

# DEVLET MEMURLARI KANUNU TASARISI

ve

## BAZI EKSİKLİKLERİ

*Prof. Dr. İsmet GİRİTLİ*

### I

Memleketimizde plânlı kalkınma çalışmalarıyla birlikte reform ve reorganizasyon zarureti bir kere daha ortaya çıkmıştır. Zira plânlı kalkınma, gerek hazırlanışı ve gerekse gerçekleştirilmesi itibariyle Devlet Teşkilât ve Kurumlarının süratli, ahenkli, kaliteli ve verimli bir şekilde çalışmalarını gerektirmektedir.

Nitekim «Plân Hedefleri Stratejisi» adlı dokümanın 13 üncü maddesinde bu konu üzerinde ısrarla durulmuş, Birinci Beş Yıllık Kalkınma Plânında İdarenin kendisinden beklenenleri yapacak duruma getirilmesi için, İdarede yeniden düzenleme yapılacağı ifade edilmiştir.

Memleketimizdeki bugünkü kuruluş, esas olarak Osmanlı İmparatorluğundan devralınan sistemde yapılan değişikliklerle ortaya çıkmış, ancak bu değişiklikler belirli ilkelere dayanmadığından, iş bölümü ve koordinasyon bakımından tamamen yetersiz ve güç çalır bir teşkilât meydana gelmiştir.

Bu sebeple Kalkınma Plânında da ifade edildiği gibi, «Gerek Merkezî Hükûmet kuruluşunu, gerek Mahallî İdareleri, kalkınmakta olan bir ekonominin ihtiyaçlarını rasyonel bir şekilde ve süratle karşılayabilecek duruma getirmek kaçınılmaz bir zarurettir.»

İyi bir idareyi meydana getirmek esaslarının en önemlisi İdarenin beşerî unsuru olan personeldir. Başta Devlet olmak üzere; bütün kamu idarelerinin ve kurumlarının içinde, bu teşkilâtı işletmek suretiyle Kamu hizmetlerini ifa eden birçok gerçek kişiler görürüz.

İşte, idare teşkilâtını gayesine ulaştırmak, bu şahsî vasıtaları tedarik ve istihdam etmek, kadrosunda en verimli şekilde çalışmalarını sağlayacak şartları temin etmek dâvası zamanımızda «Personel Administration, Personel İdaresi» nin ve dolayısıyla İdare Hukuku ve İdare İlminin en önemli meselesidir. Gerçekten hattâ bir devletin değeri bile nihayet onu vücuda getiren fertlerin değeri demektir. Küçük adamlarla büyük işler başarılmasına imkân yoktur.

Liyakatli personel etkili bir kamu hizmetinin zarurî unsuru olduğuna göre, herhangi bir idarî reform fikir ve teşebbüsünde Personel İdaresine öncelik tanımak lüzumu ortadadır.

Liyakata dayanan bir kamu hizmeti kariyeri ise modern âme ve personel idaresinin ana dâvasıdır.

Devlet ve idare mekanizmasında Personel İdaresinin arzettiği bu önem; memleketimizin geleceği yönünden Plânlama Teşkilâtı kadar ve hattâ plânın akıbetini tayin etmek bakımından, ondan da önemli bir kuruluş olan Devlet Personel Dairesinin 13 Aralık 1960 tarih ve 160 sayılı kanunla kurulmasına müncer olmuştur.

Memleketimizde personel rejimini iktisadî, malî ve sosyal şartlara uygun bir şekilde düzenlemek, bu düzeni değişen şartlara göre ayarlamak maksadiyle Başbakanlığa bağlı olarak kurulan ve bir başkan ile beş üyeden ve teknik şube ve bürolardan müteşekkil bulunan Devlet Personel Dairesinin kuruluşu hakkında 13 Aralık 1960 tarihli ve 160 sayılı kanununun 5 inci maddesine göre, bu dairenin vazifelerinden biri de, memleketin iktisadî, sosyal ve malî durumunu takip ederek, maaş ve ücretlerde ve diğer özlük haklarda yapılması gereken tâdilleri ve personel rejimi ile ilgili bilcümle kanun tasarılarını, tüzük ve yönetmelikleri hazırlamaktır.

