

**TÜRKİYE
CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

Üniversitelerde Çalışan İdari Personelin Sorunlarının İncelenmesi

Yüksek Lisans Dönem Projesi

YASİN CANER

22943936

ANKARA-2024

**TÜRKİYE
CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

Üniversitelerde Çalışan İdari Personelin Sorunlarının İncelenmesi

Tezsiz Yüksek Lisans Dönem Projesi

YASİN CANER

22943936

Danışman: Prof. Dr. Metin Pişkin

ANKARA-2024



T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ



Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Anabilim Dalı 22943936 numaralı tezsiz yüksek lisans öğrencisi Yasin Caner'in "Üniversitelerde Çalışan İdari Personelin Sorunlarının İncelenmesi" adlı (İngilizce Başlığı "Examination of the Problems of University Administrative Staff") tezsiz yüksek lisans dönem projesi tarafımda değerlendirilmiş olup,

BAŞARILI

BAŞARISIZ

bulunmuştur.

Dönem projesi danışmanı olarak, adı geçen öğrencinin notunun, dönem projesinin Enstitünüz Müdürlüğü'ne tesliminden önce *Öğrenci İşleri Bilgi Sistemi*'ne (OBS) tarafımdan işlendiğini beyan ederim.

DÖNEM PROJESİ DANIŞMANI ONAYI

TARİH:27.06.2024

UNVANI/ADI-SOYADI VE İMZASI: Prof. Dr. Metin Pişkin

UYARI: Değerlendirme Formu'na, 1 adet proje CD'si (PDF formatında), 1 adet ciltlenmiş proje eklenecektir.

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Prof. Dr. Metin Pişkin danışmanlığında hazırladığım “Üniversitelerde Çalışan İdari Personelin Sorunlarının İncelenmesi (Ankara 2024)” adlı yüksek lisans dönem projemdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

Tarih: 27.06.2024

Yasin CANER

İÇİNDEKİLER

Sayfa

İÇİNDEKİLER.....	i-vi
TABLolar DİZİNİ.....	iv
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	v-vi
BÖLÜM 1.....	1
GİRİŞ.....	1
Problem.....	1
Amaç.....	2
Önem.....	3
Sayıtlar.....	3
Sınırlılıklar.....	3
Tanımlar	3
Üniversite İdari Personeli:	3
Sınıflandırma:	3
Kariyer:	3
Liyakat:.....	4
Kamu Görevlisi:	4
BÖLÜM 2.....	5
KURAMSAL ÇERÇEVE	5
Türkiye’deki Yükseköğretimin Tarihi.....	5-7
Türkiye’deki Üniversitelerin Genel Teşkilat Yapıları.....	8
1.Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumlarının İdari Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname.....	8
2. Türkiye’deki Üniversitelerdeki Öğrenci, Akademik ve İdari Personel Sayıları	9

2.1.Öğretim Elemanı Sayıları	9
2.2.İdari Personel Sayıları.....	9
2.3.Öğrenci Sayıları	10
Türkiye’deki Üniversitelerdeki Öğrenci, Akademik ve İdari Personel Sayıları Tabloları.....	11-13
3.Devlet Memurları Kanununa Göre Üniversitelerde Çalışan İdari Personelin Çoğunlukta Olduğu Bazı Sınıflar ve Görevleri:.....	14
3.1.Yardımcı Hizmetler Sınıfı:.....	14
3.2.Genel İdare Hizmetleri Sınıfı:.....	14
3.3.Teknik Hizmetler Sınıfı:.....	15
3.4.Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı:.....	15
3.5.Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı:	15
4.İlgili Araştırmalar.....	16
4.1. Üniversitelerde Çalışan İdari Personelin Meslek Sorunları: Pamukkale Üniversitesi Örneği Araştırması.....	16-17
4.2.Akademik Ve İdari Personellerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirleme Araştırması.....	18
4.3.Gümüşhane Üniversitesi İdari Personelin Çalışma Ortam Riskleri Açısından İş Güvenliğini Etkileyen Faktörleri Belirlemek Ve Çözüm Önerileri Araştırması.....	18-19
4.4.Üniversitelerde Akademik Ve İdari Personel Arasındaki Statü Kaynaklı Çatışmanın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırması.....	19-20
4.5.Üniversite İdari Personelinin Yönetimsel ve Örgütsel Sorunları: Pamukkale Üniver- sitesi (PAU) Örneği	20-22
BÖLÜM 3.....	23
YÖNTEM	23
Araştırma Modeli.....	23
Araştırmanın Grubu.....	23

Katılımcıların Sosyodemografik Özellikleri.....	23
1.Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı.....	23
2. Katılımcıların Yaş Dağılımı:.....	24
3. Katılımcıların Yaşadığı Şehirler:.....	24
4. Katılımcıların Medeni Durumu:.....	25
5. Katılımcıların Eğitim Durumları:.....	25
6. Katılımcıların Memuriyet Kıdem Yılları:.....	26
7. Personelin Hangi Hizmet Sınıfında Görev Yaptıkları:.....	26
BÖLÜM 4.....	27
BULGULAR VE YORUMLAR.....	27
İdari Personelin Sorunlarına Ait Bulgular.....	27
1.Üniversitemiz bir aile gibi, ben de kendimi bu ailenin bir parçası olarak görüyorum.....	28
2. 2547 sayılı YÖK kanununun 13/b-4 maddesinin kaldırılması tüm personel için faydalı olacaktır.....	29
3. Ek ödemeler adil bir şekilde yapılıyor.....	29
4.YÖK tazminatının idari personele de verilmesi gerektiğini düşünüyorum.....	30
5.Çalıştığım Üniversite'de bulunan idari yönetici kadrolarına başka kurumlardan gelen personelin getirilmesi beni rahatsız ediyor.....	30
6. İşimi yaparken kuralları önemsiyor ve gereken özveriyi gösteriyorum.....	31
7. Kendimi geliştirmek adına kurs, eğitim veya bir üst öğrenim eğitimi alıyorum veya almayı düşünüyorum.....	31
8. İş yerime severek gidiyorum, Pazartesi günlerini iple çekiyorum.....	32
9. Üniversitelerde çalışan idari personele il içi veya il dışı mazeret(Eş durumu, Sağlık, Eğitim v.b. gibi) yoluyla tayin ve nakil hakkı verilmelidir.....	32
10. Görev tanımına aykırı, sınıfımın dışında veya altında bir görevin tarafıma verilmesi	

beni rahatsız ediyor.....	33
11.Üniversite'de çalışma hayatımın herhangi bir döneminde mobbinge maruz kaldığımı düşünüyorum.....	34
12. Maaşımın yeterli olduğunu düşünüyorum.....	35
13. Çalıştığım Üniversite’de, yönetim her sendikaya eşit mesafededir.....	35
14. Üniversitede çalışan bir idari personel olarak yaşamış olduğum olumsuzluklar giderildiğinde ,işimi yaparken daha büyük bir istek, şevk ve gayretle yapabileceğimi düşünüyorum.....	36
BÖLÜM 5.....	37
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	37-42
KAYNAKÇA.....	43-44
ÖZET.....	45
ABSTRACT.....	46

TABLolar DİZİNİ

<u>Tablo</u>	<u>Sayfa</u>
Tablo 1: Türkiye’deki tüm Üniversitelerin, öğrenci ,idari personel ve akademisyen sayılarını gösterir tablo (YÖK-Üniversite İzleme ve Değerlendirme Genel Raporu-2023).....	11
Tablo 2: Türkiye’deki tüm Üniversitelerin, öğrenci ,idari personel ve akademisyen sayılarını gösterir tablo (YÖK-Üniversite İzleme ve Değerlendirme Genel Raporu 2023).....	12
Tablo 3: Türkiye’deki tüm Üniversitelerin, öğrenci ,idari personel ve akademisyen sayılarını gösterir tablo (YÖK-Üniversite İzleme ve Değerlendirme Genel Raporu-2023).....	13

ŞEKİLLER DİZİNİ

<u>Sekil</u>	<u>Sayfa</u>
Şekil 1: Aktif Yüksek Öğretim Kurumu Sayıları.....	7
Şekil 2: Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanı Sayıları	9
Şekil 3: Üniversitelerde Görev Yapan İdari Personel Sayıları	10
Şekil 4: Üniversitelerde Eğitim Alan Öğrenci Sayıları.....	10
Şekil 5: Katılımcıların cinsiyet dağılımı	23
Şekil 6: Katılımcıların yaş dağılımı.....	24
Şekil 7: Katılımcıların medeni durumu.....	25
Şekil 8: Katılımcıların eğitim durumları	25
Şekil 9: Katılımcıların memuriyet kıdem yılları.....	26
Şekil 10: Hangi hizmet sınıfında görev yaptıklarına dair soruya verilen cevaplar.....	26
Şekil 11: “Üniversitemiz bir aile gibi, ben de kendimi bu ailenin bir parçası olarak görüyorum.” ,sorusuna verilen cevaplar.....	28
Şekil 12: “2547 sayılı YÖK kanununun 13/b-4 maddesinin kaldırılması tüm personel için faydalı olacaktır.” , sorusuna verilen cevaplar	29
Şekil 13: “Ek ödemeler adil bir şekilde yapılıyor”, sorusuna verilen cevaplar	29
Şekil 14:“YÖK tazminatının idari personele de verilmesi gerektiğini düşünüyorum.” ,sorusuna verilen cevaplar	30
Şekil 15:“Çalıştığım Üniversite’de bulunan idari yönetici kadrolarına başka kurumlardan gelen personelin getirilmesi beni rahatsız ediyor.”, sorusuna verilen cevaplar.....	30
Şekil 16: “ İşimi yaparken kuralları önemsiyor ve gereken özveriyi gösteriyorum.” ,sorusuna verilen cevaplar	31
Şekil 17: “Kendimi geliştirmek adına kurs, eğitim veya bir üst öğrenim eğitimi alıyorum veya almayı düşünüyorum.” ,sorusuna verilen cevaplar.....	31

Şekil 18: “ İş yerime severek gidiyorum, Pazartesi günlerini iple çekiyorum.” ,sorusuna verilen cevaplar.....	32
Şekil 19: “Üniversitelerde çalışan idari personele il içi veya il dışı mazeret (Eş durumu, Sağlık ,Eğitim vb. gibi) yoluyla tayin ve nakil hakkı verilmelidir.”, sorusuna verilen cevaplar.....	32
Şekil 20: “Görev tanımına aykırı, sınıfımın dışında veya altında bir görevin tarafıma verilmesi beni rahatsız ediyor.”, sorusuna verilen cevaplar.....	33
Şekil 21: “Üniversite'de çalışma hayatımın herhangi bir döneminde mobbinge maruz kaldığımı düşünüyorum.”, sorusuna verilen cevaplar.....	34
Şekil 22: “Maaşımın yeterli olduğunu düşünüyorum. ”sorusuna verilen cevaplar	35
Şekil 23: “Çalıştığım Üniversite’de, yönetim her sendikaya eşit mesafededir.” ,sorusuna verilen cevaplar	35
Şekil 24:“Üniversitede çalışan bir idari personel olarak yaşamış olduğum olumsuzluklar giderildiğinde ,işimi yaparken daha büyük bir istek, şevk ve gayretle yapabileceğimi düşünüyorum.” sorusuna verilen cevaplar	36

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu açıklanarak araştırmanın amacı ve önemi sunulmuş, sayıtlılar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1Problem

Yükseköğretim Kurumlarında 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında çalışan idari personel, üniversitelerin akademik ve idari teşkilatında yer alan birimlerde idari, teknik, sağlık, avukatlık ve yardımcı hizmetler sınıfında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun hükümlerine tabi olarak çalışmaktadır. Eğitim-öğretim süreci içerisinde öğrenci işleri, yazı işleri, özlük, maaş, satın alma, taşınır kayıt kontrol, sekreterlik, şoförlük, güvenlik, zirai ve teknik hizmetler, laboratuvar hizmetleri, sağlık hizmetleri, yardımcı hizmetler vb. birçok aşamada etkin olarak görev yapmaktadır. Ancak YÖK ve üniversiteler yükseköğretim kurumlarında görev yapan idari personelin eğitim-öğretim sürecindeki emeğini yok saymakta ve eğitim-öğretim çarkının birer dişlisi olduğunu göz ardı etmektedir (*Üni-Per-Sen,2022*).

Üniversitelerde, ısınmadan tamirata, kırtasiyeden ulaşım, sınıflardan laboratuvarlara, yeşil alanlardan otoparklara, projelerden ödül törenlerine, atama dosyası tesliminden göreve başlamaya kadar üniversitelerimizin yönetim ve işleyişine dair yüzlerce iş ve işlem üniversitelerin “gizli kahramanları” idari personeller vasıtasıyla yürütülmektedir

Özlük hakları çok sınırlı olan idari personel üniversite olanaklarından bile bütünüyle yararlanamamaktadır. İdari personel sayısı az, idari personelin iş yükü ise son derece fazladır. Kamuda en düşük ücreti alan ve kurumunda verilen hiçbir tazminattan faydalanamayan bir çalışan grubudur. Önceki yıllarda akademisyenlere verilen ücret zammından idari personelin faydalanamamış olması, ekonomik açıdan en dipte yer alan üniversite idari ve teknik personeli için hem büyük bir kayıp hem de çalışanlar arasındaki dayanışmayı zedeleyen bir yapı meydana getirmiştir (*Üni-Per-Sen,2022*).

Üniversitelerin hafızası niteliğindeki idari personelin birçok sıkıntısı bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şunlardır; kurum dışı atamaların artması, görevde yükselme ve unvan değişikliği sisteminin iyi işletilmemesi, özlük haklarının kendileri ile aynı işi yapan memurların bulunduğu diğer kurumlara göre son derece eksik kalması, tehdit ve baskı vasıtası gibi kullanılan 13-b görevlendirilmesi, lojman dağıtımındaki adaletsizlik, üniversite yönetiminde görev alma ve mesleki ilerleme imkanı konusundaki sıkıntılar, ehliyet, liyakat ve adaletin tesis edildiği yönetim sisteminin uygulanması, tayin ve nakillerin diğer devlet memurlarında olduğu gibi düzenlenmesi, ekonomik ve sosyal ihtiyaçların karşılanması, özel hizmet tazminatlarının arttırılması, 3600 ek gösterge, yardımcı hizmetler sınıfının kaldırılması yükseköğretim tazminatı, kuruluş geliştirme ödeneği, üniversite ödeneğinin idari personeli de kapsayacak şekilde yapılandırılması adına gerekli yasal düzenlemelerin ivedilikle yapılması ve hak mağduriyetlerinin giderilmesi gerekmektedir (*Türk Eğitim Sen, 2022*).

