

KAMU GÖREVİNE GİRİŞTE SÖZLÜ SINAV*

Oral Exam for Entry to Public Office

Efe BİLKE**

ÖZET

İdare, mevzuat tarafından kendisine verilen görevleri yerine getirmek için insan kaynağına ihtiyaç duymaktadır. Ne kadar yetenekli kişileri istihdam ederse görevlerini de o kadar iyi bir şekilde ifa edecektir. Bunu temin etmenin en iyi yolu ise sınavlardır. Sınavlar, yazılı ve sözlü olarak gerçekleştirilebilirler. Sözlü sınavlar, niteliği nedeniyle nesnel değerlendirme ölçütlerinden ayrılmaya yazılı sınavlara göre daha müsaittir. Uygulamada da buna koşul olarak sözlü sınavlara amacı dışında başvurulduğu sıklıkla görülmektedir. Konuya ilişkin akademik çalışmalarda mesele, içtihatlar çerçevesinde ele alınmaktadır. Hâlbuki onun bir de mevzuat boyutu vardır. Bu boyuta gereken önemi vermeden sorunların tespiti ve çözüm önerilerinin getirilmesi güçtür. Çalışma kapsamında sözlü sınava ilişkin on beş ayrı özel düzenlemeden oluşan bir örneklem belirlenmiştir. Bu örneklem üzerinden mevzuatın bir değerlendirmesi yapılmış, sorunlu noktalar tespit edilmiştir. Bunların başında sınavların kayıt altına alınma şekli gelmektedir. Sözlü sınavların içerik yönünden yargısal denetime elverişli bir biçimde kayıt altına alınması öngörülmemektedir. Hatta bazı düzenlemelerde açıkça yasaklanmaktadır. Açılan davalarda bu durum, tesis ettikleri işlemin gerekçesini somutlaştıramayan idareler için mazeret teşkil etmektedir. Sınavların teknolojik imkânlarla kayıt altına alındığı durumlarda da mahkemelerin yetki ve şekil unsurları yönünden denetim yapmakla yetindiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kamu görevlisi, Kamu Hizmetine Girme Hakkı, Liyakat, Sözlü Sınav, Yargısal Denetim.

ABSTRACT

Administration needs human resources to fulfill its duties assigned by the legislation. The more capable person it employs, the better it performs its duties. Exams are the best way to

* Araştırma Makalesi.

Bu çalışma intihal programında kontrol edilmiş ve hakem denetiminden geçmiştir.

Gönderim Tarihi: 09.03.2023, Kabul Tarihi: 17.05.2023.

** Araştırma Görevlisi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi İdare Hukuku Anabilim Dalı.

achieve this. They can be done in writing and orally. By their nature, oral exams are more prone to deviate from objective evaluation criteria than written exams. In practice, it is frequently seen that they are misused in parallel to this. In academic studies on the subject, the issue is reviewed within the scope of judicial decisions. However, it also has a legislative dimension. It is hard to identify the problems and propose a solution without paying essential attention to legislative dimension. As a part of the study, a sample consisting of fifteen regulations regarding oral exam was determined. An evaluation of legislation was made through this sample and problematic points were identified. The primary problem is how exams are recorded. It is not envisaged that oral exams are recorded appropriately for judicial review in terms of content. It is even expressly forbidden in some regulations. This situation constitutes an excuse for the administrations who could not concretize the reason of their actions. In cases where the exams were recorded with the help of technological means, it has also been observed that the courts confined themselves to controlling competence and form.

Keywords: Public Official, The Right to Enter Public Service, Merit, Oral Exam, Judicial Review.

GİRİŞ

1982 Anayasasında kamu görevine girişte görevin gerektirdiği niteliklerden başka bir ayırımın gözetilmeyeceği madde 70'te açık bir şekilde hükme bağlanmıştır. Bu nitelikleri ölçmek için en önemli araç, hiç şüphesiz ki sınavlardır. Bunlar yazılı ve sözlü bir şekilde gerçekleştirilebilirler. Genel uygulama yazılı sınav olmakla beraber kariyer meslekleri için tamamlayıcı nitelikte sözlü sınavlar öngörülmüştür. Hatta kariyer mesleği olarak değerlendirilemeyecek görevler için dahi sözlü sınavlara başvurulmaya başlanmıştır.

Sözlü sınavlarda yazılı sınavların aksine, idare tarafından ayrıntılı tutanak tutulmamış yahut kamera kaydı alınmamışsa sınavın içeriğine yönelik elde yeterli veri bulunmamaktadır. Gerçekten de pek çok durumda mahkemenin önünde adayın kaç puan aldığını gösterir tutanaklardan başka bir belge yoktur. Mevzuatın da bu duruma müsaade ettiğini ifade etmek gerekir.

İdare mahkemeleri bu hâlde nasıl davranacaktır? İçeriği tespiti elverişli kayıtların varlığında ne kapsamda bir denetim gerçekleştirecektir? Tüm bunlar cevaplanması gereken önemli sorulardır.

Çalışmada öncelikle kamu görevine girişte liyakat ilkesi üzerinde durulacaktır. Akabinde Türk kamu personel rejiminde sınav esasını getiren genel düzenlemeler anlatılacaktır. Genel düzenlemelerden sonra ise sözlü sınava ilişkin hükümler içeren özel düzenlemeler belirlenen bir örneklem kapsamında ayrıntılı olarak incelenecektir. Son olarak da sözlü sınavların yargısal denetimi ve mahkemeler tarafından verilecek iptal kararlarının hukuki etkisi ele alınarak çalışma tamamlanacaktır.

I. KAMU GÖREVİNE GİRİŞTE LİYAKAT İLKESİ

İdare, kendisine mevzuat ile yüklenen görevlerini yerine getirmek için insan kaynağına ihtiyaç duymaktadır. Bu sebeple, bünyesinde çeşitli adlar altında personel istihdam etmektedir. Bunların hangilerinin kamu görevlisi sayılacağına tespiti, onlara uygulanacak rejimin belirlenmesi açısından önem taşımaktadır.

Kamu görevlisinin geniş ve dar anlamda olmak üzere iki farklı tanımı yapılmıştır. Geniş anlamda kamu görevlisi, statülerine ve yaptıkları işin niteliğine bakılmaksızın kamuda çalışan herkesi ifade etmektedir.¹ Bu tanıma göre, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK) ² madde 4/D kapsamında hizmet sözleşmesi ile istihdam edilen işçilerden Cumhurbaşkanı ve bakanlara kadar kamuda görev alan herkes kamu görevlisidir.

Dar anlamda kamu görevlisi ise bir kamu tüzel kişiliğinin bünyesinde kamu hukuku bağıyla çalışan ve yerine getirdiği görevi meslek olarak yapan personeldir. Bu tanıma göre, vazifesini meslek olarak yapmayan devletin siyasî kanadı ile hizmet sözleşmesi kapsamında istihdam edilen işçiler, kamu görevlisi değildir.³

DMK madde 4/A çerçevesinde istihdam edilen memurlar ile özel personel kanunları uyarınca kamu görevine alınanlar ve idarî hizmet sözleşmesi ile çalışanlar kamu görevlisi sayılmaktadırlar.⁴ İdare hukukunun konusunu da bunlar oluşturmaktadır.⁵ Bu sebeple çalışmamızda kamu görevlisi kavramı dar anlamıyla kullanılacaktır.

Kamu görevlisi olarak kimlerin istihdam edilebileceği ve bunların nasıl seçilecekleri önemli bir sorundur. Anayasanın 70. maddesinde her Türk vatandaşının kamu hizmetine girme hakkına sahip olduğu ve hizmete alınmada görevin gerektirdiği niteliklerden başka bir ayırımın gözetilmeyeceği hükme bağlanmıştır.

Açık bir şekilde, kamu görevine girişte liyakat⁶ ve eşitlik ilkeleri benimsenmiştir. DMK bir adım daha ileri giderek görevde ilerleme, yükselme ve görevin sona erdirilmesinin de

¹ Metin Günday, *İdare Hukuku*, (9. Baskı, İmaj 2004) 516.; Tayfun Akgüner ve Kahraman Berk, *İdare Hukuku*, (8. Baskı, Der 2017) 547.; Ender Ethem Atay, *İdare Hukuku*, (7. Baskı, Turhan 2019) 847.; Bahtiyar Akyılmaz, Murat Sezginer ve Cemil Kaya, *Türk İdare Hukuku*, (10. Baskı, Savaş 2019) 661.; Ramazan Çağlayan, *İdare Hukuku Dersleri*, (4. Baskı, Adalet 2016) 307.; Turan Yıldırım, Melikşah Yasin, Nur Kaman, H. Eyüp Özdemir, Gül Üstün ve Özge Okay Tekinsoy, *İdare Hukuku*, (7. Baskı, On İki Levha 2018) 140.

² RG 23.7.1965/12056.

³ Günday, (n 3) 516.; Atay, (n 3) 848.; Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, (n 3) 662.; Çağlayan, (n 3) 308.; Yıldırım, Yasin, Kaman, Özdemir, Üstün ve Tekinsoy, (n 3) 140.

⁴ Son iki gruba diğer kamu görevlileri denmektedir. Bu kavramın dayanağı Anayasa madde 128'de yapılan memurlar ve diğer kamu görevlileri ayırımıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Günday, (n 3) 585-6.; Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, (n 3) 663.; Yıldırım, Yasin, Kaman, Özdemir, Üstün ve Tekinsoy, (n 3) 142.; Çağlayan, özel personel kanunları uyarınca istihdam edilen personeli memur olarak kabul etmektedir. Bu yüzden yaptığı tasnifte diğer kamu görevlileri başlığı altında sadece sözleşmeli personel yer almaktadır. Çağlayan, (n 3) 311.

⁵ Günday, (n 3) 516.; Atay, (n 3) 848.; Yıldırım, Yasin, Kaman, Özdemir, Üstün ve Tekinsoy, (n 3) 140.

⁶ Türk Dil Kurumu tarafından liyakat, bir kimsenin kendisine iş verilmeye uygunluk, yaraşırılık durumu, kifayet olarak tanımlanmıştır. <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 6.7.2022.

liyakate dayalı olarak yapılacağını 3. maddesinde düzenlemiştir. Liyakat ilkesine göre idare, göreve talip adaylar arasından en yetkin olanını seçmek durumundadır. Böylece idarenin faaliyetleri daha verimli bir şekilde yürütülerek kamu yararı sağlanmış olacaktır.

Liyakat ilkesi, eşitlik ilkesi ile sıkı bir ilişki içerisinde. Zira adaylar arasında eşitliğin ihlal edildiği, hukuk dışı çeşitli sebeplerle ayrımcılığın yapıldığı durumlarda liyakat ilkesi hayata geçemez. Bu bakımdan eşitliğin temini liyakate dayalı bir istihdam rejimi için olmazsa olmaz bir önkoşuldur. Önkoşul yerine getirildikten sonra adayların yetkinliğinin yapılacak sınavlarla ölçülmesi gerekir. Bu şekilde işleyen sistemlerde daha düşük seviyelerde yolsuzluk gerçekleşirken vatandaşların buna bağlı olarak güven ve tatmininin daha yüksek olduğu görülmüştür. Yine kamu görevlisinin istihdamında iltimasın azalması personelin motivasyon, memnuniyet ve performansının artmasını sağlamaktadır.⁷

Kamu personel rejiminde liyakat sisteminin karşısında kayırma sistemi (spoils system) yer almaktadır. Siyasî iktidarın değişmesiyle, kamu görevlilerinin tamamının yerine iktidar taraftarlarının atanması anlamına gelmektedir.⁸ Klasik örneği Amerika Birleşik Devletleri'dir (ABD). 19. yüzyılın 2. çeyreğinden 1883 tarihli Pendleton Act'ın kabulüne kadar uygulanmıştır.⁹

New York Senatörü William L. Marcy, bu sistemi 1831'de Senato'da sarf ettiği şu sözlerle özetlemiştir: "Siyasî savaşta yenilenler görevlerinden çekilmelidir. Ganimet, savaşta kazananın hakkıdır."¹⁰ Fakat her seçim döneminde sürekli olarak kamu görevlilerinin değişmesi, onların uzmanlaşmasının ve dolayısıyla kamu hizmetlerini düzgün bir biçimde yerine getirmesinin önünde bir engel teşkil etmiştir. Ayrıca politize olmuş görevlilerin vatandaşlar arasında ayırım yapma ihtimali de bu sisteminin diğer bir sakıncasıdır.¹¹

ABD'de vaziyet öyle bir hâl almıştır ki, kamu görevliliği karşılığında partililerden para alınır olmuştur. Hatta bir şekilde kamu görevlisi olmayı başaranlardan da görevlerinde kalma karşılığı olarak ücretler istenmiş, maaşlarından vergi gibi kesintiler yapılmıştır.¹²

Tüm bu olumsuzluklar neticesinde 1850'li yıllarda kamu hizmeti reform hareketi oluşmaya başlamıştır. 1864 ve 1865 yıllarında Cumhuriyetçi Kongre üyeleri Sumner ve Jenckes bunu Kongreye taşımışlardır. Akabinde komisyonlar kurulmuş, raporlar hazırlanmıştır. 1870'lere gelindiğinde reform yanlılarının arttığı ve reform hareketinin Kongredeki iki partinin desteğini kazandığı görülmüştür. 1881 yılında Başkan Garfield'in memuriyete atanmayan

⁷ Wouter Van Acker, 'Civil Service Recruitment: Recruiting the Right Persons the Right Way', (2019) (20) Governance Notes, 1.

