



ISSN: 2146-1740
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/ayd>,
Doi: 10.54688/ayd.1464687
Araştırma Makalesi/Research Article



MERİTOKRASİ YANILSAMASI: LİYAKATİN LABİRENTİNDE BİR İNCELEME THE MERITOCRACY FALLACY: AN EXAMINATION IN THE LABYRINTH OF MERIT

İbrahim Halil ATAĞİŞİ¹

Öz

Makale Bilgi

Gönderilme:
04/04/2024

Kabul:
10/03/2025

Bu araştırma, meritokrasi ve liyakat temelli yönetim kavramlarını derinlemesine incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma, meritokrasinin ne olduğu ve temel ilkelerinin neler olduğunu, liyakat ve meritokrasi arasında nasıl bir ilişki olduğu, farklı ülkelerde meritokrasinin nasıl uygulama alanı bulduğu, Türkiye’de liyakat temelli yönetim tarihinin hangi dönemlerde zuhur ettiği ve liyakat sisteminin adil ve eşitlikçi bir şekilde işlemesi için hangi adımlar atılabileceği gibi sorulara cevap arayacaktır. Bu doğrultuda literatür taraması yöntemiyle meritokrasi ve liyakat temelli yönetim ile ilgili kitap, makale, rapor ve diğer akademik kaynaklar taranacaktır. Bu kapsamda meritokrasinin tanımı ve temel ilkeleri ele alınacak, ardından liyakat ve meritokrasi arasındaki ilişki incelenecek ve farklı ülkelerdeki uygulamalar analiz edilecektir. Ayrıca, tarihsel analiz yöntemi kullanılarak, tarihsel süreç içindeki meritokrasi ve liyakat temelli yönetim pratikleri, Osmanlı döneminden günümüze kadar incelenecektir. Böylelikle Türkiye’deki meritokrasi algısının nasıl olduğu belirlenecektir. Araştırmanın sonucunda, liyakat sisteminin adil bir şekilde işlemesi için öneriler sunulurken, bu alandaki literatüre katkı sağlanması hedeflenmektedir. Bu bağlamda çalışmanın uluslararası düzeyde bir perspektif sunarak, meritokrasi ve liyakat temelli yönetim konusundaki tartışmalara yeni bir bakış açısı kazandırması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Meritokrasi, Liyakat, Bürokrasi, Kayırmacılık, Fırsat eşitliği

Jel Kodları: D63, J45, P16, Z13, H11

¹**Sorumlu Yazar:** Yüksek Lisans Öğrencisi, Pamukkale Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0001-8347-855X, ibrahimhalilatakisi@gmail.com.

Atıf: Atakişi, İ. H. (2025). Meritokrasi yanılması: Liyakatin labirentinde bir inceleme. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 16(1), 102-126.



Abstract

Article Info

Received:
04/04/2024

Accepted:
10/03/2025

This research aims to delve into the concepts of meritocracy and merit-based management in depth. The study will seek answers to questions such as what meritocracy is and what its fundamental principles are, the relationship between merit and meritocracy, how meritocracy is implemented in different countries, the periods in Turkey's history when merit-based management emerged, and the steps that can be taken to ensure that the merit system operates fairly and equitably. Accordingly, a literature review method will be employed to explore books, articles, reports, and other academic sources related to meritocracy and merit-based management. Within this framework, the definition and fundamental principles of meritocracy will be discussed, followed by an examination of the relationship between merit and meritocracy and an analysis of applications in different countries. Additionally, using a historical analysis method, meritocracy and merit-based management practices throughout history, from the Ottoman period to the present day, will be examined. Thus, the perception of meritocracy in Turkey will be determined. In this context, the study is expected to provide an international perspective and offer a new approach to the ongoing discussions on meritocracy and merit-based governance.

Keywords: Meritocracy, Merit, Bureaucracy, Nepotism, Equal opportunity

Jel Codes: D63, J45, P16, Z13, H11

Extended Summary

This study examines the concept of meritocracy and merit-based governance. It will begin by examining the historical roots of meritocracy and will then elucidate the scope of transformation of nepotistic behaviors into a merit-based governance system. In this regard, examples of states whose governance systems are associated with meritocracy will be presented. Finally, the relationship between the concept of meritocracy and Turkey's bureaucracy, rooted in the Ottoman Empire, will be explained within the framework of legislation and laws, focusing on the periods of ruptures in the relationship between politics and bureaucracy.

Meritocracy, in its simplest definition, is an ideological form of thought based on merit and equal opportunities, while rejecting discrimination and unfairness. The concept was first coined in Michael Young's (1958) book "The Rise Of The Meritocracy; 1870-2033". Its general first usage occurred in various socialist journals published in the 1860s. In fact, Young wrote his book to satirize the elite class of his time. When the root of the word is examined, the term formed by the combination of "merit" and "cracy" implies that the one who values merit can have power. Young's book depicts a dystopian future where a new kind of elitism emerges. The meritocratic ideology suggests that inequality will continue perpetually. However, this inequality is not based on lineage but on merit. Despite being based on merit, the concept of meritocracy carried a negative connotation when it was first used due to its emphasis on inequality. These new elites would form an exclusive layer by establishing relationships among themselves without any contact with ordinary people. It is assumed that their children will use their power to receive the best education. Although the new society created based on a certain talent prioritizes merit, it can also bring about inequalities.

The most widely accepted view in the literature is the belief in the United States that meritocracy is as operational as possible. They conceptualize meritocracy with the American Dream. This concept refers to the ability of individuals to achieve position according to their abilities. Thomas Jefferson defines it as a "aristocracy of virtue and talents". The basic principle of the American dream is that all individuals can benefit from equal opportunities, and what matters is not family, lineage, gender, or origin but the success and virtue of their actions. However, there is also a segment in America that believes that the meritocratic management implemented in the country is a myth. According to this segment, meritocracy is used to conceal resource inequalities and social stratification. Some narratives suggest that the concept of merit was transmitted to the West through the texts written by Confucius, and it is thought that it originated in China. Confucianism is a philosophical and ethical system with a deep influence in East Asia. At the center of this tradition lies the concept of merit, which plays a significant role in Confucius' teachings and practices.

Singapore is one of the countries where the concept of meritocracy is most applicable in contemporary conditions. In Singapore, power and its components are composed of competent individuals. It is understood that if the country's leaders are exposed to any vital danger, chaos will occur. Additionally, the country's level of development and commitment to democracy are associated with the competence of its political leaders and legislators. When it comes to merit, the sensitivity shown in recruitment and appointments to public duties is of great importance.

Legally, the existence of the principle of merit in Turkey is undoubtedly a fact. In the constitutional and written texts of the classical Ottoman and Tanzimat periods, expressions related to merit can be found. In this regard, Turkey's relationship with the principle of merit will be examined based on the periods of rupture in Turkish political life. During these periods, appointment and promotion processes for certain positions were carried out through examinations and based on competence. Reforms such as the Tanzimat Edict and the Reform Edict emphasized the importance of the principle of merit. These reforms stated that fair and competent choices in governance were essential for social order and welfare.

In contemporary Turkish society, the perception of merit is quite complex. While the importance of the merit principle is generally acknowledged, there is also a widespread belief that the merit system does not function fairly. This situation leads to feelings of distrust and dissatisfaction in society. Therefore, ensuring merit in its true sense and its fair application are crucial for increasing social trust and harmony.

1. Giriş

Meritokrasi, kamu personeli seçiminde liyakati esas alan yönetim biçimini ifade eder. Etik değerlerin üstünlüğü liyakate olan bağlılıkla belirleniyor olsa da geçmişten bugüne yönetim biçimleri dikkate alındığında kamu bürokrasisi oluşturulurken nepotizm (akraba kayırmacılığı), kronizm (eş-dost kayırmacılığı) ve patronaj (siyasal kayırmacılık) gibi liyakatsizliğin başat aktörlerine başvurma genel bağlamda yaygın bir gelenek olmuştur. Tarihsel olarak incelendiğinde, 18. ve 19. yüzyıllarda Avrupa’da yoğun olarak görülen kayırmacılık olgusu, bürokrasiyi sarsma eğilimi göstermiştir (Nart, 2019). Bunu önlemek isteyen bürokrasiler ise bir tepki olarak ‘Liyakat Koruma Kurulları’ benzeri denetleyici birimleri kurma yolunu seçmişlerdir (Küçük, 2019).

Bu araştırmada, Türkiye ve dünya örneklerinde meritokrasi ve liyakat konusunu derinlemesine incelemek için nitel bir araştırma yöntemi olan tematik analiz kullanılmıştır. İlk olarak, ilgili literatürden ve resmi raporlardan elde edilen veriler dikkatlice incelenmiştir. Daha sonra, bu verilerdeki ana temalar belirlenmiş ve bu temalar, liyakat ve meritokrasi uygulamalarının eğitim, atama, terfi süreçleri ve sosyal adalet üzerindeki etkilerini değerlendirmek amacıyla organize edilmiştir. Temalar, verinin bütünlüğünü ve çeşitliliğini yansıtacak şekilde gözden geçirilmiş ve sistematik bir şekilde sunulmuştur. Bu nitel analiz yöntemi, araştırmanın derinliğini ve geçerliğini artırarak meritokrasi ve liyakat uygulamalarının çeşitli sosyo-kültürel, tarihsel ve coğrafi bağlamlardaki uygulamalarını anlamayı sağlamıştır. Araştırma, ABD, Çin ve Singapur gibi ülkeleri daha yüzeysel bir şekilde incelemekteyken, Türkiye’yi daha detaylı bir şekilde ele alarak Osmanlı İmparatorluğu’ndan günümüze kadar uzanan bir zaman diliminde kapsamlı bir inceleme gerçekleştirmiştir.

Türkiye özelindeki derinlemesine analiz, meritokrasi uygulamalarının yerel koşullar ve tarihî arka planla nasıl etkilendiğini anlamak için yapılan derinlemesine bir analizi vurgular. Bu, Türkiye’nin tarihî süreçleri, kültürel dinamikleri ve toplumsal yapıları dikkate alınarak meritokrasi ve liyakat kavramlarının Türkiye’deki özgün anlamını ve uygulamasını anlamaya yönelik bir yaklaşımı ifade eder. Dolayısıyla, Türkiye’nin tarihî ve sosyo-kültürel bağlamında daha kapsamlı bir anlayış sağlanması, meritokrasinin Türkiye’deki özel koşullar altında nasıl işlediğini ve nasıl algılandığını vurgulamayı amaçlamaktadır.

