



Musa IŞIN
Mülkiye Başmüfettişi

Amerika Birleşik Devletleri'nde

Üst Düzey Yöneticilerin Atanması ve Görevden Alınma Sistemi

Bilindiği gibi her ülkenin uzun yıllara dayanan devlet etme, yönetim tecrübesi vardır. Ülkeyi yönetme ve idareci seçme ya da görevlendirmede o ülkede uygulanan idari ve siyasi rejim, ülkenin sahip olduğu devlet yönetim tecrübesi ve kültürü, gelenekleri, inançları, demografik yapısı, coğrafi yapısı, ülkenin büyüklüğü gibi unsurlar belirleyici rol oynarlar. Amerika Birleşik Devletleri emperyal bir devlettir. Böyle bir devlet de yöneticilerin belirlenmesi, atanması, yetiştirilmesi ve görevden alınması ülkemiz gibi popülasyonu ve coğrafyası küçük üniter devletlerden çok farklı olduğu muhakkaktır. Yapılan inceleme ve araştırmada Amerika Birleşik Devletlerinde idarecilerin atanma ve görevden alınma şekli bizim uygulamaya geldiğimiz sistemden çok farklı bir mahiyet arz etmektedir. ABD'de İdareci seçme ve ya atama usulü, siyasi ve idari yapının bir parçasıdır. O nedenle Amerika Birleşik Devletleri'ndeki idarecilerin görev

gelişleri, yetiştirilmeleri ve görevlerine son verilmesine geçmeden önce ABD'de ki Siyasi ve idari sisteme kısaca değinme zarurietiyi vardır.

1492 yılında İspanyol Denizci Kristof Colomb'un ABD'yi keşfiyle başta İngilizler olmak üzere Avrupa Devletleri keşf ettikleri bu topraklarda koloniler kurmaya başlamışlardır. İlk koloni de İngilizler tarafından 1607 yılında Virgiana Eyaletinde kurulmuştur. Bu yeni topraklara Avrupa'dan büyük göçler halinde insanlar akın etmişler. Adeta insan-sız buldukları bu topraklara gelen her topluluk yaşadıkları bölgelerde kendi yönetimlerini kurmuşlardır. Her bölgeye yerleşen topluluklar, mensubiyetler, kabileler, kendilerince sahiplendikleri topraklarda koloniler kurmuş ve yönetmişlerdir. Bugünkü 50 ayrı Eyaletin ortaya çıkışı da bu kolonyonel yönetimlerin sonucudur. İngilizlere karşı bağımsızlık savaşını kazanan eyaletler, birleşerek 1776 yılında Amerika Birleşik

Ülkeyi yönetme ve idareci seçme ya da görevlendirmede o ülkede uygulanan idari ve siyasi rejim, ülkenin sahip olduğu devlet yönetim tecrübesi ve kültürü, gelenekleri, inançları, demografik yapısı, coğrafi yapısı, ülkenin büyüklüğü gibi unsurlar belirleyici rol oynarlar.

Devletleri'ni kurmuşlardır. Amerika Birleşik Devletleri 9 milyon km2 de 300 milyon insanın yaşadığı ve dünyanın bütün ırk, din, dil ve kültürlerini yaşatan ve bir arada tutan ve bu günün dünyasında bir başka benzeri olmayan bir göçmenler ülkesidir. Böyle bir devletin idari ve siyasi yapısı da muhakkak ki farklı olacaktır. Federal Devlet olarak



kurulan Birleşik Amerika bünyesine aldığı devletlerin (eyaletler) yapısına ve onların hükümler alanlarına hemen hemen dokunmamış mevcut yapıyı aynen muhafaza etmiştir.

