

# TÜRKİYE'DEKİ KAMU YÖNETİMİ EĞİTİMİ VE PERSONEL İSTİHDAM ETME USULLERİNİN KAMU PERSONELİ SEÇME SINAVI (KPSS) ÜZERİNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ\*

Mustafa KOCAOĞLU<sup>a</sup>

Zeynep Nur ÖZMEN<sup>b</sup>

## Öz

Geçmişten bugüne kamu personeli yetiştirmek amacıyla pek çok kurum ve kuruluş ortaya çıkmıştır. Osmanlı Devleti dönemine bakıldığında sadece devlet memuru yetiştirmek amacıyla kurulmuş olan Enderun Mektepleri günümüzde de izlerini hissettirmeye devam etmektedir. Yükselme döneminde devlete yönetici yetiştirme görevini üstlenen Enderun Mektebi'nin yanı sıra Bâb-ı Ali Mektebi ve Bâb-ı Defterdari Mektebi gibi devletin çeşitli alanlardaki personel ihtiyacını karşılamak üzere öğretim kurumları da oluşturulmuştur. Türk tarihinde kamu personeli yetiştirmek için açılan kurumlar, ihtiyaca paralel bir şekilde çoğalmış ve günümüzdeki şeklini almıştır.

Bu çalışmada söz konusu tarihi süreç irdelenerek kamu personelinin istihdam edilme usulleri üzerinden bir değerlendirme yapılacaktır. Bu değerlendirmeyi yapabilmek amacıyla öncelikle Türkiye'de kamu yönetimi eğitiminin niteliği, geçmişten günümüze bu amaçla açılan eğitim kurumlarının geçmişten bugüne nasıl bir şekil aldığı ve bu süreç içerisinde kamu personelinin eğitimi ve atamalarının yapılmasında göz önünde bulundurulmuş ölçütler ayrıntılı biçimde incelenecektir. Son olarak günümüzde kamu personelinin atanmasında kullanılan en önemli seçme

---

\* Bu makale, 21-23 Şubat 2019 tarihleri arasında Nuh Naci Yazgan Üniversitesi'nde düzenlenen 16. Kamu Yönetimi Forumu'nda (KAYFOR 16) sunulan ve özet metin olarak yayımlanan bildirinin genişletilmiş halidir.

<sup>a</sup> Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, m\_kocaoglu@hotmail.com

<sup>b</sup> Yüksek Lisans Öğrencisi, Marmara Üniversitesi, ozmenzeynepnur@gmail.com

ve değerlendirme aracı olan Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) ile ilgili içeriği analize tabi tutularak sorulan soruların yeterliliği hakkında değerlendirmelerde bulunulacaktır. Bu değerlendirmeler sonucunda, kamu yönetimi eğitim sürecinin içeriği ile Kamu Personel Seçme Sınavı'nın içeriği, çıkan sorular bağlamında karşılaştırmalı olarak ele alınmış olunacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Kamu Yönetimi Eğitimi, Kamu Personeli, KPSS.



## Giriş

Tek yanlı ve üstün irade kullanma ehliyetine ve egemenlik yetkisine sahip olan devlet, var olduğundan bu yana pek çok kuruma ve bu kurumlarda hem yöneticilik faaliyetinde bulunacak hem de işleri yürütebilecek personele ihtiyaç duymuştur. Var olan bu personel ihtiyacını karşılamak adına baba – oğul veya usta – çırak ilişkisinden ziyade, teknik bilgi ve donanımına sahip bireyler yetiştirmek için eğitim alanları oluşturulmuştur. Kamu yönetimi eğitiminin verilmesi aslında, devletin daha donanımlı ve bilinçli bireylerin idaresine bırakılması adına yapılmaktadır. Çünkü devletin herhangi bir kurumunda görev yapan herhangi bir memurun, teknik donanımının sağlam olması, aslında devletin kendisinin sağlam bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Bunun yanında personelin teknik bilgi edinmesi ve bunu uygulaması ile ilgili olarak, “teknik bilgiyi tam anlamıyla alan bir devlet memuru, bu bilgileri pratikte aynı şekilde uygulayabilir mi?” veya “alınan eğitim sonucunda öğrenilen teknik bilgilerin ölçümü neye göre yapılmalıdır?” şeklindeki birtakım sorulara cevap bulmak önemli görülmektedir.

Kamu yönetimi eğitiminin tarihi gelişimine bakılacak olursa, Türkiye'deki kamu yönetimi anlayışının köklerinin, Osmanlı İmparatorluğu'na kadar uzandığı görülmektedir. Büyük Selçuklu Devleti'nin mirasçısı olan Osmanlı İmparatorluğu, ileri bir devlet teşkilatı ve personel yönetimi oluşturmuştur. Patrimonyal bir sisteme sahip olan Osmanlı Devleti'nde, devlet adına çalışabilecek bireylerin yetiştirilmesi için belli kurumlar oluşturulmuştur. Bu kurumların en önemlisi Enderun Mektebi'dir. Enderun Mektebi, I. Murad zamanında Edirne alındıktan sonra 1363 yılında kurulup, zamanla çeşitli değişikliklere uğramakla beraber Osmanlı Devleti'nin son zamanına kadar varlığını sürdüren bir saray okuludur. Enderun Mektebi'ne alınan çocuklara din bilgisi, dil bilgisi yanında müspet ilimler de öğretilirken, bir taraftan da Osmanlı gelenek ve göreneği ile protokol usulleri ve bürokratik işler öğretilirdi. Önemli devlet adamlarının yetiştigi, önemli bir okuldu.

Bu tarihi sürecin devamında Cumhuriyet dönemi kamu yönetimi mevcut okullarda devam etmiştir. Özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra Türkiye'de önemli değişikliklerin 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 amacıyla, çoğunun yabancı uzmanlara hazırlatıldığı raporlar dönemi başlamıştır.

Bu çalışmada öncelikle kavramsal ve kuramsal olarak kamu yönetimi eğitiminden bahsedilmiştir. Ardından, Türkiye'de kamu yönetimi eğitiminin niteliğine ve bu amaçla açılan eğitim kurumlarının geçmişten bugüne nasıl bir şekil aldığına değinilecektir. Kamu yönetimi eğitimi veren kurumlardan söz ederken öncelikle tarihçeleri irdelenip devamında kamu yönetime dair sağladıkları katkılardan ve devamında ise kamu personeli istihdam etme usullerinden söz edilmiştir. Bu bağlamda söz konusu süreç içerisinde kamu personelinin eğitimi ve atamalarının yapılmasında göz önünde bulundurulmuş ölçütler ayrıntılı biçimde incelenmiştir. Son olarak tüm bu tarihsel süreç gösterilip değerlendirmeler yapıldıktan sonra günümüzde en yaygın kullanılan kamu personeli istihdam usulü olarak Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) ele alınarak bir değerlendirme yapılmıştır.

#### **A. Kavramsal ve Kuramsal Olarak Kamu Yönetimi Eğitimi ve Türkiye'de Kamu Yönetimi Eğitiminin Niteliği**

Kamu yönetimi örgütünün bir parçası olan tüm kurum ve kuruluşları; bu kurum ve kuruluşlarda çalışan bireyler ve maddi ve hukuki varlıkların hepsi, kamu yönetimi örgütünü oluşturur. Aslında bu örgütlenmenin en önemli unsuru, orada kamu görevlisi veya kamu personeli olarak nitelendirebileceğimiz bireylerdir (Baysal, 2016, s. 187). Bu unsuru önemli kılan en büyük özellik ise bireyin çalıştığı kamu kurumunu temsil etmesi durumudur. Kamu kurumları, halka hizmet noktasında öncelikli öneme sahip kurumlardır ve bunun halka yansımaları, hizmet veren bireylerin hal ve tavırlarından ortaya çıkar. Dolayısıyla, halk tarafından sevilen ve benimsenen kamu kurumlarına sahip olabilmek adına orada hizmet veren kamu personellerini titizlikle seçmek gerekmektedir.

Kamu yönetimi eğitiminin önem arz etmeye başlaması, ülkelerin sosyal devlet anlayışı ile birlikte karşımıza çıkar. Sosyal devleti, sosyal devlet yapan en önemli özelliğinin, vatandaşlara kaliteli ve ücretsiz hizmet verilmesi olduğu söylenebilir. Bu nedenle devletin halk ile en yakın temasta bulunduğu

kurumlarda; nitelikli, güvenilir ve hızlı hizmet verilmesi, sosyal devlet anlayışına ulaşma yolunda en önemli adımlardan birisidir. Bunun yanında gittikçe karmaşıklaşan iş süreçleri içerisinde kurumların hizmetleri aksatmaması adına seçilen kamu personellerinin etkin ve verimli olmaları beklenmekte ve personel yetiştirilmesinin de bu yönde yapılması gerekmektedir.

