



SPORMETRE
The Journal of Physical Education and Sport Sciences
Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi

DOI: 10.33689/spormetre.1615118
Research article



Geliş Tarihi (Received): 07.01.2025

Kabul Tarihi (Accepted): 25.06.2025

Online Yayın Tarihi (Published): 30.06.2025

KAMU SEKTÖRÜ SPOR ÇALIŞANLARININ LİYAKAT ALGISI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Nilgün Livanelioğlu^{1*}, Hakan Sunay²

¹Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, TÜRKİYE

² Ankara Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Ankara, TÜRKİYE

Öz: Çalışmanın amacı, kamu sektörü spor alanında görülen liyakat uygulamalarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ve bu algının, çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerine etkilerini inceleyebilmektir. Çalışma iki boyutta ele alınmıştır. Liyakat (Meritokrasi) Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılarak, liyakat ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı test edilmeye çalışılmış ve bu amaçla, kamu sektörü spor alanında çalışan toplam 560 çalışana uygulanmıştır. Verilerin güvenirliği, Meritokrasi Ölçeği için Cronbach's Alpha değeri 0,91, Örgütsel Bağlılık Ölçeği için Cronbach's Alpha değeri 0,84'tir. İki ölçek arasındaki ilişkiyi incelemek adına "Korelasyon Testi" uygulanmış, Meritokrasi Ölçeği' nin örgütsel bağlılığa etkisini görmek için ise regresyon testi yapılmıştır. Çalışmada yaş, eğitim durumu ve çalışma süresinin meritokrasi ya da örgütsel bağlılık üzerinde etkili oldukları gözlemlenmiştir. Araştırma sonucunda; kamu sektöründe çalışan bireylerin meritokrasi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında düşük ve negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Meritokrasi, Liyakat, Örgütsel Bağlılık, Spor Yönetimi

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PUBLIC SECTOR SPORTS EMPLOYEES' PERCEPTION OF MERIT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Abstract: The purpose of this study is to examine how the meritocratic practices observed in the public sector sports field are perceived by employees and how these perceptions affect their organizational commitment. The study is approached from two dimensions. By utilizing the Meritocracy Scale and the Organizational Commitment Scale, the research aims to test whether there is a significant relationship between meritocracy and organizational commitment. A total of 560 employees working in the public sector sports field participated in the study. The reliability of the data was confirmed with a Cronbach's Alpha value of 0.91 for the Meritocracy Scale and 0.84 for the Organizational Commitment Scale. A correlation test was conducted to explore the relationship between the two scales, while a regression analysis was performed to examine the impact of the Meritocracy Scale on organizational commitment. The study observed that age, education level, and length of service significantly influenced meritocracy and organizational commitment. The research findings indicate a low and negative relationship between the levels of meritocracy and organizational commitment among individuals working in the public sector.

Key Words: Meritocracy, Merit, Organizational Commitment, Sports Management

* Sorumlu Yazar: Nilgün Livanelioğlu, Doktora Öğrencisi, E-mail: ka.nilgun@gmail.com

GİRİŞ

Doğru ve sistemli bir kamu yönetiminin en önemli kriteri meritokrasidir. Gerek kamu gerek insan kaynakları yönetiminde liyakat sisteminin esas alınarak yapılmış olması literatürde “meritokrasi” kavramıyla ifade edilmektedir (Aktan, 1997). Liyakat, kamu yönetiminin her bir kademesinde yapılan atama ve terfilerde, yandaşlık/partizanlık yerine, nitelik, yetenek ve bilginin esas alınmasıdır. Kısaca, liyakat esas itibarıyla işin hak edene ve layık olana verilmesidir (Aktan ve Yay, 2021). Liyakat, en düşük yönetsel basamaktan, devletin varlığına kadar etkili olan hem devletin kurumlarını hem de toplumu şekillendiren temel bir ilkedir. Tıpkı adalet gibi toplumsal düzen ile tüm kurumsal ve toplumsal hizmetlerin kesintisiz ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlamaktadır (Çamur, 2020).

Günümüze kadar gelen süreç değerlendirildiğinde ülkemizin kamu personel sistemi alanındaki en önemli ve temel sorun “liyakat” sorunudur. Liyakat sistemi, meritokratik yönetim anlayışının ve ilkelerinin, kurumlarda/örgütlerde uygulanmasını sağlayan değerlendirme kriterlerinden oluşmaktadır (Topdemir, 2019). Kurum/örgütlerde çalışanların kaygı, stres ve endişeden uzak, iş potansiyeli ve verimliliğini artırılabilmesi de meritokrasi (liyakat) ilkelerinin uygulanması ile mümkündür.

Kurum ya da örgütün; nitelikli, yetenekli ve bilgi sahibi insan kaynağından en doğru şekilde faydalanarak bağlılık ilişkisinin kurulması örgütler açısından en çok beklenen özelliktir. Zira işgücünün tüm bilgi ve birikimini, yeteneğini örgüte için kullanması ve örgüte bağlı olarak çalışması örgütsel bağlılığı oldukça ilgilendiren bir konudur. Çalışanlar, örgütlerine duydukları aidiyet ve bağlılık ölçüsünde başarı sağlayacaklardır. Aksi takdirde çalışan kurumundan uzaklaşacak, kendisinden istenen ve beklenen verim alınamayacaktır (Özdevecioğlu, 2003). Bu durumun kuruma ya da örgüte olumsuz yansımaları söz konusu olacağı gibi uzun vadede yönetimin başarısız olmasına da sebebiyet verecektir (Kerse ve Babadağ, 2018).

Meritokrasi (Liyakat Sistemi):

Meritokrasi kavramı ilk defa, Sosyolog Michael Young tarafından yazılan “The Rise of the Meritocracy (Meritokrasinin Yükselişi)” adlı kitabında karşımıza çıkmıştır (Fettahlioğlu ve Demir, 2014). “Merit” yetenek, marifet, hak etmek, layık olmak ile “krasi”, güç ve kuvvet kelimelerinin birleşiminden oluşan kavram; güce ve neticeye sahip olmanın liyakat ile ilişkili olması durumunu ifade etmektedir (Topdemir ve Öncer, 2020). Günümüzde her bireye başarılı olabilmesi için fırsat ve izin verilen sosyal, nispeten eşitlikçi bir modelin tanımı olarak kullanılmaktadır (Sever, 2021).

Meritokrasi; liyakatin ve fırsat eşitliğinin önemini ve gerekliliğini savunan bir ideolojidir. Modern toplumların merkezinde yer alan bir sistem olup kolektif ayrıcalıklara karşıdır. Sistemin kuralı ve formülü Young tarafından şu şekilde belirtilmiştir: “IQ + Çaba = Liyakat” (Aktan, 2021), yani; bireyin eğitimine, yeteneğine ve çabasına göre sosyal statü, ödül, mükâfat, terfi vb. beklenti ve neticelere erişilmesini sağlayan bir sistemdir.

