

---

# ÜNİVERSİTE REKTÖRLÜK SEÇİMİNE ALTERNATİF YAKLAŞIM VE DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Yrd.Doç.Dr. Rabia Bahar ÜSTE  
Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir Meslek Yükseokulu, Yerel Yönetimler Programı  
rabia.uste@deu.edu.tr

---

## ÖZET

Seçimlerde, seçim sistemlerinin hür iradeyi yansıtabilecek şekilde olması tartışma yaratabilecek birçok konunun baştan çözümlenmesini sağlar. Bu çalışmada da ortaya konulmak istenilen, rektörlük seçim sistemine yönelik eleştirilerin neler olduğu ve alternatif bir seçim sisteminin nasıl olması gerektiği sorularına yanıt bulabilmektir. Demokratik bir yönetimin oluşumunda seçim ve seçim sistemi temel unsurlardır. Demokrasinin vazgeçilmezlerinden olan seçim, üniversitelerimiz için de böyledir. Üniversitelerde özellikle yönetimin başında bulunacak kişinin seçiminde kullanılan seçim sistemi, yönetimin belirlenmesinde anahtar rol oynayacaktır.

## ABSTRACT

*This project suggests an alternative electoral system in the election of the university rector in stead of the prevailed one. The methodology pursued in the election of rectors is also problematic just like the other elections. The university staff are eager to see the correction of irregularities wearing out the university and having many externalities on the operation of this institution.*

*The regulation of the elections such a way as to reflect the free will can enable to solve many problems from its scratch. Hence, this study intends to show what sort of critiques have been directed to the established electoral system so far, and to find out what kind of electoral system should be adopted.*

## GİRİŞ

Demokratik bir yönetimin oluşumunda seçim ve seçim sistemi temel unsurlardır. Seçim ve seçim sisteminde olabilecek tartışmalar oluşacak yönetimin yapmak istediği icraatları gerçekleştirirken zor durumda bırakabilir. Üniversite yönetimi gibi geniş çaplı ve çok yönlü bir olgunun tartışmadan uzak, çoğunluğun iradesini alarak göreve başlaması gerekir. Çoğunluğun iradesi ile gelen bir yönetim icraatlarını hızlı ve etkin bir biçimde gerçekleştirir. Eğer çoğunluğun iradesi ile yönetim oluşmamış ise yapılacak icraatlar hızlı ve etkin olma özelliğini kaybedebilir.

Üniversitelerimiz, topluma ışık tutan ve örnek olan kurumlarımızdır. Bu kurumların hangi nedenle olursa olsun yıpratılması topluma verilen ışığın da köreltilmesi anlamına gelecektir. Projede bu konu da ele alınmıştır. Kurumsallaşma ve buna bağlı olarak gelişen kurum kültürü günümüzde tekrar üzerinde düşünülmesi gereken konular arasındadır. Kurum kültürünü yaşayan ve yaşatmaya devam eden kurumlar özellikle çalışanlar açısından olumlu etki sağlayacaklardır.

Her seçim yeni bir yönetimi işbaşına getirir. Bunu bir bayrak yarışına benzetmek olanaklıdır. Önemli olan bayrağın kim tarafından verildiğinden çok, kurumun gelişimini sürdürerek, kurumu ön plana çıkararak o bayrağı bir başka yönetime bırakmaktır. Seçim sistemi bu yönetimlerin oluşumunu sağladığı kadar, bu yönetime seçimde destek veren seçmenin, yönetim işbaşında olduğu sürece desteğini katılımcılık adına devam ettirmesini de sağlayabilmelidir.

Demokrasinin vazgeçilmezlerinden olan seçim, üniversitelerimiz için de böyledir. Üniversitelerde özellikle yönetimin başında bulunacak kişinin seçiminde kullanılan seçim sistemi, yönetimin belirlenmesinde anahtar rol oynayacaktır.

## **ÜNİVERSİTELERDE DEMOKRATİK ORTAM VE SEÇİM SİSTEMİNE ALTERNATİF YAKLAŞIM - DEMOKRASİLERİN GEREĞİ SEÇİMLER VE ÜNİVERSİTELERİMİZ-**

Seçim, yöneticilerin yönetilenlerce belirlenmesini sağlayan işlemler, hukuki eylemler ve araçlar bütünüdür (Cotteret ve Emeri, 1991: 13). Seçimin konusu sendikal, toplumsal, yönetsel ya da üniversiteler ağırlıklı olabilir. Her toplumsal grubun kendi iç hiyerarşisi vardır ve seçim bu hiyerarşiyi resmi hale getirir. Örneğin, 1969'dan bu yana Fransa'daki üniversite seçimlerinde gizlenemeyen bir siyasal rengin olduğu açıklanmaktadır. Fransa'daki üniversitelerde siyasal olmadığı söylenen seçimlerin, üniversiteyi politize ettiği belirtilmektedir. Orta ve Latin Amerika ülkelerinde de üniversite seçimlerinin Fransa'dan bir farkı olmadığı da vurgulanmaktadır (Cotteret ve Emeri, 1991: 27).

