



**T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**YETİŞKİN BAĞLANMA KURAMI VE HASTANE
ÇALIŞANLARININ ÇALIŞTIKLARI KURUMA BAĞLANMA
BİÇİMLERİNİN İNCELENMESİ**

Fatma ATEŞ

1540232001

DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN

Prof. Dr. Ramazan ERDEM

ISPARTA

OCAK-2021

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI



YEMİN METNİ

	T.C. SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü	
YEMİN METNİ Doktora tezi olarak sunduğum “Yetişkin Bağlanma Kuramı ve Hastane Çalışanlarının Çalıştıkları Kuruma Bağlanma Biçimlerinin İncelenmesi” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.		
Fatma ATEŞ 03.01.2021		

Kıbrıs Gazisi Ali TAŞ'a (Babama)...

(ATEŞ, Fatma, Yetişkin Bağlanma Kuramı ve Hastane Çalışanlarının Çalıştıkları Kuruma Bağlanma Biçimlerinin İncelenmesi, Doktora Tezi, Isparta, 2021)

ÖZET

Bağlanma, anne ile bebek arasındaki ilişkiye dayanan ve hayatın tamamını etkileyen bir sürecin başlangıcıdır. Bağ kurmak yakınlık ihtiyacının karşılanması için bir iletişim aracıdır. Bu nedenle sağlıklı bağ kurmayı öğrenen çocuk, insanlarla iletişim ve iş birliğine daha açık hale gelecektir. Bu çalışmanın amacı, bebeklik çağında temelleri atılan yetişkin bağlanma stillerinin örgütsel bağlılığa etkisinde psikolojik iyi oluş ve genel öz yeterliliğin aracı rolünün araştırılmasıdır. Bu amaçla Antalya ilinde bulunan bir eğitim araştırma, bir devlet hastanesi ve bir de özel hastane çalışanlarının katılımı ile 528 kişiden veri elde edilmiştir. Hastane çalışanının yetişkin bağlanma stilini değerlendirmek amacıyla Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri Kısa Formu, örgütsel bağlılığı değerlendirmek amacıyla Örgütsel Bağlılık Ölçeğini, psikolojik iyi oluşu değerlendirmek için Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ve genel öz yeterliliğin değerlendirilmesinde Genel Öz Yeterlilik Ölçeğinden faydalanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizinde SPSS, AMOS ve PROCESS makro programlarından faydalanılmıştır.

Araştırma sonucunda hastane çalışanının yetişkin bağlanma stillerinden kaygı boyutunun duygusal bağlılık üzerinde negatif etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Kaygı boyutunun psikolojik iyi oluş ve genel öz yeterlilik üzerinde de negatif etkisine rastlanılmıştır. Benzer şekilde kaçınma boyutunun da psikolojik iyi oluşu negatif etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik iyi oluş ve genel öz yeterlilik ise duygusal, devam ve normatif bağlılık üzerinde pozitif etkiye sahiptir. Araştırmanın dikkat çeken diğer sonuçları ise; yetişkin bağlanma stillerinin örgütsel bağlılığa etkisinde psikolojik iyi oluş ve genel öz yeterliliğin aracı rolü olduğu saptanmıştır. Hastane çalışanının kaygı ve kaçınma düzeyi yükseldikçe psikolojik iyi oluşu azalmakta ve dolayısıyla personelin örgüte duygusal, devam ve normatif bağlılığı da azalmaktadır. Hastane çalışanının kaygılı bağlanma düzeyi arttıkça genel öz yeterliliği azalmakta ve dolayısıyla örgütsel duygusal, devam ve normatif bağlılığının da azaldığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bağlanma, bağlanma kuramı, yetişkin bağlanma stilleri, örgütsel bağlılık, psikolojik iyi oluş, genel öz yeterlilik, hastane çalışanı.

ABSTRACT

Attachment is the beginning of a process that is based on the relationship between mother and baby and affects the entire life. Establishing a bond is a communication tool beyond meeting the need for intimacy. Therefore, the child who learns to establish a healthy bond will be more open to communication and cooperation with people. The aim of this study is to investigate the mediating role of psychological well-being and general self-efficacy in the effect of adult attachment styles on organizational commitment, the foundations of which are laid in infancy. In this regard, reliable data were obtained from 528 people with the participation of hospital staff members working in a training research hospital, a state hospital and a private hospital in Antalya province. A questionnaire with four different scales was used to determine the Experiences in Close Relationships-Revised-Short Form (ECR-RS), Organizational Commitment Scale, Psychological Well-Being Scale, General Self-Efficacy Scale of hospital staff members. SPSS, AMOS and PROCESS macro softwares were used to analyse the data obtained as a result of the research.

As a result of the study, it was determined that the anxiety level, which is one of the adult attachment styles of the hospital staff member, has a negative effect on emotional attachment. It was also observed that the anxiety level has a detrimental effect on psychological well-being and general self-efficacy. Moreover, a negative effect of the anxiety level on psychological well-being and general self-efficacy was also observed. Similarly, it was concluded that the avoidance dimension also negatively affected psychological well-being. Psychological well-being and general self-efficacy have a positive effect on emotional, attendance and normative commitment. Other striking results of the study revealed that psychological well-being and general self-efficacy have a mediating role in the effect of adult attachment styles on organizational commitment. As the anxiety and avoidance level of the hospital staff members increases, their psychological well-being decreases and thus the emotional, attendance and normative commitment of the staff to the organization decreases. In addition, it has been determined that as the anxious attachment level of the hospital staff member increases, the general self-efficacy decreases and thus, organizational emotional, attendance and normative commitment also decrease.

Keywords: Attachment, attachment theory, adult attachment styles, organizational commitment, psychological well-being, general self-efficacy, hospital staff member.

ÖNSÖZ

Lisans eğitimim döneminden beri elini omuzlarımdan hiç eksik etmeyen, her sıkıştığımda ilk çıkış kapım olarak gördüğüm, bilgi ve tecrübesi ile yolumu aydınlatan ayrıca akademik desteklerinin ötesinde manevi desteğini eksik etmeyen baba sevgisi, şefkatini, merhametini de bizlere samimiyet ile yansıtan her açıdan örnek aldığım değerli danışmanım Prof. Dr. Ramazan ERDEM'e en içten teşekkürleri sunarım.

Doktora eğitim sürecimde yola birlikte başladığım araştırma konumun belirlenmesinde fikirleri ile bana destek olan, yol gösteren, bilgi ve tecrübesi ile gelişime katkıda bulunan hocam Doç. Dr. Ömer Lütfi ANTALYALI'ya teşekkürlerimi sunarım.

Araştırma uygulaması sırasında Covid-19'un yaygın şekilde görüldüğü en tehlikeli alanlara benimle birlikte erişim sağlayan ve anket verilerimin toplanmasında yardımcı olan manevi kardeşim Turan KAHREMAN'a maddi ve manevi desteklerinden dolayı teşekkür ederim.

Akademik hayatımın kritik noktasını oluşturan ve doktora eğitim sürecine başlamadan benim doktora yapacağıma olan inancı ve manevi desteği ile her daim varlığını hissettiğim kıymetli babam Ali TAŞ'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Yine bu süreç içerisinde manevi desteğini eksik etmeyen kıymetli annem Zeynep TAŞ'a ve her tözkezlediğimde beni ayakta tutmaya çalışan nazımı çeken kıymetli eşim Gökhan ATEŞ'e teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI	i
YEMİN METNİ	ii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xii
KISALTMALAR DİZİNİ	xiii
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM

BAĞLANMA KURAMINA İLİŞKİN TEORİK ÇERÇEVE

1.1. BAĞLANMA KURAMI	4
1.2. BAĞLANMA VE BAĞLANMA DAVRANIŞI	7
1.3. BEBEKLİK VE ÇOCUKLUKTA BAĞLANMA	11
1.4. ERGENLİK DÖNEMİNDE BAĞLANMA	16
1.5. YETİŞKİNLİKTE BAĞLANMA	17
1.5.1. Yetişkin Bağlanma Stilleri	20
1.5.1.1. Güvenli Bağlanma	20
1.5.1.2. Saplantılı Bağlanma	22
1.5.1.3. Kaçınan Bağlanma	24
1.5.1.4. Korkulu Bağlanma	25
1.6. BAĞLANMAYI ETKİLEYEN FAKTÖRLER ve BAĞLANMANIN PSİKOPATOLOJİSİ	26
1.6.1. Başarılı Bağlanmaya Katkıda Bulunan Faktörler	26
1.6.2. Bağlanmada Sorunlara Yol Açan Faktörler	28
1.7. ÖRGÜTLERDE YETİŞKİN BAĞLANMA STİLİNİN ROLÜ	31

2. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	37
2.1.1. Örgütsel Bağlılık Boyutları	39
2.1.1.1. Duygusal Bağlılık	40
2.1.1.2. Devam Bağlılığı	40
2.1.1.3. Normatif Bağlılık	41
2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	42
2.2.1. Kişisel Faktörler	43
2.2.2. Örgütsel Faktörler	48
2.2.3. Örgüt Dışı Faktörler	52

3. BÖLÜM

PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ

3.1. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞLA İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE	55
3.1.1. Psikolojik İyi Oluş Bileşenleri	57
3.2. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞU ETKİLEYEN FAKTÖRLER	63
3.2.1. Demografik Değişkenlerin Etkisi	63
3.2.2. Psikososyal Değişkenlerin Etkisi	68

4. BÖLÜM

GENEL ÖZ YETERLİLİK

4.1. ÖZ YETERLİLİK	70
4.2. ÖZ YETERLİLİK SÜREÇLERİ	73
4.2.1. Bilişsel Süreç	73
4.2.2. Motivasyon Süreçleri	74
4.2.3. Duygusal Süreç	76
4.2.4. Seçim Süreci	77
4.3. ÖZ YETERLİLİK KAYNAKLARI / ÖZ YETERLİLİK	
ALGISININ OLUŞUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER	78
4.3.1. Yaşanmış Deneyimler	78
4.3.2. Dolaylı Deneyimler	79
4.3.3. Sözel İkna	80
4.3.4. Duygusal ve Fiziksel Durum	81
4.4. ÖZ YETERLİLİK BOYUTLARI	82
4.4.1. Kapsam / Büyüklük	83
4.4.2. Güç	84
4.4.3. Genelleme	84
4.5. GENEL ÖZ YETERLİLİK	85

5. BÖLÜM

YETİKİN BAĞLANMA STİLİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: HASTANE ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

5.1. ARAŞTIRMANIN AMACI ve ÖNEMİ	89
5.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	90
5.2.1. Evren ve Örneklem	90
5.2.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	91
5.2.3. Veri Toplama Araçları	96
5.2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	98
5.2.5. Verilerin Analizi	99
5.3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	100
5.3.1. Hastane Çalışanının Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular ..	111
5.3.2. Araştırma Modelindeki Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular	114
5.3.3. Yetişkin Bağlanma Stilinin Örgütsel Bağlılığa, Psikolojik İyi Oluşa ve Genel Öz Yeterliliğe Etkisi	115
5.3.4. Psikolojik İyi Oluşun Örgütsel Bağlılığa Etkisi	117

5.3.5. Genel Öz Yeterliliğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi	117
5.3.6. Yetişkin Bağlanma Stilinin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolü	118
5.3.7. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular	134
5.3.7.1. Yetişkin Bağlanma Stilinin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular	134
5.3.7.2. Psikolojik İyi Oluşun Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular	136
5.3.7.3. Örgütsel Bağlılığın Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular	139
5.3.7.4. Genel Öz Yeterliliğin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular	144
SONUÇ	148
KAYNAKÇA	163
EKLER	190
ÖZGEÇMİŞ	194

TABLÖLAR DİZİNİ

	Sayfa
Tablo.1. Katılımcıların Hastanelere Göre Personel Dağılımı	91
Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Ölçek Boyutlarına İlişkin Normallik Testi	99
Tablo 3 Doğrulamalı Faktör Analizinde (DFA) Kullanılan Uyum İndeksleri	100
Tablo 4. Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri Birinci Düzey DFA ve Güvenilirlik Katsayısı	103
Tablo 5. Psikolojik İyi Oluş Tek Faktörlü DFA ve Güvenilirlik Katsayısı	105
Tablo 6. Örgütsel Bağlılık Birinci Düzey DFA ve Güvenilirlik Katsayısı	108
Tablo 7. Genel Öz Yeterlilik Tek Faktörlü DFA ve Güvenilirlik Katsayısı	111
Tablo 8. Hastane Çalışanının Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	112
Tablo 9. Araştırma Değişkenlerinin Korelasyon Katsayıları, Ortalama ve Standart Sapmaları	114
Tablo 10. Yetişkin Bağlanmasının Örgütsel Bağlılığa, Psikolojik İyi Oluşa ve Genel Öz Yeterliliğe Etki Analizi	116
Tablo 11. Psikolojik İyi Oluşun Örgütsel Bağlılığa Etki Analizi	117
Tablo 12. Genel Öz Yeterliliğin Örgütsel Bağlılığa Etki Analizi	117
Tablo 13. Hastane Çalışanının Kaçınmacı Bağlanma Stilinin Duygusal Bağlılığa Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Etkisi	119
Tablo 14. Hastane Çalışanının Kaçınmacı Bağlanma Stilinin Devam Bağlılığına Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Etkisi	120
Tablo 16. Hastane Çalışanının Kaygılı Bağlanma Stilinin Duygusal Bağlılığa Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Etkisi	123
Tablo 17. Hastane Çalışanının Kaygılı Bağlanma Stilinin Devam Bağlılığına Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Etkisi	124
Tablo 18. Hastane Çalışanının Kaygılı Bağlanma Stilinin Normatif Bağlılığa Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Etkisi	126
Tablo 19. Hastane Çalışanının Kaçınmacı Bağlanma Stilinin Duygusal Bağlılığa Etkisinde Genel Öz Yeterliliğin Aracılık Etkisi	127
Tablo 20. Hastane Çalışanının Kaçınmacı Bağlanma Stilinin Devam Bağlılığına Etkisinde Genel Öz Yeterliliğin Aracılık Etkisi	128
Tablo 21. Hastane Çalışanının Kaçınmacı Bağlanma Stilinin Normatif Bağlılığa Etkisinde Genel Öz Yeterliliğin Aracılık Etkisi	129
Tablo 22. Hastane Çalışanının Kaygılı Bağlanma Stilinin Duygusal Bağlılığa Etkisinde Genel Öz Yeterliliğin Aracılık Etkisi	130
Tablo 23. Hastane Çalışanının Kaygılı Bağlanma Stilinin Devam Bağlılığına Etkisinde Genel Öz Yeterliliğin Aracılık Etkisi	132
Tablo 24. Hastane Çalışanının Kaygılı Bağlanma Stilinin Normatif Bağlılığa Etkisinde Genel Öz Yeterliliğin Aracılık Etkisi	133
Tablo 25. Kaygı ve Kaçınma Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Farklılaştığı Durumlar	135
Tablo 26. Psikolojik İyi Oluşun Demografik Değişkenlere Göre Farklılaştığı Durumlar	137
Tablo 27. Duygusal Bağlılığın Demografik Değişkenlere Göre Farklılaştığı Durumlar	139

Tablo 28. Devam Bağlılığının Demografik Değişkenlere Göre Farklılaştığı Durumlar	142
Tablo 29. Normatif Bağlılığın Demografik Değişkenlere Göre Farklılaştığı Durumlar	143
Tablo 30. Genel Öz Yeterliliğin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaştığı Durumlar	145
Tablo 31. Hipotezlerin Kabul Ret Durumu	146



ŞEKİLLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1. Bağlanmanın İşlevleri	10
Şekil 2. Bebek Bağlanma Modellerinin Öncülleri	14
Şekil 3. Dört Kategori Model'inde Temel Bağlanma Boyutları	19
Şekil 4. Psikolojik İyi Oluş Modeli ve Alt Boyutları	59
Şekil 5. Öz Yeterlilik Beklentisinin Kaynak Ve Boyutları	83
Şekil 6. Araştırma Modeli	91
Şekil 7. Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri Birinci Düzey DFA Ölçme Modeli	102
Şekil 8. Psikolojik İyi Oluş Tek Faktörlü DFA Ölçme Modeli	104
Şekil 9. Örgütsel Bağlılık Birinci Düzey DFA Ölçme Modeli	107
Şekil 10. Genel Öz Yeterlilik Tek Faktörlü DFA Ölçme Modeli	110
Şekil 11. Kaçınmacı Bağlanmanın Duygusal Bağlılığa Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü	120
Şekil 12. Kaçınmacı Bağlanmanın Devam Bağlılığına Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü	121
Şekil 13. Kaçınmacı Bağlanmanın Normatif Bağlılığa Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü	122
Şekil 14. Kaygılı Bağlanmanın Duygusal Bağlılığa Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü	124
Şekil 15. Kaygılı Bağlanmanın Devam Bağlılığına Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü	125
Şekil 16. Kaçınmacı Bağlanmanın Normatif Bağlılığa Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü	126
Şekil 17. Kaygılı Bağlanmanın Duygusal Bağlılığa Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü	131
Şekil 18. Kaygılı Bağlanmanın Devam Bağlılığına Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü	132
Şekil 19. Kaygılı Bağlanmanın Normatif Bağlılığa Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü	134

KISALTMALAR DİZİNİ

AGFI	: Düzeltilmiş Uyum İyiği İndeksi (Adjustment Goodness of Fit Index)
AMOS	: Yapısal Eşitlik Modeli (Analysis of Moment Structures)
ANOVA	: Varyans Analizi (Analysis of Variance)
CFI	: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fitindex)
CI	: Güven Aralığı (Confidence Interval)
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
GFI	: Uyum İyiği İndeksi (Goodness of Fit Index)
NFI	: Normlaştırılmış Uyum İndeksi (Normed Fit Index)
RMR	: Ortalama Hataların Karekökü (Root Mean Square Residual)
RMSEA	: Yaklaşık Hataların Karekökü (Root Mean Square Error of Appoximation)
SPSS	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı (Statistical Package for the Social Sciences)
SRMR	: Ortalama Hataların Standardize Edilmiş Hali (Standardized Root Mean Square Residual)
TLI	: Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (Tucker Fit Index)
vd.	: ve diğerleri
YİYE-II K	: Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri Kısa Formu

GİRİŞ

Sağlık hizmeti sunan işletmeleri diğer işletmelerden ayıran birçok farklı özellik bulunmaktadır. Bu özellikler arasında en önemlisi emek yoğun ve uzmanlaşma seviyesinin yüksek olmasıdır. Sağlık hizmetlerine duyulan talebin yoğun bir şekilde karşılandığı hastanelerde çeşitlik uzmanlık ve eğitim seviyesine sahip birçok personel bir arada çalışmaktadır. Hastane içerisinde yer alan her bir personel hastaneyi ayakta tutan bir kolon görevi üstlenmektedir. Hastane çalışanının işini eksiksiz ve hatasız bir şekilde yerine getirebilmesinde önemli rol oynayan durumlardan birisi de örgüte duyduğu bağlılıktır. Hastane çalışanının örgüte karşı olumlu duygu ve düşüncesi örgütsel amaçların benimsenmesinde ve örgütün bir parçası olarak çalışmaya devam etmesinde önemli bir etkidir. Ama insan doğası gereği çevresinde olup bitenden etkilenen ve çevresini de etkileyen bir varlıktır. Bowlby bireyin ilk bağlandığı figürünün ona bakım veren kişi olduğu üzerinde durmuştur ve bağlanma kuramını öne sürmüştür. Bağlanma kuramı, doğumla başlayan bir süreçtir ve bakım veren ile bebek arasında kurulan ilişkinin hayatın son evresine kadar taşınacağını ve sosyal ilişkilerin bu temeller üzerinden hayat boyu devam edeceğini ifade etmektedir. Ebeveyn ile kurulan ilişkiden edinilen deneyimler çoğunlukla bireye nasıl davranması gerektiği ve nasıl hissetmesi gerektiği hakkında ipuçları sunmaktadır. Hayatın ilk evresinde sevgiden ve ilgiden yoksun bireyler bu duyguyu öğrenmekte zorluk çekmektedir. Şanslı bireyler gelişim aşamasında bu duyguyu deneyimleyebilme imkânına sahip olabilmektedir. Fakat bu duygudan mahrum kalan kendisini ve çevresini kabulde zorlanan bireylerin varlığı sağlık kurumları açısından koordinasyonun sağlanmasında sıkıntılar ortaya çıkarabilmektedir. Hastane çalışanının ve örgütsel bağlılığa dair yapılan çalışmalara alanyazında rastlansa da örgütsel alanda bağlanma kuramı konusunda bir boşluk tespit edilmiştir. Bu çalışmanın odak noktası hastane çalışanının bağlanma stillerine göre örgütsel bağlılıklarının araştırılmasıdır. Ayrıca hastane çalışanının psikolojik iyi oluş seviyesi ve genel öz yeterliğinin de örgütsel bağlılıktaki yeri ve rolü tespit edilmeye çalışılmıştır.

Alanyazın taramasında yetişkin bağlanma kuramının genellikle psikoloji alanındaki araştırmalarda ele alındığı saptanmıştır. Son dönemlerde ise yetişkin bağlanma kuramı yönetim bilimcilerinin dikkatini çeken bir konu haline gelmiştir.

Yönetim alanında kısıtlı olsa da yetişkin bağlanma kuramı ile ilişkili çalışmaların olduğu görülmüştür. Sağlık yönetimi alanında yetişkin bağlanma kuramını temel alan çalışmaların sayısının azlığı bu alana olan ilgiyi artırmıştır. Bu amaçla yapılan alanyazın incelemesinde hastane çalışanlarının yetişkin bağlanma stiline yönelik örgütsel bağlılığını sorgulayan çalışmaların pek olmadığı ve bu iki değişken arasındaki ilişkinin yeterince ele alınmadığı saptanmıştır. Sağlık yönetim alanında yetişkin bağlanma kuramının işlevini daha net görmek adına bu çalışmanın yapılması önem arz etmektedir. Araştırmada incelenen değişkenler arasındaki ilişkiyi yansıtan benzer çalışmalar olduğu görülse de daha önceki çalışmaların bir kısmında örgütsel bağlılık alt boyutlarının tamamı ele alınmamıştır. Ayrıca Türk kültüründe yetişkin bağlanması ve örgütsel bağlılığa ilişkin araştırmalarda sınırlı sayıdadır. Bu çalışmada yetişkin bağlanma kuramı iki boyutta ele alınmıştır ve örgütsel bağlılık boyutları (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) ile değerlendirilmesine imkân sunulmuştur. Bu iki değişken arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amacıyla yapısal eşitlik modeli geliştirilmiştir. Modelleme yapılırken hastane çalışanının yetişkin bağlanma boyutunun örgütsel bağlılık boyutlarına etkisini temel alan bir model tasarlanmıştır. Bu etkide psikolojik iyi oluş ve genel öz yeterlilik aracı değişken olarak değerlendirilmiştir. Çalışma sonunda, hastane çalışanının yetişkin bağlanma stiline göre örgütsel bağlılığının nasıl şekillendiğine dair bilgiler sunulmuştur. Ayrıca hastane çalışanının yetişkin bağlanma stiline psikolojik iyi oluş ve genel öz yeterlilik ile ilişkisi kapsamında örgütsel bağlılığı nasıl şekillendirildiğine de yer verilmiştir. Bu bilgiler doğrultusunda sağlık yöneticilerine, personelin bağlanma stiline yönelik örgütsel bağlılığın istenilen düzeye taşınmasına ilişkin önerilerde bulunulmuştur.

Anket formu kullanılarak veri toplanan bu nicel araştırma beş bölüm olarak tasarlanmıştır. Birinci bölümde bağlanma kuramı, bağlanma davranışı, bebeklik, ergenlik ve yetişkinlikte bağlanma ve bağlanmayı etkileyen faktörler ile ilgili alanyazın bilgisine yer verilmiştir. İkinci bölümde örgütsel bağlılık ve türleri, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ile ilgili alanyazın bilgisi verilmiştir. Üçüncü bölümde psikolojik iyi oluş kavramı, bileşenleri ve psikolojik iyi oluşu etkileyen faktörlere yer verilmiştir. Dördüncü bölümde yine alanyazın bilgisi olup, öz yeterlilik kavramı, süreçleri, kaynakları, boyutları ve genel öz yeterlilik ile ilgili bilgiler yer almaktadır. Araştırmanın beşinci bölümü amaç, yöntem, evren, örneklem, veri toplama yöntemi,

sınırlılığa ilişkin bilgiler içermektedir. Ayrıca bu bölümde araştırmanın amacına yönelik hazırlanan hastane çalışanının bağlanma stillilerinin örgütsel bağlılığa etkisini ele alan araştırma modeline yer verilmiştir. Bu etkide psikolojik iyi oluş ve genel öz yeterliliğin aracı rolünü tespit etmeye yönelik istatistiksel analizlere ve yapısal eşit modellemesi de yer almaktadır. Çalışmanın son kısmında ise araştırmaya ait bulgular, tartışma ve sonuç yer almaktadır.



1. BÖLÜM

BAĞLANMA KURAMINA İLİŞKİN TEORİK ÇERÇEVE

1.1. BAĞLANMA KURAMI

Bağlanma kuramı¹ ilk olarak İngiliz psikanalist John Bowlby tarafından çalışılmıştır. John Bowlby'nin modern bağlanma kuramını geliştirmesindeki amaç, Freud'un insani gelişim ve yakın ilişkiler hakkındaki anlayışından bazılarını açığa çıkarmaktı. Bowlby çocukta erken yaşantının önemine dikkat çekmiş, bebek ile anne (kalıcı olarak anne rolünde olan bireyle) ilişkisinin yetişkinlerin kendileri gibi yetişkin olan bireylerle olan ilişkisine benzerliğine odaklanmıştır (Waters vd., 2002: 230). Bowlby erken çocukluk dönemine ilişkin sorularının cevabını büyük oranda etolojide bulmuş, kuşlar ve diğer memeliler üzerinde gerçekleştirdiği incelemeler ve gözlemler onun bu konu üzerinde derinlemesine düşünmesine ve düşüncelerinin zenginleşmesine imkân sağlamıştır (Hazan ve Shaver, 1994: 4; Dönmez, 2000: 4). Bowlby'ın düşüncesine göre davranışsal ve motive edici olan bağlanma; genç ve tecrübesiz bebeklerin hayatta kalma arzusunu yanındayken kendini güvende hissedeceği kendinden daha olgun, tecrübeli, güçlü ve koruyucu özelliklere sahip bir ebeveynin yakınında olmasıyla desteklenmektedir (Bretherton, 1990: 238). Bowlby araştırmaları sonucunda bağlanmanın, psikanalitik kuramdan bağımsız düşünülemeyen bir kişilik gelişim kuramı olduğunu savunmuştur (Bahadır, 2006: 3). Ainsworth'a (1989: 709) göre ise bağlanma, açık bir davranıştan daha fazlası olan içsel bir süreci ifade etmektedir. Bebek bakımını gerçekleştiren ile olan etkileşimden elde ettiği deneyimleri sinir sistemine inşa etmektedir (Schoore, 2000: 29). Yaşamın ilk evresinde bebeğin en büyük koruyucusu ve destekçisi durumunda olan bakım veren, bebek üzerinde duygusal ve davranışsal izler bırakabilmektedir. Bakım verenin etkili

¹ Bağlanma kuramı ve bağlanma davranışı ile ilgili araştırmalarda genellikle "bebek" ve "anne" ya da "bakım veren" kavramları kullanılarak açıklanmıştır. Değişen aile yapıları ve annenin aktif iş yaşamı içerisinde bulunması bebelere verilen anne bakımının yabancı bir bakıcı ya da anneanne, babaanne gibi yakın akraba üyeleri tarafından verilmesine yol açmıştır. Bu durumda bebeğe bakım veren kişi, kültürel yapı ya da aile yapısına göre değişiklik gösterebilecektir. Bu araştırmada ikililiğe ve karmaşıklığa yer vermemek adına bebek ve anne ya da bakıcı arasındaki ilişkiyi ifade ederken "bakım veren" sözcüğünün kullanılması uygun görülmüştür.

olduğu hayattan elde edilen tecrübeler, bebeğin bilişsel süzgecinden geçerek şekil almakta ve bebeğin yaşamına yansiyacak kalıcı izler bırakabilmektedir.

Bowlby (1969, 1973, 1980), bebek ile bakım veren arasındaki ilişkinin yaşamı etkileyen biyolojik işlevli bir bağlanma olduğunu savunmuştur. Bebek ve bakım veren ayrılığı, bebekte yakınlığı koruma ve devam ettirme isteğine yönelik davranışları açığa çıkarmaktadır. Bebek ve bakım veren arasında ayrılma ve yakınlığa bağlı olarak oluşan bağlanma davranışı, bebeklikte temelleri atılan ve yaşam boyu şekillenmeye devam eden insan hayatının ayrılmaz bir parçası haline gelmektedir. Bowlby bu görüşüne, uyum sorunu yaşayan çocuklar üzerinde yaptığı gözlemler sonucu ulaşmış ve daha sonraki gözlem, araştırma ve incelemeleri de bakım veren kişi ile çocuk arasındaki ilişkinin son derece önemli olduğunu göstermiştir (Bahadır, 2006: 3). Bakım veren ve bebek ayrı kalmaya zorlanırsa bebeklerde benzer bir kronolojiyle farklı tepkiler görülebilmektedir. Bebeklerin ayrılığa verdiği ilk tepkiler; ağlama, annesini gözleriyle takip etme ve bedensel olarak arama, çevresinde bulunan üçüncü kişilerin yatıştırma eylemlerine ısrarlı direniş göstermedir. Mevcut ayrılık süresinin uzaması bebek tarafından verilen tepkilerin şiddetini artırabilmektedir. Bebeğin uyku ve beslenme davranışlarında düzensizlik, hareketsizlik, umutsuzluk gibi bebeğin yansıttığı gözlenen yas tutma süreci başlamakta ve ayrılık süresinin uzaması çocukta bağlanma figürüne karşı geri döndürülemeyecek süreçleri başlatarak duygusal kopmaların yaşanmasına neden olabilmektedir (Bowlby, 1969: 10-27). Bakım veren kişi ile çocuk arasındaki ilişkinin zarar görmesi, kopmaların ve geri döndürülemez kırılmaların yaşanması ise bebeğin gelecek yaşantısındaki piskopatolojinin belirgin birer göstergesi halini alabilmektedir (Bahadır, 2006: 3).

