

ÖĞRENCİLERİN LİYAKAT KAVRAMINA BAKIŞI STUDENTS 'LOOK AT THE CONCEPT OF MERIT

Nesip Demirbilek¹

ÖZ: Araştırmanın amacı üniversite öğrencilerinin liyakat kavramını nasıl kavramsallaştırdıklarını ve algıladıklarını metaforlar aracılığı ile belirlemektir. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik desen (olgubilim desen), çalışma grubunun seçilmesinde ise olasılığı bilinmeyen örnekleme yöntemlerinden kolay örnekleme (easily accessible) tekniği kullanılmıştır. Araştırmada 2020-2021 eğitim-öğretim yılında İnönü Üniversitesinde öğrenim gören toplam 118 öğrenci yer almıştır. Üniversite öğrencilerine metafor cümlesi online olarak gönderilmiştir. Verilerin analizinde "içerik analizi" tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmada, en fazla yok ve yalan metaforları üretilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre üniversite öğrencilerinin ürettiği metaforlar ile oluşturulan kategoriler frekans bakımından; yeterlik ilkesi (f=50), liyakatin olmaması (f=29), adaletli (f=15), ahlaklı (f=14) ve temel ihtiyaç gibi toplam beş kategori başlığı altında yer aldığı görülmüştür. Üniversite öğrencileri tarafından en fazla "yeterlik ilkesi" kategorisi altında metafor üretilmiştir (f=50). Araştırma sonucunda, İnönü Üniversitesi öğrencileri, liyakatin yeterlik durumuna bağlı olduğunu lakin kendi toplumlarında çok fazla uygulanmadığını ifade etmişlerdir. Ayrıca, İnönü Üniversitesi öğrencilerinin ifadelerinden hareketle liyakatin, adaletin ve ahlakın birbirleri ile yakından ilişkili kavramlar olduğu sonucuna varılmıştır.

ABSTRACT: The aim of the study is to determine how university students conceptualize and perceive the concept of merit through metaphors. Phenomenological design (phenomenological design), one of the qualitative research methods, and easy accessible sampling technique, one of the sampling methods with unknown probability, was used in the selection of the study group. A total of 118 students studying at İnönü University in the 2020-2021 academic year took part in the study. The metaphor sentence was sent online to university students. "Content analysis" technique was used to analyze the data. In the research, the most common metaphors produced were none and lie. According to the results of the research, the categories created with the metaphors produced by university students were found to be under five categories in terms of frequency; the principle of competence (f=50), lack of merit (f=29), just (f=15), moral (f=14) and basic need. University students produced the most metaphors under the category of "principle of competence" (f=50). As a result of the research, İnönü University students stated that merit depends on competence, but it is not practiced much in their societies. In addition, İnönü University students concluded that merit, justice and morality are closely related concepts.

Anahtar sözcükler: Liyakat, Yeterlilik, Adalet, Ahlak, Ortaklaşa davranış

Keywords: Merit, Competence, Justice, Morality, Collective behavior

Bu makaleye atıf vermek için:

Demirbilek, N. (2023). Öğrencilerin liyakat kavramına bakışı, *Trakya Eğitim Dergisi*, 13(1), 1-13.

Cite this article as:

Demirbilek, N. (2023). Students 'look at the concept of merit. *Trakya Journal of Education*, 13(1), 1-13.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Bingöl Üniversitesi, Bingöl/Türkiye, ndemirbilek@bingol.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5133-7111

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The concept of meritocracy means that the elite and the valuable in society are powerful and influential. This concept was first expressed in 1958 by an English sociologist, Michael Young. Young expressed this expression in his work "The Rise of Meritocracy". The merit system in the United States emerged as a reaction to the "looting system" or "booty system", which legitimizes the use of public resources to their supporters (Güneşer Demirci, 2009; Tunçer, 2017). The merit system was born as a reaction to this looting system (Güneşer Demirci, 2009). In a sense, it can be said that the merit system is produced both as a reaction and as a solution to the clientelism system. The concept of meritocracy was first expressed in 1958 by Michael Young, a British sociologist. Young expressed this expression in his work "The Rise of Meritocracy". In the United States, the merit system has emerged as a reaction to the "looting system" or "booty system" that justifies the use of public resources to their supporters (Güneşer Demirci, 2009; Tunçer, 2017). In a sense, it can be said that the merit system is produced both as a reaction and as a solution to the clientelism system.

The meritocracy, in which the management system is based on merit, is an approach that ignores other criteria that are based on the best performance and qualifications of the people selected in the assignments (Şahin, 2016). Meritocracy is a management and organization system in which appointments and placements are made according to job-related suitability, intelligence, knowledge, abilities, and qualifications instead of unwarranted bases (wealth, family relations, class privilege, popularity, social position, political power) (Sealy, 2010). Based on these data, it can be said that people who have authority and responsibility in the merit system should be sufficient and qualified. In other words, it can be said that there is an obligation to authority qualified and knowledgeable people in the merit system.

In an interview given by Alev Alathı to a newspaper (Anadolu Agency): "When the merit problem is solved, Turkey will rise. First, the extravagance we observe in every field from education to the judicial system, from development to energy, from agriculture to the press will end. " The meritocracy he tries to express with his expressions is extremely important for societies. It is believed that revealing the perceptions of university students on the concept of merit will contribute to the development of the inadequate theoretical knowledge of the concept that is important enough to "enable the country to flourish". The research has benefited from the power of metaphors, which are frequently used tools in hypothesis, and theory-building processes. Based on these data, this study aimed to reveal the metaphors (mental images) of university students regarding the concept of merit.

Method

Phenomenological design, one of the qualitative research methods, was used in the study. Phenomenology is a deliberate experience and social action of individuals' own life worlds (Schram, 2003). This pattern: It focuses on the phenomena that can appear in various forms such as events, experiences, perceptions, orientations, and concepts in our daily life, but which we are aware of but do not have an in-depth and detailed understanding (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

In the research, an online form was created in the Google form environment. In the form, participants were asked to complete the sentence "Merit is like/similar to because....." In addition to their personal information. In addition, explanations and examples were given on what metaphor is and how it is used. (Kılcan 2017). The prepared forms were sent online and collected in the same way. Content analysis was used in the analysis of the study.

Findings

It is seen that 93 different metaphors related to the concept of "merit" have been produced by university students. Most frequently produced metaphors for the concept of merit; absent(f = 4), lie (f = 4), ability (f = 3), fairness (f = 3), equality (f = 3), water (f = 3), fitness (f = 2), state (f = 2), experience (f = 2),

education (f = 2), being worthy (f = 2), loyalty (f = 2), good morality (f = 2), justice (f = 2), to qualify (f = 2), and exam (f = 2).

Categories formed by metaphors for the concept of merit are presented. When the table is examined in terms of frequency; It is seen that there is competence (f = 50), lack of merit (f = 29), fairness (f = 15), moral (f = 14) and basic need (f = 10) categories.

Discussion and Conclusion

When the metaphors of the first category are examined in general; teacher, required qualification, experience, effort, language, knowledge, success, profession, able, self-aware person, bitcoin, study, victory, map, expertise, competence, brain, ability, intelligence, perseverance, skill, sufficient, labor, It is striking that metaphors such as effort, skill, adaptation to the environment, adapting to the job, suitability, experience, education, being worthy and talent are gathered under the category of “competence” and their excess is striking. When the first category (42.3%) which constitutes almost half of the participants in terms of frequency is evaluated; It is seen that students express the concept of merit according to qualifications such as ability, experience, education, being worthy, exam, and intelligence. The concept of merit is a broad concept and includes talent, education, and experience, creating the focal point of professional success and directing effort, skill, and work (Saunders, 2002). In the merit system, only characteristics such as skills, achievement and education are considered and other unwarranted bases are ignored (Son Hing et al., 2011). As a result of the research, İnönü University students expressed the concept of merit as the competence achieved because of effort, effort, experience, and effort.