Seçim demokrasinin vazgeçilmez olgusudur. Her seçim ile demokrasinin ilişkisi olmayabilir, fakat her demokratik yönetimin seçimle ilişkisi vardır. Seçen, seçilen ve siyasal katılım, seçim için önemli unsurlardır. Seçen, bir siyasal seçimde oy vermeye hakkı olan kişidir. Siyasal sistem içinde seçen kişi aynı zamanda yönetilen kişilerdir. Seçimlerde adaylık, siyasal ve toplumsal yaşam için aktif eylemin başlangıcıdır. Seçmenin, etkin, belirleyen, yönlendirici olması beklenirken, seçilenin bu özellikleri taşıdığı gözlemlenmektedir (Sezen, 1994: 52). Örneğin, siyasal partilerin ve adayların seçmeni etkilediği, yönlendirdiği ve seçmene göre daha dinamik ve aktif bir konuma yerleştiği görülmektedir.

Seçimde oy verme ve çalışma, siyasal katılımın unsurlarındandır. Bu unsur içerisinde, seçim propagandası yapmak, kanaat önderliğinde bulunmak, seçim için gerekli yayın işlerinde çalışmak gibi görevleri barındırır. Kanaat önderliği, çoğunlukla kendi sınıfları içinden tahsil durumu ve statüsü iyi olan kişilerden seçilir. Kanaat önderliğinin başarılı olabilmesi için o toplumda bulunan insanlardan daha yetenekli olması gerekmektedir (Yücekök, 1987:29).

Aynı zamanda seçim, insanların belirli seçenekler arasından hür iradeleri ile tercih yapmalarınıdır.

Burada hür irade ve tercih asıdır. Seçme ise, ortada bulunan nesnelere arasında tek bir seçicinin bulunarak en iyisini seçmeye gayret göstermesidir (Üste, 1999: 6). Önemli olan seçmenin doğru tercihi yapabilmesi, adayları iyi analiz etmesine bağlıdır.

Mesleklere göre de siyasal katılım oranı değişebilmektedir. İş çevresi siyasal katılım açısından önem kazanmaktadır. Eğitim düzeyinin düşük olduğu, aile etkisinin azaldığı durumlarda, iş çevresinin etkisi artmaktadır (Kışlalı, 1987: 360). Eğitim düzeyi ile demokratik katılım arasında ilişki olduğunu savunuların yanında, bireyin demokratik ortama güvenmesi ve inanması ile ilgili olduğu beliren görüşler de bulunmaktadır. Siyasal katılımın bireye somut bir doyum sağlayamaması, yeterince etkili olduğu izlenimini verememesi, katılıp katılmamanın bir şeyi değiştirmeyeceğine inanılması durumlarında ise, katılma eğilimleri körelir (Kışlalı, 1987: 361). Seçmenin rolü seçim sonrası dönemde de etkili olmaktadır. Seçmen, yönetilen olarak, yönetenler ile karşılıklı etkileşimi sağlıklı bir şekilde kurabilir ise, bundan yönetim olumlu etkilenecektir. İyi yönetim, kararlı seçmenle başlar. Seçmenlerin yapacağı seçim ile toplumsal kümelere ters düşmemek için hareket ettikleri de ortaya çıkmıştır (Runciman, 1986: 67).

Demokratik ülkelerde seçim sistemleri en az Anayasalar kadar önemlidir. Çünkü Anayasalar dahil olmak üzere bütün yasaları değiştirecek çoğunluklar ve bu çoğunlukların birleşimi seçimlerle, seçimlerin esasları da seçim sistemleri ile belirlenir (Türk ve Tuncer, 1995: 3). Üniversite yönetiminin oluşumunda seçim sistemi ve yapılacak seçimler önem taşımaktadır. Seçmen çoğunluğunun sağlandığı, yönetilenlerin yönetime katıldığı ve desteklediği aynı zamanda yönetimden yabancılığın olmadığı seçimler üniversitelerin misyon ve vizyonunda da büyük katkı sağlayacaklardır. Üniversite yönetimi başarısını, yönetimin her aşamasında kendisini destekleyen çalışanlarından alır. Bu desteği bulamayan üniversite yönetimlerinin başarılı olması ve üniversitenin vizyonunu ileri taşımaları beklenemez.

Güvenlik, saygınlık ve duygusal bağlar seçimde oy verme eğilimini etkileyen unsurların başında gelmektedirler. Güvenlik isteği, kişileri istikrar arayışına ve bazen de tutuculuğa itebilir. Saygınlık, toplum içerisinde yeterince saygı görme isteğidir. Duygusal bağlılık bir fikre veya bir lidere yönelik olabilir.

Kurum içi yapılan seçimlerin daha doğru değerlendirebilmesi, seçim sosyolojisi konusunda bilgi sahibi olunması ile ilişkilidir. Kurum içindeki seçmenin analizi doğru yapılmalıdır. Her kurumun ürettiği mal ve hizmetler birbirinden farklıdır.

