

MERİTOKRASI

Glden AMURCUOĞLU*

ÖZET

Türkiye’de meritokrasi, ilkeleri yaygın bir şekilde bilinen; ancak literatürde üzerinde yoğun durulmamıŐ bir kavramdır. Meritokrasi; liyakete dayanan ve herkese fırsat eşitliği sunulmasını savunan bir ideolojidir. Ayrımcılığa karşıdır ve bireyin yetenek ve çabasına dayanmasını savunur. Buna göre başarının anahtarı, bireyin yeteneği, zekası ve çabasıdır. Bu çalıŐmada, meritokrasi kavramının nereden geldiğine ve farklı ülkelerde meritokrasiyi destekleyen ve eleŐtiren görüŐlere yer verilmiştir. Meritokrasinin ayrımcılığın önlenmesi, çabanın ödüllendirilmesi, sosyal mobilizasyonun sağlanması, toplumsal kaynakların verimli kullanılması gibi olumlu sonuçlarının yanında sosyoekonomik eşitsizlikleri gözardı etmesi ve sınıflaŐmayı derinleŐtirmesi gibi olumsuz sonuçlarına da yer verilmiştir. Ancak yine de belirtilmelidir ki meritokrasinin yol açabileceği olumsuzluklar üzerine literatürde daha çok tartıŐılması gerekir. Meritokrasi, modern toplumların bir özelliğidir ve kolektif imtiyazlara zıttır. Bu nedenle her ne kadar meritokrasi içinde kota sistemlerine ve pozitif ayrımcılığa yer verilip verilemeyeceği tartıŐılıyor olsa da meritokrasi kota sistemleri ve pozitif ayrımcılığla bağdaşmaz. Çünkü meritokrasinin varlığı, her bireyin kendi yetkinliğini ispat edebilmesini gerektirir. Başka bir deyiŐle meritokraside her birey kendi eğitimi, yetenekleri ve çabasına göre mkafatlandırılır. Bu nedenle meritokrasi bir tür uzmanlar yönetimidir. Özel sektör veya kamu sektöründe rekabet sonucunda en yetenekli olanın işe alınması veya terfisini gerektirir. Bu elemenin gerçekleştirilmesi Singapur’da olduğu gibi özel ve ayrıntılı yöntemlerle yapılabilir; ancak insana ve işe ilişkin her konuda bir sınav yapılamadığından bu yöntemlere eleştiri de getirilebilir. Bununla birlikte meritokrasi, henüz yerine alternatifini konulamamıŐ toplumsal örgütlenme modeli öneren bir ideolojidir.

Anahtar Kelimeler: Meritokrasi, liyakat, fırsat eşitliği, kota sistemleri, pozitif ayrımcılık.

MERITOCRACY

ABSTRACT

In Turkey, meritocracy is a notion whose principles are commonly known but not emphasized in the literature. Meritocracy is an ideology that is based on merit and upholds equality of opportunity for all. It opposes discrimination and advocates that the individual be based on his/her ability and effort. Accordingly, the key to success is one’s ability, IQ, and effort. In this study, where the concept of meritocracy comes from and opinions that support and criticize meritocracy in different countries are included. In this study, from the origins of the meritocracy concept and the opinions that support and criticize meritocracy in different countries are included. Also, positive outcomes of a meritocracy like preventing discrimination, awarding efforts, ensuring social mobilization, and using social resources productively, besides negative outcomes like ignoring socioeconomic inequalities and the

* Dr. Ğr. yesi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Genel Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı
ANKARA, e-posta: gulden.camurcuoglu@hbv.edu.tr,

ORCID: 0000-0001-7404-4661

DOI: 10.34246/ahbvuhfd.1174035

Yayın Kuruluna UlaŐtıĐı Tarih: 12/09/2022

Yayınlanmasının Uygun GrldĞ Tarih: 02/11/2022

quality of deepening stratification are discussed. However, it should be indicated that the negativities that may be caused by meritocracy need to be discussed more in the literature. Meritocracy is a feature of modern societies and opposes collective privileges. Therefore, although it is discussed whether quota systems and positive discrimination can be included in meritocracy, meritocracy is incompatible with quota systems and positive discrimination because the existence of meritocracy requires each individual to be able to prove his/her own competence. In other words, in meritocracy, each individual is rewarded according to his/her own education, abilities, and effort. For this reason, meritocracy is a kind of management of expert. It requires the hiring or promotion of the most talented in consequence of competition in the private or public sector. This qualification can be carried out with special and detailed methods as in Singapore; however, since an exam cannot be held on every subject related to humans and work, criticism can also be brought to these methods. However, meritocracy is an ideology that proposes a social organisation model that has not yet been replaced.

Key Words: Meritocracy, merit, equal opportunity, quota systems, affirmative action.

GİRİŞ

İşe alımda ve görevde yükselmeye dayanan liyakat esasına dayanmanın gerekliliği, üzerinde çokça durulmuş bir konudur ve liyakat hukuk sistemlerinde yerini almıştır. Bununla birlikte liyakate dayalı yönetimi anlatan meritokrasi kavramına Türkçe literatürde pek yer verilmiş değildir. Makale konusunun seçimindeki yegane öncelik bu durumdur. Meritokrasi kavramı incelenirken yalnızca bu sistemin olumlu yanlarına odaklanmadan veya tersine sadece olumsuz yanlarından bahsetmekten kaçınılmış, olumlu ve olumsuz yanları birlikte ele alınarak okuyucuya sunulmuştur. Kavramın etimolojik kökeni ve kavramın nasıl ortaya çıktığına ilişkin açıklamalar Birinci Bölümde yerini almıştır. Buna göre kavramın ilk ortaya çıktığı yer olarak Birleşik Krallık görünmektedir. Bununla birlikte meritokrasiye ilişkin ilk uygulamalara Prusya Krallığında yani yine Avrupa'da yer verilmiştir. Ancak, meritokrasiye ilişkin yaygın toplumsal uygulamalar uzun yıllardır Çin, Singapur, Kore gibi uzakdoğu ülkelerinde de yer almaktadır. Dolayısıyla Batı'da olduğu kadar Doğu'da da meritokrasiye ilişkin uygulamaların nispeten erken ortaya çıktığı söylenebilir. Başka bir anlatımla meritokrasi yerkürenin farklı bölgelerinde kendini göstermiştir. Çeşitli ülke uygulamaları örneklerine makalenin ikinci kısmında yer verilmiştir. Takip eden bölümde ise meritokrasinin olumsuz yönlerine ayrıca yer verilmiştir. Zira liyakat ilkesinin kabulü ve yalnızca olumlu yanlarına odaklanması özellikle literatür açısından yeterli değildir. Konu, ayrıntılı bir incelemeyi gerektiren şekilde toplumsal ve zaman tanımaz olumsuz sonuçları teşvik edebilmektedir. Bir tür kast sistemi yaratması bunlardan biridir. Bununla birlikte meritokrasi tümüyle yerilecek bir sistem de değildir. Bir tür uzmanlar yönetimi anlamına geldiğinden ulusal kaynakların verimli kullanımı ve çabanın ödüllendirilmesi sonucunu doğurmaktadır. Makalenin son bölümünde meritokrasiyle uyuşan siyasal ideolojiler ve siyasal kurumlar ile meritokrasinin uygulandığı alanlar anlatılmıştır.

Son bölümde ayrıca meritokrasi söz konusu olduğunda tartışmaya açılan pozitif ayrımcılık ve kota sistemleri konularına da yer verilmiştir.

I. MERİTOKRASİ KAVRAMI

A. Kavramın Ortaya Çıkışı

Meritokrasi kavramı ilk defa 1958 yılında Michael Young tarafından yazılan “The Rise of the Meritocracy; 1870-2033 (Meritokrasinin Yükselişi)” adlı kitapta yer almıştır.¹ Michael Young’a göre bu kavramın kökeni, şans eşitliği kavramında olduğu gibi belirsiz, gizlidir. Genel olarak ilk kullanımı 1860’larda İşçi Partisiyle ilişkili az sayıda baskısı olan dergilerde gerçekleşmiş gibi görünmektedir.² “merit” ve “krasi” kelimelerinin birleşmesinden oluşan kavram, liyakatli olanın gücü elde edebilmesi anlamına gelmektedir. Meritokratik uygulamaların ilk defa Almanya’da Prusya Kralı I. Frederick’in adımlarıyla atıldığına inanılmaktadır. Çünkü I. Frederick, devlet kadrolarına girişte hukuk öğrenimin zorunlu kılınması, sınav uygulanması gibi birden çok uygulama ve koşulu zorunluluk haline getirmiştir.³ Her ne kadar meritokrasi kavramını ilk defa 1958’de Michael Young’ın kullandığı yaygın olarak kabul edilse de kavram bundan iki yıl önce Sosyalist Yorum (Socialist Commentary) dergisinde Alan Fox’un yazdığı “Sınıf ve Eşitlik” makalesinde yer almıştır. İlk yayımlanmaya başladığında haftalık olarak çıkan dergi, İngiltere’de İşçi Partisinin sol kanadındaki bir siyasi grup tarafından yayımlanmaktaydı. Fox’un makalesi sınıflaşmaya neden olan ideolojiler, sosyal araçlar ve politikaların sosyolojik bir özeti idi. Daha fazla eşitlik arayışında olan Fox için meritokrasi, suistimal demektir. Fox’un makalesi, meritokrasinin gerekliliğine karşı olan bir sosyalist argümandı.⁴ Dolayısıyla sosyalistlerce meritokrasi kavramı ilk kullanılmaya başladığında günümüzde birçok kimse tarafından kabul edildiği gibi olumlu anlamda değil, olumsuz bir anlamda kullanılmaktaydı.

Alan Fox’un bu makalesine atıftan ziyade literatürde çoğunluk tarafından meritokrasi kavramını ilk kullananın Young olduğu kabul edilir. Young, meritokrasinin hakim olduğu topluma tabakalaşmış, sert sınıf ayrımının olduğu bir toplum şeklinde olumsuz bakar. Bunu yaparken kitabında öncelikle, İngiltere’de kamu düzeninin eski halini anlatarak başlamaktadır. Young’ın anlatımıyla 1870’li yıllarda meritokrasinin kamuda hakimiyeti başlamıştır.

¹ Tolga Anıl Topdemir/ Ayla Zehra Öncer, “Politik Yetinin Örgütsel Sapma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Meritokrasinin Rolü”, *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 15(54), 2020, s. 565.

² Michael Young, *The Rise of the Meritocracy: 1870-2033 An Essay on Education and Equality*, Penguin Books, 1961, s. 21; dn.1.

³ Topdemir/ Öncer, s. 565.

⁴ Jo Littler, *Against Meritocracy: Culture, Power and Myths of Mobility*, Routledge, 2018, s. 32-34.

ncesinde makamlar, meslekler babadan oğula geçmekteydi. Mirası çok olan ya da aileden zengin olanlar Cambridge veya Oxford ya da Eton College gibi okullarda öğrenim görürken çiftçinin çocuğunun ilerideki mesleğinin yine çiftçilik olacağı belliydi. Dolayısıyla önceleri kamu sektöründe nepotizm hakimken 1800'lerin ikinci yarısından sonra beyin gücü devreye girmeye başlamıştır. Her aile kendi çocuğunun imtiyaz sahibi olmasını arzu eder. Feodal dönem ve ondan sonrasında da Young'a göre aile muhakemeden ziyade sadakatten g almaktadır. Bununla birlikte ona göre aristokrasi ve aile sosyal ilerlemeyi durduramaz.⁵

Young'a göre 1800'ler İngiltere'sinde sol kanadın (radikal kanat sosyalistlerinin) insan kapasitesindeki farklılıkları göz ardı ederek, yetenekli olsun veya olmasın herkesin aynı okullara katılması ve aynı temel eğitimi alması gerekliliğini teşvik ederek eŐitlikçiliĐin farklı bir yorumunu vurgulamasıyla sorun başlamıştır.⁶ Bazı sol kanattakilere göre, akıllıyı aptaldan ayırmak sınıf ayırımının derinleŐmesine neden olurdu. Bu nedenle yetenek, cinsiyet, ırk, sınıf vs. ayırt etmeksizin herkes bir arada toplanmalıydı. İngiliz sosyalistler Amerikan ve Sovyet toplumlarına bakarak burada ilk ve ortaokul düzeyinde bütün çocuklara benzer okullarda eğitim aldırıldığını görmüŐlerdir. Fakat Young'a göre müstesna beyinler müstesna eğitimi gerektirir. Rus ve Amerikanlar bunu görememiŐti. Onlar bütün çocukları iyi oldukları kadar iyi olmadıklarını da yapmaya zorlamıŐtı. Young'a göre eşitlik adına gereksiz yere bir kısmı çoğunluğa kurban etmiŐlerdi.⁷

Young, günün modern toplumunda doğum aristokrasisinin yerini yetenek aristokrasisine bıraktığından söz etmektedir.⁸ Endüstri eski katılıkları ortadan kaldırmıŐtır.⁹ Ona göre modern düŐüncenin temel önermesi, insanların eşit olmadığı ve kapasitelerine göre bir mevkiin kendilerine sağlanmasıdır. Dolayısıyla zeka olarak üstün olan zirveye taŐınmalı, düşük olan ise aŐaĐıda konumlandırılmalıdır. Herkes, kendine uyan kıyafeti giymelidir.¹⁰

Young, kitabında yeni bir tür elitizmin ortaya çıktığı distopik bir gelecek çizmiŐtir.¹¹ Ona göre meritokrasi eşitsizliğin kalıcılaŐmasına neden olacaktı. YavaŐ bir yeniden örgütlenme gerçekleŐecek; ancak bu örgütlenme soydan ziyade liyakate dayanacaktır. Bu Şekilde eski sınıfların çözüleceğini farz etmiŐtir. Ancak bu geliŐme toplumda yalnızca zekaya

⁵ Young, s. 19 vd.

⁶ Young, s. 41.

⁷ Young, s. 45-46.

⁸ Young, s. 48.

⁹ Young, s. 94.

¹⁰ Young, s. 116.

¹¹ Leanne S. Son Hing ve diğerleri, "The Merit of Meritocracy", *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(3), 2011, s. 433.

göre bölünmüş sert bir tabakalaşmayı beraberinde getirecektir.¹² Dolayısıyla meritokrasi kavramı ilk kullanıldığında olumsuz bir anlama sahipti.

İngiliz sosyolog kitabında bu şekilde, sıradan insanlarla irtibatı olmayan yeni bir seçkin sınıfın ortaya çıktığına ilişkin uyarıda bulunmuştu. Bu elit, gittikçe benzer sosyal tabandan kimselerle evlenecek ve daha sonra çocukları için en iyi eğitimi almada maddi gücünü kullanacaktır.¹³

Young, kitabında sistemin tepesinde olanların otokratik bir şekilde, meşru hak sahipliğiyle yönetirken sistemin en altında yer alanların üstteki yetenekli seçkinlerin suistimaline karşı kendilerini korumaktan aciz olduğu bir toplumu tanımladı.¹⁴ Young, hünerin yalnızca zeka ve çalışmanın birleşmesi olarak tanımlandığı toplumları bir distopya olarak eleştirdi. Ölçülebilir beceriden dolayı toplumda eşitsizliğin yaygınlaşabileceğini iddia etti.¹⁵ Açık ve aydınlanmış bir toplum yerine meritokrasi zalim ve insafsızdı. Fakat bu orijinal anlam tamamen farklı bir yoruma evrilmiştir. Bugün meritokrasi sıklıkla sosyal sınıf veya zenginliğin belirleyici bir faktör olduğu sisteme karşı insanların yetenekleri ve kabiliyetleriyle orantılı bir başarı elde edebilmelerine izin veren bir sosyal sistemi tanımlamak için, olumlu çağrışımla kullanılmaktadır. Young'ın kitabı, iyi veya kötü, insanların hak ettikleri neyse onu aldıkları bir toplum üzerinden bir yergi olarak tasarlanmıştı. Aksine bugünün yorumu liyakatin bir kimsenin başarısı ve yeteneği anlamında diğer tanımıyla ilgili olarak anlaşılmaktadır.¹⁶

Young kitabında, 21. yüzyılda bütün ödül ve meslek görevlendirmelerinin hünere dayandığı dünya çapında bir toplum tasavvur eder. Bu toplumda sosyal sınıf, aile geçmişi, ırk, din gibi yeteneklerin gelişmesinin önündeki hiçbir sosyal engel eğitim veya kariyer konusunda alınan kararlara etki etmemektedir. Mükafatlandırmada eşitsizliklere temel olacak bezdirici tartışmalardan kaçınmak amacıyla farklı mesleklerin temel ücretleri eşittir. Yararlar ve diğer ödüllerdeki büyük eşitsizlikler mesleklere bağlıdır. Bu ödüller meşrulaştırılmıştır çünkü çalışma koşullarının yeterliliğini sağlamakta veya cesaretlendiricidir. Her tarafta

¹² Ansgar Allen, "Michael Young's The Rise of the Meritocracy: A Philosophical Critique", *British Journal of Educational Studies*, 59(4), 2011, s. 367-368.

¹³ The Regional Hub of Civil Service in Astana, UNDP Global Centre for Public Service Excellence, Meritocracy for Public Service Excellence, 2015, s. 4-5; Int.

¹⁴ Loriz Anne Alvarado, "Dispelling the Meritocracy Myth: Lessons for Higher Education and Student Affairs Educators", *The Vermont Connection*, 31, 2010, s. 11.

¹⁵ Chang-Hee Kim, Yong-Beom Choi, "How Meritocracy is Defined Today?: Contemporary Aspects of Meritocracy", *Economics and Sociology*, 10(1), 2017, s. 115.

¹⁶ Alvarado, s. 11-12.

ödülleri hünere orantısaldır. Hüner; yetenek artı çaba olarak yorumlanır.¹⁷ Dolayısıyla Young'ın açık bir liyakat tanımı vardır; zekâ ve çaba birlikte liyakati (erdem) oluşturur (I+E=M).¹⁸

Young, ayrıca, liyakate dayanan mesleki seçimin sosyal olarak verimsiz olabileceği konusunda uyarılmaktadır. Gerçek bir meritokraside tabakalaşma kaçınılmazdır. Sosyal köklerin –örneğin soy bağının- mesleki hedefte hiçbir etkisinin olmadığı bir toplumda her birey eşitsiz olmada eşit bir şansa sahiptir.¹⁹ Buna zıt olarak bugün meritokrasi eşitliğe dayanan topluma götüren yollardan biri olarak algılanmaktadır.²⁰

Young'ın kitabında meritokrasi; zekayla çabanın birleşmesi, erdeme/liyakate eşittir formülüyle anlatılırken²¹ günümüzde hüner veya liyakat; yetenek, eğitim ve tecrübeyi de içermektedir.²² Kitapta meritokrasi bir ideoloji veya örgütlenme ilkesi olarak sunulur.²³ Günümüzde de meritokrasi, personel istihdamında liyakat sisteminin esas alınması olarak tanımlanabilmekte²⁴ ve çoğunlukla da bu şekilde anlaşılmaktadır.

