

## İstisnai Memurluk Kavramının Kayırmacılık ile İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme \*

Günay YILDIZ \*\*

Geliş Tarihi (Received): 02.01.2017 – Kabul Tarihi (Accepted): 03.10.2017

### Öz

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 3.maddesinde temel ilke olarak liyakat ilkesine yer verilmiştir. Bu ilkenin Devlet Memurları Kanunu'nda kendisine yer bulması, Türk kamu personel rejimine çok büyük artılar getirmesine rağmen, içinin çok iyi doldurulamaması, uygulamada görülmemesi ya da çok ender görülmesi nedeniyle öngörüldüğü şekilde kullanılmadığı söylenebilir. İşte bu noktada karşımıza İstisnai Memurluk kavramı çıkmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun bir başka maddesinde -madde 59- yer alan bu kavram, liyakat ilkesiyle neredeyse taban tabana zıt olması itibariyle, anılan Kanun'daki bir çelişkiyi ortaya koymaktadır. Bir taraftan liyakat ilkesi ile, işe layık olanın, işin yapılabilmesi için gerekli olan özellikleri bünyesinde barındırmanın ön plana çıkması için çaba sarf edilirken; diğer taraftan istisnai memurlukların varlığı layık olmayanın, işin gerektirdiği niteliklere sahip olmayanın da devletin ön saflarında yer almasına olanak verecek şekilde tanzim edilmiştir. Bu sebeple çalışmada temel olarak istisnai memurluk kadroları ile kayırmacı sistemlerin ilişkisi üzerinde durulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** *Liyakat, istisnai memurluk, kayırmacılık, Devlet Memurları Kanunu*

---

\* Bu çalışma, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından kabul edilen "Devlet Memurları Kanunu'nda Liyakat İlkesi Çerçevesinde İstisnai Memurluklar" başlıklı yüksek lisans tezine dayanılarak hazırlanmıştır.

\*\* gunay81yildiz@hotmail.com

## **An Evaluation On Relationship With Favoritism Of The Exceptional Position Concept**

### **Abstract**

Article 3 of The Public Officers Law numbered 657 stipulates that concept such as merit as the main principal. Albeit the fact that principle exist in the Public Officers Law bring noticeable gain to the Turkish public personnel regime, it is worth mentioning that it has been underutilized due to reasons such as insufficient relevance, lack of implementation or appreciation. At this very point comes up the concept of Exceptional Positions. This concept referred to in another article of the Public Officers Law -Article 59- no 657 is almost diametrically opposed to the merit principle creating a contradiction in the Law itself. The merit principle, on one hand, concentrates on prioritizing the competent and qualified, but makes it possible also for the unqualified to find a place for himself/herself in the forefront thanks to exceptional positions. Therefore, it has been mentioned as basically on relationship with the exceptional positions of favoritism in the study.

***Keywords:*** Merit, exceptional position, favoritism, The Public Officers Law

## Giriş

Liyakat sisteminin geçerli olduğu bir ülkede kamu personeli olarak alınacak kişilerin belirlenmesinde yönetimde bulunanlar kendi isteğine göre keyfi uygulamalarda bulunamaz. Önceden belirlenmiş olan usul, şekil ve kurallara uymak zorundadırlar. Bu bir bakıma nesnel bir değerlendirmeyi sağlarken, belirlenen usul ve şekillerin katı bir şekilde uygulanmaya çalışılması, hem süreç olarak uzun zaman almakta hem de yönetimin takdir yetkisini sınırlamaktadır. (Yıldırım, 2013:374) Bu nedenle yönetime bir esneklik, bir canlılık getirilmesi ve göreve en uygun olanın seçilmesi yönünden, atama makamlarına daha geniş bir takdir yetkisi tanınması amacıyla oluşturulan (Aldan, 1988:102) “istisnai memurluk” veya eş anlamlısı olarak kullanılan “istisnai memuriyet” kurumu (müessesesi), “kişisel” veya “siyasal” güven unsuru ağır basan mevkileri işaret etmektedir. Ayrıntıları çalışma içerisinde görüleceği üzere, özel kalem müdürlüğü gibi kişisel güveni, valilik ve elçilik gibi siyasal güveni barındıran kadrolar için normal atama yolları uygulanmamaktadır. (Tutum, 1974:63-64) Ancak bu atama biçiminin getirdiği hareket serbestisi, bu müessesenin oluşturulduğu zamanki işlevinden zaman içerisinde sıyrılmasına ve devlete kolay yoldan girişte bir müracaat kaynağı haline gelmesine neden olmuştur. Bu uygulamanın ölçüsüz şekilde kullanılmasıyla kayırmacılık, hem kamuya girişte hem de yükselmelerde önemli ölçüde artış göstermiştir.

Bu çalışmada istisnai memurlukların tarihsel süreç içerisinde Türk kamu personel rejimine sirayet etmesinden bahsedilecek, buradan yola çıkarak istisnai memurluk kadrolarının kayırmacılık ile olan bağlantısı tartışılacaktır.

Çalışma hazırlanırken, temel olarak istisnai memurluk kadroları ile kayırmacı sistemlerin ilişkisi üzerinde durulmuştur. Bu itibarla çalışma içerisinde öncelikle gazete ve internet sayfalarında yer alan örneklerle yer verilmiştir. Çalışmanın sonunda ise literatürde eksikliği hissedilen alan araştırmasına yer verilerek konu somutlanmaya çalışılmıştır.

### 1- İstisnai Memurluk Kavramı

İstisnai memurluk kavramı, ilk kez 1929’da çıkarılan 1452 sayılı Memur Kanunu’nda yer almıştır. (Kocaman, 2007:58) Anılan Kanun’un 7.maddesi, kamu görevi için öngörülen şart ve sınırlamalarla bağlı olunmaksızın atanabilecek görevleri umumi müfettişlik, valilik, elçilik, Riyaseticumhur dairesi - Cumhurbaşkanlığı- memurları, hukuk müşavirleri, hususi kalem müdürleri, mütercimler olarak saymış ve adını koymadan istisnai memuriyet uygulamasını başlatmıştır. (Kocaman, 2007:58)

1939 tarihli ve 3656 sayılı Devlet Memurları Aylıklarının Tevhit ve Teadülüne Dair Kanun -Barem Kanunu- devlet hizmetine girişte esas olarak yarışma sınavlarını ön planda tutmuşsa da liyakat ve yarışma esaslarından muaf tutulmuş olan kadrolar da bulunmaktadır. Bunlar; mesleki eğitim görenler, mecburi

hizmetli olanlar, ihtisas mevkilerine atanacaklar, naklen atananlar ve istisnai memuriyetlerdir. (Mihçioğlu, 1958:111) 3656 sayılı Kanun'un altıncı maddesi, önceki kanunda istisnai memuriyet şeklinde yer alan görevleri aynen korumuştur.