Kurumlardaki yönetim anlayışının ve oluşturulacak politikaların bu mal ve hizmete göre yapılması doğru sonuçlara ulaştırabilecektir. Seçim öncesinde, kurum yönetimi için aday olanları bu yönlü değerlendirmek doğru olacaktır. Adayların kurumu çok iyi tanınması gerekmektedir. Kurum olanaklarını ve kurum için yaratılabilecek diğer olanakları araştırmış olmaları seçimdeki güven ve inanma eğilimlerini arttırabilir. Kurum için yapabileceklerinin gerçeklikten uzak olmaması personelin güven ve saygınlık eğilimlerini pekiştirebilecektir. Seçimlerde, güvenilen, inanılan ve saygınlık yaratan adayların seçilme şansı yüksektir. Demokratik ortam ile ilgili olduğu kadar, seçim kurum kültürü ile de ilgilidir.

## ÜNİVERSİTELERDE KURUM KÜLTÜRÜ

Kurum kültürünü anlamak için öncelikle kültür nedir? sorusuna doğru yanıt vermek gerekmektedir. Kültürün birçok tanımı bulunmakta ve her biri değişik yönlerle kültürü ifade etmektedir. Kültür, değerler yoluyla topluluk üzerinde kurulan sosyal kontrol mekanizmasıdır (Lachman, 1994: 41). Kültürün diğer bir tanımı, belirli bir insan grubu tarafından üretilen ve paylaşılan bilişsel örüntülerdir .

Kurum kültürü, baskın kültür, alt kültür, güçlü kültür ve zayıf kültür olarak ayırmak mümkündür. Baskın kültür (dominant culture), örgüt bireylerinin çoğunluğu tarafından paylaşılan temel değerlerdir. Alt kültür (subculture), örgüt üyeleri arasında sadece belli bir azınlık tarafından paylaşılan değerlerdir. Güçlü kültür (strong culture), örgütler tarafından açıkça düzenlenmiş ve paylaşılmış değerlerdir. Zayıf kültür (weak culture), mevcut kültürün kurumun hedeflerine hizmet etmemesi ve bilinçli bir düşünce sonrasında oluşmamasıdır (Akıncı, 1998: 36-40).

Kültürlerarası psikolojideki emik ve etik farklılaşmanın daha iyi anlayabilmek için insan davranışlarını da tartışmanın içine katmak gerekir. Ohio State araştırmaları iki ögeli olarak tanımlanan liderlik stiline de başlangıç noktasını oluşturur. Bu iki öge, anlayış (ilgi) ve yapıyı tanımlama biçiminde ortaya çıkar. Birinci öge, liderin etkili olabilmesi için başkalarına ne ölçüde anlayışlı, ilgili davranması gerektiğini, ikinci öge ise, işlerin yapılabilmesi için ne tür uygulamalar oluşturulabileceği ile ilişkilidir (Likert, 1961: 14). Karşılıklı davranışsal liderlik yaklaşımlarında karizmaya az çok değinildiği, buna karşın davranış – beceri boyutu üzerinde yoğun bir biçimde durulmadığı görülmektedir. Lider, belirlenmiş amaçlar doğrultusunda yol gösteren ve işlerin yapılmasını özendirilen kişidir (Robbins, 1989:329). Yapılan araştırmalar, dünyanın birçok yerinde liderin hem bakım (sürdürme), hem de görev

(başarı) üzerinde yoğunlaşmak zorunda olduklarını göstermektedir. Önemli sorun bu yaklaşımın ne tür davranışlarla çalışanlara yansıtılacağıdır. Çünkü işin doğru yapılıp yapılmadığını denetleyen lider, bir kültürel bağlamda göreve dönük, başka bir bağlamda iyi – babacan, diğer bir bağlamda ise biçimsel ve astlarına güvenmeyen bir kişi olarak değerlendirilebilir (Smith ve Tayeb, 1988: 162).

Özellikle yapılan iş bir hizmet ise, yöneticilerin yönetilenlerle olan “biçimsel olmayan haberleşme tekniklerini” kullanmaları gerekmektedir. Bu ifade “mal üretiminde biçimsel olmayan haberleşmenin kullanılmaması gerekir” mesajını da vermemelidir. Her ikisinde de iş dışındaki insani boyuttaki yardımlaşmanın yapılması personele dolayısıyla kuruma çok şey kazandırabilecektir.

Kurum kültürü, kurum üyeleri tarafından paylaşılan değerler, beklentiler ve normlar sistemini ifade ettiğinden, kültürün temelini kişisel özerklik, yapı, destek, kimlik, performans, ödül, çatışma toleransı ve risk toleransı olmak üzere yedi özellik oluşturur. Kurum kültürü, kuruma kimlik duygusu kazandırır. “Biz buyuz. Bunu yapıyoruz. Varlık nedenimiz bu” anlamını içerir.

## UYGULANAN REKTÖRLÜK SEÇİMLERİNE ALTERNATİF BİR YAKLAŞIM

Demokratik bir toplumun varlığı için zorunlu olup, seçmenlerin her alanda tercihlerinin bir yansıması olan seçim ve seçim sistemi üniversitelerimizdeki demokrasi anlayışının bir boyutudur.

