

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KAMU PERSONELİ VE KAMU PERSONEL SİSTEMİ ALGILARINI ÖLÇMEYE YÖNELİK BİR ANALİZ: GEDİZ MESLEK YÜKSEKOKULU ÖRNEĞİ¹

AN ANALYSIS TO MEASURE UNIVERSITY STUDENTS' PERCEPTIONS OF PUBLIC PERSONNEL AND PUBLIC PERSONNEL SYSTEM: THE CASE OF GEDİZ VOCATIONAL SCHOOL

Yusuf UYSAL * & Yıldız ATMACA **

* Dr. Öğr. Üyesi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi,
Gediz Meslek Yüksekokulu, TÜRKİYE e-mail: yusuf.uyosal@dpu.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3872-3119>

** Dr. Öğr. Üyesi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, TÜRKİYE, e-mail: yildizatmaca@yyu.edu.tr
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6345-4745>

Geliş Tarihi: 07 Ekim 2020; Kabul Tarihi: 21 Ekim 2020
Received: 07 October 2020; Accepted: 21 October 2020

ÖZET

Türk Kamu Yönetimi'nin sahip olduğu sorunlar ile kamu personelleri ve kamu personel sistemi arasında doğrudan bir ilişki vardır. Kamu personelleri ile ilgili çeşitli eleştirel yaklaşımlara rağmen kamu personeli olma konusunda gençler arasında oldukça yaygın bir eğilim söz konusudur. Bu bağlamda, üniversite öğrencilerinin kamu personelleri ve kamu personel sistemi konusundaki düşünce ve değerlendirmelerinin tespit edilmesi önem arz etmektedir. Bu çalışma, üniversite öğrencilerinin kamu personeli ve kamu personel sistemi ile ilgili düşünce ve değerlendirmelerinin ve kamu personeli olma konusundaki yaklaşımlarının tespit edilmesini amaçlamaktadır. Bu amaçlarla, Gediz Meslek Yüksekokulu öğrencilerine anket soruları yöneltilmiştir. Anket, çoktan seçmeli, liste, kategori ve sıralama soru tiplerinden oluşmaktadır. Elde edilen veriler SPSS 20.0 programı ile değerlendirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel metotlar kullanılmıştır. Çalışmada, kamu personelleri ve kamu personel sistemi konusunda öğrencilerin büyük bir oranda olumlu düşünceye sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Ayrıca, kararsız öğrenci oranlarının yüksekliği de dikkat çekmektedir. Son olarak, öğrencilerin kamu personeli olma konusundaki eğilimlerinin oldukça yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kamu personeli, Kamu Personel Sistemi, Üniversite Öğrencileri, Kamu Kurumu, Gediz Meslek Yüksekokulu

ABSTRACT

There is a direct relationship between the problems of Turkish Public Administration and public personnels and public personnel system. Despite various critical approaches towards public personnels, there is a widespread tendency among young people to become public personnel. In this context, it is important to determine the personnel system and their approaches to becoming public personnel. For these purposes, survey questions were directed to the students of Gediz Vocational School. The questionnaire consists of including multiple choice, list, category and ranking question types. The data obtained were evaluated with the SPSS 20.0 program. Descriptive statistical methods were used to evaluate the data. In the study, it was concluded that the students mostly have positive opinions about public personnel and public personnel system. In addition, the high rate of undecided students is also noteworthy. Finally, it was understood that students' tendency to become public personnel is quite high. thoughts and evaluations of university students on public personnels and public personnel system. This study aims to determine the thoughts and evaluations of university students about the public personnels and the public.

Keywords: Public personnels, Public Personnel System, University Students, Public Institution, Gediz Vocational School

1. GİRİŞ

Kamu personelleri, kamu hizmetlerinin sunulmasında bağlı oldukları kurumların politika ve amaçları doğrultusunda faaliyette bulunan aktörleri ifade etmektedir. Başka bir deyişle kamu personelleri, kamu kuruluşlarında çalışan kişilerdir. Kamu personel sistemi ise, farklı parçalardan meydana gelmiş bir bütünü oluşturmaktadır. Kamu personel sistemi kamusal hizmetlerin etkili bir şekilde yerine getirilebilmesi amacıyla kamu kurumlarında çalışan kişilerin tamamından oluşan bir yapıyı ifade etmektedir. Kamu personel sistemleri büyük bir istihdam ortamı sağlayan, kendisine has özellikleri, ilkeleri ve kuralları olan devasa yapılardır. Bu sistemin en önemli özelliklerinden biri özel sektör istihdamına oranla yüksek bir iş güvencesi sağlamasıdır. Diğer faktörlerin yanı sıra bu nitelik kamu personel sistemine dahil olmanın en önemli gerekçesini oluşturmaktadır.

Bu bağlamda, ülkenin genç, yetişmiş ve yakın gelecekte işgücü piyasasına katılacak olan üniversite gençlerinin kamu personelleri ve kamu personel sistemi konusunda yaklaşımları hem kamu personel sistemi hakkında bilgi vermesi hem de gençlerin ilgi düzeylerinin ölçülmesi bakımından önem taşımaktadır. Ayrıca, üniversite öğrencilerinin iş hayatında ne oranda kamu personeli olmak istedikleri ve kamu personeli olma isteğinin altında yatan sebepler kamu personel sisteminin geleceği hakkında bir projeksiyon tutması açısından oldukça önemlidir.

Araştırma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kamu personeli ve kamu personel sistemleri hakkında kuramsal bilgiye yer verilmektedir. İkinci bölümde ise üniversite öğrencilerine yöneltilen anket sorularına verilen cevaplar analiz edilmektedir. Bu bölüm iki alt bölümden oluşmaktadır. Birinci alt bölümde, öğrencilerin kamu personeli ve kamu personel sistemleri hakkındaki temel eğilimleri incelenmektedir. İkinci alt bölümde ise, öğrencilerin kamu personeli olma konusundaki eğilimleri ve bu eğilimlerin sebepleri ele alınmakta ve yorumlanmaktadır.

2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmada Kütahya'nın Gediz ilçesinde yer alan Gediz MYO öğrencilerinin kamu personelleri, kamu personel sistemi ve kamu personeli olma konusundaki eğilimlerinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda söz konusu MYO öğrencilerine anket soruları

yöneltilmiştir. Araştırmanın evreni Gediz İlçesinde yaklaşık 1100 MYO öğrencisi; örnekleme ise 150 (100 kız, 50 erkek) MYO öğrencisidir. Örnekleme oluşturan öğrenci sayıları toplam MYO öğrencilerinin yaklaşık %15'ine karşılık gelmektedir. Ankete katılan öğrencilerin yaş ortalaması 20,47'dir. Rastgele seçilen öğrencilere çoktan seçmeli, liste, kategori ve sıralama soru tiplerinden oluşan toplam 13 soru yöneltilmiştir.

Araştırma, üniversite öğrencilerinin kamu personelleri, kamu personel sistemi ve kamu personeli olma konusunda görüşlerini ve ilgi düzeylerini ortaya koyması bakımından önemlidir. Çalışma, üniversite öğrencilerinin kamu personeli olma konusuna yaklaşım tarzlarının ortaya koyulması açısından da önem arz etmektedir. Araştırma, Gediz İlçesi'nde MYO öğrencilerine yönelik olarak gerçekleştirildiğinden diğer yükseköğrenim birimlerinde okuyan öğrencilerin tercihlerinin araştırma kapsamına alınmaması araştırmanın sınırlılıklarındandır. Ayrıca, yükseköğrenim görmeyen gençler de araştırma kapsamı dışında tutulmuştur. Sorulara verilen cevaplar SPSS 20.0 programı ile değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlar grafiklere ve tablolara aktarılarak analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

Araştırmada literatürde daha önce yapılmış benzer çalışmalar doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H1: Üniversite öğrencilerinin kamu personelleri, kamu personel sistemi ve kamu personeli olma konusundaki bakış açıları cinsiyete göre farklılıklar arz eder.

H2: Üniversite öğrencilerinin çoğunluğu kamu personellerine ve kamu personel sistemine eleştirel yaklaşıma sahiptirler.

H3: Üniversite öğrencilerinin çoğunluğu öncelikli olarak kamu personeli olma, bunun gerçekleşmemesi durumunda özel sektörde çalışma amacındadır.

H4: Üniversite öğrencilerinin okudukları bölümle ilgisi olmayan bir alanda da kamu personeli olma konusundaki eğilimleri yüksektir.

3. KAVRAMSAL BOYUT

Kamu personel sistemi, kamusal hizmetlerin yerine getirilmesi amacıyla kamunun çeşitli alanlarında istihdam edilen kişileri kapsayan genel bir yapı ve işleyişi anlatmaktadır (Eşki, 2014: 311). Kamu personeli ise istihdam edilen bu kişilerin çekirdeğini oluşturan memur, sözleşmeli personel ve işçi statülerinde kamu kesimince doğrudan istihdam edilenleri anlatmaktadır (Demirci, 2009: 88). Bunun yanı sıra kamu hizmetlerini yerine getirmekle görevli olan kişilerin bağlı oldukları ve yerine getirmekle yükümlü oldukları genel kurallar ve ilkeler vardır. Bu kural ve ilkeler de “kamu personel yönetimi” diye adlandırılmaktadır (Selçuk, 2020: 42). Bu doğrultuda, konunun daha iyi anlaşılabilmesini sağlamak üzere aşağıda, kamu personel sisteminin temel bileşenlerini oluşturan kamu personeli, kamu kesiminde istihdam şekilleri ve memurluğa girişte Devlet Memurları Kanunu'nda aranan genel ve özel şartlar incelenmektedir.

3.1 Kamu Personel Sistemi

Türkiye'de kamu personel yönetimi sistemi, kamu yönetimi anlayışının uzantısı halinde bir gelişim göstermiştir. Uygulanan kamu yönetimi anlayışı, personel yönetimi anlayışı üzerinde de belirleyici olmuştur (Yılmazöz, 2009: 294). Personel yönetimi, kamu personelinin kurumuna fayda sağlayacak şekilde, yasalara aykırı davranmaksızın etkin yönetilmeyi sağlamaya çalışan işlev ve çalışmaların tamamıdır (Erat, 2013: 172). Personel yönetim sisteminin dayandığı felsefe ve temel özellikleri ise Canman şu şeklide belirtmektedir (Canman 1995:248):

- Merkezcidir: yetkiler tepede toplanmıştır ve kararlar merkezde alınır.
- Kuralcı ve mevzuatçıdır: kurallara ve yasalara sıkı sıkıya bağlılık esastır.