1960 ara döneminde çıkarılan 231 sayılı Kanun'un dördüncü maddesiyle, Türkiye Büyük Millet Meclisi memurlukları da kapsama alınmıştır. Aslında bu tarihe kadar Türkiye Büyük Millet Meclisi idari teşkilatı personeli, kuruluş kanunlarındaki dayanaklarla genel kamu personel rejiminin az çok dışına çıkmış bulunsa da var olan ayırksı durum Memur Kanunu'na da yansıtılarak resmi bir hal kazanmıştır. (Kocaman, 2007:58) Uzun beklentilerin ve hazırlık çalışmalarının sonucunda kabul edilen Devlet Memurları Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile birlikte genel memurluklardan ayrı tutulan statünün adı, "istisnai memurluk" olarak konmuştur. (Kocaman, 2007:58-59) İstisnai memurluklar, Kanun'un 59.maddesinde - yıllar içerisinde geçirdiği değişikliklerden sonra en son olarak- şu şekilde gösterilmiştir:

*“Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Türkiye Büyük Millet Meclisinin memurluklarına, Bakan Yardımcılıklarına, Başbakan Başmüşaviri, Savunma Sanayii Müsteşarlığına ait Müsteşar, Müsteşar Yardımcısı, I. Hukuk Müşaviri, Daire Başkanı ve Müşavir Avukat kadrolarına, Toplu Konut İdaresi Başkanlığına ait Başkan, Başkan Yardımcısı, Hukuk Müşaviri, Daire Başkanı, Uzman, Uzman Yardımcısı, Müşavir Avukat ve Şube Müdürleri (Uzman), Başbakan Müşavirliklerine, Özelleştirme İdaresi Başkanlığında Başkan, Başkan Yardımcısı, Başkanlık Müşaviri, Daire Başkanı, Proje Grup Başkanı ve Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliğine, Başbakanlık ve Bakanlık Müşavirlikleriyle Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliklerine, Başbakanlık Basın Müşavirliğine, Türkiye İstatistik Kurumu Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliğine, Avrupa Birliği Bakanlığı Başkanlıklarına (İdari Hizmetler Başkanlığı hariç), Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı Başkan Yardımcısı, Başkanlık Müşaviri, Basın Müşaviri ve Hukuk Müşaviri, Gelir İdaresi Başkanlığında Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliğine, Bakanlar Kurulu Sekreterliğine, Milli Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında veya kadro açıklamalar bölümünde özel nitelikli olarak gösterilen görev yerlerine, Özel Kalem Müdürlüklerine, Valiliklere, Büyükelçiliklere, Elçiliklere, Daimi Temsilciliklere, Dışişleri Bakanlığı Stratejik Araştırmalar Merkezi Başkanlığına, dış kuruluşlarda çalışma müşavirlikleri nezdinde görevlendirilecek sendika uzmanlıklarına, Din İşleri Yüksek Kurulu Üyeliklerine, Diyanet İşleri Başkanlığı Başkanlık Müşaviri (4 adet), Diyanet İşleri Başkanlığı Basın ve Halkla İlişkiler Müşaviri, Milli İstihbarat Teşkilatı memurluklarına, Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği Müşavirliklerine, Hukuk Müşavirliğine ve Genel Sekreter Sekreterliğine, Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığında Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği ve Başkanlık Müşavirliğine, Anayasa Mahkemesi Basın Müşavirliğine, bu Kanunun atanma, sınavlar, kademe ilerlemesi ve dereceye*

*yükselmesine ilişkin hükümleriyle bağlı olmaksızın tahsis edilmiş derece aylığı ile memur atanabilir. Dışişleri Bakanlığı Hukuk Müşavirlikleri ile Devlet Konservatuvarında görevlendirilecek uluslararası ün yapmış üstün yeteneklere sahip Devlet sanatçılarının, olimpiyat şampiyonluğu veya olimpik spor dallarından birinde büyükler kategorisinde birden fazla Dünya şampiyonluğu kazananlar arasından atanacak spor müşavirlerinin atama ve ilerlemelerinde de bu hükümler uygulanır. (...) Birinci fıkrada sayılan memurların buldukları bu kadrolar emeklilik aylığının hesabında ve diğer memurluklara naklen atanmalarında herhangi bir sınıf için kazanılmış hak sayılmaz. Bu görevlerde bulunan memurların emeklilik kademeleri yürümekte devam eder”*

Kanun’un takip eden maddelerinde de istisnai memurluklar müessesesine 60 ve 61.maddelerde şu şekilde yer verilmiştir:

*“İstisnai Devlet memurluklarına 48 inci maddede yazılı genel şartları taşıyan kimselerden atanmalar yapılabilir. (...) Kuruluş kanunlarındaki özel hükümler saklıdır.(...) Ancak, Devlet sanatçılarında aranacak nitelikler bir yönetmelikle belirtilir. Dışişleri Bakanlığı Hukuk Müşavirliğine atanabilmek için ise, bir yabancı dili çok iyi bilmek ve özel yönetmeliğinde belirtilecek diğer nitelikleri taşımak şarttır.” , “60 uncu madde gereğince istisnai memurluklara atananlar hakkında bu Kanunun atanma, sınavlar, kademe ilerlemesi ve derece yükselmesi dışında kalan bütün hükümleri uygulanır. (...) Ancak istisnai bir memuriyet kadrosuna atananlar, atandıkları kadronun derece aylığının ilk kademesini kazanılmış hak olarak elde ettikleri tarihten itibaren, haklarında bu kanunun kademe ilerlemesi ve derece yükselmesine dair hükümleri uygulanır. (...) Şu kadar ki, Başbakanlık ve Bakanlıklar özel kalem müdürlüklerine, valiliklere, büyükelçiliklere, elçiliklere, daimi temsilciliklere atananların, atandıkları derecelerde geçirdikleri süreler, kazanılmış hak sayılmamak şartıyla, kademe ilerlemesinde değerlendirilir”*

Bu anlamda istisnai memuriyetlerin, diğer memurluklardan farklı algılanarak “İstisnai” olarak anılmasının gerekçeleri şu şekilde sıralanabilir:

- İstisnai memuriyetler hakkında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun atamaya ilişkin hükümleri uygulanmaz.
- İstisnai memuriyet kadrosuna atananlar hakkında Devlet Memurları Kanunu’nun “*Derece yükselmesinin usul ve şartları*” başlıklı 68.madde hükmü uygulanmaz. Yani memurlar hizmet sürelerine bakılmaksızın üst derecelere atanabilirler.
- İstisnai memuriyet kadroları için, yönetmeliklerinde veya özel kanunlarında herhangi bir hüküm yoksa öğrenim zorunluluğu aranmaz.

