



Sağlık Yönetiminde Demografik Faktörlerin Liyakat Üzerindeki Etkisi: Nitel Bir Analiz*

Erdem DİBEK¹ 

Mehmet CURAL² 

¹ Doktora Öğrencisi
dibekerdem@gmail.com

² Sorumlu Yazar, Prof. Dr.
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Maliye Bölümü
mcural@beun.edu.tr

* Bu çalışma, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde devam etmekte olan "Kamu Yarar/Zarar Penceresinden Sağlık Hizmetleri Yönetiminde Liyakat" başlıklı doktora tez çalışmasından türetilmiştir.

Öz

Sağlık hizmetlerinin sunumunda yöneticilerin nitelik ve uygunluğu, özellikle son yıllarda daha fazla ön plana çıkmıştır. Bu bağlamda çalışmada, sağlık yönetiminde demografik faktörlerin liyakat üzerindeki etkileri değerlendirilmektedir. Bu kapsamda, Türkiye’de 6 ilde 30 kişiyle yarı yapılandırılmış sorularla mülakat yapılmıştır. Katılımcılar, sağlık hizmetlerinin paydaşı olan yönetici, sağlık çalışanı ve sağlık hizmetinden yararlanan hasta ve yakınlarından seçilmiştir. Analiz sonuçları, demografik faktörlerin yönetici liyakati üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermiştir. Yaş ve kıdem, beraberinde mesleki tecrübe gibi yönetsel açıdan belirli olgunluk meydana getirmiş ise şartlı-tali (ikincil) liyakat unsuru olarak görülmektedir. Eğitim seviyesi ve yönetim eğitimi de katılımcıların çoğunluğu tarafından liyakat unsuru olarak değerlendirilmektedir. Cinsiyet ve medeni durumun ise yönetsel niteliklere sahip olan hemen herkesin cinsiyet ve medeni durum fark etmeksizin yönetim faaliyetlerini aynı değerde gerçekleştirebilecekleri için yöneticiler için liyakat unsuru olarak değerlendirilmediği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Liyakat, Yönetim, Sağlık Hizmetleri Yönetimi, Eğitim

Jel Kodu: H11, H41, I18

The Effect of Demographic Factors on Merit in Health Management: A Qualitative Analysis

Abstract

The qualifications and suitability of managers in the delivery of health services have become more prominent, especially in recent years. In this context, the study evaluates the effects of demographic factors on merit in health management. In this context, 30 people in 6 provinces in Turkey were interviewed with semi-structured questions. Participants were selected from managers, healthcare professionals, and patients and their relatives who benefit from healthcare services. The analysis results showed that demographic factors have a significant effect on manager merit. Age and seniority are seen as conditional-secondary merit elements if they have brought about certain managerial maturity, such as professional experience. Education level and management training are also considered as merit factors by the majority of participants. It has been observed that gender and marital status are not considered as elements of merit for managers, as almost everyone with managerial qualifications can carry out management activities at the same level regardless of gender and marital status.

Keywords: Merit, Management, Health Services Management, Education

Jel Code: H11, H41, I18

Bu makale Creative Commons Atıf 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.



This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License



Atıf/Cite as: Dibek, E., Cural, M. (2023). Sağlık Yönetiminde Demografik Faktörlerin Liyakat Üzerindeki Etkisi: Nitel Bir Analiz. Karadeniz Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 4(2), 16-25.

GİRİŞ

Dünyada özellikle son yıllarda hızlanan toplumsal değişim, kamu hizmetlerinde kalite artışını beraberinde getirmiştir. Bu değişim, kamu hizmetlerinin sunumunda insan, para, demirbaş, hammadde ve zaman gibi her türlü kaynağın birbiriyle uyumlu, etkin ve verimli kullanılmaktan sorumlu yöneticilerin niteliklerini de önemli hale getirmiştir (Fukuyama, 2008, s.21; Aydın, 2012, s. 59-60). Zira yöneticilerin niteliklerinin, çalışanların aidiyet duygusundan iş tatminlerine ve hizmetten yararlananların memnuniyetine kadar birçok olumlu yansıması beklenmektedir. Bu nedenle yöneticilerin siyasi, ideolojik, dini vb. özelliklerinden ziyade nitelikleri ve uygunluğu doğrultusunda eşitlik ilkesi temelinde seçilmesi gereklidir. Ancak bu gerekliliği, özellikle siyasallaşmadan etkilenen bürokrasi, yasama ve yürütme erkleri nedeniyle karşılamak mümkün olmamaktadır. Bu durum, devlete olan güven duygusunu zedelemekte, adalet inancını zayıflatmakta, yozlaşma ve kamu zararına neden olabilmektedir.

Çoğu toplum ve kültürde insan canının kutsal kabul edilmesi, sağlık hizmetlerinin kesintisiz ve sorunsuz sunumunu gerektirmektedir. Bu gereklilik, sağlık yöneticilerinin niteliklerini de önemli hale getirmiştir. Yöneticilerde aranan en önemli niteliklerden biri ise liyakattir. Liyakat ilkesi, görevi başarıyla yapabilme gücü, başarılı olma karşılığında hak etme, işin ehline verilmesi, layık olanın göreve gelmesi, hakkı olanın makam edinmesi anlamlarına gelmektedir. Literatürdeki ehliyet ve liyakat çalışmalarının amacı, bu iki kavram arasındaki muğlaklığı ortadan kaldırmak ve bunlara sahip yöneticileri bulma noktasında yol göstermektir. Bu nedenle liyakat kavramının unsurlarının tespiti önem arz etmektedir. Çalışmanın amacı demografik faktörlerin liyakat üzerindeki etkilerini belirlemektir. Bu kapsamda sağlık hizmetleri paydaşı sağlık çalışanı, doktor, vatandaş, sağlık hizmetleri ve diğer kamu hizmetlerinde yöneticilik deneyimli katılımcılara yüz yüze mülakat tekniğiyle nitel bir çalışma yapılmıştır.

LİYAKAT KAVRAMI VE KAMU YÖNETİMİNDEKİ ÖNEMİ

İnsan, yaratılışı gereği çok çeşitli gereksinimlere ihtiyaç duymaktadır. Bu gereksinimlerin başında ortak güvenlik ve ortak yaşam ihtiyacıyla kendini gösteren yönetilme ihtiyacı gelmektedir. Erkek ve dişinin üremek için birbirine duyduğu ihtiyaç gibi yönetilen ile yöneteni birbirine muhtaç bırakan bu ihtiyaç süreç içerisinde, devletin görünen yüzü olarak tanımlanan idare ve yönetim sistemlerinin doğmasına neden olmuştur (Türk, 2018; Al, 2019). Bu sistemlerin genellikle içinde bulunduğu toplumun yapısı,

kuruluş felsefesi ve tarihsel seleflerinin izlerini taşıdığı ileri sürülmektedir (Sencer, 1986; Acar ve Ertek, 2019).

