TBB Dergisi 2024 (173) s. 157-187

TÜRKİYE'DE ÜNİVERSİTE GENEL SEKRETERLİK KURUMUNUN HUKUKİ ARKA PLANI VE UYGULAMASI

LEGAL BACKGROUND AND PRACTICE OF THE UNIVERSITY GENERAL SECRETARIAT INSTITUTION IN TÜRKIYE

Fatih GÜLER*
Çağrı ÇOLAK**
İlker KARAÖNDER***

Özet: Üniversitelerin akademik faaliyetlerinin sağlıklı ve kesintisiz bir şekilde sürdürülebilmesinde idari örgütlenme oldukça önem taşımaktadır. Zira idari örgütlenme; öğrenci işlerinden bilgi işleme, kütüphane ve dokümantasyondan idari ve mali işlere kadar birçok faaliyet alanını içermektedir. Söz konusu faaliyetlerin ayrı birer uzmanlık alanı olmasından ötürü kanun koyucu, idari hizmetleri, akademik faaliyetlerden ayırarak ayrı bir yapı içerisinde sunmayı tercih etmiştir. Bu bağlamda çalışmanın konusunu üniversitenin idari örgütlenmesinin zirve makamı olan "genel sekreterlik" ve bu örgütün faaliyetlerinden rektöre karşı sorumlu olan "genel sekreter" oluşturmaktadır. Üniversitelerin idari örgütlenmesi; idare hukuku, kamu yönetimi ve yükseköğretim yönetimi alanlarının kesişiminde yer almasına rağmen akademik çalışmalarda araştırma nesnesi olarak yeterince incelenmemiştir. Buradan hareketle çalışmada ilk olarak genel sekreterlik makamının tarihsel gelişimi ve hukuki dayanaklarına, ardından mevcut genel sekreterlik uygulamasına ve son olarak ise 2024 yılı Mart ayı itibarıyla devlet üniversitelerinde görev yapan genel sekreterlerin profillerine ilişkin verilere yer verilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Üniversite, İdari Örgütlenme, Genel Sekreter, Genel Sekreterlik, Yükseköğretim

* Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, fatih.guler@comu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5365-5700

** Doç. Dr., Trabzon Üniversitesi, cagricolak@trabzon.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5806-9084

*** Dr. Öğr Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, ilkerkaraonder@comu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3625-7273, Makalenin Gönderim Tarihi: 09.05.2024, Kabul Tarihi: 05.08.2024

Abstract: The administrative organization is of great importance for maintaining the academic activities of universities in a wholesomely and uninterrupted manner. This is because the administrative organization encompasses many areas of activity, from student affairs, information processing, library and documentation to administrative and financial matters. Since these activities are separate disciplines, the legislature has preferred to separate administrative services from academic activities and present them in a separate structure. In this context, the subject of this study is the "General Secretariat", which is the head of the administrative organization of the college, and the "Secretary General", who is responsible to the Rector for the activities of this organization. Although the administrative organization of universities is located at the intersection of administrative law, public administration and higher education administration, it has not yet been sufficiently investigated as a subject of research in academia. This study therefore first examines the historical development and legal basis of the office of the General Secretariat, then the current practice of the Secretary General's office and finally the profiles of the Secretaries General working at state universities from March 2024.

Keywords: University, Administrative Organization, Secretary General, General Secretariat, Higher Education

GİRİŞ

Üniversitelerin idari örgütlenmesi ve söz konusu yapı içerisinde genel sekreterliğin rolü sınırlı sayıda çalışmaya konu olmuştur.[1] Üstelik bu çalışmaların da çoğunluğu insan kaynakları yönetimi ya da yönetim ve organizasyon perspektifinden ele alınmıştır. Bu nedenle üniversite idari örgütlenmesinin kamu hukuku bağlamında ele alın-

[1] Zeynep Höbel & Naci Karkın, "Üniversite İdari Personelinin Yönetsel ve Örgütsel Sorunları: Pamukkale Üniversitesi (PAÜ) Örneği", *Çalışma İlişkileri Dergisi,* 2013, C. 4, S. 1, s. 135-159; Abdülkadir Özdemir, "Üniversitelerin Türk İdari Teşkilatı İçerisindeki Yeri ve Üniversite Teşkilatı", *İktisadiyat*, 2017, C. 1, S. 1, s. 171-192; Nalan Sabır Taştan & Kürşat Taştan, "Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi ve Üniversite Genel Sekreterleri", *2. Ahi Evran International Conference on Scientific Research*, 21-23 Ekim 2022, s. 548-556; Nalan Sabır Taştan & Kürşat Taştan, "Üniversite İdari Teşkilatlarının Yeniden Yapılandırılması", *9th International Mardin Artuklu Scientific Researches Conference*, 20-22 Ocak 2022, s. 48-61; Nalan Sabır Taştan & Kürşat Taştan, "Üniversite Yönetim Hizmetleri Örgütü Yönetici Kadroları İçin Atama-Yükseltme Modeli Önerisi", *Ege 7th International Conference on Social Sciences*, 24-25 Aralık 2022, s. 526-539; Mehmet Mecek & Hüsna Doğan. "Müdür Yardımcıları ve Yüksek Okul Sekreteri Arasındaki Ast-Üst İlişkisi Örneği Esasında Meslek Yüksekokullarında Yaşanan Görev ve Yetki Uyuşmazlıkları ve Çözüm Önerileri", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2014, C. 22, S. 1, s. 27-57.

ması, çalışmanın hareket noktasını ve özgün değerini yansıtmaktadır. Ayrıca hukuki perspektif temelli bir analiz, yükseköğretim idari örgütlenmesindeki bazı kronik sorunların literatüre de yansımasına zemin hazırlamaktadır.

Üniversitelerin akademik faaliyetlerinin sağlıklı ve kesintisiz bir şekilde sürdürülebilmesinde idari örgütlenme oldukça önem taşımaktadır. Zira idari örgütlenme; öğrenci işlerinden bilgi işleme, kütüphane ve dokümantasyondan idari ve mali işlere kadar birçok faaliyet alanını içermektedir. Söz konusu faaliyetlerin ayrı birer uzmanlık alanı olmasından ötürü kanun koyucu; idari hizmetleri, akademik faaliyetlerden ayırarak ayrı bir yapı içerisinde sunmayı tercih etmiştir. Hâlihazırda yükseköğretim mevzuatının en temel normu 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'dur. 2547 sayılı Kanun, üniversitelerin idari örgütlenmesi ile ilgili hükümler de ihtiva etmektedir. Söz konusu kanunun, idari örgütün genel esaslarını tespit etmesine rağmen ayrıntısına girmediğini değerlendiren hükümet; 17.06.1982 tarih ve 2680 sayılı *"Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Kuruluş, Görev ve Yetkilerinin Düzenlenmesi ile İlgili Yetki Kanunu"* hükümleri çerçevesinde 07.10.1983 tarih ve 124 sayılı *"Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumlarının İdari Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname"*yi kabul etmiştir. Bilindiği üzere kanun hükmünde kararnamelerin Resmî Gazete'de yayımlandıkları gün geçerlilik açısından TBMM'ye sunulması zorunlu olmakla birlikte, TBMM'de görüşülüp görüşülmemesinin geçerliliğine bir etkisi söz konusu değildir.[2] Üzerinden yaklaşık kırk yıl geçmesine ve her dönem başında tekrar yasama organına sunulmasına rağmen hâlâ TBMM'de kabul edilmeyen 124 sayılı KHK'nın kanuna dönüştürülmemesi başlı başına bir sorun olarak görülebilir. Bu sorunun ortaya çıkışında yalnızca konuya ilişkin yürütme ve yasama organlarının umarsızlığı değil, aynı zamanda akademik çevrelerin ilgisizliği de etkili olmuştur. Nitekim üniversitelerin idari örgütlenmesi; idare hukuku, kamu yönetimi ve yükseköğretim yönetimi alanlarının kesişiminde yer almasına rağmen akademik çalışmalarda araştırma nesnesi olarak yeterince incelenmemiştir.

Öte yandan 124 sayılı KHK, yalnızca kanuna dönüşmemesi açısından değil, üniversitelerin idari örgütlenmesine yönelik normatif

---

2 Turgut Tan, "Türk Hukukunda Kanun Hükmünde Kararname Uygulaması ve Sorunlar", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi,* 1995, C. 50, S. 1, s. 342.

durum bakımından da eksiklikler barındırmaktadır. Örneğin, mezkûr KHK'nın 26. maddesinde yer alan Kontrolörlük Daire Başkanlığı ve Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı, 14.12.1983 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 190 sayılı "*Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*"ye istinaden alınan, 13 Ağustos 1984 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 84/8360 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile birleştirilmesine rağmen hâlâ KHK metninde yer almaktadır. 24.12.2005 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 5436 sayılı "*Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*"un 15/c maddesi gereği üniversitelerde Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı kurulmasına rağmen konuya ilişkin hükümler yükseköğretim idari örgütüne ilişkin hukuki düzenlemelere doğrudan yansımamıştır.

Hâlihazırda üniversitelerin en önemli hedefleri arasında araştırma, geliştirme, uluslararasılaşma ve proje üretme gibi faaliyetlerin yer aldığı ifade edilebilir. Zira bunlar, yükseköğretim genel mevzuatında hukuki dayanağı haiz, akademik camia tarafından genel kabul görmüş, somut ve çağdaş nitelikte hedeflerdir. Söz konusu hedeflere elbette, yalnızca akademik çaba ve süreçlerle erişilememekte, bunun için ayrıca idari nitelikte kadrolara da ihtiyaç duyulmaktadır. Buradan hareketle çalışmada üniversitenin idari örgütlenmesinin zirve makamı olan "genel sekreterlik" ve bu örgütün faaliyetlerinden rektöre karşı sorumlu olan "genel sekreterler" konu edilmektedir. Bu çerçevede, çalışmanın ilk bölümünde üniversite genel sekreterliği kavramsal, tarihsel ve hukuki çerçevelerde ele alınmaktadır. İkinci bölümde genel sekreterlere tanınan hukuki ve mali haklar, üçüncü bölümde ise genel sekreter yardımcılığına ilişkin mevzuat ve uygulamalar incelenmektedir. Son bölümde ise 2024 yılı Mart ayı itibarıyla devlet üniversitelerinde görev yapan genel sekreterlerin profillerine ilişkin verilere yer verilmektedir.

