

Orijinal Kaynak: Mark, Clifton. (2019, March 8). “A Belief in Meritocracy is not Only False: It’s Bad for You”, *Aeon*.

Atıf Şekli: Mark, Clifton. (2019, Mayıs 19). “Meritokrasiye İnanmak: Sadece Yanlış Değil Aynı Zamanda Kötü”, Çev. Öznur Uçan, *Sosyal Bilimler*. sosyalbilimler.org/meritokrasiye-inanmak

Meritokrasiye İnanmak: Sadece Yanlış Değil Aynı Zamanda Kötü

Clifton Mark
Türkçesi: Öznur Uçan

“Sefalet içinde doğmuş küçük bir kızın, başkaları ile aynı başarı şansına sahip olduğu bildiğinde, inancımıza sadık kalırız...” — Barack Obama, Açış Konuşması, 2013.

“Amerikan şirketleri ve çalışanları için dürüst bir oyun alanı oluşturmalıyız.” — Donald Trump, 2017.

Meritokrasi öncü bir sosyal ideal hâline gelmiştir. İdeolojik görünge boyunca, politikacılar, sürekli olarak yaşamın —para, güç, meslekler, üniversiteye giriş gibi— mükâfatlarının beceri ve çabaya göre dağıtılması gerektiği konusuna geri dönüyor. En yaygın metafor, oyuncuların liyakatlerine göre bir pozisyona gelebilecekleri “eşit faaliyet alanı”dır. Kavramsal ve ahlaki olarak meritokrasi, birinin toplumsal konumunun doğumla belirlendiği kalıtsal aristokrasi gibi sistemlerin zıddı olarak sunulur. Meritokrasi idaresinde, zenginlik ve kazanç, dış faktörlerin tesadüfi, beklenmedik hediyesi değil, liyakat sahibinin hakkının verilmesidir.

Çoğu kişi sadece dünyanın meritokratik olarak yönetilmesi gerektiğini değil, meritokratik olduğunu düşünüyor. İngiltere’de, *2009 British Social Attitudes* (İngiliz Sosyal Tutumları) anketine katılanların %84’ü, iş ilerlemeye geldiğinde, sıkı çalışmanın ya “gerekli” ya da “çok önemli” olduğunu belirtti ve 2016’daki Brookings Enstitüsü bulgularına göre ise Amerikalıların %69’u insanların zekâ ve becerileri için ödüllendirildiğine inanıyor. Her iki ülkedeki katılımcılar şans ve varlıklı bir aileden gelmek gibi dış faktörlerin çok daha az önemli olduğuna inanmaktadır. Bu fikirler bu iki ülkede daha fazla vurgulanmakla birlikte, dünya çapında da oldukça popülerdir.

Her ne kadar geniş ölçüde benimsense de şanstın ziyade liyakat sahibi olmanın dünyadaki başarı veya başarısızlığı belirlediği inancı bariz bir biçimde yanlıştır. Bu kısmen, liyakatin kendisinin büyük ölçüde şansın bir sonucu olmasından dolayıdır. Belirli bir girişim

için kabiliyet ve yeterlik bazen ‘metanet’ olarak adlandırılır; büyük ölçüde bir kimsenin doğuştan gelen özel yeteneğine ve yetiştirme tarzına bağlıdır.

Yani, bu, her başarı öyküsüne dahil olan tesadüfî durumlardan hiç bahsetmemektir. Amerikalı ekonomist Robert Frank, *Success and Luck* (2016) başlıklı kitabında, Bill Gates’in Microsoft’un kurucusu vasfıyla bir yıldız gibi doğmasının yanı sıra, Frank’in kendisinin bir akademisyen olarak başarılı olmasına yol açan riskli girişimleri ve tesadüfleri anlatır. Şans, insanlara liyakat tahsis ederek ve yeniden liyakatin başarıya dönüşebileceği şartları teşrif ederek aracılık eder. Bu başarılı insanların gayretlerini ve yeteneklerini inkâr etmek anlamına gelmez. Bununla birlikte, liyakat ve ürün arasındaki bağın en iyi ihtimalle müphem ve dolaylı olduğunu göstermektedir.