Meritokrasi, modern ve eşitlikçi toplumların bir özelliğidir. Adeta bir yetenekler aristokrasisi yaratan meritokrasi modern toplumları ayrıcalıklı toplumlardan ayırır.²⁵ Miras kalmış ve kolektif imtiyazlara karşı mücadelede en temel araç olan meritokratik ilkeler modern toplumun sosyal ayrımının temel unsuru haline gelmiştir.²⁶ Modern öncesi toplumlarda diğer sosyal bağların kuvvetinden dolayı meritokrasinin vücut bulması mümkün değildir.

Meritokrasi, Batı toplumlarında giderek olumlu bir anlam kazanmış ve kapitalizm ve eşitlikçi değerler²⁷, siyasi ideoloji veya Amerikan Rüyası gibi kavramlarla ilişkilendirilmiştir.²⁸

¹⁷ Norman Daniels, "Merit and Meritocracy", *Philosophy & Public Affairs*, 7(3), 1978, s. 207.

¹⁸ Young, s. 94.

¹⁹ Tom Nicholas, "The Myth of Meritocracy: An Inquiry into the Social Origins of Britain's Business Leaders Since 1850", *Economic History Working Papers*, 53/99, Department of Economic History, London School of Economics and Political Science, London, 1999, <<http://eprints.lse.ac.uk/22385/1/wp53.pdf>>, Erişim Tarihi 07.04.2022, s. 4.

²⁰ Kim/ Choi, s. 115.

²¹ Littler, s. 34; Kim/ Choi, s. 115.

²² Hing ve diğerleri, s. 433.

²³ Littler, s. 35.

²⁴ Abdullah Uz, "Anayasal Bir Hak Olarak Kamu Hizmetine Girme Hakkı ve Liyakat İlkesi", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(1), 2011, s. 80.

²⁵ Livia Martins Pinheiro Neves, "Putting Meritocracy in its Place: The Logic of Performance in the United States, Brazil, and Japan", *Critique of Anthropology*, 20(4), 2000, s. 335.

²⁶ Neves, s. 353-354.

²⁷ Kim/ Choi, s. 112; Int.

²⁸ Kim/ Choi, s. 116.

Young'ın tanımlamalarından hareketle meritokrasinin varlığı için gereken iki özellik; tarafsız yarışma ve şans eşitliğidir. Eğer şans eşitliği mevcut değilse herkesin hayal ettiği bu topluma ulaşamayacaktır. İdeal bir meritokratik toplumda, olası çürümeyi azaltacak açık ve şeffaf bir sistem yoluyla sosyal hareketliliği ortaya çıkarmak mümkündür.²⁹ Meritokrasinin çekirdek ilkeleri (düsturları) sosyal hareketlilik ve şans eşitliğidir.³⁰ Şans eşitliği, bütün yeteneklere serbest alan sağlayan bir toplum yapısı fikrinden türemiştir. Tarafsız yarışma ve şans eşitliği sağlandığı takdirde her birey zeka ve çabasına dayanarak hak ettiği mesleğe ve statüye ulaşmaktadır. Meslek ve statülerin hüner sahibi her kesimden insana açık olması gerekir. Bu nedenle bir sosyal hareketlilik söz konusudur.

Meritokrasi, bir başka tanımla, yeteneklerini kullanabilmeleri için insanların çok çalışmayla sorumlu oldukları ve çoğunluğa dahil her bir kimsenin kendisi için uygun olan ve ödüllendirileceği sosyal pozisyona ulaşacağı fikirlerine dayanan bir sosyal sistemdir.³¹ Aynı zamanda insanların kendi doğal yeteneklerine uyan işte çalışabildiğinde başarılacak sosyal harmoniyi anlatır.³²

B. Meritokrasi Teorisi

Meritokrasiye dayalı bir yönetim varsa “merit” yani yetenekten ne anlaşılması gerektiği üzerinde durulan başlıca konulardan biridir. Başka bir tabirle meritokrasinin nasıl bir sistem olduğunun açıklanabilmesi yetenekten neyin anlaşıldığına bağlıdır.³³

Erdem veya liyakat (merit), çoğunlukla içsel yetenekler, doğru davranış, çok çalışma, ahlaki karaktere sahip olma gibi etkenlerin birleşimi olarak tanımlanmaktadır. Meritokratik bir sistemde; bir insan bu yeteneklere sahip ve çok çalışıyorsa bu kimsenin başarılı olacağı³⁴ düşüncesi hakimdir. Liyakat (hüner), bireyin sahip olduğu yeteneklere ilişkindir. O, hak edilen kavramından farklılaşmaktadır. Zira hak edilen bir eyleme dayanmaktadır. Geçmişte ifa edilmiş bir eylem karşılığında hak edilen teslim edilir. Liyakat kavramı ise geçmişe değil, geleceğe yöneliktir. Çünkü liyakatte insanların sahip oldukları bazı özelliklerden dolayı bazı görevleri hakkıyla yerine getirecekleri düşünülmektedir. Uygulamada liyakate dayalı yargılar, bireyin geçmiş eylemlerinden hareketle gelecekte sergileyeceği performans hakkında çıkarım taşımaktadır. Örneğin bireyin geçmiş tecrübesi ve başarıları onun nitelikleri hakkında kanıt

²⁹ Kim/Choi, s. 116.

³⁰ Littler, s. 8; Giriş.

³¹ Littler, s. 8; Giriş.

³² Littler, s. 27.

³³ The Regional Hub of Civil Service in Astana, UNDP Global Centre for Public Service Excellence, Meritocracy for Public Service Excellence, 2015, s. 6.

³⁴ Alvarado, s. 12.

sağlamaktadır.³⁵

Meritokratik sistemlerin uygulanması, erdemi neyin oluşturduğu ve erdemin nasıl olleceği konusunda anlaşmaya bağlıdır. Örneğin meritokrasi kavramı gibi erdem kavramının anlamı ulustan ulusa veya kurumdan kuruma değişebilir. Bu nedenle erdemin nasıl tanımlandığı, meritokratik uygulamalara başvurunun ne olduğu, meritokrasinin nasıl uygulanacağı farklı çevreler ve farklı kültürlerde bir anlayış (kavrayış) meselesidir. Aynı zamanda insanların meritokrasi hakkındaki inançları durağan değildir.³⁶ Bu nedenle farklı milletlerde farklı tür meritokrasi uygulamaları mevcut olabilir.

Aynı zamanda meritokrasi, hala gelişmekte olan bir sosyal sistemdir. Aynı toplum içinde de erdem kavramı kültüre veya çevreye göre değişebilir. Meritokrasi uygulaması Asya ve Batı lkeleri arasında pek çok çeşidini gösterir. Günümüzde en meritokratik ülkelerden biri olarak kabul edilen Singapur'un kurucu babası olarak bilinen Lee Kuan Yew de sosyal ilerlemeyle birlikte ekonomik gelişmeye önayak olunması ve etkili bir kamu hizmetinin kurulabilmesi için meritokrasi kültürünün ihtiyaına inanmıştı.³⁷ Bu Şekilde Singapur'da kamu hizmetlerinin verimliliği meritokrasi uygulamalarının mevcudiyetine bağlanmıştı.

Milli veya yerel düzeyde kamu hizmeti devletin vatandaşlarına karşı yükümlülüklerini yerine getirmede dayandığı bir temel alan olduğu için meritokrasi uygulaması özellikle kamu hizmetinde işe alımda ve atanmada akla gelmektedir. Birleşmiş Milletler raporlarında vurgulandığı üzere özellikle planlama ve finans bakanlıkları ve merkez bankaları gibi merkezi ekonomik birimlerde ve kilit hükümet kurumlarında tecrübeli ve iyi eğitim almış personelin yerleřtirilmesi³⁸ yolsuzluğun azalması, milli gelir seviyesinde yükselme gibi meritokrasinin olumlu sonuçlarını açığa çıkarır.

Meritokrasinin ncelikli olarak kamu kurumlarında geçerli bir ilke olarak anlaşılmasının sebebi, kavramın yönetsel anlamda bir ideolojiyi yansıtığı düşüncesidir. Tabii ki bu ifade özel sektörde liyakate önem verilmediği anlamına gelmemelidir. Rekabete dayalı piyasa ekonomisi düzeninde özel sektörde yer alan şirketlerin büyüyebilmesi ve sektörde yer alabilmesi çalışanlarının potansiyeline de bağlıdır.³⁹ Liyakat ilkesi, bireylerin işyerlerinde duygusal açıdan olumlu bir tutum sergilemelerini sağlayarak kurumsal açıdan performans

³⁵ Elena Zilliotti, The Moral Basis of Political Meritocracy, *Philosophy and Public Issues*, 7(1), 2017, s. 251.

³⁶ Kim/ Choi, s. 117.

³⁷ Kim/ Choi, s. 118; Sonuç.

³⁸ The Regional Hub of Civil Service in Astana, UNDP Global Centre for Public Service Excellence, Meritocracy for Public Service Excellence, 2015, s. 7.

³⁹ Topdemir/ ncer, s. 566.

artışını olanaklı kılar.⁴⁰ İşyerinde potansiyelin artırılabilmesi meritokrasi ilkelerinin burada hakimiyetini gerektirir. Ayrıca vurgulanmalıdır ki liyakat ilkesi, özellikle zıttı olan kayırmacılık uygulamaları arttığında gündeme gelmektedir.⁴¹ Kayırmacılık arttığı oranda liyakate ve meritokrasiye çağrılar da artacaktır.

Bu nedenle verimliliğin artırılabilmesi için yalnızca işe alımda liyakate dayanılması yeterli değildir. Liyakat, yalnızca personelin işe alımında aranan bir unsur olmamalıdır. O, kamu yönetiminde ve profesyonel iş yaşamının tüm kademelerinde öne alınması gereken bir ölçüttür.⁴² Meritokrasi, işçiler arasında yapıcı yarışmaya olanak sağlayarak örgütsel verimliliği artırmada kullanılabilir.⁴³

Meritokrasi fikri ödüllerin tarafsızca bireysel yeteneğe göre dağıtıldığı bir ideoloji ve bir sistem olarak, toplumun alt kesimlerinden destek görmektedir. Meritokratik bir toplumda insanlar çabalarının boşa gitmediği, çok çalışmanın faydalarını ve olumlu sonuçlarını her zaman elde ettikleri düşüncesini taşırlar. Bu nedenle meritokrasi, bireylerin kendi amaçlarını başarabilmelerinde yeteneklerinin uygun kullanımıyla ilgili bir tanımdır. Benzer bir bakışla birçok yazar meritokratik bir toplumun ırk, cinsiyet, ekonomik sınıf veya sosyal pozisyona bakmaksızın toplumun her bir üyesine şans eşitliği sağlaması gerektiğini iddia etmektedir.⁴⁴ Meritokrasi ancak şans eşitliği varsa, ödüllerin veya mevki/makamların toplumun her kesimine açık olması halinde söz konusu olabilir.

Meritokratik düzende şans eşitliği bireyler arası rekabete izin verir. Böyle bir rekabetin varlığı herkes için şans eşitliğinin bir güvencesi, göstergesidir.⁴⁵ Şans eşitliği, herkesin yeteneğini veya bunun eksikliğini göstermede eşit şansa sahip olabildiğini ifade etmektedir.⁴⁶

Bununla birlikte şans eşitliği ilkesi, toplum içinde kaynakların eşitsiz dağıtımıyla ilgilidir. Çünkü bireylere mutlak eşit bir şekilde değil, başarılarına göre ödül veya karşılık verilmektedir.⁴⁷ Ancak Dünya Bankasının bir raporunda belirtildiği üzere; benzer şanslar verildiğinde daha fazla çalıştıkları için bazı insanların diğerlerinden daha zengin olduğu bir

⁴⁰ Topdemir/ Öncer, s. 557.

⁴¹ Ömer Çamur, "Kamu Yönetiminde Liyakatin Önemi: Adalet Temelinde Bir Değerlendirme", *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 2020, s. 462.

⁴² Çamur, s. 462.

⁴³ Kim/ Choi, s. 116.

⁴⁴ Kim/ Choi, s. 115-116.

⁴⁵ Neves, s. 339.

⁴⁶ Thomas R. Conrad, "The Debate About Quota Systems: An Analysis", *American Journal of Political Science*, 20(1), 1976, s. 142.

⁴⁷ Irene Prix, *Limits of Meritocracy: How Fields of Study and Gender Segregation Affect Social Stratification in Finland*, Ruse, Turku, 2014, s. 2-3.

gelir dağılımları adil olarak dşnlmelidir.⁴⁸ Ancak yine aynı raporda belirtildiği üzere aynı gelir dağılımlarının yalnızca ebeveynlerinin zenginliği veya bağlantılarından dolayı daha iyi okullara ve mesleklere kabul edilen daha zengin grup tarafından oluşturulursa adil olmadığı düşünülebilir.⁴⁹

Birçok yazar şans eşitliğini meritokrasinin en önemli yanısı olarak tanımlamaktadır. Zira bu kavram, meritokratik bir toplumda uyumun yaratılmasında baskın bir değerdir. Meritokratik bir toplumun n şartları şeffaflık ve tarafsızlıktır. Diğerlerinden daha yetenekli ve erdemli olanlara ekonomik sınıfa dahil olma imkanı ve sosyal pozisyonları verilir. Bu nedenle şans eşitliğinin olmaması, insanların meritokraside inancının ortadan kaldırılmasına yol açar.⁵⁰

Bununla birlikte meritokraside mkfatlar veya iş ve meslekler eşit şekilde paylaşılmamaktadır. Eşit olmayan böyle bir paylaşımın temel belirleyeni ise hüner veya başka bir ifadeyle yetenektir. Hüner testi bireysel yeteneğe dayanmalıdır. Daha yetenekli olan toplumun mkfatlandırmasından daha büyük pay almalıdır. Ancak bu sonuca giden yolda herkes yine şans eşitliğine sahip olmalıdır. Saygı, gelir, statü gibi sosyal eşitsizlikler şayet bu sayılan meritokratik ilkelerin sonucu ise adildir. Bu anlatılanlar meritokrasinin dayandığı ilkelerdir.⁵¹

Meritokrasi, kişisel başarisına göre seçilen kimselerin ilerlemesi etrafında yapılanan bir sistemdir. –okrasi eki, hükümet etmek anlamında Yunancadan türemektedir. Dolayısıyla kavram, kişisel yeteneği ve başarisına bağlı olarak yöneten veya yönetim pozisyonuna ulaşan elit insan grubu kavramını da ortaya çıkarmaktadır (meritokrat). İnsanların yeteneklerine göre seçiminin gerçekleştiği yerdeki sosyal sistemdir. Meritokratlar, bu sistemle yükselen seçkin bir yönetici grup anlamında görülebilir.⁵²

Meritokratik bir yönetimde üst mertebelerde yer alan kimseler zeki, alışkan ve mesleki becerileri bulunan kişilerdir. Böylelikle toplum, yetenekli insanlar tarafından yönetilecek ve toplumsal kaynaklar liyakat ve başarının esas alındığı bir değerlendirme sistemiyle paylaştırılacaktır. Birey sadece kendi çaba ve çalışmasıyla yetenekleri ve başarısıyla hak ettiği yerlere veya layık olduğu makama ulaşacaktır.⁵³

⁴⁸ Prix, s. 3; World Development Report 2006, Equity and Development, The World Bank, 2005, s. 81.

⁴⁹ World Development Report 2006, Equity and Development, The World Bank, 2005, s. 81.

⁵⁰ Kim/ Choi, s. 117.

⁵¹ Conrad, s. 142-143.

⁵² Littler, s. 24.

⁵³ Senem Nart, “Kamu Kurumlarının DNA’sı Dijital Dönüşüme Hazır mı? Meritokrasi Perspektifinden Bir

Meritokrasi bu olumlu görünümünün yanında yetenekli olmayan kimseleri de uzaklaştıran bir sistemdir.⁵⁴ Meritokratik işe alım, seçilenler olduğu kadar hayal kırıklığına uğrayanlar da bırakır.⁵⁵ Yetenekli ve ehliyetli görülen seçilecektir, bununla birlikte bir o kadar seçilemeyen de olacaktır. Dolayısıyla meritokrasi hak edişi öne çıkarır, kayırmacılığa karşıdır. Uzmanlar yönetimi olan teknokrasiyi bu açıdan hatırlatmaktadır.

Bununla birlikte meritokratik toplumda çok çalışmak, iyi bir eğitim almak, azim gibi meritokratik unsurların yanında bir şeyi elde etmeye yarayan aile zenginliği, aile geçmişi, güçlü bir sosyal çevreye sahip olmak gibi meritokratik olmayan unsurlar da bulunur. İnsanların –meritokratik bir toplumda da olsa varlığı yadsınamayacak saklı- meritokratik olmayan unsurları fark etmesi şeffaf meritokrasinin sürdürülmesi için önemlidir. Bu saklı unsurlar her ne kadar meritokrasi nepotizm, kayırmacılık ve rüşvetçiliği reddetse de sadece sosyal çevre değil, aynı zamanda insanın kültür veya yaşam yolunun bir meselesidir. Başka bir anlatımla varlığı yadsınamayacak unsurlardır. Bu gerçek, eşit şans toplumunun yaratılmasına hem yardım eder hem de onu gizler.⁵⁶ Bununla birlikte savunduğu değerler itibarıyla meritokrasi adil düzeni öngördüğü savıyla desteklenmektedir.

Meritokrasinin teşvik ettiği iki kavram; eşitlik ve kabiliyettir. Kamu hizmetine girişte korumacılık, nepotizm, yolsuzluk ve ehliyetsizlik gibi kavramlara karşıdır. Bireylerin kamu hizmeti pozisyonlarına keyfi atanması yerine rekabet ilkeleri, açık seçim, yeteneklerin itinalı değerlendirilmesi, birtakım yetenek seviyelerine sahip olunması ve işe alım süreçlerinin belirlenmesi ilkelerine önem veren bir sistemdir. Meritokrasi bugün işe alım süreçlerinde eğitim yeterliliğine sahip olunması, genel sınavların geçilmesi ve görev niteliklerinin tatmin edilmesiyle ilişkilendirilmektedir.⁵⁷

Bu yönleriyle toplumun nihai amaçlarını başarmada, en iyisini yapmaları için insanları cesaretlendirmede ve sosyal hareketlilikte (mobilizasyonda) meritokrasi bir araçtır. Ayrıca şeffaf yönetim yoluyla örgütlerde yolsuzluğu azaltır ve insanlar erdem ve yetenekleri doğrultusunda ödüllendirilir. Bununla birlikte bazı çalışmalar göstermektedir ki meritokrasi özellikle sosyokültürel çevreyle birlikte kişinin sosyal geçmişini, yetiştirilme tarzını ve

Değerlendirme”, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 2019, s. 2844.

