı şahıslara karşı haksız bir yarış ortamı oluşturmanın mühim bir yöntemi olarak anlatılabilir. Ancak, harcamaların diğer seçim bölgelerine yapılmaması nedeniyle bu bölgelerdeki seçmenler, söz konusu hizmetlerden yararlanamamaktadır. Hizmet kayırmacılığı faaliyetleri sonucunda, temsilciler kendi özel çıkarlarını gözetmekte ve aynı zamanda seçmenlere sunulan yeni hizmetler aracılığıyla seçmenlerine ek faydalar sağlamaktadır (Schwartz, 1994). Dolayısıyla hizmet kayırmacılığı, tek bir seçim bölgesinde belirli bir seçmen grubuna yarar sağlanmasıdır (Buchanan ve Tullock, 1999).

Hükümetlerin iktidarlarını korumalarıyla paralel olarak ancak kendilerine oy veren şahıslara verdikleri bu tarz kayırmacı ve liyakat dışı uygulamalar, toplumda eşitsizliğin artmasına ve toplumda bunun normalleşmesine sebep olmakla birlikte topluluğun siyasi anlamda zıtlaşmasına da sebep olmaktadır. Bu tarzdaki anlayış, devlet idaresinde başarısızlıklarla karşılaşılmasının temel sebeplerindendir (Aktan, 1995).

Hizmet kayırmacılığı kapsamında gerçekleştirilen projelerin farklı hedefleri ve amaçları bulunmaktadır. Bu nedenle, bu politikaların tamamen reddedilmesi yerine, ön yargılardan kaçınılarak yapıcı bir değerlendirme yapılması önemlidir. Hizmet kayırmacılığı

çerçevesinde geliştirilen kamu politikalarının toplum üzerinde çeşitli etkileri olduğu göz önünde bulundurulmalıdır (Bertholini vd., 2018). Devletlerin dağıtım politikalarını değerlendirirken, farklı gelişmişlik seviyeleri dikkate alınmalıdır. Örneğin, zengin bir ülkede yeterli ulaşım ağına sahip olan bir bölgede yeni bir yol yapımı, o bölgedeki insanlar için önemli bir fayda sağlamayabilir. Ancak, düşük gelirli ve gelişmemiş bir ülkede yol yapım projesi gerçekleştiriliyorsa, bu proje o bölgede yaşayan insanların yaşam kalitesini artıracak ve ekonomik büyümeye katkı sağlayacaktır (Golden ve Min, 2013). Makro anlamda bir teşkilat olarak hükümet, destekçilerinin algısında hakkaniyet teriminin bulundukları yerlerde hakimiyet sürdüğünü yerleştirmelidirler aksi durumlarda kurum ve kuruluşlarda da olduğu şekilde toplumda sadakat ve ilinti duygularının yitirilmesi vs. negatif sonuçlar oluşabilir. Hizmet kayırmacılığıyla elde edilebilecek avantajlar çoğu zaman okullar, yollar, sıhhat hizmetleriyle benzer biçimde ortaklaşa bir halde ortaya çıkarılan siyasi ve bürokratik kurallara müsait halde gerçekleştirildiği kabul edilen ve hükümete haiz şahıslarca topluma dayatılan herhangi bir engele maruz bırakılmamaktadırlar (Eker ve Aktan, 1994).

Yani yolsuzluğun uygulandığı hissedilse ya da yakalansa bile tam manasıyla kanıtlanamamaktadır. Çünkü kanunen bir sorun yoktur. Farklı kontrol sistemleriyle kendi hükümetine oy veren destekçileri dışında kalan şahıslar amme kaynaklarından sağlanan hizmetlerden uzak tutularak, gizli saklı ödenekler vakıf, dernek ve benzeri kurumlar üstünden siyasi iktidarlar tarafınca daha da kontrol dışına çıkarılabilen hizmet kayırmacılığı kavramı, iktidarların destekleyicilerini daha varlıklı hale büründürebildikleri, her türlü hizmetin ve gönencin kolaylıkla ve tekrar aynı gruba sunulduğu, zaman zaman muhtelif kanun düzenlemeleriyle bu gruplarla bağlantılı kabul edilen şahısların birtakım kanuni sorumluluklardan dahi kaçabildikleri faaliyetler bütünüdür. Bunlardan bazıları; teşvikler, devlet projelerinde rant sağlama ve bütçe kaynakları üstünden endirekt olarak

sosyal kazanımların destekçilere sağlandığı iki taraf içinde yolsuzluk temelinde duygusal bir sözleşmeye dayalı siyasi bir soysuzlaşma örneğidir (Acar ve Çıragöz, 2020).

Siyasi ve sosyal hayatın, betimlenen kavram şeklinde yozlaşmış siyasi uygulamalardan soyutlanabilmesi sadece ve sadece toplum-dernek-devlet iş birliğiyle ahlaki bağlılıkların benimsenmesiyle mümkün kılınabilir. Siyasi toplumun, bu tarz yozlaşmış uygulamalara izin veren ve verebilecek bütün idareci şahıslardan ve kanuni boşluklardan arındırılarak

tasarlanması, demokrasinin gelişmesine ve ekonominin kalkınmasına katkıda bulunacak bir yaklaşım olacaktır (Biber, 2016). Evans (2011) tarafından ifade edildiği üzere, hizmet kayırmacılığı politikacılar ve akademisyenler tarafından bilinen ve siyasal yaşam ile yasama sürecinin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilen gerçeklerden biridir.

2.3.6. Klientalizm

Klientalizm ilk olarak Eski Roma döneminde bir şahsın koruması altına girerek ona hizmet etmek zorunluluğuyla görevlendirilen şahıs için kullanılmış olan “client” kelimesinden türetilmiştir. Bu kelime “sığıntı yahut yanaşma” anlamında kullanılmaktadır. Ancak klientalizm kavramı bu kelimedenden türetilmiş olsa da siyasi hükümetlerin, toplumla alakalı kaynakların dağılım kriterlerine göre sunulan hizmet ya da mal karşılığı siyasi alanda destek alma yönetimini anlatmaktadır (Yuvalı, 2018). Bu durum siyasette patron-müşteri modeli olarak bilinen sistemin oluşmasına neden olmuştur (Brinkerhoff ve Goldsmith, 2002). Bu yöntem biçimi, kendi içerisinde de adil olmayan uygulamalar barındırsa da karşılıklı olarak kazanımları da mümkün kılmaktadır (Çuhadar, 2017). Klientalist politikalar, sosyal politika anlayışını temsil ederken, aynı zamanda siyasi otoritenin yoksulluk ve işsizlik konularına yönelik bakış açısının da bir ölçüde yansımalarını ifade etmektedir. (Metin, 2011). Yoksullukla doğru orantılı bir ilişki türü olarak anlatılan klientalizm bağlantıları, şahsi bağılıklardan daha çok ölçülü ekonomik hesaplara dayanmaktadır. Bu ilişki biçimi güce sahip şahısların yahut grupların yoksulları hedef aldıkları ve onları olması gerekenden daha az biçimde bilgilendiren, bağımlılıklarını yöneterek bunlardan faydalandıklarından ötürü adil ve dengeli bir vasıf taşımaya da iki taraf da bu toplumsal alışverişten kazanımlarla ayrılmaktadır (Brinkerhoff ve Goldsmith, 2002). Klientalizm kavramı, başkalarının ayrıştırıldığı kaynaklara erişim demektir ve bu erişimi sağlayan, güce sahip şahıslara yönelik ahenk ve sadakat şartına bağlıdır (Roniger, 2004).

Klientalizmin toplumda yayılışı sürecinde siyasal iktidara haiz şahıs ya da örgütler “patron” olarak nitelendirilmekte, yurttaş ve siyasi parti destekçileri ise “müşteri” olarak nitelendirilmektedir (Meydan vd., 2016). Patron-yanaşma ilişkisi nedeniyle, bireyler patronlarına sürekli olarak borçlu bir durumda bulunurlar ve bu borcu ödeme arzusuyla ortaya çıkan sadakat ve minnet duygusu, bireyin patronuna kurumundan daha fazla hizmet sunmasına neden olmaktadır (Çınar, 2009). Bu bağlamda klientalizm, siyasetçilerin uzun

vadeli politikalar yerine, kendilerine oy veren bireyleri veya grupları müşteri gibi görerek ilişki kurması anlamına gelir. Oy karşılığında, topluluğun yararına bir politika veya hizmet sunarak (satın alarak), ilişkiyi sürdürmesini sağlamaktadır (Hopkin, 2006). Oy ve/veya politik manada yardım edilmesi karşılığında takası sağlanabilecek ayni-nakdi yardımların kurumsal olarak hizmet kayırmacılığını da kapsayan geniş bir yelpazede ele alınarak amme kaynakları ve sağlanan ayrıcalıklar iki taraf arasındaki alışverişin merkezini oluşturmaktadır (Meydan vd., 2016). Patron, sosyal ölçü ve yaptırımların, müşterilerin ihtiyaçları doğrultusunda görüşme ve karşılık oluşturabileceği bir ortamda etkinlik izah edilebilir. Bundan dolayı bu ilişkinin temelinde yatan güç dengesizliği yalın bir itaat münasebetine dönüşebilecek kadar büyük değildir (Scott, 1972). Bu alışveriş karşılıklı etkileşim ve hasılataya dayalı tutulmalıdır, aksi durumda iki taraf arasındaki bu ilişki sürdürülemez ve anlaşmazlıklar yaşanabilir. Buna dayanarak patron-müşteri arasındaki bağ üç temel özelliğe dayanmaktadır ve şöyle betimlenir (Kaufman, 1974):

1. Denk olmayan güç ve statü oyuncularının arasında gerçekleşir,
2. Karşılıklılık ilkesiyle doğru orantılı olarak, her iki taraf arasındaki alışverişin kendini düzenlemesi beklenir ve bu alışverişten hedeflenen mükafatlar elde edilemediğinde bu ilişki sonlanır,
3. Kanuni yaptırımların ve toplumsal normların esnek olduğu toplumlarda çok daha fazla görülebilen ilişki şeklidir.

Klientalist anlayışa sahip şahıslar, fakirliğinin devam etmesi sebebiyle hayatta yer edinme mücadelesini haklı kılmaya çalışmaktadır ve bununla doğru orantılı olarak hür, bilgili yurttaşların yerine sadakatli ve muhtaç bireyler daha makul görülmektedir (Meydan vd., 2016). Klientalizm kavramını benimsemiş iktidarlar, fakir ve muhtaç halka aslında hakları olan yardımları, bu şahıslara lütuf şeklinde göstererek kendi menfaatleri doğrultusunda sunan bir vasıta olarak görmektedir. Bu ilişkinin tabanını tabiiyet üstüne kuran güce sahip şahıslar, bu anlayışın yok olmasına mâni olarak, toplumda yardım kültürüne dayalı bir istismar anlayışının hak arayışına evrilmesine de mâni olmaktadır. Bu anlayışın ana unsuru, sürekli ve sürdürülebilir bağımlı bir fakirliğin, hükümetlerin istikbalinin güvencesi olması ve çıkarlarına hizmet etmelerine dayanmaktadır (Yuvalı, 2018).

2.3.7. Patronaj

Patronaj sözcüğünün kökü Latince'dir. Bu Latince sözcüğünün kökü, “patron”; bu sözcüğün kökü de “pater” yani bize Farsça'dan geçmiş olan peder yani ‘baba’ kelimesi ile bağlantılı halindedir. Patronaj, siyasi bir hastalık olarak tanımlanabilir (Aktan, 2001). Bu patronaj ilişkileri, kentleşme sürecinde de kendini göstermektedir. Az gelişmiş ülkelerde, kırdan kente göçün gerçekleştiği durumlarda, sermaye birikiminin yetersiz olması nedeniyle kaynaklar öncelikle sanayileşmeye yönlendirilirken, kontrol, altyapı ve hizmetlere ayrılan kaynaklar sınırlı kalmıştır. Bu durum, kentleşme sürecinde gecekondulaşma gibi yerel topluluk sorunlarının ortaya çıkmasına yol açmıştır (Şengül, 2002). Siyasi partilerin devlet yönetiminin başına geçtikten sonra kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan bilhassa yüksek makam bürokratları görevden alarak, yerine ideolojik görüş, kronizm, nepotizm ve öteki kayırmacılık uygulamaları kapsamında yeni personel ataması ile oluşan ve bir tür siyasi kayırmacılık olarak ifade edilen patronaj; güç, refah ve statü bakımından aynı düzeyde olmayan taraflar arasında gelişen, informal yapıda, kişisel boyutta oluşan ve karşılıklılık temeli ile var olan toplumsal bir ilişki olarak ifade edilir (Özkanan ve Erdem, 2014). Bu ilişkinin en kuvvetli yönü ise karşılıklılık ilkesine dayanması ile sosyal anlamda bir etkileşim vasfına sahip olmasıdır. Kıray (1995)'a göre, Türkiye'nin toplumsal yapısında "biz" duygusuna dayanan "cemaat" yapılanması önemini korumaktadır. Köyden kente göç sürecinde, köydeki ağalık patronajı "himayecilik" rolünü kaybetmiş ve bunun yerini kentte aile içi yardımlaşma ve hemşehri dayanışması almıştır. Bu himaye sistemi ise sonradan siyasi patronaj sistemine dönüşmüştür.

Patronaja dayalı istihdam, patron-satın alan ilişkisi çerçevesinde iyi malum bir satın alan ilişkileri yönetimi araçlarındandır (Keefer, 2007). Patronaj uygulamaları vesilesiyle kendi çevresine istihdam olanakları sunan siyasi iktidar “patron”, aynı halde kendisine yardımcı olan ve aralarında karşılıklı bağımlılığın laf mevzusu olduğu kesim ise “müşteri” olarak anlatım edilmektedir. Patronaj uygulamaları, karşılıklı kazanımlar ve itimat duygusu devam etmiş olduğu sürece varlığını korumaya ve geliştirmeye devam eder (Sayari, 2014). Ülkemizde de bilhassa çok partili sisteme geçişle beraber amme görevlilerinin atanma, yer değişiklik yapma ve yükseltim işlemlerinde patronaj uygulamaları gündeme gelmiş ve takip eden dönemde bu uygulamalar, olup biten siyasi istikrarsızlıklar sebebiyle de artış göstermiştir. Kamu yönetiminde yolsuzluk türlerinden biri olarak anlatılan patronaj uygulamaları, kamusal kaynakların dağıtımında rasyonel karar verme esası yerine,

yandaşlara haksız hasılat sağlamak amacıyla ekonomik anlamda kıymet anlatım etmeyen yatırımlara ve/ya da projelere yardımcı vererek amme kaynaklarının birtakım kesimlerin çıkarı uğruna kötüye kullanılmasına ve faal devlet yönetimi döneminin zarar görmesine neden olmaktadır (Aközer, 2003). Siyasi kayırmacılık uygulandığında, öncelikle destekçilerin göreve getirilirken sadakatleri ve seçim zaferine katkıları göz önünde bulundurulmaktadır. Bu durum, her seçim sonrasında kamu kurumlarının niteliksiz personelle dolmasına ve sonucunda yozlaşmış bir bürokrasiyle niteliksiz kamu hizmetinin sunulmasına neden olmaktadır. Bu süreç, bürokrasinin siyasallaşmasına ve tarafsızlık ilkesine zarar verme eğilimindedir. Bu da siyaset yapması yasaklanan devlet memurlarının kendi görüşlerine göre kayırmacılık yapabileceği bir ortamın oluşmasına katkı sağlamaktadır (Ak ve Sezer, 2018).

Bu mantıkla yeşeren himayecilik kısaca patronaj uygulamaları, siyasi yaşamımızda demokratik hakları da tehdit eden kültürel bir faktör haline gelmeye başlamıştır. Kamuda ortaya çıkan siyasi kayırmacılık uygulamaları, endirekt olarak hususi sektörü de etkilemekte ve ekonomik kaynakların tasarrufuna ilişik karar verme süreçlerinde ustalaşmış firma yöneticilerini, kamusal hizmetlerin kullanımında ve iş birliklerinde bu tip uygulamaları dikkate almak zorunda bırakmaktadır. Patronaj sisteminin; ilkel kültürel yaklaşımlar, ekonomik kalkınma ve sanayileşme cevabında ortaya çıkan uygulamalar olduğu düşünülse de bu gelişimci ve kültürcü ön yargı; zaman içinde oluşan ve bugün birçok ülkede ekonomik kalkınma, kültürel özellikler ve siyasi sistemler açısından farklılıklar yayınlayan patronaj ilişkilerine rastlanması sonucunda etkinliğini yitirmiştir (Sayari, 2014). Yani patronaj uygulamaları her kültür, politik sistem ve ekonomik yapılanmada kendine yer bulabilir. Burada aşılması ihtiyaç duyulan süreç, teknik sistem ya da örgütlenme biçimlerinden ziyade değerlerle ilgili olabilir.

Siyasal iktidarın seçim öncesi dönemde yardımcı almış olduğu şahıs ve gruplara, seçimden daha sonra iktidarı ele geçirme niteliğinde kamunun kaynaklarını sunmaları olarak anlatılan gönül yapma (suvasyon) uygulamaları da patronaj, hizmet ayırmacılığı ve partizanlık kavramları içinde oluşan bir yaklaşımın sonucudur (Yıldırım, 2013).