Amaç

Genelde tüm kamu kurumlarında yaşanan bazı sorunların, bu araştırmada üniversiteler bazında tüm idari personelin sorunlarını tespit etmektir. Yıllardır var olan ve bir türlü çözümlenemeyen sorunlarının kısmen de olsa tespitini yapmaktır (*Höbel ve Karkın, 2013*).

Bu çalışmada ikili personel yapısına sahip (akademisyen ve idari personel) kurumlardan biri olan üniversitelerde çalışan idari personelin çalışma hayatında yönetsel, örgütsel ve meslek sorunların araştırılmıştır. (*Höbel ve Karkın, 2013*).

Araştırmada personelin demografik bilgileri, kurumlarında yaşamış oldukları maddi ve manevi sorunları içeren yirmi bir soruluk anket oluşturulmuştur. Üniversite idari personelinden, bu sorulara cevap istemiştir. İdari personelin kurumlarında yaşadıkları sorun ve sıkıntıları belirlenerek tüm sorunların kökten çözümüne yönelik çalışmalar yapılmasına öncülük etmesi hedeflenmiştir. Ayrıca, üniversiteleri; öğrenci, akademisyen ve idari personel olarak, işbirliği ve hakkaniyet ölçüleri içerisinde, mutlu çalışanların bulunduğu bir çalışma ortamı haline getirerek, üniversitelerin dünyanın en iyi üniversiteleri arasına girmesine yönelik bulgular elde edilmesi amaçlanmıştır.

Önem

Üniversiteler, buldukları ülkelerin ileri medeniyetler seviyesine ulaşmasında en önemli yapı taşlarından biridir. Bu kurumlarda görev yapan akademisyen ve idari personelin tümü öğrencilere eğitim hizmeti verilmesinde bir bütünün parçası olarak birlikte çalışmaktadırlar. Ancak Türkiye’de akademisyenlerin hem maddi hem manevi yönden kurumlarda daha ön planda tutulmakta, idari personel ise kendisinin yok sayıldığını düşünmektedir. Dolayısıyla idari personel bu durumdan çok rahatsız olmakta ve bu durum çalışmalarını olumsuz yönde etkilenmektedir. Personel çalıştığı ortamda ne kadar mutlu olursa verimliliği artacaktır. Bu durum düzeltilmeli ve idari personele, bir bütünün parçası ve takımın önemli bir üyesi olduğu duygusu kazandırılmalıdır.

Sayıtlar

Ankete katılan 95 idari personelin, soruları doğru ve tamamen kendi hür iradeleriyle doldurdukları ve kendilerine en uygun seçeneği işaretledikleri görülmektedir.

Sınırlılıklar

Her ne kadar araştırma evrenini 129 devlet üniversitesindeki idari personel oluşturmuş olsa da, bu çalışma sadece ulaşılabilen 95 personel ve onların ankete verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.

Tanımlar

Üniversite İdari Personeli: Üniversitelerin her biriminde tüm idari işleri (veri hazırlama, genel, teknik, idari) yürüten kamu görevlileridir.

Sınıflandırma: Devlet kamu hizmetleri görevlerini ve bu görevlerde çalışan Devlet memurlarını görevlerin gerektirdiği niteliklere ve mesleklere göre sınıflara ayırmaktır (657 sayılı DMK 1.Kısım- Genel Hükümler-Madde 3/A).

Kariyer: Devlet memurlarına, yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetiştirme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkânını sağlamasıdır. Devlet Memurları Kanunu ile kapsamındaki kurumlarda ortak yetiştirme ve meslek niteliklerini öngören hizmetler ile bu hizmetler için tespit edilen kadroların sınıflara ayrılması, kamu hizmetinin düzensiz, karışık ve rastgele girilen bir çalışma alanı olmaktan çıkararak kariyer ilkesine dayanan bir alan haline getirilmesidir. (DMK, 4. Madde).

Kamuda Devlet memurlarına, yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetiştirme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkânını sağlamaktır, (657 sayılı DMK 1.Kısım- Genel Hükümler-Madde 3/B).

Liyakat: Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğünde “bir kimsenin, kendisine iş vermeye uygunluk, yaraşırılık durumu, değim” olarak tanımlanıyor. Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin ait imkânlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır (657 sayılı DMK 1.Kısım- Genel Hükümler-Madde 3/C).

Kamu Görevlisi: 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun üçüncü maddesine göre kamu görevlisi, “Kamu kurum ve kuruluşlarının işçi statüsü dışındaki bir kadro veya sözleşmeli personel pozisyonunda çalışan, adaylık veya deneme süresini tamamlamış kamu görevlilerini” olarak ifade edilmektedir (4688 sayılı Kanun 3.Madde).

BÖLÜM 2

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde, Türkiye’deki yükseköğretimin tarihi gelişimi, üniversitelerin teşkilat yapıları, sayıları, idari, akademik personel ile öğrenci sayıları ve idari personelin çalıştıkları hizmet sınıfları hakkında kuramsal açıklamalara ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

Türkiye’deki Yükseköğretimin Tarihi

Cumhuriyet döneminde eğitimin modernleşmesi yolunda çaba gösteren Yöneticiler 1924 yılında İstanbul’da en önemli kamusal binalardan olan Harbiye Nezareti binasını Darülfünuna vererek aynı yıl 493 sayılı kanunla, Darülfünun bütçesini Maarif Vekâleti bütçesinden ayırırlar. Üniversite böylelikle “katma bütçeli” ve “tüzel kişilikli” olmaktadır. 1924’te ayrıca Cumhuriyetin ilanından sonra, ilk yükseköğretim kurumu olarak Zonguldak Maden Mühendis Mekteb-i Âlisi açılmıştır. Yükseköğretimin niteliğini geliştirmek için Bakanlar Kurulu 1927’de aldığı bir karar ile liseyi bitirmeyenlerin Darülfünuna ve diğer yüksekokullara girmesi şeklindeki uygulamaya son vermiştir (YÖK,2019).

Ankara’da 1925 yılında kurulan Hukuk Mektebi yükseköğretim açısından öneminin yanında hukukun modernleşmesi açısından da büyük önem taşımaktadır. Daha sonra yine başkent Ankara’da 1933’de Yüksek Ziraat Enstitüsü, 1935’de Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi (DTCF), 1936’da Siyasal Bilgiler (Mülkiye) Okulu eğitime başlamıştır. İstanbul’daki Darülfünun ‘un ıslahı tartışmaları bu dönemde gündeme gelmiştir. İsviçre’den davet edilen Profesör Albert Malche hazırladığı raporla bu konuda yapılması gerekenler konusunda görüş bildirmiştir. Bu çalışmaların sonunda 31 Mayıs 1933 tarih ve 2252 sayılı yasa ile Darülfünun kaldırılarak, Maarif Vekâleti 1 Ağustos 1933’ten sonra İstanbul Üniversitesi’ni kurmakla görevlendirilmiştir (YÖK,2019).

İkinci Dünya Savaşı yıllarında İstanbul'da bir üniversite çatısı altında toplanan fakülteler ve Ankara'da Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı dağıntık fakültelerden oluşan bir yükseköğretim sistemi bulunmaktadır. Savaş sonrasında 13 Haziran 1946'da kabul edilen 4936 sayılı Üniversiteler Kanunuyla üniversite "özerklik ve tüzel kişilik kazanmıştır. 1946'da Türkiye'de üç üniversite bulunmaktadır: İstanbul Üniversitesi (1933), İstanbul Teknik Üniversitesi (1944) ve Ankara Üniversitesi (1946) (YÖK,2019).

Eğitim sistemindeki gelişmeler ve toplumsal talepler sonucunda 1955-1957 yılları arasında Türkiye'nin farklı bölgelerinde dört yeni üniversite daha kurulur. 1955'de Ege Üniversitesi (İzmir), aynı yıl Karadeniz Teknik Üniversitesi (Trabzon), 1957'de Atatürk Üniversitesi (Erzurum) açılmıştır. 1956 yılında öğrenci kaydına başlayan Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nin kuruluşu (ODTÜ – Ankara) 7334 Sayılı Kanunla yasalaşmıştır. Yıllar içinde bunları başka üniversiteler izlemiştir.

1967 – Hacettepe Üniversitesi (Ankara)

1971 – Boğaziçi Üniversitesi (İstanbul)

1973 – Dicle Üniversitesi (Diyarbakır)

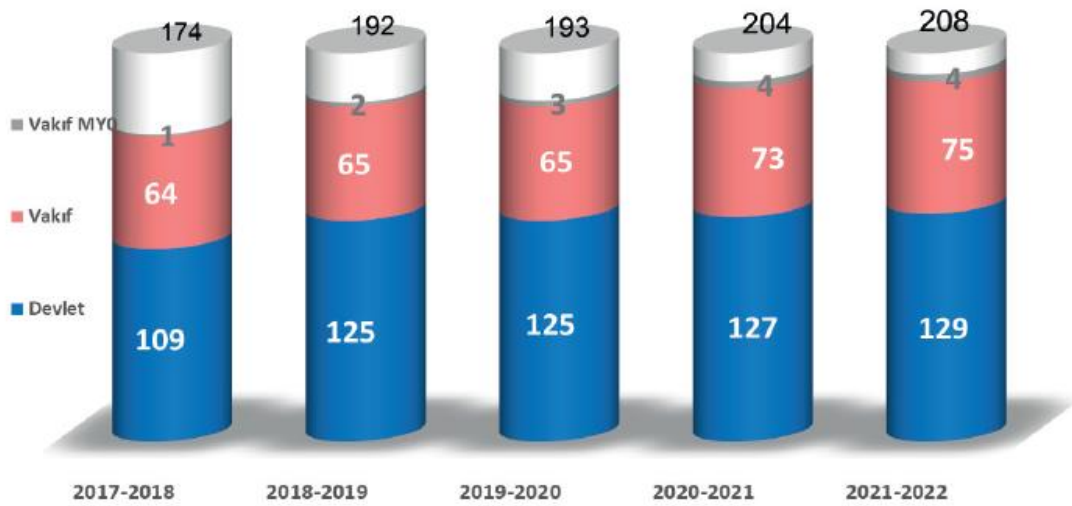
1975 – İnönü Üniversitesi (Malatya)

1982 Anadolu Üniversitesi (Eskişehir),Akdeniz Üniversitesi (Antalya),9 Eylül Üniversitesi (İzmir),Trakya Üniversitesi (Edirne),Van 100. Yıl Üniversitesi (Van), Gazi Üniversitesi (Ankara),Marmara Üniversitesi (İstanbul) kurulmuştur (YÖK,2019).

1970'li yıllarda toplumsal talepler Anadolu'da yeni üniversitelerin açılmasını gündeme getirirken, Türkiye'de üniversite sayısı 18'e yükselir. Yükseköğretim Kurulu'nun 06 Kasım 1981 tarihinde kurulmasıyla birlikte yeni bir dönem başlamış, yükseköğretime erişim ve yükseköğretim kurumlarının sayıları hızla artmaya başlamıştır. Bu dönemde gerçekleştirilen yasal değişikliklerle Türkiye'nin ilk vakıf üniversitesi olan Bilkent Üniversitesi 1984 yılında kurulmuştur. Türkiye'de 2003 yılında 53 olan Devlet üniversitesi sayısı 2018'de 129'a ulaşmıştır. Vakıf üniversitesi sayısı ise 72 olmuştur (YÖK,2019).

Tüm dünyada olduğu gibi 2000’li yıllarda, ülkemizde de yükseköğretimin dönüşüm süreci başlamış ve yükseköğretim alanı sürekli genişlemiştir. Öğrenci yapısı çeşitlenmiş, vakıf üniversitelerinin sayıları artmıştır. Bugün ülkemizde üniversitelere bilgi toplumu ve ekonomisinin dinamikleri hâkimdir. Evrensel nitelikte ve çeşitlilikte insan gücünü yetiştirmek, kalite ve kalite güvencesi standartları ile ilgili yoğun çalışmalar sürdürülmektedir (YÖK,2019).

Yükseköğretim Kurumu Sayıları Şekil 1’de gösterilmiştir. Türkiye’de 2021-2022 eğitim ve öğretim yılında 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu doğrultusunda 208 yükseköğretim kurumu faaliyette bulunmuştur. Bunların 129’u devlet üniversitesi, 75’i vakıf üniversitesi ve 4’ü vakıf meslek yüksekokuludur (YÖK Raporu,2023).



Şekil: 1. Aktif Yüksek Öğretim Kurumu Sayıları

(YÖK-Üniversite İzleme ve Değerlendirme Genel Raporu-2023)

Türkiye’deki Üniversitelerin Genel Teşkilat Yapıları

Türkiye’deki tüm üniversiteler aşağıda belirtilen 124 Sayılı Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumlarının İdari Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname’nin yedinci bölümünde yer aldığı şekilde teşkilatlanmışlardır

1.Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumlarının İdari Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname

Yükseköğretim Kurumlarının İdari Teşkilatı ve Görevleri

Üniversite İdari Teşkilatı:

Madde 26 – Üniversite İdari Teşkilatı aşağıdaki birimlerden oluşur:

- a) Genel Sekreterlik,
- b) Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı,
- c) Personel Daire Başkanlığı,
- d) Kontrolörlük Daire Başkanlığı,
- e) Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı,
- f) Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı,
- g) Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı,
- h) Bilgi İşlem Daire Başkanlığı,
- i) Hukuk Müşavirliği,
- j) Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı,
- k) Üniversite Hastanesi Başmüdürlüğü.

Ve Fakülte ve Yüksekokul idari teşkilatları bulunmaktadır.

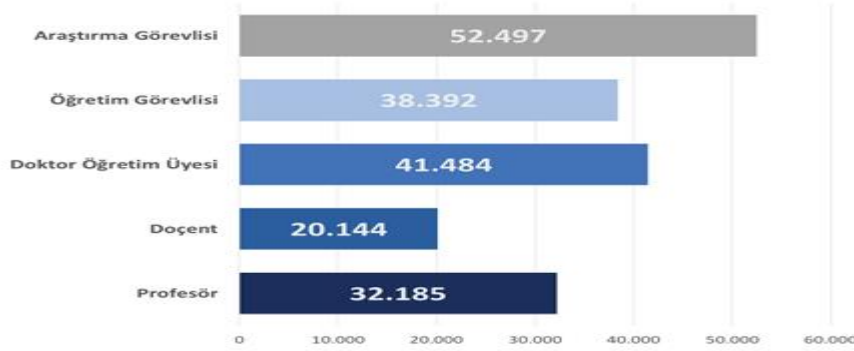
(124 Sayılı Yükseköğretim Üst Kuruluşları İle Yükseköğretim Kurumlarının İdari Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname yedinci bölüm)

2.Üniversitelerdeki Akademik, İdari Personel ve Öğrenci, Sayıları

Üniversiteler akademik personel, idari personel ve öğrencilerden oluşmaktadır. Türkiye’deki tüm akademik, idari personel ve öğrenci sayıları Şekil 2,Şekil 3,Şekil 4 ,Tablo1 Tablo 2 ve Tablo 3’de gösterilmiştir.

