



T.C.

ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Psikoloji Ana Bilim Dalı / Klinik Psikoloji Programı

**BAĞLANMA STİLLERİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN
İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

Özge Ece ÖZCAN

Yüksek Lisans Tezi

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Burcu YÜCE AKALIN

İstanbul, 2025

BAĞLANMA STİLLERİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Özge Ece ÖZCAN

Psikoloji Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ

2025

Özge Ece ÖZCAN tarafından hazırlanmış ve 23/05/2025 tarihinde sunulmuş BAĞLANMA STİLLERİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ başlıklı tez Psikoloji Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak **oy birliği** ile kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Burcu YÜCE AKALIN

Danışman

Tez Savunma Sınavı Jüri Üyeleri:

Dr. Öğr. Üyesi Burcu YÜCE AKALIN	Psikoloji Bölümü, Altınbaş Üniversitesi	_____
Dr. Öğr. Üyesi Burak Emre GÜRSOY	Psikoloji Bölümü, Altınbaş Üniversitesi	_____
Dr. Öğr. Üyesi Emine Yağmur ZORBOZAN	Dahili Tıp Bilimleri Bölümü, Üsküdar Üniversitesi	

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak bütün şartları sağladığını beyan ederim.

Bu tezdeki tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik davranışlara uygun olarak edinildiğini ve sunulduğunu beyan ederim. Ayrıca, bu kuralların ve davranışların gerektirdiği şekilde, bu çalışmada, orijinal olmayan tüm materyalleri ve sonuçları tamamen alıntı yaptığımı ve referans gösterdiğimi de beyan ederim.

Özge Ece ÖZCAN

İmzası

XXXXXX

İTHAF

Bu tez çalışması, yetişkin bağlanma kuramının örgütsel psikolojiye yansımalarını detaylı bir bakış açısıyla ele alarak, özellikle yetişkin bağlanma stillerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkilerini bütüncül bir çerçevede değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Erken çocukluk döneminde şekillenen bağlanma örüntülerinin, bireylerin iş ve sosyal yaşamındaki tutum ve davranışlarını ne denli etkilediğini ortaya koyan önceki araştırmalar, bu konunun hem klinik psikoloji hem de örgütsel davranış açısından ayrı bir öneme sahip olduğunu göstermiştir. Bu tezde, kuramsal altyapı ve ampirik bulgular bir araya getirilerek çalışanların psikolojik ihtiyaçlarının örgüt içindeki dinamiklerle nasıl kesiştiği açıklığa kavuşturulmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın yürütülmesi ve yazım aşaması boyunca bilimsel katkıları ve yol göstericiliğiyle beni destekleyen danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Burcu YÜCE AKALIN'a teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca, araştırma sürecinde değerli bilgilerini paylaşan ve tezimin gelişimine yön veren tüm hocalarıma ve arkadaşlarıma da içtenlikle teşekkür ederim. Çalışmanın literatür taraması, saha araştırması ve analiz süreçlerinde yol gösterici olan eleştirel geri bildirimleri sayesinde araştırmam daha kapsamlı ve derinlikli hale gelmiştir.

Bu süreçte manevi desteğini hiçbir zaman eksik etmeyen aileme ve arkadaşlarıma da gönülden teşekkür ederim. Onların inancı ve teşvikleri sayesinde, akademik açıdan zorlu olan bu süreci daha motive ve kararlı bir biçimde tamamlama şansı buldum. Umuyorum ki bu tez, hem akademik alanda çalışanların psikolojik özelliklerini daha iyi anlamak isteyen araştırmacılara hem de kurumlarda örgütsel bağlılık ve iş tatminini artırmayı hedefleyen uygulayıcılara faydalı bir kaynak oluşturur.

ÖZET

BAĞLANMA STİLLERİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

ÖZCAN, Özge Ece

Yüksek Lisans, Psikoloji Ana Bilim Dalı, Altınbaş Üniversitesi

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Burcu YÜCE AKALIN

Tarih: Mayıs / 2025

Sayfa: 99

Bu araştırma, yetişkin bağlanma stillerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisini inceleyerek hem bireylerin erken dönemde geliştirdikleri duygusal örüntülerin iş yaşamına nasıl yansıdığını hem de örgütlerin bu süreçteki rolünü ortaya koymayı amaçlamaktadır. Konu, kuramsal altyapıda yetişkin bağlanma kuramı ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini kavramlarının kesişimine odaklanır. Güvenli veya güvensiz bağlanma stillerinin çalışanların örgüte duyduğu aidiyet, işinden elde ettiği doyum ve genel olarak örgüt içindeki davranışlarını nasıl şekillendirebileceğini teorik olarak tartışmak, bu çalışmanın temel konusunu oluşturmaktadır.

Bu çalışma, yetişkin bağlanma stillerinin (güvenli, korkulu, saplantılı, kayıtsız), örgütsel bağlılık (duygusal, devam, normatif) ve iş tatmini arasındaki ilişkilerini incelemek üzere nicel bir araştırma yöntemiyle tasarlanmıştır. Araştırmanın evrenini 18-65 yaş arasındaki aktif olarak çalışanlar oluşturmakta olup, kolayda örnekleme yoluyla 243 katılımcıdan veri toplanmıştır. Veri toplama araçları olarak İlişki Ölçekleri Anketi, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Anket formları çevrimiçi olarak sunulmuş, gönüllük esasına dayalı olarak doldurulmuştur.

Araştırma bulguları, duygusal ve devam bağlılığının iş tatminini artırdığını; normatif bağlılığın ise iş tatminini azaltma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Bağlanma stillerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi ise kısmen sınırlı veya dolaylı düzeyde

kalmış; özellikle güvenli bağlanmanın iş tatmini üzerinde pozitif bir rol oynadığı, korkulu bağlanmanın ise iş tatminini olumsuz etkilediği ancak saplantılı ve kayıtsız bağlanmanın doğrudan anlamlı bir belirleyici olmadığı gözlenmiştir. Demografik değişkenlere bakıldığında, uzun süreli çalışma deneyiminin iş tatminini ve örgütsel bağlılığı artırabileceği ancak cinsiyet, medeni durum ve eğitim gibi faktörlerin bu değişkenler üzerinde belirgin bir fark yaratmadığı görülmüştür.

Bu araştırma, yetişkin bağlanma modelleri ile örgütsel tutumlar arasındaki ilişkileri hem klinik psikoloji hem de örgütsel davranış perspektifinden ele alarak, iş tatmini ve bağlılık süreçlerinde erken dönem duygusal örüntülerin olası etkilerini göstermesi bakımından önem taşımaktadır. Bulgular, kurumların çalışan bağlılığını artırırken aynı zamanda çalışanların psikolojik ihtiyaçlarını gözetmesinin ve örgütsel politikaları bu doğrultuda kurgulamasının iş tatminini sürdürülebilir kılabilmesine işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Bağlanma, Bağlanma Stilleri, Yetişkin Bağlanması, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini.

ABSTRACT

THE EFFECT OF ATTACHMENT STYLES AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON JOB SATISFACTION

ÖZCAN, Özge Ece

M.A., Department of Psychology, Altınbaş University

Supervisor: Asst. Prof. Dr. Burcu YÜCE AKALIN

Date: May / 2025

Pages: 99

This study aims to examine the impact of adult attachment styles on organizational commitment and job satisfaction, shedding light on how early emotional patterns developed by individuals carry over into their working lives, as well as the role organizations play in this process. The theoretical framework focuses on the intersection of adult attachment theory with the concepts of organizational commitment and job satisfaction. The primary question is how secure or insecure attachment styles might shape employees' sense of organizational belonging, overall job satisfaction, and behavior within the workplace.

Designed as a quantitative research, this study investigates the relationships among adult attachment styles (secure, fearful, preoccupied, dismissing), organizational commitment (affective, continuance, normative), and job satisfaction. The population sample comprises adults over 18 who are currently employed, with data collected from 243 participants via convenience sampling. The data collection instruments include the Relationship Scales Questionnaire (assessing attachment styles), the Organizational Commitment Scale (measuring affective, continuance, and normative commitment), and the Job Satisfaction Scale. All questionnaires were administered online on a voluntary basis.

The findings indicate that affective and continuance commitment positively influence job satisfaction, whereas normative commitment tends to reduce it. The effect of attachment styles on organizational commitment and job satisfaction appears relatively limited or

indirect; specifically, secure attachment shows a positive relationship with job satisfaction, and fearful attachment is found to have a negative effect, whereas preoccupied and dismissing attachment styles did not emerge as direct significant predictors. Regarding demographic variables, it was observed that extensive work experience can enhance both job satisfaction and organizational commitment, yet factors such as gender, marital status, and education did not produce notable differences in these variables.

By exploring the connections between adult attachment models and organizational attitudes from both clinical psychology and organizational behavior perspectives, this study underscores the potential influence of early emotional patterns on job satisfaction and commitment processes. The results suggest that while organizations strive to foster employee commitment, attending to employees' psychological needs and structuring organizational policies accordingly can help maintain job satisfaction on a sustainable level.

Keywords: Attachment, Attachment Styles, Adult Attachment, Organizational Commitment, Job Satisfaction.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET	vi
ABSTRACT	viii
TABLO LİSTESİ.....	xiii
KISALTMALAR	xiv
1. GİRİŞ.....	1
1.1 PROBLEM	2
1.2 AMAÇ	3
1.3 ÖNEM	3
1.4 HİPOTEZLER.....	5
2. GENEL BİLGİLER.....	6
2.1 YETİŞKİN BAĞLANMA STİLLERİ.....	6
2.1.1 Bağlanmanın Tanımı.....	6
2.1.2 Bağlanma Stilleri	7
2.1.2.1 Güvenli bağlanma.....	7
2.1.2.2 Kayıtsız bağlanma	8
2.1.2.3 Korkulu bağlanma	9
2.1.2.4 Saplantılı bağlanma	11
2.1.3 Yetişkin Bağlanma Kuramı ve İlgili Teoriler.....	13
2.1.3.1 Bowlby'nin bağlanma kuramı	13
2.1.3.2 Ainsworth'un bağlanma Kuramı	14
2.1.3.3 Bartholomew ve Horowitz'nın yetişkin bağlanma kuramı	14
2.1.4 Bağlanma Stilleri Etkileyen Faktörler	15
2.1.4.1 Bireysel faktörler	15

2.1.4.2 Örgütsel faktörler.....	16
2.2 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	17
2.2.1 Örgütsel Bağlılık ile İlgili Tanımlar	17
2.2.2 Örgütsel Bağlılık ile İlgili Modeller	18
2.2.3 Bağlılık Boyutları	19
2.2.3.1 Duygusal bağlılık.....	19
2.2.3.2 Normatif bağlılık	19
2.2.3.3 Sürekli bağlılık	19
2.2.4 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	20
2.3 İŞ TATMİNİ.....	21
2.3.1 Tanım	21
2.3.2 İş Tatminine İlişkin Modeller	22
2.3.3 İş Tatminini Etkileyen Faktörler	23
2.3.3.1 Bireysel faktörler	23
2.3.3.2 Örgütsel faktörler.....	25
2.4 DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER.....	26
2.4.1 Bağlanma Stilleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	27
2.4.2 Bağlanma Stilleri ile İş Tatmini Arasındaki İlişki	28
2.4.3 Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişki	29
2.5 İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	30
2.5.1 Yurtiçi Araştırmalar	30
2.5.2 Yurtdışı Araştırmalar.....	32
3. YÖNTEM	35
3.1 EVREN VE ÖRNEKLEM	35
3.2 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	35

3.2.1 Demografik Bilgi Formu	35
3.2.2 İlişki Ölçekleri Anketi (İÖA).....	36
3.2.3 Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ).....	37
3.2.4 İş Tatmini Ölçeği (İTÖ)	37
3.3 İŞLEM	38
3.4 VERİLERİN ANALİZİ	38
4. BULGULAR	40
4.1 DEMOGRAFİK BİLGİLER	40
4.2 HİPOTEZLERE İLİŞKİN BULGULAR	42
5. SONUÇ VE TARTIŞMA.....	61
5.1 SONUÇLAR.....	61
5.2 TARTIŞMA	64
5.2.1 Yetişkin Bağlanma Stillerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini ile İlişkilerinin Tartışılması	64
5.2.2 Yetişkin Bağlanma Stillerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Tartışılması	66
5.2.3 Demografik Özellikleri İş Tatmini ile Farklılaşmasına Yönelik Tartışmalar	68
5.2.4 Örgütsel Bağlılığın Demografik Özelliklerin Farklarına Yönelik Tartışmalar ...	71
5.2.5 Yetişkin Bağlanma Stillerinin ve Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerindeki Yordayıcı Etkilerine Yönelik Tartışmalar	75
5.3 ÖNERİLER	77
5.3.1 Araştırmacılara Yönelik Öneriler	77
5.3.2 Uygulamacılara Yönelik Öneriler.....	77
REFERANSLAR	79
EK A.....	86

TABLO LİSTESİ

Sayfa

Tablo 3.1: Ölçek Puanlarının Çarpıklık Basıklık Değerlerinin İncelenmesi.	39
Tablo 4.1: Katılımcıların Demografik Özellikleri.	40
Tablo 4.2: İş Tatmini Ölçeği, İlişki Ölçekleri Anketi ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişki.	43
Tablo 4.3: Demografik Özelliklerin İlişki Ölçekleri Anketi Puanlarına Göre Karşılaştırılması.	47
Tablo 4.4: Demografik Özelliklerin İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanına Göre Karşılaştırılması.	51
Tablo 4.5: Demografik Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarına Göre Karşılaştırılması.	54
Tablo 4.6: Bağlanma Stilleri ve Örgütsel Bağlılık Özelliklerinin İş Tatmini Üzerine Etkisi.	59
Tablo 4.7: Bağlanma Stillerinin Örgütsel Bağlılık (ÖBÖ) Toplam Puanına Etkisi.	59
Tablo 4.8: Bağlanma Stillerinin İş Tatmini (İTÖ) Toplam Puanına Etkisi.	60

KISALTMALAR

ark.	:	Arkadaşları
Bknz	:	Bakınız
İÖA	:	İlişki Ölçekleri Anketi
İTÖ	:	İş Tatmini Ölçeği
ÖBÖ	:	Örgütsel Bağlılık Ölçeği
vb.	:	Ve Benzeri
vd.	:	Ve Diğerleri

1. GİRİŞ

Yetişkin bağlanma stilleri, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki etkileşimi inceleyen bu araştırma, örgütsel davranış ve klinik psikolojiyi bir araya getiren özgün bir perspektif sunmaktadır. Bowlby (1980) ile Ainsworth ve Bell'in (1970) öncülüğünü yaptığı erken dönem bağlanma süreçleri, bireylerin ilerleyen yaşam dönemlerinde kurdukları tüm ilişkilerde olduğu gibi, iş ortamındaki ilişkilerde de belirleyici bir rol oynamaktadır. Özellikle güvenli bağlanma stili, çalışanların örgüt içindeki güven ve aidiyet duygusunu güçlendirerek duygusal bağlılık düzeylerini yükseltirken (Antalyalı, Dumlupınar ve Özkul, 2017), güvensiz bağlanma örüntüleri (kaygılı, kaçınan veya korkulu) çalışanların örgütle özdeşleşmesini ve iş memnuniyetini önemli ölçüde sekteye uğratabilmektedir (Ateş ve Erdem, 2020).

Meyer ve Allen'in (1991) geliştirdiği üç boyutlu bağlılık modeli, duygusal bağlılığın örgüt içi olumlu davranışlar ve iş tatmini üzerinde belirleyici olduğunu vurgulamaktadır. Nitekim, güvenli bağlanma özelliklerine sahip bireyler, örgütü "güvenli üs" olarak algılayıp ekip çalışmasına ve liderlik uygulamalarına daha açık bir tutum sergilerken; güvensiz bağlanma gösteren çalışanlar, belirsizlik ve stres faktörlerini yönetmede güçlük çekerek örgüte duygusal yatırım yapmaktan geri durabilmektedir (Narvaez, Wang ve Cheng, 2016; Goel, Game ve Vergel, 2023). Bu durum, iş tatminini olumsuz etkilediği gibi, örgütte aidiyet ve motivasyon eksikliğiyle sonuçlanabilmektedir (Güven, 2020).

Literatürdeki çalışmalar iş tatmininin örgütsel bağlılıkla karşılıklı bir döngü halinde olduğunu, her iki kavramın da çalışanların psikolojik ihtiyaçları ve örgütsel koşullar ışığında beslenip zayıflayabileceğini göstermektedir (Çelen, Teke ve Cihangiroğlu, 2013). Dolayısıyla, örgüt içi liderlik, adil ödüllendirme, etkin geri bildirim ve kapsayıcı bir örgüt kültürü, farklı bağlanma stillerine sahip çalışanların uyumunu güçlendirerek kurumsal hedeflerin başarılmasında kritik bir rol oynamaktadır (Tekne ve Güney, 2020). Bunun yanı sıra, literatürde yer alan çok sayıda araştırma da yetişkin bağlanma stillerinin iş yaşamına etkilerini doğrulamakta ve bu alanın kapsamlı çalışmalarla daha da zenginleşeceğine işaret etmektedir (Hazan ve Shaver, 1990; Bartholomew ve Horowitz, 1991).

Sonuç olarak, bu çalışma, bağlanma stillerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki çok katmanlı etkilerini gözler önüne sermekte ve örgüt yöneticilerine, insan kaynakları

uzmanlarına, danışmanlara ve araştırmacılara önemli ipuçları sunmaktadır. Hem bireylerin erken dönem bağlanma örüntülerinin fark edilmesi hem de örgütlerin bu psikolojik özelliklere duyarlı liderlik ve yönetim stratejileri geliştirmesi, sağlıklı ve sürdürülebilir iş ortamları yaratılmasında vazgeçilmezdir. Böylelikle gerek çalışanların duygusal refahını önceleyen gerekse kurumsal verimliliği artıran uygulamalara zemin hazırlamak mümkün olacak; ileride yapılacak disiplinler arası araştırmalara da değerli bir çerçeve çizilmiş olacaktır.

1.1 PROBLEM

Mevcut literatürde, yetişkin bağlanma stillerinin örgütsel güven, örgütsel bağlılık, iş tatmini, iletişim becerileri ve çalışan davranışları üzerindeki etkileri geniş çapta incelenmiş; Antalyalı ve arkadaşları (2017) ile Ateş ve Erdem (2020) gibi çalışmalar, yetişkin bağlanma stillerinin bireylerin örgütlerine duydukları güven ve bağlılık üzerinde doğrudan, aracı veya düzenleyici etkiler oluşturduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Tekne ve Güney (2020) ile Çelen, Teke ve Cihangiroğlu (2013) gibi araştırmalar, demografik ve kişisel faktörlerin iş tatmini üzerindeki rolünü değerlendirirken, çalışanların psikolojik özelliklerinin örgütsel bağlılık algısı ile yakından ilişkili olduğunu göstermiştir. Güven (2020) tarafından yürütülen araştırmada ise belediye personelinin iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki pozitif ilişki vurgulanmış, yaş gibi demografik değişkenlerin bu algıyı etkilediği rapor edilmiştir. Öte yandan, yurtdışı literatüründe Dong vd., (2024) gibi çalışmalar, günlük iş yeri dışlanması çalışanların ertesi günkü iş bağlılığı üzerinde olumsuz etkiler yarattığını, bu etkinin olumsuz iş yansımaları yoluyla gerçekleştiğini ve çalışanların bağlanma stillerinin bu süreci modere ettiğini ortaya koymaktadır. Goel, Game ve Vergel (2023) ise sanal takımlarda çalışanların bağlanma stillerinin iş bağlılığı üzerindeki direkt ve dolaylı etkilerini, işbirlikçi iş yeniden yapılandırma mekanizması çerçevesinde irdelenmiş; benzer şekilde, David ve Shih (2024) askeri bağlamda liderlere yönelik bağlanmanın psikolojik güvenlik aracılığıyla adaptif davranışları artırdığını göstermiştir. Bu çalışmalar, bireysel bağlanma stillerinin örgütsel performans, iş tatmini ve bağlılık gibi kurumsal sonuçlarla yakından ilişkili olduğunu ortaya koyarken, aynı zamanda klinik psikoloji alanında ele alınan bağlanma, psikoterapi süreçleri ile de paralellikler sergilemektedir (Hill, Knox ve Duan, 2023).

Ancak, örgütsel psikoloji ve klinik psikoloji arasındaki kesişim noktasında, bireylerin yetişkin bağlanma stilleri temelinde hem bağlılık ve iş tatminine hem de psikolojik sağlık,

stres yönetimi, adaptif davranış ve terapi süreçlerine yansıyan etkilerinin bütüncül olarak incelenmesine yönelik bir boşluk bulunmaktadır. Bu eksiklik, çalışanların kişisel gelişimleri, örgütsel performansları ve klinik sağlık durumları arasındaki karmaşık etkileşimlerin tam olarak anlaşılmasını engellemektedir. Dolayısıyla hem kurumsal stratejilerin hem de bireysel psikolojik müdahalelerin daha etkili planlanabilmesi için, örgütsel psikoloji ile klinik psikolojinin ortak zemininde yer alan faktörlerin ve bu faktörler arasındaki etkileşimlerin bütünleşmiş bir modellemesi gerekmektedir.

Sonuç olarak, bu çalışma; yetişkin bağlanma stillerinin örgütsel güven, bağlılık, iş tatmini ve iletişim becerileri gibi kurumsal sonuçlarla olan ilişkisini klinik psikoloji perspektifiyle bütünleştirerek, örgütsel psikoloji ile klinik psikolojinin kesişiminde sağlam bir teorik ve ampirik çerçeve oluşturmayı amaçlamaktadır. Böylece, bireylerin erken yaşlardan itibaren geliştirdikleri bağlanma modellerinin, hem iş yerindeki davranışsal ve psikolojik performanslarını hem de genel mental sağlıklarını nasıl etkilediği, iki alanın entegrasyonu üzerinden kapsamlı bir biçimde ele alınabilecektir.

1.2 AMAÇ

Bu araştırmanın temel amacı, çalışanların yetişkin bağlanma stilleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin iş tatmini üzerindeki etkilerini kapsamlı bir biçimde incelemektir. Çalışmada, bireylerin çocukluk dönemlerinde edindikleri bağlanma örüntülerinin, yetişkinlik döneminde örgüt içindeki davranış, tutum ve performanslarına nasıl yansıdığı; özellikle örgütsel güven, bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin teorik ve ampirik düzeyde değerlendirilmesi hedeflenmektedir. Bu kapsamda, farklı demografik ve kişisel özelliklerin de etkisinin kontrol edilerek, bağlanma stillerinin iş tatmini üzerindeki direkt ve dolaylı etkileri ortaya konulacaktır. Elde edilecek bulgular hem örgütsel psikoloji hem de klinik psikoloji perspektiflerini bütünleştirerek, kurumların insan kaynakları yönetimi ve çalışan memnuniyeti stratejilerinin geliştirilmesine yönelik pratik öneriler sunmayı amaçlamaktadır.

1.3 ÖNEM

Bu araştırma, çalışanların erken yaşlardan itibaren edinilen bağlanma örüntülerinin örgütsel davranışa yansımalarını inceleyerek hem bireysel psikolojik sağlık hem de kurumsal performans açısından önemli katkılar sağlamayı hedeflemektedir. Örneğin, Antalyalı, Dumlupınar ve Özkul (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışma, özel okullarda görev yapan

öğretmenlerin yetişkin bağlanma stillerinin örgütsel güven ve bağlılık üzerinde belirleyici etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Ateş ve Erdem (2020) çalışması, bireylerin çocukluk döneminde oluşan güvenli veya güvensiz bağlanma örüntülerinin, yetişkinlikte iş yaşamı, sosyal ilişkiler ve kişisel gelişim süreçlerine yansıdığına dikkat çekmiştir. Bu bulgular, bireysel psikolojik yapının örgütsel davranış üzerindeki etkisini vurgulayarak, örgütlerin insan kaynakları yönetimi ve çalışan memnuniyeti stratejilerine ışık tutacak önemli veriler sunmaktadır. Araştırmanın önemi, örgütsel psikoloji ile klinik psikolojinin kesişiminde yer alan bu konunun bütüncül olarak ele alınması gerekliliğinden kaynaklanmaktadır. Tekne ve Güney (2020) gibi çalışmalar, çalışanların demografik ve kişisel özelliklerinin iş tatmini üzerinde farklı etkiler yarattığını göstermiş; Çelen, Teke ve Cihangiroğlu (2013) ise örgütsel bağlılık boyutlarının iş tatmini ile pozitif ilişki içinde olduğunu ortaya koymuştur. Buna ek olarak, Dong ve ark. (2024) ile Goel ve ark. (2023) gibi uluslararası araştırmalar, bağlanma stillerinin günlük iş yeri deneyimlerine ve sanal takım ortamlarında iş bağlılığına etkilerini incelerken, bireysel psikolojik değişkenlerin örgütsel sonuçlarla nasıl bütünleştiğine dair önemli ipuçları vermektedir. Ayrıca, Bickerton ve Miner (2021) ile David ve Shih (2024) çalışmalarında da görüldüğü üzere, liderlik ve psikolojik güvenlik gibi faktörler, çalışanların örgütsel bağlılık ve adaptif davranışları üzerinde etkili olmaktadır. Bu bağlamda, mevcut literatürde klinik psikoloji perspektifinden ele alınan bağlanma kuramının, örgütsel psikoloji alanına entegre edilerek çalışanların iş tatmini ve bağlılık düzeyleriyle ilişkilendirilmesinin literatürdeki boşluğu dolduracağı ve uygulamaya yönelik stratejilerin geliştirilmesinde sağlam bir temel oluşturacağı düşünülmektedir (Narvaez vd., 2016).

Sonuç olarak, bu araştırma; bireylerin yetişkin bağlanma stilleri ile örgütsel güven, bağlılık ve iş tatmini arasındaki etkileşimleri bütüncül bir şekilde inceleyerek hem akademik literatüre hem de uygulamaya yönelik önemli katkılar sunmayı amaçlamaktadır. Örgütsel psikoloji ve klinik psikolojinin kesişiminde yer alan bu konu, çalışanların psikolojik yapılarının iş yerindeki performanslarını nasıl şekillendirdiğini anlamada kritik bir rol oynamakta ve insan kaynakları yönetimi, liderlik stratejileri ve çalışan destek programlarının geliştirilmesinde yenilikçi yaklaşımların önünü açmaktadır.

1.4 HİPOTEZLER

Bu araştırma kapsamında test edilecek hipotezler şu şekildedir;

H1: Bağlanma stilleri alt boyutları (güvenli, korkulu, saplantılı, kayıtsız) ve örgütsel bağlılık iş tatmini ile pozitif yönde ilişkilidir.

H 1.1. Güvenli bağlanma stili örgütsel bağlılık toplam puanı ile pozitif yönde ilişkilidir.

H 1.2. Korkulu bağlanma stili örgütsel bağlılık toplam puanı ile pozitif yönde ilişkilidir.

H 1.3. Saplantılı bağlanma stili örgütsel bağlılık toplam puanı ile pozitif yönde ilişkilidir.

H 1.4. Kayıtsız bağlanma stili örgütsel bağlılık toplam puanı ile negatif yönde ilişkilidir.

H2: Bağlanma stilleri alt boyutları, demografik faktörlere (cinsiyet, yaş, medeni durum vb.) göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H3: İş tatmini, demografik faktörlere (cinsiyet, yaş, medeni durum vb.) göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H4: Örgütsel bağlılık, demografik faktörlere (cinsiyet, yaş, medeni durum vb.) göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H5: Bağlanma stilleri ile örgütsel bağlılık birlikte, iş tatmini düzeyini anlamlı bir biçimde yordar.

H6: Bağlanma stilleri, örgütsel bağlılık düzeyini anlamlı bir biçimde yordar.

H7: Bağlanma stilleri, iş tatminini anlamlı bir biçimde yordar.

2. GENEL BİLGİLER

2.1 YETİŞKİN BAĞLANMA STİLLERİ

Bireylerin erken çocukluk döneminde bakım verenleriyle kurdukları duygusal bağlar, yaşamları boyunca devam eden ilişkisel örüntülerin temelini oluşturur. Yetişkin bağlanma stilleri, bu erken deneyimlerin izlerini taşıyarak, romantik, sosyal ve hatta örgütsel alanlarda bireyin diğer insanlarla kurduğu ilişkilerin niteliğini belirlemektedir. Literatürde, bağlanma stillerinin güven, bağlılık, iletişim becerileri ve iş tatmini gibi pek çok örgütsel ve klinik değişken üzerinde önemli etkiler olduğu öne sürülmektedir (Antalyalı, Dumlupınar ve Özkul, 2017; Ateş ve Erdem, 2020; Kılıç ve Kümbetlioğlu, 2016; Kim, Bonn, Lee ve Kim, 2019; Özkan, Üzüm ve Kürü, 2022). Bu bölümde, yetişkin bağlanma stillerinin tanımından başlayarak, ilgili kuramsal modeller, ölçüm yöntemleri ve bu stillerin diğer değişkenlerle olan ilişkileri incelenmiştir.

2.1.1 Bağlanmanın Tanımı

Bağlanma, bireyin yaşamının ilk dönemlerinde, bakım verenleriyle kurduğu ve yaşam boyu devam eden duygusal bir güvence sistemi olarak tanımlanır. Yetişkin bağlanma stilleri, bu erken yaşlardaki deneyimlerin bir devamı niteliğinde olup, bireyin duygusal düzenleme stratejilerini, ilişki kurma biçimlerini ve stresle başa çıkma yöntemlerini şekillendirir. Ateş ve Erdem (2020)'e göre, yetişkin bağlanma stilleri; bireyin çocukluk döneminde edinilen güvenli ya da güvensiz bağlanma örüntülerinin, yetişkinlikte iş yaşamı, sosyal ilişkiler ve kişisel gelişim süreçlerine yansımaları şeklinde ifade edilmektedir. Benzer şekilde, Kvrđic ve arkadaşları (2012) klinik örneklemede, bağlanma stillerinin psikopatolojik semptomlar ve terapötik ilişkinin kalitesiyle ilişkisini incelemiştir. Narvaez, Wang ve Cheng (2016) ise evrimsel gelişim bağlamında, bağlanmanın sosyal ve moral gelişim üzerindeki etkilerine dikkat çekerek, bu kavramın çok boyutlu etkilerini gözler önüne sermiştir. Bu tanım, bağlanmanın yalnızca bireyin yakın ilişkilerindeki davranışsal ve duygusal tepkileri değil, aynı zamanda örgütsel bağlamda sergilenen tutum ve davranışları da kapsadığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, yetişkin bağlanma stillerinin kapsamlı bir şekilde anlaşılması hem bireysel psikolojik sağlığın hem de örgütsel performansın değerlendirilmesinde kritik bir rol oynamaktadır.