2.3.8. Cinsel Kayırmacılık

Örgütlerde karar verenlerin kadın veya erkek çalışanlarına karşı, cinsiyet temelli ortaya çıkan ve başka sebeplerle desteklenerek iltimas gösterilmesine cinsel kayırmacılık denmektedir (Uncu ve Türeci, 2017). Örgütlerdeki cinsel kayırmacılık sadece ast-üst arasında görülmez, çalışanlar arasında da çeşitli sebepler doğrultusunda cinsi ayrımcılık veya kayırmacılık görülebilir. Cinsiyet kayırmacılığında, liyakat önemsenmeyerek ayrıcalık tanınan bireyin çıkar elde etmesinde geçerli olmaktadır. Sonuçta çalışan bireylerde çeşitli problemlere neden olmaktadır. Özellikle özel kuruluşlarda evli ve çocuğu olan kadınların değerini yitirmesi çok sık gördüğümüz davranıştır. Böyle davranışlar sonucunda kalitesiz işler ortaya çıkmaktadır (Topbaş, 2021).

Örgütlerde görülen cinsel kayırmacılık oldukça farklı boyutlarda görülebilmektedir ancak en temel haliyle iki şekilde ifade edilir:

1. Erkek veya kadın çalışana duygusal anlamda hisler beslenilmesi
2. Çalışana cinsiyeti yüzünden düşmanlık besleyerek diğer cinsin daha üstün görülmesi.

İlk yaklaşım daha bireyselken ikinci yaklaşım toplumsal normlar ve cinsiyetler arasındaki düzensizlikle alakalıdır. Duygusal anlamlı ilişkiler çalışma ortamında, örgütlerin işleyişine zarar verebilecek duruma gelebilir (Quinn, 1977). İşletmelerde cinsel kayırmacılık uygulamalarının çoğalması, bu gibi duygusal ilişkilerin artmasıyla doğru orantılı gerçekleşir. Çalışma ortamında duygusal bağlamda ilişkisi olan kişilerin birçok yönden birbirlerini kayırdığı görülmektedir (Ömüriş ve Ehtiyar, 2008). Bir anlamda iş ve kişisel hayat arasında denge kuramamış olanlar, örgüt içerisinde ciddi boyutlarda sorunlara yol açabilirler.

Cinsiyetlerden herhangi birine karşı uygulanan pozitif ayrımcılığın da önemli riskleri mevcuttur. Bunlardan en önemlisi bireysel performans düşüklüğü, verimsizlik vb. durumlarında geçerli neden olarak sunulması ile oluşan olumsuz iş çıktıların esas sebebinin öğrenilmemesidir. Yani durumsal şartlara bağlı olsa bile pozitif ayrımcılığın zamanla bir çeşit cinsel kayırmacılık uygulamasına dönüşme ihtimali olmasıdır. Bir başka risk ise, pozitif ayrımcılığın, cinsiyetler arasında oluşan eşitsizlik düşüncesini

meşrulaştıran bir boyuta ulaşmasıyla birlikte cinsiyetlerden birine verilen önceliğin,

toplumsal hayatta aynı eşitsizliğin giderek güçlenmesine neden olmasıdır. Zira uygulanan pozitif ayrımcılıklar, baskın olan cinsiyetin, diğer cinsiyetteki bireylere iyilik yapması olarak da anlaşılabilmektedir (Çınar, 2009).

2.4. Meritokraside Temel İlkeler Ve Kriterler

Meritokrasi kavramı kayırma sistemine karşı ortaya koyulan bir sistemdir. 1829 senesinde ABD amme idaresinde yapılan ve süregelen yağmacılığın sistemde zamanla içinde ortaya çıkardığı negatif olayları yok etmek için süregelen araştırmalar sonucu, liyakat kavramıyla birlikte meritokrasi ortaya konulmuş ve bu kavramın uygulanışı kaçınılmaz görülmüştür. Günümüzde tüm dünyanın kabul ettiği meritokrasi, ülkelerin başından geçen kötü olayların birikimiyle bu olayların bir daha ortaya çıkmaması için belli kriterler ortaya koydular ve bu kriterleri mecburi kıldılar. Yazının devamında temel kriter ve kavramlara ilişkin olan açıklamalar bulunmaktadır.

2.4.1. Meritokraside Eşitlik İlkesi

Kamu görevine girme vatandaşlık hakkıdır. Toplumun tüm kesimlerinden vatandaşların kamu görevlerine girişte eşit koşulların sağlanması sonucunda memur olma hakkı tanınmasıdır (Tortop, 1997). Merit sistem anlatılırken, merit sistemin kuruluş amacının yalnızca hak edenin işe alınması değil, memuriyet görevindeki kişinin istihdamından sonra çalışmasında geçireceği sürenin de önemli olduğuna değinilmiştir. Merit sistemin baş kriterlerinin en mühim olanlarından birisi olan eşitlik kavramı da işe giriş süreci ve işin yerine getirilmesi sürecinde dikkatle uygulanmasının önemli olduğu bir ilke olarak göz önüne gelmektedir. Eşitlik ilkesinin önemi Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası'nda ve yahut bütün dünyada internasyonal anlaşmalarla tüm dünya vatandaşlarına ve tabii Türk vatandaşına tanınmış esas bir haktır. x aile vb. sınıfa üstünlük verilmeyeceğini belirtir. Devlet uzuvları bu maddenin gereği eşitlik ilkesi ile paralel iş yapmakla görevlendirilmiştir.

Yukarıdaki paragraftan da anlaşılacağı üzere hiç kimse birbirinden üstün tutulamaz ve herhangi bir şekilde ayrımcılık uygulanamaz. Bu ana hüküm devlette ve yahut tüm

hizmetlerde geçerlidir. Devlet işine giriş sürecinde eşitlik kavramı merit sistemin idare anlayışına bakılırsa olmazsa olmazdır. Merit sisteme bakılırsa işe giriş sürecinde ihtiyaç duyulan ölçüt, belirtilen işin işleyişinde insanların bu işi gereken koşullarda ve niteliklerde yapıp yapamayacağıdır. Bunun için işe alım sürecinde yapılacak olan sınavları hazırlarken, eleme yöntemi olarak kullanılacak yöntemlerde muayyen bir kişi yahut sınıf işaret edilmemelidir. Bir başka bakış açısından iş görenin çalmış olduğu zaman süresince bir üst mertebeye çıkması, mükafata tabii tutulması, ceza verilmesi, işle ilişkisinin kesilmesi benzer biçimde ana işlemlerinde eşit davranılması ve eşitliğin el üstü planda tutulması bir hukuk devleti ve aynı zamanda merit idare yönetiminin önemli bir ölçütüdür. Merit sistemle temellendiği idare anlayışınca eşitlik, aksi muamele oluşturmamalıdır. Eşitlik görmezden gelindiğinde kayırma başlar ve amme kuruluşlarına hakketmeyen kişilerin girmesine ve amme kaynaklarının hiçe gitmesine sebep olacaktır (Tannock, 2008).

2.4.2. Meritokraside Yarışma İlkesi

Meritokratik idare sistemi bireyin anne karnından haiz olduğu yetenekleri değil de sonradan edindiği gelişimleri öne çıkarmaya çalışan bir yaklaşımdır. Bu konum anne karnından çıktığında dezavantajlı olduğunu hisseden herkesin toplumun öteki bölgeleri benzer biçimde eşitliği sağlamaktadır. Reel anlamda bakılırsa merit sistemle yönetilen dünya ülkelerinde fırsat eşitliği, merit sistemde yarışma ilkesiyle düzenlenmektedir (Yüçetürk, 2000). Yarışma ilkesi prensibi amme kuruluşları çalışanlarının hiçbir ayırım gözetmeksizin başarı ve liyakata bağlı olarak belirlenmesi anlamındadır ve Weber'in siyaset sistemin dede kendine yer edinmiştir (Aydın, 2012).

Yarışma ilkesi göz önünde bulundurulurken de eşitlik ilkesi unutulmamalıdır. Bununla birlikte imtihanın gerçekleşeceği bildirisi uygun müddetle yapılmalı, imtihanda gerekecek nitelik ve belgeler işin işleyişine müsait tutulmalıdır. İmtihan değerlendirmesi eşit ve yansız bir biçimde gerçekleştirilmelidir. İmtihan neticesi duyurulmasında önceden bir süreç gözetilmeli ve neticelere itiraz yolu açılmalıdır. Doğal olarak da amme kuruluşlarına kesinlikle imtihan sistemiyle memuriyet verilmelidir (Şen, 1995). Bahsedilen ilke merit sistem içinde en az değer verilen ilkelerin başlangıcını oluşturmaktadır. Bazı vakitler yazılı imtihanlara ek meydana getirilen bazı vakit de ortaya konulabilecek verileri ölçebilecek imtihan sistemleri istenmeden direkt meydana getirilen sözlü mülakatlar ve çoğu zaman imtihanda bulunan değerlendirici komisyonu tarafından kullanılan takdir haklarının kötü

niyetle kullanılıyor olması sebebiyle merit sistemin ilkelerinin ihlal edilmesi sağlanmaktadır. Bazı meslekler için sözlü ve yüz yüze mülakat sisteminin uygulanması gereklilik olsa da değerlendirmelerin merit sistemi ihlal edecek şekilde takdir haklarının kayıtsız şartsız değerlendirici komisyona verilmesi, imtihan sonucuna göre yapılacak itirazların cevabında somut delillerin tutulması hakkaniyetin kanıtlanabilmesi açısından son derece önem arz etmektedir (Sezer, 2003).

2.4.3. Meritokraside Kariyer İlkesi

Kamuda kariyerin anlamı memurluğun bir meslek ve uzmanlık durumuna getirilmesidir. Kamuda kariyerin amacı personele yükselme şansı tanımak hizmette alıkoymaktır. (Tutum, 1979). İşe giriş sonrasındaki sürecin de önemi merit sistem açısından oldukça önemlidir. Kariyer ilkesinin uygulamaya sokulmadığı bir merit sistem uygulanamaz (Şen, 1995). Liyakat ve kariyer ilkeleri üzerinde durulmakta ve modern insan kaynakları yönetiminin gerektirdiği şekilde terfi edecek personel ile diğer görevlere atanacak personelin, hizmetin gerektirdiği şekilde eğitime tabi tutulması ile şeffaf bir ortam içinde kariyer ve liyakat ilkeleri çerçevesinde atamalarının yapılmasının altı çizilmektedir (Devlet Personel Başkanlığı, 2009). Bu prensibin gereği olarak çalıştırılan başarılı personelin aklının işe odaklı olması, farklı arayışlara girmemesi için kişiye kariyerini geliştirme hakkı verilmiş olmalıdır (Sezer, 2003). Bu yöntemle birlikte işinde yükseleceğini ve bununla beraber mali anlamda ve sosyal anlamda haklarının da iyileşeceğini hisseden çalışan işine olan mesuliyet ve aidiyet duygusunu ve iştahını kabartır. Merit sistem içinde kariyer ilkesi, memuriyete başlayan kişinin yükselebileceği en yüksek mertebeye kadar yükselmesini destekleyen bir anlayışı simgeler. Memuriyet tercih eden şahıs, bu ilkeyle emekliliği gelene kadar görevini layıkıyla yerine getirecektir (Akgüner, 2016). Doğan'a göre (1985) vatanımızda süregelen sınıflandırma, merit sistemde kariyer prensibinin layıkıyla yerine getirilmesinin önüne taş koymaktadır. Bu sınıflandırmada hiç alakası olmayan memuriyet sınıfları aynı sınıfta bulunabilmekte ve kamuda yükselmenin olması gerektiği gibi memuriyette bulunan şahsın elinde değildir ve memuriyetteki çalışanın gelişimi ve aidiyet duygusu engellenmektedir.

Diğer yandan bu ilkeler kamu personel yönetiminin sorunlarının tespiti ve eksikliklerinin giderilmesinde de önemli bir işleve sahiptirler. Liyakat ve kariyer ilkelerinden uzaklaşıldıkça objektif değerlendirmelerin ihmal ediliyor olması önemli bir sorundur.

Ücret rejimindeki dengesizlik ve ücret karmaşası giderilmesi gereken bir başka sorundur (Eren ve Eken, 2007).

2.4.4. Meritokraside Adil ve Yeterli Ücret İlkesi

Bireylerin ve ailelerinin belli standartlar içerisinde müreffeh yaşama olanağını sağlayacak ücretler, belirlenmelidir. Ücret sistemi yapılan işin niteliğine bağlı olmalıdır. Ücret sistemi yeterli ve adil olmalıdır (Gültekin ve Terzioğlu, 2008).

Adil ve yeterli ücret ödeme, çağdaş personel rejiminin temel ilkelerindendir ve üç temel kritere dayanır (Canman, 1995):

1. Ücret, yapılan işe bağlı olarak ödenmelidir,
2. Eşit işe eşit ücret ödenmelidir dolayısıyla kurumsal performansa en fazla katkıda bulunan işe en yüksek ücretin ödenmesi gerekmektedir,
3. Ücretler genel olarak piyasadaki ücretlerle karşılaştırılabilir ve dengeli olmalıdır.

En başta memuriyette de belirli bir yetenek ve tecrübe seviyesi bulunmaktadır. Memuriyete başlayacak olan şahısların belirli bir tecrübeye olması beklenmektedir. Tecrübenin önem teşkil ettiği memuriyet kurumlarında özel sektör ile arasında tabiri caizse tecrübe sahibi personel savaşı bulunmaktadır. Bu savaşta memuriyetin tecrübeli ve bilgili şahıslara teslimi için işe alınacak kişiye, hususi kuruluşların vaat edebileceği maddi ve toplumsal yükümlülüklerin çok daha yüksekini ya da yakın seviyede sunması gerekir (Sezer, 2003).

Eşit ve ehil ücret ilkesi, işe başlatma süresince memuriyeti ön plana çıkararak iş görülürken de performansa bağlı olarak artan veya azalan ücret yöntemiyle de müessese içinde ehil emek harcamaya yöneltecektir. Bir başka yandan da bu ilkeyle çalışanların performansı üst seviyede tutulacaktır. Vatanımızda ehil ücret anlayışı tüm vatandaşlarımıza anayasada hak olarak tanınmıştır. Anayasanın 55.maddesi ilkin maaş tanımı yapılmıştır. Verilen çalışma karşılığında tanımlanan maaş devletin “bitirdikleri işe müsait adil ücret kazanımı için lüzumlu tedbirin alınacağı” yargı tarafından kayıt altındadır. Memuriyetin ehil maaşa sahip olamaması; rüşvet vb. çalışanların başka yollara göz dikmesine sebep olabilir. Bunlara yönelimin azalması için memuriyetin ehil maaşlara tabii olması elzemdir (Yıldırım, 2013). Bu ilkeler doğrultusunda eşit olmayan bir yaklaşımla ücret politikası güdülse memuriyetteki personelin birbiri arasında gerilmesini sağlayabilir. Bu ilke bu sebeple çok

önem arz etmektedir. Bu gereğin sonucu bilgi, kazanım, beceri, öğrenim gibi gayretler amme çalışanları arasında eşitliğin sağlanması için belirleyici olabilir (Gültekin ve Terzioğlu, 2008). Bu politika dışında olan bakış açısında ehil olarak dağıtılmayan ücretler kalifiye elemanların hususi sektöre yönelmesiyle sonuçlanır ve amme kurumlarından hususi kurumlara kalifiye eleman göçü başlayabilir.

2.4.5. Meritokraside Güvence İlkesi

Memuriyette bulunan çalışanların amme kurumlarında çalışırken verdikleri hizmetleri aidiyet duygusuyla ve devamlı bir biçimde sağlamaları için çalışanlara belirli güvenceler sağlanmalıdır. Bunun sağlanabilmesi amacıyla ortaya konulan T.C. Devlet Memurları Kanunun 18. Maddesinde belirli durumlar harici memuriyette çalışanların iş akdi kesilememekte ve hakları gasp edilememektedir (Akgüner, 2016). Devlet memurluğunda güvence, memurluğun bir meslek oluşuyla ilgilidir ve devletin genel yönetim esaslarına göre; kendisine tanımlı görevlerini yerine getiren memurlara güven içinde çalışma olanağının tanınması, kamu hizmetlerinin daha etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesi için ön koşuldur (Canman, 1995).

Memuriyette çalışanların verimli bir halde görevlerine yerine getirmelerini amaç edinen güvence ilkesi, amme personelinin oturmuş olduğu koltuğun, işini yaptığı sürece onda kalacağını ve işten kovulma durumunun muayyen kavramlarla sağlanabileceğini bilmesi gerekmektedir. Anlatılmış olan prensip karşımıza meslek hayatımızda hizmette kalma güvencesi olarak karşımıza çıkar (Gül ve Alaç, 2014). Başka bir gözle bakıldığında güvence prensibi, amme personelinin ülkenin arasında bulunmuş olduğu siyasal atmosferinin ara sıra başka yönlerle devşirilse de çalışan güvende ve yansız olunacağına imkân tanınmaktadır. Bu prensip memuriyetin bir meslek oluşu ve görevinin ana ilkelerinden birinin kariyer prensibine bağlı olmasıyla direkt olarak bağlantılıdır. Böylece memuriyet mensubu şahıslar kendisini baskı altında hissetmemeli, itimat arasında hissetmelidir. Siyasal partiler tarafından baskı, torpil tarzı unsurlardan uzak tutulmalıdırlar. (Yıldırım, 2013). Ek olarak amme personelinin hukuka başvurabilir olması ve önünde mâni olacak herhangi bir durum bulunmamalı ve söz konusu dahi olmamalıdır.

Meritokratik idare anlayışında amme personelinin idari makamlardaki kişilerin dayanaksız uygulamalarından hem de siyasal baskılardan uzak tutulması gerekir. Ancak personel uzak

tutulurken dikkat edilmesi elzemdir. Aksi taktirde personel gevşer ve işini kamu görevlisine yakışır şekilde yapamaz. Hem idari kurumlarda çalışanların hem de amme personelinin arasındaki bağ ince elenip sık dokunmalıdır. Amme personeli itimat içinde görevini yerine getirmelidir (Güran, 2004).

