



International

Journal of Human Sciences

ISSN:2458-9489

Volume 15 Issue 4 Year: 2018

A compilation study on the staff definitions and employment problems of the personnel working in the sports services of metropolitan municipalities

Büyükşehir belediyelerinin spor hizmetlerinde çalışmakta olan personelin kadro tanımları ve istihdam problemlerine yönelik derleme bir çalışma

**Fatih Dinç¹
Tekin Çolakoğlu²
Serkan Kurtipek³**

Abstract

In this study, the personnel needs of the metropolitan municipalities employed in the sports services, the staff definitions and the situation related to the employment process were determined. It is aimed to examine the problems. Descriptive method is used in the research. The sport services are defined as an assignment in the article 59 of the Constitution of the Republic of Turkey with the expression “The State shall take measures to develop the physical and mental health of Turkish citizens of all ages, and encourage the spread of sports among the masses”. Local governments are a form of government that is in direct contact with society, as a public legal entity. The Constitution imposes responsibility on local governments in terms of the implementation of sports services, with these expressions. Furthermore, it is seen that the Municipal Law No. 5393 also imposes various responsibilities and duties. Services shall be provided by municipalities are counted in the subparagraph (a) of the article 14 of Law No 5393. These

Özet

Bu çalışmada büyükşehir belediyelerinin spor hizmetlerinde çalıştırılan personel ihtiyacı, kadro tanımları ve istihdam süreci ile ilgili durum tespit edilmiş ve ortaya çıkan sorunların incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada betimsel yöntemden yararlanılmıştır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 59. Maddesinde; “Devlet, her yaştaki Türk vatandaşlarının beden ve ruh sağlığını geliştirecek tedbirleri alır, sporun kitlelere yayılmasını teşvik eder” ifadesiyle spor hizmetlerini bir ödev olarak tanımlamaktadır. Yerel yönetimler kamu tüzel kişisi olarak topluma doğrudan temas eden bir yönetim biçimidir. Anaysa bu ifadelerle, spor hizmetlerinin yürütülmesi açısından yerel yönetimlere sorumluluk yüklemektedir. Ayrıca 5393 sayılı Belediye Kanununun da çeşitli sorumluluk ve ödevler yüklediği görülmektedir. 5393 sayılı kanunun 14. maddesi (a) bendinde yürütmesi gereken hizmetler sayılmıştır. Bunlar arasında gençlik ve spor hizmetlerini yapmak veya yaptırmak görevlerine de yer verilmiştir. Bu görev ve sorumlulukların yürütülmesi için

¹ Ph.D., Student, Gazi University, Institute of Health Sciences, fatihdinc33@gmail.com

² Assoc. Prof. Dr., Gazi University, Faculty of Sport Sciences, Sports Management Department, ctekin@gazi.edu.tr; rcolakoglu@gmail.com

³ Ph.D., Gazi University, Faculty of Sport Sciences, Sports Management Department, serkankurtipek@gmail.com

include the task of carrying out or making youth and sports services. Personnel recruitment is needed to carry out these duties and responsibilities. The employment of the municipalities, which are public legal entities, is subject to the Constitution and the law. In the article 128 of the Constitution, there is mentioned that public legal entities are obliged to execute public services shall be carried out by public servants and other public employees. The definition and description of civil servants are made in the Civil Servants Law No. 657. In the study, it was concluded that the terms of reference of the personnel to be stipulated in the sports services carried out metropolitan municipalities and to include their titles in the relevant legislation.

Keywords: Local Governments; Sports; Personnel; Employment.

[\(Extended English summary is at the end of this document\)](#)

Giriş

Ülkemizde devletin temel idari görevleri genel yönetim kuruluşları, özellikle merkez teşkilatı tarafından yerine getirilmektedir. Ancak her ne kadar hizmetler merkezi idare tarafından yürütülse de, illerde ve taşralarda yerel yönetimlerle işbirliğini gerekli kılmaktadır. Bu kapsamda devlet kamu hizmetlerini sınıflandırarak mahalli ve ortak nitelik taşıyan yerel düzeydeki hizmetleri gerçekleştirmek için bazı görev, yetki ve sorumluluklarını merkezi idarelerden yerel yönetimlere aktarmaktadır (Kurtipek ve Yenel, 2018, s.445).

Belediyelerin birer yerel yönetim unsuru olduğu bilinmektedir. Yerel yönetim kavramı literatür de bir çok şekilde ortaya konulmuş, bazı kaynaklarda mahalli idare bazılarında yerinden yönetim bir çoğunda ise yerel yönetim şeklinde ifade edilmiştir. Yücel, Atalay ve Korkmaz (2016)'a göre, gün geçtikçe de ortaya çıkan gelişmeler ve ortaya çıkan ihtiyaçların giderilmesi için yeni yönetim metotları geliştirilmiştir. Geliştirilen bu yaklaşımlar toplumla birlikte tekâmül etmiş ve yerel yönetim modeli oluşmuştur. Güngör (2014) ise yerel yönetimler için; “karar organları seçimle oluşturulan, idari ve mali özerkliği ile kamu tüzel kişiliğine sahip” olan idareler ifadesini kullanmıştır.

Ülkemizde yerel yönetimler Anayasa ve ilgili kanunlarla tanımlanmıştır. Ökmen ve Parlak (2010), kuruluşunun, görevlerinin, yetkilerinin ve ilgili tüm konuların yasa çıkarıcı yani T.B.M.M. tarafından belirlendiği, yönetim sistemi dışında bir unsur olmayan yönetim modeli şeklinde açıklamaktadır. Öktem ve Parlak (2010)'ın dikkat çektiği diğer husus ise yerel yönetimlerin merkezi yönetimle hiyerarşik bir denetim ilişkisi olmadığı ancak uygulamalarının hukuka uygunluğu bakımından merkezce denetlendiğidir.

1924 Anayasasının genel hatlarıyla değinip geçtiği yerinden yönetimler bağlamında ilk önce köy yönetimlerini ele alan Cumhuriyet yönetimi, 1924 tarihli ve 442 sayılı Köy Kanunu ile köyleri tüzel kişi olarak düzenlemiş, ardından da 1930'ların başında kent yönetimlerinin düzenlenmesi çerçevesinde 1580 sayılı belediye yasasını çıkartmıştır (Karakılçık, 2016, s. 135).

ise personel istihdamına ihtiyaç duyulmaktadır. Bir kamu tüzel kişisi olan belediyelerin, personel istihdamı Anayasa'ya ve kanuna tabidir. Anayasanın 128. maddesinde, kamu tüzel kişiliklerin yürütmekte yükümlü olduğu kamu hizmetlerini, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yürütebileceği hükmü bulunmaktadır. Memurların kim olduğu ve tanımı ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yapılmaktadır. Çalışmada büyükşehir belediyelerinde yürütülen spor hizmetlerinde istidam edilecek personelin görev tanımı yapılarak ilgili mevzuatta unvanlarına yer verilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yerel Yönetimler; Spor; Personel; İstihdam.

Günümüzde yürürlükteki 1982 yılında kabul edilen Türkiye Cumhuriyetinin Anayasası yerel yönetimleri; “Mahalli idareler; il, belediye veya köy halkının mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunla belirtilen ve karar organları, gene kanunda gösterilen, seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzelkişileridir.” ifadeleriyle tanımlamıştır (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü, 2015, Md. 127, s. 88).

Weber (2012), Şehir (İl) ile ilgili, “sakinlerinin öncelikle tarımdan ziyade alışveriş ve ticaretle geçindiği, bir koloniyi kapsamlı olarak biçimlendiren, öyle ki oturanların karşılıklı kişisel tanışıklığı bulunan yakın olarak aralıklı hanelerin planlandığı geniş bir bölge” olduğunu söylemiştir. Ülkemizde devletin yani merkez yönetimin taşradaki ana unsuru olan il, bir yerel yönetim birimi olan İl Özel İdaresinin sınırlarını belirler (Şengül, 2014, s. 47).

Ortaylı (1985), “Ülkemizde yerel yönetim; Bab-ı Âli'nin imparatorluğu etkin bir biçimde kontrol etmeye giriştiği ve kısmen bunu başardığı bir dönemde doğduğunu” söylemektedir. Osmanlı'da ulaşım yollarının ve üretim merkezlerinin gelişmesi ile ticaretin büyümesi, özellikle de liman yerleşimlerinin büyümesi belediye idarelerinin kurulmasında etkili olmuştur (Ortaylı, 1985, s. 29-32).

Ülkemizde belediye kurulması girişiminin ilk kez İstanbul'da 1855 yılında gerçekleşmiştir. Buna göre başında hükümetçe atanan bir Şehremin olduğu 12 kişilik şehir meclisi, batı ülkeleri şehirlerinde yapılan işlerin benzerlerini yapacaktı. Oluşturulan İntizami Şehir Komisyonu Belediye Nizamnamesi hazırlayarak İstanbul'da semt semt belediye yönetimi kurulmasını teklif etti. Böylece 1958 yılında Galata ve Beyoğlu bölgelerini kapsayan Altıncı Belediye Dairesi kuruldu. 1869 belediyelerin İstanbul'un tamamına yaygınlaştırılmasına karar verilmiştir. 1876 anayasasında belediyelerin İstanbul ve taşrada seçimle iş başına gelecek meclisler eliyle yönetilmesi karara bağlanmıştır. Bu durum Cumhuriyet döneminde de devam etmiş ancak 1930 yılında 1580 sayılı Belediye Kanunu çıkınca hükmü ortadan kalkmıştır (Tortop, 1994, s.1-4).

İnsanların bir arada yaşama ihtiyacı ile kendiliğinden meydana gelmiş en eski yerel yönetim birimi olan köy Osmanlı'da 1864 Vilayet Nizamnamesiyle ilk kez yasal bir metinde yer bulmuştur. (Ökmen & Parlak, 2010, s. 275-276). Cumhuriyet'ten sonra 1924 tarihli ve 442 sayılı Köy Kanunu çıkarılmış, köylerin tüzel kişilikleri düzenlenmiş ve hala yürürlüktedir (Karakılçık, 2016, s. 135).