I. KAVRAMSAL, TARİHSEL VE HUKUKİ ÇERÇEVE: ÜNİVERSİTE GENEL SEKRETERLİĞİ

Üniversite genel sekreterliğine karşılık gelen ve başlıca görevleri öğrenci kayıtlarını tutmak ve kurul kararlarını yazmak olan makam, ilk kez Bologna'da ve daha sonra Paris'te "*notarius*", ardından

Louvain Üniversitesi'ndeki "*dictator*" kavramları ile tanımlanmıştır.[3] Kıta Avrupası ülkelerinde tarihsel olarak, rektöre idari işlerde yardımcı olan ve üniversitelerde bugünkü genel sekretere karşılık gelen amirler, genellikle hukukçular arasından seçilen yetkililer olup "*dictator*", "*notarius*", "*syndicus*", "*registrar*" gibi isimlerle ifade edilmekteydi.[4] Bu bağlamda üniversite genel sekreterleri için Avusturya'da "*universitätsdirektor*", Belçika'da "*regierungs commissaris*" veya "*administrateur*", Danimarka'da "*administrationchef*", Finlandiya'da "*f*örvaltungsdirektor", İsviçre'de kanton üniversitelerinde "*administrateur*" veya "*verwaltungsdirektor*", İtalya'da "*direttore administrativo*" ünvanları kullanılmakta ve söz konusu makama atama ilgili bakan tarafından yapılmaktadır. İsveç ve Norveç'te ise "*universitetsdirektor*", bakanlar kurulunca atanmaktadır.[5]

Türkiye'de genel sekreterlik kurumunun teşkili, üniversite reformundan kısa bir süre sonra gerçekleşmiştir. Dolayısıyla reforma hukuki dayanak teşkil eden 31.05.1933 tarih ve 2252 sayılı "*İstanbul Darülfünununun İlgasına ve Maarif Vekâletince Yeni Bir Üniversite (İstanbul Üniversitesi) Kurulmasına Dair Kanun*"da genel sekreterlik kurumuna yer verilmemiştir. 20.07.1944 tarihli "*İstanbul Teknik Üniversitesi Hakkında Kanun*"da ise genel sekterlik kurumu ile ilgili bir hüküm bulunmamasına rağmen kanuna ekli kadro cetvelinde "*umumi kâtip*" adıyla genel sekreterlik kurumuna yer verildiği görülmektedir.

Genel sekreterlik kurumuna yer verilen ilk hukuki düzenleme, 13.06.1946 tarih ve 4936 sayılı Üniversiteler Kanunu'dur. Mezkûr kanunda genel sekreter, "rektörün emrinde ve idare örgütünün başında olan kamu görevlisi" olarak tanımlanmıştır. Üniversite yönetim kuruluna katılma hakkını haiz genel sekreter, üniversite yönetim kurulunun kararı ve rektörün teklifi üzerine Millî Eğitim Bakanı tarafından atanmaktadır. Bu düzenlemeyle birlikte genel sekretere; idari personelin görev dağılımını rektörün onayına sunma, diğer idari personelin atanması konusunda rektöre teklif yapma, bütçe hazırlama ve memur disiplin kurulu başkanlığı yapma yetkileri tanınmıştır.

---

3 Kemal Gürüz, Dünyada ve Türkiye'de Yükseköğretim Tarihçe ve Bugünkü Sevk ve İdare Sistemleri, 2. Baskı, YÖK Yayını: Ankara, 2003, s. 15.

4 Kemal Gürüz, s. 61.

5 İhsan Doğramacı, Türkiye'de ve Dünyada Yükseköğretim Yönetimi, Meteksan: Ankara, 2007, s. 5.

4936 sayılı Kanun'u ilga eden 20.06.1973 tarih ve 1750 sayılı Üniversiteler Kanunu da genel sekreterle ilgili hükümler ihtiva etmektedir. Bütçe hazırlama dışındaki görev ve yetki tanımı 4936 sayılı Kanun ile örtüşmektedir. Ancak genel sekreterin oy hakkı olmaksızın senatoya ve yönetim kuruluna katılması ve raportörlük görevini ifa etmesi, yönetim kurulunun teklifi üzerine rektör tarafından atanması ve genel sekreterlerin yüksek öğrenim mezunu olma koşulunu sağlaması gibi hususlar, 1750 sayılı Kanun'da ilk kez düzenlenmiştir.

Sekiz yıl sonra, 1750 sayılı Kanun'u ilga eden 04.11.1981 tarih ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda da genel sekreterlik, 1750 sayılı Kanun'a benzer şekilde düzenlenmiştir. 2547 sayılı Kanun'un ilk hâline göre genel sekreterin görev ve yetki tanımı büyük oranda 1750 sayılı Kanun ile örtüşmektedir. İlave olarak ise üniversitenin ita amiri olan rektörün, bu yetkisini genel sekretere devredebilmesi imkânı 2547 sayılı Kanun'da düzenlenmiştir. Ayrıca genel sekreterin atanması sürecinde yönetim kurulunun teklif yetkisi, görüş vermek şeklinde yumuşatılmış ve rektörün genel sekreterin atanması konusundaki inisiyatif alanı genişletilmiştir. Bu noktada üniversite genel sekreterlerini atayan rektörlerin atanma usulüne de değinmekte fayda vardır.

13.06.1946 tarih ve 4936 sayılı Üniversiteler Kanunu'nun 12. maddesine göre rektör, fakülte profesör kurullarının bir arada yapacakları toplantıda iki yıl için, ordinaryüs profesör veya profesörler arasından, sıra ile her seçim döneminde farklı bir fakülteden olmak üzere salt çoğunlukla seçilmekteydi. 27.10.1960 tarih ve 115 sayılı Kanun ile rektörün seçim yönteminde basit değişiklikler öngörülmüştür.[6] 27.07.1967 tarih ve 923 sayılı Kanun ile ise altı asli profesörü olmayan fakültelerden rektör seçilemeyeceği hususu düzenlenmiştir.

4936 sayılı Kanun'u ilga eden 20.06.1973 tarih ve 1750 sayılı Üniversiteler Kanunu'nun 13. maddesine göre rektörün, her üniversitenin bütün öğretim üyelerinin bir arada yapacakları toplantıda, üç yıl için, üniversitenin aylıklı profesörleri arasından, salt çoğunlukla seçilmesi ilkesi benimsenmiştir.

4936 ve 1750 sayılı Kanunlar rektör belirleme sürecinde ana aktör olarak öğretim üyelerini tespit etmişken 12 Eylül'ün oluşturduğu

---

6 Suna Kavili Arap, "Türkiye'de Rektör Belirleme Süreci ve 'Mütevelli Heyeti' Tartışmaları", *Memleket Siyaset Yönetim*, 2011, C. 6, S. 16, s. 6.

siyasi iklimin tezahürü olarak 2547 sayılı Kanun, ana aktörü Cumhurbaşkanı olarak kurgulamıştır. Gerçekten de 1750 sayılı Kanun'u ilga eden 04.11.1981 tarih ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 13. maddesinde üniversite tüzel kişiliğinin temsilcisi olan rektörün; Yükseköğretim Kurulu'nun önereceği yükseköğretimden sonra en az on beş yıl başarılı hizmet vermiş, tercihen devlet hizmetinde bulunmuş, ikisi üniversitelerde görevli profesörlerden olmak üzere dört kişi arasından devlet başkanınca beş yıl için atanması öngörülmekteydi. Üstelik aynı maddede, önerilenlerin atanmadığı ve iki hafta içerisinde yeni adaylar gösterilmediği takdirde devlet başkanınca doğrudan atama yapılması düzenlemesi yer almaktaydı. 17.08.1983 tarih ve 2880 sayılı Kanun ile söz konusu maddede değişiklik yapılarak devlet başkanı ifadesi "Cumhurbaşkanı" olarak değiştirilmiştir.

Yaklaşık dokuz yıl sonra, 07.07.1992 tarih ve 3826 sayılı Kanun ile 2547 sayılı Kanun'un 13. maddesi tekrar değiştirilmiştir. Yapılan değişiklikle, 2547 sayılı Kanun'un ilk hâlinin ortaya koyduğu rektör atama sistemi ile 4936 ve 1750 sayılı Kanunlarda öngörülen rektör atama sistemleri harmanlanarak yeni bir rektör atama yöntemi ortaya konulmuştur. Buna göre devlet üniversitelerinde rektör atanması sürecinde hem öğretim üyelerinin seçim yapması hem de Cumhurbaşkanı'nın ataması birlikte uygulanmıştır. Bu çerçevede önce görevdeki rektörün daveti üzerine üniversite öğretim üyeleri tarafından gizli oyla profesör ünvanlıma sahip kişiler arasından seçim yapılır. Ardından her öğretim üyesinin oy pusulasına bir isim yazarak seçtiği en çok oy alan altı kişi, Yükseköğretim Kurulu tarafından üç kişiye indirilerek atanmak üzere Cumhurbaşkanı'na sunulur. 18.06.2008 tarih ve 5772 sayılı Kanun ile söz konusu maddede yapılan değişiklik, yalnızca metni daha anlaşılır bir hâle getirmekten ibarettir.

