

“DEVLET-PİYASA SARMALINDA MEMURİYET STATÜSÜNÜN KONUMU: ‘PERFORMANS’A KARŞI ‘LİYAKAT’ İLE SORUNU ANLAYABİLMEK”

Aykut ACAR

Dumlupınar Üniversitesi

Yrd.Doç.Dr.

aykacar@yahoo.com

Özet

Memuriyet statüsü, kamu hukuku içerisinde belirginleşen ve konumlanan kamu istihdamını karakterize etmektedir. Bu statü içerisinde yer alan kamu personeli, yürüttüğü kamu hizmetlerinin aslîlik ve süreklilik niteliğine bağlı olarak kendine özgü bir istihdam rejimi içerisinde varlık bulmuştur. Memuriyet kavramı ile karakterize edilen bu istihdamın özelliği; personelin meslek güvencesinin sağlanmış olmasıdır. İş güvencesi anlamında çalışanın lehine olan bu durum aslında personel üzerinden görevin ya da kamu hizmetinin korunmasını olanaklı kılmaktadır.

Bu bildiriye; modern devletin toplumsal boyutunun ve ekonomiye müdahalesinin sorgulandığı, devletin kamu hizmetlerinin aslî yüklenicisi olmasının bürokratik hantallık, maliyet-kâr-zarar, verimlilik-verimsizlik gibi kavramlar etrafında eleştirildiği bir dönemde, piyasa tarzı yeni devlet dizaynının memuriyet statüsü ile ilgili sonuçları tartışılmakta, esnek ve performans dayalı kamu istihdamına karşı liyakat ilkesinin bir seçenek olup olmadığına dikkat çekilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Memuriyet, Performans, Liyakat

Alan Tanımı: Kamu Yönetimi (Kamu Personel Yönetimi)

“THE POSITION of CIVIL SERVICE STATUS IN THE HELIX of STATE- MARKET: TO UNDERSTAND THE PROBLEM WITH ‘THE MERIT’ VERSUS ‘THE PERFORMANCE’”

Abstract

The status of civil servant which is evident and positioned in the public law is exactly what characterizes public employment. The public employee comprised in this status has found an existence within a unique regime of employment bound to the substantive and continuous nature of public service. Embodied in the concept

of civil servant, the feature of this employment is the validation of guaranteed employment. This apparently favorable situation on the part of the employee does, in essence, enable the maintenance and the execution of public duties and services.

This paper discusses the consequences of the new state design particularly on the status of public servant and ask whether (and to what extent) the principle of meritocracy can be an alternative to flexible and performance-based public employment in an era where the societal dimension of modern state, its intervention in the economy and its undertaking public services have been criticized by a discourse with attributions like bureaucratic unwieldiness, cost-profit-loss, efficiency-inefficiency etc.

Keywords: *Civil service status, Performance, Merit*

JEL Code: Y90

1. GİRİŞ

Kamu personeli, devlet eliyle yürütülen kamu hizmetlerinin en önemli unsurlarından biridir. Devlet, herhangi bir kamu hizmetinin yürütülmesinde gereksinim duyduğu personeli belirli usullerle alır ve yine belirli usullerle çalıştırır. Kamu personelinin mesleğe adım atmasından meslekle ilişkisinin bitmesine kadar olan bu süreci, kamu istihdam sürecini biçimlendiren mevzuat, ilkeler ve uygulamalar, kamu personelinin çalışma düzenini oluşturur.

Kamu personelinin çalışma düzenine kaynaklık eden ilkeler arasında “liyakat” öteden beri çok önemli bir yer işgal etmiştir. Sözcük olarak lâıyk olma, yaraşırılık, uygunluk, yeterlilik, kifayet anlamlarını karşılayan liyakat; kamu hizmetlerinde görev alacak olan personelin görevin gerektirdiği niteliklere (eğitim, bilgi, beceri, görgü, kültür, yetenek, altyapı gibi) sahip olması gerektiğini ifade eder. Liyakat, gerekli nitelikleri taşıyan kişinin kamu hizmetini yürütmek üzere kamu personeli olmayı hak etmesi durumunu niteleyen bir kavramdır. Bu ilke, kim hizmet için gerekli değer ve bilgiye sahipse o kişinin siyasal partilere ve iş başındaki kamu görevlilerine yakınlığına bakılmadan işe alınması anlamına gelmektedir. Liyakat, kamu hizmetini yerine getirme görevinin ehline teslim edilmesidir. Kamu hizmetinin gerekleriyle uyuşmayan tüm siyasal kayırmacılık ve her türlü ayrımcılık bu ilkenin karşısında yer almaktadır. Kamu hizmetlerinde devamlılığın ve meslek güvencesinin temelinde de yine bu ilke yer almaktadır (Akgüner, 2009: 33). Kayırma sisteminde ise kamu hizmetine alınmada ölçüt görev gerektirdiği