Yaşadığımız dönemde çağımızın yapısını oluşturan ve önemi arz eden insancıllaşma ve demokratikleşme eğilimleri yönetim alanında da etkin bir faktördür. Kurum, kuruluş ve örgütler, insanlardan oluşan sosyal varlıklardır (Sunay, 2021). Günümüzde toplumların, kamu ve iş dünyasındaki kurumların, kuruluşların, örgütlerin başarılı olabilmeleri ve sürdürebilirlikleri, insan kaynakları ve bilgi yönetiminin geliştirilmesinden geçmektedir. Özellikle insan gücü bu sürecin en önemli unsurlarından biridir. Kişilerin işe alımları ve seçilmeleri, eğitimleri, terfileri, mükâfatlandırılmaları, tenkit edilerek istenmeyen davranışların

düzeltilmesi gibi tüm boyutları ile planlama yapılarak maksimum sonuç almak geleceğe yönelik kurum ve örgütlerde oldukça önemlidir (Monfered ve ark., 2021).

Gerek kamu gerekse özel sektörde, idari ve yönetsel açıdan meritokratik ilkelerin yer aldığı farklı yetkinlik modellerinin uygulanmasına rağmen meritokrasi spor alanında her zaman eksikliği hissedilen, daha az tartışılan ve alanda daha az çalışma yapılan bir kavram olmuştur (Toh ve Jamieson, 2000). Maalesef son yıllarda sporcu olmayan, alanda eğitim almayan, uzman olmayan spor yöneticilerinin, sporda başarı ve sürdürülebilir olmaktan ziyade kendi menfaatleri ile siyasi ve ekonomik çıkarlarını daha çok önemsemeleri bu alanda meritokrasinin daha az ilgi görmesine neden olmuştur. Elbette bu eksiklikleri ve sorunları gidermek, yetkinlik kavramına dikkat ederek spor alanında uygulanmasına dikkat etmek çözümün bir parçası olarak önemli görünmektedir (Monfered ve ark., 2021).

Liyakat İlkesi

Liyakat ilkesi, bireyin temel haklarından sosyal ve siyasal haklarına kadar hukuki çerçevede tanımlanmış bir ilkedir (Çamur, 2020). 1982 Anayasasının 70. maddesinde; *“Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayrım gözetilemez.”* diyerek kamu hizmetine girmede fırsat eşitliğinin tanındığını açıklamıştır. Liyakate ilişkin olarak Devlet Memurları Kanunu’nun 3. maddesinin üçüncü fıkrasında da şu açıklama yapılmıştır; *“Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkânlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır.”* Böylece Türkiye’de kamu personel rejiminin her aşamasına liyakat ilkesinin hâkim kılınması amaçlanmıştır (Çamurcuoğlu, 2022).

1965 yılında yürürlüğe giren 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ile ülkemiz idari yapısının yasal dayanağı belirlenmiştir (Günay, 2017). Yasanın temel ilkeleri sınıflandırma, kariyer ve liyakattir (Çetinkaya, 2023).

Liyakat ilkesinin sahip olduğu özellikler kamu yönetiminin karakterini de belirlemektedir. Özellikle geçmişte Max Weber’ in Bürokrasi Kuramında (Weberyan Bürokrasi) yer alan liyakat ilkesinin tavizsiz bir şekilde rasyonel olarak uygulanmasına bağlı kılınmıştır. Bu açıdan kamu yönetimi için liyakat ilkesinin varlığı yeterli değildir. Çünkü başarı, aynı zamanda liyakat ilkesinin ne derece uygulandığına bağlıdır. Liyakat ilkesinin objektif bir şekilde uygulanabilmesi ise günümüz kamu yönetimleri açısından başta gelen problemlerden biridir (Aktan, 1997). Sosyal devlet olma amacını edinen kamu sistemimizde, insan kaynakları yönetiminde, liyakat ilkesinin uygulanması oldukça önemlidir.

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı ve ile ilgili birçok farklı görüş ve yaklaşımlar görülmektedir. Bu durumun nedeni kavramın, sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji gibi disiplinler zemininde farklı yönleriyle ele alınmış olmasıdır (Çöl ve Gül, 2005). Farklı yazarlar tarafından birçok tanımla olmasına rağmen her birinin ortak noktası, kişinin örgütte kalmasını sağlama çabalarıdır (Bozkurt ve Yurt, 2013).

Schermerhorn ve arkadaşlarına göre örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt ile kurduğu güç birliğinin örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesidir (Schermerhorn ve ark.,1994). Sökmen’ e göre bireyin, örgütün amaç ve değerlerini koşulsuz duygusal olarak kabullenmesidir (Sökmen, 2000).

Örgütlerin başarı ve sürekliliğinde insan faktörünün etkili olması, örgüt-çalışan ilişkisinin önemini işaret etmektedir. Örgüt ile çalışan arasında güçlü bir iş birliği ve bağlılık için en önemli koşul, örgütle çalışan arasında sağlıklı ve güvenilir bir ilişkinin kurulabilmesidir. Çalışanların örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi, bu amaçlara ulaşabilmek için çalışarak emek sarf etmesi ve örgütte çalışma isteğinin olması "örgütsel bağlılık" kavramını oluşturmaktadır. Örgütsel bağlılık, bireyin örgüte karşı olan sadakati ve çalışanın örgüte karşı duyduğu bağın gücü olarak belirtilmektedir (Bayram,2005). Örgütsel bağlılık gerek kurumlar gerek çalışanlar açısından büyük faydalar sağladığından, en üst seviyede örgütsel bağlılığı oluşturmak kurumların yönetsel açıdan en önemli amaçları arasında yer almaktadır (Tan ve Akhtar,1998).

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan çalışmalarda genellikle Allen ve Meyer'in üç bileşenli örgütsel bağlılık modeli kabul görmektedir. Bunlar, duygusal, devamlılık ve normatif bağlılıktır (Gül, 2002).

Duygusal Bağlılık: Çalışanların kurduğu duygusal bağlılığı anlatmaktadır. Bireylerin örgütle özdeşleşmesini ve bütünleşmesini ifade eder. Duygusal bağlılık çalışanların örgütsel amaç ve değerleri koşulsuz kabullenmesi ve örgüt yararına çok büyük çaba ve emek göstermesidir.

Devamlılık Bağlılığı: Literatürde rasyonel bağlılık olarak da bilinmektedir. Devamlılık bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılma maliyetinin yüksek olacağı düşüncesiyle örgüt üyeliğini devam ettirmesi durumudur. Başka bir ifadeyle, örgütten ayrılmanın maliyetini göz önünde bulundurarak bu durumu kabul etmektir. Buna göre birey istemese de örgütte çalışmaya devam etmektedir.