1900'lü yıllardan beri var olan bürokrasideki kırtasiyecilik anlayışı ve devlet kurumları ile olan işlerin uzaması, büyük problemleri de beraberinde getirmekteydi. Buna koşut olarak, özellikle fazla prosedür sebebiyle halkın bir türlü ulaşmak istediği sonuca ulaşamaması, etkin hizmet verilmediği anlamına gelmektedir. Bunun önüne geçmek amacıyla teknolojinin kamu kurumlarında kullanılması, kırtasiyeciliğin önüne geçmiş, verilecek olan işlemlerin daha hızlı ve etkin yapılmasına yardımcı olmuştur. Nitekim devletin kurumları daha iyi hizmet vermek adına uzmanlıklarına göre ayrışmak zorunda kalsa da gelişen teknoloji, bu çeşitliliğin içerisinde bütünlüyci bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır (Sencer, 1982, s. 3).

Kamu görevlisi kavramı geniş anlamda, "kamu kurumlarında çalıştırılan ve hukuki durumları birbirinden farklı olan tüm kamu çalışanları" olarak tanımlanabilir. Dar anlamda bakıldığında ise "devletin siyasi yapısını oluşturan görevlilerle özel hukuk kurallarına tabi kamu personeli dışında kalan kamu çalışanları" olarak ifade edilmektedir (Gözübüyük, 2000, s. 11). Bunun dışında kamu personelleri içinde yönetim yetkisine sahip olan kişiler ise "kamu yöneticisi" veya "bürokrat" olarak nitelendirilir (Karasu, 2001, s. 213). Aradaki fark ise 'yetki' kavramı ele alındığında karşımıza çıkar. Yönetim ve emir verme yetkisine sahip olan üst düzey yöneticiler, "bürokrat" olarak ifade edilir.

Türkiye'de kamu yönetimi, temel bir özellik olarak merkezi bir geleneğe sahip olduğu için, devlet kadrosu içerisinde çalışan her bir birey önemli bir yere sahiptir. Çünkü her devlet memuru aynı zamanda devletin bir temsilcisi niteliğindedir. Bu geleneksel yapıyı göz önünde bulundurduğumuzda, devlet her bir memurunu seçip yetiştirirken titiz bir çalışma yapmak zorundadır. Nitekim Türkiye tarihi içerisinde kamu yönetimi eğitimi ve bu alanda verilen eğitimin niteliğine her dönemde büyük bir önem verilmiştir.

Bilimsel dizine bakıldığında ise Türkiye'de kamu yönetimi eğitiminin iki eksenli olduğundan bahsedilmektedir. İlk ekseninde, akademik eğitim yer alırken ikinci eksenini hizmet içi eğitim oluşturmaktadır. Akademik eğitim eksenini de kendi içinde iki kategoriye ayırmış; ilk bölümüne "Kamu Yönetimi" ve "Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi" isimli bölümler yerleştirilmiştir. Bunların ilk

bölümde olmasının nedeni, bu bölümlerin tamamen bu alana yönelik içeriklerinin olmasından kaynaklıdır. Kamusal hizmeti ve merkezi devlet kurumlarının işleyişini kendine esas konu olarak belirlemiş olan bu bölümler, kamu personeli ve yöneticisi yetiştirmek amacı ile kurulmuştur. İkinci kategoride ise "Siyaset Bilimi", "Yönetim Bilimi", "Kentleşme ve Çevre Sorunları" gibi ana bilim dalları oluşturmaktadır. Yine bu alanlarda da kamu yönetimi merkezli pek çok ders verilmektedir. İkinci eksen de 'hizmet içi eğitim' konusu oluşturur. Kamusal hizmet sağlayan personellerin daha etkin ve verimli olması için her bir personelin kendini geliştirmesi gerekmektedir. Devlet kurumunda görev alan her personel, sağladığı hizmeti en verimli hale getirmek için çabalamalıdır. Hizmet içi eğitim bunun bir yoludur. Bu yararın sağlanabilmesi için birey, örgüt, toplum ve devletin birbiriyle olan ilişkileri sağlam olması gerekmektedir (Parlak, 2015, s. 58).

### **B. Tarihsel Süreçte Türkiye'de Kamu Personeli Yetiştiren Kurumlar ve Personel İstihdam Etme Usulleri**

Günümüzdeki anlamıyla kamu yönetimi eğitimi ve kamu personeli yetiştirme konusunun ilk kez 1880'lü yıllarda ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Bu konuda atılan ilk somut adım ise Amerika Birleşik Devletleri'nde 16 Ocak 1883'te onaylanan ve patrimonial şekilde ilerleyen devlet memuru alımı yerine sınav uygulamasını getiren 'Pendleton Act' isimli yasal düzenlemedir. İlerleyen süreçte Woodrow Wilson'un 1887'de yazdığı kamu yönetimi alanının ayrı bir inceleme konusu olduğunu belirten 'Yönetimin İncelenmesi' isimli meşhur makale, bu konuda atılan önemli bir adımdır. Amerika'dan yola çıkan bu yasal düzenlemeler ve bilimsel kaynaklar, tüm Batı ülkelerini de etkilemiş ve Avrupa'da da bu alanda gelişme sağlanmıştır. Türkiye'ye bakıldığında ise kamu yönetimi eğitimi konusunda Tanzimat Dönemi başlangıç olarak kabul edilse de bu dönemden önce de devlet memuru yetiştirmek adına pek çok kurumun olduğu bilinmektedir (Altan, Kerman, Aktel, 2009, s. 228).

Osmanlı Devleti'nin ilk zamanlarından cumhuriyetin ilanına kadar olan zaman aralığında devlet memurlarının yetiştirilmesi ve yöneticilerin yetiştirilmesi, devlet adına önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Osmanlı Devleti'nde her zaman ayakta kalan en önemli devlet personeli yetiştirme kurumu olan Enderun Mektebi, Osmanlı Bürokrasisi'nin temel taşlarından biri olmuştur. Çünkü en yetkili devlet yöneticilerinin yetiştirildiği bir okul olduğu için Osmanlı Devleti'nin en önemli eğitim kurumu olarak kabul edilmektedir. Tanzimat Dönemi'ne gelindiğinde ise bu önemli eğitim

kurumunun yerini Mekteb-i Mülkiye almıştır (Kurban, 2016, s. 71). Eğitim niteliği açısından çok değişmese de artık kamu yönetimi eğitimi ve kamu personeli yetiştirilmesi meselesi daha modern bir bakış açısıyla ele alınır hale gelmiştir. Eğitim veren profesörler ve eğitim alan öğrenciler yurt dışına açılmış ve Batı'ya yakınlaşma başlamıştır. Zaten o dönemde yapılan tüm yenilikler Batı örnek alınarak yapıldığı için kamu yönetimi eğitimi alanında yapılan yenilikler ve modernleşmenin de bu yönde olması kaçınılmaz olmuştur.

Çalışmanın bu bölümünde de Türkiye tarihinde kamu personeli yetiştiren kurumlar ve kamu personellerin istihdam usullerinden bahsedilecektir. Kronolojik olarak öncelikle Cumhuriyet Dönemi öncesinde; ardından Cumhuriyet Dönemi'nde kamu personeli yetiştiren kurumlar ve personel istihdam etme usulleri incelenecektir. Bu arada, tarihi süreç incelenirken bir ayırım noktası olarak cumhuriyetin ilanı ele alınacaktır.

### **1. Cumhuriyet Dönemi Öncesinde Kamu Personeli Yetiştiren Kurumlar ve Personel İstihdam Etme Usulleri**

Bu dönemde kurumlar incelenirken en önemli kamu yöneticisi yetiştirmekle görevli kurum olan Enderun Mektebi ve Mekteb-i Mülkiye karşımıza çıkmaktadır. İlk dönemlerde devşirme sistemi ile öğrenci alan Enderun Mektebi, Osmanlı Devleti'nin sonlarına doğru işlevini kaybederek yerini başka kamu yönetimi eğitimi veren Mekteb-i Mülkiye'ye bırakmıştır.

Çalışmanın bu kısmında, Osmanlı Devleti döneminde kamu yönetimi eğitimi veren kurumlar incelendikten sonra, personel istihdam etme usulleri hakkında bilgi verilecektir. Kamu personeli yetiştiren bir kurum olarak Enderun Mektebi ve Mekteb-i Mülkiye'den bahsedildikten sonra, ilgili dönemdeki kamu personeli istihdam etme usulleri incelenecektir.

#### **a. Cumhuriyet Dönemi Öncesinde Kamu Personeli Yetiştiren Kurumlar**

Cumhuriyet öncesi dönemde, Osmanlı Devleti'nde, kamu personeli yetiştiren kurumlardan öncelikli olarak bahsedilmesi gereken Enderun Mektebi'dir. Enderun Mektebi, Padişah II. Murat tarafından açılmıştır ve yaklaşık iki asır boyunca da varlığını sürdürmüştür. Kamu yönetimi eğitimi alanında Osmanlı Devleti'nin ilk, tek ve en önemli eğitim kurumu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu eğitim kurumu bünyesinde önemli devlet adamları öğretim üyesi olarak eğitim vermekteydi. Bu durumun en iyi tarafı ise pratikte devletin önemli karar alma noktalarında bulunan ve gerekirse bu kararlara yön

veren yöneticilerin, teorik olarak da bu bilgilerin aktarımını yapması; orada eğitim alan bireyler açısından etkin bir eğitim hizmeti sunmasıydı.