Osmanlı'da Tanzimat'tan sonra batıya açılma çabalarının sonucu olarak ortaya çıkan belediye (Şahin, 2014, sf. 94) devlet teşkilatının tamamlayıcılığı görevi üstlenmektedir (Konur, 2017, s. 6). Bu dönemden sonra teşkil edilmeye başlayan belediyelerin bu günkü yapıya kavuşmaları cumhuriyetten sonraki dönemde mümkün olmuştur. 1970'li yıllarda önemi iyice belirginleşen belediyeler 2000'lerden sonra Avrupa Birliği ile yapılan müzakereler çerçevesinde yeniden yapılandırılmış ve mevcut hale ulaşmıştır (Karakılçık, 2016, s. 159).

Ülkemizde Belediyeler, Türk kamu yönetimindeki reformlarla birlikte Temmuz 2005 tarihinde kabul edilen 5393 sayılı belediye kanunu kapsamında kurularak, organlarını ve yönetimleri oluşturulan yerel birimlerdir. Aynı kanun kapsamında belediyelerin görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esasları belirlenmiştir. Büyükşehir belediyeleri ise temmuz 2004 tarihinde yürürlüğe giren 5216 sayılı büyükşehir belediyesi kanunu ile hukukî statüsünü düzenlenmiş, hizmetlerin plânlı, programlı, etkin, verimli ve uyum içinde yürütülmesini sağlamak amacıyla bir hukuki çerçeve çizilmiştir.

Dolayısıyla bu çalışmada büyükşehir belediyelerinin spor hizmetlerinde çalıştırılan personel ihtiyacı, kadro tanımları ve istihdam süreci ile ilgili durum tespiti yapılmış ve ortaya çıkan sorunların incelenmesi amaçlanmıştır.

Büyükşehir Belediyesi

Metropolis, metropoliten, metropol, anakent şeklinde de ifade edilen büyükşehir, yunancadaki metro (ana, asıl) ve polis (kent) kelimelerinin bir araya getirilmesiyle oluşturulan metropolis kavramının karşılığıdır. Aslında ortaya çıktığı dönemlerde bu kelime antik yunan kent devletlerini tanımlamaktaydı. Günümüzde kullanılan anlamına ulaşması ise 19. yüzyılda en üst

seviyeye ulaşan sanayileşme dönemine dayandırmak mümkündür. Sanayileşme sonucu meydana gelen kente olan göçlerden dolayı büyük yerleşim merkezleri meydana gelmiş, bu merkezlerin de büyükşehir olarak tanımlanması alışkanlık halini almıştır (Şahin, 2014, s. 157). Sanayileşme ve benzeri sebeplerden dolayı hızlı bir kentleşme süreci yaşanmış, bunun sonucunda büyüyen kent yaşamına yeni yönetim modelleri arayışlarına gidilmiştir. Kentlerin düzen ve estetiğinin korunması amaçlanmıştır (Keleş ve Yavuz, 1983 s. 268).

Toprak'a (2006) göre, Milli Güvenlik Konseyi tarafından, ülkemizde büyükkent yönetim uygulamasına geçiş açısından dikkate değer olarak gördüğü bir adım atılmıştır. Konsey 11 aralık 1980 tarihinde alınan 34'nolu karara ile yoğun göç ve nüfus artışından dolayı büyükkentlerin çevresinde kurulan belediyelerin sıkıyönetim komutanlarının emrinde merkez belediyelere bağlanmasına istemiştir (Toprak, 2006, s. 204). Ancak günümüzde yürürlükte olan 5216 sayılı büyükşehir belediye kanunu, 2004 tarihinde çıkarılarak büyükşehir belediyelerinin yönetim biçimi belirlemiştir. Son haline kavuşma sürecinde en önemli konulardan birisi 2012 yılında kabul edilen 6360 numaralı kanundur. 6360 sayılı On Dört İilde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun çerçevesinde yapılan değişiklik ile 5216 sayılı büyükşehir belediyesi kanununda yapılan değişiklik, büyükşehir belediyelerinin sınırları il mülki sınır olarak belirlenmiştir. Bu kanuna göre ülkemizde büyükşehir belediye sayısı 30'a yükseltilmiş ve büyükşehir belediye yönetiminin hukuki statüsüne düzenleme getirilmiştir. Bu durum büyükşehirlerde yeni bir yönetim anlayışını gündeme getirmiştir. Daha önce yalnızca il merkezinde bulunan alt birim belediyelerin yani merkez ilçe belediyelerinin koordinasyonundan sorumluyken tüm il sınırları içerisindeki tüm belediyelerin koordinasyonundan sorumlu hale gelmiştir.

Tablo 1. Büyükşehir Belediyelerinin Kuruluş Tarihi (Keleş, 2012 s.330)

Kuruluş Yılı	Büyükşehir Belediyeleri
1984	İstanbul, Ankara, İzmir
1986	Adana
1987	Bursa, Gaziantep, Konya
1988	Kayseri
1993	Antalya, Diyarbakır, Erzurum, Eskişehir, İzmit, Mersin, Samsun
2000	Adapazarı
2012	Aydın, Balıkesir, Denizli, Hatay, Kahramanmaraş, Malatya, Manisa, Mardin, Muğla, Şanlıurfa, Tekirdağ, Trabzon, Van
2013	Ordu*

(* 6360 Sayılı On Dört İilde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Md. 1)

5216 sayılı büyükşehir belediyesi kanununda yer alan işleri ve ödevleri yürütmek için kadroya ihtiyaç bulunmaktadır. İtalyanca (quadro) kökenli bir kelime olan kadro Türk Dil Kurumu'nun internet sitesinde "bir kamu kuruluşunun, bir işletmenin, denetim veya yönlendirme işlerini gerçekleştirenler ve bunların taşıdığı ödev, yetki ve sorumlulukların hepsi" ve "bir işte görev alan kişi veya kişiler, ekip" şeklinde tanımlanmıştır. (Türk Dil Kurumu, 2018). Belediyelerde kadro işlemleri geçmişte 190 sayılı kanun hükmünde kararnamelerle yürütülmekteyken 2004 yılında çıkarılan 5272 sayılı belediyeler kanunu ile bu yetki kendi meclislerine verilmiştir. Buna göre kadro işlemleri 2007 yılında İçişleri Bakanlığı ve Devlet Personel başkanlığınca çıkarılan Belediyeler ve Bağlı Kuruluşlar İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmeliğe göre yürütülmektedir (Güngör, 2014, s.59). Bu yönetmelikle birlikte yayınlanan ve 2016 yılındaki değişiklikle halen yürürlükte olan belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri tasnif cetvellerinde büyükşehir belediyeleri, il ve ilçe belediyeler nüfuslarına göre tasnif edilmişlerdir.

Dinç, F., Çolakoğlu, T., & Kurtipek, S. (2018). Büyükşehir belediyelerinin spor hizmetlerinde çalışmakta olan personelin kadro tanımları ve istihdam problemlerine yönelik derleme bir çalışma. *Journal of Human Sciences*, 15(4), 2533-2552. doi:[10.14687/jhs.v15i4.5616](https://doi.org/10.14687/jhs.v15i4.5616)

Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmeliğin Ek-1 Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Tasnif Cetvellerine göre tüm belediyeler (büyükşehir, il, ilçe ve belde) nüfusa göre sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırmaya göre büyükşehir ve büyükşehir ilçe belediyeleri aşağıdaki şekilde tasnif edilmiştir.

Tablo 2. (A) Grubu: Büyükşehir Belediyeleri Tasnif Cetveli

Grup Kodu	Nüfus	Büyükşehir Sayısı
A-1	0- 999 999	10
A-2	1 000 000-1 999 999	13
A-3	2 000 000-2 999 999	4
A-4	3 000 000-4 999 999	1
A-5	5 000 000-7 499 999	1
A-6	7 500 000 ve ÜZERİ	1

(Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik Ek-1)

Tablo 3. (C) Grubu: Büyükşehir İlçe Belediyeleri Tasnif Cetveli

Grup Kodu	Nüfus	İlçe Belediye Sayısı
C-2	10 000-14 999	40
C-3	15 000-19 999	40
C-4	20 000-29 999	34
C-5	30 000-49 999	48
C-6	50 000-74 999	53
C-7	75 000-99 999	54
C-8	100 000-149 999	35
C-9	150 000-199 999	30
C-10	200 000-249 000	41
C-11	250 000-299 999	28
C-12	300 000-399 999	27
C-13	400 000-499 999	15
C-14	500 000-599 999	13
C-15	600 000-699 999	25
C-16	700 000-799 999	14
C-17	800 000-899 999	6
C-18	900 000-999 999	7
C-19	1 000 000 ve ÜZERİ	9

(Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik Ek-1)

Belediyelerde Spor Hizmetleri

5393 sayılı belediye kanununun 14. maddesinin (a) bendinde görev, yetki ve sorumluluklarını tanımlarken gençlik ve spor hizmetlerinden bahsetmektedir. Bu maddeye göre, belediyelerin; halkın müşterek ihtiyaçları olması şartı ile birçok hizmet alanı yanı sıra gençlik ve spor hizmetlerinin yürütülmesi görevi verilmektedir. Ayrıca yasa koyucu, aynı maddenin (b) bendinde 12.11.2012 tarihinde yapılan bir değişiklikle “Gerektiğinde, sporu teşvik etmek amacıyla gençlere spor malzemesi verir, amatör spor kulüplerine aynı ve nakdi yardım yapar ve gerekli desteği sağlar, her türlü amatör spor karşılaşmaları düzenler, yurt içi ve yurt dışı müsabakalarda üstün başarı gösteren veya derece alan öğrencilere, sporculara, teknik yöneticilere ve antrenörlere belediye meclisi kararıyla ödül verebilir. Gıda bankacılığı yapabilir” ibareleri eklenmiş. Böylece yapacağı hizmetleri daha ayrıntılı bir şekilde tanımlamıştır (5393 sayılı Belediye Kanunu, Md. 14).

5216 sayılı büyükşehir belediye kanununun 7. maddesinde büyükşehir belediyesinin görev ve sorumlulukları sıralanmaktadır. Burada yer alan (m) bendinde “Büyükşehir’in bütünlüğüne hizmet eden sosyal donatılar, bölge parkları, hayvanat bahçeleri, hayvan barınakları, kütüphane, müze, spor,

dinlenince, eğlenince ve benzeri yerleri yapmak, yaptırmak, işletmek veya işlettirmek; gerektiğinde amatör spor kulüplerine nakdi yardım yapmak, malzeme vermek ve gerekli desteği sağlamak, amatör takımlar arasında spor müsabakaları düzenlemek, yurt içi ve yurt dışı müsabakalarda üstün başarı gösteren veya derece alan sporculara, teknik yönetici, antrenör ve öğrencilere belediye meclis kararıyla ödül vermek.” ifadeleri yer bulmuştur (5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu, Md. 7).

