

ADALET TEŞKİLATINDA İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ**HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AT JUDICIAL ORGANIZATION****Şehmus ERNAS**

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş/Türkiye

Doç.Dr. İ.Ethem TAŞ

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü, Kahramanmaraş/Türkiye

ÖZET

Ulus devletin fiziki sınırları küreselleşme ile kolayca aşılmaya başlanmıştır. Teknolojik gelişmelerin imkân tanıdığı sanal aşkınlık toplumu sosyal, ekonomik ve kültürel değişime zorlamaktadır. Tabii ki örgütleri; hatta kamu örgütlerini etkilemektedir. Örgütlerin vazgeçilmez kaynağı insan kaynağının yönetilmesi gerekliliği kamu örgütlerimizde hissedilmeye, tartışılmaya, yer yer uygulama alanı bulmaya başlamıştır. Uygulama alanının hala dar olduğu kamu örgütünün bir parçası olan adalet teşkilatında insan kaynakları yönetimi ilkelerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bireysel ve toplumsal hizmet üreten adalet teşkilatı insan kaynağını en çok kullanan örgütlerden olması ihtiyaç düzeyini arttırmaktadır. İnsan kaynağının modern yöntemlerle yönetimi örgüt personelinin verimini arttıracak, personelin verimi arttıkça insan kaynakları yönetimi ilkeleri örgütte daha fazla yer bulacaktır. Örgüt içinde böylece dinamik olacak ilkeler toplumsal hizmet üreten örgütün müşteri memnuniyetini sağlayarak dış dinamiklerini de etkileyecektir.

Bu anlamda adalet teşkilatının insan kaynaklarının önemli bölümünü oluşturan yargı çalışanlarının sık sık yersiz şikayetlerle soruşturmaya maruz kalmasının önüne geçilmelidir. Yargı çalışanlarının yararlanamadığı, diğer kamu çalışanları için uygulanan 4483 sayılı kanundaki düzenlemeler tüm kamu örgütleri için eleştirilen yönleri düzeltilerek uygulanmalıdır. Ayrıca örgüt personelinin aşırı iş yükünün, temsilcilerinin bulunacağı komisyonlarda yapılacak iş analizi ve tanımı çerçevesinde norm kadro esaslarına göre çalışmalarını dengeli dağılımının sağlanması gereklidir. Tespiti yapılan bu iki hususun insan kaynakları yönetimine geçişi sağlayacak örgütün sorunları arasında öne çıkan iki ana sorun olduğu değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Adalet teşkilatı, yargı çalışanları, insan kaynakları

ABSTRACT

After globalization, physical boundaries of the national states have been surpassed easily. The virtual transcendence, gained by technological progress, has been forcing the society for a social, economic and cultural change. Of course it affects the organizations; including the public organizations. The public organizations started to feel, discuss the need of human resources management, an indispensable source, even apply in some terms. Being a part of the public organization, having narrow application areas, a human resources management policy is needed in the judicial organization. Judicial organization is one of the organizations critically depend on human resources by producing individual and social services which increases the need of a human resources management policy. Applying modern methods of human resources management will increase the efficiency of the staff. As the efficiency increases, human resource management principles will find more place in the organization. The principles that will have effect inside the organization will also affect the community by increasing the customer satisfaction in services.

By that means, unwarranted complaints often exposed to judicial staff, the largest part of the human resources, should be prevented. Law No. 4483 which is valid for other public employees but not the judicial staff should be restructured and applied to every public organization. In addition, the excessive workload of staff of the organization should be distributed to the staff in balance, with the help of a representative commission analysis and definition of work within the framework of the principles of the permanent staff. These two issues are considered to be the main issues to ensure the transition to human resources management.

Keywords: Judicial Organization, Judicial Staff, Human Resources

1. GİRİŞ

Yöneticilerin örgüt amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için yararlandıkları kaynaklar; para, personel, yer ve zamandır. Bu kaynaklar içerisinde, en önemlisi ve zor sağlanamı genel hatları ile “personel” olarak adlandırılan insan kaynağıdır (Tortop vd., 2013: 27). Tarihsel süreçte örgütsel amaca ulaşmak için kestirme yollar aranırken, zamanla personel yönetimine oradan insan kaynakları yönetimine doğru kavramlaşan gelişmeler olmuştur. Örgütsel amaca ulaşma isteği değişmemiş, fakat bu amaçlara ulaşma yolları örgütü tüm unsurları ile diri tutacak özellikler taşımaya başlamıştır.

Örgütlerin yönetiminde daha önce hakim olan personel yönetimi anlayışı ile çağımızda yavaş yavaş yerini alan insan kaynakları yönetimi taban tabana zıt kavramlar değildir. Fakat benzerliklerinin yanında farklılıkları da vardır. İnsan kaynakları yönetimi, geleneksel personel yönetiminin çağdaş bir ifadesi, yenilikçi ve değişimci bir yorumudur (Tortop vd., 2013: 24).

İnsan kaynakları yönetimi anlayışına geçişte özel sektöre göre kamu örgütlerinde geç kalındığı söylenebilir. Bu yönde girişimler, atılmış adımlar bulunulmakta ise de; insan kaynakları yönetimi ilkelerinin kamu örgütlerinin geneline bakıldığında hala yeterince yer edemediği görülmektedir.

Bu çalışmada öncelikle personel yönetimi ve insan kaynakları yönetimi arasındaki benzerlik ve temel farklar irdelenip kamu örgütlerinde insan kaynakları yönetimine geçişte gelinen durum ortaya konulacak, daha sonra kamu örgütünün bir parçası ve Anayasanın devlete yüklediği üç ana görevden biri olan yargısal faaliyetlerin kanuni aktörlerinden Adalet Bakanlığı bünyesindeki personelin ağır iş yükü altında kişisel ve örgütsel verimliliğinin artırılması için bu örgütte insan kaynakları yönetimine geçişin gerekliliği ortaya konulacaktır.

Araştırmamız sırasında adalet personeli ile ilgili akademik veya idari bir çalışmaya rastlamadığımızdan ayrıca teşkilatın mevcut özellikleri kanuni dayanakları beraberinde en yalın hali ile ortaya konulacaktır.