• İstisnai memuriyetler için; memuriyete girişte aranan genel koşulların dışında herhangi bir koşul aranmaz. Burada anılan genel koşullar, Devlet Memurları Kanunu'nun 48/a maddesinde belirtildiği üzere; vatandaşlık, yaş, öğrenim, askerlik ve sağlık gibi her türlü memuriyette geçerli olan özelliklerdir.

• İstisnai memurluklara alınacaklarda Devlet Memurları Kanunu'nun atamaya ilişkin hükümleri uygulanmadığı için asil memur olmada gereken, adaylık devresi içerisinde başarılı olma ya da olumlu sicil alma koşulu aranmamaktadır. İstisnai kadrolara atanma ile birlikte ilgililer asil memur statüsünde değerlendirilmekte ve başka kadrolara geçmeleri halinde de adaylık hükümlerine tabi tutulmamaktadırlar. (Kocaman, 2007:64)

• İstisnai memuriyetler hakkında, Devlet memurluğuna giriş için öngörülen sınavlara ilişkin hükümler uygulanmaz. Yani sınava tabi tutulmadan atama yapılması imkânı getirilmiştir. (Özer, 1999:11)

İstisnai memurluk kavramının bu sayılanlara ilave olabilecek diğer özellikleri de şu şekildedir:

• İstisnai memuriyetler için kademe ilerlemesi ve derece yükselmesine ilişkin hükümler uygulanmaz. İstisnai memuriyete ilişkin kadroyu işgal eden memurlar istisnai durumlar dışında kademe ilerlemesi ve derece yükselmesi yapamazlar.

• İstisnai memuriyet kadrolarına atananlar için bu kadrolar emeklilik aylığının hesabında kazanılmış hak sayılmaz.

• İstisnai kadroya atanan memur, bu kadronun aylığını alır.

• İstisnai memurların işgal ettiği kadrolar, diğer memuriyetlere atanmada kazanılmış hak sayılmaz.

• İstisnai memuriyet kadrolarında bulunan memurların emeklilik kıdemleri yürütmekte devam eder. (Özer, 1999:11)

İstisnai memuriyet kadrolarına verilen açıktan atama izin sayılarının yıllara göre dağılımına bakılacak olursa ilginç sonuçlara ulaşılmaktadır. Buna göre;

1993-2003 yılları arasında verilen açıktan atama izni sayısı Genel Kamu İdarelerine 1240 ve Mahalli İdarelere 45 olmak üzere toplam 1285'tir. 2004-2013 yılları arasında verilen açıktan atama izni sayısı ise Genel Kamu İdarelerine 2072 ve Mahalli İdarelere 542 olmak üzere toplam 2614'tür. (<http://www.memurlar.net/haber/488587/>)

**Tablo 1. İstisnai Memuriyet Kadrolarına Verilen Açıktan Atama İzin Sayıları**

	1993- 2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	TOPLAM
GENEL KAMU İDARELERİ	1240	73	66	41	93	85	121	79	101	85	88	2072
MAHALLİ İDARELER	45	36	54	50	71	94	144	48	0	0	0	542
TOPLAM	1285	109	120	91	164	179	265	127	101	85	88	2614

Tüm bu veriler bir arada değerlendirildiğinde, kendi içinde homojen bir yapıya sahip olan memurluk sisteminde geçici personel istihdamı, geçici işçilik, en az 2 yıl çalışmış ve kendi isteğiyle istifa etmiş uzman erbaşlar, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu'nda yetişmiş çocuklar -kendi aralarında yapılan sınav sonucunda serbest kadronun binde 1'i oranında-, engelliler, eski hükümlüler, doğal afetlerden zarar görenler, terör nedeniyle malul olanlar, terör nedeniyle şehit olanların yakınları -kurumun kadro toplamının binde 0,5'i oranında- bu homojenliğe aykırılık teşkil etseler de en aykırı olan durum (Güler, 2005:174-175); istisnai memurluktur. Çünkü genel memurluk sisteminde zorunlu olan hizmete alma – sınav; atama; yükselme koşullarının hiçbiri uygulanmadan, belirlenmiş bir derece aylığıyla yapılabilen görevlendirmelerle istisnai memur olunabilmektedir. Bu görevlere devlet memurluğu sistemi içinden ya da dışından kimseler atanabilmektedir. Özellikle donanımlı ancak işsiz sayısının günden güne artış gösterdiği, bununla birlikte 1999 yılından bu yana kamu hizmetlerine merkezi sınavla atama yapıldığı -ya da merkezi sınavın ön koşul olduğu- günümüzde istisnai memuriyetler, kamu görevi taliplerinin dikkatini çekmiş ve devlet memurluğu statüsünün kazanımında oldukça kolay bir yol olarak görülmeye başlanmıştır. (Kocaman, 2007:57)

Kimi zaman, istisnai memurluk kategorisinin, hükümetlere “siyasal uygunluk” ölçütüne göre atama yapmaları için açılmış -veya yaratılmış- bir olanak olduğu değerlendirmesi yapılmakta ve hükümetlerin bu kategoriyi üst düzey yönetim mevkilerini siyasal kadrolar haline getirmek amacıyla kullanmaya çalıştıkları görülmektedir. Ancak böyle bir tehlike mevzuat hazırlığı aşamasında öngörülemeyince istisnai memurluk, ayrı bir yapı olarak oluşturulmamış; diğer memurluklarla çok büyük farkları haiz olmasına rağmen hiçbir fark barındırmıyor gibi, memurluk sistemi içinde tanımlanmıştır. (Güler, 2005:87-88) Zaten istisnai memurluktan ileri gelen sorunların beslendiği en önemli kaynak da; bu kadroların farklı bir yapı içinde değerlendirmeye tabii tutulmamalarıdır. Oysa bu istisnai kadrolar, tanımlandıkları Devlet Memurları Kanunu'nda açıkça genel atama kurallarının dışında tutulmuşlardır. Böylece üst derecelerde bazı önemli yöneticilik konumlarına kıdemi az ancak yetenekli gençlerin atanmasına, bunların bilgisinden ve girişimcilik yeteneklerinden yararlanılmasına imkân kazandırılması düşünülmüştür. Ancak uygulamada bu imkânın orta düzeydeki görevler için de kullanılması ile amaçtan sapılmıştır. (Öztürk, 2001:15) Buradan

da, Aykaç'ın da işaret ettiği gibi, liyakat ilkesini temel ilke olarak kabul eden ve kamu personel yönetiminin bütün alanlarını düzenleme iddiasında olan bir kanunun, liyakat ilkesiyle tamamen çelişen böyle bir yapıya gerekçesi ne olursa olsun yer vermemesi (Aykaç, 1990:93) gerektiği sonucuna ulaşmak mümkündür.