⁸ Cahit Tutum, 'Yönetimin Siyasallaşması ve Partizanlık', (1976) 9(4) Amme İdaresi Dergisi, 12.

⁹ Mustafa Lütfi Şen, 'Liyakat İlkesi ve Türk Personel Sistemindeki Uygulaması', (1995) 28(1) Amme İdaresi Dergisi, 79.

¹⁰ Nakleden Sait Güran, *Memur Hukukunda Kayırma ve Liyakat Sistemleri* (1. Baskı, İÜHF 1980) 85-86.

¹¹ Mükbil Özyörük, *İdare Hukuku Dersleri* (Çoğaltma 1972) 154.

¹² Güran, (n 12) 93-94.

bir memuriyet taliplisi tarafından öldürülmesi, bardağı taşıran son damla olmuştur.¹³ 1883 tarihli Pendlton Act ile kayırma sisteminden liyakat sistemine doğru bir geçiş yaşanmıştır.¹⁴

Çağımızdaki kamu personel rejimlerinde, kayırma ve liyakat sistemi arasında bir tercih yapmak gündem maddesi değildir. Zira kanun önünde eşitlik, bir hukuk devletinin olmazsa olmaz özelliğidir. Devlet organları, pozitif ayrımcılığa yönelik hükümleri bir kenarı koyarsak, hiçbir şekilde vatandaşları arasında ayırım gözetemez. Bundan dolayıdır ki kamu görevine girişte kayırmacılığın bir sistem olarak benimsenmesi anayasal demokrasilerde söz konusu değildir.¹⁵ Ancak yasal düzenlemelerde liyakat ilkesi benimsenirken uygulamada hemşericilik, akrabalık, siyasî mensubiyet gibi sebeplerle kamu görevini yerine getirme konusunda daha yetkin birisi varken başka bir adayın tercih edilmesi sık rastlanılan bir olgudur.

Yine kamu görevine girdikten sonra görevde yükselme noktasında liyakat ilkesinin ihlal edilerek iltimas yoluna sapıldığı görülmektedir. Örneğin Belçika'da, mesleğe başlama aşaması nesnel ve liyakat temelli olarak meslekte ilerleme ise neredeyse parti mensubiyeti olmadan düşünülememektedir. Bu durum İtalya, İspanya ve Portekiz için de geçerlidir.¹⁶

Kısacası kamu personeli rejimlerinde asıl mesele, liyakat ve kayırma sistemi arasında bir tercih yapmakta değil, liyakat sistemini uygulamaya yansıtılmaktadır.

II. KAMU GÖREVİNE GİRİŞTE SINAV

Kamu görevine girişte liyakate dayalı bir sistemin kurulmasının en önemli aracı sınavlardır. Yazılı, sözlü ve hatta uygulamalı sınavlar ile adaylar arasından en liyakatlisinin seçilmesi amaçlanır. Ancak ifade etmek gerekir ki yeterliğin saptanması ihtiyacına yanıt veren bir sınavın tasarlanması, oldukça güç ve maliyetli bir iştir. Böyle bir tasarım üzerinde gerektiğince çalışmadan hazırlanan ve adayın sadece ezber yeteneğini ölçen, onun dışında

¹³ Anirudh V.S. Ruhil ve Pedro J. Camões, 'What Lies Beneath: The Political Roots of State Merit Systems', (2003) 13(1) Journal of Public Administration Research and Theory, 29.

¹⁴ Güran, (n 12) 95.; Ancak Pendleton Act, Federal düzeyde bir reform getirmiştir. Eyaletlerin kendi personel rejimlerini belirleme yetkileri vardır. Bu düzenlemeden itibaren birkaç yıl içinde eyalet düzeyinde sadece Massachusetts liyakat sistemini benimsemiştir. Sonrasında neredeyse 20 yıl boyunca hiçbir eyalet bu yönde bir adım atmamıştır. 1905'de Illinois ve Wisconsin, 1907'de Colorado, 1908'de New Jersey, 1913'de California ve Ohio, 1921'de Maryland liyakat sistemine geçmiştir. 1936 ve 1939 yılları arasında ise 24 eyalet bu sistemi benimsemiştir. Eyaletlerdeki bu geçiş süreci hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Anirudh V.S. Ruhil ve Pedro J. Camões (n 15) 29 vd.

¹⁵ Avrupa Birliği üyesi bütün ülkeler kamu personel rejimlerini liyakat ve eşitlik ilkeleri üzerine bina etmektedirler. Francisco Cardona, 'Recruitment in Civil Service Systems of EU Members and in Some Candidate States', Seminar on Civil Service Recruitment Procedures, Vilnius, 21-22 March 2006, 2.

¹⁶ Belçika, Danimarka, Lüksemburg, İrlanda ve Portekiz'de kamu hizmeti, sınırlı sayıda koalisyon hükümeti ihtimalinin olduğu çok partili siyasî sistemlerinden dolayı görmezden gelinemez derecede siyasallaşmıştır. Fransa, Almanya, Avusturya, Yunanistan ve İspanya'daki hükümet değişiminin genellikle iki parti ile sınırlı kalmasının yol açtığı siyasî kutuplaşmadan dolayı, bu ülkelerdeki kamu hizmetleri de siyasallaşmıştır. Yine İtalya'daki uzun süren tek parti hegemonyası benzeri bir sonuç doğurmuştur. Bununla birlikte siyasetten farklı diğer iltimas sebepleri de bazı ülkelerde görülmektedir. Cardona (n 17) 2-3.

kalan beceri ve kişisel özellikleri ile ilgilenmeyen bir sınavın amacına ulaştığı söylenemez. Bu şekilde yapılan bir sınav, kayırmacılığın önüne geçmekle birlikte en ehil olanı seçme işlevini yerine getirmemiş olur.

Türk kamu personel rejiminin temel yasası olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 50. maddesinde Devlet memuru olarak atanacakların açılacak Devlet memurluğu sınavlarına girmeleri ve sınavı kazanmaları şart koşulmuştur. Genel kuralı saptamakla iktifa eden kanun koyucu, yapılacak sınavlara ilişkin usul ve esasların yönetmelikle düzenleneceğini hükme bağlamıştır.

Bu maksatla Bakanlar Kurulu tarafından Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik (Genel Yönetmelik)¹⁷ çıkartılmıştır. Düzenlemeye göre, kamu görevine giriş için Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) adı altında merkezî bir sınav gerçekleştirilecektir. Yönetmelik, girilecek kadroları A ve B grubu olmak üzere ikiye ayırmıştır. B grubu kadrolara atanmak için KPSS puanı yeterli olmakla birlikte A grubu kadrolar için KPSS, girilecek sınavların ilkidir. Adaylar, buradan alacakları puana göre ilgili kurumların kendi mevzuatları uyarınca yapacakları yazılı ve/veya sözlü bölümlerden oluşan sınavlara girmeye hak kazanacaklardır. Genel Yönetmelik madde 17, kurumların atama yapılacak kadro sayısının 20 katına kadar aday yapacakları giriş sınavına çağırabileceğini hükme bağlamıştır.¹⁸

İstisnai olarak mahallî idareler ve bağlı kuruluşları ile bunların üyesi buldukları mahallî idare birliklerindeki B grubu kadrolar için aynı A grubu kadrolardaki gibi bir usulün izlenmesi de mümkündür. Bu noktada bahsi geçen kurum ve kuruluşların ek bir sınav yapıp yapmama konusunda takdir yetkileri vardır. A grubu kadrolardaki gibi ek bir sınav yapmayı tercih etmeleri durumunda Mahalli İdarelere İlk Defa Atanacaklara Dair Sınav ve Atama Yönetmeliği¹⁹ dördüncü bölümdeki hükümler çerçevesinde bir süreç yürüteceklerdir.

Öğretmen atamalarına yönelik de Genel Yönetmelik'te özel hükümler bulunmaktadır. Madde 23'e göre, öğretmen adaylarının atanmasında KPSS ile birlikte ek 5. madde uyarınca Milli Eğitim Bakanlığınca gerçekleştirilecek alan seçme sınavı dikkate alınır. İki sınavın ağırlığı

¹⁷ RG 3.5.2002/24744.

¹⁸ "Yazılı sınava giren adaylar' ibaresinin ise, yazılı sınava katılan adayların tamamının herhangi bir başarı kriteri aranmadan sözlü sınava çağrılmasına ilişkin düzenlemede 3201 sayılı Kanun hükümlerine uyarlık bulunmadığı gerekçesiyle iptal edilmiş olması karşısında." Danıştay İDDK, 3050/533 18.3.2021.; "Sözlü sınavın, yazılı sınavı tamamlayıcı nitelikte, bilgi ve liyakati ölçmek, adayın kaymakamlık mesleğine uygun yeteneğe, kültüre, çağdaş yaşam anlayışına sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılacağı açıktır. Bu çerçevede, sözlü sınavın temel amacı, yazılı sınav yapılmak suretiyle nesnel bir biçimde belirlenen en başarılı aday adayından başlayarak mesleğe en uygun kaymakam adaylarının belirlenmesidir. Bu nedenle, aday adaylarının yarışıldığı bir sınavda sözlü sınava çağrılacak aday sayısı saptanırken yazılı sınavın nesnel sonuçlarının ortadan kaldırılmaması, mesleğe olabildiğince yazılı sınavda en başarılı olanların alınmasının sağlanması gerekmektedir. Böylece, idarenin takdir yetkisinin kullanılmasında öznal nedenlerin etkili olması önenebilir, kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun bir belirleme gerçekleştirilebilir." Danıştay İDDK, 774 13.11.2008 (Yürütmenin Durdurulması) www.legalbank.net Erişim Tarihi: 13.12.2022.

¹⁹ RG 24.12.2019/30988.

eşittir. Fakat Milli Eğitim Bakanlığı öğretmen ihtiyacına bağlı olarak sadece KPSS ile de alım yapılabilir.

Görülebileceği üzere, öğretmen atamalarında da mahallî idarelerinkine benzer biçimde ilgili kuruma bir takdir yetkisi verilmiştir. Fakat önüne gelen uyuşmazlıkta Danıştay, öğretmenlik mesleğinin B grubu kadrolar arasında yer aldığını ve bu kadrolarda da KPSS'den alınan puana göre bir yerleştirme yapılmasının gerektiğini gerekçe göstererek ek 5. maddeyi iptal etmiştir.²⁰

İfade etmek gerekir ki Genel Yönetmelik, bütün kamu görevlilikleri için uygulama alanı bulmamaktadır. 3. maddesinde Genel Yönetmelik'in kapsamında olmayanlar sayılmıştır. Sayılanlar için izlenecek süreç kendi özel mevzuatlarında ayrı olarak düzenlenmiştir.

Ana kural kamu görevlerine sınavla girmek olmakla birlikte sınav esasını getiren DMK 50. maddenin devamında sınavsız girişin de mevzuatta saptanması durumunda mümkün olduğu hükme bağlanmıştır. Örneğin Genel Yönetmelik'in ek 4. maddesi uyarınca başarılı milli sporcular gerekli diğer şartları da sağlamaları kaydıyla sınavsız beden eğitimi öğretmeni olabilmektedirler. Buradaki temel mantık, kendi dallarında rüştünü ispat etmiş milli sporcuların beden eğitimi öğretmenliği için gereken niteliklere sahip olduğudur.