Bu doğrultuda literatür taraması yöntemiyle meritokrasi ve liyakat temelli yönetim alanlarıyla ilgili kitap, makale, rapor ve diğer akademik kaynaklar taranacaktır. Bu kapsamda meritokrasinin tanımı ve temel ilkeleri ele alınacak, ardından liyakat ve meritokrasi arasındaki ilişki incelenecek ve farklı ülkelerdeki uygulamalar analiz edilecektir. Araştırmanın sonucunda,

liyakat sisteminin adil ve eşitlikçi bir şekilde işlemesi için öneriler sunularak bu alandaki literatüre katkı sağlanması hedeflenmektedir.

2. Tarihsel Zemin

Meritokrasi en basit tanımı ile; temeli liyakat ve fırsat eşitliğine dayanan, bununla beraber ayrımcılığı ve hakkaniyetsizliği reddeden ideolojik düşünce biçimidir (Karayalçın, 1976: 16-17). Kavram ilk defa Michael Young (1958) tarafından yazılan “The Rise Of The Meritocracy; 1870-2033 (Meritokrasinin Yükselişi)” adlı kitapta kullanılmıştır. Genel olarak ilk kullanımına 1860’larda yayınlanan çeşitli sosyalist dergilerde rastlanmıştır. Young, kitabını dönemin seçkin sınıfını hicvetmek için yazmıştır (Bandiera vd., 2024). Kelimenin köküne bakıldığında ‘-merit’ ve ‘-krasi’ birleşmesinden oluşan kavram² liyakati üstün tutanın güce sahip olabileceği anlamına gelmektedir.

Meritokrasi uygulamasının ilk örneklerinden biri, 12. yüzyılda yaşamış olan Prusya Kralı I. Frederick’in devlet kadrolarına girişte hukuk öğrenimini zorunlu kılması ve sınav uygulanmasını şart koşmasıdır (Gür, 2021). Genel olarak meritokrasi kavramını ilk kullanan kişinin Michael Young olduğu kabul edilse de bu kitaptan iki yıl önce, İngiltere’deki İşçi Partisi’nin sol kanadındaki bir siyasi grup tarafından yayınlanan Socialist Commentary dergisinde, Alan Fox’un (1956) “Class and Equality” (Sınıf ve Eşitlik) adlı makalesinde meritokrasi kavramının kullanıldığı görülmektedir. Fox’a göre meritokrasi, sınıflaşmayı meşrulaştıran bir araçtır. Eşitlik arayışında olduğundan dolayı, ona göre meritokrasi bir suistimaldir. Dolayısıyla hem Young’un kitabında hem de sosyalistlerin kullandığı argümanlarda meritokrasi kavramı günümüzdeki olumlu anlamından ziyade olumsuz bir anlam ifade etmektedir (Karayalçın, 1976: 16-17).

Bununla beraber literatürde meritokrasi kavramının ilk defa Young tarafından kullanıldığı kabul edilmektedir. Young meritokrasinin içselleştirildiği ve kabul gördüğü topluma, tabakalaşmış radikal sınıf ayrımının bulunduğu bir çevre şeklinde olumsuz bakmaktadır. Öncelikle Britanya’daki kamusal düzenin eski yönetim biçimine odaklanarak bu dayanağını oluşturmuştur. Ona göre 1870’lerde meritokrasinin kamu da uygulama alanı bulabildiği bir gerçektir (Allen, 2011). Öncesinde makamlar meslekler babadan oğula geçmektedir. Soylu sınıflar dönemin önde gelen eğitim kurumlarında öğrenim görürken, alt sınıflar bu imkândan yararlanamamaktadır. Örneğin bir kişinin babasının mesleği çiftçi ise kendisinin de mesleğinin çiftçi olacağı kabul edilmektedir. Dolayısıyla bu dönemde nepotizm

² Türk Dil Kurumu’nun (2024) internet sitesinde, meritokrasi “Kişilerin yetenek ve bireysel üstünlüğüne dayanan yönetim biçimi.” olarak tanımlanmaktadır.

hakimdir. Fakat bu dönemin sonrasında meritokrasinin kamu sektörüne girmesi bilgi birikiminin devreye girmesine neden olmuştur.

Young'ın anlatımlarında dönemin İngiltere'sinde radikal sosyalistlerin eğitim sistemi hakkındaki görüşleri dikkat çekicidir. İnsanların yeteneklerine bakılmaksızın aynı okullarda eğitim görmesi ve benzer temel eğitim olanaklarından yararlanmasını teşvik etmek, eşitlikçiliğin farklı bir boyutunu vurgulamaktadır (Sachs-Cobbe & Douglas, 2024). Bazı sosyalistlere göre akıl sahibi bireyleri ayrı tutmak sınıf farklılıklarının derinleşmesine neden olmaktadır. Bu düşünce Amerikan ve Sovyet toplumlarında da hakimdir. Fakat Young'a (1958) göre "müstesna beyinler müstesna eğitimi gerektirir." Rus ve Amerikanlar bütün çocukları aynı temel eğitimden geçirerek yeteneklerini keşfetmelerinden mahrum bırakmışlardır. Young'a göre eşitlik adı altında bir kısım yetenekli insanı çoğunluğa kurban etmişlerdir. Yetenek olarak üstün olan tepeye çıkarılmalı yeteneksiz olanlar ise aşağıda bırakılmalıdır (Wilkinson & Pickett, 2010). Young, modern toplumla birlikte artık yetenek aristokrasisinin başladığını belirtmektedir. İnsanlar eşit değildir ve yetenekleri ölçüsünde bir konum elde etmektedirler (Ali, 2024).

Bu bağlamda Weber'in (2005: 45-55) "Yasal Otorite" tanımı kavramsal çerçevenin muhtevasını oluşturacaktır. Weber'e göre memurluk, atanma yoluyla ulaşılabilir bürokratik aygıtın bir parçasıdır. Atanmış memurların birtakım ölçütlere göre hareket etmeleri esas teşkil edecektir. Öncelikle memuriyete giriş bir tercih konusudur ve serbest sözleşme ilişkisiyle gerçekleşmektedir. Aynı zamanda aday teknik özellikler ve görevin gerektirdiği nitelikler bakımından teste tabi tutulmaktadır. Dolayısıyla memurların karşılıklı bir sözleşmeye dayalı olarak atanma biçimi, 'modern bürokrasinin' temel unsuru olarak kabul edilmelidir. Sözü edilen modern bürokrasilerde ise resmi bir eğitimden ziyade uzmanlık bilgisi aranmalıdır. Weber, bürokratik yönetimi bilişsel süreçlerin uzmanlığına dayalı bir denetim mekanizması olarak rasyonelleştirmektedir (Eşki, 2010).

Bürokratik denetim, toplumsal yaşamı düzenlemek amacıyla bireyleri eşit seviyeye getirme eğilimi göstermekte ve teknik yetkinliklerine dayanarak istihdam etmektedir. Dolayısıyla, memurların teknik ve bilişsel olarak yetiştirme süreleri uzamaktadır. Bu durum, plütokrasinin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Plütokrazi, servet sahiplerinin egemenliği veya yönetimi anlamına gelir ve bu, bürokrasi kavramının servete dayalı güçle ilişkilendirilmesine neden olarak liyakati zedeleme eğiliminde olacaktır (Weber, 2017: 67). Bora'nın (2022) analizine göre, köklü bir bürokrasiye sahip ve güçler ayrılığı prensibine dayalı olarak yönetilen ABD'de, 21. yüzyılda servet sahiplerinin, belirtilen ilkeleri tamamen kontrol etmeleriyle

plütokrasinin koşullarının oluştuğu belirtilmektedir. Trump'ın ABD başkanı seçilmesi ve 2019'da Senatör Bernie Sanders'in "plütokراسیي önleme yasası" adlı bir taslağı kamuoyuna sunması, Bora'nın analizine dayanak oluşturmaktadır. Bununla beraber İngiltere ve Almanya'da da plütokrasinin bürokrasiye egemen olmaya başladığı belirtilmektedir. Dolayısıyla bürokratik aygıtın gelişimi, sınıf farklılıklarının azalmasına katkı sağlayacaktır. Tarihsel açıdan incelendiğinde, otoritenin sahiplenilmesi, belirli görevlere atamalarda liyakat göz ardı edilerek zenginliğin ön koşul olarak kabul edilmesi, sınıfsal farklılıkları derinleştirme eğilimindedir.

Young'ın 'Meritokrasinin Yükselişi' adlı kitabında ise, distopik bir gelecekte yeni bir tür elitizmin ortaya çıktığına dair bir öngörü bulunmaktadır. Meritokratik ideoloji, eşitsizliğin artık devam edeceğine dair bir işaret sunmaktadır, ancak bu eşitsizlik aileden ziyade liyakatten kaynaklanmaktadır (Çamurcuoğlu, 2022). Meritokrasi terimi, eşitsizliğe odaklanması nedeniyle ilk kullanıldığında genellikle olumsuz bir çağrışım taşımaktadır. Bu yeni elit sınıf, kendi aralarında kuracakları ilişkiler yoluyla, normal insanlarla çok az etkileşimde bulunan seçkin bir tabaka oluşturmaktadır. Bu insanların çocukları, en iyi eğitimi almak için ailelerinin gücünü kullanacakları varsayılmaktadır. Belirli bir yeteneğe dayalı olarak oluşturulan bu yeni toplum, liyakati temel alsada yine de eşitsizlikleri beraberinde getireceği söylenebilir (Ün, 2022).

Liyakat, bir bireyin belirli bir görevi icra etme yeteneği veya bir ödülü hak etme değeri olarak ifade edilebilir. Bu kavram, tarih boyunca çeşitli toplumlar ve kültürler tarafından farklı şekillerde anlaşılmış ve uygulanmıştır. Modern öncesi ve modern toplumlarda liyakat kavramı arasında bazı önemli bağlantılar ve farklılıklar bulunmaktadır. Modern öncesi toplumlarda, liyakat genellikle doğum hakkı, sosyal statü veya dini inançlar gibi faktörlere dayandırılırdı. Bu toplumlarda, hiyerarşik bir düzen hâkimdi ve belirli gruplar, yetenek veya beceriye bakılmaksızın diğerlerinden üstün görülürdü (Çelik, 2024). Liyakat, genellikle belirli bir toplumsal rol veya görev bağlamında değerlendirilirdi. Örneğin, bir savaşçı cesaret ve güç, bir din adamı ise dini bilgi ve takva ile liyakatli kabul edilirdi. Modern öncesi toplumlarda, bireylerin sosyal statülerini değiştirmeleri veya farklı bir liyakat türü elde etmeleri genellikle zordu. Bu durum, sosyal hareketliliği sınırlardı ve liyakat anlayışını katılaştırırdı (Trevisan vd., 2021).