29.10.2016 tarih ve 676 sayılı Olağanüstü Hâl Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ve bu kanun hükmünde kararnamenin kabul edilmesine ilişkin 01.02.2018 tarih ve 7070 sayılı Olağanüstü Hâl Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair Kanun ile 2547 sayılı Kanun'un rektörün atanmasını düzenleyen 13. maddesi değiştirilmiştir. Bu düzenleme uyarınca devlet üniversitelerinde rektörün, Yükseköğretim Kurulu tarafından önerilecek, profesör olarak en az üç yıl görev yapmış üç aday arasından Cum-

hurbaşkanınca atanması uygulamasına geçilmiştir. Ayrıca söz konusu düzenlemeyle bir aylık sürede önerilenlerden birisinin atanmaması ve Yükseköğretim Kurulu tarafından iki hafta içinde yeni adaylar gösterilmemesi hâlinde Cumhurbaşkanınca doğrudan atama yapılabilmesi benimsenerek, tabiri caizse 2547 sayılı Kanun'un ilk hâline dönülmüştür.

İki yıl sonra, 09.07.2018 tarih ve 703 sayılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile ise rektör atanma sürecinde Yükseköğretim Kurulunun yetkisi kaldırılmış ve rektörün devlet üniversitelerine Cumhurbaşkanı tarafından doğrudan atanması öngörülmüştür. Cumhuriyet Halk Partisi tarafından üniversitelerin özerkliği, hukuk devleti, kamu yararı ve liyakat ilkeleriyle çeliştiği gerekçesi ve anayasaya aykırılık teşkil ettiği iddiasıyla söz konusu düzenlemenin iptali yönünde Anayasa Mahkemesine başvuruda bulunulmuştur. Anayasa Mahkemesi 07.12.2023 ve E.2018/117, K.2023/212 sayılı kararında Cumhuriyet Halk Partisinin anayasaya aykırılık gerekçelerini değerlendirmemiş olmakla birlikte rektörlerin atanmasına ilişkin düzenlemenin Anayasa'nın İkinci Kısmı'nın Dördüncü Bölümü'nde yer alan kamu hizmetlerine girme hakkına ilişkin olduğuna işaret etmiştir. Bu çerçevede Anayasa'nın mülga 91. maddesine göre kanun hükmünde kararnameyle düzenlenemeyecek yasak alanda kalan değişikliğin anayasaya aykırı bir şekilde kanun hükmünde kararnameyle kabul edildiği saptanmış ve bu çerçevede değişikliğin iptal edilip iptal kararının Resmî Gazete'de yayımlanmasından (4 Haziran 2024) başlayarak on iki ay sonra yürürlüğe girmesi uygun görülmüştür.

Rektörlerin atanmasına ilişkin hükümler aynı zamanda Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinde de düzenlenmektedir. 10.07.2018 tarih ve 3 sayılı Üst Kademe Kamu Yöneticileri ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Atama Usûllerine Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin ilk hâlinde rektörlerle ilgili bir düzenleme yer almamaktaydı. 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin yayımlanmasından beş gün sonra yayımlanan 15.07.2018 tarih ve 4 sayılı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 800. maddesi ile 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'ne eklenen hükümle rektörlerin en az üç yıl profesörlük yapanlar arasından dört yıllık süre için Cumhur-

başkanı tarafından atanması ilkesi benimsenmiştir. Bu düzenlemeden yaklaşık iki ay sonra 13 Eylül 2018 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 17 sayılı Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile madde metninde yer alan "en az üç yıl" ifadesi madde metninden çıkartılmıştır.

Yükseköğretim mevzuatına ilişkin yukarıdaki değişikliklere bakıldığında rektör atanmasına ilişkin yöntemlerin tarihsel süreç içerisinde sürekli değişikliğe uğradığı görülmektedir. 2018 yılı içerisinde rektör atanma sürecinin dört kez değişikliğe uğramış olması ise ayrı bir eleştiri konusu olmuştur.[7] Bununla birlikte rektörlerin öğretim üyelerinin oylarıyla seçilmesinin demokrasi ile doğrudan bir bağlantısı olmadığına dair görüşlerle birlikte[8] bu sistemin üniversiteleri toplumsal taleplerden uzak bir alana taşıdığı eleştirileri de ifade edilmiştir.[9] Hatta 1992 yılındaki düzenleme ile birlikte öğretim üyelerinin rektör atama sürecine dahil edilmesinin hemen ardından Yükseköğretim Kurulu Başkanı Prof. Dr. İhsan Doğramacı'nın "hocaların kendi yöneticilerini seçmelerini ülke açısından yararlı görmediğine" işaret ederek istifa etmesi de bu bağlamda değinilmesi gereken bir olaydır.[10] Sahip oldukları hak ve yetkilerle üniversitelerin en önemli aktörü olan rektörlerin atanma sürecindeki değişikliklerin, tüm üniversite ekosistemine etki ettiği gibi idari kadrolar ve bunların en üst pozisyonunda yer alan genel sekretere de etki etmesi kaçınılmazdır.

II. GENEL SEKRETERLERE TANINAN HUKUKİ VE MALİ HAKLAR

2547 sayılı Kanun'da süreç içerisinde yapılan değişikliklerle genel sekreterin konumunun güçlendiği ifade edilebilir. Bunlardan ilki,

---

7 Bu düzenlemelerle ilgili ayrıntılı eleştiri için bkz. Kemal Gözler, "Cumhurbaşkanlığı Hükûmet Sisteminin Uygulamadaki Değeri: Bir Buçuk Yıllık Bir Bilanço", www.anayasa.gen.tr/cbhs-bilanco.htm, (Yayın Tarihi: 27 Aralık 2019).

8 Kemal Gözler, "Cumhurbaşkanı- YÖK Çatışması", *Ankara Barosu Dergisi*, 2001, C. 59, S. 1, s. 37-59; aksi görüş için bkz. Ahmet Battal, "Kemal Gözler'in 'Cumhurbaşkanı-YÖK Çatışması' Başlıklı Makalesi Üzerine Notlar", *Ankara Barosu Dergisi*, 2001, C. 59, S. 4, s. 69-81.

9 Durmuş Günay ve Muharrem Kılıç, "Cumhuriyet Dönemi Türk Yükseköğretiminde Rektör Seçimi ve Atamaları", *Yükseköğretim Dergisi*, 2011, C. 1, S. 1, s. 37.

10 Durmuş Günay ve Muharrem Kılıç, s. 38.

14.04.1982 tarih ve 2653 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle genel sekreter hakkında son soruşturma açılması konusunda rektör ve rektör yardımcılarında oluşacak bir kurul tarafından karar verilmesine ilişkindir. 21.01.2010 tarih ve 5947 sayılı Kanun'da öngörülen değişiklikle rektör ve rektör yardımcılarının yanında genel sekreterin de gelir getirici katkılarına bakılmaksızın, üniversite yönetim kurulunun uygun gördüğü birimin döner sermaye hesabından yönetici payı olarak ayrılan tutar üzerinden ek ödeme yapılmasına karar verilmiştir. Her ne kadar genel sekretere gelir getirici katkılarına bakılmaksızın üniversite yönetim kurulunun uygun gördüğü birimin döner sermaye hesabından yönetici payı olarak ayrılan tutar üzerinden ek ödeme yapılması mümkün olsa da bu durum genel sekreter kadrosunda asaleten görevli kamu görevlisi için söz konusudur. Bu görevi vekâleten yürütenler açısından aynı durum söz konusu olmadığı gibi,[11] genel sekreter kadrosunu işgal eden kamu görevlisinin genel sekreter kadrosu dışında görevlendirildiği ve bunun üzerine genel sekreterlik görevinin üçüncü bir kişi tarafından vekâleten yürütüldüğü durumlarda; her iki kamu görevlisine de döner sermaye hesabından yönetici payı olarak ayrılan tutar üzerinden ek ödeme yapılması hukuken mümkün değildir.[12] Özetle, bu ödeme sadece asaleten genel sekreterlik görevini yürüten kamu görevlisi açısından söz konusu olabilmektedir.

1971 yılı Ekim ayında İstanbul Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Ege Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi tarafından hazırlanan Üniversiteler Ortak Kanunu Tasarısı'nda, genel sekretere aylığının yüzde yirmisi kadar makam ödeneği verilmesi öngörülmesine rağmen bu husus o dönemde kanun metnine yansımamıştır.[13] Her ne kadar o dönemde bu talep gerçekleşmemiş olsa da 03.04.1997 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 570 sayılı "*Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileri ile İlgili Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname*" ile üniversite genel sekreterlerine 2.000 göstergeli makam tazminatı

11 Sayıştay Temyiz Kurulu, 2013/39932, 14.02.2018.
12 Sayıştay Temyiz Kurulu, 2016/43927, 05.12.2018.
13 Üniversiteler, Üniversiteler Ortak Kanunu Tasarısı. İstanbul Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Ege Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi tarafından müştereken hazırlanmıştır, (1971), s. 26.