Frank’e göre, bu, özellikle söz konusu başarının büyük olduğu ve kapsamında elde edildiği bağlamın rekabetçi olduğu durumlarda doğrudur. Gates kadar yetenekli ama dünyadaki en zengin kişi olmayı başaramamış pek çok programcı vardır. Rekabetçi bağlamlarda, çoğu insan liyakat sahibidir; ancak bunlardan sadece birkaçı başarılı olur. İkisini ayıran şey ise şanstır.

Psikoloji ve nöroloji alanlarında giderek artan araştırmalar, yanlış olmasının yanında, meritokrasiye inanmanın, insanları daha bencil, daha az öz-eleştirci ve ayrımcı yollarda hareket etmeye daha yatkın hâle getirdiğini öne sürmektedir. Meritokrasi sadece yanlış değildir; aynı zamanda kötüdür.

‘Ültime oyun’, psikoloji laboratuvarlarında yaygın olan ve bir miktar para verilen bir oyuncunun (teklif veren), teklifi kabul edebilecek veya reddedebilecek başka bir oyuncuya (cevap veren) aralarında bir paylaşım teklif ettiği bir deneydir. Cevap veren teklifi reddederse, oyunculardan hiçbiri bir şey alamaz. Deney binlerce kez tekrarlandı ve genellikle teklif veren nispeten eşit bir paylaşım önerdi. Paylaşılacak miktar \$100 ise, tekliflerin çoğu \$40-50 arasındadır.

Bu oyunun başka bir çeşidi ise, birinin daha yetenekli olduğuna inanmanın daha bencil davranışlara yol açtığını gösteriyor. Pekin Pedagoji Üniversitesi’ndeki bir araştırmada, katılımcılar ultiमतom oyunda teklif vermeden önce sahte bir beceri oyunu oynadı. (Yanlış bilgilendirilerek) ‘kazandıklarına’ inandırılan oyuncular, beceri oyununu oynamamış olanlardan daha fazla hak iddia ettiler. Diğer çalışmalar da bu bulguyu doğrulamaktadır. Minnesota Üniversitesi’nden ekonomist Aldo Rustichini ve Hollanda’daki Maastricht Üniversitesi’nden ekonomist Alexander Vostroknutov ilk önce bir beceri oyununa katılanların, ödüllerin yeniden dağıtılmasını destekleme ihtimalinin şans oyunlarına katılanlardan daha düşük olduğunu keşfetmiştir. Sadece zihinlerinde bir beceri fikrine sahip olmak bile insanları eşit olmayan sonuçlara daha toleranslı hâle getirir. Bunun tüm katılımcılar için doğru olduğu tespit edilirken, etki, ‘kazananlar’ arasında çok daha belirgindir.

Buna karşın, minnettarlığa dair araştırmalar, olaylardaki şans faktörünü hatırlamanın cömertliği arttırdığını gösterir. Frank, öznelerden hayattaki başarılarına katkıda bulunan dış etkenleri (şans, diğerlerinden yardım) hatırlamalarının istendiği bir çalışmaya atıfta bulunur; bu çalışmada dış etkenleri hatırlaması istenenlerin hayır kurumlarına bağışta bulunma olasılıklarının içsel etkenleri (çaba, yetenek) hatırlaması istenenlerden daha fazla olduğu gözlemlenmiştir.

Belki de daha rahatsız edici olan, meritokrasiye adeta bir değer olarak rağbet etmenin ayrımcı davranışı teşvik ediyor gibi görünmesidir. Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nden yönetim bilimci Emilio Castilla ve Indiana Üniversitesi'nden sosyolog Stephen Benard, özel şirketlerde performansa dayalı maaş gibi meritokratik uygulamaları yürürlüğe sokma girişimleri üzerine çalıştılar. Açıkça temel bir değer olarak meritokrasiyi benimseyen şirketlerde, yöneticilerin aynı performans değerlendirmelerine sahip erkek çalışanlara kadın çalışanlardan daha fazla ödül verdiklerini gördüler. Bu tercih, meritokrasinin açıkça bir değer olarak benimsenmediği yerlerde ortadan kalkmıştır.

Bu şaşırtıcıdır; çünkü tarafsızlık, meritokrasinin ahlaki çekiciliğinin özüdür. 'Eşit faaliyet alanı' cinsiyete, ırka ve benzerlerine dayalı haksız eşitsizliklerden kaçınmayı amaçlar. Mamafih, Castilla ve Benard, ironik bir şekilde, meritokrasiyi yürürlüğe koyma girişimlerinin, tam da ortadan kaldırmayı amaçladıkları türde eşitsizliklere yol açtıklarını fark ettiler. "Meritokrasi paradoksu"nun, meritokrasinin açıkça bir değer olarak benimsenmesinin, özneleri kendi ahlaki değerlerine inandırmasından dolayı ortaya çıktığını belirtiyorlar. Onlara göre, insanlar adil olduklarına ikna olduklarında, kendi davranışlarını önyargı işaretleri hususunda incelemeye daha az eğilimli hâle geliyorlardı.

