

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
KLİNİK PSİKOLOJİ BİLİM DALI

**ANNEYE BAĞLANMA VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN YAŞAM DOYUMU,
ÖĞRENİLMİŞ ÇARESİZLİK VE MİNNETARLIK ARACI
ROLÜYLE İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:
Simay ARSLAN

İSTANBUL, 2015

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
KLİNİK PSİKOLOJİ BİLİM DALI

**ANNEYE BAĞLANMA VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN YAŞAM DOYUMU,
ÖĞRENİLMİŞ ÇARESİZLİK VE MİNNETARLIK ARACI
ROLÜYLE İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:
Simay ARSLAN

Öğrenci No:
130790045

Danışman:
Yrd. Doç. Dr. Emine Sevinç ÇAĞLAR

İSTANBUL, 2015

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum ‘**Anneye Bağlanma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Yaşam Doyumu, Öğrenilmiş Çaresizlik ve Minnettarlık Aracı Rolüyle İncelenmesi**’ başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 28.07.2015

Aday: **SİMAY ARSLAN**



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

28/07/2015

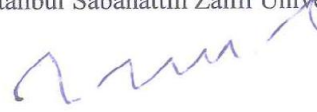
Enstitümüz *Psikoloji* Anabilim dalı *Klinik Psikoloji* Programı yüksek lisans öğrencilerinden *130790045* numaralı *Simay ARSLAN*'ın "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*Anneye Bağlanma Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Yaşam Doyumu, Öğrenilmiş Çaresizlik Ve Minnettarlık Aracı Rolüyle İncelenmesi*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 21.07.2015 tarih ve 2015/29 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (50) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında *oyçokluğu/oybirliği* ile *Kabul/Red veya Düzeltme* kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

DANIŞMAN
Yrd.Doç.Dr. Emine Sevinç ÇAĞLAR
(Beykent Üniversitesi)



ÜYE
Yrd. Doç. Dr. Mehmet Zeki ILGAR
(İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi)



ÜYE
Prof. Dr.Nihal ÖREN
(Beykent Üniversitesi)



TEŞEKKÜR

Öncelikle yüksek lisans eğitimim boyunca bilgilerinden yararlandığım, kendime örnek aldığım, öğrencisi olmaktan gurur duyduğum, tecrübelerinden yararlanırken bana göstermiş olduğu sabır, özveri, hoşgörü ve bana olan inancı için değerli hocam, Yrd. Doç. Dr. Emine Sevinç Çağlar' a her şey için teşekkür ederim. Üzerimdeki emeğiniz ve sizden öğrendiğim her şeyin anlamı benim için çok büyük.

Hayatımda olduğu için kendimi şanslı hissettiğim, yıllardır pek çok anı biriktirdiğim, hocalığını, arkadaşlığını ve dostluğunu benden esirgemeyen, her zor anımda yanımda olarak bana güç veren, hayatımda çok değerli bir yere sahip olan, her seferinde iyi ki hayatımda dediğim Öğrt. Gör. Gizem Cesur'a tüm desteği ve bana olan inancı için teşekkür ederim.

Kendisinden çok şey öğrendiğim ve tüm eğitim hayatım boyunca benden desteğini esirgemeyen Yrd. Doç. Dr. Meltem Anafarta Şendağ' a teşekkür ederim.

Her zaman arkamda olan, bana güvenen, beni destekleyen, bana olan inançlarını hiçbir zaman kaybetmeyen, benim ailem oldukları için kendimi şanslı hissettiğim annem Leyla Arslan'a, babam Yunus Arslan' a ve kardeşim Rutkay Arslan'a teşekkür ederim. İyi ki varsınız, sizi çok seviyorum...

Tez yazım süreci boyunca tüm stres ve heyecanımda yanımda olan tüm dostlarıma teşekkür ederim.

Adı ve Soyadı : Simay ARSLAN
Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Emine Sevinç ÇAĞLAR
Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans, 2015
Alanı : Psikoloji
Anahtar Kelimeler : Örgütsel Bağlılık, Anneye Bağlanma, Yaşam Doyumu, Öğrenilmiş Çaresizlik, Minnettarlık

ÖZ

ANNEYE BAĞLANMA VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN YAŞAM DOYUMU, ÖĞRENİLMİŞ ÇARESİZLİK VE MİNNETTARLIK ARACI ROLÜYLE İNCELENMESİ

Bu çalışmanın başlıca amacı, anneye bağlanma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide yaşam doyumu, öğrenilmiş çaresizlik ve minnettarlığın aracı rolünü incelemektir.

Araştırmaya toplamda 573 kişi katılmış olup, örneklem grubunun yaş ortalaması 30,43' tür. Araştırmada veri toplama araçları olarak Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri-II, Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği, Minnettarlık Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Aynı zamanda örneklem grubu hakkında bilgi edinebilmek için Demografik Bilgiler Formu kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 22.0 ile analiz edilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik ve faktör analizleri yapılmış; araştırma modelinin geçerliliğini ve yordayıcılığını tespit etmek için regresyon analizi uygulanmıştır. Demografik değişkenlerin bağımlı, bağımsız ve ara değişkenler üzerinde farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için elde edilen verilere t-testi ve ANOVA uygulanmıştır.

Analizler sonucunda anneye bağlanma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide yaşam doyumunun kısmi ve minnettarlığın tam ara değişken rolü oynadığı görülmüştür. Öğrenilmiş çaresizliğin ise anneye bağlanma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide ara değişken rolü oynamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgular literatür ışığında tartışılmış ve öneriler sunulmuştur.

Name and Surname : Simay ARSLAN
Consultant : Asst. Prof. Emine Sevinç ÇAĞLAR
Type and Date : Post Graduate/Thesis, 2015
Field : Psychology
Key Words : Maternal Attachment, Organizational Commitment, Life Satisfaction, Learned Helplessness, Gratitude

ABSTRACT

AN ANALYSIS ON MATERNAL ATTACHMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT RELATIONSHIP WITH THE MODERATING ROLES OF LIFE SATISFACTION, LEARNED HELPLESSNESS, AND GRATITUDE

The main aim of this study is to examine the mediating role of life satisfaction, learned helplessness and gratitude on the relationship between maternal attachment and organizational commitment.

The sample of the study consisted of 573 persons, with average age of 30.43. Experiences in Close Relationships Inventory-II, Learned Helplessness Scale, Life Satisfaction Scale, Gratitude Scale and Organizational Commitment Scale were used to collect data. Additionally Demographic Information Form has been used to obtain detailed information on the sample group. Obtained data is analyzed using SPSS 22.0 software.

The scales used in the study were tested for reliability and factor analysis was conducted and regression analysis was used to test the validity and predictive power of the research model. In order to examine whether demographic factors constitute intergroup differences on dependent, independent and mediator variables t-test and ANOVA were used.

The result of regression analyses showed that life satisfaction and gratitude have a partial mediator role in the relationship between maternal attachment and organizational commitment. It has been further concluded that learned helplessness has no mediator role in the relationship between maternal attachment and organizational commitment

The findings of the study have been discussed in light of the literature on the subject and recommendations have been provided.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

ÖZ

ABSTRACT

TABLolar LİSTESİ..... vii

ŞEKİLLER LİSTESİ..... viii

KISALTMALAR..... ix

1. GİRİŞ 1

1.1. Araştırmanın Amacı 2

1.2. Araştırmanın Problemleri 2

1.2.1 Araştırmanın Alt Problemleri 3

1.3. Araştırmanın Hipotezleri 3

2. LİTERATÜR 5

2.1. Örgütsel Bağlılık 5

2.1.1. Örgütsel Bağlılığa Benzer Kavramlar 5

2.1.1.1. İş Doyumu 5

2.1.1.2. Mesleğe Bağlılık 5

2.1.1.3. Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık 6

2.1.1.4. Yönetime Bağlılık 6

2.1.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler 7

2.1.2.1. Kişisel Faktörler 7

2.1.2.1.1. Örgütsel Bağlılık ve Yaş 7

2.1.2.1.2. Örgütsel Bağlılık ve Cinsiyet 8

2.1.2.1.3. Eğitim Düzeyi 8

2.1.2.1.4. Medeni Durum 9

2.1.2.2. Örgütsel Faktörler 9

2.1.2.2.1. Örgütsel Adalet 9

2.1.2.2.2. Ücret Düzeyi 10

2.1.2.2.3. İşin Niteliği ve Önemi 10

2.1.2.2.4. Rol Belirsizliği ve Çatışması 10

2.1.3. Örgütsel Bağlılığın Boyutları.....	11
2.1.3.1. Duygusal Bağlılık.....	11
2.1.3.2. Devam Bağlılığı	12
2.1.3.3. Normatif Bağlılık	12
2.2. Bağlanma	14
2.2.1. Bağlanma Kavramı	14
2.2.2. Bağlanma Teorileri	14
2.2.2.1. Freud'un Teorisi.....	15
2.2.2.2. Lorenz'in Teorisi.....	15
2.2.2.3. Bowlby'nin Bağlanma Kuramı	16
2.2.2.4. Mary Ainsworth'un Bağlanma Kuramı	17
2.2.3. İçsel Çalışan Modeller	18
2.2.4. Dörtlü Bağlanma Modeli	19
2.2.5. Örgütsel Bağlılık ve Bağlanma.....	21
2.3. Yaşam Doyumu	22
2.3.1. Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Doyumu	24
2.4. Öğrenilmiş Çaresizlik.....	24
2.4.1. Öğrenilmiş Çaresizliğin Tanımı.....	25
2.4.2. Öğrenilmiş Çaresizlik İle İlgili Kavramlar Ve Teoriler.....	25
2.4.2.1. Stres ve Kontrol.....	26
2.4.2.2. Öğrenilmiş Güçlülük	26
2.4.2.3. Yükleme (Atıf) Kuramı	27
2.4.2.3.1. Heider'in Naif Psikolojisi	27
2.4.2.3.2. Kelley'in Birlikte Değişme Kuramı	27
2.4.2.3.3. Weiner'in Yükleme Modeli	29
2.4.3. İş Yerinde Öğrenilmiş Çaresizlik ve Nedenleri.....	30
2.4.4. Örgütsel Bağlılık ve Öğrenilmiş Çaresizlik.....	31
2.5. Minnettarlık	32
2.5.1. Örgütsel Bağlılık ve Minnettarlık	33
3. YÖNTEM.....	34
3.1. Araştırmanın Modeli	34
3.2. Örneklem	34
3.3. Veri Toplama Araçları.....	35

3.3.1. Demografik Bilgi Formu	35
3.3.2. Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri-II.....	35
3.3.3. Yaşam Doyumu Ölçeği.....	36
3.3.4. Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeği.....	36
3.3.5. Minnettarlık Ölçeği.....	37
3.3.6. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	38
3.4. Uygulama	38
4. BULGULAR	40
4.1. Betimleyici İstatistiksel Sonuçlar	41
4.2. Ölçeklere İlişkin Analizler	44
4.2.1. Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri II (YİYE II) Güvenilirlik ve Faktör Analizi	44
4.2.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenilirlik ve Faktör Analizi.....	46
4.2.3. Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeği Güvenilirlik ve Faktör Analizi	47
4.2.4. Minnettarlık Ölçeği Güvenilirlik ve Faktör Analizi	49
4.2.5. Yaşam Doyumu Ölçeği Güvenilirlik ve Faktör Analizi	49
4.3. Modeldeki Değişkenlere Ait Korelasyon Analizleri	50
4.4. Regresyon Analizleri	52
4.4.1.Örgütsel Bağlılık Toplam Puanının Yordanmasına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi	52
4.4.2. Örgütsel Bağlılık Alt Ölçeği Puanlarının Yordanmasına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizleri	53
4.4.3. Yaşam Doyumunun Ara Değişken Rolüne İlişkin Regresyon Analizleri	57
4.4.4. Minnettarlık Ara Değişken Rolüne İlişkin Regresyon Analizleri	58
4.4.5. Öğrenilmiş Çaresizliğin Ara Değişken Rolüne İlişkin Regresyon Analizleri	59
4.5. Fark Analizleri.....	60
4.5.1. Cinsiyete Göre Farklılaşma Analizleri:	60
4.5.2. Yaşa Göre Farklılaşma Analizleri:	60
4.5.3. Medeni Duruma Göre Farklılaşma Analizleri	60
4.5.4. Gelir Düzeyine Göre Farklılaşma Analizleri	62
4.5.5. Eğitim Düzeyine Göre Farklılaşma Analizleri	63
4.5.6. Mesleğe Göre Farklılaşma Analizleri	65
4.5.7. Çalışma Yılına Göre Farklılaşma Analizleri	66

5. TARTIŞMA	67
5.1. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarını Yordayan Değişkenler	67
5.2. Yaşam Doyumunun Ara Değişken Rolüne İlişkin Regresyon Analizleri	71
5.3. Minnettarlık Ara Değişken Rolüne İlişkin Regresyon Analizleri	71
5.4. Öğrenilmiş Çaresizlik Ara Değişken Rolüne İlişkin Regresyon Analizleri	72
5.5. Cinsiyetin Örgütsel Bağlılık, Anneye Bağlanma Stilleri (Kaygı, Kaçınma), Yaşam Doyumu, Minnettarlık ve Öğrenilmiş Çaresizliğe Göre Fark Analizleri	72
5.6. Yaşın Örgütsel Bağlılık, Anneye Bağlanma Stilleri (Kaygı, Kaçınma), Yaşam Doyumu, Minnettarlık ve Öğrenilmiş Çaresizliğe Göre Fark Analizleri	73
5.7. Medeni Durumun Örgütsel Bağlılık, Anneye Bağlanma Stilleri (Kaygı, Kaçınma), Yaşam Doyumu, Minnettarlık ve Öğrenilmiş Çaresizliğe Göre Fark Analizleri ..	75
5.8. Gelir Düzeyinin Örgütsel Bağlılık, Anneye Bağlanma Stilleri (Kaygı, Kaçınma), Yaşam Doyumu, Minnettarlık ve Öğrenilmiş Çaresizliğe Göre Fark Analizleri ..	76
5.9. Eğitim Düzeyinin Örgütsel Bağlılık, Anneye Bağlanma Stilleri (Kaygı, Kaçınma), Yaşam Doyumu, Minnettarlık Ve Öğrenilmiş Çaresizliğe Göre Fark Analizleri .	78
5.10. Mesleğin Örgütsel Bağlılık, Anneye Bağlanma Stilleri (Kaygı, Kaçınma), Yaşam Doyumu, Minnettarlık ve Öğrenilmiş Çaresizliğe Göre Fark Analizleri	80
5.11. Çalışma Yılıının Örgütsel Bağlılık, Anneye Bağlanma Stilleri (Kaygı, Kaçınma), Yaşam Doyumu, Minnettarlık ve Öğrenilmiş Çaresizliğe Göre Fark Analizleri ..	80
5.12. Araştırmanın Sınırlılıkları	81
5.13. Yeni Çalışmalar İçin Öneriler	81
KAYNAKÇA	83
EKLER	96
EK-1: Anket Giriş Yazısı	96
EK-2: Demografik Bilgiler	97
EK-3: Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri-II	99
EK-4: Yaşam Doyumu Ölçeği	102
EK-5: Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeği	103
EK-6: Minnettarlık Ölçeği	104
EK-7: Örgütsel Bağlılık Ölçeği	105

TABLULAR LİSTESİ

Sayfa No:

Tablo 1. Örneklem Grubuna Ait Betimleyici İstatistik Analiz Sonuçları	41
Tablo 2. Ölçeklerden Elde Edilen Puan Ortalama, Standart Sapma, Minimum Ve Maksimum Değerleri	43
Tablo 3. Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri II Faktör Analizi Sonuçları.....	45
Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları	47
Tablo 5. Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları	48
Tablo 6. Minnettarlık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....	49
Tablo 7. Yaşam Doyumu Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları	50
Tablo 8. Değişkenlere Ait Korelasyon Matrisi.....	51
Tablo 9. Örgütsel Bağlılık Toplam Puan Regresyon Analizi Sonuçları	53
Tablo 10. Normatif Bağlılık Alt Ölçeği Regresyon Analizi Sonuçları	54
Tablo 11. Duygusal Bağlılık Alt Ölçeği Regresyon Analizi Sonuçları.....	55
Tablo 12. Devam Bağlılığı Alt Ölçeği Regresyon Analizi Sonuçları	56
Tablo 13. Yaşam Doyumunun Ara Değişken Rolü Regresyon Analizi Sonuçları.....	58
Tablo 14. Minnettarlığın Ara Değişken Rolü Regresyon Analizi Sonuçları.....	59
Tablo 15. Yaşın Kaygı Alt Ölçeği üzerindeki etkisine ilişkin ANOVA sonuçları	60
Tablo 16. Medeni Durumun Değişkenler Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA Sonuçları	61
Tablo 17. Gelir Düzeyinin Değişkenler üzerindeki etkisine ilişkin ANOVA sonuçları ..	62
Tablo 18. Eğitim Düzeyinin Değişkenler Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA Sonuçları	64
Tablo 19. Mesleğin Değişkenler üzerindeki etkisine ilişkin ANOVA sonuçları	65
Tablo 20. Çalışma Yılıının Değişkenler üzerindeki etkisine ilişkin ANOVA sonuçları...	66

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No:

Şekil 1. Dörtlü Bağlanma Modeli (Bartholomew ve Horowitz, 1991).....	20
Şekil 2. Kelly'nin Atıf Kuramının Bir Örneğe Uygulanışı (Kağıtçıbaşı, 2010).....	29
Şekil 3. Bir Öğrencinin Akademik Başarı Nedenlerinin Sınıflanması	30

KISALTMALAR

Bkz : Bakınız

YİYE : Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri

1. GİRİŞ

Örgüt kavramı, insanların bir takım amaçlar ve değerler uğruna ortaya koydukları bir anlaşma ve birlikteliği kapsamaktadır (Hasanoğlu, 2004). Örgütsel bağlılık, bireyin örgüte karşı olan bütünleşme ve özdeşleşme derecesini yansıtmaktadır (Sağlam Arı, 2003). Başka bir tanıma göre ise kişinin çalıştığı kuruma karşı olan bağlılık hissinin gücü olarak tanımlanmaktadır (Uygur, 2009).

İlk olarak 1956 yılında Whyte tarafından açıklanmış olan örgütsel bağlılık daha sonra birçok araştırmacı tarafından farklı açılardan ele alınmıştır. Bu araştırmacılar kavramın gelişmesine katkıda bulunmuşlardır. Genel olarak tanımlamak gerekirse örgütsel bağlılık, iş görenlerin işlerini nasıl algıladıklarını ve işe yönelik davranışlarını da içeren bir kavramdır (Ahmadi, 2014).

Bağlılık kavramı temelde bir "aidiyet duygusu" taşır. Bu da örgütte çalışan kişilerin aynı amaçlar, değerler ve belirli bir kültür etrafında birleşmelerini sağlayan bir bağ işlevi görür. Dolayısıyla örgütsel bağlılık kavramı çalışma hayatı ile ilişkili birçok faktörü etkilemektedir (Sığırı, 2007).

Örgütün güçlenmesi iş görenlerin örgüte ne derece bağlı olması ile ilgilidir. Örgütsel bağlılık bir bakıma kurumun sağladığı etkin ve verimli ortam ile ilişkilidir. Bu ortam ancak iş görenin yüksek motivasyonu ile oluşabilmekte, iş gören kendisine verilen görevi yerine getirebilmek için çaba harcamaya istekli olmadığı sürece istenilen ortamın oluşması mümkün olmamaktadır (Sığırı, 2007).

Örgütsel bağlılığın birden çok boyutu kapsadığı bilinmektedir. Bunlardan duygusal bağlılık, kuruluşa duygusal ve psikolojik bağlanma şeklinde tanımlanırken, devam etme bağlılığı kişinin üzerindeki sorumluluklar nedeniyle işten ayrılmanın karışıklığa sebep olacağını düşünmesinden dolayı işe devam etme zorunluluğu hissetmesidir. Normatif bağlılık ise, iş görenin kuruluşa sadakat ve kişisel bağlılık sebebiyle işe devam etme zorunluluğu hissetmesinden kaynaklanmaktadır (Çetin, 2004).

Bütün bu anlatılanlar ışığında örgütsel bağlılığın gelişen ve değişen iş dünyasında örgütler için oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla örgütsel bağlılığı etkileyen bir takım psikolojik değişkenlerin incelenmesinin ilgili alana katkı sağlayacağı

düşünülmektedir. Bu çalışmada, oldukça az çalışmanın örgütsel bağlılık kavramı ile birlikte ele aldığı bağlanma değişkeninin (McMahon, 2007) örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri incelenecektir. Erken dönemde gelişen bağlanma stiline sonraki ilişkilerde belirleyici olduğu bilinmektedir (Skolnick, 1986). Örgüt ile kişinin etkileşiminin de kişi için bir ilişki temsil edebileceği göz önüne alındığında kişinin bağlanma stiline örgüte olan bağlılığını etkileyeceği düşünülmektedir. Buna ek olarak yaşam doyumu, öğrenilmiş çaresizlik ve minnettarlık değişkenlerinin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olup olmadığını ve bağlanma ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracı rolleri olup olmadığını incelemenin alana özgün bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, anneye bağlanma ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide yaşam doyumu, minnettarlık ve öğrenilmiş çaresizliğin aracı rolünün olup olmadığını belirlemesidir.

1.2. Araştırmanın Problemleri

Araştırmanın problemleri aşağıda maddeler halinde sunulmaktadır.

P1: Anneye bağlanma stilleri, yaşam doyumu, minnettarlık ve öğrenilmiş çaresizliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisi var mıdır?

P2: Anneye bağlanma stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide yaşam doyumunun aracı rolü var mıdır?

P3: Anneye bağlanma stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide minnettarlığın aracı rolü var mıdır?

P4: Anneye bağlanma stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide öğrenilmiş çaresizliğin aracı rolü var mıdır?

1.2.1 Araştırmanın Alt Problemleri

1. Örgütsel bağlılık, bağlanma stilleri, yaşam doyumu, minnettarlık ve öğrenilmiş çaresizlik cinsiyete bağlı farklılaşmakta mıdır?
2. Örgütsel bağlılık, bağlanma stilleri, yaşam doyumu, minnettarlık ve öğrenilmiş çaresizlik yaşa bağlı farklılaşmakta mıdır?
3. Örgütsel bağlılık, bağlanma stilleri, yaşam doyumu, minnettarlık ve öğrenilmiş çaresizlik medeni duruma bağlı farklılaşmakta mıdır?
4. Örgütsel bağlılık, bağlanma stilleri, yaşam doyumu, minnettarlık ve öğrenilmiş çaresizlik gelir düzeyine bağlı farklılaşmakta mıdır?
5. Örgütsel bağlılık, bağlanma stilleri, yaşam doyumu, minnettarlık ve öğrenilmiş çaresizlik eğitim düzeyine bağlı farklılaşmakta mıdır?
6. Örgütsel bağlılık, bağlanma stilleri, yaşam doyumu, minnettarlık ve öğrenilmiş çaresizlik mesleğe bağlı farklılaşmakta mıdır?
7. Örgütsel bağlılık, bağlanma stilleri, yaşam doyumu, minnettarlık ve öğrenilmiş çaresizlik çalışma yılına bağlı farklılaşmakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıda maddeler halinde sunulmaktadır.

H1: Anneye bağlanma stilleri, yaşam doyumu, minnettarlık ve öğrenilmiş çaresizlik, örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde yordar.

H2: Anneye bağlanma stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide yaşam doyumunun aracı rolü vardır.

H3: Anneye bağlanma stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide minnettarlığın aracı rolü vardır.

H4: Anneye bağlanma stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide öğrenilmiş çaresizliğin aracı rolü vardır.

2. LİTERATÜR

2.1. Örgütsel Bağlılık

İlk olarak örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı örgütte kalmak istemesi, aynı zamanda örgütün başarısını ve çıkarlarını içselleştirmesi olarak tanımlanabilir. Buna ek olarak örgütün başarısı için gösterdiği çaba ve sadakat bu kavramın bileşenleridir (Bayram, 2005).

Örgütsel bağlılık, örgütte çalışmakta olan bireylerin, çalıştıkları kurumun değerlerine bağlı karararak örgütün amaçlarını kabul etme ve bu doğrultuda davranmaları ile ilişkilidir (Ahmadi, 2014).

2.1.1. Örgütsel Bağlılığa Benzer Kavramlar

Bu bölümde örgütsel bağlılığa benzediği için bu kavram ile karıştırılan, "iş doyumunu, mesleğe bağlılık, çalışma arkadaşlarına bağlılık ve yönetime bağlılık" kavramları açıklanacaktır.

2.1.1.1. İş Doyumu

İş doyumunu, çalışanın işine karşı geliştirmiş olduğu tutumlarla ilgili iken, örgüte bağlılık çalışanın örgüte karşı geliştirmiş olduğu tutum ile ilgilidir. Örgütsel bağlılık kişinin örgüte karşı geliştirmiş olduğu tepki iken, iş doyumunu çalışanın belli bir işe yönelik geliştirmiş olduğu tepkilerdir. Bu iki kavramın birbirleri ile yüksek derecede ilişki içinde olduğunu düşünülmektedir (Sığrı, 2007).

2.1.1.2. Mesleğe Bağlılık

Mesleğe bağlılık, iş görenlerin, mesleklerinin hayatları için önemli olduğunu düşünmeleri, kazandıkları yetenek ve uzmanlık ile ilgilidir (Ahmadi, 2014). Mesleğe bağlılık, kişinin mesleğini severek yapması ve onunla özdeşleşmiş olmayı, örgüte bağlılık ise, kişinin çalıştığı örgüte ait olduğunu ifade etmektedir (Çelebi, 2009).

Meyer ve arkadaşlarına (1993) göre, duygusal bağlılık, çalışanın işi ile özdeşleşmesi ve severek yapmasını; devam bağlılığı ise çalışanın işinden ayrılmasının yüksek maliyetli sonuçlarını düşünmesi ve işine vazgeçemeyeceği düzeyde yatırım yapmış olmasını; normatif bağlılık ise, kişinin işine devam etmek ile ilgili hissettiği zorunluluk ve sorumluluğu yansıtmaktadır (Çetin, 2004).

2.1.1.3. Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık

Kimi zaman bağlılık düzeyi çalışanın iş arkadaşlarına bağlılığı temelinde ele alınabilir. Örgüte olan bağlılıkları yüksek olan kişiler, kurum içi ilişkilere ve arkadaşlık bağlarına daha fazla önem vermektedirler. Bu kişiler, çalışma arkadaşları ile paylaşımlarda bulunarak, birlikte çalışırken birbirlerine yardımda bulunarak çalışmayı daha çok tercih ederler (Reichers, 1985).

İş arkadaşlarına bağlılığın hem bireysel aynı zamanda da örgütsel çıktıları olmaktadır. Bireysel sonucu, iş arkadaşlarına duyulan bağlılığın, kişilerin iş ile ilgili güçlükleri yenmelerine yardımcı olmasıdır. Bu düşünceye sahip kişiler birbirleri ile daha fazla yardımlaşma ve dayanışma davranışı gösterme eğiliminde bulunmaktadırlar (Gündoğan, 2009).

2.1.1.4. Yönetime Bağlılık

Yönetime bağlılık kavramı, kanuna, onu yapan, yayımlayan ve yürüten güce karşı olan bağlılığı ifade etmektedir. İş gören, metin ve tasarıların mevcut olan ve gelecekte oluşabilecek sonuçlara katılım göstererek ve bu durumları diğerlerine açıklayarak, olası eleştirilere karşı savunarak, kendisinden beklenildiği şekilde örgüte olan bağlılığını ifade etmektedir (Gilmer, 1968; akt., Gündoğan, 2009).

Üst görevde çalışanların örgütsel kazanç etkilerinden dolayı yönetime bağlılıklarında artış olmakta ve bu kişiler amaçlarını ve örgütü daha fazla içselleştirme eğilimi göstermektedirler. Bu sebeple kişinin örgütteki etkinliği arttıkça, kişi örgütün başarılarını ve kazanımlarını kendi başarısı gibi hissetmektedir (Ahmadi, 2014).

2.1.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık birçok faktörden etkilenmektedir. Bu bölümde örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler kişisel ve örgütsel olmak üzere iki kategoride anlatılacaktır.

2.1.2.1. Kişisel Faktörler

Kişinin yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu ve medeni durum gibi bireysel farklılıklar, bağlılık üzerinde birbirinden farklı sonuçların çıkmasına sebep olmaktadır. Bu bölümde kişisel faktörlere yer verilmektedir.

2.1.2.1.1. Örgütsel Bağlılık ve Yaş

Yaş değişkeninin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi açık bir şekilde açıklanamamakta ve yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık ile yaş arasındaki ilişkiye dair karmaşık sonuçlar bulunmaktadır (Dolu, 2011).