Modern toplumlarda, liyakat genellikle bireysel başarı ve meritokrasi temelinde belirlenir. Bu sistemde, yetenek, beceri ve çaba, liyakatin ana ölçütleri olarak kabul edilir. Modern toplumlar, eşit fırsatlar ve sosyal hareketliliğe daha fazla önem verir. Bu yaklaşım,

bireylerin yeteneklerini geliştirmeleri ve liyakatlerini ispat etmeleri için daha fazla imkân sunar. Liyakat değerlendirilirken eğitim seviyesi, sınav sonuçları ve iş deneyimi gibi nesnel kriterler kullanılır. Bu da liyakatin daha şeffaf ve adil bir şekilde değerlendirilmesini sağlar (Akçakaya, 2016).

Modern öncesi ve modern toplumlarda liyakat, toplumsal işleyiş için önemli bir kavramdır. Her iki toplumda da liyakat, farklı unsurlar üzerinden değerlendirilir. Modern toplumlar, bireysel başarı ve eşit fırsatlara daha fazla vurgu yapar. Modern öncesi toplumlarda liyakat, doğal düzen ve sosyal statüye dayanırken, modern toplumlarda bireysel başarı ve meritokrasi ön plandadır. Modern öncesi toplumlarda sosyal hareketlilik sınırlıyken, modern toplumlarda bu hareketlilik daha fazladır (Özer, 2013). Ayrıca, modern öncesi toplumlarda liyakat değerlendirmesi daha öznelse, modern toplumlarda daha nesneldir.

Modern öncesi ve modern toplumlarda liyakat kavramı arasındaki bağlantı ve farklılıkları anlamak, toplumların işleyişini ve değişimini daha iyi kavramamıza yardımcı olur. Her iki toplumda da liyakatin adil ve şeffaf bir şekilde değerlendirilmesi büyük önem taşır. Hem modern hem de modern öncesi dönemde, devlet yapılanmalarında liyakat uygulamaları kritik bir rol oynamıştır. Bu sistemler, devlet görevlerine atamaların yetenek, bilgi ve beceri temelinde yapılmasını hedeflemiştir. Ancak, bu sistemlerin uygulanış şekli ve temel prensipleri arasında önemli farklılıklar vardır. Bu farklılıklar, Osmanlı İmparatorluğu'ndaki Enderun Mektebi ve Çin'deki Mandarin Sistemi üzerinden incelenecektir.

Enderun'a giriş, Osmanlı İmparatorluğu'nda idari elitin yetiştiği önemli bir kurum olarak değerlendirilmiştir. Bu süreç, saray tarafından düzenlenen sıkı sınavlar ve mülakatlara dayanmaktaydı. Bu değerlendirmeler, adayların yeteneklerine göre at binme, okçuluk ve güreş gibi fiziksel becerilerinin yanı sıra, entelektüel kapasitelerini de ölçmeyi amaçlamaktaydı (Simit, 2019). Enderun'daki öğrencilere; devlet yönetimi, felsefe, tarih, edebiyat ve yabancı diller gibi geniş bir akademik yelpazede eğitim sunulmaktaydı. Bu eğitim, onları idari roller için akademik ve pratik açıdan hazırlamayı hedeflemekteydi. Terfiler, sınav performanslarına ve gösterdikleri başarıya dayanmaktaydı; bu şekilde başarılı olan öğrenciler, genellikle bürokrasinin üst düzey pozisyonlarına yükseltilmekteydiler (Işık & Güneş, 2017). Mandarin Sistemi'ne katılım ise, sivil hizmet sınavlarına dayanmaktadır. Sözü edilen sınavlar, adayların Konfüçyüsçü klasikler ve devlet yönetimi alanındaki bilgi ve becerilerini test etmek için düzenlenirdi (Gan, 2008). Mandarin Sistemi'nde eğitim alan adaylar, özellikle Konfüçyüsçü etik ve felsefeye dayanmaktadır. Bu eğitim, onlara sadık ve erdemli bir bürokrat olma yetkinliği kazandırmayı amaçlıyordu (Güç, 2001a). Terfiler, sınav başarıları ve hizmet sürelerine

dayanarak gerçekleştirdi; başarılı olan adaylar genellikle daha yüksek seviyedeki görevlere atanırlardı (Akçetin, 2013).

Enderun Mektebi ve Mandarin Sistemi, liyakat uygulamalarının farklı tarihsel ve kültürel bağlamlarda nasıl icra edildiğini gösteren iki önemli örnektir. Her iki sistem de yetenekli ve bilgili bürokratların yetiştirilmesini hedeflemiş olsa da seçim, eğitim ve terfi mekanizmalarında farklı yaklaşımlara sahip olmuşlardır. Bu farklılıklar, her iki sistemin işleyişini ve sonuçlarını önemli ölçüde etkilemiştir. Modern devletlerdeki liyakat uygulamaları, geçmişten gelen kurumsal miraslar olan Enderun Mektebi ve Mandarin Sistemi'nin etkisini taşımaktadır. Ancak, günümüzdeki liyakat sistemleri, daha karmaşık ve çok yönlüdür. Bu sistemler eğitim, deneyim, beceri ve kişisel nitelikler gibi çeşitli faktörleri dikkate alarak kamu görevlerine adil ve şeffaf bir şekilde atama yapmayı hedeflemektedir.

3. Liyakatin Labirenti: Meritokrasi İdeali Üzerine Eleştirel Bir Yaklaşım

Meritokrasi uygulaması her ne kadar iyi bir yönetimi çağırırsa da birtakım eleştirilere de maruz bırakılmıştır. Bunların bazılarına değinmekte yarar görülmektedir. İlk olarak “merit” yani liyakat kavramı çelişkilidir. Çünkü belirsiz ve esnek bir kavram olan “-merit” toplumu tasarlama çabasıdadır (Karayalçın, 1976: 16-17). Bir anlamda “emek ve zekanın toplamıdır” (Aktan, 2021) biçiminde tanımlansa da temel anlamda liyakat toplumda ne istendiği ile alakalı bir yargıdır. Oysa bugün değerli görülen birtakım çıktılar yarın farklı görüşlere evrilme potansiyelini içinde barındırmaktadır. Toplumda neyin önemli olduğu tek bir ölçütle açıklanamaz (Torun, 2009). Dönemin hâkim ideolojileri bununla beraber inanç ve ahlaki değerler ana etkindir.

Bir başka tartışma konusu herkesin eşit fırsatlarla eğitildiği ve adil bir elemeye maruz bırakıldığı, dolayısıyla toplumsal adaleti sağladığı görüşüdür. Bu görüş, alt sınıf-üst sınıf farkı olmadan, dönemin ideolojilerinden ve fikir akımlarından bağımsız, tarafsız bir eğitimi zorunlu kılmasıdır. Oysa eğitim sistemi döneme ve şartlara göre birtakım düşüncelerle donatılmaktadır (Ali, 2024). Yani egemen sınıfların düşüncelerini yansıtan bir eğitim sistemi kurgulanmaktadır. Dolayısıyla eğitim ideolojiktir. Çünkü eğitim kurumu, egemen sınıfın düşüncelerini meşrulaştıran ve tüm toplumu o değerlere göre düzenleyen bir kurumdur. Bununla beraber fırsat eşitliği ile herkese eşit imkanlar sunulmamaktadır. Sınıf farkı, cinsel, dinsel ya da ırksal farklılıklar düşünüldüğünde herkes yarıya eşit başlayamamaktadır. Çoğu Marksist yazara göre ailenizin bulunduğu ekonomik konum sizlerin alacağı eğitimi sınırlayacaktır. Young'ın kitapta bahsettiği “çiftçinin çocuğu çiftçi olacaktır” (Young, 1958: 19) tezi bu düşünceye temel oluşturmaktadır. İstisnalar mutlaka olacaktır fakat genel bağlam değişmeyecektir.

Getirilen başka bir eleştiri ise meritokratik sistemin ayrımcılığı ile ilgilidir. İnsanların sahip olduğu avantajları hak ettiklerini iddia etmek, başarısızlığın bireyden kaynaklandığını söylemek anlamına gelmektedir (Aktan, 2021). Örneğin başarı hikayelerinin oldukça yer kapladığı Türkiye’de, kişilerin kendi çaba ve emekleriyle çok iyi konumlara gelebilecekleri hâkim bir düşüncedir. Ama fark edilmeyen dezavantajlı grupların bazı imkanlardan faydalanamaması onların başarısızlıklarına atıfta bulunmaktadır. Daha açık bir ifadeyle yoksul bir ailede yetişen bir birey iyi bir eğitim alarak iyi bir konumda istihdam edilmediyse bu onun bulunduğu sosyal sınıftan değil kendi başarısızlığından kaynaklanır. Bazı durumlarda, bir kadının toplumda iyi bir konuma ulaşamaması, bireysel çaba ve eğitim eksikliği gibi faktörlere atfedilebilir. Toplumsal ideoloji veya toplumun bakış açısı burada önemsenmemektedir. Dolayısıyla meritokrasi işsizlik ya da yoksulluk gibi nedenleri yok sayarak sorumluluğu bireye yüklemektedir (McNamee & Miller, 2004). Son olarak meritokrasi, toplum nezdinde bulunan eşitsizlikleri meşrulaştırıcı bir araç olarak kullanılmaktadır. Mevcut olan statüyü, ekonomik bir hiyerarşi ve bilginin daha fazla emek harcanarak kazanılabilmesi ile iyi bir konuma yükselmesi noktasında yarışmacı bir sistemi, başka bir seçenek yokmuş gibi meşrulaştırmaya çalışmaktadır (Torun, 2009).