Normatif Bağlılık: Çalışanın örgüte karşı bir sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması sebebiyle kendini örgütte kalmaya zorunlu olduğu düşüncesine dayanan bağlılıktır. Normatif bağlılıkta zorunluluk devamlılık bağlılığında olduğu gibi menfaat değil, erdemlilik ve ahlaki duygular yer almaktadır.

Duygusal, devamlılık ve normatif bağlılığın ortak yönü, çalışan ile örgüt arasında örgütten ayrılma olasılığını en aza indirgeyen bir bağın oluşmasına neden olmasıdır. Ancak bu bağın özelliği söz konusu bağlılık türüne göre farklılık göstermektedir. Duygusal bağlılık, çalışanlar kendi istedikleri için, devamlılık bağlılığı menfaatler bağlanmayı gerekli kıldığı için, normatif bağlılık ise, ahlaki nedenler ile ortaya çıkmaktadır.

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ele alındığında; bireysel, kurumsal ve kurum dışı etkenlerin bu süreçte etkili olduğu söylenebilir. Bireylerin beklenti ve talepleri, nitelikleri, yeni iş bulma imkanları vb. bireysel ve kurum dışı etkilerin yanında işin kalitesi, yönetim şekli, kurumsal kültür vb. kurumsal yapıya dair faktörler de bağlılık üzerinde etkilidir (Durna ve Eren, 2005).

Tüm bu literatür bilgileri ışığında çalışmanın amacı; Kamunun spor alanında çalışan kişilerin "Meritokrasi" ve "Örgütsel Bağlılık" düzeyleri arasında nasıl bir ilişki ve etkisinin olduğunu aşağıdaki alt problemlerle destekleyerek ortaya koymaktır;

Alt Problemler:

- "Cinsiyet" değişkenine göre kamuda spor birimlerinde görev yapan personellerin "Meritokrasi" ve "Örgütsel Bağlılık" düzeyleri arasında ilişki var mıdır?
- "Yaş" değişkenine göre kamuda spor birimlerinde görev yapan personellerin "Meritokrasi" ve "Örgütsel Bağlılık" düzeyleri arasında ilişki var mıdır?
- "Eğitim Durumu" değişkenine göre kamuda spor birimlerinde görev yapan personellerin "Meritokrasi" ve "Örgütsel Bağlılık" düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

- “Medeni Durum” değişkenine göre kamuda spor birimlerinde görev yapan personellerin “Meritokrasi” ve “Örgütsel Bağlılık” düzeyleri arasında ilişki var mıdır?
- “Çalışma Yılı” değişkenine göre kamuda spor birimlerinde görev yapan personellerin “Meritokrasi” ve “Örgütsel Bağlılık” düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılırken model olarak ise tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Literatürde kamuda spor sektöründe çalışan bireylerin liyakat algılarına ve bu algının örgütsel bağlılıklarına ilişkin bir çalışma yapılmamış olması çalışmayı özgün kılmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın amacı; kamuda spor alanında görev yapan personelin “Meritokrasi” ve “Örgütsel Bağlılık” düzeylerini incelemektir. Araştırmamızın etik onayı Ankara Üniversitesi Etik Kurulu’ nun 11/11/2024 tarih ve 123 karar sayısı ile verilmiştir.

Evren Örneklem

Araştırmanın evrenini kamuya hizmet veren kurumların (*özerk spor federasyonları, belediyeler, spor kulüpleri, üniversitelerin beden eğitimi ve spor eğitimi veren bölümleri*) spor alanlarında çalışan bireyler oluştururken örneklemi ise araştırmaya basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile seçilmiş 560 spor çalışanı oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan kişisel bilgi formu 5 sorudan (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi, medeni durum) oluşmaktadır. Kamuda spor alanında çalışan bireylere 2 adet farklı ölçek formu uygulanmıştır. Ölçeklere ait bilgiler şu şekildedir:

Meritokrasi Ölçeği: Davey, Bobocel, Son Hing ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilen orijinal ölçek, bireylerin adalet ve liyakat ilkelerine yönelik algılarını ve tercihlerini ölçmeye çalışan “Liyakat İlke Ölçeği Tercihleri” Topdemir (2019) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Araştırmada, örgütlerde liyakate dayalı yönetimin varlık düzeyine ilişkin algıyı ölçmek amacıyla, Davey, Bobocel, Son Hing ve arkadaşları tarafından geliştirilen ve araştırmacı tarafından Türkçeye çevrilen bu ölçek 15 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ayrıca ölçek 5’li likert tipinde olup “Kesinlikle Katılmıyorum-1”, “Katılmıyorum-2”, “Kararsızım-3”, “Katılıyorum-4” ve “Kesinlikle Katılıyorum-5” değerlerinden oluşmaktadır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Örgütsel Bağlılık Ölçeği, katılımcı çalışanların örgütlerine olan bağlılık seviyelerini açıkça ortaya koyabilmesi için uluslararası literatürde pek çok araştırmacı tarafından güvenilirliği test edilmiştir. Ölçek, Porter L. W., Steers, R.M., Mowday R.T., Boulian P.V. tarafından 1974 yılında geliştirilmiş, Erceylan (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 15 maddeden oluşan ölçeğin orijinali 7’li likert tipinde iken Türkçe uyarlamasında 5’li likert tipinde uyarlanmış olup tek boyuttan oluşmaktadır. Her katılımcının bağlılık seviyesi ise ölçeğe verdiği cevaplardan elde ettiği toplam puan ortalaması ile tespit edilmiştir.

Verilerin Toplanması

Çalışmanın verileri mayıs ayı sonu başlanmış, ağustos ayının 15’ inde sonlanmıştır. 211 adet ölçek Google Form üzerinden, geriye kalan 349 form bizzat araştırmacı tarafından toplanmıştır. Çalışmaya en az lisans mezunu çalışanlar dahil edilmiş olup ön lisans ve lise mezunları katılmamışlardır.

Verilerin Analizi

Bu araştırmada ilk olarak ölçekten elde edilen verilerin normallik varsayımını gerçekleştirip gerçekleştirmediğini görmek için normallik testi yapılmıştır. Tablo 1’de de görüldüğü gibi ölçeğin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1 ile -1 arasında olduğu tespit edilmiştir. Böylece normalliğin gerçekleştiği görülmüştür. Tabachnick ve Fidell ’de çarpıklık ve basıklık değerlerin +1.5 ile -1.5 aralığında olması dağılımın normal olduğu şeklinde yorumlanabileceğini belirtmiştir.