2. PERSONEL YÖNETİMİ VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Personel, yönetsel bir terimdir; bir kuruma ya da bir örgüte bağlı olarak çalışanları iş görenleri anlatır. Bu anlamda bir iş gören kategorisinin Eski Mısır’ın vergi memurlarıyla kanal bekçileri, Çin’in üst düzey devlet görevlileri demek olan mandarinleri, Osmanlı devlet sisteminde ilmiye, seyfiye, kalemiye sınıflarında çalışanlar, Avrupa’nın Katolik kilisesi mensupları örneklerinde bulabileceğimiz üzere zengin bir tarihsel varlığa sahip olduğu düşünülebilir. Gerçekten de bu örneklerde sözü edilenler, belli bir işe ya da kuruma bağlı çalışanları anlatmaktadır. Üstelik bunların tümü “kamu personeli” olma özelliği taşımaktadır. Özel sektör, şirket personeli, tarihsel gelişmenin son üç yüzyıllık dilimi için söz konusudur; kapitalizm öncesinde buna benzer bir personel türü bulmak mümkün değildir (Güler, 2013: 29).

Personel yönetimi, en genel tanımıyla, bir örgüt bünyesinde emek gücünü örgütün amaçlarına uygun olarak kullanma ve yönetme sürecinin bilgisidir. Tanımın gösterdiği üzere bilginin öznesi yönetici-yöneten unsurdur; örgütte çalışanlar ise yönetilen konumunda bilginin nesnesini oluştururlar. Bu alandaki çalışmalarla üretilen bilginin amacı, çalışanların zamanları ile emekleri, yönetimin amaçlarına erişmek için, yönetim tarafından azami derecede nasıl kullanılabilir? Sorusuna yanıt bulmaktadır (Güler, 2013: 27).

Kamu personel yönetimi, kamu yönetimi disiplininin bir alt dalıdır. İlgi konusu, kısaca devlet tarafından kamu kurum ve kuruluşlarında, halk tarafından seçilerek değil bir yönetsel makam tarafından atanarak görevlendirilen ve bu görevi bir meslek olarak yürüten profesyonel çalışanların örgütlendirilme ve yönetilme sistemini incelemektir (Güler, 2013: 45).

Genel olarak bakıldığında personel yönetiminin; adaylar arasında seçilerek alınan personelin iş tanımlarına göre sınıflandırılmasını, personelin aylık ve ücretlerinin düzenlenmesini, hizmet içi eğitim, performansın değerlendirilmesi, personelin üst pozisyonlara yükselme ve çalışma özendiricileri ile ilgili koşulların düzenlenmesi ve uygulanması gibi etkinlikleri kapsama aldığı

görülmektedir (Tortop vd., 2013: 24).

İnsan kaynakları yönetimi kavramı son yıllarda meydana gelen küresel boyuttaki çok yönlü ve hızlı değişim, toplumdaki bu değişime dayalı örgütlerin yönetim anlayışındaki gelişmeler üzerine, örgütlerde daha önce personelle ilgili çalışmaları ifade eden personel yönetimi kavramının yerine kullanılmaya başlanmıştır. İnsan kaynakları yönetimi yeni gelişen bir kavram olduğundan literatürde genel kabul gören bir tanımı yoktur.

İnsan kaynakları uygulamalarının örgütsel bağlılığa etkisine bakıldığında, insan kaynakları yönetimini, çalışanların ihtiyaçlarını belirleyip gideren, insan kaynakları ile ilgili sorunları çözen ve onlara en uygun iş ortamı hazırlayan, örgütün rekabet gücünü artırmak amacıyla insan kaynaklarının nasıl sağlanacağı, nasıl istihdam edileceği ve nasıl yönetileceği ile ilgilenen bir süreç olarak tanımlamak mümkündür (YYÜ, 02.05.2015, www.yyu.edu.tr).

Bu tanımla insan kaynakları yönetimi çeşitli yönlerde personel yönetiminden ayrılır. Literatürde çoğu zaman personel yönetimi ve insan kaynakları yönetimi aynı anlamda kullanılmakla birlikte, bu iki kavram arasında bazı farklılıklar mevcuttur. İnsan kaynakları yönetimi insanı kaynak olarak görür ve insan kaynaklarının verimliliğini artırma amacı taşır. Personel yönetimi ise sadece geleneksel insan gücü faaliyetlerine odaklanır. İnsan kaynakları yönetimi seçme, eğitim, ücretlendirme gibi geleneksel uygulamalara ek olarak iş dizaynı, ödüllendirme, çalışanların gelişimi, kariyer planlamasına yardımcı olma ve çalışanların ihtiyaçlarını saptayıp giderme gibi işlevler üstlenir (YYÜ, 02.05.2015, www.yyu.edu.tr).

Personel yönetimi, çalışma ilişkileri açısından muhalif, yön verme konusunda tepkici, örgütlenme sürecine ayrı ayrı işlevler şeklinde bakan, iş sahipleri ile ilişkilerde sadece yönetimi söz sahibi gören, yönetimde emir nitelikli değerlere öncelik tanıyan, tüm çıktılarda kategorileşmeyi kabul eden, klasik hiyerarşik yapıda örgüt yönetiminin üstünlüğü söz konusu iken; insan kaynakları yönetimi, gelişimci ve işbirlikçi, etkin ve örgüt odaklı, örgütlenme sürecini bütünleşik bir yapı, iş sahipleri ile ilişkilerde yönetimle birlikte personeli de ekleyen, yöneticileri sorunlar üzerinde duran, uyumlu ve çözüm yolları öneren kişiler olarak gören, yönetim ve personelin birlikte söz sahibi olduğu bir süreç öngörmektedir (Tortop vd., 2013: 25).

3. TÜRKİYE'DE KAMU YÖNETİMİNDE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Son yıllarda tüm dünyada çalışma yaşamında meydana gelen gelişmeler ve değişimler, giderek kavram olarak da olsa personel yönetimi kavramının ve uygulamalarının yerini dinamik ve örgütsel uygulamalara daha uygun insan kaynakları yönetimi kavramının almasına yol açmıştır (Tortop vd., 2013: 25). İnsan kaynakları yönetimi ilkeleri Türkiye'de çağdaş örgütlerde; hemen hemen tüm özel örgütlerde uygulanmaya başlanmış, bu ilkelerin örgüte nasıl hakim olacağı tartışılması aşaması yaşanırken, kamu örgütlerinin bir kısmında ise toplam kalite yönetimi, sicil notu uygulaması yerine performans değerlendirme sistemine geçme gibi uygulamalarla yeni yeni yer bulmaya başlamıştır. İlk adımları atılan ilkelerin kamu örgütünde kül halinde uygulanma koşulları henüz oluşmamıştır.

Ülkemizde personel yönetimi, dünyada kabul gören maliyeci ve personelci olmak üzere iki sistemden tarihsel süreçte Osmanlı'nın Tanzimat döneminden 1960 yıllarına kadar maliyeci modelde iken, bu yıllardan sonra yüzünü yapı olarak personelci yapıya dönmüştür. Günümüzde personel yönetimi Maliye Bakanlığı bünyesindeki Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü ile Başbakanlık bünyesindeki Devlet Personel Başkanlığı tarafından birlikte yürütülmektedir. Yerel yönetim personeli ile sınırlı olmak üzere eşgüdüm çalışmalarını üstlenen İçişleri Bakanlığı da bu halkaya eklenebilir (Aslan, 2012: 309).