Liyakat, olumsuzluklara mahal vermeyecek en etkili yol, görevi başarıyla yapabilme gücü, hak etme, işin ehline verilmesi, layık olanın göreve gelmesi, hakkı olanın makam edinmesi gibi birçok anlamda kullanılmaktadır (Yıldız, 2016, s. 141-142; İzci ve Yıldız, 2017, s. 403). Literatürde liyakat ilkesi olarak tanımlanan bu kavram, çalışanların her türlü ayrımcılıktan korunduğu önemli hukuki araçlardan biri olarak kabul edilmektedir (Gönülaçar, 2014, s. 7). Bu ilkenin tersi liyakatsizlik mezalimi olup, sorunların kaynağı ve başarısızlığın yegane sebebi olarak görülmektedir (Acar ve Ertek, 2019, s. 156-157). Yöneticilerin, analitik düşünebilen, riskleri analiz edebilen, inisiyatif alabilen, çözüm üretebilen, motive edici ve yol gösterici olabilen özelliklere sahip olduğu kabul edilmektedir. Aksi halde baskıcı, dar görüşlü, talimatla hareket eden, risk analizi yapamayan ve otoritesiyle günü kurtarmaya çalışan, idare etmekten öteye gidemeyen bir idareci olabilecekleri ileri sürülmektedir (Keleş, 2015, s. 24). Bu nedenle devleti temsil edecek kişilerin idareci veya yönetici olmasında ehliyet ve liyakat unsurlarının asıl belirleyici olduğu söylenebilir.

NİTEL ARAŞTIRMA: LİYAKATA ETKİ EDEN DEMOGRAFİK FAKTÖRLER

Çalışma kapsamında, sağlık hizmeti paydaşı olan kişilerle yarı yapılandırılmış sorularla yüz yüze-online mülakat gerçekleştirilmiştir. Mülakat için sağlık hizmetleri paydaşı eski-yeni yönetici, çalışan ve hasta-hasta yakını 75 kişiye yüz yüze, telefon ve mail aracılığıyla davet yapılmış, bunlardan 30 kişi olumlu yanıt vermiştir. Bu çalışma için Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi İnsan araştırmaları Etik Kurulu'ndan 10.02.2022/134060 tarih ve sayısıyla gerekli izin alınmıştır. Sağlık Bakanlığı standartları nedeniyle 16 yaşından küçük, terminal dönem, psikiyatri ve diyaliz hastaları ile cevaplamak istemeyenler çalışmanın kapsamı dışında tutulmuştur. Katılımcılara öncelikle mülakatın amacı ve gönüllülük esasının geçerli olduğu, kayıtların isimsiz tutulacağı, atıflarda kendilerini işaret eden herhangi bir bilgiye yer verilmeyeceği gibi sahip oldukları haklarla ilgili bilgilendirme yapılmıştır. İstemeleri halinde her türlü bilgi ve belgenin kendileriyle paylaşılacağı taahhüt edilmiş ve mülakatlara geçilmiştir. Bu aşamada, her türlü yönlendirici davranışlardan kaçınarak tarafsız olmaya çalışılmıştır. Katılımcılar, sağlık çalışanı, doktor, vatandaş (hasta/hasta yakını), sağlık hizmetleri ve diğer alan yöneticilik deneyimli olarak gruplandırılmış, katılımcıların her birine bir numara atanmıştır. Örneğin, Katılımcı 1; K1. Analizler için MAXQDA 2020 programı kullanılmıştır.

TABLO 1 Katılımcıların Sosyo-Demografik Bilgileri

	Bulunduğu İl	Yaş	Cinsiyet	Eğitim Seviyesi	Ünvan
1	Zonguldak	26	Erkek	Ön Lisans	Tekniker
2	Zonguldak	43	Kadın	Ön Lisans	Tekniker
3	Zonguldak	18	Kadın	-	-
4	Zonguldak	27	Kadın	Lisans	Hemşire
5	Zonguldak	53	Kadın	Lisans	Hemşire
6	Zonguldak	51	Erkek	Doktora	Uzman Doktor
7	Zonguldak	44	Erkek	Doktora	Uzman Doktor (Patoloji)
8	Karabük	21	Erkek	Üniversite	-
9	Zonguldak	33	Erkek	Lisans	Hemşire
10	Zonguldak	54	Erkek	Doktora	Uzman Doktor (Anestezi)
11	Ankara	49	Erkek	Ön Lisans	Tekniker
12	Kayseri	56	Erkek	Doktora	Uzman Doktor
13	Ankara	55	Erkek	Doktora	Prt. Doktor
14	Ankara	38	Kadın	Lisans	Ev Hanımı
15	Ankara	46	Erkek	Doktora	Uzman Doktor (Anestezi)
16	Zonguldak	50	Erkek	Profesör	Akademisyen
17	Edirne	38	Erkek	Ön Lisans	Tekniker
18	Balıkesir	52	Kadın	Lisans	Öğretmen
19	Zonguldak	49	Kadın	Lisans	Öğretmen
20	Zonguldak	55	Kadın	Lisans	Öğretmen
21	Zonguldak	51	Erkek	Ön Lisans	Tekniker
22	Karabük	44	Erkek	Lisans	Polis Memuru
23	Zonguldak	54	Erkek	Ön Lisans	İdari Memur, Teknisyen
24	Zonguldak	58	Erkek	Lisans	Mühendis
25	Zonguldak	38	Erkek	Lisans	Öğretmen
26	Zonguldak	39	Erkek	Lisans	Laborant, Mühendis
27	Zonguldak	56	Erkek	Doktora	Uzman Doktor
28	Zonguldak	42	Erkek	Lisans	Fizyoterapist
29	Zonguldak	70	Erkek	Lisans	Emekli
30	Zonguldak	39	Kadın	Doktora	Uzman Doktor

Tablo 1’de görüldüğü üzere çalışma, Zonguldak, Ankara, Balıkesir, Edirne, Karabük ve Kayseri’den oluşan 6 ilde sağlık hizmetleri paydaşı 30 kişiyle yürütülmüştür. Katılımcılar, ortalama yaş 44 olmakla birlikte 18 ila 70 yaş arası, lise ve doktora arası eğitim seviyelerine sahip, öğretim üyesi, doktor, sağlık çalışanı, işçi, öğretmen, polis ve idari memur, eski-yeni yönetici, emekli, öğrenci, ev

hanımı ve siyasetçi (milletvekili ve belediye başkanı)’den oluşmuştur. Katılımcıların, yaklaşık üçte biri kadın ve çoğunluğu evlilerden oluşmuştur. Mülakatlar, ses kayıt ve online video şeklinde kayıt altına alınmış olup toplam 45 saat 23 dakika, deşifreleri ise 472 sayfa olarak gerçekleşmiştir.