5393 sayılı belediye kanununun 14. maddesinin devamında ise, 12.07.2013 tarihinde bu günkü şeklini alan bir değişiklikle, belediyelerin sporu teşvik etmek amacıyla yapacakları nakdi yardıma bir sınırlama getirilmiştir. Buna göre bir önceki yıl genel bütçe vergi gelirlerinden belediyeleri için tahakkuk eden miktarın; büyükşehir belediyeleri için binde yedisini, diğer belediyeler için binde on ikisini geçemeyeceği belirtilmiştir (14. Madde). Belediye meclisinin görev ve yetkilerini düzenleyen 18. maddenin p bendinde yurtiçinde ve içişleri bakanlığının iznine bağlı olarak yurt dışındaki belediyelerle ekonomik ve sosyal ilişkileri geliştirmek amacıyla kültür, sanat ve spor gibi alanlarda faaliyet ve projeler gerçekleştirilmesine karar vermesine izin vermektedir (5393 sayılı Belediye Kanunu, Md. 18)

5393 sayılı belediye kanunu ve 5216 sayılı büyükşehir belediye kanununda spor hizmetleri ile ilgili yüklenen sorumluluk ve ödevlerin yerine getirilebilmesi için işi yürütmek üzere görevlendirilecek personele ihtiyaç duyulmaktadır. Hem yerel yönetimlerde bu ihtiyacın giderilebilmesi hem de ülke genelinde ihtiyaç duyulan kurum ve kuruluşlarda görev alabilecek personelin yetiştirilmesi için yüksek öğretim kurumlarına bağlı beden eğitimi ve spor yüksekokulları ya da spor bilimleri fakülteleri eğitim ve öğretim faaliyetleri yürütmektedir. Bu okullar 4 anabilim dalına ayrılmıştır. Bunlar beden eğitimi öğretmenliği bölümü, spor yöneticiliği bölümü, antrenörlük bölümü ve rekreasyon bölümleridir.

Bu personel ihtiyacını giderebilmek ancak 22.2.2007 tarihinde yürürlüğe giren belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri norm kadro ilke ve standartlarına dair yönetmelikle mümkün olmaktadır.

Spor Yöneticisi

Sunay spor yöneticisini, “Beden Eğitimi ve Spor alanlarında amaçlanan hedeflere ulaşılabilmesi için spor kurumlarında çalışan insanları teşkilatlandıran, emirler veren, grup çalışmalarını aynı amaca yönlendirip düzenleyen, sorumluluğu üstlenen ve işleyişi denetleyen” kişi olarak tanımlamaktadır (Sunay, 2009, s. 177).

Spor kulüpleri tüzel kişilerini idare eden gerçek kişileri spor yönetici olarak tanımlayan Genç (1998), kulüplerin yönetim işini üstlenmiş, kulübün hedefleri gerçekleştiren, profesyonel yani ücret alan ya da fahri kişiler olduklarını belirtmiştir.

Antrenör

Konter (1996), antrenörün sporcuların duygusal ve sosyal, zihinsel ve fiziksel kapasitelerinin hedeflere göre geliştirilmesine yardımcı olduğunu belirtmiştir. Ayrıca antrenmanın bilimsel amaçlarını yerine getirerek gerçekleştiren özel eğitim almış kişiler olduğunu söylemektedir.

Sevim (2006) ise; “Teknisyen olarak gerekli bilgileri bilimin ışığında sporcunun başarısı için kullanan, daha sonra bu bilgileri spor becerileri ve stratejiler ile birleştiren ve farklı mizaçlardaki insanlara uygulayabilen kişiler” olarak tanımlamaktadır. Ziyagil (2013), antrenörlük kavramını tanımlarken ise şu ifadeleri kullanmaktadır; “sporcunun potansiyelini en üst düzeyde kullanarak başarıya ulaşması için sportif çalışmalara, eğitim ve sosyal yaşamda rehberlik, teşvik, yönetim, geribildirim ve yardım sağlanmasına antrenörlük denir.” Konter (1996)’e göre, sporcunun kazandığı yeni becerilerde uzmanlaşması, başka sporcularla birlikte yarışması, bu süreçte zevk alması ve kendisini değerli hissetmesine yardımcı olan antrenör başarılıdır.

Rekreasyon Uzmanı

Literatürde çeşitli şekillerde tanımlanmış olan rekreasyon kavramının ortak yönlerini bir araya getiren Ardahan'a (2016) göre insanların hür iradeleriyle grup olarak ya da tek başlarına, serbest zamanlarında, eğlenmek, fizik ve ruh açısından tazelenmek ve dinlenmek amaçlı yaptıkları etkinliklerdir. Rekreasyon, insanın yaşamında yapması zorunlu olan (örneğin yemek, uyumak, çalışmak vb.) durumlar dışında kalan serbest zamanda uygulanan aktivitelerdir. Serbest zaman ise işin zorluklarından ayrı olarak, rahatlama, eğlence, bilgi kazanımı ve sosyal katılımı artırmak amacı taşıyan, yaratıcı kapasitenin özgür etkinliğidir (Tekin, 2016, s. 48).

Hareketliliğe uyum sağlayabilecek bedensel yeterlilikte, tanımda geçen konularda yani rekreasyon alanlarında bilgi ve beceriye sahip, iletişim becerileri güçlü, araştırmacı, çağdaş ve teknolojik gelişmeleri takip edebilen kişilere ise rekreasyon uzmanı denilmektedir. (Yıldırım, 2018)

Rekreasyon Çalışmaları ve Araştırmaları Derneğinin 18-19 Mart 2016 yılında gerçekleştirdiği rekreasyon çalıştay tutanaklarında rekreasyon uzmanlığı için iş tanımı önerisinde bulunulmuştur. Buna göre; spor, sağlık, kültür, sanat ve sosyal programların/etkinlik/aktivitelerin üretimi, danışmanlığı ve yönetimi (planlanması, örgütlenmesi, uygulanması koordinasyonu ve denetlenmesi) süreci fonksiyonlarını içerir (Rekreasyon Çalışmaları ve Araştırmaları Derneği, 2016)

İstihdam alanları olarak rekreasyon uzmanları devlet kademesinde Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün bünyesinde, belediyelerde, kamu kuruluşlarında, özel idarelerde, sosyal tesislerde, spor kulüplerinde okul ve üniversitelerde, özel sektörde, turizm sektöründe, spor ve rehabilitasyon merkezlerinde, spor komplekslerinde, otellerin wellness ve fitness Salonlarında iş olanağı bulabilmektedir (Yıldırım, 2018)

Kamu hizmetleri görevleriyle ilgili Anayasanın 128. maddesi; “Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür” diyerek kamu hizmetleri yürüten personeli Anayasal güvence altına almıştır (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü, 2015, Md. 128, s. 89). Belediyelerin personel ile ilgili işleri de 5393 sayılı belediye kanununda tanımlanmış ve sınırlandırılmıştır. Bu kanuna göre belediyelerde çalışabilecek personel devlet memuru kanununa bağlı bir şekilde istihdam edilebilmektedir. 657 sayılı devlet memurları kanununun 4. maddesinde 4 tip personelden bahsedilmektedir. Buna göre kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür. Türkiye’de belediyeler yasa ile kurulan kamu tüzel kişisidir (5393 sayılı Belediye Kanunu, Md. 3). Dolayısıyla belediyeler burada ifade edilen 4 tip personel dışında personel istihdam edemezler. Kanunun 5. maddesinde “bu kanuna tabi kurumlar, dördüncü maddede yazılı dört istihdam şekli dışında personel çalıştıramazlar” ifadesi yer alsada da 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 17. maddesiyle 657 sayılı devlet memurları kanununun 4. maddesi (c) bendinde yer alan geçici personel tanımı kaldırıldığından dolayı yürürlükte olan 3 istihdam şekli kastedilmektedir.

İstihdam süreçlerinde naklen ve açıktan atama usullerinin de uygulanabildiği görülmektedir. Bu usule göre herhangi bir kurum ve kuruluşta memur olarak görev yapan bireyin belediyelerde ya da bağlı kuruluşlarda uygun kadrolarda istihdam edilebilmesine naklen atama denir. Daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında memur olarak çalıştığı halde buradan istifa ederek ayrılmış, bir müddet sonra tekrar memur olarak görev yapmak istemesi sonucu belediye bünyesinde uygun görülen bir kadroya atanmasına da açıktan atama denilmektedir (Güngör, 2014, s.95).

Memur

Arapça “Emr” kelime kökünden türetilmiş “emir alan kişi” anlamına gelen memur, kamu teşkilatlarına bağlı olarak görev yapan, atanarak hizmete alınan ve devletçe verilen maaş ile hayatını idame ettiren kamu hizmeti yürütücüsüdür (Aslan, 2014, s.14). Weber (2012) ise memuru, serbest sözleşmelerde olduğu gibi ortak hizmet değişiminin aksine garanti bir geçim sağlaması karşılığında kurumun amacına bağlılık görevini kabul etmek olarak tanımlamaktadır.

Ülkemizde memur tanımı ve sınıflandırılması, temmuz 1965 yılında çıkarılan ve günümüze kadar birçok değişikliğe uğrayarak gelen ve halen yürürlükte olan 657 sayılı devlet memurları kanunu ile belirlenmektedir. Bu kanunun 4. maddesine göre; “kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler” memur olarak tanımlanmaktadır.

Memurluk 657 sayılı devlet memurları kanununda tanımlanmış ve sınıflandırılmıştır. Kişiler devlet memuru olabilmeleri için bu kanunun 48. maddesinde belirtilen genel şartları taşıyor olması gerekmektedir. Ayrıca istihdam edilecek kurumlarca 48. maddenin (b) bendinde belirtilen özel şartları da taşıyor olması istenebilmektedir. Türk vatandaşı olan ve 18 yaşını tamamlayanlar devlet memuru olabilirken istisna olarak 15 yaşını doldurmuş ve “kendi isteği ve velisinin rızasıyla mahkemece ergin kılınan” (4721 sayılı Türk Medeni Kanun, Md. 12) ve bir meslek ve sanat okulunu bitirenler de memurluk görevini yürütebilmektedirler. Bu şartları taşıyan ve 50. maddede belirtildiği üzere açılacak devlet memurluğu sınavlarına (KPSS) giren ve sınavı kazananlar ancak devlet memuru olarak atanabilmektedirler. Bu sınav, Devlet Personel Başkanlığı tarafından belirlenen usul ve esaslara göre yapılır. Bunun dışında sınavsız personel alımları da yine devlet personel başkanlığınca hazırlanacak genel bir yönetmeliğe göre yapılmaktadır.

Kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılacakları belirtilmektedir. Bu durumdakilerin memur olarak sayılmasının sebebi ise bazı kamu hizmetlerini kamu hukukuna dayalı yetkileri kullanarak yürütmelerinden kaynaklanmaktadır (Devlet Personel Başkanlığı, 2018)

657 numaralı Devlet Memuru Kanununun 36 maddesinde memurlar belirli sınıflara ayrılmıştır. Bu durum aşağıda tablo halinde gösterilmiştir.

Tablo 4. 657 Devlet Memuru Kanunu Kapsamına Giren Memurların Sınıflarını Gösteren Tablo

Sınıflar	Kapsamlar
1- Genel İdare Hizmetleri Sınıfı	Yönetim, icra, büro ve benzeri hizmetler ve bu Kanunla tespit edilen diğer sınıflara girmeyen memurlar
2 - Teknik Hizmetler Sınıfı	Yüksek mühendis, mühendis, yüksek mimar, mimar, jeolog, hidrojeolog, hidrolog, jeofizikçi, fizikçi, kimyager, matematikçi, istatistikçi, yöneylemci (Hareket araştırmacısı), 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 müsirket ve çay eksperleri, fen memuru, yüksek tekniker, tekniker teknisyen ve emsali teknik unvanlara sahip olup, en az orta derecede mesleki tahsil görmüş bulunanlar
3 - Sağlık Hizmetleri Ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı	Sağlık hizmetlerinde (Hayvan sağlığı dahil) mesleki eğitim görerek yetişmiş olan tabip, diş tabibi, eczacı, veteriner hekim gibi memurlar ile bu hizmet sahasında çalışan yüksek öğrenim görmüş fizyoterapist, tıp teknolojü, ebe, hemşire, sağlık memuru, sosyal hizmetler mütehassısı, 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 personeli
4 - Eğitim Ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı	Eğitim ve öğretim vazifesiyle görevlendirilen öğretmenler
5 - Avukatlık Hizmetleri Sınıfı	Avukatlık ruhsatına sahip, baroya kayıtlı ve kurumlarını yargı mercilerinde temsil yetkisini haiz olan memurlar
6 - Din Hizmetleri Sınıfı	Çeşitli derecelerde dini eğitim görmüş olan ve dini görev yapan memurlar
7 - Emniyet Hizmetleri Sınıfı	Çarşı ve mahalle bekçisi, polis, komiser muavini, komiser, başkomiser emniyet müfettişi, polis müfettişi, emniyet amiri ve emniyet müdürü ve emniyet müdürü sıfatını kazanmış emniyet mensubu memurlar
8 - Jandarma Hizmetleri Sınıfı	Genel Komutanlığı kadrolarında bulunan subay, astsubay ve uzman jandarmalar
9 - Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı	Sahil Güvenlik Komutanlığı kadrolarında bulunan subay ve astsubaylar

Dinç, F., Çolakoğlu, T., & Kurtipek, S. (2018). Büyükşehir belediyelerinin spor hizmetlerinde çalışmakta olan personelin kadro tanımları ve istihdam problemlerine yönelik derleme bir çalışma. *Journal of Human Sciences*, 15(4), 2533-2552. doi:[10.14687/jhs.v15i4.5616](https://doi.org/10.14687/jhs.v15i4.5616)

10 - 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 anahizmetlere 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 kalanlar
11 - Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı	Valiler ve kaymakamlar ile bu sıfatları kazanmış olup İçişleri Bakanlığı merkez ve iller kuruluşunda çalışanlar ve maiyet memurlar
12 - Milli İstihbarat Hizmetleri Sınıfı	Milli İstihbarat Teşkilatı kadrolarında veya bu teşkilat emrinde çalıştırılanlardan özel kanunlarında gösterilen veya Cumhurbaşkanınca tespit edilen görevleri ifa edenler

(657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, Md. 36)

Belediyelerde istihdam edilen 657 sayılı kanuna tabi memur unvanları olarak çeşitli derece ve unvanlarda, 1 adet avukatlık hizmetleri, 1 adet din hizmetler, 239 adet genel idari hizmetler, 34 adet sağlık hizmetleri, 36 adet teknik hizmetler, 17 adet de yardımcı hizmetler şeklinde sınıflandırılmış kadro bulunmaktadır. Buna göre spor hizmetlerinde görevlendirilen tüm personel genel idari hizmetler kapsamında değerlendirilmektedir.

İstisnai Memur

657 sayılı devlet memurları kanununun 59 maddesine sıralanan memurluk şeklidir. Aynı kanununun 48. maddesinde belirtilen genel şartları uygun kişiler arasından hiçbir sınav şartı aranmaksızın açıktan ve ya naklen atama yapılabilmektedir. Ayrıca 59. maddede belirtilen atama usulüyle “dışişleri bakanlığı hukuk müşavirlikleri ile devlet konservatuvarında görevlendirilecek uluslararası ün yapmış üstün yeteneklere sahip devlet sanatçıları, olimpiyat şampiyonluğu veya olimpik spor dallarından birinde büyükler kategorisinde birden fazla dünya şampiyonluğu kazananlar arasından spor müşavirleri istisnai memur olarak atanabilmektedirler (657 Devlet Memurları Kanunu, Md. 59).

Belediyelerde de bu usulle atama yapılabilmektedir. Ancak İçişleri Bakanlığı mahalli idareler genel müdürlüğünün 03.06.2009 gün ve 2009/50 sayılı genelgesi ile böyle bir atama durumunda İçişleri Bakanlığında izin alması gerektiği ve bir seçim döneminde birden fazla atama yapılmaması karara bağlanmıştır. Güngör (2014); 657 sayılı kanunu 58 maddesine göre memur atamalarını yetkili amirlerin yapabileceğini 5393 sayılı belediye kanununun 38. maddesinde ve 49. maddesine göre bu tip bir atamada belediye başkanının yetkili kılındığını belirtmektedir. Yine Güngör (2014)'e göre mevzuat İçişleri Bakanlığı'na kanunun yerine getirilmesi konusunda genelge çıkartma yetkisi dışında bir yetki vermemektedir. Ayrıca danıştay idari davalar genel kurulunun bununla ilgili almış olduğu bir iptal kararından da bahsederek ortada bir yetki gaspı olduğunu belirtmektedir. Buna göre de herhangi bir izine tabi olmaksızın bu kadroya atanmanın belediye başkanınca yapılabileceği söylenmektedir.

Sözleşmeli Personel

Yasa koyucu, 657 numaralı yasanın 4. maddesi b bendinde işaret edilen sözleşmeli personeli tanımlarken yapılan sözleşmenin mali yıla sınırlı sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kamu görevlisi olarak ifade etmektedir. Aynı maddede kimlerin sözleşmeli çalıştırılabileceği de ayrıca belirtilmiştir. Buna göre, kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına sahip kişilere ihtiyaç duyulması durumunda Cumhurbaşkanı'nca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde ortaya çıkarılan pozisyonlara görevlendirilebilirler (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu)

Akdi olarak istihdam edilen sözleşmeli personel için esas olan yönetimle ile arasındaki idari hizmet sözleşmesidir. Ana istihdam şekli memurluk olan kamu teşkilatlarında sözleşmeli personel istihdamı zorunlu hallerde geçici işler için uygulanabilen istisnai bir biçimdir. Bu durum 1982 Anayasası'nın 128. maddesi ile çerçevelenmiştir. Devlet Memurları Kanununun 4 / B maddesi ile tanımlanan sözleşmeli personel, yasanın çıktığı 1965 yılından bu yana sürekli değişikliğe uğramıştır. Bu değişiklikler neticesinde istisnai bir istihdam biçiminden çıkmıştır. Yasaya göre, özel meslek bilgisine sahip kişiler, zorunlu durumlarda yıllık program, iş programları ve kalkınma planlarının gerçekleştirilmesi için sözleşmeli personel şeklinde istihdam edilebilmektedir. İşçi sayılmayan ve sözleşmeleri mali yılla sınırlı olan kamu görevlileridir (Aslan, 2014, s.17). Pozisyonları Cumhurbaşkanı tarafından belirlenen esas ve usuller çerçevesinde belirlenir (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, Md. 4/B).

Geçici Personel

Kanunda sayılan istihdam biçimlerinden biri ise geçici personeldir. Sözleşme ile istihdam edilir ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/C maddesi temel yasal dayanağıdır. Kamuoyunda 4/C'li olarak adlandırılan bu istihdam biçimi bakanlar kurulunca karar alınan görevlerde belirlenmiş sayıda ve ücret sınırı içerisinde sözleşmeye çalışan işçi olmayan kişileri tanımlamayı (Aslan, 2014, s. 18). Ancak 20.11.2017 yılında çıkarılan ve kamuoyunda taşeron yasası olarak bilinen 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 17. maddesiyle 657 sayılı devlet memurluğu kanununun 4. maddesinin c bendi kaldırılmıştır. Bu sebeple kanunda belirtilen 4 tip istihdam biçimi çıkarılan 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname sonucunda 3 tip istihdam biçimine dönüşmüştür.

İşçi

Kamu personel rejiminde sözleşmeye dayalı çalıştırılan, yardımcılar kategorisi içerisinde yer alan istihdam biçimidir. İş kanununa bağlı biçimde çalıştırılır. Kamu teşkilatında istihdam edilen işçiler kanuna göre sürekli işçiler ve geçici işçiler şeklinde ikiye ayrılır (Aslan, 2014, s.18).

657 Devlet Memuru Kanununun 4. maddesinin d bendinde bahsedilen işçi, belirsiz süreli sözleşmeyle çalışan sürekli işçi ve altı aydan az süre ile çalıştırılan, sözleşmesinde çalışma süresi belirlenmiş işçi ise geçici işçi olarak tanımlanmaktadır. Bu kanunun a bendinde yer alan memur ve b bendinde yer alan sözleşmeli personel dışında kalan, bu kanunun hükümlerinin uygulanmadığı sürekli işçi kadrolarıdır (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, Md. 4).

Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmeliğin Ek-1 tasnif cetvellerinde (II) sayılı kütük olan Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri İşçi Kadro Kütüğü ile sürekli işçi unvan kodu ve kadro unvanları aşağıdaki şekilde sıralanmıştır.

Tablo 5. Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Sürekli İşçi Kadro Kütüğü

Sürekli İşçi Unvan Kodu	Sürekli İşçi Kadro Unvanı
25700	Ustabaşı
25560	Usta
10820	İşçi
1160	Aşçı
17840	Operatör
26320	Yağcı
22580	Şoför
24080	Temizlik İşçisi

(Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik Ek-1)

Norm Kadro

Kural, ilke, örnek tip gibi anlamlara gelen norm kelimesi ve kamu hizmetlerinin devamlı ve düzenli bir şekilde yürütecek kişi anlamına gelen kadro kelimesinin bir araya getirilmesiyle oluşmuş bir terimdir. Kurumun kuruluş amaçlarını gerçekleştirmek için yürütülecek işi üstlenecek en uygun sayı ve nitelikteki çalışma yeridir. Kamu teşkilatının yapı taşıdır. Ürün ve hizmet üretiminde ihtiyaç duyulan en uygun sayı, unvan ve nitelikteki personel kadrosunu belirler (Bilgin, 2007).

Norm kadro iş analizi, iş etüdü, metot etüdü, iş ölçümü ve norm kadro kılavuzu konularında yapılacak önemli çalışmaların sonucunda ortaya çıkar. Bilimsel ve araştırma çalışmasıdır. Teşkilatla ilgili analizler ve buna bağlı olarak teşkilat şeması hazırlanmalı, bu şemadaki tüm pozisyonların tanımları yapılmalıdır. Şemadaki tüm birimlerde yapılan iş ölçümleri ışığında istihdam şekline göre görev tanımları ve sayı ve pozisyonlarını gösteren bir norm kadro kılavuzu oluşturulmalıdır (Tamer, 2007, s. 36).

5393 sayılı belediye kanununun norm kadro ve personel istihdamı başlığı altındaki 49. maddesinde “Norm kadro ilke ve standartlarının İçişleri Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı tarafından müştereken belirleneceği” ifade edilmiştir. Buna göre “belediyenin ve bağlı kuruluşlarının norm kadroları, bu ilke ve standartlar çerçevesinde belediye meclisi kararıyla” belirlenmektedir. Belediye personeli, belediye başkanı tarafından atanır. Birim müdürlüğü ve üstü yönetici kadrolarına yapılan atamalar ilk toplantıda belediye meclisinin bilgisine sunulur. Burada norm kadro ile ilgili çeşitli hükümler bulunmaktadır ancak en dikkat çekicisi istihdamda belediye yönetimini sınırlandıran şu ifade olsa gerektir. Belediyenin yıllık toplam personel giderleri, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerininin 213 sayılı Vergi Usul Kanununa göre belirlenecek yeniden değerlendirme katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarın yüzde otuzunu aşamaz (5393 sayılı Belediye Kanunu, Md. 49).

22.02.2007 ve 26442 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmeliğin Ek-1’inde yer alan Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Tasnif Cetvelleri başlığı altında çeşitli tasnifler listelenmiştir. Nüfusa göre tasnif edilen belediyelerden A Grubuna giren Büyükşehir Belediyelerin Norm Kadro cetveli aşağıdaki gibidir.

Tablo 6. (A) Grubu: Büyükşehir Belediyeleri Norm Kadro Standartları Cetveli

Kadro Tanımı	Grup A-1	Grup A-2	Grup A-3	Grup A-4	Grup A-5	Grup A-6
	Adet	Adet	Adet	Adet	Adet	Adet
Genel Sekreter	1	1	1	1	1	1
Genel Sekreter Yardımcısı	4	4	4	5	5	7
Teftiş Kurulu Başkanı	1	1	1	1	1	1
Çevre Koruma ve Kontrol Dairesi Başkanı	1	1	1	1	1	1
Fen İşleri Dairesi Başkanı	1	1	1	1	1	1
Mali Hizmetler Dairesi Başkanı	1	1	1	1	1	1
İmar ve Şehircilik Dairesi Başkanı	1	1	1	1	1	1
İtfaiye Dairesi Başkanı	1	1	1	1	1	1
Zabıta Dairesi Başkanı	1	1	1	1	1	1
İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanı	1	1	1	1	1	1
Bilgi İşlem Dairesi Başkanı	1	1	1	1	1	1
Destek Hizmetleri Dairesi Başkanı	1	1	1	1	1	1
Diğer Daire Başkanları(*)	17	20	23	29	35	41
1. Hukuk Müşaviri	1	1	1	1	1	1
Hukuk Müşaviri	2	3	4	6	8	12
Avukat	13	19	25	60	70	160
Özel Kalem Müdürü	1	1	1	1	1	1
Şube Müdürü	70	110	150	180	210	240
Uzman	12	15	18	21	24	30
Şef	140	220	300	360	420	480

Dinç, F., Çolakoğlu, T., & Kurtipek, S. (2018). Büyükşehir belediyelerinin spor hizmetlerinde çalışmakta olan personelin kadro tanımları ve istihdam problemlerine yönelik derleme bir çalışma. *Journal of Human Sciences*, 15(4), 2533-2552. doi:[10.14687/jhs.v15i4.5616](https://doi.org/10.14687/jhs.v15i4.5616)

Müfettiş	10	15	18	21	24	45
Müfettiş Yardımcısı	5	5	6	7	8	15
Mali Hizmetler Uzmanı	8	8	10	12	14	16
Mali Hizmetler Uzman Yardımcısı	2	4	5	6	7	8
İdari Personel(**)	425	850	1275	1500	1725	3075
Teknik Personel(**)	425	850	1275	1500	1725	5175
Sağlık Personeli(**)	60	110	160	190	220	310
Yardımcı Hizmet Personeli(**)	50	100	150	180	210	270
İtfaiye Şube Müdürü	5	6	7	9	10	18
İtfaiye Amiri	15	18	21	45	50	180
İtfaiye Çavuşu	45	54	63	135	150	540
İtfaiye Eri	360	432	504	1350	1500	5400
Zabıta Şube Müdürü	5	7	8	10	12	14
Zabıta Amiri	15	21	24	50	60	140
Zabıta Komiseri	45	63	72	150	180	420
Zabıta Memuru	225	315	360	750	900	2520
Memur Kadroları Toplamı	1971	3262	4495	6589	7580	19129
Sürekli İşçi Kadroları Toplamı	985	1630	2247	3294	3790	9564

(Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik Ek-1)

Tablo 6. verilen listede A grubu (Grup A-1, Grup A-2, Grup A-3, Grup A-4, Grup A-5, Grup A-6) olarak nüfus sayısına tasnif edilmiş büyükşehir belediyelerin norm kadro tanımları ve adetleri verilmektedir. Burada isimleri zikredilen daire başkanlıkları kurulması zorunlu olan daire başkanlıklarıyken diğer daire başkanlıkları olarak işaretlenen ve sayısı belirlenmiş daire başkanları ise şehrin ihtiyaçlarına binaen belediye meclisince kurulabilecek daire başkanlıklarıdır. Bunların hangileri olduğu ise Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Tasnif Cetvellerinin (I) sayılı listesinde sıralanmıştır. Gençlik ve Spor Hizmetleri Daire Başkanlığının kurulması (I) listesinde gösterilmiş, dolayısıyla kurulması zorunlu daire başkanlıkları arasında yer bulamamış ancak belediye meclisince alınacak karar doğrultusunda kurulabilecek daire başkanlıkları olarak yer bulmaktadır. Geniş hizmet alanı ve Anayasanın yüklediği sorumluluğun önemi dikkate alındığında A2 listesinde sıralanan kurulması zorunlu kılınmış 9 adet daire başkanlığının yanında yer alması gerektiği düşünülmektedir.

Bununla birlikte spor hizmetlerinde çalıştırılacak personel niteliklerinden birisi olan antrenörler, (IV) listesine göre idari personel kadrosu olarak tanımlanmaktadır. Buna göre antrenör bir idari personeldir. Oysa antrenörlerin aldıkları eğitim ve uyguladıkları metotlar, ağırlıklı nicel verileri içerisinde barındıran ve uzmanlık gerektiren, hassas ve teknik işlerdendir. Ayrıca sporun temel görevlerinden birisi insan ve toplum sağlığı olduğu herkesçe kabul edilmektedir. Üretilen işin neticesinde antrenman uygulanan birey ya da grubun sağlıklı bir yaşam sürmesini sağlayacak aktiviteler bulunmaktadır. Önleyici sağlık aktiviteleri olarak da değerlendirilebilecek spor faaliyetlerinin yürütücüsü ve planlayıcısı olan Antrenörlerin meslek karşılığı mevcut şartlarda yetersiz görülmektedir. Buna göre teknik personel ya da sağlık personeli karolarında yer almaları gerektiği düşünülmektedir.

Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmeliğin Ek-1'inde yer alan (IV- V- VI-VII) Sayılı Listeler aşağıdaki şekilde gösterilmektedir.