GİRİŞ

Liyakat (Merit)

Liyakat, Türk Dil Kurumu Sözlüğünde, “bir kimsenin, kendisine iş verilmeye uygunluk, yaraşırılık durumu ve değme” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2021). Liyakat kelimesi, Arapça kökenli olan layık, uygun, yeterli anlamına gelebilmektedir. Yeterlik, iş niteliğinin kapsamında belirlenen görevleri veya makamın gerektirdiği rolleri karşılayabilmektir (Bursalıoğlu, 1981). Tüm bunların yanında liyakat denildiği zaman bir kişide bulunması gereken tevazu, vatanseverlik, fedakârlık, liderlik, sadakat, iyi niyet, gayretlilik, takım oyunculuğu ve iletişime açıklık gibi bazı sıfatlar kastedilebilmektedir (Acar ve Ertek, 2019). Liyakat, mesleki kademelerde yükselişte zekâ, çalışkanlık ve yeterlikleri bulunan bireylere yer verilmesi şeklinde ifade edilebilmektedir (Tunçer, 2017). İngilizce 'de ise liyakat kelimesi karşılığı “merit” terimiyle karşılanmakta ve meritokrasi kavramıyla ifade edilebilmektedir (Yıldız, 2015).

Liyakat kavramı açıklanırken tanımlar çoğunlukla kamu sektörüne odaklanmaktadır. Örneğin, kamu hizmetlerini sunma görevinin ehil kişilere verildiğini ifade etmek için liyakat kavramından bahsedilmektedir. (Akgüner, 2014: 1). Benzer şekilde liyakat kavramı, kamu yönetiminde farklı pozisyonlara atama ve terfilerde siyasi bağlılığın değil, beceri ve bilginin esas olduğunu vurgulamaktadır. Genel olarak liyakat kavramı, bir şeyi hak etme, bir şeye layık olma, yeterli olma ve layık olma anlamlarını ifade etmek için kullanılmaktadır (Gönülaçar, 2014: 6; Bozkurt vd., 2008: 158). Öztürk'e (2018) göre, kişisel kazanç için geleneksel mantıkları benimseyen bireyler, liyakat sistemindeki değişmeyen kuralları bir engel olarak görebilirler. Öte yandan modern mantıkları kullanan bireyler liyakate dayalı yönetsel yapı ve sistemlere daha kolay uyum sağlayabilmektedir (Öztürk, 2018). İş hayatında profesyonellik düzeyi yüksek bireylerin, özellikle mesleklerinden kaynaklanan bireysel ve sosyal kimliklerini ön planda tutacaklarından bahsedilmektedir (Hogg ve Deborah, 2000; Stryker, 1968; Stryker, 2007).

Türkiye'de liyakat ilkesi kariyer ilkesi ile kabul edilmektedir. Bir anlamda kurum içi terfiler liyakat esasına dayanmaktadır. Mevzuatta bu ilkelerin kabul edilmesine rağmen, uygulamada liyakate bakılmaksızın üst kademelere terfi ettirilen kişilere sıklıkla rastlanabilmektedir (Şaylan, 2000: 134). Diğer bir deyişle, atama, yer değiştirme, nakil ve terfi gibi işlemlerde yöneticilerin keyfi davranışları etkili olmakta ve liyakat ilkesi uygulanmamaktadır. Ayrıca görevde yükselmede uygulama birliğinin olmaması nedeniyle her bakanlığın farklı davranması, üst görevlere yükselmede kriterlerin net olmaması, kurum içi

görevler için belirlenen kriterlere önem verilmemesi ve yönetime geniş bir takdir yetkisi tanınması bu sorunun temel nedenleri arasında sayılabilir (Eroğlu, 2007: 364). Türkiye'de nepotizm sorunu işe alım sürecinin başında liyakat kimliği ile kendini göstermektedir. Halihazırda yürürlükte olan yasalarla meritokrasi yasalarının çerçevesi çizilmiş olsa da uygulama açısından ciddi sorunlar olduğu aşikardır (Eken, 2015). Z kuşağı üzerine yapılan bir araştırmada, Z kuşağının çalışma hayatında önem verdiği konularla ilgili olarak özgür düşünce, liyakat ve adalet gibi kavramların listenin başında yer aldığı belirtilmiş, "liyakat ve adalet eksikliği, adam kayırma, torpil, usulsüzlük" gibi toplum vicdanını yaralayan olumsuzluklar Z kuşağı gençlerinin rahatsız olduğu ve dile getirmekten çekinmediği bir konu olarak ifade edilmiştir (Uysal, 2019).

Meritokratik bakışın iki temel anlayışı vardır: Birincisi, en iyi olanların en iyi işlere yerleştirilmesidir. Sanayi devrimi ile en iyi işlerde yüksek nitelikli iş gücünün gerekliliği görülmüş ve "ekonomik" ve "verimliliğin" bir şartı olarak "en iyilerin" en yüksek konumlarda bulunması kaçınılmaz hale gelmiştir. Sanayileşme devrimini tamamlayamayan, geleneksel toplumlarda doğuştan gelen ırk, cinsiyet, sosyal sınıf ya da soyluluk gibi özellikler yerine sanayileşmiş ve gelişmiş toplumlarda "nesnel" (objektif) özelliklerin ön planda tutulmasıdır (Davis ve Moore, 2006). Haralambos ve Holborn' a göre (2004) meritokrasi kavramının en temel düşüncelerinden birisi toplumsal ödüllerin atfedilen özelliklere göre değil kişisel başarı, çaba ve beceri gibi özelliklere göre dağıtılmasıdır. İkinci temel anlayış ise eğitimle ilgilidir. Eğitimde mesleki seçimler kadar yetiştirme ve eleme sürecinin de meritokratik olması gerekmektedir. Öncelikle eğitim herkese açık ve ulaşılabilir olmalıdır. Herkes aynı şartlarda yarışmalı ve yükselme basamaklarında eşit şekilde yarışmalıdırlar. Bu şekilde topluma parlak gelecek ve toplumsal refah vaadi sunulmaktadır (Goldthorpe, 2003). Gerçek bir meritokratik sistemde yetenekler zirveye oturduğu için eşit fırsatlar yüksek düzeyde sosyal hareketlilik doğurmaktadır (Alon ve Tienda, 2007). Dolayısıyla toplumsal konumları sebebiyle dezavantajlı gruplardan gelen kişilere "eğitimde fırsat eşitliği" sağlanması ve onların da diğer kişilerle eşit şartlarda yarışma şansını kazanması gerektiği belirtilmektedir. Ancak bu suretle toplumsal adalet ve sosyal gelişmenin mümkün olabileceği söylenmektedir (Marshall, Swift ve Roberts, 1997).

Meritokratik sistemlerde, liyakatin bireylerin atanması için en temel koşul olduğu kabul edilir. Meritokrasi de toplumsal ayrımcılığın (ırk, ekonomik üstünlük vb.) sona ereceği ve bireylerin tamamen liyakatleri temelinde muamele ve saygı görecekları öngörülmektedir (Tannock, 2008). Liyakat genellikle zekâ ve becerilerin toplamı olarak algılanır, ancak eğitim niteliklerinin veya eğitim becerilerinin belgelendiği bir süreç olarak da görülür. Günümüz eğitim sistemi kültürü içinde "meritokrasi" teriminin en yaygın anlamı, bireyin eğitim geçmişinin sağladığı fırsatların, bireyin performansı ile belirleyici olduğudur. Bu, önceki eğitim performansının gelecekteki başarıların adil ve güvenilir bir göstergesi olduğunu varsayar (Meuret, 2001). Buna göre, ulaşılan eğitim düzeyi ile elde edilen sosyal statü ve konum arasında doğrudan bir ilişki olduğu ve bunun da ancak meritokrasi ile mümkün olduğu söylenmektedir (Acar ve Ertek, 2019; Themelis, 2008).

