

T.C.
İSTANBUL KENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
KLİNİK PSİKOLOJİ BİLİM DALI



İSTANBUL KENT
ÜNİVERSİTESİ

BAĞLANMA STİLLERİ İLE İŞ ÖZEL YAŞAM DENGESİ
ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACI ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ebrar ÖZDEMİR

İSTANBUL – 2024

T.C.
İSTANBUL KENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
KLİNİK PSİKOLOJİ BİLİM DALI

BAĞLANMA STİLLERİ İLE İŞ ÖZEL YAŞAM DENGESİ
ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACI ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ebrar ÖZDEMİR

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi İrem ÖZTÜRK ANABAL

İSTANBUL – 2024

KABUL VE ONAY

Ebrar ÖZDEMİR tarafından hazırlanan “Bağlanma Stilleri ile İş-Özel Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü” adlı tez çalışmasının savunma tarihi 26.06.2024 tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen jüri tarafından oy birliği ile İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Klinik Psikoloji Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi İrem Öztürk Anabal

.....

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Emel Aker Aktan

.....

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Rukiye Köroğlu

.....

İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun tarih ve sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Doç. Dr. Bülent DEMİR

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

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.

Ebrar ÖZDEMİR

26.06.2024



ÖN SÖZ

Bu tezin yazılması aşamasında benden desteklerini esirgemeyen kıymetli danışmanım Dr.Öğr. Üyesi İrem ÖZTÜRK ANABAL'a değerli katkı ve emekleri için içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Yüksek Lisans eğitim sürecim boyunca değerli bilgilerini aktaran ve meslek hayatımda gelişmemi sağlayan kıymetli hocalarıma saygılarımı sunarım.

Ailem başta olmak üzere bütün süreç boyunca yanımda olan, desteğini esirgemeyen, bana olan güvenlerini hep hissettiren, inancımı ve motivasyonumu hep yükselten sevgili dostlarım, Beyza YİĞİT, Havva TOPAL, ve Gamze GARBİOĞLU'na teşekkürlerimi ve sevgilerimi sunarım.

Bu süreçte bana destek olan, çalışmama katılımcı bulmama yardımcı olan biricik müdürüm Merhum Mahmut KARABIÇAK'a, iş arkadaşım Meltem ARSLAN'a ve şirketimin tüm İnsan Kaynakları ailesine sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak desteğini ve ilgisini benden hiçbir zaman esirgemeyen, her ihtiyacım olduğunda yanı başımda olan Murat PEDÜK'e teşekkür ederim.

Ebrar ÖZDEMİR

26.06.2024

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iii
TABLO LİSTESİ.....	ii
ŞEKİL LİSTESİ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	1
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: KURAMSAL ÇERÇEVE	5
1.1. Bağlanma Kavramı	5
1.1.1. Bağlanma Kuramı	6
1.1.2. Bağlanma Stilleri.....	8
1.1.2.1. Güvenli Bağlanma.....	9
1.1.2.2.Kaygılı/Kararsız Bağlanma.....	9
1.1.2.3. Kaygılı Kaçınmacı Bağlanma	9
1.1.3. Dörtlü Yetişkin Bağlanma Modeli	10
1.1.4. Hazan ve Shaver’ın Yetişkin Bağlanma Modeli.....	13
1.1.5. Bağlanma Kavramı ile İlgili Çalışmalar.....	14
1.2. İş-Özel Yaşam Dengesi	16
1.2.1. İş-Özel Yaşam Dengesinin Önemi.....	17
1.2.2. İş-Özel Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler	18
1.2.3. İş-Özel Yaşam Kavramı ile İlgili Yaklaşımlar	19
1.2.4. İş- Özel Yaşam Dengesi ile İlgili Çalışmalar	22
1.3. Örgütsel Bağlılık	24
1.3.1. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	26
1.3.1.1. Tutumsal Bağlılık	26
1.3.1.2. Davranışsal Bağlılık	29
1.3.1.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı	30
1.3.2. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Yapılan Araştırmalar	31
BÖLÜM 2: YÖNTEM	34
2.1. Araştırmanın Modeli	34
2.2. Araştırmanın Örneklemi.....	34
2.3. Veri Toplama Araçları.....	34

2.3.1. Bilgilendirilmiş Onam ve Kişisel Bilgi Formu	35
2.3.2. Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri-II (YIYE-II)	35
2.3.3. İş Yaşam Dengesi Ölçeği (İYDÖ)	35
2.3.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)	36
2.4. Verilerin Toplanması.....	37
2.5. Verilerin Analizi	38
BÖLÜM 3: BULGULAR.....	39
3.1. Katılımcıların Sosyodemografik Bilgileri	39
3.2. Ölçeklere İlişkin Betimsel İstatistikler	40
3.3. Bağlanma Stilleri, İş Özel Yaşam Dengesi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular	41
3.4. Bağlanma Stilleri ile İş Özel Yaşam Dengesi arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılık Değişkenin Aracı Rolü	42
3.5. YIYE-II, İYDÖ ve ÖBÖ Alt Boyutları Puan Ortalamalarının Sosyodemografik Değişkenlere İlişkin Bulguları.....	46
BÖLÜM 4: TARTIŞMA.....	54
4.1. Bağlanma Stilleri ile İş Özel Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkilerin Tartışılması	54
4.2. Bağlanma Stilleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Tartışılması	56
4.3. İş-Özel Yaşam Dengesi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Tartışılması	59
4.4. Bağlanma Stilleri ile İş-Özel Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması	61
4.5. Bağlanma Stilleri, İş Özel Yaşam Dengesi ve Örgütsel Bağlılığın Sosyodemografik Değişkenlere İlişkin Tartışılması	62
SONUÇ VE ÖNERİLER	68
KAYNAKÇA.....	71
EKLER.....	85
ÖZ GEÇMİŞ	92

KISALTMALAR

İYDÖ : İş Yaşam Dengesi Ölçeği

ÖBÖ : Örgütsel Bağlılık Ölçeği

YIYE-II : Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri II,



TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Sosyodemografik Değişkenlere İlişkin Bilgiler	39
Tablo 2: YIYE-II, İYDÖ ve ÖBÖ Alt Boyutları Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri.....	40
Tablo 3: YIYE-II, İYDÖ ve ÖBÖ Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Dair Korelasyon Analizi Sonuçları.....	41
Tablo 4: YIYE-II, İYDÖ ve ÖBÖ Alt Boyutları Puan Ortalamalarının Cinsiyete Göre Farklılaşmasına İlişkin T-Testi Sonuçları	46
Tablo 5: YIYE-II, İYDÖ ve ÖBÖ Alt Boyutları Puan Ortalamalarının Medeni Duruma Göre Farklılaşmasına İlişkin T-Testi Sonuçları	47
Tablo 6: YIYE-II, İYDÖ ve ÖBÖ Alt Boyutları Puan Ortalamalarının Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Farklılaşmasına İlişkin T-Testi Sonuçları	49
Tablo 7: YIYE-II, İYDÖ ve ÖBÖ Alt Boyutları Puan Ortalamalarının Tanı Alma Durumuna Göre Farklılaşmasına İlişkin T-Testi Sonuçları.....	51
Tablo 8: YIYE-II, İYDÖ ve ÖBÖ ve Alt Boyutları Puan Ortalamalarının Öğrenim Durumuna Göre Farklılaşmasına İlişkin ANOVA Sonuçları.....	52

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Dörtlü Bağlanma Modeli.....	12
Şekil 2: İş-Özel Yaşam Dengesi ile İlgili Farklı Teoriler ve Yaklaşım Biçimleri	21
Şekil 3: Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Modeli	29
Şekil 4: Araştırmanın Modeli.....	34
Şekil 5: Bağlanma Stilleri İle İş Özel Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Duygusal Bağlılık Değişkenin Aracı Rolü	43
Şekil 6: Bağlanma Stilleri İle İş Özel Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Normatif Bağlılık Değişkenin Aracı Rolü	44
Şekil 7: Bağlanma Stilleri İle İş Özel Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Devamlılık Bağlılığı Değişkenin Aracı Rolü.....	45

ÖZET

İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Bağlanma Stilleri ile İş-Özel Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Örgütsel

Bağlılığın Aracı Rolü

Ebrar ÖZDEMİR

Yüksek Lisans Tezi

Psikoloji Anabilim Dalı /Klinik Psikoloji Bilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi İrem ÖZTÜRK ANABAL

Haziran, 2024 – 92

Araştırmanın temel amacı bağlanma stilleri, iş-özel yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemektir. Ayrıca bu araştırma, bağlanma stilleri ve iş-özel yaşam dengesi arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracı rolünü incelemeyi hedeflemektedir. Araştırmanın evrenini Türkiye’de yaşayan ve farklı kurumlarda çalışan, 18-65 yaş arası katılımcılar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise bu evrenden gönüllülük esasına dayanarak ankete katılan 402 katılımcıdan oluşmaktadır. Araştırmada verileri toplamak için ‘Kişisel Bilgi Formu’, ‘Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri-II’, ‘İş Yaşam Dengesi Ölçeği’ ve ‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği’ kullanılmıştır. Çalışma verilerin analizi için SPSS v26 ve AMOS v24 istatistik yazılımları kullanılmıştır. Ölçeklerin puan ortalamaları arasındaki ilişkileri incelemek için “Pearson Korelasyon Analizi”, aracılık analizi için ise ‘Yapısal Regresyon Analizi’ yapılmıştır. İstatistiksel olarak anlamlılık Bootstrap Yeniden Örnekleme Yöntemi ile test edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, kaçınmacı ve kaygılı bağlanma ile kişisel yaşamın işe etkisi, devamlılık bağlılığı alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü, kaygılı bağlanma ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki mevcuttur. Kaygılı bağlanma değişkeninin duygusal bağlılık ve iş-özel yaşam dengesi değişkenini anlamlı bir düzeyde yordadığı görülmektedir. Aynı zamanda duygusal bağlılığın, kaygılı bağlanma ve iş-özel yaşam dengesi arasındaki ilişkide aracı bir rol oynadığı bulunmuştur. Mevcut araştırma bulguları literatüre göre tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bağlanma Stilleri, İş-Özel Yaşam Dengesi, Örgütsel Bağlılık

ABSTRACT

Istanbul Kent University Postgraduate Education Institute

The Mediating Role of Organizational Commitment in the Relationship Between

Attachment Styles and Work-Life Balance

Ebrar ÖZDEMİR

Master Thesis

Department of Psychology / Clinical Psychology

Supervisor: Assist. Prof. Dr. İrem ÖZTÜRK ANABAL

June, 2024 – 92

The main purpose of the research is to examine the relationships between attachment styles, work-life balance, and organizational commitment. Additionally, this research aims to examine the mediating role of organizational commitment in the relationship between attachment styles and work-life balance. The population of the research consists of participants between the ages of 18-65 who live in Turkey and work in different institutions. The sample of the research consists of 402 participants from this universe who participated in the survey on a voluntary basis. The 'Personal Information Form', 'Inventory of Experiences in Close Relationships-II', 'Work-Life Balance Scale', and 'Organizational Commitment Scale' were used to collect data in the research. Pearson correlation analysis was used to examine the relationships between the mean scores of the scales, and structural regression analysis was used for mediation analysis. Statistical significance was tested using the Bootstrap Resampling Method. According to the findings of the research, there is a significant and positive relationship between attachment styles and the impact of personal life on work and continuance commitment sub-dimensions. There is a significant and negative relationship between anxious attachment and emotional commitment. It is found that the anxious attachment variable significantly predicts the emotional commitment and work-life balance variables. It was also found that emotional commitment plays a mediating role in the relationship between anxious attachment and work-life balance. The current research findings are discussed in terms of the literature.

Keywords: Attachment Styles, Work-Life Balance, Organizational Commitment

GİRİŞ

Bağlanma kuramı, John Bowlby tarafından geliştirilmiştir. Bowlby, bağlanmanın insan gelişiminde temel bir rol oynadığını ve bireylerin çocukluk dönemlerinde bakım verenleri ile kurdukları ilişkilerin, ilerleyen yaşamlarında ilişkilerini ve duygusal tepkilerini şekillendireceğini öne sürmüştür (Bowlby, 1982). Hazan ve Shaver (1987) ise bağlanma stillerinin yetişkinlik dönemindeki karşılığını incelemiş ve üç temel bağlanma stiline varlığından söz etmiştir. Aynı zamanda Hazan ve Shaver (1990) bağlanma stilleri ve iş arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar gerçekleştirmiş ve bağlanma stillerindeki farklılıkların bireylerin iş yaşamlarına etki ettiğinden söz etmiştir. Hazan ve Shaver'in çalışmaları, iş özel yaşam dengesinde bireylerin tutumlarını incelemek, sınıflandırmak ve değerlendirmek için bu çalışmaya ciddi katkı sağlamıştır.

İş-özel yaşam dengesi, bireylerin hem iş hayatlarını hem de ailelerini, arkadaşlarını, kişisel yaşamlarını kapsayan sosyal hayatlarını etkin bir şekilde yönetebilmesi olarak tanımlanır ve bu denge, bireyin genel yaşam memnuniyetini önemli ölçüde etkiler (Clark, 2000). İş ve özel yaşam arasında kurulan bu denge, işin özel yaşama ve özel yaşamın işe olan etkisi olarak iki yönlü bir etkileşimi içerir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Çalışma hayatının aktif yoğunluğu sebebiyle bireyler iş ve özel yaşam dengesinin sağlamakta zorluk yaşamaktadırlar. Bu dengenin bozulması fiziki ve psikolojik problemleri ortaya çıkarmaktadır. Kişilerin iş ve özel hayatındaki rollerini dengelemesine, iş-özel yaşam dengesi kavramı ile ele alınmaktadır. Bu iki kavram arasında denge sağlanamadığı zaman kişiler stres, tükenmişlik ve düşük yaşam memnuniyeti gibi sorunlarla başa çıkmak zorunda kalmaktadırlar (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bağlanma stillerinin iş özel yaşam dengesi üzerinde ne gibi etkilerinin olduğunu öğrenmek, ilişkide örgütsel bağlılığın rolünü ortaya koymak üzere bu çalışma yapılmıştır.

Örgütsel bağlılık kavramı son yıllarda birçok araştırmanın odağı olmuştur. Kavram olarak örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı kuruma karşı hissettiği bağlılık ve sadakati ifade eder. Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı üç farklı boyutta inceler. Allen ve Meyer'in geliştirdiği bu farklı boyutlar araştırmamızın hem ölçeğinde yer almakta hem de araştırma hipotezlerimizi oluştururken yol gösterici olmuştur. Duygusal bağlılık, bireyin bulundukları örgüte karşı duygusal olarak bağlı hissetmesi ve örgüte yönelik pozitif duygular beslemesi anlamına gelir. Devam bağlılığı, bireyin örgütte kalmasının getirdiği faydalar ve alternatiflerinin sınırlı olması nedeniyle örgüte bağlı kalma isteğidir. Normatif bağlılık ise, bireyin örgütte kalmasının ahlaki

bir zorunluluk olarak görmesi ve bu nedenle örgüte sadık kalma eğilimidir (Allen ve Meyer, 1990).

Mevcut çalışma, Türkiye'de yaşayan ve farklı kurumlarda çalışan 18-65 yaş arası 402 katılımcıdan ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma anketleri katılımcılara çevrimiçi yollarla ulaştırılmış olup katılımcıların gönüllük esasına dayalı olarak ankete katılması beklenmiştir. Bu amaçla katılımcılardan veriler, Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri-II, İş Yaşam Dengesi Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizi SPSS v26 ve AMOS v24 istatistik yazılımları kullanılarak yapılmıştır. Araştırmada, bağlanma stilleri, iş-özel yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemek için "Pearson Korelasyon Analizi" ve aracılık analizi için "Yapısal Regresyon Analizi" kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık, Bootstrap Yeniden Örnekleme Yöntemi ile test edilmiştir. Araştırma yöntemine ait detaylı bilgiler 'Yöntem' bölümünde ele alınmaktadır.

Bu çalışmada, bağlanma stillerinin iş-özel yaşam dengesi üzerindeki etkileri ve bu ilişkide örgütsel bağlılığın aracı rolü literatür ışığında incelenmiştir. Mevcut çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde, bu değişkenler arasındaki ilişkilerin kuramsal temelleri ve literatürdeki çalışmalar detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Ayrıca, araştırma bulgularının detaylı analizi ve bu bulguların literatürle karşılaştırılması yapılmıştır. Bu çalışmanın, bağlanma stilleri, iş-özel yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık konularında literatüre önemli katkılar sağlaması ve bu alanlarda yapılacak gelecekteki araştırmalara ışık tutması beklenmektedir.

Literatürde incelendiğinde, bağlanma stilleri ile iş-özel yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki olabileceği ve örgütsel bağlılığın bu ilişki üzerinde aracı bir rolünün olabileceği düşünülmüştür. Bu bölümde değişkenler ile ilgili verilen tüm kavramsal bilgi ve araştırmalar, mevcut araştırmamızın temel sorularını ve hipotezlerini oluşturmamızda destekleyici bir faktör olmuştur. Hipotezleri oluşturulurken; Hazan ve Shaver'in bağlanma stilleri yaklaşımı, Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık yaklaşımı önemli bir yol gösterici olmuştur. Literatürde geçen bulgular ışığında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur;

H1: Kaygılı bağlanma stili ile iş-özel yaşam dengesinin kişisel yaşamın işe etkisi alt boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Kaygılı bağlanma ile iş-özel yaşam dengesinin işin kişisel yaşama etkisi alt boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Kaçınmacı bağlanma stili ile iş- özel yaşam dengesinin kişisel yaşamın işe etkisi alt boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Kaçınmacı bağlanma stili iş- özel yaşam dengesinin işin kişisel yaşama etkisi alt boyutu arasında pozitif bir ilişki vardır.

H5: Kaygılı bağlanma ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H6: Kaçınmacı bağlanma ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H7: Bağlanma stillerinin alt boyutları ile örgütsel bağlılığın devamlılık alt boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H8: Kişisel yaşamın işe etkisi alt boyutu ile duygusal alt boyutu arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H9: Kişisel yaşamın işe etkisi alt boyutu ile normatif alt boyutu arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H10: İşin kişisel yaşama etkisi alt boyutu ile duygusal alt boyutu arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H11: İşin kişisel yaşama etkisi alt boyutu ile normatif alt boyutu arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır

H12: İş yaşam gelişimi alt boyutu ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H13: Bağlanma stillerinin İş Özel Yaşam dengesi arasındaki ilişkide Örgütsel Bağlılık aracı rol oynar.

Araştırmanın Sayıtları

1. Araştırmaya gönüllü olarak katılan katılımcıları anket sorularını içten, güvenilir ve tarafsız bir şekilde cevaplamıştır.
2. Araştırma örneklemini araştırma evrenini yansıtmaktadır.
3. Araştırma verilerini toplamak için kullanılan araçlar geçerli ve güvenilirlerdir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma 18-65 yaş arasındaki Türkiye'de yaşayan ve aktif olarak çalışan katılımcılarla sınırlıdır.
2. Araştırma bulguları 2024 verileri ile sınırlıdır.
3. Araştırma verileri online olarak toplanmıştır. Bu sebeple, katılımcıların soruları anlayıp anlamadıkları, yapılan anketi dikkatli bir biçimde doldurup doldurmadıkları açısından sınırlıdır.



BÖLÜM 1: KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Bağlanma Kavramı

İnsanlar doğdukları andan itibaren, çeşitli gereksinimlerini karşılamak için bir arada yaşama eğilimine sahiptirler. Diğer türlerden farklı olarak, insan yavrusu ebeveynlerinden gelecek olan bakıma daha uzun süre ihtiyaç duyarlar. Bakım veren tarafından sağlanan fiziksel, duygusal ve sosyal destek bebek ve bakım veren arasında bir bağlanma bağı kurulmasına yol açar. Bu bağ bireylerin yaşamlarında önemli bir etkiye sahip olup, yaşam boyu süren bir faktör olarak varlığını sürdürür (Yıldız, 2012).

Bağlanma, bebeklerin dünyayı keşfetmeye başladıkları andan itibaren gelişen bakım vereni ile kurduğu ilişkiyi temsil etmektedir. Literatür incelendiğinde, bağlanmanın çocuğun kendisine bakım veren kişiyle kurmak istediği yakınlık ile ortaya çıktığı görülmüştür. Aynı zamanda bağlanmanın, özellikle stres faktörleri meydana geldiğinde belirginleşen ve süreklilik gösteren bir duygusal bağ olarak tanımlandığı görülmüştür (Thompson, 2002; Kesebir vd.,2011). Bağlanma kavramını bebeğin annesi, babası veya bakım vereni ile arasında kurulan pozitif ve güçlü bir bağ olarak ele alabiliriz (Kesebir vd.,2011).

Bağlanma yaşamın ilk dönemlerinde başlar. 0-2 yaş arası dönemi bebeklik dönemi olarak adlandırılıyor olup bebek bu dönemde fiziksel, zihinsel ve duygusal alanlarda hızlı bir gelişme yaşar. Fiziksel gelişim gibi zihinsel ve duygusal gelişim de bebeğin hayatında önemli bir yere sahiptir. Bebeğin bağlandığı kişiye karşı daha olumlu tepkiler verdiği, onun yanında rahatlamış hissettiği, stres ya da korku yaratan durumlarda o kişiyi aradığı görülmüştür (Soysal vd., 2005). Bu dönemde bebeğin bakım vereni ile kurduğu ilişki, zihinsel ve duygusal gelişiminde önemli bir yer kaplamaktadır (Tüzün ve Sayar, 2006).

Bebekler yaşamların ilk başlangıcında bağlanma davranışlarını ulaşılabildikleri herhangi bir kişiye yönlendirebilir.6. aydan itibaren normal bağlanma örüntüsüne sahip tüm bebekler, bağlanma davranışını ayrı kalmak istemedikleri ve yakınlık kurmak istedikleri kişiyle ilişkilendirirler. Buna birincil bağlanma objesi olarak ele alınmaktadır. Birincil bağlanma objesi ve bebek arasında diğer bireylerden farklı bir ilişki kurulmaktadır (Hazan ve Shaver 1987).Bağlanma, bebeğin bakım vereni ile kurduğu zihinsel ve duygusal açıdan bebeğe yardımcı olur (Tüzün ve Sayar, 2006). Fakat bu ilişkide meydana gelen bazı yetersizlikler ve eksiklikler bağlanma sürecini olumsuz etkileyecektir (Kesebir vd., 2011).

Bağlanma Kuramı'na göre, güvenli ya da güvensiz bağlanma şekli belirlendikten sonra, yaşamın ilerleyen süreçlerinde bu bağlanma stili çok az bir değişkenlik göstermektedir (Bretherton,1992). Bireyler yaşamın erken dönemlerinde güvenli bağlanmaya sahip olabilirler. Fakat yaşamın ilerleyen dönemlerinde meydana gelen olumsuz yaşam deneyimleri, var olan güvenli bağlanmada bozulmalar meydana gelmesine sebep olabilir. Çocukluk çağında gelişen bağlanma bağları, ilerleyen dönemlerde zayıflayabilir ya da yerine yeni bağlar oluşturulabilir (Öztürk vd.,2020). Yapılan bazı araştırmalar incelendiğinde, bireylerin bağlanma stilleri belirlenirken çocukluk ve yetişkinlik dönemlerinin ayrı bir şekilde değerlendirmesinin önemi vurgulanmıştır (Kesebir vd., 2011).

Bağlanma her ne kadar bebeklik döneminde ortaya çıkmış olsa da bireyin yaşamının her alanında etkili olup yaşam boyu devam eder. Aynı zamanda bu bağlanma, bireyin kişiliğinin gelişmesinde ve yaşamında önemli bir rol oynar. Ayrıca bireyin yaşamında gerçekleşecek olan diğer bağlanmalar için de örnek olur (Collins ve Laurson, 2003). Bağlanma kuramı ile ilgili geçmiş çalışmalar daha çok bebek ve bakım veren arasındaki ilişkiye odaklanmışken, günümüzde yetişkin bireylerin sosyal, romantik ve örgütsel ilişkileri için de önemli bir rol oynadığı görülmektedir (Ateş ve Erdem, 2020).

1.1.1. Bağlanma Kuramı

Bağlanma Kuramına göre bireylerin erken yaşamlarında sahip oldukları ilişkilerin niteliği, ilerleyen dönemlerde sahip olacakları ilişkilerin kalitesini etkilemektedir (Collins ve Read, 1990). Aynı zamanda kurulan ilişkilerin bu niteliği, ilerleyen dönemlerinde kurulan ilişkilere rehberlik etmektedir (Erözkan,2011).

Harlow'a göre anne bebeğin temel ihtiyaçlarını karşıladığı için bebek ve anne arasında bir bağlanma mevcuttur. Harlow'un maymunlar üzerinde yürüttüğü bir çalışmada 'anne yoksunluğu' önemli bir faktör olarak ele alınmıştır. Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında, anne yoksunluğu içerisinde büyüyen maymunların ilerleyen dönemlerde sosyal ilişkilerinde daha yetersiz ve içe kapanık olduğu, diğerleri ile kurdukları iletişimlerde daha çok zorlanma yaşadığı görülmüştür. Ayrıca anneden uzak büyüyen maymunların kendi çocuklarına da uzak ve ilgisiz yaklaştığını gözlemlemiştir. Bu bulgular Harlow'un çocuk ve bakım verenle kurulan ilişkinin gelecek dönemlerdeki diğer ilişkileri etkilediği düşüncesi doğrulamıştır (Karen,1998, aktaran Tüzün ve Sayar, 2006). Bağlanma Kuramına göre, bağlanmanın bireyler için 3 ana fonksiyonu bulunmaktadır. Dünyayı keşfederken geri dönebilecek bir liman olma, fiziksel ihtiyaçları

giderme, yaşama dair bir güvenlik duygusu geliştirme imkanı bu üç ana fonksiyonu oluşturmaktır. (Kesebir vd.,2011).

John Bowlby ‘Attachment and Loss’ başlığı ile yayınladığı 3 ciltlik kitabında Bağlanma Kuramından bahsetmiştir (Bowlby,1969;173;1980, aktaran Yıldız,2012). Bowlby bu kuramdan bahseden ilk kişi olsa da Harlow’un çalışmaları araştırmalarının ana noktasını oluşturmuştur. Anne yoksunluğu kavramı Bowlby’nin çalışmalarında rol oynayan önemli bir kavramdır. Bowlby, Harlow’un maymunlar ile yaptığı çalışmaların sonucunda ortaya çıkan bağlanma durumu ile bireylerin yaşamın erken dönemlerinde gerçekleşen ilk bağlanma süreçlerinin benzerlikler taşıdığını düşünmüştür. Aynı zamanda olumsuz yönde gelişim gösteren bağlanmanın, bireylerin ilişkilerine yansıdığını ve bireylerde zamanla zihinsel hastalıkların yol açabileceğini vurgulamıştır (Tüzün ve Sayar, 2006).

Bowlby, yapmış olduğu araştırmasında annelerinden erken yaşta ayrılan erkek çocuklarının ilerleyen dönemlerde suçluluk oranlarının yüksek olması ile ilgili pozitif bir ilişkinin olduğu gözlemlemiştir. Bu çalışmadan yola çıkarak çocuk bakımevindeki çocukları gözlemleyen Bowlby, çocukların tepkilerini dikkat çekici bulmuştur. Birinci önemli nokta, bakım verenlerinden uzun süre ayrı kalan çocukların, ayrılıklara benzer tepkiler verdiğidir. İkinci önemli nokta ise ayrılık süreçleri kısa sürüyor olsa bile çocuklarda uzun süreli etkiler yaratıyor olduğudur (Hazan ve Shaver, 1994). Bowlby bebekler ve bakım veren arasında kurulan bağın nasıl geliştiğine odaklanmış ve bebeklerin bakım verenlerinden ayrı kaldıklarında yaşadıkları duygusal tepkileri gözlemlemiştir. Bu duygusal tepkilerin stres temelli olduğunu vurgulayan Bowlby, bebeklerin bakım vereninden kopmalarının güçlükle gerçekleştiğini açıklamıştır (Varlık Özsoy,2015). Ayrıca bu kurama göre, bebekler sadece onlara bakım verip koruma iç güdüsünde bulunan bir bakım verenin varlığında yaşamını sürdürebileceğini ifade edilmektedir (Kesebir vd., 2011).

Bakım verenin tekrarlayan davranış örüntüleri çocukların zihinsel şemalarının şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bireyler yaşamın erken dönemlerinde, bakım vereni ile kurduğu bağlanma deneyimlerini içselleştirir. İçselleştirilen bu bağlanma deneyimlerinin, bireylerin yaşamının ilerleyen dönemlerinde sahip olacakları ilişkilere önemli bir etkisi bulunur (Bowlby, 1980). Bowlby’e göre bebeğin duygusal ve fiziksel ihtiyaçlarının karşılanması ve güvende hissetmesi durumunda bebek kendini sevmeye değer biri olarak hisseder ve bakım verenini güvenli biri olarak algılar. Bu durum bebeğin, kendisi ve diğerleri hakkında olumlu şemalar oluşturmaya olanak sağlar (Çalışır, 2009). Aksi durumda eğer bakım veren bebeğin keşfetme

sürecinde rahatlık girişimlerini engeller ya da görmezden gelir ise bebek kendini değersiz/yetersiz biri olarak algılar. Aynı zamanda bebeğin bu ihtiyaçları karşılanmadığında, öz benlik algısında bozulmalar meydana gelir ve yaşamının ilerleyen dönemlerinde ortaya çıkabilecek patolojik problemlerin riski artar (Kesebir vd., 2011). Bowlby bilişsel temsillerin var olduğu bu süreci içsel çalışan modeller olarak adlandırmaktadır. Bowlby içsel çalışan modelleri tanımlarken kendilik modeli ve başkaları modeli diye adlandırdığı iki önemli kavramdan bahsetmiştir. Kendilik modeli, bebeğin gereksinimlerinin bakım veren tarafından karşılanıp karşılanmadığı ve gördüğü değer ile ilgilidir. Başkalık modeli ise bakım veren olmadığında diğer bağlanma figürünün kim olacağı ile ilgilidir (Arı, 2021). İçsel modeller zaman içerisinde gelişim göstererek bireylerin kendini ve dünyayı algılama biçimlerini düzenler ve bireylerin davranışlarında önemli bir rol oynar (Morsünbül ve Çok, 2011). Her ne kadar bireyin yeni yaşam deneyimleri ile değişmeye meyilli olsa da bu modellerin yaşam boyu değişmediği düşünülmektedir (Bretherton, 1985). İçsel çalışan modeller bebek ve bakım veren arasındaki ilişkilerin izleri bireylerin ilerleyen yaşamlarına aktarılmasına sebep olur. Bu noktadan bakıldığında, bu modeller bireylerin yaşamları boyunca ötekiyle olan ilişkilerinde önemli bir rol oynamaktadır. Bireyler, yaşamın erken dönemlerinde oluşan bilişsel şemaları sebebiyle gelecekteki deneyimlerini şekillendirir, kendisine ve başkalarına olan tutumlarını belirler (Çapan, 2009). Harms (2011) bağlanma stillerinin bireylerin diğerleri ile olan ilişkilerindeki motivasyonlarını, yeteneklerini ve algılarını ifade ettiğini söyler. Bu bağlamda iş kavramını ilişkisel bir ortam olarak ele aldığımızda, bireylerin ilişkilerine yönelik tutum ve bağlanma farklılıklarının, işe karşı tutumlarını ve bağlılıklarını da anlamamızda önemli bir yol gösterici olacaktır. Diğer bir deyişle, bağlanma stilleri bireylerin işlerine karşı davranışlarını, motivasyonlarını ve duygusal tepkilerini etkilemektedir.

