

## **Kamu Çalışanlarının Siyasal Kayırmacılık ve Liyakatsizlik Algısı: Konunun Siirt Özelinde Analizi \***

*The Perception of Political Favoritism and Lack of Merit of Public Employees: An analysis of Siirt sample*

### **ÖZET**

Liyakatsizlik ve siyasal kayırmacılık sorunu, Türkiye’de son yıllarda üzerinde en çok durulan ve tartışılan konular arasında yer almaktadır. Bilhassa kamu sektöründe yapılan atamalarda liyakat olgusunun göz önünde bulundurulmaması ve liyakatsiz kişilerin bir birimde yönetici konumuna getirilmesi, liyakatsizlik sorunun toplum tarafından sıklıkla dile getirilmesine neden olmuştur. Bu bağlamda araştırmanın konusunu Siirt ilinde kamu çalışanlarının Türkiye’de siyasal kayırmacılık ve liyakatsizlik sorununa ilişkin algıları oluşturmuştur. Bununla birlikte siyasal kayırmacılığın liyakatsizlik sorunu üzerindeki etkisi irdelenmiştir. Bu çalışmada, nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket analiz tekniği kullanılmıştır. Akabinde araştırmanın amacına ilişkin elde edilen veriler SPSS programında analiz edilmiştir. Yapılan analizlerin sonucuna göre; Türkiye’de kamu yönetim sisteminin son yıllarda karşılaştığı en önemli sorunları arasında siyasal kayırmacılık ve liyakatsizlik sorunu yer almaktadır. Ayrıca Siirt ili özelinde araştırmaya dâhil olan katılımcılar bunu destekler nitelikte cevap vermiştir. Bu araştırmanın Türkiye’de siyasal kayırmacılık ve liyakatsizlik sorununa ilişkin yapılacak çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Liyakatsizlik Sorunu, Siyasal Kayırmacılık, Siirt

### **ABSTRACT**

Incapability problem has been a major and much-debated issue in Turkey in recent years. In particular, ignoring the flair of being capable in state and private appointments and assigning incapable people to take the administrative chairs have had the community talk about the problem frequently. In that sense, the research topic of the present study is the attitudes of the staff in state and private sectors regarding incapability problem and Political Favouritism in Turkey. In addition, the effect of political favouritism on incapability problem was investigated. This is a quantitative study including questionnaire as data collection method. The data were analysed through a PC-based SPSS programme. According to the analyse results, Political Favouritism and incapability has been one of the major problems experienced in state and private sectors in the recent years. Furthermore, participants in Siirt provided answers supporting the results of the present study. It is thought that this research will provide contributions to the studies that will be conducted on incapability and Political Favouritism in Turkey.

**Keywords:** Incapability Problem, Political Favouritism, Siirt

### **GİRİŞ**

İnsan kaynakları yönetimi, çalışanların toplumsal ve psikolojik unsurlarını ön plana çıkaran yani onları “sosyal varlık” olarak gören insancıl bir temele dayanmaktadır (Akgeyik ve Dolgun, 2012: 1). Bir başka tanımda ise insan kaynakları yönetimi, insan kaynağının nasıl elde edileceğine ve bu kaynaktan en etkili biçimde nasıl yararlanacağına ilişkin tüm faaliyetleri kapsamaktadır (Geylan ve Tonus, 2013: 7).

İnsan kaynakları yönetimi stratejik bir yaklaşımdır. Diğer bir ifade ile örgüt ile çalışanlar arasındaki ilişkileri etkileyen ve düzenleyen tüm yönetsel kararları içermektedir (Demir ve Birbil, 2000: 17). Yine insan kaynakları yönetimi, gerekli insan kaynağının sağlanması ve istihdamı artırmasıyla ilgili politikalar oluşturma, planlama, örgütlenme, yönlendirme ve denetleme faaliyetlerini içeren bir disiplindir (Yüksel, 2000: 341).

İnsan kaynakları yönetimi, personel yönetimine çağdaş bir bakış açısidir. İnsan kaynakları yönetimi anlayışı "insan" ögesini örgütün merkezinde gören onu ön plana çıkaran bir yaklaşımdır (Canman, 2000: 61). İnsan kaynakları yönetiminde amaç daha etkili ve verimli bir sonuç elde etmek için yönetenler ile yönetilenler arasında güvenli bir iletişim sağlamaktır.

\* Bu makale, Prof. Dr. Ferit İZCİ’ nin Tez danışmanlığında yürütülen “İnsan Kaynakları Yönetiminde Kamu Çalışanlarının Siyasal Kayırmacılık ve Liyakatsizlik Algısı: Konunun Siirt Özelinde Analizi” adlı Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

<sup>1</sup> Öğretim Görevlisi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, İktisat Bölümü, Siirt, Türkiye. ORCID: 0000-0001-5380-5636

<sup>2</sup> Prof. Dr., Bitlis Eren Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, ORCID: 0000-0001-6383-1280

**Ömür Kızılkın<sup>1</sup>**   
**Ferit İzci<sup>2</sup>** 

### How to Cite This Article

Kızılkın, Ö. & İzci, F. (2023). “Kamu Çalışanlarının Siyasal Kayırmacılık ve Liyakatsizlik Algısı: Konunun Siirt Özelinde Analizi” International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:112; pp:7184-7194. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sss.69982>

Arrival: 10 April 2023  
Published: 30 June 2023

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

İnsan kaynakları yönetimi, örgüt tarafından belirlenen hedeflere ulaşmak için yeni insan kaynakları sağlamayı, var olanı koruyup ve geliştirmeyi içeren faaliyetler bütünüdür (Tortop vd., 2013:16). İnsan kaynakları yönetimi, örgütteki insan kaynaklarına odaklanan stratejik ve operasyonel faaliyetlerinin tümü olarak ifade edilebilir.

Sonuç olarak insan kaynakları yönetimi ile ilgili çeşitli tanımların ortaya atıldığını ifade etmek mümkündür. Ancak bu açıklamalara rağmen insan kaynakları yönetiminin tanımsal çerçevesini tam olarak izah etmenin zor olacağı kanaati mevcuttur. Özellikle geçiş süreci yaşayan bilim dallarında ortak bir terminolojinin bulunmaması bu durumu daha da zorlaştırmaktadır (İzci ve Yıldız, 2017: 16). Nitekim insan kaynakları yönetiminin tanımsal özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Öğüt, 2001: 77);

