

## **TÜRK KAMU SEKTÖRÜNDE İŞE GİRİŞTE LİYAKÂT AÇMAZI: KAMUDAKİ KARIYER MESLEKLER ÜZERİNDEN BİR ANALİZ<sup>1</sup>**

IN THE TURKISH PUBLIC SECTOR MERIT DILEMMA: AN ANALYSIS ON CAREER PROFESSIONS

Dr. Öğr. Üyesi Osman Kürşat ACAR

Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü,  
osmanacar@sdu.edu.tr

Prof. Dr. Adem EFE

Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü, ademefe@sdu.edu.tr

Muhammed Yusuf ERTEK

Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü,  
yusufertek@gmail.com

### **ÖZET**

Kökene itibariyle “liyakat” kelimesi Türkçeye, Arapça “layık” kelimesinden gelmiştir. Sözlüklerde liyakatin karşılığı olarak ehliyet, kifayet gibi mânâlar verilmektedir. Esas itibariyle bir işe alımda liyakat ise bir görev veya işin, o işi hak edene, ehline verilmesini ifade etmektedir. Batıdaki liyakat kavramının karşılığı ise, özellikle Amerika’daki yağma sistemine tepki olarak ortaya çıkmış, “merit” kavramı ve meritokrasi sistemi ile kendine yer bulmaktadır.

Kamusal alanda devletin vatandaşları ile direkt muhatap olmasını sağlayan kılcal damarları, özellikle vatandaşla direkt temasa geçen memurlardır. Bunların dışında siyasi otoritenin kararlarının uygulanabilirliği, yapılmak istenenlerin teknik boyutuyla imkân dahilinde olup olmadığının değerlendirilmesi gibi asıl yapılmak istenenlerin denetlenmesi için, tabiri caizse, işin mutfağında olanlar ise Türkiye’de kariyer meslek olarak adlandırılan meslek gruplarıdır. Demokrasinin varlığını tahsis ettiği siyasi otoriteler değişse dahi, devlette işleyişin sistemli ve temel bir politikaya dayanarak devamlılığını sağlayan söz konusu meslek gruplarıdır. Dolayısıyla bu meslek gruplarının siyasi, karizmatik ve popülerite gibi toplumsal olgulara haiz olmalarından ziyade, gerçek anlamda yapmakla yükümlü oldukları işlerde ne derecede ehil oldukları esas sorun alanını teşkil etmektedir. Basit bir misalle belirtilecek olursa, devlet eliyle çok yüksek nitelikli bir cihazın yapılması gerekliliği doğduğunda, siyasi otoritenin kararlılığı, verilecek talimatın muhatabının yetkinliğini geçemez. Aynı şekilde toplumda kavramsal çerçevesi oluşturulması gereken bir mefhumun kitlelere açıklanması için siyasi otoritenin söylemleri; gerek akademik, gerek mevzuat bağlamında yine muhataplarının yetkinliğiyle başarıya ulaşabilecektir. Değişken siyasi otoritelerin, insan odaklı olmasından mütevellit geçiciliği, kamu sektöründe teknik ve kavramsal çerçeve bütünlüğünü oluşturacak organizasyondan daha mühim değildir. Devlet, doğru ve yetkin işleyen bir işgücüne ve mekanizmaya sahip olmalıdır. Bu fonksiyonların yerine getirilmesi yükü ise siyasetçilerin yanında kamudaki kariyer mesleklere sahip olanların sorumluluğundadır.

Bu çalışmada söz konusu seçkin kariyer mesleklere ulaşırken adayların hangi aşamalardan geçtikleri ve söz konusu mesleğe ait unvanı alıncaya dek gerçek anlamda bir liyakate, ehliyete sahip olup olmadıkları, yeterli bir ehliyete haiz olmadıkları ön kabulünde nitel araştırma yöntemlerinin içerik ve betimsel analiz yöntemlerinin birlikte kullanılmasıyla incelenecektir. Bu noktada mesleklere girişte mevzuat verileri (mevcut işe giriş yöntemleri) ve halihazırda o meslekte bulunanlar ile yapılan görüşmelerden elde edilen veriler kullanılacaktır. Bunun için kamu sektöründeki seçkin kariyer meslek grupları evreninden genel devlet işleyişinde kilit noktalarda bulunduğu öngörülen 5 adet meslek ve o mesleğe giriş süreçleri incelenmiştir. Bunlar, toplumda aydın kişi vasfa sahip olmada ilk aşamayı teşkil eden üniversitede araştırma görevliliği, Maliye Bakanlığı’nda devletin vergi gelirlerini tahsis ve denetlemedeki rolü itibariyle vergi müfettişliği, vatandaşların çalışma haklarını tesis bakımından emek arz ve talebinin buluşturulması görevi açısından iş müfettişliği, yargı kanadında devletin adaleti tesisi adına idari hukukta idari yargı hakimliği, özellikle Türkiye gibi ülkelerde usulsüz işlemlerin yoğunlukta olduğu bir alan olarak görülmesi bakımından gümrük ve ticaret müfettişliği mesleğidir. Çalışmanın son kısmında, Türk kamu sektöründe kariyer mesleklere girişlerin karşılaştırılması yapılarak, mevcut sorunlara, liyakat açmazı meselesine ve çözüm önerilerine yer verilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** liyakat, merit, meritokrasi, kamuda liyakat, kariyer meslek, liyakat açmazı

<sup>1</sup> Bu çalışma 4-6 Eylül 2018 tarihinde Roma Sapienza Üniversitesi ev sahipliğinde düzenlenen 6. Uluslararası Multidisipliner Avrasya Kongresinde sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

**ABSTRACT**

In terms of its origin, the word 'merit' has come to existence to the Turkish language from "worthy" in Arabic. Merit means such as license, competence as an equivalents in dictionaries. Essentially, during employment, merit means that a task or job is awarded to an expert who deserves it. The equivalent of concept of merit in the West is reaction to the looting system in America, especially with the concept of "merit" and the system of meritocracy.

The fine details that enable the public to interact directly with the citizen of the public are especially the officers who have direct contact with the citizen. Apart from this, the applicability of the political authority's decision as to evaluate whether within allow the technical aspects of those who wanted to be made for the inspection of those who requested the original done, so to speak, those who work in the kitchen are occupational groups that are called professional career in Turkey. Even if the political authorities to which the democracy is entrusted are changed, it is the professional groups that ensure the continuity of the operation of the state based on a systematic and basic policy. Therefore, rather than these occupational groups have social phenomenon such as political, charismatic and popularity, what they are competent in their job that they are obliged to do in the real terms constitutes the main problem area. As a simple example, when the necessity of constructing a device with a very high quality by the State arises, the determination of the political authority can not exceed the competence of the correspondent of the instruction to be given. In the same way, as the political authority explain the discourse that must be conceptually framed in society; it is able to reach success both in terms of academic and legislative contexts.

The transitional nature of the variable political authorities, as they are human-oriented, is not more important than the organization that create technical and conceptual framework integrity in the public sector. The state must have a labor force and mechanism that operates correctly and efficiently. The burden of fulfilling these functions are responsible for those who have career professions in the public.

In this study, it is examined through the use of qualitative research methods content and descriptive analysis methods together with the assumption that the candidates have passed through the stages and whether they have a real terms of competence until they have the title of the occupation. At this point, getting the profession will be made using legislation data (methods of getting existing employment) and experiential data already obtained from those professions.

For this, five vocations and the process of entering the profession, which are predicted to be key points in the operation of the state system, have been examined from the universe of outstanding career professions in the public sector. These are the university research assistants who constitute the first step in the intellectual person in society, in the Ministry of Finance, the tax inspector in charge of the role of the state in assessing and auditing tax revenues, work inspector for the task of finding the labor supply and demand of the citizens in terms of facility, administrative judicial authority in administrative law on behalf of the state justice establishment and Customs and trade inspector profession in particular is seen as an area that is in terms of the intensity of irregular transactions in countries like Turkey. In the last part of the study, the comparison of entry to career professions in the Turkish public sector has been made, and the current problems, the issue of merit dilemma and the solution proposals are included.

**Keywords:** merit, meritocracy, public merit, merit dilemma

**1.GİRİŞ**

Dünyada gizli işsizliğin ve verimsizliğin en çok görüldüğü sektör, kamu sektörleridir. Bu durumun birçok sebebi olmakla birlikte en temel noktanın devlet olma geleneğinin bir kâr amacı güdülmeksizin kolektif bir bilinçle işliyor olmasıdır. Dolayısıyla devlet bünyesinde çalışan, kişiler aynı zamanda bünyesinde çalışmakta oldukları yapının sahipleridir. Lakin bu anlayış ilk bakışta beklenen verimlilikten ziyade, bir şey herkesin ise, aynı zamanda hiç kimsenin de değildir fikri çerçevesinde verimsiz çalışma düzenini ihtiva etmektedir. Fakat kamu sektöründe çalışan her bir birim ve kişi için aynı çıkarımı yapmak doğru olmayacaktır. Özellikle teknik mânâda devlet işlerinin devamlılığını sağlayan kariyer meslek grupları, gerek devlet düzeninin düzgün bir şekilde tesisi, gerekse alt kademesindeki verimsiz çalışma biçiminin aksine verimli bir çalışmanın sağlanabilmesi için kilit önem arz etmektedir. Bu noktada karşımıza çıkan kilit unsur ise kamuda söz konusu kariyer mesleklere sahip olanların kendilerinden yukarıda beklenen fonksiyonları yerine getirebilmeleri için ne derece liyakata haiz olduklarıdır.