1.1.2. Bağlanma Stilleri

Bağlanma Kavramı ile ilgili çalışmalarını sürdüren Ainsworth, bağlanma kuramının işlemsel tanımını yapmıştır. Ainsworth 1960'lı yılların başlarında Bowlby'nin görüşlerini savunan bir psikolog olsa da zaman içerisinde yaptığı çalışmalar ile Bowlby'den daha fazla sonuca ulaşmıştır (Tüzün ve Sayar, 2006).

Ainsworth'a göre bağlanma sonucunda gelişen davranışlar, nörofizyolojik süreçleri içinde barındıran içsel süreçlerle ilgilidir. Ona göre içsel süreçler, bireylerin sahip olduğu genetik ve çevresel faktörler sebebiyle gelişim göstererek değişikliğe uğrar. Ainsworth (1989) 'Yabancı Durum Deneyi' olarak adlandırdığı deneysel bir yöntem ile bağlanma kuramını test etmiştir.

Bu yöntemde 12-18 aylık çocukları annelerinden ayırarak bir yabancıyla baş başa bırakılır. Daha sonrasında anne ile buluşturulur. Bu yöntemdeki temel amaç 12-18 aylık çocukların bağlanma sistemlerini aktive etmektir. Küçük çocukların yabancı biriyle yalnız kalma, anne ile ayrılma ve yeniden birleşme durumları göz önünde bulundurulduğunda, Ainsworth bireylerin çocukluk dönemlerinde geliştirdikleri üç tür bağlanma türü olduğunu öne sürmüştür (Sümer ve Güngör,1999).

1.1.2.1. Güvenli Bağlanma

Ainsworth'a göre bu bağlanma stiline bebekler, deneydeki laboratuvar ortamından bakım vereni uzaklaştığında sıkıntı yaşasa bile, bakım vereni geri geldiğinde bebeğin yaşadığı sıkıntı azalır ve çevresini keşfetmeye geri yönelir (Dönmez, 2000). Güvenli Bağlanma bakım vereninin bebeğe tutarlı ve duyarlı bir biçimde bakım vermesi sonucunda oluşur. Güvenli bağlanmaya sahip olan bebekler çevresini keşfetmeye daha çok eğilim gösterir. Bakım verenine ihtiyaç duyduğunda erişebilir olduklarına dair güvenli bir inanç geliştirmeleri Bowlby'nin bahsettiği içsel çalışan modelleri ile benzerdir (Selçuk vd., 2010).

1.1.2.2. Kaygılı/Kararsız Bağlanma

Bu stile sahip bebeklerde, bakım vereni bebeğin yanında olsa bile bebek çevresini keşfetmeye dair bir isteksizlik hisseder. Güvenli bağlanmaya sahip bireyler ile kıyaslandığında, bu bağlanma stiline sahip bebekler bakım vereni ile uzaklaştığında daha çok sıkıntı yaşarlar. Ayrıca yaşanan sıkıntının ardından bebek bakım vereni ile bir araya geldiğinde öfkeli ruh hali devam eder (Kaya Örk, 2021). Bu durumun meydana gelmesinde önemli olan etken ise bakım verenin bebeğin ihtiyaçlarına ve sinyallerine karşılık tutarsız, tepkisiz zaman zaman ise ulaşamaz davranışlar sergilemesidir (Dönmez, 2000).

1.1.2.3. Kaygılı Kaçınmacı Bağlanma

Bu bağlanma stili ise bakım verenin bebeğin temasına ve ihtiyaçlarına kayıtsız kalması aynı zamanda bu ihtiyaçları reddetmesi duyumunda meydana gelmektedir. Diğer bağlanma stillerinin aksine, Kaygılı Kaçınmacı bağlanmaya sahip olan bebekler bakım verenin varlığı ile ilgilenmez, bakım vereni ile ayrıldığında sıkıntı tepkisi belirtmez ve temas durumundan kaçınmaya devam eder (Yıldız,2012).

Ainsworth'a göre bebek ile bakım veren arasında gelişen güvenli bağlanma bebeklerin psikolojik gelişimine önemli bir katkı sağlamaktadır. Bakım verenin özellikle sıcak, duyarlı, bebeğin ihtiyaçlarını önemseyen ve giden davranışlara sahip olması bu durumla doğrudan

ilişkilidir. Güvenli bağlanma bireylerdeki duygusal sağlığın bir kaynağı olarak düşünülür ve yaşamın ilerleyen dönemlerinde bireylerin daha tatmin edici ve sağlıklı ilişkiler kurmasına olanak sağlar. Aynı zamanda güvenli bağlanma, bireylerin erken dönemlerinde bakım vereni ile olan ilişkisini, yaşamının ilerleyen dönemlerinde ise kendisi ve öteki ile ilgili inançlarını, beklentilerini ve davranışlarını etkilemektedir (Varlık Özsoy, 2015). Literatür incelendiğinde, bağlanma stillerinin bireylerin yaşamının farklı birçok alanında önemli bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Üniversite öğrencileri ile yapılan bir çalışmada güvenli bağlanma stili ile sosyal bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca bu öğrencilerin uyum düzeylerinin yüksek olduğu, sorunlarıyla daha iyi başa çıktıkları, sosyal becerilerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Gültekin ve Arıcıoğlu, 2017). Ceylan (2022) ergenlerde bağlanmanın stresi azalttığını ve aynı zamanda akademik başarıyı olumlu yönde etkilediğini ifade etmiştir. Hazan ve Shaver (1990) yetişkin bağlanma stillerini incelerken, bağlanma stillerinin bireylerin iş uyumları ile arasındaki ilişkiyi de incelemiştir. Hazan ve Shaver'e (1990) göre güvenli bağlanan bireyler, çalışma hayatlarında işlerine daha kısa sürede uyum sağlamakta ve mesleki tatminleri daha yüksektir. Bütün bunlar değerlendirildiğinde, bağlanma stillerinin diğer alanlar ile ilişkisi mevcut araştırmamızın da temelini oluşturmaktadır.

Yapılan ilk çalışmalarda yaşamın erken dönemlerine yoğunlaşmış olsa da özellikle yetişkin dönemi bağlanma stillerine yönelik araştırmaların giderek arttığı görülmektedir. Yetişkinlik dönemindeki bağlanma temel özellikleri açısından benzerlik gösterse de bireylerin erken dönemlerinde gelişen bağlanma kavramından farklılıklara sahiptir. Bireylerin bebeklik ve çocukluk dönemlerindeki bakım verenin varlığı bağlanma kuramı için önemli bir yere sahiptir. Bakım verme ve güvenlik sağlama durumu tamamen bakım veren tarafından gerçekleştirilen durumlardır. Fakat yetişkinlik dönemini ele aldığımızda ortaya çıkan en büyük fark, yetişkinlik döneminde gerçekleşen bağlanma ilişkilerinin 'karşılıklı' olmasıdır. Yani yetişkin bağlanmada, bireyler hem bakım alan hem de bakım veren taraftır (Yıldız, 2012).

Yetişkin bağlanma biçimleri ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde iki önemli bağlanma modelinin varlığından söz edilmektedir. Bunlardan biri Dörtlü Bağlanma Modeli diğeri ise Hazan ve Shaver'in geliştirdiği Yetişkin Bağlanma Modelidir.

1.1.3. Dörtlü Yetişkin Bağlanma Modeli

Bartholomew Bowlby'nin içsel çalışan modeller kavramını ele almış ve yetişkinlik dönemindeki bağlanma stillerini farklı şekilde tanımlamıştır. Bowlby'nin geliştirmiş olduğu

içsel çalışan modelleri geliştirerek dörtlü bir model öne sürmüştür. Daha sonrasında Horowitz ile çalışmalar yaparak önerdiği bu modeli daha sistematik bir hale getirmiş ve Dörtlü Bağlanma Modeli adı verdikleri bağlanma modelini oluşturmuştur (Bartholomew ve Horowitz, 1991, aktaran Yıldız, 2012). Bu modelde kendilik ve başkaları temsillerinin olumlu veya olumsuz olarak algılanmasına göre Dört ana bağlanma biçiminden söz edilir (Çalışır, 2009).

Güvenli Bağlanma Stili: Dörtlü Bağlanma modeline göre güvenli bağlanmaya sahip olan bireyler kendilerini değerli olarak algırlarlar. Diğerleriyle yakınlık kurmak onları rahatsız etmez çünkü diğerlerini de güvenilir olarak algıladıkları bir temsile sahiptirler. Aynı zamanda benlik saygıları diğer bağlanma biçimlerine göre daha yüksektir (Yıldız, 2012). Güvenli bağlanmaya sahip bireylerin empati kabiliyeti daha yüksek seviyededir. Bu bireyler olayları daha pozitif bir çerçeveden değerlendirebilir. Başkaları ile olan etkileşimlerinde ve ilişkilerinde sevgiyi kolaylıkla hissedebilir ve hissettirebilir (Bartholomew, 1990; Collins, 1996). Fakat bütün bu özellikler güvenli bağlanma stiline sahip bireylerin yaşamlarını pürüzsüz yapmaz. Bu açıdan değerlendirildiğinde, güvenli bağlanmaya sahip bireylerin yaşam olaylarını algılama ve başa çıkma kabiliyeti bakımından daha güçlü bir tavra sahip olduğunu söylemek mümkündür (Howe, 1999). Diğer bir açıdan bakıldığında güvenli bağlanan bireylerin olumlu bilişsel temsillere sahip olduğu görülmektedir. Diğer 3 bağlanma biçiminde ise bireyler kendileri ve başkaları ile ilgili daha olumsuz içsel çalışana sahiptir. Ayrıca diğer üç bağlanma stili güvensiz bağlanmanın altında yer almaktadır (Çalışır, 2009).

Saplantılı Bağlanma: Saplantılı Bağlanma Biçimine sahip bireyler; kendilerini olumsuz bir bakış açısı ile değerlendirirken başkaları ile ilgili algıları olumludur. Bu bireyler diğerlerine karşı olumlu bakış açısına sahip olmalarından kaynaklı sürekli olarak kendilerini başkalarına kabul ettirmeye, başkalarından onay almaya zorlarlar. Başkalarından onay almaya yönelik ihtiyaçları, saplantı bağlanma biçimine sahip bireyleri zaman zaman takıntılı ve hayalci diyebileceğimiz beklentiler içerisine sokabilmektedir (Griffin ve Bartholomew 1994). Her ne kadar ilişkilerinde yakınlık kurmak isteseler de bu bireylerin yapışkan olarak adlandırılacak bir ilişki kurmak istemeleri, diğerlerinin kendilerinden uzaklaşmasına sebep verir (Bartholomew ve Shaver, 1998).

Kayıtsız Bağlanma: Bu bağlanma stiline bireyler, kendilerini olumlu bir bakış açısıyla değerlendirirken başkaları ile ilgili algıları olumsuzdur. Bu bireyler kendilerini sevebilir ve değerli olarak algırlarlar. Özellikle hayal kırıklığı yaşamamak için başkaları ile yakın ilişkiler kurmaya mesafeli yaklaşırlar. Bağımsızlık kavramı onlar için oldukça önemlidir. Bağımsız ve

güçlü bir yapıya sahip olmaya çalışarak kendileri ile ilgili olumlu algılarını sürdürmeye devam ederler (Çalışır, 2009). Kariyer yaşamlarında ise özellikle öz benliklerini daha yüksek bir seviyeye taşıyacak işler seçerek, zaman zaman işkolik olarak adlandırabileceğimiz kimliklere sahip olurlar (Kart, 2002).

Korkulu Bağlanma: Korkulu bağlanma stilinde bireyler kendilerine ve diğerlerine karşılıklı olmayan algılara sahiptir. Bu bireyler kendilerini değersiz hisseder ve sevilebilir olmayadair inançları olumsuzdur. Aynı zamanda başkalarını olumsuz, güvenilir olmayan ve reddedici olarak değerlendirme eğilimleri mevcuttur (Ateş ve Erdem, 2020). Yaşamın erken dönemlerinde bakım vereni ile kurdukları ilişkide yeterli ilgiyi görememiş, sert ve reddedilen davranışlara maruz kalmışlardır. Bu sebeple başkaları ile yakın ilişkiler kurmak isteseler de başkalarına olan güvensizleri ve reddedilme korkuları bu bireyleri sosyal yaşantıdan ve yakınlık kurmalarını gerektirecek ilişkilerden uzak tutmaktadır (Bartholomew ve Shaver, 1998).

Şekil 1

Dörtlü Bağlanma Modeli

		BENLİK MODELİ (Bağımlılık)	
		Olumlu (Düşük)	Olumsuz (Yüksek)
BAŞKALARI MODELİ (Kaçınan)	Olumlu (Düşük)	GÜVENLİ (Yakınlık kurma konusunda rahat ve özerk)	SAPLANTILI (İlişkilere takıntılı)
	Olumsuz (Yüksek)	KAYITSIZ (Yakınlığa karşı kayıtsız ve karşıt-bağımlı)	KORKULU (Yakınlıktan korkan ve sosyal açıdan kaçınan)

Şekil 1: Dörtlü Bağlanma Modeli

Kaynak: Bartholomew, K., & Horowitz, L. (1991) den uyarlamadır.

Şekil 1’de ele alınan Dörtlü Bağlanma Modelini incelediğimizde benlik modelinin olumlu olması, özsaygı ve sevillebilirlik duygusunun daha yüksek oranda içselleştirilmiş olması olarak ele alınabilir. Öte yandan, benlik modelinin olumsuz olması ise bireylerin daha düşük özsaygıya sahip olmaları ve başkalarıyla ilişkilerinde onay arama ihtiyaçlarının yüksekliği ile ilgilidir. Başkaları modelinin olumlu olması, bireylerin başkalarıyla yakın ilişkiler kurmasında daha rahat algılara sahip olması ile ilişkilendirilirken, bu modelinin olumsuz olması ise bireylerin yakın ilişkilerden uzak durması, sosyal destek alma konusunda geri planda durması gibi davranışlarla ilişkilendirilir (Griffin ve Bartholomew, 1994).

1.1.4. Hazan ve Shaver’in Yetişkin Bağlanma Modeli

Hazan ve Shaver’in (1987) sınıflandırması Bartholomew ve Horowitz’in sınıflandırmasından farklıdır. Bartholomew ve Horowitz’in kaçınmacı bağlanma biçimini korkulu ve kayıtsız olmak üzere ikiye ayırmıştır. Hazan ve Shaver (1987) ise Ainsworth’un üçlü bağlanma stilinden yola çıkarak, bu bağlanma biçimlerinin yetişkinlikteki karşılıklarını incelemişlerdir. Romantik sevgi sürecini bağlanma süreci ile ilişkilendiren Hazan ve Shaver araştırmaları sonucu her bağlanma stiline karşılık gelecek bağlanma stilleri ölçeği geliştirmişlerdir. Çalışmaların bulguları Ainsworth’ün erken yaştaki çocuklar ile yaptığı Yabancı Durum Deneyindeki bulgular ile benzeşmektedir (Davis, 1994). Yapılan çalışmalara göre elde edilen üç bağlanma modeli şu şekildedir;

Güvenli Bağlanma: Bu bağlanma stiline sahip bireyler yaşantılarının erken dönemlerinde bakım vereni ile ilişkilerini daha olumlu deneyimlere sahip olup, yaşamın ilerleyen süreçlerindeki romantik ilişkilerine karşı olumlu inançlara sahiptir. İlişkilerinde güven ve yakınlık kurabilme örüntülerinin daha olumlu, kıskançlık örüntülerinin ise daha düşük olduğu gözlemlenmiştir (Sümer ve Güngör, 1999). Aynı zamanda bu bireylerin kendilerine güvenlerinin daha yüksek ve sosyal ilişkileri açısından ise daha girişken bir yapıya sahip oldukları ortaya çıkmıştır (Çalışır,2009).

Kaygılı- Kararsız Bağlanma: Bu bağlanma stiline bireyler daha düşük özgüvene sahiptir. Reddedilme durumuna karşı yoğun bir kaygı yaşamakla beraber diğer bireylerin onlarla ilişkilerinde kendileri kadar yakınlık arayışında olmadıklarını düşünme eğilimine sahiptirler. Romantik ilişkilerinde yüksek düzeyde kıskançlık sergileyebilirler ve sıklıkla duygusal iniş çıkış yaşayabilirler.

Kaçınmacı Bağlanma: Kaçınmacı bağlanma stiline sahip bireyler diğer gruplarla kıyaslandığında romantik ilişkilerinde en çok güvensizlik yaşayan ve romantik ilişkiler ve sevgi hakkında en çok olumsuz inanca sahip bireylerdir. Aynı zamanda bu bireylerin sosyal açıdan baskılanmış oldukları gözlemlenmiştir (Cooper vd.,1998). Yapılan araştırmalar incelendiğinde kaçınmacılık davranışı özellikle yakın ilişkilerde mesafeyi koruma eğilimi olarak meydana gelmektedir. Ayrıca bu bireyler sıklıkla iş yaşamlarını toplumsal etkileşimden kaçınmanın bir yolu olarak kullanmaktadırlar (Hazan ve Shaver, 1994).

Hazan ve Shaver'in (1994) odaklandıkları asıl nokta bireylerin yetişkinlik dönemlerindeki partnerler ile kurulan romantik yakın ilişkilerdir. Hazan ve Shaver'in çalışmalarındaki genel bulgulara bakıldığında ortaya çıkan sonuç ise yaşamın erken dönemlerinde gelişen bağlanmanın bireylerin yetişkinlik dönemlerindeki ilişkilerindeki tutumları ile ilişkili olduğu yönündedir.

Hazan ve Shaver (1990), bağlanma stilleri ile bireylerin iş yönelimleri arasındaki ilişkinin bebeklikte ve erken çocuklukta geliştirilen bağlanma dinamikleri ile benzer olduğunu ifade etmiştir. Yapmış olduğu çalışmada bağlanma stillerinin, bireylerin işe olan tutumlarını iş davranışlarını nasıl etkilediği üzerinde durmuştur. Hazan ve Shaver'in bağlanma stillerine olan görüşü araştırmamız için de bir öncü olmuş, bağlanma stillerinin iş-özel yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık ile ilişkisinin incelenmesinde önemli bir katkı sağlamıştır.

1.1.5. Bağlanma Kavramı ile İlgili Çalışmalar

Bu bölümde, bağlanma kavramı ile ilgili literatürde yapılan genel çalışmalara ve mevcut çalışmamızın ilgi alanı olan iş ve örgütsel bağlılık ile ilgili literatürde yer alan çalışmalara yer verilmiştir. Mevcut analizimizin ana konusu olan bağlanma stillerinin iş-özel yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık ile ilişkisini inceleyen detaylı çalışmalar tartışma bölümünde ele alınmıştır.

Çocukluk döneminde gelişen bağlanma stillerinin yetişkinlik dönemindeki iletişimlere etkisinin incelendiği bir araştırmaya, lisans mezunu olan 324 birey katılmıştır. Bu araştırmada, kaygılı bağlanma biçiminin erkeklere oranla daha çok kadınlarda olduğu gözlemlenirken, güvenli ve kaçınmacı bağlanma stilinde cinsiyete ilişkin bir farklılık bulunmamıştır. Aynı zamanda kadın katılımcıların zihinsel ve davranışsal becerilere sahip olma özelliklerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmanın sonucunda, kaygılı ve kaçınmacı bağlanma stillerinin zihinsel beceriler ile negatif yönde bir ilişki olduğu görülmüşken, güvenli bağlanma türünün zihinsel beceriler ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmüştür (Subaşı ve Kazan, 2020).

Başka bir araştırmada bağlanmanın psikolojik dayanıklılık ile ilişkisine bakılmış aynı zamanda bireylerin sahip oldukları kişisel farklılıklara katkıda bulunacağı ön görülmüştür. Katılımcı olarak 300 lisans öğrencisi seçkisiz atama ile seçilmiştir. Araştırmanın sonuçları incelendiğinde; bağlanmanın bireylerin dayanıklılıkları ile ilgili tutumlarını ve sergiledikleri davranışları kolaylaştırıcı etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bağlanmanın, dayanıklılığı arttırdığı ve bu artışta öz-bakımın önemli bir rolü olduğu araştırmanın bir diğer sonucudur. Bu bağlamda güvenli bağlanan bireylerin öz-bakımlarına daha çok önem verdiği, dayanıklılık oranlarının daha yüksek olduğu görülmüştür (Bender ve Ingram, 2018).

Bireylerin bağlanma özellikleri ile kişisel özellikleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmaya 242 üniversite öğrencisi katılım sağlamıştır. Kaçınmacı bağlanan öğrencilerinin diğer öğrencilere oranlara ilişkilerinde uyum sağlama konusunda daha çok zorlandıkları, doyumsuzluk oranlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Korkulu bağlanma stiline öğrencilerin ise romantik ve sosyal ilişkilerden daha çok uzak durması araştırmanın bir diğer sonucudur (Shaver ve Brennan, 1992).

Bağlanma stillerinin iş bağımlılığı ve iş bağlılığı arasındaki ilişkiyi ölçen bir araştırmada, 358 beyaz yakalı çalışan ve yöneticiler katılımcı olarak analize dahil edilmiştir. Araştırmanın sonucunda, kaygılı bağlanmanın iş bağımlılığını arttırdığı görülmektedir. Ayrıca kaygılı bağlanma stiline iş bağlılığını azalttığı çalışmanın bir diğer önemli bulgularındandır. Kaygılı bağlanma biçimine sahip bireyler, başkalarının onayına yüksek düzeyde bir ihtiyaç duyarlar. Yapılan bu çalışmada, kaygılı bağlanan bireylerin sahip olduğu terk edilme korkusunun ve yüksek değersizlik algısının iş bağımlılığı ile ilgisinin olabileceği ifade edilmiştir. Aynı zamanda kaygılı bağlanma stiline sahip olmanın gıpta duygusunu azalttığı ve bununla bağlantılı olarak da iş bağlılığını düşürdüğü gözlemlenmiştir (Mücevher ve Gül,2023).

Vasquez ve diğerleri (2002) aktif iş hayatı olan hamile kadınların sahip olduğu bağlanma stillerinin iş ve aile yaşamlarındaki etkisini incelemiştir. Yapılan bu çalışma sonucunda, güvenli bağlanma stiline sahip kadınların iş hayatlarında daha başarılı bir şekilde çalıştığı gözlemlenmiştir. Ayrıca korkulu bağlanma stiline sahip olmanın, iş ve aile yaşamında bazı sorunlar ile karşı karşıya kalmaya sebep olduğu araştırmanın önemli bulgularındandır.

Yapılan bir diğer çalışmada doktorların sahip olduğu bağlanma stili ile işe yönelimleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre saplantılı bağlanma stiline sahip olan doktorların, iş hayatında başarısız olmaktan daha çok korktuğu gözlemlenmiştir. Güvenli bağlanma stiline

sahip olmanın ise, eleştiriye açıklık konusunda avantaj sağladığı araştırmanın bir diğer bulgusudur. Kart (2002) yapmış olduğu çalışmada, güvenli bağlanma stiline sahip olmanın ilişkiler üzerinde de önemli bir etkisinin olduğunu ifade etmektedir. Güvenli bağlanma stiline sahip kişilerin, ayrılık, boşanma, yas gibi olumsuz yaşam deneyimlerinin üstesinden daha kolay bir şekilde gelebildiği gözlemlenmiştir. Öte yandan güvenli bağlanmanın ilişkilerdeki problemlerin yarattığı duygu durumlarını düzenlemeye yardımcı olduğu görülmektedir.

Bağlanma Kavramı ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, bağlanma kavramının bireylerin yaşamındaki birçok alana önemli bir etkisinin olduğu gözlemlenmiştir. Bu açıdan ele alındığında; bağlanmanın bireylerin aile yaşantısı, sosyal ilişkileri, iş hayatı, tutumları, algıları gibi birçok alanda etki sahibi olması, mevcut analizimizin de temelini oluşturmaktadır.

1.2. İş-Özel Yaşam Dengesi

Bireylerin günlük yaşamlarına devam edebilmeleri için iş yaşamı bireyler için hayati bir öneme sahiptir. Yaşamın birbirini tamamlayan parçalardan oluştuğunu düşünürsek bireylerin hayatında da iş ve yaşam arasındaki dengenin önemi yadsınamaz bir gerçektir (Yüksel, 2004). Bireylerin sahip oldukları işleri; yaşamlarındaki ihtiyaçlarını gidermesinde, hayata dair sahip oldukları zevk ve tatminin artmasında, yaşadıkları toplum içerisinde belli bir konumda olmalarında hem kendisine hem de ailesine sağlayacakları maddi ve manevi imkanların genişlemesinde gibi birçok farklı alanda önemli bir etkiye sahiptir (Bruck vd., 2002). Dünyanın giderek küreselleşmesi hem ekonomik hem de kültürel anlamda değişikliklerin yaşanması, bireylerin yaşamlarını ve bakış açısını değiştirmiştir. Bireyler bu değişen dünya düzeninin içerisinde talep ettiklerini karşılamak için daha çok çalışmaya başlamışlardır. Sahip olunan bu çalışma düzeni ise bireylerin işleri ve özel yaşamlarındaki dengeleri değiştirmiştir (Ballica, 2010).

İş- Yaşam dengesi kavramı 1930'lu yıllardan itibaren olmuş olsa da özellikle son yıllarda bu konu birçok farklı bilim dalının ilgisini çekmeye başlamıştır. Çalışma şartlarının giderek yoğunlaşması, bireylerin özel yaşamlarını daha geri planda bırakacak kadar iş yaşamlarına yoğunlaşmış olmaları bu ilginin artmasındaki önemli sebeplerdendir. Özellikle gelişen teknoloji ile bireylerin daha ulaşılabilir olması, işleri ve özel yaşamlarındaki sınırların bulanıklaşmasına sebep olmuştur (Dündar vd., 2015). Bireyler için iş demek sadece maddi olarak kazanç sağlanan bir kavram değildir. Aynı zamanda bireyler iş yaşamlarında sosyal

ihtiyaçlarını da gidermektedirler. Bu açıdan bakıldığında iş, ekonomik temelli olsa bile psikolojik ve sosyal yanları da içeren önemli bir kavramdır (Tuncer ve Yeşiltaş, 2013).

Literatür incelendiğinde iş- özel yaşam dengesinin birçok farklı tanımına ve ifade ediliş şekline rastlanmıştır. Yine literatüre bakıldığında iş-özel yaşam dengesi kavramının; iş-aile atışması, iş-yaşam programları gibi farklı terimlerle ifade edildiği görülmüştür. Bu çalışmada bu kavram iş-özel yaşam dengesi olarak ele alınacaktır. Fakat en temel deyişle bu kavramla, bireylerin hem işleri hem kendi yaşamları hem de ailesiyle arasında olan uyumdan bahsedilmek istenmektedir.

Lockwood (2003) bu kavramı, bireylerin kişisel ve iş yaşamlarındaki talep ve isteklerinin eşit bir denge durumunda olması olarak tanımlamıştır. İş-zel yaşam dengesi, bireylerin işlerini ve ailelerini, arkadaşlarını, kişisel yaşamlarını kapsayan sosyal hayatlarını etkin bir şekilde yönetebilmesidir. Burada en önemli nokta, bireylerin bu alanlar arasındaki dengeyi sağlayarak hem iş hayatlarından hem de özel yaşamlarından mutlu olmalarını sağlamaktır. (Pekdemir, vd., 2014).

Bireyler yaşamlarında birçok farklı rollere ve sorumluluklara sahiptir. Koray’a (2016) göre bireylerin sahip oldukları bu roller ve sorumluluklar arasındaki dengenin kurulmuş olması, yaşadıkları çatışma oranlarının düşük olmasıyla birlikte daha mutlu yaşamlarına devam etmeleri; iş-özel yaşam dengesi olarak tanımlanmaktadır. Literatürde bu kavramın tanımı farklılaştığı gibi, bu tanım kişiden kişiye göre de değişiklik göstermektedir. Bu noktada, bireyin özel yaşamına ve işine olan algısını anlamak oldukça önemlidir. İş yaşamını özel yaşamına kıyasla daha çok önemseyen bireyler için, işin özel yaşamın önüne geçmesi dengesizlik yaratmayabilir. Ancak, zel yaşamını daha çok önemseyen bireyler bu durumla karşılaştıklarında, iş koşullarının baskı ve stres yaratması muhtemeldir (Dündar ve ark.,2015).

1.2.1. İş-zel Yaşam Dengesinin nemi

Dünyanın giderek küreselleşmesiyle beraber birçok alanda gelişmelerin yaşanması, iş ve özel yaşantımızda da birçok değişikliğin meydana gelmesine sebep olmuştur. Birçok farklı sebebin de getirisi olarak iş hayatı bireylerin yaşamlarında oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu noktada bireylerin iş ve özel yaşantılarında sahip oldukları farklı roller bir arada yürütülmektedir. Son yıllarda bu konu üzerine bu kadar çalışılması ve önem verilmesinin bir diğer sebebi ise, bu dengenin çalışan bireylerin yaşantılarında önemli sonuçlar doğurmasıdır.

Bireylerin iş ve özel yaşam dengesinin bozulmasında, düzensiz çalışma saatlerinin varlığı, iş yerindeki görev tanımlarının belirsiz olması, maaşlarının yetersizliği, aşırı iş yükü gibi etmenler rol almakta ve bu etmenler çalışan bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlıklarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Kılıç ve Sakallı, 2013). Aynı zamanda bu dengesizlik, iş kazalarına yol açabilmekte ve bireylerin sosyal yaşantılarına daha az zaman ayırabilmelerine sebep olmaktadır. Bütün bu açılardan incelendiğinde iş-özel yaşam dengesinin sağlanması işverenler ve çalışanlar için oldukça önemlidir.