Metafor

Metaforlarını daha somut ve tanıdık bir şekilde bildiğimiz bir bireyin ya da toplumun bilişsel dünyasını kavramamız ve hissetmemiz kolaylaşacaktır (Lakoff ve Johnson, 2015). Araştırmalarda metafor kullanmanın çekiciliği, bireylerin bilgi ve yaşam deneyimlerini ilgili ve anlamlı kılma kapasitelerinde yatmaktadır (Tepebaşılı, 2013). Metaforlar, bireylerin kendi dünyalarını anlamaları ve yapılandırılmaları için güçlü modelleme ve zihinsel haritalama mekanizmaları olmaları nedeniyle dikkat çekmektedir. Metaforlar, bilinmeyen öğretilmek için mükemmel bir teknik ve öğrenilen bilgilerin akılda tutulması ve hatırlanması için onaylanmış araçlar olarak görülmektedir (Arslan ve Bayrakçı, 2006).

Metaforlar, sosyal bilimlerde teori ve kuram geliştirmek için sıklıkla kullanılan araçlardır (Koohang ve Harman, 2005). Zihinsel dünyamız açısından önemli bir araç olan ve birçok disiplinde geniş bir kullanım alanına sahip olan metaforlar, insanların düşünme biçimlerini tanımlama, bireylerin bireysel deneyimlerini, çevreleriyle olan ilişkilerinin ürünü olan olay ve olguları açıklama gibi güçlü özelliklere sahiptir (Akan, Yalçın ve Yıldırım, 2014; Cook-Sather, 2003). Metaforlar aracılığıyla üretilen soyut kavramlar arasında ilişkiler kurularak çeşitli genellemelere ulaşılabilir. Farklı alanlarda ve zamanlarda yapılan bu

genellemelerin sayısı arttıkça hipotezler teorilere dönüşebilir (Hoy ve Miskel, 2010). Metaforlar aracılığıyla örgütlerin işleyişi ve yapısı ile örgüte ve uzmanlık alanına ilişkin soyut kavramları somutlaştırarak anlamak kolaylaşır (Mazlum ve Balcı, 2018).

Eğitim araştırmalarında metafor kullanmanın avantajlarından biri de odak grupla etkili iletişim kuracak şekilde kavramı betimlemek, açıklamak ve tasvir etmektir (Güveli, İpek, Atasoy ve Güveli, 2011). Bu veriler ışığında, bireylerin bile kendi bilişsel tabularının ve dünyalarının farkında olmadan kullandıkları metaforların ortaya çıkarılmasının ve bireylere iç dünyaları hakkında geri bildirim sağlanmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde metaforlar üzerinden yapılan birçok çalışma olduğu ve eğitimle etkileşim halinde olan bireylerin metaforik algıları üzerinden ortaya çıkarılmaya çalışıldığı görülmektedir (Demirbilek, 2020; Demirbilek, 2021; Demirbilek ve Atila, 2021; Demirbilek, 2022; Kalyoncu, 2012; Nalçacı ve Bektaş, 2012). Liyakat kavramına ilişkin üniversite öğrencilerini konu alan bir çalışmaya rastlanılmamış olmasının, bu araştırmanın önemini artırdığı öngörülmektedir.

Alev Atlı'nın 20 Temmuz 2018' de bir gazeteye verdiği röportajda (Anadolu Ajansı,): "Liyakat sorunu çözüldüğünde Türkiye şahlanır. Bir kere, eğitimden adli sisteme, imardan enerjiye, tarımdan basına hemen her alanda gözlemediğimiz o müthiş savurganlığın sonu gelir." ifadeleri ile anlatmaya çalıştığı meritokrasi, toplumlar için son derece önem arz etmektedir. Üniversite öğrencilerinin liyakat kavramına ilişkin algılarının ortaya çıkarılması ile kavrama ilişkin yetersiz olan kuramsal bilginin gelişmesine ve "ülkenin şahlanışını sağlayacak" kadar önemli olan bir kavramın konu edinilmesi bakımından da alana katkı sağlayacağına inanılmaktadır. Araştırmada hipotez, teori ve kuram oluşturma süreçlerinde sıklıkla kullanılan araçlardan olan metaforların gücünden yararlanılmıştır. Bu verilerden hareketle bu çalışmada üniversite öğrencilerinin, liyakat kavramına ilişkin metaforlarını (zihinsel imgeleri) ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.

Araştırmanın amacı

Araştırmanın amacı üniversite öğrencilerinin liyakat kavramını nasıl algıladıklarını ve kavramsallaştırdıklarını metaforlar aracılığı ile tespit etmeye çalışmaktır. Bu bağlamda aşağıda belirtilen sorulara cevaplar aranmıştır.

1. Üniversite öğrencilerinin liyakat kavramına yönelik metaforları nelerdir?
2. Üniversite öğrencilerinin liyakat kavramına yönelik oluşturdukları metaforlar, benzer özellikler bakımından hangi kategoriler altında toplanmaktadır.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan fenomenolojik desen kullanılmıştır. Fenomenoloji, bireylerin kendi yaşam dünyalarının bilinçli bir deneyimi ve sosyal eylemidir (Schram, 2003). Bu desen, günlük hayatımızda olaylar, deneyimler, algılar, yönelimler ve kavramlar gibi çeşitli biçimlerde karşılaşılabileceğimiz olguların yanı sıra farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara da odaklanır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Araştırmaya dahil olan katılımcıların deneyimledikleri olgulara ilişkin açıklamalarını inceleyerek zihinlerindeki algı ve beklenti gibi bilişsel yapıları ortaya çıkarmaktır (Creswell, 2017; Patton, 2014).

Çalışma Grubu/ Evren- Örneklem

Çalışma grubunun seçiminde olasılığı bilinmeyen örnekleme yöntemlerinden biri olan kolayda örnekleme tekniği kullanılmıştır. Bu teknik ile katılımcıları belirlemek için bir evrenden evreni temsil edebilecek büyüklükte rastgele bir örneklem seçilir (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 1993). Araştırmanın amacı doğrultusunda, araştırmacının tanıdık akademisyenler aracılığıyla kolaylıkla ulaşabileceği, 2020-2021 akademik yılında İnönü Üniversitesi'nde öğrenim gören 131 öğrenciden oluşan bir çalışma grubu belirlenmiştir. Ancak liyakat kavramına yönelik metafor oluşturamayan 13 katılımcının formu elenmiş ve sonuç olarak çalışma 118 form ile gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1.

Üniversite öğrencilerine ilişkin demografik bilgiler

| Değişkenler | Kategori | N | % |
|-----------------------|----------|-----|------|
| Cinsiyet | Kadın | 87 | 73,8 |
| | Erkek | 31 | 26,2 |
| Toplam Öğrenci Sayısı | | 118 | 100 |

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada Google Forms ortamında bir form oluşturulmuştur. Formda katılımcılardan kişisel bilgilerini ve "Liyakat gibidir çünkü" cümlesini doldurmaları istenmiştir. Ayrıca metaforun ne olduğu ve nasıl kullanıldığı hakkında hem açıklamalar hem de örnekler verilmiştir (Kılcan, 2017). Hazırlanan formlar Nisan-Haziran 2021 aylarında online olarak (WhatsApp) gönderilmiş ve bu aylar içerisinde toplanmıştır.

