



Görevde Yükselme mi? Kaldırın Gitsin...

UYARI: Makale'nin tamamına, sitemize üye girişi yaptıktan sonra ulaşabilirsiniz. Siteye üye değilseniz, lütfen ÜYE OL butonuna tıklayarak üye olunuz. Üyelik esnasında, girilen bilgilerin şüpheli olması halinde, üyeliğiniz silinecektir.

Görevde Yükselme mi? Kaldırın Gitsin...

Halil MEMİŞ

31 Ağustos 2013 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan bir Yönetmelik, görevde yükselmede esaslı değişiklikler getirmiştir.

Bahsi geçen Yönetmelik; "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik"tir.

Söz konusu Yönetmelik değişikliği ile "Şube müdürü, müdür ve bunlarla aynı düzeydeki görevlere görevde yükselme suretiyle atanacakların yazılı ve sözlü sınavda; diğer görevlere görevde yükselme suretiyle atanacak personelin ise yazılı sınavda başarılı olmaları gerekir." şeklinde ihdas edilen düzenleme ile bahsedilen kadrolara atanacakların, kazanacakları yazılı sınavdan sonra bir kez de sözlü sınava tabi tutulmaları öngörülmüştür.

Yapılan değişiklikle Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik'e eklenen "Sözlü sınav" başlıklı 12/A - maddesinde ise, şube müdürü, müdür ve bunlarla aynı düzeydeki diğer görevlere atanacaklardan yazılı sınavda en yüksek puan alan adaydan başlamak üzere ilan edilen kadro veya pozisyon sayısının beş katına kadar adayın sözlü sınava alınacağı, son adayla aynı puana sahip olan personelin tamamının ise sözlü sınava alınacağı;

İlgili personelin, sınav kurulunun her bir üyesi tarafından;

- a) Sınav konularına ilişkin bilgi düzeyi,
- b) Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü,
- c) Liyakati, temsil kabiliyeti, tutum ve davranışlarının göreve uygunluğu,
- d) Özgüveni, ikna kabiliyeti ve inandırıcılığı,
- e) Genel kültürü ve genel yeteneği,
- f) Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı,

hususları esas alınarak yüz tam puan üzerinden değerlendirileceği, her üyenin vermiş olduğu puanların aritmetik ortalaması alınarak personelin sözlü sınav puanının tespit edileceği, sözlü sınavda yüz üzerinden en az yetmiş puan alanların başarılı sayılacağı hükme bağlanmıştır.

Şimdi, asıl önemli hususa birazdan değinmek üzere bu düzenlemeleri biraz irdelemek gerekmektedir.

Adı geçen Yönetmeliğin 7 nci maddesinde şu düzenleme mevcuttur: "Kurumlar, atama yapacakları kadrolar için başvurularında aranacak disiplin şartlarını çıkaracakları özel yönetmeliklerinde belirler."

Yani, Yönetmelikle kurumlara, görevde yükselme sınavlarına gireceklerle ilgili olarak disiplin şartlarını düzenleme yetkisi verilmiştir. Yani, kurumlar belirleyecekleri cezaları alanların görevde yükselmeye girmelerini engelleyici yönde düzenleme yapabileceklerdir.

Bunun yanında, Devlet memurları için uygulanan sicil düzenlemeleri kaldırılmış, bunun yerine "Başarı, üstün başarı değerlendirmesi ve ödül" şartları detaylı bir şekilde düzenlenmiştir.

Yani kurumlar, sözlü sınavda yapacakları değerlendirmeleri esas itibariyle memurlarla ilgili olarak daha önceden yapmak, duruma göre memurları ödüllendirmek imkanlarına sahiptir.

Bunun yanında, söz konusu değişiklikten önce, uygulamada olan Personel Değerlendirme Formu yürürlükten kaldırılmıştır. Esasında bu formla da, memurun objektif kriterler koyarak yukarıda sözlü sınavda değerlendirmeye tabi tutulabileceği belirtilen hususlarda değerlendirmeye tabi tutulması söz konusu olabilirdi.

Aslında merak etmemiz gereken bazı hususlar şunlardır:

Söz konusu memurun, Müdürlüğü hak edene kadar çalıştığı süre içerisinde;

- Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü anlaşılammıştır da, 5-10 dakikalık sınavda mı anlaşılacaktır?

- Liyakati, temsil kabiliyeti, tutum ve davranışlarının göreve uygunluğu anlaşılammıştır da 5-10 dakikalık sınavda mı anlaşılacaktır?

- Özgüveni, ikna kabiliyeti ve inandırıcılığı anlaşılammıştır da, 5-10 dakika içerisinde mi anlaşılacaktır?

- Genel kültürü ve genel yeteneği anlaşılammıştır da, 5-10 dakika içerisinde anlaşılacaktır?

- Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı anlaşılammıştır da, 5-10 dakika içerisinde mi anlaşılacaktır?

Tabi sözlü sınav komisyonunun değerlendireceği başka bir husus, ilgilinin sınav konularına ilişkin bilgi düzeyinin ölçülmesi hususudur. Bu konuya da az sonra değinilecektir. O yüzden, şimdilik üzerinde durmayacağız.