Liyakat Türk Dil Kurumu sözlüğünde Bir kimsenin, kendisine iş verilmeye uygunluk, yaraşırılık durumu, değim mânâsıyla birlikte kifayet kelimesinin eş anlamlısı olarak gösterilmektedir (www.tdk.gov.tr, 29.08.2018). Liyakatin bir başka karşılığı olarak ise mesleki anlamda terfilerin çalışkanlıkları, zekaları ve yeterlilikleri bulunanlara tevdi edilmesinden bahsedilmektedir (Tunçer.2017: 37). Bunların yanında liyakat denildiği zaman bir kişide bulunması gereken, vatanseverlik, sadakat, tevazu, fedakârlık, güvenilirlik, liderlik, sorumluluk, gayretlilik, iyi niyet, takım oyunculuğu, iletişime açıklık ve sosyal uygunluk gibi bazı sıfatlar kastedilebilmektedir.

Liyakat kavramı ve liyakat kavramının ihtiva ettiği, mesleklerde ehliyete dayalı yükselme sistemi ve mesleğe girişte ehliyetin, liyakatin veya yeterliliğin göz önünde bulundurulmasına tekabül etmesine liyakat sistemi denilebilir. Liyakat sisteminin Batıda bulunduğu karşılık ise merit sistem, meritokrasi kavramlarıdır. Meritokrasi kavramı ilk defa İngiliz sosyolog Michael Young'un "Meritokrasinin Yükselişi" isimli eserinde kullanılmıştır (Tunçer.2017: 38).

Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında ise liyakat, Anayasa'nın 70. maddesinde *hizmete almada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka ayırım gözetilemez* ifadesiyle ve de 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Temel ilkeler başlığı, liyakat alt başlığı altında, kanunun 3. maddesinde, *Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkanlarla uygulanmasında devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır* ifadesiyle yer bulmaktadır.

Liyakat sistemi, akademi camiasında, kamu sektöründe ve mevzuatta temel bir ilke vasfıyla ortaya koyulmaktadır. Fakat uygulamaya gelindiğinde kamu sektöründe işe girişlerde alımların liyakate uygun yapıp yapılmadığı tartışma konusu olabilmektedir. Söz konusu tartışma konularının ne denli gerçeği yansıttığının anlaşılabilmesi ise evvela kamudaki meslekler evreninden bir kaçına girişte mevzuattaki yeterliliğin sorgulanması gerekmektedir. Bu çalışmada öncelikle giriş kısmında liyakat kavramından bahsedilmiş, ardından 5 kariyer mesleğe giriş süreci mevzuat açısından incelenmiş, inceleme sonucunda Türk kamu sektöründe kariyer mesleklere girişte mevzuatın karşılaştırılması yapılarak elde edilen bulgularla birlikte yapılan çıkarımların neticesi olarak liyakat açmazı kavramı ve türleri üretilmiş, son olarak sonuç kısmında tespit edilen sorunların çözümüne yönelik bazı değerlendirmeler yapılmıştır.

## 2. KAMUDA İŞİ GİRİŞTE KARIYER MESLEKLERDE LİYAKAT ŞARTI

### 2.1. Araştırma Görevliliği

Türkiye'de yükseköğretim kurumlarında araştırma görevlisinin vazifesi ve mevzuattaki yeri 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 33'üncü maddesine göre; *araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim elemanıdır* (2547, md.33) ibaresiyle kendisine yer bulmaktadır. Araştırma görevliliği mesleğinin, özellikle sosyal bilimler alanında istihdam edilen kesiminin uygulamadaki karşılığına bakıldığında ise bu tartışmaların hem kurumların kendi içinde hem de kurumların dışında devam ettiği görülmektedir. Nitekim görev tanımlamasının net yapılmaması bu tartışmaların temel dayanağını oluşturmaktadır. Akademik dünyada, pratikte öğretim elemanlarının arasındaki ilişkilerde araştırma görevlilerinin yeri, henüz değiştirilmiş mevzuat sebebiyle tartışılmaya devam etmektedir. Bir yandan hoca-talebe ilişkisinin adeta bir usta-çırak ilişkisine benzer yapıya sahip olduğu belirtilmekteyken<sup>1</sup>, diğer yandan araştırma görevliliğinin net tanımlamalar, iş gerekleri vb. ölçütlerle ortaya konulabileceği söylenmektedir. Bu noktada söz konusu akademik ilişkinin üzerinde yüzlerce farklı değişken etkili olmaktadır. Bu değişkenlerden en önemlisi ise "insan" unsurudur.

Araştırma görevlisi mesleği hakkında devam etmekte olan tüm bu tartışmalara rağmen, yükseköğretimde araştırma görevlisi (ve eşdeğeri) düzeyde bir kademenin varlığı, hem idari işleyiş, hem bilimsel üretim süreçlerindeki işleyiş, hem de pratik mânâda işlemesi gereken tüm süreçlerin gerçekleşmesi bakımından kilit önemini muhafaza etmektedir. Nitekim araştırma görevliliğine benzer düzeyde vazifeler henüz pozitif bilim yokken dahi varlığını göstermiştir. Müslüman Sünni dünyanın Şii cereyana karşı o dönemde ihtiyaç duyulan Sünni akideyi muhafaza için sistemli ve düzenli bir biçimde (Ocak, 2017: 255) bugünün üniversitelerinin temelini teşkil eden ve de 1067 yılında Selçuklular tarafından kurulan Nizâmiye medreseleri (Ocak, 2017: 257, 258), *muîdlik* görevini ortaya çıkartmıştır. Muîdlik, medrese kültüründe derece bakımından müderristen ve diğer medrese

<sup>1</sup> Söz konusu benzetme YÖK Başkanı Yekta Saraç tarafından gazeteye verdiği bir demeçte ifade edilmektedir <https://www.sabah.com.tr/egitim/2016/09/29/yokten-arastirma-gorevlisi-aciklamasi>, (21.08.2018).

hocalarından sonra, medrese öğrencilerinden ise önce gelmektedir. Muîdin görevleri, dersler işlenirken derse iştirak etmek, dersten sonra öğrencilere dersle ilgili anlaşılmayan noktalarda yardımcı olmak, müderrise (hocalara) yardımcı olmak ve öğrencilere rehberlik (danışmanlık) etmek gibi vazifelerdir. (Ocak, 2017: 171-173). Tarihte 11.yy'a ait olan bu benzerlik araştırma görevliliği ve benzeri vazifelerin önemine bir örnek teşkil etmektedir.

### 2.1.1. Araştırma Görevliliğine Giriş

Üniversitelerde araştırma görevlisi alımında, söz konusu öğretim elemanları Yükseköğretim Kanunu'nun 33. maddesine göre, *ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi, bölüm başkanı, dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süreleri sonunda görevleri kendiliğinden sona erer ve aynı usulle yeniden atanabilmektedirler* (2547 md.33). Aynı kanunun 50. maddesinin d bendine göre ise araştırma görevlisi kadrosuna atabilmek hususunda; *lisans üstü öğretim yapan öğrencilerin, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi, her defasında bir yıl için olmak üzere araştırma görevlisi kadrosuna da atabilecekleri* (2547 md. 50/d) belirtilmektedir. Dolayısıyla kanundaki 33/a maddesine göre yapılan araştırma görevlisi kadrolarının yüz kısaltıcı bir suç işlenmediği takdirde 3 yılda bir yenilendiği söylenebiliyorken, 50/d maddesine göre yapılan alımlarda, araştırma görevlisi haklarına sahip bir "burslu öğrenci" statüsünden bahsedebilmek mümkündür.

Araştırma görevlisi alımıyla ilgili olarak 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda, 1 Ocak 2018'den itibaren geçerli olmak koşuluyla ek madde 38 eklenmiştir. Buna göre; *Yükseköğretim kurumları araştırma görevlisi kadrolarına atamalar, 33 üncü maddede belirtilen usule uygun olarak 50 nci maddenin birinci fıkrasının (d) bendi kapsamında yapılır. Bu kapsamda atanarlardan doktora veya sanatta yeterlik eğitimlerini tamamlayanların en fazla %20'si doktora veya sanatta yeterlik eğitimi tamamladıkları kurumların senatolarınca belirlenen ve Yükseköğretim Kurulunca onaylanan performansa dayalı kriterler çerçevesinde doktor öğretim üyesi kadrolarına atanabilir (...)* (2547, ek md.38).