4. Liyakat ve Başarıya Dayalı Yönetim: Dünyadaki Uygulama Alanları

4.1. Amerikan Rüyası’nın Sınıfsal ve Irksal Boyutları: Fırsat Eşitliği Söylemi

Literatürde en yaygın kabul edilen görüş, ABD’nin meritokrasinin mümkün mertebe işletildiğine olan inançtır (Alvarado, 2010). Meritokrasi “Amerikan Rüyası” ile kavramsallaştırılmaktadır. Sözü edilen kavram bireyin yeteneğine göre mevki kazanabilmesini ifade etmektedir. Thomas Jefferson bunu bir “erdem ve yetenekler aristokrasisi” (Littler, 2018: 27) olarak tanımlamaktadır. Amerikan Rüyasının temelini oluşturan unsur; bireylerin aile, soy bağları, cinsiyet veya kökenlerinden bağımsız olarak fırsat eşitliğine erişebilmeleri ve kendi çabalarıyla başarıya ulaşarak erdemli bireyler olmalarıdır (Çakırtaş & Gülüştür, 2019). Şans eşitliği, başarıya dayalı hedeflere ulaşmak için herhangi bir yasal engelin olmamasını ifade etmektedir. Bu durum, kanun koyucunun sağladığı hak eşitliği ile uyumludur. Amerika’da eşitlik konusunda, insanların mal-mülk gibi ayrıcalıklardan kaynaklanan statü farkları ya da din, inanç ve aile konumları geri plana atılmaktadır. Dolayısıyla doğuma dayalı bir aristokrasi ile zenginliğe dayalı bir sınıf yönetimi liyakati zedelemeye müsaittir (Dijk vd, 2020). Böyle bir sistemde liyakat söz konusu değildir (Aktan, 2021). İnsanların, bulunduğu maddi sınıf ve inanç gibi toplumsal statülere göre ayırt edilmesi ne kadar yanlışsa aldıkları eğitime göre bir sınıf yaratılması da o kadar yanlıştır (Yıldırım, 2013).

ABD’de liyakat temelli yasal düzenlemeler mevcuttur. Aslında meritokrasinin en temel dayanağı 1883 yılında yasalaşan Pendleton Kanunu’dur (Ün, 2022). Bununla birlikte 1978’de ‘Liyakat İlkesi Koruma Kurulu’ oluşturulmuştur. Bu komisyonun tek görevi liyakat temelli hukuk normlarının uygulanıp uygulanmadığını denetlemektir. Bağımsız bir kurul olduğu belirtilen komisyonun temeli Pendleton Kanunu’na dayanmaktadır. Çeşitli kamu kurumlarında yapılan ayrımcılık, maaş eşitsizliği ve benzeri konularda personel bu kurula şikâyetle bulunabilmektedir (Albayrak, 2016).

Liyakat ilkesinin temelleri atılmadan önce Amerika’da kayırmacılığın yoğun bir şekilde uygulandığı bilinmektedir. Örneğin, mevcut hükümet döneminde göreve başlayan kamu görevlileri, hükümetin değişmesiyle birlikte görevlerinden alınmaktaydı. Yani nepotizm, kronizm ve patronaj gibi uygulamaların yoğun bir şekilde görüldüğü bir dönemden bahsedilmektedir (Ün, 2022). Söz konusu kayırma sisteminin temel dayanağı, kamu görevlilerinin devlete değil, mevcut iktidara bağlı personel olarak görülmesi ve görevde kalma sürelerinin iktidarın tercihleri doğrultusunda şekillenmesi anlayışına dayanmaktadır. Liyakate yönelik çeşitli yasal düzenlemeler ile birlikte kayırmacılık sisteminin uygulandığı Amerika’da bu tür davranışlar engellenmeye çalışılmış ve %99’lardan mevcut koşullarda %1’lere kadar gerilemiştir (Çamurcuoğlu, 2022). Dolayısıyla Amerika’da ‘Amerikan Rüyası’ anlatısının uygulandığı bir inanç hakimdir. Ancak Amerika’da uygulanan meritokratik yönetimin bir mit olduğunu düşünenler de vardır. Bu görüşe göre, kaynak eşitsizliğinin ve sosyal tabakalaşmanın gizlenmesi için meritokrasi kullanılmaktadır (Handa, 2021). Bu eleştiriyi en çok yapanlar arasında siyahiler, feministler ve diğer azınlık gruplar yer almaktadır (Aktan, 2021).

4.2. Liyakat ve Ahlak: Modern Meritokrasinin Konfüçyüsçü Kökleri

Bazı yazarlara göre, meritokrasi kavramının aslında Amerikan Rüyası ile değil, daha önce Doğu Asya kültüründe ortaya çıktığı düşünülmektedir. Batılı toplumlar, kayırmacılık anlayışının normal kabul edildiği bir sistemle yönetilirken, Doğulu toplumlar tarafından bu kavram tanınmaktadır. Buna göre, Çin’de ortaya çıkan liyakat kavramının Batı’ya taşınmasında Konfüçyüs’ün metinlerinin etkisi olduğu düşünülmektedir (Pekcan, 2017). Konfüçyüsçülük, Doğu Asya’da derin bir etkiye sahip olan felsefi ve etik bir sistemdir. Bu geleneğin merkezinde, liyakat kavramı önemli bir yer tutar ve Konfüçyüs’ün öğretilerinde ve uygulamalarında belirleyici bir rol oynar (Güç, 2001b). Konfüçyüs’e göre, liyakat sadece akademik başarı veya yetenekle sınırlı değildir, aynı zamanda ahlaki karakterin yanı sıra topluma katkıda bulunma arzusunu da içerir (Yung, 2014). Bu anlayış, sadece bireylerin kişisel başarılarına değil, aynı zamanda toplumun refahına ve uyumuna da odaklanır. Bu nedenle Konfüçyüsçü düşünce,

liyakatin sadece bireysel seviyede değil, aynı zamanda toplumsal ve ahlaki bir boyutta ele alınmasını teşvik eder. Konfüçyüs, yönetimde liyakat sahibi kişilerin yer alması gerektiğine inanmaktadır (Sertdemir, 2021). Bu doğrultuda, liyakat sahibi bireylerin seçilmesi için bir sınav sistemi oluşturmuştur. Bu sınav sistemi, kamu hizmeti için uygun adayların belirlenmesini sağlamak amacıyla yetenek ve becerilere dayalı bir yaklaşım benimsemiştir. Sınavlar, klasik metinler ve ‘Konfüçyüsçü Etik İlkeleri’ üzerine bilgi içermektedir. Bu metinler, eski Çin bürokrasisinin temelini oluşturan ‘Mandarin Sistemi’ne referans sağlar. Çin’de memuriyete giriş sınavları, etnik köken, politik bağlantılar, aile ve arkadaşlık ilişkilerinden bağımsız olarak ahlak, felsefe ve edebiyat gibi alanlarda gerçekleştirilirdi. ‘Keju’ olarak bilinen bu sınav, rekabete dayalı ilk yazılı bürokrasi sınavı olup, sınava girenlere “mandarin” adı verilirdi (Kaçer, 2017). Mandarinler, belirli bir kültür seviyesine ulaşmış, bilgisi, deneyimi ve yetkinlikleriyle toplumda ön plana çıkan aydın devlet adamlarıdır (Sür, 2022). Sözü edilen sınav sistemi, liyakatin belirlenmesinde objektif bir yöntem sağlamış ve yönetimde nitelikli bireylerin yer almasını teşvik etmiştir.

Konfüçyüs’ün değerlendirme sistemi, Doğu Asya’da eğitim ve liyakat kültürünün gelişmesine katkıda bulunmuştur. Bu sistem bireyin, yetenek ve becerilerine dayalı olarak seçilmesini mümkün kılmaktadır. Aynı zamanda sosyal statü ve ayrıcalıklardan bağımsız biçimde insanların ilerlemesine imkân tanımıştır. Bu şekilde, liyakatin önemi vurgulanarak her bireyin potansiyelini gerçekleştirmesi için eşit fırsatlar sağlanmıştır. Konfüçyüs’ün geliştirdiği bu sistem, sadece bireylerin kendi başarılarını değil, aynı zamanda toplumun genel refahını artırmaya da katkı sağlamıştır (Higgins, 2013). Dolayısıyla Çin, meritokratik yönetimi bürokrasi üzerinde uyarlayan ilk ülke olmuştur (Ün, 2022). Modern toplumda, Konfüçyüs’ün liyakat uygulamaları hala önemini korurken, eğitim ve liyakat, adil bir toplumun oluşturulmasında temel bir rol oynamaktadır (Arslan, 2012). Sözü edilen uygulamalar, nitelikli bireylerin tanınmasına ve toplum içindeki fırsat eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunmaktadır. Dolayısıyla, Konfüçyüs’ün vurguladığı liyakat prensipleri, modern toplumun temel değerlerinden biri olarak hala güncelliğini korumaktadır.

4.3. Asya Kaplanı’nın Sırrı: Meritokrasi ile Şekillenen Bir Toplum

Meritokrasi kavramının çağdaş koşullarda en uygulanabilir olduğu ülkelerden biri Singapur’dur. Singapur’da iktidar ve bileşenleri ehliyet sahibi insanlardan oluşmaktadır. Ülkedeki yöneticiler herhangi bir yaşamsal tehlikeye maruz kaldıklarında kaos oluşacağı anlayışı hakimdir. Bununla beraber ülkenin gelişmişlik düzeyi ve demokrasiye olan bağlılığı, siyasal yöneticilerin ve kanun koyucuların yetkinliği ile ilişkilendirilmektedir (Çamurcuoğlu,

2022). Liyakat söz konusu olduğunda işe alım ve görevlendirmelerde gösterdikleri hassasiyet ciddi derecede önemlidir (Ulukman, 2020).

Bu hassasiyetlere değinilecek olursa, mevcut üst düzey kamu görevlileri kendi yetkinliklerinden yola çıkarak yerlerine gelecek yeni personelleri liyakat usullerine göre belirlemektedirler. Sürekliliğin esas olduğu bu coğrafyada liyakatli kişiler, yaşının ilerlediğini fark ettiklerinde derhal yeni personel belirlemek için girişimlerde bulunmaktadır. Öyle ki genç ve yetkin karar alıcıları belirleyebilmek ülkenin en acil sorunu olarak ilan edilmektedir (Bellows, 2009). Bir başka deyişle dönemin yönetici eliti geleceğin yönetici elitini belirleyebilme gayretiyle çalışmaktadırlar. Bu tür personelleri belirlerken yönetim ilkesinden faydalanılmakta ve sivil toplum, özel sektör gibi kuruluşlarla diyalog halinde hareket etmektedirler. Bu diyaloglar ile genellikle gayri resmi ortamlarda örneğin çay, kahve içerken keşfedilen adayların çeşitli testlere tabi tutulabilmesi gibi farklı yöntemler etkili olmaktadır (Şimşek, 2019).