Meyer ve Allen, yaşça daha büyük olan iş görenlerin daha olgun olmalarının e buldukları örgütte çalışma sürelerinin daha uzun olmasının ve örgüte karşı daha yüksek duygusal bağlılık hissetmelerinde etkili faktörler olarak ele almışlardır (Kamer, 2001). Literatür incelendiğinde de benzer bulgulara ulaşan araştırmalar olduğu görülmektedir (Lok ve Crawford, 2004).

Kişilerin yaşları, işe karşı olan tutum, algı, istek ve beklentilerini şekillendirmektedir. Çalışanların yaşları genç, orta ve yaşlı olarak gruplandırıldığında, iş yaşamının başında olan kişiler ilk kez iş deneyimi yaşıyor olmaları sebebiyle işte daha fazla stres yaşayacak aynı zamanda da kendi eğitimlerine ve kendilerine daha uygun bir işte çalışma istekleri daha yüksek olacaktır. Çalışanların işe bağlanabilmeleri için işlerini ve ortamlarını iyi tanımaları, alışmaları ve kendileri için olumlu bir iklimin varlığını anlayabilmeleri için çalışma yaşamında belirli bir süreyi geçirmiş olmaları gerekmektedir (Çakır, 2001).

2.1.2.1.2. Örgütsel Bağlılık ve Cinsiyet

Cinsiyet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda kadınların örgüte bağlılıkları üzerine birbiri ile çelişen bulgulara ulaşılmıştır. Bazı araştırmalar kadınların toplumsal olarak ev kadını rolünü temel olarak kabul etmeleri sebebiyle farklı yönelimlere sahip oldukları bu sebeple erkeklere göre daha az bağlılık gösterdikleri sonucunu aktarıırken, diğer araştırmalarda bunun tam tersi olarak iş yaşamında kadınların çok fazla ayrımcılığa maruz kalmaları sebebiyle, işlerine daha fazla bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır (Kamer, 2001).

Kadın çalışanların örgüte olan bağlılıklarının erkeklerden daha düşük olduğu görüşünü savunan araştırmacılar bu durumun, kadınların ailesel rollerine daha fazla önem vermeleri buna bağlı olarak iş yaşamındaki rollerinin arka planda kalmasından dolayı olabileceğini öne sürmektedirler. Bunun yanı sıra kadınların çalışma hayatında bir takım engellerle karşılaşmalarının da bu duruma katkıda bulunduğunu ifade etmektedirler (İnce ve Gül, 2005).

Erkek çalışanların örgütsel bağlılıklarının, kadın çalışanlara kıyasla daha düşük olduğu görüşünü savunan araştırmacılar ise, kadın çalışanların karşılaştığı engellerin bir bakıma motivasyonlarını arttırdığını ve bunun sonucunda da kadınların erkeklere kıyasla daha istikrarlı olduklarını öne sürmektedirler (İnce ve Gül, 2005).

2.1.2.1.3. Eğitim Düzeyi

İş görenler eğitim düzeyleri arttıkça, örgütün gerçekleştirebileceğinden daha fazla beklenti içine girmekte ve aynı zamanda eğitim düzeyi arttıkça, kişilerin alternatif iş imkanlarını değerlendirmelerinde artış görülmektedir. Bu nedenlerden dolayı iş görenlerin eğitim düzeylerindeki artış örgütsel bağlılıklarını zayıflatmakta yani iş görenin eğitim düzeyi azaldıkça, örgütsel bağlılıkları artmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

2.1.2.1.4. Medeni Durum

Çalışan evli bireyler kendilerine ve bakmakla yükümlü olduğu kişilere karşı sorumluluk duymakta ve bu nedenle risk alma konusunda daha çekingen davranmaktadırlar. Çalışan bekar bireyler ise, evli çalışanlara kıyasla alternatif iş olanaklarını değerlendirme konusunda daha girişken davranabilmektedirler (Gündoğan, 2009).

Cengiz (2001)' in yaptığı araştırma sonucunda, evli erkeklerin evli kadınlara kıyasla örgüte olan bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu belirtilmiştir. Sonucun bu şekilde çıkmasının nedeni olarak, evlilik yaşamının erkeğin hayatını düzenli hale getirirken kadınların sorumluluklarını ve iş yüklerini arttırması olarak açıklanmıştır.

2.1.2.2.Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, genel olarak iş ve çalışma hayatına ilişkin değerleri kapsamaktadır. Bu faktörlerin örgütsel bağlılık kavramı ile yakından ilişkili olduğu düşünülmektedir (Deha Kılınç, 2013). Bu bölümde örgütsel bağlılığı etkilediği düşünülen, örgütsel adalet, ücret, işin niteliği ve önemi, rol belirsizliği ve çatışması değişkenleri aktarılacaktır.

2.1.2.2.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet çalışanların motivasyonunu etkileyen oldukça önemli bir kavram olarak ele alınmaktadır (Töremen, 2001). Bu kavram çalışanların, görev dağılımlarını, yetkilerini, çalışma sürelerini, ücret düzeyi ve ödül dağılımı gibi konuları içine almaktadır. Örneğin aynı işi yapan iki kişiye farklı ücretlerin veriliyor olması, özellikle düşük ücret alan kişinin örgütsel bağlılığını zayıflatacaktır (İnce ve Gül, 2005).

2.1.2.2.2. Ücret Düzeyi

Ücret düzeyi örgütsel bağlılığı etkileyen önemli faktörlerden biridir. Çünkü ücret düzeyi kişinin hem sosyal hayatında hem de örgüt içerisinde statüsünü etkileyen bir güç unsurudur. Ücret düzeyi kişi için, işin çekiciliğini sağlamakta ve yüksek düzeyde örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Balay, 2000).

2.1.2.2.3. İşin Niteliği ve Önemi

İşin kendisi ve ya genel görünümü iş doyumunun önemli bir kaynağı olmaktadır. Çalışan aldığı ücretten, statüden ve diğer avantajlardan memnun olsa bile işin genel yapısı çalışanın beklentilerini karşılayabilecek nitelikte değilse bu durum genellikle kişi için işe karşı doyumsuzluk sebebi olacaktır (Özgen, 1998). Yüksek statülü çalışanlar için işin niteliği ve önemi daha yoğun olmaktadır. Bu kişiler için, kararlarına katılma, rol belirsizliği ve otonomi gibi konular diğer kişisel faktörlerden daha etkili olmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

2.1.2.2.4. Rol Belirsizliği ve Çatışması

Rol kavramı, iş görenin çalıştığı yerde kendisinden beklenen ve gerçekleştirmekle yükümlü olduğu davranışlardır. Ancak çalışma hayatı içerisinde beklenen davranışlar her zaman gerçekleşmemekte ve rolü gerçekleştirebilme süreci sırasında meydana gelen farklı durumlar sebebiyle kişilerin rol önceliğine karar vermeleri gerekmekte ve rollerini yerine getiremediklerinde ise rol çatışması ortaya çıkmaktadır. Ayrıca çalışanlar kendilerinden gerçekleştirilmesi beklenen rolleri yerine getirebilecek gerekli bilgiye sahip olmadıklarında da rol belirsizliği ortaya çıkmaktadır (Çimen, 2000).

Rol çatışması çalışanın kendisine verilen görevlerden birine uyduğunda diğerine uymasının mümkün olmadığı ya da çok sayıda görev, iş ve rol karşısındaki durumu ifade etmektedir (Budak, 2009). Rol çatışması, iş görene görevi ile ilgili yeterli bilginin verilmemesi ve çalışma ortamında meydana gelebilecek kararsızlık durumu olarak

açıklanabilmekte yani kişinin yetki, mesuliyet ve görev açısından kesin olmayan durumudur (Ahmadi, 2014).

2.1.3. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Örgütsel bağlılık, araştırmacılar tarafından farklı boyutlara ayrılarak incelenmiştir. Buchanan (1974) bağlılık kavramını, örgütün amaç ve değerlerine adanma olarak tanımlamış ve çalışanın rolüne araçsal bir değerden bağımsız olarak örgütün kendi iyiliği adına bağlılık duyması şeklinde açıklamış ve örgütsel bağlılığın üç grupta incelenebileceğini belirtmiştir (Balay, 2000):

1. Özdeşleşme (Identification): İş görenin örgütün amaç ve değerlerini kendisinin amaç ve değerleri gibi benimseyebilmesidir.
2. Sarılma (Involvement): İş görenin kendi iş rolünün gerektirdiği davranışlara psikolojik olarak bağlılık duymasıdır.
3. Sadakat (Loyalty): İş görenin örgüte karşı duygusal hislere sahip olması ve içten bağlılık duymasıdır.

Yapılan araştırmalardan en çok kullanılanlardan birisi de Allen ve Meyer'in geliştirdiği üç bileşenli örgütsel bağlılık modelidir. Meyer ve Allen, örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmalardan yola çıkarak 1984 yılında bağlılığın, duygusal ve devam bağlılığı olmak üzere iki boyut şeklinde kavramsallaştırılmasını önermişlerdir. Fakat daha sonra örgütte kalmanın ahlaki bir zorunluluk olarak algılanması anlamını taşıyan üçüncü boyut olarak "normatif bağlılık" boyutunu eklemişlerdir (Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002).

2.1.3.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık kavramı, kişinin duygusal değerlendirmeleri ile kendi tercihi sonucunda örgütte kalması olarak açıklanmaktadır (Meyer ve Allen, 1997). Duygusal bağlılık, iş görenin örgüte karşı pasif şekilde itaat etmesinden fazlasını kapsamakta ve

çalışanın örgütün daha iyi olması için kendinden bazı fedakarlıklar yapmaya hazır olmasını içeren bir bağlıdır (Cengiz, 2002).

Örgüte karşı güçlü duygusal bağlılığı olan kişilerin örgüte devam etmeleri ihtiyaç duymalarından kaynaklanmaz, aksine gerçekten devam etmek istedikleri için örgütte çalışmaya devam etmektedirler (Allen ve Meyer, 1990).

Duygusal bağlılığı güçlü olan çalışanlar, kendi görevleri olmasa bile, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için gerekli olan yardımları yapmaktan çekinmemektedirler. Örneğin, aşırı yağmur yağınca örgütün çatısında meydana gelen hasarlar sonucu, örgüt için su almaya başlamasıyla kendi görevi olmamasına karşı, çatı onarımına yardıma koşan çalışan, örgütüne duygusal olarak bağlı çalışandır denilebilir (Allen ve Meyer, 1990).

2.1.3.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, iş görenlerin işten ayrılmalarının örgüt adına bir takım olumsuz çıktıları olacağını düşünerek bir zorunluluk olarak işletmede kalmalarını içermektedir (Meyer ve Allen, 1997).

Örgüte karşı devam bağlılığı olan iş gören, örgütten ayrılması durumunda daha az seçeneği olacağını düşünmektedir. Bu nedenle bu kişilerin bir kısmı başka bir iş bulamadıkları için örgütte kalmaya devam ederler. Bazı çalışanlar için ise sağlık, ailesel durumlar veya emekli olmalarına az bir süre kalması gibi zorlayıcı nedenlerden dolayı örgütte kalmaya devam etmektedirler (Bayram, 2005).

2.1.3.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, çalışanın ahlaki duygularıyla ve inandıkları değerler nedeni ile kendinin, örgütte kalması gerektiğini hissetmesini içermektedir. Çalışan, örgütün kendisini ve bağlılığını hak ettiğini düşünmektedir (Penley and Gould, 1988, akt., İnce ve Gül, 2005).

Normatif Bağlılık kavramı, iş görenlerin örgüte karşı hissetmiş oldukları sorumluluk ile ilgili inançlarının yansımasıdır (Çırpan, 1999).

Kişiler, iş verenleri tarafından hayatlarında işe çok ihtiyaç duydukları bir dönemde kendilerini işe almaları ya da iş verenleriyle kalmalarının en doğru şey olacağına yönelik düşünceleri sebebiyle bir minnettarlık duygusu sonucu örgütte kalmaya devam etmektedirler. Bu düşünceye sahip iş görenler, kendilerine karşı örgütün iyi davrandığını ve bu yüzden bir süre daha örgütte kalmayı, örgüte karşı bir borç olarak görmektedirler (Bayram, 2005).

Bu bağlılık kavramında kişiler örgütte kalmayı istedikleri için değil, bunun doğru ve ahlaki olduğunu düşündükleri için örgütte kalmaya devam etmektedirler. Karşılaştırma yaparsak duygusal bağlılık "örgütte kalmak istiyorum" ifadesine karşılık gelirken, normatif bağlılık "bu örgütte kalmalıyım" ifadesini kapsamaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Örgütsel bağlılığın tüm boyutları kişinin örgütte kalmaya devam etmesini sağlamaktadır, fakat bu bağlılık biçimlerinin ardında yatan dinamikler farklı olabilmektedir. Örneğin devam bağlılığı yüksek olanlar ihtiyaç duydukları için örgütte kalırken, duygusal bağlılığı yüksek olan iş görenler istedikleri için, normatif bağlılığa sahip olanlar ise, zorunlu oldukları için örgütte kalmaya devam etmektedir (Çetin, 2004).

Üç bileşenli örgütsel bağlılık modeli incelendiğinde, örgüte bağlılık boyutlarının beş ortak özelliği ortaya çıkmaktadır (Allen ve Meyer, 1990).

1. Çalışanın hissettiklerini yansıtmaktadırlar.
2. Çalışan ile örgüt arasındaki ilişkileri göstermektedirler.
3. İş davranışlarını etkilemektedirler (devamsızlık, performans, örgütsel vatandaşlık davranışları)
4. İşten ayrılma niyetini ve çalışan devrini etkilemektedirler.
5. Çalışan sağlığını ve refahını etkilemektedirler.

Üçlü yaklaşıma göre, kişinin örgütte kalmaya devam etme isteği esas unsur olarak kabul edilmektedir. Tabii ki çalışanların kişilik özellikleri ve ortamsal faktörler bireylerin

örgüte bağılılıklarına etki etmektedir. Bu nedenle, örgütsel bağılılığı artıracak olan faktörler, genel bir değerlendirme sonucunda yapılabilmektedir (Özdevecioğlu, 2003).

2.2. Bağlanma

2.2.1. Bağlanma Kavramı

Bağlanma, bebekle annesi ya da sürekli bakım sağlayan sabit kişi (birincil bakım veren) arasında kurulan, temel güven duygusunu geliştiren, önemli ötekine karşı geliştirdikleri güçlü duygusal bağ olarak tanımlanabilir (Bowlby, 1969). Tüm bebekler kendilerine bakım veren kişiye karşı bağlanma geliştirmekte fakat bu bağlanmanın algılanan güven düzeyi ve kalitesi birbirinden farklı olmaktadır. Bağlanma, yaşamın ilk dönemlerinde gelişmesine rağmen, kişinin tüm yaşamı boyunca olumlu ve ya olumsuz etkilerini göstermektedir. Bu nedenle, bağlanma ilişkisinde anne ya da birincil bakım veren kişi anahtar bir role sahip olmaktadır (Belsky, 2005).

İnsan yavrusu doğası gereğince, diğer canlılara kıyasla daha uzun süre bakıma ve yardıma muhtaçtır. Bu nedenle bebek kendisine bakım veren kişiye duygusal yönü ağır basan bir bağ geliştirmektedir. Bu bağ bebeğin bakım veren kişiye yakınlık ve özellikle stresli olduğu zamanlarda daha çok belirginleşen arama davranışı ile kendini göstermektedir (Bilgin, 2001).

2.2.2. Bağlanma Teorileri

Bağlanma kavramı bireyin kendisi için yakın ve biricik olan kişi ile kurmuş olduğu duygusal bağı temsil etmekte ve bu iki kişi arasında kurulan bağ, uzun süreli olma özelliği taşımaktadır. İki kişi arasında gelişen bu bağ genellikle anne ile kurulmaktadır (Aydın, 2010).

Temelde psikanalist olan Bowlby'nin (1969) bağlanma kuramı, psikanaliz kuramdan temel almakta ve bir takım deneysel çalışmalardan etkilenererek ortaya çıktığı bilinmektedir. Buna göre Bowlby' (1982) "kişinin kendisi için önemli olan kişilere karşı geliştirmiş olduğu duygusal bağ" olarak tanımlanan (akt., İlaslan, 2009) bağlanmanın literatürde benzer tanımlamalarının olduğu görülmektedir.

Bağlanma tanımı çoğunlukla benzer olmak üzere farklı kuramsal açıklamalar ile bağlanmanın doğası açıklanmaya çalışılmıştır. Psikanalitik kuram, anne ve babanın etkinliklerinin bağlanmaya temel oluşturduğunu savunurken (Hetherington ve Parke, 1979; akt., Göçener, 2010); öğrenme kuramcıları bağlanmanın öğrenme sonucu oluştuğunu ve çevrede bulunan diğer nesne ve kişilere genellendiğini savunmuştur (Hortaçsu, 1991). Ayrıca ilk bağlanılan kişinin güven duygusunun kaynağı olduğunu ve bu nedenle de oldukça önemli olduğu (Hetherington ve Parke, 1979; akt., Göçener, 2010) vurgulanmıştır.

2.2.2.1. Freud'un Teorisi

Freud, anneye bağlanmayı, annenin bebeği doyurması ile ilişkilendirerek açıklamış, bağlanmanın bedensel ihtiyaçlardan kaynaklandığını savunmuştur (Fonagy, 2010; akt., Seven, 2006). Freud anneyi; biricik, tek ve tüm yaşam süreci boyunca değişmemek üzere kurulan ilk sevgi objesi olarak tanımlamış, bu ilişkinin sonraki ilişkiler için örnek olacağını belirtmiştir (Ainsworth, 1969; akt., İlaslan, 2009).

2.2.2.2. Lorenz'in Teorisi

Kodraz Lorenz bağlanmada araştırmaları neticesinde basımlama kavramını ortaya koymuştur. Lorenz'in kaz yavruları ile yaptığı araştırmasında, civcivler yumurtadan çıktıkları andan itibaren kendisini takip etmiş, hatta anneleri geldiği halde Lorenz'i izlemeye devam etmişlerdir. Bu çalışma daha sonra bir çok araştırmacı tarafından değişik kuşlar üzerinde tekrar edilmiş ve sonuç olarak basımlama kavramında eğer civciv, yumurtadan çıktığı andan itibaren 13-16 saat dilimi içindeki üç saatlik zaman diliminde hareket eden bir nesneye maruz kalırsa basımlamanın o derece güçlü olacağı ortaya çıkmıştır. Ayrıca bu araştırmalar sonucunda basımlamada, civcivin hareket eden nesneyi izleme süresinin basımlamanın gücü üzerinde etkisi olduğu, eğer civciv hareket eden nesneyi uzun süre izlerse basımlamanın daha kuvvetli olduğu, eğer kısa süre izlerse basımlamanın o derece zayıf olacağı bilgisine ulaşılmıştır (Cüceloğlu, 1997; Morris, 2002; akt., Göçener, 2010).

2.2.2.3. Bowlby'nin Bağlanma Kuramı

Bağlanma kuramının temelini atmış olan Bowlby' nin bağlanma teorisi, bugün en baskın teoridir (Cassidy, 1999; akt., Seven, 2006). Bowlby bebek ve temel bakım veren kişi arasında kurulan bu bağın, biyolojik temelleri olduğunu ve bu bağın diğer canlı türleri arasında da benzer örüntüler gösterdiğini belirtmiştir. Bowlby'ye (1969, 1973, 1980) göre bağlanma yaşamın ilk yıllarında şekillenmekte, bu örüntü gülümseme, ağlama, emme, izleme/takip etme ve tutunma davranışları aracılığıyla herhangi bir tehlike ve tehdit anında bebek ile bağlanma figürü arasında, güvenli üs görevi görerek yakınlığın devam etmesini sağlamakta ve yaşam boyu görece bir kararlılık oluşturmaktadır. Genel anlamda bakım veren kişinin ulaşılabilir olması, tutarlı olması, tepkisel olması ve ilişkinin bebek tarafından nasıl algılandığı bağlanmanın güvenliğini belirleyen faktörler olarak değerlendirilmektedir (Aydın, 2010).

Güvenli bağlanma, Bowlby (1973) tarafından tanımlanmış olup, içsel çalışan modellerle ilişkili olduğu bebeğin kendine, diğer insanlara ve diğer ilişkilere yönelik beklentilerini, algılarını ve davranışlarını etkilediği belirtilmektedir. Kısaca ihtiyacı olduğu zamanlarda annesi tarafından ihtiyaçları uygun ve tutarlı bir şekilde karşılanan bebek 'ulaşılabilir ve duyarlı anne' temsilini oluşturabilmektedir. Anne ile güvenli bağ kuran bebeklerin kendilerini ve dünyayı daha özgürce keşfedebildikleri ve daha olumlu değerlendirmeler yapabildikleri bilinmektedir. Anne ve bebek arasında kurulan bu bağın kalitesi, bağlanmanın güvenli olmasını ve bebeğin sonraki yaşamını duygu, düşünce ve davranış açısından etkilediği bilindiği için bu dönem kritik bir öneme sahiptir (Aydın, 2010).

Bowlby' nin ilk deneysel çalışması, Londra Çocuk Danışma Kliniği'ndeki okulda uyumsuz, sevgi eksikliği olan ve hırsızlığa yatkın kırk dört erkek çocuk ile yaptığı durum incelemesine dayanmaktadır. Bowlby bu incelemesinde, ayrılma ve anne eksikliği arasındaki ilişkiye dikkat çekmektedir. Bowlby (1951), bu çocukların temel sorunun yaşamlarının ilk yıllarında anneden yoksun kalmış olmaları ve gerçek bir bağlanma kuramamalarından kaynaklandığını, aynı şekilde ebeveynin yanında normal şekilde büyüyen daha sonra bağlanma figürü ile uzun bir ayrılık yaşayan çocukların da aynı semptomları gösterdiğini gözlemlemiştir. Bu gözlemler sonucu Bowlby, gelişim sürecinin anne ile bebek arasındaki duygusal bağa dikkat etmeden anlaşılacağı

düşüncesine ulaşmasına yol açmış ve bu bağın çeşitli nedenlerden dolayı kopmasının çocuk için çok ciddi problemlere yol açacağını belirtmiştir (İlaslan, 2009).

Bowlby (1969) bağlanmanın birey için yaşamsal bir önemi olduğunu savunmuş ve bağlanmanın bir takım işlevleri olduğunu aktarmıştır. Bu işlevler; fiziksel gereksinimleri karşılama, hayata dair bir güvenlik duygusu geliştirebilme şansı ve dünyayı keşfederken geri dönülebilecek bir liman olma olarak belirtilmektedir.

Bowlby, bu gereksinimlerin yerine getirilmemesi sonucu, özbenlik algısına bağlı olarak kişide patoloji gelişebileceğini öne sürmekte ve bu süreci "çalışma modelleri" olarak adlandırdığı ilkeye dayandırmaktadır. Bu ilkeye göre; anne tarafından belli bir ölçüde karşılanan güvenlik duygusu çocuğun dünya algısını belirlemektedir (Turan Akdağ, 2011).

Çocuk dünyayı keşfetme sürecinde korktuğunda ya da kaygı yaşadığında, ailesinden destek arayarak rahatlamaya çalışıyorsa, güvenli bir bağlanma sergiliyor anlamına gelmektedir. Bu noktada ailenin ulaşılabilirliği çocuk için yeni keşif ortamları için güvenli temel sağlamaktadır (İlaslan, 2009). Bowlby'e göre (1973), bağlanma sistemindeki tek amaç biyolojik olarak hayatta kalmak temelli değildir. Bebek için fiziksel yakınlığın dışında güvenilir bir dayanağı olduğunu bilmesi gerekmektedir. Eğer güven duygusu gelişirse, kendini daha iyi hissedecek ve diğerleri hakkında olumlu model geliştirmiş olacaktır (Kutlu, 2009).

2.2.2.4. Mary Ainsworth'un Bağlanma Kuramı

Bağlanma kuramına büyük katkı sağlamış bir diğer isim de Kanadalı psikolog Mary Ainsworth'dur. Ainsworth 1960'lı yılların başlarında Bowlby ile çalışmış daha sonra John Hopkins Üniversitesi'nde bebekler ile yaptığı çalışma sonucu Bowlby'nin iddia ettiklerinden daha fazla veriye ulaşmıştır. Ainsworth (1989)'a göre bağlanma sistemini kişi üzerinde yaşamda kalmayı sağlayıcı gücü olduğu için doğuştan var olan bir sistemdir. Bu sebeple çocuk, çevreyi keşfetmek için bağlanmanın gerçekleştiği kişiden çok fazla uzaklaşmayacak ve onun yanında olduğunda kendini güvende hissederek, çevresine ilgi gösterecektir (Turan Akdağ, 2011).

Ainsworth, bağlanma kuramının işlemsel tanımını yapan kuramcıdır (Turan Akdağ, 2011). Ainsworth hiç alışık olunmayan bir yöntemle, öğrencileri ile ev ziyaretleri yaparak anne-bebek ilişkisini daha yakından incelemiştir. Bu sırada Ainsworth'un "Yabancı Durum Testi" olarak adlandırdığı deney uygulanmış, annesi ile birlikte yedi farklı aşamaya tabi tutulan bebeklerin bağlanma durumu hakkında bilgi edinilmiştir. Deneyde, bebek sekiz dakika boyunca bir yabancıyla annesinden ayrı kalmakta ve bu süreçte bebeğin tepkileri incelenmektedir. Bu süreçte anneden ayrılma ve anneye tekrar buluşma anı çok önemlidir. Bu iki anda bebeğin verdiği tepkiye göre bebeğin bağlanma tarzı belirlenmektedir (Tüzün ve Sayar, 2006). Ainsworth'un tanımladığı, anne ve bebek arasında oluşan güvenli bağlanma çocuğun psikolojik gelişimi için büyük önem taşımaktadır (Turan Akdağ, 2011). Güvenli bağlanma gösteren çocukların annelerinin çocuğun ihtiyaçlarını gidermeye hazır, çocuğun ağlamalarına duyarlı ve ihtiyaçlarına uygun tepkiler verdiği, kararsız bağlanma tarzı gösteren çocukların annelerinin, genellikle tutarsız tepkiler gösterdikleri, kaçınan tip bağlanma gösteren çocukların annelerinin, ihmalkar, duygusal olarak zor ulaşılan ve mesafeli bir tutum sergiledikleri bulunmuştur. Belirtilen bu durumların ilişkisel olması nedeni ile bir neden-sonuç ilişkisini garanti etmemekte, çocuğun mizacı da bağlanma tarzına etkide bulunabilmektedir (Tüzün ve Sayar, 2006).

2.2.3. İçsel Çalışan Modeller

Bowlby (1969), yaşamın ilk yıllarındaki yakınlık arama ve yakınlıktan kaçma duygularının örneklerinin yakın ilişkilerde şemalar ve içsel işleyiş modelleri ile kişi tarafından bilişsel olarak aktarıldığını savunmuştur. İçsel çalışma modeli birbiri ile bağlantılı iki öğeden oluşmaktadır. Birincisi, bireyin kendine verdiği değer ve sevgi hissiyle anlatılan "benlik" modeli, ikincisi ise, toplum içinde yakın olduğu kişilerle yaşamış olduğu kabul edilme ve güvenilir olma isteği ile somutlaştırılan "başkaları" modelidir. Bu bağlamda içsel çalışma modelleri, sadece bireyin kendini tehdit eden durumlar karşısında gösterdiği davranışlar şeklinde bilinçli değerlendirme ile değil, öğrenilen, somutlaştırılabilen ve genelleştirilebilen bir yapıdan oluşmaktadır (Lopez ve Brennan, 2000).

Bowlby' e (1982) göre çocuk zaman içinde bağlanma deneyimlerini, çalışma modellerini, kendisinin ve diğerleri için zihinsel temsiller oluşturarak içselleştirmektedir. Kişi dünya ve kendisi hakkındaki düşüncelerini zaman içinde biçimlendirerek içsel çalışma modellerini oluşturmakta ve bu modeller bireyin davranışlarına yön vermektedir (Göçener, 2010).

Bowlby (1982) çalışma modelinin geçmişteki deneyimlerin yansıması olmadığını tam tersi bir değerlendirme ve bütünleştirme süreci olduğunu vurgulayarak, çocuğun deneyimlerinin gerçek bir temsili olduğunu belirtmiştir (Bowlby, 1982; Bretherton, 1985; Cassidy, 1994; akt., Göçener, 2010).