nitelikler değil, kişinin belli bir kişiye, gruba, siyasi anlayışa ya da ideolojiye bağlılık göstermesidir.

Devlet örgütü içerisinde yer alan ve kamu hizmeti yürüten kamu görevlilerinin hangi özellikleri taşıması gerektiğiyle ilgili düşünsel çabaları belli bir döneme ya da belli bir kültüre mal etmek doğru değildir. “Bir işin o işe ehil kimseler tarafından görülmesi” ilkesi etrafında biçimlenen bu düşünsel çabalara ilişkin farklı dönemlerden ve kültürlerden örnekler bulmak mümkün. Örneğin; Karahanlı Devleti’nde Has Hacib’lik unvanıyla ödüllendirilen Balasagunlu Yusuf’un ünlü eseri Kutadgu Bilig’de hükümdardan saray görevlilerine, vezirden hazinedara kadar devletin başı ve diğer devlet görevlilerinin ne gibi nitelikler taşıması gerektiğine ilişkin sözler sarf edilirken, esasen liyakat ilkesine vurgu yapılmaktaydı (Yusuf Has Hacib, 2009: 60-65). Kezâ bir başka ünlü eser olan Siyasetname’nin bir bölümünde Nizamülmülk, memuriyetin kifayetli olanlara verilmesi gerektiğinden bahsetmiştir (Nizamülmülk, 2010: 209). Hegel de, devlette istihdam edilecek kişinin becerikli olması ve bu kişinin bireysel çıkarlarının devletin çıkarlarıyla çatışmaması gerektiğini belirterek (Hegel, 1991: 236) liyakat ilkesini kamu görevlisi olabilmenin özel bir değeri olarak göstermiştir.

2. MODERN DEVLET ve KAMU PERSONELİ (YÖN DEĞİŞTİREN SADAKAT ve İTAAT, KUL MEMURDAN ANAYASAL MEMURİYETE)

Devletin kamu hizmetlerinin yürütülmesindeki ağırlığına ve anlayışına göre kamu istihdamı değişik biçimlere bürünebilmektedir. Tarihsel süreçte, topluma hakim olan ekonomik ve siyasal düzenin etkisiyle kamu istihdamının da biçimlendiği söylenebilir. Örneğin; bütün bir ülkenin ve halkın tek bir kişinin iradesi altında olduğu düzende toplumsal ilişkiler padişah-teba, efendi-köle, feodal bey-serf gibi yapılarla somutlaşır. Bu düzende hizmet yürütenin mutlak itaati söz konusudur. Çalışma ilişkisi, çalışanın çalıştırana mutlak sadakati ve itaati üzerine kuruludur. Bu düzende hizmete girmede -liyakate verilen önem belli dönemlerde belli ölçülerde olmuş ise de- liyakatten ziyade kişisel ilişkilerin belirleyici olduğu göze çarpmaktadır.

Modern devletin ortaya çıkışı ve vatandaş kavramının yükselmesiyle birlikte kamu hizmetleri, bütün vatandaşların bu hizmetlerin yürütülmesine katılabileceği bir niteliğe bürünmüş ve kamu görevliliği, gerekli koşulları taşıyan bütün vatandaşlara anayasal bir hak olarak tanınmıştır. Sadakat kavramı burada nitelik değiştirmiş ve memurun sadakati herhangi bir kişiye değil, anayasaya, yasalara, dolayısıyla devlete ve hizmet ettiği topluma yönelmiştir.

