

Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Personel Atama Usûlü

Mustafa Avcı*

Öz: Akademik unvanların alınması ile akademik personelin atanması ayrı ayrı işlemlerdir. Çalışmada akademik personelin atanması konusu, ilgili mevzuat ve özellikle Danıştay kararları çerçevesinde incelenmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre özel kanun mahiyetindeki 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu hükümlerine göre, yükseköğretim kurumlarında bir kadroya bağlı şekilde istihdam edilen ve kamu görevlisi statüsünde olan akademik personel, aynı memurlar gibi, statü hukukuna tabi olarak kamu görevliliğine alınmakta ve yine 2547 sayılı Kanun çerçevesinde görevin gerektirdiği niteliklere uygun değişik koşullar istenmek suretiyle istihdam edilmektedirler. Ancak, 2547 sayılı Kanun hükümlerinin akademik personelin atanması konusundaki temel kurallar dâhil ayrıntılı bir düzenleme içerdiğini söylemek oldukça zordur. Bu durum kanaatimizce Anayasa'nın 128. ve 130. maddelerine aykırılık teşkil etmektedir. Bu bağlamda 2547 sayılı Kanun'un, konuya ilişkin hükümleri de dâhil tümüyle gözden geçirilmesi ve sistematik bir şekilde yeniden kanunlaştırılmasının gerekliliği son derece açıktır.

Anahtar Kelimeler: Akademik personel, atama, yükseköğretim kurumu, Yükseköğretim Kanunu, akademik unvan.

The Procedure for Academic Staff Appointment in Higher Education Institutions

Abstract: Receiving an academic title and being appointed to an academic position are subject to different procedures. This study addresses the issue of academic staff appointment in the framework of relevant legislation and particularly in the context of the decisions of Council of State. According to the provisions of Law no. 2547 on Higher Education, which is a special law according to Law No. 657 on Civil Servants, academic staff are recruited for positions in higher education institutions and are subject to status law like other civil servants. In accordance with Law No. 2547, they are subject to a number of criteria required by their position. However, the provisions of Law No. 2547 do not contain a detailed regulation on the appointment of academic staff. We argue that this contradicts with Articles No. 128 and 130 of the Constitution. In this respect, it is evident that all provisions of Law No. 2547, including those related to the appointment of academic personnel, should be revised and systematically re-enacted.

Keywords: Academic staff, appointment, institution of higher education, Code of Higher Education, academic title.

* Doç.Dr.,Anadolu Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İdare Hukuku ABD Başkanı, Yunus Emre Kampüsü, Tepebaşı/ Eskişehir/ Türkiye.

Makale gönderim tarihi: 07.08.2015

Makale kabul tarihi: 29.01.2016

Giriş

Yükseköğrenim kurumlarında çalışan personel, akademik personel ve akademik personel dışında istihdam edilen personel olarak ikiye ayrılmaktadır. Yükseköğrenim kurumlarında akademik personel dışında istihdam edilen memurlar, 2547 sayılı Kanun (Resmî Gazete Tarih ve Sayısı: 06.11.1981/17506) (md.51) ve ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi kılınmıştır. Yükseköğrenim kurumlarında memurlar ve akademik personel dışında, diğer kamu görevlisi statüsünde istihdam edilen başka personel de bulunmaktadır. Bunlar da, yine 2547 sayılı Kanun ve bu Kanunda hüküm bulunmayan durumlarda ya da bu Kanunun atf yaptığı hâllerde 657 sayılı Kanun hükümlerine tabidirler. Akademik personel ise, üniversite ve benzeri yükseköğretim kurumlarında öğretimi gerçekleştiren, araştırma yapan ve özgün araştırmalarıyla alanına katkıda bulunan kişilerdir. Yükseköğretim kurumlarında bir kadroya bağlı olarak çalışan akademik personelin, Anayasa'nın 128.maddesinde ifade edilen idare hukuku bakımından kamu görevlisi olduğunu da belirtmek gerekir. Yükseköğrenim kurumlarında istihdam edilen akademik personel; profesörler, doçentler, yardımcı doçentlerden oluşan öğretim üyeleri, öğretim görevlisi, okutman ve araştırma görevlisi, uzman, çevirici, plânlamacı gibi öğretim yardımcılardır. 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nun 3.maddesinde, bu Kanuna tabi öğretim elemanlarının sınıflandırılması yapılmıştır (Resmî Gazete Tarih ve Sayısı: 13.10.1983/18190). Bunlar, kural olarak 2547 sayılı Kanun ve 2914 sayılı Kanun hükümlerine tabidirler. 2914 ve 2547 sayılı Kanun'larda düzenlenmeyen konularda ve bu Kanunlarda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na atf yapılan yerlerde, 657 sayılı Kanun hükümleri akademik personele de uygulanacaktır. 657 sayılı Kanun, Türk personel rejiminde genel kanun mahiyetindedir. 2914 sayılı Kanun'a göre akademik personel üç hizmet sınıfına ayrılmıştır (Aslan, 2013: 171). Ayrıca, Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Naklen veya Açıktan Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezî Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usûl ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, Madde 6/a'ya göre, yükseköğrenim kurumlarında istihdam edilecek akademik personelin 657 sayılı Kanun'un 48.maddesinde belirtilen koşulları taşıması gerekir (Resmî Gazete Tarih ve Sayısı: 31.07.2008/26953). Ayrıca, yükseköğretim kurumlarında istihdam edilecek öğretim görevlisi, okutman ve öğretim yardımcılarının yükseköğretim mevzuatı ve Yükseköğretim Kurulu kararları açısından istihdama engel bir hâlinin bulunmaması da gerekir. 2547 sayılı Kanun çerçevesinde öğretim elemanı kadrolarına yapılacak atamalarda aranan özel koşullar ise, yine 2547 sayılı Kanun'a dayanılarak Yükseköğretim Kurulu'nca çıkarılan 'Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Naklen veya Açıktan Yapılacak Atamalarda Uygulanacak

Merkezî Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usûl ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir. Yönetmeliğin 7. maddesine göre, öğretim elemanı kadrolarına yapılacak atamalarda aranan özel koşullar şunlardır: “1. Araştırma görevlisi kadrosuna başvurabilmek için otuz beş yaşından gün almamış olmak gerekir. 2. ön değerlendirme ve değerlendirme aşamalarında lisans mezuniyeti notunun hesaplanmasında kullanılacak, dörtlük not sisteminin yüzlük not sistemine eşdeğerliği Yükseköğretim Kurulu kararıyla belirlenir. 3. Tıpta uzmanlık ile yan dal uzmanlık sınavlarında başarılı olanların araştırma görevlisi kadrolarına atanmalarında bu şartlar aranmaz. 4. öğretim görevlisi kadrosuna başvuru için aranacak özel şartlar şunlardır: a) Lisans düzeyinde eğitim yapılan birimlere (rektörlüğe bağlı bölümler dâhil) başvuracak öğretim görevlisi adaylarında en az yüksek lisans mezunu veya lisans mezunu olmak şartıyla en az alanında on yıl tecrübeli olmak, b) Güzel sanatlar fakülteleri, eğitim fakültelerinin güzel sanatlar eğitimi bölümleri, konservatuarlar ile ön lisans düzeyinde eğitim yapılan birimlere başvuracak öğretim görevlisi adaylarında en az lisans mezunu olmak ve belgelendirmek kaydıyla alanları ile ilgili iki yıl tecrübeli olmak. 5. okutman kadrosuna başvuru için aranacak özel şartlar şunlardır: a) Yabancı dil okutmanları hâric olmak üzere lisans düzeyinde eğitim yapılan birimlerde (rektörlüğe bağlı bölümler dâhil) atanacak okutman adaylarında en az yüksek lisans mezunu olmak, b) Yabancı dil okutmanı başvurularında ÖSYM tarafından yapılan Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı (KPDS) veya Üniversitelerarası Kurul Yabancı Dil Sınavı (ÜDS)'den (ÜDS, YDS olarak değiştirilmiştir) en az seksen puan veya eşdeğerliliği Yükseköğretim Kurulu'na kabul edilen bir sınavdan bu puan muadili bir puana sahip olmak. 6. uzman, çevirici ve eğitim-öğretim plânlamacısı kadrosuna başvuru için aranacak özel şartlar şunlardır: a) En az lisans mezunu olmak, b) Belgelendirmek kaydıyla alanlarında en az iki yıl tecrübeli olmak (Resmî Gazete Tarih ve Sayısı: 31.07.2008/26953). İlân edilen öğretim elemanı kadrolarına ve buna ilişkin sınavlara müracaat edecek olanların ilgili mevzuatta belirtilen genel ve özel koşulları sağlamış olması gerekmektedir. Yükseköğretim kurumlarına carî usûl ile atanacak araştırma görevlisi kadroları da dâhil, akademik personel kadroları, Yükseköğretim Kurulu tarafından verilmekte olup, Yükseköğretim Kurulu'nun internet sitesinde ilgili kadro ilânları yapılmaktadır (yoksis.yok.gov.tr, 2015).

İlgili mevzuat ile bazı kişilerin yükseköğretim kurumlarında akademik personel statüsünde sözleşmeli olarak atanabilmesine yönelik düzenlemelerin getirildiği de görülmektedir. 2914 sayılı Kanun'un 15. maddesine göre, yükseköğretim kurumları, 657 sayılı Kanun'un değişik ek geçici 16. maddesinde unvanları belirtilen personeli, Yükseköğretim Kurulu'nun onayı ile sözleşmeli olarak istihdam edebilirler. 2914 sayılı Kanun'un 16. maddesinde ise, 2547 sayılı Kanun'un 34. maddesine göre yabancı uyruklu öğretim

elemanlarının sözleşmeli olarak yükseköğretim kurumlarında çalıştırılabileceği hüküm altına alınmıştır. Yine 2914 sayılı Kanun'un 17. maddesinde, üniversitelerin ihtiyaç duymaları hâlinde, altmış beş yaşını doldurmak suretiyle emekli olmuş öğretim elemanlarını sözleşmeli olarak çalıştırılabilecekleri düzenlenmiştir. Yükseköğretim kurumlarında akademik personelin sözleşme ile çalıştırılmasına ilişkin olarak getirilen bu kanunî düzenlemelerin istisnâî nitelikte olduğu ve özel bir ihtiyaç duyulması hâlinde başvurulmuş bir yol olduğu da belirtilebilir. Eğitim-öğretim faaliyetlerinde Anayasa gereği statü hukukuna tabi olarak çalıştırılması gereken akademik personelin sözleşme ile çalıştırılması, kanaatimizce Anayasa'nın 128. maddesine aykırıdır. "Statü hukuku, memurların ve diğer kamu görevlilerinin çalışma koşullarının (statüsünün) bütün unsurlarının Anayasa'dan başlayan ve kaynaklanan genel düzenlemelerle belirlenmesidir" (Duguit, 1954: 123). Statü hukukunda kamu görevlisi, kanunlarla ve idare tarafından belirlenen genel düzenlemelerle, tek yanlı olarak istihdam edilir. Dolayısıyla idare ile kamu görevlisi arasındaki ilişkinin koşullarını belirlemede karşılıklı irade serbestliği geçerli değildir. Statü hukuku içerisinde tek yanlı hizmete alınan kamu görevlisi, geçici olarak çalıştırılmaz; sürekli olarak hizmet yapar. Statü hukukuna tabi olan kamu görevlisinin görevine son verilmesi ancak, önceden belirlenmiş genel düzenlemelere karşı davranışı ile olur. Statü hukuku içerisinde olan kamu görevlisinin görevine son verilmesini gerektirecek davranışların neler olduğu da önceden belirlenmiş genel düzenlemelerde yer alır. Kamu görevlisinin görevine son verilmesini gerektirecek davranışları belirleyen düzenleme çoğu zaman kanun düzeyinde gerçekleşir. Bu durum kanunilik ilkesinden kaynaklanmaktadır (Aslan, 2006: 89-90, 97-98).

Yükseköğretim kurumlarında istihdam edilecek bütün akademik personelin atama, özlük hakları ve çalışma koşullarının temel ilke ve kurallarının kanunlarla düzenlenmesi gerekir. Kısacası istisnâî nitelikteki bu tür düzenlemeler çalışma kapsamı dışında tutulmuştur. Çalışmada, öğretim üyeliğine atama konusuna geçmeden önce, öğretim görevlisi, okutman ve öğretim yardımcılarının atanması konusu incelenmektedir.

Öğretim Görevliliği, Okutmanlık ve Öğretim Yardımcılığı

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na göre, akademik personel olarak görevlendirilecekler arasında öğretim görevlileri, okutmanlar ve araştırma görevlileri, uzman, çevirici ve eğitim-öğretim plânlamacıları gibi öğretim yardımcılarını yer almaktadır. Yükseköğretim Kanunu'na göre (md.50/d), ayrıca, lisansüstü öğretim yapan öğrenciler, her defasında bir yıl ile sınırlı olmak üzere öğretim yardımcılığı kadrolarına atanmak üzere idarenin tek taraflı atama işlemi ile görevlendirilebilirler. Danıştay 8. Dairesi bir kararında, 'araştırma görevlileri ile yapılan sözleşme...' ifadesini kullanmıştır. Ancak bu sözleşme, idarenin tek

tarafli ve belirli bir süre için yaptığı sözleşme niteliğinde olup, öğretim görevlileri ve okutmanlar ile tüm araştırma görevlileri dâhil öğretim yardımcıları, sözleşmeli personel değil, istihdam türü belirtilmeksizin istihdam edilen ve Anayasa'nın 128. maddesinde ifade edilen 'diğer kamu görevlileri' arasındadırlar (Danıştay 8.Daire Kararı, Karar Tarihi: 07.02.1995, Esas: 1994/2851, Karar: 1995/365, emsal.danistay.uyap.gov.tr/zVeriBankasiIstemci Web/, 2015).

Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitimi Giriş Sınavı

78 sayılı KHK'nin ek 8. maddesi ve Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Naklen veya Açıkta Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezî Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usûl ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre, öğretim üyeleri dışındaki akademik kadrolarda görevlendirilecek öğretim görevlisi, okutman ve öğretim yardımcılarının Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından yapılan merkezî sınav olan Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitimi Giriş Sınavı (ALES) adı verilen akademik yeterlik sınavına girmeleri ve istenilen puanı almış olmaları gerekir. Bu sınava bir lisans programından mezun olabilecek durumda bulunanlar, lisans programını bitirenler ile denklik belgesi almış olmak kaydıyla yurt dışında lisans eğitimi görmüş olanlar başvurabilirler. İlgili Yönetmeliğe göre, doktora derecesine sahip olanlar merkezî sınavdan, tıpta uzmanlık eğitime hak kazananlardan araştırma görevlisi kadrosuna başvuracaklar da, merkezî sınav ve üniversitenin yapacağı giriş sınavından muaf tutulmuşlardır. Doktora derecesini alarak akademik yeterliliğini kanıtlamış olanların merkezî sınavdan muaf tutulması yerinde bir düzenleme olmuştur.

Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Naklen veya Açıkta Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezî Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usûl ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, madde 4'e göre, öğretim görevlisi, okutman ve öğretim yardımcısı olarak istihdam edilebilmek için ALES sınavında başarılı olmak ön şarttır. Daha sonra yükseköğretim kurumları kendi mevzuat hükümlerine uygun olarak yazılı ve/veya sözlü sınav yapmaktadırlar. Sınavlar sonucunda başarılı olan adayların ataması, yürürlükteki mevzuat hükümlerine göre, rektör tarafından yapılır. Atama işlemi bir idari işlemdir. İdari işlem olan atama işleminde idarenin takdir yetkisi vardır. Ancak idare takdir yetkisini keyfî olarak kullanamaz, kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun bir şekilde haklı bir gerekçe göstermek suretiyle kullanılabilir. ALES ile beraber, öğretim görevlisi, okutman ve öğretim yardımcısı kadrolarına atanabilmek için yükseköğretim kurumları yerine ÖSYM tarafından merkezî yazılı sınavın yapılması, objektifliğin sağlanabilmesi açısından gereklidir. Daha sonra, yükseköğretim kurumları tarafından sözlü sınav yapılabilir. Yapılacak

sözlü sınavların da ses ve görüntü kaydının alınması suretiyle denetlenmesi sağlanabilir.

Öğretim Görevliliğine Atanma

2547 sayılı Kanun'a göre (md.31), öğretim görevlileri; üniversitelerde ve bağlı birimlerinde bu Kanun uyarınca atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim-öğretim ve uygulamaları için, kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişiler olarak, süreli veya ders saati ücreti ile görevlendirilebilirler. Öğretim görevlileri, ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde dekanların, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının önerileri üzerine ve rektörün onayı ile öğretim üyesi, öğretim üye yardımcısı ve öğretim görevlisi kadrolarına atanabilirler veya kadro koşulu aranmaksızın ders saati ücreti veya sözleşmeli olarak istihdam edilebilirler.

2547 sayılı Kanun'a göre (md.31), öğretim üyesi, öğretim üye yardımcısı ve öğretim görevlisi kadrolarına öğretim görevlileri en çok iki yıl süre ile atanabilirler. Danıştay İdarî Dava Daireleri Kurulu konu ile ilgili olarak verdiği bir kararda, 2547 sayılı Kanun'un, 2880 sayılı Kanun ile değişik 31. maddesinde, öğretim görevlilerinin, en çok iki yıl süreyle atamalarının yapılabileceğinin hükme bağlandığı, atamada, idareye takdir yetkisinin tanındığı ve üst sınırın iki yıl olarak belirlendiğine dikkat çekmektedir. Bu bağlamda, görev süresinin ne kadar uzatılacağı konusunda idareye tanınan takdir yetkisini ortadan kaldıracak biçimde olan ve görev süresinin iki yıl uzatılması gerekliliğini ortaya koyan idare mahkemesi kararında hukuka uygunluk görülmediği ve kişinin görev süresinin altı ay süreyle uzatılmasında, idarenin takdir yetkisini kamu yararı ve hizmet gereklerine aykırı olarak kullandığı sonucuna varılamayacağına hükmetmiştir (Danıştay İdarî Dava Daireleri Genel Kurulu Kararı, Karar Tarihi: 11.06.1993, Esas: 1993/65, Karar: 1993/208, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015). Kararda da görüldüğü üzere, iki yıllık atama süresi üst sınır olup, atama süresinin alt sınırının belirlenmesi, idarenin takdir yetkisindedir. Öğretim görevlileri, iki yıllık süre sonunda işgal ettikleri kadroya başvuran öğretim üyesi bulunmadığı ve görevlerine devamda kamu yararı görüldüğü takdirde aynı usûlle yeniden atanabilirler. Atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Öğretim görevlilerinin yeniden atanmaları mümkündür. Bu takdirde ilk atama usûlü uygulanır. "Öğretim görevlileri, 2547 sayılı Kanun'un 31. maddesi uyarınca en çok iki yıl süre ile atanabilirler; bu süre sonunda işgal ettikleri kadroya başvuran öğretim üyesi bulunmadığı ve görevlerine devamda yarar görüldüğü takdirde aynı usûlle yeniden atanabilirler. Atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Yeniden atanmalarında ilk atama usûlü uygulanır" (Devlet Personel Başkanlığı Öğretim Elemanları Görev Süresi Uzatımı

İşlemleri, personel.iyte.edu.tr/ogretim-elemanlari-gorev-suresi-uzatimi-islemleri/, 2015). Konservatuarlar ile meslek yüksekokullarına gerektiğinde sürekli olarak öğretim görevlisi atanabilir.

Okutmanlığa Atanma

2547 sayılı Kanun'a göre (md.32), okutmanlar, ilgili kurumların görüşü alınarak fakültelerde ve fakülteye bağlı birimlerde dekanların, rektörlüğe bağlı enstitü veya yüksekokullarda müdürün önerisi ve rektörün onayı ile süreli veya sürekli olarak atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunların yeniden atanmaları mümkündür. Bu takdirde ilk atama usûlü uygulanır. "Okutmanlar, 2547 sayılı Kanun'un 32. maddesi uyarınca en çok iki yıl süre ile atanabilirler; bu süre sonunda aynı usûlle yeniden atanabilirler. Atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Yeniden atanmalarında ilk atama usûlü uygulanır" (Devlet Personel Başkanlığı Öğretim Elemanları Görev Süresi Uzatımı İşlemleri, personel.iyte.edu.tr/ogretim-elemanlari-gorev-suresi-uzatimi-islemleri/, 2015).

Öğretim Yardımcılığına Atanma

Öğretim yardımcıları, araştırma görevlileri, uzman, çevirici ve eğitim-öğretim plânlamacıları olarak karşımıza çıkmaktadır. Anayasa'nın 128. maddesinde idare hukuku bakımından kamu görevlisi sayılmanın koşulları düzenlenmiştir (Aslan, 2007: 48). Belirtmek gerekir ki, yükseköğretim kurumlarında bir kadroya bağlı olarak çalışan akademik personel; yani öğretim üyeleri, öğretim yardımcıları, öğretim görevlileri ve okutmanlar, Anayasa'nın 128. maddesinde ifade edilen 'diğer kamu görevlisi' statüsündedir (Aslan, 2013: 170 vd.). Anayasa'nın 130. maddesinde kamu tüzel kişiliğine sahip olduğu belirtilen vakıf üniversitelerinde istihdam edilen öğretim yardımcılarının da bu statüde kabul edilebileceği görülmektedir. "Aslı ve sürekli olarak yükseköğretim kamu hizmetini gören öğretim elemanlarının Anayasa'nın 128. maddesinde belirtilen 'diğer kamu görevlisi' olarak sayılmaları gerekir" (Yıldırım ve Samuray, 2010: 81-95). Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23. maddesi, vakıf üniversitesi akademik personeline ilişkin hükümler düzenlemiştir. Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 23'e göre; "Öğretim elemanlarının seçimi, değerlendirilmesi, seçilenlerin uygun görülen akademik unvanlarla görevlendirilmeleri ve yükseltilmeleri yürürlükteki kanun ve yönetmelik hükümlerine uyularak vakıf yükseköğretim kurumunun yetkili akademik organlarınca yapılır. Öğretim elemanlarının atamalarında, devlet yükseköğretim kurumlarındaki atamalarda aranan şartlara ilâveten vakıf yükseköğretim kurumunun akademik yönden gerekli gördüğü şartlar da aranabilir. Vakıf meslek yüksekokullarında özellikle uygulamalı derslerde görevlendirilecek öğretim elemanlarının atanmasında çalışma deneyimine sahip olması gözetilir. Vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alacak olan

akademik ve idarî personelin çalışma esasları, 2547 sayılı Kanun'da devlet üniversiteleri için öngörülen hükümlere tabidir. Bu personelin aylık ve diğer özlük hakları bakımından ise, 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır” (mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.9768&MevzuatIliski=0&source=XmlSearch=, 2015). Bu düzenlemeye bakıldığında, devlet ve vakıf üniversitesi ayırımı yapılmaksızın tüm akademik personelin aynı statüde olduğu ve fakat vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin çalışma esasları açısından Yükseköğretim Kanunu'na, aylık ve diğer özlük hakları açısından ise İş Kanunu'na tabi kılındığı görülmektedir (Danıştay 8. Dairesi, Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23. maddesinin 2. fıkrasındaki ‘özlük hakları’ ibaresinin iptaline hükmetmiştir. Danıştay 8. Daire Kararı, Karar Tarihi: 29.04.2011, Esas: 2008/8235, Karar: 2011/2451, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/2015; Kalafat, 2013: 160).

Buna karşın, vakıf üniversitelerinde, sürekli işlerde istihdam edilen öğretim yardımcıları ile idare arasında yapılan sözleşmelerin idarî hizmet sözleşmesi olarak kabul edildiği ve dolayısıyla idare ile bu görevliler arasında çıkan uyuşmazlıkların idarî yargıda görüleceği ifade edilebilir. Danıştay İdarî Dava Daireleri Kurulu; “yükseköğretimin bir kamu hizmeti olduğu, vakıf üniversitesi ile vakıf üniversitesi akademik personeli arasında bir kamu hizmetinin görülmesi için idarî hizmet sözleşmesi akdedildiği ve dolayısıyla bu sözleşmeden doğan uyuşmazlıkların idarî yargının görev alanında olduğuna” karar vermiştir (Danıştay İdarî Dava Daireleri Kurulu'nun 12.03.2010 tarihli ve Esas: 2010/5 sayılı kararı, kazanci.com/kho2/ibb/files/iddgk-2010-5.htm, 2014; Aynı şekilde Danıştay 8. Dairesi'nin de kararı bulunmaktadır: Danıştay 8. Daire Kararı, Karar Tarihi: 04.02.2003, Esas: 2002/5557, Karar: 2003/561, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015). Doktrinde de vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personel ile idare arasında yapılan sözleşmelerin hukukî niteliğinin idarî hizmet sözleşmesi olduğu ve bundan doğacak uyuşmazlıkların idarî yargıda görülmesi gerektiği belirtilmiştir (Yıldırım, 2005: 294; Gözler, 2009: 579-580; Giritli vd., 2013: 558).

Çalışmanın bu kısmında önce öğretim yardımcılarında araştırma görevlilerinin daha sonra diğer öğretim yardımcılarının atanması konuları incelenmektedir.

Araştırma Görevlilerinin Atanması

Yükseköğretime ilişkin mevzuat hükümlerine bakıldığında, yükseköğretim kurumlarına araştırma görevlisi atamalarının iki çeşit usûle göre yapıldığı görülmektedir: Carî usûl ve öğretim üyesi yetiştirme programı (ÖYP). Günümüzde yükseköğretim kurumlarına carî usûl ile alınan araştırma görevlisi sayısının oldukça azaldığı, çoğunlukla araştırma görevlilerinin, ilgili mevzuat hükümlerine göre Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından oluşturulan

Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) çerçevesinde merkezî sistemle atandığı bilinmektedir (78 sayılı KHK, Madde Ek 8, Resmî Gazete Tarih ve Sayısı: 16.09.1983/18167; 2010, 2011 ve 2012 sayılı Merkezî Yönetim Bütçe Kanun'larının ilgili maddeleri, Sırasıyla Resmî Gazete Tarih ve Sayıları: 31.12.2009/27449, 31.12.2010/27802, 29.12.2011/28157 Mükerrer, Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Naklen veya Açıktan Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezî Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usûl ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümleri, Resmî Gazete Tarih ve Sayısı: 31.07.2008/26953). Bu programın olumlu ve olumsuz kabul edilebilecek birçok özelliği bulunduğu söylenebilir. Çalışmanın bu kısmında, araştırma görevlilerinin atanmasına ilişkin düzenlemeler hakkında kısa bir bilgi verilmesi amaçlanmaktadır.