2.1.Öğretim Elemanı Sayıları

YÖKSİS verilerine göre üniversitelerde görev yapan Öğretim Elemanı Sayıları Şekil 2’de gösterilmiştir. 2022 yılında 204 yükseköğretim kurumunda 84.555’i kadın, 100.147’si erkek olmak üzere 184.702 öğretim elemanı görev almıştır. Bu öğretim elemanlarının 155.634’ü devlet üniversitelerinde, 28.819’u vakıf üniversitelerinde ve 249’u vakıf meslek yüksekokullarında görev yapmıştır (*YÖK Raporu, 2023*).



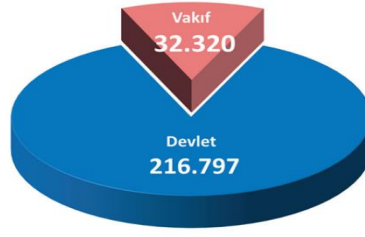
Şekil: 2. Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanı Sayıları

(*YÖK-Üniversite İzleme ve Değerlendirme Genel Raporu-2023*)

2.2.İdari Personel Sayıları

YÖKSİS verilerine göre üniversitelerde görev yapan idari personelin sayıları Şekil 3’te gösterilmiştir. 2021-2022 eğitim ve öğretim yılında 204 yükseköğretim kurumumuzda 249.117 idari personel görev yapmıştır. İdari personelin 216.797’si devlet üniversitelerinde, 32.320’si ise vakıf üniversitelerinde görev yapmıştır (*YÖK Raporu, 2023*).

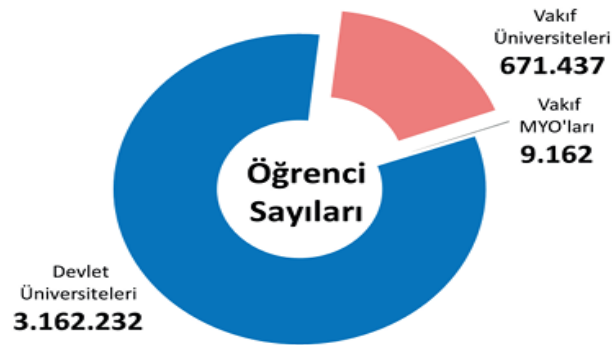
(*YÖK-Üniversite İzleme ve Değerlendirme Genel Raporu-2023*)



Şekil: 3. (Üniversitelerde Görev Yapan İdari Personel Sayıları)

2.3.Öğrenci Sayıları

YÖKSİS verilerine göre üniversitelerde eğitim alan öğrenci sayıları Şekil 4'te gösterilmiştir.2021-2022 eğitim ve öğretim yılında, 204 yükseköğretim kurumunda, 4.454.128'i açık öğretim ve 3.842.831'i örgün öğretim olmak üzere toplam 8.296.959 öğrenci eğitim görmüştür. Örgün öğretim öğrencilerinin 3.162.232'si devlet üniversitelerinde, 671.437'si ise vakıf üniversitelerinde eğitim almıştır. Vakıf meslek yüksekokullarında eğitim alan öğrenci sayısı ise 9.162'dir (*YÖK Raporu, 2023*).



Şekil: 4. (Üniversitelerde Eğitim Alan Öğrenci Sayıları)

Tablo 1

Nu	Üniversite	Tür	Açılış Yılı	Toplam Öğrenci Sayısı	Örgün Öğrenci Sayısı	Akademik Personel Sayısı	İdari Personel Sayısı
1	ABDULLAH GÜL ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2010	2.905	2.905	278	356
2	ACIBADEMİ MEHMET ALİ AYDINLAR ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2007	5.134	5.134	544	423
3	ADANA ALPARSLAN TÜRKER BİLİM VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2011	4.192	4.192	409	386
4	ADİYAMAN ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2006	18.715	18.715	949	822
5	AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1992	29.992	29.992	1.048	1.148
6	AFYONKARAHİSAR SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2018	6.736	6.736	572	3.185
7	AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2007	13.470	13.470	524	556
8	AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1982	64.335	64.335	2.835	4.745
9	AKSARAY ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2006	19.224	19.224	899	507
10	ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2015	14.135	14.135	566	406
11	ALANYA ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2011	423	423	45	10
12	ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2008	12.454	12.454	435	194
13	AMASYA ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2006	16.300	16.300	701	686
14	ANADOLU ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1973	3.538.594	25.590	1.522	3.276
15	ANKARA BİLİM ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2020	708	708	65	49
16	ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2018	25.935	25.935	1.067	1.317
17	ANKARA MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2018	4.626	4.626	249	153
18	ANKARA MÜZİK VE GÜZEL SANATLAR ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2017	575	575	95	336
19	ANKARA SOSYAL BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2013	4.079	4.079	345	454
20	ANKARA ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1946	70.227	68.495	3.799	7.408
21	ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2010	24.166	24.166	1.387	1.362
22	ANTALYA BELEK ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2015	1.067	1.067	66	43
23	ANTALYA BİLİM ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2010	5.524	5.524	283	218
24	ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2008	5.546	5.546	371	345
25	ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2007	11.194	11.194	563	391
26	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1957	549.461	62.080	2.784	4.945
27	ATILIM ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	1997	9.701	9.701	553	425
28	AVRASYA ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2010	5.077	5.077	224	67
29	AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1992	46.198	46.198	1.892	3.085
30	BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	1998	27.546	27.546	786	936
31	BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1992	28.535	28.535	1.281	1.750
32	BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2015	17.048	17.048	536	721
33	BARTIN ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2008	17.446	17.446	681	579
34	BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	1994	17.194	17.194	1.659	7.313
35	BATMAN ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2007	13.483	13.483	486	657
36	BAYBURT ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2008	13.189	13.189	467	625
37	BEYKOZ ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2016	5.561	5.561	186	112
38	BEZMİ-İ ÂLEM VAKIF ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2010	3.378	3.378	661	2.058
39	BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2007	16.567	16.567	706	618
40	BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2007	15.113	15.113	708	643
41	BİRÜNİ ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2014	11.221	11.221	419	848
42	BİTLİS EREN ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2007	10.183	10.183	484	456
43	BOĞAZİÇİ ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1971	15.855	15.855	964	1.317
44	BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1992	29.304	29.304	1.560	1.377
45	BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2006	31.065	31.065	1.072	1.015
46	BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2010	8.766	8.766	509	420
47	BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1975	67.173	67.173	2.551	4.369
48	ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	1997	4.505	4.505	189	13
49	ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1992	45.677	45.677	2.042	2.383
50	ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	1997	6.573	6.573	307	151
51	ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2007	18.984	18.984	758	623
52	ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1973	47.173	47.173	2.261	4.856
53	DEMİROĞLU BİLİM ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2006	2.829	2.829	189	84
54	DICLE ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1973	31.284	31.284	1.836	4.856
55	DOĞUŞ ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	1997	12.058	12.058	417	130
56	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1982	62.766	62.766	3.238	4.549
57	DÜZCE ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2006	28.659	28.659	1.301	1.706
58	EGE ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1955	55.659	55.659	3.308	6.408
59	ERCİYES ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1982	49.721	49.721	2.242	4.548
60	ERZİNCAN BINALI YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2006	23.618	23.618	1.123	721
61	ERZURUM TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2010	4.264	4.264	346	223
62	ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1993	29.347	29.347	1.765	3.734
63	ESKİŞEHİR TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2018	14.206	14.206	701	907

(YÖK-Üniversite İzleme ve Değerlendirme Genel Raporu-2023)

Tablo 2

Nu	Üniversite	Tür	Açılış Yılı	Toplam Öğrenci Sayısı	Öğün Öğrenci Sayısı	Akademik Personel Sayısı	İdari Personel Sayısı
64	FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2010	7.258	7.258	353	213
65	FENERBAHÇE ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2016	3.517	3.517	202	118
66	FIRAT ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1975	37.359	37.359	1.951	3.796
67	GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1994	4.317	4.317	296	301
68	GAZİ ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1982	39.712	39.712	3.319	3.252
69	GAZİANTEP İSLAM BİLİM VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2018	1.760	1.760	120	271
70	GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1987	42.832	42.832	1.858	3.347
71	GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1992	9.015	9.015	736	508
72	GİRESUN ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2006	24.896	24.896	1.126	744
73	GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2008	18.184	18.184	656	528
74	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1967	53.184	53.184	4.063	6.515
75	HAKKARİ ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2008	3.230	3.230	353	444
76	HALIÇ ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	1998	14.261	14.261	427	340
77	HARRAN ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1992	24.692	24.692	1.196	2.252
78	HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2008	7.249	7.249	273	263
79	HATAY MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1992	24.990	24.990	1.238	1.854
80	HİTİT ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2006	16.351	16.351	914	612
81	IĞDIR ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2008	10.921	10.921	466	375
82	İSPARTA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2018	23.939	23.939	711	638
83	İŞİK ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	1996	7.100	7.100	254	99
84	İBN HALDUN ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2015	1.767	1.767	154	264
85	İHSAN DOĞRAMACI BİLKENT ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	1985	11.834	11.834	734	536
86	İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1975	34.183	34.183	1.642	3.021
87	İSKENDERUN TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2015	12.233	12.233	393	403
88	İSTANBUL 29 MAYIS ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2010	2.699	2.699	140	73
89	İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2007	12.907	12.907	480	268
90	İSTANBUL ATLAS ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2018	2.416	2.416	243	262
91	İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2007	38.287	38.287	1.109	2.022
92	İSTANBUL BEYKENT ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	1997	30.854	30.854	865	407
93	İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	1996	20.686	20.686	594	388
94	İSTANBUL ESENYURT ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2013	5.878	5.878	241	134
95	İSTANBUL GALATA ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2019	1.617	1.617	105	112
96	İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2011	6.254	6.254	307	167
97	İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2011	34.384	34.384	910	535
98	İSTANBUL KENT ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2016	4.680	4.680	222	266
99	İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	1997	14.988	14.988	409	201
100	İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2010	13.633	13.633	917	475
101	İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2009	38.867	38.867	1.380	2.884
102	İSTANBUL NIŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2009	26.148	26.148	604	159
103	İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	1999	16.066	16.066	619	1.439
104	İSTANBUL RUMELİ ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2015	5.479	5.479	266	117
105	İSTANBUL SABAHATTİN ZAIM ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2010	10.809	10.809	348	162
106	İSTANBUL SAĞLIK VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2018	1.518	1.518	207	50
107	İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1944	37.161	37.161	2.319	1.829
108	İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2001	8.973	8.973	302	194
109	İSTANBUL TOPKAPI ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2016	10.145	10.145	266	278
110	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1933	527.088	75.077	3.598	5.844
111	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA	DEVLET	2018	31.355	31.355	2.165	7.358
112	İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2009	8.876	8.876	450	243
113	İSTİNYE ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2015	12.238	12.238	593	216
114	İZMİR BAKIRÇAY ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2016	5.348	5.348	320	258
115	İZMİR DEMOKRASİ ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2016	9.425	9.425	310	343
116	İZMİR EKONOMİ ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2001	10.052	10.052	552	362
117	İZMİR KATİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2010	16.393	16.393	1.128	630
118	İZMİR TINAZTEPE ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2018	1.335	1.335	129	69
119	İZMİR YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ	DEVLET	1992	6.618	6.618	654	476
120	KADIR HAS ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	1997	5.679	5.679	283	212
121	KAFKAS ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1992	18.391	18.391	936	1.715
122	KAHRAMANMARAŞ İSTİKLAL ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2018	1.446	1.446	101	122
123	KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1992	32.701	32.701	1.433	2.650
124	KAPADOKYA ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2005	7.573	7.573	206	297
125	KARABÜK ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2007	45.339	45.339	1.139	1.260
126	KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1955	28.784	28.784	2.232	3.032
127	KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2007	18.191	18.191	803	594
128	KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2006	25.992	25.992	927	860
129	KAYSERİ ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2018	11.884	11.884	248	412
130	KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1992	32.225	32.225	1.195	2.323
131	KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2007	22.067	22.067	851	488
132	KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2006	18.708	18.708	970	673

(YÖK- Üniversite İzleme ve Değerlendirme Genel Raporu-2023 Üniversite)