Devlet Personel Dairesi, devlet personelinin bugünkü hukukî, malî, idarî ve sosyal durumunu ve personel idaresinin çok dağınık, geniş ve çeşitli mevzuatını incelemiş ve 1962 de bir ön rapor halinde hükûmete ve kamu oyuna sunmuştur. Genel bir envanter ve bir doküman hüviyetinde olan ve dairenin reform üzerindeki ilk düşüncelerini kapsayan bu ön rapor; evvelce bakanlıklara, üniversitelere, daire ve müesseselere, kamu iktisadî teşebbüslerine ve illere gönderilmiş ve mütalâaları sorulmuştur.

Bu cevapların çoğu 1963 de yayınlanan «Teklifler» raporunun hazırlanmasında bir kaynak vazifesi görmüştür.

Bu rapora dayanarak ikinci koalisyon hükûmeti, 8 Mayıs 1963 tarihli bir kararname ile yeni personel rejiminin esaslarını tesbit etmiş, Personel Dairesi ise, bu esaslara dayanarak hazırladığı 238

maddelik «Devlet Memurları Kanun Tasarısı» nı 13 Aralık 1963 tarihinde, Bakanlar Kurulunda görüşülmek ve T.B.M.M. ne sevkedilmek üzere, Başbakanlığa sunmuştur.

Personel rejimimizin ana kanunu olacak olan bu tasarımı takiben İktisadî Devlet Teşekkülleri ve Mahallî İdareler Personel tasarılarının Personel Dairesince hazırlanmakta olduğu ve T.B.M.M. ne sevkedileceği haber verilmektedir.

Ekonomik İşbirliği ve Kalkındırma Teşkilâtı (O.E.C.D.) tarafından memleketimize gönderilen ünlü idare ve personel uzmanı Mr. Roger Gregoire da Personel Dairesinin Başmüşaviri olarak bu çalışmalara katılmıştır.

Devlet Personel Dairesinin rapor ve tekliflerinde de belirtildiği gibi, temel prensipleri yeni Anayasa ile belirtilen Demokratik Rejimin teminat altına alınması, ancak tarafsız, müessir, dinamik ve dürüst bir idarenin ve personel sisteminin kurulması ile mümkün olacaktır.

Esasen bir meslekdaşımızın da ifade ettiği gibi; İdarî ıslahatın en kestirme yolu, ilk bakışta uzun gibi görünürse de, Personel sisteminin sağlam esaslara bağlanması ve Devlet Personeli kalitesinin yükseltilmesi yoludur<sup>1</sup>.

## II

Sözü geçen tasarı getirmeğe çalıştığı yenilik ve arzettiği bazı müsbet niteliklere rağmen, bazı konularda da ciddî eksiklikler ve aksaklıklar arz etmektedir.

Meselâ, Anayasamızın 120 nci maddesince özerk bir kuruluş olarak ihdas edilmiş bulunan ve idarî ve ilmî muhtariyete sahip olan Üniversiteler mevzuatı hükümlerinin saklı tutulduğuna dair bir sarahatın bulunmaması, Üniversite muhtariyetini bir Anayasa müessesesi olarak düzenliyen 1961 Anayasamıza aykırı düşen bir noksanlık teşkil etmektedir.

Şu hususun tam bir açıklıkla anlaşılması lâzımdır ki, Üniversite muhtariyeti, üniversite öğretim üyelerinin şahısları bakımından ihdas edilmiş bir imtiyaz olmayıp üniversite yolu ile görülmesi zarurî bulunan akademik hizmetin gereklerinden doğan hukukî bir müessesedir.

1) G. Mihçioğlu, İdarî Reform, Ankara 1963, s. 128.

Nitekim Üniversitelerin tamamen Devlet Memurları Kanunu tasarısının kapsamına tâbi tutulması haklı tepkilerle karşılanmış, İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü Hukuk Fakültesi İdare Hukuku ve İdarî İlimler Enstitüsüne hazırlattığı etraflı bir raporu Senatodan geçirerek Devlet Personel Dairesine sunmuştur.

Bu mütalâalarda da belirtildiği gibi; tasarıda Üniversitelerin, hiç bir fark gözetilmeksizin, Devlet Memurları Kanununa aynen ve tamamen tâbi kılınması keyfiyeti Anayasada ifadesini bulan muhtariyet esasiyle çatışma teşkil etmektedir.