Bebeklik dönemi gelişiminde aksilikler olmadıkça bağlanma davranışı genellikle bakım verene yönelik olmaktadır. Bağlanma davranışı sadece bebek ve bakım veren arasında görülmemekte, ilişki genelleştirilerek başkalarına da yansıtılabilmektedir. Gelişim döneminde baba figürünün önemli rol oynadığı aile yapılarında ve bebek bakımının temelde diğer kişiler tarafından üstlenildiği aile yapılarında bebek ve diğer kişiler arasında bağlanmalar görülebilmektedir (Bowlby, 2012: 238). Bowlby yaptığı çalışmalarda ve bağlanma kuramında bebeğin bağlanma davranışının genelde dışı olan bakım verene ya da anneye yönelik olduğu belirtmiştir. Baba bu süreçte annelere duygusal destek sağlayan bebek için ikinci planda olan bir

figürdür (Demirdağ, 2017: 81). Schaffer ve Emerson (1964)'a göre bebeğin, asıl bakım verene karşı geliştirdiği bağlanma davranışı sonraki aylarda bebeğin çevresinde bulunan diğer aile üyelerine karşı da gösterilmektedir. 18 aylık olan bir bebek çevresinde bulunan birkaç farklı kişiye bağlanma davranışı gösterebilmektedir. Anne ve bakım verenden sonra en sık rastlanan bağlanma figürü baba, sonrasında ise büyük olan kardeşler (Bowlby, 2012: 259). Bebeğin başkasına bağlılığı, bağlılık duyduğu kimseyi istediği yerde bulamaması halinde onu istemesi, arayıp bulmaya çalışması, bulunca sevinç davranışları göstermesi, dokunma ve sarılma gibi olumlu tavırlar sergilemesiyle anlaşılmaktadır (Yörükân, 2015: 4). Bebek ve bakım veren arasındaki etkileşimle birlikte bebek tarafından hissedilen güvenliğin temelleri atılmaktadır (Sroufe ve Waters, 1977: 1186). Bebek yabancı bir ortamda tanımadığı kişilerle etkileşim halindeyken hastalık, korku, yaralanma gibi tehlikeli durumlarla karşılaştığında güvenlik ihtiyacı hissetmektedir. Erken yaşlarda giderilen güvenlik ihtiyacı bağlanma üzerinde olumlu etki gösterebilmekte ve bağlanma ilişkisini her yaşta mümkün kılmaktadır. Bağlanma ile bebek ve birincil bakım veren arasında samimi heyecansal bağ kurulmakta ve bu bağ diğer bütün koşullarda sürdürülebilmektedir (Yörükân, 2011: 2). Bağlanma ilişkisine bebek ve bakım verenin aktif katılımı bebeğin bilişsel ve zihinsel kabiliyetlerinin gelişimini sağlayabilmektedir. Ayrıca bebek ve bakım veren arasındaki karşılıklı istek ve arzuların kabul gördüğü, değişiklik gösteren bağlılık süreci yapısı da oluşturulabilmektedir (Yörükân, 2011: 46).

Bowlby (1969, 1989) etolojik kuramı, insan davranışlarına uygulamasıyla hayatın ilk yıllarında oluşan bağlanma davranışının yaşam boyu insanı etkisi altına aldığını savunmuştur. Bebek ve bakım veren arasında kurulan bağlanmanın olumlu olmasıyla bebek kendini sevmeye, onaylanmaya layık hissedebilmekte ve sosyal ve fiziksel çevresini güvenilir, pozitif algılamaktadır. Böylelikle güvenli bağlanma sağlayan bebekler, çocukluk ve erişkinlik yaşamında olumlu gelişim gösterebilmektedir. Kurulan bağ güvensiz ve olumsuz duygular içeriyorsa hayat boyu gelişim sürecinde insanlar ve dünya ile kurulan bağ da bu doğrultuda olumsuz olabilmektedir (Sayıl, 2012: 28). Bağlanma kuramı, bağlanmanın olumlu ve olumsuz taraflarını birlikte ele alan, özellikle de bağlanmanın zarar görmesi durumunda yaratılacak olumsuz sonuçlar üzerinde önemle duran bir kişilik geliştirme kuramıdır

(Yörükân, 2015: 129-130). Dahası, bağlanma kuramı, günümüzde hem normal hem de anormal gelişimin kapsamlı bir açıklamasını yapan, insani gelişim kuramlarının en karmaşık olanıdır ve en kapsamlı araştırılanlarından birisidir (Riggs, 2010: 6). Bebekliğin ilk evrelerinden itibaren anne ya da bakım veren ile kurulan ilişkiye bağlı olarak oluşan bağlanma türü, insan hayatının değişmez bir parçası olarak ergenliğe ardında da erişkinliğe taşınan ve çevredeki insanlarla ilişki kurma stilini belirleyen önemli bir faktör olarak hayatımızın her alanında yer alabilmektedir.

1.2. BAĞLANMA VE BAĞLANMA DAVRANIŞI

Bağlanma, farklı anlamları çağrıştıran ve temelinde samimi duyguların yer aldığı bir sözcük olarak günlük yaşamda sıklıkla kullanılmaktadır. Bağlanma genellikle muhabbet ve düşkünlük gösterme, arkadaşça duygular besleme ve sevgi, sevmek kelimeleri ile benzerlik gösteren bir kavramdır. Kişilerin bir nesneye, yere, herhangi bir kişiye, film yıldızına bağlılığı Bowlby tarafından ortaya atılan bağlanmayla eş değer değildir. Sevgi ve sevmek kelimeleri bir kimsenin bir başka kimseye düşkünlüğünü ifade ettiği halde; bağlanma canlı olmayan objelere düşkünlüğü ve onları da sevmeyi ifade eden kişiler arası nitelikli daha kapsamlı bir kavramdır (Yörükân, 2015: 2; Kirkpatrick, 2005: 72). Türler arası ayrım yapılmaksızın bağlanma, bütün canlıları kapsayan anne ve bebek ilişkisinin vazgeçilmez bir parçasıdır. Öncelikle bakım veren ve bebek arasındaki duygusal bağ temsili eden bağlanma; bebeğin amaçlarını, duygularını ve diğer davranış sistemlerini içeren esnek hareket imkânı sunan bütüncül bir davranışsal sistemi ifade etmektedir (Sroufe ve Waters, 1977: 1185). Bowlby ise bebeklikte oluşmaya başlayan bağlanma davranışının erişkinlik ve yaşlılık dönemlerinde devam eden heyecanlı bir bağ kurma süreci olduğunu savunmuştur (Yörükân, 2015: 4). Bebek ve bakım veren arasındaki samimi duygusal bağ, ilerleyen yaşlarda birey üzerinde önemli bir rol oynamakta ve çevre ile güvenli ilişkilerin geliştirilmesinden sosyalleşmeye kadar çeşitli imkânlar sağlayabilmektedir (Erözkan, 2004: 155).

Bağlanma davranışının temelinde, hayata gözlerini yeni açan bir bebeğin temel ihtiyaçlarını tek başına karşılayamayıp ancak bir başkasının bakım ve korumasına muhtaç olarak yaşamını sürdürebileceği gerçeği yatmaktadır. Kendi

başına yaşamını sürdüremeyen bebek, çevresinde bulunan ve ona bakım veren kimseyle yakınlık kurma ve bu yakınlığı muhafaza etme çabası göstermektedir. Bebek ve bakım veren kişi arasında kurulan bağ ile bakım veren, bebeğin ağlamasını durdurmaya odaklanmakta ve bebeğin gülmesi onun için sevindirici olabilmektedir. Bakım veren kişinin bebek ile olan uzaklığı; bebeği hem görsel hem de fiziksel olarak arayışa geçirmektedir. Fiziksel yakınlığı kaybeden bebek kaygılanmaya başlamakta ve yakınlığın tekrar kazanılması için kuvvetli bir bağlanma davranışı geliştirmektedir. Bebekte kaygının boyutu yaşa, duygusal duruma, fiziksel ortama, algılanan çevresel tehdit gibi birçok içsel ve dışsal etmene göre değişmektedir. Bakım veren ve bebek arasındaki yakınlığın varlığı ve sürekliliği bebekte güvenlik ve sevgi duygularını artırarak olumlu bağlanmayı tetiklerken, ilişkilerin kesintiye uğraması, kızgınlık ve üzüntünün artması ise bebeği kaygılandıracak süreci hazırlamaktadır (Hazan ve Shaver, 1994: 5; Dönmez, 2000: 5).

Yabancı kişilerin olduğu ortamda bebek ve bakım veren arasında yaşanan davranışlar yalnızken yaşanan durumdan farklılık göstermektedir. Üç ayını doldurmaya yaklaşan bebekler, yabancılarla karşılaştıktan sonra aynı ortamda bakım veren ile daha yakın samimi ilişkiyi başlatabilecek, annesine gülümseyecek, sesleri daha kolay çıkararak ve uzun süre annesini gözleri ile takip edecektir. Bakım verenin kısa süreliğine de olsa odadan ayrılması ile bebekte huzurluk, ağlama ve bakım verenin gittiği yöne doğru gitmeye çalışarak yakınlığı tekrar elde etme davranışı gözlemlenebilmektedir. Bu duruma Ainsworth'un Ganda çocukları üzerine yaptığı araştırmada daha net rastlanmaktadır. Ganda'da altı aylık olan çoğu çocukta bağlanma davranışı gözlemlenmiştir. Bu çocuklar, annelerinin bulundukları ortamı terk etmesi ile birlikte ağlamaya başlamış annenin dönüşü ile sakinleşmiş, gülümseme, kolları açma ve sevinçli hareketler sergilemişlerdir (Bowlby, 2012: 257-258).

Bowlby, Attachment (Bowlby, 2012:368-369) adlı kitabında, eş zamanlı olarak birçok kişiye bağlanma ile ilgili sorular sorarak yönlendirmeye çalışmıştır. Bağlanma çalışan araştırmacılara sorulan sorular:

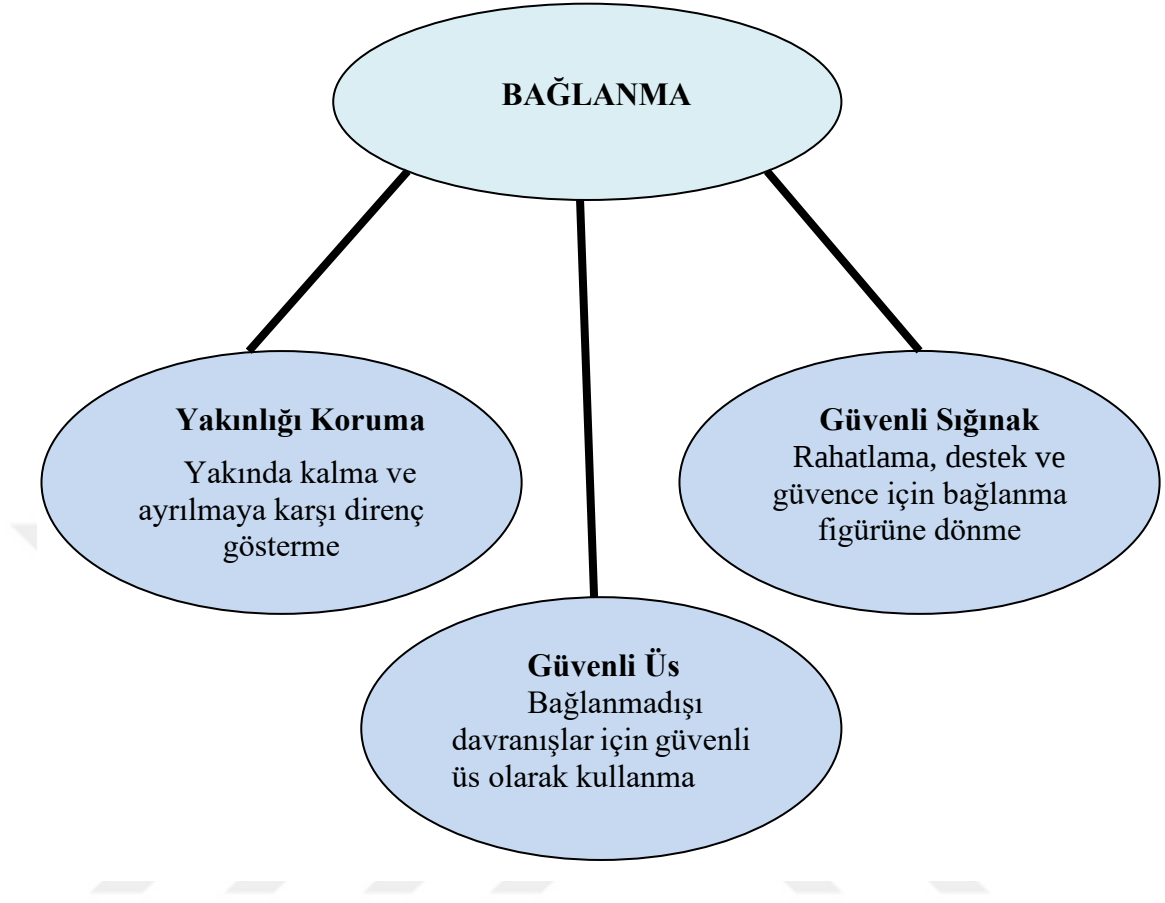
- 1- Çocuklar genelde birden fazla kişiye bağlanma davranışı yöneltir mi?
- 2- Eğer yönetiyorsa çok sayıdaki figüre bağlanmaları eşzamanlı olarak gerçekleşir ya da bir bağlanma diğerinden daima önce gelir mi?

3- Bir çocuk bağlanabileceği birden fazla figüre sahip olacak olursa, bu figürleri birini diğerine tercih edecek şekilde bağlanma objesi mi yapmaktadır?

4- Çocuğun doğal annesinden başka bir kadın temel bağlanma figürü ve rolü oynayabilir mi?

Bu soruların tek bir cevabı yoktur ve verilen cevaplar birbirlerinden bağımsız düşünülmemektedir. Yeni doğan her bebeğin çevresinde bağlanma davranışı gösterebileceği çok sayıda kişi bulunabilmektedir. Bebek çevresinde bulunan her bireye aynı bağlanma davranışı gösteremeyebilir. Bebek temelde kendisi ile yakın ilişkide bulunan annesine bağlanma davranışı sergileyebilmektedir. Annenin olmadığı yaşantılarda anne yerine bebeğe bakım veren ya da annelik görevini üstlenen kişi ile bebek arasında bağlanma davranışı gerçekleşmiş olmaktadır. Bebek temel bakım veren ile bağlanma ilişkisinin ardından çevresinde bulunan diğer kişilere de bağlanma davranışı geliştirebilmektedir.

Bağlanma davranışının görülebilmesi için, bebek ve bağlanma sağlanacak figür arasında güven veren duyguların olduğu samimi ortamlara ihtiyaç vardır. Bowlby ve Ainsworth etoloji temelli bağlanma çalışmalarında güven duygusuna sıkça değinmiştir. Primatlar üzerinde yapılan araştırmaya göre; bağlanmanın kilit noktası güven duymak ve güvenli bir alt yapıya sahip olmaktır (Yörükân, 2015: 106). Bu araştırmayla bebek ve bakım veren arasında yakınlığın sağlanması ve sürdürülmesiyle birlikte bebeğin güven içinde yetişeceği alan oluşturulmalıdır (Sümer ve Güngör, 1999: 72). İnsan yaşamında bebek ve bakım veren arasında yaşanan bağlanmanın üç ana işlevi vardır. Bunlar; çevresini keşfederken geri dönülebilecek güvenli bir liman, fiziksel ihtiyaçların karşılanması ve yaşama yönelik güvenlik duygusunun geliştirilmesidir (Tüzün ve Sayar, 2006: 26).



Şekil 1. Bağlanmanın İşlevleri

(Kaynak; Hazan ve Shaver, 1994: 4).

Bağlanma işlevine bebeğin davranışlarında belirgin bir şekilde rastlanılmaktadır. Bağlanma figürüne duyulan yakınlık ya da uzaklık, bebeğin herhangi bir sebepten korkmasına veya sıkıntılı zamanlar geçirmesine işaret etmektedir. Bu sebeple bebek, bakım verenin koruma sınırları içerisinde hareket etmeyi sürdürmekte ve tehlikeli, rahatsız edici durumlarda bebek ve bakım veren arasındaki koruyucu mesafe azaltılmaktadır. Bakım veren böyle zamanlarda bebeğin rahatlayacağı ve güvence duyacağı güvenli bir liman konumunda yer almaktadır. Güvenli üssün varlığı bebeğe güven sağlayarak keşif yapmasına yardımcı olmakta ve bebeğin bağlama dışı davranışlara yönelmesi durumunda ise bakım veren güvence üssü olarak algılanmaktadır. Şekil 1'de de ifade edildiği üzere bağlanma sürecinin; yakınlık, güvence üssü ve güvenli sığınak olmak üzere üç temel işlevi bulunmaktadır (Hazan ve Shaver, 1994: 4; Weiss, 1991: 66). Şekil 1'de yer alan bağlanma ile ilişkili üç özelliğe ek olarak bebeğin bağlanma figürüne erişememesi durumunda ayrılmaya

karşı protesto süreci başlayabilmekte, bebek tarafından ayrılmayı önleme amaçlı girişimler gerçekleştirilmektedir (Weiss, 1991: 66). Protesto aşamasında bebek ve bakım veren arasındaki ilişkinin boyutuna bağlı olarak; bebek tarafından yıpratıcı protesto yöntemleri tercih edebilir. Örneğin ayrılmak istemeyen bebek veya ayrılacağını hisseden bebek daha çok huzursuz olabilmekte, ağlama krizleri yaşayabilmekte, daha uzun sürede sakinliğe kavuşabilmekte ya da bakım verenin onunla bedensel teması uzaklaşınca hırçın tavırlar sergileyebilirken yakınlık korunduğunda huzurlu ve sakin tavırlar sergilemeyi tercih edebilmektedir.

Çocukluk gelişim dönemi hızlı bağlanma ile doğrusal bir ilişki içerisindedir. Çocuğun duygusal algılayış anlayışı geliştikçe, içsel benlik modelleri, sosyal arkadaşlıklar ve içinde bulunulan dünya daha karmaşık olarak algılanmaya başlanmaktadır. Bağlanmanın alt sistem bileşenleri arasındaki ilişkiler değişmeden kalmakta ve bağlanma sistemi tarafından düzenlenen davranışlar yaşa ve elde edilen yeni tecrübelerle ilgili olarak değişme özelliği gösterebilmektedir. Çocuklar bağlanma figürünün niyetini ve amacını algılayabilecek çağa geldiğinde başa çıkma becerileri gelişmekte, tehlikeli durumları değerlendirebilmekte ve bağlanma davranışı onlar için daha sofistike bir hal alabilmektedir. Buna bağlı olarak yaşça büyük olan çocuklarda bağlanma sisteminin gücüne sadece stresli durumlarda daha yüksek oranda rastlanılmaktadır. Yaşça büyük çocuklarda görülen bağlanma davranışının azalması ise bağlanma sisteminin azalması anlamına gelmemektedir. Asıl bağlanma figürünün kaybedilmesi ve yeni bir bağlanma figürüne bağlılık okul öncesi yıllarda bebeklik dönemine göre daha zor olabilmektedir (Bretherton, 1985: 12). Bakım alan kişinin bağlanma davranışı yaşla birlikte değişim göstermekten ziyade yaşın artmasıyla değişen çevresine ve farklı kişilerle olan ilişkisine göre şekillenebilir. Bu durumda bağlanma gösterilen bir kişi bazen bir akraba üyesi olabileceği gibi bazen yakın bir arkadaş ya da duygusal hislerle bağlanılan üçüncü şahıslar olabilmektedir.

1.3. BEBEKLİK VE ÇOCUKLUKTA BAĞLANMA

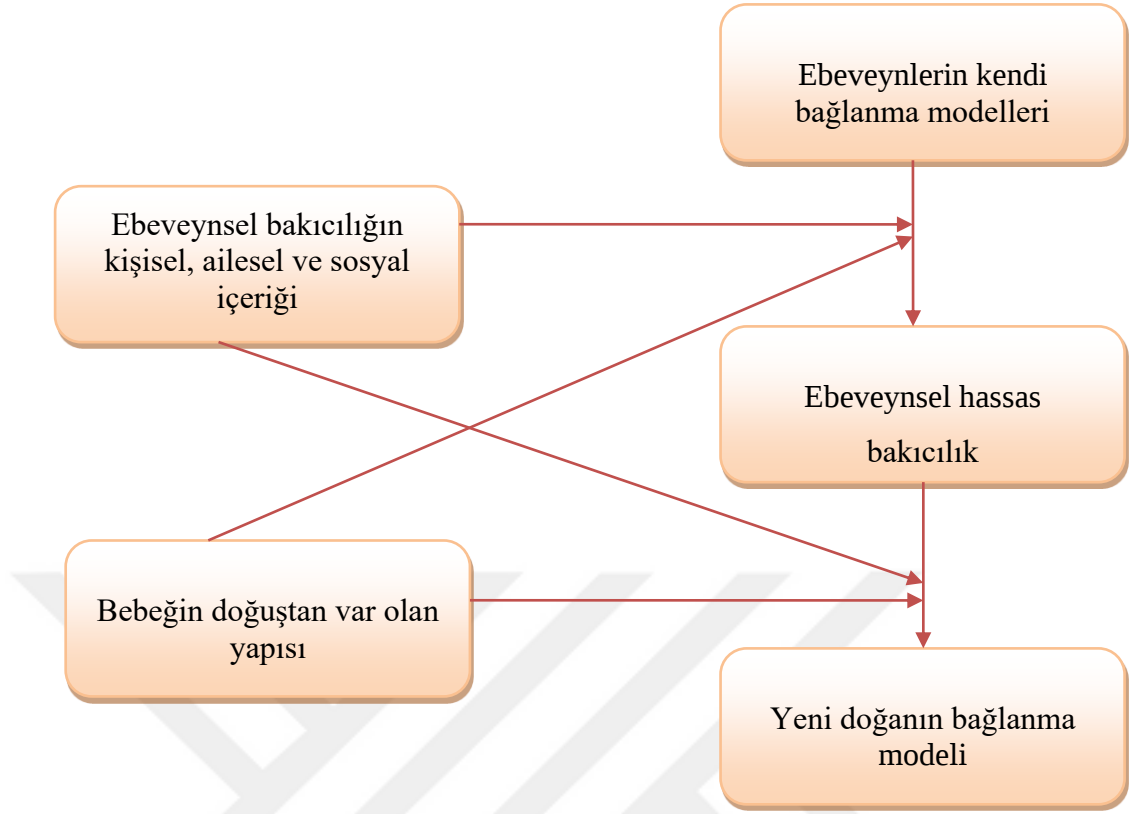
İnsan davranışlarının çoğunun kalıtsal özellik taşıdığı düşünülmesine rağmen yapılan yeni çalışmalarla birey ve çevre ilişkisinin kişilik oluşumu üzerinde etkili olduğu sonucuna varmıştır. Yeni doğan bir bebek sadece annesiyle ilişki içerisinde olmayıp çevresinde ona bakım sağlayan, temel ihtiyaçlarını gideren diğer kişilerle de

iletişim, etkileşim halinde olabilmektedir. Bebek birinci yaşını tamamlarken çevresine karşı güven ve güvensizlik duygularının temelini de atmış olur. Çocukluk yıllarında ise çevreye karşı oluşturulan güven duygusu, çocuğun kendine olan güveninin temel belirleyicisi konumundadır. Çocukluk ağında evre ile güven ilişkisi kuramayan ve kendi güvenini sağlayamayan çocukların bu duyguyu daha sonradan kendiliğinden kazanması g bir hal alabilmektedir (Geçtan, 2016: 31-32). Schaffer ve Emerson (1964)'a göre, çocuklar bağlanma davranışını makul bir şekilde herhangi bir kişiye yönlendirebilir. Ancak yaşamın altıncı ve yedinci ayında tüm normal bebekler bu davranışı yakınlık aradıkları, ayrı olmaktan itiraz ettikleri bir kişiyi seçmeye yönelik gerçekleştirebilmektedir (Hazan ve Shaver, 1994: 3). Bağlanmanın meydana gelmesindeki hassas devre, insan yavrusu için ortalama iki buçuk yaştan önceki döneme rastlamaktadır. Bağlanma davranışı bebeklik döneminin ilk aşaması olan bir yaşındaki bebeklerde artış gösterirken, iki ve üç yaşındaki bebeklerde ilk yıla nazaran bağlanma unsurlarının yavaşladığı açık bir şekilde görülebilmektedir (Bowlby, 2012: 260-261). Örneğin; yaşamının ilk aylarında ağlayan bebeklere daha hızlı geri dönüş yapan annelerin bebeklerinin, daha sonra yaşamın ilk yılları boyunca daha az ağladıkları görülmüştür (Bell ve Ainsworth, 1972: 1171). Bakım veren ve bebek arasındaki ilk iletişim kanallarından biri olan ağlama bebek tarafından bağlanma ilişkisinde aktif bir iletişim aracı olarak kullanılmış ve bakım veren ile kurulan ilişkinin boyut ve yönünü şekillendirmiş olabilir.

Bebeklikte kendi bakımını ve ihtiyaını karşılayamayan ocuk ihtiyaç halinde kendisine yardımda bulunan; altını temizleyen, besleyen, yıkanmasını, gazının çıkarılmasını sağlayan, yatıştıran, onunla ilgilenen ve oynayan herhangi bir nesneye yönelmekte, aramakta ve bağlanmak istemektedir. Bütün kültürlerde çocuğa bu bakımları sağlayan kişi anne olduğundan çocuğun ilk bağlandığı figür anne olarak karşımıza çıkmaktadır. Beslenme ihtiyaı duyan çocuğu anne kuşağına alarak beslemekte, ağladığında rahatlatmakta ve her türlü ihtiyaç halinde yanında hazır bulunmaktadır. Üç aydan daha erken dönemde başlayan bağlanma tek taraflı olmamakla birlikte bedensel yakınlաřma zamanla yerini heyecanlı bağlanma sürecine bırakabilmektedir (Yörükân, 2015: 2). Yaklaşık bir buçuk yaşına gelmiş ve annesiyle güvenli bağlanma kurmuş çocukların anneleri ile fiziksel temastan kaçınmadığı, ayrılmanın ardından buluşma konusunda aktif davrandığı ve sıkıntıyı sonlandırmadığı,

oyuna dönüşte istekli bir yapıları olduğu tespit edilmiştir. Annesi ile kaçınan bağlanma tarzını benimseyen çocukların ayrılmanın ardından gelen birleşmeyi kabullenmediği, sıkıntı duyduğu ve birleşmekten kaçındığı gözlenmiştir. Çelişki içerisinde olan çocuklar ise anneleriyle birleşme anında zorlanarak, çevresine zarar verme, vurma gibi direnç içerikli davranışlar sergilemiştir. Güvenli bağlanma tarzını benimseyen çocuklar; görev odaklı, araştırmacı, hevesli, meraklı, sabırlı bir yapıya sahipken güvensiz bağlanan çocuklar ise düş kırıklığı fazlalığı, kızgınlık, daha az bilgi edinme isteği, düşük özgüven ve daha az sevgi davranışı görülebilmektedir (Arend vd.,1979: 955-957; Matas vd., 1978: 551-555).

Bebekler çevresinde bulunan diğer bireyler ile samimi olmalarını sağlayan davranış sezgileri ile doğmakta, hayatta kalabilme ve dünyayı keşfetme çabasında güvenli bir liman oluşturan kişilere ihtiyaç duymaktadır. Bebeğin gelişim evresinde yadsınamaz derecede önemli olan bağlanma davranışı, ergenlik ve yetişkinlik aşamalarında önemli bir görev üstlenerek yaşam boyu kişinin hayatında varlığını hissettirmektedir (Tolan, 2002: 19). Bebek bağlanma kalıpları yaşam boyu bağlanma stilinin temelini oluşturmaktadır. Bebek bağlanma düzenlerinin öncülleri yaşam boyu bağlanma temsillerine ve davranışlarına önemli ölçüde katkıda bulunmakta ve yetişkin bağlanmanın çocukluk kökü olarak görülmektedir. Öne sürülen bu fikirler yaşam tarzı boyunca bağlanma stillerinin sürekliliğini ima etselerde, bebeklik ve yetişkinlik arasındaki bağlanma düzenlerinde ılımlı bir istikrar derecesinden daha fazlası beklenemez. Bununla birlikte istikrarlı sosyal ortamlarda büyüyen insanlar için istikrarın daha yüksek olması da muhtemeldir (Mikulincer ve Shaver, 2016: 112).



Şekil 2. Bebek Bağlanma Modellerinin Öncülleri

(Kaynak: Mikulincer ve Shaver, 2016: 113)

Bebeğin bağlanmasında öncül olarak kabul edilecek faktörler ve bunlar arasındaki ilişki Şekil 2'de gösterilmektedir. Bebeğin ihtiyacı olduğu esnada ebeveynlerin duyarlılığı, bebeğin güvenli ve güvensiz bağlanmasının öncüsü olarak kabul edilebilir. Ebeveynlerin kendi bağlanma stilleri, ebeveyn bakımının kişisel, ailevi ve daha geniş sosyal bağlamları (örneğin; ebeveyn stresi, ebeveyn ruh sağlığı, aile ve ekonomik sorunları) ve bebeklerin genetik yatkınlıkları (örneğin; mizaç, sinirlilik ve rahatsızlığa yatkınlık), bağlanmaya etki edebilmektedir. Ebeveynsel ya da bebekte var olan özellikler bağlanmanın duyarlılığını olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebilmekte ve bu durum bir bebeğin bağlanma köklerinin oldukça çeşitli ve geniş bir yaygınlığa sahip olduğunu göstermektedir (Mikulincer ve Shaver, 2016: 113). Kişilerarası bağlanma aktarımı, bebek ve yetişkin bağlanmasının aynı madalyonun iki farklı yüzü olduğunu belirten bir analogi önermektedir. Bağlanma süreci bir yandan ebeveyn tezahürü ve öte yandan bebeğin bağlanma davranışı düzeyine karşılık gelen kategoriler sunmaktadır. Özerk bir yapıya sahip ebeveynler, çocuklarına sunduğu açık

bağlılık sinyalleri ile çocukla güvenli bir ilişki kurabilmektedir. Güvensiz ebeveynlerin ise gerekli açık iletişimi engelledikleri varsayılmaktadır (Van Ijandoorn ve Bakermans Kranenburg, 1997: 151). Duyarlı ve sorumluluk sahibi ebeveynlerle ebeveynsel bakıcılık, yeni doğana güvenli bir bağlanma sağlamasıyla yeni doğanın bağlanma modelinin doğrudan öncüsü olabilmektedir. Ebeveynlerin sahip olduğu bağlanma modelleri hassas ebeveynsel duyarlılıklarını etkileyerek yeni doğanın bağlanması üzerinde etkili olabilir. Örneğin, güvenli ebeveynler, çocuklarının bağlanma ihtiyaçlarına ve sinyallerine karşı daha duyarlı ve onlara daha fazla cevap verebilme eğilimine sahiptir ve bu durum çocuğun bağlanma güvenliğini artırabilmektedir.

Bağlanma süreci bebeklik döneminde oluşma sürecinde olduğundan, bakım verme davranışını doğrudan değiştiren değişkenlerde (anne davranışı, antisosyal davranış, annenin çalışması vb.) bağlanma ilişkisi üzerinde önemli etkiye sahiptir. Bakım verme davranışı ile birlikte olumsuz yaşam olayları ve ebeveyn ilişkilerinin bebeklik dönemindeki istikrarı ve değişimi de bebeğin bağlanması üzerine tesir edecektir (McConnell ve Moss, 2011: 73). Bunun yanında ebeveynsel bakıcılık ve yeni doğanın genetik yatkınlıklarının kişisel, ailesel ve sosyal içerikleri; ebeveynlerin bağlanma modelleri, ebeveynsel bakıcılık ve yeni doğan bağlanması arasındaki bağlantıları etkileyebilmektedir. Örneğin, destekleyici bir koca, eşinin yeni doğanın bağlanma sinyallerine hassas bir şekilde reaksiyon vermesini kolaylaştırabilir ve hatta güvensiz bağlanma stiline sahip annenin bile bebeğine yeteri kadar destek sağlamasına yardımcı olabilmektedir. Bunun aksine, bazı hırçın bebekler annelerinin onları teskin etme ve sakinleştirme çabalarını boşa çıkarabilir. Bu durum ise ebeveynsel hassas cevap verme ve yeni doğan bağlanma güvenliği arasındaki bağın zayıflamasına veya büyük oranda hasar görmesine sebep olabilmektedir (Mikulincer ve Shaver, 2016: 113).