Fakat kamu kurumlarının aşırı hantal yapıları, bürokraside özellikle üst yöneticilerdeki katı hiyerarşik yapıya aşırı bağlılık, bunun oluşturduğu engelleyici zihniyet, siyasetin etkisi, aşırı istihdam, sistemin temel prensipleri olan liyakat, kariyer ve sınıflandırma ilkelerinin uygulamalarında bir türlü ilerleme sağlanmaması nedenleriyle kamu yönetiminde çağdaş insan kaynakları yönetimi yaklaşımının öngördüğü esneklik, verimlilik ve yaratıcılıktan oldukça uzak bir noktada duruş sergilenmektedir.

Ayrıca kariyerleri geliştirme düşüncesinin gerçekleştirilememiş olması, kamu kesiminde ücret dengesinin kurulamamış olması, ihtiyaçları karşılayacak bilimsel bir sınıflandırmanın yapılamamış olması, personel rejimini kanunlarla düzenleme ilkesine işlerlik kazandırılmamış olması, profesyonel bir yönetici sınıfının kurulamamış olması, kamu personelinin farklı statülerde çalıştırılmasından kaynaklanan ücret adaletsizlikleri, kamu çalışanlarının denetimine, eğitimlerine, örgütlenmelerine, emeklilik düzenlemelerine ve coğrafi dağılımlarına ilişkin yaşanan sorunlar çağdaş sisteme geçişi güçleştirmektedir.

4. ADALET BAKANLIĞI'INDA İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Öncelikle Adalet Bakanlığı ve yargı teşkilatının yapısının ortaya konulması gerektiği, örgütün ortaya konulacak yapısına göre insan kaynakları yönetimi ilkelerinin uygulanabilirliğinin tartışılmasının yararlı olacağı değerlendirilmiştir.

4.1. Adalet Bakanlığının Teşkilatlanması

Adalet Bakanlığı Türkiye Cumhuriyeti Hükümetlerinin icracı bakanlıklarından biridir. Bakanlık 29.03.1984 gün ve 2992 sayılı Adalet Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkındaki Kanunun görev başlıklı 2. Maddesinde, Adalet Bakanlığının görevleri şöyle sayılmıştır:

- a) Kanunlarda kurulması öngörülen mahkemeleri açmak ve teşkilatlandırmak, ceza infaz ve ıslah kurumları, icra ve iflas daireleri gibi her derece ve türdeki adalet kurumlarını planlamak, kurmak ve idari görevleri yönünden gözetim ve denetimini yapmak ve geliştirmek,
- b) Bir mahkemenin kaldırılması veya yargı çevresinin değiştirilmesi konularında Hakimler ve Savcılar Yüksek Kuruluna teklifte bulunmak,
- c) Kamu davasının açılması ile ilgili olarak kanunların Adalet Bakanına verdiği yetkinin kullanılması ile ilgili çalışma ve işlemleri yapmak,
- d) Avukatlık ve Noterlik Kanunlarının Bakanlığa verdiği görevleri yapmak,
- e) Adli sicil tutulması ile ilgili hizmetleri yürütmek,
- f) Türk Ticaret Kanunu ile Ticaret Sicili Tüzüğü'nün Bakanlığa verdiği görevleri yapmak,
- g) Adalet hizmetlerine ilişkin konularda, yabancı ülkelerle ilgili işlemleri yerine getirmek,
- h) Adalet hizmetleriyle ilgili konularda, gerekli araştırmalar ve hukuki düzenlemeleri yapmak, görüş bildirmek,
- i) Bakanlıklarca hazırlanan kanun ve kanun hükmünde kararname taslaklarının Başbakanlığa gönderilmesinden önce Türk hukuk sistemine ve kanun yapma tekniğine uygunluğunu incelemek,
- j) İlgili mevzuat hükümlerine göre infaz ve ıslah işlerini düzenlemek,
- k) İcra ve iflas daireleri vasıtasıyla, icra ve iflas işlemlerini yürütmek,
- l) Kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak.

4.2. Adalet Bakanlığı ve Yargı Personeli

4.2.1. Yargı Çalışanları

Bakanlığa bağlı personel ile ilgili düzenlemeler ise aynı kanununun 32. maddesinde “Hakimlik ve savcılık mesleğinde bulunanlara ait kadrolar hariç olmak üzere, kadroların tespit, ihdas, kullanımı ve iptali ile kadrolara ilişkin diğer hususlar, Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre düzenlenir.

Hakimlik ve savcılık mesleğinde bulunanların kadroları ile bu kadrolara ilişkin bütün hususlar özel kanununda düzenlenir.” ve 33. maddesinde “Adalet Bakanlığında hakim ve savcı sınıfı dışında kalan personelin atanması, Bakan tarafından yapılır. Ancak, Bakan, Bakanlık Müşavirleri dışındaki

personelin atanmasına ilişkin yetkisini yazılı olarak gerekli gördüğü alt kademelere devredebilir.” şeklinde düzenlenmiştir.

Bahsi geçen kanunun bu düzenlemeleri ve genel sistematığı incelendiğinde bağlı kurumlarda çalışan personel Bakanlığa bağlı iki ayrı genel müdürlük bünyesinde kadrolaşmıştır.

1. Personel Genel Müdürlüğüne Bağlı Personel:

- a-Merkez teşkilatındaki genel büro personeli,
- b-Taşra teşkilatında Cumhuriyet Savcılıkları ve Mahkemelerde çalışan özel nitelikli (Zabıt Katibi, Yazı İşleri Müdürü v.b.) personel,
- c-İcra Müdürleri,
- d-Teknik ve diğer personel

2. Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğüne Bağlı Personel:

- a-İnfaz Kurumları Müdürleri,
- b-İnfaz Koruma Memurları,
- c-Denetimli Serbestlik Şube Müdürleri,
- d-Teknik ve diğer personel

Bu şekilde sınıflandırılan personel 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda tanımlanan devletin asli ve sürekli işlerini yerine getiren memurlardandır. Taşra teşkilatında Cumhuriyet Savcılıkları ve Mahkemelerde çalışan özel nitelikli (Zabıt Katibi, Yazı İşleri Müdürü v.b.) personel; 5271 sayılı Ceza Muhakemeleri Kanunu, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu, 06.08.2013 tarih ve 28730 sayılı RG’de yayımlanan Cumhuriyet Başsavcılıkları ile Adli Yargı İlk Derece Ceza Mahkemeleri Yazı İşleri Hizmetlerinin Yürütülmesine Dair Yönetmelik ve 08.07.1982 tarih ve 17748 sayılı RG’de yayımlanan Bölge İdare Mahkemeleri, İdare Mahkemeleri ve Vergi Mahkemelerinin İdari İşler ile Kalem Hizmetlerinin Yürütülmesi Usul ve Esaslarına İlişkin Yönetmelik hükümlerine göre yargı hizmetlerinin görülmesinde asli unsurlardan sayılan görevi; hakim ve Cumhuriyet Savcıları ile birlikte yürütmekte iken, bu personel dışında sayılan diğer personelin genel idare hizmetleri sınıfında olduğu kabul edilmektedir.