Halbuki kurulmasını müteakip Devlet Personel Başkanlığı içerisinde üst düzey bir kurul olarak teşkilatlanan Devlet Personel Heyeti'nin 1962 yılında hazırladığı "*Devlet Personel Rejimi Hakkında Rapor*"da, istisnai memuriyet kurumunun bir gereksinmeye yanıt verdiği ve yararlı olduğu ifade edildikten sonra, "*Elçilik, valilik, özel kalem müdürlüğü, mütercimlik gibi muayyen memuriyetlerden normal devlet hizmetlerine kadar teşmil edilmesi bu müessesenin de asli gayesinden uzaklaştığını göstermektedir.*" (Günay, 2005:125-126) denilmektedir. Buradan anlaşılan, yönetime, yapacağı atamalarda belirli ölçüde esneklik fırsatı veren istisnai memuriyet ilkesinin sınırlarının genişletilerek -yönetim ya da yönetimi elinde bulunduranlar tarafından- kötüye kullanıldığının (Günay, 2005:126) tespitine rağmen 657 sayılı Kanun'a konulmasının bir hata niteliği taşıdığıdır.

Bununla birlikte, Devlet Memurları Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 1965'ten önce de mevcut ve bir hayli geniş kapsamlı olarak sistemin bir parçası durumunda olan istisnai memuriyetlerin, Devlet Memurları Kanunu içerisine yerleştirilirken daraltılmasının düşünülmekte olduğu kayıtlardan anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda hazırlanan 59.maddenin ilk şeklinde, yalnız Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği memurlukları; Yasama Organı, Başbakanlık, Bakanlıklar Özel Kalem Müdürlükleri; Valilik, Büyükelçilik daimi temsilcilikleri, Diyanet İşleri Müşavir Heyeti Üyeleri ve MİT memurları istisnai memuriyetler kapsamına alınmışlardır. Maddenin gerekçesinde ise, "*ancak, tasarıda bu kadro çok daraltılmış ve bir taraftan zaruretler kabul edilirken, öte yandan zaruretlerin zorlanması yoluyla normal bir meslek sınıfının imtiyazlı statüye sokulmaması için dikkat gösterilmiştir*" denilmiş, fakat daha sonra maddede yapılan birçok değişiklikle bazı kurum mensupları, bazı unvanlı kadrolar imtiyazlı statüye sokulmuştur. Bunlardan en önemlileri; herhangi bir ayırım yapılmadan Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Türkiye Büyük Millet Meclisi memurluklarının tümünün, bazı müsteşarlık ve başkanlıkların üst yönetim kadroları ile uzman ve uzman yardımcılarının istisnai memuriyet kapsamına alınmaları olmuştur. (Özer, 1999:8) Böylece, bazı kurum mensupları ile bazı kurumların kimi memurlukları imtiyazlı hale getirilmiş, bu yapılırken de personel hukukunun temelini oluşturan "eşitlik", "hakkaniyet" prensipleri ihlal edilmiştir.

Bu anlamda, imtiyazlı kadroların sayısında genişlemeye gidilmesini beraberinde getiren uygulamaların meşruiyeti tartışılrsa da, yapılan "birtakım düzenlemelerle" hukukiliği tartışılmaz hale gelmiştir. Bu durumun örneği, 19.10.1984 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 3056 sayılı Başbakanlık Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun'da görülebilir. Kanun'un ilk halinde Başbakan Başmüşaviri adedi 7, Başbakan Müşaviri 13 iken; 27.12.1991



tarihli ve 475 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ikinci maddesi ile, Başbakan Başmüşaviri adedi 15'e, Başbakan Müşaviri adedi ise 20'ye çıkarılmıştır. ([http://politics.ankara.edu.tr/bguler/TKY\\_4.pdf](http://politics.ankara.edu.tr/bguler/TKY_4.pdf))

Bu nitelikleri dolayısıyla istisnai memurluklar, 657 sayılı Kanun'un üçüncü maddesinde sözü edilen "liyakat ilkesi"nden ayrılmaktadır (Aldan, 1988:102) ve liyakat ilkesinin uygulanışından doğan her boşluk, "kayırmacılık", "yağma", "ganimet" sistemi olarak adlandırılan karşıt sistemce doldurulmaktadır. (<http://kayaum.politics.ankara.edu.tr/KAYAUMgorusu.doc>)

## 2- İstisnai Memurluklar Ve Kayırmacılık

İstisnai memurluklar, tüm memurluk sisteminin ele alındığı Devlet Memurları Kanunu'nda yer alması sebebiyle; bu kadrolara yapılan atamaların da tüm memurluk atamaları gibi "yönetmelik liyakat" ölçütlerine uygun olarak yapılması gerekmektedir. (Güler, 2005:88) Ancak tam bu noktada karşımıza liyakatin uygulanmasının engelleyicisi "kayırmacılık" kavramı çıkmaktadır.

Devlet memuriyetinin; liyakatten ziyade siyasi iktidara hizmet, iktidarda bulunanlara herhangi bir şekilde bağlılık ve sadakat esasına dayanması olarak tanımlanabilecek (Ateş, 1995:48) kayırma sistemi, belli otoritelerin -hükümdar, siyasi iktidar gibi- kamu hizmetine alınacak kişileri, akrabalık, düşünce veya siyasi görüş bakımından kendilerine yakın olanlar arasından seçmesi esasına dayanan bir sistemdir. (Günay, 2005:104) Kayırma sisteminde; kamu personeli olarak işe alınanlar, kamu yararının gerçekleştirilmesi ya da korunması yerine, kendilerini o göreve getirenlerin menfaatlerini koruma yolunu seçerler. Onlar için, hizmete alınan kişilerin yeterli olup olmadıkları ve liyakat sisteminin gerekleri fazlaca önem taşımamakta (Günay, 2005:104), "kıramayacakları kişilerin" talepleri daha önemli hale gelmektedir. Çünkü onlara karşı bir 'gönül borcu' hissetmektedirler.

Karşıt yapılar olan kayırma ve liyakat sistemleri, gündelik algılamada birbirlerinden genellikle "bir işe en uygun adamı getirme" ölçütüne göre ayrılır. Kayırmacı sistemlerin bunu yapamadığı ve "adama iş" yarattığı; buna karşılık liyakat sistemlerinin "işe adam" bulmak üzere kurulduğu düşünülür. Böylece kayırmanın bir "bozulma", "sapma", "çürüme" olduğu varsayılır. (Güler, 2005:143) İstisnai memurluk kadrolarının da benzer bir etki yarattığı düşünülebilir.

Bu sebeple çalışma hazırlanırken, temel olarak istisnai memurluk kadroları ile kayırmacı sistemlerin ilişkisi üzerinde durulmuştur. Bu ilişkiyi somutlamak anlamında, literatürde veya resmi kayıtlarda sayısal veriye ulaşılamamıştır. Ancak istatistiksel olarak veri bulunmasa da bu durumlara işaret eden örnekler ile sıklıkla karşılaşılmaktadır.

