

# YARGITAY DAİRELERİNİN KURUMSAL PERFORMANSININ PANEL VERİ ZAMAN SERİSİ ANALİZLERİ İLE İNCELENMESİ\*

## EXAMINATION OF THE INSTITUTIONAL PERFORMANCE OF JURISDICTIONS BY PANEL DATA TIME SERIES ANALYSIS

Murat KORKMAZ\*\*

Mükerrem ATALAY ORAL\*\*\*

Giray Saynur DERMAN\*\*\*\*

Hasan Basri KORUKLUOĞLU\*\*\*\*\*

Onur BAYKAN\*\*\*\*\*

Ayhan AYTAÇ\*\*\*\*\*

**Özet:** Gün geçtikçe büyüyen kamu sektörü ve artan nüfus vb. faktörler düşünüldüğünde kamu sektöründe iş yükünün her geçen gün arttığı bir gerçektir. Bu durum verimliliği, etkinliği ve kurumsal performansı etkilemektedir. Bu çalışmada Türkiye Cumhuriyeti Yargıtay Başkanlığı'nın genel ve daireler bazında karar alma hızları ile iş yükleri ele alınarak Yargıtay Dairelerinin kurumsal performansı belirlenmiştir. Yargıtay dairelerinin karar alma hızını incelemek için daireler bazında sonuçlanan ve devreden dosya sayıları ve dairelerin toplam iş yükündeki payları incelenmiş ve ilgili modellerin test edilmesi ve kullanılan değişkenlere ilişkin ampirik analizler, amaca uygun analiz programları kullanılarak yapılmıştır. Araştırma sonucunda Yargıtay dairelerinin başarısına etki eden en önemli bileşenin toplam dosya sayısındaki artışlar olduğu anlaşılmıştır. Devreden dosya sayısındaki azalmanın dairenin toplam başarısındaki artışta direkt olarak rol oynadığı düşünülmektedir. Ayrıca Yargıtay dairelerinin iş yüküne etki eden faktörler sonuçlandırılan dosya sayısı ve devreden dosya sayısı olarak belirlenmiştir. Devreden dosya sayısındaki artışın, sonuçlandırılan dosya sayısı kadar olmasa da toplam iş yükündeki değişimde direkt olarak rol oynadığı düşünülmektedir.

\* Bu yazı araştırma ve yayın etiğine uygundur.

\*\* Dr., muratkorkmaz@guvenplus.com.tr, ORCID: 0000-0001-7925-5142

\*\*\* Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi Elmalı Meslek Yüksekokulu, malayati@gmail.com, ORCID: 0000-0001-7960-1148

\*\*\*\* Prof. Dr., Marmara Üniversitesi İletişim Fakültesi, saynurb@marmara.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9339-7649

\*\*\*\*\* Av., hasanbasri@korukluoglu.av.tr, ORCID: 0000-0001-7198-3356

\*\*\*\*\* Av., av.onurbaykan@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-3352-7186 Makalenin Gönderim Tarihi: 01.08.2022, Kabul Tarihi: 28.09.2022

**Anahtar Kelimeler:** Kurumsal Performans, İş Yükü, Etkinlik, Verimlilik, Etkililik

**Abstract:** Considering the growing public sector, increasing population etc., it is a fact that the workload in the public sector is increasing day by day. This affects productivity, efficiency and corporate performance. In this study, the institutional performance of the Court of Cassation Chambers was determined by considering the decision-making speed and workload of the Presidency of the Supreme Court of the Republic of Turkey in general and on the basis of departments. In order to examine the decision-making speed of the chambers of the Supreme Court, the number of files concluded and transferred on the basis of the chambers and the share of the chambers in the total workload were examined, and the testing of the relevant models and empirical analyses of the variables used were made using appropriate analysis programs. As a result of the research, it has been understood that the most important component affecting the success of the Supreme Court offices is the increase in the total number of files. It is thought that the decrease in the number of transferred files plays a direct role in the increase in the total success of the offices. In addition, the factors affecting the workload of the Supreme Court offices have been determined as the number of files that have been concluded and the number of files that have been transferred. It is thought that the increase in the number of transferred files, although not as much as the number of finalized files, directly plays a role in the change in the total workload.

**Keywords:** Corporate Performance, Workload, Efficiency, Productivity, Effectiveness

## 1. GİRİŞ VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Örgütlerin yürüttüğü faaliyetlerin, fonksiyonlarının değerlendirilmesi, performansının ölçülmesi ve denetiminin yapılmasında tutumluluk, verimlilik, etkinlik, etkililik ve performans kavramları ön plana çıkmaktadır. Bu kavramlara dayalı ya da bu kavramlar üzerinden örgütlerin örgütsel etkililiği ve kurumsal performansı araştırılmakta ve analiz edilmektedir.<sup>1</sup>

Tutumluluk, amaca ulaşmak için gereğinden fazla harcama yapmama ya da kaynak kullanılmayı gerektiren rasyonel davranma şekli olarak ifade edilebilmektedir.<sup>2</sup> Verimlilik, olabildiği ölçüde en düşük

<sup>1</sup> Cevdet Zengin/Hidayet Taşdöven, "Emniyet Hizmetlerinde Verimlilik, Etkililik ve Performans: Teorik ve Pratik Perspektifler", Ed. Murat Gözübenli/Fatih M. Harmancı/İsmail Şahin, Güvenlik Sektöründe Stratejik Yönetim, Nobel Akademik Yayıncılık, 2015, s. 83.

<sup>2</sup> Berker Şerbetçi, "İşletmelerde Performans Yönetim Sistemleri ve Bir Uygulama", Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi,

kaynak kullanımı ile en yüksek çıktı ve sonucu elde etmeye çalışmaktadır.<sup>3</sup> Çalışanların görevlerini “doğru bir şekilde” yerine getirip getirmediği verimliliği tanımlamaktadır.<sup>4</sup> Etkinlik, eldeki kaynakların en iyi şekilde kullanılarak hizmetlerin sunumunun yapılması olarak ifade edilebilir.<sup>5</sup> Örgütlerin ya da örgütlerin içindeki birimlerin etkinliği daha az kaynak kullanarak, çalışma yöntem ve teknikleri değiştirilerek ya da yenilikçi iş yapma ve çalışma biçimleri geliştirilerek sağlanabilmektedir.<sup>6</sup> Etkililik, örgütlerin, gerçekleştirdikleri faaliyetlerin sonucunda amaçlara ulaşma derecesini belirleyen bir performans boyutu olarak nitelendirilmektedir.<sup>7</sup> Bu kavramın görev ve iş performansı ile ilişkili olduğu belirtilmektedir. Görevlerini ya da faaliyetlerini yürütmesi için kendilerine ayrılan kaynakların çoğunu kullanarak, istenilen örgütsel çıktılara ve sonuçlara dönüşümünü sağlayan örgütler, etkili örgütler olarak görülmektedir.<sup>6</sup> Performans kavramı ise etkinlik, etkililik, verimlilik, amaca ulaşma derecesi gibi kavramlarla ilişkilendirilerek tanımlanmıştır. Cordero, performans, etkinlik ve etkililik kavramları ile açıklar. Etkililik, hedefe ulaşıp ulaşılmadığının tespiti için verilerin ölçümünü, etkinlik ise kaynakların tümünü ifade etmektedir.<sup>8</sup> Özer’e göre (2009) performans, önceden belirlenmiş bir amaç doğrultusunda gerçekleştirilen etkinlikler sonucunda elde edilenlerin nicelik ve/veya nitelik açısından belirlenmesi olarak tanımlanmaktadır.<sup>9</sup> Ayrıca performans kavramı, tutumluluk, verimlilik ve etkililik kavramlarının uygulamaya geçirilmiş hâli olarak görülmekte ve bu üç kavram üzerinden yükselmektedir. Bu kavramlar, bir kurumun ya da örgütün ve bağlı alt birimlerinin performansını belirleyen üç temel unsurdur.<sup>10</sup>

Bursa 2007.

<sup>3</sup> Zühal Akal, “İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi”, Ankara: Milli Produktivite Merkezi Yayınları, 2011.

<sup>4</sup> Zengin/Taşdöven, (2015), s. 85.

<sup>5</sup> Peter Gershon, “Releasing Resources to the Front Line: Independent Review of Public Sector Efficiency”, HM Treasury, London, 2004, s. 6.

<sup>6</sup> Wesley G. Skogan, “Efficiency And Effectiveness In Big-City Police Departments”, *Public Administration Review*, 1976, C. 36, S. 3, s. 278-286.

<sup>7</sup> Charles T. Horngren/George Foster/Srikant M. Datar, “Cost Accounting A Managerial Emphasis”, Tenth Edition, Prentice Hall International, Inc., London, 1999, s.229.

<sup>8</sup> Rene Cordero, “The Measurement of Innovation Performance in Firm: An Overview”, *Research Policy*, 1990, C. 19, S. 2, s. 185-192.

<sup>9</sup> M. Akif Özer, “Performans Yönetimi Uygulamalarında Performansın Ölçümü ve Değerlendirilmesi”, *Sayıştay Dergisi*, 2009, S. 73, s. 5.

<sup>10</sup> Zengin/Taşdöven, (2015), s. 85.