ödenmesine yönelik hüküm 657 sayılı Kanun'a eklenmiştir. Bununla birlikte makam tazminatı genel sekreter kadrosunda asaleten görev yapan kamu görevlileri için öngörülen bir düzenleme olup, genel sekreterlik görevini vekâleten yürütenler açısından makam tazminatı ödenmesi mümkün değildir.[14]

30.06.1989 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 375 sayılı "*657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu, 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu ile Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması, Devlet Memurları ve Diğer Kamu Görevlilerine Memuriyet Taban Aylığı ve Kıdem Aylığı ile Ek Tazminat Ödenmesi Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*" ile 7.000'den daha düşük göstergeler üzerinden makam tazminatı öngörülen kadrolara atanmış olanlara, 15.000 gösterge rakamını geçmemek üzere Cumhurbaşkanınca tespit edilecek gösterge rakamlarının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucunda bulunacak miktarda görev tazminatı ödenmesi kararlaştırılmıştır. Bu çerçeve mezkûr 570 sayılı KHK hükmü doğrultusunda 03.04.1997 tarihinden itibaren genel sekreterlere makam tazminatı yanında görev tazminatı ödenmesi mümkün olmuştur. Görev tazminatının ödenmesine ilişkin 11.06.2008 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan "*Görev Tazminatı Ödenmesi Hakkında Bakanlar Kurulu Kararı*"nın 1. maddesindeki hüküm doğrultusunda genel sekreterlere 8.000 göstergeli görev tazminatı ödenmektedir. Mezkûr Bakanlar Kurulu kararının atıf yaptığı 26.04.2000 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan "*Temsil Tazminatı Ödenmesi Hakkında Bakanlar Kurulu Kararı*"nın 4. maddesi uyarınca; 21.01.2010 tarih ve 5947 sayılı Kanun ile üniversite yönetim kurulunun uygun gördüğü birimin döner sermaye hesabından yönetici payı olarak ayrılan tutar üzerinden genel sekretere yapılan ek ödemenin görev tazminatından mahsup edilmesi gerekir. "*Görev Tazminatı Ödenmesi Hakkında Bakanlar Kurulu Kararı*"nın 4. maddesinin "*görev tazminatı tutarından mahsup edilecek tutarın, görev tazminatının %20'sini geçmesi hâlinde, görev tazminatının %80'i asgari görev tazminatı olarak ödenir*" hükmü doğrultusunda, döner sermaye hesabından yönetici payı olarak ayrılan tutar üzerinden genel sekretere yapılan ek ödemenin görev tazminatından

14 Devlet Personel Başkanlığı'nın 17.03.2017 tarih ve 1630 sayılı görüşü.

fazla olması durumunda, genel sekretere makam tazminatının tamamı değil, %80'i ödenmesi gerekir.[15]

Genel sekreterlik makamı görevde yükselme sınavı sonucu atamaya tabi bir makam olmayıp, görevden alınması konusunda da ilave kanuni bir prosedür öngörülmeyen bir alanda kalmaktadır. Bununla birlikte idari yargı organlarının genel sekreterin görevden alınması konusunda güvence teşkil edecek birtakım içtihatlar ortaya koyduğu görülmektedir. Genel sekreterin görevden alınması süreciyle ilgili idare ve bölge idare mahkemelerinin farklı yönde verdiği kararlar mevcuttur. Bununla beraber 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Hakkında Kanun'un 46. maddesinin "*…daire başkanı ve daha üst düzey kamu görevlilerinin atama, naklen atama ve görevden alma işlemleri hakkında açılan iptal davalarının…*" Danıştay'da temyiz edilebileceğine dair hüküm doğrultusunda genel sekreterlerin görevden alınmasına veya naklen atanmasına ilişkin davalarda nihai karar mercii Danıştay olmaktadır.

İdare hukukunun en temel ilkelerinden birisi de yetki ve usulde paralellik ilkesidir. Bu ilke, tesis edilen bir idari işlemin geri alınması, değiştirilmesi veya kaldırılması sürecinde aynı yetkililer tarafından aynı usulün uygulanmasını zorunlu kılmaktadır. Genel sekreter, her ne kadar rektör tarafından atansa da yukarıda ifade edildiği gibi atanması sürecinde üniversite yönetim kurulunun görüşü alınmaktadır. Bu çerçevede, genel sekreterin görevden alınması sürecinde, atanma sürecindeki gibi üniversite yönetim kurulunun görüşünün alınması zorunlu olup, aksi yönde uygulamalar Danıştay tarafından hukuka aykırı olarak kabul edilmektedir.[16]

Danıştay, rektör ve üniversite yönetim kurulunun genel sekreterin görevden alınması konusunda takdir yetkisinin geniş olduğuna işaret ederek, genel sekreterin görevden alınmasına gerekçe teşkil eden disiplin cezasının idare mahkemesi tarafından iptal edilmesi[17] veya ceza soruşturmasının beraat ile sonuçlanması[18] durumlarında dahi, kanun-

15 Sayıştay 8. Daire, 2023/284-2, 27.04.2023.
16 Danıştay 2. Daire, 15/09/2021 tarih ve E: 2021/15705, K: 2021/2712.
17 Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 24/03/2021 tarih ve E: 2020/2986, K: 2021/582.
18 Danıştay 2. Daire, 02/07/2020 tarih ve E: 2020/572, K: 2020/2052.

da belirtilen usule uyulmak şartıyla, genel sekreterin görevden alınmasında bir hukuka aykırılık görmemektedir. Bununla beraber Danıştay, genel sekreterin görevden alınması sürecinde apaçık mobbing benzeri uygulamalar varsa, genel sekreterin görevden alınmasına ilişkin idari işlemleri iptal etme eğilimindedir.[19]

III. GENEL SEKRETER YARDIMCILIĞI

124 sayılı KHK, 2547 sayılı Kanun'dan farklı olarak üniversite idari örgütünün başı ve bu örgütün çalışmasından rektöre karşı sorumlu makam olarak genel sekretere en çok iki yardımcı atanabilmesini öngörmüştür. KHK metninde bu konuda açık hüküm olmamakla birlikte 2547 sayılı Kanun'un 52. maddesinin genel sekreter, daire başkanları ve müdürlerin yönetim kurulunun görüşü alınarak rektör tarafından atanacağına dair hüküm doğrultusunda; genel sekreter yardımcılarının yönetim kurulunun görüşü alınarak rektör tarafından atanacağı ifade edilebilir.

2547 sayılı Kanun veya 124 sayılı KHK genel sekreter yardımcılığına atanmak için sarih bir düzenleme ihtiva etmemektedir. Bununla birlikte Cumhurbaşkanı İdari İşler Başkanlığı, 06.11.2018 tarihli ve 74073113-010.99-E.138965 sayılı yazısı ile, 09.07.2018 tarihli ve 30473 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 703 sayılı "*Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*"nin 172. maddesi ile 657 sayılı Kanun'un 68. maddesi hükümleri çerçevesinde, devlet memurlarının kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirilen hizmet süreleri esas alınmak suretiyle, genel sekreter yardımcılığına atanmak için beş yıllık hizmet süresinin zorunlu olduğuna karar vermiştir.

Ek ödeme, özel hizmet zammı, iş gücü zammı, teminde güçlük zammı bağlamında genel sekreter yardımcısı ile daire başkanı arasında bir denklik olmasına rağmen ek gösterge anlamında genel sekreter yardımcısı aleyhinde dengenin bozulmuş olması oldukça dikkat çekici bir eksiklik olarak göze çarpmaktadır. 124 sayılı KHK'nın sistematiği, idare hukuku ve kamu yönetimi ilkeleri göz önünde bulundurulduğunda üniversite idari örgütü açısından genel sekreter, genel sekreter

19 Danıştay 2. Daire, 22/10/2020 tarih ve E: 2020/516, K: 2020/3123.

yardımcısı, daire başkanı şeklinde bir hiyerarşik modelin öngörüldüğü açıktır. Gerçekten de uygulamada üniversite idari örgütlenmesinin işleyişi göz önünde bulundurulduğunda daire başkanlıklarının genel sekreter yardımcıları aracılığıyla genel sekretere bağlı olduğu görülmektedir. Bu çerçevede mali haklar açısından hiyerarşik kademeler arasında bir artış ya da en azından eşitlik durumunun söz konusu olması gerekmektedir.

Genel sekreter, mali hakları açısından genel sekreter yardımcısı ve daire başkanına karşı üstün konumda olmasına rağmen bu denge genel sekreter yardımcısı ve daire başkanı arasında bozulmuş durumdadır. 24.05.2013 tarih ve 6487 sayılı *"Bazı Kanunlar ile 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun"* ile 657 sayılı Devlet Memurların Kanunu'nda değişiklik yapılmadan önce genel sekreter yardımcısı ile daire başkanının ek göstergeleri aynı (3000) idi. Mezkûr kanunla yapılan değişiklik ile daire başkanının ek göstergesi 3600'e yükseltilmekle birlikte genel sekreter yardımcısının ek göstergesinde bir değişiklik yapılmamıştır. Bu değişikliğin ardından oluşan durum eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda faaliyet gösteren sendikalar tarafından istikrarlı bir şekilde eleştirilmiştir. Bunun yanında 25.08.2017 tarih ve 30165 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan *"Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2018 ve 2019 Yıllarını Kapsayan 4. Dönem Toplu Sözleşmesinin Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Koluna"* ilişkin kısmın 13. maddesinde genel idari hizmet sınıfına dâhil üniversite daire başkanlığı için ilgili mevzuatta öngörülen ek gösterge rakamının üniversite genel sekreter yardımcılığını da kapsamasına yönelik çalışma yapılması öngörülmüştür. Devlet memurlarının ek göstergelerinde oldukça kapsamlı bir değişiklik öngören 01.07.2022 tarih ve 7417 sayılı *"Devlet Memurları Kanunu ile Bazı Kanunlarda ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"* ile daire başkanının ek göstergesi 4200'e yükseltilmesine rağmen genel sekreter yardımcısının ek göstergesi 3600'e yükseltilmiş ve yukarıda ifade edilen sorun giderilmemiştir.

Genel sekretere gelir getirici katkılarına bakılmaksızın üniversite yönetim kurulunun uygun gördüğü birimin döner sermaye hesabından yönetici payı olarak ayrılan tutar üzerinden ek ödeme yapılmasının mümkün olduğu yukarıda ifade edilmişti. Aynı durum genel

sekreter yardımcısı için söz konusu değildir. Genel sekreter yardımcısı rektör tarafından 2547 sayılı Kanun'un 13/b-4 maddesi doğrultusunda döner sermaye gelirlerinin elde edildiği birimlere görevlendirilse dahi, yukarıda ifade edilen ve sadece genel sekretere yönelik öngörülen hüküm çerçevesinde, genel sekreter yardımcısına bir ek ödeme yapılması hukuken mümkün değildir.[20]

Tablo 1: Devlet Üniversitelerinin Genel Sekreter Yardımcısı Sayısına Göre Dağılımı

Genel Sekreter Yardımcısı Sayısı	Üniversite Sayısı	Dağılım Oranı
0	12	%9,30
1	36	%27,91
2	70	%54,26
3	9	%6,98
4	2	%1,55

Tablo 1'de çalışmaya konu üniversiteler genel sekreter yardımcısı sayısına göre incelenmiştir. Bu üniversitelerin %91,47'inde kanuni hadde uygun olarak en çok iki genel sekreter yardımcısı atanmışken, üniversitelerin %8,53'ünde ise kanuni haddin üzerinde ikiden fazla genel sekreter yardımcısı atandığı görülmektedir. Uygulamada tedviren atama ile gerekçelendirilen kanuni haddi aşan sayıda genel sekreter yardımcısı görevlendirilmesine yönelik bu uygulamanın yaygınlaşmasının birçok sakıncayı beraberinde getireceği ifade edilebilir.