⁵⁴ Nart, s. 2845.

⁵⁵ Thomas J. Bellows, “Meritocracy and the Singapore Political System”, *Asian Journal of Political Science*, 17(1), Nisan 2009, s. 38.

⁵⁶ Kim/ Choi, s. 117.

⁵⁷ The Regional Hub of Civil Service in Astana, UNDP Global Centre for Public Service Excellence, *Meritocracy for Public Service Excellence*, 2015, s. 6.

ailesine yönelik bir durumu da birlikte gündeme getirmektedir.⁵⁸ Başka bir anlatımla meritokrasi aynı zamanda bireyin sahip olduğu miras, içinde yetiştiği sosyokültürel evre vb. konularla ilgili bir kavramdır. Çünkü meritokrasi ve yeteneğin ortaya çıkarılması kişinin sahip olduğu imkanları gündeme getirmektedir.

Liyakat ilkesinin ilk akla geldiği yerlerden biri kamusal örgütlenmedir. Kamu hizmetlerinin her kesimden vatandaş tarafından yerine getirilebilmesi ve kamu görevine katılımın bütün vatandaşların bir anayasal hakkı olması, kamu görevine alımda ve yükselmede liyakatin dikkate alınmasını gerektirmektedir.⁵⁹

Liyakat ilkesi, hukuk devleti ve bireyin temel haklarından sosyal ve siyasal haklarla ilgili bir ilkedir.⁶⁰ 1982 Anayasasının 70. maddesinde; *“Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.”* diyerek kamu hizmetine girmede fırsat eşitliğinin tanındığını açıklamıştır. Liyakate ilişkin ise Devlet Memurları Kanunu’nun 3. maddesinin üçüncü fıkrasında açıklama yapılmıştır; *“Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkanlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır.”* Böylece Türkiye’de kamu personel rejiminin her aşamasına liyakat ilkesinin hakim kılınması amaçlanmıştır.⁶¹

Özellikle yargı organı mensuplarının seçiminde liyakat ilkesi ve diğer meritokratik ilkelerin üzerinde özenle durulduğu aşıkardır. Bununla birlikte literatürde yer alan bir kavram siyasi meritokrasi kavramıdır. Birçok demokratik teori yargı organı mensuplarının meritokratik araçlarla seçilmesini gerektirmekle birlikte yasama organının oluşumunda meritokratik seçim ilkelerinin kullanımı yalnızca meritokratik teorilerce savunulmakta, demokratik teorilerce savunulmayabilmektedir. Siyasi meritokraside yasama organı mensuplarının bireysel yetenekleri, kişilikleri ve performansları temelinde seçilmesi ve terfi ettirilmesi zorunluluğundan söz edilmektedir. Demokratik teori ile meritokrasi teorisi arasındaki farklara yapılan vurgu neticesinde yabancı literatürde milli veya yerel düzeyde işlev gören kurumlara hakim olacak teoriler açısından farklı görüşler ileri sürülebilmektedir. Örneğin, milli seviyede meritokratik kurumların işlev görmesi, yerel siyasi seviyede

⁵⁸ Kim/ Choi, s. 117.

⁵⁹ çamur, s. 462.

⁶⁰ çamur, s. 463.

⁶¹ Yasin Sezer, “Kamu Hizmetine Girme Hakkı”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11(3-4), 2003, s. 159.

demokratik kurumların faaliyette bulunması önerisinin yanında en güçlü yasama kolu olarak görülen senato üyelerinin meritokratik seçim araçlarıyla seçilmesi, alt meclis mensuplarının demokratik araçlarla seçilmesi gibi sistemler önerilmektedir.⁶²

Kurumların örgütlenmesi aşamasına ilişkin bu şekilde ayırım doğuran önermeler yanında literatürde demokrasi ve meritokrasinin bir aileden geldiğine ilişkin benzetmeler de bulunmaktadır. Demokrasi, ideal anlamıyla insanların sözde eşitliğini savunur. Meritokrasi ise sosyal eşitsizliği haklı çıkarmaya yarayan bir gerekçedir. Bunun yanında iç içe geçmiş kavramlar olarak da nitelendirilebilmektedirler. Çünkü demokrasi halk tarafından yönetim olarak görülürken meritokrasi hak eden bir grup seçkinin yönetimi olarak tanımlanabilmektedir. Nihayetinde hem demokrasi hem de meritokrasi daha adil bir toplum isteğinden; doğum, miras veya aristokrasiden kaynaklanan keyfi baskının reddi için idealleştirilen isteklerden kaynaklanır.⁶³

Meritokrasi teori veya bir sosyal sistem anlamında kullanılırken aynı zamanda genel dünya görüşü oluşturan bir ideolojik söylem⁶⁴, bir ideoloji⁶⁵, birtakım söylemler, kültürel anlamlar, ilişkiler, fikirler, yargılar, karineler, duygular anlamında da kullanılmaktadır.⁶⁶ Dolayısıyla birden fazla alanda söylem konusu haline gelebilmektedir. Ama özellikle bir ideoloji veya teori olarak ele alındığında toplumsal düzende yol açtığı farklı durumlar açısından incelenmeyi gerektirir.

Bu incelemede ele alınması gereken konulardan biri, meritokrasinin her açıdan olumlu görülebilecek bir kavram olamayacağıdır. Geniş bir literatür meritokrasi kavramının önemli bir adalet ilkesi olduğunu desteklemektedir. Bir yaklaşım ise meritokrasiyi hiyerarşik bir toplumu meşrulaştırmaya hizmet eden bir ideoloji olarak değerlendirmektedir. Sosyal psikoloji literatürü meritokrasiyi dağıtıcı adaletin bir türü olarak kavramsallaştırmıştır. Diğer taraftan daha yakın araştırmalar bir ideoloji olarak meritokrasiyi kavramsallaştırmanın, toplumda eşitsizliği meşrulaştırmaya hizmet edebildiğine işaret eder. Aynı zamanda insanların statükoya reaksiyon üretmesini etkilediği iddia edilebilmektedir.⁶⁷ Çünkü meritokrasi bazı olumlu sonuçlar yaratmanın yanında kimi olumsuz sonuçlara da yol açabilmektedir. Toplumun nihai amaçlarını başarmada insanların en iyisini yapmaları için onları

⁶² Zilliotti, s. 246-247.

⁶³ Aundra Saa Meroe, "Democracy, Meritocracy and the Uses of Education", *The Journal of Negro Education*, 83(4), 2014, s. 485.

⁶⁴ Littler, s. 9; Giriş

⁶⁵ Kim/ Choi, s. 112; Int.

⁶⁶ Littler, s. 24.

⁶⁷ Hing ve diğerleri, s. 433-434.

cesaretlendirmede ve sosyal hareketlilikte (mobilizasyonda) meritokrasi bir araçtır. Ayrıca Şeffaf yönetim yoluyla örgütlerde yolsuzluğu azaltır ve insanlar erdem ve yetenekleri doğrultusunda ödüllendirilir. Bununla birlikte bazı çalışmalar göstermektedir ki meritokrasi özellikle sosyokültürel çevreyle birlikte birinin sosyal geçmişi, yetiştirilme tarzı ve ailesine yönelik bir odakla el ele gider.⁶⁸ Zira yetenekli olanların yetenekli olmayandan ayrılması faaliyeti maddi olanakları sayesinde iyi bir eğitim alabilen kimseyi, iyi eğitim alamamıŐ ya da kendi yeteneklerini keŐfetme imkanını elde edememiŐ kimseden ayırma faaliyetidir.

Liyakate dayanan sonuçların statükoyu kuvvetlendirdiği ve değerlendirme sürecinin kontrole eğilimli olan baskın grupları gözettiği Şeklinde yorum yapılabilir. Miras, sosyal avantajlar, ayrımcılık gibi faktörler liyakate dayanan sonuçları etkilemektedir. Bu sebeplerden dolayı meritokrasi destekçilerinin bilerek veya bilmeyerek sosyal eşitsizliğin meŐrulaŐması ve sürmesine yardım etmeleri ve bir tür hegemonyanın sürdürülmesi söz konusudur.⁶⁹

Meritokrasi Őu varsayımlarla ilgilidir: Meritokraside toplumun çekirdeğini soyut insan (münferit birey) oluşturur. Bireyin grup iliŐkileri meritokraside bireyin başarı sıralamasında konu dıŐıdır. Bireyler eşit oranda yetenekli değildirler. Yetenek llebilir. Münferit bireylerin toplanmasından oluşan toplum, en yetenekli bireylerin topluma verdiği katkının eşit olmayan paylaŐımla sonuçlanmasını adaletsiz görmez. Bu bireylerin yapabildiklerinden yararlanılırken bireyler bir bütün olarak toplumun sunduğu statü, g ve zenginlikten orantısız bir pay elde edebilirler.⁷⁰

II. FARKLI ÜLKELERDE MERİTOKRASİYE KARŞI YAKLAŐIMLAR

Meritokrasinin en yaygın Şekilde uygulanma alanı bulduğu yerlerden biri olarak Amerika Birleşik Devletleri görülmektedir. Amerika'nın çok g alan ve fırsatlar sunan bir ülke olarak nitelendirilmesinin sebeplerinden biri, Amerika'da meritokrasinin mümkün olduğunca iŐletildiĐine duyulan inançtır.⁷¹ Kuzey Amerika'daki bu meritokrasi uygulaması "Amerikan rüyası" kavramıyla anılmaktadır. Amerikan rüyası olarak tabir edilen bu fikir, yeteneğine göre herkese sistemde yer verilmesine ilişkindir ve Thomas Jefferson tarafından "bir erdem ve yetenekler aristokrasisi"⁷² Şeklinde ifade edilmiŐtir.

Amerikan Rüyası olarak tabir edilen bu ideal durumun çekirdek değerleri; bireylerin

⁶⁸ Kim/ Choi, s. 117.

⁶⁹ Hing ve diğerleri, s. 433.

⁷⁰ Conrad, s. 143.

⁷¹ Topdemir/ ncer, s. 565.

⁷² Littler, s. 26.

kendi bağımsız kararları ve eylemleri temelinde başarılı olabilmesi, bu başarının ahlaki erdeme dayanması ve şans eşitliğinin köken ve sosyal aidiyete bakılmaksızın herkese uygulanmasıdır.⁷³

Meritokrasi kavramının Kuzey Amerikan kavrayışında da temel kavramlardan birini oluşturan şans eşitliği, bireysel amaçların gerçekleştirilmesinde yasal engellerin ya da yasal eksikliğin olmamasını vurgulamaktadır. Bu durum hukuk tarafından düzenlenen ve güvence altına alınan hak eşitliğiyle sağlanmaktadır. Bütün insanlar kamusal alanda, siyasi yaşamda ve hukuk önünde haklarda ve statülerde eşit kabul edilir. Buna göre Kuzey Amerika bağlamında eşitlik; insanların güç, statü veya mülk açısından maddi eşitliğinin var olduğu bir sosyal düzeni gerektirmemektedir. Böyle bir şans eşitliği kavramı bütün insanların eşit doğması ve eşitlik içinde yaşaması anlamına gelmez; fakat kendi menfaatlerinin peşinde koşarken yeteneklerini uygulayabilecekleri aynı şansa sahip olabilmelerini ifade eder.⁷⁴

Kamu yönetimi alanında liyakat ilkesini sistemli bir şekilde uygulayan ilk ülkelerden biri olan Amerika Birleşik Devletlerinde meritokrasinin temelini bazı yasalar oluşturmaktadır. Buna göre 16 Ocak 1883 yılında kabul edilen Pendleton Kanunu ile oluşturulan personel sisteminde liyakat ilkesi önemli dayanaklardan biridir.⁷⁵ Yine ABD’de liyakatin kamu yönetiminde hakim olması amacıyla 1978 yılında “Liyakat İlkesi Koruma Kurulu” oluşturulmuştur. Kurulun görevi, liyakat ilkesinin ve hukuk kurallarının yönetim tarafından uygulanıp uygulanmadığını denetlemektir.⁷⁶ Bağımsız bir kurul olan ve bağımsız idari otorite niteliğine sahip olan⁷⁷Liyakat İlkesi Koruma Kurulu’nun düşünsel temelleri de bu 1883 tarihli Pendleton Act’te bulunmaktadır. Kurul, kamu personel uygulamalarının liyakat ilkesine uygun olup olmadığını incelemekle yetkilidir ve kamu idarelerinin kamu personeli üzerinde istismarını önleme çabasını taşımaktadır. Tarafsızlık esasına dayalı olan Kurula, görevden alma, maaşların veya statülerin düşürülmesi, 30 günden fazla geçici olarak işten çıkarma, performansla bağlı olarak personelin statüsünde ya da maaşında değişiklik yapma gibi liyakat

⁷³ Meroe, s. 487.

⁷⁴ Neves, s. 337.

⁷⁵ Kanun; federal hükümet çalışanlarının rekabete dayanan sınavlar yoluyla seçileceği ve kamu çalışanlarının liyakat esasıyla göreve getirilip liyakat temeliyle denetlenebileceğini, siyasi sebeplerle işten çıkarılmalarının veya derecelerinin düşürülmesinin hukuka aykırı kabul edileceğini ilan etmektedir. <<https://www.archives.gov/milestone-documents/pendleton-act#:~:text=The%20Pendleton%20Act%20provided%20that,were%20covered%20by%20the%20law>>, Erişim Tarihi 06.06.2022; Çamur, s. 465.

⁷⁶ Çamur, s. 465.

⁷⁷ Namık Kemal Öztürk, “Liyakat Sistemini Korumanın Farklı Bir Yolu: Liyakat İlkesi Koruma Kurulu”, *Türk İdare Dergisi*, 435, 2002, s. 136.

ilkesine aykırı uygulamalara karşı Şikayette bulunmaktadır.⁷⁸

ABD’de liyakat sistemi yürürlüğe girmeden önce kamu görevlilerinin iktidarla birlikte tümüyle değişmesini ngren ve ganimet sistemi olarak anılan kayırma sistemi uygulanmıştır. 1789-1829 yılları arasında hakim olan Centilmenler dneminden⁷⁹ sonra kayırma sistemi uygulanmaya başlamış ve 1883’te Pendleton Act yürürlüğe girene kadar uygulanmaya devam etmiştir. Bu sistemde iktidarın değişmesiyle birlikte tüm kamu görevlileri de değişiyor ve kamu görevleri ganimet sayılıyordu.⁸⁰ Bu sistemi savunanlara göre demokrasinin gereği olan kayırma sisteminde seçimi kazanan siyasi parti kamu görevlerine kendi taraftarlarını yerleştirmekte, iktidara taraftarları ile birlikte gelmekte ve onlarla birlikte iktidardan gitmektedir.⁸¹ ABD’de de Başkan, kendi taraftarlarıyla birlikte gelmiş ve yine kendi ekibiyle birlikte ayrılmıştır. Ancak 1883 tarihli Civil Service Act (Pendleton Act) ile ganimet sistemine sınırlandırma getirilmiştir.⁸² Kayırma sisteminde memurlar devletin değil, siyasi iktidarın görevlileridir. Siyasi iktidarın istemediği hallerde kamu görevlileri her zaman görevden atılabilirler.⁸³

1883’te Pendleton Act’in yürürlüğe girmesiyle kayırma sistemi bir anda bırakılmamış, zamanla bu sisteme tabi kamu görevleri azaltılarak sistem terk edilmiştir. Pendleton Act’in uygulanmaya başlandığı ilk yıllarda bu sisteme tabi görevler % 100 oranındayken zamanla % 1’e düşürülmüş, liyakat sistemine tabi kamu görevleri ise sürekli artırılarak % 99 seviyelerine çıkarılmıştır.⁸⁴

Loriz A. Alvarado’ya göre Amerikan toplumu meritokrasi ve Amerikan rüyası idealiyle iş görmektedir. Meritokrasi, kim ve nasıl biri Amerikan rüyasını başarı sorusunu cevaplamaktadır. Amerikan rüyası ideolojisine göre Amerika, yetenekleri elverdiği ölçüde başarılı olabilecek bireylerin bulunduğu sınırsız fırsatlar ülkesidir.⁸⁵ Dolayısıyla sistemin tam anlamıyla işlediğine dair güçlü bir inanç bulunmaktadır.

⁷⁸ Mutlu Yıldırım, “Kamu Yönetiminin Kadim Paradoksu: Nepotizm ve Meritokrasi”, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 2013, s. 376-377.

⁷⁹ Centilmenler dönemi; federal devletin kuruluş aşamasında yaşanmış ve siyasi katılımın oldukça sınırlı olduğu bir dönemdir. Bu dönemin temel özellikleri; nepotizmin mevcudiyeti ve en üst yöneticiye siyasi bağlılığın önemli olmasıdır. Kamu görevlerine atanmada kan bağına göre tercih ne çıkarılmıştır. Nispeten seçkin kimselerin yönetim kademelerine getirilmesinden dolayı Centilmenler Dönemi olarak anılmaktadır. Süha OĞuz Albayrak, “ABD Kamu Personel Rejiminde Esnek İştihadam (At-Will Employment) EĞilimi”, *Mülkiye Dergisi*, 40(2), s. 47-48.

⁸⁰ Uz, s. 72.

⁸¹ Bilal Eryılmaz, “Kamu Bürokrasisinin Denetlenmesinde Yeni Gelişmeler”, *Amme İdaresi Dergisi*, 26(4), 1993, s. 87.

⁸² Sezer, s. 161.

⁸³ Eryılmaz, s. 87; Uz, s. 72; dn. 40.

⁸⁴ Uz, s. 75.

⁸⁵ Alvarado, s. 12.

Alvarado'nun belirttiği üzere ve başka yazarlarca da kaleme alındığı şekilde Amerika'da %77 gibi yüksek bir oranla insanlar zengin olmanın çok çalışmaya bağlı olduğuna veya çok çalışmanın başarılı olmadaki en büyük etken olduğuna inanmaktadır.⁸⁶ Bu inancın bulunması dahi işe alınmada liyakatin hakim olduğunun bir göstergesidir. Aksi olsaydı Amerikalılar çok çalışmanın başarı getireceğine bu şekilde yüksek bir oranla inanmazdı.