2.4.6. Meritokraside Hizmet İçi Değerlendirme İlkesi

Hizmet içi değerlendirmede, personelin eğitiminin sağlanması, onlara uygun programların düzenlenmesi, hizmetlerin personel arasında adil bir şekilde dağıtılması ve personelin performansının değerlendirilmesi, bir amirin temel görevlerindendir. Hukukun belirlediği çerçevede, kanunlar tarafından kurum yöneticisine ve yönetilen personele verilen haklar, bir yönetim ilkesi oluşturmuştur. Bu durumun sonucunda, kurumun resmi işleyişini sağlamak için bir dizi formalite ve denetim uygulanmıştır (Sezer, 2003).

1 Eylül 1939’da başlayan ve 2 Eylül 1945’te sonra eren İkinci Dünya Harbi sonrasında amme personelinin sunmuş olduğu hizmet ile alakalı gündeme gelen değişiklikler ve güncellemeler ile amme personelinin alınan hizmetin verimli ve etken kılınması, kalifiye amme personelinin yetiştirilmesi hedeflenmiştir (Akgüner, 2016). Bu prensip sadece amme personelinin alınan hizmetin sürekli denetimle ve personelin eğitimiyle sağlanabilmektedir.

Kariyer prensibi temelinde hizmet içi değerlendirme hemen hemen tüm amme kuruluşlarında ve hatta özel sektörde dahi sıkça uygulanmaktadır. Bu ilkeyle amme personeline yönelik oryantasyon çalışmalarıyla, uygun program ve eğitimlerle amme personelinin başarısının arttırılması hedeflenir ve bunun takibi amme personelinin amirinin asli görevlerinden birisidir (Bertholini vd., 2018). 1982 senesinde Türkiye Cumhuriyeti’nin ihtiyaçları doğrultusunda ortaya çıkarılan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda da bahsedildiği üzere hizmet içi değerlendirme prensibi “amme personelinin yetiştirilmesi” amacını ve amme personelinin verimliliğini arttırmayı hedefleyerek sonraki görevlendirmelerine hazırlamaktır. (Akgüner, 2016). Ülkemizde de bu ilkeye dayanarak Bakanlar Kurulu’nun 1983 yılında aldığı kararla “Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı”na bakılarak amme kuruluşlarının eğitim planları da bulunmaktadır. Anlatılan prensip ile amme kuruluşları içinde liyakat artacak, amme personeline lüzumlu malumat ve tecrübe kazandırılmış olacaktır. Yalnız bu prensip sadece teknik tecrübe üzerine değil sosyal tecrübeyi de hedefler olmalıdır. (Görmüş ve Kâhya, 2014). Bu prensibin sonucu

gerekli tecrübe ve bilgi birikime erişen amme personelinin görevinde yükselebilmesi için de önü açılmalıdır.

2.5. Dünyada ve Türkiye’de Meritokrasi

Tezin bu bölümünde meritokrasi alanında öne çıkan gelişmiş ülkelerden Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, Fransa ve Almanya’nın benimsedikleri sistem ve anlayışlar ile Türkiye’deki anlayış incelenecek ve kurulan sistemler hakkında bilgiler aktarılacaktır.

2.5.1. Amerika Birleşik Devletleri’nde Meritokrasi

Amerika Birleşik Devleti kurulduğundan beri süregelen amme kuruluşlarında görev yapan şahısların kayırmacılık ve meritokrasi döngüsünden sürekli tartışmalara konu olan ABD’de 1800’lü yılların son çeyreğine kadar amme kuruluşu personelinin işlerinin kolay bir görev olduğu varsayımıyla çalışmışlardır (Tataroğlu, 2006). 1829 yılında kayırmacılığın bir devlet politikası olarak uygulanmaya başlandığı Amerika Birleşik Devletleri’nde 1883 yılına kadar devlet kadroları bir ganimet olarak kabul edilmiş ve siyasi zafer elde eden siyasi partiler tarafından yandaşlara dağıtılmıştır (Ömürgönülşen, 2009).

Amme personelliğinin yandaşlara dağıtıldığı bu sistemle yolsuzluklar git gide artmıştır ve amme personelinin verdiği hizmet sorgulanmaya başlanmıştır. 19 Eylül 1881 tarihine gelindiğinde dönemin seçilmiş başkanı James A. Garfield işe girmeye çalışan bir şahıs tarafından suikasta uğramış ve öldürülmüştür. Bu olayın yarattığı etkiyle ganimet sistemini bitirme girişimleri artmıştır. 1883 senesine gelindiğinde Kamu Personeli Komisyonu (CSC) kurulmasını sağlayan Kamu Personeli Yasası ile amme personelinin 1800’lü yılların başından beri süregelen yağmacılık ve yancılık sistemi sonlandırılmıştır (Albayrak, 2016). Amerika Birleşik Devletleri’nin yakın tarihinde nepotizme verilebilecek önemli örneklerden birisi, Başkan Donald Trump’ın, kızı Ivanka Trump’a yönelik yapmış olduğu resmi görevlendirmedir. Ivanka Trump’ın, babası Donald Trump’ın danışmanı olması ve 2019 yılında yapılan G20 zirvesine bu alanda yetkin olmamasına rağmen gönderilmesi dünyanın en gelişmiş ülkelerinde bile akraba 30 kayırmacılığına rastlanabileceğini göstermektedir (Rajpaul-Baptiste, 2018). Centilmenler Dönemi olarak tarihte yerini alan bu dönemde amme personelinin işe alınmasındaki temel kıstas uygun karakter ve topluluk arasında muayyen bir saygınlığa sahip kişilerin getirilmesi uygun görülmekteydi (Şen,

1995; Albayrak, 2016). George Washington'un görev aldığı 1789-1829 yılları arasında Washington amme personelinin yalnız itibar sahibi insanlar değil ayrıca görevini etkin kullanabilecek personel Washington'a politik olarak da yakın olmalıydılar (Şen, 1995). Washington döneminde ortaya çıkan bu anlayış giderek daha da mühimleşmiştir. Washington dönemi sonrasında göreve gelen Andrew Jackson 1883 senesine dek sürecek yağma sistemini amme personeline benimsetmiştir (Ömürgönülşen, 2009). Yaşanan dönemde ganimet savaşta kazanılır mantığıyla bir yaklaşım seçilmiştir (Şen, 1995).

Merit sistemin olduğu bir amme personeli kadrosu için meydana getirilen uğraşlar sonucunda 1978 senesinde dönemin seçilmiş başkanı Jimmy Carter, Kamu Görevi Reformu ile amme kuruluşların meritokrasiye uygunluğunu denetleyen Liyakat Sistemini Koruma Kurulu ve amme personelinin yönelimini belirleyen Personel Yönetimi Bürosunu göreve getirmiştir (Dikmen ve Emre, 2004). Ortaya konan bu reform yardımıyla amme personeli bir önceki bölümlerde de değinilen meritokrasinin tüm ilkelerine uygun hale getirilmiştir (Demirci, 2009). Amerika Birleşik Devletleri'nde merit sistemin amme kuruluşlarında benimsenmesi çok uzun sürmüştür. Bunun sonucunda amme çalışanları liyakat sistemine tabii tutularak kadroya alınmıştır. Ancak dünyanın süper gücü niteliğinde varsayılan ABD'de bile tam anlamıyla uygulanamamakta ve halen daha siyasal atamalar devam etmektedir.

2.5.2. İngiltere'de Meritokrasi

Uzun yıllar torpille amme personeli kadrosu oluşturulan İngiltere'de Stafford H. Northcote ve C.E. Trevelyan tarafından yayımlanan tutanağa kadar amme personeli atamaları yandaşlara dağıtılmıştır (Ardanç ve Ergun, 1980). Bu tutanakta amme personelinin kayrılmasının liyakat sistemini tehdit ettiği ve amme kuruluşlarının yapısını derinden bozduğuna değinilmiş ve çözüm olarak liyakatin benimsenmesi ve personel sisteminin belli kıstaslara göre kişilere dağıtılması gibi birtakım tavsiyeler verilmiştir. Buna ek olarak da Kamu Personeli Komisyonu (CSC) kurulmasının gerekliliğinden bahsedilmiştir (Karasu, 2004). Ancak bu dönemde bu rapor pek de fıkza dikkate alınmamıştır. Bu raporun amme kuruluşlarına kattığı tek unsur CSC'nin oluşturulması olmuştur.

İngiltere'de 1870'li yıllara gelindiğinde amme personelleri üst ve alt sınıf olarak ikiye ayrılmış ve amme personeli seçilirken sınav sistemi getirilmiştir (Aslan vd., 2016). İki

İngiliz'in yayımlamış olduğu raporla birlikte meritokrasi sisteminin ülkede uygulanışının temelleri atılmıştır (Durgun, 1998). 1968 senesinde yayımlanan Fulton Raporu'nda İngiltere'deki amme kuruluşlarının yönetimlerinin özel sektör kadar başarılı ve yetkin olmamaları vurgulanmış ve amme kuruluşlarındaki genel sorunlar ve çözülebilmesi için önerilere yer verilmiştir (Aslan vd., 2016). Amme kuruluşlarını 1800'li yılların ortasından beri merit bir sisteme kavuşturmaya çalışan İngiltere'de günümüzde amme personelleri 3 kategoriye ayrılmaktadırlar. Bunlar memurlar, parlamento tarafından istihdama tabi tutulanlar ve diğer amme personelleridir. Bu personelleri işe alımlarının liyakata uygunluğu Memuriyet Komisyonu adındaki bir komisyon tarafınca denetlenmektedir (Aslan vd. 2016). Yandaşlara ayrıcalık tanınan bir sistem olmaması için belirli standartlar belirlenmiş ve uygulanmaktadır (Tortop, 1994).

Günümüzde İngiltere'de iktidarlar ve siyasi partiler değişirken, kamu kurumlarında görev yapan mevcut personel görevlerine devam etmektedir. Bu durum, çalışanları yandaş olmaktan çıkartarak, yöneticilerin emrinde çalışan ve tarafsız olan bireylere dönüştürmektedir. Yıldırım (2013)'a göre, İngiltere, bireylerin yeteneklerine ve eğitim düzeylerine göre değerlendirilmesi ve uygun istihdam alanlarının seçilmesine imkan tanıyan Avrupa'daki iş görenlerinin sınıf ayrımına en iyi örneklerinden birini sergilemektedir.

1900'lü yılların sonunda göreve gelen Muhafazakâr Parti amme kurumlarının merkezi yapısını değiştirmiş ve bunun için 1982 senesinde personel yönetimi bakanlıklar ve öteki kurumlar içinde paylaştırılarak amme kuruluşları düzenlenmiş ve denetlenmiştir (Karasu, 2004). Liberalizm 'in hızlı bir biçimde yayıldığı İngiltere'de amme personeli kadroları da bu liberalleşmenin etkisinde şekillenmişlerdir. Amme kuruluşları bu liberalleşmeyle çok fazla çalışma performansına bağlı bir silüete bürünmüştür. Sözleşme sistemi kurumların üst makamlarında dahi uygulanır hale gelmiştir (Tortop, 1994). Amme personelleri ile alakalı hukuki bir dayanak bulunmayan İngiltere'de amme kuruluşları bağımsız olarak denetleyen kurumlar sayesinde amme kuruluşları belli bir liyakat seviyesinde tutulmaktadır (Karatepe ve Kurnaz, 2019).

Son olarak yukarıda sayılan yakın tarihli örneklere göre nispeten biraz daha eski bir tarihe dayanan başka bir kayırmacılık örneğinden daha bahsedilebilir. 1977 yılında gerçekleşen olayda dönemin başbakanı olan James Callaghan damadı Peter Jay'ı ABD'nin Washington

büyükelçisi olarak atamıştır. Bu olay, gerçekleştiği dönemde ciddi bir şekilde tepki toplamıştır çünkü büyükelçi olarak atanan Peter Jay bir gazetecidir ve hiçbir politik deneyimi bulunmamaktadır (Nytimes.com, 1977).

2.5.3. Fransa’da Meritokrasi

26 Ağustos 1789 senesinde onanan İnsan ve Vatandaş Hakları Beyannamesi’ne kadar amme personellerinin bu beyannamenin onanmasıyla tüm Fransız vatandaşları eşit sayılmış ve tüm vatandaşların her türlü makama erişebileceği belirtilmiştir (Karahanoğulları, 2004). Diğer gelişmiş ülkelerden farklı olarak, Türkiye’de dışarıdan atama ile personel alımı gerçekleştirilse de, bu yöntemle yapılan istihdam sayısı oldukça düşüktür ve genellikle kamu kurumlarında yarışmalar düzenlenerek İngiltere’deki gibi benzer yöntemler izlenmektedir. İngiltere modelinde olduğu gibi, bu sistemde maaşlar, yapılan toplu iş sözleşmelerine göre belirlenmektedir (Yıldırım, 2013).

XIV. Louis döneminde Fransa’da her şey saray etrafında kralın kişisel danışmanları ve bakanlarından oluşan dar bir yönetim ile ülkeyi yönetirken, I. Friedrich ve sonrasında yönetim bürokratik kadrolar ve oluşturulan kamu kurumları ile ülke idare ediliyordu. Bunun sonucunda “kamu hukuku” oluşmuş devletin yapması gereken görevler tanımlanmış. Devlet kurumları kamusallaşmıştır. Memurların uymak zorunda olduğu hükümler yasalarla düzenlenmiştir (Albayrak, 2010). Bu beyanname Fransa Anayasası’nın başında yer almıştır. Amme personelleri bir meslek grubu olarak benimsenmiş ve bu personeller tahsillerine göre 4 gruba ayrılmışlardır. Bunlar yükseköğrenim mezuniyet belgesi, lise mezuniyet belgesi ve kolej ya da ilköğretim mezuniyet belgesi gerekmektedir (Karahanoğulları, 2004). Bu kategorilerden olan adaylar için belirli sınavlar yapılmaktadır. Ancak yapılan sınav sonrasında direkt olarak amme kurumlarında göreve başlayamaz. Belirli bir eğitim periyodunu tamamlayarak kendini geliştirmelidir. Sınavı başarılı bir biçimde geride bırakanlar Bölge İdare Enstitülerine veya Ulusal İdare Okulu’na eğitimlerini tamamlamak üzere gönderilirler (Gençay, 2014). Fransa’da amme personeli mülakatları etik ve entelektüel kabiliyetler ön planda tutulmaktadır. Kabiliyetler yönetim tarafınca, entelektüel kabiliyetler ise jüri tarafından gözlenir. Amme personeli olabilmeleri için tabii ki amme personeli olmalarına engel teşkil edecek unsurlar (sicil vs.) bulunmamalıdır (Tortop, 1994). Fransa meritokrasi temellerini baz alan amme kuruluşlarında tahsil önemli unsurlardan biridir. Bu sebeple rütbe atlayabilmek için yalnız

tahsile sahip olmak yetmemekte bir de Fransa Ulusal Yönetim Okulu'ndan da başarılı bir şekilde mezun olmuş olmaları gerekmektedir (Şengül, 2015).

Klasik bir sistemi olan Fransa'da amme personelleri öğrenim seviyelerinin müessir tutulduğu işi garantili bir meslektir. Personeller genç yaşta girdikleri amme kuruluşlarında emekliliklerine kadar çalışmaktadırlar. Fransa'da amme personellerine halk saygı duymaktadır (Al, 2008).

Yukarıdaki anlatılanlardan da anlaşıldığı gibi Fransız amme personelleri meritokrasinin temel kavramlarına bağlı olarak merit anlayışı benimsemişlerdir. Ancak tüm ülkelerde olduğu gibi Fransa'da da zaman zaman bazı aksaklıklar yaşanmaktadır. Bu aksaklıklardan en büyüğü kayırmacılık olmuştur. Yakın geçmişte çıkarılan ve oldukça sükse oluşturan "Siyasi Ahlak Yasası" kabul görmüş, siyasilerin yakınlarını kayırmaları yasayla engellenmiştir. Ancak ve ancak siyasi yakınları bir komisyon kurularak komisyonun müsait bulması halinde mümkündür.

2.5.4. Almanya'da Meritokrasi

Siyasi zamanı çalkantılı geçen Almanya siyasi olarak yakın zamanlarda birlik olmuştur. Almanya tarihinde oldukça fazla sayıda muharebeye girmiştir. 1871 senesinin sonlarında Alman toplulukları toplanmış ve 1.Dünya Savaşı sonrasında Weimer Cumhuriyeti kuruluşuyla anayasal bir rejimin başta olduğu Almanya'da Adolf Hitler'in Almanya'nın başına geçmesiyle diktatörlükvari bir yönetim anlayışı hâkim olmuştur. Hitler döneminde kaybedilen 2. Dünya Savaşı sonrasında Fransa, Amerika ve İngiltere tarafından Almanya'nın batısı ele geçirilmiş ve burada bu ülkeler tarafından demokratik bir devlet (Almanya Federal Cumhuriyeti) kurulmuş, Doğu Almanya'da ise Sovyetler Birliğinin işgaliyle komünist bir rejim (Almanya Demokratik Cumhuriyeti) ortaya konulmuştur. Bu vesileyle ülke 2'ye bölünmüştür (Dışişleri, 2020; Hekimoğlu, 2010). 3 Ekim 1990 senesinde Doğu Almanya ve Batı Almanya'nın birleşmesiyle Almanya Federal Cumhuriyeti kurulmuş ve cumhuriyet süresince yaşamış olduğu yönetsel ve siyasal vakalar direkt olarak amme kurumlarına aktarılmıştır (Selçuk, 2010). Örnek vermek gerekirse 18.yüzyılda Rusya'da hükümet amme personellerini seçerken liyakati esas alırken 20.yüzyılda Hitler döneminde liyakat esaslı değil de hükumete yakın kişilerce veya Nazi Partisi çalışanlarından referans mektubuyla kadrolar doldurulmaktadır (Tortop, 1994).