Çalışmanın analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi, bir metnin bazı kelimelerini daha küçük içerik kategorileriyle açıklayan, belirli kurallara uyan, sistematik, yenilenebilir bir kodlama tekniği olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk vd. Balcı (2016) içerik analizini, insanların konuştuklarını ve yazdıklarını açık ifadelerle göre kodlayarak sayısallaştırma süreci olarak tanımlamaktadır. Çalışmanın içerik analizinde aşağıdaki beş aşamalı değerlendirme süreci kullanılmıştır (Creswell, 2017; Demirbilek, 2021; Saban, 2008): "1. Adlandırma ve Tarama Aşaması, 2. Sınıflandırma Aşaması, 3. Kategori Geliştirme Aşaması, 4. Geçerlilik ve Güvenilirlik Aşaması, 5. Nicel Veri Analizi için Verilerin Düzenlenmesi."

Araştırmanın ilk aşamasında üniversite öğrencileri tarafından oluşturulan metaforların alfabetik bir listesi yapılmış ve çalışmanın amaçları doğrultusunda üretilip üretilmedikleri kontrol edilmiştir. Bir metafor olarak "liyakat" kavramını açıklayamayan veriler elenmiştir (f=13). Çalışma toplam 118 form ile gerçekleştirilmiştir. Kalan tüm formlara bir form numarası verilmiştir. Değerlendirilen metaforların formları 1L.... 2L.... şeklinde kodlanmış ve 118L olarak numaralandırılmıştır. 118L.

Araştırmanın ikinci aşamasında içerik analizi kullanılmış ve her bir metafor tek tek okunarak sınıflandırılmıştır. Araştırmanın üçüncü aşamasında ise öğrenciler tarafından yazılan metaforlar ortak ve benzer özellikleri bakımından bir araya getirilerek farklı kategoriler altında toplanmıştır. Araştırmacı, liyakat kavramı için 5 farklı kategori geliştirmiştir. Verilerin kategorilendirilmesinde öğrencilerin yaptıkları açıklamalar esas alınmıştır.

Elde edilen metaforların sunumunda, yazılı yanıtları görselleştirerek anlaşılabilirliği ve erişilebilirliği artırmak amacıyla "Kelime Bulutları" tercih edilmiştir. Görselleştirmede kelimenin boyutu, kelimenin girdi metninde kaç kez geçtiği ile orantılıdır. Diğer bir deyişle, sıklık arttıkça görselleştirmedeki metaforun boyutu da artmaktadır (Bletzer, 2015). Ayrıca çalışmada görsel olarak "meritokrasi" sembolü kullanılmıştır.

Geçerlik ve Güvenirliği Sağlama Aşaması

Nitel bir araştırmada geçerliliğin önemli ölçütleri arasında yer aldığı için toplanan veriler ayrıntılı olarak raporlanmış ve sonuçlara nasıl ulaşıldığı açıklanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu raporlar, aynı bağlamda uzman görüşü almak amacıyla alanda daha önce metafor çalışmaları yapmış bir uzmana gönderilmiştir. Uzmandan kategoriler altında toplanan metaforları, kategoriler altında toplanan metaforlardan hiçbiri dışarıda kalmayacak şekilde kategorilere yerleştirmesi istenmiştir. Ayrıca kategoriler altında toplanan metaforların kategoriye temsil edip etmediğini teyit etmek için geri bildirim istenmiştir. Araştırmacı, katılımcı teyidi almak için verdiği derslerden birinde konuyu öğrencilerle tartışmış ve olumlu dönütler almıştır. Daha sonra uzman tarafından oluşturulan kategoriler ile araştırmacı tarafından oluşturulan kategoriler karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırma ile katılma ve katılmama frekansları belirlenmiş ve araştırmanın güvenilirliği sağlanmaya çalışılmıştır. Nitel araştırmalarda uzman ve araştırmacı değerlendirmeleri arasında %90 ve üzeri uyumun arzu edilen bir güvenilirlik düzeyi olduğu belirtilmektedir (Saban, 2008). Araştırmanın güvenilirliği Miles ve Huberman'ın (1994) formülü kullanılarak hesaplanmıştır; [Güvenirlik= Görüş Birliği / (Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı) * 100]. Liyakat çalışması için güvenilirlik (107/118*100) = %90 oranında sağlanmıştır. Çalışmanın son aşamasında elde edilen verilerin frekansları (f) hesaplanmıştır.

Araştırmanın Etik İzinleri

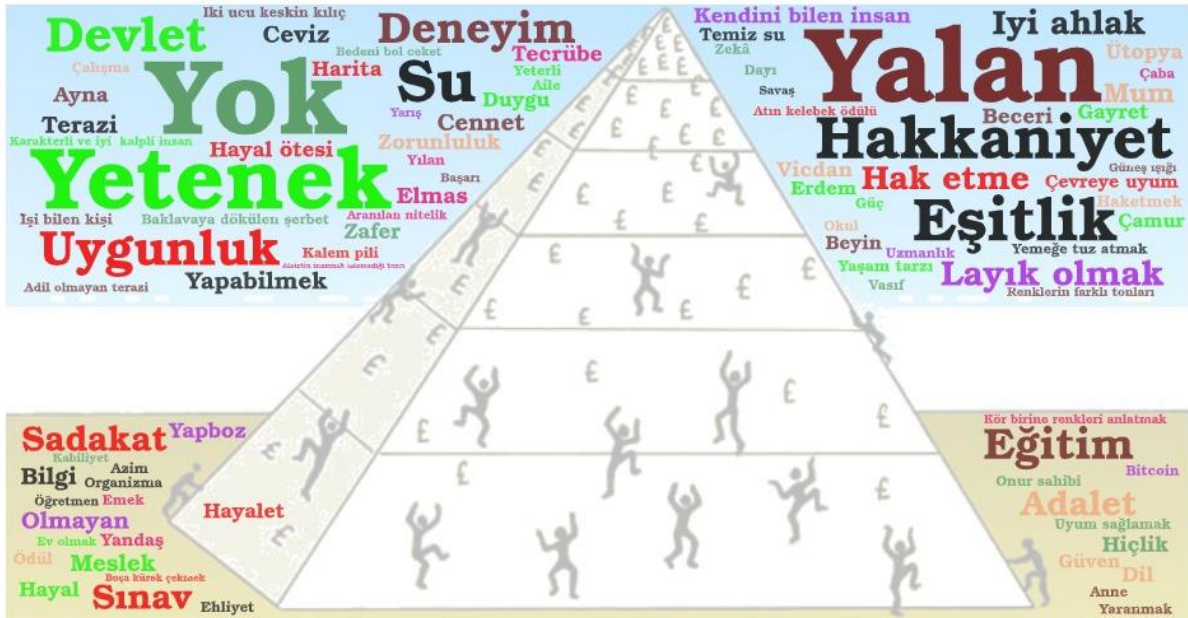
Araştırmacı, Bingöl Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu'nun 13.07.2020 tarih ve 92342550/108.01/ sayılı kararı ile veri toplama ve analiz için gerekli etik izinleri aldıktan sonra tüm potansiyel katılımcılara onam formları göndermiştir. Katılımcılar bu çalışmaya üç ay boyunca çevrimiçi olarak kullanılan yazılı bir senaryo aracılığıyla katılmışlardır.

BULGULAR

Bu başlık altında oluşturulan form aracılığıyla elde edilen verilerin analizi sonucu ortaya çıkan bulgular sunulmuştur. Elde edilen bulgular, araştırma soruları dikkate alınarak oluşturulan alt başlıklar yardımıyla açıklanmıştır.

Öğrenciler Tarafından Oluşturulan Metaforlar

Üniversite öğrencilerinin oluşturmuş oldukları metaforlar kelime bulutu aracılığıyla şekil 1' de sunulmuştur.