Amerika'da yapılan anket araştırmaları, Amerikalıların meritokratik ethos'u (değerler sistemini) uygun bulduğunu göstermektedir.⁸⁷ Bununla birlikte Amerikan toplumunun meritokratik bir sisteme sahip olmadığı; ancak sanki sahipmiş gibi bir mit yaratıldığı sesleri de yine Amerika içinden çıkabilmektedir.⁸⁸

Farklı tür itirazlara göre ise ABD'de yaygın meritokratik değerlerin kabulü, sosyal tabakalaşmadaki gerçek durumları gizlemekte ve kaynak ile gücün eşitsiz dağılımının göz ardı edilmesine yol açmaktadır.⁸⁹

Liyakatin temel alınmasına yönelik bir başka eleştiriye göre, meritokraside her bir insanın değer ölçüsü doğrudan objektif olarak başarıdığı üretimiyle ilişkilendirilmektedir. Çünkü bu diğer insanların başarılarıyla karşılaştırma yapmaya izin vermektedir. Halbuki performansa dayalı değerlendirme, Amerikan toplumunda olduğu gibi insanların kazananlar ve kaybedenler şeklinde ikiye bölünmesine yol açar. Kazananlar, başarı temelinde bağımsız ve rahat yaşama kavuşurken kaybedenler isteklerini gerçekleştiremeyenlerdir. Herkese aynı fırsatların verilmesi söz konusu olduğundan kaybedenlerin meşru olarak şikayette bulunmaları mümkün değildir. Amerikan toplumunda bu şekilde performans değerlendirmesi ve şans eşitliğine dayanan meritokratik sisteme siyahiler, feministler veya diğer azınlık gruplarınca yoğun eleştiri getirilmektedir. Çünkü onlara göre şans eşitliği hiçbir zaman var olmamaktadır. Bununla birlikte bazı siyahi gruplar tarafından; meslek ve mükafatların elde edilmesi sürecinde siyahilere imtiyaz tanınmasının, dolaylı bir şekilde onların düşüklüğünün ileri sürülmesi olduğu iddia edilmektedir.⁹⁰

Meritokrasi kavramı, Amerikan Rüyası ile çokça ilişkilendirilmekle birlikte bir kısım yazarlar tarafından meritokrasi kavramının öncelikle Asya'da ortaya çıktığı iddia

⁸⁶ Alvarado, s. 12.

⁸⁷ Emilio J. Castilla, Stephen Benard, "The Paradox of Meritocracy in Organizations", *Administrative Science Quarterly*, 55(4), 2010, s. 543.

⁸⁸ Alvarado, s. 10.

⁸⁹ Meroe, s. 488.

⁹⁰ Neves, s. 338-341.

edilmektedir. Buna göre Batılı toplumların meritokratik uygulamalarından önce Doğu'da bu kavram bilinmekteydi. İddialar; liyakat kavramının Konfysu metinler aracılığıyla Batı'ya geldiği ve öncelikle Çin'de ortaya çıktığını ne sürmektedir.⁹¹

Bu iddialara göre Çin, meritokratik yönetimi kamu sektörüne uygulayan ilk ülkedir. Çin, Tayvan gibi ülkelerde meritokratik sistemin daha yerleşik olduğu iddiasına dayanak olarak gösterilebilecek uygulama kamu personelinin sınava dayalı olarak işe/göreve alınmasıdır.⁹²

Aundra Meroe'ye göre de meritokratik idealler (ilkeler) köklerini Han Hanedanlığında olduğu gibi Çin uygarlaşmasında kurumsallaşan Konfysu değerlerde bulur. Bu sosyal reformlar aile mirasına dayanan bir yönetici sınıfın yerini eğitim başarısı, rekabetçi sınavlar ve birinin görev performansı aracılığıyla görünen liyakate dayalı sivil bürokrasinin alması için yapılmıştır. Meritokratik fikirler nihayetinde eski rejimin sınırlarının ötesinde sosyal düzeni yeniden oluşturmak için Voltaire gibi Avrupalı Aydınlanma dşnrleriince uyarlanmıştır ve Avrupa ve ABD'de meritokrasinin gündelik uygulanışı yolsuzluk ve siyasi kayırmacılığa karşı koruyucu önlemler olarak kamuda uygulanmıştır.⁹³

Meritokrasiyi kuvvetli bir şekilde uygulayan ülkelerden biri olarak görülen bir başka lke Singapur'dur. Meritokrasi, Singapur siyasal sisteminde tamamlayıcı bir bileşen olarak nitelenmektedir. Meritokrasiyi en yoğun şekilde uyguladığı iddia edilen Singapur'da karar alıcılar veya yetkili kimseler ehliyet sahibi bir gruptur. Sistem, o ölçüde liyakat sahibi kimselerin elindedir ki bu kimselerin yaşamlarına tehdit geldiğinde ülkenin kaosa srklenebileceği iddia edilmektedir. Bununla birlikte Singapur'un sosyoekonomik durumu, demokrasi tecrübesi gibi halihazırda içinde bulunduğu duruma ilişkin başarılar, bir grup siyasal elit tarafından alınan yerinde siyasal kararların sonucuna bağlanmaktadır. Singapur, kişi başına düşen Gayri Safi Milli Hasıla oranı yüksek ve enflasyon oranı düşük olan nispeten zengin⁹⁴ bir ülkedir. Bu başarının temeli olarak tamamen liyakat esasına dayanan bir şekilde kişilerin işe alınmaları ve bu bireylerin işe alınmadan önceki seçim sürecinin ayrıntılı olması üzerinde durulmaktadır.

Meritokrasinin iyi uygulandığı ülkelerden biri olduğu iddia edilen Singapur'da en önemli görülen işlerden biri işe alım veya kamuda, siyasette karar mercilerine alınacak kimselerin seçimidir. Denilebilir ki Singapur'da meritokrasinin sürdürülme araçlarından biri

⁹¹ Kim/ Choi, s. 112; Int.

⁹² Kim/ Choi, s. 116.

⁹³ Meroe, s. 487.

⁹⁴ Bellows, s. 26-30.

üst düzey kamu görevlerinde yer alanların kendilerinden sonra gelecek olanları seçme veya belirleme faaliyetidir. O kadar ki yeni kabinenin göreve gelişini takiben başbakan yenilenmenin aciliyetinden söz edebilmekte, kendi yaş durumunu göz önünde bulundurarak bir an önce yeni ve genç karar alıcıların belirlenmesi/seçilebilmesinin en acil işlerden biri olduğu ve kaybedilecek zamanın olmadığını ilan edebilmektedir.⁹⁵

Singapur'da işe alım sıklıkla yenilenme olarak tanımlanır. Burada bir meritokratik elitin, geleceğin siyasi meritokratik elitini belirlediği iddia edilmektedir. Singapur'da; özel sektör, sivil toplum veya kamu sektörü gibi her alandan potansiyel yeteneklerin keşfedilmesi üzerine dayalı bir potansiyel karar vericileri tespit etme yöntemi uygulanmaktadır. Dolayısıyla gelecek dönemlerin elitleri veya karar vericileri farklı alanlardan aranmaktadır. Bu faaliyette gayri resmi çay toplantılarında adayların test edilmesi veya 1000 soruluk psikolojik testlere tabi tutulmaları gibi farklı yöntemler uygulanmaktadır. Bütün bu ayrıntılı usullerin önemi liyakatin arandığını göstermesindedir. Halkın Eylem Partisi için aday arama prosedürüne, bu kapsamda görüşmeler yapılmasına genel seçimler yapılır yapılmaz yeniden başlanmaktadır.⁹⁶

Halkın Eylem Partisi, ülkenin bağımsızlığını kazandığı tarihten beri iktidarda olan bir partidir. Singapur'da Halkın Eylem Partisininin 1959'dan bu yana iktidarda kalabilme başarısı onun meritokrasiye kararlı bağlılığına ve politik ve ekonomik sistemden yolsuzluğun dışlanması yanında izlediği yöntemin parçası olarak gelecek planlarını (5 ila 10 yıl arası bir planlama) uyarlamadaki başarısına bağlanmaktadır.⁹⁷

Singapur'da 1959 yılından bu yana seçimler düzenli olarak yapılmaktadır. Halkın Eylem Partisininin (People Action Party) ülkenin Malezya federasyonundan bağımsızlık yılı olan 1965'ten sonra günümüze kadar seçimlerde aldığı oylar % 59.3 ile % 86.7 arasında olmuştur. Partinin bu başarılarına kaynaklık eden nedenlerden biri her bir seçimde yeni adayların işe alınmasıyla sürekli yenilenmedir.⁹⁸

Grup Temsil Meclisi (The Group Representation Constituency), Halkın Eylem Partisi adaylarının işe alımını sağlayan küçük meclislerdir. Bu gruplar, üstün yetenekli parti adaylarının işe alımını sağlayarak önemli bir kurum olmaya başlamıştır. Sayıları birden fazla olan bu meclisler 1988 Parlamento seçimlerinden önce kurulmuştur. Her bir mecliste bir aday

⁹⁵ Bellows, s. 38.

⁹⁶ Bellows, s. 34-36.

⁹⁷ Bellows, s. 28.

⁹⁸ Bellows, s. 28-29.

Hindu, Malay veya başka bir azınlık grubun mensubu olmak zorundadır⁹⁹.

Bununla birlikte Singapur'un meritokratik sisteminde din, dil veya toplum göz önünde tutulmaksızın kişilerin niteliğine ödün vermez bir Şekilde odaklanılmaktadır.¹⁰⁰ Başka bir ifadeyle bireylerin akademik nitelikleri ve iş performansları, sahip oldukları diğer özelliklerin önüne geçmekte ve bireylerin seçim sürecine o kadar odaklanılmaktadır ki burada karar alımını etkileyecek diğer unsurlardan uzak durulmaktadır.

Meritokraside; göze çarpan, üstün başarılı, doğuştan yetenekli kişilerin birer elit olacağı varsayılır. Singapur'da elit, öncelikle akademik mükemmellik ve sonra meslek baŐarısıyla algılanmaktadır.¹⁰¹ Bu nedenle bu ülkede akademik yetkinliğe büyük önem verilmektedir.

Sistemde aynı zamanda işe alınanların mevcut konumlarında devam etmelerini sağlamaya yönelik tedbirler de uygulanmaktadır. Singapur Hkmeti, 1972'den itibaren üstün baŐarılılar için kayda değer maaş artıŐlarını devreye sokmuŐtur. Yüksek kamusal mevkilerde yer alan görevlilere ödenen maaş formülünde üst özel sektör meslek mensuplarının kazandığı miktar üzerinden bir belirleme yapılmaktadır.¹⁰²

Meritokrasi kavramı Singapur Parlamentosunda ilk defa 1971 yılında kullanılsa da¹⁰³ ülkede meritokrasiye olan inanç kuruluŐundan bu yana sürmektedir. Singapur'da Halkın Eylem Partisinin kurucu yeleri veya teorisyenleri meritokrasiye inanmıŐ isimlerdir. O kadar ki bazı Singapurlu diplomatlara veya devlet adamlarına göre demokrasi değil, meritokrasi bir ülkenin iyi bir yönetime sahip olup olmadığını belirleyendir.¹⁰⁴

Fakat Singapur'da mevcut rejim içinde yoğun bir Şekilde uygulanan meritokrasiye ülke içinden hiç karşı çıkıŐın olmadığı da söylenemez. İktidardaki parti içinden de mevcut sistemde zengin ve elitlerin kayrıldığı iddia edilebilmekte ve Parlamento adaylarının seçimi ve mevcut sistem kriterlerinde değişiklik talepleri yükselebilmektedir.¹⁰⁵

Singapur rneği üzerinden liyakat esasına yöneltilen bir eleştiri, en iyi ve en parlakların işe alımına odaklanmanın bazen yönetimdeki partiye muhalif veya apolitik

⁹⁹ Bellows, s. 29.

¹⁰⁰ Bellows, s. 38.

¹⁰¹ Bellows, s. 27.

¹⁰² Bellows, s. 36-37.

¹⁰³ The Regional Hub of Civil Service in Astana, UNDP Global Centre for Public Service Excellence, Meritocracy for Public Service Excellence, 2015, <<https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/Meritocracy-PSE.pdf>>, Erişim Tarihi 04.04.2022, s. 4.

¹⁰⁴ Bellows, s. 31-32.

¹⁰⁵ Bellows, s. 39.

kişilerin işe alımı anlamına gelebileceğidir. Yine bu sistemin bir yan etkisi, büyük muhalefeti ortaya çıkaracak eleştirel bir kitle yaratmamasıdır. Siyaset alanında hareketlenmeyi başlatacak ve gelişmiş siyasi alternatif olacak bir siyasi muhalefetin doğması bu sistem içinde imkansız olmaya başlamıştır. Zira iktidardaki Halkın Eylem Partisi gelecekte muhalif olabilecek parlak zihinleri kendine üye seçmede uzmandır. Dolayısıyla Singapur'un sosyal ve ekonomik başarıları değişimin muhtemel olmadığı anlamına gelmektedir. Zira Singapur'da 1965'ten bu yana Halkın Eylem Partisinin yeniliklere uyabilmesi, ülkede büyüyen çoğulculuğa izin vermektedir. Bunun sonucunda bir muhalefet örgülenmesi de doğmamaktadır.¹⁰⁶

Meritokrasiye ilişkin farklı bir değerlendirme de Brezilya'da yapılmıştır. Bu ülkede de meritokrasi uygulaması görece eski bir tarihe sahiptir. Brezilya'da hem özel sektör hem de kamu sektörü meritokratik alanlar olarak yapılandırılmıştır. İngiltere ve Amerika'nın ganimet sistemi uygulamalarından önce, 1824'ten beri, Brezilya'da, kamu hizmetine girişte meritokratik kriter uygulanmaktadır. Dolayısıyla bu Güney Amerika ülkesinde ABD'den önce meritokrasi uygulaması başlamıştır. Meritokratik kriter Brezilya'da dikey hareketliliği sağlayacak şekilde 1936 yılında modern kamu yönetimi devrini başlatan 284 numaralı Kanunla da yerleştirilmiş, güvence altına alınmıştır. Ülkede özel sektör de performans değerlendirme sistemleri etrafında örgütlenmektedir. Ekonomideki neoliberal görünüm, uluslararası rekabetin büyümesi ve dev çok uluslu şirketlerin mevcudiyeti birlikte performansa dayalı örgütlenmeyi yani meritokrasi ideolojisini merkezi bir konu haline getirmeye başlamıştır.¹⁰⁷

Bununla birlikte meritokrasiye karşı hiç eleştiri yöneltilmemiş de değildir. Brezilya'da meritokrasi ve performans değerlendirmesine; otoriter, dışlayıcı/ayrımcı, dikey olarak yurttaş haklarını tehdit eden araçların uygulanmasını zorladığı ve sözde homojen olan bütüne düzensizliği getirdiği için eleştiriler yöneltmiştir. Meritokrasi ve değerlendirme sistemlerine karşı çıkanlara göre bu tarz araçlar performans farklılıklarını ölçmemekte, yurttaşlık niteliğinde farklılaşmaya yol açmaktadır.¹⁰⁸

Pinheiro Neves'in çalışması, meritokrasi uygulamasının her toplumda birbirinin tıpatıp aynısı olamayacağını veya meritokrasi ideolojisinin aynı şekilde kavranamayacağını örneklendirmektedir. Yazar, ABD, Japonya ve Brezilya toplumlarının toplumsal kültürlerinde var olan inanç ve algılayış farklılıkları nedeniyle her toplumun meritokrasi ideolojisinin

¹⁰⁶ Bellows, s. 39-41.

¹⁰⁷ Neves, s. 344-345.

¹⁰⁸ Neves, s. 345.

kapsamının farklılaşacağını göstermektedir. Örneğin, Kuzey Amerika’da başarı ya da başarısızlık doğrudan bireye bağlanırken Japonya’da birey dahil olduğu gruba katkısı oranında erdemli kabul edilmekte, Brezilya’da ise bireyin içine doğduğu toplumsal koşullar bütün bir tarihsel ve toplumsal düzenin sonucu olarak kabul edilmektedir.¹⁰⁹ Bu erevede Neves’e göre Brezilya meritokrasisi Kuzey Amerika’da olduğuna göre, minimum seviyede liyakate dayalıdır ve bir hiyerarşi aracı değildir.¹¹⁰

Neves’in yorumunu destekler şekilde meritokrasi uygulamasının ülke ve toplum koşullarına bağlı olduğunu gösterir bir örnek olarak yüzyıllarca derin bir tabakalaşmayı tecrübe eden Hindistan işaret edilebilir. Hindistan’da genel olarak işe alım sınav veya inceleme üzerinden yapılırken bağımsızlıktan kısa süre sonra yeni yapılan Hindistan Cumhuriyeti Anayasasında kamu hizmetine girişlerde düşük kasttan gelen adaylar için minimal oranda belli kota ayrılarak bir tercih sistemine yer verilmiştir. Bu tercih sistemini savunanların argümanına göre toplumda eşişsizliğin azaltılması genel olarak üst sınıf kasttan kamu görevlilerinin etkili tekelinin kırılmasına bağlıydı. Buna göre adalet dağıtımında ve hükümet yardımlarının paylaştırılmasında üst kasta ilişkin önyargı yalnızca, daha az imtiyazlı geçmişlerden gelen kamu görevlilerine sahip olunmasıyla değiştirilebilirdi.¹¹¹ Bu bakış açısına göre seçim sistemi ve liyakat esası yalnız başına adalete hizmet eden bir araç olmaya yeterli değildir, daha adil bir düzen için belli grupların baskınlığını kırmaya yarayacak kota sisteminin uygulanması gerekir.

Birçok devlette meritokrasi ideolojisi anayasa veya yasalar düzeyinde kendine yer bulabilmiş olsa da bu ideolojinin belli bir toplumsal uygulamayla özdeşleştirilerek kullanımı rneği ABD’ye aittir. ABD’de Amerikan Rüyası olarak isimlendirilen yetenek ve çabaya dayalı olarak başarının elde edildiği meritokrasi bazı kesimlerce savunulmakla birlikte içine doğulan ailesel ve sosyoekonomik faktörlerin çocuğun gelecek yaşamını belirlediği fikri de kuvvetli bir itiraz konusunu oluşturmaktadır. Bu iddialardan bir kısmı eğitim sisteminin sosyal eşişsizlikleri srdrdĞu yönündedir. En önemli performans değerlendirme araçlarından biri akademik yetenektir; ancak her ocuk eşiş eğitim fırsatlarına sahip olamamaktadır. Amerikan Rüyası ve meritokrasi ideolojisi eğitim eşişsizliği ve onun yıkıcı etkilerinin gözden kaçırılmasına izin vermektedir.¹¹² Halbuki eşişlikiler tarafından da kabul

¹⁰⁹ Daha ayrıntılı bilgi için bkz. Livia Martins Pinheiro Neves, Putting Meritocracy in its Place: The Logic of Performance in the United States, Brazil, and Japan”, *Critique of Anthropology*, 20(4), 2000.

¹¹⁰ Neves, s. 346.

¹¹¹ Amartya Sen, “Merit and Justice”, Kenneth Arrow, Samuel Bowles, Steven N. Durlauf (Ed.), *Meritocracy and Economic Inequality*, Princeton University Press, 2000, s. 10.