İkiden fazla genel sekreter yardımcısı bulunan üniversitelerde, bu konuda iki ihtimalin bulunduğu söylenebilir. Ya genel sekreter yardımcılarının tümü 2547 sayılı Kanun'un 13/b-4 maddesi uyarınca tedviren görevlendirilmiş olmalı ya da genel sekreter yardımcılarının bir kısmı asil, bir kısmı ise vekil olmalıdır. Özellikle ikinci ihtimal açısından, iki asil genel sekreter yardımcısının bulunduğu bir üniversitede, vekil genel sekreter yardımcılığının hukukiliği tartışmalı olabilecektir. Yine tedviren görevlendirilmiş bir genel sekreter yardımcısı, genel sekretere vekâlet edebilecek midir? Bu çerçevede, 124 sayılı KHK'ya

[20] Sayıştay Temyiz Kurulu, 2014/43521, 2.12.2020; Sayıştay Temyiz Kurulu, 2015/42614, 23.09.2020; Sayıştay Temyiz Kurulu, 2014/40688, 01.03.2017; Sayıştay Temyiz Kurulu, 2013/39932, 14.02.2018; Sayıştay Temyiz Kurulu, 2013/40012, 14.02.2018; Sayıştay Temyiz Kurulu, 2014/43521, 27.06.2018; Sayıştay Temyiz Kurulu, 2013/40012, 05.12.2018; Sayıştay Temyiz Kurulu, 2016/44981, 23.09.2018.

aykırı şekilde üniversitelerde ikiden fazla genel sekreter yardımcısı atama uygulaması ile zorunluluk dışında tedviren görevlendirme usulünün yaygınlaşmasının bu şekilde hukuksal sorun ve tartışmalara yol açacağı açık bir şekilde görülmektedir.

Arapça kökenli tedvir kelimesinden türeyen tedviren atama ve görevlendirme sözlük anlamı itibarıyla şu şekilde tanımlanmıştır. Tedvir; yönetme, çekip çevirme, çevirme; tedviren; devretmek üzere; tedviren atama/görevlendirme; boş bir kadroya asıl olarak atanma şartlarını taşımayanların daha sonra devretmek üzere o kadroda görevlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır.[21] Herhangi bir kanuni dayanağı olmayan[22] tedviren atamanın en temel hukuki dayanağı 17 Mayıs 1987 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 99 Seri Numaralı Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinin 2. maddesinde yer alan "*asilde aranan şartlara sahip vekil memur bulunamadığı takdirde, hizmetin aksamadan yürütülebilmesi bakımından herhangi bir şekilde boşalmış veya boş bulunan bir görevin öncelikle varsa yardımcıları yoksa asilde aranan şartlara en yakın personel tarafından tedviren gördürülmesi mümkün görülmektedir*" ifadesidir. Her şeyden önce kanuni idare ilkesine aykırı olan tedviren atama usulü[23], boş bir kadroya yapılan bir atama/görevlendirmeyi ifade eder. Bu çerçevede ikiden fazla genel sekreter yardımcısı atama usulünde boş bir kadro durumu söz konusu olmadığı için bu atamaların tedviren atama olarak değerlendirilmesi de hukuken mümkün değildir.

Bununla birlikte kanuni haddin üstünde atama konusu genel sekreter yardımcılığına özgü olmayıp, benzer bir durum rektör yardımcılığı için de söz konusu olabilmektedir. Gerçekten de 2547 sayılı Kanun, merkezi açık öğretim yapmakla görevli üniversiteler için beş, diğerleri için üç rektör yardımcısını azami sayı olarak tespit etmesine rağmen bu sınırı aşan sayıda rektör yardımcısı atandığı da uygulamada görülen bir diğer husustur.

Bu tür uygulamaların hukuka aykırılığına işaret edilmekle beraber, bazı üniversiteler açısından idari personel/akademik personel/

---

21 https://sozluk.gov.tr/, Erişim Tarihi: 10.03.2024.

22 Selman Sacit Boz, "Tedviren Görevlendirme Usulünün Hukukiliği ve Sonuçları", *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2023, C. 13, S. 1, s. 197.

23 Ayşe Aslı Yücesoy, "Kanuni İdare İlkesi Çerçevesinde Tedviren Görevlendirme Usulü", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2018, C. 26, S. 1, s. 143.

öğrenci sayıları bağlamında oluşan iş yükünün ikiden fazla genel sekreter yardımcısı atanması ihtiyacını ortaya çıkardığı göz önünde bulundurulduğunda, genel sekreter yardımcısı sayısının arttırılmasının idari personel/akademik personel/öğrenci sayıları gibi kriterlere bağlanmasına yönelik kanuni düzenleme yapılması hususu düşünülebilir.

IV. AKADEMİSYEN GENEL SEKRETERLERİN PROFİLİ

Çalışmada elde edilen bulgular çerçevesinde; Türkiye'deki devlet üniversitelerinde genel sekreterlik makamını işgal edenlerin %64,34'ünün idari kadrolarda görev yapanlardan, %35,66'sının ise akademik personel arasından atandığı görülmektedir. Konuyla ilgili diğer bir çalışmada[24], araştırmanın gerçekleştirildiği Kasım 2021-Şubat 2022 tarih aralığı itibarıyla devlet üniversitelerinde görev yapan genel sekreterlerin %40'ının akademisyen olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle devlet üniversitelerinde genel sekreterlik makamına akademik personel arasından görevlendirme yapma eğiliminin, benzer bir oranda devam ettiği sonucuna ulaşılabilir.

Tablo 2: Devlet Üniversitelerindeki Genel Sekreterlerin Personel Kategorisine Göre Dağılımı

Personel Kategorisi	Genel Sekreter Sayısı	Dağılım Oranı
Akademik	46	%35,66
İdari	83	%64,34

Genel sekreterin atanması ile ilgili paydaşlar açısından en çok itiraz edilen konuların başında bu göreve akademik personelin atanması gelmektedir.[25] Yukarıdaki verilere bakıldığında uygulamada bu duruma

24 Nalan Sabır Taştan & Kürşat Taştan, "Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi ve Üniversite Genel Sekreterleri", *2. Ahi Evran International Conference on Scientific Research*, 21-23 Ekim 2022, s. 552.

25 Eğitim-Bir-Sen, Eğitim Çalışanlarının Sorunları ve Çözüm Önerileri, Ankara, 2017, s. 70; Üniversite İdari Personel Sendikası, Yükseköğretim İdari Kurulu Biran Önce Kurulmalıdır..., https://www.unipersen.org.tr/y%C3%B6ki-darikurul, Erişim Tarihi: 11.04.2024.; Türk Eğitim-Sen, Yükseköğretim Kurumları ile İlgili Taleplerimiz, https://turkegitimsen.org.tr/yuksekogretim-kurumlari-ile-ilgili-taleplerimiz/, Erişim Tarihi: 11.04.2024; İrfan Hatipoğlu, "Üniversitelerde İdari Personelin Sorunları ve Çözüm Önerileri", Türk Eğitim-Sen Cumhuriyetimizin 100. Yılına Doğru Üniversite Vizyonumuz Sempozyumu, 16-18 Nisan, 2010, s.164.

sıklıkla başvurulduğu görülmektedir. Her şeyden önce genel sekreterlik kurumuna idari personel yerine akademik personelin atanması, kuruma uzun süre emek veren idari personelin kendini değersiz hissetmesine sebep olması yönünden motivasyon kırıcı bir unsur olarak görülebilir. Diğer taraftan saf idari hizmetleri[26] yürütmekle görevli genel sekreterlik görevine bilim alanı tamamen farklı bir akademisyenin getirilmesi uzmanlaşma ilkesi ile ciddi bir çelişki içerisindedir. Uzmanlık veya akademik çalışma alanı genel sekreterliğin görev alanı dışında olan akademisyenlere yasal ve sosyolojik zeminde yüklenen misyona ek olarak, birçok birimden müteşekkil büyük bir tüzel kişilik olan üniversitelerin en üst idari makamının teslim edilmesinin ne kadar rasyonel olduğu tartışmalıdır. Bunun yanında, üniversite idari birim yöneticilerinin akademisyenler arasından görevlendirilmesi uygulaması, akademik kariyerin kişiyi her bakımdan yetkin kılacağı gibi bir algının oluşmasına da neden olmaktadır. Hâlbuki akademi dışındaki memuriyet, bilgi birikiminden ziyade tecrübenin gerekli olduğu bir sahadır. Bu yönüyle akademisyenlikten ayrılmaktadır. Dolayısıyla, birbirinden tamamıyla farklı bu iki görevin, tek bir kişide toplamasındaki kamu yararı tartışmaya açıktır.

Üniversitelerde genel sekreterlik makamına akademik personel arasından görevlendirme yapılması uygulaması, diğer yasallıktan uzak tedviren görevlendirmelerde olduğu gibi, yargı makamları önüne gelmedikçe herhangi bir sorun teşkil etmemekte ve devam etmektedir. Bu nedenle konunun yasal zeminin ötesinde bilim ve üniversite politikası temelinde tartışılması ve elde edilecek neticeler çerçevesinde gerekli tedbirlerin alınması hususu düşünülmelidir.

