

Kamu alışanlarının Liyakat Sistemi Algısı¹

Feride YILMAZ² ve Ayşehan AKICI³

Öz

Liyakat sistemi; kamu hizmetlerine ve kamu kuruluşlarına alınacak kişilerin işe alınmasında yeterliliklerini dikkate alan bir sistemdir. Türk Devlet Memurları Kanunu'nda liyakate yönelik düzenlemelerin kısmen de olsa yeterli olduğu, asıl sorunun bu yasaların uygulanması aşamasında olduğu düşünülmektedir. Kamu örgütlerinde, liyakatsizliğin üst düzeyde yaşandığı ve olumsuz etkiler yarattığı tartışılmaktadır. Bu çalışmada, kamu personelinin liyakat sistemi hakkındaki düşünceleri belirlenmiştir. Veriler, görüşme formu yoluyla, iki farklı kamu üniversitesi personelinden kolayda örnekleme yöntemiyle toplanmıştır. Görüşmeler 2019 yılı Ocak-Ekim ayları arasında yapılarak 69'u akademik, 63'ü idari olmak üzere toplam 132 katılımcıya ulaşılmıştır. Verilerin analizinde; tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra ki-kare analizi, tek örneklem ve bağımsız örneklem t-testinden yararlanılmıştır. Liyakat sisteminde, duyuruların yapıldığı ve başvuru fırsatının herkese eşit olarak sunulduğu görüşüne katılanlar yüksek iken mülakatların adil yapıldığı ve çalışanın adil ödüllendirildiği görüşüne katılanlar çok düşüktür. İşe alım, terfi ve atamalarda başta yasa ve yönetmeliklerin tam olarak uygulanması olmak üzere uzmanlık, bilgi, beceri, deneyim, kişilik uygunluğunun dikkate alınması ve sağlıklı bir liyakat sisteminin oluşturulması gerektiği önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Liyakat, Liyakat sistemi, Üniversite, Üniversite Personeli

The Perception of Public Employees on Merit System

Abstract

The merit system is a system that takes into account the competence and qualifications of people to be recruited to public services and public institutions. It has been evaluated that the regulations on merit in the Turkish Civil Servants Law are partially sufficient, and the main problem is at the stage of implementation of these laws. It is argued that incompetence is experienced at a high level and creates negative effects in public organizations. In this study, the opinions of public personnel about the merit system were determined. The data were collected using the convenience sampling method from two different public university personnel through an interview form. The interviews were held between January-October 2019, reaching a total of 132 participants, 69 academic and 63 administrative. In the analysis of the data; in addition to descriptive statistics, chi-square analysis, one sample and independent samples t-test were used. In the merit system, while the participation is high in the opinion that announcements are made and the opportunity of application is equally presented to all, those who agree that the interviews are fair and the employee is awarded fairly are very low. It is recommended that in recruitment, promotion and appointments, especially the full implementation of laws and regulations, expertise, knowledge, skills, experience, personality suitability should be taken into consideration and a healthy merit system should be established.

Key Words: Merit, Merit System, University, Personnel of University

Atıf İçin / Please Cite As:

Yılmaz, F. ve Çakıcı, A. (2021). Kamu çalışanlarının liyakat sistemi algısı. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 375-386.

Geliş Tarihi / Received Date: 21.08.2020


Kabul Tarihi / Accepted Date: 11.12.2020

¹ Bu çalışma, Feride Yılmaz'ın "Kamu Çalışanları Bakış Açısından Liyakat İhlali Algısı, Kaynakları ve Yansımaları" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

² Öğr. Gör. Dr. - Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Ermenek Meslek Yüksekokulu, fcetinkaya@kmu.edu.tr

 ORCID: 0000-0002-0965-5295

³ Prof. Dr. - Mersin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, aysehancakici@mersin.edu.tr

 ORCID: 0000-0003-4090-5309

Giriş

Liyakat dar anlamda; işin gerektirdiği nitelikler itibarıyla işe en uygun kişinin seçilmesi olarak tanımlanırken geniş anlamda; işe alım, atama, terfi ve göreve son vermenin eğitim, deneyim, bilgi, beceri, başarı, görgü, kültür, yetenek doğrultusunda yapılması şeklinde tanımlanmaktadır (Şen, 1995, s. 8; Yaprak, 1998, s. 174). Liyakat sistemi ise, hizmete alınmada görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırımın gözetilmediği, bütün atama ve yükseltmelerin geçerli ve güvenilir bir yarışma sınavına ya da objektif diğer kriterlere dayalı yapılarak ilgili hizmete en uygun kişinin alınmasının söz konusu olduğu, adil ve eşit bir uygulama sunan bir sistem (Uz, 2011, s. 59) olarak açıklanmaktadır.

Liyakat ihlali veya liyakatsizlik, liyakat ilkesinin yok sayılmasıdır. Esasında liyakat ilkesi yasalarda, 1982 Anayasası'nda (Türkiye Büyük Millet Meclisi [TBMM], 1982) ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda (Devlet Memurları Kanunu, 1965), stratejik planlarda yer almaktadır. Bu liyakatin önemini bildiğinin de bir göstergesidir. Ancak birçok araştırmacı (Gökdeniz ve Öztürk, 2017; Öztekin, 2008; Sezer, 2003; Tunçer, 2017; Uz, 2011; Yıldız, 2015; Yüceci, 2000) tarafından da belirtildiği gibi, sadece teoride ve söylemde kalmakta, uygulamaya gerektiği gibi aktarılmamaktadır. Liyakat ihlali dair haberlere medyada sıklıkla rastlanmaktadır. TBMM çatısı altında muhalefet sözcüleri liyakatin bittiğini ileri sürerken, hükümet sözcüleri, liyakatin önemli olduğunu söyleme gereği duymaktadırlar. Dolayısıyla Türkiye'de liyakat ihlali olduğuna yönelik bir problemden bahsedilebilir. Bu probleme karar alıcıların dikkatini çekmek, mevcut durumu ortaya koymak ve gereken önlemlerin alınmasına bir aracı olabilmek adına böyle bir çalışmaya ihtiyaç duyulmuştur. Bu nedenlerle kamu çalışanlarının liyakat sistemi hakkındaki algılarının belirlenmesinin gerekliliği açıktır. Böylece, liyakat algısı bakımından gelinen noktanın ortaya konması ve insan kaynağının heba edilmesi anlamını taşıyabilecek liyakat sorunsalına karar alıcıların dikkatini çekilmesi beklenmektedir. Uygulamada karşılaşılan bir sorunun derinlemesine anlaşılmasına ve çözüm yollarının geliştirilmesine de katkıda bulunması hedeflenmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır:

1. Liyakat meselesi bir sorun olarak algılanmakta mıdır?
2. Liyakat ihlali ne sıklıkta yaşanmaktadır?
3. Liyakat sistemi, gerektiği gibi uygulanmakta mıdır?

Kavramsal Çerçeve

Liyakat sistemi; kamu hizmetlerinde ve kamu kuruluşlarında göreve alınacak kişilerin işe alınmasında yeterliliklerini dikkate alan, yani göreve alınmaya layık olanların alınmasını temel şart olarak arayan bir sistemi ifade etmektedir (Ateş, 1995, s. 56). Personel istihdamında liyakat sisteminin esas alınması anlamında meritokrasi kavramı da kullanılmaktadır. Kamu yönetimi bakımından liyakat sistemi; 'liyakate dayalı yönetim sistemi'dir (Aktan, 1997, s. 1008).