Yargı çalışanlarının görevleri 06.08.2013 tarih ve 28730 sayılı RG’de yayımlanan Cumhuriyet Başsavcılıkları ile Adli Yargı İlk Derece Ceza Mahkemeleri Yazı İşleri Hizmetlerinin Yürütülmesine Dair Yönetmeliğin ”yazı işleri hizmetlerinin yürütülmesi” başlıklı 6. maddesinin 2. fıkrasına göre yazı işleri müdürünün görevleri şunlardır:

- a) Yazı işleri hizmetlerinin yürütülmesini sağlamak ve denetlemek,
- b) Zabıt kâtibi, mübaşir, hizmetli ve diğer görevliler arasında iş bölümü yapmak,
- c) Zabıt kâtibi, mübaşir, hizmetli ve diğer görevlilere işlerin öğretilmesi de dâhil olmak üzere hizmetlerin verimli ve düzenli bir şekilde yürütülmesi için her türlü tedbiri almak,
- ç) Cumhuriyet savcısı veya hâkimin uygun göreceği evrakın havalesini yapmak,
- d) Mahkeme tarafından fizikî ortamda teslimi gereken dosyalarla ilgili işlemleri yapmak,
- e) Güvencenin iadesi gereken hâllerde gerekli işlemleri yapmak,
- f) 1/6/2005 tarihli ve 25832 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Suç Eşyası Yönetmeliği uyarınca dosyaya ait kıymetli evrak ve değerli eşyanın uygun yerde muhafazasını sağlamak,
- g) Harcın hesaplanması ve tahsili ile yargılama gideri müzekkerelerini yazmak ve buna ilişkin işlemleri yapmak,

- ğ) Kararların tebliğini sağlamak,
- h) Kanun yolu incelemesi için dosyada bulunan tüm belgelerin eksiksiz olarak UYAP ortamına aktarıldığını kontrol etmek, elektronik imza ile imzalamak ve diğer gerekli işlemleri yapmak,
- ı) Kesinleştirme işlemlerini yapmak, doğruluğunu kontrol ettikten sonra kesinleşen infaz evrakını ve tali karar fişini derhâl düzenleyerek Cumhuriyet başsavcılığına verilmek üzere mahkeme başkanı veya hâkimin onayına sunmak,
- i) Müsaderesine veya iadesine karar verilerek kesinleşen hükme konu eşyalar hakkında gerekli işlemlerin yapılmasını sağlamak,
- j) Mühür ve beratın muhafazasını sağlamak,
- k) Arşivin düzenli tutulmasını sağlamak,
- l) Mevzuattan kaynaklanan veya Cumhuriyet savcısı ya da hâkim tarafından verilen diğer görevleri yapmak.

Mezkur kanunun 6. maddesinin 3. fıkrasında ise Zabıt kâtibinin görevleri şu şekilde sayılmıştır:

- a) İş bölümüne göre kendisine verilen işleri biriktirmeden zamanında yapmak,
- b) Dosyaları ve evrakı zamanında kaydetmek,
- c) Soruşturma ve kovuşturması devam eden dosyaları eksiksiz ve düzenli bir şekilde muhafaza etmek,
- ç) Cumhuriyet savcısı veya hâkimin uygun göreceği evrakın havalesini yapmak,
- d) Duruşma, ifade alma, keşif, otopsi, ölü muayenesi ve yer gösterme gibi işlemlerde hazır bulunarak tutanağı yazmak ve imzalamak,
- e) Müzekkereleri yazarak, takip ve tekidini yapmak,
- f) Cumhuriyet başsavcılığı işlemleri ile mahkeme ara kararlarının gereğini yapmak,
- g) Karar ve tutanakları Cumhuriyet savcısı veya hâkimin bildirdiği şekilde dikkat ve itina ile yazarak imzalamak,
- ğ) Cumhuriyet başsavcılığında, fizikî olarak birikişilere teslimi gereken dosyalarla ilgili işlemleri yapmak,
- h) Her türlü tebligat evrakını hazırlamak,
- ı) Dizi pusulası düzenlemek,
- i) Dosya incelenmesine nezaret etmek,
- j) İşi biten dosyaları arşive kaldırtmak,
- k) Mevzuattan kaynaklanan veya Cumhuriyet savcısı, hâkim ya da yazı işleri müdürü tarafından verilen diğer görevleri yapmak.

4.2.2. Yargı Mensupları

Burada vurgulamak gerekir ki: Hakim ve Cumhuriyet Savcıları Adalet Bakanlığı merkez teşkilatında görev almaları durumu haricinde Adalet Bakanlığı ile hiyerarşik bir bağ içinde değildir. 1982 Anayasası ve 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu hükümlerine göre yargısal faaliyetlerde bağımsız ve tarafsızdırlar. Özlük işlerinin yürütülmesi anlamında Hakimler ve Savcılar Yüksek Kuruluna, İdari anlamda Adalet Bakanlığına bağlıdırlar.

1982 Anayasası'nda 2010 yılında yapılan değişiklikten evvel bu kurul Adalet Bakanının başkanlığında Adalet Bakanlığı Müsteşarının doğal üyesi olduğu, üç Yargıtay üyesi, iki Danıştay üyesinden oluşmaktaydı. Bu kurulun görevlerine giren konularda ön hazırlık ve kalem işleri Adalet Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü, Teftiş Kurulu Başkanlığı ve Ceza İşleri Genel Müdürlüğü

tarafından yürütmekte iken; bu değişiklik ve buna dayanarak yapılan mevzuat değişikliğinden sonra Adalet Bakanlığı teşkilatı içinden tamamen ayrılmıştır. Sadece Adalet Bakanının Kurulun Başkanı, Adalet Bakanlığı Müsteşarının 1. Dairenin doğal üyesi olması hali korunmuştur.