Ülkenin bağımsızlığını kazandığından beri iktidarda olan ‘People Action Party’ (Halkın Eylem Partisi) bu sayılan sebeplerden ötürü 1959’dan bu yana iktidar olabilmeyi başarmıştır. Partinin en büyük başarısı her seçimde yenilenerek yönetime gelmesinden kaynaklanmaktadır. Adayların akademik başarıları ve iş deneyimleri, diğer niteliklerinden bağımsız olarak değerlendirilmekte ve bu sayede kayırmacılık ya da iltimas gibi uygulamalardan kaçınılması sağlanmaktadır. Ayrıca, üst düzey kamu yöneticilerinin ileri düzeyde eğitim ve üstün iş performanslarına sahip olmaları nedeniyle, özel sektöre geçişlerini önlemek amacıyla maaşlarında kayda değer iyileştirmeler yapılmıştır. Ülkede güçlü bir muhalefetin oluşumu, mevcut iktidarın nitelikli bireyleri bünyesine katması nedeniyle imkânsız hale gelmektedir (Chin, 2023). Bazı üst düzey kamu yöneticilerine göre, bir ülkenin iyi yönetilebilmesi demokrasiye değil meritokrasiye bağlıdır (Bellows, 2009).

5. Liyakat ve Kayırmacılık: Türk Toplumunda Algılar ve Gerçekler

Türkiye’de yasal olarak liyakat ilkesinin varlığı kuşkusuz bir gerçektir. Klasik dönem Osmanlı ve Tanzimat dönemi yönetiminin anayasa ve yazılı metinlerinde liyakate dair ifadelerle rastlamak mümkündür. Bu doğrultuda Türkiye’nin liyakat ilkesi ile olan bağıntısı Türk siyasi hayatının kırılma dönemleri baz alınarak incelenecektir. Bu dönemlerde, belirli görevlere atanma ve terfi etme süreçleri, sınavlar ve yetkinlik esasına dayalı bir sistemle gerçekleşmiştir. Tanzimat Fermanı ve Islahat Fermanı gibi reformlar, liyakat ilkesinin önemini vurgulamıştır. Bu reformlar, yönetimdeki adil ve yetkin seçimlerin toplumsal düzen ve refah için temel olduğunu belirtmiştir.

Cumhuriyet döneminde, liyakat ilkesi anayasal bir hak olarak kabul edilmiştir. Eğitim sisteminin laikleştirilmesi ve modernleştirilmesi, toplumun liyakate dayalı bir yapıya kavuşturulma çabalarının bir parçası olarak görülmüştür. Kamu görevlerine giriş sınavları ve liyakat komisyonları gibi mekanizmalar da bu ilkenin somut bir şekilde hayata geçirilmesi için oluşturulmuştur (Esen & Çılgın, 2024). Bu uygulamalar, adil ve nitelikli bir toplumun oluşumunda kritik bir rol oynamıştır. Ne var ki, liyakat ilkesinin tam olarak hayata geçirilmesinde çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Siyasi ve ideolojik etkenlerin yanı sıra, nepotizm ve diğer kayırmacılık uygulamaları liyakat sistemini zayıflatmaktadır. Bununla birlikte, eğitimdeki eşitsizlikler ve fırsatlara erişimdeki engeller de liyakate dayalı bir toplumun oluşumunu engellemektedir. Bu faktörler, adil bir toplumun inşası için önemli birer engel oluşturmaktadır (Öktem, 1992).

Türk siyasi tarihindeki belirgin dönemler, liyakat prensibinin uygulanmasını da şekillendirmiştir. Örneğin, tek parti döneminde liyakat yerine ideolojik kriterlerin öne çıkmasıyla, liyakat ilkesi göz ardı edilmiştir. Ancak çok partili sisteme geçişle birlikte, liyakat ilkesi tekrar önem kazanmış ve bu dönemde liyakate dayalı atamalar daha fazla vurgulanmıştır. Bu süreç, Türkiye'nin siyasi ve idari yapısındaki değişimlerin liyakat kavramının algılanışını nasıl etkilediğini göstermektedir.

5.1. Modernleşme Kısacasında Türk Liyakat Anlayışı: İmparatorluktan Cumhuriyete

Osmanlı Devleti'nden devralınan Türk bürokrasisi, köklü bir geleneğe sahiptir (Çevikbaş, 2014). İstanbul'un fethine kadar olan süreçte Osmanlı Devleti'nin yönetimi sade bir nitelikteyken, Fatih Sultan Mehmet'le birlikte bir İmparatorluk statüsü elde etmiştir. Dolayısıyla yönetimin niteliği ve etki alanı genişlemiştir. Kurallara ve geleneğe bağlı bir patrimonyal devlet anlayışına sahip olan imparatorlukta bürokrasinin iş yükü de artmıştır.

İmparatorluğun yönetim anlayışı seçkinli özellikler taşımaktadır. Bürokrasiye elaman yetiştirmek bu seçkinli tavrın eğitim kurumlarına olan etkisinde de saptanmaktadır (Canman, 1995). Bürokraside görev yapan memurlar, beynelmilel olarak köklü tarihe sahip olan Enderun'da yetiştirilmekteydiler. Enderun'un yetiştirdiği bürokrasi devlet işleyişinde sistemin etkin bir unsuru olarak görev yapmaktaydı (Akçakaya, 2016). Tabii bu durum, 16. yüzyıldan itibaren, kaynak yetersizliği, bürokrasi içindeki güç dengelerinin değişmesi, padişah otoritesinin zayıflaması gibi unsurlarla çözülme sürecine girmiştir (Heper, 1973). Böylelikle patrimonyal devlet anlayışının otoritesi padişahlık kurumundan bürokrasi kurumuna geçme eğilimi göstermiştir. Bu süreç Osmanlı İmparatorluğunun devam eden yüzyıllarda güçlenerek

etkin bir otonom yapıda bürokrasinin oluşmasına olanak tanımıştır. Dolayısıyla Türkiye Cumhuriyeti'nin devralmış olduğu bürokratik miras bu yapının devamı niteliğindedir. Akçakaya (2016), sözü edilen otonom bürokrasinin 2000'li yıllar Türkiye'sine kadar varlığını koruduğunu ileri sürmüştür.

Osmanlı'nın Tanzimat dönemine bakılacak olursa, Tanzimat Fermanı birçok alanda olduğu gibi liyakat bakımından da kritik bir öneme sahiptir. Burada dikkat çeken, 'eşitlik' kavramına yapılan vurgunun liyakate ilişkin olmasından kaynaklanmaktadır (İnalcık, 1964). Bununla beraber Islahat Fermanı'nda liyakat ilkesi daha net vurgulanmıştır. Tüm Osmanlı tebaasının ırk, din ve inanç ayrımı gözetilmeksizin devlet memuriyetine kabul edilerek devletin askeri ve mülki eğitim kurumlarında öğretim görebilecekleri belirtilmiştir (Ün, 2022). Yukarıda değinildiği üzere ilke olarak benimsenen bu kavramlar uygulama alanı bulamamıştır. Tanzimat ya da meşrutiyet dönemlerinde memuriyete girişte ve yükselmede nepotizm veya kronizm gibi iltimas uygulamaları devam etmiştir. Özellikle memurluk ve kadronun getirdiği gelir kaynakları babadan oğula veya akrabalara geçmeye devam etmiştir. 1912 yılında memurların siyasi partilere ve derneklere üye olması yasaklanarak patronaj gibi unsurların sisteme girmesine engel olunmaya çalışılmıştır (Ak, 2024). Tüm bu normlar uygulama alanı bulamamış olsa da liyakat ilkesi için önemli olduğu düşünülmektedir. Bununla beraber mevzuatta kaldığı için bu tür hükümler Cumhuriyet sonrası dönemde de yerleşmemiştir (Şen, 1995).

5.2. Cumhuriyet Rejiminin Getirisi

Cumhuriyet rejiminin ilan edilmesinden sonra yürürlüğe giren Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk anayasasının (1924) 92. maddesinde "Siyasi hakları olan her Türk'ün yeterliliğine ve hak edişine göre devlet memuru olmak hakkıdır" hükmü liyakat prensibi açısından ilk kanun metnidir. Bununla beraber 788 sayılı memurin kanunu 1926 yılında memur olabilmenin şartlarını açıklamış; Türk vatandaşı olmak, ortaokul mezunu olmak, askerliğini yapmış bulunmak gibi gereklilikleri belirlemiştir (Mihciöğlu, 1958: 109). Ancak memur olabilmek için sınav şartı getirmemiştir. Bunun yerine istihdam edilecek kurumun inisiyatifine bırakmıştır. Bir başka mesele memurun yükselmesi ile kıdemi, amirinin takdirine bırakılmıştır (Yıldırım, 2013). Görevde yükselmeler liyakate göre değil kıdeme göre gerçekleşmiştir. Bu açıdan bakıldığında Cumhuriyetin ilk yıllarında yasal olarak da liyakat prensibinin benimsenmediği görülmektedir (Mihciöğlu, 1958: 115). Görevler ve ücretler arasında da büyük çelişkiler olmakla beraber bazı görevlerin siyasi rant ve patronaj ilişkileri sebebiyle oluşturulduğu belirtilmektedir. Bu tür uygulamaların sebebi, Cumhuriyeti kuran kadroların ve personelinin Osmanlı'dan devralınmış olmasında aranmalıdır. Devletin nitelikleri değişmiş olsa dahi, bürokrasinin işleyişi aynı şekilde

devam etmiştir. Memuriyete girişte uygulanacak sınavın ilk yasal dayanağı ise 1939 yılında 3656 sayılı “Devlet Memurları Aylıklarının Tevhid ve Taadülüne Dair Kanun”un (Mihcioglu, 1958: 109) 17. maddesi kapsamındaki düzenleme ile olmuştur. Buna göre her kurum işe alımda başvuru sayısına bakılmaksızın sınav uygulamasına yer vermek zorunda olduğu hükme bağlanmıştır. Başvurulara tek bir kişi katılsa dahi, sınav yapılacağı liyakat açısından takdir edilmesi gerekir. Ancak bu hükme rağmen bazı kesimlerin muaf tutularak iltimas gösterildiği de bilinmektedir (Ün, 2022).