Güçlü bir personel sistemi, en iyi elemanların hizmete alınması ile kurulabilir. Hizmete almanın liyakat gözetilmeden yapılması beraberinde hatalar getirebilir ve bu hataların daha sonra düzeltilmesi ise zor olmaktadır (Tutum, 1976, s. 97). Liyakat, devlet kadrolarına gerekli nitelik ve yeteneklere sahip en yeterli kişilerin alınmasını gerektirmekle birlikte vatandaşların devlet memurluklarına girmelerinde ve çalışırken uygulanacak bütün işlemlerde keyfi ve kişisel takdirlere, siyasi parti müdahalelerinden bağımsız, sadece hizmetlerdeki niteliklerin gerekleri doğrultusunda objektif yöntemlere tabi olmasını zorunlu kılmaktadır (Tortop, 1999, s. 47). Dolayısıyla gerek adam kayırmacılığının gerekse politik nitelikli atamaların bürokrasinin niteliği üzerinde oldukça olumsuz etkileri olduğundan liyakat sistemi bürokrasinin kalitesinin artırılmasına imkân sağlamaktadır (Öztürk, 2002, s. 130) Bu nedenle de ister kamuda isterse özel sektörde liyakat ilkesi, insan kaynakları yönetiminin temel dayanağı olmak durumundadır. Toplumun huzuru ve mutluluğu da bu ilke ile çok ilintilidir. Doğunun ve batının ruhani ve sevgi lideri Mevlana, toplumda barışın, adaletin, huzurun sağlanmasının ancak ehliyet ve liyakat sahibi insanların iş başına getirilmesiyle mümkün olabileceğini ifade etmiştir (Yıldız, 2015, s. 6).

İster kamu isterse özel sektör kurum ve kuruluşlarında olsun, özellikle kamu kesiminde liyakat sistemini uygulayabilmek belli ilkelerin benimsenmesini ve uygulanmasını zorunlu kılmaktadır. Liyakat sisteminin ilkeleri, işe alım, atama, yükseltme ve göreve son vermenin belirli kurallar çerçevesinde yapılmasına imkân tanımaktadır. Böylece adil ve objektif bir süreç gerçekleştirilmektedir. Liyakat sisteminin ilkeleri aşağıdaki gibidir (Öztürk, 2002, s. 140; Yaprak, 1998, s. 175; Yıldırım, 2013, s. 363):

Eşitlik İlkesi: Kamu görevlerine girme hakkına bütün vatandaşlar sahiptir. Bu anlamda hiç kimse siyasi düşünce, dini inanç, ırk, renk ve cinsiyet gibi herhangi bir ayrıma tabi olmaksızın kamu hizmetine girme hakkına sahip olmaktadır

Ehliyet İlkesi: Kamu hizmetine alınmada esas olan ehliyettir. Hiç kimse görevin gerektirdiği nitelikler dışında kamu hizmetine girme konusunda herhangi bir öncelik hakkına sahip olmayıp toplumun her kesiminden nitelikli personelin işe alınması gerekir

Yarışma İlkesi: Kamu hizmetine girmede serbest yarışma esas olmaktadır. Liyakat sisteminin uygulanması, bu ilkeye bağlıdır. Bu nedenle kamu görevine eleman alınması gerektiğinde, isteyen herkesin kamu görevine girebilmesine fırsat verilmesi amaçlanarak bu konuda ilgili kamuoyuna duyuru yapılır. Duyuru sonucunda başvuran adaylar arasında yeterlik ve yarışma sınavları yapılır. Bu sınav sonucuna göre kamu hizmeti açısından en iyi adayların hizmete alınma imkânı elde edilmiş olur.

Kariyer İlkesi: Liyakat sistemindeki amaç kamu hizmeti için en uygun adayların seçilmesinin yanı sıra bu kişilerin kamu hizmetinde tutulması, sürekliliğın ve sonuçta hizmette verimliliğın ve etkinliğın artırılmasıdır. Bu nedenle kariyer esası benimsenmiştir. Kariyer kavramı ise kamu görevine alınanların bir ömür boyu istihdamını ve görev içerisinde ilerleyerek en yüksek kademelere kadar yükselmesini anlatır.

Güvenlik Sistemi: Liyakat sistemi memurluğu bir meslek olarak kabul etmektedir. Bu nedenle tüm çalışma hayatını kamu hizmetine adayan kişilerin, bunun karşılığında ihtiyaç hissettikleri hizmet güvenliğini de teminat altına almıştır. Buradaki amaç, kayırma sistemindeki gibi çalışana (memura) ayrıcalık tanımak değil, kamu hizmetinin yürütülmesini teminat altına almaktır.

Tarafsızlık İlkesi: Liyakat sistemi, kamu hizmetlerini yürüten kişi ve kuruluşlara her türlü eylem ve işlemlerinde tarafsızlığı emretmektedir.

Adil ve Yeterli Ücret İlkesi: Eşit işe eşit ücret verilmeli ve üstün performans gösteren kişilere ödül verilmelidir. Kamu personelinin rüşvet, rant, kollama, aracılık etme ve özel çıkar sağlamaya yönelik davranışta bulunmaması için insanca yaşayabileceği bir ücret alması önemlidir.

Liyakat sistemi ilkelerinden de görüldüğü gibi liyakat sisteminin temelinde, kayırmacılık, ayrımcılık, yandaşçılık olmamakta ve nitelikli bireylerin istihdamı esas alınmakta, herkese eşit imkânlar sunulmakta ve görevinde başarı gösterene hak ettiği verilmektedir. Liyakat sisteminin ilkelerine bağlı olarak uygulanması, toplumun politik, ekonomik ve sosyal yapısı ve olanakları, bürokrasiye bakış açısı ile ilgilidir. Eğer söz konusu bu etmenler belli bir uyum ve denge içinde olmazsa liyakat sistemini ayakta tutmak oldukça zor hale gelmektedir (Şen, 1995, s. 82).

Liyakat sisteminin uygulanabilmesi kamu hizmetine girişte objektif ve tarafsız bir sınav ile mümkündür (Ateş, 1995, s. 97). Sınav belirli görevler için, belirli koşullara sahip kimselerin bilgi ve yeterliklerini meydana çıkarmak ve en iyi elemanı seçmek amacı ile yapılır (Tortop, 1999, s. 52). Sınav sonucuna göre, hizmetin gerektirdiği nitelikleri taşımayan adaylar elenirken hizmetin gerektirdiği nitelikleri taşıdıkları ispat edilenler ise, işe alınmaktadır. Bu sayede, kamu hizmeti daha ehil, yeterli, nitelikli ellere teslim edilmiş olmaktadır. İşe almada sınav yapılmadan eleman tedariki uygulamaları, ancak çok istisnai hallerde olmalıdır (Ateş, 1995, s. 97).