Konuya ilişkin mevzuat incelendiğinde, araştırma görevlisi statüsündeki personelin farklı düzenlemelere göre atandığı görülmektedir. Aynı işi yapan araştırma görevlilerinin farklı hükümlere tabi olması, değişik çalışma koşulları ve dolayısıyla çalışma güvencelerine tabi kılınması kanun koyucunun takdir yetkisinde olmakla birlikte, Anayasa Mahkemesi, 1961 Anayasası döneminde vermiş olduğu bir kararda şunu vurgulamıştır: “*Aynı kamu hizmeti görenlerin bir bölümünün üniversite ile olan ilişkilerinde kamu hukukuna, diğerlerinin de özel hukuk hükümlerine tâbi tutulması başlı başına bir eşitsizlik oluşturur. Çünkü eşit durumda bulunan ve öğrenim-egitim kamu hizmetini sunmak üzere görevlendirilmiş olan kişilerin değişik hukuk kurallarına bağlanmalarında hiç bir haklı neden yoktur ve gösterilemez*” (Anayasa Mahkemesi Kararı, Karar Tarihi: 25.05.1976, Esas: 1976/1, Karar: 1976/28, Resmî Gazete Tarih ve Sayısı: 16.08.1976/15679, [anayasa.gov.tr/Kararlar Bilgi Bankası](http://anayasa.gov.tr/Kararlar/Bilgi/Bankasi), 2015). Özellikle devlet ve vakıf üniversitelerinde istihdam edilen araştırma görevlileri arasında ortaya çıkan bu fark daha belirgindir.

Çalışmada, öncelikle ‘Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı’ çerçevesinde araştırma görevlilerinin atanması konusu daha sonra diğer araştırma görevlisi atama usûlleri incelenmektedir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, 2547 sayılı Kanun’un 35. maddesi ve Bir Üniversite Adına Bir Diğer Üniversitede Lisansüstü Eğitim Gören Araştırma Görevlileri Hakkında Yönetmelik (Resmî Gazete Tarih ve Sayısı: 23.05.1997/22997) hükümleri çerçevesinde, bir üniversite kadrosuna dâhil olup da, bir başka üniversitede lisansüstü öğretim gören araştırma görevlileri de bulunmaktadır. İlgili Yönetmeliğin 4. maddesine göre; “Öğretim elemanı yetiştirilmesi amacıyla yeni kurulan veya gelişmekte olan üniversite veya yüksek teknoloji enstitülerinin araştırma görevlisi kadroları, lisansüstü eğitim yaptırmak üzere, kadrosunu tahsis edecek üniversitenin başvurusu, Öğretim Üyesi ve Araştırmacı Yetiştirme Kurulu’nun görüşü ve Yükseköğretim Kurulu’nun kararı ile tespit edilen, gelişmiş eğitim

programı bulunan başka bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne tahsis edilebilir. Tahsis edilen araştırma görevlisi kadrosu dolu veya boş olabilir. Kadronun dolu olması hâlinde, bu kadroda bulunan kişi yeniden giriş sınavı yapılmaksızın, tespit edilen üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsünün ilgili lisansüstü programına kaydedilir. Bu gibi kişiler lisansüstü öğrenim görmek üzere gidecekleri üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsünde görevlendirilirler” (2547 sayılı Kanun’un 35. maddesi uygulaması, yeni kurulan ve gelişmemiş üniversitelerdeki araştırma görevlilerinin gelişmiş üniversitelerde yetiştirilerek üniversitelere nitelikli birer öğretim elemanı olarak dönmelerini amaçlayan bir programdır. Bu uygulama üniversitelerin her yönden etkili ve verimli bir biçimde işlevlerini yerine getirmesini sağlamada büyük önem taşımaktadır”, Özkal Sayan, 2009: 232’deki dipnottan; Kahraman, 2007: 187-218). 2547 sayılı Kanun’un 35. maddesine göre araştırma görevlilerinin atanması konusu çalışma kapsamı dışında tutulmuştur. Çünkü bu araştırma görevlileri hâli hazırda bir diğer üniversitenin elemanı statüsündedir (“2547 sayılı Kanun’un 35. maddesinde düzenlenen öğretim elemanı yetiştirilmesi görevinin hukukî aracı, yine 33. maddede düzenlenen araştırma görevlisi statüsüdür. 35. madde, bir üniversitenin dolu araştırma görevlisi kadrolarının lisansüstü öğrenim amacıyla bir başka üniversiteye tahsisine izin vermekte; boş araştırma görevlisi kadrosunun tahsis edilmesi durumunda ise, kadroya yapılacak atamaya ilişkin işlemlerin lisansüstü öğretimi yaptracak olan üniversite tarafından yürütülmesini öngörmektedir. Ancak her iki durumda da, araştırma görevlisi kadrosuna 2547 sayılı Kanun’un 33. maddesi uyarınca atama yapılacağı açıktır”, Öztürk, 2014: 181).

Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına Göre Atama

Yüksek lisans ve doktora yapan kişiler, lisansüstü eğitim gören öğrencilerdir. Yüksek lisans ve doktora yapan her öğrenci ise, akademik personel değildir. Akademik personel sıfatına sahip olunması için, başta 2547 sayılı Kanun, 78 sayılı KHK, ilgili Bütçe Kanun’ları ve diğer mevzuat hükümleri gereğince akademik bir kadroya atanmış olmak gerekmektedir.

Araştırma görevlileri bir danışman eşliğinde ‘öğretim üyeliğine’ hazırlanan kişiler olduğu için, Yükseköğretim Kurulu, ‘Öğretim Üyesi Yetiştirme’ adı altında bir program hazırlamak suretiyle uygulamaya koymuştur. Araştırma görevlileri genel olarak, yüksek lisans ve doktora yapmak ile yükümlü olan akademik personeldir. Bunun dışında alanında kendini geliştirmek ve öğretim üyeliğine hazırlanmak için gerekli çalışmaları yapmakla da yükümlüdürler.

Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP), Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından araştırma görevlilerinin atanmak üzere seçiminde kullanılan ve kendine özgü bir takım kuralları içeren bir istihdam sürecidir (YÖK’un ÖYP sayfası: yok.gov.tr/web/oyp, 2015). YÖK tarafından bu istihdam sürecine

ilişkin kuralların belirlendiği ‘Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usûl ve Esaslar’ kabul edilmiştir (yok.gov.tr/web/oyp/usul-ve-esaslar, 2015). Burada kısaca şunu da belirtmek gerekir ki, YÖK 2016 yılından itibaren ÖYP ile akademik personel istihdam etmeyeceğine ilişkin bir karar almıştır. YÖK almış olduğu bu kararın temel gerekçesi olarak üniversitelerin ÖYP ile akademik personel istihdamına ilişkin talepte bulunmamasını göstermiştir. Ancak ileriki zamanlarda bu konuya ilişkin ne şekilde bir gelişmenin yaşanacağı da belirsizliğini korumaktadır. Belirtmek gerekir ki, 2547 sayılı Kanun’da ÖYP’ye ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu usûl ve esasların başlıca kanunî dayanağının 78 sayılı KHK ve ilgili Bütçe Kanun’ları olduğu ve fakat bu düzenlemelerde de konunun temel ilke ve kurallarına yer verilmediği görülmektedir. Bu ‘Usûl ve Esaslar’a göre, ÖYP ile araştırma görevliliği alımlarında adayların ÖYP puanı esas alınmaktadır. Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usûl ve Esaslar’ın YÖK Genel Kurulu tarafından değiştirilen 5.maddesine göre; Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı’na araştırma görevlisi olarak atanmak üzere veya alan sınavına girebilmek için ya da program gereğince bir ÖYP üniversitesinde lisansüstü eğitim-öğretim görmek amacıyla başvuran her bir ÖYP araştırma görevlisi için bir ÖYP puanı hesaplanır. ÖYP puanının hesaplanmasında lisans not ortalamasının %35’i, Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitim Giriş Sınavı (ALES) puanının %50’si ve varsa, yabancı dil sınavı puanının %15’i dikkate alınır (Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usûl ve Esaslar’a göre; “Bu puan en son girilen ALES ve yabancı dil sınav sonuçlarına göre güncellenebilir. Adayların mezun oldukları alanlardaki başvurularında söz konusu puanlar arasında on puana kadar yüzdeler oranlarını artırmaya veya eksiltmeye ve ÖYP puanını %10’a kadar artırmaya YÖK Yürütme Kurulu yetkilidir”). Alan sınav puanı ile ÖYP araştırma görevlisi kadrolarına başvuracak adayların ÖYP puanının hesaplanmasında ise, lisans not ortalamasının %20’si, ALES puanının %25’i, alan sınav puanının %40’ı ve varsa, yabancı dil sınavı puanının %15’i dikkate alınır (Buna göre, ÖYP’ye başvurabilmek için asgarî dil puanı bulunmadığı görülmektedir. Başvuruda sadece, şayet varsa, dil puanının %15’i alınacaktır). Görüldüğü üzere, YÖK’ün 14.05.2015 tarihli Genel Kurulu’nda, ÖYP ile araştırma görevliliği kadrolarına adayların ‘alan sınav puanı’ ile başvurabilmelerine ilişkin karar alınmış ve alan sınav puanının da ÖYP puanına etkisinin %40 oranında olacağı belirlenmiştir (Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usûl ve Esaslar’ın YÖK Genel Kurulu tarafından değiştirilen 6. maddesinin 2 ve 3. fıkralarına göre; “Alan sınavına başvuran adaylar arasından, ÖYP puanı en yüksek puandan başlanarak ilân edilen kadro sayısının en az dört katı kadar aday çağrılır. Dört katından daha fazla aday çağırılmasına Yürütme Kurulu yetkilidir. Son sıradaki aday ile eşit puanı olan diğer adayların da başvuruları kabul edilir. Alan sınavı, üniversitelerin ilgili

bilim alanında görev yapan öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'nca belirlenen sınav komisyonu/komisyonları tarafından yapılır”).

Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usûl ve Esaslar'ın 6. maddesine göre; “Adaylar, ilân edilen ÖYP araştırma görevlisi kadrolarına başvurularını, YÖK'ün internet sitesi üzerinden beyan usûlüne göre yapar. ÖYP araştırma görevlisi kadrolarına yerleştirmeler ÖYP puanı esas alınarak merkezî sistemle yapılır ve sonuçlar Yürütme Kurulu'nca onaylanmasını müteakip YÖK tarafından ilân edilir. Bu nedenle ÖYP uygulamasında her bölüm ve anabilim dalı için taban ve tavan puan araştırması yapmak, ÖYP'ye hazırlanan araştırma görevlisi adayları bakımından son derece önemlidir. Adayların ilân edilen kadrolara atamaları, yerleştirildikleri yükseköğretim kurumları tarafından 2547 sayılı Kanun'un 33. maddesi uyarınca yapılır (“ÖYP kapsamındaki araştırma görevlilerinin merkezî usûlle yerleştirilmesinin anlamı, yerleştirme sonucuna göre atamanın yapılmasıdır. Bir başka ifadeyle, Usûl ve Esaslar, 2547 sayılı Kanun'un 33. maddesinde idareye tanınan takdir yetkisini bağlı yetkiye dönüştürmekte; Kanunda öngörülen, anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi ile Bölüm Başkanı, Dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşünü işlevsiz hâle getirmektedir”, Öztürk, 2014: 192-193, ÖYP'ye başvurabilmek için, ayrıca yükseköğretim kurumunun ilgili kadro ilânındaki koşulları da taşıyor olmak gerekmektedir). Atamaları sırasında beyanlarının doğruluğunun kontrolü ilgili yükseköğretim kurumunca yapılır (Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usûl ve Esaslar'ın YÖK Genel Kurulu tarafından değiştirilen 6. maddesinin 5 ve 6. fıkralarına göre; “Kendilerine avantaj sağlamak amacıyla yanlış beyanda buldukları tespit edilenlerin ÖYP araştırma görevlisi kadrolarına ataması yapılmaz. Yanlış beyanda bulunduğu hâlde ataması yapılan araştırma görevlilerinin atama işlemleri ile ilgili tüm cezai ve hukukî sorumluluk ilgiliye ve atamayı yapan yükseköğretim kurumu yetkililerine aittir. ÖYP kapsamında araştırma görevlisi kadrosuna atanmaya hak kazandığı hâlde göreve başlamayanlar, göreve başladıktan sonra istifa edenler ile kendilerine avantaj sağlamak amacıyla yanlış beyanda bulunduğu için ataması yapılmayanların yeniden ÖYP araştırma görevlisi kadrolarına başvurmaları hâlinde ÖYP puanları iki yıl süreyle %20 oranında düşürülür”). Atamalar; yabancı dil puanı ellinin altında olanlar için en çok bir yıl, yabancı dil puanı elli-altmış beş (altmış beş hâric) puan arasında olanlar için ise en çok iki yıl süreyle yapılır” (ÖYP ile araştırma görevlisi olarak atandıktan sonra, öncelikle YDS'den alınan dil puanının önemli olduğu söylenebilir. Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usûl ve Esaslar'ın 7. maddesine göre; ÖYP'ye katılan araştırma görevlisinin YDS dil puanı altmış beşden düşük ise, öncelikle altmış beş puan veya üstünün alınması gerekir. ÖYP ile atanan araştırma görevlisinin, ilk atama tarihinden itibaren bir yıl içerisinde YDS'den en az elli puan alması gerekmektedir. ÖYP araştırma

görevlisi olarak atandığı tarihten itibaren; yabancı dil puanı ellinin altında olan araştırma görevlilerinin bir yılın sonunda, yabancı dil puanı altmış beşin altında olan araştırma görevlilerinin ise iki yılın sonunda kadroları ile ilişkileri kesilmektedir. Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usûl ve Esaslar'ın 9. maddesinin 6. fıkrasına göre; “Atandığı tarihte veya yurtiçi yabancı dil eğitimi sonunda, yabancı dil puanı altmış beş ve üzeri olan ÖYP araştırma görevlilerinin, Yükseköğretim Yürütme Kurulu tarafından belirlenen lisansüstü eğitim programlarından birine başlamamaları durumunda kadroları ile ilişkileri kesilir”).

Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usûl ve Esaslar'ın 10. maddesine göre; “ÖYP araştırma görevlilerinin öğrenim süreleri Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nde belirlenen azamî öğrenim süreleridir. ÖYP kapsamına alınan araştırma görevlilerinin yabancı dil puanlarının altmış beşin altında olması nedeniyle yabancı dil eğitimi almaları durumunda Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nde belirlenen azamî öğrenim sürelerine altı ay eklenir. Söz konusu Yönetmelik'te belirlenen azamî öğrenim sürelerine eklenen sürede alınan bilimsel hazırlık eğitimi süreleri için ÖYP kapsamında yükseköğretim kurumlarına destek yapılmaz. Bu ‘Usûl ve Esaslar’ gereğince yabancı dil yeterliliği sağlamak için verilen süreler ile ‘Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği’ gereğince azami süre içinde çalışmalarını tamamlayamayan, ÖYP’ye devam etmek istemeyen, kadrosunun bulunduğu yükseköğretim kurumunda görevine başlamayan veya görevine başlayıp mecburî hizmet yükümlülüğünü yerine getirmeyen ÖYP araştırma görevlilerinin ilişkileri kesilerek haklarında taahhütnâme ve kefaletnâme senedi uyarınca işlem yapılır” (Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usûl ve Esaslar'ın YÖK Genel Kurulu tarafından değiştirilen 10. maddesinin 4. fıkrasına göre; “*YÖK tarafından ilân edilen lisansüstü eğitim kontenjanlarına yerleştirilen araştırma görevlilerinin ÖYP kadrosu ile ilişkilerinin kesilmesi hâlinde, lisansüstü eğitimle de ilişkileri kesilir*”).

Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usûl ve Esaslar'ın 9. maddesine göre; öğretim üyesi yetiştirme programına katılmak isteyen yükseköğretim kurumlarının, bu esaslarda belirtilen ÖYP’ye ilişkin sayı, nitelik ve özellikleri YÖK’e bildirmeleri gerekmektedir (Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usûl ve Esaslar'ın 9. maddesinin 1. fıkrasına göre; “Öğretim üyesi yetiştirme programına katılmak isteyen yükseköğretim kurumları, lisansüstü eğitim verebilecekleri anabilim dallarını, bu anabilim dallarındaki öğretim üyesi sayılarını, eğitim-öğretim ve araştırma altyapılarını, ÖYP dışı lisansüstü öğrenci sayısı ve ÖYP kapsamında lisansüstü eğitim vermeyi plânladıkları araştırma görevlisi sayılarını YÖK’e bildirir”). YÖK Yürütme Kurulu kararı ile ÖYP kapsamında desteklenecek lisansüstü programlar ile

kontenjanları belirlenir. Belirlenen program ve kontenjanlar YÖK'ün internet sitesinde ilân edilir. Belirlenen kontenjanlara başvuracak adaylarda aranacak asgarî şartlar yükseköğretim kurumlarının önerileri dikkate alınarak Yürütme Kurulu tarafından belirlenir. Lisansüstü eğitim kontenjanlarına yerleştirmeler, adayların ÖYP puanı esas alınarak Yürütme Kurulu tarafından merkezî sistemle gerçekleştirilir (Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usûl ve Esaslar'ın 9. maddesinin 4. fıkrası ve YÖK Genel Kurulu tarafından değiştirilen 5. fıkrasına göre; “Özel yetenek sınavıyla lisansüstü eğitime öğrenci kabul eden anabilim dalları için ilgili yükseköğretim kurumunca özel yetenek sınavı yapılır. Değerlendirme ve yerleştirme adayların ÖYP puanının %75'i ve ilgili yükseköğretim kurumunca yapılan özel yetenek sınavının %25'i hesaplanarak yapılır. ÖYP kapsamında atanan ve yabancı dil sınav puanı altmış beş ve üzeri olan araştırma görevlileri, YÖK tarafından yerleştirildikleri ÖYP lisansüstü programlarına kayıt yaptırdıktan sonra, YÖK Yürütme Kurulu kararı ile 2547 sayılı Kanun'un 35. maddesi uyarınca, ÖYP kapsamındaki diğer yükseköğretim kurumlarında görevlendirilebilirler. Talepleri hâlinde ÖYP kapsamında atanan ve yabancı dil puanı altmış beş ve üzeri olan araştırma görevlileri, yüksek lisans ve doktora eğitimlerini atandıkları yükseköğretim kurumlarından da alabilirler. Ancak kuruluş tarihinden itibaren on yıl geçmeyen yükseköğretim kurumlarına atanıp da doktora eğitimlerini yine bu üniversitelerde yapan araştırma görevlileri, ÖYP desteklerinden faydalanamazlar. İlgili alanda ÖYP kapsamında eğitim veren programlara sahip yükseköğretim kurumları kendi kadrolarına atanan araştırma görevlilerini YÖK Yürütme Kurulu kararı gerekmeksizin doktora eğitimine başlatabilirler”, “*Lisansüstü programlara giriş de, lisansüstü öğretim esaslarının bir parçası olduğuna göre, 2547 sayılı Kanun'un düzenlenmesini Üniversitelerarası Kurul'a bıraktığı bir hususun YÖK tarafından çıkarılan Usûl ve Esaslar'da kurala bağlanması hukuka aykırıdır*”, Öztürk, 2014: 194).

Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usûl ve Esaslar'ın 9. maddesinin 7, 8 ve 9. fıkralarına göre; “ÖYP kapsamında atanmış olup, atanma tarihinden önce Yürütme Kurulu'nca belirlenen lisansüstü eğitim kontenjanları dışında, başka bir yükseköğretim kurumu ve/veya bölümde lisansüstü eğitime başlamış araştırma görevlilerine aynı yerde lisansüstü eğitim yaptırmak isteyen yükseköğretim kurumlarının kontenjan talepleri, Yürütme Kurulu'nca karara bağlanır. ÖYP kapsamında atanmış olup, atanma tarihinden sonra Yürütme Kurulu'nca belirlenen lisansüstü eğitim kontenjanları dışında başka bir yükseköğretim kurumu ve/veya bölümde lisansüstü eğitime başlamış araştırma görevlilerine aynı yerde lisansüstü eğitim yaptırmak isteyen yükseköğretim kurumlarının kontenjan talepleri değerlendirmeye alınmaz. Hâlen bir devlet yükseköğretim kurumunda lisansüstü (yüksek lisans, doktora, bütünleşik doktora) eğitimine devam eden ÖYP araştırma görevlilerininin devam ettikleri

yükseköğretim kurumu/bölüm/anabilim dalı, Yükseköğretim Kurulu kararı ile ilân edilen ÖYP kapsamında lisansüstü eğitim yapabilecek yükseköğretim kurumları arasında yer alıyorsa, bu anabilim dalına yerleşen araştırma görevlileri, bu yükseköğretim kurumuna tahsis edilen lisansüstü eğitim kontenjanları dışında tutulur. Yükseköğretim kurumunun bu durumdaki araştırma görevlileri için kontenjan talep etmesine gerek bulunmamaktadır” (Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usûl ve Esaslar’ın 9. maddesinin 10, 11 ve 12. fıkralarına göre ise; “ÖYP kapsamında yüksek lisans eğitimini tamamlayan araştırma görevlilerinin doktora eğitimlerine bir başka yerde devam etmelerine yükseköğretim kurumunun teklifi üzerine Yürütme Kurulu’na karar verilir. ÖYP araştırma görevlilerinin atandıkları anabilim dalında lisansüstü eğitim yapmaları esastır. Aynı bölümde olmak kaydıyla atandıkları anabilim dalı dışındaki bir anabilim dalında lisansüstü eğitim yaptırmak yükseköğretim kurumunun takdirindedir. Ancak, bölüm değişikliği, yükseköğretim kurumunun teklifi ve Yürütme Kurul kararı ile yapılabilir. Öğretim üyesi yetiştirmek amacıyla öğretim elemanı temininde güçlük çekilen alanlarda yükseköğretim kurumları tarafından lisansüstü eğitim programlarının açılması hususunda Yürütme Kurulu gerekli tedbirleri alır”).

ÖYP’ye dâhil araştırma görevlilerinin eğitim-öğretim faaliyetlerinde kullanılmak üzere yapacakları harcamalara ilişkin olarak YÖK tarafından her araştırma görevlisi için bir bütçe oluşturmuştur (Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usûl ve Esaslar’ın, ‘ÖYP Giderleri’ni düzenleyen ve YÖK Genel Kurulu tarafından değiştirilen 13. maddesine göre; “ÖYP araştırma görevlilerinin eğitimleri süresince kullanılmak üzere Yükseköğretim Kurulu tarafından her bir ÖYP araştırma görevlisi için eğitim-öğretim ve araştırma amacıyla yükseköğretim kurumuna aktarılan kaynaklar; ÖYP kapsamındaki proje giderleri, yurt içinde veya yurt dışında yapılacak yabancı dil eğitimi giderleri, lisansüstü eğitimin tez aşamasında yurt dışında sürdürülecek bir bölüme ilişkin araştırma giderleri, eğitim-öğretim için gerekli alımlar, temel ofis ekipmanları, sarf malzemeleri, makine-teçhizat alım, bakım, onarım ve destek harcamaları, ÖYP araştırma görevlilerinin yılda toplam on beş günü aşmayacak şekilde yurtiçi veya yurtdışı bilimsel amaçlı toplantılara katılmaları (6245 sayılı Harcırah Kanunu uyarınca yapılan ödemeler dâhil) için kullanılır”). Oluşturulan bütçede yer alan kaynaklar, ÖYP araştırma görevlisinin yerleştirildiği yükseköğretim kurumuna aktarılmakta ve ilgili araştırma görevlisinin ÖYP giderleri bu kaynaktan karşılanmaktadır. Bu düzenleme ile ÖYP araştırma görevlilerinin giderlerinin, ilgili yükseköğretim kurumuna ek bir yük oluşturmaması amaçlanmaktadır. Yükseköğretim kurumlarının kaynaklarının kıtlığı düşünüldüğünde, bu düzenlemenin isabetli olduğu ifade edilebilir. Ancak, ÖYP araştırma görevlisinin yerleştirildiği yükseköğretim kurumunun kaynaklarının fazla olması hâlinde, bu düzenleme kanaatimizce

ÖYP araştırma görevlileri için bir dezavantaja dönüşebilir çünkü ÖYP araştırma görevlileri, kural olarak yerleştirildikleri yükseköğretim kurumunun kaynaklarından yararlanamamaktadır, sadece YÖK tarafından kendileri için oluşturulan bütçede yer alan kaynakları kullanabilmektedir.