Yine DMK'nın istisnaî memurluklar başlıklı 59. maddesinde yer alan görevlere sınavsız girilebilmektedir. Bunlar arasında bakan yardımcısı, bakanlık özel kalem müdürleri, vali, büyükelçi gibi kilit öneme sahip ve siyasî yönü ağır basan görevler vardır. Bu görevlerde güven ilişkisinin ön planda olması sebebiyle gerek atama gerekse görevden alma konusunda yetkili mercie genel personel rejiminden ayrılır biçimde geniş bir takdir yetkisi verilebileceği kabul edilmektedir.²¹

Ayrıca idareye tanınan bu esneklik sayesinde özel sektörde çalışan insan kaynağından faydalanmanın önünün açıldığı, kamuda çalışanlar için ise kazanılmış hak derecesinin üstüne sıçrama ve sınıf değiştirme kolaylığı getirildiği ifade edilmektedir.²² Böylece kariyer ilkesinin katı uygulanmasının doğurabileceği sakıncaların önüne geçilmesi ve yetenekli personelin önünün açılması amaçlanmıştır.

²⁰ Danıştay 12 D, 763/1751 31.3.2010 www.memurlar.net Erişim Tarihi: 18.1.2023. (Kararın künyesi Genel Yönetmelik ek madde 5'te de yer almaktadır).

²¹ "Kamu kesiminde bazı görevlerin siyasal ve yönetsel açıdan özel durumları vardır. Bu tür görevlere atanacak kimselerin seçiminde siyasal ve kişisel takdir unsuru ağır basar. Bunun nedeni, bu görevlilerin hükümet politikasının oluşturulmasında ve uygulanmasında doğrudan doğruya rol almalarıdır. Bu tür görevlilerin buldukları mevkilere 'duyarlı mevkiler' de denir. Valilik, elçilik, millî güvenlik hizmetleri buna örnektir. Bu kimselerin siyasal karar organının özel güvenini taşımaları zorunludur. Bu görevlere yapılacak atamalarda normal hizmete alma yöntemlerinin elverişli olmadığı genellikle kabul edilir. Bu nitelikleri taşımamakla birlikte diğer bazı görev daha vardır ki bu görevleri yerine getirecek kimselerin de siyasal yöneticinin kişisel güvenini taşıması gerekir. Bakanlık özel kalem müdürlükleri buna örnek olarak gösterilebilir. Benzer düşüncelerle bu görevlere de serbestçe atanma yapılması savunulur." Tutum (n 10) 16.

²² Güran, (n 12) 241.

Ancak istisnaî memuriyet uygulamasının gerekliliği bahsedilen mülâhazalarla ilkece kabul edilmekle birlikte uygulamasına yönelik pek çok eleştiri yöneltmiştir. Bunlar; sayılarının giderek artması, bazı unvanlar haricinde atanacaklar için ek bir nitelik aranmaması, idarî ihtiyaçlarla değil siyasî mülâhazalarla atamaların yapılması ve istisnaî memuriyetin güvenceli memurluklara geçişte bir sıçrama tahtası olarak kullanılmasıdır.

DMK'nın 59. maddesinin gerekçesinde, istisnaî memurluğun bir zaruret sonucu kabul edildiği ancak kapsamının dar tutulduğu ifade edilmiştir.²³ Yürürlüğe girdiği tarihte 10 adet memuriyet bu kapsamdayken günümüzde sayıları gerek DMK gerekse diğer kanunlara yapılan eklemelerle 40'a yaklaşmıştır.²⁴ Bu bakımdan istisnaî memurluk statüsünün maksadını aştığı söylenebilir.

DMK'nın 60. maddesinde istisnaî memurluklara 48. maddede yer alan genel şartları taşıyanların atanabileceği, özel kanun ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerindeki özel hükümlerin saklı olduğu hükmüne bağlanmıştır. Özel düzenlemelerde ise genellikle ek şart getirilmemektedir.²⁵ Bu memurluklara sınavsız atama yapıldığı ve üst düzey görevler olmasına rağmen memur olmaya ilişkin genel şartların yeterli görüldüğü dikkate alındığında idareye çok geniş bir takdir yetkisinin verildiği ve istismar edilebilir olduğu açıktır. Ancak idare, yapacağı atamalarda ölçüt olarak meslekî liyakat ve idarî ihtiyaçları gözeterek hareket etmek zorundadır. Siyasî mülâhazalarla atama yapmamalıdır.²⁶

Uygulamada sınava girmeksizin açıktan istisnaî memurluklara atananların bir müddet sonra naklen atama yoluyla diğer güvenceli kadrolara geçirildiği görülmektedir. Hâlbuki istisnaî memurluk güvencesiz bir kadrodur. İlgili personel göreve açıktan atanmışsa görevden alındıktan sonra kamu görevlisi sıfatı sona ermektedir. Fakat bu statüyle bağdaşmayan ve kamu görevine girişte eşitlik ve liyakat ilkelerini ihlal eden bir biçimde güvenceli kadrolara geçişler görülmektedir. Sayıştay da uygulamada gördüğü bu durumu eşitlik ve liyakat ilkelerine aykırı olması ve hazinenin menfaatleriyle de çelişmesi sebebiyle Türkiye Büyük Millet Meclisinin dikkatine sunmuştur.²⁷

Görüldüğü üzere her ne kadar kamu görevine girişte istisnaî bir rejim uygulaması gerekli olsa da idareye tanınan serbesti dolayısıyla suiistimale de açıktır. Bu durum da kamu görevine girişte sınav esasının benimsenmesinin ne denli isabetli olduğunu gözler önüne sermektedir.

²³ https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MM_/d01/c042/mm__01042129ss0977.pdf Erişim Tarihi: 17.8.2022.

²⁴ Hikmet Tokgöz, *İstisnai Memuriyet* (1. Baskı, Seçkin 2016) 208.

²⁵ Mustafa Avcı, *Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Kamu Görevliliğine Giriş*, (1. Baskı, Yetkin 2009) 159.

²⁶ Güran, (n 12) 207.

²⁷ Sayıştay Genel Kurulu Karar Numarası: 5119/1 4.4.2005 Nakleden Avcı, (n 28) 162-163.; Sayıştay yaptığı denetimlerde bu karara sıkça atıfta bulunmaktadır. Bkz. <https://www.sayistay.gov.tr/reports/download/2635-erzurum-buyuksehir-belediyesi> Erişim Tarihi: 17.8.2022. <https://www.sayistay.gov.tr/reports/download/2737-ankara-sincan-belediyesi> Erişim Tarihi:17.8.2022.

III. SÖZLÜ SINAVA İLİŞKİN MEVZUATIN GENEL DEĞERLENDİRMESİ

Türk kamu personel rejiminde sözlü sınav, kariyer mesleklerine girişte yazılı sınav sonrasında ikinci bir aşama olarak yer almaktadır.²⁸ Yazılı sınavlarda belirli bir başarı gösteren adaylar sözlü sınava çağrılmaya hak kazanmaktadırlar. Fakat temel mantığı bu olmakla birlikte mevzuata bakıldığında sözlü sınava kariyer meslekleri dışında da başvurulduğu ve uygulama alanının giderek arttığı görülmektedir. Son dönemlerde bunun en güzel örneği sözleşmeli öğretmen istihdamıdır. Öğretmenlik kariyer mesleği olmamasına rağmen sözleşmeli öğretmen alımı KPSS sonrasında Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan sözlü sınav ile gerçekleştirilmektedir.

Girişinde sözlü sınava başvuru alan meslekler geniş bir yelpaze teşkil etmektedirler. Örnek olarak; zabıt katipliği, kaymakamlık, hakim ve savcılık, Devlet Tiyatrosunda sanatçılık verilebilir. Birbirinden çok farklı hususiyetleri bulunan bu meslekler için yapılacak sözlü sınavların tek bir düzenleyici işleme saptanması düşünülemez. Her bir tanesi kendi hususiyetleri doğrultusunda bir düzenlemeye konu edilecektir. Kaldı ki Genel Yönetmelik'te de A grubu kadrolar için KPSS sonrasında yapılacak giriş sınavlarının ilgili mevzuatta düzenleneceği hükme bağlanmıştır.

Ancak ilgili meslek için özel bir düzenlemenin bulunması zorunlu olsa da kamuya yapılan alımlarda eşitlik ve liyakat ilkelerini teminat altına alacak temel esas ve etik ilkelerin yer aldığı genel bir düzenlemeye ihtiyaç vardır. Böylece ilgili kurumlar gerek çıkartacakları yönetmeliklerde gerekse yapacakları sınavlarda çerçeveye düzenleme ile getirilen esaslara riayet etmek zorunda kalacaklardır.

Sözlü sınavlara ilişkin yapılmış akademik çalışmalar incelendiğinde yargısal denetim üzerine yoğunlaştığı, mevzuat kısmının ise çok fazla üzerinde durulmadığı görülmektedir. Fakat konunun mevzuatı da kapsar biçimde bütüncül bir bakış açısıyla ele alınması, sorunların tespiti ve çözüm önerilerinin getirilmesi açısından önem arz etmektedir. Bu sebeple bu başlık altında mer'î mevzuatın genel bir değerlendirmesi yapılacaktır. Değerlendirme bir örneklem üzerinden gerçekleştirilecektir. Örneklem belirlenirken genel resmin isabetli bir şekilde ortaya çıkabilmesi adına birbirinden farklı hususiyetleri bulunan meslekler tercih edilmiştir. Örneklemde 15 farklı düzenleyici işlem bulunmaktadır. Bunlar;

1. Mahalli İdarelere İlk Defa Atanacaklara Dair Sınav ve Atama Yönetmeliği²⁹
2. İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanlığı Yönetmeliği³⁰

²⁸ "Danıştay İkinci ve Beşinci Daireleri tarafından verilen yürütmenin durdurulması kararlarında, yazılı sınavı tamamlayıcı nitelikte olması gereken sözlü sınavın, seçimin tek belirleyicisi olarak düzenlenmesi, bu hâliyle somut olarak değerlendirilebilecek ve adaylar arasında objektifliği sağlayabilecek nesnel bir değerlendirme ölçütü olan yazılı sınavdaki başarı puanının değerlendirme dışı bırakılarak, başarı sıralamasının sadece sözlü sınav sonuçlarına göre oluşturularak atama yapılmasının, Anayasa'nın 2. maddesinde belirtilen hukuk devleti ilkesiyle bağdaşacak şekilde etkin yargısal denetiminin yapılmasının engellenmesi nedeniyle hukuka aykırı olduğu hususunun belirtildiği" Danıştay İDDK, 2749/551, 22.03.2021 www.legalbank.net Erişim Tarihi: 13.12.2022.

²⁹ RG 24.12.2019/30988.

³⁰ RG 11.11.2017/30237.

3. Hakimler ve Savcılar Kanunu³¹
4. Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik³²
5. Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğünde Sözleşmeli Olarak Görev Yapan Sanatkâr Memur, Uygulamacı Uzman Memur ve Uzman Memurlar Hakkında Sınav Yönetmeliği³³
6. Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliği³⁴
7. Dışişleri Bakanlığı Sınav Yönetmeliği³⁵
8. Dahiliye Memurları Kanunu³⁶
9. Kamu İhale Kurumu Meslek Personeli Yönetmeliği³⁷
10. Diyanet İşleri Başkanlığı Sınav Yönetmeliği³⁸
11. Kamu Denetçiliği Uzmanlığı Yönetmeliği³⁹
12. Kültür ve Turizm Bakanlığı Stajyer Kontrolörlük Giriş ve Kontrolör Yeterlik Sınavları ile Atama, Yetiştirilme ve Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik⁴⁰
13. Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatında İlk Defa Göreve Başlayacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Yönetmelik⁴¹
14. Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları Taşımacılık Anonim Şirketi Genel Müdürlüğünde İstihdam Edilecek Sözleşmeli Makinist Sınav ve Atama Yönetmeliği⁴²
15. Gelir İdaresi Başkanlığı Gelir Uzmanlığı Yönetmeliği⁴³

Sayılan mevzuatın sözlü sınava ilişkin bütün hükümleri tek tek incelenmeyecektir. Sadece konumuz açısından gerekli görülenler üzerinde durulacaktır.