Tablo 3

Nu	Üniversite	Tür	Açılış Yılı	Toplam Öğrenci Sayısı	Öğün Öğrenci Sayısı	Akademik Personel Sayısı	İdari Personel Sayısı
133	KİLİS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2007	9.572	9.572	447	392
134	KOCAELİ SAĞLIK VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2020	3.496	3.496	104	133
135	KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1992	62.742	62.742	2.218	4.051
136	KOÇ ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	1992	9.915	9.915	725	729
137	KONYA GIDA VE TARIM ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2013	1.121	1.121	109	84
138	KONYA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2018	12.314	12.314	474	456
139	KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2009	8.489	8.489	369	169
140	KÜTAHYA Dumlupınar ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1992	44.749	44.749	1.007	1.181
141	KÜTAHYA SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2018	4.440	4.440	508	733
142	LOKMAN HEKİM ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2017	3.147	3.147	265	133
143	MALATYA TURGUT ÖZAL ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2018	4.851	4.851	368	753
144	MALTEPE ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	1997	11.589	11.589	694	52
145	MANİSA CELÂL BAYAR ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1992	43.910	43.910	1.871	2.442
146	MARDİN ARTUKLU ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2007	14.306	14.306	583	641
147	MARMARA ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1982	68.531	68.531	3.067	1.966
148	MEF ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2012	4.064	4.064	164	81
149	MERSİN ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1992	39.748	39.748	1.848	3.838
150	MİMAR SİNAN GÜZEL SANATLAR ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1982	9.628	9.628	686	677
151	MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1992	40.982	40.982	1.784	1.200
152	MUNZUR ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2008	6.293	6.293	490	399
153	MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2007	10.535	10.535	644	495
154	NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2012	35.684	35.684	2.114	4.582
155	NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2007	20.243	20.243	747	699
156	NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1992	23.285	23.285	1.064	1.002
157	NUH NACI YAZGAN ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2009	2.517	2.517	120	115
158	ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1975	50.054	50.054	2.596	3.674
159	ORDU ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2006	16.148	16.148	878	701
160	ORTA DOĞU TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1956	31.217	31.217	2.175	2.761
161	OSMANİYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2007	12.261	12.261	587	548
162	OSTİM TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2017	3.544	3.544	138	108
163	ÖZYEGİN ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2007	8.505	8.505	432	468
164	PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1992	43.938	43.938	2.300	3.610
165	İRİ REİS ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2008	5.377	5.377	203	130
166	RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2006	16.679	16.679	1.260	941
167	SABANCI ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	1996	5.224	5.224	315	419
168	SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2015	20.653	20.653	2.986	1.231
169	SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2018	24.934	24.934	607	582
170	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1992	48.478	48.478	1.660	1.149
171	SAMSUN ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2018	4.935	4.935	289	397
172	SANKO ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2013	1.482	1.482	138	105
173	SELÇUK ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1975	63.403	63.403	2.742	4.161
174	SİİRT ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2007	16.276	16.276	661	517
175	SİNOP ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2007	12.426	12.426	590	600
176	SİVAS BİLİM VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2018	153	153	92	225
177	SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1974	43.789	43.789	2.019	3.727
178	SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1992	38.472	38.472	1.935	2.969
179	ŞIRNAK ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2008	4.506	4.506	334	396
180	TARSUS ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2018	3.555	3.555	234	336
181	TED ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2009	4.744	4.744	311	198
182	TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2006	26.327	26.327	1.259	2.214
183	TOBB EKONOMİ VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2003	5.682	5.682	340	453
184	TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1992	29.172	29.172	1.543	2.598
185	TOROS ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2009	3.223	3.223	170	93
186	TRABZON ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2018	11.001	11.001	543	228
187	TRAKYA ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1982	39.042	39.042	1.947	3.070
188	TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2011	3.032	3.032	139	117
189	TÜRK-ALMAN ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2010	3.560	3.560	332	380
190	UFUK ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	1999	4.486	4.486	340	162
191	UŞAK ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2006	25.792	25.792	863	910
192	ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2011	23.328	23.328	536	873
193	VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1982	25.655	25.655	1.792	2.405
194	YALOVA ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2008	15.243	15.243	626	364
195	YAŞAR ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2001	8.679	8.679	436	141
196	YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	1996	20.868	20.868	1.026	1.738
197	YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1982	37.876	37.876	1.677	987
198	YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	2006	21.744	21.744	958	1.250
199	YÜKSEK İHTİSAS ÜNİVERSİTESİ	VAKIF	2013	1.958	1.958	241	51
200	ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ	DEVLET	1992	31.818	31.818	1.413	2.379

(YÖK - İzleme ve Değerlendirme Genel Raporu, 2023)

3.Devlet Memurları Kanununa Göre Üniversitelerde Çalışan İdari Personelin Çoğunlukta Olduğu Bazı Sınıflar ve Görevleri:

657 sayılı devlet memurları kanununa tabi kurumlarda çalıştırılan memurların sınıfları aşağıda gösterilmiştir (657 sayılı DMK 4.Kıs.2.Böl. Sınıflandırma).

3.1.Yardımcı Hizmetler Sınıfı:

Yardımcı hizmetler sınıfı, kurumlarda her türlü yazı ve dosya dağıtmak ve toplamak, müracaat sahiplerini karşılamak ve yol göstermek; hizmet yerlerini temizleme, aydınlatma ve ısıtma işlerinde çalışmak veya basit iklim rasatlarını yapmak; ilaçlama yapmak veya yaptırmak veya tedavi kurumlarında hastaların ve hastanelerin temizliği ve basit bakımı ile ilgili hizmetleri yapmak veya kurumlarda koruma ve muhafaza hizmetleri gibi ana hizmetlere yardımcı mahiyetteki görevlerde her kurumun özel bünyesine göre ve yine bu mahiyette olmak üzere ihdasına lüzum gördüğü yardımcı hizmetleri ifa ile görevli bulunanlardan 4 üncü maddenin (D) bendinde tanımlananların dışında kalanları kapsar(657 sayılı DMK 4.Kıs.2.Böl. Sınıflandırma).

(Ek: 28/3/1988 – KHK-318/1 md.) Bu sınıfa dahil personel tarafından yerine getirilmesi gereken hizmetlerden hizmet yerlerinin ve tedavi kurumlarının temizlenmesi, tesisatın bakım ve işletilmesi ve benzeri nitelikteki hizmetlerin üçüncü şahıslara ihale yoluyla gördürülmesi mümkündür.

3.2.Genel İdare Hizmetleri Sınıfı:

Bu Kanunun kapsamına dahil kurumlarda yönetim, icra, büro ve benzeri hizmetleri gören ve bu Kanunla tespit edilen diğer sınıflara girmeyen memurlar Genel İdare Hizmetleri sınıfını teşkil eder (657 sayılı DMK 4.Kıs.2.Böl. Sınıflandırma).

(657 sayılı devlet memurları kanunu, Bölüm 4 Kısım 2 Sınıflandırma Tesis edilen sınıflar: Madde 36 – (Değişik: 30/5/1974 - KHK - 12; Değiştirilerek kabul: 15/5/1975-1897/1 md.)

3.3.Teknik Hizmetler Sınıfı:

Bu Kanunun kapsamına giren kurumlarda meslekleriyle ilgili görevleri fiilen ifa eden ve meri hükümlere göre yüksek mühendis, mühendis, yüksek mimar, mimar, jeolog, hidrojeolog, hidrolog, jeofizikçi, fizikçi, kimyager, matematikçi, istatistikçi, yön eylemci, matematiksel iktisatçı, ekonomici ve benzeri ile teknik öğretmen okullarından mezun olup da, öğretmenlik mesleği dışında teknik hizmetlerde çalışanlar, Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi veya bölümlerinden mezun şehir plancısı, yüksek şehir plancısı, yüksek Bölge Plancısı, 3437 ve 9/5/1969 tarih 1177 sayılı Kanunlara göre tütün eksperleri yetiştirilenler ile müskirat ve çay eksperleri, fen memuru, yüksek tekniker, tekniker teknisyen ve emsali teknik unvanlara sahip olup, en az orta derecede mesleki tahsil görmüş bulunanlar, Teknik Hizmetler sınıfını teşkil eder *(657 sayılı DMK 4.Kıs.2.Böl. Sınıflandırma)*.

3.4.Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı:

Bu sınıf, sağlık hizmetlerinde (Hayvan sağlığı dahil) mesleki eğitim göyerek yetişmiş olan tabip, diş tabibi, eczacı, veteriner hekim gibi memurlar ile bu hizmet sahasında çalışan yüksek öğrenim görmüş fizikoterapist, tıp teknolojü, ebe, hemşire, sağlık memuru, sosyal hizmetler mütehasısı, biyolog, psikolog, diyetçi, sağlık mühendisi, sağlık fizikçisi, sağlık idarecisi ile ebe ve hemşire, hemşire yardımcısı, (Fizik tedavi, laboratuvar, eczacı, diş anestezi, röntgen teknisyenleri ve yardımcıları, çevre sağlığı ve toplum sağlığı teknisyeni dahil) sağlık savaş memuru, hayvan sağlık memuru ve benzeri sağlık personelini kapsar *(657 sayılı DMK 4.Kıs.2.Böl. Sınıflandırma)*.

(Ek paragraf: 10/7/2003-4924/11 md.) Bu sınıfa dahil personel tarafından yerine getirilmesi gereken hizmetler, lüzumu halinde bedeli döner sermaye gelirlerinden ödenmek kaydıyla, Bakanlıkça tespit edilecek esas ve usullere göre hizmet satın alınması yoluyla gördürülebilir.

3.5.Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı:

Bu sınıf, bu Kanun kapsamına giren kurumlarda eğitim ve öğretim vazifesiyle görevlendirilen öğretmenleri kapsar *(657 sayılı DMK 4.Kıs.2.Böl. Sınıflandırma)*.

(657 sayılı devlet memurları kanunu, Bölüm 4 Kısım 2 Sınıflandırma Tesis edilen sınıflar: Madde 36 – (Değişik: 30/5/1974 - KHK - 12; Değiştirilerek kabul: 15/5/1975-1897/1 md.)

4.İlgili Araştırmalar

Konuyla ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Bunlardan beş tanesi incelenerek aşağıda gösterilmiştir.

4.1.İdari personelle ilgili Pamukkale niversitesi özelinde bir çalışma yapılmıştır.

Yapılan bir çalışmada üniversitelerde çalışan idari personelin meslek sorunları: Pamukkale niversitesi rneği adlı tez araştırmasının sonuçları aşağıda maddeler halinde sunulmuştur (*Hbel,2010*).

- ✓ niversitede idari personelin sorunları için çaba sarf edilmediği ortaya çıkmıştır. Bu anlamda problemlerin rahatlıkla st makamlara iletilemediği, problemlerin st makamlarca değerlendirmeye alınmadığı ve zlmediği düşünülmektedir.
- ✓ Kişiyi ilgilendiren konularda bilgi verilmediği (görev-yer değişikliği) ortaya çıkmıştır.
- ✓ İdari personelin büyük bir kısmı özverili çalıştığını ifade etmiştir.
- ✓ İdari personelin gerekli inisiyatif verildiğinde hata yapmak ve risk almaktan kaçınmayacağı ifade edilmektedir. İdari personel yönetimin ayırt etmeden bütün çalışanların çıkarları doğrultusunda hareket etmediğini düşünmektedir.
- ✓ Daha fazla çalışmasının karşılığını (dl ve takdirle) alamayacağını düşünmektedir.
- ✓ Muvafakat ve tayin işlemlerinde çalışanların ve kurumun menfaatleri doğrultusunda hareket edilmediği düşünülmektedir.
- ✓ Karar süreçlerine idari personelin katılımının sağlanmadığı ortaya koyulmuştur.
- ✓ zlk Haklar ve Mali Koşullar bakımından; personel yaptığı için karşılığında hak ettiği maaşı alamadığını düşünmektedir. Bu noktada geçim sıkıntısı yaşadığını ifade etmiştir.
- ✓ çalıştığı birimde en son bitirdiği okuluyla aldığı sertifika ve kurslara uygun bir iş yapmadığını belirtmektedir.
- ✓ İdari personelin kurum içi yükselme sınavlarının işleyişinden memnun olmadığı ortaya çıkmıştır.

- ✓ İdari personel kurum içi yükselme sınavlarında idari personelin de rolünün olması gerektiğini düşünmektedir.
- ✓ İdari personel ek ödemelerin adil olarak dağıtılmadığını düşünmektedir
- ✓ Personele sağlanan sosyal faaliyetlerin yeterli olmadığı ortayı çıkmaktadır.
- ✓ Çalışan çocuklu aileler için kreş ihtiyacının olduğu ifade edilmiştir.
- ✓ İşe geliş ve gidişlerde personel servisine ihtiyaç duyulmaktadır.
- ✓ Lojmanların çoğaltılması gerektiği düşünülmektedir.
- ✓ Kurumca verilen hizmet içi eğitimlerin yeterli olmadığı düşünülmektedir.
- ✓ Kendini geliştirdiği takdirde daha çok sorumluluk alabileceğini düşünmektedir. Bu noktada kariyer gelişimi ile ilgili kurumca destek verilmediği ortaya konulmuştur.
- ✓ Performans değerlendirmede kullanılan ödüllendirme ve motivasyon araçlarının iş kalitesini artıracakları düşünülmektedir.
- ✓ Kurumun çalışanlara ücretsiz ya da cüzi ücretlerde kurs vermesi gerektiği ortaya konulmuştur.
- ✓ Çalışma sonuçları öncelikle Fakültelerde ve MYO'larda çalışma ortamı ve iş tatmini ile ilgili sıkıntılar olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmanın yürütülmesi sırasında idari personelin genel olarak rahatsızlık duyduğu ve hemen hemen her bir çalışanın değindiği sorunlara ilişkin: Örgütsel adalet algısı noktasında idari personel kurumda hakkaniyet ilkelerine yer verilmediğini düşünmektedir. Örgütsel destek bağlamında ise, kurumun idari personeli ayırdığı, önemsemediği ve idari personele kurumca destek sağlanmadığı düşüncesidir. Ücretlerin düşüklüğü, ek ödemelerdeki adaletsizlik, en fazla üzerinde durulan konuları oluşturmaktadır.
- ✓ Bu çalışmada bahsedilen sorunların çözümüne ilişkin olarak, önerilen çözüm önerilerinin kurumca geliştirilerek yapılacak olan çalışmaların bilhassa eksikliği hissedilen örgütsel adalet ve destek algısı noktasından hareketle bütün çalışanların kurumun amaçlarını gerçekleştirme noktasında önemli olduğu hissi uyandırılmalıdır. Ve kurumun insan kaynakları politikaları uygulanabilir çözüm önerilerinde üzerinde durulduğu noktalardan hareketle hayata geçirilebilmelidir.

4.2. Kilis 7 Aralık Üniversitesindeki akademik ve idari personellerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışma neticesi aşağıdaki sonuç elde edilen sonuçlardan birisi aşağıda belirtilmiştir (*ABSİ,2015*).

Örgütsel bağlılığın oluşturulmasında ve devamlılığının sağlanmasında en büyük pay üst yönetime aittir. Bu bağlamda üst yönetim örgüt ikliminin daha da iyileştirilmesi yönünde faaliyetlerde bulunmalıdır. Bu çerçevede, Üniversite yönetimi üniversitenin amaçlarını gerçekleştirmek için personellerin olumlu uygulamalarını güçlendirmeye yönelik eğitici kurslar ve konferanslar düzenleyerek, üniversite personellerinin örgütsel bağlılığı güçlendirmelidir. Ayrıca üst yönetim, çalışanlara kurumun önemli bir elemanı olduğu mesajını vermeli ve iletişim kanallarını açık tutmalıdır. Diğer taraftan personel alımında örgütsel bağlılığı yüksek olan kişileri seçmelidir (*ABSİ,2015*).

4.3.Gümüşhane Üniversitesi idari personelin çalışma ortam riskleri açısından iş güvenliğini etkileyen faktörleri belirlemek ve çözüm önerileri sunmak amacıyla yapılan çalışmanın sonucu aşağıda belirtilmiştir (*Kırma,2022*).