Özellikle son yıllarda örgütlerin İnsan Kaynakları birimi tarafından da dikkat çekilen bu kavram, özellikle çalışanın kendi yaşamında istediği ve örgüt yöneticilerinin de göz ardı edemediği bir kavram haline gelmiştir.

Bireylerin iş-özel yaşam dengesine sahip olması kendisi için olduğu kadar bulunduğu toplum için de önemlidir. Örgüt ortamında bireylerin motivasyonlarının yüksek olması, başarı istikrarının sağlanması ve stres seviyelerinin dengede olması, iş-özel yaşam dengesinin sağlanması ile mümkün olmaktadır (Babayiğit,2016). Aynı zamanda bu dengeli olma hali, örgütlerin başarısını da olumlu yönde etkileyerek birçok pozitif sonucu doğurmaktadır. Bu sonuçları bireysel ve örgütsel olarak ayırabiliriz. Bireysel sonuçlar, bireylerin hem iş hem de özel yaşamlarındaki ilişkilerinin gelişmesine katkı sağlanmasıdır. Örgütsel sonuçlar ise iş-özel yaşam dengesine sahip olan bireylerin çalışma verimliliğinde artış olması, sorumluluklarının bilincinde olup örgüte ve işine daha bağlı hale gelmesi ve diğerleriyle daha etkili iletişim kurarak takım çalışmasına yatkınlığının artması olarak ele alınmaktadır. (Thulasimani vd., 2010, aktaran Korkmaz ve Erdoğan, 2014).

1.2.2. İş-Özel Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

Guest (2022) bu faktörleri; bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere farklı başlıkta incelemiştir. Bireysel faktörlerde bireylerin sahip oldukları özellikler ön plandadır. Bireylerin, cinsiyeti, yaşı, medeni durumları, çocuk sahibi olup olmama durumları başlıca bireysel özellik olarak ele alınmaktadır. Fakat bunun yanı sıra, kariyer planlama, eğitim, kişilik, iş oryantasyonu gibi unsurlar da bireysel faktörler olarak değerlendirilmektedir. Guest örgütsel faktörleri ise iş talepleri, iş kültürü, ev talepleri ve ev kültürleri olarak ele almıştır. Bir diğer deyişle, örgütsel faktörler bireylerin kendi ellerinde olmayan fakat dış etmenler tarafından onlardan beklenen talepleri ifade etmektedir (Çetinkaya ve Dinçer, 2021).

İş-Özel yaşam dengesini etkileyen faktörlerden cinsiyet, eğitim durumu, çocuk sahibi olma durumu, medeni durum gibi kavramlar tartışma bölümünde daha detaylı tartışılacaktır.

1.2.3. İş-Özel Yaşam Kavramı ile İlgili Yaklaşımlar

Literatür incelendiğinde bu kavramla ilgili birçok farklı yaklaşımın olduğu fark edilmiştir. Bu noktada bazı yaklaşımların iş ve özel yaşamın birbirinden ayrı tutulması gerektiğini savunduğu, bazı yaklaşımların ise iş ve özel yaşamın birbirinden bağımsız değil birbiriyle kaynaşması gereken iki alan olduğunu vurguladığı görülmüştür.

Rol Yaklaşımı: Bireylerin iş ve özel yaşamlarında birden çok role sahip olduğunu ifade eden rol yaklaşımına göre, bireyler bu çoklu roller sebebiyle zorluk yaşayabilirler. Kişilerin sahip oldukları farklı rollerin farklı beklentileri sebebi ile kendilerini bunalmış hissedebilirler ya da sahip oldukları roller arasında uyum yakalayamayabilirler (Arthur ve Cook, 2003).

Bölünme Yaklaşımı: Bu yaklaşım ile ilgili literatür incelendiğinde bazı çalışmalarda ayrışma yaklaşımı olarak ele alındığı görülmektedir. Bölünme yaklaşımı, işin ve özel yaşamın birbirinden iki farklı alan olduğunu vurgulamaktadır. Diğer bir deyişle, bireylerin iş ve özel yaşamında elde ettikleri roller birbirinden farklıdır. Bireyler bu rolleri ayrı ayrı deneyimleyebilirler ve bu farklı rollerin birbirine etkisi yoktur. Bu yaklaşıma göre, bireyler iş hayatlarında yaşadıkları duygularını, düşüncelerini ve olayları özel yaşamlarına geçtiklerinde geri plana atmakta, aynı şekilde özel yaşamında deneyimledikleri olayları ve bu olayların etkilerini iş alanına geçtiklerinde bastırmaktadırlar (Kumar ve Janakiram, 2017).

Yayılma Yaklaşımı: Bu yaklaşım teorisi, iş ve özel yaşamın birbiriyle etkileşimi olduğunu hatta bazı durumlarda iç içe geçme durumu olduğunu vurgulamaktadır. Başka bir deyişle, bu yaklaşıma göre, bireylerin bir alanda yaşadıkları bir değişiklik, diğer alanlarda da değişikliğe sebep olur (Frone, 2011). Bu yaklaşıma göre bireylerin iş ve özel yaşamları birbirini olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir. Eğer bir alanda yaşanan olumlu bir deneyimin etkileri diğer alanda da devam ediyorsa olumlu yayılma, bir alanda yaşanan olumsuz deneyimlerinin etkileri diğer alanda da devam ediyorsa bu olumsuz yayılma olarak adlandırılır (Savcı,1999).

Bireyler, yaşamlarının bir alanındaki rolüne uyum sağlayıp diğer alanındaki rolüne uyum sağlayamazsa iki alandaki rollerine karşı eş zamanlı bir baskı hissedecektir (Kopelman, Greenhaus ve Connolly, 1983)

Telafi Yaklaşımı: Bireylerin yaşamlarında doyum sağlamaları için geliştirdikleri belli başlı yöntemler vardır. Telafi yaklaşımına göre, bireyler iş ve özel yaşamlarındaki alanlarından birinde eksik yaşadığı bir durumu diğer alanda telafi edebilir (Efeoğlu ve Özgen, 2007). Bu yaklaşıma göre, iş ve özel yaşam arasında negatif bir yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Savcı,1999). Örneğin iş hayatından beklediği doyum sağlamayan bireyler, bu yaklaşıma göre özel yaşamına daha çok odaklanacaktır. Çünkü iş hayatından alamadığı doyum özel yaşamındaki doyum ile telafi edecektir. Tam tersi durumda, özel yaşamından beklediği doyum sağlamayan bireyler ise iş yaşamından duyduğu doyuma yöneleceklerdir (Efeoğlu,2006). Örneğin iş yaşamında oldukça sıradan ve rutin rolleri olan bir kişi, özel yaşamında daha aktif, daha heyecanlı ve enerjisi yüksek rollerde bulunabilir (Guest, 2002).

Literatür incelendiğinde telafi yaklaşımın iki ayrı formu olduğu görüşmüştür. İlk olarak bireyler doyum alamadıkları alanlardaki katılımını azaltarak diğer alana daha çok odaklanabilir. İkincisi ise bireyler ödül alamadığı alanda çabalamaktan ziyade doyum aldığı alandaki ödüllere odaklanabilir. Tamamlayıcı telafi yaklaşımına göre, bireyler iş veya özel yaşamlarının bir alanındaki ödüllerin yetersiz olduğunu düşündüklerinde, kendilerini diğer alanda ödüllendirmeye çalışacaklardır. Reaktif telafi yaklaşımına göre ise, bireyler bir alanda yaşadıkları negatif olayların etkisini, diğer alandaki olumlu deneyimler ile telafi edecektir (Kumar ve Janakiram, 2017, aktaran Öztürk Anabal,2020).

Araçsalılık Yaklaşımı: Bu yaklaşıma göre, bireylerin sahip oldukları bir alandaki yoğunlukları, rol bağlılıkları gibi faktörler, diğer alandaki hedeflerine ulaşmada aracı bir rol sağlamaktadır. Bir diğer deyişle, bireylerin bir alanda elde ettikleri başarılar veya ödüller, diğer alanda sahip oldukları ve ulaşmak istedikleri hedeflerine yarar sağlamaktadır. Bireyler özel yaşamlarındaki amaçlarına ulaşabilmek için iş hayatına daha çok ağırlık verirler. Bunun tam tersi durumu da mümkündür (Yağcı, 2014).

Sınır Yaklaşımı: Sınır yaklaşımı, bireylerin iş ve özel yaşamlarındaki dengeyi sağlayabilmek için bu alanlar arasındaki sınırları nasıl yönettiğini açıklayan bir yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre, iş ve özel yaşam farkı alanlardır. Özellikle Sanayi Devrimi'nden sonra, iş ve ev arasında yaşanan bölünme nedeniyle, bu iki alan hedefler ve kültürel yapılar açısından farklılık göstermektedir. Bu iki alanın yönünü değiştirmek zor olsa da, bireyler bu alanlar arasındaki sınırları belli bir oranda şekillendirerek denge yaratabilirler. Clark'a (2000) göre denge, bireylerin düşük düzeyde rol çatışması yaşaması ve hem iş hayatlarında hem de özel yaşamlarındaki yüksek memnuniyete sahip olmalarıdır.

Çatışma Yaklaşımı: Bu yaklaşım, iki alan arasında uzlaşma sağlanmasının zorluğuna ve bireylerin her iki alanda sahip oldukları rollerin diğer alanda baskı yaratabileceğine işaret eder. Buna göre bireyler zamana, gerilime ve davranışa dayalı olarak 3 farklı boyutta olmak üzere belli başlı çatışmalar yaşayacaktır (Keser ve Güler, 2016).

Şekil 2

İş-Özel Yaşam Dengesi ile İlgili Yaklaşımlar

Rol Yaklaşımı	Bireylerin rollerinin artması, sabit bir zaman ve enerjiye sahip olmasından dolayı rol çatışmalarını arttırmaktadır.
Bölünme Yaklaşımı	İş ve aile ortamları birbirinden farklıdır ve birindeki iyi işlev gösterme diğer alanı etkilememektedir.
Yayılma Yaklaşımı	Bir alandaki bir değişim diğer alanda paralel bir değişime neden olmaktadır.
Telafi Yaklaşımı	Birey bir alandaki yetersizliğini diğer alanda telafi etmeye çalışır.
Araçsallık Yaklaşımı	İş ve aile alanlarından birindeki faaliyetler diğer alandaki başarıyı kolaylaştırabilir.
Sınır Yaklaşımı	İş ve aile birbirini etkileyen farklı alanlardan/dünyalardan meydana gelir.
Çatışma Yaklaşımı	Bir örgütün üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol ile bir ailenin üyesi olmanın gereği olarak benimsenin rol arasında bir uyumsuzluğun var olması sonucu ortaya çatışma çıkmaktadır.

Kaynak: Çam Kahraman, F. (2018). *Formal ve informal aile destekleyicisi iş ortamının örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracı rolü* [Yayımlanmamış doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Şekil 2’de yer alan listede iş özel yaşam dengesindeki iki alandan bahsedilirken, iş ve aile kavramlarının kullanıldığı görüşmüştür. Literatür incelendiğinde bu değişken bazı yerler de iş-aile dengesi olarak adlandırılabilir.

Bu çalışmada bu değişkenin iş ve özel yaşam dengesi olarak ele alınmasının sebebi çalışmanın daha geniş bir kapsamda değerlendirilmek istenmesidir. Bireylerin iş dışında sahip oldukları sorumluluklar yalnızca aile hayatı ile sınırlı değildir. Bu bağlamda değerlendirdiğimizde bu çalışma ailevi sorumlulukları olmasa da iş dışında belli başlı sorumlulukları ve özel yaşantıları olan bireyleri de kapsamaktadır (Öztürk Anabal,2020).

1.2.4. İş- Özel Yaşam Dengesi ile İlgili Çalışmalar

Bu bölümde bu kavramla ilgili literatürde yer alan genel çalışmalara yer verilmiştir. İş-özel yaşam dengesinin bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık ile ilişkisini incelendiği çalışmalar tartışma bölümünde detaylandırılmıştır.

Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesinde çalışan erkek katılımcılar ile gerçekleştirilen bir çalışmada erkek katılımcıların iş-özel yaşam dengesine bakış açısı değerlendirilmiştir. 115 erkek katılımcıdan oluşan bu çalışmada, katılımcıların eğitim düzeyleri, eşlerinin çalışma durumları gibi değişkenlerin yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma gibi alt boyutları incelenmiştir. Araştırmanın sonucuna göre, eşin çalışma durumunun iş-özel yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme durumlarında istatistiksel fark yaratmadığı görülmüştür. Yaşamı ihmal etme alt boyutunun ise eşin çalışma durumuna göre farklılık gösterdiği araştırmanın sonuçlarından biridir. Diğer bir yandan, sürekli gece vardiyasında çalışan bireylerin, gündüz vardiyasında çalışan bireylere göre daha fazla yaşamlarını ihmal ettiği gözlemlenmiştir (Özçelik Kaynak ve Öztuna, 2019).

Bir başka çalışmada, kadın öğretmenlerde iş-özel yaşam dengesi ile iş performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya Ankara ilinin ortaokullarında çalışan 322 kadın öğretmen katılımcı dahil edilmiştir. Araştırmanın sonucunda iş-özel yaşam dengesinin ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu ilişki orta düzeydedir. Diğer bir yandan iş-özel yaşam uyumunu sağlayabildiklerini düşünen katılımcıların, kendi özel yaşamlarına yeterince zaman ayırmadıkları ve kısmen de olsa hayatlarını iş yaşamlarından ibaret olarak algıladıkları görülmüştür. İş performansı ile ilişkisi incelendiğinde ise, iş-özel yaşam dengesini kuran katılımcıların iş performanslarının diğerlerine oranla daha yüksek olduğu araştırmanın bir diğer önemli sonucudur (Polat, 2018).

Kadın çalışanlarla yapılan bir diğer çalışmada, psikolojik sermaye ve iş-özel yaşam dengesi arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışma kadın çalışanların iş-özel yaşam dengelerini nasıl kurduklarına ve psikolojik sermayelerinin etkisini anlamaya yöneliktir. Konya ilinde çalışan

103 kadın katılımcıdan veriler anket yoluyla toplanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, psikolojik sermayesi güçlü olan kadın katılımcıların, iş-özel yaşam dengelerini daha etkili bir biçimde sağlayabildikleri görülmüştür (Kaplan, 2018).

İş-Özel yaşam dengesinin yaşam tatminini nasıl etkilediği ve çalışan sektörünün bu ilişkide düzenleyici bir rolünün olup olmadığının incelendiği bir araştırmada, 622 katılımcı örneklem olarak seçilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda, iş-özel yaşam dengesinin alt boyutu olan işin kişisel yaşama etkisinin, yaşam tatminini azalttığı, çalışan sektörünün bu etkide düzenleyici bir role sahip olduğu görülmüştür. Bu noktadan değerlendirildiğinde bireylerin iş hayatının kişisel yaşamlarını etkilemesi, bireylerin hem aile hayatına hem de sosyal ilişkilerine etki edecektir (Bekmezci vd., 2021).

Erben ve Ötken'in (2014) 'in paternalist liderlik ve işe ilişkin iyilik ile arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Aynı zamanda bu araştırmada iş-özel yaşam dengesinin rolü incelenmiş olup 210 katılımcı araştırmaya dahil olmuştur. Elde edilen bulgulara göre paternalist liderliğin alt boyutu olarak elen alınan yardımseverlik ile bireylerin iş-yaşam gelişimleri arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Aynı zamanda, otoriter boyut ile yapılan kıyaslamalarda iş-yaşam gelişimi ile ilgili negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Bu noktadaki önemli sonuçlardan biri, otoriter paternalist liderle çalışan bireylerin iş ortamlarında kendilerini daha baskı altında hissettikleri ve bunun neticesinde daha mutsuz olduklarıdır. Bütün bu sebepler iş-yaşam gelişimini olumsuz yönde etkilemektedir.

İş-Özel yaşam dengesinin, iş tatmini ve tükenmişlik değişkenleri ile ilişkisini inceleyen bir araştırmada değerlendirmeler X ve Y kuşağı açısından kıyaslanarak gerçekleştirilmiştir. İstanbul'da özel bankalarda çalışan 281 katılımcı araştırmanın örneklemi oluşturmuştur. Araştırma sonuçları incelendiğinde, her iki kuşak için de iş-özel yaşam dengesinin sağlanmış olmasının iş tatminini arttırdığı yönünde bulgular vardır. Ayrıca Y kuşağının yaşamına devam edebilmek için çalışmayı benimsedikleri, X kuşağında ise bu durumun tam tersi olduğu görülmüştür. İş-özel yaşam dengesinin tükenmişlikle ilişkisi her kuşak içinde anlamlı bir etkiye sahip olup bu etki ters orantılıdır (Hıdır Özcan ve Bayarçelik, 2020).

İş-Özel yaşam dengesinin depresyon ve anksiyete üzerindeki etkisinin ölçüldüğü bir başka araştırmada, uzmanlık döneminde olan tıp öğrencileri örneklem olarak seçilmiştir. Araştırma sonucunda katılımcıların toplumun geneli ile kıyaslandığında daha yüksek oranda depresyon ve anksiyete belirtilerine sahip olduğu görülmüştür. İş ve Özel yaşamlarında çatışma yaşayan

bireylerin % 43,9'unda anksiyete belirtilerine, % 57'sinde depresyon belirtilerine rastlanmıştır. Ayrıca sahip olunan çalışma ve iş koşullarından memnuniyetin olup olmama durumu da anksiyete ve depresyon ile anlamlı bir ilişkiye sahiptir. İş koşulları ile ilgili algılarının daha olumsuz olduğu görülen öğrencilerin, depresyon ve anksiyete belirtilerindeki yükseklik araştırmanın önemli sonuçlarından biridir (Gürbüz, 2017).

Otel işletmelerinde çalışan bireylerin sahip oldukları duygusal zekaların, iş stresi ve iş-özel yaşam dengesi üzerine etkilerinin incelendiği araştırmada hem çalışan hem de yöneticilerden oluşan 201 katılımcı araştırmanın örneklemine dahil edilmiştir. Araştırmanın sonucunda duygusal zekanın iş stresi ile anlamlı bir ilişkisinin bulunduğu fakat iş-özel yaşam dengesi ile anlamlı bir ilişkisinin görülmediği bulunmuştur. İş-özel yaşam dengesi ile iş stresinin birbirleriyle ters yönde bir ilişkisinin olduğu araştırma bulguları tarafından desteklenmiştir (Genç vd.,2016).

Bir başka araştırmada iş-özel yaşam dengesi değişkeninin toplumsal cinsiyet rolleri ile arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bakanlığa bağlı kurumda çalışan 349 çalışan ile yapılan bu araştırmada veriler anket formu ile toplanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre toplumda kadın çalışanların desteklendiği gözlemlenmiştir. Fakat kadın yönetici kavramına ilişkin hem erkek hem de kadın katılımcılarda bir isteksizlik durumu söz konusudur. Çalışmanın bir diğer önemli sonucu ise, iş-özel yaşam dengesinin bireylerin iyilik halleri üzerinde, çalışma hayatlarındaki verimliliklerine ve iş-yaşam tatminlerine olumlu katkıları olduğudur (Gökdemir, 2020).

1.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel Bağlılık kavramı son yıllarda birçok ülkede çeşitli araştırmalara konu olmuştur. Rekabetin şiddetlenmesi, ekonomik ve ticari anlamda ülkeler arası sınırların ortadan kalkması gibi sebeplerden dolayı örgütlerin varlığını sürdürmeleri zorlaşmıştır. Bu bağlamdan incelendiğinde; örgütlerin hem varlığını sürdürmesi hem de daha sağlam adımlarla gelecekte var olabilmeleri için örgütsel bağlılık kavramının önemi giderek artmıştır.

Bireylerin işlerinden ve çalıştıkları kurumlardan memnun olmaması son zamanlarda özellikle iş dünyasında karşılaşılan önemli problemlerden biri haline gelmiştir. Bu noktada çalışan memnuniyetinin sürekliliği, tıpkı örgütlerin hizmet ettikleri alanda faaliyetini sürdürmesi için gerekli olan fonksiyonlar gibi temel bir amaç haline gelmiştir. Örgütsel Bağlılık, bireylerin çalıştıkları kurumun/örgütün nihai amaçlarını içselleştirmesi ve bulundukları örgütte çalışmaya

devam etmek istemesi anlamına gelmektedir ve örgütlerin temel amaçlarını gerçekleştirmesine olanak sağlamaktadır (Gül, 2002).

Whyte 1956 yılında, Örgütsel Bağlılık hakkındaki ilk çalışmalarına başlamıştır. Daha sonrasında ise Porter, Allen, Meyer, Becker, Etzioni, Kanter gibi birçok araştırmacı tarafından çalışılmaya devam edilmiştir. Yapılan çalışmalar sonucunda örgütsel bağlılığın birçok farklı tanımı ve boyutu ortaya konmuştur (Morrow ve McElroy, 1986).

Grusky örgütsel bağlılık kavramını, bireylerin bulundukları örgüte dair bağlarının gücü olarak tanımlar ve bireylerin bulundukları örgütte kalmak için örgütün hedeflerini özümsemesi ve bu hedefler doğrultusunda çaba göstermesi olarak ifade eder (Mowday vd., 1979). Bir başka tanımlamaya göre ise bireylerin bağlılıklarının sonucunda meydana gelen davranışsal eylemler örgütsel bağlılık olarak adlandırılmaktadır (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılık hakkında önemli çalışmalar yapan Becker; örgütsel bağlılığı örgütte bulunan bireyin bilinçli bir şekilde taraf tutması olarak ifade eder. Ona göre bireyler örgütlerine karşı duygusal bir bağlılığa sahip değildir. Ancak örgütte bulundukları süre boyunca gösterdikleri çaba, emek, kazandıkları statü gibi değerleri örgütten ayrıldıktan sonra kaybedeceklerine ve tüm bu çabaların boşa gideceği korkusuna sahip olmalarından kaynaklı gerçekleşen bir bağlılık olduğunu ifade eder (Becker, 1960).

Porter ve arkadaşlarının örgütsel bağlılık tanımı Grusky ile benzerdir. Onlara göre de örgütün çalışanları bulundukları örgütün amaçlarını, hedeflerini ve değerlerini önemli bir ölçüde inanıp kabul eder ve bu amaçlar doğrultusunda örgütte kalıp çabalamak için yoğun bir arzu duyarlar (Porter vd.,1974).

Meyer ve Allen bu kavramın psikolojik bir durum olduğunu vurgulamıştır. Onlara göre örgütsel bağlılık, çalışan bireyin çalıştığı örgüte karşı psikolojik yaklaşımını ifade eder. Aynı zamanda birey ve örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtmakla beraber kişinin örgüte olan devamlılık kararını sağlamaktadır (Allen ve Meyer, 1990). Örgütsel bağlılık çalışanın ve örgütün birbiriyle uyumu sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bireyin kendi değeri ve inançları örgütün inanç ve değeriyle örtüştükçe örgütsel bağlılık da aynı oranda yükselecektir.

Bu bağlamda örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olduğu örgütlerde, bireylerin işteki performanslarının, iş tatminlerinin ve işe sürekliliklerinin de yüksek olduğu görülmektedir (Demirel, 2009).

Literatürdeki tanımlamalara bakıldığında örgütsel bağlılık kavramı, sadece bireylerin örgüte karşı sadakat derecesi gibi algılanmamalıdır. İş hayatında örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili yapılan tanım ifadeleri yazarlara göre farklı anlamlar ifade etmektedir. Bazıları bu kavramı, çalışan bireylerin bulundukları örgüte karşı duygusal bir yönelime sahip olması olarak tanımlar. Bazıları ise çalışanların, mevcut işlerinden ayrıldıktan sonra yaşamlarında meydana gelebilecek olumsuz sonuçlarının varlığından kaynaklı, bulundukları örgüte hissettikleri zorunluluk duygusu olarak tanımlamaktadır (Buchanan, 1974).

Örgütsel bağlılık kavramı, bireyin örgüte olan pasif itaatinden daha fazla durumu içerir. Çünkü hem örgüt hem de birey arasındaki bağ pasif olmaktan ziyade oldukça aktiftir. Örgütsel bağlılığa sahip bireyler örgütleri için fedakârlık yapmaya hazırdırlar (Vandanberg ve Scarpello, 1994).

1.3.1. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Literatür incelendiğinde 3 farklı sınıflandırmanın daha ön planda olduğu görüşmüştür. Bunlar tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılıktır. Literatürde özellikle tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık üzerine yoğunlaşmıştır.

1.3.1.1. Tutumsal Bağlılık

Bu bağlılığın nasıl ortaya çıktığı ve bu bağlılığın olası sonuçlarını incelerken öncelikli olarak tutum kavramının ne ifade ettiği anlaşılmalıdır. Tutum kavramı, bireylerin belirli bir davranışa yönelik sahip oldukları eğilim olarak açıklanabilmektedir. Aynı zamanda tutum, bireylerin kendi değerleri ve inançları ışığında oluşan dünyayı tanıma süreçlerini kapsar ve yaşanan olaylar karşısında bireylerin gösterdikleri davranışları temsil eder (Eren, 2004). Tutum kavramının bilişsel, davranışsal ve duygusal olmak üzere üç önemli ögesi bulunmaktadır. Bilişsel öge; bireylerin kendisi ve öteki hakkındaki nesne ve olaylara karşı sahip oldukları inanç bütünüdür. Davranışsal öge; bireyin kendi tutumları doğrultusunda davranışsal olarak harekete geçme durumunu ifade eder. Duygusal öge ise; sahip olunan tutumların bireylerde yarattığı duygusal tepkiler olarak ifade edilir (Can, 1997).

Bireylerin örgüt ve kendileri arasındaki sahip oldukları bağa yönelik tutumlar, bireylerin belirli davranışları sergilemesine sebep olur. Bu davranışlar, bireyin örgütteki varlığına devam edip-etmeme, örgütün yararına yönelik gayrete sahip olup-olmama ve devamsızlık yapip-yapmama gibi davranışlardır (Porter vd., 1974).

Tutumsal Bağlılığın meydana gelmesinde önemli olan etken; bireyin bulunduğu örgütün değerlerini, hedeflerini kendi değer ve hedefleriyle bağdaştırması ve bu hedefler doğrultusunda örgüte olan devamlılığını sağlamak istemesidir. Bu açıdan bakıldığında bu bağlılık türü, bireylerin bazı kişisel menfaatleri doğrultusunda, kendilerini örgüte daha çok bağlayarak örgütle gerçekleştirdikleri bir alışveriş ilişkisidir (Mowday vd., 1979). Bir diğer açıdan, tutumsal bağlılık bireyin bulunduğu örgütle özdeşleşmesi olarak tanımlanmıştır (Bayram, 2005). Clifford (1989) tutumsal bağlılık yaklaşımını, bireylerin bulundukları iş ortamlarını değerlendirmesinden sonra oluşan ve onları örgütlerine bağlayan duygusal bir tepki olarak açıklamıştır.

1.3.1.1.1. Allen ve Meyer'in Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

Mevcut çalışmamızda kullanılan örgütsel bağlılık ölçeğinin ana odağında Allen ve Meyer'in bağlılık yaklaşımı bulunduğu için bu bölümde detaylı incelenmiştir.

Yapılan ilk sınıflandırmalarda, örgütsel bağlılığın duygusal bir bağlılık olarak tanımlandığı görülmektedir. Çalışanın örgütüne karşı geliştirdiği bu duygusal bağlılık, çalışanların örgütlerinin değerlerini ve amaçlarını benimseme düzeyiyle pozitif ilişkilidir. Bazı araştırmacılar, örgütsel bağlılığı duygusal bir nitelik taşımadan sınıflandırmış ve örgütsel bağlılığın çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımlarla ilgili olduğunu savunmuşlardır. Allen ve Meyer çalışmalarında bu iki yaklaşımı da kapsayan yeni bir model geliştirerek duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı alt boyutlarından söz etmiştir. İlerleyen çalışmalarında ise bu alt boyutlara normatif bağlılık alt boyutunu da dahil ederek örgütsel bağlılık modelini oluşturmuştur (Weiner, 1982, aktaran Wasti, 2003).

Duygusal Bağlılık: Duygusal bağlılık kavramında ortaya çıkan en önemli nokta, bu bağlılığa sahip çalışanlar duygusal anlamda bulundukları örgüte bağlıdırlar. Örgütlerine karşı duygusal bağlılık geliştiren çalışanlar, kendi istekleri sonucunda örgütte kalmaya devam ederler. Bireyler, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için olağanüstü bir gayret gösterir ve örgütüyle özdeşleşme halindedir. Örgütün sahip olduğu tutum ve davranışları benimseyen bu çalışanlar bulundukları örgütte olmalarından dolayı mutludurlar. Aynı zamanda bu kişilerin iş performansları yüksektir ve devam etme arzusuna sahiptirler (Dağlı vd., 2018). Duygusal bağlılık örgütsel bağlılık için oldukça önemli bir alt boyuttur. Çalışanların iş yaşamlarındaki tecrübeleri ve bireysel özelliklerinin bir sonucu olarak örgütlerine karşı sergiledikleri olumlu yöndeki tutumların bir sonucu olarak meydana gelmektedir (Kaya ve Selçuk, 2007).