5.3. Çok Partili Hayatın Getirisi

Kamu yönetiminin dizayn edildiği 1950’li yıllar, yabancı uzmanların raporları ile düzeltilmeye çalışılmıştır (Yıldırım, 2013). Neumark, Thornbur, Barker gibi raporlar liyakat ilkesinin çalıştırılmadığını, bunun yerini siyasal ilişkilerin aldığını vurgulamışlardır (Gökdeniz, 2017). Dönemin tek partisini liyakatsizlikle suçlayarak göreve gelen Demokrat Parti (DP), CHP’nin bürokratlarını görevden alarak kendi bürokratlarını göreve getirmiş ve liyakatsizliği liyakatsizlikle örtbas etmeye çalışmıştır. Bu uygulamalar sadece Demokrat Parti dönemi için değil daha sonra gelecek olan tüm hükümetlerde de bir şekilde tecelli etmiştir. Bununla beraber çok partili hayatın ilk yıllarında siyasi kadrolar, bürokratları zayıflatmak için memur maaşlarını düşürmeye çalışmışlar, üst düzey bürokratların kararlarını uygulatmamışlar ve kamu iktisadi teşebbüsleri gibi alternatif bürokratik yapılar oluşturmuşlardır (Gökdeniz vd., 2017).

1952 yılında meritokratik bir kurum sayılabilecek Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) kurulmuştur. TODAİE dünyanın ilk kamu yönetimi enstitüleri arasında yer almaktadır (Gökdeniz vd., 2017). Enstitünün temel hedefi, alanında yetkin ve liyakat temelli yöneticileri eğiterek meritokratik bir memur kesimi oluşturmayı amaçlamıştır.

5.4. Otoriter Bir Yönetim Anlayışının Yıkılışı: Anayasal Değişiklik

1960’lı yıllarla beraber tek parti otoriterliğinin çok partili süreçte de devam ettiği 1950’li yılların DP iktidarı, 27 Mayıs askeri müdahalesi ile son bulmuştur. Bu dönemde çalışmanın konusu bakımından bir başka önemli gelişme, Devlet Personel Dairesinin (DPD) 17 Aralık 1960 yılında kurulmasıdır. DPD’nin kuruluş amacı, kamu yönetimi bakımından dağınık duran çeşitli yasal düzenlemelerin tek bir kuruma bağlanmasından ileri gelmektedir. Böylece devlet teşkilatında istihdam edilen tüm personel tek bir çatı altından takip edilebilecektir. Çalışmayla alakalı en önemli gelişme, kurumun memuriyete girişte yarışma sınavları düzenlemesi ve liyakat ilkesinin benimsenmesi için sarf edilen çabadır. 1961 anayasasının ‘Kamu Hizmetine Girme Hakkı’ başlığı altında memur olabilmenin gereklilikleri, “Her Türk, kamu hizmetlerine

girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, ödevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez” (madde 58) hükmü uyarınca belirtilmiş, herhangi bir kayırmacılığın olmayacağı, eşitlik ve yeterlilik ilkesinin esas alınması kanunlaştırılmıştır. Bu dönemde yine uzman raporlarına başvurulmuş, 1962 tarihinde Mook Raporu ve 1963 yılında bir uzmanlar grubu tarafından hazırlanan Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi (MEHTAP) raporu liyakatin yetersizliğine ve uygulama alanı bulamamasına vurgu yapmıştır. MEHTAP raporu köklü değişiklikler yapılması gerektiğini ifade ettiği halde dikkate alınmamış, herhangi bir siyasi irade tarafından kabul görmemiştir. Fakat kamu yönetiminde ciddi bir reform yapılması gerektiği belirtilmiştir (Güneyi, 2024).

Böyle bir siyasi konjonktürde, 1965 yılında ‘657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’ yürürlüğe girmiştir. Bu kanun liyakat prensibi bakımından köklü değişiklikleri de beraberinde getirmiştir. Özellikle kanunun 3. maddesinde kamu personelinin istihdamına yönelik üç ilkeye yer vermiştir. Bunlar sınıflandırma, kariyer ve liyakat ilkeleridir. Sözü edilen maddeden sonra görevde yükselmede, kıdemle birlikte liyakate de önem verilmeye başlanmıştır. Bununla birlikte başarılı fakat kıdemsiz olan personelin liyakate dayandırılarak üst kadrolara atanması sağlanmıştır. Her ne kadar liyakat ilkesine önem veren bir kanun olsa da 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu da nepotizm, kronizm ve türevlerine bir çare olamamıştır (Yıldız, 2017). Devlet Personel Başkanlığı tarafından hazırlanan raporda buna bir çözüm olarak merkezi sınav uygulaması ve sınav değerlendirme kurullarının uzmanlarla birlikte kamu personeli örgütleri ve üniversite temsilcilerinin de komisyona dahil olmaları önerilmiştir. Fakat bu öneriler dikkate alınmamış personel rejimi liyakat ve başarıdan çok itaat ve sadakate göre oluşturulmuştur (Gökdeniz vd., 2017).

5.5. Demokrasiye Yeni Bir Müdahale: 12 Eylül

1980 yılında Türk askeri tarafından yönetime bir kez daha el konulmuş ve yeni bir anayasa hazırlanmıştır. Liyakat ilke olarak 1982 anayasasında³ da kesintiye uğramadan yerini almıştır (Yücel & Alper, 2020). Fakat bürokrasi mevzuatta görmeye alışık olduğu liyakat ilkesine uygulama alanı oluşturmamaya devam etmiştir (Sezer, 2003). 1960’lardaki sorunların devam etmesinden mütevellit, 1991 yılında TODAİE, Kamu Yönetimi Araştırma Projesini (KAYA) yayınlamıştır. Memurların görevleri ile orantılı ücret almadıkları, mülki amirlerin şahsi kararlarına göre görev değişikliği yaptıkları, işinin ehli ve kariyer sahibi memurların kendi

³ 1982 anayasasının 70. maddesinde “Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.” hükmü yer almıştır (Resmî Gazete, 1982, s.18).

işlerinde değil de farklı pozisyonlarda görevlendirilmeleri, denetimi sağlayan personelin bir standarda göre hareket etmediği raporda belirtilmiştir. Yeni anayasanın ilk yıllarında liyakat ilkesinin denetleyici durumunda olan Devlet Personel Dairesi beklentileri karşılayamadığı düşüncesiyle çeşitli mevzuat değişiklikleri yapılarak 1984 yılında başkanlığa dönüştürülmüştür (Gökdeniz vd., 2017).

Bir başka düzenleme ise 2004 yılında 5227 sayılı “Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması” hakkında kanun ile yapılmıştır. Fakat dönemin Cumhurbaşkanı Ahmet Necdet Sezer tarafından çeşitli nedenlerle veto edilmiştir (Al, 2004). Bu kanunda da liyakat ilkesine yapılan vurgu önemlidir (Iliman & Tekeli, 2016). Fakat 46. maddede düzenlenmiş olan müsteşarlar, genel müdürler ve başkanların görev süresi iktidarın görev süresi ile birleştirilmeye çalışılmıştır. Söz konusu üst düzey kamu personelinin görevlerinin, hükümetin görev süresi ile sınırlandırılması devletin sürekliliğine aykırı bir durumu ihtiva etmektedir. Böyle bir uygulamanın meritokratik yollarla değil siyasal kayırmacılıkla oluşturulacağı düşünülmektedir (Özdemiray & Gün, 2024). Ayrıca sözü edilen kanun maddesinin bu araştırmanın kapsamı içerisinde yer alan ABD’nin Pendleton Kanunu öncesindeki uygulamalarla benzerlik teşkil etmesi liyakat kavramının Türk bürokrasisindeki izdüşümünü olumsuz yönde etkilemektedir.

Bir başka düzenleme ile 2011 yılında 666 sayılı KHK ile “eşit işe eşit ücret” (Resmî Gazete, 2011) ilkesi benimsenerek aynı pozisyonda bulunan kadroların ücret farkı almalarının önüne geçilmeye çalışılmıştır. Bu düzenleme ile farklı kamu kuruluşlarında istihdam edilenlerin ücret dengesizliğinin giderilmesi öngörülmüştür. Fakat bu uygulama da amacına ulaşamamış, bazı personeller kayırmacı faaliyetlerle daha fazla ücret alabilecekleri kurumlara geçmişlerdir. Bunun sonucunda ise bazı kamu kurumları personel yetersizliğinden kamu hizmetlerini yerine getiremezken, bazı kurumlarda personel fazlalığı ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla gizli işsizlik artmıştır (Gökdeniz vd., 2017).

15 Temmuz 2016 sonrası OHAL döneminde ise liyakat ilkesine dikkat edilmediği düşünülmektedir. Bu dönemde görevden alınıp daha sonra göreve iadesi yapılan binlerce personel bulunmaktadır. 2017 Anayasa değişiklikleri ile liyakat ilkesini ilgilendiren birtakım düzenlemelerde olmuştur. 2018’de meritokrasi kavramının vücut bulmuş bir kurumu olan TODAİE kapatılmıştır. Yine temelleri TODAİE döneminde atılan ve 1960’larda kurularak çeşitli değişikliklerle günümüze gelen, ABD’nin liyakat koruma kuruluna benzer bir kurum olan Devlet Personel Başkanlığı da 703 sayılı KHK ile kapatılmış, kurum personeli dönemin Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına devredilmiştir. Bazı görevleri ise Cumhurbaşkanlığı İdari

İşler Başkanlığı bünyesindeki Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğüne devredilme kararı alınmıştır (Ün, 2022).