Liyakat sisteminin uygulanması; sınav öncesi uygulamalar, sınav türlerinin belirlenmesi ve liyakat sisteminin uygulamasında yapılan hatalar şeklinde irdelenebilir. Sınav öncesi uygulamalar arasında; sınavların yeterince duyurulması, herkese fırsat eşitliği sağlanması, işle ilgili özelliklerin gerçekçi olması, ayırım gözetilmemesi, yeteneğe göre sıralama, sonuçları açık şekilde duyurma ve herkese itiraz hakkı vermek vardır (Aykaç, 1990, s. 95; Tortop, 1999, s. 48; Tutum, 1976, s. 11-12; Tutum, 1980, s. 21-22). Ayrıca yapılan sınavların geçerli ve güvenilir olduğunun da temin edilmesi gerekir (Tortop, 1999, s. 52; Tutum, 1976, s. 111-112). Yazılı, sözlü ve uygulamalı sınavların (Tortop, 1997, s. 19) en uygun adayı belirleyecek şekilde yapılması da başka bir gerekliliktir. Liyakat sistemi uygulanırken gerek sınav öncesi uygulamalarda (Ateş, 1995, s. 180; Eryılmaz, 2003, s. 190) gerekse sınav içeriği (Ateş, 1995, s. 181; Şen, 1995, s. 85-86) ve türünde (Gönülaçar, 2014, s. 10; Diler, 2018, s. 161) ve hatta jüri (sınav komisyonu) oluşturmada (Ateş, 1995, s. 181; Öztürk, 2002, s. 135) da hatalar yapılabilmektedir. Böyle bir durum da, liyakat sisteminin zedelenmesine yol açabilmektedir. Bu araştırma, liyakat sisteminin hangi aşamalarında, hangi düzeyde liyakat ihlali yaşandığını tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda, sınavların ilanı, fırsat eşitliği, özelliklerin işe uygunluğu, yazılı ve sözlü sınavların nesneliliği, jürinin uygun kişilerden oluşup oluşmadığı ve yüksek başarının yüksek ödülle karşılık bulup bulmadığı aşamalarındaki ihlal durumu ve

düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca, işe alım, atama ve terfilerde liyakat ihlali yaşanma derecesi saptanmak istenmiştir.

Yöntem

Evren - Örneklem

Araştırmanın evreni kamu çalışanları olup; çalışma evreni ise üniversite çalışanları olarak belirlenmiştir. Üniversite çalışanlarından veri toplanması, akademik ve idari çalışanlar ayrı ayrı dikkate alınarak yapılmıştır. Bunun nedeni, aynı olaya tanık olsalar bile farklı algılama ve kavrama düzeylerinde olabilecekleri varsayımdır. Ayrıca, örnekleme çeşitliliğine giderek elde edilen verilerin teyit edilebilirliğini sağlamaya dönüktür. Başka bir anlatımla, akademik ve idari çalışanlar, aynı sorular itibarıyla, benzer algı seviyesindedir ise, bu durum, verinin geçerliği olarak yorumlanabilecektir.

Çalışma evreni içerisinde yer alan iki kamu üniversitesi amaçlı örnekleme ile seçilmiştir. Bu iki üniversitede toplam 2426 akademik, toplam 1719 idari personel olmak üzere toplam 4145 personel çalışmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi yoluyla, görüşmeler 2019 yılı Ocak-Ekim ayları arasında gerçekleştirilmiştir. Nitel veri toplanan çalışmalarda minimum örnek büyüklüğü 15 olarak belirtilirken, olgu çalışmalarında en az 25 ve gömülü teori çalışmalarında ise 30-50 arası önerilmektedir (Mason, 2010).

Veri Toplama Araçları

Kamu çalışanlarının liyakat sistemi hakkındaki görüşlerini belirlemek üzere yapılan araştırmada veriler, literatürden yararlanılarak (Aykaç, 1990; Tortop, 1999; Tutum, 1980; Yaprak, 1998; Yıldırım, 2013) geliştirilen bir görüşme formuyla toplanmıştır. Demografik bilgi olarak pozisyon, statü durumu ve çalışma süresi sorulmuştur. Katılımcılara, liyakat sisteminin uygulamasına yönelik yedi soru sorulmuştur (Tablo 3). Bu sorular oluşturulurken Stahl'ın (1956) liyakat sistemi uygulaması ilkelerinden de esinlenilmiştir. Sorular, nominal ölçme düzeyinde "Evet", "Hayır" şeklinde sorulmuştur. Liyakat ihlali yaşanma sıklığı (işe alım, terfi ve atamada) algısı, üçlü Likert derecelemesine (hiç yaşanmaz, bazen yaşanır, genellikle yaşanır) göre sorulmuştur. Bu süreçte 2018 yılı Kasım-Aralık aylarında üç kez ön test yapılmış ve elde edilen bulgulara göre görüşme sorularına son hali verilmiştir.

Görüşme formunun yarısı elden bırakma diğer yarısı ise yüz yüze görüşme yolu ile gerçekleştirilmiştir. Süreç sonunda 132 akademik ve idari personelden (yönetici ve çalışan) veri toplanabilmiştir. Yüz yüze görüşmeye bazı katılımcılar yanaşmamıştır. Elden bırakılanlara, katılımcılar görüşlerini yazılı olarak belirtmişlerdir. Elde edilen veriler bilgisayara aktarılarak frekans dağılımı ve çapraz tablolar yoluyla analiz gerçekleştirilmiştir.

Bulgular

Tablo 1'e göre araştırmaya katılanların 69'u akademik, 63'ü idari personeldir. Yarısı yönetici ve diğer yarısı da çalışan pozisyonundadır.

Tablo 1. Katılımcıların Statü ve Pozisyonlarına Göre Dağılımı

Pozisyon	Frekans ve Yüzdeler	Statü		Toplam
		Akademik	İdari	
Yönetici	n	36	30	66
	Pozisyon içinde %	54,5	45,5	100,0
	Statü içinde %	52,2	47,6	50,0
Çalışan	n	33	33	66
	Pozisyon içinde %	50,0	50,0	100,0
	Statü içinde %	47,8	52,4	50,0
Toplam	n	69	63	132
	Pozisyon içinde %	52,3	47,7	100,0
	Statü içinde %	100,0	100,0	100,0

Katılımcıların toplam iş tecrübesine göre dağılımı Tablo 2'dedir. Katılımcıların 4'ü bilgilerini paylaşmamıştır. Tabloya göre statü ile çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişki (Pearson χ^2 : 9,376; s.d.: 3, p.:025) tespit edilmektedir. 67 akademik personelin üçte ikisi 1-10 yıl arası tecrübeye sahipken bu oran idari personelde %50 dolayındadır. Başka bir açıdan 11-15 yıllık tecrübeye sahip olanların %90'ı akademik personel iken, 16 yıl ve üstü tecrübeye sahip olanların %60'ı idari personeldir. Tespit edilen ilişkide

hesaplanan olağanlık katsayısı C:0,261 olup; bu deđer⁴ 0,369 düzeyinde zayıf bir korelasyona (Kalaycı, 2016, s. 116) işaret etmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların Statüsü ile Kamuda alışma Süreleri Arasındaki İlişki

Statü	Frekans ve Yüzdeler	Kamuda toplam çalışma süresi				Toplam
		1-5 Yıl	6-10 Yıl	11-15 Yıl	16 Yıl ve+i	
Akademik	n	12	25	10	20	67
	Statü içinde %	17,9	37,3	14,9	29,9	100,0
	Tecrübe içinde %	57,1	53,2	90,9	40,8	52,3
İdari	n	9	22	1	29	61
	Statü içinde %	14,8	36,1	1,6	47,5	100,0
	Tecrübe içinde %	42,9	46,8	9,1	59,2	47,7
Toplam	n	21	47	11	49	128
	Statü içinde %	16,4	36,7	8,6	38,3	100,0
	Tecrübe içinde %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Pearson χ^2 : 9,376 s.d.: 3, p:0,025;