Temsilde adalet ilkesini ön plana çıkaran nispi temsil sistemi, fayda ilkesini ön plana çıkaran çoğunluk sistemi ile kimi zaman rekabet içinde, kimi zaman ise birlikte karma sistem olarak kullanılmaktadırlar. Üniversite yönetimi, kurum yönetimleri içinde topluma etkisi ve katkısı direkt olan bir yönetimdir. Üniversite yönetimlerini oluşturacak seçimlerin yapılmasında en önemli soru nasıl bir seçim sistemi olmalıdır? Bu bir nispi temsil sistemi olabilir, ya da çoğunluk sistemi olabileceği gibi, adalet ve fayda ilkesini bir arada gerçekleştirmek için ortaya konan karma sistemlerden biri de olabilir. Yapılan araştırmalar sonucunda, rektör seçimlerinde sistem açısından bazı değişikliklerin yapılması gerektiği ortaya çıkmıştır. Seçim sistemini oluşturabilmek için seçmenlerden alınacak bilgi doğrultusunda hareket etmek yapılabilecek yanlışlıkların önlenmesini sağlayabilecektir.

Rektörlük seçimlerinde uygulanan seçim sistemine alternatif bir sistem oluştururken dikkat edilmesi gereken bazı noktalar bulunmaktadır. Bunlardan biri, seçmen kitlesi kim olacak? sorusuna yanıt

bulunmasıdır. Seçmenler, yönetim içerisinde bulunacak ve yönetimden etkilenecek tercihini bu yönde hür iradesi ile yapacak kişilerdir. Buna göre, üniversitelerimizde yapılacak rektörlük seçimlerine tüm akademik ve idari kadro katılmalıdır. Seçmen, sadece öğretim üyeleri ile sınırlı olmamalıdır. Seçime katılanların sayısı ile ilgili kota bulunmamalıdır. Seçime katılma bilinci oluşturulmaya çalışılmalı ve yönetime katılımın seçimle başladığı vurgulanmalıdır. Üniversitede çalışan akademik ve idari kadrodaki kişiler hür iradelerinin yansıtacağı şekilde oy kullanmalıdırlar. Aynı zamanda, bu bir demokrasi kültürüdür. Demokrasiyi ailede, eğitiminde, sosyal çevresinde, iş ortamında yaşayan kişiler oy kullanmak için çaba göstereceklerdir. Böylesi bir kültürden yoksun olan kişiler için bu seçim bir önem taşımayacaktır.

Bu seçimde, seçim sistemini oluştururken, seçim öncesi demokratik kültüre katkı sağlayabilecek süreçlerin adaylar tarafından oluşturulması gerekmektedir. Kişilerin kurumlarının yönetimini belirlemede oy kullanmaları için “demokrasi kuşağı” adı altında bir çalışma ile seçim ve seçim sistemi hakkında bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Ancak, bilgili seçmen, seçime ilgi duyacak ve katılacaktır. Demokrasi kuşağı olarak adlandırılacak olan seçim öncesi dönem, üniversitelerimizdeki demokrasi kültürünün yerleşebilmesi için iyi bir fırsat yaratabilecektir.

Alternatif olarak önerilen seçim sistemi “**İki Turlu Çoğunluk Yöntemi**” olarak belirlenmiştir. İki turlu olmasının iki yönü bulunmaktadır. Bunlardan birinci yön, seçmenle ilgilidir. Birinci turda seçime katılmamış olan seçmenlere ikinci turda katılma olanağı sağlanması amaçlanmaktadır. İkinci yön ise, adaylardan katılan seçmen sayısının mutlak çoğunluğunu alan kişilerin (Seçmen sayısının yarısının bir fazlası oy alanlar) ikinci tura kalabilecekleridir. Birinci turda yapılan eleme ile ikinci tur adayları belirlendiği gibi, kim ya da kimlerin üzerinde yoğunlaşılacağı hakkında da karar verme olanağı bulunabilecektir. İkinci turda seçilen kişi seçmenlerin büyük bir çoğunluğunun iki kez oyunu alarak iş başına gelen bir kişi olacaktır. Üniversite yönetiminin başında bulunacak bir yöneticinin bu şekilde seçilmesi bir çok ön yargının ortadan kalkmasını da beraberinde getirebilecektir.

Önerilen seçim sistemi için şu şekilde bir eleştiri yapılabilir. Faydayı ön planda tutmakta olan çoğunluk sistemi. Ancak, önerilen seçim sisteminin iki turlu olması adalet ilkesinin bu aşamalarda belirlenmesini amaçlamaktadır. Bu şekilde, adalet ve fayda ilkelerinden taviz vermeden seçim sistemi oluşturulmaya çalışılmıştır. Dünyada uygulanan hiçbir seçim sistemi mükemmel olarak kabul edilmemektedir. Önemli olan ülkelerin ve kurumların yapılarına uygun olan seçim sistemlerini hazırlayabilmektir.

Uygulanan seçim sistemi ile önerilen seçim sistemi aşağıda karşılaştırmalı olarak verilmiştir. Buna göre:

**A)Adaylık:** Rektörlük için aday olabilecek kişilerde akademik unvanın profesör olması şartı aranmalıdır. Bu konu ile ilgili yürürlükte olan madde geçerliliğini korumalıdır.

