

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYE’DE ÜNİVERSİTELER BAĞLAMINDA İDARİ
PERSONEL REJİMİ: KAMU VE ÖZEL SEKTÖR
KARŞILAŞTIRMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Abdullah Serkan SARIDİLEK

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Enstitü Bilim Dalı: İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Elif Yüksel OKTAY

Ekim – 2017

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYE’DE ÜNİVERSİTELER BAĞLAMINDA İDARİ
PERSONEL REJİMİ: KAMU VE ÖZEL SEKTÖR
KARŞILAŞTIRMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Abdullah Serkan SARIDİLEK (157209002)

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Enstitü Bilim Dalı: İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri

Bu tez .../.../ 2017 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

☐ Kabul
☐ Red
☐ Düzeltme

Jüri Üyesi

☐ Kabul
☐ Red
☐ Düzeltme

Jüri Üyesi

☐ Kabul
☐ Red
☐ Düzeltme

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Abdullah Serkan SARIDİLEK

15.06.2017



ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında kamu kurumu kapsamında değerlendirilen devlet üniversitelerinin idari personel rejiminin, vakıf üniversiteleri idari personel rejimi ile karşılaştırılması yapılmaktadır. Devlet üniversitelerinde görev yapan idari personel, aynı zamanda Türk kamu personelinin bir unsuru olması sebebiyle çalışmada, kamu personel sisteminin kavramsal ve tarihsel çerçevesine, kamuda personelin nasıl seçilip atandığına genişçe yer verilmektedir. Bu çalışma ile hem Türk kamu personel rejiminin yakından tanınmasına, hem de yükseköğretimin ana unsuru olan devlet ve vakıf üniversitelerinin idari personel rejimlerindeki benzerliklerin ve farkların ortaya konulmasına çalışılmaktadır. Tez çalışmam sırasında çok değerli bilgi ve tecrübeleriyle bana her zaman destek ve yol gösterici olan değerli danışman hocam Sayın Prof. Dr. Elif Yüksel OKTAY' a sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım.

Abdullah Serkan SARIDİLEK

15.09.2017

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iv
ŞEKİL LİSTESİ.....	v
TABLO LİSTESİ	vi
ÖZET.....	viii
SUMMARY	ix

GİRİŞ	1
-------------	---

BÖLÜM 1: TÜRKİYE’DE ÜNİVERSİTELERİN İDARİ PERSONEL REJİMLERİNİN KAVRAMSAL VE TARİHSEL ÇERÇEVESİ.....	3
---	----------

1.1 Devlet Üniversitelerinde İdari Personele İlişkin Kavramsal Çerçeve	3
--	---

1.1.1. Kamu Personeli Kavramı	4
-------------------------------------	---

1.1.1.1. Memurlar	7
-------------------------	---

1.1.1.2. Sözleşmeli Personel	9
------------------------------------	---

1.1.1.3. Geçici Personel	11
--------------------------------	----

1.1.1.4. İşçiler.....	11
-----------------------	----

1.1.1.5. Diğer Kamu Görevlileri	12
---------------------------------------	----

1.1.1.5.1. Akademik Personel	12
------------------------------------	----

1.1.2. Devlet Memurluğunun Temel İlkeleri	13
---	----

1.1.2.1. Sınıflandırma İlkesi.....	14
------------------------------------	----

1.1.2.2. Kariyer İlkesi.....	18
------------------------------	----

1.1.2.3. Liyakat İlkesi.....	20
------------------------------	----

1.1.2.3.1. Uygunluk.....	21
--------------------------	----

1.1.2.3.2. Tarafsızlık	22
------------------------------	----

1.1.2.3.3. Sadakat	22
--------------------------	----

1.1.3. Devlet Üniversitelerinin Tarihsel Gelişimi	23
---	----

1.1.3.1. Genel Olarak Kamu Personel Rejimini Tarihsel Gelişimi	24
--	----

1.1.3.1.1. 1924 Anayasası	25
---------------------------------	----

1.1.3.1.2. Memurin Kanunu Dönemi	25
--	----

1.1.3.1.3. Uzman Raporları Dönemi	33
1.1.3.1.4. 1961 Anayasası	37
1.1.3.1.5. 1982 Anayasası	37
1.2. Vakıf Üniversitelerinde İdari Personele İlişkin Kavramsal Çerçeve	39
BÖLÜM 2: TÜRKİYE’DE DEVLET VE VAKIF ÜNİVERSİTELERİNİN İDARİ PERSONELİ SEÇME VE YERLEŞTİRME SÜRECİ	43
2.1. Türkiye’de Genel Olarak Kamu Personeli Seçme ve Yerleştirme Süreci	43
2.1.1. Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS)	47
2.1.2. Memur İstihdamı	50
2.1.2.1. A Grubu Kadroları	50
2.1.2.2. B Grubu Kadroları	53
2.1.3. Sözleşmeli Personel İstihdamı	54
2.1.4. Geçici Personel İstihdamı	57
2.1.5. İşçi Personel İstihdamı	58
2.1.6. Özel İstihdam Türleri	61
2.1.6.1. Terör Mağduru Şehit ve Gazi Yakınlarının İstihdamı	61
2.1.6.2. Korunmaya Muhtaç Çocukların İstihdamı	61
2.1.6.3. İstisnai Memuriyet	62
2.1.6.4. Engellilerin İstihdamı	63
2.1.7. Diğer Atama Türleri	68
2.1.8. Günümüz Kamu Personelinin Sayısal Görünümü	69
2.2. Türkiye’de Vakıf Üniversitelerinde Seçme ve Yerleştirme Süreci	77
2.2.1. İnsan Kaynakları Planlaması ve İş gören Seçimi	78
2.2.2. Performans Yönetimi	85
2.2.3. Ücret Yönetimi	88
BÖLÜM 3 : TÜRKİYE’DE DEVLET VE VAKIF ÜNİVERSİTELERİNİN İDARİ PERSONEL REJİMLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI.....	90
3.1. Teşkilatlanma Süreci	90
3.2. İdari Personel Seçme ve Yerleştirme Süreci	94
3.2.1. Kadro Belirleme Süreci	94
3.2.2. Seçme ve Yerleştirme Süreci	95

3.2.2.1. Devlet Üniversitelerinde Görev Yapan Memur ile Vakıf Üniversitesi İdari Personelinin Seçme ve Yerleştirme Sürecinin Karşılaştırılması.....	97
3.2.2.2. Devlet Üniversitelerinde Görev Yapan Sözleşmeli Personel ile Vakıf Üniversitesi İdari Personelinin Seçme ve Yerleştirme Sürecinin Karşılaştırılması	102
3.3. İdari Personelin Terfi Süreci.....	106
3.4. Diğer Hususlar	111
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	119
KAYNAKÇA.....	123
ÖZGEÇMİŞ.....	131



KISALTMALAR

AIM	:	Havacılık Bilgi Yönetimi
D/K	:	Derece/Kademe
DMK	:	Devlet Memurları Kanunu
DMS	:	Devlet Memuru Olarak Atanacaklar için Seçme Sınavı
DPB	:	Devlet Personel Başkanlığı
EKPSS	:	Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı
KİT	:	Kamu İktisadi Teşebbüsü
KPSS	:	Kamu Personeli Seçme Sınavı
KMS	:	Kurumlar için Merkezi Eleme Sınavı
MEB	:	Milli Eğitim Bakanlığı
ÖSYM	:	Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
SHÇEK	:	Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu
TSK	:	Türk Silahlı Kuvvetleri
vb.	:	ve benzeri
YÖK	:	Yükseköğretim Kurulu

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1	:	Kamu Personeli İstihdam Türleri.....	6
Şekil 2	:	KPSS A Grubu	51
Şekil 3	:	Vakıf Üniversitelerinde Aday Araştırma ve Bulma Süreci	81



TABLO LİSTESİ

Tablo 1	:	Memur ve Sözleşmeli Personel Karşılaştırılması.....	10
Tablo 2	:	Öğrenim Durumlarına Göre Derece-Kademe Yükselmesi.....	19
Tablo 3	:	1931 yılında Memur ve Müstahdem Sayıları.....	31
Tablo 4	:	1946 Yılı Kamu Personel Sayıları.....	32
Tablo 5	:	1938 - 1963 Arası Kamu Personel Sayıları.....	32
Tablo 6	:	Yabancı Uzman Raporları.....	36
Tablo 7	:	KPSS'ye Göre Merkezi Yerleştirme Sayıları (2000-2013).....	48
Tablo 8	:	2004 - 2012 Yılları KPSS' ye Giren Aday Sayıları.....	49
Tablo 9	:	2005 – 2013 Arasında KPSS A Grubu Aday Sayıları.....	49
Tablo 10	:	KPSS A Grubu'nda Uygulanan Testler.....	51
Tablo 11	:	KPSS A Grubu Soru Dağılımı.....	52
Tablo 12	:	1 Sayılı Cetvel.....	55
Tablo 13	:	2 Sayılı Cetvel.....	56
Tablo 14	:	3 Sayılı Cetvel.....	57
Tablo 15	:	EKPSS'de Engel Gruplarına Göre Sınav Uygulamaları.....	66
Tablo 16	:	Engel Grubu İtibariyle Sınav Süreleri ve Ek Süreler.....	67
Tablo 17	:	EKPSS'de Uygulanan Testler ve Soru Sayıları.....	68
Tablo 18	:	Kamu Personelinin İstihdama Göre Dağılımı (Şubat 2017).....	70
Tablo 19	:	Hizmet Sınıflarına Göre Kamu Personeli Sayıları (Şubat 2017).....	71
Tablo 20	:	Akademik Personel Sayıları (Şubat 2017).....	72
Tablo 21	:	Üniversitelerde Çalışan Kamu Personeli Sayıları (Şubat 2017).....	73
Tablo 22	:	Yıllara Göre Engelli İstihdamı (2005-2016).....	74

Tablo 23	:	Kamu Kurumlarında Engelli Memur Dağılımı (Nisan 2017).....	75
Tablo 24	:	Engelli Memurların Engel Oranları (Nisan 2017).....	75
Tablo 25	:	Engelli Memurların Engellerine Göre Dağılımı (Nisan 2017)....	76
Tablo 26	:	Engelli Memurların Eğitimlerine Göre Dağılımı (Nisan 2017)...	77
Tablo 27	:	İş İstek Formu	82
Tablo 28	:	Mersin Üniversitesi Rektörlüğünün Sözleşmeli Personel İlanı..	103
Tablo 29	:	Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan İdari Personelin Karşılaştırılması	115

YAÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı: Türkiye’de Üniversiteler Bağlamında İdari Personel Rejimi: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması	
Tezin Yazarı: Abdullah Serkan SARIDİLEK	Danışman: Prof. Dr. Elif Yüksel OKTAY
Kabul Tarihi: 05.10.2017	Sayfa Sayısı: IX (ön kısım) + 131 (tez)
Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı: İnsan Kaynakları ve Çalışma. İlişkileri	
Bu çalışmada devlet üniversiteleri ile vakıf üniversitelerinin idari personel rejimleri karşılaştırılmaktadır. Devlet üniversitelerinde görev yapan idari personel aynı zamanda kamu personeli statüsünde olması sebebiyle sağlıklı bir değerlendirme yapılabilmesi için kamu görevlilerinin ana omurgasını oluşturan ve geçmişten günümüze istihdamın önemli bir insan kaynağını meydana getiren kamu personeli türleri, temel ilkeleri, atama süreçleri ile çalışmada genişçe yer bulmaktadır. Devlet üniversitelerinde görev yapan idari personel ile ilgili 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nda bir takım maddelere rastlanmakla beraber, idari personelin temel olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na tabi olması sebebiyle çalışma kamu personeli konusu üzerine yükselmiştir. Vakıf üniversitelerin sahip olduğu hareket serbestisi devlet üniversitelerinde bulunmamaktadır. Bunun sebebi de memurluk sistemin kapalı bir kariyer sistemine dayanmasıdır. Çalışmanın birinci ve ikinci bölümlerinde işlenen kamu personeli konusu aynı zamanda devlet üniversitelerinde görev yapan idari personelin genel yapısını bize anlatmaktadır. Vakıf üniversitesi idari personelinin İş Kanunu’na tabi olması ve yönetimlerine yön veren yönergelerin farklı içeriklere sahip olması sebebiyle devlet üniversitelerinde görülen uygulamada birliktelik ilkesi vakıf üniversitelerinde görülmemektedir. İki personel rejiminin karşılaştırması sonucunda Türkiye’de devlet ve vakıf üniversitelerinin personel rejimlerinin benzer ve farklı yönleri ortaya konulmaya çalışılmaktadır.	
Anahtar Kelimeler: Kamu Personeli, Kamu Atamaları, Vakıf Üniversitesi, Devlet Üniversitesi	

Yalova University Insitute of Social Sciences Master/PhD Thesis Summary

Thesis Title: Regime of Administrative Personnel in the Context of Universities in Turkey: Comparison of Public and Private Sectors	
Thesis Author: Abdullah Serkan SARIDİLEK	Advisor: Prof. Dr. Elif Yüksel OKTAY
Date of Acceptance: 05.10.2017	Total Number of Pages: IX (pre text) + 131 (main body)
Department: Labor Economics and Industry Relations Field of Study: Human Resources and Working Relationships	
In this study, administrative staff regimes of state universities and foundation universities are compared. Administrative personnel working at state universities are also in the public personnel status, so they have a wide place in the study with public staff types, basic principles, appointment processes which constitute the main spine of public officials for the purpose of making a healthy evaluation and bring about the importance of human resources of past day-to-day employment. The number of administrative staff working at the state universities has been found in the Law No. 2547, administrative staff has mainly been subject to the Law No.657 on government officials. The freedom of movement that foundation universities have is not available in state universities. That is why the civil service system is based on a closed career system. The public personnel issue in the first and second sections of the study also tells us the general structure of administrative staff working at state universities. Since the foundation university administrative personnel are subject to the Labor Code and the directives governing their management have different contents, the principle of coexistence in state universities is not seen in foundation universities. As a result of the comparison of the two personnel regimes, similar and different aspects of personnel regimes of state and foundation universities in Turkey are being tried to be revealed.	
Keywords: public staff, public assignments, foundation university, state university	

GİRİŞ

Bu çalışmada, devlet üniversiteleri ile vakıf üniversiteleri idari personel rejimleri açısından değerlendirilmekte ve ağırlıklı olarak idari teşkilatlanma, atamalar ve terfiler açısından ele alınmaktadır. Devlet üniversiteleri diğer kamu kurumlarından, özerklik niteliği taşıması açısından ayrılmaktadır. Burada görev yapan idari personel ile ilgili 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda bir takım maddelere rastlanmakla beraber, burada görev yapan kamu personeli temel anlamda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabidir. Bu sebeple kamu personelinin türlerini, niteliklerini ve atanma şekillerini bilmeden devlet üniversiteleri ve vakıf üniversitelerinin idari personel rejimlerini karşılaştırmak neredeyse mümkün olamayacaktır. Vakıf üniversitelerinin rejimlerinin devlet üniversitelerinin rejimleri kadar sınırlarının belirlenmemiş olması, vakıf üniversitelerinin personel seçimlerinde daha avantajlı hale gelmesine yol açmaktadır. Çalışmanın üçüncü bölümünde ağırlıklı olarak devlet üniversitelerinin ve vakıf üniversitelerinin sahip oldukları rejimlerin personel seçme, yerleştirme ve terfi süreçleri açısından karşılaştırılması yapılmaktadır. Ancak devlet üniversitelerinde görev yapan idari personelin statü hukukuna göre çalışması sebebiyle çalışmanın birinci bölümünde Türk kamu personelinin kavramsal ve tarihsel çerçevesine, ikinci bölümünde ise Türk kamu personel rejiminde ve özel sektörde seçme ve yerleştirme sürecine ağırlıklı olarak yer verilmektedir.

Çalışmanın Konusu ve Amacı

Çalışmanın konusu, kamu personeli olarak 657 sayılı Kanun'a tabi olarak devlet üniversitelerinde görev yapan idari personel ile özlük ve mali haklar açısından işçilere, alım süreçleri açısından ise sözleşmeli personele benzeyen vakıf üniversitelerinde görev yapan idari personelin ağırlıklı olarak seçme, yerleştirme ve terfi süreçleri açısından karşılaştırılmasıdır. Devlet üniversitelerinin bağlı olduğu rejimin dışına çıkamaması, vakıf üniversitelerinin personel seçme, yerleştirme ve terfi süreçlerinde sahip olduğu esnekliği yakalayamamasına sebep olmaktadır. Vakıf üniversitelerinin eksiklerine yönelik dilediği zaman, dilediği sayıda ve nitelikte eleman temin edebileceği sabitken; devlet üniversiteleri, belli dönemlerde ve sınırları belirlenmiş sayıda ve nitelikte eleman temin edebilmektedir. Bu durumda vakıf üniversitelerinin devlet üniversitelerine göre değişime daha kolay ayak uydurabilen, daha dinamik, daha verimli, daha etkin ve daha

maliyetsiz olması gerektiği sonucuna iki personel rejiminin karşılaştırılmasıyla varılmaya çalışılacaktır.

Çalışmanın Önemi

Çalışma, devlet ve vakıf üniversitelerinde idari personel rejimlerini ele alarak, hangi üniversitelerde işe yerleştirilen ve terfi eden idari personelin en uygun yöntemle seçildiğini ortaya koyması açısından önem arz etmektedir. Hipotezimiz, vakıf üniversitelerinde, devlet üniversitelerinin idari personel alımında tabi oldukları kanun, yönetmelik ve benzeri mevzuatlara bağlı olunmaması nedeniyle işe daha uygun elemanın seçildiğidir.

Çalışmanın Yöntemi

Bu çalışma, devlet üniversitelerinde görev yapan idari personelin kamu personelinin bir parçası olması sebebiyle kamu personeli konusuna genişçe yer verilerek ele alınmaktadır. Devlet üniversitelerinin özerk yapısı, kurumda görev yapan mevcut idari personelle ilgili idareye az da olsa tasarruf hakkı tanımaktadır. Vakıf üniversitelerinin ise idari personel rejimi ile ilgili geniş ve sınırları katı kanun maddeleri yoktur. Çıkardıkları yönergeler ile rejimlerini düzenlemeye çalışmaktadırlar. Devlet ve vakıf üniversitelerinin idari personel rejimlerinin karşılaştırılmasının yapılabilmesi için gerekli olan personelin tabi olduğu kanun, yönetmelik, yönerge ve benzeri mevzuatlar çalışmanın omurgasını oluşturmaktadır. Ayrıca çalışmanın üçüncü bölümünde, başta personel seçme ve yerleştirme süreci olmak üzere iki personel rejiminin karşılaştırılmalı olarak ele alınması çalışmanın başlıca yöntemini oluşturmaktadır.

BÖLÜM 1: TÜRKİYE’DE ÜNİVERSİTELERİN İDARİ PERSONEL REJİMLERİNİN KAVRAMSAL VE TARİHSEL ÇERÇEVESİ

1.1. Devlet Üniversitelerinde İdari Personele İlişkin Kavramsal Çerçeve

Türk Dil Kurumu’nun günümüzde geçerli olan sözlüğünde “yükseköğretim” kavramı “ortaöğretimi bitirenlere üniversite, akademi vb. eğitim kurumları tarafından planlanıp uygulanan öğretim; üniversiteleri yönetme görevini ve sorumluluğunu taşıyan birimlerden oluşan kuruluş” anlamlarında kullanılmaktadır (www.tdk.gov.tr, 14.09.2017).

Yükseköğretimin temel kanunu olan 2547 sayılı Kanun da ise yükseköğretim, “Milli Eğitim Sistemi içinde ortaöğretime dayalı, en az dört yarıyılı kapsayan her kademedeki eğitim ve öğretimin tümüdür” şeklinde tanımlanmaktadır. Üniversite ise “bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim ve öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, yüksekokul, enstitü ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan yükseköğretim kurumu” olarak ifade edilmektedir (http://www.yok.gov.tr/web/denklikbirimi/2547-sayili-kanun, 16.09.2017).

1982 Anayasası’nın “Yükseköğretim Kurumları” başlıklı 130. maddesinde de üniversiteler “devlet tarafından kanunla kurulan, çağdaş eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde ülkenin ve milletin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek amacıyla faaliyet gösteren kurumlar” olarak ifade edilmektedir. Ayrıca aynı maddede “ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapma, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek üzere çeşitli birimlerden oluşan kamu tüzel kişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip kurum” olarak da ifade edilmektedir (https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm, 16.09.2017).

Devlet üniversitelerinin idari teşkilatlanmasının başında genel sekreter bulunmaktadır. Genel sekreter rektöre karşı sorumludur. Genel sekreterin en çok iki genel sekreter yardımcısı bulunmaktadır. Genel sekreterliğin altında yapı işleri ve teknik daire başkanlığı, personel daire başkanlığı, komptrolörlük daire başkanlığı, öğrenci işleri daire başkanlığı, sağlık, kültür ve spor daire başkanlığı, kütüphane ve dokümantasyon daire başkanlığı, bilgi işlem daire başkanlığı, destek hizmetleri daire başkanlığı ve strateji geliştirme daire başkanlığı bulunmaktadır. Her daire başkanlığının en yüksek

idare amiri “daire başkanı” unvanını almaktadır. Hukuk müşavirliğinin en yüksek idare amiri ise “hukuk müşaviri” unvanını almaktadır. Ayrıca hastanesi bulunan üniversitelerde “hastane başmüdürü” bulunmaktadır. Diğer memurlar ise yukarıda sayılan daire başkanlıklarında veya akademik birimlerde görev almaktadır (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/4.5.124.pdf>, 17.09.2017). Yukarıda sayılan amir pozisyonundaki idari personel ile daha alt pozisyonlarda çalışan idari personelin tümü kamu personeli niteliği taşıması sebebiyle aşağıda kamu personeli kavramına yer verilecektir.

1.1.1. Kamu Personeli Kavramı

Kamu hizmeti, toplum için önem kazanmış ortak ve genel bir ihtiyacın tatminine yönelik olarak kamu tüzel kişilerince ya da onların denetimi altındaki özel kişilerce yürütülen bir faaliyet olarak tanımlanmaktadır (Gülan, 1988, 148). Kamu hizmetlerinin yürütülmesinde ve yurttaşlara sunulmasında emeğini kullanan gerçek kişilere ise kamu görevlisi denilmektedir (Aslan, 2012, 3). Kamu görevlisi, kamusal faaliyete atama veya seçilme yoluyla ya da herhangi bir surette sürekli, süreli veya geçici olarak katılan kişidir (Aydın, 2010, 118).

Türk Hukuku’nda, kamu görevlisi kavramı 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nda ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nda geçmektedir. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun 3. maddesine göre kamu görevlisi, kamu kurum ve kuruluşlarının işçi statüsü dışındaki bir kadrosunda veya sözleşmeli personel pozisyonunda çalışan, adaylık veya deneme süresini tamamlamış kamu görevlilerini ifade etmektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4688.pdf>, 18.02.2017). 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 6. maddesine göre ise kamu görevlisi kavramı kamusal faaliyetin yerine getirilmesinde atama veya seçilme yoluyla ya da herhangi bir surette sürekli, süreli veya geçici olarak katılan kişi olarak ifade edilmektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf>, 18.02.2017). 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’ndaki tanıma baktığımızda 4688 sayılı Kanundaki tanımın tersi olarak kişinin kamu görevlisi sayılmasının şartının çalıştığı yer ile çalışma statüsü değil, yaptığı iş olduğu görülmektedir.

Kamu görevlileri; kamu personeli, seçilmişler, yükümlüler ve gönüllüler olmak üzere dört gruba ayrılmaktadır (Aslan, 2012, 3). Çalışmada kamu görevlilerinin ana

omurgasını oluşturan kamu personeli unsuru ele alınacaktır. Kamu personeli kavramı memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler olarak dört grupta incelenecektir.

Kamu kurum ve kuruluşları yerine getirdikleri hizmetlerini insan emeği ile sunmaktadır. Bu sebeple farklı nitelikte personel istihdam edilmektedir. Kamu personeli, kamu kurum ve kuruluşlarında, belirli bir görevi yerine getirmek üzere Devlet tarafından daimî veya belli süreli olarak istihdam edilen, görevi yürütmesi karşılığında yaşamını sürdüreceği bir gelir elde eden ve bu işi meslek olarak yürüten, bağımlı çalışan kişiler olarak ifade edilmektedir (Güler, 2013, 79).

Kamu görevlilerinin en kalabalık grubunu oluşturan kamu personeli günümüz 1982 Anayasası'nın 128. maddesinde aslî ve sürekli olarak Devlet'in yerine getirdiği kamu hizmetlerini yerine getiren memurlar ve diğer kamu görevlileri olarak ifade edilmektedir. Ayrıca aynı maddede kamu personelinin atamalarının, görev ve yetkilerinin, haklarının ve yükümlülüklerinin, aylık ve ödeneklerinin ve diğer tüm özlük işlerinin bu konuyla ilgili özel bir kanunla düzenleneceği ifade edilmektedir (<https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm>, 18.02.2017). Bu ifadeden de anlaşılacağı üzere kamu personeli kavramı memurlar ve diğer kamu görevlileri olarak günümüz 1982 Anayasası'nda iki gruba ayrılmakta olup bu personelin özlük işlerinin özel bir kanunla düzenleneceği açıkça belirtilmektedir.

Günümüzde geçerli olan 1982 Anayasası'nda olduğu gibi 1961 Anayasası'nın 17. maddesinde de memurların niteliklerinin, atamalarının, ödev ve yetkilerinin, haklarının ve yükümlülüklerinin, aylık ve ödeneklerinin ve diğer özlük işlerinin kanunla düzenleneceği açıkça yer almıştır (<https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa61.htm>, 09.03.2017). Bunun sonucu olarak 14.07.1965 tarihinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK) yürürlüğe girmiştir.

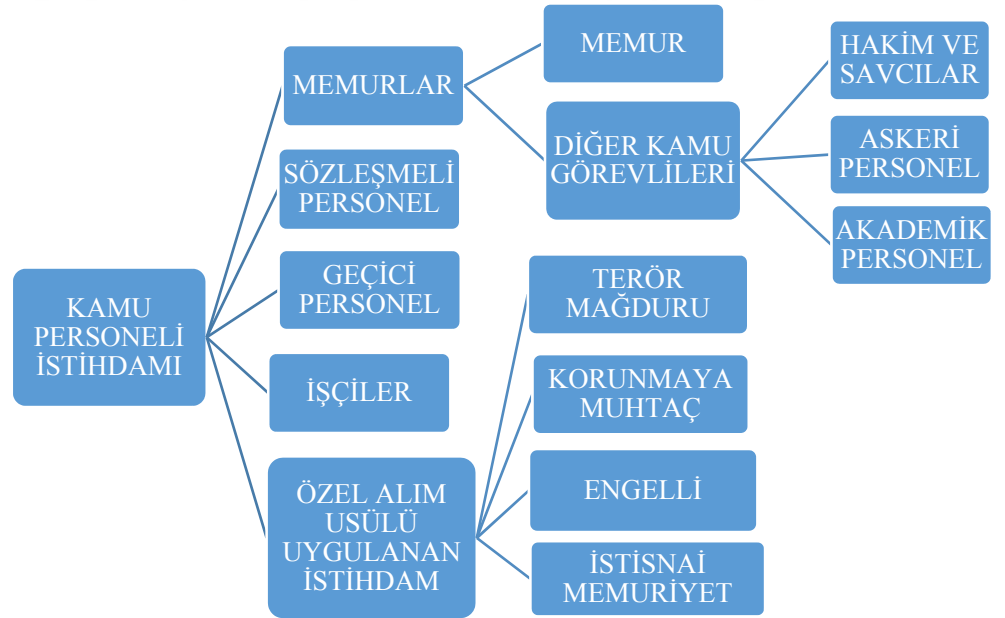
657 sayılı DMK'nın 1. maddesi bu Kanun'un kimlere uygulanacağını düzenlemektedir. Bu maddeye göre Kanun, genel ve katma bütçeli kurumlarda, il özel idarelerinde, belediyelerde, il özel idarelerinin ve belediyelerin kurdukları birliklerde görev yapmakta olan kamu personeline uygulanmaktadır. Ayrıca bu Kanun, bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar ile kanunlarla kurulan fonlarda, kefalet sandıklarında veya beden

terbiyesi bölge müdürlüklerinde görev yapmakta olan kamu personeline de uygulanmaktadır (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 19.02.2017).

657 sayılı DMK'ya göre dört çeşit istihdam şekli vardır. Kamu hizmetleri memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle yerine getirilmektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 19.02.1017). Bu istihdam türleri dışında 1982 Anayasası ile yukarıda belirtildiği üzere “diğer kamu görevlileri” kavramı kamu personeli türleri arasına girmiştir. Diğer kamu görevlileri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun dışında kamu hizmeti sunmaktadır. Diğer kamu görevlileri şeklinde adlandırılan askeri personel 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK) Personel Kanunu, akademik personel 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu, Hâkimler ve Savcılar ise 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu'na tabi olarak çalışmaktadırlar (<https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm>, 19.02.2017).

Yukarıdaki bilgiler ışığında istihdam türleri memur istihdamı, sözleşmeli personel istihdamı, geçici personel istihdamı ve işçi istihdamı olarak dört gruba ayrılmaktadır. Memurlarda memur ve diğer kamu görevlileri olarak iki gruba ayrılmaktadır.

Şekil 1: Kamu Personeli İstihdam Türleri



Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/daire-baskanliklari/kamu-personel-istihdami-personel-baskanligi/kamu-personel-istihdami-dairesi-baskanligi-kamu-personel-istihdam%C4%B1-317>, 19.02.2017

Şekil 1’den anlaşılacağı üzere kamu personelinin dört ana gruba ayrıldığı görülmektedir. Ancak memuriyete alınma sürecinde farklılık gösteren ve özel alım usulü uygulanan istihdam türleri de mevcuttur. Bunlar terör mağduru şehit ve gazi yakınlarının istihdamı, korunmaya muhtaç çocukların istihdamı, engellilerin istihdamı ve istisnai memuriyet kapsamında bulunanların istihdamıdır. Tüm istihdam türleri aşağıda detaylı olarak anlatılmaktadır.

1.1.1.1. Memurlar

DMK’nın 4. maddesinin (A) fıkrası memuru mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen aslî ve sürekli kamu hizmetlerini yerine getiren kişiler şeklinde tanımlamaktadır. Bu tanıma göre bir kimse şu şartlarda memur sayılmaktadır;

- 657 Sayılı Kanunun 1. maddesinde sayılan kurumlardan aylık alması,
- Genel idare esaslarına göre aslî ve sürekli kamu hizmetlerini yerine getirmesi,
- Göreve atama ile getirilmiş olması,

Memurluk, kariyer sistemi dışında istihdam edilebilme imkânına sahip olmayan bir niteliktedir (Güran, 1980, 91). Şekil 1’de gösterilen özel alım usulüne tabi personel memurlar grubu içinde yer almakla beraber memurlar ile aynı özlük haklara sahiptir. Bunlar terör mağduru şehit ve gazi yakınlarının istihdamı, korunmaya muhtaç çocukların istihdamı, engellilerin istihdamı ve istisnai memuriyet kapsamındakilerin istihdamıdır. Bu şekilde memur olarak istihdam edilen personelin özlük hakları memur olarak görev yapan personelden farklı değildir.

Özel alım usulü kapsamında terör mağduru şehit ve gazi yakınları istihdamının amacı teröre karşı mücadelenin bir parçası olmasıdır. 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu’na göre terör, bir örgüte mensup kişi veya kişilerce cebir, şiddet, baskı, korkutma, yıldırma, sindirme veya tehdit yöntemleri ile Anayasa’da belirtilen Cumhuriyet’in niteliklerini, siyasi, hukuki, sosyal, lâik, ekonomik düzeni değiştirmeye yönelik her türlü eylemlerdir. Ayrıca Devlet’in ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmaya, Türk Devleti’nin ve Cumhuriyet’in varlığını tehlikeye düşürmeye, devlet otoritesini zaafa uğratmaya, yıkmaya veya ele geçirmeye, temel hak ve hürriyetleri yok etmeye yönelik devletin iç ve dış güvenliğini, kamu düzenini veya genel sağlığı bozmaya yönelik her türlü

eylemler de terör kapsamındadır (www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3713.doc, 20.02.2017).

Özel alım usulü kapsamında korunmaya ihtiyacı olan çocukların istihdamı da mevcuttur. 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu'na göre beden, ruh ve ahlâk gelişimleri veya şahsi güvenlikleri tehlikede olanlar ve aşağıda ifade edilen şartları taşıyanlar bu kapsamdadır (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2828.pdf>, 20.02.2017):

- Ana veya babasız, ana ve babasız,
- Ana veya babası veya her ikisi de belli olmayan,
- Ana ve babası veya her ikisi tarafından terkedilen,
- Ana veya babası tarafından ihmal edilip; fuhuş, dilencilik, alkollü içkileri veya uyuşturucu maddeleri kullanma gibi her türlü sosyal tehlikelere ve kötü alışkanlıklara karşı savunmasız bırakılan ve başıboşluğa sürüklenen çocuklar.

Bir diğer özel alım usulü de engellilerin istihdamıdır. Engelli, doğuştan veya sonradan; bedensel, zihinsel, ruhsal, duysal ve sosyal yetenekleri bakımından engel oranının yüzde kırk veya üzerinde ve çalışabilir durumda olduğunu sağlık kurulu raporları ile belgelendiren kişilerdir. Engelli Sağlık Kurulu Raporu “Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik” hükümleri doğrultusunda alınmış olan raporları ifade etmektedir (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/03/20130330-4.htm>, 21.02.2017).

İstisnai memurluk kadroları, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 59. maddesinde sayılan kadrolardan oluşmaktadır. İstisnai devlet memurluğu kadrolarına DMK'nın 48. maddesindeki yazılı genel şartları taşıyan kimselerden sınavsız atama yapılabilir. Bazı unvanlar için kurumlar özel yönetmelikler belirleyebilmektedir. Örneğin Dışişleri Bakanlığı, hukuk müşavirliği kadrosuna atanabilmek için en az bir yabancı dili çok iyi bilmek ve kurumun özel yönetmeliğinde belirtilecek diğer nitelikleri taşımak gibi özel şartlar da isteyebilmektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 19.02.2017).

1.1.1.2. Sözleşmeli Personel

DMK'nın 4. maddesinin (B) fıkrası sözleşmeli personeli kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlaması, işletilmesi ve işlerliği için şart olan zorunlu ve istisnaî haller için özel meslek bilgisine ve uzmanlığına ihtiyaç gösteren geçici işlerde çalıştırılan personel olarak tanımlamaktadır. İşçi sayılmayan bu personel, Bakanlar Kurulu Kararı ile belirlenen esas ve usuller çerçevesinde Devlet Personel Başkanlığı'nın (DPB) görüşü alınarak ve kurumun teklifi üzerine Maliye Bakanlığı tarafından vizelenen pozisyonlarda mali yılla sınırlı olarak sözleşmeli statüsünde çalıştırılmaktadır (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 19.02.2017).

Sözleşmeli personelin bütün tanımlarının ortak özelliği kamu hizmeti görevi yapması, sözleşme ile çalışması, memur ve işçi statüsünde olmaması olarak sayılmaktadır (Keskin, 2010, 4-5).

1980'li yıllardan başlayarak çıkarılan bazı özel kanunlarla, değişik kamu kurum ve kuruluşlarında 657 sayılı DMK'nın 4/b maddesi dışında da sözleşmeli personel çalıştırılmış, kamu iktisadi teşebbüslerinde çalışan sözleşmeli personel dâhil, bütün sözleşmeli personel kamu görevlisi sayılmıştır (Gözler, 2009, 351-352). 1980 sonrası devleti küçültme ve özelleştirme politikalarıyla birlikte bu statü, kamuda memurluk statüsünü çözme ve aynı zamanda esnek kamu personel rejiminin ana istihdam biçimi olma özelliği kazanmıştır (Aslan, 2005, 334). Memur ile sözleşmeli personel farkı aşağıda tablo 1'de verilmektedir.

Tablo 1: Memur ve Sözleşmeli Personel Karşılaştırılması

MEMUR	SÖZLEŞMELİ PERSONEL
Kadroya bağlı olarak çalışır.	Pozisyona bağlı olarak çalışır.
Kadro, kanunla ihdas edilir. Bos kadrolarda derece, unvan ve sınıf değişikliği Bakanlar Kurulu Kararı ile yapılır.	Pozisyon, Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığının vizesiyle ihdas edilir.
Kadro değişikliği yılda bir kez yapılır.	Pozisyon değişikliği yılın her ayı, istenilen sayıda yapılabilir.
Bütün özlük hakları kanunla düzenlenir.	Bütün özlük haklar Bakanlar Kurulunca düzenlenir.
Maaş karşılığı çalışır. Maaşını genel bütçeden alır. Maaş alamama riski bulunmaz.	Ücret karşılığı çalışır. Ücretini genel bütçeden, döner sermayeden ya da kurumun elde ettiği öz gelirden alır. Ücret alamama riski vardır.
İş güvencesi vardır.	Yıllık sözleşme ile çalışır. Her an sözleşme feshedilebilir.
Kurum içerisinde yer değişikliği hakkı vardır.	Sadece sağlık ve belirli unvanlarda kurum içi yer değişikliği hakkı vardır
Kurumlar arası yer değişikliği hakkı vardır.	Kurum dışı nakil hakkı yoktur.
1-3 derece arası olanlar yeşil pasaport alabilirler.	Yeşil pasaport hakkı yoktur.