İdari personelin cinsiyeti, yaşı, sosyoekonomik düzeyi, birimi, kadro sınıfı, çalışma saati, iş güvenliği sertifikası eğitimi alması, KKD kullanması, iş kazası geçirmesi, çalıştığı birimi değiştirmeyi düşünmesi, birimde iş stresi yaşamaması, geleceği değerlendirmesi, sağlık durumu algılaması, düzenli beslenmesi, düzenli egzersiz yapması, herhangi bir kronik hastalığı olması, dinlenmeye zaman ayırabilmesi ve uyku sorunu olması iş güvenliğini etkilememektedir. Bu araştırmada idari personelin yaşı ile İGÖ puan ortalaması arasında negatif yönde, çalışma saati ile İGÖ puan ortalaması arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamsız bir ilişki saptanmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur;

- ✓ Kurum yöneticileri tarafından idari personelin verim düzeyini artırmaya yönelik motivasyon çalışmaları düzenlenmeli,
- ✓ İdari personelin kendi sağlık durumlarını iyi hissedebilmeleri için düzenli egzersiz yapabilecekleri dinlenme ve spor ortamları temin edilmeli,
- ✓ İdari personelin kendi sağlık durumlarını iyi hissedebilmeleri için dinlenmeye zaman ayırabilecekleri süre ve oda temin edilmeli,

- ✓ İş yeri hekimi tarafından idari personelin düzenli sağlık kontrolleri yapılmalı ve devamlılığı sağlanmalı,
- ✓ İş yeri Hekimi ve İş yeri Hemşiresi tarafından iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin sayısı artırılmalı,
- ✓ Kurum fiziki ortamında iş sağlığı ve güvenliği faktörleri değerlendirilerek idari personele yönelik ergonomik ortam koşulları sağlanmalıdır.

4.4. Üniversitelerde akademik ve idari personel arasındaki statü kaynaklı çatışmanın incelenmesine yönelik bir araştırmada (Çiçek,2012).

Türkiye’de son yıllarda artan üniversite sayısına bağlı olarak akademik ve idari personel sayısında artış yaşanmaktadır. Çeşitli kültür ve çevrelerde yetişmiş insanların bir araya gelmesi doğal olarak farklılığı da beraberinde getirmiştir. Bu farklı görüşler, tutumlar, kültürler ve kişilikler personel ilişkilerinde çeşitli sorunlar yaşanmasına sebep olmaktadır. Bu çalışmada bu sorunlar ele alınmış çözüm önerileri sunulmaya çalışılmıştır.

Bulgular ışığında, akademik ve idari kadro faktörünün çatışmayı algılamada anlamlı bir farklılık gösterdiği, personel arasındaki statü farklılığının çatışmaya neden olduğu, yaşanan çatışmaların performansı olumsuz yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ışığında varılabilecek genel sonuçlardan ilki; akademik ve idari personelin çatışmayı farklı biçimde algıladıklarıdır. İkincisi ise akademik ve idari personel arasındaki statü farklılığı çatışmaya neden olmaktadır. Bu durumda sunulabilecek öneriler aşağıdaki gibidir. Akademik ve idari personelin birbirleriyle olan ilişkilerinde yaşanan sorunların başında çatışmayı farklı şekilde algılamaları gelmektedir. İki grup arasındaki statü farklılığı birbirlerini yanlış anlamalarına sebep olmaktadır. Aslında organizasyon şemasında birbirleriyle doğrudan alakası olmamalarına rağmen idari personel, akademik personelin kendilerini astı gibi gördüklerini düşünmektedir. Bu gibi algılama farklılıklarını ortadan kaldırmak adına kurum içi eğitimlere önem verilmeli ve her iki grup personelin görev tanımları, görev ve yükümlülükleri, organizasyon şemasındaki yerleri hakkında bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Ayrıca rasyonel bir biçimde iş bölümü yapılarak personel arasındaki hangi işi kimin yapacağı netleştirilmelidir. Çalışanlar kurumlarındaki yaşanan

çatışmaların performanslarını olumsuz yönde etkilediklerini düşünüyorlar. Hal böyleyken yöneticilere çatışmayı yönetmek düşüyor. Bu durumda üniversitelerdeki idarecilere çatışmayı yönetmenin ve optimum düzeyde tutmanın önemini anlamaları hususunda verilmesi gerekli eğitimlerin de hizmet içi eğitimlere dahil edilmesi yararlı olacaktır. Mevcut çatışmaların gelecekte daha büyük sorunlara yol açacağı göz önünde bulundurulduğunda; üniversitelerde görülen açık çatışmaların tespit edilmesi ve bu konuda uzman yardımıyla veya yöneticilerin tarafları memnun edecek bir orta yolu bulmasıyla çatışmanın çözüme kavuşturulması, ileride ortaya çıkabilecek daha büyük sorunların önüne geçmek adına faydalı olacaktır. 90 idari personel, akademik ve idari personel arasında sosyal tesisleri kullanmada ayırım yapıldığını düşünüyor. Sosyal tesislerin kullanımında personel arasında ayırım gözetmemeye özen gösterilmesi, personelin kaynaşmasına katkı sağlayacaktır. Bu sayede meydana gelebilecek birbirlerini farklı hissetme gibi tutumlar minimize edilerek, meydana gelebilecek çatışmaların önüne geçilebilecektir. Sosyal tesislerin yanı sıra, üniversite kaynakları da akademik ve idari personel arasında adil dağıtılmalıdır. Personel grupları arasında kurumun sınırlı kaynakları adil dağıtıldığı takdirde bu sebepten kaynaklanabilecek sorunların daha yaşanmadan önüne geçilebilecektir. İletişim engelleri de çatışma nedenleri arasında sıralanabilir. Örneğin; örgütsel iletişim faktörüyle ilgili idari personel sorun olduğunu düşünmektedir. Kurum içi iletişim kanalları güçlendirilerek, iletişim engellerinden kaynaklanabilecek çatışmaların da önüne geçilmiş olunacaktır. Ayrıca adil ve şeffaf bir performans değerlendirme yöntemi belirlenerek, personel arasında ödül ve cezalardan doğabilecek karşılıklı kin tutma vs. gibi olumsuz davranışların önüne geçilebileceği belirtilmiştir.

4.5.Üniversite İdari Personelinin Yönetmel ve Örgütsel Sorunları: Pamukkale Üniversitesi (PAU) Örneği (Karkın ve Höbel, 2013).

İkili personel yapısına sahip kurumlara bir örnek oluşturan üniversitelerde çalışan idari personelin çalışma yaşamı içerisinde karşılaştığı yönetmel ve örgütsel meslek sorunlarını Pamukkale Üniversitesi (PAU) örneğinde, 2009 yılında yapılmış bir alan araştırması üzerinden irdelemeyi temel almaktadır.

Çalışma, meslek sorunlarını; çalışma ortamı ve iş memnuniyetinden kaynaklanan sorunlar, yönetim ve örgütlenmeden kaynaklanan sorunlar olmak üzere iki başlık altında

değerlendirmektedir. Çalışmada, idari personelin genel olarak örgütsel ve yönetsel anlamda bazı sıkıntılarının olduğu; örgütsel adalet algısı noktasında hakkaniyet sorunsalı yaşadığı görülmüştür. İlgili kurumda, idari çalışanlar, kurumsal desteğin tüm idari personele eşit biçimde sağlanamadığı görüşünü öne çıkarmaktadır. Bu çalışmada ortaya çıkan bulguların çözümüne ilişkin olarak, ilgili kurum, örgütsel adalet ve destek algısı noktasından hareketle, tüm idari personelin kurumun amaçlarını gerçekleştirme noktasında önemli olduğu hissini uyandırmalıdır.

Günümüzde kamu personel sisteminin özel sektör dinamiklerinin kamuya içselleştirilmesi çerçevesinde “*insan kaynakları yönetimi*” bağlamında yeniden düzenlenmesine ilişkin çalışmalar yürütülmektedir. (Şaylan, 2000; Ekinci, 2008; Yılmazöz, 2009). Söz konusu çalışmaların bir kısmı uygulamaya konulmuş olsa da kamu personel sistemi için henüz bütüncül bir dönüşümden söz etmek olanaklı değildir. Dolayısıyla, mevcut durumda, Türk kamu personel sistemi, temel olarak, 657 sayılı yasa (DMK) çerçevesinde yürütülmektedir. DMK sistemi içinde devlet memurlarının, farklı meslek ve uzmanlık alanları temelinde ayrılmış on ayrı sınıftan oluştuğu görülmektedir. Türk kamu personel sisteminin; idari, akademik, askeri ve adli alanlarda çalışan personel biçiminde sınıflandırılması söz konusudur (Sayan, 2009: 201-203). Bu sistem içerisinde Türk Silahlı Kuvvetleri personelinin, hâkim/savcılarının ve üniversite akademik personelinin özlük haklarına ilişkin ayrı yasalar bulunmasıyla birlikte bu gruplar da hem kendi yasalarında yer alamayan hükümler çerçevesinde hem de mali ve sosyal haklar yönünden 657 sayılı yasaya bağlı kılınmıştır. Ancak sınıflandırmadan kaynaklanan ayrımın yanında, aynı sınıfın ayrı kurumlarda çalışması noktasında da farklı kazanımlar söz konusudur. Bunun yanında özellikle iki sınıf personelin çalıştığı kurumlarda, kurum doğası gereği çatışma ortamı doğabilmektedir. Aynı işi yapan kamu görevlilerinin, aynı sınıfta olmasına rağmen, farklı kurumlarda farklı mali ve sosyal imkânlardan yararlandırılması söz konusudur. Diğer yandan, akademik, askeri personel ve hâkim/savcılarının ekonomik ve sosyal kazanımlarının aynı kurum içerisindeki diğer personellerden farklı olması, kurum içerisinde sıkıntılar üretmektedir. Bu noktada üniversitelerde çalışan idari personel, farklı türde personeli beraber çalıştıran bir kurum olarak üniversitede yaşadığı meslek sorunları çerçevesinde konuya ilişkin kapsamlı bir örnek olarak değerlendirilebilir.

Sonuçlardan hareketle, eksikliği hissedilen örgütsel adalet ve destek algısı noktasından hareketle, kurum üst yöneticileri, bütün çalışanların kurumun amaçlarını

gerçekleştirme noktasında önemli olduğu hissini uyandırılmalıdır. Kurum olanaklarının akademik veya idari personel ayırımı olmaksızın tüm personele, hakkaniyet temelinde belirlenecek ölçütler çerçevesinde ayırım gözetmeksizin yararlandırılması önemlidir. Kurum, çalışanlarına kariyer planlama desteği vermeli, düzenli bir biçimde kurum içi yükselme sınavları uygulamalıdır. Ayrıca, yapılacak dönemsel değerlendirmelerle başarılı performans sergileyen personel, ödüllendirilmelidir.

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, grubu, katılımcılara ilişkin özellikler, veri toplama araçları hakkında bilgi verilmiştir.

Araştırma Modeli

Türkiye genelinde 43 şehirde çalışan Üniversite İdari Personel sendikası üyesi idari personelin katılımıyla Google formlar üzerinden Üniversite idari personelinin sorunlarıyla ilgili yirmi bir soruyla tarama modelinde betimsel bir araştırma yapılmıştır.

Araştırma tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın verileri çevrimiçi ortamda kolay örnekleme yöntemi ile toplanmış olup 43 ilde toplam 95 üniversite idari personeli ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Grubu

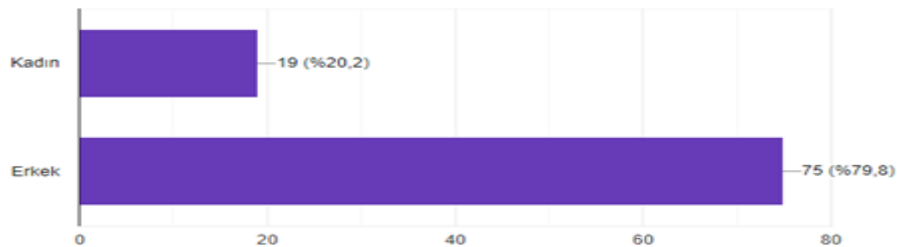
Araştırmanın örneklemini Üniversite İdari Personel sendikası üyesi olan 95 idari personeli oluşturmaktadır.

Katılımcıların Sosyodemografik Özellikleri

Katılımcı personelin cinsiyet, yaş, medeni durumları, eğitim durumları, yaşadıkları şehirler, hangi hizmet sınıfında çalıştıkları ve memuriyet kıdem yılları gibi sosyodemografik soruların yanıtı alınmıştır.

1.Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı:

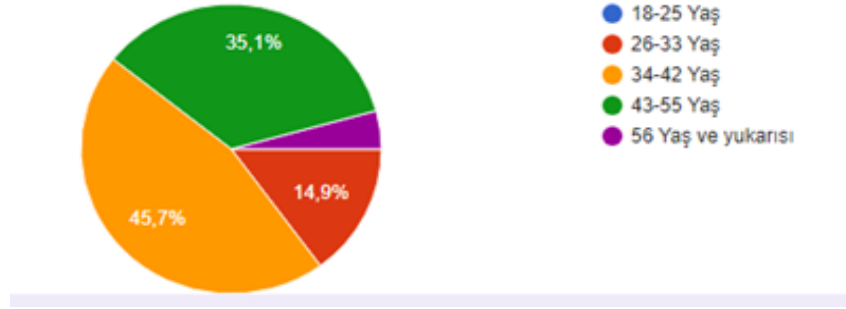
Katılımcıların cinsiyet dağılımı Şekil 5 de görüldüğü gibidir.19 kişinin (%20,2) cinsiyeti kadın, 75 kişinin (%79,8) cinsiyeti erkek olduğu görülmüştür. Katılımcıların çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır.



Şekil 5

2.Katılımcıların Yaş Dağılımı:

Katılımcıların yaş dağılımı Şekil 6 de görüldüğü gibidir.14 kişinin 26-33 yaş arası, 43 kişinin 34-42 yaş arası, 33 kişinin 43-55 yaş arası ve 4 kişinin de 56 yaş ve yukarı olduğu görülmüştür. (18-25 yaş arası katılımcı olmamıştır.)



Şekil 6

3.Katılımcıların Yaşadığı Şehirler:

Katılımcılar; 43 şehirden, toplamda 95 kişiden oluşmaktadır. Katılımcıların yaşadığı şehirler şunlardır: Afyonkarahisar, Amasya, Ankara, Aydın, Balıkesir, Bartın, Batman, Bingöl, Bitlis, Burdur, Çorum, Denizli, Diyarbakır, Düzce, Elazığ, Erzincan, Erzurum, Eskişehir, Gaziantep, Giresun, Gümüşhane, Hakkari, Hatay, Isparta, İstanbul, İzmir, Karabük, Karaman, Kars, Kırklareli, Kilis, Manisa, Mersin, Muş, Nevşehir, Ordu, Rize, Sakarya, Samsun, Trabzon, Tunceli, Uşak ve Yalova.

4. Katılımcıların Medeni Durumu:

Katılımcıların medeni durumu Şekil 7 de görüldüğü gibidir. % 44,1'i (41 kişi) Evli ve eşi çalışan, %38,7'si (36 kişi) Evli ve eşi çalışmayan ve % 17,2'si (16 kişi) Bekâr oldukları ve katılımcıların %82,8'inin (77 kişi) evli olduğu görülmektedir.