Şekil 1. Üniversite öğrencilerinin liyakat kavramına yönelik ürettikleri metaforlar

Şekil 1' de üniversite öğrencileri tarafından "liyakat" kavramına ilişkin toplam 93 farklı metafor üretildiği görülmektedir. Liyakat kavramına yönelik en fazla üretilen metaforlar; yok ($f=4$), yalan ($f=4$), yetenek ($f=3$), hakkaniyet ($f=3$), eşitlik ($f=3$), su ($f=3$), uygunluk ($f=2$), devlet ($f=2$), deneyim ($f=2$), eğitim ($f=2$), layık olmak ($f=2$), sadakat ($f=2$), iyi ahlak ($f=2$), adalet ($f=2$), hak etme ($f=2$) ve sınav ($f=2$) şeklinde olmuştur.

Oluşturulan Kavramsal Kategoriler

Katılımcıların liyakat kavramına ilişkin oluşturdukları metaforlar analiz edildiğinde, oluşturulan kavramsal kategorilerin frekansları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2.

Liyakat kavramının kategorileri

| Kategori (Alıntılar) | Metaforlar | M | f |
|--|--|----|----|
| Yeterlik, “Liyakat yeterlik gibidir, çünkü bir makama layık olmayı ifade eder (45L).” “Liyakat kör birine renkleri anlatmaya benzer, çünkü kör birine renkleri anlatmak zordur, tıpkı bir şeye layık olmak gibi (60L).” “Liyakat bitcoin gibidir, çünkü hak edenin elinde olmadığına kazandıracağı yerde batırır (26L).” “Liyakat harita gibidir, çünkü işin ehli olmak doğru sonuca varmayı sağlar (111L).” | (1): Öğretmen, aranılan nitelik, tecrübe, gayret, dil, bilgi, başarı, meslek, yapabilmek, kendini bilen bir insan, yemeğe tuz atmak, bitcoin, çalışma, zafer, baklavaya dökülen şerbet, harita, uzmanlık, ehliyet, kalem pili, beyin, kabiliyet, ayna, zekâ, azim, okul, vasıf, yeterli, emek, çaba, ev olmak, anne, savaş, yarış, beceri, çevreye uyum, uyum sağlamak, işi bilen kişi; (2): Uygunluk, deneyim, eğitim, layık olmak, sınav; (3): Yetenek | 45 | 50 |
| Liyakatin olmaması, “Liyakat yalan gibidir, çünkü adı var kendi yok (33L).” “Liyakat, hiçliğe benzemektedir, çünkü burada liyakatten önce torpil geçerlidir (13L).” “Liyakat ütopyaya benzer, çünkü hiçbir zaman gerçekleşmez (82L).” “Liyakat boşa kürek çekmek gibidir, çünkü maalesef bir yere varılmıyor (98L).” | (1): Olmayan, hiçlik, hayal ötesi, dayı, kör birine renkleri anlatmak, adil olmayan terazi, yılan, hayalet, aile, yaranmak, ceviz, hayal, elmas, ütopya, bedeni bol bir ceket, yapboz, boşa kürek çekmek, yandaş, ateistin inanmak istemediği Tanrı; (2): Sadakat; (4): Yok, yalan | 22 | 29 |
| Adaletli, “Liyakat adaletin kendisi gibidir, çünkü her şeyin hakkı verilmelidir (23L).” “Liyakat terazi gibidir, çünkü hangi taraf ağır basarsa terazinin kalibrası bozulur (8L).” “Liyakat eşitliğe benzer çünkü herkese aynı ve eşit davranılmalıdır (79L).” | (1): Terazi, cennet, fırsat eşitliği, ödül, atın kelebek ödülü; (2): Hak etme, adalet; (3): Hakkaniyet, eşitlik | 9 | 15 |
| Ahlaklı, “Liyakat yaşam tarzına benzer, çünkü liyakat sağlıklı ve ahlaklı bir yaşam şeklidir (74L).” “Liyakat vicdan gibidir, çünkü zamanı geldiğinde seni de tartar (75L).” | (1): Onur sahibi, iki ucu keskin bir kılıç, yaşam tarzı, vicdan, güven, mum, duygu, çamur, renklerin farklı tonları, karakterli ve iyi kalpli insan, erdem; (2): İyi ahlak | 12 | 14 |
| Temel ihtiyaç olması, “Liyakat su ihtiyacı gibidir herkese aynı derecede lazım olmalıdır (71L).” “Liyakat güneş ışığı gibidir, çünkü varlığında bulunduğu yere hayat verirken yokluğunda noksanlıklar ortaya çıkar (115L).” | (1): Zorunluluk, güneş ışığı, organizma, güç, temiz su; (2): Devlet; (3): Su | 7 | 10 |

Not: Alıntılar, tabloda kategorilerin altında yer almaktadır. Parantez içindeki her sayı metaforun frekansını belirtir.

Tablo 2’de görüldüğü üzere liyakat kavramına yönelik metaforların oluşturduğu kategoriler sunulmuştur. Tablo incelendiğinde frekans bakımından; *yeterlik* ($f=50$), *liyakatin olmaması* ($f=29$), *adaletli* ($f=15$), *ahlaklı* ($f=14$) ve *temel ihtiyaç* ($f=10$) kategorilerinin olduğu görülmektedir.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmada, üniversite öğrencileri tarafından “liyakat” kavramına ilişkin toplam 93 farklı metafor üretildiği görülmektedir. İlk kategorinin metaforları genel olarak incelendiğinde; *öğretmen*, *aranılan nitelik*, *tecrübe*, *gayret*, *dil*, *bilgi*, *başarı*, *meslek*, *yapabilmek*, *kendini bilen bir insan*, *bitcoin*, *çalışma*, *zafer*, *harita*, *uzmanlık*, *ehliyet*, *beyin*, *kabiliyet*, *zekâ*, *azim*, *vasıf*, *yeterli*, *emek*, *çaba*, *beceri*, *çevreye uyum*, *uyum sağlamak*, *iş bilen kişi*, *uygunluk*, *deneyim*, *eğitim*, *layık olmak* ve *yetenek* gibi metaforların “yeterlik” kategorisinin altında toplandığı ve fazlalığı göze çarpmaktadır. Frekans bakımından katılımcıların neredeyse yarısını oluşturan ilk kategori (%42.3) değerlendirildiğinde; öğrenciler, liyakat kavramını *yetenek*, *deneyim*, *eğitim*, *layık olmak*, *sınav*, *zekâ* gibi özelliklere göre ifade ettikleri görülmektedir. Liyakat kavramı geniş bir kavram olup *yetenek*, *eğitim* ve *deneyimi* kapsamakta, mesleki başarının odak noktasını oluşturmakta *çaba*, *gayret*, *beceri*, *emek* ve *çalışmaya* yönlendirmektedir (Saunders, 2002). Liyakat sisteminde sadece *yetenek*, *başarı* ve *eğitim* gibi özellikler dikkate alınmakta ve öteki yersiz dayanaklar göz ardı edilmektedir (Son Hing ve diğerleri, 2011). Araştırma sonucunda, İnönü Üniversitesi öğrencileri, liyakat kavramını gayret, emek, tecrübe ve çaba sonucunda ulaşılan yeterlik olarak ifade etmişlerdir.