Bunun yanında Enderun Mektebi'ne öğrenci alınması ise önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu seçim, gayrimüslim ailelerin evlerinde gidilerek 8 – 18 yaş aralığındaki erkekler çocuklar arasında gerçekleştirilmekteydi. Bir tanesi sağlık kontrolü yapmak üzere görevlendirilmiş olan sağlık memurundan oluşan iki devlet memuru, bu seçimleri yapmaktaydı. Öncelikle belirlenen yaş aralığındaki erkek çocuğunun bedeninde belirgin bir yara, çizik ya da doğuştan gelen bir kusur varsa, Enderun Mektebi'ne giremezdi. Bunun yanında herhangi bir sağlık sorunu da seçilmesine engel teşkil etmekteydi. Bu aşamaları geçen ve ailesinin rızası ile alınan erkek çocukları öncelikle belirli bir süre Müslüman bir ailenin yanına verilerek Türk-İslam gelenek ve göreneklerine alışması ve benimsemesi sağlanmaktaydı. Daha sonraki süreçte okuldaki eğitimine başlayan çocuklar, başarı durumlarına göre eğitim hayatlarına devam ediyorlardı.

Başlangıçta padişaha bağlı etkin bir kurum olan Enderun Mektebi, daha sonraki dönemlerde yolsuzluğa bulaşmış ve etkinliği azalmıştır. Hatta bu durum, kamu yönetimi eğitimi verilmeden önce uygulanan ve devlet memurluğunda geçerli olan patrimonial sisteme dönüşmeye başlamıştır. Yönetici yetiştirme sisteminde aksaklık olunca, bu doğrudan devletin işleyişine de yansımıştır. Ancak Osmanlı Devleti'nin girdiği duraklama döneminde yönetim ve askeri alanda olduğu gibi saray okulunda da bozulmalar olmuştur. Bunu düzeltmek adına Batılılaşma sürecine girilmiş, “eski ve yeni” tartışmaları da ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, 19. yüzyılın başlarında yapılan ıslahat girişimleri ile birlikte devlet yöneticisi yetiştiren yeni okullar açılmıştır (Günay, 2005, s. 74). Enderun Mektebi'nin yanında başka mekteplerde de kamu yönetimi eğitimi verilmiştir denilebilir. Bu tür mekteplerde hem Kuran, fıkıh, siyer gibi dini içerikli dersler; hem fen, matematik, edebiyat gibi müspet ilimlere yönelik dersler; hem de bunların yanında devlet idaresi ile ilgili dersler de verildiği görülmektedir (Kurban, 2016, s. 71). Enderun Mektebi zamanla bazı iç ve dış sebeplerden dolayı işlevini yitirmiştir. Özellikle 17. yüzyıldan sonra, okula öğrenci alma sistemi olan, devşirme sisteminin bozulmasıyla okul da niteliğini kaybetmeye başlamıştır.

Tanzimat Dönemi ile birlikte her alanda yapılan reformlar eğitim sistemini de etkilemiştir. Mekteb-i Tıbbiye ve Mekteb-i Harbiye'nin açılması, önemli reform hareketleridir. Dağılan Osmanlı Devleti yönetim yapısına karşılık

II. Mahmut, bu dağılan yönetimi toparlamaya yönelik devlet yapılanması gerçekleştirmiştir. Bu dönemde reformu gerçekleştirmek adına, Batılı örnekler göz önünde bulundurularak çok sayıda kurum ve nezaretler kurulmuştur. Bu reformlarla birlikte merkezîyetçiliğin arttığı söylenebilir. Ancak II. Mahmut bu merkezîyetçiliğin padişaha yönelik değil, değişimi gerçekleştirmekte olan bürokratlara yönelik olduğu gerçeğini fark edememiştir. Bu reformları yapan bürokratlar, Sultan Abdülmecit ve Sultan Abdülaziz dönemlerinde iktidara kadar yükselmiştir (Mardin, 1996, s. 126). Ayrıca bu dönemde kamu yöneticisi yetiştirme uygulamalarının en önemlisi olan “mülki idare” tipi olarak ifade edilebilecek sisteme yönelik yönetici modeli oluşturmak üzere 1859 yılında “Mekteb-i Mülkiye” kurulmuştur (Karasu, 2001, s. 206).

Kapatılan Enderun Mektebi ile onun yerine açılan Mekteb-i Mülkiye'nin bir karşılaştırması yapılacak olunursa iki noktada farklılaşma ortaya çıkar. Bunların ilki, Mekteb-i Mülkiye'de yetiştirilen öğrencilerin Enderun Mektebi'nde yetiştirilen öğrenciler gibi tam anlamı ile padişaha bağımlı ve verilen her emri sorgusuz yerine getiren değil; sorgulayan ve hangi kararların alınması gerektiği konusunda fikir beyan eden yöneticiler yetiştirilmesidir. İkinci bir farklılık olarak ana tüzükteki hükümlere dayalı olarak verilecek olan eğitimin amacı, memur niteliklerini oluşturmak ve hükümet memuru yetiştirmek şeklinde yazılmıştır. Bu durum, Enderun Mektebi'nden farklı olarak, doğrudan söz konusu amaca uygun bir öğretim planı oluşturulduğunu göstermektedir. Bu bağlamda aslında Mekteb-i Mülkiye'de uzmanlıktan çok, nitelikli memur yetiştirme amaçlanmıştır (Kurban, 2016, s. 76). Mekteb-i Mülkiye, daha sonraki dönemlerde, fakülteye dönüştürülerek Ankara Üniversitesi'nin bünyesinde varlığına devam etmiştir.

#### **b. Cumhuriyet Dönemi Öncesinde Kamu Personel İstihdam Etme Usulleri**

Cumhuriyet öncesi dönemde kamu yönetimi eğitimi veren kurumların giderek çeşitlendiği görülmektedir. Osmanlı Devleti'nin ilk dönemlerinde uygulanan 'Tımar Sistemi', Osmanlı Devleti'nin bel kemiğini oluşturmaktaydı. Toprağa dayalı olan bu sistemin işleyişi, üretimin devamlılığını sağlamak adına önemli bir sistemdi. Bu sistemin zayıflaması ile birlikte yeni düzenlemeler yapılarak iltizam usulüne geçilmiştir. İltizam kelime anlamı ile devlete ait bir gelirin şahıslara verilmesi anlamına gelmektedir. Devletin iltizam usulüne yönelmesi, eski gücüne sahip olmadığının göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır.



Öncelikle Osmanlı Devleti'nin teşkilatlanma yapısına bakacak olursak iki önemli teşkilat karşımıza çıkar: Merkez ve taşra... Merkez teşkilatı içerisinde padişah, saray ve divan-ı hümayundan meydana gelmektedir. Saray; Birun, Enderun ve Harem olmak üzere üç bölüme ayrılmaktaydı. Birun, sarayın dış hizmetleri ile ilgilenen bölümdü. Bu bölümde yer alan önemli görevliler mevcuttu. Bu görevlilerin en önemli kısmını seyfiye sınıfı olarak adlandırılan sarayı korumakla görevlendirilmiş asker oluşturmaktaydı. Yeniçeri Ağası başta olmak üzere kapıkulu süvarileri, silahtarlar, sipahiler, sağ ulufeciler, sol ulufeciler, sağ garipler, sol garipler, topçular, cebeciler sarayın önemli koruyucularından olup savaş döneminde ön saflarda yer alırlardı. Bu görevli askerler arasından padişaha direk bağlı olan ve yine padişah tarafından atanan Yeniçeri Ağası idi. Enderun Mektebi çıkışlı olan Yeniçeri Ağası, mektep sürecinde önemli başarılar elde edenler arasından seçilir ve atanırdı. Geriye kalan seyfiye sınıfı ise Yeniçeri Ağası'nın tercihleri ile belirlenirdi.

Bunlar dışında sarayın Birun bölümünde bulunan diğer görevliler ise müteferrikalar, çaşnigirler (yemek işlerinden sorumlu), çavuşlar – kapıcılar (haberleşme işlerinden sorumlu), seyisler (binek hayvanlarının bakımından sorumlu), çakırcılar (av törenlerinden sorumlu), darphane eminliği (para basma işlerinden sorumlu) idi. Sarayın Enderun bölümü de iç kısımda bulunmaktaydı. Enderun'da hem sarayın önemli yöneticileri tarafından dersler verilir hem de padişah için önemli görevliler bulunmaktaydı. Bu görevliler; has odabaşı (padişahın kıyafetlerinden sorumlu), silahtar (padişahın silahlarından sorumlu), çuhadar (padişahın dış giyiminden sorumlu), tülbentçi (padişahın iç giyiminden sorumlu), rikabdar (padişahın ayakkabılarından sorumlu) idi. Enderun Mektebi içerisinde hazine odası, kiler odası ve seferli odası bulunmaktaydı ve bu odalarda eğitimini tamamlayan bireylere "çıkma" adı verilerek Birun ve taşradan önemli görevlerde bulunurlardı (Halaçoğlu, 1991, s. 11). Divan-ı Hümayun içerisinde bulunan görevliler ilmiye sınıfının içerisinde kazasker, defterdar ve kaptan-ı derya; seyfiye sınıfının içerisinde sadrazam, kubbealtı vezirleri, şeyhülislam ve Anadolu ve Rumeli Beylerbeyi; kalemiye sınıfının içerisinde de nişancı, reisül küttab ve defterdar bulunmaktaydı. Bu üst düzey yöneticiler Enderun Mektebi'nden mezun olduktan sonra başarılarına göre padişah tarafından atanırdı.