Emiroğlu (2006) araştırma çalışmasında siyasal ve kurumsal örgütlenmenin önemine vurgu yapmıştır.<sup>11</sup> Hukuk bir ülkenin ve toplumun en önemli örgütsel yapısını oluşturmaktadır. Bu yapının bozulması, işleyişi ile sistemindeki aksamaların meydana gelmesi birçok sorunun ortaya çıkmasına, geri dönüşü ve telafisi mümkün olmayan problemlerin yaşanmasına neden olacaktır.<sup>12</sup> Hukukun egemen olduğu ve hukuk sistemine bağlı yönetilen devletlerde, idarelerin denetimi ile işleyişi yargı denetimine tabidir. Bu nedenle hukukun üstünlüğü ile güvenilirliği önem arz etmektedir.<sup>13</sup> Hukukun işleyişinde ve idari yargılamanın usulüne ilişkin düzenlenen

2577 sayılı İYUK'un 27/2.maddesine bu durum yürütmenin durdurulması kararı ile açıklığa kavuşturulmuştur.

Yargının örgüt yapısındaki sistemsel bozulmalar beraberinde birçok sorunun ortaya çıkmasının en önemli nedenidir. Özellikle yargı kurumlarında yaşanan uzun yargılama süreci adalete duyulan güvenin azalmasına ya da tamamen ortadan kalkmasına neden olmaktadır. Bu durum toplum ile kamu kurumu olan hukuk müessesinin çatışmasına ya da güven algısının tamamen yok olmasına sebebiyet vermektedir.<sup>14</sup>

Yapılan çok sayıda çalışma sonuçlarına baktığımızda uzun yargılama süreci nedeniyle birçok mağduriyetin yaşandığı görülmektedir. Bu durum hem kamuya duyulan güveni hem de hukuk müessesinin güvenilirliğine zarar vermektedir. Oysaki hukuk müessesindeki ahenk ile sistemli işleyiş bu sorunların yaşanmamasını ya da çok az oranda sorunun ortaya çıkmasını sağlayacaktır. Türk hukuk sistemindeki uzun yargılama sürecine bağlı olarak ortaya çıkan sorunların kamu adına da önemli uluslararası sorunların meydana gelmesine sebebi-

<sup>11</sup> Hüseyin Emiroğlu, "Uluslararası Siyasal Örgütlenme Modeli Oluşumunun Tarihsel Süreci ve Birleşmiş Milletler Örgütü (1941-1990)", *Güvenlik Stratejileri Dergisi*, 2006, C. 2, S. 4, s. 1-34.

<sup>12</sup> Ahmet Talha Tetik, "Yürütmenin Durdurulması Kurumunda Telafisi Güç ya da İmkânsız Zarar Kavramı ve Uygulanmakla Etkisi Tükenen İdari İşlemler", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2020, C. 11, S. 2: s. 708-723.

<sup>13</sup> Ahmet Talha Tetik, "Hukuk Devleti İlkesi Bağlamında Takdir Yetkisi ve Yerinde-lik Denetimi İlişkisi", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2017, C. 25, S. 2, s. 249-276.

<sup>14</sup> Serdar Güleler/İlknur Rabia Türkölmez, "'Yargı Kurumuna Güven' Yazını Üzerine Bir İnceleme", *Uluslararası Politik Araştırmalar Dergisi*, 2018, C. 4, S. 1, s. 49-59.

yet verdiği görülmektedir. Özellikle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ndeki artan dosya sayısı bu durumu doğrular niteliktedir.<sup>15</sup>

Anayasa Mahkemesi kararlarına baktığımızda son yıllarda özellikle adil yargılama ya da makul sürede yargılama hakkının ihlaline yönelik çok sayıda karar verildiği görülmektedir.<sup>16</sup> Ortaya çıkan bu sorunun en önemli nedenleri arasında yargı kurumlarının, mahkeme ve yargıçlarının sistematik olarak hareket etmemesi, kurumlar arası ilişkiler ile sürece yönelik işleyişin de sistem anlamında ciddi sorunlar barındırması bulunmaktadır.<sup>17</sup>

İş verimliliğinin artmasında en önemli faktörlerden birisi "Emek Etkinliği", emek etkinliği ise performans verimliliğinin artmasındaki en önemli faktörlerden birisidir.<sup>18</sup> Emek etkinliğine yönelik yapılan farklı bir araştırmada elde edilen veriler ile analiz sonuçları incelendiğinde emek etkinliğinin performans, verimlilik ve iş kalitesi üzerinde önemli bir etki yarattığı vurgulanmaktadır.<sup>19</sup> Bu nedenle kamu kurum ve kuruluşları ile yargı kurumlarındaki iş yükünün fazla olması ya da artması, emek etkinliğinin azalmasına, iş kalitesi ve performans düzeyinin de düşmesine neden olmaktadır.<sup>20</sup> Yargı kararlarının uzaması, alınan kararların isabetsiz olması, yargı kurumları "mahkemelerin" aynı yöndeki dava ile dava dosyalarındaki farklılıkların meydana gelmesinin önemli nedenlerinden biri emek etkinliğinin pasif düzeyde olmasıdır.<sup>21</sup>

<sup>15</sup> Şahin İsmail, "Anayasa Mahkemesi Kararlarında Makul Sürede Yargılanma Hakkının İhlali", *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, 2019, S. 2019/1, s. 223-256.

<sup>16</sup> Sila Tatlıdıl, "Anayasa Mahkemesi Kararlarına Göre Makul Sürede Yargılanma Hakkı- Sürenin Aşılması ve Sonuçları", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2019, S. 143, s. 9-50.

<sup>17</sup> Recai Akyel, "Yargısal Faaliyetlerin Yönetim Olgusu Bağlamında Değerlendirilmesi", *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, 2020, S. 16, s. 1-37.

<sup>18</sup> Sabahaddin Zaim, "Çalışma Ekonomisi", 10. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1997, s. 299.

<sup>19</sup> Faruk Taşçı, "Verimlilik Artışında Emek Etkinliği Üzerine Bir Yaklaşım: Ah-Me-T Modeli", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 2011, S. 61, s. 177-199.

<sup>20</sup> Aynur Yıldırım/Mehmet Faysal Gökalp, "Gelişmiş Ülkelerde Kurumsal Yapı ve Uluslararası Rekabet Gücü İlişkisi", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2016, C. 31, S. 1, s. 1-34.

<sup>21</sup> Şafak Güleç, "Medeni Yargılama Hukukunda Hâkimin Davayı Aydınlatma Ödevi", Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk ABD., Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara 2020.

İş görenlerin etkinliğini ve verimliliğini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerin bazıları çalışanların sağlığını ve memnuniyet düzeylerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Çalışanların özelliklerinin ve limitlerinin bilinmesi, bu durumlara yönelik önlemlerin alınmasıyla verimlilikleri artabilmektedir. Genel olarak çalışanların çalışma düzeylerine etki eden farklı baskılar iş yükü olarak tanımlanmaktadır.<sup>22,23</sup> İş yükü çalışanın iş yaşamındaki görev yoğunluğuna işaret eden, çalışanların stres kaynağı olarak düşünülen, daha hızlı öğrenmesi ve gelişmesi için fırsat olarak görülen bir kavramdır.<sup>24</sup> Aşırı iş yükü ise, çalışandan az bir kaynak ile çok kısıtlı bir zaman içerisinde çok fazla görevi yerine getirmesi talep edildiğinde ortaya çıkan bir durum olarak görülmektedir.<sup>25</sup> Leung ve Chang'a göre (2002) aşırı iş yükü, çalışanın bir işi başarmak için elinde bulunan mevcut kaynakların ve zamanın o iş için yetmemesi durumu olarak tanımlanmaktadır.<sup>26</sup> İş görene düşen iş yükünün, dikkatin azalması, tepki süresinin uzaması, görevlerin tam olarak yerine getirilememesi, stres duygusu, yorgunluk ve performansta azalma hissi gibi faktörler ile de yakından ilişkili olduğu düşünülmektedir<sup>27</sup> ve araştırmalarda aşırı iş yükü ile iş belirsizliği gibi durumların iş stresini arttırdığı tespit edilmiştir.<sup>28</sup>

İş yükünün artmasına paralel olarak verimlilik ve iş kalitesinin azaldığı bilinmektedir. Bu durum farklı birçok olumsuz faktörün orta-

<sup>22</sup> Metin Dağdeviren/Ergün Eraslan/Mustafa Kurt. "Çalışanların Toplam İş Yükü Seviyelerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model ve Uygulaması", *Gazi Üniversitesi Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 2005, C. 20, S. 4, s. 518.

<sup>23</sup> Semra Demirkaya, "Hastanede Acil Serviste Çalışan Sağlık Personelinin İş Yükü ve Tükenmişlik Sendromu İlişkisi", Beykent Üniversitesi İşletme ABD., Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2014.

<sup>24</sup> Öznur Gökçaya, "Yerel Yönetimlerde İş-Yaşam Dengesi ve Çalışan Davranışı İlişkisinin İncelenmesi: Kocaeli Belediyeleri Örneği", *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 2014, C. 2, S. 3, s. 3.

<sup>25</sup> Saira Ashfaq/Zahid Mahmood/Ahmad Mehboob, "Impact of Work-Life Conflict and Work over Load on Employee Performance in Banking Sector of Pakistan", *Middle-East Journal of Scientific Research*, 2013, C. 14, S. 5, s. 688-695.

<sup>26</sup> Alicia S. M. Leung/Ludwig M. K. Chang, "Organizational Downsizing: Psychological Impact on Surviving Managers in Hong Kong", *Asia Pacific Business Review*, 2002, C. 8, S. 3, s. 76-94.