Bebeklik ve çocukluk döneminde bağlanma davranışı bebeğin çevresinde ona bakım veren ve ihtiyaçlarını gideren kişilere yönelik olabilmektedir. Bu dönemde bağlanma birden fazla kişi için sağlanabilir. Birden fazla kişiye bağlanma davranışının görülmesi bebeğin ya da çocuğun içinde yaşadığı aile yapısına (geniş ve çekirdek aile) göre değişiklik gösterebilir. Aynı zamanda geniş aile yapılarında büyüyen bebeklerde kendilerine daha fazla ilgi gösteren, ihtiyaçlarını gideren bireylere yönelik bağlanma

davranışları güçlenebilir. Zamanla bu bireyleri rol model olarak benimseyebilir ve gelecek yaşantısına hem bu bireylerden öğrendiklerini aktarabilme hem de bu bireyler ile kurmuş olduğu bağlanma tarzını aktarma eğilimi gösterebilmektedir. Böylelikle bebeklikte temeli atılan çocuklukta pekiştirilen bağlanma davranışı daha sonraki yaşam alanlarına aktif olarak taşınabilecek boyuta gelebilmektedir.

1.4. ERGENLİK DÖNEMİNDE BAĞLANMA

Çocukluk dönemini atlatıp hayatta karşılaştığı sorunlarla tek başına üstesinden gelebilen ve bakım verenden bağımsız bir birey olarak yaşamına devam eden ergende bağlanma davranışı, birincil bağlanma figürüne karşı azalmaktadır. Çocukluktan ergenliğe geçiş sürecinde ergen yoğun duygusal, bilişsel ve davranışsal gelişim sebebiyle bağlanma ilişkilerini gözden geçirerek yeniden anlamlandırma ve tanımlamaya çalışmaktadır (Allen ve Land, 1999: 319). Bu süreçte ergen sadece ilişki kurduğu kişileri değil kendisini de gözden geçirerek yeniden yapılandırmaktadır. Ergenliğe adım atan çocuk, daha önce zihninde idealize ettiği ebeveynini objektif bir şekilde değerlendirmeye başlar (Allen, 2008: 420). Ailesine karşı azalan bağlanma davranışı ergenin büyüyen sosyal çevresine kaymasına neden olacaktır (Feeney vd., 2008: 1483). Dolayısıyla ergenlik sürecinde bağlanma davranışının kapsamı genişlemekte, ergen aileden çok içinde bulunduğu grup ve topluluklara bağlanma gösterebilmektedir. Bir gruba bağlılık ise beraberinde grup içerisinde bulunan önemli bir konuma sahip olan kişiye bağlanmayı tetikleyebilir. Ergenlikte bağlanma davranışı gerilese de sosyal çevreden kendini izole edemeyen bireyler için bağlanmanın beşikten mezara insan hayatında aktif bir şekilde rol oynadığı göz ardı edilmemelidir (Bowlby, 2012: 265). Ergen karşılaştığı olumsuz, stresli ve travmatik her koşulda; çocukluk döneminde olduğu gibi ilk bağlanma figürü konumunda olan kişiyi arama eğilimi göstermekte ve bağlılığı kesintiye uğramamaktadır (Freeman ve Brown, 2001; Hazan ve Zeifman, 1994).

Weiss erişkinlikteki bağlanmayı çocukluktaki bağlanmadan ayıran üç özellik olduğuna dikkat çekmiştir. Bunlardan birincisi erişkinlerde, bağlanma ilişkileri tipik olarak eşler arasındadır, çocuklarda ise bakım alan ile bakım veren arasındadır. İkincisi erişkinlerdeki bağlanma çocukluktaki bağlanma gibi diğer davranışsal sistemlerin

etkilenmesinden sorumlu değildir. Sonuncusu ise erişkinlikteki bağlanma sıklıkla cinsel ilişki içerirken çocuklukta bakım ihtiyaçlarına ve güvenliğe yöneliktir (West vd., 1994: 16). Çocuklukta oluşan bağlanma stilleri ergenlikte; güvenli, kaçınan ve kaygılı olmak üzere üç farklı stile tanımlanmaktadır (Hazan ve Shaver, 1987). Ergenin içinde bulunmak istediği ortam ve sosyal çevre değişikliği ergenin bağlanma ilişkisine ihtiyacını ortadan kaldırmamaktadır. Bu dönemdeki en büyük değişiklik, çocukluktan yetişkinliğe geçiş dönemi olması sebebiyle ergen, bakım alan konumdan bakım veren konuma terfi etmektedir (Campa vd., 2008: 289). Bu durum ergenin bağlanma stillerinde değişiklik yapmadan sosyal çevresi ile genel uyumunu desteklemektedir. Çocukluk döneminde yaşanan bağlanma ve ayrılma biçimi kız ergenlerin meslek seçimleri üzerinde de etkili olabilmektedir (O'Brein vd., 2000: 301).

Yaşamın ilk anlarında karşılaşılan bağlanma davranışı ergenlik döneminde evrimselleşmekte, bakım alan konumundaki kişi hayat mücadelesini bakım veren olmadan sürdürebilecek konuma gelmektedir. Yine de güvenliğinin tehdit edildiği her durumda bağlanma figürüne dönüş istekleri oluşacak ve bu isteğin giderilmesi için çevresinde bulunan diğer kişilerle aynı bağlanma davranışını ve ilişkisini sürdürme eğilimi gösterebilmektedir. Bu bağlanma ilişkisi kişiyi duygusal ilişkilere yönlendirebilir ve aynı bağlanma tarzının bu ilişkide de sürdürülmesine imkân tanıyabilmektedir.

1.5. YETİŞKİNLİKTE BAĞLANMA

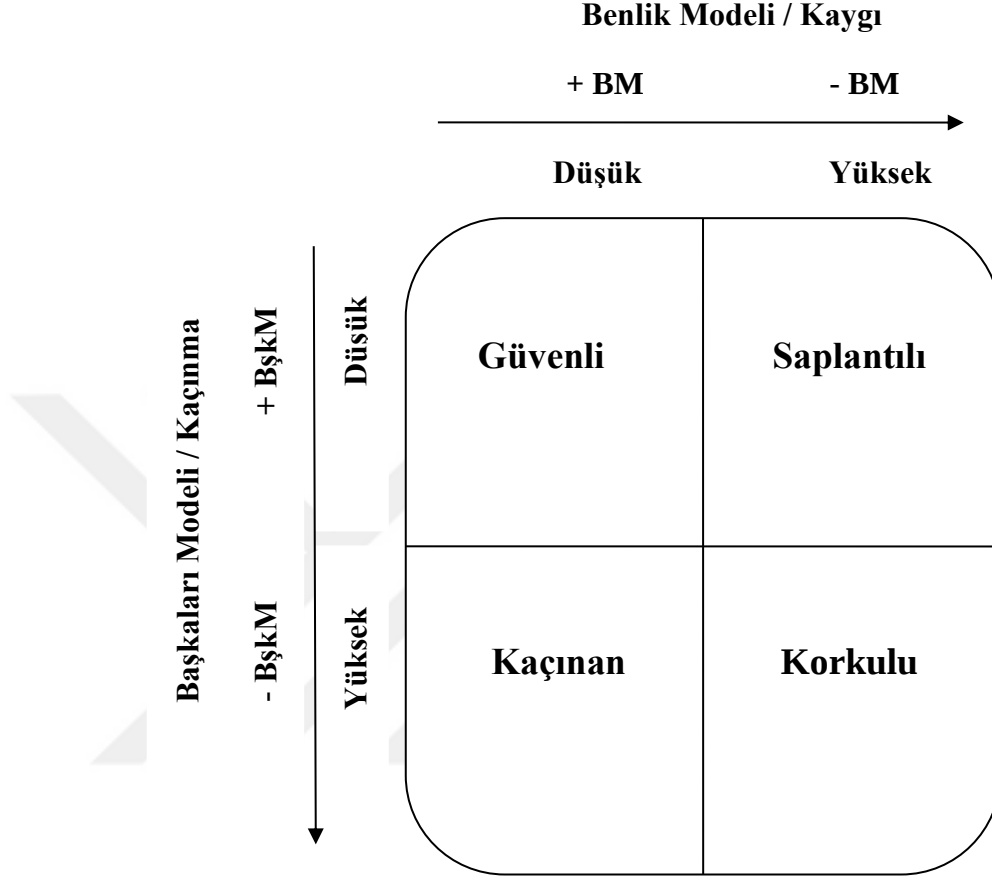
Bağlanma araştırmalarına yönelik yapılan çalışmaların bebeklik ve erken çocukluk dönemine ait olması insan yaşamı boyunca devam eden bağlanmanın önemini hafifletmiştir. Fakat Bowlby (1969), yaptığı çalışmalarla erken yaşlarda temeli atılan zihinsel modellerin çok fazla evrim geçirmeden yetişkinlikte de işlevini sürdürdüğüne dikkat çekmiştir. Böylelikle bağlanmanın, beşikten mezara kadar uzanan kesintisiz bir süreç olduğu kanısı ortaya çıkmıştır (Erben ve Çalışkan, 2015: 667-673). Yetişkin bağlanması, bir bireyin fiziksel veya psikolojik güvenliğini sağlayan bir veya birkaç özel kişiye yakınlık aramak ve onlarla temas kurmak ve sürdürmek için önemli çabalar gösterme eğilimidir. Bu istikrarlı eğilim, yetişkinin bilişsel, duygusal, motivasyon şemaları olan içsel bağlanma çalışma modelleri

tarafından düzenlenmektedir (Berman ve Sperling, 1994: 4). Gelişim psikolojisi kuramlarından birisi olan yetişkin bağlanma stilleri kuramı; bebeğin, bakım veren ile yaşadığı ilk deneyimlerinin, ilerleyen yaşlarda sosyal çevre ile olan ilişkilerinde önemli olduğunu göstermektedir. Bebek, sevgi, şefkat, fedakârlık gibi olumlu duyguları, çıkarsız bir şekilde bakım veren ile olan ilişkisinde deneyimlese bu duygular bebeğin zihin dünyasında şekillenerek sosyal isteklere dönüşebilmektedir. Bebekliğinde olumlu deneyimler elde eden yetişkin, gelecekte hem sosyal çevresinde hem de romantik ilişkilerinde bu duyguları doğallıkla karşı tarafa yansıtacak ve aynı duyguları karşısındaki kişilerden de bekleyebilecektir. Bakım verenin yokluğu ya da bakım veren ve bebek arasında olumsuz duyguların deneyimlenmesi ise yetişkinlikte kurulan ilişkilerde iletişim ve ilişki problemlerine yol açabilmektedir (Erben ve Çalışkan, 2015: 668).

Bebeklikte başlayan bağlanma süreci sosyal davranış edinme, sosyal değişim ve aynileşme olarak kendini ilerleyen yaşlarda gösterebilmektedir. Dinamik ve diyalektik bir süreç olan bağlanmanın aynileşmeyi güçlendirdiği gibi aynileşmede bağlanmayı güçlendirebilmektedir. Bu süreci, bebeğin aynileşmek istediği kişiyle sevgi bakımında ne kadar uyum içerisinde olduğu, ihtiyaçlarının ne derece tatmin edildiği, ihtiyaçlarını karşılayan kişiyi ne kadar tanıdığı, karşılıklı takınılan tavır, bebeğin aynileşmek istediği kişi olmaya ne derece kabiliyetli olduğu ve karşılıklı isteklerin uyum ve çatışmasını etkileyebilmektedir (Yörükân, 2015: 5).

Bartholomev ve Horowitz (1990; 1991) yetişkin bağlanma stiline genel çerçevesini çizerek stiller hakkında tanımlar yapmaktadır. Dört farklı stile sahip olan yetişkin bağlanması, insan yaşamı boyunca tecrübe edilen sayısız deneyimler ve gözlemlerle şekillenmektedir. Her stilin kendine özgü kalıplaşmış prototipleri ve özellikleri vardır. İnsan yaşamı homojen bir yapıya sahip olmadığından her bireyin tecrübeleri tek bir prototip ile eşleşmeyecektir. Bu nedenle her yetişkinin tek bir bağlanma stili göstermesi beklenemez. Yetişkin iki ya da daha fazla prototipe çeşitli derecede yakınlık gösterebilir. Yetişkinin deneyim ve tecrübeleri ile şekillenen yaşamına en yakın olan özellikler kümesi onun bağlanma stili olarak değerlendirilmektedir. Bir yetişkinin bağlanma stili belirlenirken genellikle kendi ve diğer modellerinin kesişimi ile belirlenen alana yönelik bir nitelendirilme

yapılmaktadır. Sonuçta yetişkinler yaşadıkları ve gözlemledikleri ile dört bağlanma türünden biriyle eşleşmektedir. (Bartholomev, 1990: 162).



Şekil 3. Dört Kategori Model'inde Temel Bağlanma Boyutları

(Kaynak: Bartholomew ve Horowitz, 1991: 227)

Bartholomew ve Horowitz (1991: 127-128) ve Bartholomew (1990: 165) bağlanma stili önermesini, zihinsel modeli temsil eden benlik ve başkaları üzerine kurmuştur. Şekil 3'te belirtildiği üzere; yatay ekseninde benlik modeli ile kaygı boyutu, dikey ekseninde ise başkaları modeli ile kaçınma boyutu ilişkili temel dört bağlanma stili oluşturulmuştur. Başkalarına olan bağımlılık düşükten (öz saygı başkalarının kabul etmesi ile sağlanır) yükseğe (öz saygı içsel olarak kurulur ve dışsal doğrulama ve kabullere ihtiyaç duymaz) değişebilmektedir. Güvenli bağlanma stili; olumlu benlik modeli (düşük düzeyde kaygı) ile olumlu başkaları modeli (düşük düzeyde kaçınma) ile ifade edilmektedir. Saplantılı bağlanma stili; olumsuz benlik (yüksek kaygı) ve olumlu başkaları (düşük kaçınma) şeklinde tanımlanmaktadır. Saplantılı bağlanmanın

aksine kayıtsız bağlanma stili; olumlu benlik (düşük düzeyde kaygı) olumsuz başkaları (yüksek düzeyde kaçınma) ile ifade edilmektedir. Korkulu bağlanma stili; olumsuz benlik ve olumsuz başkaları (yüksek düzeyde kaygı ve kaçınma) ile ifade edilmektedir. Kayıtsız ve korkulu stillerin her ikisi de başkaları ile yakınlık kurmaktan kaçınırken, öz saygılarında farklılık vardır. Bitişik hücreler, karşıt hücrelere kıyasla kavramsal olarak daha benzerdir (Bartholomew ve Horowitz, 1991: 227-228).

1.5.1. Yetişkin Bağlanma Stilleri

Bağlanmaya ilişkin ilk çalışmalar etoloji ve gelişimsel psikoloji üzerine yoğunlaşan Bowlby (1969) tarafından yapılmıştır. Ainsworth ve arkadaşları (1978) ise bakım veren ve bebek arasındaki ilişki gözlemleri ile bağlanma kuramına katkılar sağlamıştır. Araştırmalar sonucu bağlanmanın kişiler üzerinde üç farklı stili (güvenli, güvensiz-kaçıncı ve güvensiz-kaygılı) ortaya konulmuştur. Main ve diğerlerinin (1985) yetişkin bağlanması üzerindeki çalışmaları onları çocukluktaki bağlanma temellerine sürüklemiştir. Hazan ve Shaver (1987)'ın yetişkin dönemi bağlanma stilleri Ainsworth ve diğerlerinin ortaya koyduğu bağlanma stilleri ile benzerlik göstermektedir. Ayrıca bağlanma sürecini romantik sevgi olarak tanımlamışlardır. Hazan ve Shaver'ın çalışmasından hareketle Bartholomew ve Horowitz (1991) ise yetişkin bağlanma stillerini dördü bağlanma modeli (güvenli, saplantılı, korkulu, kaçınan) ile tanımlamışlardır.

1.5.1.1. Güvenli Bağlanma

Dünya genelinde yaşayan bireylerin büyük çoğunluğu güvenli ve özerk bir bağlanma davranışı sergilemektedir (Howe, 1999: 46). Güvenli bağlanma kişilerin aile içi ilişki ve akranlarıyla duygusal ve sosyal etkileşimi ile olan ilişkilerini ortaya koymaktadır. Güvenli bağlananlar, ihtiyaç duyulan zamanlarda bağlanma figürüne yakınlıkta rahatlık, karşılıklı bağımlılık ve güven ile tanımlanır (Mikulincer, 1995: 1203). Güvenli bağlanan bireyler; hem kendileri hem de başkaları ile ilgili pozitif algıya sahip, özgüvenli, kişiler arası ilişkilerde problemsiz ve tatmin edici, empati yeteneği yüksek sosyal bireylerdir (Bartholomew, 1990: 163; Laible, 2007: 1185). Çocukluk çağında ebeveynleri ile güvenli bağlanma tarzı geliştiren kişiler, yetişkinlik

dönemi ilişkilerinde rahat, kendini sevmeye değer ve karşısındaki kişilere sevgisini hissettiren olumlu tavırlar sergileyen ilişkiler kurabilmektedir (Collins, 1996: 817). Güvenli yetişkinler karşılaştıkları olumsuzluklara karşı yapıcı, iyimser ve problem odaklı bir çözüm arama tavrıyla hareket edip, ihtiyaç anında başkalarından kolaylıkla yardım isteme, sosyal destek arama eğilimi ile yapıcı başa çıkma stratejilerine güvenir davranışlar sergileyebilmektedirler (Yörükân, 2015: 113; Mikulincer 1995: 1203). Sosyal yaşama olumlu bakan güvenli yetişkin genellikle sıkıntı, endişe ve öfke gibi güçlü duygulara doğru, uygun ve etkili bir şekilde yaklaşmakta ve üstesinden kolaylıkla gelebilmektedir. Bu kişilerin kendilerini ve başkalarını anlamlandırma yeteneği sosyal yeterliliklerini artırmalarını sağlamaktadır. Güvenli bağlanma stiline sahip kişilerin hayatı pürüzsüz düşünülmemeli; bu kişiler kendi duyguları ve diğer insanların duygularını önemseyip kökenlerini değerlendirir ve karşılaştıkları problemlere bütünlük bir bakış açısıyla yaklaşarak olayların üstesinden gelmeye yönelmektedir (Howe, 1999: 46). Güvenli yetişkinlerin özgüvenlerinin yüksekliği ise onların romantik ilişkilerde karşılaştığı olumsuz durumların üstesinden daha kolay gelmesini ve yapıcı tavırlar sergilemesini destekleyebilmektedir (Feeney ve Noller, 1990: 283-289).

Güvenli kişilerin olumlu kendilik görüşü, olumlu bağlanma deneyimlerini zihinsel olarak çoğaltmaktadır. Bu durum da güvenli kişilerin sıkıntıya, ayrılığa ve diğer olumsuz bölünmelere, sevgi dolu bağlanma şekillerine olan güvenleri nedeniyle tahammül edebilir bir durum halini alabilmektedir (Mikulincer, 1995: 1213). Örneğin güvenli yetişkinler; ayrılık, boşanma ya da ölüm gibi eşin yitirildiği durumlarda aşırı üzüntü duysalar bile bunun çözülebilir bir sorun olduğuna inanmakta, sosyal destek aramakta ve uyumlu başa çıkma stratejileri kullanarak içsel kaynakları harekete geçirip hissettikleri derin acının üstesinde gelebilmektedirler (Mikulincer ve Florian, 1998: 153-154). Duygusal kaybın aksine güvenli yetişkinler romantik yakın ilişkiler kurmada açık, ilgili, istikrarlı ve tatmin edici uzun vadeli ilişkiler kurabilmektedirler. Böylelikle güvenli bireyler sorunlarla başa çıkmada güvensiz gruplara göre daha avantajlı konumdadırlar (Cooper vd., 1998: 1381).

Bağlanma çalışmalarında güvenli ve güvensiz bağlanmaya ilişkin ayrımlar yapılmış ve bireylerin duygusal deneyimlerine ilişkin fikir birliği sağlanmıştır. Ancak

güvenli stil güvensiz stilden ayırt edilebilirken, güvensiz stillerin genellikle belirli bir duygu açısından birbirinden ayırt edilmesi zor olabilmektedir (Searle ve Meara, 1999: 148).

Bağlanma stilleri arasında en istenilen durum güvenli bağlanma stildir. Güvenli bağlanma stilini benimseyenler hem içsel motivasyonu yüksek hem de olumsuzluklar karşısında daha az etkilenen ve üstün mücadele gücüne sahip bireyler olarak görülmektedir. Bu stile sahip kişilerin daha az acı çektiği ya da duygusal yıpranma yaşamayacağı düşünülemez. Sadece bu bireyler diğer bireylere göre olayların pozitif yanlarını daha fazla gören ve bilişsel süreçte olumsuzlukları gideren, normal yaşantısına daha çabuk dönebilen kişiler olarak nitelendirilebilir. Diğer bütün stillerde olduğu gibi güvenli stile sahip bireyler de doğumdan itibaren sahip olduğu özelliklere göre sosyal çevresi ile ilişki ve iletişimini sürdürebilmektedir.

1.5.1.2. Saplantılı Bağlanma

Saplantılı bağlanma stili; olumsuz benlik ve olumlu başkaları ile Hazan ve Shaver'ın güvenli ve kaygılı / kararsız stiline karşılık gelmektedir (Sümer ve Güngör, 1999: 76). Ebeveynleri tarafından ilgisizliğe, tutarsızlığa, duyarsızlığa maruz kalmış ve ebeveynlerinin adanmışlığı ile ilgili mesajlarla büyüyen bireyler saplantılı bağlanma stiline uygun davranışlar ve tutumlar sergilemektedir. Saplantılı bireyler tehlikeli bir durum ile karşı karşıya kaldığında, kendilerini baskı altında hissetmekte, stres ve kaygı oranları artmakta, başkaları tarafından daha fazla yakınlık ve onay arayışı içerisine girebilmektedirler. Değersizlik hissinin oldukça yoğun yaşandığı bu stilde; bu his bakım verenin sevgi eksikliği ile ilişkilendirilmekte ve bireyin başkaları tarafından aşırı derecede onaylanma ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır (Bartholomew, 1990: 163; Pietromonaco vd., 2013). Ebeveynin sevgi yoksunluğu, yetişkin ilişkilerinde öfkeli duygu ve depresif etkileri tetikleyerek ilişkilere ön yargılı yaklaşıma sebep olabilmektedir. Bu yoksunluk duygusu çocuklukta hayal kırıklığına uğrama, ihtiyaç duyulan anda ebeveynin yakınlığı reddetmesi, alay edilme ve soğuk davranışlar ile açıklanabilmektedir (Magai vd., 2000: 308). Yetişkinin, sevgi eksikliği ve olumsuz benlik algısı, yüksek reddedilme korkusu bireysel ilişkileri samimiyetten uzaklaştırabilmektedir (Mikulincer, 1995: 1203). Saplantılı bağlanma stiline ait kişiler

asında bu özellikleri ile başkalarının kabulünü kazanarak kendini kabul etmeye çalışmaktadır (Bartholomew ve Horowitz, 1991: 227). Aynı zamanda kendisini ve fikirlerini çevresine kabul ettirmeye çalışarak da kendini kanıtlamak istemektedir. Böylelikle sosyal ilişkilerinde zorlanmakta, sürekli takıntılı davranmakta ve gerçek dışı beklentiler içerisine girebilmektedir (Griffin ve Bartholomew, 1994: 444).

Saplantılı yetişkin kendine güven eksikliği ile reddedilme ve terk edilme korkusunu yakın ve romantik ilişkilerine taşıyabilmektedir. Romantik ilişkilerinde kendisi hakkında gereksiz ve detaylı bilgi vermekten kaçınmayan aynı zamanda kıskanç ve öfkeli tepkiler sergileyebilir. Saplantılı bireyler için âşık olmak çok kolaydır ve genellikle bir dargın bir barışık bir ilişki tarzını benimseyebilirler (Cooper vd., 1998: 1381). Saplantılıların kendileri için değer verdikleri diğer kişilere bağımlı olması, potansiyel reddedilme ve kayıpları önlemek için yakın ilişkilerden uzak durma istekleri, ilişkilerindeki tutarsız davranışlara yansımaktadır. Bu kişilerde derinlere oturmuş bir değersizlik duygusu hâkim olabilmektedir. Romantik ilişkiden beklenen yakınlığın bulunmaması bu kişileri sıkıntılara karşı savunmasız bırakabilmektedir (Griffin ve Bartolomew, 1994: 431). Ayrıca saplantılı yetişkinler için birini kaybetme süreci, alışık oldukları başkalarına karşı güvensizlik ve sevgi yoksunluğu gerilimini artırıcı bir rol oynamaktadır (Mikulincer ve Florian, 1998: 153-154). Kendi ebeveynlerinin onayını ve sevgisini yeterince kazanamamış, onay ve sevgi açlığı çeken saplantılı bireyler kendi bebeklerinin ihtiyaçlarına cevap vermekte de zorlanacak ve ebeveynleri gibi tutarsız davranışlar sergileyebileceklerdir (Crain, 1992: 64).

Sevgi yoksunu olarak büyüyen saplantılı bireyler sevgi açlıklarını doyurabilmek adına gelecek yaşantısında çevresindeki insanlardan beklenti içerisine girebilir. Beklentinin karşılanmaması durumu ise bu bireyleri daha kırılgan, hatta beklenti boyutuna yönelik öfkeli bir kişi haline dönüştürebilir. İçlerindeki sevginin doyumsuzluğu bu bireyleri daima başkalarının onayına muhtaç bir yaşantı içerisine sürükleyebilir. Çevresi tarafından onay göremeyenler ise faaliyetlere karşı kendi motivasyonlarını sağlayamayarak başarısızlık hissine sıklıkla kapılabilirler.

1.5.1.3. Kaçınan Bağlanma

Kaçınan bağlanma düşük kaygı, yüksek kaçınma ile ifade edilir. Bakım verenin bebek ile olan ilişkisinde bebeğin reddedilmesi bebekte pozitif benlik imajı algısı oluşumuna neden olur. Bu algı ile yetişen kişiler olumsuz duygulara karşı savunmasız ve umursamaz bir tavır benimsemektedir. Kaçınan bireylerin ebeveynlerinin genellikle fiziksel ve duygusal olarak temkinli davranışlar sergilediği gözlemlenmiştir. Bağımsızlık bu bağlanma türü için çok değerli iken bu kişiler yakınlığa karşı kayıtsız ve karşıt bağımlıdır. Kaçınanlar yakın ilişkilerin değerini göz ardı ederken, yüksek öz değerlerini koruma amaçlı bağımsızlık duygusuyla hareket ederler. Bu stile ait bireyler tehlike hissedilen bir durumda; hareketsiz, kayıtsız, stres seviyesi az umursamaz bir eda ile hareket edebilirler. Aynı zamanda dikkati tehlike dışı olaylara veren ve kendine oldukça fazla güvenen bireyler de bu bağlanma stili içerisinde yer alabilir (Bartholomew, 1990: 164-165; Pietromonaco vd., 2013; Bartholomew ve Horowitz, 1991: 227; Griffin ve Bartolomew, 1994: 431; Magai vd., 2000: 302).

Kaçınan yetişkinler yakın ilişkilerle ilgilenebilir ancak yine de aşırı yakınlıktan ve bağımlılıktan rahatsızlık duyabilirler. Romantik ilişkilerinde kendilerini ifşa etmekten hoşlanmazlar ve uzun vadeli ilişkilerden uzak durmayı tercih etmektedirler (Cooper vd., 1998: 1381). Özerkliğe tutkunluğu ve diğerlerine karşı kayıtsız tavırları onları romantik partnerlerinden uzaklaştırıcı etkiye sahip olabilmektedir. Bu durum kaçınanların çaresiz hissetmesine ve asla bastırmayı başarmayacakları olumsuz duyguların yüzeye çıkmasına neden olmaktadır (Mikulincer ve Florian, 1998: 153-154). Olumsuz duygulardan uzaklaşmak isteyen kaçınanlar, öz benliklerini yükseltecek iş yaşamına odaklanmakta iş ile ilgili çokça vakit harcayan bir işkolik haline dönüşebilmektedir (Kart, 2002: 45). Evli kaçınanlar ise eşlerinin güvenilirliği ve güvenilirliğini çevreleyen konulara aşırı ilgili olma eğilimi sergileyebilmektedir (Simpson, 1990: 978). Bu bağlanma stili için kaçınma tarzı, başkalarının niyetlerinde güvensizlik ve duygusal uzaklık tercihiyle karakterize olabilmektedir (Mikulincer, 1995: 1203).

1.5.1.4. Korkulu Bağlanma

Korkulu bağlanma stiline en temel özelliği bireylerin hem kendilerini seilmeye değer görmemesi hem de başkalarını itibarsızlaştırarak önemsiz ve değersiz görmesidir. Bu kişiler ebeveynlerinden ya da bakıcılarından yeterli ilgiyi göremeyen, bağlanma ihtiyacı hayal kırıklığına uğramış bireylerdir. Korkulu bireyler yakınlığı ve kabulü ister, ancak reddedilme korkusundan dolayı yakın ilişkilerden kaçınmaktan ve bağımsızlık duygusuyla hareket etmekten yana olabilir. Korkulu bireyler yakın ilişkiden kaçınarak hayal kırıklığı yaşamının önüne set çekmek isteyebilir. Fakat korkulu bağlanma stiline sahip bireyler, diğer stillere oranla oldukça fazla yalnızlık duygusuna kapılmakta ve depresyona karşı daha duyarlı hale gelebilmektedir. Öz güven eksikliği bu stilde utangaç olma eğilimini ortaya çıkarabilmektedir. Korkulu bireylerin ebeveynleri genellikle reddeden, sürekli eleştiren ya da sert tavırlar sergileyen, oldukça ulaşılmaz ve umursamaz kişilerdir (Bartholomew, 1990: 164-165; Bartholomew ve Horowitz, 1991: 227; Magai vd., 2000: 302). Ebeveynlerin olumsuz davranışları bu bireyleri savunmasız ve mücadeleden yoksun, işe yaramaz hatta kendilerini yaşamaya değer görmeyen bir kişiliğe bürünmeye sürükleyebilir. Kendisi ve çevresi ile ilişkiden yoksun bu kişiler yardım isteme ve paylaşımdan uzak yalnız bir yaşantı tercih edebilir. Bu yalnızlık ve güven eksikliği bireyi içinden çıkamayacağı depresif durumlara sürükleyebilir hatta mazoşist, sadist ve narsist gibi kişilik özellikleri oluşmasına bile sebep olabilir.

Korkulu kişilerin olumsuz benlik imajı, olumsuz bağlanma deneyimlerini yansıtır; bu durum onlarda olumsuz sonuçlara sebep olduklarını ve olumlu sonuçların kaybını önleyemedikleri hissi uyandırabilmektedir (Mikulincer, 1995: 1213). Korkulu bireylerin bu hissiyata kapılmasının bir diğer nedeni ise öz güven eksikliği ve sevgi hissiyatının yeterince doygun olmamasında kaynaklanabilir.