Kaynak: Sayan; Albayrak (2011: 153)

Tablo 1’de gösterilenler dışında memur statüsünde çalışan personel unvan değişikliği ve görevde yükselme sınavına girerek terfi alabilirken sözleşmeli personel bu sınavlara katılamamaktadır. Ancak yeniden Kamu Personel Seçme Sınavı’na (KPSS) girerek unvanını değiştirebilmektedir. Memur; genel sekreter, genel sekreter yardımcısı, daire başkanı, fakülte/yüksekokul/enstitü sekreteri, şef, müdür yardımcısı, gibi hiyerarşik kadrolara terfi edebilirken, sözleşmeli personel ne hiyerarşik kadrolara atanabilmekte ne de vekâlet edebilmektedir (Sayan; Albayrak, 2011, 153).

1.1.1.3. Geçici Personel

DMK’nın 4. maddesinin (C) fıkrasında geçici personel, işçi sayılmayıp bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmetlerde sözleşme ile çalışan personel olarak tanımlanmaktadır. Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığı’nın görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde, belirtilen ücret ve adet sınırları içinde çalışanlar (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 19.02.2017).

Yukarıda ifade edilen tanıma göre geçici personel olarak istihdam edilenlerin genel olarak özellikleri şu şekildedir:

- Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmetlerde çalışır.
- Sözleşme ile istihdam edilir.
- İşçi sayılmayan personeldir.
- Bir hizmetin bir yıldan az süreli veya mevsimlik olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığı görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilir.

1.1.1.4. İşçiler

DMK’nın 4. maddesinin (D) fıkrasında işçiler memur, sözleşmeli personel ve geçici personel dışında kalan personel olarak tanımlanmaktadır. İki türden oluşmaktadır. Birincisi ilgili mevzuata göre tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçilerdir. Diğer ise mevsimlik işlerde, kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetleri gibi geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleri yapılarak geçici olarak istihdam edilen personel olarak tanımlanmaktadır (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 19.02.2017).

Yukarıdaki kanun maddesinde işçiler hakkında DMK hükümlerinin uygulanamayacağı ifade edilmektedir. İşçi olarak çalıştırma, 4857 sayılı İş Kanunu'nun hükümlerine bağlı olarak düzenlenmektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, 18.02.2017).

1.1.1.5. Diğer Kamu Görevlileri

Diğer kamu görevlileri kavramı ilk kez 1982 Anayasası ile Türk personel rejimine girmiştir. Anayasa'nın 128. maddesi, Devlet'in genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevleri, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle gördüreceğini ifade etmektedir. Diğer kamu görevlileri kavramı ile Türk kamu personel rejiminde ayrı personel mevzuatları bulunan ve idari personel dışında kalan askeri personel, akademik personel ile hâkim ve savcılar ifade edilmektedir (<https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm>, 09.03.2017). Üniversitelerde askeri personel ile hakim ve savcı kadroları bulunmadığından aşağıda üniversitelerin ana omurgasını oluşturan akademik personele yer verilmektedir.

1.1.1.5.1. Akademik Personel

Akademik personel yükseköğretim kurumlarında görev yapan personeldir. Akademik personelle ilgili olarak bugün yürürlükte olan 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu uygulanır. Anılan Kanun'un 20. maddesi bu kanunda hüküm bulunmayan hallerde 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerinin uygulanacağını ifade etmektedir. 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nun 3. maddesi akademik personeli üç bölümde sınıflandırmaktadır (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2914.pdf>, 18.02.2017):

A) Öğretim üyeleri sınıfı:

Bu sınıf; profesörler, doçentler ve yardımcı doçentlerden oluşur.

B) Öğretim görevlileri ve okutmanlar sınıfı:

Bu sınıf; öğretim görevlileri ile okutmanlardan oluşur.

C) Öğretim yardımcıları sınıfı:

Bu sınıf; araştırma görevlileri ile uzman, çevirici ve eğitim - öğretim planlamacılarından oluşur.

1.1.2. Devlet Memurluğunun Temel İlkeleri

Devlet üniversitelerinde görev yapan idari personel aynı zamanda devlet memuru niteliği taşıdığından bu bölümde memurluğun temel ilkelerine yer verilecektir.

Memurluğun ana özelliği çalışma hayatına dair şartların sözleşme hukukunun tersi olarak devlet tarafından tek taraflı olarak belirlenmesi ile güvenceli ve statü hukukuna göre istihdam edilmesidir.

Statü hukukunun anayasal düzlemdeki ilk bütüncül ifadesine 1919 tarihli Alman Weimar Anayasası'nda rastlanmaktadır. 1919 tarihli Weimar Anayasası'na göre aksi objektif düzenlemelerde gösterilmedikçe memurların yaşam boyu istihdam edileceği hükmü mevcuttur. Ayrıca memurlara verilen temel haklar bu yasada belirtilmiştir (Aslan, 2012, 39-40). Günümüz personel rejimin yasalar, siyasalar ve uygulamalardan kaynaklanan özellikleri şu şekildedir (Eryılmaz, 2013, 159-160):

- Memurluk kapalı bir kariyer düşüncesine dayanır. Kişi memurluğa alınmakla ömür boyu sürecek bir mesleğe girmiş olmaktadır.
- Memurluğa girişte genel öğrenim esastır. Belirli meslek dalları (hâkimlik, kaymakamlık, uzman yardımcılığı vb.) dışında uzmanlık bilgisi ölçmek yerine genel bir meslek ve hizmet alanı için personel alınmaktadır.
- Hizmete giriş merkezi bir sınav sistemiyle gerçekleştirilmektedir.
- Yükselmelerde kıdem ve öğrenim düzeyi belirleyici bir ölçüttür.
- Aylıklar ve ücretler, sınıf ve derece esasına göre düzenlenmiştir.
- Memurluk güvenceli bir statüdür. Görevden atılmayı gerektiren ceza ve disiplin suçu işlemediği sürece emekli olana kadar çalışabilmektedir.
- Memurluk gelenekçi ve şekilci bir statüdür.
- Memurluk rejimi yasalarla düzenlenmektedir.
- Kamu personelinin yargısal denetimi özel kurallarla bağlanmıştır. Bazı suçlar için idareden izin alma şeklinde uygulanmaktadır.

Memurluk akdi (sözleşme) hukukunun tersidir. Yasalar genel, soyut, gayrişahsi, devlet tarafından tek taraflı belirlenen, çalışana yaşam boyu kariyer imkânı tanıyan niteliktedir. Memurluğun temel ilkeleri DMK'nın 3. maddesindeki “Temel İlkeler” başlığı altında sayılmaktadır. Sınıflandırma, kariyer ve liyakattan oluşan bu ilkeler aşağıda maddeler halinde açıklanmaktadır (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 18.02.2017).

1.1.2.1. Sınıflandırma İlkesi

Sınıflandırmanın rütbe ve kadro sınıflandırması olmak üzere iki türü vardır. Kadro sınıflandırması bireyci felsefeye, liberal ekonomiye ve özel sektörün hükümet ile olan ilişkilerine uygun bir temel üzerine kurulmuştur. Bu sistem kadronun belirli bir işin karşılığını ifade ettiği sistem iken rütbe sınıflandırmasının hareket noktası; görev, ödev ve sorumluluklar değil, bu görevi ve sorumlulukları yerine getirecek olan kimselerin sahip olduğu kişisel özelliklerdir (Eryılmaz, 2001, 250).

Sınıflandırma sistemi, işin basit ve herkes tarafından yapılabilir parçalara ayrılmasını, ayrıntılı biçimde analiz edilmesini ve tanımlanmasını öngörür. Sınıflandırmanın genel amacı kişinin memuriyete girdikten emekliliğe kadar personel işlemlerinde rasyonellik yakalamak ve eşit işe eşit ücret sağlamaktır (Tutum, 1976, 38). Bu sayede herkes sorumluluklarını tam olarak bilecek, işe en uygun aday seçilecek, aynı nitelikteki görevler için ise aynı ücret ödenecektir (Albayrak, 2016, 62).

Ancak Türkiye’de askeri personel rejiminde rütbe sistemine rastlanmaktadır. Memurun genç yaşta hizmete alınıp kariyer basamaklarını yükselmesi beklenmektedir. Normal bekleme süreleri dikkate alındığında bir teğmen üç yıl sonra üsteğmen, bir üsteğmen altı yıl sonra yüzbaşı, bir yüzbaşı altı yıl sonra binbaşı, bir binbaşı beş yıl sonra yarbay, bir yarbay üç yıl sonra albay ve bir albayda beş yıl sonra paşa olabilme imkânına sahip olabilmektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.926.pdf>, 18.04.2017).

Devlet, kamu hizmetleri görevlerini ve bu görevlerde çalışan Devlet memurlarını görevlerin gerektirdiği niteliklere ve mesleklere göre sınıflara ayırmaktır. On adet olan hizmet sınıfı sayısı 15 Temmuz 2016 yılındaki darbe girişiminden sonra çıkarılan 668 sayılı Olağanüstü Hal Kararnamesi ile ondan on ikiye çıkarılmıştır. 657 sayılı DMK'nın

36. maddesi bu kanuna tabi kurumlarda alıştırılan Devlet memurlarının sınıflarını göstermektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 19.02.2017):

- Genel İdare Hizmetler Sınıfı

657 sayılı DMK kapsamına dâhil kurumlarda yönetim, icra, büro ve benzeri hizmetlerde görev yapan ve diğerk sınıflara girmeyen memurlar genel idare hizmetleri sınıfını oluşturmaktadır. Bu tanım doğrultusunda mali hizmetler uzman yardımcısı, şef, koruma ve güvenlik görevlisi, bilgisayar işletmeni, memur, şoför vb. unvanlara sahip memurlar bu sınıfta görev yapan memur unvanlarına örnek olarak verilebilmektedir. Ayrıca üniversitelerin yönetici kadroları başta genel sekreter, daire başkanları, fakülte/yüksekokul/enstitü sekreterleri, hukuk müşavirleri bu grupta yer almaktadır (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 19.02.2017).

- Teknik Hizmetler Sınıfı

657 sayılı DMK kapsamına dâhil kurumlarda meslekleriyle ilgili görevleri fiilen yerine getiren yüksek mühendis, mühendis, yüksek mimar, mimar, jeolog, hidrojeolog, hidrolog, jeofizikçi, fizikçi, kimyager, matematikçi, istatistikçi, yöneylemci (hareket araştırmacısı), matematiksel iktisatçı, ekonomici ve benzeri ile teknik öğretmen okullarından mezun olup da, öğretmenlik mesleğ i dışında teknik hizmetlerde çalışanlar, mimarlık ve mühendislik fakültesi veya bölümlerinden mezun şehir plancısı, yüksek şehir plancısı, yüksek bölge plancısı, tütün eksper i yetiştirilenler ile müskirat ve çay eksperleri, fen memuru, yüksek tekniker, tekniker, teknisyen ve emsali teknik unvanlara sahip olup en az orta derecede mesleki tahsil görmüş bulunanlar, teknik hizmetler sınıfını oluşturmaktadır. Programcı ve çözümleyici unvanları 24.07.2013 tarih ve 28717 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Bakanlar Kurulu Kararı ile teknik hizmetler sınıfına dâhil edilmiştir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 19.02.2017).

- Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı

Bu sınıf, sağlık hizmetlerinde (hayvan sağ lığı dâhil) mesleki eğitim görerek yetişmiş olan tabip, diş tabibi, eczacı, veteriner hekim gibi memurlar ile bu hizmet sahasında çalışan yükseköğrenim görmüş fizyoterapist, tıp teknoloğ u, ebe, hemşire, sağ lık memuru, sosyal hizmetler müt ehassısı, biyolog, psikolog, diyetçi, sağ lık mühendisi, sağ lık fizikçisi, sağ lık idarecisi ile ebe ve hemşire, hemşire yardımcısı, (fizik tedavi,

laboratuvar, eczacı, diş anestezi, röntgen teknisyenleri ve yardımcıları, çevre sağlığı ve toplum sağlığı teknisyeni dâhil) sağlık savaş memuru, hayvan sağlık memuru ve benzeri sağlık personelinin kapsamaktadır. Bu sınıfa dâhil personel tarafından yerine getirilmesi gereken hizmetler, lüzumu halinde bedeli döner sermaye gelirlerinden ödenmek kaydıyla, Bakanlıkça tespit edilecek esas ve usullere göre hizmet satın alınması yoluyla da olabilmektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 19.02.2017).

- Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı

Bu sınıf, DMK'nın kapsamına giren kurumlarda eğitim ve öğretim vazifesiyle görevlendirilen öğretmenleri kapsamaktadır. Daha önce bu sınıfta yer alan ilköğretim müfettişleri ve yardımcıları, 04.06.2010 tarih ve 5984 sayılı Kanun ile eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfının dışına çıkartılarak genel idare hizmetleri sınıfı kapsamına alınmışlardır (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 19.02.2017).

- Avukatlık Hizmetleri Sınıfı

Bu sınıf özel kanunlara göre avukatlık ruhsatına sahip, baroya kayıtlı ve kurumlarını yargı mercilerinde temsil yetkisine sahip olan avukatlardan oluşmaktadır. Bir avukat hukuk müşaviri olduğu takdirde hizmet sınıfı da değişerek avukatlık hizmetleri sınıfından genel idare hizmetleri sınıfına geçmektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 19.02.2017).

- Din Hizmetleri Sınıfı

Din Hizmetleri Sınıfı, özel kanunlarına göre çeşitli derecelerde dinî eğitim görmüş olan ve dinî görev yapan imam, müezzin, Kur'an kursu öğreticisi gibi memurları kapsamaktadır (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 19.02.2017).

- Emniyet Hizmetleri Sınıfı

Bu sınıf, özel kanunlara göre çarşı ve mahalle bekçisi, polis, komiser muavini, komiser, baş komiser, emniyet müfettişi, polis müfettişi, emniyet amiri ve emniyet müdürü ve emniyet müdürü sıfatını kazanmış emniyet mensubu memurlardan oluşmaktadır (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 19.02.2017).

- Jandarma Hizmetleri Sınıfı

Bu sınıf Jandarma Genel Komutanlığı kadrolarında bulunan subay, astsubay ve uzman jandarmaları kapsamaktadır. 15 Temmuz 2016 darbe girişimi sonrası çıkarılan 668 sayılı Olağanüstü Hal Kararnamesiyle Jandarma Genel Komutanlığı İçişleri Bakanlığı'na bağlanmıştır. Jandarma Hizmetleri Sınıfı İçişleri Bakanlığı'na bağlandığı için görev alanı bağlamında İçişleri Bakanı'nın kararıyla bir ilin veya ilçenin tamamı polis ya da jandarma görev ve sorumluluk alanı olarak tespit edilebilmekte ve ona göre işlem yapılabilir (http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/07/20160727M2-1.pdf, 09.03.2017).

- Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı

Bu sınıf Sahil Güvenlik Komutanlığı kadrolarında bulunan subay ve astsubayları kapsamaktadır. Sahil Güvenlik Komutanlığı da Jandarma Hizmetleri Sınıfı gibi 15 Temmuz 2016 Darbe Girişimi sonrası çıkarılan 668 sayılı Olağanüstü Hal Kararnamesiyle 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamına girmiş bulunmaktadır (http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/07/20160727M2-1.pdf, 09.03.2017).

- Yardımcı Hizmetler Sınıfı

Yardımcı Hizmetler Sınıfı, kurumlarda her türlü yazı ve dosya dağıtmak ve toplamak, müracaat sahiplerini karşılamak ve yol göstermek; hizmet yerlerini temizleme, aydınlatma ve ısıtma işlerinde çalışmak veya basit iklim rasatlarını yapmak; ilaçlama yapmak veya yaptırmak veya tedavi kurumlarında hastaların ve hastanelerin temizliği ve basit bakımı ile ilgili hizmetleri yapmak veya kurumlarda koruma ve muhafaza hizmetleri gibi ana hizmetlere yardımcı mahiyetteki görevlerde her kurumun özel bünyesine göre ve yine bu mahiyette olmak üzere ihdasına lüzum gördüğü yardımcı hizmetleri yerine getirmek ile görevli bulunup işçiler dışında kalanları kapsamaktadır. Hizmetli, kaloriferci, bekçi, hastabakıcı, gassal benzeri unvanlara sahip bu personel tarafından yerine getirilmesi gereken hizmet yerlerinin ve tedavi kurumlarının temizlenmesi, tesisatın bakım ve işletilmesi ve benzeri nitelikteki hizmetler üçüncü şahıslara ihale yoluyla yapılacak hizmet satın alma yöntemiyle gördürülebilmektedir (http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf, 19.02.2017).

- Mülki İdare Amirliği Sınıfı

Bu sınıf, valiler ve kaymakamlar ile bu sıfatları kazanmış olup İçişleri Bakanlığı merkez ve iller kuruluşunda istihdam edilenleri ve maiyet memurlarını kapsamaktadır (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 20.02.2017).

- Milli İstihbarat Hizmetleri Sınıfı

Bu sınıf, Milli İstihbarat Teşkilatı kadrolarında veya bu teşkilat emrinde çalıştırılanlardan özel kanunlarında gösterilen veya Başbakanlıkça tespit edilen görevleri yerine getirenleri kapsamaktadır Bu sınıfa mensup kamu görevlilerinin sayısı yürütülen faaliyetin niteliği gereği açıklanmamaktadır. Bu nedenle bu sınıfa mensup personelin sayısı hakkında net bir bilgi sahibi olabilmek mümkün bulunmamaktadır (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 19.02.2017).

1.1.2.2. Kariyer İlkesi

DMK'nın 4. maddesinde ifade edilen kariyer ilkesi Devlet memurlarına, yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetiştirme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkânını sağlamaktadır. Devlet Memurları Kanunu ile kapsamındaki kurumlarda ortak yetiştirme ve meslek niteliklerini öngören hizmetler ile bu hizmetler için tespit edilen kadroların sınıflara ayrılması, kamu hizmetinin düzensiz, karışık ve rastgele girilen bir çalışma alanı olmaktan çıkararak kariyer ilkesine dayanan bir alan haline getirmektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 19.02.2017).

Tablo 2: Öğrenim Durumlarına Göre Derece - Kademe Yükselmesi

Öğrenim Durumu	GİRİŞ(D/K)		YÜKSELME (D/K)	
İlkokulu bitirenler	15	1	7	SON
Ortaokulu bitirenler	14	2	5	SON
Ortaokul dengi mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler	14	3	5	SON
Ortaokul üstü 1 yıl mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler	13	1	4	SON
Ortaokul üstü 2 yıl mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler	13	2	4	SON
Liseyi bitirenler	13	3	3	SON
Lise dengi mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler	12	2	3	SON
Lise veya dengi okullar üstü 1 yıllık mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler	11	1	2	SON
Lise veya dengi okullar üstü 2 yıl veya ortaokul üstü en az 5 yıllık mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler	10	1	2	SON
Lise veya dengi okullar üstü 3 yıl teknik veya mesleki öğrenimi bitirenler	10	2	2	SON
2 yıl süreli yükseköğrenimi bitirenler	10	2	1	SON
3 yıl süreli yükseköğrenimi bitirenler	10	3	1	SON
4 yıl süreli yükseköğrenimi bitirenler	9	1	1	SON
5 yıl süreli yükseköğrenimi bitirenler	9	2	1	SON
6 yıl süreli yükseköğrenimi bitirenler	9	3	1	SON

Kaynak: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 18.02.2017

DMK'nın 37. maddesine göre öğrenim durumları, hizmet sınıfları ve görev unvanları neticesinde azami yükselebilecekleri derecelerin dördüncü kademesinden aylık almaya hak kazanan ve son sekiz yıllık süre içinde herhangi bir disiplin cezası almayanların kazanılmış hak aylıkları kadro şartı aranmaksızın bir üst dereceye yükseltilebilmektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 19.02.2017).

Tablo 2'de gösterilen her öğrenim düzeyi için 1'den 15'e kadar dereceler olup, devlet memurları öğrenim durumlarına göre göreve başlamaktadırlar. Örneğin ilkokulu bitirenler 15. derecenin 1. kademesinden, lisans mezunları 9. derecenin 1. kademesinden göreve başlarlar. Ayrıca öğrenim durumu dışında ortaöğretimde hazırlık okumuş olmak veya yüksek lisans bitirmiş olmak gibi durumlar kişinin fazladan 1 kademe almasına, doktora bitirmesi ise 2 kademe almasına sebep olur. Bunun dışında mezuniyetinin türüne ve sınıfına göre bir memura yukarıda belirtilen başlangıç derece - kademe dışında da derece veya kademe verilebilir. Örneğin mühendislik bitirmiş bir memur hangi sınıfta olursa olsun fazladan 1 derece ile göreve başlar. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi mezunu bir memur 9. derecenin 1. kademesinden göreve başlarken üniversite mezunu bir mühendis hangi sınıfta olursa olsun 8. derecenin 1. kademesinden göreve başlamaktadır (md. 36, DMK).

1.1.2.3. Liyakat İlkesi

Liyakat ilkesi kayırmacılık sistemine karşı doğmuştur. Kayırma sistemi “siyasal kayırmacılık”, “ganimet” ya da “siyasal yağmacılık” sözleriyle de ifade edilmektedir. Batı dillerinde “spoils system”, “patronage”, “favouritizm” terimlerine karşılık gelmektedir (Güran, 1980, 85). “Kayırmacılık”, kamu görevlerinin hizmete giriş ve hizmette kalış bakımından belli bir ideolojiye, siyasal partiye, etnik-mezhebi alt kültüre, belli bir sosyoekonomik zümreye aidiyet ya da bağlılık ölçütüne göre dağıtılması iken “liyakat” Arapça kökenli lâıyk, uygun, yeterli anlamına gelen ve Batı dillerindeki “merit” terimine karşılık olarak kullanılmaktadır (Güler, 2013, 142).

Devlet hizmetlerine eleman sağlamada en önemli unsur en iyi elemanı bulmayı ifade eden liyakat ilkesinin, boş kadroların mümkün olduğu kadar geniş kitlelere duyurulması, müracaat edenlerin yarışa tabi tutulması, birden fazla müracaat olmaması halinde ise kişinin ehliyet sınavına tabi tutulması şeklinde uygulanması gerekmektedir (Mihçioğlu, 1958, 109).

Devlet Memurları Kanunu'nun 3. maddesine göre Devlet, kamu hizmetleri görevlerine girmede, sınıflar içinde ilerlemede, yükselmede, görevin sona erdirilmesinde liyakat sistemine dayanmakta ve bu sistemin eşit imkânlarla uygulanmasında memurlarının güvenliğini sağlamaktadır (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 18.02.2017). Aynı zamanda 1982 Anayasası'nın kanun önünde eşitlik başlıklı 10. maddesi, herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olması gerektiğini ifade etmektedir (<https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm>, 18.02.2017).

Liyakat ilkesi, 1789 tarihli ve 17 maddelik İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirgesi'nin 2., 6. ve 12. maddeleri üzerinde yükselmiştir (<http://www.diegaste.de/gaste/diegaste-sayil712.html>, 20.01.2017):

“Yasa genel iradenin ifadesidir. Bütün yurttaşlar bizzat veya temsilcileri aracılığıyla yasaların oluşturulmasına katılma hakkına sahiptir. Koruyan veya cezalandıran olarak yasa herkes için aynı olmalıdır. Bütün yurttaşlar yasalar önünde eşit olduğu için yeteneklerine uygun olarak ve özellikler ile yetenekleri konusunda ayırım görmeden, her türlü rütbe, mevkii ve göreve de eşit olarak getirilirler” (md. 6).

Bildirgenin 2. maddesinde de herkesin ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeksizin bu bildirge ile ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabileceği vurgusu yapılmıştır. Ayrıca 12. maddede de insan ve yurttaş haklarının güvenliğinin bir kamu gücünü gerektirdiğini, bu nedenle emanet edildiği kişilerin özel çıkarları için değil herkesin yararı için kurulduğu ifade edilmektedir.

Liyakat ilkesinin 3 ana ilkesi mevcuttur. Bunlar uygunluk, tarafsızlık ve devlete sadakattir.

1.1.2.3.1. Uygunluk

Hizmete uygunluk, hizmete alma ve yükselmenin liyakat ilkesine göre düzenlenmesi işlemlerini ifade etmektedir. İşlemlerin başında sınav uygulaması, açık ve yaygın duyuru, sınav değerlendirmesinde nesnelliğin sağlanması gelmektedir. Sınav ve açık ilan sistemi, önceden işin tanımı ile bu işe atanacak kişinin sahip olması gereken özellikleri belirleyen bir iş analizinin yapılmış olmasını gerektirmektedir (Güler, 2013, 152).

1.1.2.3.2. Tarafsızlık

Kamu hizmetinin tüm kişi, kurum, grup ve sınıfların özel çıkarlarından bağımsız olarak, yalnızca kamu yararı amacına bağlı sunulması demektir (Güler, 2013, 152). DMK'nın "Ödevler ve Sorumluluklar" başlığı altında tarafsızlık ve devlete bağlılık şu şekilde ifade edilmektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 18.02.2017):

"Devlet memurları siyasi partiye üye olamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar; görevlerini yerine getirirlerken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar; hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamazlar ve bu eylemlere katılamazlar."

Devlet memurları her durumda Devlet'in menfaatlerini korumak mecburiyetindedirler. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na ve kanunlarına aykırı olan, memleketin bağımsızlığını ve bütünlüğünü bozan Türkiye Cumhuriyeti'nin güvenliğini tehlikeye düşüren herhangi bir faaliyette bulunamazlar. Aynı nitelikte faaliyet gösteren herhangi bir harekete, gruplaşmaya, teşekküle veya derneğe katılamazlar, bunlara yardım edemezler." (md. 7).

1.1.2.3.3. Sadakat

DMK'nın "Ödevler ve Sorumluluklar" başlığının 6. maddesi sadakat ilkesini şu şekilde ifade etmektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 18.02.2017):

"Devlet memurları, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na ve kanunlarına sadakatla bağlı kalmak ve milletin hizmetinde Türkiye Cumhuriyeti kanunlarını sadakatla uygulamak zorundadırlar. Devlet memurları bu hususu "Aslî Devlet Memurluğuna" atandıktan sonra en geç bir ay içinde kurumlarınca düzenlenecek merasimle yetkili amirlerin huzurunda yapacakları yeminle belirtirler ve özlük dosyalarına konulacak aşağıda içeriği ifade edilen "Yemin Belgesi"ni imzalayarak göreve başlarlar.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na, Atatürk İnkılap ve İlkelerine, Anayasa'da ifadesi bulunan Türk Milliyetçiliğine sadakatla bağlı kalacağıma; Türkiye Cumhuriyeti kanunlarını milletin hizmetinde olarak tarafsız ve eşitlik ilkelerine bağlı kalarak uygulayacağıma; Türk Milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyip, koruyup bunları geliştirmek için çalışacağıma; insan haklarına ve Anayasa'nın temel ilkelerine dayanan milli, demokratik, laik, bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyeti'ne karşı görev ve sorumluluklarını bilerek, bunları davranış halinde göstereceğime namusum ve şerefim üzerine yemin ederim."

Maddeden de anlaşılacağı üzere sadakatin Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve kanunları dışında hiçbir kişi ve zümreye gösterilemeyeceği ifade edilmektedir.

1.1.3. Devlet Üniversitelerinin Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de üniversitelerin tarihi 1453 yılında kurulan Sahn-ı Seman Medreselerine kadar uzanmaktadır. Bu medreselerin devamı olan ve 1833 yılında kurulan Darülfünun, yaşadığı devri yorumlayacak nesillerin yetişmesi için gerekli ilim ve fen öğrenimi yapmak için kurulmuştur. Burada yetişenlerin gerektiğinde devlet kademelerinde yer alması amaçlanmıştır (Arslan, 1995, 23-24).

Darülfünunlar başlangıçta bir üniversite anlayışından çok bir yüksekokul anlayışına sahip kurumlar iken, 2. Meşrutiyetin ilanından sonra fakülte haline konan Tıbbiye ve Hukuk Mekteplerinin de katılması ile üniversite niteliğine bürünmüştür (Timur, 2000, 207).

Tarihimizde üniversitelere ilk kez özerklik tanıyan ve bunu hukuki temellere oturtan girişim, 21.10.1919 tarihli nizamnamedir (Timur, 2000, 224). Bu nizamname ile seçimli, katılımlı, tüzel kişilikli ve özerk bir üniversite anlayışı ortaya çıkmıştır (Hatiboğlu, 2000, 64). Aynı zamanda emin (rektör), reis (dekan), muallim (profesör) terimleri kullanılmaya başlanmıştır (Hatiboğlu, 2000, 75).

1933 yılında çıkarılan 2252 sayılı yasa ile Darülfünun kaldırılarak yerine İstanbul Üniversitesi kurulmuştur. Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi 1935 tarihinde yasa ile kurulan ilk üniversite fakültesidir. Öğretim üyeleri için seviyelerine göre ordinaryus, profesör, doçent unvanları kullanılmaya başlanmış; emsallik rektörlük, reislilik dekanlık olmuştur. Yeni kurulan üniversitelerin bilimsel özerkliği kabul edilmiştir (Naml, 2012, 14).

Yükseköğretim, 1981’de çıkarılan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile akademik, kurumsal ve idari yönden yeniden yapılanma sürecine girmiştir. Bu kanunla ülkemizdeki tüm yükseköğretim kurumları Yükseköğretim Kurulu (YÖK) çatısı altında toplanmış, akademiler üniversitelere, eğitim enstitüleri eğitim fakültelerine dönüştürülmüş ve konservatuarlar ile meslek yüksekokulları üniversitelere bağlanmıştır. Böylece, söz konusu kanun hükümleri ve Anayasa’nın 130. ve 131. maddeleriyle kendisine verilen görev ve yetkiler çerçevesinde özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip bir kuruluş olan Yükseköğretim Kurulu, tüm yükseköğretimden sorumlu tek kuruluş haline gelmiştir. 1981 yılında Yükseköğretim Kurulu (YÖK)’ün kurulmasıyla

Çıkarılan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ardından yirmi sekiz devlet ve bir vakıf niversitesi kurulmuştur. Türk yükseköğretim sistemi fakülte, enstitü, yüksekokul, konservatuar ve yüksekokullarından oluşan birleşik bir yapıya dnştrlmştir. Cumhuriyetin ilk yıllarında 1923-1971 yılları arasında niversite sayısı dokuza çıkarken, 1973 niversite reformu ile 1981 niversite reformları arasında sayı on dokuza ulaşmıştır. 1981 yılında ıkarılan YK kanunu ile tüm niversiteler YK çatısı altında birleşmiştir. Üniversite sayısı, YK'un kurulmasının ardından 1982 yılında yirmi ikiye çıkmıştır. 2015 yılı itibariyle yüz on dört adet devlet, yetmiş altı adet vakıf niversitesi mevcuttur (<http://arsiv.hurriyetim.com.tr/fix98/75yil/14ekl.htm>., 15.09.2017).

Devlet niversitelerinde görev yapan idari personel aynı zamanda kamu personeli olduğundan aşağıda genel olarak kamu personel rejiminin tarihsel gelişimine yer verilmektedir.

1.1.3.1. Genel Olarak Kamu Personel Rejimini Tarihsel Gelişimi

Cumhuriyet dönemimde özellikle liyakat ilkesinin oturtulmaya çalışıldığı, yönetim geleneklerinin, kurumların ve siyaset kültürünün belirli ölçüde varlığını sürdürdüğü görülmektedir. 788 sayılı ve 1926 tarihli Memurin Kanunu ile 657 sayılı ve 1965 tarihli Devlet Memurları Kanunu bu dönemin devlet memurları rejimini düzenleyen iki ana kanunu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu dönem, 1924 Anayasası ve bu doğrultuda çıkartılan 1926 tarihli ve 788 sayılı Memurin Kanunu ile 1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ncesi dönemi kapsamaktadır. 23 Nisan 1920'de Büyük Millet Meclisi açıldıktan sonra 24 Mayıs'ta, kamu personel rejimine yönelik ilk aldığı kararda İstanbül hkmetinin yapmış olduğu memur terfileri ve memurlarla ilgili diğer kararları yok saymıştır. Savaşın sonlarına doğru yapılan düzenlemelerle 28 Eylül 1923'te milli mücadeleye katılmamış olan askeri personel hakkında bir kanun çıkarılmıştır. Bu kanunla Kurtuluş Savaşı'na katılmamış askeri personele azil, emeklilik ya da rütbe indirimine gidilmesi yönünde karar alınmıştır. Ankara Hkmeti 1926'da, işgal gleri ile işbirliği yapan ve İstanbül Hükümetince atanan memurların tasfiyesi yönünde karar almış ancak bu yasa sadece Anadolu hareketine muhalif olan memurlara uygulanmıştır (Aslan, 2005, 243).

Devlet Üniversitelerinde görev yapan idari personelin kamu personeli olması sebebiyle aşağıdaki süreçler bu kapsamdaki idari personeli de kapsamaktadır.

1.1.3.1.1. 1924 Anayasası

1924 Anayasası maddelerine baktığımızda memurlarla ilgili ayrıntılı ve geniş çaplı bir düzenlemeye gidilmediğini görmekteyiz. 1924 Anayasası memur konusunu 92., 93. ve 94. maddelerinde düzenlemiştir. Anayasa, 92. maddesinde siyâsî hakları olan her Türk'ün, yeterliğine ve hak edişine göre devlet memuru olabilme hakkına sahip olduğunu açıkladıktan sonra, 93. maddesinde de memurların özlük haklarının kanunla düzenleneceğini belirtmiştir. Ayrıca günümüzdeki kamu görevlisi kavramının çeşitli türleri olmasına rağmen burada bir tek memur kavramına karşılık geldiği söylenebilir. Memurluk ile yurttaşlık arasında bağ kurulmuş olup yeterlilik ve hak ediş vurgusu yapılmıştır. Bir başka ifadeyle liyakat ilkesinin olması gerektiği vurgulanmıştır (<https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa24.htm>, 26.02.2017).

1924 Anayasası her Türk'ün devlet memuru olabileceğini ifade etmesine rağmen 1924-1934 yılları arasında kadınların seçme ve seçilme hakkına sahip olmaması, fiilen devlet memurluğunda bulunmalarına rağmen 1934 yılına kadar devlet memurluğuna girme haklarının anayasal güvencesi dışında kaldığını göstermektedir (Aslan, 2006, 137).

Sonuç olarak 1924 Anayasası ile memuriyete girişte ehliyet ve liyakata önem verildiği ve memuriyete giriş gibi memuriyeti ilgilendiren konuların bir kanunla düzenleneceği vurgulanmıştır. Her Türk'ün devlet memuru olabileceğinin vurgulanması da kadınların da devlet memuru olabilmesi açısından önemlidir. 92. madde ile kamu hizmetlerine girmede eşitlik ve liyakat ilkesi anayasal bir temele kavuşturulmuştur. Memurluk rejiminde hizmete girişte liyakat ilkesini benimseyen Anayasa'da, ayrıca 93. madde ile kurulacak rejimin ilkelerini belirleyecek yeni bir kanun yapılması gerektiği öngörülmüştür. Ayrıca her Türk'ün devlet memuru olabileceğini ifade eden Cumhuriyet sonrası ilk resmi belge olması açısından önemlidir.

1.1.3.1.2. Memurin Kanunu Dönemi

Memurluk rejimini düzenlemek amacıyla, 1926 yılında 788 sayılı Memurin Kanunu Cumhuriyet'in kuruluşunu izleyen yıllarda yapılan ilk yasal düzenleme olarak çıkartılmıştır. Bu Kanun'un zeminini yukarıda bahsedilen 1924 Anayasası

oluşturmaktadır. Anayasanın 93. maddesindeki “Bütün memurların vasıfları, hakları, aylık ve ödenekleri, memuriyete alınmaları, memuriyetten çıkarılmaları ve yükselmeleri özel kanunla düzenlenir.” denilerek Memurin Kanunu’na işaret edilmiştir. Bu doğrultuda, kamu personelinin hukukî ve sosyal statülerini düzenlemek amacıyla 31.03.1926 tarihli ve 788 sayılı Memurin Kanunu yürürlüğe girmiştir.

Bu yasada memur ve müstahdem tanımı yapılarak, yasanın asker ve jandarmadan başka bütün devlet memurlarına uygulanacağı belirtilmiş, memur ve müstahdem olabilme koşulları, adaylık, hak ve sorumluluklar, sicil, seçme, atama, yükselme, özendirme, ceza, yer değiştirme, çalışma, yardım sandığı, emeklilik, rapor gibi konular düzenlenmiştir (<http://www.memurlar.net/haber/550893/>, 20.02.2017).

Memurin Kanunu kırk dört yıl yürürlükte kalmıştır. Bütünü itibariyle, hukuk açısından güvenceli, ekonomik yönden ise çekici bir memurluk statüsü yarattığı söylenebilmekle birlikte bu yasanın; memur olmanın yalnız genel koşullarını ve en az gerekli niteliklerini saymakla yetindiği, hizmete almayı büyük ölçüde kurumların takdirine bıraktığı gözlenmektedir. Merkezi bir personel birimi mevcut olmadığından, hizmete almada liyakat ilkesine yeterince uyulmamıştır. Sınıflandırmanın bulunmayışı ayrıca ücret eşitsizliklerine de yol açmıştır. (Kara, 2006, 150-151).

