**……….. VALİLİĞİNE**

…………………………………. olarak görevini yürütüyorum. **Valiliğinizce yapılan** ……………….tarihli müdürlük sözlü sınavına girdim. Aşağıda izah olunacağı üzere usul ve esas açısından tamamen hukuka aykırı şekilde gerçekleştirilen mülakat sonuçlarına göre mağdur edildim. Şöyle ki :

Bildiğiniz üzere 04.08.2013 tarih ve 28728 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan *“Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği”*nin **“Sözlü sınav konuları ve puan değerleri”** başlıklı 11 nci maddesine aynen aşağıdaki gibidir.

**MADDE 11 –** (1) Sözlü sınav, Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonunca yapılır.

(2) Sözlü sınavda aday;

a) Mevzuat bilgisi ve uzmanlık düzeyi: %20,

b) Analitik düşünme ve analiz yapabilme kabiliyeti: %10,

c) Temsil kabiliyeti ve liyakat düzeyi: %15,

ç) Muhakeme gücü ve kavrayış düzeyi: %10,

d) İletişim becerileri, özgüveni ve ikna kabiliyeti: %10,

e) Davranış ve tepkilerinin yapacağı işe uygunluğu: %10,

f) Yeniliklere ve teknolojik gelişmelere hakimiyeti: %10,

g) Genel kültür düzeyi: %15,

konularından değerlendirmeye tabi tutulur.

(3) Sözlü sınavda adaylar, ikinci fıkranın (a) ve (g) bentlerinde belirlenen konulardaki soru zarflarını kura çekmek suretiyle seçer.

(4) Her aday, sözlü sınavda komisyon üyelerinin her biri tarafından ikinci fıkradaki sınav konularının karşılarında belirtilen puan ağırlıkları esas alınarak 100 tam puan üzerinden değerlendirilir. Her üyenin vermiş olduğu puanlar toplamının aritmetik ortalaması alınarak sözlü sınav puanı belirlenir.

(5) Sözlü sınav sonuçlarına itiraz Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonuna, ilgililere tebliğ tarihinden itibaren üç iş günü içerisinde yapılır. İtiraz süresinin bitiminden itibaren en geç beş iş günü içerisinde, sonuç ilgiliye yazılı olarak bildirilir.

Alıntı hüküm uyarınca Sınav Komisyonu, adayların (a) ve (g) bentlerinde yer verilen başlıklarda belirlenen konularda, diğer 6(altı) bentte yer verilen ölçütleri de kapsayacak şekilde yeterliliklerini tespit edecektir. Okul müdürlüğü ciddi ölçülerde sosyal ve mesleki birikim ile yöneticilik vasfı gerektirmektedir. Hal böyle olunca alıntı yönetmelik hükümleri kapsamında mülakatla en uygun adayın tespitine yönelik olarak “amaca uygun” bir sonuca ulaşmak ancak **makul bir zaman dilimine yayılan** mülakatla olabilecektir. Yüzlerce öğrencinin, öğretmenin ve idari personelin sorumluluğunu üstlenecek ve yine mevzuata uygun nitelikli bir eğitim ve öğretim faaliyeti sunumu için görev yapacak bir kamu görevlisi bir-kaç dakikalık görüşme kapsamında sorulan bir-kaç soru ile tespit edilemez. Bu tür bir uygulama kamu otoritesinin saygınlığını ağır biçimde zedelerken, yapılacak tercihlerin subjektif olduğu kanaatini oluşturacaktır. Mülakat uygulamasının yargı yerlerince denetlenebilir bir usulde yapılmaması ise bir başka büyük idari kusurdur. Somut olayda yukarıda ifade edilen gerekliliklere hiçbir şekilde uyulmamıştır. Yönetmelikte belirlenen 8(sekiz) değerlendirme ölçütünü tespit etmek için komisyon sadece ……………. adet soru sormuştur. Sorulan sorular somut yanıtlar gerektirdiği için, komisyon üyelerinin de kabul edeceği üzere …………………… bölümü DOĞRU olarak tarafımca yanıtlanmıştır. **Zaten odaya alınmam ve soruların yanıtlanması toplam olarak en fazla …..dakika zaman almıştır**. Sonuç olarak verdiğim doğru cevaplara rağmen …………….dakikalık mülakat sonuçlarına göre ……………. puan takdiriyle elendim. Yani Komisyon, yönetmelikte soru sınırlaması olmamasına rağmen ………….dakikalık zaman dilimi içinde tamamlanan mülakat kapsamında bir mucizeye imza atarak değerlendirdiği diğer 8 (sekiz) ölçütü belirlediği kabulüyle beni elemiştir. Bu tablo hayatın olağan akışını uygun düşmemiş, hakkaniyet duygusunu yerle bir etmiştir. ……………….yıllık tecrübeyle şekillenen mesleki yetenek ve niteliklerim …….. dakikaya sığdırılan 8(sekiz) ölçütlü sınavla ölçülmüştür(!). Kamu hizmeti, devlet ya da diğer kamu tüzel kişileri tarafından ya da bunların gözetim ve denetimleri altında, genel ve ortak gereksinmeleri karşılamak, kamu yararı ya da çıkarını sağlamak için yapılan ve topluma sunulmuş bulunan sürekli ve düzenli etkinliklerdir.(AYM. 23.06.1995 tarih, 1994/71E, 1995/23K). Bu nedenle mevcut hukuk düzenimize göre kamu hizmeti verecek kişi ya da kişilerin nesnel ölçütlerle belirlenmesi zorunludur. Sözkonusu belirlemenin kamu yararına olabilmesi için, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun(DMK) 3 üncü maddesi ile atama sürecinde kariyer ve liyakat ilkelerine uygun davranılması zorunluluğu getirilmiştir. Kariyer ve liyakat kavramları kamu personeline tanınmış temel güvencelerdendir. Bu güvencelerle, kamu görevlilerinin huzurlu bir ortam içinde ve kamu yararına yönelik olarak çalışma yapabilmelerine olanak sağlanmaya çalışılmıştır. Hükümde **kariyer**, *devlet memurlarına, yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetişme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkanını sağlamaktır.* şeklinde, **liyakat ise** *devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkanlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır.* şeklinde tanımlanmıştır. Görüldüğü üzere kariyer ve liyakat kavramları, 657 sayılı yasanın temel ilkeleri olup, kamu personeline tanınmış güvencelerdendir. Kariyer ilkesi meslekte uzmanlaşmayı getireceği için, kamu hizmetinin daha verimli sunulmasını sağlar. Elde edilecek kıdem sayesinde memur işinde tecrübe ve bilgi kazanır. Liyakat ilkesi ise sözkonusu hizmet için en ehil, en nitelikli, en başarılı kim ise, hizmetin ifasına yönelik tercihte onun öne çıkarılmasını anlatır. Kariyer ve liyakat ilkeleri gözardı edilirse, kamu hizmetinin temel unsurlarından olan **“süreklilik”** yok edilir, memuriyet güvencesi ortadan kaldırılır ve tüm bunların doğal sonucu olarak da, **kamu hizmetinin ehil kişiler elinde etkin ve verimli** şekilde sağlanması hedefi ıskalanır.