Güvenli bağlanmanın aksine güvensiz bağlanma stiline sahip yetişkinler, olumsuz durumlar ile karşılaştığında durumdan daha fazla etkilenebilmektedir. Güvensiz kişiler, romantik ilişkilerinde sevilmediklerini ve başkalarına bağımlı olamayacaklarını düşünmekte, kısa süren romantik ilişkiler yaşamakta, insanlara güven duymakta ve âşık olmakta zorlanmakta, eşlerini güvenilmez ve ilişkilerinin

tehlikede olduğunu algılama eğilimi gösterebilmektedirler (Colins, 1996: 817; Yörükân, 2015: 116; Feeney and Noller, 1990: 283-289).

1.6. BAĞLANMAYI ETKİLEYEN FAKTÖRLER ve BAĞLANMANIN PSİKOPATOLOJİSİ

Bağlanma, bebeklikten hayat sonuna kadar bireyin akıl sağlığı ile ona duygusal destek ve koruma sağlayan bağlanma figürü arasındaki kuvvetli bir bağdan oluşmaktadır (Hazan ve Shaver, 1990: 270-279). Bağlanma stilleri ile ilişkili bilişsel modellerdeki farklılıklar bireylerin aynı olaylara tepki olarak farklı düşünme, hissetme ve davranmasını sağlayabilmektedir (Colins, 1996: 820). Bu durum ise stiller arasındaki farkın daha kolay tespit edilmesine imkân tanıyabilmektedir.

1.6.1. Başarılı Bağlanmaya Katkıda Bulunan Faktörler

Çocuğun mizacının ve davranış şeklinin ona bakım verenleri, çocuğa bakan veya ona annelik eden kimselerin de çocuğun davranışlarını etkilediği ve bu etkileşimin bağlanma ilişkisinin niteliğini belirlediği bilinmektedir. Özellikle bu etkileşimin kalitesi, güvenli bağlanmanın bir kişilik özelliği olarak insanlar arası ilişkilere şekil vermesinde öncü olmaktadır (Yörükân, 2015: 79). Bakım veren ve bebek arasında doğumdan sonra kurulan ilişkinin ilk saatleri ve günlerinde bedensel temasın bağlanmaya olan önemli katkısı göz ardı edilmemelidir (Şen, 2007: 28). Fakat bakım veren ve bakım alanın daha fazla birlikte vakit geçirmesi, bakım ihtiyaçlarının sağlanması bağlanma davranışında temel unsur olarak kabul görmemektedir (Yörükân, 2015: 100). Bakım veren ve bakım alan kişinin temel ihtiyaçlardan ziyade kaliteli, tutarlı ve sevgi dolu zaman geçirmesi bağlanma üzerinde daha etkili sonuçlar ortaya çıkarabilir.

Erken çocukluk döneminde, kendilik ve diğer modellerinin iyi oluşması beklenemez. Aynı zamanda kendilik ve diğerleri modelleri arasında açık şekilde farklılaşma sağlanamamıştır. Bakım veren ile kurulan ihtiyaçların karşılanmasına ilişkin bağ, zamanla yerini benlik ve başkalarının oluşturduğu bağlanma stillerine bırakabilmektedir. Bu süreçte bağlanma ile ilgili davranışlarda aile ortamı kalitesinin sürekliliği etkili olmaktadır (Bartholomew, 1990: 166). Aile içi ilişkilerin sıcaklığı ve

tutarlılığı çocuğu güvenli bağlanma ilişkisi kurmaya yöneltebilir. Hatta aile ortamında ebeveynleri tarafından büyütölmüş çocuklar, çocukluğunun büyük kısmını bakım evlerinde geçiren çocuklara göre daha çok güvenli bağlanma tarzı benimseyebilmektedir (Zeanah, 2005: 1021). Ailede temelleri atılan bağlanmanın, yetişkinlik ve sonrasında romantik partnere hissedilen yakınlık için önemli etkileri görölebilmektedir. Bağlanma figürüne duyulan yakınlık bağlanmadaki güvenlik duygusunu oluşturmakta ve bu oluşan bağ bireye güven hissiyatı sağlamaktadır (Sheperi vd., 2004: 423).

Bağlanma stillerindeki farklılık, bağlanma geçmişinden etkilenecek kişilerarası problemlere yol açabilmektedir. Bu problemler genellikle bireylerin belirli bir davranışı ifade etme arzusu ile davranışın ifade edilmesinden korkulan sonuç arasındaki bir çatışmayı yansıtır. Çatışmanın ana kaynağı ise bağlanmanın geçmişı ve bağlanma stili ile bağlanma sürecindeki deneyimlerdir. Bağlanma sürecinde diğerkleri ile olan ilişkilerin hayal kırıklığına uğraması, kişilerin diğerk insanlara güven duygusunu sarsmakta, yakın temastan kaçınmaya neden olmakta ve bireyleri kontrolcü bir yapıya sahip olmaya zorlayabilmektedir. Bu durum bağlanma sürecindeki bireyin zihinsel yapısındaki karmaşayı gözler önüne sermektedir. Kendi yetersizlikleri ve başkalarına bağımlı bir deneyime sahip birey ise kişilerarası boyun eğme sorunları ile karşı karşıya kalabilir (Horowitz vd., 1993: 553-554). Bağlanma sürecinde karşılaşılan stres ile baş etme davranış göstermeme, anormal ve zamansız hareketler sergileme, donup kalma, hareketlerde yavaşlama bireylerin bağlanma örüntüsündeki dağınıklığı göstermekte ve herhangi bir stile ait olamayan güvensiz bireyler yetişmesini sağlayabilmektedir (Barnett ve Vondra, 1999: 16). Dağınık bağlanma örüntüsü olan çocukların anneleri; fiziksel taciz ya da ihmalde bulunan, psikiyatrik sorunları yüksek olan ya da kendi bağlanma figürleri ile sorunları olan bireyler olabilmektedir (Barnett ve Vondra, 1999: 18). Dağınık bağlanma örüntüsü bakım alanı kaos ortamına sürükleyebilmekte, bilişsel karmaşaya neden olabilmekte, nasıl bir düşünce yapısı ve davranış yapısı izlemesi konusunda kararsız bırakabilmekte ve dolayısıyla güvensiz bağlanma stillerine zemin hazırlayabilmektedir.

Bireyler bağlanma ilişkisini yaşarken belirli bir sosyal çevrede, farklı kültürde, aile ortamı içerisinde yaşamını sürdürmektedir. Bakım verenle yaşanan ilişki yerini

zamanla daha geniş ilişki ağlarına bırakabilmektedir. Bu sebeple bağlanmanın etkisi, içerisinde bulunulan çevreden ve kültürden bağımsız düşünülemez. Çevresel etkenlerin yanında bağlanma yaş, cinsiyet ve sosyo-ekonomik durum gibi demografik değişkenlere göre farklılık gösteren bir süreçtir (Subaşı, 2012: 30). Bu farklılık bağlanma stillerinde görülmezken bağlanmanın davranış örtülerinde değişiklik gösterebilmektedir. Erken dönemde kurulan ilişkinin boyutu ve etkisi ilerleyen yaşlardaki ilişkinin boyutu ve kalitesini etkileyebilir. Bu etkinin kapsamı erken dönemdeki bağlanma deneyimi ile yetişkinlik dönemi bağlanma deneyimi arasındaki nedensel ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır (Berlin vd., 2008: 333).

1.6.2. Bağlanmada Sorunlara Yol Açan Faktörler

Çocukluk döneminde oluşan ve insan yaşamı boyunca devam eden bağlanma stillerinin, ergenlik ve yetişkinlik döneminde karşılaşılan olumlu ve olumsuz durumlarda etkilerine rastlanılmaktadır. Çocukluk evresini tamamlayıp yetişkinliğe adım atan bireylerin kimlik ayrışım sürecinde bağlanmanın önemli bir rol oynadığı görülmektedir (Lopez vd., 2000: 179). Hayatın bu evresinde olan bireylerin, aile yapısının bozulması bağlanma stillerini etkileyebilmektedir. Boşanmış ailelerin yetişkin çocuklarında bağlanma kalitesinde farklılıklar görülebilmekte hatta bu ailelerin çocuklarında vasi olarak atanan ve birlikte yaşanan ebeveyne karşı bağıllık durumunda değişiklik söz konusu olmazken vasi olarak atanmayan kişiye zayıf duygusal bağ eğilimi oluşabilmektedir (White vd., 1985: 5; Lopez vd., 2000: 178). Anne babası boşanmış çocukların bağlanma stilleri, güvensiz bağlanma stilleri ile daha fazla ilişkili olabilmektedir. Boşanmış ebeveynlerde güvensiz bağlanma türleri arasında ise korkulu bağlanma stili kaçınan bağlanma stiline göre daha fazla görülmekte ve ebeveynleri boşanmış kız çocukları özgüven eksikliği olan bağlanma stillerine sahip olabilmektedir (Mickelson vd., 1997: 1098; Evans ve Bloom, 1997: 86). Boşanmanın çocuklarına vereceği manevi zararı düşünüp boşanmaktan vazgeçen ebeveynler çocuklarını çatışmalı bir evliliğin içine sürükleyerek daha fazla zarar vermektedir. Boşanmaktan vazgeçen ebeveynlerin birbirleriyle olan tutarlı ve hoş görülme tavırları çocukların bu süreçten daha az etkilenmesine sebep olabilir ve dolayısıyla güvenli bağlanmaya yönelmesini tetikleyebilir. Fakat ebeveynlerin çatışma içerisinde olması, birbirlerine tahammül edememeleri bu ailelerin çocuklarını kaygılı

bağlanmaya sürüklerken ebeveynlerin aralarındaki ilişkiyi yok saymaları birbirini görmezden gelmeleri ise çocukları kaçınmacı bağlanma modeline sürüklemektedir (Roberson vd., 2011: 188).

Bağlanma stillerine göre kişilerin içinde bulunduğu negatif durumu kontrol altına alma çabalarında ve verilen tepkilerde farklılıklar söz konusu olmaktadır. Karşılaşılan pozitif ve negatif durumlar karşısında verilen duygusal tepkilerin başında bağlanma duygusu yer almaktadır. Bağlanma duygusu, bireyin inançları ile birebir ilişki içerisinde olduğundan karmaşık bir yapıdadır (Fraley ve Shaver, 1997: 1082). Bağlanma stilleri ile bu karmaşık yapı bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerinde etkili olabilmektedir (Hunter ve Maunder, 2001). Korkulu bağlanma stiline sahip bireylerde felç, kalp kriz ve yüksek kan basıncı gibi bazı kardiyovasküler sistem rahatsızlıkları güvenli bağlanma stiline sahip bireylere oranla daha fazla görülebilmektedir (McWilliams ve Bailey, 2010). Cinsel istismar ve ensest ilişkilere maruz kalan kadınlar, başkalarına bağımlılıkta daha az istekli ve yakınlık konusunda da daha fazla isteksiz olmakla birlikte korkulu bağlanma stiline yatkın özellikler taşıyabilmektedir (Alexander, 1993, 359; Mallinckrodt vd., 1995: 183-184). Korkulu bağlanan hamileler ise kaçınanlara göre hamilelikte daha duygusal problemler ile karşı karşıya kalabilir (Yıldırım ve Yeşim, 2015: 46). Kaçınan bağlanma stiline sahip hamilelerde bulantı ve koku hassasiyeti gibi belirtiler korkulu bağlanma stiline oranla daha fazla görülebilmekte iken güvensiz bağlanma stiline sahip hamilelerde ise fiziksel şikâyet oranları daha fazla görülebilmektedir. Bağlanma stillerine göre kadınların hamileliğe bakış açılarında farklılıklar söz konusudur. Kaçınan kadınların hamileliğe bakış açıları güvenli bağlanma stiline sahip olanlara göre daha fazla olumsuzluk içerebilmektedir (Yıldırım ve Korkut, 2015: 46).

Bebeklikte başlayan bağlanmanın olumsuz ilk etkileri de yine bebeklikte görülmektedir. Doğum sonrası anda başlayan ayrılık evresi bebeğin bağlanması üzerinde önemli izler bırakmaktadır. Doğum sonrası dönemde güvensiz annelerde yaşanan depresyon bebeğin bağlanma davranışını güvensiz bağlanma stilleri yönünde etkileyebilmektedir (Sabuncuoğlu ve Berkem, 2006: 256; Kökçü ve Kesebir, 2010: 316). Depresif annelerin çocuklarında güvensiz ya da kaçınan tipte bağlanma örüntüsüne rastlanılabilir (Campbell vd., 2004: 231). Ayrıca temel bağlanma figüründen ayrılan bebeğin kalp atışı yükselmekte ve nörobiyolojik sistemlerinde

farklılıklar gözlemlenebilmektedir (Boccio vd., 1994: 43). Ayrılık sürecinin uzaması ile bebekte hastalık ve yorgunluk gibi depresif belirtiler baş gösterebilir. Zamanla bu bebeklerde gelişim yavaşlayabilmekte hatta durabilmekte, aşırı derecede iştahsızlığa rastlanılmakta, sosyal olarak yakınlıktan kaçınılmakta ve sürekli ağlamaklı ifadelerine rastlanmaktadır (Goodfriend, 1993: 141). Bağlanma figüründen ayrılma okul öncesi dönemde ise sosyal becerilerin zayıflamasına yol açabilir. Bu dönemde güvensiz çocuklar, problem çözme konusunda güvenli akranlarına oranla daha sorunlu bir dönem yaşamakta, sosyal becerileri zayıf, olumsuz duygulanımları daha fazla, sosyal izolasyona eğilimli, kuralları düşünmeden karşı çıkma, jest ve mimikleri anlamlandırmada ve empati yapabilmekte belirgin güçlükleri olan huzursuz ve agresif tavırlar sergileyebilmektedirler (Soysal vd., 2009: 251-252). Annenin doğum sonrası depresif durumu ve bağlanma figüründen ayrılmanın yanında annenin güvensiz bağlanma stili ve tutumu da çocuğa aktarılabilmektedir. Duygusuz bakım veren düşük ilgi ve yüksek kontrol odaklı annelerin tutumları ile çocuklarının tutumları benzerlik gösterir niteliklere erişebilmektedir (Miller vd., 1997: 1134).

Ergenlikteki bireysel farklılıklar bağlanma stilini etkilemektedir. Stresli bir durum ile karşı karşıya gelen kişi stresle başa çıkmak için güvenli bağlanmanın özelliği olan uyum mekanizması ile hareket edebilmektedir. Ebeveyni tarafında tutarsız, zıt veya tepkisiz kalma durumlarını tecrübe eden ve güvensiz bağlanan çocuklar ise stresli durumlarda mahremiyetini kaybettiğini hisseder, ergenlik döneminde çevresindeki bireylere güveni sarsılabilmekte ve sosyal ilişkilerini gereksiz görebilmektedir. Güvensiz bağlanan ergen, bağlanmayla ilişkili yaşantısında tutarsızlık yaşadığı için yakın arkadaş ilişkilerinde de güçlükler yaşayabilmektedir (Lieberman vd., 1999). Bu durum ergenin erken dönemdeki içsel çalışan modellerinin belirli uyaranlara dikkat çekmesi, hafıza kodlamasında ve geri çağırmada önyargılar yaratan, başkalarına beklentileri yönlendiren ve belirsiz durumlarda başkalarının davranışlarına ilişkin atıfları etkileyen süreçlerin bilişsel, duyuşsal süreçler üzerindeki etkisiyle açıklanabilmektedir (Cassidy, 2000: 121). Bebeklikte oluşturulan kodlamalar ergenlikte sosyal ve romantik ilişkilere yansımakta ve birey yeni bağlanma figürüne eski bağlanma tecrübesi ile yaklaşmaktadır. Kötü muameleye maruz kalmış çocukların, yaşamının ilerleyen dönemlerinde ilişki figürlerine negatif tutum sergilemesi, çoğunlukla çocuğun deneyimlediği güvensiz bağlanma ilişkisinden

kaynaklanmaktadır (Toth ve Cicchetti, 1996: 32). Çocuklukta cinsel istismar, fiziksel şiddet veya ebeveynin ölümü gibi çocukluk çağı travmalarının yaşanması ise yetişkinleri güvensiz romantik ilişkilere sürükleyebilmektedir (Mickelson vd., 1997: 1093). Bu durum bebeklikte oluşan bağlanma stillerinin yüksek oranda kalıcı olduğunun bir göstergesidir. Fakat ergenlik döneminde saplantılı bağlanma stiline sahip olan kişiler güvenli bağlanma temsili de geliştirebilmektedir (Zimmermann ve Becker-Stoll, 2002: 115-118). Bu durum bağlanma stiline sonraki dönemler için geliştirilmesine ya da güvensiz bağlanma stillerinin güvenli bağlanmaya dönüştürülmesine öncülük edebileceğini gösterebilmektedir.

İnsan doğasının özgün modeli ve bireylerde olması istenilen bağlantı örüntüsü güvenli bağlanmadır. Güvensiz bağlanma stilleri genellikle anksiyete ve depresif bozukluklar, dağınık bağlanma ise dissosiyatif bozukluklar ile ilişkilendirilmiştir (Kesebir vd., 2011: 332). Bu durum güvenli bağlanma stiline sahip bireylerin psikolojik rahatsızlıkları olmayacağı anlamına gelmemelidir. Bağlanma stillerine göre olumsuz durumlarla mücadele etmede bireyler farklı stratejiler geliştirecektir. Bu stratejilere bağlı olarak güvensiz stillerin olumsuz durumlarla mücadelede zayıf kaldığı ve üstesinde gelmekte zorlandığı söylenebilir. Buna bağlı olarak da gerek bedensel gerek psikolojik rahatsızlık ile daha fazla muhatap olmaktadırlar. Sağlığı bir bütün olarak düşündüğümüzde bedensel ve psikolojik rahatsızlıkların birlikte görülmesi çok da şaşırtıcı olmamalıdır.

1.7. ÖRGÜTLERDE YETİŞKİN BAĞLANMA STİLİNİN ROLÜ

Bağlanma teorisi ve iş yaşamına ilişkin ilk araştırma Hazan ve Shaver (1990) tarafından yapılmıştır. Hazan ve Shaver, yeni doğan ile bakım veren arasındaki bağlanma ve keşif ilişkisini yetişkinlik döneminde, çalışan ile iş arasındaki ilişkiye benzetmektedir. Erken çocukluk dönemi oyunu ve keşfi gibi yetişkin için de iş, gerçek ve algılanan yetkinliğin ana kaynağı olarak görülmüştür. İş, yetişkine keşif ve ustalık için en büyük fırsatlardan birisini sunmaktadır. Farklı bağlanma stillerine sahip çalışanlar, işe karşı farklı eğilimler sergileyebilmektedir. Güvenli bağlanan çalışanlar, işlerine de güvenli bir yönelimde bulunmakta ve iş oryantasyonu içerisinde sürekli başarısızlıktan korkmak yerine iş yaşamından keyif almaktadır. Güvenli bireyler iş

yaşamından çok kişisel ilişkilerin önemine inanan bireyler olduğundan iş yerinde de bu tarz tutumlar sergilemektedir. Ayrıca güvenli çalışanların iyi oluş seviyesi diğer stillere nazaran daha fazladır. Kaygılı çalışanlar ise, olumsuz benlik algısını çalışma yaşamına da taşımaktadır. Bu nedenle çalışma ortamında amir ve diğerlerinin saygı ve hayranlıklarını elde edebilmek adına çalışmasını gözler önüne sermekte cömert davranmaktadır. Çalışma ortamında kabul görmeme korkusu kaygılı bireyleri iş ortamında huzursuz edebilmekte ve yaptığı işten keyif almasını engelleyebilmektedir. Kaçınan çalışanlar ise, sosyalleşmeden çekindikleri için iş yerindeki meslektaşları ile ilişki kurmaktan kaçınmaktadır. Uzun çalışma saatleri kaçınanlar için sosyalleşmeye engel oluşturduğundan sıklıkla tercih edilmektedir (Hazan ve Shaver, 1990). Uzun ve kesintisiz çalışma ile sosyalleşme olanaklarının yok sayılması kaçınanların işteki başarısını artırabilici bir unsur olarak değerlendirilebilir. Bu bireyler meslek seçiminde de sosyalleşmenin az olduğu alanlara yönelebilir. Ayrıca iş ve çalışma tutkusu kaçınan bireyleri iş yaşamında yüceltirken, aile yaşantısındaki ilişki ve iletişimi azalttığı için ailesel problemler yaşamasına da yol açabilir.

Bağlanma stillerinin, iş ve örgütsel alan araştırmalarında yer alması 2000'li yıllardan sonra artış göstermiştir (Yip vd., 2017; 186). Hazan ve Shaver'in çalışmasına ek olarak örgütsel alanda yapılan çalışmalar yetişkin bağlanma stili iş yaşamına ve örgüte katkısını ortaya koymaktadır. Hardy ve Barkham (1994), çalışmasıyla güvenli ve güvensiz bağlanma stili özelliklerinin örgüte ve işe yansımalarını ortaya koymuştur. Kaygılı stile sahip çalışanlar; başkaları ile iş yapma, aşırı iş yükü üstlenme, başarısızlık ve kötü iş performansından korkmaktadır. Ayrıca kaygılı çalışanların, yönetim ve yönetilme şekline duydukları memnuniyetsizlik işe duyulan memnuniyetsizliklerini de artırmaktadır. Kaygılı çalışanlar yönetsel şikâyetlerini özgürce dile getirmemekte, bunun yerine iş yeri ilişkilerini kötü ve yetersiz olarak değerlendirmeyi tercih etmektedir. Güvensiz stil içerisinde yer alan kaçınmacı çalışanlar ise, iş alanlarını sıkıcı olarak tanımlamakta ve çalışma saatlerinden memnuniyetsiz duymaktadır. Fakat kaçınan çalışanlar, kaygılı çalışanlara nazaran daha az işe memnuniyetsizlik göstermektedir. Benzer şekilde kaçınan çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışlarına daha az katılım sağlamak ve liderlere daha az güven duymaktadır (Harms vd., 2016). Çalışan ve lider arasındaki ilişkide sadece çalışanın değil liderinde bağlanma stili etkili olabilmektedir. Örneğin; güvenli bağlanan bireyler sosyalleşmiş karizmatik liderler

tarafından yönetilmeyi tercih etmektedir. Kaçınan bireyler ise kişiselleştirilmiş karizmatik liderler tarafından yönetilmeyi daha fazla tercih etmektedir (Shalit ve diğerleri 2009). Dönüştürücü liderlerin çalışanların yetkinliğini geliştirmek için kullandığı usta-çırak yaklaşımı, saplantılı bağlanmaya sahip kişiler tarafından olumlu karşılanırken, kaçınmacı bağlanmaya sahip kişiler tarafından olumsuz olarak değerlendirilmektedir (VanSloten, 2011). Güvenli bağlanma düzeyi düşük çalışanlar için lider tarafından sağlanan güvenli destek proaktif davranışları motive etmektedir (Wu ve Parker, 2014). Saplantılı çalışanlar ise babacan liderlik tarzını daha fazla tercih etmektedir (Erben ve Çalışkan, 2015). Çalışanların bağlanma stilleri, lidere yönelik beklentileri ve davranışları bağlanma teorisinde tanımlanan destek arama yapısı ile benzerlik göstermektedir. Dolayısıyla çalışanların bağlanma stilleri, liderle olan ilişkiyi etkilemekte ve önyargılı davranışları tetiklemektedir (Yip, 2017: 189).

Örgütsel çalışanlar değerlendirildiğinde örgütleri tehlikeye atan durulardan birisi işten ansızın ayrılma ve ayrılma niyeti olan çalışanlardır. Bu durum genellikle örgütler tarafından minimum seviyeye indirgenmek istenmektedir. Bağlanma stillerine göre çalışanların işten ayrılma niyetini; kaygılı bağlanan çalışanlarda yüksek seviyede görülmektedir (Tziner vd., 2014). Güvenli bağlanan bireyler de ise iş tatmini diğer bağlanma stillerine göre daha yüksek düzeyde görülmektedir (Krausz vd., 2001). Çalışanların çalışma ortamından tatmin olmaması sonucu işten ayrılma niyetinin fazla olduğu düşünülürse, kaygı ve kaçınma boyutu yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin ve işten ayrılmalarının daha fazla olacağı ifade edilebilir. Güvensiz bağlanma stiline sahip ve kritik noktalarda çalışan bireylerin örgütsel terki örgütlere geri döndürülemez kayıplara yol açabilir. Çalışanların bağlanma stillerinin bilinmesi örgütsel bir avantaja dönüşerek, güvensiz bağlanan çalışanların memnuniyetsizlikleri giderilebilir ve motivasyonları sağlanarak işten ayrılma niyeti ve seviyesi minimum düzeyde tutulabilir.

Çalışanlar açısından motivasyon kaynağı ve örgütsel aitlik alanlarından biri de örgüt yöneticilerine duyulan güven ve ilgi ile açıklanabilir. Çalışanların bağlanma stili özellikleri sosyal çevre ile olan ilişkilerdeki etkisini, yönetici ile olan ilişkiye aktarmasında rol alabilmektedir. Çalışanların korkulu bağlanma düzeylerindeki artış örgüte ve dolayısıyla yöneticiye duyulan güvenin azalmasına sebep olmaktadır (Antalyalı vd., 2017). Benzer şekilde çalışanın yönetici ile arasındaki ilişkisinin

geliştirilmesinde rol alan etkileşimsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları da bağlanma stillerine göre farklılık göstermektedir. Kaçınma ve kaygı düzeyinin yüksekliği yöneticiler ile olan ilişkilerin haksız ve saygısız olarak değerlendirmesine daha fazla imkân tanımaktadır (Syna Desivilya vd., 2006). Örgütsel liderin çalışanlar üzerindeki tutumları farklı bağlanma stiline ait çalışanlar için olumlu ya da olumsuz algılanabilmektedir. Özellikle kaygı ve kaçınma seviyesi yüksek düzeyde olan çalışanlar ile örgütsel lider desteği ilişkili olmaktadır. Kaygı ve kaçınma düzeyi yüksek çalışanlar için lider desteği; iş stresi, iş yoğunluğu ve iş tatmininde önemli derece etkili olmaktadır (Schirmer ve Lopez 2001).

Çalışanların işe ve örgüte karşı geliştirdiği tutum ve davranışlar, örgütsel bağlılığın bir yansıması olarak değerlendirilmektedir. Çalışanların örgüt ile kurduğu bağda güven, sadakat ve yakınlığın artması performans yüksekliğine, iş kalitesi artışına, düşük devamsızlığa, verimliliğin artmasına ve örgütlerin nitelikli çalışanlara sahip olmasına yardımcı olmaktadır (Goleman, 2000: 154; Gündoğan, 2009: 8-9; Nelson ve Quick, 2000: 118-119). Belirli bir örgütteki çalışma isteği; o örgütün üyesi olmaya yönelik çalışanlardan istenen ve beklenen örgütsel bağlılık, yetişkin bağlanma stillerine göre farklılık göstermektedir (Scrima vd., 2015). Bağlanma stilleri değerlendirildiğinde güvenli bağlanma stili özelliği taşıyan bireyin örgütsel bağlılığının istenilen düzeyde olacağı düşünülmektedir. Neustadt ve Furnham (2006) Amerika, Kanada ve büyük Britanya'da çalışanların oluşturduğu örneklem grubu üzerindeki araştırmasında; güvenli bağlanma ile örgütsel bağlılığın ilişkili olduğuna ulaşmıştır. Duygusal, devam ve normatif bağlılık türleri ile yetişkin bağlanma stilleri arasındaki ilişki, çalışılan örgüte ve pozisyona göre farklılık göstermektedir. Örgütsel çalışanların bağlanma stilleri ile genellikle duygusal bağlılık arasında ilişki görülmüştür (Camgöz ve Karapınar 2015; Falvo, 2012; Schmidt 2016; Schusterschitz vd., 2011; Richards ve Schat, 2011). Çalıştığı kuruma derinden bağlı olan güvensiz bireylerin kişiler arası iletişim tarzının örgüte yansıması; istihdam ilişkileri tehdit edildiğinde olumsuz duygusal tepkiler ve misilleme davranışları ile görülmektedir (Albert vd., 2015). Çalışma ortamında tehditlerle karşılaşan çalışanlar, sosyal gruplara sığınma ihtiyacı duyabilmektedir. Hem kaygı hem de kaçınması yüksek çalışanların karşılaştığı örgütsel tehditler, gruplarla özdeşleşme ve yönelmeyi kısıtlamaktadır (Yip vd., 2017: 190-191; Crips vd., 2009: 121). Bağlanma stilleri farklı olan çalışanların

örgüte ve yöneticiye karşı bağlılıklarında bilişsel ve örgütsel güvenin aracı rol oynadığı da görülmektedir (Camgöz ve Karapınar, 2015; Antalyalı vd., 2017).

Çalışma koşullarının zorluğu ve yoğunluğuna eklenen stresle birlikte çalışanların tükenmişliğine sıklıkla rastlanmaktadır. Çalışan verimliliğini etkileyen bu durum örgütler tarafından istenmemektedir. Çalışanın sosyal hayatındaki zorluklar kadar çalışma ortamının etkisi de tükenmişliği etkilemektedir. Bireylerin olaylar karşısındaki mücadeleci tavrını da yansıtan yetişkin bağlanma stilleri bu çerçevede ele alındığında, güvensiz bağlanma düzeyi artan çalışanların tükenmişlik oranının daha yüksek olacağı kaçınılmaz bir durumdur (Pines, 2004; Simmons, 2009). Çalışanların güvenli bağlanma düzeyinin yükselmesi tükenmişlik oranının azaltmaktadır (Pines, 2004; Simmons, 2009: 240). Ayrıca iş performansı ve yetişkin bağlanması arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracı rolü oynadığı da görülmektedir (Virga vd., 2019). Güvenli bağlanmada, duygusal bağlılık aracılığı ile daha düşük işten çıkarma niyeti ve daha düşük iş tükenmişliği görülmektedir (Falvo vd., 2012). Güvenli bağlanma stiline sahip çalışanların iş yaşamında daha az seviyede yıpratıcı olaylarla karşılaştığı düşünülmemelidir. Güvenli bireylerin kendi ve çevrelerine karşı algıları diğer stillerden farklılaştığı için karşılaşılan olaylara bakış açısı ve mücadele yönü de farklı olabilmekte ve tükenmişliğe karşı daha dirençli olabilmektedir.