**B)Oy verecek öğretim üyeleri:** Rektörlük seçiminde oy kullanabilmek için öğretim üyesi olma koşulu bulunmaktadır. Bu şartın demokratik bir kurum için tekrar değerlendirilmesi gerekmektedir. Böylesi bir uygulama “genel oy” hakkı ile çelişmektedir. “Sınırlı oy” denilen ve bazı koşullara bağlı seçmenlik durumu ortaya çıkmaktadır. Rektör, sadece seçime katılan öğretim üyelerini değil, tüm üniversiteyi yönetmektedir. Bu madde, seçim sonuçlarının daha demokratik hale getirilebilmesi için “tüm akademik kadro ile idari kadro oy kullanır” şeklinde ele alınmalıdır.

**C)Akademik unvana sahip** sadece öğretim üyesi olan kişilerin yanında (Profesör, Doçent ve Yardımcı Doçent) yine akademik kadro içinde bulunan **Öğretim Görevlisi** ve **Araştırma Görevlilerinin** de bu seçimde oy kullanma haklarının olması gerekmektedir. Üniversite yönetiminin oluşumunda kullanılan oylar sadece öğretim elemanları tarafından da verilmemeli, üniversitede çalışan tüm idari personel oy kullanabilmelidir. Çünkü, seçilen kişi yalnızca, öğretim elemanlarının da değil, üniversitenin rektörü olarak seçilmektedir. Bu maddenin “**üniversite personeli**” olarak değiştirilmesi “seçim” tanımlamasına daha uygun olabilecektir.

**D) (Madde 6 a)** Rektör adaylarının belirlenmesi ile ilgili, rektör görev süresi bittiğinde, öğretim üyelerinin listelerini hazırlar, toplantı gününü belirler ve öğretim üyelerine üç gün önce bildirir denilmektedir.

**Madde 6 a)** şu şekilde değiştirilmelidir: “Rektör, görevi bittiğinde o üniversitedeki tüm akademik ve idari personelin listesini hazırlar ve tüm personele 15 gün içinde bildirir” şeklinde değişimi uygun görülmektedir.

**E) (Madde 6 b)** “Rektör, adaylarını belirleme toplantısı rektörün başkanlığında açılır ve yeterli çoğunluk olup olmadığı belirlenir” denilmektedir. Bu çoğunluk öğretim üyesi sayısının en az yarısı olarak belirlenmiştir.

Seçmen oyunu bir hak olarak kullanılmaktadır. Bu hakkı da hür iradesi ile belirleme aşamasını seçmene bırakmakta yarar olduğu düşünülmektedir. Bu düşünceden hareketle seçmen sayısına kota getirilmesi uygun bulunmamaktadır. Maddeye göre, bu çoğunluk ilk toplantı içindir. Eğer “ilk toplantıda

bu çoğunluk sağlanamazsa 48 saat sonra bu çoğunluk aranmaksızın toplanılır” ifadesi maddede yer almaktadır. Bu maddenin, “üniversite personelinin çoğunluk aranmaksızın seçime katılması” biçiminde değiştirilmesi uygun olabilecektir.

**F) Sandık kurulu (Madde 7)** Toplantıda sandık kurulu üç öğretim üyesinden oluşur. Tercihen bir profesör, bir doçent ve bir yardımcı doçent olmak üzere kurulur. Bu madde şu şekilde değiştirilmelidir: Üniversite personeli seçime katılacağı için, “4 sandık kurulu üyesinden oluşur” ifadesi yer almalıdır. Bu kişiler, “**bir profesör, bir doçent, bir yardımcı doçent, bir fakülte genel sekreteri veya bir yüksekokul genel sekreteri veya bir enstitü genel sekreteri**” olarak belirlenmelidir.

**G) Oy verme işlemleri (Madde 8 a)** “Her öğretim üyesi rektör tarafından listede imza karşılığı oyunu kullanır” ifadesi “her üniversite personeli rektör tarafından hazırlatılan listede imza karşılığı oyunu kullanır” şeklinde değiştirilmelidir. Oylama gizli, sayım ve döküm açık yapılmalıdır.

**b)** “Rektör, gizli oy verme yerini ve seçim sandığını sağlamakla yükümlüdür” ifadesi aynen kalmalıdır.

**c)** Geçerli oylara göre en çok öğretim üyesi tarafından aday gösterilmiş olan 6 kişi aday olarak seçilmiş sayılır. Adayların eşit oy alması halinde öncelik sırası kura çekilmek sureti ile belirlenir. Seçim sonucu bir tutanakla yazılır.

Bu madde, üniversite personeli tarafından “**en çok oyu alan kişi**” olarak değiştirilmelidir. Eğer seçim yapılıyor ise, en çok oyu alan kişinin seçilmesi uygundur.

**d)** Seçim tutanağı ve aday olarak seçilen altı kişinin özgeçmişleri rektör tarafından Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı’na gönderilir.

