



ORGANISATIONAL COMMITMENT IN COURTHOUSE EMPLOYEES

Buğra BERKAY ULUDOĞAN*

*Yüksek Lisans Öğrencisi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, bugraberkayulu@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1953-4446

Received Date: 11.05.2024 Revised Date: 18.06.2024 Accepted Date: 04.07.2024

Copyright © 2024 Buğra BERKAY ULUDOĞAN. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

The concept of organisational commitment is the positive emotional reactions of employees towards the business they work for. This includes employees' finding the organisation's goals and values appropriate, accepting their roles within the organisation and developing a sense of belonging to the organisation voluntarily rather than coercive factors. The commitment of courthouse employees to their organisations increases the quality of services provided in courthouses. The rapid and accurate administration of justice is closely related to the commitment of employees to their duties. Employees with high organisational commitment tend to stay in their workplaces longer. This reduces staff turnover and ensures that experienced personnel remain in the courthouse system. Employees with high organisational commitment are more prone to teamwork and cooperation. Thus, it will ensure that the work processes within the courthouse are more coordinated and harmonised. The commitment of courthouse employees will increase the efficiency and reliability of legal processes. This also positively affects public trust and satisfaction. The importance of the human factor for the success of public institutions is increasing day by day. In order to provide superior service, the commitment of the staff to their organisations should increase. The aim of this study is to evaluate organisational commitment in terms of courthouse employees, to discuss related concepts and to make suggestions.

Keywords: Organisational Commitment, Courthouse Employees, Public Institutions Employees

ADLIYE ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

ÖZET

Örgütsel bağlılık kavramı, çalışanların çalıştıkları işletmeye yönelik sergiledikleri olumlu duygusal tepkilerdir. Bu, çalışanların örgütün hedef ve değerlerine uygun bulmalarını, örgüt içindeki rollerini kabullenmelerini ve zorlayıcı faktörlerden ziyade kendi iradeleriyle örgüte aidiyet duygusu geliştirmelerini içerir. Adliyede çalışanların örgütlerine bağlılığı, adliyelerde sunulan hizmetlerin kalitesini artırmaktadır. Adaletin hızlı ve doğru bir şekilde tecelli etmesi, çalışanların görevlerine olan bağlılığıyla yakından ilişkilidir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, iş yerlerinde daha uzun süre kalma eğilimindedirler. Bu da personel sirkülasyonunu azaltır ve deneyimli personelin adliye sisteminde kalmasını sağlar. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, ekip çalışmasına ve işbirliğine daha yatkındır. Böylece, adliye içindeki iş süreçlerinin daha koordineli ve uyumlu olmasını sağlayacaktır. Adliye çalışanlarının bağlılığı, hukuki süreçlerin etkinliğini ve güvenilirliğini artıracaktır. Bu, kamu güvenini ve memnuniyetini de olumlu yönde etkiler. Kamu kurumlarının başarılı olması için insan faktörünün önemi her geçen gün çok daha fazla artmaktadır. Kurumlarına bağlı personellerin üstün hizmet verebilmeleri için örgütlerine olan bağlılıklarının artması gerekmektedir. Bu çalışmanın amacı, örgütsel bağlılığın adliye çalışanları açısından değerlendirmesini yapmak, ilişkili kavramları ele alarak, önerilerde bulunmaktır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Adliye Çalışanları, Kamu Kurumları Çalışanları



1. GİRİŞ

Örgütsel bağlılık, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde kamu sektöründe de ölçülmüştür. Hemen hemen tüm kamu kurumlarında olduğu gibi adliyelerde de genel kadrolarda bulunan personeller işlerin rayında yürümesi adına büyük önem arz etmekte ve aynı zamanda iş yükünün büyük bir kısmını taşımaktadırlar. Bu bağlamda kurum personellerinin örgüte bağlılıkları, kamu hizmetinin aksamadan devam edebilmesi için gereklidir. Örgütsel Bağlılık kavramının üzerinde 1970 yılından itibaren daha fazla durulmaya başlanmıştır. Örgütsel bağlılık son 30 yılda birçok araştırmacı tarafından incelenmiştir. Başta Amerika Birleşik Devletleri olmak üzere birçok yabancı ülkede bu konuda araştırmalar yapılmıştır. Ancak Türkiye'de bir kısım çalışmalar yapıyor olsa da bu tür araştırmalar yeterince yapılmamıştır. Türkiye'de yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın batılı ülkelerin aksine referans yoluyla işe alımların yaygın olmasından dolayı, referans olan kişilerin yüzünü kara çıkarmamak hissiyatına bağlı olduğuna dair bulgular bulunmaktadır.

Örgütsel bağlılık, çalışan ile örgüt arasındaki ilişkinin en temel unsurlarından biridir. Kısaca, çalışanın örgütüne olan bağlılığının sağlamlığı olarak tanımlanabilir. Ayrıca, örgütsel bağlılık, çalışanın örgütle güçlü bir bağ kurması anlamına da gelmektedir. Örgütsel bağlılığın temel taşlarından biri olan güven duygusu büyük bir öneme sahiptir. Bir örgütte güven eksikse, o örgütte örgütsel bağlılığın gelişmesi pek mümkün değildir. Bunun yanı sıra, iletişim çağının getirdiği etkiler, örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkileyebilir. Bu durum, örgütsel bağlılığın öneminin azalması şeklinde algılanırsa, hem çalışanlar hem de örgütler için negatif sonuçlar doğurabilir. Örgütler, özünde bir paradoks barındırırsa da, her zamankinden daha fazla insan sermayesine ihtiyaç duymaktadır. Çalışan ve örgüt ilişkisi, daima iş birliği ve sadakati bir arada içermelidir.

Örgütler, "çalışanlarımızı örgüte nasıl daha güçlü bir şekilde bağlayabiliriz?" sorusunun yanıtını bulmaya odaklanmalıdır. Rekabetin yoğun olduğu bir piyasada, örgütlerin başarılı olması için çalışanlarının örgüt hedeflerine sadık ve motive olması kritik bir öneme sahiptir. Bu bağlamda, örgütün amaçlarına içtenlikle bağlı olan ve bu hedeflere ulaşmak için ekstra çaba harcayan çalışanlar, şirketlerin faaliyet gösterdikleri sektörlerde öne çıkmasını sağlarlar. Örgütsel bağlılık, sadece itaatkar bir tutumu ifade etmez. Çalışanlar, örgütün rekabet avantajını artırmak için kendi çıkarlarından ödün verme konusunda isteklidirler.