Bağlanma temelde çocuk ve bakım veren arasındaki ilişkiye dayansa da, yetişkin bağlanma stilleri üzerine yapılan araştırmalar örgütsel davranış ilişkilerinde benzer bağlanma yapıları olduğunu göstermektedir. Örgütler için önemli üretim faktörlerinden birisi olan çalışanların, özelliklerinin tespit edilmesi örgütsel ilişkileri iyileştirme ve örgütsel verimliliği artırıcı bir faktör olarak önemlidir. Bağlanma ilişkisinde kaygı ve kaçınma boyutunun yüksek düzeyde olması, sosyal ilişkilerden alınan doyumunu etkilediği gibi romantik ilişkilerden alınan doyumunu da benzer oranda etkilemektedir (Antalyalı ve Özkul, 2016). Bu durum, bağlanma stillerinin bir takım genel özellikleri bulunduğunu ve bunu diğer alanlara da yansıtabileceğini gösterebilmektedir. Benzer şekilde kaygı ve kaçınma düzeyi yüksek olan çalışanların işten aldığı doyum, kaygı ve kaçınması düşük düzeyde olan çalışanlara göre farklılık gösterebilir. İşten yeteri kadar doyum alınmaması çalışanların tükenmişlik yaşamasına neden olabilir. Ayrıca örgütlerde tükenmişlik seviyesinin artışı ile birlikte de sağlıklı iş gücünden faydalanma oranı azalabilmektedir. Örgütsel açıdan iş gücü ve

verimliliğin düşük olması, örgütsel amaçlar açısından istenmeyen bir durumdur. Örgütler istenmeyen durumlarla mücadele kapsamında yetişkin bağlanmasını bir çözüm aracı olarak değerlendirebilir. Çalışanların motivasyon artırımında liderler, astların bağlanma stiline yönelik motive edici ilişki kanalları oluşturabilir. Yetişkin bağlanma stili ile çalışanlar daha iyi analiz edilebilir, çalışan istek ve ihtiyaçlarına bağlanma stillerine göre yaklaşımlar sunulabilir. Çalışanlar ile doğru iletişim kurmaya yardımcı olan yetişkin bağlanma stili işten ayrılımların azalmasına sebep olabilir. Çalışanın istek ve ihtiyaçlarının bağlanma stilleri aracılığıyla doğru tespit edilmesi, çalışanda değerli olduğu algısını tetikleyerek performans artırmaya da yardımcı olabilir. Halkla ilişkiler ve insan kaynakları uzmanları işe alımlarda personel değerlendirmesinde bulunurken kişilik analizi ile yetişkin bağlanma stillerinden de faydalanarak işe uygun eleman tercihinde karar vermelerine yardımcı olur. Örgütsel çalışanların yetişkin bağlanma stillerinin tespiti sonucunda işe alınması ya da alınmaması tercih edilen bir durum olmaz. Her türlü bağlanma stiline sahip bireylerin çalıştığı örgütlerde, bağlanma stillerinin tanınması ve çalışanlar ile iletişim kurma, motivasyon sağlama, yönetme ve iş yaptırma gücünün ya da seyrinin değişikliğinde yöneticilere yardımcı olacak bir faktör olarak değerlendirilmelidir.

2. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık ilk defa 1956 yılında Whyte tarafından incelenmiş, 20. yüzyılın ortalarında ise örgütsel bağlılık çalışmalarında artış gözlenmiştir (Yekeler, 2015: 12). Whyte'in ardından Porter, Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi araştırmacılar örgütsel bağlılık üzerinde araştırma ve çalışmalara devam etmiştir. Psikolojik bir sözleşme koşuluyla işe başlayan çalışanın bağlılığını ifade eden örgütsel bağlılık; çalışanın örgütün amaçlarına ve değerlerine etkili bir biçimde bağlı olmasının yanında çalışan ve örgütün ortaya koyduğu güç birliğini de ifade eden kapsamlı bir kavramdır (Gül, 2002: 37; Gökyer, 2018: 115). Guetzkov örgütsel bağlılığı, çalışanı belirli bir düşünceye, kişiye ya da topluluğa karşı önceden hazırlayan bir düşünce tarzı olarak değerlendirmiştir. Bu düşünce tarzı amaca ulaşılacak diğer düşünce ve duygularla desteklenerek fiiliyata dökülmektedir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009: 6). Örgütsel bağlılık, çalışanı örgüte bağlayan psikolojik durumun ötesinde örgütsel sadakat, işe katılım, örgütün değerlerine olan inancın temsili niteliğindedir (Gül, 2002: 38; O'Reilly, 1989). Çalışanın örgütle kenetlenme derecesini gösteren örgütsel bağlılık; belirli bir örgütte çalışmak ve o örgütün üyesi olmaya yönelik yoğun isteğin bir ürünüdür. Örgütsel bağlılık ile hareket eden çalışan örgüt adına faaliyette bulunma, örgütsel değerleri benimseme ve hedefler doğrultusunda hareket eden kararlı davranışlar sergilemede istekli davranmaktadır. Hatta örgüt yararına fazladan çalışma isteği ve örgütsel üyeliği sürdürmek için yoğun bir çaba sarf etme eğilimi de gösterebilmektedir (Ahmadov vd., 2008: 140; Dilek, 2005: 31; İşcan ve Naktiyok, 2004: 185).

Örgütsel bağlılık bir örgüte girmek için gerekli olan bağlılıktan öte örgüte ve örgütsel iç hedef kitlenin amaç ve değerlerine yönelik çok yönlü bağlılık durumunu yansıtmaktadır (Gautam vd., 2005: 3). Çalışanların örgüt değerlerine yönelik inançları, sadakat ve işe katılım sağlama gibi örgüte yönelik tutumları ise psikolojik bağlılıklarının göstergesidir. Psikolojik bağ çalışanların örgütsel bağlılığına; itaat,

özdeşleşme ve var olma şeklinde yansımaktadır. İtaat aşamasında çalışan kendini tanıtmak için diğer çalışanların varlığını kabul ederek örgütün bir parçası olmaktan memnun olur. Sonraki aşamada ise örgütsel değerlerin kendi değerleri ile benzerlik gösterdiğine inanır ve örgütsel değerleri gözünde yüceltmektedir (Abosrra, 2017: 29). Çalışanların örgütleri ile çeşitli yönlerden bütünleşmesine imkân tanıyan örgütsel bağlılık; çalışanların örgütsel amaçları kabulü ve inanması, amaçların gerçekleşmesine daha fazla çaba sarf etme isteği ve örgütte çalışma yaşamını devam ettirebilme istekliliği gibi üç önemli unsuru ihtiva etmektedir (Yekeler, 2015: 13; Yüceler, 2009: 448).

Çalışanın örgütüne karşı tutum ve düşüncesi, örgütsel verimliliği etkileyen temel unsurlardan birisidir. Çalışanların olumlu tutumları ve görüşleri örgütsel bütünleşmeye katkı sağlarken, olumsuz tutum ve görüşler ise örgütten uzaklaşmaya yol açmaktadır. Örgütsel psikoloji içerisinde yer alan örgütsel bağlılık, örgütlerin başarısında, devamlılığında ve verimliliğinde etkin bir şekilde rol almaktadır (Usta, 2013: 91). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütte uzun yıllar çalışan ve örgütten ayrılmayı düşünmeyen kişilerdir. Bu kişiler örgütsel amaçlar için daha çok fedakârlıkta bulunup daha fazla çaba sarfederler. Çalışanların örgüt ile kurduğu bağda güven, sadakat ve yakınlığın artması performans yüksekliğine, iş kalitesi artışına, düşük devamsızlığa, verimliliğin artmasına ve örgütlerin nitelikli çalışanlara sahip olmasına yardımcı olmaktadır (Goleman, 2000: 154; Gündoğan, 2009: 8-9; Nelson ve Quick, 2000: 118-119).

Yönetim süreci açısından örgüt bağlılığı yüksek çalışanların olması örgüte fayda sağlayan unsurlar arasında değerlendirilebilir. Örgütsel bağlılık örgüt çalışanları arasındaki güveni artırırken etkin örgüt iklimi ve formal bir ilişki ağının kurulmasına da yardımcı olabilmektedir. Çalışanların çoğu tarafından benimsenen bağlılığın örgütsel büyüme ve gelişmeye katkısı da göz ardı edilmemelidir (Awamleh, 1996). Fakat çalışanların kabul etmediği örgütsel amaçların varlığı örgütsel huzursuzluğa ve işten ayrılmaya sebep olabilmektedir. Örgütsel amaçların akılcı ve kabul edilebilir olması durumunda ise örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar etkili davranışlarla daha yüksek performans sergilemekte, daha fazla sorumluluk almakta, işini zamanında ve aksatmadan yaparak verimlilik artışı sağlamaktadır (Durukan vd., 2010: 416).

Bağlılığın yüksek olması çalışanları yönetime karşı güven duymaya ve samimi ilişkiler kurmaya yöneltirken, denetlenme ve disiplin konusunda daha az problemler görülebilmektedir (Uyar, 2015: 5-6).

2.1.1. Örgütsel Bağlılık Boyutları

Meyer ve Allen örgütsel bağlılık çalışmasını öncelikle duygusal (affective) bağlılık ve devamlılık (continuance) bağlılığı olmak üzere iki farklı boyutta ele almıştır. Daha sonra yaptıkları çalışmada bu iki boyuta, yeni bir boyut olan normatif (normative) bağlılık boyutunu ekleyerek üç boyutlu örgütsel bağlılık modelinin gelişimini sağlamışlardır (Top, 2012: 260). Mayer ve Allen, örgütsel bağlılığı "*istek ve arzular*", "*algılanan maliyet*" ve "*zorunluluk*" kavramları üzerine şekillendirmiştir. Üç kavram üzerine şekillenen modelde, istek ve arzular duygusal bağlılığı, algılanan maliyet devam bağlılığını, zorunluluk ise normatif bağlılığı şekillendirmektedir (Taşkın ve Dilek, 2010: 39). Duygusal bağlılık; örgütsel bağlılık oranı yüksek olan çalışanların, örgütsel hedeflere ulaşılmasında gönüllük esaslı katılımı ve örgütsel bütünleşmesiyle ifade edilebilir. Örgüt ile bütünleşme sağlayan çalışanların örgütsel güven, sadakat ve yakınlık duyma duygularında artış olacak ve örgütün faydasına olan işlerde aktif şekilde yer alacaklardır (Goleman, 2000: 154–155). Devam bağlılığı; çalışanın örgütte yapmış olduğu manevi yatırımlardan dolayı kendini bağlı hissetmesidir. Devam bağlılığı bulunan çalışanlar harcadıkları emeğin, çabanın kazandıkları kıdem, terfi ve maddi getirilerin işten ayrılma ile yitip gitme kaygısını taşırlar ve başka bir örgütte bu hakların kazanılmasının kolay olmayacağına inanırlar (Boylu vd., 2007: 58). Normatif bağlılık ise; çalışanın örgütte çalışmasını sürdürmeye yönelik ahlâki yükümlülük duygusu olarak ifade edilebilmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007: 47). Örgütsel bağlılık alt boyutları yüksek çalışanlar, örgütler için aranan ve vazgeçilmez bireyler konumuna gelebilmektedir. Örgütler duygusal, devam ve normatif bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanları kaybetmek istemeyecektir ve örgütsel insan kaynakları faaliyetlerini bu durumları göz önünde bulundurarak şekillendirebilecek ve yönetime katkı sağlayacaktır.

2.1.1.1. Duygusal Bağlılık

Çalışanların örgütsel değer ve inançlar ile özdeşleşmesi, örgütsel manevi bütünleşmeyi sağlayan örgütsel bağlılığın göstergesidir. Çalışanın örgütüyle duygusal bağ kurması örgütün bir parçası olmaktan duyulan haz ile doğru orantılıdır. Sağlanan bu haz çalışmada örgütsel özdeşleşme, örgüt amaçlarına katılım ve örgütsel sadakat olarak kendini gösterir. Örgütün varlık, amaç ve inançlarını benimseyen çalışanlar, yapılan işi eğlenceli hale dönüştürerek, düşük devamsızlık ve işten ayrılmama gibi olumlu örgütsel sonuçlara daha duyarlı hale gelebilmektedirler. Duygusal bağlılığı yüksek çalışanlar kendi istekleri doğrultusunda daha titiz, başarılı, ertelenmeyen ve yüksek performansta işler ortaya koyabilmektedirler (Özdemir ve Cemaloğlu, 2017; Yılmaz, 2018: 47).

Örgütsel rollerin açık bir şekilde çalışana aktarılması, kişilik özellikleri, örgütsel yapılar, iş deneyimi, ödeme ve denetim gibi durumlardaki şeffaflık duygusal bağlılık oluşumunu artırabilmektedir (Hartmann, 2000: 90). Örgüte duygusal olarak yaklaşan çalışanlar ise kendi tercihleri ile örgütte bulunmaya istekli hale gelebilir (Meyer ve Allen, 1997: 11). Bu isteklilik çalışanların ekonomik kazançlarını hesaba katmadan, örgütsel değerlere yakınlık ve örgütsel amaçlara hizmet eden bir tutum sergilemelerine neden olabilmektedir. Ayrıca kendini örgütten bağımsız düşünemeyen bu çalışan örgütsel başarı ve başarısızlıkları kendi başarı ve başarısızlıkları olarak algılamaktan çekinmemektedir (Baysal ve Paksoy, 1999: 227).

2.1.1.2. Devam Bağlılığı

Çalışanların örgütsel kazançlarının örgütten ayrılma ile ortadan kalkabileceği ve yeri doldurulamayacak maddi ve manevi kayıplara neden olabileceği düşüncesi bu kişilerin örgütlerini terk etmesini engellemektedir. Aynı örgütte uzun süre çalışma ile elde edilecek; para, emek, statü, kıdem gibi birikimlerin varlığı çalışanlar için gözden çıkarılması zor durumlar haline gelmektedir. Bu aşamada örgütsel yarar-zarar dengesini düşünen çalışan, örgütte çalışarak elde ettiği kazançlar ile örgütü terk ettiğinde elde edeceği kazançları karşılaştırdığında, mevcut kazancının fazla olması bu çalışmada örgütüne karşı devam bağlılığının oluşmasına neden olabilmektedir. İşe kazanç-kayıp olarak bakan ve iş seçeneklerinin kısıtlı olması çalışanı duygusallığın az,

yüksek düzeyde dönüşümün olduğu devam bağlılığına yönlendirebilmektedir (Özdemir ve Cemaloğlu, 2017: 440; Gündoğan, 2009: 50; Balay, 2000: 22). Örgütten ayrılmanın kurumlar için mali yük ağırlığından endişe duyan çalışan; kıdem, kariyer gibi örgütsel kazançlara önem vererek devam bağlılığının oluşmasını destekleyebilmekte ve bu bağı korumak adına mücadele gücünden faydalanabilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 40; Meyer ve Allen, 1997: 11).

Çalışanların kazançlarının daha yüksek olacağı bir işe girme ihtimallerinin artması bu kişilerde düşük devam bağlılığı ile sonuçlanabilmektedir. Ters durumda çalışanların iş bulmaları sınırlı ise işlerine karşı devam bağımlılıkları artabilmektedir. Motivasyon ve performans bakımından asgari düzeyde çalışma sergileyen çalışanlar yönetim tarafından istenmeyen çevresel şartlar yüzünden çalışmaya devam eden çalışanlar olarak düşünülmekte ve örgütler tarafından istenmeyen çalışanlar olarak vasıflandırılmaktadırlar (Yılmaz, 2018: 47-48).

2.1.1.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, çalışanın ahlâki ve etik erdemlerden ötürü örgütte çalışmayı bir görev gibi görmesi ve işten ayrılması ile örgütün zor durumda kalacağını düşünerek örgütte çalışmayı sürdürmesidir (Meyer ve Allen, 1997: 11; Özdemir ve Cemaloğlu, 2017: 441). Çalışanın örgütüne bağlı kalmayı bir ödev olarak görmesi ve işverenlerin kendisi için sunduğu faydaların karşılığını ödemek zorunda hissetmesi normatif bağlılığın gelişimini desteklemektedir (Özdemir ve Cemaloğlu, 2017: 441; Tolay, 2003: 40). Bağlılığın bu boyutunda gönüllülük devre dışı bırakılarak zorunluluk duygusu ile hareket edilebilmektedir. Çalışanların zorunluluk hissi, tutum ve davranışları ahlâki değerlerle bağdaştırma ve bunu iş yaşamının merkezine koymalarından kaynaklanmaktadır. Çalışanlarda normatif bağlılık oluşumunda toplumsal baskı ve vicdani rahatlatma faktörü de azımsanmayacak kadar etkisini hissettirmektedir (Powell ve Meyer, 2003: 159).

Normatif bağlılık örgütsel istihdam sağlamaya yönelik güçlü bir duygudur. Normatif bağlılık duygusu güçlü olan çalışanların, ihtiyaçları halinde örgütsel destek sağlandığı ve sağlanacağı yönünde kuvvetli bir düşünce yapısı oluşmuştur. Bu düşünce yapısı çalışanda örgüte yönelik borçluluk duygusu oluşturur ve mevcut örgütün

çalışanı olma zorunluluğunu hissettirir. Ahlâki değerler nedeniyle örgütsel amaç ve yararlaraya yönelik tutum sergilemek çalışanın içselleştirilmiş normatif bağlılığını gösterebilmektedir. Çalışanda normatif bağlılık, beklenmedik örgütsel ödüllendirme, kültürel sosyalleşme, ailesel nedenler, sadakat kuralları ve eş dost ricası gibi etkenlerin varlığıyla da etkili olabilmektedir (Weiner, 1982: 423; Yılmaz, 2018: 48).

Örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında anlamlı fark olmasına rağmen her iki yaklaşım da birbiriyle ilişkilidir (Mottaz, 1989: 145). Duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutu çalışanda işe başladıktan sonra örgütsel maddi ve manevi faydalar sonucunda oluşurken normatif bağlılık boyutu ise büyük çoğunlukla örgütte çalışma öncesi çalışanın sahip olduğu ahlâki değerlerden etkilenmektedir (İnce ve Gül, 2005: 43).

2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Üretim faktörünün en önemli bileşenlerinden birisi olan beşerî faktör; örgütsel gelişim, dönüşüm ve başarıdaki en büyük paya sahiptir. Örgütte yaşanan her türlü gelişme doğrudan ya da dolaylı olarak çalışanları etkilemektedir. Örgütsel yaşamın en aktif üyesi olan beşerî faktörün örgüte duyduğu bağlılığın örgüt tarafından geliştirilip, desteklenmesi ve sürdürülebilirliğinin sağlanması için çeşitli teknik ve yöntemlere ihtiyaç vardır.

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler değerlendirildiğinde demografik ve örgütsel faktörlerin bağlılık üzerindeki etkileri dikkat çekicidir. Koch ve Steers (1978:122)'e göre, demografik faktörlerin diğer faktörlere göre örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi oldukça fazladır. Morris ve Sherman (1981: 518) ise örgütsel faktörlerin örgütsel bağlılığa etkisinin daha fazla olduğunu ileri sürmüşlerdir. Buchanan (1974: 538) ise her iki görüşten farklı olarak hem demografik faktörlerin hem de örgütsel faktörlerin örgütsel bağlılık üzerinde eşit oranda etkili olduğunu savunmuştur.

Sürekli gelişim ve dönüşüm içerisinde olan örgütlerin faaliyet alanlarına ve örgütte çalışan kişilerin kişilik yapılarına, algılama farklılıklarına, kültürel

düzeylerine, aile ve iş stresi gibi durumlara göre de örgütsel bağlılıklarında pekişme ya da zayıflamaya söz konusu olabilir.

2.2.1. Kişisel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörlerin başında yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, kıdem gibi unsurlar yer almaktadır. Yapılan çalışmalarda çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen demografik faktörlerin dolaylı bir araç olduğu kanaati ön plandadır. Örgütsel ödüller, işe verilen değer, statü, yapılan işin özelliği ve yönetim tarzı gibi örgütsel faktörler, kişisel faktörlerden daha fazla örgütsel bağlılığa katkı sağlamaktadır (Bilgiç, 2017: 34-49; Oliver, 1990: 518).

Örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan kişisel faktörlerin etki derecesi yapılan çalışmalara göre çeşitlilik gösterebilmektedir.

Cinsiyet: Erkek ve kadınların iş yaşamında üstlendiği görev, rol ve sorumluluk aynı olmasına rağmen toplum tarafından kadın ve erkeğe yüklenen sosyal değer ve anlam birbirinden farklılaşmaktadır. Kadın ve erkeklerin örgütsel bağlılıklarının birbirinden farklı olduğu düşüncesi kadının iş yaşamı yerine topluma, aile içerisindeki rolüne ve sorumluluğuna dayandırılmaktadır.

Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda birbirinden farklı sonuçlara rastlanılmaktadır. Kadın ile erkek arasındaki örgütsel bağlılık ilişkisine dair anlamlı bir ilişki bulunmamakla birlikte, bazı kaynaklarda erkek çalışanların bazılarında ise kadın çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Kuruüzüm ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan çalışma sonucunda kadın çalışanların bağlılık düzeylerinin erkek çalışanlara oranla daha az olduğu elde edilmiştir. Fakat Uygur (2009: 71)'un araştırması sonucunda örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Gündoğan'ın (2009: 56-103) kamuda çalışanlar üzerine yaptığı çalışmada ise örgütsel bağlılığın alt boyutlarından devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile cinsiyet arasında ilişki tespit edilirken duygusal bağlılık ve cinsiyet arasında herhangi bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Kadın ve erkeğin toplumsal rollerindeki farklılıklar iş hayatına bakışı, örgüt içerisindeki davranışı ve işe karşı geliştirilen tutumunda farklılıklara da yansımaktadır (Bilgiç, 2017: 34-49). Cinsiyet faktörünün örgütsel bağlılığa etkisi toplumsal yaşamın ve iş

yaşamının bireylere yüklediği farklı sorumluluktan kaynaklanmaktadır. Sorumlulukların kadın ve erkeğe göre farklılaşması yapılan çalışmalarda farklı sonuçların elde edilmesine yol açmıştır (Tortumluoğlu, 2014: 27).

Erkek ve kadının örgütsel bağlılığının farklı olmasının sebepleri arasında erkeklerin daha fazla ev dışı işlerde çalışması, aile ve çocuklarının geçimini sağlama görevini üstlenmesinden kaynaklanabilir. Kadınların ise ev içi sorumluluklarının fazlalığı, ailesine duyduğu özveri, çocuk bakımı gibi ev ve ailesi ile özdeşleşen sorumluluklarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Erkek çalışanlar özlük hakları, ücret, terfi imkânları, kariyer hedefleri, örgütsel değişiklikler gibi konulara kadınlara oranla daha fazla ilgi gösterirken, kadın çalışanlar ise çalışma koşullarının zorluğu, örgüt içi iletişim ve ilişkilere daha fazla ilgi göstermektedirler (İnce ve Gül, 2005: 61-62; Tınar, 1997: 9; Yılmaz, 2018: 53). Bunun nedeni erkeklerin kadınlara göre üst düzey görevlerde bulunması ve daha yüksek maaş alması olabilir (Örs vd., 2003: 217-224). Kadın çalışanların sosyal ve aile içi sorumluluğunun fazlalığı örgütteki konumuna vakit ayırmasını kısıtlamakta ve iş yaşamındaki kariyer hedeflerini ertelemesine sebep olmaktadır. Bu durum kadın çalışanların örgütsel bağlılığının zayıflamasına neden olabilmektedir. Böylelikle kadın ile erkek çalışanlar arasında örgütsel bağlılık, örgütsel beklenti ve davranışlarda farklılıklar yaşanabilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 61-62; Yılmaz, 2018: 53).

Yaş: Yaşın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi çalışanın örgüt içerisinde yaş alması ile ilişkilendirilip değerlendirildiğinde daha anlam kazanabilir. Çalışanın yaşı ile orantılı olarak iş yerinde geçirmiş olduğu süre, örgütsel yaşam, örgüt içerisinde edindiği sosyal çevre, arkadaşlıklar ve bütün bunların kişiye olumlu katkıları duygusal bağlılık oranını artırmaktadır. Örgüt içerisinde uzun yıllar çalışmanın sonucu örgüte yapılan manevi yatırımların varlığı, örgüt içerisinde saygınlık kazanma ve işini kaybetme korkusu ile yeni iş alternatiflerinin az olacağı inancı çalışanların yaşı ve örgütsel bağlılık arasında doğrusal bir ilişkinin varlığını ortaya çıkarmaktadır (Diker, 2014: 55). Daha genç yaşta olan çalışanların örgütsel yatırımlarının azlığı, değişik iş seçeneklerine ilgiyle bakmaları daha düşük örgütsel bağlılık oranına sebep olabilmektedir (Agun, 2011: 41). İş yerinde geçirilen zamanın uzunluğundan ziyade bu sürenin verim ve kalitesi örgütsel bağlılık üzerinde daha olumlu etkiler bırakabilmektedir.

Çalışanların yaşının artması örgütsel bağlılık üzerinde farklı sonuçların elde edilmesine neden olur. Cinsiyet faktörü gibi yaş ile örgütsel bağlılık arasında incelemeler sonucunda birbirinden farklı sonuçlar elde edilmiştir. Allen ve Meyer'a göre örgüt içerisinde çalışanların yaşlarının büyüklüğü örgüt içerisinde zaman geçirme ile bağlantılı olup, ayrıcalık ve hakların kaybedilmesi, finansal sıkıntılar ile karşılaşma ihtimali çalışanların duygusal bağlılığı ve devam bağlılığını artırabilmektedir (Allen ve Meyer, 1990: 5). Wahn (1998) ise devam bağlılığı ile yaş arasındaki ilişkiyi araştırmış ve çalışma sonucunda devam bağlılığı ile yaş arasında herhangi bir ilişkiye rastlayamamıştır. Allen ve Meyer (1993)'ün örgütsel bağlılık boyutları ve yaş üzerine yaptığı farklı bir çalışmada ise, çalışanların duygusal bağlılığının yaş ile artmakta olduğunu fakat devam bağlılığı ile yaş arasında anlamlı bir fark olmadığını tespit etmişlerdir (Keleş, 2006: 55). Farklı tarihlerde muhtelif çalışanlar üzerine yapılan araştırmalarda ise çalışanlar ile yaş arasında ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır (Stevens vd., 1978: 388; Morris ve Sherman, 1981: 517). Bunların aksine örgütsel bağlılık ve yaş genel olarak değerlendirildiğinde her ikisi arasında doğru yönlü bir ilişkinin varlığından söz edilmektedir. Buchko ve diğerlerinin çalışması bu durumu destekler niteliktedir. Özel işletmelerde çalışan kişiler üzerinde yapılan araştırmada örgütsel bağlılık ve yaş arasında pozitif yönlü ilişkinin varlığına ulaşılmıştır (Buchko vd., 1998). Dolayısıyla örgütte uzun yıllar geçiren yaşlı çalışanların genç çalışanlara oranla örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek düzeyde görülebilmektedir (Boon ve Arumugam, 2006: 110; Süzer, 2003: 24)

Medeni Durum: Örgütsel bağlılığı etkileyen tartışmalı bir diğer faktör ise medeni durumdur. Örgütsel bağlılık ile medeni durum üzerinde yapılan araştırmalardan farklı sonuçlar elde edilmiştir. Evli çalışanların bekâr çalışanlara göre örgütsel bağlılığının yüksek olmasında; çalışanların finansal durumu, ev geçindirme sorumlulukları, bakmakla yükümlü oldukları aile fertleri, düzenli aile yaşamı gibi unsurlar etkili olmaktadır. Bekâr kişilerin yeni iş tekliflerine açık olması, ailevi sorumluluklarının azlığı ve daha cesur davranışlar sergilemeleri örgütsel bağlılıklarını zayıflattığı düşünülmektedir (Çağlar, 2008: 22-24; Togo 2018: 18; Akbaş, 2015: 47-48; Ağyüz, 2013: 53; Mathieu, 1990). Örgütsel bağlılık ve medeni durum arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı da birçok çalışma tarafından desteklenmiştir (Uygur, 2009; Çakır, 2001; Kuruüzüm vd., 2010; Örucü ve Sezen-Kışlalıoğlu, 2014: 50).

Sonuç olarak, evli ya da bekâr olan kişilerin örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde örgütten ayrılmanın kişiye ve yaşamına maliyetleri büyük oranda etki olmaktadır (Bakan, 2011: 124-125).

Kıdem / Hizmet Süresi: Çalışanın görevde geçirdiği sürenin uzunluğu örgütsel kazançları artırmakta, kişinin örgütte çalışma devamlılığını sürdürmektedir. Aynı örgütte çalışmanın çalışana sağladığı faydalar örgütsel bağlılık ve kıdem arasındaki ilişkiyi olumlu kılmaktadır (Çöl ve Gül, 2000: 295). Örgütte aynı pozisyonda uzun yıllar emek sarf etmiş ve örgüt ile birlikte yaş alan, işinde uzmanlaşan, kıdem sahibi olan ve çeşitli tecrübeler elde etmiş bir çalışan, işi ile kurmuş olduğu bu bağı başka bir örgüte taşımakta güçlük çeker ya da taşıyamayacağını düşünür. Böylelikle örgüt ile olan ilişkisine yüklediği anlamlar genişler ve örgütsel bağlılık düzeyi artış gösterebilmektedir (Shafer, 2002: 269). Tecrübenin kazanılması ile elde edilen kıdem ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişkinin varlığı da söz konusudur (Hrebiniak ve Alutto, 1972: 566; Buchanan 1974: 540). Fakat aynı pozisyonda çalışılan süre ile örgütsel bağlılık arasında negatif ilişkinin varlığından da söz edilebilir (Stevens vd., 1978). Çalışanın örgütsel çalışma ile elde ettiği statü, pozisyon, maaş, izin hakkı, saygınlık, itibar gibi değerler örgütsel bağlılık ve kıdem arasındaki ilişkiyi açıklarken, örgüt içerisinde çalışılan sürenin dışında aynı statüde çalışma süresi ve örgütsel bağlılık arasında negatif ilişkinin varlığını da göstermektedir. Aynı statüde uzun süre çalışanların terfi imkânlarını kaçırmaları örgütsel davranışların olumsuz yönde değişmesine ve dolayısıyla örgütsel bağlılıklarının etkilemesine neden olabilmektedir (Yalçın ve İplik, 2007: 489).

Eğitim: Örgütsel bağlılık ve eğitim seviyesi arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu görüşleri ağırlıklı olsa da yapılan araştırma sonuçlarında farklılıklara rastlanılmaktadır. Çalışanların sahip olduğu eğitim seviyesi aynı işte çalışma oranını değiştirmektedir. Kendi eğitim seviyesini yeterli görmeyip örgütsel beklenti içerisine giren çalışanın kariyer hedefleri yapması ve ilerleme isteği onu farklı statüdeki kolay iş imkânlarına yönlendirecek ve çalışmış olduğu kuruma bağlılığını azaltacaktır. Eğitim seviyesini yeterli görüp çalıştığı iş dışında farklı alternatifi olmadığını düşünen çalışanlar ise elinde var olan işe daha sıkı sarılarak örgütsel bağlılık düzeyine olumlu yönde katkı sağlayabileceklerdir (Özkaya vd., 2006: 80).