788 sayılı Kanun askerler dışındaki tüm kamu personelini kapsamakta ve kamu personeli “memur” ve “müstahdem” şeklinde ikili bir ayrıma tabi tutarak “memuru” da, “kendisine Devlet hizmeti tevdi edilen ve bütçe eki kadro kütüğüne bağlı olarak, genel ya da özel bütçeden maaş alan kimse” şeklinde tanımlamıştır. Ayrıca 788 sayılı Kanunda memurlar, hizmetin asil elemanı, müstahdemler ise hizmetin yardımcı elemanları olarak kabul edilmiştir. Kanun, memuriyete giriş açısından genel koşullar önermiştir. Kanunun geçici 2. maddesi, her bir kuruma kendi memurları için çıkaracağı özel kanunlarda ayrıca düzenleme yetkisi vermiş olup, kurumlar çıkardıkları kanunlarla memuriyete giriş için ayrı koşullar arayabilme hakkına sahip olmuşlardır (<http://www.memurlar.net/haber/550893/>, 20.02.2017).

Memurin Kanunu’na göre memur olabilme şartları Memurin Kanunu’nun 4. maddesinde aşağıda ifade edildiği şekilde sayılmaktadır (<http://www.memurlar.net/haber/550893/>, 20.02.2017):

A - Türk olmak,

B - Siyasi hakları kullanma ehliyetine sahip olmak,

C - İyi ahlâk sahibi olmak ve haysiyet ve namus kırıcı cürüm ve ağır hapis veya o derecede cezayı gerektiren bir fiil ile mahkûm bulunmamak,

D - En az ortaokul mezunu olmak (Bu şartı taşıyanlardan çok sayıda istekli bulunduğu veya adaylar arasında ortaokul mezunları bulunmadığı halde yarışma ile hizmete alınır). Meslek okullarında tahsil görenler, ortaokul bitirmemiş olsalar dahi, meslekleri dâhilinde memur olurlar.

H - Askerlikle ilgisi bulunmamak,

V - Görevini yapmaya mani bir hastalığı bulunmamak,

Z -Yabancı kız ve kadınlarla evli olmamak (Bu kanundan evvel yabancı kadınlarla evlenmiş bulunan memur; Hariciye ve Milli Savunma Bakanlıklarında istihdam edilemezler).

Aynı maddede müstahdem olma şartları ise şu şekilde sıralanmaktadır;

A - Türk olmak,

B – Siyasi hakları kullanma ehliyetine sahip olmak,

C – İyi ahlâk sahibi olmak ve haysiyet ve namus kırıcı cürüm ve ağır hapis veya o derecede cezayı gerektiren bir fiil ile mahkûm bulunmamak,

D– Görevini yapmaya mani bir hastalığı bulunmamak.

788 sayılı Memurin Kanunu’nun maddelerine baktığımızda sınav yapma ve değerlendirme sistemlerine ilişkin herhangi bir kural getirilmemiştir. Memurin Kanunu’nun eşitlik ilkesi çerçevesinde kadınlara memurluk hakkını tanımış olması, memurluğun statü hukuku kapsamına alması ve bu statüye giriş için genel ve özel birtakım şartların aranması önemli olarak değerlendirilmektedir.

Bütünü itibariyle, hukuk açısından güvenceli, ekonomik yönden ise çekici bir memurluk statüsü yarattığı söylenebilmekle birlikte bu yasanın memur olmanın yalnız genel

koşullarını ve en az gerekli niteliklerini salmakla yetindiği, hizmete almayı bir ölçüde kurumların takdirine bıraktığı gözlenmektedir (Kara, 2006, 155).

Memurin Kanunu, memuriyete giriş açısından genel koşullar önermiştir. Kanun'un geçici 2. maddesinde, her bir kurumun kendi memurları için çıkaracağı özel kanunlarda ayrıca düzenleme yetkisi verilmiş olup, kurumlar çıkardıkları kanunlarla memuriyete giriş için ayrı koşullar aradığını yukarıda belirtmiştik. Örneğin, 09.06.1930 tarihinde yürürlüğe giren 1700 sayılı Dâhiliye Memurları Kanunu'nda, Memurin Kanunu'nda aranan şartlara ilave olarak, İçişleri Bakanlığı'nda, merkezdeki şube müdürleri ile taşradaki kaymakam, mektupçu, hukuk işleri müdürü ve emniyet müdürlerinin yüksekokul mezunları arasından atanmasının gerekli olduğu ifade edilmiştir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.1700.pdf>, 26.02.2017).

1927 tarihli Hâriciye Vekâleti Memurin Kanunu'nda da Dışişleri Teşkilatında meslek memurluğuna kabul edilmek için, yüksekokul mezunu olmak, belirli yabancı dilleri yazmaya ve konuşmaya yetenekli olmayı sınavla ispat etme zorunluluğu getirilmiştir (<http://www.kanunum.com/files/1154-2.pdf>, 26.02.2017). Ayrıca 23/06/1936 tarihli ve 3017 sayılı Kanunla, bu Kanunda değişiklik öngören 4258 sayılı Kanun, hekimlik, eczacılık, kimyagerlik ve ebelik gibi mesleki bilgilere ihtiyaç gösteren sanatları yapmak ve memuriyet kadrolarında bu alanda görev yapmak için mesleki yükseköğrenim veren okullardan diploma almış olma ve bu sanatların uygulamasının yapıldığı dairelerden mezun olma şartı getirilmiştir (http://www.kanunum.com/Kanun/3017/Sihhat-Ve-İctimai-Muavenet-Vekaleti-Teskilat-Ve-Memurin-Kanunu_xxcid328).

Memuriyete girişte “sınav” koşulunun kanunla zorunlu kılınması ilk defa Türk Kamu Personel rejimine “Barem Kanunu” adıyla girmiş olan 30/06/1939 tarihli ve 3656 sayılı “Devlet Memurları Aylıklarının Tevhit ve Teadülüne Dair Kanun” la mümkün olmuştur. Söz konusu Kanun'un 17. maddesinde, “Mesleki tahsil görerek mesleklerine ait daire ve vazifelere intisap edenler ile bu Kanunun 6. ve 13. maddelerinde yazılı vazifelere alınanlar müstesna olmak üzere bidayeten memuriyete alınacakların müsabaka imtihanına ve birden fazla talip bulunmadığı takdirde ehliyet imtihanına girip kazanmaları şarttır.” hükmü ile memuriyete açıktan, ilk defa girişte yarışma ve/veya “ehliyet” (yeterlik) sınavları şartı getirilmiştir. Bir başka deyişle, boş kadro sayısından fazla aday bulunması halinde yarışma sınavı, kadro sayısı kadar veya daha az aday

bulunması halinde ise yeterlik sınavı yapılması esastır. Diğer taraftan aynı kanunla bazı görevlere yapılacak atamalar sınav şartından istisna tutulduğu ifade edilmektedir (<http://www.lexpera.com.tr/Publication/Content.aspx?SOPI=RG801Y1939N4253K365> 6,26.02.2017). Aynı Kanun'da istisnai görevler şu şekilde sıralanmaktadır:

- Umumi müfettişlik,
- Riyaseticumhur Dairesi Memurlukları,
- Hususi Kalem Müdürlükleri,
- Mütercimlikler,
- Elçilikler,
- Valilikler,
- Hukuk Müşavirlikleri,
- Mesleki eğitim görerek, mesleklerine ait görevlere (tabiplik, eczacılık vb.) atananlar,
- Özel bir meslek bilgisine ve uzmanlığına ihtiyaç gösteren memuriyetler.

Yukarıda da bahsedildiği gibi 1924 Anayasası'ndaki eşitlik ve liyakat ilkelerini hayata geçirmek üzere 788 sayılı memurlar yasası, memurluğa girmeyi göreve uygun eğitim koşulu ve birden fazla başvuru varsa yarışma sınavına bağlamış ve müracaatın tek kişi olması halinde müracaat sahibinin yeterlik sınavına alınması öngörülmemiştir. Bu sistem Barem Kanunu olarak adlandırılan 30/06/1939 tarihli ve 3656 sayılı "Devlet Memurları Aylıklarının Tevhit ve Teadülüne Dair Kanun" la değiştirilmiş ve müracaat tek kişi olsa dahi yeterlilik sınavına alınması koşulu getirilmiştir. Ancak yarışma ve yeterlilik sınavına girme ilkesi, tanımlanan özel durumlar nedeniyle oldukça kısıtlı bir alan için geçerli olabilmiştir. Bu özel durumlar aşağıda belirtilmiştir (Güler, 2013, 164-165):

- Mesleki eğitim görenlerin meslekleriyle ilgili kurumlara sınavsız girebilmeleridir. Mesleki eğitim tanımı oldukça geniş tutulmuş, hukuk ve siyasal okuyanlar İçişleri Bakanlığı'na, ticaret lisesinden mezun olanlar İktisat Bakanlığı'na yarışma ve yeterlik sınavına girmeksizin alınmalarıdır,
- Devlet, il özel idare, belediye bursuyla okuyan zorunlu hizmetlilerin mezun olduklarında ilgili kurumlara sınavsız atanmaları ve belli sürelerde hizmetle yükümlü tutulmalarıdır. Cumhurbaşkanlığı memurlukları, özel kalem

müdürlükleri, elçilik gibi memurluğa ilk girişte sınavsız atama yapılabilecek istisnai memurluklardır,

- Uzmanlık gerektiren görev yerlerine sınavsız atama yapılabilmesidir. Her kurumun kendi yasasında gösterilen özel uzmanlık görevlerine kamu dışından doğrudan atama yapılmasıdır,
- Sınav sadece memurlar için öngörölmüş müstahdem olarak adlandırılanlar sınav koşulundan bağımsız tutulmuştur.

Kamu hizmetlerine girişte sınav şartının getirilmiş olmasıyla birlikte bu düzenleme, uygulamaya dönük olarak tüzük, yönetmelik gibi daha alt düzenlemelerle desteklenmediği için sistem tam olarak gelişmemiştir. İstisnai memuriyet kapsamının hayli geniş tutulmuş olması da sınav sisteminin tam olarak uygulanmasına engel teşkil etmiştir (Adal, 1968, 44).

Kayırmacılık tekeline dayalı bir kamu personel sisteminin ön planda olduğu dönemlerde, devlet kadrolarına işe uygun olmayan ya da eğitim durumu ile iş arasında hiçbir bağ olmayan kişilerin gelişigüzel işe alınması yabancı raporlarında da gördüğümüz gibi sınav sistemi ile aşılmasının altı çizilmiştir. Hizmete alımlarda başına buyruk bir uygulama hâkim olduğu için Kamu Personeli Seçme Sınavı öncesi kamu personel alımlarında, bu alımların birçoğunun gereksinime göre yapılmadığı için devlet dairelerindeki personel sayısı gereğinden fazla olmuştur (Kara, 2006, 150-151).

Yukarıda da ifade edildiği üzere Memurin Kanunu ile genel koşullar öngörölmüş ve memuriyete girişte “sınav şartı” kurumsal düzenlemelere bırakılmıştır. 1929 yılında çıkarılan 1452 sayılı Devlet Memurlarının Maaşlarının Tevhid ve Teadülüne Dair Kanun istisnai memuriyet kavramının geçtiği ilk kanundur. 1960 yılında çıkarılan 231 sayılı Kanun ile istisnai kadrolar arasına girecek olan meclis kadroları dışında, 1939 tarihli ve 3656 sayılı kanunda geçen istisnai memuriyetlerin neler olduğu tekrar edilmiştir (Kocaman, 2007, 58).

Sonuç olarak memurluğun, memuriyete girişte belirli şartların aranması şeklinde statü hukuku kazanması, iyi ahlâk sahibi olmak ve yabancı ile evli olmamak şartları dikkat çekicidir. Her ne kadar kadına seçme ve seçilme hakkı 1934 yılında verilse de kadınların memur olabilmesine imkân verilmesi önemlidir. Ayrıca Kanun’un 2.

maddesinde her bir kurumun memuriyete girişte özel kanunlar çıkarabileceğine imkân tanınması önemlidir. Memurin Kanunu’nun memuriyete girişi kurumlara bırakmasını ve sınavı zorunlu kılmamasının ardından memuriyete girişte sınav zorunluluğunu 3656 sayılı ve 30.06.1939 tarihli Barem Kanunu da denilen “Devlet Memurlar Aylıklarının Tevhit ve Teadülüne Dair Kanun” ile olmuştur. Kamu hizmetlerine girişte belirli koşullar ve sınav şartının getirilmesi, uygulamaya dönük olarak tüzük, yönetmelik gibi daha alt düzenlemelerle desteklenmediğinden sistem tam olarak gelişmemiştir. İstisnai memuriyetin geniş tutulmasının da sistemin uygulanmasında engel bir durum oluşturduğunu görmekteyiz. Aşağıdaki tablo 3, tablo 4 ve tablo 5’te Memurin Kanunu’nun uygulandığı döneme ilişkin sayısal veriler sunulmaktadır.

Tablo 3: 1931 yılında Memur ve Müstahdem Sayıları

	Memur	Müstahdem	Yevmiyeli	Toplam
Genel Bütçe	42.209	15.909	11.218	58.118
Katma Bütçe	3704	13.114	-	16.818
İl Özel İdareleri	15.572	8.427	-	23.999
Belediyeler	5180	-	-	5180
TOPLAM	66.665	37.450	11.218	115.333

Kaynak: Aslan (2005: 265)

Tablo 3’ten de anlaşılacağı üzere 1931 yılında toplam memur sayısı 66.665, müstahdem sayısı 37.450, yevmiyeli sayısı ise 11.218 olarak gerçekleşmiştir. Memur sayısı toplam istihdamın %58’ini, müstahdem sayısı %38’ini, yevmiyeli ise %10’unu oluşturmuştur.

Tablo 4: 1946 yılı Kamu Personel Sayıları

	Memurlar	Müstahdemler	Toplam
Genel Bütçe	50.072	35.390	85.462
Katma Bütçe	33.080	33.121	66.201
İl Özel İdareleri	4306	18.397	22.703
Belediyeler	18.903	10.358	29.261
KİT	-	18.539	18.539
Toplam	106.361	115.805	222.166

Kaynak: Aslan (2005: 266)

Tablo 4’te müstahdem sayısının memur sayısını geçtiği ve KİT’lerde sadece müstahdem istihdam edildiği açıkça görülmektedir.

Tablo 5: 1938 - 1963 Arası Kamu Personel Sayıları

Yıllar	1938	1946	1950	1963
Genel bütçe	55.624	85.462	225.129	235.596
Katma Bütçe	32.827	66.201	34.567	33.317
KİT’ler	7.331	18.538	83.817	119.542
Belediyeler	10.589	22.703	41.943	45.131
İl Özel İdaresi	28.408	29.261	15.723	16.283
TOPLAM	134.779	222.166	400.179	449.869

Kaynak: Güran (1980: 5)

Tablo 4 ve tablo 5’te gösterilen memur sayıları yıllar itibariyle incelendiğinde memur sayısındaki artışın yanı sıra Kamu İktisadi Teşebbüsleri’ndeki (KİT) müstahdem artışı dikkate değerdir. O yıllarda uygulanan Devletçilik politikasının etkisini bu şekilde gösterdiği söylenebilir.

1.1.3.1.3. Uzman Raporları Dönemi

İkinci Dünya Savaşından sonra Türkiye’de önemli değişiklikler meydana gelmesi, yönetim sisteminin ve özellikle personel yönetimi sisteminin yetersizliğini ortaya koymuştur. Ortaya çıkan bu durum, kamu yönetiminin yeniden düzenlenmesi konusunu gündeme getirmiştir. Konuyla ilgili çözüm üretilmesi maksadıyla, çoğunun yabancı uzmanlara hazırlatıldığı raporlar dönemi başlamıştır. Kimi zaman olduğu gibi uygulanmasına karar verilen, kimi zaman ise görmezden gelinen ya da daha doğru bir deyişle benimsenmeyen bu raporlar 1960 sonrası yapılan çalışmalara büyük bir birikim devretmiştir (Kara, 2006, 151).

Cumhuriyet Dönemi kamu personel rejiminin içinde bulunduğu durumu uzman raporlarından anlayabilmekteyiz. Cumhuriyet yönetimi, Osmanlı’dan yönetim sisteminin temel kurumlarını aynen almış ve bürokrasi iki temel görev taşımaktaydı Birincisi, reformları geliştirerek devam ettirmek, yerleştirmek, korumak; ikincisi, ekonomik kalkınmaya devletin devletçilik politikası ekseninde öncülük etmekte (Eryılmaz, 2001, 228). 1945-1960 yılları arası dönemde, özellikle yabancı uzmanlar tarafından hazırlanan raporlarda, kamu personel rejiminin iyi işlemeyişinin sebepleri üzerinde durularak, mevcut sorunlara çözüm önerileri getirilmiş ve personel sistemimizin yeniden düzenlenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu sebeple özellikle kamu personel rejimini ilgilendiren raporların başlıcaları Neumark Raporu, Thornburg Raporu, Barker Misyonu Raporu, James W. Martin ve Frank Cush Raporu, Maurice Chailloux-Dantel Raporu ve Leimgruber Raporlarıdır (Kara, 2006).

Söz konusu raporlar şu şekilde açıklanmaktadır (Şaylan, 2000, 112-116):

- Neumark Raporu, İstanbul Üniversitesi öğretim üyesi Prof. Fritz Neumark tarafından hazırlanmıştır. Devlette işlerin iyi gitmediğinin ilk kez ilanı olmuştur. Memur sayısının kimi kurumlarda az olmasına rağmen gereğinden fazla olduğu ifade edilmektedir. İşin gerektirdiği sayı ve nitelikteki memurun dışındakilerin

tavsiyesini önermektedir. Ücret yetersizliğinin giderilip, buraya harcanan paranın tam randımanlı ve verimli çalışan memurlara dağıtılarak bu kesimin yaşam standardının arttırılması önerilmektedir.

- Thornburg Raporu, Amerikan Standard Oil şirketi yöneticisi Max Veston Thornburg tarafından 1949 - 1950 yıllarında hazırlanmıştır. Nitelikli personele gereksinim olduğundan, liyakat ilkesine önem verilmesi gerektiğinden ve ücret sisteminin uygun olması gerektiğinden bahsetmektedir.
- James Barker Raporu, 1951 yılında Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası ve Türk Hükümeti'nin ortak finansmanı ile başkanlığını James Barker'in yaptığı on üç kişilik bir heyet tarafından hazırlanmıştır. Hizmete almanın çoğu kez gereksinime göre yapılmadığından, gereğinden fazla memur olduğundan bahsedilmektedir. Hizmetlerin sınıflandırılmadığını, yükselmelerin yeterlilikten çok kıdeme göre yapıldığını belirtilmektedir. Merkezi bir personel dairesinin kurulması önerilmiştir.
- James W Martin ve Frank C.E. Cush Raporları, 1951 yılında hazırlanan raporda merkezi bir personel dairesi kurulma önerisi yinelenmiştir. Devlet memurlarına adil ve eşit davranılması gerektiği, bütün kamu hizmetlerini içeren sınıflandırma sisteminin kurulması, işe almada merkezi bir sınav sisteminin ve personel kayıt sisteminin kurulması gerektiği vurgulanmıştır.
- Leimgruber Raporu, 1951 yılında İsviçre eski Başbakanı Prof. Leimgruber'in dönemin Ekonomi ve Ticaret Bakanı'na gönderdiği görüş ve değerlendirmeleri içeren mektuplardan oluşmaktadır. Rapor bir personel dairesinin kurulmasının yanı sıra kamu personelinin hukuksal statüsü, ücret sistemleri, çalışma saatleri, personel kadrolarındaki şişkinlikler ve personel sınıflandırması konularını içermektedir.
- Maurice Chailloux-Dantel Raporunda genel olarak; personel yönetiminin dağınık ve parçalanmış “mozaik” görünümünde olduğu, sınıflandırma yapılamadığı, eşit işe eşit ücret prensibinin uygulamadığı gibi tespitler belirtilerek çözüm olarak tüm kamu personel sistemini kapsayacak bir personel kanunu ile merkezi bir Personel Dairesi'nin kurulması gerektiği belirtilmiştir.

Söz konusu raporların ortak özellikleri şu şekildedir (Şaylan, 2000, 109-112):

- Kamu yönetiminin işleyişinde ciddi sıkıntılar bulunmaktadır.
- Kamu yönetiminin iyi işlememesi, ekonomide verimsizliğe sebep olmaktadır.
- Kamu personel yönetiminde, bir sistemsizlik ve karmaşıklık hâkim gözükmemektedir.
- Devlet hizmetine alma, çoğu kez ihtiyaca göre yapılmadığı için, devlet dairelerinde gereğinden çok memur bulunmaktadır.
- Hizmetler sınıflandırılmamakta, yükselmeler yeterlikten çok kıdeme dayanmaktadır.
- Kamu personel rejiminin baştan sona yeniden ele alınmalıdır.
- Bütün kamu hizmetlerini içeren bir sınıflandırma yasası çıkartılmalıdır.
- Mevcut ücret sistemi yetersiz kalmış, adaletsizlikler oluşmuş, ücretler satın alma gücünün altında kalmıştır.
- Adil bir ücret sisteminin kurulması ve korunması gerekmektedir.
- Yeterlilik (liyakat) ilkesine gereken önemin verilmesi, böylece nitelikli idareciler ve uzman personelin yetiştirilmesi gerekmektedir.
- Merkezi bir personel dairesi kurulması gerekmektedir.

Tablo 6: Yabancı Uzman Raporları

Rapor	Yılı	İçeriği
Neumark	1949	Devlet Daire ve Müesseselerinde rasyonel çalışma esasları üzerine çalışmalar yapılmıştır.
Thornburg	1949-1950	Liyakat ve ücret sisteminin düzeltilmesi hususu üzerinde durulmuştur.
Barker	1951	Hizmetlerin sınıflandırılması, yükselme ölçütleri sorunu ve merkezi bir personel dairesinin kurulması önerilmiştir.
Martin ve Cush	1951	Bir personel dairesinin kurulmasının yanı sıra Devlet memurlarına adil ve eşit davranılması gerektiği, bütün kamu hizmetlerini içeren sınıflandırma sisteminin kurulması, işe almada merkezi bir sınav sisteminin ve personel kayıt sisteminin kurulması gerektiği vurgulanmıştır.
Leimgruber	1951	Bir personel dairesinin kurulmasının yanı sıra kamu personelinin hukuksal statüsü, ücret sistemleri, çalışma saatleri, personel kadrolarındaki şişkinlikler ve personel sınıflandırması konularını içermektedir.
Maurice Chailloux-Dantel	1959	Personel yönetiminin dağınık ve parçalanmış “mozaik” görünümünde olduğu, sınıflandırma yapılamadığı, eşit işe eşit ücret prensibinin uygulamadığı gibi tespitler belirtilerek çözüm olarak tüm kamu personel sistemini kapsayacak bir personel kanunu ile merkezi bir personel dairesinin kurulması gerektiği belirtilmiştir.

Kaynak: Avaner (2014) ve Şaylan (2000: 109-112) kaynaklarından faydalanılmıştır.

Bunun dışındaki dikkat çekici bir gelişme de, yabancı uzman raporlarının yanı sıra, kalkınmanın plana bağlanması bir neticesi olarak da görülebilecek olan, kamu yönetimi alanını yeniden düzenlemeye yönelik kamu kurum ve kuruluşlarının yaptığı çalışmalar ve hazırladıkları raporlardır. Ayrıca yine bu dönem içerisinde 1953 yılında, kamu yönetimi ve personel yönetimi alanında bilimsel çalışmalar yapması için, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü kurulmuştur. Enstitü kurulduğu andan itibaren çeşitli araştırma faaliyetlerine başlamıştır. Bu araştırmalar Devlet Planlama Teşkilatı'nın öncülüğünde, 1961 yılında hazırlanan "İdari Reform ve Reorganizasyon Hakkında Ön Rapor", Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü'nün öncülüğünde ve yönetiminde 1963 yılında hazırlanan "Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi" ve yine Devlet Personel Dairesi tarafından, 1962 yılında hazırlanan "Devlet Personel Rejimi Hakkında Ön Rapor" olarak gösterilmektedir (Yılmazöz, 2009, 297).

1.1.3.1.4. 1961 Anayasası

1961 Anayasasının kamu hizmetlerine girme hakkını düzenleyen 58. ve 59. maddeleri şöyledir. "Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, ödevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez" (md 58). "Kamu hizmetine girenlerin mal bildiriminde bulunmaları kanunla düzenlenir. Yasama ve yürütme organlarında görev alanlar, bundan istisna edilemez" (md. 59). Ayrıca Anayasa'nın 117. maddesinde, Devlet'in ve diğer kamu tüzel kişilerinin, genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevlerin memurlar eliyle görüleceği ile memurların niteliklerinin, atanmalarının, ödev ve yetkilerinin, haklarının ve yükümlülüklerinin, aylık ve ödeneklerinin ve diğer özlük işlerinin kanunla düzenleneceği ifade edilmektedir (<https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa61.htm>, 26.02.2017).

1.1.3.1.5. 1982 Anayasası

Türkiye'de kamu hizmetine girişin ilkelerini belirleyen en önemli düzenleme 1982 Anayasası'dır. 1982 Anayasası'na göre, çalışma, sosyal ve ekonomik bir hak ve ödevdir. Madde 49'a göre, çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Ayrıca Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma başarısını sağlamak için gerekli tedbirleri almaktadır.

Bununla birlikte kamu hizmetine girme hakkı siyasal bir hak ve ödevdir. Madde 70'e göre, "Her Türk kamu hizmetine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilmez. Bunun dışında Anayasa'nın 70. maddesi hükmü karşısında, yurttaşların kamu hizmeti görevlisi olarak memurluğa girişinde dört anayasal ilke bulunmaktadır. Bunlar "Türkiye Cumhuriyeti Vatandaşlarına Özgü Bir Hak Olması İlkesi", "Eşitlik İlkesi", "Görevin Gerektirdiği Niteliklerden Başka Niteliklerin Aranmaması İlkesi" ve "Serbestlik İlkesi" olup aşağıda bu ilkelere kısaca değinilecektir (<https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm>, 18.02.2017).

- Türkiye Cumhuriyeti Vatandaşlarına Özgü Bir Hak Olması İlkesi:

1982 Anayasasında " Her Türk kamu hizmetine girme hakkına sahiptir ve hizmete almada görevin gerektirdiği niteliklerden başka bir ayırım gözetilmez." denilerek memuriyete girmenin T.C. vatandaşlarına özgü bir hak olduğu vurgulanmaktadır.

- Eşitlik İlkesi:

1982 Anayasası'na göre eşitlik; memurluğa girişte, dil, ırk, etnik köken, renk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri nedenlerle, kişiler arasında ayırım yapılamaması anlamına gelmektedir.

- Görevin Gerektirdiği Niteliklerden Başka Niteliklerin Aranmaması İlkesi:

1961 ve 1982 Anayasalarının zemininde hazırlanan 657 sayılı DMK'nın liyakat ilkesini yansıtır. Memuriyete girişte genel ve özel koşullar dışında başka şartlar aranmayacağını ifade etmektedir.

- Serbestlik İlkesi:

1961 ve 1982 Anayasalarının zemininde hazırlanan 657 sayılı DMK'nın 224. ve 225. maddelerinde mecburi hizmet konusu ifade edilmektedir. Kişi, Anayasa ve DMK'ya göre hiçbir baskı ve zorlama yapılmadan, serbest iradesi ile kamu hizmetine girebilmektedir. Sadece askerlik hizmeti bu serbestliğin istisnasını oluşturmaktadır. Askerlik hizmetiyle yükümlü olan kişiler, yetiştirme, eğitim ya da staj sürelerinin bitiminden başlayarak belli bir süre içinde, para aldıkları ve eskiden çalıştıkları

kuramlarda yeniden görev almak üzere eski çalıştıkları kurumlara başvurabilmektedirler (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 18.02.2017).

1.2. Vakıf Üniversitelerinde İdari Personele İlişkin Kavramsal Çerçeve

Türkiye’de 1982 yılından bu yana yükseköğretim sahnesinde yer alan önemli bir olgu da vakıf üniversiteleridir. Hem devlet, hem de vakıf üniversiteleri 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’na tabidir. Vakıf üniversiteleri doğrudan devlete bağlı olmayan ve bir vakıf tarafından işletilen özerk kurumlardır. Ancak, buradaki “işletme”, özel sektördeki kâr amacı güden işletme kavramından biraz farklıdır. Çünkü “ülkemizde vakıf üniversiteleri, Anayasa’nın verdiği yetkiye dayanılarak kanunla kurulmaktadır. Anayasa’nın 130. maddesine göre, ‘kanunda gösterilen usul ve esaslara göre kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından, Devlet’in gözetim ve denetimine tabi yükseköğretim kurumları’ kurulabilmektedir (Söyler, 2008, 63).

Ayrıca vakıf üniversitelerinin, Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği’nin 5. maddesinde geçen “gelirlerini sadece kendi üniversitelerini ve mülkiyeti üniversitelere ait kurum ve kuruluşları geliştirmek amacıyla harcayan” ifadesi ile işletmelerden farkı vurgulanmaktadır

(<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.9768&MevzuatIliski=0>, 17.09.2017).

Bir vakıf üniversitesinin kurulabilmesi için öncelikle bir vakfın kurulması şarttır. Vakıflar genellikle ilgili topluluklar veya şirketler tarafından sosyal sorumluluk, toplumsal hizmet, şirketlere eleman yetiştirmek, araştırma ve geliştirme çalışmalarına destek gibi nedenlerle kurulabilmektedir. Daha sonrasında kurulacak üniversite için maddi varlıklar vakıf tarafından bir araya getirilir ve başvuru belgeleri hazırlanır ((<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.9768&MevzuatIliski=0>, 16.09.2017, 16.09.2017). Vakıf üniversitelerinin en yüksek karar organı olan ve vakıf yüksek öğretim kurumunun tüzel kişiliğini temsil eden mütevelli heyeti, vakıf yönetim organı tarafından Devlet memuru olma niteliklerine sahip ve en az üçte ikisi yükseköğrenim görmüş adaylar arasından dört yıl süre ile seçilmektedir. Heyet en az yedi üyeden oluşur. Süresi biten üyeler yeniden seçilebilmektedir. Mütevelli heyetinin başkanı ise üyelerin kendi aralarında yaptıkları seçim ile belirlenmektedir. Heyetinin görev ve sorumluluklarından bazıları, yöneticilerin ve öğretim elemanlarının

sözleşmelerini yapmak, atamalarını ve görevden ilişkilerinin kesilmelerini onaylamak, vakıf üniversitesinin bütçesini onaylamak ve uygulamaları izlemektir (<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.9768&MevzuatIliski=0>, 16.09.2017, 16.09.2017). Buna göre idari personel teşkilatlanmasında vakıf üniversitelerinin devlet üniversitelerine göre daha özerk olduğu söylenebilir.

Vakıf üniversitelerinin yöneticileri olan rektörler yükseköğretim kurulunun olumlu görüşü alındıktan sonra mütevelli heyeti tarafında dört yıllığına seçilmektedir. Rektörler mütevelli heyetinin kabul ettiği bütçe sınırları içerisinde vakıf yükseköğretim kurumlarının harcama yetkilisidir. Rektörler harcama yetkisini mütevelli heyetinin onayı ve uygun göreceği ölçüde harcayabilir veya devredebilir. Vakıf Yükseköğretim Kurumu Yönetmeliği'nde idari personel ile ilgili detaylı bilgi yer almamaktadır. Burada açıkça görülmektedir ki idari personel teşkilatlanmasında da son yetkili mercii mütevelli heyetidir

(<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.9768&MevzuatIliski=0>, 16.09.2017, 16.09.2017).

Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği çerçevesinde üniversiteler ana yönetmelikleri çerçevesinde idari birimlerini oluşturmaktadırlar. Örneğin Karatay Üniversitesi ana yönetmeliğinde, Rektör tarafından teklif edilen ve mütevelli heyeti tarafından onaylanan idari teşkilat aşağıda belirtilen birimlerden oluşmaktadır (<https://www.karatay.edu.tr/?sayfa=bf4311bb2276af48dc50b4f294a3d2e0>, 10.09.2017).

- Genel Sekreterlik,
- Hukuk Müşavirliği,
- Öğrenci İşleri Koordinatörlüğü,
- Kütüphane ve Müze Yönetim Koordinatörlüğü,
- Sağlık, Kültür ve Sportif Faaliyetler Koordinatörlüğü,
- İletişim Koordinatörlüğü,
- Fakülte Akademik ve İdari Koordinatörlüğü,
- İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü,
- Yazı İşleri Koordinatörlüğü,
- Mali İşler Koordinatörlüğü,
- Bilgi İşlem Koordinatörlüğü,

- Destek Hizmetleri Koordinatörlüğü,
- Yapı ve Teknik İşleri Koordinatörlüğü,
- Strateji Geliştirme Koordinatörlüğü,
- Planlama ve Strateji Ofisi,
- Kariyer ve Gelişim Ofisi,
- Uluslararası ve Özel Programlar Ofisi,
- Yazılım Ofisi
- Sistem ve Siber Güvenlik Ofisi,
- Teknoloji Transfer Ofisi,

Ayrıca aynı yönetmeliğe göre fakülte, enstitü, yüksekokul ve meslek yüksekokulu sekreterleri, genel sekretere bağlı olarak, görevli oldukları birimin idari işlerini yürütürler. Üniversite idari organlarında görev alacak tüm personel genel sekreterin görüşü alınarak rektörün önerisi, mütevelli heyetin onayı ile atanmaktadır. Genel sekreter tüm idari organların başı olup rektöre karşı sorumludur. İhtiyaç duyulduğu ölçüde genel sekreter yardımcısı istihdam edilebilmektedir.

Vakıf üniversiteleri ilk olarak 1982 yılında Bilkent Üniversitesi'nin kurulmasıyla eğitim-öğretim hayatına başladıktan sonra sırasıyla 1992 yılında Koç Üniversitesi, 1994 yılında ise Başkent Üniversitesi kurularak eğitim ve öğretim hayatına başlamıştır. Daha sonra vakıf üniversitelerinin sayısı hızla artmış ve bu sayı 2000 yılında yirmiye; 2010 yılında elli dörde yükselmiştir. Özellikle 2007 yılından itibaren vakıf üniversitelerinin sayısı hızlı bir şekilde artmıştır. Vakıf yükseköğretim kurumlarının Türkiye'deki dağılımına bakıldığında, vakıf yükseköğretim kurumlarının yarıdan fazlasının sadece İstanbul'da olduğu görülmektedir. İstanbul'da kırk bir vakıf üniversitesi ve altı vakıf meslek yüksekokulu bulunmaktadır (<http://www.yok.gov.tr/web/guest/universiterimiz>, 16.09.2017).

2000 yılından önce kurulmuş üniversiteler arasında son on bir üniversitenin sekizi vakıf üniversitesidir. 1992 yılından 2006 yılına kadar toplam üniversite sayısındaki artış vakıf üniversitelerinin sayısında görülen artıştan kaynaklanmıştır. Çünkü 1994 yılı itibariyle elli üç olan devlet üniversiteleri sayısında 2006 yılına kadar hiçbir değişim olmazken; 1994 yılında üç olan vakıf üniversitelerinin sayısı 2006 öncesinde yirmi dörde ulaşmıştır. 2006 yılında on beş devlet ve bir vakıf, 2007 yılında on yedi devlet ve beş

vakıf, 2008 yılında dokuz devlet ve altı vakıf, 2009 yılında dokuz vakıf, 2010 yılında sekiz devlet ve dokuz vakıf ve 2011 yılında bir devlet ve sekiz vakıf üniversitesi kurulmuştur. Bir başka ifadeyle; 2006 yılından günümüze kadar elli tanesi devlet ve otuz sekiz tanesi vakıf olmak üzere toplam seksen sekiz yeni üniversite kurulmuştur. 2011 yılı itibariyle devlet üniversitesi sayısı yüz üçe ve vakıf üniversitesi sayısı altmış ikiye ulaşırken toplam üniversite sayısı yüz altmış beşe yükselmiştir. Bu durumda 2006 yılından önce yetmiş yedi olan toplam üniversite sayısı 2006 yılından sonra yaklaşık % 115’lik artış göstermiş ve yüz altmış beşe yükselmiştir. Böylece 1992 yılından sonra 2006 yılının da Türk yükseköğretiminde üniversite sayılarında görülen artış bakımından önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir. 1933’den 2006 yılına kadar yetmiş üç yılda yetmiş yedi üniversite kurulmuş, ancak 2006’dan 2011 yılına kadar altı yılda seksen sekiz üniversite kurulmuştur (Günay, 2011, 1-22).

2015 yılı itibariyle yüz on dört adet devlet, yetmiş altı adet vakıf üniversitesi mevcuttur. Türkiye’de hâlen toplam yüz doksan iki yükseköğretim kurumu bulunmaktadır. Bunlardan, yetmiş altı vakıf üniversitesinin sekizi vakıf meslek yüksekokuludur (<http://www.yok.gov.tr/web/guest/universitelerimiz>, 16.09.2017).