<sup>27</sup> Diyar Akay/Metin Dağdeviren/Mustafa Kurt, "Çalışma Duruşlarının Ergonomik Analizi", *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 2005, C. 18, S. 3, s. 73-84.

<sup>28</sup> P. Vanishree, "Impact of Role Ambiguity, Role Conflict and Role Overload on Job Stress in Small and Medium Scale Industries", *Research Journal of Management Sciences*, 2014, C. 3, S.1, s. 10-13.

ya çıkmasına neden olmaktadır. Özellikle artan iş yükünün çalışanların iş performans düzeyini düşürdüğü, yapılan iş ile işin niteliklerinde de azalma ya da kaliteden uzaklaşma gerçeği ortaya çıkmaktadır.<sup>29</sup>

Artan iş yükü, çalışanlar üzerinde performans, verimlilik, tükenmişlik ve iş tatmini yönünden olumsuz etkiler meydana getirmektedir. İş tatmininin iş yükü tükenmişliğinin bir alt boyutu olarak değerlendirildiği,<sup>30</sup> kişisel başarı ile iş tatminin düşmesinin en önemli nedenleri arasında ise iş yükü artışlarının geldiği bilinmektedir. Tükenmişlik hissinin ise duyarsızlaşmaya ve duygusal tükenmeye neden oluşturduğu gözlenmektedir.<sup>30</sup>

Yargı kurumlarında duygusal ve kişisel bakış açısının alınan ya da verilen kararlar üzerinde önemli bir etki yarattığını bilmekteyiz.<sup>30</sup> Artan iş yüküne paralel olarak bireyin işe karşı duygusal bakışı ile kişisel karar mekanizması üzerinde olumsuz bir etki meydana getirdiğini ifade edebiliriz. Bu durum alınan ya da verilen kararların isabetsizliğini artırmaktadır.<sup>31</sup>

Panel veri ve zaman serisi analizlerinin birçok alanda ve disiplinde kullanıldığını görmekteyiz. Özellikle sağlık, finans, yönetim, ekonomi, eğitim, hukuk ve diğer birçok bilim dalının sıklıkla kullandığı bu yöntem ile bilimsel çalışmalara farklı nitelik ve değer kazandırılmaktadır.

Çelikay ve Gümüş (2011) tarafından yapılan sağlıkta dönüşüm ile ilgili çalışmada sağlık alanındaki yaşanan sistemsel sorunlar ile bunların etkinliği analiz edilmiştir. Çalışmada kullanılan analiz ve yöntemlerin bu çalışmayı da destekleyen yöntemler ile paralellik gösterdiği görülmektedir.<sup>32</sup>

Çelik ve Kırıl (2018) yaptıkları çalışmada panel veri analizi ile kümeleme yönteminin kullanıldığı ve Türkiye’de konut taleplerinin

<sup>29</sup> Muhammet Atalay/Yasin Çakırel, “Sağlık Sektörü Çalışanlarında İş Yükü, İş Tatmini ve Tükenmişlik Durumunun İncelenmesi”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 2022, C. 20, S. 1, s. 431-463.

<sup>30</sup> Esra Bulgurcu Gürel/Özlem Çetinkaya Bozkurt, “Duyguların Yönetilmesinin, İş Tatmini ve Duygusal Tükenmişlik Düzeyi Üzerine Etkileri”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2016, C. 8, S. 14, s. 133-147.

<sup>31</sup> Erkan Kırıl, “Yönetimde Karar ve Etik Karar Verme Sorunsalı”, *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2015, C. 6, S. 2, s. 73-89.

<sup>32</sup> Ferdi Çelikay/Erdal Gümüş, “Sağlıkta Dönüşümün Ampirik Analizi”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 2011, C. 66, S. 3, s. 55-92.

incelendiği; sosyal, kültürel, ekonomik ve demografik değişkenler ile konut piyasasına yönelik riskler ise sistematik risk teşkil eden faktörler belirlendiği görülmüştür.<sup>33</sup>

İşsizliğin belirlenmesi ve işsizliğin ekonomi üzerindeki etkilerine yönelik hazırlanan farklı bir çalışmada yine ampirik analiz uygulanmış, yapılan analiz sonrasında işsizliğin gayri safi yurt içi hasıla ile yabancı sermaye arasında bir ilişki olduğu ve enflasyon üzerinde önemli bir etki meydana getirdiği sonucuna ulaşılmıştır.<sup>34</sup>

Hindistan ekonomisi ve bankacılığı üzerine yapılan bir çalışmada 2000-2013 yıllarındaki elli dokuz farklı bankaya ait veriler veri yöntemi analizi ile analiz edilmiştir. Analiz ve bulgular sonrasında fonlama maliyeti hariç makro-ekonomik hareketliliğin bankaların likiditesi üzerinde önemli ölçüde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.<sup>35</sup>

Pakistan'da yapılan makro-ekonomik istikrarsızlığa ilişkin 1980-2012 yıllarını kapsayan çalışmada vektör hata düzeltme modeli ve panel veri zaman serisi analiz yöntemi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonrasında makro-ekonomik istikrarsızlığın Pakistan gayri safi yurtiçi hasılası üzerinde köklü ve zararlı bir etki yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.<sup>36</sup>

Ekonomik büyüme ve işsizlik arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada; 1992-2014 yıllarını kapsayan Doğu Avrupa Ülkelerine ait panel veriler farklı istatistik analiz yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonrasında işsizliğin ekonomik büyümeden olumlu etkilendiği ve GSYİH'deki artışın işsizliği azaltacağı sonucu saptanmıştır.<sup>37</sup>

<sup>33</sup> Cahit Çelik/Gülşen Kırıl, "Panel Veri Analizi ve Kümeleme Yöntemi ile Türkiye'de Konut Talebinin İncelenmesi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2018, C. 32, S. 4, s. 1009-1026.

<sup>34</sup> Dilek Şahin, "Determinants of Unemployment: Empirical Analysis for China", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2016, S. 22, s. 50-58.

<sup>35</sup> Anamika Singh/Anil Kumar Sharma, "An Empirical Analysis of Macroeconomic and Bank-Specific Factors Affecting Liquidity of Indian Banks", *Future Business Journal*, 2016, C. 2, S. 1, s. 40-53.

<sup>36</sup> Amjad Ali/Hafeez Ur Rehman, "Macroeconomic Instability and Its Impact on Gross Domestic Product: An Empirical Analysis of Pakistan". *Pakistan Economic and Social Review*, 2015, C. 53, S. 2, s. 285-316.

<sup>37</sup> Özgür Bayram Soylu/İsmail Çakmak/Fatih Okur, "Economic growth and unemployment issue: Panel data analysis in Eastern European Countries", *Journal of International Studies*, 2018, C. 11, S. 1, s. 93-107.



Nijerya ekonomisi ile istihdam arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmada Veri Panel Serisi analiz yöntemi ve en küçük kareler tekniği ile yapılan çalışma sonucunda istihdam düzeyi ile ekonomik büyüme arasında pozitif ve istatistiksel anlamda bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ekonomi ile istihdam artış hızı ile GSYİH büyüme arasında ise negatif bir ilişki olduğu vurgulanmıştır.<sup>38</sup>

Finansal ve ekonomik sektör gelişmelerinin siyasi istikrar üzerindeki etkilerinin ampirik olarak incelendiği çalışmada tarım, sanayi ve hizmet sektörüne ait panel veriler üzerinden ampirik bir analiz gerçekleştirilmiştir. Analiz ve bulgular sonrasında siyasi istikrar ile ekonomik büyüme arasında önemli bir ilişki olduğu, siyasi istikrarın ekonomik gelişme ile büyümeyi desteklediği saptanmıştır.<sup>39</sup>

Kamusal kurumların işgücü yükü ile verimlilikleri arasında bir ilişki olduğu bilinmektedir. İş yükünün artmasına paralel olarak verimlilik ile performans arasında ciddi bir ilişki olduğunu söyleyebiliriz. Bu durum iş kalitesi ile işin niteliği açısından da önemli bir sonuç ortaya koymaktadır. Bu yönde yapılan çok sayıda bilimsel araştırma ile çalışma olduğu bilinmektedir.

2001-2002-2008-2016 yıllarına ait kriz dönemlerini kapsayan panel veriler yine panel veri analiz yöntemi kullanılarak analiz edilmiş, elde edilen bulgu ve analiz sonuçlarına göre ücret, teknoloji kullanımı ve istikrarın iş verimliliği ile performans üzerinde önemli bir etki yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.<sup>40</sup>

## 2. AMAÇ

Bu çalışmanın amacı Yargıtay Dairelerinin Kurumsal Performansının Panel Veri Zaman Serisi Analizleri ile İncelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda Türkiye Cumhuriyeti Yargıtay Başkanlığı'nun genel ve

<sup>38</sup> Oluyomi Ayoyinka Sodipe/Oluranti Isaiyah Ogunrinola, "Employment and Economic Growth Nexus in Nigeria", *International Journal of Business and Social Science*, 2011, C. 2, S. 11, s. 232-239.

<sup>39</sup> Safdar Ali/Khalil Ahmed/Muhammad Shahid, "Implications of Political Stability and Financial innovations for Sectoral Economic Growth of Pakistan". *Amazonia Investiga*, C. 9, S. 34, s. 34-43.