Örgütler, çalışanlarının bağlılığını güçlendirmek ve onları içtenlikle işlerine motive etmek için çaba göstermelidir. Çalışanlarını etkili bir şekilde motive edebilen bir örgüt, genellikle başarılı sonuçlar elde eder. İşte bu nedenle, gönülden bağlı çalışanların bulunduğu şirketler genellikle müşteri sadakati, verimlilik ve kârlılık açısından olumlu sonuçlar alır. Motive olmuş çalışanların yer aldığı iş ortamları, huzurlu ve olumlu bir atmosferle hemen fark edilir. Pek çok yönetici, parasal ve yasal hakların sağlanması durumunda çalışanların memnun olacağını ve şirkete bağlı kalacağını düşünür. Bu, yanlış bir düşünce tarzıdır. Özetle, bir çalışanın yasal çalışma saatlerine riayet edilmesi, uygun bir çalışma ortamının sağlanması ve maaşının zamanında ödenmesi, çalışanların örgüte olan bağlılığını güçlendirecektir.

Örgütsel bağlılık, hiçbir zaman tek taraflı bir ilişki olarak görülmemelidir. Esasında, örgütsel bağlılık karşılıklı bir ilişkiye dayanır. Çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını artırmaları için, örgütlerin de çalışanlarına aynı derecede duyarlılık



göstermesi gerekir. Bu nedenle, örgütler içerisinde güçlü bir bağın oluşması adına, çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak temel bir öncelik haline gelmelidir. Örgütsel bağlılık, içeriği itibarıyla farklı bakış açıları geliştiren bir konudur. Bağlılıkla ilgili yaklaşımlar, tutumsal ve davranışsal yaklaşımlar olmak üzere iki ana başlık altında incelenir. Çalışanların örgütsel bağlılıkla ilgili geliştirdiği faktörleri sorgulayan çoklu bağlılık yaklaşımı ise bu bağlılık yaklaşımları arasında yer alır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Bağlılık

1990'lı yıllardan bu yana, örgütsel bağlılık işyerindeki tutumlar ve davranışlar üzerinde yapılan araştırmalarda merkezi bir konu olmuştur. Araştırmalar, örgütsel bağlılığın özellikle işten ayrılma niyetleri ve gerçekleşen işten ayrılmalar üzerinde doğrudan bir etkisi olduğunu göstermektedir. İşgücü devri, yetenek kaybı, yeni işe alım ve eğitim maliyetleri gibi konular, organizasyonlar için pratikte önemli sorunlar teşkil etmektedir. Literatürde, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile işten ayrılma niyetlerinin, işgücü devri üzerindeki etkileri olmak üzere iki temel belirleyici olarak vurgulanmaktadır (Öz, Sağlam, 2019).

Örgütsel bağlılık, bir bireyin kuruluşun menfaati için kendini adamaya olan istekliliğini ifade eder. Bu, kişinin şirket için fedakarlık yapmaya istekli olduğunu gösterir ve bireyin kişisel zamanını organizasyona ayırmasını içerebilir. Örgütsel bağlılık, örgütsel hedeflere inanmayı ve kabul etmeyi gerektirir. Bağlılık, kuruluştaki üyeliği sürdürme arzusu olarak gösterilebilir (Koppenhoefer, 2013). Örgütsel bağlılık, bir kişinin kimliğinin göreceli gücüdür ve organizasyona belirli katılımıdır. Örgütsel bağlılık, çalışanın kendini kuruluş ve hedefleri ile özdeşleştirme durumu ve kuruluştaki üyeliğini sürdürmeyi istemesi anlamına gelir (Howladar vd., 2021). Örgütsel bağlılık, “kişinin çalıştığı örgüt ile kurduğu kuvvetli kimlik birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesidir” (İnci, 2023).

Örgütsel bağlılık, çalışanların organizasyonun hedef, amaç ve ilkeleriyle özdeşleşerek maddi kaygıları aşan bir istekle organizasyonda kalmaya devam etmeleridir (Güney, 2015: 277). Başka bir ifadeyle, örgütsel bağlılık, çalışanların yaptıkları işten tam anlamıyla tatmin olmasalar bile, işlerine devam etme arzusu taşımalarıdır (İnce ve Gül, 2005: 8). Meyer ve Allen (1984) tarafından ilk kez tanımlanan örgütsel bağlılığın iki temel unsuru duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığıdır. Daha sonra, Allen ve Meyer (1990), bu iki ana bileşene ek olarak normatif bağlılığı ayırt edici bir üçüncü unsur olarak tanımlamışlardır (Meyer vd., 2002).

2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılık, çalışanların bir işletmeye olan sadakati ve bu işletmenin hedeflerine, değerlerine ve kültürüne olan uyumları ile tanımlanır. Bu bağlılık, çalışanların iş yerinde kalma, yüksek performans gösterme ve örgüt için ekstra çaba harcama istekliliği ile yakından ilişkilidir. Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu işletmelerde, çalışanların iş tatmini ve motivasyonları da genellikle yüksektir. Bu durum, çalışanların iş yerlerinde uzun süre kalmalarına ve deneyimlerini artırarak örgüte daha fazla katkı sağlamalarına yardımcı olur. Örgütsel bağlılık, çalışanların verimlilik ve performansını doğrudan etkiler. Bağlı çalışanlar, işlerine daha fazla odaklanır ve daha az hata yaparlar. Bu da işletmenin genel verimliliğini artırır. Ayrıca, bağlılık duygusu, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve sorumluluklarını artırır, bu da daha yüksek



kaliteli iş sonuçlarına yol açar. Yüksek bağlılık, çalışanların yenilikçi fikirler üretme ve sorunları çözme konusundaki isteklerini de artırır, bu da işletmenin rekabet gücünü artırır. Örgütsel bağlılık, çalışan memnuniyeti ve iş yerinde kalma oranlarını da etkiler. Bağlı çalışanlar, iş yerlerinde daha mutlu ve tatmin olmuş hissederler, bu da onların iş yerinde daha uzun süre kalmalarına neden olur. Düşük çalışan devir oranı, işletmeler için büyük bir avantajdır çünkü yeni çalışanları işe almanın ve eğitmenin maliyeti oldukça yüksektir. Ayrıca, deneyimli ve bağlı çalışanlar, müşteri ilişkilerini daha iyi yönetir ve müşteri memnuniyetini artırır. Bağlılık, aynı zamanda örgütsel kültür ve iklim üzerinde de olumlu bir etkiye sahiptir. Bağlı çalışanlar, iş yerlerinde olumlu bir atmosfer yaratır ve iş arkadaşlarıyla daha iyi ilişkiler kurarlar. Bu, iş yerinde iş birliğini ve takım çalışmasını teşvik eder. Ayrıca, bağlılık, örgütün değerlerinin ve misyonunun çalışanlar arasında daha iyi anlaşılmasına ve benimsenmesine yardımcı olur. Bu da işletmenin genel stratejik hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırır. Yüksek bağlılık, çalışanların performansını, verimliliğini ve memnuniyetini artırırken, düşük devir oranları ve güçlü bir örgütsel kültür yaratır. İşletmeler, çalışanlarının bağlılığını artırmak için çeşitli stratejiler geliştirerek, uzun vadede daha sürdürülebilir ve başarılı olabilirler (Gümüş ve Sezgin, 2012).