- Gelenekçidir: alışlageldiği gibi çalışmak, mevcudu korumak, yeniliklere direnç göstermek, idari geleneklere bağlılık esastır.
- Seçkincidir: devlet memuriyeti sadece okumuş olanların mesleğidir, bu durumuyla da devlet hizmetine değer veren bir modeldir.

Genel olarak, Türkiye’de kamu personel sistemi dört farklı alan üzerinde gerçekleşmektedir. Bu dört farklı alanı idari, akademik, askeri ve adli personel başlıkları oluşturmaktadır. Sistemin tarihsel gelişim çizgisi dikkate alındığında geçmişte de, kamu istihdamının hemen hemen aynı alanlara bölünerek kurulduğu görülmektedir. Bu alanlarda istihdamın temel özellikleri birbirlerinden farklılıklar göstermektedir. Genel olarak, her bir alanı ele alan ayrı tüzel metinler düzenlenmiştir. İdari personel 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK), akademik personel 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu, hâkimler ve savcılar 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu ve askeri personel 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK) Personel Kanununa tabi olarak çalışmaktadır (Özkal Sayan, 2009:202).

1965 tarihli DMK ile düzenlenen Türk kamu personel sisteminde 1980 sonrasında birçok düzenleme Kanun Hükmünde Kararnameler (KHK) aracılığı ile gerçekleştirilmiştir (Özkal Sayan ve Demirci, 2012: 179-283). Ancak personel yönetimi üzerine ele alınan düzenlemeler özellikle asli ve sürekli kamu hizmeti gören memurların hakları ve sorumluluklarına ilişkin olduğu için bu düzenlemelerin kanunla TBMM’de görüşülerek yapılması gereklidir. Alanın KHK ile düzenlenmesi şu an için 1982 Anayasası’na aykırılık göstermektedir. Çünkü anayasada personel yönetimine ilişkin KHK’lara verilen bir yetki yoktur. Bu durum memurlara ilişkin düzenlemelerin “kanunla” yapılması gerektiği ilkesine de gölge düşürmektedir (Özkal Sayan, 2016: 672). 2018 yılında geçilen Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi ile KHK’lar kaldırılmıştır. KHK’lere tanınan yetkiler Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi adı ile Cumhurbaşkanına geçmiştir.

Temel mevzuat alanı sebebiyle devamlı bir değişikliğe uğrayan personel alanı 1982 Anayasasında da düzenlenmiştir. 128. maddede kamu personel sistemine ilişkin bir takım düzenlemeler yer almaktadır (Özkal Sayan ve Altunok, 2018: 23):

- Devletin genel idare esaslarına göre yürütmekle sorumlu olduğu kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler memurlar ve diğer kamu görevlileri tarafından görülmektedir.
- Memurların ve diğer kamu görevlilerinin özellikleri, atanmaları, görev ve sorumlulukları, hak ve yetkileri, aylıkları, ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenmektedir.
- Ancak, sosyal ve mali haklara ilişkin toplum sözleşme hükümleri saklı tutulmaktadır.
- Üst kademe yöneticilerine ilişkin usul ve esaslar özel kanunlarla düzenlenmektedir.

Tük kamu personel sistemi, genel öğrenim esaslıdır. 657 DMK’ nın 41. maddesinde Genel olarak ortaokulu bitirenlerin memur olabilecekleri ve ortaokul mezunlarından istekli bulunmaması durumunda ilkokulu bitirenlerin de memur olabilecekleri belirtilmektedir. Ayrıca, bir sınıfta belli görevlere atanabilmek veya bu görevlerde belli derecelere yükselebilmek için, kuruluş kanunları veya 657 sayılı Kanun, Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ve kuruluş kanunlarına dayanılarak çıkarılacak yönetmelikler ile işin gereğine göre yükseköğrenim dereceleri veya belirli fakülte, okul veya öğrenim dallarını veya meslek içi veya meslekle ilgili eğitim programlarını bitirmiş olmak veya yabancı dil bilmek gibi ilave şartlar konulabileceği belirtilmektedir. Bu düzenleme, personel alımında genel öğrenim esaslı hareket edildiğini göstermektedir.

Kamu personel sisteminde personel hizmetleri kurumsal perspektifte gerçekleştirilen bir hizmettir. İlgili her bakanlık kendine ait bir personel politikası belirlemektedir. Personel politikasının belirlenerek uygulanması ise önemli bir ölçüde Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığı tarafından yerine getirilmektedir. 3 Mayıs 2002 tarihinde kabul edilen Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik kamu kurumlarında personel olmak üzere ilk defa atanacak herkesin Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) adında merkezi bir sınava tabi tutulması zorunluluğunu getirmiştir. ÖSYM tarafından ilk kez 6-7 Temmuz 2002 tarihlerinde yapılan KPSS, farklı branşlarda puanlama sistemi uygulayarak belli bir eğitim alan herkese kamu kurumlarına başvuru hakkını tanımıştır (Şahin, 2010: 5-6).

Kamu personel sisteminde “yükselme” önemli bir süreçtir. Yükselmeye öğrenim derecesi kişiye bir öncelik sağlamaktadır. Sahip olunan diploma hizmete giriş derecesini etkilediği gibi hizmete alındıktan sonraki kurum içi yükselme derecesini de etkilemektedir. Bu sebeple ilköğretim, orta öğretim ve yükseköğretim derecesine sahip olanlar göreve farklı derecelerden başlamaktadır. Bunun yanı sıra yükselebilecekleri derceler de farklılık göstermektedir.

Yükselmeye temel belirleyici nokta kıdemdir. Kıdem, “memuriyette geçirilen süre olarak tanımlanmaktadır (Tutum, 1980: 97). Kamu personel sistemindeki mevcut bu durum, sistemde üst kademelere gelebilmenin öncelikli şartının iyi bir eğitim seviyesine sahip olmak olduğunu ortaya koymaktadır. Kamu personeli olma ve yükselme konusunda eğitim kriteri gibi liyakat sistemini de öncelikler arasında değerlendirilmelidir. Yeni kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde gerçekleştirilen düzenlemeler, personel sisteminde liyakat ilkesinin de göz önünde bulundurulması gerektiğinin altını çizmektedir. Bu düzenlemelerin en önemlisi, yönetimde performans esaslı bir bakış açısının getirilmesine yönelik geliştirilen performans yönetimidir.

Kamu personellerinde çalışılan hizmet sınıfı ve derece esaslı memurların almış oldukları ücretleri belirlemektedir. Bu durum, farklı hizmet sınıflarında aynı işi yaptığı halde memur aylıklarında farklılıklara sebep olabilmektedir. Bu doğrultuda Akgüner (2009: 29-41), kamu personel sisteminde olması gereken temel ilkeleri şu başlıklarda özetlemektedir:

- Tarafsızlık ilkesi,
- Kariyer ilkesi,
- Liyakat ilkesi,
- Sınıflandırma ilkesi,
- Adil ve yeterli ücret ilkesi,
- Hizmet içi eğitim ilkesi,
- Uzman kişilere başvurma ilkesi,

3.2. Kamu Personeli

Kamu görevlilerine “kamu hizmeti görevlileri” ya da “kamu personeli” denilmektedir. Bir kişinin kamu personeli sayılabilmesi için bir kamu kurumunda çalışması gereklidir. Bunun yanı sıra, yaptığı hizmetin asli ve sürekli olması ve bu kişinin görevle ilgili personel konularının kanunla düzenlenmesi gerekmektedir (Erat, 2013: 175). Kamu personeli, kamu kuruluşlarında görev yapan ve ayrı bir hukuki statüye sahip bütün personeli içine alan bir kavramdır (Eryılmaz, 2017: 319-320).

Devlet, görevlerini bir diğer ifade ile kamu hizmetlerini kamu personeli marifetiyle yerine getirir. Kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde, bütçe ve kamu mallarına ihtiyaç vardır. Kamu görevlileri ise kamu yönetiminin insan ögesini oluşturmaktadır (Akgüner,2009:

41). Kamu personel yönetimi, modern dönemde kamu yönetiminde önemli bir faktör olarak görülmektedir (Marume, 2016: 46). Kamu yönetiminin insan gücünü oluşturan kamu personeli de üzerinde düşünülmesi gereken bir durumdur. Kamu yönetiminin ilgili kurumunu kurmak, kuruluş amacını sağlamak ve verimli bir çalışmayı hayata geçirmek için kamu görevlilerine büyük iş düşmektedir (Akgüner, 2009: 41).

Genel itibari ile kamu görevlileri dar ve geniş anlamda kamu görevlileri olmak üzere iki kısımda incelenmektedir. Geniş anlamda kamu görevlileri; kamu kesiminde görev yapan, hukuki durumları birbirinden farklılaşan fakat kamu hukuku rejimine tabii olan bütün çalışanları kapsamaktadır. Dar anlamda kamu görevlileri ise; kamu kurum ve kuruluşlarının “genel idare esasına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri yürüten kişileri” kapsayan bir kavramdır. Bunlar memur ve diğer kamu görevlileridir. Diğer kamu görevlileri kapsamında, hâkimler, savcılar, askerler, üniversite öğretim üyeleri, vb. ayrı personel rejimine tabi olan kamu görevlileri girmektedir (Gözler ve Kaplan, 2011: 614-626).

Kamu personeli, en geniş anlamda kamu görevlisi kavramına karşılık gelmektedir. Kamu personeli kamu sektöründe çalışan bütün kişileri kapsamaktadır. Bütün kamu tüzel kişilerinde gerek kamu hukukuna gerekse özel hukuk hükümlerine tabi olarak çalışan kişileri ilgilendirmektedir (Gözler ve Kaplan, 2011:614). Bir kimsenin kamu görevlisi olarak kabul edilebilmesi için o kişinin devlette veya kamu kuruluşunda yer alan bir birimde çalışması gerekmektedir (Aydın, 2010: 115).

Kamu personeli olgusu, anayasalarda da yer almıştır. Ancak anayasalarda net bir kamu personeli nitelemesi her dönemde yapılmamıştır. Bu noktada 1982 Anayasası’nda önceki anayasalara göre kamu görevlileri ile ilgili daha kapsamlı düzenlemelere yer verilmiştir. 1982 Anayasasının 128. maddesinde “Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür. Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir” ifadesi yer almaktadır. 1982 Anayasasında önceki anayasalarda olduğu gibi kamu görevlisi tanımına yer verilmemiştir. 128. maddenin gerekçesinde dolaylı biçimde de olsa memuru tanımlamaktan kaçınıldığı belirtilmiş ve böyle bir tanımın unsurlarına anayasada yer vermenin imkânsızlığına değinilmiştir. “Diğer kamu görevlileri” tabirinden ne anlaşılması gerektiğine dair de herhangi bir açıklamaya yer verilmemiştir (Kanlıgöz, 2020: 180) Ancak “diğer kamu görevlileri” kavramı ile memurlar ve işçiler dışında kamu hizmetinin gerektirdiği görevlerde, kamu hukuku ilişkisi çerçevesinde yönetime bağlı olarak çalışan tüm kamu personelinin ifade edildiği belirtilebilir (Aydın, 2010: 113-114).