Yang'ın yaptığı araştırma sonucuna göre eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri de yüksektir (Yang, 2005: 116). Eğitim düzeyleri hakkında net bir fikir birliğine varılmasa da farklı yaş gruplarına ait çalışanların örgütte yer alması örgütsel bağlılığı artırıcı bir unsurken, ailevi sorumluluklar ve kariyer çatışması, işle ilgili beklentiler ve çalışanlar arasındaki eğitim düzeyi farklılığı örgütsel bağlılığın azalmasına neden olabilmektedir (Allen ve Meyer, 1990: 5; Tsui vd., 1992: 552). Bir diğer çalışmada ise üniversite ve üzeri eğitim seviyesine sahip çalışanların ilk ve orta dereceli eğitim seviyesine sahip çalışanlara göre örgütsel bağlılık oranları daha düşüktür (Çakı 2017: 26). Örgütsel bağlılık boyutları açısından ise lise mezunu çalışanların, önlisans ve lisans mezunu çalışanlara göre devam bağlılığı ve normatif bağlılıkları daha yüksek seviyede görülmüştür (Özkaya vd., 2006: 87). Eğitim seviyesi artan çalışan kendi bilgi ve donanımlarına daha güvenir hale gelecek, iş imkânlarının kendi için arttığını ve bulunduğu örgütte çalışma zorunluluğunun ortadan kalktığı düşüncesi ile hareket edebilmektedir (Çırpan, 1999: 61). Örgütsel beklentileri karşılanmayan, mesleki kariyerine ket vurulan bir çalışan için örgütsel yarar, kişisel gelişiminden sonra gelecek ve örgütsel inancın zedelenmesi bağlılığını olumsuz şekilde etkileyebilmektedir (Yıldız, 2019: 6).

Örgüt çalışanlarının eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık ilişkisi irdelenirken personelin uzmanlaşma seviyesi de göz ardı edilmemelidir. Uzmanlaşmanın yoğun olduğu sağlık kurumları incelendiğinde eğitim seviyesi yüksek düzeyde görülen hekimlerin örgütsel bağlılıkları daha zayıf olabilmektedir. Benligiray ve Sönmez (2011) araştırmasında eğitim seviyesi artan hastane çalışanının duygusal bağlılığının artacağı, devam bağlılığının ise azalacağı sonucuna ulaşmıştır. Çetin ve diğerleri (2014) de pratisyen hekimler ve uzman hekimlerin örgütsel bağlılığına ilişkin araştırmasında pratisyen hekimlerin uzman hekimlere göre duygusal bağlılığının daha yüksek olduğu sonucunu elde etmiştir. Taş (2012) ise hastane çalışanının üzerindeki araştırmasında lise mezunu olan çalışanların normatif bağlılıklarının hekim ve hemşirelere oranla daha yüksek olduğu sonucunu elde etmiştir. Bu sonuçlar hastane çalışanının eğitim düzeyinin mesleki uzmanlık becerisi kazandırması ile diğer sağlık kuruluşlarında iş bulmalarının kolaylığından kaynaklanabilmektedir. Ayrıca sağlık kuruluşlarındaki personel devir hızı oranları incelendiğinde hekim ve hemşirelerin personel devir hızının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Bu durumda mesleki

uzmanlaşma daha kolay iş bulabilme imkânı ortaya koyduğundan örgütsel bağlılığı olumsuz olarak etkileyebilecektir (Erigüç, 1999; Kaynak ve Öztuna, 2020).

2.2.2. Örgütsel Faktörler

Kişisel faktörlerden farklı olarak örgütsel faktörler de çalışanların örgütsel bağlılığını doğrudan etkileyen unsurlar olarak düşünülmektedir. Örgütsel faktörler başlığı altında işin niteliği, yönetim tarzı ve liderlik, ücret, örgüt kültürü, örgütsel adalet, örgütsel güven ve rollerin belirsiz olması ve rol çatışması gibi unsurlara değinilecektir.

İşin Niteliği: Çalışanlar için işin niteliği; üstlenilen sorumluluk, yetki sahibi olunması ve işe verilen ehemmiyetin artması ile ilişkilidir. Çalışanın bulunduğu pozisyona bağlı sorumluluğunun artması, yaptığı iş hakkında yeterli bilgi ve yetki ile donatılması, görev bilincinde olması hem örgütsel hem de çalışan için önemli olup çalışanın örgütsel bağlılık düzeyini artırıcı faktörler arasında yer almaktadır. Örgüt tarafından yüklenen sorumluluk ve görevleri başarıyla tamamlamak isteyen çalışanın, iş arkadaşları ve yönetim kademesi tarafından önemsenmesi, takdir edilmesi örgütsel bağlılık düzeyini artırmaktadır. Yapılan çalışmalar bu durumu destekler nitelikte olup işin niteliği ve örgütsel adalet arasındaki pozitif yönlü ilişkinin varlığını ortaya koyabilmektedir (Taş, 2012: 28; Yılmaz, 2018: 58; İnce ve Gül, 2005: 71).

Yönetim Tarzı ve Liderlik: Örgütte çalışanların göz ardı edildiği geleneksel yönetim anlayışı, çalışanın isteklerini karşılamada yetersiz kalmakta ve örgütsel gelişimin önünü tıkayabilmektedir. Güncel yönetim anlayışının benimsendiği örgütlerde ise çalışanların istek ve kararlarının önemsendiği, bilgi ve beceri ile donatılmış iletişim kanallarının aktif çalıştığı yönetim tarzının benimsenmesi başarılı sonuçlara götürebilmektedir (Zaman, 2000: 21). Örgüte uygun iyi bir yönetim tarzının benimsenmesi donanımlı bir liderle gerçekleşebilmektedir. Liderin özellikleri, örgüte bakış açısı, örgütsel amaçlara uygun yöntemin belirlenmesi, iletişim imkânları ve liderlik tarzı, çalışanın örgütsel bağlılığı üzerinde etkili olmaktadır. Çalışanların duygu ve düşüncelerine önem vermeyen, tek yönlü iletişim kanallarını kullanan, katı bir yönetim tarzının benimsenmesi örgütsel bağlılığı azaltıcı unsurlar olarak görülmektedir. Fakat aktif iletişim kanallarının varlığı, çalışanların yönetimce alınan

kararlara katkı sağlaması, örgütsel takdir edilme gibi çalışanın desteklendiği yönetim tarzı ise örgütsel bağlılığının artmasını sağlamaktadır (İnce ve Gül, 2005: 72; Sezal, 2019: 79).

Örgütsel yeniliklerin yapılması, açık sistem olan örgütlerin iç ve dış çevreye entegrasyonun sağlanması için çalışanlar arasındaki bilgi aktarımı önemlidir. Bilgi paylaşımı için örgüt içerisinde doğru iletişim kanalları ve araçların tercih edilmesinin yanı sıra çalışanların kendilerini özgürce ifade edebileceği bir ortam oluşturulmalıdır. Uygun ortamın oluşturulması ve uygun iletişim ağının sağlanabilmesi lidere ait bir görev olmaktadır (Thompson ve Heron, 2005: 385). Ayrıca çalışanların yönetim kararına katkıda bulunması ve bundan dolayı örgüt içi övgü alması, örgütsel sorunların çözümünde önemli bir rol aldığı hissi uyandırabilmektedir (Eren, 2001: 402). Çalışanlara verilen destek, mesleki gelişim imkânı, planlamaya katılımının sağlanması, tamamlanan işlerin takdir edilmesi, açık ve formal bir iletişim yapısının varlığı çalışanın örgütsel bağlılık düzeyini yükseltmektedir (Thomas vd., 2005: 2390). Yönetim tarzı, çalışanı olumlu ve olumsuz etkileyen örgütsel bağlılık düzeyinin belirlenmesinde rol alan örgüt içi önemli bir unsurdur. Örgütsel büyüklük, çalışan sayısı, örgütün faaliyet gösterdiği alan gibi birçok unsur her koşulda geçerli tek tip bir yönetim tarzını kabul etmemektedir (Güney, 2015: 26). Örgütsel yapı ve koşullar ışığında çalışan beklentileri göz önünde bulundurularak uygun bir yönetim tarzının benimsenmesi çalışan motivasyonu ve örgütsel gelişim için doğru bir karar olacaktır.

Ücret: Çalışılan iş karşılığı alınan para ya da mal ücret olarak isimlendirilmektedir (TDK, <https://sozluk.gov.tr/>, 2019). Çalışanlar ekonomik bağımsızlıklarını koruyabilmek ve onurlu bir yaşam için çalışıp gelir elde etmek isterler. Yapılan hizmet ya da çalışma sonucu elde edilen maddi kazanç ile manevi değerlerin varlığı çalışan ile örgüt arasındaki ilişki seyrinin değişmesinde etkili olmaktadır. Örgütsel menfaatin sağlanması ve sürdürülmesi çalışanın örgütte bulunma isteğini kuvvetlendirmektedir (Bilgiç, 2017: 36). Çalışanın elde ettiği ekonomik kazanç ile örgütsel bağlılık arasındaki kuvvetli ilişkide, ücret politikasının varlığı ve uygulanması etkisini göstermektedir. Çalışanın ücret politikasında adil olmayan uygulamalar olduğunu düşünmesi, elde ettiği kazançtan memnun olmasına rağmen kendisi ile aynı işi paylaşan diğer çalışanların daha yüksek ekonomik kazançlarına

şahit olması ücret politikasının adil olmadığı hissini oluşturmaktadır. Bu durum çalışanda ücret adaletsizliği algısı oluşumuna neden olmakta ve motivasyon üzerinde olumsuz etki gösterebilmektedir. Ücret politikasının adilliğine inanan çalışanda örgütsel bağlılık düzeyi yükselme gösterirken, adaletsiz ücret politikası varlığına inanan çalışanlarda örgütsel bağlılık düzeyi zayıflamaya yol açmaktadır (Cohen, 1992: 542-543; Keleş, 2006: 63; Belli, 2014: 60). Düşük ekonomik kazancın sağlandığı ücret dağılımında adaletsizliğin söz konusu olduğu örgütlerde, personel devir hızı oranı yüksek seviyelerde görülmektedir (Çelik, 2017: 47).

Örgüt Kültürü: Örgüt kültürü, örgüt yaşamının inanç ve beklenti doğasına ilişkin bilgi sunmaktadır. Çalışanlar tarafından paylaşılan, geliştirilen bir takım örgüt içi değerlerden oluşan örgüt kültürü, çalışanlar tarafından kolaylıkla benimsenen uzun vadeli bir kavramdır (Tınaz, 2009: 113-114). Çalışanlar üzerinde birlikteliği ve dayanışmayı pekiştiren örgüt kültürünün, örgüt içi yaşanabilecek problemlerin azaltılmasında önemli bir rolü vardır. Örgüt kültürünün varlığı çalışanlar arasında olumlu duyguların yayılmasına, çalışma arkadaşlarını ve örgütü benimseyici bir tavır takınılmasına, karar alma süreçlerine katılımı artırmasına, yöneticiler tarafından takdir edilme ve övgüye sebep olmakla birlikte örgütsel bağlılığın artmasında da etkisini gösterebilmektedir (Eren, 1998: 115-116; Ağyüz, 2013: 54-55).

Örgütsel motivasyona ve örgütsel yaşam kalitesine katkı sağlayan, işleri düzene sokan, örgüt içi etkileşime ivme kazandıran değerler ve normlar örgütsel kültürün yapı taşıdır (Biçer, 2019: 38). Örgütü dış ve iç krizlere karşı koruyan, daha sağlıklı bir örgütsel yaşam imkânı sunan bütün olumsuzluklara karşı örgütün sarsılmasını önleyen iskelet yapı örgüt kültürü sayesinde oluşmaktadır (Goffee ve Jons, 2000: 15). Güçlü örgüt kültürü, örgüte içten ya da dışarıdan gelebilen herhangi bir tehlikeye karşı koruyucu kalkan görevi görebilmektedir. Örgüt kültürünün güçlü bir yapıda olması örgütsel imaja katkı sağlayabilmekte ve örgütlerin medyada da olumlu anılmasına olanak sağlayabilmektedir.

Örgütsel Adalet: Örgütsel uygulamadaki ilkelerin açık ve anlaşılır standartlara dayandırıldığı, çalışandan çalışana farklılık göstermediği ve farklıların varlığının açıklanabildiği örgütler, örgütsel adaleti sağlamış ve uygulayabilen örgütlerdir. İdari karar ve uygulamaların adilliği çalışanın motivasyon, performans ve

duygusu üzerinde etkili olmaktadır (Koçel, 2014: 530). Çalışanın örgüt uygulamalarını adil bulması ve yöneticilere güven duyması örgütsel adalet duygusunu dolayısıyla örgüte olan bağlılığını pozitif yöne etkilemektedir. Örgütsel adalet duygusu yüksek olan çalışan, örgüt için değerli ve önemli konumda olduğunu hisseder. Yönetim stratejilerine olan inancı artar ve örgütsel amaçlar için verdiği mücadele seviyesi yükselir. Örgüt ve yönetimin adil tutum ve davranışlar sergilemediği inancını taşıyan çalışan işinde pasifleşmeye başlar ve örgütsel bağlılık seviyesinde düşüş gözlenmektedir (Gündoğan, 2009: 34-35).

Örgütsel Güven: Örgütsel güven iki yönlü bir iletişim olup çalışanın yöneticisine ve çalışma arkadaşlarına olan güvenin yanında yöneticinin de sorumluluğu paylaştığı diğer yöneticiler ve çalışanlara karşı güven duygusunu ifade eden önemli bir yönetim kavramıdır. Doğası gereği güvenme eğiliminde olan insan birbirine sunulan karşılıklı saygı, doğru bilgi ve adil davranış ile güven duygusunu oluşturmaktadır. Güven duygusu örgütlerde keşfi, çeşitliliği ve yeniliği artırıcı roller üstlenmektedir. Katı hiyerarşik yapıya sahip örgütlerde iletişim ağlarının da gelişmemesi yüzünden güven duygusu diğer örgütlere göre daha düşük düzeyde görülebilir. Örgütsel güven çalışanın örgüt değerleri ile bütünleşmesine imkân sağlayan açık ve şeffaf iletişim kanalları sunarak örgütsel bağlılığın pekişmesine yardımcı olabilmektedir (Demirel, 2008: 185; Bülbül, 2010: 17).

Rollerin belirsiz olması ve rol çatışması: Çalışana örgütün beklentisi açık bir şekilde ifade edilmediği takdirde rol belirsizliklerine dayalı sorunlar ortaya çıkmaktadır. Meselelerin ortaya çıkmasının temel nedeni ise örgüt içerisindeki iletişim mekanizmalarının düzgün çalışmamasıdır. Çalışan için rol belirsizliğini ortaya çıkaran sebeplerden birisi, örgütsel beklentinin çalışana net bir şekilde ifade edilememesi ve çalışanın ne yapacağını bilmeyerek hareket etmesidir. Diğer bir sebep ise, çalışanın verilen görevi yerine getirecek gerekli donanımına sahip olmamasıdır (Arıkan, 2019: 113; Basım vd., 2010: 150-151). Rol belirsizliği yaşayan çalışanda stres, sağlık problemleri, mutsuzluk, örgütsel güvensizlik, çalışma isteksizliği, kendi içine kapanma, örgüte karşı ilgisizlik görülebilmektedir. Görevini yerine getirmekte zorlanan çalışanda örgütsel uyumsuzluk kendini gösterecek ve örgütsel bağlılığın zedelenmesine yol açabilmektedir. Rol belirsizliği yaşayan çalışanların örgütte çalışmayı sürdürmesi örgütsel çıkarlar açısından sakıncalı görülmektedir (İnce ve Gül,

2005: 72; Yilmazer, 2018: 59). İdare açısından örgüte bağlılığın zayıflamasına sebep olan rol belirsizliği personel devir hızını artıran sebeplerden biri olarak gösterilmektedir (Bumin ve Şengül, 2000: 571).

Rol belirsizliğinin varlığı da çalışanda rol çatışmasını tetiklemektedir. İki ya da daha fazla değer arasında sıkışıp kalan ve hangisini seçeceğini bilemeyen çalışan, iş yaşamında meydana gelen ve uyulması gerekli olan tutarsızlıklarla mücadele etmektedir. Çatışma yaşayan çalışanın iş tatmini azalır ve gerginlik seviyesi yükselir (Yilmazer, 2018: 59). İçinde bulunulan bu durum tatmin edilmesi zor olan beklentiler doğurabilir. Çalışanın işte karşılaştığı olumsuz durumlarla başa çıkabilme yeteneği azalır, kaygı düzeyi yükselir ve olayları çözme olasılığı azalır (Robbins ve Judge, 2015: 610). Çatışma sonucu çalışanda iş tatmini, örgütsel performans ve bağlılık değerleri olumsuz etkilenerek azalmaya neden olmaktadır (Basım vd., 2010: 150-151).

Çalışanın rol belirsizliğini önleyebilmek adına düzgün işleyen iletişim mekanizmaları oluşturulmalı, örgütün çalışandan beklentisi net ve açık bir şekilde belirtilmelidir. Örgütlerde yaşanan rol belirsizliği örgüt merkezli olurken, rol çatışması çalışan merkezli olarak ortaya çıkmaktadır. Gerek rol belirsizliği gerekse rol çatışmasını önleyebilmek için gerekli tedbirler örgüt tarafından alınmalı ve uygulanmalıdır. Aksi takdirde örgütsel bağlılığında düşüş yaşanan çalışanın örgüt dışı çalışma fırsatı yakalamasıyla örgütü terki söz konusu olabilmektedir (Togo, 2018: 209). Rol belirsizliği ve çatışması çalışan üzerinden stres yaratıcı etkiye sebep olduğunda yeni fırsatlar yakalayan çalışan, stresli ortamı terk etmek adına acele kararlar vererek hem kendinin hem de örgütün geleceğini düşünmeden hareket edebilmektedir. Rol belirsizliği ve rol çatışmasının olumsuz sonuçlarından sadece örgütler değil aynı zamanda çalışanlar da psikolojik ve fizyolojik olarak etkilenebilmektedir.

2.2.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgüt içi faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi gibi örgüt dışı faktörlerin de bağlılık üzerindeki etkisi göz ardı edilemez. Kişisel faktörlerdeki eğitim seviyesinin artması, mesleki bilgi ve donanım yönünden iyi konumda olmak çalışana farklı örgütlerde daha iyi maaş ve daha iyi statüde çalışma imkânı sunabilmektedir.

Alternatiflerin fazlalaşması, kolay kazanılmayan uzmanlaşmanın sağlanması ile bireylerin yeni iş olanakları da artabilmektedir. Fakat örgüt dışı faktörler kişisel uygunluğu ve çalışan bağlılığını olumsuz olarak etkileyebilmektedir.

Profesyonellik: Yapılan işte uzmanlaşmayı ele alan profesyonellik kavramı örgütle ilişkili bir kavram olmanın ötesinde daha çok meslek ile ilgili bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Cengiz, 2001: 14). Mesleki profesyonellik; işinden ekonomik olarak kazanç sağlamanın yanında meslek gerekliliklerini bilen, bağımsız düşünüp karar alabilen, maddi ve manevi menfaatlerine uygun işleri icra eden çalışanların önemli bir özelliğidir (Gülten, 2018: 28). Profesyonel çalışanların örgüt dışı faktörlerden etkilenmesi örgütsel bağlılık, performans ve diğer iş çıktıları üzerinde etki yaratmaktadır (Shafer, 2002:263).

Örgütsel yaşamın örgüte sağladığı profesyonellik, örgütte uzun süre çalışan kişilerin profesyonelliğinden beslenmektedir. Profesyonel çalışan ile örgütün amaç ve değerleri uyum gösteriyorsa, çalışanların bağlılığı artmaktadır. Örgütler profesyonel çalışan bağlılığını artırmak ve örgütte kalmasını sağlayabilmek için çalışanlarına vazgeçemeyecekleri kariyer imkânları sunmalıdır (Agun, 2011: 50). Çalışanların bu imkânlara sıcak bakması örgütsel ve mesleki değerlerin uyum sağlaması ile gerçekleşebilir. Uyumun sağlanması ile profesyonel çalışanlar örgütsel devamsızlık, örgütü terk etme ve diğer olumsuz düşüncelerden vazgeçebilir. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri'nde avukatlık hizmeti veren örgütler profesyonel çalışanlara kariyer fırsatları ve özerklik gibi imkânlar sunmuştur. Bu uygulama mesleki profesyonellik ile ilişkili değerlerin daha çabuk kabul edilmesini sağlamış ve örgütsel bağlılığı da artırmıştır (Wallace, 1995: 812).

Alternatif iş imkânları: Ülke çapında ya da ailede gerçekleşen ekonomik kriz, sosyo-ekonomik yaşam dengesini bozmakta ve işten kazanılan maddi gelirin yetersiz kalmasını sağlamaktadır. İşsizliğin varlığı ve mevcut işten elde edilen gelirin giderleri karşılamada yetersiz kalması çalışanı alternatif iş imkânları arayışına itmektedir. Çalışanın eğitim seviyesi ve kişisel yetenekleri alternatif iş fırsatlarına yönelmenin önünü kapayacağı gibi açabilmesine de imkân tanımaktadır. Yeni iş bulma fikri ile atılan adımda olumlu yaklaşımlar çalışan için pozitif, örgüt için ise negatif bir durumun habercisidir. Alternatif iş imkânlarının artışı çalışanın mevcut işindeki

konum ve bağılılığının tehlikeye düşmesine ve örgütsel bağılılığın zayıflamasına yol açmaktadır (Aybar, 2018: 101).

Alternatif iş imkânlarının varlığı örgüt ile özdeşleşmeyi ve bağılılığı zedelerken, çalışanların mevcut işten başka çalışma alternatifinin olmaması çalışanın işine ve örgütüne karşı samimi duygular beslemesine, işine daha sıkı sarılmasına ve işini kaybedebilecek herhangi bir eylem ve sözden uzak durmasına neden olmaktadır. İşini kaybetmekten korkan ve alternatif iş imkânının az olduğu ya da hiç olmadığı durumlarda çalışanın örgütsel bağılılık düzeyi daha fazla olabilmektedir (Balay, 2000: 67; Leong vd., 1996: 1345- 1361).



3. BÖLÜM

PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ

3.1. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞLA İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İnsanoğlu bütün sorunlardan ve olumsuzluktan kurtulacağını düşündüğü mutluluğa dair manayı bilmeden bir kaos içerisinde debelenerek mutluluğa dair arayışını sürdürmekte ısrarcı davranmaktadır. Son yıllarda mutluluk arayışı artışı, hayat beklentisini artırmış ve mutlak mutluluk hali derinlemesine sorgulanmak istenmiştir. İnsanın iyilik halinin mutluluk üzerindeki etkisi araştırmacıların merakını celbetmiştir. Birçok meraklı araştırmacı tarafından iyi oluş kavramı irdelenmiş ve üzerine çalışmalar yapılmıştır. İyi oluş ile ilgili çalışmalarda; öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş kavramları ile sıklıkla karşılaşılmaktadır. Her iki kavram arasındaki bağlantı dikkate alındığında öncelikle iyi oluş kavramından bahsetmenin konu için daha faydalı olacağı düşünülmüştür.

Günlük yaşamda olumlu duyguların sıklıkla, olumsuz duyguların ise minimum seviyede yaşanması ve yaşamdan doyumun yüksek seviyelerde görülmesi öznel iyi oluş kavramı ile açıklanmaktadır (Myers ve Diener 1995: 10). 1984 yılında Diener tarafından yapılan çalışma ile insan yaşamının öznel değerlendirmesi aracılığıyla öznel iyi oluş kavramına açıklık getirilmiştir. Daha sonraki yıllarda iyi oluş çalışmalarındaki artış öznel iyi oluş çalışmalarının üç özelliğini ortaya çıkarmıştır. İlk olarak öznel iyi oluş çalışmaları bireyin kendi yaşamına ilişkin sübjektif değerlendirmeleri içermektedir. İkincisi, bireyin yaşamını bütünleyici olarak değerlendirmesine izin vermektedir. Üçüncüsü ise tehlikeli ve işlev bozukluğu göstergelerine odaklanmak yerine hem olumlu hem de olumsuz değerlendirmeleri kapsamaktadır. Bu özelliklere göre öznel iyi oluş iki tür bileşenden oluşmaktadır. İlki bireyin genel yaşam doyum düzeyiyle ilgili bilişsel kararlardır. İkinci bileşen ise, bireyin yaşamındaki negatif ve pozitif duygusal tepkileri yansıtan deneyimlerdir. Daha açık bir ifadeyle öznel iyi oluş; yaşam doyumunu, yaşamsal pozitif ve negatif etkilerden oluşmaktadır (Busseri ve Sadava, 2011: 290). Bireyin yaşam doyumunu öznel iyi oluşun bilişsel boyutunu oluştururken, hissedilen olumlu duygular (heves, onur, ilgi, neşe, sevinç ve güven gibi)

ve olumsuz duygular (utanç, suçluluk, nefret, öfke ve kin gibi) ise duyuşsal boyutu oluşturmaktadır (Doğan ve Eryılmaz, 2013: 108).

Bireyin günlük hayatta karşılaştığı durumlar karşısında anlık mutluluk hissi ve hazzı öznel iyi oluşu göstermektedir. Günlük yaşam içerisinde beğendiği bir objenin hediye edilmesi, yeni bir mal ya da hizmet alması, sosyal medyada takipçi ve beğeni sayısındaki artış gibi durumlar, bireye pozitif duygular yaşatmakta ve öznel iyi oluşu artırıcı bir rol oynamaktadır (Gültekin, 2019: 68). Bu ve benzeri sosyal yaşamdaki olumluluklar bireyin iyi oluş seviyesindeki artışa katkı sağlayabilmektedir (Diener vd., 1999: 277). Sonuç olarak iyi oluşa pozitif yönde etki eden etkenlerin süreklilik gösteren faaliyetler ile olumlu ve olumsuz duyguların yoğunluğu arasında doğrusal bir ilişkinin varlığı söz konusudur (Garling vd., 2015: 1).

Hedonistlik (hazcı) yaklaşımın odak noktası, olumsuz duygulardan uzak durarak olumlu duygulara dayanan mutluluk üzerinedir. Bu durum hedonistlik yaklaşım kavramının öznel iyi oluş kavramı ile ilişkilendirilmesine yol açmıştır. Öznel iyi oluşu destekleyen fakat kişinin yaşam koşullarının bilişsel bir değerlendirmesini içeren yaşam doyumu, hedonik bir kavram olarak nitelendirilmemektedir. Mutluluk ile yaygın olarak ilişkilendirilen yaşam doyumu ve öznel iyi oluş hedonik olarak yorumlanmasına rağmen öznel iyi oluş eudaimonik (psikolojik işlevsellik, anlamlılık ve hayatta kalma duygusu) bir perspektifle daha fazla ilişkilendirilebilmektedir (Deci ve Ryan, 2008: 2; Berridge ve Kringelbach, 2011: 1). Eudaimonia iyi yaşanmış bir yaşamın bazı bilişsel veya ahlâki yönüne karşılık gelmektedir (Berridge ve Kringelbach, 2011: 1). Bireylerin kendini gerçekleştirme ve ifade ediş tarzı, içsel ve kişisel mükemmellik duygusuyla düşünülen eudaimonia yaklaşımına göre iyi oluşu ifade etmektedir (Waterman, 1993: 679). Gerçek mutluluk, hedonik olarak tatmin edici olmasa da aydınlanmış olana özgü üstün bir psikolojik veya eudaimonik zenginliğe dayandırılmaktadır (Berridge ve Kringelbach, 2011: 20). İyi oluş mutluluktan çok daha kapsamlı bir kavramdır. Dolayısıyla insanların mutlu olmaları onların psikolojik olarak iyi oldukları anlamına gelmemektedir. İyi oluş bir başlangıç ya da son durum değildir. Aksine kişinin kötülükten uzaklaşma, erdemli bir yaşam sürme ve doğası gereği yaşam sürecini ifade etmektedir (Deci ve Ryan, 2008: 2).

Psikolojik iyi oluş hem hedonik mutluluk hem de eudaimonik yapıdan bağımsız düşünülemeyen bir kavramdır. Psikolojik iyi oluş, insan hayatının bütün yönlerini içeren, bireysel hedeflere ulaşılmasında yoğun, istikrarlı ve kalıcı etkiye sahip bir mutluluk türüdür (Ryan vd., 2008: 139). Başka bir deyişle psikolojik iyi oluş, yaşama bir bütün olarak değer katmakta ve yaşam süreci boyunca tutarlılık göstermektedir. Herhangi bir duruma bağlı olarak psikolojik iyi oluş seviyesinde anlık artış ve düşüşler yaşanmamaktadır. Bireyin kendini nasıl hissettiği, bugün yarın ve gelecek için olan hislerini yansıtmaktadır. Tabi bu durum psikolojik iyi oluşun hiç değişmeyeceği anlamına gelmez. Psikolojik iyi oluş çevresel olaylardan güçlü şekilde etkilenmekte ve terapötik müdahalelere cevap veren yani gelişim sağlayan bir yapıdır (Wright ve Cropanzano, 2004: 341). Psikolojik iyi oluşun artışı insan yaşamının tamamına bağlı olarak değişim gösterebilmektedir. Bu sebeple kişinin çabaları olumlu sonuç verse ve tüm isteklerine ulaşsa bile psikolojik iyi oluşta artışlar görülmeyebilir. Psikolojik iyi oluşun aksine öznel iyi oluş boyutlarından birinin artış göstermesi öznel iyi oluş üzerinde artırıcı rol oynayabilmektedir. Örneğin olumlu duygu durumu yaşayan bireylerin öznel iyi oluş seviyesinde artış yaşanabilmektedir (Hofer vd., 2008: 505).

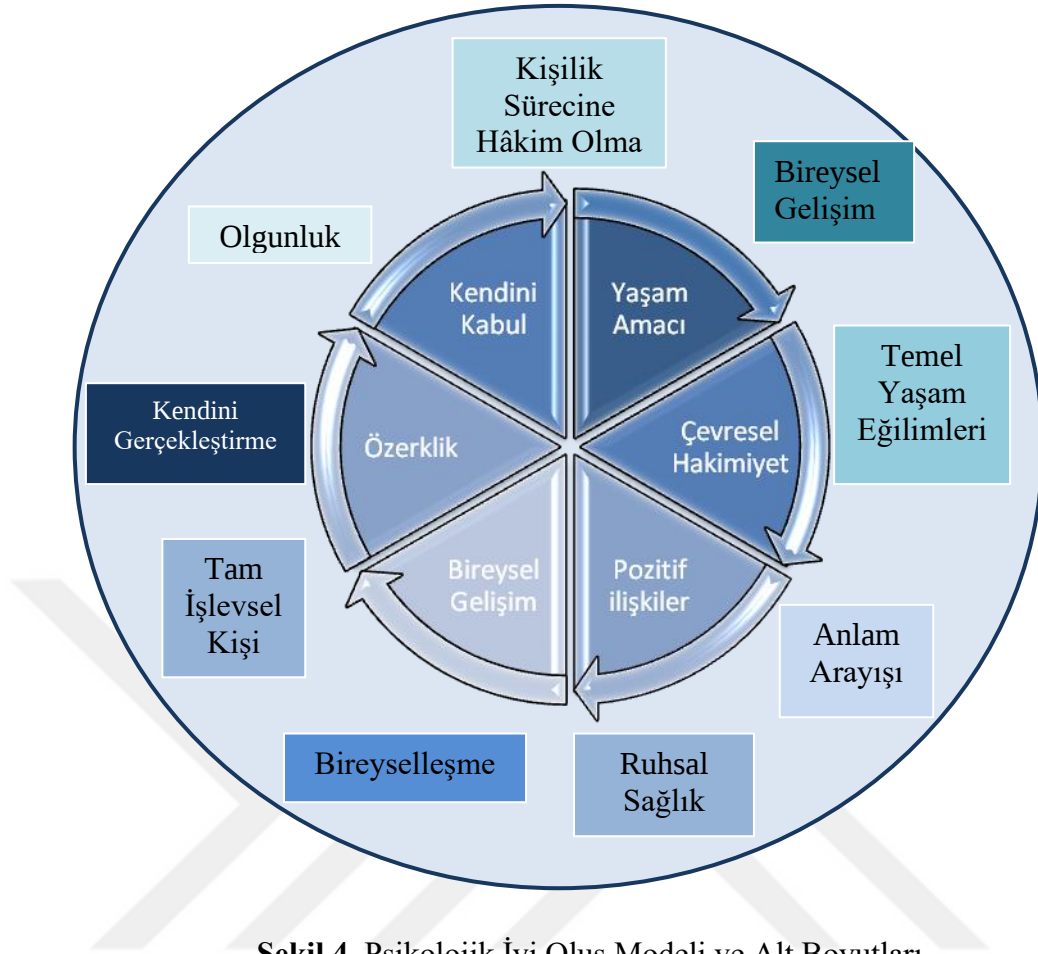
Öznel ve psikolojik iyi oluş, hedonik ve eudaimonik kavramlar ile her ne kadar ilişkili olsa da birbirinden farklı kavramlardır. Öznel iyi oluş anlık sevinç ve mutluluk gibi algılanırken psikolojik iyi oluş daha derinlere dayanan ve insan yaşamının bir anına değil her anına etki eden duygu durumunu ifade etmektedir. Her iki kavram da farklılıklara rağmen cinsiyet, yaş ve etnik köken gibi aynı alt faktörlere sahiptir (Linley vd., 2009: 883).