Osmanlı bürokrasisinde hizmet veren memurlar 'katip' olarak adlandırılırdı. Yüksek yöneticilik dışındaki memuriyetler teknik veya akademik eğitimden çok patrimonial şekilde işlemekteydi. Kanun gereği bu sistem görev süresi devam eden bir memurun vefatı, emekliliği veya çalışamayacak duruma

gelmesi halinde yerine en büyük oğlunun geçmesi şeklinde uygulanmıştır. Öyle ki doğrudan babasının kadrosuna tayin edilirdi. Büroda görevli katiplerin erkek çocukları babalarının yanında eğitilirdi. Yetiştirildikten sonra kadro temin edilmezse, babalarının vefatından sonra onun kadrosuna alınır. Hatta kanun gereği görevli memurun hizmet verdiği bürolar aynı zamanda kendi memurunu yetiştiren birer okul niteliğindeydiler. 8 ile 10 yaş aralığındaki yetenekli çocuklar hizmet veren kuruluşlarda 'çırak' olarak alınır. Girdikleri hizmet kuruluşunda kıdemli memurların yanında yazışma usullerini öğrenirlerdi. Belirli bir seviyeye gelene kadar yalnızca gözlem yaptırılarak ve teknik eğitim verilerek yetiştirilirdi. Büronun izlediği yola uygun olarak yazı kaleme alacak seviyeye gelmiş memurun yazılarında ve evraklarında kullanması sebebiyle bir paraf (rumuz) verilirdi. Bunun amacı da büroda yapılan işlemin hangi memur tarafından yapıldığının bilinmesinin gerektiğidir. Çıraklıktan katip olmaya hak kazanan bireyler yeteneğine göre daha da yükselebilir, aynı zamanda üst düzey bürokratlar arasında onu himaye eden birisi varsa haccan (bürokrat) olurdu. Bunun dışında büro amirleri; personel alımı, işten çıkarılma, memurların göreve devamı, günlük işlerin yapılması, terfiler ve maaşlar konusunda önemli ölçüde söz sahibiydiler (Afyoncu, 2013, s. 1).

16. yüzyıla kadar olan dönemde yapılan atamalarda, öncelik olarak hiyerarşik durum ve liyakat göz önünde bulunduruluyordu. 16. yüzyıl ıslahatları ile birlikte bu dönemden sonraki bürokratlar medrese çıkışlıydılar. Bu dönem bürokratları iyi eğitim almışlardı ancak deneyimsizdiler. Bürokrasinin gelişimi ile birlikte görevlere olan talepler de arttı ve sonuçta görev süreleri, hiyerarşik ilerleme ve liyakate verilen önem de azaldı. Bu durumun, dönemin siyaset ile ve merkezi teşkilattaki sıkıntılardan da kaynaklı olduğu söylenilebilir. Değişen her sadrazam, memuriyete kendi çevresinden bürokratları getirmişlerdir (Afyoncu, 2013, s. 1).

Son olarak karşımıza taşra teşkilatı çıkmaktadır. Üç kıtada varlığını sürdüren Osmanlı Devleti, taşra teşkilatlanmasını da iki bölüme ayırarak yönetmiştir. Salyaneli (yıllıklı) eyaletler ve salyanesiz (yıllıksız) eyaletler... Salyaneli eyaletler, tımar toprağı olarak doğrudan has, zeamet, tımar olarak ayrılmayıp burada bulunan memurların maaşı direk hazineden tahsil edilirdi. Salyanesiz eyaletlerdeki memurlar ise maaşlarını tımar usulü ile alırlardı. Bu ayırım tımar sistemine dayalı olarak işlemekteydi. Dolayısıyla tımar sisteminin çöküşü ile bu ayırım da ortadan kalkmıştır. Bunun yanında başka bir ayırım da merkeze yakın ve uzaklığıdır. Merkeze olan mesafe, net bir ayırım olmasa da asıl ayırım noktası, her anlamda tımar sistemi temelindedir.

## **2. Cumhuriyet Dönemi'nde Kamu Personeli Yetiştiren Kurumlar ve Personel İstihdam Etme Usulleri**

Kamu yönetimi disiplinin meydana geliş süreci, II. Dünya Savaşı sonrasında hızlanmaya başlamıştır. Bu süreç tam olarak Türkiye özelinde başlamadan önce dünya geneline yayılmış ve bir 'dünya disiplini' olmuştur. Yani söz konusu disiplin, Türkiye'de, gelişmiş ülkelerin gelişmişlik seviyelerine ulaşmak adına gerçekleştirilmiştir. Bunun için yapılan çalışmalar, hem hukuki düzenlemeler hem de kamu yönetimi eğitimi adına açılan kurumlar ile birlikte geliştirilmiştir.

Türkiye'de kurumsal bağlamda kamu personeli yetiştirmeye yönelik ilk adım, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi'nde kürsü kurulması ve konunun uzmanı bir enstitü kurulması şeklinde atılmıştır. Bu enstitülerin en önemlisi, 1952'de kurulan, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) olarak karşımıza çıkmaktadır (Güler, 1994, s. 9). Bu kısımda da öncelikle kamu yönetimi eğitimi adına atılan en büyük adım olarak 1952'de TODAİE'nin kuruluşundan bahsedilecektir. TODAİE'nin açılması, verilen eğitimler, akademik katkıları ve kapanışına değinilecektir. Devamında ise ilgili kanunlara dayanılarak açılan üniversitelerin kamu yönetimi veya siyaset bilimi ve kamu yönetimi bölümlerinden bahsedilecektir. Son olarak ise Cumhuriyet Dönemi'nde personel istihdam etme usullerine değinilecektir.

### **a. Cumhuriyet Dönemi'nde Kamu Personeli Yetiştiren Kurumlar**

Çalışmanın bu bölümünde cumhuriyetin ilanı ile birlikte kamu yönetimi eğitimi anlayışındaki değişmeye ve gelişmeye bağlı olarak açılan yeni kurumlar ele alınacaktır. Özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra artan kamu hizmeti ve dolayısıyla kamu personeli ihtiyacından sonra kamu yönetimi eğitimi veren kurumlar artmış ve dönüşüme uğramıştır. Bu dönüşüm sonucunda karşımıza çıkan ilk kurum Mülkiye Mektebi'nden Siyasal Bilgiler Okulu'na dönüşen Ankara Üniversitesi olmuştur. Ayrıca, kamu yönetimi alanına yönelik olarak 1952 yılında Türkiye ve Ortadoğu ve Amme İdaresi (TODAİE) kurulmuştur. Daha sonra ise kamu personeli yetiştiren kurumlar daha çok, üniversiteler ve bu üniversitelerdeki ilgili bölümler olarak belirginleşmektedir.

#### ***I. Siyasal Bilgiler Okulu***

Türkiye'de bu dönemde, devlet yöneticisi yetiştirme konusunda 1935 yılında çıkarılan 2777 sayılı kanunun çıkarılmasıyla ilerleme kaydedilmiştir. Çıkarılan bu kanundan sonra Mülkiye Mektebi, Siyasal Bilgiler Okulu olarak

değiştirilmiştir. Okul, isim dışında, içerik olarak da değişikliğe uğramıştır. Cumhuriyetin ilanından sonra, rejimin yerleşmesi adına eğitim sisteminin içerisine yeni rejimin öğretileri yerleştirilmeye başlanmıştır. Bu konu hakkında karşımıza çıkan en önemli eğitim kurumu da yönetici yetiştiren eğitim kurumları olmuştur. Siyasal Bilgiler Okulu da cumhuriyetin ilkeleri ve inkılaplarının yerleşmesi adına yöneticilere düşecek görev ve yetkilerin aktarımının nitelikli ve sağlıklı olması adına Ankara'ya taşınmıştır; verilen derslerin içerikleri de yeni rejime uygun olarak değiştirilmiştir (Günay'dan aktaran Baysal, 2016, s. 200).

## II. TODAİE

Yukarıda özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra gelişen olaylardan sonra devlet kurumlarında çalışan personellerin eğitimi ve atanması konusunda aksamalar yaşanmaya başlamıştır. Bu aksamaların giderilmesi adına asıl işi kamu yöneticisi yetiştirmek olan bir kuruma ihtiyaç duyulmuştur. Bu ihtiyaç doğrultusunda 1952 yılında Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) kurulmuştur.