Dinç, F., Çolakoğlu, T., & Kurtipek, S. (2018). Büyükşehir belediyelerinin spor hizmetlerinde çalışmakta olan personelin kadro tanımları ve istihdam problemlerine yönelik derleme bir çalışma. *Journal of Human Sciences*, 15(4), 2533-2552. doi:[10.14687/jhs.v15i4.5616](https://doi.org/10.14687/jhs.v15i4.5616)

Tablo 7. Belediyede İstihdam Edilen Personel Kadro Unvanları

İdari Personel Kadro Unvanları (Iv)	Teknik Kadro Unvanları (V)	Personel Kadro Unvanları (V1)	Sağlık Kadro Unvanları (V1)	Personeli Yardımcı Kadro Unvanları (Vu)	Hizmet Personeli
Anbar Memuru	Sanat Tarihçisi		Antropolog	Aşçı	
Antrenör	Arkeolog		Bakteriolog	Bahçıvan	
Ayniyat Saymanı	Dekorator		Başhemşire	Bakıcı Anne	
Ayniyat Memuru	Desinatör		Baştabip	Bekçi	
Balık Adam	Ekonomist		Baştabip Yardımcısı	Çocuk Bakıcısı	
Bando Şefi	Ev Ekonomisti		Biolog	Dağıtıcı	
Bandocu	Fizikçi		Çocuk Gelişimcisi	Gassal	
Belediye Memuru	Trafik Grafiker		Diş Protez Teknisyeni	Gemici	
Bilet Satış Memuru	Heykeltraş		Diş Tabibi	Hastabakıcı	
Bilgisayar İşletmeni	Hidrobiyolog		Diyetisyen	Hayvan Bakıcısı	
Çocuk Eğitici	Hidrolog		Ebe	Hayvan Kesicisi	
Çocuk Eğitimcisi	İstatistikçi		Eczacı	Hizmetli	
Çocuk Rehberi ve Gözetimcisi	Jeofizikçi		Fizikoterapist	Kaloriferci	
Dalgıç	Jeolog		Fizyoterapist	Matbaacı	
Eğitmen	Jeomorfoloğ		Hemşire	Sağlık Teknisyen Yardımcısı	
Evlendirme Memuru	Kaptan		Kimyager	Teknisyen Yardımcısı	
Fotoğrafçı	Kimyager		Laborant	Temizlik Hizmetlisi	
Gemi Adamı	Laborant		Odyolog		
Gişe Memuru	Matematikçi		Pedagog		
İmam	Mimar		Psikolog		
Kameraman	Mühendis		Radyoterapist		
Memur	Ölçü ve Ayar Memuru		Sağlık Fizikçisi		
Muhasebeci	Paleontolog		Sağlık Memuru		
Mutemet	Pilot		Sağlık Teknikeri		
Mütercim	Ressam		Sağlık Teknisyeni		
Sayaç Memuru	Restoratör		Sosyal Çalışmacı		
Sivil Savunma Uzmanı	Şehir Plancısı		Sosyal Hizmet Uzmanı		
Şoför	Teknik Ressam		Tabip		
Tahsildar	Tekniker		Tıbbi Teknolog		
Tercüman	Teknisyen		Uzman Tabip		
Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	Topograf		Uzman (Tab. Uz. Tüz. Göre)		
	Peyzaj Mimarı		Veteriner Hekim		
Veznedar	Kütüphaneci		Veteriner Teknikeri	Sağlık	
	Çözümleyici		Veteriner Teknisyeni	Sağlık	
	Programcı				
	Sosyolog				

(Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik Ek-1)

Tablo 7’de yer alan kadro unvanları belediyelerde istihdam edilebilecek kadroları tanımlamaktadır. Buna göre spor hizmetleri ile ilgili idari personel kısmında 6550 unvan kodu ile Antrenör ve yine aynı kısımda 9880 unvan kodu ile eğitmen olarak beden eğitimi öğretmenleri çalıştırılabilmektedir.

Sonuç

Genel olarak spor ile ilgili işlerin yürütülmesi özel ihtisas isteyen konulardır. Ülkemizde beden eğitimi ve spor alanlarında oluşan personel ihtiyacının karşılanması için nitelikli elaman yetiştiren beden eğitimi ve spor yüksekokulları ve spor bilimleri fakülteleri 1990'lı yılların ikinci yarısından itibaren 4 ihtisas bölümüne ayrılan eğitim ve öğretim müfredatı uygulamaktadır. 2000'li yılların başlarından itibaren mezunlar vermeye başlayan bu 4 bölüm; Beden Eğitimi Öğretmenliği, Spor Yöneticiliği, Antrenörlük ve Rekreasyon bölümleridir. Bu güne kadar binlerce mezun veren bu okulların eğitim ve öğretim müfredatları ihtiyaçlara göre ve akademik çalışmalar ışığında geliştirilerek günümüze ulaşmıştır. Bu bölümlerden mezun olan kişiler kamu kurumlarında görev alabilmek için 657 sayılı Devlet Memuru Kanununun emrettiği şartları yerine getirmek durumundadır. Buna göre ÖSYM eliyle gerçekleştirilen KPSS sınavlarından elde ettikleri başarı sırasına göre kamu görevlerine yerleştirilmektedirler. Ancak konu belediyeler ve büyükşehir belediyelerinde istihdama geldiğinde bu alanlardan mezun olan kişiler mezuniyet unvanlarının karşılığını görememektedirler. Belediyelerde kadro düzenlemeleri 5393 Sayılı Belediye Kanununun 49. maddesi uyarınca gerçekleşebilmektedir. Burada yer alan norm kadro ve personel istihdamı başlığı altında sayılan kadrolar arasında Spor Yöneticisi, Antrenör, Rekreasyon Uzmanı ve Beden Eğitimi Öğretmeni yer almamaktadır. Belediyelerin devlet memurları kadroları arasında yer bulamayan sporla ilgili bu kadro tanımlarında yalnızca Antrenörler, Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmeliğin Ek-1 Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Tasnif Cetvellerinde İdari Personel Kadro Unvanları olarak sayılmaktadır. Oysa Sevim'e (2006) göre antrenörlük teknik bir iştir ve antrenörler teknisyendir. Ülkemizde spor alanında eğitim ve öğretim veren kurumların Beden Eğitimi Öğretmenliği, Spor Yöneticiliği, Antrenörlük ve Rekreasyon bölümlerinde birbirine yakın bir müfredat işlenmektedir. Spor Bilimleri temel eğitimleri içeren bu müfredattan mezun olan antrenörleri teknisyen olarak kabul edildiğine göre diğer bölüm mezunları da bu sınıfta değerlendirilebilecektir. Okulların bahse konu bu bölümlerinden mezun olanlar genel olarak teknik donanıma sahip olabilmektedirler.

28077 sayılı ve 2011 tarihli Resmi Gazete yayınlanan yönetmeliğin 6. maddesi (b) bendine göre, beden eğitimi ve spor yüksekokullarından mezun olanlar gençlik ve spor uzman veya uzman yardımcısı olarak gençlik ve spor bakanlığında görev alabilmektedirler (Gençlik ve Spor Uzman ve Uzman Yardımcılığı Sınav, Atama, Yetiştirilme, Görev ve Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 2018, Md. 6/b). 3 Haziran 2011 de yayınlanan 638 sayılı Gençlik ve Spor Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 27. maddesine göre; "Bakanlık, görev alanına giren konularda çalıştırılmak üzere Gençlik ve Spor Uzmanı ile Gençlik ve Spor Uzman Yardımcısı istihdam eder". Ayrıca Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Faaliyetleri Dairesi Başkanlığınca yayınlanan Spor Genel Müdürlüğü Spor Faaliyetleri Dairesi Başkanlığı Görev, Yetki Ve Sorumlulukları Talimatının 13 ve 14. maddelerinde sportif eğitim uzmanları ve spor uzmanlarının yetki ve sorumlulukları tanımlanmıştır. Bu durum aşağıda tablolar şeklinde gösterilmiştir.

Tablo 8. Sportif Eğitim Uzmanlarının görev, yetki ve sorumlulukları

a) Başkanın talimatı ve dairenin görev yetki ve sorumlulukları dâhilinde spor eğitimine ilişkin kısa, orta ve uzun vadeli plan ve programlar hazırlamak ve Başkana sunmak.
b) Uzmanlık alanı ile ilgili konularda yeni projeler üretmek.
c) Spor Eğitimine ilişkin ülkemizde ve uluslararası alandaki gelişmeleri takip etmek.
ç) Şube müdürlükleri ile hizmetin önemi ve gereğine göre koordinasyon ve işbirliği yapmak.
d) Daire Başkanı tarafından verilecek benzeri görevleri yapmak.

(Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Faaliyetleri Dairesi Başkanlığı, 2018, Md. 13)

Dinç, F., Çolakoğlu, T., & Kurtipek, S. (2018). Büyükşehir belediyelerinin spor hizmetlerinde çalışmakta olan personelin kadro tanımları ve istihdam problemlerine yönelik derleme bir çalışma. *Journal of Human Sciences*, 15(4), 2533-2552. doi:[10.14687/jhs.v15i4.5616](https://doi.org/10.14687/jhs.v15i4.5616)

Tablo 9. Spor Uzmanlarının görev, yetki ve sorumlulukları

- a) Daire Başkanlığının hizmetlerinin yürütülmesinde sürat ve verimliliği artırmak, yeni hizmet teklifleri geliştirmek amacıyla araştırma ve incelemeler yapmak ve bir raporla Başkanlığa sunmak.
- b) Uzmanlık alanıyla ilgili çeşitli teknik ve idari toplantılara katılmak ve kendisine verilen yetki sınırları içinde Başkanlığı temsil etmek
- c) Görevlendirildiği araştırma ve çalışmaların uygulanmasını izlemek ve çıkacak sorunlar konusunda gerekli tedbirleri geliştirerek sonuçlandırılmasını sağlamak.
- d) Görev alanına giren konularda periyodik raporlar ve yeni hizmetlerin başlatılması için teklifler hazırlamak ve ön çalışmalar yapmak.
- e) Uygulamaya konulmuş faaliyetlerin tespit edilmiş politikalar, programlar, planlar ve prensipler ile Genel Müdürlüğün amacına uygun olarak yürütülmesini izlemek ve gerekirse bu konuda araştırmalar yaparak Daire Başkanlığına teklifte bulunmak.
- f) Eğitim programlarında eğiticilik görevi yapmak.
- g) Daire Başkanı tarafından verilecek benzeri görevleri yapmak.

(Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Faaliyetleri Dairesi Başkanlığı, 2018, Md. 14)

Aşağıda KPSS sınavı sonucunda Spor alanlarından mezun olanların çeşitli kurumlara atanabilmeleri için gerekli olan nitelikler ve mezuniyet alanları verilmektedir.