Konuya ilişkin mevzuat hükümlerinin belirtilmesinden sonra, ÖYP ile araştırma görevlisi istihdamı ile ilgili olarak kısa bir değerlendirme yapmak gerekirse; alan sınav puanına ilişkin getirilen düzenlemeden önce ÖYP'nin, araştırma görevlilerinin yükseköğretim kurumlarına yerleştirilmesinde son derece objektif bir sistem oluşturduğunu ifade etmek mümkündür. Çünkü adayların ÖYP puanının hesaplanmasında, lisans not ortalamasının yanında, sadece ALES ve YDS gibi ÖSYM tarafından yapılan merkezî sınavlardan almış oldukları puanlar esas teşkil etmektedir. Bu düzenleme korunmakla birlikte, yukarıda da belirtildiği üzere, YÖK'ün 14.05.2015 tarihli Genel Kurulu'nda ÖYP ile araştırma görevliliği kadrolarına adayların 'alan sınav puanı' ile başvurabilmelerine ilişkin karar alınmış ve alan sınav puanının da ÖYP puanına etkisinin %40 oranında olacağı belirlenmiştir (ÖYP ile araştırma görevliliği kadrolarına alan sınav puanı ile yapılacak başvurularda, alan sınav puanının ÖYP puanına etkisinin %40 oranında olacağının düzenlenmesiyle, ÖYP puanının hesaplanmasında lisans not ortalaması puanının %20'ye, ALES puanının %25'e düşürüldüğü görülmektedir). Özellikle yükseköğretim kurumlarına carî usûl ile araştırma görevlisi alımlarında yapılan yazılı ve/veya sözlü sınavlardaki adam kayırma iddialarının fazlalığı düşünüldüğünde, ülkemiz şartlarında, alan sınav puanı uygulaması dışında ÖYP'nin, personel istihdamında liyâkat ilkesinin sağlanmasında isabetli bir uygulama olduğu söylenebilir. Ancak, yukarıda da belirtildiği üzere, alan sınav puanı uygulaması ve alan sınavının, üniversitelerin ilgili bilim alanında görev yapan öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'nca belirlenen sınav komisyonları tarafından yapılacağına düzenlenmesiyle birlikte, ülkemizde subjektif değerlendirmelere açık olduğu tartışmasız olan sözlü sınavın ÖYP'ye de girdiği görülmektedir. Özellikle alan sınav puanının ÖYP puanına etkisinin %40 oranında olacağı da düşünüldüğünde, kanaatimizce ÖYP'nin araştırma görevlisi alımlarında sahip olduğu objektifliğini kısmen de olsa yitireceği görülmektedir. Çünkü ülkemizde, sözlü sınavlardaki temel sorun, sınavın denetlenmesi ve eğer hukuka aykırılık söz konusu ise bunun ispatlanıp ispatlanamaması ile ilgilidir (Avcı, 2012: 897-898). Sözlü sınavların yapılmasını öngören düzenlemelerin subjektif değerlendirmelere imkân vermeyecek şekilde ve ayrıntılı olarak belirtilmesi, sözlü sınavların ses ve görüntü kaydının alınması ("*Sözlü sınavda verilen yanıtların, teknolojik olanaklardan yararlanılarak kayıt altına alınması suretiyle, objektif nitelikte incelenip denetiminin yapılmasına olanak tanınmasının, hukuk devleti ilkesinin hayata geçirilmesi açısından önemli ve yerinde bir uygulama olacağı*

düşünülmektedir”, Danıştay 5. Daire Kararı, Karar Tarihi: 21.05.2008, Esas: 2007/1771, Karar: 2008/3008, ;“Sözlü sınavla ilgili kıstasların düzenlendiği yönetmelikte hüküm bulunmasa dâhi; sözlü sınavın niteliği gereği, yargı denetimine olanak tanıyacak şekilde, ayrıntılı sınav tutanağı düzenlenmesi gerektiği düşünülmektedir”, Danıştay 12. Daire Kararı, Karar Tarihi: 09.06.2008, Esas: 2008/535, Karar: 2008/3422) ve bu kayıtların en azından dava açma süresi geçinceye kadar saklanmasına ve sözlü sınav sorularının önceden hazırlanarak adaylara kura çekme yöntemiyle sorulmasına ilişkin kuralların mevzuat ile düzenlenmesi, sözlü sınav konusundaki ispat sorununu ortadan kaldıracak ve yargı tarafından yapılacak olan hukuka uygunluk denetiminin sınırlarını belirleyecek, ayrıca hukukî istikrar ve güven ilkesinin gerçekleşmesini sağlayacaktır. Sözlü sınavın kayda alınmasının ve sınav evrakı gibi saklanmasının mevzuat ile düzenlenmesi, sözlü sınavın kayda alınmaması veya saklanmaması hâlinde, iptal edilmesine hukukî gerekçe oluşturacaktır. Sözlü sınavda başarısız sayılma işleminin yargısal denetimini kolaylaştıracak altyapının bütün unsurlarıyla oluşturulmasını sağlamak, hukuka bağlı idarenin görevidir (Danıştay 12. Daire Kararı, Karar Tarihi: 09.06.2008, Esas: 2008/535, Karar: 2008/3422). Hukuk Devleti ilkesi de, idarî işlemlerin yargısal denetimini olanaksızlaştıracak ya da güçleştirecek düzenlemelere izin vermemektedir (Avcı, 2009: 26-27).

Belirtmek gerekir ki, Anayasa'nın 130. maddesinin 9. fıkrasında; “öğretim elemanlarının görevleri, unvanları, atama, yükselme ve emeklilikleri ile öğretim elemanı yetiştirmenin” kanunla düzenleneceği hüküm altına alınmıştır. Bu çerçevede ÖYP kapsamında araştırma görevlisi kadrolarının ilânı, bu kadrolara başvuru ve yerleştirme ile atamaya ilişkin konuların kanunla düzenlenmesi gerekmektedir (Öztürk, 2014: 183, 190, “ÖYP gibi, merkezî yerleştirmeyi esas alan bir sistemin kanunî düzenlemelerde değişiklik yapılmadan hayata geçirilmesine imkân bulunmadığı açıktır. Ancak bunu sağlamaya dönük olası kanunî düzenlemelerin de, Anayasa'nın 130. maddesinde öngörülen üniversite özerkliği ilkesine uygun olması gerektiği unutulmamalıdır”, Öztürk, 2014: 194). 2547 sayılı Kanun'da ÖYP'ye ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. ÖYP ile atamayı düzenleyen Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usûl ve Esaslar'ın başlıca kanunî dayanağının 78 sayılı KHK ve ilgili Bütçe Kanun'ları olduğu ve fakat bu düzenlemelerde de konunun temel ilke ve kurallarına yer verilmediği görülmektedir. Anayasa Mahkemesi, Anayasa'nın çeşitli maddelerinde yer alan ‘kanunla düzenleme’den ne anlaşılması gerektiğini, kararlarında açıklamıştır. Buna göre, kanunla düzenlenmesi öngörülen konularda, yürütme organına, genel, sınırsız, esasları ve çerçevesi belirsiz bir düzenleme yetkisi verilmesi, yasama yetkisinin devri anlamına geleceğinden, Anayasa'nın 7. maddesine aykırı düşecektir (*Anayasa Mahkemesi, “Anayasa'ya göre kanun ile düzenlenmesi gereken konularda, yürütme organına genel,*

sınırsız, esasları ve çerçevesi belirsiz bir düzenleme yetkisinin” verilmemesi gerektiğini belirtmiştir. Anayasa Mahkemesi Kararı, Karar Tarihi: 02.10.1996, Esas: 1996/61, Karar: 1996/35, Resmî Gazete Tarih ve Sayısı: 27.12.1996/22860, anayasa.gov.tr/Kararlar Bilgi Bankası, 2015). Ancak kanunda temel esasların ve çerçevenin belirlenmesi koşuluyla, uzmanlık ve teknik konulara ilişkin ayrıntıların düzenlenmesinin yürütmeye bırakılması Anayasa’ya aykırılık oluşturmayacaktır (Anayasa Mahkemesi Kararı, Karar Tarihi: 11.06.2003, Esas: 2001/346, Karar: 2003/63, Resmî Gazete Tarih ve Sayısı: 08.11.2003/25283, Anayasa Mahkemesi Kararı, Karar Tarihi: 27.11.1997, Esas: 1997/37, Karar: 1997/69, Resmî Gazete Tarih ve Sayısı: 15.01.1999/23584, Anayasa Mahkemesi Kararı, Karar Tarihi: 07.05.2002, Esas: 2000/17, Karar: 2002/46, Resmî Gazete Tarih ve Sayısı: 26.03.2003/25060, anayasa.gov.tr/Kararlar Bilgi Bankası, 2015). Anayasa Mahkemesi’nin de belirttiği gibi, idarenin genel düzenleyici işlemleri, hem kanuna aykırı olmamalı, hem de kanuna dayanmalıdır (Anayasa Mahkemesi Kararı, Karar Tarihi: 22.12.1988, Esas: 1988/5, Karar: 1988/55, Resmî Gazete Tarih ve Sayısı: 25.07.1989/20232, anayasa.gov.tr/Kararlar Bilgi Bankası, 2015). Yürütmenin düzenleme yetkisi, sınırlı, tamamlayıcı ve bağımlı bir yetkidir. Yürütme, temel ilkeleri, çerçevesi ve sınırları kanunla belirlenmiş konuların uygulanmasını göstermek amacıyla düzenleme yapabilir (Teziç, 1972: 9). Bu durumda idare, kanunların uygulanmasını göstermek amacıyla teknik ve uzmanlık gerektiren konuları genel düzenleyici işlemlerle düzenleyebilir (Avcı, 2009: 86).

2547 sayılı Kanun’un 33/a Maddesine Göre Atama

2547 sayılı Kanun’un 33. maddesi araştırma görevlilerinin atanmasında temel düzenlemedir. Çünkü doğrudan 33. maddeye göre yapılan araştırma görevlisi atamalarının yanında, 2547 sayılı Kanun’un 50/d maddesine ve ÖYP’ye göre araştırma görevlisi alımlarında da 2547 sayılı Kanun’un 33. maddesine göre atamalar yapılmaktadır.

2547 sayılı Kanun’un araştırma görevlilerini düzenleyen 33. maddesi, araştırma görevliliği ile lisansüstü öğretim arasında herhangi bir bağlantı içermemektedir. Dolayısıyla lisansüstü öğrenimini tamamlamış veya böyle bir öğrenim almayan kişiler de araştırma görevlisi kadrosuna 33/a düzenlemesi çerçevesinde atanabilir (Öztürk, 2014: 176). 2547 sayılı Kanun’un 33/a maddesine göre, öğretim yardımcıları olan araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylere yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılardır. Bunlar ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi, bölüm başkanı, dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar;

atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Danıştay 5. Dairesi, araştırma görevliliğine atanma konusunda alınacak görüş ile ilgili olarak verdiği bir kararda, “kişinin araştırma görevliliğine atanması yolundaki başvurusunun madde 33/a’ya aykırı olarak anabilim dalı başkanının görüşü alınmadan reddedilmesinin şekil yönünden hukuka uygun olmadığına” hükmetmiştir (Danıştay 5. Daire Kararı, Karar Tarihi: 22.11.1988, Esas: 1988/2845, Karar: 1988/2749, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/,2015). Söz konusu kararda belirtildiği gibi, araştırma görevliliğine atama konusunda ilgili makamlardan alınması gereken görüşün alınmaması, bir idarî işlem olan atama veya atamama işlemini şekil bakımından sakatlayacaktır.

Tıpta uzmanlık öğrencileri ile yüksek lisans, sanatta yeterlilik ve doktora öğrencilerinin öğretim yardımcılığı kadrolarına atanmaları da, 2547 sayılı Kanun’un 33. maddesinde belirtilen usûle göre yapılmaktadır (Lisansüstü Öğrenim Görenlerden Öğretim Yardımcısı Kadrolarına Atanacakların Hak ve Yükümlülükleri ile Tıpta Uzmanlık Öğrencilerinin Giriş Sınavları Hakkında Yönetmelik, Madde 3, Resmî Gazete Tarih ve Sayısı: 13.10.1984/18544). Kamu tedavi kuruluşlarında araştırma görevlisi atamaları, tıpta uzmanlık sınavına (TUS) göre yapılmaktadır (Özkal Sayan, 2009: 226). Atama için bütün koşullara haiz yüksek lisans, sanatta yeterlilik, doktora ve tıpta uzmanlık öğrencilerinin öğretim yardımcısı kadrolarına atanmaları her defasında en fazla bir yıl süre ile yapılmaktadır. “Araştırma görevlileri daimi kadroda olanlar (2547 sayılı Kanun’un 33/a maddesi uyarınca) ve görev süresi eğitim süreleri ile sınırlı olanlar (2547 sayılı Kanun’un 50/d maddesi uyarınca) olarak iki farklı statüde istihdam edilmektedir. Her iki statüde görev yapan araştırma görevlileri de atama ve görev sürelerinin tekrar uzatılması işlemlerinde 2547 sayılı Kanun’un 33. maddesinde belirtilen usûllere tabidir. Ancak burada daimi statüde bulunanların görev süreleri bir kerede üç yıl süreyle uzatılabilecekken, 50/d maddesi uyarınca istihdam edilmekte olan araştırma görevlilerinin görev süreleri ‘Lisansüstü Öğrenim Görenlerden Öğretim Yardımcısı Kadrolarına Atanacakların Hak ve Yükümlülükleri ile Tıpta Uzmanlık Öğrencilerinin Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesi uyarınca her seferinde sadece bir yıl süreyle uzatılabilmektedir ve yüksek lisans öğrencilerinin 6. dönemin sonunda, doktora öğrencilerinin 12. dönemin sonunda öğrencilikleri devam etse bile kadroları ile ilişkisi kesilmektedir. Görev süresi dolmakta olan araştırma görevlisi; dilekçe ve faaliyet raporu ile bölümüne görev süresi dolmadan başvurur. 2547 sayılı Kanun’un 33/a maddesinde belirtilen usûle göre görev süreleri tekrar uzatılır” (Devlet Personel Başkanlığı Öğretim Elemanları Görev Süresi Uzatımı İşlemleri, [personel.iyte.edu.tr/ogretim - elemanlari - gorev-suresi - uzatimi-islemleri/](http://personel.iyte.edu.tr/ogretim_elemanlari_gorev-suresi_uzatimi-islemleri/), 2015). Ayrıca Danıştay 5. Dairesi, tıpta uzmanlık eğitimi yapan kişilerin, asistanların tabi olduğu usûl ve esaslara tabi tutulmakla beraber, tıpta uzmanlık eğitiminin amacının akademik kariyerin başlangıcı olan araştırma

görevliliğinden farklı olduğunu belirtmiştir. Söz konusu karara göre, “Tıpta Uzmanlık Tüzüğü’nün 30/1. maddesine göre, tıpta uzmanlığın esas amacı tabiplerin serbestçe işyeri açmalarına veya özel ve kamu sektörüne ait konuyla ilgili işyerlerinde uzmanlıkları ile ilgili tıbbî faaliyetlerde bulunmalarına ve mesleklerini serbestçe icra etmek serbestisi sağlamaya yardımcı olmaktır. Araştırma görevliliği için yükseköğretim kurumlarında mutlak olarak kadro tahsisi yapılırken tıpta uzmanlık eğitimi için mutlak bir kadro koşulunun aranmadığı görülmektedir. Tıpta Uzmanlık Tüzüğü’nün 3. maddesinden anlaşılacağı gibi, tıpta uzmanlık eğitiminin yükseköğretim kurumlarında yapılması şart değildir. Bu durumda tıpta uzmanlık eğitimi yapanların kadroya bağlı olmaksızın diğer yüksek lisans yapan öğrenciler gibi eğitimlerini tamamlamaları gerekir” (Danıştay 5. Daire Kararı, Karar Tarihi: 28.10.1992, Esas: 1989/2664, Karar: 1992/2806, emsal.danistay.uyap.gov.tr/ VeriBankasiIstemciWeb/, 2015).

2547 sayılı Kanun’un 50/d Maddesine Göre Atama

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 50. maddesinin ‘d’ bendinde düzenlenen uygulama ile 2547 sayılı Kanun’un 33. maddesindeki düzenlemenin amaçlarından farklı olarak, ilgili enstitülerde lisansüstü eğitim yapan öğrencilerin, enstitüler bünyesinde araştırma görevlisi olarak istihdam edilmek suretiyle, bir bakıma onlara lisansüstü eğitim bursu verilmiş gibi, maddî olarak desteklenmeleri amaçlanmaktadır. Belirtmek gerekir ki, araştırma görevlilerine verdiği statü nedeniyle 50. maddenin ‘d’ bendi uygulaması, idareler tarafından 33. madde uygulamasına göre daha çok başvurulan bir düzenleme olmuştur. Danıştay 8. Dairesi, araştırma görevliliğine, 2547 sayılı Kanun’un 33 ve 50/d maddelerine göre yapılan atamaların amaçlarının farklı olduğunu, 33. madde gereğince yapılan araştırma görevlisi atamalarının haklı bir gerekçe olmadığı sürece uzatılması gerektiğini belirtmiştir: “2547 sayılı Kanun’un iki maddesinde, araştırma görevliliği kadrosuna atanma süreleri farklı olarak belirlenmiştir. Diğer taraftan, 2547 sayılı Kanun’un 50. maddesinin ‘d’ bendine göre yapılan atamalarla, lisansüstü eğitim yapan öğrencilerin, bu eğitimleri süresince maddî olarak desteklenmeleri amaçlanmakta, ancak, aynı Kanun’un 33. maddesinde, bu yoruma olanak veren bir kural yer almamaktadır. Kişinin, araştırma görevlisi kadrosuna, 2547 sayılı Kanun’un 33. maddesi uyarınca atanması, doktora eğitimini tamamladıktan sonra görevine son verilmemesi ve görev süresinin her defasında, yine aynı madde uyarınca, haklı bir gerekçe olmadığı sürece uzatılmasını gerektirmektedir” (Danıştay 8. Daire Kararı, Karar Tarihi: 07.02.1995, Esas: 1994/2851, Karar: 1995/365, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015).

Lisansüstü Öğrenim Görenlerden Öğretim Yardımcısı Kadrolarına Atanacakların Hak ve Yükümlülükleri ile Tıpta Uzmanlık Öğrencilerinin Giriş

Sınavları Hakkında Yönetmelik'te 2547 sayılı Kanun'un 50. maddesinin 'd' bendine göre atanacakların geçici olarak öğretim yardımcılığı kadrolarına atandıkları açıkça belirtilmektedir. Ayrıca ilgili Yönetmeliğin 10. maddesinde ifade edildiği şekliyle, 2547 sayılı Kanun'un 50. maddesine göre öğretim yardımcılığı kadrolarına geçici olarak atanıp yüksek lisans, doktora, sanatta yeterlilik veya tıpta uzmanlık öğrenimlerini başarı ile tamamlayarak yüksek lisans, doktora veya sanatta yeterlilik diploması veya tıpta uzmanlık belgesi alanların kadro ile ilişkileri kendiliğinden kesilmektedir. 2547 sayılı Kanun'un 33. maddesine göre istihdam edilen araştırma görevlilerinin de görev süreleri bittiğinde, kadro ile ilişkileri kendiliğinden kesilmektedir; ancak 33. madde de 'geçici olarak' atanacakları belirtilmemekte, ayrıca 33/a ve 50/d maddelerinin düzenleniş amaçları farklı olmakta ve ilgili Yönetmeliğin (Lisansüstü Öğrenim Görenlerden Öğretim Yardımcısı Kadrolarına Atanacakların Hak ve Yükümlülükleri ile Tıpta Uzmanlık Öğrencilerinin Giriş Sınavları Hakkında Yönetmelik, Madde 10, Resmî Gazete Tarih ve Sayısı: 13.10.1984/18544) 10. maddesinin 2. fıkrasına göre de, 2547 sayılı Kanun'un 50. maddesinin 'd' bendine göre istihdam edilenlerden hizmetlerine ihtiyaç görülenlerin 2547 sayılı Kanun'un 33. maddesine göre öğretim yardımcısı olarak yeniden atanmak suretiyle istihdam edilebilecekleri belirtilmektedir. Dolayısıyla bu düzenlemelerden 50. maddenin 'd' bendi uygulamasına konu olan kadroların sürekli işgal edilemeyeceği ve geçici olduğu, lisansüstü öğrencilerinin öğrenimlerini tamamlamaları ile görevin son bulduğu, bundan farklı olarak 33. maddede belirtilen öğretim yardımcılığı kadrolarına ise, ihtiyaç olması hâlinde yeniden atanmanın mümkün olduğu görülmektedir. Danıştay 8. Dairesi, 2547 sayılı Kanun'un 50. maddesinin 'd' bendi uygulamasının 33. maddeden farklı olduğunu bir kararında şöylece belirtmiştir: "Olayda, 2547 sayılı Kanun'un 33. maddesi değil, 50. maddesine göre araştırma görevlisi olan kişi, tıpta uzmanlık eğitimini tamamlamış ve uzman olmuştur. Görev süresi mecburî hizmet nedeniyle zorunlu olarak uzatılmış ve bu süreye askerlik süresi de eklenmiştir. Bu zorunlu uzatmalardan sonra idarenin takdirini görev süresini uzatmama yönünde kullanarak tesis ettiği dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmamaktadır" (Danıştay 8. Daire Kararı, Karar Tarihi: 09.03.1995, Esas: 1994/2879, Karar: 1995/697, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemci Web/, 2015). Danıştay 5. Dairesi ise, öğretim yardımcılarının yeniden atanması konusundaki takdir yetkisinin sınırsız olmadığı ve atamama işleminin haklı bir gerekçeye dayanması gerektiğini vurguladığı bir kararında, "idareye görev süresi sona eren araştırma görevlilerinin yeniden göreve atanmaları konusunda takdir yetkisi tanındığını ancak bu yetkinin kamu yararı ve hizmet gerekleriyle sınırlı bulunduğunu; ayrıca, yeniden göreve atanacak kişinin görevin gerektirdiği niteliklere sahip olup olmadığının tespitinin de kamu hizmetlerinin amaç ve gereklerine uygun şekilde yapılması gerektiğini" belirtmiştir. Bu karara

konu olan olayda, yapılan genel ve açıköğretim sınavları sırasında kişinin olumsuz davranışlarda bulunduğundan bahisle görev süresi uzatılmamıştır. Danıştay 5. Dairesi, “idare mahkemesinin bu konuya ilişkin her türlü bilgi ve belgenin gönderilmesine dair ara kararına cevap olarak idarece herhangi bir bilgi veya belge gönderilmemesi üzerine, kişinin görev süresinin soyut nitelikteki iddialara dayalı olarak uzatılmamasında hizmet gerekleri ve kamu yararı açısından mevzuata uyarlık bulunmadığına” hükmedilmiştir (Danıştay 5. Daire Kararı, Karar Tarihi: 29.01.1992, Esas: 1991/525, Karar: 1992/117. emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/,2015). Dolayısıyla, öğretim görevlisi ve okutmanlar da dâhil, araştırma görevlisi ve diğer öğretim yardımcılarının görevlerinin, (50/d maddesi uygulamasına tabi araştırma görevlilerinden lisansüstü eğitimlerinde başarısız olanlar (2547 sayılı Kanun’un 44. maddesinde yapılan değişiklik sonucu ortaya çıkan öğrencilik statüsünün, aynı Kanunun 50/d maddesindeki uygulamayı kanaatimizce etkilediği söylenemez. Çünkü 50/d uygulamasına göre atanan araştırma görevlilerinden lisansüstü eğitimlerinde başarısız olanların görevleriyle ilişkilerinin kesilmesi, kamu yararı ve hizmet gerekleri bakımından hukuka aykırı olmayacaktır. Yine kanaatimizce, 2547 sayılı Kanun’un 33/a maddesine göre atanan araştırma görevlileri ve ÖYP ile atanan araştırma görevlilerinden lisansüstü eğitimlerinde başarısız olanların görevleriyle ilişkilerinin kesilmesinin de aynı gerekçelerle hukuka uygun olacağı belirtilebilir) veya lisansüstü eğitimlerini bitirenler hâric) görevden çıkarma disiplin cezası almış olmak gibi haklı bir gerekçe olmaksızın sona erdirilmemesi gerekir. Burada ayrıca belirtmek gerekir ki, Lisansüstü Öğrenim Görenlerden Öğretim Yardımcısı Kadrolarına Atanacakların Hak ve Yükümlülükleri ile Tıpta Uzmanlık Öğrencilerinin Giriş Sınavları Hakkında Yönetmeliğe göre (md.6), her öğretim yılı sonunda öğretim elemanı kadrolarına geçici olarak atanmış olan lisansüstü öğrencilerinin, bu kadrolara atanmak isteyen diğer adaylarda dikkate alınarak, yeniden aynı usûlle atanmalarının yapılıp yapılmamasına rektörlükçe karar verilecektir. Ayrıca, üniversite yönetim kurulları tarafından araştırma görevlisi alım ve atama ilkeleri konusunda, 2547 sayılı Kanun’un 33 ve 50. maddelerine aykırı olmayacak şekilde ve bu düzenlemelere paralel olarak başka düzenlemeler de yapılabilir. Konu ile ilgili olarak Danıştay 8. Dairesi, 2547 sayılı Kanun’un ister 33/a maddesine, isterse 50/d maddesine göre atanmış olsun araştırma görevlilerinin, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylere yardımcı olan öğretim yardımcıları olduğundan ve atama şekilleri araştırma görevlisi olma niteliklerini değiştirmediklerinden, kanun ve yönetmeliklere paralel düzenlemeler içeren ve anılan hizmetin yürütülmesini aksatmayacak nitelikte bulunan atama şekline ilişkin üniversite yönetim kurulu kararında, kanuna ve hukuka aykırılık görmemiştir (Danıştay 8. Daire Kararı, Karar Tarihi: 28.03.2001, Esas:

2000/1501, Karar: 2001/1263, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemci Web/, 2015).

2547 sayılı Kanun'un 50. maddesinin 'd' bendine göre istihdam edilen araştırma görevlilerinin çalışma güvencesinden yoksun olduğu ve lisansüstü eğitimlerini bitirdiklerinde otomatik olarak kadro ile ilişkilerinin kesildiği görülmektedir. Hâlbuki lisansüstü eğitimini başarı ile bitirerek akademik yeterliliğini kanıtlayan akademik personelin kadro ile ilişkilerinin kesilmemesi, çalışma güvencesi bakımından gereklidir. Nitekim 2547 sayılı Kanun'un 33. maddesine göre istihdam edilen araştırma görevlileri, lisansüstü eğitimlerinde başarılı olmaları ve ihtiyaç bulunması hâlinde görevlerine devam etmektedir. Ayrıca, 2547 sayılı Kanun'un 33. maddesine göre istihdam edilen araştırma görevlilerinin lisansüstü eğitimlerinde başarısız olmaları durumunda bile, ihtiyaç bulunması hâlinde, kadro ile ilişkileri devam ettirilebilmekte iken, 2547 sayılı Kanun'un 50. maddesinin 'd' bendine göre istihdam edilen araştırma görevlilerinin lisansüstü eğitimlerinde başarılı olmaları hâlinde kadro ile ilişkilerinin kesilmesi, kamu personel hukukuna hâkim olan ilkelerden eşitlik ve liyâkat ilkeleri ile bağdaşmadığı gibi, hakkaniyete de uygun değildir. Dolayısıyla bu düzenlemenin Anayasa'nın 10 ve 70. maddelerine aykırı olduğu görülmektedir. Ayrıca belirtmek gerekirse, kanun koyucunun 2547 sayılı Kanun'un 50. maddesinin 'd' bendi uygulamasına göre istihdam edilen araştırma görevlilerinin, en azından çalışma güvencelerini sağlayacak hukukî düzenlemeleri yapması beklenir. 2547 sayılı Kanun'un 50. maddesinin 'd' bendi uygulamasına göre istihdam edilen araştırma görevlileri için çalışma güvencesi sağlayacak hukukî düzenlemelerin yapılması ile lisansüstü eğitimlerini başarıyla bitiren ve kendiliğinden kadro ile ilişkisi kesilen araştırma görevlilerinin iş kayıpları engellenmiş olacaktır.