Bu bağlamda incelenmesi gereken ilk husus, sözlü sınavı gerçekleştirecek sınav kurulunun tarafsızlığıdır. Aday ile kurul üyesi/üeleri arasında tarafsızlığa gölge düşürecek bir ilişki bulunmamalıdır. Böyle bir ilişkinin varlığı durumunda ilgili üye, kurul üyeliğinde yer almamalı, yeri yedek üyelerce doldurulmalıdır. İncelenen mevzuatın 10'ununda belirli bir dereceye kadar akrabalık bağının bulunması kurul üyesinin sınavlara katılmasının önünde

³¹ RG 26.2.1983/17971.

³² RG 9.11.2018/30590.

³³ RG 10.10.2009/27372.

³⁴ RG 10.7.2003/25164.

³⁵ RG 7.12.2018/30618.

³⁶ RG 19.6.1930/1524.

³⁷ RG 17.7.2010/27644.

³⁸ RG 26.10.2011/28096.

³⁹ RG 28.3.2013/28601.

⁴⁰ RG 20.10.2006/26325.

⁴¹ RG 28.6.2013/28691.

⁴² RG 22.5.2020/31134.

⁴³ RG 26.12.2009/27444.

engel olarak düzenlenmiştir. Hatta Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğünde Sözleşmeli Olarak Görev Yapan Sanatkâr Memur, Uygulamacı Uzman Memur ve Uzman Memurlar Hakkında Sınav Yönetmeliği madde 11 fıkra 11’de akrabalığın yanında adayın meslek öğreticiliğini yapmak da engel olarak sayılmıştır.

Ancak yukarıdaki listede 3, 4, 7, 8 ve 9. sırada yer alan düzenlemelerde kurul üyelerine yönelik bu minvalde hiçbir hüküm getirilmemiştir. Kanaatimizce ortada bir hüküm bulunmasa dahi akrabalık ilişkisinin varlığı hâlinde ilgili üyeler sınav kurulundaki yerlerini yedek üyelere terk etmelidir. Aksi takdirde bu durum, şekil unsuru yönünden bir iptal sebebi teşkil edecektir.

Sözlü sınavlarda kurul üyeleri adayla yüz yüze gelerek onu pek çok açıdan değerlendirme fırsatı bulmaktadırlar. Bu bakımdan mülakatlar, adayın meslekî bilgisinin yanı sıra kişisel özellik ve becerilerinin de ölçülmesine imkân tanımaktadırlar. Bu durum kendisini mevzuatta açık bir şekilde göstermektedir. Zira yukarıda sayılan tüm düzenlemelerde adayın kişisel özellikleri de sözlü sınavda değerlendirilecek hususlar arasında yerini almıştır.⁴⁴

Bu özellikler genel itibariyle;

- Özgüven ve ikna kabiliyeti,
- Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü,
- Temsil kabiliyeti, davranış ve tepkilerin mesleğe uygunluğu,
- Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklık

kalıplarıyla ifade edilmiştir.⁴⁵

Sözlü sınavların yargısal denetimi noktasında en büyük sorun, mahkemenin elinde denetimi gerçekleştirmeye imkân veren herhangi bir kaydın bulunmamasıdır. Zira inceleme yapılabilmesi için adaya yöneltilen sorular ve adayın verdiği yanıtlar bilinmelidir. Ortada bu veriler yokken adaya verilen puanın adayın sınavdaki performansı ile örtüşüp örtüşmediğini denetlemek mümkün değildir. Örnekteki 4 sayılı düzenlemenin 11. maddesinde sözlü sınavların soru ve cevaplarının yazman olarak belirlenen üye tarafından tutanak altına alınacağı hükme bağlanmıştır.⁴⁶ Bunun dışındakilerde soru ve cevapları içerir biçimde

⁴⁴ Mahalli İdarelere İlk Defa Atanacaklara Dair Sınav ve Atama Yönetmeliği madde 14’te sınav konuları; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, Mahalli İdarelerle İlgili Temel Mevzuat ve kadro unvanına ilişkin mesleki ve uygulamalı bilgi ve yeteneğin ölçülmesi olarak belirlenmiştir. İlk bakışta kişisel özelliklere yönelik bir tespit yok gibi gözükse de kadro unvanına ilişkin yeteneğin ölçülmesi ifadesi ile buna imkân tanınmıştır.

⁴⁵ 2, 8, 9, 11, 12, 13, ve 15 sayılı mevzuatta bu kalıplar aynen kullanılmıştır.

⁴⁶ Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik Madde 11 Fıkra 2: “Sınav jürisi, yazılı ve sözlü sınavın nesnel, ölçülebilir ve denetlenebilir olmasını sağlar. Raportör olarak belirlenen üye, yazılı ve sözlü sınavların soru ve cevaplarını tutanak altına alır.”

Bu noktada ifade etmek gerekir ki, ilgili Yönetmelik’te esas benimsenen sınav yöntemi yazılı sınavdır. Sözlü sınav, yabancı dille eğitim ve öğretim yapılan programlar için getirilmiştir. Fakat son yıllarda öncelikli alanlarda

ayrıntılı tutanak tutulmasına dair hüküm bulunmamaktadır. Örneğin Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliği'nde sözlü sınavda değerlendirileceği mevzuatla saptanan hususların karşısında üye tarafından verilen notun yer aldığı puan çizelgelerinin düzenlenmesi öngörülmektedir. Çizelgenin alt kısmında da verilen puanlar toplanarak ilgili üyenin o aday için takdir ettiği not belirlenmektedir. Akabinde her bir üye tarafından düzenlenen bu çizelgeler bir tutanak üzerinde birleştirilmekte, puanlar bir araya getirilerek aritmetik ortalaması adayın sınav sonucu olarak saptanmaktadır. Sınav yargı önüne taşındığında mahkemenin elinde sadece adisyon benzeri belgeler olmaktadır. Bu belgelere dayanarak içerik denetiminin yapılamayacağı açıktır.

Örneklemdaki 2, 8, 9, 11 ve 15 sayılı düzenlemelerde ise verilen puanların tutanağa geçirileceği ve bunun dışında herhangi bir kayıt sisteminin kullanılmayacağı hükme bağlanmıştır. Böylece ayrıntılı tutanak tutulmaması bir yana sınavın teknolojik imkânlar kullanılarak sesli yahut sesli ve görüntülü kaydının alınması da engellenmektedir.

Bu şekilde gerçekleştirilen bir sözlü sınava ilişkin uyuşmazlık Kamu Denetçiliği Kurumuna taşınmıştır. Kamu Denetçiliği Kurumu "...sözlü sınavların iyi yönetim ilkelerinden olan 'nesnellik', 'tarafsızlık', 'şeffaflık', 'hesap verilebilirlik' ilkelerine uygun yapılmasını teminen, İdarenin bundan sonra düzenleyeceği sözlü sınavlar öncesinde bilgi soruları yanında cevap anahtarlarını hazırlaması, soruların kura veya zarftan çekme suretiyle belirlenmesi, Komisyon üyelerince tutulan tutanaklarda verilen puanların gerekçelerine yer verilmesi, sesli ve görüntülü kayıt imkânlarından faydalanılması..." yönünde ilgili idareye tavsiyede bulunmuş, yapılan sınavda hukuka uyarlık bulunmadığı kanaatine ulaşmıştır.⁴⁷

Kamu Denetçiliği Kurumu isabetli bir biçimde yapılan sözlü sınavların denetime elverişli olarak gerçekleştirilmesini ve teknolojik imkânlar kullanılarak kayıt altına alınmasını tavsiye etmektedir. Fakat tuhaftır ki yukarıda zikredilen ve teknolojik imkânlarla sınavın kaydedilmesini yasaklayan 11 sayılı düzenleme, Kamu Denetçiliği Uzmanlığı Yönetmeliği'dir.⁴⁸ Kamu Denetçiliği Kurumunun verdiği tavsiyelere bizzat kendisinin uymaması ve onların hilafına yönetmelik çıkarmasını izah etmek mümkün değildir.

araştırma görevlisi statüsünde araştırma görevlisi istihdamına sıkça başvurulmaktadır. Öncelikli Alanlardaki Araştırma Görevlisi Kadrolarına Atananların Lisansüstü Eğitimleri ile Diğer Hususlara İlişkin Usul ve Esaslar madde 4'te, mezkûr Yönetmelik çerçevesinde yapılacak giriş sınavının sözlü olacağı hükme bağlanmıştır. Bu yüzden araştırma görevlisi alımlarında sözlü sınav uygulaması hâlâ yaygın olarak devam etmektedir.

⁴⁷ Kamu Denetçiliği Kurumu Sayı: 2022/8556-S.22.13058, Başvuru Numarası: 2022/5814, 4.7.2022.; Benzer kararlar için bkz. Sayı: 2022/10358-S.22.15974, Başvuru Numarası: 2022/5673, 16.8.2022.; Sayı: 2022/8980-S.22.13797, Başvuru Numarası: 2022/5916, 8.7.2022. <https://kararlar.ombudsman.gov.tr/> Erişim Tarihi: 8.9.2022.

⁴⁸ Mezkûr Yönetmelik Madde 14 Fıkra 4: "Adaylar, komisyon tarafından üçüncü fıkranın (a) bendi için elli puan, (b) ilâ (e) bentlerinde yazılı özelliklerin her biri için onar puan üzerinden değerlendirilir ve verilen puanlar ayrı ayrı tutanağa geçirilir. Bunun dışında sözlü sınavla ilgili herhangi bir kayıt sistemi kullanılmaz."

Bu şekilde kayıt yasağı getiren dört ayrı kanunî düzenlemenin⁴⁹ iptali için Anayasa Mahkemesine başvurular yapılmıştır. Mahkeme ise, idarî yargı yolunu kapatan veya zorlaştıran bir hükme yer verilmediğini gerekçe göstererek talepleri reddetmiştir.⁵⁰ Buna katılmak mümkün değildir. Zira kayıt yasakları neticesinde idarî yargı yolu kapatılmamış ancak işlevsiz hâle getirilmiştir. Sözlü sınavlara yönelik asıl itirazların usule değil esas ilişkin olduğu bir gerçektir. Bu tür düzenlemelerin asıl amacı da yargısal denetime elverişli kayıtların tutulmamasına, dolayısıyla esas yönünden denetim yapılmamasına mazeret oluşturmaktır. Aşağıda daha ayrıntılı görüleceği üzere 2008 yılında Danıştay, denetimini yetki ve şekil unsurlarına indirgeyen görüşünden vazgeçmiştir. Hukuk devleti ilkesinin hayata geçirilebilmesi için sınavların denetimine ilişkin yeterli altyapının kurulması gerektiğine hükmetmeye başlamıştır. İdarenin sebep unsurunu somutlaştıramadığı hâllerde iptal kararları vermiştir. Mezkûr düzenlemelerin 2008 yılı sonrasına isabet etmesi tesadüf değildir.⁵¹ Kanun koyucu, Danıştayın içtihat değişikliğine karşı harekete geçmiştir. Maalesef ki Anayasa Mahkemesi verdiği kararlarla yargısal denetimi şeklen açık tutup içeriğini boşaltan bu tutumun yanında yer almıştır. Akabinde Danıştay da esas yönünden denetime ilişkin ortaya koyduğu yeni içtihadından dönmüştür.

Sözlü sınavın değerlendirilmesinde değinilmesi gereken bir diğer husus, sözlü sınavda başarılı sayılmak için alınması gereken asgari puan sınırıdır. Bu sınır; 1 sayılı düzenlemede 60, 4 sayılı düzenlemede 65, diğerlerinde ise 70 olarak belirlenmiştir. Sözlü sınavda aday, bu eşiği geçemediği takdirde başarısız olarak kabul edilmekte, önceki aşamalarda aldığı puanlar (KPSS ve/veya kurum tarafından yapılan yazılı sınav) önemlerini kaybetmektedirler. Uygulamada bu durum suiistimal edilmektedir. Danıştayın önüne gelen bir uyuşmazlıkta, sözleşmeli öğretmen olmak isteyen aday KPSS'den 88,08 puan alarak Türkiye 46.sı olmuştur. Fakat girdiği sözlü sınavda ise 45 puan alarak 60 puanlık başarı eşiğinin altında kalmış, başarısız sayılmıştır. Kurulun sınavda değerlendirdiği 5 husustan bir tanesi de eğitim bilimleri ve genel kültürdür ki 20 puan üzerinden adaya 0 puan verilmiştir. KPSS'de eğitim bilimleri ve genel kültür sorularını çözerek Türkiye derecesi yapan adayın sınavda 0 puan alması hayatın olağan akışına aykırıdır. Bölge İdare Mahkemesi de buradan hareketle idare mahkemesinin kararını kaldırarak dava konusu işlemin iptaline karar vermiştir.⁵²

Görüldüğü üzere sözlü sınavlardaki başarı eşiği uygulamada kötüye kullanılmaktadır. Kanaatimizce bu eşikler kaldırılmalıdır. Zira sözlü sınav kadar adaylar, gerek KPSS'de gerekse kurumca yapılan sınavlarda bu tarz asgari puan sınırlarını aşarak ve belirli bir

⁴⁹ 1700 sayılı Dâhiliye Memurları Kanunu madde 2/A, 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun madde 27, 6085 sayılı Sayıştay Kanunu madde 17, 5345 sayılı Gelir İdaresi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun madde 29.

⁵⁰ Anayasa Mahkemesi, 63/66, 14.4.2011.; Anayasa Mahkemesi, 93/20, 9.2.2012.; Anayasa Mahkemesi, 59/34, 1.3.2012.; Anayasa Mahkemesi, 21/36, 28.2.2013 www.resmigazete.gov.tr Erişim Tarihi: 1.5.2023.

⁵¹ Halit Yılmaz, 'Hâkim ve Savcı Adayı Alımında Mülâkat Sınavına İlişkin Hukuksal Sorunlar', (2011) (93), Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 50-51.

⁵² Bölge İdare Mahkemesinin kararı üzerine Danıştaya temyiz başvurusunda bulunulmuş ancak temyiz süresi geçirildikten sonra bu başvuru yapıldığı için Danıştay bu başvuruyu reddederek kararı onamıştır. Danıştay 12 D, 1928/3137, 12.10.2020 <https://legalbank.net> Erişim Tarihi: 9.9.2022.

dereceye girerek gelmektedirler. Bu nedenle son aşamaya kalmayı başaran adayların tekrar asgari puan şartına muhatap olmaları gereksizdir. O aşamada yapılacak şey, adayların aldıkları puanlar doğrultusunda sıralanmasıdır.⁵³

Toparlamak gerekirse, sözlü sınava ilişkin mevzuat konuya ilişkin sorunları çözmekten uzaktadır. Aksine kimi sorunların kaynağı durumundadır. İncelenen 3 mevzuattan 1 tanesinde sınav kurulu üyelerinin tarafsızlığına dair hüküm yoktur. Bu oldukça ciddi bir orandır. Ayrıca sınavların yargısal denetime elverişli bir şekilde kayıt altına alınmamasına mevzuatın yasal dayanak oluşturduğu görülmektedir. Tüm bunlar sözlü sınavdaki eşik puan uygulamasıyla birleşince suiistimale oldukça açık bir vaziyet ortaya çıkmaktadır. Kanaatimizce sözlü sınavlara ilişkin mevzuatın eşitlik ve liyakat ilkelerini merkeze alarak yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Yine bu bağlamda olmak üzere kamu personel alımlarında uygulanacak temel ilkelerin genel bir düzenlemeye konu edilmesi faydalı olacaktır.

IV. SÖZLÜ SINAVLARIN YARGISAL DENETİMİ

Sözlü sınavların denetlenmesinde en büyük sorun, sınavın içeriğine ilişkin elde yeterli veri bulunmamasıdır. Bundan dolayı yargısal denetim bahsini bu olguyu merkeze alarak incelemek isabetli olacaktır. Aşağıda ilk olarak sözlü sınavların şekil yönünden denetimi ele alınacaktır. Akabinde sırasıyla sınavın içeriğine ilişkin yeterli veri bulunmaması hâlinde esas yönünden denetim ve yeterli veri bulunması hâlinde esas yönünden denetim incelenecektir.

A. Şekil Yönünden Denetim

Şekil, hem idarî işlemin yapılması sırasında takip edilmesi gereken usulü hem de iradenin dış dünyaya yansıma biçimini ifade etmektedir.⁵⁴ İdare hukukunda temel kural, idarî işlemlerin yazılı olmasıdır. Bu bakımdan sınavlar sözlü gerçekleştirilse de tutanağa bağlanmak zorundadırlar. Tutanağın kapsamı ise ilgili mevzuatta düzenlenmektedir. Bir üst başlıkta incelendiği üzere mevzuattaki hakim uygulama, ayrıntılı tutanak tutulmaması yönündedir. Bu tür durumlarda, böyle bir tutanağın bulunmaması işlemi şekil unsuru açısından sakatlamayacaktır. Ancak kanaatimizce, idare tesis ettiği işlemin gerekçesini ortaya koyamayacağı için sebep unsuru sakat olacaktır.

⁵³ Tekin, hakim-savcılık sınavına ilişkin yaptığı değerlendirmede eşğin kaldırılmasını yahut 70 puandan 50 puana düşürülmesini önermiştir. Kanaatimizce bu değişiklik, jürinin aday için tayin ettiği notu aşağı çekmesiyle kolayca aşılacaktır. Bu sebeple tamamen kaldırılması daha caydırıcı ve isabetli olacaktır. Abdurrahman Tekin, 'Karşılaştırmalı Hukuk ve Liyakat İlkesi Bağlamında Türkiye'de Hâkim ve Savcı Adaylarının Seçimi' İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, (2021) 8(1), 159.

⁵⁴ Atay, (n 3) 499.; Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, (n 3) 382.; Çağlayan, (n 3) 372.

Sözlü sınavlar, kurul tarafından gerçekleştirilirler. İlgili mevzuatlarda kurulun kimlerden oluşacağı⁵⁵, toplanma ve karar yeter sayıları açık bir biçimde düzenlenmektedir. Mevzuatta belirtilen usule uygun olarak toplanıp karar alınmaması hâlinde sınavın iptali gerekecektir.⁵⁶

Sınav kurulu ile aday arasında kurulun tarafsızlığını zedeleyecek bir husumetin bulunması ilgili işlemi şekil unsuru yönünden sakatlayacaktır.⁵⁷ "Sözlü Sınava İlişkin Mevzuatın Genel Değerlendirmesi" başlığında incelendiği üzere bazı düzenlemelerde aday ile kurul üyesi arasındaki akrabalık, üyenin kuruldaki çekilme sebebi olarak saptanmıştır. Kanaatimizce nasıl ki aday ile kurul arasında bulunan husumet, tarafsızlık ilkesine aykırı düştüğü için işlemi sakatlıyorsa aday ile kurul üyeleri arasında bulunan akrabalık da aynı sonucu doğuracaktır. Bunun için mevzuatta açık bir düzenlemeye ihtiyaç yoktur. Dolayısıyla hısımlığın bir çekilme sebebi olarak düzenlenmediği hâllerde dahi ilgili üye sınavdaki görevini yedek üyeye bırakmalıdır.

Son olarak Danıştay, önüne gelen bir uyuşmazlıkta sınavın yapıldığı gün tutulması gereken tutanağın sınav gününden sonra düzenlenmiş olmasını da şekil yönünden iptal sebebi saymıştır.⁵⁸

B. Sınav İçeriğine İlişkin Yeterli Veri Bulunmaması Hâlinde Esas Yönünden Denetim

Sözlü sınavların denetlenmesinin önündeki en büyük engel adaya yöneltilen sorular ve aday tarafından bunlara verilen cevapların idare tarafından ortaya konulamamasıdır.⁵⁹ Sorular ve cevaplar, diğer bir deyişle adayın sınavdaki performansı, işlemin sebep unsuru teşkil etmektedir. İdarenin bunları ortaya koyamaması sebep unsuru sakat hâle getirir.⁶⁰ Aksinin kabulü idareye bu konuda mutlak takdir hakkı verecek ve ona keyfiliğin kapılarını açacaktır.

⁵⁵ "Dava konusu Yönetmeliğin 9. maddesinin birinci fıkrasında; 'Sözlü sınav komisyonu; Bakan veya görevlendireceği birim amiri tarafından belirlenen kamu görevlilerinden oluşacak bir başkan, iki asıl ve ihtiyaç duyulduğunda değerlendirilmek üzere iki yedek üyeden oluşur. Yedek üyeler, sınav merkezlerinde oluşturulan yedek üye havuzunda görevlendirilir.' hükmünün yer aldığı, Sözlü sınavın, bilgi ölçme amacıyla yapılan, ayrıca adayın bilgi yanında mesleki ehliyete yönelik diğer özel niteliklere de sahip olup olmadığı yönünden değerlendirmeye de tabi tutulacağı bir sınav olduğu, Dolayısıyla sözlü sınavı yapacak olan komisyon üyelerinin öğretmenlik mesleği ile ilgili belirli bir birikime sahip olması gerektiği; bu bağlamda Bakan veya görevlendireceği birim amiri tarafından belirlenecek sözlü sınav komisyonu başkan ve üyelerin niteliklerinin açık bir şekilde düzenlenmesi gerekirken, herhangi bir kamu görevlisinin görevlendirilmesine imkan veren düzenlemede hukuka ve hizmet gereklerine uyarlık bulunmadığı" Danıştay İDDK, 2617/1196, 9.6.2021 www.legalbank.net Erişim Tarihi: 19.12.2022.

⁵⁶ Danıştay İDDGK, 208/69, 20.3.1992, Danıştay Dergisi Sayı:86, s. 119-121.; Danıştay İDDGK, 453/38, 14.2.1992, Danıştay Dergisi Sayı:86, s. 122-123.

⁵⁷ Danıştay 8 D, 526/8502, 21.12.2000 www.legalbank.net Erişim Tarihi: 19.12.2022.

⁵⁸ Danıştay 5 D, 850/2530, 7.6.2001 www.legalbank.net Erişim Tarihi: 19.12.2022.

⁵⁹ Abdullah Uz ve Mustafa Yaşar Demircioğlu, *Sözlü-Mülakat Sınavları ve Yargısal Denetim*, (1. Baskı, Adalet 2012) 44.

⁶⁰ Aynı görüş için bkz. Yılmaz, (n 53) 47.; Erdal Şahin, 'Kamu Görevlisi Alımında Sözlü Sınav ve Mülakat Yöntemleri ile Yargısal Denetim Sorunu', (2023) (81), Ankara Barosu Dergisi, 100.

Sözlü sınavın içerik yönünden denetlenebilmesi için ayrıntılı bir şekilde tutanak altına alınması⁶¹ ya da teknolojik imkânlardan faydalanarak kaydedilmesi gerekmektedir. Fakat uygulamada bu yol takip edilmemektedir. Aksine, adayın hangi hususlar açısından değerlendirildiği ve her bir tanesi açısından kaç puan verildiğini gösterir tutanaklar ile yetinildiği görülmektedir. Bu noktada idareyi denetlenebilir sınavlar yapmaya zorlamak adına mahkemelerin tutumu önem kazanmaktadır. Fakat kararlara bakıldığında hem bir istikrarın bulunmadığı hem de verilen kararların idareyi zorlamaktan çok uzak olduğu görülmektedir.

Danıştay bir kararında, sorulan sorular ve verilen cevapların tutanağa geçirilmemesi sebebiyle sınavın idari yargı denetimine tabi tutulmasının mümkün olmadığını, davacının da sınavda başarılı olduğuna dair iddiasını ispatlayamadığını gerekçe göstererek açılan davayı reddetmiştir.⁶² Bu içtihatla birlikte sorulan sorular ve verilen cevapları kayıt altına almayan idarelere yargı denetiminden kaçma imkânı tanınmıştır. Yüksek mahkeme, idareleri denetlenebilir sınavlar gerçekleştirmeye zorlamak yerine tam aksini yapmaya teşvik etmiştir. Bu sebeple karara katılmak mümkün değildir.

Danıştayın sonraki tarihli kararları incelendiğinde artık bu içtihadını terk ettiği, fakat farklı bir yoldan aynı sonuca vardığı görülmektedir.

“Yönetmeliğin 27. maddesi gereğince oluşan mülakat kurulu tarafından 31. maddede öngörülen mülakat değerlendirilmesinin usul ve yöntemine göre yapılıp yapılmadığı, mülakat kurulunu oluşturan başkan ve üyelerinin her biri tarafından ayrı ayrı verilen notlar ile bu notların aritmetik ortalamasının kaç puan olduğu ve bunun mülakat kurulunun başkan ve üyeleri tarafından imza altına alınan mülakat başarı listesinde kaç puan olarak yer aldığından tespitinden sonra dava konusu uyuşmazlık hakkında bir karar verilmesi gerekirken, mülakat sınavına ilişkin soru ve cevapların somut bilgilere dayanmaması nedeniyle yargısal denetiminin yapılması olanağının bulunmadığından bahisle davanın reddedilmesinde hukuki isabet görülmemiştir.”⁶³

⁶¹ “Ses ve görüntü kaydı yerine detaylı tutanağın yeterli görülmesi sakıncalı görülmelidir. Zira mülakat heyetinin art niyetli tutum içerisinde oldukları bir adayın vereceği cevabı tutanaklara yine heyet geçirecektir.” Tekin, (n 55) 161.

⁶² “Mülakatta sorulan sorular ve bunlara verilen cevaplar tutanağa geçirilmediği için mülakatın idari yargı denetimine tabi tutulması mümkün olmadığı, davacı da mülakatta başarılı olduğuna dair iddiasını herhangi bir şekilde ispatlayamadığı” Danıştay 5 D, 1421/1858, 11.6.1985 Aktaran Yasin Sezer ve Hüseyin Bilgin, ‘Sözlü Sınavların Yargısal Denetimi’ (2009) (86) Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 178.; “Sözlü yapılan sınavlarda sınavla ilgili yazılı bir kanıt bulunmaması nedeniyle, bu sınavda ilgilinin başarılı olup olmadığına inceleme yapılarak yargı yolu ile denetlenmesi olanağı bulunmamaktadır.” Danıştay 8 D, 302/671, 13.9.1989; “Oysa, sözlü sınavın doğası gereği, ilgilinin sınav sırasındaki performansının değerlendirilmesi söz konusudur. Ses, görüntü kaydı ya da detaylı tutanak tutulmadıktan sonra, ilgilinin sözlü sınav performansının sonradan değerlendirilmesinin yapılamayacağı, bilirkşi inceleme de konu edilemeyeceği açıktır.” Danıştay 8 D, 341/3332, 20.9.2004 www.legalbank.net Erişim Tarihi: 19.12.2022.

⁶³ Danıştay 12 D, 857/4259, 24.12.1997 www.legalbank.net Erişim Tarihi: 20.12.2022. Benzer kararlar için bkz. Danıştay 5 D, 3049/8751, 9.11.2015; Danıştay 5 D, 4217/?, 3.11.2015; Danıştay 5 D, 6843/?, 18.1.2016.; Danıştay 5 D, 1274/1035, 1.3.2016 www.legalbank.net Erişim Tarihi: 20.9.2022

Görüldüğü üzere Danıştay, sadece usule yönelik inceleme yapmaktadır. Mahkemeye göre mevzuatta öngörülen usul çerçevesinde bir sınavın gerçekleştirilmesi, işlemin hukuka uygun sayılması için yeterlidir. Artık veri yetersizliğinden denetim yapılamaz demek yerine yetki ve şekil açısından bir inceleme yapılmakta, sonuçta iki içtihat da işlemin içeriği hiçbir şekilde denetim konusu olmamaktadır. Hâlbuki iki durumda da işlemin gerekçesi idare tarafından somutlaştırılmamıştır. Burada mahkemenin yapması gereken, idareden verdiği puanlara yönelik kanaatini belgeleriyle ortaya koymasını istemektir.

Nitekim 2008 tarihli bir kararda, *“Dolayısıyla, sözlü sınavda başarısız sayılma işleminin yargısal denetimini sağlayacak altyapının ve buna dayanak düzenlemelerin yapılması hukuka bağlı ve hukuka saygılı bir idarenin görevleri arasındadır. Her ne kadar davalı idare tarafından, sözlü sınava ilişkin olarak yargısal denetim aşamasında irdelenecek olan bazı unsurların tutanağa bağlanmasının ilgili yönetmelikte öngörülmediği bu nedenle bu şekilde bir tutanağın bulunmadığı, sadece adayların aldığı puanları gösterir toplu listenin olduğu ifade edilmekte ise de; yukarıda açıklanan hukuk devleti, hukuka bağlı ve saygılı idare anlayışı ve bunların yanı sıra sözlü sınavın niteliği gereği bir takım hususların tutanakla tespit edilmesi ve adayların başarısızlığına ya da yetersizliğine ilişkin tespitlerin açıkça ortaya konulması yargısal denetim açısından zorunludur.”*⁶⁴ denilerek bu noktaya vurgu yapılmıştır.

Gerçekten de bir hukuk devletinde yargı denetimine imkân tanıyacak alt yapının hazırlanmaması mazeret olarak kabul edilememelidir. Tartışılması gereken konu idarenin takdir yetkisini hangi ilkeler çerçevesinde kullanacağı, mahkemelerin bu yetkiye saygı duyarak ve fakat denetimden imtina etmeden nasıl bir yol izleyeceğidir. İçeriğin denetim dışında bırakılması idarelere mutlak takdir hakkı tanınması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla kabul edilebilir bir yol değildir. Bu bakımdan mahkemenin tespitleri son derece isabetlidir.

İdari Dava Daireleri Kurulu, yine 2008 tarihli bir kararda, sınav öncesinde soruların ve yanıtlarının hazırlanmamış olması, sözlü sınavın ayrıntılı tutanak tutulma veya sesli ve görüntülü kayıt yapılma suretiyle gerçekleştirilmemesi, ayrıca komisyon üyeleri tarafından takdir edilen notun gerekçeleriyle ortaya konulmamasını iptal sebebi olarak değerlendirmiştir.⁶⁵

Bu içtihat değişikliği ile sözlü sınavlardaki yargısal denetimi yetki ve şekil unsurlarına indirgeyen görüşten dönülmüştür. İdareler artık sınavları denetime elverişli bir biçimde kayıt altına almak ve verdikleri notun gerekçelerini ortaya koymak zorundadırlar. Bunun yanında sınavda nesnellüğün sağlanması adına soruların ve yanıtların da önceden hazırlanması gerekmektedir.

⁶⁴ Danıştay 12 D, 535/3422, 9.6.2008.; Aynı yönde bkz. www.legalbank.net Erişim Tarihi: 20.9.2022.

⁶⁵ Danıştay İDDK, 774, 13.11.2008 (Yürütmenin Durdurulması); Aynı yönde bkz. Danıştay 2 D, 183/3413, 7.10.2009; Danıştay 12 D, 1701, 5.8.2009 (Yürütmenin Durdurulması) www.legalbank.net Erişim Tarihi: 20.9.2022.

Kamu görevlisi istihdamında keyfi alımların önünü kapayacak olan bu dönüşüme karşı kanun koyucu harekete geçmiştir.⁶⁶ Çeşitli kanunlara hükümler eklenerek “Sözlü Sınava İlişkin Mevzuatın Genel Değerlendirmesi” başlığında ele aldığımız kayıt yasaklarını getirmiştir.⁶⁷ Böylece sınavın içeriğine ilişkin hiçbir bilgi içermeyen, toplama işleminden ibaret olan tutanakların sınavla ilgili tek kayıt olması sağlanmıştır. Maalesef ki Anayasa Mahkemesi de yargı yolunu kapatan yahut zorlaştıran hükümler getirilmediğinden bahisle düzenlemeleri Anayasaya uygun bulmuştur.⁶⁸ Danıştay ise tüm bunların ardından yeni içtihadından dönmek zorunda kalmıştır.

“Buna göre, sözlü veya mülakat sınavlarında verilen yanıtların teknolojik imkanlardan yararlanılarak kayıt altına alınmasını öngören bir yasal düzenleme bulunmadığı, aksine değinilen yasa hükümlerinde tutanak düzenlenmesi dışında bir kayıt öngörülmediği dikkate alındığında, mülakat sınavında sorulan sorulara adaylar tarafından verilen yanıtların kayıt altına alınmadığı gerekçesiyle dava konusu mülakat sınavının iptali yönünde verilen Mahkeme kararında mevzuata uygunluk ve hukuki isabet görülmemiştir. Nitekim, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu’nun 18.11.2013 tarihli ve E:2010/2194, K:2013/4094 sayılı kararı da bu yöndedir.”⁶⁹

Yüksek mahkeme artık yaptığı incelemelerde üç hususu vurgulamaktadır. Bunlar: 1) Sınav öncesinde sınav komisyonu tarafından sınavda sorulacak soruların önceden hazırlanması ve tutanağa bağlanması 2) Her adaya sorulan soruların kayda geçirilmesi 3) Sorulan sorulara hangi komisyon üyesince, hangi notun takdir edildiğinin tutanakta ayrı ayrı gösterilmesi.⁷⁰

Görülebileceği üzere burada sadece usul yönünden bir denetim söz konusudur. Danıştay eski yaklaşımını biraz güncelleyerek tekrar sahaya sürmüştür. Artık adayların muhatap oldukları sorular bilinmektedir, ancak yanıtları yine kayıt altında değildir. Sorular önceden hazırlanmamışsa⁷¹, sorulan sorular kayda geçirilmemişse⁷² veya komisyon üyeleri her bir soru için ayrı ayrı puanlama yapmamışsa⁷³ işlemler iptal edilmektedir. Fakat adayın verdiği yanıtların kayıt altına alınmaması, ne şekil ne de işlemin gerekçesi ortaya konulamadığı için sebep unsuru açısından bir sakatlık teşkil etmemektedir.⁷⁴ Tuhaftır ki Danıştay, artık

⁶⁶ Yılmaz, (n 53) 50.; Şahin, (n 62) 93.

⁶⁷ Bkz. 1700 sayılı Dâhiliye Memurları Kanunu madde 2/A, 6085 sayılı Sayıştay Kanunu madde 17, 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun madde 27, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ek madde 41.

⁶⁸ Kararın eleştirisi “Sözlü Sınava İlişkin Mevzuatın Genel Değerlendirmesi” başlığı altında yapıldığı için burada ayrıca üzerinde durulmamıştır.

⁶⁹ Danıştay 12 D, 2164/5684, 4.11.2015 <https://karararama.danistay.gov.tr/> Erişim Tarihi: 1.5.2023.

⁷⁰ Danıştay 2 D, 10007/5172, 16.10.2019.; Danıştay İDDK, 2618/2573, 25.11.2020.; Danıştay İDDK, 1415/262, 2.2.2022 <https://karararama.danistay.gov.tr/> Erişim Tarihi: 1.5.2023.

⁷¹ Danıştay 2 D, 1473/5006, 16.12.2021, Danıştay 2 D, 1322/5001, 16.12.2021.; Danıştay 12 D, 802/6726, 14.12.2021 <https://karararama.danistay.gov.tr/> Erişim Tarihi: 1.5.2023.

⁷² Danıştay 12 D, 2055/3776, 17.11.2020 <https://karararama.danistay.gov.tr/> Erişim Tarihi: 1.5.2023.

⁷³ Danıştay 8 D, 2178/4933, 5.11.2020 <https://karararama.danistay.gov.tr/> Erişim Tarihi: 1.5.2023.

⁷⁴ Danıştay İDDK, 119/2937, 7.12.2020, Danıştay İDDK, 704/2961 7.12.2020, Danıştay İDDK, 585/3383, 23.12.2020, Danıştay İDDK, 1871/1361, 30.6.2021 <https://karararama.danistay.gov.tr/> Erişim Tarihi: 1.5.2023.

yerleşmiş bulunan bu içtihadında yargısal denetimin yetki ve şekil unsurlarına münhasır olduğunu dile getirmemektedir. Aksine tüm unsurları ile bir denetimin gerektiği, benimsediği içtihat ile de bunu gerçekleştirdiği düşüncesindedir. Adayın performansına dair dosya içeriğinde hiçbir belge yok ve idare de verdiği puanı gerekçelendirmek zorunda değilken esas yönünden bir denetim yapıldığı söylenemez. Dolayısıyla Danıştayın tüm unsurları ile bir denetim gerçekleştirdiği savına katılmak mümkün değildir.

Toparlamak gerekirse, sınavı içerik yönünden denetlemeye elverişli verilerin bulunmaması hâline ilişkin içtihatlar zaman içerisinde değişkenlik göstermiştir. Fakat bu değişim, 2008 yılındaki kırılma hâricinde sadece görünüştedir. Zira ilk başta, veri noksanlığından dolayı denetimin yapılamayacağı içtihat edilmiştir. Sonrasında sadece sınavların mevzuattaki usule uygun olarak gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğine bakılmıştır. Mevzuat ise idarenin soyut tutanaklarla sınavı belgelendirmesini yeterli görmektedir. Dolayısıyla mahkemeler, farklı gerekçeyle aynı sonuca varmışlardır. Ancak 2008 yılında verilen kararlar birlikte idarenin sınavı denetlemeye elverişli yapması gerektiği, gerekçelerini ortaya koyamadığı takdirde işlemin iptal edileceği anlayışına geçilebilmiştir. Bu değişime kanun koyucu mukavemet göstermiş, kayıt yasakları getirmiştir. Anayasa Mahkemesinin de bu yasaklara cevaz vermesiyle Danıştay, eski içtihadına onu biraz güncelleyerek dönmüştür.

C. Sınavın İçeriğine İlişkin Yeterli Veri Bulunması Hâlinde Esas Yönünden Denetim

Günümüzde teknolojik imkânların artması ve erişilebilir duruma gelmesiyle birlikte, henüz yaygın bir uygulama kazanmasa da sınavlar kamera ile kayıt altına alınmaya başlanmıştır. Böylece mahkemeler, sınavın muhtevasına tam anlamıyla vâkıf olma ve onu denetleme fırsatı bulmaktadırlar. Buna rağmen Danıştay, sözlü sınavların denetimini yetki ve şekil unsurlarıyla sınırlayan yaklaşımının bir uzantısı olarak esas yönünden denetim yapmaktan imtina etmektedir.⁷⁵ İstisnâî bazı kararlarında ise kayıt üzerinden bilirkişi incelemesi yaptırarak sonuca varılması gerektiğine hükmetmektedir.⁷⁶ Denetimin yetki ve şekil unsurlarıyla sınırlanmasının isabetsiz bir yaklaşım olduğu bir önceki başlıkta gerekçeleriyle açıklandığı için burada tekrar üzerinde durulmayacaktır.

Mahkemeler tarafından ne derinlikte bir denetim yapılacağı cevaplanması gereken önemli bir sorudur. Danıştay, verdiği bozma kararlarında bilirkişi incelemesi yaptırılarak karar verilmesi gerektiğinden bahsetmekle birlikte yapılacak değerlendirmenin kapsamı hakkında bir açıklama yapmamaktadır. Uygulamada adayların yeterliliğini ölçmekten uzak ve onlara kendilerini ifade etme fırsatı tanımayan, bir iki dakika içinde sona eren mülakatların yapıldığı görülmektedir. Kanaatimizce mahkemelerin ilk bakacağı husus bu olmalıdır. Zira adayın kısaca kendisini tanıtmaması ve ona kısa cevaplı bir sorunun yöneltilmesinden ileriye

⁷⁵ Danıştay İDDK, 1489/626, 29.3.2021; Danıştay İDDK, 2932/529, 18.3.2021 www.legalbank.net Erişim Tarihi: 15.12.2022.

⁷⁶ Danıştay 2 D, 12141/3254, 4.6.2012; Danıştay 2 D, 7928/685, 11.2.2016 www.legalbank.net Erişim Tarihi: 29.12.2022.; Danıştay 2 D, 781/810, 18.2.2016.; Danıştay 2 D, 14958/1537, 26.4.2021 <https://karararama.danistay.gov.tr/> Erişim Tarihi: 1.5.2023.

gitmeyen sınavlara dayanarak bir ölçme ve değerlendirmenin yapılamayacağı açıktır. Bu durumun tespiti doğrudan mahkemeler tarafından yapılabilecek olup bilirkişiden bir değerlendirme istenmesine lüzum yoktur.

İkinci olarak ise sınavlarda eşitlik ilkesine uygun davranılıp davranılmadığı incelenmelidir.⁷⁷ Zira Anayasa tarafından idareye eşit davranma yükümlülüğü getirilmiştir. Danıştayın karara bağladığı bir uyuşmazlıkta, sözlü sınava yedi aday girmiş ve bunlardan beşi başarılı olarak değerlendirilirken ikisi sınavda başarısız sayılmıştır. Başarılı kabul edilen adayların sınavları bir saati aşkın sürmüşken başarısız adayların sınavları ise üç saati geçmiştir. Aynı göreve talip adayların kurul önünde sınava tabi tutuldukları sürelerin arasında bu denli fark bulunması şüpheli bir durumdur. Sınavı kısa süren adayların başarılı, diğerlerinin ise başarısız addedilmesi bu şüphenin artmasına yol açmaktadır. Ortada eşitlik ilkesine riayet edilmediğine dair güçlü emareler varken mahkemenin bunları incelemesi gerekmektedir. Fakat o, bu noktaya ilişkin hiçbir inceleme yapmaksızın açılan davayı reddetmiştir. Bu yönüyle karara katılmak mümkün değildir.⁷⁸

Yapılacak yargılamada incelenmesi gereken üçüncü ve son husus ise adayın performansı ile verilen puan arasında açık bir uyumsuzluğun olup olmadığıdır. Yazılı yahut sözlü gerçekleştirilmesinden bağımsız olarak idarenin sınavları değerlendirmekte takdir yetkisi bulunmaktadır. Adayın cevaplarını bizzat yazıya döktüğü klasik sınavlarda dahi ellerindeki cevap anahtarına rağmen kâğıdı puanlayan yetkililer farklı sonuçlara ulaşabilirler. Zira cevap anahtarı tek olmasına karşın gelen yanıtlar özgündürler ve önceden her bir ihtimalin hesaba katılması düşünülemez. Sözlü sınavlarda ise vaziyet daha karmaşık bir hâl almaktadır. Bu sebeple adayın performansı puanlanırken idarenin bir takdir alanının bulunduğunu kabul etmek gerekir. Bu alanın içerisinde kaldığı müddetçe verilen puana isabetsiz denilemez. Sözlü sınava ilişkin mevzuat incelendiğinde de adayın nihai notunun, aritmetik ortalama alınmak suretiyle belirlendiği görülmektedir. Üyeler birlikte tek bir not takdiri yapmamakta, her biri ayrı ayrı puan vermektedir. Yine bazı düzenlemelerde adaya verilen en düşük ve en yüksek not arasındaki fark mevzuatça saptanan eşiği aşarsa bu puanların değerlendirme dışında bırakıldığı görülmektedir.⁷⁹ Danıştay da bir kararında kurul üyelerinin puanları arasında fahiş farklar bulunmasını iptal sebebi saymıştır.⁸⁰ Tüm bunlar görüşümüzü destekler mahiyettedir.

⁷⁷ Yazılı sınav kâğıtları hakkında benzer bir değerlendirme için bkz. A. Şeref Gözübüyük, *Yönetim Hukuku* (34. Baskı, Turhan 2016) 332-333.; Turgut Tan, 'Sınav ve Jüri Değerlendirmelerinin Yargısal Denetimi', (1996) 51(1) Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 422.

⁷⁸ Danıştay İDDK, 2932/529, 18.3.2021 www.legalbank.net Erişim Tarihi: 15.12.2022.

⁷⁹ Bkz. Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası Yönetmeliği madde 89: "Komisyon üyelerinin vereceği puanlar arasında en yüksek ve en düşük puan arasında 30 puandan fazla fark olduğunda, bu puanlar geçersiz sayılarak, geriye kalan puanların ortalaması geçerli puan olarak değerlendirilir."

Dışişleri Bakanlığı Sınav Yönetmeliği madde 10: "Sınav kurulu üyelerinin aday için verdikleri en yüksek puan ile en düşük puan arasındaki fark yirmiden fazla olamaz."

⁸⁰ Danıştay 5 D, 564/1372, 9.12.1986 www.lexpera.com.tr Erişim Tarihi: 15.12.2022.

Bu yüzden bilirkişiden adayın performansına puan vermesi yerine adayın performansı ile aldığı puan arasında açık bir uyumsuzluğun bulunup bulunmadığını tespit etmesini istemek daha uygun olacaktır.⁸¹ Aksi hâlde bilirkişinin vardığı her farklı sonuç, işlemin iptalinin önünü açacaktır. Bu durum idarenin takdir yetkisinin ortadan kaldırılması demektir. Nitekim Fransa'da da takdir yetkisinin yargısal denetimi yapılırken takdirde açık hata (*L'erreur manifeste d'appréciation*) kavramına başvurulmaktadır. Sınırlı ya da asgari denetim (*Le contrôle restreint ou le contrôle minimum*) adı altında gerçekleştirilen denetimde, idarenin takdiri ağır ve bariz biçimde hatalı bulunursa işlem iptal edilmektedir.⁸²

Ancak ifade etmek gerekir ki Conseil d'État (CE), içinde jürinin takdirinin de bulunduğu sınırlı bazı hâllerde açık hata kuramına başvurmayı reddetmektedir.⁸³ Sebep olarak da değerlendirmenin teknik niteliğini yahut yerindelikle olan bağıını göstermektedir. Lebreton ise haklı bir şekilde, açık hata kuramının tam da bu tarz değerlendirmeler için var olduğunu ifade etmiş, mahkemenin tutumunu tuhaf olarak nitelendirmiştir.⁸⁴

V. İPTAL KARARININ SONUÇLARI

Sınav sonucunun mahkeme tarafından iptali hâlinde bu kararın hukukî etkisi ne olacaktır? Aday başarılı kabul edilerek kamu görevine mi başlayacaktır? Yoksa tekrar bir sınav yapılarak bunun neticesine göre mi hareket edilecektir?

Bu soruya yanıt vermeden önce, mahkemenin pek çok farklı gerekçeye istinaden iptal kararı verebileceğini hatırlatmakta fayda vardır. Adayın performansı ile puanı arasında açık bir uyumsuzluğun bulunması haricindeki sebeplerin hiçbir tanesinde adayın performansı referans alınarak iptal kararı verilmemektedir. Adayın performansına dayalı bir inceleme yapılmayan bu hâllerde verilen karara istinaden adayın kamu görevine kabul edilmesi düşünülemez.

Yalnızca takdirde açık hata durumunda adayın daha yüksek bir notu hak ettiği açıkça saptanmaktadır. Fakat bu tespit de adayı kamu görevine başlatmak için yetersizdir. Zira adayın puanı belirli değildir. Belirli olan tek husus, adayın daha yüksek bir puanı hak ettiğidir. Buna istinaden ise başarı sıralamasında yeniden bir değerlendirme yapılamaz. Mahkemenin

⁸¹ Turgut Tan, 'Sınav Notları ve Yargısal Denetim' (1975) (18-19) Danıştay Dergisi, 190.; Sezer ve Bilgin (n 58) 181.; Uz ve Demircioğlu, (n 62) 53.

⁸² Bu denetimde, aynı olağan denetimdeki gibi idarenin sebep olarak ileri sürdüğü olayların gerçekleşip gerçekleşmediği irdelenmektedir. Fakat mahkemeler, varlığını tespit ettiği olayların hukukî nitelendirmesini yapmaktan imtina etmektedirler. Bu sınırlamanın sebebi; takdir yetkisini bağlı yetkiye, hukukî denetimini de yerindelik denetimine dönüştürme kaygısıdır. Ancak yargının bu tutumu, idarenin keyfî davranışlarının yaptırımsız kalmasına neden olabilir. Bundan dolayıdır ki CE, hukukî değerlendirmenin yokluğunu telafi etmek için takdirde açık hata kavramına başvurmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz. Yves Gaudemet, *Droit Administratif*, (23. Baskı, LGDJ 2020) 179-180.; Gilles Lebreton, *Droit Administratif Général*, (2. Baskı, Dalloz 2019) 527 vd.

⁸³ CE, 20 Mart 1987, *Gambus*, n° 70993.; Fakat adaya sınavın kapsamı dışında soru yöneltilip yöneltilmediğini incelemektedir. CE, 26 Eylül 2018, *Mme B...*, n° 405473.; Yine önüne gelen bir uyuşmazlıkta, adayın dosyasında siyasî görüşünü yansıtan bir belgenin bulunması ve mülakatta doğrudan bu konuya ilişkin bir soru sorulmasını iptal sebebi saymıştır. CE, 28 Eylül 1988, *Merlenghi*, n° 43958. www.legifrance.gouv.fr Erişim Tarihi: 14.1.2023.

⁸⁴ Lebreton, (n 72) 528.

puana yönelik bir takdirde bulunması da idarî işlem niteliğinde karar verme yasağına takılacaktır. Tüm bu sebeplerle iptal kararı sonrasında izlenmesi gereken yol, adayı yeniden sınava tâbi tutmaktır.⁸⁵ Nitekim Danıştayın içtihadı da bu yöndedir.⁸⁶ Hiç şüphesiz ki idare, yapacağı sınavda gerekçede belirtilen hukuka aykırılıkları tekrarlamamak için gereken özeni gösterecektir.

SONUÇ

1982 Anayasası tarafından kamu görevine girişte liyakat ilkesi benimsenmiştir. Bu ilkeye işlerlik kazandıracak en önemli araç, mesleğin ihtiyaçları gözetilerek tasarlanmış sınavlardır. Türk kamu personel rejiminde de kamu görevine girişte sınav yapılması esas, sınavsız giriş ise istisnadır. Ancak uygulamada istisna, giderek daha yaygın bir uygulama alanı bulmaya başlamıştır.

İnceleme konumuz olan sözlü sınavlar, yazılı sonrasında tamamlayıcı bir nitelik arz etmektedirler. Danıştay, yazılı sonuçlarının hesaba katılmaksızın sadece sözlüden alınan puanlara göre bir değerlendirme yapılmasını iptal sebebi saymaktadır.

Mevzuat incelendiğinde sözlü sınava ilişkin genel bir düzenlemenin bulunmadığı görülmektedir. Genel Yönetmelik, KPSS adı altında bir sınavın gerçekleştirileceğini hükme bağlamış, ancak sözlü sınava yönelik hususları ilgili mevzuatlara bırakmıştır. Sözlü sınavlara başvurulacak kamu görevleri geniş bir yelpaze teşkil ettiği için bu tercihi doğal karşılamak gerekir. Zira her bir mesleğin farklı hususiyetleri bulunmaktadır. Bu sebeple ayrı ayrı düzenlenmeleri isabetlidir. Fakat sözlü sınavlarda riayet edilmesi gereken genel ilkeleri içerecek şekilde temel bir düzenlemenin çıkarılması faydalı olacaktır. Bu sayede tüm kurum ve kuruluşlar kendi çıkartacakları özel düzenlemelerde ve yapacakları sınavlarda temel ilkeleri dikkate almak zorunda kalacaklardır.

Çalışma kapsamında sözlü sınava ilişkin 15 düzenlemeden oluşan bir örneklem belirlenmiş ve mercer altına alınmıştır. Örneklemdeki düzenlemelerin 10 tanesinde aday ile jüri üyesi arasında belirli bir dereceye kadar akrabalık bulunması çekilme sebebi olarak saptanmıştır. Kalan 5 tanesinde bu minvalde bir hüküm yoktur. Kanaatimizce bu ciddi bir orandır.

Diğer yandan sadece bir yönetmelikte, sınavın ayrıntılı şekilde tutanak altına alınacağı hükme bağlanmıştır. Kalan 14 düzenlemede adayın hangi yönlerden değerlendirildiğini ve bunun sonucunda kaç puan aldığını gösteren soyut tutanakların varlığı yeterli görülmüştür.

⁸⁵ Aynı görüş için bkz. Tan, Sınav Notları ve Yargısal Denetim (n 71) 191.; Sezer ve Bilgin (n 58) 185.; Farklı görüş için bkz. Şahin, (n 62) 106.

⁸⁶ "Öte yandan, bu kararın davacının söz konusu göreve doğrudan atanması sonucunu doğuran bir karar niteliğinde olmadığı, yalnızca yukarıda belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde yeniden alınacağı sözlü sınav sonucunda ortaya çıkacak olan değerlendirme ve puana göre, işlem tesis edilmeye yönelik olduğu tabidir." Danıştay 5 D, 1771/3008, 21.5.2008; Aynı yönde bkz. Danıştay 12 D, 535/3422, 9.6.2008; Danıştay 12 D, 7485/4338, 21.9.2010 www.legalbank.net Erişim Tarihi: 20.9.2022.

Hatta 4 tanesinde başka türlü bir kayıt tutulamayacağına dair yasak getirilerek kamera kaydının önü açık bir biçimde kapatılmıştır.

Son olarak bir düzenlemede 60, bir diğesinde 65, kalanlarında ise 70 puan, sözlü sınavda başarılı sayılmak için geçilmesi gereken eşikler olarak belirlenmiştir. Uygulamada ise bu eşikler, idare tarafından suiistimal edilmektedir. Yazılı sınavda dereceye girmiş adaylar, idare tarafından hiçbir gerekçe gösterilmeksizin eşiğin altında bırakılarak başarısız sayılabilmektedirler.

Tüm bunları dikkate alarak çıkarılacak genel düzenlemede şu hususların yer alması isabetli olacaktır:

- 1) Sınavların kamera ile kayıt altına alınması
- 2) Sınav kurulunun tarafsızlığı
- 3) Sözlü sınavlarda başarılı sayılmak için asgari puan şartı getirilemeyeceği

Ayrıca bu sayılanlara ek olarak, sonuçların tüm adayların yazılı ve sözlü sınavlardan aldıkları puanları gösterir şekilde ilan edilmesi de kamuoyu denetimine fayda sağlayacaktır.

Sözlü sınava giren adaylar tarafından, sınavın sadece birkaç dakika içinde bittiği, kendilerini tanıttıktan sonra kısa cevaplı bir iki soru sorularak sınavın tamamlandığı sıkça dile getirilmektedir. Yine eşitlik ilkesine riayet edilmediği, adayların performansları ile aldıkları puanların örtüşmediği gerekçeleriyle pek çok sınav yargı önüne taşınmaktadır. Tüm bu iddiaların açıklığa kavuşturulması sınavların kayda alınmasıyla mümkündür. Uygulamada ise bu yola çoğunlukla başvurulmamakta, gerekçe olarak da mevzuatta ayrıntılı tutanak tutulması yahut kamera kaydı alınmasına yönelik hüküm bulunmaması gösterilmektedir.

Sözlü sınav yargı önüne taşındığında idare, aday için takdir ettiği puanın gerekçelerini ortaya koyabilmelidir. Bunu yapamaması hâlinde sebep unsurunu somutlaştıramadığından işlem iptal edilmelidir. Fakat içtihatlar aksi istikamettedir. 2008-2013 yılları arasındaki kısa süreli yön değişikliği haricinde Danıştay, gerekçenin ortaya konulmamasını iptal sebebi olarak değerlendirmemiştir. 2008 yılı öncesinde sınavın mevzuatta öngörüldüğü şekilde yürütülüp yürütülmediğini denetlemekle iktifa etmiştir. 2013 yılından sonra da soruların önceden hazırlanıp tutanağa bağlanması, sorulan soruların kayda geçirilmesi, sorulan sorulara üyelerce ayrı ayrı puan verilmesi incelediği temel hususlar olmuştur. Kısacası Danıştay, yargısal denetimi yetki ve şekil unsurlarına hasretmiştir.

Son zamanlarda ise bazı idareler, yaygın bir uygulama kazanmasa da yaptıkları sınavları kamera ile kaydetmeye başlamışlardır. Bunun neticesinde mahkemeler sınavların muhtevasına vâkıf olma imkânı yakalamışlardır. Ancak aksi yönde istisnâ kararlar bulunsa da yargısal denetimi yetki ve şekil unsurlarına hasreden anlayışın bir tezahürü olarak esas yönünden inceleme yapmaktan imtina edilmektedir. Hukuka aykırılık iddialarının ekseriyetinin ise yetki ve şekil unsurlarına yönelik olmadığı bir gerçektir. Dolayısıyla işlemin esası denetlenmediği müddetçe vatandaşlar, kamu görevine girişte etkin bir yargısal korumadan mahrum kalacaklardır. Bu sebeple Danıştayın tutumu son derece isabetsizdir ve

bir hukuk devletinde kabul edilmesi mümkün değildir. İşlem, tüm unsurlarıyla birlikte denetlenmelidir.

Ancak bu denetimin kapsamı üzerinde titizlikle durulmalıdır. Zira ortada idarenin takdir yetkisinin bulunduğu bir durum söz konusudur. İdarenin keyfî davranışlarının önünün kesilmesi hedeflenirken takdir yetkisini ortadan kaldırma tehlikesi vardır. Hem bu yetkiye saygı duyan hem de hukuk devleti olmanın gerektirdiği denetimi yapmaktan imtina etmeyen bir yol geliştirilmelidir. Kanaatimizce bu denetim kapsamında; adayın seviyesini ölçmekten uzak bir sınavın bulunup bulunmadığı, eşitlik ilkesine riayet edilip edilmediği ve adayın performansını değerlendirirken takdirde açık hataya düşülüp düşülmediği incelenmelidir. Özellikle bilirkişiden adayın performansına puan vermesini istemek, idarenin takdir yetkisinin bilirkişinininkiyle ikame edilmesi anlamına geleceği için bundan kaçınılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akgüner T ve Berk K, *İdare Hukuku*, (8. Baskı, Der 2017)
- Akyılmaz B, Sezginer M ve Kaya C, *Türk İdare Hukuku*, (10. Baskı, Savaş 2019)
- Atay E E, *İdare Hukuku*, (7. Baskı, Turhan 2019)
- Avcı M, *Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Kamu Görevliliğine Giriş*, (1. Baskı, Yetkin 2009)
- Cardona F 'Recruitment in Civil Service Systems of EU Members and in Some Candidate States', Seminar on Civil Service Recruitment Procedures, Vilnius, 21-22 March 2006, s. 1-21.
- Çağlayan R, *İdare Hukuku Dersleri*, (4. Baskı, Adalet 2016)
- Gaudemet Y, *Droit Administratif*, (23. Baskı, LGDJ 2020)
- Gözübüyük A Ş, *Yönetim Hukuku*, (34. Baskı, Turhan 2016)
- Günday M, *İdare Hukuku*, (9. Baskı, İmaj 2004)
- Güran S, *Memur Hukukunda Kayırma ve Liyakat Sistemleri*, (1. Baskı, İÜHF 1980)
- Lebreton G, *Droit Administratif Général*, (2. Baskı, Dalloz 2019)
- Özyörük M, *İdare Hukuku Dersleri*, (Çoğaltma 1972)
- Ruhil, A V S ve Camões P J, 'What Lies Beneath: The Political Roots of State Merit Systems', (2003) 13(1) Journal of Public Administration Research and Theory, 27-42.
- Sezer Y ve Bilgin H, 'Sözlü Sınavların Yargısal Denetimi' (2009) (86) Türkiye Barolar Birliği Dergisi
- Şahin E, 'Kamu Görevlisi Alımında Sözlü Sınav ve Mülakat Yöntemleri ile Yargısal Denetim Sorunu', (2023) (81), Ankara Barosu Dergisi, 64-113.
- Şen M L, 'Liyakat İlkesi ve Türk Personel Sistemindeki Uygulaması', (1995) 28(1) Amme İdaresi Dergisi, 77-92.
- Yıldırım T, Yasin M, Kaman N, Özdemir H E, Üstün G ve Okay Tekinsoy Ö, *İdare Hukuku*, (7. Baskı, On İki Levha 2018)
- Tan T, 'Sınav Notları ve Yargısal Denetim' (1975) (18-19) Danıştay Dergisi, 188-192.
- 'Sınav ve Jüri Değerlendirmelerinin Yargısal Denetimi', (1996) 51(1) Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 409-423.

Tekin A, 'Karşılaştırmalı Hukuk ve Liyakat İlkesi Bağlamında Türkiye'de Hâkim ve Savcı Adaylarının Seçimi', (2021) 8(1), İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 131-166.

Tokgöz H, *İstisnai Memuriyet*, (1. Baskı, Seçkin 2016)

Tutum C, 'Yönetimin Siyasallaşması ve Partizanlık', (1976) 9(4) Amme İdaresi Dergisi, 9-32.

Uz A ve Demircioğlu M Y, *Sözlü-Mülakat Sınavları ve Yargısal Denetim*, (1. Baskı, Adalet 2012)

Van Acker W, 'Civil Service Recruitment: Recruiting the Right Persons the Right Way', (2019) (20) Governance Notes, 1-5.

Yılmaz H, 'Hâkim ve Savcı Adayı Alımında Mülâkat Sınavına İlişkin Hukuksal Sorunlar', (2011) (93), Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 35-52.