Demografik faktörler (yaş, kıdem, cinsiyet, medeni durum)

Yaş

Yaş, kişiye kattığı varsayılan tecrübe ve güven duygusuyla işe alma, görevde yükselme ve yönetici seçilme süreçlerinde en dikkat çeken faktörlerin başında gelmektedir. Yaş kavramının, hükümdarlara öğütler veren siyasetnameler başta olmak üzere literatürde çocuk terbiyesi, çalışan ve yönetici seçimi gibi konularda dikkate alınması önemle tavsiye edilmektedir (Türk, 2018, s. 83). Yaşla birlikte artış gösterecek tecrübe ve kazanımların, kişinin topluma karşı daha güçlü bağlılık duyarak daha faydalı olmasını sağlayacağı ileri sürülmektedir (Ak ve Sezer, 2018, s. 682). Nitekim, tarihte, aşiret, kabile, şehir gibi hemen her toplumda yönetim gücünün genellikle tecrübe sahibi, geleneğe ve genel ahlaki kurallara hakim olduğu düşünülen yaşlı kişilere verildiği görülmüştür (Dinçer, 2019, s. 34).

Çalışmada çoğunluğunu yöneticilik deneyimlilerin oluşturduğu bazı katılımcılar, yaşı, yöneticilik için ana liyakat unsuru olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. K; 9, 10, 11, 12, 13, 22, 24 ve 25 ise yaşı, yönetim için gerekli eğitim, mesleki tecrübe, koordinasyon ve iletişim gibi konularda belirli olgunluğa erişmiş olduğunda liyakat unsuru olarak görebileceklerini belirtmişlerdir. Bu düşünce, Peyami Safa'nın 'yaşlanarak değil yaşanarak tecrübe kazanılır, zaman insanları değil armutları olgunlaştırır' sözüne atıfta bulunan K25 tarafından şu şekilde ifade edilmiştir;

Yaş bana göre daha çok ehliyet unsuru olmakla beraber dolayısıyla liyakatın da unsurlarından biridir, ama tek başına değildir. (...) Yaşla beraber belirli bir kazanım elde edilmiş ise ancak o zaman olabilir gibi şartlı bir liyakat unsurudur diyebiliriz bana göre. K24

K22 ve K9'da erken yaşların bilgi, birikim ve donanım açısından daha az olacağı genel kabulü nedeniyle yaşı kişiye olgunluk kattığı takdirde liyakat unsuru olabileceğini ifade etmişlerdir. Buna göre yaş, yönetimde şartlı-tali (ikincil) liyakat unsuru olarak görülmektedir. Saltürk (2006), yaş ile iş başarısı arasında her zaman anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını ileri sürmüştür. Bu kapsamda K5 ve K20, birtakım hormonların veya duyguların etkisiyle daha tez canlı olunan erken yaşların, doğru karar verme ve daha anlayışlı olmanın başarıldığı ileri yaşa göre yönetimde daha başarısız olduklarının görülebileceğini ifade etmişlerdir. K13, erken yaşta yöneticilerin, kendinden

yaşça büyük çalışanlara Türk örf ve adet gereği abla, abi ve amca gibi hitaplarda bulunmak zorunda hissettiklerini, başarısız olabileceklerini belirtmiştir.

Yaşın, bireylerin algı, tutum ve davranışları üzerinde son derece etkili olduğu kabul edilmektedir. Bu bağlamda yaş, daha çok basit problemlerin yoğun olduğu ilk-erken ve daha karmaşık toplumsal problemlerle karşılaşılan orta-ileri olmak üzere iki grupta incelenmektedir (Özyer ve Azizoğlu, 2010, s. 66-67; Üstün ve Bozkurt, 2003, s. 14). Yönetim gücünün, genellikle, orta-ileri yaş grubunda toplandığı ileri sürülmektedir. Bazı katılımcılar (K; 4, 9, 10, 13, 21, 26) yöneticilik için uygun olan yaş aralığının, aktif olmalarının avantajları olsa da, tecrübesiz olunan erken veya ileri yaşlardan ziyade 30-35 yaş arası; K26 ise Osmanlı'daki gibi en az buluş çağının alt sınır olarak belirlenmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Üst yaş sınırı ise kriz ve stres yönetme gibi becerilerin bilimsel olarak azaldığını ileri süren K30'a göre 65 yaş olmalı, üstü ise ancak deneyimlerinden faydalanılacak bir ombudsman için geçerli olabilecektir.

"Akıl yaşta değil baştadır." atasözünü dile getiren K; 8, 15, 16 ve 18'e göre ise yöneticilik için sadece belirli bir yaş aralığının dikkate alınması doğru değildir. Bu nedenle yönetici seçimlerinde zamanın ve toplumun yapısına en uygun yaş aralığının dikkate alınmasının kamu yararına olduğunu belirtmişlerdir. Buna göre katılımcıların çoğunluğu yaşı, yönetimde liyakat unsuru olarak görmekle birlikte her yaşın özellik ve yeteneklerinden en yüksek faydayı sağlamak için yaş aralığının geniş tutulmasını ifade etmektedirler.

Cinsiyet

Cinsiyet, katılımcıların büyük çoğunluğu tarafından erkek ve kadın çoğu şeyi aynı özenle ve aynı değerle yapabildiğinden yönetimde liyakat unsuru olarak görülmemektedir. 1982 Anayasası'nın 10. maddesinde¹ bu konuya atıf yapıldığını belirten K25'in de içinde bulunduğu bu katılımcılar, alanla ilgili yeterli bilgi, kişilik ve ahlaki donanıma sahip herkesin yönetici olabilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. K17 ise ataerki toplumsal yapı, feministlik ve ırkçılık nedeniyle yapılan tüm ayrımcılığı çok zalimce bulduğunu, eski Almanya başbakanı Angela Merkel örneğinde olduğu gibi kadınlara fırsat verildiğinde yönetimde çok başarılı olduklarının görülebileceğini ifade etmiştir. Bu bağlamdaki bazı katılımcı görüşleri aşağıdaki gibidir:

¹ Anayasa Madde 10: Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (Ek fıkra:

7/5/2004-5170/1 md.) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.

Ben cinsiyeti kesinlikle bir liyakat unsuru olarak görmem. (...) Allah rahmet etsin inşallah, Necip Fazıl'ın bir sözü var: 'Adamlık cinsiyet meselesi değil, şahsiyet meselesidir'. Yani buradan (...) yönetici seçmek için cinsiyetin bir liyakat olmaması gerektiğini söylüyorum. K11

Eskilerin çok güzel bir sözü vardır 'ayinesi iştir kişinin lafa bakılmaz'. 'Görünür rütbe-i aklı eserinde diye' (...) bu kişilerin yetenekleri, gayretleri, eğitimleri gibi birtakım özelliklere bağlı. Ama bu özellikler kesinlikle cinsiyet değil, olmamalıdır da. K29

K4, 6, 13, 21, 27'den oluşan az sayıdaki katılımcı ise erkek ya da kadının yaratılış özellikleri gereği bazı yönetimler için tercih nedeni olabilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. K; 4, 6, 13, öğretmenlik ve hemşirelik meslekleri ile bunların yöneticiliklerinin kadınlara daha uygun olduğunu düşündüklerini ifade etmişlerdir. Zira bu meslekler için gerekli olan anaçlık ve şefkat gibi özelliklerin kaynağı olan östrojen hormonu kadınlarda daha fazla bulunmaktadır. Gelişmiş ülkelerde buna yönelik yapılmış düzenlemelerin ülkemizde de hayata geçirilmesi durumunda kadınların da başarılı olduklarının görüleceğini belirtmişlerdir. Bu noktada katılımcı görüşü aşağıdaki gibidir;