BÖLÜM 2: TÜRKİYE’DE DEVLET VE VAKIF ÜNİVERSİTELERİNİN İDARI PERSONELİ SEÇME VE YERLEŞTİRME SÜRECİ

Devlet üniversitelerinde görev yapan idari personelin seçme ve yerleştirme süreci kamu personeli seçme ve yerleştirme sürecinden bağımsız düşünülemeyeceğinden aşağıda aynı zamanda kamu personeli seçme ve yerleştirme süreci anlatılmaktadır.

2.1. Türkiye’de Genel Olarak Kamu Personeli Seçme ve Yerleştirme Süreci

Çalışmamızda sözü edilen uzman raporlarında devamlı olarak bir personel dairesinin kurulması önerilmektedir. Bu kapsamda 17/12/1960 tarihinde 160 sayılı Kanunla Başbakanlığa bağlı Devlet Personel Dairesi kurulmuştur. Diğer taraftan, 23/07/1965 tarihinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu yürürlüğe girmiştir. Daha önce personel sistemine yönelik olarak çıkarılan kanun ve diğer düzenlemelere göre detaylı ve sistematik olan 657 sayılı Kanun, günümüzde de personel kanunlarının temel mevzuatı olarak yerini almaktadır (<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/kurumsal/tarihce/tarihce-ve-sunus>, 26.02.2017).

DMK’nın 50. maddesinde sınavların yapılmasına dair usul ve esaslar ile sınava tabi tutulmadan girilebilecek hizmet ve görevler ve bunların tabi olacağı esasların Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak genel bir yönetmelikle düzenleneceği belirtilmektedir. DMK’nın 46 - 53. maddeleri arasında devlet memurluğuna alınma konusu işlenmiştir. Kanunda işe alımlarda merkezi sınav usulü benimsenmiş fakat uygulamaya 1999 yılına kadar geçilememiştir. 1965 yılında yürürlüğe giren 657 sayılı DMK ile işe alma düzeni, genel ilke olarak “yarışma sınavı” esasını benimsemiştir. Buna göre istisnai memurluklar (Cumhurbaşkanlığı, Türkiye Büyük Millet Meclisi ve Milli İstihbarat Teşkilatı personeli, vali, büyükelçiler vb. gibi) dışında bütün memurlar yarışma sınavına tabidir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>), 18.02.2017).

Ancak 1974 tarih ve 1327 sayılı Kanun ile “yarışma sınavı” genel ilkesi, yarışma ya da yeterlilik (ya da her ikisi birlikte) sınavıyla alınma olarak değiştirilmiştir. 1974 yılında çıkarılan “Devlet Memurluğuna Atanacaklar için Zorunlu Yeterlilik ve Yarışma Sınavları Genel Yönetmeliği” sınav alanlarını daha da daraltmıştır. Teknik hizmetler, sağlık ve yardımcı hizmetleri ile eğitim ve öğretim hizmetleri sınıflarındaki kadrolar

için yönetmelikle sayılan unvanlara sahip olanlara yeterlilik sınavı yapılmaması, ancak başvuru sayısının kadrodan daha fazla olması durumunda yarışma sınavı yapılması esası getirilmiştir (Aslan, 2005, 285-286). Bu durum, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun liyakat ilkesi ile çelişmektedir.

1978 yılında Bakanlar Kurulu Kararı ile “Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar” kabul edilerek sözleşmeli personel çalıştırılmasının önü açılmış olup, günümüzde de bu esaslar hala yürürlüktedir. 1980'lerden bu yana kamu kurum ve kuruluşlarının kaldırılması, özelleştirilmesi veya bazı kadroların iptal edilmeleri durumunda açığa çıkan personelin diğer kamu kurumlarına atanması da bu Devlet Personel Başkanlığı tarafından yapılmaktadır (<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/kurumsal/tarihce/tarihce-ve-sunus>, 26.02.2017).

1999 yılında Devlet Memurları Sınavı ve 2002 yılında Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) sistemi kurularak merkezi sınav usulüne geçilmiş ve bu objektif sistemin uygulama ve takibi bu Başkanlıkça gerçekleştirilmektedir. Bir uzmanlık kurumu olan Devlet Personel Başkanlığı gerek yurtiçinde gerekse yurtdışındaki etkin ve verimli çalışmaları ile Türk kamu yönetimini ve kamu personel sistemini yönlendirmekte ve rehberlik etmektedir (<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/kurumsal/tarihce/tarihce-ve-sunus>, 26.02.2017).

1986 yılında, 1974 tarihli yönetmeliğin yerine, benzer ilkeler üzerine kurulmuş “İlk Defa Devlet Kamu Hizmet ve Görevlerine Devlet Memuru olarak Atanacaklar için Mecburi Yeterlilik ve Yarışma Sınavları Genel Yönetmeliği” çıkarılmış ve son olarak 1999 yılına kadar kurumsal nitelikli düzen sürmüştür ve 1999 yılında merkezi yarışma-yeterlilik sınav düzenine geçilmiştir. 30.06.1986 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “İlk Defa Devlet Kamu Hizmeti ve Görevlerine Devlet Memuru olarak Atanacaklar için Mecburi Yeterlilik ve Yarışma Sınavları Genel Yönetmeliği” ve merkezi sınav sistemine geçilmesinden dolayı 22.02.1999 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “İlk Defa Kamu Hizmeti ve Görevlerine Devlet Memuru olarak Atanacaklar için Mecburi Yeterlilik ve Yarışma Sınavları Genel Yönetmeliği’nde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile sınavların yapılmasına dair usul ve esasların tespit edilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, 13.03.2001 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Özel Yarışma Sınavına Tabi Tutulmak

Suretiyle Girilen Meslekler İçin Yapılan Eleme Sınavı Hakkında Yönetmelik” ile de “kariyer meslek” olarak adlandırılan uzman yardımcılığı, meslek memurluğu gibi mesleklere girişte merkezi sınav zorunluluğu getirilmiştir. Kariyer meslekleri için merkezi sınav sistemi bir ön eleme mahiyetindedir (Aslan, 2005, 285).

1999 yılında yapılan düzenleme ile “İlk Defa Devlet Memuru Olarak Atanacaklar için Seçme Sınavı”(DMS), 2001 yılında yapılan düzenleme ile de “Kurumlar için Merkezi Eleme Sınavı”(KMS) yapılmaya başlamıştır. 2002 yılında yapılan düzenleme ile KPSS yapılmaya başlanmıştır. 03.05.2002 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar için Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik” merkezi sınav esaslarını belirleyici bir düzenlemedir. Bu düzenleme ile artık “kamu görevlerine ilk defa atanacaklar” ifadesi kullanılmaya başlanmıştır. Ayrıca bu düzenleme ile devlet “İlk Defa Kamu Hizmeti ve Görevlerine Devlet Memuru olarak Atanacaklar için Mecburi Yeterlilik ve Yarışma Sınavları Genel Yönetmeliği” ile “Özel Yarışma Sınavına Tabi Tutulmak Suretiyle Girilen Meslekler için Yapılan Eleme Sınavı Yönetmeliği” olarak ifade edilen yönetmelikleri yürürlükten kaldırmış bulunmaktadır (<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=3.5.20023975&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=%DDlk%20Defa%20Atanacaklar,20.03.2017>).

Türk Kamu Personel rejiminin kadro sistemine dayandığı ilk bölümde ifade edilmişti. Kadro sistemi, 1983 yılında yürürlüğe giren 190 sayılı “Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” ve 1984 yılında yürürlüğe giren “Kadro İhdası, Serbest Bırakma ve Kadro Değişikliği ile Kadroların Kullanım Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ile düzenlenmektedir. Kadro ihdası, serbest bırakma, dolu - boş kadro değişikliği ve kadro dağılımları aşağıda şu şekilde ifade edilmektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=3.5.848029&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=kadro,13.04.2017>).

- Kadro ihdası, kamu kurumundaki mevcut kadroların dışında yeni kadrolara ihtiyaç duyulduğunda Devlet Personel Başkanlığı’nın ve Maliye Bakanlığı’nın görüşü alındıktan sonra yeni kadroların oluşturulmasıdır. Kadro ihdası, norm kadro diye adlandırılan işgücü mevcudundan oluşmaktadır.

- Serbest bırakma, bir kadronun kullanılmasıdır. İhdas edilen kadroların bir kısmı saklı tutulur. Devlet Personel Başkanlığı (DPB) ve Maliye Bakanlığı'nın görüşü doğrultusunda Bakanlar Kurulu tarafından serbest bırakılır.
- Boş kadro değişikliğinde hem unvan hem de kadro derecesi değişebilirken, dolu kadro değişikliğinde sadece kadro derecesi değişebilir. Bu işlem, DPB ve Maliye Bakanlığı'nın görüşü doğrultusunda Bakanlar Kurulu tarafından yapılır.
- Kadro dağılımı veya "Tenkis-Tahsis" ise, ihdas edilen kadroların kurumların merkez veya taşra teşkilatlarına dağıtılmasıdır.

Devlet memurluğuna girmek isteyenlerin 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48. maddesinde belirtilen genel ve özel şartları taşımaları gerekmektedir. Ayrıca aynı kanunun 50. maddesinde belirtilen devlet memurluğu sınavlarına girmeleri ve sınavı kazanmaları şarttır. DMK'nın 48. maddesine göre devlet memurluğuna girmenin genel şartları aşağıda belirtilmektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 29.03.2017):

1. Türk Vatandaşı olmak,
2. Bu Kanun'un 40. maddesindeki yaş şartlarını taşımak (40. maddede genel olarak 18 yaşını tamamlayanların devlet memuru olabileceği, bir meslek veya sanat okulunu bitirenlerin en az 15 yaşını doldurmuş olmak ve Türk Medeni Kanunu'nun 12. maddesine göre kazaî rüşt kararı alınmak şartıyla Devlet memurluklarına atanabileceği ifade edilmektedir.),
3. Bu Kanun'un 41. maddesindeki öğrenim şartlarını taşımak (41. maddede genel olarak ortaokulu bitirenlerin memur olabileceği, ortaokul mezunlarından istekli bulunmadığı takdirde ilkokulu bitirenlerin de alınmasının caiz olacağı şeklindedir. Ayrıca bir sınıfta belli görevlere atanabilmek için yönetmelikler ile işin gereğine göre mezuniyet veya meslek içi veya meslekle ilgili eğitim programlarını bitirmiş olma veya yabancı dil bilme şartları konulabilmektedir.),
4. Kamu haklarından mahrum bulunmamak,
5. Türk Ceza Kanunu'nda belirtilen süreler geçmiş olsa bile kasten işlediği bir suçtan dolayı 1 yıl veya daha fazla hapis cezası almamış veya affa uğrasa bile devletin güvenliğine, anayasal düzene veya zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat

karıştırma, edinim ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkum olmamak.

6. Askerlik durumu itibariyle;

- a) Askerlikle ilgisi bulunmamak veya askerlik çağına gelmemiş bulunmak,
- b) Askerlik çağına gelmiş ise muvazzaf askerlik hizmetini yapmış yahut ertelenmiş veya yedek sınıfa geçirilmiş olmak,

7. 53. madde hükümleri saklı kalmak kaydı ile görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı bulunmamak (“53. madde hükümleri saklı kalmak kaydı ile görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı bulunmamak” ifadesi ile engelli istihdamı kastedilmektedir).

2.1.1. Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS)

Kamu istihdamının hukuki çerçevesine göre devlet memurluğuna atanmak isteyenlerin devlet memurluğu sınavına girip kazanmaları gerekmektedir. Kamu kurumlarında görev yapacak personeli belirlemek için yapılacak merkezi sınavın adı Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS)’dir. “Devlet Memuru Olarak Atanacaklar İçin Seçme Sınavı” (DMS) ile “Kurumlar İçin Merkezi Eleme Sınavı” (KMS)’nin kaldırılarak “Kamu Personel Seçme Sınavı” (KPSS) adıyla tek bir sınav uygulanmaya başlanmıştır. 2002 yılından itibaren on beş yıldır uygulanan KPSS’ye ilişkin usul ve esaslar, Devlet Personel Başkanlığı (DPB) ve Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı (ÖSYM) tarafından müştereken belirlenmektedir. KPSS, ÖSYM tarafından yapılır. KPSS sonuçları iki yıl süreyle geçerlidir. İki yıl içinde yeni sınav yapılmazsa sonuçlar yeni sınav tarihine kadar geçerli olmaya devam etmektedir. Ancak öğretmen adayları için sınavın geçerlilik süresi bir yıldır. Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmeliğin “Atama Yapılacak Kadroların Belirlenmesi” başlıklı 20. maddesinin 5. fıkrasında; “Kamu kurum ve kuruluşları, DPB tarafından onaylanan nitelik-kod kılavuzunda belirtilenler dışında ayrıca özel nitelik belirleyemez.” hükmü yer almaktadır. Bu doğrultuda, ortaöğretim düzeyindeki kodlar Milli Eğitim Bakanlığı ile yapılan çalışmalar çerçevesinde belirlenirken; ön lisans ve lisans düzeyindeki kodlar Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı ile yapılan çalışmalar neticesinde belirlenmektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=3.5.20023975&MevzuatIliski=0>

&sourceXmlSearch=KAMU%20G%C3%96REVLER%C4%B0NE%20%C4%B0LK%20DEFA). DMS ve KPSS merkezi yerleştirme sayıları aşağıdaki tablo 7’de verilmektedir.

Tablo 7: KPSS’ye Göre Merkezi Yerleştirme Sayıları (2000 - 2013)

DMS-1. YERLEşTİRME (22/06/2000)	19.032
DMS-2. YERLEşTİRME (MEB) (23/10/2000)	4.812
DMS-3. YERLEşTİRME (28/11/2000)	33.408
DMS-4. YERLEşTİRME (02/03/2001)	8.974
DMS-5. YERLEşTİRME (12/02/2002)	6.508
KPSS 2002	8.483
KPSS 2003	7.805
KPSS 2004	8.721
KPSS 2005	12.105
KPSS 2006	21.411
KPSS 2007	23.494
KPSS 2008	18.817
KPSS 2009	16.503
KPSS 2010	20.476
KPSS 2011	25.299
KPSS 2012	24.810
KPSS 2013	30.261
TOPLAM	290.919

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistik/kpss-sonucuna-gore-gerceklestirilen-merkezi-yerlestirmeler>, 10.02.2017

Tablo 7'ye göre Kamu Personeli Seçme Sınavı neticesinde merkezi olarak yerleşen kişi sayısında bir önceki yıla göre kimi zaman bir artış kimi zaman ise bir azalış gözlemlenmektedir.

Tablo 8: 2004 - 2012 Yılları KPSS' ye Giren Aday Sayıları

YILLAR	ORTAÖĞRETİM	ÖNLİSANS	LİSANS	TOPLAM
2004	1.092.479	246.434	392.846	1.731.759
2006	1.379.211	283.554	456.804	2.119.569
2008	1.483.767	373.922	550.690	2.408.379
2010	1.812.103	606.663	835.320	3.254.086
2012	1.877.684	695.175	931.307	3.504.166

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistik/2004-2012-yillari-arasinda-yapilan-genel-kpsslere-katilan-aday-sayilari>, 15.03.2017

Tablo 8'e göre kamu istihdamının her zaman çekici bir istihdam kapısı olma özelliğini sürdürdüğü görülmektedir. Sınava giren aday sayısı her zaman artış göstermekte olup B grubu kadrolar için sınava çiftli yıllarda girilebilmektedir.

Tablo 9: 2005 – 2013 Arasında KPSS A Grubu Aday Sayıları

YILLAR	TOPLAM
2005	243.738
2007	299.734
2009	408.749
2011	412.984
2013	450.645

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistik/2005-2013-yillari-arasinda-yapilan-kpss-a-grubuna-katilan-aday-sayilari-946>, 5 Mart 2017

Tablo 9’a göre KPSS A grubuna giren aday sayısı her yıl artmakta ve A grubu kadroları için kullanılacak KPSS puanına temel oluşturacak sınava tekli ve çiftli yıllarda girilebilmektedir.

2.1.2. Memur İstihdamı

Kamu görevlerine ilk defa atanacaklar için yapılacak sınavlar hakkında genel yönetmeliğe göre A ve B grubu olmak üzere iki tür kadro ayırımı mevcuttur. DMK’nın 50. maddesi, Devlet memuru olarak atanacak kişilerin açılacak Devlet memurluğu sınavlarına girmelerinin ve sınavı kazanmalarının şart olduğu şeklindedir. Sınavların yapılmasına dair usul ve esaslar ile sınava tabi tutulmadan girilebilecek hizmet ve görevler ve bunların tabi olacağı esaslar Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak bir genel yönetmelikle düzenlenmektedir. 18/03/2002 tarih ve 2002/3975 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan “Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik” e göre memur istihdamı “A grubu” ile “B grubu kadroları” olarak iki gruba ayrılmakta olup aşağıda detayları açıklanmaktadır (<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=3.5.20023975&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=KAMU%20G%C3%96REVLER%C4%B0NE%20%C4%B0LK%20DEFA>):

2.1.2.1. A Grubu Kadroları

(A) grubu kadrolar; mesleğe kamu personel seçme sınavının ardından kurumların kendi özel mevzuatları gereğince gerekli puanı almış adaylar arasında yapılan özel yarışma sınavı (yazılı ve sözlü) ile yardımcı (stajyer) olarak girilen ve yetiştirme döneminin ardından yapılan yeterlilik sınavında başarı gösterilmesi üzerine asıl unvana ataması yapılan kadrolardır. Müfettiş yardımcılığı, uzman yardımcılığı, kaymakam adaylığı vb. kadrolar A grubu kadrolarına örnek olarak verilebilir. A grubunda, KPSS sonucuna göre kimlerin kurumlar tarafından kendi mevzuatlarına uygun olarak yapılacak giriş sınavına çağrılacağı belirlenir. Kariyer mesleklerine girmek isteyenlerle öğretmen adaylarından lisans mezunları ve iki yıl içinde mezun olabilecek durumdakiler bu sınava girebilmektedir. Sınavlar her yıl yapılmaktadır. (A) grubu kadrolar genellikle hukuk, siyasal bilgiler fakültesi, iktisadi ve idari bilimler fakültesi mezunlarına yöneliktir. Ancak mühendislik fakülteleri gibi teknik programlardan mezun olanların da

başvurabildiği müfettişlik, uzmanlık kadrolarında görev almak isteyen adayların da bu sınavlara katılmaları gerekmektedir.

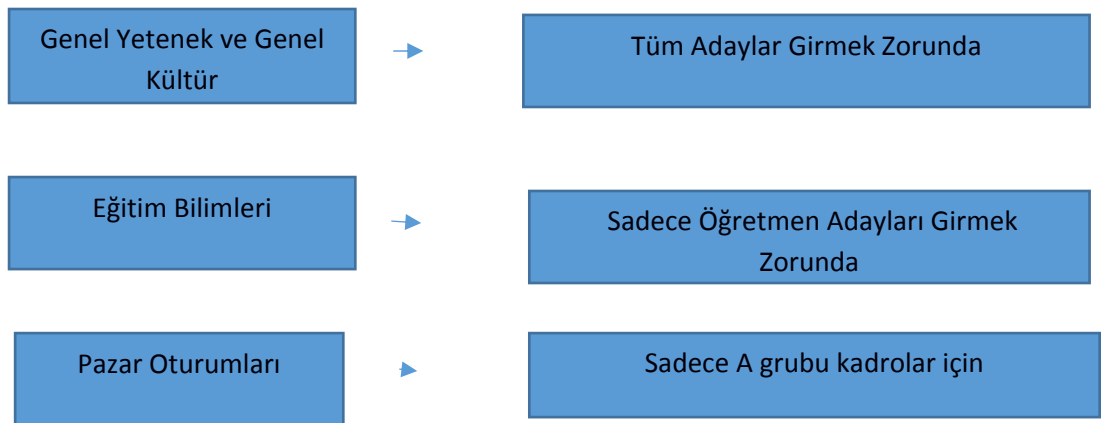
Tablo 10: KPSS A Grubu'nda Uygulanan Testler

Cumartesi Sabah	Cumartesi Öğleden Sonra	Pazar Sabah	Pazar Öğleden Sonra
Genel Yetenek	Eğitim Bilimleri	Hukuk	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Genel Kültür		İktisat	Ekonometri
		İşletme	İstatistik
		Maliye	Kamu Yönetimi
		Muhasebe	Uluslararası İlişkiler

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/daire-baskanliklari/kamu-personel-istihdami-personel-baskanligi/kamu-personel-istihdami-dairesi-baskanligi-kpss-ve-ekpss-rehberleri>, 10.02.2017

Tablo 10'da adaylara hedefleri doğrultusunda cevaplamaları gereken test konuları ve zamanları verilmektedir.

Şekil 2: KPSS A Grubu



Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/daire-baskanliklari/kamu-personel-istihdami-personel-baskanligi/kamu-personel-istihdami-dairesi-baskanligi-kpss-ve-ekpss-rehberleri>, 11.02.2017

Şekil 2'ye göre, genel yetenek ve genel kültür sınavlarına tüm adayların girmesi gerekirken, eğitim bilimlerine sadece öğretmen adayları girmektedir.

Tablo 11: KPSS A Grubu Soru Dağılımı

Genel Yetenek	60	İstatistik Testi	40
Genel Kültür	60	Kamu Yönetimi	40
Eğitim Bilimleri	120	Uluslararası İlişkiler Testi	40
Hukuk Testi	40	Öğretmenlik Alan Bilgisi Testi	50
İktisat Testi	40	Ekonometri Testi	40
İşletme Testi	40	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	40
Maliye Testi	40	Muhasebe Testi	40

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/daire-baskanliklari/kamu-personel-istihdami-personel-baskanligi/kamu-personel-istihdami-dairesi-baskanligi-kpss-ve-ekpss-rehberleri>, 11.02.2017

Tablo 11'de KPSS A grubuna girecek adayların cevaplaması gereken soru sayıları gösterilmektedir. Pazar oturumları sadece A grubu memurluklara girmek isteyenler için düzenlenmekte olup genel yetenek ve genel kültür testlerinde ayrı ayrı altmış soru sorulmaktadır. Eğitim bilimleri testinde yüz yirmi soru vardır. Öğretmenlik alan bilgisi testi soru sayısı ise kırktır. Pazar günü yapılan A grubu memurluklar için olan uzmanlık testleri ise kırk sorudan oluşmaktadır. Sınavlar temmuz ayı başında yapılmaktadır. Bu sınavda yüz yirmi bir puan türü hesaplanmaktadır. Kamu kurumları, KPSS' nin açıklanmasının ardından hazırladıkları başvuru şartlarını Resmi Gazete'de ve ulusal gazetede ilan ederler. Adayları ilan ettikleri kadro sayısının yirmi katını geçmeyecek şekilde kendi mevzuatlarına göre yapacakları giriş sınavına çağırırlar. Kendi mevzuatlarında hüküm bulunmak kaydıyla sadece KPSS A puan türü kullanılmak suretiyle de doğrudan A grubu kadrolara atama yapılabilmektedir.

2.1.2.2. B Grubu Kadroları

B Grubu kadrolar sadece genel kültür ve genel yetenek soruları doğrultusunda alınan puanlara göre atama yapılan ve düz memurluk diye de adlandırılan memurluklardır.

Kamu kurum ve kuruluşları her yıl bütçe kanunuyla kendilerine verilen açıktan atama izinleri çerçevesinde hizmet gereklerini dikkate alarak bir personel planlaması yaparlar. Bu planlama çerçevesinde ilk defa atama yapılmak istenen kadrolar belirlenir. Bu kadrolar nitelik kod kılavuzunda belirlenen kodlar esas alınarak elektronik ortamda Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

DPB, Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Başkanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) görüşleri ile yargı kararları çerçevesinde nitelik kod kılavuzunu hazırlar ve gerekli değişiklikleri yapar. Kamu kurum ve kuruluşları, DPB tarafından onaylanan nitelik kod kılavuzunda belirtilenler dışında ayrıca özel nitelik belirleyemez. Her yılın ocak ayında Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi'nin (ÖSYM) de görüşü alınmak suretiyle yerleştirme takvimini belirleyip ilan eder. Yerleştirme yapılmak üzere kendisine yapılan bildirimleri, nitelik kod kılavuzunda yer alan hususlara uygunluk yönünden inceleyerek, gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra ÖSYM Başkanlığına gönderir.

ÖSYM Başkanlığı, Yerleştirme yapılacak (B) grubu kadrolarının sınıf, unvan, derece ve sayısı ile bu kadrolar için aranacak nitelikleri kapsayan bilgiler, DPB adına ÖSYM tarafından ilan edilir. Bunun için ÖSYM bir tercih kılavuzu hazırlar. Adayların tercihlerini alır. Adaylar otuz tercih hakkına sahiptir. Adayları (B) grubu kadrolara; KPSS puanları, tercihleri, kadro sayıları ve koşulları göz önünde tutmak suretiyle bilgisayar ortamında yerleştirir. Yerleştirme de adayların beyanları esas alınır. Yerleştirme işlemini gerçekleştirip sonuçları adaylara, kamu kurumlarına ve Devlet Personel Başkanlığına bildirir.

Adaylar, yerleştirildikleri kamu kurum ve kuruluşlarına, tercih kılavuzunda yazılı olan belgeler ve KPSS sınav sonuç belgesi ile birlikte atanmak üzere süresi içinde başvururlar. Kamu kurum ve kuruluşları, atamaya yetkili amirin onayı ile beş kişiden oluşan bir sınav değerlendirme komisyonu kurar. Bu komisyon, atanmak üzere bildirilen adayları, aranılan nitelikler yönünden inceleyerek nitelikleri uyanların atamalarının yapılmasını teklif eder. Adaylar herhangi herhangi bir sınav veya mülakat

yapılmaksızın, ilan edilmiş kadrolara doğrudan atanır. Ancak, atama için öngörülen koşullara uymayan veya gerekli belgeleri süresi içinde getiremeyen adayların atamaları yapılmaz. Merkezi yerleştirmede herhangi bir tercihine yerleşen adaylar, göreve başlamasalar dahi, merkezi yerleştirme kapsamında bulunan kurumların personel alımlarına aynı sınav sonucu ile başvuruda bulunamazlar. Ayrıca kurumsal alım kapsamında yazılı sınav sonrası sözü sınav yapılarak alım da mevcuttur.

Kurumsal alıma tabi kadrolar ve unvanlar şu şekildedir;

- Askeri kurumların sivil memur kadroları
- Adalet Bakanlığının zabıt kâatibi, mübaşir, infaz koruma memuru vb. kadroları
- Diyanet İşleri Başkanlığının Din Hizmetleri Sınıfında yer alan kadroları (imam, müezzin, Kur'an kursu öğreticisi)
- Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü'nün stajyer hava trafik kontrolörü, asistan hava trafik kontrolörü ve Stajyer Havacılık Bilgi Yönetimi (AIM) memuru pozisyonları
- Kurum mevzuatlarında özel olarak düzenlenmiş olması kaydıyla hazine avukatı ve hukuk müşaviri kadroları ile avukat kadro ve pozisyonları
- Merkez Bankası kadroları
- Türk Standartları Enstitüsü kadroları
- Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı kadroları
- Emniyet Genel Müdürlüğü kadroları
- Gümrük ve Ticaret Bakanlığı kadroları
- Avrupa Birliği Bakanlığı mütercim kadroları
- Yargıtay Başkanlığı kadroları

2.1.3. Sözleşmeli Personel İstihdamı

Kamu kurum ve kuruluşları 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uyarınca 4/B maddesinde belirtilen sözleşmeli personelin istihdamıdır. üç şekilde gerçekleşmektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspix?MevzuatKod=3.5.20023975&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=KAMU%20G%C3%96REVLER%C4%B0NE%20%C4%B0LK%20DEFA,10.09.2017>):

- a) Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) Başkanlığı tarafından Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) (B) grubu puan sıralaması esas alınmak suretiyle doğrudan yapılacak merkezi yerleştirme,
- b) Yazılı ve / veya sözlü sınav yapılmaksızın, KPSS (B) grubu puan sıralaması esas alınmak suretiyle ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından yapılacak yerleştirme,
- c) Tablo 14’da belirtilen unvanlar için KPSS B türü puanın yüksekten düşüğe doğru sıralanması sonucu boş bulunan pozisyonun on katı adayın yazılı ve/veya sözlü sınava çağırılması sonucu yapılacak yerleştirme,

Kamuda istihdam edilecek yabancı uyruklu ve yükseköğretim kurumlarının gemi adamı pozisyonları ile araştırma-geliştirme projelerinde projeleri ile sınırlı olmak üzere istihdam edilecekler için sınav şartı aranmaz. Bu unvanlar tablo 12’de gösterilmiştir. Tablo 13’te belirtilen unvanlara sahip sözleşmeli personel pozisyonlarına alınacaklar sadece mesleki uygulamalı sınava tabi tutulur. Sözleşmeli olarak çalıştırılacakların, ilgili kurumun saptayacağı özel koşulların yanı sıra, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 48 inci maddesinin (A) fıkrasının 4., 5., 6. ve 7. bentlerinde belirtilen koşulları da taşımaları gereklidir. Bakanlar Kurulunca Devlet memurları için saptanan çalışma saat ve süreleri sözleşmeli personel için de uygulanır.

Tablo 12: 1 Sayılı Cetvel

AVUKAT (KISMİ ZAMANLI)
DİŞ TABİBİ
ECZACI
GEMİ ADAMI
HELİKOPTER MAKİNİSTİ
KAPTAN
PİLOT
TABİP, UZMAN TABİP
UÇAK KONTROL VE BAKIM MAKİNİSTİ
UÇUŞ TEKNİSYENİ
UZMAN

Kaynak: www.dpb.gov.tr/F/.../SOZLESMEli_PERSONEL_CALISTIRILMASINA_SON1.doc
, 10 Nisan 2017

1 sayılı Cetvel olarak adlandırılan yukarıdaki tablo 12’te sınav şartı aranmaksızın hizmete alınacak sözleşmeli personel pozisyon unvanları gösterilmektedir.

Tablo 13: 2 Sayılı Cetvel

DANS UZMANI	MÜCELLİT
DENİZ TRAFİK BAŞKILAVUZU	MÜZİKÇİ
DENİZ TRAFİK KILAVUZ YARDIMCISI	NOTA RESSAMI
DENİZ TRAFİK KILAVUZU	SEDEFKAR
DERİCİ	SENARİST
DİSPEÇ	SERAMİKÇİ
DOKUMACI-ÖĞRETİCİ	TASARIMCI
EDİTÖR	TASHİHÇİ
FOTO DİZGİ OPERATÖRÜ	TAŞ İŞLEYİCİ
FOTOĞRAFÇI	TONMAİSTER
FRESK RESSAMI	VİTRAY USTASI
HATTAT	YAPIMCI
HEYKELTRAŞ	YAYIN KOORDİNATÖRÜ
İŞIKÇI	YAZMA ESER PATALOJİ UZMANI
İŞARET DİLİ TERCÜMANI	YAZMA ESER UZMANI
YÖNETMEN	RESTORATÖR

Kaynak:

www.dpb.gov.tr/F/.../SOZLESMELI_PERSONEL_CALISTIRILMASINA_SON1.doc, 05
Nisan 2017

2 sayılı Cetvel olarak adlandırılan yukarıdaki tablo 13’te sadece mesleki uygulamalı sınav sonucuna göre hizmete alınacak sözleşmeli personel pozisyon unvanları gösterilmektedir.

Tablo 14: 3 Sayılı Cetvel

ARŞİV UZMANI
ÇÖZÜMLEYİCİ
İMAM-HATİP
İNSAN HAKLARI UZMANI HUKUKÇU
KUR'AN KURSU ÖĞRETİCİSİ
MÜEZZİN-KAYYIM
MÜTERCİM
MÜTERCİM-TERCÜMAN
PROGRAMCI
SINAV HİZMETLERİ UZMANI
SİSTEM ÇÖZÜMLEYİCİSİ
SİSTEM PROGRAMCISI
TAPU ARŞİV UZMANI
TERCÜMAN

Kaynak:

www.dpb.gov.tr/F/.../SOZLESMELİ_PERSONEL_CALISTIRILMASINA_SON1.doc, 15
Nisan 2017

3 sayılı Cetvel olarak adlandırılan yukarıdaki tablo 14'te yazılı ve/veya sözlü sınav sonucuna göre hizmete alınacak sözleşmeli personel pozisyon unvanları gösterilmektedir.

2.1.4. Geçici Personel İstihdamı

Geçici personeli kavramsal çerçevede bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığı'nın görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimseler olarak ifade edilmektedir.

Geçici personel 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi değildir. Geçici personelin istihdam edileceği kamu kurum ve kuruluşları, her yıl yayımlanan Bakanlar Kurulu Kararı'nda belirtilmektedir. Bakanlar Kurulu Kararı'na göre sadece özelleştirme uygulamaları sonucunda işsiz kalan ve işsiz kalacak olan işçiler de geçici personel olarak istihdam edilmektedir. Geçici personelin istihdam edileceği kamu kurum ve kuruluşları her yıl yayımlanan Bakanlar Kurulu Kararı'nda belirtilmektedir (www.dpb.gov.tr/F/Root/.../GECiCi_PERSONEL_, 16.05.2017).

Özelleştirilen kamu kuruluşunda çalışan geçici personelin özelleştirmeden dolayı sözleşmesi fesih edilenler, özelleştirme tarihinden itibaren geç altı ay içinde Özelleştirme İdaresine başvurabilirler. Özelleştirme uygulamaları çerçevesinde istihdam edileceklerle ilişkin geçici personel pozisyonlarına, kamu kurum ve kuruluşları tarafından ilk defa, açıktan veya naklen alım yapılmamaktadır. Bu pozisyonlara, sadece özelleştirilen kuruluşlarda çalışan ve gerekli şartları taşıyanlardan Özelleştirme İdaresi Başkanlığınca Devlet Personel Başkanlığına bildirilenlerin atama teklifleri yapılmaktadır (www.dpb.gov.tr/F/Root/.../GECiCi_PERSONEL_, 16.05.2017).

2.1.5. İşçi Personel İstihdamı

İşçinin, memur, sözleşmeli personel ve geçici personel dışında kalıp iş kanununa tabi çalışan personel olduğu çalışmanın ilk bölümünde belirtilmişti.

Bunlar hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uygulanmaz. “Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” e göre (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/3.5.200915188.pdf>, 16.05.2017);

İşçi olarak alınacaklarda;

- 2527 sayılı Türk soylu yabancıların Türkiye'de meslek ve sanatlarını serbestçe yapabilmelerine, kamu, özel kuruluş veya işyerlerinde çalıştırılabilmelerine ilişkin kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla Türk vatandaşı olmak,
- On sekiz yaşını tamamlamış olmak,
- Affa uğrasa bile devletin güvenliğine, anayasal düzene veya zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edinin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkum olmamak.

- Kamu kurum ve kuruluşlarının özel kanunlarında yer alan özel şartları taşımak, şartları aranır.

Kamu kurum ve kuruluşlarının işçi talepleri Türkiye İş Kurumu internet sayfasında ilan edilir. Söz konusu talepler Türkiye İş Kurumu tarafından uygun görülen diğer iletişim araçları ile de kamuoyuna duyurulabilir. Talebin ilanından itibaren, adaylara en az 10 günlük başvuru süresi tanınır. Kamu kurum ve kuruluşlarının işgücü taleplerine yapılan başvurularda kişilerin Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sisteminde kayıtlı olan adresleri dikkate alınır. Kamu kurum ve kuruluşlarının talebi hâlinde, kuraya tabi işgücü taleplerine, eğitim düzeyi kısıtlaması yapılmaksızın talep koşullarını taşıyanların tamamı başvurabilir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/3.5.200915188.pdf>, 16.05.2017).

Kamu kurum ve kuruluşlarının ortaöğretim ve daha yüksek eğitim düzeyindeki işçi talepleri KPSS puanıyla; ilköğretim ve daha alt eğitim düzeyindeki işçi talepleri ile eğitim şartı aranmaksızın kömür ve maden işletmelerinin yeraltı işlerinde çalıştırılacaklara ilişkin taleplere gönderilecek adaylar ise noter huzurunda çekilecek kura ile belirlenir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/3.5.200915188.pdf>, 16.05.2017).

İşçi taleplerine yapılan başvuruda; müfettiş, kontrolör, denetmen, denetçi ve uzman gibi kariyer mesleklerin yardımcıları ve stajyerleri hariç, “Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik” hükümlerine göre (B) grubu kadrolar için yapılan sınav sonuçları kullanılır. Ortaöğretim ve daha yüksek eğitim düzeyindeki işçi taleplerine, ilgili KPSS puan türünden altmış ve üzeri puan almış olanlar başvurabilir. Bu kapsamdaki engellilerin başvurabilmesi için KPSS’ ye girmiş olmaları yeterlidir; bunlar için herhangi bir puan barajı aranmaz. Kamu kurum ve kuruluşlarına sürekli işçi olarak girmiş olanların, deneme süresi sonunda da çalışmaya devam etmeleri hâlinde, aynı tarihli KPSS puanları ile bir başka kamu kurum ve kuruluşunun sürekli işçi talebine başvuruları kabul edilmez. Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğinin işe göndermede öncelikli olanlar başlıklı 5. maddesinde belirtilen adayların KPSS’ ye girmesi zorunlu değildir. KPSS’ de başarılı olmak veya öncelikli

gönderme hakkına sahip olmak, işe yerleştirmede tek başına bir hak teşkil etmez (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/3.5.200915188.pdf>, 16.05.2017).