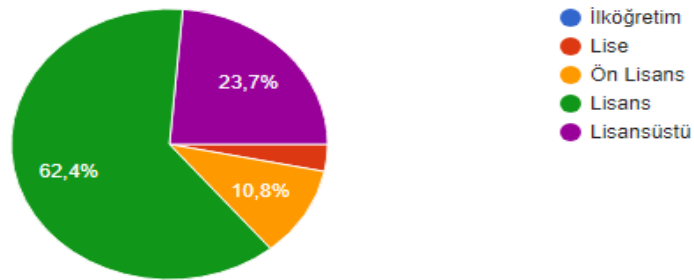


Şekil 7

5. Katılımcıların Eğitim Durumları:

Katılımcıların eğitim durumları Şekil 8'de görüldüğü gibidir. Ankete katılan personel içerisinde ilköğretim mezunu yoktur. Katılımcıların % 3,2 'si (3 kişi) Lise mezunu , % 10,8'i (10 kişi) Ön lisans mezunu, %62,4'ü (58 kişi) Lisans mezunu ve % 23,7'si (22 kişi) Lisansüstü mezundur.

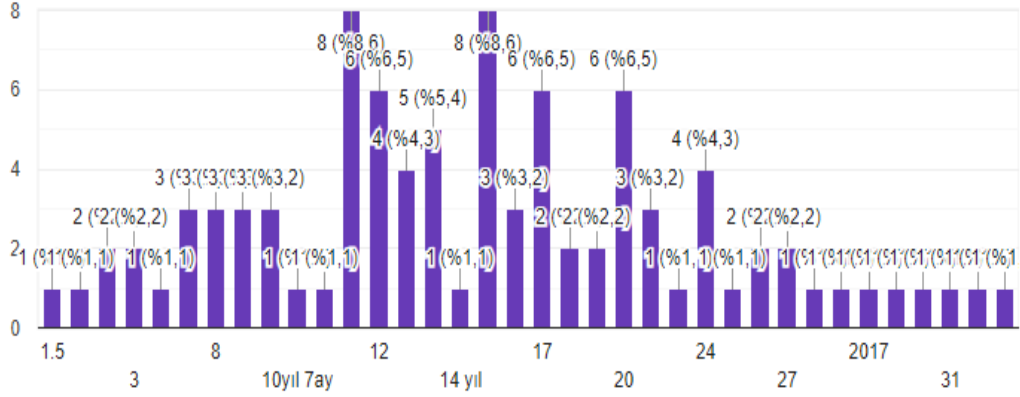
Katılımcıların en düşük eğitim seviyesi Lise olduğu, %86,1'inin lisans ve lisansüstü eğitim aldığı görülmüştür.



Şekil 8

6.Katılımcıların Memuriyet Kıdem Yılları:

Katılımcıların memuriyet kıdem yılları Şekil 9’da görüldüğü gibidir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun 10 yıl ile 25 yıl aralığında olduğu görülmüştür.

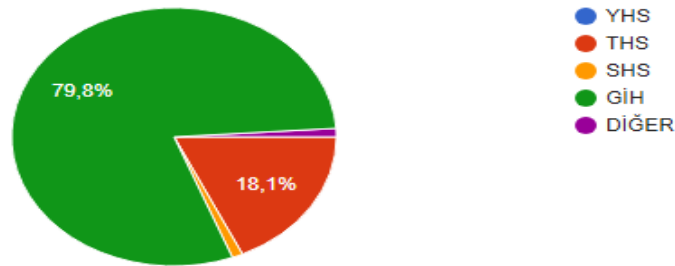


Şekil 9

7.Personelin Hangi Hizmet Sınıfında Görev Yaptıkları:

Hangi hizmet sınıfında görev yaptıklarına dair soruya verilen cevaplar Şekil 10’da gösterilmiştir. Katılımcıların % 79,8’i (75 kişi) GİH sınıfında, % 18,1’i (17 kişi) THS sınıfında, % 1,1’i (1 kişi) SHS sınıfında, % 1,1’i (1 kişi) Diğer Hizmet sınıfında çalışmaktadır.

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu olan %79,8 inin genel idari hizmetler personeli olduğu görülmüştür.



Şekil 10

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde katılımcıların kurum içinde yaşadıkları sorunlara ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

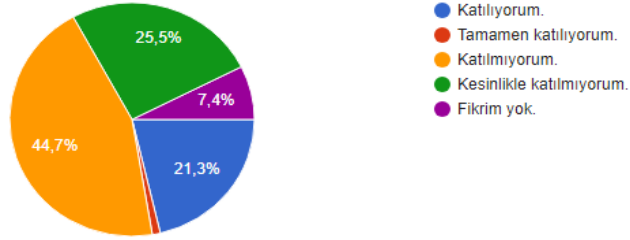
İdari Personelin Sorunlarına Ait Bulgular

Burada araştırmada elde edilen verilere yer verilecektir. Katılımcıların kendilerini çalıştıkları üniversitelerdeki aidiyetleri, 2547 sayılı YÖK kanununun 13/b-4 maddesi (Rektör, gerekli gördüğü hallerde üniversiteyi oluşturan kuruluş ve birimlerde görevli öğretim elemanlarının ve diğer personelin görev yerlerini değiştirmek veya bunlara yeni görevler vermek.) hakkındaki görüşleri, ek ödemelerin adil bir şekilde dağıtılıp dağıtılmadığına dair görüşleri, YÖK tazminatının idari personele de verilip verilmemesi gerektiğine dair görüşleri, katılımcıların çalıştıkları üniversitede bulunan yönetici kadrolarına başka kurumlardan kişilerin atanmasından rahatsız olup olmadıklarına dair görüşleri, personelin görevlerini ifa ederken kuralları önemseme ve gereken özveriye gösterme hakkındaki görüşleri, personelin kendini geliştirmek adına kurs, sertifika veya bir üst öğrenim eğitimi alıp almama konusundaki görüşleri, iş ve çalışma ortamına sevrerek gidip gitmeme hakkındaki görüşlerini, üniversitelerdeki idari personele, il içi veya il dışı mazeret (sağlık, eş durumu, eğitim vb. gibi) yoluyla tayin ve nakil hakkı verilip verilmemesi hakkındaki görüşleri, görev tanımına aykırı, sınıfının dışında veya altında bir sınıfın görevinin, kendilerine verilmesi halindeki görüşleri, üniversitedeki çalışma hayatının herhangi bir döneminde mobbinge maruz kalıp kalmadıkları hakkındaki görüşleri, aylık maaşlarının yeterli olup olmadığına dair görüşleri, üniversite idaresinin tüm sendikalara eşit olup olmadığına dair görüşleri ve son olarak da üniversitede çalışan bir idari personel olarak yaşadıkları tüm bu olumsuzluklar giderildiğinde ve bazı maddi manevi haklar verildiğinde, işlerini yaparken daha büyük istek, şevk ve gayretle yapıp yapamayacakları hakkındaki görüşleri alınmıştır.

1. İdari Personelin, Çalıştığı Üniversiteyi Bir Aile Gibi Ve Kendisini De Bu Ailenin Bir Parçası Olarak Hissedip Hissetmedikleri:

Bu konuda katılımcıların görüşleri Şekil 11’de görüldüğü gibidir. % 21,3’ü (20 kişi) Katılıyorum , % 1,1’i (1 kişi) Tamamen katılıyorum, % 44,7’si (42 kişi) Katılmıyorum, % 25,5’i (24 kişi) Kesinlikle katılmıyorum, % 7,4’ü (7 kişi) Fikrim yok cevabını vermiştir.

Katılımcıların %80,2’si gibi bir çoğunluğunun kendisini üniversitenin bir parçası olarak görmediği görülmüştür. Üniversite yönetimleri, ilgili bakanlıklar ve sendikalar arasında yapılacak çalışmalarla, idari personele çalıştıkları üniversitelere aidiyet duygusu güçlendirilebilir.

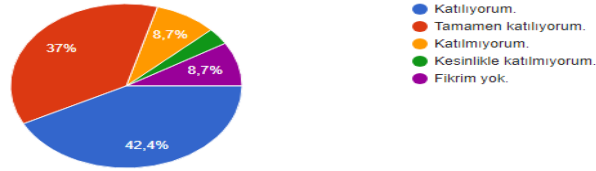


Şekil 11

2. İdari Personel, 2547 Sayılı YÖK Kanununun 13/B-4 Maddesinin (Rektör, Gerekli Gördüğü Hallerde Üniversiteyi Oluşturan Kuruluş Ve Birimlerde Görevli Öğretim Elemanlarının Ve Diğer Personelin Görev Yerlerini Değiştirmek Veya Bunlara Yeni Görevler Vermek). Kaldırılması İdari Personel İçin Faydalı Olacaktır:

Bu soruyla ilgili katılımcıların görüşleri Şekil 12’de görüldüğü gibidir. Katılımcıların % 42,4’ü (39 kişi) Katılıyorum , % 37’si (34 kişi) Tamamen katılıyorum, % 8,7’si (8 kişi),Katılmıyorum, % 3,3’ü (3 kişi) , Kesinlikle katılmıyorum, % 8,7’si (8 kişi) Fikrim yok cevabını vermiştir.

Katılımcıların %79,4’ü gibi bir çoğunluğunun bu kanunun kaldırılmasının faydalı olacağı yönünde yanıt verdikleri görülmüştür. Bu kanun maddesi aslında kamu yararı için faydalı şekilde kullanılabilirken, tam tersine personeli cezalandırmak için kullanılmaktadır. Bu nedenle kaldırılması personel yararına olacaktır.

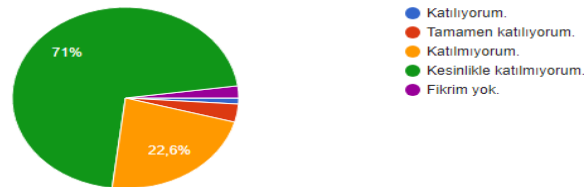


Şekil 12

3.İdari Personelin, Ek Ödemelerin Adil Bir Şekilde Yapılıp Yapılmadığı:

Bu soruyla ilgili katılımcıların görüşleri Şekil 13’de görüldüğü gibidir. Katılımcıların %1,1’i (1 kişi) Katılıyorum , % 3,2 (3 kişi) Tamamen katılıyorum, % 22,6’sı (21 kişi) Katılmıyorum, 71’i (66 kişi) Kesinlikle katılmıyorum ve % 2,2’si (2 kişi) % Fikrim yok cevabını vermiştir.

Katılımcıların %93,6’sı gibi bir çoğunluğunun ek ödemelerin adil dağıtılmadığı yönünde yanıt verdikleri görülmüştür. Çoğunluğun bu şekilde düşünmesi ek ödemelerde ciddi bir adaletsizliğin olduğunu göstermektedir.

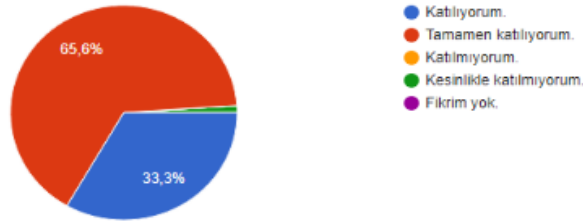


Şekil 13

4. İdari Personelin, YÖK Tazminatının İdari Personele De Verilmesi Gerekip Gerekmediği:

Bu soruyla ilgili katılımcıların görüşleri Şekil 14'te görüldüğü gibidir. Katılımcıların %33,3'ü (31 kişi) Katılıyorum , % 65,6'sı (61 kişi) Tamamen katılıyorum, % 0 (0 kişi) , Katılmıyorum, %1,1'i (1 kişi) Kesinlikle katılmıyorum, %0 (0 kişi) Fikrim yok cevabını vermiştir.

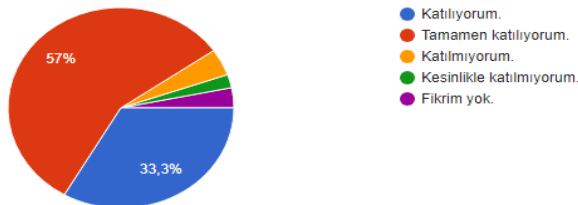
Katılımcıların %98,9'u gibi bir çoğunluğunun YÖK tazminatının idari personele de verilmesi yönünde yanıt verdikleri görülmüştür.



Şekil 14

5. İdari Personelin, Çalıştıkları Üniversitede Bulunan İdari Yönetici Kadrolarına Başka Kurumlardan Gelen Personelin Getirilmesinden Rahatsızlık Duyup Duymadıkları:

Bu soruyla ilgili katılımcıların görüşleri Şekil 15'de görüldüğü gibidir. Katılımcıların % 33,3 (31 kişi) Katılıyorum , % 57'si (53 kişi) Tamamen katılıyorum, % 4,3'ü (4 kişi) Katılmıyorum, % 2,2'si (2 kişi) Kesinlikle katılmıyorum, %3,2'si (3 kişi) Fikrim yok cevabını vermiştir Katılımcıların %90,3'ü gibi bir çoğunluğunun yönetici kadrolarına başka kurumlardan gelen kişilerin getirilmesinden rahatsız oldukları görülmüştür.

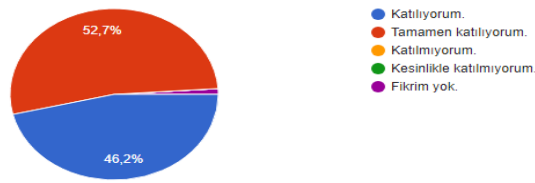


Şekil 15

6. İdari Personelin, Görevlerini Yaparken Kuralları Önemseyip Önemsemediklerine Ve Gereken Özveriği Gösterip Göstermedikleri:

Bu soruyla ilgili katılımcıların görüşleri Şekil 16'da görüldüğü gibidir. Katılımcıların %46,2'si (43 kişi) Katılıyorum, % 52,7'si (49 kişi) Tamamen katılıyorum, % 0 (0 kişi) Katılmıyorum, %0 (0 kişi) Kesinlikle katılmıyorum, %1,1'i (1 kişi) Fikrim yok cevabını vermiştir.

Katılımcıların %98,9'u gibi bir çoğunluğunun işlerini yaparken, kuralları önemseyip ve gereken özveriği gösterdiği görülmüştür.