Hâkim ve Cumhuriyet Savcıları, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu ve 6087 sayılı Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Kanunu hükümlerine göre; “mahkemelerin bağımsızlığı ve hakimlik teminatı esaslarına göre görev yaparlar. Hiçbir organ, makam, merci veya kişi, yargı yetkisinin kullanılmasında mahkemelere ve hakimlere emir ve talimat veremez, genelge gönderemez, tavsiye ve telkinde bulunamaz. Hakimler, görevlerinde bağımsızdırlar; Anayasaya, kanuna ve hukuka uygun olarak vicdani kanaatlerine göre hüküm verirler.

Adalet Bakanı, yargı yetkisinin kullanılmasına ilişkin görevler hariç olmak üzere hakim ve savcılar üzerinde gözetim hakkını haizdir.

Hakim ve savcılar idari görevleri yönünden Adalet Bakanlığına bağlıdırlar.

Adalet Bakanlığı merkez, bağlı ve ilgili kuruluşları ile uluslararası mahkemeler veya kuruluşlarda görev yapan hâkim ve savcılar, geçici yetki veya görevlendirme ile başka bir kurum, kurul veya kuruluşta çalışan hâkim ve savcılar, idarî görevleri yönünden savcılar, her adliyedeki komisyon işlerine yönelik görevleri yönünden adalet komisyonu başkan ve üyeleri hariç hâkim ve savcılarının görevlerini; kanun, tüzük, yönetmelik ve genelgelere (hâkimler için idarî nitelikteki genelgelere) uygun olarak yapıp yapmadıklarını denetlemek; görevlerinden dolayı veya görevleri sırasında suç işleyip işlemediklerini, hâl ve eylemlerinin sıfat ve görevleri icaplarına uyup uymadığını araştırmak ve gerektiğinde haklarında inceleme ve soruşturma işlemlerini yürütmek Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kuruluna aittir.

Hâkim ve Cumhuriyet Savcılarının bu şekilde düzenlenen özlük hakları yürüttükleri görevin özelliğinden kaynaklanmakta olup, tarihsel süreçte buna benzer özellik taşımış, çağın uygulamaları bu hususu daha da ileri götürmüştür. Nitekim Adalet Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığının 2014 yılı faaliyet raporunda ve 2015 yılı performans programında:

- ✓ Yargı Mensubu: Hâkim ve Cumhuriyet savcılarını ifade eder.
- ✓ Yargı Çalışanı: Hâkim ve Cumhuriyet savcıları hariç olmak üzere tüm çalışanları ifade eder.
- ✓ Yargı Profesyoneli: Yargı mensupları, yargı çalışanları, avukatları ve noterleri ifade eder.
- ✓ Adalet Aktörleri: Yüksek yargı organları, Türkiye Barolar Birliği, Noterler Birliği ve Baroları ifade eder şeklinde tanımlanmıştır.

4.3. Adalet Bakanlığı ve Yargı Birimlerinde İnsan Kaynakları Yönetimi İlkelerinin Uygulanması

Adalet ve/veya yargı personeli olarak isimlendirilebilecek; bu çalışmada yargı mensubu ve yargı çalışanı olarak iki ayrı statüde oldukları belirtilen personel diğer kamu personeli gibi devletin asli ve sürekli kamu hizmetlerini yürütürler. Bu anlamda 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda tanımlanan memurlardandır. Yargı çalışanlarının kadro, dereceleri ve mali hakları 657 sayılı kanununda düzenlenen ve diğer kamu görevlilerinin tabi olduğu usul ile belirlenirken; yargı mensuplarının kadro, dereceleri ve mali hakları 2802 sayılı kanunda düzenlenen, bu kanunda hüküm olmayan hallerde ise 657 sayılı kanunda düzenlenen usul ile belirlenir.

Yargı çalışanlarının atama ve nakilleri Adalet Bakanlığının 10.07.2003 tarih ve 25164 sayılı RG’de yayımlanan Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliğine göre yapılmaktadır. Bu düzenlemeye göre görev yaptıkları birimin sorumlusu olan amirleri tarafından performanslarının değerlendirilmesi yapılmaktadır.

Yükselmeleri son senelerde kamuda her bir bakanlığın kendi personeli için ayrı ayrı belirlediği usullere göre yapılmasına binaen, 25.03.2004 tarih ve 25413 sayılı RG’de yayımlanan Adalet Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Yönetmeliği düzenlemesi çerçevesinde

yapılmakta; yükselmek istedikleri ünvan ile ilgili birimlerde belli bir süre çalışmış olmak, yönetmelikte düzenlenen fakültelerden mezun olmak, bu kriterlere haiz personel arasında yapılacak yarışma sınavında başarılı olmak kaydıyla ilgili ünvanın gerektirdiği görevi yapacak kadar uzmanlaştığının kabulü halinde mümkün olmaktadır.

Kamu teşkilatının bir parçası olması sebebiyle kamu yönetimindeki insan kaynakları yönetimine geçişte yaşanan birçok sorun bu teşkilatta da yaşanmaktadır.

Bu alanda siyasetin etkisinin az olması, aşırı istihdam sorununun olmaması insan kaynakları yönetimine geçişin diğer kamu örgütlerine göre farklı olması gerektiğini akla getirirse de; bu kez örgütün kendine has özelliklerinden kaynaklanan yukarıda yargı çalışanlarının görevleri ve iş yükleri açıklanırken kısmen ortaya konulan engeller devreye girmektedir.

Hemen hemen her il merkezi ve bağlı ilçelerdeki mülki sınırlarda yetkili ilk derece mahkemeleri ile Cumhuriyet Başsavcılıklarından, bölgesel ve ulusal yetkiye sahip üst derece mahkemeleri (Bölge Adliye ve İdare Mahkemeleri, Yargıtay, Danıştay, Anayasa Mahkemesi) ve Cumhuriyet Başsavcılıklarına kadar yargısal faaliyet yürütülen tüm birimlerde yargı çalışanları görev almaktadır. Bu personel, çalıştıkları birimlerde yürütülen yargısal faaliyete ve bu faaliyetin yönetimine ilgili yazışmaları yapma, bu yazışmaların yapılması dışında yargılama dosyalarına girmesi gereken, delil niteliği taşıyan evrakları takip ve tasnif etme, yargı mensuplarının incelemesine sunma, dosyaların kayıt ve tasnifi, muhafazası ve arşivlenmesi işlerinde yetkili ve görevlidirler. Ayrıca bu faaliyetin en önemli rüknü sayılan duruşmada tutanak düzenleme görevi yine bu personeldir.

Genel hatları ile tarif edilen bu görevleri dahi ne kadar ağır bir yük altında olduklarını göz önüne sermektedir. Ancak personelin ücreti ödenmediği halde iş yükü ve çalışan sayısına göre planlanan, ertesi gün izinli sayılma hakkı tanınmayan nöbetleri olduğu, haftalık çalışma saatlerindeki yoğunluk nedeniyle mesai sonrası da çalışmak zorunda kaldıkları, bu çalışmalarına karşılık fazla çalışma ücreti ödenmediği de vurgulanmalıdır.

Bu bölümde üzerinde durulmak istenen nokta adalet ve/veya yargı personelinden bir grubu oluşturan yargı çalışanlarının görevleri ile ilgili hususlarda yargılanma usullerinin diğer kamu personelinden farklı ve dezavantajlı olması hususudur. Diğer kamu personelinin görevleri sebebiyle suç işlediklerinin iddia edilmesi halinde 4483 sayılı kanundaki düzenlemelere göre bu iddiaların öncelikle kamu görevlisinin görev yaptığı yerin en üst kamu görevlisince ön inceleme yaptırılarak düzenlenecek rapora göre hakkında soruşturma yapılmasına gerek olup olmadığına karar verilmesi şartına bağlı iken; yargı çalışanları 4483 sayılı kanunun sağladığı zırhtan görevlerinin içeriği nedeniyle yoksundurlar. Bu zırhtan yoksun olmalarının kanuni kaynağı 5271 sayılı Ceza Muhakemeleri Kanununun “Cumhuriyet savcısının görev ve yetkileri” başlıklı 161/5 madde ve fıkrasındaki “(5) Kanun tarafından kendilerine verilen veya kanun dairesinde kendilerinden istenen adliye ile ilgili görev veya işlerde kötüye kullanma veya ihmalleri görülen kamu görevlileri ile Cumhuriyet savcılarının sözlü veya yazılı istem ve emirlerini yapmakta kötüye kullanma veya ihmalleri görülen kolluk âmir ve memurları hakkında Cumhuriyet savcılarınca doğrudan doğruya soruşturma yapılır. Vali ve kaymakamlar hakkında 2.12.1999 tarihli ve 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun hükümleri, en üst dereceli kolluk amirleri hakkında ise, hâkimlerin görevlerinden dolayı tâbi oldukları yargılama usulü uygulanır.” hükmüdür.

Biraz daha açacak olursak diğer kamu görevlilerinin görevleri sebebiyle suç işledikleri iddia edildiğinde haklarında hemen bir soruşturma başlatılamamakta, öncelikle iddianın doğruluğu ve yerindeligi incelendikten sonra bu konuda idari makamların soruşturma izni vermesi halinde soruşturma başlatılmaktadır. Böylece memur görevini yaparken gereksiz, kötü niyetli şikayetlere maruz kalma baskısı olmadan, işine motive olabilmektedir. Hatta imzasız ihbar mektuplarının işleme konulmaması gibi çok yerinde olduğu düşünülen yasal ve idari düzenlemelerle kamu görevlilerinin yıpratılmasının önüne geçilmesi söz konusudur. Adalet ve/veya yargı personeli 4483 sayılı kanun kapsamında olmamaları nedeniyle bu kalkanlara sahip olmayıp hakkındaki en basit iddiaların öne sürülmesi halinde dahi adli ve idari soruşturma ile yüz yüze kalmaktadır.

Diğer kamu görevlilerinin 04.05.1990 tarih ve 20508 sayılı RG’de yayımlanan 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Kanununun 17. maddesinde belirtilen “Bu Kanunda ve 18/06/1999 tarihli ve 4389 sayılı Bankalar Kanununda yazılı suçlarla, irtikap, rüşvet, basit ve nitelikli zimmet, görev sırasında veya görevinden dolayı kaçakçılık, resmi ihale ve alım ve satımlara fesat karıştırma, Devlet sırlarının açıklanması veya açıklanmasına sebebiyet verme suçlarından veya bu suçlara iştirak etmekten sanık olanlar hakkında 02/12/1999 tarihli ve 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun hükümleri uygulanmaz.” düzenlemesindeki istisna ile 5271 sayılı Ceza Muhakemeleri Kanununun 161/5 maddesindeki “Kanun tarafından kendilerine verilen veya kanun dairesinde kendilerinden istenen adliye ile ilgili görev veya işlerde kötüye kullanma veya ihmalleri görülen kamu görevlileri ile Cumhuriyet savcılarının sözlü veya yazılı istem ve emirlerini yapmakta kötüye kullanma veya ihmalleri görülen kolluk âmir ve memurları hakkında Cumhuriyet savcılarınca doğrudan doğruya soruşturma yapılır...” istisna dışında her an soruşturma ile yüz yüze gelmemekte; adliye ve/veya yargı personeli bunun aksine her an yüz yüze gelmeme kalkanına sahip değildir. Adalet ve/veya yargı personeli haklarındaki soruşturma herhangi bir ön inceleme ve izin şartı olmadan doğrudan yapılmaktadır.

Bu durum insan kaynakları yönetimi ilkelerinden personel motivasyonunun yargı çalışanları açısından buldukları örgütte sağlanmasına engel oluşturmaktadır. Zira yerine getirdiği görev sırasında başkaları hakkında yürütülen adli soruşturma ve kovuşturma işlemlerini Yargı Mensupları yanında bizzat yapan personelin bu işlemlere maruz kaldığında, bu işlemlerin özelliklerini ve sonuçlarını bilmesi sebebiyle çok daha fazla etkilenecektir. Diğer taraftan çalıştığı sistem ve kurum içinde soruşturma işlemine tabi kılınması iddianın içeriği basit olsa da personelin rencide olmasına yetecektir. Çalıştığı kurum tarafından adli soruşturmaya tabi tutulması sebebiyle herkes için geçerli olan, kişisel hakları korumaya matuf, evrensel “soruşturmanın gizliliği ilkesi” yargı çalışanları açısından fiilen ortadan kalkmaktadır.

Hukuk literatüründe temel hak ve hürriyetlerin korunması bakımından bir kısım seçilmiş veya atanmış kamu görevlilerine tanınan bu ayrıcalıklar eleştiri konusu olmaktadır. Eleştiriler; ayrıcalıkların kötüye kullanılması, kamu teşkilatında keyfi uygulamalara neden olması, soruşturma izni kalkanının bazen nesnel olmayan hukuk dışı gerekçelerle kullanılması gibi haklı ve yerinde gerekçeler içermektedir. Bu gerekçelerin haklılığı 4483 sayılı yasadaki düzenlemelerin tamamen gereksiz olduğu anlamını içermemektedir. Bu düzenlemelerin kamu görevlisinin gereksiz şikayetlerle sık sık soruşturmaya maruz kalmasını önleyerek motivasyon sağlama fonksiyonu bu ayrıcalıkları bu kez kamu görevlilerinin çalışma hakları açısından gerekli kılmaktadır. Temel hak ve özgürlüklerin korunması amacıyla bu tür ayrıcalıkların konu itibarıyla kapsamının dar tutulması eleştirilerle ortaya konulan sorunun çözülmesi açısından yeterli olacaktır. Konu itibarıyla daraltılacak uygulamanın bu kez yargı çalışanlarını kapsamına alması ile hem kamu çalışanları arasında anayasal eşitlik sağlanacak hem de adalet teşkilatında yargı çalışanlarının zaman, emek ve moral kaybı azaltılarak verimlilikleri arttırılacak, böylelikle insan kaynakları yönetimi ilkelerinin örgüte yerleşmesine zemin hazırlanacaktır.