KPSS kapsamındaki taleplerle ilgili aday listeleri belirlenirken (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/3.5.200915188.pdf>, 16.05.2017);

a) Ortaöğretim ve daha yüksek eğitim düzeyindeki taleplere, KPSS puanıyla başvuran talep şartlarına uygun adaylar arasından, en yüksek KPSS puanından başlanmak üzere açık iş sayısının üç katı,

b) Öncelik hakkına sahip olarak başvuran adaylardan talep şartlarına uygun olanlar arasından, öncelik hakkı sahipliğine ilişkin belgenin tarihi esas alınarak ve eski tarihli belgelerden başlanmak suretiyle, açık iş sayısının üç katı,

c) Sürekli işçi statüsünde istihdam edilecek, müfettiş, kontrolör, denetmen, denetçi ve uzmanların yardımcı ve stajyerlerine yönelik talepler için, en yüksek KPSS puanından başlanmak üzere açık iş sayısının beş katı, ayrı listeler hâlinde kamu kurum ve kuruluşuna gönderilir.

Kamu kurum ve kuruluşlarınca, ilköğretim ve daha alt eğitim düzeyinde istihdam edilecek işçilerle ilgili listeler, başvuranlar arasından çekilecek kura ile belirlenir. Kura çekimi iş ilanında belirtilen gün, saat ve adreste noter huzurunda yapılır. Adaylar, istemeleri hâlinde kura çekimini izleyebilir. Bu kura sonucu Türkiye İş Kurumunun gönderdiği ve talep şartlarına uyan başvuru sahiplerinin tamamının yer aldığı listeler esas alınmak suretiyle, açık iş sayısının üç katı,

d) Türkiye İş Kurumunun gönderdiği ve talep şartlarına uyan öncelik hakkına sahip olarak başvuranların tamamının yer aldığı listeler esas alınmak suretiyle, açık iş sayısının üç katı, olarak kura çekimi sonucu belirlenir. Kura ile ayrıca, aynı sayıda yedek adayın isimlerini kapsayan bir liste oluşturulur.

Kamu kurum ve kuruluşları işe yerleştirecek kişileri, Türkiye İş Kurumu tarafından gönderilen listelerdeki adaylar arasında yapacağı sınav ile belirler. Sınav; yazılı veya sözlü yöntemlerinden biri veya ikisi kullanılarak, meslekî bilgi ve becerilere ilişkin konulardan yapılır. Sınav, kamu kurumlarınca, Türkiye İş Kurumu tarafından gönderilen listelerin ulaşmasını müteakip otuz gün içinde yapılır. Sınav gün, saat ve

yeri, kamu kurum ve kuruluşlarınca, Türkiye İş Kurumu tarafından gönderilen listelerde yer alan başvuru sahiplerine, sınav gününden en on beş gün önce ulaşacak şekilde iadeli taahhütlü posta ile tebliğ edilir. Yapılan sınav sonucunda, asıl ve yedek liste belirlenir. Sınav sonuçları, sınavın bitiminden itibaren yedi gün içinde talepte bulunan kamu kurum ve kuruluşları tarafından herkesin görebileceği bir yere asılmak, varsa internet sitesinde ilan edilmek suretiyle açıklanır. Sonuçlar sınava giren adaylara ayrıca yazılı olarak bildirilir. Sınavda başarılı olan adayların sınav sonuçları iadeli taahhütlü posta ile gönderilmektedir (mevzuat.meb.gov.tr/html/27314_0.html, 15.04.2017).

2.1.6. Özel İstihdam Türleri

Özel istihdam türleri, istihdam sürecinde memuriyete giriş açısından farklı usullere tabi personeli ifade etmektedir. Terör mağduru şehit ve gazi yakınlarının istihdamı, korunmaya muhtaç çocukların istihdamı, engellilerin istihdamı ve istisnai memuriyet bu kapsamdadır.

2.1.6.1. Terör Mağduru Şehit ve Gazi Yakınlarının İstihdamı

1996 yılında çıkarılan “3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu” kapsamında istihdam olanağı başlamıştır. Ayrıca 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda terörle mücadele kapsamında memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarının ve sürekli işçi kadrolarının % 2’sinin aşağıdaki hükümlerde belirtilen hak sahiplerinin istihdamı için ayırmasını ve bu madde hükümleri çerçevesinde İçişleri Bakanlığınca hak sahibi olduğu belirlenerek Devlet Personel Başkanlığına bildirilen ve Başkanlıkça atama teklifi yapılanların kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilmek zorunda oldukları ifade edilmektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 05.03.2027).

2.1.6.2. Korunmaya Muhtaç Çocukların İstihdamı

1988 yılında çıkarılan 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK) Kanunu doğrultusunda istihdam başlamıştır. Anılan Kanun’a göre kamu kurum ve kuruluşları, reşit olana kadar Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından bakılan ve korunan çocuklar için, her yılbaşındaki, hangi statüde olursa olsun, serbest kadro mevcutlarının binde biri nispetindeki kısmını ayırarak bu çocuklar arasında yapılacak giriş sınavlarında başarılı olanlar arasından atama yaparlar. Bu hükümden yararlanmak isteyenler, on sekiz yaşını tamamladıkları tarihten itibaren, Kamu Kurum

ve Kuruluşlarına; Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı vasıtasıyla başvurmak zorundadırlar. Ortaöğretim (lise), ön lisans ve lisans düzeyinden mezun olanların yerleştirmeleri sınav sonuçlarına göre; ilkokul, ortaokul ve ilköğrenim mezunlarının yerleştirmeleri ise yapılan kura sonuçları doğrultusunda gerçekleşmektedir (<http://cocukhizmetleri.aile.gov.tr/data/5422bc94369dc316585c0e01/1.5.2828.pdf>, 01.04.2017).

Yukarıda anılan Kanun'a göre kurum, kamu kurum ve kuruluşlarına gönderdiği isim listelerini düzenlerken korunmaya muhtaç çocuğun muhtaçlığının belirlenmesinde, aşağıdaki öncelik sırasını göz önünde bulundurur.

- a) Korunmaya Muhtaç Çocukların İşe Yerleştirilmesine İlişkin Tüzüğün hükümlerinden daha önce yararlanmamış olması,
- b) Ailesinin olmaması,
- c) Evli veya çocuklu olması,
- d) Diğer adaylara göre yaşlı olması,
- e) Herhangi bir işte çalışmıyor olması,
- f) Halen bir sosyal hizmet kuruluşunda kalıyor olması

Korunmaya muhtaç çocukların, korunmaları sona erdikten sonra işe yerleştirilmelerinin esas ve usullerini, kamu kurum ve kuruluşlarının bu konudaki yükümlülükleriyle SHÇEK ile diğer kurumlar arasındaki eşgüdümün sağlanması amacıyla “Korunmaya Muhtaç Çocukların İşe Yerleştirilmesine İlişkin Tüzük” 10.2.1995 tarih ve 95/6542 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulmuştur. Anılan tüzüğün 3. maddesinde bu kapsamda yararlanacak olanlar şu şekilde sayılmıştır (<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/daire-baskanliklari/kamu-personel-istihdami-personel-baskanligi/kamu-personel-istihdami-dairesi-baskanligi-mevzuat>, 11.02.2017) :

- a) Reşit oluncaya kadar sosyal hizmet kuruluşlarında kalmış,
- b) Bir koruyucu aile yanına yerleştirilmiş,
- c) Ayni nakdi yardım yapılarak ailesinin yanına gönderilmiş korunmaya muhtaç çocuklar yararlanırlar.

2.1.6.3. İstisnai Memuriyet

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "İstisnai Memurluklar" başlıklı 59. maddesi şu şekildedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 29.03.2017):

"Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Türkiye Büyük Millet Meclisinin memurluklarına, Başbakan Başmüşaviri, Savunma Sanayii Müsteşarlığı ile Toplu Konut İdaresi Başkanlığına ait Başkan, Başkan Yardımcısı, Hukuk Müşaviri, Daire Başkanı, Uzman, Uzman Yardımcısı, Müşavir Avukat ve Şube Müdürleri (Uzman), Başbakan Müşavirliklerine, Özelleştirme İdaresi Başkanlığında Başkan, Başkan Yardımcısı, Başkanlık Müşaviri, Daire Başkanı, Proje Grup Başkanı ve Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliğine, Başbakanlık ve Bakanlık Müşavirlikleriyle Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliklerine, Başbakanlık Basın Müşavirliğine, Türkiye İstatistik Kurumu Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliğine, Gelir İdaresi Başkanlığında Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliğine, Bakanlar Kurulu Sekreterliğine, Milli Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında veya kadro açıklamalar bölümünde özel nitelikli olarak gösterilen görev yerlerine, Özel Kalem Müdürlüklerine, Valiliklere, Büyükelçiliklere, Elçiliklere, Daimi Temsilciliklere, dış kuruluşlarda çalışma müşavirlikleri nezdinde görevlendirilecek sendika uzmanlıklarına, Din İşleri Yüksek Kurulu Üyeliklerine, Milli İstihbarat Teşkilatı memurluklarına, Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği Müşavirliklerine, Hukuk Müşavirliğine ve Genel Sekreter Sekreterliğine, bu Kanunun atanma, sınavlar, kademe ilerlemesi ve dereceye yükselmesine ilişkin hükümleriyle bağlı olmaksızın tahsis edilmiş derece aylığı ile memur atanabilir. Dışişleri Bakanlığı Hukuk Müşavirlikleri ile Devlet Konservatuarında görevlendirilecek uluslararası ün yapmış üstün yeteneklere sahip Devlet sanatçılarının, olimpiyat şampiyonluğu veya olimpik spor dallarından birinde büyükler kategorisinde birden fazla Dünya şampiyonluğu kazananlar arasından atanan spor müşavirlerinin atama ve ilerlemelerinde de bu hükümler uygulanır."

2.1.6.4. Engellilerin İstihdamı

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 53. maddesi engellilerin Devlet Memurluğuna alınmalarını düzenlemektedir. Buna göre; mevzuata uygun olmak kaydıyla; engellilerin mesleklerine uygun münhal kadrolara atanması, mesleklerini icra veya infaza yardımcı araç ve gerecin kurumlarınca temin edilmesi esastır. Ayrıca kurum ve kuruluşlar bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda % 3 oranında engelli çalıştırmak zorundadır (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 29.03.2017).

Engelli, doğuştan veya sonradan; bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yetenekleri bakımından engel oranının % 40 veya üzerinde ve çalışabilir engelli

olduğunu sağlık kurulu raporu ile belgeleyenleri ifade eder. Engelli Sağlık Kurulu Raporu “Özürlölük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürlölere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik” te belirtilen hükümler doğrultusunda alınan raporu ifade emektedir (<http://www.saglik.gov.tr/TR,10427/ozurluluk-olcutu-siniflandirmasi-ve-ozurlulere-verilecek-saglik-kurulu-raporlari-hakkinda-yonetmelik.html>, 10.03.2017).

Engelli personel istihdamında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 53. maddesi gereğince hazırlanan ve 16.09.2004 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren “Özürlölerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları İle Yapılacak Yarışma Sınavları Hakkında Yönetmelik” (http://mevzuat.meb.gov.tr/html/25585_1.html, 10.04.2017) ve 07 Şubat 2014 tarihli resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/02/20140207-23.htm>, 10.04.2017) hükümleri uygulanmaktadır. Aşağıdaki paragrafta anılan yönetmeliklerin maddeleri uyarınca EKPPS ve kura yöntemleri anlatılmaktadır.

2012 yılında yürürlüğe giren Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı (EKPSS)’ye göre engelli grupları ortopedik, zihinsel, görme, işitme, dil ve konuşma, ruhsal ve duygusal, süreğen (kronik), sınıflanamayan olmak üzere sekiz adettir. Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı (EKPSS) engelli grupları arasında herhangi bir ayrımcılık ve ötekileştirme yapmadan eğitim durumları dikkate alınarak yapılan merkezi sınavdır. EKPSS, kura ve yerleştirme takvimi Devlet Personel Başkanlığı, Ölçme, Seçme Yerleştirme Merkezi (ÖSYM), Sağlık ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlıklarınca müştereken belirlenmektedir. EKPSS’ye; Ortaöğretim (lise ve dengi), önlisans, lisans düzeyinden mezun olanlar girebilmektedir. EKPSS’de engel grupları arasındaki farklılıkların sınav sonucuna etkisini en aza indirmek amacıyla yöntem ve araçları belirlemek üzere ÖSYM Başkanlığında EKPSS Bilim Kurulu oluşturulmuştur. Kurul, engel gruplarına, öğrenim düzeylerine, engellilerin algılama ve öğrenme yeteneklerine göre nasıl bir sınav uygulanacağını belirlemek üzere, üniversitelerde ilgili engel grupları üzerine bilimsel araştırma yapan akademisyenlerden oluşturulmuştur. ÖSYM Başkanlığının internet sitesi üzerinde sınav veya yerleştirme takvimi adaylara duyurulmaktadır. EKPSS sonuçları iki yıl süreyle geçerlidir. Bu süre içinde yeni bir sınavın yapılamaması durumunda önceki sınav sonuçları geçerliliğini devam

ettirmektedir. EKPSS/Kura sonuçlarına göre yerleştirmelerin kamu kurum ve kuruluşlarınca engelli alım talebinde bulunulduğu sũrece her yıl yapılmaktadır. Başvurular, ÖSYM Başkanlığınca başvuru tarihlerinde ilan edilen başvuru kılavuzunda belirtilen merkezlere yapılmaktadır. Kılavuzda değiştirilmemesi halinde ikamet edilen ildeki Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı İl Mũdũrlũđũne (varsa ilçe mũdũrlũđũne) şahsen yapılmaktadır. Başvuruda istenen belgeler şu şekilde sıralanmaktadır (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/02/20140207-23.htm>,10.04.2017):

1-)EKPSS Aday Başvuru Formu,

2) Engelli Sağlık Kurulu Raporu,

3) Diploma veya Mezuniyet Belgesi,

4) Nũfus Cũzdanı veya Pasaport,

5) İlköğretime başlama yaşı öncesi işitme engelli olan adayların bu durumunu gösterir resmĩ belge/belgeleri,

6) Zihinsel engelli adayların varsa Rehberlik Araştırma Merkezi raporları.

n Kabul ve Taahhũt belgesi birden fazla engeli olan adayın, hangi engel grubundan sınava alınacağına ilişkin olarak aday ile il mũdũrlũklerindeki görevliler tarafından imzalanan belgedir.

Tablo 15: EKPSS’de Engel Gruplarına Göre Sınav Uygulamaları

ENGEL GRUBU	SINAV UYGULAMASI
Görme Engelli	Grafik ve şekilli soru sorulmaması. İsteyen adaylara 16 veya 18 punto ile basılmış soru kitapçığı verilmesi. İsteyen adaylara okuyucu ve işaretleyici yardımı sağlanması. Okuyucu ve işaretleyici yardımı sağlananlara ek süre verilmesi
Ortopedik Engelli	Ellerini kullanmakta zorluk çekenlere işaretleyici yardımı verilmesi. El ve baş hareketlerini sabit tutamayanlara okuyucu ve işaretleyici yardımı sağlanması, ek süre verilmesi
İşitme Engelli	İlköğretime başlama yaşı öncesi işitme engelli olanlar için ayrı bir test hazırlanması ve ek süre verilmesi. İlköğretime başlama yaşı sonrası işitme engelli olanlara genel test sınavının uygulanması ve ek süre verilmesi
Dil ve Konuşma Engelli	Ek süre verilmesi
Zihinsel Engelli	Ayrı bir test oluşturulması ve ek süre verilmesi. Okuyucu ve işaretleyici yardımı alanlara ise daha fazla ek süre verilmesi. Özgül öğrenme güçlüğü bulunan adaylara ek süre verilmesi

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/daire-baskanliklari/kamu-personel-istihdami-personel-baskanligi/kamu-personel-istihdami-dairesi-baskanligi-kpss-ve-ekpss-rehberleri>, 10.04.2017

Tablo 15’te görüldüğü gibi engelli adayların engel gruplarına göre sınavda kolaylık yaşamaları sağlanmaktadır.

Tablo 16: Engel Grubu İtibariyle Sınav Süreleri ve Ek Süreler

Engel Grubu	Ek Süre	Toplam Süre
GENEL ENGELLİ GRUBU		
Ortopedik, Ruhsal ve Duygusal, Süreğen (kronik) Engelliler	-	60
Yaygın Gelişimsel Bozukluğu Olanlar, Özgül Öğrenme Güçlüğü Olanlar, Dil ve Konuşma Bozukluğu Olanlar	20	80
Okuyucu/işaretleyici yardımı alıp kitapçığı okuyamayan Cerebral Palsy hastaları	40	100
GÖRME ENGELLİ GRUBU		
Okuyucu/işaretleyici yardımı alarak soru kitapçığını hiç okuyamayanlar	40	100
Soruları kendisi okuyabilenler	-	60
İŞİTME ENGELLİ GRUBU	20	80
ZİHİNSEL ENGELLİ GRUBU		
Okuyucu/işaretleyici yardımı alarak soru kitapçığını hiç okuyamayanlar	40	100
Soruları kendisi okuyabilenler	20	80

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/daire-baskanliklari/kamu-personel-istihdami-personel-baskanligi/kamu-personel-istihdami-dairesi-baskanligi-kpss-ve-ekpss-rehberleri>, 11.04.2017

Tablo 16'dan anlaşılabacağı üzere sınav süresine ek süre dâhil edilerek adayların engel gruplarına göre kolaylık sağlanmaktadır.

Tablo 17: EKPSS’de uygulanan testler ve soru sayıları

GENEL YETENEK TESTİ	SORU SAYISI
Türkçe	15
Matematik	15
GENEL KÜLTÜR TESTİ	SORU SAYISI
Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi	10
Temel Yurttaşlık Bilgisi	6
Türk Kültür ve Medeniyetleri	3
Türkiye Coğrafyası	5
Türkiye ve Dünya ile İlgili Genel ve Güncel Sosyoekonomik Konular	6

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/daire-baskanliklari/kamu-personel-istihdami-personel-baskanligi/kamu-personel-istihdami-dairesi-baskanligi-kpss-ve-ekpss-rehberleri>, 12.04.2017

Tablo 17’ye göre EKPSS’de sorular genel yetenek ve genel kültür sorularından oluşmaktadır.

2.1.7. Diğer Atama Türleri

Kendi isteğiyle memuriyetten çekilen personel iki defadan fazla olmamak ve açıkta geçen bekleme süresini doldurmak kaydıyla tekrar memuriyete dönebilir. Aday memur iken memuriyetten ayrılanlar kendi kurumlarına, asil memurlar ise dilediği kuruma dilekçe vererek başvurabilir. Kurum DPB’nin uygun görüşünü alarak kişiyi göreve başlatabilir. Memurlar arasında kurum içi veya kurum dışı eş, eğitim vb. sebeplerle kurumun muvafakatı alınmak suretiyle naklen atamalar yapılabilir. Özelleştirilen kurumlardan kamu dairelerine özelleştirme kapsamında geçişler mümkündür. Ayrıca memurluğa geçiş hakkı kapsamında aşağıda belirtilen meslek gruplarından memurluğa geçiş mümkündür (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 17.09.2017):

- Subay ve Astsubaylar
- Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar
- Uzman Jandarmalar
- Hâkim ve Savcılar (Hâkim ve Savcı adayları hariç)
- Profesör, Doçent, Yardımcı Doçent
- Uzman Erbaş
- Öğretim Görevlisi, Okutman, Çevirici, Araştırma Görevlisi ve 2547 sayılı yasaya tabi Uzman.

2.1.8. Günümüz Kamu Personelinin Sayısal Görünümü

1980’li yıllardan beri uygulanan özelleştirme politikaları geleneksel çalışma sistemini büyük ölçüde değiştirmiştir. Bu politika kamu hizmetlerinin tamamlayıcısı ya da uzantısı niteliğindeki işleri değil, doğrudan kamu hizmetlerinin kamu istihdamı dışına çıkarılmasına neden olmuştur (Güler, 2005, 107). Bu ifadeye göre memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle görülen kamu hizmetine ihale yoluyla hizmet gören taşeron işçileri de eklenmekte ancak bu kişiler kamu personeli kapsamında değerlendirilmemektedir. 2012 yılında dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk ÇELİK, Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde yaptığı konuşmada 2011 yılında alt işverenler tarafından bildirimi yapılan toplam taşeron işçi sayısını 1.611.204 olarak açıklamıştır (Koç, 2012, 274). Aşağıda belirtilen tablolarda günümüz kamu görevlileri istihdamına ilişkin tablolar verilmektedir.

Tablo 18: Kamu Personelinin İstihdama Göre Dağılımı (Şubat 2017)

İSTİHDAM	BAKANLIK	KİTLER	MAHALLİ İDARELER	TSK	BANKALAR	TOPLAM
MEMUR	2.338.178	4.552	110.965	27.694		2.481.389
HÂKİM VE SAVCILAR	15.388					15.388
ÖĞRETİM ELEMANLARI	128.307					128.307
SÖZLEŞMELİ	657/4B	20.367	73.329	10.375		123.987
	DİĞER	19.916				
İŞÇİLER	SÜREKLİ	85.230	49.293	88.357	19.143	270.305
	GEÇİCİ	10.584	9.434	4.677		
	KAPSAM DIŞI		3.587			
ÖZEL HÜKÜMLERE TABİ PERSONEL					62.183	62.183
GEÇİCİ PERSONEL	21.042					21.042
ASKERİ PERSONEL				238.448		238.448
TOPLAM	2.639.012	140.195	214.374	285.285		3.441.09

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>, 5 Şubat, 2017

Tablo 18'i incelediğimizde memur istihdam türünün genel toplamda en kalabalık grubu oluşturduğu görülmektedir. Memur istihdamı toplam istihdamın yaklaşık % 75'ini oluşturmaktadır.

Tablo 19: Hizmet Sınıflarına Göre Kamu Personeli Sayıları (Şubat 2017)

Sınıf	Memur Sayısı	Oranı(%)
Eğitim Öğretim Hizmetleri Sınıfı	888.503	35,81
Genel İdare Hizmetleri Sınıfı	544.950	21,96
Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı	411.059	16,57
Emniyet Hizmetleri Sınıfı	261.625	10,54
Teknik Hizmetler Sınıfı	145.392	5,86
Yardımcı Hizmetler Sınıfı	112.274	4,52
Din Hizmetleri Sınıfı	110.542	4,45
Avukatlık Hizmetleri Sınıfı	4.922	0,20
Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı	2.122	0,09
TOPLAM	2.481.389	100

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>, 5 Şubat 2017

Tablo 19'a göre hizmet sınıflarına göre bakıldığında en kalabalık sınıfı eğitim öğretim hizmetleri sınıfı oluşturmaktadır. İkinci sırayı genel idare hizmetleri sınıfı almaktadır. En az kamu personeli bulunan sınıf ise valiler ve kaymakamların oluşturduğu mülki idare amirliği hizmetleri sınıfıdır.

Tablo 20: Akademik Personel Sayıları (Şubat 2017)

İstihdam Şekli	Kadın Sayısı	Erkek Sayısı	Çalışan Sayısı
Profesör	5.891	12.604	18.495
Doçent	4.554	8.080	12.634
Yardımcı Doçent	10.883	16.626	27.509
Öğretim Görevlisi	6.192	9.391	15.583
Okutman	4.049	2.895	6.944
Araştırma Görevlisi	21.288	22.085	43.373
Uzman	1.746	1.849	3.595
Çevirici	14	7	21
Eğitim ve Öğretim Planlamacısı	10	8	18
Toplam	54.627	73.545	128.172

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>, 10 Şubat 2017

Tablo 20'ye göre araştırma görevlisi grubu en kalabalık akademik personel grubudur. Araştırma Görevlileri toplam akademik personelin yaklaşık % 34'ünü oluşturur.

Tablo 21: Üniversitelerde Çalışan Kamu Personeli Sayıları (Şubat 2017)

İstihdam Şekli	Çalışan Sayısı
Öğretim Elemanları	128.172
Memur	101.451
Sözleşmeli Personel	6.363
Sürekli İşçi	2.596
Geçici Personel	774
Geçici İşçi	834
TOPLAM	240.190

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>, 14 Şubat 2017

Tablo 21'e göre öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve okutmanlar ile öğretim yardımcılarının oluşturduğu öğretim elemanları üniversitelerde çalışan kamu personelinin ana omurgasını oluşturur. Üniversitelerde çalışan idari personel sayısının toplam çalışan içindeki oranı % 43'tür.

Tablo 22: Yıllara Göre Engelli İstihdamı (2005 - 2016)

Yıllar	Engelli Memur Sayıları
2016	43,151
2015	40,655
2014	34,078
2013	32.787
2012	27.314
2011	20.829
2010	18.787
2009	10.357
2008	9.966
2007	9.193
2006	8.915
2005	8.917

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler>, 14 Şubat 2017

Tablo 22'ye göre 2011 yılı sonu itibariyle 20.829 memur olarak istihdam edilen engelli birey sayısı 2016 yılı Mayıs ayı itibariyle 43.151'e ulaşmıştır. Beş yıl içinde engelli istihdamında % 100'den fazla artış olmuştur.

Tablo 23: Kamu Kurumlarında Engelli Memur Dağılımı (Nisan 2017)

Mevcut Memur Sayısı	2.089.958
Engelli Kontenjan	62.912
Çalışan Engelli Memur Sayısı	48.947
Açık Engelli Kontenjanı	13.967

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/engelli-personel-ve-omss-istatistikleri>, 10 Nisan 2017

Tablo 23'e göre olması gereken engelli kadrolarının % 78' e yakını dolmuş olup % 22'ye yakın bir kadro boş kalmıştır.

Tablo 24: Engelli Memurların Engel Oranları (Nisan 2017)

ENGEL ORANI	KADIN	ERKEK	TOPLAM
40-60	8.547	28.587	37.134
61-80	1.724	5.356	7.080
81-100	1.258	3.475	4.733
TOPLAM	11.529	37.418	48.947

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/engelli-personel-ve-omss-istatistikleri>, 10 Nisan 2017

Tablo 24'e göre istihdam edilen erkek engelli memur sayısı istihdam edilen toplam kamu personeli sayısında olduğu gibi yüksektir. % 40-60 engel oranına sahip engelli memur sayısı toplam engelli memur sayısının yaklaşık % 76'sını oluşturmaktadır. Ayrıca erkek engelli memur istihdamı da aynı şekilde toplam engelli memur istihdamının % 76'sı civarında oluşmaktadır.

Tablo 25: Engelli Memurların Engellerine Göre Dağılımı (Nisan 2017)

ENGEL GRUBU	KADIN	ERKEK	TOPLAM
Dil ve Konuşma	108	310	418
Görme	2.285	7.767	10.052
İşitme	903	2.190	3.093
Ortopedik	3.761	10.845	14.606
Ruhsal ve Duygusal	237	1.024	1.261
Süreğen (Kronik)	1.211	3.924	5.135
Zihinsel	542	2.550	3.092
Sınıflanamayan	2.482	8.808	11.290
TOPLAM	11.529	37.418	48.947

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/engelli-personel-ve-omss-istatistikleri>, 16 Nisan 2017

Tablo 25'e göre ortopedik engel grubu, engelli istihdamında birinci sırayı almakla beraber ikinci sırada görme ve üçüncü sırada sınıflanamayan grup yer almaktadır. Bu üç istihdam grubu toplam engelli istihdamının yaklaşık % 74'ünü oluşturmaktadır.

Ayrıca 2017 yılı itibariyle kamu kurum ve kuruluşlarında 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu kapsamında 35.884 kişi istihdam edilmektedir. 15 Temmuz darbe girişimi sırasında şehit veya gazi olanların ve yakınlarının istihdamı kapsamında 1485 kişinin ataması yapılmıştır. SHÇEK kapsamında yapılan atamalarda ise 2017 yılı itibariyle 45.000 sayısının üzerine çıkmıştır (<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/multimedya/video->

arsivi/baskan-vekilimiz-enes-polat-trt-haber-canli-yayininda-sosyal-nitelikli-atamalar-konusunu-anlatti-658, 23.04.2017).

Tablo 26: Engelli Memurların Eğitimlerine Göre Dağılımı (Nisan 2017)

EĞİTİM DURUMU	KADIN	ERKEK	TOPLAM
İlköğretim/ Ortaokul/ İlkokul	859	5.643	6.502
Ortaöğretim	3.782	15.477	19.259
Ön lisans	2.575	6.754	9.329
Lisans	4.016	8.948	12.964
Lisansüstü	297	596	893
TOPLAM	11.529	37.418	48.947

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/engelli-personel-ve-omss-istatistikleri>, 16 Nisan 2017

Tablo 26'ya göre ortaöğretim mezunu grup engelli istihdamında yaklaşık % 40 oranıyla birinci sırada yer almaktadır. Ayrıca tablo 26'da da belirtildiği üzere % 76 civarında erkek engelli memur mevcuttur.

2.2. Türkiye'de Vakıf Üniversitelerinde Seçme ve Yerleştirme Süreci

Vakıf üniversitelerinin idari personeli işe alım sürecinde ortak bir yol izlemediği, üniversitenin kurumsallığı ölçüsünde iş gören seçimi yapıldığı gözlemlenmektedir.

Devlet üniversitelerinin karşılamakta zorluk çektiği taleplerden yola çıkarak para karşılığı eğitim veren, kaliteli ve nitelikli eğitimin yanında birincil hedef olmasa da kâr elde etmeyi amaçlayan özel üniversiteler birer özel işletme olarak kabul edilmektedir. Vakıf üniversiteleri, bir yandan özel işletme olarak kabul edilmesi açısından, diğer yandan da eğitim kurumu niteliği taşıması sebebiyle girdileri, çıktıları, çevreleri ve kendilerine özgü özellikleri olan kurumlardır. Diğer sanayi ve işletmelerin

yönetimlerinden farklılık gösteren vakıf üniversitelerinde, yönetiminde kaynakların kısıtlı olması ve yoğun rekabetin yaşanması sebebiyle profesyonel yönetim anlayışının uygulanması bu kurumların başarısına olumlu yönde katkı sağlamaktadır (Akdoğan; Hasanov, 2003, 90).

Vakıf üniversiteleri çıkardıkları yönergelerle işe alım sürecini şekillendirmeye çalışmaktadırlar. Devlet üniversitelerinde görev yapan idari personelinin sahip olduğu uygulamada birlik ilkesi söz konusu olmamaktadır. Aşağıda gösterilen insan kaynakları planlaması çerçevesinde iş gören seçimi vakıf üniversitelerinde de aynen işlemektedir. Bu sürecin nasıl yapıldığı genel hatlarıyla aşağıda verilmektedir.

2.2.1. İnsan Kaynakları Planlaması ve İş gören Seçimi

Bir vakıf üniversitesinin başarısı, o işletmenin yeterli maddi ve beşeri kaynaklara sahip olmasına ve bunları etkin bir biçimde kullanmasına bağlıdır. Kadrolama adı verilen iş gören temin ve seçimi işletmenin başarısını etkileyen en önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Vakıf üniversitesinin ihtiyaç duyduğu uygun özelliklere sahip kişilerin araştırılıp seçilmesi ve istihdam edilmesi insan kaynakları yönetiminin en temel işlevidir. Bazı vakıf üniversiteleri iş gören ihtiyacını sistematik bir insan kaynakları planlaması ile sağlarken bazıları ise yönetici kadronun anlık talepleri doğrultusunda sağlayabilmektedir. Bazı vakıf üniversiteleri dış kapıya bir ilan asmayı yeterli görülürken, bazıları ise internet üzerinde iş gören sitelerine ilan verme şeklinde bu süreci gerçekleştirebilmektedir. Aşağıda vakıf üniversitelerinde özel sektöre ait işletmeler ile aynı şekilde uygulanan insan kaynakları planlaması ve iş gören seçiminin süreçleri yer almaktadır:

1. İş gören İhtiyacının Belirlenmesi: İnsan Kaynakları Planlaması

Bir işletmenin iş gören ihtiyacı “hangi niteliklerde ne kadar miktarda personele ihtiyaç vardır?” sorusu ile ifade edilmektedir. Bu bağlamda bu sorunun cevabının doğruluğu işletmenin hedeflerine ulaşması için oldukça önem taşımaktadır.

Bir örgütün işgücü talebi, hedeflerin gerçekleşmesi için gerekli olan insan kaynağı miktarı ile açıklanır. Kurum, iş analizleri yaparak bünyesindeki pozisyonları tespit eder. İş analizleri sonucunda belirli bir iş için gerekli iş gören sayısı bulunur. Bir firmanın üretimi ne kadar artarsa iş gören talebi de o derece artacaktır. Ayrıca işletme kaza,

hastalık, izin gibi devamsızlığa yol açabilecek durumlar için yedek personel ihtiyacını da hesaplaması gerekmektedir. Bu bağlamda işletmenin toplam iş gören ihtiyacı gerçek ve yedek iş gören ihtiyacının tümüdür (Bayraktaroğlu, 2008, 60).

İş gören seçiminin ilk ayağını oluşturan insan kaynakları planlaması ile işletmede hangi mevkilerin doldurulması gerektiği ve bunun nasıl yapılacağının yöntemi belirlenmektedir. Bu fonksiyon tüm örgütlerin bir şekilde yaptığı ancak ne kadar sistemli yapılırsa o derece başarıyı getirecek bir süreci ifade etmektedir. İnsan kaynakları planlamasında amaç işletmenin işgücüne olan talebi ile arzını sayısal, niteliksel ve yer/zaman açısından dengeleyerek optimum seviyeyi yakalamak ve işletmenin amaçlarını gerçekleştirmesine katkı sağlamaktır. Bu bağlamda insan kaynakları planlaması ile ilgili şunlar söylenebilir (Acar, 2015, 91):

- İnsan kaynakları planlaması işletmenin gelecekte gereksinim duyacağı insan kaynakları ihtiyacının belirlenmesi ve bu ihtiyacın giderilmesi için gerekli olan adımların neler olacağının belirlenmesi sürecidir. Bu süreç işletmenin bütününe bağlayan amaç ve planlara bağımlılık ve uyumluluk gerektirmektedir.
- Bütün planlama faaliyetlerinde görüldüğü üzere insan kaynakları planlaması kısa/orta/uzun vadeli geleceğe dair tahminlere dayalı bir karar alma sürecidir. Bu sebeple karar çevresinin değişken yapıda olması bir takım belirsizlikler ve riskler içermektedir. Bu açıdan geçerli güvenilir veriler büyük önem taşımaktadır.
- İnsan kaynakları planlamasının amacı sayı, nitelik, yer ve zaman açısından “olması gereken” ve “olan iş gören” eşitliğini sağlamak, yani iş gören noksanlığı ve fazlalığına yol açmadan işletmenin amaçlarını gerçekleştirmesini sağlamaktır.

Yukarıdaki bilgiler ışığında insan kaynakları planlaması, işletmenin insan kaynaklarına veya işgücüne olan ihtiyacın belirlenmesi sürecidir. Ve bu sürecin başarıya ulaşması için çeşitli analizler, teknikler ve eylem planlarına müracaat edilmektedir.

2. Aday Araştırma ve Bulma

İş gören sağlama sürecinin ikinci aşaması aday araştırma ve bulma sürecidir. Bu aşama aynı zamanda boş pozisyonlar için aday havuzu oluşturma sürecidir.

Aday araştırması işletme içinden veya dışından yapılabilir. Aday bulma süreci, iş gören ihtiyacını gidermek üzere yöneticilerin iş gören talebi ile başlar. İşletmenin kurumsal yapısına göre personel talep formları kullanılabilir. Süreç boş işlerin olası adaylara duyurulmasının sağlanması ile devam eder. Amaçlanan hedef işletmenin ihtiyacını karşılayacak bir aday havuzu oluşturmaktır (Acar, 2015, 113).