Buna göre, kayırmacılığın olumsuz etkileri, yönetim görevinde bulunan Mülki Amirleri etkilemiş, 1976'da yapılan "Mülki İdare Amirleri Araştırma Projesi"nde valiliğin istisnai memuriyetten çıkarılmasına dair bir görüş ortaya konmuştur. Araştırmaya katılanlar, %57 oranında valiliğin istisnai memurluk olmaktan

çıkarılması yönünde görüş bildirmişlerdir. (Günay, 2005:126) Bu oran, 2001-2002 yıllarında gerçekleştirilen ve yine Mülki İdare Amirlerinin katıldığı bir başka araştırmada %57,5 olarak tespit edilmiştir. (Karasu, K. (ed. Emre, C.). 2002:128) Bunu takiben yapılan bir diğer araştırmada ise; halen istisnai memuriyet kapsamında vali atamalarının yapıldığı ve liyakati esas almayan mevcut sistemin yerine, liyakat ve hakkaniyet koşullarına uygun yeni bir vali atama modeli geliştirilmesini isteyenlerin oranı %97 çıkmıştır. (Günay, 2005:127)

Bu noktada asıl vahim olan, uygulamada siyasi iktidara yakın kişilerin, 657 sayılı Kanun'un 59.maddesinde belirtilen sınırlı sayıdaki istisnai memuriyet kadrolarına atanması, kısa bir süre sonra da sınavsız olarak diğer normal memuriyetlere geçirilmesidir. Örneğin merkezi sınava hiç girmeyen bir kişi, müşavirlik kadrosuna atanmakta, burada bir müddet çalıştıktan sonra da öğrenim durumuna göre örneğin mühendis kadrosuna geçirilmektedir. ( <http://www.memurlar.net/haber/44425/>) Bu anlamda devlet memuru olabilmenin tek koşulu merkezi sınav olmaktan çıkmakta ve yüksek makamlarda akrabası ya da herhangi bir tanıdığı bulunan kimselere Devlet Memurları Kanunu'nun 59.maddesinde işaret edilen istisnai memuriyet kadrolarına sınavsız atanmanın yolu açılmaktadır. Üstelik süreç bu kadarla da kalmayıp çoğu kez istisnai memur kadrolarına atananların bir ay bile aynı görevde kalmadan, görev yerine göre, aynı bakanlıkta veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarında bulunan uygun bir kadroya naklen geçişi de mümkün olabilmektedir. (Uysal, 2008:4)

Bu durumu gösteren 04.04.2005 tarihli ve 5119/1 no.'lu Sayıştay Genel Kurul Kararı'nda; "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Merkez Saymanlığı 2002 yılı hesabının merkezde incelenmesi sırasında, bazı kişilerin anılan 657 sayılı Kanun'un 59'uncu maddesi hükmüne istinaden Devlet memurluğuna atanmalarından kısa bir süre sonra, Devlet memurluklarına atanacak olanlar için yapılmış bulunan sınavlara katılmadıkları ve dolayısıyla bu sınavlarda başarılı olmadıkları halde, diğer memurluklara naklen atandıkları anlaşılmaktadır. Ancak, açıktan istisnai memurluklara atananların diğer memur kadrolarına naklen atanabilecekleri kabul edilse bile, bu konuda açılmış olan sınavlara girmiş ve başarılı olmuş kişilerin atanmayı bekledikleri bir durumda, bu sınavlara girmediği halde bazı kişilerin istisnai memurluklar kullanılarak diğer memurluk kadrolarına atanmaları, Devlet memurluğu alımı için duyurulan sınava katılarak başarılı olmuş ve atanmayı bekleyen kişiler aleyhine haksız bir durum yaratmaktadır. Ayrıca, sınavlarda başarılı olarak atanmayı bekleyenler varken, istisnai memurluk kadrolarının sınavsız Devlet memuru teminine yönelik bir uygulamaya dönüştürülmesi, bu memuriyete atanmada tanınan kolaylığın istismarı anlamına da gelmektedir. Bu da, Anayasa'nın kişilerin kanun önünde eşitlik ve kamu hizmetine girmede eşitlik ilkelerini ihlal edici nitelikte bulunmaktadır."

izahatıyla istisnai memurluk - kayırmacılık bağlantısı Devlet'in resmi kayıtlarına geçmiş bulunmaktadır. (<http://www.memurlar.net/haber/44425/>)

Aynı Genel Kurul Kararı'nda,

“Açıktan istisnai memurluk kadrolarına atanmaların daha sonra diğer memurluk kadrolarına, Devlet memurluğuna alınma için açılmış bulunan sınava girmeden naklen atanmaları durumu, atandıkları görevlerin gerektirdiği niteliklere sahip olmamaları durumuna neden olabileceğinden, liyakat ilkesinin ihlali anlamına da gelmektedir. Bu durumda, Devlet memurluğuna giriş için açılmış olan sınavlara girmemiş ve dolayısıyla bu sınavlarda başarılı olmamış kişilerin asli memurluk kadrolarının gerektirdiği niteliklere sahip olmadan naklen atanmış olmaları, kamu kaynaklarının etkili, verimli ve tutumlu kullanılmaması sonucuna yol açabilecektir. Dolayısıyla bu şekildeki atamaların Hazine menfaatlerini zarara uğraticı niteliği bulunmaktadır” (<http://www.memurlar.net/haber/44425/>)

şeklinde yer alan açıklama sonrasında “*atamadan bir müddet sonra, Devlet memurluğu alımı için açılmış bulunan sınavlara girmeden diğer memur kadrolarına naklen atama uygulamasının genellik arz edip etmediği yönünden detaylı bir şekilde araştırılması gerekliliği*” vurgulanmışsa da bu yönde bir araştırma şu ana dek yapılmamıştır. Bir başka ifadeyle, merkezi sınavdan muaf olmak için bir kanunu arkadan dolanma yolu olarak şu ana kadar kaç kişinin istisnai kadronun kuruluş gerekçesi ile bağdaşmayacak şekilde atandığına dair bir veriye çalışma hazırlanırken de rastlanmamıştır. Ancak bu şekilde bir araştırmaya ihtiyaç duyulduğu muhakkaktır. Böyle bir araştırmanın yapılması, ağırlıklı olarak yüzeysel gazete ve internet yorumları üzerinden tespiti yapılan istisnai memurluk ile kayırmacılık arasındaki pozitif ilişkinin, istatistiki anlamda da tespiti anlamına geleceğinden çalışmanın son bölümü bu şekilde bir alan araştırmasına ayrılmıştır.