Almanya yakın tarihi incelendiğinde en dikkat çekici kayırmacılık uygulaması olarak karşımıza Almanya eski Savunma Bakanı ve şimdiki Avrupa Birliği Komisyonu Başkanı olan Ursula von der Leyen'in, savunma bakanlığı yaptığı dönemde, bakanlığın dış danışmanlık hizmeti almak için imzaladığı sözleşmelerde yaptığı yolsuzluklar çıkmaktadır. Bakan Leyen bazı usulsüzlükler olduğunu kabul etmiş ve bu usulsüzlüklerin tekrar yaşanmaması için önlemler alınacağını açıklamıştır (Bbc.com, 2019; Politico.eu, 2019; Dw.com, 2019).

AFC'de amme personeli olmak muteber sayılırken, genel hatlarıyla itimat beslenen, iyi eğitim gerektiren ve süreklilik esaslı bir ortamdır (Karahanoğulları, 2004). Amme personeli olabilmek için genel olarak imtihan ve imtihanı başarılı bir şekilde geçenler 3 sene süren yetiştirilimlerinden sonra yapılan yeterlilik imtihanını geçerek işe başlarlar. Alman amme kuruluşlarında sürekli ihtisas ilkesi geçerlidir ve tahsil veren okullar sadece yetiştirilim için değil de hizmet içi öğrenim ilkesi de esas alınmaktadır (Tortop, 1994).

Amme personeli olabilmek için ehliyet ve kabiliyetlerine göre tüm halk devlet gözünde eşittir. Bununla beraber amme personelleri ile tahsil durumları birbirine kanunla sıkı sıkıya bağlıdır. Bu kanun devlet gözünde işleri kolay, orta ve zor olarak 3'e ayırmış, tahsil derecelerini de kolaydan zora genel tahsil, mesleki tahsil veya dengi ve yükseköğretim tahsili görmeleri gerekmektedir. (Tortop, 1994). Almanya'da amme personellerinin statü ve görevleri amme hukuku yardımıyla düzenlenmektedir. Amme personelleri bu hukuka dayalı olarak oluşturulan sınırlardan oluşan sözleşmeli personellerden ve işçilerden oluşmaktadırlar. Bunlar içerisinde amme personelleri maddi olanakları, itibarları vs. gibi yönlerden oldukça yüksek konumdadırlar (Karahanoğulları, 2004).

Amme personelleri genellikle şehirlerde ve mahalli yerlerde işe alınmaktadırlar. Amme kuruluşları personelleri 3 gruba ayrılmaktadırlar, bunlar; memurlar, sözleşmeli personeller ve işçiler olmak üzere ayrılmaktadırlar. Memurlar ve sözleşmeli personellerin hakları ve sorumlulukları Türkiye'ye de benzer şekilde hususi kanunlarla belirlenmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2018, s. 4). Almanya'da adli, bilimsel ve askeri nitelikli personeller memur kabul edilmektedir. Türkiye'den bu özelliğiyle ayrılmaktadır. Almanya'da farklı dallarda da çalışsalar memur kabul edildikleri için aynı yasa ve kurallar çerçevesinde vazife yapmaktadırlar. Böyle bir ayrımın olmaması amme kurumlarında eşit ücret ilkesi hakimdir (Çapar, 2010). Max Weber, siyasal sistemde siyasal partileri ve parlamentoyu vazgeçilmez

birer kurum olarak görmektedir. Weber'e göre parlamentonun önemi, yurttaşların temsil edildiği bir kurum olmasından ziyade Almanya'yı yönetecek yönetim gücünün, yetenek ve

kişilerin kişisel üstünlüğüne, başka bir ifadeyle liyakate dayandığı bakanların olduğu meritokratik bir kurum olmasındandır (Arı, 2022). Alman amme kuruluşlarında personellerin uyması gereken ahlaki kurallarla ilgili belli bir yasa veya düzen bulunmamaktadır. Ancak bütün amme personelleri anayasa, bu işle alakalı olarak çıkarılan kanunlar çerçevesinde ortaya konulan usullere uyarlar. Bunlara bakılarak amme personeli yansız ve tüm şahıslara eşit olmalı, rüşvet almamalıdır. Dolayısıyla kendi şahsi menfaatini değil amme faydasını gözetmelidir. Almanya'da bu etik kurallar amme personelinin terfiinde göz önünde bulundurulmaktadır. (Sayan, 2017).

Özetle uzun yıllar siyasi birlik oluşturamamış ve çok sayıda savaş atlatmış Almanya'da amme personellerinin yönetiminde birçok ülkeye örnektir. Bu ülkede her vatandaş eşit hak ve hürriyete sahiptirler. Amme personelleri seçiminde imtihan yapılmakta ve herkese eşit şans verilmektedir. İmtihandan başarılı olanlar eğitime alınır ve görevleri için yetiştirilirler. Amme personelleri işe başladıklarından emekliliklerine kadar devlet garantisinde, dolgun maaşla ve her geçen sürede ihtisasları arttırılarak çalıştırılmaktadırlar. Anlatılanlardan da anlaşılacağı gibi Alman amme yönetimi meritokrasiye dayalı olarak işlemektedir (Şen, 1995).

2.5.5. Türkiye'de Meritokrasi Kavramı

Çağdaş toplum yapısında bireylerin, doğuştan sahip oldukları özelliklerden ziyade sonradan edindikleri özellikler önem kazanmaktadır. Buna bağlı olarak toplumsal katmanlar arasındaki geçişkenlik artmakta ve bireylerin öğrenilmiş çaresizlik algısı, yerini toplumsal kaynaklara ulaşma konusunda daha fazla emek harcama ve yetkinlik sahibi olma yoluyla kazanılmış statülerini yükseltme eğilimine bırakmaktadır. Birey, maruz kaldığı toplumsal yaşamdaki eşitsizlikleri giderebilmek adına, meritokratik anlayışa bağlı fırsatları değerlendirme yoluna gitmektedir. Bu yaklaşım, sosyal eşitsizlikleri tamamen ortadan kaldırmasa da belli oranda fırsat eşitliği yaratmaktadır (Sennett, 2009).

Dünya genelinde de olduğu gibi meritokrasi ülkemizde de hukuk ve anayasa üzerine kurulmuştur. Gerek Türkiye gerekse farklı ülkelerin geçmiş kamu yönetimi deneyimleri

incelendiğinde, kamu personel yönetiminde dönem dönem farklı yaklaşımların etkili olduğu görülmektedir. Ancak Türkiye Cumhuriyeti meritokrasi anlayışını benimseyene kadar uzun bir yoldan geçerek tecrübelenmiştir Ülke tecrübeleri dikkate alındığında, söz konusu sistemin ciddi yan etkilerinin olduğu ve bu yan etkileri ortadan kaldıracak bir çare arayışının meritokratik anlayışı temel alan bir yönetim sisteminin uygun bulunması ile sonuçlandığı açıktır (Yücel, 2020).

2.6. Cumhuriyet Döneminde Yönetimde Liyakat Sistemi

Geçmişte ve içinde bulunduğumuz dönem itibariyle değerlendirdiğimizde Türkiye'nin kamu personel yönetimi alanındaki en temel sorunu "liyakat" sorunudur. Liyakat, "layık", "uygun", "yeterli" anlamlarına gelmektedir. Liyakat sistemi; "Kamu hizmetine girişin ve hizmet içinde her türlü görevlendirme ve yükselişin tüm yurttaşlara açık olduğu ve bu süreçlerin yalnızca göreve uygunluk, yeterlik, başarı ölçütüne dayandırıldığı bir sistem" (Güler, 2005) olarak tanımlanabilir.

Esas olarak liyakat sisteminin doğuş felsefesi, içinde olduğu Batı tarihinde, devlet yönetimi içerisindeki ayrıcalıklı sınıflara, özellikle aristokrasiye karşı vatandaşın haklarını korumak ve bu ayrıcalıklara bir son vermektir. Özellikle 18. yüzyılda Avrupa devletlerinde liyakat sistemine ilişkin ilk uygulamalara rastlamak mümkündür (Tannock, 2008). 18. ve 19. yüzyılda sanayi devrimiyle birlikte devlet hizmetlerinin nitelik ve sayı olarak artması bürokrasinin teknik nitelik kazanmasını zorunlu hale getirmiştir. Sanayileşmenin artması ve şehirleşmenin yaygınlaşması sonucunda devlet üstlendiği görevleri yerine getirebilmek için daha nitelikli elemanlara ihtiyaç duymuştur (Öztürk, 2002). Osmanlı'dan Cumhuriyet Dönemi'ne miras kalan kamu personel sistemi Tanzimat ile birlikte önemli değişimlere uğramıştır. Tanzimat'tan önceki dönemde, Osmanlı memurluk sisteminde padişaha karşı tebaa kültürünün olmasından dolayı kişisel bir bağlılık söz konusudur (Günay, 2005).

Tanzimat'ın ilanı ile başlamış olan ıslahatlarla beraber gelişen Osmanlı Devleti'nin amme çalışanları rejimi, cumhuriyetin ilanından sonra da aynı şekilde devralınmış ve 1920-1930'larda belli başlı yeniliklerle liyakat esaslı sistem oluşturulmak istenmiştir (Aslan, 2018). Cumhuriyet Dönemi kamu personel yönetim sistemi genellikle kamu yönetimi reformunun konusu olmuştur. "Kamu yönetimleri için nasıl daha iyi ve ideal bir yönetime ulaşılabilir?" sorusu sürekli araştırılmış ve bu araştırmalar içerisinde kamu personel sistemi

çoğunlukla en önemli konuların başında gelmiştir (Günay, 2005). Cumhuriyetin ilanından sonraki zamanlarda amme çalışanları rejimlerinde yaşanmış olan değişiklikleri personel yapısına direkt ve endirekt etkilerine nazaran değişik dönemlerde inceleyen emek harcamalar bulunmaktadır. Bu emek harcamalar içinde amme personel diyetinde yaşanmış olan değişiklikleri personellerin rejimini etkileyen siyasal ve yönetsel vakaları esas alarak; Turgut Özal hükümetinin olduğu dönemde ve son olarak 2000’li senelerde beraber tesiri çoğalan yepyeni amme personelleri işletmeciliği olmak suretiyle 5 dönemde incelerken; Aslan (2018) ıslahatların amme rejimlerine direkt olarak etkisine nazaran iki dönem olarak incelemede bulunmuştur. 1924 Anayasası, 92.maddesi ile, “hukuku siyasiyeyi haiz her Türk ehliyet ve istihkakına göre devlet memuriyetlerinde istihdam olunmak hakkını haizdir.” hükmünü içermek suretiyle, Cumhuriyet devrinde memuriyete girişte liyakat ilkesini kabul eden ilk vesika olmuştur (Mihçioğlu, 1958). Bu dönemler 1926-1965 Memurin Kanunu ve 1965 sonrası Devlet Memurları Kanunu’dur.

Mehmet Yılmazöz (2009) amme personelleri rejimlerinin süreçlerini dört kısımda inceler, bunlar; cumhuriyetin ilanından 2. Dünya Savaşı’nın başlamasına kadar olan süreç, yerli ve yabancı uzmanlar tarafından hazırlanması istenilen süreç, kalkınma süreci, 1980 senesinden sonra liberal bir etki altında bırakılarak günümüze kadar süregelen süreç olarak 4 antet incelenmiştir. Bunun gibi çokça kaynaklarda amme çalışanları rejimleri farklı şekillerde gruplandırılarak incelenmiştir (Acar, 2019). Ancak, tüm bu düzenlemeler, salt mevzuat hükümleri olarak kalmış, uygulamaya aktarılamamıştır. Bu yüzden, kendisinin birçok yönden devamı niteliğinde olan Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nin kamu personel rejimine Osmanlı Devleti’nin mirası; memurluğa girişte düzensiz ve kayırmacı bir sınav sistemi ile liyakat düzeninin benimsenmediği, partizanlığın, rüşvetin ve kayırmacılığın alabildiğince görüldüğü bir yapı olmuştur (Adal, 1968; aktaran Akgüner, 2001).

Yukarıdaki yazılanlardan anlaşılacağı üzere amme çalışanlarının idaresinde olup biten reformların idrak edilebilir halde ele alınabilmesi için meydana getirilen çalışmalar sonucunda elde edilen çıktılarda direkt veya endirekt olarak amme personel yönetimini etkileyen bir ekip siyasal ve yönetsel vakalar temel alınmıştır. Yukarıda değinilen dönemler ele alındığında cumhuriyetin ilanından sonraki ıslahatlarda, cumhuriyetin ihtiyaçlarına bakılırsa amme çalışanlarının idarelerin liyakat esasıyla kurulmasının belirleyici olduğu ve sonrasında ise amme idarelerinde yaşanmış olan değerler dizisi arayışları ile beraber amme çalışanlarının verdiği hizmetlerin faaliyet alanlarının

genişletilmesi ve verimliliğinin artırılmasının ön planda tutulduğu görülmektedir. Dönemler değişik de olsa literatürde meydana getirilen araştırmada cumhuriyetin kurulduğu ilk yıllarda amme çalışanlarının idaresi Osmanlı Devleti'nden alınarak kullanılması ve bir müddet geçtikten sonra cumhuriyetin esaslarına dayanarak bir sistem bürokrasi oluşturmaya çalıştığı gerçektir. Bunu destekler biçimde cumhuriyetin ilk yıllarında çıkarılan düzenlemelerde de amme çalışanlarının idaresine direkt tesir eden maddeleri görmek mümkündür. Cumhuriyet döneminde öncelikle 1924 Anayasasında amme personelliğine talip olanlarda liyakat ve yetenekleri esas alınarak işe alım yapılacağı yargı altına alınmış, liyakate dayalı ilk kanun ise Memurin Kanunu ile ortaya konulmuştur. Amme mensubunun statüsünün ele alınması bu kanunun kabul edildiği zamanlar için amme çalışanlarının sistemiyle alakalı ilkeleri içerdiği için zamanın ötesinde sayılabilecek bir kanundur (Akgüner, 2016). Değinilen kanunda amme mensubu olabilmek belli şartlar ortaya konulmuş ve bazı haklar amme mensuplarına sağlanmıştır. Kanunda amme personeli olabilmek için ortaokul mezunu ve üstü olmak şart koşulmuştur. Bu şartı sağlayan şahıslar olmaması durumunda ise bir imtihan yardımıyla işe alım gerçekleştirileceği belirtilmiştir. Kanunda geçen şartlarla liyakat sisteminin iskeleti oluşturulmuştur ancak liyakat sisteminin tam olarak elde edildiği söylenemez.

1929 yılında çıkarılan 1452 sayılı Devlet Memurları Maşatının Tevhid ve Teadülü Hakkında Kanun ile düzenlenmiştir. Daha sonra 1939 yılında çıkarılan 3656 sayılı Devlet Memurları Aylıklarının Tevhit ve Teadülüne Dair Kanun⁹ ile 1929 tarihli Kanun yürürlükten kaldırılmıştır (Akgüner, 2001). Memurin Kanunu'nun ilanından sonra 1939 senesinde yürürlüğe sokulan 3656 sayılı Devlet Memurları Aylıklarının Tevhit ve Teadülüne Dair Kanun Kanun'unda cumhuriyet tarihinde ilk kez yeterlilik ve imtihanlar beraber ele alınmış ve amme mensubu olabilmek için bir kadroya birden fazla şahıs başvurmadığında başvuran kişinin yeterlilik imtihanını geçmesi zorunluluğu şart koşulmuştur (Mihçioğlu, 1958). 788 sayılı Memurîn Kanunu'na göre memur ve müstahdemler olmak üzere, kamu işçileri dışında iki temel istihdam biçiminden bahsedilmiş (1. madde) ve kanunun askeri personel hariç olmak üzere tüm devlet memurlarına uygulanacağı belirtilmiştir (2. madde). Yasada müstahdemlerin memur hukuk ve haklarına sahip olmadıkları da vurgulanmıştır. Müstahdemlere emeklilik hakkı verilmesi uygulaması ancak 1949 yılında gerçekleşmiştir. (Akgüner, 2001).

Amme mensubu çalışanların idaresiyle alakalı çıkarılan bir başka mühim belge Berker

Raporu'dur. 1950 senesin haziran ayında Türkiye'ye gelip çalışmalara başlayan Berker heyeti 8 Eylül 1950'de Türkiye'den ayrıldı ve 15 Mayıs 1951'de Berker Raporu yayımlandı. Bu raporda amme mensuplarıyla alakalı bazı mühim konulara ilk kez değinmiştir. Bu hususlardan ilki vazife sınıflandırmasıdır. Yayımlanan raporda amme mensuplarının görevlendirilmelerinin tam olarak ne olduğunun belli olmadığına değinilmiştir. Ayrıca merkeziyetli amme personel birimlerinin kurulmasının gerekliliği de ilk kez yabancı bir uzmanın raporunda husus edilmiştir. Bu raporda Amerika Birleşik Devletleri'nin tesirinin bulunması ile hususi sektörün önüne engel konulmamasının gerektiğine değinilmiş ve amme personellerinin idaresinin niteliksizliği ile alakalı olarak da amme çalışanı sayısının gereğinden fazla ve eğitimsizliği öteki raporlarda da olduğu gibi dile getirilmiştir. Amme kuruluşlarındaki rütbe atlamaların da liyakatten bağımsız olarak gerçekleşmesinin oldukça fazla olması raporda değinilen sıkıntılardandır (Demirci, 2009).