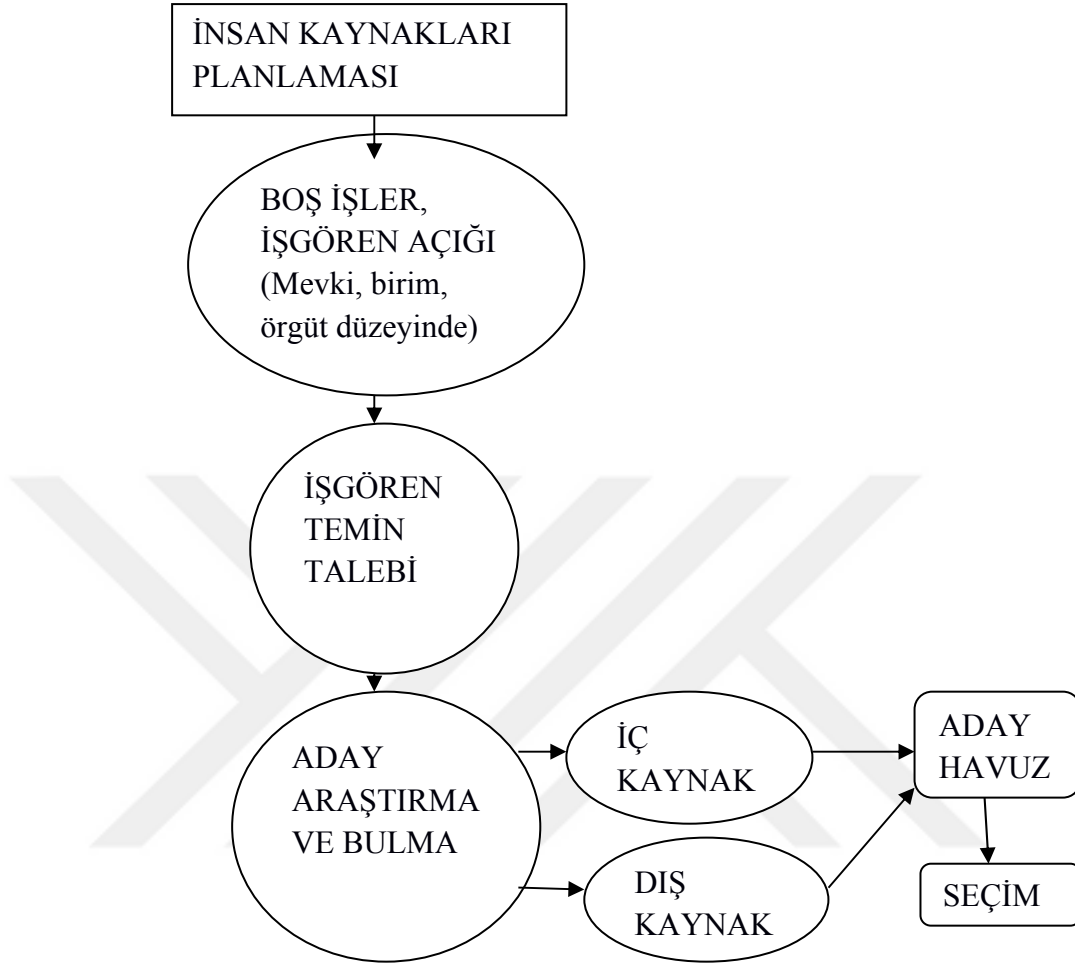
İşletmelerde aday araştırma ve bulma sorumluluğu insan kaynakları biriminde aittir. Hatta işletmenin insan kaynakları bölümünde çalışan bazı uzmanlar sadece bu iş ile sorumlu olabilmektedir.

Aday araştırma işletme içinden de işletme dışından da yapılabilir. Aday bulmada temel amaç işletmenin ihtiyaç duyduğu sayıda ve boş işlerin gerektirdiği niteliklere sahip bir aday havuzu oluşturmaktır. İşletme içi iş duyurusu yapılarak bazı işlerin boşaldığı personele duyurulur. İç kaynaklardaki süreçte genellikle personelin terfi ettirilmesi veya başka birime nakledilmesi görülür.

Dış kaynaklardan aday sağlamada işletme dışındaki çalışma istek ve gücünde olan personele ulaşmak amaçlanmaktadır. Gazete, dergi, televizyon, radyo, internet vb. aracılığıyla iş duyuruları yapılır. Ayrıca işletme ilana çıkmadığı halde kendiliğinden başvurarak özgeçmiş bırakan veya işletmede çalışan personelin tavsiyeleri üzerine başvuru da yapılabilmektedir.

Resmi veya özel iş ve iş gören bulma kuruluşları ile de personel temini sağlanabilmektedir. Bunların haricinde iş gören kiralama, bağımsız çalışma ve uluslar arası piyasalardan iş gören sağlanabilmektedir. Aşağıdaki şekil 3'te bu süreç gösterilmektedir.

Şekil 3: Vakıf Üniversitelerinde Aday Araştırma ve Bulma Süreci



Kaynak: Acar (2015:113)

Şekil 3'ten anlaşılabileceği üzere aday bulma süreci, iş gören noksanlığını gidermek üzere birim yöneticileri tarafından iş gören talebinde bulunulması ile başlamaktadır. Birçok işletme aday temini için “personel talep formu” kullanmaktadır. Bu form ihtiyaç sahibi olan birim yöneticisi tarafından doldurularak insan kaynakları birimine iletilir. Formda hangi işler için kaç kişiye ihtiyaç olduğu, ihtiyacın gerekçeleri, nedenleri, adayda aranan özelliklerin neler olduğu ihtiyaç tarihleriyle beraber bildirilir. Süreç, işletme içinden ve işletme dışından adayların araştırılması ile devam eder ve adayların işletmeye başvurması ile sona erer. Süreç içinde, boş pozisyonların olası adaylara çeşitli kanallardan duyurulup uygun kişilerin başvurmasının sağlanması yer almaktadır. Burada amaçlanan hedef işletmenin ihtiyacını karşılayacak sayı ve nitelikte iş görenin seçilebileceği aday havuzunun oluşturulmasıdır (Acar, 2015, 113).

Tablo 27: İş İstek Formu

İLETİŞİM BİLGİLERİNİZ				
Adınız Soyadınız				
Ev Adresiniz				
E-Posta Adresiniz				
Telefon Numaralarınız				
KİŞİSEL BİLGİLERİNİZ				
Doğum Yeri/Tarihi				
Cinsiyet				
Uyruk				
Sürücü Belgeniz				
Askerlik Durumu (Askerliğinizi Yaptınız mı?)				
ÖĞRENİM BİLGİLERİNİZ				
Öğrenim Türü	Okulun Adı	Bölümü	Mezuniyet Tarihi	Mezuniyet Derecesi
Lise				
Ön lisans				
Lisans				
Yüksek Lisans				
Diğer				
BİLDİĞİNİZ YABANCI DİLLER				
Dil	Seviye	Öğrendiğiniz Yer	Sertifika/Nereden Alındığı	
İngilizce				
Almanca				
Diğer				

BİLGİSAYAR BİLGİNİZ			
Program	Seviye	Öğrendiğiniz Yer	Sertifika/Nereden Alındığı
Word, Excel, Power Point, Ms Outlook, SAP			
Diğer			
İŞ DENEYİMLERİNİZ (Son işyerinde Başlayarak Belirtiniz)			
Çalıştığınız Kuruluş Adı			
Çalıştığınız Departman			
Görev Unvanınız			
İşe Giriş Tarihiniz			
İşten Ayrılma Tarihiniz			
İşten Ayrılma Sebebiniz			
Son Aldığınız Aylık Net Ücret			
BAŞVURULAN İŞE AİT BİLGİLER			
Başvurulan/Pozisyon Bölüm			
Talep Edilen Ücret			
Kariyer Hedefleriniz			
Vardiyalı Çalışmayı Kabul Eder misiniz?			
HAKKINIZDA REFERANS ALABİLECEĞİMİZ KİŞİLER			
Adı Soyadı	İşyeri Adı	Görevi	Telefon Numarası

Kaynak: <https://ik.yasar.edu.tr/ymoduls/basvuru-idari-personel/>, 15.09.2017

Tablo 27’de bir vakıf üniversitesinde aday havuzu oluşturmak için kullanılacak iş istek formu örnek olarak verilmektedir.

3. İş gören Seçimi

Aday araştırma ve bulma girişimleri sonucunda oluşturulan aday havuzundan işe uygun kişilerin seçilmesi sürecidir. Bu aşama şu kısımlardan oluşmaktadır (Bingöl, 2003, 225):

- Başvuruların kabulü ve ilk görüşme,
- Başvuru formu doldurtma,
- Sınav/Test uygulaması,
- İşe alma görüşmesi,
- Adayın geçmişinin ve referanslarının incelenmesi,
- Sağlık muayenesi ve diğer işlemler,
- İşe alma kararı ve iş teklifi,
- İşe yerleştirme.

İş gören seçiminde işletmeler yukarıdaki unsurları dikkate alırken elemeci yaklaşım veya bütüncül yaklaşımı kullanmaktadırlar. Elemeci yaklaşım, seçim sürecinin her bir aşamasında uygun olmayan adayların elenerek bir sonraki aşamaya daha az sayıda adayın kalmasını sağlamaktır. Bütüncül yaklaşım ise, genel olarak ilk elemeyi geçen adaylar uygulanan tüm aşamaları geçerek değerlendirmeye alınmaktadır (Acar, 2015, 134).

Örneğin bir vakıf üniversitesi bu süreçler için bir değerlendirme komisyonu kurarak komisyona gelen talepler doğrultusunda komisyon üyelerince karar verilen kadroların mütevelli heyeti tarafından onaylandıktan sonra ilana çıkıldığını belirtmektedir. Adaylar komisyon tarafından kişilik ve davranış özellikleri öncelikli olmak üzere hizmetin gerektirdiği bilgi, deneyim ve yeteneklerini ölçecek şekilde yazılı gerekmedikçe sözlü olarak değerlendirilmektedir. Değerlendirme; göreve ilişkin mesleki veya alan bilgi düzeyi ile iş deneyimi ve teknik yeterlilikle birlikte liyakat, insanî ilişkiler, ikna kabiliyeti ve uyum, öz güven, bağlılık duygusu, kalıcılığı, kavrama kapasitesi, temsil ve ifade yeteneği ile muhakeme gücü, ayrıca gelişime yatkınlık ve yaratıcılık becerisi ile ketumiyeti yönünden her üye tarafından ayrı ayrı yapılan değerlendirme sonucunda puanlama yapılarak ortak bir karara varma şeklinde gerçekleşmektedir (kutuphane.cankaya.edu.tr/wp-content/uploads/sites/42/2017/05/007.docx, 12.09.2017).

Ayrıca vakıf üniversitelerinde çalışan idari personel için performans değerlendirmesi işte kalıcı olmak, prim almak veya daha başka pozisyonlara yerleşmek için önem arz etmektedir. İşletmeler, performansın değerlendirilmesi için geliştirilen tekniklerin / yaklaşımların artması sonucunda uygulama olanağı kendilerine uyan tekniği seçmeye ağırlık verip kendilerine uygun tekniği geliştirip kullanmaktadırlar (Acar, 2015, 212).

Aşağıda genel hatlarıyla bir işletmede iş gören seçme ve yerleştirme sürecinin bir parçası olan performans yönetimi konusu ele alınmaktadır.

2.2.2. Performans Yönetimi

İşletmelerde rekabet avantajı sağlayan en önemli unsurlardan biri de insan kaynağının performansının belirlenmesi ve örgütsel hedeflere ulaşmak için devamlı suretle geliştirilmesidir. İşe alım sürecinde bir değerlendirmeye tabi tutulan kişi, işletmede devamlı olarak yeniden değerlendirilmektedir.

Performans yönetimi, daha önceden kararlaştırılan performans kriterlerine ve standartlarına göre çalışanların veya işletmelerin belli bir dönem için var olan performans düzeylerini ve gelecekteki potansiyellerini belirlemeye yönelik çalışmalardır. Burada temel amaç, önceden belirlenen ölçütlere ve standartlara göre verimliliği arttırmak, belirlenen kriterlerin ve standartların altında kalan çalışanları eğitime ihtiyaç duydukları alanları tespit etmektir. İşletmenin örgütsel açıdan temel amacı verimliliği ve performansı en üst düzeyde tutabilmektir (Bayraktaroğlu, 2006, 103).

İşletmelerin rekabet avantajı yakalaması için, çalışanların performansı ile örgütsel performans hedeflerinin örtüşmesi son derece önemlidir. Bu sebeple bireysel performansın sağlıklı, adaletli ve standart kriterler vasıtasıyla ölçülmesi, bu konuda kişilerin bilgi sahibi edilmesi ve bireysel performansın geliştirilerek örgütsel performans hedefleriyle örtüşmesi amaçlanmaktadır. Performans yönetimi sisteminin geliştirilmesi, uygulanması ve değerlendirilmesinde dikkate alınan temel hususla şu şekildedir (Uyargil, 2015, 215):

- Organizasyonel hedeflerin spesifik bireysel hedefler haline getirilmesi,
- Herhangi bir pozisyon için gerekli olan hedeflerin gerçekleştirilmesinde gerekli olan performans kriterlerinin belirlenmesi,

- Önceden tespit edilen ölçümlene kriterleri açısından çalışanların eşit, adil ve zamanında değerlendirilmesi,
- Çalışanın kendinden beklenen performans sonuçları ile fiili başarısını karşılaştırabilmek için çalışan ile üstünün yani değerlendirilen ile değerlendirenin arasında etkin bir iletişim sürecinin geliştirilmesi,
- Performansın geliştirilmesi için organizasyon, yönetici ve çalışanların işbirliği içinde hareket etmesi,
- Çalışanların başarılarının tanınması ve ödüllendirilmesi,
- İşletmenin güçlü ve güçsüz yönlerinin ortaya çıkarılması,
- Geri besleme yoluyla çalışanların motivasyon kazanmasının sağlanması,
- Kariyer planlama ve eğitim konularında yönetime gerekli bilginin temin edilmesi.

Performans yönetimi yukarıda da ifade edildiği üzere çalışanları, yöneticileri ve organizasyonun kendisini ilgilendirmektedir. İşletmelerde çalışanların değerlendirilmesi temel olarak çalışanların geliştirilmesini amaçlamaktadır. Ancak çalışanın çabası ile elde edeceği ödüller arasındaki ilişki performansın artırılmasında önemli bir faktördür. Çalışanların başarıları performans değerlendirme sonuçlarına göre ödüllendirilmelidir. İşletmeler ödül sistemi ile performans yönetimi sistemi arasında bağlantı kurarak çalışanlar açısından bu süreci daha etkin hale getirmeyi hedeflemektedirler (Uyargil, 2015, 216).

Performans değerlendirmenin değerlendiren konumunda olan yöneticiler, değerlendirilen konumunda olan astlar ve organizasyon açısından çeşitli yararları bulunmaktadır. Değerlendirenlerin (yöneticiler) bir bölümü günlük iş yoğunlukları içinde performans değerlendirme sürecini ek bir külfet ve zaman kaybı olarak görse de bu süreçten en fazla yararlanacak olan kesim yine de yöneticilerdir. Aşağıda bu yararlar şu şekilde ifade edilmektedir (Uyargil, 2015, 219-221):

A) Değerlendirenler (yöneticiler) açısından yararları:

- Planlama ve kontrol işlevlerinde daha etkili olup astlarının ve birimlerinin performanslarını geliştirebilirler.
- Astları ile olan ilişkilerini daha olumlu hale getirip iletişimi arttırabilirler.

- Astlarının eksikliklerini ve güçlü yanlarını tespit ederek onlara yardımcı olabilirler.
- Astlarının değerlendirilmesi sürecinde kendilerini de yakından tanıyıp güçlü ve güçsüz yönlerini tespit edebilirler.
- Astlarını tanıdıkça daha kolay yetki devri yapabilirler.
- Yönetmel becerilerini geliştirirler veya bu becerileri rahatça uygulayabilecekleri koşulları elde ederler.

B) Değerlendirilenler (Astar) açısından yararları:

- Üstlerinin kendilerinden neler beklediğini ve performanslarını nasıl değerlendirmeleri konusunda kendilerini geliştirirler.
- Güçlü ve güçsüz yönlerini tanırlar.
- İşletme içindeki konumları, üstlendikleri rol ve sorumlulukları hakkında daha doğru bir fikre ulaşırlar.
- Performansları ile ilgili olumlu gelişmeler iş tatmini ve güven duygularını artırır.

C) Organizasyon açısından yararları:

- Organizasyonun etkinliğini ve kârlılığını artırır.
- Hizmet ve üretimin kalitesi artar.
- Eğitim giderlerine ait bütçe daha kolay ve doğru tespit edilir.
- İnsan kaynakları planlaması için gerekli olan bilgiler daha güvenilir bir biçimde elde edilir.
- Bireylerin gelişim potansiyelleri daha doğru bir şekilde belirlenir.
- Devamsızlık, işgücü devri gibi nedenlerle ortaya çıkan kısa dönemli insan kaynakları ihtiyacının giderilmesinde esneklik sağlanır.

2.2.3. Ücret Yönetimi

Ücret, bedeni veya fikri emeğin üretime olan katkısı karşılığında ödenen bedeldir; başka bir ifadeyle, teşebbüsün kâr veya zararına bağlı olmayan ve girişimci tarafından emek sahibine, üretilen malın satışı beklenmeden ödenen, miktarı önceden belirlenmiş bir gelirdir. Bu tanıma göre emek üretime katkı sağlayan bir unsur olarak değerlendirildiğinden iktisadi, satışı beklenmeden ödenen bir gelir olması sebebiyle ise sosyal bir nitelik içermektedir (Zaim, 1992, 253).

Ücret, çeşitli bileşenlerden oluşmakla beraber başlıca bileşenler, temel (kök) ücret bileşeni ve değişken ücret (performans ücreti) bileşenidir. Bu bileşenlerden temel ücret, özellikle piyasadaki benzer işlerin ücret düzeylerine paralel olarak oluşmakta olup “eşit işe eşit ücret” prensibini yansıtmaktadır. Temel ücret düzeyini belirleyen tek etmen işin değeri değil aynı zamanda kıdem, performans, ek beceri ve yetkinliklerdir. Değişken ücret ise çalışanların performans ve katkı düzeylerine göre değişmekte olup, garanti edilmiş bir ücreti yansıtmamaktadır. Temel ücretin karşılığı olan performans seviyesinin üzerine çıkan çalışan temel ücret dışında performanslarıyla orantılı olarak prim, komisyon gibi ilave ödemeler alabilmektedir. Ödül veya bir başka ifade ile mükâfat kavramı da bu kapsamda değerlendirilmektedir (Ataay ve Acar, 2015, 354-355).

Ücret yönetiminin genel amaçları şu şekildedir (Benligiray, 2013, 171):

- Nitelikli insanları cezbetmek ve bunun yanında bu kişileri ellerinde tutabilmek için diğer işletmelerle rekabet etmek,
- Personelin güvenlik ve kendilerine saygı gibi ihtiyaçlarını karşılamak,
- Moral ve iş tatmini artırmak ve sürekliliğini sağlamak,
- Personeli amaçlanan performans düzeyine çıkarması için teşvik etmek,
- Üst düzey performansı ödüllendirmek ve teşvik etmek,
- Adil ve dengeli bir ücret sistemi kurmak ve işletmenin her yerinde sürekli bir şekilde uygulamak,
- Personelin devir hızını düşürerek işe bağlılığını artırmak,
- Ücret giderlerinin ödemeyi kolaylaştıracak düzeyde kalmasını sağlamak,
- Personelin, bilgisini, kıdemini, becerilerini ve yetkinliklerini ödüllendirmek,
- Ücrete dair şikayetleri minimum seviyeye indirmek,

- Örgüt kültürünü güçlendirmek,
- Sendikalarla uyumlu çalışmak,
- Ücret yönetimiyle ilgili yasal düzenlemelere uymak.

Bir organizasyonda bireysel ücret farklılaşmaları ve artışları şu yöntemlerle gerçekleşmektedir (Ataay ve Acar, 2015, 441):

- Kıdeme göre ücret artışı,
- Başarıya (liyakata) göre ücret artışı,
- Beceri ve yetkinliklere göre ücret artışı,
- Yukarıdaki üç maddenin karması olan uygulamaya göre artış.

Ücret yapısını etkileyen temel faktörler iş analizi, iş tanımı, iş etüdü, iş değerlemesi ve performans değerlemesidir. İşler analiz edilmeli ve tanımlanmalıdır. İş etüdü, işgücü, makine, malzeme ve araçlardan en yüksek düzeyde yararlanma olanağını sağlama açısından önemlidir. İş değerlemesi, işleri işletme için taşıdıkları öneme göre hiyerarşik bir sıraya koymaktadır. Performans değerlemesi, çalışanların gösterdikleri performansa göre ücretlendirilmesini sağlamaktadır. Ücret düzeyini etkileyen faktörler iş gücü piyasasında bulunan arz-talep dengesi, piyasada hakim olan ücret düzeyleri, yaşam standardı, ekonomik faktörler ve toplu pazarlıklardır (Benligiray, 2013, 179).

Yukarıdaki bilgiler rekabetin artmasının ücret yönetiminde çok önemli bir unsur haline geldiğini göstermektedir. İş görenin potansiyeline ve performansına, işletmenin malî yapısına uygun bir ücret yönetimi insan kaynakları yönetiminin temel unsurlarından biri haline gelmektedir.

BÖLÜM 3: TÜRKİYE’DE DEVLET VE VAKIF ÜNİVERSİTELERİNİN İDARI PERSONEL REJİMLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

3.1. Teşkilatlanma Süreci

Üniversiteler yapmakla mükellef oldukları işleri yerine getirebilmek için malî, ekonomik ve yönetsel açıdan özerk yapılara sahiptir. Özerklik kelimesi Türk Dil Kurumu’nda “bir topluluğun, bir kuruluşun ayrı bir yasaya bağlı olarak kendi kendini yönetme hakkı” şeklinde tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr, 14.09.2017). Bu özerklik, devlet üniversitelerinde başta akademik anlamda bir değer taşıdığı gibi, idari personel rejiminde de devlet memuru olma yöntemleri sonucunda işe yerleşen personelin kurum içi atanması, görevde yükselerek terfi alması, görevlendirilmesi, muvafakatının uygun görülüp görülmemesi gibi konularda kendini göstermektedir. Vakıf üniversitelerinin ise doğrudan devlete bağlı olmayıp, bir vakıf tarafından işletilmesi ona daha geniş bir özerklik alanı tanımaktadır.

Üniversite özerkliğinin gerekliliği, biri “akademik”, diğeri “pratik” olmak üzere iki farklı nedenden kaynaklanmaktadır. Bunlardan ilki üniversitelerin öz yönetim yetkisine sahip olması sayesinde akademik özgürlüğün (siyasi iktidar başta olmak üzere) dışarıya karşı daha iyi korunabileceği düşüncesidir. Pratik öge ise üniversitelerin yapı ve işleyişi hakkında en iyi ve yeterli bilgiye sahip üniversite organlarına sahip olması varsayımına dayanmaktadır. Bu nedenle idari teşkilat içinde görece karmaşık bir yapıya sahip olan üniversitelerin, üniversite dışı kurumlar tarafından yönetilmesi akılcı yönetim ilkelerine uymamaktadır (Öztürk, 2006).

Devlet üniversitelerinin en yüksek karar mercii rektör iken, vakıf üniversitelerinin en yüksek karar organı vakıf yükseköğretim kurumunun tüzel kişiliğini temsil eden mütevelli heyetidir. Devlet üniversitelerinde rektör, Yükseköğretim Kurulu tarafından önerilecek, profesör olarak en az üç yıl görev yapmış üç aday arasından Cumhurbaşkanı tarafından atanmaktadır. Rektör dört yıllığına seçilmektedir. Vakıf üniversitelerinde rektör seçimi ise mütevelli heyetinin alacağı karar doğrultusunda gerçekleşmektedir (<http://www.yok.gov.tr/web/denklikbirimi/2547-sayili-kanun>, 16.09.2017). Mütevelli heyetinin başkanı ise üyelerin kendi aralarında yaptıkları seçim ile belirlenmektedir. Mütevelli heyetinin görev ve sorumlulukları arasında yöneticilerin ve öğretim elemanlarının sözleşmelerini ve atamalarını yapmak, çalışanların görevden ilişkilerinin

kesilmelerini onaylamak, vakıf üniversitesinin bütçesini onaylamak ve uygulamaları izlemek gibi hususlar olduğundan, mütevelli heyetinin devlet üniversitesindeki rektörden çok daha fazla yetkilere sahip olduğunu söylemek mümkündür (<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.9768&MevzuatIliski=0>, 16.09.2017).

Yukarıdaki tanımlar ışığında mütevelli heyetinin sahip olduğu yetkiler göz önüne alındığında, vakıf üniversitelerinin devlet üniversitelerine göre daha özerk olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Mütevelli heyetlerinin idari personelin atamaları ile ilgili her türlü şartları belirleme, sözleşmelerini yapma gibi hakları yasayla kendilerine verilmiş iken, devlet üniversitelerinde rektörün memur alım süreçlerinde, hali hazırda kamu personeli olarak mevcut halde bulunan idari personel üzerinde bir takım tasarrufları mevcuttur.

Devlet üniversitelerinin, teşkilatlanma açısından idari personel rejimi 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu temel alınarak çıkarılan 124 sayılı “Yükseköğretim Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumlarının İdari Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” ile idari teşkilatların kuruluş ve görevlerine ilişkin esaslar çerçevesinde düzenlemektedir. 124 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin 7. bölümüne göre üniversitelerde bulunan idari birimler aşağıda ifade edildiği şekildedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/4.5.124.pdf>, 17.09.2017):

- 1- Genel Sekreterlik,
- 2- Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı,
- 3- Personel Daire Başkanlığı,
- 4- Kontrolörlük Daire Başkanlığı,
- 5- Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı,
- 6- Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı,
- 7- Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı,
- 8- Bilgi İşlem Daire Başkanlığı,
- 9- Hukuk Müşavirliği,

10- Üniversite Hastanesi Başmüdürlüğü.

Yukarıda sayılan daire başkanlıklarının idari amiri “daire başkanı” unvanını alırken, hukuk müşavirliği biriminin idari amiri “hukuk müşaviri” dir. Ayrıca anılan bölümde fakülte, yüksekokul ve enstitü birimleri de görevleri itibariyle idari teşkilat olarak sayılmaktadır. Bu birimlerde birimlerin sekreterlik hizmetlerinin yürütülmesinden sorumlu olan fakülte/yüksekokul/enstitü sekreterleri görev yapmaktadır. Üniversitelerin idari teşkilatının başında genel sekreter bulunmaktadır. Genel sekreterlik, bir genel sekreter ile en çok iki genel sekreter yardımcısından ve bağlı birimlerden oluşurken, genel sekreter üniversite idari teşkilatının çalışmasından rektöre karşı sorumludur (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/4.5.124.pdf>, 17.09.2017).

Vakıf üniversitelerinde ise idari teşkilatlanma üniversitelerin mütevelli heyetlerinin alacağı kararlar doğrultusunda oluşmaktadır. Örneğin Karatay Üniversitesi’nde idari teşkilatlanma, çalışmanın birinci bölümünde de belirtildiği üzere, üniversitenin ana yönetmeliğinde belirtilen ve rektör tarafından teklif edildikten sonra mütevelli heyeti tarafından onaylanan aşağıda belirtilen birimlerden meydana gelmektedir (<https://www.karatay.edu.tr/?sayfa=bf4311bb2276af48dc50b41f294a3d2e0>, 10.09.2017).

- Genel Sekreterlik,
- Hukuk Müşavirliği,
- Öğrenci İşleri Koordinatörlüğü,
- Kütüphane ve Müze Yönetim Koordinatörlüğü,
- Sağlık, Kültür ve Sportif Faaliyetler Koordinatörlüğü,
- İletişim Koordinatörlüğü,
- Fakülte Akademik ve İdari Koordinatörlüğü,
- İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü,
- Yazı İşleri Koordinatörlüğü,
- Mali İşler Koordinatörlüğü,
- Bilgi İşlem Koordinatörlüğü,
- Destek Hizmetleri Koordinatörlüğü,
- Yapı ve Teknik İşleri Koordinatörlüğü,

- Strateji Geliştirme Koordinatörlüğü,
- Planlama ve Strateji Ofisi,
- Kariyer ve Gelişim Ofisi,
- Uluslararası ve Özel Programlar Ofisi,
- Yazılım Ofisi,
- Sistem ve Siber Güvenlik Ofisi,
- Teknoloji Transfer Ofisi.

Ayrıca aynı yönetmeliğe göre fakülte, enstitü, yüksekokul ve meslek yüksekokulu sekreterlerinin genel sekretere bağlı olarak, görevli oldukları birimin idari işlerini yürüttüğü ve üniversite idari organlarında görev alacak tüm personelin genel sekreterin görüşü doğrultusunda rektörün önerisi ve mütevelli heyetin onayı ile atanmakta olduğu belirtilmektedir. Genel sekreter tüm idari organların başı olup rektöre karşı sorumlu olduğu ve ihtiyaç duyulduğu ölçüde genel sekreter yardımcısı istihdam edilebileceği ifade edilmektedir.

Vakıf Üniversitelerinin teşkilatlanmasının her üniversitenin kendilerine özgü olduğunun ve üniversitelerin ana yönetmeliklerine göre şekillendiğinin bir başka örneği de Bezmialem Vakıf Üniversitesi ve Koç Üniversitesidir. Örneğin Bezmialem Vakıf Üniversitesi ve Koç Üniversitesi, devlet üniversitesindeki “personel daire başkanlığı” biriminin karşılığı olarak “insan kaynakları direktörlüğü”; birimin yöneticisi için ise “personel daire başkanı” yerine “insan kaynakları direktörü” ifadelerini kullanmaktadır. Altınbaş Üniversitesi “insan kaynakları daire başkanlığı ve “daire başkanı” ifadesini kullanırken; Okan Üniversitesi ise “insan kaynakları müdürlüğü” ve “insan kaynakları müdürü” ifadelerini kullanmaktadır (Üniversitelerin web sayfalarından yararlanarak hazırlanmıştır, 18.09.2017).

Vakıf üniversitelerinde kamu personel sisteminde olduğu gibi bir sınıflandırma yapma mecburiyeti bulunmamaktadır. Kimi vakıf üniversiteleri sınıflandırma ilkesine yönergelerinde yer vermektedir. Ancak vakıf üniversitelerinin yönergelerinde bulunan idari teşkilatlanmada sınıflandırma açısından da farklılıklara rastlanmaktadır. Örneğin “Çankaya Üniversitesi İdari Personel Atama, Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği” yönergesinde kamu sistemine benzer bir sınıflandırma yapılmaya çalışılmıştır. Anılan yönetmelik idari personeli gruplara ayırmaktadır. Kamuda “hizmet sınıfı” ifadesi

geçerken yönetmelikte “hizmet grubu” ifadesi yer almaktadır. Bu gruplar “yönetim hizmetleri grubu”, “araştırma ve danışma hizmetleri grubu”, “idari hizmetleri grubu”, “teknik hizmetler grubu”, “sağlık hizmetleri grubu”, “bilişim hizmetleri grubu” ve “yardımcı hizmetler grubu” dur. Çalışmanın birinci bölümünde ifade edilen ve memurluğun temel ilkelerinden olan sınıflandırma ilkesine dayanılarak oluşturulan kamu hizmetleri sınıflarına göre vakıf üniversiteleri ile benzerlikler ve farklılıklar göstermektedir. Örneğin kamuda “bilişim hizmetleri” adında bir sınıf bulunmamakta, bu grupta yer alan unvanlar teknik hizmetler sınıfında yer almaktadır (kutuphane.cankaya.edu.tr/wp-content/uploads/sites/42/2017/05/007.docx, 12.09.2017).

Devlet üniversitelerinin idari teşkilat yapılanmalarında ortak bir yöntem var iken vakıf üniversitelerinde farklılıklar gözlemlenmektedir. Devlet üniversitelerinde idari birimler her devlet üniversitesinde ortak isimle ifade edilirken vakıf üniversitelerinde mütevelli heyetlerinin kararları doğrultusunda farklı sayı ve isimlerde olabilmektedir. Vakıf üniversitelerindeki farklılıkların üniversitelerin sahip oldukları kurum kültürlerindeki farklılıklardan ileri geldiği düşünülebilir.

3.2. İdari Personel Seçme ve Yerleştirme Süreci

3.2.1. Kadro Belirleme Süreci

Devlet Üniversitelerinde birimler taleplerini personel daire başkanlığına iletirler. Personel daire başkanlığı zaten norm kadroları işgal eden hali hazırdaki memurları rektörün oluru ile birimlerde görevlendirir. Eğer norm kadrolar ihtiyaçlara cevap vermiyorsa her yıl belirli tarihte Devlet Personel Başkanlığı ile yapılan toplantılar sonucunda kadro talepleri iletilir. Bu talepler doğrultusunda yeni kadrolar ihdas edilebilir, mevcut kadrolar başka kadrolarla değiştirilebilir veya kurumun kadro kayıtlarında bulunan ama kullanılmasına izin verilmeyen kadrolar kullanıma açılabilir. Ayrıca naklen atama veya yeniden atama dediğimiz yöntemlerle de ihtiyaç duyulan personel temin edilmeye çalışır. Devlet Personel Başkanlığı tarafından her yıl üniversitelerin personel daire başkanlıklarına verilen randevulara anılan daire başkanlığında görevli, bu işlerde yetkili ve bilgili personel gider. İhtiyaçlarını Devlet Personel Başkanlığı'na iletir. Devlet Personel Başkanlığı Maliye Bakanlığınca onaylanan kadroları üst yazı ile üniversitelere bildirir. Resmi Gazete’de kadrolar yayımlandıktan sonra gerekli işlemlere başlanarak ihtiyaçlar giderilmeye çalışılır

(<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=3.5.848029&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=kadro,13.04.2017>). Ancak yıl içinde bir kurumun açıktan veya naklen yapabileceği atama sayının üst sınırı Devlet Personel Başkanlığı tarafından ilan edilmektedir (<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/duyuru/kurumlara-2017-yili-icin-verilen-atama-kontenjanlari-belirlendi,16.09.2017>).

Vakıf üniversitelerinin ilgili idari yönergeleri incelendiğinde ise kadrolama sürecinin daha değişik olduğu görülmektedir. Farklı uygulamalar olmasına rağmen genel çerçeveye göre üniversitelerin personel kadroları ve bu kadrolara alınacak personelin nitelikleri üniversitenin oluşturduğu personel komitesinin görüş ve önerileri alınarak rektör tarafından hazırlanmakta ve mütevelli heyetinin onayına sunulmaktadır. Bütçeleri doğrultusunda mütevelli heyetinin onayladığı kadrolara alım işlemleri rektörlükçe yapılmaktadır. Yıl içinde mevcut kadro ihtiyaçları olması halinde yeni kadro talepleri mütevelli heyetinin onayına sunulmaktadır. Daha sonra ilgili birimlerin talepleri değerlendirilip ihtiyaç duyulan personelin alımı gerçekleştirilmektedir (<http://www.ieu.edu.tr/tr/bylaws/type/read/id/31,16.09.2017>).

Yukarıdaki bilgiler ışığında görülmektedir ki devlet üniversiteleri devletin kadro cetvellerinde bulunan mevcut kadroları üzerinden kendilerine tanınan nitelikler ve sınırlar çerçevesinde dar bir alanda hareket edebilmektedir. Vakıf üniversiteleri ise diledikleri zaman diledikleri sayı ve özelliklerde eleman temin edebilmektedir. Bunun sonucunda devlet üniversitelerinin idari kadrolama sürecinde vakıf üniversitelerinin esnekliğine sahip olmadığı düşünülebilir.

3.2.2. Seçme ve Yerleştirme Süreci

Devlet üniversiteleri kamu personel rejimi hükümlerine tabi olup bu kurumlarda görev yapan idari personel, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabidir. Çalışmanın ikinci bölümünde belirtilen atanma yollarıyla kamu görevine giren memurlar memurluğun temel ilkeleri olan kariyer, sınıflandırma ve liyakat ilkeleri kapsamında kariyer basamaklarını yükselmektedirler. Çalışmanın ikinci bölümünde belirtilen atama türlerini özetlemek gerekirse, memurlar kamu görevine KPSS puanı ile merkezi olarak; KPSS puanı ile ayrıca kurumlar tarafından alım yapılarak; kur'a yöntemiyle; istisnâ kadrolara atama yapılarak; istifa eden memurun iki defayı geçmemek kaydıyla kurumlara başvuru yapması ile veya özel kanunları bulunan akademik personel, askeri personel vb.

personelin 657 sayılı Kanun’a tabi kurumlara geçişi ile gerçekleşmektedir. Ayrıca bir memur memuriyete girip asaletinin onaylanmasının ardından ister kurum içi ister kurum dışı naklen geçişi haklarına sahiptir.

Vakıf üniversitelerinde görev yapan idari personelde ise kamusal anlamda atanma sözcüğünden bahsedilemez. Vakıf üniversitelerinde görev yapan idari personel aylık ve özlük hakları bakımından 4857 sayılı İş Kanunu’na tabidir. İş alma süreci insan kaynakları planlaması ve iş gören seçimi doğrultusunda özel sektör mantığıyla olmaktadır. Ayrıca idare ile çıkan bir uyuşmazlık sonucunda akademik personel idare mahkemesinde yargılanırken, vakıf üniversitelerinde görev yapan idari personel iş mahkemesinde yargılanmaktadır. Devlet üniversitelerinde tüm personel akademik veya idari ayırımına gidilmeden idare mahkemesinde yargılanırken vakıf üniversitelerindeki bu durum farklıdır. 2547 sayılı YÖK Kanunu’nun Ek 5. maddesinde, vakıf üniversitelerinde görev yapacak akademik personel dışında idari personel ile ilgilide bir düzenleme yapılmıştır. Anılan maddede yükseköğretim kurumunda görevlendirilecek yöneticilerin, öğretim elemanlarının ve öteki personelin sözleşmelerini yapma, atamalarını ve görevden alınmalarını onaylama yetkisi vakıf üniversitesi tüzel kişiliğini temsil eden ve en yüksek karar organı olan “mütevelli heyeti” ne bırakılmıştır (<http://www.yok.gov.tr/web/denklikbirimi/2547-sayili-kanun>, 16.09.2017). Bu düzenleme doğrultusunda vakıf üniversitelerinde görev yapacak akademik ve idari personelin birer hizmet sözleşmesi kapsamında çalıştırılacağı açıktır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 8. maddesi hizmet sözleşmesini “bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi diğerk tarafından ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme” şeklinde ifade etmektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, 16.09.2017).