Meritokrasi, yanlış ve pek de faydalı olmayan bir inançtır. Her ideolojide olduğu gibi, meritokrasinin de çekici olan tarafı, insanların sosyal düzende buldukları yerlere neden ait olduklarını açıklayarak statükoyu meşrulaştırmasıdır. İnsanların dünyanın adil olduğuna inanmayı tercih ettiği köklü bir psikolojik ilkedir.

Ancak, meşruiyete ek olarak, meritokrasi aynı zamanda dalkavukluk da sunmaktadır. Başarı liyakat ile belirlendiğinde, her kazanç, bir kimsenin kendi meziyetlerinin ve değerinin bir yansıması olarak görülebilir. Meritokrasi, dağıtım prensipleri içinde kendi kendini en fazla kutlayan ilkedir. İdeolojik simyası mülkiyeti övgüye, maddi eşitsizliği kişisel üstünlüğe dönüştürür. Zengin ve güçlülere, kendilerini üretken dâhiler olarak görmeleri için yetki verir. Bu etki, seçkinler arasında en görülmeye değer şey olmasına rağmen, neredeyse her başarıya meritokratik gözlerle bakılabilir. Liseden mezun olmak, sanatsal başarı ya da sadece para sahibi olmak, yetenek ve çabanın kanıtı olarak görülebilir. Aynı şekilde dünyevi başarısızlıklar, kişisel kusurların işaretleri hâline geliyor; sosyal hiyerarşinin altındakilerin orada kalmayı neden hak ettiklerine dair bir gerekçe sağlar.

Belirli bireylerin ne ölçüde kendi kendilerine bir yerlere gelmiş oldukları ve çeşitli 'ayrıcalık' formlarının etkileri üzerine tartışmaların sertleşmesinin sebebi budur. Bu tartışmalar sadece kimin neye sahip olması gerektiğiyle ilgili değildir; bu, insanların sahip oldukları şeyler için ne kadar övgü alabilecekleri, başarılarının içsel nitelikleri konusunda neye inanmalarına izin verdiğiyle ilgilidir. Bu nedenle, meritokrasi zannı içinde, kişisel başarının 'şansın' sonucu olduğuna dair kesin sanı küçümseyici olabilir. Dış faktörlerin etkisini kabullenmek, bireysel liyakatin varlığını önemsiz göstermek veya inkâr etmek gibi görünüyor.

Meritokrasi, başarılı olanlara sunduğu ahlaki güvenceye ve kişisel dalkavukluğa rağmen, hem dünyanın nasıl işlediğine dair bir inanç, hem de genel bir sosyal ideal olarak terk edilmelidir. Meritokrasi yanlıştır ve ona inanmak bencilliği, ayrımcılığı ve talihsizliğin acı yüzüne karşı duyarsızlığı teşvik eder.

Kayda Değer Akademik Metinler mottosuyla, 10 Ağustos 2015 tarihinde yayın hayatına başlayan *sosyalbilimler.org*, sosyal bilimler meselelerine yoğunlaşan, gönüllülük odaklı, açık erişim, akademik bir web sitesidir. Hakkında detaylı bilgi almak için sosyalbilimler.org/hakkinda sayfasını, ekibimizde gönüllü olarak görev almak için sosyalbilimler.org/basvuru sayfasını ziyaret edebilirsiniz.

Facebook, Twitter, Instagram ve YouTube'da @sosbilorg kullanıcı adıyla *Sosyal Bilimler*'i takip edebilirsiniz.

sosyalbilimler.org/abonelik sayfasından e-bülten abonesi olarak, her pazar günü, o hafta içinde *sosyalbilimler.org*'da yayımlanan çalışmaların tamamını size gönderilecek bir e-posta ile alabilirsiniz.

sosyalbilimler.org'da yayımlanan metin, video ve podcastlerin paylaşıldığı Telegram grubuna t.me/sosbilorg adresinden katılabilirsiniz.