3. SOSYAL DEVLET ve MEMURİYET REJİMİNİN KONUMU

Kamu hizmetlerinin kamu yararına dönük hizmetler olduğu ve bu amaca uygun olarak yürütülmesi gerektiği düşüncesinde somutlaşan, devletin söz konusu hizmetlerin aslî yüklenicisi olduğu konusundaki algılamaların ağırlıkta bulunduğu “sosyal devlet” düzeninde kamu personeli, yürüttüğü kamu hizmetlerinin bu özelliğine bağlı olarak kendine özgü bir istihdam rejimi içerisinde varlık bulmuştur. “Memuriyet” kavramı ile karakterize edilen bu istihdamın özelliği; personelin meslek güvencesinin sağlanmış olmasıdır. İş güvencesi anlamında çalışanın lehine olan bu durum aslında personel üzerinden görevin ya da kamu hizmetinin korunmasını da olanaklı kılmaktadır.

Sosyal devlet, bireylere yalnızca klasik hak ve özgürlükleri sağlamakla yetinmeyen, aynı zamanda onların insan gibi yaşamaları için gerekli olan maddi ihtiyaçlarını karşılamayı kendi görevi olarak gören devlettir (Göze, 1998: 101). Sosyal refah devletinin en önemli özellikleri; herkese minimum gelir garantisi, sosyal güvenlik hakkı ve belli standartlarda sosyal güvenlik hizmeti sunumudur. Keynesyen ekonomi politikalarını benimsemiş olan bu devlet formu ücret ilişkilerini, işgücü piyasası politikalarını ve talebi yönetmiştir (Belek, 1999: 252). Vatandaşların refahı ve güvenliği, onların yaptıkları işlere ve uğraşlarına göre salt piyasa mekanizmasıyla belirlenmesinden ibaret kalmamış; devletin katkıları ve onlara aktardığı pay da önemli bir işlev görmüştür. Bunun için de temel mekanizma, siyasal organların bu yönde aldıkları kararlar olmuştur. Siyasal organlar kimin neyi ne kadar alacağına dair kararlar vermişlerdir (Şaylan, 1994: 61). Dolayısıyla devlet, kamu hizmetlerinin en büyük taşıyıcısı, aynı zamanda da bütün toplumsal ilişkiler alanını kapsayan ve yöneten en büyük güçtür.

Bu genel çerçeve, dönemin memuriyet düzenini biçimlendiren temel anlayışı ortaya koymaktadır. Kamu görevlisi liyakat ölçüsüne göre seçilen, mesleğine ömür boyunca bağlanmış, ayrıcalıklı, yukarıdan ve aşağıdan denetim altında tutulan bir sistem içinde çalışan kişidir (Güler, 2005: 5). Etkin bir yönetimle liyakat ilkesi arasında kesin ve sıkı bir ilişki vardır. Kamu personelinin istikrar ve güven içinde bulunmaları etkin bir yönetimin ön koşulu olarak kabul edilmiştir. Ancak bu durumun özel bir anlamı vardır; istikrarlı ve güvenceli bir ortam kamu hizmetlerinin daha iyi görülebilmesi için tanınmıştır. Amaç aynı zamanda kamu hizmetini korumaktır. Kamu hizmetinin korunması, dolaylı olarak o hizmeti yürüten personelin de korunması sonucunu doğurur (Tutum, 1972: 3-7). Memurluk statüsünün güvencelere bağlanmış bir statü olmasının arkasında yatan temel felsefe budur. Kamu hizmeti alanında çalışan kamu personeli, kamu

görevine sözleşme ile bağlanmamıştır. Bu sebeple “memuriyet” adı verilen bir istihdam biçimi bulunmaktadır. Kamu hizmetinin ihtiyaç duyduğu işgücü ile kurduğu ilişki esas olarak kamu görevliliği aracılığıyla kurulur ve bu da sözleşmelilikten farklı olarak “statü”ye, yani tarafların iradesinden bağımsız olarak önceden belirlenmiş yasal kurallara bağlıdır. Kamu hizmet alanı belli ölçüde piyasanın dışına çıkarılmış alandır. Kamu hizmet alanının hukuki çerçevesi ise piyasanın işleyişini düzenleyen özel hukuktan farklı bir hukukla, kamu hukukuyla çizilir (Karahanoğulları, 2003: 2-3).