Uzman, Çevirici ve Eğitim-Öğretim Plânlamacılarının Atanması

2547 sayılı Kanun'a göre (md.33/b), uzmanlar, öğretimle doğrudan doğruya veya dolaylı olarak ilgili olan, özel bilgi veya uzmanlığa ihtiyaç gösteren bir işle laboratuvarlarda, kitaplıklarda, atölyelerde ve diğer uygulama alanlarında görevlendirilen öğretim yardımcılarıdır. Uzmanların yükseköğrenim görmüş olmaları gerekip gerekmediği konusunda kanunlarda ve yönetmeliklerde bir hüküm bulunmamakta, ayrıca Danıştay 5. ve 8. Daireleri'nin de bu konuda değişik kararlar verdiği görülmektedir. Danıştay 5. Dairesi konuyla ilgili olarak verdiği bir kararda, gerek 2547 sayılı Kanun'da, gerekse 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nda uzmanlık için yükseköğrenim görme koşulu getiren bir hüküm bulunmadığını belirttiikten sonra uzmanların, laboratuvarlarda, kitaplıklarda, atölyelerde ve diğer uygulama alanlarında faaliyet gösteren ve 'özel bilgi ve uzmanlığına' ihtiyaç duyulan kişiler olarak tanımlandığını belirtmiştir. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda,

görevlendirildiği alanda uzman olan kişinin, hizmetine ihtiyaç duyulduğu, bu nedenle görev süresinin daha önce üç kez uzatıldığı ve bu alanda yükseköğrenim görmüş bir kişinin de temin edilemediği anlaşıldığından, kadro yönünden de bir sorunu olmayan kişinin, görev süresinin yalnızca yükseköğrenimli olmaması nedeniyle uzatılmamasının mevzuata uygun olmadığına hükmederek, uzman olmak için yükseköğrenim görmüş olma koşulunun aranmadığını belirtmiştir (Danıştay 5. Daire Kararı, Karar Tarihi: 17.11.1992, Esas: 1991/3369, Karar: 1992/3091, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015). Danıştay 8. Dairesi ise, bu konuda daha farklı bir değerlendirmede bulunmuştur. Danıştay 8. Dairesi'nin vermiş olduğu karara göre, “2547 sayılı Kanun’da uzmanlığa atanmak için eğitim seviyesinin ne olacağı açıkça aranmamış ise de, üniversitelerde öğretim elemanı olan ve öğretimle ilgili görevleri öğretim yardımcısı olarak yürütecek olan uzmanlarda, ön lisans seviyesindeki eğitimin yeterli olmadığı görülmektedir. Bu durumda, ön lisans mezunu olduğu gerekçe gösterilerek, uzmanlıktan teknikerliğe atanan kişiye ilişkin dava konusu işlemde kamu hizmetinin gerekleri ve kamu yararı bakımından hukuka aykırılık yoktur” (Danıştay 8. Daire Kararı, Karar Tarihi: 22.11.1999, Esas: 1998/374, Karar: 1999/6527, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015, Nuhoğlu vd., 2007: 61 vd.). Üniversitelerde öğretim yardımcısı olarak istihdam edilen uzmanların hizmet gerekleri bakımından yükseköğrenim görmüş olmaları gerektiği belirtilebilir.

2547 sayılı Kanun’a göre, çeviriciler, sözlü veya yazılı çeviri işlerinde çalıştırılan öğretim yardımcısıdır (md.33/c). Eğitim-öğretim plânlamacıları ise, yükseköğretim kurumlarında eğitim-öğretimin plânlanmasıyla görevli öğretim yardımcısıdır (md.33/d). 2547 sayılı Kanun’a göre (md.33/e), uzman, çevirici ve eğitim-öğretim plânlamacılarının atanmaları veya sözleşme ile görevlendirilmeleri; ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde ve fakülteye bağlı birimlerde dekanın, rektörlüğe bağlı enstitü veya yüksekokullarda müdürlerin, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının önerisi ve rektörün onayı ile en çok iki yıl için yapılır. Atama süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunların yeniden atanmaları mümkündür. Bu takdirde ilk atama usûlü uygulanır. “*Uzman, çevirici ve eğitim-öğretim plânlamacıları, 2547 sayılı Kanun’un 33/e maddesi uyarınca en çok iki yıl süre ile atanabilirler; bu süre sonunda aynı usûlle yeniden atanabilirler. Atama süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Yeniden atanmalarında ilk atama usûlü uygulanır*” (Devlet Personel Başkanlığı Öğretim Elemanları Görev Süresi Uzatımı İşlemleri, personel.iyte.edu.tr/ogretim-elemanlari-gorev-suresi-uzatimi-islemleri/, 2015). Ayrıca bu statülere üçüncü defa atanmadan sonra sürekli olarak atanmak da mümkündür.

Öğretim Üyeliği

2547 sayılı Kanun'a göre, öğretim üyeleri; yükseköğretim kurumlarında çalışan yardımcı doçent, doçent ve profesörlerdir. Öğretim üyeliğine atanma, kadro ilânıyla başlayıp rektör tarafından yapılan atama ile tamamlanan idarî bir süreçtir (Tekinsoy ve Mısır, 2012: 351). Çalışmanın bu kısmında, konuya ilişkin genel açıklamalardan sonra, belirtilen sırasıyla öğretim üyelerinin atanmasına ilişkin düzenlemeler üzerinde durulmaktadır.

Öğretim Üyeliğine Atanmak İçin Ön Koşul

2547 sayılı Kanun ve Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği'ne göre (md.2/1), öğretim üyeliği olan yardımcı doçentlik, doçentlik ve profesörlüğe atanabilmek için 657 sayılı Kanun'un 48. maddesinde belirtilen koşullara sahip olmak bir ön koşuldur (Avcı, 2009: 101 vd.). Bu ön koşula sahip olan kişiler, ilgili mevzuatta yer alan diğer koşulları sağlamak kaydıyla, öğretim üyeliği kadrolarına atanabilmek için aday olabilirler. Öğretim üyeliğine atama konusuna geçmeden evvel yükseköğretim kurumlarının öğretim üyeliğine atamada getirdiği ilâve koşullar ve akademik unvanların alınması konularına kısaca değinmekte yarar vardır.

Yükseköğretim Kurumlarının Öğretim Üyeliğine Atamada Getirdiği İlâve Koşullar

2547 sayılı Kanun ve Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği'nde öğretim üyeliğine atanma koşulları belirtilmiştir. Ancak, yükseköğretim kurumlarının, öğretim üyeliğine atamalarda, belirtilen asgarî koşulların dışında, başkaca ilâve koşullar da istediği görülmektedir (Danıştay'ın ilgili daireleri tarafından değişik tarihlerde verilen kararlarda, yükseköğretim kurumlarının, öğretim elemanı ve dolayısıyla eğitim ve öğretimin kalitesini arttırmak için ilâve koşullar getirebileceği belirtilmiştir. Bu kararlara, dava konuları ile ilgili olarak ilişkili bölümlerde yer verilmiştir). Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği'nin 2. maddesine eklenen 2. fıkra ile öğretim üyeliğine yükseltme ve atanma ile ilgili olarak, kanun ve yönetmeliklerin yanı sıra yükseköğretim kurumları tarafından ilâve koşulların getirilebileceği kabul edilmiş idi. Ancak, getirilen bu kuralın yürütmesi, yükseköğretim kurumlarının böyle bir düzenleme yapma yetkisine sahip olmadığı gerekçesiyle, Danıştay 8. Dairesi tarafından durdurmuş idi (Dava konusu edilen Yönetmelik değişikliği ile anılan Yönetmeliğin 2. maddesine eklenen fıkra ile *“İlgili yasa ve yönetmelik hükümleriyle öngörülen koşulların yanı sıra; yardımcı doçentliğe, doçentliğe ve profesörlüğe atamalarda ilân edilen bir kadroya başvurabilmek için, yükseköğretim kurumları tarafından belirlenen ve Yükseköğretim Kurulu tarafından uygun bulunan asgarî kıstasları sağlamak zorunludur. Ayrıca yardımcı doçent adaylarının yabancı dilden*

senatolarca belirlenen ve Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Naklen veya Açıkta Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezî Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usûl ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'te öğretim elemanları için belirlenen taban puanından az olmayan bir puan almaları zorunludur” hükmü ile aynı Yönetmeliğe eklenen geçici madde ile de; “Bu Yönetmeliğin yayımını takip eden üç ay içinde, yükseköğretim kurumlarının, öğretim üyeliğine atamalarda aranacak asgarî kıstasları belirlemeleri ve Yükseköğretim Kurulu'nun onayını alarak uygulamaya koymaları zorunlu olup, yeni kıstaslar uygulamaya konuluncaya kadar, daha önce Yükseköğretim Kurulu tarafından onaylanan kıstasların uygulanmasına devam edilir” hükmü getirilmiştir). Danıştay 8. Dairesi tarafından verilen bu yürütmeyi durdurma kararının gerekçesinde şu belirtilmiştir: “2547 sayılı Kanun ve Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği'nde yer alan hükümlerin birlikte değerlendirilmesinden; öğretim üyeliklerini elde etme ve atanma koşullarının ayrıntılı olarak belirlendiği, bu koşullar içinde üniversite ve üniversite senatolarına atama kıstası belirleme yetkisi verilmesinin; düzenleyici işlemlerin Anayasa, kanun, tüzük, yönetmelik ve hukukun genel ilkelerine aykırı hükümler içermemesi prensibine aykırı olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durumda, 2547 sayılı Kanun'da Yükseköğretim Kurulu'na belli bir çerçeve içinde yönetmelikle düzenleme yapma yetkisi verilmiş olması ve bu yetkiyi başka organlara devir etme yetkisi verilmemiş olması nedeniyle kanuna aykırı düzenleme getiren Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği'nde yapılan değişiklikle hukuka uyarlık bulunmamaktadır” (Danıştay 8. Dairesi'nin 2007/3688 esas sayılı Yürütmenin Durdurulması Kararı, egitimsen.org.tr/ekler/cea9126436202bd_ek.doc?tipi=72, 2014). Danıştay 8. Dairesi'nin bu kararına değişik sebeplerle katılmak mümkün görülmemektedir (Danıştay 8. Dairesi'nin vermiş olduğu 2006/6252 ve 2007/3688 esas sayılı yürütmenin durdurulması kararlarına karşı oy gerekçesinde şu belirtilmiştir: “Dava konusu düzenleme 2547 sayılı Kanun'un yükseköğretim kurumlarının görevlerine ilişkin 7, 12 ve 14.maddeleri ile uyumlu olup, yükseköğretimin amaç ve ilkeleri, üniversitelere ve yüksek teknoloji enstitülerine, bilimsel ve idarî özerkliğe sahip kuruluşlar olarak, kendilerini geliştirme, verimlerini artırma, öğretim elemanlarını yetiştirme, yüksek düzeyde bilimsel çalışmalar ve araştırmalar yapma yükümlülüğünü yüklemektedir. Bütün bu görev ve yükümlülükler, Yükseköğretim Kurulu'na ve yükseköğretim kurumlarına, iptali istenen hususlarda da düzenleme yapma yetkisini vermektedir”). Yükseköğretim kurumlarının farklı eğitim-öğretim kalitesine sahip olduğu ve dolayısıyla öğretim elemanlarında aranılacak nitelikler bakımından yükseköğretim kurumlarının farklı kıstaslar getirmesinde kamu yararı ve hizmet gereklerine bir aykırılık olmadığı belirtilebilir. Danıştay 8. Dairesi tarafından verilen yürütmeyi durdurma kararında, Yükseköğretim

Kurulu'nun konu ile ilgili yönetmelik çıkarma ve uygulama yetkisi olduğu, üniversite yönetim kurullarının ve üniversite senatolarının böyle bir yetkiye sahip olmadığı belirtilmiştir. Danıştay 8. Dairesi'nin bu kararı, yükseköğretim kurumlarının uygulamalarında yeknesaklığı sağlamak açısından doğru olmakla birlikte; yükseköğretim kurumlarının sağladıkları olanaklar ile eğitim-öğretim seviye ve kalitesi farklı olduğundan, bütün yükseköğretim kurumlarını aynı kurallara tabi kılmak bazı sakıncaları da beraberinde getirecektir. Çünkü farklı yükseköğretim kurumlarında görev yapan ve aynı olanaklara sahip olmayan öğretim üyelerinin aynı kıstaslara tabi olması, hukukun eşitlik gibi görünse de, aslında mutlak eşitliğe yani eşitsizliğe yol açacaktır. Bu nedenle, yükseköğretim kurumlarının kendi konumlarını ve olanaklarını göz önüne alarak öğretim üyeliğine atanma ve yükseltmelerde farklı kıstaslar getirmesi kanaatimizce yerinde olacaktır. Nitekim 5772 sayılı Kanun ile 2547 sayılı Kanun'un ilgili maddeleri değiştirilerek yükseköğretim kurumlarına akademik personelin atanması ile ilgili olarak ilâve koşullar belirleme yetkisi tanınmıştır: "Üniversiteler, ...atama için aranan asgarî koşulların yanında, Yükseköğretim Kurulu'nun onayını almak suretiyle, münhasıran bilimsel kaliteyi artırmak amacına yönelik olarak, bilim disiplinleri arasındaki farklılıkları da göz önünde bulundurarak, objektif ve denetlenebilir nitelikte ek koşullar belirleyebilirler". Bunun üzerine yükseköğretim kurumları öğretim üyeliğine atamalarda arayacakları ilâve koşulları düzenlemişlerdir. Yükseköğretim kurumları tarafından yapılacak bu düzenlemelerin idarî vesayet makamı olan Yükseköğretim Kurulu'nun onayına tabi olduğunu da belirtmek gerekir. Ayrıca, yükseköğretim kurumlarının getirdiği ilâve koşullar, idarenin genel düzenleyici işlemi niteliğinde olduğundan, hem üst hukuk normlarına aykırı olmamalı, hem de kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun olmalıdır (Tekinsoy ve Mısır, 2012: 363). Yine, 2547 sayılı Kanun'da belirlenen asgarî koşulların yanında getirilen ilâve koşulların, atama sürecinin nesnellliğini ve denetlenebilir olmasını engellemeyecek nitelikte oluşturulması gerektiği de açıktır (Tekinsoy ve Mısır, 2012: 380).

Akademik Unvanların Alınması

Akademik unvanların alınması ile akademik personelin atanması ayrı ayrı işlemlerdir. Dolayısıyla bu işlemler için oluşturulan jürilerin görevlerinin farklılık arz etmesi işin niteliği gereğidir (Danıştay 5. Daire Kararı, Karar Tarihi: 17.03.1987, Esas: 1986/1685, Karar: 1987/405, emsal.danistay.uyap.gov.tr/Veri BankasiIstemciWeb/, 2015). Akademik unvanların alınması için oluşturulan jürilerin görevi, adayın o konu ile ilgili bilimsel yeterliliğinin olup olmadığını belirlemek iken, akademik personelin atanması için oluşturulan jürilerin görevi ise, yükseköğretim kurumlarında eğitim-öğretim ve diğer akademik görevleri en iyi yapacak olan personeli belirlemeye çalışmaktır. 2547

sayılı Kanun'da yardımcı doçentliğin unvan olarak tanımlanması, akademik unvanların alınması ile kadroya atama arasındaki ayrımın anlaşılmasına sebep olduğu da ileri sürülmüştür (“*Mevzuata göre, yardımcı doçentlik bir akademik unvan olup, iki yıl kadroda kaldığı takdirde, bu unvanı elde eden akademik personelin, yükseköğretim kurumları dışındaki çalışmalarında da bu unvanı kullanabileceği tartışmasızdır. Yükselmenin kadroya atanma yoluyla olduğu ‘profesörlük unvanı’ açısından da benzer eleştiriler yapılabilir*”, Tekinsoy ve Mısır, 2012: 353-354). Ayrıca belirtilebilir ki, akademik unvanların alınması, üniversitelerde ilgili unvanların akademik kadrolarına atanmak için bir koşul olmakla beraber, unvanın alınmış olması belirtilen kadrolara atanmak için idarenin bu konudaki yetkisini bağlamadığı gibi, öncelikli olarak atanma hakkını da kişilere vermemektedir. Danıştay 5. Dairesi'nin konu ile ilgili bir kararı şöyledir: “2547 sayılı Kanun hükümleri, doçent unvanını taşıyan kişiye, unvanından daha alt bir görev olan yardımcı doçentlik kadrosuna öncelikle atanma hakkı vermemektedir” (Danıştay 5. Daire Kararı, Karar Tarihi: 24.03.1992, Esas: 1991/4101, Karar: 1992/712, emsal. danistay.uyp.gov.tr/VeriBankasiIstemci Web/, 2015).

Yardımcı Doçentliğe Atanma

Öğretim üyeliğinin ilk aşaması yardımcı doçentliktir. 2547 sayılı Kanun ve Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği'nin ilgili maddelerine göre, yardımcı doçentlik dâhil, öğretim üyeliği kadroları rektör tarafından ilân edilir. Rektörün bu konudaki yetkisini kamu yararı ve hizmet gerekleri çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir. Özellikle yükseköğretim kurumlarındaki akademik birimlerin hizmet gerekleri bakımından taleplerinin esas alınması gerektiği ifade edilmektedir (Tekinsoy ve Mısır, 2012: 356). Çalışmanın bu kısmında, öğretim üyeliğinin ilk aşaması olan yardımcı doçentliğe başvurma ve atanma koşulları ile yardımcı doçentliğe atanma usûlü ve yetkili makam konuları, Danıştay kararları ile birlikte incelenmektedir.

Yardımcı Doçentliğe Başvurma ve Atanma Koşulları

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu (md.23) ve Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği'ne göre (md.3-9), yardımcı doçentliğe atanmada aranacak koşulları yerine getiren kişiler, ilgili yükseköğretim kurumunun ilân edeceği ve açık bulunan yardımcı doçentlik kadrolarına başvurabilirler. Aşağıda yardımcı doçentliğe atamada aranılan koşullar üzerinde durulacaktır.

1. Doktora veya Tıpta Uzmanlık Unvanını ya da Üniversitelerarası Kurul'un Önerisi Üzerine Yükseköğretim Kurulu'nca Tespit Edilecek Belli Sanat Dallarının Birinde Yeterlik Kazanmış Olmak

2547 sayılı Kanun'a göre, yardımcı doçentliğe başvurabilmek için doktora yapmış, tıpta uzmanlık unvanını almış veya Üniversitelerarası Kurul'un önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulu'nca tespit edilecek sanat dallarının birinde yeterlik kazanmış olmak gerekmektedir. Ayrıca, yukarıda da belirtildiği üzere, 5772 sayılı Kanun ile 2547 sayılı Kanun'un ilgili maddeleri değiştirilerek yükseköğretim kurumlarına akademik personelin atanması ile ilgili olarak ilâve koşullar belirleme yetkisi tanınmıştır. Bu çerçevede öğretim üyesi adaylarının, kadrosuna başvurdukları yükseköğretim kurumlarınca düzenlenen ilâve koşulları da taşıyor olması gerekir. Yükseköğretim kurumları tarafından belirlenen ilâve koşulların da üst hukuk normlarına aykırı olmaması, kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun olması gerekir. Daha önce de ifade edildiği gibi, Danıştay 8. Dairesi, "üniversitelerin, kanun ve yönetmeliklerde belirlenen koşullar dışında, öğretim üyeliğine atamada, ilâve özel koşullar koyabileceklerine ve dolayısıyla, yardımcı doçentliğe atamada doktor veya tıpta uzman olduktan ya da belirli sanat dallarından birinde yeterlik kazandıktan sonra en az iki yıl ilgili bilim dalında çalışmış olmak ve doktora tezini veya bu tezlerden üretilmiş en az bir makaleyi belirlenen kapsamda bulunan dergilerde yayınlamış olmak koşulu getirebileceklerine" karar vermiştir. Danıştay 8. Dairesi, "...üniversitesinde yardımcı doçentliğe ve doçentlik kadrosuna atanma ile profesörlüğe yükseltme ve atanma ilkelerinin 1. maddesinde; ilân edilen yardımcı doçentlik kadrosuna başvurabilmek için doktor veya tıpta uzman olduktan ya da belirli sanat dallarından birinde yeterlik kazandıktan sonra çeşitli ek süre ve çalışmalara ilişkin koşulların getirildiğini belirterek, üniversitede doktora çalışmasını bitirmiş ve yardımcı doçent unvanı ile görev yapacak olan akademik personelin bilimsel yayın ve eserlerinin belli düzeyde olmasını sağlamak için belirlenen dergilerde yayınlarının olmasına ilişkin dava konusu işlemde ve bu çalışmaların yapılabilmesi için söz konusu kişilerin yardımcı doçentliğe atanmadan önce makûl bir süre bekletilmesinde, eğitimin kalitesini yükseltmek ve değerlendirmelerin objektif kistaslara göre gerçekleştirilmesini sağlamak amaçlandığından, hukuka aykırılığın bulunmadığına" karar vermiştir (Danıştay 8. Daire Kararı, Karar Tarihi: 27.01.2004, Esas: 2003/3606, Karar: 2004/366, emsal.danistay.uyap.gov.tr/Veri BankasiIstemciWeb/, 2015). Yükseköğretim kurumları tarafından belirlenen ilâve koşulların kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun olmasının denetlenmesinde Danıştay'a büyük görev düşmektedir.

2.Yapılacak Yabancı Dil Sınavını Başarmış Olmak

2547 sayılı Kanun (md.23), fakülte, enstitü veya yüksekokul yönetim kurullarınca seçilecek üç kişilik jüri tarafından yapılacak ve Türkçeden yabancı dile, yabancı dilden Türkçeye çeviriyi kapsayan bir yabancı dil sınavından en az yetmiş puan almak suretiyle başarılı olunmasını, yardımcı doçentliğe atama koşulu olarak düzenlemiştir. 5772 sayılı Kanun ile 2547 sayılı Kanun'un ilgili maddeleri değiştirilerek yükseköğretim kurumlarına akademik personelin atanması ile ilgili olarak ilâve koşullar belirleme yetkisi tanınması ile yardımcı doçent atamalarındaki dil sınavı koşulunun yine üniversiteler tarafından yapılması uygulaması devam etmekte ancak üniversitelerin yaptıkları düzenlemelerle, ilâve koşul olarak, YDS'den (eski adıyla ÜDS'den ya da KPDS'den) alınacak puanları da talep edebildiği görülmektedir. Danıştay 8. Dairesi, "üniversitelerin belli bir standart sağlamak amacıyla yönetmeliğe aykırı olmayan ilâve koşullar getirebileceğini ve dolayısıyla, yardımcı doçentlik kadrosuna atanmak için dil koşulu olarak üniversitelerarası kurul yabancı dil sınavından (yeni adıyla YDS'den) veya kamu personeli yabancı dil sınavından (KPDS) altmış puan alma koşulu getirilmesinin, bu kadroya atanacak akademik personelin yabancı dilde yayınları takip edebilmesi, bilimsel gelişmeye katkıda bulunabilmesi ve bunu öğretim faaliyetlerine de yansıtabilmesi açısından, kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun olduğuna" hükmetmiştir (Danıştay 8. Daire Kararı, Karar Tarihi: 24.12.2004, Esas: 2004/1581, Karar: 2004/5072, emsal. danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015). Ancak, Danıştay 8. Dairesi, kanun ve yönetmeliklerde ifade edilen koşullar dışında istenecek ilâve koşulların, bu belirtilen koşullara aykırı şekilde istenemeyeceğine de karar vermiştir. Danıştay 8. Dairesi, "üniversite yönetim kurulunun öğretim görevliliği, okutmanlık ve öğretim üyeliğinin çeşitli kademelerine yapılacak atama ve yükseltmelere ilişkin almış olduğu ilke kararlarına ek olarak, adayların İngilizce bilgisinin değerlendirilmesi hakkında almış olduğu karar uyarınca adayın İngilizce mülâkat sınavına alındığı ve mülâkat sınavı sonucunda İngilizce sözlü iletişimde yetersiz bulunduğu gerekçesiyle isteminin reddine ilişkin olarak verilen kararın hukuka uymadığına" karar vermiştir (Danıştay 8. Daire Kararı, Karar Tarihi: 06.04.2004, Esas: 2003/3350, Karar: 2004/1608, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015). Danıştay 8. Dairesi bu kararında, 2547 sayılı Kanun ve Öğretim Üyeliğine Yükseltilme ve Atanma Yönetmeliği'nde yabancı dil sınavının nasıl yapılacağı konusunda açık bir düzenlemenin olduğunu ve bu düzenleme içerisinde mülâkat sınavı yapılmasına ilişkin herhangi bir hükmün söz konusu olmadığını belirtmiş ve dolayısıyla mülâkat sınavının yapılamayacağına hükmetmiştir.

Üniversitelerin yönetim kurullarının ve senatolarının, 2547 sayılı Kanun'un ilgili maddelerinde (2547 sayılı Kanun'un 14. maddesinde senatonun görevleri,

15. maddesinde de üniversite yönetim kurulunun görevleri belirtilmiştir. Senato, üniversitenin akademik organıdır. Yönetim kurulu ise, idarî faaliyetlerde rektöre yardımcı olan bir organdır) belirtilen yetkilerini kullanarak akademik personele ilişkin olarak, Anayasa, kanun ve üst hukuk normlarına aykırı olmayacak şekilde düzenleme yapabileceği görülmektedir. İdarî kurul ve makamların mevzuat ile kendilerine tanınmış olan yetkiler içerisinde olmayan işlemleri yapmasının hukuka aykırı olacağı ise açıktır. Danıştay 8. Dairesi, yetkisiz idarî makam tarafından yapılan işlemlerin doğal olarak hukuka uygun olmadığını belirtmektedir. Söz konusu karara göre, “*Davacının, açılan yardımcı doçentlik kadrosu için yaptığı başvuru, ...üniversitesi akademik yükseltme ve atama ölçütleri ile ilgili yönetim kurulu esasları arasında öngörülen İngilizce seminer değerlendirilmesinde başarısız bulunduğu gerekçesi ile reddedilmiştir. 2547 sayılı Kanun’un 14.maddesi uyarınca üniversitenin eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve yayın faaliyetlerinin esasları hakkında karar almak yetkisi senatoya aittir. Yönetim kurulunun bu konuda karar alma yetkisi yoktur. Bu nedenle dava konusu işlemin iptal edilmesinde hukuka aykırılık söz konusu değildir*” (Danıştay 8. Daire Kararı, Karar Tarihi: 02.03.2005, Esas: 2004/3422, Karar: 2005/969, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015). Üniversite yönetim kurulunun yetkisinde olan bir işlemi senatonun yapması veya senatonun yetkisinde olan bir işlemi üniversite yönetim kurulunun yapması, ilgili idarî işlemi yetki yönünden sakatlamaktadır.