Bu maddede değişmesi gereken yön, en çok oyu alan kişinin seçilmesi hükmü bir önceki değişiklikte önerildiği için, rektör tarafından Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı’na sadece bu kişinin adının bildirilmesi yeterlidir. Önceki maddeye göre 6 kişinin özgeçmişlerinin gönderilmesi, aday olma ile çelişkili bulunmaktadır. Aday olma koşullarını taşıyan bir profesör bu aşamada özgeçmişini ile ilgili yeterliliği göstermiş demektir. Adaylık koşulu taşıyan bir profesörün herhangi bir engeli yok demektir. Adaylığı kabul edilen kişilerin tekrar Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı’na incelenmesi zaman kaybı ve bürokratik işlemleri arttırıcı bir durumdur.

Adaylık döneminde, adaylık şartlarını taşımayan bir profesör var ise bu dönemde incelenmeli, seçim

yapıldıktan sonra bu işleme tekrar gerek duyulmamalıdır. Seçim sistemi türü ne olursa olsun, en fazla oyu alan kişinin kazanması ile seçim tam anlamını bulabilecektir. Eğer, seçim sonucunda en fazla oyu alan kişi rektör seçilemiyor ise, seçimin hem teorik yönü ile, hem de demokratiklik yönü ile tartışma yaratması olasıdır.

Özellikle oy kullanan kişiler açısından, oylama sonucuna göre en çok istenilen kişinin seçilmemesi yönetim hakkında olumsuz düşüncelerinde başlangıcı olabilir. Oy kullanan kişilerin yönetimden yabancılaşmaması ve yönetimi desteklemeleri açısından seçim olgusunun tam anlamı ile yerine getirilmesi “en çok oyu alan kişinin seçilmesi” önem taşımaktadır. Çünkü, seçimler yönetimlerin meşruiyetini sağlar.

**H) Aday belirlenmesinin tamamlanamaması (Madde 9 a)** Rektör, adayı belirleme seçimi sonucunda, aday sayısı altıdan eksik olduğu takdirde, rektör adayı belirleme işlemi tamamlanmamış sayılır. Bu durum, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı’na bildirilir ve her seferinde en geç bir ay içinde yeni aday seçimi için öğretim üyelerini tekrar toplantıya çağırır.

Bu madde yukarıda yapılan değişikliğe göre, en fazla oyu alan kişinin seçilip adının Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı’na gönderileceği için tekrar toplantıyı gerektiren koşulun ortadan kalkması ile seçim tamamlanmış olur.

Rektör atanması yapıncaya kadar rektör veya rektör vekili görevine devam eder. Bu madde yapılan değişikliklerin doğrultusunda aynen kalmalıdır.

Alternatif seçim sistemi için yapılması gereken ön çalışmalar, yukarıda anlatılan biçimde ele alınmalıdır.

## **ÖNERİLEN SEÇİM SİSTEMİ “İKİ TURLU ÇOĞUNLUK YÖNTEMİ”**

Rektörlük seçiminde uygulanan seçim sistemi Basit Çoğunluk Yöntemi’dir. Sadece birinci oylamada en az öğretim üyesi sayısının yarısının bulunması koşulu aranmakta, eğer bu çoğunluk sağlanamaz ise, iki gün sonra yapılan seçimde bu çoğunlukta aranmaksızın basit çoğunluğa göre seçimler yapılmaktadır.

Önerilen seçim sisteminde, adaylarda aranan koşullar;

- Üniversitede profesör olmak,

- Üniversitenin herhangi bir biriminde daha önce yöneticilik yapmış olmak,
- Emekli olmamış olmak ( emeklilik sonrasında sözleşmeli olarak çalışan profesörler aday olmazlar)
- 67 yaşını doldurmamış olmaktır.

Adaylar belirlendikten sonra kaç aday rektörlük seçimine katılmak istiyor ise, seçimden bir ay önce rektör bu adayları üniversite personeline bildirmelidir.

Rektörlük seçimi için aday olan kişiler bu bir ay içinde gereken seçim çalışmalarını yapmalıdırlar. Bir aylık sürede üniversite personeli adayları tanımak amacıyla sıra ile yapılacak tanışma toplantılarına katılmalıdırlar. Seçim çalışmaları ile ilgili dönem bir aylık süreyi aşmamalıdır. Bu süre adayları tanımak için yeterli olacaktır.

Seçime katılacak seçmen sayısına ilişkin liste rektör tarafından önceden hazırlanmalıdır. Oy kullanacak üniversite personelinin listesi seçimden 15 gün önce belirlenmelidir.

Seçimde oy kullanacak kişilerin çoğunluğu hakkında bir oran belirleme gerekliliği uygun değildir. Oy kullanmak demokratik bir haktır ve isteğe bağlı olmalıdır. Seçime üniversite personelinden kaç kişi katılırsa katılsın seçim tamamlanır. Seçmen sayısına “Kota” uygulanması demokratik ilkeler açısından tartışma yaratabilir. Bu tür bir tartışmaya yol açmamak için kota seçmen sayısında kullanılmamalıdır.

Seçim sistemi, “İki Turlu Çoğunluk Yöntemi” olmalıdır. İki turlu olmasının nedeni, ikinci turda aday olabilecek kişiler arasından en çok oyu alan adayın rektör olarak seçilebilmesidir. Birinci turun tamamlanmasını izleyen gün ikinci tur seçimleri yapılır.