Personelin mevzuat çerçevesinde durumu anlatılırken değinildiği üzere personelin 4483 sayılı Kanunun kamu personeline tanıdığı soruşturma izni zırhına sahip olmayıp doğrudan soruşturmaya tabi olması verimliliğini ve motivasyonunu olumsuz etkilemekte, örgüt içinde yönetime katkı sağlamasına engel olmaktadır.

Bu örgütte insan kaynakları yönetimi ilkelerinin yerleşmesi ile ilgili üzerinde durulmak istenen bir başka engel olarak adalet ve/veya yargı personelinin, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu’nda belirlenen çok farklı bir kademe, derece terfi, mali ve sosyal haklar sistemine tabi Hakim ve Cumhuriyet Savcısı yöneticilerle çalışmanın verdiği sıkıntılar eklenmelidir. Örgüt yönetiminde insan kaynakları yönetimi ilkelerinin yerleştirilmesi için örgütün amacı çerçevesinde en verimli sonuca ulaşmak için yönetici yönetilen işbirliği ile iş tanımı, işin planlanması sürecinin yerine getirilmesi örgütün yönetici ve yönetilen arasındaki bu önemli fark nedeniyle gerçekleştirilememektedir. Nitekim örgüt içinde yargı personeli hakkında önemli kararlar verilen Adalet Komisyonlarında

personeli temsil eden herhangi bir üye bulunmamaktadır. Kanuni düzenlemelere göre bu komisyonun her adliye için kuruluşunda Komisyon Başkanlığı ve bir üyelik için iki hakim ve bir diğer üyelik için ise Cumhuriyet Başsavcısı bulunmaktadır.

Örgütte insan kaynakları yönetimine geçişe engel olarak belirtilen, profesyonel yönetici sınıfının oluşturulamaması konusunu bu çerçevede tekrar ele almak gerekmektedir. Yine Adalet Bakanlığının tüm adliyelerde uygulanması halinde güzel sonuçlar elde edilmesine yarayacağı düşünülen kısaca “Mahkeme Yönetimi Projesi” olarak adlandırılan projesinde uygulanması öngörülen ve önemli derecede yenilik içeren ilkelerden biri olan insan kaynakları yönetimi ilkelerinin yerleşmesine yardımcı olacaktır. Halen pilot adliyelerde uygulanan projede adliyelerin idari yönetimi ile ilgili Cumhuriyet Başsavcılığında bulunan yetkilerin Adliye Müdürü adı verilen kadroda bulunacak yetkiliye devri öngörülmektedir (Adalet Bakanlığı, 2013; 18). Bu husus profesyonel yönetici sınıfı oluşturulmasında önemli bir adım olacaktır. Profesyonel bu yöneticinin kurum içi insan kaynağını planlama, iş tanımı yapma ve motive etme yönünde daha rasyonel adımlar atacağı, bahsi geçen komisyonda personeli temsil etmesinin de proje aracılığı ile sağlanması halinde yargı çalışanları ile yargı personeli arasında köprü görevini yerine getirebileceği kanaatindeyiz.

Bu yönde atılacak adım örgüt içinde bir başka sorunun çözümüne de yardımcı olacaktır. Şöyle ki, kurum içerisinde birimlerde görev yapacak personelin dağılımı, birimlerdeki personel sayısı Adalet Komisyonu tarafından birimlerin en üst yetkilisi olan hakim ve Cumhuriyet Başsavcısı ile istişare edilerek yapılmaktadır. Bu kararlar verilirken işin nitelik ve niceliğine ilişkin bazı objektif kriterler dikkate alınsa da personelin görüşleri alınmamaktadır. İnsan kaynakları yönetimi ilkeleri çerçevesinde yönetime katılması, işin tanımlanması ve planlanması aşamalarını oluşturan bu kararlarda personelin katılımının sağlanması ve ayrıca bu kararların verilmesinde norm kadro esaslarının gözetilmesi objektifliğini pekiştirecektir. Norm kadro esasları her birimdeki işin niteliği ve niceliğine göre yapılacak puanlamaya göre birimlere gerekli personel, araç gereç ihtiyacını belirlemekle sağlanacaktır. Bu puan değerlerinin belirlenmesinde personelin düşünceleri en rasyonel bilgileri içermeleri açısından mutlak gerekli olacaktır. Norm kadro esasının yerleştirilmesi iş yüküne orantılı personel dağılımının yapılmasını sağlayacak, personelin adalet duygusu içinde verimli ve motive şekilde çalışmasını, örgüte olumlu katkıda bulunmasını sağlayacaktır.

Vurgulanan bu hususlarla birlikte; kamuoyunun yargıdan beklentilerine karşın, yargı alanındaki aşırı iş yükü, yargının genel bütçeden aldığı payın azlığı nedeniyle personel eksikliğinin had safhada olması, diğer kamu çalışanları ve örgüt içindeki personelin kendi aralarındaki yapılan işle orantılı ücret dengesizliği, merkezîyetçi bir anlayışla sürekli değişen, uyum sağlanmasında güçlük bulunan mevzuat yapısı, yönetici pozisyonundaki Hakim ve Cumhuriyet Savcılarının terfilerinin performanslarına tabi olmasının personel üzerinde oluşturduğu baskı bu örgütte insan kaynakları yönetimi modeline geçişi iyice güçleştirmektedir.

4.4. Yargıda İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş İçin Çözüm Önerileri

Çağdaş yöntem olan insan kaynakları yönetimine geçiş bu alanda “Adaletin mülkün temeli” olmasına katkı sağlayacaktır. Bunun için:

Kamu personeli için sağlanan veya sağlanması gereken koşullar bu personel için de sağlanmalıdır, bunun yanında:

Bu personelin, çalıştıkları kurumun 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu’nda belirlenen çok farklı bir sisteme tabi Hakim ve Cumhuriyet Savcısı yöneticilerinin tabi olduğu terfi sistemine benzer sisteme tabi tutularak performanslarının değerlendirilmesi ile kadro, derece ve mali haklarının yeniden belirlenmesi sağlanmalıdır,

Birimlerde iş yüküne bağlı norm kadro esasları getirilip bu kadro sayısı ile çalışmaları kesinlikle sağlanmalıdır.