Yardımcı Doçentliğe Atanma Usûlü ve Yetkili Makam

2547 sayılı Kanun’a göre (md.23), fakültelerde dekan, enstitü ve yüksekokullarda müdür tarafından, birisi yardımcı doçentliğe atanılacak birimin yöneticisi, birisi de atanılacak üniversitenin dışından olmak üzere üç profesör veya doçent belirlenerek yardımcı doçent aday hakkında yazılı görüş istenir (Yardımcı doçentlik kadrosuna atamada aday hakkında istenen yazılı görüşler, kanaatimizde dava konusu edilemez. Çünkü rektörün alacağı atama ya da atamama kararı için, bu yazılı görüşler bir hazırlık işlemidir ve dolayısıyla icraî nitelikte olmadığından dava konusu edilebilir bir idarî işlem değildir. Rektör tarafından yardımcı doçentlik kadrosuna atama ya da atamamaya ilişkin olarak alınan karar ise, kesin, icraî ve yürütülebilir nitelikte olan bir idarî işlem, bir başka ifadeyle dava konusu edilebilir nitelikte bir idarî işlem olduğu için yazılı bildirim tarihini izleyen günden başlayarak altmış gün içinde dava konusu edilebilir. Yardımcı doçentlik kadrosuna atama için alınan yazılı görüşler ise, rektörün yardımcı doçentlik kadrosuna atama ya da atamama konusunda alacağı karara karşı açılacak olan davada “delil” niteliğinde kabul etmek gerekir. Çünkü rektörün yardımcı doçentliğe atama ya da atamama konusunda alacağı kararın hukukî dayanağı, güvenlik soruşturması gibi konular hâricinde, bu yazılı görüşler olacaktır. Gözübüyük ve Tan, 2011: 375-378 ;Kalabalık, 2004: 99vd.;

Akyılmaz, 2004: 271). Danıştay 5. Dairesi, akademik personelin atanmasında yetkili kişi ve kurulların görüş ve önerilerinin alınmamasının yapılan idarî işlemi şekil yönünden sakatlayacağına karar vermiştir (Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi: 22.11.1988, Esas: 1988/2845, Karar: 1988/2746, emsal. danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015). Dekan veya ilgili müdür kendi yönetim kurullarının da görüşünü aldıktan sonra adayı, üniversitenin rektörüne bildirir ve atama işlemi rektör tarafından yapılır (Yardımcı doçentliğe atama konusunda rektörün yaptığı hukukî işlem, tek taraflı olarak ve belirli bir süre ile yapılan bir atama işlemidir. İstihdam türü belirtilmeksizin Özel Kanun'a göre kamu görevlisi olarak istihdam edilmektedirler. Yükseköğretim Kanunu ve Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Yönetmeliği'nde yardımcı doçentler için 'sözleşmeli personel' ifadesi kullanılmamıştır ve Devlet Memurları Kanunu'nda, bu Kanun'a tabi kamu kurum ve kuruluşlarının dışında, kamu kurum ve kuruluşlarının, özel kanunlarında, Devlet Memurları Kanun'da belirtilen dört istihdam şeklinin dışında istihdam türü yaratabileceği belirtilmiştir). Danıştay 5. Dairesi, yardımcı doçent kadrosuna atama konusunda kesin karar verme yetkisinin rektörde olduğunu şu şekilde belirtmiştir: “2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 23. maddesine göre fakülte dekanları ile enstitü veya yüksekokul müdürlerinin yetkisinin, üç kişilik bir jüri oluşturulması ve bunların adaylar hakkındaki yazılı görüşlerinin, daha sonra da kendi yönetim kurullarının görüşünü almak ve kendi önerilerini de ekleyerek rektörlüğe sunmaktan ibaret olup; yardımcı doçentliğe atanmak için yapılan başvuruları ret veya kabul etmek yetkilerinin bulunmadığı, bu konudaki görüş ve önerileri değerlendirmek ve kesin karar vermek yetkisinin rektörlüğe ait olduğu sabittir” (Danıştay 5. Daire Kararı, Karar Tarihi: 08.12.1988, Esas: 1988/2013, Karar: 1988/2957, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015).

Ayrıca belirtmek gerekir ki, yardımcı doçent atamalarında rektörün takdir yetkisi söz konusu olmakla beraber, bu yetkinin kullanımı bilindiği gibi sınırsız değildir. Danıştay 8. Dairesi, rektörün takdir yetkisinin sınırsız olmadığı ve yardımcı doçentliğe atamama işlemlerinin gerekçeli ve mevzuata uygun olması gerektiğini işaret etmektedir. Söz konusu karara göre; “2547 sayılı Kanun'da yer almamasına karşın aynı kadroya tekrar atama yapmanın koşulu olarak ...üniversitesinde benimsenen akademik yükseltme ve atama kıstaslarının 9. maddesinde bulunan 'başlıca eser' koşulunu yerine getiren, hakkında anabilim dalı başkanının olumlu görüşü bulunan, yurt içinde ve dışında alanı ile ilgili araştırma ve çalışmalar yürüten, buna karşın kadroya tekrar atanmaması kararı oyçokluğu ile verilen davacı yardımcı doçentin, yeniden atanması isteminin reddine ilişkin işlemin objektif, mevzuata ve hukuka uygun olmadığına karar veren idare mahkemesi kararı hukuka uygundur” (Danıştay 8. Daire Kararı, Karar Tarihi: 22.10.2002, Esas: 2002/1693, Karar: 2002/4893, emsal.

danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015). Danıştay 8. Dairesi'nin konu ile ilgili bir başka kararı şöyledir: "...anabilim dalında hâlen üç yardımcı doçentin görev yaptığı, söz konusu anabilim dalına dördüncü bir yardımcı doçent atanmasının gerekli olmadığı yolunda rektörlüğe görüş bildirmesi üzerine, davacının atanmasının yapılmadığı anlaşılmaktadır. Davacının atanmasının yapılıp yapılmaması konusunda idare takdir yetkisine sahip ise de, anılan yetki mutlak ve sınırsız olmayıp, kamu yararı ve hizmet gerekleri ile sınırlıdır ve bu yetkinin kullanımında hukuken geçerli sebeplere dayanılması gerekmektedir. ...anabilim dalı için ilân edilen kadroya başvuran ve jüri üyelerinin tamamının olumlu görüş belirttiği davacının, atanma prosedürünün son aşamasını beklediği bir anda, atanmasının gerekli olmadığı şeklinde bir gerekçeyle atanmamasını idarî istikrar ilkesiyle bağdaştırmak olanaksızdır. Bu durumda, idarede devamlılık esas olduğundan ve davacının atanmasına engel bir belge ve bilgi de ortaya konulmadığından, sadece fakülte yönetiminin değişmesi üzerine atamanın gerekli olmadığı yolunda görüş bildirilerek atamanın yapılmamasında hukuka uyarlık bulunmamaktadır" (Danıştay 8. Daire Kararı, Karar Tarihi: 19.12.2000, Esas: 1999/2720, Karar: 2000/8365, emsal. danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015). Danıştay 8. Dairesi'nin bu kararlarında da görüldüğü üzere, rektörün, yardımcı doçentliğe atamama işleminin haklı bir gerekçeye dayanması ve bu gerekçenin belge ve bilgilerle ortaya konması gerekmektedir.

2547 sayılı Kanun'a göre (md.23), yardımcı doçentler, bir üniversitede her seferinde iki ya da üç yıllık süreler için atanabilirler. "*Yardımcı doçentlerin görev süreleri, 2547 sayılı Kanun'un 23. maddesi ile Öğretim Üyeliğine Yükseltirme ve Atanma Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca her defasında iki veya üç yıl süreyle uzatılabilir. Her atama süresi sonunda kendiliğinden sona erer. Görev süresi uzatımı için ilk atamadaki usûl ve esaslar uygulanır*" (Devlet Personel Başkanlığı Öğretim Elemanları Görev Süresi Uzatımı İşlemleri, personel.iyte.edu.tr/ogretim-elemanlari-gorev-suresi-uzatimi-islemleri/, 2015). Yardımcı doçentlerin en çok on iki yıla kadar atanabileceklerini belirten 2547 sayılı Kanun'un 23. maddesinin 2. fıkrası düzenlemesi, 4584 sayılı Kanun'un 2. maddesiyle 2547 sayılı Kanun'a getirilen geçici 47. maddesi gereğince kaldırılmıştır ("*Hâlen üniversitelerde yardımcı doçent olarak görev yapan ve 4584 sayılı Kanun'un yayımından sonra on iki yıllık süreyi dolduran ve bu Kanun uyarınca başvuran öğretim elemanları, 2547 sayılı Kanun'un 23. maddesinde belirtilen usûl ve esaslara uygun olarak iki veya üç yıl süreyle yardımcı doçentlik kadrosuna yeniden atanabilirler*"), Danıştay 1. Daire Kararı, Karar Tarihi: 09.02.2001, Esas: 2000/202, Karar: 2001/16, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015). Danıştay 8. Dairesi bir kararında bu konuya ilişkin olarak şunu belirtmiştir: "4584 sayılı Kanun'un geçici 47. maddesinde çeşitli gruplar için düzenlemeler yapılmış ve

düzenlemelerden yararlanmanın ön koşulları belirtilmiştir. Anılan maddenin 2. fıkrasında; yardımcı doçent kadrosunda görev yapan öğretim elemanlarının çalışma süresindeki sınırlama kaldırılmış, ancak herhangi bir koşula bağlanmamıştır. Getirilen düzenlemeden bu Kanundan yararlanacaklar için 2547 sayılı Kanun'un 23. maddesindeki; yardımcı doçentlerin iki veya üç yıllık sürelerle atanacağı ve fakat toplam çalışma süresi olarak belirlenen on iki yıllık sınırlamanın kaldırılmış olduğu anlaşılmaktadır” (Danıştay 8. Daire Kararı, Karar Tarihi: 28.02.2002, Esas: 2001/3007, Karar: 2002/1239, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015). Danıştay 8.Dairesi, sadece on iki yıllık çalışma süresinin dolması gerekçesiyle atamama işlemi yapılmasını hukuka uygun bulmamıştır: “4584 sayılı af niteliğindeki kanun hükümleri uyarınca yardımcı doçentlerle ilgili çalışma süresinin sınırı olan on iki yıla kadar atanabilme koşulu kaldırılmış olduğundan, davacının yardımcı doçentliğe atanma isteminin salt on iki yılın dolduğu gerekçesiyle reddedilmesinde hukuka uyarlık bulunmamaktadır” (Danıştay 8. Daire Kararı, Karar Tarihi: 18.12.2002, Esas: 2002/3302, Karar: 2002/6029, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015, ;Danıştay 8. Dairesi'nin bu doğrultuda verdiği başka kararları da vardır: “Davacının, yardımcı doçentliğe atanma isteminin salt on iki yılın dolduğu gerekçesi ile reddedilmesinde hukuka uyarlık bulunmamaktadır”, Danıştay 8. Daire Kararı, Karar Tarihi: 03.06.2003, Esas:2002/4395, Karar:2003/2610, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasisIstemciWeb/, 2015). 2547 sayılı Kanun'un 23. maddesinin 2. fıkrasında hâlen mevcut olan bir düzenlemenin 2547 sayılı Kanun'a getirilen geçici madde ile kaldırılmış olması, kanun tekniği açısından son derece kötü bir yol oluşturmuştur. 4584 sayılı Kanun ile 2547 sayılı Kanun'a geçici madde getirilerek ve bu geçici maddede de ilgili Kanunun 23. maddesinin 2. fıkrasındaki düzenlemenin kaldırılması yerine, doğrudan 2547 sayılı Kanun'un 23. maddesinin 2. fıkrasının düzenlenmesi suretiyle ilgili hükmün kaldırılması daha isabetli olurdu. Ayrıca, 4584 sayılı Kanun ile getirilen geçici 47. maddesi düzenlemesine bakıldığında yardımcı doçentlerle ilgili olarak yapılan değişikliğin maddeye sıkıştırılmış olduğu ve asıl düzenleme konusu ile bağlantısının olmadığı da görülmektedir.

Doçentliğe Atanma

Öğretim üyeliğinin ikinci basamağı doçentliktir. Doçentlik kadrosu yardımcı doçentlikten farklıdır. Yukarıda da belirtildiği üzere, yardımcı doçentler, bir üniversitede her seferinde iki ya da üç yıllık süreler için atanabilirken, doçentlik kadrosuna kişiler daimi olarak atanırlar ve Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 4. maddesinde düzenlenen üniversite öğretim mesleğinden çıkarma veya kamu görevinden çıkarma disiplin cezalarından birini almadıkları müddetçe ilgili yükseköğretim

kuruluşunda görevlerine devam ederler. Çalışmanın bu kısmında, doçentliğe atanma koşulları ile doçentliğe atanma usûlü ve yetkili makam konuları, Danıştay kararları ışığında incelenmektedir.

Doçentliğe Atanma Koşulları

2547 sayılı Kanun'a göre (md.25), doçentlik kadrosuna atamada, doçentlik unvanını almış olma veya 2880 sayılı Kanun ile değişik 27. maddesi gereğince Üniversitelerarası Kurul (ÜAK) tarafından doçentlik sınavını başaranlarla eş düzeyde sayılmış olma koşulu aranır. Doçentlik Sınav Yönetmeliği'ne göre, doçentlik sınavı Üniversitelerarası Kurul tarafından yapılır. ÜAK, 2016 Ekim dönemi doçentlik sınavı başvurularından itibaren geçerli olacak "Doçentlik Sınavı Başvuru Şartlarını" da değiştirmiştir. Doçentlik sınavını başarmış olanlar doçent unvanını alabilirler. Doçentlik kadrosuna atanabilmenin temel şartı ise, doçent unvanını kazanmış olmaktır (Avcı, 2009: 11-41; Demircioğlu, 2013: 141-174). Ancak, doçent unvanının alınmış olması mutlaka doçentlik kadrosuna atanmanın yapılacağı anlamına gelmemektedir. Yükseköğretim Kanunu (md.25) ve Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği'nde (md.10-16) belirtilen atanma usûlü neticesine göre doçentlik kadrosuna atanma veya atanmama işlemi gerçekleştirilecektir.

Doçentliğe Atanma Usûlü ve Yetkili Makam

Yükseköğretim Kanunu (md.25) ve Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği'ne göre (md.10-16); "*Bir üniversite biriminde açık bulunan doçentlik kadrosu, rektörlükçe, isteklilerin başvurması için ilân edilir. Müracaat eden adayların durumlarını incelemek üzere rektör tarafından, varsa biri ilgili birim yöneticisi, en az biri de o üniversite dışından olmak üzere üç profesör tespit edilir. Bu profesörler, adaylar hakkında ayrı ayrı yazılı raporlarını rektöre bildirirler. Rektör, bu raporlara dayanarak üniversite yönetim kurulunun görüşünü de aldıktan sonra atamayı yapar.*" Doçentlik kadrosuna yapılacak atamalarda birden çok aday söz konusu ise, profesörlerden alınan raporlar ve üniversite yönetim kurulunun görüşü değerlendirilecek, hangi aday raporlarda daha olumlu belirtilmiş ise, o kadroya atanacaktır. Ancak, doçentlik kadrosuna yapılacak atamada, profesörlerden alınan raporlar ile üniversite yönetim kurulundan alınan görüş, rektörün atama konusundaki yetkisini bağlamaz, ancak yol gösterici niteliktedir (Doçentlik kadrosuna atamada oluşturulan jürinin, adayın eserlerini ve akademik çalışmalarını incelenmesi neticesinde hazırlamış olduğu raporlar, kanaatimizce dava konusu edilemez. Çünkü rektörün alacağı atama ya da atamama kararı için, jüri üyelerinin raporları bir hazırlık işlemidir ve dolayısıyla icraî nitelikte olmadığından dava konusu edilebilir bir idarî işlem değildir. Rektör tarafından doçentlik kadrosuna atama ya da atamamaya ilişkin olarak alınan karar ise, kesin, icraî ve yürütülebilir nitelikte olan bir idarî işlemdir, bir başka ifadeyle

dava konusu edilebilir nitelikte bir idarî işlem olduğu için yazılı bildirim tarihini izleyen günden başlayarak altmış gün içinde dava konusu edilebilir. Doçentlik kadrosuna atama için jüri üyelerinin hazırladığı raporları ise, rektörün doçentlik kadrosuna atama ya da atamama konusunda alacağı karara karşı açılacak olan davada “delil” niteliğinde kabul etmek gerekir. Çünkü rektörün doçentliğe atama ya da atamama konusunda alacağı kararın hukukî dayanağı, güvenlik soruşturması gibi konular hâricinde, doçentlik kadrosuna atamada jüri üyelerinin raporları ve üniversite yönetim kurulunun bu raporlara binaen rektöre vereceği görüş olacaktır. Gözübüyük ve Tan, 2011: 375-378; Kalabalık, 2004: 99 vd.; Akyılmaz, 2004: 271). Hatta rektörler tarafından bu raporlar ve görüşe dayanılarak atama veya atamamaya ilişkin verilmiş olan kararlar bile Danıştay tarafından hukuka uygun bulunmayabilmektedir. Nitekim Danıştay 8. Dairesi, tek aday olarak doçentlik kadrosuna yapılan başvuruda, doçent unvanını alarak bilimsel yeterliliğini kanıtlayan kişinin atamasının yapılması gerektiğini belirtmiş, üç profesörden ikisinin vermiş olduğu olumsuz görüşü ve üniversite yönetim kurulunun olumsuz görüşünü esas alarak kadroya atamama işlemini tesis eden rektör kararının hukuka uygun olmadığına karar vermiştir: “İlân edilen bir kişilik boş doçentlik kadrosuna atanmak için tek aday olarak başvuran kişinin, kanun ve yönetmelik uyarınca rektörlükçe belirlenen üç profesörün, kişinin özgeçmişi, bilimsel çalışma ve yayınları üzerinde yaptıkları değerlendirme sonucu; bir olumlu iki olumsuz görüş bildirilmesi üzerine, üniversite yönetim kurulunca jüri raporları esas alınmak suretiyle doçentlik kadrosuna atamasının yapılmaması yönünde oyçokluğuyla verilen karar sonucunda, rektör tarafından ataması yapılmamıştır. Kuşkusuz, doçentliğe atanma öncesi adayların yayınları ve akademik çalışmaları bakımından değerlendirilmeleri kanun ve yönetmelik gereğidir. Esasen birden fazla başvuru olması durumunda, adaylar arasında bilimsel ve akademik nitelikleri bakımından yapılacak karşılaştırmaya esas olmak üzere böyle bir değerlendirme yapılması zorunludur. Ancak doçentliğe yükseltilmek için kanunî düzenlemelerde öngörülen tüm akademik süreçlerden geçerek konu ile ilgili bilim jürisinin görüşü ve Üniversitelerarası Kurul’un kararı ile bilimsel olarak başarılı ve yeterli bulunması nedeniyle doçentlik unvanını iktisap eden kişinin, boş kadroya tek aday olarak başvurması ve ilânda özel herhangi bir koşula yer verilmemesi karşısında, bilimsel ve akademik yeterliliğinin yeniden incelemeye tabi tutulması yerinde olmadığından, profesörler ve üniversite yönetim kurulunun olumsuz görüşlerine dayanılarak oluşturulan atamama işlemde hukuka ve mevzuata uyarlık bulunmamaktadır” (Danıştay 8. Daire Kararı, Karar Tarihi: 13.10.2003, Esas: 2003/2062, Karar: 2003/4001, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015). Danıştay 8. Dairesi’nin bu kararına göre, tek aday olarak başvuru doçentlik kadrosuna yapılacak atamalarda, profesörlerden alınan raporların ve üniversite yönetim kurulu görüşünün

değerlendirilmemesi gerektiği sonucuna varılmaktadır. Ancak, kanaatimizce Danıştay 8. Dairesi'nin bu kararına katılmak mümkün değildir. Çünkü daha önce de belirtildiği gibi, akademik unvanların verilmesi ile akademik personelin atanması ayrı ayrı işlemlerdir. Dolayısıyla bu işlemler için oluşturulan jürilerden alınan raporların farklılık arz etmesi işin niteliği gereğidir (Danıştay 5. Daire Kararı, Karar Tarihi: 17.03.1987, Esas: 1986/1685, Karar: 1987/405, emsal. danistay.uyap.gov.tr/Veri BankasiIstemciWeb/, 2015). Akademik unvanların verilmesi için oluşturulan jürilerin görevi, adayın o konu ile ilgili bilimsel yeterliliğinin olup olmadığını belirlemek iken, akademik personelin atanması için oluşturulan jürilerin görevi ve alınan raporların amacı ise, yükseköğretim kurumlarında eğitim-öğretim ve diğer akademik görevleri en iyi yapacak olan personeli belirlemeye çalışmaktır. Bu nedenle, doçentlik kadrosuna atamada profesörlerden alınan raporlar ve üniversite yönetim kurulu tarafından bildirilen görüşlerin tek aday olarak başvuru doçentlik kadrosuna yapılacak atamalarda da değerlendirilmesi ve buna göre işlem tesis edilmesi gerekmektedir.

Danıştay 8. Dairesi, doçentlik kadrosuna yapılacak atamalarda üniversitelerin getireceği ilâve koşulların birden çok adayın olduğu durumlarda tercih sebebi olabileceğini, tek adayın söz konusu olduğu durumlarda, getirilen ilâve koşulların yokluğunun atamama işlemine gerekçe olamayacağını da belirtmiştir: “*Üniversitelerde görev yapacak profesör ve doçent unvanlı öğretim üyelerinin bilimsel yayın ve eserlerinin belli düzeyde olmasını sağlamak, eğitimin kalitesini yükseltmek ve jüri üyelerinin tercih sıralamasının objektif kıstaslara göre yapılmasını sağlamak amacıyla puanlama sistemi getirilmesi yerinde ise de, doçentlik kadrosuna yapılacak atamalarda kanun ve yönetmeliğe aykırı olarak uluslararası düzeyde yayın yapmış olma koşulunun aranmasında hukuka uyarlık görülmemiştir. Ancak, doçentlik kadrosuna başvuran adayların bilimsel ve orijinal yayınlarının eşit veya eşite yakın olduğu durumlarda yurt dışı yayınların bulunması tercih sebebi olabilir. Tek başına yurt dışı yayın yapmış olmanın mutlak üstünlük sağlamayacağı açıktır. Bu durumda, boş bulunan doçentlik kadrosuna atanma istemiyle başvuran ve tek aday olan kişi hakkındaki olumlu jüri raporlarına rağmen dava konusu senato kararında belirtilen faaliyetlerden hiç puan almadığı gerekçesiyle doçentlik kadrosuna atamama işleminde mevzuata uyarlık bulunmamıştır*” (Danıştay 8. Daire Kararı, Karar Tarihi: 09.11.1998, Esas: 1998/4075, Karar: 1998/3593, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015). Daha öncede ifade edildiği gibi, yükseköğretim kurumları, eğitim-öğretim kalitesini arttırmak amacıyla akademik kadrolara yapılacak atamalarda *kanun ve ilgili mevzuat hükümlerine aykırı olmayan* ilâve koşullar düzenleyebilirler. Ayrıca, düzenlenen bu ilâve koşulların, tek aday olarak başvuru öğretim üyeliği kadrolarına yapılacak atamalarda da değerlendirilmesi, yükseköğretim kurumlarında eğitim-öğretim

ve diğer akademik görevleri en iyi yapacak olan personelin atanmasına imkân sağlaması bakımından önemlidir.