Araştırma görevlisi alımında yönetmelik düzeyinde son bir değişikliğe daha gidilerek, "Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav İle Giriş Sınavlarına İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik"te 7 Haziran 2018 tarihinde yönetmeliğin 7. maddesinde yapılan bir değişiklik ile *"araştırma görevlisi kadrosuna başvurabilmek için ilana ilk başvuru tarihi itibarıyla otuz beş yaşını doldurmamış olmak gerekir. Devlet yükseköğretim kurumlarının araştırma görevlisi kadrolarına başvurularda tezli yüksek lisans, doktora veya sanatta yeterlik eğitimi öğrencisi olmak; vakıf yükseköğretim kurumlarının araştırma görevlisi kadrolarına başvurularda en az lisans mezunu olmak şartı aranır (md.7)"* düzenlemesi gerçekleştirilmiştir.

Kanun ve yönetmelik düzeylerinde yapılan son düzenlemelerle birlikte, devlet üniversitelerine başvurabilmek için tezli yüksek lisans, doktora ve sanatta yeterlilik eğitimi öğrencisi olma şartı getirilmiş, bu sayede bu bölümlerden mezun durumda olanların devlet üniversitesinde araştırma görevliliğine başvurusunun önü kapanmıştır.

Araştırma görevliliğine başvurudaki genel şartlar yönetmeliğin<sup>1</sup> 6. maddesine göre:

- 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinde belirtilen şartları taşımak,
- Öğretim üyesi dışındaki öğretim elemanı kadrolarına yapılacak atamalarda **ALES'ten en az 70, Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilen merkezi yabancı dil sınavından en az 50 puan** veya eşdeğerliği kabul edilen bir sınavdan bu puan muadili bir puan almış olmak gerekir. (...)

<sup>1</sup> Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav İle Giriş Sınavlarına İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 31.07.2008.

(6) Alanında tecrübe sahibi olmak şartının, hangi öğrenim düzeyinden sonrasına ait olduğu ilanlarda belirtilir.

Araştırma görevliliğine başvuru genel ve özel şartlarını taşıyan adaylardan, yabancı dilde eğitim yapmayan programlar için açılan kadro sayısının 10 katı kadarı çağırılmak ön değerlendirmeye çağırılmak üzere ALES (Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitimi Giriş Sınavı) puanlarının %60'ı ve yabancı dil puanlarının %40 dikkate alınarak sıralanmaktadır (ilgili yönetmelik md.10). Ön değerlendirme sıralamasıyla çağırılan adaylar ilgili programlara göre yazılı ve/veya sözlü giriş sınavlarına tabi tutulmaktadır (ilgili yönetmelik md.11).

Giriş sınavlarının ardından adaylardan yabancı dille eğitim-öğretim yapılan programlardaki öğretim görevlisi kadrolarına (A), yönetmelik kapsamındaki diğer kadrolara (arş. gör.) (B) ve meslek yüksekokullarındaki kadrolara (C) başvuruların ALES puanları, yabancı dil sınavlarından aldıkları puanları, lisans mezuniyet puanları ve giriş sınavı puanları farklı oranlarda toplanarak başarı sırası belirlenmektedir. Değerlendirme puanı 65'in altında olanlar başarısız sayılmaktadır (ilgili yönetmelik md.12). Başarılı olan adaylar ve onların sayısı kadar yedek adayın puan sıralaması ilan edilmekte ve atamaları yürürlükteki mevzuata göre gerçekleştirilmektedir (ilgili yönetmelik md.13).

**Tablo 1: Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanlarının Giriş Sınavı Sonrası Değerlendirme Puanına Etki Eden Yüzdeler Dilimler**

	ALES %	Yabancı Dil %	Lisans Mezuniyet %	Giriş Sınavı %
(A)	30	30	10	30
(B)	30	10	30	30
(C)	35	-	30	35

## 2.2. Vergi Müfettişi

Vergi Müfettişleri, en az 4 yıllık yükseköğretim veren, hukuk, siyasi bilgiler, iktisat, işletme, iktisadi ve idari bilimler fakülteleri (İİBF'ler) ile yönetmelikle belirlenen yükseköğretim kurumlarından veya bunlara denkliği Yükseköğretim Kurulunca kabul edilmiş yükseköğretim kurumlarından mezun olanlar arasından seçilmektedir (646 KHK ek md.29).

Vergi Müfettişi Yardımcısı olmaya hak kazananlardan en başarılı ilk %20'si 3 aylık ayrı bir eğitime tâbi tutulmaktadır. Bu eğitimin sonunda yapılacak yazılı ve sözlü sınavdan başarılı olanlardan ilk %25'lik kesimi kanunun 20. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen (b), (c) (ç) grup başkanlıklarında ve diğerleri (a) bendinde belirtilen grup başkanlığında görevlendirilmektedir (646 KHK ek md.29). Yani Vergi Müfettiş yardımcısı olmaya hak kazananlardan ancak en başarılı olan %5'lik kesim (b), (c) ve (ç) grup başkanlıklarında görevlendirilmektedir.

Vergi Müfettiş Yardımcıları fiili olarak 3 yıl çalıştıktan sonra yardımcılık dönemlerinde başarılı olmaları şartıyla yapılacak olan yeterlilik sınavına girmeye hak kazanmaktadır. Bu hususta sınav içeriği yönetmeliklerle düzenlenmektedir. Bu sınavda başarılı sayılabilmek için giriş sınavında alınan puanın %30'u ile yeterlilik sınavından alınan puanın %70'inin toplamının 100 üzerinden en az 65 puan olması gerekmektedir. Yeterlilik sınavında başarılı olanlar, Vergi Müfettişi olarak atanmaktadır. Kanunun 20. maddesinin 2. fıkrasının (a) bendinde belirtilen grup başkanlığında görev yapmakta iken Vergi Müfettişi olarak atanandan yeterlilik sınavındaki başarı sırasına göre ilk %25'i 20. maddenin 2. fıkrasının (b), (c) ve (ç) bentlerinde belirtilen grup başkanlıklarında görevlendirilmektedir. Yeterlilik sınavına girmeye hak kazanamayanlar ile yeterlilik sınavında başarılı olmayanlar ise Bakanlıkta derecelerine uygun memur kadrolarına atanmaktadır (646 KHK, ek md.29).

Yardımcılık dönemi dahil Vergi Müfettişi olarak en az 10 yıl çalışan, yeterlilik sonrası dönemde en az 3 yıl performans değerlendirmesine tâbi tutulan ve yapılan performans değerlendirmelerinde başarılı olanlar, Vergi Başmüfettişi kadrolarına atanmaktadır (646 KHK, ek md.29).

Vergi Müfettişlerine uygulanan performans değerlendirme sisteminde ise, Müfettişlerin mesleki yeterlilik ve yetkinliklerinin objektif, nesnel ve mukayeseli bir şekilde değerlendirilmesi için görev yaptıkları süre içindeki sınavlarda elde ettikleri;

- başarı derecesi,
- grup başkanlarının Vergi Müfettişlerinin iş performansına ilişkin değerlendirmeleri,
- düzenledikleri vergi inceleme raporları hakkında rapor değerlendirme komisyonları tarafından yapılan değerlendirmeler,
- düzenledikleri diğer inceleme, araştırma, görüş, denetim ve soruşturma raporları hakkında yapılan değerlendirmeler,
- lisansüstü eğitim düzeyleri
- ve benzeri kriterler esas alınarak oluşturulmaktadır. Ayrıca Vergi Müfettişlerinin performans değerlendirmesi takvim yılı itibarıyla yapılmaktadır (646 KHK, ek md.29).

Ayrıca başkanlığın ve grup başkanlıklarının, görev, yetki ve sorumlulukları, performans değerlendirme sistemlerinin oluşturulması ve yönetimi, Vergi Müfettişlerinin görev, yetki ve sorumlulukları, mesleğe alınmaları gibi usul ve esaslar yönetmeliklerle düzenlenmektedir (646 KHK, ek md.29).

### 2.2.1. Vergi Müfettişliğine Giriş

Vergi Müfettişi olabilmek için evvela Vergi Müfettişi Yardımcılığına girmek gerekmektedir. Bu minvalde, Vergi Müfettiş Yardımcılığına atanmak için,

1. Giriş sınavını kazanmak şarttır,
2. Giriş sınavı açılış tarihi, ilan ve ilgili hususlar Bakanlıkça belirlenmektedir,
3. Giriş sınavı yazılı ve sözlü olmak üzere iki aşamadan oluşmaktadır. Yazılı sınavda başarılı olmaksızın sözlü sınava girilememektedir,
4. Giriş sınavının yeri Bakanlıkça belirlenmektedir (VDK Yönetmeliği RG:28101, 31.10.2011 md.11).

Vergi Müfettişi Yardımcılığına giriş sınavının şartları ise yönetmeliğe göre,

- a. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48. Maddesindeki niteliklere sahip olmak,
- b. Sınavın yapılacağı yılın ocak ayının ilk günü itibarıyla 35 yaşını doldurmamış olmak,
- c. Belli eğitim şartlarını taşımak ki; (1) en az 4 yıllık lisans eğitimi veren hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, işletme, iktisadi ve idari bilimler fakülteleri (İİBF) ile bunlara denkliği yetkili makamlarca kabul edilen 4 yıllık fakültelerden birini bitirmiş olmak veya (2) en az 4 yıllık lisans eğitimi veren mühendislik fakültelerinin lisans bölümleri ile Eğitim, Fen ve Edebiyat fakültelerinin Matematik, İstatistik, Fizik, Kimya, Biyoloji, Fen Bilimleri ile Fen ve Teknoloji bölümlerinden mezun olmak (...)
- g. Yönetmeliğin 35. maddesi gereğince, Vergi Müfettişi Kadrosuyla ilişkisi kesilenler bu fıkrada sayılan şartları taşıyalar dahi sınava katılamazlar.