Ölçüm aracından elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılmış, SPSS paket programı kullanılarak istatistiksel analizleri yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde frekans, yüzde, iki farklı grup için t-testi ve üç veya daha fazla bağımsız grup arasındaki karşılaştırmalar için ANOVA testi uygulanmış bu test sonucunda anlamlı farklılığın kaynağını tespit etmek içinse Tukey ve LSD çoklu karşılaştırma testlerinden yararlanılmıştır. Ayrıca araştırmada kullanılan ölçekler arasındaki ilişkiyi incelemek adına “Korelasyon Testi” uygulanmış, Meritokrasi ölçeğinin örgütsel bağlılığa etkisini görmek için ise regresyon testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda örneklem gurubunun ölçekten aldığı puanlar doğrultusunda Meritokrasi ölçeği için KMO değeri ,948 olarak belirlenirken Örgütsel Bağlılık ölçeği için ise bu değer ,898 dir. Ölçeklerin iç tutarlılık puanlarına bakıldığında ise Meritokrasi ölçeği için 0,91, Örgütsel Bağlılık Ölçeği için ise iç tutarlılık katsayıları 0,84 gibi güvenilirliği yüksek oranlar çıkmıştır

Tablo 1. Ölçek Tanımlayıcı İstatistikleri

	n	Ort.	Ss	Çarpıklık	Basıklık	C’Alpha
Meritokrasi	560	2,51	,78	,254	-,377	,910
Örgütsel Bağlılık	560	2,76	,66	,280	378	,844

Tablo 1 incelendiğinde, araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistiklerin verildiği görülmektedir. “*Meritokrasi*” ölçeğinin ortalama puanı 2,51 iken standart sapması 0,78’ dir. Çarpıklık değeri -,254 ve basıklık değeri 0,377’dir, bu da dağılımın hafif asimetric ve normal dağılıma yakın olduğunu gösterir. Güvenirlik katsayısı olarak Cronbach's Alpha değeri 0,91’dir. “*Örgütsel Bağlılık*” ölçeğinin ortalama puanı 2,76 iken standart sapması 0,66’ dir. Çarpıklık değeri ,280 ve basıklık değeri 0,378’dir, bu da yine dağılımın hafif simetric ve normal dağılıma yakın olduğunu gösterir. Güvenirlik katsayısı olarak Cronbach's Alpha değeri 0,84’tir.

BULGULAR

Tablo 2. Demografik Değişkenlerin Yüzde ve Frekans Dağılımları

Değişken	Grup	N	%
Cinsiyet	Erkek	293	52,3
	Kadın	267	47,7
	Toplam	560	100,0
Yaş	22-32 Yaş	113	20,2
	33-43 Yaş	247	44,1
	44-54 Yaş	152	27,1
	55 Yaş ve Üzeri	48	8,6
	Toplam	560	100,0
Eğitim Durumu	Lisans	446	79,6
	Lisansüstü	114	20,4
	Toplam	560	100,0
Çalışma Yılı	1-5 Yıl	158	28,2
	6-12 Yıl	186	33,2
	13-25 Yıl	146	26,1

	26 Yıl ve Üzeri	70	12,5
	Toplam	560	100,0
Medeni Durum	Evli	353	63,0
	Bekar	207	37,0
	Toplam	560	100,0

Tablo 2' ye bakıldığında, araştırma kapsamında incelenen demografik değişkenlerin yüzde ve frekans dağılımlarını detaylı bir şekilde sunmaktadır. Araştırmanın örneklemini oluşturan 560 katılımcının demografik özellikleri cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi ve medeni durumu olmak üzere beş ana başlık altında incelenmiştir.

Cinsiyet dağılımına bakıldığında, katılımcıların %52,3'ünü (293) erkekler, %47,7'sini (267) ise kadınlar oluşturmaktadır. Yaş kategorisinde, katılımcıların %20,2'si (113) 22-32 yaş aralığında, %44,1'i (247) 33-43 yaş aralığında, %27,1'i (152) 44-54 yaş aralığında ve %8,6'sı (48) 55-65 yaş aralığında yer almaktadır. Eğitim durumuna ilişkin olarak, katılımcıların %79,6'sı (446) lisans mezunu iken, %20,4'ü (114) lisansüstü derecesine sahiptir. Çalışma yılı açısından ise, katılımcıların %28,2'si (158) 1-5 yıl, %33,2'si (186) 6-12 yıl, %26,1'i (146) 13-25 yıl ve %12,5'i (70) 26 yıl ve üzeri bir süredir çalışmaktadır. Medeni durumuna ilişkin olarak, katılımcıların %63'ü (353) evli iken, %37'si (207) bekârdır.

Tablo 3. Cinsiyet Değişkenine Ölçeklerin T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	Ort.	Ss	t	p
Meritokrasi	Erkek	293	2,57	,81	1,89	,06
	Kadın	266	2,45	,74		
Örgütsel Bağlılık	Erkek	293	2,74	,67	-,937	,34
	Kadın	267	2,79	,66		

P>0,05

Tablo 3'te katılımcıların "*cinsiyet*" değişkenine göre ölçeklerden aldıkları puanların t-testi sonuçları verilmiştir. Gözlenen sonuçlarda her iki ölçekte de cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık görülmemiştir.

Cinsiyet faktörü ile ölçekler arasında her ne kadar anlamlı bir farklılık görülmemişse de meritokrasi açısından erkeklerin ortalamasının kadınların ortalamasından fazla olduğu görülmüştür.

Tablo 4. Yaş Değişkenine Ölçeklerin ANOVA Sonuçları

	Yaş	n	Ort.	Ss	F	p	Anlamlılık
Meritokrasi	22-32 Yaş ^a	113	2,76	,79	5,69	,01*	a-b a-c
	33-43 Yaş ^b	247	2,40	,78			
	44-54 Yaş ^c	151	2,51	,73			
	55 Yaş ve Üzeri ^d	48	2,55	,80			
Örgütsel Bağlılık	22-32 Yaş	113	2,68	,71	,90	,44	
	33-43 Yaş	247	2,78	,67			
	44-54 Yaş	152	2,80	,64			
	55 Yaş ve Üzeri	48	2,70	,61			

P<0,05

Tablo 4 incelendiğinde; katılımcıların “yaş” değişkenine göre ölçeklerden aldıkları puanlar incelenmiş ve “*Meritokrasi*” ölçeğinde 22-32 yaş aralığında olanlar lehine 33-43 yaş ve 44-54 yaş aralığında olanlar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. “*Örgütsel Bağlılık*” ölçeğinden alınan puanlar ile yaş değişkeni arasında herhangi bir anlamlılık görülmemiştir.