Doçentlik kadrosuna atamada yetkili makam rektördür. Rektörün atama konusundaki takdir yetkisini, hukuka uygun olarak ve gerekçe göstermek suretiyle kullanması gerekir. Danıştay 5. Dairesi; “Kişinin doçentlik kadrosuna atanmasının yapılması için yaptığı başvuru üzerine gerekli işlemler başlatıldığına, jüri üyelerince olumlu görüş bildirilip üniversite yönetim kurulunca da olumlu karar alındığına göre, hukuken geçerli hiçbir nedene dayanmayan atamama işleminin iptalinin usûle ve hukuka uygun olduğuna” karar vermiştir (Danıştay 5. Daire Kararı, Karar Tarihi: 27.06.1988, Esas: 1987/777, Karar: 1988/1960, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015). Danıştay 8. Dairesi, doçentliğe yükseltmek için kanunî düzenlemelerde öngörülen tüm akademik süreçlerden geçerek konu ile ilgili bilim jürisinin görüşü ve Üniversitelerarası Kurul’un kararı ile bilimsel olarak başarılı ve yeterli bulunması nedeniyle doçentliğe yükseltilecek davacının, üç öğretim üyesinin olumlu görüşlerine karşın, hiçbir gerekçe gösterilmeksizin doçentliğe atanmamasının hukuka uygun olmadığına karar vererek rektörün atamama kararında haklı bir gerekçe göstermesi gerektiğini belirtmiştir (Danıştay 8. Daire Kararı, Karar Tarihi: 18.01.1996, Esas: 1994/5583, Karar: 1996/101, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015). Rektörün atama konusundaki takdir yetkisini haklı bir gerekçeye dayandırması durumunda, atama işlemi yapılmayabilir. Nitekim Danıştay 5. Dairesi, güvenlik soruşturması sonucuna göre yapılmayan atama işleminin hukuka uygun olduğunu karar vermiştir: “*Davacının, ...üniversitesi ...bölümünde açık olan doçent kadrosuna atanmak için başvuruda bulunduğu kanun ve yönetmeliğin öngördüğü işlemlerin sırasıyla yerine getirildiği ancak rektörlüğün atama işlemini gerçekleştirmediği ve bunda davacıyla ilgili olarak yaptırılan güvenlik soruşturmasının etkili olduğu anlaşılmaktadır. Boş olan kadroya atama yapma hususunda üniversitenin takdir yetkisi olup, idarelerin takdir yetkisinin bulunduğu konularda yargı yoluyla zorlanmaları mümkün bulunmadığından, dava konusu işlemde mevzuata aykırılık görülmemiştir*” (Danıştay 5. Daire Kararı, Karar Tarihi: 28.03.1985, Esas: 1984/1023, Karar: 1985/822, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015). İdare, yükseköğretim kurumlarında bir kadroya bağlı olarak istihdam edilecek kamu görevlisi statüsündeki akademik personel adaylarını güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması adı altında bir soruşturmaya tabi tutarak, bu araştırma sonucunda alınan bilgi ve raporlara göre kişiyi atama veya atamama yoluna gidebilmektedir. Belirtmek gerekir ki, güvenlik soruşturmasının (Güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması, 4045 sayılı Kanun ve bunun uygulamasını göstermek üzere çıkarılan Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Yönetmeliği’ne dayanılarak yapılmaktadır. Bu gibi düzenlemelerin yapılış

amacı, kamu hizmetlerini yapacak olan kamu görevlilerini güvenlik bakımından değerlendirmektir. 4045 Sayılı Güvenlik Soruşturması, Bazı Nedenlerle Görevlerine Son Verilen Kamu Personeli ile Kamu Görevine Alınmayanların Haklarının Geri Verilmesine ve 1402 Numaralı Sıkıyönetim Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun, Resmî Gazete Tarih ve Sayısı: 03.11.1994/22100) gizlilik gerektiren ya da devlet güvenliği açısından hassas kabul edilen görevlere alınacak kamu görevlileri ile sınırlı olarak yapılması gerekir (Aker, 1992: 207). Ancak uygulamada, belirtilen ölçütlerin dışındaki birçok kamu görevlisi için güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapıldığı görülmektedir: “*Dava dosyasının incelenmesinden; Adıyaman ilinde sınıf öğretmeni olarak görev yapan davacının, davalı idare tarafından açılan tütün eksperliği yazılı ve sözlü sınavını kazandığı, ...tarihinde çekilen kura sonucu görev yerinin belirlendiği ve Diyarbakır Yaprak Tütün İşletmesi’nde göreve başladığı, değerlendirme komisyonunun ...günlü, ...sayılı kararıyla, davacı hakkında yapılan arşiv araştırması sonucunda Adıyaman Valiliği’nin ...günlü, ...sayılı yazısında, adı geçenin ...tarihinde İstanbul Emniyet Müdürlüğü’nce izinsiz gösteri yürüyüşü yapmak ve yasadışı pankart asmak fiilinden yakalandığı ve fiş kaydının mevcut olduğu; ...tarihinde İstanbul Üniversitesi Çapa Tıp Fakültesi’nde güneydoğuda terör örgütüne yapılan operasyonları protesto etmek amacıyla yasak bildiri dağıtırken yakalandığı hâlde, Personel Güvenlik Soruşturma ve Arşiv Araştırma Formunda bu durumu belirtmediğinden yalan beyanda bulunduğu ve yasadışı örgüt sempatizanı olduğundan bahisle kurum bünyesinde çalıştırılmasının uygun görülmemesi üzerine davanın açıldığı anlaşılmaktadır*” (Danıştay 5. Daire Kararı, Karar Tarihi: 03.11.1999, Esas: 1999/3652, Karar: 1999/3292, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015). Görüldüğü üzere idare tarafından tütün eksperliği görevi için güvenlik soruşturması yapılmıştır. Ayrıca, idarenin yapacağı değerlendirmelerde çok titiz hareket etmesi, kişi hak ve özgürlüklerinin korunması bakımından büyük önem teşkil etmektedir (Avcı, 2009: 173-174). Danıştay 5.Dairesi, “*güvenlik soruşturması sonucuna bağlı olarak idarenin yapmış olduğu işlemlerin yargısal denetiminde, güvenlik soruşturmasında belirtilen nedenlerin uygunluğunu*” incelemektedir. Danıştay 5. Dairesi, “*Davacının güvenlik görevlisi olarak görev yapmasına engel olarak gösterilen hususların, yapacağı görevin niteliği de göz önüne alındığında görevine son vermeyi gerektirecek ve hukuken geçerli kabul edilebilecek nitelikte olmadığına*” karar verilmiştir (Danıştay 5. Daire Kararı, Karar Tarihi: 19.03.1987, Esas: 1987/193, Karar: 1987/933, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015). Kişilerin kamu görevliliğine alınması söz konusu olduğunda ‘adli sicil ve arşiv kaydı’ gibi objektif bir kurum varken, ilgili her kişi bakımından başka düzeyde görevliler tarafından hazırlanan, eşit ve objektif ölçütlerden yoksun güvenlik soruşturması raporları ile kişilerin

‘olumlu’ ya da ‘olumsuz’ olarak değerlendirilmesi çoğu zaman hukuka ve hizmetin gereklerine ters düşebilmektedir (Aksoy, 1988: 70).

Doçentlik unvanının alınmış olduğu anabilim dalından açılan doçentlik kadrosuna başvurulması gerekir. Nitekim Danıştay 8. Dairesi de vermiş olduğu bir kararda bu durumu şöylece belirtmiştir: “*Eczacılık fakültesi mezunu olan ve mikrobiyoloji doçenti olan davacının, Tababet Uzmanlık Tüzüğü’ne ekli çizelgeye göre ana tababet uzmanlık dalı olan ve doğrudan klinik uygulaması yapılan iç hastalıkları anabilim dalında doçentlik kadrosuna atanmayacağı yolundaki işlemlerde ve tıp konseyince alınan ilke kararları doğrultusunda tesis edilen işlemde hukuka, mevzuata ve hizmet gereklerine aykırılık bulunmamaktadır*” (Danıştay 8. Daire Kararı, Karar Tarihi: 03.11.1999, Esas: 1998/2338, Karar: 1999/5757, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemci Web/, 2015). Danıştay 8. Dairesi’nin vermiş olduğu bu karar kanaatimizce son derece isabetlidir. Çünkü doçentlik unvanının alınmış olduğu anabilim dalından başka herhangi bir anabilim dalından doçentlik kadrosuna başvurulabilmesinin kabul edilmesi durumunda, doçentlik unvanının ilgili anabilim dalından alınmış olmasının hukukî bir sonucu kalmayacağı gibi, bilimsel yeterlilik ve uzmanlaşma bakımından da bunun kamu hizmetlerinin gereklerine uygun düşmeyeceği açıktır.

Doçentlik kadrosuna atama yapılırken, yükseköğretim kurumunda akademik personel olarak çalışan adayın doçentlik kadrosuna atanmasıyla, daha önce yükseköğretim kurumunda akademik personel olarak çalışmamış adayın doçentlik kadrosuna atanması konusunda ayırım yapılması da gereklidir, özellikle yükseköğretim kurumunda akademik personel olarak çalışan adayların öncelikli olarak doçentlik kadrosuna atanmasını sağlayacak kanunî düzenlemeler yapılmalıdır. Çünkü kanaatimizce yükseköğretim kurumunda ders vermek, pratik çalışmalar yapmak ayrı bir tecrübedir ve üniversitede çalışmış olmayı gerektirmektedir (Avcı, 2009: 14).

Profesörlüğe Atanma

Öğretim üyeliğinin son aşaması profesörlüktür. İlgili mevzuat incelendiğinde, profesörlük unvan ve kadrosunun birbirine bağlı olarak kazanılabildiği görülmektedir. Bilindiği gibi, doçentlik unvanının elde edilebilmesi için bir yükseköğretim kurumunda fiilen çalışıyor olmak gerekmemektedir. Profesörlükte ise, durum bundan farklıdır. Profesörlük unvanı, yükseköğretim kurumunda bir profesörlük kadrosuna atanma yoluyla kazanılabilen bir unvandır dolayısıyla kadro ile ilgilidir. Çalışmanın bu kısmında, profesörlüğe atanma koşulları, profesörlüğe atanma usûlü ve yetkili makam ile yabancı ülkelerde alınan profesörlük unvanı konuları, Danıştay kararları çerçevesinde incelenmektedir.

Profesörlüğe Atanma Koşulları

Profesörlüğe atanma koşulları, Yükseköğretim Kanunu'nda (md.26) ve Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği'nde (md.17-19) düzenlenmiştir. Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği'nin 17. maddesine göre; “Rektör, üniversitede veya yüksek teknoloji enstitüsünde profesörlük kadroları boşaldığında boş kadroları, bilim dallarını ve aranan nitelikleri belirterek, Türkiye ölçüsünde en yüksek tirajlı beş gazeteden birinde ve Resmî Gazete’de ilân eder. İlânda en az on beş gün olmak üzere başvuru süresi ve bitiş tarihi belirtilir. Bu durum, ayrıca, rektör tarafından bütün üniversitelere ve yüksek teknoloji enstitülerine duyurulur. Adaylar, özgeçmişlerini, bilimsel yayınlarını, kongre ve konferans tebliğleri ile bunlara yapılan atıfları, sanat eserlerini, icralarını ve bunlara ilişkin dökümanı, eğitim-öğretim faaliyetlerini, yönetimlerinde devam eden ve biten doktora, sanatta yeterlik veya yüksek lisans çalışmalarını, üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne katkılarını kapsayan ve belgeleyen bir dosya ile birlikte dilekçeyi ilgili üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsü rektörlüğüne, ilânda gösterilen sayıda en az beş nüsha olarak teslim ederler. Adaylar, bu başvurularında yayınlarından birini başlıca araştırma eseri olarak gösterirler” (Nuhoğlu vd., 2007: 594). Buna göre profesörlüğe atanma koşulları şunlardır: 1. Doçentlik unvanını aldıktan sonra en az beş yıl, açık bulunan profesörlük kadrosu ile ilgili bilim dalında çalışmış olmak, 2. İlgili bilim alanında uygulamaya yönelik çalışmalar ve uluslararası düzeyde orijinal yayınlar yapmış olmak, 3. Bir profesörlük kadrosuna atanmış olmak. Görüldüğü üzere profesörlük unvanı, profesörlük kadrosuna atanmayla elde edilmektedir. Dolayısıyla doçentlik unvanının kazanılmasından farklı olarak, bir yükseköğretim kurumunda istihdam edilmeden profesörlük unvanının elde edilmesi mümkün değildir. Ayrıca doçentlik unvanı, Üniversitelerarası Kurul vasıtasıyla, eser incelemesi ve sözlü sınav olmak üzere iki aşamalı şekilde gerçekleştirilen doçentlik sınavının başarılmalarıyla kazanılırken, profesörlük unvanı, ilgili mevzuat çerçevesinde yükseköğretim kurumları tarafından gerçekleştirilen profesörlük kadrosuna atama usûlü neticesinde, rektörün, profesörlük kadrosuna atama kararı ile elde edilmektedir. Burada profesörlüğe atanma koşulları, ilgili Danıştay kararları ile birlikte, yukarıda belirtilen sıraya göre değerlendirilmektedir.

1.Doçentlik Unvanını Aldıktan Sonra En Az Beş Yıl Açık Bulunan Profesörlük Kadrosu İle İlgili Bilim Dalında Çalışmış Olmak

Profesörlüğe atanabilmek için, doçent unvanını aldıktan sonra en az beş yıl açık bulunan profesörlük kadrosu ile ilgili bilim dalında çalışmış olmak gerekmektedir. Danıştay 5. Dairesi, doçentlik unvanını aldıktan sonra, açık bulunan profesörlük kadrosu ile ilgili bilim alanında en az beş yıllık süreyi doldurmamış olduğu neden gösterilerek kişinin atanma talebinin

reddedilmesinde mevzuata aykırılık bulunmadığına hükmetmiştir (Danıştay 5. Daire Kararı, Karar Tarihi: 18.11.1992, Esas: 1989/1774, Karar: 1992/3109, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015). Danıştay 5. Dairesi bir başka kararında, ilgili bilim alanında fiilen en az beş yıl doçent olarak çalışmayan kişinin profesörlüğe atanabilmesi için 2547 sayılı Kanun'un 26. maddesinde öngörülen koşulları taşıdığından söz edilemeyeceğine karar vermiştir (Danıştay 5. Daire Kararı, Karar Tarihi: 13.02.1991, Esas: 1990/990, Karar: 1991/181, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015). İlgili mevzuat ile doçentlik unvanının iktisabından sonra başvurulacak profesörlük kadrosu ile ilgili bilim alanında en az beş yıl olarak yapılması gerektiği belirtilen çalışmanın, ilgili tarafından fiilen yükseköğretim kurumunda yapılmasının gerekmediği konusunda da Danıştay kararı bulunduğu görülmektedir. Danıştay 8. Dairesi, adayın, üniversite hâricinde yapmış olduğu akademik faaliyetleriyle de bu koşulu sağlayabileceğine karar vermiştir: *"Doçentlik unvanını alan kişinin, Yükseköğretim Kurulu'nda görevlendirildiği, her yıl görev süresinin uzatıldığı ve bu arada üniversitede ders verdiği, bunların yanı sıra Atatürk Araştırma Merkezi Bilim Kurulu üyeliğine seçildiği ve çeşitli zamanlarda düzenlenen bilim dalıyla ilgili seminer ve toplantılara konuşmacı olarak katılmak gibi akademik faaliyetlerde bulunduğu, ...üniversitesinde açık bulunan ve ilân edilen profesörlük kadrosu için yaptığı başvurusu üzerine, eserlerinin beş kişilik jüri tarafından incelendiği ve profesörlüğe atanması için yeterli olduğunun oybirliğiyle belirtildiği ancak, idarece kişinin Kanunda öngörülen beş yıllık çalışma süresi koşulunu sağlamadığı gerekçesiyle profesörlüğe atanma isteğinin reddedildiği anlaşılmaktadır. Profesörlüğe atanma için ön koşul olarak belirtilen ilgili bilim alanında çalışmak eylemi, yalnızca yükseköğretim kurumlarında yapılabilecek olan çalışma zorunluluğunu içermemektedir. Bu durumda, kişinin, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'nda geçici olarak görevlendirildiği, fakültesinde üç yıl ders verdiği, ayrıca Atatürk Araştırma Merkezi Bilim Kurulu üyeliği görevi ve diğer akademik faaliyetleri de göz önüne alındığında, kendi bilim dalında doçentlikten sonra beş yıl çalışma koşulunu yerine getirdiği anlaşıldığından profesörlüğe atanmamasına ilişkin idarî işlemde ve idare mahkemesi kararında hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna varılmıştır"* (Danıştay 8. Daire Kararı, Karar Tarihi: 31.10.2000, Esas: 1999/684, Karar: 2000/7021, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemci Web/, 2015). Danıştay 8. Dairesi'nin bu kararında da belirtildiği gibi, profesörlüğe atanmak için ön koşul olarak belirtilen ilgili bilim alanında çalışmak eylemi, yalnızca yükseköğretim kurumlarında yapılabilecek olan çalışma zorunluluğunu içermemektedir. Kanaatimizce yükseköğretim kurumlarında profesörlüğe veya doçentliğe atanacak olan kişilerde, 'yükseköğretim kurumlarında fiilen çalışmış olmak' koşulunun hizmet gerekleri bakımından aranması gerekmektedir. İlgili

bilim alanında çalışmış olmak koşulunu, sadece akademik ve bilimsel yayınlar yapmış olmak veya bilimsel faaliyetlerde bulunmuş olmak şeklinde değerlendirmemek gerekir. Yükseköğretim kurumlarında ders vermek, pratik ve etüt çalışmalar yapmak ayrı bir tecrübedir dolayısıyla kanaatimizce ilgili koşulun bu çerçevede değerlendirilmesinin kamu personel rejimine hâkim olan liyâkat ilkesinin gerçekleştirilmesi bakımından daha isabetli olacağı belirtilebilir.

2.İlgili Bilim Alanında Uygulamaya Yönelik Çalışmalar ve Uluslararası Düzeyde Orijinal Yayınlar Yapmış Olmak

Profesörlüğe atanabilmek için getirilen bir başka koşul, ilgili bilim alanında uygulamaya yönelik çalışmalar ve uluslararası düzeyde orijinal yayınlar yapmış olmaktır. Bu koşulda belirtilen ‘bilim alanı’ndan ne anlaşılması gerektiği konusunda Danıştay 8. Dairesi vermiş olduğu bir kararda, bilim alanının anabilim veya anasanat dalı kavramı ile aynı anlamda kullanıldığı sonucuna varmıştır: “Yükseköğretim Kurumları Öğretim Elemanlarının Kadroları Hakkında 78 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin, kadroların dağılımı başlıklı 4.maddesi, kadroların dağılımının, anabilim dallarına göre yapılmasını öngörmektedir. Öte yandan, Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı’na yayınlanan, doçentlik anabilim dalları broşüründe ‘bilim alanı’nın, YÖK kararı ile ‘anabilim veya anasanat’ dalına eşdeğer kabul edildiği belirtilmiştir. Yukarıda sözü edilen kurallar birlikte değerlendirildiğinde, Kanunda yer alan ‘bilim alanı’ kavramının, ‘anabilim veya anasanat’ dalı kavramı ile aynı anlamda kullanıldığı görülmektedir” (Danıştay 8. Daire Kararı, Karar Tarihi: 18.01.1996, Esas: 1995/3652, Karar: 1996/103, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015). Ayrıca, profesörlüğe atanma ile ilgili bir kararında Danıştay 5. Dairesi, bu koşulda belirtilen ‘atanma ilkeleri’ni kısaca şu şekilde açıklamıştır: “Geniş kapsamlı bilgi birikimi ve deneyime sahip olmak, sorunları bilimsel yöntemle çözme yeteneğine sahip olmak, orijinal ve bilimsel çalışmalar yapmış olmak, eserlerine atıflarda bulunuluyor olması gerekir” (Danıştay 5. Daire Kararı, Karar Tarihi: 29.05.1991, Esas: 1990/442, Karar: 1991/1204, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015). Kanaatimizce Danıştay 5. Dairesi’nin bu kararı, profesörlüğe atanmada yer alan bu koşulun içeriğinin ne olduğunun belirlenmesinde kısmen yol gösterici olabilir. Danıştay 5. Dairesi’nin profesörlüğe atanma ilkelerini belirttiği bu kararındaki kıstasların subjektif değerlendirmelere açık olduğunu da ifade etmek gerekir. Kamu personel rejimine hâkim olan liyâkat ilkesinin bir gereği olarak, görevin gerektirdiği niteliklerin subjektif değerlendirmelerle değil, objektif kurullarla belirlenmesi gerekmektedir. Dolayısıyla yukarıda belirtilen bu koşula ilişkin daha açık ve ayrıntılı düzenlemelere ihtiyaç olduğu görülmektedir. Örneğin, ilgili koşul, ‘belirli sayıda uluslararası yayın yapmış olmak’ şeklinde

düzenlenebilir. Bu koşula ayrıca, ‘başvurulan profesörlük kadrosunun anabilim dalı ile ilgili ders vermiş olmak’ kıstası da ilâve edilebilir. Kısacası, sübjektif değerlendirmelere açık olan, muğlâk ifadelerin hukuk metinlerinde yer almaması gerektiği, bu gibi düzenlemelerin hukuk devletiyle bağdaşmadığı belirtilebilir.

3. Bir Profesörlük Kadrosuna Atanmış Olmak

Açık bulunan boş profesörlük kadrolarına, 2547 sayılı Kanun’da (md.26/b.1) belirtilen ve yukarıda açıklanan koşullara sahip olan doçentlerle, başka yükseköğretim kurumlarında en az iki yıl hizmet etmiş profesörler atanabilirler. Aynı yükseköğretim kurumundan ayrılan ve en az iki yıl hizmet etmiş profesörlerin de bu şekilde atanabileceğini kabul etmek gerekir. Yukarıda da belirtildiği üzere, profesörlük kadrosuna atamanın yapılmasıyla profesörlük unvanı kazanılmış olmaktadır. Dolayısıyla profesörlükte kadroya atama ve unvan elde edilmesi aynı anda gerçekleşmektedir.

Profesörlüğe Atanma Usûlü ve Yetkili Makam

2547 sayılı Kanun (md.26) ve Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği’ne göre (md.20), üniversitelerde profesörlük kadroları boşaldığında rektör tarafından bu kadrolar için belirtilen ilâve koşullar ile beraber bir ilân yapılır. Danıştay 8. Dairesi, rektörlük tarafından ilân edilecek profesörlük kadrolarında aranacak nitelikler belirlenirken hizmetin gereklerine uygun biçimde kadroya özel ilâve koşulların getirilmesinin doğal olduğu gibi, buna engel herhangi bir düzenlemenin de bulunmadığına karar vermiştir: “*İlân edilen bir adet profesörlük kadrosuna alınacak öğretim üyesinde, ‘baraj ve tünel jeolojisi’ alanında çalışıyor olması koşulunun aranacağı belirtilmiş, doçent olarak görev yapan kişinin başvurusu üzerine, üniversite yönetim kurulu kararı ile belirtilen koşulu sağlayamadığı gerekçesiyle, dosyanın işleme konulmamasına karar verilmiştir. İdare mahkemesince, öğretim üyeliğine başvurabilmek için kanun ve yönetmelikte belirlenen temel koşullar dışında ilâve koşullar getirmek suretiyle kanunî koşulları taşıyanların başvurularını sınırlandıracak şekilde idarenin düzenleyici kurallar getirmesinin Anayasa’ya ve 2547 sayılı Kanun’a uygun olmadığı gerekçesiyle idarî işlem iptal edilmiştir. 2547 sayılı Kanun’un 26. maddesi uyarınca, rektörlerce ilân edilecek profesörlük kadroları için, aranacak nitelikler belirlenirken hizmetin gereklerine uygun biçimde kadroya özel ilâve koşullar getirilmesi doğal olduğu gibi, buna engel herhangi bir düzenleme de bulunmamaktadır*” (Danıştay 8. Daire Kararı, Karar Tarihi: 08.02.2005, Esas: 2004/3743, Karar: 2005/528, emsal.danistay. uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015). Ancak yukarıda da belirtildiği gibi, getirilecek olan ilâve koşulların kanun ve yönetmelik hükümlerine aykırı olmaması ve liyâkat ilkesinin bir gereği olarak da hizmet gereklerine uygun olması gerektiği açıktır.

1. Üniversite Yönetim Kurulu Tarafından Jüri Oluşturulması

2547 sayılı Kanun (md.26) ve Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Yönetmeliği'ne göre (md.20), ilân edilen profesörlük kadrolarına müracaat eden adayları incelemek için üniversite yönetim kurulu tarafından beş profesörden oluşan bir jüri tespit edilir. Bu jüri üyelerinin, profesörlüğe başvuru bilim dalından olması ve en az üçünün de ilgili üniversitenin dışından olması gerekmektedir. Danıştay İdarî Dava Daireleri Kurulu; “*Profesörlüğe atamada davacı hakkında rapor veren jüride görevlendirilen profesörün, davacı ile aynı anabilim dalında olmaması sebebiyle jürinin usûlüne uygun oluşturulmadığı anlaşıldığından ve bu durumda, davacının bilimsel yeterliliğinin kanun ve yönetmeliğe uygun olarak saptandığından söz edilemeyeceği sonucuna varıldığından, jürinin olumsuz raporuna dayanılarak tesis edilen işlemde mevzuata uyarlık olmadığına*” karar vermiştir (Danıştay İdarî Dava Daireleri Genel Kurulu Kararı, Karar Tarihi: 14.02.1992, Esas: 1991/453, Karar: 1992/38, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015). Dolayısıyla oluşturulan jürinin üyelerinin profesörlüğe başvuru bilim dalından olması gerektiği açıktır. Bu durum, adayın eserlerinin ve akademik çalışmalarının bilimsel olarak değerlendirilebilmesi için de bir zorunluluktur.

Adayın profesörlük kadrosuna başvurduğu bilim dalında yeterli sayıda profesörün bulunmaması durumunda, en yakın bilim dalından profesörlerin görevlendirileceği belirtilmektedir. Danıştay 5. Dairesi, boş bulunan ve ilân edilen profesörlük kadrosuna yapılacak atamalarda oluşturulacak jüride, adayın bağlı olduğu bilim dalında kimsenin olmaması hâlinde en yakın bilim dalından profesörlerin görevlendirilebileceğine karar vermiştir: “*Konu yönünden önem taşımaması nedeniyle ‘en yakın bilim alanı’ sözcüğünün anlamı üzerinde durmak gerekmektedir. 2547 sayılı Kanun’un 3. maddesinin ‘k’ bendinde, ‘bölüm’lerin; amaç, kapsam ve nitelik yönünden bir bütün teşkil eden, birbirini tamamlayan veya birbirine yakın anabilim veya anasanat dallarından oluşan bilimsel araştırma ve uygulama birimi oldukları belirtilmek ile, akademik örgütlenme içerisinde birbirine yakın ve birbirini tamamlayan anabilim dallarının yer aldığı bölümlerdeki anabilim veya anasanat dallarının ‘en yakın bilim alanı’ olacağına duraksamaya yer yoktur. Buna göre, profesörlük kadrosunun açık olduğu meslekî bilimler bölümüne bağlı farmasötik toksikoloji anabilim dalında profesör olmadığından, bu anabilim dalına en yakın bilim alanı olan ve aynı bölüme bağlı bulunan farmakoloji anabilim dalındaki profesörün rektörce oluşturulan bilim jürisinde görevlendirilmesinde kanuna ve yönetmeliğe aykırılık bulunmadığı gibi, farklı bir bölüme bağlı olmakla birlikte jüride görevlendirilen profesörün on beş sene toksikoloji dersi vermesi ve diğer iki jüri üyesinin aday hakkında yapmış olduğu değerlendirme karşısında, farklı bir bölüm olan temel bilimler bölümünden bir profesörün jüride yer alması sonucu*

etkilemeyeceğinden, olayda bilim jürisinin oluşum biçimi, işlemin iptalini gerektirecek nitelikte görülmemiştir” (Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi: 17.04.1990, Esas: 1988/3317, Karar: 1990/858, emsal.danistay.uyap.gov.tr /VeriBankasiIstemciWeb/, 2015).