Kadınlar, olaylara nispeten daha pozitif bakabiliyorlar, objektif değerlendirmelerde bulunabiliyorlar. Bu nedenle sağlık hizmet yöneticilerinin kadınlar arasından seçilmesi bana göre daha iyi olur. (...) erkeklerin yaptığı bazı bariz hataları gördüğüm için böyle düşünüyorum. K6

K21 ve 27 mücadele, sertlik, risk alma ve liderlik etme gerektiren iş ve yönetimlerin testosteron hormonunun daha zengin erkek cinsiyetine daha uygun olduğunu kadınların ise hamilelik, annelik ve menstrüasyon gibi durumların yöneticiliğe olumsuz yansıdığı gözlemlediklerini belirtmişlerdir. Bu katılımcılar, tarihte iz bırakan liderlerin, genellikle erkek olduğunu, az da olsa görülen kadınların da süreç içerisinde erkeksi özellikler gösterdiğinin görüldüğünü ileri sürmüşlerdir. Yöneticiliğin, erkek cinsiyetine uygun olduğu ifade eden görüşlerden birisi aşağıdaki gibidir:

Cinsiyet ayrımı yapmıyorum ama yönetimde erkeklerin olmasından yanayım. Beraber çalıştığım bayan yöneticiler nedeniyle söylüyorum bunları. (...) bunun dışında kadınların kendine has hamilelik, annelik ve mens dönemlerinin yöneticiliklerine olumsuz yansıdığını söyleyebilirim. Bu nedenlerle sağlık dahil tüm yönetimlerde ben erkek cinsiyetinin liyakat unsuru olarak aranması gerektiğini düşünüyorum". K21

Katılımcıların büyük çoğunluğu, kadınların hamilelik, regl ve annelik gibi dönem psikolojilerinin etkisiyle

yönetim pozisyonlarında olumsuzluklar yaşadığını ileri sürmüşlerdir. Kadın olan K4, her ne kadar sağlık hizmetlerinde kadın yöneticiler olması gerektiğini düşünse de çalıştığı kadın yöneticilerin bu durumlarının yanında hak arama ve hakkı teslim etme konularında da yetersiz olduklarını gözlemlendiğini belirtmiştir. Dolayısıyla kadınların biyolojik durumları nedeniyle yaşadıklarının yöneticiliğe olumsuz yansıtacağı düşüncesine kısmen katıldığını ifade etmiştir. K6 ve 30 ise yöneticilik seviyesine gelmiş kadınların bahsedilen durumların üstesinden de gelecek güçte olabileceklerini ileri sürmüşlerdir. Bu nedenle kadınların yönetimde olmasına olumsuz bakan değerlendirmeye katılmalarının mümkün olmadığını ifade etmişlerdir. K3 ise erkeklerin de bazı duygu durumsal nedenlerle benzer olumsuzlukları yaşama olasılığı olduğunu, yetiştirdiği çocuklarla topluma ikincil bir kamu hizmeti sunan kadının yönetimde başarısız olacağını söylemenin büyük haksızlık olduğunu belirtmiştir. K30'a göre bu değerlendirmelerin nedeni, araştırmacıların erkek bakış açısına veya bir önyargıya sahip olmalarından kaynaklanmaktadır.

Üst yönetimlerde, kadınlara, hormonların etkili olduğu bazı biyolojik durum ve dönemler nedeniyle sıkıntı yaşayacakları düşünülerek fazla yer verilmemektedir (Barutçugil, 2002: 13). Katılımcıların çoğunluğu ise başka farklı duygu, durum ve hormonların erkekleri de etkileyebileceğini ifade etmişlerdir. Bunun dışında erkek egemen toplum yapısının kadınların yönetime olan taleplerini engellediğini belirtmişlerdir. Bu nedenle kadın yoğun meslek olma özelliği devam eden hemşirelik meslek yöneticiliğinin (başhemşirelik) belirli bir cinsiyete daha uygun olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bağlamda cinsiyetin katılımcıların çoğunluğu tarafından yöneticilik için liyakat unsuru olarak görülmemesinin literatürle benzer olduğu söylenebilir. Ancak ruhsal ve bedensel katkısının yüksek olacağı tahmin edilen bazı durumlarda belirli bir cinsiyetin liyakat unsuru olabileceği ise yeni ve farklı bir bakış açısı olarak ortaya çıkmıştır.

Kıdem

Kıdem, yöneticiye hedeflerini gerçekleştirmek için ihtiyaç duyduğu her türlü yeteneği edinme ve kullanma kabiliyeti kazandırdığı düşünülerek liyakat konusunda önem verilen unsurlardan biridir. Kıdem, literatürde, işe bağlılığı artırdığı ve başka iş arama isteklerini azalttığı için kazancı son derece iyi bir yatırım aracına benzetilmektedir. Öyle ki kamu yönetiminde çalışanların ücret miktarının belirlenmesinden yükselmelerine kadar başvurulan önemli bir kavram olarak dikkati çekmektedir (Tunçer, 2017, s. 21). Kıdem, dini literatürde ise Allah (c.c.)'in bir sıfatı, Hz. Peygamber (SAV) sonrası halifelik tartışmalarında ise emneti ehline vermenin en önemli kriterlerinden biri

olmuştur (Dinçer, 2019, s. 90). Kıdem, Osmanlı Enderun Sistemi'nin 'Çıkma Kanunu' gibi düzenlemelerle padişahların dahi uyması zorunlu tutulan ender kavramlardan biri olmuştur (Günay, 2005, s. 81).

Kıdem, katılımcıların çoğunluğuna göre bilgi, beceri, tecrübe ve kurumsal hafıza gibi unsurlarla birlikte ancak liyakat unsuru olabilecektir. Başarıyı getiren faktörlerden biri olarak da görülen kıdem bir katılımcı tarafından şu şekilde ifade edilmiştir;

Kıdeme göre o işle ilgili bir tecrübe, kafanızda o işle ilgili bir hafıza oluşur. (...) Hafıza olmadan bir işi tabir yerindeyse balıklama dalarsanız başarılı olma şansınız azalır. Bu başarıyı etkileyen bir faktör K7

Bu bağlamıyla K24 ve 30 kıdemi, belirli bir yaşı ve çalışmışlığı ifade etse de bu sürede kişiliği gelişmemiş, her şeyi bildiğini düşünen, danışmadan yoksun, otoriter davranış tarzı benimsemiş bir yapıya sahip olunması durumunda kesinlikle liyakatin değil ehliyetin bir unsuru olabileceğini belirtmişlerdir. Ehliyeti, liyakatin olmazsa olmazı ve içindeki bir unsur olarak düşünmektedirler. Bu durumda kıdem şartlı bir liyakat unsuru olabileceği şu şekilde ifade edilmeye çalışılmıştır;