### **3- İstisnai Memurluk – Kayırmacılık İlişkisi Üzerine Alan Araştırması**

İstisnai memurluk kadrolarının kayırmacılık ile ilişkisini tespit edebilme düşüncesinden hareketle hazırlanan bu çalışmanın en belirleyici kısmı olması düşüncesiyle hazırlanan bu son bölümde, bu ilişki üzerine bir alan araştırmasına yer verilmiştir.

Alan araştırması kapsamında; anket formu uygulaması ile veri toplanmıştır. Araştırma, 5 Eylül 2017-20 Eylül 2017 tarihleri arasında Ankara'daki 3 farklı kamu kurumunda görev yapan kamu çalışanları arasından toplam 50 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu 3 kamu kurumundan 1 tanesi Bakanlık, diğer 2 tanesi ise Genel Müdürlük düzeyinden seçilmiştir.

Araştırma konusuna giren istisnai memurluk kadrolarının kayırmacılık ile ilişkisinin tespitine yönelik olarak 4 soru, deneklere yöneltilmiştir. Anketin içerisinde deneklere hitaben anketin ne amaçla yapıldığı, soruların nasıl yanıtlandırılacağı belirtilmiş, takiben bilgilendirme amaçlı olarak Devlet

Memurları Kanunu'nun 59, 60 ve 61.maddeleri sunulmuştur. Deneklerin bir baskı altında kalmadan soruları rahat yanıtlayabilmeleri için onlardan isimlerini yazmaları istenmemiştir.

Anketi yanıtlayan 50 kişinin yaşlarına göre dağılımına bakıldığında; 6 kişinin 21-30 yaş aralığında, 18 kişinin 31-40 yaş aralığında, 20 kişinin 41-50 yaş aralığında, 5 kişinin 51-60 yaş aralığında ve 1 kişinin de 61 yaş üzerinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bununla birlikte, ankete katılanların kaç yıldır kamuda çalıştıkları incelendiğinde; 8 kişinin 0-5 yıl aralığında, 12 kişinin 6-10 yıl aralığında, 6 kişinin 11-15 yıl aralığında, 10 kişinin 16-20 yıl aralığında ve 14 kişinin de 21 yıl ve üzerinde süredir kamuda çalıştıkları tespit edilmiştir.

Bu çerçevede ankette sorulan sorular sırasıyla şu şekildedir:

- 1- İstisnai memurluk uygulamasını kayırmacılık örneği olarak görüyor musunuz?
- 2- İstisnai memurluk ile yerleşilebilen kadrolar için kayırmacılık ile işe yerleşme oranı sizce % olarak hangi aralıktadır?
- 3- İstisnai memurluk kadrolarına atandıktan bir müddet sonra, merkezi sınava girmeden, diğer memur kadrolarına naklen atama yapılması durumunun sizce sıklığı nedir?
- 4- İstisnai memurluk kadroları bir daha gelmemek üzere Türk kamu yönetiminden kaldırılrsa, kamu kurumlarında liyakate bakarak yapılan atamalar sizce % olarak hangi aralıkta olur?

Anket kapsamında deneklerden 1.soru için Evet / Hayır yanıtlarından uygun olanı işaretlemesi, 2, 3 ve 4. soru için ise uygun olan 5 şıktan yalnızca 1 tanesini işaretlemesi istenmiştir.

Buna göre anketin uygulandığı toplam 50 kişinin % 76'lık kısmına denk gelen 38 kişi, 1.soru olan "*İstisnai memurluk uygulamasını kayırmacılık örneği olarak görüyor musunuz?*" sorusuna "*Evet*" yanıtı vermiştir. İstisnai memurluk uygulamasını kayırmacılık olarak görmediğini ifade edenlerin oranı %24'te kalmıştır.

Anketin 2.sorusu "*İstisnai memurluk ile yerleşilebilen kadrolar için kayırmacılık ile işe yerleşme oranı sizce % olarak hangi aralıktadır?*" şeklinde yöneltilmiştir. Bu soruya %0-20 aralığında yanıtını verenlerin oranı %30, %20-40 aralığında yanıtı verenlerin oranı %12, %40-60 aralığında yanıtını verenlerin oranı %16, %60-80 aralığında yanıtını verenlerin oranı %30 ve %80-100 aralığında yanıtını verenlerin oranı ise %12 olmuştur.

**Tablo 2. Ankete Katılanların “İstisnai memurluk ile yerleşilebilen kadrolar için kayırmacılık ile işe yerleşme oranı sizce % olarak hangi aralıktadır?” Sorusuna Verdiği Yanıtların Dağılım Tablosu**

	% 0-20	% 20-40	% 40-60	% 60-80	% 80-100
<b>İstisnai memurluk ile yerleşilebilen kadrolar için kayırmacılık ile işe yerleşme oranı sizce % olarak hangi aralıktadır?</b>	15 kişi (%30)	6 kişi (%12)	8 kişi (%16)	15 kişi (%30)	6 kişi (%12)

3.soru olarak ankete katılanlara sorulan “İstisnai memurluk kadrolarına atandıktan bir müddet sonra, merkezi sınava girmeden, diğer memur kadrolarına naklen atama yapılması durumunun sizce sıklığı nedir?” sorusuna, 16 kişi yani ankete katılanların %32’si %60-80 aralığında olduğu kanaatini bildirmiştir. Diğer yüzde oranları, bu aralığı takip etmiştir.

**Tablo 3. Ankete Katılanların “İstisnai memurluk kadrolarına atandıktan bir müddet sonra, merkezi sınava girmeden, diğer memur kadrolarına naklen atama yapılması durumunun sizce sıklığı nedir?” Sorusuna Verdiği Yanıtların Dağılım Tablosu**

	% 0-20	% 20-40	% 40-60	% 60-80	% 80-100
<b>İstisnai memurluk kadrolarına atandıktan bir müddet sonra, merkezi sınava girmeden, diğer memur kadrolarına naklen atama yapılması durumunun sizce sıklığı nedir?</b>	12 kişi (%24)	7 kişi (%14)	5 kişi (%10)	16 kişi (%32)	10 kişi (%20)

Anketin son sorusu, “İstisnai memurluk kadroları, bir daha gelmemek üzere Türk kamu yönetiminden kaldırılırsa, kamu kurumlarında liyakate bakarak yapılan atamalar sizce % olarak hangi aralıkta olur?” şeklindedir. Bu soruya, 17 kişi tarafından %20-40 aralığı şeklinde yanıt verilmiş ve bu şekilde %34’lük oran elde edilmiştir. En düşük oran ise, %80-100 aralığı için verilmiş olan yanıtın alınmıştır.