Yaygın bir akademisyen genel sekreter uygulamasının, çalışmanın genelinde ifade edildiği üzere, hukuki formülasyonu itibarıyla tedviren veya vekâleten görevlendirmeye dayanması hasebiyle, üniversite idari yapılanmasının zirve makamı olan genel sekreterliğin, fiiliyatta geçici bir kadro olarak algılanmasına yol açtığı ileri sürülebilir. Zira bu görevlendirmelerin, 2547 sayılı Kanun'un 13/b-4 maddesi uyarınca yapıldığı açıktır. Bu hüküm rektöre, üniversitede görevli öğretim

---

[26] Yunus Anıl Ay, "Vakıf Yükseköğretim Kurumu Personelinin Hukuki Niteliği ve Bu Personelin Ücret Gelirinin Vergilendirilmesinde 2914 Sayılı Kanun'da Öngörülen Vergi Kolaylıklarının Uygulanıp Uygulanmaması Sorunu Üzerine Bir Değerlendirme", *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2022, C. 8, S. 2, s. 283.

elemanlarının ve diğer personelin görev yerlerini değiştirmek veya bunlara yeni görevler vermek yetkisini tanımaktadır. Ancak madde hükmünde herhangi bir sınırlama öngörülmemesine rağmen, rektöre tanınan takdir yetkisinin, kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun olarak kullanılması ve geçici/süreli olması ilkelerinin Danıştay tarafından benimsendiği görülmektedir.[27] Uygulamada akademisyen genel sekreter görevlendirilmesi yoluna yaygın bir şekilde başvurulmasının, genel sekreterlik makamı ile ilgili yasal düzenlemeleri işlevsiz kılacağı ve ayrıca makamın ciddiyetini zedeleyeceği de düşünülebilir.

Üniversite genel sekreterinin akademisyenler arasından görevlendirilmesi eğiliminin bir diğer sakıncası, "*tedviren görevlendirme*" usulünün hukuken tartışmalı bir kurum olmasıyla da ilgilidir. Yukarıda da temas edildiği üzere tedvir usulü, kamu hizmetinin aksamadan yürütülmesine aracılık eden, geçici ve istisnai durumlarda başvurulan bir yol olarak kabul edilmektedir.[28] Tablo 2'de yer alan sonuç, istisnai olarak kullanılması gereken bir yolun, esas hâline getirildiğini göstermektedir. İdarenin takdir yetkisinin sınırlarını zorlayan bu uygulamanın, keyfiliğe kapı aralayacağı ve Türk üniversite örgüt yapısının dinamiklerini ciddi şekilde zedeleyebileceğini düşündürmektedir.

Akademik personel arasından atanan genel sekreterlerin ünvanlara göre dağılımı Tablo 3'te verilmiştir. Bu tablodaki veriler incelendiğinde, akademisyen genel sekreterlerin %41,30'unun profesör, %36,96'sının doçent, %17,39'unun doktor öğretim üyesi ve %4,35'inin de öğretim görevlilerinden oluştuğu görülmektedir.

Tablo 3: Devlet Üniversitelerindeki Akademisyen Genel Sekreterlerin Ünvanlara Göre Dağılımı

Ünvan	Genel Sekreter Sayısı	Dağılım Oranı
Profesör	19	%41,30
Doçent	17	%36,96
Doktor Öğretim Üyesi	8	%17,39
Öğretim Görevlisi	2	%4,35

27 Danıştay 2. Daire, 11/04/2018 tarih E:2018/305, K: 2018/2505; Danıştay 2. Daire 02/03/2022 tarih E: 2021/17430, K: 2022/936.

28 Danıştay 5. Daire, 14/12/2004 tarih ve E: 2001/1374, K: 2004/5356.

2547 sayılı Kanun'un 3/m maddesine göre, profesör, doçent ve doktor öğretim üyeleri öğretim üyesi kavramı altında toplanmıştır. Öğretim üyelerinin görevleri ise, aynı kanunun 22. maddesinde sıralanmıştır. İlgili madde hükmü uyarınca ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeylerde eğitim – öğretim faaliyetinde bulunmak ile yükseköğretim kurumlarında, bilimsel araştırmalar ve yayınlar yapmak öğretim üyelerinin önemli iki asli görevidir. Bu görevlerden ilki 2547 sayılı Kanun'un 36/3. maddesi uyarınca haftalık belirli saatlik bir ders yükünün doldurulmasını zorunlu kılmaktadır. İkinci görev ise akademisyenleri diğer kamu görevlilerinden ayırmaya yarayan kıstasa işaret etmektedir. Örneğin, öğretim üyesinin bilimsel çalışma ve yayın yapma görevinin belirli bir mahal ve zamanla sınırlanamayacağının Danıştay tarafından içtihat olarak benimsenmesi bu ayrımın göstergelerinden birisidir.[29] Doktor öğretim üyelerini, doçent ve profesör kadrolarından ayıran unsur ise bu kadronun 2547 Sayılı Kanun'un 23. maddesi hükmü uyarıca süreli atamaya tabi olmasıdır. Bunun dışında, 2547 sayılı Kanun'un 22. maddesinde hüküm altına alınan görevler doktor öğretim üyeleri açısından da geçerlidir. Öğretim görevlilerinin ana görevlerinin ise, 2547 sayılı Kanun'un 31. maddesi uyarınca, yükseköğretim kurumlarında ders vermek şeklinde belirtildiği görülmektedir. Netice olarak, akademisyen genel sekreterlerin büyük çoğunluğunu oluşturan doçent ve profesörlerin tecrübe ve birikimlerini bilime hasretmeleri, doktor öğretim üyelerinin üniversiteler arasında değişmekle beraber yeniden atama kriterlerini yerine getirmeleri, öğretim görevlilerinin ise ders vermeleri kanuni bir zorunluluktur. Bunun yanında söz konusu bu görevlerin akademik özgürlük içerisinde yerine getirilmesinin devlet tarafından temin edilmesi de büyük bir önem taşımaktadır. Zira akademik özgürlüğün korunması için gerekli ortamları yaratamayan toplumların gelecekte ciddi kayıpları göze alması gerektiği ifade edilmektedir.[30]

Yukarıda temas edildiği üzere, akademisyenlik ve akademisyenlik dışındaki memuriyet, nitelikleri ve kendisinden beklenenler noktasında farklılık arz etmekte ve her iki görevin tek bir kişide toplanması

29 Danıştay 8. Daire, 29/01//2018 tarih E: 2013/11579, K: 2018/372.

30 Tokay Gedikoğlu, "Yükseköğretimde Akademik Özgürlük". *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2013, C. 3, S. 3, s. 181.

birçok sakıncayı beraberinde getirmektedir. Ancak uygulamada bu şekilde bir eğilimin bulunması nedeniyle, çalışma kapsamında Türkiye'deki devlet üniversitelerindeki akademisyen genel sekreterlerin doçentlik temel alanları da incelenmiştir. Buna göre, akademisyen genel sekreterlerin doçentlik temel alanına göre dağılımı Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Devlet Üniversitelerindeki Akademisyen Genel Sekreterlerin Doçentlik Temel Alanına Göre Dağılımı

Doçentlik Temel Alanı	Genel Sekreter Sayısı	Dağılım Oranı
Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler	13	%28,26
Mühendislik	11	%23,91
Sağlık Bilimleri	8	%17,39
Eğitim Bilimleri	4	%8,70
Fen Bilimleri ve Matematik	3	%6,52
İlahiyat	3	%6,52
Spor	2	%4,35
Hukuk	1	%2,17
Filoloji	1	%2,17
Güzel Sanatlar	1	%2,17

Eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda faaliyet gösteren sendikalar, genel sekreterlik makamına akademisyenlerin atanmasına prensip olarak karşı çıkmakla birlikte, bu makama akademik personel atanacaksa bile, atamanın en azından kamu yönetimi, idare hukuku, yükseköğretim yönetimi gibi genel sekreterliğin görev alanı ile ilgili bilim alanlarında çalışma yapan akademisyenler arasından yapılabileceğini ifade etmektedir.[31]

Tablo 4 incelendiğinde akademisyen genel sekreterlerin %28,26'sının doçentlik temel alanı, sosyal, beşerî ve idari bilimlerdir. Bunu %23,91 ile mühendislik, %17,39 ile ise sağlık bilimleri takip etmektedir. Söz konusu tablodaki bu veriler, yukarıda yer verilen iddiaları destekler niteliktedir. Zira sosyal, beşerî ve idari bilimler ile hukuk temel alanları hariç tutulduğunda, akademisyen genel sekreterlerin büyük çoğunluğunun hukuk ve yönetim bilimlerine temas etmeyen alanlarda akademik kariyer yaptığı görülmektedir. Bir akademik personele

[31] Eğitim-Bir-Sen, Eğitim Çalışanlarının Sorunları ve Çözüm Önerileri, Ankara, 2017, s. 70.

kendi uzmanlık alanı dışında bir iş gördürülmesi durumunda, söz konusu akademik personelin her iki vazifesinde de ne oranda başarılı olacağı konusu tartışmalıdır.

Esasen ve kural olarak genel sekreterlerin idari personel arasından atanması gerekir. Diğer taraftan uygulamada akademisyen genel sekreterlerin sayısının azımsanmayacak düzeyde olması, rektörler tarafından bunun bir tercihten ziyade ihtiyaç olarak görüldüğüne işaret etmektedir. Çalışmada bütüncül olarak ifade edildiği üzere akademisyen genel sekreterler asaleten değil vekâleten atanmakta ve genel sekretere tanınan ilave mali haklardan (döner sermaye, makam tazminatı, görev tazminatı) yararlanamamaktadır. İlaveten 2547 sayılı Kanun, rektör, rektör yardımcısı, dekan ve enstitü ile yüksekokul müdürlerinin ders verme yükümlülüğünü ortadan kaldırmışken, başhekimler, dekan yardımcıları, enstitü ve yüksekokul müdür yardımcıları ve bölüm başkanları için beş saate düşürmüştür. Görüldüğü üzere akademisyen genel sekreterler için ders yükü bağlamında da bir düzenleme söz konusu değildir. Uygulamada var olan bu duruma hukuki dayanak sağlamak amacıyla, akademisyen genel sekreter atanmasının, paydaşların görüşleri doğrultusunda kamu yönetimi, idare hukuku, yükseköğretim yönetimi gibi genel sekreterliğin görev alanı ile ilgili bilim alanlarında çalışma yapan akademisyenler arasından atanması şeklinde sınırlayan veya belli bir süre kamu yöneticiliği veya belli bir süre akademik yöneticilik (rektör yardımcısı, dekan, enstitü müdürü, yüksekokul müdürü, meslek yüksekokul müdürü) yapma şartına bağlayan düzenlemeler çerçevesinde gerçekleştirilmesi hususu göz önünde bulundurulmalıdır.