<sup>40</sup> Yasin Yılmaz, "İşgücü Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin Analizi: Bütüncül Bir Yaklaşım", İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD., Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul 2019.

daireler bazında karar alma hızları ile iş yükleri ele alınarak kurumsal performans değerlendirilmesi yapılmıştır.

### 3. KAPSAM

Araştırmanın kapsamını Yargıtay dairelerine ait 2017-2021 yıllarını kapsayan veriler ile yıllık raporlar oluşturmaktadır.<sup>41</sup>

### 4. YÖNTEM

Yargıtay dairelerinin karar alma hızını incelemek için daireler bazında sonuçlanan ve devreden dosya sayıları ve dairelerin toplam iş yükündeki payları incelenmiş ve ilgili modellerin test edilmesi ve kullanılan değişkenlere ilişkin ampirik analizler EVIEWS 9 ve SPSS 24 paket programı kullanılarak yapılmıştır.<sup>42</sup>

### 5. AMPİRİK BULGULAR

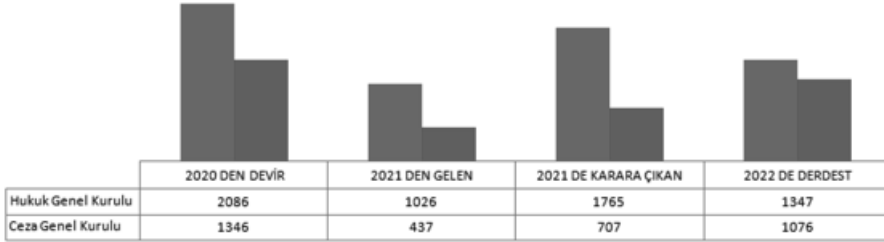
Tablo 1’de Yargıtay Genel Kurulları 2020-2022 arası istatistikleri bulunmaktadır. 2021 yılında Ceza Genel Kurulu’nda 707, Hukuk Genel Kurulu’nda 1765 dosya karara bağlanmıştır. Ceza Genel Kurulu’nda 2022 yılında derdest edilen dosya sayısı 1076 iken, Hukuk Genel Kurulu’nda bu sayı 1347 olarak belirlenmiştir.

**Tablo 1.** 2020-2022 Yargıtay Genel Kurulları İstatistikleri

BİRİM ADI	2020 YILINDAN DEVİR	2021 YILINDA GELEN	2021 YILINDA KARARA ÇIKAN	2022 YILINDA DERDEST
Ceza Genel Kurulu	1346	437	707	1076
Hukuk Genel Kurulu	2086	1026	1765	1347
<b>TOPLAM</b>	<b>3432</b>	<b>1463</b>	<b>2472</b>	<b>2423</b>

<sup>41</sup> <https://www.yargitay.gov.tr/kategori/84/istatistikler>

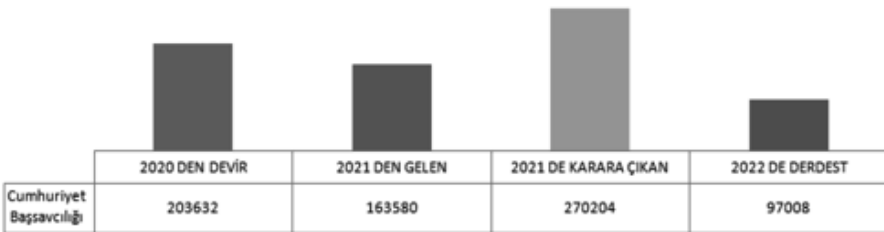
<sup>42</sup> Murat Korkmaz, "Yargıtay Ceza ve Hukuk Dairelerinde Çalışma Yoğunluğu ile Verimlilik Algısının Uygulamalı İncelemesi", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2014, S. 112, s. 127-154.

**Grafik 1.** 2020-2022 Yargıtay Genel Kurulları İstatistikleri Grafiği

Tablo 2’de Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı 2020-2022 arası istatistikleri bulunmaktadır. 2021 yılında Cumhuriyet Başsavcılığı’nda 270.204 dosya karara bağlanmıştır. 2022 yılında derdest edilen dosya sayısı ise 97.008 olarak belirlenmiştir.

**Tablo 2.** 2020-2022 Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı İstatistikleri

Birim Adı	2020 Yılından Devir	2021 Yılında Gelen	2021 Yılında Karara Çıkan	2022 Yılında Derdest
Cumhuriyet Başsavcılığı	203632	163580	270204	97008

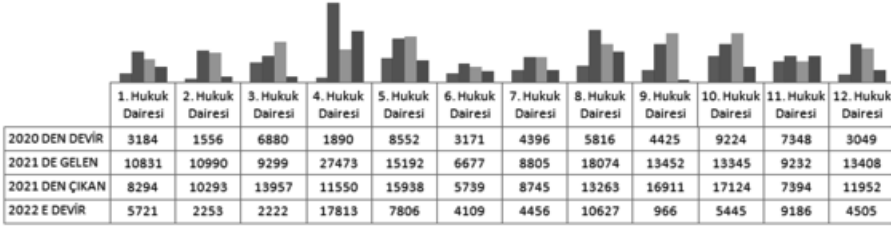
**Grafik 2.** 2020-2022 Cumhuriyet Başsavcılığı İstatistikleri Grafiği

Tablo 3’te 2020-2022 yılı hukuk daireleri dosya ve karar sayıları bulunmaktadır. 2021 yılında hukuk dairelerinde toplam 141.160 dosya çıkarken, 75.109 dosya 2022’ye devretmiştir.

Tablo 3. 2020-2022 yılı Hukuk daireleri dosya sayıları

BİRİM ADI	2020 DEN DEVİR	2021 DE GELEN	2021 DE ÇIKAN	2022 E DEVİR
1. Hukuk Dairesi	3184	10831	8294	5721
2. Hukuk Dairesi	1556	10990	10293	2253
3. Hukuk Dairesi	6880	9299	13957	2222
4. Hukuk Dairesi	1890	27473	11550	17813
5. Hukuk Dairesi	8552	15192	15938	7806
6. Hukuk Dairesi	3171 (15.H.D.'den devir)	6677	5739	4109
7. Hukuk Dairesi	4396 (14.H.D.'den devir)	8805	8745	4456
8. Hukuk Dairesi	5816	18074	13263	10627
9. Hukuk Dairesi	4425	13452	16911	966
10. Hukuk Dairesi	9224	13345	17124	5445
11. Hukuk Dairesi	7348	9232	7394	9186
12. Hukuk Dairesi	3049	13408	11952	4505
<b>TOPLAM</b>	<b>59491</b>	<b>156778</b>	<b>141160</b>	<b>75109</b>

Grafik 3. 2020-2022 Hukuk Daireleri Dosya Sayıları Grafiği

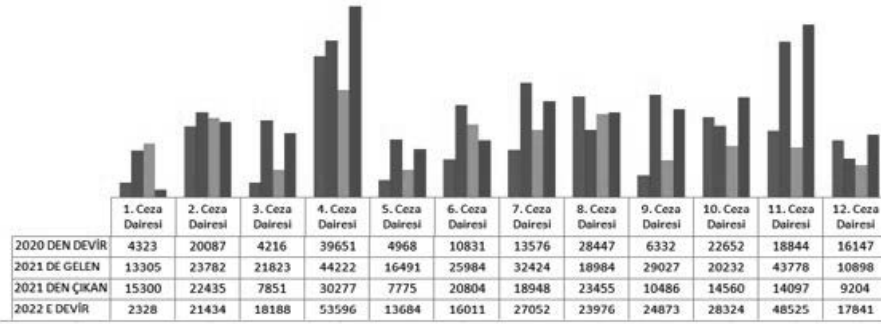


Tablo 4'te 2020-2022 yılı ceza daireleri dosya ve karar sayıları bulunmaktadır. 2021 yılında ceza dairelerinde toplam 195.192 dosya çıkarırken, 295.832 dosya 2022'ye devretmiştir.

Tablo 4. 2020-2022 Ceza Daireleri Dosya Sayıları

BİRİM ADI	2020 DEN DEVİR	2021 DE GELEN	2021 DEN ÇIKAN	2022 E DEVİR
1. Ceza Dairesi	4323	13305	15300	2328
2. Ceza Dairesi	20087	23782	22435	21434
3. Ceza Dairesi	4216 (16.C.D.'den devir)	21823	7851	18188
4. Ceza Dairesi	39651	44222	30277	53596
5. Ceza Dairesi	4968	16491	7775	13684
6. Ceza Dairesi	10831	25984	20804	16011
7. Ceza Dairesi	13576	32424	18948	27052
8. Ceza Dairesi	28447	18984	23455	23976
9. Ceza Dairesi	6332	29027	10486	24873
10. Ceza Dairesi	22652	20232	14560	28324
11. Ceza Dairesi	18844	43778	14097	48525
12. Ceza Dairesi	16147	10898	9204	17841
<b>TOPLAM</b>	<b>190074</b>	<b>300950</b>	<b>195192</b>	<b>295832</b>

Grafik 4. 2020-2022 Ceza Daireleri Dosya Sayıları Grafiği



Tablo 5'te 2021 yılı Yargıtay ceza daireleri ve kurulları istatistikleri bulunmaktadır. 2021 yılında dördüncü daire sonuçlanan dosya sayısı açısından en yüksek dosya sayısına sahiptir. Dördüncü dairenin ortalama karara bağlama süresi ise 482 gün olarak belirlenmiştir.