3.1.1. Psikolojik İyi Oluş Bileşenleri

1980'lerden günümüze öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş üzerine yapılan çalışmalarda büyük oranda yaşam memnuniyeti, mutluluk ve pozitif etkiler üzerine odaklanılmıştır. Psikolojik iyi oluş bileşenlerinin neler olduğu üzerinde ise pek durulmamıştır (Ryff, 2014: 11). Birçok faktöre bağlanan psikolojik iyi oluşun sağlanmasında; depresyon, kaygı, stres, anksiyete gibi psikopatolojik rahatsızlıkların varlığı ya da yokluğu psikolojik iyi oluş düzeyi üzerinde etkisini göstermeyebilir

(Ryff, 1989: 1074). Bireyin kendini gerçekleştirme, bireysel olma, tam işlevsellik veya iyi gelişim gösterme durumları psikolojik iyi oluşa etki eden faktörler olarak değerlendirilmiştir (Ryff, 2014: 11). Bu değerlendirme sonucunda psikolojik iyi oluşun altı adet alt bileşenden oluştuğu tespit edilmiştir. Bir bütün olarak ele alınan bu altı boyut; bireyin kendini ve geçmiş yaşamını olumlu değerlendirmesi (kendini kabul), sürekli büyüme ve gelişme odaklı olması (bireysel gelişim), bireyin hayat amacı ve yaşamının anlamlı olduğu inancı (yaşam amacı), başkalarıyla kaliteli ilişkilere sahip olması (pozitif ilişkiler), kişisel yaşam ve dış dünyayı aktif şekilde yönetme kapasitesi (çevresel hâkimiyet) ve kendi kaderini tayin etme duygusunu (özerklik) kapsamaktadır (Ryff ve Keyes, 1995: 720; Ryff, 1995: 99). Bu altı bileşenle birlikte psikolojik iyi oluşa eudaimonik yapının daha çok hâkim olduğu ifade edilebilir.

Psikolojik iyi oluş temsilcilerinden Ryff (1989), geliştirdiği çok boyutlu model ile psikolojik iyi oluş işlevinin altı boyutunu ortaya koymuştur. Ryff bu alt boyutları elde ederken psikoloji tarihine çalışmalarıyla damga vuran Maslow, Rogers, Erikson, Allport, Jung, Jahoda, Frankl, Bühler, Neugarten gibi isimlerin çalışmalarından esinlenmiştir (Ryff, 1989: 1070). Şekil 4'te görüldüğü üzere, şeklin çekirdeğinde psikolojik iyi oluşu ifade eden temel altı boyut; kendini kabul, yaşam amacı, çevresel hâkimiyet, pozitif ilişkiler, bireysel gelişim ve özerklik yer almaktadır. Şeklin dış çevresinde ise bu altı boyutu çevreleyen, entegrasyon ile şekil alan dokuz kavrama detaylı olarak yer verilmiştir (Ryff, 1989: 1070; Ryff ve Singer, 2008: 19-20; Ryff, 2014).



Şekil 4. Psikolojik İyi Oluş Modeli ve Alt Boyutları

(Kaynak: Ryff ve Singer, 2008: 20; Ryff, 2014: 11).

Ryff (2014) tarafından ortaya konan psikolojik iyi oluş bileşenleri aşağıdaki gibidir:

Özerklik: Özerkliğin temelinde bireyin çevresel etmenlerden ve araçlardan bağımsız olarak kendi duygu, düşünce ve eylemi yatmaktadır (Polatçı, 2011: 106). Özerklik; kendi yaşamına yön verme, bağımsızlık ve davranışların içsel süreçlere bağlı gerçekleşmesi üzerine ortaya çıkmaktadır. Kendini gerçekleştiren bu bireyler öncelikle sosyal baskıya boyun eğmeyen dirençli kişilerdir. Bağımsız karar almaktan çekinmeyen, başkalarının onayını göz ardı eden aynı zamanda kitlesel inanç, korku ve yasalardan uzaklaşan tekil kişiliklerdir. Bu kişilik tarzı bütün yaşantıya yön veren normların oluşmasına yol açarken kişi özgürlük hissi ile hareket etmenin tadına varmaktadır (Ryff, 1989: 1071; Ryff ve Singer, 2008: 23). Başka bir deyişle özerklik sahibi birey, deneyim peşinde koşan, kendi kaderine kendisi yön vermeye çalışan bir yapıda hareket etmektedir (Schmutte ve Ryff, 1997: 552).

Özerkliği düşük seviyede olan bireyler için çevresinde bulunan kişilerin değerlendirmeleri çok önemlidir. Bu birey çevresiyle sürekli beklenti ilişkisi kurmakta ve sosyal baskılardan kolayca etkilenmektedir. Kararsızlık, özerklikten yoksun bireylerde sıklıkla görülmekte ve karara varmaları etrafındaki insanların karar ve düşünceleri ile şekillenmektedir. Özerklik düzeyi yüksek birey kendini tanımlama ve bağımsız hareket etmede aktif davranış sergilemektedir. Kalıplara bürünmek ve sınırlı düşünceler özerkliğin doğasına aykırıdır. Bu bireyler toplumsal baskılara direnç gösterebilmekte, kendi standartlarını oluşturabilmekte ve yaşantısını bunlara göre planlayabilmektedir (Ryff ve Keyes, 1995: 727; Ryff, 2014; 12; Ryff ve Singer, 2008: 25; Ryff, 1995: 101). Özerk bireyler daha çok yeniliklere açık, yaşamına kendi koyduğu kurallar ile devam etmek isteyen, şeffaflığı seven, hiyerarşik yapılardan uzak duran ve gönüllülüğü ön plana çıkaran kişiler olabilmektedir.

Kendini Kabul: Bireyin kendini geçmiş yaşantısı ve şimdiki benliği ile olduğu gibi kabul etmesidir. Kendini kabul zihinsel sağlığın özelliklerinden biri olduğu gibi bireyin kendini kabulü ve olumlu tutumlara sahip olması ve bunu sürdürmesi psikolojik iyi oluşa katkı sağlayabilmektedir (Ryff, 1989: 1071).

En basit haliyle psikolojik iyi oluş genelleştirilmiş bir mutluluk hissini temsil etmektedir (Schmutte ve Ryff, 1997: 551). Bu his psikolojik iyi oluşun kendini kabul alt boyutu ile olan bağlantısını göstermektedir. Çünkü kendini kabul hem güçlü hem de zayıf yönlerin farkındalığını ve kabulünü içeren bir süreçtir (Ryff ve Singer, 2008: 20-21).

Kendini kabul bileşeni yüksek olan birey, benliğine karşı olumlu tutuma sahiptir. Bu birey aynı zamanda geçmiş yaşamı hakkında olumlu duygular besleyerek yaşamın iyi ve kötü olan yönlerini bir bütün olarak kabul edebilmektedir. Kendini kabul bileşeni düşük olan bireyler ise geçmiş yaşantılardan sıkılan, hayal kırıklığına uğramaktan korkan ve kişisel niteliklerinden hoşlanmayan farklı biri olmak isteyen, benliğinden rahatsızlık duyan kişilerdir (Ryff ve Keyes, 1995: 727; Ryff, 2014; 12; Ryff ve Singer, 2008: 25; Ryff, 1995: 101).

Yaşam Amacı: Yaşam amacı, bireyin sahip olma hissiyatı, hayat amacı ve anlamı ile açıklanmaktadır (Ryff, 2014; 12; Schmutte ve Ryff, 1997: 551). Zihinsel sağlık ve olgunluk gerekliliklerinden birisi bireyin bir amaca sahip olması

gerekliliğidir. Hem fiziksel sağlık hem de psikolojik sağlık için amaca sahip bir yaşam tarzı önemlidir (Polatçı, 2011: 107). Akıl sağlığı yaşamdan alınan doyum, hazla birlikte yaşamsal amaç ve anlam hissinin derinlemesine hissedilmesine imkân sağlamaktadır. Bu da bireyin olgunlaşması ile amaçlarını yönetme duygusuna katkı sağlamanın yanında bireyi daha üretken ve yaratıcı hale getirmektedir. Aynı zamanda yaşam amacı bireye yetenekleri ile duygusal entegrasyonu destekleme imkânı sunabilmektedir. Olumlu işlevselliğe sahip bu bireyler, yaşamlarına katkıda bulunan hedef ve amaca sahiptirler ve aynı zamanda hayata yön veren duyguları daha gelişmiş olabilmektedir (Ryff, 1989: 1071). Yaşamsal amaç, hedef ve inançlara sahip bireyler, doğumdan ölüme kadar yaşam sürecini anlamlı bulur ve hayattaki hedeflerine yönelmeye gayret ederler. Yaşam amacı olmayan bireyler ise, hayatlarını anlamsız bulan, geçmiş yaşama anlam yüklemeyen, hedefleri yok denecek kadar az ve yaşamına anlam katacak hiçbir bakış açısına ve inanca sahip olmayan kişilerdir (Ryff ve Keyes, 1995: 727; Ryff, 2014: 12; Ryff ve Singer, 2008: 25; Ryff, 1995: 101).

Psikolojik iyi oluşun varoluşsal perspektifi Frankl'in sıkıntı karşısında anlam arayışından beslenmektedir. Frankl'e göre insanlar yaşamsal acıların üstesinden gelmek için acıların anlam ve amacına odaklanmalıdır. Sartre ise hayatın anlam ve yönüne karar verilmesini yaşamın devamı için olağan bir durum olarak görmektedir. Bu görüşler hayatın olumsuz yönlerine karşı anlam arzusunu açığa çıkarmaktadır. Yaşam boyu gelişim teorileri orta yaşlarda yaratıcı veya üretken olmanın daha sonraki yaşlarda bireylere farklı hayat amacı ve hedefler sunduğunu ifade etmektedir (Ryff ve Singer, 2008: 22).

Çevresel Hâkimiyet: Yaşam süreci boyunca karmaşık ortamları manipüle etme ve kontrol etme becerisinin yanı sıra zihinsel ve fiziksel aktivitelerle çevrelenen dünya üzerinde hareket etme ve değişme kapasitesi çevresel hâkimiyet ile ifade edilmektedir (Ryff, 2014: 11; Schmutte ve Ryff, 1997: 552; Ryff ve Keyes, 1995: 720). Bireyin çevresel fırsatlardan ne ölçüde yararlandığı, çevreye aktif katılımı ve yaşamını çevreden bağımsız tutmaması onun pozitif psikolojik fonksiyonunun önemli bir bileşenidir. Bu durum kontrol duygusu ve öz yeterlilik gibi diğer psikolojik yapılarla paralellik arz ediyor gibi görünse de bireyin kişisel ihtiyaç ve kapasitesine uygun bir çevre bağlamı bulmayı ya da oluşturmayı kapsamaktadır (Ryff, 1989: 1071; Ryff ve Singer, 2008: 22-23).

Çevresel hâkimiyeti yüksek olan bireyler, çevresel koşulları yönetme konusunda ustalık ve yetkinlik duygusuna sahiptir. Aynı zamanda bu bireyler, çevresel fırsatları değerlendirip en etkin şekilde kişisel ihtiyaç ve değerine yönelik kullanma eğilimi sergilemektedir. Çevresel hâkimiyeti düşük olan bireyler ise çevresel günlük işleri yönetmekte güçlük çeken, çevresindeki fırsatları değerlendiremeyen veya aktif şekilde kullanamayan, dış dünya üzerinde kontrol yetisinden yoksun kişilerdir (Ryff ve Keyes, 1995: 727; Ryff, 2014: 12; Ryff ve Singer, 2008: 25; Ryff, 1995: 101).

Pozitif İlişkiler: İnsanlar arası ilişkilerin derin bağlar temeline dayanması, kaliteli pozitif ilişkinin varlığını göstermektedir (Ryff, 2014: 11; Ryff ve Keyes, 1995: 720; Schmutte ve Ryff, 1997: 551).

Psikolojik sağlığın temel bileşeni, sevmeye duygunun derinliğinde yatmaktadır. Sevmeye duygu insanı empati, yakın arkadaşlık ve pozitif ilişkiler sunarken Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki kendini geliştirme basamağına yükselmesini de sağlayabilmektedir. Kendini gerçekleştirmeyi başaran, hayattan keyif alan bireylerin empati ve şefkat duygusu sosyal ilişkilerin daha sevgi dolu ve derin bağlarla kurulmasını sağlamaktadır. Başkaları ile kurulan pozitif ilişkiler üretkenliği artırırken psikolojik iyi oluşun pozitif ilişkilerden ne derece etkilendiğini de göstermektedir. İyi bir yaşam ve psikolojik iyi oluş; sevgi, empati ve şefkatten bağımsız olamayacak ve başkaları ile kurulan pozitif ilişkilerin bir bileşeni haline gelecektir (Ryff, 1989: 71; Ryff ve Singer, 2008: 21).

Başkaları ile pozitif ilişki seviyesi yüksek olan bireyler; sıcak, tatmin edici ve güvenli bir ilişki ağı kurmaktadır. Bunlar, başkalarının iyi oluşu hakkında endişe duyan, empati yeteneği yüksek, şefkat ve samimiyet sahibi kişilerdir. Başkaları ile pozitif ilişki kurmakta zorlanan kişiler ise başkalarının hislerine karşı duyarsız, ilişkilerinde sinirli ve fevri davranışlar sergileyen, başkaları ile bağ kurmaktan uzak duran ve kurduğu bağları devam ettirme noktasında isteksiz davranan kişilerdir (Ryff ve Keyes, 1995: 727; Ryff, 2014: 12; Ryff ve Singer, 2008: 25; Ryff, 1995: 101). Pozitif ilişkilerin varlığı ve yoksunluğu aile içi ilişkilere de yansımaktadır. Örneğin ebeveyn ve çocuk ilişkisinin tutarsızlığı iyi oluş halinin düşüklüğünü, pozitif ilişkilerin kurulması ve sürekliliği ise ebeveynlerin iyi oluş halinin yüksekliğini gösterebilmektedir (Ryff, 2014: 16).

Bireysel Gelişim: Bireyin kişisel yetenek ve potansiyelini ne derece kullandığını gösteren sürekli gelişim gösterme duygusu bireysel gelişimi yansıtmaktadır (Ryff, 2014: 11; Ryff ve Keyes, 1995: 720).

Kendini gerçekleştirme çabası, bireysel gelişimin varlığını gözler önüne sermektedir. Bu tarz bireyler sorunsuz monoton bir yaşamdan ziyade sürekli üstesinden gelebileceği ve gelişim kazanacağı yenilikleri arzulamaktadır. Sürekli gelişim sağlayan birey hayat boyu karşılaştığı olumsuz durumlar karşısında daha mücadeleci ve yüzleşmeye açık tavırlar sergileyebilmektedir (Ryff, 1989: 107; Ryff ve Singer, 2008: 21-22). Bireysel gelişimi yüksek kişiler, kendini tanıyan ve kendini geliştirme noktasında adım atmaktan çekinmeyen, yeniliklere ve değişikliğe açık, benlik algısı yüksek kişilerdir. Bireysel gelişimden yoksun kişiler ise yaşamdan tat almayan, duyarsız ve gelişime kapalı, yenilik duygusuna çekingen yaklaşan kişilerden oluşmaktadır (Ryff ve Keyes, 1995: 727; Ryff, 2014: 12; Ryff ve Singer, 2008: 25; Ryff, 1995: 101).

3.2. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İncelenen alanyazın çalışmaların bir kısmında psikolojik iyi oluşu etkileyen faktörlerin varlığı tespit edilmiştir. Bu faktörler kimi zaman psikolojik iyi oluşu olumlu etkilerken kimi zaman da olumsuz etkileri gözlemlenmektedir. Psikolojik iyi oluşa etki eden faktörler iki farklı başlık altında ele alınmıştır. İlk kısımda yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir gibi faktörlerin yer aldığı demografik değişkenlere verilmiştir. İkinci kısımda ise kişilik ve duygusal zekâ gibi psikososyal faktörlerin psikolojik iyi oluşa etkilerine değinilmiştir.

3.2.1. Demografik Değişkenlerin Etkisi

İncelenilen alanyazın dikkate alındığında psikolojik iyi oluşu etkileyen demografik faktörlerin varlığı dikkat çekici olmuştur. Bu faktörlerin başında bireyin kendini tanımasına ve gelişimine imkân sağlayan yaş unsuru gelmektedir. Psikolojik iyi oluş bileşenlerinden bir kısmı yaş unsuruna göre değişebilirken bazı unsurlar ise mevcudiyetini koruyabilmektedir. Ryff (1989: 1076) yaptığı çalışmada yaşı (genç yaş=18-29 yaş, orta yaş=30-64 yaş ve yaşlı=65 ve üzeri) üç farklı kategoriye ayırarak

psikolojik iyi oluş bileşenleri ile olan ilişkisini incelemiştir. Bu çalışmada orta yaşlıların yaşam amacı yaşlı yetişkinlerden daha yüksek iken, orta yaşın özerklik duygusunun ise genç yetişkinlerden daha fazla olduğu sonucuna varmıştır. Ayrıca orta ve yaşlı yetişkinlerde çevresel hâkimiyet genç yetişkinlerden daha yüksek olmasına rağmen genç ve orta yaşlı yetişkinlerin ise bireysel gelişimleri yaşlı bireylerden daha yüksek çıkmıştır. Kendini kabul ve pozitif ilişkiler bileşenlerinin ise yaş ile ilişkisine rastlanmamıştır. Ryff ve Keyes (1995: 721-722) ise yaş ve bireysel gelişim, yaşam amacı, çevresel hâkimiyet ve özerklik bileşenlerinde benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Fakat kendini kabul bileşeni ile yaş arasında ilişki tespit edilemezken pozitif ilişkiler bileşeni ile yaş arasında doğrusal bir ilişkinin varlığını ortaya koymuşlardır. Ryff (1991: 288-292) yaptığı farklı bir çalışmada yaş ve psikolojik iyi oluş bileşenlerini şimdiki zaman, geçmiş zaman, gelecek zaman ve ideal zaman açısından değerlendirmiştir. Değerlendirmeler ile her bileşende her yaş grubu için farklı sonuçlar elde edilmiştir. Pozitif ilişkiler ve yaşam amacı bileşenleri ile yaş arasında önemli bir fark görülmemiştir. Kendini kabul bileşeninde ideal ve gelecek zamana göre genç yetişkinden yaşlı yetişkine doğru bir düşüş dikkat çekmektedir. Benzer düşüş özerklik bileşeni için de aynı kategorilerde söz konusudur. Çevresel hâkimiyet bileşeni yaşa bağlı artış sağlarken bireysel gelişim bileşeninde, gelecek ve ideal iyi oluşta yaşa bağlı azalmalar görülmektedir. Özerklik bileşeninde Springer ve diğerleri (2011) Ryff'ın geliştirdiği ve çalışmalarında kullandığı psikolojik iyi oluş boyutlarını farklı ortamı paylaşan farklı yaş gruplarına sahip bireyler açısından değerlendirmiştir. Farklı yaş aralıklarına sahip bu bireylerin çevresel hâkimiyet duyguları tüm gruplarda anketler arasında tutarlı farklılık gösterirken bireysel gelişim, başkalarıyla olumlu ilişkiler ve yaşam amacı bileşenlerinde ise tutarlı sonuçlara ulaşılmıştır (Springer vd., 2011: 394-395).

Psikolojik iyi oluş üzerinde etkiye sahip olan bir diğer faktör ise cinsiyettir. Ryff (1989: 1076) çalışmasında kadınların erkeklere oranla pozitif ilişkiler ve bireysel gelişim boyutlarında daha yüksek skorlar aldığı sonucuna ulaşmıştır. Bu iki bileşen dışında diğer bileşenler ile cinsiyet arasında anlamlı herhangi bir farka rastlanmamıştır. Miller toplumda oynadığı rol nedeniyle kadınların erkeklerden daha fazla ilişkilere değer verdiğini ifade etmektedir (Whitebourne ve Powers, 1994: 303). Bu sebeple kadınlar pozitif ilişkilere erkeklere oranla daha çabuk entegredir ve

dolayısıyla daha yüksek orana sahip olmaktadır (Pinquart ve Sörensen, 2000: 197). Ryff (1991: 288-292) yaptığı farklı bir çalışmada psikolojik iyi oluş bileşenlerini şimdiki zaman, geçmiş zaman, gelecek zaman ve ideal zaman açısından gruplandırmış ve bu gruplar ile cinsiyet arasında farklılıkları tespit etmiştir. Kadınların ideal psikolojik iyi oluşlarının erkeklerle oranla daha yüksek seviyede olduğu ve kadın ile erkek arasında diğer zamanlarda önemli bir fark olmadığı görülmüştür. Pozitif ilişkiler bileşeninde genel anlamda bütün kadınların skorları erkeklerle oranla daha yüksek seviyededir. Yaşamsal amaç bileşeninde ise kadınlarda geçmiş zaman değerlendirmeleri benzerlik gösterirken, yaşlı erkek yetişkinlerin geçmiş puanları mevcut zamana göre daha yüksek görülmüştür. Çevresel hâkimiyet bileşeninde genç ve yaşlı yetişkinlerde kadın ve erkeklerde benzer bir yapıya rastlanırken orta yaş grubunda cinsiyete bağlı olarak farklılıklar görülmektedir. Bireysel gelişim bileşeninde kadın ve erkek arasında bütün zamanlarda farklılıklar görülürken gelecek iyi oluş algısında gençten yaşlıya doğru her iki cinsiyet grubunda da benzer bir düşüş yaşanmıştır. Ayrıca kadınların skorunun daha yüksek derecelerden daha düşük derecelere kadar düştüğü tespit edilmiştir. Pinquart ve Sörensen (2001: 195) tarafından yapılan meta analizi çalışmalarının bazılarında, ergenlikten yaşlılığa kadar cinsiyetler arasında psikolojik iyi oluş açısından herhangi bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır. Bazı durumlarda, psikolojik iyi oluş erkeklerde kadınlardan daha yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Bireylerin istekleri ve elde ettikleri başarılar arasındaki farkların önemli bir psikolojik iyi oluş kaynağı olduğu düşünülürse, psikolojik iyi oluştaki cinsiyet farklılıkları yaşlılarda daha büyük olabilmektedir. Çünkü kadınlar yaşlandıkça hırs duyguları daha büyük bir düşüş göstermektedir (Hidalgo vd., 2010: 89).

Kuyumcu (2012: 11) Türk ve İngiliz öğrenciler üzerinde yaptığı araştırmada ülke cinsiyet etkileşiminin olmadığı fakat kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre psikolojik iyi oluş ortalamasının daha yüksek seviyede olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kermen ve diğerlerinin (2016: 20) öğrenciler üzerinde yaptığı çalışmada ise cinsiyete göre psikolojik iyi oluş halinde bir farklılığa rastlanmamıştır.

Psikolojik iyi oluşu etkilediği düşünülen bir diğer faktör ise medeni durumdur. Medeni durumdaki değişiklikler bireylerin genel psikolojik iyi oluş ve psikolojik iyi oluş bileşenleri ile ilişkisinde değişiklik göstermektedir. İyi bir evlilik ve aile ilişkisi psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif etkiye sahiptir (Hidalgo vd., 2010: 90). Medeni

durumun iyi oluş üzerindeki etkisi yaşı artmasına bağlı değişiklik göstermemektedir. Escriba-Agüir ve Tenias-Burillo'ya (2004: 406) göre iyi bir evlilik ilişkisi süren yaşlı yetişkinlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri de oldukça yüksek görülmektedir. Fakat orta yaş üzeri boşanan, ayrılan kadınların evliliğini sürdürenlere göre diğerleri ile pozitif ilişki kurma seviyesi daha yüksektir. Benzer şekilde orta yaş ve üzeri boşanan, ayrılan erkeklerin evliliği devam edenlere göre kendini kabul oranları daha yüksek seviyededir. Orta yaştan sonra dul olarak hayatına devam eden kadınların ise evli kadınlara göre yaşamsal amaçları daha yüksek seviyede olabilmektedir (Ryff ve Singer, 2006: 1110).

Medeni durumdaki farklılık psikolojik iyi oluş bileşenleri arasında eşit olmayan farklı sonuçlar da ortaya koyabilmektedir. Dul, eşinden ayrı yaşayan ve boşanmış kadınların diğerleri ile pozitif ilişkileri evlilikleri süren kadınlarınkinden daha yüksek seviyede iken erkeklerde farklılık göstermemektedir. Psikolojik iyi oluş hem kadınlarda hem de erkeklerde evlilikte boşanma ve ayrılığa geçişte kendini kabul, diğerleri ile pozitif ilişkiler, çevresel hâkimiyet ve yaşamsal amaçla ilişkilidir. Fakat kadınlarda özerklik ve çevresel hâkimiyet bileşenleri evlilikten boşanma ve ayrılığa geçişle daha düşük seviyelerde görülebilmektedir. Bekâr olan kadınların ise evliliğe geçişi ile birlikte psikolojik iyi oluş bileşenlerinin tümü evli olan kadınlara oranla daha yüksek seviyelere çıkmaktadır. Bu durum erkeklerde ise sadece yaşamsal amaç, çevresel hâkimiyet ve kişisel gelişim bileşenlerinde artışa sebep olmaktadır (Marks ve Lambert, 1998: 672-675). Ayrılmış ve boşanmış bireylerin evli olanlara oranla kendini kabul ve diğerleri ile pozitif ilişkiler bileşeni daha düşük olmaktadır. Ayrıca boşanmış kadınlar evli olan kadınlara oranla daha düşük yaşamsal amaç ve kendini kabule sahiptirler. Hiç evlenmemiş olanlar ise evlenenlere göre daha yüksek bireysel gelişime sahipken, daha az kendini kabul ve diğerleri ile pozitif ilişkilere sahip olabilmektedir (Ryff ve Singer, 2006: 1110).

Kadın ve erkeklerde medeni durumun bazen benzer bazen farklı sonuçlar verdiği çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Çalışmaların farklılık göstermesinin nedenleri arasında başta kültürel farklılıklar olmak üzere çeşitli faktörler etki göstermiş olabilir. Genel anlamda evli erkeklerin iyi oluş düzeyi bekâr erkeklere oranla daha yüksek seviyede görülmektedir (Pinquart ve Sörensen, 2001: 197).

Gelir faktörü birçok sosyolojik durumda duygu ve hislerin değişmesine neden olan aracı bir faktör konumundadır. Psikolojik iyi oluş ve gelir ilişkisine bakılacak olursa bireysel gelişim, diğerleri ile pozitif ilişkiler, kendini kabul, çevresel hâkimiyet ve yaşam amacı bileşenleri ile gelir arasında ilişki olduğu kabul edilmektedir. Özerklik dışındaki tüm psikolojik iyi oluş bileşenleri için gelir artışı psikolojik iyi oluşu artırırken zamanla gelirin azalışı psikolojik iyi oluşun azalmasına yol açmaktadır. Bu durum sadece bireysel kazançlarda değil hane halkının gelir ve birikiminde azalma ve artışa bağlı olarak psikolojik iyi oluş üzerinde etkisini gösterebilmektedir (Kaplan vd., 2008: 531).

Bireyin sıklıkla sosyoekonomik durumu ile ilişkilendirilecek durumlarından ikamet edilen bölgenin özellikleri, imkânları ile yaşanan evin büyüklüğü ve özellikleri, psikolojik iyi oluşa etki eden faktörler arasındadır. Yaşam alanlarının bireyler üzerindeki etkileri ise gün geçtikçe daha fazla önemsenen ve kabul gören faktörler arasında yerini almaktadır. Yaşanan mahallenin çevresel düzenlemesinden aynı mahallede yaşadığımız kişilerin kültürel seviyelerine kadar bütün her şey yaşamsal alan içerisinde değerlendirilmektedir (Hidalgo vd., 2010: 92). Philips ve diğerleri (2005: 2785) Hong Kong'da eski kentsel alanda yaşayan ve daha sonra kentsel dönüşüm ile yeni yapılanmaya geçen yaşlı yetişkinler üzerinde yaptığı araştırmada konut koşullarının (iç ve dış çevre) psikolojik iyi oluş üzerinde etkilerine aracı olan konut memnuniyeti (konut birimi, emlak ve ilçeden memnuniyet) rolünü incelemiştir. Bireyler konut memnuniyetlerinde hem iç hem de dış çevre memnuniyetlerine göre soruları cevaplamış ve iç ortamın dış ortama göre konut memnuniyeti üzerinde daha fazla etkili olduğu görülmüştür. Çevresel konut koşulları büyük oranda yaşlıların psikolojik iyi oluşu üzerinde dolaylı bir etki oluşturmaktadır. Çevresel faktörlerin yaşlıların psikolojik iyi oluşu üzerindeki etkisi bireyin konuttan memnuniyet beklentisinin ne ölçüde karşılandığına bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir.

Sağlık hem negatif hem de pozitif yönleri ile değerlendirilen bir kavramın çok daha ötesinde insan yaşamını düzenleyen ve yön veren bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla bireylerin sağlık durumu psikolojik iyi oluşa etki eden faktörler arasında değerlendirilmektedir. Fiziksel sağlık ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi, psikolojik iyi oluşun subjektif sağlık ile doğrudan objektif sağlık ile dolaylı yönden ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Subjektif sağlık, objektif sağlık

ve psikolojik iyi oluş arasında ara bulucu bir etki oluşturmaktadır. Bu ise yaşlı yetişkinlerin sağlık durumu algıları üzerinde psikolojik iyi oluşun önemli etkisini göstermektedir (Cho vd., 2011: 1). Ryff ve Singer (2006: 1112) ise insanlarda görülen kolesterol, bel kalça ağrısı, insülin direnci, dengesiz hemoglobin değerleri gibi birtakım rahatsızlıklar ile psikolojik iyi oluş ilişkisini değerlendirmiş ve özerklik dışında psikolojik iyi oluşun diğer bileşenleri ile bu rahatsızlıklar arasında farklı pozitif ve negatif ilişkilerin olabileceğini savunmuştur.