Bowlby (1980), eğer kişinin korunma, bakım ve keşfetme ihtiyaçları ebeveynler tarafından karşılanmazsa, kişide savunma davranışlarının ortaya çıkacağını, bu nedenle yalnız hareket etme ve hiçbir konu hakkında yorum yapmama tepkileri ortaya çıkacağını ifade etmektedir. Bowlby (1980)'e göre bu durum bilinçli olarak ortaya çıkmakta ve ihtiyaçlarının karşılanmaması sonucu kendisini içsel olarak kötü değerlendirmesine sebep olmaktadır. Kişi için geçmiş yaşantısındaki kendisini rahatsız eden olayları hatırlamak, içsel bir çatışmaya girmesine sebep olduğu için, içsel çalışma modellerinin savunmacı yönü harekete geçerek kişinin bu anıları hatırlamasını engellemektedir (Göçener, 2010).

İçsel çalışma modelleri, kişinin beklentilerini ve bağlanma figürü ile olan ilişkisini nasıl yönlendireceğini, bağlanma ile bağlantılı durumlarda davranışları belirleyici ve bu davranışlardan elde edeceği kazançları düzenlemesine yardımcı olur (Crowell ve ark., 2002; akt., Demirci, 2004).

2.2.4. Dörtlü Bağlanma Modeli

Yetişkin bağlanma stillerinin sınıflandırılmasında en yaygın olarak benimsenen sınıflandırma Bartholomew ve Horowitz'e aittir (Akbağ ve Erden İmamoğlu, 2010).

Bartholomew ve Horowitz (1991), Hazan ve Shaver'in (1987) üçlü bağlanma modelini ve Bowlby'nin bağlanma benliğe ve başkalarına ilişkin içsel modeller kavramının doğrultusunda yetişkinlerde "Dörtlü Bağlanma Modeli" ni oluşturmuşlardır.

	Benlik Modeli Olumlu	Benlik Modeli Olumsuz
Başkaları Modeli Olumlu	Güvenli	Saplantılı
Başkaları Modeli Olumsuz	Kayıtsız	Korkulu

Şekil 1. Dörtlü Bağlanma Modeli (Bartholomew ve Horowitz, 1991)

Bartholomew ve Horowitz (1991), bağlanma stillerini olumlu ve olumsuz olma durumlarına göre değerlendirerek zihinsel modellerin kesiştiği noktalara göre tanımlamış ve dört temel bağlanma stili ortaya çıkarılmıştır.

Güvenli bağlanma stilinde kişi benliğini ve diğerlerini olumlu algılamakta, bunun sonucu olarak da kendini değerli ve sevilebilir nitelendirmektedir. Diğerlerini ise güvenilir ve olumlu olarak değerlendirmektedir (Bartholomew ve Horowitz, 1991). Bu kişiler ilişkilerinde güvenli ve özerk olmayı başarabilmektedirler. (Sümer ve Güngör, 1999).

Saplantılı bağlanma stili, olumsuz benlik ve olumlu başkaları modelini içermektedir. Bu kişiler ilişkilerinde kendilerini gösterme ve doğrulama eğilimi göstermektedirler. Saplantılı kişiler, ilişkilerinde fazla takıntılı ve gerçek dışı beklentilere sahiptirler (Sümer ve Güngör, 1999).

Benzer şekilde kayıtsız bağlanma stili, olumlu benlik ve olumsuz başkaları modelini içermektedir. Başkaları ile yakın ilişki kurmanın gerekliliğini reddeden bu kişiler, bağımsızlıklarına aşırı önem vermektedirler (Sümer ve Güngör, 1999).

Korkulu bağlanma stili, hem benlik modelinin hem de başkaları modelinin olumsuz olduğu stildir. Bu nedenle güvenli bağlanma stiline tam tersi olarak tanımlanabilir. Bu stile sahip kişiler, hem kendilerini değersiz hisseder hem de

başkalarının güvenilmez olduğu yönünde düşüncelere sahiptirler (Sümer ve Güngör, 1999).

Bağlanma üzerine yapılan boylamsal araştırmalar, bir yıldan on yıla kadar davranış örneklerinin kalıcı ve değişmez olduğunu ortaya koymuştur (Sperling ve Berman,1994; akt., Demirci, 2004).

2.2.5. Örgütsel Bağlılık ve Bağlanma

Bowlby (1969, 1982) ve Ainsworth (1989) bağlanma stillerinin bireylerin sonraki ilişkilerinde de kalıcı olduğunu öne sürmektedirler. Araştırmalar da erken dönem bağlanma ilişkilerinin sonraki sosyal ilişkilerinde de tutarlı bir şekilde devam ettiğini göstermektedir (Skolnick, 1986).

Buradan hareketle, bağlanma kuramının ilerideki ilişkiler üzerinde de belirleyiciliğin olduğu göz önüne alındığında, örgütsel bağlılık üzerinde de etkileri olabileceği düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde henüz çok az çalışmanın üzerinde durduğu bu iki değişkenin ilişkili olduğu düşünülmektedir (Boatwright ve ark., 2010; Tashiro ve Frazier, 2003).

Çağrı merkezi çalışanları üzerinde örgütsel bağlılığı yordayan bir takım değişkenlerin birlikte incelendiği çalışmada bağlanma stillerinin de yordayıcı değişkenler arasında olduğu görülmektedir. (Ocampo, b.t.).

McMahon (2007), 171 çalışan ile yaptığı çalışmada “devam bağlılığı” ile kaygılı ve kaçınmacı bağlanma arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki olduğu görülmüştür. Özellikle kaygılı bağlanma ile devam bağlılığı arasında daha güçlü olduğunu belirtmiştir. Kaygılı bağlanan bireylerin istikrarlı ancak tatmin edici olmayan ilişkiler kurdukları bilinmektedir. Buradan hareketle bu sonucun beklendik olduğu düşünülmektedir.

2.3. Yaşam Doyumu

Tarih boyunca mutluluk kişinin en önemli motivasyonu olarak görülmüştür. Buna rağmen araştırmacılar uzun bir süre mutsuzluk üzerine yoğunlaşarak, mutluluğu ihmal etmişler daha sonra mutluluk hakkında hem ampirik hem de kuramsal çalışmalar yapılmıştır (Yetim, 1991).

Pavot ve Diener (1993) yaşam doyumunu, kişiden kişiye değişmekte olan yargı kriterleri ve kişilerin hayatlarına ilişkin bilişsel yargıları olarak açıklamışlardır (Özkan, 2013). Yaşam doyumunu kavramı, içinde pek çok kavramı barındırması ve geniş bir içeriğe sahip olması nedeniyle kavram hakkında farklı bireysel algılamalar bulunmakta (Keser, 2005), bu nedenle kavram bazen mutluluk bazen de iyi olma şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Özer ve Karabulut, 2003).

"Yaşam Doyumu" ilk kez 1961 yılında Neugarten tarafından ortaya çıkarılmıştır. Yaşam doyumunu kavramındaki doyum kelimesi istek, arzu ve beklentilerin karşılanmasını, yaşam doyumunu ise, kişinin beklentileri ve elinde olanların kıyaslanması sonucu elde edilen durumu yansıtmaktadır. Yaşam doyumunu kavramı genel olarak tüm yaşantılarındaki doyumunu ifade etmektedir (Özer ve Karabulut, 2003). Buna ek olarak yaşam doyumunu bireylerin kendi yaşamlarına ilişkin bilişsel yargı ve değerlendirmelerini de kapsamaktadır (Diener ve ark., 1985).

Veenhoven (1996) ise yaşam doyumunu kavramını bir bütün olarak değerlendirerek, yaşam kalitesinin pozitif yönde gelişimi şeklinde tanımlamış ve yaşam doyumunun belirleyicilerinin, yaşam süreci içindeki değişimler olduğunu yani toplumun kalitesi, bireyin toplum içerisindeki yeri, kişinin hayatındaki durumların gidişatı, içsel olarak gelişimin ilerleyişi, tecrübeli olmak, hissettiklerinin altındaki nedenleri anlamaya çalışmak, yaşam doyumunu ile doyum alanı arasındaki ilişkiyi aktarabilmek olduğunu aktarmıştır (İnci,2014). Diğer yandan, kişinin geçmişe dair değerlendirmeleri farklı zaman dilimleri içinde değişiklik gösterebilmektedir. Bu nedenle, gerçeği en fazla yansıtan değerlendirmenin içinde bulunulan zamanda gerçekleştiği düşünülmektedir (Ehrhardt, Saris ve Veenhoven, 2000). Fabian (1990) ise, yaşam doyumunun bireyin beklenti ve yaşantısından etkilendiğini bu nedenle zamanla değişebileceğini ve tarafsız değerlendirilemeyeceğini belirtmiştir.

Yaşam doyumu, yaşam süreci içinde karşılaşılan engeller, çatışmalar ve olumsuzluklardan etkilenmekte ve tüm bunlar yaşam doyumunun düşmesine neden olmaktadır (Demirel ve Canat, 2004). Yapılan araştırmalar incelendiğinde cinsiyet, ırk, gelir düzeyi gibi faktörlerin yaşam düzeyi üzerinde hiç etkisi olmadığını ortaya koymaktadır (Myers ve Diener, 1995).

Kişinin yaşamından duyduğu memnuniyeti etkileyen faktörlerin başında iş doyumu gelmektedir. kişinin yaşamında önemli bir yere sahip olan iş doyumu ile yaşam doyumunu birbirinden bağımsız ele almak mümkün değildir. Bireyin mutluluğu yaşamının tümünü kapsadığı için eğer kişi iş doyumuna ulaşamamış ise, yaşamının bütününde doyuma ulaşamamış olacaktır (Dağdelen, 2008). Bursa'da otomotiv sanayide çalışan 562 işçi ile yapılan araştırma sonucunda, yaşam doyumu ile kişinin iş yaşamından elde edilen doyum ile arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Keser, 2005).

Dockery'nin (2004) 32 ülkede yapmış olduğu çalışma sonunda yaşam doyumunu etkileyen faktörleri şöyle sıralamıştır:

- Özgürlük ve demokrasinin kabul gördüğü ekonomik yönden zengin, güvenilir bir ülkede yaşamak,
- Politik istikrar,
- Azınlık yerine çoğunluğun parçası olmak,
- Kendi hayatının kontrolünün elinde olduğunu hissetmek
- Toplumdaki sosyal tabakanın üst grubunda yer almak,
- Evli olmak,
- Ailesi ve arkadaşları ile iyi ilişkiler içinde bulunmak,
- Fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı olmak,
- Açık fikirli ve aktif olmak (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007).

2.3.1. Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Doyumu

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen oldukça fazla çalışmaya ulaşılmıştır (Çekmecelioğlu, 2006; Poyraz ve Kama, 2008; Lok ve Crawford, 2004). Ancak örgütsel bağlılık ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen oldukça az sayıda çalışmaya rastlanmıştır (Yousef, 2002; Wasti, 2003; Blackhurst, Brandt ve Kalinowski, 1998).

Vanaki ve Vagharseyyedin (2009), yaş ortalaması 35 olan 250 hemşire ile yaptıkları çalışmada hemşirelerin yaşam doyum düzeyinin örgütsel bağlılık alt boyutu olan “duygusal bağlılığı” anlamlı şekilde yordadığını rapor etmişlerdir.

246 üniversite çalışanı (hizmet) ile yapılan bir başka çalışmada benzer şekilde örgütsel bağlılık alt boyutu olan “duygusal bağlılık” ile yaşam doyumunu ve iyi oluş değişkenlerinin ilişkisini incelemiştir. Buna göre iyi oluş ve yaşam doyum düzeylerinin duygusal bağlılık ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkisi olduğu çalışmanın bulguları arasındadır (Field ve Buitendach, 2011).

2.4. Öğrenilmiş Çaresizlik

Öğrenilmiş çaresizlik kavramı 1964 yılında köpekler üzerinde yapılan öğrenme deneyi ile fark edilerek kavram olarak ortaya atılmıştır. Kavram, 1967 yılında teori haline gelmiş daha sonra hayvanlar ve insanlar üzerinde deneyler yapılarak, insanlarda gözlenen durumun tutarsız sonuçlar vermesi üzerine, 1978 yılında yükleme teorisinden yararlanılarak şekillendirilmiştir (Payende Ural, 2009).

Öğrenilmiş çaresizlik davranışı, 1960'larda hayvan denekler üzerinde yapılan gözlemler sonucu ortaya çıkmıştır. Kuram, başta elektrik şokuna maruz kalan köpeklerin kaçıp-kaçmama davranışlarını açıklayabilmek üzerine planlanan Pavlov deneyi üzerine kurgulanmıştır (Kapıcı, 2010).

2.4.1. Öğrenilmiş Çaresizliğin Tanımı

Öğrenilmiş çaresizlik, “Acaba sonuç organizma açısından olumsuz olduğunda ne olur?” sorusuna cevap aramaktadır (Payende Ural, 2009).

Seligman (1975) öğrenilmiş çaresizlik kavramını; sonucun tepkiden bağımsız olduğu inancının, sonuç üzerindeki motivasyonu düşürüyor olması, davranışın sonucu kontrol edeceği yönünde olan öğrenmeyi engellemesi, sonuç travmatik yani sarsıcı ise, organizmanın sonucu kontrol edebileceğine dair kaygılarının sürmesi sonucu korku oluşması ve tüm bu durumların sonucunda depresyona neden olması şeklinde tanımlamaktadır (Agaç, 2013).

Seligman ve Maier (1967), Abramson ve arkadaşları (1978), Alloy (1982)'in geliştirmiş olduğu öğrenilmiş çaresizlik modeline göre ise, organizmanın, ne yaparsa yapsın çevre ya da sonuç üzerinde davranışlarının hiçbir etkisi olmadığını ve içinde bulunduğu kötü durumu davranışlarıyla değiştiremeyeceğini öğrenmesi ile gelişen durum şeklinde tanımlanmıştır (Savaşır, 1987). Kısaca, öğrenilmiş çaresizlik kişinin, içinde bulunduğu durumu kendi davranış ve hareketlerinin değiştiremeyeceğine inanması sonucu oluşan kayıtsız bir tutum olarak açıklanmaktadır (Payende Ural, 2009).

Yapılan araştırmalar, sonucu kontrol edemeyen organizmanın ilk olarak hareketsiz kalma eğilimi gösterdiğini, denemelerin artması sonucu, pasif hale geldiğini ve durum ilerledikçe davranış-sonuç ilişkisi bakımından bir çaresizlik (acizlik) durumunun ortaya çıktığını belirtmektedir. Kişi kontrolü dışında olan durumlarda olumsuz sonuçlarla karşılaştığı zaman güdüsel, bilişsel ve davranışsal olarak yetersizlik örneği göstermekte, daha sonra olumsuz sonuçlanan yaşantıya benzer fakat kontrol edebileceği durumlar karşısında da gerekli davranışları göstermeyerek yetersiz kalmaktadır. Bu gibi tutum ve davranışlar "öğrenilmiş çaresizlik" ve ya " öğrenilmiş acizlik" olarak ele alınmaktadır (Aktan, 2006).

2.4.2. Öğrenilmiş Çaresizlik İle İlgili Kavramlar Ve Teoriler

Bu bölümde stres ve kontrol, öğrenilmiş güçlülük ve yükleme teorilerinin öğrenilmiş çaresizlikle ilişkileri açıklanacaktır.

2.4.2.1. Stres ve Kontrol

Stres, kişide baskı ve engellenmeye neden olan, kişiyi çıkmaza iten, kişinin çaresizlik yaşamasına neden olan, acı veren, kişinin bunalmasına sebep olan, üzüntü verici kişiye güç gelen durumlardır (Payende Ural,2009).

Kahn tarafından 1964 yılında stres ve örgütsel stres arasındaki fark tanımlanmış, daha sonra Coper ve Marshall (1976) örgütlerde stresin beş temel kaynağı üzerine yaptıkları çalışmalarında, örgütsel stresin nedenlerini ortaya koymuşlardır (Payende Ural, 2009). Bunlar:

1. İşin niteliği,
2. Rol belirsizlikleri,
3. Bireyler arasında ilişkiler,
4. Kariyer geliştirme faktörleri,
5. Örgütsel yapı ve iklim gibi faktörler olarak ele alınmaktadır.

2.4.2.2. Öğrenilmiş Güçlülük

Davranışlar içsel bir olay tarafından tetikleniyorsa ve hedeflenen davranış üzerindeki istenmeyen etkileri azaltıyorsa bu kişide öğrenilmiş güçlülük becerisinin geliştiği söylenebilmektedir (Gemlik ve Sığırı, 2007).

Kişilerin stres ile baş etme şekilleri birbirinden farklı olmaktadır. Öğrenilmiş güçlülük kavramı, temel olarak kişinin kişilik özelliklerinden kaynaklanan, kişinin stres ile olan mücadelesinde sahip olduğu becerilerden biridir. Yüksek öğrenilmiş güçlülüğe sahip olan kişiler olumsuz yaşam olayları ile daha kolay başa çıkabilmekte ve bu nedenle iş yaşamında daha başarılı olabilmektedirler. (Yıldırım, Gülpınar ve Uğuz, 2012).

2.4.2.3. Yükleme (Atıf) Kuramı

"En son duyduğumuz iltifatı hatırlamaya çalışalım. Çok güzel göründüğümüzü söyleyen bir arkadaşımız, yazılarımızın çok başarılı olduğunu iddia eden bir hocamız, zamanımız olduğunda yaptığımız yemekleri çok lezzetli bulduklarını söyleyen aile bireyleri vb. kişilerden hemen hepiniz ara sıra böyle iltifatlar almışsınızdır. İltifat aldığımız anda, bu iltifatı nasıl yorumladığımız ve iltifatı yapan kişi veya kişilerle ilgili neler düşündüğümüz, kişisine ve zamanına göre farklılaşabilir. O gün güzel göründüğümüzün söylenmesini, bunu bize söyleyen arkadaşın bize kur yapmak amacıyla olduğu ile açıklayabileceğimiz gibi, o gün gerçekten güzel olmamıza da bağlayabiliriz. Aynı şekilde hocanızın iltifatını son birkaç yazımızın rastlantısal olarak başarılı olmuş olabileceğine bağlayabileceğiniz gibi, yazı yazma yeteneğinize de dayandırabilirsiniz. Evde yaptığınız yemeklerin beğenilmesi ise, pek lezzetli olmadıkları halde sizi motive edip daha sık yemek yapmanızı sağlamak üzere olabileceği gibi, kullandığımız malzemelerin tazeliğine ve tadına bağlı olarak da açıklanabilir..." Çeşitli yargılara nasıl varılıyor, gördüğümüz ve yaşadığımız olayları nasıl açıklıyoruz? sorularına sosyal psikolojide "atıf (yükleme)" çalışmaları ile cevap aranmaktadır (Kağıtçıbaşı, 2010, s.247-248).

İnsan çevresini anlamaya çalışırken olay, olgu vb. durumları kendi gerçekliğine, anlayışına, tutumuna, değerlerine, düşüncelerine göre yüklemeler yaparak, anlamlandırarak değerlendirmektedir. İnsanın kendini ve çevresini algılamaya ve anlamaya duyduğu ihtiyaç, onu toplumsal yaşamında yükleme sürecini kullanmaya yöneltmektedir (Kara, 2009).

2.4.2.3.1. Heider'in Naif Psikolojisi

Fritz Heider (1958), insanların davranışlarını açıklarken nasıl bir yol izlediklerini araştıran ilk sosyal psikologdur. Heider, insanların davranışlarını açıklamada kullandıkları bir kuram olduğunu savunmuş ve buna "naif psikoloji" adını vermiştir (Kağıtçıbaşı, 2010).

Heider'e göre insanlar iki temel gereksinim olan tutarlı ve dengeli bir dünya görüşüne sahip olabilmek ve çevreleri üzerinde kontrol sağlayabilmek için atıflarda

bulunmaktadırlar. Bu gereksinimleri giderebilmenin bir amacı da insanların nasıl davranacaklarını öngörebilmektir. Eğer insanların nasıl davranacaklarını öngörebilsek, bu bizim dünyayı daha tutarlı ve kontrol edilebilir olarak algılamamızı sağlayacaktır (Kağıtçıbaşı, 2010).

Yükleme bazen içsel nedenlere atfedilirken bazen de dışsal nedenlere atfedilmektedir. Heider'e göre birey davranışlarının sonuçlarını yetenek, çaba, tutum gibi kişisel (içsel) ya da şans, işin güçlük derecesi gibi çevresel (dışsal) olmak üzere iki nedensel etkenden birbirine bağlamaktadır (Fiske ve Taylor, 1991; akt., Kara, 2009).




Heider'ın yükleme kuramına göre, insanlar kendilerini ve çevreyi anlamak için içsel ve dışsal yüklemeler yapmakta ve bu yüklemelere kişilik özellikleri eşlik etmektedir. Öğrenilmiş çaresizlik teorisinin, çaresizlik davranışını açıklamada eksik kaldığı düşünülen yönleri yükleme kuramı ilave edilerek genişletilmiştir (Kara, 2009).

2.4.2.3.2. Kelley'in Birlikte Değişme Kuramı

Kelley (1980)'e göre bir kişinin davranışı tutarlıysa ve değişik durumlarda kendini gösteriyorsa bu davranışın temelinde kişiye ait (içsel) bir özellik yattığı düşünülmektedir. Başka şekilde davranış tutarsızsa ve duruma özgü bir şekilde ortaya çıkıyorsa davranışın temelinde durumsal koşulların (dışsal) bulunduğu düşünülmektedir (Cüceloğlu, 2000).

Birlikte değişim ölçümünde Kelly, insanların üç tür bilgiye dayandıklarını savunmuştur: Kişinin davranışlarında tutarlılık (yani kişi başka zamanlarda ve durumlarda da hep aynı şekilde mi davranıyor?), benzerlik (başkaları da aynı durumda aynı şekilde mi davranıyor?) ve belirginlik (o, sadece bu durumda mı böyle davranıyor?). Kelly, kuramında insanların benzerlik ve belirginliğin az, tutarlılığın yüksek olduğu durumlarda içsel atıflarda bulduklarını; tutarlılık ve benzerliğin az, belirginliğin yüksek olduğu durumlarda ise duruma bağlı etkenlere atıfta bulunma olasılığının arttığını ifade etmektedir. Eğer üçü de yüksek ise insanların dıştaki bir obje, varlık ya da kişiye atıfta bulduklarını aktarmıştır (Kağıtçıbaşı, 2010)

Olay: Mahalleden çocuklar diğer mahalleden bir çocukla alay ediyor.

DURUM 1	DURUM 2	DURUM 3
Yüksek Benzerlik Ahmet'le herkes alay ediyor. Yüksek Belirginlik Mahalledeki çocuklar başka kimseyle alay etmiyor. Yüksek Tutarlılık Mahalledeki çocuklar, Ahmet'le neredeyse her zaman alay ediyor.  Atıf: Ahmet'le ilgili	Düşük Benzerlik Neredeyse başka kimse Ahmet'le alay etmiyor. Düşük Belirginlik Mahalledeki çocuklar, neredeyse bütün gördükleri çocuklarla alay ediyor. Yüksek Tutarlılık Mahalledeki çocuklar, Ahmet'le neredeyse her zaman alay ediyor.  Atıf: Alay eden mahalledeki çocuklarla ilgili	Düşük Benzerlik Neredeyse başka kimse Ahmet'le alay etmiyor. Yüksek Belirginlik Mahalledeki çocuklar başka kimseyle alay etmiyor. Düşük Tutarlılık Mahalledeki çocuklar, Ahmet'le çoğu zaman alay etmiyor.  Atıf: Belli bir durum ya da zamanla ilgili

Şekil 2. Kelly'nin Atıf Kuramının Bir Örneğe Uygulanışı (Kağıtçıbaşı, 2010).

2.4.2.3.3. Weiner'in Yükleme Modeli

Olay ve davranışlara bulduğumuz nedenlerin içsel/dışsal ve kalıcı/geçici olmalarının yanında, nedenlerin kontrol edilemeyecek türden olmaları da önem taşımaktadır. Weiner (1982)'e göre, davranışların nedenlerinin bazıları insanların kontrol edebileceği, bazıları da kontrol edemeyeceği türdendir. Örneğin, bir işte sarf ettiğimiz çabayı artırabilir ya da azaltabilir, yani kontrol edebiliriz. Ancak o işin gerektirdiği yeteneği değiştirebilmemiz çok zordur. Bir nedenin kontrol edilebilir ya da edilemez olması, kalıcılık derecesinden ve içsel/dışsal olmasından bağımsız olmaktadır (Kağıtçıbaşı, 2010).

	İÇSEL NEDENLER		DIŞSAL NEDENLER	
	Kalıcı Nedenler	Geçici Nedenler	Kalıcı Nedenler	Geçici Nedenler
Kontrol Edilebilir	Çaba	Sadece bir sınav için gösterilmiş çaba	Öğretmenin yanlılığı	Başkalarından bir defalık görülen yardım
Kontrol Edilemez	Yetenek	Sınav sırasındaki ruh hali	Sınavın zor olması	Şans

Şekil 3. Bir Öğrencinin Akademik Başarı Nedenlerinin Sınıflanması

2.4.3. İş Yerinde Öğrenilmiş Çaresizlik ve Nedenleri

Bazı örgütlerde çalışanlar çoğu zaman gördükleri ve fark ettikleri yanlış durumları raporlamaktan kaçınmaktadır. Bunun nedeni önceki deneyimlerine dayanarak, durumu üst yönetimle paylaşmanın işe yaramayacağını hatta olumsuz sonuçlar doğurabileceğini düşünmelerinden kaynaklanmaktadır. Bu yanlış uygulamadan rahatsız olan ve buna son verilmesini isteyen bazı çalışanlar seslerini duyuramamanın verdiği durumdan dolayı sıkıntı hissederler ve bir "öğrenilmiş çaresizlik" sendromu içinde kıvrınmaktadırlar (Aktan, 2006). Bu çalışanlar bu baskıyı hissettikleri halde, bu durumun nedenini araştırmak yerine, bir süre sonra bu baskıyı sindirmekte ve bunu sıradan örgütsel bir tutum ve davranış olarak görmektedir. Bu tür bir uyum "öğrenilmiş çaresizlik"tir (Tutar, 2004).

Maier ve Seligman, öğrenilmiş çaresizliğin sonuçlarını bilişsel, heyecansal ve motivasyonel durumlar olarak tanımlamıştır (Payende Ural, 2009).

Bilişsel Durum: Örgütlerin kontrol altına alamadıkları olaylarla karşılaşmaları, onlardaki "davranışlarıyla neticeleri arasındaki ilişki bağlılığını" anlama eğilimine ters düşmektedir (İşçi, 1999).

Heyecan Yönü: Heyecan, zihinde ve bedende sarsıntı ve düzensizlik meydana getiren ve fizyolojik belirtilere sebep olan fikir ve duygulara denir. Heyecanlar bir yönüyle haz diğer yönüyle üzüntüye sebep olan davranışlarıdır. Korku, sevinç, hayret, öfke, sıkıntı birer heyecandır (İşçi, 1999).

Motivasyonel Durum: Örgütlerin kontrol edemedikleri itici durumlarla karşılaşmaları, kaçma güdüsüne tamamen ters bir şekilde bu durumdan kaçmamalarına neden olmaktadır (Arık, 1995).

Bazı iş görenler, iş yerinde sürekli psikolojik bir şiddetin baskısını hissetmekte fakat bu baskıya maruz kalmalarına rağmen genellikle bunun nedenini araştırmayı düşünmemektedirler. Bunun nedenini araştırmak için çaba göstermedikleri gibi bir süre sonra bu durumu sindirmekte ve bu durumu sıradan bir örgütsel davranış ve tutum olarak değerlendirme eğilimi göstermektedirler. Bu tür bir uyum gösterme şekli “öğrenilmiş acizlik/çaresizlik” tir (Tutar, 2004).

2.4.4. Örgütsel Bağlılık ve Öğrenilmiş Çaresizlik

Genel olarak öğrenilmiş çaresizlik kişinin çevre ya da sonuç üzerinde davranışlarının hiçbir etkisi olmadığını öğrenmesi ile gelişen bir davranış olarak tanımlanmaktadır. Literatür incelendiğinde öğrenilmiş çaresizlik ve örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Fakat öğrenilmiş çaresizlik olgusunun iş hayatı üzerinde bir takım olumsuz çıktıları olduğu ve bunların da örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğu düşünülmektedir (Landuyt, 1999; Martinko ve Gardner, 1982). Birçok faktörden etkilenen iş doyumunun örgütsel bağlılık kavramı ile de ilişkili olduğu birçok çalışma tarafından gösterilmiştir (Mowday, Steers ve Porter, 1979; Samadov, 2006). Poyraz ve Kama'nın (2008) çalışmasında da iş doyumunu düşük olan bireylerin örgütsel bağlılığının da düşük olduğu görülmektedir.

Öğrenilmiş çaresizlik, iş devamsızlığı ile de kendini gösterebilir (Furnham ve Walsh, 1991). İş devamsızlığı çalışanın örgüte bağlılığını kapsayan bir kavram olarak ele alınmaktadır ve bu doğrultuda öğrenilmiş çaresizliğin örgütsel bağlılık ile ilişkisi de araştırmaya değer olarak görülmektedir.