Amerika Birleşik Devletlerinde Üst Düzey Yöneticilerin Atanması ve Görevlerine son verilmesi:

ABD de Federal düzeyde “en üst düzey yöneticiler” Başkan tarafından atanmaktadır. 2010 yılı verilerine göre Amerika’da Federal düzeyde 2.700.300 memurun görev yaptığı, bunun %11’inin yani takriben 297.000 kişinin yönetici/denetleyici pozisyonunda görev yaptığı incelenmiştir. En üst düzey yöneticiler hükümet değişikliğinde yani Başkan değiştiğinde görevlerinden ayrılırlar. 1800’lü yıllarda yöneticilerin tümü hükümetle birlikte gelir ve hükümetle birlikte giderken bu durum politize olmuş bir bürokratik yapıyı beraberinde getirdiği yönündeki eleştiriler karşısında 1883 tarihinde Pendelton yasası çıkarılmıştır. Bu yasaya göre meslek memurluğu sistemi esas alınarak kamu yönetici yetiştirilmesi amaçlanmış ancak üst düzey bürokratların politikacılara karşı kendilerini sorumsuz ve bağımlı görmemeleri durumunda politikacıların yapacağı hizmeti sekteye uğratacağı düşünülmüştür. Bunu önlemek mülahazasıyla da en üst düzey bürokratların ABD Başkanı tarafından atanması ve atanmanın Senato tarafından onaylanması yöntemi geliştirilmiştir. Senato atamayı onaylanmadan önce atanacak kişi ile ilgili teferruatlı bir inceleme yapar. Başkan tarafından atanan bürokratlar Başkan değiştiğinde görevlerini bırakırlar. Bakanlıkların bazı pozisyonlarına atama ise ilgili Bakan tarafından yapılmaktadır.

Örneğin Bizim İçişleri Bakanlığının Mübadili olan İç Güvenlik Bakanlığı (Department of Homeland Security)’nda Ulusal Güvenlik Müsteşarı, Sivil Haklar ve Özgürlükler Direktörü, Genel Müfettiş, ABD Va-

tandaşlığı ve Göç Direktörü, ABD Gümrükler ve Göç Ofisi Direktörü, Uyuşturucu ile Mücadele Ofisi Direktörü, Komiser(comissioner-Gümrükler ve sınır Güvenliğinden sorumlu) ve ABD Gizli Servis Direktörü ABD Başkanı’nın teklifi Senato’nun onayı ile atanır. Atanan bu kişilerin biyografisini incelediğimizde iyi eğitim gördükleri, çok farklı özel ve kamu sektörlerin de çalıştıkları, farklı özel ve kamu kurumlarında çalışsalar bile iş deneyimlerinin iyi olduğu, bazılarının politikacı olduğu, bazılarının 2008 yılındaki Başkanlık seçiminde Başkan Barak Obama’ın Seçim çalışmalarını yürüten ekibin içinde yer aldığını görmekteyiz.

İçişleri Bakanı (Department of Homeland Security) tarafından yapılan atamalar ise daha çok Bakanlığın iç işleyişi ile ilgili atamalar olduğunu görmekteyiz. Örneğin Bakanlık Genel Sekreteri ve yetkileri çok fazla ve farklı olmasına rağmen bizdeki özel kalem müdürünü çağrıştıran Özel Kalem Müdürünün (Chief Privacy Officer) İçişleri Bakanı tarafından atandığını görüyoruz. Genel Sekreter, seçimlerde Bakan’ın seçim çalışmalarını yürüten ekipte yer almış ve seçim danışmanı olarak çalışmıştır.

Dolayısıyla, Federal Devlet’de en üst düzey yöneticilerin atamaları ve görevden alınmaları politik olup sistem buna cevaz vermiştir.

Federal Devlet üst düzey bürokrat atamalarını içerden yapabileceği gibi özel sektörden, üniversite çevrelerinden de tedarik edebilir. Geçici bir süre Kamu da üst düzey bürokrat olarak çalıştıktan sonra özel sektöre döndüğünde kişilerin mesleki kariyerleri daha zenginleşerek geri dönmüş oluyorlar.

Ancak siyasi iradeye bağlı “En Üst Düzey Yönetici” atamaları olsa bile bunların bir altında, Kamu Hizmetleri Reform Yasası’na(Civil Service Reform Act) göre atamaları huku-

ki prosedüre bağlanmış “Üst Düzey Yöneticiler” (Senior Executive Service-SES) de vardır.