- ✓ İnsan kaynakları yönetimi stratejik yönden elzem olan ihtiyaçlar üzerinde durur ve örgüt ile birey arasındaki bütünleşmeyi sağlamaya yöneliktir.
- ✓ İşletmede var olan örgütsel kültürün güçlendirilmesini sağlamaya dönük bir yaklaşıma sahiptir.
- ✓ Çalışanların algı ve davranışlarının örgütsel etkinliğe ve birey mutluluğuna katkı sağlamasını amaçlayan bir yaklaşıma sahiptir.
- ✓ İnsan kaynakları yönetimini günümüzde yaşanan ve işletmelerin entropiye gitmelerine neden olan bilgi eskimesi ve değişime uyumsuzluk problemlerini ortadan kaldırmaya ve bireysel gelişimlerin sağlanmasına dönük bir yaklaşımdır.
- ✓ İnsan kaynakları yönetimi, işletmede yaşanan her olayın merkezine insanı yerleştirir ve insan merkezli işlevleri yerine getirir.
- ✓ İnsan kaynakları yönetiminin amacı, örgütsel amaçlara başarılı bir şekilde ulaşılmasının sağlanmasıdır. Bu amaçlar, insan kaynakları yönetimi örgüt içi bakış açısına sahip olan personel yönetimi ile endüstri ilişkilerini birleştirerek örgüte ve bireye sistemsel bir yaklaşım getirmektedir.
- ✓ İnsan kaynakları yönetimi, çalışanların ihtiyaçlarının karşılanıp, verimliliklerinin arttırılacağı bir strateji geliştirmeye çalışmaktadır.
- ✓ Örgüt ilkeleri organik ve yerel bir niteliğe sahip olup, ekip çalışması ve esnek çalışma biçimleri önemsenmektedir. İnsan kaynakları yönetimi yapının gerekleri ve koşullarını sağlamaya çalışmaktadır.
- ✓ İnsan kaynakları yönetimi, çalışanların ilişkilerinin nasıl olması gerektiğini tanımlayan bir modeldir.
- ✓ Etkin bir kurumsal iletişimin sağlanabilmesi için bilgi akış sürecini düzenlemektedir.

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Türkiye'de insan kaynakları yönetimine verilen önemin son yıllarda yaşanan sosyal, iktisadi ve siyasi gelişmelere bağlı olarak daha da artmaya başladığını söylemek mümkündür. Kamu kurumları, istihdam alanlarında daha nitelikli yönetici ve personele sahip olabilmek ve çalışanların performanslarını daha üst seviyelere çekebilmek için kendi bünyelerinde insan kaynakları yönetimi oluşturmaya başlamıştır. Kısa sürede yönetici ve personel arasındaki ilişki pozitif yönde ilerleme kaydetmiştir. Bu durum, kamusal alanda hizmet kalitesinin artmasına neden olmuştur.

Türkiye'de kamusal idari alanda insan kaynakları yönetimini sekteye uğratan birtakım etkenler bulunmaktadır. Bunlardan ilkinin liyakatsizlik diğerini ise siyasal kayırmacılık oluşturmaktadır. Her iki olgu da birbiri ile yakından ilişkili olup insan kaynakları yönetiminin işlevselliği ve verimliliğini olumsuz etkileyen en ciddi problemler arasında yer almaktadır. Bilindiği üzere liyakat, bir işte ehil olmayı gerektirir. Ancak çıkarlar güdüsü ortaya çıkınca liyakat olgusu ikinci plana atılmakta yapılan atamalar ya da terfilerde bu husus göz ardı edilmektedir. Bunun bir sonucu olarak da kamu idaresinde liyakatsizlik sorunu ortaya çıkmıştır.

Siyasal kayırmacılık, iktidara giden yolda tüm siyasal partilerin başvurduğu oy kazanma aracı olarak da değerlendirilebilir. Yani siyasal kayırmacılık, siyasal partilerin doğurduğu bir sonuçtur. İktidarı elde eden parti, parti lehinde çalışma yapan kamu görevlilerini, yönetici pozisyonlarına atamakta, bunu da olması gereken doğal bir işlem olarak kabul etmektedir. Oysa terfi veya atanmış kişilerin yeterli olup olmadıklarına bakılmaksızın sırf menfi çıkarlar doğrultusunda hareket edilmesi kamu idaresinde insan kaynakları yönetiminin etkisini azaltmakla birlikte hizmetlerin aksamasına neden olmaktadır. Ayrıca toplum içerisinde böyle bir yolun sanki meşru bir işlemmiş gibi herkesin bu yönde hareket etmesine yol açmaktadır. Bu bağlamda gerek liyakatsizlik gerekse siyasal kayırmacılık sorunu Türkiye'de son dönemlerde toplum tarafından en fazla dillendirilen konulardan biri olmuştur. Özellikle siyasal parti ile toplum arasında ilişkinin temeli bu iki olgu üzerine oturtulmuştur.

Toplum, atama ve terfi işlerinde çözümünü siyasal partilerin kapısında aramaya başlamıştır. Bu durum, toplum ve devlet arasında siyasal bir çıkar mekanizmasının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu mekanizmaya göre hareket

etmek zorunda kalan toplumsal kesimde, çıkarları doğrultusunda siyasal partilere karşı tarafgirlik hissiyatı oluşmaya başlamıştır. Amacına ulaşan toplumsal kesim bu mekanizmayı meşru bir yolmuş gibi değerlendirirken toplumun diğer kısmı ise bu durumundan şikâyetçi olmuştur.

Böylece güvensizlik, adaletsizlik ve haksızlık söylemlerinin Türk toplumu tarafından sıkça dillendirilmesine neden olmuştur. Hatta Türkiye’de liyakat ve kayırmacılık üzerine çeşitli bilimsel araştırmalar yapılmış, bu kavramlar çeşitli boyutları ile incelenmiştir. Yapılan çalışmaların ekseriyetinde insan kaynakları yönetiminde liyakat ilkesinin önemi ve gerekliliği vurgulanmıştır. Ancak tüm bu bilimsel gerçekliğe rağmen kamu idaresinde yapılan atamalar ve terfilerde liyakat ilkesi dikkate alınmamakta ve siyasal kayırmacılık etkisini sürdürmektedir.

Bu sebeplerdir ki biz araştırmamızda Siirt ilinde kamu idaresinde görev yapan personelin –örneklem bağlamında- insan kaynakları yönetiminde liyakatsizlik ve kayırmacılık sorununa ilişkin algılarını belirlemek ve bu algıları çeşitli değişkenler açısından ortaya koymayı amaçladık. Araştırmanın konusu bu amaç etrafında şekillendirilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın kavramsal ve teorik kısmını oluşturan insan kaynakları yönetimi, kayırmacılık ve liyakat konularının kavramsal çerçevede genel hatları ile ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenmiş olan alt amaçlara yönelik hazırlanan bu soruların cevapları aranmıştır:

- ✓ Katılımcıların Türkiye’de liyakat ve siyasal kayırmacılık sorununa yönelik algıları ne düzeydedir?
- ✓ Katılımcıların görüşleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı biçimde değişmekte midir?
- ✓ Katılımcıların görüşleri çalışma durumuna göre anlamlı biçimde değişmekte midir?
- ✓ Katılımcıların görüşleri öğrenim durumuna göre anlamlı biçimde değişmekte midir?
- ✓ Katılımcıların görüşleri yaşa göre anlamlı biçimde değişmekte midir?
- ✓ Katılımcıların görüşleri mesleki kıdeme göre anlamlı biçimde değişmekte midir?
- ✓ Katılımcıların görüşleri atanma şekline göre anlamlı biçimde değişmekte midir?

## YÖNTEM

Bu çalışma, nicel araştırma yöntemine uygun olarak yapılmıştır. Çalışmanın bu bölümde araştırmanın deseni, evren-örneklem, araştırma kapsamında kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanması ile çözümlenmesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

### Araştırmanın Modeli

Siirt ilindeki kamu çalışanlarının insan kaynakları yönetiminde liyakate yönelik algılarını belirlemeyi ve çeşitli değişkenler açısından incelemeyi amaçlayan bu araştırma, genel tarama modeline uygun olarak yürütülmüştür. Tarama araştırmaları, bir konuya ya da olaya ilişkin katılımcıların görüşlerinin ya da ilgi, beceri, yetenek ve algı vb. özelliklerinin belirlendiği genellikle diğer araştırmalara göre örneklemin daha büyük olduğu araştırmalar olarak ifade edilmektedir (Büyüköztürk vd., 2013: 225).