Kıdem kavramı bana göre her ne kadar liyakat kavramı içerisinde olsa da bir ehliyet unsurudur. (...) Bu kişiler çalışma süresince deneyim kazanmışlar ise bir noktaya kadar sözlerine itibar edilebilir aksi halde geri planda tutulabilirler. Dolayısıyla şartlı bir liyakat unsurudur diyebilirim. K30

K28, önceleri kendisine son derece anlamlı ve değerli gelen kıdem, kamuda, sadece yıl olarak fazla olmasına itibar edildiğini gördüğünde o anlam ve değeri yitirdiğini belirtmiştir. Yöneticilik için deneyim, tecrübe ve çalışan üzerinde etkili olma gibi yönetsel yeteneklerin kazanıldığı 5-10 yıllık ilgili alandaki kıdem ancak yeterli olabileceğini ifade etmiştir. Katılımcıların çoğunluğu da bu yönde görüş bildirmiştir. Ancak katılımcılar, yoğun iş temposuna sahip sağlık hizmetlerinde ise 5 yıllık kıdemini diğer alanların 15 yıl ve üstü kıdeme denk geldiğini ileri sürmüşlerdir. K14 ise genellikle uygulayıcı olan alt kademe yöneticileri için 5 yıllık kıdem yeterliyken, planlayıcı olan üst pozisyonlar için en az 15-20 yıl gibi bir kıdem gerekli olduğunu ifade etmiştir. Buna göre katılımcıların, kıdem arttıkça yöneticilerin iyi yönetim özelliklerinin artacağını düşündükleri söylenebilir. Literatürde yapılmış çalışmalarda da kıdemle birlikte yöneticilerin iyi ve faydalı yönlerinin daha fazla ortaya çıktığını gösteren sonuçlara rastlanmıştır.

Kıdem kavramı, yaşı genellikle bilgi ve tecrübenin önüne geçirerek genç ama yetenekli kişilerin önünü kestiği gerekçesiyle eleştirilmektedir. Katılımcıların büyük

çoğunluğu son dönemde yürürlüğe konulan kamuda uzun yıllar çalışarak gelinen makamlara özel sektörde sadece birkaç yıl çalışarak gelinebilmesine imkân tanıyan düzenlemelerin aslında eleştirilmesi gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Bu kapsamda K13, bu düzenlemeleri ilk bakışta olumlu olarak algıladığını ancak kısa süre sonra bu düzenlemelerin esas amacının rant odaklı siyasilere sorgusuz, sualsiz kendilerine itaat etmesini istedikleri kişileri seçmek olduğunu anladığını ileri sürmüştür. Zira düzenlemelerin, sık yönetici değişimi ve görevden almalarla kurumsal hafıza için tehdit oluşturabilecek sonuçlarını gösterdiğini ifade etmiştir. Öztürk (2001), genellikle liyakata yönelik iyi niyetli bu düzenlemelerin süreç içerisinde amacından saptırıldığını ileri sürmüştür.

K26 ise özel sektörden kamuya üst düzey yönetici atanmasına olanak sağlayan 2011 yılı torba kanunu ve 2018 yılı atanma koşullarının belirlendiği 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin kamuda liyakati dikkate almadığını ve kıdem etkisinin azaltıldığını ifade etmiştir. K; 9, 11, 12, 17, 18, 20, 21, 23, 25 de liyakata, günümüz kamu yönetici seçimlerinde eskiye göre daha az önem verildiğini gözlemlediklerini belirtmişlerdir.

Medeni durum

Medeni durumun, literatürde yöneticilerin uygulamalarına olumlu/olumsuz etki yaptığını dair çok sayıda tespite rastlanmaktadır. Bu olumlu etkilerin başında, düzenli ve dengeli hayat, eşlerin birbirine destek verdiği varsayımıyla evli olmak gelmektedir. Evlilik, insan ve toplum hayatındaki birçok olumsuzluğu kaldırdığı gerekçesiyle de olumlu görülmektedir.

Bu kapsamda K:1, 12 ve 22, evli olmanın düzenli ve dengeli hayat getirdiğinden olumlu yansımalarının olduğunu ileri sürmüşlerdir. K1, uzun süre evlenmemiş kişilerin yaygın antisosyal davranışlar gösterme eğiliminde olduklarını gözlemlediğini belirtmiştir. Bu eğilimin, özellikle yönetici kadınlarda daha da belirgin olduğunu; ileri yaş evlenmemiş kadınların gergin, kompleksli ve kavgacı olup mobbinge daha yatkın olduklarını belirtmiştir. Bu davranışların erkeklerde daha az görülme nedeninin ise cinsel tatmin sağlama konusunda toplumun erkeklere daha fazla özgürlük tanınması olduğunu ileri sürmüştür. Katılımcı, çocuk sahibi olamamanın da benzer etkiler gösterdiğini, aile ve çocuk sevgisini tadan kişilerin daha demokratik ve sorumluluk sahibi olduklarının görülebileceğini ifade etmiştir. Başarılı bir iş hayatı için evli ve çocuklu olmanın yeri şu şekilde ifade edilmiştir;

Hastane içinde ileri yaşta olup bekar olan birçok insan var. (...) bu tip insanların biraz daha gergin, biraz daha kavgaya ve tartışmaya daha meyilli olduklarını

düşünüyorum. (...) özellikle ileri yaş erkek ve kadınlarda çocuk sahibi olamamanın insanı gergin ve huzursuz yaptığından (...) medeni halin (...) bir liyakat unsuru olduğunu düşünmüyorum. K1

K26, iş başvurularında evli olmanın özellikle belirtilme gayretlerine şahit olduğunu ifade etmiştir. Buna göre az sayıdaki katılımcı, dini ve toplumsal gereklilik olarak kabul edilen evli olmanın yöneticiler için liyakat unsuru olarak görüldüğünü ifade etmişlerdir. Dündar ve Demirli (2018) kişinin işiyle ilgili sorunlar yaşamasında ekonomik, duygusal veya başkaca nedenler olabileceği ileri sürmüşlerdir. Bu bağlamda kumar ve gece hayatını bu nedenler arasında gösteren K16 ve 19, evli olmanın yönetim faaliyetlerine olumlu veya olumsuz yansıtacağını ileri sürmenin doğru olmadığını belirtmişlerdir. Zira işe karşı duyulan bağlılık nedeniyle ailevi sorunlar yaşayabileceği gibi mutsuzluk ve huzursuzluk nedeniyle işle ilgili sorunlar yaşayabileceğini ileri sürmüşlerdir. Bu nedenle Türkiye’de dul ve kadın olmanın çok zor olduğuna da değinen K19, liyakat konusunda kişisel ve kültürel birikimler ile iş ahlakını daha önemli bulduğunu ifade etmiştir.