Bu Kanuna göre, Kariyer esasına dayalı kamu personel rejimi yapılanma ve işe alma konularında A.B.D Personel Yönetim Dairesi (USA Office of Personnel and Management) yetkilidir.

Bu Daire 1978 yılında Kamu Hizmetleri Reformu Yasası (Civil Service Reform Act)’nın kabul edilmesi ile birlikte kurulmuştur. Geniş ve güçlü bir teşkilat yapısına sahip olan bu teşkilatın Daire Başkanı ve Başkan Yardımcısı A.B.D. Başkanının teklifi Senato’nun onayı ile atanır. Görev süreleri 4 yıldır.

Personel Yönetim Dairesi üst düzey yöneticilerin işe alınması, işe alınma kurallarını, kadroların tespiti ve ilanı, yeteneklerinin tespiti, üst yöneticilerin işten ayrılma ve emekliliklerine ilişkin ilkeleri tespit eder, bu konularda gerekli düzenlemeleri yapmakla görevlidir.

Keza, aynı Kanunla, Liyakat Koruma Kurulu (Merit protection Board) kurulmuştur. 3 üyeden oluşan bu kurulun üyeleri Senatonun tavsiye ve izni ile A.B.D. Başkanı tarafından atanırlar ve görev süreleri 7 yıldır. Kurul, bürokratların görevde yükselme ve hizmetten çıkarılma esaslarını tespit eder, Başkan ve Senato’ya raporlar ve görüşler sunar.

Bahsi geçen Kanuna göre atanan yöneticiler “Üst Düzey Yönetici” (Senior Executive Service-SES) olarak tanımlanmıştır. Bu anlamda Başkanın atadıkları “En Üst Düzey Yöneticiler”, atamaları kanuni düzenlemeye göre yasal prosedüre tabi olan yöneticileri ise “Üst Düzey Yöneticiler” olarak algılamak gerekiyor. Bu düzenlemenin amacı kamuda çalışan personele de yükselme fırsatı vermektir. Bu işleri yürütmek için de Personel Yönetim Dairesi ve Liyakat Koruma Kurulu kurulmuştur.

Bu üst düzey yöneticiler Bakanlıklar ve Federal Hükümete bağlı ajanslarda görev yapıp pozisyon olarak Başkanın atadığı bürokratlardan hemen sonra gelir. Üst düzey yöneticiler takriben 75 Federal kurumda çalışmakta ve Federal çalışanlar ile önemli hiyerarşik ilişkileri mevcuttur.

Personel Yönetim Dairesi, Federal kurumların üst düzey yönetici programlarını takip etme, kurumların ihtiyaç duyduğu yöneticileri seçme, geliştirme ve onları çalıştırma hususlarında an be an gözetleyici pozisyonundadır.

Üst Düzey Yöneticiler (senior executive service) için 2 pozisyon ve 4 atama şekli vardır.

1-Belirlenmiş Kariyer Pozisyonları: Bu pozisyonlar kanunla belirlenmiş ve ancak pozisyonun gerektirdiği kariyer niteliklerine sahip kişiler atanabilir.

2-Genel Pozisyonlar: üst düzey yönetici atama usullerinden her hangi birisi ile atama yapılabilir.

Atama Şekilleri:

1-Kariyer Atamaları: Bir kişinin kariyer kadrolarına atanabilmesi için kişinin kariyer niteliklerine haiz olduğuna ilişkin Liyakat Koruma Kurulunca (Merit Protection Board) tespit edilmesi ve bu tespitin Nitelikleri Değerlendirme Kurulunca (Qualifications Review Board) onaylanması ve bu verilerin Personel Yönetim Dairesine gönderilmesi gerekmektedir.