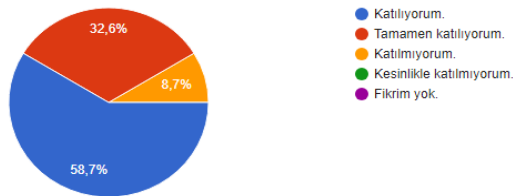


Şekil 16

7.İdari Personelin, Kendilerini Geliştirmek Adına Kurs, Eğitim Veya Bir Üst Öğrenim Eğitimi Alıp Almadıkları Veya Almayı Düşünüp Düşünmedikleri:

Katılımcıların görüşleri Şekil 17'de görüldüğü gibidir. Katılımcıların %58,7'si (54 kişi) Katılıyorum, % 32,6'sı (30 kişi) Tamamen katılıyorum, %8,7'si (8 kişi) Katılmıyorum, % 0 (0 kişi) Kesinlikle katılmıyorum, % 0 (0 kişi) Fikrim yok cevabını vermiştir.

Katılımcıların % 91,3 gibi bir çoğunluğunun kendini geliştirmek adına kurs, sertifika veya bir üst öğrenim eğitimi almak istediği görülmüştür. İdari personelin çoğunluğu kendini geliştirmeye meyilli bu neden üniversitelerin bunu kolaylaştırıcı ve teşvik edici uygulamaları hayata geçirmesi iyi ve yerinde bir gelişme olacaktır.

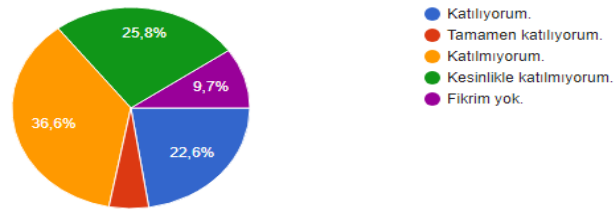


Şekil 17

8. İdari personelin, iş yerine severek gidip gitmediği ve Pazartesi günleriyle ilgili cevapları Şekil 18’de görüldüğü gibidir.

Katılımcıların görüşleri Şekil 18’de görüldüğü gibidir. Katılımcıların % 22,6’sı (21 kişi) Katılıyorum , %5,4’ü (5 kişi) Tamamen katılıyorum, %36,6’sı (34 kişi) Katılmıyorum,% 25,87’i (24 kişi) Kesinlikle katılmıyorum, %9,7’si (9 kişi) Fikrim yok cevabını vermiştir.

Katılımcıların % 62,4’ünün iş yerine severek gitmediği, % 27,98’unun severek gittiği görülmüştür. Personelin çoğunluğunu iş yerine severek gitmemesinin altında yatan sebeplerin araştırılarak düzeltilmesi gerekmektedir.

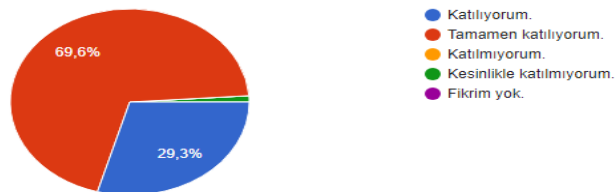


Şekil 18

9. İdari Personelin, Üniversitelerde Çalışan İdari Personele İl İçi Veya İl Dışı Mazeret (Eş Durumu, Sağlık, Eğitim V.B. Gibi) Yoluyla Tayin Ve Nakil Hakkı Verilmesi:

Katılımcıların görüşleri Şekil 19’da görüldüğü gibidir. Katılımcıların% 29,3’ü (27 kişi) Katılıyorum ,% 69,6’sı (64 kişi) Tamamen katılıyorum, % 0 (0 kişi) Katılmıyorum, %0 (0 kişi) Kesinlikle katılmıyorum, % 1,1’i (1 kişi) Fikrim yok cevabını vermiştir.

Katılımcıların % 98,9’u gibi bir çoğunluğunun, üniversitelerdeki idari personele, il içi veya il dışı mazeret (sağlık, eş durumu, eğitim vb. gibi) yoluyla tayin ve nakil hakkı verilmesi gerektiği yanıtını verdikleri görülmüştür.

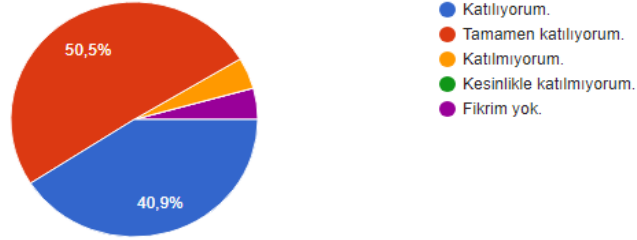


Şekil 19

10. İdari Personelin, Görev Tanımlarına Aykırı, Sınıflarının Dışında Veya Altında Bir Görevin Kendilerine Verilmesinden Rahatsızlık Duyup Duymadıkları:

Katılımcıların görüşleri Şekil 20’de görüldüğü gibidir. Katılımcıların % 40,9’u (38 kişi) Katılıyorum , % 50,5’i (47 kişi) Tamamen katılıyorum, %4,3’ü (4 kişi) Katılmıyorum, %0 (0 kişi) Kesinlikle katılmıyorum, %4,3’ü (4 kişi) Fikrim yok cevabını vermiştir.

Katılımcıların % 91,4’ünün görev tanımına aykırı, sınıfının dışında veya altında bir sınıfın görevinin, kendilerine verilmesinden rahatsızlık duydukları görülmüştür. Bu nedenle tüm idari personel kadro ve sınıfına uygun görevde çalıştırılması faydalı olacaktır.



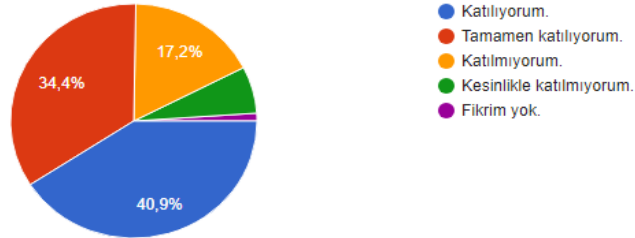
Şekil 20

11. İdari Personelin, Üniversitelerdeki Çalışma Hayatının Herhangi Bir Döneminde Mobbing'e Maruz Kalıp Kalmadıkları:

Katılımcıların görüşleri Şekil 21'de görüldüğü gibidir. Katılımcıların %40,9'u (38 kişi) Katılıyorum , % 34,4'ü (32 kişi) Tamamen katılıyorum, % 17,2'si (16 kişi) Katılmıyorum, %6,5'i (6 kişi) Kesinlikle katılmıyorum, %1,1'i (1 kişi) Fikrim yok cevabını vermiştir.

Katılımcıların % 85,3'ü gibi bir çoğunluğun, üniversitedeki çalışma hayatının herhangi bir döneminde mobbinge maruz kaldıklarını düşündükleri görülmüştür.

Yönetici konumundaki çoğu kişi kanuna uygun veya aykırı verdikleri tüm görevlerin sorgusuz yapılmasını beklemekte, haklı dahi olsa herhangi bir itiraz halinde baskı ve yıldırma yollarına başvurmaktadır. Yani yönetici kanuna aykırı dahi olsa verdiği emrinin itirazsız kabul edilmesini beklemektedirler. Bunun sonucu kanuni haklarını bilen idari personel hiç bir baskıya boyun eğmemekte sonrasında sıkıntılar çekmekte, ancak büyük bir çoğunluğuyrsa amiriyle karşı karşıya gelmemek adına sorgulamadan verilen görevi yapmaktadırlar.



Şekil 21

12. İdari Personelin, Maaşlarının Yeterli Olup Olmadığı:

Katılımcıların görüşleri Şekil 22’de görüldüğü gibidir. Katılımcıların %2,2’si (2 kişi) Katılıyorum ,% 3,2’si (3 kişi) Tamamen katılıyorum, %31,2’si (29 kişi) Katılmıyorum, % 61,3’ü (57 kişi) Kesinlikle katılmıyorum, % 2,2 (2 kişi) Fikrim yok cevabını vermiştir.

Katılımcıların %92,5’inin maaşlarının yeterli olmadığını düşündükleri görülmüştür.



Şekil 22

13. Üniversite Yönetimlerinin Her Sendikaya Eşit Mesafede Olup Olmadığı:

Katılımcıların görüşleri Şekil 23’de görüldüğü gibidir. Katılımcıların %5,5’i (5 kişi) Katılıyorum ,% 2,2’si (2 kişi) Tamamen katılıyorum,%36,3’ü (33 kişi) Katılmıyorum, % 51,6’sı(47 kişi) Kesinlikle katılmıyorum, %4,4’ü (4 kişi) Fikrim yok cevabını vermiştir.

Katılımcıların %87,9’unun üniversite idaresinin her sendikaya eşit mesafede olmadığını düşündükleri görülmüştür.

Özellikle yüksek üye sayısına ve belli siyasi partilere yakınlığıyla bilinen sendikalara üye personele imtiyaz sağlanarak çeşitli makam ve mevkilere getirildiklerini görülmektedir.(Örnek olarak hülle atamalar,yani fakülte sekreterliğinde belli bir süre görev yaptıktan sonra herhangi bir görevde yükselme sınavına girmeden Şube Müdürü kadrosunu almak.)

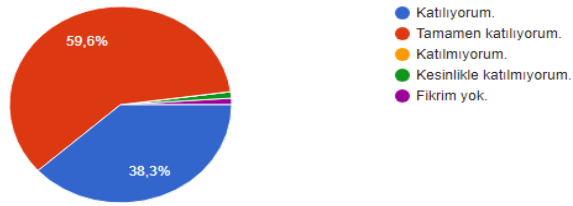


Şekil 23

14. İdari Personellerin, Yaşamış Oldukları Tüm Olumsuzluklar Giderildiğinde, İşlerini Yaparken Daha Büyük Bir İstek, Şevk Ve Gayretle Yapıp Yapmayacakları:

Katılımcıların görüşleri Şekil 24’de görüldüğü gibidir. Katılımcıların %38,3’ü (36 kişi) Katılıyorum, % 59,6’sı (56 kişi) Tamamen katılıyorum, %0 (0 kişi) Katılmıyorum, % 1,1’i (1kişi) Kesinlikle katılmıyorum, % 1,1’i (1 kişi) Fikrim yok cevabını vermiştir.

Katılımcıların %97,9’unun üniversitede çalışan bir idari personel olarak yaşadıkları olumsuzluklar giderildiğinde, işlerini yaparken daha büyük istek, şevk ve gayretle yapabilecekleri yönünde yanıt verdikleri görülmüştür.



Şekil 24

BÖLÜM 5

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen sonuçlara ve bu sonuçlara ilişkin önerilere yer verilecektir.

İdari personelin yukarıda belirtilen ve olması gereken vasıflarının geliştirilmesi ve bu özellikler tam anlamıyla haiz birer kamu görevlisi olmaları adına bazı çalışmaların yapılması gerekmektedir. Kurumlarının hafızası niteliğinde, her alanda öğrenciler ve akademisyenlere bu eğitim ortamını en güzel şartlarda oluşturulmasında büyük katkıları vardır. Yaptığımız araştırma da gösteriyor ki idari personel liyakate önem verilmediği, kariyer olanaklarından yoksun bırakıldıkları, maddi adaletsizlikler ve en önemlisi kurum içinde yok sayıldıkları için rahatsız oldukları görülmektedir. Üniversitelerde ayırım yapılmadan yapılacak düzenlemelerle, idari personellerin de üniversitelerin bir parçası oldukları hissettirildiğinde tüm yaşanan sorunların çözüldüğü görülecek ve mutlu çalışan ,hizmet eden aile niteliğinde daha verimli hizmetlerin sunulduğu kurumlar oluşacaktır.

Tamamı Üniversite İdari Personel Sendikası temsilcilerinden oluşan katılımcıların Türkiye'nin 43 şehrinden, çeşitli yaş, kıdem aralığındaki ve çoğunluğunun genel idari hizmetler sınıfında erkek, evli ve üniversite mezunu olduğu görülmüştür. Katılımcılara sorulan sorular sonrası verilen cevaplara ilişkin aşağıdaki sonuçlara ulaşılmış ve bu sonuçlara neticesinde yapılabilecek önerilere yer verilmiştir.

- ✓ Katılımcıların kendilerini çalıştıkları üniversitelerdeki aidiyetleriyle ilgili verilen cevaplar sonucunda;

Katılımcıların %80,2'si gibi bir çoğunluğun kendisini üniversitenin bir parçası olarak görmediği görülmüştür.

Öneri: Üniversite yönetimleri, ilgili bakanlıklar ve sendikalar arasında yapılacak çalışmalarla, idari personele çalıştıkları üniversitelere aidiyet duygusu güçlendirilebilmesi ve dikkate alınması adına düzenlemelerin yapılması maddi, manevi, haksızlıkların giderilmesi uygun olacaktır.

- ✓ 2547 sayılı YÖK kanununun 13/b-4 maddesiyle (Rektör, gerekli gördüğü hallerde üniversiteyi oluşturan kuruluş ve birimlerde görevli öğretim elemanlarının ve diğer personelin görev yerlerini değiştirmek veya bunlara yeni görevler vermek), ilgili verilen cevaplar sonucunda;

Katılımcıların %79,4'ü gibi bir çoğunluk itibariyle bu kanunun kaldırılmasının faydalı olacağı yönünde yanıt verdikleri görülmüştür.

Öneri: Bu kanun maddesi kamu yararı için faydalı şekilde kullanılabilirken, tam tersine personeli cezalandırmak için kullanılmaktadır. Bu nedenle kaldırılması veya diğer kamu personeliyle eşit duruma getirilmesi hem idare hem de personel için yararlı olacaktır.

- ✓ Ek ödemelerin adil bir şekilde dağıtılıp dağıtılmadığına dair görüşleri, ilgili verilen cevaplar sonucunda;

Katılımcıların %93,6'sı gibi bir çoğunluğunun ek ödemelerin adil dağıtılmadığı yönünde yanıt verdikleri görülmüştür.

Öneri: Çoğunluğun bu şekilde düşünmesi ek ödemelerde ciddi bir adaletsizliğin olduğunu göstermektedir. Bu ödemelerin tekrar gözden geçirilerek adaletli bir dağıtımın yapılması faydalı olacaktır.

- ✓ YÖK tazminatının idari personele de verilip verilmemesiyle ilgili soruya verilen cevaplar sonucunda;

Katılımcıların %98,9'u gibi bir çoğunluğunun YÖK tazminatının idari personele de verilmesi yönünde yanıt verdikleri görülmüştür.

Öneri: YÖK tazminatının idari personele de verilmesi için kanuni düzenlemelerin ilgili kuruluşlar tarafından yapılması uygun olacaktır.