¹¹² Meroe, s. 493.

edildiği üzere eğitim, bir insanın yeteneklerini geliştirmesinin temel araçlarından biridir.¹¹³ Bu ifadelerin de gösterdiği gibi meritokrasi, kusursuz bir örgütlenme tarzını gerçekleştirmemektedir. Devam eden bölümde meritokrasinin beraberinde getirdiği olumsuzlukların neler olduğu üzerinde durulacaktır.

III. MERİTOKRASİNİN OLUMSUZ YANLARI

Meritokrasi, herkese şans eşitliğinin tanınması suretiyle yetenek ve çabasını kullananların yani hak edenlerin, ehil oldukları işe sahip olmalarını güvence eden, böylece toplumsal kaynakların paylaşılmasında adil bir düzeni hedefleyen bir ideolojidir. Aynı zamanda işin ehline verilmesi suretiyle işlerin layığıyla yerine getirilmesi ve toplumsal verimliliğin sağlanmasını güvence eder. Bu suretiyle meritokrasi arzulanan bir ideoloji ve düzen kurucu ilkeler bütünü olmasına rağmen beraberinde getirdiği bazı olumsuzluklar da söz konusudur. Jonathan Mijs ve Mike Savage'a göre tam da meritokrasinin rehber siyasi ilke olarak benimsendiği zamanda gelir ve refah eşitsizliği de artmıştır. Bu nedenle meritokrasi tamamen bir seçkinler projesidir (elitist proje). Zira meritokrasi yetenekli ve seçkin olanların başarısını garanti etmekte, toplumun diğer kesimlerini göz ardı etmektedir. Bu nedenle bir seçkinler projesi haline gelmektedir. Aynı zamanda Mijs ve Savage'a göre meritokratik fikirler eşitsizliğe karşı değildir, yalnızca ayrımcılığa karşıdır. Toplumda herkesin şans eşitliğini sağlama arzusuyla herkese fırsatları kullanma olanağı verilmektedir. Ancak nihayetinde herkes toplumsal kaynakların paylaşımından eşit oranda yararlanmamakta, hak ettiği kadarıyla pay almaktadır. Bu nedenle meritokrasi *milli toplumu denkleştirmeye çalışan bir tür sosyalizm* olarak nitelendirilebilmektedir.¹¹⁴

Kimilerine göre meritokrasi sosyal gruplar arasında eşitsizliğin sürmesine hizmet eden, dolayısıyla hiyerarşiyi kuvvetlendiren bir ideolojidir. Statü, güç ve zenginliğe sahip olanlar karşılığını hak eder, zayıflarsa eksik çalışmalarından dolayı kendi kaderlerini çizerler. Meritokrasi fikri bu nedenle Protestan çalışma ahlakının söylediği sıkı çalışan insan başarır inancıyla uyumlu görülmektedir.¹¹⁵

Bununla birlikte bütün toplum kesimleri arasında eşit rekabet imkanının olduğunu garanti edebilmek güçtür. Zira kaynak paylaşımından yüksek pay alan kesimde doğmuş ve yetişmiş olan bireyler ile tam tersi bir durum içinde yetişmiş bireylerin eşit rekabet içerisinde

¹¹³ Zilliotti, s. 266.

¹¹⁴ Jonathan J.B. Mijs, Mike Savage, "Meritocracy, Elitism and Inequality", *The Political Quarterly*, 91(2), 2020, s. 397-399.

¹¹⁵ Hing ve diğerleri, s. 434.

olduklarını iddia etmek mümkün değildir. Dolayısıyla meritokrasinin seçkinlerle diğer insanların eğit rekabetini reddettiği söylenebilir. Bu nedenle meritokrasi eğitliğe bir tehdit olarak düşünülebilir, çünkü yönetimde ve toplumda bir azınlığın baskınlığını meŐrulaŐtırmaktadır.¹¹⁶ Seçkinlerin hükümranlığını garanti etmektedir. Son-hoor Tan'ın anlatımıyla seçkinler de John Locke gibi bazı klasik liberal siyaset filozofları tarafından savunulan temel veya içsel insan eğitliğine inanabilirler; ancak kendileri ve diğer insanlar arasındaki nesnel rekabete karşı oldukları ileri sürülebilir.¹¹⁷ Başka bir söylemle seçkinlerin nesnel rekabet içerisinde olmayacakları aŐıkardır.

Meritokrasinin toplumda tabakalaşmayı artırmasının bir rneği ve aynı zamanda meritokrasi idealizmine bir engel, insanların zirveye çıktığında önceliklerini kendi altsoylarını korumaya yöneltmesidir.¹¹⁸ Bu durumun en açık rneği eğitim alanında gösterilebilir.

Meritokrasi, bireyin başarısı üzerine kurulu bir sistem olduğundan başarının temelini oluşturan eğitim, meritokrasinin çekirdek konularındandır. EĞitim aynı zamanda meritokraside değerlendirme sürecinde kullanılan unsurlardan biridir. Meritokrasi, eğitimde fırsat eğitliğinin sağlanmasıyla toplumsal adaletin de sağlanacağını öngörür. Ancak, eğitimde fırsat eğitliğinin sağlanması toplumda geçmiŐten gelen her tür eşitsizliğin ve dezavantajlı olma durumunun - örneğin sonraki kuŐaklara aktarılan ekonomik olanaksızlıklar- yok edilmesini sağlamamaktadır.¹¹⁹ Bazı insanlar için diğerlerine göre merdivenleri tırmanmak daha zordur. Meritokrasi bu gerçeği ihmal etmektedir.¹²⁰

Meritokrasiye yöneltilen en kuvvetli eleştirilerden biri, meritokrasi inancının bireyler ve gruplar arasında mevcut statü farklılıklarını meŐrulaŐtırması ve statünün gerekçelendirilmesine yardım etmesidir. Buna göre hiyerarŐi ve statü bireylerin yeteneklerine dayanıyorsa mantıksal ıkarım Őunu söyler; yüksek statüde olan kimse daha düşük statüde olanlardan daha yetenekli, değerli, alıŐkan veya daha meziyetli olmak zorundadır.¹²¹ Dolayısıyla meritokrasiyle fırsat eğitliğinin sağlandığı ve adil bir eleme mekanizması oluŐturulduĐu, baŐarısızlık mevcutsa bunun bireyden kaynaklandığı iddia edilmektedir.¹²² Bu düŐünceyi kuvvetlendiren bir kaynak, Shannon McCoy ve Brenda Major tarafından yürütülen

¹¹⁶ Sor-hoon Tan, "Beyond Elitism: Community Ideal for a Modern East Asia", *Philosophy East and West*, 59(4), 2009, s. 537; Zilliotti, s. 250.

¹¹⁷ Tan, s. 537-538.

¹¹⁸ Littler, s. 28.

¹¹⁹ YeŐer Torun, "Meritokrasi: Adaletin Terazisi mi Yoksa Bir Adalet İllüzyonu mu?", *EĞitim Bilim Toplum Dergisi*, 7(26), 2009, s. 96.

¹²⁰ Littler, s. 5; Giriş.

¹²¹ Shannon K. McCoy, Brenda Major, "Priming Meritocracy and the Psychological Justification of Inequality", *Journal of Experimental Social Psychology*, 43, 2007, s. 341.

¹²² Torun, s. 95.

çalışmadır. Yazarların araştırması göstermiştir ki bir kültürel çevrede meritokrasinin zımni sonuçları, düşük statülü grup üyelerinin kişisel ve grup dezavantajlarını hak edilen olarak yorumlamalarını desteklemekte ve böyle bir dezavantajın ayrımcılıktan kaynaklandığı algılayışını azaltmaktadır.¹²³ Dolayısıyla meritokratik bir düzende çabaya verilen önem, düşük statüde olan veya nispeten daha az gelire sahip olanların daha az çabaladıkları algısının yerleşmesine neden olmaktadır. Böylece kişisel veya grup dezavantajları göz ardı edilebilmektedir.

Diğer taraftan meritokrasi, çabayı ve emeği ödüllendirir. Çalışan ve yeteneğini kullananlara hak ettiklerini garanti eder. Bununla birlikte bu durum eşit toplumu değil, IQ'nun sosyal statüyü belirlediği yeni bir kast sistemini ortaya çıkarır.¹²⁴

Buna göre liyakate yapılacak aşırı vurgunun tehlike yaratan önemli bir sonucu, fırsat eşitsizliğinin gözden kaçırılmasına neden olmasıdır. Bütün çocukların yarışa ve eğitime aynı noktadan başlamaması fırsat eşitsizliğini gösterir. Standart bir yazılı sınavla eşitliğini sağlandığı iddia edilirken sınava özel dersler, kurslar vb. ilave olanaklarla hazırlanan öğrenci ile tek bir kaynaktan eğitim alarak hazırlanan öğrencinin standart yazılı sınava göre değerlendirilmesi fırsat eşitsizliğinin meşrulaştırılması haline gelir. Bu durumun devamında “çok çalışırsan ve yetenekliysen başarısın” sloganının topluma işlenmesi, sosyal eşitsizliğin doğal bir durum olarak yansıtılmasına sebep olur.¹²⁵ Dolayısıyla meritokrasi, “çaba”yı yüceltmek ve mitleştirmekle birlikte sosyal ve ekonomik konumu göz ardı etmektedir.¹²⁶

Meritokrasiye yöneltilebilecek bir başka eleştiri, meritokrasinin güncel mantığının her zaman olmasa da sıklıkla yetenek ve zekanın doğuştan geldiğini farz ettirmesinden kaynaklanmaktadır.¹²⁷ Bu varsayım da sosyoekonomik eşitsizliklerin göz ardı edilmesine sebeptir.

Bundan başka Coşkun C. Aktan'ın da belirttiği üzere ırk, renk, cinsiyet, dil, din vb. yönlerden yapılacak ayrımcılığın yanlışlığı kadar insani değerler ve yetenekler dikkate alınmaksızın yalnızca eğitim, bilgi, beceri yetenekleri üzerinden bir belirlemenin de sınıflandırma veya kategorileştirme yaptığı sürece yanlış olmasıdır.¹²⁸ Empati, sağduyu, ahlaki değerler, mizah gibi özellikler de kişinin başvurusunda değerlendirilmeye

¹²³ McCoy/ Major, s. 351.

¹²⁴ Littler, s. 34.

¹²⁵ Coşkun Can Aktan, “Patolojik Meritokrasi: Distopya’ya Dönüşen Bir İmkânsız İdeal”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10(26), 2021, s. 20-24.

¹²⁶ Littler, s. 7; Giriş.

¹²⁷ Littler, s. 4; Giriş.

¹²⁸ Aktan, s. 16.

alınabilmelidir.¹²⁹ Ancak meritokraside performans değerlendirmesi çoğunlukla bu ölçütlere dayanmamaktadır ya da bu unsurlar performans değerlendirmesine dahil edilmemektedir.

Meritokraside, çok çalışanın başarılı olacağına duyulan güven, böyle bir yapıda başarılı olamamış kimselerin depresyon veya takıntı gibi rahatsızlıklara yakalanmasına sebebiyet vermektedir. Hiçbir şeyi bilmedikleri, hiçbir şey için yetenekli olmadıkları ya da oğrenmeye yeteneklerinin olmadığı düşüncelerine kapı aralamakta ve oğgveni düşürmekte, oğdeğerden şüphe ettirmektedir.¹³⁰

Meritokrasi, herkes ykselemeyeceğinden ve dip olmadan zirve de var olamayacağından bazı insanların geride kalmasını mecbur kılan bir hiyerarşik, doğrusal ve yarışmacı sistemi dayatır. Bu durum aynı zamanda demokrasiye bir tehdit oluşturmanın da gerekçesidir, zira başarmak için diğerleriyle yarışan bireyler olarak insanları atomize¹³¹ hale getirmektedir. Atomize hale gelmiş bireylerden oluşan bir toplumda haklar bilinci zayıf ve oğgrlkler de tehlike altındadır.

Yapılan araştırmalar bir oğgt veya kurum içerisinde meritokrasi ilkelerinin uygulanmasının, iş yerinde verimliliği artırma ve çabayı oğllendirme gibi olumlu ozelliklerin yanında olumsuz sonuçlara yol açtığını da göstermektedir.

Oğgtler/kurumlar içerisinde yeteneğe bağlı oğeme veya performansa bağlı oğeme sistemleri gibi çalışanların kariyeriyle liyakati bağlantılandırmayı amaçlayan stratejiler meritokrasinin farklı varyasyonları olarak görülür. İşin eşitlik, ihtiyaç, kıdem gibi diğer durumlar dikkate alınmaksızın yalnızca performans temelinde oğllendirileceğini vurgulayarak başarı oğl, oğgt kültürünün oğnemli bir sembolü olarak görülür. Fakat bazı tip liyakate dayalı veya teşvik oğemelili uygulamaların kimi işverenler açısından oğemelerde cinsiyet ve ırk farklılığını desteklemeye gtrdği de araştırmalar tarafından ortaya konmaktadır. Oğgtsel bürokrasi ve teamüllerin iş yerinde cinsiyet ve ırk eşitliğini kurumsallaştırabileceği veya artırabileceği iddiası literatürde uzun süredir yer almaktadır. Bu iddialara göre meritokrasinin yerleştirilmesi işyerindeki eşitliğlikleri zmeyebilmektedir.¹³²

Meritokrasinin işyerinde eşitliğlik artırmasına yol açan neden, onun mevcudiyetine olan inancın, oņyargıyı meşrulaştırmaya hizmet etmesidir.¹³³ Belirli durumlar altında meritokratik değer ve inançların vurgulanması kazara oņyargıyı yerleştirmekte ve alışanlara

¹²⁹ Aktan, s. 21.

¹³⁰ Alvarado, s. 13.

¹³¹ Littler, s. 2-3; Giriş.

¹³² Castilla/ Benard, s. 545-546.

¹³³ Hing ve diğerleri, s. 434.

hak ettiklerinin ödenmesinde eşitsizlik yaratmaktadır. Bu şekilde performansa dayalı ödüllendirme sisteminde çalışanlara performanslarına göre ekstra mükafat veriliyor olsa da sistem kazançlarda ırk ve cinsiyet önyargılarını azaltmamaktadır.¹³⁴

2008 yılında yayımlanan Amerika'da gerçekleştirilmiş bir araştırmaya göre aynı performans değerlendirme skoru, aynı meslek ve iş birlikteliği, aynı amir/denetleyici ve aynı insan kapasitesinin olduğu işte beyaz erkeklerle karşılaştırıldığında kadınlar, etnik azınlıklar ve Amerika dışı doğumlu çalışanların maaş artışları önemli ölçüde daha düşüktür. Bu durum özellikle şirketin işyerinde çalışanların performansı ile bağlantılı olarak ödeme artışının yapıldığı performans ödüllendirme programının uygulanması yoluyla meritokrasinin benimsendiğini ve şirketin meritokrasiyi desteklediğini belirttikten sonra ortaya çıkmıştır.¹³⁵

Emilio J. Castilla ve Stephen Benard tarafından yapılan araştırmaya göre erkekler lehine önyargı seviyeleri diğer kariyer sonuçlarına nazaran ikramiye miktarı için daha büyüktür.¹³⁶ Bu çalışmaya göre, birçok kurumda performans ödemesi veya liyakate bağlı ödüllendirme gibi uygulamalarla meritokratik yönetim siyaseti veya usulleri benimsenmekte ve işyerlerinde şans eşitliğini geliştirme ve çalışanların kariyerleriyle liyakati bağlantılandırma girişimleri görülmektedir. Bununla birlikte deneysel araştırmalar göstermektedir ki çoğulculuk siyaseti gibi belirli işveren uygulamaları benimsense de işyerlerindeki eşitsizlikler varlığını sürdürebilmektedir. Zira insanlar, önyargsız bir insan olarak ahlaki ehliyetlerini kurduklarını hissettikleri zaman önyargılı davranışta bulunmaya daha meyilli olmaktadır. Bunun gibi örgüt veya şirket yönetiminde de meritokratik ilkelere bağlılık açıkça ilan edildikten sonra yöneticiler çalışanlar hakkında karar verirken kadınlar aleyhine ayrımcılıkta bulunmaya meyilli olabilmektedir. Başka ampirik deneysel araştırmalar da göstermektedir ki insanlar kendilerini tarafsız hissettiklerinde inançlarının doğruluğundan daha fazla emin olmakta, dolayısıyla inançlarına göre hareket etmektedir. Böylece kadınlar hakkında işle ilgili olumsuz kalıp yargılara sahip olanlar bu basmakalıp düşünceler doğrultusunda hareket etmeye meyilli olmaktadır. Eşitlik ve şeffaflık örgütsel değerler olarak ilan edildikten sonra örgüt içinde karar vericiler, derinde basmakalıp düşünceler bulunsun ve bunlar işle ilgili kararlarda etkin olsa dahi, kendilerinin açık ve eşit davrandıklarına inanmaktadırlar.¹³⁷ Dolayısıyla önyargılar, bu azaltma girişimleri tarafından tetiklenebilmekte, bu nedenle her ne kadar daha eşitlikçi ve objektif veya meritokratik

¹³⁴ Castilla/ Benard, s. 546.

¹³⁵ Castilla/ Benard, s. 546.

¹³⁶ Castilla/ Benard, s. 559.

¹³⁷ Castilla/ Benard, s. 566-568.

yönetim sağlanmaya çalışılsa da eşitliksizlikler tam anlamıyla kurumlardan veya örgütlenmelerden silinememektedir.¹³⁸ Hatta işyerindeki bu gibi eşitsizlikler çoğulculuk politikaları ve pozitif ayrımcılık benimsendikten sonra bile kalmaktadır.¹³⁹

Bundan başka meritokrasi, liyakate dayalı bir rejim olduğu için burada liyakatin tanımı önemlidir. Liyakatin hatalı bir tanımı, yozlaşmayı artırabilir. Liyakatin nasıl tanımlandığı ve yasalaştırıldığı ülkeden ülkeye değişmektedir.¹⁴⁰ örneğin liyakat, yalnızca bir işi yapabilme olarak tanımlanırsa ve bu yeteneğe sahip birden fazla kişi varsa seçiciler diğer adaylara tercihen kendi yakını veya destekçisini atamak için ikilikten yararlanabilir.¹⁴¹

Buraya kadar anlatıldığı gibi meritokrasi daima olumlu çağrışımla hatırlanması gereken bir kavram değildir. Meritokrasi, herkese fırsat eşitliğinin sağlanmasında olduğu gibi çoğulculuğu sağlayarak ayrımcılıkların önüne geçmede güçlü bir ilkedir. Bununla birlikte toplum genelindeki sosyoekonomik durumların göz ardı edilmesine yol amada olduğu gibi kimi zaman derin veya açıkça görünür olmayan eşitsizliklerin üzerini kapatabilmektedir.

