

15 Temmuz sonrası İhraçların Sınırlı Rasyonellik Perspektifinden Analizi¹

Analysis of Dismissals after July 15 from the
Perspective of Limited Rationality

Cemal ÖZTÜRK²

Strategic Public Management Journal
Volume 3, Special Issue, pp. 66-82
December 2017
DOI: 10.25069/spmj.342926
Received: xx.xx.2017
Accepted: xx.xx.2017
© The Author(s) 2017
For reprints and permissions:
<http://dergipark.gov.tr/spmj>

Öz

15 Temmuz Darbe girişimi, Türkiye’de siyasi ve bürokratik yapının şekillenmesinde hangi faktörlerin daha etkin olduğunu göstermede stratejik bir öneme sahiptir. Özellikle silahlı kuvvetler bünyesine girmiş ve çok iyi bir şekilde kendini kamufler etmeyi başarmış örgüt/örgütler, gerek darbe girişimi ve gerekse darbe sonrası Olağanüstü Hal-OHAL kapsamında çıkarılan Kanun Hükmünde Kararnameler-KHK’lar ile olayın vahametini bir kez daha gözler önüne sermiştir. Söz konusu durumun meydana gelmesinin pek çok nedeni olabilir. Ancak, yönetim bilimi açısından konuyu rasyonellik ve yarı rasyonellik boyutu ile irdelemek gerekmektedir. Yönetimsel karar verme süreci, etik boyutları ve rasyonel temelleri olan bir süreçtir. Ancak Herbert A. Simon’un Sınırlı Rasyonellik Yaklaşımında, yöneticilerin pek çok kısıtlamalardan dolayı gerçekçi ve mantıklı karar veremediklerini ileri sürmektedir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de kamu kurumlarına, özellikle askeri kurumlara personel alımlarını ve kariyer durumlarını sınırlı rasyonellik yönünden analiz etmektir. Bu nedenle, önce Simon’un sınırlı rasyonellik modeli üzerinde durulacaktır. Daha sonra ise, söz konusu terör örgüt/örgütlerinin özellikle askeri yapılara nasıl girdikleri, kariyer basamaklarını hızla tırmanırken hangi yöntem ve referansları kullandıkları tespit edilmeye çalışılacaktır ve KHK’lar ile bu kurumlardan atılan personelin nitelik ve nicelikleri analiz edilerek elde edilen sonuçlar sınırlı rasyonellik yaklaşımı bağlamında değerlendirilecektir. Bu dönemde Türk Silahlı Kuvvetlerinden ilişkisi kesilen personel boyutu; general-amirallerden % 44.97’si, subaylardan % 13.75’i, astsubaylardan % 3.26’sı olmak üzere TSK personelinin toplam % 6.40’i şeklindedir. Bu işlemlerde daha rasyonel karar alınmasında şüphesiz ki sınırlı rasyonellik ana olgu olarak karşımıza çıkmaktadır, ancak onun da sebeplerinden olarak bu terör yapılanmasının müdahil olduğu şaibeli sınavlar, referanslar ve benzeri kanıtların da etkili olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sınırlı Rasyonellik, 15 Temmuz Darbesi, İhraç Kararları, 2016 Kanun Hükmünde Kararnameleri.

¹ Bu çalışma, 13-14 Nisan 2017 tarihlerinde Marmara Üniversitesi Sultanahmet Yerleşkesi Konferans Merkezinde yapılan Uluslararası III. Strategic Public Management Symposium’da (Stratejik Kamu Yönetimi Sempozyumu’nda) tam metin sözlü sunumu yapılan “15 Temmuz sonrası İhraçların Sınırlı Rasyonellik Perspektifinden Analizi” adını taşıyan bildirinin genişletilmiş ve değiştirilmiş halidir.

² Yrd. Doç. Dr., Bitlis Eren Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü Bölümü, cozturk@beu.edu.tr

Abstract

The July 15 coup attempt has a strategic preliminary indication of which factors are more effective in shaping the political and bureaucratic structure in Turkey. In particular, the organization /organizations that have entered into the army and have camouflaged themselves in a very good way shows the importance of the case via the delegated legislation enforced in scope of emergency state both during attempt of coup and after coup. There may be many reasons of mentioned event. But we had better look into the case by rationalism and bounded-rationality extent in terms of administration science. It has governmental decision making process, moral extent and rational foundations. However, Herbert A. Simon in Perspective of Bounded Rationality puts forward that manager cannot make realistic and logical decisions due to many restrictions. The aim of this study is to analysis the employment process into public foundations particularly into army foundations in Turkey and career state in terms of rationalism. So, at first we will focus on bounded rationality model of Simon. And then, we will try to determine how these gangs leaked especially into army structures, which methods and references they used while climbing up the career steps and by analysing the quality and quantity of the staff fired out from these foundations by delegated legislations, the obtained info will be evaluated in terms of bounded rationality perspective. In this period, the size of the personnel who were interrupted by the Turkish Armed Forces is that; 44.97% of general-admirals, 13.75% of officers, 3.26% of non-commissioned officers, 6.40% of TSK personnel. There is no doubt that in the process of making more rational decisions, limited rationality is the main phenomenon, but it is also seen that the probable examinations, references and similar evidences that this terrorist organization involved as its causes are also influential

Key Words: Limited Rationality, July 15 Strike, Dismissals Decisions, 2016 Decrees on the Rule of Law.

GİRİŞ

Paralel Devlet Yapılanması başta olmak üzere terörle mücadele için 2016 yılında Olağanüstü Halin ilanı sonrasındaki gelişmelerin Türk Silahlı Kuvvetleri üzerindeki etkilerini incelemek büyük önem arz etmektedir. Bu son terör yapılanmasında odaklanılan ve darbeye kalkışan grubun içerisinde çıktığı kurum olarak ve dahi darbe girişimi sonrasında onunla mücadele verilen personele sahip kurumlardan biri olarak da Türk Silahlı Kuvvetleri-TSK ön plana çıkmaktadır. Zira Olağanüstü Hal-OHAL ilanından itibaren böyle bir terör yapılanmasıyla mücadeleye girişen bu teşkilat içinde kendini gizlemeyi başarmış çok sayıda personelin bulunduğu ortadadır.

Bu bağlamda binlerce askeri personelin, general-amiral, subay ve astsubayın görevine ya da kamu görevliliğine son verilmiştir. İhraçlar konusu çok ciddi rakamlara ulaşmış ve özellikle komuta kademesinde rakam ve özellikle de oran daha da büyümüştür. Bunlar meslekten uzaklaştırılmış ve çeşitli tedbirler getirilmiştir.

Konunun önemi ve hassasiyeti toplumun geneli tarafından bilinmekle birlikte, biz bu konuyu Herbert Alexander Simon'un sınırlı rasyonellik teorisi bağlamında inceleyeceğiz. Böylece bu terör oluşumunun yıllarca süren yapılanması sürecinde yapılan hatalara ve geline sonuca Türkiye'deki önemli bürokrasi sorunlarından biri olarak yer bulmaya çalışacağız. Türkiye'deki bürokratik yapılanmada rasyonelliğin önündeki engellerden bir tanesi terördür ve bu da ancak sınırlı rasyonellikle açıklanabilir. Terör her zaman kendini aynı şekilde göstermezse bile, bürokrasinin rasyonelliğini ve verimliliğini ciddi olarak etkileyebilen bir faktördür olduğu her zaman söylenebilir.

Bu bakış açısı ve gaye ile bu çalışmada, önce sınırlı rasyonellik kavramı üzerinde durulmuş, akabinde Temmuz 2016 - Temmuz 2017 dönemindeki Olağanüstü Hal Kanun Hükmünde Kararnameleri-KHK kapsamındaki ihraçlar ve idari işlem ya da yargı kararları ile görevlerine son verilen personel hakkında, resmi kaynaklardan ve internet kaynaklarından kurumdan çıkarmalar ile ilgili veriler toparlanmıştır. Daha sonra, bu veriler

tablolaştırılarak bir durum tespiti yapılmıştır. Buna ilaveten, mevcut veriler doğrultusunda, Türk Silahlı Kuvvetlerindeki artan personel ihtiyacına vurgu yapılmış ve yapılan analizlerden yola çıkarak bazı değerlendirmelerde bulunulmuştur.

1. KARAR VERME MODELİ OLARAK SİMON'UN SINIRLI RASYONELLİK YAKLAŞIMI

İktisatçılar, insanın sadece kendi çıkarını düşündüğü ve çıkarının gerektirdiği davranışı sergilediği için *Homoekonomikus* bir varlık olduğunu ileri sürmüşlerdir. Ancak, Simon kendi çıkarını en fazlaya ulaştırmaya çalışan ekonomik insan modeli yerine *yönetsel insan* kavramını ortaya koymuştur. “Karar verme” eylemini yönetim sürecinin tam kalbine koyan Simon için yönetici yerine “karar veren” ifadesini kullanmak daha yerinde bir deyiş olacaktır (Simon, 1967: 10). Önerdiği bu insan, sınırlı zekâsıyla tüm alternatifleri kavrayamamakta ve sınırlı bir bilgiye ulaşıp hesaplayarak doyum peşinde koşmaktadır. Bütün seçeneklere ulaşmak yerine onu tatmin edecek en iyi seçeneği takip etmektedir ve bu yönüyle gerçek dünyada karşılaşılması daha olası bir insandır (Şahin, 2015: 82). Simon, Yönetsel model için sınırlı rasyonellik ve tatminkâr (satisficing) kararlar adı altında iki araç oluşturmaktadır (Daft, 2003: 278). Bu modele göre; karar verme süreci, en iyi sonucu sağlayan rasyonel bir seçim değil de kısıtlı bilginin işlenip tatminkâr sayılan sonucu sağlayan bir süreçtir (Koçel, 2003: 104). Çünkü mükemmel rasyonellik diye bir şey yoktur. Rasyonel dediğimiz davranışın gerçekleşmesi bile imkânsızdır.

Yönetsel karar verme süreci etik ve rasyonel bir süreç olup rasyonellik ve değer açısından önem arz etmesine rağmen (Hoy ve Miskel, 2010), Simon *Administrative Behavior* adlı eserinde 1976’da, belirttiği sınırlı rasyonellik teorisine göre, yöneticiler mümkün olan tüm alternatifleri inceleyemeden ve dayanak olarak aldıkları alternatiflerin göz önünde tutulması gereken alternatiflerden olduğunu bilemeden tatmin edici kararlar vermeye çalışmaktadırlar. Ona göre, nasıl ki bireylerin rasyonel kararlar almasının önünde bazı engeller oluyorsa, aynı şekilde örgütlerin de içsel ya da dışsal sebeplerle tam rasyonel davranması mümkün değildir (Yağmurlu, 2004: 45). Simon yöneticilerin birçok kısıtlamalardan dolayı gerçekçi ve mantıklı karar veremediklerini ileri sürmektedir. Kısıtlı rasyonellik olarak da adlandırılan bu tez karar vericilerin kabiliyetlerinin kısıtlamalarla (karmaşıklık, bilgi, yetenek ve zaman vb.) sınırlandığını söylemektedir. Bu kısıtlamalar altında yöneticiler karar verirken, yorucu bir eylem yerine tatmin edici alternatife yönelmektedirler (Northcraft ve Neale, 1990). Simon’un *Cornegie Mellon Üniversitesi*nde oluşturduğu ekibin içinde yer alan Franco Modigliani, 2001’de yayınlamış olduğu otobiyografisinde Simon ile öğle yemeklerini birlikte yediklerinden bahseder. Simon her öğle yemeğinde aynı tip sandviç yer: beyaz ekmeğe Amerikan peynirli sandviç. Ona neden her gün aynı yemeği yediği sorulduğunda, Simon: kendisini tatmin eden bu sandviğin, ne yiyeceğine karar vermek için harcaacağı zamandan tasarruf etmesini sağladığını ve Amerika’da bütün restoranlarda bu sandviğin olduğunu ve bulmada zorluk çekmediğini söyler (Auigera- March, 2002: 10). Bu kısa örnekte de anlaşıldığı gibi, karar vermede yöneticiler, en uygun alternatif yerine ilk bulacakları tatmin edici alternatife yönelmektedirler (Lunenburg ve Ornstein, 2004). Çünkü seçimini yapmada yöneticinin ihtiyaç duyduğu ek bilgiyi bulmak için yeterince zamanı yoktur. Böyle durumlarda, her karar vericinin gereksinim duyduğu şey; sadece *yeterince iyi* yaklaşımını belirlemek ya da *duygusal mekanizmayı harekete geçirmek* yani duygularıyla karar vermektir. Bu modelde tatmin yeterlidir.

Rasyonel karar verme teorisindeki rasyonel ve ideal tip insanın yerini, sınırlı rasyonel karar verme modelinde, içinde bulunulan koşulların getirmiş olduğu tüm gerçeklikleri ve kısıtlılıkları özümsemiş ve benimsemiş bir “yönetsel insan” almaktadır. Yönetsel insan “doyurucu kararlar” alarak; içinde bulunduğu şartların gerçekliğine paralel olarak hem kendisi hem de örgüt için en tatmin edici sonuçları üretmektedir. Ancak yukarıda da izah edildiği üzere rasyonel insanın bir sorun karşısında onun daha basit halini tasarlayarak çözümlenmeye gitmesi,

esasen sınırlı rasyonel karar verme modelindeki yönetsel insanın yaklaşımıyla da örtüşmektedir. Simon, örgütlerde karar verme sürecinde rasyonelliği sınırlandıran faktörleri aşağıdaki gibi belirlemiştir (Tozlu, 2016: 38):

- Bireylerin sahip oldukları fizik ve fizyolojik özellikler bir değişken olarak onların davranış, eylem ve kararlarını etkiler.
- İkinci bir değişken olarak bireylerin üyesi oldukları örgütün ve o topluluğun sahip oldukları değerlerden bahsetmek mümkündür.
- Üçüncü değişken ise bireylerin sahip olduğu bilgi ve veri edinme imkânlarının kısıtlılığıdır. Bu kısıtlılık da doğrudan karar verme sürecinin seyrini etkilemektedir.

Sınırlı rasyonellikteki sınır ve engellerin nedeni örgütün karmaşıklığından kaynaklanan kısıtlı bilgi ve kısıtlı zamandır (Daft, 2003: 278). Oysa rasyonellik yaklaşımına göre “rasyonel adam” karar verme aşamasında hareketini belirleyen tüm alternatifleri göz önünde bulundurabilmektedir. Simon, karar almaya yönelik yaptığı çalışmalarla 1978 yılında iktisat alanında Nobel ödülünü almaya hak kazanmıştır. Karmaşıklık (complexity) ve sınırlı rasyonellik (bounded rationality) kavramlarından hareket etmiş ve karmaşık yapıların iyi bir analizini yapabilmek için insanın bilgisayar ve bilgisayar teknolojilerini kullanmasının ve yapay zekâ ile etkileşimin gerekli olduğunu söylemektedir (Ruben ve Dumludağ, 2015: 7).

Sınırlı rasyonelliğe göre, karar vericilerin sahip oldukları sınırlı kapasitelerinin alternatifler arasında seçim yapmaları üzerinde önemli etkiye sahiptir. Bu sınırlılıklar; hesaplama kabiliyetinin ve hafızanın kullanımı ile örgütlenmedeki sınırlılıklar olarak belirtilmektedir. İnsan, bir robot ya da makine olmayıp duyguları, sezgileri, yargıları ve önyargıları olan bir canlıdır. Bu faktörler insanların mevcut tüm bilgileri kullanmasına, tamamen rasyonel kararlar almasına ve sadece “beklenen faydanın maksimize edilmesi” şeklindeki amaçları edinmesini engellemektedir (Tekin, 2016: 76). Simon’a göre karar vericiler, söz konusu kısıtlar altında, kendilerine mantıklı gelen karar verme prosedürlerini işletirler, oysa bu prosedürler, kısıtlar ortadan kaldırıldığında çok mantıklı olmayabilmektedir (Özer, 2016: 178-179). Simon’a göre evrensel rasyonellik-global rational mümkün değildir çünkü en azından insanın kendi bilgi ve yetenekleri bu rasyonelliği sınırlamaktadır Simon, ‘*Bounded Rationality in Social Science*’ isimli çalışmasında İnsan bilişsel yeteneklerinin kısıtlılığına ilişkin tipik varsayımlar şu şekilde sıralamaktadır (Simon, 2000: "Bounded Rationality in Social Science", 25):

- Sınırlı bilgi;
- Bu bilgiyi uygulamaya geçirecek yeteneğin sınırlı olması;
- Eylemlerin sonucunu değerlendirecek yeteneğin sınırlı olması;
- Olası eylem biçimlerini ortaya koymak için sınırlı yetenek;
- Belirsizlikle baş etmek için sınırlı yeteneği;
- Birbiriyle çelişen ve çatışan istekler arasında karar verme yeteneği sınırlıdır.

Bilgi, yetenek, öngörü, karmaşıklık ve çelişen ihtiyaçlar, rasyonel karar vermeyi imkânsız kılar. Bu nedenle, eldeki tüm seçenekleri değerlendirmek bazen mümkün olmadığından rasyonel modelin kuralcı yapısını yumuşatan kısıtlayıcı rasyonellik-tatmin edici model insanların karar vermesini kolaylaştırmaktadır ve bu model geleneksel modellerle karşılaştırınca daha tatmin edici kararların verilmesine olanak tanımaktadır (Kıral, 2015: 74). Yani, optimum (en iyi) karar mümkün olmadığından, bunun yerine tatmin edici kararı vermek tercih edilir.

Sınırlı rasyonellik durumunda kararın en rasyonel seçenek üzerinde değil de en tatminkar seçenek üzerinde olduğu varsayılmaktadır (Kesken, 2002: 1). Oysaki işlev bozukluğu gösteren örgütler rasyonellik yerine psikodinamik işlev bozukluklarının yarattığı alternatif bir rasyonellik yaklaşımını benimsemektedirler (Kersten ve Sidky, 2005: 473). Dolayısıyla en iyi sonuca odaklanmış rasyonel karar kuramından, yönetici ve örgüt açısından minimum seviyedeki tatmini ve işlerin “mümkün olan” en üst seviyede rasyonellikle devamını

sağlayacak kararların alınmasını içeren sınırlı (bounded) rasyonel seçim kuramına geçiş söz konusudur (Tozlu, 2016: 39). Bazı yönlerden eleştirilmesine rağmen, sınırlı rasyonelliğin iki açıdan mükemmel rasyonellikten daha üstün olduğu ileri sürülmektedir. Bunlardan birincisi, insanın bireysel sürecidir. Diğeri ise örgütsel ve politika yapma süreçleri arasında bir bağlantının olmasıdır. Yani bireysel tercihlerde nasıl ki bazı kısıtlardan dolayı insan en iyi yerine tatmin edici özelliği yeterli görüyorsa, aynı şekilde kurumsal kararlar veya politik süreçler için de aşırı karmaşıklık, bilgi ve zaman yetersizliğinden dolayı imkansız olan en mükemmel yerine, mevcut şartlar dahilinde makul görülen tercih edilir.

2. TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİNDE DURUM: MART 2015- MART 2017 TARİHLERİ İTİBARI İLE PERSONEL SAYISINDAKİ DEĞİŞMELER

Ülkenin en önemli kurumlarının başında gelen TSK, Temmuz 2016 darbe girişiminden sonra çok önemli bir revizyona tabi tutuldu. Kurumda darbe teşebbüsüne katılmış veya irtibatı olduğu tespit edilen binlerce personel kurumdan ihraç edildi. Kısa ve orta vadede boşalan kadroların doldurulması ülke için hem emek hem de maliyet demektir. Silahlı kuvvetler gibi bir birime personel alınırken azami derecede dikkat edilmemesi, karar süreçlerinde rasyonellikten uzaklaşılması, bu durumun meydana gelmesinde önemli bir etken olarak görülmelidir. Bu yüzden, son iki yıl içinde TSK personeli ile ilgili verileri tablolar halinde vermek, konunun boyutlarının anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

Tablo-1: TSK Personel Sayıları son iki yıl. (Mart 2015-Mart 2017)

Rütbeler	2 Mart 2015	4 Mayıs 2016	1 Temmuz 2016	9 Eylül 2016	1 Mart 2017	Temmuz-Mart farkı	1 Temmuz 2016-Mart 2017 değişim-fark % -
General-Amiral	345	358	358	206	201	157	43.85
Subay	39310	39353	39287	29946	25518	13769	35.04
Astsubay	97108	96593	96391	67646	64059	32332	33.54
Askeri Personel		561496	496505	351176	368710	127795	25.73
TOPLAM	685862	613419	570111	391695	407317	162794	28.55

Kaynaklar:

<http://www.hurriyet.com.tr/genelkurmay-personel-sayisini-acikladi-28336770>

<http://www.milliyet.com.tr/tsk-personel-sayisini-acikladi-gundem-2239197/>

<http://www.ntv.com.tr/turkiye/tskpersonel-sayisini-acikladi,ivhjOnlKGUKPINOjsJBRJA>

<http://www.ntv.com.tr/turkiye/tsk-15-temmuz-sonrasi-ilk-kez-personel-sayisini-acikladi,VEwp51shS0WCSH5M-F4-rQ>

<http://www.diken.com.tr/tsk-ilk-kez-personel-sayisini-acikladi-mayisa-gore-dusus-200-bin-kisiden-fazla/>

<http://www.aljazeera.com.tr/haber/tsk-personel-sayisini-acikladi>

Burada her ne kadar TSK'ndeki personel sayısındaki son iki yıllık değişim görülmekte ise de amacımıza uygun olarak 1 Temmuz 2016 verileri ve sonraki veriler bizim için daha fazla önem arz etmektedir. Bahse konu 8 aylık dönemde Temmuz 2016 verileri ile Mart 2017 verilerini ele alalım. 1 Temmuz 2016'da TSK'nde 358 general-amiral, 39287 subay, 96391 astsubay, 496505 askeri personel olmak üzere toplam 685862 personel vardır. 9 Eylül 2016'da bu rakamlar şu şekildedir; 206 general-amiral, 29946 subay, 67646 astsubay, 351176

askeri personel olmak üzere toplam 391695 personel bulunmaktadır. 1 Mart 2017’de ise 201 general-amiral, 25518 subay, 64059 astsubay, 368710 askeri personel ve toplam 407317 personel vardır.

1 Temmuz 2016 sayıları ile 1 Mart 2017 tarihine ait rakamları karşılaştırdığımızda; General-amiral sayısında 157 kişi azalma ile % 43.85’lik bir düşüş, subay sayısında 13769 kişi azalma ile % 35.04’lük bir düşüş, astsubay sayısında 32332 kişi azalma ile %33.54’lük bir düşüş, askeri personel sayısında 127795 kişi azalma ile % 25.73’lük bir düşüş ve toplam personel sayısında 162794 kişi azalma ile % 28.55’lik bir eksilme görülmüştür.

3. 15 TEMMUZ SONRASI TSK PERSONEL SAYISI VE DAĞILIMINDAKİ DEĞİŞİM

3.1. 668 Sayılı KHK Kapsamında Alınan Tedbirler

1) Milli güvenliğe tehdit olduğu belirlenen Fethullahçı Terör Örgütüne/Paralel Devlet Yapılanması (FETÖ/PDY) iltisakı, irtibatı, aidiyeti olan; a) Ekli 1 sayılı listede yer alan asker kişiler Türk Silahlı Kuvvetlerinden çıkarılmıştır. Haklarında ayrıca özel kanun hükümlerine göre işlem tesis edilir. 2) Birinci fıkranın a bendi gereğince Türk Silahlı Kuvvetlerinden çıkarılan asker kişilerin, mahkumiyet kararı aranmaksızın, askeri rütbe ve memuriyetleri alınır ve bu kişiler yeniden Türk Silahlı Kuvvetlerine kabul edilmezler; bir daha kamu hizmetinde istihdam edilemez, doğrudan veya dolaylı olarak görevlendirilemezler (m.2).

Ekli 1 sayılı listede: üç kuvvet komutanlığından (Kara Kuvvetleri Komutanlığı-KKK, Hava Kuvvetleri Komutanlığı-HKK ve Deniz Kuvvetleri Komutanlığı-DKK) toplam 149 general-amiral, 1099 subay ve 436 astsubay olmak üzere toplam 1684 kişi bulunmaktadır.

Tablo-2: 668 Sayılı KHK’nin 1, 2 ve 3 Sayılı Listelerinde Çıkarılan Askeri Personel Sayıları

Rütbeler	KKK	DKK	HKK	Toplam
General-Amiral	87	32	30	149
Subay	726	59	314	1099
Astsubay	256	63	117	436
Genel Toplam	1069	154	461	1684

Kaynak: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/07/20160727M2-1.pdf>

3.2. 669 Sayılı KHK Kapsamında Alınan Tedbirler

Bahse konu KHK’nın 2. Maddesinde Türk Silahlı Kuvvetleri ve Jandarma personeline dair alınan tedbirlerden bazıları şöyledir: (1) Milli güvenliğe tehdit olduğu belirlenen Fethullahçı Terör Örgütüne (FETÖ/PDY) irtibatı, aidiyeti, iltisakı olan ve ekli (1) ve (2) sayılı listelerde yer alan asker kişiler Türk Silahlı Kuvvetlerinden, ekli (3) sayılı listede yer alan kişiler ise Jandarma Genel Komutanlığı teşkilatından çıkarılmıştır. Haklarında ayrıca özel kanun hükümlerine göre işlem tesis edilir. (2) Birinci fıkrada belirtilen kişilerin, mahkûmiyet kararı aranmaksızın, askeri rütbe ve memuriyetleri alınır ve bu kişiler yeniden Türk Silahlı Kuvvetlerine ve Jandarma Genel Komutanlığı teşkilatına kabul edilmezler; bir daha kamu hizmetinde istihdam edilemezler, doğrudan veya dolaylı olarak görevlendirilemezler.

Ek 1 ve 2 sayılı listede 125 subay ve 68 astsubay olmak üzere toplam 193 TSK mensubu asker yer almaktadır. 3 sayılı listede: Jandarma Genel Komutanlığı-JGK mensubu 9 general, 909 subay ve 227 astsubay bulunmaktadır. 669 sayılı KHK’de 9 general, 1034 subay ve 295 astsubay olmak üzere toplam 1338 kişi bulunmaktadır.

Tablo-3: 669 Sayılı KHK'nin 1, 2 ve 3 Sayılı Listelerinde Çıkarılan Askeri Personel Sayıları

Rütbeler	TSK	JGK	Toplam
General-Amiral	-	9	9
Subay	125	909	1034
Astsubay	68	227	295
Genel Toplam	193	1145	1338

Kaynak:

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.aspx?MevzuatKod=4.5.669&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=4&Tertip=5&No=669> (8 Mart 2017)

3.3. 670 Sayılı KHK Kapsamında Alınan Tedbirler

Bahse konu KHK'nın 2. maddesinde Kamu personeline dair alınan tedbirlerden bazıları şöyledir: (1) Milli güvenliğe tehdit olduğu belirlenen Fethullahçı Terör Örgütüne (FETÖ/PDY) irtibatı, iltisakı, aidiyeti bulunan; b) Ekli (2) sayılı listede yer alan kişiler Türk Silahlı Kuvvetlerinden, c) Ekli (3) sayılı listede yer alan kişiler Sahil Güvenlik Komutanlığı-SGK teşkilatından, başka hiçbir işleme gerek kalmaksızın çıkarılmıştır. Bu kişilere ayrıca herhangi bir tebligat yapılmaz. Haklarında ayrıca özel kanun hükümlerine göre işlem tesis edilir. (2) Birinci fıkra gereğince kamu görevinden, Türk Silahlı Kuvvetlerinden, Sahil Güvenlik Komutanlığı teşkilatından ve Emniyet Genel Müdürlüğü teşkilatından çıkarılan kişilerin, mahkûmiyet kararı aranmaksızın, rütbe ve/veya memuriyetleri alınır ve bu kişiler görev yaptıkları teşkilata yeniden kabul edilmezler; bir daha kamu hizmetinde istihdam edilemezler, doğrudan veya dolaylı olarak görevlendirilemezler.

Ekli 2 sayılı listede: KKK'dan 59, DKK'ndan 18 ve HKK'ndan 62 (2'si general) subay-astsubay bulunurken, 3 sayılı listede SGK'dan 24 subay-astsubay bulunmaktadır. Bu KHK'da çıkarılan toplam 2 general, 112 subay ve 49 astsubay bulunmaktadır.

Tablo-4: 670 Sayılı KHK'nin 2 ve 3 Sayılı Listelerinde Çıkarılan Askeri Personel Sayıları

Rütbeler	KKK	DKK	HKK	SGK	Toplam
General-Amiral	-	-	2	-	2
Subay	32	6	55	19	112
Astsubay	27	12	5	5	49
Genel Toplam	59	18	62	24	163

Kaynak:

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.aspx?MevzuatKod=4.5.670&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=4&Tertip=5&No=670> (8 Mart 2017)

3.4. 672 Sayılı KHK Kapsamında Alınan Tedbirler

Söz konusu KHK'nın 2. maddesinde Kamu personeline dair alınan tedbirlerden bazıları şöyledir: (1) Milli Güvenlik Kurulunca Devletin milli güvenliğine karşı faaliyette bulunduğu karar verilen yapı, oluşum veya gruplara veya Terör örgütlerine üyeliği, iltisakı, irtibatı, mensubiyeti bulunan; c) Ekli (3) sayılı listede yer alan kişiler Jandarma Genel Komutanlığı teşkilatından, ç) Ekli (4) sayılı listede yer alan kişiler Sahil Güvenlik Komutanlığı teşkilatından, başka hiçbir işleme gerek kalmaksızın çıkarılmıştır. Bu kişilere ayrıca herhangi bir tebligat yapılmaz. Haklarında ayrıca özel kanun hükümlerine göre işlem tesis edilir. (2) Birinci fıkra gereğince kamu görevinden, Emniyet Genel Müdürlüğü teşkilatından, Jandarma Genel Komutanlığı teşkilatından ve Sahil Güvenlik Komutanlığı teşkilatından çıkarılan kişilerin, mahkûmiyet kararı aranmaksızın, rütbe ve/veya

memuriyetleri alınır ve bu kişiler görev yaptıkları teşkilata yeniden kabul edilmezler; bir daha kamu hizmetinde istihdam edilemezler, doğrudan veya dolaylı olarak görevlendirilemezler.

Ekli 3 sayılı listede: JGK'ndan 113 subay ve 162 astsubay olmak üzere 275 isim, 4 sayılı listede ise SGK'ndan 2 subay bulunmaktadır. Bu KHK'da 115 subay ve 162 astsubay olmak üzere toplam 277 isim bulunmaktadır.

Tablo- 5: 672 Sayılı KHK'nin 3 ve 4 Sayılı Listelerinde Çıkarılan Askeri Personel Sayıları.

Rütbeler	JGK	SGK	Toplam
General-Amiral	-	-	-
Subay	113	2	115
Astsubay	162	-	162
Genel Toplam	275	2	277

Kaynak:

<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin1.Aspix?MevzuatKod=4.5.672&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=4&Tertip=5&No=672> (8 Mart 2017)

3.5. 675 Sayılı KHK Kapsamında Alınan Tedbirler

Bahse konu KHK'nın 1. maddesinde Kamu personeline dair alınan bazı tedbirler şöyledir: (1) Milli Güvenlik Kurulunca Devletin milli güvenliğine karşı faaliyette bulunduğu karar verilen yapı, oluşum veya gruplara veya Terör örgütlerine mensubiyeti, iltisakı, üyeliği, irtibatı bulunan ve ekli (1) sayılı listede yer alan kişiler kamu görevinden başka hiçbir işleme gerek kalmaksızın çıkarılmıştır. Bu kişilere ayrıca herhangi bir tebligat yapılmaz. Haklarında ayrıca özel kanun hükümlerine göre işlem tesis edilir. (2) Birinci fıkraya gereğince kamu görevinden çıkarılan kişilerin, mahkûmiyet kararı aranmaksızın, rütbe ve/veya memuriyetleri alınır ve bu kişiler görev yaptıkları teşkilata yeniden kabul edilmezler; bir daha kamu hizmetinde istihdam edilemezler, doğrudan veya dolaylı olarak görevlendirilemezler.

Ekli 1 sayılı listede: TSK personeli 101 subay bulunmaktadır.

Tablo-6: 675 Sayılı KHK'nin 1 Sayılı Listesinde Çıkarılan Askeri Personel Sayısı.

Rütbe	Sayı
Subay	101

Kaynak: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/10/20161029-4.htm>

3.6. 677 Sayılı KHK Kapsamında Alınan Tedbirler

Söz konusu KHK'nın 1. maddesinde Kamu personeline dair alınan tedbirlerden bazıları şöyledir: (1) Milli Güvenlik Kurulunca Devletin milli güvenliğine karşı faaliyette bulunduğu karar verilen yapı, oluşum veya gruplara veya Terör örgütlerine iltisakı, irtibatı, üyeliği, mensubiyeti bulunan; a) Ekli (1) sayılı listede yer alan kişiler Türk Silahlı Kuvvetlerinden, b) Ekli (2) sayılı listede yer alan kişiler Jandarma Genel Komutanlığı teşkilatından, başka hiçbir işleme gerek kalmaksızın çıkarılmıştır. Bu kişilere ayrıca herhangi bir tebligat yapılmaz. Haklarında ayrıca özel kanun hükümlerine göre işlem tesis edilir. (2) Birinci fıkraya gereğince Türk Silahlı Kuvvetlerinden, Jandarma Genel Komutanlığı teşkilatından, Emniyet Genel Müdürlüğü teşkilatından ve kamu görevinden çıkarılan kişilerin, mahkûmiyet kararı aranmaksızın, rütbe ve/veya memuriyetleri alınır ve bu kişiler görev yaptıkları teşkilata yeniden kabul edilmezler; bir daha kamu hizmetinde istihdam edilemezler, doğrudan veya dolaylı olarak görevlendirilemezler.

Ekli 1 sayılı listede TSK Kuvvet komutanlıklarından KKK'dan 984, DKK'dan 389 ve HKK'ndan 321 subay-astsubay bulunmakta iken 2 sayılı listede JGK'ndan 176 subay ve 166 astsubay bulunmaktadır. BU KHK'de TSK'nden JGK ile birlikte toplam 1227 subay ve 809 astsubay olmak üzere 2036 kişi çıkarılmıştır.

Tablo-7: 677 Sayılı KHK'nin 1 Sayılı Listesinde TSK Kuvvet Komutanlıklarından ve 2 Sayılı Listesinde JGK'ndan Çıkarılan Askeri Personel Sayıları

Rütbe	KKK	DKK	HKK	JGK	Toplam
Subay	627	234	190	176	1227
Astsubay	357	155	131	166	809
Genel Toplam	984	389	321	342	2036

Kaynak: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/11/20161122-1.htm>

3.7. 679 Sayılı KHK Kapsamında Alınan Tedbirler

Bahse konu KHK'nın 1. maddesinde Kamu personeline dair alınan tedbirlerden bazıları şöyledir: (1) Milli Güvenlik Kurulunca Devletin milli güvenliğine karşı faaliyette bulunduğu karar verilen yapı, oluşum veya gruplara veya Terör örgütlerine mensubiyeti, iltisakı, üyeliği, irtibatı bulunan ve ekli (1) sayılı listede yer alan kişiler kamu görevinden başka hiçbir işleme gerek kalmaksızın çıkarılmıştır. Bu kişilere ayrıca herhangi bir tebligat yapılmaz. Haklarında ayrıca özel kanun hükümlerine göre işlem tesis edilir. (2) Birinci fıkra gereğince kamu görevinden çıkarılan kişilerin, mahkûmiyet kararı aranmaksızın, rütbe ve/veya memuriyetleri alınır ve bu kişiler görev yaptıkları teşkilata yeniden kabul edilmezler; bir daha kamu hizmetinde istihdam edilemezler, doğrudan veya dolaylı olarak görevlendirilemezler.

Ekli 1 sayılı listede: SGK'ndan 4 subay bulunurken, TSK kuvvet komutanlıklarından; KKK'ndan 402, DKK'ndan 149 ve HKK'ndan 164 subay-astsubay bulunmaktadır. Bu KHK'de TSK kuvvet komutanlıkları ve SGK'ndan toplamda 481 subay ve 238 astsubay olmak üzere 719 askeri personel çıkarılmıştır.

Tablo-8: 679 sayılı KHK'nin 1 sayılı listesinde çıkarılan askeri personel sayısı.

Rütbe	KKK	DKK	HKK	SGK	Toplam
Subay	283	100	94	4	481
Astsubay	119	49	70	-	238
Genel Toplam	402	149	164	4	719

Kaynak: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/01/20170106M1-1.htm>

3.8. 686 Sayılı KHK Kapsamında Alınan Tedbirler

Söz konusu KHK'nın 1. maddesinde Kamu personeline dair alınan tedbirlerden bazıları şöyledir: (1) Milli Güvenlik Kurulunca Devletin milli güvenliğine karşı faaliyette bulunduğu karar verilen yapı, oluşum veya gruplara veya Terör örgütlerine mensubiyeti, iltisakı, üyeliği, irtibatı bulunan ve ekli (1) sayılı listede yer alan kişiler kamu görevinden başka hiçbir işleme gerek kalmaksızın çıkarılmıştır. Bu kişilere ayrıca herhangi bir tebligat yapılmaz. Haklarında ayrıca özel kanun hükümlerine göre işlem tesis edilir.

(2) Birinci fıkra gereğince kamu görevinden çıkarılan kişilerin, mahkûmiyet kararı aranmaksızın, rütbe ve/veya memuriyetleri alınır ve bu kişiler görev yaptıkları teşkilata yeniden kabul edilmezler; bir daha kamu hizmetinde istihdam edilemezler, doğrudan veya dolaylı olarak görevlendirilemezler.

Ekli 1 sayılı listede: SGK'ndan 3 subay bulunurken, JGK'ndan 756 subay-astsubay bulunmaktadır. Bu KHK'de JGK ve SGK'ndan toplamda 280 subay ve 479 astsubay olmak üzere 759 askeri personel çıkarılmıştır.

Tablo-9: 686 sayılı KHK'nin 1 sayılı listesinde çıkarılan askeri personel sayısı.

Rütbe	JGK	SGK	Toplam
Subay	277	3	280
Astsubay	479	-	479
Genel Toplam	756	3	759

Kaynak: <http://www.resmigazete.gov.tr/mukerrer/20170207M1-1.htm>

3.9. 689 Sayılı KHK Kapsamında Alınan Tedbirler

Bahse konu KHK'nın 1. maddesinde Kamu personeline dair alınan tedbirlerden bazıları şöyledir: (1) Milli Güvenlik Kurulunca Devletin milli güvenliğine karşı faaliyette bulunduğu karar verilen yapı, oluşum veya gruplara veya Terör örgütlerine iltisakı, irtibatı, üyeliği, mensubiyeti bulunan ve ekli (1) sayılı listede yer alan kişiler kamu görevinden başka hiçbir işleme gerek kalmaksızın çıkarılmıştır. Bu kişilere ayrıca herhangi bir tebligat yapılmaz. Haklarında ayrıca özel kanun hükümlerine göre işlem tesis edilir. (2) Birinci fıkraya gereğince kamu görevinden çıkarılan kişilerin, mahkûmiyet kararı aranmaksızın rütbe ve/veya memuriyetleri alınır ve bu kişiler görev yaptıkları teşkilata yeniden kabul edilmezler; bir daha kamu hizmetinde istihdam edilemezler, doğrudan veya dolaylı olarak görevlendirilemezler.

Ekli 1 sayılı listede: SGK'ndan 59 subay ve 58 astsubay ile JGK'ndan 26 subay ve 26 astsubay bulunurken, TSK kuvvet komutanlıklarından; KKK'ndan 1'i general olmak üzere 355, DKK'ndan 111 ve HKK'ndan 392 subay-astsubay bulunmaktadır. Bu KHK'de TSK kuvvet komutanlıkları ile JGK ve SGK'ndan toplamda 1'i general olmak üzere 655 subay ve 372 astsubay olmak üzere 1027 askeri personel çıkarılmıştır.

Tablo-10: 689 sayılı KHK'nin 1 sayılı listesinde çıkarılan askeri personel sayısı.

Rütbe	KKK	DKK	HKK	SGK	Toplam
Subay	260	82	228	59	655
Astsubay	95	29	164	58	372
Genel Toplam	355	111	392	117	1027

Kaynak: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/04/20170429-M1-1.htm>

3.10. 692 Sayılı KHK Kapsamında Alınan Tedbirler

Söz konusu KHK'nın 1. maddesinde Kamu personeline dair alınan bazı tedbirler şöyledir: (1) Milli Güvenlik Kurulunca Devletin milli güvenliğine karşı faaliyette bulunduğu karar verilen yapı, oluşum veya grupları veya Terör örgütlerine mensubiyeti, iltisakı, üyeliği, irtibatı bulunan ve ekli (1) sayılı listede yer alan kişiler kamu görevinden başka hiçbir işleme gerek kalmaksızın çıkarılmıştır. Bu kişilere ayrıca herhangi bir tebligat yapılmaz. Haklarında ayrıca özel kanun hükümlerine göre işlem tesis edilir. (2) Birinci fıkraya gereğince kamu görevinden çıkarılan kişilerin, mahkûmiyet kararı aranmaksızın rütbe ve/veya memuriyetleri alınır ve bu kişiler görev yaptıkları teşkilata yeniden kabul edilmezler; bir daha kamu hizmetinde istihdam edilemezler, doğrudan veya dolaylı olarak görevlendirilemezler.

Ekli 1 sayılı listede: JGK'ndan 64 subay ve 137 astsubay bulunurken, TSK kuvvet komutanlıklarından; KKK'ndan 126, DKK'ndan 127 ve HKK'ndan 145 subay-astsubay bulunmaktadır. Bu KHK'de TSK kuvvet

komutanlıkları ile JGK'ndan toplamda 298 subay ve 301 astsubay olmak üzere 599 askeri personel çıkarılmıştır.

Tablo-11: 692 sayılı KHK'nin 1 sayılı listesinde çıkarılan askeri personel sayısı.

Rütbe	KKK	DKK	HKK	JGK	Toplam
Subay	90	94	50	64	298
Astsubay	36	33	95	137	301
Genel Toplam	126	127	145	201	599

Kaynak: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/07/20170714M1-1.htm>

4. TEMMUZ 2016- 1 MART 2017 DÖNEMİNDE TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİ PERSONEL SAYILARI

Tablo-12: TSK Personel (General+Subay+Astsubay) Sayıları. (Temmuz 2016-Mart 2017)

Rütbe	1 Temmuz 2016	1 Mart 2017	Temmuz-Mart farkı	1 Temmuz 2016-1 Mart 2017 değişim-fark % -
General-Amiral	358	201	157	43.85
Subay	39287	25518	13769	35.04
Astsubay	96391	64059	32332	33.54
Toplam	136036	89778	46258	34.00

Tabloyu incelediğimizde 1 Temmuz 2016 tarihindeki verilerle 1 Mart 2017 tarihindeki veriler karşılaştırılınca rakamlar bize şunu anlatmaktadır: general-amiral 358 iken 157 kişi ile % 43.85, subay 13769 kişi ile % 35.04, astsubay 32332 kişi ile % 33.54 ve TSK'nde general+subay+astsubay toplamda 46258 kişi ile % 34 azalma göstermiştir.

668 sayılı KHK'nin 4. maddesi ile Jandarma Genel Komutanlığı İçişleri Bakanlığı'na bağlanmış olduğundan muhtemelen bu tarihten itibaren TSK personel sayısını verirken Jandarma Genel Komutanlığı personelini hesaba katmamaktadır. Bu nedenle TSK personel sayısı toplamda 1 Temmuz 2016'da (<http://www.ntv.com.tr/turkiye/tskpersonel-sayisini-acikladi,ivhjOnlKGUKPINOjsJBRJA>) 570111 iken 9 Eylül 2016'da (<http://www.ntv.com.tr/turkiye/tsk-15-temmuz-sonrasi-ilk-kez-personel-sayisini-acikladi,VEwp51shS0WCSH5M-F4-rQ>) birden 391695'e düşmektedir. Özellikle bu dönemde FTÖ/PDY ile mücadele sürdürüldüğünden konuya bu bakış açısıyla ve ulaşılabilir rakamlar olarak KHK'lerdeki duruma aşağıda bakılacaktır.

5. TEMMUZ 2016- 15 TEMMUZ 2017 DÖNEMİNDEKİ KHK'LER AÇISINDAN TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİ PERSONEL SAYILARI (GENERAL+SUBAY+ASTSUBAY)

Tablo-13: KHK'ler ve TSK Personel (General+Subay+Astsubay) Sayıları (Temmuz 2016-15 Temmuz 2017)

KHK'ler	General-Amiral	Subay	Astsubay	Toplam (Gn+Sb+Asb)
668	149	1099	436	1684
669	9	1034	295	1338
670	2	112	49	163
672	-	115	162	277
675	-	101	-	101
677	-	1227	809	2036
679	-	481	238	719
686	-	280	479	759
689	1	655	372	1027
692	-	298	301	599
Tüm KHK'lerle çıkarılanlar toplam	161	5402	3141	8703
1 Temmuz 2016	358	39287	96391	136036
1 Temmuz 2016'dan sonra KHK'lerle çıkarılanlar %	44.97	13.75	3.26	6.40

Tablodan da anlaşılacağı gibi 15 Temmuz 2016- 31 Temmuz 2017 döneminde toplam 10 adet KHK'de TSK'den çıkarılanlara dair rakamlar şöyledir: 358 general-amiralden 161 kişi ile % 44.97'si, 39287 subaydan 5402 kişi ile % 13.75'i, 96391 astsubaydan 3141 kişi ile % 3.26'ı olmak üzere TSK'den toplam 136036 general-subay-astsubaydan 8703 kişi ile % 6.40'ı TSK'den çıkarılmıştır.

6. TSK PERSONEL İŞLEMLERİNİN SINIRLI RASYONELLİK AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Sınırlı rasyonellikte insan zihninin sınırlı imkanları değerlendirerek, yaklaşık olarak karar verdiği ifade edilmektedir. Sınırlı rasyonelliğe göre; insanların çoğu mümkün olanlarla yetinir ve en iyi çözümü bulana kadar gayret göstermez. Aynı şekilde, pek çok duygu ve düşünce sonucu oluşan önyargılar karar vermemizi etkilemektedir. Bu gerçeklikten dolayı, sınırlı rasyonelite genel bir kabul görmektedir. Simon bir örgütün üyelerini, kendi değer yargıları ve dürtüleri olan, içinde bulunduğu yapı ve toplumun değerlerinden de etkilenen varlıklar olarak kabul etmekte ve örgüt amaçlarının da benimsemesi halinde sınırlı da olsa bir rasyonellekle örgüt çıkarları ve başarısı için hareket edebileceklerini ifade etmektedir. Karar verme yaklaşımları içinde en makul olanlardan ve diğer modelleri de etkileyen sınırlı rasyonellik modelidir.

Bu modele göre, Yöneticiler tüm alternatifleri araştırmak için gerekli zamana ve paraya sahip olmazlar. Bu da onları, yetersiz bilgi ile karar vermeye zorlar. Bundan dolayı, Yöneticiler genellikle sınırlı sayıda seçeneği araştırdıktan sonra, optimum karardan ziyade kabul edilebilir olanı tercih ederler. Yine, belirsizlik, çok sayıda çelişen amaçlar, karmaşıklık ve farklı perspektiflerin farklı sonuçlara götürebilmesi rasyonel karar vermeyi

imkânsızlaştıran durumlardır. Bunun yanında, bilgi ve seçeneklerin sayısı fazla olabilir, yöneticiler bilgiyi içselleştiremeyebilirler. Kararlar, kişilerin bilgiyi kullanma yetenekleri ile sınırlıdır. Çoğu yönetici tüm alternatifleri görememekte ve yetersiz bilgi ile karar vermektedir.

Simon'un ortaya koyduğu sınırlı rasyonelikte, sahip olunan sınırlı kapasiteler karar vericilerin alternatifler arasında seçim yapmaları üzerinde önemli etkiye sahiptir. Bu sınırlılıklar; hesaplama kabiliyetinin ve hafızanın kullanımı ile örgütlenmedeki sınırlılıklar olarak ortaya konulabilmektedir. Simon'a göre karar verenler, bahse konu kısıtlılıklar altında, kendilerine doğru gelen karar verme prosedürlerini işletirler, bu o işletilen prosedürlerin doğru ya da mantıklı olduğu sonucunu göstermez ve kısıtlılıklar kalkınca çok mantıklı olmadığı ortaya çıkabilir. Sınırlı rasyonelikte kararın en rasyonel alternatif değil de en tatminkar alternatifte olduğu değerlendirilmektedir.

Simon kararları, her defasında tekrarlanan belli usullere dayanan, rutin nitelikli programlanmış kararlar ve belirli bir temele oturtulamayan, yeni ve önemli sonuçlar doğurabilecek, görece daha belirsiz ve karmaşık nitelikte olan programlanmamış kararlar olarak ikiye ayırmaktadır. Programlanmış kararlar, geleneksel yönetimde alışkanlıklar, standart çalışma usuller, örgüt yapısı, ortak beklentiler gibi faktörlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Oysa modern yönetimde programlı kararların yöneylem araştırmalarına, matematiksel çözümlene modellerine, elektronik cihaz veri işleme bilgisine dayanmaktadır. Programlanmamış kararlar, geleneksel yöntemde daha çok yöneticilerin doğuştan var olduğu düşünülen yaratıcılık, sezgi gibi nitelikleri ile zamanla kazanılan tecrübelerle geliştirdikleri birikimleri doğrultusunda belirlenmektedir (Altınok-Metin, 2003: 96)

Son dönem malum yapılanmanın kalkıştığı başarısız ama çok kötü sonuçları olan darbe girişimi sonrasında ki bu girişim Türk Silahlı Kuvvetler içindeki bir grup tarafından gerçekleştirilmiştir. Nihayetinde de devlet kendini koruma reflekslerini çalıştırmış OHAL İlan etmiş ve hem Türk Silahlı Kuvvetler içindeki hem de dışarıdaki bu terör örgütünün uzantılarıyla mücadeleye başlamıştır. Bu bağlamda Temmuz 2016'dan 31 Temmuz 2017'ye kadarki süreçte çıkarılan Kanun Hükmündeki Kararnamelerle Türk Silahlı Kuvvetlerinden ilişiği kesilen personel boyutu, 358 general-amiralden 161 kişi ile % 44.97'si, 39287 subaydan 5402 kişi ile % 13.75'i, 96391 astsubaydan 3141 kişi ile % 3.26'ı olmak üzere TSK'den toplam 136036 general-subay-astsubaydan 8703 kişi ile % 6.40'ı şeklindedir.

Bu rakamların ne kadar büyük olduğu ortadadır, sadece 7 adet KHK'yle Türk Silahlı Kuvvetler personelinden general-subay ve astsubay rütbelerini taşıyan komuta kademesinin %4.64'ünün ilişiği kesilmiştir. Bu kadar komuta kademesi işe alınırken ve personel işlemleri sürecinde kariyer basamaklarını tırmanırken tüm rasyonel-ussal kurallar hukuksal normlarla önceden belirlenmiş ve bu uzun bir süre almıştı. O zaman bunlar göreve alınırken ve kariyer basamakları tırmandırılırken ussal-rasyonel kurallara uygun olarak yapıldığı söylenemeyeceğine göre, burada rasyonel olunabildiğini söylemek mümkün değildir. Zira kimse devletin silahlı kuvvetlerine terör örgütü sempatisini ya da üyesinin alınmasını ve komuta kademesinde kariyer basamaklarında yukarılara taşınmasını doğru ve normal gösteremez. Hiçbir ussal-rasyonel mevzuat böyle bir durumu amaçlayamaz, bu yönde yorumlanamaz. O zaman geriye bir şey kalıyor o da rasyonel olunamadığı gerçeği. Simon'un sınırlı rasyonel teorisini düşündüğümüzde, mevcut insan yeti ve yetenekleriyle rasyonel olunamayacak, bazı nedenlerle tüm alternatifleri değerlendirmek mümkün olmayacaktır.

Eldeki alternatiflerin hepsini görememek ya da buna bazı şeylerin engel olması görülebilen durumlardır. Tetkik konusu Türk Silahlı Kuvvetleri personelinin işe alınması ya da kariyer işlemlerinde de rasyonel olunamaması ve gerçeklerin görülememesi durumu yaşanması olasıdır. Bu süreçte de tam da bu durum ortaya çıkmıştır. Türk Silahlı Kuvvetlerindeki bahse konu ilişiği kesilen bu personele dair yapılan işlemlerde, onların terörle bağlantısı ya da eğilimleri tespit edilememiş ya da aynı eğilim ya da oluşum içerisinde bulunanlarca başkaca emellerle

rasyonel hareket edilememiştir. Terör örgütü bağlantılı olanların bu eski askerleri alma ve kariyer basamaklarını tırmandırmadaki devlete düşmanlıkları ortadadır. Bizim için ise önemli olan bu terör örgütü bağlantılı kişilerce yapılmış ya da terör örgütüyle bağlantısı olmayan iyi niyetli kişilerce yapılmış olsun sonuca bakmaktır. Sonuca baktığımızda ise Temmuz 2016'daki darbe girişimi, terörün Türk Silahlı Kuvvetleri personelinin işe alma ve kariyer işlemlerinin rasyonel yapılmasını engellediği, bu işlemlerde sınırlılık olduğu gerçeğidir. Türk Bürokrasisinde ve özelde Silahlı Kuvvetlerindeki personel işlemlerinde terörün açtığı yaranın boyutları şüphesiz çok daha geniştir, ama oluşturduğu sınırlılık vahim sonuçlara yol açmış ve halen de sonuçlarını tam olarak ortaya koymak mümkün olamamıştır.

SONUÇ

Türk Silahlı Kuvvetleri personeline dair 1 Temmuz 2016 tarihindeki verilerle 1 Mart 2017 tarihindeki verilere baktığımızda, bu sürede; general-amiral 358 iken 157 kişi ile % 43.85, subay 13769 kişi ile % 35.04, astsubay 32332 kişi ile % 33.54 ve TSK'nde general+subay+astsubay toplamda 46258 kişi ile % 34 azalma göstermiş durumdadır. TSK personel sayısı toplamda 1 Temmuz 2016'da 570111 iken 9 Eylül 2016'da birden 391695'e düşmüştür. Ancak, bu durum daha ziyade 668 sayılı KHK'yle Jandarma Genel Komutanlığı'nın İçişleri Bakanlığı'na bağlanması ve o tarihten itibaren TSK personel sayısını verirken Jandarma Genel Komutanlığı personelinin hesaba katmaması kaynaklıdır. Temmuz 2016'dan 31 Temmuz 2017'ye kadarki süreçte çıkarılan Kanun Hükmündeki Kararnamelerle Türk Silahlı Kuvvetlerinden ilişiği kesilen personel boyutu, 358 general-amiralden 161 kişi ile % 44.97'si, 39287 subaydan 5402 kişi ile % 13.75'i, 96391 astsubaydan 3141 kişi ile % 3.26'ı olmak üzere TSK'den toplam 136036 general-subay-astsubaydan 8703 kişi ile % 6.40'ı şeklindedir.

Türk Silahlı Kuvvetlerinin bu süreçte kaybettiği komuta kademesinde yer alan personel sayısı gerçekten çok fazladır. Türk Silahlı Kuvvetleri onca personel ve komuta kademesi personeli kaybına rağmen hala görevini layıkıyla yapma gayreti içerisinde olup görevlerini en iyi şekilde yapacaktır bunda şüphe yoktur. Ancak burada olumsuz durumlardan ders çıkarmak elzemdir. Bu nedenle durumun doğru tespiti önem arz etmektedir. Ancak doğru sonuçlar üzerine doğru kararlar inşa etmek mümkündür. Mevcut durumun ve personelin azalması ve teşkilatın itibarına leke sürülmesinin sebebi olarak Paralel yapı da denilen terör örgütü görülmektedir. Bu örgüt diğer birçok olumsuz etkisinin yanında Türk kamu yönetiminde bürokraside ciddi sorunlar açmıştır. Bürokrasimizdeki sorunların çözümü açısından da olaya doğru teşhis koymak son derece önemlidir. Personel alma ve kariyer basamaklarını çıkma kuralları ortada olsa da sadece kurallar ya da iyi niyet alınan kararların isabet derecesini % 100'e çıkaramamaktadır. Elde edilen verilerdeki hatalar ya da her veriye ulaşamaması gibi kısıtlılıklar doğru-rasyonel karar alınmasını engellemektedir. Bu bağlamda terör örgütlerinin Türk bürokrasisi işlemlerinin özelde Türk Silahlı Kuvvetlerimiz personel işlemlerinin yürütülürken rasyonel olunamaması önünde açık ve büyük bir tehdit olarak kendisini göstermiştir. Bu işlemlerde daha rasyonel karar alınmamasının şüphesiz ki tek sebebi sınırlı rasyonellik değil ama onunla birlikte bu terör yapılanmasının müdahil olduğu şaibeli sınavlar, referanslar ve benzeri kanıtların da etkili olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

Türk Silahlı Kuvvetlerimizin kendisinden beklenen ve kendisine verilen görevleri layıkıyla yapacağı açıktır, ancak orada da rasyonelliğin önünde bir takım kısıtlılıklar vardır. Orada bulunanların da her zaman rasyonel davranabilmeleri, rasyonel karar verebilmeleri mümkün olamamaktadır. Terör bu rasyonelliğin önündeki kısıtlılıklardan biri olarak karşımızda kendisini en acımasız şekilde ortaya koymaktadır.

KAYNAKÇA

- Augier, M. and March, J.G. (2002), “A Model Scholar: Herbert A. Simon (1916-2001).”, *Journal of Economic Behavior and Organisation*, 49, ss. 1-17.
- Ayyıldız Ünnü, N. A. (2014), “Rasyonel Perspektif Işığında Karar Verme Eylemi: Nitel Bir Analiz”, *Journal of Management and Economics Research (Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi)*, 24, ss. 91-116.
- Altınok, M. ve Metin, H. (2003), “Karşılaştırmalı Bir Yaklaşımla Karar verme Modelleri”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (7), ss. 93-104.
- Can, Y. (2012), “İktisatta Psikolojik İnsan Faktörü: Davranışsal İktisat”, *Hukuk Ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 4 (2), ss. 91-98.
- Cenkan S, (2006), Karar Verme Sürecini Etkileyen Faktörler Ve Karar Verme Sürecinde Etiğin Önemi: Uygulamalı Bir Araştırma, Trakya Üniversitesi Soysal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Edirne.
- Çorbacıoğlu, S. (2008), “Kamu Politikası Analizinde Görünmez Üniversite: Altı Bilim Adamı Arasındaki Bilişsel ve Sosyal Ağbağ”, *Amme İdaresi Dergisi*, 41 (4), ss. 23-48.
- Daft, R. (2003), “Management 6th Edition “ , Thomson South Western.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2010), Eğitim Yönetimi, Teori, Araştırma ve Uygulama (Çev. Turan, S.), Nobel Yayınları, Ankara.
- Kersten, A. ve Sidky, M. (2005), “Re-Aligning Rationality: Crisis Management And Prisoner Abuses In Iraq”, *Public Relations Review*, 31 (4), ss. 471–478.
- Kesken, J. (2002), “Kurumsal İmaj Ve Ekonomik Performans, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası İçin Bir Analiz”, *erc/METU International Conference in Economics VI*, 11-14 Eylül, Ankara.
- Kıral, E. (2015), “Yönetimde Karar ve Etik Karar Verme Sorunsalı”, *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6 (2), ss.73-89.
- Klauss, P. C. (2006), Capital Investment Decisions with Managerial Overconfidence and Regret Aversion, PhD Thesis, University of Bath School of Management. Akt. Tekin, B. (2016), “Beklenen Fayda ve Beklenti Teorileri Bağlamında Geleneksel Finans - Davranışsal Finans Ayrımı”, *Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies*, 2/4, ss. 75-107.
- Koçel, T. (2003), “İşletme Yöneticiliği”, Beta Yayınları, İstanbul.
- Lunenburg, F. C. & Ornstein, A. C. (2004), Educational Administration. Belmont: Wadsworth Publishing Company / Thomson Learning Inc.
- Özer, M.A. (2016), “Herbert Simon’un Yönetim Bilimine Katkıları Üzerine Değerlendirmeler”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5 (11), ss.160-185.
- Öztürk, C. (2016), “Neo-Klasik Yönetim Kuramlarından Argyris’in Olgunlaşamama Teorisine Davranışsal Liderlik Yaklaşımlarından Çözümler”, 2016, Uluslararası Yönetim, Ekonomi Ve Politika Kongresi-

International Congress Of Management Economy And Policy. Kasım 26-27, 2016 / İstanbul, Bildiriler Kitabı, Cilt 2, ss.1708-1718.

Ruben, E. ve Dumludağ, D. (2015), “Davranışsal İktisadın Gelişimi”, *İktisat ve Toplum Dergisi*, 58, ss. 4-9.

Simon, H. A. (1955), “A Behavioral Model of Rational Choice”, *The Quarterly Journal of Economics*, 69 (1), 99-118. Akt. Can, Y. (2012), “İktisatta Psikolojik İnsan Faktörü: Davranışsal İktisat”, *Hukuk Ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 4 (2), ss. 91-98.

Simon, H. A. (1955), ‘A Behavioral Model of Rational Choice’, *Quarterly Journal of Economics*, 69 (1), ss. 99–118.

Simon, H. A. (2000), ‘Bounded Rationality in Social Science: Today and Tomorrow’, *Mind & Society* 1.1, ss. 25–39.

Simon, H. A. (1976), ‘From Substantive to Procedural Rationality’, *Method and Appraisal in Economics*. Ed. S. J. Latsis. Cambridge: Cambridge UP, ss. 129 – 48.

Şahin, Y. (2015), *Yönetim Bilimi ve Türk kamu Yönetimi*, 6B, Ekin Yayınları, Bursa.

Tekin, B. (2016), “Beklenen Fayda ve Beklenti Teorileri Bağlamında Geleneksel Finans - Davranışsal Finans Ayrımı”, *Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies*, 2/4, ss. 75-107.

Tozlu, A. (2016), “Karar Verme Yaklaşımları Üzerinde Herbert Simon Hegemonyası”, *Sayıştay Dergisi*, 102, ss. 27-45.

Tural, N., K., (1988), “Rasyonel Karar Kuramı ve Eğitim Yönetiminde Karar Kuramı”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 21 (1), ss. 497-508.

Yağmurlu, A. (2004), “Örgüt Kuramları ve İletişim”, *Amme İdaresi Dergisi*, 34 (4), ss. 31-55.

<http://www.hurriyet.com.tr/genelkurmay-personel-sayisini-acikladi-28336770> (5 Ekim 2016)

<http://www.milliyet.com.tr/tsk-personel-sayisini-acikladi-gundem-2239197/> (11 Kasım 2016)

<http://www.ntv.com.tr/turkiye/tskpersonel-sayisini-acikladi,ivhjOnlKGUKPINOjsJBRJA> (15 Eylül 2016)

<http://www.ntv.com.tr/turkiye/tsk-15-temmuz-sonrasi-ilk-kez-personel-sayisini-acikladi,VEwp51shS0WCSH5M-F4-rQ> (5 Aralık 2016)

<http://www.diken.com.tr/tsk-ilk-kez-personel-sayisini-acikladi-mayisa-gore-dusus-200-bin-kisiden-fazla/> (7 Ocak 2017)

<http://www.aljazeera.com.tr/haber/tsk-personel-sayisini-acikladi> (7 Ocak 2017)

<http://www.memurlar.net/haber/610653/> (7 Ocak 2017)

http://www.tsk.tr/TSKdanHaberler/Haber_61 (4 Mart 2017)

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/07/20160727M2-1.pdf> (7 Aralık 2016)

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.Aspix?MevzuatKod=4.5.669&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=4&Tertip=5&No=669> (8 Mart 2017)

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.Aspix?MevzuatKod=4.5.670&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=4&Tertip=5&No=670> (8 Mart 2017)

<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin1.Aspix?MevzuatKod=4.5.672&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=4&Tertip=5&No=672> (8 Mart 2017)

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/10/20161029-4.htm> (8 Mart 2017)

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/11/20161122-1.htm> (8 Mart 2017)

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/01/20170106M1-1.htm> (8 Mart 2017)

<http://www.ntv.com.tr/turkiye/tskpersonel-sayisini-acikladi,ivhjOnlKGUKPINOjsJBRJA> (7 Aralık 2016)