**Tablo 4. Ankete Katılanların “İstisnai memurluk kadroları, bir daha gelmemek üzere Türk kamu yönetiminden kaldırılrsa, kamu kurumlarında liyakate bakarak yapılan atamalar sizce % olarak hangi aralıkta olur?” Sorusuna Verdiği Yanıtların Dağılım Tablosu**

	% 0-20	% 20-40	% 40-60	% 60-80	% 80-100
<b>İstisnai memurluk kadroları, bir daha gelmemek üzere Türk kamu yönetiminden kaldırılrsa, kamu kurumlarında liyakate bakarak yapılan atamalar sizce % olarak hangi aralıkta olur?</b>	5 kişi (%10)	17 kişi (%34)	14 kişi (%28)	11 kişi (%22)	3 kişi (%6)

## Sonuç

Ülkemiz personel yönetiminde, işe en uygun ve işi en iyi yapacak olan personeli bulma ve bulunduğu konumdan yükseltme konusunda zorluk yaşandığı bilinen bir gerçektir. Bunun nedeni, liyakat esasının -mevzuatla güvence altına alınmasına rağmen- belli alanlar dışında tümü ile terk edilmiş olmasıdır. ([www.iibf.ibu.edu.tr / bolumler / kamuyonetimi / mkepdf / 5.pdf.](http://www.iibf.ibu.edu.tr/bolumler/kamuyonetimi/mkepdf/5.pdf)) Hizmete girişte ve yükselmeye liyakat ilkesi, tüm kamu kesimi içinde sadece birkaç adacıkta işlemektedir. ([www.bes.org.tr/yorum/personelreformu99.htm](http://www.bes.org.tr/yorum/personelreformu99.htm))

Personel alımında ve terfi atamalarda liyakat ilkesinin terk edilmiş olması, bunun yerine siyasi ilişkilerin, torpilin, adam kayırmanın öne çıkması, kamu personeli niteliğinin göz ardı edilmesine neden olmaktadır. Bu anlamda Türkiye’de kamu vicdanını en çok rahatsız eden husus, işe alımlarda ve terfilerde kayırmacılığın olmasıdır. ([www.iibf.ibu.edu.tr / bolumler / kamuyonetimi / mkepdf / 5.pdf](http://www.iibf.ibu.edu.tr/bolumler/kamuyonetimi/mkepdf/5.pdf))

Yolsuzluğun bir şekli olan kayırmacılık anlayışı; hukuki, dini ve ahlaki olarak kabul edilmemesine rağmen, uygulamada yaygın bir şekilde kendisine yer bulması nedeniyle ülkede yönetimin tüm unsurlarını bozmaktadır. Yıllardan beri varolan bu yapı, günümüzde de aynı şekilde sürdürülmekte, zaman zaman kadrolaşma yapıldığından bahisle eleştirilmekle birlikte, iktidarı elinde tutan bütün kesimler, siyasal ya da diğer nedenlerle kayırmacılık yapmaya devam etmektedir. İşin vahim tarafı, yönetilenlerin de bu durumu olağan görmeye başlaması ve bu durumu kanıksamasıdır. (Günay, 2005:124-125) Halkın bir bölümü, kayırmacılığın zararlarını yok sayarak sadece belli çevrelere getirdiği faydaları görmektedirler. Ancak yine de kayırma sisteminin zararlarının daha çok olduğu rahatlıkla söylenebilir. En önemli zararı da vatandaşın devlete olan güvenini zedelemesidir. Devlete olan güven zedelendiğinde onu tamir etmek zordur. Vatandaşın devlete güveninin zedelenmemesi, her türlü kayırmacılık sisteminin sağlayacağı faydadan daha önemlidir, diye düşünülmelidir” (Namık Kemal Öztürk ile yapılan 06.09.2006 tarihli e-posta yazışması)

Bu anlamda güvenin hakim duygu olması, bürokrasinin bütün tarafları için önemlidir. Karşılıklı güven temeli üzerine gelişmiş olan bir ortam, nitelikli personelin kuruma bağlanması ve elde edilmesi için de bir unsur oluşturur ve ideal durumda faaliyete hazır olmayı ve yeteneği yükseltir. (Aydın, 2012:59) Buna rağmen atamalarda özellikle siyasal etkilerle liyakat ilkesi aşılabilmektedir. (Günay, 2005:125) Siyasi partilerin iş bulma ve yükselmede doğrudan veya dolaylı olarak bir görev üstlenmeleri yoluyla oy potansiyellerini artırma eğilimine girmiş oldukları bilinmektedir. (www.iibf.ibu.edu.tr / bolumler / kamuyonetimi / mkepdf / 5.pdf.) Uygulamaya bakıldığında; liyakat ilkesinin varlığına karşın, valilik ve müsteşarlık gibi üst düzey istisnai memuriyetlerle sınırlı kalmaksızın, siyasal erk değişikliklerinde çok daha alt düzeylerdeki kadrolara bile mevcut siyasi anlayışa yakınlığı ile bilinen kişilerin atanabildikleri görülmektedir. (Ergun, 2004:297)

Yalnızca siyasal iktidarların değişmesi durumunda ve üst kademelere atamalarla sınırlı olmak kaydıyla siyasal etkilerin rol oynadığı gibi aynı iktidar döneminde bir bakanın değişmesiyle bile pek çok kadroya siyasal nitelikli atamaların yapıldığı da görülmektedir. Bu durum, devlet memurluğunun bir meslek olma niteliğini bir ölçüde yitirmesi tehlikesini de beraberinde getirmekte ve bir kısım memur kadroları, yeterli olmayan birilerinin eline geçmektedir. (Özer, 1999:5)

Sayılan tüm bu olumsuz uygulamaların önüne geçmek, Türkiye’de işin özelliklerine en uygun, niteliği ile işi en çok hak eden kişinin işe alınmasını sağlamak ve böylece personel rejimindeki mevcut adaletsizlikleri ve dengesizlikleri ortadan kaldırmak, fırsat eşitliği yaratmak için işe alımlarda merkezi sınav sistemi benimsenmiştir. Ancak buna rağmen, bu sistem bile torpili ve adam kayırma mekanizmasını tam olarak engelleyememiştir. ( www.iibf.ibu.edu.tr / bolumler / kamuyonetimi / mkepdf / 5.pdf)

Bu anlamda, kayırmacılığın yaygın bir şekilde var olduğu ve yarattığı olumsuzluklar nedeniyle taşrada kamunun en üst düzey yöneticilerinin çoğunluğu tarafından, valilik görevinin dahi istisnai olmaktan çıkarılmasının istendiği açıkça ortadadır. Aslında istenen kayırma sisteminden vazgeçilerek, liyakat sisteminin esas alınmasıdır. (Günay, 2005:127)

Kamu hizmetlerinin ehil ve layık olana değil; eşe, dosta, yandaşa dağıtılmasını anlamak güç olsa da bu durum, “*toplulukçu bir kültüre sahip olan ülkemizde sadakatin, liyakate baskın çıkması*” (Günay, 2005:124) şeklinde izah edilebilir.