Bu tür araştırmalarda, araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. Tarama modelinin bir türü olan genel tarama modeli ise çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2009: 79).

### Veri Seti

Araştırmanın çalışma evrenini, Türkiye’de Siirt ilinde yer alan kamu çalışanları oluşturmaktadır. Bu araştırmada hedef evreni belli düzeyde temsil edebilecek bir örneklem üzerinde çalışılmıştır. Bu kapsamda 2018 yılında gerçekleştirilen veri toplama sürecinde, basit tesadüfi (random) örnekleme yöntemiyle toplam 120 katılımcıya ulaşılmıştır.

### Verilerin Analizi

Tablo 1’de katılımcıların cinsiyet değişkenine göre dağılımları sunulmuştur.

**Tablo 1:** Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları

|              | F         | %           | Geçerli %   | Toplamlı %  |
|--------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Kadın</b> | <b>18</b> | <b>15,0</b> | <b>15,1</b> | <b>15,1</b> |
| Erkek        | 101       | 84,2        | 84,9        | 100,0       |
| Toplam       | 119       | 99,2        | 100,0       |             |
| Belirtmeyen  | 1         | ,8          |             |             |
|              | 120       | 100,0       |             |             |

Tablo 1 incelendiğinde araştırmanın katılımcılarının 18'ini kadınların (%15), büyük çoğunluğunu oluşturan 101'ini ise erkeklerin (%84,2) oluşturduğu anlaşılmaktadır. Yalnızca bir katılımcının bu soruyu cevapsız bıraktığı görülmektedir. Aşağıda yer alan Tablo 2'de ise katılımcıların öğrenim durumu değişkenine göre dağılımları sunulmuştur.

**Tablo 2:** Katılımcıların Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Dağılımları

|           | F   | %     | Geçerli % | Toplamlı % |
|-----------|-----|-------|-----------|------------|
| İlkokul   | 1   | ,8    | ,8        | ,8         |
| Ortaokul  | 1   | ,8    | ,8        | 1,7        |
| Lise      | 11  | 9,2   | 9,2       | 10,8       |
| Ön Lisans | 37  | 30,8  | 30,8      | 41,7       |
| Lisans    | 70  | 58,3  | 58,3      | 100,0      |
| Total     | 120 | 100,0 | 100,0     |            |

Tablo 2'ye bakıldığında, katılımcıların önemli bir kısmının ön lisans ve lisans eğitimlerini tamamlamış oldukları görülmektedir. Buna göre; 70 katılımcı lisans (%55,83), 37 katılımcı ön lisans (%30,8), 11 katılımcı lise (%9,2), 1 katılımcı ortaokul (%0,8) ve 1 katılımcı ilkokul (%0,8) mezunudur. Aşağıda yer alan Tablo 3'te ise katılımcıların çalışma durumu değişkenine göre dağılımları sunulmuştur.

**Tablo 3 :** Katılımcıların Çalışma Durumu Değişkenine Göre Dağılımları

|             | F   | %     | Geçerli % | Toplamlı % |
|-------------|-----|-------|-----------|------------|
| Çalışıyor   | 112 | 93,3  | 94,1      | 94,1       |
| Çalışmıyor  | 7   | 5,8   | 5,9       | 100,0      |
| Toplam      | 119 | 99,2  | 100,0     |            |
| Belirtmeyen | 1   | ,8    |           |            |
|             | 120 | 100,0 |           |            |

Tablo 3 incelendiğinde katılımcılar arasından büyük çoğunluğu oluşturan 119'unun aktif çalışma hayatını sürdürdüğü (%99,2), sadece 7 kişinin ise emekli olduğu ve şu anda herhangi bir işte çalışmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte 1 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir. Tablo 4'te ise katılımcıların çalışma sektörü değişkenine göre dağılımları sunulmuştur.

**Tablo 4 :** Katılımcıların Çalışma Sektörü Değişkenine Göre Dağılımları

|              | f   | %     | Geçerli % | Toplamlı % |
|--------------|-----|-------|-----------|------------|
| Kamu         | 94  | 78,3  | 84,7      | 84,7       |
| Banka (Kamu) | 17  | 14,2  | 15,3      | 100,0      |
| Toplam       | 111 | 92,5  | 100,0     |            |
| Belirtmeyen  | 9   | 7,5   |           |            |
|              | 120 | 100,0 |           |            |

Tablo 4 değerlendirildiğinde 94 katılımcının (%78,3) kamu sektöründe çalışmakta oldukları anlaşılmıştır. Bununla birlikte 17 katılımcı (%14,2) ise kamu bankalarında çalışmaktadır. Diğer yandan 9 katılımcı bu soruyu yanıtızsız bırakmıştır. Tablo 5'te katılımcıların atanma şekli değişkenine göre dağılımları sunulmuştur.

**Tablo 5 :** Katılımcıların Atanma Şekli Değişkenine Göre Dağılımları

|               | F   | %     | Geçerli % | Toplamlı % |
|---------------|-----|-------|-----------|------------|
| Merkezi Sınav | 71  | 59,2  | 64,5      | 64,5       |
| Mülakat       | 21  | 17,5  | 19,1      | 83,6       |
| Yetenek       | 3   | 2,5   | 2,7       | 86,4       |
| Diğer         | 15  | 12,5  | 13,6      | 100,0      |
| Toplam        | 110 | 91,7  | 100,0     |            |
| Belirtmeyen   | 10  | 8,3   |           |            |
|               | 120 | 100,0 |           |            |

Tablo 5 incelendiğinde, 71 katılımcının (%59,2) merkezi sınavla, 21 katılımcının (%17,5) mülakat sınavıyla, 3 katılımcının (%2,5) yetenek sınavıyla çalışma hayatına başladığı/atandığı anlaşılmıştır. 10 katılımcı ise bu soruyu yanıtızsız bırakmıştır. Tablo 6'da katılımcıların yaş değişkenine göre dağılımları sunulmuştur.

**Tablo 6 :** Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Dağılımları

|             | F   | %     | Geçerli % | Toplamlı % |
|-------------|-----|-------|-----------|------------|
| 21-30       | 40  | 33,3  | 33,6      | 33,6       |
| 31-40       | 61  | 50,8  | 51,3      | 84,9       |
| 41-50       | 15  | 12,5  | 12,6      | 97,5       |
| 51 ve üst   | 3   | 2,5   | 2,5       | 100,0      |
| Toplam      | 119 | 99,2  | 100,0     |            |
| Belirtmeyen | 1   | ,8    |           |            |
|             | 120 | 100,0 |           |            |

Tablo 6 değerlendirildiğinde, toplam katılımcı sayısının yaklaşık yarısını oluşturan 61 katılımcının (%50,8) 31-40 yaş arasında olduğu, 40 katılımcının (%33,3) 21-30 yaş arasında olduğu, 15 katılımcının (%12,5) 41-50 yaş arasında olduğu ve 3 katılımcının (%33,3) 51 ve üzeri yaş aralığında olduğu anlaşılmıştır. Yaşını belirtmeyen 1 katılımcı bulunmaktadır. Tablo 7'de katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre dağılımları sunulmuştur.