1924 Anayasası kamu görevlileri konusunu “memurin” başlığı altında 92., 93. ve 94. maddelerinde düzenlemiştir. 92. maddede, siyasi haklara haiz olan her Türk’ün yeterliliğe ve hak edişine göre devlet memuru olma hakkına sahip olduğu belirtilmektedir. 93. maddede bütün memurların haklarının, niteliklerinin, görevlerinin, aylık ve ödeneklerinin, göreve alınmaları ve görevden çıkarılmalarının, yükselme ve ilerlemelerinin özel kanunla gösterileceği ifade edilmektedir. 94. maddede ise memurun kanunsuz emirleri yerine getirmesinin onu sorumluluktan kurtarmayacağı “Kanuna muhalif olan umurda âmire itaat memuru mesuliyetten kurtaramaz.” şeklinde belirtilmektedir. 1924 Anayasasının “memurin” başlığı altındaki üç maddelik düzenlemesine bakıldığında anayasanın tek tip kamu görevlisi kategorisi kabul ettiği ve memur kavramını kamu görevlisi kavramıyla bir tuttuğu görülmektedir (Kanlıgöz, 172).

1961 Anayasası’nda memurun tanımı yapılmaktadır. 1961 Anayasasına göre memur, devletin ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü

oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri yerine getiren kişi olarak kabul edilmektedir. Bu durum, hem 1924 Anayasasında hem de 1961 Anayasasında tüm kamu görevlilerinin memurluk statüsü içinde ele alındığını ve memurluk statüsü dışında kamu görevlileri için ayrı bir statünün belirlenmemiş olduğunu göstermektedir (Aydın, 2010: 112-113).

3.3. Kamu Kesiminde İstihdam Şekilleri

1965 yılında 657 sayılı DMK kabul edilmiştir. Bu kanuna göre, kamu kesiminde hizmetler, “memurlar”, “sözleşmeli personel”, geçici personel” ve “işçiler” eliyle gördürülür (md.4). Genel ve katma bütçeli kurumlar, il özel idareleri, belediyeler ve bunların kurdukları birlikler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, belirtilen dört istihdam biçimi haricinde personel çalıştıramazlar (Eryılmaz, 2017: 320).

Bunlardan kamu görevlilerinin çoğunluğunu memurlar oluşturmaktadır. Devlet yönetiminin asli ve sürekli elemanı memurlardır. DMK’ ya göre (md.4/a), Devlet diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler memur sayılır. Bir kişinin memur sayılabilmesi için, devlette ya da diğer kamu tüzel kişiliklerinde veya bunların denetim ve gözetimi altında kurulan ve çalışan bir birimde genel idare esaslarına göre, asli ve sürekli kamu hizmetlerini sürdürmek için görevlendirilmiş olması gereklidir (Akgüner, 2009: 49). Kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olan kişiler de memur sayılmaktadır (Duran, 2018: 10).

Memurluk, bilgi ve yeteneğe göre girilen ve yükselme imkânı var olan bir meslektir. Bu durumun doğal bir sonucu olarak idare ve memur arasındaki ilişkinin objektif bir şekilde daha önceden hazırlanan bir kanunla belirlenmiş olması gereklidir. Devlet ile vatandaş arasında aracı vasfını gören vatandaşa sunulacak hizmetleri ulaştıran memurların durumu, kamu hizmetlerinin kalitesini belirleyen birer özne konumundadır (İzci ve Yıldız, 2017:399).

Kamu kesiminde hizmet sunmakla sorumlu olan bir diğer önemli görevli, sözleşmeli personellerdir. Kamu kurumlarında sözleşmeli statüde personel çalışabilir. Kamuda çeşitli sözleşmeli personel statüleri mevcuttur. Çeşitli kurumların kendi mevzuatlarında düzenlenmiş sözleşmeli personel statüleri bulunmaktadır. Tek bir sözleşmeli personel yapısından bahsetmek mümkün değildir (Eryılmaz, 2017: 321). DMK’nın 4/b. maddesine göre “sözleşmeli personel, kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde Cumhurbaşkanınca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde ihdas edilen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir”.

657 sayılı kanunun 4/c maddesinde geçici personel uygulamasından bahsedilmektedir. Bu uygulama, 24 Aralık 2017 tarihinde 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yürürlükten kaldırılmıştır. Geçici personel, artık istihdam biçimlerinden birisi değildir. İhtiyacı karşılamak için istihdam edilecek personel, sözleşmeli personel olarak istihdam edilecektir. 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile geçici personel statüsünde olan personel, sözleşmeli personel statüsüne geçmiştir (Duran, 2018: 18-20).

Memur, sözleşmeli ve geçici personel dışında işçiler de hizmet sunmakla görevlidir. İşçiler, memur, sözleşmeli personel, geçici personel dışında kalan görevlilerdir. İşçiler hakkında DMK uygulanmaz. İşçiler, iş mevzuatı hükümlerine tabidirler (DMK- Md.4/d). Bu grupta yer alan kişiler sürekli işçi kadrolarında belirsiz iş sözleşmeleriyle istihdam edilebildikleri gibi geçici statüde mevsimlik, altı aydan az olmamak koşuluyla da görev yapabilmektedirler (Akgüner, 2009: 57).

3.4. Memuriyete Girişte Devlet Memurları Kanunu'nun Aradığı Genel ve Özel Koşullar

Anayasanın 70. maddesi, kamu hizmetine girmeyi bir hak olarak kabul etmiştir. Bu madde anayasada “Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez” ifadesi ile yer almaktadır.

Serbestlik, eşitlik ve görevin gerektirdiği nitelikler gibi ilkeler kamu hizmetlerine girişte üç temel ilkedir (Eryılmaz, 2017: 324). Vatani görev dışında kamu hizmetlerine girmek için kişinin hür iradesine müdahale edilmesi mümkün değildir. Bir kişinin kamu hizmetinde çalışması o kişinin serbest iradeyle çalışmayı kabul etmesine bağlıdır (Bucaktepe, 2014: 470).

Kimse baskı ve zorla memur yapılamaz. Ancak, mecburi hizmet yapmak zorunda olan kişiler, yetiştirme, eğitim ya da staj sürelerinin bitiminden başlayarak belli bir süre içinde para aldıkları ya da önceden çalıştıkları kurumlarda çalışmak için başvurmak zorundadırlar. Bir diğer önemli ilke olan eşitlik, Türk vatandaşı olan herkesin kamu hizmetlerine girmede dil, din, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin eşit şartlarda olması olarak kabul edilmektedir. Bazı durumlarda korunması gereken sosyal gruplara, memuriyete girişte ayrıcalıklar tanınmaktadır. Bu durum çağdaş devletin yerine getirmesi gereken ödevlerden birisidir. Örneğin, gaziler, yetimler, özürnlüler memurluğa girişte bazı önceliklerden yararlanabilirler. Bu tür bir uygulama eşitliği bozacak bir uygulama değildir. Diğer taraftan eşitlik ilkesi sadece memuriyete girişte değil memuriyet hayatının devamında da önemli bir ilkedir. Kamu hizmetlerine alımda görevin gerektirdiği nitelik gibi önemli bir ilke daha aranmaktadır. Bu ilke ile eşitlik ilkesinin pekiştirilmesi ve kamu hizmetlerinin daha iyi yerine getirilmesi amaçlanmaktadır. Buna göre memur olmak isteyen kişilerde, devlet memurluğuna girişte aranılan özel ve genel koşullar dışında başka niteliklerin aranmaması öngörülür. Kamu hizmetine girerken genel veya özel koşulların aranması, liyakat ilkesini herhangi bir anlamda zedelememektedir. Memurun yerine getirdiği hizmetlerin amacı kamu yararadır, toplumun ortak gereksinimlerini karşılamaktır (Akgüner, 2009: 78-80). Memurların hizmetleri daha iyi verebilmeleri için, memurluğa girişte bir takım özel veya genel koşullar aranabilmektedir

657 sayılı DMK'da (m/48) devlet memurluğuna alınacaklarda bulunması gereken genel ve özel koşullar belirtilmektedir. Genel koşullar memurluğa alınacak herkeste herhangi bir ayırım gözetmeksizin aranmaktayken özel koşullar ise ilgili kuruluşun mevzuatı çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Ancak özel koşullar hiçbir şekilde genel koşullara aykırılık göstermemelidir.

Genel koşullar vatandaşlık, yaş, öğrenim durumu, sağlık, kısıtlılık ve askerlik durumu gibi konular üzerinde oluşmaktadır (Akgüner, 2009: 86-89; Duran, 2018: 162; Eryılmaz, 2017:324-325; www.mevzuat.gov.tr, 2020) Şöyle ki:

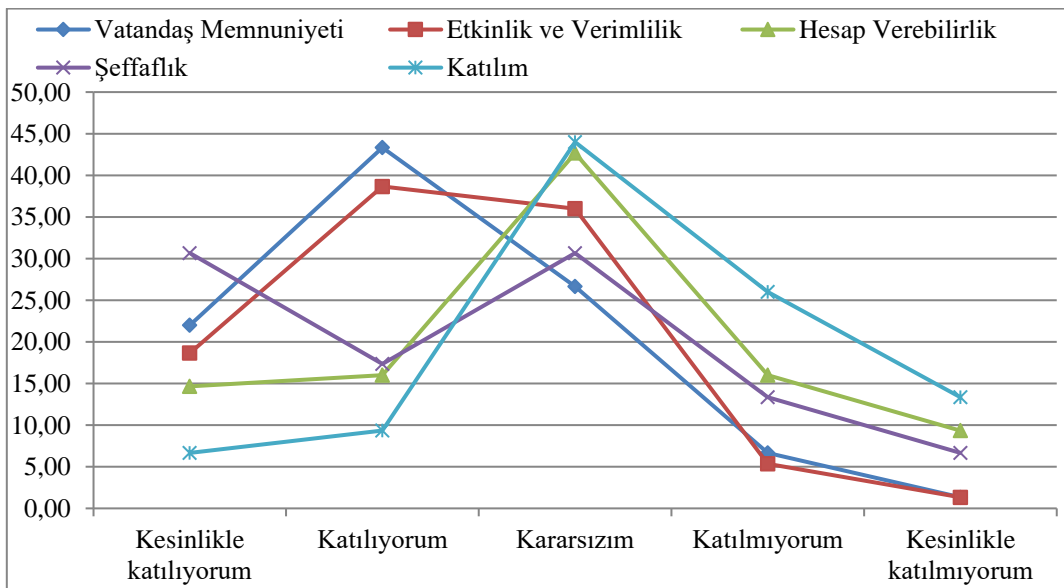
- Kamu hizmetlerine girme hakkı genel olarak her ülkede kendi vatandaşlarına tanınan bir haktır. Bu durum, kamu hizmetlerinin niteliğinden dolayı vatandaşların kamu hizmetlerini yerine getirirken ve ülke menfaatlerini korurken yabancılardan daha güvenilir oldukları inancından kaynaklanmaktadır. DMK'ya göre devlet memurluğuna alınacak kişilerin “Türk vatandaşı olması” istenmektedir. Ancak teknik bilgi gerektiren kimi durumlarda da yabancı personel çalıştırılması da mümkündür.
- Genel olarak 18 yaşını dolduranlar devlet memuru olabilirler. Bir meslek ya da sanat okulunu bitirenler en az 15 yaşını doldurmuş olmak ve kazai rüşt kararı almak koşulu ile memurluğa atanabilir. Bir meslek ve sanat okulunu bitirenler daha çok ebe ve hemşirelik okulu mezunları- için getirilen bu düzenleme ile mezunları 18 yaşına kadar bekletmemek ve bir an önce çalışmalarına olanak tanımak amaçlanmaktadır.

- Öğrenim durumu, ülkenin genel eğitim düzeyi, ihtiyaç duyulan işin niteliği ve iş gücü arzı gibi değişkenlere bağlıdır. Memuriyete giriş için en az ilkökul diplomasına sahip olmak gerekmektedir. Fakat işin niteliğine göre adaylarda aranacak diploma dereceleri farklılık gösterebilmektedir.
- Sağlık koşulları açısından bakıldığında devlet memuru adaylarının görevini devamlı yapmasına engel olacak bir akıl sağlığının bulunmaması gereklidir. Memurların, herkes için kabul edilen ölçüde akıl sağlığı koşullarını taşımaları beklenir. Sağlık durumları, Sağlık Bakanlığınca belirlenen örneğe uygun olarak alınacak “resmi doktor raporu” ya da kamu hizmetin niteliğine göre “sağlık kurulu raporu” ile belgelenmektedir. Beden özürlü bulunanların memuriyete girme şartları DMK’nın 53. maddesinde tanımlanmıştır. Kanuna göre, kurum ve kuruluşların çalışan personelin %3’ü oranında engelli personel çalıştırma zorunluluğu vardır.
- Memur adaylarının kamu haklarından yoksun olmaması ve bazı suçlardan mahkum olmaması şartı aranır. Memur olabilmek için “kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl ya da daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edinim ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerini aklama veya kaçakçılık” suçları ile mahkûm olmamak gerekir. Bundan dolayı kamu hizmetine girerken adaylardan sabıka kaydı istenmektedir.
- Adayın memuriyete girişinde askerlik önemlidir. Askerlik ile ilgili esas durum, adayın askerlikle ilgisinin bulunmamasıdır. İlgisinin bulunmaması, ya “adayın askerlik çağına gelmemiş olması” ya “aday askerlik çağına gelmiş ise muvazzaf askerlik hizmetini yapmış ya da ertelemiş olması” ya da “yedek sınıfına geçirilmiş olması” şeklinde olabilmektedir.

4.BULGULAR

4.1. Kamu Personelleri ve Kamu Personel Sistemi İle İlgili Bulgular

Grafik 1: Kamu Personellerinin İyi Yönetişim İlkelerini Uygulama Düzeyleriyle İlgili Yaklaşımlar (%)



Grafik 1’de kamu personellerinin vatandaş memnuniyeti, etkinlik ve verimlilik, hesap verebilirlik, şeffaflık ve katılım gibi iyi yönetim ilkelerini ne ölçüde uygulayabildikleri ile ilgili öğrencilerin değerlendirmeleri görülmektedir. Buna göre, ilk dikkat çeken hususlardan biri öğrencilerin konu ile ilgili kararsızlık seviyelerindeki yükseklidir. Gerçekten, kamu personellerinin vatandaş memnuniyetini esas almak suretiyle faaliyetlerini yürütmesi konusunda öğrencilerin %26,67’si (n=40), şeffaflığın sağlanması konusunda %30,67’si (n=46), etkin ve verimliliğin sağlanması konusunda %36,00’si (n=54), hesap verebilirlik ilkesinin uygulanıp uygulanmadığı konusunda %42’si (n=64) ve katılım ilkesinin uygulanması konusunda da %44,00’ünün (n=66) herhangi kararı söz konusu değildir. Öğrencilerin kararsızlık oranlarının yüksek olmasının sebepleri konusunda çeşitli değerlendirmeler yapılabilmekle birlikte bu değerlendirmelerin en makul olanlarından biri öğrencilerin kamu personelleri ve iyi yönetim ilkeleri konusunda yeterli bilgi seviyesine sahip olmamalarıdır.

Grafik 1’den elde edilebilecek başka bir sonuç da literatürde ve özellikle uygulamada genellikle bürokrasiyi eleştiren, onun yapısal ve işlevsel sorunlarını ön plana çıkaran yaklaşımlara sıklıkla rastlanmasına rağmen, öğrencilerin kamu personellerine olan yaklaşımlarının daha çok olumlu olmasıdır. Buna göre “kesinlikle katılıyorum” ve “katılıyorum” cevapları birlikte değerlendirildiğinde öğrencilerin %65,33’ü (n=98) kamu personellerinin vatandaş memnuniyetini esas alarak iş ve işlemlerini yürüttüğünü ifade etmektedirler. Kamu personellerinin vatandaş memnuniyetini esas alarak faaliyet yürüttüğü fikrine katılmayan veya kesinlikle katılmayanların oranı toplamda sadece %8,00 (n=12) olarak gerçekleşmektedir. Bu sonuçlar kamu öğrencilerin kamu kurumlarında kamu personelleri tarafından yürütülen iş ve işlemlerden büyük bir oranla memnun olduklarını ifade etmektedir.

Kamu personellerinin etkinlik ve verimliliği sağlamaları konusunda öğrencilerin %57,33’ü (n=86) olumlu bir fikre sahiptir. Bu konuda kamu personellerini yetersiz bulan öğrencilerin oranı %5,33 (n=8) kesinlikle yetersiz bulanların oranı ise sadece %1,33 (n=2) olarak gerçekleşmektedir.

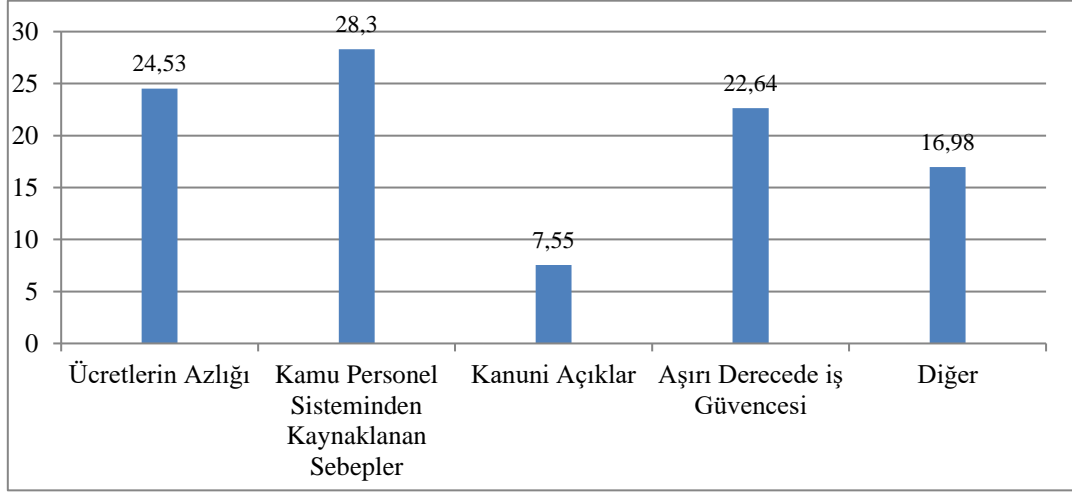
Kamu personellerinin şeffaflığı konusunda öğrencilerin olumlu yaklaşımları vatandaş memnuniyeti ve etkinlik/verimlilik ilkelerindeki kadar yüksek değildir. Öğrencilerin %48,00’i (n=72) kamu personellerinin iş ve işlemlerini şeffaflık ilkesine uygun yürüttüğü konusunda olumlu düşünceye sahiptir. Öğrencilerin %13,33’ü (n=20) kamu personellerinin şeffaf olmadıkları, %6,67’si (n=10) de kesinlikle şeffaf olmadıklarını ifade etmektedirler. Böylece öğrencilerin %20’si Kamu personellerinin şeffaflığı konusunda olumsuz düşünceye sahiptir.

Kamu personellerinin hesap verebilirliği konusunda öğrencilerin olumlu yaklaşımları biraz daha düşüktür. Buna göre öğrencilerin %14,67’si (n=22) kamu personellerinin kesinlikle hesap verebilir olduklarını, %16,00’si da (n=24) “hesap verebilir” olduklarını beyan etmektedirler. Birlikte düşünüldüğünde bu konuda öğrencilerin %30,67’si (n=72) olumlu bir yaklaşıma sahiptir. Kamu personellerinin hesap verebilir olmadıklarını ifade eden öğrencilerin oranı %16,00 (n=24) olarak gerçekleşirken kamu personellerinin kesinlikle hesap verebilir olmadıkları görüşüne olan öğrencilerin oranı ise %9,33 olarak gerçekleşmektedir.

Öğrencilerin kamu personelleri hakkında en düşük oranlı olumlu görüşe sahip oldukları ilke katılımıdır. Buna göre, öğrencilerin sadece %6,67’si (n=10) kamu personellerinin kesinlikle katılım ilkesine uygun faaliyet yürüttüğünü ifade ederken, %9,33’ü katılım ilkesine uygunluğun sağlandığı düşüncesindedir. Birlikte düşünüldüğünde kamu personellerinin katılım ilkesini esas tutarak iş ve işlemler yürüttüğünü düşünen öğrencilerin oranı sadece %16,00 (n=24) olarak gerçekleşmiştir. Öğrencilerin %26,00’si (n=39) bu konuda olumsuz düşünceye sahipken, %13,33’ü (n=20) kesinlikle olumsuz düşünceye sahiptirler.