Tablo 5. Eğitim Durumu Değişkenine Ölçeklerin T-Testi Sonuçları

	Eğitim Durumu	n	Ort.	Ss	t	p
Meritokrasi	Lisans	445	2,55	,79	2,08	,03*
	Lisansüstü	114	2,38	,74		
Örgütsel Bağlılık	Lisans	446	2,74	,66	-1,58	,11
	Lisansüstü	114	2,85	,67		

P<0,05

Tablo 5’te katılımcıların “*eğitim durumu*” değişkenine göre ölçeklerden aldıkları puanların t-testi sonuçları verilmiştir. Gözlenen sonuçlarda “*Meritokrasi*” ölçeğinde eğitim durumu değişkeni açısından lisans mezunları lehine anlamlı farklılık görülürken, “*Örgütsel Bağlılık*” ölçeğinde eğitim durumu açısından herhangi bir anlamlılık gözlenmemiştir.

Tablo 6. Çalışma Yılı Değişkenine Ölçeklerin ANOVA Sonuçları

	Yaş	n	Ort.	Ss	F	p	Anlamlılık
Meritokrasi	1-5 Yıl ^a	158	2,76	,80	7,46	,00*	a-b
	6-12 Yıl ^b	186	2,45	,77			a-c
	13-25 Yıl ^c	146	2,37	,72			a-d
	26 Yıl ve Üzeri ^d	69	2,45	,76			
Örgütsel Bağlılık	1-5 Yıl ^a	158	2,63	,73	3,92	,00*	a-b
	6-12 Yıl ^b	186	2,81	,62			a-c
	13-25 Yıl ^c	146	2,86	,64			a-d
	26 Yıl ve Üzeri ^d	70	2,70	,64			

P<0,05

Tablo 6 incelendiğinde; katılımcıların “*çalışma yılı*” değişkenine göre ölçeklerden aldıkları puanlar incelenmiş ve “*Meritokrasi*” ölçeğinde 1-5 yıl çalışanlar lehine 6-12 yıl ve 13-25 yıl çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. “*Örgütsel Bağlılık*” ölçeğinde de 1-5 yıl çalışanlar lehine 6-12 yıl ve 13-25 yıl çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür.

Tablo 7. Medeni Durumu Değişkenine Ölçeklerin T-Testi Sonuçları

	Medeni Durumu	n	Ort.	Ss	t	p
Meritokrasi	Evli	353	2,47	,73	-1,66	,09
	Bekar	206	2,59	,86		
Örgütsel Bağlılık	Evli	353	2,74	,64	-,89	,37
	Bekar	207	2,79	,71		

P>0,05

Tablo 7’de katılımcıların “*medeni durum*” değişkenine göre ölçeklerden aldıkları puanların t-testi sonuçları verilmiştir. Gözlenen sonuçlarda her iki ölçekte de medeni durum değişkeni açısından anlamlı farklılık görülmemiştir.

Tablo 8. Ölçekler Arasındaki Korelasyon Sonuçları

		Meritokrasi	Örgütsel Bağlılık
Meritokrasi	p	1	-,260**
	r		,000
	n	560	
Örgütsel Bağlılık	p	-,260**	1
	r	,000	
	n		560

P<0,05

“Meritokrasi” ve “Örgütsel Bağlılık” arasındaki korelasyon katsayısı -,260' dır (p=0,000). Bu, iki ölçek arasında düşük ve negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifade ile, “Meritokrasi” ölçeği puanın azalışı “Örgütsel Bağlılık” puanında da azalışa eşlik ettiği anlamına gelmektedir.

Tablo 9. Katılımcıların Meritokrasi düzeylerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	3,323	,092		36,112	,000
Meritokrasi	-,222	,035	-,260	-6,366	,000*

R= 0,260

F_(40,531)=0,000*

Bağımlı Değişken : Örgütsel Bağlılık

Bağımsız Değişken: Meritokrasi

Scatterplot (nokta dağılım) grafiği ve pearson korelasyon analizi ile değişkenler arasında anlamlı ilişki saptanmıştır (r=,260, p=0,00). Katılımcıların meritokrasi düzeylerinin örgütsel bağlılıklarına etkisini saptamak için yapılan regresyon analizi sonuçları incelenmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına göre modelin anlamlı olduğu görülmüştür (F=40,531, p=0,000*). Bir başka ifade ile katılımcıların meritokrasi düzeyleri %26 oranında örgütsel bağlılık düzeylerini negatif yönde etkilediği söylenebilir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Liyakate dayalı bir sistem olan meritokrasi kavramı, örgütsel başarıyı sağlamak ve artırmak için uygulanması gerekli bir yönetim aracı olarak ele alınmaktadır. Kavram temelinde, bireylerin bilgi, yetenek, eğitim ve yeterlilikleri göz önünde bulundurularak iş alanı bulması, tanınması ve terfi edilmesi için adil ve şeffaf bir çalışma ortamını hedeflemektedir (Çetin, 2023).

Örgütler, liyakat ilkesinin gereklilikleri çerçevesinde, çalışanları daha iyiye teşvik ederek yüksek performanslı bir çalışma kültürünü amaç edinmektedir. Bu durumun neticesi olarak, çalışanlar bilgi, beceri ve yeteneklerini sergileyerek örgütün hedeflerine istenen ve beklenen bir şekilde katkıda bulunmayı hedeflemektedirler (Brown ve Tannock, 2009).

Çalışanların çaba ve katkılarının takdir edilerek ödüllendirilmeleri sonucunda içsel motivasyonlarını yükselterek örgütsel bağlılığı şekillendirmede, meritokrasi önemli bir rol üstlenmektedir. Örgütün başarı ve performansı üzerinde çalışanın bağlılığı büyük bir etkiye sahiptir (Çankır,2019). Bağlılık duyan çalışan, diğer örgüt çalışanları ile iş birliği yaparak daha yüksek düzeyde çaba göstererek örgütün hedeflerine ulaşmayı ister (Kara ve Köksal,2022).

Hissedilen bu bağlılık, örgütsel bağlılığın gelişmesine ve oluşan kurumsal başarının artmasına katkı sağlar.