4. PİYASA YÖNELİMLİ DEVLET VE MEMURİYETİN DÖNÜŞÜMÜ (ESNEK ÇALIŞMA ve PERFORMANSA DOĞRU)

Modern devletin toplumsal boyutunun ve ekonomiye müdahalesinin sorgulandığı, devletin kamu hizmetlerinin aslî yüklenicisi olmasının bürokratik hantallık, maliyet-kâr-zarar, verimlilik-verimsizlik gibi kavramlar etrafında eleştirildiği ve bununla ilgili teorik zeminin oldukça zenginleştirildiği dönemde, bu çabalar karşılık bulmuş ve kamu yönetiminin hemen her alanında bir reform süreci baş göstermiştir. Bu reform sürecinin sacayaklarından birini de kamu personel rejimiyle ilgili reformlar oluşturmaktadır. Çünkü devletin kamu hizmetlerindeki konumu, ağırlığı, direkt olarak kamu personelini de etkilemektedir. Teorik eleştirilerin katkılarıyla biçimlenen reform uygulamaları, kamu hizmetlerinin kamu yararına yönelik hizmetler olarak yürütülmesinden ziyade piyasa koşullarına yönelik hizmetler olarak yürütülmesini öngörmektedir. Kamu yararının yerini maliyet hesapları, kârlılık, verimlilik gibi kavramlar almaktadır. Böylelikle ekonomik değer, toplumsal değer üzerinde bir anlam ifade etmektedir.

Bu süreç, kamu yönetimi literatürünü önemli ölçüde etkilemiştir. Weberyen bürokrasi, sosyal devlet, devletçilik, kamu görevlisi, kamu personeli, personel yönetimi, kamu iktisadi teşebbüsü, büyük devlet, etkin devlet, kapsayıcı devlet, memuriyet, dikey hiyerarşi, sicil düzeni, mesai gibi kavramların popülerliklerinin azaldığı; kamunun küçültülmesi, devletin küçültülmesi, minimal devlet, yeni kamu yönetimi, insan kaynakları yönetimi, yeni kamu işletmeciliği, işletmecî devlet, piyasacı devlet, yarı zamanlı çalışma, kısmî çalışma, esnek çalışma, yatay hiyerarşi gibi kavramların ve ifadelerin ise yükselişe geçtiği, kamu yönetimi literatürünün farklı bir düzlemde yeniden biçimlendiği, dönüştüğü görülmekte.

Bu dönüşümün, ülkelerin kamu sektörlerini yapısal, örgütsel ve personel sistemleri bakımından etkilediği, kamu sektörlerinin her bakımdan küresel sisteme eklemlendirilmek ve küresel rekabete hazır hale getirilmek istendiği açıktır. Bu

çerçevede vurgu siyasetten yönetime kaymış, idari sistemin düzenlenmesinde piramit örgüt modelinin yerini yatay örgüt modeli almış, sonuçlar süreçlerden önemli hale gelmiş, kamu hizmetlerin esnek sunumu önem kazanmış, kaynak kullanımında disipline ve ekonomik tutumluluğa vurgu yapılmış, “performans” bu dönüşümün anahtar kavramlarından birisi haline gelmiştir. “Piyasa” anlayışı üzerine inşa edilen yeni anlayışta kaynak kullanımında verimlilik esas alınmış ve temel meşruiyet unsuru olmuştur. Bu nedenle de “performans ölçümleri”, “performans göstergeleri”, “performans değerlemesi” ve “performansa bağlı ödeme” büyük önem taşımaktadır. Günümüzde memurluğun klasik unsurları olan “süreklilik”, “tarafsızlık”, “güvence”, “tam zamanlılık”, “eşit pozisyonlar için eşit ücret” ve “kamu-özel sektör ayırımı” gibi ilkelerde önemli aşınmalar dikkat çekmektedir (Eren, 2006: 132).