Şöyle ki, Anayasanın 120 nci maddesinin kenar başlığından da anlaşılacağı üzere, Üniversiteler «Özerk kuruluşlardır.» Madde metnine göre de -bilimsel muhtariyet yanında- «İdarî özerkliğe de sahip kamu tüzel kişileridir» ve öğretim üyeleri kendileri tarafından seçilir». «Keza üyeler ve yardımcıları Üniversiteler dışındaki makamlarca, her ne suretle olursa olsun, görevlerinden uzaklaştırılmazlar ve serbestçe araştırma ve yayında bulunabilirler», bunun gibi «Üniversitelerin kuruluş ve işleyişleri... görev ve yetkileri... bu esaslara göre kanunla düzenlenir.»

Bu madde, Anayasanın bilhassa temel kural olarak kabul ettiği özerklik esası gözönünde tutulduğunda, üniversite personelinin, diğer hizmetlerden ayrı bir rejime tâbi olmasını âmirdir. Hususiyle, Üniversitelerin yönetiminde, işleyişinde, organlarının kurulmasında, her türlü görev ve yetkilerin kullanılmasında, zarurî olarak, ancak -üniversite dışından gelen her türlü müdahaleden masun ve âzade kılınan- bu öğretim üyeleridir ki Üniversitenin bütün faaliyetlerinin süjesidirler ve beşerî unsurunu teşkil ederler. Demek oluyor ki «Özerklik» olarak ifade edilen temel kuralın, kaçınılmaz bir şekilde, bu personelin durumuna şâmil olduğu ve olacağı muhakkaktır.

Şu halde; Üniversite personeline ait herhangi bir kanun hükmü, yukarıdaki hallerden birini düzenlerken, bu kuraldan, bu esastan ayrılacak olursa özerklik zedelenmiş ve ihlâlê uğramış olur.

Şu var ki; Kanunun, esas itibariyle, merkez memurlarına tatbik edileceği, tatbik sahasının genel ve aynı mahiyetteki katma bütçeli daireler ile tahdit edilmesinden anlaşılmaktadır. Durumları normal idare fonksiyonundan farklı olan hâkimlerle subayların bir taraftan, bütçeleri dolayısıyla, İktisadî Devlet Teşekkülleri gibi fonksiyonları bir hususiyet arzedenden müesseseler memurlarınının diğer taraftan, kanunun tatbik sahası dışında bırakılmaları bunu göstermektedir.

Bu bakımdan Üniversitelerin durumu tetkik edilince, bu müesseselerin Devlet Memurları Kanununun birinci maddesindeki istisnalar arasına girmesi icabedeceği anlaşılır.

Üniversiteler, Anayasaya göre normal merkez teşkilâtı içinde olmadığı gibi, alelâde katma bütçeli klâsik tipte bir kamu kurumu da değildir. Üniversiteler ilmî ve idarî muhtariyetleri, Anayasa teminatı altında olan meslekî şekilde hususiyet arzeden birer müessesedir. Bunlar, bir nevi Corporation mahiyetindedirler. Katma bütçe ile idare edilmeleri hukukî ve idarî bünye ve yapılarının bir neticesi olmayıp, teknik ve arızî bir keyfiyettir. Nitekim hususî kanunlarla kurulmuş olan bazı üniversiteler, meselâ Orta - Doğu Üniversitesi katma bütçeli değildir. Bunun neticesi olarak da bu üniversite, bu kanunun bütün kayıtları dışında kalacaktır.

Buna mukabil tam bir Corporation mahiyetinde ve bir anayasa müessesesi olan üniversiteler bu kanundaki idarî kayıtlarla bağlanacak ve neticede ilmî ve idarî muhtariyetlerini kaybedecek, Anayasanın müsaade edemeyeceği şekilde çeşitli bakımlardan, bir takım idarî merci, kurul ve heyetlerin idarî vesayeti altına girmiş olacaklardır.

Bu itibarla Üniversitelerin, bünyelerine tamamen yabancı olan ve üstelik Anayasaya aykırı düşen kanuna hiç bir suretle tâbi olmaması gerektiği gerekçesiyle, tasarının daha birinci maddesinde kanun kapsamına girmediğinin tasrihi lüzumludur.