Spor alanında çalışmakta olan bireylerin liyakate ilişkin algıları ve bu algıların örgütsel bağlılıkları üzerine etkilerini incelemek üzere yapılan bu çalışmanın sonucunda; çalışanların cinsiyet faktörü ile “Meritokrasi” ve “Örgütsel Bağlılık” ölçekleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Olapegba ve Onuoha (2013) Nijerya’da kamu sektöründe 312 çalışan ile yapmış oldukları bir araştırma sonucunda araştırmamız ile benzer olarak cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki belirleyememişlerdir. Fettahlioğlu ve Tatlı’ da (2015) GSM sektöründe 211 çalışan üzerinde yapmış oldukları bir çalışmada cinsiyet durumları ile örgütsel bağlılık ölçeği arasında çalışmamız ile benzer bir sonuca ulaşmışlar ve anlamlı bir fark bulamamışlardır. Bu durum, çalışmamıza katılan kadın ve erkek bireylerin örgütsel bağlılık kavramından beklentilerinin olmadığı yönünde değerlendirilebilir. Araştırmamızdan farklı olarak ise Polat (2021), 334 otel çalışanı ile yapmış olduğu çalışmada, örgütsel bağlılık algılarının kadınlarda erkeklere oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Babadağ’ da (2015) Uşak Belediyesi’ nde çalışan 156 çalışana yaptığı araştırmada, çalışanların cinsiyetleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki örgütsel bağı incelemiş, erkeklerin örgütsel bağlılığının, kadınların örgütsel bağlılığından daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Çalışır (2020) Kamuda Liyakat ve Liyakatin Önemi adlı çalışmasında araştırmamız ile benzer bir sonuç ulaşmış ve kamu personelinin, liyakat ilkelerinin uygulandığına dair olan algısının cinsiyete göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Turan ve Tatlısu’ nun (2021) Giresun Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde görev yapan toplam 182 personelin yer aldığı çalışmalarında da yine katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin meritokrasi algıları arasında anlamlı farka rastlanmamıştır. Elde edilen bu veriler çerçevesinde, uyguladığımız ölçeklerin çalışanların iş saatleri içerisinde ve yöneticileri ile aynı ortamda iken uygulanmış olması verilen cevapların ne kadar samimi ve içten olduğu konusu tartışılabilir. Castilla ve Bernard (2010) tarafından, kamu kurum ve kuruluşlarında 447 çalışana uygulanan meritokrasi algısı ile ve cinsiyet arasında farklılık olup olmadığının araştırıldığı başka bir çalışmada araştırmamızın aksine, meritokrasi algısı ile cinsiyet arasında anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde Topdemir (2019) İstanbul’ da kamu sektörü ve özel sektörde çalışan 412 kişiyle yaptığı çalışmada, cinsiyet ile meritokratik algı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiş, buna göre erkek çalışanların meritokrasi algılarının kadınlara göre daha daha yüksek olduğunu bildirmiştir.

Katılımcıların yaş değişkeni ile meritokrasi ve örgütsel bağlılık ölçekleri sonuçlarına bakıldığında; “Meritokrasi” ölçeğinde 22-32 yaş aralığında olanlar lehine 33-43 yaş ve 44-54 yaş aralığında olanlar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Ancak “Örgütsel Bağlılık” ölçeğinden alınan puanlar ile yaş değişkeni arasında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir. Babadağ (2015) demografik faktörlerin örgütsel bağlılığa etkisi üzerine yapmış olduğu çalışmada, çalışmamızla benzer olarak, yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yine Yeşilkaya (2015) Kars ilinde 115 katılımcı ile yapmış olduğu araştırmada, çalışanların örgütsel bağlılıkları ile yaş faktörü arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Fettahlioğlu ve Tatlı (2015) GSM çalışanları ile yapmış oldukları araştırmalarında, yaş ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak araştırmamız ile benzer olarak anlamlı farklılıkların olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu durum nispeten daha uzun süre çalışma hayatında yer almış bireylerin, zaman içerisinde yaşadıkları deneyimler neticesinde, örgütsel bağlılığın mesleki gelişimlerine bir katkı sağlamadığı düşüncesi ile açıklanabilir. Araştırmamızdan farklı olarak Kirel (1999), Eskişehir ve Bursa’ da 109 çalışan ile gerçekleştirmiş olduğu çalışmada, genç çalışanların örgütsel bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğu ayrıca farklı bir sektör olan otelcilik sektöründe, 334 çalışanla yapılmış bir

çalışmada, yaş faktörü ile örgütsel bağlılık algılarında anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Polat, 2021).

Araştırmamız ile benzer olarak Çalışır (2020) “Kamuda Liyakat ve Liyakatin Önemi” adlı çalışmasında, yaş aralığı daha genç olan kamu personelinin, kamu kurumlarında liyakatin uygulandığına dair inancının; yaş aralığı fazla olan kamu personeline göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ancak Turan ve Tatlısu (2021) ise çalışmalarında, 38 yaş ve üzeri katılımcıların yaş aralığı daha genç katılımcılara oranla anlamlı düzeyde daha fazla ortalamaya sahip olduğu tespit etmiştir. Bu durum, yeni çalışma hayatının vermiş olduğu kurumu tanıma, uyum sağlama ve kendini gösterme gibi heyecan ve beklentinin doğrudan etki etmiş olabileceği ile ifade edilebilir.

Çalışanların eğitim durumu ile meritokrasi ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki incelenmiş ve “Meritokrasi” ölçeğinde eğitim değişkeni açısından lisans mezunları lehine anlamlı farklılık görülürken, “Örgütsel Bağlılık” ölçeğinde eğitim durumu açısından herhangi bir anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Yeşilkaya (2015), Kars ilinde özel sektör çalışanlarının örgütsel bağlılıkları üzerine yaptığı araştırmasında çalışmamız ile benzer bir sonuca ulaşmış ve eğitim değişkeni ile çalışmakta oldukları örgüte duydukları bağlılık arasında herhangi bir anlamlılık gözlemlenmemiştir. Buna göre, çalışanın mesleki ve kişisel eğitiminin örgütsel bağlılıkta önem arz etmediği ve örgüte aidiyet hissetmeleri hususunda bir kriter olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Çalışmamızdan farklı olarak; Sa Abreu ve ark., (2013) Brezilya’ da özel sektör çalışanları üzerine yapmış oldukları çalışma sonucunda örgütsel bağlılığın önemli nedenlerinden birinin eğitim düzeyi olduğunu belirlemişlerdir. Babadağ (2015) 156 belediye çalışanı üzerine yaptığı çalışmada, eğitim seviyesinin yükseldikçe örgütsel bağlılığın düştüğü sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Polat (2021), 334 otel çalışanı ile yapmış olduğu çalışması sonucunda eğitim faktörü ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