1950'lerde sadece Berker Raporu çıkmamıştır. Bununla beraber birçok yabancı uzman rapor yazmıştır. Bu raporlar haricinde değindiği konu itibari ile Maliye Bakanlığı'nın yeniden örgütlenişiyle alakalı olan sadece muhteviyatında amme yönetiminde çalışanların sınıflandırılması, eşit ücret ilkesinin benimsenmesi, amme kurumlarına işe alımların imtihan ile gerçekleştirilmesi gibi mevzuları içeren Martin ve Cush Raporu da bulunmaktadır. Aynı şekilde Leimgruber Raporu da amme mensubu çalışanların çokluğuna değinmiş ve eleştirmiştir. Çalışma saatleriyle aldıkları ücretlerin düzenlenmesinin şart olduğu anlatılarak bakanlıkların da düzenlenmesi gerekliliğine değinilmiştir. Chailloux-Dantel Raporu da Berker Raporu'na benzer biçimde merkezi bir personel idaresinin bulunmasını önermiştir. Bununla beraber de amme kuruluşlarını düzenleyen bir kanun çıkarılması gerektiğinden bahsetmiştir (Akgüner, 2016).

1950'li yıllarda hazırlanan yabancı uzman raporlarından bir diğeri de Thornburg Raporu'dur. American Standart Oil Şirketi yöneticisi ve aynı zamanda 68 ABD Dışişleri Bakanlığı Petrol Müşaviri Max Weston Thornburg ile Graham Spry ve George Soule tarafından hazırlanan rapor, 1949-1950 yıllarında "Türkiye Nasıl Yükselir?" (1949) ve "Türkiye'nin Ekonomik Durumunun Tenkidi" (1950) adlı iki çalışmadan oluşmaktadır. (Kara, 2006). Yabancı uzman raporları incelendiğinde, amme yönetiminde ve direkt yahut endirekt olarak amme çalışanları yönetiminde yavaşlık, işe yaramamazlık, çalışan sayısının çokluğu ve işe alınan çalışanların ihtisas sahibi olmaması, meslek içi yükselmelerde

liyakati barındırmayan uygulamalar, merkezi bir idare biriminin olmaması başlıca sıkıntılar olarak göze çarpmaktadır.

Bu sorunların çözümü için sundukları bazı önerilerse kalifiye ve tahsilli idarecilerin yetiştirilmesi, dönemin ihtiyaçlarına müsait mevzuat değişiklikleri, amme personellerinin hizmet içi eğitimine ehemmiyetle yaklaşılması ve liyakate bağlı bir sistemin kurulması gibi öneriler göze batmaktadır (Ayata, 1992).

Liyakat esaslı bir sistemin faal ve verimli çalışması, kalifiye çalışanlar eliyle yansız bir hale sunulmalıdır. Liyakate dayalı bir sistemde her şahıs amme personeli olabilmek için eşit şartlarda yarışır ve çabalarıyla görevinde yükseleceğinin farkındadır. Meritokrasinin etkin olduğu bir sistemde kayırmacılığın engellendiğini ve hiç kimsenin hak etmediği koltukları işgal edemeyeceğini bilir ve amme kurumlarına güvenilir. Ancak bunlar teoridedir. Pratikte kötüye kullanılacak bazı boşluklar yasalarla doldurulmalıdır ve tamamen kapatılmalıdır. Türk amme idaresinde çalışan rejimi merit sistem üzerine kurulmuştur. Yalnızca liyakatin bazı muhtelif yöntemlerle ihlal edildiği bilinmektedir (Canman, 1985). Cumhuriyetin ilk yıllarında oluşturulan 788 sayılı kanuna yönelik reform isteği; ikinci dünya savaşının sona ermesi ve çok partili sisteme geçilmesinin ardından 1940'lı yıllar itibari ile özellikle yabancı uzmanlar öncülüğünde hazırlanan raporlar sonucu ortaya çıkmıştır. 1955 yılında hazırlanan yeni yasa tasarısı ancak 1965 yılında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu olarak son haline kavuşmuş ve 14 Temmuz 1965 kabul edilmiştir. 1 Mart 1966'da bütün hükümleriyle yürürlüğe girmesi kararlaştırılan 657 sayılı yasa, oluşan direnç sonucu yasanın yürürlüğe giriş tarihi beş yıl ertelenmiş ve ancak 1970 yılında yayımlanan 1327 sayılı yasa ile yürürlüğe girebilmiştir. Yasanın temel ilkeleri sınıflandırma, kariyer ve liyakattir (Altan, 2016).

2.7. Meritokrasinin Akademik Personel İstihdamına Etkileri

Meritokrasinin akademik personel istihdamına etkileri karmaşıktır ve her zaman olumlu sonuçlar doğurmayabilir. Örneğin, meritokratik bir sistem, akademik personelin sürekli performans baskısı altında hissetmesine neden olabilir. Bu, tükenmişlik, stres ve işten memnuniyetsizlik gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir (Winefield vd., 2003). Ayrıca, meritokrasi, çeşitliliği ve kapsayıcılığı zorlaştırabilir. Akademik başarı ölçütleri genellikle dar ve sınırlıdır ve genellikle belirli bir demografik grubun (örneğin, beyaz erkekler) başarılarını öne çıkarır. Bu, diğer grupların (örneğin, kadınlar, etnik azınlıklar, engelli

bireyler) akademik kariyerlerini ilerletmekte zorlanmalarına neden olabilir (Acker ve Armenti, 2004).

Son olarak, meritokratik bir sistem, akademik kurumların öğretim ve araştırma dışındaki önemli rolleri (örneğin, hizmet, mentorluk, idari görevler) üzerinde durmalarını engelleyebilir. Bu roller genellikle daha az değerlendirilir ve bu nedenle akademik personel tarafından daha az tercih edilir (Misra vd., 2011).

2.8. Meritokrasinin Spor Bilimlerindeki Akademik Personelin İstihdam Süreci

Spor bilimlerindeki akademik personel istihdam süreci, bir dizi ölçüt ve değerlendirme aşamasını içerir. İlk olarak, adayların akademik nitelikleri, yayınları, araştırma projeleri ve öğretim deneyimi gibi faktörler dikkate alınır. Bu, adayların belirli bir spor bilimleri disiplindeki bilgi ve becerilerini değerlendirmek için önemlidir (Smith ve Thomas, 2005). Adayların spor bilimleri alanında ne kadar aktif oldukları da önemli bir faktördür. Bu, adayların konferanslara katılımı, araştırma projelerine katkıları ve profesyonel spor bilimleri organizasyonlarına üyelikleri gibi faktörlerle ölçülebilir (Jones ve Shambrook, 2001). Ayrıca, adayların öğretim becerileri ve deneyimleri de önemlidir. Bu, adayların öğrencilerle etkileşimleri, öğretim değerlendirmeleri ve öğretim deneyimleri gibi faktörlerle ölçülebilir (Lyle, 2002). Son olarak, adayların spor bilimleri topluluğuna katkıları da dikkate alınır. Bu, adayların hizmetleri, mentorlukları ve idari görevleri gibi faktörlerle ölçülebilir (Cushion vd., 2003).

Bu nedenle, spor bilimlerindeki akademik personel istihdam süreci, adayların akademik niteliklerini, spor bilimleri alanındaki etkinliklerini, öğretim becerilerini ve deneyimlerini ve spor bilimleri topluluğuna katkılarını değerlendiren kapsamlı bir süreçtir (Trudel ve Gilbert, 2006). Spor bilimleri alanında akademik personel alım süreci, çeşitli değerlendirme kriterlerini ve aşamalarını içerir. Başlangıçta, adayların eğitim seviyeleri, yayın geçmişi, araştırma projeleri ve öğretim tecrübesi gibi unsurlar göz önünde bulundurulur. Bu, adayların belirli bir spor bilimleri disiplindeki uzmanlık ve yeteneklerini belirlemek için kritiktir (Smith ve Thomas, 2005). Adayların spor bilimleri alanındaki aktif katılımları da önemli bir kriterdir. Bu, adayların konferanslara katılımı, araştırma projelerine katkıları ve spor bilimleri profesyonel derneklerine üyelikleri gibi unsurlarla değerlendirilebilir (Jones ve Shambrook, 2001). Öte yandan, adayların öğretim yetenekleri ve deneyimleri de önemli bir rol oynar. Bu, öğrencilerle etkileşimleri, öğretim

değerlendirmeleri ve öğretim deneyimleri gibi unsurlarla belirlenebilir (Lyle, 2002).

Adayların spor bilimleri topluluğuna yaptıkları katkılar da dikkate alınır. Bu, adayların hizmetleri, mentorlukları ve idari görevleri gibi unsurlarla belirlenebilir (Cushion vd., 2003).

Sonuç olarak spor bilimleri alanındaki akademik personel alım süreci, adayların akademik niteliklerini, spor bilimleri alanındaki aktif katılımlarını, öğretim yeteneklerini ve deneyimlerini ve spor bilimleri topluluğuna yaptıkları katkılarını kapsamlı bir şekilde değerlendiren bir süreçtir (Trudel ve Gilbert, 2006).

2.9. Meritokrasinin Spor Bilimleri Akademik Personeli İçin Yeri ve Önemi

Spor bilimlerinde meritokrasi, yetenek ve başarıya dayalı bir değerlendirme ve ödüllendirme sistemini ifade eder. Bu, spor organizasyonlarında ve özellikle spor koçluğunda önemli bir rol oynar. Bir çalışma, Birleşik Krallık'taki spor organizasyonlarının, 'ırk', etnik köken, ırksal eşitlik ve beyazlık konularına yönelik kurumsal bakış açılarını incelemiştir. Bu çalışmada, eleştirel ırk teorisi ve siyah feminizm kullanılarak, renk körlüğü uygulamalarının, 'ırk'ın koçlukta eşitsizlikleri belirleyen önemli bir faktör olduğunu inkar etmeyi güçlendirdiği bulunmuştur. Araştırmada, anahtar paydaşlar tarafından kullanılan baskın uygulamalar, çeşitliliği dahil etme, meritokrasi ve bireysel ajansı ön plana çıkarma ve beyazlığı çerçeveleme olmak üzere üç tema altında tartışılmıştır. Bu uygulamaların, beyazlığı normalleştiren ve ayrıcalıklı kılan kurumsal ırksallaştırılmış süreçleri ve oluşumları sürdürdüğü sonucuna varılmıştır bulunmuştur. Spor koçluğunda, 'ırk' ve ırksal eşitliğin araştırma, politika ve uygulamada merkeze alınması gerektiği sonucuna varılmıştır. Bu, siyah ve etnik azınlıklardan olan koçların, Birleşik Krallık'taki spor koçluğunda anahtar aktörler haline gelmeleri için (Cushion vd., 2003). Spor bilimlerinde akademik personel için meritokrasi, yetenek ve başarıya dayalı bir değerlendirme ve ödüllendirme sistemini ifade eder.

Bu, spor çalışanlarının yaşamlarını daha iyi anlamamız için önemlidir. Bu çalışanlar, spor endüstrisindeki çalışanları, spor organizasyonları için gönüllü olarak çalışan kişileri ve 'spor'un önemli bir iş olduğu diğer alanlarda çalışan kişileri içerir. Spor bilimlerinde akademik personel, sadece geçim sağlamak için değil, aynı zamanda özsaygı kazanmak,

bir arzuyu yerine getirmek ve kendini gerçekleştirmek için de çalışır.

Bu tür spor çalışanları, bu zel Sayıda yer alan yüksek seviye ve profesyonel sporcular, koçlar, ğrenci gönüllüler ve yükseköğretim akademisyenleri gibi çeşitli şekillerde temsil edilir. Spor, diğerk sosyal alanlar gibi, çalışma veya onun eksikliğı konusunda bireyler, aileler ve topluluklar için merkezi bir öneme sahiptir. Bu, kar ve risk kültürleri ve okuldan ayrılanlar arasında artan işsizlik oranları gibi sosyal sorunları tetikler. Bu düzenli dikkat, çalışma koşulları ve işyeri ilişkilerinin daha geniş sosyolojik endişelerle nasıl ilişkili olduğunu anlamamızı gerektirir (Martin vd., 2014).



3. MATERYAL VE METOT

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma spor bilimlerindeki akademik personelin istihdamda meritokrasi yaklaşımına ilişkin görüşlerini belirlemek için genel tarama modeline uygundur. Halen yahut geçmişte var olan bir durumu, var olduğu haliyle saptamayı hedefleyen araştırma yaklaşımlarına genel tarama denilmektedir (Karasar, 2008). Fraenkel ve Wallen (2009) göre tarama çalışmalarının nihai hedefinin bir gruba ait özelliklerin saptanması olduğunu belirtmektedir.

3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Batı Karadeniz Bölgesi'ndeki spor bilimleri fakülte ve yüksekokullarında görev yapmakta olan farklı unvanlardaki 148 akademik personel oluşturmaktadır. Örneklem ise kolayda örnekleme yöntemi ile çalışmaya katılmayı kabul eden spor bilimleri fakülte ve yüksekokullarında görev yapmakta olan, farklı unvanlardaki 108 akademik personel oluşturmuştur.

Tablo 3. 1: Araştırma grubunda yer alan akademik personelin demografik bilgilerine dair yüzde ve frekans dağılımları

Özellikler	Gruplar	N	(%)
Cinsiyet	Kadın	25	23,1
	Erkek	83	76,9
Yaş	24-33	33	30,6
	34-43	40	37
	44 ve üzeri	35	32,4
Medeni Durum	Evli	80	74,1
	Bekar	28	25,9
Unvan	Araştırma Görevlisi	21	19,4
	Öğretim Görevlisi	18	16,7
	Dr. Öğretim Üyesi	38	35,2
	Doçent	24	22,2
	Profesör	7	6,5
Meslekteki Çalışma Süresi	0-5 Yıl	28	25,9
	6-10 Yıl	27	25
	11- 15 Yıl	21	19,4
	16 Yıl ve üzeri	32	29,6
Görev Yaptığı Üniversite	Kastamonu	19	17,6
	Düzce	13	12
	Bartın	18	16,7
	Bülent Ecevit	11	10,2
	Abant İzzet Baysal	17	15,7
	Karabük	21	19,4
	Sinop	9	8,3

Tablo 1'e bakıldığı zaman çalışmaya dahil olan spor bilimlerindeki akademik personelin 23,1'i (n=25) kadın, %76,9'u (n=83) ise erkektir. Yaş değişkenine bakıldığında %30,6'sı (n=33) 24-33, %37'si (n=40) 34-44, %32,4'ünün de (n=35) 44 ve üzeri yaş grubunda olduğu görülmektedir. Medeni durumlarına bakıldığında %74,1'i (n=80) evli, %25,9'u (n=28) ise bekarıdır. Spor bilimlerindeki akademik personelin unvanları incelendiğinde %19,4'ünün (n=21) araştırma görevlisi, %16,7'si (n=18) öğretim görevlisi, %35,2'sinin (n=38) dr. öğretim üyesi, %22,2'sinin (n=24) doçent ve %6,5'inin (n=7) ise profesörden

oluştugu görülmektedir. Meslekteki çalışma sürelerine göre %25,9'u (n=28) 0-5 yıl, %25'i (n=27) 6-10 yıl, %19,4'ü (n=21) 11-15 yıl, ve %29,6'sı (n=32) 16 yıl ve üzeri yıldır meslekte görev yaptığı görülmektedir. Görev yaptıkları üniversiteler incelendiğinde %17,6'sın (n=19) Kastamonu, %12'sin (n=13) Düzce, %16,7'sin (n=18) Bartın, %10,2'sin (n=11) Bülent Ecevit, %15,7'sin (n=17) Abant İzzet Baysal, %19,4'ün (n=17) Karabük, ve %8,3'ünün (n=9) ise Sinop Üniversitesinde görev yaptığı görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçları olarak, "Kişisel Bilgi Formu" ve "Meritokrasi Ölçeği" kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu:

Araştırmaya katılan Batı Karadeniz Bölgesi'ndeki spor bilimleri fakülte ve yüksekokullarında görev yapmakta olan farklı unvanlardaki akademik personelin cinsiyet, yaş, unvan, görev yaptığı üniversite, medeni durum ve meslekteki çalışma süresi gibi bağımsız değişkenleri içermektedir.

3.3.2. Meritokrasi Ölçeği:

“Meritokrasi Ölçeği” Davey ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilmiş ve Topdemir (2019) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek; 1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum ve 5-Kesinlikle katılıyorum şeklinde 5'li likert tipinde 15 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin 1,6,9,12 ve 14. maddeleri ters sorulardan oluşmaktadır. Ölçeğe verilen cevaplar sonucunda en düşük puan 15, en yüksek puan toplamı ise 75'tir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında belirlenen amaca ulaşmak Akademik Personel meritokrasi yaklaşımına ilişkin görüşleri için kullanılan ölçek ile toplanan veriler SPSS-25 paket programına işlenmiştir. Verilerin dağılımları incelendiğinde uç değer sorunu yaratacak bir

veriye rastlanmamıştır. Tablo 2’de normallik varsayımının test edilmesi için incelenen çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında değiştiği görülmektedir. Normallik varsayımının bir ölçüsü olarak çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1,5 ile +1,5 aralığında olmasının kabul edilebileceği ifade edilmektedir (Morgan vd., 2004). Tablo 2’de ölçeğe ait cronbach alpha değerleri sonuçları bakıldığında ,735 çıkmıştır.