Öğretim Üyelğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği'ne göre (md.20), jüriyi oluşturan profesörler, her aday için ayrı ayrı rapor hazırlarlar ve kadroya atanmak üzere müracaat eden birden fazla aday varsa tercihlerini bildirirler. Bu aşamadan sonra, yani raporlar rektörlüğe teslim edildikten sonra ilgili jüride değişiklik yapılmaması gerekir. Danıştay 5. Dairesi; “Kanun ve yönetmelik hükmüne uygun olarak alınan önceki raporlar haklı bir sebebe dayanmaksızın göz ardı edilerek, yeniden alınan olumsuz rapora dayanarak profesörlüğe yükseltme isteminin reddinin” hukuka aykırı olacağına karar vermiştir (Danıştay 5. Daire Kararı, Karar Tarihi: 29.05.1991, Esas: 1990/442, Karar: 1991/1024, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015). Başvurulacak profesörlük kadrosu için adayın birden fazla olması durumunda, oluşturulan jürideki üyelerin hazırlayacakları raporlarda adaylar arasında bir tercih yapması gerektiği açıktır. Nitekim Danıştay 8. Dairesi, profesörlük kadrosuna başvuran adayların durumlarını ve bilimsel niteliklerini tespit etmek üzere seçilen profesörlerin her bir aday için ayrı yazacakları raporlarda tercih bildirme zorunluluğunun getirildiğinin açık olduğunu, böylece adayların yeterlilikleri yanında hangisinin öncelikle atanması gerektiği yönünde görüş belirtmeleri gerektiğine karar vermiştir. Söz konusu karara göre; “*Oluşturulan jüri üyesi profesörlerden birinin olumsuz, iki tanesinin olumlu görüş belirttiği, birinin ise hem olumlu, hem de ikinci sırada tercihte bulunduğu, bir tanesinin hiç görüş belirtmediği, üniversite yönetiminin ise, bu raporlara dayanarak işlem tesis ettiği anlaşılmaktadır. Bu durumda jüri üyelerinden bir tanesinin görüş, üç tanesinin ise tercih belirtmemeleri nedeniyle, hangi adayın kaçınıcı sırada tercih edildiğini anlamak mümkün olmadığından, bu raporları esas alarak üniversite yönetim kurulunca yapılan oylama ve tesis edilen işlemde hukuka uygunluk bulunmamaktadır*” (Danıştay 8. Daire Kararı, Karar Tarihi: 10.10.2002, Esas: 2002/2570, Karar: 2002/4678, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemci Web/, 2015).

Jürinin oluşturulmasından sonra, şayet ilgili jüri üyesi daha rapor yazmamış ise, mücbir sebep ya da haklı gerekçelerin varlığı hâlinde ilgili jüri üyesinde değişiklik yapılabilir. Nitekim Danıştay 8. Dairesi, jürinin önceden belirlenen kişilerle toplanması gerektiğini ve haklı bir neden olmaksızın ikinci bir jüri oluşturulup ona göre işlem yapılmasının hukuka aykırı olacağına karar vermiştir (Danıştay 8. Daire Kararı, Karar Tarihi: 27.06.1986, Esas: 1985/270, Karar: 1986/349, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015). Danıştay 5. Dairesi ise bir kararında, bir aday için oluşturulan jüriden ek rapor

istenebileceğini, ancak yeni bir jüri oluşturup karar verilmesinin hukuka aykırı olacağına hükmetmiştir (Danıştay 5. Daire Kararı, Karar Tarihi: 29.05.1991, Esas: 1990/442, Karar: 1991/1024, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015). Jüri üyelerinin raporlarını vermemesi, eksik, anlaşılmayan ya da yetersiz rapor vermesi durumunda, profesör adayının kadroya başvurusunun reddedilmeyeceği, ilgili jüride değişiklik yapılabileceği hatta yeni bir jüri oluşturulabileceği açıktır. Nitekim Danıştay 8. Dairesi bir kararında, jüri üyeleri tarafından sunulan raporların yeterli olmaması hâlinde, ek rapor istenebileceğine veya yeni bir bilim jürisi ile başvurunun sonuçlandırılabilmesine hükmetmiştir. Söz konusu karara göre; *“Kura ile seçilen beş kişilik bilim jürisinin, dördünün aday hakkında olumlu, birinin ise olumsuz görüş verdiği, olumlu görüş veren üç öğretim üyesine ait raporların genel değerlendirme başlığını taşıyan bölüm dışında birbirinin aynı olduğu, raporlardaki değerlendirmelerin ...üniversitesi senato ilkeleri çerçevesinde hazırlandığı görülmektedir. Bu durumda, üç öğretim üyesinin raporunun birbirinin aynı olması üzerine idarenin, anılan üyelerden tamamlayıcı bilgi alması veya açıklama istemesi, bu mümkün değilse, 2547 sayılı Kanun’un 26. maddesi uyarınca yeni bir bilim jürisi oluşturulması ve alınacak raporlar göz önünde bulundurularak bir karara varması gerekirken, tüm öğretim üyelerinin görüşlerinin reddi ile adayın başvurusunun sonuçlandırılmamasına yönelik işlemde hukuka uygunluk görülmemiştir”* (Danıştay 8. Daire Kararı, Karar Tarihi: 12.02.2001, Esas: 1999/2034, Karar: 2001/463, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015).

Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Yönetmeliği’ne göre (md.20), jüri üyeleri tarafından hazırlanan raporlarda, adayların bilimsel veya sanatsal nitelikleri ve çalışmaları değerlendirilir, yöneticilik, yapıcılık ve geliştiricilik özellikleri ile bilim ve sanat adamı yetiştirme konusundaki çabaları ayrıntılı olarak belirtilir. Danıştay 8. Dairesi; *“Doçent doktor olan kişinin, ilân edilen profesörlük kadrosuna atanması istemiyle başvurması üzerine oluşturulan jüri tarafından yapılan incelemede, adayın profesörlük çalışması olarak takdim ettiği her üç çalışmanın da yayınlanmadığı, eserlerine atıfta bulunulduğunun belirlenmediği, tez yönetmediği, araştırma projesi bulunmadığı, radyo ve tv konuşması yapmadığı, basında yazısı çıkmadığı, öte yandan adayın daha önce görev yaptığı üniversitede birtakım olumsuz tutum ve davranışları nedeniyle çok sayıda disiplin cezası aldığı, en sonunda da, YÖK tarafından görev yeri değiştirilerek başka üniversiteye atandığı anlaşıldığından, ilgili kanunî düzenlemelerde öngörülen ilgili bilim alanında uygulamaya yönelik çalışmalar ve uluslararası düzeyde orijinal yayınlar yapma gibi en temel koşulları taşıyıp taşımadığı tam olarak belirlenemeyen aday hakkında idarece yapılan atamama işleminde hukuka aykırılık bulunmadığına”* karar vermiştir (Danıştay 8. Daire Kararı, Karar Tarihi: 10.11.1998, Esas: 1998/4665, Karar: 1998/3634, emsal.

danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015). Danıştay 8. Dairesi bu kararında, bilimsel ve sanatsal çalışmalar ile yapıcılık ve geliştiricilik özelliklerinin hangi faaliyetlerle ortaya konulabileceğini değerlendiren jüri raporlarının içeriğine atıf yapmak suretiyle profesörlük kadrosuna başvuracakların yapması gereken faaliyetler hakkında yol göstermektedir.

Doçentlik kadrosuna atamada olduğu gibi, profesörlük kadrosuna atamada da, oluşturulan jürinin adayın eserlerini ve akademik çalışmalarını incelenmesi neticesinde hazırlanmış olduğu raporlar, kanaatimizce dava konusu edilemez. Çünkü üniversite yönetim kurulu ve rektörün alacağı atama ya da atamama kararları için, jüri üyelerinin raporları bir hazırlık işlemidir ve dolayısıyla icraî nitelikte olmadığından dava konusu edilebilir bir idarî işlem değildir (Gözübüyük ve Tan, 2011: 375-378; Kalabalık, 2004: 99 vd., Akyılmaz, 2004: 271). Üniversite yönetim kurulu ve buna binaen rektör tarafından profesörlük kadrosuna atama ya da atamamaya ilişkin alınan kararlar ise, kesin, icraî ve yürütülebilir nitelikte olan bir idarî işlemlerdir, bir başka ifadeyle dava konusu edilebilir nitelikte idarî işlemler oldukları için yazılı bildirim tarihini izleyen günden başlayarak altmış gün içinde dava konusu edilebilirler (Gözübüyük ve Tan, 2011: 369 vd., ;Giritli vd., 2013: 1068 vd.). Profesörlük kadrosuna atama için jüri üyelerinin hazırladığı raporları ise, üniversite yönetim kurulu ve rektörün, profesörlük kadrosuna atama ya da atamama konusunda alacağı kararlara karşı açılacak olan davada “delil” niteliğinde kabul etmek gerekir. Çünkü üniversite yönetim kurulu ve buna binaen rektörün profesörlüğe atama ya da atamama konusunda alacağı kararların hukukî dayanağı, güvenlik soruşturması gibi konular hâricinde, profesörlük kadrosuna atamada jüri üyelerinin raporları olacaktır.

Oluşturulan jüri üyelerinin ilgili makam ve kurullardan bağımsız olarak değerlendirme yapması gerekir. Aksi bir durumda yapılan idarî işlemin hukuka aykırı olacağı açıktır. Nitekim Danıştay 5. Dairesi, oluşturulan jüri ve kurulların diğer organlardan bağımsız olarak karar vermesi ve atama makamının bu kararları etkileyecek bir davranışta bulunmaması gerektiğine hükmetmiştir (Danıştay 5. Daire Kararı, Karar Tarihi: 16.04.1987, Esas: 1986/255, Karar: 1987/628, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015).

2. Üniversite Yönetim Kurulu Tarafından Profesörlüğe Atama Kararının Verilmesi

2547 sayılı Kanun (md.26) ve Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Yönetmeliği'nde (md.20), üniversite yönetim kurulu, jüri üyeleri tarafından hazırlanan raporları göz önünde tutarak, ilgili profesörlük kadrosuna başvuran doçentin veya profesörün, profesörlüğe atanmasına karar verir. Üniversite yönetim kurulunun atama konusunda alacağı karar üzerine, atama işlemi rektör tarafından yapılır. Profesörlüğe atama kararını üniversite yönetim kurulu

vermektedir. Üniversite yönetim kurulu başkanı olarak rektörün, 2547 sayılı Kanun'un 26.maddesindeki düzenlemeye göre profesörlüğe atama konusundaki yetkisinin bağlı olduğu ve üniversite yönetim kurulunun aldığı atama kararını uygulamaktan ibaret olduğu açıkça görülmektedir. Ancak, profesörlük kadrosuna atamadan farklı olarak diğer öğretim elemanlarının atanmasında rektörün takdir yetkisine sahip olduğu görülmektedir ("*İdarenin kamu görevlilerinin atanması konusunda takdir yetkisi vardır. 657 sayılı Kanun ve kurumların özel mevzuatlarında belirtilen koşulları taşıyan her kişi, idareye başvurup kendisinin kamu görevlisi olarak atanmasını isteyemez. Danıştay kararlarında da, idarenin bir kişiyi kamu görevlisi olarak atamaya mahkeme kararıyla zorlanamayacağı, bu konuda idarenin takdir yetkisi olduğu belirtilmiştir*", Gözler, 2003: 620) ve fakat genel olarak idarenin takdir yetkisinde olduğu gibi rektörün atamalarda sahip olduğu takdir yetkisinin de sınırsız olmadığı, kamu yararı ve hizmet gerekleri ile sınırlı olduğunun bir kez daha belirtilmesinde fayda vardır. İdarenin, sahip olduğu takdir yetkisini kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun olarak kullanması gerektiği de Danıştay ve idare mahkemesinin birçok kararında belirtilmiştir. Danıştay 5. Dairesi'nin konuya ilişkin bir kararı şu şekildedir: "*Atamalar konusunda idareye takdir yetkisi tanındığı açık olup, bu yetkinin ancak kamu yararı ve hizmet gerekleri göz ardı edilerek kullanıldığının kanıtlanması ya da idarî yargı merciince saptanması hâlinde bu durumun dava konusu idarî işlemin sebep ve konu yönlerinden hukuka aykırılığı nedeniyle iptalini gerektireceği yerleşmiş yargısal kararlarla kabul edilmiştir*" (Danıştay 5. Daire Kararı, Karar Tarihi: 18.09.1997, Esas: 1995/2103, Karar: 1997/1785).

Üniversite yönetim kurulunun atama ile ilgili kararlarının mutlaka gerekçeli olması gerekir. Özellikle jüri değerlendirmelerinin aksi yönde bir karar alınacağı zaman bunun mutlaka hukukî gerekçesi gösterilmelidir, aksi takdirde idarî işlem hukuka aykırı olacaktır. Nitekim Danıştay 5. Dairesi, jürinin değerlendirmesinin olumlu olmasına rağmen, üniversite yönetim kurulunun gerekçesiz olumsuz görüşüne dayanılarak işlem tesis edilmesinin hukuka aykırı olacağına karar vermiştir (Danıştay 5. Daire Kararı, Karar Tarihi: 23.11.1987, Esas: 1987/2389, Karar: 1987/1620, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasi IstemciWeb/, 2015).

Yabancı Ülkelerde Alınan Profesörlük Unvanı

Yükseköğretim Kanunu'na göre (md.28), yabancı ülkelerde alınan profesörlük unvanının Türkiye'de geçerli olabilmesi için, Üniversitelerarası Kurul'un bu konuda karar alması gerekir (2547 sayılı Kanun'un 27.maddesine göre, yabancı ülkelerde alınan doçentlik unvanının Türkiye'de geçerli sayılabilmesi için işlemesi gereken prosedür, yabancı ülkelerde alınan profesörlük unvanı ile aynıdır. Yani alınan unvanın, Üniversitelerarası Kurul tarafından alınacak bir

karar ile kabul edilmesi gerekmektedir): “Yurtdışında aldığı profesörlük unvanının Türkiye’de sayılması için başvuran adayın, öncelikle doktora veya tıpta uzmanlık unvanını kazandıktan veya sanat dallarında belirli süre çalıştıktan sonra, yabancı ülkelerde öğretim ve araştırma kurumlarında profesör unvanı ile en az iki yıl çalışmış olması ve çalıştığı yabancı ülkedeki yükseköğretim kurumunun, Türk yükseköğretim kurumu düzeyinde olduğunun Üniversitelerarası Kurul tarafından da belirlenmesi gerekmektedir. Danıştay 8. Dairesi konuya ilişkin bir kararında; “2547 sayılı Kanun’un 28. maddesinde, doktora veya tıpta uzmanlık unvanını kazandıktan veya sanat dallarında belirli süre çalıştıktan sonra yabancı ülkelerde profesörlük unvanı veya yetkisini almış olanlardan bahsedildiğini, kişinin yurtdışında hiç çalışmadan doğrudan profesör unvanı ile çalıştırılması ile Kanunda aranan yurtdışında çalışma koşulunu yerine getirmiş olduğunun kabul edilemeyeceğine” hükmetmiştir: “1985 yılından itibaren doçent olarak çalışan kişinin, iki yıl profesör unvanı ile yurtdışında çalıştığı, burada kendisine verilen profesör unvanının 2547 sayılı Kanun’un 28. maddesi uyarınca denkliğinin tanınması istemiyle Üniversitelerarası Kurul’a başvurduğu, kurulun yurtdışında verilen profesörlük unvanının daimî olmayıp iki yıllık kontrat süresince sınırlı olduğu gerekçesiyle ilgilinin başvurusunu değerlendirmemesi işleminde hukuk ve kanuna aykırılık bulunmamaktadır” (Danıştay 8. Daire Kararı, Karar Tarihi: 20.09.1995, Esas: 1994/2885, Karar: 1995/2600, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015).

Akademik Unvanların Verilmesi ile İlgili İşlemlerin Yargısal Denetimi

Akademik unvanların verilmesi ile ilgili işlemlerin yargısal denetiminin bilimsel özerkliği zedelediği, bilimsel özerkliğin, akademik unvanların verilmesi ile ilgili kararlara yükseköğretim kurumları dışındaki hiçbir makam tarafından müdahâle edilmemesi gerektirdiği ve bu nedenle Anayasa ve kanunlarda değişiklik yapılarak, yükseköğretim kurumlarının akademik kararlarının yargısal ve yargı dışı yollarla yapılan denetimin dışına çıkarılması gerektiği bazı yazarlar tarafından ileri sürülmüştür (Cin, 1992: 287). Bu görüşe katılmak kanaatimizce mümkün değildir. Çünkü özerklik, bağımsızlık ve sınırsız hareket serbestliği anlamına gelmemektedir. Ayrıca hukuk devletin en temel özelliği, Anayasa’nın 125.maddesinde de belirtildiği gibi, idarenin her türlü işlem ve eyleminin yargısal denetime tabi olmasıdır. Bazı idarî kararların her ne olursa olsun yargısal denetim dışına çıkarılması en başta hukuk devleti ilkesi ile bağdaşmaz. Anayasa Mahkemesi’nin de bir kararında belirttiği gibi, özerklik, Anayasa ve kanunların çizdiği sınırlar dâhilinde hareket serbestliğini ifade etmektedir (Anayasa Mahkemesi Kararı, Karar Tarihi: 30.05.1990, Esas: 1990/2, Karar: 1990/10, Resmî Gazete Tarih ve Sayısı: 09.02.1991/20781, anayasa.gov.tr/Kararlar Bilgi Bankası, 2015). Yargısal denetim, kişi hak ve

özgürlüklerinin korunmasının bir güvencesidir. Bu nedenle akademik kadrolara atama işlemlerinin hukuka uygunluğunun yargı tarafından denetlenememesi düşünülemez. Akademik kadrolara atamalarda jüri üyesi raporlarının, ilgili kurul ve rektör kararlarının büyük önemi vardır. Jüri değerlendirmeleri, ilgili kurul ve rektör kararları hatalı veya kasıtlı olabilir, gerçeği yansıtmayabilir. Nitekim Danıştay 5. Dairesi, jüri değerlendirmelerini incelemek suretiyle, kanun ve yönetmeliklere uygun olmayan, gereksiz ya da gerekçenin hukuka uygun olmadığı işlemleri iptal etmiştir. Danıştay 5. Dairesi, konu ile ilgili şu kararı vermiştir: “*Profesörlük kadrosuna atanmak için başvuran adayın, jüri tarafından olumsuz değerlendirildiği, hâlbuki jüri değerlendirmelerinin kanun ve yönetmeliklerde belirtilen konuları kapsamı gerektiği, kanun ve yönetmelikte yer almayan bir durumun olumsuz değerlendirmeye gerekçe olamayacağı için hukuka aykırı olduğu açıktır*” (Danıştay 5. Daire Kararı, Karar Tarihi: 06.10.1989, Esas: 1988/3148, Karar: 1989/1718, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015). Danıştay 8. Dairesi ise bir kararında şuna hükmetmiştir: “*Profesörlüğe yükseltilmek için başvuran adayın, jüri tarafından uluslararası düzeyde orijinal eserler vermiş olmak koşulunu yerine getirilmediği gerekçesi ile verilen olumsuz görüşün, yaptırılan bilirkişi incelemesinde bu koşulun yerine getirildiği tespit edilmek suretiyle profesörlüğe yükseltilmesi gerekmektedir*” (Danıştay 8. Daire Kararı, Karar Tarihi: 09.11.1992, Esas: 1991/736, Karar: 1992/2678, emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/, 2015).

Sonuç

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na göre özel kanun mahiyetindeki 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu hükümlerine göre, yükseköğretim kurumlarında bir kadroya bağlı şekilde istihdam edilen ve kamu görevlisi statüsünde olan akademik personel, aynı memurlar gibi, statü hukukuna tabi olarak kamu görevliliğine alınmakta ve yine 2547 sayılı Kanun çerçevesinde görevin gerektirdiği niteliklere uygun değişik koşullar istenmek suretiyle istihdam edilmektedirler. Dolayısıyla yükseköğretim kurumlarında akademik personelin sözleşme ile çalıştırılmasına ilişkin olarak getirilen kanunî düzenlemelerin istisnaî nitelikte olduğu ve özel bir ihtiyaç duyulması hâlinde başvurulmuş bir yol olduğu da belirtilebilir. Eğitim-öğretim faaliyetlerinde Anayasa gereği statü hukukuna tabi olarak çalıştırılması gereken akademik personelin sözleşme ile çalıştırılması ise, kanaatimizce Anayasa’nın 128. maddesine aykırıdır. Yükseköğretim kurumlarında istihdam edilecek bütün akademik personelin atama, özlük hakları ve çalışma koşullarının temel ilke ve kurallarının kanunlarla düzenlenmesi gerekir.

Belirtmesi gereken bir başka önemli konu; yükseköğretim kurumlarında araştırma görevlisi statüsündeki akademik personelin farklı düzenlemelere göre

atanmasına ilişkindir. Aynı işi yapan araştırma görevlilerinin farklı hükümlere tabi olması, değişik çalışma koşulları ve dolayısıyla çalışma güvencelerine tabi kılınması kanun koyucunun takdir yetkisinde olmakla birlikte, bu durumun bir eşitsizlik oluşturduğunu söylemek yanlış olmasa gerektir. Çünkü eşit durumda bulunan ve öğrenim-egitim kamu hizmetini sunmak üzere görevlendirilmiş olan kişilerin değişik hukuk kurallarına bağlanmalarında hiç bir haklı neden bulunmamaktadır. Özellikle devlet ve vakıf üniversitelerinde istihdam edilen araştırma görevlileri arasında ortaya çıkan bu fark daha belirgindir. Kanaatimizce yükseköğretim kurumlarında araştırma görevlisi statüsündeki akademik personelin farklı düzenlemelere göre atanması Anayasa'nın 10.maddesine aykırılık teşkil etmektedir.

ÖYP ile araştırma görevlisi istihdamı ile ilgili olarak kısa bir değerlendirme yapmak gerekirse; günümüzde yükseköğretim kurumlarına carî usûl ile alınan araştırma görevlisi sayısının oldukça azaldığı, çoğunlukla araştırma görevlilerinin, ilgili mevzuat hükümlerine göre Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından oluşturulan Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) çerçevesinde merkezî sistemle atandığı bilinmektedir. ÖYP, YÖK tarafından araştırma görevlilerinin atanmak üzere seçiminde kullanılan ve kendine özgü bir takım kuralları içeren bir istihdam sürecidir. YÖK tarafından bu istihdam sürecine ilişkin kuralların belirlendiği Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usûl ve Esaslar kabul edilmiştir. Anayasa'nın 130.maddesinin 9.fıkrasında; “öğretim elemanlarının görevleri, unvanları, atama, yükselme ve emeklilikleri ile öğretim elemanı yetiştirmenin” kanunla düzenleneceği hüküm altına alınmıştır. Bu çerçevede ÖYP kapsamında araştırma görevlisi kadrolarının ilânı, bu kadrolara başvuru ve yerleştirme ile atamaya ilişkin konuların kanunla düzenlenmesi gerekmektedir. 2547 sayılı Kanun'da ÖYP'ye ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. ÖYP ile atamayı düzenleyen Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usûl ve Esaslar'ın başlıca kanunî dayanağının 78 sayılı KHK ve ilgili Bütçe Kanun'ları olduğu ve fakat bu düzenlemelerde de konunun temel ilke ve kurallarına yer verilmediği görülmektedir. Anayasa Mahkemesi, Anayasa'nın çeşitli maddelerinde yer alan ‘kanunla düzenleme’den ne anlaşılması gerektiğini, kararlarında açıklamıştır. Buna göre, kanunla düzenlenmesi öngörülen konularda, yürütme organına, genel, sınırsız, esasları ve çerçevesi belirsiz bir düzenleme yetkisi verilmesi, yasama yetkisinin devri anlamına geleceğinden, Anayasa'nın 7. maddesine aykırı düşecektir. Ancak Kanunda temel esasların ve çerçevenin belirlenmesi koşuluyla, uzmanlık ve teknik konulara ilişkin ayrıntıların düzenlenmesinin yürütmeye bırakılması Anayasa'ya aykırılık oluşturmayacaktır. Anayasa Mahkemesi'nin de kararlarında belirttiği gibi, idarenin genel düzenleyici işlemleri, hem kanuna aykırı olmamalı, hem de kanuna dayanmalıdır. Yürütmenin düzenleme yetkisi, sınırlı, tamamlayıcı ve bağımlı bir yetkidir. Yürütme, temel ilkeleri, çerçevesi

ve sınırları kanunla belirlenmiş konuların uygulanmasını göstermek amacıyla düzenleme yapabilir. Bu durumda idare, kanunların uygulanmasını göstermek amacıyla teknik ve uzmanlık gerektiren konuları genel düzenleyici işlemlerle düzenleyebilir.

Bunun dışında belirtilmesi gereken bir başka konu, ÖYP'ye dâhil araştırma görevlilerinin eğitim-öğretim faaliyetlerinde kullanılmak üzere yapacakları harcamalara ilişkin olarak YÖK tarafından her araştırma görevlisi için bir bütçe oluşturmuştur. Oluşturulan bütçede yer alan kaynaklar, ÖYP araştırma görevlisinin yerleştirildiği yükseköğretim kurumuna aktarılmakta ve ilgili araştırma görevlisinin ÖYP giderleri bu kaynaktan karşılanmaktadır. Bu düzenleme ile ÖYP araştırma görevlilerinin giderlerinin, ilgili yükseköğretim kurumuna ek bir yük oluşturmaması amaçlanmaktadır. Yükseköğretim kurumlarının kaynaklarının kıtlığı düşünüldüğünde, bu düzenlemenin isabetli olduğu ifade edilebilir, ancak, ÖYP araştırma görevlisinin yerleştirildiği yükseköğretim kurumunun kaynaklarının fazla olması hâlinde, bu düzenleme kanaatimizce ÖYP araştırma görevlileri için bir dezavantaja dönüşebilir çünkü ÖYP araştırma görevlileri, kural olarak yerleştirildikleri yükseköğretim kurumunun kaynaklarından yararlanamamaktadır, sadece YÖK tarafından kendileri için oluşturulan bütçede yer alan kaynakları kullanabilmektedir.