Grafik 2’de Kamu personellerinin etkin ve verimli çalışmama sebepleriyle ilgili yaklaşımlar görülmektedir. Buna göre, öğrencilerden 106’sı kamu personellerinin etkin ve verimli çalışmaktan uzak olduğu düşüncesindedirler. Bu durumun sebebi olarak öğrencinin %24,53’ü (n=26) ücretlerin azlığını, %28,30 (n=30) sistemden kaynaklanan sebepleri, %7,75’i (n=8) kanuni açıkları, %22,64’ü gereğinden fazla iş güvencesini, %16,98’i (n=18) diğer sebepleri görmektedir.

Grafik 2: Kamu Personellerinin Etkin ve Verimli Çalışmama Sebepleriyle İlgili yaklaşımlar (%)



Bu verilerden en dikkat çeken sonuç, etkinlik ve verimlilikten uzaklaşmanın sebebi olarak öğrencilerin %28,30 oranla sistemden kaynaklanan sebepleri işaret etmeleridir. Bu sonuç, zaten literatürde ve uygulamada sıklıkla karşılaşılan kamu personel sisteminin ağır ve hantal bir yapıya sahip olduğu, yeterince güncellenemediği, yapısal ve işlevsel sorunların bazı tıkanıklıklara yol açtığı gibi personel sistemine yöneltilen eleştirileri doğrular niteliktedir.

Tablo 1: Öğrencilerin Kamu Personelleri İle İlgili Çeşitli Yönlerden Değerlendirmeleri (%)

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Kamu personellerinin Ücretleri Yeterlidir	13,33	26,00	38,67	9,33	13,33
Kamu Personellerinin Özlük Haklarında İyileştirmeler Yapılmalıdır	16,00	41,33	32,00	9,33	1,33
Kamu Personel Sisteminde Önemli Reformlar Yapılmalıdır	28,00	37,33	26,00	4,67	4,00
Son Yıllarda Kamu Personel Sisteminde İyileştirmeler Olmuştur	16,00	42,67	32,00	4,00	5,33
Kamu Personelleri Yeterince Fiziki Ortamlara ve Teknik Donanıma Sahiptirler	3,33	32,00	47,33	4,67	1,33
Kamu Personeli Olmak Kişiye Toplumda Saygınlık Kazandırır	34,00	30,67	18,67	7,33	9,33
Kamu Personelleri Yeterli Eğitim Seviyesine Sahiptirler	6,00	32,67	53,33	6,67	1,33
Kamu Personellerine Gereğinden Fazla İş Güvencesi sağlanmaktadır	8,00	12,00	42,67	28,00	9,33

Tablo 1’de öğrencilerin kamu personelleri ve kamu personel sistemi hakkındaki değerlendirmelerine yer verilmektedir. Buna göre, tabloda ilk dikkat çeken hususlardan biri öğrencilerin sorulara verdikleri cevaplarda kararsızların oranlarının yüksek olmasıdır. Kamu personellerinin özlük haklarında iyileştirmeler yapılması ve son yıllarda kamu personel sisteminde iyileşmeler yaşanması konularında öğrencilerin %32’si (n=48) kararsız kalarak görüş bildirmekten çekinmişlerdir. Kamu personellerinin ücretlerinin yeterliliği konusunda öğrencilerin %38,67’si (n=58), kamu personellerinin gereğinden fazla iş güvencesine sahip olup olmadıkları konusunda %42,67’si (n=64), kamu personellerinin yeterli fiziki ve teknik imkanlara sahip olup olmadıkları konusunda %47,33’ü (n=71) herhangi bir fikre sahip değildir. Kamu personellerinin yeterli eğitime sahip olup olmadıkları konusunda ise kararsızların oranı %53,33 (n=80) olarak gerçekleşmiş ve öğrencilerin yarısından fazlasının bu konuda herhangi bir görüş bildirmedikleri anlaşılmaktadır.

Kamu Personel sisteminde önemli reformlar yapılması gerektiği fikrine olumlu yaklaşan öğrencilerin oranı “kesinlikle katılıyorum” ve “katılıyorum” cevapları birlikte değerlendirildiğinde %65,33 (n=98) olarak gerçekleşmektedir. Reform ihtiyacının olmadığını düşünen öğrencilerin oranı ise “kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum” cevapları birlikte değerlendirildiğinde sadece %8,67 (n=13) olarak gerçekleşmektedir.

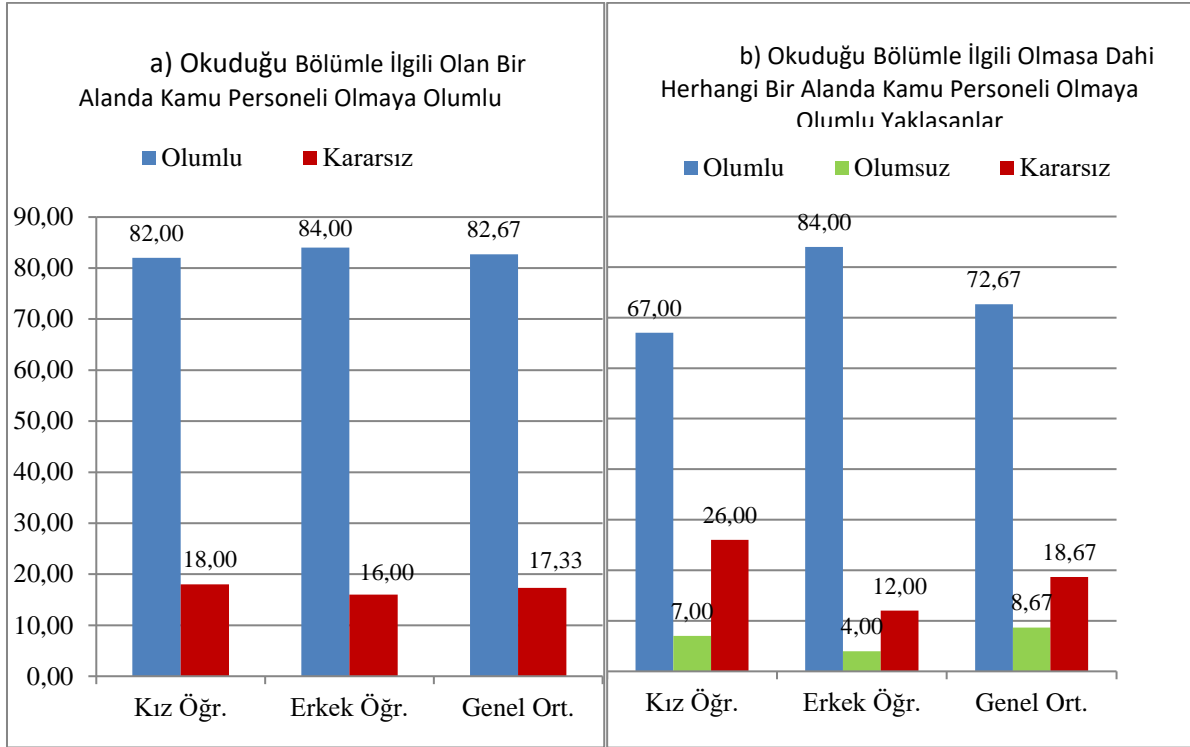
Kamu personeli olmanın tek başına kişiye toplumda bir saygınlık kazandırdığını düşünen öğrencilerin oranı %64,67 (n=97) olarak gerçekleşirken, kamu personeli olmanın kişiye herhangi bir saygınlık kazandırmadığını düşünen öğrencilerin oranı sadece %16,67 (n=25) seviyesinde kalmaktadır. Kamu personel sisteminde iyileştirmeler yapılması gerektiği fikri öğrencilerin %57,33’ü tarafından savunulurken, herhangi bir iyileştirme yapılması gerekliliğine inanmayan öğrencilerin oranı %10,67 (n=16) olarak gerçekleşmektedir. Son yıllarda kamu personel sisteminde iyileştirmeler yapıldığı fikrine katılan öğrenciler %58,67 (n=88) oranındayken, iyileştirmenin olmadığı fikri ise %9,33 (n=14) oranında öğrenci tarafından savunulmaktadır.

Yukarıda ifade edilen kamu personelleri ve kamu personel sistemi ile ilgili konularda olumlu yaklaşıma sahip öğrencilerin oranları nispeten yüksek olmasına rağmen bazı konularda da öğrenciler daha düşük oranlarda olumlu görüşe sahiptirler. Örneğin, Kamu personellerinin gereğinden fazla iş güvencesine sahip olduklarını düşünen öğrencilerin oranı %20 (n=30), Kamu personellerinin yeterince teknik ve fiziki imkânlarla sahip oldukları yönündeki görüşe katılan öğrencilerin oranı %35,33 (n=53), Kamu personellerinin yeterli miktarda ücret aldıklarını düşünen öğrencilerin oranı ise %39,33 (n=59) olarak gerçekleşmektedir. Öğrencilerin %37,33’ü ise kamu personellerinin yeterli olduğu düşüncesine katılmamaktadırlar.

4.2. Öğrencilerin “Kamu Personeli Olma” Konusuna Yaklaşımları İle İlgili Bulgular

Öğrencilerin okudukları bölümle ilgili olan veya olmayan bir alanda kamu personeli olma konusundaki düşünceleri Grafik 3’de görülmektedir. Buna göre, okudukları bölümle ilgili bir alanda kamu personeli olma konusunda kız ve erkek öğrenciler birbirlerine oldukça yakın oranlarda tercihlere sahiptir. Kız öğrencilerin %82’si, erkek öğrencilerin %84’ünün bu konudaki yaklaşımı olumludur. Kız ve erkek öğrenciler birlikte değerlendirildiğinde öğrencilerin %82,67’si (n=124) okudukları bölümle ilgili bir alanda kamu personeli olma konusunda olumlu bir yaklaşıma sahiptir. Bu konuda kararsız olduğunu belirten öğrencilerin oranı %17,33 (n=26) olarak gerçekleşmektedir. Burada en çok dikkat çeken konulardan biri kendi okuduğu bölümle ilgili bir alanda kamu personeli olma konusunda istekli olmayan öğrencinin bulunmamasıdır.

Grafik 3: Öğrencilerin Kamu Personeli Olma Konusuna Yaklaşımları (%)



Okuduğu bölümle ilgili olmasa bile herhangi bir alanda (asker ve polis gibi güvenlik güçleri dahil) kamu personeli olmaya olumlu bakan kız öğrencilerin oranı %67,00'dir (n=67). Bu konuya olumlu yaklaşan erkek öğrencilerin oranı %84,00 (n=42) olarak gerçekleşerek kız öğrencilerden önemli oranda farklılık arz etmektedir. Ayrıca, alan dışında bile kamu personeli olma konusunda kararsız olan kız öğrencilerin oranı %26,00 olarak gerçekleşmiş ve %12,00 orana sahip erkek öğrencilerin iki katından fazla bir kararsızlık sonucu ile karşılaşmışlardır.

Kız ve erkek öğrenciler birlikte değerlendirildiğinde öğrencilerin %72,67'sinin (n=109) her alanda kamu personeli olamaya sıcak baktıkları, %18,67'si (n=28) kararsız olduğu ve sadece %8,67 (n=13) oranında öğrencilerin okudukları alan dışında herhangi bir alanda kamu personeli olmayı reddettikleri görülmektedir.

Bu konuda dikkat çeken önemli hususlardan biri erkek öğrencilerin kız öğrencilere oranla alan dışında kamu personeli olmaya daha yüksek oranda sıcak bakmalarıdır. Bu sonucun elde edilmesinde erkek öğrencilerin alan dışında asker ve polis olarak güvenlik güçlerinde görev yapmak istemelerinin rol oynadığı görülmektedir.

Tablo 2'de öğrencilerin öncelikli olarak çalışmak istedikleri alana göre dağılımları görülmektedir. Buna göre, öncelikli tercihlerinin kamu personeli olmak olduğunu belirten öğrencilerin oranı %67,33, özel sektörde çalışmak olduğunu ifade eden öğrencilerin oranı %26,67 olarak gerçekleşmektedir. Bu konuda kararsızların oranı ise %6,00'dir. Ayrıca, İlk tercihinin kamu personeli olmak olduğunu beyan eden kız öğrencilerin oranı %67,00, erkek öğrencilerin oranı %68,00 olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuca göre öğrencilerin ilk tercih edebilecekleri alana göre dağılımında kızlar ve erkekler arasında anlamlı bir fark yoktur. İlk tercihlerinin özel sektörde çalışmak olduğunu belirten kız öğrencilerin oranı %28,00 olarak gerçekleşirken bu konuda erkek öğrencilerin oranı biraz daha düşük olarak gerçekleşmiş olup %24,00 seviyesinde gerçekleşmiştir. Kararsızların dağılımında da erkek öğrencilerin kızlara göre daha yüksek oranda kararsız oldukları görülmektedir.

Tablo 2: Öncelikli Olarak Çalışmak İstenen Alana Göre Öğrencilerin Dağılımı

	Kız Öğr.		Erkek Öğr.		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Öncelikli Olarak Kamu Personeli Olarak Çalışmak İsteyenler	67	67,00	34	68,00	101	67,33
Öncelikli Olarak Özel Sektörde Çalışmak İsteyenler	28	28,00	2	224,00	40	26,67
Kararsızlar	5	5,00	4	88,00	9	6,00
Toplam	100	100,00	50	100	150	100,00

Tablo 3’de öğrencilerinin babalarının kamu veya özel sektörde çalışmalarına göre tercih ettikleri çalışma alanları görülmektedir. Buna göre, babası kamu kurumunda çalışan 35 öğrencinin %62,86’sı (n=22) öncelikli olarak kamu kurumunda çalışmayı, %31,43’ü (n=11) öncelikli olarak özel sektörde çalışmayı tercih etmektedir. Bu öğrencilerin %5,71’i (n=2) de kararsızdır.

Tablo 3: Öğrencilerin Babalarının Mesleklerine Göre Çalışma Alanı Tercihi (%)

		Öncelikli Çalışma Alanı Tercihi			
		Kamu Sektörü	Özel Sektör	Kararsız	Toplam
Baba Mesleği	Kamu Sektörü	62,86	31,43	5,71	100,00
	Özel Sektör	70,87	24,27	4,85	100,00
	İşsiz	50,00	33,33	16,67	100,00

Babası özel sektörde çalışan 103 öğrencinin %70,87’si (n=73) öncelikli olarak kamu sektöründe, %24,27’si (n=25) özel sektörde çalışmayı tercih ederken bu öğrencilerin %4,85’i (n=5) ise kamuda veya özel sektörde çalışmak konusunda henüz karar vermemişlerdir. Babaları işsiz olan 12 öğrencinin %50’si (n=6) kamu sektöründe, %33,33’ü (n=4) özel sektörde çalışmak istemektedirler. Bu öğrencilerin %16,67’si (n=2) ise kararsızdırlar.

Görüldüğü üzere babası özel sektörde çalışan öğrencilerden öncelikli olarak kamu da çalışmayı tercih edenlerin oranı babası kamu sektöründe çalışan ve öncelikli olarak kamuda çalışmayı tercih eden öğrencilerden daha yüksektir. Bununla paralel olarak, babası özel sektörde çalışan öğrencilerden öncelikli olarak özel sektörde çalışmayı tercih edenlerin oranı, öncelikli olarak kamuda çalışmayı tercih edenlerden daha düşüktür. Bu sonuçlara göre babası özel sektörde çalışanlar daha yüksek oranda öncelikli olarak kamu sektöründe çalışmak istemektedirler. Öncelikli olarak kamuda çalışmayı tercih eden öğrencilerin en düşük orana sahip olanı %50’lik bir oranla babaları işsiz olanlardır. Babaları işsiz olan öğrencilerin bir diğer özelliği, bu öğrenciler arasında kararsızların oranının diğerlerine oranla oldukça yüksek olmasıdır.

Tablo 4’de öğrencilerin kamuda veya özel sektör de tercih ettikleri mesleklere göre dağılımları görülmektedir. Buna göre, öncelikli olarak kamuda çalışmayı tercih eden 101 öğrencinin %23,76’sı öğretmenlik mesleğini tercih edeceğini ifade etmektedir. Öğretmenlik mesleğinden sonra en çok tercih edilen iki meslek gurubu %17,82 oranla memurluk ve polislik olmuştur. Bunlardan sonra %14,85’lik oranla askerlik ve %11,88’lik oranla hemşirelik meslekleri öğrencilerin kamuda çalışmaları durumunda en çok tercih edecekleri meslekler olarak ön plana çıkmaktadır. Öğrencilerin %9,90’nı da kamuda diğer meslekleri tercih edeceklerini ifade etmişlerdir.

Tablo 4: Kamu Personeli veya Özel Sektörde (Ö.S) En çok Tercih Edilen Mesleklere Göre Dağılım (%)

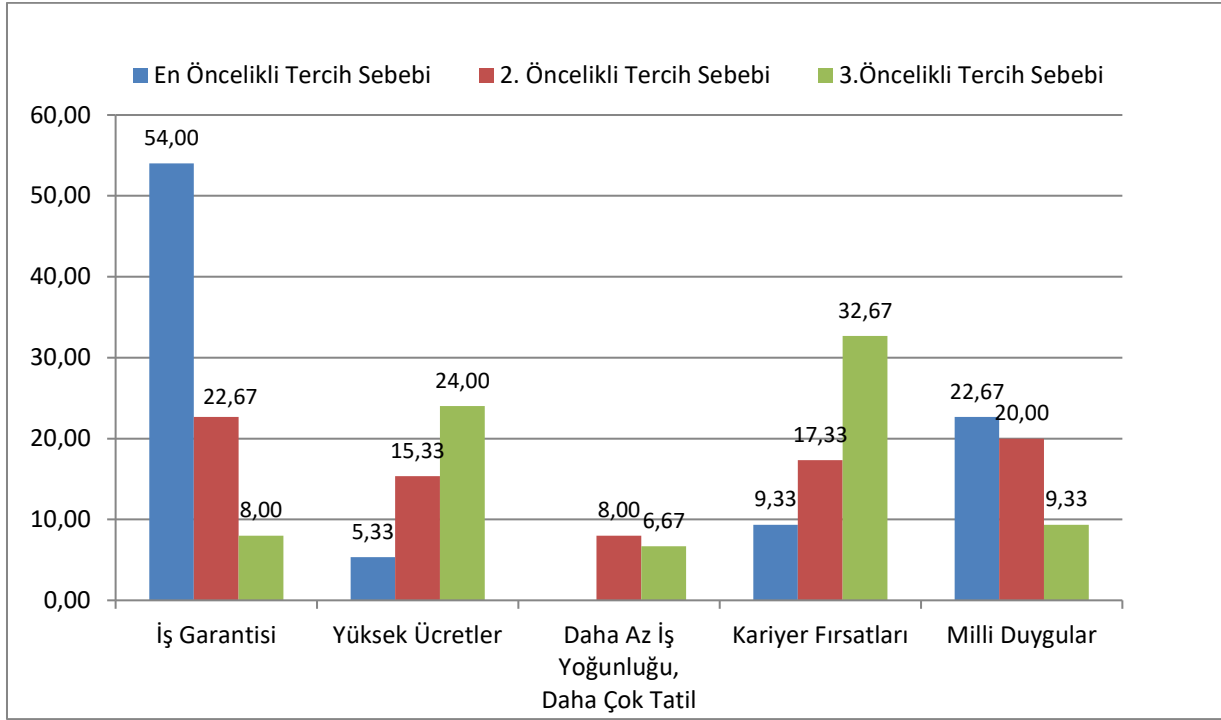
Kamu Personeli olarak En Çok istenen meslekler			ÖS olarak En çok istenen Meslekler			Kararsızlar	
	Sayı	%		Sayı	%	Sayı	%
Öğretmen	24	23,76	İSG Uzmanı	10	25,00		
Memur	18	17,82	İşletmeci/ Firma Sahibi	6	15,00		
Polis	18	17,82	Doktor	3	7,50		
Asker	15	14,85	Pilot	3	7,50		
Hemşire	12	11,88	Avukat	2	5,00		
Hastane Müdürü	4	3,96	Mühendis	2	5,00		
Diğer	10	9,90	Diğer	14	35,00		
Toplam	101	100,00	Toplam	40	100,00	9	6,00

Bu dağılıma göre en çok dikkat çeken hususlardan biri, öğrencilerin kamuda çalışmaları durumunda öğretmenlik, polislik, TSK mensubu ve hemşirelik gibi okudukları bölümlerle ilgisi olmayan meslek dallarında yoğun bir şekilde çalışmak istemeleridir. Öğrenciler kamuda avukatlık, mülki idare amirliği, milli istihbarat hizmetleri gibi sınıflarda çalışmayı hiç tercih etmemektedirler. Ayrıca, bu soru açık uçlu bir soru olmasına rağmen öğrencilerin milli eğitim müdürü veya müfettişliğinden bahsetmeden öğretmenlik mesleğini; komiser, emniyet amiri veya emniyet müdürlüğünü tercih etmek yerine polislik mesleğini; subay veya general olmak istediklerini beyan etmek yerine doğrudan askerlik mesleğini; doktor, uzman doktor gibi meslekleri tercih etmek yerine sadece hemşirelik mesleğini ön plana çıkarmaları da dikkat çeken bir diğer husustur.

