

**T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞLARININ BAĞLANMA TEORİSİ AÇISINDAN
İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

GÖKSU ÇAPAR

İSTANBUL, 2019

**T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ**

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ BAĞLANMA
TEORİSİ AÇISINDAN İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

GÖKSU ÇAPAR

Tez Danışmanı: DR. ÖĞR. ÜYESİ. HAKAN BOZ

İSTANBUL, 2019

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Tezin Adı: Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Bağlanma Teorisi Açısından İncelenmesi
Öğrencinin Adı Soyadı: Göksu Çapar
Tez Savunma Tarihi:

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğu _____ Enstitüsü tarafından onaylanmıştır.

Ünvan, Ad ve SOYADI
Enstitü Müdürü
İmza

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğunu onaylarım.

Ünvan, Adı ve SOYADI
Program Koordinatörü
İmza

Bu Tez tarafımızca okunmuş, nitelik ve içerik açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak yeterli görülmüş ve kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmzalar

Tez Danışmanı

--
Ünvan, Adı ve SOYADI

Üye

--
Ünvan, Adı ve SOYADI

Üye

--
Ünvan, Adı ve SOYADI

TEŞEKKÜR

Araştırma Yöntemleri ve Etik dersi ile kendisinden çok kıymetli bilgiler edindiğim öğretmenim ve tez çalışmamın en başından sonuna dek desteğini her an hissettiğim saygıdeğer tez danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Hakan Boz'a,

Anket alışması sırasında formun ilgililere ulaştırılması ihtiyacı doğduğunda tüm samimiyetleri ile bana destek olan arkadaşlarıma,

Hayatımın her aşamasında bana güvenen, sevgisini ve emeğini esirgemeyen sevgili annem ve babama, biricik kız kardeşime,

Tez çalışmam esnasında bana gösterdiği imtiyaz ve tüm desteği için sevgili yol arkadaşım, değerli eşime sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

Bursa, Nisan 2019

Göksu apar

ÖZET

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ BAĞLANMA TEORİSİ AÇISINDAN İNCELENMESİ

Göksu Çapar

İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı Dr. Öğr. Üyesi Hakan BOZ

Haziran 2019, 79 Sayfa

Bu çalışmanın amacı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını bağlanma teorisi açısından incelemek; erken çocukluk döneminde oluşan bağlanma stiline, yetişkin dönemlerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi olup olmadığını ortaya koymaktır.

Bu amaç doğrultusunda veri toplama aracı olarak, Bursa’da özel sektör kuruluşlarında çalışan toplam 350 personele; bağlanma stilleri, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık ölçekleri ile demografik bilgi formundan oluşan anket yönlendirmesi yapılmıştır. Anket, 350 çalışan tarafından çevrimiçi olarak doldurulmuş ve dönen anketlerin tümü değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, güvenli bağlanma stiline örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık davranışlarına olumlu yönde etkisi, kaçınan ve kaygılı-kararsız bağlanma stillerinin ise olumsuz yönde etkisi tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık davranışının, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkisi olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık, Bağlanma

ABSTRACT

A RESEARCH ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS IN TERMS OF ATTACHMENT THEORY

Göksu Çapar

Master of Human Resources Management Program

Thesis Supervisor: Assist. Prof. Hakan BOZ

June 2019, 79 Page

The purpose of this study is to research organizational commitment and organizational citizenship behaviors in terms of attachment theory; and whether or not the attachment style which is established between child and caregiver figure on early childhood has an effect on organizational commitment and organizational citizenship behaviors in adulthood.

The study was conducted by a questionnaire survey that includes attachment styles, organizational citizenship and organizational commitment behaviors and demographic information forms, on the attendance of 350 personnel who is currently working in the private sector in Bursa. All questionnaires were evaluated.

As a result of the research, the analysis showed that secure attachment style has positive effect, avoidant and ambivalent attachment styles have negative effect on organizational citizenship and organizational commitment behaviors. In addition, it has been found that organizational commitment behavior has a positive effect on employees' organizational citizenship behaviors.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Attachment

İÇİNDEKİLER

TABLolar	viii
ŞEKİLLER	viii
1. GİRİŞ	1
2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	4
2.1 BAĞLILIK	4
2.2 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	5
2.3 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMINDA ÖNE SÜRÜLEN YAKLAŞIMLAR	6
2.3.1 Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları	7
2.3.2 Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları	12
2.4 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DAVRANIŞININ SONUÇLARI	14
3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK	16
3.1 ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ TANIMI	16
3.2 ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ BOYUTLARI	17
3.3 ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ SONUÇLARI	20
4. BAĞLANMA TEORİSİ	21
4.1 BAĞLANMA	21
4.2 BOWLBY İLE AINSWORTH'UN ÇALIŞMALARI	21
4.3 BAĞLANMADA BİREYSEL FARKLILIKLAR	22
4.3.1 Güvenli bağlanma	23
4.3.2 Kaygılı - Kararsız bağlanma	23
4.3.3 Kaygılı - Kaçınmacı bağlanma	23

5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ BAĞLANMA TEORİSİ AÇISINDAN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA	25
5.1 ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	25
5.2 EVREN, ÖRNEKLEM VE VERİ TOPLAMA SÜRECİ.....	25
5.3 ANKET FORMUNUN TASARLANMASI VE ÖLÇEKLER.....	26
5.5 ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER	27
5.6 BULGULAR.....	29
5.6.1 Hipotezlerin test edilmesi	43
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	63
KAYNAKÇA	67
EKLER.....	75
EK: 1 ANKET FORMU	76
ÖZGEÇMİŞ.....	79

TABLULAR

Tablo 3.1: Örgütsel Vatandaşlık Davranışının boyutları.....	19
Tablo 5.1: Çalışma grubuna ilişkin demografik veriler.....	31
Tablo 5.2: Değişkenlerin betimleyici istatistikleri.....	33
Tablo 5.3: Bağlanma Stilleri ölçeğinin faktör analizi ve güvenilirlik katsayısı.....	35
Tablo 5.4: Örgütsel Bağlılık ölçeğinin faktör analizi ve güvenilirlik katsayısı.....	36
Tablo 5.5: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeğinin faktör analizi ve güvenilirlik katsayısı.....	38
Tablo 5.6: Cinsiyete göre bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	40
Tablo 5.7: İş yeri değiştirme davranışına göre bağımsız gruplar t testi sonuçları.....	41
Tablo 5.8: Örgütsel bağlılık puanlarının deneyim yılı değişkenine göre karşılaştırılması için varyans analizi tablosu.....	42
Tablo 5.9: Örgütsel bağlılık puanlarının yaş grubu değişkenine göre karşılaştırılması için varyans analizi tablosu.....	43
Tablo 5.10: Kaygılı – Kararsız bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışının diğerkamlik boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları.....	44
Tablo 5.11: Kaygılı – Kararsız bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları.....	45
Tablo 5.12: Kaygılı – Kararsız bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları.....	45
Tablo 5.13: Kaygılı – Kararsız bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları.....	46

Tablo 5.14: Kaygılı – Kararsız bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları.....	47
Tablo 5.15: Kaygılı – Kararsız bağlanma stilinin örgütsel bağlılık davranışının normatif bağlılık boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları.....	47
Tablo 5.16: Kaygılı – Kararsız bağlanma stilinin örgütsel bağlılık davranışının devam bağlılığı boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları.....	48
Tablo 5.17: Kaygılı – Kararsız bağlanma stilinin örgütsel bağlılık davranışının duygusal bağlılık boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları.....	49
Tablo 5.18: Kaçınan bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışının diğerkamlık boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları.....	50
Tablo 5.19: Kaçınan bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları.....	50
Tablo 5.20: Kaçınan bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları.....	51
Tablo 5.21: Kaçınan bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları.....	52
Tablo 5.22: Kaçınan bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları.....	52
Tablo 5.23: Kaçınan bağlanma stilinin örgütsel bağlılık davranışının normatif bağlılık boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları.....	53
Tablo 5.24: Kaçınan bağlanma stilinin örgütsel bağlılık davranışının devam bağlılığı boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları.....	54
Tablo 5.25: Kaçınan bağlanma stilinin örgütsel bağlılık davranışının duygusal bağlılık boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları.....	54
Tablo 5.26: Güvenli bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışının diğerkamlık boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları.....	55

Tablo 5.27: Güvenli bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları.....	56
Tablo 5.28: Güvenli bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları.....	56
Tablo 5.29: Güvenli bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları.....	57
Tablo 5.30: Güvenli bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları.....	58
Tablo 5.31: Güvenli bağlanma stilinin örgütsel bağlılık davranışının normatif bağlılık boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları.....	58
Tablo 5.32: Güvenli bağlanma stilinin örgütsel bağlılık davranışının devam bağlılığı boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları.....	59
Tablo 5.33: Güvenli bağlanma stilinin örgütsel bağlılık davranışının duygusal bağlılık boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları.....	60
Tablo 5.34: Örgütsel bağlılık davranışının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları.....	60
Tablo 5.35: Güvenli bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları.....	61
Tablo 5.36: Güvenli bağlanma stilinin örgütsel bağlılık davranışı üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları.....	61
Tablo 5.37: Araştırma hipotezlerinin sonuçları.....	62

ŞEKİLLER

Şekil 2.1: Örgütsel bağlılık yaklaşımları.....	7
Şekil 2.2: Üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli.....	11
Şekil 2.3: Davranışsal bağlılık yaklaşımı.....	13
Şekil 5.1: Araştırmanın modeli.....	27



1. GİRİŞ

Küreselleşme olgusunun ivme kazanması ile yoğunlaşan rekabet ortamında kurumlar; işsizlik, sosyal sorumluluk, iş ahlakı, iş gücü yapısındaki değişimler ve benzer sorunlarla sıklıkla karşılaşmaktadır. Bu ortamda sürdürülebilir üstünlük sağlamak isteyen kurumlar, bu problemler ile başa çıkabilmek için iyi bir insan kaynağına ihtiyaç duymaktadır (Mathis ve Jackson 2007, s. 110). Bunun nedeni, çalışanların kurumların devamlılığında, üretilen mal veya hizmetin verimliliğinde, kalitesinde ve müşteri memnuniyetinde önemli bir yere sahip olmasıdır (Özgen ve Yalçın 2010, s. 3).

Örgütsel bağlılık kavramı literatürde önemli bir kavram olarak görülmekte ve pek çok araştırmaya konu olmaktadır. Bütün kurumlar, kurumun hedeflerine bağlı, kendisini kuruma ait hisseden, kuruma sadık, çalışmaya istekli olan çalışanlara sahip olmak ister. Bunun en önemli nedeni yüksek performans, verimlilik, düşük çalışan devir oranı gibi rekabet üstünlüğü sağlayacak unsurların insan kaynağı ile gerçekleştirilebilmesidir (Keleş, 2006). Günümüzde çalışanları örgüte bağlamak, çağdaş kurumların önceliği haline gelmiş ve çeşitli insan kaynakları uygulamaları ile çalışan bağlılık düzeylerini ölçmek ve bu düzeyi yükseltmek için çalışmalar yapmaktadırlar. Nitekim, hızla değişen çevre şartları, daha iyi imkan sunabilen çok sayıda alternatifin varlığı, değişen bireysel ihtiyaçlar gibi nedenlerden dolayı çalışanların kurumda uzun süreli kalmasını sağlamak zorlaşmaktadır. Yetişmiş bir iş gücünü, tam kuruma katkı verdiği esnada kaybetmenin işveren için oldukça maliyetli olması ve yerine uygun eğitim ve deneyim seviyesinde birinin yerleştirilmesinde toplumdaki arzın yetersizliği, örgütsel bağlılık çalışmalarını önemli hale getirmektedir.

Bununla birlikte kurumlar, biçimlendirilmiş rol ve görevlerin ötesine geçip kuruma önemli katkılar sağlayan çalışanlardan oluşan farklı yeteneklerdeki takımlara ihtiyaç duyabilmektedir. Literatürde ilk kez Chester Barnard (1930) tarafından ifade edilen Örgütsel Vatandaşlık Davranışı kavramı ise tanımlanmış rol davranışı dışında “ekstra rol davranışları” kavramı olarak ifade edilmiştir (Barnard, akt. Ölçüm, 2004, s. 3). Bu davranışların kısa dönemde etkisi görülmeyebilir ancak uzun vadede kuruma çok faydalıdır. Çalışanların ÖVD’ni içerisinde olmaları zorunlu tanımlanmayan

davranışlardır, bu davranışlar onların içlerinden geldiği gibi kendi istekleri ile gösterdikleri davranış stilleridir. Kısacası üstlerine ve diğer çalışma arkadaşlarına yardımcı olan gönüllü davranışları içinde barındıran örgütsel vatandaşlık davranışları, ayrıca kuruma yeni başlayan çalışanlara da yardım etme, toplantılara düzenli katılma, mesai saatlerini tam kullanarak ekstra mola yapmama, sorumluluk üstlenme, işletmenin politik yaşamına aktif katılım sağlama gibi davranışları da içeren davranışlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Kidwell, Mossholder ve Benneth, 1997; akt. Çınar Altıntaş, 2006).

Bu çalışmada, örgütler için çok önemli hale gelmiş olan örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları incelenmiştir. İlk bölümde örgütsel bağlılık kavramı tanımı, çalışan ve işletmeler açısından önemi, bağlılığın boyutları ele alınmıştır. Örgütsel bağlılık, bireylerin kurumun daimi üyesi olma kararını vermelerini sağlayan davranış olarak bilinmektedir. Bu davranış, bireyler için hayatlarına anlam katan bir kavram olmakla beraber, örgütler için de işini devamlılıkla yerine getiren çalışanlar anlamına gelir, dolayısıyla örgütün başarısına pozitif etkisi bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık kavramı üç boyutta ele alınmış olup; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık kavramları tezin ilgili bölümünde detaylandırılmıştır.

Sonraki bölümde örgütsel vatandaşlık davranışının tanımı ve önemi, teorileri ve boyutları ele alınmıştır. Günümüz çalışma şartlarında kurumların ayakta kalabilmesi ve rekabet edebilmesi için, çalışanlardan onlara verilen görev tanımlarından daha fazlasını yerine getirmeleri gerekmektedir. Dolayısıyla, örgütlerin hedeflerine ulaşmaları, çalışanların rol tanımlarının sınırlarını aşarak gönüllüğü esas alan davranışlar göstermelerine bağlı olduğu ifade edilebilir. Bu davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) olarak adlandırılmış ve son dönemlerin hakkında en çok araştırma yapılan kavramlarından biri olmuştur.

Yapılan diğer akademik çalışmalardan farklı olarak bu çalışmada, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları John Bowlby ve Mary Ainsworth'un ortak çalışması olan Bağlanma Teorisi perspektifinden ele alınmıştır. Çünkü bazı araştırmacılar Bowlby (1980), Ainsworth & Bell (1970) ve Martin'in (2018) de ifade ettiği gibi erken yaştaki bağlanma şeklimiz, gelecekteki yetişkin ilişkilerimizin temelini oluşturmaktadır. Çocukken güvenli bağlanan bireyler, yetişkin olduklarında güvenli bağlanabildikleri

ilişki kurmaya ve güvenli bağ kurmaya eğilimlidirler. Eşlerinden, dostlarından ve iş yerlerindeki takım arkadaşlarından kuşku duymazlar ve onlara güvenebileceklerini hissederler. Çocukken güvensiz bağlanan kişiler de yetişkin olduklarında ilişkilerinde güvensiz ve kaygılı hissetmeye meyilli oldukları görülmüştür.

Araştırmaya katılan özel sektör çalışanları ile bu inceleme yapılırken; örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve üç boyutlu bağlanma stilleri ölçeğiyle, bu davranışlar bağlanma teorisi açısından incelenmiş, ayrıca demografik değişkenlerin bu davranışlar üzerinde etkisi olup olmadığı ve bu etkilerin olumlu olumsuz yönü araştırılmıştır.



2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık literatüründe birden fazla bağlılık formu karşımıza çıkmaktadır. Bunlar, Meyer ve Allen (1991) örgüte bağlılık; Barling, Fullager ve Kelloway (1992) sendikaya bağlılık, Campion ve Lord (1982) hedefe bağlılık, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından ileri sürülen mesleğe bağlılık olarak sayılabilir. Bu çalışmada, belirtilen bağlılık formları arasından örgütsel bağlılık ele alınmıştır. Ancak örgütsel bağlılığın tanımına geçmeden önce bağlılık kavramı açıklanacaktır.

2.1 BAĞLILIK

Bireyler bağlılığı işleri, meslekleri, çalıştıkları bölümler, yöneticileri veya şirketleri için çeşitli düzeylerde gösterebilirler (Nehmeh 2009, s. 3).

Bağlılık kelimesi anlam olarak literatürde farklı şekillerde tanımlanmıştır:

- a. Birine bağlı olma, ona karşı sevgi duyma ve yakınlık gösterme, sadık olma (<http://www.tdk.gov.tr>).
- b. Bir kişinin kendi eylemleriyle inançlarına bağlı kaldığı bir durumdur (Salancik 1977, s. 62).
- c. Kişinin bağlılık davranışını değiştirmesine neden olacak cazip koşullar altında davranışları dengeleyen bir güçtür (Brickman 1987, s. 2).
- d. Belirlenmiş bir hedefe doğru belirli bir şekilde hareket etme eğilimidir (Oliver 1990, s. 30).
- e. Kişinin, değişen tutumlar veya büyük bir heves karşısında bile vaadini yerine getirmesini gerektiren zorunlu bir güçtür (Brown 1996, s. 241).

2.2 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık kurumlar için oldukça değerlidir. Bunun nedeni, bağlılığı yüksek bir çalışanın kuruluşun hedefleri ve değerleri ile özdeşleşeceği, kuruluşa ait olma arzusunun daha güçlü olması ve daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye istekli olması, yani gerekli iş görevlerinin ötesine geçme isteğidir. İnsan kaynağının bir kuruluşun en büyük varlığı olduğu kabul edilirse, o zaman bağlılığı yüksek bir insan kaynağı da bir kuruluşun rekabet avantajı olarak görülmelidir (Nehmeh 2009, s. 2).

Çalışanların işle ilgili belirgin davranışlarından biri olması nedeni ile hakkında fazlaca konuşulan ve araştırılan örgütsel bağlılık kavramı, ortak bir fikir birliğinde tanımlanamamıştır. Tanımlanamamasının en belirgin nedeni, psikoloji, sosyalaj ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerdeki araştırmacıların konuları kendi uzmanlık alanları çerçevesinde incelemeleridir (Çöl 2004, s.2). Örgütsel bağlılık ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ve sonrasında Porter, Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi farklı araştırmacılar tarafından incelenmiştir. 1956 yılından günümüze uzanan araştırmalar, bağlılık hakkında pek çok farklı kavram olduğunu göstermektedir (Örücü ve Kışlalıoğlu 2014, s.46).

Literatürde örgütsel bağlılık kavramı incelendiğinde görülen birkaç tanım aşağıdaki gibidir:

- a. Örgütün hedefleri ve yararlarını sağlayacak şekilde eylemde bulunmak için normatif baskıların toplamıdır (Wiener 1982, s. 421).
- b. Bireylerin bağlılık davranışları sonucu yapıları eylemlerdir (Reichers, 1985:468).
- c. Kişinin kuruluş için hissettiği psikolojik bağlıdır; bireyin kurumun özelliklerini veya kültürünü ne ölçüde içselleştirdiğini veya benimsediğini yansıtır (O'Reilly ve Chatman 1986, s. 493)
- d. Kişinin kuruma bağlı olmasını sağlayan psikolojik bir durumdur (Allen ve Meyer 1990, s. 14).
- e. Bireyin kuruma bağlı olmasıdır (Mathieu ve Zajac 1990, s. 171).
- f. Örgüte olan bağın gücüdür. (Wahn 1998, s. 256).

- g. Örgütsel bağlılık, bireyin kendi çıkarları yerine örgütün çıkarlarını gözetmesi olarak tanımlanabilir. Kuruma yüksek düzeyde bir bağlılık duyma, kurumun değerlerini benimseme, kurumun hedefleri için gayretli ve istekli olma ve kurumda daimi olma isteği gibi tutumlara yol açar (Baysal ve Paksoy 1999, s. 8).

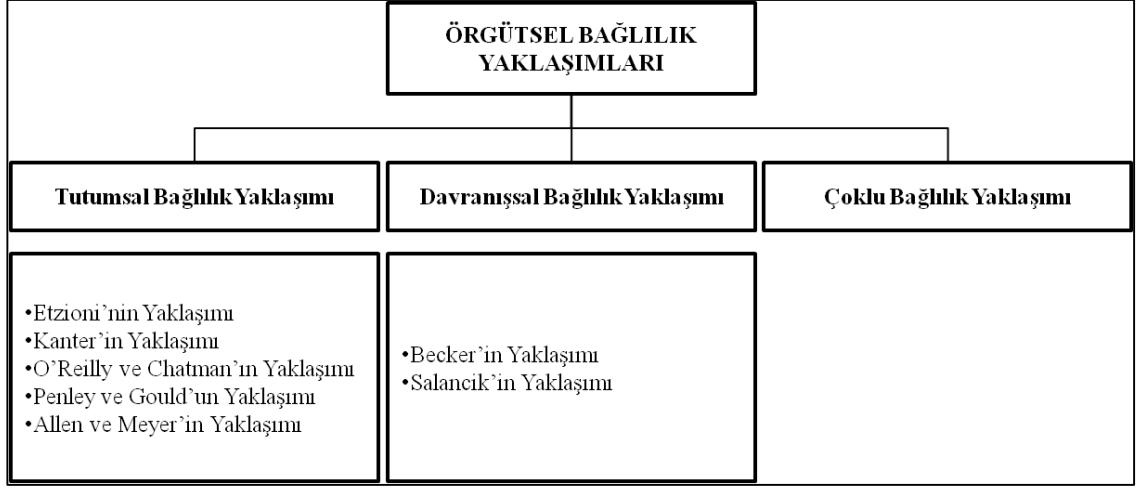
2.3 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMINDA ÖNE SÜRÜLEN YAKLAŞIMLAR

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili birbirinden değişik sınıflandırmalar yapmak mümkün olsa da literatürde öne çıkan sınıflandırmalar; tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılıklar şeklinde üç sınıflandırma ile ortaya çıkmaktadır (Gül 2002, s. 40). Tutum ve davranış kelimeleri günlük hayatta çok kez birbirinin yerine geçebilmekte, aynı anlamda kullanılabilir. Tutumsal ve davranışsal yaklaşımlar açıklanmadan önce kelime anlamlarının açıklanması faydalı olacaktır.

Tutum, bir bireyin düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan bir eğilimdir (Kağıtçıbaşı 1988, s. 84). Yani tutum sadece bir davranış veya duyguyu meydana getirmemekte; düşünce, duygu ve davranış eğilimlerinin bütünüdür. Bu nedenle tutum ve davranışlar arasında yakın bir ilişki bulunduğu, tutumların davranışların gerisindeki yönlendirici güç olduğu söylenebilir.

Örgütsel bağlılık kavramının farklı başlıklar altında sınıflandırılmasının nedeni, farklı disiplinlerin konuyu kendi alanları perspektifinde ifade etmeleridir. Örgütsel davranış araştırmacıları tarafından ortaya konan bağlılık kavramında tutumsal bağlılık üzerine yoğunlaşmışken, sosyal psikolog araştırmacılarının açıkladığı bağlılık kavramı, daha çok davranışsal bağlılık üzerinedir. (Mowday ve diğ. 1982, s. 24). Aşağıda devam eden bölümlerde tutumsal ve davranışsal yaklaşımları Şekil 2.1’de görüldüğü gibi geniş olarak ele alınmaktadır.

Şekil 2.1: Örgütsel bağlılık yaklaşımları



Kaynak: Hasan Gül, (2002) Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi

2.3.1 Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları

Tutumusal bağlılık, kişinin kimliğinin örgütle özdeşleşmesi yada örgütün amaçları ile bireyin amaçlarının bir süre sonra hizalanıp aynı doğrultuda buluşmaları halinde ortaya çıkmaktadır (Varoğlu 1993, s. 8). Tutumsal bağlılıkta, kişiler kendi değer ve amaçlarının örgüt ile ne kadar uyuyor olduğunu dikkate alırlar (Varoğlu 1993, s. 18). Pek çok araştırmacının tutumsal bağlılık hakkında birbirinden farklı yaklaşımları olmuştur. Buna göre tutumsal bağlılık farklı formlarda ortaya çıkabilmekte, değişik öğelere sahip olabilmektedir. Tutumsal bağlılıkla hakkında ileri sürülen yaklaşımların en önemlileri Etzioni (1978), Kanter (1968), O'Reilly ve Chatman (1986), Penleyve Gould (1988) ile Allen ve Meyer (1993) tarafından geliştirilen yaklaşımlardır (Gül 2002, s. 42).

2.3.1.1 Etzioni'nin yaklaşımı

Etzioni'nin modeli örgütsel bağlılığı üç başlık altında incelemektedir. Bunlar;

- Ahlaki bağlılık,
- Hesabi veya çıkara dayalı bağlılık,
- Zorunlu bağlılıktır (Yücel ve Koçak 2015, s.67).

Ahlaki bağıllık, örgütün değerleri ve amaçlarının kabul edilip yetkiyle özdeşleştirilmesine dayalı, örgüte pozitif ve yüksek düzeyde bir bağlanmadır. Çalışan, örgütün yararlı bir takım toplumsal faaliyetler içinde olduğu inancı ile kendisi de örgütsel faaliyetler ile ilgilenebilir (Varoğlu 1993, s. 4).

Çıkara dayalı bağıllık, ahlaki bağıllığa göre kişinin örgütle daha az yoğun bir ilişki içinde olduğu bağıllık türüdür ve genelde kişi ile örgüt arasındaki alışveriş ilişkisine dayalıdır. Bu bağıllıkta, kişiler örgüte sağladıkları faydalar ve hizmetleri karşılığında bir takım teşvikler ile adil bir şekilde ödüllendirilirler.

Zorunlu bağıllık ise, kişinin örgütte kendi isteği dışında bulunmasından kaynaklanan bağlanma şeklidir. Örgütteki eylemlerinin bir sonucu olarak, kendi seçimi dışında hapisanelerde bulunmak zorunda olan tutukluların bağlanma şekli buna örnek gösterilebilir (Varoğlu 1993, s. 5).

2.3.1.2 Kanter'in yaklaşımı

Kanter yaklaşımı, örgütün kişilere empoze ettiği davranışsal taleplerin üç farklı bağıllık çeşidini oluşturduğu savunmaktadır. Bu talepler;

- a. Devama yönelik bağıllık,
- b. Kenetlenme bağıllığı,
- c. Kontrol bağıllığıdır (Kanter 1968, s. 500).

Devama yönelik bağıllık (continuance commitment), kişinin örgütte varlığını sürdürmesi ve örgütün kalıcılığını sağlamaya kendisini adanmasıdır. Ayrıca kişi, örgütten ayrılırsa bu maliyetin, örgütte kalmasının maliyetinden daha yüksek olduğunu düşünür. Kişi, örgütten ayrılmanın bedelini örgütte kalmanın bedelinden yüksek bulduğu için örgütte kalmayı daha karlı görür ve bağıllık gösterir. Kişi, ait olduğu örgütte, mevcut rolünde olabilmek için çeşitli fedakarlıklarda bulunmuş ise, örgütün devamlılığı için bağıllık gösterme eğiliminde olur. Kendisi için karlı olanın örgütteki varlığını devam ettirmesine bağlı olduğunu gördüğünde, örgütüne ve örgütteki rolüne bağlı olacaktır (Kanter 1968, s. 504). Kanter'e (1968) göre *kenetlenme bağıllığı (cohesion commitment)*, örgüte bağlanmasını kolaylaştırıcı sembol aracılığı veya törenlere katılmak gibi faaliyetler ile sosyal ilişkilere dayalı bağlanma şeklidir. Buna, aynı üniformayı giyen, rozet kullanan ve kutlama törenlerine katılan askeri kuruluşlar örnek gösterilebilir. Kenetlenme bağıllığı içinde olan

kişi, örgütteki diğer üyelere olumlu duygusal yaklaşımlar gösterir. Grubun tüm üyeleri ile ilgilenmek, iletişimde olmak ve gruba aidiyet hissetmek kişiyi duygusal olarak tatmin eder. Kişi, yaşadığı bu tatmin duygusu ile örgüte bağlı kalır. Diğer bir deyişle kenetlenme bağlılığı, kişilerin örgüt ile birleşmesidir (Gül 2002, s. 42).

Kanter'in ileri sürdüğü üçüncü bağlılık türü *kontrol bağlılığıdır (control commitment)*. Kontrol bağlılığı, örgütteki üyelerin bağlı olduğu liderin emirlerine ve örgüt normlarına uyarak örgütteki varlığını sürdürmesi olarak tanımlanır. Bu bağlılık türünde, örgüte karşı normatif eğilimler bulunmaktadır. Kişinin, bağlı olduğu örgütün norm, amaç ve değerlerinin kendisine iyi bir yol gösterici olduğuna inandığı durumda kontrol bağlılığı ortaya çıkmaktadır (Kanter 1968, s. 501).

2.3.1.3 O'Reilly ve Chatman'in yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı, kişinin örgüte psikolojik olarak bağlanması yönünde ele almışlardır, onlara göre örgütsel bağlılığın,

a. Uyum,

b. Özdeşleşme,

c. İçselleştirme olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır (O'Reilly ve Chatman 1986, ss. 492-493).

Uyum bağlılığı, örgütsel bağlılığın ilk boyutunu oluşturmakta ve asıl amaç, belirli dış ödüllere kavuşmaktır. Kişilerin içinde buldukları örgüte bağlı kalmalarının amacı, belirli cezalardan bertaraf etmek ve belirli ödülleri elde etmektir. Örgütsel bağlılığın ikinci boyutu özdeşleşme, kişinin örgütte bir üye olarak kalmak istemesi anlamına gelir, kişi diğer örgüt üyeleri ile yakınlık kurar. Kişi, örgütün değerlerini kabul eder ve değerlerini korursa, yani kurumla özdeşleşirse bağlılık gerçekleşmektedir. Örgütsel bağlılığın üçüncü boyutu içselleştirme ise, tamamen kişi ve örgütsel değerler arasındaki uyuma ve benimsemeye dayanmaktadır. Kişinin tutum ve davranışları, örgütün değerleri ve diğer üyelerin değerleri ile uyumlu olması halinde ortaya bu bağlılık gerçekleşmektedir (Gül 2002, ss. 43-44).

2.3.1.4 Penley ve Gould'un yaklaşımı

Penley ve Gould'un yaklaşımı Etzioni'nin modelini temel alır. Ahlaki bağlılık, hesabi veya çıkara dayalı bağlılık ve zorunlu bağlılık türlerinin örgütsel bağlılığı açıklamada uygun olduğunu düşünseler de bazı nedenlerle bu yaklaşımı karışık bulmuşlardır. Bu iki araştırmacı, örgütsel bağlılığın üç boyutu olduğunu ifade etmişlerdir. Bunlar;

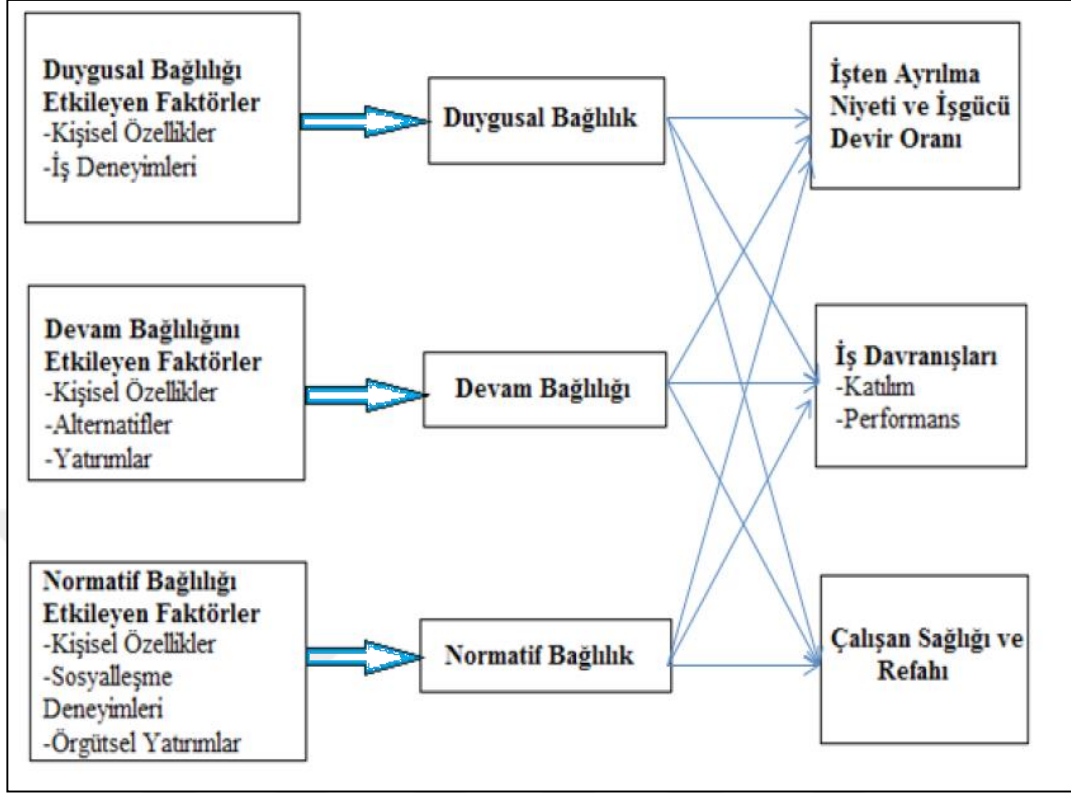
- a. Ahlaki bağlılık,
- b. Çıkarıcı bağlılık,
- c. Yabancılaştırıcı bağlılıktır. (Penley ve Gould 1988, s. 45).

Ahlaki bağlılık, örgütsel amaçları kabul etme ve onları özümsemeyi esas alır. Bu bağlılık çeşidinde kişi, örgütün başarılı olmasında veya başarısızlığında kendisinin de payı olduğunu düşünmektedir. *Çıkarıcı bağlılık*, örgüt ile kişi arasında alışveriş ilişkisi temeline dayanmaktadır. Kişiler örgütü kendi amaçlarına ulaşmak için yalnızca bir araç olarak görür. *Yabancılaştırıcı bağlılık* türünde ise, kişi alternatif iş imkanı bulamayacağını düşünerek kendisini örgütte zorunlu olarak kalmış, kapana kısılmış hisseder. (Penley ve Gould 1988, ss. 46-47).

2.3.1.5 Allen ve Meyer'in yaklaşımı

Gül (2002, s. 45), "Tutumsal bağlılıkla ilgili en önemli çalışmalardan birisi de Allen ve Meyer'e aittir." şeklinde açıklamıştır. Allen ve Meyer (1993) tutumsal bağlılığı, örgüt ve birey arasındaki ilişki ortaya koyarken kişiye ait davranışları psikolojik boyutta ele almışlardır. 1984 yılında örgütsel bağlılığı, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı olarak ikiye ayırmışlardır. 1990 yılında yaptıkları çalışma sonunda üçüncü bir bağlılık türü olan normatif bağlılığı da ekleyerek örgütsel bağlılığı Şekil 2.2'de görüldüğü gibi üç boyutta ele almışlardır. (Yücel ve Koçak 2015, s. 70).

Şekil 2.2 Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli



Kaynak: John P. Meyer, David J. Stanley, Lynne Herscovitch, Laryssa Topolnytsky, (2002) "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences", Journal of Vocational Behavior, Vol.61

Duygusal (affective), sürekli (continuance) ve normatif (normative) bağlılık yaklaşımları; kişinin örgütten ayrılma ihtimalini düşürebilen bağlılığı sağlıyorsa da, bu bağların niteliğinin farklı olduğu açıktır. Güçlü duygusal bağı olan çalışanlar kalmak istediği için, güçlü devam bağlılığı olan çalışanlar kendi çıkarları doğrultusunda ihtiyaç duyduğu için, güçlü normatif bağlılığı olan çalışanlar örgütte kalmalarının zorunlu veya ahlaki açıdan gerekli olduğunu hissettikleri için örgütte kalırlar (Allen ve Meyer 1990, s. 3).

Duygusal bağlılık, kişinin örgüte karşı hissettiği duygusal bir bağlıdır ve kişi çalıştığı örgütün faaliyetlerine isteyerek katılıp, bu katılımdan dolayı keyif almaktadır (Bergman, 2006, s. 646). Örgütsel bağlılık literatüründe en yaygın yaklaşım olduğu düşünülen duygusal bağlılık, bireyin kendini örgütle özdeşleştirdiği, tamamen dahil olduğu ve üyesi olmaktan memnuniyet duyduğu bir bağlılık çeşididir (Allen ve Meyer 1990, s. 2).

Devam bağlılığını, Allen ve Meyer, Becker'in (1960) Yan Bahis Teorisini referans alarak açıklamışlardır. Literatürde devam bağlılığına rasyonel bağlılık da denilmektedir (Gül 2002, s. 45). Devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın bedelinin yüksek olması nedeni ile, kişinin örgütteki varlığını istemeden de olsa sürdürmesi halidir. Yani devam bağlılığı, çalışanın bir örgütteki kıdemi yüksek ve kariyer yatırımları fazla ise görülmektedir. Dolayısıyla kişi örgütte kalmak için gönüllü olmasa bile örgütte kalmaya devam etmektedir. Çünkü örgütten ayrılmanın kendisi için maliyetinin yüksek olduğuna inanmaktadır (Allen ve Meyer 1990, s. 3).

Normatif bağlılık türü zorunluluk unsuru barındırır. Çalışanların bağlılık duymaları, bireysel çıkarlarından ötürü veya bu şekilde davranmaları istendiğinden değil, yaptıklarının doğru ve etik olduğuna inanmalarındandır. Normatif bağlılık türünde, kişi örgüte karşı sorumluluk duygusu hisseder ve örgütte kalmanın daha doğru ve ahlaki olacağı düşüncesi ile davranır. Devamlılık bağlılığında olduğu gibi çıkara bağlı bir bağlılık türü değildir, ahlaki duygulara dayanmaktadır. (Allen ve Meyer 1990, s. 3; Meyer ve Allen 1991, ss. 61-89). Örneğin, işveren çalışanına burs ödemesi, eğitim harcamaları, kariyer yatırımları, çeşitli yardımlar gibi harcamalar yapmışsa, çalışan kendini kuruma borçlu hissedebilir ve normatif bağlılık diye adlandırılan bağlılık ile örgütteki varlığını sürdürmeye devam eder (Meyer ve Allen 1991, s. 72).

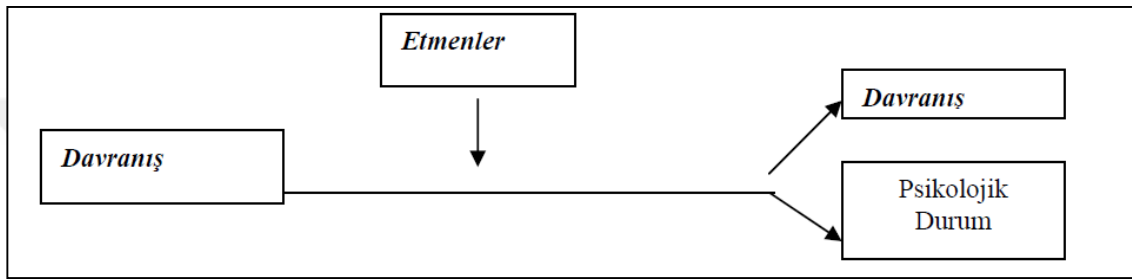
2.3.2 Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları

Mowday'in (1982) belirttiği gibi, örgütsel bağlılık kavramındaki sınıflandırmaların tutumsal ve davranışsal olarak ayrılmasının nedeninin araştırmacıların örgütsel davranışçı ve sosyal psikolog olarak konuyu kendi disiplinlerinden ele almalarından kaynaklanmaktadır. Sosyal psikologlar, örgütsel bağlılık konusunu davranışsal bağlılık üzerinde yoğunlaşarak ele almışlardır (Mowday ve diğ. 1982, s. 24).

Davranışsal bağlılık, kişinin daha önceki davranışları nedeni ile kuruma bağlı kalması sürecidir (Mowday ve diğ. 1982, s. 25). Burada kuruma bağlı kalmak ile anlatılmak istenen, devamsızlık yapmama ve örgütten ayrılmama gibi davranışlardır (Gül 2002, s. 47). Davranışsal bağlılık, kişinin örgütte karşı geliştirdiğinden ziyade kendi davranışlarına karşı gelişen bir bağlılıktır. Kişi belli davranışlarına gösterdiği bağlılık sonrası onu uygun veya haklı çıkaracak tutumlar geliştirir, bu da bağlılık davranışının

tekrarlama ihtimalini artırır (Meyer ve Allen 1991, s. 62; Oliver 1990, s. 20). Davranışsal bağlılığın çıkış noktası olarak kişinin örgüte katılması için özveride bulunması gerektiği ele alınmıştır. Bunun en iyi örnekleri örgütlerin üyelerini kabul ettiklerinde düzenledikleri kabul törenleri gösterilebilir; sivil toplum kuruluşları, sosyal gruplar, askeri kurumlar ve dini tarikatlar vb. Davranışsal bağlılık süreci Şekil 2.3'te özetlendiği gibidir. Davranışsal bağlılık hakkında Becker'in ve Salancik'in yaklaşımları aşağıda devam eden bölümlerde incelenmiştir.

Şekil 2.3 Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı



Kaynak: Meyer ve Allen, (1991) A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment

2.3.2.1 Becker'in Yan Bahis yaklaşımı

Gül (2002, s. 48), “Becker, kişinin davranışlarına bağlılık göstermesinin sebebini tutarlı davranışlarda bulunması ile ilgili olduğunu kabul etmektedir.” şeklinde açıklamıştır. Becker kişilerin tutarlı davranışlar sergilemesini yan bahis kavramı ile ifade eder. Yan bahis kavramına göre örgütsel bağlılık, kişinin örgütle karşılıklı bahse girmesidir. Kişi değer verdiği şeyleri ortaya koyarak, yani bir şekilde bahse girerek örgütüne yatırım yapar. Bağlılığı da ortaya koyduklarının değeri ile doğru orantılıdır. Kişinin kurumdaki yatırımları gün geçtikçe arttığında farklı iş olanaklarını düşünmek ona cazip gelmemektir (Becker 1960, s. 35).

2.3.2.2 Salancik'in yaklaşımı

Salancik'e göre örgütsel bağlılık, kişinin kendi davranışlarına bağlanmasıdır. Becker'in yaklaşımında olduğu gibi kişi, geçmiş davranışları ile tutarlı davranışlar sergilemektedir (O'Reilly ve Caldwell 1981, s. 598; Oliver 1990, s. 20). Salancik'in yaklaşımına göre kişinin tutumları ile davranışları uyumlu olmalıdır, aksi durumda kişi stres yaşayacaktır. Böylelikle tutum ile davranış arasındaki uyum da bağlılığı oluşturacaktır (O'Reilly ve

Caldwell 1981, s. 560). Açıkça yapılan, yapıldıktan sonra geri dönüşü olmayan, bir grup önünde gerçekleşen davranışlar bağıllığı etkilemektedir. Becker ve Salancik'in ikisi de bağıllığı, önceki davranışları devam ettirme eğilimi olarak ele almaktadırlar. Becker'in yaklaşımında kişinin kendi davranışlarına karşı bağıllık geliştirebilmesi için, davranışından vazgeçtiği zaman kaybedeceği yatırımların bilinmesi belirtilirken, Salancik'in yaklaşımında ise kişi ile örgüt arasındaki ilişkiyi gösteren psikolojik durum, davranışı devam ettirme arzusu, davranışa yönelik bağıllığı oluşturur (Gül 2002, s. 49).

2.4 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DAVRANIŞININ SONUÇLARI

Örgütsel bağıllığın sonuçları, bağıllığın düzeyi ile ilgili olarak olumlu veya olumsuz yorumlanabilmektedir. Örgütsel bağıllığın düşük olması, düşük performans, iş tatminsizliği, işten ayrılma, devamsızlık gibi örgüt için olumlu olmayan davranışların ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir (Doğan ve Kılıç 2007, s. 52). Aşağıda, örgütsel bağıllığın bazı iş davranışları üzerindeki etkilerine yönelik yapılan çalışmalara yer verilerek sonuçları açıklanmıştır.

Örgütsel bağıllık ile çalışan performansı arasında ilişkiyi tespit etmek amacıyla literatürde çeşitli çalışmaların yapıldığı ve sonuçlarının birbirinden farklı olabildiği görülmüştür. Shore ve Martin'in (1989) çalışmasında örgütsel bağıllık ve performans arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Yapılan araştırmada bulunan sonuçlara göre bağıllık düzeyi yüksek olanların, performanslarının da daha yüksek olduğu görülmüştür. Mguqulwa (2008) çalışmasının sonucunda, duygusal bağıllık ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirlemiştir. Dost ve diğ. (2011) yaptıkları araştırmanın sonucunda, örgütsel bağıllığın çalışan performansı üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisinin olduğunu, dolayısıyla örgütsel bağıllığın artırılması ile çalışan performansının iyileştirilebileceğini belirtmişlerdir.

Örgütsel bağıllık ile iş tatmini arasında ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında, Hoş ve Oksay'ın (2015) çalışmasında örgütsel bağıllığın içsel ve dışsal tatmin boyutlarının örgütsel bağıllık ile önemli oranda ilişkili ve bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı ve olumlu olduğu görülmüştür.

İncelenen araştırmalara göre, örgütsel bağlılık ile işgücü devir oranı arasında belirgin bir ilişki bulunmaktadır. Gellatly (1995) alışmasında örgütsel bağlılık ile işgücü devir oranı arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Beem (2007) yaptığı çalışmada işgücü devir oranının duygusal bağlılık ile negatif ilişkili olduğunu ortaya koymuş, buna karşılık işgücü devir oranı ile normatif ve devam bağlılığı arasında ilişki bulunamamıştır. İncelenen araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olması, örgütteki varlıklarını sürdürme konusunda istekli olmalarını sağlayacağından örgütsel bağlılığın işgücü devir oranını düşüren bir faktör olduğu ifade edilebilir.



3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK

3.1 ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ TANIMI

İlk kez Barnard tarafından 1930'lu dönemde üzerinde çalışılan örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) kavramı, "rol dışı davranışlar" şeklinde tanımlanmıştır. Daha sonra 1983 yılında Organ tarafından örgütsel vatandaşlık davranışı adı ile literatüre girdiği görülmektedir (Karaman ve Aylan 2012, s.36). ÖVD, ödül sistemi olmamasına rağmen kişilerin gönüllü olarak kurumları destekleyip verimliliği artırmaya yardımcı olarak gösterdikleri davranışlardır. Davranışın, rolün bir şartı olmadığı, isteğe bağlı olarak gerçekleştiği anlamına gelir. Davranış, kişisel bir tercih konusu olup, o davranış gösterilmediğinde genellikle cezalandırılmaz olarak anlaşılmaktadır (Organ 1988, s. 4).

Örgütlerde, her şeyin mümkün olan en azını yapmaya çalışanlar ile beklentilerin ötesine geçerek işinden fazlasını yapan ve örgüte fayda sağlayacak organizasyonlarda aktif görev alan bireylere kadar çok farklı davranışlar sergileyen bireylere rastlamak mümkündür (Turnipseed 2002, s. 1). Organ ve diğer araştırmacılar ÖVD'ni "İyi Asker Sendromu" (Good Soldier Syndrome) olarak da tanımlamışlardır. Askeri kurumlarda iyi bir asker (good soldier) ait olduğu birliğe sadık olur ve işini en iyi şekilde yerine getirir. Kendisine verilen emirleri titizlik ile uygulamasının yanı sıra, askerin rolünün ötesinde davranış göstermesine bir engel yoktur. Bu örnekten hareket ile kurumlardaki iyi çalışanlar da, örgüte değer katan davranışlar sergileyebilir (Bateman ve Organ, 1983; Turnipseed, 2002).

ÖVD, örgütte ödül veya ceza sisteminin bir parçası olmadığı için, bu davranışlar gösterilirken uğranılan başarısızlığa resmi olarak bir yaptırım uygulanmaz. Ancak, zamanla iş hayatında çalışandan beklentilerin de değişmesi ile birlikte ÖVD'nin anlamının da değişmesi gerektiğini ifade eden Organ (1997), ÖVD'yi çalışanın rolünden fazlası olarak veya ödüllendirmediği bir davranış şeklinde tanımlamanın gerekli olmadığını belirtmektedir. Çünkü zaman içinde böyle davranışlar gösteren çalışanlar yöneticileri tarafından dikkat çekebilir, takdir görebilir ve böylece örgüt tarafından

ödüllendirilebilir, terfi veya daha fazla ücret elde edebilir. Ancak buradaki asıl nokta, bu getirilerin taahhüt edilmemiş olamadır (Sezgin 2005, s. 320).

3.2 ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ BOYUTLARI

Organ'a (1990) göre örgütsel vatandaşlık davranışı yapısı beş temel boyuttan oluşur: özgecilik, sivil erdem, vicdanlılık, nezaket ve sportmenlik. Bazı araştırmacılar bu çerçevenin çeşitlemelerini önermişlerse de bu beş boyut işletme literatüründe en çok alıntılanan boyutlardır (Allison ve diğ. 2001, s. 283). Tablo 3.1'de ÖVD'nin boyutları, anlamları ve o boyutlarda işletmelerde görülen davranış örnekleri belirtilmiştir.

Boyutlardan ilki olan özgecilik, işle ilgili bir sorunu olan başka bir kişiye yardım eden gönüllü eylemlerden oluşur. Örneğin, şirket veya bölüme ait hedef ve stratejileri paylaşmak, gönüllü olarak yeni işe başlayan insanları yönlendirerek oryantasyon sürecinde onlara yardımcı olmak (Podsakoff ve MacKenzie 1994, s. 351). Yani ihtiyacı olan bir iş arkadaşına kendi zamanından ayırarak yardımcı olmaya gayret etmek şeklinde özetlenebilir.

İkinci boyut olan sivil erdem, bireyin şirketin faaliyetleri ile ilgilendiği ve faaliyetlerin içinde olduğu eylemlerden oluşur. Örnek olarak, zorunlu olmayan ancak şirketin faydasına olacak toplantılara katılım sağlanması, organizasyondaki değişikliklere ayak uydurulması, organizasyondaki süreçlerin iyileştirilmesine yönelik öneriler ile inisiyatifinin alınması davranışları gösterilebilir (Podsakoff ve MacKenzie 1994, s. 351).

Üçüncü boyut olan vicdanlılık, işe düzenli gelme, çalışma süresinin verimli kullanımı ve tüm kurallara uyma konusuna öncelik verilmesi anlamına gelir (Organ 1990, s. 47). Vicdan sahibi bir kişi gönüllü olarak ekstra sorumluluk alır, dakiktir, görevlerin detayına ve kalitesine önem verir ve genellikle yeni görev için daima hazırdır (Allison ve diğ. 2001, s. 284).

Dördüncü boyut olan nezaket, başkalarıyla işle ilgili sorunların ortaya çıkmasını önlemeye yardımcı olan eylemlerdir (Podsakoff ve MacKenzie 1994, s. 351). Başkalarına karşı düşünceli hareket etmeyi ve başkalarının çalışmalarını etkileyecek eylemde bulunmadan önce ilgili kişilerle bu doğrultuda temasa geçmeyi gerektirir (Organ 1990, s. 47). Nezaket içeren eylemler, bireyin iş arkadaşı ile sık sık iletişim kurmayı içerebilir,

böylece olaylar beklenen şekilde ilerlemediğinde veya kötü sonuçlandığında kimse için sürpriz olmaz ve bundan kaynaklanabilecek iletişim problemlerinin önüne geçilmiş olur (Allison ve diğ. 2001, s. 284).

Son boyut olarak tanımlanan sportmenlik, kaçınılmaz olan rahatsız durumlarda şikayet edilmeyen, dayatmalara karşı tolerans göstermeye istekli olunan eylemlerdir (Organ 1990, s. 96). Bu, rahatsız edici olsa da, uzun vadede daha kötü sonuç doğurabilecek problemlerin ortaya çıkmamasını sağlar. İyi sportmenler, olumlu düşünen bir zihne sahiptir. Önerileri reddedildiğinde şikayet etmez veya başkaları tarafından onlara karşı uygulanan küçük rahatsızlıklara dayanabilir, kötü düşüncelere sahip olmaktan kaçınırlar (Allison ve diğ. 2001, s. 284).



Tablo 3.1: Örgütsel Vatandaşlık Davranışının boyutları

Örgütsel Vatandaşlık Boyutları	Açıklama	İşletmede Yaşanabilecek Örnek Davranışlar
Diğerkâmlılık (Özgecilik)	Bir iş arkadaşına işle ilgili problemlerde yardımcı olan gönüllü eylemler.	İş arkadaşının ekipman kullanmasına, ona atanan işleri tamamlamasına, sunumlara hazırlanmasına, bir bilgisayar yazılımı programını anlamasına veya bilgileri bulmasına yardımcı olunması.
Sivil Erdem	Hem profesyonel hem de sosyal nitelikteki örgütsel fonksiyonlara gönüllü katılım ve destek olmak; genel olarak, kuruluşun çıkarlarına en iyi şekilde gözetmek.	Örgütsel politika ve karar verme süreçlerine gönüllü katılmak; İsteğe bağlı toplantılara, forumlara, eğitim oturumlarına vb. katılmak; firmaya ait tehdit ve fırsatları takip etmek; şirketin düzenlediği sosyal etkinliklere (örneğin şirket pikniği); ve sosyal sorumluluk faaliyetlerine katılarak destek olunması.
Vicdanlılık	Asgari düzeyde gerekli rol ve görev gereksinimlerinin ötesine geçme şekli.	İşe erken gelmek ve geç çıkmak; uzun süreli ya da gereksiz molalardan kaçınılması; toplantılara katılımda dakik olunması; termin tarihinden önce görevlerin tamamlanması; şirket kaynaklarının korunması; yapıcı önerilerde bulunulması; şirketin performansını artırmasına destek olmak için ilave sorumluluklar üstlenilmesi.
Nezaket	İşle ilgili başkalarının sorun yaşamasına neden olabilecek konularda önleyici, düşünceli ve saygılı davranışların isteğe bağlı olarak benimsenmesi.	İşe geç kalınacağı veya işe gidilemeyeceği durumlarda yöneticiye bildirilmesi; iş arkadaşlarını etkileyecek eylemlerde bulunmadan önce onlara bildirilmesi; işin ilerleyişinden etkilenen iş arkadaşlarının gecikmelerden haberdar edilmesi; bir projenin tamamlanmasında ortaya çıkabilecek engellerin paylaşılması.
Sportmenlik	Zahmetli veya emrivaki dayatmalara tolerans gösterme ve bunu olumlu bir tutumla yapma isteği.	Bir projeyi tamamlamak için fazla mesai yapmaktan; son teslim tarihinin değişmesinden, zararlı olmayan ancak sınır bozucu çalışma şartlarından (örneğin rahatsız edici sıcaklık); veya biri tarafından fikir ve önerilerini reddedilmesinden şikayet edilmemesi.

Kaynak: Allison ve diğ., (2001) Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior

3.3 ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ SONUÇLARI

Allison ve diğ. (2001) yaptıkları çalışmada, ÖVD'nin çalışanın performans değerlendirmeleri ve genel kariyer başarısı üzerinde güçlü ve olumlu bir etkisi olduğu görülmektedir. Bu nedenle, işletmelerde görev alan eğitimciler, işletmenin başarısını arttırmak için çalışanlara bu konuda farkındalık kazandırmalı ve bu kritik davranışların kullanımını teşvik etmelidir (Allison ve diğ. 2001, s. 288).

ÖVD sonuçlarını Kelloway ve diğ. (2002, s. 150) yaptıkları çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışı ile çalışan bireylerin aşağıdaki gibi davranışlar sergilediğini elde etmişlerdir:

- a. İş arkadaşları işe gelmediğinde onlara işlerinde yardımcı olurlar,
- b. İşin resmen gerektirmediği şeyleri yapmak için gönüllü olurlar,
- c. İş tanımının bir gereği olmasa da, yeni başlayan çalışanlara departmana adaptasyonu konusunda yardımcı olurlar,
- d. İş arkadaşlarının iş yükü arttığında onlara yardım ederler,
- e. Yöneticilerinin kendi görevlerinde onlara yardımcı olurlar,
- f. Bağlı çalıştığı bölümün kalitesini iyileştirmek için yenilikçi önerilerde bulunurlar,
- g. Sabahları mesai başlangıcında, öğle yemeği ve molalardan sonra işin başında bulunma dakikliği gösterirler,
- h. Çoğu kişiden veya tanımlanmış olan haktan daha az izin kullanırlar,
- i. İşe gelememe durumunda önceden bildirimde bulunurlar.

4. BAĞLANMA TEORİSİ

4.1 BAĞLANMA

Bağlanma, iki insanın bir araya gelip yakınlık kurmasıdır. Kirkpatrick ve Davis'e (1994) göre yakın ilişki kavramı, yaşamın farklı alanlarında sık ve güçlü karşılıklı bağımlılık içeren bir ilişki tarzıdır. Böyle bir bağımlılık içeren ilişkilerde, bir tarafın duygu ve davranışlarında yaşanan değişiklikler diğer tarafı da etkilemektedir. Hayatlarımızın büyük bir kısmını içeren bu yakın ilişkileri; aşk, dostluk, evlilik olarak ele almak da mümkündür (Hendrick ve Hendrick, 2002).

Bağlanma kuramı çok disiplinli bir kuramdır; psikanaliz, etiyoloji, sosyobiyojoloji, psikobiyojoloji ve modern bilişsel gelişim kuramları gibi farklı disiplinlerin etkileşimiyle oluşturulmuştur (Akbay 2015, s. 2). Bağlanma kuramı İngiliz psikanalist John Bowlby (2012) tarafından geliştirilmiştir. Bu kavram, insanların kendileri için önemli buldukları diğer insanlar ile güçlü duygusal bağ kurma eğilimini ifade eder (Bahadır 2006, s. 3).

4.2 BOWLBY İLE AINSWORTH'UN ÇALIŞMALARI

Bağlanma teorisi, John Bowlby (1907-1991) ve Mary Salter Ainsworth'un (1913-1999) ortak çalışmasına dayanmaktadır. Gelişimsel geçmişi 1930'larda başlayıp, Bowlby'nin bir çocuğun anneden ayrılma, kaybolma veya ölüm yoluyla ayrılma ile daha sonraki kişilik gelişimi arasındaki bağlantıya olan ilgisi ve Ainsworth'un güvenlik teorisine ilgisiyle başlamıştır. Bowlby ve Ainsworth kariyerlerinin ilk dönemlerinde bağımsız çalışmışlardır, buna rağmen ikisi de Freud gibi psikanalitik düşünürlerden etkilenmişlerdir (Bretherton 1992, s. 759).

Bağlanma kavramı, bireyin bağlanma figürüyle yakınlığını devam ettirmek için sergilediği bir davranış olarak tanımlanmıştır. Erken çocukluk döneminden, yetişkin dönemine ve yaşamın sonuna dek devam eden bir süreci içerir (Bowlby, 1980). Bağlanma figürü olarak ifade edilen kişi, çocuğun bakımını üstlenen (baba, bakıcı, büyükanne vs.) farklı bir kişi de olabilmektedir. (Bowlby, 1969).

Bowlby'nin Londra Çocuk Rehberliği Kliniği'nde uyumsuz çocuklar üzerinde yaptığı inceleme çalışmaları ile ortaya çıkan bağlanma kavramı, bireyin bağlanma figürüyle olan iletişimini sürdürmek için sergilediği bir davranış anlamına gelmektedir (Bowlby, 1980). Bağlanma figürü, çocuğun annesi dışında bir başka bakım ve güvenliğini sağlayan kişi de olabilir (Bowlby, 1969). Bağlanma, erken çocukluk döneminde başlar ve yaşam boyu devam eder (Ainsworth & Bell, 1970). Ortaya çıktığı ilk dönemlerden beri bağlanma kavramını geliştirmek için çok fazla çalışmalar yürütülmüş, bunun sonucunda da farklı modeller ortaya çıkmıştır. Bu modeller bağlanma stillerinin tanımlarken, çocukluk veya yetişkinlik dönemlerini veya romantik ilişkileri esas almışlardır (Erzen 2016, s. 6). Bağlanma teorisi, John Bowlby'nin anneler ve bebekler ile çalışmalarıyla ortaya çıkmıştır fakat erken yaşlardaki bağlanma stiline yetişkin ilişkilerinde de rol oynadığı görülmektedir (Martin, 2018).

4.3 BAĞLANMADA BİREYSEL FARKLILIKLAR

Ainsworth, Bowlby'nin, bağlanmadaki bireysel farklılıkların farklı yaşam tarzlarından ve bakıcı figürüne ulaşmaya ilişkin farklı beklentilerden kaynaklandığı görüşünü inceleyen çalışmaların öncülüğü yapmıştır. Güvenli üs kavramı ve bağlanma ilişkilerindeki bireysel farklılıklara getirdiği açıklamalar ile kuramın genişlemesine katkıda bulunmuştur (Bretherton, 1991). Bowlby'e göre kendisi ile iletişim kuracak bir bağlanma figürü var ise bebek, mutlaka bağlanma ilişkisi kuracaktır. Bu nedenle bağlanmanın niceliği değil, niteliği önemlidir (Wienfield ve diğ., 1999). Ainsworth, 1963 yılında 54 hafta boyunca bebeklerin anneleriyle etkileşimlerini izleyerek gözlemsel bir alan çalışması yapmıştır. Buradan elde ettiği verilere göre annenin bebeğin ihtiyaçlarına cevap vericiliğinin ve ulaşılabilirliğinin bebek ile anne arasındaki bağlanmayı etkilediği sonucuna varmıştır.

Ainsworth'ün bu deney için geliştirdiği "Yabancı Ortam" adlı labaratuvarında bebeklerin bağlanma örüntülerindeki bireysel farklılıklar ölçülmüştür. Yöntem, yabancı bir ortamda bebeklerin ortamı ne kadar keşfetmeye çıktıkları ve annelerini ne derece güvenli üs olarak gördüklerini, ortamdaki yabancıya karşı verilen tepkiyi ve anne ortamda bulunmuyorken annenin yokluğunda oluşan kaygıyla nasıl başa çıktıklarını gözleme amaçlı üç aşamadan oluşmaktadır. Böylece bebeklerin farklı stres seviyelerinde bağlanma ve keşif davranışlarının da birbiri ile etkilemiş olduğu incelenmiştir. Bu deney çalışmalarında annelerinden bir süre ayrılan bebeklerin, yeniden anneleri ile buluştuğunda dikkat çekici

boyutta farklı tepkiler verdikleri gözlenmiştir. Buna göre belirlenen üç alt boyutlu bağlanma modeli kurgulanmıştır; güvenli bağlanma, kaygılı – kararsız bağlanma ve kaygılı – kaçınmacı bağlanma (Ainsworth ve diğ., 1978).

4.3.1 Güvenli bağlanma

Güvenli bağlanan bebekler, yabancı bir ortamda annelerini güvenli üs olarak görüp, ortamı rahatça keşfetmeye çıkmışlardır. Zaman zaman dönüp annelerini kontrol etseler de genellikle etrafı keşfetmeyle meşgullerdir. Anne odadan ayrıldığında stresli oldukları, yabancı kişi onlara yaklaştığında iletişim kursalar da rahatlamak için annelerine ihtiyaç duydukları gözlemlenmiştir. Anne geri döndüğünde tamamen rahatlamış ve sevinmişlerdir (Bahadır 2006, s. 11). Güvenli bağlanan bebekler güvenmeyi öğrenen bebeklerdir. Böylece başkalarına karşı da empati gösterebilmektedirler (Mallon, 2008). Ayrıca güvenli bağlanan bebeklerin anneleri ile samimi, yakın ilişkiler geliştirdiği görülmektedir. (Cassidy, 1988).

4.3.2 Kaygılı - Kararsız bağlanma

Bu gruptaki bebekler, anne ile aynı ortamda olmalarına rağmen odayı keşfe çıkmak yerine annenin yanında kalıp ondan ilgi ve yakınlık beklemişlerdir. Anneyi güvenlik üssü olarak görmemişlerdir. Annenin odadan ayrılması sonucu yoğun stres yaşamış, yabancı biri odaya geldiğinde sakinleştirilememiş ve anne odaya geri döndüğünde dahi tam olarak rahatlamamış oldukları gözlemlenmiştir. Bu gruptaki bebeklerin tepkilerinin en belirgin özelliği, anne odaya geri döndüğünde yakınlık kurmak isteseler de yakınlık sağladığında öfke ile direnç göstermeleridir (Bahadır 2006, s. 12). Kaygılı ve kararsız stilinde bağlanan bebeklerin fiziksel yakınlıktan hoşlanmadıkları bulunmuştur (Bell ve Ainsworth, 1972). Kaygılı - kararsız bağlanan bebeklerin, bağlandıkları kişiden ayrıldıkları için protesto gösterdikleri; bu protestonun bir araya gelindiğinde bile son bulmadığı ortaya konulmuştur (Stayton ve Ainsworth, 1973).

4.3.3 Kaygılı - Kaçınmacı bağlanma

Bu gruptaki bebekler, anneleri odadayken etrafı rahatça keşfetmeye çıkmış, hislerini anneleri ile paylaşmamış ve annenin odadaki varlığını çok umursamamışlardır. Anneleri

yanlarından ayrıldığında çok fazla stres yaşamayıp, geri döndüğünde onu görmezden gelerek keşfetmeye devam etmişlerdir (Bahadır 2006, s. 12).

4.3 YETİŞKİN BAĞLANMA STİLLERİ

Hazan ve Shaver'in (1987) geliştirmiş olduğu araç, bebeklerde bağlanma teorisine dayanan ve her bağlanma stiline özgü birer paragraf ile toplam üç paragraftan meydana gelmektedir. Deneklerin, özellikle kendi romantik ilişkilerini göz önüne alarak, onlara en uygun paragrafı seçmeleri istenir. Bu ölçümde güvenli bağlanma stiline sahip olanlar; ilişkilerinde yakınlıktan hoşlanan ve rahat eden, etrafındaki kişilere güvenebilen, kaybetme kaygısı olmayan; kaçınmacı bağlanma stiline sahip olanlar yakınlıktan ve bağımlı olmaktan rahatsızlık hisseden, etrafına güven duymakta zorluk çeken; kaygılı-kararsız bağlanma stiline sahip olanlar ise aşırı yakınlık ve bağımlılık ihtiyacı duyan, reddetmekten ve sevilmemekten korkan bireyler olarak tanımlanmıştır (Bahadır 2006, s. 29). Güvenli bağlanma stiline sahip kişiler, kendilerinin sevilmeye layık olduğunu, etrafındaki diğer kişilerin de genel olarak destekleyici ve güvenilir olduğunu düşünürler. Kaçınmacı bağlanma stiline sahip kişiler, yakın olmak isterler ancak güven duyamadıkları ve reddedilme kaygısı yaşadıkları için yakın ilişki kurmaktan kaçınırlar. Kaygılı – kararsız bağlanma stiline sahip kişiler ise değersizlik duyguları yaşarlar ancak başkalarının onay ve görüşlerine bağımlıdırlar (Bahadır 2006, s. 32).

5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ BAĞLANMA TEORİSİ AÇISINDAN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde; araştırmanın amacı ve önemi, örnekleme, veri toplama yöntemleri, anket formunun tasarımı ve ölçekler, verilerin analizi, araştırma modeli ve hipotezler ve bulgular yer almaktadır.

5.1 ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Çalışma konusunu oluşturan başlıklar; örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bağlanma stillerinin geçmişi eskilere dayanmaktadır. Bu nedenle günümüzün rekabet koşullarında örgütsel bağlılık ve vatandaşlık davranışlarının boyutlarının da zaman içinde değişiklik göstermiş olabileceği düşünülebilir. Bu nedenle bu davranışları günümüz için tanımlamak ve bağlanma stilleri ile olası etkilerini incelemek gerekmiştir. Literatür çalışmaları incelendiğinde, bireylerin yetişkin dönemlerinde çalıştıkları kurumlarda gösterdikleri bu davranışların, erken çocukluk döneminde ilk bakıcı figürü ile kurulan bağlanma stiline etkilenip etkilenmediğine yönelik bir akademik çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu çalışma, bağlanma stillerinin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık davranışları üzerindeki etkisini ortaya koyması ve literatüre yeni bir bakış açısı kazandırması açısından gerekli ve yararlı olacaktır.

5.2 EVREN, ÖRNEKLEM VE VERİ TOPLAMA SÜRECİ

Araştırmanın evreni, ülkemizde işgücüne katılım oranının yüksek olduğu şehirlerden olan Bursa ve çevre illerinde (İstanbul, Kocaeli, Eskişehir, Ankara) kamu ve özel sektörde çalışan bireylerden oluşmaktadır. Örnekleme ise, Bursa'da özel sektör kuruluşlarında çalışan toplam 350 personel yer almaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma için hazırlanan anket, çalışmakta olan 350 çalışan tarafından çevrimiçi olarak doldurulmuştur ve dönen anketlerin tümü değerlendirmeye alınmıştır.

5.3 ANKET FORMUNUN TASARLANMASI VE ÖLÇEKLER

Çalışma verilerinin elde edilmesi için anket formu Google Formlar aracılığıyla hazırlanmıştır. Anket formunun giriş kısmında katılımcıları bilgilendirmek ve teşekkür sunmak üzere kısa bir metin yazılmıştır. Anket toplam 54 soru ile 4 bölümden oluşmaktadır (Bkz. Ek 1). Birinci bölümde bireylerin bağlanma stillerini değerlendirmeye ilişkin 18 soru, ikinci bölümde örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının ölçülmesine yönelik 19 soru, üçüncü bölümde örgütsel bağlılık boyutlarının ölçülmesine yönelik 11 soru yer almaktadır. Son bölümde ise çalışan bireylerin demografik özelliklerine ilişkin 6 soru yöneltilmiştir.

Anketin birinci bölümünde kullanılan Üç Boyutlu Bağlanma Stilleri ölçeği Erzen (2016) tarafından geliştirilmiştir. 18 soru ve 3 boyuttan oluşan ölçeğin güvenilirlik analizi sonucunda kaçınan (1, 3, 5, 9, 12, 15, 18. sorular) güvenli (4, 7, 10, 13, 16. sorular) ve kaygılı-kararsız (2, 6, 8, 11, 14, 17. sorular) bağlanma stilleri için belirlenen Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları .80, .69 ve .71 değerleri bulunmuştur. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Ölçek, beş noktalı Likert tarzında (1= Hiçbir Zaman; 5= Her Zaman) şeklinde derecelendirilmiştir.

Anketin ikinci bölümünde kullanılan, orijinal ismi “Organizational Citizenship Behavior (OCB) Scale” olan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği; Vey ve Campbell (2004), Williams ve Shiaw (1999) tarafından geliştirilmiştir (Çetin, 2011). Türkçeye çevirisi ise; Basım ve Şeşen (2006) tarafından gerçekleştirilmiştir. Diğerkamalık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem olmak üzere toplam 5 boyut ve 19 ifade yer almaktadır. Diğerkamalık boyutu 1, 4, 6, 8 ve 12.; vicdanlılık boyutu 9, 11 ve 18.; nezaket boyutu 5, 14 ve 16.; centilmenlik boyutu 3, 15, 17 ve 19. ve son olarak sivil erdem boyutu 2, 7, 10 ve 13. ifadeler ile ölçülmüştür. Ölçek, beş noktalı Likert tarzında (1= Kesinlikle Katılmıyorum; 5= Kesinlikle Katılıyorum) şeklinde derecelendirilmiştir.

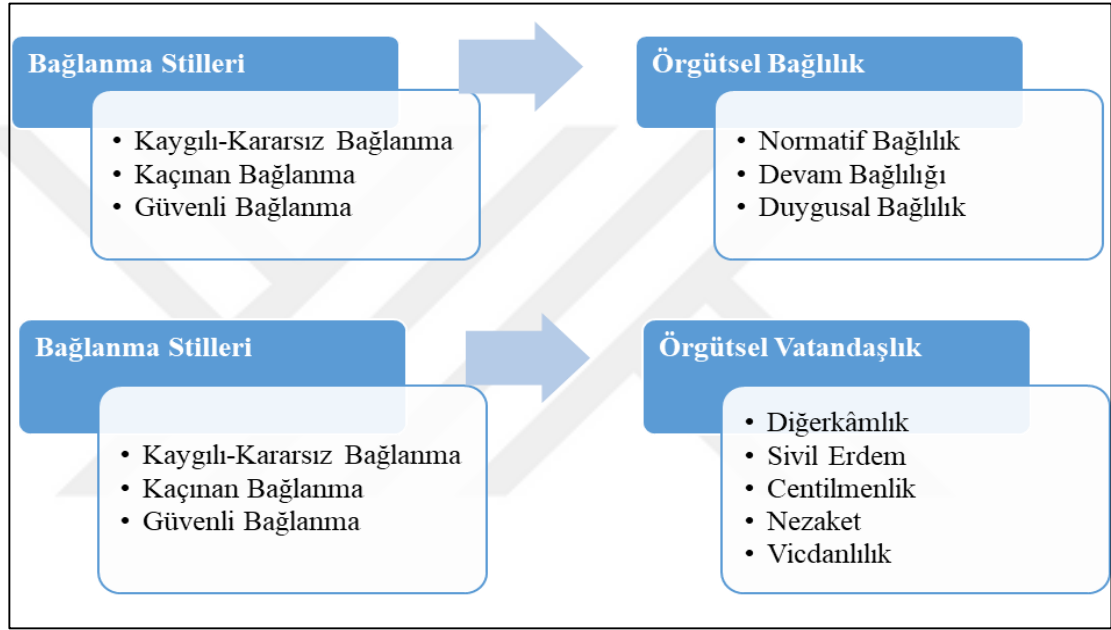
Anketin üçüncü bölümünde Meyer ve Arkadaşları'nın (1993) Örgütsel Bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Aslan'ın (2008) çalışmasından alınan ölçekte, örgüte normatif bağlılık alt boyutunda ölçekteki ilk 4 ifade, örgüte devamlılık bağlılığı alt boyutunda sonraki 4 ifade, örgüte duygusal bağlılık alt boyutunda ise ters soru olmak üzere son 3 ifade ile örgütsel bağlılık incelenmiştir. Örgüte duygusal bağlılığı ölçen ifadeler ters soru şeklinde

yazılmıştır. Örgüte bağlılık toplam 11 maddeden oluşmakta ve genel güvenilirliği $\alpha=0,808$; olarak bulunmuştur. Ölçek, beş noktalı Likert tarzında (1= Tamamen Katılmıyorum; 5= Tamamen Katılıyorum) şeklinde derecelendirilmiştir.

5.5 ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

Çalışmanı amacı doğrultusunda araştırma modeli Şekil 5.1'deki gibi belirlenmiştir.

Şekil 5.1: Araştırmanın modeli



H1: Kaygılı-Kararsız bağlanma stiline örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

H1a: Kaygılı-Kararsız bağlanma stiline diğerkâmlık davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

H1b: Kaygılı-Kararsız bağlanma stiline sivil erdem davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

H1c: Kaygılı-Kararsız bağlanma stiline centilmenlik davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

H1d: Kaygılı-Kararsız bağlanma stiline nezaket davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

H1e: Kaygılı-Kararsız bağlanma stilinin vicdanlılık davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

H2: Kaygılı-Kararsız bağlanma stilinin örgütsel bağlılık davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

H2a: Kaygılı-Kararsız bağlanma stilinin örgüte normatif bağlılık davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

H2b: Kaygılı-Kararsız bağlanma stilinin örgüte devam bağlılığı davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

H3c: Kaygılı-Kararsız bağlanma stilinin örgüte duygusal bağlılık davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

H3: Kaçınan bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

H3a: Kaçınan bağlanma stilinin diğerkâmlık davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

H3b: Kaçınan bağlanma stilinin sivil erdem davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

H3c: Kaçınan bağlanma stilinin centilmenlik davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

H3d: Kaçınan bağlanma stilinin nezaket davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

H3e: Kaçınan bağlanma stilinin vicdanlılık davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

H4: Kaçınan bağlanma stilinin örgütsel bağlılık davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

H4a: Kaçınan bağlanma stilinin örgüte normatif bağlılık davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

H4b: Kaçınan bağlanma stilinin örgüte devam bağlılığı davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

H4c: Kaçınan bağlanma stilinin örgüte duygusal bağlılık davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

H5: Güvenli bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

H5a: Güvenli bağlanma stilinin diğerkâmlık davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

H5b: Güvenli bağlanma stilinin sivil erdem davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

H5c: Güvenli bağlanma stilinin centilmenlik davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

H5d: Güvenli bağlanma stilinin nezaket davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

H5e: Güvenli bağlanma stilinin vicdanlılık davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

H6: Güvenli bağlanma stilinin örgütsel bağlılık davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

H6a: Güvenli bağlanma stilinin örgüte normatif bağlılık davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

H6b: Güvenli bağlanma stilinin örgüte devam bağlılığı davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

H6c: Güvenli bağlanma stilinin örgüte duygusal bağlılık davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.

5.6 BULGULAR

Çalışmada kapsamında kullanılan ölçekten elde edilen verilerin analizinde IBM SPSS yazılımı 20 ve 22 versiyonları kullanılmıştır. Tablo 5.1’de çalışmaya katılan örnekleme ilişkin demografik veriler incelendiğinde; 350 katılımcıdan 227’sinin (%64,9) kadın, 123’ünün (%35,1) erkek olduğu görülmektedir. Örneklemin %47,7’si (n=167) 19-29 yaş, %30,9’u (n=108) 30-39 yaş, %14,9’u (n=52) 40-49 yaş ve %6,6’sı (n=23) 50 yaş ve üzeri olduğu bulunmuştur. Araştırmaya katılanların çoğunluğunun 19-29 yaş aralığında olan genç yaş grubu insanlardan oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında; %70,3’ünün (n=246) lisans, %20,3’ünün (n=71) yüksek lisans-doktora, %9,1’inin (n=32) lise, %0,3’ünün (n=1) ilkokul-ortaokul okularından mezun oldukları görülmektedir. Buradan anlaşılacağı gibi, katılımcılar en çok lisans düzeyinde mezuniyet derecesine sahiptir. Katılımcıların hâlihazırda buldukları kuruluşta çalışma süreleri incelendiğinde; %41,7’sinin (n=146) 1-5 yıl arasında, %27,7’sinin (n=97) 0-1 yıl arasında, %18,6’sının (n=65) 5-10 yıl arasında, %9,4’ünün (n=33) 10-20 yıl arasında, %2,6’sının (n=9) 20 yıldan fazla süredir çalıştığı görülmüştür. Çoğunluğun kuruluşta yeni olduğu ve 1-5 yıldır çalıştığı anlaşılmaktadır. Çalışanların meslekte çalışma süreleri incelendiğinde ise; %31,4’ünün (n=110) 1-5 yıl arasında, %22,3’ünün (n=78) 10-20 yıl arasında, %20,3’ünün (n=71) 5-10 yıl arasında, %14,6’sının (n=51) 0-1 yıl arasında, %11,2’ünün (n=40) 20 yıldan fazla süredir çalıştığı görülmüştür. Çoğunluğun kuruluşta

yeni olduğu ve 1-5 yıldır çalıştığı anlaşılmaktadır. Ayrıca çalışanların mevcut iş yerlerinin meslek hayatlarında kaçınıcı iş yeri olduğu incelendiğinde, %61,7'sinin (n=216) 2-5'inci iş yeri, %31,1'inin (n=109) ilk iş yeri, %5,4'ünün (n=19) 6-9'uncu iş yeri, %1,7'sinin (n=6) 10'uncu ve üzeri iş yeri olduğu görülmektedir. Buradan anlaşılmaktadır ki ankete katılanların %61,7'si en az bir kez iş yeri değişikliği yapmıştır.



Tablo 5.1: Çalışma grubuna ilişkin demografik veriler

Demografik Veriler	Aralık	Frekans	Yüzde Oranı	Küm. Yüzde Oranı
Cinsiyet	Kadın	227	64,9	64,9
	Erkek	123	35,1	100,0
	Total	350	100,0	
Yaş Grubu	19 - 29	167	47,7	47,7
	30 - 39	108	30,9	78,6
	40 - 49	52	14,9	93,4
	50 ve üzeri	23	6,6	100,0
	Total	350	100,0	
Öğrenim Durumu	İlkokul - Ortaokul	1	0,3	0,3
	Lise	32	9,1	9,4
	Lisans	246	70,3	79,7
	Yüksek Lisans - Doktora	71	20,3	100,0
	Total	350	100,0	
Deneyim Yılı	0 - 1 yıl	51	14,6	14,6
	1 - 5 yıl	110	31,4	46,0
	5 - 10 yıl	71	20,3	66,3
	10 - 20 yıl	78	22,3	88,6
	20 yıl ve üzeri	40	11,4	100,0
	Total	350	100,0	
Kaçıncı İş Yeri	1	109	31,1	31,1
	2 - 5	216	61,7	92,9
	6 - 9	19	5,4	98,3
	10 ve üzeri	6	1,7	100,0
	Total	350	100,0	
Mevcut İş Yeri Deneyimi	0 - 1 yıl	97	27,7	27,7
	1 - 5 yıl	146	41,7	69,4
	5 - 10 yıl	65	18,6	88,0
	10 - 20 yıl	33	9,4	97,4
	20 yıl ve üzeri	9	2,6	100,0
	Total	350	100,0	

Tablo 5.2’de değişkenlerin betimleyici istatistiklerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere; ÖVD, Diğerkâmlık, Sivil Erdem, Centilmenlik, Nezaket, Vicdanlılık, Örgütsel Bağlılık, Normatif Bağlılık, Devam Bağlılığı, Duygusal Bağlılık değişkenlerinin ortalama skorları incelendiğinde, hepsinin 5’li Likert değerlendirmesinin ortalaması olan 2,5 değerinden yüksek olduğu görülmektedir. Bağlanma stillerinin değerlerinde ise Güvenli Bağlanma’nın ortalamadan yüksek, Kaçınan ve Kaygılı-Kararsız Bağlanma değişkenlerinin ortalamadan düşük olduğu görülmektedir ki bu da değişkenlerin tanımını ile tutarlı bir anlam ifade etmektedir. Bununla birlikte katılımcıların, bağlanma stillerinden en yüksek 4,04 ortalama ile güvenli bağlanma stiline sahip oldukları görülmektedir. Çalışanların yüksek düzeyde güvenli bağlanma stiline sahip olması, ilişkilerinde yakınlıktan hoşlanan ve rahat eden, etrafındaki kişilere güvenebilen kişiler oldukları yönünde yorumlanabilir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının 5 boyutu arasında ortalama puanlarda yakınlık olduğu görülsede 4,3 puan ile nezaket davranışının belirgin bir şekilde yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Bu da katılımcıların yüksek düzeyde nezaket davranışı sergilediklerini ifade etmektedir. Yani işle ilgili başkalarının sorun yaşamasına neden olabilecek konularda önleyici, düşünceli ve saygılı davranışları isteğe bağlı olarak benimseyen çalışanlar olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılık davranışlarından en yüksek ortalamaya sahip boyut 3,55 ortalama puan ile duygusal devamlılık olduğu görülmektedir. Katılımcıların normatif bağlılık ve devam bağlılığı davranışlarına kıyasla daha yüksek düzeyde duygusal bağlılık sergiledikleri söylenebilir. Yani çalışanların kendilerini örgütle özdeşleştirdiği, tamamen dahil olduğu ve üyesi olmaktan memnuniyet duyduğu bir bağlılık sergiledikleri şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 5.2: Değişkenlerin betimleyici istatistikleri

Değişkenler	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Güvenli Bağlanma	1,80	5,00	4,0389	,5537
Kaygılı - Kararsız Bağlanma	1,00	5,00	2,4010	,8186
Kaçınan Bağlanma	1,00	5,00	2,0514	,6833
ÖVD	2,21	5,00	3,8365	,4870
Nezaket	2,67	5,00	4,3114	,5579
Sivilerdem	1,75	5,00	3,9093	,6722
Diğerkamlılık	1,60	5,00	3,8234	,6862
Vicdanlılık	1,33	5,00	3,6314	,6922
Centilmenlik	2,00	5,00	3,5779	,6278
Örgütsel Bağlılık	1,00	5,00	3,1831	,6921
Duygusal Bağlılık	1,00	5,00	3,5590	1,0328
Normatif Bağlılık	1,00	5,00	3,1493	,9887
Devamlılık Bağlılığı	1,00	5,00	2,9350	,9234

Faktör analizi, çalışmaların ölçek geliştirme sürecinde geliştirilen ölçeğin hangi boyutlarında olduğunu belirlemek amacıyla yapılabilir (Akyıldız 2009). Bunun yanı sıra mevcutta geliştirilmiş bir ölçeğin beklenen boyutlarda ölçme yaptığını doğrulamak amacıyla da faktör analizi kullanılabilir. Bu çalışmada yapılan faktör analizi, halihazırda var olan Bağlanma Stilleri, ÖVD ve Örgütsel Bağlılık ölçeklerinin gerçekten belirtilen boyutlarda ölçüp ölçmediğini araştırmak amacıyla yapılmıştır. Akabinde ölçeklerin her boyutu için ayrı ayrı yapılan güvenilirlik analizi ise, faktör analizinde çıkarılması belirlenen sorular çıkarıldıktan sonra uygulanmıştır.

Bu çalışmada Bağlanma Stilleri ölçeğine uygulanan faktör analizinde 9. ve 10. soruların faktör analizine uygun olmadığı saptanmış, bu sorular çıkarılarak faktör analizi yapılmıştır. Tablo 5.3'te görüleceği üzere belirtilen sorular faktör analizinden

çıkarıldığında Kaiser Meyer Olkin (KMO) = 0,790 ve Barlett Sphericity testi değeri ($\chi^2= 1670,287$; $p<0,001$) bulunmuştur. Kaiser Meyer Olkin (KMO) testi sonucunda elde edilen 0,790 değeri, faktörleşme için alt sınır olarak ileri sürülen 0,500 (Field 2000) değerinden büyük olduğu için ölçeğin faktör analizi için uygulanabilirliğini göstermektedir.

Tablo 5.3'te faktör analizi verilerine göre 8, 7, 16, 2, 14 ve 11. sorular bağlanma stiline kaygılı-kararsız bağlanma stili boyutunu; 5, 12, 18, 3, 15 ve 1. sorular kaçınan bağlanma stili boyutunu; 4, 13, 16 ve 17. sorular ise güvenen bağlanma stili boyutunu belirleyen ifadelerden oluşmaktadır. Açıklanan toplam varyansın yüzdesi 49,947'dir. Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı $0,00 \leq \alpha < 0,40$ aralığında ise güvenli olmayan, $0,40 \leq \alpha < 0,60$ aralığında ise düşük güvenilirlikte, $0,60 \leq \alpha < 0,80$ aralığında ise oldukça güvenilir olduğu ifade dilmektedir (Alpar 2013, ss. 848-851). Bağlanma stilleri ölçeğinin güvenilirlik analizinde üç farklı boyutta elde edilen 0,813, 0,753 ve 0,603 güvenilirlik katsayılarına göre ölçeğin uygulanabilirliği açısından güvenilir olduğunu belirlemek mümkündür.

Tablo 5.3 Bağlanma Stilleri ölçeğinin faktör analizi ve güvenilirlik katsayısı

Bağlanma Stilleri	Kaygılı-Kararsız Bağlanma	Kaçınan Bağlanma	Güvenli Bağlanma
8. İnsanlardan uzak duruyorum çünkü bana acı çektirebilirler.	,819		
17. İnsanlardan ne kadar uzak durursam o kadar mutlu olurum.	,806		
6. İnsanlardan ne kadar uzak durursam o kadar az üzülürüm.	,788		
2. Birisiyle çok fazla samimi olduğumda sorun çıkabileceğinden kaygılanıyorum.	,634		
14. Duygusal ilişkilerden uzak duruyorum çünkü terk edilmek istemiyorum.	,618		
11. Duygusal ilişki yaşadığım kişinin beni gerçekten sevmediğini düşünerek kaygılanıyorum.	,498		
5. Başkalarının benim kadar değerli olduklarını düşünmüyorum.		,757	
12. Yalnızca kendime değer veririm.		,694	
18. Başkaları çok da umurumda değildir.		,677	
3. Karar alırken kimseyi önemsemem.		,610	
15. İnsanların görüşleri benim için önemsizdir.		,600	
1. Karşımdaki insanlar benim kadar değerli değiller.		,594	
4. Sorunu olan birisini gördüğümde kendimi onun yerine koyabiliyorum.			,789
13. Başkalarının üzüntülerini anlayabiliyorum.			,754
16. Ebeveynlerime (anne, baba veya benim bakımımı üstlenen bir başkası) genelde kırıcı sözler söylemem.			,557
7. Ebeveynimle (anne, baba veya benim bakımımı üstlenen bir başkası) iyi anlaşıyorum.			,528
Açıklanan Varyans Yüzdesi		49,947	
Keiser - Meyer - Olkin		,790	
Barlett Sphericity		1670,287	
Boyutların Güvenilirlik Değerleri (Cronbach's Alpha)	0,813	0,753	0,603

Örgütsel Bağlılık ölçeğine uygulanan faktör analizinde 5. sorunun faktör analizine uygun olmadığı saptanmış, bu soru çıkarılarak faktör analizi yapılmıştır. Tablo 5.4'te görüleceği üzere belirtilen sorular faktör analizinden çıkarıldığında Kaiser Meyer Olkin (KMO) =

0,790 ve Barlett Sphericity testi değeri ($\chi^2= 1470,546$; $p<0,001$) anlamlı bulunmuştur. Tablo 5.4'te faktör analizi verilerine göre 1, 2, 3 ve 4. sorular örgütsel bağlanma ölçeğinin normatif bağlılık boyutunu; 9, 10 ve 11. sorular duygusal bağlanma boyutunu; 6,7 ve 8. sorular ise devamlılık bağlılığı boyutunu belirleyen ifadelerden oluşmaktadır. Açıklanan toplam varyansın yüzdesi 69,978'dir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik analizinde üç farklı boyutta elde edilen 0,806, 0,877 ve 0,729 güvenilirlik katsayılarına göre ölçeğin uygulanabilirliği açısından güvenilir olduğu görülmektedir.

Tablo 5.4 Örgütsel Bağlılık ölçeğinin faktör analizi ve güvenilirlik katsayısı

Örgütsel Bağlılık	Normatif	Duygusal	Devamlılık
2. Kurumumdaki insanlara karşı sorumluluk duygusuna sahip olduğum için, şimdi kurumumdan ayrılmazdım.	,844		
3. Fırsatım olsa bile şimdi kurumumdan ayrılmayı doğru bulmazdım.	,835		
1. Kurumumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederdim.	,755		
4. Kurumuma çok şey borçluyum.	,600		
10. Bu kuruma kendimi duygusal olarak ait hissetmem.		,897	
11. Kuruma güçlü bir bağlılık hissetmem.		,872	
9. Kurumumda kendimi ailenin bir üyesi gibi hissetmem.		,840	
7. Kurumdan ayrılmayı düşündüğümde yetersiz fırsatım olduğunu hissediyorum.			,834
8. Şimdi kurumdan ayrılma kararı versem, yaşantım çok fazla alt üst olur.			,815
6. Şimdi kurumumda kalmak, arzu ettiğim kadar zorunluluk da.			,685
Açıklanan Varyans Yüzdesi		69,978	
Keiser - Meyer - Olkin		,790	
Barlett Sphericity		1470,546	
Boyutların Güvenilirlik Değerleri	0,806	0,877	0,729

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeğinde her boyutun soru sayılarının kendi içinde fazla olmasından dolayı her boyuta ayrı faktör analizi uygulaması tercih edilmiştir. Ölçeğin 18. sorunun faktör analizine uygun olmadığı saptanmış, bu soru çıkarılarak faktör analizi yapılmıştır. Tablo 5.5'te görüleceği üzere belirtilen sorular faktör analizinden

çıkarıldığında diğerkâmlılık davranışı boyutunda Kaiser Meyer Olkin (KMO) = 0,784 ve Barlett Sphericity testi değeri ($\chi^2= 535,553$; $p<0,001$); centilmenlik davranışı boyutunda Kaiser Meyer Olkin (KMO) = 0,645 ve Barlett Sphericity testi değeri ($\chi^2= 86,865$; $p<0,001$); nezaket davranışı boyutunda Kaiser Meyer Olkin (KMO) = 0,614 ve Barlett Sphericity testi değeri ($\chi^2= 111,835$; $p<0,001$); sivil erdem davranışı boyutunda Kaiser Meyer Olkin (KMO) = 0,672 ve Barlett Sphericity testi değeri ($\chi^2= 242,903$; $p<0,001$); vicdanlılık davranışı boyutunda Kaiser Meyer Olkin (KMO) = 0,567 ve Barlett Sphericity testi değeri ($\chi^2= 62,527$; $p<0,001$); anlamlı bulunmuştur.



Tablo 5.5 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeğinin faktör analizi ve güvenilirlik katsayısı

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Diğerkâmlık	Centilmenlik	Nezaket	Sivil Erdem	Vicdanlılık
6. Görevle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam.	,815				
4. Yeni gelen bir çalışanın işi öğrenmesine yardımcı olurum.	,805				
8. Görev esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırıyorum.	,796				
12. Aşırı iş yükü ile uğraşan bir kurum çalışanına yardım ederim.	,760				
1. Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım.	,474				
15. Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım.		,728			
19. Meseide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam.		,721			
17. Önemsiz sorunlar için şikayet ederek vaktimi boşa harcamam.		,565			
3. Kurum içinde çıkan çatışmaların çözümlenmesinde aktif rol alırım.		,522			
14. Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm.			,806		
16. Kurumda görev yaptığım diğer çalışanlar için problem yaratmamaya gayret ederim.			,726		
5. Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım.			,702		
7. Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım.				,754	
2. Kurum yapısında yapılan gelişmelere destek olurum.				,749	
13. Kurumun sosyal etkinliklerine kendi isteğimle katılırım.				,695	
10. Üst makamlarca yayımlanan duyuru, mesaj ya da kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum.				,678	
11. Kurumum için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim.					,781
19. Zamanımın çoğunu kurumumla ilgili faaliyetlerle geçiririm.					,739
Açıklanan Varyans Yüzdeleri	54,918	41,050	55,653	51,804	49,386
Keiser - Meyer - Olkin	0,784	,645	0,614	0,672	0,567
Barlett Sphericity	535,5528	86,865	111,835	242,903	62,527
Boyutların Güvenilirlik Değerleri	0,773	0,504	0,565	0,686	0,515

Katılımcıların cinsiyetleri ile bağlanma stilleri, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık davranışı arasında anlamlı düzeyde fark olup olmadığını incelemek amacıyla Bağımsız Örneklem T-Testi yapılmıştır. Tablo 5.6'da görüleceği üzere yalnızca Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Centilmenlik [(t(348) = -2,32, p= .021] ve Örgütsel Bağlılık Davranışı Devam Bağlılığı [(t(348) = 1,98, p= .049] boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Buna göre, erkek katılımcıların kadınlara göre örgütsel vatandaşlık davranışı (centilmenlik) ortalaması yüksektir (ortalama kadın = 3,52, ortalama erkek = 3,68). Örgütsel bağlılık (devam bağlılığı) davranışında ise kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre ortalaması daha yüksek olduğu görülmüştür (ortalama kadın = 3,01, ortalama erkek = 2,30). Diğer değişkenlerin kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür.

Katılımcıların iş yeri değiştirme davranışları ile bağlanma stilleri, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık davranışı arasında anlamlı düzeyde fark olup olmadığını incelemek amacıyla Bağımsız Örneklem T-Testi yapılmıştır. Tablo 5.7'de görüleceği üzere yalnızca Örgütsel Bağlılık Davranışı Devam Bağlılığı [(t(348) = 3,18, p= .002] boyutunda iş yeri değiştirme davranışına göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Buna göre, hiç iş yeri değiştirmeyen katılımcıların, en az bir kez değiştirmiş olanlara göre örgütsel bağlılık (devam bağlılığı) davranışı puanlarının daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür (ortalama ilk iş yeri = 3,17, ortalama en az bir kez değişiklik = 2,83). Literatür taramasında, iş yeri değiştirenler ile hiç değiştirmeyen çalışanlar arasında örgütsel bağlılık davranışı düzeyinin farklılaşıp farklılaşmadığı konusunun daha önce araştırıldığına rastlanmadığı için sonuç kıyaslanamamıştır. Bu konuda yapılacak sonraki çalışmalara örnek teşkil edebilecek olması nedeni ile önemli bulunmuştur. Diğer değişkenlerin ise iş yeri değişikliği ile aralarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark görülmemektedir.

Tablo 5.6: Cinsiyete göre bağımsız gruplar t testi sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Bağlanma Kaçınan Bağlanma	Kadın	227	2,01	,62	-1,62	207,69	,107
	Erkek	123	2,14	,78			
Bağlanma Kaygılı Kararsız Bağlanma	Kadın	227	2,43	,85	1,00	348,00	,318
	Erkek	123	2,34	,75			
Bağlanma Güvenli Bağlanma	Kadın	227	4,07	,57	1,33	348,00	,184
	Erkek	123	3,99	,51			
ÖVD	Kadın	227	3,82	,48	-0,96	348,00	,340
	Erkek	123	3,87	,49			
ÖVD Diğerkamlılık	Kadın	227	3,80	,71	-0,87	348,00	,386
	Erkek	123	3,87	,63			
ÖVD Sivilerdem	Kadın	227	3,91	,69	-0,11	348,00	,913
	Erkek	123	3,91	,65			
ÖVD Centilmenlik	Kadın	227	3,52	,63	-2,32	348,00	,021
	Erkek	123	3,68	,62			
ÖVD Nezakat	Kadın	227	4,34	,54	1,17	230,80	,245
	Erkek	123	4,26	,59			
ÖVD Vicdanlılık	Kadın	227	3,61	,69	-0,86	348,00	,389
	Erkek	123	3,67	,69			
Örgütsel Bağlılık	Kadın	227	3,21	,68	1,00	348,00	,320
	Erkek	123	3,13	,71			
Örgütsel Bağlılık Normatif Bağlılık	Kadın	227	3,16	,97	0,30	348,00	,768
	Erkek	123	3,13	1,02			
Örgütsel Bağlılık Devam Bağlılığı	Kadın	227	3,01	,92	1,98	348,00	,049
	Erkek	123	2,80	,91			
Örgütsel Bağlılık Duygusal Bağlılık	Kadın	227	3,55	1,02	-0,28	348,00	,781
	Erkek	123	3,58	1,05			

Tablo 5.7: İş yeri değiştirme davranışına göre bağımsız gruplar t testi sonuçları

Değişken	İş Yeri Değişikliği	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Bağlanma Kaçınan Bağlanma	İlk İş Yeri	109	1,98	,62	-1,24	348,00	,217
	En az bir kez değişiklik	241	2,08	,71			
Bağlanma Kaygılı Kararsız Bağlanma	İlk İş Yeri	109	2,41	,78	0,21	348,00	,837
	En az bir kez değişiklik	241	2,39	,83			
Bağlanma Güvenli Bağlanma	İlk İş Yeri	109	3,96	,59	-1,72	348,00	,086
	En az bir kez değişiklik	241	4,07	,53			
ÖVD	İlk İş Yeri	109	3,82	,47	-0,37	348,00	,714
	En az bir kez değişiklik	241	3,84	,50			
ÖVD Diğerkamlılık	İlk İş Yeri	109	3,85	,58	0,51	348,00	,609
	En az bir kez değişiklik	241	3,81	,73			
ÖVD Sivilerdem	İlk İş Yeri	109	3,89	,65	-0,36	348,00	,717
	En az bir kez değişiklik	241	3,92	,68			
ÖVD Centilmenlik	İlk İş Yeri	109	3,49	,63	-1,84	348,00	,066
	En az bir kez değişiklik	241	3,62	,62			
ÖVD Nezakat	İlk İş Yeri	109	4,35	,48	,903	250,931	,367
	En az bir kez değişiklik	241	4,29	,59			
ÖVD Vicdanlılık	İlk İş Yeri	109	3,61	,62	-0,47	348,00	,638
	En az bir kez değişiklik	241	3,64	,72			
Örgütsel Bağlılık	İlk İş Yeri	109	3,27	,63	1,63	348,00	,103
	En az bir kez değişiklik	241	3,14	,71			
Örgütsel Bağlılık Normatif Bağlılık	İlk İş Yeri	109	3,18	,96	0,41	348,00	,685
	En az bir kez değişiklik	241	3,13	1,00			
Örgütsel Bağlılık Devam Bağlılığı	İlk İş Yeri	109	3,17	,89	3,18	348,00	,002
	En az bir kez değişiklik	241	2,83	,92			
Örgütsel Bağlılık Duygusal Bağlılık	İlk İş Yeri	109	3,54	1,00	-0,25	348,00	,800
	En az bir kez değişiklik	241	3,57	1,05			

Örgütsel Bağlılık Davranışının mesleki deneyim yılı ile farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla tek yönlü varyans analizi ANOVA yapılmıştır. Tablo 5.8’de görüleceği üzere, farklı mesleki deneyim yıllarına sahip katılımcıların örgütsel bağlılık

puanı ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur [$F(4,345) = 2,887$, $p=.058$]. Bu farklılığın hangi deneyim yılı grupları arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, farklılığın 1-5 yıl (ortalama = 3,08) ve 20 yıl ve üzeri (ortalama = 3,44) deneyim yılı grupları arasında olduğu görülmüştür. Buna göre 20 yıl ve üzeri deneyime sahip olan katılımcıların örgütsel bağlılık puanları daha yüksektir.

Tablo 5.8: Örgütsel bağlılık puanlarının deneyim yılı değişkenine göre karşılaştırılması için varyans analizi tablosu

Betimsel İstatistikler					ANOVA Sonuçları					
Ölçek	Grup	N	Ort.	Standart Sapma	Varyans Kaynak	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kare	F	p
Örgütsel Bağlılık	0 - 1 yıl	51	3,198	0,671	Gruplar arası	5,414	4	1,353	2,887	,022
	1 - 5 yıl	110	3,083	0,737	Gruplar içi	161,734	345	,469		
	5 - 10 yıl	71	3,074	0,679	Toplam	167,148	349			
	10 - 20 yıl	78	3,281	0,567						
	20 yıl ve üzeri	40	3,443	0,768						
	Toplam	350	3,183	0,692						

Örgütsel Bağlılık Davranışının yaş ile farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla tek yönlü varyans analizi ANOVA yapılmıştır. Tablo 5.9’da görüleceği üzere, farklı yaş gruplarına dağılan katılımcıların örgütsel bağlılık puanı ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur [$F(3,346) = 5,225$, $p=.002$]. Bu farklılığın hangi yaş grupları arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, farklılığın 19-29 yaş grubu (ortalama = 3,13) ile 50 yaş ve üzeri (ortalama = 3,58) arasında, 30-39 yaş grubu (ortalama = 3,10) ile 40-49 yaş grubu (ortalama = 3,39) ve 50 yaş ve üzeri (ortalama = 3,58) yaş grupları arasında olduğu görülmüştür. Buna göre 50 yaş ve üzeri deneyime sahip olan katılımcıların örgütsel bağlılık puanları daha yüksektir. 19-20 ve 30-39 yaş grubunda olan katılımcıların ise örgütsel bağlılık puanlarının diğer anlamlı fark eden yaş gruplarına göre düşük olduğu görülmüştür.

Tablo 5.9: Örgütsel bağlılık puanlarının yaş grubu değişkenine göre karşılaştırılması için varyans analizi tablosu

Betimsel İstatistikler					ANOVA Sonuçları					
Ölçek	Grup	N	Ort.	St. Sapma	Varyans Kaynak	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kare	F	p
Örgütsel Bağlılık	19 - 29	167	3,125	0,700	Gruplar arası	7,244	3	2,415	5,225	,002
	30 - 39	108	3,091	0,645	Gruplar içi	159,904	346	,462		
	40 - 49	52	3,388	0,666	Toplam	167,148	349			
	50 ve üzeri	23	3,577	0,719						
	Toplam	350	3,183	0,692						

5.6.1 Hipotezlerin test edilmesi

Bu çalışmada, farklı mesleki deneyim yıllarına sahip ve şu an güncel olarak çalışmakta olan personelin bağlanma stillerinin örgütsel davranışları araştırılmıştır. Bu amaçla; üç farklı bağlanma stiline örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlanma davranışlarına olan etkisi test edilmiştir. Bağımlı değişken, bağımsız değişkenin onun üzerindeki etkisi araştırılan değişken olduğundan, bu çalışmada bağımlı değişken örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık davranışları, bağımsız değişken ise bağlanma stilleri olarak yer almaktadır.

Bu çalışmada, altı ana hipotez öne sürülmüş olup, altındaki maddeler ile birlikte toplamda yirmi dört hipotez test edilmiştir. H1a hipotezinde, kaygılı-kararsız bağlanma stiline diğerkâmlık davranışı üzerinde etkisini araştırmak üzere basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 5.10'de görüldüğü üzere, çalışanların kaygılı-kararsız bağlanma stiline diğerkâmlık davranışı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve olumsuz yönde bir etkisi bulunmuştur ($p=0,020$, $B=-,104$). Çalışanların kaygılı-kararsız bağlanma stili, diğerkâmlık davranışındaki toplam değişimin %2'sini ($R^2=0,016$) açıklamaktadır. Analiz sonuçları, katılımcıların kaygılı-kararsız bağlanma stili düzeyi bir birim arttığında, vicdanlılık davranışı düzeyinin 0,104 oranında azalacağı, şeklinde yorumlanmaktadır ($Y=4,074 - 0,104*X$). Buna göre, kaygılı – kararsız bağlanma stili düzeyi daha yüksek

çalışanlar daha az vicdanlılık davranışı göstermektedir. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda H1a hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 5.10: Kaygılı – Kararsız bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışının diğerkamlık boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	4,074	,113		36,028	,000
Kaygılı - Kararsız Bağlanma Stili	-,104	,045	-,125	-2,342	,020
R=0,125; R2=0,016; F(1,348) = 5,486; p <0,05					

H1b hipotezinde, kaygılı-kararsız bağlanma stilinin sivil erdem davranışı üzerinde etkisini araştırmak üzere basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 5.11’de görüldüğü üzere, çalışanların kaygılı – kararsız bağlanma stilinin sivil erdem davranışı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve olumsuz yönde bir etkisi bulunmuştur ($p=0,000$, $B=-,206$). Çalışanların kaygılı – kararsız bağlanma stili, sivil erdem davranışındaki toplam değişimin %6’sını ($R^2=0,063$) açıklamaktadır. Analiz sonuçları, katılımcıların kaygılı-kararsız bağlanma stili düzeyi bir birim arttığında, sivil erdem davranışı düzeyinin 0,206 oranında azalacağı, şeklinde yorumlanmaktadır ($Y=4,404 - 0,206*X$). Buna göre, kaygılı – kararsız bağlanma stili düzeyi daha yüksek çalışanlar daha az sivil erdem davranışı göstermektedir. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda H1b hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 5.11: Kaygılı – Kararsız bağlanma stiline örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	4,404	,108		40,745	,000
Kaygılı - Kararsız Bağlanma Stili	-,206	,043	-,251	-4,832	,000
R=0,251; R2=0,063; F(1,348) = 23,343; p <0,05					

H1c hipotezinde, kaygılı-kararsız bağlanma stiline centilmenlik davranışı üzerinde etkisini araştırmak üzere basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 5.12’de görüldüğü üzere, çalışanların kaygılı – kararsız bağlanma stiline centilmenlik davranışı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve olumsuz yönde bir etkisi bulunmuştur (p=0,000, B=-,205). Çalışanların kaygılı – kararsız bağlanma stili, centilmenlik davranışındaki toplam değişimin %7’sini (R2=0,072) açıklamaktadır. Analiz sonuçları, katılımcıların kaygılı-kararsız bağlanma stili düzeyi bir birim arttığında, centilmenlik davranışı düzeyinin 0,205 oranında azalacağı, şeklinde yorumlanmaktadır ($Y=4,071 - 0,205 \cdot X$). Buna göre, kaygılı – kararsız bağlanma stili düzeyi daha yüksek çalışanlar daha az centilmenlik davranışı göstermektedir. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda H1c hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 5.12: Kaygılı – Kararsız bağlanma stiline örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	4,071	,100		40,523	,000
Kaygılı - Kararsız Bağlanma Stili	-,205	,040	-,268	-5,187	,000
R=0,268; R2=0,072; F(1,348) = 26,909; p <0,05					

H1d hipotezinde, kaygılı-kararsız bağlanma stiline nezaket davranışı üzerinde etkisini araştırmak üzere basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 5.13'te görüldüğü üzere, çalışanların kaygılı – kararsız bağlanma stiline nezaket davranışı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve olumsuz yönde bir etkisi bulunmuştur ($p=0,000$, $B=-,134$). Çalışanların kaygılı – kararsız bağlanma stili, nezaket davranışındaki toplam değişimin %4'ünü ($R^2=0,038$) açıklamaktadır. Analiz sonuçları, katılımcıların kaygılı-kararsız bağlanma stili düzeyi bir birim arttığında, nezaket davranışı düzeyinin 0,134 oranında azalacağı, şeklinde yorumlanmaktadır ($Y=4,632 - 0,134*X$). Buna göre, kaygılı – kararsız stili düzeyi daha yüksek sahip çalışanlar daha az nezaket davranışı göstermektedir. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda H1d hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 5.13: Kaygılı – Kararsız bağlanma stiline örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	4,632	,091		50,985	,000
Kaygılı - Kararsız Bağlanma Stili	-,134	,036	-,196	-3,732	,000
R=0,196; R ² =0,038; F(1,348) = 13,925; p <0,05					

H1e hipotezinde, kaygılı-kararsız bağlanma stiline vicdanlılık davranışı üzerinde etkisini araştırmak üzere basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 5.14'te görüldüğü üzere, çalışanların kaygılı – kararsız bağlanma stiline vicdanlılık davranışı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve olumsuz yönde bir etkisi bulunmuştur ($p=0,011$, $B=-,115$). Çalışanların kaygılı – kararsız bağlanma stili, vicdanlılık davranışındaki toplam değişimin %2'sini ($R^2=0,019$) açıklamaktadır. Analiz sonuçları, katılımcıların kaygılı-kararsız bağlanma stili düzeyi bir birim arttığında, vicdanlılık davranışı düzeyinin 0,115 oranında azalacağı şeklinde yorumlanmaktadır ($Y=3,908 - 0,115*X$). Buna göre, kaygılı – kararsız bağlanma stili düzeyi daha yüksek çalışanlar daha az vicdanlılık davranışı göstermektedir. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda H1e hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 5.14: Kaygılı – Kararsız bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	3,908	,114		34,311	,000
Kaygılı - Kararsız Bağlanma Stili	-,115	,045	-,136	-2,566	,011
R=0,136; R2=0,019; F(1,348) = 6,582; p <0,05					

H2a hipotezinde, kaygılı-kararsız bağlanma stilinin örgüte normatif bağlılık davranışı üzerinde etkisini araştırmak üzere basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 5.15'te görüldüğü üzere, çalışanların kaygılı – kararsız bağlanma stilinin normatif bağlılık davranışı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve olumsuz yönde bir etki bulunmuştur ($p=0,003$, $B=-,189$). Çalışanların kaygılı – kararsız bağlanma stili, normatif bağlılık davranışındaki toplam değişimin %2'sini ($R^2=0,024$) açıklamaktadır. Analiz sonuçları, katılımcıların kaygılı-kararsız bağlanma stili düzeyi bir birim arttığında, normatif bağlılık davranışı düzeyinin 0,189 oranında azalacağı şeklinde yorumlanmaktadır ($Y=3,603-0,189*X$). Buna göre, kaygılı – kararsız bağlanma stili düzeyi daha yüksek çalışanlar daha az normatif bağlılık davranışı göstermektedir. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda H2a hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 5.15: Kaygılı – Kararsız bağlanma stilinin örgütsel bağlılık davranışının normatif bağlılık boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	3,603	,162		22,212	,000
Kaygılı - Kararsız Bağlanma Stili	-,189	,064	-,156	-2,953	,003
R=0,156; R2=0,024; F(1,348) = 8,720; p <0,05					

H2b hipotezinde, kaygılı-kararsız bağlanma stiline örgüte devam bağlılığı davranışı üzerinde etkisini araştırmak üzere basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 5.16'da görüldüğü üzere, çalışanların kaygılı – kararsız bağlanma stiline devam bağlılığı davranışı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve olumlu yönde bir etki bulunmuştur ($p=0,009$, $B=,157$). Çalışanların kaygılı – kararsız bağlanma stili, devam bağlılığı davranışındaki toplam değişimin %2'sini ($R^2=0,019$) açıklamaktadır. Analiz sonuçları, katılımcıların kaygılı-kararsız bağlanma stili düzeyi bir birim arttığında, devam bağlılığı davranışı düzeyinin 0,157 oranında artacağı şeklinde yorumlanmaktadır ($Y=2,557+0,157*X$). Buna göre, kaygılı – kararsız bağlanma stili düzeyi daha yüksek çalışanlar daha fazla devam bağlılığı davranışı göstermektedir. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda H2b hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 5.16: Kaygılı – Kararsız bağlanma stiline örgütsel bağlılık davranışının devam bağlılığı boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	2,557	,152		16,836	,000
Kaygılı - Kararsız Bağlanma Stili	,157	,060	,140	2,630	,009
R=0,140; R ² =0,019; F(1,348) = 6,918; p <0,05					

H2c hipotezinde, kaygılı-kararsız bağlanma stiline örgüte duygusal bağlılık davranışı üzerinde etkisini araştırmak üzere basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 5.17'de görüldüğü üzere, çalışanların kaygılı – kararsız bağlanma stiline duygusal bağlılık davranışı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve olumsuz yönde etkisi olduğu bulunmuştur ($p=0,000$, $B=-,301$). Çalışanların kaygılı – kararsız bağlanma stili, duygusal bağlılık davranışındaki toplam değişimin %6'sını ($R^2=0,057$) açıklamaktadır. Analiz sonuçları, katılımcıların kaygılı-kararsız bağlanma stili düzeyi bir birim arttığında, duygusal bağlılık davranışı düzeyinin 0,301 oranında azalacağı şeklinde yorumlanmaktadır ($Y=4,282-0,301*X$). Buna göre, kaygılı – kararsız bağlanma stili

düzeyi daha yüksek çalışanlar daha az duygusal bağlılık davranışı göstermektedir. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda H2c hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 5.17: Kaygılı – Kararsız bağlanma stilinin örgütsel bağlılık davranışının duygusal bağlılık boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	4,282	,167		25,707	,000
Kaygılı - Kararsız Bağlanma Stili	-,301	,066	-,239	-4,587	,000
R=0,239; R2=0,057; F(1,348) = 21,042; p <0,05					

H3a hipotezinde, kaçınan bağlanma stilinin diğerkâmlık davranışı üzerinde etkisini araştırmak üzere basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 5.18’de görüldüğü üzere, çalışanların kaçınan bağlanma stilinin diğerkâmlık davranışı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve olumsuz yönde etkisi olduğu bulunmuştur (p=0,000, B=-,309). Çalışanların kaçınan bağlanma stili, diğerkâmlık davranışındaki toplam değişimin %10’unu (R2=0,095) açıklamaktadır. Analiz sonuçları, katılımcıların kaçınan bağlanma stili düzeyi bir birim arttığında, diğerkâmlılık davranışı düzeyinin 0,309 oranında azalacağı şeklinde yorumlanmaktadır ($Y=4,457-0,309*X$). Buna göre, kaçınan bağlanma stili düzeyi daha yüksek çalışanlar daha az diğerkâmlık davranışı göstermektedir. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda H3a hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 5.18: Kaçınan bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışının diğerkamlık boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	4,457	,111		40,255	,000
Kaçınan Bağlanma Stili	-,309	,051	-,308	-6,034	,000
R=0,308; R2=0,095; F(1,348) = 36,415; p <0,05					

H3b hipotezinde, kaçınan bağlanma stilinin sivil erdem davranışı üzerinde etkisini araştırmak üzere basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 5.19’da görüldüğü üzere, çalışanların kaçınan bağlanma stilinin sivil erdem davranışı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve olumsuz yönde etkisi olduğu bulunmuştur ($p=0,000$, $B=-,218$). Çalışanların kaçınan bağlanma stili, sivil erdem davranışındaki toplam değişimin %5’ini ($R^2=0,049$) açıklamaktadır. Analiz sonuçları, katılımcıların kaçınan bağlanma stili düzeyi bir birim arttığında, sivil erdem davranışı düzeyinin 0,218 oranında azalacağı şeklinde yorumlanmaktadır ($Y=4,357-0,218*X$). Buna göre, kaçınan bağlanma stili düzeyi daha yüksek çalışanlar daha az sivil erdem davranışı göstermektedir. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda H3b hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 5.19: Kaçınan bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	4,357	,111		39,198	,000
Kaçınan Bağlanma Stili	-,218	,051	-,222	-4,247	,000
R=0,222; R2=0,049; F(1,348) = 18,035; p <0,05					

H3c hipotezinde, kaçınan bağlanma stilinin centilmenlik davranışı üzerinde etkisini araştırmak üzere basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 5.20’de görüldüğü üzere, çalışanların kaçınan bağlanma stilinin centilmenlik davranışı üzerinde istatistiksel

açından anlamlı ve olumsuz yönde bir ilişki bulunmuştur ($p=0,000$, $B=-,173$). Çalışanların kaçınan bağlanma stili, centilmenlik davranışındaki toplam değişimin %4'ünü ($R^2=0,035$) açıklamaktadır. Analiz sonuçları, katılımcıların kaçınan bağlanma stili düzeyi bir birim arttığında, centilmenlik davranışı düzeyinin 0,173 oranında azalacağı şeklinde yorumlanmaktadır ($Y=3,932-0,173*X$). Buna göre, kaçınan bağlanma stili düzeyi daha yüksek çalışanlar daha az centilmenlik davranışı göstermektedir. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda H3c hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 5.20: Kaçınan bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	3,932	0,104583		37,599	,000
Kaçınan Bağlanma Stili	-,173	,048	-0,188	-3,571	,000
R=0,188; R ² =0,035; F(1,348) = 12,754; p <0,05					

H3d hipotezinde, kaçınan bağlanma stilinin nezaket davranışı üzerinde etkisini araştırmak üzere basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 5.21'de görüldüğü üzere, çalışanların kaçınan bağlanma stilinin nezaket davranışı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve olumsuz yönde bir ilişki bulunmuştur ($p=0,000$, $B=-,301$). Çalışanların kaçınan bağlanma stili, nezaket davranışındaki toplam değişimin %14'ünü ($R^2=0,136$) açıklamaktadır. Test edilen hipotezler arasında en yüksek varyans oranı olmasından dolayı konuya bu açıdan dikkat edilebilir. Analiz sonuçları, katılımcıların kaçınan bağlanma stili düzeyi bir birim arttığında, nezaket davranışı düzeyinin 0,301 oranında azalacağı şeklinde yorumlanmaktadır ($Y=4,930-0,301*X$). Buna göre, kaçınan bağlanma stili düzeyi daha yüksek çalışanlar daha az nezaket davranışı göstermektedir. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda H3d hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 5.21: Kaçınan bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	4,930	,088		56,069	,000
Kaçınan Bağlanma Stili	-,301	,041	-,369	-7,413	,000
R=0,369; R2=0,136; F(1,348) = 54,959; p <0,05					

H3e hipotezinde, kaçınan bağlanma stilinin vicdanlılık davranışı üzerinde etkisini araştırmak üzere basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 5.22’de görüldüğü üzere, çalışanların kaçınan bağlanma stilinin vicdanlılık davranışı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve olumsuz yönde bir ilişki bulunmuştur (p=0,001, B=-,182). Çalışanların kaçınan bağlanma stili, vicdanlılık davranışındaki toplam değişimin %3’ünü (R2=0,032) açıklamaktadır. Analiz sonuçları, katılımcıların kaçınan bağlanma stili düzeyi bir birim arttığında, vicdanlılık davranışı düzeyinin 0,182 oranında azalacağı şeklinde yorumlanmaktadır (Y=4,004-0,182*X). Buna göre, kaçınan bağlanma stili düzeyi daha yüksek çalışanlar daha az vicdanlılık davranışı göstermektedir. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda H3e hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 5.22: Kaçınan bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	4,004	,116		34,668	,000
Kaçınan Bağlanma Stili	-,182	,053	-,179	-3,401	,001
R=0,179; R2=0,032; F(1,348) = 11,564; p <0,05					

H4a hipotezinde, kaçınan bağlanma stilinin örgüte normatif bağlılık davranışı üzerinde etkisini araştırmak üzere basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 5.23’te görüldüğü üzere, çalışanların kaçınan bağlanma stilinin normatif bağlılık davranışı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve olumsuz yönde bir ilişki bulunmuştur (p=0,000,

B=-,395). Çalışanların kaçınan bağlanma stili, normatif bağlılık davranışı davranışındaki toplam değişimin %8'ini ($R^2=0,075$) açıklamaktadır. Analiz sonuçları, katılımcıların kaçınan bağlanma stili düzeyi bir birim arttığında, normatif bağlılık davranışı düzeyinin 0,182 oranında azalacağı şeklinde yorumlanmaktadır ($Y=3,960-0,395*X$). Buna göre, kaçınan bağlanma stili düzeyi daha yüksek çalışanlar daha az normatif bağlılık davranışı göstermektedir. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda H4a hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 5.23: Kaçınan bağlanma stilinin örgütsel bağlılık davranışının normatif bağlılık boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	3,960	,161		24,554	,000
Kaçınan Bağlanma Stili	-,395	,075	-,273	-5,300	,000
R=0,273; $R^2=0,075$; $F(1,348) = 28,092$; $p < 0,05$					

H4b hipotezinde, kaçınan bağlanma stilinin örgüte devam bağlılığı davranışı üzerinde etkisini araştırmak üzere basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 5.24'te görüldüğü üzere, çalışanların kaçınan bağlanma stilinin devam bağlılığı davranışı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve olumsuz yönde etkisi olduğu bulunmuştur ($p=0,006$, $B=-,198$). Çalışanların kaçınan bağlanma stili, devam bağlılığı davranışı davranışındaki toplam değişimin %2'sini ($R^2=0,022$) açıklamaktadır. Analiz sonuçları, katılımcıların kaçınan bağlanma stili düzeyi bir birim arttığında, devam bağlılığı davranışı düzeyinin 0,198 oranında azalacağı şeklinde yorumlanmaktadır ($Y=3,342-0,198*X$). Buna göre, kaçınan bağlanma stili düzeyi daha yüksek çalışanlar daha az devam bağlılığı davranışı göstermektedir. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda H4b hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 5.24: Kaçınan bağlanma stilinin örgütsel bağlılık davranışının devam bağlılığı boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	3,342	,155		21,570	,000
Kaçınan Bağlanma Stili	-,198	,072	-,147	-2,766	,006
R=0,147; R2=0,022; F(1,348) = 7,649; p <0,05					

H4c hipotezinde, kaçınan bağlanma stilinin örgüte duygusal bağlılık davranışı üzerinde etkisini araştırmak üzere basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 5.25'te görüldüğü üzere, çalışanların kaçınan bağlanma stilinin duygusal bağlılık davranışı istatistiksel açıdan anlamlı ve olumsuz yönde etkisi olduğu bulunmuştur (p=0,000, B=-,307). Çalışanların kaçınan bağlanma stili, duygusal bağlılık davranışı davranışındaki toplam değişimin %4'ünü (R2=0,041) açıklamaktadır. Analiz sonuçları, katılımcıların kaçınan bağlanma stili düzeyi bir birim arttığında, duygusal bağlılık davranışı düzeyinin 0,307 oranında azalacağı şeklinde yorumlanmaktadır ($Y=4,189-0,172*X$). Buna göre, kaçınan bağlanma stili düzeyi daha yüksek çalışanlar daha az duygusal bağlılık davranışı göstermektedir. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda H4c hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 5.25: Kaçınan bağlanma stilinin örgütsel bağlılık davranışının duygusal bağlılık boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	4,189	,172		24,421	,000
Kaçınan Bağlanma Stili	-,307	,079	-,203	-3,869	,000
R=0,203; R2=0,041; F(1,348) = 14,967; p <0,05					

H5a hipotezinde, güvenli bağlanma stilinin diğerkâmlık davranışı üzerinde etkisini araştırmak üzere basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 5.26'da görüldüğü üzere, çalışanların güvenli bağlanma stilinin diğerkâmlık davranışı üzerinde istatistiksel

açıdan anlamlı ve olumlu yönde etkisi olduğu bulunmuştur ($p=0,000$, $B=-,382$). Çalışanların güvenli bağlanma stili, diğerkâmlık davranışındaki toplam değişimin %10'unu ($R^2=0,095$) açıklamaktadır. Analiz sonuçları, katılımcıların güvenli bağlanma stili düzeyi bir birim arttığında, diğerkâmlılık davranışı düzeyinin 0,382 oranında artacağı şeklinde yorumlanmaktadır ($Y=2,279+0,382*X$). Buna göre, güvenli bağlanma stili düzeyi daha yüksek çalışanlar daha fazla diğerkâmlık davranışı göstermektedir. Kaçınan ve kaygılı-kararsız bağlanma stillerinin anlamları ile zıt bir anlam taşıyan güvenli bağlanma stiline, diğer bağlanma stillerinin regresyon analiz sonuçlarına göre de zıt bir sonuç elde edildiği, örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda H5a hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 5.26: Güvenli bağlanma stiline örgütsel vatandaşlık davranışının diğerkâmlık boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	2,279	,258		8,846	,000
Güvenli Bağlanma Stili	,382	,063	,309	6,053	,000
R=0,309; R ² =0,095; F(1,348) = 36,634; p <0,05					

H5b hipotezinde, güvenli bağlanma stiline sivil erdem davranışı üzerinde etkisini araştırmak üzere basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 5.27'de görüldüğü üzere, çalışanların güvenli bağlanma stiline sivil erdem davranışı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve olumlu yönde etkisi olduğu bulunmuştur ($p=0,000$, $B=,423$). Çalışanların güvenli bağlanma stili, sivil erdem davranışındaki toplam değişimin %12'sini ($R^2=0,121$) açıklamaktadır. Analiz sonuçları, katılımcıların güvenli bağlanma stili düzeyi bir birim arttığında, sivil erdem davranışı düzeyinin 0,423 oranında artacağı şeklinde yorumlanmaktadır ($Y=2,202+0,423*X$). Buna göre, güvenli bağlanma stili düzeyi daha yüksek çalışanlar daha fazla sivil erdem davranışı göstermektedir. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda H5b hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 5.27: Güvenli bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	2,202	,249		8,854	,000
Güvenli Bağlanma Stili	,423	,061	,348	6,930	,000
R=0,348; R2=0,121; F(1,348) = 48,031; p <0,05					

H5c hipotezinde, güvenli bağlanma stilinin centilmenlik davranışı üzerinde etkisini araştırmak üzere basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 5.28’de görüldüğü üzere, çalışanların güvenli bağlanma stilinin centilmenlik davranışı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve olumlu yönde etkisi olduğu bulunmuştur (p=0,000, B=,395). Çalışanların güvenli bağlanma stili, centilmenlik davranışındaki toplam değişimin %12’sini (R2=0,122) açıklamaktadır. Analiz sonuçları, katılımcıların güvenli bağlanma stili düzeyi bir birim arttığında, centilmenlik davranışı düzeyinin 0,395 oranında artacağı şeklinde yorumlanmaktadır (Y=1,981+0,395*X). Buna göre, güvenli bağlanma stili düzeyi daha yüksek çalışanlar daha fazla centilmenlik davranışı göstermektedir. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda H5c hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 5.28: Güvenli bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	1,981	,232		8,531	,000
Güvenli Bağlanma Stili	,395	,057	,349	6,938	,000
R=0,349; R2=0,122; F(1,348) = 48,138; p <0,05					

H5d hipotezinde, güvenli bağlanma stilinin nezaket davranışı üzerinde etkisini araştırmak üzere basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 5.29’da görüldüğü üzere, çalışanların güvenli bağlanma stilinin nezaket davranışı üzerinde istatistiksel açıdan

anlamli ve olumlu yonde etkisi olduğu bulunmuştur ($p=0,000$, $B=,315$). Çalışanların güvenli bağlanma stili, nezaket davranışındaki toplam değişimin %10'unu ($R^2=0,098$) açıklamaktadır. Analiz sonuçları, katılımcıların güvenli bağlanma stili düzeyi bir birim arttığında, nezaket davranışı düzeyinin 0,315 oranında artacağı şeklinde yorumlanmaktadır ($Y=3,039+0,315*X$). Buna göre, güvenli bağlanma stili düzeyi daha yüksek çalışanlar daha fazla nezaket davranışı göstermektedir. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda H5d hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 5.29: Güvenli bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	3,039	,209		14,533	,000
Güvenli Bağlanma Stili	,315	,051	,313	6,139	,000
R=0,313; R ² =0,098; F(1,348) = 37,690; p <0,05					

H5e hipotezinde, güvenli bağlanma stilinin vicdanlılık davranışı üzerinde etkisini araştırmak üzere basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 5.30'da görüldüğü üzere, çalışanların güvenli bağlanma stilinin vicdanlılık davranışı üzerinde istatistiksel açıdan anlamli ve olumlu yonde etkisi olduğu bulunmuştur ($p=0,000$, $B=,339$). Çalışanların güvenli bağlanma stili, vicdanlılık davranışındaki toplam değişimin %7'sini ($R^2=0,074$) açıklamaktadır. Analiz sonuçları, katılımcıların güvenli bağlanma stili düzeyi bir birim arttığında, vicdanlılık davranışı düzeyinin 0,339 oranında artacağı şeklinde yorumlanmaktadır ($Y=2,262+0,339*X$). Buna göre, güvenli bağlanma stili düzeyi daha yüksek çalışanlar daha fazla vicdanlılık davranışı göstermektedir. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda H5e hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 5.30: Güvenli bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	2,262	,263		8,602	,000
Güvenli Bağlanma Stili	,339	,065	,271	5,257	,000
R=0,271; R2=0,074; F(1,348) = 27,632; p <0,05					

H6a hipotezinde, güvenli bağlanma stilinin örgüte normatif bağlılık davranışı üzerinde etkisini araştırmak üzere basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 5.31’de görüldüğü üzere, çalışanların güvenli bağlanma stilinin normatif bağlılık davranışı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve olumlu yönde etkisi olduğu bulunmuştur (p=0,039, B=,197). Çalışanların güvenli bağlanma stili, normatif bağlılık davranışındaki toplam değişimin %1’ini (R2=0,012) açıklamaktadır. Bu değişim oranının çok düşük çıkması, güvenli bağlanma stilindeki değişimin normatif bağlılık davranışını çok etkilemediği şeklinde yorumlanabilir. Anlamlılık değerinin (p=0,039) p=0,05’e çok yakın olması zaten regresyonun anlam düzeyinin de düşük olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçları, katılımcıların güvenli bağlanma stili düzeyi bir birim arttığında, normatif bağlılık düzeyinin 0,197 oranında artacağı şeklinde yorumlanmaktadır (Y=2,354+0,197*X). Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda H6a hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 5.31: Güvenli bağlanma stilinin örgütsel bağlılık davranışının normatif bağlılık boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	2,354	,388		6,070	,000
Güvenli Bağlanma Stili	,197	,095	,110	2,070	,039
R=0,110; R2=0,012; F(1,348) = 4,149; p <0,05					

H6b hipotezinde, güvenli bağlanma stilinin örgüte devam bağlılığı davranışı üzerinde etkisini araştırmak üzere basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 5.32’de görüldüğü üzere, çalışanların güvenli bağlanma stilinin devam bağlılığı davranışı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda H6b hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 5.32: Güvenli bağlanma stilinin örgütsel bağlılık davranışının devam bağlılığı boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	3,183	,364		8,739	,000
Güvenli Bağlanma Stili	-,061	,089	-,037	-0,687	,493
R=0,037; R2=0,001; F(1,348) = 0,472; p <0,05					

H6c hipotezinde, güvenli bağlanma stilinin örgüte duygusal bağlılık davranışı üzerinde etkisini araştırmak üzere basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 5.33’te görüldüğü üzere, çalışanların güvenli bağlanma stilinin duygusal bağlılık davranışı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve olumlu yönde etkisi olduğu bulunmuştur (p=0,000, B=,427). Çalışanların güvenli bağlanma stili, duygusal bağlılık davranışındaki toplam değişimin %5’ini (R2=0,052) açıklamaktadır. Analiz sonuçları, katılımcıların güvenli bağlanma stili düzeyi bir birim arttığında, duygusal bağlılık düzeyinin 0,425 oranında artacağı şeklinde yorumlanmaktadır ($Y=1,843+0,425*X$). Buna göre, güvenli bağlanma stili düzeyi daha yüksek çalışanlar daha fazla duygusal bağlılık davranışı göstermektedir. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda H6c hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 5.33: Güvenli bağlanma stilinin örgütsel bağlılık davranışının duygusal bağlılık boyutu üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	1,843	,397		4,643	,000
Güvenli Bağlanma Stili	,425	,097	,228	4,364	,000
R=0,228; R ² =0,052; F(1,348) = 19,047; p <0,05					

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyip sergilemediklerini ve bağlılığın vatandaşlık davranışı üzerine olumlu bir etkisi olup olmadığını test edebilmek üzere basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 5.34'te görüldüğü üzere, çalışanların örgütsel bağlılık davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi olduğu bulunmuştur (p=0,000, B=,215). Çalışanların örgütsel bağlılığı, örgütsel vatandaşlık davranışındaki toplam değişimin %9'unu (R²=0,094) açıklamaktadır. Analiz sonuçları, katılımcıların örgütsel bağlılık davranışı düzeyi bir birim arttığında, örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyinin 0,215 oranında artacağı şeklinde yorumlanmaktadır ($Y=3,152+0,215*X$). Buna göre, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı göstermektedir.

Tablo 5.34: Örgütsel bağlılık davranışının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	3,152	,117		26,940	,000
Örgütsel Bağlılık	,215	,036	,306	5,992	,000
R=0,306; R ² =0,094; F(1,348) = 35,902; p <0,05					

Güvenli bağlanma stiline sahip olmanın, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına anlamlı ve olumlu yönde etki edildiği görüldükten sonra, hangi davranışa daha çok etki ettiğini kıyaslamak amacıyla iki ayrı regresyon sonucu Tablo 5.35 ve Tablo 5.36'da alt alta kıyaslanmıştır. Buna göre, güvenli bağlanma stili düzeyi yüksek olan

çalışanlar daha fazla örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı göstermektedir. Görüleceği üzere güvenli bağlanma stili, örgütsel bağlılık davranışındaki toplam değişimin %2'sini ($R^2=0,017$) açıklayabilirken, örgütsel vatandaşlık davranışındaki toplam değişimin %18'ini ($R^2=0,183$) açıklayabilmektedir. Ayrıca bunu destekler nitelikte, güvenli bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi denklemde bağımsız değişken katsayısı da daha yüksek bulunmuştur ($Y=2,317+0,376*X$).

Tablo 5.35: Güvenli bağlanma stilinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	2,317	,174		13,338	,000
Güvenli Bağlanma Stili	,376	,043	,428	8,826	,000
R=0,428; $R^2=0,183$; $F(1,348) = 77,892$; $p < 0,05$ Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı					

Tablo 5.36: Güvenli bağlanma stilinin örgütsel bağlılık davranışı üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	2,516	,271		9,293	,000
Güvenli Bağlanma Stili	,165	,066	,132	2,487	,013
R=0,132; $R^2=0,017$; $F(1,348) = 6,186$; $p < 0,05$ Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık Davranışı					

Tüm hipotezlerin test edilmesi neticesinde, Tablo 5.37'de araştırma hipotezlerinin genel sonuçlarına ilişkin bilgiye yer verilmiştir.

Tablo 5.37: Araştırma hipotezlerinin sonuçları

#	Hipotez	Red/Kabul
H1a	Kaygılı-Kararsız bağlanma stiline diğerkâmlık davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.	Red
H1b	Kaygılı-Kararsız bağlanma stiline sivil erdem davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.	Red
H1c	Kaygılı-Kararsız bağlanma stiline centilmenlik davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.	Red
H1d	Kaygılı-Kararsız bağlanma stiline nezaket davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.	Red
H1e	Kaygılı-Kararsız bağlanma stiline vicdanlılık davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.	Red
H2a	Kaygılı-Kararsız bağlanma stiline örgüte normatif bağlılık davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.	Red
H2b	Kaygılı-Kararsız bağlanma stiline örgüte devam bağlılığı davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.	Red
H2c	Kaygılı-Kararsız bağlanma stiline örgüte duygusal bağlılık davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.	Red
H3a	Kaçınan bağlanma stiline diğerkâmlık davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.	Red
H3b	Kaçınan bağlanma stiline sivil erdem davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.	Red
H3c	Kaçınan bağlanma stiline centilmenlik davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.	Red
H3d	Kaçınan bağlanma stiline nezaket davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.	Red
H3e	Kaçınan bağlanma stiline vicdanlılık davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.	Red
H4a	Kaçınan bağlanma stiline örgüte normatif bağlılık davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.	Red
H4b	Kaçınan bağlanma stiline örgüte devam bağlılığı davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.	Red
H4c	Kaçınan bağlanma stiline örgüte duygusal bağlılık davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.	Red
H5a	Güvenli bağlanma stiline diğerkâmlık davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.	Red
H5b	Güvenli bağlanma stiline sivil erdem davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.	Red
H5c	Güvenli bağlanma stiline centilmenlik davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.	Red
H5d	Güvenli bağlanma stiline nezaket davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.	Red
H5e	Güvenli bağlanma stiline vicdanlılık davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.	Red
H6a	Güvenli bağlanma stiline örgüte normatif bağlılık davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.	Red
H6b	Güvenli bağlanma stiline örgüte devam bağlılığı davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.	Kabul
H6c	Güvenli bağlanma stiline örgüte duygusal bağlılık davranışı üzerinde bir etkisi yoktur.	Red

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kamu ve özel sektörde meslek sahibi, farklı deneyim yılı ve yaş gruplarından oluşan bireylerin bağlanma stillerinin, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu belirlemek amacıyla yapılan araştırmada öncelikle örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık ve bağlanma teorisine ait literatürel bilgiye yer verilmiştir. Teorik bilgilendirme sonrasında, araştırma bulgularının incelenmesini sağlamak amacıyla araştırma modeli kurulmuştur. Bu modelde, üç bağlanma stili ayrı ayrı bağımsız değişken olup, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık davranışlarının alt boyutları ise bağımlı değişkenleri oluşturmaktadır.

Verilerin değerlendirmesinde ilk olarak frekans analizi yapılmıştır. Frekans analizi ile ankete katılanların demografik özellikleri hakkında fikir elde edilmiştir. Ankete katılanların %65'i kadın, %79'u 19-39 yaş grubu aralığında, %91'i lisans ve üzeri eğitim seviyesinde, %69'unun en az bir kez iş yeri değişikliği yapmış olduğu ve yalnızca %30'luk bir kesimin mevcut iş yerinde 5 yıl ve üzeri süresinde çalışıyor olduğu görülmektedir. Bu demografik bilgiler ışığında, katılımcıların örgütlerinde çok uzun yıllar bulunmadığını ifade edebiliriz. Demografik özelliklerinin ardından; örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık ve bağlanma stilleri ölçeklerinde yer alan ifadelerle verilen yanıtların ortalama, en küçük, en yüksek ve standart sapma değerlerini tespit edebilmek amacıyla değişkenlerin betimleyici istatistikleri analizi yapılmıştır. Buna göre, çalışanların güvenli bağlanma stili ortalaması 4,04; örgütsel vatandaşlık davranışı ortalaması 3,84; örgütsel bağlılık ortalaması 3,18 olarak bulunmuştur. Görüleceği gibi katılımcıların örgüte bağlılıkları 5'li likert tipinde ortalama değer olan 2,5'tan yukarıda olmasına rağmen, diğer ölçeklerin ortalamasından belirgin bir şekilde aşağıda olduğu görülmektedir.

Faktör analizi ve güvenilirlik analizi aşamaları tamamlandıktan sonra, değişkenlerin cinsiyete göre ve iş yeri değiştirme davranışına göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını anlayabilmek üzere T-testi uygulanmıştır. T-testi sonucuna göre erkek katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışının bir boyutu olan centilmenlik davranışını kadınlara göre daha çok sergiledikleri, kadınların ise örgütsel bağlılık davranışının bir

boyutu olan devam bağıllığı açısından daha yüksek bağıllık sergiledikleri görülmüştür. Örgütsel bağıllık davranışı devam bağıllığı boyutunda iş yeri değiştirme davranışına göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Buna göre, hiç iş yeri değiştirmeyen katılımcıların, en az bir kez değiştirmiş olanlara göre örgütsel bağıllık (devam bağıllığı) davranışı puanlarının daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Örgütsel Bağıllık Davranışının mesleki deneyim yılı ile farklılaşp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan ANOVA analizinde farklı mesleki deneyim yıllarına sahip katılımcıların örgütsel bağıllık puanı ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, 20 yıl ve üzeri deneyime sahip olan katılımcıların 1-5 yıl arası deneyime sahip olan gruba göre örgütsel bağıllıklarının daha yüksek olduğu ifade edilebilmektedir. Bu sonuç, kuşak farklılığının örgütsel bağıllığa etkisi olabilme ihtimali yönünde bir öngörü ve soruya neden olmuştur. Literatürde ülkemizde bu mercek altında yapılan bir akademik çalışma olmaması dikkat çekmiş olup ayrı bir çalışma ile ele alınıp incelenmesi önerilmektedir.

Değişkenlerin betimleyici istatistikleri analizinde örgütsel bağıllığın diğer değişkenlere göre puan ortalamasının düşük olması, bağlanma stillerinin örgütsel bağıllık davranışından ziyade, örgütsel vatandaşlık davranışına daha çok etki edebileceği yönünde fikir uyandırmıştır. Bunun tespiti için güvenli bağlanma stiline, örgütsel bağıllık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortalama puanlarına olan etkisi basit doğrusal regresyon analizi ile incelenmiştir. Öngörüldüğü gibi, bireyler için güvenli bağlanma stiline sahip olmanın örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan etkisi, örgütsel bağıllık davranışlarına olan etkisinden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Literatür kısmında yer alan bilgilere göre, farklı bağlanma stillerine sahip çalışanların, örgütsel bağıllık ve örgütsel vatandaşlık davranışları göstermesinde farklılıklar olacağı öngörülmüş, bağlanma stillerinin etkisini yorumlamak amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Regresyon analizinde etkisinin yüksek bulunması nedeni ile dikkat çeken değişkenler şu şekilde olmuştur; çalışanlar kaçınan bağlanma stiline ne kadar sahipse, yani etrafına güven duymakta zorlanan, yakınlıktan ve bağımlı olmaktan rahatsızlık olan kişiler ise, çalıştıkları ortamda diğerkamlılık yani fedakarlık davranışı göstermeleri beklenmeyecektir. Güvenli bağlanma stiline ise bu sonucun tam tersi çıkmıştır. Güvenli bağlanma stiline sahip çalışanlar yani ilişkilerinde yakınlıktan hoşlanan ve rahat eden, başkalarının da niyetine güvenen kişiler, işyerlerinde daha fazla fedakarlık davranışı

göstermektedirler. İki bağlanma stili arasındaki bu ilişkinin, örgütsel vatandaşlık davranışının bir boyutu olan nezaket davranışı için de aynı olduğu görülmüştür. Güvenli bağlanma stiline sahip olmanın; diğerkâmlılık, sivil erdem, centilmenlik, nezaket ve vicdanlılık davranışları üzerinde olumlu etkisi olduğu bulunmuştur. Buna göre güvenli bağlanan kişilerin, kaçınan ve kaygılı-kararsız bağlananlara göre, çalıştıkları iş yerlerinde daha iyi örgütsel vatandaşlık davranışlar sergiledikleri sonucu çıkarılabilir.

Literatürde örgütsel bağlılık ve örgütsek vatandaşlık davranışlarının bağlanma teorisi açısından incelendiği başka bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle literatürde bu başlıkların farklı açılardan işlendiği çalışmalar incelenmiştir. Örucü ve Boz'un (2014) konaklama işletmelerinde işe alıştırma eğitiminin örgütsel bağlılığa etkisi üzerine çalışmasında, işe alıştırma eğitiminin içeriğinin örgütsel bağlılık üzerinde önemli oranda doğrusal bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ceyhan'ın (2018) beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, kişilik özelliklerinin ÖVD sergileme düzeyinde etkili olduğu görülmüştür. Aytaş'ın (2018) çalışmasında ise performans değerlendirme memnuniyetinin, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu tespit edilirken, devam bağlılığı üzerinde etkisi bulunamamıştır. Ayrıca performans değerlendirme memnuniyeti ile örgütsel vatandaşlığın vicdanlılık boyutu, centilmenlik boyutu ve sivil erdem boyutu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunurken, diğerkâmlılık ve nezaket boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin ulusal ve uluslararası literatürde yapılan çalışma sayısının oldukça fazla olduğu görülmüştür. Bu nedenle çalışma içerisinde literatür baz alınarak yer yer farklı çalışmaların sonuçlarına yer verilmiştir ancak araştırmanın bir sınırlılığı olarak bağlanma stilleri açısından incelenmesi konusunda, hem ulusal hem uluslararası literatürde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile bağlanma stillerinin birlikte değerlendirildiği başka bir çalışma bulunamadığından karşılaştırma yapılamamıştır.

Bu çalışmada bağlanma stillerinin etkileri üzerine kurulan 24 hipotezden 23'ü anlamlı bulunmuştur. Bu da gösteriyor ki bağlanma stillerinin olduğu yaşlarda ebeveynlerin çocuklarına karşı olan tutumları, toplumların iş gücünü oluşturan yetişkinlerin çalışma dönemlerindeki örgüte bağlı olmaları veya örgütte birlikte çalıştığı iş arkadaşına yardım

etmesi, güvenmesi gibi önemli pek çok boyutu etkilemektedir. Bu bakımdan çocukları ile güvenli bağlanma stilleri kurmak konusunda ebeveynlere büyük görev düşmektedir. İşletmeler içinse, örgüte yeni bir çalışan dahil olacağında işe alım envanterleri kullanılması ve bu envanterlere bağlanma stilini tahmin etmeye yarayan ölçeklerin eklenmesi, işe başlayacak adayın örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları özellikleri ile ilgili bir öngörü sağlayabilmesi açısından önerilebilir.



KAYNAKÇA

Kitaplar

- Alpar, C. R., 2013. *Çok değişkenli istatistiksel yöntemler*. Ankara: Detay Yayıncılık
- Bowlby, J., 2012. *Bağlanma*. 2. T. V. Soylu (Çev.), İstanbul: Pinhan Yayıncılık (orjinal basım tarihi 1969).
- Brickman, P., Sorrentino R.M., Wortman, C.B., 1987. *Commitment, conflict, and caring*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall
- Kağıtçıbaşı, Ç., 1988. *İnsan ve insanlar*. 9. Baskı. İstanbul: İstanbul Matbaası.
- Mallon, B., 2008. *Attachment and loss, death and dying. Theoretical foundations for bereavement counselling*. Thousand Oaks, United States: SAGE Publications Inc.
- Mathis, R.L. ve Jackson, J.H., 2007. *Human Resource Management*. 12. Baskı. Ohio: South-Western College Publishing.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. ve Steers, R.M., 1982. *Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Organ, D. W., 1988. *Issues in organization and management series. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA, England: Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Özgen H. ve Yalçın A., 2010. *İnsan kaynakları yönetimi: Stratejik bir yaklaşım*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Salancik, G.R., 1977. *Commitment and the control of organization behavior and belief, new directions in organization behavior*. Chicago: Illinois. St. Clair Press.
- Yücel, İ. ve Koçak, D., 2015. *Örgüt kültürü: personel güçlendirme ve örgütsel bağlılık*. Konya: Eğitim Yayınevi.

Sürekli Yayınlar

- 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), pp. 1-18.
- Allison, B. J., Voss, R. S. ve Dryer S., 2001. Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior. *The Journal of Education for Business*. **76** (5), pp. 282-288.
- Altıntaş, F. Ç., 2006. Hizmet çalışanları olarak hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarını belirlemeye yönelik bir analiz. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. **4** (2), ss. 81-90.
- Ainsworth, M. D. S., Blehar, M. C., Waters, E., ve Wall, S., 1978. Patterns of attachment: A psychological study of the strange situation. Oxford, England: Lawrence Erlbaum.
- 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), pp. 49–67.
- Bateman, T. S. ve Organ, D. W., 1983. Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "Citizenship". *Academy of Management Journal*. **26** (4), pp. 587-595.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M., 1999. Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*. **28** (1), ss. 7-15.
- Becker, H. S., 1960. Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*. **66** (1), pp. 32-40.
- Bell, S. M. ve Ainsworth, M. D. S., 1972. Infant crying and maternal responsiveness. *Child Development*. **43** (4), pp. 1171–1190.
- Bowlby, J., 1980. Attachment and loss. sadness and depression. *Social Work*. **54**, pp. 107–116

- Bretherton, I., 1992. Attachment and bonding: From ethological to representational and sociological perspectives. In V.B. Van Hasselt and M. Herson (Eds.), *Handbook of Social Development*. pp. 133-155.
- Bretherton, I. (1991). The roots and growing points of attachment theory. In C. M. Parkes, J. Stevenson-Hinde, & P. Marris (Eds.), *Attachment across the life cycle*. pp. 9-32
- Brown, Randall B. (1996). "Organizational Commitment: Clarifying the concept and simplifying the existing construct typology. *Journal of Vocational Behavior*. **49** (3), pp. 230-251.
- Cassidy, J., 1988. Child-mother attachment and the self in six-year-olds. *Child Development*. **59** (1), pp. 121-134.
- Çetin, F., 2011. Örgüt içi girişimcilikte öz yeterlilik algısı ve kontrol odağının rolü. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. **2** (3), ss. 69-85.
- Doğan, S. ve Kılıç, S., 2007. Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. (29), ss. 37-61
- Dost, M. K.B., Zulfiqar, A., Shafi, L.N., ve Shaheen W.A., Impact of employee commitment on organizational performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*. **1** (3), pp. 87-98.
- Erzen, E., 2016. Üç boyutlu bağlanma stilleri ölçeği. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. **17** (3), ss. 01-21.
- Gellatly, I. R., 1995. Individual and group determinants of employee absenteeism: Test of a causal model. *Journal of Organizational Behavior*. **16** (5), pp. 469-485.
- Gül, H., 2002. Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. **2** (2), ss. 37-55.
- Hazan, C., ve Shaver, P. R., 1987. Romantic love conceptualized as an attachment process. *Journal of Personality and Social Psychology*. **52** (3), pp. 511-524.

- Hendrick, S. ve Hendrick, C., 2002. Linking love with sex: Development of the perceptions of love and sex scale. *Journal of Social and Personal Relationships*. **19**, pp. 361-378
- Hoş, C. ve Oksay, A., 2015. Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. **20** (4), ss. 1-24
- Kanter, R. M., 1968, Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities, *American Sociological Review*. **33** (4), pp. 499-517.
- Karaman, A. ve Aylan, S., 2012. Örgütsel vatandaşlık davranışı. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. **2** (1), ss. 35-48.
- Kelloway, E. K., Loughlin, C., Barling, J., ve Nault, A., 2002. Self-reported counterproductive behaviors and organizational citizenship behaviors: Separate but related constructs. *International Journal of Selection and Assessment*. **10** (1-2), pp. 143-151.
- Kirkpatrick, L. A., ve Davis, K. E., 1994. Attachment style, gender, and relationship stability: A longitudinal analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*. **66** (3), pp. 502-512.
- Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M., 1990. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*. **108** (2), pp. 171-194.
- Meyer, J. P., Stanley D. J., Herscovitch L. ve Topolnytsky L., 2002. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*. **61**, pp. 20-52.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J., 1991. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. **1** (1), pp. 61-89.

- Nehmeh, R., 2009. What is Organizational commitment, why should managers want it in their workforce and is there any cost effective way to secure it?. *Swiss Management Center*. (5), pp. 1-9.
- Oliver, N. 1990. Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: Empirical evidence and theoretical development. *Journal of Occupational Psychology*. **63**. pp. 19-31.
- Organ, D. W., 1997. Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*. **10** (2), pp. 85-97.
- Organ, D. W., 1990. The motivational basis of organizational citizen ship behavior. In B. M. Staw, & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior*. pp. 43-72.
- 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), pp. 492-499.
- O'Reilly, C. A., ve Caldwell, D. F., 1981. The commitment and job tenure of new employees: Some evidence of postdecisional justification. *Administrative Science Quarterly*. **26** (4), ss. 597-616.
- Örücü, E ve Boz, H., 2014. Konaklama işletmelerinde işe alıştırma eğitiminin örgütsel bağlılığa etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. **21** (1), ss. 62-76
- Örücü, E. ve Kışlalıoğlu, S., 2014. Örgütsel bağlılık üzerine bir alan çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. **10** (22), ss. 45-65
- Penley, L. E., ve Gould, S., 1988. Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*. **9** (1), pp. 43-59.
- Posdakoff, P. M. ve MacKenzie, S.B., 1994. Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*. **31** (3), pp. 351-363.
- Reichers, A. E., 1985. A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*. **10**, pp. 465-476.

- Sezgin, F., 2005. Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*. **25** (1), ss. 317-339.
- Shore, L.M. ve Martin, H.J., 1989. Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human Relations*. **42** (7), pp. 625-638.
- Stayton, D. J. ve Ainsworth, M. D. S., 1973. Individual differences in infant responses to brief, everyday separations as related to other infant and maternal behaviors. *Developmental Psychology*. **9** (2), pp. 226– 235.
- Turnipseed, D. L., 2002. Are good soldiers good? Exploring the link between organization citizenship behavior and personal ethics. *Journal of Business Research*. **55** (1), pp. 1-15.
- Wahn, J. C., 1998. Sex differences in the continuance component of organizational commitment. *Group and Organization Management*. **23** (3), pp. 256-266.
- Weinfield, N.S., Sroufe, L.A., Egeland, B., ve Carlson, E.A., (1999). The nature of individual differences in infant-caregiver attachment. Handbook of Attachment: Theory, Research, and Clinical Applications. *The Guilford Press*. pp. 68-99.
- Wiener, Y., 1982. Commitment in organizations: a normative view. *Academy of Management Review*. **7** (3), pp. 418-428

Diğer Yayınlar

- Akbay, S. E., (2015). Ana - babaya bağlanma ile romantik yakınlık ve otantik benlik arasındaki ilişkilerde bağlanma stillerinin aracı rolünün incelenmesi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Mersin: Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Aytaş, S., (2018). Performans değerlendirme memnuniyetinin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Bahadır, Ş., (2006). Romantik ilişkilerde bağlanma stilleri, çatışma çözme stratejileri ve olumsuz duygudurumunu düzenleme arasındaki ilişki. *Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Beem, D. P. V., (2007). The relation between direct participation, organizational commitment and turnover. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Hollanda Enschede: University of Twente Industrial Engineering and Management
- Ceyhan, S., (2018). Kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Alanya: Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Çöl, Güner. 2004. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* [elektronik ortam] 2004, **6** (2), <https://www.isguc.org/?p=article&id=233&cilt=6&sayi=2&yil=2004> [erişim tarihi 10.12.2018]
- Martin, S., 2018, Bağlanma stili nedir ve neden önemlidir? [elektronik ortam], Davranış Bilimleri Enstitüsü, <https://www.dbe.com.tr/Yetiskinveaile/tr/news/baglanma-stili-nedir-ve-neden-onemlidir/> [erişim tarihi 02.01.2019]
- Akyıldız, M. 2009 Faktör Analizi Tanıtımı ve Uygulanması [elektronik ortam], <http://www.istatistik.gen.tr/?p=75> [erişim tarihi 25.04.2019]
- Mguqulwa, N., (2008). The relationship between organisational commitment and work performance in an agricultural company. *Yüksek Lisans Tezi*. Pretoria: University of South Africa.

TDK, Güncel Türkçe Sözlük, 2006, <http://www.tdk.gov.tr> [erişim tarihi 10.12.2018]

Varoğlu, D. (1993). Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri. *Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü



EKLER



EK: 1 ANKET FORMU

Değerli Katılımcı, bu araştırma tamamıyla akademik nitelikli olup çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve hiçbir şekilde kurum ve şahıslar ile paylaşılmayacaktır. Anket sorularına olabildiğince net ve doğru cevaplar verilmesi araştırma için çok önemlidir, lütfen kendinizi en iyi ifade edecek şekilde cevaplayınız. Çalışmaya ve bilimin ilerlemesine yapacağınız katkıdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Göksu Çapar

Bahçeşehir Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi - Yüksek Lisans Programı

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

BÖLÜM 2.		Hiçbir zaman	Nadiren	Ara Sıra	Çoğunlukla	Her Zaman
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ÖLÇEĞİ						
19	Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım.	1	2	3	4	5
20	Kurum yapısında yapılan gelişmelere destek olurum.	1	2	3	4	5
21	Kurum içinde çıkan çatışmaların çözülmesinde aktif rol alırım.	1	2	3	4	5
22	Yeni gelen bir çalışanın işi öğrenmesine yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
23	Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım.	1	2	3	4	5
24	Görevle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam.	1	2	3	4	5
25	Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım.	1	2	3	4	5
26	Görev esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım.	1	2	3	4	5
27	Zamanımın çoğunu kurumumla ilgili faaliyetlerle geçiririm.	1	2	3	4	5
28	Üst makamlarca yayımlanan duyuru, mesaj yada kısınotları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum.	1	2	3	4	5
29	Kurumum için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim.	1	2	3	4	5
30	Aşırı iş yükü ile uğraşan bir kurum çalışanına yardım ederim.	1	2	3	4	5
31	Kurumun sosyal etkinliklerine kendi isteğimle katılırım.	1	2	3	4	5
32	Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm.	1	2	3	4	5
33	Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
34	Kurumda görev yaptığım diğer çalışanlar için problem yaratmamaya gayret ederim.	1	2	3	4	5
35	Önemsiz sorunlar için şikayet ederek vaktimi boşa harcamam.	1	2	3	4	5
36	Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam.	1	2	3	4	5
37	Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam.	1	2	3	4	5

BÖLÜM 3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ		Tamamen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
38	Kurumumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
39	Kurumumdaki insanlara karşı sorumluluk duygusuna sahip olduğum için, şimdi kurumumdan ayrılmam.	1	2	3	4	5
40	Fırsatım olsa bile şimdi kurumumdan ayrılmayı doğru bulmam.	1	2	3	4	5
41	Kurumuma çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5
42	İstesem bile, şimdi benim kurumdan ayrılmam çok zor olur.	1	2	3	4	5
43	Şimdi kurumumda kalmak, arzu ettiğim kadar zorunluluk da.	1	2	3	4	5
44	Kurumdan ayrılmayı düşündüğümde yetersiz fırsatım olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
45	Şimdi kurumdan ayrılma kararı versem, yaşantım çok fazla alt üst olur.	1	2	3	4	5
46	Kurumumda kendimi ailenin bir üyesi gibi hissetmem.	1	2	3	4	5
47	Bu kuruma kendimi duygusal olarak ait hissetmem.	1	2	3	4	5
48	Kuruma güçlü bir bağlılık hissetmem.	1	2	3	4	5

BÖLÜM 4. DEMOGRAFİK BİLGİLER	
49	Cinsiyetiniz [] Erkek [] Kadın
50	Yaşınız
51	En son mezun olduğunuz okul? [] İlkokul - Ortaokul [] Lise [] Üniversite [] Yüksek lisans / Doktora
52	Ne kadar zamandır çalışıyorsunuz? [] 0-1 yıl [] 1-5 yıl [] 5-10 yıl [] 10-20 yıl [] 20 yıl ve üzeri
53	Şu anda bulunduğunuz kurum kaçınıcı iş yeriniz?
54	Şu anda çalışıyor olduğunuz kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz? [] 0-1 yıl [] 1-5 yıl [] 5-10 yıl [] 10-15 yıl [] 15-20 yıl [] 20 yıl ve üzeri

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Göksu Çapar

Sürekli Adresi : Bursa / Türkiye

Doğum Yeri ve Yılı : Ankara / 1991

Yabancı Dili : İngilizce

İlk Öğretim : Peyami Safa İlköğretim Okulu (2005)

Orta Öğretim : Osmangazi Gazi Anadolu Lisesi (2009)

Lisans : Anadolu Üniversitesi – Endüstri Mühendisliği (2014)

Çalışma Hayatı : Çimtaş Boru – İnsan Kaynakları Şefi (2018 – devam)

Çimtaş Boru – İnsan Kaynakları Uzmanı (2014 – 2018)