TODAİE'nin kurulması Türkiye ile Birleşmiş Milletler Teknik Yardım İdaresi arasında imzalanan "Teknik Yardım Ana Anlaşması"na istinaden Türkiye'nin, ilk yardım talebini kamu yönetiminin çağdaştırılması yönünde kullanması sebebiyle olmuştur. Bu kapsamda, 8 Mayıs 1952 tarihli 1 Sayılı Teknik Yardım Ek Anlaşması imzalanmıştır. İmzalanan anlaşma gereğince, Türkiye ve Orta Doğu için ileri eğitim imkânı temin etmek ve kamu görevlilerinin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak üzere bir enstitü kurulması öngörülmüştür (Tural, 2014'ten aktaran Kurban, 2016, s. 76).

### ▪ Tarihsel Süreç

1958 yılına kadar enstitünün yasal dayanağı 03.03.1954 tarihli 6319 sayılı yasa olmuştur. Uygulamada ise TODAİE 1953 yılında öğretime başlamıştır. Belirli bir yasa çıkarılana dek Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi ile işbirliği şeklinde çalışmalarını sürdürmüştür (Günay, 2005, s. 225). Ancak 1958 yılında çıkarılan 7163 sayılı yasa, enstitünün esas hukuki dayanağı haline gelmiştir. TODAİE, 9 Temmuz 2018 tarihli 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile kapatılmıştır. Aynı KHK ile Devlet Personel Müdürlüğü ve Türkiye Adalet Akademisi de kapatılmıştır.

TODAİE, kuruluşundan bugüne, kamu yönetimi alanında eğitim, araştırma ve yayın faaliyetleri yürüten kurum olmuştur. Enstitünün yüksek

lisans programları, Avrupa Kamu Yönetimi Akreditasyon Birliği tarafından uygunluğunu sağlayan Türkiye'deki tek yüksek lisans programları olmuştur. Ancak her ne kadar, eğitim ihtiyacını karşılama noktasında belirli bir standardı yakalamış olsa da ilerleyen yıllarda diğer kurumlara eğitim açısından destek sağlamada yetersizlik yaşadığı ifade edilir olmuştur (TODAİE, 2014'ten aktaran, Baysal, 2016, s. 204). Bunlar dışında kamu yöneticisi olmak için enstitüden eğitim alma şartının olmayışı ve devletin kamu personelinin belirlemede bu kurumun önce çıkmaması gibi nedenler, enstitünün kapanmasına giden yolda öncü olmuştur.

#### ▪ TODAİE'nin Kamu Yönetimi Eğitimi Üzerindeki Önemi

TODAİE'nin kuruluş amaçları içerisinde nitelikli kamu yöneticisi yetiştirmek ve bu alanda bireylerin uzmanlaşmasına katkı sağlamaktır. Eğitim vermek dışında enstitünün, kamu yönetim alanında yayın hizmeti, araştırma yapmak ve bilimsel olarak katkı sağlamak; aynı zamanda hem Türkiye'de hem de Orta Doğu'da kamu yönetimi eğitimi faaliyetlerinin koordinasyon merkezi olarak görev yapmak gibi amaçları da olduğu anlaşılmaktadır (TODAİE, 2015'ten aktaran, Baysal, 2016, s. 204).

Kapsam olarak TODAİE Kamu Yönetimi Lisans Üstü Uzmanlık Programı, iki akademik yıl lisansüstü program olarak belirlenmiştir. Bu iki akademik yıl içerisindeki ilk yıl, enstitüde sürdürülen kurumsal çalışmalar; ikinci yıl ise tez dönemi olarak karşımıza çıkar. Her sene ortalama 60 öğrencinin kabul edildiği program içerisinde özellikle hali hazırda devlet memurluğu yapan bireyler olduğu dikkat çekmektedir (Erensoy, 1981, s. 98).

TODAİE'nin verdiği eğitim dışında çıkardığı yayınlar da yönetim bilimi açısından önemli yer tutmaktadır. Bu yayınlar, hem enstitü öğrencileri hem de kamu yönetimi alanında lisans ve lisansüstü hayatında devam eden bireyler için önemli bir alan oluşturmaktadır. Yazılan tüm yazıların ayrı akademik değeri olup, halen yönetim bilimi alanına ışık tutmaktadır. Ancak TODAİE'nin kendisi ile birlikte süreli yayınları da kaldırılmıştır. Bu anlamda internet siteleri de dahil olmak üzere hiçbir kaynağa henüz ulaşım sağlanamamaktadır. Ancak devredilen Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi'nin yayın arşivinde, tümü olmamakla birlikte, bazı kaynaklara ulaşım sağlanmaya başlanmıştır.

TODAİE adına tüm tarihi süreç incelendiğinde sürdürülen programlarda biçim ve içerik yönünden birbirinden farklı uygulamalar karşımıza çıkar. Burada amaç, her bilim dalında olduğu gibi yönetim bilimi alanında da ortaya

çıkan yeni gelişmelerin biçim ve içerik açısından değişikliği zorunlu kılmasıdır. Diğer bilim alanlarından farklı olarak yönetim biliminin sosyal bir bilim olması, değişime uğramasının en temel nedenidir. Bu anlamda gelişmelere ve değişimlere yetişebilmek, takip etmek ve katkı sağlamak adına eğitim içerikleri, çıkarılan süreli yayınlarla desteklenmektedir. Var olan amaca ulaşırken enstitünün en önemli görevi, yönetim bilimleri değişime uğradıkça öğretilmesi konusunda uygulanan yeni yöntemler dışında bir de zaman zaman mezunların görevlerinde başarılı olup olmadıkları konusunda değerlendirmelerde de bulunmasıdır (Erensoy, 1981, s. 109).

Son olarak, TODAİE'nin kamu yönetimi eğitimine temel katkılarından bir diğer ise tek hedefinin kamu hizmeti verecek personel ve yöneticileri yetiştirmek olmasıdır. Öğrencilerin yetiştirilmesi sürecinde ise bilimsel niteliklere dayanması, kamu yönetimi uygulamalarının örnek alınması, kurumsal bilgi ve sorunların ele alınması, kurumun en önemli özelliklerindedir (Bilgin, 2015, s. 333).

### *III. Üniversiteler*

Kamu yönetimi eğitimi konusunda yalnızca bu alanda hizmet vermek için kurulmuş olan kurumlar dışındaki en önemli eğitim kurumu üniversitelerdir. "Cumhuriyet Dönemi'nde Kamu Personeli Yetiştiren Kurumlar ve Personel İstihdam Etme Usulleri" başlığı altında yasal düzenlemeler yoluyla açılan üniversitelerin kamu yönetimi ile siyaset bilimi ve kamu yönetimi bölümleri açıklanmıştır. Günümüzde üniversitelerin ilgili bölümleri, gelişmeye ve günlük hayata ayak uydurmaya devam etmektedir. Derslerin isimleri ya da derslerin verildiği dönemler farklı olsa da genel anlamda kamu yönetimi bölümünün ders içerikleri birbirine benzerdir. Sonuçta bu bölümün amacı kamu yöneticisi yetiştirmektir.

Türkiye özelinde bakıldığında kamu yönetimi eğitiminin kurumsal olarak ilerleyişi alt dönemlere ayrılarak incelenebilir. Tablo 1'de de belirtildiği gibi ilgili süreç, YÖK öncesi dönem, YÖK'le birlikte kamu yönetimi eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında artış ve standartlaşma dönemi (1980'ler), gelişmekte olan ve yeni kurulan üniversitelerle kamu yönetimi öğretiminin yurtçapında yaygınlaştığı dönem (1990'lar ve 2000'ler) şeklinde üç ayrı kategoride incelenebilir. Özellikle belirtilen son dönemde hem devlet hem de vakıf üniversitelerinin çoğalması dikkat çeken bir husustur. Açılan üniversitelerin her birinde bulunan Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi ya da

**Tablo 1.** Türkiye'de Lisans Düzeyi Kamu Yönetimi Öğretiminin Kurumsal Gelişimi: Dönemler, Üniversiteler, Fakülteler ve Bölümler

Dönemler	Kurumlar
YÖK Öncesi Dönem	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ankara Üniversitesi SBF</li><li>• ODTÜ İdari Bilimler Fakültesi, Amme İdaresi Bölümü</li><li>• Boğaziçi Üniversitesi İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Bilimler Bölümü</li><li>• İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi</li><li>• Ankara İktisadi Ticari İlimler Akademisi Kamu Yönetimi, Yönetim Bilimleri</li><li>• İstanbul İktisadi Ticari İlimler Akademisi Siyasal Bilimler Yüksekokulu</li><li>• TODAİE Sevk ve İdare Yüksekokulu</li></ul>
YÖK'le Birlikte Kamu Yönetimi Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarında Artış ve Standartlaşma Dönemi (1980'ler)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ankara Üniversitesi SBF Kamu Yönetimi Bölümü</li><li>• İstanbul Üniversitesi SBF Kamu Yönetimi Bölümü</li><li>• Üniversitelerin İİBF'leri ve Kamu Yönetimi Bölümleri</li></ul>
Gelişmekte Olan ve Yeni Kurulan Üniversitelerle Kamu Yönetimi Öğretiminin Yurt Çapında Yaygınlaştığı Dönem (1990'lar ve 2000'ler)	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1990'lardan Önce Kurulmuş Üniversitelerin Yeni Açılan KY ve SBKY Bölümleri Akdeniz, Atatürk, Cumhuriyet, Karadeniz Teknik, On Dokuz Mayıs (SBKY), Selçuk, Trakya. Bu bölümler yavaş yavaş fiilen öğretime başlamıştır.</li><li>• Dönemin devamında 1992 tarihli ve 3837 sayılı kanunla kurulan Abant İzzet Baysal, Adnan Menderes, Afyon Kocatepe, Balıkesir, Çanakkale On Sekiz Mart, Dumlupınar, Gaziosmanpaşa, Harran, Kafkas, Kahramanmaraş Sütçü İmam, Kırıkkale, Kocaeli, Mersin, Muğla,</li></ul>