Buradan açıkça anlaşılmaktadır ki vakıf üniversitesinde görev yapan idari personel kamu görevlisi olmamaktadır. Kamu kesimi ile bir yakınlık kurmak gerekirse kamuda iş kanununa tabi olarak görev yapan kamu işçilerine bir ölçüde benzemektedir. Vakıf üniversitelerindeki bu durumun karmaşaya ve idari personel üzerinde güvensizliğe yol açabileceğidüşünülebilir. Ayrıca çalışmanın birinci bölümünde memurun yaptığı işin aslı ve sürekli olduğu ifade edilmiştir. Fakat sözleşme şartlarında çalışan vakıf üniversitesi personeli sözleşmesinin yenilenmemesi ile karşı karşıyadır. Devlet üniversitelerinde görev yapan idari personel naklen atanma ile başka üniversitelere veya

başka kamu kurumlarına geçiş yapabilmekte iken, vakıf üniversitelerinde görev yapan idari personel piyasa şartlarına göre işini veya çalıştığı yeri değiştirebilmektedir.

3.2.2.1. Devlet Üniversitelerinde Görev Yapan Memur ile Vakıf Üniversitesi İdari Personelinin Seçme ve Yerleştirme Sürecinin Karşılaştırılması

Devlet üniversitelerinde devlet memuru olarak görev yapan personelin nasıl atanacağı çalışmanın ikinci bölümünde detaylıca anlatılmaktadır. Devlet Personel Başkanlığı tarafından belirlenen kadroların devlet üniversitelerine tahsis edilmesiyle bu kadrolar KPSS sınavı sonucu yapılan merkezi yerleştirmeye veya bu sınavdan alınan puana göre mülakat yoluyla veya özel alım usulleriyle doldurulmaktadır. Nitelikleri önceden belirlenmiş olan bu kadrolar kişiler tarafından doldurularak devlet üniversitelerinde istihdam edilmektedir.

Vakıf üniversitelerinde ise hazırlanan yönergeler doğrultusunda mütevelli heyeti tarafından sayıca ve niteliksel olarak son kararı verilen unvanlar üniversitenin sitesinde duyurularak veya eleman temini sağlayan araçlar sayesinde yapılmaktadır. Vakıf üniversitesi personeli özel sektörde olduğu gibi insan kaynakları planlaması ve iş gören seçimi doğrultusunda işe alındığından vakıf üniversitesi ne kadar kurumsallaşırsa o derece insan kaynakları planlamasına ve iş gören seçimine önem verecektir. Vakıf üniversiteleri idari personel rejimlerini “Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği”ne bağlı kalarak çıkardıkları yönergelerle düzene sokmaktadırlar. Örneğin “Çankaya Üniversitesi İdari Personel Atama, Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği” yönergesine göre idari unvanlar memuriyetteki sınıflara benzer şekilde “yönetim hizmetleri grubu”, “araştırma ve danışma hizmetleri grubu”, “idare hizmetler grubu”, “teknik hizmetler grubu”, “sağlık hizmetleri grubu”, “bilişim hizmetleri grubu”, “yardımcı hizmetler grubu” olarak yukarıda ifade edildiği gibi gruplara ayrılmaktadır. Adı geçen üniversite vakıf üniversitesi olmasına rağmen mecburu olmadığı halde atama koşulunun genel şartı olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 48. maddesindeki şartları zorunlu tutmakta ve değerlendirme ölçütü olarak ise üniversitenin yapacağı sınavdan yüz üzerinden en az yetmiş alma şartı koşturmaktadır (kutuphane.cankaya.edu.tr/wp-content/uploads/sites/42/2017/05/007.docx, 12.09.2017). Burada üniversitenin 657 sayılı DMK’ya göre bir memurda olması gereken genel şartları istemesi, üniversitenin çalıştıracığı personelde memurda bulunması gereken

olumlu özellikleri yakalamak istemesinden kaynaklandığı düşünülebilir. İzmir Ekonomi Üniversitesi ise “İdari ve Teknik Personel Yönergesi” nde personel seçme ve yerleştirme süreci için gerekli olan genel şartları şu şekilde sıralamaktadır (<http://www.ieu.edu.tr/tr/bylaws/type/read/id/31>, 16.09.2017):

- Ağır hapis veya altı aydan fazla hapis ya da affa uğramış olsa bile yüz kızartıcı bir suçtan ötürü hürriyeti bağlayıcı bir cezadan hükümlü bulunmamak,
- On sekiz yaşından küçük olmamak,
- Tercihen, yapacağı görevin gerektirdiği düzeyde İngilizce bilmek,
- Atanacağı kadro için öngörülen asgari eğitim-öğretim şartlarına sahip olmak,
- Erkek adaylar için askerlik görevini yapmış olmak (istisnai hallerde askerlik hizmetini yapmış olanlar için rektörün izni gereklidir.),
- Herhangi bir kurum ve kuruluşa karşı “mecburi hizmet” yükümlülüğü olmamak,
- İşe alınacağı kadrodaki görevini sürekli olarak yapabilecek ruh ve beden sağlığına sahip bulunmak (Bu husus Üniversitenin belirleyeceği sağlık kuruluşlarından birinden alınacak sağlık raporu ile belirlenir.),
- Engelli çalıştırılmasında İş Kanunu ve ilgili mevzuatta belirtilen hükümler uygulanır.

Devlet üniversitesinde görev yapan kamu personelinin sağlaması gereken genel şartlar çalışmanın ikinci bölümünde, 657 sayılı Kanun’un 48. maddesinde sayılmaktadır. Devlet üniversiteleri, 657 sayılı Kanun’a göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda % 3 oranında engelli çalıştırmak zorunda iken yukarıda maddeler halinde sayılan vakıf üniversitesi yönergesinde bu oran İş Kanunu’na göre % 2 olarak düzenlenmektedir. Ayrıca yönerge, yapacağı görevin gerektirdiği düzeyde İngilizce bilmek şartını genel şartlar arasında sayarak vakıf üniversitelerinin personelin niteliklerini belirlemedeki hareket serbestliğini açıkça göstermektedir.

Örneğin devlet üniversitelerinde fakülte sekreteri olarak atanacak kişinin memuriyette yasalarla belirlenmiş asgari bir kıdeme sahip olması, yükseköğrenim mezunu olması ve üniversite idaresinin takdirini alması gerekmektedir. Vakıf üniversitelerinde ise fakülte sekreteri olarak atanacak kişi piyasa koşullarına göre alınmaktadır. Örneğin Altınbaş Üniversitesi fakülte sekreteri ilanında başvuracak

adaylarda şu şartları aramaktadır (www.kariyer.net/is-ilani/altinbasuniversitesi-fakulte-sekreteri-1249250, 11.07.2017):

- Lisans mezunu,
- Devlet veya vakıf üniversitelerinde en az iki yıl benzer deneyime sahip,
- Tercihen İngilizce bilen,
- Microsoft Office programlarını etkin kullanabilen,
- İletişim, organizasyon, planlama ve koordinasyon yeteneği gelişmiş, ekip çalışmasına yatkın.

İstanbul Gelişim Üniversitesi'nin fakülte sekreteri ilanında ise şu şartlar aranmaktadır (https://www.yenibiris.com/istanbul-gelisim-universitesi/fakulte-sekreteri-is-ilani/657878, 15.09.2017):

- Üniversite mezunu,
- Üniversitelerde benzer bir görevi yürütmüş, en az bir yıl deneyimli,
- Diksiyonu düzgün,
- 2547 Sayılı Yükseköğretim mevzuatını bilen,
- Disiplinli, işini seven ve takip eden,
- İş konusunda sürekli gelişim sağlayabilecek,
- Giyimine özen gösteren, güler yüzlü, prezantabl,
- Takım çalışmasına uygun, ekip anlayışı olan,
- İyi derecede bilgisayar kullanabilen,

Yukarıdaki örneklerde görüldüğü gibi vakıf üniversitelerinde istihdam edilecek fakülte sekreterinde bulunması gereken özellikler üniversiteden üniversiteye değişmektedir. Devlet üniversitelerinde ise fakülte sekreteri olmak için kıdem, öğrenim düzeyi ve idarenin takdiri yeterlidir.

İstanbul Aydın Üniversitesi'nin elektrik teknikeri arayan ilanında ise şu şartlar yer almaktadır (www.kariyer.net/is-ilani/aydin-universitesi, 11.07.2017):

- Meslek yüksekokullarının elektrik bölümünden mezun,
- Elektrik alanında en az üç yıl deneyimli,
- Sorumluluk sahibi ve iş takibi kuvvetli,

- Tercihen elektrik sistemleri hakkında bakım tecrübesi olan, takım çalışmasına ve yoğun iş temposuna yatkın,
- Kompanzasyon, UPS, jeneratör, elektrik tesisat, tüm zayıf akım sistemleri, her türlü elektrik arıza vb. işlerde yer alan elektrik cihaz ve ekipmanların bakım ve onarımında en az üç yıl tecrübeli,
- Teknik resim okuyabilen,
- Erkek adaylar için askerlik hizmetini tamamlamış.

Bahçeşehir Üniversitesi'nin elektrik teknikeri ilanı ise şu şekilde yer almaktadır (<https://www.yenibiris.com/bahcesehir-universitesi/elektrik-teknikeri-is-ilani/235307>, 19.09.2017):

- Elektrik makineleri ve/veya güç elektroniği alanında bilgisi olmak,
- Askerliğini yapmış olmak,
- En az 2 yıl deneyimli.

Devlet Üniversitelerinde memur pozisyonunda elektrik teknikeri olabilmek için, lise mezunları için meslek lisesi çıkışlı, yükseköğrenim mezunları için ise teknikerlik diplomasının olması ve KPSS sınavında genel kültür ve genel yetenek sorularını yaparak memurluk alım şartlarını sağlaması yeterli gelmektedir. Halbuki, yukarıda belirtilen vakıf üniversitesinin elektrik teknikeri alım ilanında, nitelik üst düzeyde aranmakta, sadece diploma şartı veya sadece genel yetenek ve genel kültür sorularının cevaplanmasıyla girilen meslek olmaktan uzak, mesleki anlamda rekabetçilik ön plandadır. Ayrıca ilandaki askerlik yapmış olma şartı kamuda aranmamakta olup kişi memuriyeti sırasında da askerlik görevini yapabilmektedir.

Ayrıca yabancı dilde ilanlar da mevcuttur. Örneğin Sabancı Üniversitesi'nin bir ilanı şu şekildedir ¹(<http://www.kariyer.net/is-ilani/sabanci-universitesi-human-resources-talent-acquisition-specialist-1807252>, 16.09.2017):

¹ -Saygın bir üniversiteden, tercihen endüstri mühendisliği, psikoloji veya ilgili bölüm mezunu, -ilgili alanda en az 5-6 yıl tecrübeli, -detay odaklı güçlü analitik düşünme becerisi sahibi, -çok görevli bir çevrede çalışabilecek şekilde problem çözme yeteneği sahibi, -planlama ve organizasyon becerisi olan, -güçlü iletişim, müzakere ve çatışma çözme becerisi olan, - iyi takım oyuncusu, -hem yazma hem de konuşma olarak akıcı bir İngilizce bilen, -ofis programlarını çok iyi bilen, -askerlik ile ilişkisi olmayan İstanbul Tuzla'daki ekibimiz için insan kaynakları uzmanı arıyoruz.

- We are looking for a “Human Resources Talent Acquisition Specialist” to join our team in Tuzla, Istanbul.
- University degree from a reputable university, preferably in Industrial Engineering, Psychology and other Social Sciences or other related disciplines,
- Minimum 5-6 years of experience in a related area,
- Strong analytical thinking skills with a focus in detail,
- Problem solving ability to be able to work in a multi-tasking environment,
- Planning and organization skills,
- Strong communication, negotiation & conflict resolution skills,
- Good team player,
- Fluency in written and spoken English,
- Excellent knowledge of MS Office applications,
- No military obligation (for male candidates).

Ayrıca vakıf üniversiteleri idari personel seçiminde izlenecek yöntemler açısından devlet memurlarında olduğu gibi usul ve esaslara sahip değildir. Örneğin İzmir Ekonomi Üniversitesi’nin “İdari ve Teknik Personel Yönergesi” nde personel alımında izlenecek yönetmeler şu şekildedir (<http://www.ieu.edu.tr/tr/bylaws/type/read/id/31>, 16.09.2017):

- Geçmişte yapılan iş başvuruların değerlendirilmesi
- İlgili kurum ve kuruluşlarla temasa geçilerek aday belirlenmesi,
- Basın yoluyla gerekli duyuruların yapılarak aday başvurularının değerlendirilmesi, danışmanlık şirketlerinin önerileri ile alınan başvuruların değerlendirilmesi.

Birçok vakıf üniversitesinin yönergelerinde personel alımında izlenecek yol haritası açıkça yer almamaktadır. Değişen şartlara göre özel sektör mantığıyla hareket edilmekte olduğu düşünülebilir. Bu yöntemlerden hangisinin veya hangilerinin uygulanacağı vakıf üniversitelerinin kendi tercihidir. Örneğin İzmir Ekonomi Üniversitesi yönergesinde bu süreci genel olarak belirtmektedir. Yönergeye göre ilgili birim amirinin norm kadrolar dikkate alınarak bir üst makama yapacağı personel talebi üzerine rektör, rektör yardımcısı, öğrenci dekanı, genel sekreter, malî işler ve insan kaynakları müdürü ve

talepte bulunan birim amirinden oluşan komisyonun yapacağı değerlendirme sonucu personelin alımına ihtiyaç duyulup duyulmayacağı belirlenmektedir. İhtiyacın belirlenmesi halinde personel alımına geçilmektedir. Bu yöntemlerden hangisinin / hangilerinin uygulanacağına, ihtiyacın acil olup olmaması durumuna göre ve alınacak personelin nitelikleri dikkate alınmak suretiyle rektör tarafından karar verilmekte ve bu karar son olarak mütevelli heyeti tarafından onaylanmaktadır (<http://www.ieu.edu.tr/tr/bylaws/type/read/id/31>, 16.09.2017).

Yukarıdaki bilgiler ışığında bir kişinin devlet üniversitesinde idari personel olarak memur sıfatıyla görev yapabilmesi için yeterli düzeyde bir KPSS puanına ihtiyacı bulunmaktadır. Vakıf üniversitelerinde ise işe girmek mesleki bağlamda daha kolay olabilmektedir. Şoför örneği üzerinden gidecek olursak mesleğinde iyi bir şoför mesleki nitelikleri açısından özel üniversitede rahatlıkla iş bulabilirken, devlette yeterli bir KPSS puanına sahip değilse şoför unvanlı memur olamamaktadır.

3.2.2.2. Devlet Üniversitelerinde Görev Yapan Sözleşmeli Personel ile Vakıf Üniversitesi İdari Personelinin Seçme ve Yerleştirme Sürecinin Karşılaştırılması

Devlet üniversitelerinde görev yapan sözleşmeli personel uzmanlık bilgisi gerektiren işlerde istihdam edildiğinden, bu durum vakıf üniversitelerinde görev yapan idari personelin seçme ve yerleştirme sürecine, adayda aranan nitelikler açısından benzemektedir.

DMK'nın 4. maddesinin (B) fıkrası sözleşmeli personeli kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlaması, işletilmesi ve işlerliği için şart olan zorunlu ve istisnaî haller için özel meslek bilgisine ve uzmanlığına ihtiyaç gösteren geçici işlerde çalıştırılan personel olarak tanımlamaktadır. İşçi sayılmayan bu personel, Bakanlar Kurulu Kararı'nın belirlediği esas ve usuller çerçevesinde Devlet Personel Başkanlığı'nın (DPB) görüşü alınarak ve kurumun teklifi üzerine Maliye Bakanlığı tarafından vizelenen pozisyonlarda mali yılla sınırlı olarak sözleşmeli çalıştırılmaktadır (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 19.02.2017).

Devlet üniversiteleri arasında yer alan Mersin Üniversitesi Rektörlüğü'nün Üniversitenin Sağlık Araştırma ve Uygulama Hastanesi Başhekimliği'nde

görevlendirilmek üzere 2016 KPSS B grubu puanı sırası esas alınmak suretiyle verdiği 18.07.2017 tarihli sözleşmeli personel ilanı aşağıdaki tablo 28’de gösterilmektedir.

Tablo 28: Mersin Üniversitesi Rektörlüğünün Sözleşmeli Personel İlanı

UNVAN	ADET	ÖĞRENİM	NİTELİKLER
Hemşire	3	Lisans	Fakülte, Sağlık Yüksekokulların hemşirelik, hemşirelik ve sağlık hizmetleri veya sağlık memurluğu lisans programından mezun olmak
Hemşire	36	Lisans	Fakülte, Sağlık Yüksekokulların hemşirelik, hemşirelik ve sağlık hizmetleri veya sağlık memurluğu lisans programından mezun olmak
Hemşire	14	Lisans	Fakülte, Sağlık Yüksekokulların hemşirelik, hemşirelik ve sağlık hizmetleri veya sağlık memurluğu lisans programından mezun olmak. Üniversite Hastanesi üçüncü basamak yoğun bakım ünitesinde en az bir yıl çalışmış olduğunu belgelemek
Diğer Sağlık Personeli	5	Ön lisans	Acil Bakım Teknikerliği, Acil Yardım Teknikerliği, Ambulans ve Acil Bakım Teknikerliği, Paramedik, Acil Yardım, Ambulans ve Acil Bakım, İlk ve Acil Yardım ön lisans programlarının birinden mezun olmak.
Sağlık Teknikeri	3	Ön lisans	Radyoloji, Tıbbi Görüntüleme Teknikleri ön lisans programlarından birinden mezun olmak. Üniversite hastanesinde en az bir yıl çalışmış olduğunu belgelemek

Kaynak: <http://ilan.memurlar.net/ilan/39303/mersin-universitesi-sozlesmeli-personel-alim-ilani.html>, 22.09.2017)

Bir başka devlet üniversitesi ilanında Ankara Üniversitesi, yayınladığı bir ilan ile kadrosuna katmak üzere Bilgi İşlem Daire Başkanlığında ve Tıp Fakültesi Hastanesinde görevlendirilmek üzere sözleşmeli bilişim uzmanı alımı yapacağını şu ilanla duyurmaktadır (http://personel.db.ankara.edu.tr/files/2017/08/bil_per_ilan_web.pdf, 22.09.2017).

- ÖSYM tarafından 2016 ve 2017 yıllarında yapılan Kamu Personel Seçme Sınavında (KPSS) P3 (B) puanının yüzde yetmişi ile yabancı dil puanının yüzde otuzunun toplamı esas alınacaktır. Genel ve özel şartları sağlayan adaylardan, sınava katılma şartlarını taşıyan ve usulüne uygun olarak başvuranlar arasından yapılacak sıralamaya göre en yüksek puanlıdan başlamak üzere sözleşmeli bilişim personeli pozisyonunun on katı aday giriş sınavına alınacaktır. Bu sıralamaya göre son sırada aynı puana sahip birden fazla adayın bulunması halinde, bu kişilerin tamamı sınava kabul edilir. Sınava alınacak adayların listesi <http://personel.db.ankara.edu.tr> adresinde ilan edilecektir.
- Fakültelerin dört yıllık bilgisayar mühendisliği, yazılım mühendisliği, elektrik mühendisliği, elektronik mühendisliği, elektrik ve elektronik mühendisliği ve endüstri mühendisliği bölümlerinden ya da bunlara denkliği Yükseköğretim Kurulunca kabul edilmiş yurt dışındaki yükseköğretim kurumlarından mezun olması gerekmektedir.
- Yazılım Geliştirme Uzmanı (A TİPİ) olacakların bir aylık brüt sözleşmeli ücretinin iki katı ve tam zamanlı olarak, Yazılım Geliştirme Uzmanı (B TİPİ) olacakların bir aylık brüt sözleşmeli ücretinin iki katı ve tam zamanlı olarak istihdam edilecektir.

Yukarıda ifade edilen A tipi yazılım geliştirme uzmanı ise ilanda şöyle yer almaktadır (http://personel.db.ankara.edu.tr/files/2017/08/bil_per_ilan_web.pdf, 22.09.2017):

- Yazılım geliştirme süreçlerini iyi derecede bilmek ve dokümantasyonunu yapabilmek,
- Katmanlı mimari kullanarak yazılım geliştirmiş olmak,
- Object Oriented kavramı ve yazılım mühendisliği teknolojileri kullanmış olmak (Test Güdümlü Programlama, Tasarım Kalıpları, Nesneye yönelik tasarım prensipleri vb.),

- NET Framework (4.0 ve üzeri) kütüphanesini iyi derecede bilmek,
- C# programlama dilini çok iyi derecede bilmek (Bu dil ile yazılım geliştirmede en az üç yıl tecrübeli ve en az iki büyük ölçekli projede çalışmış olmak),
- ASP.NET MVC teknolojisini bilmek ve bu konuda en az bir projede çalışmış olmak,
- Entity Framework ve LINQ konularında deneyimli olmak,
- WCF kullanarak uygulama geliştirme konusunda deneyimli olmak,
- İlişkisel veri tabanları, T-SQL ve PL/SQL bilgisine sahip olmak,
- Web servisler konusunda bilgi ve tecrübe sahibi olmak,
- JQuery, AngularJS ve diğer Java Script kütüphaneleri konusunda deneyimli olmak, HTML5 ve CSS3 konularına hakim olmak,
- Geniş ölçekli MSSQL veri tabanı üzerinde yazılım geliştirmiş olmak,
- Yoğun kullanıcı yükü altında çalışan sistemlerde, güvenli ve performans yazılım yazma konusunda bilgi sahibi olmak,
- Herhangi bir versiyon kontrol sistemi konusunda tecrübe sahibi olmak, tercihen TFS, SVN kullanabilmek,
- Veri tabanı mimarisi, tasarımı ve optimizasyonu hakkında bilgi sahibi olmak,
- Ekip çalışmasına uygun, çözüm odaklı, disiplinli ve gelişime açık olmak.

İlanda yer alan A tipi yazılım geliştirme uzmanı olmak için gereken nitelikler yukarıda sayılmaktadır. Aynı ilanda B tipi yazılım geliştirme uzmanının da uzmanlık isteyen nitelikleri benzer şekilde yer almaktadır.

Vakıf Üniversitelerinden olan İstanbul Ayvansaray Üniversitesi ise “Yazılım Geliştirme Uzmanı” ile bilişim yönünden benzerliği bulunan bir pozisyon olan ”Sistem ve Network Uzmanı” pozisyonu için alım ilanında şu şartlara yer vermektedir (<http://www.ayvansaray.edu.tr/tr-TR/kariyer-merkezi/27060>, 22.09.2017):

- Windows Server 2008 ve üstü, Exchange 2010, Active Directory konularında bilgi ve deneyim sahibi,
- Server kurulumu, konfigürasyon ve bakımı konusunda tecrübe sahibi,
- Alanında üniversitelerin ilgili bölümlerinden mezun,
- En az iki yıl tecrübeli,

- Sınıf içi düzeni sağlayabilecek ve topluluk karşısında sunum yapabilecek,
- Mesleki İngilizce bilgisine sahip,
- Tercihen eğitimlik deneyimi olan,
- Güler yüzlü, iletişim gücü yüksek, yeniliklere açık ve insan ilişkileri gelişmiş,
- Diksiyonu düzgün,
- Teknolojiyi yakından takip eden,
- Tam zamanlı/ dönemsel/ proje bazlı/ part time çalışabilecek danışman / uzman/ eğitimci / profesyoneller.

Yukarıdaki ilanlar incelendiğinde devlet üniversitelerindeki sözleşmeli personel ilanlarının vakıf üniversitelerindeki iş gören ilanlarına, aranan şartlardaki niteliklerin daha özgün olması açısından benzediği görülmektedir. Ancak devlette çalışacak sözleşmeli personelin tavan ücretleri belli olup, usul ve esasları Bakanlar Kurulu tarafından belirlenip yayımlandığından kişi görüşmeye gitmeden alacağı tavan ücreti ve çalışma koşullarını genel hatlarıyla bilecektir. Vakıf üniversitelerinde ise görüşme sürecinde işe dair malî ve sosyal haklar hakkında bilgi sağlanabilmesi mümkün görülmektedir.

3.3. İdari Personelin Terfi Süreci

Devlet üniversitelerinde görev yapan idari personel çalışmanın ikinci bölümünde belirtilen terfi yöntemleri ile atanırken, yönetici kadrosu ise üniversitelerin özerk yapılarına uygun olarak idarenin takdir yetkisi doğrultusunda atanmaktadır. 2547 sayılı Kanun'un 52. maddesine göre genel sekreter ile daire başkanları, müdürler, hukuk müşavirleri ve uzmanlar yönetim kurullarının görüşü alınarak rektör tarafından atanmaktadır. Fakülte, enstitü ve yüksekokul sekreterinin atanması ise ilgili dekan ve müdürün önerisi üzerine rektör tarafından gerçekleştirilmektedir. Aynı maddeye göre daire başkanlarının ve genel sekreterlerin en az lisans diplomasına; fakülte, yüksekokul ve enstitü sekreterlerinin ise en az yükseköğretim diplomasına sahip olmaları gerekli şartlar arasında yer almaktadır (<http://www.yok.gov.tr/web/denklikbirimi/2547-sayili-kanun>, 16.09.2017).

Ancak belirtmek gerekir ki idare bu yetkisini sınırsız değil belli sınırlar çerçevesinde kullanabilmektedir. Çalışmanın birinci bölümünde belirtilen kariyer ilkesine bağlı

kalarak kadro rejimi içerisinde bu atamaları gerçekleştirebilmektedir. Örneğin üniversitelerde kadro derecesi bir olan daire başkanı veya genel sekreter kadrolarına atanabilmek için bir memurun en az on yıl kamu hizmetinin bulunması gerekmektedir. Bunun istisnasını 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 68/b maddesi oluşturmaktadır. Anılan maddeye göre yükseköğrenim gördükten sonra özel sektörde yapılan çalışmaların dörtte üçü ve erkek adaylar için askerlik hizmetinin tamamı bu sürenin sağlanmasında dikkate alınmaktadır. Bunun dışında şef, şube müdürü gibi kadrolara yükselebilmek veya mezun olduğu alanıyla ilgili unvan değişikliği yapabilmek için “görevde yükselme ve unvan değişikliği” sınavına girerek başarılı olmak gerekmektedir (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 17.09.2017).

Devlet üniversitelerinde çalışan idari personelin temel kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'dur. Ayrıca 2547 sayılı Kanun'un “memurlar ve diğer görevliler” başlıklı 8. maddesinde de üniversitedeki yönetim örgütlerinden ve üst kademedeki yöneticilerin atamalarından bahsedilmektedir. “Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği” kapsamında bir memur yönetmelikte belirtilen şartları taşımak şartıyla unvanını ve görevini değiştirebilmektedir. Ayrıca özerk kurum özelliğini taşıyan devlet üniversitelerinde verimliliğin ve uyumluluğun artması için idarenin takdiri bu aşamada önemli rol oynamaktadır. Devlet üniversitelerinde görev yapan idari personelin terfi alabilmesi için öğrenim düzeyi, hizmet süresi, disiplin ve hizmet şartlarını yerine getirmesi gerekmektedir. 2547 sayılı Kanun'un idari personeli ilgilendiren 51. ve 52. maddelerine ve 124 sayılı “Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları İdari Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” temelinde hazırlanan “Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Personeli Kurumları Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği” ile ilan edilen kadrolar için belirlenen başvuru süresinin son günü itibarıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (B) bendinde belirtilen hizmet şartlarını taşımak ve ilan edilen kadrolar için belirlenen başvuru süresinin son günü itibarıyla, ilgilinin başvuru kadroya ilişkin alt görevlerde toplam en az üç yıl hizmeti bulunmak, ilan edilen kadro için bu şartı sağlayan personel bulunmaması durumu hariç olmak üzere, bu hizmet süresinin en az bir yılını kurumda geçirmiş olmak şeklinde belirlenmiştir

(<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/03/20170311-18.htm>,15.09.2017). Örneğin Devlet üniversitesinde şef kadrosuna atanabilmek aranan şartlar şu şekildedir:

- En az iki yıllık yükseköğrenim mezunu olmak,
- İlan edilen kadrolar için belirlenen başvuru süresinin son günü itibarıyla, 5 inci maddenin ikinci fıkrasının (d) bendinde sayılan kadrolardan birinde veya mühendis hariç olmak üzere unvan değişikliğine tabi kadrolardan birinde çalışıyor olmak.

Devlet Üniversitelerinde “şef” kadrosu görevde yükselmeye tabi bir kadro iken vakıf üniversitelerinde insan kaynakları planlaması çerçevesinde iş gören temini olarak ele alınan bir konudur. Örneğin Bezmialem Vakıf Üniversitesi’nin Tıp Fakültesi Hastanesinde görevlendirmek üzere vermiş olduğu şef ilanı şu şekildedir (<https://www.yenibiris.com/bezmialem-vakif-universitesi-tip-fakultesi-hastanesi/muhasebe-sefi-is-ilani/473729>, 21.09.2017):

- Kendisine bağlı ekibi etkin şekilde sevk ve idare edecek vasıflara sahip,
- Örgün eğitim veren Üniversitelerin İşletme, İktisat ve Maliye bölümlerinden mezun,
- Muhasebe konusunda en az beş yıllık deneyime sahip,
- Vergi mevzuatı ve sosyal güvenlik kurumu uygulamalarında tecrübe sahibi,
- Enterprise resource planning uygulamaları konusunda bilgi sahibi (tercihen Systems Analysis and Program Development ve Oracle),
- Tercihen kurumsal firma, vakıf üniversitesi ve/veya hastane tecrübesi bulunan,
- MS Office programlarına hakim, ileri derecede excell kullanabilen,
- Tercihen bütçe ve raporlama tecrübesi olan,
- İş takibi ve iş sonuçlandırma konusunda başarılı, sorumluluk sahibi,
- Takım çalışmasına yatkın,
- Tercihen İngilizce bilen,
- Askerlik hizmetini tamamlamış,
- Erkek.

Bu örnekler “görevde yükselme ve unvan değişikliği” bağlamında aşağıdaki örneklerde verildiği gibi çoğaltılabilir. Örneğin Devlet üniversitelerinde Başhemşire kadrosuna yükselebilmek aranan şartlar şu şekildedir:

- Fakülte veya dört yıllık yüksekokulların hemşirelik bölümünden mezun olmak,
- Hemşire kadrosunda çalışıyor olmak.

Devlet Üniversitesinde unvan değiştirip Şoför kadrosuna geçebilmek için aranan şartlar şu şekildedir:

- En az orta öğretim mezunu olmak,
- En az 3 yıllık (B) tipi sürücü belgesine sahip olmak.

Devlet Üniversitesinde unvan değiştirip Avukat kadrosuna geçebilmek için aranan şartlar şu şekildedir;

- Hukuk Fakültesi mezunu olmak,
- Avukatlık stajını tamamlamış olmak.

Devlet Üniversitesinde Kütüphaneci kadrosuna atanabilmek için aranan şartlar şu şekildedir:

- Fakülte veya dört yıllık yüksekokulların bilgi ve belge yönetimi bölümü, kütüphanecilik bölümü veya eşdeğeri diğer bölümlerinden mezun olmak,

Yönetici kadroları olan genel sekreter, genel sekreter yardımcısı, daire başkanı, fakülte / yüksekokul / enstitü sekreterlerinin atamalarında ise 2547 sayılı Kanun’un ilgili maddelerine göre idareye takdir hakkı tanınmaktadır. Ayrıca 2547 sayılı Kanun’un 13. maddesinin b fıkrası rektöre kurum içi görevlendirme yetkisi vermektedir (<http://www.yok.gov.tr/web/denklikbirimi/2547-sayili-kanun>, 16.09.2017).

22 Mart 2017 tarihindeki değişikliğe kadar sadece şube müdür ve müdür düzeyindeki kadrolar için yazılı sınav sonrası sözlü sınav yapılırken, şef altındaki unvanlara sadece yazılı sınavdan alınan puana göre atama yapılıyordu. Yapılan değişiklik ile şef ve altındaki unvanlara yapılacak görevde yükselme niteliğindeki atamalar içinde yazılı sınava ek olarak sözlü sınav şartı getirilmiş bulunmaktadır. Buna göre yazılı sınava giren ve en yüksek puanı alan beş katı aday sözlü sınavına alınmaktadır. Ayrıca yazılı

sınavın barajı olan 70 puan alma şartı 60 puana indirilmiş olmakla beraber unvan değişikliği nitelikli atamalarda da sözlü sınav şartı getirilmiş bulunmaktadır (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/03/20170311-18.htm>,15.09.2017).

Yazılı sınav, kurumlarca yapılabileceği gibi, yükseköğretim kurumlarından birine de yaptırılabilir. Ayrıca, kurumlardan talep edilmesi halinde kurumların yazılı sınavı Başkanlık Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığına, Milli Eğitim Bakanlığına, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Genel Müdürlüğüne veya yükseköğretim kurumlarından birine merkezi olarak yaptırılabilir. Sınavın, Başkanlıkça merkezi olarak yaptırılması halinde, yazılı sınav Başkanlıkça belirlenecek konularda, talebin yapıldığı yıl içinde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Sınavın şekli, yürütülmesi ve itirazlara ilişkin hususlar, Başkanlıkla sınavı yapacak kurum arasında düzenlenecek protokol çerçevesinde yürütülmektedir. Yazılı sınavın kurumlarca müstakil olarak yapılması durumunda ise yazılı sınav konuları kurumlarca belirlenmektedir. Sözlü sınav ise, sınav konularına ilişkin bilgi düzeyi, bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade ve muhakeme gücü, liyakati, temsil kabiliyeti, tutum ve davranışlarının göreve uygunluğu, özgüveni, ikna kabiliyeti, inandırıcılığı, genel kültürü ve genel yeteneği, bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı tespit etmeye yöneliktir (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/03/20170311-18.htm>,15.09.2017).

Vakıf üniversitelerinde idari personelin işe alınma veya terfi ettirilme kriterleri daha özgün olarak baştan belliyken, devlet üniversitelerinde yazılı sınavın yanında sözlü sınav ile adayın yetkinliği tespit edilmeye çalışılmaktadır. Sözlü sınavın kamudaki iş güvencesinin bir sonucu olarak kişinin kamudaki iş güvencesinin arkasına yaslanıp kendini geliştirmemesinin önüne geçilmesi için yapıldığı düşünülebilir. Vakıf üniversitelerinde bir kişi zaten o işin gerektirdiği niteliklere uygun olarak işe alındığından uzmanı olduğu işte istihdam edilmektedir. İşte gösterdiği başarıya göre ilana çıkılan diğer boş pozisyonlara başvuru yaparak veya üst yöneticilerin önerisi ile kurumun insan kaynakları politikası çerçevesinde istihdam edilmektedir. Yukarıda devlet üniversitesinde görev yapan bir memurun kütüphaneci kadrosuna unvan değiştirerek atamasının yapılabilmesi için aranan genel şartlarda “fakülte veya dört yıllık yükseköğretilerin bilgi ve belge yönetimi bölümü, kütüphanecilik bölümü veya eşdeğeri diğer bölümlerinden mezun olmak” şartının yeterli olduğu ifade edilmekte iken

vakıf üniversitesinde işe en uygun elemanın alınabilmesinin yolu aranmaktadır. Örneğin Özyeğin Üniversitesi devlette kamu kadroları arasında da bulunmayan Kütüphane E-Kaynaklar Uzmanı ilanını internet ortamında şu şekilde vermektedir (<http://www.kariyer.net/is-ilani/ozyegin-universitesi-kutuphane-e-kaynaklar-uzmani-1846359>, 20.09.2017):

- Bilgi ve Belge Yönetimi alanında lisans ve/veya yüksek lisans mezunu,
- İleri derecede İngilizce bilen,
- İleri düzeyde sözlü ve yazılı iletişim becerilerine sahip,
- İnsan ilişkileri güçlü,
- Yeni teknolojilerin kullanımı ve değerlendirilmesi bilgi ve deneyimine sahip,
- Etkili bir takım üyesi olarak çalışacak,
- Askerlik ile ilişkisi olmayan (Erkek adaylar için).

Ayrıca devlet üniversitelerinde terfi almak ağırlıklı olarak görevde yükselme veya maaşını etkilen derece-kademe yükselişi olarak değerlendirilirken, vakıf üniversitelerinde terfi almaya hak kazanmak, personelin başarısının değerlendirilmesi sonucunda insan kaynakları planlaması çerçevesinde olmaktadır. Örneğin bir vakıf üniversitesinde terfi süreci kişinin yıl içindeki çalışması, iş disiplini, gayreti, devam ve gelişmesi göz önünde bulundurularak birim amiri tarafından hakkında yılda bir defa “Performans Değerlendirmesi Formu” doldurulması ile olmaktadır. ”Performans Değerlendirmesi Formu” rektör tarafından tasdik edildikten sonra genel sekreterlikte saklanmaktadır. Personelin göreve devamı, ücret artışı ve yeni görevlere geçmesinde bu değerlendirme dikkate alınmaktadır. Yukarıda da belirtildiği üzere bir personelin yıl içindeki çalışması, iş disiplini, gayreti, göreve devamı ve gelişmesi ne kadar yüksek olursa görevine devamı, ücret artışı ve yeni görevlere geçme olasılığı da o derece yüksek olmaktadır (<http://www.ieu.edu.tr/tr/bylaws/type/read/id/31>, 16.09.2017).