Vergi Müfettişliği mesleğine girişte bu minvalde ilgili yönetmeliğin uygulanmasına ilişkin bir misal teşkil etmesi açısından, 2018'in ilk yarısında VDK'nın 300 adet "Vergi Müfettiş Yardımcısı" alım ilanı incelenmiştir. ÖSYM tarafından (A) grubu kadrolar için yapılan KPSS sınavında belirli puan türlerinde en az 80 puan ve üzerinde puan alanlar yazılı ve sözlü sınava girmek için hak kazanmıştır. Yapılan yazılı giriş sınavı önce klasik usulde ve sonrasında sözlü olmak üzere iki aşamayı teşkil etmektedir. Bu noktada Vergi Müfettişi Yardımcılığına giriş sınavına hak kazanılması için öncelikle KPSS sınavında ilgili puan türlerinde diğer adaylardan daha yüksek bir puan alınması şart olduğu anlaşılmaktadır (www.vdk.gov.tr, 27.07.2018).

### 2.3. İş Müfettişliği

İş Müfettişliği en dar tanımı ile iş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişiyle ödevli meslek grubudur. İş denetimi yetkisini devletin bizatihi tüzel kişiliğinden almaktadır (www.csqb.gov.tr, 26.08.2018). Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun, "Devletin Yetkisi" başlıklı 91. maddesine "*Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder*" (4857, md.91) ibaresi iş hayatında devletin üzerine düşen teftiş ödev ve sorumluluğunun göstergesidir. Devletin söz konusu

ödevini ifasında kanunda geçen “*Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına<sup>1</sup> bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikle teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır*” (4857, md.91) ibaresi, bu ödevin iş müfettişlerince yapılacağını göstermektedir.

İş müfettişleri, devletin ödevi ve yetkisi olan teftiş ve denetim faaliyetini gerçekleştirmek için, *iş hayatının izlenmesi, denetlenmesi teftişiyle ödevlidir* (4857, md.92). İş müfettişlerinin kanununun 93. maddesinde “*İş hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkisi olan müfettişlerin (...)*” (4857, md93) ibaresiyle izleme, denetleme ve teftiş ödevlerinin, aynı zamanda yetkileri kapsamında olduğu belirtilmektedir. Kanunda iş müfettişlerinin yetkileriyle ilgili olarak ayrıca, “*(...) işyerlerini ve eklentilerini, işin yürütülmesi tarzını ve ilgili belgeleri, araç ve gereçleri cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzemeyi 93. maddede yazılı esaslara uyarak gerektiği zamanlarda ve işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek araştırmak incelemek ve kanunla suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu hususta Cumhurbaşkanınca çıkarılan yönetmelikte açıklanan şekillerde bu halleri önlemek yetkisine sahiptirler*” (4857, md.92) ifadesi yer almaktadır.

İş denetiminin bir başka özelliği ise Türkiye’de dayanağını uluslararası bir sözleşmeden alan ilk ve tek teftiş örgütlenmesi olmasıdır. Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından 13 Aralık 1950’de onaylanan 81 No’lu İş Teftişi Sözleşmesinin 4. maddesine göre “*İş teftişi üye memleketlerin idari usulleriyle kabil (olanaklı) olduğu nispette, merkezi bir makam nezaret ve murakabesine (denetimine) tâbi tutulacaktır*” denilmektedir. Bu hüküm uyarınca Rehberlik ve İş Teftiş Başkanlığı, ilgili bakanlık bünyesinde doğrudan bakana bağlı olarak kurulmuştur. İş müfettişlerinin bazı görev ve yetkileri ise ilgili yönetmelikte şu şekilde sıralanmıştır:

a. Bakan, Başkan veya Grup Başkanı tarafından kendilerine verilen iş teftişi faaliyetlerini yürütmek, çalışmalarını neticesinde düzenleyecekleri rapor veya yazıları Başkanlığa veya grup başkanlıklarına intikal ettirmek, (...)

s. Bakan, Başkan veya Grup Başkanı tarafından teftiş hizmetleri ile ilgili olarak verilen benzer görevleri yapmak ile görevli ve yetkilidir (ÇSGB İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği, RG:28453, 31.10.2012, md.11)<sup>2</sup>.

### 2.3.1. İş Müfettişliğine Giriş

İş müfettişliğine, giriş sınavını kazanmak şartıyla öncelikle müfettiş yardımcısı olarak girilmektedir (ÇSGB İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği, RG:28453, 31.10.2012, md.27).

Müfettiş yardımcısı olabilmek için,

a) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinde yazılı nitelikleri taşımak, (...)

e) Sağlık durumu itibariyle iklim değişikliklerine ve her çeşit yolculuk koşullarına elverişli olmak gerekmektedir. Ayrıca müfettiş yardımcılığı giriş sınavına en fazla iki defa girilebilmektedir (ÇSGB İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği, RG:28453, 31.10.2012, md.16).

İş müfettişliği giriş sınavı yazılı ve sözlü olmak üzere iki aşamalıdır. Sınavın yapılmasına başkanın önerisi ve bakanın onayı ile karar verilmektedir. Ayrıca iş müfettişliğine giriş sınavı Ankara’da yapılmaktadır (ÇSGB İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği, RG:28453, 31.10.2012, md.17).

Adayların başvuruları incelenerek gerekli şartları taşıyıp taşımadıkları başkanlık tarafından incelenmektedir. Başkanlık giriş sınavına katılacakların listesini en yüksek KPSS puanlı olan adaydan

<sup>1</sup> 4857 sayılı İş Kanunu’nun 91. maddesinde geçen “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı” ibaresi aynıyle aktarılmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından kastın, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olduğu anlaşılmalıdır.

<sup>2</sup> 24 Haziran 2018 seçimleri akabinde Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi dönüşümü çerçevesinde kapatılan/dönüştürülen/birleştirilen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Rehberlik ve İş Teftiş Başkanlığına ilişkin bir yönetmeliği henüz yayınlamamıştır. Bu sebeple Rehberlik ve İş Teftiş Başkanlığı ve iş müfettişlerine ilişkin ilgili hükümler 31 Ekim 2012 tarihinde yayınlanan “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği”nden faydalanılarak belirtilmiştir.

başlayarak sıralamaktadır. Giriş sınavına ilan olunan kadronun yirmi katını geçmeyecek üzere çağırılacak aday sayısına başkanlıkça karar verilmektedir (ÇSGB İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği, RG:28453, 31.10.2012, md.21).

İş müfettişi yardımcılığına girişte bir örnek teşkil etmesi açısından, 2015 yılı ekim ayında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından açılan 160 kişilik iş müfettiş yardımcısı kadro ilanında yönetmeliğin 16. maddesinde belirtilen şartlara ek olarak KPSS'den 75 puan alma şartı eklenmiştir<sup>1</sup>.

İş müfettiş yardımcılarının, iş müfettişi olarak yetiştirilmesinde 3 yıllık ve 3 dönemden oluşan bir program uygulanmaktadır. Birinci dönem çalışmalarında iş müfettiş yardımcılara teorik bir eğitim süreci uygulanmakta ve bu dönem sonunda 100 tam puan üzerinden bir puan alınmaktadır. İkinci dönemde iş müfettiş yardımcıları, iş müfettişi refakatinde, iş teftişi ve idari teftiş usul ve esasları öğretilmektedir. İş müfettiş yardımcıları bu dönemde refakatinde oldukları iş müfettişinin denetimi ve gözetimi altındadır, kendilerine verilen görevleri müfettişin talimatına göre yerine getirmekte, tek başlarına inceleme, teftiş ve soruşturma yapamamakta, rapor düzenleyememektedir. İş müfettiş yardımcılarının, mesleklerini icra için en iyi şekilde yetiştirilmesi hedefiyle çalışma programları düzenlenmektedir. Zaruri haller haricinde müfettiş yardımcıları 3 yıllık yetiştirme döneminde aynı müfettişin refakatinde 6 aydan fazla kalamamaktadır. İş müfettiş yardımcılara refakatinde buldukları her iş müfettişi tarafından 100 tam puan üzerinden bir puan verilmektedir. Bu notların ortalaması ise ikinci dönem çalışma notunu teşkil etmektedir. Üçüncü dönemde iş müfettiş yardımcılarının görüşleri de alınarak çalışma hayatıyla ilgili bir konuda etüd çalışmaları yapmaları için bir konu belirlenmektedir. İş müfettiş yardımcıları bu çalışmaları başkanlığın danışmanlığında hazırlamaktadır. Bu çalışmalar yeterlilik sınavından 3 ay evvel başkanlığa teslim edilir ve başkanlık tarafından 100 puan üzerinden bir puan verilir ki bu puan üçüncü dönem notunu teşkil etmektedir (ÇSGB İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği, RG:28453, 31.10.2012, md.30).