**Tablo 7 :** Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Dağılımları

|             | F   | %     | Geçerli % | Toplamlı % |
|-------------|-----|-------|-----------|------------|
| 1-10 yıl    | 72  | 60,0  | 67,9      | 67,9       |
| 11-20 yıl   | 25  | 20,8  | 23,6      | 91,5       |
| 21-30 yıl   | 7   | 5,8   | 6,6       | 98,1       |
| 31 ve üst   | 2   | 1,7   | 1,9       | 100,0      |
| Toplam      | 106 | 88,3  | 100,0     |            |
| Belirtmeyen | 14  | 11,7  |           |            |
|             | 120 | 100,0 |           |            |

Tablo 7 değerlendirildiğinde 72 katılımcının (%60,0) mesleki kariyerlerinin ilk on yılı içerisinde oldukları anlaşılmıştır. Geriye kalan 25 katılımcının (%20,8) 11-20 yıl arası, 7 katılımcının (%21-30) 21-30 yıl arası ve 2 katılımcının ise 31 ve üzeri yıl aralığında mesleki kıdeme sahip oldukları anlaşılmıştır. 14 katılımcı ise bu soruyu yanıtızsız bırakmışlardır.

## BULGULAR

Araştırmanın birinci alt amacı katılımcıların Türkiye'de insan kaynakları yönetiminde siyasi kayırmacılık ve liyakatsizlik sorununun Siirt ili özelinde sorununa yönelik algıları ne düzeydedir? şeklinde ifade edilmiştir. Katılımcı görüşlerine ilişkin anket boyutlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 8'da gösterilmiştir.

**Tablo 8:** Alt Boyutlar Bazında Katılımcı Görüşlerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

|                     | N   | En az | En çok | Boyut $\bar{X}$ | S     | Madde Sayısı | Madde $\bar{X}$ |
|---------------------|-----|-------|--------|-----------------|-------|--------------|-----------------|
| <b>Liyakat</b>      | 105 | 34    | 100    | 54,08           | 10,15 | 20           | 2,704           |
| <b>Kayırmacılık</b> | 106 | 19    | 85     | 44,19           | 9,09  | 17           | 2,60            |

Tablo 8'da, katılımcıların Türkiye'de siyasi kayırmacılık ve liyakatsizlik sorununa yönelik algılarına dair alt boyutlara ait aritmetik ortalamalar incelendiğinde; katılımcıların Liyakat ve Kayırmacılık başlıklı her iki boyutta da "Kararsızım" derecesinde görüş beyan ettikleri tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, katılımcıların Türkiye'de liyakatsizlik sorununa ilişkin görüşlerinin nötr olduğu ve *Liyakat* alt boyutunun *Kayırmacılık* alt boyutuna göre daha düşük puana sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca katılımcıların ölçek bütününe ilişkin olarak da "Kararsızım" derecesinde görüş beyan ettikleri tespit edilmiştir.

Araştırmanın birinci alt amacını cevaplandırmaya yönelik olarak ankette yer alan maddelere ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 9'da gösterilmiştir.



**Tablo 9 :** Anket Maddeleri Bazında Katılımcı Görüşlerine ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| ANKET MADDELERİ                                                                                                                           | N   | $\bar{X}$ | S     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----------|-------|
| Eğitim durumum ile çalıştığım iş uyumludur.                                                                                               | 120 | 2,02      | 1,212 |
| Görevde yükselmeye liyakat yerine mesleki bilgi birikim, hizmet süresi ve deneyim önemlidir.                                              | 117 | 2,23      | 1,163 |
| Çalıştığınız yerde personel alımı yapılırken liyakat ilkeleri göz önünde bulundurulmaktadır.                                              | 118 | 2,98      | 1,414 |
| Kamu kurumlarında idari görevlere seçilme/atama ve personelin yükseltilmesi ile ilgili ölçütler açık ve nettir.                           | 120 | 2,98      | 1,286 |
| Görevde yükselmeye yeterli bilgi ve donanıma sahip olmasam da, üst yönetim tarafından bir üst göreve getirilmekten hoşnut olurum.         | 118 | 3,53      | 1,306 |
| Görevde yükselmeye üst yönetimle olan iyi ilişkiler ve referans üst kademelere gelmekte etkilidir.                                        | 120 | 2,05      | 1,122 |
| Üst Yöneticiler, işimle ilgili bağımsız karar verme yetkisi tanır.                                                                        | 120 | 2,78      | 1,132 |
| Devlet kanunlarındaki liyakate ilişkin düzenlemeler yeterlidir.                                                                           | 119 | 3,48      | 1,234 |
| Liyakate ilişkin Anayasa ve yasalarda yer alan kararların uygulanabilir niteliktedir.                                                     | 119 | 3,15      | 1,226 |
| Ülkemizde liyakat ilkesi dikkate alınarak atamalar yapılmaktadır.                                                                         | 118 | 3,63      | 1,225 |
| Kamu kurumlarına girecek personelin seçilme süreçleri, yapılan sınav ve mülakatlar liyakat ilkesine uygun olacak biçimde yürütülmelidir.  | 118 | 2,85      | 1,388 |
| İşe alımlarda liyakat ilkesi tek başına yeterlidir.                                                                                       | 116 | 3,26      | 1,128 |
| Liyakat ilkesi, kamu hizmetlerine girişte tarafsızlığın sağlanmasında bir araçtır.                                                        | 119 | 2,33      | 1,050 |
| Liyakatsiz atamalar personel arasında dengeli iş paylaşımını engeller.                                                                    | 118 | 1,90      | 1,016 |
| Liyakatsiz kişilerin göreve atanması iş yükünde zaman kaybına neden olur.                                                                 | 119 | 1,83      | 1,028 |
| Liyakatsiz atamalar iş yükünü artırır.                                                                                                    | 120 | 1,73      | ,985  |
| Liyakat ilkesi sınıfsız bir toplumun önemli şartlarından biridir.                                                                         | 119 | 2,27      | 1,118 |
| Liyakatsiz atamalar ile göreve gelen kişiler iş akışını aksatmaktadır.                                                                    | 120 | 2,00      | 1,092 |
| Liyakatsiz atamalar ile göreve gelen kişiler, kurumsal hedeflere ulaşmada etkin bir rol üstlenir.                                         | 119 | 3,52      | 1,395 |
| Liyakatsiz atamalar ile göreve gelen kişiler alt-üst ilişkisini dikkate alır.                                                             | 120 | 3,28      | 1,315 |
| Siyasal iktidar, kamu atamaları veya görevlendirmelerinde etkin rol oynamaktadır.                                                         | 119 | 1,95      | ,990  |
| Türk kamu yönetim sisteminin son yıllarda karşılaştığı en önemli sorunlarından biri siyasi kayırmacılıktır.                               | 118 | 1,99      | 1,066 |
| Siyasal kayırmacılık, iktidar ve toplum arasında ortak bir çıkar duygusu geliştirir.                                                      | 118 | 2,58      | 1,336 |
| Siyasal kayırmacılık, sınıfsal eşitlik kanuna aykırıdır.                                                                                  | 119 | 2,00      | 1,008 |
| Siyasal iktidar, partizanca duygularını ön planda tutarak atamalarda yandaşlık ve tarafsızlık yapma zorunluluğu hisseder.                 | 120 | 2,38      | 1,182 |
| Siyasal kayırmacılıkla göreve gelen kişiler de liyakat ilkesi göz önünde bulundurulmaktadır.                                              | 116 | 3,07      | 1,425 |
| Siyasal kayırmacılık, iktidar partisinin ödülü ve insanları bir araya getirip çalıştırmanın potansiyel bir aracıdır.                      | 118 | 3,08      | 1,278 |
| İktidar partisi, insanları bir araya getirip kendi amaçları doğrultusunda çalıştırmak için siyasi kayırmacılığı bir araç olarak kullanır. | 119 | 2,35      | 1,094 |
| Siyasal kayırmacılık ile göreve gelen kişiler, iktidar değişimi ile birlikte yeni iktidara uyum sağlama için çıkar politikası güder.      | 119 | 2,14      | 1,107 |
| İktidardaki siyasi parti temsilcileri kamu kurumları üzerinde baskı oluşturmaktadır.                                                      | 120 | 2,16      | 1,181 |
| Siyasal kayırmacılıkla göreve gelen kişiler iş yükünü azaltır.                                                                            | 119 | 3,71      | 1,277 |
| Siyasal kayırmacılık ile göreve gelen kişiler, meslek etiği ilkesini göz önünde bulundurur.                                               | 120 | 3,78      | 1,163 |
| Siyasal kayırmacılık, kamu idare sisteminde yozlaşmayı beraberinde getirir.                                                               | 119 | 2,28      | 1,288 |
| Siyasal kayırmacılık ile göreve gelen kişiler kamu kaynaklarının kullanımda hassasiyet göstermektedir.                                    | 118 | 3,47      | 1,338 |
| Siyasal kayırmacılık, insan kaynaklarının gelişimindeki motivasyonu yok eder.                                                             | 119 | 2,04      | 1,037 |
| Siyasal kayırmacılık, kişilerin hukuka olan inancını zedeler.                                                                             | 119 | 1,82      | 1,005 |
| Siyasal kayırmacılık ile göreve gelenler, ahlaki olmayan kararların verilmesine engel olurlar.                                            | 120 | 3,48      | 1,353 |