Araştırmada elde edilen veriler incelendiğinde, *öğretmen*, *aranılan nitelik*, *bilgi*, *başarı*, *meslek*, *yapabilmek*, *kendini bilen bir insan*, *çalışma*, *zafer*, *harita*, *uzmanlık*, *ehliyet*, *beyin*, *kabiliyet*, *zekâ*, *azim*, *okul*, *beceri*, *iş bilen kişi* ve *layık olmak* gibi metaforların oluşturulduğu ve aranan vasıflar kavramına vurgu yapıldığı görülmektedir. Birçok araştırmacı bu aranan vasıfların mesleki başarıda artık daha önemli belirleyiciler olması gerektiğini belirtmektedir (Gök, 2017). Sosyal bir sistem olarak liyakat sisteminde bu tür *vasıflar*, insanları pozisyonlara yerleştirmede ve *ödül* dağıtımında kistas olarak alınmaktadır (Castilla ve Benard, 2010). Sanayi devrimi ile el emeğine dayanan işlerin azalması bunun yerine el emeğine dayanmayan işlerin öneminin artması vasıflar ve vasıflı eleman sorununu da beraberinde getirmiştir. Vasıflı elemanın yetiştirilmesi ve nitelik kazandırılması konusunda çözümün *okullar* olduğu ifade edilmiştir (Acar ve Ertek, 2019). Bu yeteneklerin

belgelenmesi ve resmileşmesi *eğitim* kurumlarında gerçekleşmekte ve böylece “*en vasıflılar*” en önemli toplumsal konumlara gelebilmektedir. Liyakat, bu nedenle işi bilen, en nitelikli ve en iyi olanın iş başına gelmesi gerektiğini savunmaktadır (Goldthorpe, 2003). İnönü Üniversitesi öğrencileri de kavrama ilişkin yapılan araştırmalara benzer şekilde; *işi bilen, uzman, ehliyet sahibi, kabiliyet, zekâ, azim ve beceri* gibi yeterlik özellikleri doğrultusunda ifade etmişlerdir.

Araştırmada elde edilen *savaş, yarış ve sınav* gibi metaforlar incelendiğinde öğrenciler, liyakatin gerçekleşmesinin en uygun şekillerinden birinin yarışma sınavları olduğunu belirtmişlerdir. Yarışma sınavlarının amacı kamuya personel alımlarında en uygun ve en iyi kişilerin istihdam edilmesidir (Aykaç, 1990). Nitekim alanyazında liyakate ilişkin yapılan araştırmalarda yarışmanın, liyakat sisteminin başlıca ilkelerinden biri olduğu belirtilmektedir (Gök, 2017). Bu sebeple yapılan sınavlar liyakat ilkeleri doğrultusunda yapılmalıdır (Gök, 2017). Kamu görevlilerinin istihdamında bazı dönemlerde, sınav ile mülakatların da yapıldığı bilinmektedir. Sınavların yanında mülakatların da yapılması sonucunda, liyakat sistemini izale ettiği ve Türk toplumunun sahip olduğu ortaklaşacı boyuttan (Aycan ve Kanungo, 2000; Erben, 2004; Paşa, 2000; Sargut, 2010) dolayı da kayırmacılığa sebep olduğu söylenebilir.

Araştırmada, liyakat kavramına yönelik öğrenciler tarafından en fazla üretilen *yok, yalan* metaforunun olduğu ve ikinci en fazla metafor barındıran *liyakatin olmaması* kategorisinin olduğu görülmektedir. Kamu görevlilerinin istihdamında liyakat (yeterlik) ve eşitlik ilkeleri yerine farklı dayanakların esas alınması suretiyle yapılan işleme kayırmacılık denmektedir (Aktan, 2001). Bu tanımdan hareketle yüksek düzeyde kayırmacılığın görüldüğü toplumlarda, liyakatin de düşük düzeyde olduğu çıkarımı yapılabilir. Nitekim alanyazında kayırmacılık, liyakatin yahut liyakat sisteminin zıddı mahiyetinde değerlendirilmektedir (Acar ve Ertek, 2019). Türk toplumunun sosyal bir gerçeği olarak açıklanan (Akalan, 2006) kayırmacılığın, Türk toplumunda yaygın olduğu söylenmektedir (Argon, 2016; Aydoğan, 2009; Aytaç, 2010; Geçer, 2015; Uçar, 2016). Kayırmacılığın yaygın olduğu toplumlarda ilişkiler, liyakatten önce gelebilmekte ve liyakati engelleyen bir sebebe dönüşebilmektedir (Kahraman, 2020). O halde kayırmacılığın yüksek olduğu bilinen Türk toplumunda (Argon, 2016; Aydoğan, 2009; Aytaç, 2010; Geçer, 2015; Uçar, 2016) liyakatin olmadığı söylenebilir. Alanyazında yapılan araştırmalara benzer şekilde, çalışmadaki katılımcılar *liyakatin olmadığını; olmayan, hiçlik, hayal ötesi, dayı, kör birine renkleri anlatmak, adil olmayan terazi, yılan, hayalet, aile, yaranmak, ceviz, hayal, elmas, ütopya, bedeni bol bir ceket, yapboz, boşa kürek çekmek, yandaş, ateistin inanmak istemediği Tanrı, sadakat, yok, yalan* gibi metaforlar aracılığıyla ifade etmişlerdir. Araştırma sonucunda, İnönü Üniversitesi öğrencilerinin, liyakatin, yeterliğin, gayretin, çabanın ve emeğin toplumda bir karşılığının *olmadığı* ve *yalan* olduğu bununla birlikte *sadakatın* ve *yanarmanın* daha önemli olduğu algısına sahip oldukları tespit edilmiştir.

Modern toplumlarda sosyal yapının belirli sonuçlarını sanayileşmenin doğurduğu bilinmektedir. Sanayi öncesi toplumlar ya da geleneksel toplumlarda doğuştan gelen ırk, cinsiyet, sosyal sınıf ya da aristokrat soyları gibi özellikler temelinde görevlendirmeler yapılırken, sanayi devriminden sonra sanayileşmiş ve gelişmiş toplumlarda ise “nesnel” (objektif) özellikler gibi eğitimsel özellikler değer kazanmış ve *yeterlikler* ön plana çıkmıştır (Davis ve Moore, 2006; Jackson, Goldthorpe ve Mills, 2005; Jackson, 2007). Yeterliğin veya liyakatin önemi, sanayi sonrası toplumlarda daha fazla ön plana çıktığı hatta modern toplumların “ekonomik” ve “verimli” olmanın zorunlu bir sonucu olarak gördükleri ifade edilmektedir (Acar ve Ertek, 2019). Liyakatin önemsenmediği toplumların ise sanayi öncesi toplumlar olduğu ve geleneksel yöntemlerin hala geçerli olduğu söylenebilir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, meritokrasinin hâkim olmadığı toplumların, geleneksel olarak nitelendirilmesi ve modernlik sürecini tamamlayamamış olmalarıdır. Bu verilerden hareketle, Türk toplumunda liyakatin olmaması veyahut kayırmacılığın olması durumunun sebebi olarak, “modern toplum” olma sürecini tamamlayamamış bir toplum olmasından kaynaklı olduğu yorumu yapılabilir.

Araştırmada; *adaletli* kategorisinin altında toplanan metaforlar incelendiğinde, liyakat kavramına ilişkin öğrencilerin, *hak etme, hakkaniyet, fırsat eşitliği ve eşitlik* kavramlarını anımsatan *adaletli* bir davranış olarak algıladıkları tespit edilmiştir. Ayrıca, bahsi geçen kategorilerin tümü birlikte değerlendirildiğinde liyakatin, *adalet algısını doğrudan etkileyen kuvvetli bir değişken* olduğu söylenebilir. Nitekim literatürde, liyakat ile *adalet* arasında ciddi bir ilişkinin varlığına vurgu yapıldığı (Gök, 2017; Çamur, 2020; Özdemir, 2013), liyakatin birçoğu araştırmacı tarafından ideal bir adalet prensibi olarak kabul edildiği (Son Hing ve diğerleri, 2011) ve bu durumun araştırmanın sonuçları ile de örtüştüğü görülmektedir.