K; 6, 8, 10, 13 ise boşanma durumunun, travmayı atlatmak isteyen kişilerin işlerine daha sıkı sarılmaya yol açarak olumlu yansımalarının olabileceğini ileri sürmüşlerdir. Bu nedenle yönetici liyakatinde belirli bir medeni durumda ısrar etmenin doğru olmadığını belirtmişlerdir. Evliliğin, mutlu ve sorumlulukların bilincinde olunduğunda ancak tali (ikincil) bir liyakat unsuru olabileceğini ifade etmişlerdir. Durumu bizzat yaşadığı olayla anlatmaya çalışan katılımcı görüşü aşağıdaki gibidir;

Yurt dışında çalıştığım cerrahi servisinin şefi evli ve 3 çocuk babasıydı. Kişi bir süre sonra hem bize hem de ailesine homoseksüel olduğunu açıkladı ve eşinden boşandı. Ama kurum ne o kişinin işine son verdi, ne de yöneticilikten aldı (...) Böylesine uç bir örnekte bile etkili olmayan medeni durumun yönetimde liyakat unsuru olmasını doğru bulmuyorum. K6

Yukarıda da ifade edildiği üzere katılımcıların çoğunluğu, medeni durumu yöneticilerde liyakat unsuru olarak görmemektedir.

Eğitim (diploma, belge, sertifika, yabancı dil sahipliği vb.)

Yönetimde olanların, insan ilişkilerinden yapılan işin gerektirdiği teknik bilgiye kadar geniş yelpazede bilgi ve becerilere sahip olması gerekmektedir. Bu becerilerin bir kısmı doğuştan, büyük bir kısmı da akademik, mesleki, teknik ve yabancı dil bilgisi gibi çok geniş yelpazede kendini gösteren eğitimlerle sonradan kazanılmaktadır (Kazıcı ve Ayhan, 2010, s. 516). Eğinli (2009)’ye göre de

eğitim, iş tatmini, mutluluk düzeyi, maddi refah ve yaşam kalitesine büyük etkide bulunmaktadır.

Eğitim, insanoğlunun avlanmasından yemek pişirmesine, okuma-yazmasına ve gelişimine kadar etkili olduğundan devlet yönetiminde de olmazsa olmaz bir gereklilik olarak görülmektedir. Yönetici seçimlerinde genellikle, diploma, sertifika vb. belgeler önemli duruma gelmiştir.

Eğitim seviyesi

K: 9, 10, 16, 24, 27 ve 28 eğitimi diploma, belge vb. objektif unsurlarla ispatlanabildiğinden liyakatin objektif öncülü ve gerek şartı olarak görmekle birlikte sadece eğitim seviyesine bakarak yönetici yapılmasının da doğru olmayacağını, diğer liyakat unsurlarının da dikkate alınmasının gerekli olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu ise eğitimi, gelişime olan açıklığın bir göstergesi olarak gördüklerini, eğitimin işle ilgili bilgi ve becerileri artırdığından çıktıkları daha etkili ve pozitif yaptığını ifade etmişlerdir. Bunun yanında olayları farklı açılardan görebilmeyi sağlayan akademik eğitimden yoksun kişilerin yönetici yapılmasını doğru bulmadıklarını belirtmişlerdir. Zira çalışanların düşük eğitim seviyesindeki kişilerce yönetilmesi durumunda toplumun genel huzur ve refahı için tehlikeli olan eğitimden uzaklaşma davranışının yerleşebileceğini ileri sürmüşlerdir. Bu nedenle de eğitimin, yönetici seçiminde kesinlikle liyakat unsuru olarak aranması gerektiği ifade etmişlerdir.

Eğitim seviyesi, sadece K9 ve 28’a göre Türk kamu yönetiminin mevcut durumunda üzerinde en fazla hassasiyet gösterilen liyakat unsuru olarak görülmektedir. K9, yönetime talip olanların eğitim seviyelerini artırma gayretlerine şahit olduğundan, K28, kamu yöneticilerinin ilköğretim, lise, iki ve dört yıllık üniversite gibi döneminin en yüksek eğitimlileri arasından seçildiğinden bu kaniya sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Diğer katılımcılar ise eğitimin, mevcut durumda dikkate alınmadığını ileri sürmüşlerdir. Eğitimin, gerektiği halde dikkate alınmamasının ancak bir takım kişisel çıkarların ön planda tutulduğu faydacı anlayış nedeniyle olabileceği bir katılımcı tarafından şu şekilde ifade edilmiştir;

(...) mevcut yönetici seçim anlayışımızda buna dikkat edilmediğini söyleyebilirim. Mesela benim eşim yüksek lisans mezunu bir ilahiyatçı, eğer atanacaksa ceneze hizmetleri veya manevi hizmetler gibi bölümlere atanmalıdır (...) ancak o zaman gerçek liyakatten bahsetmek mümkün, diğer türlü faydacı bir amaç söz konusu gibi geliyor. K13

Diğer (2019)’a göre de mesleki, teknik, iş deneyimi, yabancı dil bilgisi gibi çok geniş bir yapıya sahip olan eğitim, maddi gelirin belirlenmesindeki etkisi nedeniyle

özellikle iş hayatı için önemli bir liyakat unsuru olarak görülmektedir. Eğitim seviyesi, katılımcıların çoğunluğu tarafından liyakat unsuru olarak görülmektedir.

Yabancı Dil Bilgisi

Yabancı dil bilgisinin dünyada ortaya çıkan yeni bilgilerin öğrenilmesinden toplumlar arası iletişime kadar birçok faydaları olmaktadır. Bu kapsamda sadece K23, yabancı dilin daha çok teknoloji ve mühendislik bilimleri için gerekli olduğunu, yöneticiler için bir liyakat unsuru olamayacağını ifade etmiştir. K2, 17 ve 30 ise teknoloji ve bilim dili olarak kendini kanıtlamış İngilizce başta olmak üzere dünyadaki olup bitenleri anlayıp başka pencereden bakabilme fırsatı veren yabancı bir dilin kesinlikle yöneticiler tarafından bilinmesi gerektiğini, bir liyakat unsuru olarak aranması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu ihtiyacı, Türkiye'nin özellikle son dönemde maruz kaldığı büyük insan göçünün açıkça gösterdiğini ifade etmişlerdir.

Katılımcıların çoğunluğu ise yabancı dil bilgisinin, özellikle orta, üst kademe ve dış ilişkilerle ilgili yöneticiler için liyakat unsuru olması gerekirken, daha alt kademe yöneticiler için gerekli olmadığını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda K: 7, 10 ve 11, küreselleşen dünyayla ilişkilerin yürütülmesi, akademik bilgi, makine, alet, teknoloji kullanımı ve satın alma konularında çalışanlarına örnek olması gereken üst düzey yöneticilerde yabancı dil bilgisinin zorunlu tutulması gerektiğini ifade etmişlerdir. Nitekim alt kademe yöneticilikler için bu zorunluluğun, Türkiye'nin sahip olduğu insan ve eğitim kalitesi dikkate alındığında, yeterli yönetici bulamamaya yol açabileceğini ileri sürmüşlerdir.