- ✓ Katılımcıların çalıştıkları üniversitede bulunan yönetici kadrolarına başka kurumlardan kişilerin atanmasından rahatsız olup olmadıklarıyla ilgili soruya verilen cevaplar sonucunda;

Katılımcıların %90,3'ü gibi bir çoğunluğunun yönetici kadrolarına başka kurumlardan gelen kişilerin getirilmesinden rahatsız oldukları görülmüştür.

Öneri: Yönetici kadrolarına öncelikli olarak kurumun hafızası ve tecrübesi olan kendi personelinin atanması üniversitelerin gelişimi açısından daha faydalı olacaktır.

- ✓ Personelin görevlerini ifa ederken kuralları önemseme ve gereken özveriye gösterme hakkındaki görüşleriyle ilgili soruya verilen cevaplar sonucunda;

Katılımcıların %98,9'u gibi bir çoğunluğunun işlerini yaparken, kuralları önemseydiği ve gereken özveriye gösterdiği görülmüştür.

Öneri: Tüm kamu görevlilerinde olması gereken bu özelliğin geliştirilmesi ve teşvik edilmesi adına personele güven ve memnuniyet yönetim tarafından dile getirilmeli ve ödüllendirilmelidir.

- ✓ Personelin kendini geliştirmek adına kurs, sertifika veya bir üst öğrenim eğitimi alıp almama konusundaki görüşleriyle ilgili soruya verilen cevaplar sonucunda;

Katılımcıların % 91,3 gibi bir çoğunluğunun kendini geliştirmek adına kurs, sertifika veya bir üst öğrenim eğitimi almak istediği görülmüştür.

Öneri: İdari personelin çoğunluğu kendini geliştirmeye istekli bu nedenle üniversitelerin bunu kolaylaştırıcı ve teşvik edici uygulamaları hayata geçirmesi adına, kurum içi kurs, sertifika gibi eğitim programlarının artırılması ve yine üst öğrenim için personelin teşvik edilerek donanımlı personel sayısının arttırılması yerinde bir gelişme olacaktır.

- ✓ İş ve çalışma ortamına seveerek gidip, gitmeme hakkındaki görüşleriyle ilgili soruya verilen cevaplar sonucunda;

Katılımcıların % 62,4'ünün iş yerine seveerek gitmediği, % 27,98'unun seveerek gittiği görülmüştür.

Öneri: Personelin çoğunluğunu iş yerine seveerek gitmemesinin altında yatan sebeplerin araştırılarak düzeltilmesi, personel arasındaki kaynaşmayı sağlayacak

yemek, spor, konser, gezi gibi ortak etkinlikler düzenlenerek personelin iş dışında da kaynaşmasını sağlayacak adımlar atılması faydalı olacaktır.

- ✓ Üniversitelerdeki idari personele, il içi veya il dışı mazeret (sağlık, eş durumu, eğitim vb. gibi) yoluyla tayin ve nakil hakkı verilip verilmemesi hakkındaki görüşleriyle ilgili soruya verilen cevaplar sonucunda;

Katılımcıların % 98,9'u gibi bir çoğunluğunun, üniversitelerdeki idari personele, il içi veya il dışı mazeret (sağlık, eş durumu, eğitim vb. gibi) yoluyla tayin ve nakil hakkı verilmesi gerektiği yanıtını verdikleri görülmüştür.

Öneri: Diğer memurlarda ve kurumlarda olduğu gibi sağlık, eş durumu, eğitim vb. gibi mazereti bulunan personele tayin ve nakil hakkının verilmesi adına kanuni düzenlemenin yapılması uygun olacaktır.

- ✓ Görev tanımına aykırı, sınıfının dışında veya altında bir sınıfın görevinin, kendilerine verilmesi halindeki görüşleriyle ilgili soruya verilen cevaplar sonucunda;

Katılımcıların % 91,4'ünün görev tanımına aykırı, sınıfının dışında veya altında bir sınıfın görevinin, kendilerine verilmesinden rahatsızlık duydukları görülmüştür.

Öneri: Tüm idari personelin kadro ve sınıfına uygun görevde çalıştırılması, keyfi görevlendirme yapan üst yöneticiler hakkında caydırıcı kanuni düzenlemelerin yapılması faydalı olacaktır.

- ✓ Üniversitedeki çalışma hayatının herhangi bir döneminde mobbinge maruz kalıp kalmadıkları hakkındaki görüşleri, aylık maaşlarının yeterli olup olmadığına dair görüşleriyle ilgili soruya verilen cevaplar sonucunda;

Katılımcıların % 85,3'ü gibi bir çoğunluğun, üniversitedeki çalışma hayatının herhangi bir döneminde mobbinge maruz kaldıklarını düşündükleri görülmüştür.

Öneri: Yönetici konumundaki çoğu kişi kanuna uygun veya aykırı verdikleri tüm görevlerin sorgusuz yapılmasını beklemekte, haklı dahi olsa herhangi bir itiraz halinde baskı ve yıldırma yollarına başvurmaktadır. Yöneticiler kanuna aykırı dahi olsa verdiği emrin itirazsız kabul edilmesini beklemektedirler. Bunun sonucu kanuni

haklarını bilen idari personel hiç bir baskıya boyun eğmemekte sonrasında sıkıntılar çekmekte ,ancak büyük bir çoğunluğuyrsa amiriyle karşı karşıya gelmemek adına sorgulamadan verilen görevi yapmaktadırlar.

Tüm bu sorunların önüne geçmek adına her Adalet Bakanlığı bünyesinde veya bağımsız olarak Mobbingle mücadele merkezi kurulması veya caydırıcı kanuni düzenlemelerin yapılması uygun olacaktır.

- ✓ Üniversite idaresinin tüm sendikalara eşit olup olmadığına dair görüşleriyle ilgili soruya verilen cevaplar sonucunda;

Katılımcıların %87,9'unun üniversite idaresinin her sendikaya eşit mesafede olmadığını düşündükleri görülmüştür.

Öneri: Özellikle yüksek üye sayısına ve belli siyasi partilere yakınlığıyla bilinen sendikalara üye personele imtiyaz sağlanarak çeşitli makam ve mevkilere getirildiklerini görülmektedir.(Örnek olarak hülle atamalar,yani fakülte sekreterliğinde belli bir süre görev yaptıktan sonra herhangi bir görevde yükselme sınavına girmeden Şube Müdürü kadrosunu almak gibi)

Personelin yöneticilerin fikirlerine yakın sendikaya üye olmaya zorlandığı durumların yaşanmaması ve idare tarafından baskı unsuru olarak uygulanmaması için önlemler alınmalı ve her memurun işçilerde olduğu gibi sendika üyeliği veya istifa işlemlerinin e-devletten yapabilmesine olanak sağlayacak kanuni düzenlemelerin yapılması uygun olacaktır.

- ✓ İdari personelin, maaşlarının yeterli olup olmadığıyla ilgili soruya verilen cevaplar sonucunda;

Katılımcıların %92,5'inin maaşlarının yeterli olmadığını düşündükleri görülmüştür.

Öneri: İdari personel maaşlarının enflasyon karşısında erimesinin engellenerek makul düzeylere arttırılması, bayramlarda ikramiye ve işçilere verilen ikramiye benzeri bir ödemenin yapılarak bu kesimin rahatlatılması gerekmektedir. Ayrıca tüm kamuda çalışan idari personelin kadro, sınıf, derece kriterlerine göre kurum ayırt edilmeksizin eşit işe eşit ücret verilmesi adına kanuni düzenleme yapılması faydalı olacaktır.

- ✓ Üniversitede çalışan bir idari personel olarak yaşadıkları tüm bu olumsuzluklar giderildiğinde ve bazı maddi manevi haklar verildiğinde, işlerini yaparken daha büyük istek, şevk ve gayretle yapıp yapamayacaklarıyla ilgili soruya verilen cevaplar sonucunda;

Katılımcıların %97,9'unun üniversitede çalışan bir idari personel olarak yaşadıkları olumsuzluklar giderildiğinde, işlerini yaparken daha büyük istek, şevk ve gayretle yapabilecekleri yönünde yanıt verdikleri görülmüştür.

Öneri: Araştırmanın başından itibaren dile getirdiğimiz, idari personelin tüm soru ve sorunlardaki makul ve mantıklı talepleri yerine getirilmesiyle, yok sayılmadan maddi ve manevi olarak dikkate alındığında şu an olduğundan daha verimli, istekli, gayretli mutlu çalışan bireyler haline geleceklerdir.

KAYNAKÇA

- ABSİ, A. ,(2015). Akademik ve İdari Personellerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri: Üniversitede Bir Uygulama. Çalışma İlişkileri Dergisi, Ocak 2013, Cilt 4, Sayı 1, Sayfa: 135-159.
- Çiçek, B. (2012). Üniversitelerde Akademik Ve İdari Personel Arasındaki Statü Kaynaklı Çatışmanın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi . Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- EBSAM, Araştırma Dizisi Mart,2024. Eğitim Bir-SEN, 18.03.2024 Tarihli Raporu- (www.ebs.org.tr/haber/universite-idari-personelinin-ozluk-haklari-sorunlar-ve-cozum-onerileri-raporumuzu-kamuoyuyla-paylastik/6045)
- Höbel, Z. & Karkın, N. (2013). Üniversite İdari Personelinin Yönetmel ve Örgütsel Sorunları Pamukkale Üniversitesi (PAÜ) Örneği. Çalışma İlişkileri Dergisi, 4(1), 135-159. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/308046>
- Höbel, Z. (2010). Üniversitelerde Çalışan İdari Personelin Meslek Sorunları: Pamukkale Üniversitesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
(https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=oqsL00Ds2h4g3_gLC7oS7w&no=LopKsx-k2pxtAmfeIboqiQ)
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu.
(<https://mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=657&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>).
- Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu
(<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4688&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>)
- Kırma, R., (2022). Üniversite idari personelin çalışma ortam riskleri açısından iş güvenliğini etkileyen faktörler (Gümüşhane İli Örneği).Yüksek Lisans Tezi. Gümüşhane: Gümüşhane Üniversitesi Lisans üstü Eğitim Enstitüsü

Şaylan, G. (2000). Devlet Reformu: Kamu Personel Yönetiminden İnsan Kaynaklarına Geçiş, TESEV Yayını, İstanbul.

Türkiye Yüksek Öğretim Sistemi. (2019).

(https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2019/Higher_Education_in_Turkey_2019_tr.pdf)

Türk Eğitim Sen, (2022). <https://turkegitimsen.org.tr/yuksekogretim-kurumlari-idari-personel-sorunlari-ve-beklentileri-calistayi-basladi/> 11.11.2022

Üni-Per-Sen, (2022) Üni-Per-Sen'den Üniversite İdari Personelin sorunları için dilekçe eylemi

(<https://egitimbulteni.com/haber/uni-per-senden-universite-idari-personelin-sorunlari-icin-dilekce-eylemi-102111>)

Üni-Per-Sen, (2020) Üniversite İdari Personeli Tayin Nakil Hakkı Taslak Program Çalışması,

(<https://www.unipersen.org.tr/tayin-nakil-hakk%C4%B1-taslak%C3%A7al%C4%B1C5%9Fma>)

Ünlü, E. (2013). Örgütsel Adaletin Örgüt Vatandaşlığı Üzerine Etkisi Ve Marmara Üniversitesi İdari Personel Üzerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yılmazöz, M. (2009). Türkiye’de Kamu Personel Yönetimi Sorunu. Maliye Dergisi, Sayı 157, Temmuz-Aralık, S. 293-302.

YÖK 2023 Raporu, <https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/2023-universite-izleme-ve-degerlendirme-genel-raporu.pdf>

ÖZET

Üniversitelerde Çalışan İdari Personelin Sorunlarının İncelenmesi

Bu çalışmada, Türkiye genelindeki 43 şehirde bulunan devlet üniversitelerinde çalışan ve Üniversite İdari Personel Sendikası temsilcisi olan idari personelin, çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar 21 soruluk bir anket ile tarama modelinde betimsel olarak incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini, merkezi Ankara’da bulunan bir sendikanın 43 şehirde çalışan 95 idari personel oluşturmaktadır. Veriler, Google Formlar kullanılarak toplanmıştır. Çoğunluğunun lisans ve lisans üstü eğitimi aldığı ve görevlerini ifa ederken kuralları önemseyerek gereken özveriye gösterdiği görülen katılımcıların öncelikli sorunları arasında en çok göze çarpan maaşlarının yeterli olmadığı, ek ödemelerin yetersiz olduğu ve adil bir şekilde dağıtılmadığı ,YÖK kanununun 13/b-4 maddesi ile görev tanımına aykırı, sınıfının dışında veya altında bir sınıfın görevi verilerek yapılan görev yeri değişiklikleri, yönetici kadrolarına başka kurumlardan ve liyakatsiz kişilerin atanmasından rahatsız oldukları, çalışma hayatlarının herhangi bir döneminde mobbinge maruz kaldıkları, il içi veya il dışı mazeret (sağlık, eş durumu, eğitim vb. gibi) yoluyla tayin ve nakil hakkı verilmesi gerektiğini ,iş ve çalışma ortamına sevrerek gitmediklerini ve tüm bu sorunlarının çözülmesi halinde işlerini daha büyük istek, şevk ve gayretle yaparak iş verimliliklerinin artacağı ve kurumlarına daha faydalı hizmet edebilecekleri sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Üniversite, Üniversite idari personeli, kamu personeli

ABSTRACT

Examination of the Problems of University Administrative Staff

Ankara University
Social Sciences Institute
Department of Human Relations
Term project
Advisor: Prof. Dr. Metin Pişkin
June, 2024

In this study, the problems faced by administrative staff who work at state universities in 43 cities across Turkey and who are representatives of the University Administrative Staff Union, were examined descriptively in a survey model with a 21-question survey. The sample of the research consists of 95 administrative personnel working in 43 cities of a union headquartered in Ankara. Data was collected using Google Forms. Among the primary problems of the participants, most of whom had undergraduate and postgraduate education and who showed the necessary dedication by paying attention to the rules while performing their duties, the most prominent problems were that their salaries were not sufficient, additional payments were insufficient and were not distributed fairly, and that they did not comply with the job description in accordance with Article 13/b-4 of the YÖK law. Changes in their place of duty by assigning them to a class outside or below their class, they are uncomfortable with the appointment of unqualified people from other institutions to managerial positions, they have been exposed to mobbing at any time during their working lives, they have excuses within the province or outside the province (health, spouse status, education, etc.). It has been concluded that they should be given the right to be appointed and transferred through such methods, that they do not go to work and working environments with pleasure, and that if all these problems are solved, their work efficiency will increase by doing their jobs with greater desire, enthusiasm and effort, and they can serve their institutions more usefully.

Key words: University, University administrative staff, public personnel,