Ayrıca alan sınav puanına ilişkin getirilen düzenlemeden önce ÖYP'nin, araştırma görevlilerinin yükseköğretim kurumlarına yerleştirilmesinde son derece objektif bir sistem oluşturduğunu ifade etmek mümkündür. Çünkü adayların ÖYP puanının hesaplanmasında, lisans not ortalamasının yanında, sadece ALES ve YDS gibi ÖSYM tarafından yapılan merkezî sınavlardan almış oldukları puanlar esas teşkil etmektedir. Bu düzenleme korunmakla birlikte, YÖK'ün 14.05.2015 tarihli Genel Kurulu'nda ÖYP ile araştırma görevliliği kadrolarına adayların 'alan sınav puanı' ile başvurabilmelerine ilişkin karar alınmış ve alan sınav puanının da ÖYP puanına etkisinin %40 oranında olacağı belirlenmiştir. Özellikle yükseköğretim kurumlarına carî usûl ile araştırma görevlisi alımlarında yapılan yazılı ve/veya sözlü sınavlardaki adam kayırma iddialarının fazlalığı düşünüldüğünde, ülkemiz şartlarında, alan sınav puanı uygulaması dışında ÖYP'nin, personel istihdamında liyâkat ilkesinin sağlanmasında isabetli bir uygulama olduğu söylenebilir. Ancak, alan sınav puanı uygulaması ve alan sınavının, üniversitelerin ilgili bilim alanında görev yapan öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'na belirlenen sınav komisyonları tarafından yapılacağına düzenlenmesiyle birlikte, ülkemizde sübjektif değerlendirmelere açık olduğu tartışmasız olan sözlü sınavın ÖYP'ye de girdiği görülmektedir. Özellikle alan sınav puanının ÖYP puanına etkisinin %40 oranında olacağı da düşünüldüğünde, kanaatimizce ÖYP'nin araştırma görevlisi alımlarında sahip olduğu objektifliğini kısmen de

olsa yitireceği görülmektedir. Çünkü ülkemizde, sözlü sınavlardaki temel sorun, sınavın denetlenmesi ve eğer hukuka aykırılık söz konusu ise bunun ispatlanıp ispatlanamaması ile ilgilidir. Sözlü sınavların yapılmasını öngören düzenlemelerin subjektif değerlendirmelere imkân vermeyecek şekilde ve ayrıntılı olarak belirtilmesi, sözlü sınavların ses ve görüntü kaydının alınması ve bu kayıtların en azından dava açma süresi geçinceye kadar saklanmasına ve sözlü sınav sorularının önceden hazırlanarak adaylara kura çekme yöntemiyle sorulmasına ilişkin kuralların mevzuat ile düzenlenmesi, sözlü sınav konusundaki ispat sorununu ortadan kaldıracak ve yargı tarafından yapılacak olan hukuka uygunluk denetiminin sınırlarını belirleyecek, ayrıca hukukî istikrar ve güven ilkesinin gerçekleşmesini sağlayacaktır. Hukuk Devleti ilkesi, idarî işlemlerin yargısal denetimini olanaksızlaştıracak ya da güçleştirecek düzenlemelere izin vermemektedir.

Burada ifade etmek gerekirse, yükseköğretim mevzuatı incelendiğinde, 2547 sayılı Kanun'un 33. maddesinin araştırma görevlilerinin atanmasında temel düzenleme olduğu görülmektedir. Çünkü doğrudan 33. maddeye göre yapılan araştırma görevlisi atamalarının yanında, 2547 sayılı Kanun'un 50/d maddesine ve ÖYP'ye göre araştırma görevlisi alımlarında da 2547 sayılı Kanun'un 33. maddesine göre atamalar yapılmaktadır. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 50. maddesinin 'd' bendinde düzenlenen uygulamada ise, 2547 sayılı Kanun'un 33. maddesindeki düzenlemenin amaçlarından farklı olarak, ilgili enstitülerde lisansüstü eğitim yapan öğrencilerin, enstitüler bünyesinde araştırma görevlisi olarak istihdam edilmek suretiyle, bir bakıma onlara lisansüstü eğitim bursu verilmiş gibi, maddî olarak desteklenmeleri amaçlanmaktadır. 2547 sayılı Kanun'un 50. maddesinin 'd' bendine göre istihdam edilen araştırma görevlilerinin çalışma güvencesinden yoksun olduğu ve lisansüstü eğitimlerini bitirdiklerinde otomatik olarak kadro ile ilişkilerinin kesildiği görülmektedir. Hâlbuki lisansüstü eğitimi başarı ile bitirerek akademik yeterliliğini kanıtlayan akademik personelin kadro ile ilişkilerinin kesilmemesi, çalışma güvencesi bakımından gereklidir. Nitekim 2547 sayılı Kanun'un 33. maddesine göre istihdam edilen araştırma görevlileri, lisansüstü eğitimlerinde başarılı olmaları ve ihtiyaç bulunması hâlinde görevlerine devam etmektedir. Ayrıca, 2547 sayılı Kanun'un 33. maddesine göre istihdam edilen araştırma görevlilerinin lisansüstü eğitimlerinde başarısız olmaları durumunda bile, ihtiyaç bulunması hâlinde, kadro ile ilişkileri devam ettirilebilmekte iken, 2547 sayılı Kanun'un 50. maddesinin 'd' bendine göre istihdam edilen araştırma görevlilerinin lisansüstü eğitimlerinde başarılı olmaları hâlinde kadro ile ilişkilerinin kesilmesi, kamu personel hukukuna hâkim olan ilkelerden eşitlik ve liyâkat ilkeleri ile bağdaşmadığı gibi, hakkaniyete de uygun değildir. Dolayısıyla bu düzenlemenin Anayasa'nın 10 ve 70. maddelerine aykırı olduğu görülmektedir.

Burada kısaca 5772 sayılı Kanun ile 2547 sayılı Kanun'un ilgili maddelerinin değiştirildiğini ve yükseköğretim kurumlarına akademik personelin atanması ile ilgili olarak ilâve koşullar belirleme yetkisi tanındığını ifade etmek gerekir. Buna göre, üniversiteler, atama için aranan asgarî koşulların yanında, Yükseköğretim Kurulu'nun onayını almak suretiyle, münhasıran bilimsel kaliteyi artırmak amacına yönelik olarak, bilim disiplinleri arasındaki farklılıkları da göz önünde bulundurarak, objektif ve denetlenebilir nitelikte ek koşullar belirleyebilirler. Bunun üzerine yükseköğretim kurumları öğretim üyeliğine atamalarda arayacakları ilâve koşulları düzenlemişlerdir. Yükseköğretim kurumları tarafından yapılacak bu düzenlemelerin idarî vesayet makamı olan Yükseköğretim Kurulu'nun onayına tabi olduğunu da belirtmek gerekir. Ayrıca, yükseköğretim kurumlarının getirdiği ilâve koşullar, idarenin genel düzenleyici işlemi niteliğinde olduğundan, hem üst hukuk normlarına aykırı olmamalı, hem de kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun olmalıdır. Yine, 2547 sayılı Kanun'da belirlenen asgarî koşulların yanında getirilen ilâve koşulların, atama sürecinin nesnellliğini ve denetlenebilir olmasını engellemeyecek nitelikte oluşturulması gerektiği de açıktır.

Burada belirtilmesi gereken bir başka konu, akademik unvanların alınması ile akademik personelin atanmasının ayrı ayrı işlemler olduğudur. Dolayısıyla bu işlemler için oluşturulan jürilerin görevlerinin farklılık arz etmesi işin niteliği gereğidir. Akademik unvanların alınması için oluşturulan jürilerin görevi, adayın o konu ile ilgili bilimsel yeterliliğinin olup olmadığını belirlemek iken, akademik personelin atanması için oluşturulan jürilerin görevi ise, yükseköğretim kurumlarında eğitim-öğretim ve diğer akademik görevleri en iyi yapacak olan personeli belirlemeye çalışmaktır. 2547 sayılı Kanun'da yardımcı doçentliğin unvan olarak tanımlanması, akademik unvanların alınması ile kadroya atama arasındaki ayrımın anlaşılmasına sebep olduğu da ileri sürülmüştür. Ayrıca belirtilebilir ki, akademik unvanların alınması, üniversitelerde ilgili unvanların akademik kadrolarına atanmak için bir koşul olmakla beraber, unvanın alınmış olması belirtilen kadrolara atanmak için idarenin bu konudaki yetkisini bağlamadığı gibi, öncelikli olarak atanma hakkını da kişilere vermemektedir. Ayrıca, öğretim üyeliği kadrolarına atama yapılırken, yükseköğretim kurumunda akademik personel olarak çalışan adayın öğretim üyeliği kadrosuna atanmasıyla, daha önce yükseköğretim kurumunda akademik personel olarak çalışmamış adayın öğretim üyeliği kadrosuna atanması konusunda ayırım yapılması da gereklidir, özellikle yükseköğretim kurumunda akademik personel olarak çalışan adayların öncelikli olarak öğretim üyeliği kadrosuna atanmasını sağlayacak kanunî düzenlemeler yapılmalıdır. Kanaatimizce yükseköğretim kurumlarında doçentlik veya profesörlük kadrolarına atanacak olan kişilerde, 'yükseköğretim kurumlarında fiilen çalışmış olmak' koşulunun hizmet gerekleri bakımından aranması

gerekmektedir. Bu kadrolara atamada söz konusu olan ilgili bilim alanında çalışmış olmak koşulunu, Danıştay kararlarında belirtildiği gibi sadece akademik ve bilimsel yayınlar yapmış olmak veya bilimsel faaliyetlerde bulunmuş olmak şeklinde değerlendirmemek gerekir. Yükseköğretim kurumlarında ders vermek, pratik ve etüt çalışmalar yapmak ayrı bir tecrübedir dolayısıyla kanaatimizce böyle bir koşul getirilmesinin ya da ilgili koşulun bu çerçevede değerlendirilmesinin kamu personel rejimine hâkim olan liyâkat ilkesinin gerçekleştirilmesi bakımından daha isabetli olacağı belirtilebilir.

Ayrıca ifade etmek gerekir ki, öğretim üyeliği kadrolarına atamada alınan yazılı görüşler ve oluşturulan jürilerin adayın eserlerini ve akademik çalışmalarını incelenmesi neticesinde hazırlamış olduğu raporlar, kanaatimizce dava konusu edilemez. Çünkü yardımcı doçentlik ve doçentlik kadrosuna atamada rektörün, profesörlük kadrosuna atamada ise üniversite yönetim kurulu ve rektörün alacağı atama ya da atamama kararları için, yazılı görüşler ve jüri üyelerinin raporları bir hazırlık işlemidir ve dolayısıyla icraî nitelikte olmadığından dava konusu edilebilir bir idarî işlem değildir. Yardımcı doçentlik ve doçentlik kadrosuna atamada rektörün, profesörlük kadrosuna atamada ise üniversite yönetim kurulu ve rektörün alacağı kararlar ise, kesin, icraî ve yürütülebilir nitelikte olan bir idarî işlemlerdir, bir başka ifadeyle dava konusu edilebilir nitelikte idarî işlemler oldukları için yazılı bildirim tarihini izleyen günden başlayarak altmış gün içinde dava konusu edilebilirler. Yardımcı doçentlik kadrosuna atamada alınan yazılı görüşleri ve doçentlik ve profesörlük kadrosuna atama jüri üyelerinin hazırladığı raporları ise, açılacak olan bir davada ‘delil’ niteliğinde kabul etmek gerekir. Çünkü yardımcı doçentlik ve doçentlik kadrosuna atamada rektörün, profesörlük kadrosuna atamada ise üniversite yönetim kurulu ve rektörün atama ya da atamama konusunda alacağı kararların hukukî dayanağı, güvenlik soruşturması gibi konular hâricinde, alınan yazılı görüşler ve jüri üyelerinin raporları olacaktır.

Son olarak şunu da belirtmek gerekir ki; idare, yükseköğretim kurumlarında bir kadroya bağlı olarak istihdam edilecek kamu görevlisi statüsündeki akademik personel adaylarını güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması adı altında bir soruşturmaya tabi tutarak, bu araştırma sonucunda alınan bilgi ve raporlara göre kişiyi atama veya atamama yoluna gidebilmektedir. Belirtmek gerekir ki, güvenlik soruşturmasının gizlilik gerektiren ya da devlet güvenliği açısından hassas kabul edilen görevlere alınacak kamu görevlileri ile sınırlı olarak yapılması gerekir. Ancak uygulamada, belirtilen ölçütlerin dışındaki birçok kamu görevlisi için güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapıldığı görülmektedir. Ayrıca, idarenin yapacağı değerlendirmelerde çok titiz hareket etmesi, kişi hak ve özgürlüklerinin korunması bakımından büyük önem teşkil etmektedir.

Kaynakça

- Aker, Ö. (1992), “ILO Ayırıcılık Sözleşmesi Açısından Kamu Hizmetine Girme ve Hizmette Kalma Hakkı”, *İnsan Hakları ve Kamu Görevlileri*, Yay. Haz.M.Gülmez, TODAİE Yayınları, No:243, Ankara.
- Aksoy, M. (1988), “Güvenlik Soruşturması Denilen Hukuksal Sapıklığın, MİT Raporlarındaki Korkunç Yanlış ve Yalanlar Işığında Değerlendirilmesi”, *Bahri Savcı'ya Armağan*, Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları:7, Ankara.
- Akyılmaz, B. (2004), *İdare Hukuku*, Sayram Yayınları, Konya.
- Anayasa Mahkemesi Kararı, Karar Tarihi:02.10.1996, Esas:1996/61, Karar:1996/35, Resmî Gazete Tarih ve Sayısı:27.12.1996/22860.
- Anayasa Mahkemesi Kararı, Karar Tarihi:07.05.2002, Esas:2000/17, Karar:2002/46, Resmî Gazete Tarih ve Sayısı:26.03.2003/25060.
- Anayasa Mahkemesi Kararı, Karar Tarihi:11.06.2003, Esas:2001/346, Karar:2003/63, Resmî Gazete Tarih ve Sayısı:08.11.2003/25283.
- Anayasa Mahkemesi Kararı, Karar Tarihi:22.12.1988, Esas:1988/5, Karar:1988/55, Resmî Gazete Tarih ve Sayısı:25.07.1989/20232.
- Anayasa Mahkemesi Kararı, Karar Tarihi:25.05.1976, Esas:1976/1, Karar:1976/28, Resmî Gazete Tarih ve Sayısı:16.08.1976/15679.
- Anayasa Mahkemesi Kararı, Karar Tarihi:27.11.1997, Esas:1997/37, Karar:1997/69, Resmî Gazete Tarih ve Sayısı:15.01.1999/23584.
- Anayasa Mahkemesi Kararı, Karar Tarihi:30.05.1990, Esas:1990/2, Karar:1990/10, Resmî Gazete Tarih ve Sayısı:09.02.1991/20781.
- Aslan, O. E., (2006), *Kamu Personel Rejiminin Anayasal İlkeleri*, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Yayınları, Ankara.
- Aslan, O. E. (2007), *Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında 1982 Anayasasına Göre Kamu Personel Rejimi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Aslan, O. E. (2013), *Kamu Personel Hukuku*, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları, Eskişehir.
- Avcı, M. (2009), “Doçentlik Sınavı ve Doçentlik Kadrosuna Atanma”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 17, Sayı: 1, Konya.
- Avcı, M. (2009), *Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Kamu Görevliliğine Giriş*, Yetkin Yayınları, Ankara.
- Avcı, M. (2012), “Adli, İdarî ve Askerî Hâkimliğe ve Savcılığa Alınmaya İlişkin Bazı Değerlendirmeler”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 61, Sayı: 3, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara.
- Cin, H. (1992), “Çağdaş Eğitim, Çağdaş Üniversite”, Rektörlerin Başbakan Süleyman Demirel'e verdiği brifing, Başbakanlık Yayını, Ankara.
- Danıştay 1.Daire Kararı, Karar Tarihi:09.02.2001, Esas:2000/202, Karar:2001/16.
- Danıştay 12.Daire Kararı, Karar Tarihi:09.06.2008, Esas:2008/535, Karar:2008/3422. Danıştay Dergisi, (2008), Yıl:38, Sayı: 119, Ankara.

- Danıştay 12.Daire Kararı, Karar Tarihi:09.06.2008, Esas:2008/535, Karar:2008/3422.
Danıştay Dergisi, (2008), Yıl:38, Sayı: 119, Ankara.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:03.11.1999, Esas:1999/3652, Karar:1999/3292.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:05.11.1997, Esas:1996/1812, Karar:1997/2443.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:05.11.1997, Esas:1996/1812, Karar:1997/2443.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:06.10.1989, Esas:1988/3148, Karar:1989/1718.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:07.04.1999, Esas:1998/2342, Karar:1999/853.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:08.12.1988, Esas:1988/2013, Karar:1988/2957.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:11.06.1991, Esas:1989/2823, Karar:1991/1243.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:11.06.1991, Esas:1989/2823, Karar:1991/1243.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:13.02.1991, Esas:1990/990, Karar:1991/181.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:16.04.1987, Esas:1986/255, Karar:1987/628.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:16.11.1998, Esas:4998/2858, Karar:1998/2690.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:17.03.1987, Esas:1986/1685, Karar:1987/405.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:17.03.1987, Esas:1986/1685, Karar:1987/405.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:17.04.1990, Esas:1988/3317, Karar:1990/858.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:17.11.1992, Esas:1991/3369, Karar:1992/3091.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:18.09.1997, Esas:1995/2103, Karar:1997/1785.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:18.11.1992, Esas:1989/1774, Karar:1992/3109.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:19.03.1987, Esas:1987/193, Karar:1987/933.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:21.05.1999, Esas:1996/976, Karar:1999/1655.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:21.05.2008, Esas:2007/1771, Karar:2008/3008.
Danıştay Dergisi, (2008), Yıl:38, Sayı: 119, Ankara.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:22.11.1988, Esas:1988/2845, Karar:1988/2749.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:22.11.1988, Esas:1988/2845, Karar:1988/2746.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:23.02.1994, Esas:1993/5842, Karar:1994/1150.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:23.11.1987, Esas:1987/2389, Karar:1987/1620.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:24.03.1992, Esas:1991/4101, Karar:1992/712.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:27.06.1988, Esas:1987/777, Karar:1988/1960.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:28.03.1985, Esas:1984/1023, Karar:1985/822.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:28.10.1992, Esas:1989/2664, Karar:1992/2806.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:29.01.1992, Esas:1991/525, Karar:1992/117.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:29.04.1998, Esas:1997/2508, Karar:1998/1224.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:29.04.1998, Esas:1997/2508, Karar:1998/1224.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:29.05.1991, Esas:1990/442, Karar:1991/1024.
- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:29.05.1991, Esas:1990/442, Karar:1991/1204.

- Danıştay 5.Daire Kararı, Karar Tarihi:29.05.1991, Esas:1990/442, Karar:1991/1024.
- Danıştay 8.Daire Kararı, Karar Tarihi:02.03.2005, Esas:2004/3422, Karar:2005/969.
- Danıştay 8.Daire Kararı, Karar Tarihi:03.06.2003, Esas:2002/4395, Karar:2003/2610.
- Danıştay 8.Daire Kararı, Karar Tarihi:03.11.1999, Esas:1998/2338, Karar:1999/5757.
- Danıştay 8.Daire Kararı, Karar Tarihi:04.02.2003, Esas:2002/5557, Karar:2003/561.
- Danıştay 8.Daire Kararı, Karar Tarihi:06.04.2004, Esas:2003/3350, Karar:2004/1608.
- Danıştay 8.Daire Kararı, Karar Tarihi:07.02.1995, Esas:1994/2851, Karar:1995/365.
- Danıştay 8.Daire Kararı, Karar Tarihi:07.02.1995, Esas:1994/2851, Karar:1995/365.
- Danıştay 8.Daire Kararı, Karar Tarihi:08.02.2005, Esas:2004/3743, Karar:2005/528.
- Danıştay 8.Daire Kararı, Karar Tarihi:09.03.1995, Esas:1994/2879, Karar:1995/697.
- Danıştay 8.Daire Kararı, Karar Tarihi:09.11.1992, Esas:1991/736, Karar:1992/2678.
- Danıştay 8.Daire Kararı, Karar Tarihi:09.11.1998, Esas:1998/4075, Karar:1998/3593.
- Danıştay 8.Daire Kararı, Karar Tarihi:10.10.2002, Esas:2002/2570, Karar:2002/4678.
- Danıştay 8.Daire Kararı, Karar Tarihi:10.11.1998, Esas:1998/4665, Karar:1998/3634.
- Danıştay 8.Daire Kararı, Karar Tarihi:12.02.2001, Esas:1999/2034, Karar:2001/463.
- Danıştay 8.Daire Kararı, Karar Tarihi:13.10.2003, Esas:2003/2062, Karar:2003/4001.
- Danıştay 8.Daire Kararı, Karar Tarihi:18.01.1996, Esas:1994/5583, Karar:1996/101.
- Danıştay 8.Daire Kararı, Karar Tarihi:18.01.1996, Esas:1995/3652, Karar:1996/103.
- Danıştay 8.Daire Kararı, Karar Tarihi:18.12.2002, Esas:2002/3302, Karar:2002/6029.
- Danıştay 8.Daire Kararı, Karar Tarihi:19.12.2000, Esas:1999/2720, Karar:2000/8365.
- Danıştay 8.Daire Kararı, Karar Tarihi:20.09.1995, Esas:1994/2885, Karar:1995/2600.
- Danıştay 8.Daire Kararı, Karar Tarihi:22.10.2002, Esas:2002/1693, Karar:2002/4893.
- Danıştay 8.Daire Kararı, Karar Tarihi:22.11.1999, Esas:1998/374, Karar:1999/6527.
- Danıştay 8.Daire Kararı, Karar Tarihi:24.12.2004, Esas:2004/1581, Karar:2004/5072.
- Danıştay 8.Daire Kararı, Karar Tarihi:27.01.2004, Esas:2003/3606, Karar:2004/366.
- Danıştay 8.Daire Kararı, Karar Tarihi:27.06.1986, Esas:1985/270, Karar:1986/349.
- Danıştay 8.Daire Kararı, Karar Tarihi:28.02.2002, Esas:2001/3007, Karar:2002/1239.
- Danıştay 8.Daire Kararı, Karar Tarihi:28.03.2001, Esas:2000/1501, Karar:2001/1263.
- Danıştay 8.Daire Kararı, Karar Tarihi:29.04.2011, Esas:2008/8235, Karar:2011/2451.
- Danıştay 8.Daire Kararı, Karar Tarihi:31.10.2000, Esas:1999/684, Karar:2000/7021.
- Danıştay 8.Dairesi'nin 2007/3688 esas sayılı Yürütmenin Durdurulması Kararı.
- Danıştay Dergisi, (2008), Yıl:38, Sayı: 119, Ankara.
- Danıştay İdarî Dava Daireleri Genel Kurulu Kararı, Karar Tarihi:11.06.1993, Esas:1993/65, Karar:1993/208.
- Danıştay İdarî Dava Daireleri Genel Kurulu Kararı, Karar Tarihi:14.02.1992, Esas:1991/453, Karar:1992/38.

Danıştay İdarî Dava Daireleri Kurulu'nun 12.03.2010 tarihli ve Esas:2010/5 sayılı kararı.

Demircioğlu, M. Y. (2013), "Doçentlik Sınavında İdarî Süreç", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı: 109, Ankara.

Duguit, L. (1954), *Kamu Hukuku Dersleri*, Çev. S. Derbil, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, Ankara.

Giritli, İ., Bilgen, P., Akgüner, T. ve Berk, K. (2013), *İdare Hukuku*, Der Yayınları, 6.Baskı, İstanbul.

Gözler, K. (2003), *İdare Hukuku*, Ekin Kitabevi, Cilt: II, 1.Baskı, Bursa.

Gözler, K. (2009), *İdare Hukuku*, Ekin Kitabevi, Cilt: I, 2.Baskı, Bursa.

Gözübüyük, A. Ş. ve Tan, T. (2011), *İdare Hukuku*, Cilt: I, Genel Esaslar, 8.Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara.

<http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/>, Erişim Tarihi: 2015.

<http://personel.iyte.edu.tr/ogretim-elemanlari-gorev-suresi-uzatimi-islemleri/>, Erişim Tarihi: 2015.

<http://www.anayasa.gov.tr/Kararlar Bilgi Bankası>, Erişim Tarihi: 2015.

<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/iddgk-2010-5.htm>, Erişim Tarihi: 2014.

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.9768&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>, Erişim Tarihi: 2015.

<http://www.yok.gov.tr/web/oyp>, Erişim Tarihi: 2015.

<http://www.yok.gov.tr/web/oyp/usul-ve-esaslar>, Erişim Tarihi: 2015.

<https://yoksis.yok.gov.tr/ilansayfa/>, Erişim Tarihi: 2015.

Kahraman, L. (2007), "Türkiye'de Öğretim Üyesi Yetiştirme Politikası Bağlamında 35.Madde Uygulaması", *Mülkiye Dergisi*, Sayı: 31/256, Ankara.

Kalabalık, H. (2004), *İdare Hukuku Dersleri*, Değişim Yayınları, İstanbul.

Kalafat, A. (2013), "Bir Danıştay Kararı Üzerine Vakıf Üniversitesi Akademik Personelinin Hukukî Statüsüne İlişkin Bazı Değerlendirmeler", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl:12, Sayı: 24, İstanbul.

Nuhoğlu, A., Karan, N. ve Özdemir, E. (2007), *İçtihatlı Yükseköğretim Mevzuatı, Yetkin Yayınları*, Ankara.

Özkal Sayan, İ. (2009), "Türkiye'de Kamu Personel Sistemi: İdarî, Askerî, Akademik, Adli Personel Ayrımı", *Ankara Üniversitesi Siyâsal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 64/1, Ankara.

Öztürk, B. (2014), "Türk Yükseköğretim Düzeninde Öğretim Üyesi Yetiştirilmesinin Hukukî Çerçevesi", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2, Malatya.

Tekinsoy, M. A. ve Mısıır, M. B. (2012), "Öğretim Üyeliliğine Atanma Sürecinin Başlangıcı, Ek Koşullar ve Jüri Raporları", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Sayı: 61/1, Ankara.

- Teziç, E. (1972), “Yasama Yetkisi ve Kanun Hükmünde Kararnameler”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 1, Ankara.
- Yıldırım, T. (2005), *Türkiye'nin İdarî Teşkilâtı*, Alkım Yayınevi, 4.Baskı, İstanbul.
- Yıldırım, T. ve Samuray, F. (2010), “Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Statüsü”, *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Sayı: 1, İstanbul.
- Yükseköğretim Mevzuatı* (2007), Yalın Yayıncılık, 12.Baskı, İstanbul.

Copyright of Amme Idaresi Dergisi is the property of Public Administration Institute for Turkey & the Middle East (TODAIE) and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.