Tablo 10. Lisans Mezunları İçin Aranılan Nitelikler

Nitelik Kodu	Öğrenim Koşulu	Mezuniyet Alanı Kodları	
		Nit1	Nit2
4409	Spor Bilimleri, Spor Bilimleri ve Teknolojisi Lisans Programlarının Birinden Mezun Olmak.	7219	8256
4411	Antrenörlük Eğitimi Lisans Programından Mezun Olmak.	7101	
4413	Spor Yöneticiliği veya Spor Yönetimi Lisans Programından Mezun Olmak.	7104	9176
4415	Beden Eğitimi ve Spor Lisans Programından Mezun Olmak.	8123	
4416	Beden Eğitimi Öğretmenliği Lisans Programından Mezun Olmak.	8307	
4417	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Lisans Programından Mezun Olmak.	7102	
4399	Rekreasyon, Rekreasyon Yönetimi Lisans Programından Mezun Olmak.	7103	9172

(Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı, 2018)

Tablo 11. Mezun Olunacak/Olunan Lisans Programı

Nitelik Kodu	Mezun Olunacak/Olunan Lisans Programı
7219	Spor Bilimleri
8256	Spor Bilimleri ve Teknolojisi
7104	Spor Yöneticiliği
9176	Spor Yönetimi
8307	Beden Eğitimi Öğretmenliği
7102	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği
8123	Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
9447	Engellilerde Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği
9265	Engellilerde Egzersiz ve Spor Eğitimi
7101	Antrenörlük Eğitimi
7103	Rekreasyon
9172	Rekreasyon Yönetimi

(Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı, 2018)

Yukarıda belirtilen alanlardan mezun olanların Gençlik ve Spor Bakanlığı'nda gençlik ve spor uzmanı, gençlik ve spor uzman yardımcısı, spor uzmanı ve sportif eğitim uzmanı gibi görevlere atamaları yapılabilirken belediyelerde istihdam edilememeleri büyük bir eksiklik olarak düşünülebilecektir.

Belediyelerin personelle ilgili, planlama ve motivasyon eksikliği, performans ölçme ve değerlendirmedeki problemler, iş analiz ve tanımı, nitelikli personel ve yönetici eksikliği personel yönetiminin ana problemini oluşturmaktadır (Yüksel, F. &Çevik, O.&Ardıç, 2008, s. 1-26).“İş analizi İKY'nin alt yapısını oluşturur” diyen Bingöl (2006) iş analizini tanımlarken personel tedariki ve seçimi, yapılacak işleri tanımlama ve bu tanıma göre personelde bulunması gereken özellikleri belirleme süreci olarak değerlendirmektedir. İş analizi işlerin nasıl yapılacağından çok nasıl yapıldığını ayrıntılı biçimde ortaya koymaktadır.İş analizi süreci sonucunda ortaya çıkan verilerle ihtiyaç duyulan personelin niteliğini ve işe alınma sürecini belirler. Yerel yönetimlerde personel sisteminin önemli bir eksikliğini personel gücünün planlanmaması olarak gören Walker (1985), personel planlamasının; mevcut durumu tespit ederken, gelecekte ne gibi ihtiyaçların oluşacağını belirlemede çok önemli olduğunu belirtmektedir (Walker'dan aktaran Yüksel, Çevik ve Ardıç, 2008, s. 1-26).

İyi bir yönetim ve iş verimi için iş tanımı yapılmış, kural ve ilkeleri belirlenmiş kadrolar oluşturulması gerektiğini düşünürsek belediyeler bünyesinde spor hizmetlerinde çalıştırılmak üzere kadro ve iş tanımları yapılmasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Belediyelerde spor hizmetlerinde görevlendirilmek üzere spor yöneticileri, rekreasyon uzmanları ve antrenörlerin teknik personel kadro unvanları arasında tanımlarının yapılması gerektiği düşünülmektedir. Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde çalıştırılabilen sportif eğitim uzmanı ve spor uzmanı ya da gençlik ve spor uzmanı ve gençlik ve spor uzman yardımcısı gibi kadro tanımlarının benzerleri belediyeler için de yapılabilir. 657 sayılı devlet memuru kanununda tanımlanmış bu kadroların kanunda yapılacak değişikliklerle belediyelerde istihdamının önü açılabilir. Ayrıca istisnai kadro kapsamında “Devlet Konservatuvarında görevlendirilecek uluslararası ün yapmış üstün yeteneklere sahip olanların” devlet sanatçısı olarak, “olimpiyat şampiyonluğu veya olimpik spor dallarından birinde büyükler kategorisinde birden fazla dünya şampiyonluğu kazananları” spor müşaviri olarak atanabilmektedir. Belediyelerin spor hizmetlerinde çalıştırılacak nitelikli personellerin bu kanun kapsamına alınarak istisnai kadro kapsamında atanabilecekler arasına alınabilmesi sağlanmalıdır.

Belediye kanunu ve büyükşehir belediye kanununda yapılacak değişiklikler ile Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelikte yapılacak değişikliklerle de spor yöneticisi, antrenör ve rekreasyon uzmanları istihdamı sağlanabilecektir. Bununla birlikte belediyelerin spor hizmetlerinde daha etkin ve verimli çalışmaların yürütülebileceği öngörülebilecektir. Her biri alanında uzmanlaşmış, teknik donanıma sahip bu uzmanlar belediyelerin yapacağı spor hizmetleri yatırımları ve faaliyetleri en etkin biçimde yürütebileceği düşünülebilecektir. Sözleşmeli personel olarak da iş tanımı ve unvan tanımı yapılarak spor işlerinin yürütülmesi amacıyla spor alanlarından mezun bu kişilere alan açılmasının neticelerinin müspet olacağı değerlendirilebilir. Gerek 657 Devlet Memuru Kanunu, gerek belediye kanunu ve gerekse büyükşehir belediye kanununun ilgili maddelerinde en kısa sürede bu doğrultuda yapılabilecek değişikliklerin önemli faydalar sağlayacağı öngörülmektedir.

- Buna göre TBMM de gerekli çalışmalar yapılmalı
- Konuyla ilgili belediye yöneticileri ve spor alanlarında eğitim veren yükseköğretim kurumlarından görüş alınmalı
- Belediyelerde spor hizmetleri alanlarında istihdama yönelik iyileştirici çalışmalar yapılmalıdır

Bu alanda çalışma yapacak olan bilim insanlarının uluslararası karşılaştırmalar yapabilir, personel mevzuatını daha derinlemesine inceleyerek teknik çalışmalarda bulunabilir, yerel

Dinç, F., Çolakoğlu, T., & Kurtipek, S. (2018). Büyükşehir belediyelerinin spor hizmetlerinde çalışmakta olan personelin kadro tanımları ve istihdam problemlerine yönelik derleme bir çalışma. *Journal of Human Sciences*, 15(4), 2533-2552. doi:[10.14687/jhs.v15i4.5616](https://doi.org/10.14687/jhs.v15i4.5616)

yönetimlerin diğer unsurları olan özel idarelerle ilgili benzeri çalışmalar yürütebilir ya da diğer devlet kurumlarıyla ilgili spor işlerinin yürütülmesinde istihdam konularında çalışma yapabilirler.

Kaynaklar

- Ardahan, F., (2016). *Her Yönüyle Rekreasyon*. Ankara: Detay
- Aslan, O. E., (2014). *Kamu Personel Hukuku*. 06.11.2018 tarihinde <http://kitap.okur-yazar.net/e-kitap/aof/HUK303U-kamu-personel-hukuku.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Belediye Kanunu. (2018). Mevzuat Bilgi Sistemi. 23.10.2018 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.Aspix?MevzuatKod=1.5.5393&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=belediye&Tur=1&Tertip=5&No=5393> adresinden erişilmiştir
- Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik. (2018). Mevzuat Bilgi Sistemi. 07.11.2018 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.Aspix?MevzuatKod=7.5.11125&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=mahalli%20idareler> adresinden erişilmiştir.
- Bilgin, U. K., (2007). *Yerel yönetimlerde Norm Kadro (Belediyeler)*. A. Subuktay. (Ed.), Yerel Yönetimler Reformu Destekleme Programı Kitabı Dizisi 1 Belediye Yönetimi, Ankara: Sanyıldız
- Bingöl, D., (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Arkan
- Büyükşehir Belediyesi Kanunu. (2018). Mevzuat bilgi sistemi. 21.10.2018 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.Aspix?MevzuatKod=1.5.5216&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=b%20C3%BCy%20C3%BCk%20C5%9Fehir%20belediye&Tur=1&Tertip=5&N=5216> adresinden erişilmiştir
- Demir, K. A., (2017). *Cumhuriyet Dönemi Belediyecilik Kanunları ve Yerel Seçimleri 1923-2014*. Ankara: İmaj
- Devlet Memurları Kanunu. (2018). Mevzuat Bilgi Sistemi. 16.10.2018 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.Aspix?MevzuatKod=1.5.657&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=657&Tur=1&Tertip=5&No=657> adresinden erişilmiştir.
- Devlet Personel Başkanlığı internet adresi. (2018). 08.11.2018 tarihinde <http://www.dpb.gov.tr/tr/daire-baskanliklari/kamu-personel-istihdami-personel-baskanligi/kamu-personel-istihdami-dairesi-baskanligi-kamu-personel-istihdam%C4%B1-317/657say%C4%B1%C4%B1-kanun-madde-4-a-gore-tan%C4%B1m%C4%B1> adresinden erişilmiştir.
- Genç, D. A. (1998). *Spor Hukuku*, İstanbul: Alfa (1)
- Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Faaliyetleri Dairesi Başkanlığı internet adresi. (2018). *Spor Genel Müdürlüğü Spor Faaliyetleri Dairesi Başkanlığı Görev, Yetki Ve Sorumlulukları Talimatı*. 08.11.2018 tarihinde <http://sgm.gsb.gov.tr/Sayfalar/265/174/spor-faaliyetleri-dairesi-baskanligi.aspx> adresinden erişilmiştir.
- Gençlik Ve Spor Uzman Ve Uzman Yardımcılığı Sınav, Atama, Yetiştirilme, Görev Ve Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik. (2008). Mevzuat Bilgi Sistemi. 16.11.2018 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.Aspix?MevzuatKod=7.5.15366&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch> adresinden erişilmiştir
- Güngör, H.(2014). *Belediye Teşkilat ve Personel İstihdamı*. Ankara: Pozitif
- İl Özel İdaresi Kanunu. (2018). Mevzuat Bilgi Sistemi. 21.10.2018 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.Aspix?MevzuatKod=1.5.5302&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=5302&Tur=1&Tertip=5&No=5302> adresinden erişilmiştir.
- Kanunlar Kararlar Daire Başkanlığı.(2015). *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü*. Ankara: TBMM
- Karakılıçık, Y. (2016). *Yeni Yerel-Bölgesel Gelişmeler Işığında Yerel Yönetimler*. Ankara: Seçkin (3)
- Keleş, R. (2012). *Yerinden Yönetim ve Siyaset*. İstanbul: Cem
- Keleş, R., Yavuz, F. (1983). *Yerel Yönetimler*. Ankara: Turhan