Öğrencilerin özel sektörde çalışmaları durumunda ise tercih etmek istedikleri öncelikli meslek ise iş güvenliği uzmanlığı olarak dikkat çekmektedir. İSG uzmanlığı mesleğini, işletmeci, doktor, pilot, avukat, mühendis gibi meslek dalları takip etmektedir.

Grafik 4’de öğrencilerin kamu personeli olma tercihlerinde etkili olan faktörler ve bu faktörlerin öncelik sıralaması görülmektedir. Buna göre, bu soruyu cevaplayan öğrencilerden %54,00’ü (n=81) kamu personeli olma tercihinde etkili olan en önemli faktörün “iş garantisi” olduğunu ifade etmişlerdir. Öğrencilerin %22,67’si (n=34) “milli duygularının”, %9,33’ü de (n=14) “kariyer fırsatlarının” kamu personeli olma konusuna olumlu yaklaşımlarına etki eden en önemli faktör olduğunu belirtmişlerdir. Kamu kurularında özel sektöre göre iş yoğunluğunun daha az olmasına rağmen daha fazla tatil yapma imkanlarının olması faktörünü kamu personeli olma kararlarına etki eden en önemli faktör olarak gören öğrenci olmamıştır.

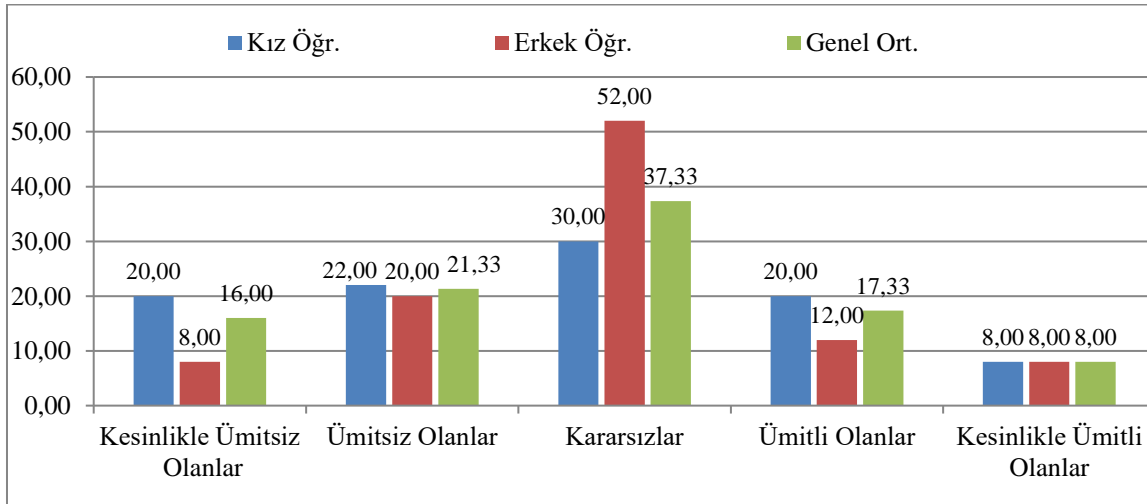
Grafik 4: Kamu Personeli Olma Tercihlerinde Etkili Olan Faktörler ve Öncelik Sıralamaları



Öğrencilerin %22,67'si (n=34) kamu kurumlarının yüksek oranda iş garantisi sağlamasını kamu personeli olma tercihi için etki eden en önemli 2. faktör olarak değerlendirmektedirler. %20,00 (n=30) oranında öğrenci de kamu personeli olma tercihi için etki eden 2. en önemli faktör olarak "milli duygularını" işaret etmektedirler. 2. faktör olarak kamunun "kariyer fırsatlarını" gören öğrenci oranı %17,33 (n=26) olarak gerçekleşmektedir.

Grafik 5'de öğrencilerin kamu personeli olabilme konusundaki ümitli veya ümitsiz olma durumuna göre dağılımları görülmektedir. Buna göre hem kız hem erkek öğrencilerin kamu personeli olabilmede konusunda hislerinin veya düşüncelerinin net olmadığı anlaşılmaktadır. Çünkü kamu personeli olma konusunda ümitli olup olmadıklarına karar veremeyenlerin oranı hem kız hem erkeklerde ortalama %37,33 ile diğer seçeneklerden daha yüksektir. Buna rağmen, kızların %30,00 olan kararsızlıklarına karşılık %52,00 oranla kararsız olduklarını belirten erkek öğrencilerde kararsızlık oranı çok daha yüksektir.

Grafik 5: Kamu Personeli Olabilme Konusunda Ümitsiz/Ümitli Olma Durumlarına Göre Dağılım (%)



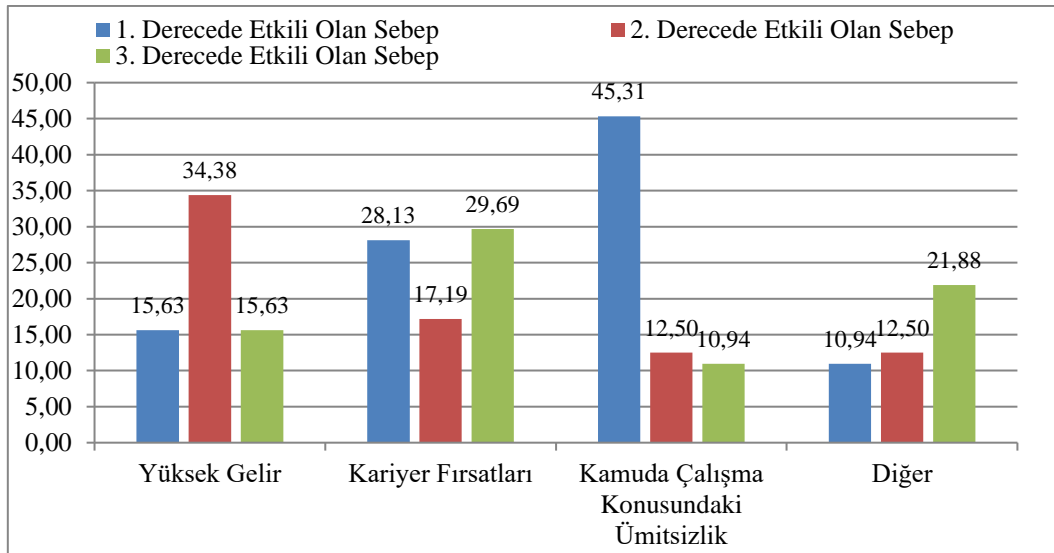
“Kesinlikle ümitsiz olanlar” ve “ümitsiz olanlar” birlikte değerlendirildiğinde kamu personeli olma konusunda olumsuz düşünceye sahip olanların oranı kızlarda %42,00, erkeklerde %28,00 olarak gerçekleşmektedir. Olumsuz düşünceye sahip olanların ortalama oranı ise, %37,33’dür. “Kesinlikle ümitli olanlar” ve “Ümitli olanlar” birlikte değerlendirildiğinde kamu personeli olma konusunda olumlu düşünceye sahip olanların oranı kızlarda %28, erkeklerde ise sadece %20 olarak gerçekleşmektedir. Olumlu düşünceye sahip olanların genel ortalaması ise %25,33’dür.

Bu verilere göre, öğrencilerin %74,66’sı kamu personeli olma konusunda ya olumsuz düşünceye sahipler ya da bu konuda henüz düşünceleri net değildir (kararsızlar). Bu durum, öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun okulu bitirme, kamu personel sınavında başarılı olma ve sonuçta kamu personeli olma konusundaki süreçleri başarabileceklerine dair ümitlerinin oldukça az olduğunu veya bu konularda yeterince bilgi sahibi olmadıklarını ortaya koymaktadır. Sebep ne olursa olsun olumsuz düşünenlerin veya kararsız oluklarını belirten öğrencilerin bu oranda fazla olması dikkatle değerlendirilmesi gereken bir sonuçtur.

Grafik 6’da öğrencilerin özel sektörde çalışma tercihlerine etki eden faktörlerin sıralaması görülmektedir. Buna göre, özel sektörde çalışmaya etki eden en önemli faktör bu soruyu cevaplayan 128 öğrencinin %45,31’i (n=58) tarafından “kamu sektöründe çalışma konusundaki ümitsizlik” olarak değerlendirilmektedir. Özel sektördeki kariyer fırsatları ise öğrencilerin %28,13’ü (n=36) tarafından bu sektörde çalışmalarını için birinci derecede önemli bir faktör olarak görülmektedir. Öğrencilerin %15,63’ü (n=20) yüksek gelir imkanlarına sahip olmayı özel sektörde çalışmak için en etkili sebep olarak görürken diğer sebepleri en etkili faktör olarak gören öğrencilerin oranı %10,94 (n=6) olarak gerçekleşmektedir.

Özel sektörde çalışmaya etki eden 2.derecede faktör olarak öğrencilerin %34,38’i (n=44) yüksek gelir imkanlarını görmektedir. Öğrencilerin %29,69’u da (n=24) özel sektörde çalışma tercihlerine etki eden 3. derecede önemli faktör olarak özel sektördeki kariyer fırsatlarını görmektedirler.

Grafik 6: Özel Sektörde Çalışma İsteğinde Etkili Olan Faktörler



5. SONUÇ

Türkiye’de kamu hizmetlerini yürütmekle görevli olan kamu personelleri idari, akademik, askeri ve adli personeller olarak dört ana gruba ayrılmaktadır. Farklı kamu hizmeti alanlarında örgütlenmiş her bakanlığın da kendine ait bir personel politikası söz konusudur. Her gurubun kendine özgü kanunu olmakla birlikte en genel mevzuat çerçevesini 657 sayılı DMK oluşturmaktadır. Bu kanuna göre, kamu kesiminde hizmetler memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle yürütülmektedir. Bu şekilde özetlenebilecek yapısal örgütlenmenin yanında kamu personel sisteminde olması gereken temel özellikler olarak tarafsızlık, kariyer, liyakat, sınıflandırma, adil ve yeterli ücret, hizmet içi eğitim ve uzman kişilere başvurma gibi ilkeler de ifade edilmektedir.