Beklenen değer 5'in altında olan hücre oranı: %0,0; En küçük beklenen değer: 5,24;

Olağanlık katsayısı C: 0,261; r cinsinden C: 0,369

Tablo 3'te liyakat sistemi uygulamaları ile katılımcıların statüleri arasındaki ilişkiler yer almaktadır. Liyakat sistemi uygulamaları olarak sınavların duyurumu, fırsat eşitliği, özelliklerin işe uygunluğu, yazılı ve sözlü sınavların nesnelliği, jürinin (sınav komisyonunun) uygun kişilerden oluşup oluşmadığı ve yüksek başarının yüksek ödülle karşılık bulup bulmadığı irdelenmiştir. Bu konularda katılımcılardan evet/hayır şeklinde yanıt vermeleri istenmiştir. Liyakat uygulamalarına dair bu yedi hususun hiçbirinde akademik ve idari personelin oranları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Dolayısıyla liyakat sisteminin uygulamaları bakımından akademik ve idari personel aynı yönde düşünmektedir. Örneğin sınavların yeterince duyurduğunu düşünenlerin %56'sı akademik personel iken, duyurulmadığını belirtenlerin %57'si idari personel olup; herhangi istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki söz konusu değildir.

Başvuru fırsatının herkese tanındığını düşünenlerin %50'si akademik personel olup; düşünmeyenlerin de %60'ı akademik personeldir ve istatistiksel ilişki bulunmamaktadır. Açık olan pozisyonlarda aranan niteliklerin işe uygunluğuna “evet” diyenlerin oranı akademik ve idari personelde aşağı yukarı eşitir. Hayır diyenlerin %57'si ise akademiktir ve oransal olarak farklılık söz konusu değildir.

Yazılı sınavların nesnel yapıldığını düşünenlerin %44'ü akademik iken, bu soruya “hayır” diyenlerin %62'si akademiktir. Sözlü sınavların objektif olduğunu söyleyenlerin %48'i akademik ve olmadığını belirtenlerin %53'ü akademiktir. Hem yazılı hem de sözlü sınavların nesnel olup olmaması bakımından akademik ve idari personelin görüşleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır.

Liyakat sistemi uygulaması olan yüksek başarının yüksek ödülle karşılık bulması konusuna “evet” diyenlerin %59'u akademik olup; “hayır” diyenlerin de %51'i akademiktir. Bu konuda da istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki söz konusu değildir.

⁴ Olağanlık katsayısı (C), 2x2 ve 2x2'nin üstünde olan tüm tablolarda kullanılabilen bir ilişki katsayısıdır. C ile gösterilir ve doğrudan r gibi yorumlanamaz. Formülü $C = \sqrt{X^2 / (X^2 + n)}$. C katsayısının “r” gibi yorumlanabilmesi için aşağıdaki işlemlerin yapılması gerekir (Alpar, 2010, s. 278-279).

i) Birinci adımda; C'nin alabileceği maksimum değer hesaplanır. Bu; k= satır veya sütun sayısından küçük olanın sayısını göstermek üzere $C_{max} = \sqrt{(k-1) / k}$ formülü ile hesaplanır. Örneğin; 2x4'lük bir tabloda $C_{max} = \sqrt{(4-1) / 4} = \sqrt{3/4} = \sqrt{1/2} = \sqrt{0,500} = 0,707$ olarak bulunur.

ii) İkinci adımda, bulunan C_{max} değerinin tersi alınır. Yani $1/C_{max}$ işlemi yapılır. Örneğin $1/0,707 = 1,414$.

iii) Üçüncü adımda; bulunan C değerini ile C_{max} değerinin tersi çarpılır. Yani $r = C \times (1/C_{max})$ işlemi yapılır ve elde edilen sonuç “r” gibi yorumlanır. Örneğin; olağanlık katsayısı 0,261 olarak hesaplanmışsa, $0,261 \times 1,414 = 0,369$ bulunur ve ilişkinin zayıf düzeyli olduğu söylenir.

Tablo 3. *Liyakat Sistemi Uygulaması ile Katılımcıların Statüleri Arasındaki İlişki*

		Statü		Toplam	Notlar
		Akademik	İdari		
Personel alımı için sınavlar yeterince duyuruluyor mu?	Evet	54	43	97	Yates χ^2 : 1,218; s.d.: 1; p:0,270
	Hayır	15	20	35	
	Toplam	69	63	132	
Başvuru fırsatı herkese eşit olarak sunuluyor mu?	Evet	41	44	85	Yates χ^2 : 1,138; s.d.: 1; p:0,286
	Hayır	28	19	47	
	Toplam	69	63	132	
Açık olan pozisyonlarda aranan nitelikler işle ilgili mi?	Evet	36	38	74	Pearson χ^2 : 0,887; s.d.: 1; p:0,346
	Hayır	33	25	58	
	Toplam	69	63	132	
Yazılı sınavların objektif yapıldığını düşünüyor musunuz?	Evet	30	39	69	Yates χ^2 : 3,774; s.d.: 1; p:0,052
	Hayır	39	24	63	
	Toplam	69	63	132	
Mülakatların objektif yapıldığını düşünüyor musunuz?	Evet	14	15	29	Yates χ^2 : 0,077; s.d.: 1; p:0,781
	Hayır	55	48	103	
	Toplam	69	63	132	
Sınav jürileri veya komisyon uygun kişilerden oluşuyor mu?	Evet	40	31	71	Pearson χ^2 : 1,018; s.d.: 1; p:0,313
	Hayır	29	32	61	
	Toplam	69	63	132	
Yüksek başarı yüksek ödül ilkesi uygulanıyor mu?	Evet	13	9	22	Yates χ^2 : 0,219; s.d.: 1; p:0,640
	Hayır	56	54	110	
	Toplam	69	63	132	

Katılımcılara kurumlarında ve Türkiye genelinde işe alımlarda, terfide ve atamalarda liyakat ihlalinin yaşanma dereceleri de sorulmuştur. Bu sorulara 1:hiç yaşanmaz, 2: bazen yaşanır ve 3:genellikle yaşanır şeklinde tepki vermeleri istenmiştir. Örnek büyüklüğü 30'u geçtikten sonra normal dağılım şartı aranmayabilmektedir (Mert, 2016, s. 58). Dolayısıyla araştırmaya katılan 69 akademik ve 63 idari personelin işe alma, terfi ve atamalarda liyakat ihlali yaşanma derecelerine ilişkin algıları, orta nokta olan 2:bazen yaşanıra göre tek örneklem t-testi yapılmıştır (Tablo 4). Buna göre araştırmaya katılanlar işe alımlarda, terfilerde ve atamalarda gerek kurumlarında gerekse Türkiye genelinde "genellikle" liyakat ihlalinin yaşandığı görüşündedirler.