Tablo 5. 2021 yılı Yargıtay Ceza Daireleri ve Kurulları İstatistikleri

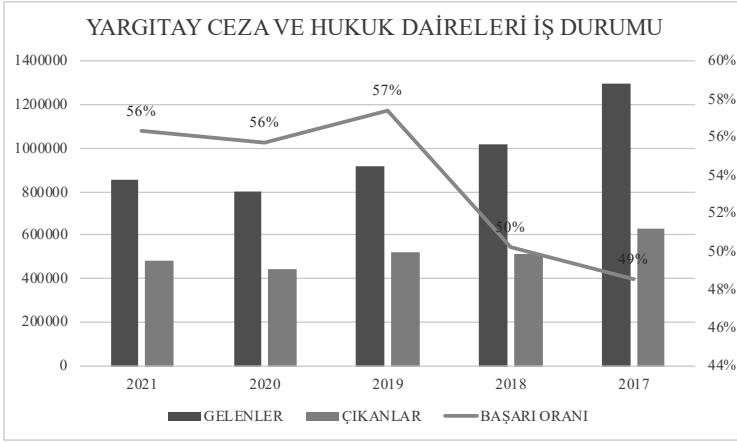
YARGITAY CEZA DAİRELERİ 2021 YILINA AİT İŞ DURUMUNU GÖSTERİR ÇİZELGE							
DAİRELER	GELENLER			ÇIKANLAR		Gelecek Yıla Devir	Karara Çıkan Dosyaların Ortalama Karara Bağlanma Süresi
	Geçen Yılda Devir	Yıl İçinde Gelen	Toplam	Toplam Çıkan			
Ceza Genel Kurulu	1346	437	1783	707	1076	845	
1. Ceza Dairesi	4323	13305	17628	15300	2328	142	
2. Ceza Dairesi	20089	23780	43869	22435	21434	239	
(Kapatılan)3. Ceza Dairesi	8013	473	8486	8486	0	187	
3. Ceza Dairesi	0	21350	21350	3162	18188	110	
4. Ceza Dairesi	39651	44222	83873	30277	53596	482	
5. Ceza Dairesi	4968	16491	21459	7775	13684	393	
6. Ceza Dairesi	10831	25984	36815	20804	16011	193	
7. Ceza Dairesi	13576	32424	46000	18948	27052	443	
8. Ceza Dairesi	28447	18984	47431	23455	23976	358	
9. Ceza Dairesi	6334	29025	35359	10486	24873	278	
10. Ceza Dairesi	22652	20232	42884	14561	28323	427	
11. Ceza Dairesi	18844	43778	62622	14097	48525	517	
12. Ceza Dairesi	16147	10898	27045	9204	17841	458	
(Kapatılan)14. Ceza Dairesi	22379	3419	25798	25798	0	696	
(Kapatılan)15. Ceza Dairesi	21308	8906	30214	30214	0	485	
(Kapatılan)16. Ceza Dairesi	9021	3143	12164	12164	0	322	
(Kapatılan)19. Ceza Dairesi	15231	7723	22954	22954	0	422	
TOPLAM	263160	324574	587734	290827	296907	389	

Tablo 6'da 2021 yılı Yargıtay hukuk daireleri ve kurulları istatistikleri bulunmaktadır. 2021 yılında kapatılan 16. Hukuk Dairesi sonuçlanan dosya sayısı açısından en yüksek dosya sayısına sahiptir. 16. Daire'nin ortalama karara bağlama süresi ise 443 gün olarak belirlenmiştir.

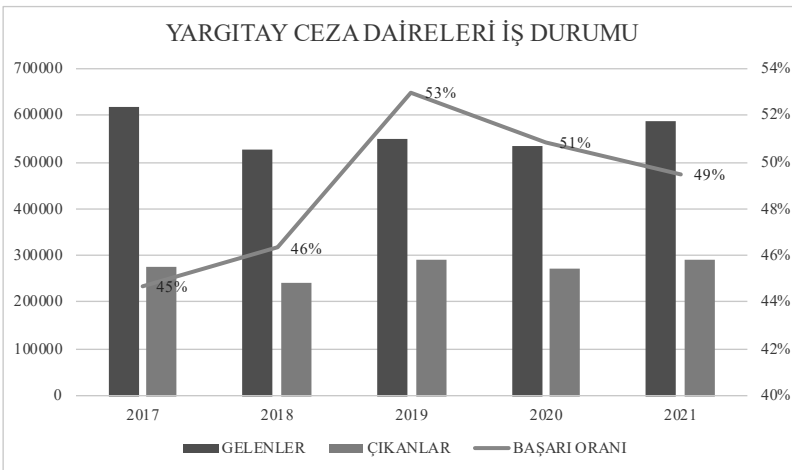
**Tablo 6.** 2021 yılı Yargıtay Hukuk Daireleri ve Kurulları İstatistikleri

<b>YARGITAY HUKUK DAİRELERİ 2021 YILINA AİT İŞ DURUMUNU GÖSTERİR ÇİZELGE</b>						
DAİRELER	GELENLER			ÇIKANLAR	Gelecek Yıla Devir	Karara Çıkan Dosyaların Ortalama Karara Bağlanma Süresi
	Geçen Yıldan Devir	Yıl İçinde Gelen	Toplam	Toplam Çıkan		
Hukuk Genel Kurulu	2086	1026	3112	1765	1347	999
1. Hukuk Dairesi	3184	10831	14015	8294	5721	209
2. Hukuk Dairesi	1556	10990	12546	10293	2253	63
3. Hukuk Dairesi	6880	9299	16179	13957	2222	172
4. Hukuk Dairesi	1890	27473	29363	11550	17813	168
5. Hukuk Dairesi	8552	15192	23744	15938	7806	202
6. Hukuk Dairesi	0	6677	6677	2568	4109	101
7. Hukuk Dairesi	0	8805	8805	4349	4456	87
8. Hukuk Dairesi	5816	18074	23890	13263	10627	294
9. Hukuk Dairesi	4425	13452	17877	16911	966	105
10. Hukuk Dairesi	9224	13345	22569	17125	5444	206
11. Hukuk Dairesi	7348	9232	16580	7394	9186	266
12. Hukuk Dairesi	3049	13408	16457	11952	4505	97
(Kapatılan)14. Hukuk Dairesi	4786	2771	7557	7557	0	436
(Kapatılan)15. Hukuk Dairesi	1740	5616	7356	7356	0	131
(Kapatılan)16. Hukuk Dairesi	14842	5141	19983	19983	0	443
(Kapatılan)17. Hukuk Dairesi	12757	4830	17587	17587	0	166
(Kapatılan)23. Hukuk Dairesi	2477	460	2937	2937	0	377
<b>TOPLAM</b>	<b>90612</b>	<b>176622</b>	<b>267234</b>	<b>190779</b>	<b>76455</b>	<b>251</b>

Grafik 5'te yıllara göre hukuk ve ceza daireleri toplam dosya sayıları istatistikleri ve sonuçlandırılan dosya sayısına göre başarı oranları bulunmaktadır. Toplam dosya sayısı yıllara göre düşüş göstermiştir. 2017 yılında 1294336 toplam sonuçlanan ve 628652 toplam çıkan dosya sayısı 2021 yılında sırasıyla %34 ve %23 düşüş göstererek 854968 ve 481606 olmuştur. Toplam sonuçlanan dosya sayısının toplam dosya sayısına oranını gösteren başarı oranı yıllara göre farklılık göstermiştir. 2017 yılında %49 olan başarı oranı 2021'de %56'ya yükselmiştir. En yüksek başarı oranı %57 ile 2019 yılı olurken, en düşük başarı oranı %49 ile 2017 yılı olmuştur. 2017 yılı aynı zamanda en yüksek toplam dosya sayısının olduğu yıldır.

**Grafik 5.** Yıllara Göre Toplam Dosya Sayıları İstatistikleri

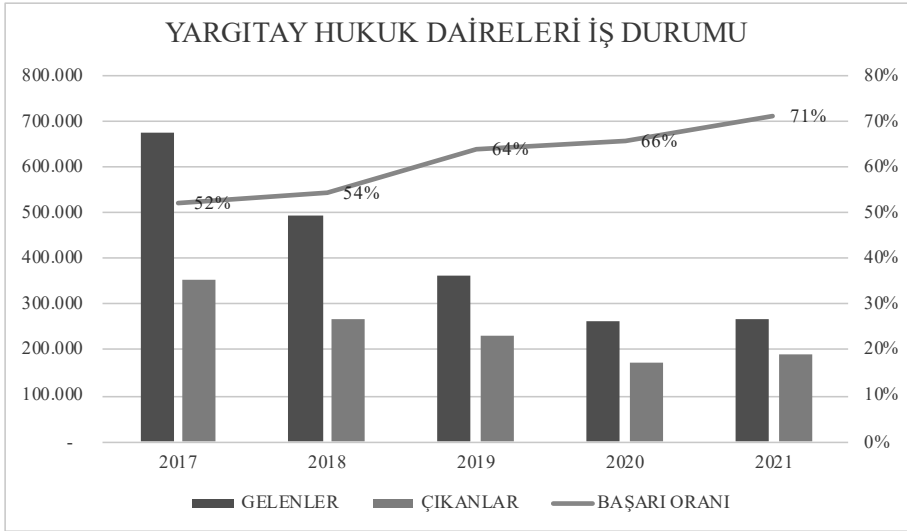
Grafik 6'da yıllara göre ceza daireleri toplam dosya sayıları istatistikleri ve sonuçlandırılan dosya sayısına göre başarı oranları bulunmaktadır. Toplam dosya sayısı yıllara göre düşüş göstermiştir. 2017 yılında 1294336 toplam sonuçlanan ve 628652 toplam çıkan dosya sayısı 2021 yılında sırasıyla %34 ve %23 düşüş göstererek 854968 ve 481606 olmuştur. Toplam sonuçlanan dosya sayısının toplam dosya sayısına oranını gösteren başarı oranı yıllara göre farklılık göstermiştir. 2017 yılında %49 olan başarı oranı 2021'de %56'ya yükselmiştir. En yüksek başarı oranı %57 ile 2019 yılı olurken, en düşük başarı oranı %49 ile 2017 yılı olmuştur. 2017 yılı aynı zamanda en yüksek toplam dosya sayısının olduğu yıldır.