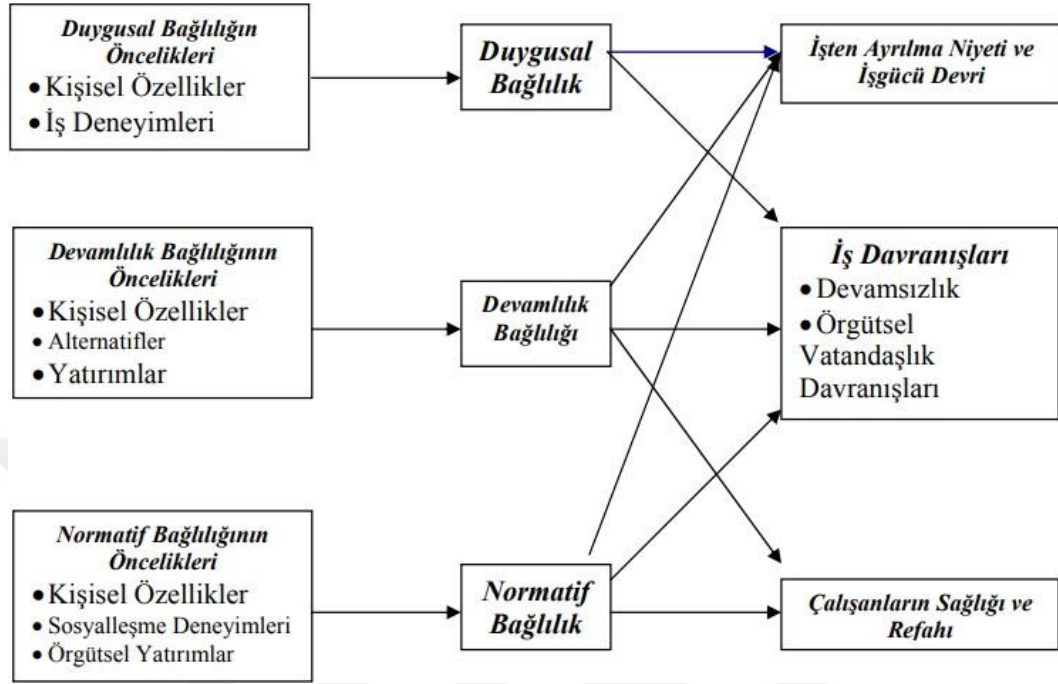
Devamlılık Bağlılığı: Literatür incelendiğinde bazı kaynaklarda bu bağlılığın rasyonel bağlılık olarak da adlandırıldığı görülmüştür. Duygusal bağlılıktan farklı olarak, devamlılık bağlılığında çalışanlar örgütten ayrılmanın yol açacağı maliyetlerin farkındadır. Bu bireylerin iş performansları diğerine kıyasla daha standart bir seviyededir. Devamlılık bağlılığına sahip bireyler, örgütten ayrılmaları halinde kendilerine uygun başka bir iş bulamayacaklarını düşünebilirler. Bu açılarından bakıldığında, bu bağlılık türü maddi ve manevi faktörleri içerisinde barındıran zorunlu bir bağlılıktır. Bu bağlılıkta bireylerin örgütüyle özdeşleme hali oluşmamıştır (Tutar, 2007).

Normatif Bağlılık: Örgütsel Bağlılığın ahlaki boyutu olarak da adlandırılabilir. Bu bağlılık türünde bireyler duygusal bağlılık türündeki bireyler ile benzer davranışlar sergilerler. Fakat iki gurubu birbirinden ayıran en büyük fark normatif bağlılıkta çalışan kendisini örgütte kalmaya zorunlu hisseder. Bireyler örgüte karşı sorumluluklarının olduklarını ve bu sebeple örgütte kalmaya mecbur olduklarını düşünürler. Örgütsel sadakat bu bireyler için önemlidir ve bu konu ile ilgili ahlaki bir zorundalık hissederler (Boylu vd., 2007).

Meyer ve Allen bu üç farklı bağlılık boyutlarının, bireylerde örgütten ayrılma niyetlerini azalttığını belirtmiştir. Bireylerin örgütten ayrılma niyetleri değerlendirilirken, farklı etmenlerinde etkisinin olabileceği göz ardı edilmemelidir. Olumlu iş deneyimleri bireylerin duygusal bağlılığını arttırmakla beraber, iş performanslarını da olumlu etkilemektedir. Allen ve Meyer devamlılık bağlılığının mevcut alternatiflerin az olması ile ilişkisinin olabileceğini, ancak bu bağlılığın bireylerin çalışma performanslarına ve iş verimine karşı yüksek bir etkisinin olmadığını belirtmiştir (Wasti,2000).

Şekil 3

Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Modeli



Kaynak: Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., ve Topolnysky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.

1.3.1.2. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılık kavramı bağlılığın bir dışa vurumudur. Bireylerin geçmiş yaşamlarındaki davranışları sebebi ile örgütte bağlı kalma süreci meydana gelmektedir (Mowday vd., 1982). Aynı zamanda bu bağlılık bireylerin sosyo-psikolojik yapısının temeline dayanmaktadır. Bu bağlılık kişinin kendi davranışları sonucu ortaya çıkmaktadır. Bireyler sergiledikleri davranışları devam ettirir ve bu davranışlara bağımlı hale gelir. Daha sonrasında ise buna uygun tutumlar geliştirir. Gelişen bu tutumlar bireylerin davranışlarının tekrarlanma ihtimalini arttırmaktadır (Meyer ve Allen, 1991; Oliver, 1990).

Literatür incelendiğinde davranışsal bağlılık yaklaşımı ile ilgili yapılan çalışmalarda iki önemli yaklaşım olduğu gözlemlenmiştir.

1.3.1.2.1. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı

Bu yaklaşıma göre bireyler bulundukları örgüte duygusal bir bağlılık geliştirmezler. Fakat bu bireyler eğer örgüte bağlanmazlarsa ödülleri kaybedeceklerini düşünmektedirler. Bu sebeple de örgütlerinde kalmaya ve çalışmaya devam etmektedirler. Bu açıdan ele alındığında; bu bireylerin bazı tutarlı davranışlara sahip oldukları düşünülmektedir. Becker bu tutarlı davranışları bahis olarak adlandırmıştır (Gökmen, 1996). Bireyler bu tutarlı davranışları kendi hedeflerine ulaşma yolunda bir amaç olarak düşündükleri için bu davranışları tekrarlama eğilimine sahiptirler.

Yan Bahis kavramı ile anlatılmak istenen şudur; bireyler değer verdikleri bir şeyleri ortaya koyarak, örgütüne yatırım yapmaya devam ederler. Değer verdikleri şey ne kadar kıymetli ise örgüte bağlılıkları da o oranda artacaktır. Bu yatırımlar ilerleyen süreçlerde arttıkça, bireyler diğer iş olanaklarını daha az çekici bulmaya başlamaktadır (Becker, 1960). Bireylerin yaşı, bulundukları örgütteki kıdemleri, örgüte yaptıkları yatırımların temelini oluşturmaktadır. Bu sebeple bireylerin yaşı ve örgütteki kıdemi arttıkça, örgüte yaptığı yatırım da artacağından, örgütte kalma durumu devam edecek ve ayrılması zorlaşacaktır.

1.3.1.2.2. Salancik'in Yaklaşımı

Davranışsal bağlılığın bir diğer önemli çalışmacısı olan Salancik'e göre; bireylerin örgüt içerisindeki gerçekleştirdikleri davranışlara bağlanması örgütsel bağlılıktır. Bireyler geçmişteki davranışlarından yola çıkarak, tutarlı bir davranış örüntüsüne sahip olmaktadır (Oliver, 1990). Diğer bir açıdan ele aldığımızda, davranışların ve tutumların uyumlu olması Salancik'in yaklaşımının temelini oluşturmaktadır. Eğer bireyin davranışları ve tutumları uyumlu olmazsa bireyler stres hissetmeye başlayacaktır. Uyum ise bağlılığı arttıracak bir faktördür (Gül,2002).

Becker ve Salancik'in yaklaşımları birbirine benzese de temel olarak bir farklılık vardır. Becker kendi yaklaşımında, bireylerin örgüte bağlılıklarının olmaması halinde kaybedeceklerinin farkında olması hali yatar. Salancik ise bireylerin sahip oldukları davranışlarını devam ettirmeleri için bir arzuya sahip olduklarını yani örgütle aralarındaki ilişkide psikolojik bir durumun varlığını vurgulamaktadır.

1.3.1.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Bu yaklaşım özellikle Recichers'in tutumsal bağlılık kavramını geliştirmesiyle ortaya çıkmış bir yaklaşımdır. Yapılan önceki sınıflandırmalar genellikle bağlılık durumunun örgütün bütünüyle ilişkilendirildiği sınıflandırmalardır. Çoklu bağlılık yaklaşımında ise örgütün kendi

içerisinde bulunduğu farklı unsurların, bireylerin bağlılık düzeylerinde farklılıklar meydana getirebileceğini ifade etmektedir (Balay, 2000).

Çoklu bağlılık yaklaşımına göre, bireyler kendi mesleklerine, bulundukları örgütlere, müşterilerine, iş yaşamlarındaki iş arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı farklı bağlılık göstereceklerini savunmaktadır (Gül, 2002). Bu noktada, örgütsel bağlılığın geliştirmiş olduğu içsel ve dışsal faktörlerin varlığından söz edilmektedir. Diğer bir deyişle, örgütün çalışanlarının örgüte duyduğu bağlılıklarının her biri için farklı nedenlere bağlı olduğu ifade edilmektedir.

1.3.2. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Neustadt ve Furnham (2006) Amerika ve Kanada’da çalışan katılımcıların yer aldığı bir araştırma sonucunda güvenli bağlanma stili ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ifade etmiştir. Schusterschitz ve diğerleri (2011) devamlılık bağlılığı, normatif bağlılık ve duygusal bağlılık ile kaygılı bağlanma stili arasında ilişkinin olduğunu belirtmektedir.

Arslan (2015) anneye bağlanma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada, kaygılı bağlanma stili ile örgütsel bağlılık ile pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğunu gözlemlenmiştir. Clair’ e (2000) göre bağlanma stilleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir korelasyon ilişkisi bulunmaktadır. Devamlılık bağlılığı ile kaygılı ve kaçınmacı bağlanma stillerinin ilişkisinin incelendiği bir çalışmada, devamlılık bağlılığının bu değişkenler ile pozitif yönlü bir ilişkisi gözlemlenmiştir. Yapılan başka bir çalışmada ise kaçınmacı bağlanma stili ile devamlılık bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Kaçınmacı bağlanma stiline sahip bireylerin diğer bireylere kıyasla daha fazla olumsuz inançlara sahip olması, yakın ilişkilerinde mesafe eğilimi göstermesi, bu bulguyla ilişkilendirilmiştir (Sümer ve Güngör, 1999)

Yetişkin bağlanma stillerinin örgütsel bağlılık üzerine etkilerinin araştırıldığı bir diğer çalışmada, yetişkin bağlanma stillerinin örgütsel bağlılık ve güvene olan etkisi araştırılmıştır. 113 öğretmen katılımcı ile yapılan bu çalışmada 30 öğretmenin cevapları elenerek 83 öğretmenin anket cevapları ile araştırma gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda, çalışanların örgütlerine karşı en çok duygusal ve normatif bağlılığa sahip oldukları, korkulu bağlanma stiline sahip olan bireylerin daha düşük örgütsel güvene sahip oldukları gözlemlenmiştir. Aynı zamanda korkulu bağlanma düzeyinin, bireylerin örgüte devamlılık bağlılığını da etkilediği gözlemlenmiştir. Yüksek kaygı ve kaçınmaya sahip olan bireylerin

örgütlerine karşı duygusal veya normatif bağlılığa sahip olmasalar bile iş değişikliğini düşünme konusunda zorluk yaşadıkları araştırmanın bir diğer önemli sonuçlarından biridir (Antalyalı vd.,2017).

Hutagalung ve diğerleri (2020) yaptığı bir araştırmada, iş-özel yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi incelenmiştir. Yapılan çalışmadan elde edilen sonuçlar, bu kavramların birbirleriyle anlamlı ilişkilerinin olduğu yönündedir. Örgütsel bağlılığın sağlanmış olması iş-özel yaşam dengesi açısından da anlamlı bir etkiye sahiptir.

Hemşirelerin bağlanma stilleri ile işten ayrılma niyetlerinin incelendiği bir araştırmada, örgütsel vatandaşlık, tükenmişlik algısı ve örgütsel bağlılık gibi kavramların önemine değinilmiştir. Güvenli bağlanma stiline sahip olmanın, bireylerdeki işten ayrılma niyetlerini ve tükenmişlik belirtilerini azalttığı gözlemlenmiştir. Aynı zamanda örgütsel bağlılık çalışmalarında önemli bir alt boyut olan duygusal bağlılığın ise bu çalışmada aracı bir role sahip olduğu bulunmuştur (Falvo,2012).

Korkmaz ve Erdoğan'ın (2014) yaptıkları bir diğer araştırmada iş-özel yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyeti arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Zonguldak ilinin merkezinde ikamet eden 1265 personel ile gerçekleştirilen bu araştırma sonucunda; değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerinin anlamlı fakat düşük düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır.

Yapılan bir başka araştırmada iş-özel yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve çalışanların işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Veriler 177 katılımcı ile anket yoluyla elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, iş özel yaşam dengesi ile örgütsel bağlılığın pozitif yönlü ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda, iş özel yaşam dengesi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki beklenilenin aksine düşük düzeyde de olsa pozitif bir ilişkisinin olduğuna ulaşılmıştır (Şimşek ve Suvacı, 2021).

Örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği başka bir araştırmaya Kayseri'de mobilya şirketinde çalışan 433 kişi katılım sağlamıştır. Yapılan araştırmanın sonucunda, çalışanlar bulundukları örgüt tarafından desteklendiklerini düşünürse duygusal bağlılık oranlarının diğer bağlılık oranlarına kıyasla daha yüksek olacağına ulaşılmıştır. Buna göre, örgütsel bağlılık ile örgütsel destek kavramı arasında pozitif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır (Özdevecioğlu, 2003).

Türkiye’de konaklama işletmelerinde çalışan sigortalı 196 personel ile yapılmış bir diğer çalışmada, iş-özel yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık ilişkisi incelenmiştir. Sonuçlar, iş-özel yaşam dengesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu vurgulayarak literatürdeki diğer çalışmaları desteklemiştir. Bu noktada bireylerin iş-özel yaşam dengelerindeki her olumlu değişiklik, çalışanların örgütsel bağlılığına olumlu bir katkı sağlamaktadır (Ünal Çınar, 2019). 500 hastane çalışanıyla gerçekleştirilen bir diğer çalışmada ise iş stresi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Aynı zamanda örgütsel desteğin aracı rolü üzerinde de durulmuştur. Yapılan araştırmanın sonucuna göre, iş stresi ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu örgütsel desteğin ise negatif yönde aracılık etkisine sahip olduğu ortaya konulmuştur (Saadeh ve Suifan 2020).



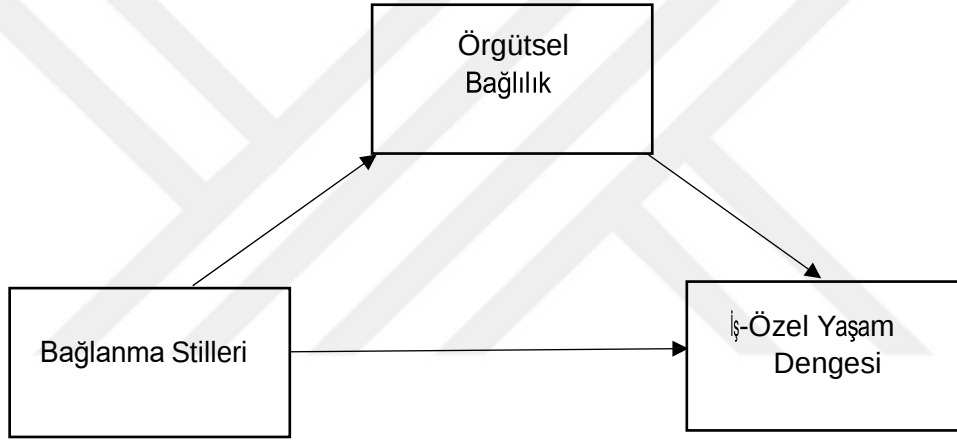
BÖLÜM 2: YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın türü nicel bir araştırma olup üç değişkenin birbiri ile ilişkisinin incelemek için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bağlanma stilleri ve iş-özel yaşam dengesi arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracı rolünün test edildiği bu çalışmada; Bağlanma stilleri bağımsız değişken, iş-özel yaşam dengesi bağımlı değişkendir. Örgütsel bağlılık ise aracı değişken olarak belirlenmiştir.

Şekil 4

Araştırmanın Modeli



2.2. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemi Türkiye’de yaşayan ve farklı kurumlarda çalışan, 18-65 yaş arası katılımcılar oluşturmaktadır. Araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul etmiş 414 katılımcı olup anketi eksiksiz tamamlayan ve aktif olarak çalışıyor olma koşulunu karşılayan 402 kişi araştırma analizine dahil edilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında kullanılan veri toplama araçları aşağıda detaylı olarak anlatılmıştır.

2.3.1. Bilgilendirilmiş Onam ve Kişisel Bilgi Formu

Araştırma anketinin ilk sayfasında; bu çalışmanın amacı, kapsamı ve araştırmacı hakkında bilgi verilmiştir. Katılımcılar araştırmaya gönüllü olarak katıldığını beyan etmek için bilgilendirilmiş onam formunu onayladıktan sonra toplam 13 sorudan oluşan ve katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, gelir seviyesi, çocuk sahibi olma, toplam çalışma süreleri gibi durumlar hakkında bilgi almayı amaçlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

2.3.2. Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri-II (YIYE-II)

Brennan, Clark ve Shaver (1998) sık kullanılan bağlanma ölçeklerini bir araya getirmiş ve 323 maddeli bir ölçek oluşturmuştur. Bu ölçeğe uygulanan faktör analizi sonrasında ise yetişkin bağlanma stillerinin kaygı ve kaçınma olmak üzere iki boyutta tanımlanabileceğini ifade etmiştir. Bu sebeple güvenli bağlanma alt boyut olarak ölçeğe dahil edilmemiştir. Bu iki boyutun 18'er madde ile ölçülebildiği Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri geliştirmişlerdir. Fraley ve diğerleri ise bu envanteri değiştirerek 2000 yılında Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri II geliştirmişlerdir. Temelinde Brennan ve arkadaşlarının ölçek çalışması olan YIYE-II ölçeğinin Türkiye'deki uyarlaması Selçuk ve diğerleri (2005) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu ölçek bağlanma stillerinin kaygı ve kaçınma boyutlarını ölçen toplam 36 maddelik sorulardan oluşmaktadır. Bu soruların 18'i kaygı boyutunu 18'i ise kaçınma boyutunu ölçmektedir. Katılımcıların her bir maddeyi 1 ve 7 arasında kendine en uygun gelen şekilde puanlayabileceği likert bir yapıdan oluşmaktadır. (1 = hiç katılmıyorum, 7 = tamamen katılıyorum) Ölçeğin iç tutarlılığını belirlemek için yapılan analiz sonuçlarında hem kaygı hem de kaçınma boyutunun iç tutarlılığının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İç Tutarlılığı temsil eden Cronbach alfa katsayıları Kaçınma Boyutu için .90 ve Kaygı boyutu için .86'dır. YIYE-II ölçeğinin alt boyutlarının test-tekrar güvenilirlikleri yapıldığında kaygı boyutunun .82, kaçınma boyutunun ise .81 oranında test-tekrar güvenilirliği olduğu bulunmuştur. Yapılan çalışma ölçeğin kabul edilir bir psikometrik kaliteye sahip olduğunu göstermektedir.

2.3.3. İş Yaşam Dengesi Ölçeği (İYDÖ)

Araştırma kapsamında katılımcıların İş-Özel Yaşam dengesini ölçmek amacıyla İş Yaşam Dengesi Ölçeği (İYDÖ) kullanılmıştır. İlgili ölçek Fisher tarafından geliştirilmiş olup, Deniz Küçükusta tarafından 2007 yılında Türkçeye uyarlama çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada ilgili ölçeğe Erben ve Ötken'in 2014 yılında gerçekleştirildiği çalışmalarından ulaşılmıştır.

Küçükusta (2007) İş Yaşam Dengesini 3 farklı alt boyutta incelemiştir. (İşin Kişisel Yaşama Etkisi (İKY), Kişisel Yaşamın İşe Etkisi (KYİ), İş-Yaşam Gelişimi (İYG))

Erben ve Ötken'in (2014) yaptığı çalışmada Küçükusta'nın (2007) incelediği alt boyutlara ek olarak; Eşle Beraber Çalışmanın Etkisinin ölçeğin dördüncü bir alt boyutu olarak bulunduğu görülmüştür. Yapılan çalışmada alt boyutların Cronbach Alpha katsayıları; İşin Kişisel Yaşam Üzerindeki Etkisi alt boyutu için .87, Kişisel Yaşamın İş Üzerindeki Etkisi alt boyutu için .84, İş-Yaşam Gelişimi alt boyutu için .76, ve Eşle Beraber Çalışmanın Etkisi alt boyutu için .90 olarak bulunmuştur.

Bu araştırmada ölçeğin 13 maddesi kullanılmıştır. Eşle Beraber Çalışmanın Etkisi alt boyutunu ölçen soruları ölçeğe dahil edilmemiştir. Ölçek katılımcıların her bir maddeyi 1 ve 5 arasında kendine en uygun gelen şekilde puanlayabileceği likert bir yapıdan oluşmaktadır. (1 = hiç katılmıyorum, 5 = tamamen katılıyorum)

2.3.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)

Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için 33 maddeden oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Meyer ve Allen'in 1993 yılında geliştirdiği 3 boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin, 2000 yılında Arzu Wasti tarafından Türkçeye uyarlama çalışması gerçekleştirilmiştir. Ölçek maddelerine Arzu Wasti ile gerçekleştirilen yazışmalar sayesinde ulaşılmıştır. Arzu Wasti yapmış olduğu uyarlama çalışmasında ilgili ölçeğin farklı kültürlerle de uyarlanması açısından bazı düzeltmelere tabi tutulmasının gerekliliğinden bahsetmiştir. Bu sebeple analiz bölümüne geçilmeden ilgili ölçeğe faktör analizi uygulaması yapılmış ve ölçeğin örneklemimizde geçerli olup olmadığı test edilmiştir.

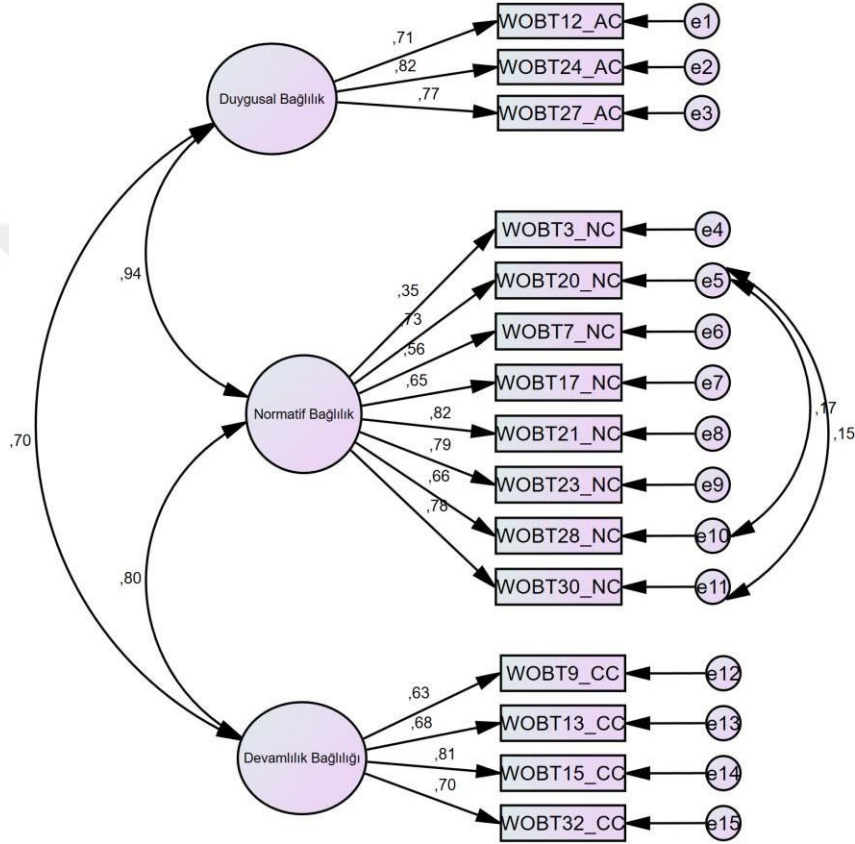
Meyer ve Allen (1993) yaptığı çalışmada ilgili ölçeğin alt boyutları duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığı olarak ele alınmıştır. Allen ve Meyer'in yaptığı çalışmada ölçeğin duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık için katsayıları sırasıyla .82, .74 ve .83'tür. Wasti (2000)'nin yaptığı çalışmada, ölçeğin iç tutarlılığını test etmek için yaptığı analiz sonucunda Cronbach alfa katsayıları duygusal bağlılık alt boyutu için .83, devamlılık bağlılığı için .77 ve normatif bağlılık için .87'dir.

Örneklemimizde Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin geçerlilik düzeyinin test edilmesi amacı ile AMOS 24 yazılımı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İstatistiksel olarak anlamlılık model uyum istatistikleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Analiz sonuçları çalışmada kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin üç alt boyuttan oluştuğu ve mükemmel ya da kabul edilebilir uyum

gösterdiğini ortaya koymuştur [$\chi^2(85, N = 402) = 203.674, p < .001, CFI = .94, TLI = .92, RMSEA = .07, SRMR = .05$]. Analiz sonuçları şekil 5’te gösterilmiştir.

Şekil 5

Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Yönelik Doğrulayıcı Faktör Analizi



2.4. Verilerin Toplanması

Araştırma verileri çevrimiçi anket yoluyla toplanmıştır. Google Forms üzerinden oluşturulan anket çeşitli çevrim içi platformlar üzerinden katılımcılara ulaştırılmıştır. Katılımcılar araştırmaya dahil edilmeden önce anketin ilk sayfasında yer alan bilgilendirilmiş onam formunu onaylamış ve daha sonra Kişisel Bilgi Formu, Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri-II, İş Yaşam Dengesi Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeğini yanıtlamıştır. Anket sorularının cevaplanması yaklaşık 10 dakika sürmektedir. Veriler 2024 yılında toplanmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Çalışmanın verilerini analiz etmek için SPSS v26 ve AMOS v24 istatistik yazılımları kullanıldı. Veri girişleri kontrol edildikten sonra 414 kişiden dahil edilme kriterlerinden bir işte çalışma koşulunu karşılamayan 12 kişi çalışmaya dahil edilmemiştir ve kalan 402 kişinin verileri üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

Veri setinin normallik durumu, öncelikle "çarpıklık" ve "basıklık" değerleriyle değerlendirilmiştir. Bu çalışmada, bu değerlerin -0.83 ile 0.81 arasında olduğu belirlenmiştir. "Çarpıklık ve basıklık" değerlerinin -1.5, +1.5 aralığında olması, histogram ile beklenen olasılık grafiklerinin normal dağılıma yakın olduğu görülmesi nedeniyle veri setinin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Normal dağılım gösterdiği kabul edildiğinden bu çalışmada normal dağılıma uygun olan parametrik analiz yöntemleri kullanılmıştır (Byrne, 2013; Hair vd., 2010; Tabachnick ve Fidell, 2013). Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri-II (YIYE-II), İş Yaşam Dengesi Ölçeği (İYDÖ), Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) puan ortalamaları arasındaki ilişkileri incelemek için "Pearson Korelasyon Analizi" kullanılmıştır. İki gruptan oluşan kategorik değişkenlerin YIYE-II, İYDÖ ve ÖBÖ alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları arasındaki farklılığı tespit etmek için "Bağımsız Örneklem T-testi" kullanılmıştır. Grup sayısı üç ve daha fazla olan kategorik değişkenlerin YIYE-II, İYDÖ ve ÖBÖ alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları arasındaki farklılığı tespit etmek için de "Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)" kullanılmıştır. Ayrıca YIYE-II, İYDÖ ve ÖBÖ arasındaki dolaylı ilişkiyi değerlendirmek amacıyla yapılan analizde parametrelerin tahmin yöntemlerinden Maksimum Olabilirlik yöntemi kullanılarak yapısal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. İstatistiksel olarak anlamlılık Bootstrap Yeniden Örneklem Yöntemi (5000 yeniden örneklem) ile test edilmiştir. Hipotez sınamalarında, anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

BÖLÜM 3: BULGULAR

3.1. Katılımcıların Sosyodemografik Bilgileri

Araştırmaya dahil olan 402 katılımcıya ilişkin sosyodemografik bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1

Sosyodemografik Değişkenlere İlişkin Bilgiler

	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>
Yaş	32.96	8.73
Çocuk Sayısı	1.66	0.73
Çalışma Süresi	9.88	8.60
Son Kurumdaki Çalışma Süresi	5.22	6.29
Aylık Gelir	41,672.70	21,873.51
	<i>n</i>	<i>%</i>
Cinsiyet		
Kadın	249	61.94
Erkek	153	38.06
Öğrenim		
Lise	60	15.11
Üniversite	276	69.52
Lisansüstü	61	15.37
Medeni		
Bekar	245	60.95
Evli	157	39.05
Yaşanılan Şehir		
İstanbul	200	49.75
İzmir	57	14.18
Balıkesir	42	10.45
Ankara	18	4.48
Gümüşhane	18	4.48
Kocaeli	15	3.73
Diğer	52	12.94
Kiminle Yaşıyor		
Yalnız	77	19.15
Arkadaş	29	7.21
Aile	296	73.63
Çocuk Sahibi	316	78.22
Çocuk Sahibiyim	128	31.84
Çocuk Sahibi Değilim	274	68.16
Psikolojik/Psikiyatrik Tanı		
Hayır	342	85.07
Evet	60	14.93

Katılımcıların yaş ortalaması 32.96 (Ss = 8.73) olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların çocuk sayısı ortalaması ise 1.66 (Ss = 0.73) olarak hesaplanmıştır. Çalışma süresi incelendiğinde toplam çalışma süresi için ortalama 9.88 (Ss = 8.60); son kurumdaki çalışma süresi ortalaması 5.22 (Ss = 6.29) olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların ortalama aylık geliri de 41,672.70'dir (Ss = 21,873.51).

Cinsiyet dağılımı incelendiğinde, 249 katılımcı (%61.94) kadın, 153 katılımcı (%38.06) erkek olarak kaydedilmiştir. Eğitim seviyesine göre, 60 kişi (%15.11) lise, 276 kişi (%69.52) üniversite ve 61 kişi (%15.37) lisansüstü düzeyinde eğitim almıştır. Medeni durum açısından, katılımcıların 245'i (%60.95) bekar, 157'i (%39.05) evlidir. Yaşanılan şehir verilerine göre, en çok katılımcı İstanbul'dan (200 kişi, %49.75) olup, ardından İzmir (57 kişi, %14.18), Balıkesir (42 kişi, %10.45) ve diğer şehirler izlemektedir. Katılımcıların kiminle yaşadığına dair verilere göre, 296 katılımcı (%73.63) aile ile, 29 kişi (%7.21) arkadaş ile, 77 kişi (%19.15) ise yalnız yaşamaktadır. Çocuk sahibi olanlar 128 kişi (%31.84) iken, çocuk sahibi olmayanlar 274 kişi (%68.16)'dir. Herhangi bir psikolojik/psikiyatrik tanı alıp almadıkları sorusuna 342 katılımcı (%85.07) hayır, 60 katılımcı (%14.93) evet yanıtını vermiştir.

3.2. Ölçeklere İlişkin Betimsel İstatistikler

Katılımcıların Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri-II (YIYE-II), İş Yaşam Dengesi Ölçeği (İYDÖ), Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) alt boyutları puanlarına ilişkin betimsel istatistik değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2

YIYE-II, İYDÖ ve ÖBÖ Alt Boyutları Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri

	Ort	SS	n	Min	Maks	Skewness	Kurtosis
Kaçınmacı Bağlanma	3.09	1.06	402	1.00	6.67	-0.23	-0.83
Kaygılı Bağlanma	3.26	0.97	402	1.17	6.22	0.38	0.06
İYDÖ-KYİ	11.15	4.47	402	5.00	25.00	0.81	0.45
İYDÖ-İKY	9.93	4.04	402	4.00	20.00	0.51	-0.32
İYDÖ-İYG	14.15	3.87	402	4.00	20.00	-0.49	-0.40
Duygusal Bağlılık	14.12	4.95	402	3.00	21.00	-0.59	-0.41
Normatif Bağlılık	31.82	11.71	402	8.00	56.00	-0.26	-0.82
Devamlılık Bağlılığı	16.89	6.25	402	4.00	28.00	-0.33	-0.83

Not. N = 402, İYDÖ: İş Yaşam Dengesi Ölçeği, KYİ: Kişisel Yaşamın İşe Etkisi, İKY: İşin Kişisel Yaşama Etkisi, İYG: İş Yaşam Gelişimi

Tablo 2 incelendiğinde ölçeklerden elde edilen verilerin puan ortalamaları Kaçınmacı Bağlanma için 3.09 ($S_s = 1.06$), Kaygılı Bağlanma için 3.26 ($S_s = 0.97$), İYDÖ-KYİ için 11.15 ($S_s = 4.47$), İYDÖ-İKY için 9.93 ($S_s = 4.04$), İYDÖ-İYG için 14.15 ($S_s = 3.87$), Duygusal Bağlılık için 14.12 ($S_s = 4.95$), Normatif Bağlılık için 31.82 ($S_s = 11.71$) ve Devamlılık Bağlılığı için 16.89 ($S_s = 6.25$) olarak hesaplanmıştır. Basıklık ve çarpıklık değerleri 0.81 ile -0.83 aralığında bulunmuştur.

3.3. Bağlanma Stilleri, İş Özel Yaşam Dengesi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular

Katılımcıların Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri-II (YIYE-II), İş Yaşam Dengesi Ölçeği (İYDÖ), Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) alt boyutları puan ortalamaları arasındaki ilişkileri incelemek için Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3

YIYE-II, İYDÖ ve ÖBÖ Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Dair Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Kaçınmacı B.	-											
2. Kaygılı B.	.30**	-										
3. İYDÖ-KYİ	.19**	.43**	-									
4. İYDÖ-İKY	.03	.24**	.42**	-								
5. İYDÖ-İYG	-.06	-.23**	-.21**	-.34**	-							
6. Duygusal Bağlılık	.01	-.14**	-.26**	-.26**	.39**	-						
7. Normatif Bağlılık	.17**	-.08	-.12*	-.20**	.35**	.76**	-					
8. Devamlılık Bağlılığı	.28**	.17**	.08	-.06	.21**	.48**	.63**	-				
9. Yaş	-.13*	-.20**	-.06	-.04	.08	.12**	.09	.08	-			
10. Çocuk Sayısı	.29**	-.06	-.07	-.12	.02	-.02	.06	.11	.40*	-		
11. Çalışma Süresi	-.19**	-.20**	-.05	.01	.07	.14**	.11*	.06	.89**	.25**	-	
12. Son Çalışma Süresi	-.07	-.19**	-.05	-.06	.10	.17**	.21**	.11**	.58**	.19*	.63**	-
13. Aylık Gelir	-.11**	-.15**	-.11*	.01	.10*	.11*	.07	.05	.34**	.04	.28**	.15**

Not. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, İYDÖ: İş Yaşam Dengesi Ölçeği, KYİ: Kişisel Yaşamın İşe Etkisi, İKY: İşin Kişisel Yaşama Etkisi, İYG: İş Yaşam Gelişimi

Analiz sonuçlarına göre, Kaçınmacı Bağlanma ile İYDÖ-KYİ ($r = 0.19$, $p < 0.01$) arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kaçınmacı Bağlanma ile Normatif Bağlılık ($r = 0.17$, $p < 0.01$) ve Devamlılık Bağlılığı ($r = 0.28$, $p < 0.01$) arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kaçınmacı Bağlanma ile Yaş

($r = -0.13, p < 0.05$), Çalışma Süresi ($r = -0.19, p < 0.01$) ve Aylık Gelir ($r = -0.11, p < 0.01$) arasında negatif; Çocuk sayısı ile ($r = 0.29, p < 0.01$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Kaygılı Bağlanma ile İYDÖ-KYİ ($r = 0.43, p < 0.01$), İYDÖ-İKY ($r = 0.24, p < 0.01$), arasında pozitif yönlü; Kaygılı Bağlanma ile İYDÖ-İYG ($r = -0.23, p < 0.01$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kaygılı Bağlanma ile Devamlılık Bağlılığı ($r = 0.17, p < 0.01$) arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kaygılı Bağlanma ile Duygusal Bağlılık ($r = -0.14, p < 0.01$) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kaygılı Bağlanma ile Yaş ($r = -0.20, p < 0.05$), Çalışma Süresi ($r = -0.20, p < 0.01$) ve Aylık Gelir ($r = -0.15, p < 0.01$) arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

İYDÖ-KYİ ile Duygusal Bağlılık ($r = -0.26, p < 0.01$) ve Normatif Bağlılık ($r = -0.12, p < 0.01$) arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İYDÖ-KYİ ile Aylık Gelir ($r = -0.11, p < 0.01$) arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

İYDÖ-İKY ile Duygusal Bağlılık ($r = -0.26, p < 0.01$) ve Normatif Bağlılık ($r = -0.20, p < 0.01$) arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

İYDÖ-İYG ile Duygusal Bağlılık ($r = 0.39, p < 0.01$), Normatif Bağlılık ($r = 0.35, p < 0.01$) ve Devamlılık Bağlılığı ($r = 0.21, p < 0.01$) arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İYDÖ-İYG ile Aylık Gelir ($r = 0.10, p < 0.01$) arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Duygusal Bağlılık ile Yaş ($r = 0.12, p < 0.05$), Çalışma Süresi ($r = 0.14, p < 0.01$), Son Çalışma Süresi ($r = 0.17, p < 0.01$) ve Aylık Gelir ($r = 0.11, p < 0.05$) arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Normatif Bağlılık ile Çalışma Süresi ($r = 0.11, p < 0.05$), Son Çalışma Süresi ($r = 0.21, p < 0.01$) arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Devamlılık Bağlılığı ile Son Çalışma Süresi ($r = 0.11, p < 0.01$) arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

3.4. Bağlanma Stilleri ile İş Özel Yaşam Dengesi arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılık Değişkeninin Aracı Rolü

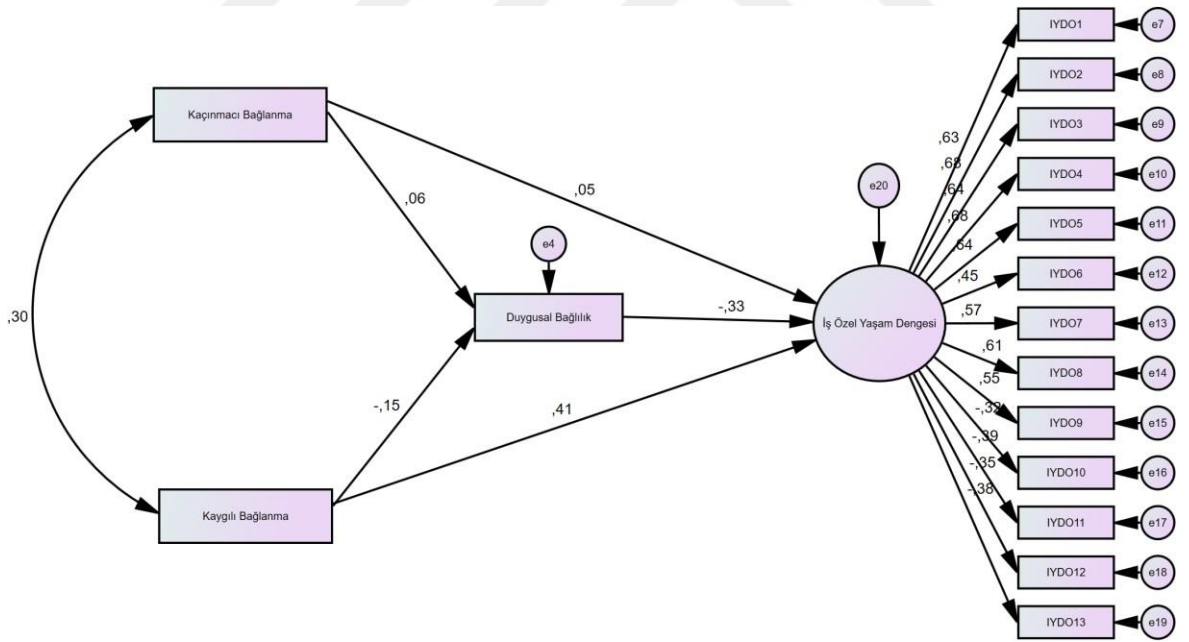
Bağlanma stilleri ile İş Özel Yaşam Dengesi arasındaki ilişkide duygusal bağlılık değişkeninin aracı bir rol oynayıp oynamadığını değerlendirmek amacıyla parametre tahmin yöntemlerinden Maksimum Olabilirlik yöntemi kullanılarak AMOS 24 yazılımı ile yapısal regresyon analizi

yapılmıştır. İstatistiksel olarak anlamlılık Bootstrap Yeniden Örnekleme Yöntemi ile test edilmiştir.

Analiz sonuçları, kaygılı bağlanma değişkeninin Duygusal Bağlılık düzeyini ($\beta = -.15, p < .05$) ve İş Özel Yaşam Dengesi değişkenini ($\beta = .41, p < .001$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordadığını göstermiştir. Ancak Kaçınmacı Bağlanma değişkeninin duygusal bağlılık ve iş özel yaşam dengesi değişkenlerini istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamadığı görülmüştür ($p > 0.05$). Aracılık analizi sonuçları değerlendirildiğinde ise Duygusal Bağlılık değişkeninin Kaygılı Bağlanma ile İş Özel Yaşam Dengesi arasındaki ilişkide istatistiksel olarak anlamlı bir aracı rolü olduğu bulunmuştur ($\beta = .05, SH = .02, p = .001$).

Şekil 5

Bağlanma Stilleri İle İş Özel Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Duygusal Bağlılık Değişkeninin Aracı Rolü



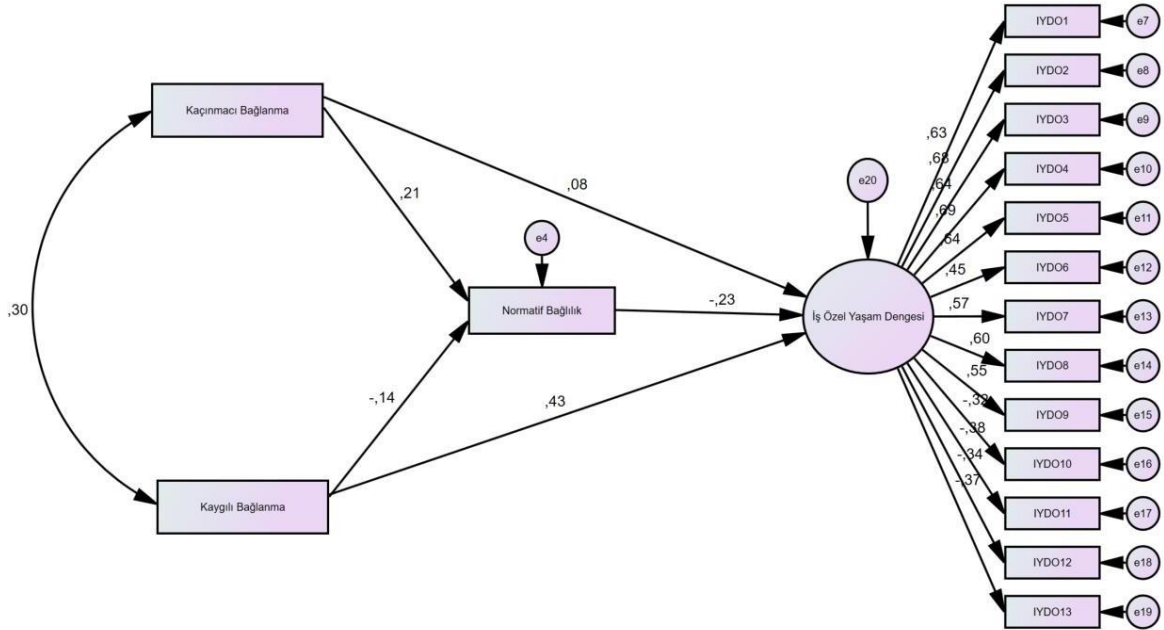
Bağlanma stilleri ile İş Özel Yaşam Dengesi arasındaki ilişkide Normatif Bağlılık değişkeninin aracı bir rol oynayıp oynamadığını değerlendirmek amacıyla parametre tahmin yöntemlerinden Maksimum Olabilirlik yöntemi kullanılarak AMOS 24 yazılımı ile yapısal regresyon analizi

yapılmıştır. İstatistiksel olarak anlamlılık Bootstrap Yeniden Örnekleme Yöntemi ile test edilmiştir.

Analiz sonuçları, kaygılı bağlanma değişkeninin Normatif bağlılık düzeyini ($\beta = -.14, p < .05$) ve İş Özel Yaşam Dengesi değişkenini ($\beta = .43, p < .001$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordadığını göstermiştir. Benzer şekilde, Kaçınmacı Bağlanma değişkeninin Normatif Bağlılık değişkenini istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür ($\beta = .21, p < .05$). Ancak Kaçınmacı Bağlanma değişkeninin İş Özel Yaşam Dengesi değişkenini istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamadığı görülmüştür ($p > 0.05$). Aracılık analizi sonuçları değerlendirildiğinde ise Normatif Bağlılık değişkeninin Kaçınmacı bağlanma ile İş Özel Yaşam Dengesi arasındaki ilişkide istatistiksel olarak anlamlı bir aracı rolü olduğu bulunmuştur ($\beta = -.05, SH = .02, p = .001$). Bunun yanında, Normatif Bağlılık değişkeninin Kaygılı Bağlanma değişkeni ile İş Özel Yaşam Dengesi arasındaki ilişkide istatistiksel olarak anlamlı bir aracı rolü olduğu bulunmuştur ($\beta = .03, SH = .02, p = .01$).

Şekil 6

Bağlanma Stilleri İle İş Özel Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Normatif Bağlılık Değişkeninin Aracı Rolü

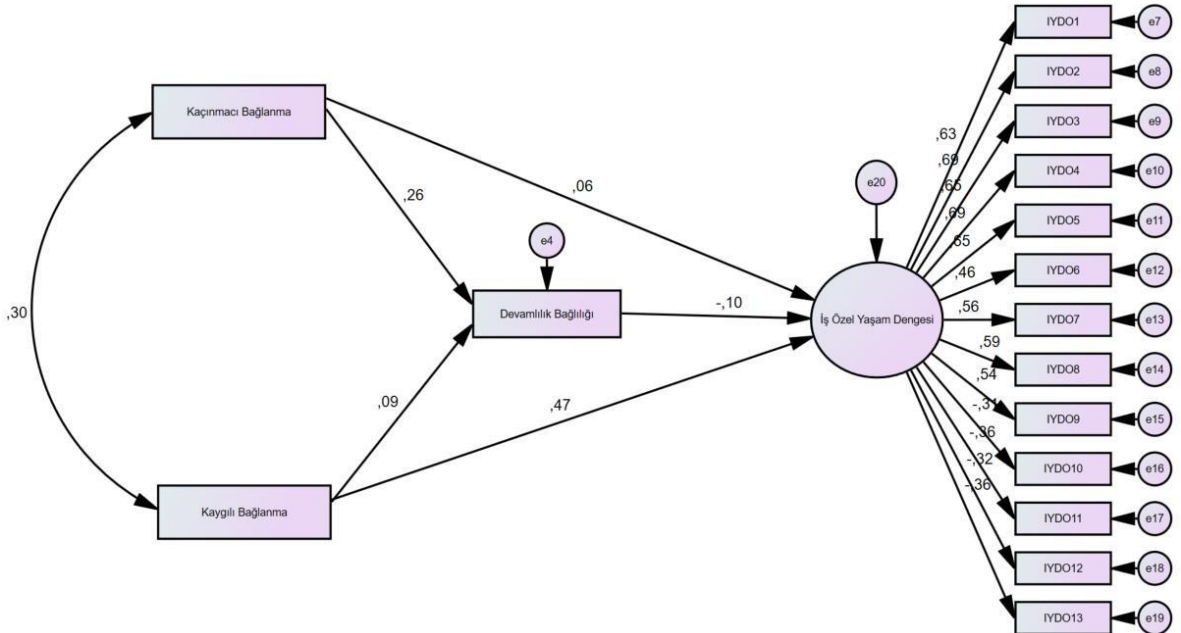


Bağlanma stilleri ile İş Özel Yaşam Dengesi arasındaki ilişkide Devamlılık Bağlılığı değişkeninin aracı bir rol oynayıp oynamadığını değerlendirmek amacıyla parametre tahmin yöntemlerinden Maksimum Olabilirlik yöntemi kullanılarak AMOS 24 yazılımı ile yapısal regresyon analizi yapılmıştır. İstatistiksel olarak anlamlılık Bootstrap Yeniden Örneklem Yöntemi ile test edilmiştir.

Analiz sonuçları, kaygılı bağlanma değişkeninin İş Özel Yaşam Dengesi değişkenini ($\beta = .47$, $p < .001$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordadığını göstermiştir. Benzer şekilde, Kaçınmacı Bağlanma değişkeninin Devamlılık Bağlılığı değişkenini istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür ($\beta = .26$, $p < .005$). Ancak Kaçınmacı Bağlanma değişkeninin İş Özel Yaşam Dengesi değişkenini; Kaygılı Bağlanma Değişkeninin de Devamlılık Bağlılığı değişkenini istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamadığı görülmüştür ($p > 0.05$). Aracılık analizi sonuçları değerlendirildiğinde ise Devamlılık Bağlılığı değişkeninin, Kaçınmacı bağlanma ve Kaygılı Bağlanma değişkenleri ile İş Özel Yaşam Dengesi arasındaki ilişkide istatistiksel olarak anlamlı bir aracı rolü olmadığını göstermiştir ($p > 0.05$).

Şekil 7

Bağlanma Stilleri İle İş Özel Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Devamlılık Bağlılığı Değişkeninin Aracı Rolü



3.5. YIYE-II, İYDÖ ve ÖBÖ Alt Boyutları Puan Ortalamalarının Sosyodemografik Değişkenlere İlişkin Bulguları

Cinsiyete Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Kadın ve erkek katılımcıların Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri-II (YIYE-II), İş Yaşam Dengesi Ölçeği (İYDÖ), Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) alt boyutları puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını sınamak için “bağımsız örneklem t-testi” yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4

YIYE-II, İYDÖ ve ÖBÖ Alt Boyutları Puan Ortalamalarının Cinsiyete Göre Farklılaşmasına İlişkin T-Testi Sonuçları

Değişkenler	Kadın (n= 249)		Erkek (n= 153)		t	p	d
	Ort.	SS.	Ort.	SS.			
Kaçınmacı Bağlanma	3.07	1.05	3.12	1.07	-0.46	.648	0.05
Kaygılı Bağlanma	3.23	0.93	3.29	1.02	-0.61	.542	0.06
İYDÖ-KYİ	10.85	4.37	11.64	4.60	-1.73	.084	0.18
İYDÖ-İKY	9.62	3.92	10.42	4.18	-1.95	.052	0.20
İYDÖ-İYG	13.96	3.89	14.46	3.82	-1.27	.205	0.13
Duygusal Bağlılık	14.07	4.92	14.21	5.01	-0.27	.788	0.03
Normatif Bağlılık	30.81	11.49	33.46	11.92	-2.22	.027	0.23
Devamlılık Bağlılığı	16.76	6.36	17.09	6.10	-0.51	.610	0.05

Not. İYDÖ: İş Yaşam Dengesi Ölçeği, KYİ: Kişisel Yaşamın İş Etkisi, İKY: İşin Kişisel Yaşama Etkisi, İYG: İş Yaşam Gelişimi, d: Cohen’s d

Tablo 4 incelendiğinde, cinsiyete göre katılımcıların Normatif Bağlılık puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur [$t(400) = -2.22, p = .027, d = 0.23$]. Erkek katılımcıların Normatif Bağlılık puan ortalaması (Ort. = 33.46, Ss = 11.92) kadın katılımcıların puan ortalamasından (Ort. = 30.81, Ss = 11.49) anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Cinsiyete göre katılımcıların Kaçınmacı Bağlanma, Kaygılı Bağlanma, İYDÖ-KYİ, İYDÖ-İKY, İYDÖ-İYG, Duygusal Bağlılık ve Devamlılık Bağlılığı puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Medeni Duruma Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Evli ve bekar katılımcıların Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri-II (YIYE-II), İş Yaşam Dengesi Ölçeği (İYDÖ), Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) alt boyutları puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını sınamak için “bağımsız örneklem t-testi” yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5

YIYE-II, İYDÖ ve ÖBÖ Alt Boyutları Puan Ortalamalarının Medeni Duruma Göre Farklılaşmasına İlişkin T-Testi Sonuçları

Değişkenler	Bekar (n= 245)		Evli (n= 157)		t	p	d
	Ort.	SS.	Ort.	SS.			
Kaçınmacı Bağlanma	3.25	1.01	2.84	1.09	3.89	< .001	0.39
Kaygılı Bağlanma	3.37	0.92	3.09	1.02	2.88	.004	0.29
İYDÖ-KYİ	11.53	4.57	10.56	4.27	2.12	.034	0.22
İYDÖ-İKY	10.16	3.95	9.57	4.15	1.43	.154	0.15
İYDÖ-İYG	14.03	3.85	14.34	3.90	-0.77	.441	0.08
Duygusal Bağlılık	13.67	5.03	14.84	4.74	-2.34	.020	0.24
Normatif Bağlılık	31.01	11.61	33.08	11.79	-1.73	.084	0.18
Devamlılık Bağlılığı	16.67	6.25	17.23	6.27	-0.88	.382	0.09

Not. İYDÖ: İş Yaşam Dengesi Ölçeği, KYİ: Kişisel Yaşamın İşe Etkisi, İKY: İşin Kişisel Yaşama Etkisi, İYG: İş Yaşam Gelişimi, d: Cohen’s d

Tablo 5 incelendiğinde, medeni durum açısından katılımcıların Kaçınmacı Bağlanma puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur [$t(400) = 3.89$, $p < .001$, $d = 0.39$]. Bekar katılımcıların Kaçınmacı Bağlanma puan ortalaması (Ort. = 3.25, Ss = 1.01) evli

katılımcıların puan ortalamasından (Ort. = 2.84, Ss = 1.09) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Medeni durum açısından katılımcıların Kaygılı Bağlanma puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur [$t(400) = 2.88, p = .004, d = 0.29$]. Bekar katılımcıların Kaygılı Bağlanma puan ortalaması (Ort. = 3.37, Ss = 0.92) evli katılımcıların puan ortalamasından (Ort. = 3.09, Ss = 1.02) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Medeni durum açısından katılımcıların İYDÖ-KYİ puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur [$t(400) = 2.12, p = .034, d = 0.22$]. Bekar katılımcıların İYDÖ-KYİ puan ortalaması (Ort. = 11.53, Ss = 4.57) evli katılımcıların puan ortalamasından (Ort. = 10.56, Ss = 4.27) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Medeni durum açısından katılımcıların Duygusal Bağlılık puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur [$t(400) = -2.34, p = .020, d = 0.24$]. Evli katılımcıların Duygusal Bağlılık puan ortalaması (Ort. = 14.84, Ss = 4.74) bekar katılımcıların puan ortalamasından (Ort. = 13.67, Ss = 5.03) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Medeni duruma göre katılımcıların İYDÖ-İKY, İYDÖ-İYG ve Devamlılık Bağlılığı puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Farklaşmasına İlişkin Bulgular

Çocuk sahibi olma durumuna katılımcıların Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri-II (YIYE-II), İş Yaşam Dengesi Ölçeği (İYDÖ), Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) alt boyutları puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını sınamak için “bağımsız örneklem t-testi” yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6

YIYE-II, İYDÖ ve ÖBÖ Alt Boyutları Puan Ortalamalarının Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Farklılaşmasına İlişkin T-Testi Sonuçları

Değişkenler	Çocuk Sahibiyim (n= 128)		Çocuk Sahibi Değilim (n= 274)		t	p	d
	Ort.	SS.	Ort.	SS.			
Kaçınmacı Bağlanma	2.82	1.08	3.21	1.03	-3.56	< .001	0.38
Kaygılı Bağlanma	3.05	0.96	3.35	0.95	-2.90	.004	0.31
İYDÖ-KYİ	11.04	4.40	11.20	4.51	-0.34	.736	0.04
İYDÖ-İKY	9.57	4.13	10.09	3.99	-1.21	.228	0.13
İYDÖ-İYG	14.74	3.92	13.88	3.81	2.10	.036	0.22
Duygusal Bağlılık	15.53	4.50	13.47	5.02	3.97	< .001	0.43
Normatif Bağlılık	31.01	11.61	33.08	11.79	-1.73	.084	0.18
Devamlılık Bağlılığı	17.97	6.13	16.38	6.26	2.38	.018	0.26

Not. İYDÖ: İş Yaşam Dengesi Ölçeği, KYİ: Kişisel Yaşamın İşe Etkisi, İKY: İşin Kişisel Yaşama Etkisi, İYG: İş Yaşam Gelişimi, d: Cohen's d

Tablo 6 incelendiğinde, çocuk sahibi olma durumuna göre katılımcıların Kaçınmacı Bağlanma puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur [$t(400) = -3.56$, $p < .001$, $d = 0.38$]. Çocuk sahibi olmayan katılımcıların Kaçınmacı Bağlanma puan ortalaması (Ort. = 3.21, Ss = 1.03) çocuk sahibi olanların puan ortalamasından (Ort. = 2.82, Ss = 1.08) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Çocuk sahibi olma durumuna göre katılımcıların Kaygılı Bağlanma puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur [$t(400) = -2.90$, $p = .004$, $d = 0.31$]. Çocuk sahibi olmayan katılımcıların Kaygılı Bağlanma puan ortalaması (Ort. = 3.35, Ss = 0.95) çocuk sahibi olanların puan ortalamasından (Ort. = 3.05, Ss = 0.96) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Çocuk sahibi olma durumuna göre katılımcıların İYDÖ-İYG puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur [$t(400) = 2.10, p = .036, d = 0.22$]. Çocuk sahibi olan katılımcıların İYDÖ-İYG puan ortalaması (Ort. = 14.74, Ss = 3.92) çocuk sahibi olmayanların puan ortalamasından (Ort. = 13.88, Ss = 3.81) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Çocuk sahibi olma durumuna göre katılımcıların Duygusal Bağlılık puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur [$t(400) = 3.97, p < .001, d = 0.43$]. Çocuk sahibi olan katılımcıların Duygusal Bağlılık puan ortalaması (Ort. = 15.53, Ss = 4.50) çocuk sahibi olmayanların puan ortalamasından (Ort. = 13.47, Ss = 5.02) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Çocuk sahibi olma durumuna göre katılımcıların Devamlılık Bağlılığı puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur [$t(400) = 2.38, p = .018, d = 0.26$]. Çocuk sahibi olan katılımcıların Devamlılık Bağlılığı puan ortalaması (Ort. = 17.97, Ss = 6.13) çocuk sahibi olmayanların puan ortalamasından (Ort. = 16.38, Ss = 6.26) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Çocuk sahibi olma durumuna göre katılımcıların İYDÖ-KYİ, İYDÖ-İKY, İYDÖ-İYG ve Normatif Bağlılık puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Tanı Durumuna Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Psikiyatrik tanı alma durumuna katılımcıların Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri-II (YIYE-II), İş Yaşam Dengesi Ölçeği (İYDÖ), Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) alt boyutları puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını sınamak için “bağımsız örneklem t-testi” yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7

**YIYE-II, İYDÖ ve ÖBÖ Alt Boyutları Puan Ortalamalarının Tanı Alma Durumuna
Göre Farklılaşmasına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Değişkenler	Hayır (n= 342)		Evet (n= 60)		t	p	d
	Ort.	SS.	Ort.	SS.			
Kaçınmacı Bağlanma	3.11	1.07	2.94	0.99	1.20	.229	0.17
Kaygılı Bağlanma	3.22	0.93	3.46	1.15	-1.53	.132	0.23
İYDÖ-KYİ	11.05	4.28	11.70	5.47	-0.87	.386	0.13
İYDÖ-İKY	9.69	3.92	11.28	4.46	-2.60	.011	0.38
İYDÖ-İYG	14.41	3.78	12.67	4.04	3.26	.001	0.45
Duygusal Bağlılık	14.29	4.82	13.18	5.57	1.60	.110	0.21
Normatif Bağlılık	32.59	11.23	27.43	13.41	3.18	.002	0.42
Devamlılık Bağlılığı	17.15	5.97	15.40	7.57	1.70	.094	0.26

Not. İYDÖ: İş Yaşam Dengesi Ölçeği, KYİ: Kişisel Yaşamın İşe Etkisi, İKY: İşin Kişisel Yaşama Etkisi, İYG: İş Yaşam Gelişimi, d: Cohen's d

Tablo 7 incelendiğinde, tanı alma durumuna göre katılımcıların İYDÖ-İKY puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur [$t(400) = -2.60, p = .011, d = 0.38$]. Psikiyatrik tanısı olan katılımcıların İYDÖ-İKY puan ortalaması (Ort. = 11.28, Ss = 4.46) tanısı olmayanların puan ortalamasından (Ort. = 9.69, Ss = 3.92) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Tanı alma durumuna göre katılımcıların İYDÖ-İYG puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur [$t(400) = 3.26, p = .001, d = 0.45$]. Psikiyatrik tanısı olmayan katılımcıların İYDÖ-İYG puan ortalaması (Ort. = 14.41, Ss = 3.78) tanısı olanların puan ortalamasından (Ort. = 12.67, Ss = 4.04) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Tanı alma durumuna göre katılımcıların Normatif Bağlılık puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur [$t(400) = 3.18, p = .002, d = 0.42$]. Psikiyatrik

tanısı olmayan katılımcıların Normatif Bağlılık puan ortalaması (Ort. = 32.59, Ss = 11.23) tanısı olanların puan ortalamasından (Ort. = 27.43, Ss = 13.41) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Tanı alma durumuna göre katılımcıların Kaçınmacı Bağlanma, Kaygılı Bağlanma, İYDÖ-KYİ, Duygusal Bağlılık ve Devamlılık Bağlılığı puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Eğitim Durumuna Göre Farklaşmasına İlişkin Bulgular

Psikiyatrik tanı alma durumuna katılımcıların Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri-II (YIYE-II), İş Yaşam Dengesi Ölçeği (İYDÖ), Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) alt boyutları puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını sınamak için “Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)” yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8
YIYE-II, İYDÖ ve ÖBÖ ve Alt Boyutları Puan Ortalamalarının Öğrenim Durumuna Göre Farklaşmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

	Grup	n	Ort.	SS	F	p	η_p^2	Fark
Kaçınmacı Bağlanma	Lise	60	3.14	1.04	0.60	.550	0.00	-
	Üniversite	276	3.10	1.06				
	Lisansüstü	61	2.95	1.01				
Kaygılı Bağlanma	Lise	60	3.21	1.03	0.13	.877	0.00	-
	Üniversite	276	3.26	0.95				
	Lisansüstü	61	3.30	0.99				
İYDÖ-KYİ	Lise	60	10.67	5.10	0.75	.474	0.00	-
	Üniversite	276	11.34	4.39				
	Lisansüstü	61	10.82	4.39				
İYDÖ-İKY	Lise	60	9.90	4.39	0.19	.826	0.00	-
	Üniversite	276	10.02	4.09				
	Lisansüstü	61	9.67	3.52				
İYDÖ-İYG	Lise	60	14.78	3.94	1.38	.252	0.01	-
	Üniversite	276	14.16	3.93				
	Lisansüstü	61	13.62	3.30				
Duygusal Bağlılık	Lise ^a	60	16.38	4.36	8.37	<.001	0.04	a>b,c
	Üniversite ^b	276	13.76	4.93				
	Lisansüstü ^c	61	13.20	4.97				
Normatif Bağlılık	Lise ^a	60	37.37	10.65	9.15	<.001	0.04	a>b,c
	Üniversite ^b	276	30.82	11.54				
	Lisansüstü ^c	61	29.72	11.46				
Devamlılık Bağlılığı	Lise	60	17.32	6.35	1.95	.143	0.01	-
	Üniversite	276	17.04	6.30				
	Lisansüstü	61	15.39	5.91				

Tablo 8 incelendiğinde, eğitim durumuna göre katılımcıların Duygusal Bağlılık puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur [$F(2, 394) = 8.37, p < .001, \eta^2 = 0.04$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Bonferroni çoklu karşılaştırma testi sonucunda, lise mezunu olan katılımcıların Duygusal Bağlılık puan ortalaması (Ort. = 16.38, Ss = 4.36), üniversite (Ort. = 13.76, Ss = 4.93) ve lisansüstü mezunu (Ort. = 13.20, Ss = 4.97) katılımcıların puan ortalamasından anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Eğitim durumuna göre katılımcıların Normatif Bağlılık puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur [$F(2, 394) = 9.15, p < .001, \eta^2 = 0.04$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Bonferroni çoklu karşılaştırma testi sonucunda, lise mezunu olan katılımcıların Normatif Bağlılık puan ortalaması (Ort. = 37.37, Ss = 10.65), üniversite (Ort. = 30.82, Ss = 11.54) ve lisansüstü mezunu (Ort. = 29.72, Ss = 11.46) katılımcıların puan ortalamasından anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Eğitim durumuna göre katılımcıların Kaygılı Bağlanma, Kaygılı Bağlanma, İYDÖ-KYİ, İYDÖ-İKY, İYDÖ-İYG ve Devamlılık Bağlılığı puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p > 0.05$).

BÖLÜM 4: TARTIŞMA

Mevcut araştırmamızda bağlanma stilleri ve iş-özel yaşam dengesi arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracı rolü incelenmiş olup aynı zamanda bağlanma stilleri, iş-özel yaşam dengesi ve örgütsel bağlılığın demografik değişkenler açısından ilişkileri de ele alınmıştır.

4.1. Bağlanma Stilleri ile İş Özel Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkilerin Tartışılması

Araştırmanın hedeflerinden biri bağlanma stillerinin iş-özel yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmanın mevcut hipotezleri, bağlanma stillerinin iş-özel yaşam dengesinin alt boyutlarından olan Kişisel Yaşamın İşe Etkisi, İşin Kişisel Yaşama Etkisi ile anlamlı bir ilişkinin olduğudur. Yapılan analizlerin mevcut sonuçları incelendiğinde; Kaçınmacı bağlanma ile iş-özel yaşam dengesinin alt boyutu olan kişisel yaşamın işe etkisi arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Fakat beklenilenin aksi olarak, kaçınmacı bağlanma ile işin kişisel yaşama etkisi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Kaçınmacı bağlanma stiline sahip bireyler, diğerleri ile olan etkileşiminde mesafe koruma eğilimindedirler. Duygusal yakınlıktan kaçınma eğilimleri oldukça yüksektir (Rholes vd., 2001). Hazan ve Shaver (1994) bağlanma kuramını incelerken, ilişkilerinde yakınlık korkusuna sahip olan bireylerin yüksek oranda işkolik olabileceğini ifade etmiştir. Kaçınmacı bağlanma stiline sahip bireyler, özel yaşamlarında sosyalleşmekten kaçınmak için işi bahane eder, tatillerde bile çalışma eğiliminde olur, çalışmadığında ise gergin hisseder. Mevcut araştırmamızda kaçınmacı bağlanma stiline sahip bireylerin işleri ile daha yoğun bir şekilde ilgilenebilecekleri bu sebeple de işlerinin kişisel yaşamlarına etkisinin olacağı düşünülmüştür. Fakat bulgular bu hipotezi desteklememiştir. Bu noktada, bireylerin benzer bağlanma örüntülerine sahip olsalar da farklı hayat deneyimlerinin ve koşullarının davranışları ve tutumları üzerinde etkisinin olabileceği düşünülmektedir. Kaçınmacı bağlanma stiline sahip bireyler iş yaşamlarını bilinçli bir şekilde yoğun tutuyor ve özel yaşamlarının etkilenmesinden rahatsızlık duymuyor olabilir. Ayrıca katılımcıların bireysel farklılıkları sebebiyle de bu hipotez desteklenmemiş olabilir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre kaygılı bağlanma ile işin kişisel yaşama etkisi, kişisel yaşamın işe etkisi alt boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Hazan ve Shaver (1990) bağlanma stillerini incelerken iş ile arasındaki ilişkiyi de incelemiş ve bağlanma stillerinin iş ile anlamlı ilişkisinin olduğunu vurgulamıştır. Kaygılı bağlanma stiline sahip bireylerin, tek başına çalışmak yerine başkalarıyla birlikte çalışmayı tercih ettiklerigörülmüştür. Aynı zamanda başkalarını memnun etme ve onay ihtiyaçlarının yoğun olması

sebebiyle iş yerinde aşırı sorumluluk alma eğilimine sahip oldukları gözlemlenmiştir. Kaygılı bağlanma stiline sahip bireylerin başarısızlık ve itibar kaybından korkmaları sebebiyle işe yoğunlaşmaları özel yaşamlarının olumsuz yönde etkilemesine sebep olur. Bu açıdan değerlendirdiğimizde araştırmamızın bulguları Hazan ve Shaver'in araştırmasındaki bulgular ile tutarlıdır.

Sumer ve Knight (2001) iş ve özel yaşam arasındaki ilişkiyi incelerken yayılma yaklaşımından yola çıkmıştır. Yayılma yaklaşımına göre iş ve özel yaşamın birbirleriyle etkileşimde olduğunu ve bir alanda yapılan değişikliklerin diğer alana da etki ettiğini ifade etmiştik. Sumer ve Knight (2001) farklı bağlanma stiline sahip bireylerin iş ve özel yaşamlarını nasıl dengelediklerini incelemiş; saplantılı bağlanma stiline sahip bireylerin iş ve özel yaşamı arasında olumsuz bir yayılma yaşandığını gözlemlemiştir. Aynı zamanda güvenli bağlanma stiline sahip bireylerin iş ve özel yaşamları arasındaki yayılmanın olumlu olduğunu ifade etmiştir. Olumsuz yayılma iş-özel yaşam dengesini de olumsuz etkilemektedir.

Hazan ve Shaver (1990) çalışmasında bireylerin iş yaşamlarında gösterdikleri davranışları, gelişim ve kişilik perspektifinden incelemiştir. Bu çalışma bağlanma stillerinin insanların yaşamlarındaki farklı alanları ve iş ve özel yaşamlarını nasıl dengelediklerini anlamamız hususunda önem arz etmektedir. Bartholomew ve Horowitz (1991) bağlanma stillerini, bireylerin benliklerini olumlu veya olumsuz değerlendirmesiyle ilişkilendirmiştir. Sumer ve Knight (2001) kendi benlikleri hakkında daha olumsuz görüşe sahip olan bireylerin, iş ve özel yaşamlarında olumsuz bir yayılmanın olacağını bu sebeple de dengenin bozulacağını ifade etmiştir. Hazan ve Shaver (1994a) iş ve özel yaşam arasında gerçekleşecek olan olumsuz yayılmanın özellikle özel yaşamdan iş yaşamına doğru olacağını, çünkü bağlanma stillerinin diğer alanlara kıyasla yakın ilişkilerde daha anlamlı olduğunu ifade etmiştir. Mevcut araştırmamızda bulunan kaygılı bağlanma stiline sahip bireylerin, kişisel yaşamlarının işe etkisiyle pozitif ve anlamlı ilişkiye sahip olması literatürdeki bu bulguyu desteklemektedir. Öte yandan kaçınmacı veya kaygılı bağlanma stiline sahip bireylerin iş-özel yaşam dengesini sağlamakta daha çok zorlanacakları, iş yaşamları ve kişisel yaşamları arasında olumsuz yayılmanın meydana geleceği düşünülmektedir.

Literatür incelendiğinde bağlanma stilleri ve iş-özel yaşam dengesini inceleyen araştırmalar oldukça kısıtlıdır. Bu sebeple bu bölümde bulgularımızla benzer olabilecek çalışmalara da değinilmiştir.

Bağlanma stillerinin bireylerin yaşamının birçok alanında etki sahibi olduğunu ifade etmiştik. Harms (2011) bağlanma stillerinin bireylerin diğerleri ile olan ilişkilerindeki motivasyonları, yeteneklerini ve algılarını ifade ettiğini söyler. İş hayatını ilişkisel bir ortam olarak ele aldığımızda, bireylerin ilişkilere yönelik sahip oldukları tutum farklılıklarının, işe karşı tutumlarını da etkilemesi olağandır. Diğer bir deyişle, bağlanma stilleri bireylerin işlerine karşı davranışlarını, motivasyonlarını ve duygusal tepkilerini etkilemektedir.

Bağlanma teorisi bireylerin öteki ile olan ilişkisinde bireysel farklılıkların anlaşılması konusunda önemli bir yere sahiptir (Pietromonaco ve Barrett, 1997). Aynı zamanda bireylerin çalışma ortamlarına verdikleri tepki de bağlanma stillerinin yarattığı bireysel farklılıklar açısından önem arz etmektedir. Cassidy ve Belsky (1994) farklı bağlanma stiline sahip olmanın, sadece diğerleri ile olan ilişkisinde değil, iş ve özel yaşamları arasındaki sınırların korunması açısından da belirleyici bir faktör olduğunu ifade etmektedir. Dolayısıyla bireylerin iş-özel yaşam dengelerini sağlarken bağlanma stillerinin etkisini anlamak oldukça önemlidir.

Geçmiş araştırmalara göre bir diğer önemli bulgu ise, güvenli bağlanma stillerinin bireylerin yaşamlarının her iki alanında da olumlu yayılma sağlayacağını bu sebeple de iş özel yaşam dengelerini sağlamada, bu bağlanma stiline destekleyici bir faktör olduğudur (Mikulincer vd.,1993).

Mevcut araştırmamızda kaygılı bağlanma alt boyutu ile iş-özel yaşam dengesinin bir diğer alt boyutu olan iş yaşam gelişimi ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu araştırmamızın bulguları ele alındığında, Kaçınmacı bağlanma stili iş yaşam gelişimi alt boyutları arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Bağlanma stillerinin iş yaşam gelişimi alt boyutu ile ilişkileri mevcut araştırmanın hipotezinde yer almaması sebebiyle bulgular detaylı tartışılmamıştır. Fakat elde edilen bu bulgular gelecek araştırmalara ışık tutabilir.

4.2. Bağlanma Stilleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Tartışılması

Mevcut araştırmamızın bir diğer amacı bağlanma stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılmasıdır. Bağlanma stilleri ile örgütsel bağlılığın 3 alt boyutu (Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık, Devamlılık Bağlılığı) ile anlamlı bir ilişkinin olması beklenmiştir. Elde edilen korelasyon analiz bulgularına göre bağlanma stilleri ile devamlılık bağlılığı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Literatürde bağlanma stillerinin örgütsel bağlılık ile ilişkisini inceleyen çeşitli araştırmalara rastlanılmıştır. Bu araştırmalar kaçınmacı ve kaygılı bağlanma stiline ek olarak diğer bağlanma stillerinin de örgütsel bağlılık ile ilişkisine ışık tutmaktadır.

Bireylerin bağlanma stillerinin yaşamlarındaki ilişkilerin birçok yönüne etki ettiği görülmektedir. İş yaşamları ve örgütleriyle kurdukları ilişki de bunlardan biridir. Bireylerin örgüte bağlılık düzeyleri ve işten ayrılma niyetlerinin bağlanma stilleri ile ilişkilendirdiği bir çalışmada, kaygılı bağlanma stiline sahip çalışanların diğer bireylere oranla örgütlerine karşı daha düşük duygusal bağlılıklarının olduğu ve işten ayrılma niyetlerinin daha fazla olduğu görülmüştür (Tziner vd.,2014). Mevcut analizimizin sonuçlarına göre; Kaygılı bağlanma ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre kaygılı bağlanma biçimine sahip bireylerin örgütlerine karşı daha düşük seviyede duygusal bağlılık geliştireceği beklenmektedir. Bu bulgu literatür ile uyumludur.

Meyer ve Allen (1997) devamlılık bağlılığı kavramını açıklarken bireylerin örgütlerine zorunlu olarak bağlandığını ifade eder. Bireyler örgütten ayrılırsa yaşamlarında meydana gelecek olumsuzluklardan kaygılandıkları için örgütte kalmaya devam etmektedirler. Aynı zamanda örgütten ayrılmanın yol açabileceği maliyetlerin farkındadırlar. Araştırmamızın bulgularında, bağlanma stillerinin devamlılık bağlılığı ile pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğu görülmektedir. Bireyler işten ayrıldıktan sonraki süreçle ilgili kaygılarından kaynaklı örgüte devamlılık bağlılığı gösteriyor olabilir. Bu bulgu Meyer ve Allen'in (1997) devamlılık bağlılığı ile ilgili sonuçlarıyla tutarlıdır.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde; çalışanların bağlanma stillerinin daha çok duygusal bağlılık ile ilişkilendirildiği görülmüştür (Camgöz ve Karapınar, 2015). Mevcut çalışmamızın bulgularında, kaygılı bağlanma alt boyutu ile duygusal bağlılığın negatif yönlü bir ilişkisi olsa da kaçınmacı bağlanma alt boyutunun duygusal bağlılık ile anlamlı bir ilişkisi bulunamamıştır. Daha önce de bahsedildiği gibi kaçınmacı bağlanma stiline sahip bireylerin duygusal mesafe eğiliminden kaynaklı duygusal bağlılık ile de negatif yönlü bir ilişkisinin olduğu düşünülmüştür. Fakat bulgular bu hipotezi desteklememiştir. Collins ve Laurson (2003) bağlanmanın yaşam boyu devam ettiğini ve bu bağlanmanın bireyin farklı alanlarında farklı etikler yarattığını ifade etmiştir. Bu noktada duygusal ilişkilerinde kaçınmacı bir eğilim gösteren bireyler, iş yaşamlarında farklı bir bağlanma örüntüsüne sahip olabilir. Araştırmanın bulguları hipotezi bu yüzden desteklememiş olabilir. Aynı zamanda bireysel ve çevresel faktörlerin de etkili olabileceği düşünülmektedir.

Devamlılık bağlılığı ile normatif bağlılığın duygusal bağlılığa kıyasla daha zorundalık temellerine dayandığından bahsetmiştik. Hazan ve Shaver (1994) kaçınmacı bağlanma stillerine sahip bireylerin genel özelliklerini tanımlarken; bu bağlanma stiline sahip bireylerin sıklıkla iş yaşamlarını toplumsal etkileşimden kaçınmanın bir yolu olarak kullandıklarını

belirtmiştir. Hazan ve Shaver'in yapmış olduğu çalışmalar ve yaklaşımı araştırmamızın hipotezlerini belirlerken de önemli bir yol gösterici olmuştur. Mevcut araştırmamızın bir sonucu olan kaçınmacı bağlanma stilline sahip bireylerin normatif ve devamlılık bağlılığı alt boyutları ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisinin olması mevcut çalışmalarla tutarlıdır.

Örgütsel bağlılık ve kaçınmacı bağlanma stillerinin negatif yönlü bir ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar da mevcuttur. Uygun Darama'nın (2021) bağlanma stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, kaçınmacı bağlanma stilleri ile normatif bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç bizim çalışmamızdan elde ettiğimiz bulgunun tersi bir sonuçtur. Uygun Darama'nın çalışmasında kaygılı bağlanma stili ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü, devamlılık bağlılığı ile arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Çalışmanın bu sonuçları ise mevcut araştırmamızın bulgularıyla tutarlılık göstermektedir.

Banerjee Batist ve Reio'nun 2015 yılında yaptığı bir çalışmada bağlanma stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelerken işten ayrılma niyetini de değerlendirmiştir. Yapılan araştırmaya göre, güvenli bağlanma örgütsel bağlılığı arttırmaktadır. Kaçınmacı bağlanma stiline sahip bireylerin, çatışma durumlarını diğerleriyle paylaşarak çözme becerilerinin ve öz yeterliliklerinin daha düşük olduğu gözlemlenmiştir (Corcoran ve Mallinckrodt, 2000). Bu durum özellikle iş yaşamı için önemli bir bulgudur çünkü bireylerin diğerleriyle iş birlik içerisinde olması örgütsel bağlılığın yüksekliğine işaret etmektedir.

Yapılan çalışmalar, aynı örgütte çalışan bireylerin farklı düzeylerde normatif, duygusal ve devamlılık bağlılığına sahip olduğunu göstermiştir (Scrima vd.,2015). Hazan ve Shaver (1990) bağlanma stillerinin bireylerin iş davranışları ile ilişkisinin olduğunu, ve farklı bağlanma stillerinin farklı iş davranışlarını meydana getireceğini ifade etmektedir. Bağlanma stillerinin kişiden kişiye farklılık göstermesi, bireylerin farklı davranışlar sergilemesine sebep olacağı ve bu sebeple de örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti gibi durumların farklı düzeylerde etkileneceği düşünülmektedir.

Literatür incelendiğinde özellikle kaygılı ve kaçınmacı bağlanmanın örgütsel davranışları etkilediği görülmektedir. Bağlanma stillerinin örgütsel açıdan etkilerini inceleyen Richards ve Schat (2011), bağlanma kaygısının ve kaçınmanın bireylerin çeşitli özelliklerini kontrol etmesine sebebiyet verdiği ve örgütlerindeki davranışları etkilediğini ifade etmektedir. Richards ve Schat (2011) çalışmasında kaçınmacı bağlanma stiline sahip bireylerin, iş arkadaşlarıyla daha fazla çatışma içinde olduğunu, özel yaşamındaki ilişkilerde daha çok zorluk

yaşadığını, iş yerinde daha çok yüzeysel davranışları kullandığını belirtmiştir. Hardy ve Barkham (1994) ise kaygılı bağlanma stiline sahip bireylerin iş performansları ve iş arkadaşları ile olan ilişkilerinde kaygılarının ve duygusal destek arayışlarının diğerlerine oranla daha yüksek olduğunu ifade eder.

4.3. İş-Özel Yaşam Dengesi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Tartışılması

Araştırmanın mevcut hedeflerinden biri de bu iki değişken arasındaki ilişkinin incelenmesidir. İş-özel yaşam dengesinin alt boyutları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında anlamlı ilişkilerin olması beklenmektedir. Yapılan korelasyon analizinde, İş özel yaşam dengesinin alt boyutları olan kişisel yaşamın işe etkisi ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. İş özel yaşam dengesinin alt boyutu olan işin kişisel yaşama etkisi ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır. İş Özel yaşam dengesinin her iki alt boyutunun da örgütsel bağlılığın devamlılık bağlılığı alt boyutu ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisine rastlanmamıştır.

Mevcut araştırmamızda örgütsel bağlılık değişkeni aracı değişken olarak ele alınmıştır. Bu noktada örgütsel bağlılığın iş-özel yaşam dengesi üzerindeki etkilerin tartışılması önem arz etmektedir. Fakat bu iki değişken arasındaki ilişkinin çift yönlü olabileceği unutulmamalıdır. Nitekim literatürdeki bazı çalışmalar bu iki değişken arasındaki ilişkiyi çift yönlü olarak incelemiştir.

Korelasyon analizine göre katılımcıların duygusal veya normatif bağlılık düzeyleri arttıkça kişisel yaşamlarının iş üzerindeki etkisinin veya iş yaşamlarının kişisel yaşamları üzerindeki etkisinin azalması beklenilmektedir. Bireyler örgütlerine karşı duygusal bağlılık geliştirdikçe, iş yaşamlarının kişisel yaşama etkisi/kişisel yaşamın işe etkisi azalacaktır. İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş-özel yaşam dengeleri ve örgütsel bağlılıklarının incelendiği bir araştırmada, iş-özel yaşam dengesinin alt boyutları olarak işin yaşama olumsuz etkisi ve yaşamın işe olumsuz etkisi ele alınmıştır (Ekinci,2022). Mevcut çalışmamıza göre iş-özel yaşam dengesinin alt boyutları olan kişisel yaşamın işe etkisi ve işin kişisel yaşama etkisi Ekinci'nin (2022) çalışmasında da olduğu üzere iş-özel yaşam dengesinin olumsuz yönünü ifade etmektedir. İlköğretim öğretmenlerinin katılımcı olduğu bu çalışmada, işin yaşama olumsuz etkisi ve yaşamın işe olumsuz etkisi alt boyutlarının duygusal bağlılık ile negatif yönlü bir ilişkisinin olduğu bulunmuştur. Bu noktada bireylerin duygusal bağlılık düzeyleri arttıkça işlerinin özel

yaşamlarını/özel yaşamlarının işlerini olumsuz yönde etkilemesinin azalacağını ifade etmektedir. Bu çalışma bulgularımızla tutarlıdır.

İş-özel yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi değerlendiren bazı çalışmalarda; iş özel yaşam dengesi kavramının iş-aile çatışması, iş-özel yaşam çatışması olarak ele alındığı görülmüştür. Bireylerin iş ya da aile yaşamlarında sahip oldukları sorumluluklarını yerine getirememesi, birden çok role sahip olması gibi durumlar iş ve özel yaşamlarında çatışma yaratmaktadır. Yapılan bir araştırmada İş- aile yaşam çatışması ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Özgen vd., 2008). Benligiray ve Sönmez'in (2012) yaptığı çalışmada çalışanların iş-özel yaşam çatışması düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

İş yaşam gelişimi alt boyutunu ele aldığımızda; iş yaşam gelişimi ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır. Mevcut analizimizde kullanılan iş-özel yaşam dengesi ölçeğimizin iş yaşam gelişimi alt boyutunu ölçen soruların iş-özel yaşam dengesi açısından olumlu anlam içerdiği görülmektedir. Frone (2011) yayılmacı yaklaşımı açıklarken iş ve özel yaşamın birbiri ile etkileşim halinde olduğunu ve bir alandaki olumlu değişimin diğer alanda da değişiklik yaratacağını ve bu olumlu değişikliklerin iş-özel yaşam dengesini sağlamaya yönelik katkısının olacağını ifade etmiştir. Ayrıca literatürde iş-özel yaşam dengesi ile örgütsel bağlılığın pozitif yönlü ilişkisini inceleyen çalışmalar da mevcuttur. Bu açıdan değerlendirildiğinde, bulgular hem hipotezimizi desteklemiş hem de literatürle tutarlılık göstermiştir.

Demirel ve arkadaşları (2021) yaptıkları bir çalışmada iş-özel yaşam dengesini kuramayan bireylerin diğer çalışanlara göre daha mutsuz hissettikleri, iş yaşamlarındaki motivasyonlarının ve verimliliklerinin düştüğünü buna bağlı olarak da bağlı oldukları örgüte karşı örgütsel bağlılıkların azaldığını gözlemlemiştir. Bireyler, yaşamlarında bir denge sahibi olmayı, iş ve özel yaşamlarındaki sorumluluklarının; yaşamlarının diğer alanlarına olumsuz bir etkisinin olmamasını arzularlar. Tayfun ve diğerleri (2014) yaptıkları bir diğer çalışmada ise hemşirelerin iş-özel yaşam dengesi ile örgütsel bağlılık dereceleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Yapılan çalışmanın bulguları incelendiğinde, iş- özel yaşam dengesi ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İş-özel yaşam dengesini sağlayan bireylerin örgütlerine karşı da duygusal ve normatif bağlılık geliştirme düzeylerinin artması beklenmektedir. Bizim çalışmamızın aksine; Tayfun ve arkadaşlarının çalışmalarında iş-özel yaşam dengesi ve devamlılık bağlılığı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel bağlılığın varlığı bireyler ve örgütler için önemli bir yere sahiptir. Örgütlerin örgütsel bağlılığı arttırıcı faaliyetler ile çalışanlarını desteklemesi iş-özel yaşam dengesi kavramı için de önemlidir. Ayrıca İş-özel yaşam dengesinin sağlanmış olmasının, bireylerin yaşam kalitelerini pozitif yönde etkilediği, aynı zamanda hem iş hem özel yaşamlarındaki sahip oldukları rollerin dengeli olması toplumsal açıdan huzurun da sağlanmasına etkili olduğu ve iş hayatındaki performansın ve verimin arttığı belirtilmiştir (Durna ve Babayigit, 2015).

İş ve özel yaşamlarında denge kurmada sorun yaşayan bireyler, yaşamın her iki alanında da birçok sorunla yüzleşmek zorunda kalabilmektedirler. Öncelikle bu dengesizlik bireylerin psikolojik iyi oluşlarını da olumsuz etkilemekte, stres düzeylerini arttırmakta ve mutsuzluğu beraberinde getirmektedir. Bu mutsuzluk bireylerin sadece kendilerine değil diğerleri ile yaşadığı ilişkilere de olumsuz yönde yansımaktadır. Bu noktadan incelendiğinde bütün bu faktörler bireylerin yaşam doyumunu olumsuz etkilemektedir (Kayasandık, 2013).

4.4. Bağlanma Stilleri ile İş-Özel Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması

Bağlanma stilleri ile iş-özel yaşam dengesi arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracı bir rolünün olup olmadığını incelemek amacı ile, örgütsel bağlılığın her bir alt boyutunun diğer değişkenler ile ilişkisi incelenmiştir.

Mevcut çalışmada daha önce de bahsedildiği üzere bağlanma stillerinin bireylerin hem iş hem de özel yaşamlarında farklı tutum ve davranışlara sebebiyet verdiğini düşünülerek, kaygılı veya kaçınmacı bağlanma stiline sahip olmanın bireylerin iş-özel yaşam dengeleri üzerinde rol oynadığı düşünülmektedir. Bağlanma stilleri ile iş-özel yaşam dengesi arasındaki ilişkide, örgütsel bağlılığın aracı bir faktör olarak karşımıza çıkması beklenmektedir. Bağlanma stilleri iş-özel yaşam dengesini etkiliyor olsa da kişinin sahip olduğu örgütsel bağlılık türünün ve düzeyinin kaygılı veya kaçınmacı bağlanma stili ile özdeşleşen duygu, düşünce ve davranışları etkileyerek, bağlanma stilleri ile iş-özel yaşam dengesi arasındaki doğrudan ilişkiyi zayıflatacağı düşünülmektedir.

Bulgularımız değerlendirildiğinde; kaygılı bağlanma değişkeninin duygusal bağlılık ve iş-özel yaşam dengesi değişkenini anlamlı bir düzeyde yordadığı görülmektedir. Aynı zamanda duygusal bağlılığın, kaygılı bağlanma ve iş-özel yaşam dengesi arasındaki ilişkide aracı bir rol oynadığı bulunmuştur. Tziner ve diğerlerinin (2014), yaptıkları çalışmada bireylerin kaygılı bağlanma düzeyleri arttıkça, duygusal bağlılıklarının azalacağını ifade etmiştir. Sumer ve Knight (2001) güvensiz bağlanma stiline sahip bireylerin iş ve özel yaşamları arasında olumsuz

bir yayılma olduğunu ifade etmiştir. Bu noktada, kaygılı bağlanma değişkenin duygusal bağlılık ve iş-özel yaşam dengesini yordaması literatür ile tutarlıdır. Duygusal bağlılık bireylerin örgütleriyle özdeşleştiğini ve duygusal anlamda bağlı olduklarını ifade etmektedir. Çalışmamızın korelasyon analizinde; iş-özel yaşam dengesinin tüm alt boyutlarının duygusal bağlılık ile anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmektedir. Bu ilişkinin nedenleri 4.3'te detaylı tartışılmıştır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, iş-özel yaşam dengesi kaygılı bağlanmadan etkilenmekle beraber duygusal bağlılığında etkisinin olabileceği, duygusal bağlılığın bu ilişkiye dahil edilmesi ile kaygılı bağlanma ve iş-özel yaşam dengesi arasındaki ilişkinin gücünün azalması beklenmektedir. Diğer bir deyişle duygusal bağlılığın iş-özel yaşam dengesi üzerinde önemli bir rol sahibi olduğu ve kaygılı bağlanma stiline önemini hafiflettiği görülmektedir.

Mevcut analizimizin bir diğer sonucunda kaygılı bağlanmanın normatif bağlılık düzeyini ve İş-Özel yaşam dengesini anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir. Aynı zamanda normatif bağlılık değişkenin diğer değişkenler arasındaki ilişkide aracı rolü olduğu bulunmuştur. Analizimizde kaygılı bağlanma ile normatif bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Kaygılı bağlanma stiline sahip bireyler öteki ile ilişkilerinde daha güvensiz tutumda olma eğilimindedirler. Sahip oldukları bu güvensizlik, bireylerin örgütteki normlarına uyum sağlamalarını zorlaştırabilir. Bu durumda bireylerin iş-özel yaşam dengelerinin etkilenmesi beklenmektedir.

Örgütsel bağlılığın devamlılık bağlılığı alt boyutunun aracı rolü olup olmadığı incelendiğinde, kaygılı bağlanma değişkenin devamlılık bağlılığını anlamlı bir şekilde yordamadığı görülmektedir. Aracı değişken analizi yapabilmek için birinci koşulumuz, bağımlı değişken ile aracı değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olmasıdır. Bu noktadan değerlendirildiğinde, devamlılık bağlılığının kaygılı bağlanma ve iş-özel yaşam dengesi ile arasındaki ilişkide aracı bir rolünün olmadığı görülmektedir. Ek olarak kaçınmacı bağlanma stiline iş-özel yaşam dengesini anlamlı bir şekilde yordamadığı görülmüş bu sebeple aracılık rolleri bu değişken için tartışılmamıştır.

Literatür incelendiğinde bu üç değişkenimizin birlikte incelendiği herhangi bir kaynağa denk gelinmemiştir. Yapılan çalışmalar her bir değişkenin ayrı ayrı ilişkisini incelemiştir.

4.5. Bağlanma Stilleri, İş Özel Yaşam Dengesi ve Örgütsel Bağlılığın Sosyodemografik Değişkenlere İlişkin Tartışılması

Araştırmamızın değişkenlerinin ve alt boyutlarının cinsiyet değişkeni ile ilişkisi incelenmiştir. Buna göre, bağlanma stilleri ve iş-özel yaşam dengesinin alt boyutlarının cinsiyet ile istatistiksel

olarak anlamlı bir ilişkisi bulunmamaktadır. Literatürde bağlanma stilleri ile cinsiyet arasında anlamlı ilişkinin olduğunu çalışmalar bulunmamaktadır. Akbağ ve Erden İmamoğlu (2010) yaptığı bir çalışmada kadınların daha yüksek seviyede korkulu bağlanma stiline sahip olduğu saplantılı bağlanma eğiliminin ise erkek katılımcılarda daha yüksek seviyede olduğu sonucu elde edilmiştir. Bağlanma stillerinin cinsiyete göre farklılık göstermesinde, yaşamın erken dönemlerinden başlayarak bebeğin bakım vereni tarafından yetiştirilme şeklinin ve toplumsal cinsiyet rollerinin farklılığı önem arz etmektedir (Bartholomew ve Horowitz 1991).

Mevcut araştırmamızın aksine literatürde İş-özel yaşam dengesinde cinsiyet faktörünün önemli olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur. Kadınların gün geçtikçe çalışma hayatlarına daha çok katılım sağladıkları görülsede özel ve aile yaşamlarında sahip oldukları rolleri bırakmakta zorlandıkları ve bu durumun da iş-özel yaşam dengesini kurmakta zorluk yaşadıkları görülmektedir (Duxbury ve Higgins, 1991). Aynı zamanda kadınların evli ya da çocuk sahibi olma durumlarının erkeklere oranla iş-özel yaşam dengesini daha çok zorlaştırdığı görülmektedir (Genin ve Loreto, 2011).

Araştırmamıza göre, normatif bağlılık ile cinsiyetin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi bulunmamaktadır. Yapılan analiz sonuçlarına göre erkek katılımcıların normatif bağlılık puan ortalamalarının kadın katılımcılardan daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgu literatürdeki çalışmalar ile tutarlıdır. Yalçın ve İplik (2005) yaptığı bir çalışmada erkek katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin kadın katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun sebebi olarak ise erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla daha iyi bir maaşla ve daha iyi bir pozisyonda çalışması örgütsel bağlılıklarını arttırdığı yönündedir. Bir başka araştırmaya göre ise, kadınlar yaşamlarında profesyonel bir iş sahibi olsalar bile, özel yaşamlarında sahip oldukları rollerin ve sorumlulukların çeşitliliği dolayısı ile örgütsel bağlılık oranlarının daha düşük olduğu görülmüştür (Çakır, 2001). Literatür incelendiğinde kadınların erkeklere oranla daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip olduğunu gösteren çalışmalar da mevcuttur (Çubukçu, 2010). Çırpan (1999) bu durumun sebebini, kadınların örgütlerinde sahip oldukları pozisyonda var olabilmek için daha çok çaba sarf ettiklerini bu sebeple de örgüte daha bağlı olduklarını öne sürmüştür.

Mevcut analizimizin katılımcıların bağlanma stillerinin medeni duruma göre değişiklik gösterip göstermediği incelendiğinde bekar katılımcıların evli katılımcılara oranla kaygılı ve kaçınmacı bağlanma puan ortalamasının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Geçmiş araştırmalar incelendiğinde bağlanma stillerinin evliliğe yönelik tutum, evlilik uyumu, aldatma ve boşanma gibi birçok konuda ilişkilendirildiği görülmüştür. Bireylerin evlilik kaygısının bağlanma stilleri

ile ilişkisi inceleyen bir çalışmada, kaygılı bağlanmaya sahip bireylerin yüksek düzeyde evlilik kaygısı yaşadığı, güvenli bağlanma stiline sahip olmanın ise evlilik kaygısını azalttığı sonucuna ulaşılmıştır (Çıtak ve Başar, 2023). Sosyal kaygının varlığı özellikle kaygılı ve kaçınmacı bağlanma stiline sahip bireylerde görüldüğüne yönelik çalışmalar gerçekleştirilmiştir (Karaşar, 2014). Bu açıdan bakıldığında bu bağlanma stiline sahip bireylerin romantik ilişkileri başlatma veya devam ettirmede daha çok zorlandığı görülmektedir. Bağlanma stili kuramına göre güvenli bağlanma stiline sahip bireyler, partnerleri ile daha rahat yakın ilişkiler kurabilir ve terk edilme korkusuna daha az sahiptirler. Kaygılı bağlanma stiline sahip bireyler ise terk edilmeye karşı yüksek hassasiyet gösterirler ve öz değerleri konusunda kararsızlık yaşamaktadırlar. Kaçınmacı bağlanma stilinde; bireyler diğerleri ile mesafesini koruma eğiliminde oldukları için yakın ilişkiler kurmaktan çekinirler (Hazan ve Shaver, 1987). Bu açılardan ele aldığımızda araştırmamızın mevcut bulguları literatürdeki çalışmalarla paralellik göstermektedir.

Araştırmamızın sonuçlarına göre bekar katılımcıların iş-özel yaşam dengeleriyle ilişkilerinde kişisel yaşamın işe etkisi evli katılımcılara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Yapılan bir çalışmada evli bireylerin iş-özel yaşam dengesini kurmakta bekar bireylere oranla daha çok zorlandığı ve daha fazla çatışma yaşadığı görülmüştür (Yavuz ve Akça, 2018). İrge (2021) iş yaşamını etkileyen faktörleri incelediği bir araştırmasında medeni durumun iş özel yaşam da daha çok çatışma yarattığını ifade etmiştir. Bu bulgular mevcut sonuçlarımızda uyumlu değildir. Bu noktada çalışmamıza katılan katılımcıların mevcut hayat koşullarının ve kişisel faktörlerinin etkisinin önem arz ettiği düşünülmektedir.

Yapılan çalışmada evli bireylerin bekar bireylere oranla örgütlerine karşı daha yüksek düzeyde duygusal bağlılık gösterdiği bulunmuştur. Bu bulgu literatürdeki geçmiş çalışmalar ile tutarlıdır. Literatürde evli bireylerin örgütlerine karşı daha çok bağlılık gösterdiği çalışmalar bulunmaktadır. Bu durumu etkileyen birçok faktör bulunsa da özellikle evli bireylerin maddi ve manevi açıdan daha çok aile sorumluluğuna sahip olmaları ve istikrar ihtiyaçlarının daha çok olmaları en önemli etkenlerdendir (Kaçmar vd, 1999). Özkaya ve diğerlerinin (2006) yaptığı çalışmada evli bireylerin bekar bireylere oranla daha yüksek düzeyde duygusal ve normatif bağlılık geliştirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Allen (1987) bu durumu, evli bireylerin ekonomik sorumluluklarından kaynaklı olarak işe devam etme konusunda daha hassas yaklaşımları ile ilişkilendirmiştir.

Çocuk sahibi olup olmama durumuna incelendiğinde, Çocuk sahibi olmayan bireylerin kaçınmacı ve kaygılı bağlanma stilleri puan ortalamalarının, çocuğu olan katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Literatür incelendiğinde bağlanma stillerinin çocuk sahibi

olup olmama durumu ile ilişkisini inceleyen araştırmaların kısıtlı olduğu görölmüştür. Baltacıoğlu (2016) yetişkinlerin bağlanma stilleri ile psikolojik eğilimleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında çocuk sahibi olup olmama durumu ile bağlanma stilleri arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını belirtmiştir.

İş-özel yaşam dengesi ile çocuk sahibi olup olmama durumu incelendiğinde, iş-özel yaşam dengesinin alt boyutu olan iş yaşam gelişimi ile çocuk sahibi olma durumunun anlamlı bir ilişkisi olduğu bulunmuştur. Çocuk sahibi olan katılımcıların iş yaşam gelişim alt boyutu ortalamaları çocuk sahibi olmayan katılımcılardan yüksektir. Literatür incelendiğinde çocuk sahibi olma durumunun iş özel yaşam dengesini zorlaştırdığına yönelik bulgular görölmektedir. Duxbury ve Higgins'in (2001) yaptıkları bir çalışmada çocuk sahibi olan ve olmayan ailelerin iş-özel yaşam dengelerini karşılaştırmış ve çocukları olan ailelerin iş özel yaşam dengesinin olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu bulgu mevcut bulgumuzla uyumlu olmasa da iş yaşam gelişiminde, işin özel hayatı ya da özel hayatın işi olumlu etkilediği görölmektedir. Bu noktada araştırmamızın katılımcıların çocuk sahibi olma durumuna bakış açıları önemli bir faktör olarak ele alınabilir. Eğer kişiler çocuk sahibi olma durumundan kaynaklı daha motive ve enerjik bir şekilde iş yaşamına katılım sağlıyor ise bu durumun iş-özel yaşam dengesinde destekleyici bir faktör olabileceği düşünölmektedir.

Örgütsel bağlılığın çocuk sahibi olup olmama durumu ile ilişkisi incelendiğinde, çocuk sahibi olan katılımcıların devamlılık ve duygusal bağlılık ortalamalarının daha yüksek olduğu görölmüştür. Otel çalışanları ile yapılan bir çalışmada en az 1 çocuğa sahip olan katılımcıların, örgütsel bağlılık ortalamalarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çocuk sahibi bireylerin kendi yaşamlarında aldığı ya da alacağı kararlar kendisini olduğu kadar çocuğunu da etkileyecektir. Bu sebeple çocuk sahibi olma durumu çalışanların risk alma durumlarını önemli oranda azaltmakta ve bireyleri örgüte daha çok bağlamaktadır (Seçgin ve Özyer, 2016).

Mevcut araştırmamızda 342 katılımcı daha önce psikiyatrik bir tanı almamışken 60 katılımcı ise psikiyatrik bir tanıya sahiptir. Mevcut araştırmamızın analizinde, değişkenlerin spesifik bir psikopatoloji ile ilişkisi incelenmemiştir. Fakat katılımcıların araştırmanın anket sorularına verdiği cevaplara bakıldığında, psikiyatrik tanı alan katılımcıların anksiyete bozukluğu ve depresyon tanısı almış olma durumlarının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Bağlanma stillerinin psikolojik tanı alma durumu ile ilişkisi incelendiğinde literatürde birçok araştırmanın mevcut olduğu görölmüştür. Yapılan bir araştırmada, öğrencilerin sahip olduğu bağlanma stilleri ile anksiyete düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Güvenli bağlanmanın

anksiyete seviyesini azalttığı görülmüştür. Güvensiz bağlanma stiline sahip bireylerin ise anksiyete düzeyleri ile ilişkisinin pozitif yönlü olduğu araştırma sonuçlarında görülmektedir. Bu noktada güvenli bağlanma stiline sahip bireylerin anksiyete düzeylerinde azalma görülmektedir (Köse, 2021). Bağlanma stillerinin depresyon ile ilişkisinin incelendiği bir diğer çalışmada ise, kaygılı veya kaçınmacı bağlanmanın depresyonu arttırdığı görülmektedir (Demirel, 2021). Akalın (2023) yapmış olduğu çalışmada, dissosiyatif belirtiler ile bağlanma stillerinin ilişkisinin alkol kullanım bozukluğu ile ilişkisi incelenmiştir. Araştırma verileri, kaygılı bağlanma stili ile dissosiyatif belirtilerin pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğunu göstermiştir. Mevcut araştırmamızın katılımcılarından yalnızca bir kişi daha önce dissosiyatif bozukluk tanısı aldığını belirtmiştir. Araştırmamızın sonuçlarında psikiyatrik tanı alma durumu ile bağlanma stilleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu noktada katılımcıların yalnızca 60'nın daha önce psikiyatrik bir tanı almış olmasının göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Literatür incelendiğinde, iş-özel yaşam dengesinin; algılanan stres, depresyon, kaygı ve tükenmişlik ile ilişkilerinin incelendiği görülmüştür. Sprung ve Rogers (2020) üniversite öğrencilerinin kaygı ve depresyon tanısı alma durumlarında iş-özel yaşam dengesinin yordayıcı olduğunu belirtmiştir. Yapmış olduğu çalışmada, iş-özel yaşam dengesinin kaygı ve depresif belirtilerle negatif yönlü bir ilişkisi olduğunu, öğrencilerin iş-özel yaşam dengelerinde bozulma meydana geldikçe depresif belirtilerinin ve kaygı düzeylerinin artacağını belirtmiştir. Weston ve diğerleri (2019) uzun çalışma saatlerinin hem kadınlarda hem de erkeklerde depresif belirtilerin artmasına sebep olacağını ifade etmektedir. Mevcut analizimizde, psikiyatrik tanı alan katılımcıların kişisel yaşamın işe etkisinin puan ortalamasının psikiyatrik tanı almayan katılımcılara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Aynı zamanda psikiyatrik tanı almayan katılımcıların iş yaşam gelişimi puan ortalamaları daha yüksektir. Kişisel yaşamın işe olumsuz etkisi iş-özel yaşam dengesini olumsuz etkileyeceğinden araştırmamızın bulguları literatür ile tutarlılık göstermektedir.

Araştırmamızın mevcut sonuçlarında, psikiyatrik tanısı olmayan katılımcıların normatif bağlılık puan ortalamaları diğer katılımcılara oranla daha yüksektir. Literatürde örgütsel bağlılık ve psikiyatrik tanı alma durumunu direkt inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak örgütsel bağlılığın tükenmişlik, örgütsel depresyon, stres gibi faktörlerle ilişkilendirildiği görülmektedir. Sökmen ve Şimşek (2016) örgütsel bağlılığın çalışanların stres düzeyleri üzerinde oldukça önemli bir etkiye sahip olduğunu, çalışanların örgütsel bağlılıkları arttıkça stres düzeylerinde azalma meydana geleceğini ifade etmiştir.

Literatür incelendiğinde kaygılı ve kaçınmacı bağlanma stillerinin eğitim düzeylerine göre farklılaştığını gösteren çalışmalar gözlemlenmiştir. Ateş (2019) evli ve bekar bireylerin bağlanma stillerini incelediği bir araştırmasında, ortaöğretim mezunu bireylerin diğer bireylere oranla daha çok kaçınmacı ve kaygılı bağlanma stiline sahip olduğunu ifade etmiştir. Aynı zamanda bekar bireylerde eğitim seviyesi yükseldikçe kaygılı ve kaçınmacı bağlanma stiline azaldığı, ilgili araştırmanın bir diğer önemli bulgularındandır. Çalışmaya tutkunluk ve iş-özel yaşam dengesi arasında ilişkinin incelendiği bir çalışmada, katılımcıların eğitim seviyelerinin iş-özel yaşam dengesi ile ilişkisine de bakılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, katılımcıların eğitim düzeyleri arttıkça, yaşamı ihmal etme düzeylerinin de arttığını bu sebeple de iş-özel yaşam dengesinde düşüş yaşandığı gözlemlenmiştir (Özer Topaloğlu vd., 2019). Mevcut analizimizde katılımcıların bağlanma stilleri ve iş-özel yaşam dengesinin alt boyutlarının eğitim seviyesi ile ilgili anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Örgütsel bağlılığın eğitim değişkeni ile ilişkisini incelediğimizde, katılımcıların duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Mevcut araştırmamızda lise mezunu olan katılımcıların, duygusal ve normatif bağlılık puan ortalamalarının üniversite ve lisansüstü mezuniyetine sahip katılımcılara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Mevcut analizler değerlendirildiğinde eğitim seviyesi azaldıkça örgütsel bağlılığın artması beklenmektedir. Bireylerin sahip oldukları eğitim düzeyleri, iş yaşamlarına bakışlarının ve beklentilerinin belirlenmesinde önemli bir etkiye sahiptir. Yapılan çalışmalar göstermektedir ki bireylerin eğitim seviyesi yükseldikçe iş hayatlarıyla ilgili beklentileri de yükselmektedir (Çakır, 2011). Literatürde örgütsel bağlılık ile eğitim seviyesi arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu çalışmalar bulunmaktadır (Uygur, 2009). Çırpan (1999) bu negatif ilişkinin sebebini, eğitim seviyesi yüksek bireylerin sahip olduğu yüksek beklentiler ile ilişkilendirmiştir. Bu bireylerin beklentilerini örgütler karşılamakta zorlanacağı için kişilerde örgütsel bağlılık oluşturma düzeyi düşüktür. Aynı zamanda eğitim seviyesi düşük bireylerin çalıştıkları örgütten başka bir örgütte iş bulmaları ile kaygı yaşamalarının örgütsel bağlılıklarını arttırdıkları yönünde çalışmalar mevcuttur (Kaygısız, 2012). Literatürdeki çalışmaların mevcut analizimizdeki bulgular ile tutarlı olduğu görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, 18-65 yaş arası çalışan katılımcıların bağlanma stilleri, iş-özel yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmış, örgütsel bağlılığın bu ilişkide aracı bir rolünün olup olmadığı incelenmek istenmiştir. Araştırmanın genelinde, bahsi geçen bu değişkenlerin demografik değişkenlere göre değişip değişmediği ve aynı zaman da bu değişkenlerin alt boyutları ile ilişkisinin olup olmadığı sorularına da cevap aranmıştır. Katılımcılara anket soruları çevrimiçi platformlar aracılığı ile ulaşılmış olup 414 katılımcıdan, ilgili anketi eksiksiz dolduran 402 katılımcının sonuçları analize dahil edilmiştir.

Bağlanma stilleri ile iş-özel yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi incelediğimizde; Kaçınmacı bağlanma stili ile kişisel yaşamın işe etkisi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Aynı zamanda kaygılı bağlanma stili ile işin kişisel yaşama etkisi, kişisel yaşamın işe etkisi alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Korelasyon analizi sonucunda kaygılı bağlanma stili ile iş yaşam gelişimi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Bağlanma stili ile örgütsel bağlılığın ilişkisini incelediğimiz analiz sonuçlarına göre; kaçınmacı bağlanma boyutu ile normatif bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ek olarak bağlanma stillerinin devamlılık bağlılık alt boyutu ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır. Kaygılı bağlanmanın örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık ile negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır.

İş-özel yaşam dengesi ile örgütsel bağlılığın arasındaki ilişkiyi incelediğimizde; İşin kişisel yaşama etkisi alt boyutu ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile negatif yönlü bir ilişkisi olduğu görülmektedir. Aynı sonuç kişisel yaşamın işe etkisi için de geçerlidir. Kişisel yaşamın işe etkisi ve işin kişisel yaşama etkisi alt boyutlarının devamlılık bağlılığı ile anlamlı bir ilişkisi bulunmamıştır. Ek olarak iş yaşam gelişimin örgütsel bağlılık ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kaygılı bağlanma değişkeninin duygusal bağlılık ve iş-özel yaşam dengesi değişkenini anlamlı bir düzeyde yordadığı görülmektedir. Aynı zamanda duygusal bağlılığın, kaygılı bağlanma ve iş-özel yaşam dengesi arasındaki ilişkide aracı bir rol oynadığı bulunmuştur.

Kaygılı bağlanmanın normatif bağlılık düzeyini ve İş-Özel yaşam dengesini anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir. Aynı zamanda normatif bağlılık değişkenin kaygılı bağlanma ile iş-özel yaşam dengesi arasındaki ilişkide aracı rolü olduğu bulunmuştur.

Mevcut değişkenlerimizin cinsiyet demografik değişkeni ile ilişkisini incelediğimizde; bağlanma stilleri ile iş-özel yaşam dengesinin cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmektedir. Örgütsel bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılıkta ise, erkek katılımcıların normatif bağlılık düzeylerinin kadın katılımcılardan daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Medeni durum demografik değişkenini incelediğimizde, bekar katılımcıların daha yüksek düzeyde bağlanma stilleri puan ortalamalarına sahip olduğu bulunmuştur. Yine bekar katılımcıların iş-özel yaşam dengesinin alt boyutu olan kişisel yaşama etkisi puan ortalamalarının evli katılımcılardan yüksek olduğu görülmüştür. Evli bireylerin örgütlerine karşı geliştirdikleri duygusal bağlılık puan ortalamalarının bekar katılımcılardan daha yüksek olduğu araştırmanın bir diğer sonucudur.

Çocuk sahibi olma durumu incelendiğinde; çocuk sahibi olmayan bireylerin kaçınmacı ve kaygılı bağlanma puan ortalamalarının çocuk sahibi olan katılımcılardan daha yüksek olduğu bulunmuştur. Çocuk sahibi olan katılımcıların ise iş yaşam gelişimi puan ortalamaları çocuk sahibi olmayan katılımcılardan daha yüksektir. Yine çocuk sahibi olan katılımcıların örgütlerine karşı daha yüksek düzeyde devamlılık ve duygusal bağlılık geliştirdiği bulunmuştur.

Psikiyatrik tanı alma durumunun mevcut değişkenlerle ilişkisini incelediğimizde, bağlanma stilleri ile psikiyatrik tanı alma durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. İş yaşam gelişimi alt boyutu puan ortalamalarının psikiyatrik tanı almayan katılımcılarda daha yüksek olduğu bulunmuştur. Aynı zamanda psikiyatrik tanı alan katılımcıların kişisel yaşama etki puan ortalamaları psikiyatrik tanı almayan katılımcılara göre daha yüksektir. Bu bulgular değerlendirilirken 402 katılımcıdan yalnızca 60 katılımcının daha önce bir tanı aldığını unutulmamalıdır.

Eğitim durumunun değişkenlerle ilişkisini incelediğimiz analizlerde; katılımcıların eğitim seviyesinin bağlanma stilleri ve iş-özel yaşam dengesi ile anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Eğitim seviyesinin örgütsel bağlılık değişkeni ile anlamlı bir ilişkisi olduğu, lise mezunu katılımcıların üniversite veya lisansüstü mezunu olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde normatif ve duygusal bağlılık puan ortalamasına sahip olduğu bulunmuştur.

Kaçınmacı bağlanma ve kaygılı bağlanma alt boyutlarının çalışma süresi ve aylık gelirle negatif yönlü bir ilişkisi bulunmaktadır. Aynı zamanda kaçınmacı bağlanma boyutunun çocuk sayısı ile pozitif yönlü bir ilişkisi bulunmaktadır.

İş özel yaşam dengesinin kişisel yaşamın işe etkisi alt boyutu ile katılımcıların aylık gelirleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş yaşam gelişimi aylık gelir arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Duygusal bağlılık ile katılımcıların çalışma süreleri, son çalıştığı kurumdaki süreleri ve aylık gelir arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ek olarak normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığın katılımcıların son çalıştıkları kurumdaki çalışma süreleri ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu görülmektedir.

Bağlanma stillerinin örgütsel bağlılık ile ilişkisini inceleyen çalışmalara rastlansa da iş-özel yaşam dengesi ile ilişkisini inceleyen araştırmaların kısıtlı olduğu görülmektedir. İlerleyen araştırmalarda örneklem grubu genişleterek bu ilişkiyi destekleyecek çalışmalar yapılabilir. Araştırmada bağlanma stillerinin alt boyutları olarak kaçınmacı ve kaygılı bağlanma stilleri ele alınmıştır, ilerleyen araştırmalarda bu alt boyutlar genişleterek değişkenlerin güvenli bağlanma, korkulu bağlanma gibi alt boyutlarla da ilişkisi ölçülebilir.

Araştırmanın kadın katılımcıları erkek katılımcılara oranla daha fazladır. Gelecek çalışmalarda değişkenlerin birbiri ile ilişkisi incelenirken katılımcıların cinsiyetlerinin eşit oranda dağılım göstermesi sağlanabilir. Ayrıca araştırma verileri çevrimiçi platformlardan anket yolu ile toplanmış olup, araştırma verileri yüz yüze toplanarak araştırmanın tekrarı önerilebilir.

Hem çalışanlar hem de işverenler için iş-özel yaşam dengesinin önemi büyüktür. Bu noktada özellikle şirketler, çalışanların bu dengeyi sağlamalarına yardımcı olacak politikaları uygulayabilirler. Ayrıca, çalışanların kendi bağlanma stillerini anlamalarını sağlayacak ve bu stillerin iş ve özel yaşamlarına etkilerini, şirkete bağlılıklarını nasıl etkilediğini fark etmelerine yönelik programlar geliştirilmesi önerilmektedir.

Değişkenlerimizin birbirleri ile olan ilişkisinde çıkan sonuçlardan bazıları hipotezlerimizde olmadığı için detaylı incelenmemiştir. Fakat bu bulgular gelecek çalışmalara ışık tutabilir.

KAYNAKÇA

- Ainsworth, M.D.S. (1989). Attachments beyond infancy. *American Psychologist*, 44, 709-716.
- Akbağ, M., ve İmamoğlu, S. E. (2010). Cinsiyet ve bağlanma stillerinin utanç, suçluluk ve yalnızlık duygularını yordama gücünün araştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(2), 651-682.
- Allen, N. J. (1987). *Organizational commitment: Toward a three-component model*. Research Bulletin, The University of Western Ontario, 60.
- Allen, N. J., ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63
- Antalyalı, Ö. L., Dumlupınar, M., ve Özkul, A. S. (2017). Yetişkin bağlanma stillerinin örgütsel güven ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(4), 1679-1702.
- Arthur, M. M., ve Cook, A. (2003). The relationship between work-family human resource practices and firm profitability: A multi-theoretical perspective. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 219-252.
- Ateş, F., ve Erdem, R. (2020). Yetişkin bağlanma stiline örgütsel açıdan değerlendirilmesi. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 431-447.
- Ateş, N. (2019). Eğitim düzeylerine göre 20-35 yaş arasındaki evli ve bekârların bağlanma stili puanlarının karşılaştırılması. *Eğitim ve Yeni Yaklaşımlar Dergisi*, 2(1), 1-11.
- Babayiğit, A. (2016). *İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Ballica, S. (2010). *İş görenlerin iş yaşam dengesi algılamaları ile cinsiyet rolleri ve bireysel özelliklerinin ilişkisi: Büyük ölçekli bir işletmede inceleme* [Yüksek Lisans Tezi]. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

- Baltacıoğlu, S. (2016). *Genç yetişkinlerin bağlanma stillerinin, yakın ilişkilerindeki psikolojik eğilimlerinin ve ilişki inançlarının incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Banerjee-Batist, R., ve Reio, T. G. (2016). Attachment and mentoring. *The Journal of Management Development*, 35(3), 360–381.
- Bartholomew, K., ve Horowitz, L. (1991). Attachment styles among young adults: A test of a four category model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 226-241.
- Bartholomew, K., ve Horowitz, L. (1991). Attachment styles among young adults: A test of a four category model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 226-241.
- Bartholomew, K., ve Horowitz, L. M. (1991). Attachment styles among young adults: A test of a four-category model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 226-244.
- Bartholomew, K., ve Horowitz, L.M. (1991). Attachment styles among young adults: A test of a four-category model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(2), 226-244.
- Bartholomew, K., ve Shaver, P.R. (1998). Methods of assessing adult attachment: Do they converge. In J.A. Simpson ve W.S. Rholes (Eds.), *Attachment Theory and Close Relationships* (ss. 25-45). New York: Guilford Press.
- Bayarçelik, E. B., ve Hıdır, A. (2020). Kuşaklara göre iş tatmini, tükenmişlik ve iş yaşam dengesi. *International Journal of Management and Administration*, 4(7), 54-70.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Bekmezci, M., Mert, İ. S., ve Abubakar, M. (2021). İş-yaşam dengesinin yaşam tatminini yordamasında çalışılan sektörün düzenleyici etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 1-22.

- Bender, A. M., ve Ingram, R. E. (2018). Connecting attachment style to resilience: Contributions of self-care and self-efficacy. *Personality and Individual Differences*.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss: Volume 1: Attachment*. London: Hogarth Press.
- Bowlby, J. (1973). *Attachment and loss: Volume 2: Separation: Anxiety and anger*. London: Hogarth Press.
- Bowlby, J. (1980). *Attachment and loss: Volume 3: Sadness and depression*. London: Hogarth Press
- Boylu, Y., Pelit, E., ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44(511), 55-74.
- Bretherton, I. (1985). Attachment theory: Retrospect and prospect. In I. Bretherton ve E. Waters (Eds.), *Growing points of attachment theory and research* (Monographs of the Society for Research in Child Development, Cilt 50, Sayı 1/2, ss. 3-35).
- Bretherton, I. (1992). The origins of attachment theory: John Bowlby and Mary Ainsworth. *Developmental Psychology*, 28, 759-775.
- Bruck, C., Allen, T. D., ve Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 336-353.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. New York: Routledge.
- Camgöz, S. M., ve Karapınar, P. B. (2016). Linking secure attachment to commitment: Trust in supervisors. *Leadership and Organization Development Journal*, 37(3), 387-402.
- Can, H. (1997). *Organizasyon ve yönetim* (4. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cassidy, J., ve Belsky, J. (1994). Attachment and close relationships: An individual difference perspective. *Psychological Inquiry*, 5, 27-30.

- Clair, L. (2000). Organizational attachment: Exploring the psychodynamics of the employment relationship. *Management Working Papers*, 1, 1-38.
- Clark, S. C. (2000). Work-family border theory: A new theory of work-family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Clifford, M. (1989). An analysis of the relationship between attitudinal commitment and behavioral commitment. *The Sociological Quarterly*, 30(1), 144-151.
- Collins, N. L., ve Laurson, W. (2003). Adolescents' relationships with parents. *Journal of Language and Social Psychology*, 22, 58-65.
- Collins, N. L., ve Laurson, W. (2003). Adolescents' relationships with parents. *Journal of Language and Social Psychology*, 22, 58-65.
- Collins, N. L., ve Read, S. J. (1990). Adult attachment, working models, and relationship quality in dating couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(4), 644-663.
- Cooper, M. L., Shaver, P. R., ve Collins, N. L. (1998). Attachment styles, emotion regulation, and adjustment in adolescence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1380-1397.
- Corcoran, K. O., ve Mallinckrodt, B. (2000). Adult attachment, self-efficacy, perspective-taking, and conflict resolution. *Journal of Counseling and Development*, 78(4), 473-483.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Seçkin Kitabevi.
- Çalışır, M. (2009). Yetişkin bağlanma kuramı ve duygulanım düzenleme stratejilerinin depresyonla ilişkisi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 1(3), 240-255.
- Çalışır, M. (2009). Yetişkin bağlanma kuramı ve duygulanım düzenleme stratejilerinin depresyonla ilişkisi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 1, 240-255.
- Çam Kahraman, F. (2018). *Formal ve informal aile destekleyicisi iş ortamının örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracı rolü* [Yayınlanmamış doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Çapan, B. E. (2009). Öğretmen adaylarının kişilerarası ilişkileri ve bağlanma stilleri arasındaki ilişki. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 127-142.
- Çetinkaya, Ö., ve Dinçer, F. F. İ. (2021). Profesyonel turist rehberlerinin iş yaşam dengelerinin tükenmişlik ve yaşam doyumuna olan etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 18(1), 185-205.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel öğrenme iklimi ve örgüte bağlılık ilişkisi: bir alan araştırması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çıtak, Ş., ve Başar, A. (2023). Evlilik kaygısında bağlanma stillerinin yordayıcılığı. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 13(Sosyal Bilimler Lisansüstü Öğrenci Sempozyumu Özel Sayısı), 185-204. <https://doi.org/10.48146/odusobiad.1186297>
- Çubukçu, K. (2010). Örgütsel güven kavramının öğretmenler açısından örgütsel bağlılık üzerine etkileri (Turizm Meslek Liselerinde Bir Uygulama) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. Ankara.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., ve Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeği'nin Türkiye'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1765-1777.
- Demirel, C. (2018). Yetişkinlerde bağlanma stillerinin mutluluk, yaşam doyumu ve depresyon ile ilişkisinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Işık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul]. Türkiye Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- Demirel, Y., Çetin, S., ve Çeven, S. (2021). Küresel iş yaşam indeksi bağlamında iş yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Kavramsal bir inceleme. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 56(3), 1754-1780.

- Dönmez, A. (2000). Bağlanma: Yakın ilişkilerle ilgili araştırmalar için bir çerçeve. *Türk Psikoloji Bülteni*, 16-17.
- Durna, U., ve Babayigit, A. (2015). İş görenlerin iş yaşam dengesine yönelik tutumlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. In *SESSION 6D: Mikroekonomi II* (pp. 727-731).
- Duxbury, L. E., ve Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60-74.
- Duxbury, L., ve Higgins, C. (2001). Work-life balance in the new millennium: Where are we? Where do we need to go? *Ottawa, CPRN Discussion Paper*.
- Efeoğlu, İ. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma* [Doktora tezi]. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
- Efeoğlu, İ. E., ve Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Ekinci, H. (2022). İlköğretim okulu öğretmenlerinin görüşlerine göre iş yaşam dengesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 64, 498-524.
- Erben, G. S., ve Ötken, A. B. (2014). Paternalist liderlik ve işe bağlı mutluluk ilişkisinde iş-yaşam dengesinin rolü. *Journal of Management and Economics Research*, 12(22), 103-121.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (pp. 88-89). Beta Basım.
- Erözkan, A. (2011). Üniversite öğrencilerinin bağlanma stilleri ve karar stratejileri. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 60-74.
- Falvo, R., Favara, I., Di Bernardo, G. A., Boccato, G., ve Capozza, D. (2012). Attachment styles in organizations: A study performed in a hospital. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 19(4), 263–279.

- Frone, M. R. (2011). Work-family balance. In J. C. Quick ve L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*. American Psychological Association.
- Gerçek, M., Atay, S. E., ve Dünder, G. (2015). Çalışanların iş-yaşam dengesi ile kariyer tatmininin işten ayrılma niyetine etkisi. *KAÜ İİBF Dergisi*, 6(11), 67-86.
- Gökdemir, B. (2020). *Toplumsal cinsiyet rolleri ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki ilişki: Bir kamu kurumu örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Ankara.
- Gökmen, S. (1996). İşletmeye bağlılık anketini Türkçeye uyarlama ve geçerlik ve güvenirlik katsayılarını belirleme çalışması [Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Griffin, D. W., ve Bartholomew, K. (1994). Models of the self and other: Fundamental dimensions underlying measures of adult attachment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 430-445.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 49-50.
- Gülertekin Genç, S., Genç, V., ve Gümüş, M. (2016). Otel işletmelerinde duygusal zekanın iş stresi ve iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 6(2/1), 97-112.
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S., ve Kutanis, R. Ö. (2009). Çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Bir devlet üniversitesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 481-497.
- Gürbüz, B. Ö. (2017). *Tıpta uzmanlık öğrencilerinde iş-aile yaşam dengesinin anksiyete ve depresyon üzerine etkisi* (Uzmanlık Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi.
- Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J., ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Educational International.

- Hardy, G. E., ve Barkham, M. (1994). The relationship between interpersonal attachment styles and work difficulties. *Human Relations*, 47, 263-281.
<https://doi.org/10.1177/001872679404700302>
- Hazan, C., ve Shaver, P. (1987). Romantic love conceptualized as an attachment process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(3), 511-524.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.3.511>
- Hazan, C., ve Shaver, P. R. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 270-280.
- Hazan, C., ve Shaver, P. R. (1994a). Attachment as an organizational framework for research on close relationships. *Psychological Inquiry*, 5, 1-22.
- Howe, D., Brandon, M., Hinings, D., ve Schofield, D. (1999). *Attachment theory, child maltreatment and family support: A practice and assessment model*. Macmillan.
- Hutagalung, I., Soelton, M., ve Octaviani, A. (2020). The role of work life balance for organizational commitment. *Management Science Letters*, 10, 3693-3700.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.024>
- İrge, N. T. (2021). İş-yaşam dengesini etkileyen risk faktörleri. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 322-333.
- Kaçmar, M. K., Carlson, D. S., ve Brymer, R. A. (1999). Antecedents and consequences of organizational commitment: A comparison of two scales. *Educational and Psychological Measurement*, 59(6), 976-994.
- Kaplan, M. (2018). Kadın çalışanların psikolojik sermayelerinin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi: Tarihi işhanlarında bir araştırma. *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*, 4(3), 29-36.
- Karaşar, B. (2014). Öğretmen adaylarının bağlanma stilleri ve sosyal kaygı düzeyleri arasındaki ilişki. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 27-49.
- Karen, R. (1998). *Becoming attached*. Oxford University Press.
- Kart, N. M. (2002). *Yetişkin bağlanma stillerinin bazı bilişsel süreçlerle bağlantısı: Sağlık personeliyle yapılan bir çalışma* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı.

- Kaya Örk, E. (2021). Bağlanma kuramı çerçevesinde aldatma ve boşanma. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (10), 248-263.
- Kaya, N., ve Selçuk, S. (2007). Bireysel başarı güdüsü organizasyonel bağlılığı nasıl etkiler? *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2), 175-190.
- Kayasandık, A. E. (2013). İş aile çatışması ve duygusal bağlılık ilişkisinde algılanan örgütsel adaletin düzenleyici rolü. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Üniversitesi, Nevşehir.
- Kaygısız, A. G. (2012). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve karara katılma durumları arasındaki ilişki: Kütahya örneği (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Kesebir, S., Kavzoğlu, S. Ö., ve Üstündağ, M. F. (2011). Bağlanma ve psikopatoloji. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 3, 321-342.
- Keser, A., ve Güler, B. K. (2016). *Çalışma psikolojisi*. Umuttepe Yayınları.
- Kılıç, R., ve Sakallı, S. Ö. (2013). Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerine etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 208-237.
- Kirkpatrick, L. A., ve Davis, K. E. (1994). Attachment styles, gender, and relationship stability: A longitudinal analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 502-512.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., ve Connolly, T. F. (1983). A model of work, family and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Koray, N. (2016). Kadınların çalışma hayatındaki iş yaşam dengesi sorunları ve Avrupa Birliği - Türkiye düzenlemeleri (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- Korkmaz, O., ve Erdoğan, E. (2014). İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 541-557.
- Kumar, G. V., ve Janakiram, B. (2017). Theories of work life balance: A conceptual review. *International Research Journal of Management and Commerce*, 4(9), 184-192.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance: Challenges and solutions. *SHRM Research*.

- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Mikulincer, M., Florian, V., ve Weller, A. (1993). Attachment styles, coping strategies, and posttraumatic psychological distress: The impact of the Gulf War in Israel. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 817-826.
- Morrow, P. C., ve McElroy, J. C. (1986). Research notes on assessing measures of work commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 7, 139-145.
- Morsünbül, Ü., ve Çok, F. (2011). Bağlanma ve ilişkili değişkenler. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 3(3), 553-570.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., ve Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. Academic Press.
- Mowday, R., Steers, R., ve Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mücevher, M. H., ve Gül, T. (2023). İş bağlılığı ve iş bağımlılığının işyerinde haset, gıpta ve bağlanma stilleri ile olan ilişkisi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(20), 312-326.
- Oliver, N. (1990). Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: Empirical evidence and theoretical development. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 19-31.
- Özçelik-Kaynak, K., ve Öztuna, B. (2019). Erkeklerde iş-yaşam dengesi üzerine bir araştırma. *OPUS – Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 859-876. <https://doi.org/10.26466/opus.52271>
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2), 113-130.

- Özer Topaloğlu, E., Sönmez, R., ve Yazgan, A. E. (2019). Çalışmaya tutkunluk ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki: banka çalışanları üzerine. *Journal of BRSA Banking ve Financial Markets*, 13(1).
- Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. D., ve Kara, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 77-96.
- Öztürk Anabal, İ. (2020). Rekabet eden değerler ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki: Cinsiyet ve psikolojik sermayenin biçimleyici rolü [Doktora Tezi]. İstanbul Okan Üniversitesi.
- Öztürk, E., ve Türel, F. İ. (2020). Psicotarih ve bağlanma kuramı. Öztürk E. (Ed.), *Psicotarih* (pp. 63-71). Türkiye Klinikleri.
- Öztürk, M. O. (2002). *Ruh sağlığı ve bozuklukları*. Nobel Tıp Kitapevleri.
- Pekdemir, I., Koçoğlu, M., ve Gürkan, G. (2014). Özerklik ve ödüllendirmenin çalışan performansı üzerindeki etkisinde çalışanın inovasyona yönelik davranışının aracılık rolüne yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 43(2), 332-350.
- Pietromonaco, P. R., ve Barrett, L. F. (1997). Working models of attachment and daily social interactions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1409-1423.
- Polat, Ş. (2018). Kadın öğretmenlerde iş-yaşam dengesi ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 187-205.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., ve Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Richards, D. A., ve Schat, A. C. (2011). Attachment at (not to) work: Applying attachment theory to explain individual behavior in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 96, 169-182. <https://doi.org/10.1037/a0020372>
- Saadeh, I. M., ve Suifan, T. S. (2020). Hastanelerde iş stresi ve örgütsel bağlılık. *Uluslararası Örgütsel Analiz Dergisi*, 28(1), 226-242.
- Savcı, İ. (1999). Çalışma yaşamı ile çalışma dışı yaşam alanlarının ilişkisi üzerine kuramsal yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 54(4), 145-166.

- Schusterschitz, C., Geser, W., N hammer, E., ve Stummer, H. (2011). Securely attached, strongly committed on the influence of attachment orientations on organizational commitment. *Zeitschrift für Personalforschung/German Journal of Research in Human Resource Management*, 25(4), 335-355.
- Scrima, F., Di Stefano, G., Guarnaccia, C., ve Lorito, L. (2015). The impact of adult attachment style on organizational commitment and adult attachment in the workplace. *Personality and Individual Differences*, 86, 432-437.
- Se gin, Y., ve  zyer, K. (2016). Kontrol odağının örgütsel bağlılık üzerine etkisinde personel g çlendirmenin aracılık rolü: Ankara il merkezindeki d rt ve be  yıldızlı otel i letmelerinde bir ara tırma. *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 7(22), 249-277.
- Selçuk, E., Zayas, V., ve Hazan, C. (2010). Beyond satisfaction: The role of attachment in marital functioning. *Journal of Family Theory and Review*, 2, 258-279.
- Shaver, P. R., ve Brennan, K. A. (1992). Attachment styles and the 'Big Five' personality traits: Their connections with each other and with romantic relationship outcomes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, 536-545.
- Soysal, A.  ., Bodur,  .,   eri, E., ve  enol, S. (2005). Bebeklik dönemindeki bağlanma s recine genel bakı . *Klinik Psikiyatri*, 8, 88-99.
- S kmen, A., ve  im ek, T. (2016).  rg tsel bağlılık, örgütle  zde leşme, stres ve i ten ayrılma niyeti ili kisi: Bir kamu kurumunda ara tırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.
- Sprung, J. M., ve Rogers, A. (2020). Work-life balance as a predictor of college student anxiety and depression. *Journal of American College Health*. <https://doi.org/10.1080/07448481.2019.1706540>
- Suba ı, N. G., ve Kazan, H. (2020).  ocukluk dönemi bağlanma stillerinin yeti kin ileti imindeki etkisi. *Turkish Online Journal of Design Art and Communication*, 10(2), 147-162.
- Sumer, H. C., ve Knight, P. A. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on work-family linkage. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 653-663.

- Suvacı, B., ve Şimsek, M. C. (2021). İş-yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve çalışanların işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Social Sciences Research Journal*, 10(1), 185-194.
- Sümer, N., ve Güngör, D. (1999). Yetişkin bağlanma ölçeklerinin Türk örneklemini üzerinde psikometrik değerlendirmesi ve kültürlerarası bir karşılaştırma. *Türk Psikoloji Dergisi*, 14(43), 71-106.
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Allyn and Bacon.
- Tayfun, A., ve Çatır, O. (2014). An empirical study into the relationship between work/life balance and organizational commitment. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 16(1), 20-37. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2014.0245>
- Thulasimani, K. K., Duraisamy, M., ve Rathinasabapathi, S. S. (2010). A study on work-life balance amongst managers of garment units in Tamilnadu State, India. *International Journal of Human Sciences*, 7(2), 445-460.
- Tremblay, D.-G., Genin, E., ve Loreto, M. (2011). Advances and ambivalences: Organisational support to work-life balance in a police service. *Employment Relations Record*, 11(2), 75-93.
- Tuncer, M., ve Yeşiltaş, M. (2013). Çalışma yaşam kalitesinin otel işletmesi çalışanları üzerindeki etkileri. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 57-78.
- Tutar, H. (2007). Erzurum'da devlet ve özel hastanelere çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 97-120.
- Tüzün, O., ve Sayar, K. (2006). Bağlanma kuramı ve psikopatoloji. *Düşünen Adam*, 19(1), 24-39.
- Tziner, A., Ben-David, A., Oren, L., ve Sharoni, G. (2014). Attachment to work, job satisfaction and work centrality. *Leadership and Organization Development Journal*, 35(6), 555-565.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel bağlılık ve işe bağlılık*. Barış Platin Kitabevi.

- Ünal Çınar, S. (2019). İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Konaklama işletmelerinde bir araştırma [Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Vandenberg, R. J., ve Scarpello, V. (1994). A longitudinal assessment of the determinant relationship between employee commitments to the occupation and the organization. *Journal of Organizational Behavior*, 15(6), 535-547.
- Varlık Özsoy, E. (2015). Bağlanma, anksiyete ve bilgi işleme [Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Klinik Psikoloji Anabilim Dalı.
- Wasti, S. A. (2000). Örgütsel bağlılığı belirleyen evrensel ve kültürel etmenler: Türk kültürüne bir bakış. In Z. Aycan (Ed.), *Türkiye’de yönetim, liderlik ve insan kaynakları uygulamaları* (pp. 21-30). Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Weil, M. W. (1975). Extramarital relationships: A reappraisal. *William Peterson College of New Jersey, 723-725.
- Weston, G., Zilanawala, A., Webb, E., Carvalho, L. A., ve McMunn, A. (2019). Long work hours, weekend working and depressive symptoms in men and women: Findings from a UK population-based study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 73(5), 465-474.
- Yağcı, E. (2014). Konaklama işletmelerinde kurumsallaşmanın iş yaşam dengesi aracılığıyla tükenmişlik düzeyine etkisi: Beş yıldızlı otel genel müdürleri üzerine bir uygulama [Doktora Tezi]. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yalçın, A., ve İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yavuz, M., ve Akca, M. (2018). Çatışma, stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti: Medeni durum ve cinsiyete göre farklılıkların incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 827-846.
- Yıldız, M. (2012). Bağlanma kuramı açısından yaşlılık dönemine genel bir bakış. *Cumhuriyet Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 36(1), 1-30.
- Yüksel, İ. (2004). Çalışma yaşam kalitesinin tipik ve atipik istihdam açısından incelenmesi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 47-58.

EKLER

Ek 1: Bilgilendirilmiş Onam Formu

Değerli Katılımcı,

Bu çalışma İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Klinik Psikoloji Yüksek Lisans Programı kapsamında Psikolog Ebrar Özdemir tarafından Dr. Öğr. Üyesi İrem Öztürk Anabal danışmanlığında yürütülen bir tez çalışmasıdır.

Bu araştırma Bağlanma stilleri ile iş- özel yaşam dengesi arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracı rolünü incelemeyi hedeflemektedir. Çalışmaya 18-60 yaş arasında bulunan bireylerin katılması beklenmektedir. Çalışmaya katılmayı kabul ettiğiniz takdirde sizden demografik bilgi formunu ve araştırma ölçeklerini eksiksiz bir şekilde yanıtalamanız beklenmektedir.

Araştırmada sizden tahminen 10-15 dakika ayırmanız istenmektedir. Araştırmaya sizin dışınızda tahminen 400 kişi katılacaktır. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda 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.

Araştırmamıza verdiğiniz destekten dolayı şimdiden çok teşekkür ederiz.

Yukarıda yazanları okudum ve araştırma hakkında detaylı olarak bilgilendirildim. Bu araştırmaya hiçbir baskı olmaksızın gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum.

☐ Onaylıyorum

☒ Onaylamıyorum

Ek 2: Kişisel Bilgi Formu

Yaşınız: ____

Cinsiyetiniz:

- Kadın ()
- Erkek ()
- Diğer ()

Yaşamakta olduğunuz şehir: ____

Medeni Durumunuz:

- Bekar ()
- Evli ()

Çocuk Sahibi Olma Durumunuz:

- Çocuk sahibiyim () (Sayısını belirtiniz: ____)
- Çocuk sahibi değilim ()

Eğitim Durumunuz:

- İlkokul Mezunu ()
- Ortaokul Mezunu ()
- Lise Mezunu ()
- Üniversite Mezunu ()
- Yüksek Lisans Mezunu ()
- Doktora Mezunu ()

Çalışma Durumunuz:

- Çalışıyor ()
- Çalışmıyor ()
- Öğrenci ()

Kiminle yaşıyorsunuz:

- Aile ()
- Arkadaş ()
- Yalnız ()
- Diğer ()

Toplam Çalışma Süreniz: (Yıl olarak belirtilmeli) ____

Şu an Çalışıyor olduğunuz Kurumdaki Çalışma Süreniz: ____

En Son Ayrıldığınız Kurumdaki Toplam Çalışma Süreniz: ____ (Şu an çalıştığınız kurum, çalıştığınız ilk kurum ise belirtiniz)

Aylık Maddi Geliriniz: ____

Daha önce herhangi bir psikolojik/psikiyatrik tanı (depresyon, kaygı bozukluğu, uyku bozukluğu vb.) aldınız mı?

- Evet ()
- Hayır ()

*Cevabınız evet ise tanının adını belirtiniz:

Ek 3: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Aşağıdaki cümleler kişilerin çalıştıkları kuruluş hakkında çeşitli duygu ve fikirlerini yansıtmaktadır. Lütfen bu cümlelere **ŞU ANDA ÇALIŞTIĞINIZ KURULUŞ** açısından ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz. Her soru için, katılım derecenizi belirten rakamı cümlenin solundaki kutuya yazınız.

Kesinlikle KATILMIYORUM	Katılmıyorum	Bir parça katılmıyorum	Tarafsızım	Bir parça katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle KATILIYORUM
1	2	3	4	5	6	7
	Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluştaki geçirmek beni çok mutlu eder.					
	Şu anda kuruluştaki kalmam mecburiyetten.					
	Daha iyi bir imkan çıkarsa, mevcut kuruluştaki ayrılmamın ayıp olmadığını düşünüyorum.					
	Kuruluştaki karşı güçlü bir aidiyet hissim yok.					
	İstesem de, şu anda kuruluştaki ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
	Bu kuruluşun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.					
	Bu işyerinden ayrılıp burada kurduğum kişisel ilişkileri bozmam doğru olmaz.					
	Şu anda kuruluştaki ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.					
	Yeni bir işyerine alışmak benim için zor olurdu.					
	Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.					
	Bu kuruluştaki kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.					
	Buradaki işimi kendi özel işim gibi hissediyorum.					
	Başka bir işyerinin buradan daha iyi olacağının garantisi yok, burayı hiç olmazsa biliyorum.					
	Kuruluştaki çok şey borçluyum.					

[illegible]

EK 4: İş- Yaşam Dengesi Ölçeği

1. Özel yaşamdaki sorumluluklarımdan işim etkileniyor.	1	2	3	4	5
2. Özel yaşamdaki sorumluluklarımdan dolayı işime yorgun geliyorum.	1	2	3	4	5
3. Özel yaşamdaki sorunlarım işimi tamamlamamı engelliyor.	1	2	3	4	5
4. İşteyken özel yaşamımdaki işlerimden dolayı endişe duyuyorum.	1	2	3	4	5
5. Özel yaşamım işim için gerekli olan enerjimi tüketir.	1	2	3	4	5
6. Özel yaşamımı işim dolayısıyla askıya alırım.	1	2	3	4	5
7. Kişisel faaliyetlerimi zaman kalmadığı için kaçıyorum.	1	2	3	4	5
8. İşim özel yaşamımı daha zor hale getiriyor.	1	2	3	4	5
9. Özel yaşamımı işim nedeniyle ihmal ederim.	1	2	3	4	5
10. Özel yaşamımdan dolayı işimde moralim yüksektir.	1	2	3	4	5
11. İşimden dolayı özel yaşamımda moralim yüksektir.	1	2	3	4	5
12. İşim özel yaşamımı sürdürmem için bana fırsat verir.	1	2	3	4	5
13. Özel yaşamım işimi yapabilmem için enerji verir.	1	2	3	4	5

Ek 5: Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri II

Aşağıdaki maddeler romantik ilişkilerinizde hissettiğiniz duygularla ilgilidir. Bu araştırmada sizin ilişkinizde yalnızca şu anda değil, genel olarak neler olduğuyla ya da neler yaşadığınızla ilgilenmekteyiz. Maddelerde sözü geçen "birlikte olduğum kişi" ifadesi ile romantik ilişkide bulunduğunuz kişi kastedilmektedir. Eğer halihazırda bir romantik ilişki içerisinde değilseniz, aşağıdaki maddeleri bir ilişki içinde olduğunuzu varsayarak cevaplandırınız. Her bir maddenin ilişkilerinizdeki duygu ve düşüncelerinizi ne oranda yansıttığını karşılarındaki 7 aralıklı ölçek üzerinde, ilgili rakam üzerine çarpı (X) koyarak gösteriniz.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7		
Hiç	Kararsızım/	Tamamen
Katılmıyorum	fikrim yok	katılıyorum

1. Birlikte olduğum kişinin sevgisini Kaybetmekten korkarım.	1	2	3	4	5	6	7
2. Gerçekte ne hissettiğimi birlikte olduğum kişiye göstermemeyi tercih ederim.	1	2	3	4	5	6	7
3. Sıklıkla, birlikte olduğum kişinin artık benimle olmak istemeyeceği korkusuna kapılırım.	1	2	3	4	5	6	7
4. Özel duygu ve düşüncelerimi birlikte olduğum kişiyle paylaşmak konusunda Kendimi rahat hissederim.	1	2	3	4	5	6	7
5. Sıklıkla, birlikte olduğum kişinin beni Gerçekten sevmediği kaygısına kapılırım.	1	2	3	4	5	6	7
6. Romantik ilişkide olduğum kişilere güvenip inanmak konusunda kendimi rahat Bırakmakta zorlanırım.	1	2	3	4	5	6	7
7. Romantik ilişkide olduğum kişilerin beni, benim onları önemseyemediğim kadar Önemsemeyeceklerinden endişe duyarım.	1	2	3	4	5	6	7
8. Romantik ilişkide olduğum kişilere yakın Olma konusunda çok rahatımdır.	1	2	3	4	5	6	7
9. Sıklıkla, birlikte olduğum kişinin bana duyduğu hislerin benim ona duyduğum Hisler kadar güçlü olmasını isterim.	1	2	3	4	5	6	7
10. Romantik ilişkide olduğum kişilere açılma konusunda kendimi rahat hissetmem.	1	2	3	4	5	6	7
11. İlişkilerimi kafama çok takarım.	1	2	3	4	5	6	7
12. Romantik ilişkide olduğum kişilere fazla Yakın olmamayı tercih ederim.	1	2	3	4	5	6	7
13. Benden uzakta olduğunda, birlikte olduğum kişinin başka birine ilgi Duyabileceği korkusuna kapılırım.	1	2	3	4	5	6	7

14. Romantik ilişkide olduğum kişi benimle çok yakın olmak istediğinde rahatsızlık duyarım.	1	2	3	4	5	6	7
15. Romantik ilişkide olduğum kişilere duygularımı gösterdiğimde, onların benim için aynı şeyleri hissetmeyeceğinden korkarım.	1	2	3	4	5	6	7
16. Birlikte olduğum kişiyle kolayca yakınlaşabilirim.	1	2	3	4	5	6	7
17. Birlikte olduğum kişinin beni terk edeceğinden pek endişe duymam.	1	2	3	4	5	6	7
18. Birlikte olduğum kişiyle yakınlaşmak bana zor gelmez.	1	2	3	4	5	6	7
19. Romantik ilişkide olduğum kişi kendimden şüphe etmeme neden olur.	1	2	3	4	5	6	7
20. Genellikle, birlikte olduğum kişiyle sorunlarımı ve kaygılarımı tartışırım.	1	2	3	4	5	6	7
21. Terk edilmekten pek korkmam.	1	2	3	4	5	6	7
22. Zor zamanlarımda, romantik ilişkide olduğum kişiden yardım istemek bana iyi gelir.	1	2	3	4	5	6	7
23. Birlikte olduğum kişinin, bana benim istediğim kadar yakınlaşmak istemediğini düşünürüm.	1	2	3	4	5	6	7
24. Birlikte olduğum kişiye hemen hemen her şeyi anlatırım.	1	2	3	4	5	6	7
25. Romantik ilişkide olduğum kişiler bazen bana olan duygularını sebepsiz yere değiştirirler.	1	2	3	4	5	6	7
26. Başımdan geçenleri birlikte olduğum kişiyle konuşurum.	1	2	3	4	5	6	7
27. Çok yakın olma arzum bazen insanları korkutup uzaklaştırır.	1	2	3	4	5	6	7
28. Birlikte olduğum kişiler benimle çok yakınlaştığında gergin hissederim.	1	2	3	4	5	6	7
29. Romantik ilişkide olduğum bir kişi beni yakından tanıdıkça, "gerçek ben"den hoşlanmayacağından korkarım.	1	2	3	4	5	6	7
30. Romantik ilişkide olduğum kişilere güvenip inanma konusunda rahatımdır.	1	2	3	4	5	6	7
31. Birlikte olduğum kişiden ihtiyaç duyduğum şefkat ve desteği görememek beni Öfkelenendir.	1	2	3	4	5	6	7
32. Romantik ilişkide olduğum kişiye güvenip inanmak benim için kolaydır.	1	2	3	4	5	6	7
33. Başka insanlara denk olamamaktan endişe duyarım	1	2	3	4	5	6	7
34. Birlikte olduğum kişiye şefkat göstermek benim için kolaydır.	1	2	3	4	5	6	7
35. Birlikte olduğum kişi beni sadece kırgın olduğumda önemser.	1	2	3	4	5	6	7
36. Birlikte olduğum kişi beni ve ihtiyaçlarımı gerçekten anlar.	1	2	3	4	5	6	7

ÖZ GEÇMİŞ

Liseyi Muharrem Hasbi Anadolu Lisesi'nde okudu. 2020 yılında İstanbul Medipol Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimler Fakültesi, Psikoloji (İngilizce) bölümünden mezun oldu. Lisans eğitimi boyunca Balıkesir Devlet Hastanesi, Prof. Dr. Cemil Taşçıoğlu Şehir Hastanesi ve Türkiye MS Vakfı başta olmak üzere İstanbul'da bulunan çeşitli özel klinik ve danışmanlık merkezlerinde stajyerpsikolog olarak yer aldı. 2020 yılında İstanbul Kent Üniversitesi Klinik Psikoloji tezli yüksek lisans programında eğitimine başladı. Lisans mezuniyetinin ardından bir danışmanlık merkezinde psikolog olarak çalıştı. Daha sonrasında özel bir şirketin İnsan Kaynakları departmanında İşe Alım ve Eğitim Biriminde çalışmaya başlamıştır, halen çalışmaya devam etmektedir.