Tablo 4. *İşe Alma, Terfi ve Atamalarda Liyakat İhlali Yaşanma Derecesi*

	\bar{x}	Ss	t	p
Kurumunuzda işe alımda liyakat ihlalinin yaşanma sıklığı nedir?	2,39	0,589	7,678	p<0,0001
Kurumunuzda terfide liyakat ihlalinin yaşanma sıklığı nedir?	2,39	0,627	7,217	p<0,0001
Kurumunuzda atamalarda liyakat ihlalinin yaşanma sıklığı nedir?	2,44	0,645	7,826	p<0,0001
Türkiye genelinde işe alımda liyakat ihlalinin yaşanma sıklığı nedir?	2,77	0,456	19,490	p<0,0001
Türkiye genelinde terfide liyakat ihlalinin yaşanma sıklığı nedir?	2,77	0,476	18,456	p<0,0001
Türkiye genelinde atamalarda liyakat ihlalinin yaşanma sıklığı nedir?	2,77	0,460	19,111	p<0,0001

Tepki kategorileri 1: hiç yaşanmaz, 2: bazen yaşanır, 3: genellikle yaşanır;
Test değeri: 2 (bazen yaşanır)

Akademik ve idari personelin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığı da bağımsız örneklem t-testine tabi tutulmuştur (Tablo 5). İşe alma, terfi ve atamalarda yaşanan liyakat ihlalinin derecesi bakımından görüş ayrılığı bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Böylece araştırmaya katılan akademik ve idari personel gerek kurumlarında gerekse Türkiye genelinde genellikle liyakat ihlalinin yaşandığı ve görüşleri arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmektedir.

Tablo 5. *İŖe Alma, Terfî ve Atamalarda Liyakat İhlalinin Algısının Akademik ve İdari Personele Göre Karşılaştırılması*

	Statü	N	\bar{x}	Ss	t	p
Kurumunuzda iŖe alımda liyakat ihlalinin yaşanma sıklığı nedir?	Akademik	69	2,42	0,553	0,536	0,593
	İdari	63	2,37	0,630		
Kurumunuzda terfide liyakat ihlalinin yaşanma sıklığı nedir?	Akademik	69	2,36	0,568	-0,600	0,550
	İdari	63	2,43	0,689		
Kurumunuzda atamalarda liyakat ihlalinin yaşanma sıklığı nedir?	Akademik	69	2,41	0,577	-0,619	0,537
	İdari	63	2,48	0,715		
Türkiye genelinde iŖe alımda liyakat ihlalinin yaşanma sıklığı nedir?	Akademik	69	2,81	0,430	1,026	0,307
	İdari	63	2,73	0,482		
Türkiye genelinde terfide liyakat ihlalinin yaşanma sıklığı nedir?	Akademik	69	2,78	0,449	0,439	0,661
	İdari	63	2,75	0,507		
Türkiye genelinde atamalarda liyakat ihlalinin yaşanma sıklığı nedir?	Akademik	69	2,80	0,405	0,834	0,406
	İdari	63	2,73	0,515		

Tartışma, Sonuç ve neriler

Liyakat, açık olan kadrolar için iŖe alım, yükseltme, atama ve göreve son vermenin eŖitlik ve hakkaniyet esasına dayandırılması ve bunun tüm çalışanlara uygulanmasıdır. Liyakat ihlalinin, karar vericilerin, personel iŖe alım, yükseltme, atama ve görevden ayırmada liyakat kriterlerini göz ardı etmesi konusundaki tercihleri olarak tanımlamak mümkündür. Liyakat ilkesi, ülkemizde gerek anayasada gerekse kalkınma planlarında, stratejiler içerisinde hatta söylemlerde yer almakla birlikte uygulanması tartışmalıdır. Nitekim Türk kamu personeli sistem ve yönetim üzerine incelemeleri olan Güler (2005, s. 169), toplumun, kayırma sistemine karşı çıktığını, üst düzey kamu görevlerinin siyasal iktidar yoluyla gelip gitmesini temel alan görüş ve düzenlemeleri desteklemediğini ileri sürmektedir.

Liyakatin nemi ve gerekliliği, gerek devlet yönetiminde bulunan kişilerce gerekse muhalif kesimler tarafından sıkça dillendirilmektedir. Bu durum, ülkemizde liyakatin uygulamasında bir takım sorunlar olduğuna işaret etmektedir. Bu doğrultuda iki kamu niversitesindeki akademik ve idari personelinin liyakat sistemi algılarını belirlemek üzere bir araştırma yapılmıştır.

Kuramsal ıkarımlar

İki niversitede 69 akademik ve 63 idari personel olmak üzere 132 çalışandan görüşme yoluyla veri toplanmıştır. Katılımcıların %73,5'i personel alımı için sınavların yeterince duyurulduğunu, %64,4' başvuru fırsatının herkese verildiğini, %56,1'i açık olan pozisyonlarda aranan niteliklerin iŖe ilgili olduğu görüşündedir. Buna karşın yazılı sınavların objektif yapıldığını düşünenlerin oranı %52,3, sözlü mülakatların objektif olduğunu söyleyenlerin oranı sadece %22'dir. Sınav jürisi veya komisyonun uygun kişilerden oluşturulduğunu düşünenlerin oranı %53,8'dir. Yüksek başarı yüksek ödül uygulamasının yerine getirildiğini söyleyenlerin oranı düşük olup, %16,7'dir.

Liyakat ilkelerinin uygulanması açısından akademik ve idari personelin görüşleri arasında oransal olarak istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık tespit edilememektedir. Dikkat edilirse sınavların duyurulması ve başvuru fırsatının herkese verilmesi bakımından, önemli lde olumlu bir durumun olduğunu düşünmek mümkündür. Buna karşın hemen hemen yarısı açık pozisyonlarla ilgili niteliklerin iŖe uygun olmadığı, yazılı sınavların objektif yapılmadığını ve sınav jürisi ya da komisyonunun uygun kişilerden oluşturulmadığını yönünde bir algıya sahiptir. Oranın %50'lere yaklaşması bu konularda uygulamanın gözden geçirilmesi gerekliliğine işaret etmektedir. KPSS gibi yazılı sınavlar, nesnellik açısından belli lde fırsat eŖitliği sunsa da, Türkiye'de yazılı sınavın kamuya girmede pek bir öneminin olmadığı, esas belirleyici olanın sözlü sınav olduğunu ortaya koyan araştırmalar mevcuttur (Eminoğlu, 2019; Köybaşı, Uğurlu, Yazıcı ve İbicek, 2018; Türker, 2018).

Liyakat ilkelerinin uygulanması açısından katılımcıların %78'i sözlü sınavların objektif olmadığı görüşündedir. Sınav türlerinden en çok eleştirilenin, mülakat olduğu bulgulanmış olup bu durum teoriyle de örtüşmektedir. Kızılkın (2019) tarafından yapılan araştırmada, mülakat ile yapılan personel alımlarında kayırmacılığın ön plana çıktığını, objektif yapılmadığını bulgusu elde edilmiştir. Eminoğlu (2019) tarafından yapılan araştırma ile de sözlü sınav yönteminin (mülakat) kamuya girişte güvenilir bir yöntem olmadığı, nedeninin ise liyakat ilkesine uygun yapılmadığını sonucu elde edilmiştir. Dolayısıyla kamuya personel alımında önemli bir yeri olan mülakatların ciddi anlamda gözden geçirilmesi, nitelikli bir kamu hizmeti sunumunun da garantisi olacaktır.

Sınav jürisinin uygun olmadığını düşünenlerin oranı %46,2 olup, ciddiye alınması gereken bir düzeydir. Eminoglu'nun (2019) çalışmasında da katılımcılar benzer şekilde, jürilerin adayların yeterliliğini ölçebilecek kişilerden oluşmadığına inandıkları sonucuna ulaşmıştır. Gök'ün (2019) çalışmasında da katılımcıların, değerlendirmeyi yapacak kişilerin yeterli ve deneyim sahibi olması gerektiğini ifade ettikleri yer almıştır. Bu nedenle de sınav jürisi veya komisyonunun ehil kişilerden oluşturulması gerekliliği belirlenmektedir.