Yeterlilik notu 70 ve üzerinde olanlardan en az 3 yıl çalışan iş müfettiş yardımcıları yeterlilik sınavına alınmaktadır. İş müfettiş yardımcılığında geçirilen süre 5 yılı aşamamaktadır. Yazılı ve sözlü sınavdan oluşan yeterlilik sınavında yazılı sınavdan başarılı olamayanlar sözlü sınava alınmamaktadır (ÇSGB İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği, RG:28453, 31.10.2012, md.34).

İş müfettişliği yeterlilik sınavından başarılı sayılabilmek için, sınavın yazılı kısmından 100 üzerinden en az 70 puan almak, sözlü sınavda ise 100 üzerinden en az 75 puan almak gerekmektedir (ÇSGB İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği, RG:28453, 31.10.2012, md.36). Yeterlilik sınavında başarılı olan iş müfettiş yardımcıları iş müfettişi olarak atanmaktadır (ÇSGB İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği, RG:28453, 31.10.2012, md.37).

#### 2.4. İdari Yargı Hâkimliği

Türk yargı sisteminde adli yargı ve idari yargı hâkimleri bulunmaktadır. Adli yargı hâkimleri daha ziyade kişiler arası uyuşmazlıklarla ilgilenirken, idari yargı hâkimleri devlet ile kişiler arasındaki uyuşmazlıklarla ilgilenmektedir. Hatta idari yargı hâkimleri ekseriyetle yazılı-kayıtlı belgeler üzerinden kararlarını verdiği için, idari yargıda, adli yargıya nazaran çoğunlukla duruşma yapılmamaktadır. Fakat kanunda hâkimlerin yetkileri ve görevleri yönünden yer alan maddelerde böyle bir ayırım olmaksızın, hâkim (yargıç) olanların hepsine atfen mevzuat geliştirilmiştir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın üçüncü bölümünde "yargı" başlığında 138. madde mahkemelerin bağımsızlığını ele almıştır. Buna göre,

*Hâkimler, görevlerinde bağımsızdırlar; anayasaya, kanuna ve hukuka uygun olarak vicdani kanaatlerine göre hüküm verirler.*

*Hiçbir organ, makam, merci veya kişi, yargı yetkisinin kullanılmasında mahkemelere ve hâkimlere emir ve talimat veremez; genelge gönderemez; tavsiye ve telkinde bulunamaz.*

<sup>1</sup> <https://ilan.memurlar.net/ilan/33695/calisma-bakanligi-160-is-mufettisi-yardimcisi-alacak.html>, (26.08.2018).



*Görülmede olan bir dava hakkında Yasama Meclisinde yargı yetkisinin kullanılması ile ilgili soru sorulamaz, görüşme yapılamaz veya herhangi bir beyanda bulunulamaz.*

*Yasama ve yürütme organları ile idare, mahkeme kararlarına uymak zorundadır; bu organlar ve idare, mahkeme kararlarını hiçbir surette değiştiremez ve bunların yerine getirilmesini geciktiremez denilmektedir. Hâkimlik ve savcılık teminatı ise anayasanın 139. maddesinde ele alınmaktadır. Buna göre, Hâkimler ve savcılar azlolunamaz, kendileri istemedikçe anayasada gösterilen yaştan önce emekliye ayrılamaz; bir mahkemenin veya kadronun kaldırılması sebebiyle de olsa, aylık, ödenek ve diğer özlük haklarından yoksun kılınamaz. Fakat bununla birlikte maddenin devamında, Meslekten çıkarılmayı gerektiren bir suçtan dolayı hüküm giymiş olanlar, görevini sağlık bakımından yerine getiremeyeceği kesin olarak anlaşılanlar veya meslekte kalmalarının uygun olmadığına karar verilenler hakkında kanundaki istisnalar saklıdır, hükmü yer almaktadır.*

#### **2.4.1. İdari Yargı Hâkimliğine Giriş**

İdari yargı hâkimi ve adli yargı hâkimi olmak üzere hâkimlik mesleğine girişte evvela adaylık dönemi geçirilmeli ve kanunda işaret edilen koşullara uygun ehliyet kanıtlanmış olmalıdır. Adaylık dönemindekiler, Devlet Memurları Kanunu'nun Genel İdare Hizmetleri sınıfına dahil olmakta, adaylık dönemleri süresince hâkimlik ve savcılığın derecelerine dahil değildir ve haklarında Devlet Memurları Kanunu'nun, 2802 sayılı Hâkim ve Savcılar Kanunu'na aykırı olmayan hükümleri uygulanmaktadır. (2802, md.7).

Hâkim ve savcılıkta adaylığa atanabilmek için;

a) Türk vatandaşı olmak, (...)

**İdari yargı adayları için;** hukuk fakültesinden mezun olmak veya yabancı bir hukuk fakültesini bitirip de Türkiye'deki hukuk fakülteleri programlarına göre eksik kalan derslerden sınava girip başarı belgesi almış bulunmak ya da bakanlığın ihtiyaç durumuna göre belirleyeceği diğer alanlarda en az 4 yıllık yüksek öğrenim yapmış veya bunlara denkliği kabul edilmiş yabancı öğretim kurumlarından mezun olmak<sup>1</sup>, (...)

k) (Avukatlık mesleğinden adaylığa geçmek isteyenler için; yukarıdaki (1) bendi hariç diğer şartları taşımakla birlikte, mesleklerinde fiilen en az üç yıl çalışmış, giriş sınavının yapıldığı yılın ocak ayının birinci günü itibariyle 45 yaşını doldurmamış ve kendi aralarında yapılacak olan yazılı yarışma sınavında ve mülâkatta başarılı olmak, şarttır (2802, md.8).

Adaylığa atanma hususunda kanunda, her yıl alınacak aday sayısının, avukatlık mesleğinden alınacaklarla birlikte, kadro ve ihtiyaç durumuna göre adalet bakanlığınca tespit edileceği belirtilmektedir. Bununla birlikte 2802 sayılı kanunun 8. maddesinde belirtilen niteliklere sahip olup, *yazılı yarışma sınavı ile mülakatta başarı gösterenler, başarı derecelerine göre sıraya konularak adalet bakanlığınca önceden belirlenen ihtiyaç sayısına, daha önce başka görevlerde kadro, maaş ve derece yönünden iktisap etmiş oldukları haklar nazara alınmak suretiyle lisans, lisansüstü, ve doktora öğrenim durumlarına göre devlet memuriyetine giriş derece ve kademesiyle veya bu derecelerden aşağı olmamak şartıyla müktesep olarak almış oldukları derece ve kademeyle adaylığa atanırlar. Bu atamada, daha önce serbest avukatlık yapmış olanların, avukatlıkta geçen sürelerinin üçte ikisi değerlendirilir. Bu sıraya göre ihtiyaç sayısınca atanmaların dışında kalanlar bir hak iddia edemezler. Doktora yapanlar sadece mülakata tabi tutulurlar (2802, md.9).*

<sup>1</sup> Bu hususta 2008 yılına değin idari yargı hâkimliğine girişte; adaylar arasında hukuk mezunu olmak dışında, hukuk veya hukuk bilgisine programlarında yeterince yer veren Siyasal Bilgiler, İdari Bilimler, İktisat ve Maliye alanlarında en az 4 yıllık yüksek öğrenim yapmış veya bunlara denkliği kabul edilmiş yabancı öğretim kurumlarından mezun olanlar da başvurabilmekteydiler. Fakat 2008 yılı sonrasında adaylık sürecinin son aşamasında mesleğe girişte yukarıda sayılan fakülte mezunlarına %20 kotası uygulaması getirilmiştir. Yani, bu fakültelerden mezun idari yargı hâkimi adayları mülakat aşamasına kadar gelebilmekte fakat, mesleğe girebilmek için alınacak idari yargı hâkimi kontenjanının %20'si kadar sayıdakilerin arasına girmek zorundaydı. Fakat 9 Temmuz 2018 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile, bu düzenleme kaldırılmış ve metindeki halini almıştır. Bir başka deyişle idari yargı hâkimliğine girişte 4 yıllık fakülte mezunları arasından alım, bakanlık inisiyatifine bırakılmıştır. Bu düzenleme kamuoyunda mesleğe liyakati bulunmayanların mesleğe girişinin önünün açtığı gerekçesiyle eleştiriyeye uğramıştır.

hâkim ve savcı adaylığına atananların meslek öncesi eğitim süreleri 2 yıldır. Bu süre hazırlık eğitimi, staj dönemi ve son eğitim dönemi olarak 3 dönemi kapsamaktadır. Bu dönemlerin süreleri ve içerikleri veyahut adayların son eğitim döneminde yurt dışına gönderilmesiyle ilgili düzenlemeler ilgili yönetmeliklerle düzenlenmektedir. Eğitim sonunda adaylar, eğitim süresince kendilerine verilen eğitim konuları üzerinden bir yazılı sınava tâbi tutulmaktadır. Sınav başarı puanı 100 tam puan üzerinden değerlendirilmekte ve 70 ve üzeri puan alan adaylar başarılı sayılarak sözlü sınava alınmaktadır. Adayların eğitim süreci sonunda başarılı sayılabilmesi için yazılı sınav puanının %60'ı ile sözlü sınav puanının %40'ının 70 puanın üzerinde olması gerekmektedir (4954, md.28). Hâkim veya savcılık adaylığına avukatlık mesleğinden alınanların meslek öncesi eğitimleri ise 6 aydır. Bu eğitim hazırlık eğitimi ve staj dönemi olmak üzere iki dönemden oluşmaktadır. Bu dönemlerin süreleri, stajın yaptırılacağı yerler ve staj süreleri ile meslek öncesi eğitimden sayılmayan sürelerin ne suretle tamamlanacağı ve diğer hususlar Adalet Bakanlığı'nca yürürlüğe konulan ilgili yönetmelikle düzenlenmektedir (2802, md.10).