Araştırmamızdan farklı olarak Topdemir (2019) İstanbul’ da kamu ve özel sektörde çalışan 412 kişiyle yaptığı çalışmasında, eğitim durumu değişkeni ile meritokratik algı arasında anlamlı bir fark olduğu ve eğitim düzeyi arttıkça meritokrasi algı ortalamalarının düştüğü sonucuna ulaşmıştır. Diğer taraftan Çalışır (2020) ise “Kamuda Liyakat ve Liyakatin Önemi” adlı çalışmasında, liyakat ilkelerinin uygulandığına dair olan algının, eğitim düzeyi yüksek kamu çalışanlarının, eğitim düzeyi daha düşük diğer kamu çalışanlarına oranla daha fazla hissedildiği tespit edilmiştir. Çalışmamızda lisansüstü eğitim gören çalışanların meritokrasi algısının daha düşük olmasının nedeni olarak, eğitim süreçlerinde edindikleri ile iş deneyimlerinin birbirlerine yansımaları sonucunda olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların çalışma yılı değişkenine göre “Meritokrasi” ölçeğinde 1-5 yıl çalışanlar lehine 6-12 yıl ve 13-25 yıl çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. “Örgütsel Bağlılık” ölçeğinde de 1-5 yıl çalışanlar lehine 6-12 yıl ve 13-25 yıl çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Wong ve Tong (2014) Hong Kong’ da özel sektör çalışanlarından 310 katılımcı ile yapmış oldukları çalışmada araştırma sonuçlarımıza benzer şekilde çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu sonucuna varmışlardır. Polat (2021) otelcilik sektöründe yapmış olduğu çalışmasında, mevcut işyerindeki çalışma ve deneyim süreleri göz önünde bulundurulduğunda anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna varmışlardır. Bu durum çalışma süresi daha az olan bireylerin beklenti ve talepleri doğrultusunda, örgütün kendilerine sağlayacağı olanaklar nedeniyle, örgütlerine karşı hissettikleri sorumluluk duygusu ile açıklanabilir. Araştırma sonuçlarımızın aksine, Singh ve Rangnekar (2019) Hindistan’ da 100 hastane çalışanı ile yapmış oldukları çalışmalarında,

meslekteki çalışma ve deneyim süreleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılıklar bulamadığı için mevcut araştırma sonucunu desteklememiştir.

Araştırma sonuçlarımız ile benzer şekilde Çalışır (2020) “Kamuda Liyakat ve Liyakatin Önemi” adlı çalışmasında, kamuda daha az çalışma süresi olan personellerin, kamu kurumlarında liyakat ilkelerinin uygulandığına dair algılarının, daha uzun süre çalışan kamu personellerine oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Topdemir (2019) kamu ve özel sektörde çalışanlar üzerine yapmış olduğu çalışmasında, çalışma süresi değişkeni ile meritokratik algı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, daha az çalışma süresine sahip olan katılımcıların meritokrasi algı seviyelerinin daha uzun çalışma süresine sahip katılımcıların meritokrasi algı seviyelerine göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu noktada elde edilen sonucun; çalışma süresi daha az olan bireylerin, kurumun daha uzun süre çalışanlarının tecrübe ettiği, geçmiş uygulamaları bilmediklerinden dolayı olabileceği ileri sürülebilir. Diğer taraftan Turan ve Tatlısu (2021) ise çalışmalarında, 11-15 yıl çalışma süresine sahip katılımcıların 6-10 yıl çalışma süresine sahip katılımcılara göre anlamlı düzeyde daha fazla ortalama sahip oldukları sonucu görülmüştür.

Katılımcıların “medeni durum” değişkeni ile “Meritokrasi” ve “Örgütsel Bağlılık” algılarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Fettahlıoğlu ve Tatlı (2015) özel sektör çalışanları üzerine yapmış olduğu araştırmalarında araştırmamız ile benzer sonuca ulaşmıştır. Bu sonuçlara göre, medeni durum ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Başka bir ifade ile medeni durumun örgütsel bağlılık algısı üzerinde bir farklılığa yol açmadığı sonucu elde edilmiştir. Benzer bir sonuç Yeşilkaya’ nın (2015) özel sektörde yapmış olduğu çalışmasında görülmüş ve çalışmaya katılanların medeni durumlarının çalışmakta oldukları örgüte duydukları bağlılığı herhangi bir biçimde etkilemediği sonucu elde edilmiştir. Babadağ’ın (2015) çalışmasında da çalışanların medeni durumları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu durum, örgütsel bağlılık duygusunun temelinde yer alan, evli ya da bekar tüm çalışanlar tarafından benimsenmiş ortak bir örgütsel amaçta buluşulmamış olunması ile ifade edilebilir.

Yine araştırma sonuçlarımız ile benzer olarak Topdemir (2019) kamu ve özel sektör çalışanları üzerine yapmış olduğu araştırmasında, medeni durum ile meritokratik algı arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Geline bu nokta, bireylerin kendi duygu, düşünceleri, beklenti ve amaçları ile mevcut örgütsel yönetim anlayışının bütünleşmemesi ile açıklanabilir. Çalışır’ ın (2020) kamu çalışanlarının liyakat algısı üzerine yapmış olduğu araştırmada ise çalışmamızdan farklı olarak bekar olanların evli olan kamu çalışanlarına göre liyakatin olması gerektiği hususuna daha az inandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Turan ve Tatlısu (2021) ise katılımcıların medeni durumları ile meritokrasi algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit etmişlerdir. Bu farkın ise evli katılımcılar lehine anlamlı olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak; spor alanında çalışmakta olan bireylerin liyakate ilişkin algıları ve bu algıların örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yapılan bu çalışmanın sonucunda; katılımcıların meritokrasi algılarının örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgulara göre, meritokrasi algısı arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinde azalma yaşandığı anlaşılmaktadır. Bu durum, çalışanların örgüt içerisinde liyakat esasına dayalı bir sistemin eksik olduğunu düşündüklerinde, kuruma olan bağlılıklarının olumsuz yönde etkilendiğini göstermektedir.

Bu çerçevede aşağıdaki önerilere yer verilmiştir;

Eğitim, yaş ve çalışma sürelerine yönelik elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde kamu spor alanında çalışanların liyakat ve örgütsel bağlılık algılarını artırmaya yönelik politika ve uygulamalara yer verilebilir.

- Liyakat kavramının, siyasetten tamamen bağımsız bir konu olarak ele alınarak özellikle kamu alanında daha çok uygulama alanı bulabilmesine imkân verilebilir.
- Kamu spor alanında çalışanlarına yönelik adil bir liyakat sisteminin uygulamasına geçilebilir.

Elde ettiğimiz sonuçlar değerlendirildiğinde; nicel araştırmaların yanı sıra nitel ve karma yöntemler kullanılarak derinlemesine sonuçlar elde edilebilir.

Meritokrasi ve Örgütsel bağlılığa yönelik uygulanan ölçekler kamu sektörünün yanı sıra özel sektör spor çalışanlarına da uygulanarak elde edilen sonuçlar doğrultusunda yeni politika ve stratejilerin geliştirilmesine yönelik kamu sektörü yönetimine öneri olarak sunulabilir.