Tablo 2'de gösterilen 46 akademisyen genel sekreterin bu görevlerinden önceki akademik yöneticilik (rektör yardımcılığı, dekanlık, enstitü müdürlüğü, meslek yüksekokulu/yüksekokul müdürlüğü) görevlerinde bulunma durumu Tablo 5'te gösterilmiştir. Bir akademisyen genel sekreter, aşağıda belirtilen akademik yöneticilik görevlerinden birden fazlasında bulunmuş ise daha kıdemli olduğu değerlendirilen[32] görev tabloya yansıtılmış, diğer/diğerleri ise ihmal edilmiştir.

---

[32] Kıdem sıralaması olarak rektör yardımcılığı, dekanlık, enstitü müdürlüğü, meslek yüksekokulu/yüksekokul müdürlüğü sırlaması takip edilmiştir

Tablo 5: Devlet Üniversitelerindeki Akademisyen Genel Sekreterlerin Akademik Yöneticilik Deneyimi

İdari Görev	Genel Sekreter Sayısı	Oran
Rektör Yardımcılığı	5	%10,87
Dekanlık	1	%2,17
Enstitü Müdürlüğü	1	%2,17
MYO / Yüksek Okul Müdürlüğü	14	%30,43

Çalışmada bütüncül olarak ifade edildiği üzere akademisyen genel sekreter atanması birçok açıdan tartışmaya açıktır. Akademisyen genel sekreter uygulamasının sakıncalarını kısmen de olsa azaltacak unsurlardan biri, bu göreve atanacak olan akademisyenlerde rektör yardımcılığı, dekanlık, enstitü müdürlüğü ve meslek yüksekokulu/yüksekokul müdürlüğü gibi akademik yöneticilik tecrübesinin aranması olduğu ifade edilebilir. Tablo 5'teki veriler, akademisyen genel sekreterlerin yarıdan çoğunun, idari anlamda tecrübe sağlama imkânı verebilecek olan rektör yardımcılığı, dekanlık, enstitü müdürlüğü ve meslek yüksekokulu/yüksekokul müdürlüğü gibi görevlerde hiç bulunmadan genel sekreterlik görevine atandığını göstermektir.

Çalışma kapsamında Türkiye'deki devlet üniversitelerinde genel sekreterlik makamını işgal eden kişilerin cinsiyet dağılımı da incelenmiş ve buna ilişkin bilgiler Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Devlet Üniversitelerindeki Genel Sekreterlerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Genel Sekreter Sayısı	Dağılım Oranı
Erkek	125	%96,90
Kadın	4	%3,10

Tablo 6'daki veriler incelendiğinde, devlet üniversitelerinde sadece dört kadın genel sekreterin bulunduğu görülmektedir. Cinsiyet bakımından genel sekreterlik makamı özelindeki bu dengesiz dağılımın, üst kademelerde kadın istihdamındaki genel durumun üniversite idari örgütündeki görünümü olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Literatürde de iş hayatının farklı boyutlarında gerçekleştirilen çalışmalarda benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Türkiye'de ve dünyada çalışma

yaşamında kadınların sayısının giderek arttığı,[33] ancak gerek ülkemizde gerekse de gelişmiş ülkelerde iş gücündeki kadın sayısındaki artış oranının üst pozisyonlardaki kadın artış oranıyla örtüşmediği ifade edilmektedir.[34] Dolayısıyla Tablo 6'daki verilerin literatürde yer alan savları desteklediği söylenebilir. Benzer verilere yükseköğretim kurumları ile ilgili yapılan çalışmalarda da rastlamak mümkündür. Bu çerçevede yapılan diğer bir çalışmada[35], Türk akademik yaşamı içerisinde üst kademelere çıktıkça kadınların oransal değerinin azaldığı tespit edilmiştir. Çalışmanın kapsamı dışında olmakla beraber, Tablo 6'daki reel durumun nedenlerinin, toplumsal cinsiyet eşitliği ve cam tavan sendromu bağlamlarında ayrı bir araştırma konusu olması gerektiği değerlendirilmektedir.

SONUÇ

Anayasa'nın 130. maddesinde hüküm altına alındığı şekilde, eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yaparak ülkeye ve insanlığa hizmet etme misyonuna sahip olan üniversitelerin bu misyonu yerine getirebilmeleri için sağlam bir idari altyapıya sahip olmaları gereklidir. Üniversitelerin idari yapısı ve bu yapının alt birimleri 124 sayılı KHK ile belirlenmiştir. İdari ve mali işler, yapı işleri, kütüphane, personel, bilgi işlem gibi birbirinden farklı fonksiyonları yerine getiren birimlerin zirve makamında ise genel sekreter bulunmaktadır. Bu şekilde farklı farklı uzmanlık alanlarından müteşekkil bir yapının zirve makamı olmanın doğal sonucu olarak da genel sekreterin liyakat ilkesine uygun olarak belirlenmesi gerekli görülmektedir. Başta Anayasa, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 124 sayılı KHK ve yükseköğretim örgütünü hüküm altına alan tüm mevzuatın ruhunun da bunu gerektirdiği açıktır. Aksi durumda, üniversitelerden beklenen kamu hizmetinin sürekliliği ve niteliğinin sekteye uğrama olasılığının artacağı savunulabilir.

---

33 Edip Örücü & Recep Kılıç & Taşkın Kılıç, "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 2007, C. 14, S. 2, s. 133.

34 Neslihan Derin, "Dünyadan ve Türkiye'den Örneklerle Cam Tavan Sendromu", *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 2020, C. 10, S. 2, s. 148.

35 Hava Tahtalıoğlu, "Türkiye'de Yükseköğretim Kurumlarında Cam Tavan Sendromunun Kadınlar Üzerindeki Etkileri", *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2016, C. 9, S. 2, s. 101.

Bu çalışmada, üniversite genel sekreterlik makamı tarihsel ve hukuksal açıdan ele alındıktan sonra, 2024 yılı Mart ayı itibarıyla devlet üniversitelerinde göreve devam eden genel sekreterlere ilişkin profil verilerinin ortaya koyulması amaçlanmıştır. Bu bağlamda öncelikle, genel sekreterlerin atanma usulleri ile atamadan önceki görevleri ortaya koyulmuş ve değerlendirilmiştir. Araştırma kapsamında Türkiye'de devlet üniversitelerinde genel sekreterlik makamını işgal edenlerin %35,66'sının akademisyen olduğu tespit edilmiştir. Bu oranın azımsanmayacak ölçüde yüksek olduğu ortadadır. Ayrıca bu atamaların tedviren yapıldığı gerçeği karşısında, esasen hukuki dayanağı tartışmalı olan ve istisnai olarak uygulanması gereken tedviren görevlendirme usulünün Türk devlet üniversitelerinde sınırlarının zorlandığı çıkarımında bulunmak mümkündür. Dahası bu tespit, birçok üniversitede genel sekreterlik kadrosunun boş tutulduğunun da bir göstergesidir. Kanuni idare ilkesine aykırı olduğu değerlendirilen bu durumun nedenlerinin araştırılması çalışma kapsamının dışında olmakla birlikte, bu durumun üniversitelerden beklenen kamu hizmetini sekteye uğratma ihtimali göz önünde bulundurulmalıdır. Bu ihtimal, akademisyen genel sekreterlerin doçentlik temel alanlarına göre dağılımının tespiti ile belirgin hâle gelmektedir. Zira akademisyen genel sekreterlerin büyük çoğunluğunun hukuk ve yönetim bilimlerine temas etmeyen alanlarda akademik kariyer yapmış olması, hukukiliğin yanında yönetim bilimi ve liyakat temelleri açısından da tartışılması gereken bir konudur. Konuya akademik personelin görevleri açısından bakıldığında da kamu hizmetinin niteliğinin sekteye uğraması ihtimali ile karşı karşıya kalınması olasıdır. Zira mesaisini eğitim-öğretim ile bilime hasretmesi beklenen akademisyenlerin emeklerini başka mecraya kaydırmalarındaki kamu yararı izaha muhtaçtır.

Çalışma kapsamında araştırılan bir diğer husus, genel sekreterlerin cinsiyet dağılımıdır. Türkiye'de devlet üniversitelerinde kadın genel sekreter oranı dikkat çekici düzeyde düşüktür. Bu tespit esasen gelişmiş ülkelerde dahi karşılaşılan kronik bir soruna götürmektedir. Üst kademe yöneticilik düzeyinde büyük bir potansiyelin kullanılamaması anlamına gelen bu durumun sosyolojik ve toplumsal cinsiyet temelli nedenleri üzerinde müstakil çalışmaların yapılması ve kamu politikalarının üretilmesinin gerekli olduğu değerlendirilmektedir.

Çalışma kapsamında elde edilen verilerden hareketle, Türkiye'de üniversite genel sekreterlik makamının hukuksal açıdan esnek bir temel üzerinde bulunduğu ifade edilebilir. Bu çerçevede genel sekreterlerin atanma usullerinin liyakat ilkesi kapsamında yeniden düzenlenmesi bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında tedviren görevlendirme usulünün istisnai olma sınırına çekilmesi de son derece önemlidir. Zira tedviren görevlendirme uygulamasının yaygın ve gereksiz olarak devam etmesi hâlinde, yükseköğretim idari örgütü ile ilgili liyakat ilkesine bağlı olarak yapılacak yasal düzenlemelerin uygulamaya yansıma olanağı bulunmamaktadır.