Bu yapıldığı taktirdedir ki; Üniversiteler, kaideten, tamamen bu kanunun şümül ve tatbik sahası dışında kalmakla beraber, üniversitelerin bilimsel ve idarî özerkliği esası ve bu esasa terettüp eden bütün sonuçlar bakımından üniversitelerin hukukî ve akademik mahiyet, durum ve gerekleriyle bağdaşabilecek çeşitli hükümler, üniversitelere de olduğu gibi veya bazı ek ve tâdiller yapılarak uygulanabilmesi mümkün görülebilir.

Esasen bugün mevzuatta yer alan genel hükümlerin, Üniversiteler Kanununda özel hükümler mevcut olmadığı takdirde, bu Üniversiteler Kanununa uygun olmak şartıyla üniversitelere kabili tatbik olduğu gözönünde tutulur ise, bunun imkân dahilinde olduğu da muhakkaktır.

Binnetice tasarının aylık, gösterge, katsayı, yolluk ve temsil giderleri, kademe ilerlemeleri, sosyal haklar ve yardımlar gibi hususlara ilişkin maddelerin ve diğer hükümlerin, münferiden incelenmek ve tartışılmak kayıt ve şartıyla, üniversitelere de uygulanacağına dair bir sarahat ya Üniversiteler Kanununda veya Devlet Me-

murları Kanununda yer almak suretiyle veya esasen bugünkü üniversiteler kanununun 77 inci maddesi mucibince üniversitelere tatbiki mümkün olabilir.

### III

Devlet Memurları Kanunu Tasarısının, kanaatimizce en önemli aksaklık ve eksikliklerinden birisi de tasarıda disiplin cezalarının nevelerinin ayrı ayrı gösterilmesine ve her birinin tarif edilmesine rağmen (m. 133) hangi cezaların, hangi hallerde uygulanacağını tayin etmiyerek «durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre» herhangi bir disiplin cezasını takdir etmek hususunda idarî makamlara geniş bir serbestî tanınmasıdır (m. 132).

Oysa disiplin muameleleri sebebe dayanan (causal) işlemlerden olduğuna ve olması gerektiğine ve esasen Devlet Memurları Kanunu Tasarısının ileride yerini alacağı 1926 tarihli ve 788 sayılı Memurin Kanunu (m. 28 - 33) yani, bugünkü Personel Rejimimiz de bu sistemi benimsemiş bulunduğuna göre tasarıdaki düzenleme tarzı bir gerileme ve teminatsızlık ifade edecek ve bu satırlar yazarının 27 Ocak 1964 tarihinde Başbakanlıkta tasarı ile ilgili olarak yapılan toplantıda Devlet Personel Dairesi sorumlularına tebarüz ettirdiği gibi, ve meselâ mal beyanında bulunmakta ihmal gösteren bir memura «uyarma» cezası verilirken, aynı fiili işleyen diğer bir memura «devlet memurluğundan çıkarma» cezasının verilmesi yoluna dahi gidilebilecektir.

Son zamanlarda modern dünyadaki eğilim, memur statüsünün imkân nisbetinde kanunla düzenlenmesi merkezindedir. Türkiyede de bu sistem tercih edilmiştir.

Gerçekten, gerek 1924 gerekse 1961 tarihli Anayasamız bu sistemi kabul etmiştir. 1924 Anayasasının 93 üncü maddesi bilûmum memurların evsaf, hukuk, vezaif, maaş ve muhassesat ve sureti nasp ve âzilleri ve terfilerinin Kanun-u Mahsus ile muayyen olduğunu tasrih etmiş, buna istinaden 18 Mart 1926 tarihli ve 788 sayılı Memurin Kanunu çıkarılmıştır.

1961 Anayasamızın 117 nci maddesinin 2 nci fıkrası «Memurların nitelikleri, atanmaları, ödev ve yetkileri, hakları ve yükümleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri Kanun ile düzenlenir.» demek suretiyle aynı sistemi muhafaza etmiş ve nitekim bahis konusu tasarı buna istinaden hazırlanmıştır.

Disiplin işleri memurun belli başlı garantilerinden ve özlük işlerinden olduğuna göre, bu konunun imkân nisbetinde kanun ile düzenlenmesi gerektiği ortadadır.