Konu ile ilgili yapılan araştırmaların daha fazla yapılması her geçen gün büyüyen kamu spor hizmetlerine katkı sağlayacağı düşünüldüğünde araştırmacılar desteklenmeli ve elde edilen araştırma sonuçları paylaşılmalıdır.

KAYNAKLAR

- Aktan, C. C. (1997). Politikada liyakat ve meritokrasi. *Yeni Türkiye Dergisi*, 3(14), 1008-1011
- Aktan, C. C. (2021). Patolojik meritokrasi: distopyaya dönüşen bir imkansız ideal. *Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10(26), 10-28
- Aktan, C. C., & Yay, S. (2021). Kleroterion: Antik Yunan'da kayırmacılık ve kollamacılığı önlemeye yönelik bir sortisyon-rotasyon uygulaması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(1), 1-19.
- Babadağ, M. (2015). Demografik faktörlerin örgütsel bağlılığa etkisi: bir uygulama. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 313-332.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.
- Brown, P., Tannock, S. (2009). Education, meritocracy and the global war for talent. *Journal of Education Policy*, 24(4), 377-392.
- Bozkurt, Ö., 6 Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Castilla, E. J., Benard, S. (2010). The paradox of meritocracy in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 55(4), 543-676.
- Davey, L. M., Bobocel, D. R., Son Hing, L. S., & Zanna, M. P. (1999). Preference for the merit principle scale: an individual difference measure of distributive justice preferences. *Social Justice Research*, 12, 223-240.
- Çalışır, C. (2020). Kamuda *Liyakat ve Liyakatın Önemi*. Yüksek Lisans Tezi, Esenyurt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul
- Çamur, Ö. (2020). Kamu yönetiminde liyakatin önemi: adalet temelinde bir değerlendirme. *Gaziantep University Journal Of Social Sciences*, 19(2), 459-474.
- Çamurcuoğlu, G. (2022). Meritokrasi. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 26(4), 269-312.

- Çankır, B. (2019). Örgütlerde duygusal bağlılık ve performans ilişkisi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 155-177.
- Çetin, Z. (2023). *Meritokrasi: örgütsel başarı için stratejik bir yönetim aracı*. Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Temel Alanında Akademik Çalışmalar -IV 2023 / 4 Editör: Doç. Dr. Cengiz Kahraman, Artikel Akademi, 217-237
- Çetinkayalı, G. (2023). *Spor Bilimlerindeki Akademik Personelin İstihdamda Meritokrasi Yaklaşımına İlişkin Görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi. Bartın Üniversitesi Eğitim Enstitüsü, Bartın.
- Çöl, G., & Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Durna, U., & Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılıktır. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Erceylan, N. (2010). Yöneticilerin liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkileri ve bir araştırma. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fettahlioğlu, Ö. O., & Demir, S. (2014). İşletme yönetiminde yönetsel pandora: meritokrasi ve yetenek yönetimi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(01), 175-186.
- Fettahlioğlu, Ö. O., & Tatlı, H. S. (2015). Örgütsel bağlılık ve farklılıkların yönetimi algılamaları arası ilişkilerin saptanmasında demografik farklılıklara yönelik inceleme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 119-140.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-55
- Kara, A. U., & Köksal, K. (2022). Bağlılık, çalışan performansı ve iş tatmini ilişkisinde özgeciliğin düzenleyici rolü: sağlık çalışanları üzerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 284-302.
- Kerse, G., & Babadağ, M. (2018). Kayırmacılık varsa dışarıdayım: kayırmacılık, iş standardizasyonu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki. *Ege Akademik Dergisi*, 18(4), 631-644.
- Kirel, Ç. (1999). Esnek çalışma saatleri uygulamalarında cinsiyet, iş tatmini ve iş bağlılığı ilişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2), 115-136.
- Olapegba, P. O., & Onuoha, U. C. (2013). Personality attributes and personal characteristics affecting job commitment of officers and men of nigeria police force. *European Scientific Journal*, 9(32), 73-83.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 302-325.
- Polat, M. (2021). Örgütsel bağlılığın demografik özellikler açısından incelenmesi: kahramanmaraş otelcilik sektöründe bir araştırma. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, 1(49), 254-272.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603.
- Sa Abreu, M. C., Cunha, M. C., & Reboucas, S. M. P. (2013). Effects of personal characteristics on organizational commitment: evidence from brazil's oil and gas industry. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(20), 3831-3852.
- Schermerhorn J. R., Hunt J. G., & Osborn R. N. (1994). *Managing Organization Behavior*. Fifth Edition, John Wiley&Sons, Inc: New York.
- Sever, H. (2021). Meritokrasi ve örgütsel adalet ilişkisinin kamu çalışanları açısından incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1480-1490.

Singh, A., & Rangnekar, S. (2019). Employee loyalty in Indian private hospitals: The role of demographic and employment factors. *Journal of Health Management*, 21(1), 128-140.

Sökmen, A. (2000). Ankara'daki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Sunay, H. (2021). Spor Yönetimi. Gazi Kitabevi, 4.Baskı, Ankara, 5-167

Tabachnick. B. G, & Fidell. L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. Allyn & Bacon / Pearson Education
Tan, D. S., & Akhtar, S. (1998). Organizational commitment and experienced burnout: an exploratory study from a chinese cultural perspective. *The International Journal Of Organizational Analysis*, 6(4), 310-333.
Toh, K. L., Jamieson, L.M. (2000). Constructing and validating competencies of sport managers (cosm) instrument: a model development. *Recreational Sports Journal*, 24(2), 38-55.

Topdemir, T. A. (2019). Politik yetinin örgütsel sapma üzerindeki etkisinde meritokrasinin düzenleyici rolü. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Topdemir, T. A., Öncer, A. Z. (2020). Politik yetinin örgütsel sapma davranışı üzerindeki etkisinde meritokrasinin rolü. *Öneri Dergisi*, 15(54), 555-585.

Turan, M., & Tatlısu B. (2021). Gençlik ve spor il müdürlüğü personellerinin yöneticilerinin meritokrasi (liyakat) algısının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin incelenmesi. *Her Yönüyle Spor Araştırmaları II*, Akademisyen Kitabevi, Ankara, 2022

Wong, A., & Tong C. (2014). Evaluation of organizational commitment models and their components in asian cities. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 66-96.

Yarmohammadi-Monfared, S., Naghizade-Baghi A., Moharamzade, M., Azizian-Kohan, N. (2021). The importance of establishing a meritocracy system in sports organizations. *Journal of Behavior Studies in Organizations*, 6, 8-22.

Yeşilkaya, M. (2015). Örgütsel varlığının demografik özelliklerinin bakış açısından farklılıklarının ortaya çıkmasının incelenmesi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(9), 185-194.

Yıldız, G. (2017). Gelişimi üzerinden işlevsel bir kamu personel rejimi, *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4), 31-52.