Katılımcıların tamamı yabancı dilin, mevcut kamu yönetici seçimlerinde, liyakat unsuru olarak aranmadığını ifade etmişlerdir. Hatta kanuni zorunluluk olmasına rağmen yabancı dil bilgisi olmayan kişilerin görevlendirildiğine şahit olduklarını ifade etmişlerdir. Kamu zararına neden olduğu düşünülen bu durum ise şu şekilde ifade edilmiştir;

(...) ülkemizde yabancı dil bilmeden görevlendirilmiş büyükelçiler bile var, bu beni ziyadesiyle üzüyor. Halbuki olması gereken sadece İngilizce değil o yerel dilin de bilinmesi gerekiyor. Bunların yanında bir de tercüman gidiyor, kaynak israfıdır bu. K13

Dinçer (2019), dünyada olup biteni okuyan, gelişime ve değişime açık yöneticilerin ideolojiden uzak, insan haklarına saygılı, hukukun üstünlüğüne dayanan davranışlar sergilediğinin görülebileceğini ileri sürmüştür. Bu nedenle de toplumları sevk ve idare etmekle kalmayıp onlara örnek olması gereken yöneticilerin, değişim ve gelişmeleri yakından takip etmeleri istenmektedir (Türk, 2018). Öyle

ki, yabancı dil bilgisi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 41. ve 48. Maddeleri ile 'Uzman İstihdamı' başlıklı Ek 41. Maddesi, Taşra teşkilatında uzman istihdamı Ek Madde 44 ve Geçici Madde 39- (Ek: 11/10/2011 – KHK-666/4) ve 399 sayılı KHK'nın 30. maddesi gibi eğitim kavramını konu alan kanunlarda ön plana çıkarıldığı görülmektedir. Yabancı dil bilgisi, dışişleri, kaymakam aday ve üst düzey askeri yöneticilerde bulunması gereken şartlardan biridir.

Yabancı dil bilgisi, katılımcıların çoğunluğu tarafından, Türkiye'nin eğitim seviyesi dikkate alındığında, sadece dış temsil ve üst düzey yöneticilerle bir liyakat unsuru olarak görülmektedir.

Yönetim eğitimine sahip olma

Yönetim eğitiminin, yöneticilere yetkinlik kazandıran bir unsur olduğu söylenebilir. K10, eğitim seviyesini kişinin sadece belirli bir konuda yapabilme yetkisini gösteren ehliyet unsuru olarak gördüğünü ifade etmiştir. Diğer tüm katılımcılar ayrı bir bilim olan yönetim eğitiminin yeteneklerin bilgi temelli geliştirilmesine katkı sağlayan önemli bir liyakat unsuru olarak görülmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Ancak kamuda genellikle kayırmacılık sebepli çok sayıda yönetim eğitiminden yoksun yönetici olduğunu, bu durumun kalitesiz hizmet, çalışan ve hizmetten yararlanan memnuniyetsizliği gibi birçok sorunun kaynağı olabileceğini ifade etmişlerdir. Bu eksikliği gidermek adına devletin, hizmet içi eğitim gibi bir formülü keşfettiğini ileri sürmüşlerdir.

Kişinin algı, heves ve ilgileriyle yakından alakalı olan hizmet içi eğitimleri kendilerinin de aldığını belirten katılımcılar, bunların genelde kısa süreli ve sıkıştırılmış tarzda, kağıt üstünde, kalitesiz ve genellikle de 'mış gibi' yapıldığını ifade etmişlerdir. Dolayısıyla yönetim eğitimi eksikliğinin ancak çok küçük bir kısmının giderilebileceğini belirtmişlerdir. Bu durumda olması gerekenin üniversitelerin lisans eğitimi veren ilgili bölümlerinden mezunlarının yönetici yapılması olduğunu ifade etmişlerdir. Hizmet içi eğitim yoluyla eksiklerini gidermeye çalışılan yöneticilik deneyimli bir katılımcı, yaşamış olduğu sıkıntılı durumu şu şekilde ifade etmeye çalışmıştır;

Hastane bilançosu, gelir-gider kalemleri, ihaleler ve yeni birçok şeyi biz yaşayarak, görerek öğreniyoruz (...) Halbuki bunların önceden teoriğini öğrensek daha iyi olurdu. Bunun eksikliğini yaşadığımı söyleyebilirim kendi adıma. K7

İyi bir yöneticinin, iyiyi kötüden, eğriyi doğrudan ayırt edebilen akli ve ahlaki özelliklere sahip olduğu kabul edilmektedir. Zira yapacağı işle ilgili teknik bilgi ve becerilerden yoksun yöneticilerin sorunları belirleyip çözüme

kavuşturmaları mümkün olmayacaktır. Aksi halde çalışanlarının motivasyon kaybından tükenmişliğine kadar olumsuz sonuçlara yol açabilecekleri ileri sürülmektedir. Yeterli ve kaliteli yöneticiler için Sağlık Yönetimi, Hastane Yöneticiliği, İşletme, Kamu Yönetimi gibi lisans eğitimleri daha fonksiyonel hale getirilebilir.

SONUÇ

Liyakat kavramına yönelik ulusal literatürde çalışmalar bulunmaktadır. Ancak bu çalışma, araştırma evren ve örnekleme sağlık yöneticileri, hizmeti sunan sağlık çalışanları ve hizmetten yararlanan hasta ve yakınları olması nedeniyle sağlık hizmetleri alanına ilk ve geniş kapsamlı bir perspektif sunacak niteliktedir. Bu kapsamda, Türkiye'nin 6 ilinde 30 kişiyle yarı yapılandırılmış sorularla mülakat çalışması yapılmıştır.

Değerlendirmelere göre yöneticiler için yaş ve kıdem, beraberinde mesleki tecrübe gibi yönetsel açıdan belirli olgunluk meydana getirmiş ise şartlı-tali (ikincil) liyakat unsuru olarak kabul görmektedir. Çoğunluğunu yöneticilik deneyimlilerin oluşturduğu bazı katılımcılar yaşı, yöneticilik için ana liyakat unsuru olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. Cinsiyet, katılımcıların geneli tarafından, yöneticilik için liyakat unsuru olarak görülmemektedir. Ancak katılımcılar, ruhsal ve bedensel katkısının yüksek olacağı tahmin edilen bazı durumlarda belirli bir cinsiyetin liyakat unsuru olabileceğini ileri sürmüşlerdir. Az sayıdaki katılımcı, cinsiyetin erkek ya da kadının yaratılış özellikleri gereği öğretmenlik ve hemşirelik meslekleri gibi bazı yönetimler için tercih nedeni olabileceğini belirtmişlerdir.