Nitekim Ekonomik İşbirliği ve Kalkındırma Teşkilâtının (O.E.C.D.) Devlet Personel Dairemize Başmüşavir olarak yolladığı ünlü Âmme İdaresi ve Personeli uzmanı Mr. Roger Gregoire da hazırladığı raporunda, 1961 Anayasamızın kabul ettiği «Kanunilik» sistemi karşısında memurların hak, garanti ve yükümlerinin Kanunla düzenlenmesi gerektiğine işaret etmiştir<sup>2</sup>.

Bu itibarla tasarının Anayasamızın bu konuda «Memur teminatı» yönünden öngörüldüğü usule uydurulması gerektiği ortadadır.

#### IV

1961 Anayasamızın 45 inci maddesinde «Devlet, çalışanların, yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alır» hükmü ile kanun koyucuya memur maaşları ve işçi ücretleri bakımından bir direktif vermiştir.

Gerçekten iyi bir barem rejiminin unsurlarının birincisi asgarî geçim haddidir. Memurun maaşı daha ziyade memura sosyal seviyesine uygun şartlar içinde yaşama imkânını vermesi gereken bir unsur olduğuna göre; A.B.D., İngiltere, Fransa, Belçika ve İsviçre, gibi memleketler, asgarî geçim haddinin tesbitinde, sağlığı, konforu, kültür şartlarını, içtimaî muhiti, ailevî durumu, çocuklarının sağlık, tahsil ve terbiyelerini, seyahat etme, yetiştirme, şahsiyetin gelişmesi ve bilhassa fiyat konjonktörü gibi imkân ve şartları nazarı itibare almışlardır.

Hal böyle iken, Hükûmetin, Devlet Personel Dairesinin tavsiyesini hiç nazarı itibare almıyarak, personeli fiyat yükselmelerinden koruyacak baş tedbir olan «Echelle Mobile» sistemini kabul etmemesini çok büyük bir eksiklik olarak addediyor, yeni Personel Rejimimizle ilgili ana tasarı olan Devlet Memurları Kanunu tasarısı Meclise getirilinceye kadar bu eksikliğin giderilmesini diliyoruz.

2) R. Gregoire, Administration of Civil Service Staff, Report on the mission to Turkey, 17 th September 1963, 16 - 18.

Zira, modern barem rejiminin özelliklerinden en önemlisi, maaşlarla konjonktür arasındaki münasebetin devamlı olarak takip edilmesi mecburiyetidir.

Konjonktür; paranın satın alma gücünde meydana gelecek değişmeler olduğuna göre, asıl önemli dâva memur maaşının para olarak miktarı değil, satın alabileceği mal ve hizmet miktarıdır.

İşte, paranın satın alma gücünde meydana gelecek azalmalar karşısında memur maaşlarının gerçek değerini muhafaza ettirmek için başvurulan bir çare olan (Echelle Mobile) sistemine, bu kere de mevzuatımızda yer verilmemesi, gün geçtikçe azalan memur satın alma gücü karşısında bir lâkaydi ifade etmekte ve bu eksikliğin Meclis tarafından biran evvel düzeltilmesi gerekmektedir.

Her ne kadar tasarının 162 nci maddesine göre, memurlar para olarak sadece aylıkları gösteren gösterge rakamları ile ifade olunan miktarı değil, her yıl Genel Bütçe Kanunu ile kabul edilecek bir katsayı ile bu gösterge rakamlarının çarpılması sonunda bulunacak miktarı brüt aylık olarak alacaklar ise de, Tasarının Gereksine göre bu katsayı, fiat temevvüçlerine göre değil, fakat bilhassa memleketin ekonomik gelişmesi ve malî kaynaklarının ve bütçenin müsaadesi ve yeterliği dikkate alınarak tesbit olunacaktır.

Öyle ise gerekçedeki iddia hilâfına, bu sistemin geçinme endekslerini takip etmesi gereken (Echelle Mobile) sistemi ile hiçbir ilgisi yoktur.

Kaldı ki, memleketimizin malî güçsüzlüğü ortada olduğuna ve memleket her zaman ortaya çıkmağa hazır bir enflasyon baskı ve korkusu altında yaşadığına göre, toplu sözleşme akdetmek ve grev hakkından yoksun Devlet memuru, modern ücret kavramının en önemli ve zarurî bir unsurundan mahrum edilmiştir.