Kamu yönetiminin temel karakteristikleri kaçınılmaz olarak kamu personel sistemine de yansımıştır. Bu bağlamda, kamu yönetiminde genel olarak aşırı merkezilik, hantallık, dışa kapalılık, verimsizlik gibi pek çok sorununun merkezinde kamu personelleri ve kamu personel sisteminin bulunduğu ifade edilmelidir. Buna rağmen, gençler arasında kamu personeli olma yönündeki eğilim oldukça fazladır. Başka bir deyişle, çeşitli sebeplerle kamu kurumlarının birer istihdam kapısı olarak görülmesi ve buralarda çalışma isteği her zaman oldukça rağbet gören bir yaklaşım olmuştur.

Ancak, yakın gelecekte çalışma hayatına atılacak üniversite öğrencilerinin kamu personelleri ve kamu personel sistemi konusundaki görüşleri çok net değildir. Kamu personellerinin iş ve işlemlerinde vatandaş memnuniyetini esas alıp almadıkları, çalışmalarda etkinlik, verimlilik, şeffaflık, katılım ve hesap verebilirlik ilkelerini uygulanıp uygulanmadıkları konusunda öğrenciler arasında kararsızlık oranları oldukça yüksektir. Kararsız oranlarının yüksek olmasına ve kamu personelleriyle ilgili çeşitli olumsuz yaklaşımlara rağmen bu konuda olumlu değerlendirmelerde bulunan öğrencilerin oranları olumsuz yaklaşımlardan oldukça yüksektir. Kamu personellerinin etkin ve verimli çalışmadıklarını düşünen öğrenciler bunun sebebi olarak en yüksek oranda kamu personel sisteminden kaynaklanan sebepleri işaret etmektedirler. Bunun yanında, ücretlerin azlığı ve aşırı derecede iş güvencesi faktörleri de etkinlik ve verimliliği azaltan sebepler olarak görülmektedir.

Ayrıca, kamu personellerinin özlük haklarında iyileştirmeler yapılması, fiziki ve teknik imkânlar ve ücretlerin yeterliliği, kamu personellerinin yeterli eğitime sahip olmaları gibi çeşitli sorularda da görüş belirtmekten çekinin öğrencilerin oranı oldukça yüksektir. Bazı sorularda öğrencilerin yarısından fazlası kararsız olduklarını veya yeterli bilgiye sahip olmadıklarını ifade etmektedirler. Bu sorularda da kararsız oranlarının yüksekliğine rağmen kamu personelleri konusunda genel olarak olumlu düşünenlerin oranları olumsuz düşünenlere göre yüksektir.

Okumakta oldukları bölümle ilgili bir alanda kamu personeli olma konusunda olumlu bir yaklaşıma sahip öğrencilerin oranı %80’lerin üzerindedir. Bu konuda geri kalan öğrenciler de kararsızdır. Kendi okumakta olduğu bölümle ilgili bir alanda kamu personeli olma konusunda istekli olmayan öğrenci bulunmamaktadır. Öğrencilerin herhangi bir alanda kamu personeli olamaya sıcak bakanların oranı %70’in üzerindedir. Bu konuda, sadece okudukları alan dışında herhangi bir alanda kamu personeli olmayı reddeden öğrencilerin oranı ise %10’un altında seyretmektedir. Ayrıca, erkek öğrenciler kız öğrencilere oranla alanı dışında kamu personeli olmaya daha yüksek oranda sıcak bakmaktadırlar. Alan dışında en çok tercih edilen meslekler ise Türk Silahlı Kuvvetleri ve Emniyet Teşkilatı mensubu olmaktır. Öncelikli olarak çalışmak istedikleri alan itibarıyla de kamu personeli olmayı önceleyen öğrencilerin oranı %70’e yakındır. Öncelikli olarak özel sektörü tercih etmek istediklerini belirten öğrencilerin oranı ise yaklaşık olarak %26 seviyesindedir.

Öncelikli olarak kamuda çalışmayı tercih eden öğrencilerin en çok tercih ettikleri meslek olarak “öğretmenlik” ön plana çıkmaktadır. Öğretmenliği memurluk, polislik, askerlik ve hemşirelik takip etmektedir. Öğrencilerin özel sektörde çalışmaları durumunda ise, en çok tercih edecekleri mesleklerde iş güvenliği uzmanlığı ön plana çıkmaktadır. Bu mesleği işletmecilik, doktorluk, pilotluk, avukatlık ve mühendislik meslekleri takip etmektedir.

Öğrenciler kamu personeli olma konusuna olumlu yaklaşımlarına etki eden en önemli faktör olarak iş garantisini görmektedirler. Bu faktörü milli duygular ve kariyer fırsatları takip etmektedir. Ayrıca, öğrencilerin kamu personeli olabilme konusunda düşünceleri net değildir. Kamu personeli olma konusunda ümitli olup olmadıklarına karar veremeyenlerin oranı yaklaşık %37’dir. Kamu personeli olma konusunda olumsuz düşünceye sahip olanların oranı da yaklaşık %37’dir.

Bu çalışma sonucunda, önceden belirlenmiş dört hipotezden ikisi doğrulanmış, biri kısmen doğrulanmış ve biri de doğrulanmamıştır. Çalışmada “üniversite öğrencilerinin çoğunluğu öncelikli olarak kamu personeli olma, bunun gerçekleşmemesi durumunda özel sektörde çalışma amacındadır” hipotezi ile “üniversite öğrencilerini kamu personeli olma konusunda en çok motive eden unsur iş güvencesidir” hipotezi doğrulanmıştır. Çalışmanın bazı sonuçları “üniversite öğrencilerinin kamu personelleri, kamu personel sistemi ve kamu personeli olma konusundaki bakış açıları cinsiyete göre farklılıklar arz eder” hipotezini doğrular nitelikte olmasına rağmen bazı sonuçlar hipotezin aksine sonuçlara işaret etmektedir. Son olarak, “üniversite öğrencilerinin çoğunluğu kamu personellerine ve kamu personel sistemine eleştirel yaklaşıma sahiptirler” hipotezinin aksine sonuçlar elde edilmiştir.

KAYNAKÇA

- AKGÜNER, T. (2009), Kamu Personel Yönetimi, Der Yayınları, Ekim
- AYDIN, H. (2010), “Ceza Hukukunda Kamu Görevlisi Kavramı”, Ankara Barosu Dergisi, Yıl:68, Sayı:1, 109-128.
- BUCAKTEPE, A. (2014),“Devlet Memurluğu ve Memurların Değerlendirilmesi Üzerine Düşünceler”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVIII, Y. .459-489.
- CANMAN, D. (1995), Çağdaş Personel Yönetimi, TODAİE Yayını 260, Ankara
- DEMİRCİ, A. G. (2009), “Kamu Personel Sistemleri Analizi: Türkiye’de Kariyer-Kadro Gerilimi”, Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- DURAN, Ö. (2018), “Kamu Personel Rejimi Ders Notları”, Tc Sayıştay Başkanlığı, Ocak, [https://www.sayistay.gov.tr/tr/Upload/95906369/files/yayinlar/Kamu Personel Rejim i.pdf](https://www.sayistay.gov.tr/tr/Upload/95906369/files/yayinlar/Kamu%20Personel%20Rejim%20i.pdf) (Erişim Tarihi: 1.10.2020)
- ERAT, V. (2013), "Kamu Görevlisi Kavramı Açısından Geçici Köy Korucuları", Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 28 (1), 169-196
- ERYILMAZ, B. (2017), Kamu Yönetimi, Umuttepe Yayınları, 10.Baskı, Ağustos
- EŞKİ, Ş (2014), "Kamu Personel Sisteminde Neden Reform", Kamu Yönetiminde Değişim ve Güncel Sorunlar (Edit.Eyüp Günay İsbir), TODAİE Yayınları, Ankara, 311-336
- GÖZLER, K., KAPLAN, G.(2011), İdare Hukuku Dersleri, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım
- İZCİ, F., YILDIZ, M. Ş. (2017), “Türkiye’de Kamu Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş: Temel Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 1(3), 397-412.
- KANLIGÖZ, C. (2020), “1982 Anayasasına Göre Kamu Görevlisinin Anlam ve Kapsamı”, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/299/2796.pdf> (14.09.2020), 169-197.
- MARUME, S. B. (2016), “Public Personnel Administration”, International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online): 2319-8028, ISSN (Print): 2319-801X www.ijbmi.org V. 5 I.6 46-54.
- ÖZKAL SAYAN, İ. (2009), Türkiye’de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Adli, Akademik Personel Ayrımı, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt: 64 (1), 201-245.
- ÖZKAL SAYAN, İ., DEMİRCİ, A. G. (2012), “Kanun Hükmünde Kararnamelerle Değişen Personel Sistemi”, Akdoğan, A. Argun (Der.), Kanun Hükmünde Kararnamelerle Yönetmek (Ankara: YAYED Yayınları): 179-238.
- ÖZKAL SAYAN, İ. (2016), “Türkiye’de Kamu Personel Sisteminde Sorun Alanları ve Çözüm Önerileri”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt: 71 (3), 669-691
- ÖZKAL SAYAN, İ., ALTUNOK, H. (2018), “Kamu Personel Politikaları”, Kamu Politikası Analizi Uygulamaları (Editör) Cenay Babaoğlu, Elvettin Akman, Ankara Gazi Yayınevi
- SELÇUK, E (2020), Kamu Personel Yönetimi, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, [http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/kamuy%C3%B6netimi ue/kampersyon.pdf](http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/kamuy%C3%B6netimi_ue/kampersyon.pdf). (Erişim Tarihi: 22.09.2020)

- ŞAHİN, M. (2018), “09.06.2010 Tarihli Kanun Tasarısı Işığında Türkiye’de Kamu Personel Sisteminin Sorunları ve Çözüm Önerileri”, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri
- TUTUM, C. (1980), “Türk Personel Sisteminin Sorunlarına Genel Bir Yaklaşım”, *Amme İdaresi Dergisi*, 13(3), 95-107.
- YILMAZÖZ, M. (2009), “Türkiye’de Kamu Personel Yönetimi Sorunu”, *Maliye Dergisi*, Sayı 157, Temmuz-Aralık, 293-302.