Tablo 3. 2: Akademik Personel Ölçeklerden Aldıkları Puanların Normalliğine İlişkin Çarpıklık, Basıklık ve Cronbach Alpha Değerleri Sonuçları

N=108	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach Alpha
Meritokrasi Ölçeği	-0,051	-0,335	,735

Akademik personelden toplanan verilerden elde edilen puan dağılımlarının yapısı incelendiğinde normallik ve homojenlik varsayımlarını karşıladığı, eşit aralıklı ölçek düzeyinde ölçeklenmiş olduğu ve sürekli dağılım gösteren bir veri olmasından dolayı parametrik test varsayımlarını karşıladığı görülmektedir (Köklü vd., 2007).

Akademik personelin iki kategorili olan demografik özelliklerine (cinsiyet, medeni durum) göre ölçeklerden aldıkları puanlar arasındaki farklılığı test etmede Independent-Samples (Bağımsız Örneklemeler) t-testi analizi kullanılmıştır. Akademik personelin ikiden fazla kategorili olan demografik özelliklerine (yaş, meslekteki çalışma süresi, görev yaptığı üniversite, unvan) göre ölçeklerden aldıkları puanlar arasındaki farklılığı test etmede One-Way ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) kullanılmıştır. Akademik personelin demografik özellikleri içerisinde iki kategoriden fazla olan değişkenlere göre ölçeklerden aldıkları puan dağılımları arasında farklılık olduğu durumda hangi kategoriler arasında farklılık olduğunu test etmek için çoklu karşılaştırma testlerinden olan Tukey testi kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmada veri toplama araçları ile elde edilen bulguların çözümlenmesine yönelik istatistiksel analizler yer almaktadır. Elde edilen bulgulara ait yorumlar tabloların altında belirtilmiştir.

Tablo 4.1. Akademik personelin cinsiyetlerine göre meritokrasi ölçeği ile arasında fark var mıdır?

Tablo 4 1: Akademik Personelin Cinsiyetlerine Göre Meritokrasi Ölçeği Arasındaki Farklılığa İlişkin Independent-Samples t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	$\bar{x}$	Sd	t	P
Kadın	25	2,91	0,52	1,77	,079
Erkek	83	3,12	0,51		

Akademik personelin cinsiyetlerine göre meritokrasi ölçeği arasında $t=1,77$, $p=,0>,079$ 'a göre anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. Kadın akademik personel ile erkek akademik personel ortalama puanlarının istatistiksel olarak birbirine benzer olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.2. Akademik personelin medeni durumlarına göre meritokrasi ölçeği ile arasında fark var mıdır?

Tablo 4 2: Akademik Personelin Medeni Durumlarına Göre Meritokrasi Ölçeği Arasındaki Farklılığa İlişkin Independent-Samples t-Testi Sonuçları

Medeni Durum	n	$\bar{x}$	Sd	t	P
Evli	80	3,03	0,52	1,40	,162
Bekar	28	3,19	0,51		

Akademik personelin cinsiyetlerine göre meritokrasi ölçeği arasında $t=1,40$, $p=,0>,162$ 'e göre anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. Evli akademik personel ile kadın akademik personel ortalama puanlarının istatistiksel olarak birbirine yakın olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.3. Akademik personelin çalışma süresine göre meritokrasi ölçeği ile arasında fark var mıdır?

Tablo 4 3: Akademik Personelin Çalışma Süresine Göre Meritokrasi Arasındaki Farklılığa İlişkin One-Way ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Meritokrasi Ölçeği	Gruplar						
	Arası	,48	3	,16	,5	,6	
	Gruplar İçi	28,79	10	,27	7	3	-
			4				

Tablo 4.3. incelendiğinde akademik personelin çalışma süresine göre meritokrasi puanları arasında $F(3-104)=0,57$, $p=,63>,05$ 'e göre anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. Farklı çalışma süreleri akademik personelin meritokrasiye ilişkin puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 4.4. Akademik personelin yaşına göre meritokrasi ölçeği ile arasında fark var mıdır?

Tablo 4 4: Tablo 1. Akademik Personelin Yaşına Göre Meritokrasi Arasındaki Farklılığa İlişkin One-Way ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Meritokrasi Ölçeği	Gruplar						
	Arası	1,27	2	,63	2,3	,090	-
	Gruplar İçi	28	105	,26	8		

Tablo 4.4. incelendiğinde akademik personelin yaşına göre meritokrasi puanları arasında $F(3-104)=2,38$, $p=,090>,05$ 'e göre anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. Farklı yaşlara göre akademik personelin meritokrasiye ilişkin puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 4.5. Akademik personelin unvanlarına göre meritokrasi ölçeği ile arasında fark var mıdır?

Tablo 4 5: Akademik Personelin Unvanlarına Göre Meritokrasi Arasındaki Farklılığa İlişkin One-Way ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Meritokrasi Ölçeği	Gruplar						
	Arası	1,38	4	,34	1,2	,28	-
	Gruplar İçi	27,89	103	,27	7		

Tablo 4.5'. incelendiğinde akademik personelin unvanına göre meritokrasi puanları arasında $F(3-104)=1,27$, $p=,28>,05$ 'e göre anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. Farklı unvanlara sahip akademik personelin meritokrasiye ilişkin puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 4.6. Akademik personelin görev yaptığı üniversiteye göre meritokrasi ölçeği ile arasında fark var mıdır?

Tablo 4 6: Akademik Personelin Görev Yaptığı Üniversiteye Göre Meritokrasi Arasındaki Farklılığa İlişkin One-Way ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) Sonuçları

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Meritokrasi Ölçeği	Gruplar						
	Arası	0,91	6	0,15	0,5	0,77	-
	Gruplar İçi	28,36	101	0,28	4		

Tablo 4.6. incelendiğinde akademik personelin unvanına göre meritokrasi puanları arasında $F(3-104)=0,54$, $p=,77>,05$ 'e göre anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. Farklı üniversitelerde görev yapan akademik personelin meritokrasiye ilişkin puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde sonuç, tartışma ve öneriler başlıkları bulunmaktadır. Dolayısıyla bölümün akışı öncelikle sonuçların sistematik bir biçimde verilmesi ve bu sonuçların tartışılması, sonuç ve tartışma başlığı altında yapılmıştır. Son olarak ise sonuç ve tartışma kapsamında araştırmada geliştirilen öneriler başlığına yer verilmiştir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Araştırma kapsamında elde edilen bulguların sonuçları öncelikle bilimsel olarak verilmiş sonrasında elde edilen bu sonuçlar literatürde yer alan diğer çalışmalarla tartışılmıştır. Bu doğrultuda araştırmada spor bilimlerinde görev yapan akademik personelin istihdamdaki meritokrasi yaklaşımına ilişkin görüşlerini tespit etmek amaçlanmıştır.

Spor bilimlerinde görev yapan akademik personelin meritokrasi algı düzeylerine ait elde edilen puanlar arasındaki ilişki incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Spor bilimlerindeki akademik personelin cinsiyetlerine göre meritokrasi düzeyleri arasındaki puanlar birbirine benzer olduğundan istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde araştırma sonucumuza benzer nitelikte çalışmaların bulunduğu tespit edilmiştir. Gök (2017) yaptığı çalışma sonucunda, okul yöneticilerinin cinsiyet değişkenine bağlı olarak Türk Eğitim Sistemi'nde meritokrasi, liyakat temelli yönetici yetiştirme, atama ve değerlendirme sistemine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Diğer bir yandan Sever (2020) ise yaptığı çalışmada cinsiyet değişkenine göre meritokrasi algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bunun sebebi olarak fırsat eşitliği ve karar vericilerin adaletli davranmadıkları için anlamlı bir fark ortaya çıktığı söylenebilir.

Spor bilimlerindeki akademik personelin meslekteki çalışma sürelerine göre meritokrasi algı düzeyleri arasındaki puanlar birbirine benzer olduğundan istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmamızı destekleyen Gök (2017) ve Sever (2021) yapmış oldukları çalışma sonucu katılımcıların çalışma süreleri ile meritokrasi

algıları arasında anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Topdemir (2021) ise yaptığı çalışmada katılımcıların mesleki kıdem süresi ile meritokrasi algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu durum, işletmelerin uzun vadede liyakat sürecini etkin bir şekilde yönetemediklerini işaret edebilir.

Spor bilimlerindeki akademik personelin görev yaptığı üniversiteye göre meritokrasi algı düzeyleri arasındaki puanlar birbirine benzer olduğundan istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Topdemir (2021) çalışılan kurumun türü açısından değerlendirildiğinde, meritokrasi algısına yönelik bulgulara göre özel sektörde çalışan katılımcıların kurumlarına yönelik meritokrasi algı düzeyleri, kamu sektöründeki katılımcılardan daha yüksek çıkmıştır. Anlamlı fark çıkmasının sebebi, bizim çalışmamızdakinden farklı olarak özel ve kamu diye ayrılmış olmasından kaynaklanabilir. Spor bilimlerindeki akademik personelin yaşları ile meritokrasi algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmamızı destekler nitelikte olan Topdemir (2021) de yapmış olduğu çalışmada katılımcıların yaş grupları açısından meritokrasi algı düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Spor bilimlerindeki akademik personelin medeni durumları ile meritokrasi algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda Topdemir (2021) de yapmış olduğu çalışmada katılımcıların evli ya da bekar olma durumları ile meritokratik algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Spor bilimlerindeki akademik personelin unvanları ile meritokratik algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Gök (2017) yaptığı çalışma sonucunda öğretmenler ve yönetici görüşlerine göre liyakat, yetiştirme ve değerlendirme alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yokken atama alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit etmiştir. Bu fark öğretmenlerin, yöneticilere göre daha olumlu görüş bildirdiği yönündedir. Farkın çıkma sebebinin öğretmen ve yönetici grubu olarak değerlendirmesinden kaynaklı olduğunu söyleyebiliriz.

5.2. Öneriler

Araştırmanın amacı kapsamında ulaşılan bulgulara dayalı olarak sonuçlara ulaşılmıştır. Bu doğrultuda araştırma sistematığı ve bulgular ışığında konuyla ilgili temel anlamda aşağıdaki önerilere yer verilmiştir:

1. İdarenin takdir yetkisinin öznel değerlendirmeleri en aza indirecek şekilde sınırlandırılması gerekmektedir.
2. Spor bilimlerine istihdam edilecek olan akademik personelin meritokrasi anlayışına uygun bir nitelikte olması.
3. Görevde yükselmede veya ödüllendirilmede sübjektif değerlendirmeleri engelleyecek objektif kriterler belirlenmelidir.
4. Kurumlarındaki liyakat algısıyla ilgili düşüncelerinin öğrenilmesi ve dikkate alınması gerekmektedir.
5. İlgili alanda eğitim verecek olan akademik personelin ulusal ve uluslararası alanda gerekli seviyede eğitim alması.
6. Kuruma istihdam edilecek olan personelin cinsiyet, medeni durumu gibi etmenler gözetmeksizin akademik kariyerine bakılmalı.
7. Spor bilimleri alanında meritokrasi algısı ile ilgili çalışmaların literatüre katkı sağlayacak çalışmaların yapılması.

KAYNAKÇA

- Acar, O. K. (2019). Personel yönetiminde insan kaynakları yönetimine: Cumhuriyet dönemi kamu personel yönetim tarihçesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1): 119-146.
- Acar, O.K. ve Çıragöz, M.B. (2020). *Türk Kamu Yönetiminde Kayırmacılık: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. 1. Basım, Nobel Yayıncılık: Atlas Matbaası, Ankara, 570 s.
- Acker, S., ve Armenti, C. (2004). Sleepless in academia. *Gender and Education*, 16(1): 3-24.
- Adal, H.Ş., (1968). Kamu Personel İdaresi, İstanbul, s.39-41'den aktaran Akgüner, T. Kamu Personel Yönetimi, *Der Yayınları*: 90, 2001, İstanbul, s.12.
- Ak, M. ve Sezer, Ö. (2018). Kamu Personel Sisteminde Çalışanların Görevde Yükselmesinde Kayırmacılık Sorunu. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(0): 739-757.
- Akan, D. ve Zengin, M. (2018). Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel güven algıları arasındaki ilişki. *Route Educational and Social Science Journal*, 5(5): 334-345.
- Akgüner, T. (2001). *Kamu personel yönetimi*. 4. Basım, Der Yayınları: Der Matbaacılık, İstanbul, 388 s.
- Akgüner, T. (2016). *Kamu Personel Yönetimi*. 7. Basım, Der Yayınları: Der Matbaacılık, İstanbul, 388 s.
- Aközer, M. (2003). Kamuoyu Gözüyle Kamuda Yolsuzluk. *Görüş Dergisi*, 57, 14-22.
- Aktan, C. C. (2001). Yolsuzlukla mücadele stratejileri. 2. Basım, *Hak-iş yayınları*: Hak-iş Sendikaları, Ankara, 200 s.
- Aktan, C.C. (1995). *21. Yüzyıl İçin Yeni Bir Devlet Modeline Doğru: Optimal Devlet*. 1. Basım, TÜSİAD Yayınları: TÜSİAD Matbaacılık, İstanbul, 322 s.
- Al, H. (2008). *Yeni Kamu Yönetimi Ülke Deneyimleri*, 1. Basım, Değişim Yayınları: Değişim Matbaacılık, İstanbul, 238 s.
- Albayrak, S.O. (2010). Güçlü ve Merkezi Devletin Yönetim Bilgisi: Kameralizm. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı Lisansüstü Seminer Çalışmaları*, 9: 120 s.
- Albayrak, S.O. (2016). ABD Kamu Personel Rejiminde Esnek İstihdam (At-Will Employment) Eğilimi. *Mülkiye Dergisi*, 40(2): 43-66.
- Allen, A. (2011). Michael Young's The rise of the meritocracy: A philosophical

- critique. *British Journal of Educational Studies*, 59(4): 367-382.
- Alon, S. ve Tienda, M. (2007). Diversity, opportunity, and the shifting meritocracy in higher education. *American Sociological Review*, 72(4): 487-511.
- Altan, Y. (2016). Türk Kamu Personel Rejiminde Reform İhtiyacı: Reformu Gerektiren Dış Etkenler Ekseninde Bir Değerlendirme, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15): 381-398.
- Alvarado, L.A. (2010). Dispelling the meritocracy myth: lessons for higher education and student affairs educators. *The Vermont Connection* (31): 10-20.
- Angus, L. (1986). Schooling for Social Order: Democracy, Equality and Social Mobility in Education. Victoria: *Deakin University Press*.
- Anon. (2011) *Amme İdaresi Dergisi*, 44: 135-153 s.
- Ardanç, B. ve Ergun, T. (1980). Siyasal Nitelikli Yüksek Yönetici Atamaları. *Amme İdaresi Dergisi* 13(2): 3-18.
- Arı, S. (2022). Max Weber'in siyaset teorisi üzerine bir değerlendirme. *Karatay Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (9): 47-61.
- Aslan, O.E. (2018). *Kamu Personel Hukuku*. 1. Basım, Anadolu Üniversitesi Yayınları: Anadolu Üniversitesi Matbaacılık, Eskişehir, 438 s.
- Aslan, O.E., Kavruk, H., Yıldız, M., Üstüner, Y., Sayan, İ.Ö., Şener, H.E. ve Urhan, V.F. (2016). *Merkezi Personel Hizmetleri Örgütlenmesi: Türkiye, Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, Japonya*. 1. Basım, TODAİE Yayınları: Hermes Ofset Matbaacılık, Ankara, 267 s.
- Ayata, A. (1992). Liderlik Stratejileri Olarak Hizipçilik/Grupçuluk ve Kollamacılık. *Amme İdaresi Dergisi*, 25(2): 69-85.
- Aydın, N. (2012). Weberyen Bürokraside Liyakat ve Türk Kamu Bürokrasisinden Bir Kesit: "Siyasetin Bürokrasi İronisi". *Sayıştay Dergisi* (85): 51-67.
- Aytaç, Ö. (2010). *Kayırmacı İlişkilerin Sosyolojik Temeli*. 1. Basım. Beta Yayıncılık: Beta Matbaacılık, İstanbul, 164 s.
- Babcock, W.A. ve Freivogel, W.H. (Eds.). (2015). *The SAGE guide to key issues in mass media ethics and law*. SAGE Publications.
- Barut, B. (2015). Vekâlet kuramı perspektifinden kayırmacılık. *Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5: 240-250.
- bbc.com. (2019). AB Komisyonu Başkanı seçilen Ursula von der Leyen'in ilk mesajı 'Birleşmiş ve güçlü bir AB' oldu, Erişim Adresi:<https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-49012086>, Erişim Tarihi:22/06/2020.