**Grafik 6.** Yıllara Göre Yargıtay Ceza Daireleri Toplam Dosya Sayıları İstatistikleri



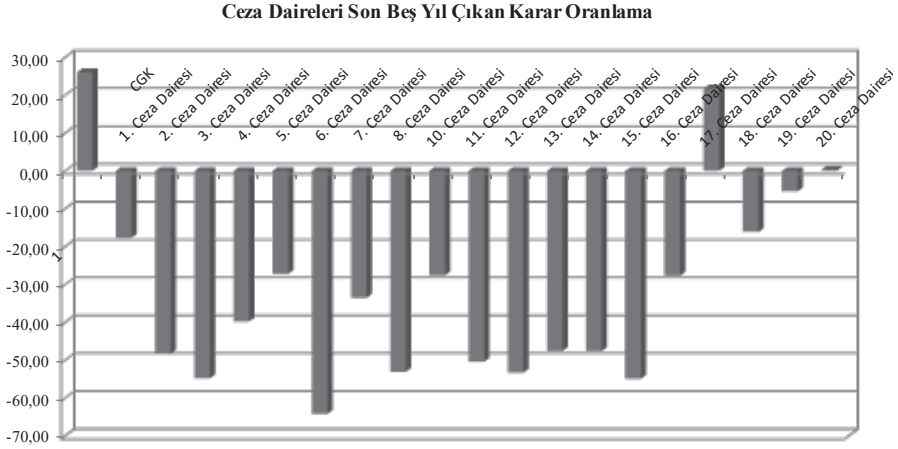
Grafik 7’de yıllara göre hukuk daireleri toplam dosya sayıları istatistikleri ve sonuçlandırılan dosya sayısına göre başarı oranları bulunmaktadır. Toplam dosya sayısı yıllara göre düşüş göstermiştir. 2017 yılında 674.471 toplam sonuçlanan ve 351.562 toplam çıkan dosya sayısı 2021 yılında sırasıyla %60 ve %46 düşüş göstererek 267.234 ve 190.779 olmuştur. Toplam sonuçlanan dosya sayısının toplam dosya sayısına oranını gösteren başarı oranı yıllara göre farklılık göstermiştir. 2017 yılında %52 olan başarı oranı 2021’de %71’e yükselmiştir. En yüksek başarı oranı %71 ile 2021 yılı olmuştur, en düşük başarı oranı %52 ile 2017 yılı olmuştur. 2017 yılı aynı zamanda en yüksek toplam dosya sayısının olduğu yıldır.

**Grafik 7.** Yıllara Göre Yargıtay Hukuk Daireleri Toplam Dosya Sayıları İstatistikleri



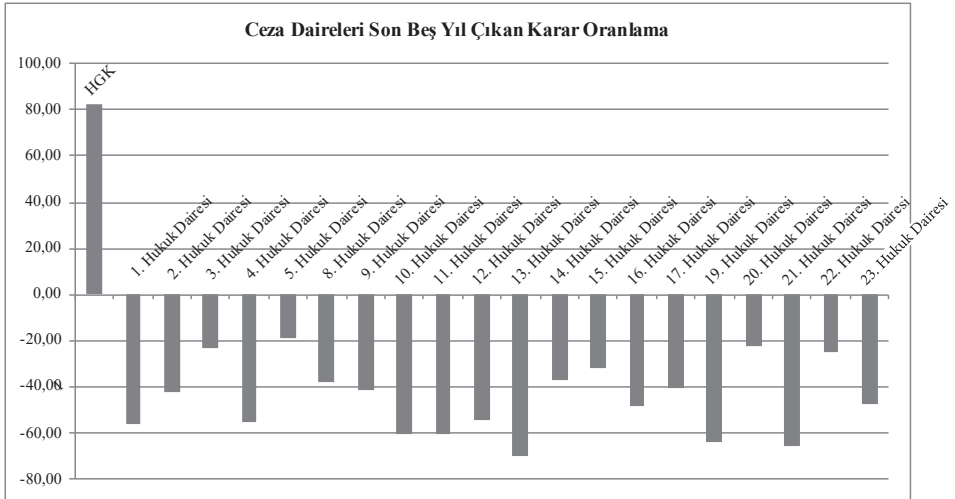
Grafik 8’de Ceza Daireleri son beş yıl çıkan karar oranları bulunmaktadır. Son beş yılda çıkan karar oranları incelendiğinde, 18. Ceza Dairesi verilen karar açısından en başarılı daire olurken, 6. Ceza Dairesi en başarısız daire olmuştur.

**Grafik 8. Ceza Daireleri Son Beş Yıl Çıkan Karar Oranlama**



Grafik 9’da Hukuk daireleri son beş yıl çıkan karar oranları bulunmaktadır. Son beş yılda çıkan karar oranları incelendiğinde, 5. Hukuk Dairesi verilen karar açısından en başarılı daire olurken, 13. Hukuk Dairesi en başarısız daire olmuştur.

**Grafik 9. Hukuk Daireleri Son Beş Yıl Çıkan Karar Oranlama**



## 6. İSTATİSTİKSEL BULGULAR

Çalışma kapsamında Yargıtay Başkanlığına ait daire bazında dosya sayıları ve başarı oranları üzerinde etkili olan bileşenler ortaya çıkartılmıştır. Söz konusu analizleri gerçekleştirmek amacıyla daire bazında sonuçlanan ve devreden dosya sayıları değişkenlerinin durağanlığını kontrol etmek gerekmektedir. Değişkenlerin durağanlığı Augmented Dickey-Fuller testi ile ortaya konulmuştur. Durağanlık testleri, dosya sayıları serilerinin trendleri hem hesaba katılmadan hem de hesaba katılarak ayrı ayrı gerçekleştirilmiştir. Durağanlık testleri sonuçları aşağıda Tablo 7’de sunulmuştur. Test sonuçlarına göre dosya sayıları değişkenleri ikinci düzeyde durağandır.

**Tablo 7.** Durağanlık Test Sonuçları

Değişkenler	Trendsiz			Trend & Sabit			Sonuç
	Düzye	1. Fark	2. Fark	Düzye	1. Fark	2. Fark	
Toplam Sonuçlanan Dosya Sayısı	(-12.545)	-124345	-343556	(-3.6554)	-23245	(-5.6865)	I [2]
Toplam Devreden Dosya Sayısı	(-2.7867)	(-7.7678)	-786754	(-4.7565)	-156333	(-5.6564)	I [2]

### 6.1. Toplam Dosya Sayısının Daireyle İlişkisi

Yargıtay dairelerinin toplam dosya sayısı üzerindeki etkisini anlamak amacıyla maksimum gecikme uzunluğu iki alınarak AIC<sup>43</sup> kriterine göre model tahmin edilmiştir. Araştırılan etkiye dair bulgular Tablo 8’de sunulmuştur.

Buna göre dairelerin toplam sonuçlanan dosya sayısı ve toplam devredilen dosya sayısı üzerinde anlamlı etkisi tespit edilmiştir. Meydana gelen %100’lük bir toplam, toplam sonuçlanan dosya sayısını yaklaşık %2,3, toplam devredilen dosya sayısını ise %3,1 artırmaktadır.

<sup>43</sup> Hirotogu Akaike, “Information Theory and an Extension of the Maximum Likelihood Principle”, Ed. Frigyes Csáki/Boris Nikolaevich Petrov, Proceedings of the 2nd International Symposium on Information Theory, Akademiai Kiado, Budapest, 1973, s. 267-281.

**Tablo 8.** Dairelerin Toplam Dosya Sayısı Üzerindeki Etkisi

	Katsayı	S. H.	P değeri
Sonuçlanan dosya sayısı	0.023	0.317	0.02
Devreden dosya sayısı	0.031	0.672	0.00

*F: 6.79, R<sup>2</sup>:0.89, Durbin-Watson: 5.9*

### 6.2. Daire Üzerindeki İş Yükünün Dosya Sayısıyla İlişkisi

Toplam dosya sayısının daire üzerindeki iş yüküne etkisini anlamak amacıyla maksimum gecikme uzunluğu iki alınarak AIC<sup>44</sup> kriterine göre model tahmin edilmiştir. Araştırılan etkiye dair bulgular Tablo 9'da sunulmuştur. Buna göre dosya sayısının daire iş yükü üzerinde anlamlı etkisi tespit edilmiştir.

Sonuçlanan dosya sayısında meydana gelen %100'lük bir toplam, toplam iş yükü üzerinde yaklaşık %8,1'lik bir azalma, devreden dosya sayısında meydana gelen %100'lük bir toplam ise iş yükü üzerinde %7,2'lik bir artışa neden olmaktadır.