Katılımcıların Türkiye'de liyakatsizlik sorununa ilişkin görüşlerine ait aritmetik ortalamalar incelendiğinde; tüm maddeler için görüşlerin “*Tamamen Katılıyorum*” ve “*Katılmıyorum*” düzeylerinde toplandığı görülmektedir. Buna ek olarak katılımcı görüşlerinin M16 maddesinde “*Tamamen Katılıyorum*” düzeyinde; M1, M2, M6, M13, M14, M15, M17, M18, M21, M22, M23, M24, M25, M28, M29, M30, M33, M35 ve M36 maddelerinde “*Katılıyorum*” düzeyinde; M3, M4, M7, M9, M11, M12, M20, M26 ve M27 maddelerinde “*Kararsızım*” düzeyinde; M5, M8, M10, M19, M31, M32, M34 ve M37 maddelerinde “*Katılmıyorum*” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların en yüksek düzeyde (*Tamamen Katılıyorum*) katıldıkları anket maddesinin “*Liyakatsiz atamalar iş yükünü artırır* ( $\bar{X}=1,73$ )” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşın “*Görevde yükselmeye yeterli bilgi ve donanıma sahip olmasam da, üst yönetim tarafından bir üst göreve getirilmekten hoşnut olurum.* ( $\bar{X}=3,53$ )”, “*Devlet kanunlarındaki liyakate ilişkin düzenlemeler yeterlidir.* ( $\bar{X}=3,48$ )”, “*Ülkemizde liyakat ilkesi dikkate alınarak atamalar yapılmaktadır.* ( $\bar{X}=3,63$ )”, “*Liyakatsiz atamalar ile göreve gelen kişiler, kurumsal hedeflere ulaşmada etkin bir rol üstlenir.*

( $\bar{X}=3,52$ )”, “*Siyasal kayırmacılıkla göreve gelen kişiler iş yükünü azaltır.* ( $\bar{X}=3,71$ )”, “*Siyasal kayırmacılık ile göreve gelen kişiler, meslek etiği ilkesini göz önünde bulundurur.* ( $\bar{X}=3,78$ )”, “*Siyasal kayırmacılık ile göreve gelen kişiler kamu kaynaklarının kullanımda hassasiyet göstermektedir.*

( $\bar{X}=3,47$ )” ve “*Siyasal kayırmacılık ile göreve gelenler, ahlaki olmayan kararların verilmesine engel olurlar.* ( $\bar{X}=3,48$ )” maddeleri tüm katılımcılar tarafından en düşük düzeyde (*Katılmıyorum*) görüş bildirilen maddeler olmuştur.

### Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Siyasal Kayırmacılık ve Liyakatsizlik Sorununa Yönelik Algıları

Araştırmanın ikinci alt amacı için katılımcıların Türkiye’de siyasal kayırmacılık ve liyakatsizlik sorununa yönelik algı düzeylerinin *cinsiyet değişkenine göre* anlamlı biçimde değişip değişmediği sorusuna cevap bulmak üzere gerçekleştirilen Mann Whitney U Testi neticesinde elde edilen sonuçlar Tablo 10’da gösterilmiştir.

**Tablo 10 :** Cinsiyete Göre Siyasal Kayırmacılık ve Liyakatsizlik Sorununa Yönelik İlişkin U Testi Sonuçları

| Liyakat      | N  | Sıra Ortalaması | Sıra Toplamı | U       | p    |
|--------------|----|-----------------|--------------|---------|------|
| Kadın        | 17 | 41,82           | 711,00       | 558,000 | ,098 |
| Erkek        | 88 | 55,16           | 4854,00      |         |      |
| Kayırmacılık | N  | Sıra Ortalaması | Sıra Toplamı | U       | p    |
| Kadın        | 17 | 54,85           | 932,50       | 733,500 | ,843 |
| Erkek        | 89 | 53,24           | 4738,50      |         |      |

Tablo 10’a göre katılımcıların Türkiye’de siyasal kayırmacılık ve liyakatsizlik sorununa yönelik algı düzeylerinde cinsiyet değişkenine göre “*Liyakat*” alt boyutunda ( $U=558,000$ ,  $p>.05$ ) ve “*Kayırmacılık*” alt boyutunda ( $U=733,500$ ,  $p>.05$ .) anlamlı bir fark bulunamamıştır. Sıra ortalamaları dikkate alındığında kadınların puanlarının “*Liyakat*” boyutunda erkeklere göre daha düşük, “*Kayırmacılık*” boyutunda ise daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda, katılımcıların algıları üzerinde cinsiyetin anlamlı bir değişken olmadığı ifade edilebilir.

### Katılımcıların Çalışma Durumuna Göre Siyasal Kayırmacılık Ve Liyakatsizlik Sorununa Yönelik Algıları

Araştırmanın üçüncü alt amacı için katılımcıların Türkiye’de siyasal kayırmacılık ve liyakatsizlik sorununa ilişkin algı düzeylerinin *çalışma durumuna göre* anlamlı biçimde değişip değişmediği sorusuna cevap bulmak üzere gerçekleştirilen Mann Whitney U Testi neticesinde elde edilen sonuçlar Tablo 11’de gösterilmiştir.