Eğitim, iyi yönetim konusunda en çok önemsenen unsurların başında gelmektedir. Eğitim, objektif karakteri nedeniyle de literatürde genellikle ehliyet unsuru olarak kabul edilmektedir. Katılımcıların yaklaşık yüzde 20'si diploma, belge vb. unsurlarla ortaya konulan eğitim seviyesini, liyakatin ön şartı veya alt kümesi olan ehliyet unsuru olarak düşündüklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların yaklaşık yarısı, en yüksek eğitim seviyesine sahip olanların yönetici yapıldığı bir zamanların Türkiye'sinde eğitimin en fazla dikkat edilen liyakat unsurlarının başında geldiğini ancak son dönemde bu anlayıştan oldukça uzaklaştığımızı belirtmişlerdir. Sağlık hizmetlerinde yaygın olan doktor, hemşire gibi sağlık profesyonellerinin yönetici yapılmasının da bu yönde bir uygulama olarak görülebileceğini ifade

etmişlerdir. Zira büyük kaynaklar harcanarak uzun ve zorlu eğitimlerden geçmiş bu kişilerin, sağlık hizmetinden uzak tutulmasının yaşatacağı mesleki körelme, emek, kaynak ve zaman harcanarak verilen hizmet içi eğitimlerin kamu zararından başka bir şeye neden olmayacağını ileri sürmüşlerdir. Yaygın olan bu uygulamayı, sağlık hizmetlerindeki uzmanlaşmış kurumsal yönetim oluşumunun en büyük engeli olarak nitelendirmişlerdir. Kamuda en alt kademe kamu yöneticisinin günümüzde sahip olunan eğitim seviyeleri dikkate alındığında en az lisans, sağlık hizmetlerinde ise yüksek lisans seviyesinde olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Ancak eğitimin seviyesinden ziyade kalitesinin önemli olduğunu, mevcut durumda eğitim seviyesinin dikkate alındığını söyleyemediklerini belirtmişlerdir.

Yabancı dil bilgisini, az sayıdaki katılımcı yönetim becerisi gibi liyakat unsurlarını beraberinde taşıdığına ancak tali (ikincil) liyakat unsuru olabileceğini ifade etmişlerdir. Bu durumun daha çok alt kademeler için geçerli olduğunu, yabancı dil bilgisinin üst kademe ve dış ilişkiler gibi temsilden sorumlu yöneticiler için ana liyakat unsuru olabileceğini ileri sürmüşlerdir. Katılımcıların çoğunluğu ise son dönemde Türkiye'nin maruz kaldığı insan göçünde ve bütün dünyanın koordineli çalışmak zorunda kaldığı Covid-19 pandemi sürecinde yabancı dilin ne kadar önemli ve gerekli olduğunun görüldüğünü ifade etmişlerdir. Bu nedenle en azından teknoloji ve bilim dili olarak kabul edilen İngilizcenin bilinmesi gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Ancak yöneticilik konusunda son derece yetenekli kişilerin sırf yabancı dil bilgileri olmadığı gerekçesiyle göz ardı edilmesinin insan kaynağı israfına yol açacağını da farkında olunması gerektiğini belirtmişlerdir.

Liyakat kavramının muğlaklığı nedeniyle aynı kişi kimine göre liyakatli, kimine göre ise liyakatsiz görülebilmektedir. Bu nedenle liyakat kavramının mümkün olduğunca belirgin hale getirilmesi gerekmektedir. Bu amaçla, demografik faktörlerin yanı sıra adalet, doğruluk, dürüstlük, deneyim ve tecrübe gibi unsurlar araştırmalara dahil edilebilir.

ORCID

Erdem Dibek  <https://orcid.org/0000-0002-2012-1788>

Mehmet Cural  <https://orcid.org/0000-0001-8759-1904>

KAYNAKÇA

- Acar, O. K. ve Ertek M. Y. (2019). Türk Yönetim Tarihinde Liyakat: Siyasetnamelerden Günümüze Liyakat Açmazı. 1.Baskı, Ankara: Astana Yayınları.
- Ak, M. ve Sezer, Ö. (2018). Kamu Sektöründe Görevde Yükselme (Kariyer): 11.10.2011 Tarih ve 663 Sayılı KHK Kapsamında Yapılandırılan Kamu Sağlık Sektöründe Çalışanların Görevde Yükselme Sistemine İlişkin Algılarının Kıdeme Göre Analizi, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 53(2), 678-709.
- Al, H. (2019). Woodrow Wilson ve İdarenin İncelenmesi: Reform Bağlamında Yeniden Okumak. Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi, 2(3), 538-545.
- Aydın, N. (2012). Weberyen Bürokraside Liyakat ve Türk Kamu Bürokrasisinden Bir Kesit: Siyasetin Bürokrasi İronisi, Sayıştay Dergisi, 85, 51-67.
- Barutçugil, İ. (2002). İş Hayatında Kadın Yönetici. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Diñçer, Ö. (2019). Kamu Yönetimi Adabı; Geleneğin İzinde Modern Bir Siyasetname. İslam Medeniyeti Araştırmaları, İstanbul: Klasik Yayınları.
- Dündar, Z. ve Demirli C. (2018). Medeni Durumları Farklı Olan Çalışanların Psikolojik İyi Olma Düzeylerinin İncelenmesi, Journal of Educational Reflections, 2(2), 1-10.
- Eğimli, A. (2009). Çalışanlarda İş Doymuna Yönelik Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3), 35-52.
- Fukuyama, F. (2008). Devlet İnşası: 21. Yüzyılda Dünya Düzeni ve Yönetişim. Remzi Kitabevi.
- Gönülaçar, Ş. (2014). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kayırmacılık Kuşatması ve Liyakatsizlik Çıkmazı. https://www.academia.edu/9687458/%C4%B0nsan_Kaynaklar%C4%B1_Y%C3%B6netiminde_Kay%C4%B1rmac%C4%B1lık_Ku%C5%9Fatmas%C4%B1_ve_Liyakatsizlik_%C3%87%C4%B1kmaz%C4%B1 (Erişim: 12.05.2023).
- Günay, Ö.F. (2005). Türkiye’de kamu yöneticisi nasıl yetiştirilmelidir? Ankara: Turhan Kitabevi.
- İzci, F. ve Yıldız, M. Ş. (2017). Türkiye’de Kamu Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş: Temel Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Al-Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 1(3), 397-412.
- Kazıcı, Z. ve Ayhan, H. (2010). Adalet. TDV İslam Ansiklopedisi. 39, 515-523.
- Keleş, Ö. (2015). Ne Ara Yönetici Olduk?, Metalurji, 175, 23-24.
- Öztürk, A. (2001). Kamu Kesiminde Personel ve Ücret Rejimi Arayışları, Sayıştay Dergisi. 42, 3-19.
- Özyer, K. ve Azizoğlu, Ö. (2010). Demografik Değişkenlerin Kişilerin Etik Tutumları Üzerindeki Etkileri. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 5(2), 59-84.
- Saltürk, M. (2006). İşletme Yönetiminde Yöneticinin Kişilik Özellikleri ile Algılanan Yönetim Başarısı Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sencer, M. (1986). Türkiye’nin Yönetim Yapısı. İstanbul: Alan Yayıncılık.
- Tunçer, M. (2017). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liyakat İlkesi: Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türk, H.B. (2018). Çoban ve Kral: Siyasetnamelerde İdeal Yönetici İmgesi, Araştırma –İnceleme Dizisi 280, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Üstün, A. ve Bozkurt, E. (2003). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kendilerini Algılayışlarına Göre Problem Çözme Becerilerini Etkileyen Bazı Mesleki Faktörler, Kastamonu Eğitim Dergisi, 11(1), 13-20.
- Yıldız, G. (2015). Devlet Memurları Kanunu’nda Liyakat İlkesi Çerçevesinde İstisnai Memurluklar, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız, G. (2016). Türk Kamu Yönetiminde Liyakat İlkesi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Özel Sayı, Aralık.