İki turlu çoğunluk yönteminin uygulanması şu şekilde gerçekleştirilecektir:

Birinci turda katılan seçmen sayısının (tüm oylar geçerli ise) en az  $\frac{1}{4}$  'nün oyunu alan adaylar ikinci tura kalma hakkını elde edebileceklerdir. Bu oy oranını alamamış adaylar birinci turda seçimi kaybetmiş olacaklardır.

**Örneğin; Bir üniversiteden üç rektör adayı olsun.**

**Katılan seçmen sayısı:** 120

**Geçerli oy sayısı:** 100 (Geçerli oy sayısı esas alınır).

**Adayların aldıkları oy sayısı;**

**A adayı :** 10 oy

**B adayı :** 40 oy

**C adayı :** 50 oy almış olsun.

Geçerli oylar 100 olduğundan, bu oran üzerinden  $\frac{1}{4}$ 'ünü alan adaylar ikinci tura yükselmiş olacaklardır. Açıklamalara göre, A adayı bu oranı alamadığından ikinci tura geçme hakkını kaybetmiştir. B ve C adayları yeter oranda oy alabildikleri için ikinci tura katılma hakkını elde etmişlerdir.

İkinci turda, bu tura katılma hakkı olan adaylar arasından en çok oyu alan kişi seçimi (basit çoğunluğa göre) kazanmış olur.

Örneğimizde, B ve C adayları geçerli oyların  $\frac{1}{4}$ 'lük oranı olarak ikinci tura katılma hakkını elde etmişlerdir. İkinci turda herhangi bir oran istenmeksizin, en çok oyu alan aday seçimi kazanmış olur.

**İkinci Turda;**

**Katılan seçmen sayısı:** 110

**Geçerli oy sayısı :** 110 olsun.

**Adayların aldıkları oy sayısı;**

**B adayı :** 90 oy

**C adayı :** 20 oy almış olsun.

Bu durumda seçimi **B adayı** kazanmış olur.

Seçimin iki turlu yapılmasının nedeni; birinci turda adaylar arasında kararsızlık yaşayan seçmenin, ikinci tura kalan adaylar arasında aynı kararsızlığı yaşamadan hür iradesi ile seçilecek adayı belirleme olanağının yaratılmış olmasıdır.

Seçim sistemini anlatırken, seçmen olmanın bir hak fakat zorlayıcı olmaması gerektiğini vurgulamıştık. Önerilen seçim sisteminde de seçmenin hakkı olan bu durumu kullanması tamamen hür iradesine bırakılmakta, uygulanan sistemde olduğu gibi seçmen sayısının yarısının katılmaması halinde seçimlerin tekrarlanması gibi bir duruma gerek kalmamaktadır. Seçime katılan seçmen sayısı kaç olursa olsun birinci ve ikinci tur seçimleri yapılarak seçim tamamlanır. Üniversite yönetiminde söz sahibi olmak isteyen seçmenlerin bu bilinç ile oy kullanması beklenmektedir. Yönetime katılım sadece sandık başında olmamalı, seçim sonrasında da kişiler yönetime katılmalıdır. Üniversite personelinin yönetime katılımının sağlanması desteklenmelidir.

İkinci turda en çok oyu alarak seçilen aday, rektör tarafından Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'na bildirilerek yine bu kurul tarafından atanması yapılır. Aday olan bir kişinin birinci ve ikinci turu geçerek seçilmiş olması üniversite yönetiminde çoğunluğun istediği kişi tarafından yönetileceği anlamına gelmektedir.

Uygulanan sistemde olduğu gibi seçim sonucunda belirlenen altı kişiden en çok oyu alma koşulu

aranmaksızın içlerinden en çok oyu alan kişi atanmalıdır. Seçim böylesi bir durumda tam anlamı ile gerçekleştirilmiş olacaktır. Üniversitede, seçim yapılmasının anlamı, seçmenin hür iradesi ile belirlediği adaylar arasından “en çok oyu alan kişinin” rektör olarak seçilmesi ve atanarak göreve başlamasıdır.

## SONUÇ

Seçim sistemlerinin kalıcı olabilmesi için seçmenin iradesinin seçime yansması gerekmektedir. Seçim sistemi, yere ve zamana göre değişkenlik gösteren bir konudur. Üniversitelerde uygulanan seçim sisteminin yapısı sosyo-ekonomik ve yönetim koşulları değiştiği ölçüde yenilenmesi gerekebilir. Seçim sistemi değiştirilirken, kurumları belirsizliğe götürecek ve gerilim yaratacak bir şekilde olmamasına dikkat edilmelidir.

Üniversitelerdeki rektörlük seçimi ile ilgili seçim sisteminin bu kurumların yapısına uygun olması büyük önem taşımaktadır. Her şey insanın gelişmesi ve mutluluğu içindir. Üniversitelerde yapılan çalışmalar insana yönelik olduğundan, yönetenlerin ve yönetilenlerin bu konuya özen göstermeleri gerekmektedir.