**Tablo 11 :** Çalışma Durumuna Göre Siyasal Kayırmacılık ve Liyakatsizlik Sorununa Yönelik U Testi Sonuçları

| Liyakat      | N  | Sıra Ortalaması | Sıra Toplamı | U       | P    |
|--------------|----|-----------------|--------------|---------|------|
| Çalışıyor    | 97 | 52,19           | 5062,50      | 309,500 | ,697 |
| Çalışmıyor   | 7  | 56,79           | 397,50       |         |      |
| Kayırmacılık | N  | Sıra Ortalaması | Sıra Toplamı | U       | P    |
| Çalışıyor    | 98 | 51,91           | 5087,00      | 236,000 | ,169 |
| Çalışmıyor   | 7  | 68,29           | 478,00       |         |      |

Tablo 11’e göre katılımcıların Türkiye’de siyasal kayırmacılık ve liyakatsizlik sorununa yönelik algı düzeylerinde çalışma durumu değişkenine göre “*Liyakat*” alt boyutunda ( $U=309,500$ ,  $p>.05$ ) ve “*Kayırmacılık*” alt boyutunda ( $U=236,000$ ,  $p>.05$ ) anlamlı bir fark bulunamamıştır. Sıra ortalamaları dikkate alındığında çalışanların puanlarının her iki boyutta da çalışmayanlara göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda, Türkiye’deki katılımcıların algıları üzerinde çalışma durumunun anlamlı bir değişken olmadığı ifade edilebilir.

### Katılımcıların Çalışma Sektörüne Göre Siyasal Kayırmacılık Ve Liyakatsizlik Sorununa Yönelik Algıları

Araştırmanın dördüncü alt amacı için katılımcıların Türkiye’de siyasal kayırmacılık ve liyakatsizlik sorununa yönelik algı düzeylerinin *çalışma sektörüne göre* anlamlı biçimde değişip değişmediği sorusuna cevap bulmak üzere gerçekleştirilen Mann Whitney U Testi neticesinde elde edilen sonuçlar Tablo 12’de gösterilmiştir.

**Tablo 12 :** Çalışma Sektörüne Göre Siyasal Kayırmacılık Ve Liyakatsizlik Sorununa Yönelik U Testi Sonuçları

| Liyakat      | N  | Sıra Ortalaması | Sıra Toplamı | U       | P    |
|--------------|----|-----------------|--------------|---------|------|
| Kamu         | 80 | 52,16           | 4172,50      | 427,500 | ,016 |
| Özel         | 17 | 34,15           | 580,50       |         |      |
| Kayırmacılık | N  | Sıra Ortalaması | Sıra Toplamı | U       | P    |
| Kamu         | 82 | 52,09           | 4271,00      | 444,000 | ,041 |
| Özel         | 16 | 36,25           | 580,00       |         |      |

Tablo 12’e göre katılımcıların Türkiye’de siyasal kayırmacılık ve liyakatsizlik sorununa yönelik algı düzeylerinde çalışma sektörü değişkenine göre “*Liyakat*” alt boyutunda ( $U=427,500$ ,  $p<.05$ ) ve “*Kayırmacılık*” alt boyutunda ( $U=444,000$ ,  $p<.05$ .) anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Diğer yandan her iki boyutta da özel sektörde çalışanların kamu sektöründe çalışanlara göre sıra ortalamalarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda, çalışma sektörünün katılımcıların liyakate yönelik algılarını anlamlı biçimde etkilediği sonucuna ulaşılabılır.

### Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Siyasal Kayırmacılık Ve Liyakatsizlik Sorununa yönelik Algıları



Araştırmanın beşinci alt amacı için katılımcıların Türkiye'de siyasal kayırmacılık ve liyakatsizlik sorununa yönelik algı düzeylerinin **öğrenim durumuna göre** anlamlı biçimde değişip değişmediği sorusuna cevap bulmak amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis H Testi neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıdaki Tablo 13'te gösterilmiştir.

**Tablo 13 : Öğrenim Durumuna Göre Liyakate Yönelik H Testi Sonuçları**

| <i>Liyakat</i>         | N  | Sıra Ortalaması | sd | X <sup>2</sup> | P    | Anlamlı Fark |
|------------------------|----|-----------------|----|----------------|------|--------------|
| İlkokul <sup>1</sup>   | 1  | 48,00           | 4  | 3,388          | ,495 | -            |
| Ortaokul <sup>2</sup>  | 1  | 66,00           |    |                |      |              |
| Lise <sup>3</sup>      | 11 | 63,82           |    |                |      |              |
| Ön Lisans <sup>4</sup> | 31 | 57,24           |    |                |      |              |
| Lisans <sup>5</sup>    | 61 | 48,76           |    |                |      |              |
| <i>Kayırmacılık</i>    | N  | Sıra Ortalaması | sd | X <sup>2</sup> | P    | Anlamlı Fark |
| İlkokul <sup>1</sup>   | 1  | 61,50           | 4  | 2,795          | ,593 | -            |
| Ortaokul <sup>2</sup>  | 1  | 99,50           |    |                |      |              |
| Lise <sup>3</sup>      | 11 | 47,09           |    |                |      |              |
| Ön Lisans <sup>4</sup> | 29 | 53,74           |    |                |      |              |
| Lisans <sup>5</sup>    | 64 | 53,65           |    |                |      |              |

Analiz sonuçları incelendiğinde, araştırmaya katılan katılımcıların insan kaynakları yönetiminde siyasal kayırmacılık ve liyakatsizlik sorununa yönelik algı düzeylerinin “*Liyakat*” ve “*Kayırmacılık*” alt boyutlarında öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı şekilde değişmediğine işaret etmektedir [ $X^2$  (sd=4, n=105) = 3,388, p>.05)] ve [ $X^2$  (sd=4, n=106) = 2,795, p>.05)]. Bu doğrultuda, katılımcı algıları üzerinde öğrenim durumunun anlamlı bir değişken olmadığı ifade edilebilir.

### Katılımcıların Yaşa Göre Siyasal Kayırmacılık Ve Liyakatsizlik Sorununa Yönelik Algıları

Araştırmanın altıncı alt amacı için katılımcıların Türkiye'de siyasal kayırmacılık ve liyakatsizlik sorununa yönelik algı düzeylerinin **yaşa göre** anlamlı biçimde değişip değişmediği sorusuna cevap bulmak amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis H Testi neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıda yer alan Tablo 14'te gösterilmiştir.

**Tablo 14 : Yaşa Göre Siyasal Kayırmacılık ve Liyakatsizlik Sorununa Yönelik H Testi Sonuçları**

| <i>Liyakat</i>         | N  | Sıra Ortalaması | Sd | X <sup>2</sup> | P    | Anlamlı Fark |
|------------------------|----|-----------------|----|----------------|------|--------------|
| 21-30 <sup>1</sup>     | 37 | 56,70           | 3  | 1,521          | ,677 | -            |
| 31-40 <sup>2</sup>     | 52 | 49,32           |    |                |      |              |
| 41-50 <sup>3</sup>     | 13 | 56,04           |    |                |      |              |
| 51 ve üst <sup>4</sup> | 3  | 58,00           |    |                |      |              |
| <i>Kayırmacılık</i>    | N  | Sıra Ortalaması | Sd | X <sup>2</sup> | P    | Anlamlı Fark |
| 21-30 <sup>1</sup>     | 38 | 55,70           | 3  | 2,591          | ,459 | -            |
| 31-40 <sup>2</sup>     | 53 | 51,72           |    |                |      |              |
| 41-50 <sup>3</sup>     | 12 | 60,13           |    |                |      |              |
| 51 ve üst <sup>4</sup> | 3  | 30,67           |    |                |      |              |

Tablo 14'te görülen analiz sonuçları araştırmaya katılan katılımcıların Türkiye'de siyasal kayırmacılık ve liyakatsizlik sorununa yönelik algı düzeylerinin “*Liyakat*” ve “*Kayırmacılık*” alt boyutlarında yaş durumu değişkenine göre anlamlı şekilde değişmediğine işaret etmektedir [ $X^2$  (sd=3, n=105) = 1,521, p>.05)] ve [ $X^2$  (sd=3, n=106) = 2,591, p>.05)]. Elde edilen bu bulgudan hareketle, katılımcı algıları üzerinde yaş durumunun anlamlı bir değişken olmadığı ifade edilebilir.

### Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Siyasal Kayırmacılık ve Liyakatsizlik Sorununa Yönelik Algıları

Araştırmanın yedinci alt amacı için katılımcıların Türkiye'de siyasal kayırmacılık ve liyakatsizlik sorununa yönelik algı düzeylerinin **mesleki kıdeme göre** anlamlı biçimde değişip değişmediği sorusuna cevap bulmak amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis H Testi neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıdaki Tablo 15'te gösterilmiştir.

**Tablo 15 : Mesleki Kıdeme Göre Siyasal Kayırmacılık ve Liyakatsizlik Sorununa Yönelik H Testi Sonuçları**

| <i>Liyakat</i>         | N  | Sıra Ortalaması | Sd | X <sup>2</sup> | P    | Anlamlı Fark |
|------------------------|----|-----------------|----|----------------|------|--------------|
| 1-10 yıl <sup>1</sup>  | 63 | 49,52           | 3  | 2,316          | ,509 | -            |
| 11-20 yıl <sup>2</sup> | 22 | 39,64           |    |                |      |              |
| 21-30 yıl <sup>3</sup> | 6  | 45,50           |    |                |      |              |
| 31 ve üst <sup>4</sup> | 2  | 53,25           |    |                |      |              |
| <i>Kayırmacılık</i>    | N  | Sıra Ortalaması | Sd | X <sup>2</sup> | P    | Anlamlı Fark |
| 1-10 yıl <sup>1</sup>  | 63 | 46,32           | 3  | 2,115          | ,549 | -            |
| 11-20 yıl <sup>2</sup> | 23 | 50,48           |    |                |      |              |
| 21-30 yıl <sup>3</sup> | 5  | 49,40           |    |                |      |              |
| 31 ve üst <sup>4</sup> | 2  | 22,50           |    |                |      |              |



Analiz sonuçları incelendiğinde katılımcıların Türkiye'de siyasal kayırmacılık ve liyakatsizlik sorununa yönelik algı düzeylerinin “*Liyakat*” ve “*Kayırmacılık*” alt boyutlarında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı şekilde değişmediğine işaret etmektedir [ $X^2$  (sd=3, n=93) = 2,316, p>.05)] ve [ $X^2$  (sd=3, n=93) = 2,115, p>.05)]. Elde edilen bu bulgudan hareketle, katılımcı algıları üzerinde mesleki kıdem anlamlı bir değişken olmadığı ifade edilebilir.

### Katılımcıların Atanma Şekline Göre Siyasal Kayırmacılık ve Liyakatsizlik Sorununa Yönelik Algıları

Araştırmanın sekizinci alt amacı için katılımcıların Türkiye'de siyasal kayırmacılık ve liyakatsizlik sorununa yönelik algı düzeylerinin *atanma şekline göre* anlamlı biçimde değişip değişmediği sorusuna cevap bulmak amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis H Testi neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıdaki Tablo 16'da gösterilmiştir.

**Tablo 16 :** Atanma Şekline Göre siyasal kayırmacılık ve liyakatsizlik sorununa Yönelik H Testi Sonuçları

| Liyakat                    | N  | Sıra Ortalaması | Sd | $X^2$  | P    | Anlamlı Fark |
|----------------------------|----|-----------------|----|--------|------|--------------|
| Merkezi Sınav <sup>1</sup> | 64 | 51,27           | 3  | 12,329 | ,006 | 1-2<br>2-4   |
| Mülakat <sup>2</sup>       | 19 | 32,50           |    |        |      |              |
| Yetenek <sup>3</sup>       | 1  | 6,00            |    |        |      |              |
| Diğer <sup>4</sup>         | 12 | 62,58           |    |        |      |              |
| Kayırmacılık               | N  | Sıra Ortalaması | Sd | $X^2$  | P    | Anlamlı Fark |
| Merkezi Sınav <sup>1</sup> | 63 | 51,75           | 3  | 1,776  | ,620 |              |
| Mülakat <sup>2</sup>       | 20 | 44,73           |    |        |      |              |
| Yetenek <sup>3</sup>       | 2  | 41,00           |    |        |      |              |
| Diğer <sup>4</sup>         | 12 | 43,00           |    |        |      |              |

Tablo 16'daki analiz sonuçları incelendiğinde, katılımcıların Türkiye'de siyasal kayırmacılık ve liyakatsizlik sorununa yönelik algı düzeylerinin “*Liyakat*” boyutunda atanma şekli değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaştığını göstermektedir [ $X^2$  (sd=3, n=96=12,329, p<.05)].

Gruplara ait sıra ortalamaları incelendiğinde; katılımcıların Türkiye'de liyakatsizlik sorununa yönelik algı düzeylerinin merkezi sınavla ve diğer şekillerde atanmış katılımcıların grubunda en yüksek olduğu ve bunu sırasıyla mülakat ve yetenek sınavlarıyla atanmış olanların izlediği görülmektedir.

Anlamlı farklılıkların hangi alt gruplar lehine gerçekleştiğini tespit etmek için ikişerli gruplar arasında Mann Whitney U testleri yapılmış ve bu farklılıkların merkezi sınavla atanmış olan grup ile mülakat sınavıyla atanmış grup arasında ve mülakat sınavıyla atanmış grup ile diğer şekilde atanmış grup arasında anlamlı olduğu sonucu elde edilmiştir.

Bu doğrultuda, atanma şekli değişkeninin katılımcıların Türkiye'de liyakatsizlik sorununa yönelik algı düzeylerini anlamlı biçimde etkilediği sonucuna ulaşılabilir.

### TARTIŞMA

Türk kamu yönetim sisteminin son yıllarda karşılaştığı problemlerin başında liyakatsizlik ve siyasal kayırmacılık sorunlarının geldiğini söylemek mümkündür. Keza bu araştırmadan elde edilen sonuçlar bunu destekler niteliktedir. Çünkü Siirt ilinde ikamet eden ve araştırmaya dâhil olan katılımcıların ekseriyeti, kişilerin liyakatsiz ve siyasal kayırmacılık yolu ile bir kamu kurumuna atanmasından rahatsız olduklarını beyan etmişlerdir.