2-Kariyersiz Atamalar: Bu tür pozisyonlar Personel Yönetim Dairesince belirlenmekle birlikte genel pozisyonlara yapılan atamalardır. Bu atamalar, Üst düzey yöneticilere ayrılan pozisyonların %25'i ve Federal Hükümet pozisyonlarında toplam %10'u geçemez.

3-Geçici süreli Atamalar: bu tür atamalar geçici atamalar olup en

çok 3 yıl içindir ve bu süre uzatılmaz. Bu tür atamalar genel pozisyonlara atanan atamalar olup işin gereği olarak devam eden işlerdir. İşe ve iş süresine bağlı olan görevlendirmelerdir. (örneğin Hükümetin ya da Federal Kurumların yürüttüğü özel projeler).

4-Geçici Acil Atamalar: Bu tür atamalar tekrar yenilenmeyen ve 18 aya kadar olan atamalardır. Üst düzey yönetici pozisyonlarına yapılan acil atamalar olup Federal düzeyde pozisyonların %5'ini geçemez.

Üst Düzey Yöneticilerin Atama Usulü

1-Kadro Tahsisi: Amerika Personel Yönetim Dairesince, yasa gereğince, 2 yılda bir Federal kurumlarda görev yapacak üst düzey yöneticiler için kadro tespiti yapar. Kadrolar için yasal bir sınırlama yoktur. Kurumlar da ihtiyaç duydukları üst düzey yöneticiler için Personel Yönetim Dairesinden kadro ihdası talebinde bulunabilirler.

Eylül 2007 yılı itibariyle, Federal kurumlar için toplam 8073 üst düzey yönetici kadrosu tahsis edilmiştir.

2-Boş Kadroların İlanı: Boş kadrolara yapılacak atamalar Personel Yönetim Dairesi internet sitesinde ilan edilir. Keza, adayların yararlanması için "Üst Düzey Yönetici Nitelikleri Rehberi" de yayınlanır. Ayrıca boş kadrolar, ilgili kurumun internet sitesinde de en az 14 gün ilan edilir.

3-Kariyer Kadrolarına ilk Atama: İlk kez kariyer atamalarında liyakat yarışması yapılır. Kanuna göre ilgili kurumlar nitelikli kadrolara atama sürecini izleme ve sürece katılmaları için bünyelerinde "Yönetici Kaynakları Kurulu" nu oluşturmak zorundadır.

İlgili kurum hangi nitelikte ve hangi pozisyona üst düzey yönetici alacağını kendi internet sitesinde en az

14 gün ilanda tutmak zorundadır. Kurum ilanda sadece kendi nitelikli personelinin aday olarak başvurabileceği tercihinde bulunabileceği gibi daha geniş bir başvuru yelpazesini de tercih edebilir.

c) Adaylar başvurularını ilgili kuruma sunarlar.

d) Kurumlar müracaatları inceler ve adayları sıralar.

e) Kurum Yönetici Kaynakları Kurulu en nitelikli kişileri atamaya yetkili makam olan kurum yönetimine bildirir.

f) İlgili kurum adayların başvuru dosyalarını Personel Yönetim Dairesine bağlı Nitelikleri Değerlendirme Kuruluna gönderir. Kurul adayların üst yöneticilerde aradığı ana niteliklere sahip olup olmadığını inceler.

g) Nitelikleri Değerlendirme Kurulu, üst düzey yönetici adaylarında, üst düzey yöneticiler için belirlediği "Üst Yönetici Ana Nitelikleri"nin olup olmadığını tespit eder. Üst düzey yöneticiler için tespit edilmiş aşağıdaki ana niteliklere sahip olan adaylara "Üst Düzey Yöneticilik Sertifikası" verilir.

Üst Düzey Yöneticilerde(Senior Executive Service-SES) Aranan Ana Nitelikler

1-Değişime Liderlik Etme

Bu ana nitelik, organizasyonel hedefleri karşılamak için kurum içinde ve dışında stratejik değişimi meydana getirme, örgütsel vizyon oluşturma ve sürekli değişen bir ortamda bunu uygulama yeteneğidir. Değişime liderlik şu özellikleri taşımaktadır:

Yaratıcılık ve Yenilik

Her durum karşısında yeni bir bakış açısı geliştirir; sorunlara geleneksel yaklaşımlar yerine yeni fikirler ve yenilikleri teşvik eder, yeni tasarım ve programları uygular.