Kanun, Devlet memurluğunu bir meslek olarak kabul etmekte ve bunlara, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkanı sağlanmasını, sınıflar içinde ilerleme ve yükselme işlemlerinin yeterlik sistemine dayandırılmasını öngörmektedir. Bu iki ilkenin temelinde, objektif kurallar çerçevesinde işin ehline verilmesi ve hak etme kavramı yatmakta olup, kamu hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesinin tek güvencesinin de, hizmetin yetişmiş, ehil kamu görevlilerince yerine getirilmesiyle sağlanabileceği tabiidir**.***(Danıştay 5. Daire 2004/3658E. 2004/5187K. 10.12.2004 tarih)*

Danıştay’ın yerleşik içtihatlarında ifade edildiği üzere, kariyer ve liyakat ilkelerinin sağlıklı biçimde işleyebilmesi için, idarenin nesnel ölçütlerle tespit edilen ölçme ve değerlendirme uygulaması yapması zorunludur. Bu kapsamda Danıştay, yerleşik hale gelmiş onlarca içtihadında görüntülü ya da sesli kayıt sistemine yer verilmeyen mülakat uygulamalarının kamu yararı ve eşitlik ilkeleriyle bağdaşmadığını tespit ve tescil etmiştir.

Somut olayda adalet ve hakkaniyet duygusu ağır biçimde tahrip edilmiştir. Mülakatın içeriği bir yana yukarıda alıntı yapılan yönetmelik hükümleri ile amaçlanan kamusal hedefin ……….dakikalık keyfi idari uygulamayla sağlanamayacağı açıktır. **Valiliğiniz tüm adayların değerlendirilmesi için ayrılan zaman dilimi ile bu zaman dilimi içinde görüşmeye alınan aday sayısı bilgilerini temin ederek bu** keyfi uygulamayı rahatlıkla tespit edecektir. Ki uyuşmazlıkla ilgili davalar açıldığında Mahkemeler mutlaka toplam mülakat süresi ile aday başına düşen görüşme süresini idarenizden belgeleriyle birlikte isteyecektir.

Sonuç olarak ….tarihli sınav sonuçlarına, yönetmeliğin 11 inci maddesinin 5 inci fıkrası kapsamında itiraz ediyorum. İtirazım doğrultusunda mülakat sonucunun iptali ile, Valiliğinizin ve isteklilerin denetimine açık bir usulde(mülakata sendika gözlemcisi katılımı, görülmelerin sesli-görüntülü kayıt sistemleriyle kayıt altına alınması vs gibi) yeniden yapılması hususunda gereğini bilgilerinize sunarım.