5.6. Denetleyen Kurumlar

Türkiye’de liyakat, anayasal olarak güvence altına alınmış, 657 DMK’da amir hüküm olarak belirtilmiş ve uygulama sorumluluğu ile ilgili görev kurumlara verilmiştir. Hukuk devleti açısından ilkenin uygulanmasına dair husus ise çeşitli mekanizmalarla denetlenmesi zaruridir (Bağcı, 2015). Bununla beraber hukuk devletinin lüzumu olarak yargı yolunun en başta düzenlenmesi gerekmektedir⁴. Anayasa söz konusu hükme riayet ederek yargı erkinin üstünlüğünü vurgulamaktadır. Yine yasama ve yürütme erkiyle birlikte idari kurumların mahkeme kararlarına uymak zorunda olduğu anayasada belirtilmiştir (Resmî Gazete, 1982 md. 138/4).

Bir başka kurum yasama organının içinde bulunan Ombudsman veya bilinen adıyla Kamu Denetçiliği Kurulu (KDK)’dur (Resmî Gazete, 2010 md. 8)⁵. Başta İskandinav ülkeler olmak üzere birçok modern devlette ‘Ombudsman’ kamu yönetiminin işlerliği açısından son derece önemli bir görev üstlenmektedir (Aktan, 1999: 82-83). Kurumun temel görevi vatandaşın kamu kurumlarıyla ilgili yaşadıkları sorunları dikkate alarak ilgili kuruluşlara tavsiye yazısı yazmaktır. Türkiye’de bazı kamu kurumlarının halkın şikayetleri doğrultusunda ve ombudsman sayesinde birtakım değişiklikler yaptığı bilinmektedir (Ün, 2022).

Yeni hükümet biçimiyle beraber yeni kurumlarda ortaya çıkmıştır. Liyakati düzenleyen İnsan Kaynakları Ofisi⁶ bunlardan biridir. Ofis, kuruluş amacı bakımından giderek dijitalleşen bir dünyada gayet başarılı bir uygulama olarak görülmektedir. Liyakat temelli uygulamaları koordine etmenin yanı sıra kamu personelinin memnuniyetini ölçmeye yönelik çeşitli veri analizleri ve anket çalışmalarıyla da ön plana çıktığı belirtilmektedir (Bayansar, 2024). Doğrudan denetleyen kurumların dışında “Kamu Etik Kurulu” (Taş & Korkmaz, 2023) ve “Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu” (Alyanak, 2023) gibi kuruluşlarda liyakatli kamu hizmeti üretilmesi açısından etkili kuruluşlardır.

Türkiye’de liyakat ilkesi her dönem mevzuata girmiş olsa da uygulanabilirliği kısıtlı

⁴ 1982 anayasasının 125. maddesi idarenin her türlü işlem ve eylemine karşı yargı yolunun açık olduğunu belirtmiştir (Resmî Gazete, 1982).

⁵ 6328 sayılı kanunun 5. maddesine göre KDK’nin görevi tanımlanmıştır. “Kurum, idarenin işleyişi ile ilgili şikâyet üzerine, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmakla görevlidir.” (Resmî Gazete, 2012).

⁶ Kurumun görevi “Kamu istihdamında liyakat ve yetkinliğin artırılması için gerekli projeleri üretmek ve çalışmalar yapmak” (Resmî Gazete, 24/10/2019-30928-CK-48/9 md.) olarak tanımlanmıştır.

olmuştur. Bu bağlamda, meritokratik bir yönetim biçimine geçiş sağlanabilmesi için çeşitli hedeflerin belirlenmesi gerekmektedir. Öncelikle TODAİE benzeri eğitim kurumlarının tekrar açılması amaca ulaşmak için başlangıç noktası teşkil edecektir. Siyasilerden etkilenmeyen bağımsız bir personel başkanlığının kurulması söz konusu yönetim biçiminin gereklerinden biridir. ABD’de Pendloten kanunuyla tahsis edilen liyakat koruma kurulları bu doğrultuda inceleme alanı bulabilir. Komisyonlar yeteneğin ve ahlakın esas alındığı liyakat ilkeleriyle düşünülebilir. Meritokrasinin yerleşmesi kayırmacılığın ve benzeri unsurların terkedilmesiyle gerçekleşecektir.

6. SONUÇ

Meritokrasi ve liyakat kavramları birbirine sıkça karıştırılsa da bunlar arasında belirgin farklar bulunmaktadır. Meritokrasi, genel olarak toplumsal ve yönetsel yapıda bireylerin başarı ve yeteneklerine dayalı bir hiyerarşi oluşturulmasını savunan bir sistemdir. Bu sistemde, yetkin olan bireylerin yönetimde yer alması gerektiği düşünülmektedir. Liyakat ise, bireylerin belirli pozisyonlara ya da görevlere atanmasında objektif ve adil ölçütlere göre yetkinliklerinin esas alınması anlamına gelmektedir. Yani, liyakat bir ilke ve uygulama standardı iken, meritokrasi bu ilkenin toplumsal düzeyde uygulanmasıdır.

Bir başka deyişle liyakat kavramı, bireylerin hak ettikleri yere gelmeleri gerektiğini savunur ve bu doğrultuda nesnel kriterlere dayanan bir seçim süreci önerir. Meritokrasi ise, bu sürecin daha geniş bir toplumsal ve siyasal sistem içinde yapılandırılmasını hedeflemektedir. Ancak pratikte, meritokratik sistemler çoğu zaman idealize edildiği gibi tam anlamıyla işlememektedir. Bu sistemde de sosyo-ekonomik eşitsizlikler, fırsat eşitsizliği gibi sorunlar ortaya çıkabilir ve liyakat ilkesi, siyasi veya diğer dış etkenlerle aşınabilir.

Sonuç olarak, liyakat ve meritokrasi arasındaki bu ayrım, yalnızca bireysel atamalarda değil, aynı zamanda genel yönetim yapılarında da dikkatlice ele alınmalıdır. Türkiye özelinde, liyakat ilkesinin benimsenmesi her ne kadar yönetim reformları için bir temel oluşturabilse de bu ilkenin meritokratik bir sistemle desteklenmediği sürece etkili ve sürdürülebilir olması zordur. Günümüz Türk toplumunda, liyakat algısı oldukça karmaşıktır. Liyakat ilkesinin önemi genellikle kabul edilirken, aynı zamanda liyakat sisteminin adil bir biçimde işlemediği yönündeki yaygın bir kanaat de mevcuttur. Bu durum, toplumda güvensizlik ve memnuniyetsizlik duygularının yayılmasına yol açmaktadır. Bu nedenle, liyakatin gerçek anlamda sağlanması ve adil bir şekilde uygulanması, toplumsal güven ve huzurun artırılması açısından kritik öneme sahiptir.

Meritokrasi, tarihsel kökenleri itibariyle adil ve yetkin bireylerin ön plana çıkmasını hedefleyen bir yönetim biçimi olarak ortaya çıkmış, özellikle modern toplumlarda çeşitli şekillerde uygulanmıştır. ABD, Çin ve Singapur gibi ülkelerde farklı biçimlerde uygulanmasına rağmen, her biri bu sistemi kendi kültürel ve politik dinamiklerine uyarlayarak başarıyla yönetim modellerini geliştirmişlerdir. Ancak bu uygulamalarda dahi, meritokrasinin mükemmel olmadığı ve çeşitli eleştirilerle karşılaştığı görülmektedir. Özellikle toplumsal eşitsizliklerin derinleşmesi, sistemin eleştirilen yönlerinden biridir.

Türkiye özelinde değerlendirildiğinde, Osmanlı Devleti'nden günümüze kadar liyakat kavramının teoride önemsenmesine rağmen, uygulamada yeterli başarı sağlanamamıştır. Özellikle modern Türkiye'deki uygulamalarda, liyakate dayalı sistemlerin çoğu zaman siyasi ve sosyal etkilerle zayıflatıldığı görülmektedir. Bu durum, Türkiye'nin gelişim süreçlerinde önemli engeller yaratmış ve meritokratik bir yönetim modeline geçişte başarısız olmasına yol açmıştır.

Sonuç olarak, meritokrasi ideal bir yönetim biçimi gibi görünse de her toplumun kendi dinamiklerine uygun bir biçimde bu sistemi uygulaması gerektiği ve bu süreçte karşılaşılan zorlukların üstesinden gelmenin, sürdürülebilir bir yönetim modeli için hayati önem taşıdığı anlaşılmaktadır. Türkiye'nin bu konuda başarılı olabilmesi için liyakatin yalnızca bir ilke olarak kalmaması, aynı zamanda etkin bir biçimde hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflicts of Interest: There is no potential conflict of interest in this study

KAYNAKÇA

- Ak, M. (2024). Türk modernleşmesinin istisna halinin sosyolojik değerlendirmesi. *Kültür Araştırmaları Dergisi*, (20), 292-322.
- Akçakaya, M. (2016). Weber'in bürokrasi kuramının bugünü ve geleceği. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel Sayı, 275-295.
- Akçetin, E. (2013). Civil Service Examinations, in Standen, N. (Ed.). *Demystifying China: New understandings of Chinese history*. Rowman & Littlefield Publishers, 117-127. <https://www.academia.edu/39760057>
- Aktan, C. C. (1999). *Kirli devletten temiz devlete*. Yeni Türkiye Yayınları, Ankara.
- Aktan, C. C. (2021). Patolojik meritokrasi: distopya'ya dönüşen bir imkânsız ideal. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10(26), 10-29.
- Al, H. (2004). Kamu yönetimi temel kanunu tasarısı. *Liberal Düşünce*, 33, 183-195.
- Albayrak, S. O. (2016). ABD kamu personel rejiminde esnek istihdam (At-Will Employment) eğilimi. *Mülkiye Dergisi*, 40(2), 43-66.
- Ali, S., Naeem, M., Mohyiddeen, G. (2024). Meritocracy and its discontents: Exploring alternatives for a more equitable political system. *Pakistan Journal of Law, Analysis and Wisdom*, 3(3), 146-153.
- Allen, A. (2011). Michael Young's the rise of the meritocracy: A philosophical critique. *British Journal of Educational Studies*, 59(4), 367-382.
- Altıntaş, T. (2020). Nepotizm ve örgütsel adalet ilişkisi üzerine bir araştırma. *Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 65-76.
- Alvarado L. A. (2010). Dispelling the meritocracy myth: Lessons for higher education and student affairs educators. *The Vermont Connection*, 31(1), 10-20. <https://scholarworks.uvm.edu/tvc/vol31/iss1/2>
- Anayasa. (1961). 1961 Anayasası. *Türkiye Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesi*. <https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/oncelki-anayasalar/1961-anayasasi/>
- Arslan, M. (2012). Eski Türk ahlak ve siyaset felsefesine Konfüçyanizmin etkisi. *Felsefe Arkivi*, (28), 207-222.
- Bağcı, Ş. (2015). Decline of meritocracy: Neo-feudal segregation in Turkey. *Journal for Critical Education Policy Studies*, 13(2), 348-370.
- Bandiera, O., Kotia, A., Lindenlaub, I., Moser, C., Prat, A. (2024). Meritocracy across countries. *National Bureau of Economic Research*. <https://www.nber.org/papers/w32375>
- Bayansar, R. (2024). Türk kamu personel yönetimi ve Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisinin beşeri sermayeye etkisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 35-60. <https://doi.org/10.18074/ckuiibfd.1333990>
- Bellows, T. J. (2009). Meritocracy and the Singapore political system, *Asian Journal of Political Science*, 17(1), 24-44.
- Bora, T. (2022). Plütokrasi. *Birikim Dergisi*. <https://birikimdergisi.com/haftalik/11152/plutokrasi>
- Chin, C. N. (2023). 'The rich out-train everybody else': How to keep meritocracy a driver of opportunity in schools?. *CNA*. <https://www.channelnewsasia.com/cna-insider/education-schools-arms-race-improve-meritocracy-singapore-rich-inclusive-3302586>
- Çakırtaş, Ö., Gülüşür, E. (2019). Arthur Miller'in death of a salesman adlı yapıtında Amerikan Rüyası ve çöküşü. *The Journal of Academic Social Science*, 1(1), 1-11.