Diğer taraftan katılımcıların %83,3'ünün de yüksek performansın yüksek ödülle karşılık bulmadığını düşünmeleri, yine nitelikli kamu hizmeti sunumu veya alımını sekteye uğratan bir uygulama zafiyeti olarak değerlendirilebilir. Öğretmenlerin ödül sistemine yönelik görüşlerini belirleme amacıyla yapılan bir araştırmada da benzer sonuç elde edilmiştir. Araştırmada, katılımcıların, başarılarının kurumları tarafından takdir edilmesini ve ödüllendirilmesini istedikleri ve mevcut sistemde başarılı olsalar bile ödüllendirilmediklerini belirttikleri yer almıştır (Çelebi, Vuranok ve Hasekioğlu Turgut, 2015). Üniversite hastanesinde yapılan araştırma ile kurumlarında gerçekleşen ödüllerin çalışanların beklentileri doğrultusunda gerçekleşmediği, daha çok ücrete dayalı ödülün olduğu ancak çalışanların takdir, saygı gibi beklentilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Duman, 2011).

Liyakat ihlalinin yaşanma sıklığına ilişkin sonuçlar ise şu şekilde özetlenebilir:

1) Akademik yöneticilerin yarıdan fazlası kurumlarında işe alım, terfi ve atamada liyakat ihlalinin bazen yaşandığını ifade etmiştir. Türkiye genelinde (üniversitelerde) ise akademik yöneticilerin önemli bir çoğunluğu, işe alımda, terfide ve atamada liyakat ihlalinin genellikle yaşandığını belirtmişlerdir. Akademik yöneticilerin liyakat ihlalinin Türkiye genelinde daha fazla yaşandığı algısına sahip oldukları anlaşılmaktadır.

2) Akademik çalışanların yaklaşık yarısı kurumlarında liyakat ihlalinin genellikle yaşandığı algısına sahip olduğu sonucuna ulaşılırken, Türkiye genelinde liyakat ihlalinin yaşanma sıklığına genellikle diyenlerin oranı çok daha yüksek (işe alımda %88, terfide %85, atamada %88) olduğu görülmüştür. Akademik çalışanlardan Türkiye genelinde işe alım, terfi ve atamada liyakat ihlali yaşanmaz diyen yoktur. Akademik çalışanların çoğunluğunun liyakat ihlalinin Türkiye genelinde daha çok yaşandığı algısına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3) İdari yöneticilerin çoğunluğu kurumlarında liyakat ihlalinin işe alım, terfi ve atamada genellikle yaşandığını düşünmektedir. İdari yöneticilerin ise büyük çoğunluğu da işe alım, terfi ve atamada Türkiye genelinde genellikle liyakat ihlalinin yaşandığını söylemiştir.

4) Kurumlarında liyakat ihlali yaşanma sıklığı konusunda, idari çalışanların yarısının bazen, yarısının genellikle liyakat ihlali yaşandığı görüşünde olduğu söylenebilir. 3 kişi işe alımda, 5 kişi terfide, 4 kişi ise atamada liyakat ihlali yaşanmaz demiştir. Türkiye genelinde liyakat ihlali yaşanma sıklığı konusunda genellikle diyenler büyük bir çoğunluktur. %79'u işe alımda, %88'u terfide, %79'u atamada genellikle liyakat ihlalinin yaşandığını belirtmiştir.

Tüm katılımcıların kendi kurumlarını değerlendirmede daha çekingen davrandığını, Türkiye genelini değerlendirirken gerçek görüşlerini daha çok yansıttıklarını söylemek mümkündür. Hem ön test sürecinde hem de araştırma sürecinde bazı katılımcıların araştırmaya dâhil olduklarının bilinmesini istememeleri, bazı katılımcıların da konu itibarıyla araştırmaya katılmak istememeleri göz önünde bulundurulduğunda kurumlarını daha pozitif değerlendirdikleri söylenebilir. Korku veya kurumları konusunda kötü bir imaj vermek istememe de neden olabilir. Liyakat üzerine yapılan diğer çalışmalarda da katılımcıların, liyakat ilkesine uyulmadığı algısına sahip oldukları sonuçlarına ulaşılmıştır (Eminoglu, 2019; Gök, 2019; Kızıllan, 2019; Tunçer, 2017). Araştırma sonuçları, liyakat ihlalinin, birey, diğer çalışanlar, işletme, toplum ve ülkemiz açısından bir problem olarak ele alınması ve yüzleşilmesi gerektiğini göstermektedir.

Araştırmanın en önemli çıktısından biri ve en önemli kısıdı, "korku" faktörü olmuştur. Çalışanların liyakat ihlali olduğunu ifade etmesi durumunda kurum yöneticilerinden ters tepki alacağını, paylaşıklarının başka yerlerde aleyhinde kullanılacağını düşünmesi, bunun işini, ilişkilerini olumsuz etkileyeceğinden korkması nedeniyle gerçek görüşlerini saklaması, hatta görüşmeyi kabul etmemesi araştırmanın en önemli kısıdını oluşturmuştur. Akademik ve idari çalışanlardan bazıları, odalarda birden fazla kişi ile oturmaktadır. Bu nedenle karşılıklı soru-cevap şeklinde görüşüldüğünde söylediklerinin duyulacağından dolayı formları ya kendileri yazma suretiyle cevaplandırmak istemiş ya da görüşmeyi kabul etmemiştir. Ayrıca hem akademik hem idari yönetici pozisyonundaki bazı kişiler, buldukları yöneticilik pozisyonu itibarıyla görüş belirtmelerinin doğru olmadığını söyleyerek araştırmaya katılım sağlamamışlardır.

Öneriler

Liyakat sisteminin uygulanmasının önemi bir kez daha vurgulanmalıdır. Bu konuda liyakat ihlalinin önlenmesi açısından işe uygunluk kriterlerinin gözetilmesi, işe alma/atama/terfi sisteminin düzeltilmesi, kurumsallaşmanın sağlanması ve liyakat sistemi konusunda eğitim verilmesi ve farkındalık yaratılması önerilebilir. Toplumsal değerlerde; adalet, erdem, ahlâk, insaf, vicdan ve doğruluk anlayışını geliştirecek eğitimler verilmelidir. “Herkes yaptı biz de yapıyoruz, sıra bizde” düşüncesiyle meşrulaştırılmamalı, yanlış tekrar edilmemelidir. Eğitim gibi liyakat de uygar bir toplum oluşturmanın temel dinamiklerindedir. O nedenle siyaset üstü bir kavram olarak ele alınmalıdır. Siyasi iktidar geçici ancak devlet kalıcıdır.

İşe alım, atama ve terfilere ait tüm süreçlerin şeffaflık içerisinde yapılması hem çalışanlara hem de halka, liyakatin gözetildiği konusunda güven verici olacaktır. Yöneticilerin buldukları pozisyonlara nasıl geldikleri de sonraki sürecin nasıl ilerleyeceğini etkilemektedir. Takdir yetkisine sahip olan yöneticilerin liyakat yerine sadakat veya başka sebeplerle bulunduğu konuma gelmesi, onun seçimlerini de etkilemekle birlikte, liyakat ihlalinin normalleşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla bu tür yetkileri olan kişilerin kurumsal, toplumsal faydayı dikkate alan seçimler yapması önem arz etmektedir. Sırf kendi veya başkalarının çıkarlarını gözetme anlayışından biran önce vazgeçilmesi gerekmektedir. Bu noktada, hem kurumsallaşmanın sağlanması hem de eğitim ve farkındalık oluşturma önemli hale gelmektedir.