Kamu hukuku içerisinde belirginleşen ve bu statüde konumlanan kamu istihdamı ile bunu karakterize eden memuriyet rejiminin bu süreçten etkilenmemesi olanaklı değildir. Bir kamu hizmetinin piyasa koşullarına göre yürütülen bir hizmet haline gelmesi, metalaşması, o hizmeti yürüten personelin istihdam rejiminin yeni bir zeminde yeniden üretilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu noktada iş güvencesine dayalı memuriyet rejiminin çözülerek, piyasa koşullarına ve dolayısıyla da özel hukuk hükümlerine göre yürüyen yeni ve esnek bir çalışma rejimine dönüşeceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Nitekim ülkemizde de gerek reform çabalarıyla ilgili olarak ortaya çıkmış irade açıklamalarında, gerek bir kısmı yasalaşmış diğer kısmı taslak halinde kalmış ancak hep gündemde kalan hukuk metinlerinde (örneğin; 5227 Sayılı Kamu Yönetimi Temel Kanunu [kadük], 2004 Tarihli kamu Personel Rejimi Kanunu Taslağı, 2005 Tarihli Kamu Personel Kanunu Tasarısı Taslağı gibi) ve gerekse de yasa değişiklikleri, kanun hükmünde kararnamelemler (KHK), Bakanlar Kurulu Kararları, yönetmelikler, genelgeler gibi mevzuat kalemleriyle dönüşüm somut bir hal almıştır.

Süreç genel olarak değerlendirildiğinde, şu özellikler göze çarpmaktadır:

- Çalışma rejimi bakımından statü hukukuna dayalı memurluğun yanı sıra, özellikle değişik alt başlıkları içeren sözleşmeliliğe vurgu yapılmaktadır. Yeni personel sistemi çalışma rejiminde esnekliğe doğru evrilmektedir.
- Personelin değerlendirilmesinde “sicil” kavramının yerini “personel ve başarı değerlendirmesi” kavramının alacağı söylenebilir. Piyasaya özgü ve çalışanlar açısından hem kendilerini sistem içerisinde var edebilme, hem de piyasanın devamlılığının sağlanmasında önemli bir kavram olan

performans ve bu kavram çevresinde oluşacak performans sistemi, kamu personelinin çalışma düzeni içerisinde yerini alacaktır.

- Ücretlerde ödeme zamanı ve ödemelerde performans unsurunun etkisi konusunda köklü değişikliklerin olması muhtemeldir. Sistemin “performansa dayalı ücret rejimi” temeline oturacağı söylenebilir.

Kamu yönetiminin yeniden yapılandırılmasında verimlilik, etkinlik ve tutumluluğun, dolayısıyla da performansın artırılması; denetim standartlarının etkinlik ve performans denetimini de içererek güçlendirilmesi; kamu hizmetlerinin sunumunda performans standartlarının oluşturulması; kamu çalışanlarının performansını etkin bir şekilde ölçen bir sistem oluşturularak terfi ve maaş sisteminin performansı da içine alan ölçütlerle ilişkilendirilmesi; hesap verebilirlik ve saydamlığın güçlendirilmesi için kararlar alındığı da bilinmektedir (Demir, 2007: 82). 1965 Tarih ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun “Siciller” başlığını taşıyan 6. Bölümünün 2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunun (kamuoyundaki adıyla Torba Yasa) 117. maddesiyle “Özlük Dosyası” olarak değiştirilmiş olması da memurların değerlendirme ve ilerlemelerine ilişkin geleneksel uygulamanın farklı bir zeminde yeniden biçimleneceğinin ipuçlarını vermektedir.

Kamu örgütlerinde personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçişin de salt bir kavram değişikliği olmayıp, kamu örgütlerinde “performansa dayalı” bir yönetim anlayışının öne çıkarılmasını amaçladığı, bunun arka planında ise küresel değişimler ve dönüşümlerin hızlanması, örgütlerin bu hızlı değişimin doğurduğu “rekabet” ortamına derhal yanıt verecek bir biçimde küçülmeyi de içeren yeni bir yapılanmaya girişmeleri zorunluluğunun bulunduğu ifade edilmiştir (Bilgin, 2004: 123-124). Kamu yönetimi sistemimizde bu yeniden yapılanmanın sonuçlarını görmek mümkündür. Örneğin; 2011 Tarih ve 6223 Sayılı Yetki Kanunu uyarınca kamu yönetimi sistemimizde özellikle bakanlık yapılanmalarında ve bu yapılanmalara ilişkin mevzuatta değişiklik yapılmasına olanak veren çok sayıda KHK’den biri olan 2011 Tarih ve 652 Sayılı KHK ile Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü’ne dönüşmüştür. Bunu salt bir isim/kavram dönüşümü olarak değerlendirmenin çok sağlıklı bir değerlendirme olmayacağı söylenebilir.