Farabi'nin Anlayışına göre "Adalet, cisimlerin hak ve layık oldukları şeylerin yerine getirilmesidir." Bu durumda adalet herkese payına düşeni ve layık olduğu hakkı teslim etmektir (Özgen, 2018). Örgüt içerisinde ilerleme arzu edilen kademe için yeterlikler saptanmalı, uygun ölçütler geliştirilmeli ve hak eden o makama getirilmelidir (Acar ve Ertek, 2019). Bu ifadelerden hareketle, liyakatin, bireylerin özellikle *adalet* algısını etkileyen bir kavram olduğu görülmektedir. Ayrıca, araştırmada elde edilen *fırsat eşitliği ve eşitlik* gibi metaforlar incelendiğinde öğrenciler, liyakatin eşitlik kavramı ile de ilişkisi olduğunu belirtmişlerdir. Nitekim alanyazında liyakate ilişkin yapılan araştırmalarda eşitliğin, liyakat sisteminin başlıca ilkelerinden biri olduğu belirtilmektedir (Gök, 2017).

Araştırmanın metaforları genel olarak incelendiğinde; *onur sahibi, yaşam tarzı, vicdan, güven, duygu, karakter, iyi kalpli insan, erdem ve iyi ahlak* gibi metaforlar kullanıldığı görülmektedir. Bu metaforlardan hareketle liyakat, erdemli ve ahlaklı olmanın gerektirdiği bir davranış olarak nitelendirilebilir. Öğrenciler, liyakat ile ahlaklı olma arasında bir ilişki olduğuna vurgu yapmışlardır. Ayrıca literatürde, adalet ile ahlak arasında güçlü, pozitif ve anlamlı bir ilişkinin varlığına vurgu yapıldığı görülmektedir (Akbaşı, Erçetin ve Kubilay, 2019; Özgen, 2018). Sonuç olarak araştırmaya katılan İnönü Üniversitesi öğrencileri, liyakatin, adaletin ve ahlakın birbirleri ile yakından ilişkisi olduğu çıkarımı yapılabilir.

Araştırma sonucunda, çağdaş ve modern bir toplumun *temel ihtiyacı* olarak addedilen liyakat sisteminin benimsenmesi gerektiği önerilmektedir. Çağımızda yaşanan teknolojik gelişmeler aracılığıyla bilgiye erişimin bu denli kolay olduğu bir ortamda nitelikli elemanın yetiştirilmesi ve bu kişilerin uzmanlığından faydalanmak ülkelerin ihtiyacı olan temel hususların başında geldiğine inanılmaktadır.

Öneriler

Kamu kurumlarında ehliyet ve liyakat ilkelerinin uygulanması noktasında sıkı denetimler yapılabilir. Ayrıca özellikle yönetici terfilerinde şartların ve sürecin güvence altına alındığı, bir terfi sistemi modeli oluşturulabilir.

Öğrencilerin "liyakat" kavramına yönelik algıları ortaya çıkarmak için nicel ve karma yöntemler ile çalışmalar yapılabilir. Ayrıca, adalet ve ahlak ile ilgili çalışmalara ağırlık verilebilir ve aralarındaki ilişkiye bakılabilir.

Aynı araştırma, farklı kişilerle farklı üniversitelerde ve farklı katılımcılar için tekrarlanabilir.

Çalışmada ön plana çıkan modern ve geleneksel toplum kriterlerinin belirlenebilmesi için farklı çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, O. K., & Ertek, M. Y., (2019). *Türk yönetim tarihinde liyakat siyasetnamelerden günümüze liyakat açmazı*. Ankara: Astana Yayınları.
- Akalan, A. (2006). *Türk kamu hizmetinde iyi yönetim ve yolsuzlukla mücadele*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Akan, D., Yalçın, S., & Yıldırım, İ. (2014). "Okul Müdürü" kavramına ilişkin öğretmenlerin metaforik algıları. *Elementary Education Online*, 13(1), 169-179.
- Akbaşı, S., Erçetin, Ş. Ş., & Kubilay, S. (2019). Relationship between prospective teachers' deontic justice attitudes and academic dishonesty tendencies. *South African Journal of Education*, 39(3),1-12. DOI: s, <https://doi.org/10.15700/saje.v39n3a1622> 10
- Akgüner, T. (2014). *Kamu personel yönetimi*, İstanbul: Der Yayınları.
- Aktan, C. C. (2001). Siyasal ahlak ve siyasal yozlaşma. C. C. Aktan (Ed.), *Yolsuzlukla mücadele stratejileri* (s. 51 – 69) içinde. Ankara: Hak – İş Yayınları.
- Alon, S., & Tienda, M. (2007). Diversity, opportunity, and the shifting meritocracy in higher education. *American Sociological Review*, 72(4), 487-511.
- Argon, T. (2016). Öğretmen görüşlerine göre ilkokullarda yöneticilerin kayırmacılık davranışları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(1), 233-250.
- Arslan, M. M., & Bayrakçı, M. (2006). Metaforik düşünme ve öğrenme yaklaşımının eğitim-öğretim açısından incelenmesi. *Milli Eğitim*, 35(171), 100–108.

- Aycan, Z., & Kanungo, R., N. (2000). Toplumsal kültürün kurumsal kültür ve insan kaynakları uygulamaları üzerine etkileri. Zeynep Aycan, (Ed.), *Akademisyenler ve profesyoneller bakışıyla Türkiye’de yönetim, liderlik ve insan kaynakları uygulamaları*, (s. 25 – 53) içinde. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Aydoğan, İ. (2009). Favoritizm in the Turkish Educational System: Nepotism, cronyism, and patronage. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 4(1), 19-35.
- Aykaç, B. (1990). Personel yönetiminde yeterlik ilkesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 23(4), 91-109.
- Aytaç, Ö. (2010). *Kayırmacı ilişkilerin sosyolojik temeli*. R. Erdem (Ed.), *Yönetim ve örgüt açısından kayırmacılık* (s. 3 – 26) içinde. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Balcı, A. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bletzer, K. V. (2015). Visualizing the qualitative: Making sense of written comments from an evaluative satisfaction survey. *Journal of Educational Evaluation for Health Professions*, 12, 12.
- Bozkurt, Ö., Ergun, T., & Sezen, S. (2008). *Kamu yönetimi sözlüğü*, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z. (1981). *Eğitim yöneticisinin yeterlikleri: İlk öğretmen okulu müdürlerinin yeterliklerine ilişkin bir araştırma*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Castilla, E. J., & Benard, S. (2010). The paradox of meritocracy in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 55(4), 543-676.
- Cook-Sather, A. (2003). Movements of mind: The matrix, metaphors, and re-imagining education. *Teachers College Record*, 105(6), 946.
- Creswell, J. W. (2017). *Araştırma deseni nitel nicel ve karma yöntem yaklaşımları*. S. B. Demir, (Çev. Ed.), 3. Baskı, Ankara: Eğiten Kitap.
- Çamur, Ö. (2020). Kamu yönetiminde liyakatin önemi: Adalet temelinde bir değerlendirme. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 459-474.
- Davis, K., & Moore, W.E. (2006). Some principle of stratification. Rhonda F. Levine (Ed.), *Social class and stratification*, USA: Rowman and Little field Publishers.
- Demirbilek, N. (2020). Üniversite öğrencilerinin gözüyle üniversite kavramı. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16(Eğitim Bilimleri Özel sayısı), 1-1.
- Demirbilek, N. (2021). Üniversite öğrencilerinin uzaktan öğretime ilişkin metaforik algıları/Metaphoric perceptions of university students on distance education. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 1-15.
- Demirbilek, N. (2022). Üniversite öğrencilerinin rektörlük kavramına ilişkin metaforik algıları. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (1), 302-313. DOI: 10.21666/muefd.912855
- Demirbilek, N. & Atıla, F. (2021). Fen edebiyat fakültesi öğrencilerinin bilim kavramına ilişkin metaforik algıları. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (42), 415-430. DOI: 10.33418/ataunikkefd.835347
- Eken, Y. (2015). *Nepotizm ve kronizmin çalışanların performansını üzerine etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Erben, G. S. (2004). Toplumsal kültür aile kültürü etkileşimi bağlamında paternalizm boyutuyla işletme kültürü: Türkiye örneği, 1. *Aile İşletmeleri Kongresi Bildirileri*, 17-18 Nisan 2004, T. Koçel, (Ed.), İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları: 345-356.
- Eroğlu, H. T. (2007). Türk kamu personel yönetiminin evrimi: Sorunlar ve reform çalışmaları. Çukurçayır, M. A. & Gökçe, G. (ed.). *Kamu yönetiminin yapısal ve işlevsel sorunları*, Konya: Çizgi Kitabevi.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., ve Hyun, H. H. (1993). *How to design and evaluate research in education* (Vol. 7). New York: McGraw-Hill.
- Geçer, A. (2015). *Liselerde çalışan öğretmenlerin kayırmacılık ve örgütsel destek algı düzeyleri (Muğla ili örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi. Muğla
- 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 incelenmesi: Bir karma yöntem araştırması*. (Yayımlanmamış doktora tezi), Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Gönülaçar, Ş. (2014). *İnsan kaynakları yönetiminde kayırmacılık kuşatması ve liyakatsizlik çıkmazı*. Academia.Edu.