Dinç, F., Çolakoğlu, T., & Kurtipek, S. (2018). Büyükşehir belediyelerinin spor hizmetlerinde çalışmakta olan personelin kadro tanımları ve istihdam problemlerine yönelik derleme bir çalışma. *Journal of Human Sciences*, 15(4), 2533-2552. doi:[10.14687/jhs.v15i4.5616](https://doi.org/10.14687/jhs.v15i4.5616)

- Konter, E., (1996). *Bir Lider Olarak Antrenör*. İstanbul: Alfa
- Kurtipek, S.,&Yenel,İ. F. (2018). *Türkiye’de Yerel Yönetimler ve Spor*. A.Azmi Yetim (Ed.).Yönetim ve Spor (s.429-457). Ankara: Berikan Yayınevi.
- Medeni Kanun. (2018). Mevzuat Bilgi sistemi. 16.10.2018 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4721.pdf> adresinden erişilmiştir.
- On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (2018). Mevzuat Bilgi sistemi. 21.10.2018 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.Aspix?MevzuatKod=1.5.6360&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=b%C3%BCy%C3%BCk%C5%9Fehir%20belediye&Tur=1&Tertip=5&N=6360> adresinden erişilmiştir.
- Ortaylı, İ.,(1985). *Tanzimat’tan Cumhuriyete Yerel Yönetim Geleneği*. İstanbul: Hil. 1985
- Öktem, M., Parlak, B.(2010). *Kurumdan Uygulamaya Yerel Yönetimler İlkeler Yaklaşımlar Ve Mevzuat*. Bursa: Alfa (2)
- Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı internet adresi. (2018). *2018 Kamu Personel Seçme Sınavı (Kps) Kalavuzu (Lisans)*. 08.11.2018 tarihinde <https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2018/KPSS/KILAVUZ10052018.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı internet adresi. (2018). *Lisans Mezunları İçin Aranan Nitelikler*. 08.11.2018 tarihinde <https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2018/KPSS/TERCIH1/NitelikLisans2606218.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Rekreasyon Çalışmaları ve Araştırmaları Derneği internet adresi. (2016). *Rekreasyon Çalıştay Tutanakları*. 20.10.2018 tarihinde <http://www.rekcad.org/pdf/2.calistayraporu.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Sevim, Y., (2006). *Antrenör Eğitimi İlkeleri*. Ankara: Nobel
- Sunay, H., (2009). *Spor Yönetimi*. Ankara: Gazi
- Şahin, Y.,(2014). *Yerel Yönetimler*. Bursa: Ekin (1)
- Şengül, R.,(2014). *Yerel Yönetimler*. Kocaeli: Umuttepe (4)
- Tamer, M., (2007). *Yerel Yönetimlerde İnsan Kaynakları*. Ankara: Seçkin.
- Tekin, A., (2016). *Serbest Zaman Bağlamında Oyun Teorisi*. S. Karaküçük (Ed.), Rekreasyon Bilimi (s. 48). Ankara: Gazi.
- Toprak, Z., (2006). *Yerel Yönetimler*. Ankara: Nobel (6)
- Tortop, N., (1994). *Maballi İdareler*. Ankara: Yargı (5)
- Türk Dil Kurumu internet adresi. (2018). 16.10.2018 tarihinde http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=KADRO adresinden erişilmiştir.
- Weber, M., (2012). *Ekonomi Ve Toplum* (2. Cilt) (L. Boyacı, Çev.). İstanbul: İstanbul.
- Yıldırım, İ., (2018). *Bölüm Başkanının Mesajı*. 20.10.2018 tarihinde <http://besyo.aku.edu.tr/rekreasyon> bolumu/ adresinden erişilmiştir.
- Yücel, A.S., Atalay, A., Korkmaz, M.(2016). *Türkiye’de Yerel Yönetimler Ve Spor Hizmetleri*. İstanbul: Nobel (1)
- Yüksel, F. & Çevik, O. & Ardiç, K. (2008). *Belediye Başkanları Gözünle Yerel Yönetim Sorunları*. Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi
- Ziyagil, M. A., (2013, Haziran). *Sporu Uygulamalarında Antrenörün Yeri ve Önemi*. Hitit Üniversitesi Çalıştayında sunulmuş bildiri. F. Yamaner, A. Turgut. (Ed.)

Extended English Summary

In our country, the basic administrative functions of the state are carried out by the general administrative organizations, in particular by the central organization. Although the services are carried out by the central administration, it requires cooperation with local governments in provinces and local provinces. In this context, the state classifies public services and transfers some of its duties, powers and responsibilities to the local administrations from central administrations in order to perform local and joint services at local level. (Kurtipek and Yenel, 2018).

It is known that Municipalities are to be a local government. According to Yücel, Atalay and Korkmaz (2016), new management methods have been developed for the improvement of the needs. These approaches were developed together with the society and formed the local government model. (Yücel, Atalay and Korkmaz, 2016, p. 1).

In Greek the metropolitan is formed the metro (main) and polis (city) of metropolis. In fact, this word was defined by the ancient Greek as city states. Today, in the 19th century, it is possible to reach the highest level of industrialization. Due to the migrations to the city as a result of industrialization, large settlements occurred. The definition of these centers as Metropolitan has become a habit. (From Eke Şahin, Local, 2014, p. 157)

The Metropolitan Municipality Law No. 5216, which is in force today, was enacted on 10 July 2004 and the governance form of the metropolitan municipalities was determined. One of the most important issues in the finalization process is the law numbered 6360 which was adopted in 2012. With the amendment made within the framework of the Law No: 6360 on the Amendment of the Law on Amendments to the Decree Law and Legislative Decree Laws and the Establishment of the Metropolitan Municipality and Twenty-Seven Cities in 14 Provinces, the boundaries of the metropolitan municipalities are defined as the provincial boundary. According to this law, the number of metropolitan municipalities in Turkey has been increased to 30 and the legal status of the metropolitan municipality administration has been regulated. This situation has brought up a new management approach in metropolitan areas. Previously, it was responsible for the coordination of the sub-municipalities (central district municipalities) in the city center. With this new regulation, it was responsible for the coordination of all municipalities within the provincial borders.

In article 59 of the Constitution of the Turkish Republic; “The State takes measures to improve the physical and mental health of Turkish citizens of all ages and encourages the spread of sports to the masses “and defines sports services as a homework. In these terms, the Constitution imposes a responsibility on the conduct of sports services to local governments. In addition, the Law No. 5393 also loads various responsibilities and duties. Article of the Law no 14 (a). Here, the municipalities have been assigned to perform youth or sports services. Article 7 (m) of the Law No. 5216 on the Metropolitan Municipality refers to some tasks related to sports services. These include making facilities and organizing sports competitions between amateur teams. Staff is needed to carry out these tasks and assignments. The staff of the Italian language (quadro), which is a word of the Turkish language institution, has been identified as the following words: All of the tasks of a public institution, an enterprise, supervision or orientation and the tasks, powers and responsibilities carried by them. (Turkish Language Association, 2018).

Public entities established by law in Turkey (5393 Municipalities Law, Art. 3) which municipalities, employ staff are subject to the Constitution and the law. Article 128 of the Constitution provides that public legal entities may carry out public services that they are obliged to conduct by civil servants and other public officials. (Constitution and Rules of Procedure of the Republic of Turkey Grand National Assembly of Turkey, 2015, Art. 128, p. 89) The definition of who is a Civil servant defined in the law 657.

Article 4 of Law No. 657 on Civil Servants mentions 4 types of personnel. According to this, public services; civil servants, contracted personnel, temporary personnel and workers. Article 5 of the Law states that institutions subject to this law cannot employ personnel other than the four forms of employment written in the fourth article of the Law. However, with the Article 17 of the Decree Law No. 696, the definition of temporary personnel in sub-clause (C) of Article 4 of the Civil Servants Law No. 657 has been removed. For this reason, it means the 3 forms of employment in force.

The staff operations in municipalities are carried out by Decree Law No. 190 in the past. With the Law on Municipalities numbered 5272, which was enacted in 2004, this authority was given to their councils. According to this, in 2007, the staff operations are carried out according to the Administrative Regulation on Municipalities and Affiliated Institutions and the Norm Staff Principles and Standards “issued by the Ministry of Interior and State Personnel Presidency. (Güngör, 2014, p.59).

In order to be a civil servant, persons must have the general conditions specified in Article 48 of the Civil Servants Law of No. 657. In addition, it may be requested by the institutions to be employed to have the special conditions specified in paragraph (b) of Article 48. Turkish citizens and those who have completed the age of 18 may be civil servants. As an exception, those who have completed the age of 15 and who have made themselves to the court with the consent of their parents and with the consent of their parents 21 (Turkish Civil Code No. 4721, Art. 12) and those who have completed a vocational and art school can also serve as civil servants. The civil servants' examinations (KPSS) (successful ones), which meet these requirements and as set out in Article 50, can be appointed as civil servants.

In the classification of civil servants within the scope of Law No. 657 on Civil Servants, the personnel who will carry out the duties of sports services are classified as General Administration Services. However, according to Sevim (2006), Coaching is a technical business and coaches are technicians. (Sevim, 2006, p.9). In this case, Sports Managers and Recreation Specialists, who have passed a cooperative training program and very close to each other, can be accepted as technicians. Therefore, it is considered that people who have completed their education in these fields should be in the Technical Services class in the classification made under the Civil Servants Law No. 657. The characteristics and qualifications of public officials and personnel to be employed in municipalities and where and under which conditions they will be employed; “Municipal and Affiliated Institutions and Local Administration Associations are regulated by the Regulation on Norm Staff Principles and Standards”. Only coaches are provided as personnel who will carry out sports services. Trainers are listed among Administrative Staff. As mentioned above, graduates of vocational schools or faculties who are in charge of sports services should be considered as technical personnel and should take their place among the title of Technical Staff. In addition, graduates of these fields, such as Sportive Training Specialist, Sport Expert, Youth and Sports Expert or Youth and Sports Assistant Expert working within the Ministry of Youth and Sports, should be included in the related legislation.