	<p>Mustafa Kemal, Niğde, Pamukkale, Sakarya, Süleyman Demirel ve Zonguldak Karaelmas. Bu bölümlerde (Harran ve Zonguldak Karaelmas Üniversiteleri haricinde) öğretim üniversitelerin KY bölümleri açılmıştır.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 1994 tarihli ve 3993 sayılı kanunla Galatasaray Üniversitesi'nde KY Bölümü açılmıştır.</li><li>• 2006 tarihli ve 5467 sayılı kanun ile KY ile SBKY Bölümleri Ahi Evran, Aksaray, Erzincan, Hitit ve Uşak Üniversitelerinde açılmıştır.</li><li>• 2007 tarihli ve 5662 sayılı kanun ile kurulan Bilecik, Bingöl, Çankırı Karatekin, Karabük, Karamanoğlu Mehmet Bey, Kırklareli, Kilis, Muş Alparslan ve Nevşehir Üniversitelerinde KY ile SBKY bölümleri açılmıştır.</li><li>• 2008 tarihli ve 5765 sayılı kanun ile Bartın, Bayburt, Gümüşhane, Şırnak ve Tunceli Üniversitelerinde KY ve SBKY Bölümleri açılmıştır.</li><li>• Vakıf üniversiteleri içerisinde öncelikle Bilkent Üniversitesi; KY (1987), SBKY (1989), SB (2003/4) açılmıştır.</li><li>• 2000li yıllarda kurulan bölümler Atılım, İstanbul Arel, Zirve, Gazikent Üniversiteleri'nde açılan SBKY ve KY bölümleri olmuştur.</li></ul>
--	--

**Kaynak:** Ömürganülşen, U. (2010). Türkiye'de Lisans Düzeyi Kamu Yönetimi Öğretiminde Yakın Dönemde Yaşanan Gelişmeler: Mevcut Durum, Sorun Alanları Ve Gelişme Eğilimleri, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65(3), s.123 – 161

Kamu Yönetimi Bölümleri önemli yer tutmaktadır. Bölümlerin her geçen gün artmasının, kamu yönetimi bilimine olan katkının ve önemin de arttığına dair bir gösterge olarak kabul edilebilir.

Günümüze bakıldığında ise özellikle TODAİE kapandıktan sonra kamu yönetimi eğitimi veren tek kurum üniversiteler haline gelmiştir. Bu noktada



Türkiye’de kamu yönetimi eğitimi üzerine teorik çalışmalar ile pratikte olan eksiklikler dikkat çekmektedir. Bu çerçevede verilen eğitim ve bu eğitimi çevreleyen sorunlar meta-teorik<sup>1</sup> bir bakış açısı geliştirememiştir. Bu tarz sorunlara karşı üretilecek olan çözümlerin en başında, verilen eğitimden sonra yapılacak olan atama için gerekli olan değerlendirmelerin özenli yapılması gerektiğidir. Eğer yapılan değerlendirme liyakat ilkesine aykırı bir şekilde yapılacak olursa bu durum verilecek olan kamusal hizmetin de kalitesini olumsuz etkileyecektir (Okçu, Kocaoğlu ve Akman, 2015, s. 405).

### **b. Cumhuriyet Döneminde Kamu Personel İstihdam Etme Usulleri**

Verilen eğitimler ve kurumlar dışında bu dönemde bir de kamu yönetimi personel rejimi ile ilgili önemli düzenlemeler yapılmıştır. Bu konu hakkında 30.01.1986 tarihli ve 19004 sayılı “İlk Defa Kamu Hizmeti ve Görevlerine Devlet Memuru Olarak Atanacaklar İçin Mecburi Yeterlik ve Yarışma Sınavları Genel Yönetmeliği” çıkarılmıştır. Bu yönetmelik, personel rejimi konusunda öne çıkan ilk yasal düzenlemedir. Bu kanunun içerisinde kamu görevlilerinin seçiminde merkezi bir sınav olmasının gerekliliği vurgulanmıştır. Devam eden süreçte bu konu hakkında yapılan değişiklikler “İlk Defa Devlet Kamu Hizmeti ve Görevlerine Devlet Memuru Olarak Atanacaklar İçin Mecburi Yeterlik ve Yarışma Sınavları Genel Yönetmeliği”nde karşımıza çıkar. Bu yönetmelik 17.01.2002 tarihli 2001/2031 sayılı Bakan Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan “Özel Yarışma Sınavına Tabi Tutulmak Suretiyle Girilen Meslekler İçin Yapılacak Eleme Sınavı Hakkında Yönetmelik” 18.03.2002 tarihli ve 2002/ 2975 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlükte kaldırılmıştır. Daha sonra yine Bakanlar Kurulu Kararı ile “Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik” yürürlüğe konmuştur. Bu yasal düzenlemenin içerisinde “Devlet Memuru Olarak Atanacaklar İçin Seçme Sınavı” (DMS) ile “Kurumlar İçin Merkezi Eleme Sınavı” (KMS) kaldırılarak yerine “Kamu Personel Seçme Sınavı” (KPSS) adıyla tek bir sınav uygulanmaya başlanmıştır (Baysal, 2016, s. 203). Tüm bu yasal düzenleme – değişimler sık ve yoğun görünse de kayırmacılığı önlemek amacı ile bir sistemin oturtturabilmesi anlamında önemli gelişmelerdir.

Devlet personeli istihdamında kullanılan pek çok yöntemden birisi sınavla işe alma yöntemidir. Benzer özellikler taşıyan ve aynı eğitimin verildiği bireyler arasında uygulanan bu sınav benzer bilgi birikimine sahip bu kişiler arasında bir karşılaştırma ve değerlendirmeye yapma olanağı verir (Nohutçu ve

<sup>1</sup> Meta-teorik, var olan teorik sistemleri analiz etmek amacıyla tasarlanmış teori.

Balcı, 2005, s. 340). Örneğin, Kamu yönetimi eğitimi verildikten sonra mülki idare amirlerinden olan kaymakamlık makamı için sınav sürecini başarıyla tamamladıktan sonra kaymakam olarak atanalar için yurt içi ve yurt dışı staj programları mevcuttur. Bu yönetmelik ile 36 aylık bir staj ve eğitim süreci tavsiye edilir. Kamu yöneticilerinin yetiştirilmesi adına yapılan en kapsamlı yasal düzenleme budur. Bunun dışında “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik” adından anlaşılacağı üzere görevde yükselmeye ilişkin düzenlemeler ile yönetici ataması anlamında en genel çerçeveyi çizmektedir (Baysal, 2016, s. 206).

Türkiye’de günümüzde kamu yönetimi / siyaset bilimi ve kamu yönetimi bölümlerinden mezun olan kişilerin, mezun olduktan hemen sonra kamu yöneticisi olmaları güçtür. Yöneticiliğe giden yolda öncelikle bazı aşamalardan geçerek kamu personeli olarak atanması gerekmektedir. Görev süresince belirli aralıklarla sınavlara tabi tutularak kamu yöneticiliğine ulaşması sağlanmaktadır. Yapılan sınavlarda ortaya çıkan sonuçlara bakıldığında özellikle kamu yönetimi eğitimi almış bireylerin daha başarılı olduğu tespit edilmiştir (Baysal, 2016, s. 205).

### **C. Bir Kamu Personeli İstihdam Etme Usulü Olarak Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS)**

Devlet memuru atamalarında Kamu Personeli Seçme Sınavı’ndan (KPSS) önce pek çok sınav sistemi denenmiştir. Bugün yapılan KPSS’nin ilki bundan tam 20 yıl önce Devlet Memurları Sınavı (DMS) adı altında yapılmıştır. DMS 1999 yılında depremden dolayı iki kez yapılmıştır. 17 Ekim 1999 tarihinde yapılan sınav, daha sonra deprem bölgesine özel olarak 12 Aralık 1999 tarihinde tekrar yapılmıştır.