1978 yılında Meritokrasinin Yükselişi başlıklı kitabıyla ilk defa meritokrasi kavramını türeten Michael Young, tehlikelerine karşı uyarmak için kavramı üretmesinden 20 yıl sonra İngiltere’de temsili olmayan, seçimle iş başına gelinmeyen, üst sınıftan seçkinlerin yer aldığı parlamento kanadı olan Lordlar Kamarasına atanmıştır. Orada kendisi dünya çapındaki uzmanlığını, zamanının gelişen siyasi meseleleri üzerinde durmaya harcamıştır. Bu ironik örnek dahi, meritokratik sistemin güçlüklerini ve zayıflıklarını göstermektedir.¹⁴²

Bununla birlikte özel sektör veya kamuda hiçbir Şekilde meritokrasi ilkeleri ve liyakat esası benimsenmeksizin veya dikkate alınmaksızın bir örgütlenme gerçekleştirildiğinde arzulanan eşitliği veya çoğulculuğu sağlamada nasıl bir düzenleme rehber olarak benimsenebilir? Daha kısa bir anlatımla liyakat ilkesi ve performansa dayalı ödüllendirme dikkate alınmadığı takdirde örgütlenmede adil rejimi sağlayacak herhangi bir rehber ilke

¹³⁸ Castilla/ Benard, s. 572.

¹³⁹ Castilla/ Benard, s. 547.

¹⁴⁰ The Regional Hub of Civil Service in Astana, UNDP Global Centre for Public Service Excellence, Meritocracy for Public Service Excellence, 2015, <<https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/Meritocracy-PSE.pdf>>, Erişim Tarihi 04.04.2022, s. 9-10.

¹⁴¹ Willy McCourt, “The Merit System and Integrity in the Public Service”, *Conference on Public Integrity and Anti-corruption in the Public Service*, 29-30, 2007, <https://hummedia.manchester.ac.uk/institutes/gdi/publications/workingpapers/depp/depp_wp20.pdf>, Erişim Tarihi 05.04.2022, s. 8.

¹⁴² The Regional Hub of Civil Service in Astana, UNDP Global Centre for Public Service Excellence, Meritocracy for Public Service Excellence, 2015, <<https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/Meritocracy-PSE.pdf>>, Erişim Tarihi 04.04.2022, s. 15.

bulunmamaktadır. Bu nedenle meritokrasinin olumsuzluklarına rağmen örgütlenmedeki temel ideoloji olarak korunması ve benimsenmesi gerekir. Ancak, olumsuz yanlarını bertaraf etmeye yarayacak sonuçların elde edilmesi için öncelikle literatür çalışmalarının yapılması ve bunların yol göstericiliği kapsamında uygulamaların gerçekleştirilmesi gerekir. Devam eden bölümde meritokrasinin içinde varlığını sürdürebileceği siyasal rejimlerin nitelikleri irdelenecektir.

IV. MERİTOKRATİK SİYASAL DÜZENE İLİŞKİN BAZI HUSUSLAR

A. Eşitsizlik, Kota ve Pozitif Ayrımcılık ile Meritokrasi İlişkisi

Modern toplumda meritokrasi, gereken yeteneklere sahip olan herkesin başarıma şansına sahip olduğu; düşük statülü grup üyelerine hayal ettikleri sosyal statüye, ekonomik sınıfa veya yere ulaşma imkanı veren bir ideoloji olarak görülmektedir. Meritokrasi, yetenekler doğrultusunda yükselişi sağladığından sosyal huzursuzlukları dindirmenin bir aracı olarak görülebilmektedir.¹⁴³ Zira bireylere arzu ettikleri hayat biçimine kavuşma imkanı veren bir toplumsal ve yönetsel araçtır.

Meritokrasi Çin, Kore, Singapur gibi Konfüçyüsçülüğün etkisi altında kalmış bir kısım Asya ülkelerinde bir yönetim ilkesi olarak¹⁴⁴ uygulanmaktadır. Bu nedenle bu ülkelerde meritokrasi farklı iktidarlar döneminde ya da başka bir anlatımla iktidar değişse de uygulanmaya devam etmektedir.

Meritokrasinin yaşayabilmesi için, birçok reform veya yasal koruma gibi ilkelerinin kağıt üzerinde kalmaması, uygulamaya yansımaları gerekir. Aynı şekilde meritokrasi uygulamasının kamu sektöründe yerleştirilmesi için de uygulama ile teori arasında fark olmaması gerekir. Meritokrasiyi hedefleyen reformlar kağıt üzerinde kaldığı sürece sistemin meritokrasi olduğunu iddia edebilmek güçtür.¹⁴⁵ Zira bu ideoloji, sosyal adaleti gerçekleştirmeye hizmet ettiği iddiasındadır. Meritokrasi seçim veya atama faaliyetlerinde takip edilecek usul kurallarını ortaya koyar. Bu yolla hedeflenen gerçekleştirilmeye çalışılır. Ancak yine de meritokrasiye eşitsizliği meşrulaştırdığı yönünde eleştiri getirilmektedir.

Bu eleştirilerin büyük kısmı yeteneğe dayalı seçimde yeteneğin oluşma noktasına odaklanmaktadır. Buna göre liyakat kavramının sosyolojik kullanımı (yetenek ve çabaya

¹⁴³ Kim/ Choi, s. 112-113; Int.

¹⁴⁴ Kim/ Choi, s. 113; Int.

¹⁴⁵ The Regional Hub of Civil Service in Astana, UNDP Global Centre for Public Service Excellence, Meritocracy for Public Service Excellence, 2015, <<https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/Meritocracy-PSE.pdf>>, Erişim Tarihi 04.04.2022, s. 8.

dayanan sosyal seçim) tam anlamıyla objektif değildir.¹⁴⁶ Her ne kadar liyakat kavramıyla birlikte değerlendirilen Şans eşitliği bütün bireylerin belli bir pozisyonu elde etmede eşit fırsata sahip olmasını ifade etse de toplum üyelerinin bu pozisyon için yarıŐta farklı baŐlangıç noktalarından geldiklerini göz ardı etmektedir. Bu nedenle resmi olarak Şans eşitliğinin uygulanması eski hiyerarŐi ve sosyal eşitsizliklerin devamını meŐrulaŐtırma riskini taşımaktadır.¹⁴⁷

Yazar Hardy Jones, yalnızca mevcut ehliyet veya yeteneğe göre mesleklerin hak edilmesine ve meritokrasinin yalnız bu tarz yorumuna karşı çıkmaktadır. Ona göre Amerika’da halihazırda düşük yetenekli olan siyahiler ve kadınlar baŐlangıçta ve sonrasında kendilerine veya atalarına eşit, adil muamele edilseydi daha kalifiye olabilirdi. Jones, mevcut veya güncel yetenekler meritokrasisine karşı çıkmaktadır. Çünkü ona göre böyle bir meritokrasiyle ilgili olan, aynı zamanda adayın yeteneklerini nasıl elde ettiği ve geçmişte belli kritik durumlar farklı olsaydı bunların güne yansımalarının neler olacağıdır. İnsanlar, adaletsizlikten yararlananlar veya kurbanları Şeklinde ayrılmasalardı yetenekleri ne olacak idiyse bu temelde meslekleri hak ederler. Yazar burada yalnızca geçmişte kendilerine veya atalarına adaletsiz davranılan kimselerin ne hak ettiğiyle ilgilenmemekte, aynı zamanda bu adaletsizliklerden faydalanan kesimlerin de bu adaletsizlikler olmasaydı güncel yeteneklerinin nasıl olacağını değerlendirmektedir. Ona göre adil bir meritokrasinin uygulanmasında aŐılmaz engeller yoktur. Jones’a göre, geçmiş adaletsizlikleri günümüze taŐımaya izin vermek alıŐılagelmiŐ meritokrasiyi tehlikeli yapandır. Yazar bu noktada geçmişin sorunlarının günümüz için de benzermiŐ gibi algılanması yöntemine baŐvurmayı önermektedir. Buna göre örneğin adaletsizlik geçmiŐinden erkekler faydalanmıŐ, kadınlar bundan zarar görmüŐtür. Dolayısıyla sorunları benzer değildir, eşit Şekilde hak etmemektedirler. Dolayısıyla Őimdi eşit Şekilde davranmak adaletsizliğe yol açacaktır. Yazara göre bu durum babaların günahlarının oğullarından çıkarılması anlamına da gelmemektedir. Zira atalarının yaptığı adaletsizliklerden kaynaklanan belirli yararlardan zaten faydalanmıŐlardı, bu nedenle zaman zaman bundan mahrum olmaları boŐuna değildir. Bu tarz yoksunluk özellikle bu adaletsizliklerden acı çekmiŐ insanlarla iş rekabetine girdiklerinde yerinde olacaktır. Çünkü diğerleri zarar görmekteyken onlar yararlanmaktaydı. Jones’a göre çalınmıŐ mala miras yoluyla sahip olan oğul hırsızlık yüzünden hapsedilmemelidir; ancak mallar üzerinde hakka sahip değildir ve mantıklı olarak onları bırakması kendinden beklenir. Bu mirasın hırsızın ölmüŐ kurbanının kızı veya oğluna geçmesi uygun görülmektedir. Eski adaletsizliklerin meyvelerinin

¹⁴⁶ Nicholas, s. 25-26.

¹⁴⁷ Zilliotti, s. 253.

büyümesine izin vermek yine adaletsizlik olacaktır. Çünkü adaletsizliğin kazanılmış mezziyetlerin yanında doğal yetenekleri nasıl etkilediği veya körelttiğini not etmek önemlidir.¹⁴⁸ Özetle yazar, geçmiş toplumsal adaletsizliklerin halihazırda yaşayan insanların bir kısmının yeteneklerini elde etmesini sağladığını, bir kısmının ise doğal yeteneklerinin gün yüzüne çıkmasına engel olduğunu düşünmektedir. Geçmişin adaletsizliklerine son verilmesinin, mevcut zamanda özellikle işe alımlarda uygulanacak bir programla gerçekleştirilebileceğini savunmaktadır.

Jones'a göre böyle daha adil bir meritokrasi yaratabilmek için işe alımlarda bazı tedbirler uygulanabilir. Örneğin, eğer beyaz bir erkekte belli belirsiz daha az yetenekliyse en çok yetenekli olan bir siyahi kadın işi kabul edebilir. Aradaki fark çok küçükse bunu önermek mantıklıdır. Yazara göre geçmişte adaletsiz muamele yaygın ve neredeyse herkesin hayatına dokunmuştu. Seçimi yaparken işe başvuruların sosyal özgeçmişleri hakkında görüşmeler ve diğer soruşturmalar yoluyla bu konuda bilgiyi artırmak mümkündür. Bunun dışında bütün vakalarda tam bilgiye ihtiyaç bulunmamaktadır. Zira işe başvurular hakkında her zaman tam bilgiye ulaşmak ve işe alındıktan sonra hangisinin daha yetenekli ve verimli olacağını önceden ya da kağıt üzerinde yazan bilgilerden çıkarmak mümkün değildir. Ancak bu, mevcut yetenekler hakkındaki bilginin işe alım kararlarında ilgisiz veya konu dışı olduğu anlamına da gelmemelidir.¹⁴⁹

Yazar, savunduğu düşünceleri örneklendirmek için ceza yargısından hareket etmektedir. Buna göre ceza yargısı sistemi de bazı riskler içermektedir. Bazı masum insanlar işlemedikleri suçlar yüzünden mahkum olabilmekte ve ceza alabilmekte, bazı suçlu kimseler ise suçsuz bulunabilmekte ve almaları gereken cezadan kurtulabilmektedir. Bununla birlikte suçlama, yargılama, cezalandırma içeren ceza yargısı sistemini desteklemeye devam ederiz. Eğer bu tutum mantıksız gelmiyorsa ayrımcılığı ortadan kaldırmak için uygulanacak bir program adil olmayan muamele riskine rağmen uygulanabilmelidir. Ve bir beyaz erkek başvurucunun hak ettiğinin reddedilmesi şeklindeki adaletsizlik, masum bir insanın suçlu bulunmasından daha az ciddi görünmemektedir. Çünkü yazara göre ayrımcılığın önlenmesi için bir programa sahip olmamak, halihazırda adaletsizce muamele edilen insanların daha fazla kurbanlaştırılması riskini devam ettirecektir¹⁵⁰ ve gerçek meritokrasi modelindeki işe almanın, geçmiş adaletsizlikleri tolere etme çabasının uygulanması adaletsizliklerin

¹⁴⁸ Hardy Jones, "Fairness, Meritocracy, and Reverse Discrimination", *Social Theory and Practice*, 4(2), 1977, s. 212-215.

¹⁴⁹ Jones, s. 215-216.

¹⁵⁰ Jones, s. 216-217.

devam ettirilmesi anlamına gelecektir.¹⁵¹

Jones'un görüşlerini destekler Şekilde meritokrasi altında aslında geçmiŐten bu yana bir yetenekler aristokrasisi oluŐturulduĐu ve bunun srdrldĞu Şeklindeki düŐünce İngiltere'de de bazı yazarlarca savunulmuŐtur. Tom Nicholas'a göre Endüstri Devriminin baŐladıĐı İngiltere'de ilk kuŐak sanayicilerin (Britanya'nın endüstriyel öncüleri) çoğunlukla üst veya orta sınıftandır. Dolayısıyla endüstri devriminin kendi kendini yetiŐtirmiŐ adam tasviri bir mitten ibarettir.¹⁵²

Nicholas'ın incelemesinde, eğitim ve aile zenginliği arasında bir bağlantı olduğu ortaya konulmuŐtur. Buna göre aile ne kadar zenginse yüksek düzey eğitim alma Őansı o kadar artmaktadır.¹⁵³ Dolayısıyla gerçek bir meritokratik toplumda meslek sahiplerinin ailesel özellikleri önemli bir yer iŐgal edecektir. Yirminci yüzyılda sosyal köken etkisi yaygın eğitim olanaklarına rağmen gclyd. Nicholas'ın iş insanları üzerine yaptığı çalışma göstermektedir ki aile zenginliği, yüksek düzey eğitim ve iş insanı olma arasında muhakkak bir bağlantı bulunmaktadır. 1990'larda aktif olan iş insanları ekonomik ve eğitimsel olarak yine toplumun seçkin kesimlerinden gelmekteydi. Dolayısıyla Nicholas'a göre 19. Yüzyıl ve 20. Yüzyılın yarısı için (geçmiş 150 yılda) İngiliz iş dünyasında bir demokratikleŐme söz konusu değildi.¹⁵⁴

Geçmiş adaletsizlikleri veya eŐsitsizlikleri telafi etmeye dönük giriŐimler işe almada ya da yetkilendirmede kota sistemini akla getirir. Buna göre geçmişin dezavantajlı olma durumunu halihazırda ayrılacak kotalar telafi eder. Geçmişin dezavantajlı grupları telafi olarak toplumsal yararlarından kendilerine ayrılacak kotalarla ödüllendirilmelidir. İŞe alımda ya da niversite veya okullara girişte daha az yetenekli olanın ya da not ortalaması daha düşük olanın belli bir gruptan olduğu için kabul edilmesi gerekmektedir. Halbuki diğer grup yeleri arasında daha yetenekliler bulunabilir. Dolayısıyla kota sistemleri telafi araçları olarak sıklıkla ayrımcı yan etkiye sahip olurlar. Bu tarz kota sistemleri örneğin etnik gruplar açısından daha eşitlikçi olabilir ancak daha az meritokratik olacaktır.¹⁵⁵

Thomas Conrad'a göre kota sistemleri konusunda kota karakteriŐtiĐi de önemli bir konuyu oluşturmaktadır.¹⁵⁶ Belirli zellikler örneğin etnik köken konusunda kota konulması farklı etnik gruplar açısından eşitlik yaratabilir; ancak başka kota karakteristiklerine bakılmadığı için eŐsitsizlikler ortaya çıkabilir.

¹⁵¹ Jones, s. 220.

¹⁵² François Crouzet, *The First Industrialists*, Cambridge, 1985'ten aktaran Nicholas, s. 1,

¹⁵³ Nicholas, s. 19.

¹⁵⁴ Nicholas, s. 26.

¹⁵⁵ Conrad, s. 139.

¹⁵⁶ Conrad, s. 140.

Meritokrasiyi savunanların iddia ettiği gibi adil bir dağıtımın yalnızca bireyler için şans eşitliğini mi gerektirdiği ya da dağıtıcı adaletin gerektirdiği şeyin etnik gruplar veya kadınlarda olduğu gibi sosyal gruplar için şans eşitliğinin kotaya dayanarak tanımlanması olup olmadığı temel sorundur.¹⁵⁷ Dolayısıyla meritokratik bir düzende kota sisteminin gerekli olup olmadığı konusu tartışılmaya açıktır.

Meritokrasinin savundukları, zenginlik veya siyasi güç gibi sosyal yararların yeniden dağıtımı veya dağıtımın kuralları olarak kota sistemlerine açıkça zıttır. Meritokratlara göre kotalar, başarıyı veya mükafatlandırılan bireyin başarı azlığını göz ardı ederek özel kota karakteristiklerine sahip olanları ödüllendirmekle insanları kişiliksizleştirmektedir.¹⁵⁸

Bununla birlikte hem meritokrasi hem de kota sistemleri dağıtıcı adalet kavramına adanmıştır. Bunun anlamı basitçe her iki sistemin de toplumsal yararların ve yükümlülüklerin dağıtımında gerçekte haklı gerekçeye dayanma konusunda hemfikir olmasıdır.¹⁵⁹

Toplumsal ayrımcılık çağı veya yıllarından sonra şans eşitliğini başarmada gruplara yardım edilmesinin bir yolu olarak kotaların savunulması Conrad'a göre olağandışı değildir. Kota sistemlerinin meritokrasiden farklı olarak savundukları; toplumun basitçe münferit bireylerin bir toplamı olmadığı, bunun yerine sosyal grupların da toplumun temel birimlerinden olduğu, bireysel özelliklerin büyük ölçüde grup etkisinin bir sonucu olduğudur. Ayrıca dağıtıcı adaletin, yalnızca sosyal yararların toplum içinde gruplar arasında belli bir grup ve toplam nüfus arasında orantısallık temelinde dağıtıldığında sonuçlanabileceği şeklindedir. Kota önerileri, meritokratik bakıştan farklı olarak, toplumun temel birimleri olarak gruplar lehine bireye verilen önemi azaltan Batı siyasal düşüncesindeki zıt bir gelenekten beslenmektedir. 19. Yüzyılda Marks'ın toplumun önemli alt bölümleri olarak ekonomik sınıflara ilgisi bu geleneğin tipik bir örneğidir. 20. Yüzyılda siyasal çoğulculuk teorisi de grupların önemini vurgulamıştır. Bu düşüncede siyasal toplumun merkezine bireyler yerine gruplar konulduğunda parlamenter temsil gibi toplumsal faydanın dağıtımı bireyler yerine grup çıkarlarının dikkate alındığı bir kota sistemi temelinde olmaktadır.¹⁶⁰ Meritokrasi özünde bireysel başarıyı esas alan bir sistem olduğundan kota imtiyazları meritokrasiyle uyuşmamaktadır. Ancak, gerçek meritokrasiyi yerleştirebilmek kimi yazarlara göre geçmiş adaletsizlikleri de dikkate almayı gerektirir. Dolayısıyla bu düşünceye göre işe alımda kota konulması meritokrasiye engel olmayacaktır. Kanaatimizce belli grupların geçmişte maruz

¹⁵⁷ Conrad, s. 142.