- Bellows, T.J. (2009). Meritocracy and the Singapore Political System. *Asian Journal of Political Science*, 17(1): 24-44
- Benach, J., Vives, A., Tarafa, G., Delclos, C. ve Muntaner, C. (2016). What should we know about precarious employment and health in 2025? Framing the agenda for the next decade of research. *International journal of epidemiology*, 45(1): 232-238.
- Bertholini, F., Pereira, C. ve Renno, L. (2018). Pork is policy: Dissipative inclusion at the local level. *Governance*, 31(4): 701-720.
- Biber, M. (2016). *Kamunun Etik Çıkmazı: "Kayırmacılık"*. Adalet Yayınevi: Adalet Matbaacılık, Ankara, 224 s.
- Bramoullé, Y. ve Goyal, S. (2016). Favoritism. *Journal of Development Economics*, 122: 16-27.
- Brinkerhoff, D.W. ve Goldsmith, A.A. (2002). Clientelism, patrimonialism and democratic governance: An overview and framework for assessment and programming. *US Agency for International Development Office of Democracy and Governance*, 1: 1-50.
- Buchanan, J. M. and Tullock, G. (1999). *The Calculus of Consent – Logical Foundations of Constitutional Democracy*. 1. Basım. Ann Arbor PaperBacks Yayınları: The University of Michigan Matbaacılık, Indianapolis, 245 s.
- Büte, M. (2011). Kayırmacılığın çalışanlar üzerine etkileri ile insan kaynakları uygulamaları ilişkisi: Türk kamu bankalarına yönelik bir araştırma. *Journal of Graduate School of Social Sciences*, 15(1): 383-404.
- Cambridge Dictionary, (2019). “Nepotism”, <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/nepotism?q=NEPOTISM> (Erişim Tarihi: 24.11.2019).
- Cambridge Dictionary, (2020). Cambridge İngilizce Sözlüğü.
- Canman, A.D. (1995). *Çağdaş Personel Yönetimi*. 1 basım, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Matbaacılık, Ankara, 227 s.
- Canman, D. (1985). Devlet Memurları Kanununun genel görünümü ve sorunları. *Amme İdaresi Dergisi*, 18(1): 3-23.
- Castilla, E.J. ve Benard, S. (2010). The paradox of meritocracy in organizations. *Administrative science quarterly*, 55(4): 543-676.
- Ciulla, J.B. (2005). In Praise of Nepotism?-In Praise of Nepotism: A Natural HistoryAdam Bellow. *Business Ethics Quarterly*, 15(1): 153-160.
- Corbett, R.J. (2013). The Fading Promise of a More Meritocratic Society. *Perspectives on Political Science*, 42(4): 212-216.

- Coşkun, C.A., (1995). *Optimal Devlet: 21. Yüzyıl İçin Yeni Bir Devlet Modeline Doğru (Kamu Ekonomisinin ve Yönetiminin Yeniden Yapılanması ve Küçültülmesine Yönelik Öneriler)*. 1. Basım, Türk Sanayiciler ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD) Yayınları: TÜSİAD Matbaacılık, İstanbul, 69 s.
- Cushion, C., Armour, K. ve Jones, R. (2003). Coach education and continuing professional development: Experience and learning to coach. *Quest*, 55(3): 215-230.
- Çamurcuoğlu, G. (2022). Meritokrasi. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 26(4): 269-312.
- Çapar, S. (2010). Almanya'da Kamu Personel Sistemi. *Türk İdare Dergisi*, (466): 47-63.
- Çarıkçı, İ.H. ve Arslan, E.T. (2010). *Türk Yönetim Geleneğinde Kayırmacılığın Tarihi Seyri*. 1. Basım, Beta Yayıncılık: Beta Matbaacılık, İstanbul, 113 s.
- Çınar, İ. (2009). Kayırmacılık: Bir kavram çözümleme denemesi. *Eğitim Dergisi*, 24: 58-24.
- Çoban, O. (1999). Bir Siyasal Yozlaşma Türü Olarak Rüşvet ve Ekonomik Etkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(1): 173-195.
- Çuhadar, S.G. (2017). Sosyal Politika ile Klientalizm İlişkisi; Gıda Bankacılığı Üzerinden Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 2(53): 681-702
- Davis, K. ve Moore, W.E. (2006). *Some principle of stratifi cation*. Rhonda F. Levine (Ed), Social Class and Stratifi cation, USA: Rowman&Littlefi eld Publishers.
- Demirci, A.G. (2009). Kamu Personel Sistemleri Analizi: Türkiye'de Kariyer-Kadro Gerilimi, *Doktora Tezi (Yayımlanmamış)*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi ve Siyaset Anabilim Dalı, Ankara, 236 s.
- Denemark, D. (2000). Partisan pork barrel in parliamentary systems: Australian constituency-level grants. *Journal of Politics*, 62(3): 896-915.
- Devlet Personel Başkanlığı (2009b), *Mali Yılı Performans Programı*, Devlet Personel Başkanlığı Yayınları, Ankara.
- Dışişleri. (2020). *Almanya Federal Cumhuriyeti'nin Siyasi Görünümü*. 07 20, 2020 tarihinde mfa.gov.tr: <http://www.mfa.gov.tr/almanya-siyasi-gorunumu.tr.mfa> adresinden alındı.
- Dikmen, A.A. ve Emre, C. (2004). Amerika Birleşik Devletleri. *Kamu Yönetimi ülke İncelemeleri*, 3(5): 181-224.
- Doğan, İ. (1985). Bilim politikası ve sosyal bilimler. *Eğitim ve Bilim*, 10(57): 18-34.
- Durgun, Ş. (1998). İngiliz Personel Rejimi . *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6 (1-2): 421-463.
- dw.com. (2019, 12 12). German Defense Ministry 'illegally' wiped phone data of Ursula von der Leyen, Erişim Adresi: <https://www.dw.com/en/german-100-defense->

ministry-illegally-wiped-phone-data-of-ursula-von-der-leyen/a51764162, Erişim Tarihi:22/06/2020.

- Eker, A. ve Aktan, C.C. (1994). *Politik Yozlaşma ve Rant Kollama*. 1. Basım. Nadir Yayıncılık: Takav Matbaası, Ankara, 120 s.
- Erdem, B., Ceylan, U. ve Saylan, U. (2013). Aile işletmelerinde nepotizm ve örgütsel bağıllık ilişkisi: Kütahya’da faaliyet gösteren otel işletmelerinde bir araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2: 171-197.
- Erdem, M. ve Meriç, E. (2012). Okul yönetiminde kayırmacılığa ilişkin ölçek geliştirme çalışması. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2): 141-154.
- Erdem, R. (2010). *Yönetim ve örgüt açısından kayırmacılık*. 1. Basım, Beta Yayıncılık: Beta Matbaacılık, İstanbul, 235 s.
- Eren, Veysel ve Musa Eken (2007). Kamu Personel Rejiminde Reform Arayışları. *Kamu Yönetimi Yöntem ve Sorunlar*, 3(3): 16-31.
- Ergun, T. (1983). Yüksek yöneticilerin yetiştirilmeleri sorunu, *Amme İdaresi Dergisi*, 16(2): 23-36.
- Evans, D. (2011). Pork Barrel Politics, *The Oxford Handbook of the American Congress*.
- Fettahoğlu, Ö.O. ve Demir, S. (2014). İşletme yönetiminde yönetsel pandora: Meritokrasi ve yetenek yönetimi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1): 175-186.
- Fraenkel, J.R. ve Wallen, N.E. (2009). The nature of qualitative research. *How to design and evaluate research in education, seventh edition*. Boston: McGraw-Hill, s.420.
- Gençay, F.D. (2014). Fransa’da Kamu Personel Rejimi. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1): 225-240.
- Golden, M. ve Min, B. (2013). Distributive politics around the world. *Annual Review of Political Science*, 16: 73-99.
- Goldthorpe, J.H. (1998). Problems of meritocracy. *Education: Culture, Economy, Society*, 8(4): 663-682.
- Goldthorpe, J.H. (2003). The myth of education-based meritocracy, *New Economy*, 10(4): 234-239.
- Gök, R. (2017). Türk Eğitim Sisteminde Meritokrasi ve Liyakat Esaslı Yönetici Yetiştirme, Atama Değerlendirme Sistemi ile Liyakatli Yönetici Niteliklerinin İncelenmesi: Bir Karma Yöntem Araştırması. *Doktora Tezi (Yayımlanmamış)*, Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması Ve Ekonomisi Anabilim Dalı Anabilim Dalı, Antalya, 239 s.
- Görmüş, A.Ş. ve Kahya, V. (2014). Hizmet İçi Eğitim Programlarının Kamu Çalışanlarının

- Motivasyonuna Etkisi: Eti Maden İşletmelerinde Bir Uygulama. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1): 37-49.
- Griffiths, M.(1998). Towards a theoretical framework for understanding social justice in educational practice. *Educational Philosophy and Theory*. 30(2): 177-192.
- Gül, S.K. ve Alaç, A.E. (2014). *Güvenlik Sektöründe İnsan Kaynakları Yönetimi*. 1. Basım, Seçkin Yayıncılık: Seçin Matbaacılık, İstanbul, 384 s.
- Güler, B.A. (2005). *Kamu Personeli-Sistem ve Yönetim*, 3. Basım, Kitap Yurdu Yayınları: İmge Matbaacılık, Ankara, 368 s.
- Gültekin, N. ve Terzioğlu, A. (2008). Kamu Kesimi Ücret Politikası. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2): 969-982.
- Günay, Ö.F. (2005). *Türkiye’de Kamu Yöneticisi Nasıl Yetiştirilmelidir?*. 1. Basım, Turhan Yayıncılık: Turhan Matbaası, Ankara, 374 s.
- Güran, S. (2004). Türk Kamu Personel Rejimi ve Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı’nın Bu Konudaki Hükümleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (48): 287-299.
- Gürer, A., Deniz, N., (2017). Algılanan örgütsel kronizmin çalışan sessizliği üzerindeki etkisinde kişiliğin düzenleyici rolü. *Doktora Tezi (Yayımlanmamış), Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul*, 243 s.
- Haralambos, M. ve Holborn, M. (2004). *Sociology: Themes and perspectives*. London: Collins.
- Hekimoğlu, H. B. (2010). *Karşılaştırmalı Siyasal Sistemler*. 2. Basım, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Yayınları: İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Yayınları, İstanbul, 354 s.
- Hobson, JM (2004). *Batı uygarlığının doğu kökenleri*. 1. Basım. Cambridge Üniversitesi Yayınları: Cambridge Matbaacılık, Cambridge, 300 s.
- Hopkin, J. (2006). Concept analysis: Unpacking clientelism, governance and neoliberalism. *Philadelphia, Panel Sunumu*.
- <http://www.anayasa.gen.tr>, 2011 (19.06.2019 tarihinde erişilmiştir.)
- İlhan, S. ve Aytaç, Ö. (2010). Türkiye’de kayırmacı eğilimlerin oluşmasında toplumsal ve kültürel yapının rolü. *Yönetim ve örgüt açısından kayırmacılık*, 61: 83-97.
- İlhan, T. ve Erdem, R. (2010). *Akraba Kayırmacılığı (Nepotizm), Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık*. 2. Basım, Beta Basım Yayıncılık: Beta Matbaacılık, İstanbul, 285 s.
- Jackson, M. (2007). How far merit selection? Social stratification and the labour Market, *The British Journal of Sociology*, 58(3): 367-390.

- Jackson, M. Goldthorpe, J.H. Mills, C. (2005). Education, employers and class mobility, *Research in Social Stratification and Mobility*, 23: 3-33
- Johnston, M. ve Thomas, M. (2005). Riding the wave of administrator accountability: a portfolio approach. *Journal of Educational Administration*, 43(4): 368–386.
- Jones, C. ve Shambrook, C. (2001). The role of academic qualifications in the career of UK graduates in sport and exercise sciences. *Journal of Sports Sciences*, 19(9): 727-736.
- Kalkınma Bakanlığı. (2018). *Kamuda İnsan Kaynakları Yönetimi Çalışma Grubu Raporu*. Ankara: Kalkınma Bakanlığı.
- Kara, B. (2006). Türkiye’de Personel Reformu Çalışmalarının Altyapısı: 1930-60 Yılları Arasında Yabancı Uzmanların Kamu Yönetimine İlişkin Hazırladıkları Raporlar. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30 (2): 149-162.
- Karacaoğlu, K. ve Yörük, D. (2012). Çalışanların nepotizm ve örgütsel adalet algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde bir aile işletmesi uygulaması. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(3): 43-64.
- Karagözoğlu, A.A. (2013). Eğitim kurumları yöneticisi yetiştirme ve atamada meritokrasi. *Yüksek Lisans Tezi (Yayınlanmamış)*. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Eko. Anabilim Dalı, Elazığ, 168 s.
- Karahan, A. ve Yılmaz, H. (2014). Nepotizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(27): 123-148.
- Karahanoğulları, O. (2004). *Fransa: Kamu yönetimi ülke incelemeleri*. International Journal of Business And Management Studies, 3(4): 21-84.
- Karakaş, M. ve Çiçek, H. (2009). Vergi Yükümlülerinin Yolsuzluğa İlişkin Tutum ve Tepkileri: Gaziantep Örneği. *Sosyoekonomi*, 9(9): 48-76
- Karasar N. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemi*. 18. Basım, Nobel Yayıncılık: Nobel Matbaacılık, Ankara, 292 s.
- Karasu, K. (2004). *Kamu Yönetimi Ülke İncelemeleri*. 1. Basım. İmge Yayıncılık: İmge Matbaacılık, Ankara, 332 s.
- Karatepe, S. ve Kurnaz, S. (2019). Kamu Yönetiminde Liyakat İlkesi: İngiltere Örneği Üzerinden Türkiye İçin Bir Değerlendirme. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33(46): 77-104.
- Kartal, N. ve Demirhan, Y. (2009). Türk Kamu Yönetiminde Tarafsızlık. *Türk İdare Dergisi*, 81(462): 174-200.
- Kaufman, R.R. (1974). The patron-client concept and macro-politics: Prospects and

- problems. *Comparative Studies in Society and History*, 16(3): 284-308.
- Keefer, P. (2007). Clientelism, Credibility, and the Policy Choices of Young Democracies. *American Journal of Political Science*, 51(4): 804-821.
- Kesgin, B. (2013). *Kamu Sosyal Politikalarında Sosyal Yardım*. 1. Basım, Açılım yayınları: Açılım Matbaacılık, İstanbul s.147.
- Khatri, N. ve Tsang, W.K. (2003). Antecedents and Consequences of Cronyism in Organizations. *Journal of Business Ethics*, 43: 289-303.
- Kıray, M. (1995). *Siyasi Himayecilikten Dinsel Grup Himayeciliğine*. 1. Basım, Yeni Yüzyıl Yayınları: Yeni Yüzyıl Matbaacılık, İstanbul, 213 s.
- Kıray, M. (1999). *Toplumsal Yapı Toplumsal Değişme*. 1. Basım, Bağlam Yayıncılık, Bağlam Matbaacılık, İstanbul, 376 s.
- Köklü, N., Büyüköztürk, Ş. ve Bökeoğlu, Ö.Ç. (2007). *Sosyal bilimler için istatistik*. 6. Basım, Pegem A Yayıncılık: Pegem Matbaacılık, Ankara, 280 s.
- Kurtoğlu, A. (2012). Siyasal Örgütler ve Sivil Toplum Örgütleri Bağlamında Hemşerilik Ve Kollamacılık. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 67(1): 141-169.
- Küçükkoçaoğlu, G. (2005). Türkiye'de Yolsuzluk, Kayıt Dışı Ekonomi, Kara Para ve Aklanması, Uluslararası Ticari İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine Verilen Rüşvet ve Önlenmesi için Yapılan Çalışmalar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 4(7): 34-46.
- Leblebici, D.N. (2008). Yönetim Bilimi Açısından Klasik Dönemi Hatırlamaya İlişkin Bir Çalışma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (21), 99-118.
- Littler, J. (2018). *Against Meritocracy: Culture, Power and Myths of Mobility*. Routledge, New York.
- Lyle, J. (2002). Sports coaching concepts: A framework for coaches' behaviour. *Management Studies*, 3(1): 275-285.
- Marshall, G., Swift, A. ve Roberts, S. (1997). *Against the odds? Social class and social justice in industrial societies*. Oxford: Clarendon Press.
- Martin, G., Dymock, D., Billett, S. ve Johnson, G. (2014). In the name of meritocracy: managers' perceptions of policies and practices for training older workers. *Ageing & Society*, 34(6): 992-1018.
- Mcnamee, S.J., ve Miller, R.K. (2004). *The Meritocracy Myth*. Rowman & Littlefield Publishers, Inc. Conklin, G.H. Lanham.
- Metin, O. (2011). Sosyal politika açısından AKP dönemi: sosyal yardım alanında yaşananlar. *Çalışma ve Toplum*, 1(28): 179-200.

- Meuret, D. (2001). Pursuit of equity in education using international indicators to compare equity policies. *School equity as a matter of justice*, Ed.: W. Hutmacher, D. Cochrane and N. Bottani; 93-111 s.
- Meydan, S., Büyükbodur, A.Ç. ve Bulut, S. (2016). Yerel Yönetimlerde Klientalist Bakış Açısının Hak Temelli Sosyal Hizmet Yaklaşımı Çerçevesinde İncelenmesi. *Gender in Management: An International Journal*. 4(2): 1-9.
- Mıhçıoğlu, C. (1958). Türkiye’de Memuriyete Girişte Liyakat Prensibi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 13(1): 109-116.
- Mıhçıoğlu, C. (2003). *Türkiye’de Çağdaş Kamu Yönetimi Öğretiminin Başlangıç Yılları*. 1. Basım, Yargı Yayınları: Yargı Matbaacılık, Ankara, 163 s.
- Misra, J., Lundquist, J.H., Holmes, E. ve Agiomavritis, S. (2011). The ivory ceiling of service work. *Academe*, 97(1): 22-26.
- Morgan, G.A., Leech, N.L., Gloeckner, G.W. ve Barrett, K.C. (2004). *SPSS for introductory statistics: Use and interpretation*. Psychology Press.
- Murphy, J.T. (1974). Political parties and the porkbarrel: party conflict and cooperation in house public works committee decision making. *American Political Science Review*, 68(1): 169-185.
- nytimes.com. (1977). <https://www.nytimes.com/1977/05/12/archives/callaghanssoninlaw-named-ambassador-to-us.html>, (27.06.2020).
- Ömürgönülşen, U. (2009). Amerika Birleşik Devletleri’nde kamu yönetimi. *Kamu Yönetimi Ülke İncelemeleri*, 3: 313-412.
- Ömüriş, E. Ve Ehtiyar, V.R. (2008). Örgütsel Yapılarda Romantik İlişkiler: Algılanan Güdüler ve Davranış Değişiklikleri Üzerine Bir Araştırma. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(16): 20-39.
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). *İnsan kaynakları yönetimi*. 4. Basım, Nobel Yayıncılık: Nobel Matbaacılık, İstanbul, 434 s.
- Özgener, Ş. (2003). Büyüme Sürecindeki KOBİ’lerin Yönetim ve Organizasyon Sorunları: Nevşehir Un Sara Örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (20): 137-161.
- Özkanan, A. ve Erdem, R. (2014). Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar: Kavramsal Bir Çerçeve. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(20): 179-206.
- Özkanan, A. ve Erdem, R. (2015). Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar Üzerine Nitel Bir Çalışma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2): 7-28.
- Özler, H., Özler, D.E. ve Gümüştekin, G.E. (2007). Aile İşletmelerinde Nepotizmin

Gelişim Evreleri ve Kurumsallaşma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17: 437-450.