DMS formatından sonra sınav, 2001 yılında yapılan düzenlemelerle Kurumlar İçin Merkez Eleme Sınavı (KMS)’na dönüştürülmüştür. Bu değişim ve dönüşümler sonucunda son olarak 2002’de KPSS olarak karşımıza çıkmıştır. Bu sınav, 2002’den günümüze kadar devlet personeli alma sisteminde en önemli kıstas haline gelmiştir ve her alanda devlet memuru atamasında kullanılmaktadır. Kamu hizmetleri pek çok alanda verildiği için yapılan sınavın da alanları mevcuttur. Öğretmen adaylarının seçimi yapılırken ‘Öğretmenlik Alan Bilgisi Testi’ne (ÖABT) tabi olmaktadır. Bunun dışında İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi mezunları da sınavın ‘A Grubu’ kısmına dahil edilirler. Hepsinden önce hangi alanda olursa olsun her devlet memuru adayı ‘B Grubu’ olarak adlandırılan Türkçe, Matematik, Tarih, Coğrafya, Vatandaşlık ve Güncel

konularda soruların sorulduğu teste tabii tutulurlar. Sınavın daha sonraki evrelerinde ise herkes kendi mezuniyeti ile ilgili alanda soruları cevaplamak durumundadır.

KPSS'nin yasal dayanağı, 03.05.2002 tarihli ve 24744 sayılı 'Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik'tir (www.mevzuat.gov.tr 2002). Bu yönetmelik içerisinde bulunan tüm maddeler KPSS'nin ayrı ayrı her alanı hakkında bilgi vermektedir.

Yönetmeliğin 5. maddesinde KPSS tanımı şöyle yapılmıştır:

*"KPSS (Kamu Personel Seçme Sınavı): Bu Yönetmelikte (A) grubu olarak adlandırılan kadrolara atanacaklar için kurumların kendi mevzuatına göre düzenleyecekleri giriş sınavına kabul edilecekleri belirlemek ve (B) grubu olarak adlandırılan kadrolara atanmaya esas olacak yerleştirmeyi yapmak amacıyla kullanılacak olan puanları sağlayan merkezi sınavı, Giriş Sınavı: Kamu kurum ve kuruluşlarının, bu Yönetmelikte (A) grubu olarak nitelendirilmiş kadrolarına atanacakları belirlemek üzere KPSS sonuçlarına göre saptayacaklarının üzerinde bir puanı olan adayların katılımı ile kendi mevzuatına göre yapacakları, yazılı ve/veya sözlü bölümlerden oluşan sınavı, ifade eder."*

Bu noktada belirtilen A grubunu hakkındaki açıklamalar ise aynı yönetmeliğin ikinci maddesinde açıklanmıştır.

*"Madde 2- Bu Yönetmelik; a) A Grubu Kadrolar; Başbakanlık, bakanlıklar, bunların müsteşarlık, başkanlık ve bağımsız genel müdürlük düzeyindeki bağlı ve ilgili kuruluşları ile bağlı ortaklıklarındaki, özel yarışma sınavına tabi tutulmak suretiyle girilen ve belirli bir yetiştirme programı sonrası yeterlik sınavına tabi tutulan mesleklere ilişkin kadro ve görevler ile il özel idareleri ve belediyelerin teftiş kurullarına, b) B Grubu Kadrolar; Kadroları 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki listelerde yer alan, genel ve katma bütçeli kurumlarla bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, kanunlar ile kurulan fonlar ve kefalet sandıkları, il özel idareleri ve belediyeler, il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlikler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarında yukarıda (a) bendinde belirtilmiş olan meslekler dışında, ilk defa kamu hizmeti ve görevlerine atama yapılacak kadro ve görevlere, atanacaklar için yapılacak işlem ve sınavları kapsar."*

Bu maddede sınavın grup tanımlamaları karşımıza çıkmaktadır. A grubu kadroların devletin merkezi kurum kadrolarına ait olduğu belirtilirken; B grubu

kadrolar ise herhangi bir devlet kuruluşunda görev almak için girilmesi gereken genel bir sınav türü olarak karşımıza çıkmaktadır. A grubu soruların içeriğinde muhasebe, maliye, hukuk ve iktisat konuları yer alırken, B grubuna ait sorularda “genel kültür - genel yetenek” olarak adlandırılan Türkçe, matematik, coğrafya, tarih, vatandaşlık ve güncel sorular karşımıza çıkmaktadır. Her memur adayının girmesi bilmesi gereken genel kültür – genel yetenek konuları kapsamı değerlendirildiğinde bireylerin eğitim – öğretim hayatının başından bu yana öğretilen bilgilerin sorulması doğal bir durumdur. A grubu sorularının konu başlıkları ise B grubundan daha yoğun niteliktedir. A grubu hakkında eleştirilmesi gereken bir konu ise kamu yönetimi eğitimi süresince müfredat kapsamındaki derslerle uyuşup uyuşmadığı konusudur.

Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik, devamında A grubu ve B grubu kadrolarının ayrı bölümlerde seçimlerinin ve atamalarının nasıl yapılacağını belirtir. 12. maddeden 18. maddeye kadar bölümde A grubu hakkında bilgi verilmiştir. Bunun dışında başvuru şartları, KPSS puanlarının kontrolü, sınav esnasında karşılaşılan sorunlar ile ilgili yaptırımlar, sınav sonuçlarından sonra kurumların çağıracağı adayların niceliği ve sonucunda kamu hizmeti vermeye hak kazanan adayların atanması 12. ve 18. maddelerin içeriğinde belirtilmiştir.

Yönetmelikte, 19. ve 27. maddelerde B grubu koşullarından bahsedilmiştir. Personel planlaması, atama yapılacak kadroların belirlenmesi, yerleştirme programı, yerleştirme, ek yerleştirme yapılması, adayların başvurmaları ve atamanları, hak iddia edilemeyecek durumlar ve bildirim yükümlüğü başlıkları altında hepsi detaylandırılmıştır.

Son olarak ilgili mevzuat hükümleri içerisinde önemli noktalardan birisi, A grubu kadrolarına seçilecek personel seçimi esasen mevzuata göre yapılacağı belirtilse de kendi mevzuatında hüküm bulunması şartı ile KPSS puanları gerekliliğini kaldıran kurumların kendi sınavlarını açabilmeleridir. Örneğin, TOKİ, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, Başbakanlık ve Bakanlık Müşavirliği kadroları ile Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği kadroları, TUIK, AB Bakanlığı Memurlukları, Gelir İdaresi Başkanlığında Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği kadrosu, Bakanlar Kurulu Sekreterliği, Milli Savunma Bakanlığı, Özel Kalem Müdürlükleri, Vali Kadroları, Diyanet, MİT, Anayasa Mahkemesi ve son düzenleme ile Kaymakamlıklar da kendi sınavları ile kamu görevlisi almaya başlamışlardır. Bu maddelerde belirtilen bir diğer nokta ise kurum ve kuruluşların belirleyeceği bir taban puanı üzerinden başvuru kabul ediyor

olmalarıdır. Bunun yanı sıra 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48. maddesinde belirtilen şartlar ile kamu kurumlarının kendi mevzuatındaki memur adaylığı koşullarının örtüşmesi gerekmektedir.

### **Sonuç**

Kamu yönetimi eğitimi konusunda köklü bir geçmişe sahip olan Türkiye, bunun bilincinde olarak kendini geliştirmeye devam etmektedir. Türkiye'de kamu yönetimi eğitimi, Osmanlı Devleti döneminden bu yana pek çok değişikliğe uğramıştır. O dönem, usta-çırak ilişkisi (hatta baba-oğul...) ile devam eden bir memuriyet anlayışı ile Osmanlı Devleti bürokrasisi hayatına devam etmeye çalışmıştır. Bu durumun olumlu yanları olduğu gibi olumsuz yanları da vardır. Örneğin, bu baba – oğul ya da usta – çırak ilişkisi, bürokrasinin katı olmasına sebebiyet vermiştir. Ayrıca, babası memur olmayan bir bireyin memuriyet hayatına geçişi neredeyse imkansız bir durum haline gelmiştir. Olumlu tarafı ise memuriyet eğitimi verilirken teknik bilgi ile uygulamanın bir arada olduğu bir ortamda yetişmek olarak gösterilebilir.

Bu tarihi sürecin devamında, Osmanlı Devleti'nin zayıflaması ile birlikte bürokrasi de çöküşe geçmiştir. Dolayısıyla Cumhuriyete geçildiğinde bu alanda bir boşluk oluşmuştur. Bu sebeple var olan bürokrasinin yenilenmesi ve yeni sisteme ayak uydurması gerektiği söylenebilir. Bu değişim karşımıza kamu yönetimi eğitimi veren yeni kurumları çıkarmaktadır. Bu bağlamda Cumhuriyet'in kurulmasından sonraki dönemde, akademik eğitim veren okullar ortaya çıkmıştır. Bunlar içerisinde en önemlileri Siyasal Bilgiler Okulu ve yalnızca kamu yöneticisi yetiştirmek adına kurulmuş olan TODAİE'dir. Bu kurumlar, hem Osmanlı geleneğinden faydalanarak hizmet içi eğitim vb. alanlarda büyük bir boşluğu doldurmuş; hem de yönetim bilimi literatürüne katkı sağlayarak günümüz akademik alanına önemli katkılar sunmuştur.