**Tablo 9.** Toplam Dosya Sayısının İş Yükü Üzerindeki Etkisi

	Katsayı	S. H.	P değeri
Sonuçlanan dosya sayısı	-0.081	0.831	0.00
Devreden dosya sayısı	0.072	0.232	0.00

*F: 7,81, R<sup>2</sup>:0.81, Durbin-Watson: 7.9*

### 6.3. İş Yükünü Devreden ve Sonuçlandırılan Dosya Sayısı Arasındaki Nedensellik İlişkisi

Devreden ve sonuçlandırılan dosya sayısının daire üzerindeki iş yükü üzerindeki nedensellik etkisini anlamak amacıyla gecikme uzunluğu iki alınarak Granger Nedensellik kriterine göre model tahmin edilmiştir. Araştırılan etkiye dair bulgular Tablo 10'da sunulmuştur. Buna göre devreden ve sonuçlandırılan dosya sayısının daire iş yükü üzerinde anlamlı etkisi tespit edilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere devreden dosya sayısının, iş yükünün nedeni olmadığı şeklindeki hipotez ve sonuçlandırılan dosya sayısının iş yükünün nedeni olmadığı şeklindeki hipotezlerin reddedilemediği görülmektedir. Buradan yola

çıkarak söz konusu nedenselliğin yönünün devreden dosya sayısından iş yüküne doğru olduğunu ifade edebiliriz.

**Tablo 10:** Pairwise Granger Causality Tests

Sample: 2017 2021

Lags: 2

Null Hypothesis:	Obs	F-Statistic	Prob.
Devreden dosya does not Granger Cause İş yükü	5	1.85643	0.0000
İş Yükü does not Granger Cause Devreden dosya		5.32645	5.4543
Sonuçlandırılan dosya does not Granger Cause İş Yükü	5	9.23232	3.5675
İş Yükü does not Granger Cause Sonuçlandırılan dosya		2.67867	8.5645

#### 6.4. Dosya Sayısı ile Dairelerin Performansları ve Yıllar Arasındaki İlişki

Devreden ve sonuçlandırılan dosya sayısının dairelerin performansları ile yıllara göre arasında bir ilişki olup olmadığını anlamak için Anova modeli tahmin edilmiştir. Araştırılan etkiye dair bulgular Tablo 11’de sunulmuştur. Buna göre sonuçlandırılan dosya sayısının dairelere göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Tüm yıllarda üçüncü dairenin diğer dairelere göre daha fazla dosya sonuçlandığı belirlenmiştir. Devreden dosya sayısının da dairelere göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Tüm yıllarda dördüncü dairenin diğer dairelere göre daha fazla dosyayı gelecek yıla devrettiği belirlenmiştir.

**Tablo 11:** ANOVA Analizi

Devreden Dosya Sayısı					
ANOVA	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	21113,567	2	42342,534	74,322	,000
Within Groups	23242,653	21	646,542		
Total	75675,756	25			
Sonuçlandırılan Dosya Sayısı					
ANOVA	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	34321,423	3	52323,231	14,534	,000
Within Groups	23211,534	21	5342,343		
Total	42321,232	25			

## 7. SONUÇ

Bir örgütün amaçlarına ulaşabilmesi, aynı zamanda yapılan örgütsel iş ve işlemlerin, daha iyi bir şekilde yapılmasının bir yolu olup olmadığının araştırılması verimlilik olarak ifade edilmektedir. Verimliliğin artırılmasında, işlerin kolay ve elverişli bir akış içinde yürütülmesi, bilgi teknolojilerinden faydalanılması, fiziksel ortamın iyileştirilmesi gibi etkinliğe hizmet edebilecek hususların gözden geçirilmesi ve uygulanması aynı zamanda birer verimlilik girişimi örnekleri olarak gösterilebilir.<sup>44</sup> Bu verimlilik girişimi örnekleri de örgütlerin kurumsal performansları üzerinde etkili olabilmektedir. Ancak kurumsal performans üzerinde olumsuz/negatif etkiye sahip olan bir diğer faktör de iş yükü olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışma Türkiye Cumhuriyeti Yargıtay Başkanlığı'nın genel ve daireler bazında karar alma hızını ve iş yükü üzerinde etkili olan bileşenleri ortaya çıkarmayı ve dosya sayılarının dairelerin toplam iş yükü ve karar alma hızı üzerindeki etkisini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Söz konusu tespitler Yargıtay Başkanlığı'nın iş yükünün ve karar alma hızının ortaya koyulması açısından önem arz etmektedir. Çalışmada Yargıtay Başkanlığı tarafından toplanan ve raporlanan ikincil veriler kullanılmıştır. Çalışma kapsamında araştırılan etkiler zaman serisi panel analizleri aracılığı ile açığa çıkartılmıştır.

Araştırma sonucunda Yargıtay dairelerinin başarısına etki eden en önemli bileşenin toplam dosya sayısındaki artışlar olduğu anlaşılmıştır. Öte yandan toplam dosya sayısında tür ayrımına gidilmemiş, sonuçlandırılan ve devreden dosyalar ayrıca önem arz ettiği için kümülatif etkiye ilişkin bulgular tespit edilmiştir. Buradan hareketle, devreden dosya sayısındaki azalmanın dairenin toplam başarısındaki artışta direkt olarak rol oynadığı düşünülmektedir.

Diğer taraftan Yargıtay dairelerinin iş yüküne etki eden faktörler sonuçlandırılan dosya sayısı ve devreden dosya sayısı olarak belirlenmiştir. Devreden dosya sayısındaki artışın, sonuçlandırılan dosya sayısı kadar olmasa da toplam iş yükündeki değişimde direkt olarak rol oynadığı düşünülmektedir.

Yargıtay dairelerinin bir sonraki yıla devrettikleri dosya sayıları, onların bir sonraki yıldaki performansına da etki etmektedir. Dev-

<sup>44</sup> Zengin/Taşdöven, (2015), s. 85

reden dosya sayısı arttıkça iş yükünün de arttığı görülmektedir. Bu bakımdan, üçüncü dairenin en fazla dosyayı sonuca bağladığı görülürken, dördüncü dairenin en yüksek devreden dosya sayısına ve dolayısıyla iş yüküne sahip daire olduğu belirlenmiştir.

İş yükü fiziki ve zihinsel olarak çalışanı yoran, sosyal hayatını, performansını, iş görenin sağlık durumunu negatif yönde etkileyen, bireylerin odaklanma sorunu yaşaması ve işe karşı güdülenememeleri gibi sorunların bir sonucu olarak hata yapma, verimlilik ve etkinlikte düşüş yaşama gibi etkilere neden olan bir süreç olarak tanımlanabilir.<sup>45</sup>

Yargıtay dairelerinde iş yükünün azaltılması için, işlerin mahkemeler arasında sürekli dengeli dağılımının gerçekleştirilmesi, mahkeme çalışanlarından azami faydanın sağlanması, hakimlerce yerine getirilen yargı dışı görevlerin sayısının sınırlandırılması, uygun olduğu hallerde gerek yargı dışı yöntemlerle gerekse yargılama öncesinde veya sırasında uyuşmazlıkların dostane çözümünün teşvik edilmesi, iş yükünü dengeli bir şekilde dağıtmak için iddiaların miktarı ve tabiatı bakımından çeşitli mahkemelerin yetkilerini düzenli aralıklarla gözden geçirilmesi gibi yönetsel ve organizasyonel uygulamalar hayata geçirilebilir.<sup>46</sup>

Yapılan bilimsel araştırma sonuçlarına göre iş yükü ile sistemsel sorunlar birçok olumsuzluğun, problemin ve en önemlisi yargıya yönelik güvenin yok olmasındaki en önemli nedenler arasında gösterilmektedir. Bu nedenle yargıda iş verimliliğinin artırılması için mutlaka sistemsel yönetim ile iş verimliliğine ilişkin düzenlemelerin ivedi olarak hayata geçirilmesi gerekmektedir. Özellikle yaşanan son yıllardaki yargıya duyulan güvensizlik, uzun yargılama süreci, uluslararası yargı politika ile uygulamalarının Türk hukuk sisteminde yer bulmaması nedeniyle ortaya çıkan bu sorunların iyileştirilmesi ve hayata geçirilmesi gerekmektedir. Yargıda kalite ile toplam kalite sisteminin de uygulanması yargıya duyulan güvenin artmasını ve yaşanan yargı sorunlarının ortadan kalkmasını sağlayacaktır.

<sup>45</sup> Murat Tatlı/H. Bahadır Akın, "Tükenmişlik ile İş Yükü Arasındaki İlişki: Aksaray Defterdarlığında Bir Araştırma", *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2017, C. 9, S. 3, s. 51.

<sup>46</sup> <https://hukukbook.com/mahkemelerin-asiri-is-yukunu-onleyici-ve-azalticitedbirler-hakkinda-1986-tarihli-tavsiye-karari/>

Yargı kurumlarında sistem üyesi olarak görev alan yargıçların uzman olmaları ya da alan uzmanı olarak görev yapmaları, aynı yargıcın birden fazla ve farklı konulardaki dava sürecini yönetmesi de yargılaşma sürecinin uzamasındaki en önemli sorunlardandır. Bu nedenle yargı kurumlarının uzmanlaşması, belirli alanlar ile disiplinlerde görev yapması, her yargı mensubunun sadece uzman olduğu alanda faaliyet göstermesi, oluşan iş yükünü azaltacak ve daha etkili ve nitelikli kararların çıkmasını sağlayacaktır.