Birimlerde teknik imkanlar iş yükü ile başa çıkacak seviyeye çıkarılmalıdır,

Sürekli doğrudan soruşturma tehdidi altında olmalarının önüne geçilmeli, 4483 sayılı Kanunun diğer kamu personeline tanıdığı koruma yargı çalışanlarına da tanınmalı; bu konuda gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır,

Adliyelerde; “Mahkeme Yönetimi Projesi” ile birlikte özlük işlerinin yönetimini yapan Komisyonlarda temsil edilmelerinin sağlanması gerektiği düşünülmektedir.

5. SONUÇ

Teknoloji ve iletişimdeki gelişmeler, ekonomi, sosyal ve siyasal yaşamda ulusallıktan küreselleşmeye kayışı hızlandırmıştır. Dünyadaki değişim iş hayatında örgütleri insan unsuruna odaklanmaya itmiştir. İnsan unsuru hem müşteri olarak, hem de personel olarak örgütte pazarlama gücü açısından önem kazanmıştır. Uygulama ve literatür örgütte bu gelişmeler ışığında personel yönetiminin yerine insanı unsurunu daha merkeze alan insan kaynakları yönetimi ilkelerine yönlendirmiştir.

Literatür tarandığında (N. Eryiğit, 2014; H. İbicioğlu, 2006) Türkiye’de özel sektörde insan kaynakları yönetimi ilkelerinin uygulanma eğiliminin arttığını, işletmelerde insan kaynakları uygulamaları; personel seçim süreci, performans değerlendirme, iş zenginleştirme, iş basitleştirme, iş rotasyonu ve iş genişletme olarak tanımlandığı, bu uygulamalardan hangilerine önem ve öncelik tanınması tartışmalarının yaşandığını tespit edilmiştir. Hal böyle iken kamu sektöründe insan kaynakları yönetimi ilkelerinin örgüte yerleşmesi tartışmalarının zayıf kaldığı, bazı birimlerde performans değerlendirme, toplam kalite yönetimi gibi münferit uygulanma girişimlerinin bu ilkelerin uygulandığına gösterge oluşturmadığı görülmüştür.

Katı hiyerarşik yapı ve üst yönetimin statükocu eğilimi, personel seçimi, yükselme ve ödüllendirmede liyakat sisteminin hakim olamaması insan kaynakları yönetimi ilkelerinin kamu yönetiminde örgüte yerleşmesinin ve tartışılmasının önünde duran en büyük engeller olduğu belirlenmiştir. Kamu örgütünün bir parçası olan Adalet teşkilatı da bu özellikleri taşımaktadır. Nitekim örgütte insan kaynakları hala “Personel Genel Müdürlüğü” isimli birim tarafından yönetilmektedir. Üzerinde genel olarak ittifak edilen bu sebepler dışında Adalet teşkilatının kendine has özellikleri ve sorunlarının da insan kaynakları yönetimine geçişe engel olduğu tespit edilmiştir. Araştırmalarımızda akademik ve idari herhangi bir çalışmaya rastlamadığımız bu alanda tespit ve değerlendirmelerimiz mevzuat ve uygulamalara dayandırılmıştır.

Personelin 4483 sayılı Memurların Yargılanma Usulü Hakkındaki Kanunun diğer kamu görevlilerine tanıdığı soruşturma izni kalkanına sahip olmamaları, birimlerde norm kadro esaslarının uygulanmamasının neden olduğu fazla ve dengesiz dağılan iş yükü, adliye yönetiminde personelin söz sahibi olmamasının norm kadro gibi çalışma koşullarına etki edememesi, yükselme ve ödüllendirme sistemlerinin teşvik edici olmadığı gibi, kurum yöneticileri olan Hakim ve Cumhuriyet Savcılarının 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu’nda belirlenen personelden çok farklı bir kademe, derece terfi, mali ve sosyal haklar sistemine tabi olmaları şeklinde sıralanan, nedenleri ile birlikte ortaya konulan, çözüm önerileri sunulan sebeplerin insan kaynakları yönetimine geçişe engel oldukları, bu sorunlar için önerilen çözüm önerilerinin aynı zamanda insan kaynakları yönetimi ilkelerinin örgüte hakim olmasına neden olacağı, aralarında sebep sonuç ilişkisi bulunduğu ortaya çıkmıştır.

KAYNAKÇA

ADALET BAKANLIĞI, 2013. “Adliye Personeli el Kitabı”, Ankara.

ADALET BAKANLIĞI, 2014. “2014 Yılı Faaliyet Raporu”,

ASLAN, O.E., 2012. “Devlet Bürokrasisi ve Kamu Personel Rejimi”, İmge Kitabevi, Ankara.

ERYİĞİT, N., 2014. “İnsan Kaynakları Yönetimi ve Yenilik” Beta Yayıncılık, İstanbul.

GÜLER, B.A., 2013. “Kamu Personeli Sistem ve Yönetim”, İmge Kitabevi, Ankara.

İBİCİOĞLU, H., 2006. “İnsan Kaynakları Yönetimi” Fakülte Kitabevi, Isparta.

TORTOP, N. v.d., 2013. “İnsan Kaynakları Yönetimi” Nobel Yayınları, Ankara.

“1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası”,

<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin1.2709>, 02.05.2015

“Adalet Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkındaki Kanun”,

<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin1.2992>, 02.05.2015

“Cumhuriyet Başsavcılıkları ve Ceza Mahkemeleri Yazı İşleri Hizmetlerinin Yürütülmesine Dair Yönetmelik”, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130806-3.htm>, 02.05.2015

“Devlet Memurları Kanunu”,

<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin1.657>, 02.05.2015

“Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Kanunu”,

<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin1.6087>, 02.05.2015

“Hakimler ve Savcılar Kanunu”,

<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin1.2802>, 02.05.2015

“İnsan Kaynakları Yönetimi Ders Notları” UYSAL, G.,

YYÜ, 02.05.2015, www.yyu.edu.tr

“Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun”,

<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin1.4483>, 02.05.2015

<http://www.sgb.adalet.gov.tr/raporlar/2014Bakanlik.pdf> 02.05.2015

<http://www.sgb.adalet.gov.tr/raporlar/2014Bakanlik.pdf> 02.05.2015 2015. “2015 Yılı Performans Programı”

<http://www.sgb.adalet.gov.tr/performans/2015.pdf> 02.05.2015