2.5. Minnettarlık

Minnettarlık kelimesi Latince 'gratia' kökünden türemiş olup değer bilirlilik, şükran, lütufkarlık anlamına gelmektedir (Uysal ve Bingöl, 2013). Minnettarlık, pozitif psikoloji alan yazınında, kişiliğin güçlü yanlarından biri olarak değerlendirilmektedir (Oğuz Duran ve Tan, 2013). Minnettarlık; bireyde, kendisi için anlamlı ve önemli olan bir şeyin kıymetine ilişkin farkındalık oluşmasından kaynaklanan bir duygu ya da durum olarak açıklanmaktadır (Akın ve Yalnız, 2015).

Minnettarlık sıklıkla, minnet etme kavramı ile karıştırılmaktadır. Minnet etme yardım alanın, kendisine yardım eden kişiye karşı borçlu hissetmesi ve yapılan iyiliğin karşılığını vermesi gerektiğini düşünmesi ile ortaya çıkan kişide rahatsızlık yaratan bir duygudur. Minnettarlık ise, hoşça giden bir yaşantıdır ve olumlu duygularla ilişkilidir (McCullough ve ark., 2001; akt., Oğuz Duran ve Tan, 2013).

Minnettarlık kavramı, hayranlık ve sevinç karışımı bir duygu olarak tanımlanabilir. Minnettarlık duygusu, yardımsever eylemlerin sonuçları yararlanıcı tarafından onaylandığı zaman ortaya çıkmaktadır. Bu duygu kolay bir şekilde sınıflandırılmamakta, duygu, tutum, ahlaki değer, alışkanlık, kişilik özelliği ya da başa çıkma becerisi olarak kavramlaştırılabilmektedir. Araştırmalara göre minnettarlık, orta dereceli bir duygudur ve hoşnutluk, mutluluk, umut ve gurur gibi pozitif duygularla ilişkilidir (Uysal ve Bingöl, 2013).

Minnettarlığın üç fonksiyonu vardır (Uysal ve Bingöl, 2013):

1. Ahlak ölçüm fonksiyonu (diğer insanların ahlaki faaliyetlerinin faydalılığının karşıtı)
2. Ahlaki niyet fonksiyonu (kişiyi toplum yanlısı davranışlardan minnettar olmaya güdüler)
3. Ahlaki destekleyici fonksiyon (duygular dışı vurulduğunda, ahlaki davranışları cesaretlendirir)

Psikolojik durum olarak minnettarlık, yaşam için bir teşekkür ve mucize duygusu hissetmektir (Uysal ve Bingöl, 2013). Minnettarlığın işleyişinde; muhatap kişiden fayda gören birey, o kişi tarafından içsel olarak bir değerlerle karşılanmaktadır. Bu değer adı "iyilik", fayda gördüğü kişi ise "iyiliksever" olarak isimlendirilmektedir. İyiliği gören kişi, hem iyiliği hem de iyiliğin geldiği kaynağın (iyiliksever) farkına varmaktadır. Minnettarlığın oluşumunu sağlayan bilişsel düzeneğin temeli bu anlayış ve farkındalığa dayanmaktadır (Roberts, 2004; akt., Akın ve Yalnız, 2015).

2.5.1. Örgütsel Bağlılık ve Minnettarlık

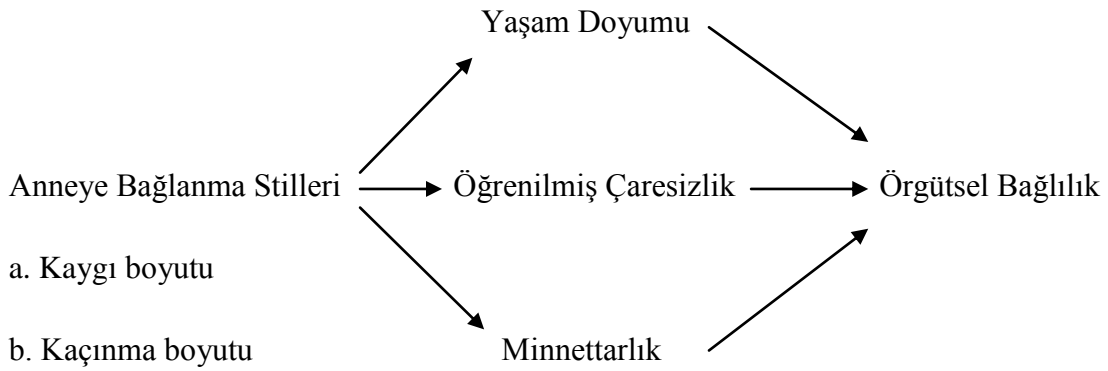
İş gören kişiler, bir minnettarlık duygusu sonucu örgütte kalmaya devam ediyor olabilirler. Bunun nedeni, işverenlerin, çok ihtiyaçları olduğu bir zamanda onları işe almış olmaları veya işverenleri ile kalmanın en doğru şey olduğunu düşünmeleri olabilir. Bu düşünceye sahip kişiler, bir süre daha örgütte kalmalarını örgüte olan borçları şeklinde değerlendirmektedirler (Çetin, 2004).

Minnettarlık kavramı ile ilişkili olarak incelenebilecek olan örgütsel bağlılık ile literatürde yapılmış herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Ancak günümüzde oldukça rekabet içeren örgütlerde algılanan adaletin kişiyi kuruma bağladığı (Leow ve Khong, 2009; Colquitt ve ark., 2001) ve minnettarlık ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Buna ek olarak çalışanlar eğer örgütün iş görene yönelik davranışları ve genel olarak amaç ve değerlerini toplumun yararına olarak nitelendirirlerse minnettarlık duygusu deneyimleyebileceği; bu durumun da örgüte olan bağlılıkları üzerinde olumlu etkileri olabileceği düşünülmektedir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi anlatılacaktır. Araştırmanın modeli, örneklem grubu, uygulama, kullanılan ölçekler ve veri analizinde kullanılan istatistik teknikler ile ilgili açıklama sırası ile sunulmaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli



3.2. Örneklem

Araştırmaya 18 yaş üzeri şu anda çalışıyor olan ve daha önce çalışma deneyimi yaşamış olan toplam 573 kişi katılmıştır. Katılımcılardan 356'sı kadın diğer kalanı ise erkek olup; örneklem grubunun yaş ortalaması 30,43'tür. Katılımcılar eğitim düzeyleri açısından incelendiğinde 21'i ilkokul ya da ortaokul mezunu, 80'i lise mezunu, 349'u üniversite ya da yüksekokul mezunu, 116'sı ise lisansüstü mezunudur. Katılımcıların 461'i şu anda çalışmakta ve bu kişilerin 140'ı 1 yıldan az süredir, 126'sı 1-5 yıldır ve 139'u 5 yıldan fazla süredir iş hayatındadır. Katılımcılardan 112'si ise önceki iş deneyimlerini düşünerek soruları yanıtlamışlardır. Katılımcıların büyük çoğunluğu Memur, Subay, Küçük Esnaf vb. meslek kategorisindedir. Sosyo-ekonomik düzey açısından incelendiğinde katılımcıların çoğunluğu orta seviyedir ("düşünerek harcama yapabilirim"). Normal dağılım sayıltısının karşılanıp karşılanmadığı incelendiğinde demografik değişkenlerin çoğunun normal dağılım sayıltısını karşıladığı görülmektedir.

Örneklem grubunu oluşturan 573 katılımcıya ilişkin profil ve dağılım durumunu gösteren analiz sonuçları bulgular kısmında Tablo 1'de sunulmuştur.

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada Demografik Bilgi Formu, Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri-II, Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği, Minnettarlık Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği olmak üzere araştırmada kullanılan veriler beş ölçme aracı ile toplanmıştır.

3.3.1. Demografik Bilgi Formu

Demografik bilgi formu, ilgili literatür araştırması yapıldıktan sonra kişilerin demografik bilgileri ile ilgili bilgi edinmek adına araştırmacı tarafından hazırlanmış anket sorularını içermektedir. Ankette yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi, ekonomik durum ile ilgili demografik özelliklerine yönelik sorular bulunmaktadır (Bkz. EK-2).

Ölçeklere ilişkin detaylı bilgi aşağıda sunulmaktadır.

3.3.2. Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri-II

Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri-II, Fraley ve arkadaşları (2000) tarafından yetişkin bağlanma stillerini ölçme amacıyla geliştirilmiştir. Envanterin 18 maddesi kaygı, 18 maddesi de kaçınma alt boyutlarını ölçmekte ve toplam 36 maddeden oluşmaktadır (Selçuk ve ark., 2005).

Türkiye örneğinde psikometrik açıdan değerlendirilmesi Selçuk ve arkadaşları (2005) tarafından yapılmış ve orijinal ölçekle benzer şekilde kaçınma ve kaygı davranışlarını temsil eden iki faktörlü bir yapıya sahip olduğu ve toplam varyansın %38'ini açıkladığı belirtilmiştir. Buna ek olarak ölçülen boyutların yüksek düzeyde iç tutarlılığa (.90 ve .86) ve test-tekrar test güvenilirliğine sahip olduğunu bulmuşlardır.

Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri-II'nin puanlanması; 1-Kesinlikle Katılmıyorum ve 6-Kesinlikle Katılıyorum şeklindeki puanlama cetveline göre yapılmaktadır. İki boyutta da yüksek puanlar anneye görece yüksek kaygılı ve/ya kaçınan bağlanmaya karşılık gelmektedir (Bkz. Ek: 3).

Mevcut çalışmada, katılımcılardan her bir madde için anneleri ile olan ilişkilerindeki duygu ve düşüncelerini yansıtmaları istenmiştir. Bu doğrultuda faktör yapısı ve güvenilirlik çalışması bulgular kısmında sunulmuştur

3.3.3. Yaşam Doyumu Ölçeği

Yaşam Doyum ölçeği Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından yaşam doyum düzeyini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Diener ve arkadaşları (1985) ölçeğin güvenilirlik katsayısını .87; ölçüt bağımlı geçerliliğini ise .82 olarak hesaplamışlardır. Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması Köker (1991) tarafından yapılmıştır. Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı .70 olarak hesaplanmıştır. Toplam 5 maddeden oluşan bir kendini değerlendirme ölçeğidir.

Mevcut çalışmada yaşam doyum ölçeğinin puanlaması; 1-Kesinlikle Katılmıyorum ve 6-Kesinlikle Katılıyorum şeklindeki puanlama cetveline göre yapılmaktadır. Yüksek Puanlar yüksek yaşam doyumuna, düşük puanlar ise düşük yaşam doyumunun varlığına işaret etmektedir (Bkz. Ek: 4).

Yaşam Doyumu Ölçeğinin faktör yapısı ve iç tutarlığına ilişkin bilgiler, bulgular bölümünde yer almaktadır.

3.3.4. Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeği

Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeği Quinless ve McDermott (1988) tarafından geliştirilmiş, Türkçeye uyarlama çalışması ise Boysan (2006) tarafından yapılmıştır. Ölçekteki 1,3,4,7,8,9,11,13,17 ve 18 numaralı maddeler ters puanlanmaktadır (Kapıcı, 2010). Ölçeğe ilişkin Cronbach alpha katsayısı $\alpha = 0.73$, test tekrar test güvenilirliği $r =$

0.87, yarıya bölme test güvenilirliği $r = 0.71$ bulunmuştur. Ölçeğin geçerlilik çalışması için Beck Depresyon Envanteri, Beck Anksiyete Envanteri ve Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği uygulanmıştır. Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeği'nin depresyonla arasında pozitif yönde bir ilişki $r = 0.30$ ($p < 0.01$), anksiyete ile arasında pozitif yönde bir ilişki $r = 0.22$ ($p < 0.01$) ve benlik saygısıyla arasında negatif yönde bir ilişki $r = 0.61$ ($p < 0.01$) bulunmuştur.

Öğrenilmiş çaresizlik ölçeğinin puanlaması; 1- Kesinlikle Katılmıyorum ve 6- Kesinlikle Katılıyorum şeklindeki puanlama cetveline göre yapılmıştır. Yüksek puanlar yüksek öğrenilmiş çaresizlik düzeyine işaret etmektedir. (Bkz. Ek: 5).

Öğrenilmiş çaresizlik ölçeğinin faktör yapısı ve iç tutarlığına ilişkin bilgiler, bulgular bölümünde yer almaktadır.

3.3.5. Minnettarlık Ölçeği

Minnettarlık Ölçeği McCullough ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilmiş bir ölçektir. Ölçek, minnettarlığı ölçmeye yönelik toplam altı maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışması Yüksel ve Oğuz-Duran (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Buna göre 5 maddeden oluşan ve toplam varyansın % 53.27'sini açıklayan bir ölçme aracı elde edilmiştir. Ölçek maddelerinin faktör yükleri .52 ile .85 arasında; madde-toplam puan korelasyonları .59 ile .83 arasında bulunmuştur. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı .77; test-tekrar test güvenilirlik çalışması için hesaplanan korelasyon katsayısı ise .66 olarak bildirilmiştir (Oğuz Duran ve Tan, 2013).

Minnettarlık Ölçeğinin Puanlaması; 1- Kesinlikle Katılmıyorum ve 6- Kesinlikle Katılıyorum şeklindeki puanlama cetveline göre yapılmıştır. Yüksek puanlar yüksek minnettarlık düzeyine, düşük puanlar ise düşük minnettarlık düzeyine işaret etmektedir (Bkz. Ek: 6).

Minnettarlık Ölçeğinin faktör yapısı ve iç tutarlığına ilişkin bilgiler, bulgular bölümünde yer almaktadır.

3.3.6. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Allen ve Meyer (1990) tarafından iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını ölçmek amacıyla geliştirilmiş bir ölçektir. Orijinal versiyonu, toplam 24 maddeden oluşan ve üç alt boyutu bulunan ölçeğin son hali Meyer ve arkadaşları (1993) tarafından düzenlenmiştir. Yeniden düzenlenmiş olan Örgütsel Bağlılık Ölçeği Wasti (2000) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Ölçek duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyuttan ve 18 maddeden oluşmaktadır. Buna göre 1, 2, 3, 4, 5, 6'ncı maddeler duygusal bağlılığı, 7, 8, 9, 10, 11, 12'nci maddeler devam bağlılığını ve 13, 14, 15, 16, 17, 18'inci maddeler de normatif bağlılığa ilişkin ifadeleri içermektedir. Ölçeğin geçerliliği, 351'i kamu, 916'sı özel sektörden olmak üzere toplam 1267 iş görene anket dağıtılarak yapılmıştır (Wasti, 2000).

Wasti (2000), yaptığı çalışmaya doğrulayıcı faktör analizi uygulamadan önce örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirliğini incelemiştir. Ölçeğin iç tutarlılığı ile ilgili olarak her iki örneklemin alt boyutlarının Cronbach Alfa değerlerini inceleyen Wasti (2000) alt boyutların Cronbach Alfa katsayılarını kamu örnekleminde duygusal bağlılık için 0,79, devam bağlılığı için 0,58 ve normatif bağlılık için 0,75; özel sektör örnekleminde ise duygusal bağlılık için 0,78, devam bağlılığı için 0,60 ve normatif bağlılık için de 0,80 olarak hesaplamıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Puanlaması; 1- Kesinlikle Katılmıyorum ve 6- Kesinlikle Katılıyorum şeklindeki puanlama cetveline göre yapılmıştır. Yüksek Puanlar yüksek Örgütsel Bağlılık düzeyine, düşük puanlar ise düşük örgütsel bağlılık düzeyine işaret etmektedir (Bkz. Ek: 7).

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin faktör yapısı ve iç tutarlığına ilişkin bilgiler, bulgular bölümünde yer almaktadır.

3.4. Uygulama

Çalışmaya katılan kişilere ölçekler yüz yüze görüşülerek ve internet üzerinden çevrimiçi form kullanılarak uygulanmıştır. Bu yöntemle çalışmaya katılan 573 kişiden

344'ü internet üzerinden çevrimiçi form doldurarak; 229'u ise yüz yüze görüşmelerle ölçekleri doldurmak suretiyle çalışmaya katılmışlardır.

Araştırmada kullanılmasına karar verilen soru ve ölçekler, Ek 2, 3, 4, 5, 6 ve 7'de görüldüğü şekilde bir kitapçık haline getirilmiştir. Bu kitapçıktan ayrı bir sayfada yer alacak şekilde bilgilendirilmiş onam formu hazırlanmıştır. Bu bilgilendirilmiş onam formu ile katılımcılar çalışmanın amaçları hakkında ve çalışmanın gönüllülük esasına dayandığı, istedikleri an çalışmadan ayrılacakları konularında bilgilendirilmişlerdir.

İnternet üzerinden çevrim-içi uygulanan soru ve ölçekler de Ek 2, 3, 4, 5, 6 ve 7'de görüldüğü sırada peş peşe katılımcıya sunulmuştur. Öncesinde hazırlanan bilgilendirilmiş onam metni çevrim-içi ortamda katılımcıya aktarılmış ve onayı alındıktan sonra sorulara geçilmiştir. Formda yer alan sorular ve ölçekler, katılımcıların kendileri tarafından yanıtlanmıştır. Ölçeklerin uygulanması yaklaşık 15--30 dakika sürmüştür.

4. BULGULAR

Yapılan ölçüm sonuçlarını değerlendirmek üzere SPSS 22 programı kullanılarak; örneklem grubunun yapısını ortaya koyan betimleyici istatistikler, ölçeklere ilişkin güvenilirlik ve faktör analizleri, değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkisi belirleyici korelasyon analizi, modelin geçerliliğini ve yordayıcılığı tespit etmek üzere regresyon analizleri, son olarak da demografik verilerin diğer değişkenlerde gruplar arası farklılıklarını belirlemeye yönelik ANOVA ve t testleri uygulanmıştır.

Çalışmanın amacına yönelik yapılan analiz sonuçları aşağıdaki bölümlerde detaylı olarak sunulmaktadır.

4.1. Betimleyici İstatistiksel Sonuçlar

Örneklem grubunu oluşturan 573 katılımcıya ilişkin profil ve dağılım durumunu gösteren analiz sonuçları Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Örneklem Grubuna Ait Betimleyici İstatistik Analiz Sonuçları

	Frekans	%	Standart sapma	Skewness	Kurtosis
Cinsiyet			,485	-,506	-1,750
Kadın	356	62,1			
Erkek	216	37,7			
Belirtmemiş	1	0,2			
Yaş			1,332	,616	-,807
18-24	192	33,5			
25-30	150	26,2			
31-36	101	17,6			
37-44	69	12,0			
45 ve üstü	59	10,3			
Belirtmemiş	2	0,3			
Kardeş sayısı			,488	,443	,098
0	20	3,5			
1-3	401	70,0			
3 ve üstü	137	23,9			
Belirtmemiş	15	2,6			
Medeni durum			,653	,786	1,409
Evli	205	35,8			
Bekar	324	56,5			
Boşanmış	30	5,2			
Dul	12	2,1			
Belirtmemiş	2	0,3			
Eğitim düzeyi			,710	-,697	1,133
İlkokul-ortaokul	21	3,7			
Lise	80	14,0			
Üniversite veya Yüksekokul	349	60,9			
Lisansüstü	116	20,2			
Belirtmemiş	7	1,2			
Anne Eğitim düzeyi			,833	,551	-,189
Okuma yazma bilmiyor	49	8,6			
İlkokul-ortaokul	302	52,7			
Lise	137	23,9			
Üniversite veya Yüksekokul	71	12,4			
Lisansüstü	2	0,3			
Belirtmemiş	12	2,1			
Baba Eğitim Düzeyi			,881	,304	-,895
Okuma Yazma Bilmiyor	11	1,9			
İlkokul-Ortaokul	226	39,4			
Lise	174	30,4			
Üniversite veya Yüksekokul	138	24,1			
Lisansüstü	10	1,7			
Belirtmemiş	14	2,4			

Tablo 1. Devam

	Frekans	%	Standart sapma	Skewness	Kurtosis
Anne hayatta mı?			,223	4,030	14,290
Evet	543	94,8			
Hayır	30	5,2			
Çalışıyor mu?			,397	1,540	,373
Evet	461	80,5			
Hayır	112	19,5			
Çalışma Süresi			,831	,005	-1,553
1 Yılden Az	140	24,4			
1-5 Yıl	126	22,0			
5 Yılden Fazla	139	24,3			
Belirtmemiş	168	29,3			
Mesleği			1,336	-,373	-,968
Çalışmıyor	55	15,6			
İşçi, Tezgâhtar, Usta, Çiftçi vb.	47	8,2			
Memur, Subay, Küçük Esnaf vb.	203	35,4			
Üst Düzey Bürokrat, Serbest Meslek Sahibi, Tüccar vb.	37	6,5			
Diğer	218	38,0			
Belirtmemiş	13	2,3			
Ekonomik Durum			,965	-,612	,949
Hiç düşünmeden harcama yapabilirim.	12	2,1			
Rahat harcama yapabilirim.	57	9,9			
Sıkılmadan harcama yapabilirim.	73	12,7			
Düşünerek harcama yapabilirim.	338	59,0			
Temel ihtiyaçlarım dışında oldukça zor harcama yaparım.	72	12,6			
Temel ihtiyaçlarımı bile zor karşılıyorum.	18	3,1			
Belirtmemiş	3	0,5			
Psikolojik Rahatsızlık			,378	-1,741	1,034
Evet	98	17,1			
Hayır	471	82,2			

Tablo 1’de de görüleceği gibi katılımcılardan 356’sı kadın diğer kalanı ise erkek olup; örneklem grubunun yaş ortalaması 30,43’tür. Katılımcılar eğitim düzeyleri açısından incelendiğinde 21’i ilkokul ya da ortaokul mezunu, 80’i lise mezunu, 349’u üniversite ya da yüksek okul mezunu, 116’sı ise lisansüstü mezunudur. Katılımcıların 461’i çalışmakta ve bu kişilerin 140’ı 1 yıldan az süredir, 126’sı 1-5 yıldır ve 139’u 5 yıldan fazla süredir iş hayatındadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu Memur, Subay, Küçük Esnaf vb. meslek kategorisindedir. Sosyo-ekonomik düzey açısından incelendiğinde katılımcıların çoğunluğun orta seviyedir (“düşünerek harcama

yapabilirim”). Normal dağılım sayılısının karşılanıp karşılanmadığı incelendiğinde demografik değişkenlerin çoğunun normal dağılım sayılısını karşıladığı görülmektedir.

Araştırmada kullanılan ölçekler ve alt boyutlardan elde edilen puanların ortalaması, standart sapma, minimum ve maksimum değerleri Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Ölçeklerden Elde Edilen Puan Ortalama, Standart Sapma, Minimum Ve Maksimum Değerleri

	N	Min.	Max	Ort.	SS	Skewness	Kurtosis
YİYE II Kaygı	573	15,00	76,00	30,78	12,46	,879	,260
YİYE II Kaçınma	573	17,00	99,00	39,90	17,33	,874	,446
Yaşam Doyumu	573	5,00	30,00	17,59	5,69	-,222	-,469
Minnettarlık	573	5,00	30,00	19,48	6,00	-,196	-,659
Öğrenilmiş Çaresizlik	573	25,00	102,00	58,13	13,25	,094	-,017
Örgütsel Bağlılık	570	19,00	101,00	61,54	14,48	-,042	-,136
Normatif bağlılık	573	5,00	30,00	16,53	6,26	,060	-,507
Duygusal bağlılık	573	8,00	48,00	28,62	9,14	-,105	-,381
Devam bağlılığı	570	5,00	30,00	16,37	6,01	-,034	-,549

4.2. Ölçeklere İlişkin Analizler

4.2.1. Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri II (YİYE II) Güvenilirlik ve Faktör Analizi

Mevcut çalışmada Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri II'nin orijinal madde içerikleri ebeveyn ilişkisine uygun olarak düzenlenmiştir. Ölçeğin faktör yapısı ve iç tutarlık katsayıları araştırmacı tarafından yeniden hesaplanmıştır. Buna göre 2'li faktör yapısı orijinal ölçüğe hemen hemen yakınsamıştır. Analiz sonucunda; farklı faktörler altında eşit ağırlıkta yer almış olan 9. ve 1. madde ve hiçbir faktör altına yüklenmeyen 2. ve 21. maddeler çıkartılmış, ölçek geri kalan 32 madde ile iki faktörlü yapıyı vermiş ve toplam varyansı açıklayıcılığı %40,08 olarak belirlenmiştir.

Ölçeğin güvenilirliğine Cronbach Alfa yöntemi ile bakılmıştır. Buna göre iç tutarlılık katsayısı faktör 1 (Kaçınma) için $\alpha=0,915$; faktör 2 (Kaygı) için $\alpha=0,827$ hesaplanmıştır. Ölçeğin tümü için Cronbach alpha 0,918 olarak tespit edilmiştir. Faktör analizi sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır (Tablo 3).

Tablo 3. Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri II Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖR 1: Kaçınma, Cronbach Alpha=.92 (Varyans açıklayıcılığı %22,97)	Faktör Ağırlıkları
22. Zor zamanlarımda, annemden yardım istemek bana iyi gelir.	.730
30. Anneme güvenip inanma konusunda rahatımdır.	.729
26. Başımdan geçenleri annemle konuşurum.	.716
24. Anneme hemen hemen her şeyi anlatırım.	.694
32. Anneme güvenip inanmak benim için kolaydır.	.694
16. Annemle kolayca yakınlaşabilirim.	.686
8. Anneme yakın olma konusunda çok rahatımdır.	.680
34. Anneme şefkat göstermek benim için kolaydır.	.678
36. Annem beni ve ihtiyaçlarımı gerçekten anlar.	.673
18. Annemle yakınlaşmak bana zor gelmez.	.660
4. Özel duygu ve düşüncelerimi annemle paylaşmak konusunda kendimi rahat hissederim.	.603
14. Annem benimle çok yakın olmak istediğinde rahatsızlık duyarım.	.552
20. Genellikle, annemle sorunlarımı ve kaygılarımı tartışırım.	.540
28. Annem benimle çok yakınlaştığımda gergin hissederim.	.510
10. Anneme açılma konusunda kendimi rahat hissetmem.	.501
6. Anneme güvenip inanmak konusunda kendimi rahat bırakmakta zorlanırım.	.489
12. Anneme fazla yakın olmamayı tercih ederim.	.456
<hr/>	
FAKTÖR 2: Kaygı, Cronbach Alpha=.83 (Varyans açıklayıcılığı % 17,11)	Faktör Ağırlıkları
25. Annem bazen bana olan duygularını sebepsiz yere değiştirir.	.644
27. Çok yakın olma arzumu bazen annemi korkutup uzaklaştırır.	.616
15. Anneme duygularımı gösterdiğimde, onun benim için aynı şeyleri hissetmeyeceğinden korkarım.	.614
5. Sıklıkla, annemin beni gerçekten sevmediği kaygısına kapılırım.	.608
7. Annemin beni, beni onu önemsemişim kadar önemsemeyeceğinden endişe duyarım.	.578
23. Annemin, bana benim istediğim kadar yakınlaşmak istemediğini düşünürüm.	.558
19. Annem kendimden şüphe etmeme sebep olur.	.558
35. Annem beni sadece kızgın olduğumda önemser.	.555
3. Sıklıkla, annemin artık benimle olmak istemediği korkusuna kapılırım.	.543
29. Annemin beni yakından tanıdıkça, "gerçek ben" den hoşlanmayacağından korkarım.	.530
13. Benden uzakta olduğunda, annemin başka biriyle daha fazla ilgileneceği korkusu kapılırım.	.521
31. Annemden ihtiyaç duyduğum şefkat ve desteği göremem beni öfkelenendirir.	.511
33. Başka insanlara denk olamamaktan endişe duyarım.	.476
11. Annemle ilişkimi kafama çok takarım.	.449
17. Annemin beni terkedeceğinden pek endişe duymam.	.323
<hr/>	
Açıklanan Toplam Varyans	%40,08
Toplam Cronbach Alpha	,918
Kaiser Meyer Olkin değeri	,928
Bartlett Küresellik Testi Ki kare	7546,528
Sd	496
P değeri	,000

4.2.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenirlik ve Faktör Analizi

Yapılan analizlerde 3 faktörlü bir yapı elde edilmiş ve toplam varyansı açıklayıcılığı %51,71 olarak belirlenmiştir. Maddeler incelendiğinde orijinal ölçekte “devam bağlılığı” adı verilen faktör altında olması beklenen 7. madde “duygusal bağlılık” faktörü altında yer almıştır. Madde içeriği incelendiğinde bu maddenin duygusal bağlılık faktörü altında ele alınmasının uygun olduğuna karar verilmiştir. Benzer şekilde, orijinal ölçekte “normatif bağlılık” adı verilen faktör altında olması beklenen 13. Madde “duygusal bağlılık” faktörü altında yüklenmiş ve bu faktör altında ele alınmasına karar verilmiştir.

Ölçeğin güvenirlğine Cronbach Alfa yöntemi ile bakılmıştır. Buna göre iç tutarlılık katsayısı normatif bağlılık alt faktörü için $\alpha=0,792$; duygusal bağlılığı alt faktörü için $\alpha=0,808$ ve devam bağlılık alt faktörü için $\alpha=0,722$ hesaplanmıştır. Ölçeğin tümü için Cronbach alpha 0,785 olarak tespit edilmiştir. Faktör analizi sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır (Tablo 4).

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖR 1: Normatif bağlılık, Cronbach Alpha=.79 (Varyans açıklayıcılığı %19,31)	Faktör Ağırlıkları
17. Kuruluşumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissedirim.	.772
15. Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şu anda ayrılmazdım.	.765
18. Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor.	.678
16. Benim için avantajlı da olsa, kuruluşumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.	.675
14. Kuruluşuma çok şey borçluyum.	.661
FAKTÖR 2: Duygusal bağlılık, Cronbach Alpha=.81 (Varyans açıklayıcılığı %18,09)	Faktör Ağırlıkları
5. Bu kuruluşun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.	.442
3. Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.	.423
7. Şu anda kuruluşumda kalmam mecburiyetten.	.754
4. Bu kuruluşu kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.	.745
2. Kuruluşuma karşı güçlü bir aitlik hissim yok.	.733
6. Kendimi kuruluşumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.	.713
1. Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluşta geçirmek beni çok mutlu eder.	.508
13. Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.	.476
FAKTÖR 3: Devam bağlılığı, Cronbach Alpha=.72 (Varyans açıklayıcılığı %14,27)	Faktör Ağırlıkları
10. Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak olumsuzluklardan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.	.751
11. Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum	.749
9. Şu anda kuruluşumdan ayrılmaya karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.	.708
8. İstesem de, şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.	.556
12. Eğer bu kuruluşu kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	.514
Açıklanan Toplam Varyans	%51,67
Toplam Cronbach Alpha	,785
Kaiser Meyer Olkin değeri	,853
Bartlett Küresellik Testi Ki kare	3454,364
Sd	153
P değeri	,000

4.2.3. Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeği Güvenilirlik ve Faktör Analizi

Halihazırdaki tez çalışması için ölçeğin faktör yapısı ve iç tutarlık katsayıları araştırmacı tarafından yeniden hesaplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda orijinal ölçekteki tek faktörlü yapının bu örneklem grubuna da iyi uyum sağladığı görülmüştür. Ölçeğin güvenilirliğine Cronbach Alfa yöntemi ile bakılmıştır. Ölçeğin tümü için Cronbach alpha 0,810 ve toplam varyansı açıklayıcılığı %25,53 olarak tespit edilmiştir. Madde-toplam test korelasyon katsayıları incelendikten sonra herhangi bir maddenin

ölçek dışında tutulmasının uygun olmadığı karar verilmiştir. Faktör analizi sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır (Tablo 5).

Tablo 5. Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeği Cronbach Alpha=.81 (Varyans açıklayıcılığı %25,53)	
	Faktör Ağırlıkları
1. Bir işte ne kadar enerji harcarsam harcayayım, sonuçlar üzerinde hiçbir kontrolüm olmadığı hissini taşıyım.	.495
2. Başarımlarımın nedeninin problemleri çözme yeteneğim olduğunu hissederim.	.619
3. Zor problemlere çözüm üretemem.	.618
4. Sonuçlarını tahmin edemediğim durumlara kendimi sokmam.	.214
5. Bir işi başarıyla tamamlamışsam, bu büyük olasılıkla yeteneklerimle ilişkilidir.	.334
6. Yaşam problemlerinin çoğunu çözecek yeteneğe sahibim.	.604
7. Bir işte başarılı olamamam halinde benzer işlere girişmem; çünkü onlarda da başarısız olabileceğim hissine kapılırım.	.533
8. Bir şeyler planladığım gibi gitmediğinde, bu durumun benim yetersizliğimden kaynaklandığını bilirim.	.395
9. Diğer insanlar kendi başarıları ve/veya başarısızlıkları üzerinde benden daha fazla kontrole sahipler.	.648
10. Geçmişte benzerlerinde başarısız olsam da, yeni işleri denerim.	.569
11. Düşük performans gösterdiğimde, bunun sebebi daha iyisini yapmak için yeteneğimin olamamasıdır.	.548
12. Başarılı olacağımdan emin olmasam da, görevleri kabul ederim.	.239
13. Yaptığım işlerin sonuçları üzerinde kontrolümün çok az olduğunu hissederim.	.551
14. Denediğim pek çok işte başarılı olurum.	.637
15. Pek çok işte kimsenin benden daha iyi olamayacağını hissederim.	.242
16. Yaşamda hedeflerime ulaşabilirim.	.642
17. Bir işte başarılı olamazsam, başarısızlığım için aptallığımdan dolayı kendimi suçlarken bulurum.	.485
18. Ne kadar uğraşırsam uğraşayım, bir şeyler benim istediğim şekilde gitmiyormuş gibi gelir.	.406
19. Başarımlarımın şans unsurundan değil, yeteneğimden geldiğini hissederim.	.414
20. Davranışlarım, bir çalışma grubunun başarısına etki edebilirmiş gibi gelir.	.405
Açıklanan Toplam Varyans	%25.53
Toplam Cronbach Alpha	,918
Kaiser Meyer Olkin değeri	,852
Bartlett Küresellik Testi Ki kare	2807,36
	6
Sd	190
P değeri	,000

4.2.4. Minnettarlık Ölçeği Güvenilirlik ve Faktör Analizi

Yapılan faktör analizi sonucunda benzer şekilde orijinal çalışmada tek faktörlü olan yapı desteklenmiştir. Ölçeğin toplam Cronbach alpha değeri 0,802 olarak tespit edilmiştir.

Madde-toplam test korelasyon katsayıları incelendiğinde 6. maddenin ölçek dışında tutulmasının uygun olduğuna karar verilmiştir. Beş maddeye düşürülen ölçeğin Cronbach alpha değeri 0,844 ve toplam varyansı açıklayıcılığı %62,06 olarak tespit edilmiştir. Faktör analizi sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır (Tablo 6).

Tablo 6. Minnettarlık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Minnettarlık Ölçeği Cronbach Alpha=.84 (Varyans açıklayıcılığı %62.06)	
	Faktör Ağırlıkları
1. Yaşamımda minnettar olduğum çok fazla şey var.	.798
2. Minnettar olduğum her şeyi bir liste yapmam gerekseydi bu çok uzun bir liste olurdu.	.870
3. Yaşamıma baktığımda minnettar olacağım çok fazla şey görmüyorum	.683
4. Çok sayıda insana minnettarım.	.783
5. Yaşım ilerledikçe hayatımda yer almış insan, olay ve durumlara daha çok minnet duyabildiğimi hissediyorum.	.777
6. Birine veya bir şeye minnet duymam çok zaman alabilir.	.198
Açıklanan Toplam Varyans	% 62.06
Toplam Cronbach Alpha	,844
Kaiser Meyer Olkin değeri	,810
Bartlett Küresellik Testi Ki kare	1269,501
Sd	15
P değeri	,000

4.2.5. Yaşam Doyumu Ölçeği Güvenilirlik ve Faktör Analizi

Yapılan faktör analizi sonucunda Benzer şekilde orijinal çalışmada tek faktörlü olan yapı desteklenmiştir. Ölçeğin toplam Cronbach alpha değeri 0,841 ve toplam varyansı açıklayıcılığı % 61,93'tür. Faktör analizi sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır (Tablo 7).

Tablo 7. Yaşam Doyumu Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Yaşam Doyumu Ölçeği Cronbach Alpha=.85 (Varyans açıklayıcılığı %61.93)	
	Faktör Ağırlıkları
1. Pek çok açıdan ideallerime yakın bir yaşamım var.	.821
2. Yaşam koşullarım mükemmeldir.	.798
3. Yaşamım beni tatmin ediyor.	.821
4. Şimdiye kadar, yaşamda istediğim önemli şeyleri elde ettim.	.804
5. Hayatımı bir daha yaşama şansım olsaydı, hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	.682
Açıklanan Toplam Varyans	%61.93
Toplam Cronbach Alpha	,841
Kaiser Meyer Olkin değeri	,854
Bartlett Küresellik Testi Ki kare	1098,6
	52
Sd	10
P değeri	,000

4.3. Modeldeki Değişkenlere Ait Korelasyon Analizleri

Modelde yer alan değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkisini tespit etmek üzere korelasyon analizi uygulanmıştır. Sonuçlar, aşağıdaki tabloda sunulmuştur (Tablo 8).

Tablo 8. Değişkenlere Ait Korelasyon Matrisi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
YİYE Kaygı	1								
YİYE Kaçınma	,522**	1							
Yaşam Doyumu	-,258**	-,216**	1						
Minnettarlık	-,157**	-,226**	,350**	1					
Öğrenilmiş Çaresizlik	,443**	,306**	-,411**	-,238**	1				
Örgütsel Bağlılık Toplam	,086*	-,049	,219**	,237**	-,047	1			
Normatif bağlılık	,116**	-,028	,214**	,226**	-,010	,811**	1		
Duygusal bağlılık	-,041	-,061	,264**	,172**	-,226**	,743**	,415**	1	
Devam bağlılığı	,148**	,005	-,100*	,070	,242**	,429**	,278**	-,168**	1

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

Tablo 5'ten görüleceği gibi araştırmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel bağlılık toplam puanı ile YİYE kaygılı bağlanma alt öleceği arasında düşük düzeyde anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır ($r = .086$, $p < .05$). Örgütsel Bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık ve devam bağlılığı ile YİYE kaygılı bağlanma alt ölçeği arasında benzer şekilde anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır (sırasıyla $r = .116$, $p < .05$; $r = .148$, $p < .05$). Örgütsel bağlılık toplam puanı ile YİYE kaçınmacı bağlanma alt ölçeği arasında ise anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir.

Buna ek olarak örgütsel bağlılık toplam puanı ile yaşam doyumu ölçeği ($r = .219$, $p < .01$) ve minnettarlık ölçeği ($r = .237$, $p < .01$) arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişkiler olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık alt ölçeklerinden normatif bağlılık ile yaşam doyumu ($r = .214$, $p < .01$), minnettarlık ($r = .226$, $p < .01$) arasından da anlamlı ve pozitif yönde ilişkiler olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık alt ölçeklerinden duygusal bağlılık ile yaşam doyumu ($r=.264$, $p<.01$), minnettarlık ($r=.172$, $p<.01$) arasında da anlamlı ve pozitif yönde; öğrenilmiş çaresizlik ($r = -.226$, $p < .01$) arasında da anlamlı ve negatif yönde ilişkiler olduğu görülmektedir. Son olarak Örgütsel bağlılık alt

ölçeklerinden devam bağlılığı ile yaşam doyumu ($r = -.100, p < .05$) anlamlı ve negatif yönde; öğrenilmiş çaresizlik ($r = .242, p < .01$) arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişkiler olduğu görülmektedir.

4.4. Regresyon Analizleri

4.4.1.Örgütsel Bağlılık Toplam Puanının Yordanmasına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi

Bu analizde, demografik değişkenler de dahil diğer tüm değişkenlerin bağımlı değişken olan “Örgütsel bağlılık toplam puan” üzerindeki yordayıcı etkileri hiyerarşik regresyon yöntemi ile analize tabi tutulmuştur. İlk aşamada, en uzak ilişki olduğu varsayılan demografik değişkenlerin tamamı analize alınmıştır. İkinci aşamada bağlanma alt ölçekleri, daha sonra sırasıyla yaşam doyumu minnettarlık ve öğrenilmiş çaresizlik denkleme girmiştir. Değişkenlerin hiçbirinde VIF değerleri 10'un üzerinde değildir. Dolayısıyla, değişkenler arasında herhangi bir çoklu bağlantı söz konusu olmamaktadır.

İlk modelde; demografik değişkenlerden yaş manidar etki göstermiştir. İkinci modelde bağlama alt ölçekleri devreye girmiş ve etkileri manidar olmuştur. Demografiklerden ise yaş değişkeninin etkisinin halen anlamlı olarak devam ettiği görülmüştür. Üçüncü modelde; yaşam doyumu anlamlı bir etki göstererek analize dahil olmuştur. Bağlanma alt ölçeklerinin etkisinin halen aynı düzeyde devam ettiği görülmüştür. Demografiklerde ise yaş değişkeninin bir etkisinin kalmadığı görülmüştür. Dördüncü modelde bağlanma alt ölçeklerinden kaçınmanın etkisini kalmadığı; ancak kaygı alt ölçeğinin etkisini halen anlamlı olarak gösterdiği görülmüştür. Modele bu aşamada giren minnettarlığın anlamlı bir etki gösterdiği ve yaşam doyumunun da anlamlı etkisinin halen sürdüğü görülmektedir. Son olarak beşinci aşamada bağlanma alt ölçeklerinden kaygı, yaşam doyumu ve minnettarlık etkilerini sürdürürken, öğrenilmiş çaresizliğin anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir. Açıklanan analiz sonuçlarına ilişkin tablo aşağıda sunulmaktadır (Tablo 9). Tabloya, sadece etkisi en az 0,05 düzeyinde anlamlı olan değişkenler dahil edilmiştir.

Tablo 9. Örgütsel Bağlılık Toplam Puan Regresyon Analizi Sonuçları

Model	R ²	R ² _{adj}	ΔR ²	ΔF	pΔF	F	p _{model}	Beta	T	p	
1	,016	,009	,016	2,25	,062	2,25	,062				
2	,030	,019	,014	3,94	,020	2,83	,010	Yaş	,093	2,11	,036
3	,096	,085	,066	40,42	,000	8,38	,000	Yaş	,089	2,03	,043
								Kaygı	,124	2,41	,016
								Kaçınma	-,126	-2,51	,012
4	,127	,115	,031	19,56	,000	10,0 ₂	,000	Kaygı	,174	3,47	,001
								Kaçınma	-,101	-2,08	,038
								Yaşam doyumunu	,279	6,36	,000
5	,127	,113	,000	,02	,896	8,89	,000	Kaygı	,167	3,39	,001
								Yaşam Doyumu	,220	4,88	,000
								Minnettarlık	,191	4,42	,000
								Kaygı	,165	3,18	,002
								Yaşam Doyumu	,222	4,72	,000
								Minnettarlık	,191	4,42	,000

Bağımsız Değişkenler: Demografikler, Bağlanma alt ölçekleri, Yaşam Doyumu, Minnettarlık, Öğrenilmiş Çaresizlik
Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

4.4.2. Örgütsel Bağlılık Alt Ölçeği Puanlarının Yordanmasına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizleri

Bu bölümde, demografik değişkenler de dahil diğer tüm değişkenlerin sırasıyla bağımlı değişken olan “Normatif bağlılık, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt ölçeği puanları” üzerindeki yordayıcı etkileri hiyerarşik regresyon yöntemi ile analize tabi tutulmuştur. Her modelde ilk aşamada, en uzak ilişki olduğu varsayılan demografik değişkenlerin tamamı analize alınmıştır. İkinci aşamada Bağlanma alt ölçekleri, daha sonra sırasıyla yaşam doyumunu minnettarlık ve öğrenilmiş çaresizlik denkleme girmiştir. Tablo 10’da Normatif bağlılık alt ölçeğinin bağımlı değişken olduğu regresyon analizi sunulmuştur.

Tablo 10. Normatif Bağlılık Alt Ölçeği Regresyon Analizi Sonuçları

Model	R ²	R ² _{adj}	ΔR ²	ΔF	pΔF	F	p _{model}	Beta	T	p	
1	,012	,005	,012	1,66	,159	1,67	,159				
2	,035	,025	,023	6,73	,001	3,37	,003				
								Kaygı	,181	3,54	,000
								Kaçınma	-,136	-2,73	,007
3	,101	,089	,065	40,20	,000	8,84	,000				
								Kaygı	,231	4,62	,000
								Kaçınma	-,112	-2,31	,021
								Yaşam doyumunu	,277	6,34	,000
4	,128	,115	,027	17,27	,000	10,12	,000				
								Kaygı	,225	4,56	,000
								Yaşam Doyumu	,222	4,93	,000
								Minnettarlık	,179	4,16	,000
5	,130	,115	,002	1,10	,295	9,12	,000				
								Kaygı	,208	4,02	,000
								Yaşam Doyumu	,236	5,03	,000
								Minnettarlık	,182	4,22	,000

Bağımsız Değişkenler: Demografikler, Bağlanma alt ölçekleri, Yaşam Doyumu, Minnettarlık, Öğrenilmiş Çaresizlik
Bağımlı Değişken: Normatif Bağlılık Alt ölçeği

Tablo 10'dan da izlenebileceği gibi normatif bağlılıkta kaygılı bağlanma, yaşam doyumunu ve minnettarlık değişkenlerinin anlamlı düzeyde bir açıklayıcılığı bulunmaktadır. Demografik değişkenlerin anlamlı bir açıklayıcı etkisi bulunmazken, ikinci ve üçüncü modelde her iki bağlanma türünün de anlamlı etkileri olduğu görülmektedir. Dördüncü modelde minnettarlık değişkeni analize girdiğinde ise kaçınan bağlanma stilinin etkisi ortadan kalmıştır. Son modelde analize giren öğrenilmiş çaresizlik değişkeninin ise anlamlı bir etki göstermediği görülmektedir.

Tablo 11. Duygusal Bağlılık Alt Ölçeği Regresyon Analizi Sonuçları

Model	R ²	R ² _{adj}	ΔR ²	ΔF	pΔF	F	p _{model}	Beta	T	p	
1	,024	,017	,024	3,40	,009	3,40	,009				
								Yaş	,112	2,57	,010
								Çalışma Süresi	,097	2,20	,028
								SED	-,099	-2,29	,022
2	,028	,017	,004	1,14	,320	2,65	,015				
								Yaş	,118	2,68	,008
								Çalışma Süresi	,096	2,18	,030
								SED	-,094	-2,17	,010
3	,088	,076	,060	36,28	,000	7,60	,000				
								Yaş	,105	2,40	,017
								Çalışma Süresi	,085	1,98	,048
								Yaşam doyumu	,265	6,02	,000
4	,095	,082	,008	4,64	,032	7,27	,000				
								Yaş	,105	2,47	,014
								Yaşam Doyumu	,236	5,15	,000
								Minnettarlık	,095	2,16	,032
5	,117	,102	,021	13,37	,000	8,10	,000				
								Yaş	,099	2,36	,019
								Çalışma süresi	,091	2,14	,033
								Yaşam Doyumu	,187	3,96	,000
								Öğrenilmiş Çaresizlik	-,176	-3,66	,000

Bağımsız Değişkenler: Demografikler, Bağlanma alt ölçekleri, Yaşam Doyumu, Minnettarlık, Öğrenilmiş Çaresizlik

Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık Alt ölçeği

Bağımlı değişkenin duygusal bağlılık olduğu analizlerde; birinci modelde demografik değişkenlerden yaş, çalışma süresi ve sosyo-ekonomik düzey değişkenleri manidar etki göstermişlerdir. İkinci modelde yine yaş, çalışma süresi ve sosyo-ekonomik düzey anlamlı etkisini korurken modele bu aşamada giren bağlanma ölçeği alt boyutları anlamlı bir etki yaratmamıştır. Üçüncü modelde yaşam doyumunun analize girmesi ile modele anlamlı bir etki sağlamıştır. Demografiklerden ise sosyo-ekonomik düzey değişkeninin bir etkisi kalmadığı ancak yaş ve çalışma süresinin etkilerinin halen anlamlı olarak devam ettiği görülmüştür. Dördüncü modelde analize giren minnettarlığın ise anlamlı bir etki gösterdiği ve yaşam doyumunun da anlamlı etkisinin halen sürdüğü; ancak çalışma süresinin bir etkisinin kalmadığı görülmüştür.

Son aşamada öğrenilmiş çaresizliğin devreye girmesiyle çalışma süresi yeniden etkili olmuş; yaş, yaşam doyumu değişenleri de anlamlı etkilerini sürdürmüşlerdir. Minnettarlık değişkeni ise etkisini kaybetmiştir.

Tablo 12. Devam Bağlılığı Alt Ölçeği Regresyon Analizi Sonuçları

Model	R ²	R ² _{adj}	ΔR ²	ΔF	pΔF	F	p _{model}	Beta	T	p	
1	,040	,033	,040	5,73	,000	5,73	,000				
								Eğitim Düzeyi	-,097	-2,24	,025
								SED	,150	3,47	,001
2	,059	,049	,019	5,59	,004	5,75	,000				
								SED	,149	3,47	,001
								Kaygı	,168	3,31	,001
								Kaçınma	-,106	-2,13	,033
3	,059	,047	,000	,28	,595	4,96	,000				
								SED	,143	3,21	,001
								Kaygı	,164	3,19	,002
								Kaçınma	-,108	-2,17	,030
4	,073	,060	,014	8,21	,004	5,42	,000				
								SED	,145	3,29	,001
								Kaygı	,159	3,11	,002
								Minnettarlık	,128	2,86	,004
5	,111	,096	,037	23,12	,000	7,58	,000				
								Eğitim Düzeyi	-,087	-2,01	,044
								SED	,132	3,04	,002
								Kaçınma	-,100	-2,04	,041
								Minnettarlık	,142	3,25	,001
								Öğrenilmiş	,232	4,80	,000
								Çaresizlik			

Bağımsız Değişkenler: Demografikler, Bağlanma alt ölçekleri, Yaşam Doyumu, Minnettarlık, Öğrenilmiş Çaresizlik

Bağımlı Değişken: Devam Bağlılığı Alt ölçeği

Bağımlı değişkenin devam bağlılığı olduğu analizlerde; birinci modelde eğitim düzeyi ve sosyo-ekonomik düzey değişkenleri manidar etki göstermişlerdir. İkinci modelde analize giren kaygılı ve kaçınma değişkenlerinin etkisi manidar olmuş, ancak demografiklerden eğitim düzeyi değişkeninin etkisinin kalmadığı ancak sosyo-ekonomik düzeyin etkisinin halen aynı düzeyde devam ettiği görülmüştür. Üçüncü modelde analize giren yaşam doyumu değişkeninin anlamlı bir etki göstermediği, ancak sosyo-ekonomik düzey, kaygı ve kaçınmanın etkilerinin devam ettiği görülmüştür. Dördüncü modelde analize giren minnettarlık değişkeni anlamlı etki yaratırken diğer değişkenlerden sadece sosyoekonomik düzey ve kaygılı bağlanma değişkeninin etkisinin sürdüğü görülmüştür. Son olarak modele dahil olan öğrenilmiş çaresizlik model üzerinde anlamlı bir etki

yaratmıştır. Bu aşamada sosyo-ekonomik düzey ve minnettarlık değişkenleri etkilerini korumuş, eğitim düzeyi değişkeni ve kaçınma değişkeni etkili hale gelmiştir. Kaygı alt boyutu ise anlamlı etkisini yitirmiştir.

Bu bulgulara göre araştırmanın **birinci hipotezi kısmen desteklenmiştir.**

Çalışmanın hipotezleri doğrultusunda, bağlanma stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide yaşam doyumu, minnettarlık ve öğrenilmiş çaresizlik değişkenlerinin aracı rolü olup olmadığını sınavan analizler aşağıda aktarılmıştır.

4.4.3. Yaşam Doyumunun Ara Değişken Rolüne İlişkin Regresyon Analizleri

Yaşam doyumunun kaygılı ve kaçınmacı bağlanma ve örgütsel bağlılık arasında ara değişken rolüne ilişkin analizler 3 aşamalıdır. İlkinde; kaygılı ve kaçınmacı bağlanmanın örgütsel bağlılık üzerinde etkisi analiz edilmiş ve istatistiksel olarak anlamlı sonuç elde edilmiştir. İkinci aşama; kaygılı ve kaçınmacı bağlanmanın yaşam doyumu üzerindeki etkisine ilişkin olup; burada da anlamlı p değerine ulaşıldığı görülmüştür. Üçüncü ve son aşamada; kaygılı kaçınmacı bağlanma ve yaşam doyumunun birlikte örgütsel bağlılık üzerinde nasıl etki ettiği incelenmiştir. Aşağıdaki tablodan izlenebileceği üzere sadece kaçınmacı bağlanmanın açıklayıcılığının yaşam doyumunun modele dahil olması ile bir hayli azalmış olduğunu (beta değerinin -,128'den -,100'e inmesi) fakat manidar etkisini halen sürdürdüğü sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu durumda yaşam doyumunun anneye bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide **kısmen ara değişken** rolü oynadığı ve araştırmanın **ikinci hipotezinin kısmen kabul edildiği söylenebilir.**

Tablo 13. Yaşam Doyumunun Ara Değişken Rolü Regresyon Analizi Sonuçları

Model	R ²	R ² _{adj}	F	Pmodel	Beta	t	p	
1	,019	,016	5,588	,004				
<i>Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık</i>					Kaygı	,153	3,13	,002
<i>Bağımsız Değişken: Kaygı, Kaçınma</i>					Kaçınma	-,128	-2,63	,009
2	,076	,073	23,358	,000				
<i>Bağımlı değişken: Yaşam Doyumu</i>					Kaygı	-,199	-4,22	,000
<i>Bağımsız Değişken: Kaygı, Kaçınma</i>					Kaçınma	-,112	-2,37	,018
3	,077	,072	15,658	,000				
<i>Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık</i>					Kaygı	,202	4,19	,000
<i>Bağımsız Değişken: Kaygı, Kaçınma, Yaşam Doyumu</i>					Kaçınma	-,100	-2,11	,035
					Yaşam doyumunu	,249	5,92	,000

4.4.4. Minnettarlık Ara Değişken Rolüne İlişkin Regresyon Analizleri

Minnettarlığın kaygılı ve kaçınmacı bağlanma ve örgütsel bağlılık arasında ara değişken rolüne ilişkin analizler 3 aşamalıdır. İlkinde; kaygılı ve kaçınmacı bağlanmanın örgütsel bağlılık üzerinde etkisi analiz edilmiş ve istatistiksel olarak anlamlı sonuç elde edilmiştir. İkinci aşama; kaygılı ve kaçınmacı bağlanmanın minnettarlık üzerindeki etkisine ilişkin olup; burada sadece kaçınmacı bağlanmada anlamlı p değerine ulaşıldığı görülmüştür. Üçüncü ve son aşamada; kaygılı bağlanma analizden çıkarılmış, kaçınmacı bağlanma ve minnettarlığın birlikte örgütsel bağlılık üzerinde nasıl etki ettiği incelenmiştir. Aşağıdaki tablodan (Tablo 11) izlenebileceği üzere kaçınmacı bağlanmanın açıklayıcılığı minnettarlığın modele dahil olması ile yok olmuştur (p>.05). Bu durumda minnettarlığın **tam ara değişken** rolü oynadığı ve araştırmanın **üçüncü hipotezinin kabul edildiği** söylenebilir.

Tablo 14. Minnettarlığın Ara Değişken Rolü Regresyon Analizi Sonuçları

Model	R ²	R ² _{adj}	F	Pmodel	Beta	t	p	
1	,019	,016	5,588	,004				
<i>Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık</i>					Kaygı	,153	3,131	,002
<i>Bağımsız Değişken: Kaygı, Kaçınma</i>					Kaçınma	-,128	-2,633	,009
2	,053	,050	15,966	,000				
<i>Bağımlı değişken: Minnettarlık</i>					Kaygı	-,054	-1,128	,260
<i>Bağımsız Değişken: Kaygı, Kaçınma</i>					Kaçınma	-,198	-4,138	,000
3	,056	,053	16,826	,000				
<i>Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık</i>					Kaçınma	,005	,109	,913
<i>Bağımsız Değişken: Kaçınma, Minnettarlık</i>					Minnettarlık	,238	5,677	,000

4.4.5. Öğrenilmiş Çaresizliğin Ara Değişken Rolüne İlişkin Regresyon Analizleri

Öğrenilmiş çaresizliğin kaygılı ve kaçınmacı bağlanma ve örgütsel bağlılık arasında ara değişken rolüne ilişkin analizler 3 aşamalıdır. İlkinde; kaygılı ve kaçınmacı bağlanmanın örgütsel bağlılık üzerinde etkisi analiz edilmiş ve istatistiksel olarak anlamlı sonuç elde edilmiştir. İkinci aşama; kaygılı ve kaçınmacı bağlanmanın öğrenilmiş çaresizlik üzerindeki etkisine ilişkin olup; burada da anlamlı p değerine ulaşıldığı görülmüştür. Üçüncü ve son aşamada; kaygılı kaçınmacı bağlanma ve öğrenilmiş çaresizlik birlikte örgütsel bağlılık üzerinde nasıl etki ettiği incelenmiştir. Kaygılı ve kaçınmacı bağlanmanın açıklayıcılığının öğrenilmiş çaresizliğin modele dahil olması ile azalmadığı, dolayısıyla öğrenilmiş çaresizliğin bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide **ara değişken** rolü oynamadığı söylenebilir. Buna göre araştırmanın **dördüncü hipotezi red edilmiştir.**

4.5. Fark Analizleri

Bu bölümde; demografik değişkenlere ilişkin kategorilerin modelde yer alan değişkenlerde farklılaşma yaratıp yaratmadığı incelenmiştir.

4.5.1. Cinsiyete Göre Farklılaşma Analizleri:

Cinsiyetler arası farklılaşmayı tespit etmek üzere bağımsız gruplar t testi uygulanmıştır. Buna göre hiçbir değişkende anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p > .05$).

4.5.2. Yaşa Göre Farklılaşma Analizleri:

Yaşa göre farklılaşmayı analiz etmek için verilere ANOVA uygulanmıştır. Bağlanma stilleri kaygı alt ölçeği hariç diğer değişkenlerde yaşa göre farklılık mânidar bulunmamıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir (Tablo 15).

Tablo 15. Yaşın Kaygı Alt Ölçeği üzerindeki etkisine ilişkin ANOVA sonuçları

Yaş	N	Ort.	SS	ANOVA(F)	p
18-22	94	30,05	11,60		
23-26	166	28,91a	12,28	2,239	,041
27-30	82	31,41	12,72		
31-35	88	30,68	11,97		
36-40	48	30,34	10,36		
40 ve üstü	93	34,19b	13,58		

a,b: Farkın mânidar olduğu grupları belirtmektedir

Post hoc analizler sadece 23-26 yaş grubunun 40 ve üstü yaş grubundan anlamlı düzeyde düşük kaygı alt ölçeği puanları olduğunu göstermektedir.

4.5.3. Medeni Duruma Göre Farklılaşma Analizleri

Medeni duruma göre farkı tespit etmek üzere ANOVA uygulanmıştır. Buna göre öğrenilmiş çaresizlik, yaşam doyumu ve duygusal bağlılık hariç tüm değişkenlerde anlamlı düzeyde fark bulunmaktadır. Sonuçlar Tablo 16'da sunulmuştur.

Tablo 16. Medeni Durumun Değişkenler Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA Sonuçları

	N	Ort.	SS	ANOVA(F)	p
Kaygı					
Evli	205	32,02a	12,75	7,556	,000
Bekar	324	29,10b	11,65		
Boşanmış	30	38,03a	15,58		
Dul	12	37,89	10,93		
Kaçınma					
Evli	205	40,09	17,00	3,988	,008
Bekar	324	38,75a	16,86		
Boşanmış	30	47,23b	20,66		
Dul	12	51,08	21,24		
Minnettarlık					
Evli	205	19,65b	5,83	3,137	,025
Bekar	324	19,68b	6,11		
Boşanmış	30	16,37a	5,67		
Dul	12	18,00	4,88		
Normatif bağlılık					
Evli	205	17,39a	6,01	3,496	,015
Bekar	324	15,91b	6,40		
Boşanmış	30	16,40	6,03		
Dul	12	19,83	5,70		
Devam Bağlılığı					
Evli	204	17,31a	6,00	3,006	,030
Bekar	323	15,88b	6,10		
Boşanmış	29	14,90	4,68		
Dul	12	16,67	5,65		
Örgütsel Bağlılık					
Toplam					
Evli	204	63,90a	13,28	2,982	,031
Bekar	323	60,17b	15,32		
Boşanmış	29	59,93	11,85		
Dul	12	63,33	13,70		

a,b: Farkın manidar olduğu grupları belirtmektedir

Post hoc analizlerine göre, kaygı değişkeninde evli ve boşanmış katılımcıların puan ortalamaları bekar katılımcılardan anlamlı düzeyde yüksek; kaçınma değişkeninde boşanmış katılımcıların puan ortalamaları bekar katılımcılardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir. Minnettariik değişkeninde, evli ve bekar katılımcıların puan ortalamaları boşanmış katılımcılardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Son olarak normatif bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık toplam puan ortalamaları incelendiğinde, evli katılımcıların bekar katılımcılara göre daha yüksek puan ortalamalarına sahip oldukları görülmüştür.

4.5.4. Gelir Düzeyine Göre Farklılaşma Analizleri

Gelir düzeyine göre farkı tespit etmek üzere ANOVA uygulanmıştır. Buna göre normatif bağlılık, duygusal bağlılık ve örgütsel bağlılık toplam puan hariç tüm değişkenlerde anlamlı düzeyde fark bulunmaktadır. Sonuçlar Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17. Gelir Düzeyinin Değişkenler üzerindeki etkisine ilişkin ANOVA sonuçları

	N	Ort.	SS	ANOVA(F)	p
Kaygı					
Hiç düşünmeden harcama yapabilirim	12	44,27a	17,15	10,199	,000
Rahat harcama yapabilirim	57	28,42b	12,53		
Sıkılmadan harcama yapabilirim	73	27,12b	10,46		
Düşünerek harcama yapabilirim	338	29,83b	11,39		
Temel ihtiyaçlarım dışında oldukça zor harcama yapabilirim	72	35,89c	14,99		
Temel ihtiyaçlarımı bile zor karşılıyorum	18	40,48c	10,23		
Kaçınma					
Hiç düşünmeden harcama yapabilirim	12	49,67	15,70	3,016	,011
Rahat harcama yapabilirim	57	37,18	17,36		
Sıkılmadan harcama yapabilirim	73	35,66a	15,03		
Düşünerek harcama yapabilirim	338	39,82	17,42		
Temel ihtiyaçlarım dışında oldukça zor harcama yapabilirim	72	44,07b	18,76		
Temel ihtiyaçlarımı bile zor karşılıyorum	18	44,28	15,95		
Yaşam Doyumu					
Hiç düşünmeden harcama yapabilirim	12	17,57	8,42	15,679	,000
Rahat harcama yapabilirim	57	20,26a	5,55		
Sıkılmadan harcama yapabilirim	73	19,91c	4,66		
Düşünerek harcama yapabilirim	338	17,72b	5,27		
Temel ihtiyaçlarım dışında oldukça zor harcama yapabilirim	72	13,23b	5,69		
Temel ihtiyaçlarımı bile zor karşılıyorum	18	15,39b	5,59		
Minnettarlık					
Hiç düşünmeden harcama yapabilirim	12	19,25	7,35	3,194	,007
Rahat harcama yapabilirim	57	21,26a	6,56		
Sıkılmadan harcama yapabilirim	73	19,92	5,39		
Düşünerek harcama yapabilirim	338	19,63c	5,93		
Temel ihtiyaçlarım dışında oldukça zor harcama yapabilirim	72	17,24b	6,12		
Temel ihtiyaçlarımı bile zor karşılıyorum	18	19,61	4,45		
Öğrenilmiş Çaresizlik					
Hiç düşünmeden harcama yapabilirim	12	62,15	20,04	5,341	,000
Rahat harcama yapabilirim	57	52,85a	11,64		
Sıkılmadan harcama yapabilirim	73	55,12c	12,66		
Düşünerek harcama yapabilirim	338	58,17a	12,57		
Temel ihtiyaçlarım dışında oldukça zor harcama yapabilirim	72	63,22b	14,39		
Temel ihtiyaçlarımı bile zor karşılıyorum	18	61,63	15,65		

Tablo 17. Devam

Devam Bağlılığı					
Hiç düşünmeden harcama yapabilirim	12	15,17	5,73		
Rahat harcama yapabilirim	56	14,38a	6,53	4,207	,001
Sıkılmadan harcama yapabilirim	73	16,32	6,40		
Düşünerek harcama yapabilirim	337	16,15	5,80		
Temel ihtiyaçlarım dışında oldukça zor harcama yapabilirim	72	18,28b	5,63		
Temel ihtiyaçlarımı bile zor karşılıyorum	18	19,89b	5,90		

a,b,c : Farkın manidar olduğu grupları belirtmektedir

Post hoc analizlerine göre, kaygı değişkeninde “*Hiç düşünmeden harcama yapabilirim*” diyen katılımcıların puan ortalamaları diğer katılımcılardan anlamlı düzeyde yüksek; “*Rahat harcama yapabilirim*” ve “*Sıkılmadan harcama yapabilirim*” diyen katılımcıların puan ortalamaları diğerlerine göre daha düşük olarak belirlenmiştir. Kaçınma değişkeninde “*Temel ihtiyaçlarım dışında oldukça zor harcama yapabilirim*” diyen katılımcıların puan ortalamaları “*Sıkılmadan harcama yapabilirim*” diyen katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Yaşam doyumu ve minnettarlık değişkenlerinde “*Rahat harcama yapabilirim*” diyen katılımcılar çoğunlukla daha yüksek puan ortalamalarına sahiptirler. Öğrenilmiş çaresizlik değişkeninde ise “*Temel ihtiyaçlarım dışında oldukça zor harcama yapabilirim*” diyen katılımcıların çoğunlukla daha yüksek puan ortalamalarına sahip oldukları görülmektedir. Son olarak devam bağımlılığı puan ortalamaları açısından “*Rahat harcama yapabilirim*” diyen katılımcıların çoğunlukla daha düşük puan ortalamalarına sahip oldukları görülmektedir.

4.5.5. Eğitim Düzeyine Göre Farklılaşma Analizleri

Eğitim Düzeyine göre farkı tespit etmek üzere ANOVA uygulanmıştır. Buna göre kaçınma, öğrenilmiş çaresizlik, normatif bağlılık, duygusal bağlılık ve örgütsel bağlılık toplam puanları hariç tüm değişkenlerde anlamlı düzeyde fark bulunmaktadır. Sonuçlar Tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 18. Eğitim Düzeyinin Değişkenler Üzerindeki Etkisine İlişkin ANOVA Sonuçları

	N	Ort.	SS	ANOVA(F)	p
Kaygı					
İlkokul-ortaokul	20	36,85a	13,35	13,957	,000
Lise	80	37,53c	14,28		
Üniversite veya yüksekokul	349	29,66b	11,43		
Lisans üstü	116	27,68b	11,18		
Yaşam Doyumu					
İlkokul-ortaokul	20	14,75a	4,78	4,881	,002
Lise	80	16,71c	6,38		
Üniversite veya yüksekokul	349	17,52	5,61		
Lisans üstü	116	19,04b	5,40		
Minnettarlık					
İlkokul-ortaokul	20	18,00	6,32	3,145	,025
Lise	80	17,93a	6,09		
Üniversite veya yüksekokul	349	19,67	5,93		
Lisans üstü	116	20,35b	5,92		
Devam Bağlılığı					
İlkokul-ortaokul	20	18,10	4,48	4,465	,004
Lise	79	18,37a	6,20		
Üniversite veya yüksekokul	347	16,01b	6,04		
Lisans üstü	116	15,71b	5,58		

a,b: Farkın manidar olduğu grupları belirtmektedir

Post hoc analizlerine göre, kaygı değişkeninde ilkokul-ortaokul mezunu olan katılımcıların puan ortalamaları diğer katılımcılardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Üniversite veya yüksekokul ve lisans üstü mezunu olan katılımcıların ise diğerlerine göre daha düşük düzey kaygı puan ortalamalarına sahip oldukları görülmüştür. Yaşam doyumu değişkeninde ilkokul-ortaokul mezunu olan katılımcıların puan ortalamaları diğer katılımcılardan anlamlı düzeyde düşük olduğu görülmüştür. Lisans üstü mezunu olan katılımcıların ise diğerlerine göre daha yüksek Yaşam doyumu puan ortalamalarına sahip oldukları görülmüştür. Minnettarlık değişkeninde lisans üstü mezunu olan katılımcıların lise mezunu olan katılımcılardan anlamlı düzeyde yüksek puan ortalamalarına sahip oldukları görülmüştür. Devam bağlılığı açısından ise, lise mezunu olan katılımcıların anlamlı derecede yüksek puan ortalamalarına sahip oldukları görülmüştür.

4.5.6. Mesleğe Göre Farklılaşma Analizleri

Mesleğe göre farkı tespit etmek üzere ANOVA uygulanmıştır. Buna göre kaygı, normatif bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık toplam puanlarında anlamlı düzeyde fark bulunmaktadır. Sonuçlar Tablo 19’da sunulmuştur.

Tablo 19. Mesleğin Değişkenler üzerindeki etkisine ilişkin ANOVA sonuçları

	N	Ort.	SS	ANOVA(F)	p
Kaygı					
Çalışmıyor	55	28,96	11,48		
İşçi, tezgahdar, usta, çiftçi vb.	47	34,84a	13,63	3,978	,003
Memur, subay, küçük esnaf vb.	203	32,04	13,30		
Üst düzey bürokrat, serbest meslek, tüccar vb.	37	33,39	12,09		
Diğer	218	28,74b	11,46		
Normatif Bağlılık					
Çalışmıyor	55	14,16a	7,11		
İşçi, tezgahdar, usta, çiftçi vb.	47	18,27b	5,93	7,946	,000
Memur, subay, küçük esnaf vb.	203	16,73b	5,81		
Üst düzey bürokrat, serbest meslek, tüccar vb.	37	20,73c	5,99		
Diğer	218	15,98	6,11		
Devam Bağlılığı					
Çalışmıyor	55	15,38a	6,79		
İşçi, tezgahdar, usta, çiftçi vb.	46	18,74b	5,19	2,689	,031
Memur, subay, küçük esnaf vb.	202	16,74	5,80		
Üst düzey bürokrat, serbest meslek, tüccar vb.	37	16,32	5,79		
Diğer	217	15,93c	6,02		
Örgütsel Bağlılık Toplam					
Çalışmıyor	55	59,61	15,06		
İşçi, tezgahdar, usta, çiftçi vb.	46	65,37	14,30	3,937	,004
Memur, subay, küçük esnaf vb.	202	62,80	13,60		
Üst düzey bürokrat, serbest meslek, tüccar vb.	37	67,08a	12,20		
Diğer	217	59,49b	15,15		

a,b,c : Farkın manidar olduğu grupları belirtmektedir

Post hoc analizlerine göre, kaygı değişkeninde “İşçi, tezgahdar, usta, çiftçi vb.” meslek grubunda olan katılımcıların puan ortalamaları diğer katılımcılardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür.

Normatif bağlılık değişkeninde “üst düzey bürokrat, serbest meslek, tüccar vb.” Devam bağlılığında ise “işçi, tezgahdar, usta, çiftçi vb.” meslek gurubunda olanların

diğerlerine göre çoğunlukla daha yüksek puan ortalamalarına sahip oldukları görülmüştür. Örgütsel bağlılık toplam puan değişkeninde ise “üst düzey bürokrat, serbest meslek, tüccar vb.” meslek grubunun “diğer” meslek grubundan daha yüksek puan ortalamalarına sahip oldukları görülmüştür.

4.5.7. Çalışma Yılına Göre Farklılaşma Analizleri

Çalışma yılına göre farkı tespit etmek üzere ANOVA uygulanmıştır. Buna göre normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık toplam puanlarında anlamlı düzeyde fark bulunmaktadır. Sonuçlar Tablo 20’de sunulmuştur.

Tablo 20. Çalışma Yılına Göre Değişkenler üzerindeki etkisine ilişkin ANOVA sonuçları

	N	Ort.	SS	ANOVA(F)	p
Normatif Bağlılık					
1 yıldan az	140	16,49	6,08		
1-5 yıl	126	15,51a	5,72	2,816	,039
5 yıldan fazla	139	17,71b	6,13		
Örgütsel Bağlılık					
Toplam					
1 yıldan az	140	58,83a	16,02		
1-5 yıl	126	61,09	13,89	2,772	,041
5 yıldan fazla	137	63,44b	13,07		

a,b: Farkın manidar olduğu grupları belirtmektedir

Post hoc analizlerine göre, normatif bağlılık değişkeninde 5 yıldan fazla çalışan katılımcıların puan ortalamalarının 1-5 yıl arasında çalışan katılımcılardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılık değişkeninde ise 5 yıldan fazla çalışan katılımcıların puan ortalamalarının 1 yıldan az çalışan katılımcılardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür.

5. TARTIŞMA

Bu bölümde; araştırma bulgularının literatürde mevcut çalışma sonuçları ile benzerlik ve farklılıkları tartışılmaktadır. Bu bağlamda, araştırmanın literatüre katkısına değinilmekte ve ileride yapılacak çalışmalara zemin hazırlamak amacıyla görüşler sunulmaktadır.

5.1. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarını Yordayan Değişkenler

Mevcut çalışmada ilk olarak örgütsel bağlılık toplam puanını yordayan değişkenler ele alınmış ardından, örgütsel bağlılık alt boyutlarını (devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık) yordayan değişkenler incelenmiştir.

Buna göre ilk olarak yaş değişkeninin örgütsel bağlılık toplam puanı ve duygusal bağlılık alt boyutu üzerinde yordayıcı etkisinin olduğu görülmüş, ancak bu etki örgütsel bağlılık toplam puanında diğer değişkenlerin (yaşam doyumu, minnettarlık ve öğrenilmiş çaresizlik) modele girmesiyle anlamsız hale gelmiştir. Duygusal bağlılık alt boyutu üzerinde yapılan analiz sonucunda ise son aşamada hala yaş değişkeninin anlamlı etkisini sürdürdüğü görülmektedir.

Meyer ve Allen (1987) yaşı ilerlemiş olan iş görenlerin hem daha olgun olmaları hem de işyerlerinde daha uzun süre çalışarak deneyim kazanmış olmaları sebebiyle örgüte karşı daha yüksek duygusal bağlılık geliştirmiş olduklarını aktarmaktadırlar (Kamer, 2001). Literatür incelendiğinde mevcut araştırmanın bulguları ile paralel bulgulara ulaşan çalışmalar olduğu görülmektedir (Mathieu ve Zajac, 1990; Durna ve Eren, 2005). Ancak Çöl ve Gül (2005)'ün kişisel özelliklerinin örgütsel bağlılık üzerine olan etkilerini belirleyebilmek için, 403 akademisyen ve 222 idari personelden oluşan örneklem grubu ile yapmış oldukları çalışmada, yaşın iş görenlerin bağlılık türlerinden herhangi birisi üzerinde olumlu ya da olumsuz bir etkisi bulunmamıştır.

Mevcut çalışmada çalışma süresinin sadece duygusal bağlılığı pozitif yönde yordadığı bulunmuştur. Bu bulgu literatürdeki bazı araştırma sonuçları ile paralelidir (Özkaya ver ark., 2006; Kurşunoğlu ve Tanrıöğen, 2010). Çırpan (1999) çalışmasında iş

görenin örgüt içinde çalışma süresi arttıkça daha iyi pozisyonlara gelme olasılıklarının da artmakta olduğunu belirtmiştir. Buna bağlı olarak kişiler için örgütün çekiciliği artmakta ve bu durumun da iş görenin psikolojik bağlılığını arttırdığı düşünülmektedir.

Çırpan (1999)'ın çalışmasında yaş ve çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında tutarlı sonuçlar görülmesine rağmen, eğitim ve örgütsel bağlılık arasında zayıf düzeyde olumsuz bir ilişki görülmektedir. Çöl ve Gül'ün (2005) çalışmasında da eğitim değişkeninin idari çalışanlarda etkilediği tek bağlılık türünün devam bağlılığı olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Literatürle paralel şekilde bu çalışmada da eğitim düzeyinin devam bağlılığını negatif yönde yordadığı görülmüştür. Bu ilişkinin, eğitim düzeyi arttıkça bireylerin örgütün karşılayamayacağı düzeyde yüksek beklenti içine girmeleri, iş görenin alternatif iş olanaklarının da artması ve aynı zamanda, eğitim seviyesi yüksek bireylerin örgütten ziyade mesleğe daha fazla bağlılık geliştirmiş olduklarından kaynaklandığı düşünülmektedir (Gündoğan, 2009). Buna ek olarak eğitim düzeyi düştükçe, kişilerin alternatif iş olanaklarının daha az olmasından ve örgütte çalışmaya devam etmek zorunda kalmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Devam Bağlılığı, iş görenlerin işten ayrılmanın getireceği maliyeti ve olumsuzlukları düşünerek bir zorunluluk olarak işletmede kalmalarını içermektedir (Meyer ve Allen, 1997). Genelde ücret, iş görenin örgüte yaptığı bir yatırımın temsilcisi olarak görülür ve bu zorunluluğun bağlılığı arttırdığı söylenebilir (Çırpan, 1999). Bu bilgilere paralel olarak bu çalışmada alınan ücretle paralel olduğu düşünülen sosyoekonomik düzeyin devam bağlılığını yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu beklendik bir sonuç olarak değerlendirilmiş, ekonomik olarak tatmin olan iş görenlerin örgütte kalmaya devam ettikleri yönünde yorumlanmıştır.

Mevcut çalışmada bağlanma stillerinin örgütsel bağlılık toplam ve alt boyut puanları üzerinde yordayıcı bir gücü olup olmadığı incelenmiştir. Buna göre kaygılı bağlanma stilinin örgütsel bağlılık toplam puan ve normatif bağlılık alt boyutunun anlamlı ve pozitif yönde yordayıcısı olduğu görülmüştür. Clair (2000), çalışmasında bağlanmanın örgütsel bağlılık ile yüksek korelasyona sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Buna göre kaygılı bağlanma stiline sahip kişilerin hayal kırıklığını minimize etmek amacıyla sorumluluk almaktan kaçınma eğilimleri olduğu bilgisi mevcut çalışma bulguları ile çelişmektedir. Literatür incelendiğinde bu ilişkiyi inceleyen herhangi bir

çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak kaygılı bağlanan kişilerin, tatmin edici olmayan ancak istikrarlı ilişki kurmalarının örgütsel bağlılık puanlarının yüksek olmasında rol oynamış olabileceği düşünülmektedir.

Kaçınmacı bağlanma stiline sahip kişiler bireysel ilişkilerinde olduğu gibi (Sümer ve Güngör, 1999) örgüt ile olan bağlarının sona ermesi durumunda diğerlerinin güvenilmez olduğu şeklindeki düşünce eğilimlerini doğrulayacak bir sonuç elde ederler. Dolayısıyla kaçınmacı bağlanma stiline sahip katılımcıların devam bağlılığının düşük düzeyde olması beklendik bir bulgudur. Literatürde devam bağlılığı ile bağlanma stillerini inceleyen bir çalışmaya ulaşılmıştır. Buna göre “devam bağlılığı” ile kaygılı ve kaçınmacı bağlanma arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki olduğu görülmüştür (McMahon, 2007). Bu sonuçla çelişkili olarak bu çalışmada kaçınmacı bağlanma stiline devam bağlılığı üzerinde negatif yönde yordayıcı gücü olduğu sonucuna ulaşılmış ve bu bulgu kaygılı kaçınan bağlanma stiline sahip bireylerin olumsuz beklenti ve inançlara sahip olmaları, başkalarına güven duyma konusunda sıkıntı yaşamaları ve bu nedenle yakınlık kurmaktan çekinen özelliklere sahip oldukları (Sümer ve Güngör, 1999) göz önüne alındığında beklendik bir sonuç olarak değerlendirilmiştir.

Buna ek olarak kaçınmacı bağlanma stilinden alınan düşük puanlar güvenli bağlanma stiline işaret etmektedir. Bu açıdan da mevcut çalışmada güvenli bağlanmanın devam bağlılığını pozitif yönde yordadığı söylenebilir.

Mevcut çalışmada yaşam doyumunun örgütsel bağlılık toplam puanını, duygusal bağlılığı ve normatif bağlılığı pozitif yönde yordadığı fakat devam bağlılığı üzerinde bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Duygusal bağlılık iş görenlerin istedikleri için, devam bağlılığı ihtiyaç duydukları için, normatif bağlılık ise, zorunlu oldukları için örgütte kalmaya devam etmelerini ifade etmektedir (Çetin, 2004). Bu doğrultuda, yaşam doyumunun duygusal bağlılığı pozitif yönde yorduyor olması yani yüksek yaşam doyumuna sahip kişilerin istedikleri için örgütte kalmaya devam ediyor olması beklendik bir sonuç olarak değerlendirilmektedir.

Benzer şekilde yaşam doyumunun normatif bağlılığı pozitif yönde yorduyor olması da beklendik bir sonuçtur. Normatif bağlılık, çalışanın ahlaki duygularıyla ve inandıkları değerler nedeni ile kendinin örgütte kalması gerektiğini hissetmesini

içermektedir. Çalışan, örgütün kendisini ve bağlılığını hak ettiğinin düşünmektedir (Penley and Gould, 1988; akt., İnce ve Gül, 2005). Bu doğrultuda yaşam doyumu yüksek olan kişilerin örgüte minnet etme duygusu ile bağlılık göstermesi olası bir bulgu olarak değerlendirilmektedir. Literatür incelendiğinde Vanaki ve Vagharseyyedin (2009), yaş ortalaması 35 olan 250 hemşire ile yaptıkları çalışmada hemşirelerin yaşam doyum düzeyinin örgütsel bağlılık alt boyutu olan “duygusal bağlılığı” anlamı şeklinde yordadığını rapor etmişlerdir. 246 üniversite çalışanı (hizmet) ile yapılan bir başka çalışma da benzer şekilde örgütsel bağlılık alt boyutu olan “duygusal bağlılık” ile yaşam doyumu ve iyi oluş değişkenlerinin ilişkisini incelemiştir. Buna göre iyi oluş ve yaşam doyum düzeylerinin duygusal bağlılık ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkisi olduğu çalışmanın bulguları arasındadır (Field ve Buitendach, 2011).

Literatür incelendiğinde öğrenilmiş çaresizlik ve örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak öğrenilmiş çaresizlik olgusunun iş hayatı üzerinde bir takım olumsuz çıktıları olduğu ve bunların da örgütsel bağlılık ile ilişki olduğu düşünülmektedir (Martinko ve Gardner, 1982). Mevcut çalışmada öğrenilmiş çaresizliğin devam bağlılığını pozitif yönde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde, öğrenilmiş çaresizliğin iş devamsızlığı ile de kendini gösterebileceği belirtilmektedir (Furnham ve Walsh, 1991).

Literatürde henüz oldukça güncel olarak çalışılmaya başlamış olan minnettarlık kavramı ile örgütsel bağlılığın ilişkisini inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Mevcut çalışmada ise minnettarlığın örgütsel bağlılık toplam puanı, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde yordayıcı etkisinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Minnettarlık, kişinin kendisi için anlamlı ve önemli olan bir şeyin kıymetine ilişkin farkındalık oluşmasından kaynaklanan bir duygu veya durum olarak ifade edilmektedir (Akin ve Yalnız, 2015). Buna göre minnettarlık düzeyinin örgüte yönelik bağlılığı yordaması beklendik bir bulgu olarak nitelendirilmektedir. Kişiler örgütte adalet hissettiklerinde motivasyonları artmaktadır (Töremen, 2001). Adaletin hissedilmesi ise minnettarlığın ahlak ölçüm fonksiyonu (diğer insanların ahlaki faaliyetlerinin faydalılığının karşılığı) ile ilişkili olarak bağlılığı arttırdığı düşünülmektedir.

5.2. Yaşam Doyumunun Ara Değişken Rolüne İlişkin Regresyon Analizleri

Mevcut çalışmada yaşam doyumunun kaçınmacı bağlanma ve örgütsel bağlılık arasında kısmen ara değişken rolü oynadığı sonucuna ulaşılmıştır. McMahan (2007) 171 çalışan ile yaptığı çalışmada “devam bağlılığı” ile kaygılı ve kaçınmacı bağlanma arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra literatürde yaşam doyumunu ve örgütsel bağlılığın ilişkili olduğunu gösteren çalışmalara rastlanmıştır. Vanaki ve Vagharseyyedin (2009), yaş ortalaması 35 olan 250 hemşire ile yaptıkları çalışmada hemşirelerin yaşam doyum düzeyinin örgütsel bağlılık alt boyutu olan “duygusal bağlılığı” anlamlı şekilde yordadığını rapor etmişlerdir. Bu çalışmada kaçınmacı bağlanma stiline örgütsel bağlılık ile ilişkisinin negatif olduğu görülmekte bu da güvenli bağlanmaya işaret etmektedir. Buna göre, güvenli bağlanan kişilerin yaşam doyum düzeyi aracılığıyla örgüte bağlılıklarının arttığı bulgusu ile ilgili literatüre daha kapsamlı bir açıklama sağladığı düşünülebilir.

5.3. Minnettarlık Ara Değişken Rolüne İlişkin Regresyon Analizleri

Mevcut çalışmada minnettarlığın kaçınmacı bağlanma ve örgütsel bağlılık arasında tam ara değişken rolü oynadığı sonucuna ulaşılmıştır. Minnettarlık kavramı ile ilişkili olarak incelenebilecek olan örgütsel bağlılık ile literatürde yapılmış herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Ancak günümüzde oldukça rekabet içeren örgütlerde minnettarlık kavramı üzerinde etkisi olduğu düşünülen algılanan adaletin kişiyi kuruma bağladığı (Leow ve Khong, 2009; Colquitt ve ark., 2001) ve minnettarlık ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bağlanma stillerinin kişinin diğerleri ile olan ilişkileri üzerindeki etkileri göz önüne alındığında (Skolnick, 1986), kişinin ilişki kurma tarzının örgüte yönelik olarak da benzer şekilde olacağı düşünülmektedir. Bağlanma stillerinden ekilebileceği düşünülen minnettarlık değişkeninin ise bu ilişkide aracı rolünün olması beklendik bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

5.4. Öğrenilmiş Çaresizlik Ara Değişken Rolüne İlişkin Regresyon Analizleri

Mevcut çalışmada öğrenilmiş çaresizliğin bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide ara değişken rolü oynamadığı görülmüştür. Öğrenilmiş çaresizliğin örgütsel bağlılık üzerinde dolaylı etkileri olduğu bilinmektedir (Furnham ve Walsh, 1991). Öğrenilmiş çaresizliğin çok faktörlü bir kavram olmasından dolayı, örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin diğer değişkenlerden bağımsız ele alınmasının daha açıklayıcı olabileceği düşünülmektedir.

5.5. Cinsiyetin Örgütsel Bağlılık, Anneye Bağlanma Stilleri (Kaygı, Kaçınma), Yaşam Doyumu, Minnettarlık ve Öğrenilmiş Çaresizliğe Göre Fark Analizleri

Çalışma sonucunda örgütsel bağlılık, anneye bağlanma stilleri, yaşam doyumu, öğrenilmiş çaresizlik ve minnettarlık değişkenlerinin cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Literatür incelendiğinde cinsiyetin örgütsel bağlılığın belirleyicisi olduğunu gösteren çalışmalara rastlanmaktadır (Obeng ve Ugboro, 2003; Aven ve ark, 1993). Örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmada kadınların, erkeklere göre daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Aven ve ark., 1993). Onay Özkaya ve arkadaşlarının (2006) yapmış oldukları çalışmada, cinsiyetin örgütsel bağlılık boyutlarını etkilediği görülmüştür. Ancak mevcut çalışma bulguları literatürün aksine örgütsel bağlılığın cinsiyete göre farklılık göstermediği yönündedir. Bu bulgu, çalışma örnekleminin çoğunluğunun genç (40 yaş altı) olması ayrıca büyük çoğunluğunun üniversite ve üzeri eğitim düzeyine sahip olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Yaşam doyumu bireylerin kendi yaşamlarına ilişkin bilişsel yargı ve değerlendirmelerini kapsamaktadır (Diener ve ark., 1985). Tuzgöl Dost (2007)'un üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışmada, kadınların yaşam doyumu puan ortalaması erkeklerinkinden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Literatürde yaşam doyumunun cinsiyet açısından farklılık gösterdiğine dair yapılmış birçok çalışmaya rastlanmıştır

(Recepoğlu, 2013; Cenkseven ve Akbaş, 2007). Buna karşılık Özgen (2012)'nin yaptığı çalışmada yaşam doyumu puanlarının cinsiyetten etkilenmediği bulgularına ulaşmıştır. Literatürde cinsiyet ile yaşam doyumu arasında çelişkili bulguların olduğu görülmektedir. Bu çalışmada da bir kısım çalışma ile paralel şekilde cinsiyetin yaşam doyumu açısından bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Diener'a (1984) göre cinsiyet ve yaş gibi demografik özelliklerin yaşam doyumu üzerinde etkileri olduğu ancak temel olarak sosyoekonomik düzeyin yaşam doyum düzeyi üzerinde daha belirgin bir yordayıcı gücü olduğunu belirtmektedir.

Öğrenilmiş çaresizliğe cinsiyet temelinde bakıldığında, kendine ait bir işi ve mesleği olmayan bir kadının herhangi bir sorunla (aile çatışması, boşanma, hastalık, vb.) karşılaşması durumunda çaresizlik hissetmesi kaçınılmazdır (Mavili Aktaş, 2007). Bu çalışmada öğrenilmiş çaresizliğin cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu örneklem grubunun %80.5'inin çalışıyor olması ve katılımcıların çoğunluğunun üniversite ve üstü eğitime sahip olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Minnettarlık insanın sosyal ve duygusal fonksiyonuna katkı sağlayan bir durum olarak değerlendirilebilir (Uysal ve Bingöl, 2013). Levant ve Kopecky (1995), erkeklerin minnettarlığı bir zayıflık olarak algılayabileceğini düşünmektedir. Bu doğrultuda beklendik olan cinsiyetin minnettarlık üzerinde anlamlı bir farklılığa yol açmasıdır. Mevcut çalışmada kadın ve erkekler arasında anlamlı bir farklılığın çıkmamasının nedeni örneklem grubunun özelliklerinden kaynaklı olduğu düşünülebilir.

5.6. Yaşın Örgütsel Bağlılık, Anneye Bağlanma Stilleri (Kaygı, Kaçınma), Yaşam Doyumu, Minnettarlık ve Öğrenilmiş Çaresizliğe Göre Fark Analizleri

Çalışma bulgularında, yaş açısından örgütsel bağlılık, anneye bağlanma stilleri (kaygı, kaçınma), yaşam doyumu, minnettarlık ve öğrenilmiş çaresizlik puanları incelendiğinde sadece bağlanma ölçeği kaygı alt boyutunda farklılık olduğu görülmüştür. Buna göre, bağlanma ölçeği kaygı alt boyutundan 23-26 yaş grubunun 40 ve üstü yaş grubuna göre daha düşük puanlar aldığı görülmektedir. Bu da 23-26 yaş grubunun 40 ve üstüne göre daha güvenli bağlandığını işaret etmektedir. 40 ve üstü yaş grubunun daha

kaygılı bağlanma stiline sahip olmalarının, dönemin yetiştirme stillerinden kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Yaş faktörünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi açık bir şekilde açıklanamamakla birlikte, araştırmalar neticesinde örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine karmaşık sonuçlar bulunmaktadır (Dolu, 2011). Literatürde çoğunlukla yaş artışı ile birlikte örgütsel bağlılığın arttığına ilişkin bulgular elde edilmiştir (Angle ve Perry, 1981; Mathieu ve Zajac, 1990). Bazı araştırma sonuçlarında gençlerin örgüte bağlılıkları yüksek çıkarken, bazı çalışmalarda ise ileri yaşta olan kişilerin örgütsel bağlılığının yüksek olduğu bulunmuştur (Budak, 2009). Literatürde örgütsel bağlılık ile yaş ilişkisine dair yapılan çalışmaların çelişkili bulgular elde ettiği görülmektedir. Bu çalışmada ise örgütsel bağlılığın yaşa göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgunun 40 yaş ve üstü örneklem sayısının (n=61), 40 yaş ve altına göre (n=512) daha az sayıda olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Yaşam doyumu kavramı, kişinin belirli bir duruma olan doyumunu değil, genel olarak tüm yaşantılarındaki doyumunu ifade etmektedir (Özer ve Karabulut, 2003). Yaş, cinsiyet, eğitim ve gelir gibi değişkenler, demografik faktörlerin içeriğini oluşturmaktadır. Karataş'ın (1988) huzurevinde kalan yaşlılar üzerine yaptığı çalışmada yaş ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna ek olarak, Özer ve Karabulut (2003) bir işle uğraşmakta olan yaşlının, yaşam doyumu diğerlerine kıyasla daha üst düzeyde olduğunu belirtmişlerdir. Bu çalışmada ise yaşam doyumunun yaşa göre farklılaşmadığı görülmüştür. Bu bulgunun hem 45 yaş üstü örneklem sayısının az olmasından hem de örneklemin %80.5 'inin çalışıyor olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Mevcut çalışmada minnettarlığın yaşa göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde bu bulgu ile paralel ya da çelişen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak minnettarlığın bir gelişim süreci olduğu düşünüldüğünde artan yaş ile ilişkili olduğu beklenmektedir.

Öğrenilmiş çaresizlik, kişilerin herhangi bir nedenle oluşan olumsuz bir durumu değiştiremeyeceklerine yönelik algılarını bir kez şekillendirdikten sonra, bu olumsuz durumu değiştirebilecekleri durumlarda bile gereken çabayı göstermemelerini

içermektedir (Tutar, 2007). Bu çalışmada öğrenilmiş çaresizliğin yaşa göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğrenilmiş çaresizlik, yaşam sürecinde tecrübenin etkilediği bir kavram olarak ele alındığında artan yaşla birlikte artması beklendiktir. Ancak literatürde sıklıkla çocukluk döneminde yapılmış çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmada da yaş açısından öğrenilmiş çaresizliğin farklılaşmaması, mevcut çalışmadaki yaş gruplarının yakın olmasından ve öğrenilmiş çaresizliğin pek çok faktörden etkilenebiliyor olmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

5.7. Medeni Durumun Örgütsel Bağlılık, Anneye Bağlanma Stilleri (Kaygı, Kaçınma), Yaşam Doyumu, Minnettarlık ve Öğrenilmiş Çaresizliğe Göre Fark Analizleri

Medeni durum açısından incelendiğinde, çalışma bulgularında kaygılı bağlanma stili, kaçınmacı bağlanma stili, minnettarlık, normatif bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık toplam puanının medeni duruma göre farklılaştığı görülmektedir. İlk olarak boşanmış bireylerin diğerlerine göre kaygı ve kaçınma puanlarının daha yüksek olduğu bulgular arasındadır. Bowlby (1973, 1980) erken yaşlarda anne ile kurulan ilişki ile başlayan bağlanmanın, daha sonraki kişilerarası ilişkilerine yansıdığını belirtmektedir (Sümer ve Güngör, 1999). Literatür incelendiğinde bağlanmanın yaşam boyu olduğu göz önünde tutulduğunda var olan bağlanma stillerinin boşanma ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Yani kişiler kaygılı ve kaçınmacı kişiliğe sahip oldukları için boşanma yaşamış olabilirler. Erdoğan (2007) evliliklerinde sorunlar yaşayan kadınlarda kaçınma ve kaygının, erkeklerde ise sadece kaçınmanın öne çıktığını ileri sürmektedir. Turanlı (2010) korkulu ve saplantılı bağlananların evlilik uyumlarının düşük olduğunu ifade etmektedirler.

Mevcut çalışmanın bulgularında boşanmış bireylerin minnettarlık puanlarının evli ve bekarlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Minnettarlık duygusu kişinin stresle ve yaşadığı sıkıntılarla başa çıkmasına yardımcı olabilir (Uysal ve Bingöl, 2013). Bu doğrultuda boşanmış bireylerin çeşitli kültürel, sosyal ve ekonomik açıdan kaygılı bir süreç yaşama olasılıklarının artmış olabileceği için, minnettarlık puanlarının evli ve bekarlara göre daha düşük çıkması beklendik bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Yüksek minnettarlık bildiren üniversite öğrencileri, düşük stres ve depresyon yaşamakla birlikte daha yüksek düzeyde mutluluk ifade etmişlerdir (Wood, Joseph ve Lindey, 2007).

Ayrıca Wood, Joseph ve Lindey (2007)'nin çalışmasında minnettarlığın iyi oluş ve stresle başa çıkma becerileri arasındaki ilişkide kısmen aracılık ettiği görülmektedir.

Mevcut çalışmada normatif bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık toplam puanlarının evli kişilerde bekarlara kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık ile medeni durum arasındaki ilişkiyi inceleyen çok az araştırmaya rastlanmaktadır. Olası tartışmalardan biri, evli çalışanların ekonomik sorumluluklarından dolayı, işe devam etme konusunda daha hassas davrandıkları yönündedir (Onay Özkaya ve ark., 2006). Bu doğrultuda mevcut çalışmanın bulgusu beklendik bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

Mevcut çalışmada medeni duruma göre öğrenilmiş çaresizliğin, yaşam doyumunun ve duygusal bağlılığın farklılaşma göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde birçok çalışmada, evli katılımcıların yaşam doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgularına ulaşılmıştır (Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001; Yılmaz ve Aslan, 2013). Ancak mevcut çalışma bulguları ile paralel şekilde Aysan ve Bozkurt (2004)'un okul psikolojik danışmanları ile yapmış olduğu araştırmada yaşam doyumunun medeni duruma göre farklılaşmadığı belirtilmiştir.

Duygusal bağlılık kavramı, kişinin duygusal değerlendirmeleri sonucunda kendi isteği ile örgütte kalması olarak açıklanmaktadır (Meyer ve Allen, 1997). Onay Özkaya ve ark. (2006)'nin çalışmasında duygusal bağlılık boyutu ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgu mevcut çalışma ile çelişmektedir. Ancak Meyer ve Allen (1991) demografik faktörlerle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin dolaylı olduğunu belirtmekte ve bir takım örgütsel değişkenler altında bu ilişkilerin ortadan kalkabileceğine vurgu yapmaktadırlar.

5.8. Gelir Düzeyinin Örgütsel Bağlılık, Anneye Bağlanma Stilleri (Kaygı, Kaçınma), Yaşam Doyumu, Minnettarlık ve Öğrenilmiş Çaresizliğe Göre Fark Analizleri

Mevcut araştırmada gelir düzeyinin bağlanma stillerinden kaygı ve kaçınma alt boyutu açısından farklılaştığı görülmektedir. Çalışmada "temel ihtiyaçlarımı bile zor

karşılıyorum " ve "temel ihtiyaçlarım dışında oldukça zor harcama yapabilirim" seçeneğini seçen örneklem grubunun "hiç düşünmeden harcama yapabilirim" seçeneğini işaretleyen gruba göre ve hiç düşünmeden harcama yapabileceğini belirten grubun ise "rahat harcama yapabilirim", "sıkılmadan harcama yapabilirim" ve "düşünerek harcama yapabilirim" diyen gruba kıyasla daha az kaygılı oldukları görülmektedir. Burada dikkat çeken bulgu "hiç düşünmeden harcama yapabilirim" diyen grubun kaygı puanlarının yüksek olmasıdır. Bu bulgunun "hiç düşünmeden harcama yapabilirim" seçeneğinin çoğunluğun dışında bir harcama yapabilme imkanını içermesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışmada beklendik bir sonuç olarak "temel ihtiyaçlarım dışında oldukça zor harcama yapabilirim" seçeneğini işaretleyen kişilerin "sıkılmadan harcama yapabilirim" diyen örneklem grubuna kıyasla kaçınma puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada yaşam doyumunun gelir düzeyine göre farklılaştığı, yüksek gelir düzeyine sahip katılımcıların daha yüksek yaşam doyum puanları olduğu görülmektedir. Gelir düzeyi kişinin temel ihtiyaçlarını karşılayabilmelerinden, kendilerini geliştirebilecekleri etkinliklere katılabilmelerine kadar çok fazla hedef için bir gereklilik olmaktadır (Tuzgöl Dost, 2007). Bu nedenle bu bulgu beklendik bir bulgu olarak değerlendirilmekte ve Cenkseven'in 2007 yılında yapmış olduğu çalışma ile paralel olduğu görülmektedir. Tuzgöl ve Dost (2007)' nin yapmış olduğu çalışmada da algılanan ekonomik durumun üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunu ile ilişkili bir faktör olduğu saptanmıştır.

Minnettarlık, kişinin sosyal ve duygusal fonksiyonlarına katkı sağlayan bir kavram (Uysal ve Bingöl, 2013) olarak ele alındığında sosyo-ekonomik düzeyle ilişkili olduğu düşünülebilir. Yüksek minnettarlık düzeyine sahip üniversite öğrencileri, daha az stres yaşadıklarını, yaşam doyumlarının daha yüksek olduğunu ve yüksek mutluluk düzeyine sahip olduklarını ifade etmişlerdir (Wood, Joseph ve Lindey, 2007). Bu çalışmada gelir düzeyinin yükselmesiyle kişilerin minnettarlık puanlarında bir artış görülmektedir. Bu bulgu, gelir düzeyi yüksek kişilerin, yaşam koşullarında daha az kaygı ve stres yaşamalarından kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir.

Bu çalışmada öğrenilmiş çaresizliğin gelir düzeyine göre farklılaştığı, gelir seviyesi düştükçe öğrenilmiş çaresizlikte artış olduğu görülmektedir. Yüksek gelir düzeyi kişiler için hem sosyal hayatta hem de örgüt içinde bir güç unsuru oluşturmakta (Balay, 2000) bu doğrultuda yüksek gelir düzeyine sahip kişilerin diğerlerine göre daha az öğrenilmiş çaresizlik yaşamaları beklendik bir bulgu olarak yorumlanabilir.

Devam bağlılığı, kişinin örgütten ayrılması durumunda maliyetin yüksek olacağını düşünmesi ve bu nedenle devam etmesini içermektedir (Çöl ve Gül, 2005). Bu çalışmada gelir düzeyine göre devam bağlılığının farklılaştığı görülmektedir. Gelir düzeyi düşük olan kişilerin örgüte daha fazla devam bağlılığı gösterdiği bulgular arasındadır. Bu bulgunun alt sosyoekonomik düzeye sahip kişilerin çeşitli ihtiyaçlarından dolayı örgüte karşı zorunlu bir bağlılık gösterdiklerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Çöl ve Gül (2005)'in yapmış olduğu çalışmada ücret düzeyinin akademisyenlerde duygusal bağlılığını arttırdığı ancak devam bağlılığı sonucunu azalttığı bulunmuş yani ücret düzeyi yükselen akademisyenler kendini çalıştıkları kuruma zorunlu hissetmekte (devam bağlılığı göstermekte), fakat bu ücreti kazanmasını sağlayan kuruma ise duygusal bağlılık göstermektedirler. Aynı çalışmada idari personelde ise ücret düzeyi duygusal ve normatif bağlılığı arttıran bir etki göstermiştir.

5.9. Eğitim Düzeyinin Örgütsel Bağlılık, Anneye Bağlanma Stilleri (Kaygı, Kaçınma), Yaşam Doyumu, Minnettarlık Ve Öğrenilmiş Çaresizliğe Göre Fark Analizleri

İlk olarak kaygılı bağlanma stiline yüksek eğitim düzeyindeki katılımcılarda lise ve altı eğitim düzeyine sahip katılımcılardan daha düşük olduğu bulgular arasındadır. Kaygılı bağlanma kişinin sonraki ilişkilerini ve hayatını etkileyebileceği göz önüne alındığında, bu kişilerin daha alt eğitim düzeyine sahip olmaları beklendik bir bulgudur.

Fernandez-Ballesteros ve arkadaşları (2001) tarafından sosyo-demografik ve psikososyal faktörlerin yaşam doyumu üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılan araştırma sonucunda, eğitim düzeyi yükseldikçe yaşam doyum düzeyinin de yükseldiği bulunmuştur. Aynı şekilde Akandere ve arkadaşları (2009) tarafından yapılan çalışmada benzer sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Mevcut çalışmada da eğitim düzeyi

yükseldikçe kişilerin yaşam doyumlarının arttığı görülmektedir. Bu bulgu, ülkemizde eğitim düzeyi ile birlikte kişilerin hayatın çoğu alanında daha fazla imkana sahip olmaları ve bunun da yaşam doyumu düzeyinin yükselmesine katkı da bulunması ile açıklanabilir.

Literatürde minnettarlık ile ilgili çok kısıtlı çalışma bulunmaktadır. Minnettarlık değer bilirlilik, şükran, lütufkarlık anlamlarına gelmektedir (Uysal ve Bingöl, 2013). Mevcut araştırmada yüksek eğitime sahip kişilerin daha yüksek minnettarlık düzeyine sahip olması, eğitim düzeyinin yükselmesinin statü ve ekonomik üstünlük sağlamasından kaynaklı bir minnettarlığa işaret ediyor olabilir.

Mevcut çalışmada eğitim düzeyine göre örgütsel bağlılık devam boyutunun farklılaştığı görülmektedir. Buna göre eğitim düzeyi düştükçe devam bağlılığı artmaktadır. Literatür incelendiğinde bu bulgunun beklendik olduğu görülmektedir. Örgüte karşı devam bağlılığı olan iş gören, örgütten ayrılması durumunda daha az seçeneği olacağını düşünmekte ve bu nedenle bu kişilerin bir kısmı başka bir iş bulamadıkları için örgütte kalmaya devam etmektedirler (Bayram, 2005). Onay Özkaya ve arkadaşlarının (2006) yaptığı çalışmada lise mezunu olan çalışanların, yüksekokul/fakülte ve yüksek lisans yaptığını söyleyen çalışanlara göre kurumlarına daha fazla “devamlılık bağlılığı” içinde buldukları sonucuna ulaşmışlardır.

Mevcut çalışmada öğrenilmiş çaresizlik, normatif ve duygusal bağlılığın eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılık alt boyutu olan normatif bağlılık açısından değerlendirildiğinde, Onay Özkaya ve arkadaşlarının (2006) yaptığı çalışmada normatif bağlılık gösterdikleri tespit edilen lise mezunu çalışanların, üniversite mezunlarına ve yüksek lisans yapanlara oranla kurumlarına daha fazla “normatif bağlılık” içinde bağlı oldukları bulunmuştur. Bu bulgu mevcut çalışma ile çelişmektedir. Mevcut çalışmada normatif bağlılık eğitim düzeyine göre farklılaşmamaktadır.

5.10. Mesleğin Örgütsel Bağlılık, Anneye Bağlanma Stilleri (Kaygı, Kaçınma), Yaşam Doyumu, Minnettarlık ve Öğrenilmiş Çaresizliğe Göre Fark Analizleri

Mevcut çalışmada normatif bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık toplam puanının mesleğe göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada üst düzey mesleklere sahip olanların (üst düzey bürokrat, serbest meslek, tüccar gibi) diğerlerine göre daha yüksek örgütsel bağlılık puanları aldıkları görülmektedir. Bu meslek grubunun eğitim düzeyinin görece yüksek olması ve yapılan işin doğasından ötürü normatif ve devam bağlılığının bu grupta yüksek olması beklendik bir bulgu olarak düşünülmektedir.

Mevcut çalışmada bağlanma kaçınma alt boyutunun, duygusal bağlılığın, yaşam doyumunun, öğrenilmiş çaresizliğin ve minnettarlığın mesleğe göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Üst düzey mesleklerde olan kişilerin statü ve kazanç anlamında daha yüksek hayat standartlarına sahip olmalarının yanı sıra işin getirdiği olası sorumluluk ve problemler de yaşayabilirler. Bu da yaşam doyum ve minnettarlık düzeyi üzerinde meslek değişkeninin bir farklılık yaratmamasına bir açıklama olarak düşünülebilir.

5.11. Çalışma Yılıının Örgütsel Bağlılık, Anneye Bağlanma Stilleri (Kaygı, Kaçınma), Yaşam Doyumu, Minnettarlık ve Öğrenilmiş Çaresizliğe Göre Fark Analizleri

Mevcut çalışmada normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık toplam puanın çalışma yılına göre farklılaştığı görülmektedir. Çalışma yılı 1-5 yıl arası olanların normatif bağlılıkları 5 yıldan daha uzun süredir çalışanlara kıyasla daha düşük bulunmuştur. Yavuz (2008)'un yapmış olduğu çalışmada, çalışanın çalıştığı kurumdaki kıdemi ile örgütsel bağlılığı arasında doğrusal bir ilişki bulunmuş ve çalışma süresi arttıkça bağlılığın arttığı bulunmuştur. Bu da mevcut çalışma ile paralel bir bulgudur.

Mevcut çalışmada duygusal bağlılık ve devam bağlılığının çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur. Beklendik olan örgütsel bağlılığın çalışılan yıl ile artış göstermesidir. Çalışma yılı arttıkça kişinin kuruma olan yatırımının artacağı, buna paralel olarak örgütsel bağlılığının da artacağı düşünülmektedir. Onay Özkaya ve

arkadaşlarının (2006) yapmış olduğu çalışmada sadece “duygusal bağlılık” boyutunda fark görülmüştür.

Driver (1968), 126 erkek ve kadın katılımcı ile yaptığı çalışmada fayda ve maliyet ile minnettarlık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma bulguları bilinçlilik, maddi değer ve kişinin lehine olan durumların minnettarlık hissetmelerine sebep olduğunu göstermektedir (Uysal ve Bingöl, 2013). Mevcut çalışmada ise minnettarlığın çalışma yılına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgunun minnettarlığın aslında süreyle değil, kişinin içsel olarak hissettikleriyle ilişki olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Mevcut çalışmada öğrenilmiş çaresizliğin çalışma yılına göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütlerde öğrenilmiş çaresizliğin araştırıldığı çalışmalar gözden geçirildiğinde, çalışanın sonuçlar üzerinde etkisinin olmaması, öğrenme ve gelişmesinin kısıtlı ya da yetersiz olduğu durumlar ile ilişkili olduğu görülmektedir (Lennerlöf, 1988; Frese ve ark., 1996). Dolayısıyla çalışma yılından ziyade, çalışma koşulları ve çalışan ile ilgili bir takım özelliklerin öğrenilmiş çaresizlik olgusu üzerinde daha belirleyici olabileceği düşünülebilir.

5.12. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmada alınan ölçümler kendini değerlendirme türü ölçeklerle elde edilmiştir. Bu sebeple bu araştırmanın bulguları, kullanılan ölçeklerin güvenilirliği ile sınırlıdır. Dolayısıyla bu çalışmada, kendini bildirimden kaynaklanan yanlılıklar olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Bu araştırmanın örnekleme tesadüfi örnekleme yöntemi ile ulaşılmıştır. Bu durumdan kaynaklanabilecek sınırlılıklar göz önünde bulundurulmalıdır.

5.13. Yeni Çalışmalar İçin Öneriler

Örgütlerin faaliyetlerini sürdürebilmekteki etkinlikleri örgüte yüksek düzeyde bağlılık gösteren çalışanların varlığına bağlıdır. Örgüte bağlılığı yüksek olan çalışanlar buldukları örgütü benimsemekte ve orada kalmak için çaba göstermektedirler. Bu

bilgiler ışığında örgütsel bağlılığın gelişen ve değişen iş dünyasında örgütler için oldukça önemli olduğu düşünülmekte, bu nedenle örgütsel bağlılığı etkileyen bir takım psikolojik değişkenlerin incelenmesinin ilgili alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Mevcut çalışmada oldukça az sayıda çalışmanın, örgütsel bağlılık kavramı ile birlikte ele aldığı bağlanma değişkeninin (McMahon, 2007) örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiştir. Buna ek olarak yaşam doyumu, öğrenilmiş çaresizlik ve minnettarlık değişkenlerinin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olup olmadığı ve bağlanma ile örgütsel bağlılık ilişkisinde aracı rolleri olup olmadığı incelenmiştir.

Bu çalışma genel popülasyon üzerinde yapılmıştır. Ancak, belirli sektörlerde çalışan ve farklı yaş gruplarına dahil olan katılımcılarla karşılaştırmalı çalışmaların yapılmasının oldukça yararlı sonuçları ortaya koyabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Ağaç, G. (2013). 8. Sınıf öğrencilerinin matematiğe yönelik; problem çözme, soyut düşünme, inanç, öğrenilmiş çaresizlik puanlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi ve aralarındaki ilişki. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ahmadi, F. (2014). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi: Atatürk Üniversitesi çalışanları üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm Anabilim Dalı.
- Akandere, M., Acar, M. ve Baştuğ, G.(2009). Zihinsel ve fiziksel engelli çocuğa sahip anne ve babaların yaşam doyumu ve umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 23- 32.
- Akbağ, M. ve Erden İmamoğlu, S. (2010). Cinsiyet ve bağlanma stillerinin utanç, suçluluk ve yalnızlık duygularını yordama gücünün araştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10 (2), 651-682.
- Akın, A. ve Yalnız, A. (2015). Yakın ilişkilerde minnettarlığı ifade etme ölçeği (YİMİEÖ) Türkçe formu: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(37), 539-544.
- Aktan, C. C. (2006). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı: Whistleblowing. *Mercek Dergisi*, 1- 13.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Angle, H. L. ve Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26 (1), 1- 14.
- Arık, İ. A. (1995). *Öğrenme psikolojisine giriş*. İstanbul: Der Yayınevi.

- Aven, F.F., Parker, B. ve McEnvoy, G.M. (1993). Gender and attitudinal commitment to organizations: a meta analysis. *Journal of Applied Psychology*, 72, 642-648.
- Aydın, C. (2010). *Yeme tutumu, ortorektik belirtiler ve ana babaya bağlanma arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aysan, F. ve Bozkurt, N. (2004). Okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumu, stresle başa çıkma stratejileri ile olumsuz otomatik düşünceleri: İzmir ili örnekleme. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık* (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bartholomew, K. ve Horowitz, L. M. (1991). Attachment styles among young adults: a test of a four-category model. *Journal of Personality Social Psychology*, 61(2), 226-44.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Belsky, J. (2005). Family influences on psychological development. *Psychiatry*, 4(7), 41-44.
- Bilgin, N. (2001). *İnsan İlişkileri ve Kimlik* (2. Baskı). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Blackhurst, A., Brandt, J. ve Kalinowski, J. (1998). Effects of personal and work-related attributes on the organizational commitment and life satisfaction of women student affairs administrators. *NASPA Journal*, 35, 86-99.
- Boatwright, K. J., Lopez, F. G., Sauer, E. M., VanDerWege, A. ve Huber, D. M. (2010). The influence of adult attachment styles on workers' preferences for relational leadership behaviors. *The Psychologist-Manager Journal*, 13(1), 1-14.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss: vol.1. Attachment* (1. Baskı). New York: Basic Books.

- Boysan, M. (2006). *Çok örneklemlili yapısal eşitlik modelleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Budak, T. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları (Kocaeli İli Örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve eskişehirde sağlık personeli üzerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cengiz, A. A. (2002). Örgüt yaşamında örgütsel bağlılığın belirleyicileri ve eskişehir bölgesinde doktor ve hemşire meslek grupları arasında karşılaştırmalı bir çalışma. 10.Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yayın No: 4
- Cenkseven, F. ve Akbaş, T. (2007). Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (27), 43-65.
- Clair, L. (2000). Organizational attachment: exploring the psychodynamics of the employment relationship. *Management Working Papers*, 1, 1-38.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Porter, C., Wesson, M. J. ve Yee, N. G. K. (2001). Justice at the millennium: a meta analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Cüceloğlu, D. (2000). *İnsan ve davranışı*. (9. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler* (1. Baskı). Ankara: Seçkin Kitabevi.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: bir araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2).

- Çelebi, M. A. (2009). *Örgütsel bağlılığın sağlanmasında bir araç olarak personel güçlendirme*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık* (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel öğrenme iklimi ve örgüte bağlılık ilişkisi:bir alan araştırması*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çimen, M. (2000). *Türk Silahlı Kuvvetleri sağlık personelinin tükenmişlik, iş doyumu, kuruma bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin bir alan araştırması*. Yayınlanmamış doktora tezi, T.C. Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Dağdelen, M. (2008). *Üretim ve hizmet sektöründe çalışan işçilerde ruhsal sağlığı düzeyi, ruhsal beklenti dağılımı, algılanan sağlık, iş doyumu ve sosyodemografik özelliklerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış uzmanlık tezi, İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi.
- Deha Kılınç, T. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stilleri ve kendi örgütsel bağlılıklarını algulamaları ile okul müdürlerinin sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını algulamaları arasındaki ilişki: Mersin İli Tarsus İlçesi örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çag Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Demirci, E. (2004). *Evlilikte bağlanma ve çatışmayı yönetmede bağlanma stillerinin etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirel, S. ve Canat, S. (2004). Ankara'daki beş eğitim kurumunda kendini yaralama davranışı üzerine bir çalışma. *Kriz Dergisi*, 12(3), 1-9.

- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Buletin*, 95 (3), 542-575.
- Diener, E. R. A., Emmons, R., Larsen, J. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Dolu, B. (2011). *Bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Ehrhardt, J. J., Saris, W. E. ve Veenhoven, R. (2000). Stability of life-satisfaction over time: analysis of change in ranks in a national population. *Journal of Happiness Studies*, 1, 177-205.
- Erdoğan, S. (2007). *Evlilik uyumu ile psikiyatrik rahatsızlıklar, bağlanma stilleri ve mizaç ve karakter özellikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi.
- Fabian, E. S. (1990). Quality of life: a review of theory and practice implications for individuals with long-term mental illness, *Rehabilitation Psychology*, 35(3), 161-170.
- Fernandez Ballesteros, R., Dolores Zamarrón, M. ve Angel Ruíz, M. (2001). The contribution of socio-demographic and psychosocial factors to life satisfaction. *Ageing and Society*, 21(01), 25-43.
- Field, L. K., ve Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 01-10.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A. ve Zempel, J. (1996). Personal initiative at work: Differences between East and West Germany. *Academy of Management Journal*, 39(1), 37-63.

- Furnham, A. ve Walsh, J. (1991). Consequences of person environment incongruence: absenteeism, frustration and stress. *Journal of Social Psychology*, 131(2), 187-204.
- Gemlik, N., Sıgır, Ü. ve Sur, H. (2007). Sosyal karşılaştırma ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisinin yönetsel etkileri hastane yöneticileri ve çalışanları üzerine bir çalışma. *Yönetim*, 18 (57), 55-66.
- Göçener, D. (2010). *Üniversite öğrencilerinin güvenli bağlanma düzeyleri ile kişilerarası ilişki tarzları arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Uygulaması*, Uzmanlık yeterlilik tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.
- Hasanoğlu, M. (2004). Türk kamu yönetiminde örgüt kültürü ve önemi. *Sayıştay Dergisi*, 52, 43-52.
- Hazan, C. ve Shaver, P. (1987). Romantic love conceptualized as an attachment process. *Journal of Personality Social Psychology*, 52(3), 511-524.
- Hortaçsu, N. (1991). *İnsan ilişkileri* (2. Baskı). Ankara: İmge Kitabevi.
- İlaslan, Ö. (2009). *Çocukların bağlanma davranışlarının özlük nitelikleri ve anne bağlanma stillerine göre incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık* (1. Baskı). Ankara: Çizgi Kitabevi.
- İnci, S. (2014). *Aday öğretmenlerin duygusal zeka ile yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- İşçi, M. (1999). *Davranış Bilimleri* (2. Baskı). İstanbul: Der yayınları.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2010). *Günümüzde insan ve insanlar: Sosyal psikolojiye giriş* (12. Baskı). İstanbul: Evrim Yayınevi.

- Kamer, M. (2001). *Örgüte güven örgüte bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kapıcı, L. (2010). *Olumsuz otomatik düşünceler ve yaratıcılık ile öğrenilmiş çaresizlik arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Kara, E. (2009). *Öğrenilmiş çaresizlik davranışının genellenme derecesi ile kader inancı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karataş, S. Ç. (1988). *Yaşlılarda yaşam doyumunu etkileyen etmenler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keser, A. (2005). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4, 77-96.
- Köker, S. (1991). *Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyum düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, B. ve Tanrıoğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (28), 101-115.
- Kutlu, B. (2009). *Beden imajının gelişimi ve sağlıklı beden ağırlığının korunmasında yemeye ilgili tutumlar, temel inançlar ve ebeveyne bağlanmanın rolü*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Landuyt, N. G. (1999). *Employee perceptions of organizational quality and learned helplessness in higher education*. Yayınlanmamış doktora tezi, Austin University of Texas.
- Leow, K. L., & Khong, K. W. (2009). Organizational commitment: the study of organizational justice and leader member exchange (lmx) among auditors in Malaysia. *International Journal of Business and Information*, 4(2), 161–198.
- Levant, R. F. ve Kopecky, G. (1995). *Masculinity, reconstructed*. New York: Dutton

- Lennerlöf, L. (1988). Learned helplessness at work. *International Journal of Health Services, 18*(2), 207-222.
- Lok, P. ve Crawford, J. (2004). The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment: A cross-national comparison. *Journal of Management Development, 23*(4), 321-338.
- Lopez, F. G. ve Brennan, K. A. (2000). Dynamic processes underlying adult attachment organization: Toward an attachment theoretical perspective on the healthy and effective self. *Journal of Counseling Psychology, 47*, 283–301.
- Martinko, M. J. ve Gardner, W. L. (1982). Learned helplessness: An alternative explanation on performance deficits. *Academy of Management Review, 7*(2), 195-204.
- 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), 171- 194.
- Mavili Aktaş, A. (2007). Türkiye' de kadın sağlığını etkileyen sosya- ekonomik faktörler ve yoksulluk. *Aile ve Toplum, 3*(12) , 65-72.
- McMahon, B. (2007). *Organizational commitment, relationship commitment and their association with attachment style and locus of control*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Georgia Institute of Technology.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61-89.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1997). Commitment in the workplace: theory, research, and application. *Sage Publications, 2*.
- 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*(1), 20–52.

- Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224- 247.
- Myers, D. ve Deiner, E. (1995). Who is happy?. *American Psychological Society*, 6(1), 1-19.
- Obeng, K. ve Ugboro, I. (2003), Organizational commitment among public transit employees: an assessment study, *Journal of The Transportation Research Forum*, 57 (2), 83-98.
- Ocampo, R. (b.t). *Agreeableness, attachment style, and relationship commitment as predictors of organizational commitment*.02.02.2015, <https://www.academia.edu/8952982>.
- Oğuz Duran, N. ve Tan, Ş. (2013). Minnettarlık ve yaşam amaçları yazma çalışmalarının öznel iyi oluşa etkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(40), 154-166.
- Onay Özkaya, M., Deveci Kocakoç, İ. ve Karaa, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 77-96.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2),113-130.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: iş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Özer, M. ve Özsoy Karabulut, Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumu. *Geriatrics*, 6(2), 72-74.
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (1998). *İnsan kaynakları yönetimi* (1. Baskı). Ankara : Nobel Kitabevi

- Özgen, F. (2012). *Ç.O.M.Ü Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesi*. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Spor Yöneticiliği Bölümü. Mezuniyet Tezi.
- Özkan, Ö. (2013). *İnternet kullanımıyla ilgili değişkenlerin cinsiyet, kişilik özellikleri, yaşam doyumu ve bağlanma stilleri açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Payende Ural, C. (2009). *Psikoşiddete maruz kalmış öğretmenlerden öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 143-164.
- Recepoglu, E. (2013). Öğretmen adaylarının yaşam doyumları ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (HU Journal of Education)*, 311-326.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10(3), 465-476.
- Sağlam Arı, G. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı?. *Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 17-36.
- Samadov, S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık, Özel Sektörde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Savaşır, I. (1987). *Depresif kişilerin kendilerine ve önem verdikleri bir kişiye ilişkin yüklemeleri*. Yayınlanmamış bilim uzmanlığı tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Seven, S. (2006). *6 yaş çocuklarının sosyal beceri düzeyleri ile bağlanma durumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Anabilim Dalı.
- Selçuk, E., Günaydın, G., Sümer, N. ve Uysal, A. (2005). Yetişkin bağlanma boyutları için yeni bir ölçüm: Yakın ilişkilerde yaşantılar envanteri-II 'nin Türk Örnekleminde Psikometrik açıdan değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Yazıları*, 8 (16), 1-11.
- Sıgır, Ü. (2007). İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının Mayer ve Allen Tipolojisiyle analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 261-278.
- Skolnick, A. (1986). Early attachment and personal relationships across the life course, *Life Span Development and Behavior*, 7, Academic Press, New York.
- Sümer, N. ve Güngör, D. (1999). Yetişkin bağlanma stilleri ölçeklerinin türk örneklemini üzerinde psikometrik değerlendirmesi ve kültürlerarası bir karşılaştırma. *Türk Psikoloji Dergisi*, 14 (43), 71-106.
- Tashiro, T. Y. ve Frazier, P. (2003). I'll never be in a relationship like that again: Personal growth following romantic relationship breakups. *Personal Relationships*, 10(1), 113- 128.
- Töremen, F. (2001). *Öğrenen Okul* (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Turan Akdağ, S. (2011). *Ergenlerin bağlanma stilleri ile ebeveynlerinin bağlanma stilleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış uzmanlık tezi, Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Çocuk ve Ergen Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı
- Turanlı, P. (2010). *Orta yetişkinlikte evlilik uyumu ile benlik saygısı bağlanma stilleri arasındaki ilişkinin saptanması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde Psikolojik Şiddet* (3. Baskı). Ankara: Platin Yayınları.
- Tutar, H. (2007). Örgütsel eylemsizliği açıklama aracı olarak öğrenilmiş çaresizlik. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(4), 142- 161.

- Tuzgöl Dost, M. (2007). üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(22), 132-143.
- Tüzün, O. ve Sayar, K. (2006). Bağlanma kuramı ve psikopatoloji. *Düşünen Adam*, 19(1), 24-39.
- Uygun, A. (2009). *Örgütsel bağlılık ve işe bağlılık* (1. Baskı). Ankara: Barış Platin Kitabevi.
- Uysal, R. Yılmaz Bingöl, T. (2013). Minnettarlık. Akın, A.(Haz/Ed.). Güncel Psikolojik Kavramlar 1: Pozitif Psikoloji.(165-176) Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınları.
- Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4, 113-118.
- Vanaki, Z. ve Vagharseyyedin, S. A. (2009). Organizational commitment, work environment conditions, and life satisfaction among Iranian nurses *Nursing and Health Sciences*, 11, 404-409.
- Wasti, A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8'inci Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 25-27 Mayıs 2000, Erciyes Üniversitesi, Nevşehir, 401-410.
- Wasti, S.A. (2003). Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 303-321.
- Wood, A. M., Joseph, S. ve Linley, P. A. (2007). Coping style as a psychological resource of grateful people. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 26(9), 1076-1093.
- Yavuz, E. (2008). *Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışının örgütsel bağlılığa etkisinin analizi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Yetim, Ü. (1991). *Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doyumu*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ege Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, H.M., Gülpinar, Ş. ve Oğuz, Ş. (2012). İş yaşamında öğrenilmiş güçlülük ile iş stresi arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 133-144.
- Yılmaz, E. ve Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 59-69.
- Yousef, D.A. (2002). Job satisfaction as a mediator of the relationship between role stressors and organizational commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 17(4), 250-266.
- Yüksel, A. & Oğuz Duran N. (2012). Turkish Adaptation of Gratitude Questionnaire. *Eurasian Journal of Educational Research*, 46,199-216.

EKLER

EK-1: Anket Giriş Yazısı

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma Beykent Üniversitesi Klinik Psikoloji Yüksek Lisans Program'ında yürütülen bir araştırmadır.

Lütfen soruları olması gerektiğini düşündüğünüz biçimde değil, sizin düşüncelerinizi tüm gerçekliği ile yansıtacak biçimde cevap veriniz. Bu bir test değildir. Ankette yer alan hiçbir sorunun doğru ya da yanlış yanıtı yoktur. Anket 5 bölümden oluşmaktadır ve cevaplamak yaklaşık 20 dakikanızı alacaktır. Samimi ve içtenlikle vereceğiniz cevaplar çalışmanın sağlığı açısından çok önemlidir. Bu nedenle formları sonuna kadar ve **eksiksiz doldurmanız**, bu araştırmanın geçerli olabilmesi için önem taşımaktadır.

Sizden anket üzerinde belirtilecek **kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmeyecektir**. Cevaplarınız sadece araştırmanın amacına uygun olarak bilimsel açıdan kullanılacak ve gizli tutulacaktır.

Çalışma ile ilgili herhangi bir bilgi almak isterseniz, aşağıdaki elektronik iletişim adresinden ulaşabilirsiniz.

Araştırma Koordinatörü: Yrd. Doç. Dr. Emine Sevinç Çağlar

e-posta adresi: sevinccaglar@beykent.edu.tr

Araştırmacı: Simay Arslan

e-posta adresi: simayarslan@gmail.com

Katılımınız ve ayırdığınız vakit için şimdiden teşekkür ederiz.

Ek-2: Demografik Bilgiler

1. Yaşınız :

2. Cinsiyet: () Erkek () Kadın

3. Kardeş Sayısı:

4. Anneniz hayatta mı? () Evet () Hayır

5. Medeni Durumunuz: () Evli () Bekar () Boşanmış ()
Dul

6. Lütfen kendinizin, anne ve babanızın eğitim durumunu belirtiniz.

	Okuma yazma bilmiyor	İlkokul- Ortaokul	Lise	Üniversite veya Yüksekokul	Lisans Üstü (master veya doktora)
Kendinizin					
Annenizin					
Babanızın					

7. Çalışıyor musunuz? () Evet () Hayır

8. Çalıştığınız kurumda ne kadar zamandır çalışıyorsunuz?

9. Lütfen kendinizin, annenizin ve babanızın mesleğini belirtiniz:

	Ev Hanımı/ Çalışmıy or	İşçi, tezgahtar, usta, çiftçi vb.	Memur, subay, küçük esnaf, vb.	Üst Düzey bürokrat, serbest meslek sahibi, tüccar, vb.	Diğer meslekler
Kendiniz i				
Annenizi n				
Babanızı n				

10. Lütfen ekonomik durumunuzu en iyi tarif eden ifadeyi işaretleyiniz.

- Hiç düşünmeden harcama yapabilirim.
- Rahat harcama yapabilirim.
- Sıkılmadan harcama yapabilirim.
- Düşünerek harcama yapabilirim.
- Temel ihtiyaçlarım dışında oldukça zor harcama yapabilirim.
- Temel ihtiyaçlarımı bile zor karşılıyorum.

11. Oturduğunuz evde toplam kaç kişi yaşıyor?

12. Çevrenizde ihtiyaçlarınıza en çok yardımcı olan kişi kimdir?

13. Psikolojik/ Psikiyatrik bir rahatsızlıktan dolayı hiç tedavi gördünüz mü? () Evet ()

Hayır

EK-3: Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri-II

Aşağıdaki maddeler ikili ilişkilerinizde hissettiğiniz duygularla ilgilidir. Bu araştırmada söz konusu olan ikili ilişkinizle kastedilen kişi **annenizdir**.

Bu ilişkide yalnızca şu anda değil, genel olarak neler olduğuyla ya da neler yaşadığınızla ilgilenilmektedir.

Her bir maddenin ilişkilerinizdeki duygu ve düşüncelerinizi ne oranda yansıttığını karşılarındaki 6 aralıklı ölçek üzerinde, ilgili rakam üzerine (x) koyarak gösteriniz.

Önemli Not: Aşağıdaki cümlelerin bazılarında "yakın olmak" veya "yakınlaşmak" ifadeleri geçmektedir.

Bu ifadelerle kastedilen annenizle duygusal yakınlık kurmak, düşüncelerinizi veya başınızdaki geçimleri açmak, ona sarılmak ve benzeri davranışlardır. Lütfen ilgili soruları bu tanıma göre cevaplandırınız.

1-----2-----3-----4-----5-----6

Kesinlikle Katılmıyorum Bazen Katılmıyorum Bazen Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

01	Annemin sevgisini kaybetmekten korkarım.	1	2	3	4	5	6
02	Gerçekte ne hissettiğimi anneme göstermemeyi tercih ederim.	1	2	3	4	5	6
03	Sıklıkla, annemin artık benimle olmak istemediği korkusuna kapılırım.	1	2	3	4	5	6
04	Özel duygu ve düşüncelerimi annemle paylaşmak konusunda kendimi rahat hissedirim.	1	2	3	4	5	6
05	Sıklıkla, annemin beni gerçekten sevmediği kaygısına kapılırım.	1	2	3	4	5	6
06	Anneme güvenip inanmak konusunda kendimi rahat bırakmakta zorlanırım.	1	2	3	4	5	6
07	Annemin beni, beni onu önemseyemediğim kadar önemsemeyeceğinden endişe duyarım.	1	2	3	4	5	6
08	Anneme yakın olma konusunda çok rahatımdır.	1	2	3	4	5	6
09	Sıklıkla, annemin bana duyduğu hislerin benim ona duyduğum hisler kadar güçlü olmasını isterim.	1	2	3	4	5	6
10	Anneme açılma konusunda kendimi rahat hissetmem.	1	2	3	4	5	6
11	Annemle ilişkiyi kafama çok takarım.	1	2	3	4	5	6
12	Anneme fazla yakın olmamayı tercih ederim.	1	2	3	4	5	6
13	Benden uzakta olduğunda, annemin başka biriyle daha fazla ilgileneceği korkusuna kapılırım.	1	2	3	4	5	6
14	Annem benimle çok yakın olmak istediğinde rahatsızlık duyarım.	1	2	3	4	5	6
15	Anneme duygularımı gösterdiğimde, onun benim için aynı şeyleri hissetmeyeceğinden korkarım.	1	2	3	4	5	6
16	Annemle kolayca yakınlaşabilirim.	1	2	3	4	5	6
17	Annemin beni terk edeceğinden pek endişe duymam.	1	2	3	4	5	6
18	Annemle yakınlaşmak bana zor gelmez.	1	2	3	4	5	6
19	Annem kendimden şüphe etmeme sebep olur.	1	2	3	4	5	6
20	Genellikle, annemle sorunlarımı ve kaygılarımı tartışırım.	1	2	3	4	5	6

1-----2-----3-----4-----5-----6

Kesinlikle Katılmıyorum Bazen Katılmıyorum Bazen Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

21	Terk edilmekten pek korkmam.	1	2	3	4	5	6
22	Zor zamanlarımda, annemden yardım istemek bana iyi gelir.	1	2	3	4	5	6
23	Annemin, bana benim istediğim kadar yakınlaşmak istemediğini düşünürüm.	1	2	3	4	5	6
24	Anneme hemen hemen her şeyi anlatırım.	1	2	3	4	5	6
25	Annem bazen bana olan duygularını sebepsiz yere değiştirir.	1	2	3	4	5	6
26	Başımdan geçenleri annemle konuşurum.	1	2	3	4	5	6
27	Çok yakın olma arzumu bazen annemi korkutup uzaklaştırır.	1	2	3	4	5	6
28	Annem benimle çok yakınlaştığında gergin hissederim.	1	2	3	4	5	6
29	Annemin beni yakından tanıdıkça, "gerçek ben" den hoşlanmayacağından korkarım.	1	2	3	4	5	6
30	Anneme güvenip inanma konusunda rahatımdır.	1	2	3	4	5	6
31	Annemden ihtiyaç duyduğum şefkat ve desteği görememek beni öfkeliendirir.	1	2	3	4	5	6
32	Anneme güvenip inanmak benim için kolaydır.	1	2	3	4	5	6
33	Başka insanlara denk olamamaktan endişe duyarım.	1	2	3	4	5	6
34	Anneme şefkat göstermek benim için kolaydır.	1	2	3	4	5	6
35	Annem beni sadece kızgın olduğumda önemser.	1	2	3	4	5	6
36	Annem beni ve ihtiyaçlarımı gerçekten anlar.	1	2	3	4	5	6

EK-4: Yaşam Doyumu Ölçeği

Aşağıdaki ifadelere katılıp katılmadığınızı görüşünüzü yansıtan rakamı maddenin yanındaki alana işaretleyerek belirtiniz. Doğru ya da yanlış cevap yoktur. Sizin durumunuzu yansıttığını düşündüğünüz rakam bizim için en doğru yanıttır. Lütfen, açık ve dürüst şekilde yanıtlayınız.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Bazen Katılmıyorum	Bazen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
01	Pek çok açıdan ideallerime yakın bir yaşamım var.	1	2	3	4	5	6
02	Yaşam koşullarım mükemmeldir.	1	2	3	4	5	6
03	Yaşamım beni tatmin ediyor.	1	2	3	4	5	6
04	Şimdiye kadar, yaşamda istediğim önemli şeyleri elde ettim.	1	2	3	4	5	6
05	Hayatımı bir daha yaşama şansım olsaydı, hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	1	2	3	4	5	6

EK-5: Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeği

Lütfen aşağıdaki soruları okuyarak, kendinize en uygun seçeneği işaretleyiniz.

1-----2-----3-----4-----5-----6

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Bazen Katılmıyorum Bazen Katılıyorum Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

01	Bir işte ne kadar enerji harcarsam harcayardım, sonuçlar üzerinde hiçbir kontrolüm olmadığı hissini taşıyorum.	1	2	3	4	5	6
02	Başarımlarımın nedeninin problemleri çözme yeteneğim olduğunu hissedirim.	1	2	3	4	5	6
03	Zor problemlere çözüm üretemem.	1	2	3	4	5	6
04	Sonuçlarını tahmin edemediğim durumlara kendimi sokmam.	1	2	3	4	5	6
05	Bir işi başarıyla tamamladıysam, bu büyük olasılıkla yeteneklerimle ilişkilidir.	1	2	3	4	5	6
06	Yaşam problemlerimin çoğunu çözecek yeteneğe sahibim.	1	2	3	4	5	6
07	Bir işte başarılı olamamam halinde benzer işlere girişmem; çünkü onlarda da başarısız olabileceğim hissine kapılıyorum.	1	2	3	4	5	6
08	Bir şeyler planladığım gibi gitmediğinde, bu durumun benim yetersizliğimden kaynaklandığını bilirim.	1	2	3	4	5	6
09	Diğer insanlar kendi başarıları ve/veya başarısızlıkları üzerinde benden daha fazla kontrole sahipler.	1	2	3	4	5	6
10	Geçmişte benzerlerinde başarısız olsam da, yeni işleri denerim.	1	2	3	4	5	6
11	Düşük performans gösterdiğimde, bunun sebebi daha iyisini yapmak için yeteneğimin olamamasıdır.	1	2	3	4	5	6
12	Başarılı olacağımdan emin olmasam da, görevleri kabul ederim.	1	2	3	4	5	6
13	Yaptığım işlerin sonuçları üzerinde kontrolümün çok az olduğunu hissedirim.	1	2	3	4	5	6
14	Denediğim pek çok işte başarılı olurum.	1	2	3	4	5	6
15	Pek çok işte kimsenin benden daha iyi olamayacağını hissedirim.	1	2	3	4	5	6
16	Yaşamda hedeflerime ulaşabilirim.	1	2	3	4	5	6
17	Bir işte başarılı olamazsam, başarısızlığım için aptallığımdan dolayı kendimi suçlarken bulurum.	1	2	3	4	5	6
18	Ne kadar uğraşırsam uğraşayım, bir şeyler benim istediğim şekilde gitmiyormuş gibi gelir.	1	2	3	4	5	6
19	Başarımlarımın şans unsurundan değil, yeteneğimden geldiğini hissedirim.	1	2	3	4	5	6
20	Davranışlarım, bir çalışma grubunun başarısına etki edebilirmiş gibi gelir.	1	2	3	4	5	6

EK-6: Minnettarlık Ölçeği

Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirip sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı (X) işareti koyunuz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Bazen Katılmıyorum	Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Yaşamımda minnettar olduğum çok fazla şey var.	1	2	3	4	5	6
2	Minnettar olduğum her şeyi bir liste yapmam gerekseydi bu çok uzun bir liste olurdu.	1	2	3	4	5	6
3	Yaşamıma baktığımda minnettar olacağım çok fazla şey görmüyorum.	1	2	3	4	5	6
4	çok sayıda insana minnettarım.	1	2	3	4	5	6
5	Yaşım ilerledikçe hayatımda yer almış insan, olay ve durumlara daha çok minnet duyabildiğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
6	Birine veya bir şeye minnet duymam çok zaman alabilir.	1	2	3	4	5	6

EK-7: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Lütfen aşağıdaki ifadelere **ŞU ANDA ÇALIŞTIĞINIZ KURUM AÇISINDAN** ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz. Her soru için, katılım derecenizi belirten rakamı cümlelerin sağındaki kutuya işaretleyiniz.

1-----2-----3-----4-----5-----6

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Bazen Katılmıyorum Bazen Katılıyorum Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum

01	Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluştaki geçirmek beni çok mutlu eder.	1	2	3	4	5	6
02	Kuruluşuma karşı güçlü bir aitlik hissim yok.	1	2	3	4	5	6
03	Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
04	Bu kuruluşa kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.	1	2	3	4	5	6
05	Bu kuruluşun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.	1	2	3	4	5	6
06	Kendimi kuruluşumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.	1	2	3	4	5	6
07	Şu anda kuruluşumda kalmam mecburiyetten.	1	2	3	4	5	6
08	İstesem de, şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.	1	2	3	4	5	6
09	Şu anda kuruluşumdan ayrılmaya karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.	1	2	3	4	5	6
10	Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak olumsuzluklardan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.	1	2	3	4	5	6
11	Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5	6
12	Eğer bu kuruluşa kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	1	2	3	4	5	6
13	Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.	1	2	3	4	5	6
14	Kuruluşuma çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5	6
15	Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şu anda ayrılmazdım.	1	2	3	4	5	6
16	Benim için avantajlı da olsa, kuruluşumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
17	Kuruluşumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissedirim.	1	2	3	4	5	6
18	Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor.	1	2	3	4	5	6

ÖZGEÇMİŞ

4 Kasım 1990 tarihi, Ankara İli Çankaya İlçesi doğumluyum. İlkokul, ortaokul ve liseyi aynı ilçede tamamladıktan sonra, Ufuk Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümüne kayıt oldum. Bu bölümden 2013 yılında mezun olduktan sonra, aynı yıl Beykent Üniversitesi, Klinik Psikoloji Yüksek Lisans eğitimine başladım.

Özel ilgi alanlarım yetişkin ve aile terapisi olup yabancı dilim İngilizcedir.

Aday: Simay ARSLAN