Şimdi, sizlerin tabii ki şube müdürü, müdür ve eş değer kadrolara atananların burada zikrettiğiniz hususlara sahip olup olmadığı değerlendirilmelidir dediğinizi duyar gibiyim. Bu itiraza katılmamak mümkün değildir. Evet şube müdürü ve müdür kadrolarına atanacakların, hatta sadece onların değil tüm kamu personelinin, hatta üst kadrolara namzet olanların, atalarımızın da ifade ettiği "adam olacak çocuk...." vecizi çerçevesinde, bu vasıflara sahip olması gerekmektedir.

Şef olacak olanda bu vasıfları aramayıp, bu vasıfları taşımayanların Şef olma imkanını yakalamalarını sağlayarak, esasında şube müdürü ve müdür olacaklarda bu vasıfların göstermelik arandığının işaretini ve şifrelerini ortaya koymuş olmuyor muyuz? Şef yaptığımız ve şeflikte birkaç yıl görev yapacak olan kişide yukarıdaki şartları aramadığımız için temel bir varsayım olarak (tabii ki teşbihte hata olmaz);

- Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü olmayabilecektir.

- Liyakati, temsil kabiliyeti, tutum ve davranışlarının göreve uygunluğu söz konusu olmayabilecektir.

- Özgüveni, ikna kabiliyeti ve inandırıcılığı olmayabilecektir.

- Genel kültürü ve genel yeteneği olmayabilecektir.

- Bilimsel ve teknolojik gelişmelere kapalı olabilecektir.

Peki bu niteliklerin hiçbirini aramadan Şef yaptığımız bir kişi, o yaşa ve Şef oluncaya kadar bu vasıfları elde edememiş ise, Şeflikte geçen bir kaç yılda bunları elde edip

sözlü sınavı nasıl başaracaktır. Hani atalarımız demiş ya; "Ağaç yaş iken eğilir." Tabi bu söz atalarımıza hala itibar edenler için geçerli olabilecek bir söz.

Şu ana kadar, bu izaha çalıştığım hususları tam anlatamamış olabilirim. Bu yüzden, sizler tarafından da anlaşılammış olabilirim. "Ne alaka" diyenleriniz olabilir. Bu yüzden, bazı hususların izahını sona bıraktım.

Sözlü sınav komisyonu, şube müdürü, müdür veya eşdeğer görevlere getirilecek zevatın bir de; sınav konularına ilişkin bilgi düzeyini ölçecektir.

Hiç bilgisiz şube müdürü veya müdür görevine gelinir mi?

Sıkı durun. İşte eğer varsa bu satırı okuyan siz değerli okuyucularımdan "ne alaka" diyenlere ilk alakayı söylüyorum. Yahu biz yazılı sınavı neden yaptık? Bu insanların bilgisini ölçmek için yapmadık mı? Şimdi yine siz değerli okuyuculardan, iyi güzelde bilgiyi sadece yazılı sınavda mı ölçeriz, sözlüde de ölçmek gerekmez mi? Hatta "İlahi Halil Memiş, sırf eleştirmek için, birşeyler yazıyorsunuz" diyenlerinizde mevcut olabilir. Buna saygı duyarım. Her eleştiriye saygı duymak gerekir. Benim yaptığım eleştirilere de umarım saygı duyulur.

Yani kısaca, bizim kamu yönetimimizde oturmuş, genel kabul görmüş uygulama tabii ki, yazılıda ağırlıklı olarak bilginin ölçülmesi, sözlüde de hem bilgi hem de ilgililerin genel kültürden ifade kaabiliyetine kadar bir çok özelliğinin ölçülmesidir esas olan. Buna kimsenin itirazı olamaz. Hatta, esas olan her iki sınavın ortalamasının alınarak, derece sıralamasının yapılmasıdır. Türkiye Cumhuriyetinde şimdiye kadar düzenlenen sınavların tamamında bu böyle olmuştur ve bunun hiç bir istisnası yoktur.

Şimdi sıkı durun: Anılan değişiklikle Genel Yönetmeliğe eklenen "Başarı sıralaması" başlıklı 12/B maddesine göre; görevde yükselme suretiyle ilan edilen boş kadro veya pozisyon sayısı kadar atama yapılmasında başarı puanı esas alınır.

Başarı puanı, şube müdürü, müdür ve bunlarla aynı düzeydeki diğer kadrolara atanacaklar için sözlü sınav esas alınmak suretiyle tespit edilir.

Diğer kadro veya pozisyonlara atanacaklar için ise yazılı sınav puanı esas alınmak suretiyle tespit edilir.

Yani; şube müdürü, müdür ve eşdeğer kadrolara atanacakların girmiş oldukları yazılı sınavda aldıkları notlar hiçbir şekilde anlam ifade etmeyecektir. Sözlü sınav komisyonunun yapacağı değerlendirme başarı puanını oluşturacaktır.