- Çamurcuoğlu, G. (2022). Meritokrasi. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 26 (4), 269-312. DOI: 10.34246/ahbvuhfd.1174035
- Çelik, E. (2024). Toplumsal bozulmanın yönetsel parametreleri. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(1), 44-60.
- Dijk, H., Kooij, D., Karanika-Murray, M., Vos A., Meyer, B. (2020). Meritocracy a myth? A multilevel perspective of how social inequality accumulates through work. *Organizational Psychology Review*, 10(1). 1-30. DOI: 10.1177/2041386620930063. <https://www.researchgate.net/publication/342181430>
- Esen, A., Çığman, M. Z. (2024). İkinci yüzyılın eşiğinde yapısal sorunlar ve yeni sınamalar karşısında Türkiye Cumhuriyeti kamu personel yönetimi. *Avrasya Dosyası*, 14(2), 62-93.
- Eşki, H. (2010). Bugünü anlamak için Max Weber'i yeniden okumak, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. 6 (11), 187-198.
- Fox, A. (1956). Class and equality. *Socialist Commentary*, 11-13.
- Gan, H. (2008). Chinese education tradition: The imperial examination system in Feudal China. *Journal of Management and Social Sciences*, 4(2), 115-133.
- Gökdeniz, K., Aydemir, V. & Çağan, S. (2017). Cumhuriyet sonrası Türk kamu yönetimi'nde liyakat sistemi uygulamaları. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 200-215.
- Güç, A. (2001a). Konfüçyüsçülük'te kutsal metinler. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 10(1), 79-94.
- Güç, A. (2001b). Konfüçyüs ve Konfüçyüsçülük. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi*, 10(2), 43-65.
- Güneyi, A. (2024). Türk kamu personel sisteminin liyakatle ilgili problem sahaları üzerine değerlendirme (2): Kamuda istihdam şekilleri ve liyakat. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3), 1191-1226. <https://doi.org/10.26745/ahbvuhfd.1314445>
- Gür, A. (2021). Batı dünyasını sarsan eş-dost, ahbap-çavuş, kıyak-torpil virüsleri. *Tarih Dergi*. <https://tarihdergi.com/bati-dunyasini-sarsan-es-dost-ahbap-cavus-kiyak-torpil-virusleri/>
- Handa, S. (2021). Is America really a meritocracy?. *Discourse*. <https://www.discoursemagazine.com/p/is-america-really-a-meritocracy>
- Higgins, K. M. (2013). Loyalty from a Confucian perspective. *Nomos*, 54, s.22-38.
- Ilıman, T. & Tekeli, R. (2016). Dünya'da ve Türkiye'de Yolsuzluk Algısı. *Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2). 62-84.
- Işık, A., Güneş, E. (2017). Türk tarihinde özel yeteneklilerin eğitimi: Osmanlı Enderun Mektebi. *Journal of Gifted Education and Creativity*, 4(3), 1-13.
- İnalcık, H. (1964). Sened-i İttifak ve Gülhane Hatt-ı Hümayunu. *Belleten*, 28(12), 603-622.
- Kaçer, M. (2017). Çin bürokrasi sınavları: Patrimonyal bürokraside rasyonel bir gelenek. *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 145-166.
- Kamu Yönetimi Araştırması Genel Rapor. (1991). *Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları*, Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara.
- Karayalçın, Y. (1976). *Meritokrasi ve yığınların aldatılması*. Türk Kadınları Kültür Derneği Yayınları, No;5, Ankara.
- Küçük, G. (2019). *Kamu hizmetine girişte liyakat ilkesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.

- Little J. (2018). *Against Meritocracy: Culture, power and myths of mobility*. Routledge, New York.
- McNamee, S., Miller, R. (2004). The meritocracy myth. *Sociation Today*, 2(1). <http://www.ncsociety.org/sociationtoday/v21/merit.htm>
- Mihcioglu, C. (1958). Türkiye’de memuriyete girişte liyakat prensibi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 13(01). DOI: 10.1501/SBFder_0000000345
- Nart, S. (2019). Kamu kurumlarının DNA’sı dijital dönüşüme hazır mı? Meritokrasi perspektifinden bir değerlendirme. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 2834-2851.
- Öktem, M. K. (1992). Türk kamu personel yönetiminin gelişimi. *Amme İdaresi Dergisi*, 25(2), 85-105.
- Özdemiray, S. M., Gün, M. S. (2024). Kamuda yetenek yönetimi: Politika uygulama boşluğuna yönelik bir inceleme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (61), 343-360. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1370345>
- Özer, M. A. (2014). Weber’in bürokrasisi karşısında yönetimde yeniden yapılandırma arayışları. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(4), 43-57.
- Pekcan, C. (2017). Konfüçyüs felsefesinin dış politikaya etkisi bağlamında 2003-2013 yılları arası Çin-ABD ilişkileri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(4), 1127-1155.
- Resmî Gazete. (1982, 20 Ekim). Sayı: 17844. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17844.pdf>
- Resmî Gazete. (2010, 13 Mayıs). Sayı: 27580. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100513-1.htm>
- Resmî Gazete. (2011, 2 Kasım). Sayı: 28103 (Mükerrer). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/11/20111102M1-6.htm>
- Resmî Gazete. (2012, 29 Haziran). Sayı: 28338. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6328.pdf>
- Sachs-Cobbe, B., Douglas, A. (2024). Meritocracy in the political and economic spheres. *Philosophy Compass*, 19(1), e12955. <https://doi.org/10.1111/phc3.12955>
- Sertdemir, İ. (2021). Çin düşünce geleneğinde insan doğası kuramı ve ahlaki davranış yöntemleri, *Doğu Asya Araştırmaları Dergisi*, 4(8), 28-53.
- Sezer, Y. (2003). Kamu hizmetine girme hakkı ve liyakat ilkesi açısından istisnai memurluklar. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11(3-4), 173-193.
- Simit, M. E. (2019). Kapatılış sürecinde Enderun-ı Hümayun ve Enderun Mektebi. *Vakanüvis- Uluslararası Tarih Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 318-353.
- Sür, B. (2022). Konfüçyanizmin temel değerleri üzerine bir analiz. *Kamu Yönetimi ve Politikaları Dergisi*, 3(1), 83-99.
- Şen, M. L. (1995). Liyakat sistemi ve Türk personel sistemindeki uygulaması. *Amme İdaresi Dergisi*, 28(1), 77-92.
- Şimşek, C. Z. (2019). Meritokrasi varsayımı eşitsizliği meşrulaştırıyor. *Toplumsal Yapı Araştırmaları Programı*. <https://tyap.net/meritokrasi-varsayimi-esitsizligi-mesrulastiriyor>
- Taş, İ. & Korkmaz, H. (2023). Kamu yönetiminde etik kültürün geliştirilmesi ve kamu görevlileri etik kurulu. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 301-324. 10.18074/ckuiibfd.1222927
- Torun, Y. (2009). Meritokrasi: Adaletin terazisi mi yoksa bir adalet illüzyonu mu?. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 7(26), 89-99.

- Trevisan, F., Rusconi, P., Hanna, P., Hegarty, P. (2021). Psychologising meritocracy: A historical account of its many guises. *Theory & Psychology*, 32(2), 1-22. <https://doi.org/10.1177/09593543211057098>
- Türk Dil Kurumu. (2024). Meritokrasi. *Türk Dil Kurumu Sözlüğü*. <https://sozluk.gov.tr/>
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1924). 1924 Anayasası. *Türkiye Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesi*. <https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/onceki-anayasalar/1924-anayasasi/>
- Ulukman, M. (2020). Государственники Сингапура: меритократия как основа государственного строительства (Singapurlular: Devlet binasının temeli olarak meritokrasi). *Elkel*. <https://elkel.org/articles/singapore-meritocracy>
- Ün, L. (2022). Türk kamu yönetiminde liyakat ilkesinin uygulanmasını denetleyici kurumların rolü. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 459-475. DOI:10.18506/anemon.1056000
- Weber, M. (2005). *Bürokrasi ve otorite*. Adres Yayınları, Ankara.
- Weber, M. (2017). *Meşru egemenlik*. Yarı Yayınları, İstanbul.
- Wilkinson, R., Pickett, K. (2010). *The spirit level: Why equality is better for everyone*. Penguin UK. <https://www.researchgate.net>
- Yıldırım, M. (2013). Kamu yönetiminin kadim paradoksu: Nepotizm ve meritokrasi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(02), 353-380.
- Yıldız, G. (2017). Kayırmacılık olgusunun Türk kamu yönetimine yansımaları. *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 62-76.
- Young, M. (1958). *The rise of the meritocracy*. Harmondsworth: Penguin
- Yung, B. (2014). In what way is Confucianism linked to public service motivation? Philosophical and classical insights. *International Journal of Public Administration*, 37(5), 281-287.
- Yücel, T. & 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.