Son dönemlerde, örgütsel bağlılık seviyelerini artırmak için daha fazla çaba sarfedilmektedir. Bağlılık, sadece işletme ve çalışanlar için değil, aynı zamanda toplum ve iş grupları için de olumlu sonuçlar doğurabilir. Örgütsel bağlılık seviyesi düşük olan bireylerle çalışan kuruluşlar genellikle düşük performans gösterirken, bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlara sahip olan örgütler ise genellikle yüksek performans sergiler (Bakan, 2011). Çalışanlar açısından yüksek bağlılık, bireylerin örgüt başarısı için daha fazla çaba göstermesini sağlar ve işlerini severek, benimseyerek yapmalarına yol açar (Dikmen, 2012). Örgüte yüksek düzeyde bağlılık gösteren bir ekip, karlılık ve verimlilik açısından düşük bağlılık seviyesine sahip ekiplere kıyasla daha başarılı olma eğilimindedir. Güçlü bir örgütsel bağlılık, çalışanların işten ayrılma ve geç kalmalar gibi olumsuz eğilimlerini azaltırken, iş süreçlerinin kesintisiz bir şekilde yürütülmesine olanak tanır (Bakan, 2011). Toplumsal olarak bağlılık, hizmet ve ürün kalitesinin artmasına katkıda bulunarak örgütler için hayati bir öneme sahiptir. Bu yüzden, sosyal bağlılık örgütler için oldukça önemli bir unsurdur ve göz ardı edilmemesi gereken bir olgudur (Yılmaz, 2018).

2.3. Örgütsel Bağlılık Türleri

Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığın geçmişteki eylemlerden ve çalışanların mevcut çalışma koşullarına ilişkin algılarından algılanabileceğine dair araştırmasından yola çıkarak üç bileşenli modeli geliştirmişlerdir. Bu model, örgütsel bağlılığı çalışanların işverenleriyle olan ilişkilerini nasıl gördüğünü ve örgütte kalma isteklerini neyin etkilediğini açıklayan psikolojik bir durum olarak görmektedir (Lichliter, 2015).

2.3.1. Duygusal Bağlılık (Tutumusal Bağlılık)

Çalışanların örgütte kalma olasılığına katkıda bulunan örgütsel bağlılığın üç boyutundan biri olan duygusal bağlılık, kişinin bir örgüte olan duygusal bağlılığıdır (Stephens, 2012). Raluca Rusu'ya (2013) göre duygusal bağlılık; çalışanların kuruluşlara, müşterilere ve iş arkadaşlarına kendilerini rahat hissettikleri bir ortamda gösterdikleri ve verimli çalışmalarını sağlayan olumlu bir duygudur. Çalıştıkları örgüte karşı aidiyet duygusu hissederler ve iş nezaketi, örgütsel erdemlilik ve vatandaşlık davranışı gibi



özellikler sergilerler. İş nezaketi, iş yerindeki iş arkadaşlarına karşı saygılı olmayı ifade eder. Örgütsel erdemlilik, etik ve ahlaki olarak doğru bir şekilde davranmayı ifade eder ve vatandaşlık davranışı, kişinin çalıştığı kuruma karşı itaat ve sadakatini ifade eder (Clarence vd., 2021).

Duygusal bağlılık, duygusal iş yaşamı tepkileri ile ilgilidir ve çalışanlar kendi değerleri ile örgütün değerleri arasındaki örtüşmeyi hissettiklerinde, örgütlerine duygusal olarak bağlanırlar. Duygusal bağlılık, araştırmacılar tarafından örgütler açısından en faydalı bağlılık türü olarak düşünülmektedir. Çünkü birey örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda hevesle çaba gösterir ve örgütün maddi ve maddi olmayan varlıklarını dış etkenlerden korumaya çalışır (Bısgın, 2014).

2.3.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, çalışanların örgüte finansal olarak güven duydukları bir türdür. Başka bir deyişle maddi/parasal faydalar, çalışanların örgütte kalmalarını etkiler. Kendi değerleri organizasyonun onları nasıl gördüğünün ölçümüdür. Bu doğrultuda, devam bağlılığı katı bir bağlılık türü olarak görülmemektedir. Çalışanlar, gerekli olduğu durumlar dışında, kurum için fedakârlık yapmaya istekli değildir. Daha iyi bir finansal fırsatın ortaya çıkması durumunda çalışan örgütten ayrılacaktır (İnci, 2023).

2.3.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, bir örgütte kalma zorunluluğu olarak tanımlanabilir. Kuruluşlar ve çalışanları arasındaki karşılıklı yükümlülükler hakkında genel kabul görmüş kurallara dayanmaktadır. Karşılıklılık, bağlılığın altında yatan bir mekanizmadır. Bu karşılıklılık bir fayda alan bir kişinin, bunu bir şekilde geri ödemek için güçlü bir “normatif” (yani kurula dayalı) yükümlülük altında olduğunu öne süren “sosyal mübadele teorisine” dayanmaktadır. Sosyal mübadele, çalışan ve işveren arasında psikolojik sözleşme olarak adlandırılan örtülü bir anlaşmaya dayanmaktadır. Bu psikolojik sözleşmeler, karşılıklılık normu tarafından yönetilir ve örgütsel davranışın belirlenmesinde önemli bir rol oynadığı gösterilmiştir. Bu nedenle, çalışanın normalde işvereninden bekleyebileceklerinin “üstünde” bir şey alması, onları bir şekilde geri ödeme konusunda sosyal bir yükümlülük altına sokar (İnci, 2023).

2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılık, çalışanların buldukları kuruma duydukları bağlılık ve sadakati ifade eder. Bu bağlılık, çalışanların kurumlarının hedeflerine ve değerlerine inanması, kuruma katkıda bulunma isteği ve kurumda uzun süre çalışma arzusu ile ilgilidir. Örgütsel bağlılığın sonuçları, hem çalışanlar hem de kurum açısından çeşitli olumlu etkiler yaratır.

Örgütsel bağlılık, çalışanların işlerinden ve iş ortamlarından daha fazla tatmin olmasına yol açar. Bağlılık hissettikleri bir kurumda çalışanlar, işlerine daha motive bir şekilde yaklaşır ve işlerinden daha fazla zevk alır. İş tatmini, genel işyeri mutluluğunu artırarak çalışanların performansını olumlu yönde etkiler. Bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar, kurumlarını değiştirme olasılıklarını daha düşük tutar. Bu durum, işgücü devir oranının azalmasına ve kurumda deneyimli ve yetenekli çalışanların kalıcı olmasına katkıda bulunur. Düşük işgücü devir oranı, işe alım, eğitim ve uyum süreçlerine yapılan harcamaları azaltarak kurumun maliyetlerini düşürür. Örgütsel bağlılık, çalışanların performansını ve verimliliğini artırır. Bağlı çalışanlar, işlerini daha titizlikle yapar ve kuruma olan katkılarını maksimize etmeye çalışır. Bu yüksek performans düzeyi,



kurumun genel verimliliğini artırarak, hedeflere daha hızlı ulaşılmasını sağlar. Bağlılık hisseden çalışanlar, kurum kültürünü olumlu yönde etkiler. Bağlılık, işbirliği ve takım ruhunu güçlendirir, çalışanlar arasında daha fazla uyum ve dayanışma sağlar. Bu pozitif kültür, işyerinde daha sağlıklı ve verimli bir çalışma ortamı yaratır.

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, işyerinde daha fazla zaman geçirme eğilimindedir. Bu, devamsızlık oranlarının azalmasına yol açar. Çalışanların düzenli olarak işyerinde bulunmaları, iş süreçlerinin kesintisiz ve verimli bir şekilde devam etmesini sağlar. Bağlı çalışanlar, kurumlarına olan güvenleri ve bağlılıkları sayesinde daha fazla yenilikçi ve yaratıcı fikirler sunma eğilimindedir. Kurumlarına katkıda bulunma isteği, onların problem çözme ve geliştirme süreçlerine daha fazla dahil olmalarını sağlar. Bu durum, kurumun rekabet gücünü artırır ve piyasada yenilikçi ürün ve hizmetler sunmasını kolaylaştırır.

Bağlı çalışanlar, müşteri ilişkilerinde daha fazla özen ve dikkat gösterir. Müşteri ihtiyaçlarını daha iyi anlar ve daha yüksek kaliteli hizmet sunarlar. Bu, müşteri memnuniyetini artırarak, kurumun itibarını ve müşteri sadakatini güçlendirir. Örgütsel bağlılık, çalışanların kurumlarına olan sadakatini artırır. Sadık çalışanlar, kurumlarını dışarıda daha olumlu bir şekilde temsil eder ve kurumsal itibarı güçlendirir. Bu durum, kurumun marka değerini artırır ve yeni yetenekleri çekme konusunda avantaj sağlar. Bağlı çalışanlar, iş yerlerinde daha dikkatli ve özenli davranır, bu da iş kazalarını ve sağlık sorunlarını azaltabilir. Ayrıca, bağlılık duygusu, iş sağlığı ve güvenliği politikalarına daha fazla uyum sağlar. Son olarak, örgütsel bağlılık, kurumun stratejik hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırır. Bağlı çalışanlar, kurumun vizyonunu ve misyonunu benimsedikleri için, bu hedeflere ulaşmak için daha fazla çaba harcar ve kurumun başarısına doğrudan katkıda bulunur. Özetle, örgütsel bağlılık hem çalışanların memnuniyeti ve performansı üzerinde olumlu etkiler yaratır hem de kurumun genel başarısını ve rekabet gücünü artırır. Bu nedenle, kurumlar, çalışanların bağlılığını artırmak için stratejiler geliştirmeli ve uygulamalıdır (Kılıç, 2008).

2.5. Örgütsel Bağlılığın İlişkili Olduğu Kavramlar

2.5.1. Örgütsel Bağlılık ve Performans

Yüksek örgütsel bağlılık seviyesine sahip çalışanların, daha fazla çaba sarf edecekleri, işlerini etkili bir şekilde yerine getirecekleri ve üstleriyle ve meslektaşlarıyla olumlu ilişkiler kuracakları düşünülmektedir. Diğer yandan, düşük bağlılık seviyesine sahip çalışanların isteksiz ve verimsiz olmaları beklenir. Çalışanların iş performansı ile örgütsel hedeflere bağlılıkları arasında güçlü bir ilişki olduğu öne sürülmektedir. Örgütsel hedeflere bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların, bu hedeflere ulaşmak için daha fazla çaba gösterecekleri ve sonunda başarı elde edecekleri tahmin edilir. Diğer taraftan, örgütsel hedeflere düşük bağlılık düzeyi gösteren çalışanların yeterli çaba göstermeyecekleri ve dolayısıyla başarılarının sınırlı olacağı kabul edilir (Urhan, 2014).

Örgütsel bağlılık ile performans arasındaki ilişkiye yönelik yapılan araştırmalar, bazı şaşırtıcı bulgular ortaya koymuştur. Bu çalışmaların dikkat çeken sonuçlarından biri, bağlılık ile performans arasındaki ilişkinin beklenenden daha zayıf veya beklenenden daha güçlü olabileceğidir. Örneğin, Zajac (1990) tarafından gerçekleştirilen bir araştırma, örgütsel bağlılık ile performans arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bu ilişkinin oldukça zayıf olduğunu bulmuştur. Zajac, bu zayıf ilişkinin ana nedenlerini ekonomik koşullar, beklentiler ve ailevi sorumluluklar olarak göstermiştir. Yüksek maddi beklentilerin,



ödüllendirme sistemleri ve primler gibi unsurların, örgütsel bağlılık ile performans arasındaki ilişkiyi olumsuz yönde etkileyebileceğini belirtirken; düşük maddi beklentilerin bu ilişkiyi olumlu yönde etkileyebileceğini ifade etmiştir (İnce ve Gül, 2005).

2.5.2. Örgütsel Bağlılık ve Devamsızlık

Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu durumlarda, çalışanlar işlerine ve organizasyonlarına karşı daha olumlu bir tutum sergilerler ve iş yerinde daha fazla zaman geçirirler. Bu durum, devamsızlık oranlarını azaltır çünkü çalışanlar işlerine gitmek için daha fazla motivasyona sahiptirler ve işten uzak kalma gereksinimi duymazlar. Ayrıca, bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar, organizasyondaki sorunları daha kolay tolere edebilir ve bu sorunlarla başa çıkmak için daha proaktif olabilirler.

Buna karşın, düşük örgütsel bağlılık seviyeleri, çalışanların işlerinden memnuniyetsiz olmalarına ve işten uzak kalma eğilimlerinin artmasına neden olabilir. Düşük bağlılık, çalışanların iş yerindeki sorunlar karşısında daha az esnek olmalarına ve daha hızlı bir şekilde devamsızlık yapmalarına yol açar. Ayrıca, bağlılık düzeyi düşük olan çalışanlar, iş yerinde kendilerini değersiz hissedebilirler ve bu da onların iş yerine olan ilgilerini kaybetmelerine neden olabilir. Bu bağlamda örgütsel bağlılık ve devamsızlık arasında güçlü bir ilişki vardır. Yüksek örgütsel bağlılık, devamsızlık oranlarını düşürürken, düşük bağlılık devamsızlık oranlarını artırabilir. Bu nedenle, organizasyonların çalışan bağlılığını artırmaya yönelik stratejiler geliştirmesi, devamsızlık sorununu minimize etmek ve genel iş verimliliğini artırmak açısından büyük önem taşır. Çalışanların ihtiyaçlarına ve beklentilerine yönelik politikalar geliştirmek, iletişim kanallarını açık tutmak ve çalışanların organizasyonel hedeflere katkılarını takdir etmek, örgütsel bağlılığı artırmanın yolları arasında sayılabilir (Koyuncu, 2019).

2.5.3. Örgütsel Bağlılık ve İşe Geç Kalma

Örgütsel bağlılık ve işe geç kalma arasındaki ilişki, çalışanların iş yerlerindeki motivasyonları ve işlerine karşı duydukları sorumluluk duygusuyla yakından bağlantılıdır. Örgütsel bağlılık, bir çalışanın bulunduğu organizasyona olan duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı olarak tanımlanabilir. Bu bağlılık türleri, çalışanın organizasyona olan genel tutumunu ve davranışlarını etkiler.

Duygusal bağlılık, çalışanın organizasyona olan sevgisi ve bağlılığı anlamına gelir. Bu tür bir bağlılık yüksek olduğunda, çalışanlar iş yerlerinde bulunmaktan ve işlerini yapmaktan memnuniyet duyarlar. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, genellikle işe zamanında gelir ve işlerini en iyi şekilde yapmaya çalışırlar. Çünkü organizasyonun bir parçası olmaktan gurur duyarlar ve bu bağı sürdürmek isterler. Normatif bağlılık, çalışanın organizasyona karşı duyduğu zorunluluk hissidir. Bu, çalışanın organizasyona karşı ahlaki bir sorumluluk hissetmesinden kaynaklanır. Normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar, iş yerinde bulunmanın ve işlerine sadık kalmanın doğru bir davranış olduğunu düşünürler. Bu nedenle, işe geç kalma oranları genellikle düşüktür, çünkü normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar, organizasyona olan yükümlülüklerini yerine getirmek isterler. Devamlılık bağlılığı ise, çalışanın organizasyondan ayrılmanın maliyetine odaklanır. Çalışan, organizasyondan ayrılmanın getireceği maddi ve manevi kayıpları göz önünde bulundurarak işine devam eder. Devamlılık bağlılığı yüksek olan çalışanlar, işe geç kalmaktan kaçınabilirler, çünkü işlerini kaybetme riskini göze almak istemezler (Urhan, 2014).



Özetle, örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların işe geç kalma olasılığı daha düşüktür. Çünkü bu çalışanlar, işlerine ve organizasyona olan bağlılıklarından dolayı daha disiplinli ve sorumlu davranırlar. Örgütsel bağlılığın düşük olduğu durumlarda ise, çalışanlar işlerine karşı daha az motivasyon duyabilir ve işe geç kalma gibi olumsuz davranışlar sergileyebilirler. Bu ilişki, yöneticiler için çalışan bağlılığını artırmanın önemini vurgular, çünkü yüksek bağlılık, organizasyon için daha olumlu iş sonuçları doğurur.

Yapılan çalışmalar, işe geç kalma ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Angle ve Perry'nin araştırmaları, bağlılık ile işe geç kalma arasında güçlü ve olumsuz bir bağlantı bulmuştur. Bu çalışmalar, bağlılığı yüksek olan çalışanların işe daha az geç kaldığını göstermiştir (İnce ve Gül, 2005). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, işe zamanında gelme eğilimindedir ve örgütün değerleriyle uyumlu davranışlar sergilerler.

2.5.4. Örgütsel Bağlılık ve İşgücü Devir Oranı-İşten Ayrılma Niyeti

Örgütsel bağlılık kavramının incelendiği konular arasında önemli bir yere sahip olan işgücü devri ve işten ayrılma niyeti, çalışanların bir iş yerinden ayrılmalarını ifade eder. İşgücü devri, çalışanların herhangi bir sebepten dolayı iş yerinden ayrılması veya örgüt tarafından işten çıkarılması durumunu kapsar. Bu durum, örgütler için istenmeyen bir durumdur çünkü her ayrılan deneyimli çalışan, örgüte belirli bir maliyet getirir. İşgücü devri, sadece maliyet açısından değil, aynı zamanda çalışanların yeniden işe alınması, oryantasyon ve hizmet içi eğitim gibi süreçlerin tekrarlanması ve bu süreçlerin ek zaman kaybı yaratması gibi olumsuzlukları da beraberinde getirir (Kılıç, 2008).

Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ters ilişki, literatürde sıkça vurgulanmaktadır. Araştırmalar, genellikle çalışanların bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu durumlarda işten ayrılma niyetinin azaldığını, aksine bağlılık düzeylerinin düşük olduğu durumlarda ise işten ayrılma niyetinin arttığını göstermektedir. Özellikle, duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve güçlü bir ilişki olduğu sıkça ifade edilmektedir. Farrel ve Rusbult (1981) tarafından yapılan bir araştırmada, düşük örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmiş ve işten ayrılmanın birden fazla faktöre bağlı olduğu vurgulanmıştır. Araştırmacılar, iş tatmini, işe yönelik yatırımlar, alternatif iş fırsatları ve örgütsel ödüller gibi faktörlerin işten ayrılmayı azaltıcı etkilerini vurgulamışlardır (İnce ve Gül, 2005).

2.5.5. Örgütsel Bağlılık ve Stres

Örgütsel bağlılık ve stres arasındaki ilişki, iş yerindeki tutum ve davranışların anlaşılması açısından önemli bir konudur. Stres ise, bireyin iş ortamında karşılaştığı taleplerin ve baskıların üstesinden gelme yeteneğini aşan bir durum olarak tanımlanabilir. Bu iki kavram arasındaki ilişki şu şekillerde açıklanabilir: Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, organizasyonun başarısına çok önem verdikleri için iş yükü arttığında ya da organizasyon zor zamanlar geçirdiğinde daha fazla stres yaşayabilirler. Normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar, organizasyonun kendilerine yaptığı yatırım ve sağladığı imkanlar nedeniyle işten ayrılmayı ahlaki olarak yanlış bulabilirler. Bu durum, çalışanların organizasyona karşı bir borçluluk hissi geliştirmesine ve bu duygunun baskı yaratmasına neden olabilir. Dolayısıyla, yüksek normatif bağlılık, çalışanların stres seviyelerini artırabilir. Devamlılık bağlılığı yüksek olan çalışanların işten ayrılmayı maliyetli buldukları için organizasyonda kalmalar görülebilir. Bu durum, iş tatmininin düşük



olduğu ya da iş yükünün fazla olduğu ortamlarda yüksek stres seviyelerine yol açabilir. Çalışanlar, ayrılmayı göze alamadıkları için kendilerini sıkışmış ve çaresiz hissedebilirler. Örgütsel bağlılık ve stres arasındaki ilişki, karmaşıktır ve bağlılığın türüne bağlı olarak değişkenlik gösterir. Yüksek duygusal bağlılık genellikle stresi azaltırken, normatif ve devamlılık bağlılıkları stresi artırabilir. İşverenler, bu ilişkileri dikkate alarak çalışanların bağlılığını ve refahını artıracak stratejiler geliştirebilirler. Örneğin, destekleyici iş ortamları yaratmak, çalışanların duygusal bağlılığını artırırken, stres seviyelerini de yönetilebilir kılabilir (Akgündüz, 2006).

Stresin örgüt üzerindeki etkileri, iki ana şekilde ortaya çıkar: doğrudan ve dolaylı etkiler. Doğrudan etki, çalışanların motivasyonunu ve performansını olumsuz yönde etkileyerek işe gitme isteğinde azalmaya neden olur. Stresin dolaylı etkisi ise, işgörenin devamsızlık göstermesi, işe geç kalması, örgüte zarar verici davranışlarda bulunması, kaza riskinin artması ve işgören devir hızının artması gibi olumsuz sonuçlara yol açar (Koyuncu, 2019).

2.5.6. Bağlılık ve İş Performansı

Bir çalışan veya çalışan grubunun başarısı, hedefe ulaşmak için kat ettikleri yolun sonucunda ortaya çıkar. Bu başarı, sundukları katkının niceliksel veya niteliksel düzeyiyle iş performansı olarak değerlendirilebilir. İşin gerçekleştirilmesinde önemli olan değerler, yetenekler ve görüşler, başarıyla doğrudan ilişkilidir. Odaklanma, yetkinlik ve bağlılık unsurları, bireysel performansı oluşturur. Bir kişinin işin farkında olması odaklanmayı, gerekli yeteneklere sahip olması yetkinliği ve işe karşı duyduğu istek adanmışlık unsuru olarak açıklanabilir.

2.5.7. Bağlılık ve İş Tatmini

Çalışma memnuniyeti, iş ortamının en büyük etkileyicisi olabilirken, örgütsel bağlılık kurumun değerleri ve hedefleri tarafından belirlenir. Örneğin, bir bireyin kuruma olan bağlılığı yüksek olabilir ancak görevinin belirli yönlerinden memnun olmayabilir. Örgütsel bağlılık, bireyin işten ayrılma kararıyla ilgili zorluklar arasında bir seçim yapmasına yol açar. İş memnuniyeti ise bireyin göreviyle ilgili algısıyla doğrudan ilişkilidir. Hem görev deneyimi hem de kurumla ilgili fikirler, bu iki davranış biçimini farklılaştırabilir. Örgütsel bağlılık, iş memnuniyeti tutumundan farklı olarak, belirli bir süre sonra gelişebilir ve anlık değişim göstermeyebilir. İş memnuniyeti, kurum içindeki güncel gelişmelere ve etkinliklere duyarlı bir şekilde değişebilir (Oray, 2021).

2.5.8. Bağlılık ve Motivasyon

Bir iş ortamında motivasyon, hem kurumun hem de çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak için uygun bir atmosfer oluşturmaktır. Bir çalışanın belirli bir görevi yerine getirmesi için teşvik edilmesi anlamına gelir. Motivasyon, genellikle bir eylem veya işle doğrudan ilişkilendirilen duygusal bir olgudur. İçsel ve dışsal motivasyon, bir eylemin gerçekleştirilmesine yol açan çeşitli nedenleri içerir. İçsel motivasyon, bireyin kendi kendini yönlendiren bir şekilde hareket etmesini sağlar ve genellikle doğrudan görevle ilişkilidir. Dışsal motivasyon ise dış etkenlerin bir sonucu olarak ortaya çıkar. Örneğin, bir çalışanın yüksek performansının ödüllendirilmesi veya takdir edilmesi gibi dışsal faktörler, motivasyonunu artırabilir (Dündar vd., 2007).

Literatürdeki incelemeler, örgütsel bağlılık ve iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi ele alan sınırlı sayıda araştırmanın olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmaların genel sonuçlarına göre, iş motivasyonu ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki



bulunmaktadır. Yapılan çalışmalar, iş motivasyonunun çalışanların örgüte olan bağlılığını artırmada önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Özellikle içsel motivasyonun, bağlılığın duygusal boyutuna olumlu etkisi olduğu, dışsal motivasyonun ise duygusal, devamlılık ve normatif boyutlarının tamamına pozitif katkı sağladığı belirlenmiştir. Bu bulgular, iş motivasyonunun örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen önemli bir faktör olduğunu vurgulamaktadır (Oray, 2021).

2.6. Adliye Çalışanları Açısından Örgütsel Bağlılık

2.6.1. Adalet Hizmetlerine İlişkin Temel Bilgiler

Adalet hizmetlerinde teknoloji ve emek yaygın olarak kullanılmaktadır. Gelişmiş teknolojik olanaklara rağmen verilen hizmetin kalitesinin bahse konu teknolojileri kullanmakta olan adalet çalışanlarının bilgi, beceri, tecrübe, dikkat ve özenlerine bağlıdır. Bu nedenle adalet çalışanları sunmuş oldukları hizmet sebebiyle hayati bir rol oynamaktalar. Zira adalet çalışanlarının sundukları hizmet, haklarını ve özgürlüklerini arayan insanların huzurlu bir şekilde hayatlarına devam edebilmeleri açısından çok önemlidir. Adalet hizmetlerinin sunulmasında temel girdi çalışanlardır. Adalet hizmetlerinin temel görevi, adli, hukuki ve özel yargılama alanlarında talepte bulunanların yakınmalarının incelenmesi ile çözüme bağlanması, devletin kanunlar gereğince yürütmesi gereken davalarda resen soruşturma ve kovuşturmaları başlatarak çözüme ulaştırılmasını sağlamaktır. Bu hizmetleri sağlarken adalet çalışanlarının üstün bir çaba sarf etmeleri gerekmektedir. Özellikle büyük şehirlerde bulunan vatandaşların sayılarının çok fazla olması ve günden güne artan dosya sayıları, bunun karşısında yetersiz olan personel sayıları dikkate alındığında insan üstü bir çaba sarf ederken aynı zamanda hukuki ve cezai açıdan eksiklikler olmaması için azami derecede dikkatli olunması gerekmektedir (Saltık, 2019).

Farklı unvanlara, farklı çalışma şartlarına ve farklı kişisel özelliklere sahip olsalar dahi adalet hizmetinde çalışanlar, adalet hizmetinin sunumu hususunda bir ekip olarak görünmeleri nedeniyle, ekip olarak hizmet vermeleri beklenmektedir. Bu yüzden adalet hizmetinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi hususunda güçlükler karşımıza çıkmaktadır. Aynı hizmet kolunda çalışıyor olsalar dahi iş yükleri, iş çeşitlilikleri ve iş bölümlerinin farklılıklar göstermesi nedenleriyle çalışanlar arasında huzursuzluklar çıkabilmektedir. Adalet hizmetinde çalışanların, bu hizmet kolu için değerli olduklarının ve önemsendiklerinin hissettirilmesi gerekmektedir. Açıklanan ve anlatılan bilgilerden de yola çıkılarak adalet hizmetinin gücü, çalışanlardan gelen insan gücüdür denilebilmektedir. Bu güç adalet hizmetlerinin sunumundaki en mühim kaynak ve hizmetin kalitesini, uygulanabilirlik düzeyini ve sürdürülebilir olmasını sağlayan en temel gereksinimdir. Adalet hizmetinde çalışanlar, adalet sisteminin en önemli dişlileri, mihenk taşlarıdır. Bu nedenle adalet hizmetini sunanların donanımlı, kalifiye ve yetenekli olmaları gereklidir (Fathabad vd., 2016).

Adalet hizmet kolundaki en önemli sorunlardan olan ücret konusunda yapılması beklenen ancak yapılmayan iyileştirmeler, sektör çalışanlarının örgütsel bağlılık konusundaki görüşlerini oldukça derinden etkilemektedir. Birçok kamu kurumunun aksine nöbet tutma durumları olan adalet hizmeti çalışanlarına bu çalışmalarını karşılığında hiçbir ek ödeme yapılmadığı gibi son düzenlemelerle mesai yapsalar dahi yılda sadece 6 ay ve 300 saatle sınırlı kalmak kaydıyla mesai ücreti alabilmektedirler (Bal, 2014). Adalet hizmetlerinde yine neredeyse bir çok kamu kurumunda bulunan döner sermayeden alınan



pay bulunmamakta olup bu durum da sektör çalışanlarının ücret adaletsizliği olduğuna yönelik düşüncelerini perçinlemektedir. Sektördeki iş yoğunluğu ile bu olumsuz şartlar bir arada düşünüldüğünde, adalet hizmetinde çalışanların stres düzeylerinin de oldukça yükseleceği anlaşılabilmektedir (Arı vd., 2017).

Adalet hizmet kolunda bulunan kurumlar, yapıları ve çalışanları itibariyle örgüt özelliklerini taşımaktadırlar. Adalet Bakanlığı'ndan başlayarak taşra mühakat adliyelerine kadar düşünüldüğünde büyük bir örgütsel yapıdan bahsedilmesi mümkündür.

2.6.2. Adalet Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık

Adalet hizmetlerinin aksamaması, temel hak ve özgürlüklerde yaşanan düzensizlik ve ihlallerin derhal çözümlenerek sulhun sağlanması açısından hayati önem taşımaktadır. Bu nedenle adalet hizmetlerinde çalışanların örgütlerine olan bağlılık düzeylerinin yüksek olması çok önemlidir. Bağlı olduğu kurumu, çalışma koşullarını, yapmış olduğu işi sevmeyen çalışanlar ile bunların aksine yaptığı işi severek yapan, kurumlarına gönülden bağlı olan, çalışma koşullarından memnun olan çalışanların performansları arasında ciddi derecede farklılıklar oluşacağı aşikardır. Çalışmış olduğu kuruma bağlılığı düşük olan çalışanların ileride telafi edilmesi mümkün olmayacak sonuçlar doğurabilecek hatalar yapması da olağandır. Bu nedenler de göz önünde bulundurulduğunda adalet hizmet kolunda çalışan personellerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olmalarının sağlanması çok daha ehemmiyet arz etmektedir (Saltık, 2019).

Yetişmiş ve kalifiye olan insan gücünün kaybedilmesi, örgütler için istenmeyen bir durumdur. Bu durum örgüt için hizmetlerin aksamasının yanında maliyet açısından da yükümlülükler doğurmaktadır. Duygulu ve Abaan'ın Amerika Birleşik Devletlerinde yapmış olduğu araştırmada örgütsel bağlılık düzeyleri incelenirken işten ayrılma gerekçesiyle yapılmış olan harcamaların, çalışanların toplam maaşları dikkate alındığında %11'inden çok daha fazla olduğunu tespit etmişlerdir (Duygulu ve Abaan, 2007).

Nitelikli işgörenlerin her ne sebeple olursa olsun örgütlerinden ayrılmaları, bir başka deyişle işgücü devir oranlarındaki yükseklik, örgüte maddi ve sürdürülebilirlik açılarından negatif yönlü ivme getirecektir. Ayrıca hizmetin kalitesinde de düşüşler meydana gelebilmektedir. Çalışanların şartlarında zorluk seviyeleri artacak bu nedenle stres seviyelerinin de artmasıyla bireysel performanslarının düşüşe geçmesi kaçınılmaz olacaktır. Açıklanan nedenler göz önüne alındığında hayati önem arz eden kurumlardan birinde, devletin üç ana organı olan yasama, yürütme ve yargı organlarından biri olan adalet hizmetlerinde çalışanların örgütsel bağlılık algılarının yükseltilmesi, toplumsal düzenin de aksamaması açısından çok önemlidir.

3. SONUÇ

Adliye çalışanlarında örgütsel bağlılık, adaletin etkin ve doğru bir şekilde tecelli etmesi için hayati bir öneme sahiptir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, işlerini daha büyük bir özen ve titizlikle yerine getirirler. Bu, adliye süreçlerinin daha hızlı ve doğru işlemesine katkıda bulunur. Özellikle, adliye gibi karmaşık ve yoğun iş yüküne sahip kurumlarda, çalışanların yüksek motivasyonla ve sorumluluk bilinciyle çalışmaları, adaletin sağlanmasında kritik rol oynar. Verimli ve hatasız bir işleyiş, toplumun adalet sistemine olan güvenini de artırır.

Ayrıca, örgütsel bağlılık, adliye çalışanlarının moral ve iş tatminini doğrudan etkiler. İşine bağlı çalışanlar, iş yerlerinde daha mutlu ve memnun olurlar, bu da genel iş ortamını



olumlu yönde etkiler. Yüksek bağlılık, personel sirkülasyonunu azaltır ve deneyimli çalışanların uzun süre adliye sisteminde kalmasını sağlar. Bu da kurumsal bilgi birikiminin korunmasına ve sürekli iyileştirmelere olanak tanır. Sonuç olarak, örgütsel bağlılık, hem bireysel performansı hem de kurumsal başarıyı artırarak adliye sisteminin daha etkili ve verimli çalışmasına katkıda bulunur.

Adliye çalışanlarında örgütsel bağlılığı sağlamak, çeşitli stratejik yaklaşımlar ve uygulamalarla mümkün olabilir. İlk olarak, çalışanların iş yerinde kendilerini değerli ve takdir edilmiş hissetmeleri sağlanmalıdır. Bu, düzenli olarak yapılan geri bildirimler, performans değerlendirmeleri ve başarılı çalışanların ödüllendirilmesi ile başarılabilir. Ayrıca, çalışanların profesyonel gelişimlerine yatırım yapılmalı, eğitim ve seminerler düzenlenerek onların yeteneklerini geliştirmelerine fırsat tanınmalıdır. Bu tür uygulamalar, çalışanların kurumlarına olan bağlılıklarını artırır ve onların uzun vadede adliye sisteminde kalma isteklerini pekiştirir.

İkinci olarak, adliye içinde şeffaflık ve adil bir yönetim anlayışı benimsenmelidir. Çalışanlar, yönetim kararlarının arkasındaki nedenleri bilmeli ve bu süreçlere dahil edilmelidirler. Katılımcı bir yönetim anlayışı, çalışanların kendilerini organizasyonun bir parçası olarak hissetmelerini sağlar ve bağlılıklarını artırır. Ayrıca, adil ve eşit muamele görme, çalışanların iş yerlerine olan güvenlerini ve sadakatlerini artırır. Bu, hem bireysel hem de ekip performansını olumlu yönde etkiler.

Son olarak, çalışma ortamının iyileştirilmesi ve iş-yaşam dengesi gözetilmelidir. Adliye çalışanlarının stres düzeylerini azaltmak ve iş tatminlerini artırmak için ergonomik çalışma alanları sağlanmalı ve iş yükleri dengeli bir şekilde dağıtılmalıdır. Ayrıca, esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma gibi modern iş uygulamaları da hayata geçirilmelidir. Çalışanların sosyal ve kişisel ihtiyaçlarına duyarlı bir yönetim anlayışı, onların iş yerlerine olan bağlılıklarını önemli ölçüde artırır. Bu, adliye sisteminin genel verimliliğini ve etkinliğini artırmak için de kritik bir öneme sahiptir.

REFERENCES

- Akgündüz, S. (2006). *Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları için Yapılan Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Arı, M., Gülova, A., & Köse, S. (2017). "Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Bağlılık Davranışının İlişkisi: Bir Sağlık Kuruluşunda Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 10(1): 43-51.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık, Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bal, V. (2014). *Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Manisa'daki Eğitim Kurumlarında Bir Araştırma*. Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6-1:1-9.
- Bisgin, H. (2014). Examination of organizational commitment levels of physical education and sports teachers according to various variables (case study of Kutahya province). *Turkish Journal of Sport and Exercise*, 16(2), 9-96.
- Clarence, M., Devassy, V. P., Jena, L. K., & George, T. S. (2021). The effect of servant leadership on ad hoc schoolteachers' affective commitment and



- psychological well-being: The mediating role of psychological capital. *International Review of Education*, 67(3), 305-331.
- Çelik Keleş, H. N. (2006). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma*, Doktora Tezi Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
 - Dikmen, B. (2012). *Liderlik Kuramları ve Dönüştürücü Liderlik Kuramı'nın Çalışanların Örgütsel Bağlılık Algıları Üzerindeki Etkisine Yönelik Uygulamalı Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
 - Duygulu, S., Abaan, S. (2007). Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi. *Hacettepe Üniversitesi, Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, C:14, S:2, Ankara, 66.
 - Dündar, S. , Özutku, H. ve Taspınar, F. (2007). İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 :105-119.
 - Fathabad, H. S., Yazdanpanah, A., Hessam, S., Chimeh, E., & Aghlmand, S. (2016). "Organizational Justice and the Shortage of Nurses in Medical & Educational Hospitals in Urmia", *Global Journal of Health Science* , 8(29): 99-105.
 - Gümüş, S. Sezgin, B. (2012). *Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi*. İstanbul: Hiperlink.
 - Howladar, M. H. R.,& Rahman, M. S. (2021). The influence of servant leadership on organizational citizenship behavior: the mediating effect of organizational commitment. *The South East European Journal of Economics and Business*, 16(1), 70-83.
 - İnce, M., Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
 - İnce, M., Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık* (1.Baskı). Konya: Çizgi Kitabevi.
 - İnci, H. (2023). *Akılcı Ve Sezgisel Karar Verme Stillerinin Algılanan Stres Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü: Banka Çalışanları Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
 - Kılıç, G. (2008). *Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
 - Koppenhoefer, C. (2013). The impact of leadership style on organizational commitment in medical health insurance call centers (Doctoral dissertation, Indiana Wesleyan University).
 - Korkmaz, C. (2017). *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Adalet Ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Giresun.
 - Koyuncu, İ. (2019). *Kamu Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkileri: Karaman*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
 - Lichliter, A. (2015). Organizational commitment of Nonprofit Human Service assistants. Saint Mary's University of Minnesota.



- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., Topolnytsky L. (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52.
- Oray, Ö. (2021). *Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Adalet Algısının Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Saltık, A. (2019). *Örgütsel Bağlılık ve Adliye Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi: Bakırköy Adliyesi ve Bağlı Mülhakat Adliyeleri Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Selek Öz, C. Sağlam, T. (2019). Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Gıda Sektöründe Bir Araştırma, *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*, 3 (2), 131-150.
- Stephens, J. L. (2012). The effects of calling, career commitment, and organizational commitment on motivation to lead. Regent University.
- Urhan, S. (2014). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Bir Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Urhan, S. (2014). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Bir Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Varol, F. (2017). Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminlerinin İşten Ayrılma Niyetlerine Olan Etkisi: İlaç Sektörü Örneği, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 38, 200-208.
- Yılmaz, B. (2018). *Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyetine Etkileri Üzerine Bir Araştırma: Elektrik Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.