3.4. Diğer Hususlar

Aşağıda, 657 sayılı Kanun’a tabi olarak görev yapan ve kamu personeli statüsünde olan Devlet üniversitesi idari personeli ile 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi olarak görev yapan vakıf üniversitesi idari personeli mevzuat çerçevesinde karşılaştırılmaktadır (2547, 4857 ve 657 sayılı Kanunlardan yararlanarak hazırlanmıştır, 15.09.2017):

- 657 sayılı DMK'nın 122. maddesi memurlara verilecek olan "başarı, üstün başarı ve ödül" konusunu ele almaktadır. Birçok üniversite yönerge çıkarma gereği duymazken Hacettepe Üniversitesi anılan maddeyi çıkardığı yönerge ile personeline duyurmaktadır. Anılan yönergede idari personel kamu kaynağında önemli ölçüde tasarruf sağlarsa, kamu zararlarının önlenmesinde veya önlenemez olan kamu zararlarının azaltılmasına katkı sağlarsa, kamusal faydaya ve sunulan hizmetlerin etkinliğinin ve kalitesinin artmasına katkı sağlarsa amirleri tarafından başarı değerlendirme ve ödül komisyonunun onayıyla başarı belgesi alır. Üç kez başarı belgesi alan idari personel üstün başarı belgesi alır. Üstün başarı belgesi alan personele yine komisyonun uygun görüşü alınmak suretiyle en yüksek devlet memuru maaşının % 200'ü kadar ödüllendirme yapılmaktadır

(<https://www.hacettepe.edu.tr/duyuru/yonergeler/1578,idariprsodulyonerger.pdf>, 23.09.2017).

Vakıf üniversitelerinde ise ödül sisteminin kuralları tamamen kurumun kendi takdirindedir. Örneğin Bezmialem Vakıf Üniversitesi ücret artışları şeklinde ödüllendirme yapmaktadır. Ücret artışları çalışanın performans değerlendirmesi, eğitim düzeyi, iş disiplini, deneyimi, vb. kriterler ve enflasyon oranı, kurum bütçesi ve emsal kurum ücretleri de göz önünde bulundurularak mütevelli heyeti tarafından oluşturulan maaş artış komisyonu aracılığıyla, çalışanların ücret dengelerini de göz önünde bulundurmak kaydıyla belirlenmektedir (<http://bezmialem.edu.tr/Documents/Bezmialem-Vakif-Universitesi-2016-Kurum-ic-Degerlendirme-Raporu.pdf>, 20.09.2017).

- 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesi, devlet ve vakıf yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanları, memur ve diğer personeline uygulanabilecek disiplin cezaları uyarma, kınama, aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezaları olduğunu belirterek, devlet ve vakıf üniversitelerinde disiplin rejimi açısından ortak yöntem olduğunu ifade etmektedir.

Disiplin rejimi dışında devlet üniversitesi idari personeli aylık ve özlük hakları bakımından 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na bağlıyken, vakıf

üniversiteleri idari personeli ise 4857 sayılı İş Kanunu'na tabidir. Devlet üniversitelerinde görev yapan memurda bulunan iş güvencesi vakıf üniversitesi personelinde yoktur. Bir memur Yüksek Disiplin Kurulu'nun kararı olmadan memuriyetten çıkarılamaz iken vakıf üniversitesi idari personeli tazminatı verilerek mesleğine son verilebilir. Ayrıca Yüksek Disiplin Kurulu kararı neticesinde görevine son verilen kamu personelinin mahkemeyi kazanması durumunda göreve başlatılmaması gibi bir durum söz konusu olamaz.

- Yemek ve yol giderleri için vakıf üniversitelerinin birçok ilanında yol ve yemek giderlerinin karşılanacağı ifade edilirken cumartesi günü çalışmaya da yer verilebilmektedir (www.kariyer.net/is-ilani/aydin-universitesi, 11.07.2017). Kamuda hafta sonları tatildir. Yemek giderleri kamuda “Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği” ne uygun olarak hazırlanarak çalışanlar tarafından ücret ödenerek karşılanmaktadır.
- Yıllık izin, analık izni, emeklilik vb. konularda da mevzuattan kaynaklanan farklılıklar mevcuttur. Vakıf üniversitesi idari personelinin İş Kanunu'na tabi olması sebebiyle hizmeti bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört işgünü; beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi işgünü; on beş yıl dahil olmak üzere daha fazla hizmeti olanlara ise yirmi altı işgününden az olmamak üzere yıllık izin verilmektedir. Ayrıca on sekiz ve daha küçük yaştaki çalışanlara yirmi günden az olmamak üzere izin verilmektedir. Memurlar da ise hizmeti bir yıldan on yıla kadar (on yıl dahil) olanlara yirmi gün; hizmeti on yıldan fazla olanlara ise otuz gün yıllık izin verilmektedir. Memurlar da hafta sonları da yıllık izne dahildir. Kamuda doğum yapan memura veya eşine yirmi dört aya kadar ücretsiz izin verilebilirken, İş Kanunu'na tabi çalışan personele altı aya kadar ücretsiz izin verilebilmektedir. Ayrıca babaya ücretsiz izin verilememektedir.
- Vakıf üniversitesi idari personeli iş sözleşmesine göre istihdam edildiğinden idari personelin ve vakıf üniversitesinin karşılıklı olarak anlaşarak veya tazminat ödenmesi sonucunda iş sözleşmesini sona erdirmeye imkanı bulunmaktadır. Kamu personeli olarak istihdam edilen Devlet üniversitesi idari personelinde böyle bir uygulama bulunmamaktadır. Çünkü kamuda istihdam tek taraflı ve statü hukukuna göre olmaktadır.

- Devlet üniversiteleri ile vakıf üniversiteleri çalışanlarının maaş farklılıkları da göze çarpmaktadır. Rekabeti seven, çalışma arzu ve isteği yüksek olup yüksek maaş almak isteyen idari personel tercihini vakıf üniversitelerinden yana kullanabilmektedir. Ancak iş güvencesi devletteki kadar yüksek olamamaktadır. Devlet üniversitelerinde maaş artışı derece-kademe ve göstergeler doğrultusunda sabit oranlarda olup vakıf üniversitelerinde performansa dayalı prim, ödül vb. şekillerde farklı ücret politikaları mevcuttur.
- Devlet Üniversitelerinde taşeron çalışmanında çok yaygın olduğu gözlemlenmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu ile “asıl işveren-alt işveren” kavramlarıyla düzenlenen ve DMK’nın 16. maddesine göre de yardımcı hizmetler ile sağlık hizmetlerinin ağırlıklı olarak satın alma yoluyla gerçekleştiği görülmektedir.
- Vakıf üniversitesi idari personeli hangi statüde olursa olsun yeşil pasaport alamazken, kamu personeli kapsamında olan devlet üniversitesi idari personeli belirli şartları taşımak koşuluyla yeşil pasaport alabilmektedir.

Aşağıdaki tablo 28’de devlet üniversitelerinde görev yapan idari personel ile vakıf üniversitelerinde görev yapan idari personelin yukarıdaki bilgiler ışığında belirli başlıklar açısından karşılaştırması yapılmaktadır.

Tablo 29: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan İdari Personelin Karşılaştırılması

	DEVLET ÜNİVERSİTESİNDE GÖREV YAPAN İDARİ PERSONEL (KAMU PERSONELİ)	VAKIF ÜNİVERSİTESİNDE GÖREV YAPAN İDARİ PERSONEL
İŞ GÜVENCESİ	-Yüksek Disiplin Kurulu Kararı olmadan memuriyetten çıkarma olamayacağından iş güvencesi yüksektir. -Görevi sona erdirilenlerden idari yargıda davayı kazananların göreve başlatılmaması gibi bir durum söz konusu değildir. -Rekabet ve performans ölçütleri iş güvencesini etkilememektedir.	-İş akdi feshedilen bir çalışan işe iade davasını kazansa dahi mahkemece belirlenen tazminatlar ödenmek kaydıyla işveren tarafından göreve başlatılmayabilir. -Rekabet ve performans ölçütlerinin düşük olması işi kaybetmeye sebep olabilmektedir.
KARAR MEKANİZMASI	Rektör ve yönetim kurulunun, ataması yapılan hali hazırda mevcut bulunan idari personel üzerinde bir takım tasarrufları mevcuttur. Örneğin idari personeli üniversitenin başka bir biriminde görevlendirmesi veya takdire bağlı olarak personelin yükseltilmesi gibi.	Mütevelli heyetinin idari personelin atamaları ile ilgili her şartı belirleme, sözleşmelerini yapma, görevine son verme vb. geniş bir yetki alanı mevcuttur.

GELİR DURUMU	Maaşlar temel ücret bağlamında memurun unvan ve derece /kademe durumuna göre maaş katsayısı ve belirlenen gösterge katsayılarına göre düzenlenmekte olup belirlenen oranlarda sabit maaş artışı vardır.	Temel (kök) ücret yanında performansla dayalı değişken ücret alınabilmektedir. Prim, ödül vb. ödemeler yaygındır.
İDARİ TEŞKİLATLANMA	Teşkilatlanma yasalarla belirlenmiş olup sabit bir düzen içindedir.	Üniversiteden üniversiteye değişiklik gösterebilmektedir.
İŞE SEÇME VE YERLEŞTİRME	Kontenjanlar ölçüsünde merkezi veya kurumsal alımda KPSS puanı gerekmektedir. Ayrıca terör mağduru, sosyal hizmet modelleri, engelli alımı vb. sosyal yönü ağır basan atamalar da mevcuttur. 657 sayılı Kanun'da Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarının girebileceği bir hak olması, eşitlik ilkesi gibi genel şartları ve ilkeleri belirlenmektedir. Personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçmekte zorlandığı gözlemlenmektedir.	Diledikleri sayı ve nitelikte personel çalıştırabilmektedir. İnsan kaynakları yönetimi egemendir. Sözleşmede belirtilen şartlara göre 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi görev yapılmaktadır.

HUKUKİ DURUM	-Temel olarak 657 sayılı Kanun’a tabi olarak görev yapmaktadırlar. Yıllık izin, analık izni, emeklilik vb. konularda da mevzuattan kaynaklanan farklılıklar mevcuttur. -Statü hukuku, gelenekçi ve statik bir düzen mevcuttur. Usul ve esaslar tek taraflı ve ayrıntılı olarak belirlenmektedir. -Kadro sistemi (sınıflandırma, liyakat ve kariyer) olduğundan, geniş bir alanda faaliyet gösterdiğinden, mevzuat ve bürokratik meseleler fazladır.	-Temel olarak 4857 sayılı İş Kanununa tabi olarak görev yapmaktadırlar. Yıllık izin, analık izni, emeklilik vb. konularda da mevzuattan kaynaklanan farklılıklar mevcuttur. -Sözleşme hukukuna göre çalışırlar. Kısmen yönergeler ile düzenlemeler yapılmaktadır. Piyasa koşulları ölçüsünde daha dinamik ve esnek bir yapı egemendir.
TERFİ	Derece / kademe yükselmesi ve unvan değişikliği bağlamında olup kişinin öğrenim durumu, kıdem süresi, disiplin durumu ve idarenin takdiri büyük önem taşımaktadır. Derece yükselmesi sonucu yeşil pasaport alma hakkı vardır.	Performans ölçütleri ekseninde prim, ücret artışı ve üst pozisyonlara terfi yapılmaktadır.

ETKİLEŞİM ALANLARI	Kamu personeli statüsü sebebiyle bürokratik ve siyasi çevreden etkilenmektedir. Yaptıkları işte kamu yararı ve sosyal fayda yüksektir.	Bürokratik ve siyasi çevreye bağlılık zayıftır. Özel yarar yüksektir.
ÇALIŞMA ALANLARI	Nakil yoluyla tüm kamu dairelerinde görev yapabilmektedirler.	Sadece sözleşme ile bağlı bulunduğu üniversitede istihdam edilebilmektedirler.
DİSİPLİN REJİMİ	Ortak	Ortak

Kaynak: 657, 4857, 2547 sayılı Kanunlardan ve Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliğinden yararlanarak hazırlanmıştır, 20.09.2017)

Tablo 29'a göre iki personel türü farklı mevzuatlara sahip olduklarından disiplin rejimi haricinde farklı özelliklere sahip bulunmaktadır. Devlet üniversitelerinde görev yapan idari personelin üzerinde yüksek seviyede iş güvencesi egemenken; vakıf üniversitelerinde görev yapan idari personelde aynı düzeyde iş güvencesi bulunmayıp, performans dayalı görev yapma egemendir. Devlet üniversitelerinden vakıf üniversitelerine doğru gidildikçe personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine doğru bir geçiş gözlemlenmektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

- Devlet üniversiteleri kamu kuruluşu olduğundan kadro sistemi üzerine inşa edilmiştir. Devlet üniversitesi personeli 657 sayılı DMK'ya tabi iken, vakıf üniversitesi personeli mali ve özlük haklar bakımından 4857 sayılı İş Kanunu'na tabidir. İki personel türü arasında yıllık izin, analık izni, emeklilik vb. konularda mevzuattan kaynaklı farklar bulunmaktadır.
- Devlet üniversitelerine tahsis edilen kadrolara idari personel, KPSS puanı ile açıktan atama dediğimiz yöntemle merkezi olarak veya tekrardan kurumun açtığı sınava girerek; özel alım usulleri olan sosyal hizmet modelleri, şehit ve terör mağduru gibi kamu yararı gözetilerek; istifa ve emeklilik gibi sebeplerle yeniden atanarak, naklen atanarak, üst dereceli kadrolara atanarak, özelleştirilen kurumlardan atanarak veya istisnai kadrolara atanarak çeşitli şekillerde niteliklerine göre sınıflara ayrılmış kamu hizmetlerine girebilmektedir. Ayrıca öğrenim düzeyi, hizmet süresi, disiplin ve sınav gibi konularda gerekli şartları yerine getirerek terfi alabilmektedir. Buradan hareketle, kamu hizmetlerinin sınırları yasalarla belirlenmiş olan kariyer, liyakat ve sınıflandırma ilkeleri üzerine kurulu kapalı bir sistem olduğu açıktır. Devlet üniversitelerinde idari kadroda görev yapan personel belirli kadrolar hariç olmak üzere genel öğrenim düzeylerine göre hizmete girerler. Bir genel sekreter, daire başkanı, fakülte sekreteri, enstitü sekreteri, yüksekokul sekreteri gibi yönetici kadrolara atanabilmek için öğrenim düzeyi, hizmet süresi, disiplin gibi şartları sağlayarak idarenin takdirini almak yeterlidir.
- Vakıf Üniversitelerinde görev yapan idari personelin işe alınma sürecinde ise kişide aranan şartlar arasında çoğu zaman performans ve rekabet unsurlarının ön planda olduğu görülmektedir. Günün piyasa koşullarına cevap veren, değişen şartlara hızlı ayak uyduran bir sistem karşımıza çıkmaktadır. Örneğin bir vakıf üniversitesine elektrik teknikeri alınırken tercihen elektrik sistemleri hakkında bakım tecrübesi olan, takım çalışmasına ve yoğun iş temposuna yatkın, kompanzasyon, UPS, jeneratör, elektrik tesisat, tüm zayıf akım sistemleri, her türlü elektrik arıza vb. işlerde yer alan elektrik cihaz ve ekipmanların bakım ve onarımında en az üç yıl tecrübeli, teknik resim okuyabilen gibi şartlar koyması işe alınan kişinin talebi tam karşılamasına ve kişinin atıl durumda kalmamasına

sebeptir. Halbuki devlet üniversitelerinde görev yapan idari personel kamu personel rejimine dahil olduğundan personelde özel sektördeki gibi performans ve rekabet unsurlarına özel sektördeki kadar rastlanmamaktadır. Vakıf üniversitelerinde bir fakülte sekreteri istihdam edilecekse tercihen İngilizce bilen veya alanında belirli yıl tecrübeli şeklinde ilanlara rastlamak mümkündür. Rekabetçi, hırslı, verimli ve bir ölçüde kar odaklı seçimler yapılmaktadır.

- Kamuda görevden atılmayı gerektirecek suç ve ceza işlenmedikçe işten çıkarılmanın olmaması, emekli olana kadar çalışabilme, yükselmede kıdem ve öğrenim düzeyinin egemen olması gibi nedenlerle, Devlet üniversiteleri vakıf üniversitelerindeki dinamik yapının gerisinde kalabilmektedir. Memurluğun gelenekçi ve şekilci olması, hizmete giriş için gerekli olan KPSS sınavında mesleki alan dışı soruların bulunması, aylıkların ve ücretlerin sınıf ve derece esasına göre düzenlenmiş olması kendi içinde kapalı bir kariyer sistemini yansıtmaktadır. Çok çalışmanın ödüllendirilmesi idarenin takdirine bağlı atamalar ve istisnai kadrolar dışında pek görülmemektedir.

Vakıf üniversitelerinde ise piyasa koşulları egemen olduğundan verim alınamayan personelin işine son verilebilmekte, performansı yüksek olan personel ise ödüllendirilebilmektedir.

- Mütevelli heyetinin sahip olduğu yetkiler göz önüne alındığında vakıf üniversitelerinin devlet üniversitelerine göre daha özerk olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Mütevelli heyetlerinin idari personelin atamaları ile ilgili her şartları belirleme, sözleşmelerini yapma gibi hakları yasayla kendilerine verilmiş iken, devlet üniversitelerinde rektörün hali hazırda mevcut bulunan idari personel üzerinde bir takım tasarrufları mevcuttur. Vakıf üniversitelerinin, diledikleri zaman diledikleri sayı ve özelliklerde eleman temin edebilmesi kendilerine organizasyonel hedefleri yakalama açısından avantajlı bir durum oluşturmaktadır.
- Devlet üniversitelerinin idari kadrolama sürecinde de vakıf üniversitelerinin esnekliğine sahip olmadığı düşünülebilir. Devlet üniversiteleri, devletin kadro cetvellerinde bulunan mevcut kadroları üzerinden kendilerine tanınan nitelikler ve sınırlar çerçevesinde dar bir alanda hareket edebilmektedirler. Vakıf

üniversiteleri ise diledikleri zaman diledikleri sayı ve özelliklerde eleman temin edebilecek esnekliğe sahip olduğundan işe en uygun eleman temin edilebilmekte ve ücret politikalarını da işin gerektirdiği nitelikler dışında performansa dayandırmaktadır.

- Devlet üniversitelerinin hız olarak vakıf üniversitelerini yakalayamadığı, vakıf üniversitelerinin teknoloji ve yeniliklere daha çabuk ve daha fazla oranlarda adapte olduğu ve yasaların vakıf üniversitelerinin önlerini açacak şekilde düzenlendiği görüşü ağırlık kazanmaktadır.
- Devlet üniversitelerinde görev almak isteyen kadrolu veya sözleşmeli personelin atanma süreci terfi süreci ve atandıktan sonra alacağı maaş bellidir. Vakıf üniversiteleri idari personeli alım şartlarındaki benzerlik açısından sözleşmeli personele, özlük ve mali haklar açısından ise kamu işçilerine benzemektedir.
- Devlet üniversitelerinde görev yapan idari personel kapalı bir sistem içinde kamu hizmeti görevi yaptığından herhangi bir suçtan dolayı idare mahkemelerinin kapsamındayken, vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personel idare mahkemeleri, idari personel ise İş Kanunu'na göre görev yaptığından iş mahkemelerinin alanı içindedir. Bu açıdan vakıf üniversitesi idari personeli iş yaşamında güvensizlik ve karmaşa yaşayabilmektedir. Vakıf üniversiteleri idari personelinin iş mahkemelerinde yargılanması ve devlet üniversitesi idari personelinin sahip olduğu iş güvencesine sahip olmaması vakıf üniversitesi idari personelinin dezavantajlı tarafıdır.
- Kamuda maaşlar sabit olup belirli zamanlarda sabit maaş artışları olmaktadır. Halbuki özel sektörde çalışan kişi temposuna göre prim, ödül veya maaş zammı alabilmektedir.

Çalışmada vakıf üniversitesi idari personel rejiminin günümüz koşullarında sürekli değişen piyasa koşullarına daha iyi uyum sağladığı görülmektedir. Değişime maruz kalmak, kurumlar açısından kimi zaman dezavantaja dönüşse de değişimin öngörülmesi halinde bu durum avantaja dönüşebilmektedir. Devlet üniversiteleri hem karar mekanizmalarındaki bürokratik meseleler sebebiyle hem de büyük bir alana yayıldığından değişen koşullara karşı vakıf üniversiteleri gibi güçlü bir duruş sergileyememektedir. Artan rekabet ve değişim, vakıf üniversitelerini yönetsel yaklaşımlarını yenileme zorunluluğunda bırakarak kendilerine özgü yönetim

yaklaşımlarını sürekli biçimde geliştirmek zorunda bırakmaktadır. Alışlagelmiş yönetim biçimlerinin yerine değişim odaklı yönetim tarzı, rekabetin küresel ölçekte ele alınması, rekabet üstünlüğü sağlayan unsurların farklılaşması, yönetim alanında yaşanan yenilikçi ilerlemeler, insan kaynağı yapısındaki farklılaşmalar, teknolojik gelişmeler, toplumun bilgiye erişilebilirliğinin artması vakıf üniversitelerinin bu alanlarda daha erken reaksiyon vermesi sonucu rekabetçi avantaj elde etmesini sağlamaktadır. Çağımızdaki rekabetin, tüm sektörleri etkisi altına alan zorlayıcı ve baskıcı bir karakteri olmasının vakıf üniversiteleri üzerindeki yansıması, rekabetçi, yenilikçi, teknolojiyi takip eden ve uygulayan, gelecek kaygısı ve hedefi olan bir örgüt yapısı olarak karşımıza çıkmaktadır. Unutulmamalıdır ki bir organizasyon bir bütün halinde hareket edebildiği ölçüde güçlüdür. Vakıf üniversitelerinin akademik - idari tüm çalışanlarının uyum içinde beraber rekabet etmesi, daha özgün, rekabetçi, uygulanabilir, gerçeği yansıtan, üretken sonuçlar doğurmaktadır. Rekabet ortamında akademik personel ve idari personelin uyumlu çalışması, üniversiteye karşı aidiyet duygusunu artırmakta ve ortak motivasyon oluşturmaktadır. Ayrıca vakıf üniversitelerinde çalışanın geliştirdiği proje ve yeni fikirlerin desteklenme olasılığının kamunun bürokratik yapısından dolayı daha yüksek olduğu düşünülebilir. Devlet üniversitesinde görev yapan idari personelin sahip olduğu güvencenin, vakıf üniversitesinde görev yapan idari personelinin sahip olduğundan kıyaslanamayacak derecede yüksek olması ise devlet üniversitesinde kamu personeli olarak görev yapmanın en önemli avantajıdır. Ancak bu da iş gören üzerinde verimsizliğe sebebiyet verdiğinden, vakıf üniversitelerinin Devlet üniversitelerine göre işe daha uygun idari personeli seçtiği hipotezimiz geçerlilik kazanmaktadır.

KAYNAKÇA

- ACAR, Ahmet Cevat; (2015), “İnsan Kaynakları Planlaması ve İş gören Seçimi”, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 7. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, s. 87-162.
- ADAL, Hasan Şükrü; (1968), **Kamu Personel İdaresi**, Ahmet Sait Matbaası, İstanbul.
- AKYILDIZ, Ali; (2012), **Osmanlı Bürokrasisi ve Modernleşme**, 4. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul.
- AKDOĞAN, A. Asuman ve HASANOV, Nahit; (2003), “Vakıf Üniversitelerinin Yönetimi: Türkiye ve Azerbaycan Örneği”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:36, Sayı:3, s. 89-115.
- ALBAYRAK, Süha Oğuz; (2016), “ABD Kamu Personel Rejiminde Esnek İstihdam (At-Will Employment) Eğilimi”, **Mülkiye Dergisi**, 40(2), s. 43-66.
- ARSLAN, Ali; (1995), **Darülfunundan Üniversiteye**, Kitabevi Yayınları, İstanbul.
- ASLAN, Onur Ender; (2012), **Kamu Personel Hukuku**, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.
- ASLAN, Onur Ender; (2006), “Cumhuriyet ve Kadın Memurlar”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 39, Sayı 4, s. 117-149.
- ASLAN, Onur Ender; (2005), **Kamu Personel Rejimi: statü hukukundan esnekliğe**, 1. Baskı, TODEİ Yayın No: 326, Ankara.
- ATAAY, İsmail Durak ve ACAR, Ahmet Cevat; (2015), “Ücret Yönetimi”, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 7. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, s. 351-449.
- AVANER, Tekin; (2004), **Türkiye’de Kamu Yönetimi Reform Raporları** (Tablo ve Kısa Açıklamalar), Ankara.
- AYDIN, Hüseyin; (2010), “Ceza Hukukunda Kamu Görevlisi Kavramı”, **Ankara Barosu Dergisi**, Yıl: 68, Sayı: 2010/1, s. 109-128.
- BAYRAKTAROĞLU, Serkan; (2008), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.

BENLİGİRAY, Serap; (2013), “İş Değerlemesi ve Ücret Yönetimi”, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 1. Baskı, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayını, Eskişehir, s. 158-184.

BİNGÖL, Dursun; (2003), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 5. Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.

CEM, Cemil; (1975), “Türk Kamu Yönetimine Toplu Bir Bakış”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:8, Sayı:4, s. 4-17.

ERYILMAZ, Bilal; (2001), **Kamu Yönetimi**, Erkam Matbaası, İstanbul.

ERYILMAZ, Bilal; (2013), **Kamu Yönetimi**, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, No: 1933, 1. Baskı, Ankara.

GÖZLER, Kemal; (2009), **İdare Hukukuna Giriş**, 10. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.

GÜLAN, Aydın; (1998), “Türkiye’de Kamu Hizmetlerinin Gelişimi”, **İdare Hukuku ve İlimler Dergisi**, Cilt 9, Sayı 1-3, İstanbul, s. 147-159.

GÜLER, Birgül Ayman; (2013), **Kamu Personeli Sistem ve Yönetim**, 2. Baskı, İmge Kitapevi Yayınları, Ankara.

GÜNAY, Durmuş ve GÜNAY, Aslı; (2011), “1933’ten Günümüze Türk Yükseköğretiminde Niceliksel Gelişmeler”, **Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, s. 1-22.

GÜRAN, Sait; (1980), **Memur Hukukunda Kayırma ve Liyakat Sistemleri**, 1. Baskı, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

HATİBOĞLU, Tahir; (2000), **Türkiye’de Üniversite Tarihi**, Selvi Yayınevi, Ankara.

HEPER, Metin; (1973), “Osmanlı-Türk Bürokrasisinin Siyasi Rolü: Kamu Yönetimi Açısından Bazı Gözlemler”, **Amme İdare Dergisi**, Cilt:6, Sayı:2, s. 29-40.

HEPER, Metin; (2015), **Türkiye’de Devlet Geleneği**, Doğu Batı Yayınları, 5. Baskı, Ankara.

KARA, Bülent; (2006), “Türkiye’de Personel Reformu Çalışmalarının Altyapısı: 1930-60 Yılları Arasında Yabancı Uzmanların Kamu Yönetimine İlişkin Hazırladıkları Raporları”, **C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 30 No:2, s. 149-162.

KESKİN, Bayram; (2010), **Sözleşmeli Personel**, Adalet Yayınevi, Ankara.

KOCAMAN, Habip; (2007), “Hukuki tarihçesiyle istisnai memuriyet ve TBMM örneği”, **Yasama Dergisi**, Sayı: 4, s. 58-83.

KOÇ, Yıldırım; (2013), **İşçi/Memur-İşveren İlişkileri**, Epos Yayınları, Birinci Baskı, Ankara.

MIHÇIOĞLU, Cemal; (1958), “Türkiye’de Memuriyete Girişte Liyakat Prensibi”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt:13, Sayı: 1, s. 109-116.

NAMAL, Yücel; (2012), “Türkiye’de 1933-1950 Yılları Arasında Yükseköğretime Yabancı Bilim Adamlarının Katkıları”, **Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**, Cilt:2, Sayı:1, s. 14-19.

ÖZTÜRK, Sevim; (2006), “Üniversitelerin Yapısal ve İşlevsel Değişiminde Üniversite Özerkliğinin Yeniden Tanımlanması veya Özerklik Kavramı ve Üniversite Özerkliği”, **Üniversite ve Toplum Dergisi**, Cilt:6, Sayı:4.

SAYAN, İpek Özkal ve ALBAYRAK, Süha Oğuz; (2011), “İstisnailikten Genelliğe, Geçicilikten Sürekliliğe: 4/B Sözleşmeli Personel İstihdamı”, **Amme İdaresi Dergisi** Cilt: 44, Sayı 3, s. 141-172.

SAYAN, İpek Özkal; (2010), “Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Akademik, Adli Personel Ayrımı”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 64-1, s. 202-245.

SÖYLER, İ.; (2008), “Eğitim Hizmetleri Bağlamında Vakıf Üniversitelerinin Finansal ve Vergisel Sorunları”, **Maliye Dergisi**, Sayı 154, s.52-76.

ŞAYLAN, Gencay; (2010), **Kamu Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş**, Tesev Yayınları, İstanbul.

TİMUR, Taner; (2000), **Toplumsal Değişme ve Üniversiteler**, İmge Kitabevi, Ankara.

TUTUM, Cahit; (1976), **Personel Yönetimi**, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, No.149, Sevinç Matbaası, Ankara.

UYARGİL, Cavide; (2015), “Performans Değerlendirme”, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta Yayınları, 7. Baskı, İstanbul, s. 211-266.

YILDIRIM, Mutlu; (2013) “Kamu Yönetiminin Kadim Paradoksu: Nepotizm ve Meritokrasi”, **CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 11, Sayı: 2, s. 353-380.

YILMAZÖZ, Mehmet; (2009) “Türkiye’de Kamu Personel Yönetimi Sorunu”, **Maliye Dergisi**, Sayı: 157, s. 293-302.

ZAİM, Sabahaddin; (1992), **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, İstanbul.

İNTERNET KAYNAKLARI

<http://www.ayvansaray.edu.tr/tr-TR/kariyer-merkezi/27060>, 22.09.2017

<http://bezmialem.edu.tr/Documents/Bezmialem-Vakif-Universitesi-2016-Kurum-ic-Degerlendirme-Raporu.pdf>, 20.09.2017.

<http://cocukhizmetleri.aile.gov.tr/data/5422bc94369dc316585c0e01/1.5.2828.pdf>, 01.04.2017.

<http://www.diegaste.de/gaste/diegaste-sayi1712.html>, 20.02.2017.

www.dpb.gov.tr/F/Root/.../GECiCi_PERSONEL_ 16.05.2017.

<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/daire-baskanliklari/kamu-personel-istihdami-personel-baskanligi/kamu-personel-istihdami-dairesi-baskanligi-kamu-personel-istihdam%C4%B1-317>, 19.02.2017.

<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/duyuru/kurumlara-2017-yili-icin-verilen-atama-kontenjanlari-belirlendi>, 16.09.2017.

<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/kurumsal/tarihce/tarihce-ve-sunus>, 26.02.2017.

<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistik/kpss-sonucuna-gore-gerceklestirilen-merkezi-yerlestirmeler>, 10.02.2017.

<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistik/2004-2012-yillari-arasinda-yapilan-genel-kpsslere-katilan-aday-sayilari>, 15.03.2017.

<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistik/2005-2013-yillari-arasinda-yapilan-kpss-a-grubuna-katilan-aday-sayilari-946>, 05.03.2017.

<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/daire-baskanliklari/kamu-personel-istihdami-personel-baskanligi/kamu-personel-istihdami-dairesi-baskanligi-kpss-ve-ekpss-rehberleri,,> 10.02.2017.

<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>, 05.02.2017.

<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/multimedya/video-arsivi/baskan-vekilimiz-enes-polat-trt-haber-canli-yayininda-sosyal-nitelikli-atamalar-konusunu-anlatti-658>, 3.04.2017.

<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/daire-baskanliklari/kamu-personel-istihdami-personel-baskanligi/kamu-personel-istihdami-dairesi-baskanligi-mevzuat>, 11.02.2017.

www.dpb.gov.tr/F/.../SOZLESMELi_PERSONEL_CALISTIRILMASINA_SON1.doc, 10.04.2017.

<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler>, 05.02.2017.

<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/engelli-personel-ve-omss-istatistikleri>, 10.04.2017.

<https://www.hacettepe.edu.tr/duyuru/yonergeler/1578,idariprsodulyonergerge.pdf>, 23.09.2017.

<http://arsiv.hurriyetim.com.tr/fix98/75yil/14ekl.htm>, 15.09.2017.

<http://www.ieu.edu.tr/tr/bylaws/type/read/id/31>, 16.09.2017.

https://ik.yasar.edu.tr/yl_moduls/basvuru-idari-personel/, 15.09.2017.

<http://ilan.memurlar.net/ilan/39303/mersin-universitesi-sozlesmeli-personel-alim-ilani.html>, 22.09.2017.

<http://www.kanunum.com/files/1154-2.pdf>, 26.02.2017.

http://www.kanunum.com/Kanun/3017/Sihhat-Ve-Ictimai-Muavenet-Vekaleti-Teskilat-Ve-Memurın-Kanunu_xxci328, 10.02.2017.

<https://www.karatay.edu.tr/?sayfa=bf4311bb2276af48dc50b4f294a3d2e0>, 10.09.2017.

www.kariyer.net/is-ilani/altinbas-universitesi-fakulte-sekreteri-1249250, 11.07.2017.

www.kariyer.net/is-ilani/aydin-universitesi, 11.07.2017.

<http://www.kariyer.net/is-ilani/ozyegin-universitesi-kutuphane-e-kaynaklar-uzmani-1846359>, 20.09.2017

<http://www.kariyer.net/is-ilani/sabanci-universitesi-human-resources-talent-acquisition-specialist-1807252>, 16.09.2017.

kutuphane.cankaya.edu.tr/wp-content/uploads/sites/42/2017/05/007.docx, 12.09.2017.

<http://www.lexpera.com.tr/Publication/Content.aspx?SOPI=RG801Y1939N4253K3656>, 26.02.2017.

<http://www.memurlar.net/haber/550893/>, 20.02.2017.

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 17.09.2017.

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, 16.09.2017.

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2914.pdf>, 18.02.2017.

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4688.pdf>, 18.02.2017.

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf>, 18.02.2017.

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.1700.pdf>, 26.02.2017.

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2828.pdf>, 20.02.2017.

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=3.5.20023975&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=KAMU%20G%C3%96REVLER%C4%B0NE%20%C4%B0LK%20DEFA>, 20.03.2017.

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=3.5.848029&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=kadro>, 13.04.2017.

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3713.doc>, 20.02.2017.

http://www.mevzuat.meb.gov.tr/html/27314_0.html, 15.04.2017.

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/3.5.200915188.pdf>, 16.05.2007.

http://mevzuat.meb.gov.tr/html/25585_1.html, 10.04.2017.

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.9768&MevzuatIliski=0>, 16.09.2017.

http://personeldb.ankara.edu.tr/files/2017/08/bil_per_ilan_web.pdf, 22.09.2017).

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/03/20170311-18.htm>, 15.09.2017.

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/03/20130330-4.htm>, 21.02.2017.

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/02/20140207-23.htm>, 10.04.2017.

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/10/20161022.htm>, 16.05.2017.

<http://www.saglik.gov.tr/TR,10427/ozurluluk-olcutu-siniflandirmasi-ve-ozurlulere-verilecek-saglik-kurulu-raporlari-hakkinda-yonetmelik.html>, 10.03.2017.

<https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa24.htm>, 26.02.2017.

<https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa61.htm>, 26.02.2017.

<https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm>, 16.09.2017.

(<https://www.yenibiris.com/bahcesehir-universitesi/elektrik-teknikeri-is-ilani/235307>, 19.09.2017.

<https://www.yenibiris.com/bezmialem-vakif-universitesi-tip-fakultesi-hastanesi/muhasebe-sefi-is-ilani/473729>, 21.09.2017

<https://www.yenibiris.com/istanbul-gelisim-universitesi/fakulte-sekreteri-is-ilani/657878>, 15.09.2017.

<http://www.yok.gov.tr/web/denklikbirimi/2547-sayili-kanun>, 16.09.2017.

<http://www.yok.gov.tr/web/guest/universitelerimiz>, 16.09.2017.

ÖZGEÇMİŞ

04.09.1980 tarihinde Zonguldak'ın Devrek ilçesinde dünyaya geldi. İlk ve ortaöğretimini Devrek'te okudu. Üniversite eğitimine Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde başladı. Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi'nden mezun oldu.

Uzun yıllar özel sektörde çalıştı. Kamu Personeli Seçme Sınavı sonucunda 2012 yılında başladığı Yalova Üniversitesi Personel Daire Başkanlığındaki Bilgisayar İşletmenliği görevine devam etmektedir. İyi derecede İngilizce bilmektedir.