Dış Farkındalık

Yerel, ulusal ve uluslararası politika- lar ve organizasyonları takip eder, bunların etkilerini, paydaşların gö- rüşlerini etkileyen trendleri güncel tutar; örgütün dış çevreye uyumu için gerekli vizyona sahip olur.

Esneklik

Değişime ve yeni bilgilere açık olma, yeni bilgi, değişen koşullar veya beklenmedik koşullara hızla adapte olmak.

Azim

Etkili bir şekilde problemleri çöz- meye çalışan, çok zor şartlarda bile olsa sabırlı, iyimser ve kalıcı çözüm- ler üretip durumu düzeltmek.

Stratejik Düşünce

Hedefleri ve öncelikleri formüle etme ve örgütün uluslararası çev- relerde uzun vadeli çıkarlarını ko- ruma, fırsatları kazanca çevirme ve risk yönetiminde başarılı olmak.

Vizyon

Uzun dönem öngörüye sahip olma ve başkaları ile ortak bir vizyon oluşturmak, örgütsel değişim için bir katalizör olarak hareket etmek ve başkalarını etkileyerek vizyon de-ğişikliğini eyleme geçirmek.

2-Personele Liderlik Etme

Bu özellik, personelin kuruluşun viz- yon, misyon, hedef ve amaçlarına katılmaya öncülük eder. Bu ka- biliyete sahip biri, başkalarının ge- lişimini teşvik eder, işbirliği ve ekip çalışmasını kolaylaştırır ve çatışma- ların yapıcı bir şekilde çözümünü destekler ve kapsayıcı bir çalışma ortamı sağlar.

Çatışmayı Yönetme

Yaratıcı münakaşa ve görüş farklı- lıklarını teşvik eder. Öngördüğü ve karşı-üretken çatışmaları önlemek için adımlar atar. Çatışmalar ve an- laşmazlıkları yapıcı bir şekilde yöne- tir ve giderir.

Çeşitlilikten Yararlanma

Çeşitlilik ve bireysel farklılıkları ku- rum yararına değerlendirir ve örgü- tün vizyon ve misyona ulaşmak için kullanılacak kapsayıcı bir işyerini teşvik eder.

Başkalarını Geliştirme

Başkalarının yeteneklerini geliştirme ve sürekli geribildirim sağlayarak ve resmi ve gayri resmi yöntemlerle öğrenme fırsatları sağlayarak, or- ganizasyona başarı ve katkılarını sağlamak.

Takım Oluşturma

Çalışma arkadaşlarına ilham verme ve takım sorumluluğunu geliştirme, ekip üyelerine ruh, gurur ve güven vererek işbirliğini kolaylaştırma, grup amaçlarını gerçekleştirmek için motive etmek.

3-Sonuç Odaklı Yönetim

Bu vasıf, organizasyonel amaç ve müşteri beklentilerini gerçekleştirecek bir yetenektir. Bu yetenekle, teknik bilgi uygulayarak sorunları analiz etmek ve riskleri hesaplarken yüksek kaliteli sonuçlar üretme ka- rarlılığını gösterir.

Sorumluluk

Kendini ve diğerlerini yüksek kaliteli, zamanında ve maliyet-etkin sonuç- lar gerçekleştirmekten sorumlu tu- tar. Hatalarından dolayı sorumluluk kabul eder, mevcut kontrol sistemle- ri ve kuralları ile uyumlu çalışır.

Müşteri Hizmetleri

Hem iç ve dış müşterilerinin muhte- mel ihtiyaçlarını öngörerek hazırlık yapar ve tedbir alır, yüksek kaliteli ürünler ve hizmetler sunar; sürekli iyileştirmeyi taahhüt eder.