## Kaynakça

### Makaleler

- Akay Diyar/Dağdeviren Metin/Kurt Mustafa, "Çalışma Duruşlarının Ergonomik Analizi", *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 2005, C. 18, S. 3, s. 73-84.
- Akyel Recai, "Yargısal Faaliyetlerin Yönetim Olgusu Bağlamında Değerlendirilmesi", *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, 2020, S. 16, s. 1-37.
- Ali Amjad/Rehman Hafeez Ur, "Macroeconomic Instability and Its Impact on Gross Domestic Product: An Empirical Analysis of Pakistan". *Pakistan Economic and Social Review*, 2015, C. 53, S. 2, s. 285-316.
- Ali Safdar/Ahmed Khalil/Shahid Muhammad, "Implications of Political Stability and Financial innovations for Sectoral Economic Growth of Pakistan". *Amazonia Investiga*, C. 9, S. 34, s. 34-43.
- Ashfaq Saira/Mahmood Zahid/Mehboob Ahmad, "Impact of Work-Life Conflict and Work over Load on Employee Performance in Banking Sector of Pakistan", *Middle-East Journal of Scientific Research*, 2013, C. 14, S. 5, s. 688-695.
- Atalay Muhammet/Çakırel Yasin, "Sağlık Sektörü Çalışanlarında İş Yükü, İş Tatmini ve Tükenmişlik Durumunun İncelenmesi", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 2022, C. 20, S. 1, s. 431-463.
- Cordero Rene, "The Measurement of Innovation Performance in Firm: An Overview", *Research Policy*, 1990, C. 19, S. 2, s. 185-192.
- Çelik Cahit/Kıral Gülsen, "Panel Veri Analizi ve Kümeleme Yöntemi ile Türkiye'de Konut Talebinin İncelenmesi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2018, C. 32, S. 4, s. 1009-1026.
- Çelıkay Ferdi/Gümüş Erdal, "Sağlıkta Dönüşümün Ampirik Analizi", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 2011, C. 66, S. 3, s. 55-92.
- Dağdeviren Metin/Eraslan Ergün/Kurt Mustafa, "Çalışanların Toplam İş Yükü Seviyelerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model ve Uygulaması", *Gazi Üniversitesi Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 2005, C. 20, S. 4, s. 517-525.
- Emiroğlu Hüseyin, "Uluslararası Siyasal Örgütlenme Modeli Oluşumunun Tarihsel Süreci ve Birleşmiş Milletler Örgütü (1941-1990)", *Güvenlik Stratejileri Dergisi*, 2006, C. 2, S. 4, s. 1-34.



- Gökkaya Öznur, “Yerel Yönetimlerde İş-Yaşam Dengesi ve Çalışan Davranışı İlişkisinin İncelenmesi: Kocaeli Belediyeleri Örneği”, *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 2014, C. 2, S. 3, s. 1-18.
- Gülener Serdar/Türkölmez İlknur Rabia, ““Yargı Kurumuna Güven” Yazını Üzerine Bir İnceleme”, *Uluslararası Politik Araştırmalar Dergisi*, 2018, C. 4, S. 1, s. 49-59.
- Gürel Esra Bulgurcu/Bozkurt Özlem Çetinkaya, “Duyguların Yönetilmesinin, İş Tatmini ve Duygusal Tükenmişlik Düzeyi Üzerine Etkileri”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2016, C. 8, S. 14, s. 133-147.
- Kıral Erkan, “Yönetimde Karar ve Etik Karar Verme Sorunsalı”, *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2015, C. 6, S. 2, s. 73-89.
- Korkmaz Murat, “Yargıtay Ceza ve Hukuk Dairelerinde Çalışma Yoğunluğu ile Verimlilik Algısının Uygulamalı İncelemesi”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2014, S. 112, s. 127-154.
- Leung Alicia S. M./Chang Ludwig M. K., “Organizational Downsizing: Psychological Impact on Surviving Managers in Hong Kong”, *Asia Pacific Business Review*, 2002, C. 8, S. 3, s. 76-94.
- Özer M. Akif, “Performans Yönetimi Uygulamalarında Performansın Ölçümü ve Değerlendirilmesi”, *Sayıştay Dergisi*, 2009, S. 73, s. 3-29.
- Singh Anamika/Sharma Anil Kumar, “An Empirical Analysis of Macroeconomic and Bank-Specific Factors Affecting Liquidity of Indian Banks”, *Future Business Journal*, 2016, C. 2, S. 1, s. 40-53.
- Skogan Wesley G., “Efficiency And Effectiveness In Big-City Police Departments”, *Public Administration Review*, 1976, C. 36, S. 3, s. 278-286.
- Sodipe Oluyomi Ayoyinka/Ogunrinola Oluranti Isaiah, “Employment and Economic Growth Nexus in Nigeria”, *International Journal of Business and Social Science*, 2011, C. 2, S. 11, s. 232-239.
- Soylu Özgür Bayram/Çakmak İsmail/Okur Fatih, “Economic growth and unemployment issue: Panel data analysis in Eastern European Countries”, *Journal of International Studies*, 2018, C. 11, S. 1, s. 93-107.
- Şahin Dilek, “Determinants of Unemployment: Empirical Analysis for China”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2016, S. 22, s. 50-58.
- Şahin İsmail, “Anayasa Mahkemesi Kararlarında Makul Sürede Yargılanma Hakkının İhlali”, *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, 2019, S. 2019/1, s. 223-255.
- Taşçı Faruk, “Verimlilik Artışında Emek Etkinliği Üzerine Bir Yaklaşım: Ah-Me-T Modeli”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 2011, S. 61, s. 177-199.
- Tatlı Murat/Akın H. Bahadır, “Tükenmişlik ile İş Yükü Arasındaki İlişki: Aksaray Defterdarlığında Bir Araştırma”, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2017, C. 9, S. 3, s. 49-62.
- Tatlıdil Sıla, “Anayasa Mahkemesi Kararlarına Göre Makul Sürede Yargılanma Hakkı- Sürenin Aşılması ve Sonuçları”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2019, S. 143, s. 9-50.
- Tetik Ahmet Talha, “Hukuk Devleti İlkesi Bağlamında Takdir Yetkisi ve Yerindelik Denetimi İlişkisi”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2017, C. 25, S. 2, s. 249-276.

- Tetik Ahmet Talha, "Yürütmenin Durdurulması Kurumunda Telafisi Güç ya da İmkânsız Zarar Kavramı ve Uygulanmakla Etkisi Tükenen İdari İşlemler", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2020, C. 11, S. 2: s. 708-723.
- Vanishree P., "Impact of Role Ambiguity, Role Conflict and Role Overload on Job Stress in Small and Medium Scale Industries", *Research Journal of Management Sciences*, 2014, C. 3, S.1, s. 10-13.
- Yıldırım Aynur/Gökalp Mehmet Faysal, "Gelişmiş Ülkelerde Kurumsal Yapı ve Uluslararası Rekabet Gücü İlişkisi", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2016, C. 31, S. 1, s. 1-34.

### Kitap ve Kitap Bölümleri

- Akaike Hirotogu, "Information Theory and an Extension of the Maximum Likelihood Principle", Ed. Frigyes Csáki/Boris Nikolaevich Petrov, Proceedings of the 2nd International Symposium on Information Theory, Akademiai Kiado, Budapest, 1973, s. 267-281.
- Akal Zühal, "İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi", Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 2011.
- Gershon Peter, "Releasing Resources to the Front Line: Independent Review of Public Sector Efficiency", HM Treasury, London, 2004.
- Hornrgren Charles T./Foster George/Datar Srikant M., "Cost Accounting A Managerial Emphasis", Tenth Edition, Prentice Hall International, Inc., London, 1999.
- Zaim Sabahaddin, "Çalışma Ekonomisi", 10. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1997.
- Zengin Cevdet/Taşdöven Hidayet, "Emniyet Hizmetlerinde Verimlilik, Etkililik ve Performans: Teorik ve Pratik Perspektifler", Ed. Murat Gözübenli/Fatih M. Harmanacı/İsmail Şahin, Güvenlik Sektöründe Stratejik Yönetim, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 2015, s. 81-115.

### Tezler

- Demirkaya Semra, "Hastanede Acil Serviste Çalışan Sağlık Personelinin İş Yükü ve Tükenmişlik Sendromu İlişkisi", Beykent Üniversitesi İşletme ABD., Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2014.
- Güleç Şafak, "Medeni Yargılama Hukukunda Hâkimin Davayı Aydınlatma Ödevi", Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk ABD., Yayımlanmış Doktora Tezi, Ankara 2020.
- Şerbetçi Berker, "İşletmelerde Performans Yönetim Sistemleri ve Bir Uygulama", Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Bursa 2007.
- Yılmaz Yasin, "İşgücü Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin Analizi: Bütüncül Bir Yaklaşım", İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD., Yayımlanmış Doktora Tezi, İstanbul 2019.

### İnternet Kaynakları

- <https://www.yargitay.gov.tr/kategori/84/istatistikler>
- <https://hukukbook.com/mahkemelerin-asiri-is-yukunu-onleyici-ve-azalticitedbirler-hakkinda-1986-tarihli-tavsiye-karari/>