5. LİYAKATİ KONUMLANDIRMAK

Liyakat, başta da ifade edildiği gibi hem bir kavram hem de bir ilke olarak geleneksel toplumdaki modern topluma uzanan çizgide belli bir döneme ya da kültüre ait olmaksızın, gerek yasa metinlerinde, gerekse düşünsel çabaların ürünü

olan metinlerde önemli bir yer işgal etmiştir. Buna karşın sadakat ve itaat ile liyakat ilişkisinin ne mutlak bir zıtlık, ne de mutlak bir yanyanalık üzerine kurulu olduğu söylenebilir. Örneğin; Osmanlı'da Enderun mektebine devşirilen ve gelecekte askerî ve sivil bürokrasinin önemli noktalarına yerleş(tiril)ecekleri düşünülen çocukların ve gençlerin eğitiminde liyakatin yanında ve hattâ ondan çok daha önemli ölçüde sadakate dikkat edildiği, söz konusu eğitimin temel vasfının sadakat eğitimi olduğu bilinmektedir (Demirci, 2008: 145). Geleneksel toplumlarda, Weber'in de belirttiği gibi kişinin memuriyet düzeni içerisinde yer alabilmesinin nedeni ve sonucu, yöneticiyle aralarındaki -sadakate dayalı- bağ (Weber, 2008: 56) ve buna dayalı ilişkinin devamıdır. Bununla birlikte liyakat, tamamen ihmal edilen, hiçe sayılan bir ilke olmamış, devlet hizmetinde çalışacaklara/çalışanlara ilişkin önemli bir değer olarak muhafaza edilmiştir. Zîra devlet yönetiminde “kadroların doldurulması/görevlerin dağıtılması” kadar, o kadroları dolduranların “iş üretebilmeleri” de önem arz eder. İş üretebilmenin ölçüsü o işi yapabilecek bilgi, beceri, görgü, eğitim, donanım, uzmanlık gibi niteliklere (liyakate) sahip olmaktır.

Gelenekselden modern devlete uzanan çizgide padişahın, kralın ya da efendinin şahsına ya da şahsı üzerinden devlete yönelmiş bulunan sadakat ve itaatin artık anayasal bir kurum olan devlete ve onun şahs-ı manevisine yönelmesi, bir diğer açıdan kulluk sisteminin yerini siyasal-anayasal bir hak olan memuriyete bırakması anlamına gelmiş, fakat liyakat evrensel bir değer olarak bu yeni sistem içerisinde de hak ettiği konumu almıştır. Piyasa yönelimli devlet dizaynında sadakatin ve itaatin hangi kurum üzerinden hangi değere yöneleceği belirsiz olmakla birlikte liyakat ilkesinin yine gözetilen bir ilke olması muhtemeldir. Zîra ekonomik rasyonalite ile ölçülemeyen, piyasa kavramlarıyla algılanamayan kamu hizmetlerinin piyasacı kavram ve ilkelerle bezenmesi durumunda bu kez liyakat, ekonomik rasyonaliteyi bir davranış kodu olarak benimsemiş/benimsemek zorunda kalmış kamu çalışanlarının bütün zihni ve bedeni çabalarını bu yönde göstermeleri zorunluluğunu içerisinde yeni bir anlama bürünecektir. Fakat burada kanımızca gözden kaçmaması gereken konu, bu “yeni anlama bürünen liyakat”ın artık memuriyet rejimi içerisinde değil, piyasa yönelimliliğe dönüşümün önemli çıktılarından biri olan esnek çalışma rejimi içerisinde değer kazanmakta olduğudur. Performansa -dolayısıyla çalışanlar arası rekabete- dayalı sözleşmeliliğin bir unsuru olarak liyakat, çalışanın sistem içinde var olabilmesinin, ayakta kalabilmesinin, tutunabilmesinin bir “ön koşulu” olmakla birlikte, sonraki süreçleri “garanti etmeyen” bir niteliğe sahip olacaktır. Zîra

“sonuç odaklılık/çıktı odaklılık/müşteri odaklılık” etrafında biçimlenen üretim ve istihdam süreçleri ön koşullardan ziyade sonuçlarla/çıktılarla daha fazla ilgilenir.