## 2.5. Gümrük Ve Ticaret Müfettişliği

Gümrük ve Ticaret Müfettişliği mesleği, bağlı oldukları köklü kurum kültürü ile 150 yılı aşkın bir tecrübeye sahiptir (teftis.gtb.gov.tr, 28.08.2018). 640 numaralı Gümrük ve Ticaret Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin 16. maddesine dayandırılarak oluşturulan, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Yönetmeliği'nde, gümrük ve ticaret müfettişlerinin görev, yetki ve sorumlulukları yönetmeliğin 12. maddesinde açıklanmıştır. Buna göre, (2) Müfettişler, gümrük bölgesi içinde bulunan bütün nakil vasıtalarını, bunların yük ve eşyasını, personel ve yolcularını muayene etmeye, Bakanlığın denetimine tâbi gümrük ambar, antepoları ve serbest bölgelerdeki mevcut mallar ile bunların kayıtlarını incelemeye, teftiş etmeye, Bakanlık ve Hazinesinin haklarını koruyacak tedbirlerin alınmasını sağlayıcı önerilerde bulunmaya, acil ve gecikmesinde sakınca bulunan hâllerde Bakanlık ve Hazinesinin haklarını koruyucu tedbirler almaya yetkilidir. (...)

(5) Müfettişler, görevlerinin yerine getirilmesinde mevzuatla belirlenen usul ve esaslara uygun hareket ederler (ilgili yönetmelik md.12).

### 2.5.1. Gümrük ve Ticaret Müfettişliğine Giriş

Ticaret Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı bünyesine evvela gümrük ve ticaret müfettiş yardımcısı olarak girilebilmektedir. Gümrük ve ticaret müfettiş yardımcılığı sınavı yazılı ve sözlü olarak yapılmakta ve yazılı sınavda başarılı olamayanlar, sözlü sınava alınmamaktadır (ilgili yönetmelik md.16).

Gümrük ve ticaret müfettişi yardımcılığı sınavına girebilmek için;

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesindeki genel şartları taşımak,
- En az 4 yıllık lisans eğitimi veren hukuk, iktisat, siyasal bilgiler, işletme, iktisadi ve idarî bilimler fakülteleriyle bunlara denkliği yetkili makamlarca kabul olunan yurt içi ya da yurt dışındaki öğrenim kurumlarından birini bitirmiş olmak, (...)
- Sağlık durumu, yurdun her yerinde görev yapmaya ve her türlü iklim ve yolculuk şartlarında seyahat etmeye elverişli olmak ve müfettişlik görevini yapmasına engel olabilecek hastalığı veya özrü bulunmamak gerekmektedir (ilgili yönetmelik md.16/3).

Giriş sınavıyla ilgili olmak üzere, istenilen KPSS puanı, aday sayısı gibi tüm ayrıntılar sınav tarihinden en az 30 gün önce Resmi Gazetede, Türkiye genelinde yayınlanan baskısı en yüksek ilk 5 gazeteden en az birinde ve bakanlığın internet adresinde yayımlanarak duyurulmaktadır. Sınav, Ankara'da yapılmaktadır (ilgili yönetmelik md.17).

Gümrük ve ticaret müfettiş yardımcılığına giriş sınavına çağırılacak aday sayısı, açılan kadro sayısının en çok 20 katı kadarı, KPSS puanları en yüksek olan adaylar sıralanarak belirlenmektedir.

Giriş sınavına çağırılan en son aday ile aynı KPSS puanına sahip adaylar da sınava çağırılmaktadır. (ilgili yönetmelik md.19).

Adayların giriş sınavı puanı yazılı ve sözlü sınavların ortalamasından oluşmaktadır. Oluşturulan bu puan ile adaylar en yüksek olandan itibaren sıralamaya konulmaktadır. Sıralamada puanı aynı olanlar arasından KPSS puanı yüksek olan önceliklidir (ilgili yönetmelik md.23/6-7).

Bu hususta Ticaret Bakanlığı tarafından yapılan bir alım ilanı örnek teşkil etmektedir. Buna göre gümrük ve ticaret müfettiş yardımcılığına giriş sınavı için kasım 2016'da yapılan bir ilanda, başvuru şartları arasında ilgili KPSS puanlarından en az 80 puan almış olmak bulunmaktadır. Bununla birlikte ilan edilen kadro sayısı 23 olup, en fazla 460 adayın yazılı sınava çağırılacağı belirtilmiştir<sup>1</sup>.

Gümrük ve ticaret müfettiş yardımcılarını meslek öncesi eğitim sürecinde 3 yıllık yetişme dönemine tâbidir. Bu 3 yıllık dönemde yardımcılar, teftiş, inceleme, denetleme ve soruşturma usulleri ve ilgili mevzuat ile uygulaması konularında bir gümrük ve ticaret müfettişi refakatinde görevlendirilmektedir. Müfettişler, refakatlerinde bulunan müfettiş yardımcılarının yetiştirilmesinden sorumludur. Yardımcılar, müfettişlerin rehberliğinde görevlerini yerine getirebilmekte, tek başlarına inceleme ve soruşturma yapamamakta ve bağımsız rapor düzenleyememektedir (ilgili yönetmelik md.26/2-6).

Gümrük ve ticaret müfettiş yardımcılığında iki yıl süreyi dolduranlardan Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca yapılacak değerlendirme sonucu yeterli olduğu anlaşılanlar, Rehberlik ve Teftiş Başkanı'nın önerisi ve Ticaret Bakanı'nın onayı ile bağımsız iş görme yetkisini alabilmektedir. (ilgili yönetmelik md.26/7-8).

Yazılı ve sözlü sınavların başarı puanı ortalamaları yeterlilik sınavı başarı sırasını belirlemektedir. Yeterlilik sınavı başarı sıralamasına göre müfettiş yardımcılarını, gümrük ve ticaret müfettişliğine atanmaktadır (ilgili yönetmelik md.33).

### 3. KAMUDA İŞE GİRİŞTE LİYAKAT AÇMAZI

Kamu sektöründeki ehemmiyeti çalışmada defaatle değinilmiş olan kariyer mesleklere girişte, gerçek anlamda bir liyakate, ehliyete sahip kişilerin istihdamında karşımıza çıkan sorun alanı liyakat açmazı olarak kendini göstermektedir. Liyakat açmazını ise 3 türde belirtmek mümkündür. Bunlar, **“karar vericilerde liyakat açmazı”**, **“aday işgücünde liyakat açmazı”** ve **“yetiştiricilerde (üstad-hoca) liyakat açmazı”** şeklinde tarif edilebilir.

İnceleme konusu yapılan Vergi Müfettişliği, İş Müfettişliği, İdari Yargı Hakimliği ve Gümrük ve Ticaret Müfettişliği mesleklerine girişin ardından ortak bir yetiştirme, staj veyahut yeterlilik adı altında dönem geçirilmektedir. Akademik kariyer için başlangıç noktası kabul edilebilecek araştırma görevliliği mesleğinde ise yine yüksek lisans ve doktora aşamalarında bir danışman refakati diğer mesleklerde olduğu gibi 3 yıl yerine, en az 6 yıl olarak uygulanmaktadır. Çünkü teoride her ne kadar liyakat şartları yazılı olarak mevzuata işlense de illaki, söz konusu işin gereklerini tam mânâsıyla yetkin bir biçimde karşılayabilmesi için mesleğe aday olan kişinin, o mesleği zaten yapmakta olanların onayından geçmesi zorunluluğu bulunmaktadır. Bu noktada çağımızda kaçınılmaz bir gerçeklik olan “değişim” olgusundan tüm meslek dallarının aldığı gibi inceleme konusu olan meslek dalları da payını almaktadır. Değişimin neticesindeki o mesleği yapacak olan adayın, liyakatli olup olmayacağını, yine o mesleği yapmakta olan kişiler karar vermelidir. Bu gereklilik kendisini inceleme konusu olan 4 kariyer meslekte mevzuat noktasında yer bulmakta iken, araştırma görevliliği mesleğinde öğretim üyesi olana dek bir danışman refakatinin formal ve informal olarak zorunluluğu ile kendini göstermektedir.