Sonuç olarak siyasal kayırmacılık ve liyakatsizlik sorunu üzerine yürütülen bu araştırmadan elde edilen sonuçlar ile yapılmış araştırmalarla kıyaslandığında ortak noktalara vurgu yapıldığını söylemek mümkündür. Bu bağlamda Türkiye'de insan kaynakların yönetiminde siyasal kayırmacılık ile liyakatsizlik sorunun gittikçe arttığını, toplumun bundan rahatsız olduğunu, her ne kadar yasal mevzuatta bunu engelleyecek kararlar alınsa da uygulamada buna engel olunmadığı ve bu sorunların kamu personel yönetiminin yozlaşmasına neden olduğunu söylemek gerekir.

### SONUÇ

“Kamu Çalışanlarının Siyasal Kayırmacılık ve Liyakatsizlik Algısı: Konunun Siirt Özelinde Analizini” ele alan bu çalışmada; katılımcıların “liyakatsizlik ve siyasal kayırmacılık sorununa” ilişkin memnuniyetsizliklerini ve adaletsiz uygulamalarına olan tepkilerini ortaya koymalarına rağmen kamu personel yönetiminde görülen haksız atama ve terfilerin “doğal bir durummuş gibi” durumu kanıksadıkları görülmüştür.

Türkiye'de kamu personel yönetiminde görülen liyakatsizlik ve siyasal kayırmacılık sorunu giderek artmaktadır. Her ne kadar yasal çerçevede bu soruna ilişkin gerekli önlemler alınsa da kesin bir çözüm ortaya koymak pek de kolay değildir. Ancak bu sorunların kısmen de olsa azalmasına katkı sunmak gayesiyle bazı çözüm önerilerinde bulunabiliriz:

- ✓ Çalışmanın örneklem grubu genişletilerek Türkiye'nin farklı bölge ve illerinde yeni bir araştırma yapılabilir.
- ✓ Araştırmadan elde edilen bulgular gözlem veya görüşme gibi nitel araştırma yöntemleri ile zenginleştirilebilir.
- ✓ Kamu yararı bilinci toplumun en üst tabakasından en alt tabakasına doğru genişletilebilir.
- ✓ Liyakati ön planda tutan, yönetici seçiminde etkin rol oynayacak bağımsız bir yapı oluşturulabilir.
- ✓ Alan bazlı sınav sistemleri oluşturularak nitelikli ve eğitilmiş personelin işbaşına getirilmesi sağlanabilir.
- ✓ Merkezi sınav sistemlerinin atama yapılacak kadroların özelliklerine uygun olarak hazırlanarak böylece adama göre iş değil de işe göre adam seçilme usulüne geçilebilir.
- ✓ Yönetici pozisyonundaki atanma kriterleri arasında kıdem ve deneyim esasının yanında özel bir eğitim programı verilebilir.
- ✓ Yönetici olarak atanan kişileri göre süreleri belirlenebilir. Böylelikle siyasal gücün el değiştirmesi neticesinde bürokratların siyasileşmekten kurutabilir.
- ✓ Kamu personelinin yeterlilikleri de belirli sürelerle sınanmalıdır.
- ✓ Liyakate uygun olarak mesleki anlamda kendini geliştiren kamu personeline maddi veya manevi ödüller verilerek kurum aidiyeti geliştirilebilir.
- ✓ Hizmet öncesi ve içi eğitimler düzenli olarak belli periyodlara yayılabilir.
- ✓ Personelin mesleki yeterlilikleri ve standartları tanımlanabilir.
- ✓ Personel atama ve terfi ilkeleri açık ve net olarak belirlenebilir.
- ✓ Tarafsız ve eşit bir seçme ve atama sistemi kurulabilir.
- ✓ Kamu personelinin görev, yetki ve sorumlulukları kanunda açık ve net bir şekilde belirtilebilir.
- ✓ Kamu kurumlarında yapılan iş ve işlemlerin şeffaflık kazanması için online ya da yazılı olarak halkın erişimine açık hale getirilebilir.
- ✓ Kamu sektöründe yapılan sınavlar ile ilgili gerekli duyuruların zamanında yapılması ve herkesin erişimine açık hale getirilmesi sağlanabilir.

#### KAYNAKÇA

- Aktan, C. C. (1992). *Politik Yozlaşma ve Kleptokrasi; 1980-1990 Türkiye Deneyimi*. İstanbul, Alfa Yayıncılık.
- Aktan, C. C. (2001) *Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri*, Ankara: Hak-İş Yayınları.
- Akyüz Ö. F. (2001). *Değişim Rüzgârında Stratejik İnsan Kaynakları Planlaması*, İstanbul, Sistem Yayıncılık A.Ş.
- Aytaç, Ö. (2010). *Kayırmacı Uygulamaları Sosyolojik Temeli. R. Erdem içinde, Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık*, İstanbul, Beta Basım.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, 1. Baskı, İstanbul, Kariyer Yayıncılık.
- Bayur, Y.H. (1983). *Türk İnkılâp Tarihi*, C. 2, Kısım 2, TTK Yayınları, Ankara, 1983.
- Bıçerli, K., Şişman, Y. (2013). *Çalışma İlişkileri*, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F (2013), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara, 15. Baskı, Pegem Akademi.
- Canman, D. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara, Yargı Yayınevi.
- Demir N., Birbil D., vd. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler*, MPM Yayınları No: 635, Ankara, 2000.
- Erdoğan N. (2003). *Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Ergun, T., Polatoğlu A. (1988). *Kamu Yönetimine Giriş*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını, Yayın No: 222, 3. Baskı, Ankara, Olgaç Matbaası,
- Eryılmaz, B. (1993). *Bürokrasi*, İzmir, Anadolu Matbaacılık.
- Eryılmaz, B. (2010). *Kamu Yönetimi*, Ankara, Okutman Yayıncılık.

- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, 20. Baskı Ankara, Komisyon, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ed. Uğur DOLGUN, Ekin Yayınevi, Bursa, 2012.
- Mihçioğlu, C. (1998). *Türkiye’de Çağdaş Kamu Yönetimi Öğreniminin Başlangıç Yılları*, Ankara, Ankara Üniversitesi SBF Yayınları.
- Geylan, R., Tonus, H. Z. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Açık öğretim Yayınları,
- Günay, Ö. F. (2005). *Türkiye’de Kamu Yöneticisi Nasıl Yetiştirilmelidir?*, Ankara, Turhan Kitapevi.
- Gülener S.,- Miş, N. (2017). *Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi*, İstanbul, Seta Yayınları.
- Güler, Birgül A. (2005). *Kamu Personeli: Sistem ve Yönetim*, Ankara, İmge Kitapevi Yayınları.
- Öğüt, A. (2001). *Bilgi Çağında Yönetim*, Ankara, Nobel Yayınları No:321.
- Özdemir, H. (2001). *Osmanlı Devletinde Bürokrasi*, İstanbul, Okumuş Adam Yay.
- Sabuncuoğlu, Z. (1994). *Personel Yönetimi. Politika ve Yönetimsel Teknikler*, Bursa, Rota Ofset.
- Sabuncuoğlu, Z. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2012
- Selvi, L., v.d. (2017). *Eğitim Yönetiminde Liyakat ve Kariyer Sistemi*, Ankara, Semih Ofset Matbaacılık.
- Tortop, N. (1994). *Personel Yönetimi*, Yargı Yayınları, Ankara, 1994.
- Tortop, N., Aykaç, Burhan vd. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara, Nobel Yayınevi.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara, Gazi Kitabevi.
- Yücel, H. (2017). *Cumhuriyet Ekonomisinin Kuruluşu ve Gelişimi*, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara.