

# Kamu Görevlisi Alımında Sözlü Sınav ve Mülakat Yöntemleri ile Yargısal Denetim Sorunu

Erdal ŞAHİN\*

---

**Bu makale hakem incelemesinden geçmiştir ve TÜBİTAK – ULAKBİM Veri Tabanında indekslenmektedir.**

\* Arş. Gör., Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Hukuk Bilimleri Anabilim Dalı, (sahinerdal@ankara.edu.tr). **ORCID:** 0000-0001-8477-8474.

**Makale geliş tarihi:** 17 Haziran 2022 **Makale kabul tarihi:** 6 Aralık 2022

**Atf önerisi:** Şahin, Erdal. “Kamu Görevlisi Alımında Sözlü Sınav ve Mülakat Yöntemleri ile Yargısal Denetim Sorunu.” *Ankara Barosu Dergisi* 81, no. 1 (Ocak 2023): 63-113. **DOI:** 10.30915/abd.1132227

## KAMU GÖREVLİSİ ALIMINDA SÖZLÜ SINAV VE MÜLAKAT YÖNTEMLERİ İLE YARGISAL DENETİM SORUNU

### ÖZ

Kamu görevlilerinin hizmete bağlanması idare açısından kamu hizmetinin işgücünün sağlanmasını, vatandaş açısından ise Anayasa'da korunan bir siyasi hak olan kamu hizmetine girme hakkının kullanımını ifade etmektedir. İdarenin kamu görevlisi alımında kullanacağı yöntemler Anayasa'da açıkça belirlenmemişse de kullanılacak yöntemler ve uygulamanın anayasal ilkelere uygun olması gerekmektedir. Görevin gerektirdiği niteliklerin ölçüldüğü yarışma sınavlarında sözlü sınav ve mülakat yöntemlerinin ağırlığının artması, nitelikleri gereği bu yöntemlerin yargısal denetimin zorlu olması ve Danıştay'ın sözlü sınav ve mülakatların denetiminde 2008 yılında şekillendirdiği tam denetim içtihadının sürdürülmemesi, kamuoyunda bu yöntemlerin doğruluğunun bütünüyle sorgulanmasına yol açmıştır. Bununla birlikte keyfi ve denetimsiz uygulanması, sözlü sınav ve mülakatı kategorik olarak Anayasa'ya aykırı kılmamaktadır. Bu çalışmada ilk olarak kamu görevlisi seçiminde görevin gerektirdiği niteliklerin belirlenmesinde sözlü sınav ve mülakat yöntemlerinin kullanılıp kullanılmayacağı ve kullanılacaksa hangi hallerde kullanılabileceği incelenecektir. İkinci ve son olarak ise bu yöntemlerin yargısal denetiminde Danıştay'ın benimsediği içtihat incelenecek ve Anayasa'nın gerektirdiği yargısal denetimin nasıl sağlanabileceği tartışılacaktır.

#### Anahtar kelimeler:

sözlü sınav

mülakat

görevin gerektirdiği nitelikler

kamu hizmetine girme hakkı

yargısal denetim

## ORAL EXAM AND INTERVIEW METHODS IN RECRUITMENT OF PUBLIC OFFICERS AND THE PROBLEM OF JUDICIAL REVIEW

### ABSTRACT

Employment of public officials signifies the provision of the workforce the administration needs for the public service, and for the citizens, it means the use of the right to enter public service, which is a political right protected in the Constitution. Although the methods to be used by the administration in recruitment are not clearly defined in the Constitution, the methods to be used and the implementation of these must comply with the constitutional principles. The increase in the weight of oral exam and interview methods in the competitive exams where the qualifications for the office concerned are evaluated, the fact that the judicial review of these methods is difficult due to their nature, and the Council of State's failure to maintain the full review case-law regarding the review of oral exams and interviews shaped in 2008 has led to the public questioning the accuracy of these methods. However, its arbitrary and uncontrolled application does not categorically render the oral exam and interview unconstitutional. This study, first of all, will examine whether oral exam and interview methods can be used in determining the qualifications required by the task in the selection of public servants and if they can be used, in which cases they can be used. Second and last, the case-law adopted by the Council of State in the judicial review of these methods will be examined, and how the judicial review required by the Constitution can be achieved will be discussed.

#### Keywords:

oral exam

interview

qualifications for the office concerned

the right to enter public service

judicial review

## GİRİŞ

İdarelerin yerine getirmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerini görebilmeleri, hizmetin zorunlu kıldığı araçların, bütçenin, teşkilatın, kamusal yetkilerin sağlanması yanında hizmete bağlanacak gerçek kişileri gerektirir. İşgücünün kamu hizmetine bağlanmasında temel ayırım, hizmete kamu hukuku bağıyla bağlananlar (memurlar ve diğer kamu görevlileri) ile özel hukuk bağıyla bağlananlar (kamu işçileri) arasındadır. Anayasa'nın 128. maddesinin I. fıkrası, idarelerin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yürütüleceği kuralıyla ayırımdaki ölçütü belirlemiştir. Anayasa'nın siyasi haklar ve ödevler bölümünde yer alan 70. maddesinde ise kamu hizmetine girme vatandaşlar için bir siyasi hak, aktif statü hakkı olarak düzenlenmiştir. Kamu hizmetine girmenin bir siyasi hak olarak düzenlenmesi, devlet yönetimine katılmanın yalnızca siyasi kararlara katılımı değil, teknik işleve katılımı da kapsadığını göstermektedir.<sup>[1]</sup>

Demokratik sistemin bir gereği olarak, Anayasa'nın 10. maddesinde düzenlenmiş olan eşitlik ilkesi, kamu hizmetine girme hakkı bakımından 70. maddenin II. fıkrasında ayrıca tekrarlanmıştır: "Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez."<sup>[2]</sup> Hükmün karşıt anlamından, hizmete alınmada görevin gerektirdiği niteliklerin aranması gerektiği de çıkmaktadır. Böylece Anayasa m. 70/II ile iki tür yükümlülük öngörüldüğü kabul edilebilir: Kamu görevlisi alımında görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir nitelik aramama biçimindeki *negatif yükümlülük* ile görevin gerektirdiği nitelikleri arama biçimindeki *pozitif yükümlülük*.<sup>[3]</sup> Kamu hizmetine girmenin bir siyasi hak olarak düzenlenmesi ve hizmete

[1] Sait Güran, *Memur Hukukunda Kayırma ve Liyakat Sistemleri*, (İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1980), 187.

[2] Aslan, kamu hizmetine girmedeki eşitlik ilkesini kapitalist üretim biçiminin zorunlu bir koşulu olarak değerlendirmiş, bütün yurttaşların eşit olarak hizmete alınmasının ekonomik alandaki genel eşitsizliğin üstünü örttüğünü belirtmiştir. Onur Ender Aslan, *Kamu Personel Rejiminin Anayasal İlkeleri*, (Ankara: TODAİE Yayınları, 2006), 68-71.

[3] Kemal Gözler, *İdare Hukuku II*, 3. Baskı, (Bursa: Ekin Yayınevi, 2019), 700; Mustafa Lütfi Şen, "Liyakat İlkesi ve Türk Personel Sistemindeki Uygulaması," *Amme İdaresi Dergisi* 35, no. 1 (1995): 83.

alınmada yalnızca görevin gerektirdiği niteliklerin aranacağı kuralının getirilmesiyle, Anayasa'da hizmete alımda kayırma/yağma sistemi<sup>[4]</sup> yerine liyakat sistemi istisnasız olarak kabul edilmiştir.

Görevin gerektirdiği nitelikler, hizmeti gören kamu görevlilerinde bulunmadıkça hizmetin hiç ya da uygun bir şekilde yerine getirilememesine yol açacak niteliklerdir.<sup>[5]</sup> Görevin gerektirdiği nitelikler kamu hizmetinin özelliklerine göre farklılaşmakla birlikte, bu niteliklerin ölçümü objektif olmalı ve eşitlik ilkesine uygun bir şekilde yapılmalıdır.<sup>[6]</sup> Liyakat ilkesine uygun olarak görevin gerektirdiği niteliklerin objektif biçimde ölçümü, kamu görevlisi alımlarında aranan koşulları sağlayanların haberdar edileceği bir duyuru ile başvuran adaylar arasında yapılacak yarışma sınavı yoluyla alınacak adayların belirlenmesiyle gerçekleşir.<sup>[7]</sup>

[4] Kayırma sistemi, başta üst kademe kamu yöneticiliği olmak üzere kamu görevlerine girişte özel bir eğitim ya da yeteneğin gerekmediği, yürütmenin siyasi kanadının aldığı kararları uygulamak için teknik, günlük işlerin de siyasi iktidara yakın kişilerce yürütüldüğü sistemi ifade etmektedir. 1829 ila 1837 arasında ABD Başkanı olarak görev yapan Andrew Jackson döneminde, New York Senatörü William L. Marcy'nin "siyasi savaşta yenilenler görevlerinden çekilmelidir; ganimet, savaşı kazananların hakkıdır!" sözüyle popüler olmuşsa da kullanımı Washington dönemine kadar uzanmaktadır. ABD'de zamanla halkın tepkisini çeken bu sisteme karşı kamu hizmetinde reform çalışmaları başlatılmış, 1880 başkanlık seçimlerini kazanan ve 1881 yılının Mart ayında göreve başlayan James A. Garfield'in kayırma sistemini kullanmayı sürdürmesi üzerine aynı yıl Temmuz ayında, kamu görevine giremeyen bir vatandaş tarafından öldürülmesi sistemin sonunu getirmiştir. 1883 yılında yürürlüğe giren Pendleton Yasası ile ilk olarak kamu görevlerinin %11'i liyakat (merit) sistemi kapsamına alınmış, sonrasında bu oran hızlı bir şekilde artmıştır. Ari Hoogenboom, "The Pendleton Act and the Civil Service," *The American Historical Review* 64, no. 2 (1959): 301-318; Sean M. Theriault, "Patronage, the Pendleton Act, and the Power of the People," *The Journal of Politics* 65, no. 1 (2003): 50-68.

[5] AYM, E. 1979/19, K. 1979/39, 9/10/1979, RG. 16/1/1980-16871.

[6] Güran, *Memur Hukukunda Kayırma ve Liyakat Sistemleri*, 188; Mustafa Avcı, *Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Kamu Görevliliğine Giriş*, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2009), 57; Mehmet Sağlam, "Personel Hukukuna İlişkin Anayasal İlkeler ve Anayasa Mahkemesi'nin Uygulaması," *Danıştay Dergisi* 35, no. 109 (2005), 11.

[7] Cemal Mihçioğlu, "Türkiye'de Memuriyete Girişte Liyakat Prensibi," *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* 13, no. 1 (1958): 109; Cahit Tutum, *Personel Yönetimi*, (Ankara: TODAİE Yayınları, 1979), 20; Birgül Ayman Güler,

Çalışmada, kamu görevlisi alımında yarışma sınavları arasında özellikle son yıllarda belirleyici hale gelen sözlü sınav ve mülakatın kullanımının kamu görevlilerine ilişkin Anayasa'daki temel hükümlere uygunluğu ve nitelikleri gereği denetimleri farklılaşan bu yöntemlerin yargısal denetiminde benimsenen yaklaşımlar incelenecektir. Çalışma temel olarak Anayasa Mahkemesi ve Danıştay kararlarına dayalı olup, ilgili idare hukuku ve personel yönetimi literatüründen de faydalanılacaktır. Çalışmanın ilk bölümünde sözlü sınav ve mülakatın kamu görevlisi alımında görevin gerektirdiği nitelikleri ölçme aracı olarak kullanımının hukuka uygunluğu incelenecektir. İkinci bölümde ise yargısal denetimde benimsenen yaklaşımlar sistematik olarak dönemlere ayrılacak, incelenen Danıştay kararları sınıflandırılacak ve yaklaşımların yarattığı sonuçlar karşılaştırılacaktır. Kamu hizmetine özel hukuk bağıyla bağlanan kamu işçileri ya da kamu görevlisi alımında yapılan yazılı ve uygulamalı sınav gibi diğer sınav türleri çalışma kapsamı dışındadır. Sözlü sınav ve mülakatlara ilişkin idare hukuku alanındaki çalışmalar büyük oranda Danıştay'ın sözlü sınav ve mülakatların denetimine ilişkin 2013 yılında benimsediği ve halen devam ettirdiği içtihat öncesi, geçiş dönemi olarak ifade edilebilecek bir dönemde yazıldığı için eski içtihatlarla beraber yargının güncel yaklaşımının inceleneceği bu çalışmanın literatüre katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

## I. KAMU GÖREVLİSİ SEÇİMİNDE GÖREVİN GEREKTİRDİĞİ NİTELİKLERİ ÖLÇME YÖNTEMİ OLARAK SÖZLÜ SINAV VE MÜLAKAT

Kamu görevlilerinin büyük kısmını oluşturan devlet memurlarının<sup>[8]</sup> hizmete alınmalarını da düzenleyen genel kanun niteliğindeki 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda memurluğa girişte, liyakat sisteminin duyuru, açıklık, objektif yarışma ve yeteneğe göre seçim

---

*Kamu Personeli: Sistem ve Yönetim*, 2. Baskı, (Ankara: İmge Kitabevi, 2013), 170-171; Abdullah Uz ve Mustafa Yaşar Demircioğlu, *Sözlü-Mülakat Sınavları ve Yargısal Denetimi*, (Ankara: Adalet Yayınevi, 2012), 17.

[8] Memurlar dışındaki diğer kamu görevlilerini sözleşmeli personel ile tek taraflı atama yoluyla hizmete bağlanıp memur sayılmayan hâkimler ve savcılar, öğretim elemanları ve askeri personel oluşturmaktadır. Metin Günday, *İdare Hukuku*, 10. Baskı, (Ankara: İmaj Yayınevi, 2015), 585; Ayman Güler, *Kamu Personeli: Sistem ve Yönetim*, 87; Avcı, *Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Kamu Görevliliğine Giriş*, 47; Tayfun Akgüner, *Kamu Personel Yönetimi*, (İstanbul: Der Yayınları, 1998), 31.

gibi gerekli ilkelerine yer verilmiştir.<sup>[9]</sup> Devlet Memurları Kanunu'nun 50. maddesiyle devlet memuru olarak atanabilmek için açılacak sınavları kazanmanın zorunlu olduğu hüküm altına alınarak devlet memurluğuna girişte aynı koşulları taşıyanlar arasından serbest seçim yerine daha objektif olan yarışma yöntemi benimsenmiştir.<sup>[10]</sup> Yine aynı Kanun'un sözleşmeli personele ilişkin m. 4/B-3 hükmünde "sözleşmeli personel seçiminde uygulanacak sınav ile istisnaları"nın Cumhurbaşkanınca belirleneceği düzenlenmiş, sözleşmeli personelin de ilke olarak yarışma yöntemi ile hizmete bağlanması öngörülmüştür. Memurlar ve sözleşmeli personel dışındaki kamu görevlilerinin alımında da çeşitli yasalarda ve idari düzenlemelerde yarışma yöntemi benimsenmiştir.<sup>[11]</sup> Bir ölçme ve değerlendirme aracı olan yarışma sınavıyla, önceden belirlenmiş olan görevin gerektirdiği niteliklerin ölçülmesi ve adaylar arasından hizmete en uygun olanın belirlenmesi sağlanmaktadır.<sup>[12]</sup>

Kamu görevlilerinin seçiminde yapılan sınavlar merkezi bir idari birim ya da doğrudan hizmete ihtiyaç duyan idareler tarafından yapılabilir.<sup>[13]</sup> Bunlardan ilkinde "merkezi sistem", ikincisine "kurumsal sistem" adı verilmektedir.<sup>[14]</sup> 657 sayılı Kanun'da, öngörülen sınavın yöntemine ilişkin belirleme yapılmamıştır. Kanun'un 50. maddesinin II. fıkrasında, Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak genel bir yönetmelikle sınavların yapılmasına dair usul ve esasların düzenleneceği hükmüyle yetinilmiştir. 657 sayılı Kanun'a

[9] Güran, *Memur Hukukunda Kayırma ve Liyakat Sistemleri*, 222.

[10] Siddık Sami Onar, *İdare Hukukunun Umumi Esasları II*, 3. Baskı (İstanbul: Hak Kitabevi Yayınları, 1966), 1155-1157.

[11] Örn. 24/2/1983 tarihli ve 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu; Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav İle Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (RG. 9/11/2018-30590).

[12] Tutum, *Personel Yönetimi*, 109; Süha Oğuz Albayrak, *Kariyer Uzmanlık Sistemi*, (Ankara: TODAİE Yayınları, 2016), 90.

[13] Tutum, *Personel Yönetimi*, 105; Günday, *İdare Hukuku*, 597.

[14] Akgüner, *Kamu Personel Yönetimi*, 59; Ayman Güler, *Kamu Personeli: Sistem ve Yönetim*, 171. Kamu görevlilerinin bir kısmının merkezi sistem bir kısmının kurumsal sistemle göreve alındığı "karma sistem"ler de bulunmaktadır. Süha Oğuz Albayrak, "Türk Kamu Yönetiminde Hizmete Alma Politikaları," (Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006), 58.

dayanılarak 18/3/2002 tarihli ve 2002/3975 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla kabul edilen “Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik” halen yürürlükte olup devlet memurluğu ve diğer kamu görevlerine giriş için genel merkezi sınav<sup>[15]</sup> olarak Kamu Personel Seçme Sınavını (KPSS) düzenlemektedir. Yönetmelik’te yapılan ayırmada merkezi sınav (KPSS) ile A grubu kadrolar için kurumların kendi yapacakları sınava kabul edilecek adayların belirleneceği, B grubu kadrolar için ise doğrudan atamaya esas puanların sağlanacağı düzenlenmiştir.<sup>[16]</sup>

Kamu görevliliğine alımda liyakat sistemi, eşitliğin yanında hizmete uygunluğu da gerektirmektedir.<sup>[17]</sup> Yazılı ve objektif bir sınav olsa da KPSS esas alınarak çoğu görevin gerektirdiği nitelikler belirlenemeyeceğinden; birçok görev açısından KPSS haricinde ya da merkezi bir sınav olan KPSS’ye ek olarak kamu görevlisi alacak idarenin farklı türde sınavlar yapması öngörülmüştür.<sup>[18]</sup>

[15] Yönetmeliğin “İstisnalar” başlıklı 3. maddesinde sayılan görevler KPSS kapsamı dışında bırakılmıştır.

[16] A grubu kadrolar için KPSS bir ön eleme sınavı niteliğinde olup merkezi sınav sonrasında idarelerin kendi sınavlarını yapmaları öngörülmüştür, merkezi sınava dayalı kurumsal sınav uygulanmaktadır. B grubu kadrolar için ise KPSS doğrudan seçme sınavıdır. A grubu kadrolar için farklı puan türlerinin oluşmasını sağlayan konu dağılımları bulunmaktayken B grubu kadrolarda sadece genel yetenek ve genel kültür soruları atamaya esas puanı oluşturmaya yetmektedir. Ayman Güler, *Kamu Personeli: Sistem ve Yönetim*, 173; Albayrak, *Kariyer Uzmanlık Sistemi*, 108-109; Albayrak, “Türk Kamu Yönetiminde Hizmete Alma Politikaları,” 143-144.

[17] Ayman Güler, *Kamu Personeli: Sistem ve Yönetim*, 152; Gülden Çamurcuoğlu, “Meritokrasi,” *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 26, no. 4 (2022), 279.

[18] Avcı, *Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Kamu Görevliliğine Giriş*, 145; Albayrak, “Türk Kamu Yönetiminde Hizmete Alma Politikaları,” 143 vd.



## A) SINAV TÜRLERİ

Kamu görevlisi alımında yapılan yarışma sınavları<sup>[19]</sup> temel olarak yazılı (çoktan seçmeli test ya da klasik), sözlü, mülakat ve uygulamalı olarak ayrılmaktadır.<sup>[20]</sup> Bunlar tek olarak ya da birbirini takip ederek uygulanabilmektedir.<sup>[21]</sup> Sınavlarla genel olarak bilgi, zeka, yetenek, kişilik ve fiziksel özellikler ölçülmektedir.<sup>[22]</sup> Temel kural, sınavların objektif bir şekilde yapılması ve görevin gerektirdiği niteliklere en uygun aday/adayları ortaya çıkarmasıdır.<sup>[23]</sup> Bunun için de sınavın nesnellik, güvenilirlik ve geçerlilik unsurlarını taşıması gerekmektedir.<sup>[24]</sup> Nesnellik, ölçme işleminin farklı kişilerce yapılsa da aynı sonuca varılması; güvenilirlik, farklı ölçümler sonucu aynı ya da benzer sonuca varılması; geçerlilik ise ölçülmek istenen niteliğin doğru bir biçimde ölçülebilmesini ifade eder.<sup>[25]</sup>

Sınav türleri arasında nesnellik<sup>[26]</sup> ve denetime elverişlilik açısından öne çıkan yazılı sınavda görevin gerektirdiği meslek bilgisi ölçülmektedir. Kompozisyon biçiminde yapılan yazılı sınavda meslek bilgisine ek olarak yazılı ifade yeteneği de ölçülebilir. Uygulamalı sınavda ise fiziki yeterlik ya da el becerisi ölçülmektedir.

[19] Kamu görevlisi olarak alınacak kişi sayısından az kişinin girdiği sınavlar *yeterlik sınavı* olarak adlandırılmaktadır. Albayrak, *Kariyer Uzmanlık Sistemi*, 94. Günümüzde kamu görevliliğine girişte kadroya/pozisyona alınacak kişi sayısından az adayın sınava başvurması olanaklı gözükmemektedir.

[20] Nuri Tortop, *Personel Yönetimi*, (Ankara: TODAİE Yayınları, 1992), 53-57.

[21] Nuri Tortop, "Personel Seçiminde Uyulması Zorunlu Gerekli Kurallar," *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi* 6, no. 1 (1997): 19; Burhan Aykaç, "Personel Yönetiminde Yeterlik İlkesi," *Amme İdaresi Dergisi* 23, no. 4 (1990): 95.

[22] Tortop, *Personel Yönetimi*, 55; Tutum, *Personel Yönetimi*, 110-111.

[23] Tortop, "Personel Seçiminde Uyulması Zorunlu Gerekli Kurallar," 19.

[24] M. Kemal Öktem, "Personelin Seçimi ve Başarı Güdüsü," *Amme İdaresi Dergisi* 24, no. 4 (1991): 117.

[25] Öktem, "Personelin Seçimi ve Başarı Güdüsü," 117-118.

[26] Albayrak, *Kariyer Uzmanlık Sistemi*, 95.

## 1- Sözlü Sınav

Sözlü sınav da yazılı sınav gibi meslek bilgisinin ölçülmesi amacıyla yapılmaktadır. Bunun yanında sözlü sınavda adayın sözlü ifade yeteneği de meslek bilgisine ek olarak ölçülür. Sözlü sınavın yazılı sınava göre adaya daha fazla soru sorulabilmesi, adayın bilgisinin daha iyi ölçülebilmesi gibi faydalarının yanında adayların düşünme zamanlarının az olması ve psikolojik yapılarındaki farklılık nedeniyle kimi adaylar için dezavantaj yaratma potansiyeli bulunmaktadır.<sup>[27]</sup> Yazılı sınavda olduğu gibi sözlü sınav da kamu görevlisinin bilgi yönünden üstünlüğünü göstermekle birlikte karakterini, idari yeteneğini göstermeyeceğinden her görev için tek yöntem olarak kullanılamaz.<sup>[28]</sup> Sözlü sınav gerçekleştirilme biçimi olarak mülakata benzese de ölçülen veri (meslek bilgisi) bakımından yazılı sınava benzemektedir.

## 2- Mülakat

Mülakat, belirli amaca yönelmiş karşılıklı konuşma olarak tanımlanmaktadır.<sup>[29]</sup> Arapçadan geçen mülakat sözcüğü; kavuşma, birleşme veya görüşme anlamlarını taşımakta olup görme, rast gelip kavuşma anlamına gelen “lika” sözcüğünden türemiştir.<sup>[30]</sup> Mülakatta yalnızca nesnel olgular belirlenmeyip kişinin davranışları ve fikirleri gibi soyut olgular da öğrenilebilmektedir.<sup>[31]</sup> Mülakatın yapılmasındaki asıl amaç, adayın karakter özelliklerini, kişiliğini ortaya çıkarmaktır.<sup>[32]</sup> Anayasa Mahkemesi’nin (AYM) bir kararında mülak-

[27] Tortop, *Personel Yönetimi*, 54.

[28] Onar, *İdare Hukukunun Umumi Esasları II*, 1155.

[29] Kamber Özgün ve Aysel Ersan, *Personel Yönetiminde Mülakat ve Teknikleri* (Ankara: Ayyıldız Matbaası, 1967), 11.

[30] Ferit Devellioğlu, *Osmanlıca-Türkçe Ansiklopedik Lûgat*, 33. Baskı, (Ankara: Aydın Kitabevi Yayınları, 2017), 840.

[31] Tortop, “Personel Seçiminde Uyulması Zorunlu Gerekli Kurallar,” 19; Özgün ve Ersan, *Personel Yönetiminde Mülakat ve Teknikleri*, 12; Öktem, “Personelin Seçimi ve Başarı Güdüsü,” 120.

[32] Özgün ve Ersan, *Personel Yönetiminde Mülakat ve Teknikleri*, 16; Abdurrahman Tekin, “Karşılaştırmalı Hukuk ve Liyakat İlkesi Bağlamında Türkiye’de Hâkim ve Savcı Adaylarının Seçimi,” *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 8, no. 1 (2021), 148-149.

kat “...bir kişinin davranış ve düşünceleri üstüne bilgi edinmek amacıyla sorulu cevaplı görüşme yapılarak ilgilinin muhakeme gücünü, bir konuyu kavrayıp özetleme ve ifade yeteneğini, genel ve fiziki görünümünü, davranış ve tepkilerinin mesleğe uygunluğunu ve liyakatini, yetenek ve kültürünü, çağdaş bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığını puan vermek suretiyle değerlendirme...”<sup>[33]</sup> olarak tanımlanmıştır. Mülakat, değerlendirenlerin sübjektif yargılarının ön planda olması nedeniyle ortak kanının ortaya çıkmasının zor olduğu bir yöntemdir.<sup>[34]</sup> Sözlü sınavda nesnel bilgi ölçüldüğünden teorik olarak tek başına yapılması belirli koşullarda olanaklı olabileceken mülakatın tek başına yapılması hiçbir şekilde olanaklı değildir, meslek bilgisinin ölçülmesinden sonra tamamlayıcı bir aşama olarak öngörülebilir.<sup>[35]</sup>

### 3- Sözlü Sınav ile Mülakat Ayrımının Silikleşmesi

Uygulamada sözlü sınav ve mülakat eşanlı ya da birbirini içerecek şekilde kullanılabilir.<sup>[36]</sup> Örneğin 14/6/1973 tarihli ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43. maddesinde aday öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine geçebilmeleri için yalnızca yazılı ya da yazılı ve sözlü sınavda başarılı olma koşulu aranmış, sözlü sınavda “a) Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade kabiliyeti ve muhakeme gücü, b) İletişim becerileri, öz güveni ve ikna kabiliyeti, c) Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı, d) Topluluk önünde temsil yeteneği ve eğitimcilik nitelikleri”nin aranacağı öngörülmüştür. AYM, “...Yazılı yarışma sınavında ilgililerin genel yetenek ve genel kültür seviyeleri ile alan bilgisi düzeyleri ölçüldüğünden sözlü sınavda anılan bilgilerin yeniden ölçülmesi yerine dava konusu kuralda belirtilen hususlarda değerlendirmeye tabi tutulması, mülakatın yapılış amacına uygunluk taşımaktadır...” değerlendirmesini yapmış ve mülakat ile sözlü sınavı birbiri yerine kullanmıştır.<sup>[37]</sup> Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu (İDDK) da bir kararında “...Sözlü sınavın, yazılı sınavı tamamlayıcı nitelikte, bilgi ve liyakatı ölçmek, adayın kaymakamlık mesleğine uygun yeteneğe, kültüre, çağdaş yaşam anlayışına

[33] AYM, E. 2008/7, K. 2011/80, 18/5/2011, RG. 19/9/2013-28770.

[34] Tutum, *Personel Yönetimi*, 112-113.

[35] Öktem, “Personelin Seçimi ve Başarı Güdüsü,” 120.

[36] Uz ve Demircioğlu, *Sözlü-Mülakat Sınavları ve Yargısal Denetimi*, 26.

[37] AYM, E. 2014/99, K. 2014/181, 4/12/2014, RG. 4/3/2015-29285.

sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılacağı açık(tır)...” ifadelerini kullanmış, bilginin yanında kişilik özelliklerinin ölçümünü de sözlü sınav kapsamında görmüştür.<sup>[38]</sup>

Mülakat ve sözlü sınavın eşanlı kullanıldığı kararların yanında bazı yargı kararlarında mülakat ve sözlü sınav arasındaki farklılık belirtilmiştir. Örneğin Danıştay sözlü sınavın içeriğinde sadece mülakata yönelik değerlendirmeye yer verilmesini ve “...sözlü sınavının amacı olan bilgi ölçmeye yönelik hususlara...” yer verilmemesini hukuka aykırı bulmuştur.<sup>[39]</sup> Danıştay 2021 yılında verdiği bir kararda da yine sözlü sınav ve mülakat ayrımını yapmıştır. Bu kararda ilk olarak, yazılı sınavla bilgisi ölçülen adayın mesleğe uygun tavır ve davranışlara, yeteneğe ve kültürel birikime sahip olup olmadığının belirlenmesi amacıyla mülakat yapıldığı, sözlü sınavda ise yazılı sınav gibi bilgi ölçüldüğü saptanmıştır. Bununla birlikte Danıştay, uygulamada sözlü sınavla adayın bilgisinin yanında mülakatta ölçülen kişilik, karakter özellikleri gibi hususların da ölçüldüğünü, bu nedenle sözlü sınavın mülakatı da kapsadığını belirtmiştir.<sup>[40]</sup>

Öğretide de sözlü sınav, mülakatı kapsayacak şekilde tanımlanabilmektedir. Albayrak, sözlü sınavda mesleki bilgi ölçümünün yanında adayın “... kendini ifade etme biçimi, özgüveni, dış görünüşü, mantık kurgusu, akıl yürütmesi...” gibi özelliklerinin değerlendirildiğini belirtmiştir.<sup>[41]</sup> Danıştay kararlarında da saptandığı gibi uygulama bu yöndedir. Mevzuatta ve yargı kararlarında kullanıldığı biçimiyle Türk hukukunda sözlü sınav ve mülakat kavramları arasında bir ayrım gözetilmediği, iki sınav türünün de hem meslek bilgisinin hem de adayın kişiliği ve karakter özelliklerinin ölçümünde kullanıldığı görülmektedir.

[38] Danıştay İDDGK, YD İtiraz No. 2008/774, 13/11/2008.

[39] Danıştay 5. Daire, E. 2016/24760, K. 2018/15074, 20/6/2018.

[40] Danıştay 2. Daire, E. 2019/443, K. 2021/427, 4/3/2021.

[41] Albayrak, *Kariyer Uzmanlık Sistemi*, 96.

## B) KAMU GÖREVLİSİ SEÇİMİNDE SÖZLÜ SINAV VE MÜLAKATIN KULLANILMASININ (VE KULLANILMAMASININ) ANAYASA'YA UYGUNLUĞU

Yazılı sınav dışındaki sınav türlerinden özellikle sözlü sınavlar ile mülakatlar subjektif değerlendirmelere yol açtıkları, yargısal denetimlerinin sınırlı olarak yapılabilmeleri sonucu idarelere neredeyse sınırsız bir takdir marjı sağladıkları, böylelikle kayırmacılığa yol açtıkları nedeniyle eleştirilmektedir.<sup>[42]</sup> Anayasa'da liyakat sisteminin herhangi bir istisna öngörülmeden benimsenmesi, kamu görevlisi alımında görevin gerektiği niteliklerin ölçüldüğü sınavların objektif değerlendirilmelerini gerektirmektedir. Yazılı sınavların, özellikle çoktan seçmeli test türünde yapılanların sözlü ya da mülakat sınavlarına göre değerlendirmelerinin daha objektif olduğu ve yargısal denetimlerinin daha kolay olduğu açıktır. Bu nedenle esas sınav yöntemi olarak yazılı sınavın benimsenmesi gerekir.<sup>[43]</sup> Öğretide, esas sınav yöntemi olarak benimsenmesinin ötesinde, Anayasa m. 70'in somut olarak uygulamaya geçirilebilmesi için kamu görevliliğine girişte merkezi yazılı yarışma sınavının tek ölçüt olarak belirlenmesi gerektiği, sözlü sınav ve mülakat sisteminin objektif nitelik taşıması nedeniyle bütünüyle kaldırılması gerektiği görüşü de savunulmaktadır.<sup>[44]</sup> Ancak baskın görüş, kamu görevlisi alımında sözlü sınav ya da mülakat uygulamasının bazı görevler için kamu yararına uygun bir yöntem olabileceği, bütünüyle Anayasa'ya aykırı olmadığı yönündedir.<sup>[45]</sup>

[42] Güran, *Memur Hukukunda Kayırma ve Liyakat Sistemleri*, 85; Avcı, *Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Kamu Görevliliğine Giriş*, 146; Şen, "Liyakat İlkesi ve Türk Personel Sistemindeki Uygulaması," 86; Namık Kemal Öztürk, "Liyakat Sistemini Korumanın Farklı Bir Yolu: Liyakat İlkesi Koruma Kurulu," *Türk İdare Dergisi* 74, no. 435 (2002), 133.

[43] Akgüner, *Kamu Personel Yönetimi*, 62; Öztürk, "Liyakat Sistemini Korumanın Farklı Bir Yolu: Liyakat İlkesi Koruma Kurulu," 135.

[44] Ali D. Ulusoy, *Yeni Türk İdare Hukuku*, 3. Baskı (Ankara: Yetkin Yayınları, 2020), 604. Yazar bu kanısını "memuriyete" giriş için belirtmişse de konu bağlamında ifadenin genel olarak kamu görevlilerini de kapsadığı anlaşılmaktadır.

[45] Mustafa Avcı, "Adli, İdarî ve Askerî Hâkimliğe ve Savcılığa Alınmaya İlişkin Bazı Değerlendirmeler," *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 61, no. 3 (2012), 895; Halit Yılmaz, "Hâkim ve Savcı Adayı Alımında Mülakat Sınavına İlişkin Hukuksal Sorunlar," *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* 93 (2011), 37.

Sözlü sınav ve mülakat, yazılı sınava göre subjektif değerlendirmelere ve kayırmaya daha açıktır.<sup>[46]</sup> Bununla birlikte bir ölçme aracı olarak sözlü sınav ya da mülakatın kullanıldığı her durumda Anayasa'ya aykırılık olduğu söylenemez. Neşterin insan öldürmek için kullanılabilir olması, amacına uygun kullanıldığında hayat kurtardığı gerçeğini değiştirmez. Kamu görevlisi alımındaki sınav yönteminin belirlenmesinde tek kriter değerlendirmedeki objektiflik olamaz. Sınavın objektif değerlendirilmesi kadar önemli bir kriter de sınavın görevin gerektirdiği nitelikleri ölçebilmesi, hizmete en uygun adayı ortaya çıkarabilmesidir.

Kamu görevlisi alımında yapılan sınav ile ölçülecek olan görevin gerektirdiği nitelikler daha objektif değerlendirilebilir olan yazılı sınav ile ölçülebiliyorsa yazılı sınav yerine ya da yazılı sınava ek olarak sözlü sınav veya mülakat yapmak Anayasa'ya aykırıdır. Ancak, söz konusu görevin gerektirdiği niteliklerin en azından bir kısmının yazılı sınav ile ölçülmesi olanaklı değilse, bu durumda yalnızca yazılı sınav yapmak Anayasa'ya aykırı olacaktır. Meslek bilgisi dışında bir nitelik aranacaksa, yazılı sınavla yetinilemez.<sup>[47]</sup> Her göreve ilişkin ayrı değerlendirme yapılmalı ve görevin gerektirdiği niteliklerin ölçülmesinde ilke olarak kabul edilebilecek yazılı sınava ek

[46] Mehmet Aldan, "Türkiyede Memur Seçiminde Sorunlar," *Amme İdaresi Dergisi* 12, no. 3 (1979), 32.

[47] Örneğin 657 sayılı Kanun Ek Madde 41'de uzman yardımcılığına girişte yapılması öngörülen sözlü sınavda adayın bilgi düzeyinin yanında bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü; liyakati, temsil kabiliyeti, davranış ve tepkilerinin mesleğe uygunluğu; özgüveni, ikna kabiliyeti ve inandırıcılığı; genel yetenek ve genel kültürü ile bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığının değerlendirileceği düzenlenmiştir. Albayrak, uzmanların kurumun en önemli görevlerini yerine getirecekleri gerekçesiyle bu ölçütlerin belirlendiğini; özgüven, ikna becerisi, inandırıcılık, temsil becerisi ve ifade yeteneği gibi bazı sınav ölçütlerinin de kamu kurumu ile piyasa arasındaki denge işlevi görmesinin ipuçlarını verdiğini belirtmiştir. Albayrak, *Kariyer Uzmanlık Sistemi*, 215. Benzer olarak görevin gerektirdiği niteliklerle sözlü sınav ya da mülakatta aranan ölçütler arasındaki değerlendirme her keresinde yapılmalı, sözlü sınav ve mülakat yapmaya zorunlu kılan nedenlerin olup olmadığı araştırılmalıdır. Yasin Sezer ve Hüseyin Bilgin, "Sözlü Sınavların Yargısal Denetimi," *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* 86, (2009), 178.

olarak<sup>[48]</sup> öngörülebiyecek sözlü sınav ya da mülakat yöntemleri yalnızca zorunlu olduğu hallerde kullanılmalıdır.

AYM ise sözlü sınav ve mülakatın yalnızca yazılı sınavın yetersiz kaldığı durumlarda kullanılabilceği yorumunu benimsemeyip görevin gerektirdiği niteliklerin ölçümünde yasama organının geniş bir takdir yetkisi olduğunu kabul etmiştir. Mahkeme mülakatın tek başına yapılamayacağı, yazılı sınavı tamamlayıcı olarak yapılabileceği yönünde kararlar vermekle birlikte mülakatın ya da sözlü sınavın öngörülmesindeki zorunluluğu ilke olarak araştırmamaktadır. AYM'nin hakimlik ve savcılık mesleklerine girişe ilişkin verdiği kararlar, yazılı sınavın görevin gerektirdiği nitelikleri ölçmede tek araç olmasının zorunlu tutulmadığını, mülakatın da öngörülebileceğini fakat tek başına mülakatın öngörülemediğini göstermektedir. 1990 yılında verdiği kararda Mahkeme yalnızca mülakat öngörülmesinin kamu yararına olmadığı sonucuna varıp hukuk devleti ilkesine aykırılıktan iptal ederken temel olarak mülakat sınavının sübjektif değerlendirmelere yol açabilir olması ve yargısal denetiminin sınırlı olarak yapılabileceği gerekçelerine dayanmıştır.<sup>[49]</sup> Yine hakimlik ve savcılık adaylığına giriş ile ilgili verdiği bir kararda Mahkeme yazılı yarışma sınavı sonrası mülakat öngörülmesini Anayasa'ya uygun bulmuştur. Meslek için gerekli olan “genel ve fizikî görünüm, intikâl ve kavrama yeteneği gibi özelliklerin karşılıklı görüşme sonucu saptanabileceğinin açık olması” nedeniyle mülakat öngörülmesini takdir alanı içinde görmüş, mülakatın bir koşul olarak aranmasını Anayasa'ya aykırı bulmamıştır.<sup>[50]</sup> Sözleşmeli öğretmen istihdamında KPSS puanına göre belirlenen adayların sözlü sınav yapılarak göreve alınacağını öngören hüküm de AYM tarafından takdir yetkisinin kullanılması olarak değerlendirilmiştir.<sup>[51]</sup> AYM'nin görevin gerektirdiği niteliklerin ölçümündeki araçları

[48] Avcı, “Adli, İdarî ve Askerî Hâkimliğe ve Savcılığa Alınmaya İlişkin Bazı Değerlendirmeler,” 896.

[49] AYM, E. 1990/13, K. 1990/30, 20/11/1990, RG. 3/1/1992-21100; Yılmaz, “Hâkim ve Savcı Adayı Alımında Mülakat Sınavına İlişkin Hukuksal Sorunlar,” 38.

[50] AYM, E. 2005/47, K. 2007/14, 7/2/2007, RG. 29/11/2007-26715. Benzer kararlar: AYM, E. 2016/144, K. 2020/75, 10/12/2020, par. 288, RG. 1/10/2021-31615; AYM, E. 2018/73, K. 2019/65, 24/7/2019, par. 196, RG. 29/11/2019-30963; AYM, E. 2014/99, K. 2014/181, 4/12/2014, RG. 4/3/2015-29285.

[51] AYM, E. 2017/21, K. 2020/77, 24/12/2020, par. 238, RG. 8/4/2021-31448.

belirlemeyi yasama organının takdir alanında görmesi ve bu belirlemenin nedenini araştırmaması, sözlü sınav ve mülakat yönteminin kamu görevlisi alımında belirleyici yöntem olarak kullanılmasının ve yazılı sınavların etkisiz kılınmasının önünü açmaktadır. Bu tehlikenin önüne geçilmesi ise, yazılı sınavla ölçülemeyecek, sözlü sınavın ya da mülakatın yapılmasını haklı kılan nedenlerin olup olmadığının araştırılmasıyla olanaklı olabilir.

AYM'nin istisnai olarak aksi yönde, sözlü sınav ya da mülakatın öngörülme nedenini araştırdığı kararları da bulunmaktadır. Örneğin AYM, orman muhafaza memuru ve orman mühendisi istihdamında merkezi sınav puanına göre kadro sayısının dört katına kadar adayın sözlü ve uygulamalı sınava tabi tutulmasına ilişkin hükmün gerekçesini incelemiş, bu görevlere girecek kişilerin çok zor arazi şartlarında çalışmaları nedeniyle mesleki şartlara uyum sağlayıp sağlayamayacaklarının saptanabilmesi amacıyla sözlü ve uygulamalı sınavların öngörülmesini, bu nedenle görevin gerektirdiği niteliklerin belirlenmesinde elverişli ve gerekli bir yöntem olduğu sonucuna varmıştır.<sup>[52]</sup> Ancak sözlü sınavın öngörülme nedeninin araştırıldığı bu karar ayrıksı bir karar olarak kalmıştır, genel içtihat sınavın yöntemi konusunda geniş bir takdir alanı tanımak yönündedir.

Danıştay'ın ise AYM'nin geniş takdir yetkisi tanıyan yaklaşımını benimsemiş olduğu görülmektedir. Özellikle 2008-2013 arasındaki dönemde sıkı bir denetim yapılmıştır. 2007 yılında, aşağıda incelenecek olan ve 2008-2013 yılları arasında benimsenen içtihat değişikliğinin henüz tam olarak gerçekleşmediği bir dönemde verdiği kararda Danıştay, kamu görevlisi alımındaki gibi liyakat ilkesinin benimsendiği görevde yükselmeye ilişkin yazılı sınavın yanında sözlü sınavın da öngörülmesini "...nesnel bir seçim yöntemi olan yazılı sınav dışında, yargı denetimine kapalı, içeriği, kapsamı, değerlendirme esasları belirsiz olan 'sözlü sınav' öngörülmesinde hukuka uygunluk bulunmadığı..." gerekçesiyle hukuka aykırı bulmuştur.<sup>[53]</sup> Benzer bir kararda Danıştay, İçişleri Bakanlığı mülkiye müfettişlerinin göreve alınmasında görevin önem ve özelliğinin dikkate alındığında meslek bilgisinin ölçüldüğü yazılı sınava ek olarak meslek bilgisiyle birlikte mesleki ehliyete yönelik diğer özel niteliklere sahip olunup olunmadığının ölçülmesi için sözlü sınav yapılmasını hukuka

[52] AYM, E. 2018/104, K. 2020/39, 16/7/2020, par. 219, RG. 27/11/2020-31317.

[53] Danıştay 5. Daire, E. 2006/3315, 26/3/2007, (YD); Danıştay 5. Daire, E. 2006/3949, 4/5/2007, (YD).



uygun bulmuştur. Bu kararda dikkati çeken, sözlü sınavın öngörülmesinin nedeninin araştırılmasıdır.<sup>[54]</sup> Danıştay İDDK de mesleğe girişte salt yazılı sınav yapılabileceği gibi tamamlayıcı nitelikte sözlü sınav da yapılabileceğine karar vermiştir.<sup>[55]</sup> Danıştay 2008 yılında verdiği bir kararında yazılı sınavı tamamlayacak şekilde yapılan mülakatın bilginin de ölçülmesini sağlayacak, objektif değerlendirmeyi olanaklı kılacak sözlü sınav biçiminde yapılması gerektiği gerekçesiyle bu koşulları sağlamayan, salt sübjektif gereklilikleri ölçen mülakatı iptal etmiştir.<sup>[56]</sup> Yine 2009 yılında verilen bir kararda KPSS sonrası kurumun yalnızca sözlü sınav yapması hukuka aykırı bulunmuştur.<sup>[57]</sup> Merkezi ortak yazılı sınav olan KPSS sonrası sözlü sınav yapılmasının ya da yazılı sınavı tamamlayıcı nitelikte sözlü sınav yerine mesleki bilginin ölçülmediği mülakat öngörülmesinin hukuka aykırı bulunması, Danıştay'ın 2008-2013 arasındaki denetiminin en uç örneğini göstermektedir.

2013 sonrası ise sözlü sınavların genellikle yasalarla düzenlenmesi nedeniyle Danıştay'ın etkisi azalmıştır. Bu dönemde daha çok, yönetmelikle düzenlenen ve doğrudan merkezi sınav (KPSS) puanıyla atama yapılmasının öngörüldüğü B grubu kadrolarına atama için ayrıca bir sözlü sınav öngörülmesi Danıştay'ın önüne gelmiştir. Danıştay B grubu kadrolarına ilişkin verdiği kararlarda, Yönetmelik'te yalnızca KPSS puanının atamaya esas alındığını saptamış ve bazı B grubu kadroları için KPSS sonrası kurum tarafından yazılı ve/veya sözlü sınav yapılmasının öngörülmesini eşitlik ilkesine

[54] “İçişleri Bakanlığı mülkiye müfettişlerinin yürüttükleri görevin önem ve özelliği, gerçekleştirdikleri teftiş, denetleme, inceleme, araştırma ve soruşturmaların nitelikleri dikkate alındığında, bu göreve atanacakların ayrıntılı bir inceleme ve değerlendirme sonucunda seçilmeleri kamu yararı ve hizmetin gereğidir. Bu itibarla, müfettişliğe atanacak olanlar için, müfettişlik mesleğinin gerektirdiği bilginin ölçülmesi amacıyla yapılacak yazılı sınav yanında, meslek bilgisi ile birlikte mesleki ehliyete yönelik diğer özel niteliklere de sahip olup olmadıklarının tespiti açısından tamamlayıcı nitelikte sözlü sınav yapılmasında hukuka aykırılık bulunmamaktadır. / Bu çerçevede, Yönetmeliğin sözlü sınava ilişkin dava konusu kurallarında hukuka aykırılık görülmemiştir.” Danıştay 5. Daire, E. 2007/1771, K. 2008/3008, 21/5/2008. Aynı yönde: Danıştay 12. Daire, E. 2008/535, K. 2008/3422, 9/6/2008.

[55] Danıştay İDDGK, YD İtiraz No. 2008/774, 13/11/2008.

[56] Danıştay 12. Daire, E. 2006/6124 K. 2008/7315, 29/12/2008.

[57] Danıştay 12. Daire, E. 2008/4245, 24/7/2009, (YD).

aykırı bulmuştur.<sup>[58]</sup> Sözlü sınavın ya da mülakatın yazılı sınavı tamamlayıcı olarak öngörülebileceği, tek başına görevin gerektirdiği nitelikleri ölçmede esas alınamayacağı içtihadı da 2013 sonrası korunmuştur.<sup>[59]</sup> Bununla birlikte 3201 sayılı Kanun Ek Madde 1’de öngörülen eğitim sonunda polis memuru ve komiser yardımcısı olarak atanacak kişilerin Polis Akademisi Başkanlığınca “yapılacak sınavda başarılı olmaları” koşulunun Yönetmelik’te yalnızca sözlü sınav öngörülmesiyle ihlal edilmediği kararı verilmiş, sözlü sınavın tamamlayıcı niteliği bu kararda dikkate alınmamıştır.<sup>[60]</sup>

Sözlü sınav veya mülakatın görevin gerektirdiği nitelikleri ölçme bakımından zorunlu olduğu ve bu nedenle Anayasa’ya uygun olarak öngörüldüğü durumlarda kayırmayı önlemek için objektif kriterler aranmalı, yargısal denetime uygun bir yöntem benimsenmelidir.<sup>[61]</sup> Ancak ne kadar objektif ve yargısal denetime uygun olarak öngörülürse öngörülün, sözlü sınav veya mülakat yazılı sınava ek olarak uygulanmalıdır.<sup>[62]</sup>

Öncelikli olarak yapılan ve meslek bilgisinin objektif bir şekilde ölçüldüğü yazılı sınavın en önemli eşik olması, görünürde olmaması ve etkisiz kılınmaması gerekmektedir. Yazılı sınavı etkisiz kılarak örneğin barajı düşük tutarak çok fazla adayın sözlü sınava veya mülakata çağırılması Anayasa’ya aykırıdır.<sup>[63]</sup> Danıştay İDDK, yazılı sınavı kazananlar arasından hiçbir sınır belirlenmeden herkesin sözlü sınava çağırılmasının hukuka aykırı olduğuna karar vermiştir.<sup>[64]</sup> Sözlü sınava ilişkin düzenlemelerde genellikle belirlenen

[58] Danıştay İDDK, YD İtiraz No. 2015/949, 10/9/2015; Danıştay 12. Daire, E. 2016/9090 K. 2018/528, 8/2/2018.

[59] Danıştay 2. Daire, E. 2016/16107, K. 2019/6553, 26/11/2019; Danıştay 2. Daire, E. 2019/443, K. 2021/427, 4/3/2021.

[60] Danıştay İDDGK, E. 2020/1362, K. 2020/2320, 5/11/2020.

[61] Yılmaz, “Hâkim ve Savcı Adayı Alımında Mülâkat Sınavına İlişkin Hukuksal Sorunlar,” 38.

[62] Yılmaz, “Hâkim ve Savcı Adayı Alımında Mülâkat Sınavına İlişkin Hukuksal Sorunlar,” 39.

[63] Ulusoy, *Yeni Türk İdare Hukuku*, 604.

[64] Ulusoy, *Yeni Türk İdare Hukuku*, 430-431; Danıştay İDDK, YD İtiraz No. 2011/897, 5/7/2012.

kadro sayısının üç ya da dört katının yazılı sınav puanına göre sözlü sınava çağrılacağı kuralı yer almaktadır. Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu (İDDGK) 2008 yılında kaymakam alımlarıyla ilgili verdiği bir kararda kadro sayısının dört katı kadar adayın yazılı sınavı kazanmış sayılacağı hükmünü yazılı sınavın nesnel sonuçlarını ortadan kaldırmaya nitelikte görmüş ve hukuka aykırı bulmuştur.<sup>[65]</sup>

AYM, göreve alınacak aday sayısının üç ya da dört katının yazılı sınav puanına göre sözlü sınava veya mülakata çağrılmasını Anayasa'ya uygun bulmaktadır. Danıştay İDDGK'nin hukuka aykırı bulduğu kaymakamlık sınavıyla ilgili kuralın yasalaştırılması üzerine, yazılı sınavda 70 barajını geçenler arasında kadro sayısının dört katı adayın mülakata çağrılması kuralını inceleyen AYM, yazılı sınava ek olarak mülakatın öngörüldüğü durumlarda mülakata çağrılacak aday sayısının belirlenmesinin yasama organının takdir alanında olduğunu ve bunun sınırlarının mülakatı açıkça anlamsız kılmama ve yazılı sınavın nesnel sonuçlarını ortadan kaldırmama olduğunu belirtmiş, dört katı kadar adayın çağrılmasının yazılı sınavın sonuçlarını ortadan kaldırır nitelikte olmadığına karar vermiştir.<sup>[66]</sup> Benzer olarak verdiği kararlarda AYM sözleşmeli öğretmen istihdamında KPSS puanına göre göreve alınacak personelin üç katının, orman muhafaza memurları ve orman mühendislerinin hizmete alınmasında dört katının sözlü sınava çağrılmasını Anayasa'ya aykırı bulmamıştır.<sup>[67]</sup>

### **C) KAMU GÖREVLİSİ ALIMINDA SÖZLÜ SINAV VE MÜLAKATIN DÜZENLENMESİNDE YASALLIK İLKESİ**

Güçler ayrılığı ile demokratik devlet ilkesinin bir sonucu olan ve Anayasa'nın 123. maddesinde düzenlenen idarenin yasallığı ilkesi, idarenin kuruluşunda ve tüm etkinliğinde ilke olarak bir yasaya dayanmasını gerektirir.<sup>[68]</sup> Başkanlık sistemine geçişle yürütme organına Cumhurbaş-

[65] Danıştay İDDGK, YD İtiraz No. 2008/774, 13/11/2008.

[66] AYM, E. 2009/63, K. 2011/66, 14/4/2011, RG. 23/7/2011-28003.

[67] AYM, E. 2017/21, K. 2020/77, 24/12/2020, par. 236, RG. 8/4/2021-31448; AYM, E. 2018/104, K. 2020/39, 16/7/2020, par. 219, RG. 27/11/2020-31317.

[68] Onur Karahanoğulları, *İdarenin Hukukla Kavranması: Yasallık ve İdari İşlemler*, 4. Baskı, (Ankara: Turhan Kitabevi, 2018), 55; Ulusoy, *Yeni Türk İdare Hukuku*,

kanlığı kararnamesiyle yasaya dayanmaksızın ilk elden kural koyma yetkisi verilmişse de bu yetki sınırlı bir yetki olup genel bir kural koyma yetkisi değildir.<sup>[69]</sup> Anayasa'nın Cumhurbaşkanının Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarma yetkisinin sınırlarının belirlendiği 104. maddesinin XVII. fıkrasında, Anayasa'nın ikinci kısmının birinci ve ikinci bölümlerinde yer alan temel haklar, kişi hakları ve ödevleriyle dördüncü bölümde yer alan siyasi haklar ve ödevlerin kararname ile düzenlenemeyeceği ve Anayasa'da münhasıran kanunla düzenlenmesi öngörülen konularda Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarılmayacağı öngörülmüştür. Hem kamu hizmetine girme hakkının siyasi haklar arasında düzenlenmiş olması hem de Anayasa'nın 128. maddesinin II. fıkrasında memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işlerinin kanunla düzenleneceğinin öngörülmesi, kamu görevlisi alımında yapılacak sınavların Cumhurbaşkanlığı kararnamesi konusu olamayacağını, yasa konusu olması gerektiğini göstermektedir.<sup>[70]</sup>

Kamu görevlisi alımında yapılan sınavların Anayasa'da yasallık alanında olması, bu alandaki tüm kuralların yasama organı tarafından konulmasını gerektirmemekte, yürütmenin yasaya dayanan türev nitelikli düzenleyici işlemlerine izin vermektedir.<sup>[71]</sup> Yasa ile yürütmenin türev nitelikli düzenleyici işlemleri arasındaki paylaşımda ise AYM'nin 2013 yılından itibaren sürdürdüğü içtihadına göre münhasır yasallık alanındaki konuların genel esaslarının ve temel ilkelerinin yasayla belirlenmesi gerektiği, idare tekniğine

120; Ramazan Çağlayan, *İdare Hukuku Dersleri*, 9. Baskı, (Ankara: Adalet Yayınevi, 2021), 113-115.

[69] Gözler, *İdare Hukuku I*, 1311; Yasin Söyler, *Yeni Başkanlık Sisteminde Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018), 78-79.

[70] Yasin Söyler, "Kariyer Uzmanlık Statüsü Cumhurbaşkanlığı Kararnameleriyle Düzenlenebilir mi?," *Yasama Dergisi* 39 (Ocak-Haziran 2019), 75; Mehmet Rauf Karslı, "Üst Kademe Kamu Yöneticilerinin Atama Usul ve Esasları Üzerine Bir İnceleme," *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 28, no. 1 (2020), 194-195; Erdal Şahin, *Yasallık İlkesi Bağlamında Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri*, (Ankara: Turhan Kitabevi, 2021), 138-141.

[71] Lütfi Duran, *İdare Hukuku Ders Notları*, (İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1982), 466; Ulusoy, *Yeni Türk İdare Hukuku*, 298; Karslı, "Üst Kademe Kamu Yöneticilerinin Atama Usul ve Esasları Üzerine Bir İnceleme," 201.

ve ayrıntıya ilişkin hususlarda ise yürütme organına düzenleme yetkisi verilebileceği kabul edilmektedir.<sup>[72]</sup>

AYM, münhasır yasallık alanında genel esasların ve temel ilkelerin yasayla belirlenmesi gerektiği içtihadını 2013 yılından itibaren sürdürse de bu gerekliliği her denetimde aynı tutarlılıkta aramamıştır. Mevzuat incelemesi, kamu görevlisi alımında yapılan sınavların birçoğunun yasallık ilkesine aykırı olarak düzenlendiğini göstermektedir. Örneğin sözleşmeli öğretmen istihdamına ilişkin, AYM kararına farklı açıdan konu olan<sup>[73]</sup> 652 sayılı KHK'nin Ek 4. maddesinde, Milli Eğitim Bakanlığının boş öğretmen norm kadrosu bulunan eğitim kurumlarında 657 sayılı Kanun'un 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli öğretmen istihdam edebileceği, sözleşmeli öğretmenlerin her bir pozisyon için üç katına kadar aday arasından yapılacak sözlü sınav başarı sırasına göre atanacağı öngörülmüştür. Aynı maddenin 7. fıkrasında "... sözlü sınava alınacakların belirlenmesi, sözlü sınav konuları, sözlü sınavın usul ve esasları..."nın Milli Eğitim Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği hüküm altına alınmıştır. Bu hükümde hiçbir genel esas ya da temel ilke yer almamasına karşın AYM söz konusu değişikliği yasallık ilkesi ya da yasama yetkisinin devredilmezliği bağlamında incelememiştir.

31/10/1985 tarihli ve 3234 sayılı Orman Genel Müdürlüğüne İlişkin Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Ek Madde 1'de orman muhafaza memuru ve orman mühendisi olarak atanacakların merkezi sınav puanına göre kadro sayısının dört katına kadar çağrılacak adaylar arasından sınav komisyonları tarafından yapılacak sözlü ve uygulamalı sınava göre belirleneceği ve bu maddenin uygulanması ile ilgili usul ve esasların Orman Genel Müdürlüğü tarafından yürürlüğe konulan yönetmelikle belirleneceği düzenlenmiş, konunun genel çerçevesi çizilmeden idareye yetki devri yapılmıştır.

9/7/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu'nun 1. maddesinde icra müdür ve icra müdür yardımcılarının Adalet Bakanlığı tarafından

[72] AYM, E. 2013/72, K. 2013/126, 31/10/2013, RG. 24/1/2014-28892; Abdurrahman Eren, "Anayasa Mahkemesinin Kanun Hükmünde Kararnamelere İlişkin İçtihadı Doğrultusunda Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinin Değerlendirilmesi," *Anayasa Yargısı Dergisi* 36, no. 1 (2019): 49; Turan Yıldırım, "İdarenin Kanuniliği İlkesi Bağlamında Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinin Anayasal Sınırı", *Anayasa Yargısı Dergisi* 36, no. 1 (2019): 307-308.

[73] AYM, E. 2017/21, K. 2020/77, 24/12/2020, par. 229 vd., RG. 8/4/2021-31448.

yaptırılacak yazılı sınav ve Adalet Bakanlığı tarafından yapılacak sözlü sınav sonucuna göre atanacakları, yazılı ve sözlü sınav esaslarının yönetmelikte düzenleneceği hükmünü inceleyen AYM, bu sınavların esaslarının aynı maddenin 3. ve 4. fıkralarında belirlendiği gerekçesiyle yasallık ilkesinin gereklerinin karşılandığı sonucuna varmıştır.<sup>[74]</sup> Ancak Mahkemenin atıf yaptığı fıkralarda<sup>[75]</sup> sınavların esaslarına ilişkin herhangi bir hüküm yer almamakta, yalnızca sınavın “Adalet Bakanlığı veya Bakanlığın bu konuda yetki vereceği adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonları tarafından” yapılacağı belirtilmektedir.

4/6/1937 tarihli ve 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu’na 661 sayılı KHK ile getirilen Ek Madde 29 ile Emniyet Hizmetleri Sınıfı dışında kalan kadrolu ve sözleşmeli personelin seçimi ve atanmalarının merkezi sınava ek olarak sözlü ve/veya uygulamalı sınav puanı ile diğer niteliklere göre yapılması; personelin alımı ve ilk atamaya ilişkin sınav, sınav komisyonları ve aranacak niteliklerin yönetmelikle düzenlenmesi öngörülmüştür. AYM bu hükümlerle sınavların usul ve esaslarına ilişkin temel hükümlere yer verildiği, uzmanlık gerektiren ve teknik konulara ilişkin ayrıntıların düzenlenmesinin yönetmeliğe bırakıldığı, böylelikle yasallık ilkesinin karşılandığı sonucuna varmıştır.<sup>[76]</sup> Yasada hiçbir temel kural yer almamaktadır.

AYM 2019 yılında verdiği Sağlık Bakanlığının sözleşmeli personel istihdamına ilişkin kararda sözlü sınavlarda yasallık ilkesini incelemiştir. 663

[74] AYM, E. 2012/100, K. 2013/84, 4/7/2013, RG. 2/8/2013-28726.

[75] 24/11/2021 tarihli ve 7343 sayılı Kanun’un 1. maddesiyle bu maddeye ek üçüncü fıkra getirildikten sonra kararda atıf yapılan 3. ve 4. fıkralar, 4. ve 5. fıkralar olarak değişmiştir: “3. İcra müdür ve icra müdür yardımcıları, Adalet Bakanlığı tarafından yaptırılacak yazılı sınav ve Adalet Bakanlığı tarafından yapılacak sözlü sınav sonucuna göre atanırlar. İcra katipleri arasından Adalet Bakanlığı tarafından yaptırılacak yazılı sınav ve Adalet Bakanlığı tarafından yapılacak sözlü sınav sonucuna göre de icra müdür veya icra müdür yardımcılığı kadrolarına atama yapılabilir. / 4. İcra katipliğine ilk defa atanacaklar, kamu görevlerine ilk defa atanacaklar için yapılacak merkezî sınavda başarılı olanlar arasından Adalet Bakanlığı veya Bakanlığın bu konuda yetki vereceği adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonları tarafından yapılacak uygulama ve sözlü sınav sonucuna göre; unvan değişikliği suretiyle atanacaklar ise uygulama ve sözlü sınav sonucuna göre atanırlar. Unvan değişikliği suretiyle icra katipliğine atanacaklar tahsis edilen kadronun yüzde ellisini geçemez.”

[76] AYM, E. 2011/143, K. 2013/18, 17/1/2013, RG. 12/7/2013-28705.

sayılı KHK'ye eklenen 45/A maddesiyle Bakanlığa merkezi yerleştirmenin yanında merkezi yerleştirme puanı esas alınarak sözlü sınavla sözleşmeli personel istihdam etme yetkisi tanınmış, sözlü sınav ve yerleştirmeye ilişkin usul ve esasların Bakanlıkça belirleneceği düzenlenmiştir. AYM sözlü sınav yoluyla sözleşmeli personel alımını Anayasa'ya uygun bulmuşsa da sözlü sınav ve yerleştirmeye ilişkin usul ve esasların Bakanlıkça belirleneceği cümlesini Anayasa'nın yasama yetkisinin devredilmezliğine ilişkin 7. maddesi ile kamu görevlilerinin statülerinin kanunla düzenleneceğine ilişkin 128. maddesine aykırı bulup iptal etmiştir.<sup>[77]</sup> Mahkeme bu kararda, sözlü sınavda hangi ölçütlerin gözetileceğinin düzenlenmediği ve sınavın temel ilkelerinin belirlenmediği gerekçesine dayanmıştır. AYM içtihadında ayrıksı bir karar olarak kalan bu karardaki incelemenin sözlü sınav ve mülakatın öngörüldüğü her yasa maddesi için yapılması gerektiği değerlendirilmektedir.

## II. SÖZLÜ SINAV VE MÜLAKATIN YARGISAL DENETİMİ

Kamu görevlisi alımında yapılan sözlü sınav<sup>[78]</sup> sonucunda not verilmesi ya da başarısız sayılması işlemi adayın statüsünde değişiklik yarattığından icrai bir idari işlem niteliğine sahiptir. Hukuk devletinin bir gereği olan idarenin yargısal denetiminin güvence altına alındığı Anayasa'nın 125. maddesinin I. fıkrası gereğince bir idari işlem olması nedeniyle sözlü sınavda not verme ya da başarısız sayma işlemine karşı yargı yoluna gidilebilir. Uygulamada not verilmesi ya da başarısız sayma işlemi yerine kadroya atanmanın yapılmaması işlemine karşı açılan davalar da kabul edilmektedir. Sonuçları bakımından iki iptal davası arasında bir fark bulunmamaktadır.

Yazılı sınava göre sübjektif değerlendirmelere daha açık olan sözlü sınavın yargı tarafından denetlenmesi kayırmacılığın önlenmesi bakımından gereklidir.<sup>[79]</sup> Yargısal denetim, yazılı sınava göre özellikler ve zorluklar taşımaktadır. Sözlü sınavın yargısal denetiminde yazılı sınavlarda yaşanmayan en önemli

[77] AYM, E. 2018/73, K. 2019/65, 24/7/2019, par. 199 vd., RG. 29/11/2019-30963.

[78] I. Bölümde sözlü sınav ve mülakat arasındaki fark belirtildikten ve uygulamada sözlü sınavın mülakat ile eş anlamlı ya da mülakatı kapsayacak biçimde kullanıldığı saptandıktan sonra anlatım kolaylığı bakımından bu bölümde "sözlü sınav" ifadesi ayırım belirtilmedikçe mülakatı da içerecek biçimde kullanılacaktır.

[79] Avcı, "Adlî, İdarî ve Askerî Hâkimliğe ve Savcılığa Alınmaya İlişkin Bazı Değerlendirmeler," 895.

sorun, soruların ve yanıtların denetime olanak tanıyacak biçimde kayıt altına alınmasıdır. Yazılı sınavlarda yanıt anahtarı ve davacı adayın sınav kağıdı mahkeme ve gerektiğinde bilirkişi tarafından incelenebilirken sözlü sınavlarda bunun için ayrı bir düzenek kurulması gerekmektedir. Ancak sözlü sınava ilişkin yargısal denetimi zorlaştıran unsurlar yargısal denetimi etkisiz kılma gerekçesi olamaz. İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolunun açık olması, yalnızca görünüşte yargı yoluna başvurulabilmesini değil, aynı zamanda etkili bir denetim mekanizmasını gerektirir.<sup>[80]</sup> İdareye işlem yapma yetkisi tanınan yasa da işlemin yargısal denetimini olanaklı kılacak yöntemler de öngörülmelidir, aksi halde tüm unsurları bakımından yargısal denetime konu olamayan işlem yapma yetkisi verilmesi Anayasa'ya aykırı olur.<sup>[81]</sup> İdarenin de arada yasa olmasa dahi doğrudan Anayasa'dan kaynaklanan, işlemlerini tüm unsurlarıyla yargısal denetime konu olabilecek biçimde yapma yükümlülüğü bulunmaktadır.

#### A) DENETİM ÖLÇÜTLERİ

Kamu görevlisi alımında yapılan sözlü sınavlarda not verme ya da başarılı/başarısız sayma işlemlerinin tüm idari işlemler gibi yetki, şekil, neden, konu ve amaç unsurları bakımından hukuka uygun olması gerekmektedir. Yalnızca yetki ve şekil unsurlarındaki sakatlıkların araştırıldığı eksik denetim, hukuk devletinin bir gereği olan ve Anayasa'nın 125. maddesinde öngörülen idarenin tüm işlemlerinin yargısal denetime açık olduğu kuralıyla bağdaşmaz. Sözlü sınavlara ilişkin açılan davalarda yetki ve şekil denetimi daha kolay yapılabilmesine karşın neden, konu ve amaç unsurlarının denetimi bu işlem türlerinde kolay değildir.<sup>[82]</sup> Sözlü sınavların tümüyle yazıya dökülmesindeki zorluk, bu sınavlara özgü araçların geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır.

[80] Yılmaz, "Hâkim ve Savcı Adayı Alımında Mülakat Sınavına İlişkin Hukuksal Sorunlar," 40.

[81] Yılmaz, "Hâkim ve Savcı Adayı Alımında Mülakat Sınavına İlişkin Hukuksal Sorunlar," 40.

[82] Yılmaz, "Hâkim ve Savcı Adayı Alımında Mülakat Sınavına İlişkin Hukuksal Sorunlar," 45.



Sözlü sınavların yargısal denetiminde Danıştay içtihatları üç dönemde<sup>[83]</sup> incelenebilir:

**1. Eksik Denetim Dönemi (2008'e kadar):** Danıştay 2008 yılına kadar uzun süre sürdürdüğü içtihadıyla ilk olarak sözlü sınavlar ile mülakatlarda sorulan soru ve verilen yanıtların belli olmadığı gerekçesiyle yargısal denetiminin yapılması olanaklı olmadığından açılan iptal davalarının reddi yolunda kararlar vermiştir.<sup>[84]</sup> Ancak bu dönemde dahi yetki ve şekil denetimini gerçekleştirmiş, bu unsurlardan, sınav komisyonunun oluşumunda sakatlık, mevzuatın öngördüğü yöntem aykırılık ve maddi hata bulunduğu durumlarda hukuka aykırılık sonucuna varmıştır.

**2. Tam Denetim Dönemi (2008-2013):** Danıştay 2008 yılında geliştirdiği içtihat ile sözlü sınavların esas denetimlerinin de yapılabilmesini sağlamak için soru ve yanıtların kayıt altına (tutanakla ya da sesli ve görüntülü olarak) alınmasını bir şekil şartı olarak benimsemiştir.

**3. İkinci Eksik Denetim Dönemi (2013 sonrası):** Tam denetim içtihadına karşı hamle olarak yanıtların kayıt altına alınmasını engelleyecek yasa hükümlerinin konulması ve AYM ile Danıştay'ın bu hamleye karşı tam denetimi koruyacak bir içtihat geliştirememeleri, görünürde tam, gerçekte eksik denetim dönemini yaratmıştır. Sözlü sınavların tüm unsurlar bakımından tam olarak denetlenebilecekleri kuralı tekrarlanırken özünde yalnızca yetki ve şekil unsurunun denetlendiği 2008 öncesi döneme yakın bir denetim yapılmaktadır.

Dönemlerin ayrılmasındaki ölçüt, esas denetiminin yapılmasının sağlanıp sağlanmadığıdır. Bu nedenle *yetki* ve şekil unsurlarını içeren “usul denetimi”

[83] İçtihat değişiklikleri bir anda olmadığından dönemlerin belirlenmesinde Danıştay İDDK kararları esas alınmıştır. 2007 hatta 2004 yılında dahi ilk içtihattan ayrılan kararlar çıkmaya başlamıştır.

[84] Turgut Tan, “Sınav ve Jüri Değerlendirmelerinin Yargısal Denetimi,” *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* 51, no. 1-4 (1996), 411; Danıştay 5. Daire, E. 1978/2228, K. 1982/11415, 6/12/1982; Danıştay 8. Daire, E. 1984/74, K. 1984/1345, 5/11/1984. Benzer yönde AYİM kararı: AYİM 2. Daire, E. 1992/355, K. 1993/39, 20/1/1993.

ile *neden, konu ve amaç* unsurlarını içeren “esas denetimi” ayrı başlıklar altında incelenecektir.<sup>[85]</sup>

## 1- Usul (Yetki ve Şekil Unsurları) Denetimi

Kamu görevlisi alımındaki sözlü sınavlar, yasalar ya da idari düzenlemelerle kurulan yetkili sınav komisyonları tarafından gerçekleştirilmektedir. Adaya verilen puan ya da başarılı/başarısız olduğu sonucu komisyon üyelerince imzalı tutanak ile tespit edildiğinden komisyonun uygun şekilde oluşturulup oluşturulmadığının denetimi sözlü sınavlara özel bir zorluk yaratmamaktadır.

Sözlü sınavların denetimini diğer idari işlemlerin denetimine göre zorlaştıran, sorulara verilen yanıtların ve komisyon üyelerinin verdikleri puanların gerekçelerinin mahkemece denetlenmesindeki güçlük olduğu için şekil unsuru denetimi özel bir önem taşımaktadır. İdari yargının, sözlü sınavlarda esas denetimine zemin sağlayacak bir yöntemle sınavların kayıt altına alınmasını asli şekil kuralı sayıp saymaması, yapılan denetimin kapsamını belirleyen en önemli gösterge olmuştur.

### a) Sınav Komisyonunun Oluşumu

Sözlü sınavlarda not verme ya da başarısız sayma işleminde yetki denetimi, sınav komisyonunun oluşumu bakımından yapılmaktadır. Sınav komisyonunun mevzuatta öngörüldüğü biçimde oluşturulmaması, işlemi yetki unsuru bakımından sakatlamaktadır.<sup>[86]</sup>

[85] Ulusoy, *Yeni Türk İdare Hukuku*, 387; Karahanoğulları, *İdarenin Hukukla Kavranması: Yasallık ve İdari İşlemler*, 803. Usul – esas denetimi ayrımı Fransız idare hukukundaki “hukuka dıştan aykırılık” (*l'illégalité externe*) ile “hukuka içten aykırılık” (*l'illégalité interne*) ayrımına karşılık gelmektedir.

[86] Danıştay birçok kararında kurulların ve komisyonların oluşumundaki sakatlıkları yetki unsuru yerine şekil unsuru içinde değerlendirmiştir. Danıştay 13. Daire, E. 2007/5204, K. 2010/2224, 15/3/2010; Danıştay 8. Daire, E. 2009/7779, K. 2010/1593, 31/3/2010; Danıştay 2. Daire, E. 2020/2481, K. 2021/1704, 24/5/2021. Öğretide bu tür sakatlıklar şekil unsuru içinde [Turan Yıldırım, “İdari İşlemler” İçinde İdare Hukuku 8. Baskı, ed. Turan Yıldırım, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021), 495; Bahtiyar Akyılmaz, Murat Sezginer ve Cemil Kaya, *Türk İdare Hukuku*, 12. Baskı, (Ankara: Savaş Yayınevi, 2020), 395; Ender Ethem Atay, *İdare Hukuku*, 3. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022), 262] ya da yetki unsuru içinde [Karahanoğulları,

Sınav komisyonunun oluşumundaki hukuka aykırılıklar Danıştay'ın eksik denetim yaptığı ilk dönemde dahi sözlü sınavların iptal nedenini oluşturmuştur. 1984 yılında vermiş olduğu bir kararda Danıştay, komisyon üyelerinin yönetmeliğe göre Genel Müdürlük ve Bakanlık yetkilileri arasından seçilmesi gerekirken tümünün Genel Müdürlük içinden seçilmesini sözlü sınavın iptali nedeni olarak görmüştür.<sup>[87]</sup> Danıştay İDDGK de 1992 yılında verdiği bir kararında “...ancak usulüne uygun bir biçimde oluşturulan jüri tarafından verilen kararların, içerik itibarıyla ve esas yönünden yargısal denetimleri yapılabileceğinden...” bilirkişi incelemesi yapılmasını hukuka aykırı bulmuştur.<sup>[88]</sup>

Danıştay, kaymakamlık eğitimi sonunda göreve başlamadan önce yapılan sözlü sınavla ilgili bir uyuşmazlıkta sözlü sınavı yapan Bakanlık Encümeninin eksik üye ile toplanmasını iptal nedeni olarak görmüştür.<sup>[89]</sup> Mevzuatta aksine bir hüküm olmadığı durumda sınav komisyonunun tüm üyelerin katılımıyla toplanması gerekmektedir. Benzer olarak yakın tarihli bir kararda sözlü sınavın tek bir komisyon tarafından yapılarak değerlendirilmesi gerekirken 11 ayrı sınav komisyonu oluşturulması hukuka aykırı bulunmuştur.<sup>[90]</sup>

Sınav komisyonunun oluşumundaki denetim diğer idari işlemlere göre özellik göstermemekte, ayrı bir düzenek gerektirmemektedir. Puanların kayıt altına alındığı tutanakta imzaları bulunan üyelerin mevzuatın öngördüğü biçimde belirlenip belirlenmediği idari yargı tarafından denetlenmektedir.

---

*İdarenin Hukukla Kavranması: Yasallık ve İdari İşlemler*, 368; Gözler, *İdare Hukuku I*, 904 vd.; Çağlayan, *İdare Hukuku Dersleri*, 362] değerlendirilebilmektedir.

[87] Danıştay 5. Daire, E. 1982/3050, K. 1984/882, 24/2/1984.

[88] Danıştay İDDGK, E. 1991/208, K. 1992/69, 20/3/1992; Tan, “Sınav ve Jüri Değerlendirmelerinin Yargısal Denetimi,” 415.

[89] Danıştay 5. Daire, E. 1986/564, K. 1986/1372, 9/12/1986.

[90] Danıştay 2. Daire, E. 2018/4041, K. 2019/2042, 15/4/2019.

### **b) Kayıt Altına Alma (Tutanağın ve Sesli/Görüntülü Kayıt)**

Danıştay'ın sözlü sınavların denetimini usuli yönlerle sınırladığı ve esas denetimi yapılamayacağına hükmettiği 2008 öncesi eksik denetim dönemi içtihadında şekil denetimi yapsa da bunu mevzuatta öngörülen kurallarla ve temel yöntem kurallarıyla sınırlandırmış, sözlü sınavların yargısal denetime izin verecek biçimde yapılmasını bir şekil kuralı olarak öngörmemiştir. Örneğin, Danıştay 2007 yılında verdiği bir kararda sınav kurulunca objektif olarak hazırlanan sözlü sınav sorularının kapalı zarflar içinde kutulara konulup adaylarca seçilerek yanıtlandırıldığını, üyelerin adayların yanıtlarını ayrı ayrı değerlendirip puanladıkları ve puanların ortalamasının tutanağa geçirildiğini saptamış ve işlemi hukuka uygun bulmuştur.<sup>[91]</sup> 2001 yılında verilen bir kararda ise tutanağın sınav tarihinden sonra düzenlenmiş olması asli şekil sakatlığı olduğundan iptal nedeni sayılmıştır.<sup>[92]</sup>

Sözlü sınavlarda sorulan soruların ve aday yanıtlarının kayıt altına alınması, şekil unsurunun içinde olsa da esas denetimi yapılmasının önkoşuludur.<sup>[93]</sup> Sorulan sorular, verilen yanıtlar ve komisyon üyelerinin puanlarının kayıt altına alınmaması, işlemin esas denetimini olanaksız kılmaktadır. Danıştay 2000'li yılların sonlarına doğru içtihadını bu yönde değiştirerek sözlü sınavların yargısal denetiminde işlemin neden unsuru verilerinin sunulmasını sağlayacak biçimde gerçekleştirilmemesini başlı başına hukuka aykırılık nedeni saymaya başlamıştır.

Danıştay'ın 2008 içtihat değişikliğinin temel dayanağı hukuk devleti ilkesi olmuştur. Hukuk devleti ilkesi, idari işlemlerin yargısal denetimini olanaksızlaştıracak ya da zorlaştıracak düzenlemelere ve uygulamalara izin vermemektedir.<sup>[94]</sup> Danıştay, yetki, şekil gibi salt usule ilişkin unsurlarla sınırlı bir yargısal denetimin hukuk devletinin gerektirdiği güvenceyi sağlayamayacağı, sözlü sınavların tüm unsurlarıyla yargısal denetimine olanak sağlayacak şekilde yapılmasının hukuka bağlı idarenin görevi olduğu, bu

[91] Danıştay 2. Daire, E. 2005/2471, K. 2007/1575, 9/4/2007.

[92] Danıştay 5. Daire, E. 1998/850, K. 2001/2530, 7/6/2001.

[93] Uz ve Demircioğlu, *Sözlü-Mülakat Sınavları ve Yargısal Denetimi*, 44.

[94] Avcı, "Adli, İdarî ve Askerî Hâkimliğe ve Savcılığa Alınmaya İlişkin Bazı Değerlendirmeler," 897, 898.

altyapının idarece oluşturulması gerektiği yönünde kararlar vermiştir.<sup>[95]</sup> Sözlü sınavların niteliği gereği tutanak tutulması ve adaylara ilişkin değerlendirmelerin açıkça ortaya konulması zorunlu kılınmıştır.<sup>[96]</sup>

2008 yılında oluşturulan tam denetim içtihadıyla sözlü sınavların yapılmasında neden unsuru verilerinin kayıt altına alınmaması asli şekil eksikliği olarak değerlendirilmiştir, esasa değil şekil unsuruna ilişkin bir içtihat değişikliği söz konusudur.<sup>[97]</sup> 12. Daire, mevzuatta hüküm bulunmasa dahi sorulara verilen yanıtların ve adaylara komisyon üyelerince verilen puanların ayrı ayrı belirtilmesi gerektiğini,<sup>[98]</sup> 5. Daire ise ayrıca sınavda verilen yanıtların teknolojik imkanlardan yararlanılarak sesli ve görüntülü kayıt altına alınmasının da yargısal denetimi, dolayısıyla hukuk devleti ilkesini sağlayacak önemli ve yerinde bir uygulama olacağını kararlarında belirtmiştir.<sup>[99]</sup> Bu değişikliğin kamu görevlisi alımlarında yaşanan kayırmacılığa karşı bir tepki olarak ortaya çıktığı ileri sürülmüştür.<sup>[100]</sup>

Danıştay İDDGK'nin 2008 yılında verdiği karar içtihat değişikliğini yansıtmakta, 5. ve 12. Dairelerin gerekçelerini ortak kriterlere bağlamaktadır. İDDGK, oyçokluğu ile verdiği kararda, "...davacının sözlü sınavda başarısız sayılmasına ilişkin işlemde, sınav öncesinde soruların ve yanıtlarının hazırlanmamış olması, sözlü sınavın sesli ve görüntülü kayıt yapılmak suretiyle gerçekleştirilmemesi, ayrıca komisyon üyelerince takdir edilen notun gerekçeleriyle ortaya konulmaması nedenleriyle hukuka uyarlık bulunmadığı..." gerekçesini kullanarak sözlü sınavın asli şekil koşullarını

[95] Danıştay 5. Daire, E. 2007/1771, K. 2008/3008, 21/5/2008; Danıştay 12. Daire, E. 2008/535, K. 2008/3422, 9/6/2008.

[96] Yılmaz, "Hâkim ve Savcı Adayı Alımında Mülâkat Sınavına İlişkin Hukuksal Sorunlar," 48.

[97] Yılmaz, "Hâkim ve Savcı Adayı Alımında Mülâkat Sınavına İlişkin Hukuksal Sorunlar," 49.

[98] Danıştay 12. Daire, E. 2008/535, K. 2008/3422, 9/6/2008.

[99] Danıştay 5. Daire, E. 2007/1771, K. 2008/3008, 21/5/2008.

[100] Sezer ve Bilgin, "Sözlü Sınavların Yargısal Denetimi", 179.

ortaya koymuştur.<sup>[101]</sup> Buna göre, 2008'den 2013'e kadar benimsenecek tam denetim içtihadının şekil unsuruna ilişkin kriterleri üçe ayrılmaktadır:

1. Sözlü sınav öncesinde soruların ve yanıt anahtarının hazırlanması,
2. Sözlü sınavın sesli ve görüntülü kayıt altına alınması,
3. Komisyon üyelerince takdir edilen notun gerekçelerinin ortaya konulması.

Danıştay İDDGK kararında önemli bir nokta, incelenen 12. Daire kararında hem sesli-görüntülü kayıt almanın hem de sorulan soru ve adayların yanıtlarının tutanağa bağlanmasının gerektiği belirtilmesine rağmen sesli-görüntülü kayıt, soru ve yanıtları belirlemede yeterli olacağından ayrıca tutanakta soruların ve yanıtların tek tek yazılmasına gerek olmadığı belirlenmesidir. Soru ve yanıtlar sesli-görüntülü kayıt altına alındığından ayrıca tutanağa yazılmasına gerek olmamasına karşın komisyon üyelerinin takdir ettikleri notların gerekçeleriyle ortaya konması gerektiği hüküm altına alınmıştır. Bu karardan da çıkan sonuç, sözlü sınavların denetiminde esas denetimi yapılması için önemli olanın soruların ve yanıtların sonradan incelenmeye olanak tanıyacak biçimde sesli-görüntülü kayda alınmasıdır, sesli-görüntülü kayıt zorunlu tutulduğundan, ayrıca yazılı kayda gerek yoktur.

Danıştay İDDGK kararı sonrası içtihat şekillenmiştir. 12. Daire benzer olarak kriterleri sınav sorularını ve yanıt anahtarını önceden hazırlama, komisyon üyelerinin hangi notu verdiğini gerekçeli olarak yazması ve teknolojik olanaklardan faydalanarak görüntülü ve/veya sesli kayıt altına alınması olarak saymıştır.<sup>[102]</sup> 5. Daire<sup>[103]</sup> ve 12. Daire<sup>[104]</sup> gibi 2. Daire de aynı kriterleri

[101] Danıştay İDDGK, YD İtiraz No. 2008/774, 13/11/2008.

[102] Danıştay 12. Daire, E. 2009/436, 15/7/2009, (YD); Danıştay 12. Daire, E. 2009/1701, 5/8/2009, (YD).

[103] Danıştay 5. Daire, E. 2008/6852, K. 2010/1546, 19/3/2010.

[104] Danıştay 12. Daire, E. 2008/7485, K. 2010/4338, 21/9/2010.

benimsemiştir.<sup>[105]</sup> Öğretide de tam denetim içtihadının benimsenmesine yol açan yeni şekil unsuru kriterleri isabetli olarak görülmüştür.<sup>[106]</sup>

Sözlü sınavların teknolojik olanaklardan faydalanılarak kayıt altına alınmamasının şekil sakatlığı yaratacağı yönündeki tam denetim içtihadı yasa değişiklikleriyle etkisiz kılınmaya, sözlü sınavların kayıt altına alınması engellenmeye çalışılmıştır.<sup>[107]</sup> Çeşitli yasalarda düzenlenen mülakat ve sözlü sınavlar için komisyon üyelerince adaylara verilen puanların ayrı ayrı tutanağa geçirileceği belirtilmiş ve “bunun dışında mülakat/sözlü sınav ile ilgili herhangi bir kayıt sistemi kullanılmaz” kuralı konulmuştur.<sup>[108]</sup>

Danıştay’ın tam denetim içtihadına karşı çıkarılan kanunlar yargısal özkısıtlama ile kabul görmüştür. İlk olarak AYM yargısal denetimin gerçekleştirilmesi için zorunlu olan kayıt almanın yasaklanmasını çeşitli kararlarda Anayasa’ya uygun bulmuştur.<sup>[109]</sup> Danıştay da benzer bir dönüşüm geçirmiş ve mevzuatta kayıt yasağının öngörülmediği durumlarda dahi kayıt almayı şekil koşulu olarak kabul etmemeye başlamıştır. AYM ve Danıştay’ın bu özkısıtlamasında 2010 Anayasa değişikliğinin etkisi gözden kaçırılmamalıdır.

[105] Danıştay 2. Daire, E. 2009/430, 17/9/2009, (YD); Danıştay 2. Daire, E. 2009/183, K. 2009/3413, 7/10/2009.

[106] Yılmaz, “Hâkim ve Savcı Adayı Alımında Mülâkat Sınavına İlişkin Hukuksal Sorunlar,” 50-51; Avcı, “Adli, İdarî ve Askerî Hâkimliğe ve Savcılığa Alınmaya İlişkin Bazı Değerlendirmeler,” 897-898; Uz ve Demircioğlu, *Sözlü-Mülakat Sınavları ve Yargısal Denetimi*, 51.

[107] Yılmaz, “Hâkim ve Savcı Adayı Alımında Mülâkat Sınavına İlişkin Hukuksal Sorunlar,” 50.

[108] Örn. 1700 sayılı Dahiliye Memurları Kanunu m. 2/A; 6085 sayılı Sayıştay Kanunu m. 17; 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun m. 27; 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu Ek Madde 39; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ek madde 41.

[109] Yılmaz tam denetim içtihadının oluşturulduğu ve karşı hamlenin geldiği geçiş dönemi olan 2011 yılında, Danıştay’ın Anayasa’ya uygun olarak geliştirdiği içtihadın yerleşik anlayışa dönüşmesinin ancak AYM’nin bu ilerici anlayışı benimsemesiyle olabileceğini belirtmiştir. 2011-2022 arası dönem incelendiğinde bunun tam tersinin gerçekleştiği açıkça gözükmektedir. (Yılmaz, “Hâkim ve Savcı Adayı Alımında Mülâkat Sınavına İlişkin Hukuksal Sorunlar,” 51.)

AYM sözlü sınavlar ve mülakatlar için öngörülen “bunun dışında mülakat/ sözlü sınav ile ilgili herhangi bir kayıt sistemi kullanılmaz” kuralını dört kararında incelemiş, her birini benzer gerekçelerle Anayasa’ya uygun bulmuştur. İlk olarak 1700 sayılı Dahiliye Memurları Kanunu’nda kaymakam adaylığı mülakatı için öngörülen kayıt yasağını 2011 yılında inceleyen AYM, kamu görevlisi alımında yapılacak sınavların türü, biçimi ve yönteminin yasama organının takdir alanında bulunduğunu, takdir yetkisinin kamu yararına uygun olarak kullanılacağını, kayıt yasağı ile herkes için geçerli, soyut ve genel hükümler konulduğunu, bu nedenle kamu yararı amacıyla getirilmediğinin söylenemeyeceğini belirtmiş ve idarenin her türlü eylem ve işlemine karşı yargı yolunun açık olduğu yönündeki 125. maddeye aykırı bulmamıştır:

İptali istenen kural, mülakat sırasında herhangi bir kayıt sistemi kullanılamayacağını hükme bağlamaktadır. Kimi yargı kararlarında yer alan mülakat veya sözlü sınavların kamerayla kayıt altına alınması ve böylece yargısal denetimin daha kolay bir şekilde yapılabilmesine olanak tanınması yönündeki değerlendirmelerin, anayasal denetimde bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Kuralda, idari yargı yolunu kapatan veya zorlaştıran bir hükme yer verilmediğinden Anayasa'nın 125. maddesine aykırı bir durumun varlığından söz edilemez.<sup>[110]</sup>

AYM, idari yargı davalarına da konu olan bir hususun yasa hükmü haline getirildiği, sınava girecek herkes için geçerli, genel ve soyut bir hüküm olması nedeniyle yargı kararlarına uyulmaması, değiştirilmesi veya yerine getirilmemesinin söz konusu olmadığı sonucuna vararak mahkeme kararlarının değiştirilmesini yasaklayan Anayasa'nın 138. maddesine de aykırılık bulmamıştır. Kayıt yasağına ilişkin verdiği diğer kararlarda<sup>[111]</sup> da benzer gerekçelere dayanan Mahkeme, ilk kararındaki gerekçesine ek olarak takdir yetkisinin kullanılarak sözlü sınav için hangi kayıtların tutulacağını belirlediği<sup>[112]</sup> gerekçesini kullanmıştır.

AYM'nin bu kararlarına katılmak olanaklı değildir. Hukuk devletinin bir gereği olan idari işlemlerin yargısal denetimi, idari işlemin yalnızca usulen değil esas yönünden denetimini de kapsamaktadır. Yargısal denetim, yasama

[110] AYM, E. 2009/63, K. 2011/66, 14/4/2011, RG. 23/7/2011-28003.

[111] AYM, E. 2011/21, K. 2013/36, 28/2/2013, RG. 6/3/2014-28933; AYM, E. 2011/59, K. 2012/34, 1/3/2012, RG. 2/4/2013-28606 Mükerrer.

[112] AYM, E. 2010/93, K. 2012/20, 9/2/2012, RG. 26/7/2013-28719.



organının ya da idarenin takdir alanında değildir, tüm unsurlar bakımından tam denetimin sağlanması Anayasa'ya göre bir zorunluluktur.<sup>[113]</sup> AYM yasalarla getirilen kayıt yasaklarında idari yargı yolunu kapatan veya zorlaştıran bir kural görmemiştir. Bununla birlikte, kayıt almanın yasak olduğu, yalnızca jüri üyelerinin hangi soruya kaç puan verdiğinin tutanağa geçirildiği bir sözlü sınava karşı açılan davada yargı yerlerinin, komisyon üyelerince verilen puanların hangi nedenlere dayanılarak verildiğini saptaması ve denetlemesi olanaklı değildir.<sup>[114]</sup>

Danıştay da 2013 itibarıyla içtihadını değiştirmiş ve tam denetim görünürde devam etse de esas denetimi çok sınırlı bir hale gelmiştir. Danıştay İDDK'nin 18/11/2013 tarihli ve E. 2010/2194, K. 2013/4094 sayılı kararıyla ortaya konulan yeni içtihadta sözlü sınavların da diğer idari işlemler gibi tüm unsurlar bakımından denetlenmeleri gerektiği ve aksi denetimin Anayasa'nın 2. maddesinde öngörülen hukuk devleti ilkesine ve idarenin tüm işlemlerine karşı yargı yolunun açık olduğunun öngörüldüğü 125. maddesine aykırı olacağı belirtilmişse de getirilen yeni kriterlerin bu sonucu sağlamaları olanaksızdır. Yeni kriterlere göre;

1. Sınav komisyonunca sınavda sorulacak soruların önceden hazırlanması ve tutanağa bağlanması,
2. Her adaya sorulan soruların kayda geçirilmesi ve
3. Sorulan sorulara adayların verdiği yanıtlara hangi komisyon üyesince, hangi notun takdir edildiğinin tutanakta ayrı ayrı gösterilmesi gerekmektedir.

Böylece sözlü sınavların şekil unsuru bakımından gereklilikleri oldukça yumuşatılmıştır. 2013 içtihadına göre adayların sorulara verdikleri yanıtlar ne sesli-görüntülü olarak ne de tutanakla kayıt altına alınmalıdır. Danıştay İDDK'nin 2015 yılında verdiği bir kararındaki, "...sözü edilen sınavın tek aşamalı olarak sözlü şeklinde yapılması halinde de sınavın yargısal

[113] Yargısal denetim zorunluluğu 2. maddede devletin temel nitelikleri arasında yer verilen hukuk devleti ilkesinin bir gereği olmasının yanında özel olarak 125. maddede "İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır" kuralıyla açıkça düzenlenmiştir.

[114] Avcı, *Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Kamu Görevliliğine Giriş*, 148.

denetiminin yetki ve şekil unsurları ile sınırlandırılmış olacağı...”<sup>[115]</sup> biçimindeki gerekçesi, tam denetimin devam etmediğinin kabulü niteliğindedir.

İçtihat değişikliğiyle birlikte 2013 sonrası sınırlı bir şekil denetimi yapılmıştır. Örneğin; adaylara sorulacak soruların önceden tutanağa bağlanmaması,<sup>[116]</sup> adaya sınavda hangi soruların sorulduğunun tutanağa bağlanmaması,<sup>[117]</sup> ayrı ayrı puanlandırılması gereken özelliklerin bütün olarak değerlendirilip tek puan verilmesi,<sup>[118]</sup> yanıtlara hangi komisyon üyesince hangi notun takdir edildiğinin ayrı ayrı gösterilmemesi<sup>[119]</sup> iptal nedeni sayılmıştır. Bazı kararlarda mevzuatta öngörülmediği için soruların önceden hazırlanıp tutanağa bağlanmaması dahi hukuka aykırılık nedeni olarak görülmemiştir.<sup>[120]</sup>

Sesli ve görüntülü kaydın yasalarla tümüyle yasaklandığı, AYM'nin bu yasa hükümlerini Anayasa'ya uygun bulması nedeniyle Danıştay'ın içtihat değişikliğinin zorunlu olduğu sanısı da doğru değildir. Danıştay da AYM gibi kendi kendini kısıtlamıştır. 2015 yılında, büro görevlisi olarak sözleşmeli personel istihdamına ilişkin yapılan mülakatta başarısız sayılma işleminin ilk derece mahkemesi tarafından teknolojik olanaklardan faydalanarak kayıt altına alınmaması nedeniyle iptal edilmesi sonucunda yapılan temyiz incelemesinde Danıştay herhangi bir yasa ya da idari düzenlemenin

[115] Danıştay İDDK, YD İtiraz No. 2015/949, 10/09/2015. Aynı yönde: Danıştay 12. Daire, E. 2016/9090, K. 2018/528, 8/2/2018.

[116] Danıştay 12. Daire, E. 2012/7434, K. 2015/2510, 21/4/2015; Danıştay 12. Daire, E. 2015/1766, K. 2018/4378, 18/10/2018; Danıştay 12. Daire, E. 2019/803, K. 2019/2528, 8/4/2019; Danıştay 12. Daire, E. 2015/2334, K. 2019/2550, 9/4/2019; Danıştay İDDGK, E. 2019/2513, K. 2019/7066, 27/12/2019.

[117] Danıştay 12. Daire, E. 2013/11187, K. 2015/7260, 29/12/2015; Danıştay 12. Daire, E. 2015/1766, K. 2018/4378, 18/10/2018; Danıştay 12. Daire, E. 2019/803, K. 2019/2528, 8/4/2019; Danıştay 12. Daire, E. 2015/2334, K. 2019/2550, 9/4/2019; Danıştay İDDGK, E. 2019/2513, K. 2019/7066, 27/12/2019.

[118] Danıştay 5. Daire, E. 2016/280, 25/1/2016, (YD).

[119] Danıştay 12. Daire, E. 2015/1713, K. 2019/353, 22/1/2019; Danıştay 12. Daire, E. 2015/2334, K. 2019/2550, 9/4/2019.

[120] Danıştay 5. Daire, E. 2015/4217, 3/11/2015, (YD); Danıştay 5. Daire, E. 2016/1274, K. 2016/1035, 1/3/2016.

sesli-görüntülü kaydı yasaklamamış olmasına karşın kaymakamlık, uzman yardımcılığı, Sayıştay denetçi yardımcısı adaylığına girişteki kayıt yasağını kıyasen kullanmış ve kayıt altına almamanın hukuka aykırılık oluşturmadığı gerekçesiyle kararı bozmuştur.<sup>[121]</sup>

Belirtildiği gibi, 2008-2013 arasında sözlü sınavın sesli ve görüntülü kayda alınmasının asli şekil unsuru olarak kabul edilmesi, esas denetiminin sağlanması amacına dayanmaktadır. Şekil unsuru kriterlerinin yumuşamasıyla 2013 sonrasında da 2008 öncesinde olduğu gibi eksik denetim yapılmış, esas denetimi istisnai olarak kalmıştır.

## 2- Esas Denetimi

Sözlü sınavlarda not verme ya da başarısız sayma işlemlerinin yetki ve şekil denetimleri dışında neden, konu ve amaç unsurları bakımından da denetlenmeleri gerekmektedir. Danıştay'ın şekil unsuruna ilişkin 2008-2013 arasında benimsediği kayıt altına alma zorunluluğu, esas denetiminin yapılabilmesi; sonrasında kayıt almanın yasaklaması ise esas denetiminin engellenmesi amacıyla getirilmiştir. Öğretide, sınavlarda not verme işlemlerinde cevapların doğruluğunun (işlemin esasının) denetlenemeyeceği, bunun yerindelik denetimi kapsamına gireceği, öğretim üyesi (ya da sınav komisyonu) gibi hakim atadığı bilirkişinin de yanılabilen gerekçeleri ileri sürülse de<sup>[122]</sup> baskın görüş ve yargısal içtihatlar (en azından görünürde) sözlü sınavlarda verilen notların yargısal denetiminin de tüm unsurlar bakımından yapılabileceği yönündedir.<sup>[123]</sup>

Öğretide sınav sonuçlarına karşı açılan davalarda esas incelemesinde *açık değerlendirme hatası* aranması gerektiği yönünde bir görüş de

[121] Danıştay 12. Daire, E. 2015/2164, K. 2015/5684, 4/11/2015. Aynı yönde: Danıştay 2. Daire, E. 2016/15844, K. 2019/55, 3/1/2019; Danıştay 12. Daire, E. 2016/8961, K. 2017/719, 14/3/2017.

[122] Gözler, *İdare Hukuku I*, 1073-1074.

[123] Avcı, "Adlî, İdarî ve Askerî Hâkimliğe ve Savcılığa Alınmaya İlişkin Bazı Değerlendirmeler," 897-898; Yılmaz, "Hâkim ve Savcı Adayı Alımında Mülâkat Sınavına İlişkin Hukuksal Sorunlar," 49; Sezer ve Bilgin, "Sözlü Sınavların Yargısal Denetimi," 175-176; Tekin, "Karşılaştırmalı Hukuk ve Liyakat İlkesi Bağlamında Türkiye'de Hâkim ve Savcı Adaylarının Seçimi," 160-161.

bulunmaktadır.<sup>[124]</sup> Buna göre değerlendirme nüansları (%5 ya da %10 olarak belirlenebilir) işlemin hukuka aykırılığına yol açmamalı, yalnızca açık değerlendirme hataları işlemi hukuka aykırı kılmalıdır, bilirkişilerden de yeni puan vermesi değil not takdirinde açık değerlendirme hatası olup olmadığının saptanması istenmelidir.<sup>[125]</sup> Mahkeme tarafından tek bilirkişi yerine bilirkişi heyeti görevlendirildiğinde heyet üyeleri arasındaki değerlendirme farklılıkları da belirli yüzdedeki farkların olağan kabul edilebileceğini göstermektedir.<sup>[126]</sup>

### a) Neden ve Konu Unsuru: Takdir Yetkisinin Denetimi

Sözlü sınavlarda not verilmesi ya da başarısız sayma işlemlerinin neden unsurunun verilerini sorulan sorulara verilen yanıtlar, konu unsurunu ise adayın sınavdan belirli bir puan alması ya da başarısız sayılması oluşturmaktadır.<sup>[127]</sup> Sözlü sınavlarda not verme ya da başarısız sayma konusunda idarelere belli ölçüde takdir yetkisi verildiğinden, neden unsurunun ve neden-konu unsurları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi, takdir yetkisinin denetimi kapsamındadır. Tanınan takdir yetkisinin ölçüsü sorudan soruya değişmekle birlikte sınırsız değildir. Takdir yetkisine dayanılarak yapılan işlemin esas denetimi, Danıştay'ın takdir yetkisinin denetimine ilişkin geliştirdiği ölçütlere göre yapılmalıdır.<sup>[128]</sup>

[124] Tan, "Sınav ve Jüri Değerlendirmelerinin Yargısal Denetimi," 422; Sezer ve Bilgin, "Sözlü Sınavların Yargısal Denetimi," 181.

[125] Turgut Tan, "Sınav Notları ve Yargısal Denetimi," *Danıştay Dergisi* 18-19 (1975), 190.

[126] Tan, "Sınav Notları ve Yargısal Denetimi," 190.

[127] Yılmaz, "Hâkim ve Savcı Adayı Alımında Mülâkat Sınavına İlişkin Hukuksal Sorunlar," 45.

[128] Karahanoğulları Danıştay'ın takdir yetkisinin (takdiri yetkinin) denetlenmesinde geliştirdiği ilkeleri şöyle özetlemiştir: "Takdir yetkisi mutlak bir serbestlik vermez, sınırsız değildir, kamu yararı ve hizmet gerekleriyle sınırlıdır, keyfi kullanılamaz, amacı dışında kullanılarak yetki saptırılamaz; takdir yetkisiyle yapılan işlemlerde de geçerli nedenler bulunmalıdır, gösterilen nedenler sonuç için yeterli olmalıdır, nedenler olayda mevcut olmalıdır ve bu işlemler de tüm koşullar yönünden yargı denetimine tabidir." Karahanoğulları, *İdarenin Hukukla Kavranması: Yasallık ve İdari İşlemler*, 563.

Danıştay 2008 öncesi benimsediği eksik denetim içtihadında ilke olarak sözlü sınavların esas yönünden yargısal denetiminin mümkün olmadığı gerekçesiyle iptal davalarının reddedilmesi gerektiğine ilişkin kararlar vermiştir. Bu işlemlerin esas denetimini sağlayabilecek biçimde yapılmasını bir şekil unsuru gerekliliği olarak benimsemeden önce Danıştay, sözlü olarak yapılan sınavlara ait yazılı delil bulunmadığı için delil tespiti yapılamayacağından bu sınavların denetlenemeyeceği sonucuna varmıştır.<sup>[129]</sup> AYM de Danıştay’ın eksik denetim içtihadını 1990 yılında verdiği bir kararda özetlemiştir: “... Sözlü sınava karşı açılan davada yargısal denetim, sınav kurulunun oluşumu, sınavın yöntemi, verilen notlarda maddi hata yapıldığı gibi konularla sınırlı olmaktadır...”<sup>[130]</sup>

Danıştay’ın 2008 öncesi eksik denetim içtihadı Anayasa’ya ve idare hukukunun temel ilkelerinde olan sebebe (nedene) bağlılık ilkesine aykırı olarak geliştirilmiştir.<sup>[131]</sup> Örneğin Danıştay 1985 tarihli bir kararında davacının “...mülâkatta başarılı olduğuna dair iddiasını herhangi bir şekilde ispatlayamamakta...” olduğu gerekçesiyle davanın reddedilmesi gerektiği sonucuna varmıştır.<sup>[132]</sup> Benzer olarak 2004 yılında verdiği bir kararda “... ses, görüntü kaydı ya da detaylı tutanak tutulmadıktan sonra, ilgilinin sözlü sınav performansının sonradan değerlendirilmesinin yapılamayacağı, bilirkişi incelemesine de konu edilemeyeceği açıktır...”<sup>[133]</sup> değerlendirmesini

[129] Sezer ve Bilgin, “Sözlü Sınavların Yargısal Denetimi”, 174; Danıştay 11. Daire, E. 1978/3810, K. 1979/2892, 25/6/1979; Danıştay 8. Daire, E. 1994/7743, K. 1996/3110, 13/11/1996; Danıştay 8. Daire, E. 1989/302, K. 1989/671, 13/9/1989.

[130] AYM, E. 1990/13, K. 1990/30, 20/11/1990, RG. 3/1/1992-21100.

[131] Danıştay’ın genel olarak kabul edildiği anlamıyla sebebe bağlılık ilkesinden farklı konularda da sapma oluşturan kararları bulunmaktadır. K. Burak Öztürk, “İdari İşlemin Sebep unsuru: Yeni Bir Tanım Denemesi,” içinde *Prof. Dr. Metin Günday Armağanı II*, ed. Burak Öztürk et al. (Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları, 2020), 1034 vd.

[132] Danıştay 5. Daire, E. 1982/1421, K. 1985/1858, 11/6/1985.

[133] Danıştay 8. Daire, E. 2004/341, K. 2004/3332, 20/9/2004.

yapmış ve ayrıntılı kayıt altına almamayı hukuka aykırılık değil davanın reddi nedeni olarak görmüştür.<sup>[134]</sup>

İptal davalarında davacının işlemin esasının hukuka aykırı olduğunu kanıtlaması değil, idarenin işlemin esasının hukuka uygun olduğunu kanıtlaması gerekmektedir.<sup>[135]</sup> Verilen yetkinin idareyi işlem yapmaya sevk eden hukuki veya fiili nedenler olmadan ya da yanlış değerlendirmeye kullanılması hukuka aykırıdır.<sup>[136]</sup> İdare neden unsuru verilerini oluşturan soru ve yanıtları sunmalıdır. Verilerin işlem metninde gösterilme zorunluluğu olmamakla birlikte mahkeme tarafından istendiğinde idare tarafından sunulması gerekmektedir.<sup>[137]</sup> İdarenin neden unsuru verilerini sunmaması davanın reddi değil, işlemin iptali sonucunu doğurur. Sunulan neden unsuru verilerinin somut olması, olayın doğru nitelendirilmiş olması ve nedenin işlemin yapılmasına yeterli bir neden olması gerekmektedir.<sup>[138]</sup> Bu yönde Danıştay tarafından 2004 yılında verilen bir kararda sözlü sınavda yalnızca adayın başarısız olduğuna dair bir tutanak tutulması, hangi yönlerden başarısız sayıldığına ilişkin somut verilerin olmaması iptal nedeni sayılmıştır.<sup>[139]</sup>

Danıştay'ın sözlü sınavlarda not verme işlemlerinde asli bir şekil koşulu olarak tutanakla veya sesli ve görüntülü olarak kayıt altına almayı aramasıyla tam denetim içtihadını benimsemesi, bu işlemlerin esas denetiminin yapılmaya başlamasını sağlamıştır. Neden unsurunun işlemin sonucuna (konu unsuru) yol açmasında, takdir yetkisinin kullanımında hukuka aykırılık olup olmadığı, sözlü olarak sınavın yazılı ya da görüntülü olarak tekrar

[134] Yılmaz, "Hâkim ve Savcı Adayı Alımında Mülakat Sınavına İlişkin Hukuksal Sorunlar," 46.

[135] Karahanoğulları, *İdarenin Hukukla Kavranması: Yasallık ve İdari İşlemler*, 463; Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, 411; Çağlayan, *İdare Hukuku Dersleri*, 380.

[136] Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, 411-412; Çağlayan, *İdare Hukuku Dersleri*, 381-384; Gözler, *İdare Hukuku I*, 1018-1038.

[137] Ramazan Çağlayan, "Türk Hukukunda İdarenin Takdir Yetkisinin Yargısal Denetimi," *Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi* 7, no. 3-4 (2003): 184.

[138] Çağlayan, "Türk Hukukunda İdarenin Takdir Yetkisinin Yargısal Denetimi," 184.

[139] Danıştay 8. Daire, E. 2004/1367, K. 2004/3878, 19/10/2004.

gözden geçirilmesi ile olanaklı olabilir.<sup>[140]</sup> Tam denetim içtihadıyla soru ve yanıtların kayda alınması şekil koşulu olarak öngörüldüğü için bu dönemde takdir yetkisinin denetimi Danıştay'ın tüm idari işlemler için benimsediği ölçütlere göre yapılabilmektedir.

2008 yılında verilen bir kararda Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) müfettiş yardımcılığı sınavında kendi alanında birinci, tüm branşlarda beşinci olan adayın sözlü sınavdan başarısız sayılması işleminde hangi objektif kritere uyulmadığının idare tarafından açıklanmaması, takdir yetkisinin hukuka aykırı kullanımı olarak görülmüştür.<sup>[141]</sup> Yazılı sınav ile sözlü sınav ya da komisyon/jüri üyeleri arasındaki aşırı puanlandırma farkları da Danıştay kararlarına konu olmuştur. 2007 yılında verilen bir kararda açık puan farklılıklarını haklı gösterecek verilerin bulunmaması hukuka aykırılık nedeni sayılmıştır.<sup>[142]</sup> Tam denetim dönemine özelliğini veren, neden unsuru verilerinin (soru ve yanıtların) ortaya konulmamasının ya da bu verilerin sonuca (puana ya da başarısız sayılma sonucuna) yol açacak nitelikte olmamasının iptal nedeni olarak kabul edilmesidir.<sup>[143]</sup>

[140] Yılmaz, "Hâkim ve Savcı Adayı Alımında Mülâkat Sınavına İlişkin Hukuksal Sorunlar," 46.

[141] Danıştay 2. Daire, E. 2006/1330, K. 2008/1109, 10/3/2008.

[142] Danıştay 2. Daire, E. 2006/2843, K. 2007/2948, 29/6/2007. Farklı olarak, yazılı sınavda tüm jüri üyelerinin 80 puan vermesine karşın sözlü sınavda 40, 40, 75, 55, 75 puanlarının verildiği bir uyuşmazlıkta Danıştay yazılı ve sözlü sınav arasındaki değerlendirme farklılığının tek başına hukuka aykırılık sonucu doğurmayacağı sonucuna varmıştır. Danıştay 8. Daire, E. 2004/341, K. 2004/3332, 20/9/2004.

[143] Tam denetim döneminde yapılan ve sesli ve görüntülü kayıt altına alınan sözlü sınavların denetiminde soruların, yanıt anahtarının ve yanıtların değerlendirilmesinde bilirkişi incelemesi yaptırılmadan karar verilmesi Danıştay tarafından bozma nedeni olarak kabul edilmiştir. (Danıştay 2. Daire, E. 2011/12141, K. 2012/3254, 4/6/2012; Danıştay 2. Daire, E. 2014/7928, K. 2016/685, 11/2/2016; Danıştay 2. Daire, E. 2016/781, K. 2016/810, 18/2/2016; Danıştay 2. Daire, E. 2018/4393, K. 2019/3328, 27/5/2019.) Bilirkişi incelemesi yaptırılmamasının eksik inceleme sayılması, işlemin esasının denetlendiğini göstermektedir. Eksik denetim dönemlerinde bilirkişiyeye başvurmayı gerektirecek yanıtlar mahkemeye sunulmamaktadır.

2013'te temelde şekil unsuruna ilişkin yaşanan içtihat değişikliği sonrasında esasın denetlenmesi zorlaşmıştır.<sup>[144]</sup> Tam denetim yerine benimsenen eksik denetim kriterlerinde yalnızca sınav komisyonunca sınavda sorulacak soruların önceden hazırlanması ve tutanağa bağlanması, her adaya sorulan soruların kayda geçirilmesi ve sorulan sorulara adayların verdiği yanıtlara hangi komisyon üyesince, hangi notun takdir edildiğinin tutanakta ayrı ayrı gösterilmesi arandığı için adayların verdiği yanıtların incelenme olanağı kalmamıştır. Birçok kararda 2013 yılında geliştirilen yumuşak şekil koşullarının sağlandığı tespiti yapıldıktan sonra ayrıca bir esas denetimi yapılmamış ve işlemler hukuka uygun bulunmuştur.<sup>[145]</sup> <sup>[146]</sup> 2013 yılında, içtihadın değişim döneminde 12. Daire tarafından 2'ye karşı 3 oy çokluğuyla verilen bir kararda kaymakam adaylığına girişte yapılan sözlü sınavda başkan ve üyelerin ayrı ayrı verdikleri puanların ve ortalamalarının tutanak ile tespit edildiği, sınav kurulunun "...sübjektif değerlendirme yaptığı yolunda herhangi bir kanıtın da bulunmaması karşısında..." işlemin hukuka uygun olduğu

[144] Genel olarak da 2010 Anayasa değişikliği sonrası yeniden yapılanan Danıştay kamu görevlilerinin atanmaları konularında takdir yetkisinin minimum denetimi yoluna gitmiştir. Ulusoy, *Yeni Türk İdare Hukuku*, 415.

[145] Danıştay 2. Daire, E. 2016/2046, K. 2018/2475, 10/4/2018; Danıştay 12. Daire, E. 2018/1174, K. 2019/4959, 17/6/2019; Danıştay 12. Daire, E. 2019/1339, K. 2019/4995, 18/6/2019; Danıştay İDDGK, E. 2018/4712, K. 2020/380, 19/2/2020; Danıştay İDDGK, E. 2019/3499, K. 2020/710, 12/3/2020; Danıştay İDDGK, E. 2019/658, K. 2020/708, 12/3/2020; Danıştay 12. Daire, E. 2021/2364, K. 2021/1586, 24/3/2021; Danıştay 12. Daire, E. 2020/1725, K. 2021/1589, 24/3/2021.

[146] Bölge İdare Mahkemeleri kararları da benzer yönde olmaktadır: "...Yönetmelik hükümlerine uygun olarak oluşturulduğu, sınav sonucunda davacıya komisyon üyeleri tarafından ayrı ayrı not takdir edilmek ve bu notların aritmetik ortalaması alınmak suretiyle sınav değerlendirmesinin objektif kriterlere göre yapıldığı ve bu sınavda davacının 55 puan alarak başarısız olduğu, davacı tarafından sözlü sınav sonucuna yapılan itiraz üzerine yeniden yapılan incelemede herhangi bir değerlendirme hatasının bulunmadığının tespit edildiği bu haliyle sınavı kusurlandıracak haklı ve hukuken geçerli bir sebebin bulunmadığı sonucuna varıldığından, davacının sözlü sınav sonucuna yaptığı itirazın reddine dair işlemde hukuka aykırılık bulunmamıştır." Ankara Bölge İdare Mahkemesi 3. İdari Dava Dairesi, E. 2019/1503, K. 2020/457, 20/3/2020; Ankara Bölge İdare Mahkemesi 3. İdari Dava Dairesi, E. 2019/1502, K. 2020/458, 20/3/2020.



sonucuna varılmıştır.<sup>[147]</sup> Bu yaklaşım, idarenin neden unsuru verilerini sunmak zorunda olmadığı eksik denetim dönemine dönüşün göstergesidir.

2013 sonrası eksik denetim döneminde, Danıştay 12. Dairesinin, tüm komisyon üyeleri tarafından her soru için aynı puanın takdir edilmesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğu ve takdir yetkisinin objektif kullanılmadığı sonucuna varıp sözlü sınavda başarısız sayılma işlemini hukuka aykırı bulduğu yakın dönem kararları istisna olarak kalmıştır.<sup>[148]</sup> Bu kararlarda esas incelemesi yapılsa da yanıtlar incelenmemiş, yalnızca verilen puanlardan yola çıkılmıştır. 2013 yılında geliştirilen içtihadın komisyon üyelerince verilen puanların nedeninin araştırıldığı bir esas denetimini içermediği Danıştay'ın 2015 yılında verdiği bir kararda da kabul edilmiştir. Danıştay bu kararda “...mevzuatta, sözlü sınavlarda adaylara sorulan sorulara ve alınan cevaplarla ilişkin herhangi bir tutanak tutulmasını, jüri üyelerince takdir edilen notun gerekçeleriyle ortaya konulmasını zorunlu kılan bir hüküm mevcut olmaması nedeniyle söz konusu hususların idarece yerine getirilmemiş olması, işlemi sakatlar nitelikte görülmediği...” gerekçesiyle dava konusu işlemi hukuka uygun bulmuştur.<sup>[149]</sup> İdari işlemlerin metninde gerekçenin yer alması zorunlu olmasa da yargısal denetim sürecinde neden ögesi verilerinin sunulması zorunluluğu idare hukukunun temel ilkelerindedir.<sup>[150]</sup>

[147] Danıştay 12. Daire, E. 2010/341, K. 2013/1657, 13/3/2013.

[148] Danıştay 12. Daire, E. 2020/1530, K. 2020/2791, 14/9/2020; Danıştay 12. Daire, E. 2020/1903, K. 2021/119, 25/1/2021; Danıştay 12. Daire, E. 2020/5064, K. 2021/1817, 31/3/2021; Danıştay 12. Daire, E. 2020/3627, K. 2021/633, 11/2/2021.

[149] Danıştay 5. Daire, E. 2015/3559, K. 2015/7522, 6/10/2015. İzmir Bölge İdare Mahkemesi daha ileri giderek bir kararında “mevzuatta öngörülmeleyen ‘adayın sorulan sorulara verdiği yanıtların tutanağa bağlanması ve takdir edilen puanların gerekçelendirilmesi gibi’ bir usulün yargı kararı ile ihdas edilemeyeceği” sonucuna varmıştır. İzmir Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesi, E. 2017/1097, K. 2017/1338, 19/12/2017.

[150] 2013 sonrası dönemde 2. Dairenin “görevde yükselme sınavlarının” denetiminde mülakatta başarısız sayılma işleminde başarısız değerlendirmeye etki eden hususların ortaya konulmaması iptal nedeni sayılmıştır. Danıştay bu kararlarında takdir yetkisini denetlemiş ve neden unsuru verilerinin ortaya konulmamasının hukuka aykırılığını saptamıştır. (Danıştay 2. Daire, E. 2014/8821, K. 2015/1537, 19/2/2015; Danıştay 2. Daire, E. 2016/144, K. 2016/709, 16/2/2016; Danıştay 2. Daire, E. 2017/105, K. 2017/3381, 25/4/2017; Danıştay 2. Daire, E. 2019/3383, K. 2020/2103, 7/7/2020)

Ayrıksı kararlar çıksa da 2013 sonrasında Danıştay tarafından sözlü sınavlara ilişkin yapılan denetim yanıtların kayıt altına alınmaması nedeniyle 2008 öncesi benimsenmiş olan eksik denetimin ötesine geçememiştir. Neden unsuru verilerinin (özellikle yanıtların) kayıt altına alınmaması nedeniyle esas denetiminin yapılamaması, sözlü sınavların amaç dışında kullanılmalarını kolaylaştırmaktadır.

### **b) Amaç Unsuru: Eksik Denetimin Yol Açtığı Yöntem (Usul) Saptırması**

Danıştay tarafından 2008 yılından itibaren geliştirilen tam denetim içtihadının temeli olan sözlü sınavların sesli ve görüntülü kayıt altına alınmasının yasalar ve idari düzenlemelerle engellenmesi, AYM ve Danıştay'ın yasama ve yürütme organıyla uyumlu eksik içtihadı dönmesi, yöntem (usul) saptırması yoluyla sözlü sınavların denetlenemez bir güvenlik soruşturması aracına dönüşmesine neden olmuştur.

İdari işlemin amaç unsurundaki bir sakatlığı ifade eden yöntem saptırması, idarenin belirli bir amaç için öngörülen yöntemi farklı bir amaca ulaşmak için kullanması durumunda ortaya çıkmaktadır.<sup>[151]</sup> AYM'nin güvenlik soruşturmasına ilişkin vermiş olduğu iptal kararları<sup>[152]</sup> sonrasında çıkarılan 7/4/2021 tarihli ve 7315 sayılı Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Kanunu ile birlikte eski düzenlemelerden farklı olarak kamu görevine ilk defa atanacak herkes için güvenlik soruşturması uygulaması kabul edilmemiş, yalnızca arşiv araştırması yapılacağı düzenlenmiştir. Güvenlik soruşturmasının m. 3/2'de sayılan kamu görevlileri ile sınırlı tutulmasının idare için yarattığı düşünülen "eksiklik", giriş için sözlü sınav öngörülen kamu görevlisi kadroları için sözlü sınav ile uygulamada kapatılmaktadır. Güvenlik soruşturması yapılacağı öngörülen kamu görevlisi kadroları için de güvenlik soruşturmasının olumsuz sonuçlanmasını gerektirmeyecek, istihbari bilgiye dayanan, bu nedenle iptal davası ile adayın sonuç alıp göreve girme

---

Bu kararlar görevde yükselme sınavlarıyla sınırlı kalmış, kamu görevlisi alımında yapılan sözlü sınav ve mülakatların denetimine etki etmemiştir.

[151] Gözler, *İdare Hukuku I*, 1106; Çağlayan, *İdare Hukuku Dersleri*, 399; Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, 433.

[152] AYM, E. 2018/73, K. 2019/65, 24/7/2019, RG. 29/11/2019-30963; AYM, E. 2020/24, K. 2021/39, 3/6/2021, RG. 27/7/2021-31550.

“riskinin” bulunduğu durumlarda eksik denetlenen sözlü sınavlar yargısal denetimden kaçış olanağı yaratmaktadır.

Amaç unsuru sakatlıklarının kanıtlanmasında zorluk, sözlü sınav denetiminde de görülmektedir. Yöntem saptırması, sözlü sınavların denetiminde yargı kararlarına şimdiye kadar yansımamıştır. Ancak yalnızca soruların önceden hazırlanıp tutanağa bağlanmasının; sorulan soruların kayda geçirilmesinin; adayların yanıtlarına hangi komisyon üyesince, hangi notun takdir edildiğinin tutanakta ayrı ayrı gösterilmesinin arandığı, yanıtların kaydedilmeyip esas denetiminin yapılmadığı bir sözlü sınavın denetimsiz bir güvenlik soruşturulması türü için kullanımının engellenmesi olanaklı değildir. Yöntem saptırmasını engellemenin tek yolu, tam denetim içtihadının yeniden benimsenip sözlü sınavların esas denetiminin yapılmasını sağlamaktan geçmektedir.

## **B) SÖZLÜ SINAVLARA İLİŞKİN VERİLEN İPTAL VE YÜRÜTMENİN DURDURULMASI KARARLARININ SONUÇLARI**

İdarenin yargısal denetiminin bu yola başvuranlar için etkili sayılabilmesi, yargı kararlarının idare tarafından uygulanmasıyla mümkündür. İdari yargı tarafından verilen kararların idare tarafından değiştirilmeden ve gecikmeksizin uygulanması gerektiği Anayasa m. 138/IV ve İYUK m. 28’de açıkça düzenlenmiştir.

Sözlü sınava ilişkin yaptığı işlemin hukuka aykırılığı yargı kararıyla sabit olan idare, kesinleşmesini beklemeden kararın gereklerini yerine getirmelidir. Kararın gerekleri ise iptal ya da yürütmenin durdurulmasının hangi gerekçeyle verildiğine göre değişmektedir.

### **1- İdarenin Yeni Bir Sözlü Sınav Yapma ya da Adayı Doğrudan Başarılı Sayma Yükümlülüğü**

Sözlü sınav sonucundaki not verme veya başarısız sayma işlemlerine karşı açılan iptal davalarında verilen yürütmenin durdurulması ya da iptal kararlarının, idareye bilirkişi heyetince takdir edilen notu verme ya da başarılı sayarak davacıyı kadroya atama yükümlülüğü yüklemeyeceği kabul edilmektedir.<sup>[153]</sup> Buna göre, idarenin yürütmenin durdurulması ya da iptal kararı

[153] Sezer ve Bilgin, “Sözlü Sınavların Yargısal Denetimi,” 185.

sonrası ortaya çıkan yükümlülüğü, kararda saptanan hukuka aykırılıkları düzelterek usulüne uygun olarak yeni bir sözlü sınav yapmaktır.

Danıştay, Anayasa'ya uygunluğu tartışılabilir olsa da iptale yönelik hüküm kurduğu kimi kararlarının nasıl uygulanacağını hüküm fıkrasından önce belirtmiştir: "...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 tabiidir..."<sup>[154]</sup> Yapılacak yeni sözlü sınav sonucunda puan verme veya başarısız sayma işlemine karşı da iptal edilen işlemden farklı bir idari işlem olduğundan iptal davası açılabilir.

Sözlü sınavlara ilişkin verilen iptal kararlarının uygulanmasında ilke olarak idarenin yeni bir sözlü sınav yapacağı kabul edilebilirse de kimi esastan iptal kararlarının uygulanmasında yeni bir sınav yapmaksızın adaya hükmün gerekçesinde yer alan puanın verilmesi ya da başarılı sayılması gerektiği kabul edilebilir. Örneğin sözlü sınavın, asli şekil unsuru olarak kabul ettiğimiz sesli ve görüntülü kayıt alınmadan gerçekleştirilmesi durumunda verilecek iptal kararı sonrasında şekil kurallarına uygun yeni bir sözlü sınav yapılması gerekir. Ancak, yetkili sınav komisyonunca usule uygun, sesli ve görüntülü kayıt altına alınarak gerçekleştirilen bir sözlü sınavın denetiminde yapılan bilirkişi incelemesi sonucunda örneğin 80 puan verilmesi gerekirken 50 puan verildiği saptanarak işlem iptal edilmişse bu iptal kararının yerine getirilmesi için yeni bir sınav yapılması gerekmez. Adayın sınavda başarılı olduğu dosyaya giren veriler ve bilirkişi incelemesi sonucunda net olarak ortaya konulabiliyorsa idarenin yargı kararı doğrultusunda adayın yeni puanını vermesi ve/veya başarılı sayarak işlem tesis etmesi gerekmektedir.

## 2- İdarenin Tazmin Yükümlülüğü

Sözlü sınavların hukuka aykırı olarak yapılması nedeniyle verilen iptal kararları sonucunda yapılan yeni sözlü sınavda başarılı olup kamu görevine giren adayların atanmış olmaları, hukuka aykırı yapılan sözlü sınavın yarattığı zararı tek başına karşılayamaz. İptal sonrası yeni sözlü sınav ile kadroya

[154] Danıştay 5. Daire, E. 2007/1771, K. 2008/3008, 21/5/2008; Danıştay 12. Daire, E. 2013/11187, K. 2015/7260, 29/12/2015; Danıştay 12. Daire, E. 2015/2334, K. 2019/2550, 9/4/2019.

atanmaya hak kazanan adayın hukuka aykırı yapılan ilk sözlü sınavda başarılı olmuş olsaydı göreve başlayacağı tarih ile iptal sonrası yeni sözlü sınav sonucunda göreve başladığı tarih arasındaki özlük hakları (sigorta primleri ve çalışmaya başlasaydı alacağı aylıklar da dahil olmak üzere) geçmişe dönük olarak tanınmalı ve hukuka aykırı sözlü sınavın yarattığı zararlar mümkün olduğu ölçüde karşılanmalıdır. Zararın giderilmemesi, yargı kararının eksik uygulanması niteliğindedir.<sup>[155]</sup>

Danıştay, sözlü sınavdan doğan tazminat yükümlülüğüyle ilgili vermiş olduğu bir kararda "...davacının başarısız sayıldığı ilk sözlü sınavının usule aykırı olduğu mahkeme kararıyla saptandığı ve usule uygun olmayan bir sınav nedeniyle davacının ilgili kadroya geç atanmasında idarenin hizmet kusurunun olduğu, bu nedenle maddi ve manevi tazminat ödenmesi gerektiğine..." hükmetmiştir.<sup>[156]</sup> Kişinin göreve geç başlamasına neden olan ilk sözlü sınavdaki hukuka aykırılık hizmet kusuru oluşturduğundan, geçmişe dönük olarak karşılanmayan zararlar tam yargı davası ile tazmin edilebilir.

[155] Onur Karahanoğulları, *İdari Yargı: İdarenin Hukuka Zorlanması*, (Ankara: Turhan Kitabevi, 2019), 799.

[156] Danıştay 5. Daire, E. 1999/2771, K. 2002/2723, 10/6/2002. Tan, "Sınav Notları ve Yargısal Denetimi," 191; Sezer ve Bilgin, "Sözlü Sınavların Yargısal Denetimi," 186.

## SONUÇ

Kamu hizmetinin işgücü, Anayasa'da siyasi bir hak olarak kamu hizmetine girme hakkı tanınmış vatandaşlar arasından eşitlik ilkesine göre, görevin gerektirdiği nitelikler aranarak sağlanmaktadır. Hizmetin düzgün olarak işle-  
mesi için kamu görevlilerinde olması gereken niteliklerin ölçüm araçlarından olan sözlü sınav ve mülakatların, siyasal iktidarların kayırma aracı olarak kullanılmaları bu yöntemlerin Anayasa'ya uygunluklarının tartışılmasına yol açmıştır. Özellikle etkili bir yargısal denetimin yokluğu, sözlü sınavların amaçları dışında kullanılıp kamu görevlisi alımında yarışma yönteminin yerini fiili bir yarı-serbest seçim yönteminin almasını kolaylaştırmıştır.

Kamu görevlisi seçiminde yapılan sözlü sınav ve mülakatın yazılı sınava göre subjektif değerlendirmeye daha uygun olmaları ve kayırma amacıyla kullanılmaları, bu yöntemlerin kullanımının her koşulda Anayasa'ya aykırı olduğu anlamına gelmez. Sınavın objektif değerlendirilir olması gibi sınavın görevin gerektirdiği nitelikleri ölçebilmesi de Anayasa ile korunmaktadır. Kötüye kullanılan sözlü sınav yönteminin zararlarından kaçınmak için bu yöntemi bütünüyle kaldırmak, çeşitli riskleri de beraberinde getirecektir. Özellikle çoktan seçmeli test biçiminde yapılan yazılı sınavların yönetime özgü yetersizlikleri, her görev için tek araç olarak kullanılmasını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, kamu görevlisi alımında yapılan sınavların objektif değerlendirilmeleri ile görevin gerektirdiği nitelikleri ölçebilmeleri iki ayrı değer olarak bağdaştırılmalıdır. Objektif değerlendirmeye daha uygun olan yazılı sınav esas yöntem olarak benimsenmeli ve sözlü sınav ya da mülakat yalnızca yazılı sınavda ölçülemeyecek niteliklerin bulunması halinde, tamamlayıcı olarak kullanılmalıdır. AYM'nin sınav yöntemini takdir alanında görüp denetlememesi, neredeyse her kamu görevine giriş için sözlü sınavı belirleyici hale getirmiş, yazılı sınavı anlamsızlaştırmıştır. Ancak belirtildiği üzere sözlü sınav ve mülakatın kötüye kullanımını önlemenin yolu tamamen kaldırmaktan değil, yalnızca zorunlu durumlarda uygulanmasını ve şeffaf, denetlenebilir olmasını sağlamaktan geçmektedir.

Yazılı sınavdan farklılaşan sözlü sınavların yargı tarafından etkili olarak denetlenmesi, idarenin yargısal denetiminin sağlanması ve kamu hizmetine girme hakkının korunması için kritik önemdedir. Danıştay'ın 2008 yılı itibarıyla geliştirip esas denetiminin yapılmasını sağlamak için benimsediği, teknolojik olanaklardan faydalanarak sözlü sınavların kayıt altına alınmasını asli şekil şartı olarak zorunlu kılan içtihadının yeniden benimsenmesi

Anayasa'nın 2. maddesinde düzenlenen hukuk devleti ilkesinin, 70. maddesinin bir gereği olan kamu görevlisi alımında liyakat ilkesinin ve 125. maddesinde güvence altına alınan idarenin yargısal denetiminin bir gereğidir. Türkiye için birçok konuda dönüm noktalarından biri sayılan 2010 Anayasa değişiklikleri sonrasında yeniden yapılanan AYM ve Danıştay'ın yasama ve yürütme organlarıyla uyumlu bir içtihadı benimsemeleriyle oluşan ve idareye kamu görevlisi alımında sınırsız yakın takdir yetkisi tanıyan yaklaşımın terk edilmesi, kamu personel hukuku alanında hukuk devleti açısından yaşanan aşınmanın giderilmesi için atılması gereken en önemli adım olarak önümüzde durmaktadır.

## KAYNAKLAR

- Akgüner, Tayfun. *Kamu Personel Yönetimi*. İstanbul: Der Yayınları, 1998.
- Akyılmaz, Bahtiyar, Murat Sezginer ve Cemil Kaya. *Türk İdare Hukuku*. 12. Baskı. Ankara: Savaş Yayınevi, 2020.
- Albayrak, Süha Oğuz. “Türk Kamu Yönetiminde Hizmete Alma Politikaları.” Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- Albayrak, Süha Oğuz. *Kariyer Uzmanlık Sistemi*. Ankara: TODAİE Yayınları, 2016.
- Aldan, Mehmet. “Türkiyede Memur Seçiminde Sorunlar.” *Amme İdaresi Dergisi* 12, no. 3 (1979): 23-38.
- Aslan, Onur Ender. *Kamu Personel Rejiminin Anayasal İlkeleri*. Ankara: TODAİE Yayınları, 2006.
- Atay, Ender Ethem. *İdare Hukuku*. 3. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.
- Avcı, Mustafa. *Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Kamu Görevliliğine Giriş*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2009.
- Avcı, Mustafa. “Adlî, İdarî ve Askerî Hâkimliğe ve Savcılığa Alınmaya İlişkin Bazı Değerlendirmeler.” *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 61, no. 3 (2012): 887-923.
- Aykaç, Burhan. “Personel Yönetiminde Yeterlik İlkesi.” *Amme İdaresi Dergisi* 23, no. 4 (1990): 91-109.
- Ayman Güler, Birgül. *Kamu Personeli: Sistem ve Yönetim*. 2. Baskı. Ankara: İmge Kitabevi, 2013.
- Çağlayan, Ramazan. “Türk Hukukunda İdarenin Takdir Yetkisinin Yargısal Denetimi.” *Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi* 7, no. 3-4 (2003): 171-208.
- Çağlayan, Ramazan. *İdare Hukuku Dersleri*. 9. Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, 2021.
- Çamurcuoğlu, Gülden. “Meritokrasi.” *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 26, no. 4 (2022): 269-312.



- Devellioğlu, Ferit. *Osmanlıca-Türkçe Ansiklopedik Lûgat*. 33. Baskı. Ankara: Aydın Kitabevi Yayınları, 2017.
- Duran, Lütfi. *İdare Hukuku Ders Notları*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1982.
- Eren, Abdurrahman, “Anayasa Mahkemesinin Kanun Hükmünde Kararnamelere İlişkin İçtihadı Doğrultusunda Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinin Değerlendirilmesi.” *Anayasa Yargısı Dergisi* 36, no. 1 (2019): 1-72.
- Gözler, Kemal. *İdare Hukuku I-II*. 3. Baskı. Bursa: Ekin Yayınevi, 2019.
- Günday, Metin. *İdare Hukuku*. 10. Baskı. Ankara: İmaj Yayınevi, 2015.
- Güran, Sait. *Memur Hukukunda Kayırma ve Liyakat Sistemleri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1980.
- Hoogenboom, Ari. “The Pendleton Act and the Civil Service.” *The American Historical Review* 64, no. 2 (1959): 301-318.
- Karahanoğulları, Onur. *İdarenin Hukukla Kavranması: Yasallık ve İdari İşlemler*. 4. Baskı. Ankara: Turhan Kitabevi, 2018.
- Karahanoğulları, Onur. *İdari Yargı: İdarenin Hukuka Zorlanması*. Ankara: Turhan Kitabevi, 2019.
- Karslı, Mehmet Rauf. “Üst Kademe Kamu Yöneticilerinin Atama Usul ve Esasları Üzerine Bir İnceleme.” *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 28, no. 1 (2020): 187-208.
- Mihçioğlu, Cemal. “Türkiye’de Memuriyete Girişte Liyakat Prensibi.” *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* 13, no. 1 (1958): 109-116.
- Onar, Sıddık Sami. *İdare Hukukunun Umumî Esasları II*. 3. Baskı. İstanbul: Hak Kitabevi Yayınları, 1966.
- Öktem, M. Kemal. “Personelin Seçimi ve Başarı Güdüsü.” *Amme İdaresi Dergisi* 24, no. 4 (1991): 107-129.
- Özgün, Kamber ve Aysel Ersan. *Personel Yönetiminde Mülâkat ve Teknikleri*. Ankara: Ayyıldız Matbaası, 1967.

- Öztürk, K. Burak. “İdari İşlemin Sebep Unsuru: Yeni Bir Tanım Denemesi.”  
İçinde *Prof. Dr. Metin Günday Armağanı II*. Editör K. Burak  
Öztürk et al. Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları, 2020,  
1033-1051.
- Öztürk, Namık Kemal. “Liyakat Sistemini Korumanın Farklı Bir Yolu:  
Liyakat İlkesi Koruma Kurulu.” *Türk İdare Dergisi* 74, no. 435  
(2002): 129-143.
- Sağlam, Mehmet. “Personel Hukukuna İlişkin Anayasal İlkeler ve Anayasa  
Mahkemesi’nin Uygulaması.” *Danıştay Dergisi* 35, no. 109 (2005),  
1-27.
- Sezer, Yasin ve Hüseyin Bilgin. “Sözlü Sınavların Yargısal Denetimi.” *Türkiye  
Barolar Birliği Dergisi* 86 (2009): 168-187.
- Söyler, Yasin. *Yeni Başkanlık Sisteminde Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi*.  
Ankara: Seçkin Yayınevi, 2018.
- Söyler, Yasin. “Kariyer Uzmanlık Statüsü Cumhurbaşkanlığı Kararnameleriyle  
Düzenlenebilir mi?.” *Yasama Dergisi* 39 (Ocak-Haziran 2019):  
51-104.
- Şahin, Erdal. *Yasallık İlkesi Bağlamında Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri*.  
Ankara: Turhan Kitabevi, 2021.
- Şen, Mustafa Lütfi. “Liyakat İlkesi ve Türk Personel Sistemindeki Uygulaması.”  
*Amme İdaresi Dergisi* 35, no. 1 (1995): 77-92.
- Tan, Turgut. “Sınav Notları ve Yargısal Denetimi.” *Danıştay Dergisi* 18-19  
(1975): 188-192.
- Tan, Turgut. “Sınav ve Jüri Değerlendirmelerinin Yargısal Denetimi.” *Ankara  
Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* 51, no. 1-4 (1996):  
409-423.
- Tekin, Abdurrahman. “Karşılaştırmalı Hukuk ve Liyakat İlkesi Bağlamında  
Türkiye’de Hâkim ve Savcı Adaylarının Seçimi.” *İstanbul Medipol  
Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 8, no. 1 (2021): 131-166.
- Theriault, Sean M. “Patronage, the Pendleton Act, and the Power of the  
People.” *The Journal of Politics* 65, no. 1 (2003): 50-68.
- Tortop, Nuri. *Personel Yönetimi*. Ankara: TODAİE Yayınları, 1992.

- Tortop, Nuri. "Personel Seçiminde Uyulması Zorunlu Gerekli Kurallar." *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi* 6, no. 1 (1997): 16-20.
- Tutum, Cahit. *Personel Yönetimi*. Ankara: TODAİE Yayınları, 1979.
- Ulusoy, Ali D. *Yeni Türk İdare Hukuku*. 3. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, 2020.
- Yıldırım, Turan, "İdarenin Kanuniliği İlkesi Bağlamında Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinin Anayasal Sınırı." *Anayasa Yargısı Dergisi* 36, no. 1 (2019): 293-314.
- Yıldırım, Turan. "İdari İşlemler" İçinde *İdare Hukuku*. 8. Baskı. Ed. Turan Yıldırım. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021, 405-526.
- Yılmaz, Halit. "Hâkim ve Savcı Adayı Alımında Mülâkat Sınavına İlişkin Hukuksal Sorunlar." *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* 93 (2011): 35-52.