¹⁵⁸ Conrad, s. 143.

¹⁵⁹ Conrad, s. 147.

¹⁶⁰ Conrad, s. 147-148.

kaldıkları ayrımcı uygulamalar nedeniyle işe alım ya da yetkilendirmede kota konulması ile geçmiş adaletsizliklerin etkisini kısmen de olsa silebilme ve gerçek yeteneklerin ortaya çıkmasını sağlama düşüncesi uzun süreli bir uygulama olmaktan uzaktır. Kaç nesil boyunca bu uygulamanın devam ettirilmesi gerekliliği sorusu yanıtızsızdır. Bu uygulama devam ettirildiği sürece kotaya dahil olmayan gruplar açısından bir ayrımcılığa yol açılması riski de söz konusudur. Geçmişte aleni bir şekilde ayrımcılığa veya zulme maruz kalmasa da toplumsal faydanın paylaşımından yoksun bırakılmış kesimler için kota konulmaması açık bir ayrımcılık olacaktır.

Benzer bir irdelemenin pozitif ayrımcılık konusu için de yapılması gereklidir. Willy McCourt'un yorumundan hareketle pozitif ayrımcılığın doğrudan olumlu karşılanacak bir kurum olmadığı söylenebilir. Çünkü daha az yetenekli aday tercih edildiğinde aynı zamanda yurttaşlara daha zayıf bir hizmet kalitesi sunma tercihinde bulunmaktadır. En iyi hizmeti sağlama gerekliliği dezavantajlı grupların durumunu geliştirme arzusunu ötelemektedir.¹⁶¹ Bu nedenle kota sistemleri için ileri sürülebilecek düşünceler pozitif ayrımcılık konusu için de söylenebilir. Buna göre meritokrasi en yetenekli ve en fazla çaba göstereni seçmeyi gerektirdiğinden esasen pozitif ayrımcılık ve kota ile bağdaşmaz.

B. Siyasal Rejim ve Kurumlar ile Meritokrasi İlişkisi

Meritokrasi, rekabetin mevcut olduğu bir düzeni gerektirdiğinden siyasal ideolojilerden liberalizm meritokrasiyle bir arada bulunabilecek bir ideolojidir. Aynı zamanda meritokrasinin hakimiyeti, farklı yeteneklere şans verilmesini gerektirdiğinden şans eşitliğini savunan liberal demokrasiye uygun düşmektedir. Meritokrasi daha fazla insana şans eşitliğinden bahsettiğinden veya vadettiğinden¹⁶² liberal demokrasinin ortasında yer almaktadır. Buna karşılık kimi yazarlar meritokrasinin kapitalist bir düzende yaşayamayacağını iddia eder. Çünkü kapitalizmde sermaye sahiplerinin geliriyle ücretli çalışanların geliri arasındaki mesafe her geçen gün açılmaya mahkumdur. Dolayısıyla sert bir kutuplaşmaya neden olan kapitalist düzende meritokratik ilkelerin uygulanabileceğini iddia etmek saf bir ideal olacaktır. Kapitalizm, -savunduklarının aksine- fırsat eşitsizlikleri yaratmaktadır.¹⁶³ Bu nedenle meritokrasiye yöneltilen en yoğun eleştiri olan aslında gerçek bir sosyal hareketliliğin yaratılmadığı eleştirisi liberalizme de yöneltilen bir eleştiridir. Bununla birlikte meritokrasi rekabeti meşrulaştırdığı için neoliberalizmi destekleyen¹⁶⁴ bir

¹⁶¹ McCourt, s. 5.

¹⁶² Littler, s. 2; Giriş.

¹⁶³ Aktan, s. 19.

¹⁶⁴ Littler, s. 43.

ideolojidir. Meritokrasıyla liberalizmin örtüştüğü bir başka yer, bireysellik ve şans eşitliğidir. Liberalizm altında bireysellik gerçek sonuçlarını doğurabilir. Yönetim, hükümet veya başka herhangi bir varlık tarafından bireyleri kontrol edecek bütün girişimlere karşı liberalizm direnir. Meritokraside de esas olan bireyin ve onun yetenek ve çabasının temel alınmasıdır. Şans eşitliği de herkesin yeteneklerinin ifadesine izin veren¹⁶⁵ bir kavramdır ve hem meritokraside hem liberalizm içinde yer alır. Ancak yukarıda değinildiği üzere fiiliyatta meritokraside ve liberal bir düzende şans eşitliğinden ne kadar yararlanılabileceği şüphe taşımaktadır.

Bunun yanında meritokrasi felsefi bir algılayışta daha adil kabul edilsin veya edilmesin meritokrasiyi adaletsiz olarak kabul eden giderek büyüyen popüler bir fikir vardır. Meritokrasinin adil olmadığına yönelik eleştirilerden bir kısmının beslenme noktası, yeteneklerin tespitine yönelik sınavlar, ölçüm teknikleri vb. üzerine yoğunlaşmaktadır. Örneğin Conrad'a göre zeka, yetenek kadar muğlak bir kavramdır. Zekanın anlamı konusunda psikologların kendi aralarında da fikir birliği yoktur. Buna karşın zeka ve onun ölçümü konusunda şüphe taşımayan görüşler de bulunmaktadır.¹⁶⁶

Performans ölçümüne ilişkin hususlar da kısmen belirsizlik taşır. Örneğin, bir işe alım sınavında başvurucular, belli bir pozisyon (mevki) için gereken yeteneklere sahip olsalar da genel bir sınavda iyi performans gösteremeyebilir. Bu nedenle sistem suistimal edilmediği sürece görüşmeler ve özgeçmiş tarama gibi daha esnek veya değişken bir işe alım süreci daha meritokratik olabilir. Fakat özellikle korumacılık (patronajın) yüksek olduğu ülkelerde kamu personeli alımında resmi kamu personeli alım sınavlarının en meritokratik yöntem olabileceği bazı yazarlarca vurgulanmaktadır.¹⁶⁷

Dünya Bankası gibi uluslararası ajanlar kimi zaman Pakistan ve Kore'de olduğu gibi üniversite tarzı rekabet sınavı sistemini veya Singapur'da olduğu gibi eğitim yeterliliğinin sistematik incelenmesini önermektedir. Fakat Willy McCourt'a göre örneğin bu tarz yöntemler adil ve halkın itimadını alır olsa da liyakati ayırdedemez. Çünkü test edilenle işin gereklilikleri arasındaki bağlantı zayıftır.¹⁶⁸

Bunun dışında belli bir mevkii veya işe alımla ilgili birçok meritokrat, benzer

¹⁶⁵ Neves, s. 339.

¹⁶⁶ Conrad, s. 145-146.

¹⁶⁷ Anders Sundell, "Are Formal Civil Service Examinations the Most Meritocratic Way to Recruit Civil Servants? Not in All Countries", Public Administration, C. 92, S. 2, 2014'ten aktaran The Regional Hub of Civil Service in Astana, UNDP Global Centre for Public Service Excellence, Meritocracy for Public Service Excellence, 2015, s. 7.

¹⁶⁸ McCourt, s. 10.

varsayımlardan hareket edebilmektedir. Örneğin, farklı mesleklerin farklı tür insan yeteneği ve farklı kiŐilik özelliklerini gerektirdiğini iddia etmektedirler. Bu nedenle değişken işe alım süreçleri uygulanmalıdır. Yine başka bir iddia benzer motor beceriler ya da akli beceriler bazı meslekler için diğerlerine göre daha önemlidir. Meritokratların bir diğer iddiası da insanların sahip oldukları kiŐilik özellikleri ve yetenek kümelenmesinin farklılaŐmasıdır. Bazı insanlar daha geliŐkin motor yeteneklere sahiptir, bazılarıysa diğerlerine göre daha geliŐkin akli yeteneklere sahiptir.¹⁶⁹ Bu nedenle patronajın olmadığı ve meritokrasinin hakim olduğu bir sistem, belli iş ve görevler için belli yetenek ya da meziyetlerin aranmasını gerektirir.

McCourt'a göre iyi bir atama usul Őunları içermelidir:- bir meslek analizi (meslek yükümlülükleri ve meslek sahibinin ihtiyaç duyacağı bilgi ve yeteneklerin açıklandığı bir yazı), -meslek analizinin bir özetini içeren açıklama, -standart bir baŐvuru formu, -kiŐi belirlemeye dayanan bir notlama tablosu, -baŐvuruları azaltmak için bir son liste usul, - kiŐi belirlemeye dayanan ve tercihen kurul görüŐmesine ek bir seçim metodu veya metotları içeren son bir seçim usul,- notlama tablosuna dayanan bir atama kararı, -hem başarılı hem baŐarısız adaylar için sonuçların tebliği, -baŐarısız adaylar listesinde yer alanlar için görüŐme sonrası danıŐmanlığı,- heyetin başarılı adaylar hakkında seçim yoluyla bulduğu Őey hakkında bir giriş. Son olarak McCourt'a göre ilgili dokümanlar bir süreliğine saklanmalıdır.¹⁷⁰

Meritokrasi, sosyal örgütlenmenin temel kriteri olarak bireylerin performansını ele almaktadır. Fakat ideal veya adil bir düzen yarattığı iddialarının yanında meritokrasi hakkında bir konsensüs yoktur. Bu durum insanların performansın temel kriter olmasını desteklememelerinden değil; doğal eşitsizliğin kökenleri, herkes için Şans eşitliğinin olması veya olmaması ya da performans değerlendirmesinde nelerin göz önüne alınması gerektiği ile ilgili çok fazla yorumun olması gibi konulardan kaynaklanmaktadır. Bu duruma yol açan sebeplerden biri, liberal ideolojinin özellikle Thatcher ve Reagancı versiyonlarının yayılmasıdır. Thatcher, Reagan ve onları destekleyenler dünyanın hiç kimseye hiçbir Őey borçlu olmadığını vurgulayarak refah devleti ve yoksullukla mücadelede kolektif sorumluluk ilkesini eleŐtirmiŐlerdir. Dolayısıyla bu cepheden bakıldığında her insan kendi çabası ve yeteneğine göre ödüllendirilmelidir.¹⁷¹ Bunun aracı da performans olacaktır.

Bu kapsamda performans, toplumun farklılıkları yerleŐtirmesine, değerlendirmesine, hiyerarŐi inŐa etmesine, dllendirmesine ve cezalandırmasına izin veren bir sosyal meŐrulaŐtırma aracı olarak çalıŐır. Toplumun birinci, ikinci veya üçüncü en iyiler hiyerarşisi

¹⁶⁹ Daniels, s. 208.

¹⁷⁰ McCourt, s. 11.

¹⁷¹ Neves, s. 335.

içinde bireyleri sıraladığı bir tür ayrımcılığa yol açan liyakat sistemi kurmasına izin veren bir araç haline gelir. Performansın içinde, insan olmaya içkin unsurlar vardır; ancak performans psikolojik olmaktan ziyade sosyaldır. Kuzey Amerikan perspektifinde ise performans, sosyal olmaktan ziyade daha çok bireysel olan bir üretim olarak görülür. Bu kavrayış benimsendiğinde herkes için şans eşitliği olmak zorundadır, ancak bu şekilde her birey kendi yeteneklerini uygulayabilir. Böylece kendi yetenekleriyle sosyal hiyerarşinin zirvesine yükselmesine izin verilen; sosyal köklerinden bağımsız olarak, bir insanın ihtiyaç duyduğu her şeyin kendi içinde yattığının kabullenildiği, kısıtlanmamış bir bireysellik kavrayışı ortaya çıkar.¹⁷² Meritokrasi, çağdaş kapitalist kültür için kültürel meşruluğun anahtar araçlarından olmaya başlamıştır.¹⁷³

Dolayısıyla meritokraside katı bir bireyselcilik bulunur. Bu bireyselciliği destekleyecek bir unsur da liyakat ilkesinin bir temel hak ve özgürlük olarak kabul edilmesiyle ortaya çıkar. Liyakat ilkesi, bir temel hak ve özgürlük olarak anılabilir. Buna göre Birleşmiş Milletler Evrensel İnsan Hakları Bildirgesinin 21. maddesinde belirtildiği üzere herkes, ülkesinin kamu hizmetlerine eşit olarak girme hakkına sahiptir. Dolayısıyla Bildirge kapsamında kamu hizmetlerine eşit olarak girme hakkı, kişisel ve siyasal hak bağlamında değerlendirilmektedir. Yine Birleşmiş Milletler Kişisel ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmenin 25. maddesine göre de Sözleşmeye taraf olan her devlet, yurttaşlarına genel eşitlik şartları içinde ülkesinin kamu hizmetlerine girme hakkını tanımakla yükümlüdür.¹⁷⁴

Her ne kadar meritokrasi bireyselciliği teşvik etse ve kuvvetlendirse de günümüz endüstri sonrası toplumunda yetenek ve zeka gibi bireysel değerlere zıt olarak *grup karakteristiğinin birey kimliğinin temelini oluşturduğu* konusunda yükselen bir eğilim olduğu iddia edilmektedir. Buna göre insanlar gittikçe siyahılık, yoksulluk, yerlilik, feminizm, gençlik, homoseksüellik, yaşlılık gibi bazı grup karakteristiklerine sahip olmaya dayanarak kendilerini bir bütün olarak toplumla ilişki içinde değerlendirmektedir. Bu nedenle bireysel kimliğin bir kaybının olduğu¹⁷⁵ ileri sürülmektedir. Bununla birlikte meritokrasinin güçlendirdiği bireyselciliğin artması, toplumun fertleri açısından bazı güvenceleri beraberinde getirir.

Öncelikle liyakatin esas alınması, bireyler açısından en önemli güvencelerden biridir. Liyakat sisteminin uygulanmasıyla kamu personeli piyasa şartlarından, politikacıların

¹⁷² Neves, s. 338.

¹⁷³ Littler, s. 2; Giriş.

¹⁷⁴ Sezer, s. 164; Uz, s. 83.

¹⁷⁵ Conrad, s. 144.

baskısından ve halkın taleplerinden daha az etkilenmektedir.¹⁷⁶ Siyasi reformlar, rekabeti artırırsa da memur, diğer gruplar tarafından yapılacak siyasi etkiyi önlemek için meritokrasiyi ne sürer. Zira birey mevki veya konumunu kendi çabası, emeği ve yeteneği neticesinde kazanmıŐtır. Dolayısıyla meritokrasi, bürokratları, siyasi rekabetin yaratacağı istikrarsızlıktan korur. Ancak, rant söz konusuysa hem siyasi rekabet hem de bürokratik etkinlik azalır.¹⁷⁷

Meritokrasinin hakim olduğu bir rejimde himayecilik veya patronaj düşüktür. Örneğin, kutuplaŐmıŐ toplumlarda siyasi reform bürokratik etkinlikte gerçek bir artıŐa yol açar. Çünkü yüksek kutuplaŐmayla birleşmiş bir patronaj, bürokratlar arasında rantın özelleŐmesine yol açar. Yine kutuplaŐmanın artışı, meritokrasinin yerleŐmesini zayıflatır. Siyasi reformlar farklı grupların siyasi güce katılımına imkan sağlarsa bürokratik etkinlikte bir geliŐmeye yol açar. Siyasal rekabet bir ülkenin siyasal elitlerinin meritokratik reformları benimsemesi halinde bürokratik etkinliğin artacağını ve rantılığın azalacağını vurgular.¹⁷⁸

Rasyonel iŐleyen bir bürokrasinin varlığı için liyakat ilkesinin tavizsiz uygulanabiliyor olması gerekir. Burada da önemli olan liyakat ilkesinin mevzuatta düzenlenmiŐ olmasından daha çok gerektiği gibi uygulanmasıdır.¹⁷⁹ Liyakat ilkesine ilişkin temel mesele, liyakati esas alan yasal çerçevenin oluŐturulamaması değil, liyakat ilkesinin uygulamada hayata geirilememesidir.¹⁸⁰

Liyakat esasının hakim olmasının istisnaları; seçilmiŐ görevliler (bazı görevlere atanma yoluyla değil, seçilme yoluyla gelinmesi halk desteğini sağlar), siyasi ve doğrudan atamalar, pozitif ayrımcılık, i atama ve yer deĐiŐtirmeler, yerel yöneticilerin takdir yetkisi, geçici görevlendirmeler, halefiyet esası, iŐverenlerle alt sözleŐme gibi durumlardır.¹⁸¹ Bununla birlikte bu gibi hallerde dahi liyakatin aranması söz konusu olabilir. Örneğin, Angola ve Türkiye’de başkanlık seçimi için adaylar diğer kriterlerin yanında belirli dzey Ğrenim şartına tabidir.¹⁸²

¹⁷⁶ Eryılmaz, s. 87; Uz, s. 80.

¹⁷⁷ Hannes Mueller, “Patronage or Meritocracy: Political Institutions and Bureaucratic Efficiency”, *Spanish National Research Council*, unpublished manuscript, 2009, s. 3.

¹⁷⁸ Mueller, s.11-12.

¹⁷⁹ Uz, s. 69.

¹⁸⁰ Uz, s. 66.

¹⁸¹ The Regional Hub of Civil Service in Astana, UNDP Global Centre for Public Service Excellence, Meritocracy for Public Service Excellence, 2015, <<https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/Meritocracy-PSE.pdf>>, Erişim Tarihi 04.04.2022, s. 9.; McCourt, s. 6-7.

¹⁸² The Regional Hub of Civil Service in Astana, UNDP Global Centre for Public Service Excellence, Meritocracy for Public Service Excellence, 2015, <<https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/Meritocracy-PSE.pdf>>, Erişim Tarihi 04.04.2022, s. 9.