Çalışmada dikkat çekildiği üzere akademisyen genel sekreter ve kanuni haddi aşan genel sekreter yardımcısı sayısı sorunları üzerinde ciddi bir tartışma yürütülmelidir. Uygulamada tercih edilen ve kanuni dayanağı tartışmalı olan bu konuların devamı konusunda yarar görülmesi hâlinde bu hususların, amaca uygun, somut ve ölçülebilir kriterlere bağlanmasına yönelik iradenin ortaya konması düşünülmelidir. Bu bağlamda, akademisyen genel sekreter atanmasında, paydaşların görüşleri doğrultusunda kamu yönetimi, idare hukuku, yükseköğretim yönetimi gibi genel sekreterliğin görev alanı ile ilgili bilim alanlarında çalışma yapan akademisyenler arasından atanması şeklinde sınırlayan veya belli bir süre kamu yöneticiliği veya belli bir süre akademik yöneticilik (rektör yardımcısı, dekan, enstitü müdürü, yüksekokul müdürü, meslek yüksekokul müdürü) yapma şartına bağlayan düzenlemeler göz önünde bulundurulabilir. Diğer taraftan, bazı üniversiteler açısından idari personel/ akademik personel/ öğrenci sayıları bağlamında oluşan iş yükünün ikiden fazla genel sekreter yardımcısı atanması ihtiyacını ortaya çıkardığı göz önünde bulundurulduğunda, genel sekreter yardımcısı sayısının arttırılmasının idari personel/akademik personel/öğrenci sayıları gibi kriterlere bağlanmasına yönelik kanuni düzenleme yapılması hususu da gündeme getirilebilir.

Kaynakça

Kitaplar

Doğramacı İhsan, Türkiye'de ve Dünyada Yükseköğretim Yönetimi, Meteksan: Ankara, 2007.

Eğitim-Bir-Sen, Eğitim Çalışanlarının Sorunları ve Çözüm Önerileri, Ankara, 2017.

Gürüz Kemal, Dünyada ve Türkiye'de Yükseköğretim Tarihçe ve Bugünkü Sevk ve İdare Sistemleri, 2. Baskı, YÖK Yayını: Ankara, 2003.

Makaleler

Ay Yunus Anıl, "Vakıf Yükseköğretim Kurumu Personelinin Hukuki Niteliği ve Bu Personelin Ücret Gelirinin Vergilendirilmesinde 2914 Sayılı Kanun'da Öngörülen Vergi Kolaylıklarının Uygulanıp Uygulanmaması Sorunu Üzerine Bir Değerlendirme", *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2022, C. 8, S. 2, s. 277-307.

Battal Ahmet, "Kemal Gözler'in 'Cumhurbaşkanı-YÖK Çatışması' Başlıklı Makalesi Üzerine Notlar", *Ankara Barosu Dergisi*, 2001, C. 59, S. 4, s. 69-81.

Boz Selman Sacit, "Tedviren Görevlendirme Usulünün Hukukiliği ve Sonuçları", *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2023, C. 13, S. 1, s. 191-216.

Derin Neslihan, "Dünyadan ve Türkiye'den Örneklerle Cam Tavan Sendromu", *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 2020, C. 10, S. 2, s. 137-154.

Gedikoğlu Tokay, "Yükseköğretimde Akademik Özgürlük", *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2013, C. 3, S. 3, s. 179-183.

Gözler Kemal, "Cumhurbaşkanı- YÖK Çatışması", *Ankara Barosu Dergisi*, 2001, C. 59, S. 1, s. 37-59.

Günay Durmuş ve Kılıç Muharrem, "Cumhuriyet Dönemi Türk Yükseköğretiminde Rektör Seçimi ve Atamaları", *Yükseköğretim Dergisi*, 2011, C. 1, S. 1, s. 37.

Höbel Zeynep & Karkın Naci, "Üniversite İdari Personelinin Yönetsel ve Örgütsel Sorunları: Pamukkale Üniversitesi (PAÜ) Örneği", ***Çalışma İlişkileri Dergisi***, 2013, C. 4, S. 1, s. 135-159.

Kavili Arap Suna, "Türkiye'de Rektör Belirleme Süreci ve 'Mütevelli Heyeti' Tartışmaları", *Memleket Siyaset Yönetim*, 2011, C. 6, S. 16, s. 1-32.

Mecek Mehmet & Hüsna Doğan. "Müdür Yardımcıları ve Yüksek Okul Sekreteri Arasındaki Ast-Üst İlişkisi Örneği Esasında Meslek Yüksekokullarında Yaşanan Görev ve Yetki Uyuşmazlıkları ve Çözüm Önerileri", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2014, C. 22, S. 1, s. 27-57.

Örücü Edip & Kılıç Recep & Kılıç Taşkın, "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 2007, C. 14, S. 2, s. 117-135.

Özdemir Abdülkadir, "Üniversitelerin Türk İdari Teşkilatı İçerisindeki Yeri ve Üniversite Teşkilatı", *İktisadiyat*, 2017, C. 1, S. 1, s. 171-192.

Tahtalıoğlu Hava, "Türkiye'de Yükseköğretim Kurumlarında Cam Tavan Sendromunun Kadınlar Üzerindeki Etkileri", *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2016, C. 9, S. 2, s. 89-105.

Tan Turgut, "Türk Hukukunda Kanun Hükmünde Kararname Uygulaması ve Sorunlar", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 1995, C. 50, S. 1, s. 335-353.

Yücesoy Ayşe Aslı, "Kanuni İdare İlkesi Çerçevesinde Tedviren Görevlendirme Usulü", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2018, C. 26, S. 1, s. 127-147.

Mahkeme Kararları

Danıştay 5. Daire, 14/12/2004 tarih E: 2001/1374, K: 2004/5356.

Danıştay 2. Daire, 11/04/2018 tarih E:2018/305, K: 2018/2505.

Danıştay 2. Daire, 02/07/2020 tarih ve E: 2020/572, K: 2020/2052.

Danıştay 2. Daire, 22/10/2020 tarih ve E: 2020/516, K: 2020/3123.

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 24/03/2021 tarih ve E: 2020/2986, K: 2021/582.

Danıştay 2. Daire, 15/09/2021 tarih ve E: 2021/15705, K: 2021/2712.

Danıştay 2. Daire 02/03/2022 tarih E: 2021/17430, K: 2022/936.

Danıştay 8. Daire, 29/01//2018 tarih E: 2013/11579, K: 2018/372.

Sayıştay 8. Daire, 2023/284-2, 27.04.2023.

Sayıştay Temyiz Kurulu, 2014/40688, 01.03.2017.

Sayıştay Temyiz Kurulu, 2013/39932, 14.02.2018.

Sayıştay Temyiz Kurulu, 2013/40012, 14.02.2018.

Sayıştay Temyiz Kurulu, 2013/39932, 14.02.2018.

Sayıştay Temyiz Kurulu, 2014/43521, 27.06.2018.

Sayıştay Temyiz Kurulu, 2016/44981, 23.09.2018.

Sayıştay Temyiz Kurulu, 2013/40012, 05.12.2018.

Sayıştay Temyiz Kurulu, 2016/43927, 05.12.2018.

Sayıştay Temyiz Kurulu, 2015/42614, 23.09.2020.

Sayıştay Temyiz Kurulu, 2014/43521, 02.12.2020.

İnternet Kaynakları

https://sozluk.gov.tr/, Erişim Tarihi: 10.03.2024.

Gözler Kemal, "Cumhurbaşkanlığı Hükûmet Sisteminin Uygulamadaki Değeri: Bir Buçuk Yıllık Bir Bilanço", www.anayasa.gen.tr/cbhs-bilanco.htm, (Yayın Tarihi: 27 Aralık 2019), Erişim Tarihi: 02.08.2024.

Türk Eğitim-Sen, *Yükseköğretim Kurumları ile İlgili Taleplerimiz*, https://turkegitim-sen.org.tr/yuksekogretim-kurumlari-ile-ilgili-taleplerimiz/, Erişim Tarihi: 11.04.2024.

Üniversite İdari Personel Sendikası, *Yükseköğretim İdari Kurulu Bir an Önce Kurulmalıdır...*, https://www.unipersen.org.tr/y%C3%B6ki-darikurul, Erişim Tarihi: 11.04.2024.

Diğer Kaynaklar

Cumhurbaşkanı İdari İşler Başkanlığı 6.11.2018 tarihli ve 74073113-010.99-E.138965 sayılı yazısı.

Devlet Personel Başkanlığının 17.03.2017 tarih ve 1630 sayılı görüşü.

Hatipoğlu İrfan, "Üniversitelerde İdari Personelin Sorunları ve Çözüm Önerileri", Türk Eğitim-Sen Cumhuriyetimizin 100. Yılına Doğru Üniversite Vizyonumuz Sempozyumu, 16-18 Nisan, 2010, s. 161-166.

Taştan Nalan Sabır & Taştan Kürşat, "Üniversite İdari Teşkilatlarının Yeniden Yapılandırılması", 9th International Mardin Artuklu Scientific Researches Conference, 20-22 Ocak 2022, s. 48-61.

Taştan Nalan Sabır & Taştan Kürşat, "Üniversite Yönetim Hizmetleri Örgütü Yönetici Kadroları İçin Atama-Yükseltme Modeli Önerisi", Ege 7th International Conference on Social Sciences, 24-25 Aralık 2022, s. 526-539.

Taştan Nalan Sabır & Taştan Kürşat, "Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi ve Üniversite Genel Sekreterleri", 2. Ahi Evran International Conference on Scientific Research, 21-23 Ekim 2022, s. 548-556.

Üniversiteler, Üniversiteler Ortak Kanunu Tasarısı. İstanbul Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Ege Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi tarafından müştereken hazırlanmıştır, (1971).