Kurumsallaşma ve profesyonellik liyakatin gözetilmesinde etkilidir. Kurumsallaşma, çalışanların referans (torpil) arama yerine emek verme davranışını besleyecektir. Herkes kendini geliştirmeye, eğitime, çalışmaya yönelecektir. Katılımcılardan birinin söylediği gibi, bu durum zincirleme şeklindedir. Yani baştan düzelmeye başlarsa zincirleme halde ilerleyerek sorun çözülebilecektir. Ülke üst yönetiminin liyakat konusundaki tavizsiz yaklaşımı ve tutumu çok önemlidir. Aksi halde akademiye çokça önerilen sağlıklı işleyen bir liyakat sistemi oluşturulması ve bunu denetleyen bir komisyon kurulması söylemde kalabilir.

İslam’da liyakatin önemini gösteren sureler ve hadisler söz konusudur. Kur’an’da Nisa Suresinin 58. Ayetinde yer alan, “Allah, size, emanetleri mutlaka ehline vermenizi ve insanlar arasında hükmettiğiniz zaman adaletle hükmetmenizi emrediyor. Doğrusu Allah, bununla size ne güzel öğüt veriyor! Şüphesiz ki Allah, hakkıyla işitendir, hakkıyla görendir” ifadesi görevin ehline verilmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Diyanet İşleri Başkanlığı, t.y.). Liyakate yönelik bir hadis-i şerifte, Peygamberimiz (SA) huzurundakilere söz söylerken bir bedevi gelip kıyametin ne zaman olduğunu sormuştur. Peygamberimiz ise şöyle cevap vermiştir: “Emânet zayı edildiği vakit kıyameti bekle”. Bedevî emâneti zayı etmenin nasıl olduğunu sorduğunda, Peygamberimizin (SA) cevabı; “İş, ehli olmayana yöneltilip dayandırıldığı zaman kıyameti bekle” (Sofuoğlu, 2013, s. 119-120) şeklinde olmuştur. Geçmiş öğretir. Çünkü deneyimlenmiştir. Sadece dönüp bakmak ve ders almak gerekir.

Etik Beyan

“Kamu Çalışanlarının Liyakat Sistemi Algısı” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel kurallara, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir. Bu araştırmanın verileri 01.01.2020 tarihinden önce toplandığı için etik kurul kararı zorunluluğu taşımamaktadır.

Kaynakça

- Aktan, C. C. (1997). Politikada liyakat ve meritokrasi. *Yeni Türkiye Dergisi*, 3(14), 1008-1011. Erişim adresi: <https://docplayer.biz.tr/38787156-Politikada-liyakat-ve-meritokrasi-1.html>.
- Alpar, R. (2010). *Uygulamalı istatistik ve geçerlik-güvenirlilik*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ateş, M. (1995). *Kamu hizmetlerinde işe alma sistemleri ve Türkiye’de uygulanan politikalar üzerine bir inceleme* (Uzmanlık Tezi). Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara.
- Aykaç, B. (1990). Personel yönetiminde yeterlik ilkesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 24(4), 91-109. Erişim adresi: <https://ammeidaresi.hacibayram.edu.tr/>.
- Çelebi, N., Vuranok, T. T. ve Hasekioglu Turgut, I. (2015). İlk ve ortaokullarda öğretmenlerin ödül sistemine ilişkin görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34, 75-104. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maeuefd>.
- Devlet Memurları Kanunu (1965). Resmi Gazete. Yayın Tarihi: 23.07.1965. Sayı: 12056. Numarası: 657. Erişim adresi: <https://mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>.
- Diler, K. İ. (2018). *Kamu personel hukukunda liyakat ilkesi* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Diyanet İşleri Başkanlığı. (t.y.). *Kur’an-ı Kerim*. Erişim adresi: <http://kuran.diyaret.gov.tr/mushaf/kuran-meal-2/nisa-suresi-4/ayet-58/diyaret-isleri-baskanligi-meali-1>.

- Duman, F. (2011). *İşletmelerde personelin motivasyonunu sağlamak için oluşturulan ödül sisteminin personel açısından beklenen ve gerçekleşen ödül boyutunda değerlendirilmesi ve bir alan araştırması* (Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Eminoğlu, Ö. (2019). *Türkiye’de kamu hizmetine girme hakkı ve liyakat ilkesi açısından sözlü sınavlar: Bir kamu kurumu örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara.
- Eryılmaz, B. (2003). Türkiye’de kamu yönetimi. İçinde Aykaç, B., Durgun, Ş. ve Yayman, H. (Edt). *Türkiye’de bürokrasinin sorunları* (ss. 60-72). Ankara: Yargı Yayınevi.
- Gök, R. (2019). Türk eğitim sisteminde liyakat (meritokrasi) esaslı eğitim yöneticiliği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 52, 39-64.
- Gökdeniz, K. ve Öztürk, N. K. (2017). Türk kamu yönetiminde liyakat ilkesinin uygulanması. İçinde M. Marangoz, A. Fırat ve F. Daşkıran (Edt), III. *Uluslararası girişimcilik, istihdam ve kariyer kongresi* (ss. 913-921). İstanbul, Birlik Fotokopi Baskı Ozalit Gıda San. Tic. Ltd. Şti.
- Gönülaçar, Ş. (2014). *İnsan kaynakları yönetiminde kayırmacılık kuşatması ve liyakatsizlik çıkmazı*. Erişim adresi: <http://www.academia.edu/>.
- Güler, B. A. (2005). *Kamu personeli: Sistem ve yönetim*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikler*. Ankara: Asil Yayıncılık.
- Kızılkın, Ö. (2019). *İnsan kaynakları yönetiminde kamu çalışanlarının siyasi kayırmacılık ve liyakatsizlik algısı: Konunun Sürt özelinde analizi* (Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.
- Köybaşı, F., Uğurlu, C. T., Yazıcı, E. C. ve İbicek, G. (2018). Öğretmen adaylarının mülakat uygulamasına ilişkin görüşleri: Bir durum çalışması. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(64), 305-316. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/profile/Fatma_Koeybasi2/publication/322649483_OGRETMEN_ADAYLARININ_MULAKAT_UYGULAMASINA_ILISKIN_GORUSLERI_BIR_DURUM_CALISMASI/links/5c41a57b92851c22a37dc47b/OeGRETMEN-ADAYLARININ-MUeLAKAT-UYGULAMASINA-ILISKIN-GOeRUeSLERI-BIR-DURUM-CALISMASI.pdf.
- Mason, M. (2010). Sample size and saturation in PhD studies using qualitative interviews. *Forum: Qualitative Social Research*, 11(3), 1-13.
- Mert, M. (2016). *Yatay kesit veri analizi bilgisayar uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Öztekin, A. (2008). Türk kamu personel yönetiminde liyakat ve kariyerdan kaynaklanan sorunlar ve çözüm önerileri. *Türk İdare Dergisi*, 459, 13-36. Erişim adresi: <http://www.tid.gov.tr/Sayfalar/Anasayfa.aspx>.
- Öztürk, N. K. (2002). Liyakat sistemini korumanın farklı bir yolu: Liyakat ilkesi koruma kurulu. *Türk İdare Dergisi*, 435, 129-143. Erişim adresi: http://www.canaktan.org/dinahlak/ahlak/meritokrasi/liyakat_sistemini_koruma.htm.
- Sezer, Y. (2003). Kamu hizmetine girme hakkı ve liyakat ilkesi açısından istisnai memurluklar. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11(3-4), 173-193. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/suhfd>.
- Sofuoğlu, M. (2013). *Sahib-i buhari* (1. Cilt). Ankara: Ötügen Yayınları.
- Stahl, O. G. (1956). *Public personnel administration* (Fourth Edition). New York: Harper Publisher.
- Şen, M. L. (1995). Liyakat ilkesi ve Türk personel sistemindeki uygulaması. *Amme İdaresi Dergisi*, 28(1), 77-92. Erişim adresi: <https://ammeidaresi.hacibayram.edu.tr/>.
- Tortop, N. (1997). Personel seçiminde uyulması gerekli kurallar. *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 6(1), 16-20. Erişim adresi: <https://cyy.hacibayram.edu.tr/>.
- Tortop, N. (1999). *Personel yönetimi* (6. Baskı). Ankara: Yargı Yayınları.
- Tunçer, M. (2017). *Stratejik insan kaynakları yönetimi ve liyakat ilkesi: Ege Üniversitesi tıp fakültesi örneği* (Yüksek Lisans Tezi). İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, İzmir.
- Tutum, C. (1976). *Personel yönetimi*. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No. 149. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Tutum, C. (1980). Türk personel sisteminin sorunlarına genel bir yaklaşım. *Amme İdaresi Dergisi*, 13(3), 95-107. Erişim adresi: <https://ammeidaresi.hacibayram.edu.tr/>.
- Türker, A. (2018). Sözlü sınav ile ataması yapılmış coğrafya öğretmenlerinin sözlü sınav sistemine ilişkin görüşleri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 102-111. Erişim adresi: http://www.jret.org/FileUpload/ks281142/File/10.abdullah_turker.pdf.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi [TBMM]. (1982). *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası*. Erişim adresi: <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm>.
- Uz, A. (2011). Anayasal bir hak olarak kamu hizmetine girme hakkı ve liyakat ilkesi. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(1), 59-94. Erişim adresi: <http://openaccess.inonu.edu.tr:8080/xmlui/handle/11616/603>.
- Yaprak, Ş. (1998). Kamu kesiminde işe alma sistemleri. *Kamu İş-İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 4(3), 173-178. Erişim adresi: <http://www.kamu-is.org.tr/dergiler.htm>.
- Yıldırım, M. (2013). Kamu yönetiminin kadim paradoksu: Nepotizm ve meritokrasi. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 353-380. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cbayarsos>.
- Yıldız, G. (2015). *Devlet Memurları Kanunu’nda liyakat ilkesi çerçevesinde istisnai memurluklar*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Yüctürk, E. E. (2000). Türk kamu yönetiminde azalan meritokrasi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1. doi: 10.11616/AbantSbe.16.