Bununla birlikte bazı kariyer meslek gruplarında haleflerin, seleflerini “üstad” gibi isimlerle nitelemeleri ile meslek içinde bir usta-çırak ilişkisi zorunluluğu kendini kaçınılmaksızın ortaya

<sup>1</sup> <https://gtb.gov.tr/duyurular/gumruk-ve-ticaret-mufettis-yardimciligi-giris-sinavi-duyurusu> ve <https://ilan.memurlar.net/ilan/36650/gumruk-ve-ticaret-bakanligi-mufettis-yardimcisi-alim-ilani.html> (28.08.2016).

çıkarmaktadır. Mesleğe aday olanların her ne kadar geçmesi gereken bazı adımlar olsa dahi, nihayetinde seleflerinin onayına tâbi olmaları özellikle “mülakat” aşaması gibi aşamaların ortaya çıkması sebebiyle zorunludur. Bu durum tüm mesleklerde bulunanlar tarafından her ne kadar suistimale oldukça açık olsa da gerçek mânâda ehil meslek sahiplerinin yetiştirilebilmesi için elzemdir. Bu ikilem, liyakat açmazının ilk türü olan, “*karar vericilerde liyakat açmazı*”nı teşkil

Meslekler	1. Aşama Yazılı aşaması (Yazılı kabul aşaması)					2. Aşama Mülakat Aşaması (Mülakat Aşaması)					3. Aşama Yeterlilik Aşaması (yetiştirme, staj vb. aşaması)
	KPSS	Yazılı Notu	Mülakat	Yabancı Dil	Yazılı Sınav Konuları hakkında Bilgi	Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü	Liyakati, temsil kabiliyeti, tutum ve davranışlarının göreve uygunluğu,	Özgüveni, ikna kabiliyeti inandırıcılığı,	Genel kültürü ve genel yeteneği,	Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı,	Liyakat Şartı
Araştırma Görevliliği	ALES	(+)	(+)	(+)	(?)	(?)	(?)	(?)	(?)	(?)	Liyakat açmazı Yeterlilik süresi sonunda (3 yıl vb.) adayın kurumca göreve liyakatli görülüp görülmemesi
Vergi Müfettişi	(+)	(+)	(+)	(-)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	
İş Müfettişi	(+)	(+)	(+)	(-)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	
İdari Yargı Hâkimliği	Özel Sınav	(+)	(+)	(-)	(+)?	(+)	(+)?	(+)	(+)	(+)	
Gümrük ve Ticaret Müfettişliği	(+)	(+)	(+)	(-)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	

etmektedir.

## Tablo 2: Mesleklere Girişte Uygulanan Kıstasların Karşılaştırması

Tablo 2’de 3. aşamadaki süre birçok kariyer mesleğinde 3 yıl sürmektedir. Özellikle iş müfettişliğinde bu 3 yıllık süre net bir şekilde düzenlenmiştir. Aynı şekilde vergi müfettişliğinin sonucunda yeterlilik için performans değerlendirmesi liyakat noktasında olumlu bir düzenlemedir. İdari hâkimlikte yeterlilik süresi ise 2 yıl olarak belirlenmektedir. Tablo 2’de görüleceği üzere kamuda kariyer mesleklere eleman alımlarında 1. ve 2. aşamalar birçok suiistimalin olduğu iddia edilen aşamalardır. Fakat 1. ve 2. aşamalarda yapılan KPSS ve diğer sınavların özellikleri nedeniyle mümkün olduğunca objektif yapılabildiği söylenebilir. Öte yandan üçüncü aşama iyi işletildiği takdirde, liyakatsiz bir adayın kamuda işe başlatılması pek mümkün değildir. Pratikte ise bu aşamada, “*bu saatten sonra ne olacak*”, “*aday mağdur olmasın*” gibi nedenler ile çok az kişi elenmektedir. Söz konusu aşama iyi işletildiği takdirde, 1.ve 2. aşamada liyakati olmadığı halde kurumda işe başlayan adaylar 3. aşamada elenecektir. Bahsedilen hususta bir misal teşkil etmesi açısından, bir araştırma görevlisi 2 yıl yüksek lisans ve 4 yıl doktora eğitimi süresi sonucunda öğretim üyeliğine olağan şartlarda 6 yılda başlaması gerekmektedir. Lakin bugün Türkiye’de 15 yıl geçmesine rağmen hala eğitimini bitiremeyen araştırma görevlileri bulunmaktadır. Dolayısıyla yapılması gereken, o kişilerin bazı tekliflerle kamuda memurluk gibi başka mesleklere yönlendirilmesidir. “*Aday işgücünde liyakat açmazı*” olarak adlandırılabilir bu husus, Tablo 2’de 3. aşamada belirtilen süreci yönetmek açısından oldukça önemlidir. Bu süreçte her aşamada olması gerektiği gibi objektif, deneyimli, kurumun geleceğini düşünen, liyakatli kişiler belirlenirken seçici davranılmalıdır.

Kamuda kariyer meslek gruplarına girişte, adaylık ve yardımcılık dönemleriyle meydana gelen süreçte, çalışmayla değinilen konularda üretilen fikirleri uygulayıcılar ise halihazırda bulunan kariyer meslek sahibi işgücüdür. Kariyer meslek sahibi işgücünün, *karar vericilerde liyakat açmazı* ile

belirtilen hususlar ve *aday işgücünde liyakat açmazı* seçicileri olması nedeniyle, bu vazifeleri yerine getirmek için gerekli ehliyete sahip olduğu, çalışmada ortaya konan fikrin ön kabulüdür. Fakat kariyer meslek sahibi işgücünün, bulunmakta olduğu konuma gelinceye dek geçtiği süreçlerin, kendisinden uygulaması istenen süreçle denkliği tartışmaya oldukça açıktır. Bir başka deyişle, liyakatli işgücüne karar verecek olanın, liyakatli olup olmadığı kesin değildir. Bu bağlamda ortaya çıkan durum ise “*yetiştiricilerde(üstad-hoca) liyakat açmazı*”dır.

#### 4. SONUÇ

Kamu sektöründe liyakâtin önemi ve gerekliliği meselenin taraflarınca buluşulmuş ortak paydayı teşkil etmektedir. Gerek akademik yazında, gerek mevzuatta olsun, kamu sektöründe ve hatta özel sektörde *liyakat ilkesi* kendisine rahatça yer bulabilmektedir. Lakin sorun alanının kaynağı olması gerekende değil, olandadır. Her ne kadar liyakat ilkesi net bir zorunluluk olsa da, mevzuattaki diğer düzenlemeler liyakatine bakılmaksızın istihdamın önünü açabilecek niteliktedir. Kamu sektöründe işe girişlerde, kamuoyunca özellikle “mülakât” olarak bilinen aşama söz konusu *liyakatsizliğe rağmen istihdamın* müsebbibi sayılmaktadır.

Kamuda yer alan kariyer meslek gruplarında istihdam için mülakât şartına dayalı alımlar büyük bir paya sahiptir. Kamuoyunun mülakât aşamasına karşı oluşturmuş olduğu algıda, bu yüksek oranlı pay etkili olmaktadır. Dolayısıyla özellikle meselenin, taraflarına nazaran, çok daha dışında olan ve de toplumda büyük çoğunluğa sahip olan taraf mülakât aşamasını “torpil” ve “kayırmacılık” gibi kavramlar üreterek eleştirmektedir. Söz konusu eleştiri ise kamuda istihdamın taraflarına bir kamuoyu baskısı oluşturmaktadır. Oluşturulan bu baskı sayesinde kayırmacılığın önüne geçilebilmesi; mümkün olduğu kadar, kesin de değildir.

Kamu sektöründe kariyer meslek gruplarında istihdam edilmenin kilit bir evre sayılan mülakât aşaması, adeta kayırmacılık maksadını kılıfına -mevzuata- uydurarak gerçekleştirmek için biçilmiş kaftandır. Bir başka deyişle istihdam edilecek pozisyon ne denli önemli olursa olsun, istihdamı gerçekleştirmeye yetkililer tarafından suistimale oldukça açıktır. Fakat diğer taraftan, kariyer meslek olarak adlandırılan mühim noktadaki vazifelere getirilecek olan kişilerin sahip olması gereken kişisel yetenekler, eğitim düzeyi, kısaca liyakâti ancak o meslekleri daha evvelden beri yapmakta olanlar tarafından bilinmektedir. Çünkü bu kişiler hem mesleği bilfiil yapmakta, hem de güncel konjonktürde mesleğin gerektirdiği diğer tüm şartların ne olduğu bilgisine haizdir. Üstelik bu vasıflara sahip olan yegane kişilerdir.