Kararlılık

Bilgili, etkili ve zamanında kararlar alır, bilgiler sınırlı ve şartlar olumsuz olsa bile etkileyici ve ilham verici kararları alır.

Girişimcilik

Yeni Pozisyonlar, fırsatlar belirleye- rek gelecekteki başarısı için organi- zasyonlar yapar, ürün veya hizmet- lerin geliştirilmesi veya iyileştirilmesi organizasyonu oluşturur, Örgütsel amaçları gerçekleştirmek için he- saplanmış riskler alır.

Problem Çözme

Sorunları tanımlar ve analizler ya- par ve alternatif çözümler üretir, bil- gileri değerlendirir ve tavsiyelerde bulunur.

Teknik Güvenilirlik

Uzmanlık alanına ilişkin kabul edi- len uygulamaları, prensipleri, pro- sedürleri, ihtiyaçları, düzenlemeleri ve politikaları uygular.

4-Doğru ve Yerinde Karar Verme:

Bu ana nitelik insan, finans ve bilgi kaynaklarının stratejik yönetme ye- teneği içerir.

Finansal Yönetim

Kuruluşun mali süreçlerini kavrar, program ve bütçesini hazırlar ve yö- netir. satın alma ve istenilen sonu- ca ulaşmak için sözleşmeler yapar, harcamalar ve maliyet-fayda ana- lizleri yapar, harcamada öncelikleri belirler ve uygular.

İnsan Sermayesi Yönetimi

Organizasyonun amacına yönelik olarak işgücünü oluşturur ve idare eder. Çalışanları uygun işe seçer onları takdir eder ve ödüllendirir, performans sorunları çözmek için harekete geçer, farklı çalışma koşul- ları ve çok sektörlü iş gücünü idare eder.

Teknoloji Yönetimi

Teknolojik gelişmeler hakkında güncel bilgilere sahip olur, Sonuç- lar elde etmek için teknolojinin etkin kullanımı yapar. Teknoloji sistemle- rine güvenli erişim sağlar.



5-Ortaklıklar Kurma:

Bu ana nitelik; federal kuruluşlar, eyaletler, yerel yönetimler, kâr amaçlı gütmeyen kuruluşlar, özel sektör kuruluşları, yabancı hükümetler veya uluslararası örgütler ile ortaklıklar kurma yeteneğini içerir.

Ortaklık Kurma:

Kurum ağını geliştirir ve yeni ittifaklar kurar; ülke sınırları dışında stratejik ilişkiler kurar ve ortak hedeflere ulaşmak için işbirliği yapar.

Politik Akıl:

Örgütün çalışmalarına etki eden iç ve dış politikaları tanımlar ve Örgütsel ve politik gerçekliği algılar ve buna göre davranır.

Etkileme / müzakere Etme:

Diğerlerini ikna etmek; fikir alış verişinde bulunarak konsensüs oluşturmak, diğerleri ile işbirliği yaparak bilgi elde etmek ve amaca ulaşmak.

Personel Yönetim Dairesi Nitelikleri Değerlendirme Kurulu üst düzey yönetici olmak isteyen adayların dosyasını inceler, mülakatlar yapar ve adayların yukarıda zikredilen niteliklere sahip olup olmadıklarını tespit eder. Yukarıda belirtilen 5 niteliğe haiz olduğuna kanaat getirdiği adaylara "Üst Yönetici Sertifikası" verir.

Nitelikleri Değerlendirme Kurulu'ndan üst düzey yöneticilik için yeterlilik sertifikası alan adayın ilgili Federal kurumca, ilan edilen pozisyona, ataması yapılır. Kurumca yapılan bu çeşit atamalar Personel Yönetim Dairesince onaylanmak durumundadır. Bir kez "üst yönetici-

lik sertifikası" alan bir kimse artık üst yönetici pozisyonundadır ve kendi niteliklerine uygun boş bulunan herhangi bir Federal kurumda üst düzey yöneticilik yapabilme imkanını elde etmiştir. ABD'de özel sektör ile kamu arasında üst yönetici transferi çok esnek olup ülkemizdeki gibi kamuda görev güvencesi yoktur.

Üst düzey Yönetici olmak için Personel Yönetim Dairesine başvuranlar Federal kurumlarda çalışan biri olabileceği gibi kurum dışından da başvuru yapmak mümkündür. Bir diğer vurgulanması gereken husus ise başvuru şartları arasında adayın yaş ve eğitim durumu nazarı dikkate alınmamakta, adayların yukarıda belirtilen nitelikleri taşıyıp taşımadığı tespit edilmektedir.

Kariyer gerektirmeyen pozisyonlar ile geçici atamalar için yarışma prosedürü uygulanmamaktadır. Bu tür atamalarda, Federal kurum başkanı kişinin atamasını yapar. Yasaya göre her Federal kurum Üst düzey yönetici pozisyonlarının en az %75'ini en az 5 yıl kesintisiz hizmet sağlayacak şekilde tecrübeli üst düzey yöneticilerle doldurmalıdır. Ayrıca her kurum kariyer ya da kariyer tipi kadrolarından %3'ünü üst düzey yönetici dışında atama yapmak için belirler.

ABD Personel Yönetimi'nin 2007 yılına ait Federal kamu görevlileri işgücü istatistikleri adlı yayınına göre (Federal Civilian Workforce Statistics-The Fact Book) Federal düzeyde üst düzey yöneticilere (SES) ait 8.073 kadro tahsisi yapılmıştır. 6880'i dolu olan bu kadroların 6103'ü üst düzey kariyer atamaları (SES), 661 genel pozisyon atama-

ları (kariyersiz atamalar) ve 116'sı ise geçici görevlendirmeler ile doldurulmuştur.

Üst düzey yöneticilerin (SES), eğitim durumlarına göre, %29,3'ü üniversite mezunu, %63,2'si master ve üstü eğitim, %7,5'i lise ve yüksek okul mezunu, cinsiyetlerine göre %31'i kadın, %69'u erkek, mesleklerine göre %18,7'si bilimci/mühendis, %60,1'i teknik yönetici ve %21,2'si diğer profesyonel idareci, demografik yapılarına göre %1.2'si Amerikan yerlileri(Kızılderililer) ve Alaska yerlileri, %3'ü Asya- Pasifik adalarından, %3,8'i Hispanik (Latin Amerika), %9'u Siyahi(African American) ve %83 ise Beyaz (White) Amerikalılarca doldurulmuştur.

Üst düzey yöneticilerin(SES) %75'i Washington D.C. de, %25 ise diğer bölgelerde görev yapmaktadır.

Eyalet düzeyin de de Federal düzeye benzer bir üst düzey yönetici atama sistemi uygulandığı, eyalet valiliği bünyesinde yer alan tüm daire başkanlarının atamalarının valinin teklifi ve senatonun onayı ile gerçekleştiği, aynı yöntemle de görevlerine son verildiği, yapılan bu atamaların da Federal Devlet de olduğu gibi politik atamalar olduğu incelenmiştir.

Gerek Federal düzeyde ve gerekse Eyalet(ilinois Eyaleti) düzeyinde icra edilen üst düzey yönetici atama ve görevden alma yetkisinin politik ve keyfi olarak kullanılmadığı, atamalarda kişinin düşünce, ırk ya da felsefi inancının önemsiz olduğu, esas itibarıyla yapılan işe bakıldığı incelenmiş ve görüştüğümüz yetkililerce ifade edilmiştir.

KAYNAKÇA

Puplic Sector Leadership; Dr. Manu VORA, College of Business, Northern Illinois University, IL, USA / Illinois Handbook of Government, 2010-2011 / <http://www.whitehouse.gov> / <http://www.StateofIllinois.gov> / <http://www.dhs.gov>; Department of Homeland Security / <http://www.opm.gov> / <http://www.usajobs.gov> / Civil Service Reform Act / Federal Civilian Workforce Statistics-The Fact Book- 2007 / Guide to Senior Executive service