Bürokraside “bir yerlere gelmenin” halen eş, dost, tanıdıklara bağlı olması ve görevler ile o görev için seçilen personel arasında rasyonel bir ilişkinin bulunmaması (Günay, 2005:124), çoğu kez kayırmacı ya da siyasal tercihlere dayalı hatalı istihdam politikalarının yürütülmesi (Uluğ, 2004:2), devlet memurlukları arasında çeşitli avantajlara sahip olan istisnai memuriyet gibi ayrıcalıklı kadroların unvan ve kadro sayısı açısından zaman içerisinde büyük artış göstermesi nedeniyle amacından uzaklaşmış olması ve

genellikle kolay iş sağlama yolu olarak karşımıza çıkması (Kocaman, 2007:66), kayırmacılığın Türk kamu personel rejimi üzerindeki etkinliğini ortaya koymaktadır.

Bu sebeple bölümlerde terminolojinin üzerine, öncelikle ulaşılabilen örnek uygulamalara, ardından konu hakkındaki alan araştırmasına yer verilerek istisnai memurluk kadrolarının kayırmacılık ile ilişkisi sayısal veriler gösterilmeye çalışılmıştır. Bu itibarla, Ankara’da 1’i Bakanlık, 2’si Genel Müdürlük olmak üzere 3 kamu kurumunda istihdam edilen 50 kamu çalışanına yöneltilen sorulara verilen yanıtlar özetle şu sonuçlara dönüştürülebilir:

- 1.sorudan çıkarılabilecek sonuca göre istisnai memurluk, %76’lık bir kesim tarafından kayırmacılık olarak algılanmaktadır. Buradan hareketle istisnai memurluklar ile kayırmacılık arasında pozitif bir ilişkiden bahsedilebilir.
- 2.soruya gelen yanıtlardan istisnai memurluk ile kayırmacılık arasında çok net şekilde olmasa da bir illiyet bağından bahsedilebileceği sonucuna ulaşmak mümkündür.
- 3.soruya verilen yanıtlar incelendiğinde, istisnai memurluk kadrolarına atandıktan bir müddet sonra, merkezi sınava girmeden, diğer memur kadrolarına naklen atama yapıldığına ilişkin bir kanaat bulunduğu sonucuna ulaşılabılır. Bu kanaat, istisnai memurluk kadrolarının sınavsız işe alımın bir yolu olarak görüldüğüne işaret etmektedir.
- 4.soruya göre istisnai memurluk kurumu kaldırılrsa dahi liyakate bakarak atama yapılacağına dair inanç, çok düşük düzeyde kalmıştır. Bu anlamda, istisnai memurluk kadrolarının liyakate göre atanmanın önündeki tek engel olarak görülmediği ve bu kadrolar kaldırılrsa dahi liyakat dışı atamaların devam edebileceği düşüncesine sahip olduğu sonucuna ulaşılabılır.

#### **Kaynakça**

- Aldan, M. (1988), “Vali Atamaları”, *Amme İdaresi Dergisi*, 21(1), ss.101-105.
- Ateş, M. (1995), Kamu Hizmetlerinde İşe Alma Sistemleri ve Türkiye’de Uygulanan Politikalar Üzerine Bir İnceleme, Devlet Planlama Teşkilatı Yayın No: 2383.
- Aydın, N. (2012), “Weberyen Bürokraside Liyakat ve Türk Kamu Bürokrasisinden Bir Kesit: Siyasetin Bürokrasi İronisi”, *Sayıştay Dergisi*, (85), ss.51-67.
- Aykaç, B. (1990), “Personel Yönetiminde Yeterlik İlkesi”, *Amme İdaresi Dergisi*, 23(4), ss.91-109.
- Ergun, T. (2004), Kamu yönetimi: Kuram, siyasa, uygulama. (Birinci Baskı), TODAİE Yayınları, Ankara.
- Güler, B. A. (2005), Kamu Personeli: Sistem ve Yönetim. (Birinci Baskı), İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Günay, Ö.F. (2005), Türkiye’de Kamu Yöneticisi Nasıl Yetiştirilmelidir?. Turhan Kitabevi, Ankara.
- Karasu, K. (ed. Emre, C.). (2002), İyi Yönetim Arayışında Türkiye’de Mülki İdarenin Geleceği. Türk İdari Araştırmalar Vakfı Yayını.
- Kocaman, H. (2007), “Hukuki Tarihçesiyle İstisnai Memuriyet ve TBMM örneği”, *Yasama Dergisi*, (4), ss.57-83.



- Mıhçıoğlu, C. (1958), "Türkiye'de Memuriyete Girişte Liyakat Prensibi", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 13(1), ss.109-116.
- Özer, A. (1999), "Bürokrat-Politikacı İlişkileri ile Ülkemizdeki İstisnai Memuriyet ve Valilik Sistemi Üzerine Görüşler", *Türk İdare Dergisi*, 71(423), ss.1-25.
- Öztürk, A. (2001), "Kamu Kesiminde Personel ve Ücret Rejimi Arayışları", *Sayıştay Dergisi*, (42), ss.3-19.
- Tutum, C. (1974), "Devlet Memurları Kanununun Genel Bir Eleştirisi", *Amme İdaresi Dergisi*, 7(4), ss.52-72.
- Uluğ, F. (2004), "Yönetimde Yeniden Yapılanma ve Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı Üzerine Eleştirel Bir Bakış", *Amme İdaresi Dergisi*, 37(1), ss.1-28.
- Uysal, O. (30 Mart 2008). Devletin Kapısı Kime Açılacak?, *İşte İnsan*, ss.4.
- Yıldırım, M. (2013), "Kamu Yönetiminin Kadim Paradoksu: Nepotizm ve Meritokrasi", *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), ss.353-380.
- <http://kayaum.politics.ankara.edu.tr/KAYAUMgorusu.doc> (18.03.2015)
- [http://politics.ankara.edu.tr/bguler/TKY\\_4.pdf](http://politics.ankara.edu.tr/bguler/TKY_4.pdf) (24.01.2013)
- <http://www.memurlar.net/haber/44425/> (24.11.2014)
- <http://www.memurlar.net/haber/488587/> (15.08.2017)
- [www.bes.org.tr/yorum/personelreformu99.htm](http://www.bes.org.tr/yorum/personelreformu99.htm) (14.09.2013)
- [www.iibf.ibu.edu.tr/bolumler/kamuyonetimi/mkepdf/5.pdf](http://www.iibf.ibu.edu.tr/bolumler/kamuyonetimi/mkepdf/5.pdf) (20.04.2012)
- Namık Kemal Öztürk ile yapılan 06.09.2006 tarihli e-posta yazışması.