Meritokrasinin varlığından söz edebilmek için, muhalif olanın gelecek dönemde gücü eline alma şansının olması ve gücü elinde tutanın diğer gruplarla rekabete imkan sağlıyor olması gerekir.¹⁸³ Meritokratik bir yönetim altında siyasetçinin kimliğinin sonuçlar üzerinde hiçbir etkisi yoktur ve halihazırda görevli olanın siyasi gücü kazanması veya kaybetmesinin önemi yoktur. Meritokraside siyasetçi yağmanın kontrolünde değildir.¹⁸⁴ Dolayısıyla meritokrasi hem siyasette hem de bürokraside istikrarı sağlar. Buna Prusya feodalizmi örnek olarak gösterilebilir. Prusya feodalizmi göreceli bir meritokratik bürokrasiden¹⁸⁵ dolayı çok uzun sürebilmiştir. Yeni yükselen sınıflar bürokrasinin etkin ve sağlamlığından dolayı ancak nispi olarak etkinlik sağlayabilmiştir.¹⁸⁶ Bunun haricinde siyasal rejimler açısından vurgulanması gereken bir nokta, liyakat ilkesi tercihinin siyasal muhafazakarlık veya daha genel olarak otoriterlikle bir ilişkisinin olmamasıdır.¹⁸⁷

Meritokratik ideoloji yalnızca kamu sektörü ve siyasal alanda değil, özel sektör alanında da uygulanmaktadır. Bireylerin organizasyona katkısına dayalı bir yükselme ve performans yönetimi var ise özel sektör içinde meritokratik bir yönetim söz konusudur. Bunun için işe alım, seçme ve terfide bireylerin keyfi atanması ve yükselmesinden ziyade meritokratik öncüllerin dikkate alınması gerekir. Bazı yazarlar tarafından Batılı organizasyonlarda uzun süredir meritokratik yönetim stilinin uygulandığı iddia edilir.¹⁸⁸

Bilişim alanında gelişen ülkelerin ortak özelliği meritokratik bir yönetimin uygulanmasıdır. Zira bilişim alanında bilgi ve kabiliyet öne çıkmaktadır.¹⁸⁹

Günümüzde önemi tartışılmayacak bir konu dijital dönüşümdür. Hem özel sektör alanında hem de kamuda dijital dönüşüm, kamusal ve özel hizmet, iş ve işlemlerin daha sağlıklı ve etkin yerine getirilmesinde, verimliliğin artışı gereklidir. Oldukça genel bir ifadeyle bilgi ve iletişim teknolojilerindeki dönüşüm anlamına gelen dijital dönüşümün gerçekleşebilmesi, meritokrasi ilkelerine uyar şekilde işe alım ve atamaları gerektirmektedir. Zira dijital dönüşüm, bilgi ve kabiliyete göre mevki dağıtımını zorunlu kılmaktadır.¹⁹⁰ Meritokrasinin bir yetenekler hiyerarşisi yaratmasına benzer şekilde dijital alan veya dijital sektör de gerçekte yetenekli olanın kazandığı bir hiyerarşiyi ortaya çıkarmaktadır.

¹⁸³ Mueller, s. 11.

¹⁸⁴ Mueller, s. 14-15.

¹⁸⁵ Meritokratik uygulamaların ilk defa Prusya'da ortaya çıktığına ilişkin açıklama için bkz. 3 numaralı dipnot.

¹⁸⁶ Mueller, s. 15.

¹⁸⁷ Hing ve diğerleri, s. 447.

¹⁸⁸ Kim/ Choi, s. 116.

¹⁸⁹ Nart, s. 2845.

¹⁹⁰ Nart, s. 2845.

Meritokrasi, elitizmi ağıştırdığından burada elitizm ve popülizm zıtlığına değinilebilir. Elitizme göre yönetme işi bu işi yapmaya ehil bilgi ve yetenek sahibi kimselere ait olmalıdır. Ehil bir küçük azınlık çoğunluğun yararını takdir edecektir. Poplizme göre ise uzmanlar, halk için ve halkın belirlediği hedefler peşiinde yönetimde yalnızca bir araçtır.¹⁹¹

EĞer g halktan alınır ve bir uzman azınlığın eline verilirse demokrasi uzman seçkincilik (elitizmi) veya hünere dayalı seçkincilik olan teknokrasiyle yer değiştirmiş olur. Böyle bir durumun tehlikesi insanları etkileyen meseleler hakkında kamusal tartışma ve açık bilgi dolaşımının ve özgürlüğün azalmasıdır. Meritokrasi kalıtsal imtiyaz veya keyfi güce göre daha adil olabilir; fakat hesapverebilirliğin sağlanması ve seçkinlerin güçlerini suistimal etmelerini önlemek için çeşitli önlemlerin alınması vasıtasıyla kontrol altında tutulmalıdır.¹⁹²

Son-hoor Tan'ın anlatımıyla demokrasi tarihi boyunca Amerikan kurucularında olduğu gibi halkın egemen olması şeklinde anlaşılan demokrasiye karşı elitizm savunulabilmiştir. Buna göre halk, kendi yararına kararlar almaya ehil değildir. Başka bir anlatımla elitizmle demokrasi arasında zıtlık söz konusudur. Birinde halkın halk için yönetimi söz konusuyken diğerinde seçkinlerin (rejime göre değişmekle birlikte) halk için yönetimi söz konusudur. Ancak, bir açıdan gerçekte demokrasi basitçe elitlerin gücü halk adına kullanması anlamına gelmektedir. Kimi yazarlara göre ise rneğin Amerikan toplumunda demokrasi ve elitizm bağdaştırılmıştır.¹⁹³ Amerika'da birkaç yüz milyon Amerikan dışında birkaç bin insan savaş ve barış, ücretler ve fiyatlar, tüketim ve yatırım, işe alım ve üretim, hukuk ve adalet, vergiler ve yararlar, eğitim ve öğrenim, sağlık ve refah, reklamcılık ve iletişim vb. hakkında karar vermektedir. Dolayısıyla bütün toplumlarda yalnızca bir grup insan gerçek gücü kullanmaktadır. Doğruluğu tartışılabilir olsa da böyle bir g halk adına kullanılmaktadır.¹⁹⁴ Dolayısıyla bu fiili durum meritokrasi lehine çevrilebilir.

Ancak Tan'a göre siyaset, iş dünyası veya hatta akademide olduğu gibi yüksek mevki veya yerlerdeki suç, yozlaşma ve etik olmayan davranışlar bize bilgi (ve bilgiyle gelen yetenek) ile erdem arasındaki bölünmeyi hatırlatır. Başka bir anlatımla uzmanlaşma, doğrudan suç veya etik olmayan davranışları ortadan kaldırmamaktadır. Bu nedenle yalnızca rekabete dayanan sınavların bu durumun önüne geçilmesini sağlayabileceğini söylemek mümkün değildir. Bununla birlikte yine Tan'a göre demokratik kurumlar her zaman için

¹⁹¹ Tan, s. 539.

¹⁹² Tan, s. 539.

¹⁹³ Tan, s. 541-542.

¹⁹⁴ Thomas R. Dye, *Who's Running America? The Clinton Years*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1995, s. 8'den aktaran Tan, s. 542.

gelişmenin öznesidir. Yazar, Konfüçyüsçü yönetim anlayışıyla demokratik kurumların birleştirilmesi taraftarıdır. Ancak demokrasinin üzerinde Konfüçyüsçü elitizmin kurulmasına karşıdır. Çünkü ona göre elitizm demokrasinin düşmanıdır. Yazara göre Konfüçyüsçü bir demokraside elitizmin kuvvetli bir şekilde ele alınması aynı zamanda elitizmin dışlanmasıdır. Tarihsel olarak Çin’de Konfüçyüsçülük veya Konfüçyüsçü ideolojiyle ilişkilendirilen elitlerin yönetimi özgürlük ve eşitlik değerlerine az ilgi göstermiştir. Geçmiş yöneticiler veya atalar gibi gücü elinde bulunduranların herkes için neyin iyi olduğunu diğerlerinden daha iyi bildikleri ve diğerleri için karar alımında daha adil oldukları iddiası adaletsizlik ve tiranlık ile sonuçlanmıştı. Tan’a göre Konfüçyüsçü elitizm kapalı ve imtiyazlı olmaktan ziyade fonksiyonel ve meritokratik olmalıdır. Örneğin öğrenci kabulünde Konfüçyüsçü elitler, üyelerini bütün sosyal seviye ve gruplardan seçmelidir. Tan’a göre böyle bir düzen, katı bir hiyerarşiden ayrı, bir kişinin pozisyonunun bir defada ve herkese açık belirlendiği farklılaştırılmış bir düzene işaret eder. Seçkin sınıfa aidiyet, zamana göre değişebilir ve hayat boyu mensubiyet yoktur. Tan, karar alma gücünün sınırlı olduğu ve üyeleri belli konularda yetenekli ve saygın kişilerden oluşan bir kurumlar düzenine sahip olmayı önerir. Seçim süreci yalnızca rekabetçi sınavlara dayalı olmamalıdır; fakat adayların yeteneklerini ve kabiliyetlerini değerlendirmeye uygun diğer araçları kapsamalıdır.¹⁹⁵

SONUÇ

Meritokrasi, Prusya Kralı I. Frederick’in devlet kadrolarına girişte ilk defa hukuk öğrenimini zorunlu kılan uygulamalarında görüldüğü gibi işe alımda veya göreve gelmede belli becerilere, uzmanlığa ve yeterliliğe sahip olunmasını gerektiren bir sistemdir. Kaynakların verimli kullanılmasını, topluma en iyi hizmetin sunulmasını sağlama, hak edene hak ettiğinin verilmesi suretiyle toplumsal barışı gerçekleştirme, ayrımcılıkların önüne geçme, çabanın ödüllendirilmesi yoluyla sosyal mobilizasyonun sağlanması meritokratik yönetimin sonuçlarındandır. Meritokrasinin tam zıddı ise kayırmacılık veya nepotizmdir. Singapur’da olduğu gibi meritokrasinin kuvvetli bir şekilde uygulanması ekonomide güçlenmeyi ve siyasal istikrarı beraberinde getirir veyahut ABD’de olduğu gibi yetenekliler tarafından tercih edilen bir ülke haline getirebilir. Farklı görüşler bulunmakla birlikte kavramı ilk ortaya çıkardığı çoğunlukça düşünülen Michael Young’ın meritokrasiye ilişkin yergisinde olduğu gibi yapılabilecek en büyük eleştirilerden biri meritokrasinin bir yetenekler aristokrasisine yol açması ve dolayısıyla sanıldığı kadar yoğun bir şekilde sosyal mobilizasyonu sağlamamasıdır. Zira toplum içinde iyi olanaklara sahip olan ailelerde yetişen bireylerin diğerlerine nazaran

¹⁹⁵ Tan, s. 545-548.

yarışa nde başladığı sylenabilir. Dolayısıyla meritokrasi hiçbir zaman tabakalaşmanın önüne geçilmesini veya gerçek bir sosyal adaleti vadedemez. Aynı zamanda meritokrasi ülkedeki sosyoekonomik durumlar arasındaki uçurumların göz ardı edilmesine yol açar. Meritokraside genel sınavlar gibi yeteneklerin değerlendirilmesini sağlayan araçlar konusunda da eksikliklerin olabileceği belirtilebilir. Zira bu araçlar her zaman sözel veya sayısal bilimlere ilişkin bilginin yanında bireyin insani bilgisi ve tecrübesinin ölçülebilmesini sağlamaz.

Meritokraside toplumsal adaleti sağlama gayesiyle atılan adımlardan kota sistemleri ve pozitif ayrımcılık da yeterince hakkaniyeti doğuramaz, zira burada tam rekabetin önüne geçilmekte, süresiz bir şekilde bazı gruplara diğerlerine kıyasla imtiyaz tanınmaktadır. Ayrımcılıkların önüne geçilmesi ve daha korunmasız durumda olanların eşit rekabete dahil olması hedeflenmekle birlikte yasanın aradığı koşullara uyan her bireyin bu koşullar içinde yer almayan bireylere nazaran her zaman daha korunmasız olduğu iddia edilemez.

Meritokrasi eleştirilebilir olmakla birlikte meritokrasideki değerlendirme sürecinin yerine getirilebilecek veya bu değerlendirme sürecine ikame edilebilecek daha adil bir yetkilendirme ve görevlendirme usul bulunmamaktadır. Dolayısıyla meritokrasi, her kesimden zeka ve yetenek sahibi bireylere arzu ettiği sosyal statüye ulaşma imkanı tanıyan bir ideolojidir. Meritokratik bakışta liyakatin esas alınması ve fırsat eşitliğinin bütün topluma yayılması temel ilkelerdendir. Burada liyakatin tanımı ve meritokrasinin *uygulanmayan* bir yazılı kural olmaması durumu ülkesel tercihlere ve toplumsal ve siyasi teamüllere bağlıdır.

KAYNAKÇA

- Aktan C C, “Patolojik Meritokrasi: Distopya’ya Dönüşen Bir İmkânsız İdeal”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10(26), 2021, s.10-29.
- Albayrak S O, “ABD Kamu Personel Rejiminde Esnek İstihdam (At-Will Employment) Eğilimi”, *Mülkiye Dergisi*, 40(2), s.43-66.
- Allen A, “Michael Young’s The Rise of the Meritocracy: A Philosophical Critique”, *British Journal of Educational Studies*,59(4), 2011, s. 367-382.
- Alvarado L A, “Dispelling the Meritocracy Myth: Lessons for Higher Education and Student Affairs Educators”, *The Vermont Connection*, 31, 2010, s. 10-20.
- Barbosa L, “Meritocracy and Brazilian Society”, *Revista de Administração de Empresas*, 54(1), 2014, s. 80-85.
- Bellows T J, “Meritocracy and the Singapore Political System”, *Asian Journal of Political Science*, 17(1), 2009, s. 24-44.
- Castilla E J/ Benard S, “The Paradox of Meritocracy in Organizations”, *Administrative Science Quarterly*, 55(4), 2010, s. 543-576.
- Conrad T R, “The Debate About Quota Systems: An Analysis”, *American Journal of Political Science*, 20(1), 1976, s. 135-149.
- Çamur Ö, “Kamu Yönetiminde Liyakatin Önemi: Adalet Temelinde Bir Değerlendirme”, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 2020, s. 459-474.
- Daniels N, “Merit and Meritocracy”, *Philosophy & Public Affairs*, 7(3), 1978, s. 206-223.
- Eryılmaz B, “Kamu Bürokrasisinin Denetlenmesinde Yeni Gelişmeler”, *Amme İdaresi Dergisi*, 26(4), 1993, s. 81-106.
- Hing L ve diğerleri, “The Merit of Meritocracy”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(3), 2011, <<https://www.archives.gov/milestone-documents/pendleton-act#:~:text=The%20Pendleton%20Act%20provided%20that,were%20covered%20by%20the%20law>>, Erişim Tarihi 06.06.2022, s. 433-450.
- Jones H, “Fairness, Meritocracy, and Reverse Discrimination”, *Social Theory and Practice*, 4(2), 1977, s. 211-226.
- Kim C-H/ Choi Y-B, “How Meritocracy is Defined Today?: Contemporary Aspects of Meritocracy”, *Economics and Sociology*, 10(1), 2017, s. 112-121.
- Littler J, *Against Meritocracy: Culture, Power and Myths of Mobility*, Routledge, New York, 2018.
- McCourt W, “The Merit System and Integrity in the Public Service”, Conference on Public Integrity and Anti-corruption in the Public Service, 29-30, 2007, <https://hummedia.manchester.ac.uk/institutes/gdi/publications/workingpapers/depp/dpp_wp20.pdf>, Erişim Tarihi 05.04.2022.
- McCoy S K/ Major B, “Priming Meritocracy and the Psychological Justification of Inequality”, *Journal of Experimental Social Psychology*, 43, 2007, s. 341-351.
- Meroe A S, “Democracy, Meritocracy and the Uses of Education”, *The Journal of Negro Education*, 83(4), 2014, s. 485-498.

- Mijs J.J.B./ Savage M, "Meritocracy, Elitism and Inequality", *The Political Quarterly*, 91(2), 2020, s. 397-404.
- Mueller H, "Patronage or Meritocracy: Political Institutions and Bureaucratic Efficiency", Spanish National Research Council, unpublished manuscript, 2009, s. 1-30.
- Nart S, "Kamu Kurumlarının DNA'sı Dijital Dnşme Hazır mı? Meritokrasi Perspektifinden Bir Değerlendirme", *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 2019, s. 2834-2851.
- Neves L M P, Putting Meritocracy in its Place: The Logic of Performance in the United States, Brazil, and Japan", *Critique of Anthropology*, 20(4), 2000, s. 333-358.
- Nicholas T, "The Myth of Meritocracy: An Inquiry into the Social Origins of Britain's Business Leaders Since 1850", Economic History Working Papers (53/99), Department of Economic History, *London School of Economics and Political Science*, 1999, <<http://eprints.lse.ac.uk/22385/1/wp53.pdf>>, Erişim Tarihi 07.04.2022.
- ztrk N K, "Liyakat Sistemini Korumanın Farklı Bir Yolu: Liyakat İlkesi Koruma Kurulu", *Türk İdare Dergisi*, 435, 2002, s. 129-143.
- Prix I, *Limits of Meritocracy: How Fields of Study and Gender Segregation Affect Social Stratification in Finland*, Ruse, Turku, 2014.
- Sen A, "Merit and Justice", Kenneth Arrow, Samuel Bowles, Steven N. Durlauf (Ed.), *Meritocracy and Economic Inequality*, Princeton University Press, 2000, s. 5-16.
- Sezer Y, "Kamu Hizmetine Girme Hakkı", *Seluk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11(3-4), 2003, s. 153-171.
- Tan S-H, "Beyond Elitism: Community Ideal for a Modern East Asia", *Philosophy East and West*, 59(4), 2009, s. 537-553.
- The Regional Hub of Civil Service in Astana, UNDP Global Centre for Public Service Excellence, Meritocracy for Public Service Excellence, 2015, <<https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/Meritocracy-PSE.pdf>>, Erişim Tarihi 04.04.2022.
- The World Bank, World Development Report 2006: Equity and Development, Washington DC, 2005.
- Topdemir T A/ ncer A Z, "Politik Yetinin rgtsel Sapma Davranışı zerindeki Etkisinde Meritokrasinin Rolü", *Marmara niversitesi neri Dergisi*, 15(54), 2020, s. 555-585.
- Torun Y, "Meritokrasi: Adaletin Terazisi mi Yoksa Bir Adalet İllüzyonu mu?", *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 7(26), 2009, s. 89-99.
- Uz A, "Anayasal Bir Hak Olarak Kamu Hizmetine Girme Hakkı ve Liyakat İlkesi", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(1), 2011, s. 59-94.
- World Development Report 2006, Equity and Development, The World Bank, 2005.
- Yıldırım M, "Kamu Yönetiminin Kadim Paradoksu: Nepotizm ve Meritokrasi", *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 2013, s. 353-380.
- Young M, *The Rise of the Meritocracy: 1870-2033 An Essay on Education and Equality*, Penguin Books, 1961.
- Zilliotti E, "The Moral Basis of Political Meritocracy", *Philosophy and Public Issues*, 7(1), 2017, s. 246-270.