Daha 1790 yılında ünlü Fransız devlet adamı Talleyrand'ın dediği gibi: «İdarî teşkilâтта bir meslek ahlâkı, bir meslekî zihniyet uyandırabilmek için vazife görenleri hizmetlerine bağlamak lâzımdır.» Bu ise memurda işine karşı şevk, bağlılık ve güven hissini uyandırıp, kuvvetlendirmekle olur.

Bugünkü memurlar kitesinin, hazırlıkları ilerleyen ve gerçekten bir çok olumlu yenilikler getirmek isteyen ve getiren Tasarıyı benimsemeleri için Devlet görevlerinin şimdiden sınıflara ayrılması, her sınıf içindeki aylık tesbitinde rol oynayacak olan gösterge (Index) rakamlarının azamî ve asgarî hadlerinin tesbiti ve katsayının tesbitinde yalnız Devletin malî imkânlarının değil ve fakat öncelikle asgarî geçim haddinin ve konjonktürün gözönünde tutulaca-



ğının tasrihi ve hattâ başlangıç katsayısının şimdiden tasarıda yer alması lâzımdır.

Ancak bu takdirdedir ki memur, bu tasarı kanunlaştığı zaman kazanacağı malî gücü, yani alabileceği aylık miktarını şimdiden müşahhas ve hiç olmazsa takribî bir şekilde anlayabilecek ve yersiz bir takım endişe ve mukavemetlere kapılmıyacaktır.

Oysa tasarının bütün bu hususları tüzük ve yönetmelik gibi idarî tasarruflara ve başka bir ifade ile değişecek hükûmetlere bırakması (m. 37, 45, 46) 1961 Anayasasının yukarıda belirttiğimiz sistemine, modern memur teminatı kavramının asgarî gereklerine ve hattâ başmüşavir R. Gregoire'ın raporundaki tavsiyesine aykırı düşmekte ve bu hali ile tasarı -tâbir mazur görülürse- kendisine ümit ve bel bağlanmış bulunan bir spor - toto kâğıdı veya piyango biletinden çok fazla bir şey ifade etmemektedir.

#### V

Bütün dünyada örnek bir memur sınıfı yaratmayı başaran İngilterede, bu işin öncülerinden biri olan Sir Charles Trelyan'ın daha 1853 tarihindeki raporunda işaret ettiği üzere gün geçtikçe ağırlaşan Devlet vazifelerinin yükü ancak daimî ve bilhassa ehliyetli bir memurlar topluluğu sayesinde taşınabilecektir. İşte bu noktadan hareket edebilen tasarının Devlet memurlarına Anayasa ve kanunları sadakatle yürütme görevini yürütmesi (m. 6), halkla münasebetlerinde nazik davranması ve her zaman devlet memurluğu sıfatının gerektirdiği davranışı göstermek (m. 8) mükellefiyetini yüklemesi çok yerindedir.

Fakat aynı tasarının memuriyete giriş yaşını medenî ve siyasî ehliyetten henüz mahrum on beş yaşındaki «çocuk» lara kadar indirmesi (m. 41) ve 1926 tarihli kanunun o zamanki memleketin eğitim durumunun gerektirdiği istisnaî bir hükmü olan «İlk Okul diplomasının» dahi binlerce orta okul, lise ve hattâ üniversite mezununun yeter miktarda mevcut bulunduğu ve hattâ iş bulma sıkıntısı çektiği 1964 Türkiyemizde Devlet memurluğu için bazı hallerde de olsa yeter görmesi (m. 42, II) kanaatimizce yukarıdaki hükümlerle ve tasarının ehil ve seviyeli memur amacı ile bağdaşmaz.

Daha 1733 yılında bir müellifin biraz mübalâğalı ve fakat yerinde olarak dediği gibi «bırakınız akılsızlar devlet şekli konusun-

da tartışa dursunlar devleti en iyi yönetecek unsur mükemmel bir idarî teşkilâttır.»

Bu teşkilâtın ise memur dediğimiz insanlar tarafından harekete geçirilip işletildiği unutulmamalı, üstelik kalkınma hedeflerine süratle ulaşmak isteyen Devletin her şeyden önce dinamik, arzulu, ehil, hayatından memnun ve yarınından emin bir memur kadrosu vücuda getirmesi gerektiği ve bunun bütün gereklerinin yapılması lâzım geldiği teslim edilmelidir.

*Prof. Dr. İsmet GİRİTLİ*