Sayısı ne olursa olsun halkın bir bölümünün oylarını yok sayan seçim sistemleri temsili demokrasiden nispeten bir sapmayı içerir. Demokrasiye gerçekten gereksinim duyanlar, azınlıklar ve güçsüzlerdir. Demokrasilerde çoğulculuk esas kabul edilmektedir. Çoğulculuk bir sonraki aşamada katılımı getirecektir. Günümüz yönetimlerinin de istemlerinin birinci sırasında katılımcılığı sağlamak gelmektedir. Bilinçli bir yönetim katılım olmadığı zaman hedeflerine ulaşmada zorlanacaklarını ya da başarısızlığa uğrayacaklarını bilmektedir. Bu konu ile ilgili önlemlerini baştan almak için çaba göstermektedirler.

Kurumsallaşma, ülkeleri başarılı kılacak olgulardan biridir. Kurumların kalıcılığı üzerine oluşturulan politikalar geçerliliğini uzun süre koruyabilecektir. Kurumların oluşumunda, amaçlarının olması kaçınılmazdır. Amaçlarına ulaşabilmek için kısa, orta ve uzun vadeli planlara ihtiyaçları vardır. Bu süreler için hedefler belirlenir ve bu hedeflerin gerçekleşebilmesi için mücadele edilir. Hangi sürede olursa olsun hedeflere ulaşmak doğru olarak seçilmiş yönetim kadroları ile olabilir. Yönetim kadroları ne denli güçlü bir yapıya sahip ise, o denli başarı grafikleri yüksek olabilecektir. Yönetimin kurum için çalıştığını gören personel bunu destekleyecektir. Kuruma olan her kazancın kendisine de yansıtacağı gerçeğinin farkındadır. Kurumun toplum içindeki saygınlığı da bu şekilde gelişecektir.

Yönetilenlerin kurumlarını benimsemeleri, kurumsallaşma adına atılacak adımlardan biridir. Yönetime güvenme ve inanma yönetilenlerin performansını arttıran etkidir. Kurumsal başarılar, yöneten ve yönetilen tarafının birlikteliği ile ortaya konulur. Bu birlikteliği organize edecek iyi bir yönetimdir.

Yönetimlerin belirlenmesi seçim ile başladığından, seçim sistemi kurumun yapısına göre oluşturulmalıdır. Kurumdaki demokratik ortam seçim kadar seçim sistemini de etkileyecektir. Başarılı işler iyi yönetimle, iyi bir yönetim de doğru seçim sistemi ile oluşur. Üniversitelerde de yapılan rektörlük seçimlerinde seçim sistemi ile ilgili tartışmalar gündeme gelmektedir. Tartışmaları doğru noktalara taşıyacak seçim sistemi ile ilgili değerlendirmelerin yapılması gerekmektedir.

Üniversitelerde, rektörlük seçiminde uygulanacak “İki Turlu Çoğunluk Yöntemi” birçok tartışmanın sonuçlanmasına da olanak sağlayabilecektir. Yapılan araştırmalar sonucunda, rektörlük seçiminde bu tür bir seçim sisteminin uygun olabileceği kanısı oluşmuştur. Günümüzde, mükemmel denilebilecek bir seçim sistemi ne ülke seçimleri için, ne yerel yönetim seçimleri için, ne de kurumsal seçimler için söz konusu değildir.

## KAYNAKÇA

AKINCI, Beril (1998), Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim, Cep Üniversitesi, İletişim Yayınları, Birinci Baskı, İstanbul.

COTTERET, Jean Marie, Claude EMERİ (1991), Seçim Sistemleri, Cep Üniversitesi, İletişim Yayınları, İstanbul.

DEAL, Terrence E., M.K. KEY (2000), Kurumiçi Halkla İlişkiler, Kutlamalar, Ritüeller, Törenler, Ödüller, MediaCat Kitapları, Ankara.

GOFFEE, Rob, Gareth JONES, Çev: Kıvanç Kutmandu (2000), Kurum Kültürü, Kuruluşunuzun Kurumsal Kültürünün İşiniz Üzerindeki Yıkıcı ve Yapıcı Etkileri, Mediacat Kitapları, Ankara.

KIŞLALI, Ahmet Taner (1987), Siyaset Bilimi, Ankara Üniversitesi Basın Yayın Yüksekokulu Yayınları: 9, Ankara.

RUNCİMAN, W.G. (1986), Toplumsal Bilim ve Siyaset Kuramı, Teori Yayınları, Birinci Baskı, Ankara.

SEZEN, Sami (1994), Seçim ve Demokrasi, Gündoğan Yayınları, Ankara.

TÜRK, Hikmet Sami, Erol TUNCER (1995), Türkiye İçin Nasıl Bir Seçim Sistemi?, TESAV Yayınları, Yayın No:6, Ankara.

ÜSTE, Bahar (1999), Türkiye’de Seçim Sistemi Arayışları – Bir Alternatif Model -, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir.

YÜCEKÖK, Ahmet N. (1987), Siyasetin Toplumsal Tabanı (Siyaset Sosyolojisi), Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Yayınları:565, Ankara.