Günümüze gelindiğinde kamu yönetiminin her alanda karşımıza çıkan problemlerinin giderilmesi adına akademik bilgilerle yetişen öğrencilerin, devlet personeli olarak atanması bir çözüm yöntemi olabilir. Ancak bu hususta önemli olan, yeterlilik seviyesinin etkin şekilde belirlenmesi ve bireylerin buna uygun olarak atamasının yapılmasıdır. Verilen eğitimler ve ortaya konulan ölçütler göz önünde bulundurulmadan yapılan görevlendirmelerin bir anlamı olmayacaktır. Devlet kurumlarında liyakatin sağlanabilmesi için kullanılan ölçütlerin de önemi büyüktür. Bu anlamda KPSS, pek çok aşama geçirilerek bu halini almıştır. Bu aşamalar geçilirken pek çok sınav içerikleri üretilmiş ve sonuç olarak KPSS ortaya çıkmıştır.

Son olarak KPSS uygulamasının birtakım sorunlar barındırdığı anlaşılmaktadır. Örneğin, üniversitelerde verilen kamu yönetimi eğitimi sırasında verilen derslerin içeriğinin KPSS alan bilgisi sınavında sorulan soruların içeriği ile uyuşmadığı görülmektedir. Bu eksiklik, memur adaylarını zorlayan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Zaman içerisinde KPSS ile ilgili bu ve buna benzer bir takım sorun alanları ortaya çıktığı söylenebilir. Bu bağlamda konu ile ilgili farklı kesimlerin bir araya gelerek gerçek anlamda sorun çözecek birtakım mekanizmalar üretmesi ve bunun, etkin bir biçimde hayata geçirilmesi büyük önem taşımaktadır.



#### KAYNAKÇA

- AFYONCU, E. (2010), *Osmanlı'yı 600 Yıl Memurlar Ayakta Tuttu*, Bugün Gazetesi.
- ALTAN, Y., KERMEN, U. & AKTAN, M. (2009), 'Kamu Yönetimi Öğretimi: Kamu Yönetimi Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma', *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 20, s. 227- 252
- BAYSAL, T. (2016), 'Türkiye'de Kamu Yöneticilerinin Yetiştirilmesi, Sorunlar, Çözüm Önerileri', *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, (7)1, s. 186 – 204
- BİLGİN, K.U. (2015), *Kamu Yönetimi Eğitimi Geçmişten Geleceğe Küresel ve Ulusal Perspektifler*, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım
- ERENSOY, K. (1981), 'Kamu Yönetimi Uzmanlık Programı Üzerine Bir Değerlendirme', *Amme İdaresi Dergisi*, 14 (3), s. 1 – 12
- GÖZÜBÜYÜK, A. Ş. (2000), *Yönetim Hukuku*, Turhan Yayınevi: Ankara
- GÜNAY, Ö.F. (2005), *Türkiye'de Kamu Yöneticisi Nasıl Yetiştirilmelidir*, Turhan Kitabevi, Ankara.
- GÜLER, B. (1994), 'Nesnesini Arayan Disiplin: Kamu Yönetimi', *Amme İdaresi Dergisi*, (30) 1, s. 1 – 17
- HALAÇOĞLU, Y. (1991), *XIV-XVII. Yüzyıllarda Osmanlılarda Devlet Teşkilatı Ve Sosyal Yapı*, Türk Tarih Kurumu Basımevi: Ankara
- KARASU, K. (2001), 'Profesyonelleşme Olgusu ve Kamu Yönetimi', *Mülkiyeliler Birliği Yayınları Tezler Dizisi*, Ankara
- KURBAN, S. (2016), 'Tanzimat Sonrası Dönemden Günümüze Üst Düzey Yönetici Eğitimi', *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, s. 71 – 81

- NOHUTÇU, A., BALCI, A. (2005), *Bilgi Çağında Türk Kamu Yönetiminin Yeniden Yapılandırılması*, Beta Basım Yayın: Ankara.
- ÖMÜRGÖNÜLŞEN, U. (2010), 'Türkiye'de Lisans Düzeyi Kamu Yönetimi Öğretiminde Yakın Dönemde Yaşanan Gelişmeler: Mevcut Durum, Sorun Alanları ve Gelişme Eğilimleri', *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(3), s.123 – 161.
- PARLAK, B. (2015), 'Kamu Yönetimi Eğitiminin Teme Kökenleri', *Kamu Yönetimi Eğitimi Geçmişten Geleceğe Küresel ve Ulusal Perspektifler*: Bursa, Ekin Yayın Basım Dağıtım.
- Resmi Gazete, 3 Mart 1954, 6319 sayılı Kanun
- Resmi Gazete, 5 Temmuz 1958, 7163 sayılı Kanun
- Resmi Gazete, 3 Mayıs 2002, 24744 sayılı Yönetmelik
- Resmi Gazete, 9 Temmuz 2018, 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname
- SENCER, M. (1982), 'Kamu Görevlilerinin Eğitimi ve Kamu Yönetimi Akademisi', *Amme İdaresi Dergisi*, 15 (2), s. 3 – 5.
- www.mevzuat.gov.tr (2002), "Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik"  
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/3.5.20023975.pdf> (Erişim Tarihi: 11.12.2018).



# AN EVALUATION ON THE PUBLIC ADMINISTRATION EDUCATION AND STAFF EMPLOYMENT PROCEDURES IN TURKEY ACCORDING TO PUBLIC PERSONNEL SELECTION EXAMINATION\*

✉ Mustafa KOCAOĞLU<sup>a</sup>

✉ Zeynep Nur ÖZMEN<sup>b</sup>

## Abstract

From the past to the present, there are many institutions and organizations have emerged in order to train civil servant who needed in administration of Ottoman Empire and Turkish Republic history. These institutions and organizations have been transformed from the period of the Seljuk Empire until these days. The technique of Education has changed so much in the process that it reaches to the understanding of Public Administration Education today. In the Ottoman Empire, technical knowledge was not only used but also technical knowledge was used as a practical tool. However, it is known that this process has to be repeated in the same way as practical. When we are looking to the period of Ottoman Empire, the Enderun Schools, which were established to train only civil servants with the Devshirme system, continue to presenting their footsteps in today's public administration. In addition to the Enderun School that undertook the task of raising managers for the state during the rising period of Ottoman Empire , educational institutions were also established to meet the personnel

---

\* This paper has been presented orally in the 16th International Public Administration Forum (KAYFOR16) which is organised by Nuh Naci Yazgan University on February 21-23, 2019 and published as a summary.

<sup>a</sup> Assoc. Prof., Necmettin Erbakan University, Academy Of Applied Sciences, m\_kocaoglu@hotmail.com

<sup>b</sup> Master Student, Marmara University, ozmenzeynepnur@gmail.com



needs of the Ottoman Empire in various fields such as the Bâb-ı Ali Mektebi and Bâb-ı Defterdari Mektebi. Especially the need for public personnel has also increased after World War II. For this reason, Turkey and the Middle East Public Administration Institute was established in 1952 in order to ensure the development of education in this direction. The main purpose of this institution was to train public personnel and to provide training in order to improve the performance of the staff. Over time, this institution has contributed to this area by developing itself and doing important academic studies on public administration. These high institutions that were opened to educate the public personnel in Turkish administration history have increased in line with the needs of the time and have taken its final form today. After the Institute of Public Administration in Turkey and Middle East, the most important institution was Ankara University Faculty of Political Sciences. In its early years, the Faculty of Political Sciences, which was named as the Faculty of law, today performs important studies in both political science and Management Science. Subsequently, the departments opened in universities established within the legal framework provided the training of public personnel.

In this study, the historical process of the raising civil servants to state institutions will be examined and an evaluation will be made on the employment procedures of civil servants. In this evaluation, the historical process investigated will be divided into 'pre-Republic' and 'post-Republic'. At this point, it will be mentioned which methods the Ottoman state followed when employing public personnel and which educational institutions operate in the field of Public Administration Education. After the Republic, it will be mentioned how the institutions providing public administration education increased and improved academically. In order to make this assessment, first of all, the quality of public administration education in Turkey, from past to present evolution of training institutions opened for this purpose and the criteria taken into consideration in making the training and promotions of civil servants will be examined in detail during the ongoing process. After the Republic period, the most important criterion we encountered as the method of employing public personnel was the examination. This examination system is first seen as a civil servant examination. The public officers' examination was then changed and named the public personnel selection exam. This exam is not only the name of the public personnel selection exam when the name of the content has changed. The basis of this examination, which is mentioned in detail in the content of the study, is the general regulation on the examinations to be

held for the first time to be appointed to public duties. In the continuation of the study, this regulation will be examined and the groups of the examination will be mentioned. Lastly, the content of the Public Personnel Selection Examination (PPSE), which is the most important selection and evaluation tool used in the employment of civil servants in Turkish Republic, will be examined thoroughly to find out competence degree of the exam questions. As a result of these evaluations, the content of the public administration education process in Turkey and the content of the Civil Servant Selection Examination is going to be examined comparatively in the context of the questions.

Finally, after examining the historical processes of Public Administration Education, the process of employing public personnel will also be evaluated. The reason for the evaluation of these two processes together is to take a look at how technical training works in practice.

**Keywords:** Public Administration education, Public Personnel, PPSE.