- Özler, N.D.E. ve Büyükarıslan, B.A. (2011). The overall outlook of favoritism in organizations: A literature review. *International Journal of Business And Management Studies*, 3(1): 275-285.
- Özsemerci, K. (2003). Türk kamu yönetiminde yolsuzluklar, nedenleri, zararları ve çözüm önerileri. *TC Sayıştay Araştırma, İnceleme, Çeviri Dizisi*, 27.
- Öztürk, N.K. (2002). Liyakat sistemini korumanın farklı bir yolu: Liyakat İlkesi Koruma Kurulu. *Türk İdare Dergisi*, 435: 129-143.
- Pappas, G. ve Tremblay, C.W. (2010). Meritocracy: The Great American Myth? A Look at Gatekeeping in Higher Education, *College and University*, 86(1): 28-34
- politico.eu. (2019, 15 7). The scandal hanging over Ursula von der Leyen, Erişim Adresi: <https://www.politico.eu/article/the-scandal-hanging-over-ursula-vonder-leyen/>, (Erişim Tarihi:22/06/2020).
- Poocharoen, O.O. ve Brillantes, A. (2013). Meritocracy in Asia Pacific: Status, issues, and challenges. *Review of Public Personnel Administration*, 33(2): 140-163.
- Power, S. ve Democracy, T. (2008). ‘Trading action for access’: The myth of meritocracy and the failure to remedy structural discrimination. *Harvard Law Review*, 121(8): 2156-2177.
- Quinn, R.E. (1977). Coping with Cupid: The Formation, Impact, and Management of Romantic Relationships in Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 22(1): 30-45.
- Rajpaul-Baptiste, C. (2018). Antecedents and Consequences of Nepotism: A Social Psychological Exploration (unpublished doctoral dissertation). UK: School of Psychology, University of Kent, <https://kar.kent.ac.uk/75699/1/346Antecedents%20and%20Consequences%20of%20Nepotism%20A%20Social%20Psychological%20Approach%20.pdf> (Erişim Tarihi: 29/01/2020).
- Rankin-Wright, A.J., Hylton, K. ve Norman, L. (2016). Off-colour landscape: Framing race equality in sport coaching. *Sociology of Sport Journal*, 33(4): 357-368.
- Reay, D. (2018). Jo Littler, Against Meritocracy: Culture, Power, and Myths of Mobility. *Theory, Culture & Society*, 35(7-8): 325-330.
- Reynolds, J. ve Xian, H. (2014). Perceptions of Meritocracy in the Land of Opportunity. *Research in Social Stratification and Mobility*, 36: 121-137.
- Roderick, M., Smith, A., ve Potrac, P. (2017). The sociology of sports work, emotions and mental health: Scoping the field and future directions. *Sociology of sport journal*, 34(2): 99-107.

- Roniger, L. (2004). Political Clientelism, Democracy, and Market Economy. *Comparative Politics*, 36(3): 353-354.
- Saunders, P. (2002). Reflections on the meritocracy debate in Britain: a response to Richard Breen and John Goldthorpe¹. *The British journal of sociology*, 53(4): 559-574.
- Sayan, İ.Ö. (2009). Türkiye’de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Akademik, Adli Personel Ayrımı. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 64(1): 201-245.
- Sayan, İ.Ö. (2009). Türkiye’de kamu personel sistemi: İdari, askeri, akademik, adli personel ayrımı. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(01): 201-245.
- Sayan, İ.Ö. (2017). Farklı Ülkelerdeki Etik Kurul İncelemeleri: Türkiye, Avustralya-Batı Avustralya, Almanya, İsveç, Yeni Zelanda. *Ankara: www.etik.gov.tr/wp-content/uploads/2019/06/farkliulkelerdekietikkurulincelemeleri.pdf*, 7, 2021.
- Sayari, S. (2014). Interdisciplinary Approaches to Political Clientelism and Patronage in Turkey. *Turkish Studies*, 15(4): 655-670.
- Schwartz, T. (1994). Representation as agency and the Pork Barrel Paradox. *Public Choice*, 78(1): 3-21.
- Scott, J.C. (1972). Patron-client politics and political change in Southeast Asia. *American political science review*, 66(1): 91-113.
- Sealy, R. (2010). Changing perceptions of meritocracy in senior women's careers. *Gender in Management: An International Journal*. 25(3): 184 – 197.
- Selçuk, E. (2010). *Kamu Personel Yönetimi*. 1. Basım, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Yayınları: İstanbul, 133 s.
- Sennett, R. (2009). *Yeni Kapitalizmin Kültürü*. 1. Basım, Ayrıntı Yayınları, Ayrıntı Matbaacılık, İstanbul, 267 s.
- Sezer, Y. (2003). Kamu Hizmetine Girme Hakkı ve Liyakat İlkesi Açısından İstisnai Memurluklar. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11(3-4): 173-193.
- Smith, J. ve Thomas, R. (2005). The impact of accreditation on the recruitment process of sport management faculty. *Journal of Sport Management*, 19(1): 79-94.
- Son Hing, L.S., Bobocel, D.R., Zanna, M.P., Garcia, D.M., Gee, S.S. ve Oraziatti, K. (2011). The merit of meritocracy. *Journal of personality and social psychology*, 101(3): 433-450.
- Şen, M.L. (1995). Liyakat İlkesi ve Türk Personel Sistemindeki Uygulaması. *Amme İdaresi Dergisi*, 28(1): 77-92.
- Şengül, R. (2015). Kamu Yönetiminde Yüksek Yöneticilerin Yetiştirilmesinde Okul

- Modeli:Fransa’da ENA Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (24): 1-5.
- Şengül, T. (2002). Kapitalist Kentleşme Dinamikleri ve Türkiye Kentleri. *Evrensel Kültür Dergisi*, 128: 1-9.
- Tannock, S. (2008). The problem of education based discrimination. *British Journal of Sociology of Education*, 29(5): 439-449.
- Tataroğlu, M. (2006). Parlamenter ve Başkanlık Sistemlerinde Siyasi İktidar ve Bürokrasi İlişkileri ve Türkiye Açısından Bir Değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi*, 13(1): 97-119.
- Teklu, T.A. (2018). Meritocracy and inequality: Moral considerations, *Palgrave Communications*, 4(4): 1-9.
- Themelis, S. (2008). Meritocracy through education and social mobility in post-war Britain: A critical examination, *British Journal of Sociology of Education*, 29 (5): 427-438.
- Topbaş, A. (2021). Kurumsallaşma sürecinde yaşanan sorunlar bağlamında kayırmacılık sorunu: Denizli ilinde bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi(Yayımlanmamış)*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Denizli, 162 s.
- Topdemir, T.A. ve öncer, A.Z. (2020). Politik Yetinin Örgütsel Sapma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Meritokrasinin Rolü. *Öneri Dergisi*, 15(54): 555-585.
- Tortop, N. (1994). *Personel Yönetimi*. 6. Basım, Yargı Yayıncılık: Yargı Matbaacılık, Ankara, 265 s.
- Tortop, N. (1997). Personel Seçiminde Uyulması Gereken Kurallar. *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 6(1): 16-20.
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H. ve Özer, M.A. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 5. Basım, Nobel Yayınları: Nobel Matbaacılık, Ankara, 576 s.
- Torun, Y. (2009). Meritokrasi: Adaletin terazisi mi yoksa bir adalet illüzyonu mu?. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 7(26): 89-99.
- Trading Action for Access (2008) The myth of meritocracy and the failure to remedy structural discrimination, *Harvard Law Review*, 121: 2156-2175
- Trudel, P. ve Gilbert, W. (2006). Coaching and coach education. *The handbook of physical education*, 3(5): 516-539).
- Tunçbilek, M.M. ve Akkuş, A. (2017). Nepotizm (Akraba Kayırmacılığı) ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Safranbolu Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3: 169-197.
- Tunçer, M. (2017). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liyakat İlkesi: Ege Üniversitesi

- Tıp Fakültesi Örneği. *Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış)*, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İzmir, 123 s.
- Tutum, C. (1976). Yönetimin Siyasallaşması ve Partizanlık. *Amme İdaresi Dergisi*, 9(4): 9-32.
- Tutum, C. (1979). *Personel Yönetimi*. 1. Basım, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Matbaacılık, Ankara, 264 s.
- Türk Dil Kurumu. (2011). *Türkçe Sözlük* (11. b.).
- Uncu, F. ve Türel, N.Ş. (2017). Küçük ve Orta Büyüklükteki Hizmet İşletmelerinde Kayırmacılık Algısı: Isparta İli Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(22): 524-541.
- Weakliem, D., McQuillan, J. ve Schauer, T. (1995). Toward meritocracy? Changing social-class differences in intellectual ability. *Sociology of Education*, 68(4): 271-286.
- Winefield, A. H., Gillespie, N., Stough, C., Dua, J., Hapuarachchi, J. ve Boyd, C. (2003). Occupational stress in Australian university staff: Results from a national survey. *International journal of stress management*, 10(1): 35-51.
- Yıldırım, M. (2013). Kamu yönetiminin kadim paradoksu: Nepotizm ve meritokrasi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2): 353-380.
- Young, M. (1958). *The rise of the meritocracy*. Harmondsworth: Penguin.
- Young, M. (1961). *The rise of the meritocracy*. Bristol: Penguin Books.
- Young, R. M. (2002). Meritocracy: A critique. *Science As Culture*, 11(3): 381-386.
- Yuvalı, E. (2018). Hak Temelli Sosyal Yardım ve Klientalizm. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 135: 383-404.
- Yücel, T. ve Özmen, A. (2020). Meritokrasiyi Kısıtlayan Kayırmacılığın Bir Türü Olarak Nepotizm: 1982 Anayasası'nın 10. ve 70. Maddeleri Kapsamında Bir Değerlendirme. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 22(39): 312-335.
- Yücetürk, E. (2000). Türk kamu yönetiminde azalan meritokrasi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(1): 138-151.
- Yüksel, C. (2005). *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik*. 1. Basım. TÜSİAD Yayınları: Graphis Matbaacılık, İstanbul, 329 s.
- Zhang, Z. (2015). Crowding Out Meritocracy? – Cultural Constraints in Chinese Public Human Resource Management. *Australian Journal of Public Administration*,

74(3): 270-282.



EKLER

EK 1. Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu

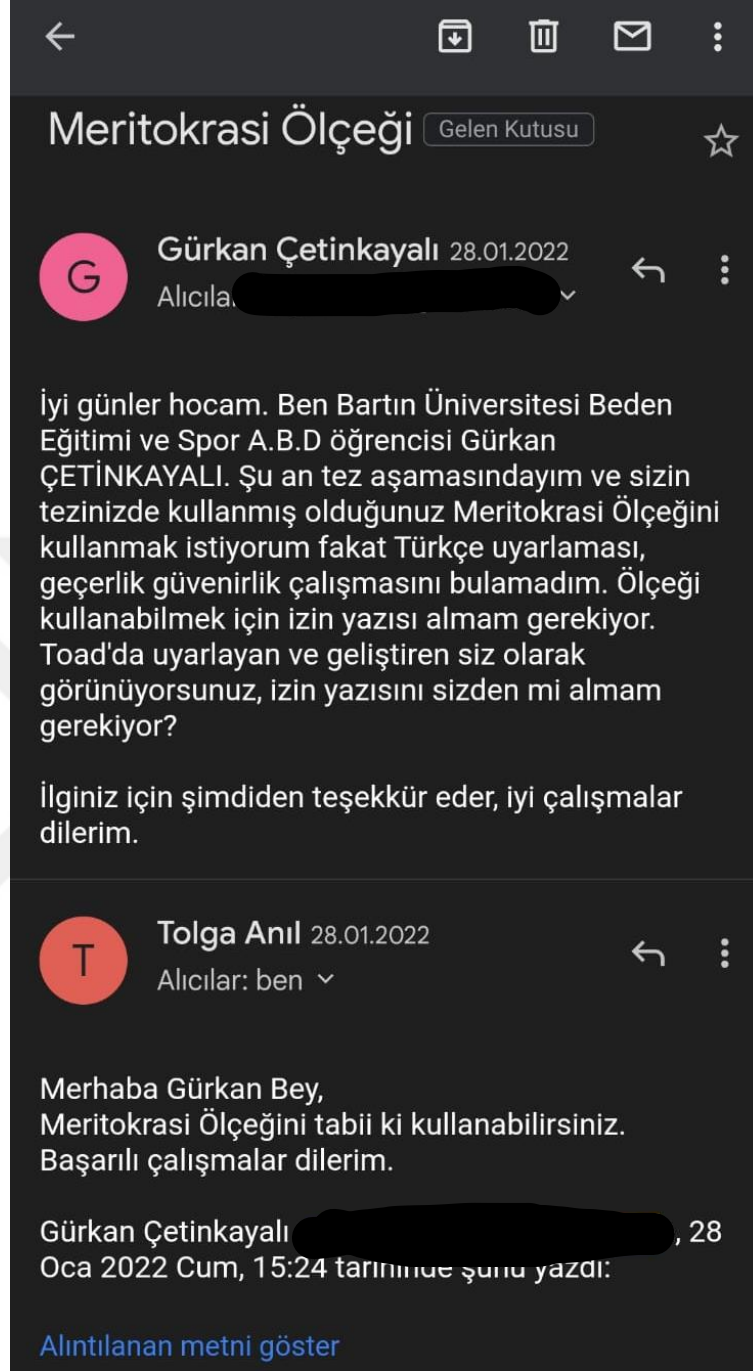
1-Cinsiyet: Kadın () Erkek () 2-Yaş: ... 3-Medeni Durum: Evli () Bekar ()

4-Meslekteki Çalışma Süresi: 5-Görev Yaptığı Üniversite: 6-Unvan:

Meritokrasi Ölçeği

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İş yerimde hak etsin ya da etmesin herkes en az bir defa ödüllendirilir.	1	2	3	4	5
2	İş yerimde işini en iyi şekilde yapanlar en üst seviyelere gelirler.	1	2	3	4	5
3	İş yerimde bir görev, o işi en iyi şekilde yapabilecek kişiye verilir.	1	2	3	4	5
4	İş yerimde herkes hak ettiği konumdadır.	1	2	3	4	5
5	Çalıştığım kurumda bir çalışan göstermiş olduğu performansın karşılığını alır.	1	2	3	4	5
6	İş yerimdeki bir ekip çalışmasında ekip elemanlarının her biri, çalışmaya yaptıkları katkıya bakılmaksızın eşit düzeyde ödüllendirilirler.	1	2	3	4	5
7	İş yerimde terfi kararlarından biri çalışanların işte gösterdikleri çabadır.	1	2	3	4	5
8	İş yerimdeki ekip çalışmalarında ekibin elemanları, gruba sağladıkları katkı düzeyine göre ödüllendirilirler.	1	2	3	4	5
9	İş yerimde çalışanlara, çok çalışkan olmasalar da ihtiyaç duydukları için ücret artışı yapılır.	1	2	3	4	5
10	İş yerimde terfi kararları verilirken kıdemden ziyade yeterlilikler göz önüne alınır.	1	2	3	4	5
11	İş yerimde personel temin sürecinde aynı düzeyde zekaya sahip olduğu düşünülen adaylardan, çalışkanlık kriterine göre seçim yapılır.	1	2	3	4	5
12	İş yerimde yüksek performans gösteren ekibin elemanlarının her birine eşit düzeyde prim ödenir.	1	2	3	4	5
13	İş yerimdeki personel alım sürecinde, başvuru yapan kişilerin bu işe ihtiyaç duyma düzeylerine dikkat edilmez.	1	2	3	4	5
14	İş yerimde bazı durumlarda kişilerin düşük kalitede iş yapmaları yanlarına kalabilir.	1	2	3	4	5
15	İş yerimde aynı yetkinliklere sahip kişiler arasında terfi; her zaman, en çok çaba gösteren kişiye verilir.	1	2	3	4	5

EK 2. Ölçek İzinleri



EK 3. Etik Kurul Onayı



T.C.
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL ve BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU
KARARLARI

TOPLANTI TARİHİ : 23.02.2022
TOPLANTI NO : 2022/02

Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu toplanmış ve aşağıdaki kararı almıştır.

Karar 47:

21/02/2022 tarihli Doç. Dr. Serdar CEYHUN'un Etik Kurul form ve ekleri görüşüldü.

Bartın Üniversitesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Serdar CEYHUN danışmanlığında yürütülen “**Spor Bilimlerindeki Akademik Personelin İstihdamda Meritokrasi Yaklaşımına İlişkin Görüşleri**” konulu çalışma kapsamında uygulanmak üzere ekte sunulan çalışmasının etik kurallara uygunluğu oy birliği ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Elif ÇEPNİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurul Başkanı