- Güneşer Demirci, A. (2009). *Kamu personel sistemleri analizi: Türkiye'de kariyer kadro gerilimi*. (Yayımlanmamış doktora tezi), T.C Ankara Üniversitesi Kamu Yönetimi ve Siyaset Anabilim Dalı, Ankara
- Güveli, E., İpek, A. S., Atasoy, E., & Güveli, H. (2011). Sınıf öğretmeni adaylarının matematik kavramına yönelik metafor algıları. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 2(2), 140-159.
- Haralambos, M., & Holborn, M. (2004). *Sociology: Themes and perspectives*. London: Collins.
- Hogg, M. A., & Deborah, T. (2000). Social identity and self-categorization process in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25 (1), 121-140
- Hoy, W. K., ve Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi*. (Çev. Ed: S. Turan). Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Jackson, M. (2007). How far merit selection? Social stratification and the labor 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.
- Kahraman, Ü. (2020). Okul müdürlerinin kayırmacılık davranışları. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 90-106.
- Kalyoncu, R. (2012). Görsel sanatlar öğretmeni adaylarının öğretmenlik kavramına ilişkin metaforları. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20), 471-484.
- Kılcan, B. (2017). *Metafor ve eğitimde metaforik çalışmalar için bir uygulama rehberi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Koohang, A., & Harman, K. (2005). Open source: A metaphor for e-learning. *Informing Science*, 8.
- Lakoff, G., & Johnson, M. (2015). *Metaforlar: Hayat, anlam ve dil*. (G. H. Demir, Çev.). İstanbul: İthaki.
- Marshall, G., Swift, A., & Roberts, S. (1997). *Against the odds? Social class and social justice in industrial societies*. Oxford: Clarendon Press.
- Mazlum A. A., & Balcı A. (2018), Meslek lisesi öğretmen ve öğrencilerine göre okul: Bir metafor çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(47), 1-26. Doi: 10.21764/maeuefd.339901
- Meuret, D. (2001). School equity as a matter of justice. W. Hutmacher, D. Cochrane ve N. Bottani (Ed.), *Pursuit of equity in education using international indicators to compare equity policies* (s. 93-111) içinde. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. New York: Sage Publications.
- Nalçacı, A., & Bektaş, F. (2012). Öğretmen adaylarının okul kavramına ilişkin algıları. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(1), 239-258.
- Özdemir, A. (2013). Okul yöneticilerindeki adalet ve liyakat ile öğretmenlerdeki sadakat ve gayret arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 99-117.
- Özgen, M. K. (2018). Farabi'nin adalet anlayışı (Hak, liyakat ve pay teorisi). *Temaşa Erciyes Üniversitesi Felsefe Bölümü Dergisi*, (8), 43-63.
- Öztürk, A. (2018). *Geleneksellik-modernlik ve profesyonellik düzeyi ilişkisinde kurumsal mantıkların, sosyal becerilerin ve sosyal öğrenmenin yönlendirici rolü*. (Yayımlanmamış doktora tezi), Başkent Üniversitesi SBE, İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Paşa, S., F. (2000). Türkiye ortamında liderlik özellikleri. Zeynep Aycan, (Ed.), *Akademisyenler ve profesyoneller bakış açısıyla Türkiye'de yönetim, liderlik ve insan kaynakları uygulamaları* (s. 225 – 241.) içinde. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Patton, M. Q. (2014). *Qualitative research and evaluation methods: Integrating theory and practice*. New York: Sage Publications.
- Saban, A. (2008). Okula ilişkin metaforlar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(3), 459-496.
- Sargut, A. S. (2010). *Kültürler arası farklılaşma ve yönetim*. İstanbul: İmge Kitabevi.
- Saunders, P. (2002). Reflections on the meritocracy debate in Britain: A response to Richard Breen and John Goldthorpe. *The British Journal of Sociology*, 53(4), 559-574.
- Schram, T. H. (2003). *Conceptualizing qualitative inquiry*. Upper Saddle River, NJ: Merrill Prentice Hall.
- Sealy, R. (2010). Changing perceptions of meritocracy in senior women's careers. *Gender in Management: An International Journal*, 25(3), 184 – 197.
- Son Hing, L. S., Bobocel, D. R., Zanna, M. P., Garcia, D. M., Gee, S. S., & Oraziotti, K. (2011). The merit of meritocracy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(3), 433-450.

- Stryker, S. (1968). Identity salience and role performance. *Journal of Marriage and the Family*, 4, 558-564. Doi: 10.2307/349494.
- Stryker, S. (2007). Identity theory and personality theory: Mutual relevance. *Journal of Personality*, 75(6), 1083-1102. Doi: 10.1111/j.1467- 6494.2007.00468.x.
- Şahin, B. (2016). Kamu personel sisteminde işe girme ve yükselmeye çağdaş liyakat kavramları. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 231-242.
- Şaylan, G. (2000). *Kamu personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçiş*. İstanbul: TESEV Yayınları
- Tannock, S. (2008). The problem of education-based discrimination. *British Journal of Sociology of Education*, 29(5), 439-449
- TDK. (2021). *Türk Dil Kurumu*. Mart 3, 2021 tarihinde <http://www.tdk.gov.t>. adresinden erişildi.
- Tepebaşılı, F. (2013). *Metafor yazıları*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- 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.
- Tunçer, M., (2017). *Stratejik insan kaynakları yönetimi ve liyakat ilkesi: Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Uçar, A. (2016). *Yöneticilerin kayırmacı davranışlarının, örgütsel muhalefet üzerindeki etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Siirt Üniversitesi, Siirt.
- Uysal, S. (2019). *Z kuşağının çalışma hayatından beklentileri: Bir alan araştırması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yalova.
- Web:<https://www.aa.com.tr/tr/roportaj/liyakati-cozersek-21-yuzyil-turklerin-yuzyili-olur/1209288>. (Erişim Tarihi:30/04/2021)
- Yıldırım, A., & Şimşek H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. 10. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yıldız, G., (2015). *Devlet Memurları Kanunu'nda liyakat ilkesi çerçevesinde istisnai memurluklar*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.