İyi güzelde, hiç olmazsa ilgililerin bilgi düzeyine ilişkin notu, yazılıda aldıkları notlar olsaydı, diğer hususları sözlü sınav komisyonu değerlendirseydi olmaz mıydı?

Madem değerlendirilmeyecekti, neden yazılıya giriyor ki bu insanlar, kaldırın yazılıyı sadece sözlü sınava girsinler. Ya oldu olacak, gelin tüm görevde yükselmeyi kaldıralım. Gerçekten kaldıralım. Şerefiyle, haysiyetiyle, azimli bir şekilde ve iyiniyetli görev yapan, müdür olabilmek seviyesine kadar gelmiş kocaman insanlara;

- Sen; bir konuyu kavrayıp özetleyemediğin, ifade yeteneğin ve muhakeme gücün olmadığı için şube müdürü veya müdür olamadın demeyelim.

- Sen; liyakatli, temsil kabiliyeti olan, tutum ve davranışları göreve uygun olan biri olmadığın için şube müdürü veya müdür olamadın demeyelim.

- Sen; özgüvene sahip değilsin, ikna kabiliyetin ve inandırıcılığın yok demeyelim.

- Sen; genel kültür ve genel yeteneği olmayan birisin veya yetersiz birisin demeyelim.

- Sen; bilimsel ve teknolojik gelişmelere kapalıydın demeyelim.

Yok ille de diyecek misiniz, dediniz diyelim. Peki bu insanlara, hadi sen bu kaabiliyetsizlikle, bu liyakatsizlikle, bu özgüvensizlikle, bu inandırıcı olmayan özelliğinle, bu kültürsüzlüğün ve yeteneksizliğinle, bu bilimden ve teknolojiden uzak halinle Şeflik yapmaya devam et nasıl diyeceksiniz? Veya, işte bu tespitleri yaptık, sana bu büyük moral olur. Bu moralde bir sonraki müdürlük sınavına kadar devam eder, o zamana kadar belki bu özellikleri kazanırsın mı diyeceğiz?

Söylediklerimizden, bu özellikler aranmasın, hiç dikkate alınmasın dediğimiz sonucu çıkarılmamalıdır. Ama, insanların yazılı sınavları da en azından dikkate alınmalıdır diyoruz.

Hatta, bu özelliklerin, 657 sayılı Kanununun 122 nci maddesine göre yapıalcak değerlendirmeler, 125 ve devamı maddelerine göre disiplin açısından söz konusu memuryet geçmişi, sözlü sınavda değerlendirilecek hususları da dikkate alınarak, yazılı sınava kabulde bir değerlendirmeye tabi tutulması daha objektif olacaktır diyoruz.

Yoksa, girdiği yazılı sınavda aldığı not hiç dikkate alınmayarak sadece sözlü sınav notuyla şube müdürü, müdür ve eşdeğer kadroya atanacakların girdikleri sözlü sınavlardaki değerlendirmeleri;

- Bilgi düzeyi, atamayı öngören iradenin istediği kadar,

- Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü komisyonun 5-10 dakikalık değerlendirmesi kadar,

- Liyakati, temsil kabiliyeti, tutum ve davranışları, Devlet memurluğu vakarı ve Devlet memurluğu ağırlığından ziyade o andaki duruşu kadar,

- Özgüveni, ikna kabiliyeti ve inandırıcılığı, komisyonu inandıracak (!) kadar,
- Genel kültürü ve genel yeteneği, müdür olmaya yetecek (!) kadar olabilecektir.

Tabii, genel kültürü, yeteneği ve diğer hususların değeri, sınav komisyonuna verilen ve önerilen şube müdürü, müdür veya diğer eşdeğer kadrolara atanacakların listesindeki sayı kadar olacaktır.

Bence, bir senaryo yazıp onu oynamaya hiç gerek yok.

Biz gelin, şu sınavı kaldıralım. Görevde yükselecek insanları, boşuna yazılı sınavlara sokmayalım. Atamaya yetkili mercilerin veya diğer söz sahibi mercilerin takdiri doğrultusunda sınav kazandı listeleri hazırlayana kadar, atamaya yetkili amirlerin takdiriyle atama listeleri ve onayları hazırlayalım.

Gereksiz yere hem sınava girenleri, hem komisyon üyelerini, hem de sınav sorularını hazırlayanlardan gözetmenine kadar tüm görevlileri meşgul etmenin, bir çok kırtasiyecilik arasında boğmanın ne anlamı var? Hem bu, bürokraside süratli hizmet etmemize, kararları süratle alıp uygulamamıza da engel bir durum oluşturacaktır.

Evet...

Görevde yükselme mi? Kaldırın gitsin. Pardon zaten kaldırıldı...

Not: Sözlü sınav uygulaması, 31.08.2013 tarihinden önce duyurusu yapılmış ve başvuru süresi ve eğitim aşaması tamamlanmış olan görevde yükselme sınavları için uygulanmayacaktır. Bu sınavlar, duyurunun yapıldığı tarihte yürürlükte bulunan mevzuat hükümlerine göre gerçekleştirilecektir.

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA