

**T.C.
İSTANBUL KENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**AKTİF İŞ YAŞAMI OLAN KİŞİLERDE BAĞLANMA
STİLLERİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ezgi UYGUN DARAMA

**Enstitü Anabilim Dalı : Psikoloji
Enstitü Bilim Dalı : Klinik Psikoloji**

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Merve MAMACI

İSTANBUL-2021

T.C.
İSTANBUL KENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**AKTİF İŞ YAŞAMI OLAN KİŞİLERDE BAĞLANMA
STİLLERİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ezgi UYGUN DARAMA

Enstitü Anabilim Dalı : Psikoloji
Enstitü Bilim Dalı : Klinik Psikoloji

“Bu tez ___/___/20___ tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ	İMZA

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Ezgi UYGUN DARAMA

16.06.2021

TEŞEKKÜR

Araştırma konumun seçiminden başlayarak, araştırmalarımın tüm sürecinde bilgi ve tecrübesiyle beni aydınlatan, her konuda tüm sabır ve ilgisiyle beni yönlendiren sevgili hocam , Sayın Dr. Öğr. Üyesi Merve MAMACI'ya, tüm hayatım boyunca, elini üzerimden çekmeyen, benim için büyük gayret gösteren, her ne olursa olsun sevgisinden ve desteğinden bir an bile tereddüt etmediğim bu süreçte gelebilmemin mimarı olan, yoluma ışık tutan sevgili babam, Osman Melih UYGUN'a hayatım boyunca ışıklı yolumda birlikte yürüyeceğime inandığım, yorulduğum zamanlarda beni güçlü kılan ve her zaman sonsuz desteğinin olacağını bildiğim, bu zorlu süreçte ilgisini bir an bile esirgemeyen, sevgili eşim, Ensar DARAMA'ya, bu yolda günümün her anını güzelleştiren, tez sürecimde bilgisayarımın üzerinde oturarak bana yardımcı olan üç küçük kedi kızım sevgili Çiço, Liloş ve Bambam'a

Sonsuz teşekkür ederim...

Ezgi UYGUN DARAMA

16.06.2021

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT	iii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: LİTERATÜR TARAMASI.....	4
1.1. Bağlanma Kavramı.....	4
1.1.1. Bağlanma Kuramları.....	5
1.1.1.1. Bowlby'nin Bağlanma Kuramı	5
1.1.1.2. Sigmund Freud'un Bağlanma Kuramı	7
1.1.1.3. Ainsworth'un Bağlanma Kuramı	8
1.1.1.3.1. Güvenli Bağlanma:	8
1.1.1.3.2. Kaygılı-Kararsız Bağlanma:	9
1.1.1.3.3. Kaçınan Bağlanma:	9
1.1.1.4. Bartholomew ve Horowitz Bağlanma Kuramı	9
1.1.2. Türkiye'de Bağlanma Stilleri ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	10
1.1.3. Dünya'da Bağlanma Stilleri ile İlgili Yapılan Araştırmalar	11
1.2. Örgütsel Bağlılık	12
1.2.1. Kanter' in Yaklaşımı.....	12
1.2.2. Etzioni'nin Yaklaşımı	13
1.2.3. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı	13
1.2.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı	13
1.2.5. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı.....	14
1.2.5.1. Duygusal Bağlılık	14
1.2.5.2. Devam Bağlılığı.....	14
1.2.5.3. Normatif Bağlılık.....	15
1.2.6. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı.....	15
1.2.7. Salancik'in Yaklaşımı.....	16
1.2.8. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı	16
1.2.9. Türkiye'de Örgütsel Bağlılık ile İlgili Yapılan Araştırmalar	17
1.2.10. Dünya'da Örgütsel Bağlılık ile İlgili Yapılan Araştırmalar	18

BÖLÜM 2: MODEL VE HIPOTEZLER	19
2.1. Hipotezler	19
2.1.1. Örgütsel Bağlılık ve Güvenli Bağlanma Arasındaki İlişki	19
2.1.2. Kaçınan Bağlanma Stili ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	20
2.1.3. Kaygılı Kararsız Bağlanma Stili ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	21
BÖLÜM 3: YÖNTEM	23
3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	23
3.2. Veri Toplama Araçları.....	23
3.2.1. Demografik Bilgi Formu.....	23
3.2.2. Üç Boyutlu Bağlanma Stilleri Ölçeği	23
3.2.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	24
3.3. Veri Toplama İşlemi.....	24
3.4. Verilerin Analizi.....	25
BÖLÜM 4: BULGULAR.....	26
4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	26
4.2. Hipotezlerin Test Edilmesi: Aktif Çalışma Yaşamı Olan Bireylerde Bağlanma Stilleri ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	28
4.3. Ek Analizler.....	30
BÖLÜM 5: TARTIŞMA.....	40
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	44
KAYNAKÇA	45
EKLER.....	53
ÖZGEÇMİŞ.....	59

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1. Araştırmada kullanılan ölçeklerden alınan puanlar ve dağılımlar	25
Tablo 2. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımları ve yüzdelere	26
Tablo 3. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin ortalamalar, standart sapmalar ve değer aralıkları.....	27
Tablo 4. Aktif çalışma yaşamı olan bireylerin Üç Boyutlu Bağlanma Stilleri Ölçeğinden ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden aldıkları puanlar arasındaki Pearson korelasyon analizi bulguları.....	28
Tablo 5. Aktif çalışma yaşamı olan bireylerin iş deneyimi süreleri ile bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık arasındaki Pearson korelasyon analizi bulguları	31
Tablo 6. Aktif çalışma yaşamı olan bireylerin cinsiyetlerine göre bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık ortalamaları, standart sapmaları ve bağımsız örneklem t testi bulguları.....	32
Tablo 7. Aktif çalışma yaşamı olan bireylerin çocuklarının bulunup bulunmamasına göre bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık ortalamaları, standart sapmaları ve bağımsız örneklem t testi bulguları	34
Tablo 8. Aktif çalışma yaşamı olan bireylerin eğitim düzeylerine göre bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık sıra ortalamaları ve Kruskal Wallis testi bulguları	36
Tablo 9. Aktif çalışma yaşamı olan bireylerin çalışma şekillerine göre bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık sıra ortalamaları ve bağımsız örneklem Mann Whitney U testi bulguları	37
Tablo 10. Aktif çalışma yaşamı olan bireylerin çalıştıkları sektöre göre bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık sıra ortalamaları ve bağımsız örneklem Mann Whitney U testi bulguları	38

ÖZET

İstanbul Kent Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü - Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı: AKTİF İŞ YAŞAMI OLAN KİŞİLERDE BAĞLANMA STİLLERİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Tezin Yazarı:Ezgi UYGUN DARAMA

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Merve MAMACI

Kabul Tarihi: 16.06.2021

Sayfa Sayısı: iii(ön kısım)+ 52(tez)+ 6 (ekler)

Anabilim Dalı: Psikoloji

Bilim Dalı: Klinik Psikoloji

Bu araştırmada, aktif iş yaşamı olan bireylerde bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya aktif çalışma yaşamı olan 184 kadın, 198 erkek, toplam 382 katılımcı katılmıştır. Veriler, Üç Boyutlu Bağlanma Stilleri Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Demografik Bilgi Formu kullanılarak elde edilmiştir. Analiz sonuçlarında, anlamlı düzeyde, güvenli bağlanma ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki, kaçınan bağlanma ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki, kaygılı- kararsız bağlanma stili ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Araştırma bulguları ilgili literatür içerisinde tartışılmıştır ve ileride yapılacak olan araştırmalar için öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Bağlanma Stilleri, Örgütsel Bağlılık, Bağlanma

ABSTRACT

İstanbul Kent University Institute of Graduate Education-Abstract of Master's

Title of the Thesis: RELATIONSHIP BETWEEN ATTACHMENT STYLES AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN INDIVIDUALS WITH ACTIVE WORK LIFE	
Thesis Author: Ezgi UYGUN DARAMA Thesis Advisor: Dr.Lecturer Merve MAMACI	
Acceptance Date: 16.06.2021	Number of Page: iii(pre text) + 52 (main body)+6
Department: Psychology.	Subfield : Clinical Psychology
In this study, the relationship between attachment styles and organizational commitment was investigated in individuals with active work life. The sample of the study consists of 382 participants, 184 female, and 198 male, who have active work life. The data obtained by using the Three Dimensional Attachment Style Scale, Organizational Commitment Scale, and Demographic Information Form. According to results, a significant positive correlation between secure attachment and organizational commitment and a significant negative correlation between avoidant attachment and organizational commitment were found. There was no statistically significant correlation between anxious-indecisive attachment style and organizational commitment. The research findings were discussed in the relevant literature and suggestions for future research were presented.	
Keywords: Attachment Styles, Organizational Commitment, Attachment	

GİRİŞ

Bağlılık kavramı, temel olarak ait olma duygusu taşır, bu da aynı yerde çalışan bireylerin aynı değerleri, amaçları ve benimsenen kültür arasında bağ işlevi kurar. Buradan yola çıkarak, aslında örgütsel bağlılık ilişkili birçok noktayı etkilediği düşünülmektedir (Sığrı, 2007). Örgütsel bağlılık kavramı ise, kişinin çalıştığı kuruma karşı bağlılığı olarak adlandırılabilir (Uygur, 2009). Örgütün güçlenmesi örgüt içerisinde çalışan kişilerin örgüte karşı ne derecede bağlanması olduğuyla ilgilidir. Örgütsel bağlılık bir yönden işverenin çalışana karşı sağladığı etkin ve verimli ortamla ilgilidir, bu durum da işverenin motivasyonunun yüksek olmasıyla ve çalışan kişilere bu motivasyonu sağlamasıyla mümkün olabileceği varsayılmaktadır (Sığrı, 2007).

Bowlby (1973, 1980, 1982) bağlanmanın doğum ve sonrasında birincil bakım verenle ilişkileri sonucu, benliğe ve başkasına ilişkin içsel çalışan modellerinin geliştiğini öne sürmüştür. Bu içsel model yeni doğanın ihtiyaçlarına göre tutarlı şekilde karşılanmasına bağlı olarak olumlu veya olumsuz etkileri olabileceğini savunmuştur. Erken dönemde gelişen bağlanma örüntüsü gelecekte gelişen ilişkileri etkileyeceği düşünülmektedir (Zörer, 2015).

Hazan ve Shaver'a (1990) göre bağlanma kavramı, endüstri ve örgüt ile psikoloji alanında ilişkilidir. Buna göre; bağlanmanın tıpkı bebek keşfini etkilediği gibi, yetişkin bağlanmasında ve iş hayatında da etkisi olduğunu savunulmaktadır. İş hayatında da yetişkinler tıpkı bebekler gibi, keşif ve yetkinlik için sahaya çıkmaktadırlar ve bu durum bağlanma ile ilgilidir. Yetişkin bağlanma stillerini araştıran araştırmacılar, Bowlby'nin bakım verenle kurduğu bağlanma stillerini yetişkin bireyler olduğunda da sosyal ortam, iş yaşamı ve ilişkilerde uyguladıklarını öne sürmüşlerdir (Koç, 2017).

Literatüre uluslararası bakıldığında örgütsel bağlılık kavramı ilk olarak 1970 yılında öne sürülmüştür, buna bağlı olarak bağlanma kavramı 1990 yıllarında örgütsel olarak incelenmeye başlanmıştır. Günümüze bakıldığında dünyada bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık adına birçok çalışma bulunmaktadır. Türkiye'de ise örgütsel bağlılık ve bağlanma stillerinin incelenmesi az bulunmaktadır. Türkiye'de ve dünyada genel olarak yapılan çalışmalar Bartholomew ve Horowitz'in dört alt boyutu bulunan bağlanma stilleri ile ilgilidir. Üç boyutlu bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelendiği

araştırmalar az sayıda bulunmaktadır. Buna bağlı olarak, bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler genel olarak örgüt içerisindeki örgüte bağlanma ile ölçümlenmiştir (Antalyalı ve ark, 2017).

Kuramlardan ve araştırmalardan yola çıkarak, bağlanma stillerinin yetişkinlik döneminde yordayıcı etkisi olduğu düşünölmektedir buna bağlı olarak, yetişkinlik döneminin önemli bir dönemi örgüt içerisinde geçtiği için, örgüt içerisindeki tutumların bağlanma stilleriyle ilişkili olabileceği düşünölmektedir. Bu araştırma, bebeğin bakım veren ile arasındaki ilişkiyle beraber bireyin yetişkinlikte örgüte bağlılığının ilişkisini araştırmayı amaçlamaktadır.

Araştırmanın Konusu

Araştırmanın konusu, aktif iş yaşamına sahip bireylerin bağlanma stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, bireylerin bağlanma stillerinin, örgütsel bağlılıkla ilişkisini incelemeyi amaçlamaktadır.

Araştırmanın Önemi

Bu araştırma Psikoloji alanının iki farklı alt alanı olan endüstri-örgüt psikolojisi ve klinik psikolojiyi köprüleme görevi görmektedir. Bir değişken bağlanma stillerini araştırırken diğeri örgüt bağlılığını ölçömlenmektedir. Yani bağlanma kavramı klinik psikoloji alanında sıklıkla incelense de endüstri ve örgüt psikolojisi alanında da oldukça önemlidir. Bu araştırmanın hem klinik psikoloji alanına hem de endüstri-örgüt psikolojisi alanına katkısı olacağı düşünölmektedir.

Örgütsel bağlılık değişim gösteren ve gelişen evrende iş dünyası için önemli bir unsurdur. Dolayısıyla birden fazla psikolojik faktörün örgütsel bağlılığı etkileyeceği düşünölmektedir. Bu sebeple bu araştırma iş dünyası, çalışanlar ve ileride yapılacak çalışmalar için önemli bir yol gösterici olacaktır. Bu araştırma bağlanma stillerinin yaşam boyu hayatın farklı alanlarındaki önemine dikkat çekme anlamında da katkı sağlayabilecektir.

Araştırmanın Sayıtları

1. Bu araştırmada çalışan bireylerin Bilgilendirilmiş Onam Formunu, Demografik formu ve ölçekleri içtenlikle çözdükleri varsayılmıştır.
2. Araştırmada bulunan örneklemin evreni temsil edeceği varsayılmıştır.



BÖLÜM 1: LİTERATÜR TARAMASI

1.1. Bağlanma Kavramı

Bağlanma kişilerin doğumundan itibaren bakımıyla ilgilenen ve sonrasında kendileri için değerli olan kişilere karşı oluşturdukları güçlü bağlar olarak ifade edilmektedir (Bowlby, 1982). Duygusal bağ kurma ve bağlanma, bebeğin doğumunda anne-bebek arasında gelişen ve çoğu içgüdüsel faktörlerin karşılanmış olmasıyla ortaya çıkan, doğumdan kısa bir süre sonra görülen bir olgudur (Çiçek, 2019).

Ayrıca bağlanmanın genetik olarak belirlenmemiş bir sistem olduğu çeşitli yazarlar tarafından savunulmaktadır. Bağlanma ile ilgili nörobilim çalışmaları bağlanmanın bebek doğduktan sonra davranış sistemiyle bebekte nöronlar arasındaki bağlantının biçimlendiği belirtilmiştir (Binici, 2020).

Bağlanma, yeni doğanların yaşamlarını sürdürebilmesi için gerekli olan gelişimsel açıdan önemli bir durumdur. Bağlanma, doğuştan itibaren kişilerin tüm hayatının dinamiklerini oluşturur. Bu nedenle kişinin dünyaya geldiği aile sistemi, aile bireyleri ve bu kişiler arasındaki ilişki dinamikleri en az anne ve bebek arasındaki ilişki kadar önemlidir (Taşkiran Tepe, 2018). Bağlanmaya daha geniş bir çerçeveden bakıldığında, yalnızca doğuş ve çocukluk dönemini değil ileri yaşlardaki dönemleri ve kişiler arasındaki ilişkileri de etkilediği ifade edilmektedir (Nacar ve Gökkaya, 2019).

Bağlanmanın kuramının öncü araştırmacılarından olan Harry Harlow, maymunlarla bir deney gerçekleştirmiştir. Bu deneyde bebek maymunlar için iki farklı anne figürü bulunmaktadır. İlk annenin, kötü bir görünümü bulunmaktadır; tamamen tellerden oluşmaktadır ve yalnızca göğüs tarafında yemek bulunmaktadır. İkinci anne ise peluş ve yumuşaktır ve iyi bir görüntüsü vardır fakat yemek yoktur. Deneyin birinci aşamasında maymun yalnızca yemek ihtiyacını karşılayarak iyi görünümlü annenin yanına gitmektedir. Ve Harlow bunun üzerine korkutucu bir etken koyarak ölçümlemek ister, maymun korktuğunda iyi görünümlü sıcak annenin yanında sakinleşmeye çalışır. Bunun üzerine deneyin ikinci aşamasında bir grup maymunu iyi ve sıcak anneyle bırakırken diğerini bir odanın içerisinde yalnız bırakır. Korkutucu etkenleri odanın içerisine soktuğunda annenin yanında olan maymunlar bir süre sonra güvende hissederek

keşfe çıkarlar. Yalnız olan maymunlar ise oldukları yere sinerler ve hareket edemezler. Deney sonunda, yalnız kalan maymunların yaşayan bir kısmının, yetişkinliklerinde bebekleri olduğunda genel olarak onları öldürdüğü veya ilgisiz bıraktıkları gözlemlenmiştir (Harlow, 1958).

Bağlanma ile ilgili bir diğer öncü araştırma ise 1944 yılında ABD’de yapılmıştır. Bu deneyde yeni doğan bebeklerin yalnızca fiziksel ihtiyaçları karşılanmıştır. Onlara bakım veren kişiler gerekmediğince fiziksel temastan ve göz temasından kaçınmıştır. Dört ay sonra deneyde bulunan bebeklerin yarısı ölmüştür. Ölen bebeklerin hepsi ölmeden hemen önce, ses çıkarmayı, bakım verenin ilgisini çekmeye çalışmayı, ağlamayı ve mimikleri bırakmıştır. Ölüm bebeklerin vazgeçişlerinden sonra gelişmektedir. Deney bir süre sonra bitirse de geride kalan bebeklerin duygusal ihtiyaçları karşılanmadığı için çoğunun öldüğü görülmüştür (Kaya, 2018).

Bu deneyler, yeni doğan bebeğin sadece fiziki ihtiyaçlarını karşılayarak iyilik halini sağlayamayacağını, doğuştan gelen bağlanma ve bağ kurma ihtiyacının olduğunu ve bunun hayati bir ihtiyaç olduğunun göstergesidir.

1.1.1. Bağlanma Kuramları

1.1.1.1. Bowlby’nin Bağlanma Kuramı

Bağlanma kuramı ilk olarak İngiliz Psikiyatrist Bowlby tarafından öne çıkmıştır. Bowlby (1973) küçük yaşta hastane ve bakımevlerinde bulunan çocukların gelişimsel, sosyal ve psikolojik etkenlerini araştırması üzerine bağlanma kuramına katkı sağlamıştır. Erken yaştaki suçlu erkek çocuklar üzerinde yaptığı araştırmada bağlanmanın gelişmediği ve erken ayrılma olan çocuklarda sosyal, psikolojik ve gelişimsel sorunların olabileceğini savunmuştur (Akdağ,2011).

Bowlby(1988) ruhsal alandan çok bağlanmanın gözlemlenebilir davranışlarını incelemiş ve bağlanmanın dört özelliğini öne sürmüştür. *Yakınlığın sürdürülmesi* bireyin yanındaki bireylerle bağlanma ilişkileri ve devamının sürdürülmesi arzusuna sahiptir. *Güvenli barınak* ise tehlike ve ihtiyaç anında bağlanma sağladığı bireye güven ve rahatlama alanı oluşturması olarak tanımlanabilir. *Güven esası*; bağlanılan bireyin güven

içindeki hareketleri konusuna değinilmiştir. *Ayrılık acısı* ise Bağlanılan bireyden ayrılmayla gelişen kaygı olarak tanımlanabilir.

Bowlby bağlanma davranışlarıyla beraber bağlanma kuramının temellerini kurmuştur (Gençoğlu, 2019). Bowlby ve Ainsworth'e göre bağlanma ilişkisinin özellikleri vardır. Kurulan duygusal bağ bakım veren birey ile bebek arasında bulunmaktadır. Başka bir birey tarafından bu bağ değiştirilemez. Bağın kurulmaya başladığı dönemde ayrılıklar sorun yaratır; duygusal ilişki süreklilik ister. Bağlanma bebeklik döneminin sonlanmasıyla bitmez, sonrasında gelen olan çocukluk, ergenlik ve yetişkinlik dönemlerinde de bağlanma yapıları sürer (West, 2018). Bağlanma kuramına göre, bireylerin bağlanma yapısının değişimlerine rağmen bebeklik çağında gelişen bağlanma türü bireyin ileriki yaşlarda oluşturacağı sosyal bağlarını temelini etkilemektedir (Demir,2019).

Bowlby (1973) 'e göre erken çocukluk döneminde anneden ayrılmış veya anneyi kaybetmiş bağlanmanın sağlanmadığı bireylerin gelecekte ki hayatında gelişimsel, fiziksel ve duygusal problemler oluşturacağını savunmaktadır.

Bowlby (1973) e göre çocuk bebeklik döneminde anne tarafından istenmeyen ve annenin olmadığı bağlanmanın gerçekleşmediği durumlarda ileriki yaşlarında kimse tarafından sevilmediğini ve istenmediğine inanacaktır (Bowlby 1973'ten akt. Gençoğlu, 2019)

Bowlby'nin, psikoanalitik kuram çerçevesinde yetişmesine rağmen psikoanalitik kuramın yetersizliğini çocuklarla çalışmasıyla beraber gözlemlediği ve bebeklerin annesini sevmesinin, açlık duygusunun doyurulmasının sebebi anlayışını kabul etmediği çeşitli yazarlar tarafından öne sürülmektedir (Soysal ve ark., 2005). Bowlby, birçok sistemini Freud'dan almış olsa bile onun yetişkinler üzerinden çalışmalarını göz ardı edip bebekler üzerinden çalışmaya başladığı, bu sebeple insan davranışlarının biyolojik olarak meydana geldiğini savunduğu görülmektedir. İnsanın hayatını devam ettirebilmesi, tehlikelerden korunması ve yararlı olabilecek durumlarda bulunduğunu ayrıca araştırmacı tarafından vurgulanmıştır (Bowlby, 1969).

1.1.1.2. Sigmund Freud'un Bağlanma Kuramı

Psikanalizin kurucusu Freud, klasik psikanalitik kuramı ile bebeklikten itibaren çocuk gelişiminde bakım veren ve çocuk arasındaki bağlanmayı araştırmıştır bu kurama bağlı olarak birçok psikanalitik kuramcılar bağlanma konusu üzerinde durmuştur. Freud bebek gelişiminin belirli bir bölümünün ilk 5 ya da 6 yılda olduğunu, buna bağlı olarak yetişkinlikte bu evrelerin etkisi olduğunu öne sürmüştür. Freud'dan sonra birçok kuramcı bu evrelere bağlı olarak çocuğun kişilik gelişimi incelemiştir (Öngider, 2013).

Bu gelişimlerin yeni doğan bireyin gelişimini değişik aşamalardan geçerek geliştirdiğini öne sürmüştür. Bu aşamalardan birincisi 0-1 yaşı oral dönemdir, ilk haz merkezinin ağızda olduğunu yeteri kadar karşılanmadığı takdirde bebekte güvensiz, dengesizlik ve bağımlılık oluşabileceğini savunmuştur. İkinci aşama ise, 1-3 yaşı anal dönemdir, bu dönemde bebeklerin, anüs ve anüsle ilişkili olan yerlerden haz sağladığını varsayılmıştır. Bu bebeğin bağımsızlık için ilk dönemidir. Bu dönemin kötü geçtiğini varsayıldığında, bebekte katı görüşlülük, kararlılık ve inatçılıkla karşılaşılabileceğini savunmuştur. Üçüncü evre ise, 3-6 yaşı fallik dönemdir, bu evrede kız çocuklarında Elektra kompleksi (anneyi babaya karşı rakip görme) durumu, erkek çocuklarda ise, Oedipus kompleksi (babayı anneye karşı rakip görme) durumunun oluşabileceğini öngörülmüştür. Bu dönem içerisinde bireyin cinsel kimlik kazandığını ve karşı cinse karşı beden merakının başladığını savunulmaktadır. Dördüncü dönem ise, 6-12 yaşı latent dönemdir, çocuğun sosyal kimlik rolünü pekiştirme evresi denilebilir, bu dönem başarısız olduğu takdirde çocukta kimlik karmaşası ve aşağılık duygusu olacağı öne sürülmüştür. Son dönem, 12-18 yaşı genital dönemdir, bu dönem içerisinde kendisi, ailesi önemli değildir bu dönemde karşı taraf önemlidir ve cinsel davranışlar öğrenilir. Bu dönemin başarılı geçmesi, iyi bir yetişkin olunabileceğini öne sürmüştür (Özdemir ve ark., 2012).

Bağlanma kuramının ortaya çıkmasıyla birlikte bağlanma ile ilgili birçok çalışma yürütülmüş ve farklı modeller ortaya konulmuştur. Bu modeller bağlanma stillerinin tanımlanmasında ve yetişkinlik evresinde bağlanma stillerinin ortaya attığı durumları ele almıştır (Erzen, 2016).

1.1.1.3. Ainsworth'un Bağlanma Kuramı

Ainsworth 1979 yılında yaptığı çalışmasıyla bağlanma türlerini  kümede iki eksenli model ile açıklamıştır. Bu eksenlerden biri *güvenlik diğeri* ise *fiziksel yakınlıktır*. Kümeleri ise A, B, C modeli olarak ele almıştır. Bağlanma kuramını temel alan nc araştırma çocukluk evresini ele alan bebeklerle yürütülmüş üç alt boyutlu (A, B, C) bir modeldir (Ainsworth, 1979). Bu bağlanma kuramı modelinin üç alt boyutu *güvenli bağlanma*, *kaygılı-kararsız bağlanma* ve *kaçınan bağlanma* stillerinden oluşmaktadır (Erzen,2016)

Ainsworth, bebeklerde bağlanma stillerini gözlemlemek için “*Yabancı Durum Testi*”ni geliştirmiştir. Geliştirdiği bu ölçek yabancı bir ortamda bebeğin anneden veya bakım verenden uzaklaştığında davranışlarını gözlemlemek amacıyla yapılmıştır. Deneye başlamadan bir sene bebekleri evlerinde gözlemlemiş ve davranışlarını kayda almıştır. Deneyi başlatmasıyla beraber, bebeklere ilgi çekici oyuncaklar vererek keşif işteği düzeyini ortaya çıkarmak istemiştir. Annelerinden uzaklaşan bebeklerin tepkileri, keşif iştekleri, davranışları, stres düzeylerini kayda alarak  faktörlü bağlanma stillerini ortaya çıkarmıştır. Bu faktörler güvenli, kaygılı/kararsız ve kaçınan bağlanmadır (Ainsworth, 1979).

1.1.1.3.1. Güvenli Bağlanma:

Güvenli bağlanmaya sahip çocuklar anneleri olmadığında kaygılı ve huzursuz olabildikleri düşünülmüştür. Anne geri döndüğünde ise mutluluk ve sevinç davranışları gözlemlemektedir. Güvenli alana sahip ocuk anne yokken çevresini özgürce keşfedebilir ve bakım verenin geri döneceği bilincindedir. Geri döndüğünde onu bir ödülün beklediğinin farkındadır ve bu cesaretle hareket eder. Güvenli bağlanmaya sahip bireyler keşif sırasında annelerinden yardım aldıkları için ve gelecekte bir problemle karşılaştığında kendisinde yardım ve çözüm yeteneğinin gelişmiş olacağı dşnlmektedir (Türk, 2019).

1.1.1.3.2. Kaygılı-Kararsız Bağlanma:

Kaygılı Kararsız bağlanmaya sahip çocuklar, annelerinin ayrıldığı noktada kaygı ve üzüntü duymalarına karşın anne geri döndüğünde öfkeli ve mesafeli davranırlar (Türk, 2019). Anneye yönelme konusunda kararsız oldukları ve bu sebeple kendini güvende hissetmedikleri öne sürülmektedir. Keşfe daha az çıktıkları için ve keşfe çıktıkları zamanlarda kaygılarından dolayı annelerinden yardım istemezler ve çocuk için problem yaratabileceği düşünülmektedir. İlgi ve bakım isteseler dahi mesafelerinden dolayı yeteri kadar ilgi görmezler ve bu sebeple direnmelerin ortaya çıkacağı belirtilmiştir. İstediklerini alamadıkları için öfke patlamaları meydana gelebilmektedir. (Ainsworth, ve ark. 1978).

1.1.1.3.3. Kaçınan Bağlanma:

Kaçınan bağlanmaya sahip çocuklar, bakım veren odadan ayrıldığında tepkisizdir. Anneden uzaklaşma eğilimi gösterir ve keşfe çok az çıkarlar. Anne tarafından ihtiyaçlarının göz ardı edildiği bilincinde olan bebek iletişim ve duygusal ihtiyaçlarının karşılanmayacağını bilir. Bakım veren yakınlaşmak istese dahi yok sayma davranışı göstermektedirler. Bakım veren ve yabancılar arasındaki ilişkilerinde davranışsal fark görülmemektedir (Türk,2019). Ainsworth ve Bell (1970) kaçınan bağlanmaya sahip çocukların gerçekten tepki göstermemeleri üzerine bunu maskelediklerini düşünmüşler ve bu sebeple kalp atış hızını ölçümlemişlerdir. Bu araştırmaya bağlı olarak kaçınan bağlanmaya sahip çocukların problemlerini maskeledikleri ortaya çıkmıştır.

1.1.1.4. Bartholomew ve Horowitz Bağlanma Kuramı

Bartholomew ve Horowitz , benlik ve başkaları modellerinin bağlanma stillerini belirlediklerini öne sürmüşlerdir. Benlik duygusu başkaları tarafından onaylanma ve sevebilirlik duygusu olarak betimlenebilir. Benlik modelinin olumsuz olması durumunda düşük özsaygı görülebileceğini öne sürmüşlerdir. Başkaları modeli olumlu olması durumunda güvenilirlik, yardım isteği, ilişki beklentileri gibi durumlar gözlemlenirken, olumsuz olması durumunda yakınlıktan kaçınma, sosyal destek talebinin yoksunluğu gibi davranışların olabileceğini öne sürmüşlerdir (Sümer ve Güngör, 1999).

Bartholomew ve Horowitz (1991), tarafından son yıllarda yapılan dört kategorili yetişkin bağlanma stilleri ortaya atılmıştır. Modelin alt kategorileri güvenli, korkulu, saplantılı ve kayıtsız olarak oluşturulmuştur. Bu modelde güvenli bağlanma hem benliklerini değerli görürler hemde diğer bireylerin benliklerine karşı destekleyicidirler. Kayıtsız bağlanma stilinde kişiler kendi benliklerine karşı değer verirler ancak karşıda bulunan bireyi önemsemezler. Saplantılı bağlanma ise kişinin kendisini olumsuz gördüğü ancak hayatına giren kişilere değer verdiği ve önemseydiği bağlanma türüdür. Korkulu olan stil hem kendisine karşı olumsuz hemde karşıda bulunan kişiye karşı olumsuz olunan durumdur (Nacar ve Gökkaya, 2019).

1.1.2. Türkiye'de Bağlanma Stilleri ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Sümer ve Güngör (1999) yetişkin bağlanma stilleri ölçeklerinin Türk örneklemini üzerinde psikometrik değerlendirmesini ve kültürlerarası karşılaştırmasını araştırmıştır. Bağlanma stillerinin kültürel olarak değişim gösterdiğini ve her kültürde örüntüsel olarak değişkenlik gösterdiğini öne sürmüşlerdir. Bunun yanında araştırmalarında yalnızca güvenli bağlanmanın kültürler arasında belirgin bir değişkenlik göstermediğini belirtmişlerdir.

Morsünbül ve Çok (2011) araştırmalarında bağlanma stilleri ve ilişkili değişkenleri incelemiştir. Bağlanma stillerinin Türkiye’de aile yapısının bağlılığına ve aile ilişkilerinin baskın olmasıyla beraber geleneksel aile yapısını gözetmiştir ancak bu yapının geleneksellikten çekirdek aileye dönüşü gözlemlenmiştir. Türkiye’de aile içi örüntüler göz önünde bulundurularak yapılan araştırma da bağlanmada annenin dışında babanın ve kardeşlerinde etkisinin olduğu ileri sürülmüştür.

Sümer ve Sariye (2017) araştırmalarında bağlanma stillerinin romantik ilişkilerde kıskançlık ilişkisini 237 erkek 223 kadın katılımcıda ölçümlemişlerdir. Bulgularında, bağlanma stillerinin kıskançlık düzeyinde önemli bir yordayıcı olduğunu öne sürmüşlerdir. Kaçınan bağlanma arttıkça kıskançlık düzeyinde düşüş, kaygılı bağlanma arttıkça kıskançlık düzeyinde yükseliş olduğu ileri sürülmüştür.

Çelik (2018), 422 öğrenciyle yaptığı araştırmada bağlanma stillerinin sosyal iyi oluş ve kendini güvende hissetmek arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bulgular, öğrencilerin

bağlanma stillerinin sosyal iyi oluş durumu ve kendini güvende hissedişleriyle doğru oranda ilişkisi olduğunu göstermiştir.

Karlıoğlu ve Parlar (2020), 418 evli bireyle yaptığı araştırmasında evli bireylerin bağlanma stillerinin, depresyonla arasındaki ilişkisini incelemişlerdir. Bulguların ışığında evli bireylerin, kaçınmacı ve kaygılı bağlanma stillerinin depresyon düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi olduğunu belirtmişlerdir.

1.1.3 .Dünya’da Bağlanma Stilleri ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Gillian ve Barkham (1994) bağlanma stilleri ve iş gücü arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. İşe yönelik farklılıklar, tahmin edildiği gibi kaçınan bağlanma ve kaygılı kararsız bağlanma grubu ile ilişkili bulunmuştur. Kaygılı-kararsız bağlanmaya sahip olanlar, iş performansı ve işte ilişkilerle ilgili bildirilen kaygı ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkili bulunmuştur. Bununla beraber kaçınan bağlanmaya sahip kişilerin, çalışma saatleriyle ilgili kaygılarının, evde ve sosyal hayatta bulunan ilişkilerdeki zorluk düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Ognibene ve Collins (1998) ergenler üzerinde yaptıkları araştırmada, güvenli bağlanmaya sahip olanların sosyal destek alma ve baş etme stratejisi eğiliminin daha yüksek olduğunu ancak diğer bağlanma türlerine sahip olanların sosyal destek ve baş etme stratejilerine karşı daha negatif olduklarını kaydetmişlerdir.

Bond (2004) kişilerin bağlanma stillerinin evliliklerinde bağlılık ve şiddet eğilimini arasındaki yordayıcı etkisini araştırmıştır. Buna bağlı olarak, kaygılı bağlanan kadının şiddet mağduru olduğu gözlemlenmiş ancak kaygılı bağlanan erkeğin, küçümseyici ve aşağılayıcı davranış örüntüleri görülmüştür. Güvenli bağlanan bireylerin, eş seçimlerinde güvenli bağlanan bireyleri seçtiklerini ortaya koymuştur. Bu araştırmada bağlanma stilleri ile şiddet eğilimi arasında ilişki olduğu görülmüştür.

Leiter, Day ve Price (2014) çalışmasında, 167 Kanadalı sağlık çalışanında meslektaş ilişkilerini ve tükenmişlik durumunu araştırmıştır. Kaygılı bağlanma stiline sahip olan çalışanların iş ilişkileri ve süreçlerine iş birliği eğiliminde olduklarını, ancak bu yakınlık durumunun, sosyal karşılaşmalara maruz kaldıklarında daha fazla baskı hissettiklerini ortaya çıkarmıştır.

1.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından açıklandı da bu tanım daha sonra birçok araştırmacı tarafından farklı açılardan incelenmiştir. Bu araştırmalar örgütsel bağlılık kavramının gelişmesine katkıda bulunmuşlardır. Genel olarak bakıldığında örgütsel bağlılık kavramı çalışanların verilen işi nasıl algıladıkları ve işe yönelik davranışlarını kapsayan bir kavramdır (Ahmadi, 2014). Örgütsel bağlılık, çalışan kişilerin örgütlerinde amaç ve düzenlerini benimsemeye ve bulundukları örgüt içerisindeki duygusal bağlılıkları ve örgüt içinde devam etme arzusu olarak tanımlanmaktadır (Allen, Meyer, 1996). Diğer bir ifade ile, örgütsel bağlılık kişilerin örgütte gönüllülük esasına bağlı çalışması, tutumlarını koruması, takım ruhunu benimsemesi, misyon ve vizyonuna bağlanması ile yakından ilişkilidir (Taş, 2012).

Literatüre bakıldığında, örgütsel bağlılık kuramı üç boyutta kuramcılar tarafından, tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık olarak ayrılmıştır.

1.2.1. Kanter' in Yaklaşımı

Tutumsal bağlılık kavramı ilk olarak Kanter (1968) tarafından öne sürülmüştür. Bağlılık Kanter'e göre iki sistemde ortaya çıkabilir; bu sistemler sosyal sistem ve kişilik sistemidir. Kişilik sistemi bilişsel, duygusal ve yönelimlerden ortaya çıkmaktadır. Örgüt tarafından örgütte bulunan bireylerden beklenen davranışsal taleplerin farklılığına bağlı olarak bağlılık düzeyini oluşturmaktadır. Bu düzeyler devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır. Devama yönelik bağlılık, bireyin örgüt içerisinde kalmak için kendisini örgüte feda etmesidir. Bir diğer düzey ise kenetlenme bağlılığıdır, bu bağlılıkta bireyler sosyal yaşantılarından vazgeçer ve örgüt içerisindeki her bireyle yakından ilgilenir ve gruba ait hisseder, bu durumun tatmin edici etkisinin bireyi örgüte bağlayıcı olduğunu savunmaktadır. Bir diğer düzey ise, kontrol bağlılığıdır, örgüt liderinin emir ve kurallarına karşı örgüt içerisinde bulunan bireylerin o kuralları ve emirleri devam ettirmesine dayanmaktadır. Kontrol bağlılığı bireyin örgüte karşı olumlu yönelimlerini kapsamaktadır (Gül, 2002).

1.2.2. Etzioni'nin Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığı sınıflandırma ile ilgili yapılan ilk çalışmalardan diğeri ise Etzioni'nin örgütsel bağlılık çalışmasıdır. Etzioni örgütte bulunan bireyin üyeler üzerindeki güç ve yetkinliklerinin yakınlaşmadan kaynaklı olduğunu öne sürmüştür. Bu yakınlaşma sınıflandırılmasını üçe ayırmıştır; birincisi ahlaki açıdan yakınlaşmadır, diğer adıyla moral bağlılığı denilir bu sınıfta bulunan örgütteki birey ahlaki standartlar ve değerleri içselleştirerek yakınlaşma gerçekleştirmektedir bu durum örgüte karşı pozitif bir yöneliştir. İkinci yakınlaşma açısı ise, çıkara dayalı yaklaşımdır, ahlaki yakınlaşmayla kıyaslandığında daha az pozitif ilişkiyi kapsamaktadır. Bu yakınlaşmaya örgüt ve örgüt üyeleri arasındaki alış-veriş ilişkisi denilebilir. Son yakınlaşma sınıfı ise yabancılaştırıcı yakınlaşmadır. Bu yakınlaşma türü örgüte karşı negatif yönelim gösterebilmektedir örgütteki birey zararlı gördüğü zaman örgütü cezalandırıcı olabileceği öne sürülmektedir. Buna rağmen örgütte kalmaya zorlanmakta olduğu düşünülmektedir (Balay, 2000).

1.2.3. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılık kavramını kişinin örgüte karşı psikolojik bağlanması olarak öne sürmüşlerdir. Bu bağlılığı üç boyuta ayırmışlardır; birincisi uyum bağlılığıdır. Uyum bağlılığında temel amaç üyenin ödüle kavuşmasıdır. Bu ödüle kavuşabilmek için birçok durumu göz ardı edebileceklerini öne sürmüşlerdir. İkinci bağlılık türü ise özdeşleşmedir, örgütteki birey istediği için örgüttedir ve bunun sürmesi için örgüte karşı tatminlik ister. Üçüncü boyut ise içselleştirmedir, örgüt içerisindeki bireyin örgüt üyeleri ve örgütle tutum davranış ve değer sistemi açısından bağlanması gerekmektedir (Gül, 2002).

1.2.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Bu yaklaşım Etzioni'nin örgüt modeline dayanmaktadır. Etzioni'nin ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı bağlılık modelinde ahlaki ve yabancılaştırıcı yaklaşımların ikisinde duygusal olduğunu ve açık olmadığını belirtmişlerdir. Bu nedenle Penley ve Gould yaklaşımlarında Etzioni'nin gördükleri eksikleri tamamlamayı amaçlamışlardır. Bu nedenle üç bağlılık türünün örgütte bulunabileceğini öne sürmüşlerdir. Penley ve Gould'a göre örgütsel bağlılık üçe boyuttadır. Birincisi, ahlaki bağlılık, örgüt bireyinin

örgütü kabullenmesini, başarılarını ve başarısızlığını kendi sorumluluğu olarak algılanması olarak ifade edilmiştir. İkinci boyut ise, çıkarıcı bağlılıktır, örgütte bulunan birey örgütü belirli amaçlar ve ödüller için araç olarak görmektedir. Son bağlılık ise yabancılaştırıcı bağlılıktır, bu bağlılığa sahip üyelerin alternatif iş imkanının bulunmadığını düşündüğünü, ödül ve cezanın rastgele olduğunu düşündüğünü bu sebeple örgütte zorunlu kaldıklarını öne sürmüşlerdir (Penley ve Gould, 1988).

1.2.5. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı

Tutumsal bağlılıkla ilgili en önemli çalışmalardan biri de Allen ve Meyer'in çalışmalarıdır. Meyer ve Allen tarafından örgütsel bağlılık kavramı üç alt boyutla açıklanmıştır. Bu boyutlar; *duygusal bağlılık*, *devam bağlılığı*, *normatif bağlılık* olarak belirtilmektedir (Meyer ve Allen, 1993).

1.2.5.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık geliştiren bireyler, örgütlerini benimserler, örgüt içerisinde gönüllü kalırlar ve duygu yönünden örgütün tutum davranış ve düşüncelerini benimserler. Örgüt içerisinde olmaktan mutludurlar ve oraya ait hissederler. İş içerisindeki görevlerini başarıyla tamamlarlar ve özümserler. Performans açısından olumludur ve devam etme istekleri vardır (Dağlı ve ark. 2018).

1.2.5.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı modeline göre bireyler, çalışanların örgütlerinden ayrılması durumunda ortaya çıkacak sonuçları gözetirler, işveren açısından beklenen bir model değildir. Birey standart düzeyde performans gösterir ve beklenen düzeyde iş gücüne sahiptir (Dağlı ve ark. 2018). Kendilerine göre iş bulamayacağı düşüncesi nedeniyle işten ayrılmak istemezler bu sebeple, koşullar gerektirdiği için örgütte kalmaya zorunludur. Bu bireyler, yalnızca örgüt içerisinde beklentileri ve ödülleri uyduğunda tam performans gösterirler (Starnes ve Truhon, 2006).

1.2.5.3. Normatif Bağlılık

Normatif Bağlılık modeline göre bireyler, duygusal bağlılık ile benzer tutumlar gösterirler. Bulundukları örgüte öneriler bulur, davranışlarını benimser, itaat ederler. (Starnes ve Truhon, 2006). Normatif bağlılığı, duygusal bağlılıktan ayıran durum ise kişilerin örgütte kalmaya karşı zorunluluk hissetmesidir. Örgütte kalma durumu iyi bir davranıştır ve onların kültürlerini benimsemekte zorunluluktur. Kişilerin sadakat normları ve örgütün sosyal kültürel özelliklerinden etkilenmektedir (Dağlı ve ark. 2018).

Örgütsel bağlılığın tüm formları çalışanları örgütte kalmaya devam etmesini sağlamaktır. Ancak her çalışanın örgütte kalma bağlılık biçimleri değişkenlik göstermektedir. Örnek vermek gerekirse, duygusal bağlılığa sahip olan kalmak istedikleri için, devam bağlılıkları olanlar ihtiyaçları olduğu için, normatif bağlılığa sahip olanlar ise zorunda oldukları için örgütte kalırlar. (Arslan, 2015)

Allen ve Meyer (1990) üç boyutlu örgütsel bağlılık stilleri incelendiğinde örgüte bağlılık düzeylerinde beş ortak özellik görülmektedir. Birinci özellik, çalışan ve örgüt arasındaki ilişki yansımaktadır. İkinci özellik çalışanın örgüte hissettikleri yansımaktadır. Üçüncü özellik iş davranışlarını etkilemektedir. Dördüncü özellik ise, çalışanın işten ayrılma durumunu ve devrini etkilemektedir. Beşinci ve son özellik ise, çalışanın sağlığını ve refah düzeyini etkilemektedir.

1.2.6. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı

Becker'a göre örgüt içerisinde bulunan bireyler örgüte karşı duygusal bağlılık hissetmezler ancak bağlanmadıkları takdirde ödülü kaybedeceklerini düşünürler ve bu sebeple örgütte kalmaya devam ederler. Buradan yola çıkarak kişilerin bazı tutarlı davranışlar göstermesi beklenir ve amaca yönelik tutarlı davranışlar gösterdiklerini belirtmiştir. Bu tutarlı davranışların gösterilmesi Becker tarafından bahis olarak adlandırılır. Bahis örgütte bulunan bireyin örgütte kalmak için uyguladığı bir yatırımdır. Bu bahis kaynaklarını Becker dört boyuta ayırmıştır. Birincisi, toplumsal beklentilerdir, örgüt içerisinde bulunan bireyin ait olduğu toplumun sosyal ve manevi beklentilerine göre davranış göstermeleridir. Örneğin sık sık iş değiştiren bireylerin toplum tarafından güvenilir olarak adlandırılamayacağını öne sürmüştür. İkinci yan bahis ise, bürokratik

düzenlemelerdir, çalışma karşılığında ileride alınan belirli bir birikim varken, işin sonlanmasıyla beraber o birikimin kaybolma durumu ve kaybolmaması için işe devam zorunluluğu gerekmektedir, bu duruma emeklilik olarak örnek verilmiştir. Üçüncü yan bahis olarak, sosyal etkileşimlerdir, örgüt içerisindeki ilişkilerde karşılıklı olarak kişiler hakkında kanaatin yerleşmesi olarak adlandırılabilir. Örneğin örgüt içerisinde güvenilir olarak görülen bir kişinin iş içerisinde yalan söylememesi gerekir bu yan bahisin dürüst davranışlara karşı bağlılık geliştirebileceği varsayılmıştır. Dördüncü ve son yan bahis ise, sosyal rollerdir, örgüt içerisindeki birey verilen role o kadar alışmıştır ki bu rolün bozulmasını istemez ve hayatını bu role göre devam ettirdiği başka bir role uyum sağlayamayacağı varsayılır. (Becker, 1960)

1.2.7. Salancik'in Yaklaşımı

Salancik'in yaklaşımına göre, bireyin örgüt içerisindeki davranışlarına bağlanması gerekmektedir. Becker'in yaklaşımında olduğu gibi davranışlara bağlı olarak tutarlı olması gerekmektedir. Salancik'e göre örgütsel bağlılık, bireyin davranışlarına, tutumuna ve örgüte karşı ilgisini arttıracak inançlarına bağlanmasıdır, kişinin tutumları ve davranışları uyumlu olmadığında stres ortaya çıkabilmektedir. Salancik, Becker'in yaklaşımında olduğu gibi davranışların devamını ele almıştır ancak arasındaki fark Becker'in davranışlarındaki aynı tutumu göstermesinin kaybedeceklerinin olduğunun farkında olmasından, Salancik'in yaklaşımında ise davranışın devamı için psikolojik durumun yani devam isteğinin olması gerektiği belirtilmiştir. (Gül, 2002)

1.2.8. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Reichers (1986), tutumsal bağlılığı geliştirerek çoklu bağlılık yaklaşımını ileri sürmüştür. Çoklu bağlılık yaklaşımı, bireylerin örgüt içerisindeki, müşterilerine, müdürlerine ve çalışma arkadaşlarına karşı farklı bağlılıklar gösterebileceğini öne sürmüştür. Çoklu bağlılık yaklaşımında, örgütsel bağlılığın geliştirdiği birden fazla içsel ve dışsal faktörlerin olduğu öne sürülmüştür buna bağlı olarak, içsel faktörler, örgüt içerisinde bulunan kişiler arası ilişkilerin farklılığı olarak, dışsal faktörler ise, örgütün sürebilmesi için dışarıdan gelen müşteriler, tedarikçiler gibi işi etkileyen ilişkilerin örgütsel bağlılıkta önemi olduğu düşünülmüştür.

1.2.9. Türkiye'de Örgütsel Bağlılık ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Samadov (2006), araştırmasında 165 örneklem ile, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırmaya bağlı olarak iş doyumunun örgütsel bağlılıkla anlamlı düzeyde ilişkisi olduğu görülmüştür. Buna göre; iş doyumsuzluğu örgütsel bağlılık ile negatif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkilidir.

Töngel (2015), örgütsel bağlılık ve amaç dışında iş davranışları arasındaki ilişkiyi ölçümlemek için, İstanbul, İzmir, Samsun ve Bolu illerinde 220 aktif iş yaşamı olan kişilerden veri toplamıştır. Bu araştırma sonucunda, örgütsel bağlılık ve amaç karşıtı iş davranışları araştırmasında örgüte olan bağlılığın işin devamında yordayıcı etkisinin bulunduğunu, amaç karşıtı iş davranışının olması durumunda ve bu durum ortadan kaldırılmadığında örgütün verimliliğinin düştüğünü öne sürmüştür.

Yavuz (2019) araştırmasında İstanbul ilinde bulunan özel bir şirkette aktif olarak çalışan 155 kişiden veri toplamıştır. Örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve psikolojik kontrat arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Buna bağlı olarak, kişilerin örgütsel bağlılıkları kurumun algılanan güvenilirliğiyle anlamlı ve pozitif yönde ilişkili bulunmuştur. Bunun yanında yaş arttıkça örgütsel bağlılığın ve örgüte olan güvenin arttığı saptanmıştır.

Boz, Duran ve Uğurlu (2021), araştırmalarında örgütsel bağlılığın iş performansına etkisini 112 acil servis çalışanlarından 208 çalışanla incelemiştir. Bu bağlamda, normatif bağlılığın iş performansı ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğunu, devam bağlılığının iş performansı ile ilişkili olmadığını öne sürmüşlerdir.

Köseoğlu (2020), İstanbul ilinde faaliyet gösteren mali müşavirler ve muhasebeciler ile örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik faktörler ile ilişkisini incelemiştir. Buna göre, örgütsel bağlılığın, medeni durum ve cinsiyet ile ilişkisi bulunamamıştır. Diğer faktörlerden olan, aylık kazanç, tecrübe, unvan, yaş ve eğitim durumunun örgütsel bağlılıkla pozitif yönde anlamlı ilişkisi olduğu görülmüştür.

1.2.10. Dünya’da Örgütsel Bağlılık ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Jordan ve ark. (2017) araştırmalarında 6 Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde çalışan kişilerin iş tatmini, psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık düzeylerinin farklarını araştırmışlardır. Buna göre; psikolojik güçlendirme, normatif bağlılık ve süreklilik arasında kültürel farklılıklar bulunurken, duygusal örgütsel bağlılıkta kültürel bir fark bulunmamaktadır.

Iskandar (2018) 200 polis üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel kültürün, örgütsel bağlılık ile ilişkisini araştırmıştır. Araştırmaya göre kişiler arası görüşlerin, örgüte karşı birlikte paylaşılmış duygu ve düşünce sunumunun örgütsel bağlılık üzerinde ilişkili bulunmuştur.

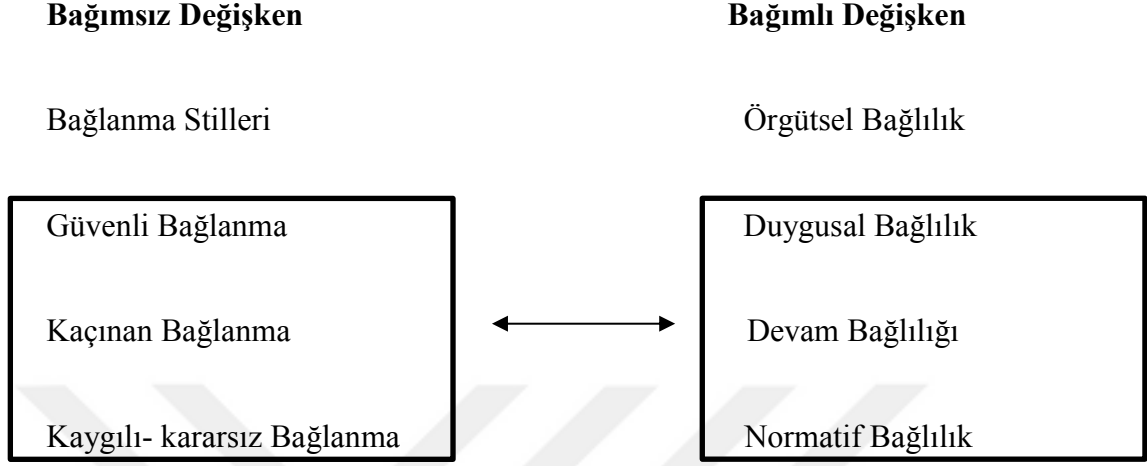
Talukder (2019) araştırmasında yöneticinin, iş tatminine etkisini ve iş-aile yaşamı çatışmasındaki örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Buna göre; yöneticinin, iş ve aile yaşamında olumsuz etkisinin olduğu bulunmuştur. Bunun yanında iş-yaşam etkisinin örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisini pozitif yönde saptamıştır.

Saadeh ve Suifan (2019), araştırmalarında hastanelerde iş stresi ve örgütsel bağlılıkla örgütsel desteğin aracı rolünü hastanede çalışan 500 çalışanla incelemişlerdir. Bulgular, iş stresinin örgütsel bağlılık ile negatif yönde ilişkili olduğu ve örgütsel bağlılık ve iş stresi arasında örgütsel desteğin negatif yönde aracılık etkisinin olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Loan (2020), Batılı olan ülkelerde örgütsel bağlılığın iş performansı üzerindeki etkisini 547 çalışanla incelemiştir. Bu bulgularla birlikte, örgütsel bağlılığın iş performansı ve iş tatminiyle pozitif yönde anlamlı ilişkisinin olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişki gücünün iş tatminin aracılık rolünden olduğu da bu araştırmada öne sürülmüştür.

Şabir ve Gani (2020), kadın sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi incelemek için 580 sağlık kuruluşunda çalışan kadın ile araştırma yürütmüşlerdir. Bulgular örgütsel bağlılık ve iş yaşam dengesi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bunun dışında örgüte devam bağlılığı ve iş yaşam dengesi arasında negatif bir ilişki olduğu görülmüştür.

BÖLÜM 2: MODEL VE HIPOTEZLER



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

2.1. Hipotezler

2.1.1. Örgütsel Bağlılık ve Güvenli Bağlanma Arasındaki İlişki

Hazan ve Shaver (1990), güvenli bağlanan bireylerin iş yaşamına alışmalarının daha kolay olduğunu, başarısızlıktan korkmadıklarını ve iş yaşamındansa kişisel ve sosyal ilişkilerinin önemine inanan bireyler olduklarını öne sürmüşlerdir.

Bir diğer araştırmada ise güvenli bağlanan bireylerin iş tatmininin, diğer bağlanma stiline sahip bireylere göre daha yüksek olduğu görülmüştür (Krausz ve ark, 2001).

Kılıç ve Kümbetlioğlu (2016), güvenli bağlanmaya sahip bireylerin, iletişim becerilerinin örgütsel anlamda diğer bağlanma stillerine göre yüksek olduğunu ve örgüt içerisindeki sosyal ilişkilerinin güvenli bağlanmaya sahip bireylerde önemli bir rol oynadığını belirtmişlerdir.

Literatürde belirtilen araştırmalara dayanarak, güvenli bağlanma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik hipotezler aşağıda belirtildiği gibidir:

H1: Güvenli bağlanma ile Örgütsel Bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H1a: Güvenli bağlanma ile örgüte duygusal bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Güvenli bağlanma ile örgüte devam bağlılığı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: Güvenli bağlanma ile örgüte normatif bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

2.1.2. Kaçınan Bağlanma Stili ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Literatüre bakıldığında, kaçınan bağlanma stiline sahip bireylerin, diğer bağlanma stiline sahip bireylere göre kendilerine ait olan işi sıkıcı bulduklarını ve çalışma saatlerinden memnuniyetsiz olduklarını belirtmişlerdir (Hardy ve Barkham, 1994).

Hazan ve Shaver (1990)' a göre kaçınan bağlanmaya sahip bireylerin özel ilişkiler kurmaktan kaçındıkları için örgüt içerisindeki kişilerle uzak kaldıklarını, sosyalleşmekten kaçınmak için uzun çalışmaları uygun gördüklerini belirtmişlerdir. Uzun çalışma saatleri sebebiyle, kaçınan bireylerin iş hayatında başarılı olduklarını ancak iletişimi azalttığı için ailesel problemler yaşadıklarını öne sürmüşlerdir. Bir diğer araştırma ise kaçınan bağlanmaya sahip bireylerin iletişim zorluğuyla karşılaştıklarından, sosyal yalnızlık duygusu çektiklerini belirtmişlerdir (Demirhan, 2020).

Literatürde belirtilen araştırmalara dayanarak, kaçınan bağlanma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik hipotezler aşağıda belirtildiği gibidir:

H2: Kaçınan bağlanma ile Örgütsel Bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H2a: Kaçınan bağlanma ile örgüte duygusal bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H2b: Kaçınan bağlanma ile örgüte devam bağlılığı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H2c: Kaçınan bağlanma ile örgüte normatif bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

2.1.3. Kaygılı Kararsız Bağlanma Stili ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Hazan ve Shaver (1990) araştırmalarında, kaygılı-kararsız çalışanların olumsuz benlik algılarından dolayı sürekli üstlerini memnun etme çabalarının olduğu bu sebeple huzursuz olabileceklerini belirtmişlerdir. Bu sebeple yaptıkları işten keyif alamayacaklarını belirtmişlerdir.

Başka bir araştırmada ise, kaygılı kararsız çalışanların, yönetimden memnuniyetsizliklerini hissetmekle beraber bunu belirtmediklerini ancak, iş yeri ilişkilerini kötü ve yetersiz olarak değerlendirdiklerini göstermiştir (Hardy ve Barkham, 1994)

Bir diğer araştırma ise, kaygılı kararsız bağlanma stiline sahip kişilerin, bağlanılacak figüre karşı olumsuz gelen tepkiler üzerine güvensizlik hissetmesi sonucu, güvensizlik hissinin geçmesi için o kişilere karşı yakınında durma davranışı gösterebileceklerini, kaygılı kararsız bireylerin, ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz oldukları için bağlanılan figürü bakıcı gibi görme eğilimde olabileceklerini savunmuştur (Sarıbal, 2017)

Kaygılı çalışanların işten ayrılma niyetine bakıldığında diğer bağlanma stillerine nazaran daha yüksek düzeyde olduğu belirtilmiştir (Tziner ve ark., 2014)

Literatürde belirtilen araştırmalara dayanarak, kaygılı- kararsız bağlanma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik hipotezler aşağıda belirtildiği gibidir:

H3: Kaygılı-Kararsız bağlanma ile Örgütsel Bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H3a: Kaygılı-Kararsız bağlanma ile örgüte duygusal bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H3b: Kaygılı-Kararsız bağlanma ile örgüte devam bağlılığı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H3c: Kaygılı-Kararsız bağlanma ile örgüte normatif bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.



BÖLÜM 3: YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni aktif çalışma yaşamı olan en az lise mezunu olanlardır. Araştırmaya yaşları 18-59 arasında değişen 184 kadın (yaş ort=32.10; ss=9.108) ve yaşları 18-59 arasında değişen 198 erkek (yaş ort=33.36; ss=8.751) olmak üzere toplamda aktif çalışma yaşamı bulunan 382 (yaş ort=32.75; ss=8.936) kişi katılmıştır.

3.2. Veri Toplama Araçları

3.2.1. Demografik Bilgi Formu

Bu form araştırmacı tarafından hazırlanmış olup, katılımcılara, yaş, cinsiyet, birlikte yaşadıkları kimseler, çocuk, eğitim, çalışma şekli, sektör, iş deneyimine ilişkin sorular sorulmuştur.

3.2.2. Üç Boyutlu Bağlanma Stilleri Ölçeği

Erzen (2016) tarafından geliştirilen ve bağlanma stillerini ölçen ölçek 18 maddeden ve üç boyuttan oluşmaktadır. 6'lı likert tipi bir ölçektir. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Güvenli bağlanma stili boyutunda 4, 7, 10, 13 ve 16 numaralı maddeler bulunmaktadır. Kaçınan bağlanma stili boyutunu ölçen maddeler 1, 3, 5, 9, 12, 15 ve 18 numaralı maddelerdir. Kaygılı-Kararsız bağlanma stili boyutunda yer alan maddeler ise 2, 6, 8, 11, 14 ve 17 numaralı maddelerdir. Ölçeğin iç tutarlık analizi sonucunda kaçınan bağlanma .80; güvenli bağlanma .69; kaygılı-kararsız bağlanma .71 olarak belirlenmiştir. Şimdiki örneklem için iç tutarlık katsayılarının belirlenmesine yönelik güvenirlik analizi sonucunda güvenli bağlanma için Cronbach Alpha katsayısı .55; kaçınan bağlanma için .77; kaygılı-kararsız bağlanma için .76 bulunmuştur.

3.2.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiş olan Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlama çalışması Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından yapılmış olup, ölçek örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarını kapsayarak ölçmektedir. Ölçek 18 maddeden oluşmaktadır ve 6'lı likert tipi bir ölçektedir. Ölçekten alınan puanlar arttıkça örgütsel bağlılık artar. Ölçeğin 3, 4, 5 ve 13 numaralı maddeleri ters maddelerdir. Ölçeğin duygusal bağlılık alt boyutu, 1, 2, 3, 4, 5 ve 6 numaralı maddelerden, devam bağlılığı alt boyutu 7, 8, 9, 10, 11, 12 numaralı maddelerden ve normatif bağlılık alt boyutu 13, 14, 15, 16, 17, 18 numaralı maddelerden oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlık analizleri sonucunda toplam Cronbach Alpha katsayısı .88; duygusal bağlılık .80; devam bağlılığı .73 ve normatif bağlılık .80 olarak belirlenmiştir.

Ölçeğin şimdiki örneklem için iç tutarlık katsayılarının belirlenmesine yönelik güvenirlik analizi sonucunda, ölçeğin madde toplam güvenirliği .85; duygusal bağlılık .76; devam bağlılığı .68 ve normatif bağlılık .75 bulunmuştur.

3.3. Veri Toplama İşlemi

Araştırma öncesi İstanbul Kent Üniversitesi etik kurul onayı alınmıştır. Araştırmada toplanan veriler kartopu örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmanın verilerinin toplanmasında kullanılan veri toplama araçları katılımcılara Google Forms aracılığı ile iletilmiş ve katılımcılardan diğer katılımcılarla da form linkini paylaşmaları istenmiştir. Katılımcılara <https://forms.gle/dVFWncLLxxmWYB5U7> linki gönderilerek, link üzerinden forma bağlanmaları sağlanmıştır. Ölçeklerin doldurulma süresi ortalama 10 dakikadır. Form ile beraber katılımcılara aydınlatılmış onam formu da gönderilmiş, kabul edenler formu doldurmaya yönlendirilmişlerdir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada toplanan verilere uygulanan istatistiksel analizler SPSS v.21 istatistik programı ile yürütülmüştür. İstatistiksel analizlere geçilmeden önce katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların normal dağılım gösterip göstermediği normal dağılım ve çarpıklık basıklık (Skewness-Kurtosis) değerleri incelenerek değerlendirilmiştir. Genel olarak kullanılan Kolmogorov-Smirnov normallik testlerinde normal dağılım sağlanamamış ancak Tabachnick ve Fidell'in (2013) önerdiği gibi çarpıklık ve basıklık değerlerinin durumu incelenmiş ve bu değerlerin ± 1.5 aralığında oldukları ve dolayısıyla normal dağılım sergiledikleri kabul edilmiştir. İstatistiksel analizlere geçildiğinde katılımcıların demografik dağılımları ve ortalamaları hesaplanmış, korelasyon analizlerinde Pearson korelasyon analizi yürütülmüştür. Gruplararası karşılaştırmalarda bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır, ancak gruplararası karşılaştırmalarda bağımsız değişken kategorilerine düşen katılımcı dağılımı dengeli olmadığından Mann Whintey U ve Kruskal Wallis testleri gibi parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Tablo 1'de katılımcıların ölçeklerden aldıkları ortalamalar, standart sapmalar, puan aralıkları ve çarpıklık-basıklık değerleri verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmada kullanılan ölçeklerden alınan puanlar ve dağılımlar

	N	Puan aralığı	ORT	SS	Skewness	Kurtosis
Güvenli Bağlanma	382	1-6	4.85	.810	-.868	1.197
Kaçınan Bağlanma	382	1-6	2.53	1.031	.823	.375
Kaygılı-Kararsız Bağlanma	382	1-6	3.04	1.137	.281	-.479
Örgütsel Bağlılık Toplam	382	28-108	72.27	16.459	-.294	-.424
Duygusal Bağlılık	382	6-36	25.80	6.791	-.408	-.391
Devam Bağlılığı	382	7-36	23.85	6.459	-.276	-.603
Normatif Bağlılık	382	6-36	22.62	7.090	-.177	-.780

BÖLÜM 4: BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amaçlarına uygun olarak uygulanan istatistiksel analizlere yer verilmiştir. İlk olarak, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımları, yüzdeler ve ortalamalar; ikinci olarak katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanlar arasındaki Pearson korelasyon analizi bulguları verilmiştir. Ayrıca ek analizler yürütülerek katılımcıların demografik özellikleri bakımından ölçeklerden aldıkları puanların karşılaştırıldığı ve ilişkilerin değerlendirildiği gruplar arası karşılaştırmalar ve korelasyon analizi bulguları verilmiştir.

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 2’de katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımları ve yüzdeler verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Dağılımları ve Yüzdeler

		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
Yaşam	Aile	102	55.4	84	42.4	186	48.7
	Yalnız	17	9.2	50	25.3	67	17.5
	Eş	65	35.3	47	23.7	112	29.3
	Partner	0	0.0	7	3.5	7	1.8
	Ev arkadaşı	0	0.0	10	5.1	10	2.6
Çocuk	Yok	108	58.7	123	62.1	231	60.5
	Var	76	41.3	75	37.9	151	39.5
Eğitim	Lise	56	30.4	72	36.4	128	33.5
	Önlisans	31	16.8	11	5.6	42	11.0
	Lisans	81	44.0	109	55.1	190	49.7
	Yüksek Lisans	16	8.7	6	3.0	22	5.8
Çalışma Şekli	Tam zamanlı	165	89.7	193	97.5	358	93.7
	Yarı zamanlı	19	10.3	5	2.5	24	6.3
Sektör	Kamu	13	7.1	69	34.8	82	21.5
	Özel	171	92.9	129	65.2	300	78.5
Toplam		184	100.0	198	100.0	382	100.0

Aktif çalışma yaşamı olan katılımcıların birlikte yaşadıkları kimselere bakıldığında, %48.7'sinin aileleriyle, %17.5'nin yalnız, %29.3'ünün eşleriyle, %1.8'inin partnerleriyle ve %2.6'sının ev arkadaşlarıyla yaşadıkları belirlenmiştir. Katılımcıların %39.5'nin çocuk sahibi olduğu bulunmuştur. Lise mezunu olanlar katılımcıların %33.5'ini, önlisans mezunları %11'ini, lisans mezunları %49.7'sini ve yüksek lisans mezunları %5.8'ini oluşturmaktadır. Katılımcıların %93.7'si tam zamanlı ve %6.3'ü yarı zamanlı çalıştıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların %21.5'inin kamu sektöründe ve %78.5'inin özel sektörde çalıştığı bulunmuştur.

Tablo 3'te katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin ortalamalar, standart sapmalar ve değer aralıkları verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Değer Aralıkları

	Cinsiyet	N	ORT	SS	Değer Aralığı
Yaş	Kadın	184	32.10	9.108	18-59
	Erkek	198	33.36	8.751	18-59
	Toplam	382	32.75	8.936	18-59
Şimdiki işte çalışma süresi	Kadın	184	4.1709	5.68829	.01-26
	Erkek	198	6.1358	5.45404	.06-25
	Toplam	382	5.1893	5.64699	.01-26
Toplam iş deneyimi süresi	Kadın	184	9.7024	8.56054	.25-35
	Erkek	198	12.7669	8.62643	.50-42
	Toplam	382	11.2908	8.71934	.25-42
İş değişikliği sayısı	Kadın	184	2.67	1.965	0-9
	Erkek	198	2.80	1.992	0-9
	Toplam	382	2.74	1.977	0-9
En uzun çalışma süresi	Kadın	184	5.3986	5.61805	.25-26
	Erkek	198	8.1544	6.15030	.08-32
	Toplam	382	6.8270	6.05139	.08-32

Katılımcıların yaş ortalamaları 32.10; şimdiki işlerinde çalışma süresi ortalamaları 5.19 yıl; toplam iş deneyimi süresi ortalamaları 11.29 yıl; iş değişikliği sayısı ortalaması 2.74; en uzun çalışma süresi ortalaması 6.83 yıl bulunmuştur.

4.2. Hipotezlerin Test Edilmesi: Aktif Çalışma Yaşamı Olan Bireylerde Bağlanma Stilleri ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Tablo 4’te katılımcıların Üç Boyutlu Bağlanma Stilleri Ölçeğinden ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden aldıkları puanlar arasındaki Pearson korelasyon analizi bulguları verilmiştir.

Tablo 4. Aktif çalışma yaşamı olan bireylerin Üç Boyutlu Bağlanma Stilleri Ölçeğinden ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden aldıkları puanlar arasındaki Pearson korelasyon analizi bulguları

	Güvenli Bağlanma	Kaçınan Bağlanma	Kaygılı- Kararsız Bağlanma
Örgütsel Bağlılık Toplam	.266**	-.169**	-.042
Duygusal Bağlılık	.294**	-.254**	-.202**
Devam Bağlılığı	.144**	-.027	.126*
Normatif Bağlılık	.206**	-.124*	-.018

*p<.05; **p<.01

Yapılan analiz sonucunda, aktif çalışma yaşamı olan bireylerin güvenli bağlanma puanları ile örgütsel bağlılık puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=.266$; $p<.01$). Güvenli bağlanma düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık artmaktadır.

Analizde, aktif çalışma yaşamı olan bireylerin güvenli bağlanma puanları ile örgüte duygusal bağlılık puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=.294$; $p<.01$). Güvenli bağlanma düzeyi arttıkça örgüte duygusal bağlılık artmaktadır.

Aktif çalışma yaşamı olan bireylerin güvenli bağlanma puanları ile örgüte devam bağlılığı puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=.144$; $p<.01$). Güvenli bağlanma düzeyi arttıkça örgüte devam bağlılığı artmaktadır.

Aktif çalışma yaşamı olan bireylerin güvenli bağlanma puanları ile örgüte normatif bağlılık puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=.206$; $p<.01$). Güvenli bağlanma düzeyi arttıkça örgüte normatif bağlılık artmaktadır.

Uygulanan analizde, aktif çalışma yaşamı olan bireylerin kaçınan bağlanma puanları ile örgütsel bağlılık puanları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=-.169$; $p<.01$). Kaçınan bağlanma düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık azalmaktadır.

Aktif çalışma yaşamı olan bireylerin kaçınan bağlanma puanları ile örgüte duygusal bağlılık puanları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=-.254$; $p<.01$). Kaçınan bağlanma düzeyi arttıkça örgüte duygusal bağlılık azalmaktadır.

Analize bağlı olarak, aktif çalışma yaşamı olan bireylerin kaçınan bağlanma puanları ile örgüte devam bağlılığı puanları arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Aktif çalışma yaşamı olan bireylerin kaçınan bağlanma puanları ile örgüte normatif bağlanma puanları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=-.124$; $p<.05$). Kaçınan bağlanma düzeyi arttıkça örgüte normatif bağlanma azalmaktadır.

Aktif çalışma yaşamı olan bireylerin kaygılı-kararsız bağlanma puanları ile örgütsel bağlılık puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Yapılan analizde, aktif çalışma yaşamı olan bireylerin kaygılı-kararsız bağlanma puanları ile örgüte duygusal bağlılık puanları arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-.202$; $p<.01$). Kaygılı-kararsız bağlanma arttıkça örgüte duygusal bağlılık azalmaktadır.

Aktif çalışma yaşamı olan bireylerin kaygılı-kaygısız bağlanma puanları ile örgüte devam bağlılığı puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=.126$; $p<.05$). Kaygılı-kararsız bağlanma arttıkça örgüte devam bağlılığı artmaktadır.

Araştırma sonuçlarında, aktif çalışma yaşamı olan bireylerin kaygılı-kaygısız bağlanma puanları ile örgüte normatif bağlılık puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

4.3. Ek Analizler

Araştırma içerisinde belirtilen hipotezlerin dışında, örneklemin veri setiyle ek analizler yapılmıştır. Bu verilere bağlı olarak birçok ek araştırma soruları oluşturulup test edilmiştir. Araştırma soruları;

- a. Aktif iş yaşamı olan bireylerin iş deneyimi süreleriyle bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık açısından anlamlı bir fark var mıdır?
- b. Aktif iş yaşamı olan bireylerin cinsiyetlerine göre bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık ortalamaları açısından anlamlı bir fark var mıdır?
- c. Aktif iş yaşamı olan bireylerin çocuklarının bulunup bulunmamasına göre bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık ortalamaları açısından anlamlı bir fark var mıdır?
- d. Aktif iş yaşamı olan bireylerin eğitim düzeylerine göre bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık ortalamaları açısından anlamlı bir fark var mıdır?
- e. Aktif iş yaşamı olan bireylerin çalışma şekillerine göre bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık ortalamaları açısından anlamlı bir fark var mıdır?
- f. Aktif iş yaşamı olan bireylerin çalıştıkları sektöre göre bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık ortalamaları açısından anlamlı bir fark var mıdır?

Tablo 5’te aktif çalışma yaşamı olan bireylerin iş deneyimi süreleriyle bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık arasındaki Pearson korelasyon analizi bulguları verilmiştir.

Tablo 5. Aktif Çalışma Yaşamı Olan Bireylerin İş Deneyimi Süreleri İle Bağlanma Stilleri ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi Bulguları

	Şimdiki işte çalışma süresi	Toplam iş deneyimi süresi	İş değişikliği sayısı	En uzun çalışma süresi
Güvenli Bağlanma	-.013	.046	.059	.000
Kaçınan Bağlanma	.020	-.070	-.054	-.031
Kaygılı-Kararsız Bağlanma	.028	.014	.000	.041
Örgütsel Bağlılık Toplam	.095	.160**	-.014	.157**
Duygusal Bağlılık	.025	.142**	.070	.104*
Devam Bağlılığı	.106*	.128*	-.069	.155**
Normatif Bağlılık	.100	.119*	-.035	.123*

*p<.05; **p<.01

Yapılan analiz sonucunda, aktif çalışma yaşamı olan bireylerin şimdiki işlerinde çalışma süreleri ile bağlanma stilleri arasında; toplam iş deneyimleri ile bağlanma stilleri arasında; iş değişikliği sayıları ile bağlanma stilleri arasında ve en uzun çalışma süreleri ile bağlanma stilleri arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Aktif çalışma yaşamı olan bireylerin şimdiki işlerinde çalışma süreleri ile örgüte devam bağlılığı düzeyleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=.106$; $p<.05$). Örgüte devam bağlılığı arttıkça şimdiki işte çalışma sürelerinin arttığı bulunmuştur. Şimdiki işte çalışma süresi ile örgüte duygusal bağlılık, örgüte normatif bağlılık ve örgüte bağlılık toplam puanı arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Analiz sonucunda, aktif çalışma yaşamı olan bireylerin toplam iş deneyimi süreleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=.160$; $p<.01$). Alt boyutlara bakıldığında, toplam iş deneyimi süreleri ile örgüte duygusal bağlılık arasında ($r=.142$; $p<.01$) pozitif yönde düşük düzeyde; örgüte

devam bağılılığı arasında ($r=.128$; $p<.05$) pozitif yönde düşük düzeyde; örgüte normatif bağılılık arasında ($r=.119$; $p<.05$) pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Aktif çalışma yaşamı olan bireylerin iş değişikliği sayıları ile örgütsel bağılılık düzeyleri ve alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Yapılan analize göre, aktif çalışma yaşamı olan bireylerin en uzun çalıştıkları süre ile örgütsel bağılılık düzeyleri arasında ($r=.157$; $p<.01$) pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı; duygusal bağılılık düzeyi arasında ($r=.104$; $p<.05$) pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı; devam bağılılığı düzeyi arasında ($r=.155$; $p<.01$) pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı; normatif bağılılık düzeyi arasında ($r=.123$; $p<.05$) pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Tablo 6'da aktif çalışma yaşamı olan bireylerin cinsiyetlerine göre bağlanma stilleri ve örgütsel bağılılık ortalamaları, standart sapmaları ve bağımsız örneklem t testi bulguları verilmiştir.

Tablo 6. Aktif Çalışma Yaşamı Olan Bireylerin Cinsiyetlerine Göre Bağlanma Stilleri Ve Örgütsel Bağılılık Ortalamaları, Standart Sapmaları Ve Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları

	Cinsiyet	N	ORT	SS	t	p
Güvenli Bağlanma	Kadın	184	4.90	.805	1.211	.227
	Erkek	198	4.80	.813		
Kaçınan Bağlanma	Kadın	184	2.42	1.022	-2.040	.042*
	Erkek	198	2.63	1.032		
Kaygılı-Kararsız Bağlanma	Kadın	184	2.91	1.042	-2.177	.030*
	Erkek	198	3.16	1.208		
Örgütsel Bağlılık Toplam	Kadın	184	70.26	16.420	-2.310	.021*
	Erkek	198	74.13	16.316		
Duygusal Bağlılık	Kadın	184	25.46	6.695	-.933	.351
	Erkek	198	26.11	6.880		
Devam Bağılılığı	Kadın	184	23.13	6.568	-2.119	.035*
	Erkek	198	24.52	6.298		
Normatif Bağılılık	Kadın	184	21.67	7.053	-2.533	.012*
	Erkek	198	23.50	7.028		

* $p<.05$

Yapılan analiz sonucunda aktif çalışma yaşamı olan bireylerin cinsiyetlerine göre güvenli bağlanma ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Aktif çalışma yaşamı olan bireylerin cinsiyetlerine göre kaçınan bağlanma ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($t=-2.040$; $p=.042$). Erkeklerin kaçınan bağlanma ortalamaları ($ort=2.63$) kadınların ortalamalarından ($ort=2.42$) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Analiz sonuçları incelendiğinde, aktif çalışma yaşamı olan bireylerin cinsiyetlerine göre kaygılı-kararsız bağlanma ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($t=-2.177$; $p=.030$). Erkeklerin kaygılı-kararsız bağlanma ortalamaları ($ort=3.16$) kadınların ortalamalarından ($ort=2.91$) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Yapılan analiz sonucunda, aktif çalışma yaşamı olan bireylerin cinsiyetlerine göre örgüte bağlılık toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($t=-2.310$; $p=.021$). Erkeklerin örgütsel bağlılık ortalamaları ($ort=74.13$) kadınların ortalamalarından ($ort=70.26$) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Analiz sonuçlarına bakıldığında, aktif çalışma yaşamı olan bireylerin cinsiyetlerine göre örgüte duygusal bağlılık ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Aktif çalışma yaşamı olan bireylerin cinsiyetlerine göre örgüte devam bağlılığı ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($t=-2.119$; $p=.035$). Erkeklerin örgüte devam bağlılığı ortalamaları ($ort=24.52$) kadınların ortalamalarından ($ort=23.13$) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Yapılan analiz sonucunda, aktif çalışma yaşamı olan bireylerin cinsiyetlerine göre örgüte normatif bağlılık ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($t=-2.533$; $p=.012$). Erkeklerin örgüte normatif bağlılık ortalamaları ($ort=23.50$) kadınların ortalamalarından ($ort=21.67$) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Tablo 7’de aktif çalışma yaşamı olan bireylerin çocukların bulunup bulunmamasına göre bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık ortalamaları, standart sapmaları ve bağımsız örneklem t testi bulguları verilmiştir.

Tablo 7. Aktif Çalışma Yaşamı Olan Bireylerin Çocuklarının Bulunup Bulunmamasına Göre Bağlanma Stilleri Ve Örgütsel Bağlılık Ortalamaları, Standart Sapmaları Ve Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları

		Çocuk	N	ORT	SS	t	p
Güvenli Bağlanma	Yok	231	4.76	.808	-2.644	.009*	
	Var	151	4.99	.796			
Kaçınan Bağlanma	Yok	231	2.58	1.039	1.139	.255	
	Var	151	2.45	1.018			
Kaygılı-Kararsız Bağlanma	Yok	231	3.03	1.109	-.086	.932	
	Var	151	3.04	1.181			
Örgütsel Bağlılık	Yok	231	69.66	16.586	-3.903	.000*	
	Toplam	Var	151	76.26			15.484
Duygusal Bağlılık	Yok	231	25.10	6.635	-2.505	.013*	
	Var	151	26.87	6.909			
Devam Bağlılığı	Yok	231	22.75	6.231	-4.186	.000*	
	Var	151	25.52	6.461			
Normatif Bağlılık	Yok	231	21.81	7.226	-2.805	.005*	
	Var	151	23.87	6.709			

*p<.05

Yapılan analiz sonuçlarına göre, aktif çalışma yaşamı olan bireylerin çocuklarının bulunup bulunmamasına göre güvenli bağlanma ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($t=-2.644$; $p=.009$). Çocukları olanların güvenli bağlanma ortalamaları ($ort=4.99$) çocukları olmayanların ortalamalarından ($ort=4.76$) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Aktif çalışma yaşamı olan bireylerin çocuklarının bulunup bulunmamasına göre kaçınan bağlanma ortalamaları arasında ve kaygılı-kararsız bağlanma ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Bulgulara göre, aktif çalışma yaşamı olan bireylerin çocuklarının bulunup bulunmamasına göre örgütsel bağlılık toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($t=-3.903$; $p=.000$). Çocukları olanların örgütsel bağlılık ortalamaları

(ort=76.26) çocukları olmayanların ortalamalarından (ort=69.66) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Aktif çalışma yaşamı olan bireylerin çocuklarının bulunup bulunmamasına göre örgüte duygusal bağlılık ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($t=-2.505$; $p=.013$). Çocukları olanların örgüte duygusal bağlılık ortalamaları (ort=26.87) çocukları olmayanların ortalamalarından (ort=25.10) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Aktif çalışma yaşamı olan bireylerin çocuklarının bulunup bulunmamasına göre örgüte devam bağlılığı ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($t=4.186$; $p=.000$). Çocukları olanların örgüte devam bağlılığı ortalamaları (ort=25.52) çocukları olmayanların ortalamalarından (ort=22.75) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Elde edilen verilerin analiz sonuçlarına göre, aktif çalışma yaşamı olan bireylerin çocuklarının bulunup bulunmamasına göre örgüte normatif bağlılık ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($t=-2.805$; $p=.005$). Çocukları olanların örgüte normatif bağlılık ortalamaları (ort=23.87) çocukları olmayanların ortalamalarından (ort=21.81) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Tablo 8’de aktif çalışma yaşamı olan bireylerin eğitim düzeylerine göre bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık sıra ortalamaları ve Kruskal Wallis testi bulguları verilmiştir.

Tablo 8. Aktif Çalışma Yaşamı Olan Bireylerin Eğitim Düzeylerine Göre Bağlanma Stilleri Ve Örgütsel Bağlılık Sıra Ortalamaları Ve Kruskal Wallis Testi Bulguları

	Eğitim	N	Sıra ORT	χ^2	p
Güvenli Bağlanma	Lise	128	202.61	7.384	.061
	Önlisans	42	173.69		
	Lisans	190	182.69		
	Yüksek Lisans	22	236.95		
Kaçınan Bağlanma	Lise	128	197.20	3.631	.304
	Önlisans	42	187.06		
	Lisans	190	193.48		
	Yüksek Lisans	22	149.70		
Kaygılı-Kararsız Bağlanma	Lise	128	196.06	1.632	.652
	Önlisans	42	196.35		
	Lisans	190	190.48		
	Yüksek Lisans	22	164.52		
Örgütsel Bağlılık Toplam	Lise	128	209.12	5.725	.126
	Önlisans	42	191.35		
	Lisans	190	182.73		
	Yüksek Lisans	22	165.05		
Duygusal Bağlılık	Lise	128	194.76	1.641	.650
	Önlisans	42	204.38		
	Lisans	190	184.98		
	Yüksek Lisans	22	204.23		
Devam Bağlılığı	Lise	128	209.36	7.828	.050
	Önlisans	42	190.60		
	Lisans	190	184.97		
	Yüksek Lisans	22	145.68		
Normatif Bağlılık	Lise	128	210.96	6.989	.072
	Önlisans	42	183.98		
	Lisans	190	183.79		
	Yüksek Lisans	22	159.25		

*p<.05

Aktif çalışma yaşamı olan bireylerin eğitim düzeylerine göre bağlanma stilleri sıra ortalamaları arasında ve örgütsel bağlılık sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Tablo 9’da aktif çalışma yaşamı olan bireylerin çalışma şekillerine göre bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık sıra ortalamaları ve bağımsız örneklem Mann Whitney U testi bulguları verilmiştir.

Tablo 9. Aktif Çalışma Yaşamı Olan Bireylerin Çalışma Şekillerine Göre Bağlanma Stilleri Ve Örgütsel Bağlılık Sıra Ortalamaları Ve Bağımsız Örneklem Mann Whitney U Testi Bulguları

		Çalışma Şekli	N	Sıra ORT	z	p
Güvenli Bağlanma		Tam zamanlı	358	191.70	-.137	.891
		Yarı zamanlı	24	188.52		
Kaçınan Bağlanma		Tam zamanlı	358	193.04	-1.055	.291
		Yarı zamanlı	24	168.50		
Kaygılı-Kararsız Bağlanma		Tam zamanlı	358	193.35	-1.266	.205
		Yarı zamanlı	24	163.90		
Örgütsel Toplam	Bağlılık	Tam zamanlı	358	192.73	-.839	.401
		Yarı zamanlı	24	173.19		
Duygusal Bağlılık		Tam zamanlı	358	190.31	-.815	.415
		Yarı zamanlı	24	209.25		
Devam Bağlılığı		Tam zamanlı	358	193.30	-1.231	.218
		Yarı zamanlı	24	164.69		
Normatif Bağlılık		Tam zamanlı	358	193.57	-1.418	.156
		Yarı zamanlı	24	160.58		

*p<.05

Aktif çalışma yaşamı olan bireylerin çalışma şekillerine göre bağlanma stilleri sıra ortalamaları arasında ve örgütsel bağlılık sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Tablo 10’da aktif çalışma yaşamı olan bireylerin çalıştıkları sektöre göre bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık sıra ortalamaları ve bağımsız örneklem Mann Whitney U testi bulguları verilmiştir.

Tablo 10. Aktif Çalışma Yaşamı Olan Bireylerin Çalıştıkları Sektöre Göre Bağlanma Stilleri Ve Örgütsel Bağlılık Sıra Ortalamaları Ve Bağımsız Örneklem Mann Whitney U Testi Bulguları

	Sektör	N	Sıra ORT	z	p
Güvenli Bağlanma	Kamu	82	171.10	-1.895	.058
	Özel	300	197.08		
Kaçınan Bağlanma	Kamu	82	223.77	-2.990	.003*
	Özel	300	182.68		
Kaygılı-Kararsız Bağlanma	Kamu	82	212.39	-1.935	.053
	Özel	300	185.79		
Örgütsel Bağlılık Toplam	Kamu	82	213.79	-2.063	.039*
	Özel	300	185.41		
Duygusal Bağlılık	Kamu	82	181.37	-.939	.348
	Özel	300	194.27		
Devam Bağlılığı	Kamu	82	223.26	-2.943	.003*
	Özel	300	182.82		
Normatif Bağlılık	Kamu	82	220.66	-2.702	.007*
	Özel	300	183.53		

*p<.05

Aktif çalışma yaşamı olan bireylerin çalıştıkları sektöre göre güvenli bağlanma sıra ortalamaları arasında ve kaygılı-kararsız bağlanma sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Elde edilen araştırma analizine göre, aktif çalışma yaşamı olan bireylerin çalıştıkları sektöre göre kaçınan bağlanma sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur (z=-2.990; p=.003). Kamu sektöründe çalışanların kaçınan bağlanma sıra

ortalamları (sort=223.77) özel sektörde çalışanların sıra ortalamalarından (sort=182.68) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Aktif çalışma yaşamı olan bireylerin çalıştıkları sektöre göre örgütsel bağlılık toplam puan sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($z=-2.063$; $p=.039$). Kamu sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık sıra ortalamaları (sort=213.79) özel sektörde çalışanların sıra ortalamalarından (sort=185.41) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Analize göre, aktif çalışma yaşamı olan bireylerin çalıştıkları sektöre göre örgüte duygusal bağlılık ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Aktif çalışma yaşamı olan bireylerin çalıştıkları sektöre göre örgüte devam bağlılığı sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($z=-2.943$; $p=.003$). Kamu sektöründe çalışanların örgüte devam bağlılığı sıra ortalamaları (sort=223.26) özel sektörde çalışanların sıra ortalamalarından (sort=182.82) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Elde edilen analize göre, aktif çalışma yaşamı olan bireylerin çalıştıkları sektöre göre örgüte normatif bağlılık sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($z=-2.702$; $p=.007$). Kamu sektöründe çalışanların örgüte normatif bağlılık sıra ortalamaları (sort=220.66) özel sektörde çalışanların sıra ortalamalarından (sort=183.53) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

BÖLÜM 5: TARTIŞMA

Bu çalışma, aktif iş yaşamı olan bireylerin, bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi test etmek için yapılmıştır. Çalışmada yapılan korelasyon analizleriyle bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Araştırma sonucuna göre, Hipotez 1’de öngörüldüğü üzere güvenli bağlanma boyutuna sahip kişilerin örgütsel bağlılık ölçeğinden katılımcıların yüksek skor aldığı görülmüştür. Başka bir deyişle güvenli bağlanma örgütsel bağlılık ile pozitif yönde anlamlı ilişkilidir. Güvenli Bağlanma incelendiğinde, örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişkili bulunmuştur.

Literatüre bakıldığında, araştırmacılar güvenli bağlanmanın tüm yaşamı etkilediğini ve bebeklikten yetişkinliğe kadar her alanda ilişkilerini etkilediklerini belirtmişlerdir. Güvenli bağlanmaya sahip bireylerin, bulundukları örgütü benimseme, örgüte ait hissetme ve güven duygusunun olacağını belirtmişlerdir (Uyar, 2019). Dolayısıyla bu araştırmadaki bulgular, literatürle uyum sağlamaktadır.

Hipotez 2’de öngörüldüğü üzere, örgütsel bağlılık ve kaçınan bağlanma stili arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Kaçınan bağlanma stili incelendiğinde duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasındaki ilişki negatif yönde anlamlı bulunmuştur. Buna karşın kaçınan bağlanma ile örgüte devam bağlılığı arasında herhangi bir anlamlı ilişki tespit edilememiştir.

Chen ve ark. (2001) araştırmalarında kaçınan bağlanma stiline sahip bireylerin, karşılarındaki kişinin davranışlarını ve söylemlerini düşmanca algıladıklarını fakat bastırdıklarını belirtmiştir. Bir diğer araştırma ise, kaçınan bağlanma özelliklerine sahip kişilerin özelliklerinin sosyal ilişki kurma zorluklarından dolayı yüksek yalnızlık duygusu hissedeceklerini belirtmiştir (Demirhan, 2020). Bu sebeple öngörüldüğü üzere kaçınan bağlanma stiline sahip bireylerin örgüte bağlılık düzeylerinin negatif yönde ilişkili olması literatürle uyum sağlamaktadır.

Hipotez 3' de öngörüldüğü üzere kaygılı- kararsız bağlanma ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Kaygılı-kararsız bağlanma ve duygusal bağlılık arasında negatif yönde ilişki bulunmuştur. Bunun yanında kaygılı-kararsız bağlanmanın örgüte devam bağlılığı arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur. Kaygılı-kararsız bağlanma ile normatif bağlanma arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Literatüre bakıldığında, kaygılı-kararsız bağlanma stiline sahip kişilerin, genel olarak umursamaz oldukları belirtilmiştir (Dülger, 2019). Kaygılı-kararsız bağlanma stiline sahip kişiler sosyal ilişkilere karşı kaygı hissettikleri için geliştirdikleri uzak durma ve mesafe davranışlarının sosyal yaşamda problemlerle karşılaşmalarına neden olduğu belirtilmiştir (Laan, 2012). Buradan yola çıkarak literatürde, normatif bağlılığın olması için belirli bir vefa borcunun olması ve örgütün kendilerine bir şey katması gerektiği belirtilmiştir, kaygılı-kararsız bağlanan bireylerin bebeklikten itibaren ilişkilerden uzak olduğu için normlara bağlı olmadığı görülmüştür. Araştırmanın sonuçlarına baktığımızda, kaygılı- kararsız bağlanma stiline sahip kişilerin örgüte karşı negatif yönde normatif bir bağlılık geliştirdiği görülmüştür.

Araştırmada yürütülen ek analizlerin sonucunda, işe devam süreleri ve örgüte devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca çalışma yaşamı olan bireylerin, iş deneyimi süreleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu kendi içinde tutarlı bir sonuçtur. Bireyin işe devam süresinin artmasıyla örgüte olan devam bağlılığın da artmasının olağan bir sonuç olduğu düşünülebilir.

Alt boyutlara bakıldığında, iş deneyimi süreleri ile örgüte karşı duygusal bağlılık arasında pozitif yönde düşük düzeyde, örgüte devam bağlılığı arasında pozitif yönde düşük düzeyde, örgüte normatif bağlılık arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Literatüre bakıldığında, sosyal psikologların öne sürdüğü yakınlık ve maruz kalma etkisi ile örgütsel bağlılığın pozitif yönde anlamlı düzeyde bulunması açıklanabilir. Yakınlık etkisi, fiili olarak en çok gördüğünüz kişinin arkadaşınız olmasının yüksek bir ihtimal olduğunu savunur, maruz kalma etkisi ise, bir uyarıcıya ne kadar fazla maruz kalırsak o uyarıcıdan hoşlanma ihtimalimizin artacağını belirtir (Aronson ve ark, 2013).

Bu sebeple örgüt içerisinde kalma süresi arttıkça, örgüte bağlılığın da artması yakınlık ve maruz kalma etkisi ile açıklanabilir.

Bir başka araştırma ise, örgüte karşı duygusal bağlılığın örgüt içerisinde uzun süre kalma ile ilişkili olduğunu, 11 yıl ve üzeri çalışan bireylerin, 1 yıldan az örgütte çalışan bireylere göre örgütsel bağlılık düzeyi puanlarının yüksek çıktığını göstermiştir (Koç, 2017)

Aktif iş yaşamı olan bireylerin cinsiyetlerine göre bakıldığında güvenli bağlanma arasında anlamlı fark bulunamamıştır. Aktif iş yaşamına sahip bireylerin cinsiyetlerine göre kaçınan bağlanma ortalamalarında anlamlı fark bulunmuştur. Erkeklerin kaçınan bağlanma ortalamaları kadınların ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Aktif iş yaşamı olan erkek bireylerde, örgüte duygusal bağlılık, örgüte devam bağlılığı ve örgüte normatif bağlılık arasında kadınlara göre anlamlı fark bulunmuştur. Aile içinde kadına karşı sosyal desteğin azlığından, yaşanan iş-aile çatışmasına bağlı olarak kadının iş tatmininin düşmesine sebep olabileceği düşünülmektedir (Tekingündüz ve ark., 2015) Bunun sebebi toplumsal olarak kadının ev içerisindeki sorumluluklarını gerçekleştirmek için işini bırakması ve geri dönememesi bu sebeple erkeğin iş sorumluluğunun yüksek olmasından dolayı olabilir.

Aktif iş yaşamı olan bireylerin, çocuklarının bulunup bulunmamasına göre örgütsel bağlılık düzeylerine bakıldığında, çocuk sahibi olanların örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür. Bununla ilgili literatürde yapılan bir çalışma, ebeveynlerin çalışma yaşamında çocukları olmayan bireylere göre örgütsel desteğe ihtiyaç duyduklarını ve ebeveyn olmak ile örgütsel destek, ekonomik durum ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu ortaya çıkmıştır (Engin ve ark., 2020) Buradan yola çıkarak, örgütlerin içerisinde çocuk sahibi olan bireylerin işlerine daha bağlı olduğunu bunun sebebinin ise, ekonomik ihtiyaçlar ve örgütün kendisine sağladığı desteğin, çocuğu olmayanlara göre daha fazla olması olabileceği söylenilebilir.

Çocuk sahibi olan bireylerin, güvenli bağlanma stiline sahip olduğu görülmüştür. Önceki araştırmaların ışığında bakılarak, güvenli bağlanmaya sahip kişilerin, güvenli bağlanma stiline sahip kişilerle evlendiği belirtilmiştir (Bond, 2004). Güvenli

bağlanmaya sahip kişilerin daha olumlu ilişkiler kurduğunu, evliliklerinde daha başarılı olduklarını ve çocuklarını bu şekilde yetiştirdikleri öne sürülebilir.

Aktif iş yaşamı olan bireylerin çalıştıkları sektöre göre güvenli bağlanma ortalamaları ve kaygılı-kararsız bağlanma ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bunun yanı sıra kamu sektöründe çalışan bireylerin, özel sektöre baktığında örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek bulunmuştur. Şöyle ki; kamu sektöründe çalışan bireylerin, kaçınan bağlanma stili ortalamaları özel sektörde çalışanlara göre yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kamudaki çalışma şartlarının özel sektöre göre olumlu yönde değişkenlik göstermesi kaçınan bağlanma stilini sahip olan bireylere güvenlik hissi veriyor olabilir ve bu yüzden kamuda çalışmayı tercih ediyor olabilirler. Ayrıca kamu sektöründe ve özel sektörde çalışan kişilerin örgüte normatif bağlılık düzeyleri incelendiğinde anlamlı fark bulunmuştur. Kamu sektöründe çalışanların örgüte normatif bağlılığı, özel sektörde çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Bu durum çalışanın yaşadığı devletin kendisine iş vermesiyle, kişinin devlete karşı sorumluluk ve değer geliştirmesiyle ve bu sebeple normatif bağlılık kurmasıyla açıklanabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın kesitsel bir araştırma olması sebebiyle zamana dayalı değildir. Bu sebeple daha ayrıntılı ve boylamsal bir çalışma yapılabilir.

Farklı değişkenlerle, örneklemelerle ve farklı sektörlerle çalışmalar yapılması literatüre katkı sağlayabilir.

Bağlanma stilleri kültüre bağlı incelenmemiştir, bağlanma stillerinin kültürler arası farklılıkları olabilir. Bu sebeple gelecekte yapılacak araştırmaların, kültürler arası örneklemeler bulundurması literatürü zenginleştirebilir.

Tüm veriler çevrimiçi ortamda elde edilmiştir, bu sebeple daha ayrıntılı bir çalışma yapılabilir. Katılımcıların yalnızca ölçeklerden verdiklerinin yanında gruplar ve mülakatlarla görüşmeler yapılarak konuyla ilgili derin bilgiler elde edilebilir.

Sınırlılıklar

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmada da çeşitli sınırlılıklar bulunmaktadır. Bunlardan ilki Bağlanma Stilleri Ölçeği alt boyutu olan güvenli bağlanma alt ölçeğinin iç tutarlılık katsayısının .55 çıkmasıdır. Bu durum güvenli bağlanma değişkeni ile ilgili kurulan hipotezlerin sağlıklı bir şekilde test edilmesine tehdit oluşturmaktadır.

Diğer sınırlılık ise bağımlı ve bağımsız değişken için yanıtlanan ölçeklerin aynı anda alınmasıdır. Buna bağlı olarak yöntem yanlılığı ortaya çıkabilmektedir. Ortak yöntem yanlılığı olması, bağımlı ve bağımsız değişkenler arası ilişkiyi yanıltıcı şekilde yükselten araştırma sınırlılığıdır. Bu durum ölçekler arası sonucun geçerliliği açısından tehdit sayılabilir.

Bu araştırma kesitsel bir araştırmadır. Kesitler araştırmalarda değişkenler arasında neden-sonuç ilişkisi bulunmamaktadır. Bu nedenle araştırmaya katılan kişilerin psikolojik hali ve zaman içerisindeki değişimi incelenememektedir.

KAYNAKÇA

- Ahmadi, F. (2014). *Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi: Atatürk üniversitesi çalışanları üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi.
- Ainsworth, M. S. (1979). Infant–mother attachment. *American psychologist*, 34(10), 932.
- Ainsworth, S. D. M., & Bell, M. S., (1970). Attachment, exploration, and separation: Illustrated by the behavior of one year olds in a strange situation. *Child Development*, 41(1), 49-67.
- Akdağ, T. S. (2011). Ergenlerin bağlanma stilleri ile ebeveynlerin bağlanma stilleri arasındaki ilişki. (Uzmanlık tezi). Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Çocuk ve Ergen Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı, Antalya.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Antalyalı, L. Ö., Dumlupınar, M., Özkul, S. A. (2017). Yetişkin bağlanma stillerinin örgütsel güven ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(4), 1679-1702.
- Aronson E., Akert. R.M. Timothy A., D. (2013). *Sosyal psikoloji*. Kaknüs Yayınları.
- Arslan, S. (2015). *Anneye bağlanma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin yaşam doyumu, öğrenilmiş çaresizlik ve minnettarlık aracı rolüyle incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi.
- Becker, S. H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.

- Bilir, E. S. (2016). *Türkiye’deki üniversite öğrencilerinin romantik ilişkilerinde işlevsel olmayan ilişki inançları ile ilişkisel benlik tutumlarının bağlanma kuramı çerçevesinde araştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi.
- Binici, Z. (2020). *Dolaylı utanma ile yetişkin bağlanma stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Üsküdar Üniversitesi.
- Bond, S. B., & Bond, M. (2004). Attachment styles and violence within couples. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 192(12), 857–863.
- Bond, S. B., & Bond, M. (2004). Attachment styles and violence within couples. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 192(12), 857–863.
- Bowlby, J. (1969). *Bağlanma*. Pinhan Yayıncılık.
- Bowlby, J. (1973). *Attachment and loss: Volume II separation anxiety and anger*. United States of America: Basic Books.
- Bowlby, J. (1982). *Attachment and loss: Vol I. Attachment (2. baskı)*. New York: Basic Books.
- Boz, D., Duran, C., Uğurlu, E. (2021), Örgütsel bağlılığın iş performansına etkisi, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2021, 1(10).
- Chen, E. C., & Mallinckrodt, B. (2002). Attachment, group attraction and self-other agreement in interpersonal circumplex problems and perceptions of group members. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 6(4), 311–324.
- Çelik, B., Ç. (2018). Bağlanma stilleri, psikolojik iyi oluş ve sosyal güvende hissetme: Aralarındaki ilişki ne?. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(25), 27-40.
- Çiçek, N. (2019). *Ön ergenlik döneminde psikolojik dışlanma, bağlanma ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ufuk Üniversitesi.

- Dağlı, A., Elçiçek Z., Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeği'nin Türkiye'ye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1765-1777.
- Demir, S. D. (2019). *Yetişkinlerde bağlanma stilleri ile sürekli kaygı düzeyi ve sosyotropik-otonomik kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Işık Üniversitesi.
- Demirdağ, F. M. (2017). Bağlanma teorisi'nin kökenleri: John Bowlby ve Mary h. *İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 1(2), 76-90.
- Demirhan, K.A (2020), *Beliren yetişkinlerin iyi oluşlarının öz şefkat ve bağlanma özellikleri bakımından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Maltepe Üniversitesi.
- Dülger, M. (2019). *Çocukluk çağı örselenmesinin bağlanma stili ve yetişkinlik baş etme stratejilerine olan etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yakın Doğu Üniversitesi
- Engin, E., Ünsar, A.S., Oğuzhan, A. (2020), İşgörenlerin örgütsel destek algılamalarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: bir alan çalışması, *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, özel sayı.
- Erzen, E. (2016). Three dimensional attachment style scale. *Journal of the Faculty of Education*, 17(3), 1-21.
- Erzen, E. (2016). Üç boyutlu bağlanma stilleri ölçeği. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 01-21.
- Finzi, R., Ram, A., Har-Even, D., Shnit, D., & Weizman, A. (2001). Attachment styles and aggression in physically abused and neglected children. *Journal of Youth and Adolescence*, 30(6), 769–786.
- Gençoğlu, H. Ç., (2019). *Bireylerin bağlanma stillerinin kullanılan savunma mekanizmaları ve sosyodemografik değişkenler ile ilişkilerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Okan Üniversitesi.

- Gül H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi. Gazi Osman Paşa Üniversitesi Zile Meslek Yüksekokulu.
- Hardy, G. E., & Barkham, M. (1994). The relationship between interpersonal attachment styles and work difficulties. *Human Relations*, 47(3), 263–281.
- Harlow, H. F., & Suomi, S. J. (1970). Nature of love: Simplified. *American Psychologist*, 25(2), 161–168.
- Hazan, C., & Shaver, P. R., (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 270-280.
- Iskandar, B. G. (2018). The effect of organizational culture on employee performance: the mediating role of organizational commitment (Yayınlanmış Tez). Jenderal Soedirman University, Purwokerto.
- Job satisfaction and organizational commitment among lecturers in higher education: comparison of six CEE countries. *Research Papers*, 50(1), 17-32.
- Jordan, G., Miglic G., Todorovic, I., Maric, M. (2017). Psychological empowerment, job satisfaction and organizational commitment among lecturers in higher education: Comparision of six CEE Countires. *Organizacija*, 50(1), 17-31.
- Karataş, Z. (2017). Bağlanma kuramı açısından kurum bakımının çocuklar üzerindeki etkileri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(54), 867-875.
- Karhoğlu, B., Parlar, H. (2020). Evli Bireylerde Bağlanma Stillerinin Depresyon Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Social Sciences Research Journal*, 9 (3), 180-187.
- Kaya, N. (2018). *İyi aile yoktur*. İshaki Yayınları.
- Koç, Ş. A., (2017). *İşyerinde bağlanma, duygusal örgütsel bağlılık ve yazılı olmayan anlaşmalar* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çağ Üniversitesi.
- Koç, Ş.A (2017), *İşyerinde bağlanma, duygusal örgütsel bağlılık ve yazılı olmayan anlaşmalar* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çağ Üniversitesi.

- Köseoğlu, G. (2020), Mali Müşavirler ve Muhasebecilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Faktörler ile İlişkisi: İstanbul’da Bir Uygulama. *AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), ss.107-119.
- Krausz, M., Bizman, A., & Braslavsky, D. (2001). Effects of attachment style on preferences for and satisfaction with different employment contracts: An exploratory study. *Journal of Business and Psychology*, 16, 298–317.
- Kümbetlioğlu, M., Kılıç, T. (2016), Bağlanma stilerinin iletişim becerilerine etkisini araştırma, Ç.Ü. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(3), 381-396.
- Laan, A. J., van Assen, M. A. L. M., & Vingerhoets, A. J. J. M. (2012). Individual differences in adult crying: The role of attachment styles. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 40(3), 453-472.
- Leiter, M. P., Day, A., & Price, L. (2015). Attachment styles at work: Measurement, collegial relationships, and burnout. *Burnout Research*, 2(1), 25–35.
- Loan, L. T. M, The influence of organizational commitment on employees’ job performance: The mediating role of job satisfaction, *Management Science Letters*, 10 (2020) 3307–3312
- Madanipour, M. (2013). *The influence of attachment style on the relationship between leadership, organizational commitment, and organizational citizenship behavior* (Doktora Tezi). Alliant International University, Los Angeles.
- Meyer, J. P., ç, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.
- Mikulincer, M., & Nachshon, O. (1991). Attachment styles and patterns of self-disclosure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(2), 321–331.
- Morsünbül, Ü., & Çok, F. (2011). Bağlanma ve ilişkili değişkenler. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 3(3), 553-579.

- Nacar, H. E. & Gökkaya, F. (2019). Bağlanma ve maternal bağlanma konusunda bir derleme. *Cyprus Turkish Journal of Psychiatry & Psychology*, 1(1), 49-55.
- Nasıroğlu, S., Özdemir, O., Güzel Özdemir, P. Kadak, T. M. (2012) Kişilik Gelişimi, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 2012; 4(4):566-589.
- Ognibene, T. C., & Collins, N. L. (1998). Adult attachment styles, perceived social support and coping strategies. *Journal of Social and Personal Relationships*, 15(3), 323–345.
- Öngider, N. (2013). Anne-baba ile okul öncesi çocuk arasındaki ilişki. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 5(4).
- Özdemir, O., Özdemir, P., Kadak, M., & Nasıroğlu, S. (2012). *Personality Development. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar- Current Approaches in Psychiatry*, 4(4), 566.
- Penley, L.E. ve Gould, S. (1988), “Etzioni’s model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations”. *Journal of Organizational Behavior*, 9.
- Reichers, A.E. (1986): “Conflict and organizational commitments”. *Journal of Applied Psychology*, Cilt 71.
- Robertson, J. (1958). Going to hospital with mother. *Proceeding of the Royal Society of Medicine*, 52,15-18.
- Saadeh, IM ve Suifan, TS (2020). Hastanelerde iş stresi ve örgütsel bağlılık. *Uluslararası Örgütsel Analiz Dergisi*, 28(1), 226–242.
- Sarıbal, İ. (2017), *Kişilerarası ilişkilerin, duygu düzenleme güçlüğünün ve kaygının bağlanma stilleri ile ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Maltepe Üniversitesi.
- Sever, E. (2017). *Personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide, iş doyumunun ara değişken rolü: Sanayi sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi.

- Shabir, S. ve Gani, A. (2020). İş-yaşam dengesinin kadın sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığına etkisi. *Uluslararası Örgütsel Analiz Dergisi*, 28(4), 917-939.
- Sığrı, Ü. (2007). İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 261-278.
- Soysal, Ş. A., Bodur, Ş., İşeri, E., Şenol, S. (2005). Bebeklik dönemindeki bağlanma sürecine genel bir bakış. *Klinik Psikiyatri*, 8, 88-89.
- Starnes, J. B., Truhon, A. S., McCarthy, V. (2006). *A Primer on Organizational Trust: How trust influences organizational effectiveness and efficiency, and how lead*. American Society for Quality Human Development and Leadership Division.
- Sümer, N. & Güngör, D. (1999). Yetişkin bağlanma stilleri ölçeklerinin türk örneklemini üzerinde psikometrik değerlendirmesi ve kültürlerarası bir karşılaştırma. *Türk Psikoloji Dergisi*, 14(43), 71-106.
- Sümer, S. (2017), *Romantik ilişkilerde bağlanma stilleri, romantik kıskançlık ve ilişki doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Hasan Kalyoncu Üniversitesi.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics (6th ed.)*. Boston: Allyn and Bacon.
- Taş, Ö. (2012). *Örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu arasındaki ilişki: Özel bir hastane örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi.
- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A., Öksüz, S. (2015), İş-aile yaşam çatışması, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkilerin analizi: bir kamu hastanesi örneği, 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Muğla.
- Tepe, T. H. (2018). *Kuşaklar arası aktarımın bağlanma kuramı ve ruh sağlığı arasındaki ilişki kapsamında sosyal hizmet bakış açısı ile incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi.

- Töngel, E. (2015). *Örgütsel bağlılık ve amaç karşıtı davranışları arasındaki ilişkide iş doyumunun rolü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Türk, E. M., (2019). *Ergenlerde sosyal medya kullanımının bağlanma stilleri, akran ilişkileri ve kişilik bozuklukları ile ilişkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yakın Doğu Üniversitesi.
- Tziner, A., Ben-David, A., Oren, L., & Sharoni, G. (2014). Attachment to work, job satisfaction and work centrality. *Leadership and Organization Development Journal*.
- Uyar, M. (2019). *Beliren yetişkinlik dönemindeki bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerini yordamada bağlanma tarzları ve bilişsel duygu düzenlemenin rolünün incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi.
- West, E. A. (2018). *Yetişkin bağlanma stillerinin savunma mekanizmaları ve yaşam doyumuyla ilişkilerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Işık Üniversitesi.
- Yavuz, S. (2019). *Örgütsel bağlılık, örgütsel güven, psikolojik kontrat ve psikolojik kontrat ihlali üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Medipol Üniversitesi.
- Yörükan, T. (2011). *Bağlanma ve Sonraki Yaşlarda Görülen Etkileri*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Zörer, B. P. (2015). *Bağlanma kuramı perspektifinden sosyal kaygı: Erken dönem uyumsuz şemalar ve reddedilme duyarlılığının rolü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi.

EKLER

EK 1 : Gönüllü Katılım Formu

Sayın Katılımcı,

Sizi Ezgi Uygun Darama tarafından yürütülen araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırma İstanbul Kent Üniversitesi Klinik Psikoloji Yüksek Lisans tezi için yapılmaktadır.

Bu araştırmada bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin ölçümlemesi amaçlanmaktadır. Araştırma yaklaşık 15 dakika sürmektedir.

Araştırmaya yalnızca aktif iş yaşamı olan bireylerin katılımı beklenmektedir. Araştırmaya sizin dışınızda tahminen 300 katılımcının katılımı amaçlanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün sorulara eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama ya da katıldıktan sonra istediğiniz zaman çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup, kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir.

Araştırma tamamlandığında sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

Bu araştırma gönüllülük esasına dayanmaktadır.

Araştırmaya katılımı kabul ediyorsanız lütfen kabul ettiğinizi beyan eden yeri işaretleyiniz.

Kabul Ediyorum () Kabul Etmiyorum ()

EK 2: Demografik Bilgi Formu

1. Yaşınız

2. Cinsiyetiniz nedir? Kadın () Erkek ()

3. Kiminle yaşıyorsunuz? Ailemle () Eşimle () Ev arkadaşım () Yalnız yaşıyorum.
() Partnerim var, beraber yaşıyoruz ()

4. Çocuğunuz var mı? Evet () Hayır ()

5. En son mezun olduğunuz okul nedir? Lise () Üniversite / Lisans () Yüksek Lisans
() Doktora ()

6. Mesleğiniz nedir?

7. Çalışma durumunuz nedir? Yarı zamanlı () Tam zamanlı ()

8. Çalıştığınız iş yeri Kamu () Özel Sektör ()

9. Halen görev aldığınız iş yerindeki toplam çalışma süreniz (yıl)_____

10. Toplam iş deneyimi süreniz (yıl) _____

11.Kaç kez iş yeri değişikliği yaptınız?

12. Bir iş yerinde en uzun çalışma süreniz nedir?



EK 3: Üç Boyutlu Bağlanma Stilleri Ölçeği

- (1). Kesinlikle Katılmıyorum
- (2). Katılmıyorum
- (3). Kısmen Katılmıyorum
- (4). Kısmen Katılıyorum
- (5). Katılıyorum
- (6). Kesinlikle Katılıyorum

- 1- Karşımdaki insanlar benim kadar değerli değiller.
- 2- Birisiyle çok fazla samimi olduğumda sorun çıkabileceğinden kaygılanıyorum.
- 3- Karar alırken kimseyi önemsemem
- 4- Sorunu olan birisini gördüğümde kendimi onun yerine koyabiliyorum.
- 5- Başkalarının benim kadar değerli olduklarını düşünmüyorum.
- 6- İnsanlardan ne kadar uzak durursam o kadar az üzülürüm.
- 7- Ebeveynimle (anne, baba veya benim bakımımı üstlenen bir başkası) iyi anlaşıyorum.
- 8- İnsanlardan uzak duruyorum çünkü bana acı çektirebilirler.
- 9- Bir sorun varsa bunun kaynağı genelde karşımdakilerin sorunlu olmasıdır.
- 10- Kendimi mutlu bir insan olarak tanımlıyorum.
- 11- Duygusal ilişki yaşadığım kişinin beni gerçekten sevmediğini düşünerek kaygılanıyorum.
- 12- Yalnızca kendime değer veririm.
- 13- Başkalarının üzüntülerini anlayabiliyorum.
- 14- Duygusal ilişkilerden uzak duruyorum çünkü terk edilmek istemiyorum.
- 15- İnsanların görüşleri benim için önemsizdir.
- 16- Ebeveynlerime (anne, baba veya benim bakımımı üstlenen bir başkası) genelde kırıncı sözler söylemem.
- 17- İnsanlardan ne kadar uzak durursam o kadar mutlu olurum.
- 18- Başkaları çok da umurumda değildir

Ölçekte ters madde bulunmamaktadır.

Güvenli Bağlanma Stili : 4, 7, 10, 13, 16

Kaçınan Bağlanma Stili : 1, 3, 5, 9, 12, 15, 18

Kaygılı-Kararsız Bağlanma Stili : 2, 6, 8, 11, 14, 17



Ek 4: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

- (1). Kesinlikle Katılmıyorum
- (2). Katılmıyorum
- (3). Kısmen Katılmıyorum
- (4). Kısmen Katılıyorum
- (5). Katılıyorum
- (6). Kesinlikle Katılıyorum

1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu işte geçirmek beni çok mutlu eder.
2. Bu işin problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.
3. İş yerime karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.
4. Bu iş yerine karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.
5. Bu iş yerinde kendimi “ailenin bir parçası” gibi görmüyorum.
6. Bu iş yerinin benim için çok özel bir yeri vardır.
7. Şu anda bu iş yerinde çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir.
8. İş yerimden ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.
9. Şu anda iş yerimden ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.
10. Bu iş yerinden ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.
11. Eğer bu iş yerine kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.
12. Bu iş yerinden ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.
13. Bu iş yerinde çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum.
14. Eğer bu iş yerinden ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.
15. İş yerimden şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.
16. Bu iş yeri benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.
17. Bu iş yerinde ki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu iş yerinden ayrılmam.
18. Bu iş yerine çok şey borçluyum.

ÖZGEÇMİŞ

Ezgi UYGUN DARAMA, 2014 yılında FMV Işık Üniversitesi Fen- Edebiyat Fakültesi Psikoloji bölümünü kazanarak 2018 yılında mezun olmuştur.

Ardından 2018 yılında İstanbul Kent Üniversitesi Psikoloji Bilim Dalı, Klinik Psikoloji programına katılım sağlamıştır.

Öğrencilik döneminde Fransız Lape Hastanesi ve İstanbul Ruh Sağlığı Enstitüsünde stajyer psikolog olarak çalışma imkanı bulmuştur.

Şu anda kurucusu olduğu Uygun Psikoloji ve Eğitim Merkezinde aktif olarak danışanlarını görmeye devam etmektedir.