EXTENDED ABSTRACT

Merit is defined narrowly and broadly in public administration. Merit in narrow sense; choosing the most suitable person for the job in terms of the qualifications required by the job. In a broad sense, merit is recruitment, appointment, promotion and dismissal in line with education, experience, knowledge, skill, success, manners, culture, and talent (Şen, 1995, s. 8; Yaprak, 1998, s. 174). Merit system; it refers to a system that takes into account the qualifications of people to be hired for public services and public institutions. In this system, while no discrimination other than the qualifications required by the duty is taken into service, all appointments and promotions are made based on a valid and reliable competition exam or other objective criteria, and a fair and equal practice is offered, although the most appropriate person is recruited for the relevant service (Uz, 2011, s. 59).

The way to establish a strong personnel system is to recruit the best to the public service or office. Failure to observe merit in commissioning may bring errors, and these errors are difficult to correct later (Tutum, 1976, s. 97). For this reason, merit should be the main pillar of human resources management in both public and private sectors. To be able to apply the merit system in public and private sector institutions and organizations, especially in the public, requires the adoption and implementation of certain principles. Recruitment, appointment, promotion and dismissal within the framework of certain rules is possible with merit system principles. Principles of merit system are the principle of equality, the principle of competence, the principle of competition, the principle of career, the security system, the principle of neutrality, and the principle of fair and sufficient wages (Yaprak, 1998, s. 175).

The way to implement the merit system is an objective and unbiased examination (Ateş, 1995, s. 97). In this context, exams should be announced sufficiently, everyone should be provided with equal opportunities, work-related characteristics should be realistic, non-discriminatory, ranking according to ability, results should be clearly announced and everyone should be given the right to appeal (Aykaç, 1990, s. 95). In addition, a valid and reliable exam should be done (Tortop, 1999, s. 52). Exams should be able to identify the most suitable candidate. Pre-exam practices, exam content and types, and mistakes made in establishing an exam commission for the application of the merit system may cause damage to the merit system.

With this study, it was aimed to determine the opinions of public personnel about the merit system. The population of the research is public employees; sampling framework is determined as university employees. Data collection from university employees was made by considering academic and administrative staff separately. Two public universities in the sampling framework of the study were selected for sampling. Using the convenience sampling method, the interviews were conducted between January-October 2019. The data in the study, which was conducted to determine the opinions of public employees about the merit system, was collected with an interview form developed using the literature. In this process, three pre-tests were conducted and the interview questions were finalized according to the findings. Data were analyzed by descriptive statistics, chi-square analysis, one-sample t-test and independent samples t-test.

69 of the participants in the research are academic and 63 are administrative staff. Half are managers and the other half are employees. According to the analysis results; a significant relationship was found between the status of the participants and the duration of their employment in public. While two-thirds of 67 academic staff have 1-10 years of experience, this ratio is around 50% for administrative staff. In another aspect, 90% of those with 11-15 years of experience are academic staff, while 60% of those with 16 years or more experience are administrative staff. The contingency coefficient calculated in the detected relationship indicated a weak correlation.

According to the results of the analysis made to determine the relationship between the merit system application and the status of the participants; No statistically significant difference was found between the proportions of academic and administrative staff in any of the seven aspects of merit system practices. Therefore, academic and administrative staff think in the same direction in terms of the applications of the merit system. In the merit system, those who agree with the view that announcements are made and the opportunity to apply are offered equally to everyone, while those who agree with the view that interviews are conducted fairly and that the employee is rewarded fairly is very low.

Participants were asked about the degree to happen in violation of merit in the hiring, promotion and assignment to the institutions and in general in Turkey. According to the results of the analysis; participants took in hiring, promotions and assignments required in institutions and in general Turkey "generally" the opinion of the violation of merit. An independent sample t-test was conducted to determine whether there was a statistically significant difference between the views of academic and administrative staff. According to the analysis result; it has been revealed that there is no difference of opinion regarding the degree of merit violation experienced in recruitment, promotion and appointments.

The importance and necessity of merit is frequently expressed both by those in the state administration and by opposition groups. This situation points out that there are some problems in the application of merit in our country. Research results show that merit violations should be handled and confronted as a problem for the individual, other employees, business, society and our country. The importance of applying the merit system should be emphasized once again. In this regard, it may be suggested to observe the criteria for job suitability, to improve the recruitment / appointment / promotion system, to provide institutionalization and to provide training and awareness on the merit system in order to prevent the violation of merit.