6. SONUÇ

Kariyer sistemine, meslek güvencesine dayalı klâsik kamu personeli istihdamının önemli sıkıntılar doğurduğu -bu konuda kimi zaman dayanaksız eleştiriler sarf edilmiş olsa da- yadsınamaz bir gerçektir. Bu sıkıntıların temelinde, devletin bir kamu hizmeti aygıtı olduğu anlayışından ziyade istihdam sağlayan bir aygıt olduğu anlayışının baskın olması yatar. Böylelikle siyasal kayırmacılık zemininde yapılan atamalar sistemin yozlaşmasına, bozulmasına ve giderek tıkanmasına yol açmıştır. Buna çözüm olarak üretilen performansa dayalı esnek çalışma sisteminin, çalışan üzerindeki muhtemel negatif sosyo-psikolojik etkilerinin hem kamu hizmetlerinin sürekliliği ve düzenliliği, hem de çalışma barışı açısından önemli olacağı; bunun siyasallaşmamış, yozlaşmamış ve “hakkını verecek” derecede liyakate dayanmış bir kamu personel sistemi ile ikâme edilebileceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

13.02.2011 Tarih ve 6111 Sayılı Kanun.

25.08.2011 Tarih ve 652 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname.

Akgüner, Tayfun, Kamu Personel Yönetimi. İstanbul: Der Yayınları, 2009.

Belek, İlker, Postkapitalist Paradigmalar. İstanbul: Sorun Yayınları, 1999.

Bilgin, Kamil Ufuk. “Performans Yönetiminde İnsan Kaynağı Planlaması”, Amme İdaresi Dergisi. 37/2, Haziran 2004, 123-147.

Demir, Serdar, Performansa Dayalı Ücret Sistemleri. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara: 2007.

Demirci, Fatih. “Osmanlı’dan Cumhuriyet’e Türkiye’de Bürokrasinin Gelişim Seyri ve Demokrasi”, Demokrasi Platformu, Yıl:4, Sayı:14, Bahar 2008, 141-165.

Eren, Veysel. “Personel Rejiminde Bürokratik Modelden İşletmecî Anlayışa Geçiş”, Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi. Yıl:6, Sayı:11, Nisan 2006, 131-153.

Göze, Ayferi, Siyasal Düşünceler ve Yönetimler. İstanbul: Beta Yayınları, 1998.

Güler, Birgül A., AÜSBF Personel Yönetimi Ders Notları (2004/2005). Ankara, 2005.

Hegel, G.W. Friedrich, Hukuk Felsefesinin Prensipleri. (Çev: Cenap Karakaya), İstanbul: Sosyal Yayınları, 1991.

Karahanoğulları, Onur. “*Kamu Hizmetleri Kavramı ve Kamu Hizmetleri Alanında Yeni Eğilimler*”, Ankara: Değişim Sürecinde Kamu Hizmetleri ve Sendikal Politikalar Sempozyumu, (Tebliğ Metni), 2003.

Nizamülmülk, Siyasetname. (Haz: Sadık Yalsızuçanlar), İstanbul: Antik Dünya Klasikleri, 2010.

Şaylan, Gencay, Değişim Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevi. Ankara: İmge Kitabevi, 1994.

Tutum, Cahit, Türkiye’de Memur Güvenliği. Ankara: TODAİE Yayınları, 1972.

Weber, Max, Bürokrasi ve Otorite. (Çev: H. Bahadır Akın), Ankara: Adres Yayınları, 2008.

Yusuf Has Hacib, Kutadgu Bilig. (Haz: Ersin Osman Söğütü), İstanbul: Antik Dünya Klasikleri, 2009.