Kamu sektöründe mühim bir evreyi teşkil eden mülakât aşaması, yukarıda kurulan zıtlık bağlamı neticesinde, hem büyük bir suistimal alanını teşkil etmekte, hem de söz konusu mühim işlerde istihdam edilecek olanların en iyisini seçebilmek için şart olmaktadır. Çünkü toplumdaki bireylere her ne kadar ortak bir eğitim sistemi tatbik edilerek belli aşamalara gelmeleri sağlansa da nihayetinde (özellikle kamu sektörü için) yapacakları mesleklerin bizatihi bilgisini, o meslekte bulunan evvelki çalışanlardan alabilmektedir. Bu çalışmada inceleme konusu olan vergi müfettişliği, iş müfettişliği, idari yargı hâkimliği ve gümrük ve ticaret müfettişliği mesleğinde evvela adaylara verilen ortak eğitimde başarının emaresi KPSS puanına göre yapılan elemelerden sonra “yardımcılık” adı altında ayrı ve yapacakları mesleğe dönük özel bir eğitim uygulanması, yukarıda bahsedilen bağlamı destekler niteliktedir. Ayrıca çalışma kapsamına alınmamış kamu sektöründeki bir çok kariyer meslekte de benzer bir yardımcı/egitim süreci akabinde mesleğe kabul süreci bulunmaktadır.

Kamuda bulunan kariyer meslek gruplarında istihdam edilecek olanların tamamına ortak bir mevzuat geliştirmek veya ortak bir sınav usulü üretmek, çeşitlilik evrenin genişliği hesaba katıldığında, teknik mânâda mümkün, lakin pratikte imkânsızdır. Söz konusu imkân, uzun vadede, tüm meslekleri yapabilmek için kesin “doğru kriterlerin” tespit edilmesinin mümkün oluşudur. Fakat bu gerçekleştirilirken mesleklerin gerekleri ve nitelikleri zamanın getirdiği değişim zorunluluğuna ayak uydurmak zorunda olduğu için, tespit gerçekleşse dahi akabinde tespitlerin güncellenme ihtiyacı bilfiil durmaksızın sürecektir. Dolayısıyla kesin-geçerli kıstasların ortaya konması hem uzun vadede

kısmen mümkün hem de getirisi, giderinden daha çok olan bir çabadır. Söz konusu imkânsızlık ise, teknik imkânın giderinin, getirisine nazaran çokluğu sebebiyle doğru bir hamle olmamasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca problemin çözümünün, uzun vadelerde ortadan kaldırılmasına yönelik tahammül eşiği çok uzaktır. Dolayısıyla kamuda kariyer mesleklere girişte mülakât aşaması, her ne kadar suistimale açık bir alan da olsa, aynı zamanda pratikte işin ehline teslim edilebilmesi için en kısa süreli ve en mümkün çözümü ortaya koymaktadır.

Kamuda kariyer meslek gruplarından, diğer tüm mesleklere giriş aşamasına gelinceye dek yukarıda bahsedilen ortak eğitim sürecinin bilgisini ve nihayetini (lisans düzeyinde) teşkil eden üniversitelerin, araştırma görevliliği mesleği ise ayrı bir ehemmiyet alanını ortaya çıkarmaktadır. Nitekim öncesinde ÖYP ile merkezi atama usulü, 33/a ve 50/d gibi istihdam seçenekleri ile araştırma görevlisi alımı, üniversite çatısı altında oluşması gereken hoca-öğrenci, adeta usta-çırak ilişkisinin oluşabilmesine engel teşkil etmekteydi. Yapılan son düzenlemeler ile ÖYP ve 33/a gibi uygulamalar yerini uygulamada yalnızca 50/d üzerinden araştırma görevlisi alımına bırakarak; meslek-istihdam garantisi, işin-bilgi üretiminin-verimin ortaya çıkmasını sağlar anlayışı yerine, işin-bilgi üretiminin-verimin ortaya çıkması, meslek-istihdam garantisini ortaya çıkartır anlayışını üretmiştir<sup>1</sup>. Nitekim *insanlar yaptıkları (işler) ile değil, bilakis yapılan işler insanla şereflenir* (Gazali, 2017:47).

Liyakâtlı istihdamın gerçekleşebilmesi için, ilgili işi bilfiil yapmakta olan ve işle ilgili tecrübeye sahip olanlar tarafından karar verilmesi gerekmektedir. Fakat bu yargıyla birlikte aynı kişilerin kendilerine verilen yetkileri suistimale yetkin oldukları da gözden kaçırılmamalıdır. Bir başka deyişle, liyakatli istihdam için gerekli olan, aynı zamanda büyük bir sorun alanını teşkil etmektedir. Ama genel büyük problemlerin yanında çalışmada Tablo 2’de aday işgücünde liyakat açmazı olarak adlandırılabilir 3. aşamadaki süreci yönetmek, toplumu eğitmek gibi uzun vadeli çözümler yanında kısa vadeli çözüm için oldukça önemlidir. Bu süreçte her aşamada olması gerektiği gibi objektif, deneyimli, kurumun geleceğini düşünen, liyakatli kişilerin seçici olarak belirlenmesi ve bu sürecin, konu başlığında olduğu gibi, liyakatli kişilerce yönetilmesi problemin çözülmesi için en önemli adım olacaktır.

Karar vericilerdeki liyakat açmazı ve yetiştiricilerde (üstad-hoca) liyakat açmazının çözümü; bir başka deyişle; liyakatli bir istihdamın sağlanabilmesi, gerekli olanın aynı zamanda problem kaynağı olabilmemesinin çözümü ise söz konusu yetkili kişilerin sahip oldukları ahlak anlayışının tartışılmasıyla neticeye kavuşacak başka bir açmazdır. Çünkü yazılı bir şekilde “olması gereken” kaidelerin uygulanması, illaki “olan” unsurların eliyle gerçekleşecektir. Mevcut imkânlar, yani “olan”, bu noktada kilit önemini korumaktadır. Söz konusu kilit önemin doğru bir biçimde çözüme kavuşması ise toplumdaki ahlak anlayışı ve bireylerin fert ahlakına olan ihtiyacının tartışılmasıyla çözüme erişecektir. Bu noktada kastedilen, bireyin faydasını ön planda tutan anlayıştan ziyade toplumun ve kamunun faydasını daha fazla ön planda tutacak bir fert ahlakı fikridir. Dolayısıyla kamuda kesin bir *liyakatli istihdam modelinin* oluşturulması için gerekli arayış, başka bir tartışma düzlemi olan ve de problemin temelini teşkil eden toplum ve fertlerin ahlak anlayışı üzerinden, bu anlayışın nasıl olması gerektiği üzerinden ve birey-fert ayrımı gibi kavramlar üzerinden gerçekleştirilmelidir.

## KAYNAKÇA

(Mülga) 4957 sayılı Türkiye Adalet Akademisi Kanunu, [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr), 27.08.2018.

178 sayılı Maliye Bakanlığı’nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr), 27.07.2018.

<sup>1</sup> Araştırma görevlisi alımıyla ilgili olarak, 13 Eylül 2018 Tarihinde yayınlanan 30534 sayılı Resmi Gazete’de yer alan 17 Numaralı “Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi”nin 2. maddesi ile 10 Temmuz 2018 Tarihli ve 30474 Sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 2 Sayılı “Genel Kadro ve Usulü Hakkındaki Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi”nin 11. Maddesine, “*öğretim elemanı kadrolarına, (...) Yükseköğretim kurulunca çıkarılan norm kadro yönetmeliğine göre ilgili devlet yükseköğretim kurumunca atama yapılır. (...) Yükseköğretim Kurulunca (...) hazırlanacak olan norm kadro yönetmeliği bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten (13 Eylül 2018) itibaren altmış gün içerisinde (muhtemelen 13 Kasım 2018’e değin) yürürlüğe konulur*” ibaresi eklenmiştir. İlgili norm kadro yönetmeliği bu çalışma sonlandırılırken henüz ortaya çıkmadığı için, dikkate alınmaksızın değerlendirmeler yapılmıştır.

- 2457 sayılı Yükseköğretim Kanunu, [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr), 20.08.2018.
- 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu, [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr), 27.08.2018.
- 4857 sayılı İş Kanunu, [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr), 25.08.2018.
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr), 25.08.2018.
- 640 sayılı Gümrük ve Ticaret Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, [eftis.gtb.gov.tr](http://eftis.gtb.gov.tr), 28.08.2018.
- 646 sayılı Vergi Denetim Kurulu Başkanlığının Kurulması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname, [www.vdk.gov.tr](http://www.vdk.gov.tr), 26.07.2018.
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr), 19.07.2018.
- 81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi, [www.ilo.org/ankara](http://www.ilo.org/ankara), 25.08.2018.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği, Resmi Gazete: 28453, [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr), 25.08.2018.
- Gazali, (2017); *Yöneticilere Altın Öğütler*, İstanbul: Gelenek Yayıncılık.
- Gümrük Ve Ticaret Bakanlığı Rehberlik Ve Teftiş Başkanlığı Yönetmeliği, [eftis.gtb.gov.tr](http://eftis.gtb.gov.tr), 28.08.018.
- Ocak, A. (2017), *Selçuklu Devri Üniversiteleri Nizâmiye Medreseleri*, İstanbul: Semerkand Yayınları.
- Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete: 30444 [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr), 20.08.2018.
- Tunçer, M. (2017), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liyakat İlkesi: Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği* yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>, (30.11.2017)
- Türkiye Cumhuriyet Anayasası, [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr), 27.08.2018.