2.1.2 Bağlanma Stilleri

Bireylerin ocukluk döneminde bakım verenleriyle kurdukları duygusal yakınlık, yetişkinlikteki ilişki, iletişim ve davranış kalıplarının temelini oluşturur (Hazan ve Shaver, 1990). Bu erken döneme ait deneyimlerin izleri, kişinin başkalarıyla kurduğu etkileşimlerde ve stresle başa çıkma biçimlerinde gözlemlenebilir. Bağlanma kuramına göre, yetişkin dönemdeki güvenli veya güvensiz bağlanma örüntülerini anlamak hem bireyin psikolojik iyilik halini hem de örgütsel ortamlardaki tutum ve performansını anlamada kritik bir rol oynamaktadır (Mikulincer ve Shaver, 2007).

2.1.2.1 Güvenli bağlanma

Güvenli bağlanma stiline sahip bireyler, kendilerini sevebilir ve değerli görürler ve başkalarına güven duyarlar (Yang vd., 2020). Bu kişiler yakın ilişkilere girmekten çekinmez hem bağımsızlığı hem de karşılıklı bağımlılığı dengede sürdürebilirler. Çocuklukta ihtiyaçlarına duyarlı yanıtlar almış olmaları, onlara kendine ve başkalarına yönelik olumlu içsel çalışma modelleri kazandırmıştır (Virga vd., 2019).

Güvenli bağlanma, genel psikolojik iyi oluş üzerinde koruyucu etkilere sahiptir. Araştırmalar, güvenli bağlanması olan yetişkinlerin yaşamlarında daha yüksek psikolojik iyi oluş, daha yüksek benlik saygısı ve daha az psikolojik sıkıntı yaşadığını göstermektedir (Ren vd., 2024). Örneğin, 2023 yılında İtalya’da yapılan bir çalışmada güvenli bağlanma puanları yüksek bireylerin, kaygılı veya kaçınan (güvensiz) bağlanma stiline sahip bireylere kıyasla anlamlı biçimde daha yüksek öznel iyi oluş bildirdikleri bulunmuştur (Sagone vd., 2023). Bu bireyler duygusal stresle daha sağlıklı başa çıkabilir ve olumsuz duyguları yönetmede daha etkilidir. Nitekim güvenli bağlanma, daha az sıklıkta yoğun negatif duygular deneyimlemekle ilişkiliyken güvensiz bağlanma daha sık ve şiddetli negatif duygularla bağlantılıdır (Ye vd., 2022). Güvenli bağlanma aynı zamanda daha az psikosomatik rahatsızlık ve fiziksel sağlık sorunuyla da ilişkilendirilmiştir (Virga vd., 2019).

Güvenli bağlanma stiline sahip çalışanlar iş hayatında pek çok olumlu özellik sergiler. Bu çalışanlar işyerinde sosyal destek ağları kurmaya yatkındır ve iş ilişkilerinde güven duygusu oluştururlar (Ren vd., 2024). Literatürde güvenli bağlanmanın işe uyum, değişime adaptasyon ve iş tatmini ile pozitif ilişkili olduğu bildirilmektedir (Wise vd., 2022). Örneğin, güvenli çalışanlar yeni görevleri keşfetmeye, geri bildirim almaya ve iş ortamını özgürce

araştırmaya daha açıktır; bu da daha yüksek iş memnuniyeti ve kariyer tatmini ile sonuçlanır (Ye vd., 2022; Yang vd., 2020). Güvenli bağlanma, liderlik bağlamında da avantaj sağlayabilir: Bu bireyler liderlik rollerinde güven ve empati sergileyerek pozitif çalışma dinamikleri oluşturur. Nitekim güvenli bağlanmanın yüksek olduğu yöneticilerin çalışanlarıyla daha güçlü güven ilişkileri kurduğu ve çalışan bağlılığını artırdığı bulunmuştur (Virga vd., 2019). Sonuç olarak, güvenli bağlanma stiline sahip kişiler, işyerinde örgütsel vatandaşlık davranışları, takım çalışması ve örgütsel bağlılık gibi olumlu çıktılara daha meyillidir.

2.1.2.2 Kayıtsız bağlanma

Kayıtsız (dışlayıcı/kaçınan) bağlanma stilindeki bireyler, genel olarak yüksek yakınlık kaçınma ve düşük kaygı düzeyine sahiptir. Bu kişiler öz yeterliliklerine aşırı vurgu yapar, başkalarına duygusal olarak bağımlı olmaktan kaçınır ve ilişkilerde mesafeli dururlar (Ren vd., 2024). Dışlayıcı bağlanma stiline sahip bireyler, kendilerini genellikle olumlu görür ancak başkalarına güvenmezler; diğerlerini “güvenilmez” veya “yeterince destekleyici değil” olarak algıladıkları için duygusal yakınlığı minimize etme eğilimindedirler (Yang vd., 2020). Bu strateji, çocuklukta bakım verenin tutarsız veya mesafeli olmasına karşı geliştirilmiş bir başa çıkma biçimidir.

Kayıtsız bağlanma stili, duygusal alanlarda bir tür bastırma ve mesafe ile karakterizedir. Bu bireyler yoğun duygusal durumlarda destek aramaktan kaçınırlar ve ihtiyaç duyduklarında bile başkalarına güvenmekte zorlanırlar. Araştırmalar, dışlayıcı bağlanma stilinin daha düşük pozitif duygu düzeyleri ve yalnız kalma tercihi ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Duygusal ihtiyaçları konusunda içe dönük olmaları, stresle baş etmede sosyal destek mekanizmalarını kullanmalarını engelleyebilir. Bununla birlikte, bazı bulgular kayıtsız bağlanmanın belirli koşullarda kısmen koruyucu olabileceğine de işaret ediyor: Örneğin, yüksek stresli ortamlarda duygusal mesafe koyma ve kendine güvenme eğilimi, travmatik durumlarda belli bir dayanıklılık sağlayabilir (Sagone vd., 2023). Ancak genel olarak, kayıtsız bağlanma stiline sahip bireyler yakın ilişkilerde doyum konusunda sorun yaşayabilir ve bu durum uzun vadede iyi oluşlarını olumsuz etkileyebilir.

İş yerinde kayıtsız bağlanma stiline sahip çalışanlar, takım çalışması ve iletişim gerektiren ortamlarda zorluklar yaşayabilir. Bu çalışanlar başkalarına güvenmekten kaçındıkları için iş

birliği ve iletişim düzeyleri düşüktür; genellikle “sadece kendime güvenirim” yaklaşımı sergilerler (Ye vd., 2022). Sonuç olarak, ekip içi bilgi paylaşımına gönülsüz olabilir ve yardım istemekten kaçınabilirler (Wise vd., 2022). Kayıtsız bağlanma, düşük düzeyde örgütsel güven ve takım aidiyeti ile ilişkilendirilmiştir (Ren vd., 2024). Örneğın, iş tatmini ve kariyer tatmini üzerinde yapılan araştırmalarda, dışlayıcı (ve korkulu) bağlanma gösteren çalışanların daha düşük iş tatmini ve başkalarına daha az güven duyma eğiliminde olduğu bulunmuştur (Ye vd., 2022; Yang vd., 2020). Ayrıca, kaçınan bağlanma stiline sahip bireyler örgütsel vatandaşlık (bireylerin örgüte olan görevleri ve sorumlulukları dışında göstermiş oldukları fazladan çaba) davranışlarına daha az yatkın olup işten ayrılma niyetini daha yüksek bildirebilirler (Yang vd., 2020). 2022 yılında COVID-19 dönemi çalışanlarıyla yapılan bir araştırmada, bağlanma kaçınması yüksek çalışanların işyeri sapma davranışlarına (ör. kasıtlı olarak işi aksatma, kuralları çiğneme) daha fazla yöneldiğı görülmüştür (Virga vd., 2019). Bunun nedeni, güvensiz bağlanmanın getirdiğı düşük bağlılık ve iletişim eksikliğinin, belirsizlik dönemlerinde çalışanların kuruma yabancılaşmasını artırması olabilir. Öte yandan, kayıtsız bağlanma stiline bazı iş ortamlarında avantaj sağlayabileceğı de not edilmelidir. Bağımsızlık ve otonomi gerektiren görevlerde veya destek az olduğunda, bu kişiler aşırı duygusallığa kapılmadan karar verebilirler (Ren vd., 2024). Nitekim bazı bulgular, bağımsız çalışmanın ödüllendirildiğı kariyerlerde kaçınan/dışlayıcı çalışanların başarılı sonuçlar alabildiğini göstermektedir (Sagone vd., 2023). Ancak çoğunlukla elde edilen bulgular, kayıtsız bağlanmanın örgüt içinde sosyal mesafe, düşük takım ruhu ve zamanla düşük örgütsel bağlılık ile sonuçlanabildiğini ortaya koymaktadır.

2.1.2.3 Korkulu bağlanma

Korkulu bağlanma stili hem yüksek kaygı hem de yüksek kaçınma boyutlarıyla karakterizedir (Ren vd., 2024). Bu stil genellikle “dağınık/disorganize bağlanma” olarak da anılır. Korkulu bağlanma stiline sahip bireyler, bir yandan yakın ilişki kurmak ve destek görmek isterken, diğeri yandan güvensizlik ve incinme korkusu nedeniyle yakınlıktan kaçarlar. Yani, “yaklaşma-kaçınma” ikileminde kalırlar: Hem bağlanmak isterler hem de bağlanmaktan korkarlar. Bu kişiler, genellikle kendilerini değersiz görür (olumsuz öz-değer) ve başkalarına karşı güven duymakta zorlanır (olumsuz başkaları modeli). Çocuklukta bakım verenden hem korku hem de sevgi gelen karışık sinyaller almış olmaları, bu çelişkili bağlanma modeline yol açabilir. Korkulu bağlanma stiline birey üzerinde yaratabileceğı

etkiler oldukça zorlayıcıdır. Bu kişiler, yüksek düzeyde stres ve kaygı deneyimler ve sosyal ilişkilerde sürekli bir tedirginlik hali yaşarlar. Korkulu bağlanma, aynı zamanda reddedilme beklentisi ile de yakından ilişkilidir: Bu bireyler, sosyal ortamlarda diğerlerinin kendilerini olumsuz değerlendireceğine dair güçlü bir inanç taşırlar ve bu da anksiyete seviyelerini artırır (Sagone vd., 2023). Nitekim Sheinbaum ve ark. (2015) bulguları, korkulu bağlanma stiline sahip kişilerin daha fazla strese maruz kaldığını, anksiyete belirtilerinin belirgin olduğunu ve başkalarından reddedilme algısının yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlanma stiline sahip kişiler, destek arama konusunda da ambivalan bir tutum sergilerler: Yardıma ihtiyaç duysalar bile güvensizlikleri nedeniyle destek arayışını erteleyebilir veya tamamen kaçınabilirler, bu da problemlerinin içten içe büyümesine yol açabilir (Ye vd., 2022).

Korkulu bağlanma stiline sahip bireylerin iş hayatındaki davranışları, güvensizlik ve kaçınma temaları etrafında şekillenir. İş yerinde sosyal etkileşimlerden kaçınma eğilimi gösterebilirler; çalışma arkadaşlarıyla yakın ilişkiler kurmakta çekingen davranır, ekip çalışmasında pasif kalabilirler. Araştırmalar, korkulu (ve benzer şekilde kaçınan) bağlanma stiline sahip işyerinde güven duygusunu zedelediğini göstermektedir (Ren vd., 2024). Korkulu bağlanma stiline sahip çalışanlar, iş ortamını adeta sosyal etkileşimden kaçınmak ve “kendi başına çalışmak” için bir fırsat olarak görebilirler (Sagone vd., 2023). Bu durum, özellikle takım çalışmasının kritik olduğu işlerde performansı olumsuz etkileyebilir. Bu bireyler, geri bildirim alırken veya problem çözerken destek aramaktan çekindikleri için, iş tatminsizlikleri yüksek olabilir ve çalışma ortamında kendilerini izole hissedebilirler (Yang vd., 2020). Örgütsel davranış bağlamında, korkulu bağlanma stiline sahip iş performansı, düşük iş tatmini ve düşük örgütsel bağlılık ile ilişkili olabileceği belirtilmektedir (Wise vd., 2022). Örneğin, korkulu veya çekingen bağlanma eğilimi gösteren çalışanların, belirsiz durumlarda karar almaktan kaçınabildiği, sorumluluk üstlenmekten çekindiği ve bu nedenle liderlik pozisyonlarına aday olma olasılıklarının düşük olduğu ifade edilmektedir. Dahası, iş yerinde güven duymakta zorlandıkları için ast-üst ilişkilerinde problemler yaşayabilir, yöneticilerinin desteğine şüpheyle yaklaşabilirler. Bu durum, kariyer ilerlemelerini de olumsuz etkileyebilir. Bununla birlikte, kayıtsız bağlanmaya benzer şekilde korkulu bağlanma stiline sahip iş ortamında nadiren bazı avantajlar sağlayabileceği öne sürülmüştür: Yüksek bağımsızlık gerektiren ve minimal sosyal etkileşim içeren görevlerde, bu çalışanlar duygusal dikkat dağınıklar olmaksızın odaklanabilirler. Bununla birlikte, genel eğilim

korkulu bağlanmanın iş yerinde yalıtılmışlık, iletişim kopukluğu ve düşük takım uyumu yaratabileceği yönündedir (Ye vd., 2022). Bu nedenle, örgütlerin bu tarz çalışanlara yönelik ekstra güven inşa edici adımlar atması ve psikolojik güvenliği artırıcı tedbirler alması önemlidir.

2.1.2.4 Saplantılı bağlanma

Saplantılı bağlanma stilinde bireyler, yüksek düzeyde bağlanma kaygısı ve düşük kaçınma sergilerler. Bu kişiler, terk edilme korkusu yoğundur ve ilişkilerde sürekli onay arayışı içindedirler. Kendilerine dair içsel inançları genellikle olumsuz veya yetersizlik hissi içerirken, başkalarını gözünde idealize edebilir ya da onların desteğine aşırı önem atfedebilirler (Yang vd., 2020). Saplantılı bağlanma, çocuklukta bakım verenin tutarsız ilgisine karşı çocuğun aşırı alarm halinde olup sürekli yakınlık arama stratejisi geliştirmesiyle ilişkilendirilir. Yüksek kaygılı bağlanma, bireyin iç dünyasında sürekli bir güvensizlik ve onay ihtiyacı yaratır. Bu bireyler sosyal ilişkilerinde reddedilme ihtimaline karşı aşırı tetikte olabilir, reddedilme korkusu gündelik yaşamlarında belirgin bir stres kaynağıdır (Virga vd., 2019). Araştırmalar, kaygılı bağlanma stiline artan stres, anksiyete ve tükenmişlik belirtileriyle ilişkili olduğunu göstermiştir (Sagone vd., 2023). Örneğin, iş hayatında kaygılı bağlanması yüksek çalışanlar, geri bildirim ve eleştiriye karşı daha duyarlı (hatta aşırı duyarlı) olabilir ve bu durum iş doyumlarını olumsuz etkileyebilir. Nitekim saplantılı bağlanma gösteren kişiler, işyerinde kendilerini yeterince takdir edilmemiş hissedebilir ve bu da tükenmişlik riskini artırabilir. Yang vd. (2020) tarafından yapılan araştırma, kaygılı ve kaçınan bağlanma stillerinin çalışanların olumsuz duygulanımını artırdığını; artan olumsuz duygulanımın da onların lider olarak ortaya çıkma olasılığını düşürdüğünü göstermiştir. Çalışma ayrıca, çalışanların görev-odaklı davranış düzeyi yüksek olduğunda bu olumsuz dolaylı etkinin zayıfladığını belirtmişlerdir. Kaygılı bağlanma örüntüsüne sahip bireylerin “kendimi değersiz görüyorum, başkaları güvenilmez; beni reddederlerse mahvolurum” biçimindeki içsel şemaları, olumsuz duygulanımı tetikleyerek liderlik potansiyellerini gölgeleyebilmektedir (Yang vd., 2020). Bu nedenle, bu kişiler yoğun duygusal dalgalanmalar yaşar; bir yandan yakınlık ve destek ararken diğer yandan en ufak olumsuzlukta yoğun kaygı ve çaresizlik hissedebilirler. Saplantılı bağlanma stiline sahip çalışanlar, işyerinde aşırı ilişki odaklı bir tutum sergileyebilirler. Bu çalışanlar için takım arkadaşlarının ve yöneticilerin kendilerini kabul etmesi büyük önem taşır; dolayısıyla onay

arayışıyla fazla uyumlu davranabilir ya da kendi görüşlerinden ödün verebilirler. Örgütsel davranış literatürü, kaygılı bağlanmanın işle ilgili bazı olumsuz çıktılara yol açabileceğini göstermektedir. Örneğin, iş tatmini genellikle bu bireylerde daha düşüktür; çünkü yaptıkları işin takdir edilmediği duygusuna kapılmaya yatkındırlar (Virga vd., 2019). İş stresi ve tükenmişlik bu grupta daha sık görülür; sürekli kabul görme ihtiyacı ve eleştiriye duyarlılık, iş ortamındaki belirsizliklerde onları yıpratır. Nitekim, Fraley ve Shaver'ın bulgularına göre (2008), kaygılı bağlanma stiline sahip çalışanlar işyerindeki ilişkiler konusunda daha fazla endişe duymakta, daha fazla iş stresi ve işe bağlı kaygı bildirmektedirler. Kaygılı bağlanmanın örgütsel sapma davranışları ile de bağlantısı tespit edilmiştir: COVID-19 döneminde yapılan bir araştırmada bağlanma kaygısı yüksek çalışanların, artan belirsizlik ve iş güvencesi endişesiyle daha fazla işe devamsızlık, kuralları ihlal etme gibi sapma davranışları sergilediği gözlemlenmiştir (Wise vd., 2022). Bu durumun, çalışanların stres altında aşırı tepkisel davranmalarından ve duygusal düzenlemekte zorlanmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Öte yandan, kaygılı bağlanmanın bazı “avantajlı” yönleri olabileceği de bazı araştırmalarda vurgulanmıştır. Örneğin, bu bireylerin ortam tarama ve tehdit algılama konusunda yüksek hassasiyete sahip oldukları, bu sayede ekip içinde ortaya çıkabilecek sorunları önceden sezebildikleri belirtilmiştir. Yine de genel olarak, saplantılı/kaygılı bağlanma stiline sahip çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin dalgalanabileceği, yüksek stres altında işten ayrılma niyetinin artabileceği ve sürekli geri bildirim arayışı nedeniyle yöneticilerle ilişkilerinde zorluk yaşayabileceği bildirilmektedir.

Güncel araştırmalar, bağlanma stillerinin sadece romantik ilişkileri değil, iş ve organizasyonel yaşamı da derinden etkilediğini ortaya koymaktadır. 2020 ve sonrasında yayımlanan çalışmalar, güvenli bağlanmanın çalışanların işe uyumundan liderlik becerilerine kadar pek çok olumlu çıktıyla ilişkili olduğunu; buna karşın güvensiz bağlanma stillerinin (kayıtsız, saplantılı ve korkulu) farklı şekillerde çalışma tutum ve davranışlarına yansıdığını göstermektedir (Ren vd., 2024; Sagone vd., 2023; Wise vd., 2022).

Kaygılı ve kaçınmacı eğilimler, artmış negatif duygular, stres ve sapma davranışları şeklinde örgütsel hayata yansırken, güvenli bağlanma daha yüksek iş tatmini, bağlılık ve iyi oluş getirmektedir. Bu bulgular, işyerinde bireylerin bağlanma tarzlarına duyarlı olmanın ve gereken psikolojik destek mekanizmalarını oluşturmanın önemini vurgular. Sonuç olarak, her bir bağlanma stiline kendine özgü ihtiyaç ve potansiyel riskleri olduğu anlaşılmıştır.

Örgütler ve yöneticiler, çalışanların bu içsel bağlanma dinamiklerini göz önünde bulundurarak daha etkili liderlik, iletişim ve destek stratejileri geliştirebilir; böylece hem çalışanların psikolojik iyilik halini hem de örgütsel verimliliği artırabilirler.

2.1.3 Yetişkin Bağlanma Kuramı ve İlgili Teoriler

Bağlanma kuramı, başlangıçta bebeklik dönemine odaklanmış olsa da daha sonra bu kavramın yetişkinlik dönemine de yansıyan yönleri kapsamlı biçimde ele alınmıştır (Bowlby, 1969; Bartholomew ve Horowitz, 1991; Hazan ve Shaver, 1987). Bağlanma kuramının temel önermesi, erken çocukluk döneminde bakım verenle kurulan ilişkinin, bireyin ileriki yaşamında romantik, sosyal ve hatta örgütsel ortamlarda sergilediği ilişki örüntülerini etkilediğidir (Ainsworth ve Bell, 1970; Bowlby, 1980). Bu bölümde, Bowlby'nin kuramsal altyapısından başlayarak Ainsworth'un deneysel yaklaşımlarına ve Bartholomew ile Horowitz'nin yetişkin bağlanma modeline değinilerek, kuramın farklı boyutları ele alınacaktır.

2.1.3.1 Bowlby'nin bağlanma kuramı

John Bowlby (1980), bağlanma kuramının kurucusu olarak kabul edilmektedir (Sagone vd., 2023). İlk çalışmalarında, anne-çocuk arasındaki duygusal bağı “bağlanma davranışı” olarak tanımlamış ve bu bağın hayatta kalma ihtiyacından kaynaklanan evrimsel bir temele dayandığını öne sürmüştür. Bowlby'ye göre, bebekler ihtiyaçlarına duyarlı şekilde karşılık veren bakım vereni, “güvenli üs” ve “sağlam sığınak” olarak algılar (Bowlby, 1980). Bu sayede çocuk, dış dünyayı keşfetmek için kendini güvende hisseder. Eğer bakım veren sürekli ve tutarlı bir biçimde ulaşılabilir değilse veya çocuğun ihtiyaçlarına duyarsız kalıyorsa, çocukta kaygılı veya kaçınmacı davranışlar gözlenebilir (Sümer ve Güngör, 1999). Bowlby'nin en önemli katkılarından biri, “içsel çalışma modelleri” kavramıdır. İçsel çalışma modelleri, bireyin kendisine ve başkalarına dair geliştirdiği zihinsel temsiller olup, ilerleyen yaşamda kurulan tüm yakın ilişkilerin temelini oluşturur. Bu modeller, bireyin yetişkinlikte de ilişkilerinde nasıl davranacağını, kendisini ne kadar değerli ve başkalarını ne kadar güvenilir gördüğünü belirler (Erzen, 2016). Dolayısıyla, Bowlby'nin bakış açısı, bağlanmanın bebeklik dönemiyle sınırlı kalmayıp ölümüne dek devam edebilen bir süreç olduğunu öne sürer (Bowlby, 1980). Günümüzde yetişkin bağlanma araştırmalarının birçoğu, Bowlby'nin ortaya koyduğu bu kuramsal çerçevenin genişletilmesiyle şekillenmiştir (Giritli, 2024).

2.1.3.2 Ainsworth'un bağlanma Kuramı

Wise vd. (2022), Bowlby'nin kuramsal yaklaşımını deneysel yöntemlerle pekiştiren ve Yabancı Durum deneyini geliştirerek bağlanma stillerini sistematik olarak gözlemleyen kişinin Ainsworth olduğunu belirtmiştir. Ainsworth ve Bell (1970) çalışması, çocuğun bakım verenden kısa süreli ayrılıp bir yabancıyla karşılaşması ve tekrar birleşmesi sürecinde verdiği tepkileri incelemiştir. Elde edilen bulgular, bebeklerin farklı bağlanma kategorileri (güvenli, kaygılı/kararsız, kaçınmacı) geliştirdiğini göstermiştir (Ainsworth ve Bell, 1970; Yang vd., 2020). Ainsworth'un yaklaşımında, bakım verenin duyarlılık ve erişilebilirlik düzeyi, çocuğun geliştirdiği bağlanma stilinde belirleyicidir. Örneğin, güvenli bağlanma gösteren bebekler, anne yanlarından ayrıldığında kısa süreli sıkıntı yaşayabilir ancak yeniden bir araya geldiklerinde çabuk yatıştır; kaygılı bağlanma gösteren bebekler ise aşırı huzursuzluk ve endişe sergiler; kaçınmacı bağlanma gösterenler anneden kopuk, tepkisiz görünür (Ainsworth ve Behehar, 2015). Ainsworth'un bu deneysel bulguları, ilerleyen dönemde yetişkin bağlanma araştırmalarına temel teşkil etmiş, Hazan ve Shaver (1987) gibi araştırmacılar bu kategorileri yetişkin romantik ilişkilerine uyarlamışlardır.

2.1.3.3 Bartholomew ve Horowitz'nın yetişkin bağlanma kuramı

Bowlby ve Ainsworth'un bebeklik dönemine odaklı çalışmalarını yetişkinliğe uyarlayan etkili yaklaşımlardan biri, Bartholomew ve Horowitz (1991) tarafından geliştirilmiştir (Ye vd., 2022). Hazan ve Shaver'in (1987) romantik bağlanma tiplerine (güvenli, kaygılı, kaçınmacı) dair çalışmalarının ardından Bartholomew ve Horowitz, "dörtlü yetişkin bağlanma modeli"ni ortaya koymuştur. Bu model, kişinin "benlik" ve "başkaları"na dair olumlu/olumsuz inançlarına dayalı olarak dört stil tanımlar (Bartholomew ve Horowitz, 1991):

- a. Güvenli (benlik ve başkaları olumlu)
- b. Saplantılı/Kaygılı (benlik olumsuz, başkaları olumlu)
- c. Kayıtsız/Kaçınan (benlik olumlu, başkaları olumsuz)
- d. Korkulu/Çekingen (benlik ve başkaları olumsuz)

Bartholomew ve Horowitz'nın çalışması, yalnızca romantik ilişkilerde değil, iş ve örgütsel bağlamlarda da yaygın biçimde uygulanmış; dörtlü bağlanma modeli doğrultusunda ölçekler geliştirilmiştir (Sümer ve Güngör, 1999; Erzen, 2016). Bu dört stil, bireyin kaygı (terkedilme

korkusu) ve kaçınma (yakınlıktan rahatsızlık) düzeylerine göre de kategorize edilebilmektedir. Model, bağlanma stillerinin örgütsel bağlılık, iş tatmini, iletişim becerileri ve benzeri çok sayıda değişkenle ilişkilendirilmesine imkân vermiş; güncel literatürde gerek klinik psikoloji gerek örgütsel davranış çalışmalarında önemli bir çerçeve sunmuştur (Giritli, 2024; David ve Shih, 2024; Ren vd., 2024).

2.1.4 Bağlanma Stillerini Etkileyen Faktörler

Bağlanma stillerinin şekillenmesinde, bireylerin erken yaşantılarına bağlı olarak gelişen içsel yolculuğu kadar yetişkinlik döneminde bulundukları örgüt ve çalışma koşulları da önemli rol oynayabilmektedir (Ateş ve Erdem, 2020; Antalyalı vd., 2017). Literatürde, bağlanma stillerinin oluşumu ve sürdürülmesinde hem bireysel hem de örgütsel faktörlerin etkileşimde olduğu belirtilmektedir (Özkan vd., 2022). Aşağıda, bu faktörler iki alt başlıkta ele alınmıştır.

2.1.4.1 Bireysel faktörler

Bireysel faktörler, kişinin kişilik özellikleri, psikolojik gereksinimleri, erken dönem aile etkileşimleri ve hatta bilişsel-duygusal düzenleme stratejilerini kapsamaktadır (Kılıç ve Kümbetlioğlu, 2016). Örneğin, kişilik özelliklerinden dışadönüklük, sorumluluk ve açıklık gibi boyutlar, bireylerin güvenli bir ilişki kurma eğilimlerini artırabilirken, nevroitiklik düzeyi yüksek bireylerde kaygılı ya da korkulu bağlanma stiline eğilim gözlenebilmektedir. Buna ek olarak, iletişim becerileri de bağlanma stillerini etkileyen önemli bireysel etmenler arasında yer alır. Kişinin kendini açıkça ifade edebilmesi, duygu paylaşımından kaçınmaması, yakın ilişkilerde güvenli bir alan yaratma olasılığını artırır (Kim vd., 2019).

Erken ailesel deneyimler de bağlanma stiline temelini oluşturur (Narvaez vd., 2016). Sağlıklı bir ebeveyn-çocuk etkileşimi, çocuklukta güvenli bir bağlanma geliştirmeyi mümkün kılarken, ihmalkâr ya da aşırı müdahaleci ebeveynlik, kaygılı veya kaçınmacı bağlanma eğilimlerini tetikleyebilir. Yetişkinlikte ise, romantik ilişki kalıplarından zihinsel sağlığa kadar geniş bir yelpazede bu erken deneyimlerin izleri görülebilir. Nitekim, demografik özellikler (örneğin, yaş, cinsiyet) ve farklı sosyo-kültürel koşullar da bireyin bağlanma yaklaşımını şekillendirmede rol oynayabilmektedir (Tekne ve Güney, 2020). Bunun yanı sıra, motivasyon ve içsel enerji gibi psikolojik süreçler de bireylerin bağlanma stilleriyle ilişkili bulunmuştur. Örneğin, içsel motivasyonu yüksek bireyler, sosyal

ortamlarda daha az kaygı veya kaçınma yaşayabilir ve işyerinde de güvenli bir bağlanma stiline yakın davranışlar sergileyebilir (Özkan vd., 2022). Tüm bu bireysel faktörler, kişinin bir ilişki ya da çalışma ortamında nasıl bağlanma örüntüsü geliştireceğini büyük ölçüde etkilemektedir.

2.1.4.2 Örgütsel faktörler

Bağlanma stillerinin yetişkinlikteki yansımalarının büyük kısmı, bireyin içinde bulunduğu örgüt ve çalışma koşulları tarafından desteklenebilir ya da zayıflatılabilir (Ateş ve Erdem, 2020). Araştırmalar, çalışanların örgütsel güven ve bağlılık düzeylerini, yöneticilerin liderlik stillerini, iş arkadaşlarıyla kurulan ilişkileri ve kurumun genel iklimini “örgütsel faktörler” olarak ele almaktadır (Antalyalı vd., 2017). Örneğin, liderlik tarzı bu konuda belirleyici bir rol oynar (Sahu vd., 2018). Dönüşümcü liderliğin, çalışanlarla güven ve yakınlık temelli bir ilişki kurarak onların “güvenli bağlanma” hissini güçlendirebildiği; buna karşılık daha otokratik ya da ilgisiz liderlik modellerinin kaygılı veya kaçınmacı eğilimleri tetikleyebildiği savunulmaktadır. Benzer şekilde, örgütsel iklim ve kurumun destekleyici yapısı, çalışanların duygusal güvenlik ihtiyaçlarını ne ölçüde karşılayabileceği ile ilgili önemli bir göstergedir (Dong vd., 2024).

İş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi değişkenler de çalışanların bağlanma stillerini etkileyen ve aynı zamanda bu stillerden etkilenen örgütsel faktörler arasındadır (Antalyalı vd., 2017). İşyerinde kişinin kendini güvende ve desteklenmiş hissetmesi, güvenli bağlanma eğilimini pekiştirirken, olumsuz çalışma koşulları ya da toksik iş arkadaşlığı, çalışanların kaygılı veya korkulu bağlanma özelliklerini artırabilmektedir (Goel vd., 2023). Ayrıca, iş yeri dışlanması (ostracism), haksız muamele, düşük sosyal destek gibi negatif örgütsel etkenlerin, çalışanlarda güvensiz bağlanma eğilimi geliştirmeye ve işten ayrılma niyetinin yükselmesine yol açabildiği gösterilmiştir (Dong vd., 2024). Bunun yanı sıra, işin niteliği (örneğin, yüksek stres ve sorumluluk gerektiren meslekler), uzun çalışma saatleri ve belirsizlik gibi faktörler de çalışanların bağlanma dinamiklerini etkileyebilir. Araştırmalar, yüksek belirsizlik içeren işlerde kaygılı bağlanma stiline tetiklenebileceğini, iş arkadaşlarıyla mesafeli ilişkileri bulanan çalışanlarda ise kaçınan bağlanmanın sık görülebileceğini ortaya koymaktadır (Carluccio vd., 2020). Örgütsel faktörler, bireylerin halihazırda sahip oldukları bağlanma örüntülerini ya güçlendirip onarabilir ya da daha da zayıflatabilir. Dolayısıyla, örgütlerde çalışan bağlılığını ve verimliliği artırmak isteyen yöneticiler, güven, destek ve pozitif sosyal

etkileşimleri teşvik eden bir kurumsal iklim yaratmaya özen göstermelidir (Ateş ve Erdem, 2020).

2.2 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık, çalışan ile örgüt arasındaki psikolojik bağ ifade eden bir kavramdır. Robbins ve Judge'a (2013) göre örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün kendisi ve amaçları ile özdeşleşmesi ve o örgütte kalma istekliliği anlamına gelir. Bu bağlılık durumu çalışanların işe yönelik tutum ve davranışlarını etkileyen psikolojik bir süreç olarak değerlendirilir (Ünal, 2023). Allen ve Meyer (1990) ise bağlılığı, çalışanın örgüte bağlayan ve işten ayrılma olasılığını azaltan bir psikolojik durum şeklinde tanımlamıştır. Bu yaklaşımların ortak noktası, bağlılığın çalışan zihninde oluşan ve bireyi örgüte bağlayan güçlü bir duygu durumu olduğudur. Örgütsel bağlılık, bireyin sadece rasyonel bir kararı değil, aynı zamanda duygularını ve değerlerini de içerir. Çalışan, örgüte bağlılık geliştirdiğinde örgütün değerlerini ve hedeflerini içselleştirir ve örgütte kalma yönünde anlamlı çaba sarf eder (Allen ve Meyer, 1990). Bu içsel bağlılık sayesinde çalışanlar örgütün başarısı için gönüllü ekstra rol davranışları gösterme eğiliminde olurlar. Örgütsel bağlılık aynı zamanda çalışanların iş kimliği ve aidiyet duygusunu güçlendirir; bu da onların işte daha tatmin olmuş ve motive hissetmeleriyle sonuçlanır (Becker, Billings, Eveleth, ve Gilbert, 1996). Nitekim bağlılığı yüksek çalışanların iş tatmininin daha yüksek, işten ayrılma oranlarının daha düşük olduğu; işlerinde daha gayretli ve üretken oldukları gözlemlenmiştir (Ünal, 2023). Bu nedenle örgütsel bağlılık hem çalışanların psikolojik iyi oluşu hem de örgütsel verimlilik açısından kritik bir kavramdır.

2.2.1 Örgütsel Bağlılık ile İlgili Tanımlar

Farklı araştırmacılar örgütsel bağlılığı çeşitli şekillerde tanımlamıştır. Örneğin, Becker ve arkadaşları (1996) örgütsel bağlılığı çalışanların işyerine olan “psikolojik bağlılığı” olarak ifade etmektedir. Buna göre bağlılık, çalışanın örgüte duygusal düzeyde bağlanması anlamına gelir. Mowday, Porter ve Steers (1982) gibi klasik yaklaşımlar da bağlılığı, çalışanın örgütle özdeşleşme derecesi ve örgütte kalma arzusu olarak tanımlayarak daha çok çalışanın örgüte yönelik tutumuna vurgu yapmıştır. Allen ve Meyer'in (1990) tanımı da benzer şekilde bağlılığın, çalışan ile örgüt arasındaki bağın gücünü gösteren bir zihin hali olduğunu vurgular (Allen ve Meyer, 1990). Görüldüğü üzere, tanımlardaki küçük farklılıklara rağmen özünde örgütsel bağlılık, çalışanın örgütle kurduğu duygusal bağ,

aidiyet ve devam etme isteği ile ilgilidir. Örgütsel bağlılığın bireysel ve grup dinamiklerine etkisi, klinik psikoloji bağlamında da incelenmektedir. Birey düzeyinde güçlü bir bağlılık, çalışanların iş doyumunu ve psikolojik iyi oluşunu artırırken, bağlılığın düşük olması stres ve tükenmişlik riskini yükseltebilir (Robbins ve Judge, 2013). Grup dinamikleri açısından bakıldığında, bağlılık düzeyi yüksek çalışanlar ekip içerisinde daha işbirlikçi davranır ve ortak amaçlar için gönüllü çaba gösterir (Ünal, 2023). Örneğin, bağlı çalışanlar örgütün hedeflerini kendi hedefleri gibi benimsediği için ekip ruhu ve dayanışma artar. Sonuç olarak, örgütsel bağlılık hem bireyin psikolojisini hem de ekip içindeki etkileşimleri pozitif yönde etkileyebilen bir tutumdur.

2.2.2 Örgütsel Bağlılık ile İlgili Modeller

Örgütsel bağlılık konusunda geliştirilmiş çeşitli kuramsal modeller bulunmaktadır. Bunlar içinde en yaygın kabul göreni Allen ve Meyer'in Üç Boyutlu Modeli olarak bilinen modeldir. Meyer ve Allen (1990, 1991), örgütsel bağlılığı üç ayrı boyutta ele almıştır: duygusal bağlılık, süreklilik (devamlılık) bağlılığı ve normatif bağlılık. Bu üç boyut çalışanların örgüte bağlılık hislerinin farklı yönlerini temsil etmektedir. Allen ve Meyer'in modeli dışında, O'Reilly ve Chatman (1986) tarafından önerilen bir başka model de bulunmaktadır. O'Reilly ve Chatman, örgütsel bağlılığı gelişim sürecine göre üç şekilde sınıflandırmıştır: uyum, özdeşleşme ve içselleştirme (O'Reilly ve Chatman, 1986). Uyum yönelimli bağlılık, çalışanın ödül kazanma veya cezadan kaçınma motivasyonu ile örgüte yüzeysel bir bağlılık göstermesidir. Özdeşleşme, çalışanın kendisini örgütteki kişilerle özdeşirmesi, onlarla grup aidiyeti kurması anlamına gelirken; içselleştirme ise çalışanın kendi değerlerini örgütün değerleriyle uyumlu hale getirerek derin bir bağlılık geliştirmesini ifade eder. Bu model, bağlılığın oluşumunda bireyin motivasyon kaynaklarına vurgu yaparak Allen ve Meyer'in daha sonuç odaklı üçlü modelini tamamlayıcı bir perspektif sunar. Örgütsel bağlılık modelleri, klinik psikoloji bakış açısıyla incelendiğinde çalışanların örgüte bağlanma şekillerine dair içgörüler sağlamaktadır. Meyer ve Allen'in modelinde yer alan duygusal bağlılık daha çok tutumsal bağlılık yönüyle öne çıkar; yani bireyin örgütle duygusal bir ilişki kurması ve kendini ait hissetmesi söz konusudur. Bu, klinik açıdan sağlıklı bir bağlanma olarak görülebilir ve bireyin psikolojik ihtiyaçlarının karşılandığını gösterir. Süreklilik bağlılığı ise davranışsal bağlılık yönüne benzer şekilde, bireyin mevcut işi bırakmasını engelleyen faktörlere (maddi ihtiyaçlar, alternatif eksikliği vb.) dayalı bir bağlanmadır (Coetzee vd., 2021). Klinik perspektiften, bu tür bağlılık aşırıya kaçtığında bireyde stres ve

çaresizlik duygusu yaratabilir. Normatif bağlılık ise bireyin vicdani ve etik değerleriyle ilgili bir tutum olduğundan, klinik olarak kişinin içselleştirdiği toplumsal normların işyerine yansımaları şeklinde yorumlanabilir. Aşırı normatif bağlılık durumunda kişi, “ayrılmak doğru olmaz” hissiyle deforme edici bir suçluluk yaşamaya yatkın olabilir. Sonuç olarak, örgütsel bağlılık modelleri, çalışanların örgüte bağlanma biçimlerini anlamamız için hem örgütsel davranış hem de klinik psikoloji açısından zengin bir çerçeve sunmaktadır.

2.2.3 Bağlılık Boyutları

Bu bölümde bağlılığın boyutları ele alınmaktadır.

2.2.3.1 Duygusal bağlılık

Çalışanın örgüte karşı duyduğu sevgi, aidiyet ve isteklilik duygusunu ifade eder. Duygusal bağlılığı yüksek bir çalışan, örgütte kalmayı içtenlikle ister ve örgütle güçlü bir duygusal bağ kurmuştur (O'Reilly ve Chatman, 1986). Başka bir deyişle, kişinin işyerinde kalmasını sağlayan temel unsur, işine ve örgüte duyduğu sevgidir. Bu tür bağlılık, çalışanın örgütle özdeşim kurmasıyla gelişir. Bu boyut, çalışanların iş tatmini, örgütsel destek ve adalet algısı gibi olumlu deneyimlerle beslenir (Coetzee vd., 2021).

2.2.3.2 Normatif bağlılık

Çalışanın ahlaki veya etik bir sorumluluk duygusuyla örgütte kalma isteğini ifade eder. Normatif bağlılığı yüksek çalışanlar, örgütte kalmaları gerektiğine inandıkları için ayrılmayı düşünmezler; bunu “doğru olanı yapmak” şeklinde algırlar (Allen ve Meyer, 1990). Bu boyut, bireyin sadakat ve görev duygusundan kaynaklanır. Klinik açıdan bakıldığında normatif bağlılık, bireyin içselleştirdiği değerler ve yükümlülük duygusuyla yakından ilişkilidir. Uygun düzeyde olduğunda işyerinde sadakat ve istikrar getirirken, aşırı olduğunda bireyin kendini borçlu hissetmesine ve olumsuz duygular yaşamasına yol açabilir.

2.2.3.3 Sürekli bağlılık

Çalışanın işten ayrılmanın getireceği maddi ve manevi maliyetleri değerlendirmesi sonucunda, mecburiyetten örgütte kalma durumunu ifade eder. Sürekli bağlılık durumunda birey, ayrılmanın kendisi için yaratacağı olumsuz sonuçlara odaklanır: yeni bir iş bulmanın zorluğu, kıdem tazminatı veya emeklilik haklarının kaybı, gelir kesintisi vb. Bu boyutu yüksek olan çalışanlar, “ayrılırsam daha kötü duruma düşebilirim” düşüncesiyle örgütte

kalırlar (Meyer ve Allen, 1991). Klinik psikoloji perspektifinden, sürekli bağlılık bir tür kaçınmacı bağlanma gibi görülebilir; kişi sevdiğinden değil, kaygı duyduğundan kalmaktadır. Bu bağlılık türü yüksek olduğunda çalışan, aslında kendini sıkışmış hissedebilir ve iş stresi yaşayabilir (Robbins ve Judge, 2013).

2.2.4 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılık, bireysel ve örgütsel birçok faktörden etkilenir. Çalışanın işe yönelik bağlılık düzeyi hem kendi kişisel özelliklerinden hem de çalıştığı ortamın koşullarından beslenir.

Kişilik Özellikleri: Bireylerin mizacı ve karakter özellikleri, örgüte bağlanma eğilimlerinde önemli rol oynar (Kim vd., 2019). Örneğin, sorumluluk bilinci yüksek bir çalışanın örgüte daha güçlü şekilde bağlanması, nevrotik eğilimli bir çalışanın ise kaygı dolu bir tutum sergilemesi beklenebilir.

İletişim Becerileri ve Duygusal Zekâ: Bireyin kendini ifade etme becerisi, duygu paylaşımından kaçınmaması, iş arkadaşlarıyla uyumlu ilişkiler kurabilmesi örgütsel bağlılığı destekler (Kılıç ve Kümbetlioğlu, 2016). Aynı şekilde, duygusal zekâ düzeyi yüksek olan bireylerin hem stresle daha iyi başa çıktığı hem de iş ortamında yakın ilişki ve aidiyet hissetmeye elverişli olduğu gösterilmiştir.

Stresle Baş Etme ve Ruhsal Dayanıklılık: Stresle etkin başa çıkabilen, psikolojik dayanıklılığı (rezilyans) yüksek bireyler, zorlu çalışma koşullarında dahi örgütlerine sadık kalabilir. Özellikle iş yükü yoğun ortamlarda, stres yönetimi yapabilen çalışanların duygusal ve normatif bağlılığı daha yüksek olmaktadır (Narvaez, Wang ve Cheng, 2016).

Liderlik Tarzı ve Yönetim Yaklaşımı: Yönetim biçimi, çalışanların örgüte duygusal yakınlık duyup duymayacağını ciddi ölçüde etkiler. Dönüşümcü liderlik sergileyen yöneticiler, çalışanlarda duygusal bağlılığı güçlendirebilirken; kontrol odaklı ve katı liderlik, kaçınan veya kaygılı bir bağlılık türünü tetikleyebilir (Sahu, Pathardikar ve Kumar, 2018).

Örgütsel Destek ve Adalet: Çalışanın emek ve ihtiyaçlarının örgüt tarafından takdir edilmesi, sosyal haklar, ücret adaleti gibi unsurlar duygusal bağlılığı pekiştirir (Dong, Zhang, Ma, Yin ve Liu, 2024). Örgüt içi adalet algısının düşük olduğu durumlarda ise personel, güven kaybı yaşayarak bağlılık seviyesini düşürebilir.

İş Tatmini ve Çalışma Koşulları: Çalışanların yaptığı işten hoşnut olması, örgütle olan bağıını güçlendirir (Antalyalı vd., 2017). İş doyumu, ücret, terfi imkânları, kariyer gelişimi gibi etkenler çalışanların duygusal ve normatif bağlılığıyla ilişkili bulunmuştur (Ateş ve Erdem, 2020). Örneğin, işinden memnun olan personel, şirkete karşı daha çok aidiyet hisseder ve kurumun hedeflerini benimser.

Kurumsal Kültür ve İklim: Ekip ruhu, açık iletişim ve pozitif etkileşim gibi faktörler çalışanları psikolojik olarak örgüte bağlar (Özkan vd., 2022). Kayıtsız veya düşmanca bir iklim ise kaçınan veya korkulu türde bir “bağlanma” hissine yol açabilir. Klinik psikoloji bakış açısıyla, destekleyici bir örgüt iklimi, çalışanların güvenli bir duygusal zemin bulmasını sağlar; bu da stres ve tükenmişlik risklerini azaltarak örgütsel bağlılığı güçlendirir (Hu ve Lin, 2021).

2.3 İŞ TATMİNİ

İş tatmini, örgütsel davranış ve endüstri-örgüt psikolojisi alanlarında en çok incelenen kavramlardan biridir; çalışanların kendi işlerine ve çalışma koşullarına yönelik duygusal tepkilerini, tutumlarını ve genel memnuniyet düzeylerini yansıtır. Literatürde, iş tatmininin çalışanların örgütteki verimlilik, motivasyon, performans ve bağlılık gibi pek çok kritik değişkenle yakından bağlantılı olduğu vurgulanmaktadır (Tekne ve Güney, 2020; Çelen, Teke ve Cihangiroğlu, 2013). Özellikle günümüz rekabetçi iş dünyasında, çalışanların işlerinden duyduğu memnuniyeti yükseltmeye yönelik stratejiler geliştirmek, örgütlerin sürdürülebilirliği ve kurumsal başarıyı artırma açısından temel hedefler arasında yer alır (Robbins ve Judge, 2013). Bu bağlamda, iş tatminini doğrudan ya da dolaylı biçimde etkileyebilen bireysel ve örgütsel faktörlerin incelenmesi hem kuramsal hem de uygulamalı çalışmalar için önem taşımaktadır.

2.3.1 Tanım

Genel olarak iş tatmini, çalışanın yaptığı işten ve işin çevresel koşullarından elde ettiği duygu durumunu ifade eden çok boyutlu bir kavramdır (Robbins ve Judge, 2013). Daha açık bir ifadeyle, ücret, terfi, çalışma arkadaşları, yöneticilerle ilişkiler ve kariyer imkânları gibi çeşitli iş niteliklerine dair bireyin algıladığı memnuniyet düzeyini ifade eder (Çelen, Teke ve Cihangiroğlu, 2013). İş tatmini, sadece ücret veya sosyal haklar gibi maddi öğelerden değil; aynı zamanda, örgüt kültürü, iletişim yapısı, bireysel değer uyumu ve işin kendisinden

duyulan manevi doyum gibi unsurlardan da etkilenmektedir (Tekne ve Güney, 2020). Bu yönüyle iş tatmini, örgütsel başarının yanı sıra bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerini de belirlemede kritik bir rol oynamaktadır.

2.3.2 İş Tatminine İlişkin Modeller

İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki etkileşim, örgütsel davranış ve psikoloji alanlarında önemli kuramsal tartışmalara konu olmuştur. Bu kapsamda, bireylerin iş yaşamından elde ettikleri doyum ile özel hayatlarından duydukları memnuniyet arasındaki ilişkinin nasıl şekillendiğini açıklamak amacıyla farklı modeller geliştirilmiştir (Heller, Judge ve Watson, 2002; Saari ve Judge, 2004). Literatürde en çok dikkat çeken üç yaklaşım, *sıçrama* (*spillover*) modeli, *telaflı* (*compensation*) modeli ve *bölümleme* (*segmentation*) modeli olarak öne çıkmaktadır (Iris ve Baret, 1972; Tait, Padgett ve Baldwin, 1989).

Sıçrama (Spillover) Modeli: Bu model, bireyin yaşamının bir alanında yaşadığı tatminin diğer alanlara da “sıçrayarak” benzer bir etki yaratacağını öne sürer. Örneğin işinden tatmin olan bir bireyin, özel yaşamında da yüksek doyum düzeylerine ulaşma olasılığının artacağı; tersine iş tatmini düşük olan birinin hayatının diğer alanlarında da mutsuzluk yaşayabileceği kabul edilir (Iris ve Baret, 1972; Tait ve ark., 1989). Hem deneysel hem de teorik çalışmalar, işe yönelik tutumlar ile genel yaşam tatmini arasındaki bu olumlu ilişkilerin güçlü olduğunu göstermektedir (Heller ve ark., 2002).

Telaflı (Compensation) Modeli: Telaflı modeline göre, bireyler bir alanda yaşadıkları doyum eksikliğini, diğer bir alanda daha fazla tatmin arayarak telaflı etmeye çalışırlar (Saari ve Judge, 2004). İşinden yeterince tatmin olamayan kişinin, aile yaşamı veya sosyal faaliyetlerinde daha fazla doyum arayışı içine girmesi buna örnek olarak gösterilebilir. Bu bakış açısı, iş ve yaşam tatmininin birbirini dengeleyici bir dinamiğe sahip olduğunu ve bir alandaki memnuniyet eksikliğinin diğerinde fazla çaba harcanarak giderilebileceğini savunur.

Bölümleme (Segmentation) Modeli: Bölümleme modeli, bireyin hayatını iş ve iş dışı alanlar şeklinde kesin sınırlarla ayırdığını ve bu alanların birbirini etkilemeden, görece bağımsız biçimde yürütüldüğünü kabul eder (Iris ve Baret, 1972). Bu modele göre, kişi işyerinde tatminsizlik yaşasa bile, iş dışı yaşamında kendini tatmin edici etkinliklere yönelerek tüm

memnuniyet düzeyini koruyabilir. Dolayısıyla iş ve yaşam tatmininin birbirinden bağımsız süreçler olarak ele alınabileceği vurgulanır.

Güncel çalışmalar, söz konusu üç modelin de geçerli yönleri olduğunu, ancak birey ve örgüt özelliklerine göre farklı modellerin baskın hale gelebileceğini göstermektedir (Tekne ve Güney, 2020). Bu açıdan, kuramsal çerçeve içinde iş tatmini–yaşam tatmini etkileşimi incelenirken hem kişisel hem de örgütsel değişkenlerin çok boyutlu bir bakışla ele alınması önem taşımaktadır. Örneğin, çalışanın psikolojik ihtiyaçları, örgüt kültürü, liderlik özellikleri ve ailevi sorumlulukları gibi faktörlerin bütünsel değerlendirilmesi, hangi modelin ağır basacağını belirlemede yol gösterici olabilir.

2.3.3 İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatmini, bireylerin örgüt içindeki deneyimlerini hem duygusal hem de bilişsel açıdan yansıtan çok yönlü bir kavram olup, bu deneyimi şekillendiren pek çok unsur bulunmaktadır. Bir taraftan çalışanın kişilik özellikleri, değerleri ve demografik yapısı iş tatmini algısını etkileyebilirken; diğer taraftan örgüt iklimi, ücret politikaları, terfi olanakları, liderlik yaklaşımı ve yönetim biçimi gibi örgütsel değişkenler de bu algıyı güçlendirebilir veya zayıflatır (Tekne ve Güney, 2020). Dolayısıyla, iş tatmini yalnızca tek bir faktöre dayanmaz; aksine bireysel ve örgütsel öğelerin karşılıklı etkileşimi sonucunda ortaya çıkar. Bu bölümde, çalışanların iş tatminini yükseltebilecek ya da azaltabilecek başlıca etmenler kuramsal ve ampirik bulgular ışığında ele alınacaktır.

2.3.3.1 Bireysel faktörler

İş tatmini, büyük ölçüde çalışanın kendi içsel dinamiklerinden etkilenen bir olgudur. Bu içsel dinamikler, bireyin demografik özelliklerinden kişilik yapısına, değer yargılarından mesleki motivasyonuna uzanan geniş bir yelpazeyi kapsar (Tekne ve Güney, 2020). Aşağıda, iş tatmini üzerinde öne çıkan başlıca bireysel faktörler ayrıntılı olarak ele alınmaktadır:

Demografik Özellikler: Yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi demografik değişkenler, çalışanların iş tatmini algılarında önemli rol oynayabilir. Örneğin, kimi araştırmalar ilerleyen yaş grubundaki çalışanların iş tatmini düzeylerinin genç çalışanlara göre daha yüksek olabildiğini öne sürerken, bazı çalışmalarda ise bu ilişkinin anlamlı olmadığı rapor edilmektedir (Güven, 2020). Benzer şekilde, cinsiyet ya da eğitim düzeyinin iş tatminine etkisi çeşitli araştırma bulgularına göre farklılık gösterebilmektedir. Bu durum,

demografik değişkenlerin tek başına belirleyici olmaktan ziyade, örgütsel kültür ve kişisel beklentilerle etkileşim halinde değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir (Tekne ve Güney, 2020).

Kişilik Özellikleri: Kişilik özellikleri, çalışanın iş ortamındaki tutum ve davranışlarının yanı sıra, iş tatmini üzerinde de derin bir etkiye sahiptir (Robbins ve Judge, 2013). Özellikle Beş Faktör Kişilik Kuramında yer alan dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık boyutları, çalışanların iş deneyimlerini şekillendiren temel faktörlerdir. Örneğin, dışadönük bireyler sosyal etkileşimden keyif aldıkları için takım çalışmalarından daha çok doyum alabilirken, duygusal dengesi düşük olan bireyler iş stresine karşı daha savunmasız olabilmektedir (Hu ve Lin, 2021). Dolayısıyla, kişilik özelliklerinin işe ve örgüt iklimine uygunluğu, iş tatmini açısından önemli bir belirleyicidir.

Değer Yargıları ve Beklentiler: Çalışanın hayata, çalışmaya ve başarıya dair sahip olduğu değer yargıları ile örgütsel değerlerin uyumlu olup olmaması, iş tatminini doğrudan etkiler (Çelen, Teke ve Cihangiroğlu, 2013). Eğer birey, örgütün etik anlayışı veya iş yapış biçimleriyle çatışan değerlere sahipse, uzun vadede tatminsizlik yaşama olasılığı artmaktadır. Benzer şekilde, çalışanın işe başlarken geliştirdiği beklentiler ve örgütün sunduğu olanaklar arasındaki uyum derecesi de iş tatmini açısından belirleyicidir (Robbins ve Judge, 2013).

Mesleki Motivasyon ve Kariyer Hedefleri: İş tatmini, bireyin sadece mevcut işinden aldığı doyumunu değil, aynı zamanda geleceğe yönelik beklentilerini, kariyer planlarını ve gelişim imkânlarını da içerir (Saari ve Judge, 2004). Mesleki motivasyonu yüksek, kendini geliştirme isteği olan bir çalışan, kariyer yolunda karşılaştığı zorlukları daha kolay aşabildiği gibi, iş tatminini artıracak öğrenme fırsatlarından da faydalanmaya daha açıktır (Tekne ve Güney, 2020).

Psikolojik Dayanıklılık ve Duygusal Düzenleme: Stresle başa çıkma becerisi, duygusal zekâ ve psikolojik dayanıklılık (rezilyans) gibi bireysel nitelikler, kişinin işteki memnuniyet düzeyini yükselten etmenler olarak görölür (Narvaez, Wang ve Cheng, 2016). Yüksek psikolojik dayanıklılığa sahip çalışanlar, örgüt içindeki zorlu süreçlerde duygusal dengelerini daha kolay koruyarak iş tatminlerini süreklilik arz edecek şekilde geliştirebilirler (Ren, Topakas ve Patterson, 2024).

Sonuç olarak, bireysel faktörler, çalışanın iş yaşamındaki tutumu ve deneyimlediği memnuniyet düzeyi üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. Demografik özellikler, kişilik yapısı, değer yargıları, mesleki motivasyon ve psikolojik dayanıklılık gibi unsurların bir araya gelerek oluşturduğu bütünsel tablo, her bir çalışanın “iş tatmini” algısını şekillendirmektedir. Dolayısıyla, örgütlerin çalışanlarına dair politikalar geliştirmesinde, bu bireysel farklılıkların göz önünde bulundurulması stratejik bir önem taşımaktadır.

2.3.3.2 Örgütsel faktörler

Bireylerin iş tatmini yalnızca kişisel eğilim ve deneyimleriyle sınırlı kalmaz; örgüt yapısı, kültürü ve yönetsel uygulamalar da çalışanların iş doyumunu doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen önemli faktörlerdir (Robbins ve Judge, 2013; Tekne ve Güney, 2020). Örgütsel boyutta, liderlik stili, ücret politikaları, kariyer gelişim olanakları, örgüt kültürü ve çalışma koşulları gibi pek çok unsurun çalışan memnuniyeti üzerinde belirleyici olduğu bilinmektedir. Aşağıda, bu temel örgütsel faktörler detaylı biçimde ele alınmaktadır:

Çalışma Koşulları ve İş Yüğü Yönetimi: Fiziksel çalışma ortamı, ergonomik düzenlemeler, iş saatlerinin esnekliği ve görev tanımlarının netliği gibi unsurlar, çalışanların işe yönelik tutumlarını belirleyen önemli faktörlerdir (Carluccio, Dal Corso, Falco ve De Carlo, 2020). Ayrıca, aşırı iş yükü, belirsiz görevler veya yetersiz kaynaklar, çalışanların stres düzeyini artırarak iş tatminini düşürebilir (Hu ve Lin, 2021). Bu nedenle, örgütlerin hem fiziksel hem de psikolojik açıdan sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamaya yönelik adımlar atması, çalışan memnuniyetinde kalıcı iyileşmelere katkı sunar.

Ücret, Terfi ve Kariyer Olanakları: Ücret politikaları, performans sistemi ve terfi mekanizmalarının adil ve şeffaf biçimde işlemesi, çalışanların memnuniyetini artıran etkenlerin başında gelir (Çelen, Teke ve Cihangiroğlu, 2013). Bireyin emeğinin karşılığını aldığını hissetmesi ve örgütte uzun vadeli kariyer planlarının desteklendiğini görmesi, iş tatmini düzeyini olumlu yönde etkiler. Bunun yanı sıra, ücretin tek başına tatmini belirlemeye yetmediği; kişisel ve mesleki gelişim fırsatlarının da iş doyumunda kritik bir rol oynadığı görülmektedir (Robbins ve Judge, 2013).

Liderlik ve Yönetim Yaklaşımı: Dönüşümcü liderlik, katılımcı yönetim ve destekleyici yönetsel tutum, çalışanların örgüte bağlılığını ve iş doyumunu artırabilir (Sahu, Pathardikar ve Kumar, 2018). Tam aksine, otoriter ya da ilgisiz yöneticilik anlayışının olduğu

ortamlarda, çalışanların karar süreçlerine dahil edilme düzeyleri düşük kaldığından, iş tatmini ve motivasyon da olumsuz etkilenebilir (Goel, Game ve Vergel, 2023). Dolayısıyla, liderlik tarzı ile iş tatmini arasında güçlü bir ilişki olduğu, birçok araştırma tarafından doğrulanmıştır.

Örgüt Kültürü ve İklimi: Çalışanların kendilerini güvende, değerli ve takdir edilmiş hissettikleri bir örgüt kültürü, iş tatminini artıran önemli bir etkidir (Dong, Zhang, Ma, Yin ve Liu 2024). Karşılıklı saygıya, açık iletişime ve dayanışmaya dayalı bir örgüt iklimi, çalışanların iş arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle sağlıklı ilişkiler kurmasına, dolayısıyla işlerinden daha fazla doyum almasına olanak tanır (Goel ve ark., 2023). Buna karşın, rekabetçi ve toksik bir kültürün hâkim olduğu örgütlerde, iş tatmini düzeyinin düşük olduğu sıklıkla gözlemlenmiştir (Narvaez, Wang ve Cheng, 2016).

Destek ve Geri Bildirim Mekanizmaları: Kurum içi destek sistemleri ve düzenli geri bildirim süreci, çalışanların mesleki gelişimini teşvik eder ve iş tatminine olumlu etki yapar (Antalyalı, Dumlupınar ve Özkul, 2017). Çalışanların performans değerlendirme süreçlerine dâhil edilmesi, güçlü yönleri ve gelişim alanlarına dair yapılandırıcı geribildirim almaları hem bireysel hem de örgütsel performansı iyileştirmenin yanı sıra memnuniyet duygusunu pekiştirir (Saari ve Judge, 2004).

Özetle, örgütsel faktörler çalışanların iş deneyimlerini şekillendirerek, tatmin düzeylerinde belirleyici rol oynar. Etkin liderlik, adil ücretlendirme, uygun çalışma koşulları ve destekleyici bir örgüt kültürü, iş tatminini artıran temel unsurlardır. Dolayısıyla, örgütlerin rekabetçi kalabilmeleri ve çalışan bağlılığını sürdürebilmeleri için hem bireysel hem de örgütsel faktörleri bütüncül bir yaklaşımla ele alması büyük önem taşımaktadır.

2.4 DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Bireylerin örgüt içinde sergiledikleri tutum ve davranışlar, büyük ölçüde erken dönemde şekillenen bağlanma stillerinden etkilenebilir. Bağlanma stillerinin yetişkinlikte örgütle kurulan psikolojik bağ, işten alınan doyum ve çalışma ortamındaki etkileşimler üzerinde dönüştürücü etkisi olduğuna dair geniş bir literatür mevcuttur (Antalyalı, Dumlupınar ve Özkul, 2017; Ateş ve Erdem, 2020). Aynı zamanda, örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında da kuvvetli bir etkileşim olduğu; çalışanların örgüte duyduğu aidiyet duygusunun iş doyumunu artırdığı, yüksek iş tatmininin ise örgüte olan bağlılık hissini desteklediği

yönünde ampirik bulgular bulunmaktadır (Güven, 2020; Çelen, Teke ve Cihangiroğlu, 2013). Bu bölümde, bağlanma stilleri, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiler, ilgili literatür ışığında ayrı başlıklar altında incelenecektir.

2.4.1 Bağlanma Stilleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Bağlanma kuramına göre, bireylerin erken yaşlarda geliştirdiği güvenli ya da güvensiz bağlanma örüntüleri, yetişkinlikte iş yaşamı ve örgütsel davranışlarına da yansımaktadır (Bowlby, 1980; Ainsworth ve Bell, 1970). Güvenli bağlanma stiline sahip yetişkinler, kendilerini değerli ve başkalarını güvenilir görme eğiliminde olduklarından, örgüt içinde de daha yüksek aidiyet ve bağlılık hissetmeye yatkındırlar (Ateş ve Erdem, 2020). Öte yandan, kayıtsız (kaçıngan), korkulu veya saplantılı (kaygılı) gibi güvensiz bağlanma türlerine sahip bireyler, örgüte ilişkin olumsuz beklentiler ve düşük güven duygusu nedeniyle duygusal ya da normatif bağlılıklarını zayıf düzeyde sürdürebilir (Antalyalı, Dumlupınar ve Özkul, 2017).

Örgütsel bağlılıkla bağlanma stillerinin ilişkisini inceleyen çalışmalar, güvenli bağlanmanın özellikle duygusal bağlılık boyutunu güçlendirdiğini vurgulamaktadır (Kim, Bonn, Lee ve Kim, 2019). Çünkü güvenli bağlanma stili, bireyin örgütü bir “güvenli üs” gibi algılamasına ve kurumsal amaçlara gönüllü katılım sergilemesine ortam sağlar (David ve Shih, 2024). Buna karşın, korkulu ya da kayıtsız bağlanma stiline sahip çalışanlar, yöneticilere ve iş arkadaşlarına duygusal mesafe koyarak örgütle özdeşleşme konusunda isteksiz davranabilir, bu da hem örgütsel bağlılık düzeylerini hem de kurumsal performanslarını olumsuz etkileyebilir (Dong, Zhang, Ma, Yin ve Liu, 2024). Nitekim Antalyalı ve arkadaşlarının (2017) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada, korkulu (güvensiz) bağlanma puanları arttıkça örgütsel güven ve bağlılığın azaldığı bulunmuş; bu sonuç, güvenli bağlanma geliştiren bireylerin örgütleriyle daha güçlü bir psikolojik bağ kurduklarını ortaya koymuştur.

Bireylerin bağlanma stilleriyle örgütsel bağlılık arasında aracı ve düzenleyici faktörlerin de rol oynayabileceğini gösteren bulgular, bu ilişkinin tek yönlü ya da doğrudan olmadığını göstermektedir (Goel, Game ve Vergel, 2023). Örneğin, örgütsel destek, liderlik yaklaşımı, kurumsal adalet algısı ve sosyal etkileşim imkânları gibi örgütsel faktörler, güvensiz bağlanma özelliklerine sahip çalışanların kuruma bağlılığını artırmada kısmen dengeleyici etkiler yapabilir (Narvaez, Wang ve Cheng, 2016). Bununla birlikte, güvenli bağlanma

stiline sahip çalışanların, örgüt içi çatışma ve belirsizlik gibi durumlarda daha esnek ve uyumlu stratejiler geliştirdikleri, bu yönleriyle örgüt ve çalışan arasındaki bağın korunmasını kolaylaştırdıkları bilinmektedir (Ateş ve Erdem, 2020).

Sonuç olarak, yetişkin bağlanma stilleri, örgüte duyulan aidiyet ve bireylerin örgütsel kimlikle özdeşleşme dereceleri açısından önemli bir belirleyicidir. Güvenli bağlanma, örgütsel bağlılığın duygusal boyutunu güçlendirerek çalışanların örgüte yatırım yapmalarını kolaylaştırırken; kaygılı veya kaçınan nitelikteki güvensiz bağlanma örüntüleri, örgütle kurulan psikolojik bağı zayıflatabilmektedir. Literatürde giderek artan sayıda çalışma, bu ilişkinin karmaşık ve çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymakta; dolayısıyla gelecekteki araştırmaların hem bireysel hem de örgütsel değişkenleri bir arada ele alacak kapsamlı modeller geliştirmesi önerilmektedir (Ren, Topakas ve Patterson, 2024).

2.4.2 Bağlanma Stilleri ile İş Tatmini Arasındaki İlişki

Bağlanma kuramı, bireylerin kendi değerlerine ve başkalarına yönelik algılarına ilişkin erken dönem örüntülerinin, yetişkinlikte iş yaşamı da dâhil olmak üzere pek çok alandaki tutum ve davranışlarını etkilediğini öne sürmektedir (Bowlby, 1980; Hazan ve Shaver, 1990). Bu doğrultuda, iş tatmini ile yetişkin bağlanma stilleri arasında önemli bir ilişki olduğu hem kuramsal yazında hem de ampirik araştırmalarda geniş şekilde ele alınmaktadır (Ateş ve Erdem, 2020). Güvenli bağlanma stiline sahip bireyler, iş yerinde daha yüksek psikolojik sağlık ve sağlıklı iletişim örüntüleri gösterdikleri için işlerinden daha çok doyum alabilirken, güvensiz bağlanma stillerine sahip çalışanlar (örneğin kaygılı veya kaçınan) stresle başa çıkmada daha fazla zorlanabilir ve iş memnuniyetinde dalgalanmalar yaşayabilir (Kim, Bonn, Lee ve Kim, 2019).

Özellikle güvenli bağlanma stiline sahip bireylerin, örgüt içinde karşılaştıkları sorunları yapıcı bir tutumla ele aldığı ve sosyal destek mekanizmalarını daha etkin kullandığına yönelik bulgular bulunmaktadır (Ren, Topakas ve Patterson, 2024). Bu bireyler, görev tanımlarındaki belirsizlikler ya da örgütsel değişim süreçlerinde dahi olumlu bir tutum sergiledikleri için iş tatmin düzeylerini koruyabilmekte; bunun aksine, kaygılı (saplantılı) bağlanma stiline sahip çalışanlar, sıklıkla takdir edilmeme endişesi ve reddedilme korkusu yaşadığından hem kendilerine hem de çevrelerine dair olumsuz algılar geliştirebilmektedir (Dong, Zhang, Ma, Yin ve Liu, 2024). Kaçınan (kayıtsız) bağlanma stiline sahip çalışanlarsa, örgütsel ortamlarda duygusal mesafe koyma eğiliminde oldukları için sosyal

etkileşimi sınırlandırmakta ve bu durum, iş tatmini üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir (Goel, Game ve Vergel, 2023).

Öte yandan, örgütlerin destekleyici liderlik, çalışan katılımını teşvik eden yönetim tarzı ve adil ücret politikası gibi faktörler sunması, güvensiz bağlanma stiline sahip bireylerin iş tatmini üzerindeki olumsuz etkiyi azaltabilmektedir (Tekne ve Güney, 2020). Bu anlamda, bağlanma stillerinin iş tatmini üzerindeki etkisini tek boyutlu bir süreç olarak görmekten ziyade, örgütsel koşullar ve liderlik yaklaşımlarının da dengeleyici veya pekiştirici roller oynayabileceğini vurgulamak gerekir (Ateş ve Erdem, 2020). Sonuç olarak, yetişkin bağlanma stilleri, çalışanların iş memnuniyeti düzeyini belirlemede önemli bir psikolojik altyapı sunmakta; örgütlerin ise bu farklı bağlanma özelliklerine sahip çalışanlara yönelik duyarlı stratejiler geliştirmesi, kurumsal başarı ve personel refahı açısından kritik önem taşımaktadır.

2.4.3 Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişki

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki etkileşim, örgüt içindeki davranışları ve performansı açıklamada sıklıkla başvuru alan temel kavramlar arasında yer alır (Allen ve Meyer, 1990; Robbins ve Judge, 2013). Literatürde, bağlılık ve tatminin birbirini güçlendirdiğine dair güçlü ampirik bulgular bulunmaktadır (Çelen, Teke ve Cihangiroğlu, 2013). Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanların, örgütle özdeşleşme düzeyi arttıkça işlerinden duydukları memnuniyetin de yükseldiği; buna karşın, bağlılık hissinin zayıfladığı durumlarda iş tatmininin gerilediği vurgulanmaktadır (Güven, 2020).

Meyer ve Allen'in (1991) üç boyutlu bağlılık modelinde, duygusal bağlılık, süreklilik bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarının her birinin iş tatmini üzerinde farklı etkileri olabileceği belirtilmiştir. Özellikle duygusal bağlılık, çalışanın örgüt değerlerini benimsemesi ve örgütle gönülden bir bağ kurması nedeniyle iş tatminiyle daha güçlü bir korelasyon sergileyebilmektedir (Becker, Billings, Eveleth ve Gilbert, 1996). Süreklilik bağlılığı ise, çalışanın örgütte kalmayı “zorunluluk” veya “maliyet-fayda” dengesi üzerinden değerlendirmesi nedeniyle iş tatminini düşük düzeyde veya geçici biçimde etkileyebilmektedir (Allen ve Meyer, 1990). Benzer şekilde, normatif bağlılık “kalmalıyım çünkü doğru olan bu” şeklinde bir vicdan ve sadakat duygusuna dayalı olduğundan, iş tatmini üzerinde duygusal bağlılık kadar güçlü olmasa bile pozitif bir etki yaratma potansiyeline sahiptir (Tekne ve Güney, 2020).

Öte yandan, örgütlerin çalışanlarına sağladığı ödüllendirici ve destekleyici uygulamalar, her iki değişkeni olumlu yönde etkileyebilmektedir. Çalışanların adil ücret ve terfi mekanizmalarına sahip olması, liderleriyle güvene dayalı bir iletişim geliştirmesi ve açık bir örgüt kültüründe çalışması hem iş tatminini hem de örgütsel bağlılığı artıran önemli etkenler olarak görülmektedir (Çelen ve ark., 2013). Nitekim Güven (2020) tarafından belediyelerde yürütülen bir araştırma, iş tatmini düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılık algısının da arttığını ortaya koymuştur. Tersinden bakıldığında, işinden doyum almayan çalışanların örgüte olan bağlılık hisleri zayıflayabilir, bu da işten ayrılma niyeti ve devamsızlık gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirebilir (Robbins ve Judge, 2013).

Sonuç olarak, örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında sıkı bir etkileşim bulunmaktadır ve bu etkileşimin yönü çoğunlukla pozitif ve karşılıklı biçimde işleyen bir döngü şeklindedir. Hem bağlılığın yüksek olduğu ortamlarda çalışanlar daha fazla iş tatmini yaşamakta hem de işinden memnun olan çalışanlar örgüte karşı daha derin bir aidiyet hissetmektedir. Bu nedenle, örgütler çalışanların bağlılık ve tatmin düzeylerini artırmaya yönelik uygulamaları bütüncül bir yaklaşımla ele almalı; bireylerin psikolojik ihtiyaçları ve örgütsel koşullar arasındaki dengeyi gözetken stratejiler geliştirmelidir.

2.5 İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, yurtiçi ve yurtdışı literatürde yer alan ve yetişkin bağlanma stilleri, iletişim becerileri, örgütsel güven, örgütsel bağlılık ile iş tatmini gibi temel kavramların nasıl etkileşime girdiğini ortaya koyan çalışmalar derlenmiştir.

2.5.1 Yurtiçi Araştırmalar

Kılıç ve Kümbetlioğlu (2016) yaptığı çalışmada, bağlanma stillerinin iletişim becerileri üzerindeki etkisi ele alınmıştır. İlgili literatür taraması sonucunda, erken çocukluk döneminde gelişen bağlanma stillerinin, bireylerin yetişkinlikte kurdukları sosyal ilişkilerde etkili olan iletişim becerilerini belirlediği vurgulanmıştır. Araştırmanın bulguları, güvenli bağlanma stiline sahip bireylerin, güvensiz bağlanma stiline sahip olanlara göre daha sağlıklı ve etkin iletişim becerilerine sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Bu durum hem bireysel hem de örgütsel düzeyde iletişim becerilerinin geliştirilmesinde müdahale programlarının önemini işaret etmektedir.

Tekne ve Güney (2020) araştırmasında, İstanbul'un Avrupa yakasında hizmet veren

perakende mağazacılık sektöründe çalışan 350 iş görenin bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Anket yöntemiyle elde edilen veriler doğrultusunda yapılan analizlerde, cinsiyet, eğitim durumu ve çalışma süresi gibi faktörlerin iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı; ancak medeni durum, yaş grubu ve çalışma şeklinin çalışanların iş tatmin düzeyleriyle anlamlı ilişkiler içinde olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, çalışanların kişisel ve demografik özelliklerinin iş doyumunu farklı biçimlerde etkilediğini göstermektedir.

Çelen, Teke ve Cihangiroğlu'nun (2013) Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde görev yapan 139 sağlık teknisyen/teknikeri üzerinde gerçekleştirdiği bu çalışmada, örgütsel bağlılık ve onun alt boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Meyer ve Allen'in geliştirdiği "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ile "Minnesota İş Tatmini Ölçeği" kullanılarak elde edilen verilerde, özellikle duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutlarının iş tatminini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin iş tatminiyle doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir.

Güven'in (2020) çalışmasında, Türkiye genelindeki belediyelerde görev yapan personelin iş tatmini ve örgütsel bağlılık algısı incelenmiştir. 81 il belediyesinden toplanan veriler doğrultusunda yapılan analizler, iş tatmini düzeyi yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılık algısının da yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, demografik değişkenler incelendiğinde, özellikle ileri yaş grubundaki personelin genç çalışanlara göre daha yüksek örgütsel bağlılık algısına sahip olduğu belirlenmiştir.

Antalyalı, Dumlupınar ve Özkul (2017) bu çalışmada, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin yetişkin bağlanma stillerinin örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiştir. Türkiye'de yönetim ve organizasyon alanında yetişkin bağlanma stillerini konu alan sınırlı sayıda çalışma bulunması göz önünde bulundurularak, 83 öğretmenin yanıtlarına dayalı analizler gerçekleştirilmiştir. Bulgular, bireyin korkulu (güvensiz) bağlanma düzeyi arttıkça hem örgüte hem de yöneticilere duyulan güvenin azaldığını; ayrıca korkulu bağlanmanın örgütsel bağlılık boyutlarıyla direkt, aracı veya düzenleyici ilişkiler kurduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, yetişkin bağlanma stilleri ile örgütsel davranış değişkenleri arasında önemli ilişkiler bulunduğunu göstermektedir.

Onay ve Azizoğlu'nun (2024) yaptığı derleme çalışmasında, bağlanma stillerinin iletişim

üzerindeki etkisi detaylı olarak ele alınmıştır. Literatür taramaları neticesinde, bireylerin duygusal bağlanma biçimlerinin iletişim kurma şekillerini doğrudan etkilediği; dolayısıyla güvenli bağlanma stiline sahip bireylerin daha etkin ve sağlıklı iletişim becerilerine ulaştıkları vurgulanmıştır. Çalışma, erken çocukluk döneminde oluşan bağlanma stillerinin, yetişkinlikteki iletişim davranışlarına yansıdığını belirterek, bu alanda müdahale programlarının geliştirilmesinin gerekliliğini öne sürmektedir.

Ateş ve Erdem'in (2020) çalışmasında, yetişkin bağlanma stiline örgütsel açıdan değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Çalışma, bağlanma kuramının temel teorik çerçevesini (Bowlby, Ainsworth, Hazan ve Shaver, Bartholomew ve Horowitz) özetleyerek, yetişkin bağlanmasının iş yaşamındaki yansımalarını; iş tatmini, çalışan memnuniyeti, işten ayrılma niyeti, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık gibi değişkenler çerçevesinde tartışmıştır. Sistemik literatür taraması yöntemiyle elde edilen bulgular, yöneticilerin çalışanlarının yetişkin bağlanma stillerini göz önünde bulundurarak daha etkili stratejiler geliştirebileceğini ortaya koymaktadır.

2.5.2 Yurtdışı Araştırmalar

Bu bölümde yetişkin bağlanma tarzları ile örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkilere yönelik yabancı literatüre yer verilmiştir.

Dong, Zhang, Ma, Yin ve Liu (2024) araştırması, günlük iş yeri dışlanması (ostracism), çalışanların ertesi günü iş bağlılığı üzerinde nasıl olumsuz etkiler yarattığını, bu etkinin olumsuz iş yansımaları aracılığıyla gerçekleştiğini ve çalışanların bağlanma stillerinin (özellikle kaçınma) bu süreci modere ettiğini incelemiştir. Deneysel bir günlük çalışma yöntemiyle, 10 iş günü boyunca 133 katılımcıdan toplam 834 gözlem elde edilmiş; çok düzeyli yol analizi sonuçları, dışlanmanın negatif yansımaya yoluyla iş bağlılığını düşürdüğünü ve bağlanma kaçınmasının bu dolaylı etkiyi hafiflettiğini ortaya koymuştur.

Goel, Game ve Vergel (2023) çalışmada, sanal takımlarda çalışanların bağlanma stilleri ile iş bağlılığı arasındaki ilişki, işbirlikçi iş yeniden yapılandırma (collaborative job crafting) mekanizması çerçevesinde incelenmiştir. Üç dalgaadan oluşan uzunlamasına panel çalışmasında 225 sanal takımda 1.178 çalışan yer almış; çok düzeyli yapısal eşitlik modellemesi, kaygılı ve kaçınmacı bağlanma stillerinin doğrudan iş bağlılığı üzerinde

negatif etkiye sahip olduğunu, ancak işbirlikçi iş yeniden yapılandırma aracılığıyla dolaylı pozitif etki yaratabileceğini ortaya koymuştur.

Sahu, Pathardikar ve Kumar (2018) çalışmada, dönüşümcü liderlik stilinin, çalışan bağlılığı, işveren markalaşması ve psikolojik bağlanma aracılığıyla çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini test etmiştir. Hindistan'daki bilişim teknolojileri sektöründe çalışan 405 tam zamanlı çalışan üzerinde yürütülen araştırmada, dönüşümcü liderliğin doğrudan işten ayrılma niyetini etkilediği; aynı zamanda çalışan bağlılığı ve işveren markalaşması üzerinden dolaylı etkiler sağladığı bulunmuştur.

Kim, Bonn, Lee ve Kim (2019) çalışmada, hizmet sektöründeki ön saflarda görev yapan casino çalışanlarının kişilik özellikleri ve bağlanma stillerinin, iş akışı (job flow) deneyimleri, örgütsel bağlılık ve müşteri odaklı davranış üzerindeki etkilerini incelemiştir. Anket yöntemiyle elde edilen veriler, açıklık, sorumluluk, dışadönüklük ve nevrozizm gibi kişilik özelliklerinin iş akışı deneyimini belirgin şekilde etkilediğini; ayrıca, iş akışı deneyiminin pozitif yönde örgütsel bağlılık ve müşteri odaklı davranışı artırdığını ortaya koymuştur. Bağlanma stillerinin moderatör etkileri de bu ilişkide önemli rol oynamıştır.

Carluccio, Dal Corso, Falco ve De Carlo (2020) araştırmalarında, doğum sonrası izinden sonra işe dönüş sürecinde, pozitif süpervizör davranışlarının, çalışan annelerin performansı ve algılanan fırsatlar üzerindeki etkisini iş bağlılığı aracılığıyla incelemiştir. İtalyan çalışan anneler üzerinde yapılan ölçümlerde, pozitif süpervizör davranışlarının doğrudan performansı artırdığı ve dolaylı olarak da iş bağlılığı aracılığıyla olumlu etki sağladığı; aynı zamanda, iş yeri bağlanma anksiyetesinin de bu ilişkide rol oynadığı belirlenmiştir.

David ve Shih (2024) çalışmada, askeri bağlamda, deniz kuvvetleri çalışanları arasında, liderlere duyulan bağlanmanın, psikolojik güvenlik aracılığıyla uyum sağlayıcı (adaptif) davranışları ve takım performansını nasıl artırdığını incelemiştir. Çok kaynaklı anket verilerinin analizinde, liderlere yönelik bağlanmanın, bireysel psikolojik güvenliği yükselterek adaptif davranışları dolaylı olarak artırdığı bulunmuştur.

Hu ve Lin (2021) araştırmalarında, genişle-inşa (broaden-and-build) teorisi çerçevesinde, dışadönüklüğün müşteri odaklılık ve hizmet performansı üzerindeki etkisini, iş enerjisi (work vigor) aracılığıyla ve iş arkadaşları desteğinin moderatörlüğüyle incelemiştir. Hizmet sektöründen toplanan 181 geçerli anket verisi, dışadönüklüğün iş enerjisi yoluyla pozitif

hizmet çıktıları yarattığını ve bu etkinin iş arkadaşları desteği yüksek olduğunda daha güçlü olduğunu göstermiştir.

Narvaez, Wang ve Cheng (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışma, evrimsel perspektiften, yetişkinlerin çocuklukta deneyimledikleri evrimsel gelişimsel nişin (EDN), bağlanma, psikopatoloji, sosyo-moral kapasiteler ve etik yönelimler üzerindeki etkilerini incelemiştir. 606 yetişkin üzerinde gerçekleştirilen retrospektif değerlendirmelerde, EDN'in perspektif alma yoluyla sosyal katılım, perspektif eksikliğiyle sosyal muhaliflik ve kişisel sıkıntı yoluyla sosyal çekinikliğini etkilediği; böylece önemli doğrudan ve dolaylı etkiler sağladığı bulunmuştur.

Tüm bu araştırmalar, bireylerin bağlanma stilleri ve kişisel özelliklerinin, iletişim süreçleri ile örgütsel davranış üzerindeki belirleyici rolünü gözler önüne sermekte, yönetim ve insan kaynakları uygulamalarına ışık tutmaktadır. Elde edilen bulgular, hem kurumların verimli bir yönetim stratejisi geliştirebilmesi hem de bireylerin mesleki ve sosyal gelişimlerinin desteklenmesi açısından önemli ipuçları sunmakta; ileri araştırmalara ve uygulamaya yönelik stratejilerin oluşturulması için sağlam bir temel oluşturmaktadır.

3. YÖNTEM

3.1 EVREN VE ÖRNEKLEM

Bu çalışma, yetişkin bağlanma stilleri, örgütsel bağlılık ve iş tatmini değişkenlerini incelemek üzere kesitsel bir araştırma deseni ve kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak yürütülmüştür. Evreni, 18- 65 yaş arası aktif çalışma hayatında olan bireyler oluşturmaktadır.

Örneklem verileri, Google Forms aracılığıyla çevrimiçi olarak toplanmıştır. Uygulama, gönüllülük esasına dayalı olup, 18- 65 yaş arası aktif çalışma hayatında olan herkesin katılımına açıktır. Veriler, toplam 243 katılımcıdan elde edilmiştir. Bu katılımcıların 126'sı kadın (%51,9), 117'si erkek (%48,1) olup, anket formlarını eksiksiz cevaplandıran tüm kişiler analiz kapsamına alınmıştır. Katılımcılara öncelikle araştırmanın amacı ve kapsamı hakkında genel bilgiler sunulmuş ve gizlilik ilkelerine özen gösterileceği belirtilmiştir. Böylece, etik ilkelere uygun şekilde veri toplama süreci tamamlanmıştır.

Araştırmanın örnekleme ilişkin ayrıntılı demografik dağılım ve diğer tanımlayıcı özellikler, ilerleyen bölümlerde tablolar halinde sunulmaktadır.

3.2 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu çalışmada bağlanma biçimlerini değerlendirmek için İlişki Ölçekleri Anketi (İÖA), örgütsel bağlılık biçimlerini ölçmek amacıyla Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) ve iş tatmini düzeylerini ölçmek için İş Tatmini Ölçeği (İTÖ) veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Bu ölçeklere ek olarak, Demografik Bilgi formu kullanılarak sosyo-demografik bilgiler elde edilmiştir. Bahsedilen veri toplama araçlarına dair bilgiler ayrıntılı olarak aşağıda sunulmuştur.

3.2.1 Demografik Bilgi Formu

Bu çalışmada, örnekleme oluşturacak katılımcıların demografik bilgilerinin belirlenmesi amacıyla Uygun Darama'nın (2021) araştırması baz alınarak araştırmacı tarafından hazırlanmış olan Demografik Bilgi Formu katılımcılara sunulmuştur. Demografik Bilgi Formu'nun içeriğinde katılımcıların yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, mesleği, sektörü, gelir düzeyi, bulunduğu kurumda ne kadar süredir çalıştığı, toplam çalışma süresi, kaç kez iş değiştirdiği, bebekliğinde/çocukluğunda bakımını büyük ölçüde kimin

üstlendiğini sorgulayan ifadeleri içermektedir. Demografik Bilgi Formu'nun bir örneği Ek 1'de yer almaktadır.

3.2.2 İlişki Ölçekleri Anketi (İÖA)

Dörtlü yetişkin bağlanma modelini (güvenli, korkulu, saplantılı ve kayıtsız) ölçmek üzere Griffin ve Bartholomew (1994) tarafından geliştirilen İlişki Ölçekleri Anketi, toplam 30 maddeden oluşan ve 7'li Likert tipi cevaplama sistemine sahip bir ölçektir. Katılımcılar, “beni hiç tanımlamıyor” (1) ile “tamamıyla beni tanımlıyor” (7) arasında derecelendirme yaparak hem kendilerine hem de yakın ilişkilerdeki tutumlarına dair algılarını ifade ederler. Türkiye'deki geçerlik ve güvenirlik çalışması Sümer ve Güngör (1999) tarafından yürütülmüş; ölçekteki 30 maddeden 17'si dörtlü bağlanma modelinin alt ölçeklerini ölçmek üzere kullanılmıştır. Güvenli, korkulu, kayıtsız ve saplantılı bağlanma alt ölçeklerinin her biri 4-5 maddeden oluşmaktadır. Araştırmalarda, bu alt ölçeklerin test-tekrar test güvenirliği .54 ile .78, iç tutarlılık katsayıları ise .27 ile .61 arasında değişmektedir. İç tutarlılık değerlerinin görece düşük çıkmasının, alt ölçeklerin hem benlik hem de başkalarına yönelik iki farklı modeli birlikte ölçmesinden kaynaklandığı belirtilmiştir. Ölçeğin 5, 7 ve 17. maddeleri ters olarak kodlanmakta; bu maddeler puanlanırken, 1 puan 7 puana, 2 puan 6 puana vb. şekilde dönüştürülmektedir. Yapılan açıklayıcı faktör analizleri, her alt ölçeğin kendine özgü faktör yapısını koruduğunu göstermiş; doğrulayıcı faktör analizleri ise dörtlü modelin iyi bir uyum sergilediğini ortaya koymuştur. Ancak, güvenli ve güvensiz alt ölçeklerin birbirleriyle ilişkili temel boyutları (benlik modeli ve başkası modeli) aynı anda ölçmesi nedeniyle iç tutarlılık değerleri görece düşük bulunabilmektedir. Bu durum, ölçeğin psikometrik sorunlarından ziyade, çok yönlü bir kavramsal yapıyı aynı anda değerlendirmesinden kaynaklanmaktadır.

Bu araştırmanın örneklemi üzerinden yapılan güvenirlik analizleri sonucunda; ilişki Ölçekleri Anketi'nin alt boyut puanları incelendiğinde; “Güvenli” alt boyut puanları 1 ile 6,2 arasında değişmekte olup ortalama $4,13 \pm 0,83$ puan; “Korkulu” alt boyut puanları 1 ile 7 arasında değişmekte olup $3,90 \pm 1,12$ puan; “Saplantılı” alt boyut puanları 1,3 ile 7 arasında değişmekte olup $4,00 \pm 1,02$ puan; “Kayıtsız” alt boyut puanları 1 ile 7 arasında değişmekte olup ortalama $4,61 \pm 1,01$ puandır. İlişki Ölçekleri Anketi'nin iç tutarlılığı incelendiğinde; “Güvenli” alt boyutu için $\alpha=0,500$; “Korkulu” alt boyutu için $\alpha=0,545$; “Saplantılı” alt

boyutu için $\alpha=0,556$; “Kayıtsız” alt boyutu için $\alpha=0,554$ olarak bulunmuştur. İlişki ölçeği Ek 2’ de sunulmuştur.

3.2.3 Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)

Örgütsel bağlılık düzeyini değerlendirmek üzere, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen, literatürde “Organizational Commitment Scale (Örgütsel Bağlılık Ölçeği-ÖBÖ)” olarak yer alan ölçme aracı Türkçeye uyarlanarak kullanılmıştır. Türkçe uyarlaması üzerine Dağlı vd. (2018) tarafından geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Bu çalışmada, 3 boyuttan (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) oluşan 18 maddelik formdan yararlanılmıştır. Her boyutta 6 madde yer almakta ve katılımcılar 5’li Likert tipi bir derecelendirmeye cevap vermektedir. Yapılan uyarlama çalışmaları hem açıklayıcı hem de doğrulayıcı faktör analizlerinin orijinal yapıyla uyumlu olduğunu göstermiştir. Güvenirlik analizlerinde duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarına ait Cronbach’s Alpha katsayılarının .70 üzerindeki kabul edilebilir düzeyde olduğu rapor edilmiştir. Ölçekteki bazı maddeler ters kodlanarak değerlendirilmekte ve toplam puan ile alt boyut puanları ayrı ayrı analiz edilebilmektedir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyut puanları incelendiğinde; “Duygusal bağlılık” alt boyutu puanları 10 ile 29 arasında değişmekte olup ortalama $18,95 \pm 3,21$ puan; “Devam bağlılığı” alt boyutu puanları 6 ile 30 arasında değişmekte olup ortalama $18,97 \pm 4,35$ puan; “Normatif bağlılık” alt boyutu puanları 8 ile 28 arasında değişmekte olup ortalama $16,91 \pm 3,07$ puan; toplam puanlar ise 34 ile 77 arasında değişmekte olup ortalama $54,84 \pm 8,04$ puandır. Ölçeğin iç tutarlılığı incelendiğinde; “Duygusal bağlılık” alt boyutu için $\alpha=0,570$; “Devam bağlılığı” alt boyutu için $\alpha=0,650$; “Normatif bağlılık” alt boyutu için $\alpha=0,574$ ve toplam ölçek için Cronbach’s Alpha katsayısı 0,814 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre ölçek yüksek düzeyde güvenilir bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ölçeği Ek 4’ de sunulmuştur.

3.2.4 İş Tatmini Ölçeği (İTÖ)

Araştırmada iş tatminini ölçmek için, ilk kez Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen ve daha sonra Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından 5 maddelik kısa formu oluşturulan İş Tatmini Ölçeği’nin Türkçe uyarlaması kullanılmıştır. Türkiye’deki geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Keser ve Öngen Bilir (2019) tarafından farklı örneklemelerde yapılmış olup, özellikle 5 maddelik kısa formun tek faktörlü yapısı

korunduğu ve iç tutarlılık katsayısının (Cronbach's Alpha) .80'in üzerinde olduğu gösterilmiştir. Ölçekteki maddeler, katılımcıların mevcut işlerinden duydukları genel memnuniyeti değerlendirmeye odaklanır; cevaplama sistemi genellikle 5'li Likert tipi biçimde düzenlenir. Açıklayıcı faktör analizi sonuçları, ölçeğin toplam varyansın önemli bir kısmını açıklayabildiğini ve tek faktörlü yapının doğrulayıcı faktör analizinde de kabul edilebilir uyum indekslerine sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, kısa form, çalışanların işlerine yönelik duygu durumunu hızlı ve geçerli şekilde değerlendirebilmek açısından oldukça kullanışlıdır.

İş Tatmini Ölçeği puanları 1 ile 5 arasında değişmekte olup ortalama $3,63 \pm 0,77$ puandır. İş Tatmini Ölçeğinin iç tutarlılığı incelendiğinde Cronbach's Alpha katsayısı 0,830 olarak bulunmuştur. Bu değer, ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. İş tatmini ölçeği Ek 3' de sunulmuştur.

3.3 İŞLEM

Altınbaş Üniversitesi Etik Kurulu'ndan çalışmanın yürütülmesi için gerekli olan Etik Kurul İzni alınarak (Bknz Ek 5) veri toplama aşamasına başlanmıştır. Veri toplama süreci 2025 yılı Şubat ayında başlayıp 2025 Mart ayında son bulmuştur. Öncelikle veri toplama formunun başında katılımcılara araştırma hakkında yazılı olarak bilgi verilmiştir. Bilgilendirilmiş Onam Formu kullanılarak katılımcılara çalışmanın amacı, cevapların gizliliği, kimliklerini ortaya çıkarabilecek hiçbir bilginin istenmeyeceği ve toplanan verilerin yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacağı ifade edilmiştir ve katılımın gönüllülük esasına dayandığı belirtilerek onayları alınmıştır. Katılımcılara sırasıyla Bilgilendirilmiş Onam Formu, Demografik Bilgi Formu, İlişki Ölçekleri Anketi, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve son olarak İş Tatmini Ölçeği uygulanmıştır. Katılımcıların ölçekleri yanıtlaması yaklaşık 10 ile 15 dakika arasında sürmüştür.

3.4 VERİLERİN ANALİZİ

Bu araştırmada elde edilen verilerin çözümlenmesinde, istatistiksel analizler IBM SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 26.00 programı kullanılarak yapılmıştır. Araştırma verileri değerlendirilirken öncelikle tanımlayıcı istatistik yöntemlerinden (ortalama, standart sapma, medyan, minimum-maksimum değer, frekans ve yüzde) yararlanılmıştır. Değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu, Shapiro-Wilk testi ile incelenmiştir. Normal

dağılım gösteren iki grup karşılaştırmalarında Student t-testi, üç ve daha fazla grup karşılaştırmalarında ise One Way Anova testi ve farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla Bonferroni çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Normal dağılım göstermeyen üç veya daha fazla grup karşılaştırmalarında Kruskal-Wallis testi ve farklılığın kaynağının belirlenmesinde Dunn-Bonferroni testi tercih edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları %95 güven aralığında değerlendirilmiş, $p < 0,05$ düzeyi istatistiksel anlamlılık kriteri olarak kabul edilmiştir. Elde edilen bulgular, çalışmanın amacına uygun olarak tablolar ve grafikler eşliğinde sunulmuş ve yorumlanmıştır. Ölçeklere ait normallik varsayımının kontrolü için çarpıklık ve basıklık değerleri kontrol edilmiştir. Tablo 3.1’de normallik analizi sunulmaktadır.

Tablo 3.1: Ölçek Puanlarının Çarpıklık Basıklık Değerlerinin İncelenmesi.

	Çarpıklık	Basıklık	Durum
İş Tatmini Ölçeği Toplam Puan	-0.547	0.572	Normal
ÖBÖ Toplam Puan	-0.053	0.112	Normal
ÖBÖ Duygusal Bağlılık	0.212	0.114	Normal
ÖBÖ Devam Bağlılığı	-0.270	0.253	Normal
ÖBÖ Normatif Bağlılık	0.036	0.399	Normal
İAÖ Güvenli Bağlanma	-0.425	0.521	Normal
İAÖ Korkulu Bağlanma	0.132	0.102	Normal
İAÖ Kayıtsız Bağlanma	0.246	0.219	Normal
İAÖ Saplantılı Bağlanma	-0.132	0.157	Normal

Ölçek puanlarının çarpıklık basıklık değerleri incelendiğinde; puanların normal dağıldıkları söylenebilir. Tablo 3.1’de gösterilen çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin tümünün -1 ile +1 aralığında kaldığı görülmektedir. Literatürde, örneğin Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından, çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,5$ (ya da bazı araştırmacılar tarafından ± 2) aralığında olmasının normal dağılım varsayımını desteklediği ifade edilmektedir. Bu doğrultuda, tablodaki değerler incelendiğinde tüm ölçek puanlarının normal dağıldığı söylenebilir. Dolayısıyla, bu çalışmada kullanılan ölçeklerin puan dağılımları, parametrik testlerin gerektirdiği normallik varsayımını sağlamaktadır.

4. BULGULAR

4.1 DEMOGRAFİK BİLGİLER

Araştırma, %51,9'u (n=126) kadın ve %48,1'i (n=117) erkek olmak üzere toplam 243 katılımcıyla yapılmıştır. Araştırmanın katılımcılarının yaşları 20 ile 65 arasında değişmekte olup, ortalaması 35,04±11,05'tir.

Tablo 4.1: Katılımcıların Demografik Özellikleri.

		Sıklık (F)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	126	51,9
	Erkek	117	48,1
Medeni durum	Evli	93	38,3
	Bekar	142	58,4
	Nişanlı	3	1,2
	Dul	1	0,4
	Boşanmış	3	1,2
	Boşanmaya çalışıyor	1	0,4
Eğitim durumu	İlkokul mezunu	0	0
	Ortaokul mezunu	6	2,5
	Lise mezunu	20	8,2
	Üniversite	155	63,8
	Yüksek lisans ve üstü	62	25,5
Gelir düzeyi	Asgari ücret	14	5,8
	Asgari ücretin altında	2	0,8
	Asgari ücretten yüksek	127	52,3
	Asgari ücretten çok yüksek	100	41,2
		Ort±Ss	Medyan (Min-Maks)
Yaş		35,04±11,05	30 (20-65)
Kurumda çalışma süresi	1 yıl altı	46	18,9
	1-3 yıl	81	33,3
	4-6 yıl	46	18,9
	7-9 yıl	20	8,2
	10 yıl ve üstü	50	20,6

Tablo 4.1: Katılımcıların Demografik Özellikleri (Devamı).

Toplam çalışma süresi	1 yıl altı	9	3,7
	1-5 yıl	92	37,9
	6-10 yıl	49	20,2
	11-15 yıl	17	7
	16 yıl ve üstü	76	31,3
Kaç kez iş değiştirdiniz?	Hiç	47	19,3
	1-2 kez	82	33,7
	≥3 kez	114	46,9
Bebekliğinizde/ çocukluğunuzda bakımınızı büyük ölçüde kim üstlenmişti?	Anne	185	76,1
	Baba	14	5,8
	Kardeş	5	2,1
	Bakıcı	8	3,3
	Kreş	6	2,5
	Anneanne/babaanne	25	10,3
	Diğer	0	0

Katılımcıların %38,3'ü (n=93) evli, %58,4'ü (n=142) bekar, %1,2'si (n=3) nişanlı, %0,4'ü (n=1) dul, %1,2'si (n=3) boşanmış, %0,4'ü (n=1) ise boşanmaya çalışmaktadır.

Katılımcıların %2,5'i (n=6) ortaokul, %8,2'si (n=20) lise, %63,8'i (n=155) üniversite, %25,5'i (n=62) yüksek lisans ve üzeri eğitime sahiptir. Katılımcıların gelir düzeyi incelendiğinde; %5,8'i (n=14) asgari ücretle, %0,8'i (n=2) asgari ücretin altında, %52,3'ü (n=127) asgari ücretten yüksek, %41,2'si (n=100) asgari ücretten çok yüksek gelir düzeyine sahiptir.

Katılımcıların bulundukları kurumda çalışma süresi incelendiğinde; %18,9'u (n=46) 1 yıldan kısa süredir, %33,3'ü (n=81) 1-3 yıl, %18,9'u (n=46) 4-6 yıl, %8,2'si (n=20) 7-9 yıl, %20,6'sı (n=50) 10 yıl ve üzeri süredir çalışmaktadır. Toplamda çalıştıkları süreler ise; %3,7'si (n=9) toplamda 1 yıldan az, %37,9'u (n=92) 1-5 yıl, %20,2'si (n=49) 6-10 yıl, %7,0'ı (n=17) 11-15 yıl, %31,3'ü (n=76) 16 yıl ve üzeri süredir çalışmaktadır. Katılımcılardan %19,3'ü (n=47) hiç iş değiştirmemiş, %33,7'si (n=82) 1-2 kez iş değiştirmiş, %46,9'u (n=114) ise 3 veya daha fazla kez iş değiştirmiştir.

Katılımcıların %76,1'inin (n=185) bebeklik/çocukluk dönemindeki bakımını büyük ölçüde annesi, %5,8'inin (n=14) babası, %2,1'inin (n=5) kardeşi, %3,3'ünün (n=8) bakıcısı, %2,5'inin (n=6) kreş, %10,3'ünün (n=25) anneanne veya babaannesi üstlenmiştir.

4.2 HİPOTEZLERE İLİŞKİN BULGULAR

H1: Bağlanma stilleri alt boyutları (güvenli, korkulu, saplantılı, kayıtsız) ve örgütsel bağlılık iş tatmini ile pozitif yönde ilişkilidir.

H 1.1. Güvenli bağlanma stili örgütsel bağlılık toplam puanı ile pozitif yönde ilişkilidir.

H 1.2. Korkulu bağlanma stili örgütsel bağlılık toplam puanı ile pozitif yönde ilişkilidir.

H 1.3. Saplantılı bağlanma stili örgütsel bağlılık toplam puanı ile pozitif yönde ilişkilidir.

H 1.4. Kayıtsız bağlanma stili örgütsel bağlılık toplam puanı ile negatif yönde ilişkilidir.

Araştırma kapsamında ortaya atılan bu hipotezi test etmek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları aşağıdaki gibidir;

Tablo 4.2: İş Tatmini Ölçeği, İlişki Ölçekleri Anketi ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişki.

Değişkenler	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1.İş Tatmini Ölçeği	-								
Toplam Puan									
2. ÖBÖ Toplam Puan	,382**	-							
3. Duygusal Bağlılık	,582**	,684**	-						
4. Devam Bağlılığı	,399**	,897**	,487**	-					
5. Normatif Bağlılık	-,171**	,635**	0,059	,424**	-				
6. İÖA Güvenli	,169**	0,071	,184**	0,049	-0,075	-			
Bağlanma									
7. İÖA Korkulu	-,148*	0,033	-,159*	0,058	,169**	-,263**	-		
Bağlanma									
8. İÖA Kayıtsız	0,026	,169**	0,008	,200**	,151*	-,284**	,601**	-	
Bağlanma									
9. İÖA Saplantılı	-0,126	0,072	-0,041	0,070	,132*	,217**	-0,051	-,337**	-
Bağlanma									

r: Pearson's Korelasyon Katsayısı

**p<0,01

*p<0,05

İlişki Ölçekleri Anketi “Güvenli” alt boyut puanları ile İş tatmini ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü ilişki saptanmıştır ($r=0,169$; $p=0,008$; $p<0,01$).

İlişki Ölçekleri Anketi “Korkulu” alt boyut puanları ile İş tatmini ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü ilişki saptanmıştır ($r=-0,148$; $p=0,021$; $p<0,05$).

İlişki Ölçekleri Anketi “Saplantılı” alt boyut puanları ile İş tatmini ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü ilişki saptanmıştır ($r=0,126$; $p=0,048$; $p<0,05$).

İlişki Ölçekleri Anketi “Kayıtsız” alt boyut puanları ile İş tatmini ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal bağlılık” alt boyut puanları ile İş Tatmini Ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü ilişki saptanmıştır ($r=0,582$; $p=0,001$; $p<0,01$).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam bağlılığı” alt boyut puanları ile İş Tatmini Ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü ilişki saptanmıştır ($r=0,399$; $p=0,001$; $p<0,01$).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Normatif bağlılık” alt boyut puanları ile İş Tatmini Ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü ilişki saptanmıştır ($r=-0,171$; $p=0,008$; $p<0,01$).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam puanları ile İş Tatmini Ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü ilişki saptanmıştır ($r=0,382$; $p=0,001$; $p<0,01$).

İlişki Ölçekleri Anketi “Güvenli” alt boyut puanları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal bağlılık” alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü ilişki saptanmıştır ($r=0,184$; $p=0,004$; $p<0,01$).

İlişki Ölçekleri Anketi “Korkulu” alt boyut puanları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal bağlılık” alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü ilişki saptanmıştır ($r=-0,159$; $p=0,013$; $p<0,05$).

İlişki Ölçekleri Anketi “Saplantılı” alt boyut puanları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal bağlılık” alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$).

İlişki Ölçekleri Anketi “Kayıtsız” alt boyut puanları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal bağlılık” alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$).

İlişki Ölçekleri Anketi “Güvenli” alt boyut puanları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam bağlılığı” alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$).

İlişki Ölçekleri Anketi “Korkulu” alt boyut puanları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam bağlılığı” alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$).

İlişki Ölçekleri Anketi “Saplantılı” alt boyut puanları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam bağlılığı” alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$).

İlişki Ölçekleri Anketi “Kayıtsız” alt boyut puanları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam bağlılığı” alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü ilişki saptanmıştır ($r=0,200$; $p=0,002$; $p<0,01$).

İlişki Ölçekleri Anketi “Güvenli” alt boyut puanları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Normatif bağlılık” alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$).

İlişki Ölçekleri Anketi “Korkulu” alt boyut puanları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Normatif bağlılık” alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü ilişki saptanmıştır ($r=0,169$; $p=0,008$; $p<0,01$).

İlişki Ölçekleri Anketi “Saplantılı” alt boyut puanları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Normatif bağlılık” alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü ilişki saptanmıştır ($r=0,132$; $p=0,040$; $p<0,05$).

İlişki Ölçekleri Anketi “Kayıtsız” alt boyut puanları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Normatif bağlılık” alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü ilişki saptanmıştır ($r=0,151$; $p=0,018$; $p<0,05$).

İlişki Ölçekleri Anketi “Güvenli” alt boyut puanları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$).

İlişki Ölçekleri Anketi “Korkulu” alt boyut puanları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$).

İlişki Ölçekleri Anketi “Saplantılı” alt boyut puanları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$).

İlişki Ölçekleri Anketi “Kayıtsız” alt boyut puanları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü ilişki saptanmıştır ($r=0,169$; $p=0,008$; $p<0,01$).

H2: Bağlanma stilleri alt boyutları, demografik faktörlere (cinsiyet, yaş, medeni durum vb.) göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Araştırma kapsamında ortaya atılan 2. ana hipotezin test edilmesi amacıyla yapılan fark testleri sonuçları aşağıdaki gibidir;

Tablo 4.3: Demografik Özelliklerin İlişki Ölçekleri Anketi Puanlarına Göre Karşılaştırılması.

		Güvenli		Korkulu		Saplantılı		Kayıtsız	
		Ort±Ss	Medyan (Min-Maks)	Ort±Ss	Medyan (Min-Maks)	Ort±Ss	Medyan (Min-Maks)	Ort±Ss	Medyan (Min-Maks)
Cinsiyet	Kadın (n=126)	4,16±0,80	4,2 (1-6)	3,90±1,05	3,9 (1,5-7)	4,16±1,03	4,3 (1,5-7)	4,53±0,89	4,4 (2,8-7)
	Erkek (n=117)	4,09±0,86	4,2 (1,8-6,2)	3,90±1,20	4 (1-7)	3,82±0,98	3,8 (1,3-6,5)	4,72±1,11	4,6 (1-7)
^a p		0,513		0,959		0,009**		0,130	
Medeni durum	Evli (n=96)	4,09±0,86	4,2 (1-5,6)	3,86±1,13	4 (1-7)	3,82±1,00	4 (1,8-5,8)	4,78±1,00	4,6 (3-7)
	Bekar (n=147)	4,15±0,81	4,2 (1,8-6,2)	3,93±1,13	4 (1-7)	4,11±1,02	4,3 (1,3-7)	4,52±1,00	4,4 (1-7)
^a p		0,552		0,636		0,029*		0,046*	
Eğitim durumu	Ortaokul mezunu (n=6)	3,63±1,24	4,1 (2-4,8)	3,42±1,52	4,3 (1-4,5)	4,04±1,30	4 (2,5-5,8)	3,87±1,66	4,6 (1-5,2)
	Lise mezunu (n=20)	3,89±1,00	3,7 (1-5,2)	4,18±0,94	4,3 (2,5-6,3)	3,74±1,18	3,9 (1,8-5,5)	5,13±0,98	5,1 (3,4-6,4)
	Üniversite (n=155)	4,14±0,78	4,2 (1,8-5,8)	3,87±1,11	3,8 (1,5-7)	3,97±1,02	4 (1,3-7)	4,67±0,99	4,6 (2,2-7)
	Yüksek lisans ve üstü (n=62)	4,23±0,83	4,2 (1,8-6,2)	3,93±1,19	3,8 (1-7)	4,13±0,93	4 (1,5-6,5)	4,39±0,91	4,2 (2,8-6,8)
^b p		0,585		0,660		0,713		0,019*	
Gelir düzeyi	Asgari ücret ve altı (n=16)	4,11±1,04	4,1 (1-5,2)	4,25±0,98	4,3 (2-5,5)	4,13±1,00	4,5 (2-5,5)	4,50±1,15	4,4 (2,8-6,4)
	Asgari ücretten yüksek (n=127)	4,10±0,75	4,2 (2-6,2)	3,86±1,09	3,8 (1-7)	3,92±1,03	4 (1,3-6,5)	4,57±0,98	4,4 (1-7)
	Asgari ücretten çok yüksek (n=100)	4,17±0,90	4,2 (1,8-6)	3,89±1,19	4 (1,5-7)	4,08±1,00	4 (1,8-7)	4,71±1,02	4,6 (2,8-7)
^c p		0,809		0,427		0,439		0,508	
Kurumda çalışma süresi	1 yıl altı (n=46)	4,20±0,78	4,2 (2,4-6)	3,83±0,72	3,8 (2,3-5,3)	4,22±1,00	4,3 (2,5-7)	4,36±0,64	4,4 (2,2-5,6)
	1-3 yıl (n=81)	4,25±0,80	4,4 (2,8-6,2)	3,69±1,14	3,8 (1,5-6,3)	4,13±0,90	4 (1,8-6,5)	4,35±0,90	4,2 (2,8-6,4)
	4-6 yıl (n=46)	3,92±0,79	3,9 (2-5,4)	4,03±1,37	4,1 (1-7)	3,79±1,27	3,8 (1,3-6)	4,73±1,18	4,8 (1-7)
	7-9 yıl (n=20)	4,05±0,69	4 (2,8-5,4)	3,75±1,16	3,5 (2-7)	3,65±0,93	3,9 (2-5,8)	5,12±0,99	4,9 (3,8-7)
	10 yıl ve üstü (n=50)	4,08±0,98	4,2 (1-5,6)	4,26±1,09	4,3 (1,8-7)	3,91±0,96	4 (1,8-5,5)	5,00±1,09	4,8 (3,2-7)
^c p		0,254		0,067		0,094		0,001**	

Tablo 4.3: Demografik Özelliklerin İlişki Ölçekleri Anketi Puanlarına Göre Karşılaştırılması (Devamı).

Toplam çalışma süresi	1 yıl altı (n=9)	4,36±0,91	4,6 (2,6-5,4)	3,83±0,88	3,8 (2,3-5,3)	4,44±0,62	4,5 (3,5-5,3)	4,29±0,41	4,4 (3,6-5)
	1-5 yıl (n=92)	4,25±0,76	4,2 (2,8-6,2)	3,80±1,05	3,8 (1,8-6,3)	4,21±0,97	4,3 (1,3-7)	4,32±0,85	4,3 (2,2-6,4)
	6-10 yıl (n=49)	3,91±0,79	4 (1-5,4)	3,95±1,14	4 (1-6,5)	3,74±1,06	3,8 (1,5-6)	4,71±1,01	4,6 (2,8-7)
	11-15 yıl (n=17)	3,59±0,93	3,6 (2-4,8)	3,93±1,43	4,3 (1-7)	3,79±1,28	4 (1,8-5,8)	4,80±1,46	5 (1-7)
	16 yıl ve üstü (n=76)	4,22±0,85	4,4 (1,8-5,8)	3,98±1,18	4 (1,5-7)	3,89±0,97	4 (1,8-6)	4,93±1,02	4,8 (3,2-7)
^b p		0,018*		0,911		0,072		0,004**	
Kaç kez iş değiştirdiniz?	Hiç (n=47)	3,99±0,81	4 (1-5,4)	4,03±1,11	3,8 (2-7)	4,05±1,19	4,3 (1,3-6,5)	4,69±1,07	4,6 (2,8-7)
	1-2 kez (n=82)	4,19±0,77	4,2 (2-6,2)	3,81±1,09	3,6 (1,8-6,3)	4,05±0,92	4 (1,8-6)	4,49±0,92	4,4 (2,8-7)
	≥3 kez (n=114)	4,14±0,88	4,2 (1,8-6)	3,91±1,16	4 (1-7)	3,93±1,02	4 (1,5-7)	4,69±1,04	4,6 (1-7)
^c p		0,412		0,562		0,667		0,333	
Bebekliğinizde/ çocukluğunuzda bakımınızı büyük ölçüde kim üstlenmişti?	Anne (n=185)	4,10±0,83	4,2 (1-6,2)	3,91±1,14	4 (1-7)	3,95±1,02	4 (1,3-7)	4,66±1,02	4,6 (1-7)
	Baba (n=14)	3,99±0,69	4 (2,8-5,2)	4,50±1,31	4,4 (1-6,3)	3,66±1,15	3,5 (1,8-5,8)	5,16±1,02	5 (3,8-7)
	Kardeş (n=5)	3,96±1,18	4,4 (2-5)	4,05±0,37	4 (3,5-4,5)	4,00±0,66	4,3 (3-4,8)	4,12±0,72	4 (3,2-5,2)
	Bakıcı (n=8)	4,45±0,45	4,4 (3,6-5)	3,91±0,71	3,9 (3-4,8)	4,28±0,91	4,4 (2,8-5,8)	4,50±0,67	4,5 (3,6-5,4)
	Kreş (n=6)	3,80±0,89	3,8 (2,6-5,2)	3,88±1,00	4,1 (2,3-4,8)	4,63±0,90	4,8 (3,3-5,8)	4,70±0,87	4,4 (4-6,4)
^b p		0,324		0,097		0,225		0,071	

^aStudent t Test^bKruskal Wallis Test&Dunn Bonferroni Test^cOne Way Anova Test

**p<0,01

*p<0,05

Cinsiyet için;

Cinsiyetlere göre İlişki Ölçekleri Anketi “Güvenli”, “Korkulu” ve “Kayıtsız” alt boyutlarından aldıkları puanlar, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Kadın katılımcıların İlişki Ölçekleri Anketi “Saplantılı” alt boyut puanları, erkeklerden istatistiksel olarak anlamlı yüksek saptanmıştır ($p=0,009$; $p<0,01$).

Medeni durum için;

Medeni durumlara göre İlişki Ölçekleri Anketi “Güvenli” ve “Korkulu” alt boyutlarından aldıkları puanlar, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Bekar katılımcıların İlişki Ölçekleri Anketi “Saplantılı” alt boyut puanları, evli katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı yüksek saptanmıştır ($p=0,029$; $p<0,05$).

Evli katılımcıların İlişki Ölçekleri Anketi “Kayıtsız” alt boyut puanları, bekar katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı yüksek saptanmıştır ($p=0,046$; $p<0,05$).

Eğitim durumu için;

Eğitim durumlarına göre İlişki Ölçekleri Anketi “Güvenli”, “Korkulu” ve “Saplantılı” alt boyutlarından aldıkları puanlar, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Eğitim durumlarına göre İlişki Ölçekleri Anketi “Kayıtsız” alt boyut puanları, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,019$; $p<0,05$). Eğitim durumu lise olan katılımcıların İlişki Ölçekleri Anketi “Kayıtsız” alt boyut puanları, eğitim durumu yüksek lisans ve üzeri olanlardan istatistiksel olarak anlamlı yüksek saptanmıştır ($p=0,017$; $p<0,05$).

Gelir durumu için;

Gelir durumlarına göre İlişki Ölçekleri Anketi “Güvenli”, “Korkulu”, “Saplantılı” ve “Kayıtsız” alt boyutlarından aldıkları puanlar, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Kurumda çalışma süresi için;

Kurumda çalışma sürelerine göre İlişki Ölçekleri Anketi “Güvenli”, “Korkulu” ve “Saplantılı” alt boyutlarından aldıkları puanlar, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Kurumda çalışma sürelerine göre İlişki Ölçekleri Anketi “Kayıtsız” alt boyut puanları, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,001$; $p<0,01$). Kurumda çalışma süresi 1 yıldan az ve 1-3 yıl arasında olan katılımcıların göre İlişki Ölçekleri Anketi “Kayıtsız” alt boyut puanları, kurumda çalışma süresi 7-9 yıl ve ≥ 10 yıl olanlardan istatistiksel olarak anlamlı düşük saptanmıştır (sırasıyla $p=0,029$; $p=0,006$; $p=0,028$; $p=0,006$; $p<0,05$).

Toplam çalışma süresi için;

Toplam çalışma sürelerine göre İlişki Ölçekleri Anketi “Güvenli” alt boyut puanları, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,018$; $p<0,05$). Toplam çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan katılımcıların İlişki Ölçekleri Anketi “Güvenli” alt boyut puanları, toplam çalışma süresi 1 yıldan az, 1-5 yıl ve ≥ 16 yıl olanlardan istatistiksel olarak anlamlı düşük ($p=0,036$; $p=0,015$; $p=0,012$; $p<0,05$); toplam çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan katılımcıların İlişki Ölçekleri Anketi “Güvenli” alt boyut puanları, toplam çalışma süresi 1-5 yıl ve ≥ 16 yıl olanlardan istatistiksel olarak anlamlı düşük saptanmıştır ($p=0,032$; $p=0,025$; $p<0,05$).

Toplam çalışma sürelerine göre İlişki Ölçekleri Anketi “Korkulu” ve “Saplantılı” alt boyutlarından aldıkları puanlar, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Toplam çalışma sürelerine göre İlişki Ölçekleri Anketi “Kayıtsız” alt boyut puanları, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,004$; $p<0,01$). Toplam çalışma süresi 1-5 yıl arasında olan katılımcıların İlişki Ölçekleri Anketi “Kayıtsız” alt boyut puanları, toplam çalışma süresi 6-10 yıl ve ≥ 16 yıl olanlardan istatistiksel olarak anlamlı düşük saptanmıştır ($p=0,041$; $p=0,001$; $p<0,05$).

“Kaç kez iş değiştirdiniz?” sorusuna verilen yanıtlar için;

“Kaç kez iş değiştirdiniz?” sorusuna verilen yanıtlara göre İlişki Ölçekleri Anketi “Güvenli”, “Korkulu”, “Saplantılı” ve “Kayıtsız” alt boyutlarından aldıkları puanlar, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

“Bebekliğinizde/ çocukluğunuzda bakımınızı büyük ölçüde kim üstlenmişti?” sorusuna verilen yanıtlar için;

“Bebekliğinizde/ çocukluğunuzda bakımınızı büyük ölçüde kim üstlenmişti?” sorusuna verilen yanıtlara göre İlişki Ölçekleri Anketi “Güvenli”, “Korkulu”, “Saplantılı” ve “Kayıtsız” alt boyutlarından aldıkları puanlar, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Araştırma kapsamında ortaya atılan bir diğer hipotez şu şekildeydi;

H3: İş tatmini, demografik faktörlere (cinsiyet, yaş, medeni durum vb.) göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Bu hipotezin test edilmesi amacıyla yapılan fark testleri aşağıdaki gibidir;

Tablo 4.4: Demografik Özelliklerin İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanına Göre Karşılaştırılması.

		İş Tatmini Toplam Puan		p
		Ort±Ss	Medyan (Min-Maks)	
Cinsiyet	Kadın (n=126)	3,63±0,76	3,8 (1-5)	a0,995
	Erkek (n=117)	3,63±0,78	3,8 (1-5)	
Medeni durum	Evli (n=96)	3,75±0,83	3,8 (1-5)	a0,053
	Bekar (n=147)	3,55±0,71	3,6 (1-5)	
Eğitim durumu	Ortaokul mezunu (n=6)	3,80±0,70	3,8 (2,8-5)	b0,777
	Lise mezunu (n=20)	3,70±0,95	3,8 (1,4-5)	
	Üniversite (n=155)	3,61±0,78	3,6 (1-5)	
	Yüksek lisans ve üstü (n=62)	3,64±0,68	3,8 (2-5)	
Gelir düzeyi	Asgari ücret ve altı (n=16)	3,46±0,93	3,8 (1,4-5)	c0,114
	Asgari ücretten yüksek (n=127)	3,56±0,70	3,6 (1-5)	
	Asgari ücretten çok yüksek (n=100)	3,75±0,81	3,8 (1-5)	

Tablo 4.4: Demografik Özelliklerin İş Tatmini Ölçeği Toplam Puanına Göre Karşılaştırılması (Devamı).

Kurumda çalışma süresi	1 yıl altı (n=46)	3,60±0,64	3,6 (2-5)	^c0,102
	1-3 yıl (n=81)	3,48±0,80	3,6 (1-5)	
	4-6 yıl (n=46)	3,63±0,70	3,7 (2-5)	
	7-9 yıl (n=20)	3,88±0,97	4 (1-5)	
	10 yıl ve üstü (n=50)	3,80±0,76	3,8 (1,8-5)	
Toplam çalışma süresi	1 yıl altı (n=9)	3,62±0,51	3,8 (2,6-4,4)	^b0,020*
	1-5 yıl (n=92)	3,45±0,75	3,6 (1-5)	
	6-10 yıl (n=49)	3,61±0,83	3,8 (1-5)	
	11-15 yıl (n=17)	3,73±0,80	3,8 (1,8-5)	
	16 yıl ve üstü (n=76)	3,84±0,72	3,8 (2-5)	
Kaç kez iş değiştirdiniz?	Hiç (n=47)	3,64±0,76	3,8 (1-5)	^b0,783
	1-2 kez (n=82)	3,58±0,73	3,6 (1,8-5)	
	≥3 kez (n=114)	3,66±0,80	3,8 (1-5)	
Bebekliğinizde/çocukluğunuzda bakımınızı büyük ölçüde kim üstlenmişti?	Anne (n=185)	3,64±0,75	3,8 (1-5)	^b0,926
	Baba (n=14)	3,54±1,11	3,8 (1-5)	
	Kardeş (n=5)	3,36±1,09	3,2 (2,4-5)	
	Bakıcı (n=8)	3,75±0,76	3,8 (2,6-4,8)	
	Kreş (n=6)	3,87±0,59	3,6 (3,4-5)	
	Anneanne/babanne (n=25)	3,55±0,66	3,8 (2-4,6)	

^aStudent t Test

^bKruskal Wallis Test&Dunn Bonferroni Test

^cOne Way Anova Test&Bonferroni Test

**p<0,01

*p<0,05

Cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve gelir düzeylerine göre İş tatmini toplam puanları, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Kurumda çalışma sürelerine göre İş tatmini toplam puanları, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Toplam çalışma sürelerine göre İş tatmini toplam puanları, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir (p=0,020; p<0,05). Toplam çalışma süresi 1-5 yıl arasında olan katılımcıların İş tatmini toplam puanları, toplam çalışma süresi ≥16 yıl olanlardan istatistiksel olarak anlamlı düşük saptanmıştır (p=0,008; p<0,01).

“Kaç kez iş değiştirdiniz?” ve “Bebekliğinizde/ çocukluğunuzda bakımınızı büyük ölçüde kim üstlenmişti?” sorularına verilen yanıtlara göre İş tatmini toplam puanları, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Araştırma kapsamında test edilmesi amacıyla ortaya atılan bir diğer hipotez şu şekildeydi;

H4: Örgütsel bağlılık, demografik faktörlere (cinsiyet, yaş, medeni durum vb.) göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Bu hipotezin test edilmesi amacıyla yapılan fark testleri sonuçları aşağıdaki gibidir;



Tablo 4.5: Demografik Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarına Göre Karşılaştırılması.

		Duygusal bağlılık		Devam bağlılığı		Normatif bağlılık		Toplam puan	
		Ort±Ss	Medyan (Min- Maks)	Ort±Ss	Medyan (Min-Maks)	Ort±Ss	Medyan (Min- Maks)	Ort±Ss	Medyan (Min- Maks)
Cinsiyet	Kadın (n=126)	18,50±2,96	18,5(12-27)	18,71±4,33	19 (7-30)	16,87±3,13	17 (10-28)	54,09±7,8	54 (35-76)
	Erkek (n=117)	19,44±3,39	19 (10-29)	19,24±4,37	19 (6-30)	16,96±3,02	17 (8-24)	55,64±8,25	56 (34-77)
^a p		0,021*		0,348		0,831		0,133	
Medeni durum	Evli (n=96)	19,47±3,44	19 (10-27)	20,06±4,06	20,5 (6-30)	17,69±2,82	18 (12-23)	57,22±7,49	56 (34-76)
	Bekar (n=147)	18,62±3,01	19 (12-29)	18,25±4,39	19 (7-30)	16,41±3,13	17 (8-28)	53,28±8,04	54 (35-77)
^a p		0,043*		0,001**		0,001**		0,001**	
Eğitim durumu	Ortaokul mezunu (n=6)	20,50±4,68	21,5(15-26)	19,83±7,11	20,5 (8-30)	17,83±1,72	17,5 (16-21)	58,17±12,19	58 (40-77)
	Lise mezunu (n=20)	18,90±3,97	19,5(10-26)	20,00±4,27	20 (12-26)	17,50±3,14	18,5 (12-22)	56,40±8,91	56,5 (40-69)
	Üniversite (n=155)	18,81±3,03	19 (12-26)	19,26±4,11	20 (7-30)	16,75±2,92	17 (10-28)	54,83±7,51	55 (35-74)
	Yüksek lisans ve üstü (n=62)	19,18±3,26	19 (13-29)	17,81±4,53	18 (6-30)	17,05±3,5	17 (8-23)	54,03±8,66	54 (34-76)
^b p		0,788		0,086		0,334		0,449	
Gelir düzeyi	Asgari ücret ve altı (n=16)	17,69±3,48	18 (10-23)	18,19±4,87	19 (8-24)	17,19±2,20	17 (11-21)	53,06±8,00	55 (40-66)
	Asgari ücretten yüksek (n=127)	18,84±2,98	19 (12-29)	18,67±4,41	18 (7-30)	16,64±3,17	17 (8-28)	54,15±8,16	54 (35-77)
	Asgari ücretten çok yüksek (n=100)	19,30±3,41	19 (12-27)	19,47±4,17	20 (6-30)	17,22±3,05	17 (11-24)	55,99±7,82	56,5 (34-76)
^c p		0,148		0,295		0,343		0,153	

^aStudent t Test^bKruskal Wallis Test&Dunn Bonferroni Test^cOne Way Anova Test

**p<0,01 *p<0,05

Tablo 4.5: Demografik Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarına Göre Karşılaştırılması (Devamı).

		Duygusal bağlılık		Devam bağlılığı		Normatif bağlılık		Toplam puan	
		Ort±Ss	Medyan (Min-Maks)	Ort±Ss	Medyan (Min-Maks)	Ort±Ss	Medyan (Min-Maks)	Ort±Ss	Medyan (Min-Maks)
Kurumda çalışma süresi	1 yıl altı (n=46)	18,54±2,66	18,5 (12-24)	17,89±3,43	18 (9-23)	16,20±2,75	16 (11-23)	52,63±6,71	54 (35-70)
	1-3 yıl (n=81)	18,32±3,23	19 (10-29)	18,16±4,61	18 (8-30)	16,47±2,78	17 (8-23)	52,95±8,07	54 (35-75)
	4-6 yıl (n=4.56)	19,93±3,05	19 (15-26)	19,43±4,46	20 (7-30)	17,54±3,69	17 (10-28)	56,91±8,22	56 (35-77)
	7-9 yıl (n=20)	20,20±3,12	19,5 (16-26)	19,95±3,47	21 (13-25)	16,95±3,24	17 (11-22)	57,10±6,58	57 (42-69)
	10 yıl ve üstü (n=50)	18,96±3,53	19 (12-27)	20,44±4,48	20,5 (6-30)	17,70±2,94	18 (12-23)	57,10±8,44	57 (34-76)
^c p		0,023*		0,011*		0,052		0,002**	
Toplam çalışma süresi	1 yıl altı (n=9)	19,22±2,33	19 (16-24)	18,89±2,42	19 (15-23)	17,11±1,96	18 (13-20)	55,22±4,41	55 (47-63)
	1-5 yıl (n=92)	18,39±3,01	18 (10-29)	17,77±4,33	18 (8-30)	16,51±3,18	16 (8-28)	52,67±7,91	54 (35-75)
	6-10 yıl (n=49)	18,73±3,26	19 (12-26)	18,59±4,84	19 (7-26)	16,65±3,79	17 (10-23)	53,98±9,05	55 (35-69)
	11-15 yıl (n=17)	20,12±3,67	20 (15-26)	20,47±3,94	21 (14-30)	18,35±2,29	18 (15-22)	58,94±7,59	58 (47-77)
	16 yıl ve üstü (n=76)	19,49±3,30	19 (12-27)	20,33±3,88	20,5 (6-30)	17,22±2,57	17 (12-23)	57,04±7,14	57 (34-76)
^b p		0,131		0,003**		0,096		0,001**	
Kaç kez iş değiştirdiniz?	Hiç (n=47)	18,70±2,96	19 (13-26)	20,04±4,10	20 (11-30)	17,30±3,24	18 (11-23)	56,04±7,49	56 (41-74)
	1-2 kez (n=82)	18,55±3,08	18 (12-29)	18,01±4,50	18 (8-30)	16,54±3,08	17 (8-28)	53,10±7,97	53 (35-75)
	≥3 kez (n=114)	19,35±3,37	19 (10-27)	19,21±4,24	20 (6-30)	17,03±2,99	17 (10-24)	55,59±8,18	56 (34-77)
^c p		0,188		0,027*		0,347		0,052	
Bebekliğinizde/ çocukluğunuzda bakımınızı büyük ölçüde kim üstlenmişti?	Anne (n=185)	18,73±3,15	19 (12-29)	18,92±4,52	19 (6-30)	16,71±2,94	17 (9-24)	54,37±8,13	55 (34-77)
	Baba (n=14)	20,36±4,29	21 (10-26)	19,86±4,62	21,5 (12-26)	18,93±3,81	19 (11-28)	59,14±9,33	62,5 (40-69)
	Kardeş (n=5)	19,60±3,21	20 (16-24)	18,40±2,70	18 (16-23)	21,00±2,74	23 (18-23)	59,00±7,48	57 (50-70)
	Bakıcı (n=8)	18,13±2,75	18 (14-23)	18,50±2,14	19 (15-21)	16,00±2,51	16 (13-21)	52,63±5,58	53 (45-60)
	Kreş (n=6)	19,50±3,51	20 (15-24)	20,33±2,50	19 (18-24)	17,50±2,26	18 (14-20)	57,33±6,47	57 (47-64)
	Anneanne/babaanne (n=25)	19,84±2,93	21 (14-26)	18,72±4,15	19 (9-26)	16,60±3,16	17 (8-22)	55,16±7,24	56 (39-68)
^b p		0,170		0,800		0,010*		0,169	

^aStudent t Test^bKruskal Wallis Test&Dunn Bonferroni Test^cOne Way Anova Test&Bonferroni Test

**p<0,01

*p<0,05

Cinsiyetler için;

Erkeklerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal bağlılık” alt boyut puanları, kadınlardan istatistiksel olarak anlamlı yüksek saptanmıştır ($p=0,021$; $p<0,05$).

Cinsiyetlere göre Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam bağlılığı”, “Normatif bağlılık” ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam puanları, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Medeni durum için;

Evli katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal bağlılık” alt boyut puanları, bekarlardan istatistiksel olarak anlamlı yüksek saptanmıştır ($p=0,043$; $p<0,05$).

Evli katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam bağlılığı” alt boyut puanları, bekarlardan istatistiksel olarak anlamlı yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$).

Evli katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Normatif bağlılık” alt boyut puanları, bekarlardan istatistiksel olarak anlamlı yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$).

Evli katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam puanları, bekarlardan istatistiksel olarak anlamlı yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$).

Eğitim durumu için;

Eğitim durumlarına göre Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal bağlılık”, “Devam bağlılığı”, “Normatif bağlılık” ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam puanları, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Gelir düzeyi için;

Gelir düzeylerine göre Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal bağlılık”, “Devam bağlılığı”, “Normatif bağlılık” ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam puanları, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Kurumda çalışma süresi için;

Kurumda çalışma sürelerine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” alt boyut puanları, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,023$; $p<0,05$). Kurumda 4-

6 yıldır çalışan katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” alt boyut puanları, 1-3 yıl çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı düşük saptanmıştır ($p=0,047$; $p<0,05$).

Kurumda çalışma sürelerine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam Bağlılık” alt boyut puanları, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,011$; $p<0,05$). Kurumda 10 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam Bağlılık” alt boyut puanları, 1 yıl altı ve 1-3 yıl çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı yüksek saptanmıştır ($p=0,038$; $p=0,033$; $p<0,05$).

Kurumda çalışma sürelerine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Normatif Bağlılık” alt boyut puanları, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Kurumda çalışma sürelerine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam puanları, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,002$; $p<0,01$). Kurumda 10 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam Bağlılık” alt boyut puanları, 1-3 yıl çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı yüksek saptanmıştır ($p=0,035$; $p<0,05$).

Toplam çalışma süresi için;

Toplam çalışma sürelerine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” ve “Normatif” alt boyut puanları, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Toplam çalışma sürelerine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam Bağlılığı” alt boyut puanları, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,003$; $p<0,01$). Toplam 1-5 yıldır çalışan katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam Bağlılığı” alt boyut puanları, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı düşük saptanmıştır ($p=0,031$; $p=0,001$; $p<0,05$).

Toplam çalışma sürelerine göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam puanları, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,001$; $p<0,01$). Toplam 1-5 yıldır çalışan katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam Bağlılığı” alt boyut puanları, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı düşük saptanmıştır ($p=0,002$; $p=0,034$; $p<0,05$).

“Kaç kez iş değiştirdiniz?” sorularına verilen yanıtlar için; “Kaç kez iş değiştirdiniz” sorularına verilen yanıtlara göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” ve “Normatif

bağlılık” alt boyut puanları ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam puanları, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

“Kaç kez iş değiştirdiniz?” sorularına verilen yanıtlara göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam Bağlılığı” alt boyut puanları, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,027$; $p<0,05$). Hiç iş değiştirmeyen katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Devam Bağlılığı” alt boyut puanları, 1-2 kez iş değiştirenlerden istatistiksel olarak anlamlı yüksek saptanmıştır ($p=0,031$; $p<0,05$).

“Bebekliğinizde/ çocukluğunuzda bakımınızı büyük ölçüde kim üstlenmişti?” sorusuna verilen yanıtlar için;

“Bebekliğinizde/ çocukluğunuzda bakımınızı büyük ölçüde kim üstlenmişti?” sorusuna verilen yanıtlara göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal bağlılık”, “Devam bağlılığı”, “Normatif bağlılık” ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam puanları, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

“Bebekliğinizde/ çocukluğunuzda bakımınızı büyük ölçüde kim üstlenmişti?” sorusuna verilen yanıtlara göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Normatif bağlılık” alt boyut puanları, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,010$; $p<0,05$). Bakımı kardeşi üstlenen katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Normatif bağlılık” alt boyut puanları, anneanne/babanne, anne ve bakıcılarından istatistiksel olarak anlamlı yüksek saptanmıştır ($p=0,010$; $p=0,005$; $p=0,005$; $p<0,05$).

Araştırmada bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık özelliklerinin İş tatmini üzerindeki etkilerini belirlemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık algılarının iş tatmini üzerine etkileri anlamlı bulunmuştur.

Araştırma kapsamında test edilmesi amacıyla ortaya atılan bir diğer hipotez şu şekildeydi;

H5: Bağlanma stilleri ile örgütsel bağlılık birlikte, iş tatmini düzeyini anlamlı bir biçimde yordar.

Bu hipotezin test edilmesi amacıyla yapılan regresyon testi sonuçları aşağıdaki gibidir;

Tablo 4.6: Bağlanma Stilleri ve Örgütsel Bağlılık Özelliklerinin İş Tatmini Üzerine Etkisi.

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	P	F	Model (p)	R ²
İş tatmini	Sabit		4,847	0,001**	28,413	0,001**	0,442
	ÖBÖ Duygusal Bağlılık	0,414	7,163	0,001**			
	ÖBÖ Devam Bağlılığı	0,333	5,267	0,001**			
	ÖBÖ Normatif Bağlılığı	-0,312	-5,695	0,001**			

İş tatmini algılarının bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık ile arasındaki ilişkileri belirlemek üzere yapılan Backward Regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=28,413; p=0,001; p<0,01). İş tatmini düzeyinin belirleyicisi olarak duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile ilişkisinin olduğu görülmektedir. Bu algılar ile iş tatminini açıklama oranı %44,2 olup orta düzeyde olduğu görülmektedir. Duygusal bağlılık ve devam bağlılığı algısı iş tatmini düzeyini arttırırken (sırasıyla β :0,414; β :0,333); normatif bağlılık ise iş tatmini düzeyini azaltmaktadır (sırasıyla β :-0,312). Güvenli, korkulu, saplantılı ve kayıtsız bağlanma stilleri, iş tatmini üzerine etkili bir değişken olarak saptanmamıştır (p>0,05).

H6: Bağlanma stilleri, örgütsel bağlılık düzeyini anlamlı bir biçimde yordar.

Bu hipotezin test edilmesi amacıyla yapılan regresyon testi sonuçları aşağıdaki gibidir;

Tablo 4.7: Bağlanma Stillerinin Örgütsel Bağlılık (ÖBÖ) Toplam Puanına Etkisi.

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β (B)	t	p	F	Model (p)	R ²
Örgütsel Bağlılık	Sabit	37,664	7,887	.000**	4,416	.002**	.069
	İAÖ.Güvenli	0,936	1,448	.149	4,416	.002**	.069
	İAÖ.Korkulu	-0,933	-1,615	.108	4,416	.002**	.069
	İAÖ.Saplantılı	1,220	2,249	.025*	4,416	.002**	.069
	İAÖ.Kayıtsız	2,612	3,846	.000**	4,416	.002**	.069

*p < .05, **p < .01.

Tablo 4.7'nin bulgularına göre model istatistiksel olarak anlamlıdır (F = 4,416; p = .002), toplam varyansın yaklaşık %6,9'unu açıklamaktadır (R² = .069). Saplantılı (p = .025) ve kayıtsız (p = .000) bağlanma stilleri örgütsel bağlılık puanlarını pozitif yordarken, güvenli ve korkulu boyutların etkisi anlamlı bulunmamıştır.

H7: Bağlanma stilleri, iş tatminini anlamlı bir biçimde yordar.

Bu hipotezin test edilmesi amacıyla yapılan regresyon testi sonuçları aşağıdaki gibidir;

Tablo 4.8: Bağlanma Stillerinin İş Tatmini (İTÖ) Toplam Puanına Etkisi.

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β (B)	t	p	F	Model (p)	R ²
İş Tatmini	Sabit	3,262	7,209	.000**	5,216	.000**	.081
	İAÖ Güvenli	0,174	2,842	.005**	5,216	.000**	.081
	İAÖ Korkulu	-0,135	-2,473	.014*	5,216	.000**	.081
	İAÖ Saplantılı	-0,093	-1,811	.071	5,216	.000**	.081
	İAÖ Kayıtsız	0,119	1,851	.065	5,216	.000**	.081

*p <.05, **p <.01.

Tablo 4.8’de görüldüğü gibi, model anlamlıdır (F = 5,216; p <.001) ve iş tatmini değişkenini %8,1 (R² = .081) oranında açıklamaktadır. Güvenli bağlanma iş tatminini artırırken (p = .005), korkulu bağlanma ise iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir (p = .014). Saplantılı ve kayıtsız boyutlar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p>.05).

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

5.1 SONUÇLAR

Bu araştırma, yetişkin bağlanma stillerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisini, örgütsel psikoloji ve klinik psikoloji alanlarındaki kuramsal yaklaşımları bütünleştirerek ele almayı amaçlamıştır. Gerek literatürdeki kuramsal çerçeve gerekse önceki ampirik çalışmalar incelendiğinde, erken dönemde kazanılan güvenli ya da güvensiz bağlanma stillerinin, çalışanların örgüt içi tutumlarını, iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve güven algılarını önemli ölçüde şekillendirdiği görülmektedir. Örneğin, güvenli bağlanma stiline sahip bireylerin örgüt içerisinde daha yüksek duygusal bağlılık kurmaya meyilli oldukları, stresle daha etkili başa çıktıkları ve buna bağlı olarak iş tatmin düzeylerinin arttığı pek çok araştırma tarafından doğrulanmıştır. Buna karşın, korkulu, kaygılı veya kayıtsız (kaçıngan) bağlanma stillerine sahip bireylerin, örgütte stres yaşadıklarında sosyal destek almaktan kaçınabildiği, yöneticilerine veya iş arkadaşlarına güven geliştirmede güçlük çekebildiği ve bunun örgütsel bağlılıklarını zayıflattığı belirtilmektedir. Bu bulgular, Bowlby (1980) ve Ainsworth (1970) tarafından ortaya konan erken dönem bağlanma kuramının, yetişkinlikte yalnızca romantik veya sosyal ilişkilerde değil, iş hayatında da güçlü bir belirleyici olduğunu göstermektedir.

Örgütsel bağlılık literatüründe ise Meyer ve Allen'in (1991) duygusal, sürekli ve normatif bağlılık boyutları, çalışanların örgütle kurdukları psikolojik bağın farklı yönlerini açıklamak üzere sıklıkla kullanılmaktadır. Bu araştırmanın çerçevesinde de özellikle duygusal bağlılığın, güvenli bağlanma stiline yakın bireylerde daha güçlü olduğu; çalışanların örgüt vizyon ve misyonunu kendi değerleriyle kolayca özdeşleştirdikleri ve yüksek iş tatmini düzeyine ulaştıkları dikkati çekmektedir. Kaygılı veya korkulu bağlanma stilleri ise örgütle özdeşleşmeyi engelleyen, çalışanlarda sürekli bir güvensizlik ve tedirginlik hâli yaratabilen dinamikler olarak öne çıkar. Bu durum, söz konusu bireylerde iş doyumunu düşürmekte ve örgütsel bağlılık duygusunu zayıflatmaktadır. Üstelik, örgüt içi liderlik yaklaşımları, adil ücret politikaları, fiziksel çalışma koşulları ve kurumsal destek gibi faktörler de bireyin bağlanma stilinden kaynaklanan dezavantajları kısmen telafi edebilir veya daha da ağırlaştırabilir.

İş tatmini açısından değerlendirildiğinde, güvenli bağlanma stiline sahip bireylerin, örgüt içindeki etkileşimlerden ve işin doğasından kaynaklanan stresi daha yapıcı biçimde yönetebildikleri, yardım isteme ve sorun çözmede ekip arkadaşlarıyla etkili iletişim kurabildikleri görülmüştür. Bu tutum, söz konusu çalışanların genel memnuniyet düzeylerini yükseltirken, işten ayrılma niyetlerini de azaltabilmektedir. Öte yandan, kaçınan veya kaygılı özellikler taşıyan çalışanlar, geri bildirimden kaçınarak ya da eleştiriye aşırı duyarlılık göstererek işyerindeki tatmin seviyelerini korumakta güçlük çekebilir. Liderlik tarzının dönüştürücü ya da katılımcı olması, ekip ruhunu teşvik eden bir örgüt kültürü oluşturulması ve çalışanların bireysel ihtiyaçlarını gözeten insan kaynakları politikalarının benimsenmesi, bu tür güvensiz bağlanma stiline sahip çalışanların iş doyumunu artırmada etkili birer strateji olabilir.

Bu çalışma, örgütlerin yalnızca maddi ya da çevresel düzenlemelerle değil, aynı zamanda çalışanlarının bireysel psikolojik özelliklerini de dikkate alan bütüncül yaklaşımlar benimsemesi gerektiğine işaret etmektedir. Kurumların liderlik anlayışını, performans değerlendirme mekanizmalarını ve sosyal destek uygulamalarını, farklı bağlanma stillerine sahip çalışanların ihtiyaçlarına uyacak biçimde yapılandırması hem örgütsel bağlılık hem de iş tatmini düzeylerinde olumlu sonuçlar doğurabilecektir.

Bu araştırmanın uygulamasından elde edilen özet sonuçlar şu şekildedir;

- a. Yapılan korelasyon ve regresyon analizlerinde, güvenli, korkulu, saplantılı ve kayıtsız bağlanma stillerinin iş tatmini üzerinde doğrudan anlamlı bir etki göstermediği; ancak korkulu, kayıtsız gibi alt boyutların örgütsel bağlılığın bazı alt boyutlarıyla (özellikle duygusal ve normatif) sınırlı düzeyde ilişkili olduğu görülmüştür.
- b. Kadın katılımcılarda ve bekârlarda saplantılı (kaygılı) bağlanma puanlarının, evli katılımcılarda ise kayıtsız (kaçınan) bağlanma puanlarının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu saptanmış; eğitim ve gelir gibi değişkenler açısından istatistiksel bir farklılaşma tespit edilmemiştir.
- c. Kurumda çalışma süresi, toplam çalışma süresi, iş değiştirme sıklığı veya bebeklik döneminde bakım veren kişinin kim olduğu, bağlanma alt boyutlarında genel olarak anlamlı bir değişiklik yaratmamış; yalnızca bazı gruplarda (örneğin, bekar veya evliler) düşük düzeyli farklılıklar gözlenmiştir.

- d. Cinsiyet, medeni durum, eğitim ve gelir gibi temel demografik değişkenler ile iş tatmini arasında belirgin bir istatistiksel fark görülmemiş; ancak evlilerin ortalama iş doyumu puanlarının bekârlardan bir miktar daha yüksek olduğu dikkat çekmiştir.
- e. Toplam çalışma süresi arttıkça iş tatmini puanlarının anlamlı biçimde yükseldiği, özellikle 1-5 yıl aralığında çalışanların iş tatmininin 16 yıl ve üstü çalışanlara göre istatistiksel olarak daha düşük kaldığı görülmüş; kurumda çalışma süresi veya iş değiştirme sıklığı ise iş tatmininde anlamlı bir ayrıma yol açmamıştır.
- f. Duygusal bağlılık puanlarının erkeklerde kadınlardan anlamlı biçimde yüksek, evli katılımcılarda ise duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarının bekârlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiş; eğitim ve gelir düzeyinde örgütsel bağlılık puanlarında belirgin bir değişim saptanmamıştır.
- g. Uzun süre (10 yıl ve üzeri) aynı kurumda veya toplamda çalışan katılımcılarda özellikle devam bağlılığı ve toplam örgütsel bağlılık puanlarının yükseldiği; 4-6 yıl çalışanların duygusal bağlılık puanlarının 1-3 yıl çalışanlardan daha yüksek çıktığı; normatif bağlılık boyutunun ise kurumda çalışma süresinden bağımsız biçimde değişebildiği gözlenmiştir.
- h. Çoklu regresyon sonuçlarına göre, iş tatmini en güçlü biçimde duygusal ve devam bağlılığı tarafından pozitif yönde, normatif bağlılık tarafından ise negatif yönde yordanmakta ($R^2 = 0,442$); bağlanma stilleri ise iş tatmini değişkeninde anlamlı bir yordayıcı rol üstlenmemektedir.
- i. Çoklu regresyon bulguları, iş tatmininin yaklaşık %44,2 oranında duygusal, devam ve normatif bağlılık değişkenleri tarafından açıklandığını; duygusal ve devam bağlılığının iş tatmini üzerinde pozitif, normatif bağlılık duygusunun ise negatif yönde etkili olduğunu göstermekte; buna karşın güvenli, korkulu, saplantılı ve kayıtsız bağlanma stillerinin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcı rol oynamadığını ortaya koymaktadır.

5.2 TARTIŞMA

Bu bölümde araştırmanın bulguları literatürdeki çalışmalarla kıyaslanmaktadır.

5.2.1 Yetişkin Bağlanma Stillerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini ile İlişkilerinin Tartışılması

Bu çalışmada, yetişkin bağlanma stillerinin (güvenli, korkulu, kayıtsız ve saplantılı), örgütsel bağlılık boyutlarının (duygusal, devam ve normatif) ve iş tatmininin birbiriyle ilişkisi nicel bir yaklaşımla incelenmiştir. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen korelasyon analizlerinde, iş tatmini ölçeği toplam puanı ile örgütsel bağlılık ölçeği toplam puanı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Bulgular, erken dönemde oluşan güvenli bağlanmanın örgütü “güvenli üs” olarak algılamayı kolaylaştırdığı ve bu sayede daha yüksek duygusal bağlılık ile tatmine yol açtığı yönündeki kuramsal öngörülerle tutarlıdır (Bowlby, 1980; Hazan & Shaver, 1990). Ayrıca, güvenli bağlanmanın iş tatminine pozitif, korkulu bağlanmanın ise negatif katkısı, Antalyalı vd. (2017) ve Ateş & Erdem (2020) tarafından rapor edilen bulgularla örtüşmektedir. Buna ek olarak Kılıç ve Kümbetlioğlu (2016) güvenli bağlanmanın etkili iletişim becerileriyle, dolaylı olarak da olumlu iş tutumlarıyla bağlantılı olduğunu göstermiştir.

Çelen, Teke ve Cihangiroğlu (2013), duygusal ve normatif bağlılığın iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Ancak bu çalışmada normatif bağlılığın iş tatminiyle ters yönde ilişki göstermesi, örneklemin yüksek sorumluluk kültüründen kaynaklanan “kurumda kalmalıyım” baskısını yaşaması ve bu durumun tatmini olumsuz etkilemesiyle açıklanabilir. Özellikle güvenli bağlanmanın hem pozitif örgütsel tutumlarla (duygusal bağlılık) hem de iş tatminiyle ilişkili olması, literatürde yaygın olarak rapor edilen bir olgudur (Antalyalı vd., 2017; Ateş ve Erdem, 2020). Aynı şekilde, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki kuvvetli pozitif korelasyon, Tekne ve Güney (2020)’in çalışmasında da gözlemlenmiş ve örgütlerde çalışan memnuniyetinin aidiyet duygusunu artırdığı belirtilmiştir.

Mevcut çalışmada normatif bağlılığın iş tatminiyle negatif yönde ilişkili bulunması, literatürde sık rastlanmayan ancak dikkat çekici bir bulgudur. Bu sonuç, özellikle Tekne ve Güney’in (2020) perakende sektörü verileriyle benzerlik göstermektedir. İlgili çalışmada da araştırmacılar, normatif ya da devam bağlılığı gibi zorunluluk temelli bağlılık türlerinin,

bireyde “işte kalmak zorundayım” hissini artırarak iş tatminini olumsuz etkileyebileceğini öne sürmüştür. Türkiye gibi kolektivist kültürel normların güçlü olduğu bağlamlarda, normatif baskının bireyleri memnun olmasalar da işte kalmaya yönelttiği ve bu durumun doyumu azalttığı düşünülebilir. Benzer şekilde, kayıtsız bağlanmanın örgütsel bağlılıkla beklenmedik biçimde pozitif ilişki göstermesi de iş güvencesinin düşük olduğu ekonomik koşullarda, bireylerin duygusal olarak mesafeli olsalar dahi işi sürdürme stratejisiyle açıklanabilir (Antalyalı vd., 2017).

Uluslararası çalışmalar da mevcut bulgulara önemli katkılar sağlamaktadır. Örneğin, Dong ve arkadaşları (2024), kaçınmacı bağlanmanın iş ortamındaki olumsuz etkileri bastırarak örgütsel bağlılığı dolaylı yoldan azalttığını ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Goel ve arkadaşları (2023), sanal takımlarda güvensiz bağlanmanın iş bağlılığını olumsuz etkilediğini, ancak işbirliğine dayalı görev yeniden yapılandırması yoluyla bu etkinin dengelenebileceğini göstermiştir. Mevcut araştırmamızda kayıtsız (kaçınan) bağlanmanın örgütsel bağlılığı yordaması, söz konusu telafi mekanizmalarının yeterince devreye girmediğine işaret etmektedir. Ek olarak, Kim ve arkadaşları (2019), casino çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada kaygılı bağlanmanın müşteri odaklı davranışları sınırlandırdığını; Carluccio ve arkadaşları (2020) ise annelik rolünü üstlenen çalışanlarda işyeri bağlanma kaygısının performans üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceğini bulgulamıştır. Bu bağlamda, çalışmamızda korkulu ve saplantılı bağlanma alt boyutlarının iş tatmini ve bağlılıkla negatif yönde ilişkili olması, bu uluslararası bulgularla örtüşmektedir. Literatürde, lider-çalışan ilişkileri de kritik bir faktör olarak öne çıkmaktadır. David ve Shih (2024), askeri bağlamda liderlere güvenli bağlanmanın takım performansını artırdığını belirtirken; Hu ve Lin (2021), pozitif duygusal kaynakların iş enerjisini yükselterek güvensiz bağlanmaya sahip çalışanlar için koruyucu bir etki oluşturabileceğini öne sürmüştür. Çalışmamızda duygusal bağlılığın iş tatminini en güçlü şekilde yordaması, lider desteği ve psikolojik güvenlik gibi unsurların bu ilişkide aracı değişken olarak rol oynayabileceğine işaret etmektedir.

Ayrıca, kayıtsız bağlanmanın bazı alt boyutlarla pozitif ilişkili çıkması da literatürde çok sık rastlanan bir durum değildir. Bu farklılığın, örneklemin çalışma koşulları, ekonomik kaygıları veya kültürel tutumlarıyla ilgili olabileceği değerlendirilebilir.

5.2.2 Yetişkin Bağlanma Stillerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Tartışılması

Araştırmada ilişki Ölçekleri Anketi alt boyutları ile tanımlayıcı değişkenlerin etkileşimi incelenmiştir. Yapılan istatistiksel analizler, aşağıdaki temel sonuçları ortaya koymuştur:

Çalışmada cinsiyete göre yalnızca “saplantılı” bağlanma boyutunda fark görülmüş; kadınlar erkeklerden anlamlı ölçüde daha yüksek puan almıştır. Medeni duruma bakıldığında bekârlar “saplantılı” boyutta daha yüksek, evliler ise “kayıtsız” boyutta anlamlı biçimde üstündür. Eğitim düzeyinde anlamlı farklılık yalnızca “kayıtsız” boyutta saptanmış, lise mezunları yüksek lisans ve üzeri gruba göre daha yüksek puanlamıştır. Gelir düzeyi hiçbir bağlanma alt boyutunu istatistiksel olarak etkilememiştir.

Literatürdeki araştırmalar kaygılı bağlanma stiline genç veya bekar bireylerde daha yüksek olabileceğine dair tespitler, erken dönemde şekillenen güvensiz bağlanma örüntülerinin romantik ilişki kaygısı, gelecek belirsizliği ve bağımsızlaşma süreçleriyle ilişkili olduğuna işaret eden çalışmaları destekler niteliktedir (Hazan ve Shaver, 1990; Antalyalı vd., 2017). Ayrıca, cinsiyet temelli farklılıkların her zaman tüm alt boyutlarda ortaya çıkmaması, literatürde de gözlenen bir durumdur. Ateş ve Erdem’in (2020) çalışması güvenli veya korkulu bağlanma düzeylerinde anlamlı cinsiyet farklılıklarına rastlamazken, saplantılı boyuttaki farklılıkların kadın katılımcılarda daha belirgin çıkabileceğini öne sürmektedir.

Bu çalışmada, evli katılımcıların “kayıtsız” bağlanma alt boyutu puanlarının bekârlardan daha yüksek çıkması, literatürde sık rastlanan bir bulgu değildir ve farklılaşmaya işaret etmektedir. Geleneksel yaklaşıma göre, evli kişilerin daha “güvenli” ya da “daha az güvensiz” bağlanma stiline sahip olabilecekleri öne sürülür (Hazan ve Shaver, 1990). Bu fark, evliliğe dair sorumluluk ya da rol beklentilerinin kişilerde “duygusal mesafe koyma” veya “kendi başına hareket etme” ihtiyacı yaratmasından kaynaklanabilir. Benzer şekilde, lise mezunlarının “kayıtsız” bağlanma puanlarının yüksek lisans ve üstü katılımcılara göre daha yüksek çıkması da eğitim düzeyinin bilişsel-duygusal stratejileri nasıl şekillendirdiğiyle ilgili kültürel veya toplumsal etkenlere dayalı olabilir (Goel vd., 2023). Gelir düzeyinde herhangi bir farklılık saptanmaması ise, ekonomik faktörlerin bağlanma stilini tek başına etkilemeyeceğini; bunun yerine, erken dönem ebeveyn-çocuk etkileşimi veya kişilik özellikleri gibi daha derin yapısal faktörlerin belirleyici olabileceğini göstermektedir.

Bu sonuçlar, bağlanma stillerinin sadece romantik ilişkilerde değil, bireylerin aile, sosyal ve hatta mesleki yaşantılarında da önemli roller oynadığını ortaya koymaktadır. Özellikle kaygılı bağlanmanın kadın ve bekâr katılımcılarda daha yüksek çıkması, terapötik müdahalelerde bu grupların güvence ve onay ihtiyacına odaklanılmasını gerektirebilir. Aynı şekilde, “kayıtsız” alt boyutunun evli veya daha düşük eğitim düzeyine sahip bireylerde ortaya çıkması, ilişkisel mesafe veya duygusal gerilimlere dair farkındalığın artırılması yönünde danışmanlık ihtiyaçlarını işaret edebilir. Klinik uygulamalarda bu tür demografik farklılıklar gözetilerek, bireyin bağlanma öyküsünü bütüncül biçimde ele alan terapi ve psiko-eğitim programları tasarlanabilir.

Elde edilen bulgular, kurumda çalışma süresiyle iş tatmini toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir. Ancak, toplam çalışma süresi değişkeni dikkate alındığında, 1-5 yıllık deneyime sahip katılımcılar ile 16 yıl ve üzeri deneyime sahip katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmış; 1-5 yıl aralığındaki grubun ortalama iş tatmini puanları daha düşük bulunurken, 16 yıl ve üzeri toplam çalışma deneyimine sahip katılımcıların iş tatmini puanlarının belirgin şekilde yüksek olduğu gözlenmiştir.

Bu sonuç, uzun süreli çalışma deneyimi kazanıldıkça iş memnuniyetinin artma eğiliminde olabileceğini düşündürmekte ve literatürdeki bazı çalışmaları desteklemektedir. Örneğin, iş deneyimi artıkça mesleki yetkinlik ve örgüt içi uyum düzeyinin yükselmesi, çalışanların işlerinden daha yüksek doyum elde etmesine yol açabilir (Kim vd., 2019). Bunun yanı sıra, kıdemle gelen maaş, statü veya sosyal haklar gibi unsurlar da iş tatminini olumlu etkileyen faktörler arasında sayılabilir (Robbins ve Judge, 2013).

Ayrıca, “Kaç kez iş değiştirdiniz?” sorusuna katılımcıların verdikleri yanıtlara göre iş tatmini puanlarında anlamlı bir farklılık saptanmaması dikkat çekicidir. Literatürde, sık iş değiştirme ile düşük iş tatmini veya mesleki kararsızlık arasında ilişki kurulmasına rağmen (Tekne ve Güney, 2020), bu çalışmada istatistiksel bir ayrışma görülmemiştir. Bu durum, katılımcıların çalıştıkları sektöre, kariyer motivasyonlarına veya kişisel tercihlerine bağlı olarak, iş değişikliklerini sadece tatminsizlikle değil, bazen de fırsat ya da gelişim arayışıyla ilişkilendirdiklerini düşündürülebilir. Benzer şekilde, bebeklik/çocukluk döneminde bakım veren kişinin (anne, baba, kardeş vb.) iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaması ($p>0,05$), erken bakım örüntülerinin doğrudan iş memnuniyetine yansımadağına işaret

etmektedir. Bu bulgu, yetişkin bağlanma stiline dair eğilimin iş tatmini üzerinde kısmen etkili olabileceğine dair araştırmaları (Ateş ve Erdem, 2020; Antalyalı vd., 2017) hatırlatsa da bakım veren kimliğinin tek başına belirleyici bir rolü olmadığını göstermektedir.

Klinik psikoloji perspektifinden bakıldığında, toplam çalışma süresinin uzamasıyla iş tatmininin artması, kişinin mesleki kimlik gelişimi ve duygusal istikrarı açısından anlamlı olabilir. Daha uzun kıdem, bireylerde hem daha sağlam öz-yeterlik algısı hem de örgütsel destek mekanizmalarını etkili kullanma becerisi kazandırabilir. Buna karşılık, bebeklik dönemindeki temel bakım verenin iş tatminiyle ilişkisiz çıkması, çocuklukta oluşan bağlanma örüntülerinin iş yaşamına aktarılma sürecinin karmaşık ve çok boyutlu olduğunu düşündürmektedir (Ren, Topakas ve Patterson, 2024). Her ne kadar erken dönemdeki bakım verenle kurulan ilişki, güvenli ya da güvensiz bağlanma stilinin oluşmasında temel bir etken olsa da iş yerindeki memnuniyet düzeyini tek başına belirleyememesi, bireyin yaşam boyu maruz kaldığı çevresel ve deneyimsel faktörlerin önemini vurgulamaktadır.

Bu bulgular, psikoterapi veya danışmanlık uygulamalarında da değerlendirilebilecek ipuçları sunmaktadır. Örneğin, mesleki doyumu düşük bireyler arasından, çalışma süresi az olanların profesyonel kimlik arayışı ve organizasyonel adaptasyon becerileri desteklenerek işe yönelik olumlu tutum geliştirilebilir. Öte yandan, bebeklik döneminde farklı bakım verenlerle büyümüş bireylerin iş yaşamında zorluk yaşaması beklenirken, bu çalışma bağlamında belirgin bir farklılık ortaya çıkmaması, müdahalelerin sadece erken bakım örüntüsüne odaklanmaktansa, kişinin güncel iş dinamikleri ve psikolojik kaynaklarını da dikkate alması gerektiğini göstermektedir. Son olarak, bu sonuçların genellenebilirliği açısından, örneklem yapısı ve kültürel faktörlerin sınırlı olması ve kesitsel veri toplama yöntemi gibi faktörler göz önüne alınmalıdır. İleride yapılacak çalışmalarda, daha kapsamlı örneklerle farklı mesleki gruplar veya kültürel ortamlar incelenerek, toplam çalışma süresi ve iş tatmini arasındaki ilişkinin daha net mekanizmaları ortaya çıkarılabilir ve erken çocuklukta edinilen bakım deneyimlerinin yetişkinlikteki memnuniyet düzeyine etkisi daha derinlemesine anlaşılabilir.

5.2.3 Demografik Özellikleri İş Tatmini ile Farklılaşmasına Yönelik Tartışmalar

Elde edilen sonuçlar, cinsiyet bakımından iş tatmini puanlarında anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymaktadır; kadın ve erkek katılımcıların ortalama iş doyumu puanlarının hemen hemen aynı olması, literatürdeki bazı bulgularla örtüşmektedir (Robbins ve Judge, 2013).

Bazı çalışmalar, kadınların iş tatmini açısından daha hassas olduğu veya erkeklerin örgütsel tutum ve beklentilerinde farklılıklara sahip olabileceğini öne sürse de (Tekne ve Güney, 2020), bu çalışmada elde edilen sonuç, cinsiyet temelli farklılığın ölçülen örneklemede belirginleşmediğini göstermektedir.

Medeni durum değişkeni incelendiğinde, evlilerin iş tatmini ortalamasının bekârlara kıyasla nispeten yüksek olduğu gözlemlenmekle birlikte, bu farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmadığı dikkat çekicidir. Literatürde, evli bireylerin daha yüksek iş tatmini yaşama eğiliminde olabileceği; bunun aile sorumluluklarının getirdiği daha sabit bir yaşam düzeni veya güvenlik ihtiyacının karşılanmasıyla ilişkilendirilebileceği öne sürülmüştür (Güven, 2020). Ancak mevcut bulgu, evli ve bekâr katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık olmadığını veya en azından örneklemede bunun istatistiksel olarak öne çıkmadığını ifade etmektedir. Bu sonuç, örneklemin özellikleri, sektör, sosyoekonomik durum veya kültürel faktörler gibi etkenlerden kaynaklanabilir.

Eğitim durumu açısından da (ortaokul, lise, üniversite, yüksek lisans ve üstü) iş tatmini puanları arasında anlamlı bir fark görülmemesi, eğitim düzeyinin iş doyumu üzerinde doğrudan belirleyici olmadığı yönündeki bulguları destekler niteliktedir (Çelen, Teke ve Cihangiroğlu, 2013). Literatürde, yüksek eğitim düzeyinin özellikle “tatmin edici” iş koşullarına erişmeyi kolaylaştırabileceği, ancak bireylerin beklenti düzeyini de artırabileceği için iş tatmini bakımından nötr veya karışık sonuçlar doğurabileceği savunulmaktadır (Tekne ve Güney, 2020). Bu tabloda gözlenen durum, farklı eğitim kademelerindeki kişilerin iş doyumunun birbirine yakın düzeylerde seyrettiğini göstermektedir.

Gelir düzeyi değişkeni bakımından, asgari ücret ve altı gelir grubundan asgari ücretten çok yüksek seviyede gelir elde eden gruba doğru ortalama puanların arttığı gözlenmekle birlikte, bu eğilimin istatistiksel olarak anlamlı bir farka karşılık gelmediği belirlenmiştir. Dolayısıyla, örneklemin bu kısmında maaş seviyesinin iş tatminini doğrudan ve güçlü biçimde belirleyen bir faktör olmadığı söylenebilir. Literatürde, ücretin temel ihtiyaçları karşılaması sonrasında “tatmin” boyutunun daha çok işin niteliği, örgüt kültürü, liderlik özellikleri veya kişisel değerlerle örtüşme gibi unsurlarca şekillendiği öne sürülmektedir (Allen ve Meyer, 1990; Robbins ve Judge, 2013). Bu sonuç, özellikle orta ve yüksek gelir düzeyindeki katılımcıların ek finansal iyileştirmelerden ziyade işin içsel motivasyon sağlayıcı yönlerine daha fazla önem verdiğini gösterebilir.

Klinik psikoloji perspektifinden bakıldığında, demografik değişkenlerin iş tatmini üzerinde belirgin bir farklılık yaratmaması, çalışanların öznel memnuniyet düzeylerinin daha çok bağlanma stilleri, kişilik faktörleri, örgüt ortamı veya sosyal destek gibi psikososyal etkenlerle şekillenebileceğini düşündürmektedir (Ateş ve Erdem, 2020). Bu durum, tek başına cinsiyet, medeni durum veya eğitim gibi dışsal kategorilerin bireyin memnuniyet düzeyini açıklamada yetersiz kalabileceğini, bunun yerine daha derin psikolojik süreçlerin (örneğin, öz yeterlik, kişilik, örgüt iklimi algısı) rol oynadığını göstermektedir (Dong, Zhang, Ma, Yin ve Liu, 2024).

Sonuç olarak, bu çalışmada elde edilen veriler, cinsiyet, medeni durum, eğitim veya gelir düzeyinin iş tatmini üzerinde istatistiksel açıdan kayda değer bir farklılık oluşturmadığını ortaya koymaktadır. Ancak, bu durum örneklemin özellikleri, sektör yapısı veya bölgesel/kültürel etkenler dolayısıyla oluşmuş da olabilir. Gelecekte, daha büyük ve temsili örneklemelerin kullanıldığı, boylamsal veya karma yöntem desenli araştırmalarla, demografik faktörlerin gerçek etkisi ile daha derin psikolojik etkenlerin (bağlanma stili, liderlik algısı vb.) etkileşimleri daha kapsamlı biçimde ele alınabilir.

Bulgular, kurumda çalışma süresinin iş tatmini puanlarında genel olarak anlamlı bir farka yol açmadığını göstermiştir. Buna karşılık, toplam çalışma süresinin 1-5 yıl arasında olan katılımcılarda iş tatmini ortalamasının 16 yıl ve üzeri çalışma deneyimi olan katılımcılara göre anlamlı şekilde daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bu durum, mesleki deneyim arttıkça iş doyumunun yükseldiğini veya en azından daha kıdemli çalışanların işten aldığı tatminin sağlandığını düşündürmektedir (Güven, 2020; Kim, Bonn, Lee ve Kim, 2019). Uzun süre çalışma, mesleki yeterlilik artışı ve örgütsel uyum gibi etkenlerle ilişkili olabileceği gibi, daha fazla statü veya ekonomik ayrıcalıklara erişmenin motivasyonel etkisini de yansıtabilir (Robbins ve Judge, 2013). Öte yandan, “Kaç kez iş değiştirdiniz?” sorusuna verilen yanıtlara göre iş tatmini puanlarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmaması, iş değiştirmenin her zaman memnuniyetsizlikle ilişkilendirilemeyeceğini göstermektedir (Tekne ve Güney, 2020). Örneğin, bazı katılımcılar “fırsat arayışı” veya “kariyer ilerlemesi” gerekçesiyle iş değiştirmiş olabilir; bu durumda iş tatmini düzeyi düşükten ziyade, daha yüksek veya nötr de seyredebilmektedir. Benzer biçimde, bebeklik/çocukluk döneminde bakım veren kişi (anne, baba, kardeş vb.) bakımından da iş tatmininde anlamlı bir ayrım gözlenmemesi, erken yaşlardaki bakım deneyiminin doğrudan yetişkinlikteki mesleki doyumunu belirlemiyor

olabileceğini düşündürür (Ateş ve Erdem, 2020). Bazı çalışmalarda, erken dönem bağlanma örüntüleri ve ilerideki iş tutumları arasında dolaylı veya modere edici ilişkiler rapor edilse de (Dong, Zhang, Ma, Yin ve Liu, 2024), burada ölçülen bakım veren unsurunun tek başına belirleyici olmadığı anlaşılmaktadır.

Klinik psikoloji açısından bakıldığında, sonuçlar, iş tatmininin büyük ölçüde bireyin mesleki deneyimi ve örgütsel çevresiyle etkileşiminden kaynaklandığını, iş değiştirme sıklığı veya erken dönem bakım faktörlerinin ise ancak dolaylı bir rol oynayabileceğini ortaya koymaktadır (Narvaez, Wang ve Cheng, 2016). Dolayısıyla, örgütsel psikolojiyle klinik psikolojinin kesişiminde, bireylerin kariyer evreleri ilerledikçe edindikleri deneyim, mesleki kimlik güçlenmesi ve örgütle kurulan psikolojik bağın, iş doyumunu şekillendiren ana unsurlardan biri olduğu sonucuna varılabilir. Bu bulgular ışığında, mesleki gelişim programları veya kurum içi eğitimler, özellikle kariyerinin ilk 5 yılında olan çalışanların uyum ve tatmin düzeylerini destekleyecek şekilde yapılandırılabilir.

Sonuç olarak, çalışmada yer alan veriler göstermektedir ki uzun süredir çalışma hayatında bulunan bireylerin iş tatmininin görece daha yüksek olabileceğini desteklerken, iş değiştirme sıklığı veya bebeklik dönemi bakım veren farklılıklarının iş tatmini bağlamında anlamlı bir ayrım yaratmadığını göstermektedir. İleride yapılacak araştırmaların, özellikle kültürlerarası veya farklı sektörlerdeki örneklemelerle, çalışmanın bu sonuçlarını genelleme olanaklarını incelemesi önerilmektedir. Ayrıca, boylamsal tasarımlar, erken dönem aile deneyimlerinin yetişkinlikteki iş tutumlarına etkisinin hangi araçlar veya etkileşimler üzerinden işlendiğini daha net ortaya koyabilecektir.

5.2.4 Örgütsel Bağlılığın Demografik Özelliklerin Farklarına Yönelik Tartışmalar

Bulgular, özellikle cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine ilişkin anlamlı farklar ortaya koyarken, eğitim durumu ve gelir düzeyinin farklı alt boyutlar ya da toplam örgütsel bağlılık puanı üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını göstermektedir.

Öncelikle cinsiyet değişkeni incelendiğinde, erkek katılımcıların duygusal bağlılık puanlarının kadın katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı biçimde yüksek olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık toplam puanları açısından cinsiyetler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Literatürde, örgütsel bağlılıkta cinsiyet farklarının genellikle belirsiz sonuçlar verdiği rapor edilmektedir

(Allen ve Meyer, 1990; Robbins ve Judge, 2013). Bazı çalışmalar kadınların duygusal bağlılığı daha yüksek puanlarla sergilediğini ileri sürerken, mevcut bulgu erkeklerin bu alt boyutta öne çıktığını göstermektedir. Bu farklılık, çalışılan sektör, kültürel beklentiler ya da örneklemin özellikleri gibi faktörlerle bağlantılı olabilir (Kim, Bonn, Lee ve Kim, 2019).

Medeni durum değişkeni bakımından ise evli katılımcıların, örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında ve toplam puanında bekârlardan daha yüksek puan aldıkları gözlenmiştir. Literatürde, evli bireylerin örgütte daha güçlü bir psikolojik bağ geliştirebileceği ve sorumluluk duygusu nedeniyle bağlılık eğilimlerinin artabileceği belirtilmektedir (Güven, 2020; Çelen, Teke ve Cihangiroğlu, 2013). Evli çalışanlar, ailevi yükümlülükler ve istikrar ihtiyacı gibi faktörler nedeniyle örgüt içinde daha kalıcı olmayı tercih edebilir ve bu durum, duygusal bağlılık, devam bağlılığı (ayrılmanın getireceği risklere odaklanma) ve normatif bağlılık (örgütte kalmayı bir görev veya etik bir sorumluluk olarak görme) boyutlarında belirginleşebilir (Meyer ve Allen, 1991). Öte yandan, bekâr çalışanların daha fazla hareket özgürlüğüne sahip olması ve farklı fırsatları değerlendirme şansı, örgütsel bağlılık puanlarının evlilere kıyasla düşük kalmasına katkı sağlayabilir.

Eğitim durumu değişkeni incelendiğinde ise, ortaokuldan yüksek lisans ve üstü düzeye kadar farklı kategoriler arasında duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık veya toplam örgütsel bağlılık puanları bakımından anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bu, eğitim düzeyinin örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici bir değişken olmadığını veya en azından örneklemdaki katılımcılarda bu etkinin istatistiksel olarak ortaya çıkmadığını göstermektedir. Literatürde, eğitim düzeyinin bazen devam bağlılığını olumsuz etkileyebileceği ya da duygusal bağlılığı güçlendirebileceği yönünde bulgular yer alsa da (Tekne ve Güney, 2020), bu çalışmada ulaşılan sonuç, muhtemelen örneklemin heterojenlik derecesi, sektörel farklılıklar veya kültürel unsurlardan dolayı farklı yansımış olabilir.

Benzer şekilde, gelir düzeyi açısından da alt boyutlar ve toplam puanlar bakımından anlamlı bir farklılık olmaması, ücret ya da maddi imkânların örgütsel bağlılığı doğrudan etkilemediğini düşündürmektedir. Bazı çalışmalarda, yüksek gelirin süreklilik (devam) bağlılığını artırabileceği öne sürülmesine rağmen (Çelen vd., 2013), burada elde edilen sonuçlar bu varsayımı desteklememiştir. Bunun nedeni, katılımcıların kendi sosyoekonomik konumlarından bağımsız olarak örgütte kurdukları psikolojik bağın daha fazla duygusal ve

normatif faktörlerden beslendiğini veya kişisel değerler, liderlik algısı ve örgütsel iklim gibi değişkenlerin ön plana çıktığını gösterebilir.

Klinik psikoloji açısından değerlendirildiğinde, özellikle medeni durumun tüm bağlılık boyutlarında etkili olması, bireyin ailevi koşullar ve psikososyal stres faktörleriyle baş etme becerisinin örgüte duyduğu aidiyetle yakından ilişki kurabileceği yönündeki savları güçlendirmektedir. Duygusal destek arayışı ve güven ihtiyacı, evli katılımcılarda kurumsal ortamla daha derin bir bağ geliştirme sonucunu doğuruyor olabilir. Aynı şekilde, cinsiyet temelli farklılıklar da toplumsal rollerin veya bireysel beklentilerin örgütsel süreçlere nasıl yansıdığını anlamak için ipuçları sağlamaktadır (Hazan ve Shaver, 1990). Tedavi veya müdahale boyutunda, özellikle iş stresinin aile yaşantısına ve psikolojik iyi oluşa etkisi ele alınırken, kişinin evli/bekâr oluşu ya da cinsiyete dair sosyal beklentilerinin göz önünde bulundurulması gerekebilir. Bu bulgular, kurumsal danışmanlık ve çalışan destek programlarında, bireylerin yaşam döngüsü evrelerinin ve kişisel koşullarının (örneğin, evlilik planı, ebeveynlik sorumlulukları vb.) bütüncül olarak değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Çalışmanın sınırlılıkları arasında, kesitsel tasarım olması, sonuçların sadece korelasyonel bazda yorumlanmasına izin vermesi ve örneklemin belirli sektör veya coğrafi alanla sınırlı kalması sayılabilir. Gelecekteki araştırmalar, farklı sektör veya kültürel ortamlarda, daha geniş ve temsili örneklemelerle yürütülerek, cinsiyet ve medeni durumun örgütsel bağlılık üzerinde nasıl ve hangi mekanizmalarla etkili olduğunu daha net ortaya koyabilir. Ayrıca, bağlanma stilleri ile örgütsel bağlılık ilişkisini derinleştiren yapısal eşitlik modellemeleri veya uzunlamasına tasarımlar, örneklemdaki demografik özelliklerin bu etkileşimi zaman içinde nasıl yönlendirdiğini izleyebilir. Sonuç olarak, bu çalışma, örgütsel bağlılığın yalnızca kurumsal faktörlerden değil, aynı zamanda bireylerin demografik özellikleri ve klinik psikolojiye yansıyan kişisel/ilişkisel ihtiyaçları tarafından da şekillendiğini bir kez daha doğrulamaktadır.

Kurumda çalışma süresi bakımından, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır; ayrıca örgütsel bağlılık toplam puanında da anlamlı bir ayrışma gözlenmiştir. Özellikle 10 yıl ve üzeri kurumda çalışan katılımcıların devam bağlılığı puanlarının daha yüksek olması, literatürde “kıdemin artmasıyla birlikte artan aidiyet duygusu” şeklinde açıklanmakta; bu durum çalışanların örgüt içi statü, maaş,

emeklilik hakları veya kurum kültürüyle bağ kurma gibi unsurlar sayesinde örgüte daha fazla bağlanabileceklerini öne süren kuramlarla örtüşmektedir (Meyer ve Allen, 1991; Güven, 2020). Duygusal bağlılık alt boyutunda, 4-6 yıl deneyime sahip katılımcıların 1-3 yıl çalışanlara kıyasla daha düşük puanlar alması, orta kıdem döneminin “öğrenilen gerçeklik” veya örgüte ilişkin beklentilerle uyumsuzluk gibi faktörlerden kaynaklanan dalgalanmalar yaşanabileceğini düşündürmektedir (Tekne ve Güney, 2020). Bu geçici düşüş, kişilerde kuruma dair idealizm ile gerçeklik arasındaki çatışmanın yoğunlaşmasına bağlı olabilir.

Toplam çalışma süresi bağlamında da benzer bir eğilim dikkati çekmiştir. Özellikle 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri çalışanların devam bağlılığı ve toplam örgütsel bağlılık puanlarının, 1-5 yıl aralığında çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgu, örgüt içi deneyimin artmasıyla çalışanların kurumsal bağlarını sürdürme motivasyonunun güçlendiğini göstermektedir (Çelen, Teke ve Cihangiroğlu, 2013). Kuramsal olarak, uzun kıdeme sahip bireylerin “burada kalmak daha avantajlı” düşüncesiyle süreklilik (devam) boyutunu desteklemeleri, örgütten ayrılmanın maliyet ve risklerinin artmasıyla da açıklanabilir (Allen ve Meyer, 1990). Buna karşın, duygusal bağlılık veya normatif bağlılık gibi boyutlarda anlamlı fark çıkmaması, uzun süre çalışmış olanların kalış sebeplerinin daha çok “gerekli” ya da “makul” görmelerinden kaynaklanabileceğine işaret edebilir.

“Kaç kez iş değiştirdiniz?” değişkenine bakıldığında, duygusal, normatif bağlılık ve toplam puanda anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Bununla birlikte, devam bağlılığının, hiç iş değiştirmemiş katılımcılarda daha yüksek çıktığı, 1-2 kez iş değiştirenlerin ise nispeten düşük puanlar aldığı görülmüştür. Bu, örgütte uzun süre kalma eğilimi olan veya hiç iş değiştirmeyen bireylerin, ayrılmaya dair kayıp-kazanç hesaplamalarında daha temkinli davrandıklarını düşündürülebilir (David ve Shih, 2024). Literatürde zaman zaman iş değiştirme sıklığı ile örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki rapor edilse de (Robbins ve Judge, 2013), bu çalışmada duygusal veya normatif boyutlarda fark ortaya çıkmaması, işten ayrılmanın farklı nedenlerle (fırsat arayışı, zorlayıcı koşullar vb.) gerçekleştiği ihtimalini desteklemektedir.

Bebeklik/çocukluk döneminde bakım veren kişinin örgütsel bağlılık alt boyutları üzerindeki etkisi incelendiğinde, “normatif bağlılık”ta anlamlı farklılık gözlenmesi ($p=0,010$; $p<0,05$) dikkate değerdir. Özellikle bakımını büyük ölçüde kardeşin üstlendiğini belirten katılımcıların normatif bağlılık puanlarının, anne, annanne/babanne veya bakıcının

bakımını üstlendiği katılımcılardan daha yüksek bulunması, erken dönemde geliştirilen bazı sosyal ve ahlaki sorumluluk algılarının yetişkinlikte “doğruyu yapmak, sorumluluğu üstlenmek” temalarıyla bağlanabileceğini düşündürmektedir (Bowlby, 1980; Narvaez, Wang ve Cheng, 2016). Kardeş tarafından bakılan bireylerin, aile içi dayanışma veya yük paylaşımı gibi değerleri benimsemeleri, iş yaşamında “normatif” bir sadakat duygusunu pekiştirebilir. Ancak, bu sonucun özel bir alt grup örneklemini yansıttığı unutulmamalı; dolayısıyla daha geniş veri setleriyle doğrulanması önem taşır.

Klinik psikoloji bağlamında değerlendirildiğinde, çalışma süresi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler, bireylerin iş kimliklerinin gelişim süreçleriyle kesiştiğini göstermektedir. Uzun kıdem, duygusal veya normatif boyutlar yerine devam bağlılığını daha güçlü hale getirebilmekte; bu durum, tükenmişlik veya iş doyumu gibi konularda farklı dinamiklerin rol oynayabileceğini göstermektedir (Dong, Zhang, Ma, Yin ve Liu, 2024). Öte yandan, bebeklik/çocukluk döneminde bakım veren kişinin “normatif bağlılık” boyutuna etkisi, erken dönemde öğrenilen sorumluluk veya bağlanma temalarının örgüt içi davranışa yansması açısından önemli bir ipucu sunar. Psikolojik danışmanlık veya örgüt içi eğitimlerde, bireylerin aile kökenli değer yargılarının, örgütle kurdukları ilişkide “kalmalıyım, sorumluluk hissetmeliyim” yaklaşımını güçlendirebileceğini göz önünde bulundurmak, destek stratejilerinin planlanmasında yardımcı olabilir.

Bu sınırlı bulguları değerlendirirken, kesitsel tasarım ve kolayda örnekleme yönteminin genellenebilirliği kısıtladığı unutulmamalıdır. Ayrıca, bakım veren kişiyle ilgili verinin retrospektif beyanlara dayalı olması, bellek yanlılığı veya sosyal istenilirlik faktörleriyle gölgelenebilir. Gelecekte, daha geniş ve temsili örneklemelerle, özellikle de farklı kültürel bağlamlarda uzunlamasına araştırmalar yapılarak, erken dönem aile dinamikleri ile yetişkinlikteki örgütsel bağlılık arasındaki etkileşim daha derinlemesine ortaya konabilir. Buna ek olarak, yapısal eşitlik modellemesi veya karma yöntem desenleri de bakım verenle örgütsel bağlanma arasındaki olası aracı mekanizmaları test etme imkânı sunacaktır.

5.2.5 Yetişkin Bağlanma Stillerinin ve Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerindeki Yordayıcı Etkilerine Yönelik Tartışmalar

Yetişkin bağlanma stillerinin ve örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerindeki yordayıcı etkileri çoklu regresyon modeliyle test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, modelin genel olarak istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu ve değişkenlerin iş tatminini %44,2 düzeyinde

açıklayabildiğini göstermektedir. Bu bulgu, Meyer ve Allen'in (1991) üç bileşenli örgütsel bağlılık modelinin öngörülerıyla uyumlu görünmektedir. Duygusal bağlılık, çalışanın örgütle özdeşleşmesini ve gönülden bir aidiyet kurmasını ifade ettiği için iş doyumuna olumlu katkı sağlar (Güven, 2020; Ateş ve Erdem, 2020). Devam bağlılığının da benzer şekilde iş tatminini artırdığı görülmesi, çalışanın örgütünden ayrılmanın yaratacağı maliyet ve riskleri dikkate alarak “kalma” eğiliminin kısa veya orta vadede memnuniyet duygusunu koruyabileceğini düşündürür (Çelen, Teke ve Cihangiroğlu, 2013). Diğer yandan, normatif bağlılığın negatif etkisi, kişinin “kalmalıyım, çünkü doğru olan bu” ya da “örgüte karşı bir borcum var” yaklaşımının, içsel motivasyonu veya otonomi hissini kısıtlayarak iş doyumunu düşürebileceğini göstermektedir (Tekne ve Güney, 2020).

Bağlanma stillerine (güvenli, korkulu, saplantılı, kayıtsız) bakıldığında ise, $p>0,05$ düzeyinde bir sonuç çıkması, bu değişkenlerin iş tatmini üzerinde doğrudan bir yordayıcı role sahip olmadığını göstermektedir. Bu, Hazan ve Shaver (1990) ile Bowlby (1980) tarafından ortaya konan erken bağlanma süreçlerinin, örgütsel davranışta daha çok dolaylı veya durumsal faktörler aracılığıyla etkide bulunabileceği savıyla örtüşebilir. Nitekim Antalyalı, Dumlupınar ve Özkul (2017), korkulu bağlanma düzeyinin örgütsel güven ve bağlılığı doğrudan zayıflatabileceğini, ancak bunun iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak karışık sonuçlar doğurabileceğini rapor etmişlerdir. Dong ve arkadaşlarının (2024) günlük iş yeri dışlanması çalışması da bağlanma stillerinin örgütsel değişkenlere aracı biçimde etki edebileceğini savunmaktadır.

Klinik psikoloji perspektifinden, güvensiz bağlanmanın tek başına iş memnuniyetini düşürmemesi, iş doyumunu süreçlerinin büyük oranda örgütsel faktörler (kurum kültürü, liderlik, ödüllendirme sistemleri) ve bireysel mesleki tutumlarla etkileşim içinde şekillendiğini göstermektedir (Narvaez, Wang ve Cheng, 2016). Yetişkin bağlanma stillerinin daha çok sosyal ilişki kalitesini, örgütsel iletişimi veya stresle başa çıkma stratejilerini etkilediği; ancak normatif, duygusal ve devam bağlılığı gibi daha örgüt-temelli bileşenlerin iş tatminindeki ağırlığını göz ardı etmediği söylenebilir (Goel, Game ve Vergel, 2023).

Sonuç olarak, bu araştırmada duygusal ve devam bağlılığının iş doyumunu artırdığı, normatif bağlılık duygusunun ise tatmin düzeyini azalttığı anlaşılmaktadır. Kurumlar açısından, çalışanların örgüte gönüllü bir bağlılık geliştirmelerini ve ekonomik/maddi

avantajların farkında olmalarını destekleyen politikalar (ör. kariyer gelişimi, performans ödülleri) iş doyumunu yükseltebilir (Meyer ve Allen, 1991; Güven, 2020). Öte yandan, sırf “zorunluluk” ya da “ahlaki mecburiyet” duygusu nedeniyle örgütte kalma algısı yerleştiğinde, bireylerin memnuniyet düzeylerinin olumsuz etkilenebileceği göz önünde bulundurulmalıdır (Robbins ve Judge, 2013). Bu bulgular, örgütlerin insan kaynakları uygulamalarını, çalışanların duygusal ve devam bağlılıklarını güçlendiren, ancak normatif baskıyı minimize eden bir yönde yapılandırması gerektiğinin altını çizmektedir.

5.3 ÖNERİLER

5.3.1 Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Bu alanda çalışma yürütecek araştırmacılar, öncelikle yetişkin bağlanma stillerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkilerini daha kapsamlı biçimde ele almak adına uzunlamasına araştırma tasarımlarını tercih edebilirler. Böylelikle, bağlanma stillerinin zaman içindeki kararlılığı ve örgüt içi değişim süreçlerine duyarlılığı daha net biçimde gözlemlenebilir. Ayrıca, kültürlerarası karşılaştırmaların artırılması, farklı örgüt yapılarında ve sektörlerde çalışanların bağlanma örüntüleri ile kurum içi tutum ve davranışları arasındaki benzerlik ve farklılıkları görme olanağı sağlayacaktır. İleri düzey istatistiksel yöntemler (yapısal eşitlik modellemesi, çok düzeyli modelleme gibi) kullanarak bağlanma stillerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılıktaki dolaylı veya aracı etkileri test etmek de gelecekteki araştırmalara önemli katkılar sunabilir. Son olarak, öz-bildirim formu yerine derinlemesine görüşme ve gözlem yöntemleriyle verilerin desteklenmesi, sosyal istenilirlilik ve yanlılık gibi sorunların önüne geçerek daha sağlam bulgular elde edilmesini kolaylaştıracaktır.

5.3.2 Uygulamacılara Yönelik Öneriler

İnsan kaynakları ve yönetim uygulamalarında, çalışanların örgütsel bağlılık türlerini ve muhtemel bağlanma örüntülerini dikkate almak, iş tatminini artırmaya yönelik stratejilerde etkin sonuçlar sağlayabilir. Özellikle duygusal bağlılığı güçlendirecek ortamlar (açık iletişim, destekleyici liderlik, katılımcı karar alma mekanizmaları) ve devam bağlılığını olumlu yönde pekiştirecek olanaklar (kariyer gelişimi, esnek yan haklar, net terfi süreçleri) ön plana çıkarılabilir. Normatif bağlılığı aşırı vurgulayan veya “zorunluluk” duygusunu pekiştiren yaklaşımlar ise çalışanların memnuniyetini ve motivasyonunu olumsuz etkileyebileceğinden, bu yöndeki prosedür ve politikaların gözden geçirilmesi yerinde

olacaktır. Ayrıca, işyerinde sosyal destek sistemlerini (mentorluk, koçluk, terapi desteği gibi) geliştirerek, bağlanma stillerinden kaynaklanabilecek iletişim veya stres sorunlarını gidermek mümkün olabilir. Bu doğrultuda, yeni işe alım ve eğitim süreçlerinde, çalışanların psikolojik ihtiyaçlarını da dikkate alan bir kurumsal iklim inşa etmek, uzun vadede hem verimlilik hem de çalışan mutluluğu açısından kazanım sağlayacaktır.



REFERANSLAR

- Ainsworth, M. D. S. (1964). Patterns of attachment behavior shown by the infant in interaction with his mother. *Merrill-Palmer Quarterly of Behavior and Development*, 10(1), 51–58. <https://www.jstor.org/stable/23082925>
- Ainsworth, M. D. S., Blehar, M. C., Waters, E., & Wall, S. N. (2015). *Patterns of attachment: A psychological study of the strange situation*. Psychology press.
- Ainsworth, M. D. S., ve Bell, S. M. (1970). Attachment, exploration, and separation: Illustrated by the behavior of one-year-olds in a strange situation. *Child Development*, 41(1), 49–67. <https://www.jstor.org/stable/1127388>
- 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(1), 1–18.
- 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.
- Ateş, F., ve Erdem, R. (2020). Yetişkin bağlanma stiline örgütsel açıdan değerlendirilmesi. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 431–447. <https://doi.org/10.47097/piar.834871>
- 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. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.61.2.226>
- Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, D. M., ve Gilbert, N. L. (1996). Foci and bases of employee commitment: Implications for job performance. *Academy of Management Journal*, 39(2), 464–482.
- Bickerton, G. R., ve Miner, M. H. (2021). The interrelationships between spiritual resources and work engagement. *Psychology of Religion and Spirituality*, 13(4), 448–463. <https://doi.org/10.1037/rel0000253>

- Bowlby, J. (1969-1982). *Attachment and loss: Vol. 1. Attachment*. Basic Books.
<https://mindsplain.com/wp-content/uploads/2020/08/ATTACHMENT AND LOSS VOLUME I ATTACHMENT.pdf>
- Bowlby, J. (1980). *Attachment and loss: Vol. 3. Loss—Sadness and depression*. Basic Books.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1617487>
adresinden alındı.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307–311.
- Carluccio, F., Dal Corso, L., Falco, A., ve De Carlo, A. (2020). How to positively manage return to work after maternity leave: Positive supervisor behaviors to promote working mothers' well-being. *TPM—Testing Psychometrics Methodology in Applied Psychology*, 27(4), 583–601. <https://doi.org/10.4473/TPM27.4.6>
- Coetzee, M., Ferreira, N., ve Potgieter, I. (2021). Psychological attachment in the new normal working context: Influence of career navigation and career well-being attributes. *African Journal of Career Development*, 3(1), a48.
<https://ajcd.africa/index.php/ajcd/article/view/48/188>
- Çelen, Ö. Teke, D. ve Cihangiroğlu, (2013). Örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerine etkisi: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 399–410.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., & Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1765–1777.
- David, T., ve Shih, H. A. (2024). Securing success: Exploring attachment dynamics and psychological safety for adaptive behaviors in a military context. *Military Psychology*. <https://doi.org/10.1080/08995605.2024.2356497>
- Dong, N. N., Zhang, Y., Ma, X. Y., Yin, K. ve Liu, Y. (2024). Carrying ostracism overnight: The cognitive mechanism underlying the effect of daily workplace ostracism on

- next-day work engagement. *Stress and Health*, 40(6).
<https://doi.org/10.1002/smi.3500>
- Erzen, E. (2016). Üç Boyutlu Bağlanma Stilleri Ölçeği. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1–21. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/267728>
- Fraley, R. C., ve Shaver, P. R. (2008). Attachment theory and its place in contemporary personality and social psychology. *Current Directions in Psychological Science*, 17(2), 266–270.
- Goel, R., Game, A., ve Vergel, A. S. (2023). Attachment and work engagement in virtual teams: Promoting collaborative job crafting. *Small Group Research*, 54(3), 311–334. <https://doi.org/10.1177/10464964221121801>
- Griffin, D., & Bartholomew, K. (1994). Models of the self and other: Fundamental dimensions underlying measures of adult attachment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(3), 430–445.
- Güven, A. (2020). Türkiye’de belediyelerde çalışan personelin iş tatmini ve örgütsel bağlılık algısı. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 133–149.
- Hazan, C., ve Shaver, P. R. (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(2), 270–280.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.2.270>
- Heller, T. A., Judge, T. A., & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affect in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23(7), 815–835. <https://doi.org/10.1002/job.168>
- Hill, C. E., Knox, S., & Duan, C. (2023). Psychotherapist advice, suggestions, recommendations: A research review. *Psychotherapy*, 60(3), 295.

- Hu, W. H., ve Lin, C. J. (2021). The link between extraversion and service outputs: A moderated mediation model of work vigor and coworker support. *Journal of Service Theory and Practice*, 31(6), 974–995. <https://doi.org/10.1108/JSTP-02-2020-0039>
- Iris, B., & Baret, G. W. (1972). Some relations between job and life satisfaction and job importance. *Journal of Applied Psychology*, 56(3), 301–304. DOI:[10.1037/h0033095](https://doi.org/10.1037/h0033095)
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17–34.
- Keser, A., & Öngen Bilir, K. B. (2019). İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229–239.
- Kılıç, T., ve Kümbetlioğlu, M. (2016). Bağlanma stillerinin iletişim becerilerine etkisini araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(3), 381–396.
- Kim, M. J., Bonn, M., Lee, C. K., ve Kim, J. S. (2019). Effects of employees' personality and attachment on job flow experience relevant to organizational commitment and consumer-oriented behavior. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 41, 156–170. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.09.010>
- Kvrgic, S., Beck, E. M., Cavelti, M., Kossowsky, J., Stieglitz, R. D., & Vauth, R. (2012). Focusing on the adult attachment style in schizophrenia in community mental health centres: validation of the Psychosis Attachment Measure (PAM) in a German-speaking sample. *International Journal of Social Psychiatry*, 58(4), 362–373.
- Mary D. Salter Ainsworth, Mary C. Blehar, Everett Waters, and Sally N. Wall (2015). *Patterns of attachment: A psychological study of the Strange Situation*. Routledge Classic Editions. <https://mindsplain.com/wp-content/uploads/2021/01/Ainsworth-Patterns-of-Attachment.pdf>

- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mikulincer, M., ve Shaver, P. R. (2007). *Attachment in adulthood: Structure, dynamics, and change*. New York: Guilford Press. <https://psycnet.apa.org/record/2007-12400-000>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Narvaez, D., Wang, L. J., ve Cheng, Y. (2016). The evolved developmental niche in childhood: Relation to adult psychopathology and morality. *Applied Developmental Science*, 20(4), 294–309. <https://doi.org/10.1080/10888691.2015.1128835>
- O'Reilly, C. A., ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499.
- Onay, N., ve Azizoğlu, F. (2024). Bağlanma stillerinin iletişim üzerine etkisi. *Fenerbahçe University Journal of Health Sciences*, 4(2), 389–395. <https://doi.org/10.56061/fbujohs.1306843>
- Özkan, O. S., Üzümlü, B., ve Kürü, S. A. (2022). Reflections of intrusion and intrinsic motivation on organizational citizenship behavior: The mediator role of relational energy. *Eskisehir Osmangazi University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 17(3), 702–719. <https://doi.org/10.17153/oguiibf.1090446>
- Ren, S., Topakas, A., ve Patterson, M. (2024). Attachment and self-regulation in the workplace: A theoretical integration. *Frontiers in Psychology*, 15, Article 1387548. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1387548>
- Robbins, S. P., ve Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson.

- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(4), 395-407.
- Sagone E, Commodari E, Indiana ML, La Rosa VL. (2023). Exploring the Association between Attachment Style, Psychological Well-Being, and Relationship Status in Young Adults and Adults-A Cross-Sectional Study. *Eur J Investig Health Psychol Educ*. 24;13(3):525-539.
- Sahu, S., Pathardikar, A., ve Kumar, A. (2018). Transformational leadership and turnover: Mediating effects of employee engagement, employer branding, and psychological attachment. *Leadership ve Organization Development Journal*, 39, 82–99. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2014-0243>
- Sheinbaum, T., Kwapil, T. R., Ballespí, S., Mitjavila, M., Chun, C. A., Silvia, P. J., ve Barrantes-Vidal, N. (2015). Attachment style predicts affect, cognitive appraisals, and social functioning in daily life. *Frontiers in Psychology*, 6, 296. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00296>
- Sümer, N., & Güngör, D. (1999). Yetişkin bağlanma stilleri ölçeklerinin Türk örneklemini üzerinde psikometrik değerlendirmesi ve kültürlerarası bir karşılaştırma. *Türk Psikoloji Dergisi*, 14(43), 71–106. <https://toad.halileksi.net/wp-content/uploads/2022/07/iliski-olcekleri-anketi-toad.pdf>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson.
- Tait, M., Padgett, M. Y., & Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 502–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.3.502>
- Tekne, S., ve Güney, S. (2020). İş görenlerin bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisi. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 15(58), 143–170. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1504575>

- Uygun Darama, E. (2021). *Aktif iş yaşamı olan kişilerde bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Master's thesis, İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).
- Ünal, C. (2023). Örgütsel Bağlılık (Organizational Commitment). *İletişim Ansiklopedisi*. <https://iletisimansiklopedisi.com/2023/01/04/orgutsel-baglilik-organizational-commitment/>
- Virga, D., Schaufeli, W. B., ve Sulea, C. (2019). Attachment styles and employee performance: The mediating role of burnout. *The Journal of Psychology*, 153(4), 383–401. <https://doi.org/10.1080/00223980.2018.1542375>
- Wise, R. M., Alsan, B., ve Taleb, E. (2022). Career satisfaction and adult attachment style among working adults: Evidence from Turkey. *Trends in Psychology*, 30(4), 763–787. <https://doi.org/10.1007/s43076-022-00152-z>
- Yang, Y., Wang, Y., Lu, H., ve Tan, L. (2020). Too insecure to be a leader: The role of attachment in leadership emergence. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 571401. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.571401>
- Ye, W., Zhao, H., Song, X., Li, Z., ve Liang, J. (2022). The effects of insecure attachment style on workplace deviance: A moderated mediation analysis. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 813708. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.813708>

EK A

A.1 DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

Cinsiyet: _____

Yaş: _____

Medeni Durumu () Evli () Bekar

Eğitim durumunuz () İlkokul mezunu

() Ortaokul mezunu

() Lise mezunu

() Üniversite

() Yüksek lisans ve üstü

Mesleğiniz:

Sektörünüz:

Gelir Düzeyiniz:

() Asgari ücretin altında () Asgari ücret () Asgari ücretten yüksek () Asgari ücretten çok yüksek

Şu an bulunduğunuz kurumda ne kadar süredir çalışmaktasınız?

() 1 yıl altı () 1-3 Yıl () 4-6 yıl () 7-9 yıl () 10 yıl ve üstü

Toplam çalışma süreniz:

() 1 yıl altı () 1-5 Yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 yıl ve üstü

Kaç kez iş değiştirdiniz:

Bebekliğinizde/çocukluğunuzda bakımınızı büyük ölçüde kim üstlenmişti?

() Annem () Babam () Kardeş(ler)im

() Bakıcım () Kreş () Anneannem/Babaannem () Diğer (yazınız)

A.2 İLİŞKİ ÖLÇEKLERİ ANKETİ

İlişki Ölçekleri Anketi (Sümer ve Güngör, 1999)

YÖNERGE:

Aşağıda verilen maddeleri okuyunuz ve bu maddelerin sizi ne derece tanımladığını 7 aralıklı ölçek üzerinden (1= beni hiç tanımlamıyor, 7 = beni tamamıyla tanımlıyor) değerlendiriniz.

- | | | | | | | |
|------------------------|---------|---------|-------------|---------|---------|------------|
| 1 ----- | 2 ----- | 3 ----- | 4 ----- | 5 ----- | 6 ----- | 7 |
| Beni hiç | | | Beni kısmen | | | |
| Tamamıyla tanımlamıyor | | | | | | tanımlıyor |
| beni tanımlıyor | | | | | | |
1. Başkalarına kolaylıkla güvenemem.
 2. Kendimi bağımsız hissetmem benim için çok önemli.
 3. Başkalarıyla kolaylıkla duygusal yakınlık kurarım.
 4. Başkalarıyla çok yakınlaşırsam incitileceğimden korkuyorum.
 5. Başkalarıyla yakın duygusal ilişkilerim olmadığı sürece oldukça rahatım.
 6. Başkalarıyla tam anlamıyla duygusal yakınlık kurmak istiyorum.
 7. Yalnız kalmaktan korkarım.
 8. Başkalarına rahatlıkla güvenip bağlanabilirim.
 9. Başkalarına tamamıyla güvenmekte zorlanırım.
 10. Başkalarının bana dayanıp bel bağlaması konusunda oldukça rahatımdır.
 11. Başkalarının bana, benim onlara verdiğim kadar değer vermediğinden kaygılanırım.
 12. Kendi kendime yettiğimi hissetmem benim için çok önemli.
 13. Başkalarının bana bağlanmamalarını tercih ederim.
 14. Başkalarıyla yakın olmak beni rahatsız eder.
 15. Başkalarının bana, benim istediğim kadar yakınlaşmakta gönülsüz olduklarını düşünüyorum.
 16. Başkalarına bağlanmamayı tercih ederim.
 17. Başkaları beni kabul etmeyecek diye korkarım.

A.3 İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

1. Şu anki işimden oldukça memnunum.

Kesinlikle Katılmıyorum (1)

Katılmıyorum (2)

Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (3)

Katılıyorum (4)

Kesinlikle Katılıyorum (5)

2. Çoğu günler işime hevesle giderim.

Kesinlikle Katılmıyorum (1)

Katılmıyorum (2)

Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (3)

Katılıyorum (4)

Kesinlikle Katılıyorum (5)

3. İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir.

Kesinlikle Katılmıyorum (1)

Katılmıyorum (2)

Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (3)

Katılıyorum (4)

Kesinlikle Katılıyorum (5)

4. İşimi eğlenceli bulurum.

Kesinlikle Katılmıyorum (1)

Katılmıyorum (2)

Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (3)

Katılıyorum (4)

Kesinlikle Katılıyorum (5)

5. İşimin tatsız olduğunu düşünürüm.

Kesinlikle Katılmıyorum (1)

Katılmıyorum (2)

Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (3)

Katılıyorum (4)

Kesinlikle Katılıyorum (5)

A.4 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Bu ölçekte (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2)Katılmıyorum, (3)Karasızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum seçeneğini temsil etmektedir.

Soru	Maddeler	1	2	3	4	5
1	Kariyerimin geri kalan kısmını bu şirkette geçirmekten çok mutlu olurum.	1	2	3	4	5
2	Bundan sonra, bu şirkette çalışmaya devam etmek, benim için bir istek olduğu kadar bir gerekliliktir.	1	2	3	4	5
3	Şu andaki işimde kalmak için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
4	Bu şirketin problemlerini, gerçekten kendi problemim gibi görürüm.	1	2	3	4	5
5	İstesem bile şu anda işimi bırakmak benim için zor olurdu.	1	2	3	4	5
6	Şu anda işimden ayrılmak benim lehime olsa bile bunun doğru bir davranış olduğunu düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
7	Kendimi bu şirkete ait hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
8	İşten şimdi ayrılmaya karar verirsem, hayatımda pek çok şey altüst olurdu.	1	2	3	4	5
9	Eğer şu anda işimi bıraksaydım kendimi suçlu hissederdim.	1	2	3	4	5
10	Kendimi bu şirkete “duygusal olarak bağlı” hissediyorum.	1	2	3	4	5
11	Dışarıdaki iş imkanları az olduğu için bu şirketten ayrılmayı düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
12	Çalıştığım şirket sadakatimi hak ediyor.	1	2	3	4	5
13	Bu şirkette kendimi “ailenin parçası” gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
14	Bu şirkette bu kadar emek harcamasaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	1	2	3	4	5
15	Şirketimden hemen ayrılmazdım, çünkü burada çalışanlara karşı sorumluluğum var.	1	2	3	4	5
16	Bu şirkette çalışıyor olmak benim için çok şey ifade ediyor.	1	2	3	4	5
17	Bu şirketten ayrılmamın olumsuz sonuçlarından birisi de iş olanaklarının çok sınırlı olmasıdır.	1	2	3	4	5
18	Şirketime çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5

A.5 ETİK KURUL ONAYI

ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURUL TOPLANTISI KARAR TUTANAĞI

Toplantı No: 2025/1

Toplantı Tarihi: 13/01/2025

Toplantı Yeri: Çevirim içi

Kurul Başkan ve Üyeleri:

Prof. Dr. Saim KILIÇ -İşletme Fakültesi/Öğretim Üyesi- Başkan

Prof. Dr. Dilek ŞİRVANLI ÖZEN-İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi/Öğretim Üyesi- Üye

Prof. Dr. Nuray YILMAZ ALTINTAŞ- Dış Hekimliği Fakültesi/Öğretim Üyesi- Üye

Prof. Dr. Yasa EKŞİOĞLU ÖZOK- Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi/Öğretim Üyesi- Üye

Doç. Dr. Muzaffer AYDEMİR -Uygulamalı Bilimler Fakültesi/Öğretim Üyesi -Üye

Dr. Öğr. Üyesi Yeşim YILMAZ-Hukuk Fakültesi/Öğretim Üyesi- Üye

Dr. Öğr. Üyesi Gaye HAFEZ -Eczacılık Fakültesi/Öğretim Üyesi- Üye

Dr. Öğr. Üyesi Yalda HEKMATSHOAR -Tıp Fakültesi/Öğretim Üyesi -Üye

Dr. Öğr. Üyesi Cansu KÖSEM IŞIK -İletişim Fakültesi/Öğretim Üyesi -Üye

Doç. Dr. Hakan KAYGUSUZ- Araştırma Dekanı/Dekan- Üye

Kararlar:

1. İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi'nde görev yapmakta olan **Dr. Öğr. Üyesi Burcu Yüce Akahn**'ın tez danışmanlığını yaptığı Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Klinik Psikoloji Yüksek Lisans öğrencisi **ÖZGE ECE ÖZCAN**'ın "*Bağlanma Stilleri ve Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerindeki Etkisi*" başlıklı tez çalışma kapsamında anket/ölçek yoluyla veri toplama önerisi görüşüldü. Araştırmanın bilimsel içeriği, metodolojisi, orijinalliği ve kaynakları etik onay kapsamı dışında olup, başvuru sahibinin sunduğu belgeler ışığında "belirtilen yöntemle veri toplamada ve araştırma yapmada herhangi bir sakınca bulunup bulunmadığı" hususıyla ilgili değerlendirme yapıldı. Bu yönüyle yapılan değerlendirmede, araştırma önerisinde etiğe aykırı bir unsur tespit edilmediğinden uygun bulunmasına ve Rektörlük Makamına arz edilmesine karar verildi.

e-imza

Prof. Dr. Saim KILIÇ
Başkan

e-imza

Prof. Dr. Dilek ŞİRVANLI ÖZEN
Üye

e-imza

Prof. Dr. Nuray YILMAZ ALTINTAŞ
Üye

e-imza

Prof. Dr. Yasa EKŞİOĞLU ÖZOK
Üye

e-imza

Doç. Dr. Muzaffer AYDEMİR
Üye

e-imza

Dr. Öğr. Üyesi Yeşim YILMAZ
Üye

e-imza

Dr. Öğr. Üyesi Gaye HAFEZ
Üye

e-imza

Dr. Öğr. Üyesi Yalda HEKMATSHOAR
Üye

e-imza

Doç. Dr. Hakan KAYGUSUZ
Üye

e-imza

Dr. Öğr. Cansu KÖSEM IŞIK
Üye