3.2.2. Psikososyal Değişkenlerin Etkisi

Bireyin hayata bakış açısı ve hayattan keyif alma hissinde kişilik özellikleri etkili olabilmekte ve bireyin iyi oluşuna katkı sağlamaktadır. Fakat toplumda birçok içe kapanık mutlu insan varken dışa dönük mutsuz insan sayısı da oldukça fazladır. Dolayısıyla bireyin iyi oluşunu etkileyen nevrotiklik ve benlik saygısı gibi birçok değişkenin göz ardı edilmemesi gerekmektedir (Diener vd., 1992: 212). Nevrotiklik olumsuz duygular, dışa dönüklük ise olumlu duygular ile ilişkilendirilmektedir. Nevrotik özellik taşıyan bireyler; öfke ve korku gibi olumsuz hislere daha yatkındır. Bunun aksine dışa dönük bireyler; canlı, tempolu, sosyalleşebilen özelliklere sahipken içe dönük insanlara nazaran daha fazla mutluluk hissi ve gülümseme gibi eğilimler de gösterebilmektedir (Hidalgo vd., 2010: 102). Myers ve Diener (1995: 14) hayattan keyif alan ve mutlu olan bireylerin benlik saygısı, bireysel kontrol hissi, iyimserlik ve dışa dönüklük olmak üzere dört farklı kişilik özelliğine sahip olduğuna dikkat çekmiştir. Schmutte ve Ryff, (1997: 549) psikolojik iyi oluş ve kişilik arasındaki ilişkiyi inceleyerek kendini kabul, çevresel hâkimiyet ve yaşam amacı gibi psikolojik iyi oluş bileşenlerinin nevrotizm, dışadönüklük ve sorumluluk gibi kişisel özellikler ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bireysel gelişimin ise deneyime açıklık ve dışa dönüklükle, başkaları ile pozitif ilişkilerin yumuşak başlılıkla ve özerkliğin ise nevrotizmle ilişkili olduğu sonucuna varmıştır. Ryff ve Singer (2008: 32) psikolojik iyi oluşun depresyon, kaygı, öfke, kardiyovasküler risk, daha iyi uyku düzeni gibi durumlarla ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir. Dışa dönük bireylerin bu durumlardan daha az etkileneceği nevrotik kişilerin ise daha fazla etkileneceği ifade edilebilir. Farklı bir çalışmada ise yaş, eğitim, dışa dönüklük, dürüstlük gibi özelliklerin artması bireylerin psikolojik iyi oluş düzeyini artırmakta ve nevrotik kişilik özelliklerini

azaltmaktadır (Keyes vd., 2002: 1007). Mutluluğun kötü sonuçlar doğuracağına inanan ve mutlu olmaktan korkan bireylerin nevrotik kişilik özelliklere yatkınlığı söz konusudur. Bu yatkınlık mutlu olmaktan korkan bireylerin psikolojik iyi oluş düzeyini negatif yönde etkileyebilmektedir (Sarı ve Çakır, 2016: 226). Sarıcaoglu ve Arslan (2013: 2087) yaptıkları araştırmada psikolojik iyi oluş alt boyutları ile kişilik özelliklerinden nevrotizm alt boyutunun negatif, dışa dönüklük, deneyime açıklık, yumuşak başlılık ve sorumluluk alt boyutlarının pozitif yönlü anlamlı ilişki içinde olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Psikolojik iyi oluş bileşenlerinden özerklik ile kişilik alt boyutlarından yumuşak başlılık arasında ilişkiye rastlanılmamıştır. Psikolojik iyi oluş bileşenleri üzerinde ise dışa dönüklük, öz anlayış ve deneyime açıklık gibi kişilik faktörlerinin etkili olacağı ifade edilmektedir.

Duygusal zekâsı daha yüksek olan insanlar, belirledikleri görevlere daha iyi hâkim olurlar ve sonuç olarak daha yüksek bir psikolojik iyi oluş seviyesi yaşarlar. Bu insanlar ayrıca daha az olumsuz ve daha çok olumlu duygular yaşarlar, daha hoş karşılanırlar, duygularını tanımlamakta daha az zorluk çekerler, somatik semptomlar gösterme olasılıkları daha düşüktür ve stresi tolere etme konusunda daha iyi olabilmektedirler (Hidalgo, 2012: 103).

4. BÖLÜM

GENEL ÖZ YETERLİLİK

4.1. ÖZ YETERLİLİK

İngilizce “self-efficacy”, “self-efficacy belief” ya da “perceived self-efficacy” olarak ifade edilen kavram için Türkçede “öz yeterlilik”, “öz yeterlik inancı”, “kişisel yeterlik inancı”, “öz etkililik inancı”, “algılanan öz yeterlilik” ve “algılanan öz etkililik” gibi çeşitli ifadeler kullanılmıştır (Türkmen, 2009: 20). Ülkemizde yapılan birçok çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da öz yeterlilik kullanımı tercih edilmiştir.

Öz yeterlilik konusunda ilk çalışmaları kaleme alan Bandura, bireyin performans üretimine katkı sağlayan hayati olaylar üzerindeki kapasite algısının öz yeterlilik temeline dayandığını ifade etmektedir (Bandura, 1994: 71). Bireysel yetkinliklerin farkında olunması, görevini icra ederken ne seviyede yeterli olduğunun düşünülmesi öz yeterlilik inanç seviyesi göstergesidir. Öz yeterlilik inanç oluşumunun temelinde bireyin yetkinliklerine dair kendisini kapsamlı bir değerlendirme sürecinden geçirmesi ve kesin hükme varması yer almaktadır. Bireyler karşılaştıkları durumlar karşısında sahip oldukları yetenek, beceri, kişilik özellikleri, bilgi ve deneyim düzeyi, motivasyon gibi unsurları tetkik ederek duruma uygun cevaplar verebilmektedir. Değerlendirme sonucu yetkinliklerinin yeterliliğine inanan birey, harekete geçmeyi tercih edebilir. Yetkinliğini yeterli görmeyen birey ise işten vazgeçme ya da tam motivasyon elde edemeden harekete geçebilir. İşe başlamak için yetkinliğini yeterli bulup harekete geçen bireyin inancı öz yeterlilik inancı olarak görülmekte ve bireyi güdüleme noktasında önemli olmaktadır (Işık, 2001: 6-7).

Birey harekete geçme ve faaliyete devam etme gücünü; kapasite, başarı ve güdünün birleşiminden oluşan öz yeterlilikten almaktadır (Yenilmez ve Kakmacı, 2008: 4). Faaliyet sonuçlarının, öz yeterlilik inancı ve davranışı üzerindeki etkisi algılanan öz yeterlilik ve nedensellik hakkındaki inançların ayırt edilmesi ile mümkün olabilmektedir (Bandura, 1977: 204). Alanyazında pek çok farklı tanımları yer alan öz yeterlilik Bandura tarafından insanların kendinden beklenen durumları yönetmesini sağlayacak yeteneklere olan inancı şeklinde tanımlanmıştır (Bandura, 1994: 2).

Stajkovic ve Luthans ise, kişilerin belli bir alanda görevlerinin üstesinden gelebilmek için gerekli motivasyon, bilişsel kaynaklar ve faaliyetlerini harekete geçirmek için kullandığı inancı öz yeterlilik olarak ifade etmiştir (Stajkovic ve Luthans, 1998: 240). Birçok araştırmacı ise bireyin görevi yerine getirmek ve başarmak için kendisi ile ilgili beklenti ve inançlarını öz yeterlilik kavramıyla isimlendirmişlerdir (Gist, 1987: 472; Zimmerman, 2000: 82; Tschannen-Moran ve Hoy, 2001: 792; Salas ve Cannon-Bowers 2001:478; Pajares, 2002: 116).

Bireysel beceri ve şansa yönelik davranışların nedenleri, performans değerlendirmelerinin öz yeterlilik üzerindeki etkisine aracılık etmektedir (Bandura, 1977: 204). Öz yeterlilik algısı; bireyin faaliyet seçimlerini, güçlükler karşısında tavrını, çabasının boyutunu ve performansını etkileyen unsurlar arasında yer alabilmektedir (Aşkar ve Umay, 2001: 1). Öz yeterlilik algısı düşük bireyler, çaresizlik, endişe, bunalım, depresyon, kaygı ve düşük benlik saygısı gibi olumsuz duygulara kolay kapılma eğilimindedir. Bu bireyler genellikle başarı ve gelişim ile ilgili karamsar düşüncelere sahiptir. Düşük öz yeterlilik sahibi bireyler faaliyetlerle olan mücadele sürecini vakit kaybı olarak değerlendirmekte ve olumsuz düşüncelerle başarılarına engel olabilmektedirler (Wood ve Bandura, 1989: 812; Kumar ve Lal, 2006: 249; Schwarzer ve Scholz, 2000). Mevcut kapasitelerini olduğundan daha düşük algılayan bireyler yeteneklerinin verimlilik düzeyini düşürmekte ya da engelleyici davranışlar sergileyebilmektedirler. Aksine kapasitesini olduğundan daha yüksek algılayanların ise performans gücünü artırmaktadır (Tschannen-Moran vd., 1998: 208). Öz yeterlilik algısı yüksek bireyler, görevleri başarı ile tamamlamak için büyük çaba sarf etmekte, olumsuzluklar karşısında dirençli ve istikrarlı davranmaktadır. Yüksek öz yeterlilik; karar verme, kavrama süreçleri, girişimde bulunma ve akademik başarıda dâhil olmak üzere bireye birçok ortamda bilişsel süreç ve performansı kolaylaştırıcı kabiliyet sunabilmektedir. Bu bireyler genellikle önemli amaçlara hizmet eden görevlerde yer alırlar ve görevine sıkı sıkıya bağlılık gösterebilmektedirler (Schwarzer ve Scholz, 2000; Aşkar ve Umay, 2001: 2; Kumar ve Lal, 2006: 249). Öz yeterlilik, faaliyet hazırlığında bilişsel motivasyon sürecinin önemli bir bileşeni konumunda yer almakta ve öz yeterliliği yüksek kişiler zorlu görevlerin seçimine mecbur bırakılabilmektedirler. Düşüncede şekillenen ve öz yeterlilik düzeyine göre olumlu ya da olumsuz senaryolara dönüşen faaliyetlere karşı yüksek öz yeterlilik sahibi bireyler

daha fazla çaba harcarlar, daha ısrarcı davranırlar ve aksilikler karşısında hedeflerine odaklanarak daha az zedelenebilirler (Schwarzer ve Scholz, 2000; Bandura, 1994: 2). Yüksek öz yeterliliğe sahip bireyler, iç anlaşmazlıkların üstesinden gelme ve çevresindekileri yapıcı yönde yönetme konusunda oldukça kabiliyetli olabilmektedirler (Desivilya ve Eizen, 2005: 190). Aynı zamanda öz yeterlilik algısı yüksek birey zorlayıcı, araştırma imkânı sunan, yeni ve farklı çevreler tanımakta da daha cesur davranabilmektedir (Yücel vd., 2009: 226).

Öz yeterlilik sahibi bireyler yüksek beklenti ile hareket ettiklerinden, öz yeterlilik ve beklenti kavramları birbiri ile yakın ilişki içerisinde görülmektedir. Öz yeterlilik ve beklenti teorisi, insanların başarılı olabileceğine inandıkları görevlerde iyi derecede performans gösterilebileceğini savunmaktadır. Beklenti teorisinin aynı zamanda ödüllendirme aracılığıyla motivasyon sağlayıcı etkisi de bulunmaktadır (Spector, 2012: 202). Öz yeterlilik ise bireye daha iyi öğrenme ve performans artırıcı imkânlar sunmaktadır (Salas ve Cannon-Bowers, 2001: 478). Öz yeterliliğe benzer bir şekilde iyimserlik yapısı da bireyin motivasyon ve amacını etkileyerek davranışlar üzerinde etkili olabilmektedir. İyimserlik, faaliyetlerin ortaya çıkabilecek sonuçlarını göz önünde bulunduran genel bir beklentiye ifade etmektedir (Scheier vd., 1994: 1063). Fakat bu beklenti bireyin başarıya ulaşmasını garantilemez. Benzer becerilere sahip bireyler öz yeterlilik algılarına göre farklı seviyelerde performans gösterebilmektedir. Öz yeterlilik bireyin becerilerine ilişkin bir ölçüt olmanın dışında, farklı koşullar altında beceri yeteneği ile gerçekleştirilen faaliyetlere olan inancı yansıtmaktadır (Bandura, 1997: 3). Motivasyon ise bireyin görevi başarıyla yerine getirip getirmeyeceğine inanması ile ilgilidir (Spector, 2012: 195).

Sonuç olarak, öz yeterlilik belirli faaliyet ve görev çeşitlilikleri ile ilgilidir. Çeşitli faaliyet alanlarında farklı öz yeterlilik sahibi bireyler rahatlıkla görülebilmektedir. Örneğin, bir öğrenci yazılı sınavlar için yüksek öz yeterliliğe ve çoktan seçmeli sınavlar için düşük öz yeterliliğe sahip olabilmektedir (Spector, 2012: 202). Bu noktada bireyin öz yeterliliği; görev çabasını, kalıcılığını, ilgisini ve performans seviyesini etkilemektedir (Gist, 1987: 472). Performans öz yeterliliğin motivasyon seviyesini etkilerken (Spector, 2012: 203), birey görev zorluğundan bağımsız olarak başarı peşinde koşmaya devam edebilmektedir. Bu durum bazı

insanların neden hayata karşı daha güvenli bir yönelime sahip oldukları konusunda açıklama getirmektedir (Shelton, 1990: 992).

4.2. ÖZ YETERLİLİK SÜREÇLERİ

Öz yeterlilik inancı insanın kendini nasıl hissettiği, düşündüğü, motive ettiği ve davrandığını göstermektedir. Öz yeterlilik çalışmalarında süreç dört farklı kategoride ele alınmaktadır. Öz yeterlilik süreçleri; bilişsel, motivasyonel, duyuşsal ve seçim süreçleri başlıkları altında değerlendirilmektedir. Öz yeterliliğin etkileri de çeşitli yönleri ile ortaya konmaktadır (Bandura, 1994: 7; Bandura, 1997: 115).

4.2.1. Bilişsel Süreç

Öz yeterlilik inancının bilişsel süreç üzerinde çeşitli yansımaları vardır. İnsanlar harekete geçmek için düşüncede yer alan düzenlenmiş fikirlerden faydalanmaktadır. Bireylerin öz yeterlilik inancı onların zihin dünyasını olumlu ve olumsuz durumların hayalini kurmaya ve olayları değerlendirmeye sevk etmektedir. Davranışları çoğunlukla belli bir amaca hizmet eden birey, amaca elverişli yeteneklerini gözden geçirip ona uygun davranmaktadır. Bu durumda bireyin kendi potansiyeli ve yeteneği için biçmiş olduğu değer öz yeterlilik algısı doğrultusunda şekillenmektedir (Kaleli, 2016: 16). Öz yeterliliği yüksek bireylerin zihinsel süreçleri, onları başarıya götürecek olumlu rehberler ve destek veren başarı senaryoları üretmeye itebilmektedir. Öz yeterliliği zayıf olan bireyler ise, başarısızlık senaryoları üretecek ve olumsuzlukların birbirini takip ettiği, başarısızlık ile sonuçlanan senaryolara sıkı sıkıya bağlı kalabilmektedir. Kendinden şüphe duyarak harekete geçen bireylerin başarıya ulaşması oldukça güçtür. Bilişsel süreç tam da bu noktada insanın yardımına koşmaktadır. Düşünce yardımıyla olayların tahmin edilmesi, hayati etkisi olan olayların kontrol altına alınabilmesine imkân tanımaktadır. Bilişsel sürecin ön görücü ve düzenleyici kurallarını öğrenirken; seçenek oluşturmak, ön görülen faktörleri derecelendirmek ve entegre etmek, faaliyetlerin acil ve uzak sonuçlarını değerlendirmek ve revize etmek, hangi faktörlerin ne kadar iyi test edildiklerini hatırlamak için zihinsel süreçlerden faydalanılmaktadır (Bandura, 1994: 4).

Karmaşık durumların üstesinden gelip başarıya erişmek için etkin bilişsel sürece ihtiyaç vardır. Gelecekteki olayların belirsiz ve muhtemel olmasının yanında değişme özelliği de mevcuttur. Bireyler mevcut durumda geleceğe ait kurallar ortaya koymada, alternatifler üretmekte, genelleme ve tahmin edilebilir alternatifleri bütünleştirmede tecrübelerinden ve bilişsel süreçten faydalanmaktadır (Akgündüz, 2012: 47). Bilişsel süreçte daima kötü tecrübeler edinen, arka arkaya başarısızlık yaşamış bireylerin görev odaklı kalmaları için güçlü bir öz yeterlilik duygusuna ihtiyaçları olabilir. Bu tarz durumlara maruz kalan bireyler analitik düşünceden uzaklaşmakta, dolayısıyla istek ve performansta düşüş yaşanmaktadır. Fakat esnek ve yüksek öz yeterlilik sahibi bireyler performans ve başarılarında işe yarayacak analitik düşünceler üretme konusunda daha aktif olabilmektedir (Bandura, 1994: 4). Dolayısıyla yeterliliği yüksek düzeyde olan bireyler karşı karşıya kaldıkları zorluklar için çözüm üretmede, pratik ve etkin düşünme güçlerinden faydalanabilmekte, farklı seçenekler ortaya koymaktadır. Yeterliliği düşük birey ise kendini karmaşık düşüncelerin içerisinde bulup, yapılacak faaliyet için yetersizlik hissine kapılmakta ve yapılacak faaliyetlere karşı çaba ve başarıma arzusunu düşürmektedir (Altıparmak, 2018: 38).

4.2.2. Motivasyon Süreçleri

Bireyler motivasyonu çoğunlukla bilişsel olarak üretmektedir. Bilişsel süreçlerde oluşturulan motivasyon, gelecek davranışların yönünü ve nasıl davranılması gerektiğini belirlemede bireye yardımcı olmaktadır. Faaliyetlerin amaçlarına bağlı olarak olumlu veya olumsuz tahmin edilen süreçte motivasyonun derecesinde değişiklikler olabilmektedir. Bireyin öz yeterlilik inancı motivasyonun bilişsel düzenlenmesinde kilit rol oynamakta ve motivasyonun nedenselliği, çıktıları ve amaçları üzerinde etkisini göstermektedir (Akgündüz, 2012: 49; Kaleli, 2016: 16). Bilişsel süreçte bireyler faaliyetler hakkında önsezide bulunup kişisel rota çizme ve ne yapılması gerektiğine dair inanç oluşturarak motivasyon sağlamaktadır. Potansiyel faaliyetlerin muhtemel sonuçlarını öngören bireyler kendilerine belirledikleri hedefler için planlar yapmaktadır. Bilişsel motivasyon biçimleri (nedensel atıflar, sonuç beklentileri, bilişsel hedefler) öz yeterlilik inancı ile aktif olarak çalışmaktadır. Kendilerini son derece etkili olarak gören insanlar başarısızlıklarını yetersiz çabaya,

kendilerini yetersiz gören insanlar ise başarısızlıklarını düşük yeteneklere bağlamaktadır. Nedensel atıflar; motivasyon, performans ve duygusal tepkiler ile ilişkilendirilerek öz yeterlilik inancını etkilerken, sonuç beklentilerinde motivasyon, belirli bir davranış biçiminin belirli sonuçlar ve bu sonuçların değer üreteceği beklentisi ile düzenlenmektedir. Ancak insanlar ne yapabileceğine ve performansın muhtemel sonuçları hakkındaki inancına göre hareket etmeyi tercih etmektedir. Hedef belirlemeye dayalı motivasyon, bilişsel bir karşılaştırma sürecini içermektedir. Kendi motivasyonunu sağlayan ve hedeflere ulaşmaya şartlanan bireyler, davranış süreçlerini düzenler ve hedefe varıncaya kadar çabalarında ısrarcı davranışlar sergileyebilmektedir. Sonuç olarak öz yeterlilik inancı motivasyona; bireysel hedeflerin belirlenmesi ile ne kadar çaba harcandığı, zorluklar karşısında ne kadar devam edildiği ve başarısızlıklara karşı dayanıklılık gibi katkılar sağlamaktadır (Bandura, 1994: 4-5).

Görev odaklı çalışan bireylerin, örgütsel strateji ve uygulamalara katılım sağlaması onların daha fazla performans göstermesine ve yüksek öz yeterlilik ile sürece katılımlarına imkân sağlamaktadır. Yöneticinin görevlendirdiği özel bir işte görev alan çalışan, güven duygusuyla belirlenen hedeflere ulaşmada öz yeterlilik algısını yüksek düzeyde tutmaktadır. Geri dönütlerin olması ise bireylerin sonraki hedeflerini artırıp ya da azaltıp öz yeterlilik düzeylerini belirlemede etkili olabilmektedir (Locke ve Latham, 2002: 708-709). Öz yeterlilik düzeyi, zor görevleri öğrenirken çalışanların çaba ve sebat seviyesinde de etkisini göstermektedir. İşyerinde öz yeterlilik yönetsel ve örgütsel düzeyde; işe alma ve terfi kararları, hedef belirleme, eğitim ve gelişim gibi durumlarda sıklıkla tercih edilen bir hal almaktadır (Lunenburg, 2011: 5). Bu durumlar yöneticileri öz yeterliliği yüksek çalışanları örgütte tutmak için daha fazla çaba sarf etmeye ve örgütsel gelişimi desteklemeye yönelik girişimlere de itebilmektedir. Çalışanın rol genişliğinin fazlalığı teknik gereksinimlerin ötesinde öz yeterlilik algısı nedeniyle bir dizi proaktif iş görevini yerine getirme yeteneğini artırmaktadır (Parker, 1998: 835). Yüksek öz yeterlilik algısına sahip çalışanlar, vizyoner ifadeleri kolay benimseme, yüksek performans beklentileri belirleme ve örgütün misyonuna ve hedeflerine katkıda bulunma gibi yetenekleri daha fazla sergilemektedir (Walumbwa, 2005: 5).

4.2.3. Duygusal Süreç

İnsanların baş etme yeteneğine olan inançları, tehdit edici veya zor durumlarda stres ve depresyondan etkilenmektedir. Stresörler üzerinde kontrol uygulamak için algılanan öz yeterlilik, kaygı uyarılmasında merkezi bir rol oynamaktadır. Tehditler üzerinde kontrol sağlayabileceğine inanan insanlar, rahatsız edici düşünce kalıplarına kapılmamaktadır. Ancak tehditleri yönetemediklerine inananlarda yüksek kaygı uyarısı yaşanmaktadır. Başa çıkma eksikliklerinin farkına varan bireyler, çevreyi tehlikeyle dolu algılamakta ve muhtemel tehditlerin şiddetini kendi içlerinde büyütmede, nadiren gerçekleşen şeyler hakkında da fazlaca endişeye kapılabilmektedirler. Verimsiz düşünce bireyi üzmede ve işlev bozukluğuna sebep olabilmektedir. Algılanan başa çıkma öz yeterliliği, kaygı uyarılmasının yanı sıra kaçınma davranışını da düzenlemektedir. Hem algılanan başa çıkma öz yeterliliği hem de düşünce kontrol etkinliği, kaygıyı ve kaçınma davranışını azaltmak için birlikte çalışmaktadır (Bandura, 1994: 5-7).

Öz yeterlilik seviyesi, duygusal süreçlerde zorluklarla mücadele etme kapasitesini düzenlemede aktif şekilde yer almaktadır. Engelleri kontrol edebilen ya da bu inancı taşıyan çalışanlar, olumsuzlukları engelleyebilecek tecrübenin şiddetini, çevresini, faaliyet ve duyguların kontrolünü sağlayan süreçlere daha çok yatkınlık sağlamaktadır. Başarısızlık endişesi taşıyan çalışan ise kontrol edemeyeceği kaos ortamlarına sürüklenmektedir. Çevredeki her şeyi tehdit olarak algılayan çalışanlar ender rastlanan durumları bile büyük endişe ile karşılama, yetersizlik düşüncesiyle kendini yıpratma ve stres dolu anların yaşanmasına sebep olmaktadır. Öz yeterlilik inancı; çalışanı olayları yorumlamaya, kavramsal betimlemeler yapmaya ve duygusal kaygıların yaşanacağı ön yargılara götürebilmektedir (Kaleli, 2016: 16; Akgündüz, 2012: 50). Kendi beceri ve yeteneğine inanan çalışanların öz yeterlilik inançları daha kuvvetli ve olumsuz durumlardan kolayca etkilenmeyen bir düzeyde olmaktadır. Bu tarz çalışanlar örgütler için vazgeçilmez iş gücünü temsil etmektedir. Çalışanların öz yeterliliği, duygusal iş talepleri ile duygusal uyumsuzluk arasındaki ilişkiyi ve duygusal uyumsuzluk ile iş katılımı arasındaki ilişkiyi desteklemektedir (Heuven vd., 2006: 222).

4.2.4. Seçim Süreci

Çevrenin ayrılmaz bir parçası olan insan; bireysel etkinlik inançları, seçilen faaliyet ve ortam türleri ile sinerji içerisinde bulunup yaşamına yön vermektedir. İnsanlar genellikle üstesinden gelmekte zorlanacaklarını düşündükleri faaliyetlerden ve durumlardan kaçınmayı tercih etmektedir. Fakat olaylar karşısında değerlendirme yaparak zorlayıcı durumlar içinde kendilerini idare edebilecek en mantıklı faaliyeti üstlenerek bir seçim yaparlar. Yapılan seçimler insanları farklı yetkinlik, ilgi alanı ve sosyal ağlar ile tanıştırmakta, farklı yaşam alanlarına erişmelerini sağlamakta ve kişisel gelişim yönünü derinden etkilemektedir (Bandura, 1994: 7). Tercih sürecinde kendi referans ve kapasitesine başvuran birey, tercihi ile yaşamının bir kısmını ya da tamamını etkileyen kararlar almaktadır (Aydınay, 2019: 83). Seçim sürecindeki güçlü motivasyon ve öz yeterlilik inancının olumluluğu bireyi daha iyi bir sonuca ulaştırmaktadır (Kaleli, 2016: 16).

Kariyer rotası belirleme ve bu yolda güçlüklerle mücadele edebilme öz yeterlilik inancının güçlü bir kanıtıdır. Seçim süreci ve öz yeterlilik boyutuna bağlı olarak karar verilen durumlar yaşam seyrini aktif bir şekilde etkisi altına almaktadır. Bireysel öz yeterlilik inanç boyutu kariyer seçeneklerinin genişliği ile doğru orantılıdır. Bu sebeple karar verilen meslek için daha fazla mücadele etme ve başarıya ulaşma şansı da yüksek olabilmektedir (Bandura, 1994: 7). Sözü edilen bakış açısı bireyi zorluklar karşısında görev almaktan uzaklaştırmamakta hatta yüksek öz yeterlilik düzeyine sahip birey, meslek seçimi ve ilgisini de bu çerçevede belirlemektedir (Aydınay, 2019: 83). Öz yeterlilikten yoksun güvensiz çalışanlar seçimlerindeki kararsızlık yüzünden sonuca giden süreçte olumsuz motivasyon yoksunluğu sebebiyle istenilen sonuca ulaşamamaktadır (Kaleli, 2016: 16). Sonuç olarak meslekler insan yaşamının ekonomik bağımsızlığını temsil eden önemli bir parçasıdır. Yaşamı boyunca tüketmek için üretmek zorunda olan bireyler meslekleri ile özdeşleşmekte ve bireysel gelişimlerine katkı sağlamaktadırlar (Bandura, 1994: 7).

4.3. ÖZ YETERLİLİK KAYNAKLARI / ÖZ YETERLİLİK ALGISININ OLUŞUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Öz yeterlilik inancının temelde dört farklı kaynağı vardır. Bunlar; yaşanmış deneyimler, dolaylı deneyimler, sözel ikna ve son olarak da duygusal ve fizyolojik durumlar şeklinde sıralanabilir (Bandura, 1977: 191).

4.3.1. Yaşanmış Deneyimler

Bandura'ya göre, öz yeterliliğin en önemli kaynağı geçmiş deneyimlerdir. Kazanılan bu deneyim ve tecrübeler öz yeterlilik algısının oluşumunda ve kalıcılığında son derece önemlidir. Deneyimsel kaynakların büyüklüğü, algılanan öz yeterlilik büyüklüğü üzerinde aynı derecede etkili olmaktadır. Kendi performans başarısını değerlendiren birey yapacağı faaliyetler için başarı şansının artmakta ya da azalmakta olduğuna kanaat getirmektedir. Öğrenme sürecinin ilk aşamasında başarısızlıkları deneyimleyen bireyin, öz yeterlilik inancı olumsuz düşünceler etrafında toplanmaktadır. Yaşanan olumsuzlukların zaman içerisinde üstesinden gelebilecek durumlara dönüşmesi öz yeterlilik algısını güçlendirirken, bireyin motivasyon gücünü kendinde görmesi olaylar karşısında mücadele potansiyelini artırmaktadır. Yaşam sürecinde deneyimlenen her durumun birey üzerinde olumlu veya olumsuz yansıması söz konusu olacağından başarılı deneyimler öz yeterlilik algısını artırırken olumsuz deneyimler de öz yeterlilik algısında düşüşe etki etmektedir. Birey gelecek yaşantısında benzer durumlarda deneyimlerine başvurur ve yeterlilik inancını ona göre belirlemeyi tercih eder (Bandura, 1977: 195; Brief ve Aldag, 1981: 80; Bayır, 2019: 18). Olumsuz deneyim kazanılması daha önceki faaliyetler sonucu oluşmuş öz yeterlilik inancını etkileyebilir ya da katkı ihtimali daha düşük seviyede görülebilir. Benzer şekilde başkalarından gelen destek ve şans gibi faktörlerin de öz yeterlilik üzerinde etkisi ya daha az görülebilmekte ya da hiç görülmemektedir (Kotaman, 2008; 120).

Örgütsel faaliyetlerde başarılı olan yüksek öz yeterliliğe sahip çalışanların kendilerine verilen benzer görevleri yerine getirmeleri başarısız çalışanlara göre daha fazladır. Bu durum yöneticilerin ve amirlerin onlar üzerindeki güven duygusunu artırıcı etkide bulunmaktadır. Öz yeterlilik gücünün örgütsel başarıya katkısını gören

yöneticiler, işe alım, zorlu görev, mesleki gelişim, koçluk, hedef belirleme, destekleyici liderlik ve iyileştirme gibi yöntemlere başvurarak öz yeterliliği yüksek elemanlar ile çalışmayı kendilerine hedef edinebilir ya da bu faktörleri kullanarak mevcut elemanların öz yeterliliğinin gelişmesine destek olabilirler (Lunenburg, 2011: 3).

4.3.2. Dolaylı Deneyimler

Bireylerin öz yeterlilik inançları sadece kendi tecrübeleri ile şekil almaz. Çoğu beklenti gözlem aracılığı ile başkalarının başından geçen deneyimlere şahitlik etmekle oluşmaktadır. Birey hayat boyu her şeyi deneyimleyemeyeceği için çevresinde olan bütün olayları zihninde harmanlar ve kendisi de benzer bir durumla karşılaştığında zihninde harmanladığı şahsı ile özdeşleştirdiği kişi ya da olay örgüsünden hareketle öz yeterlilik inancını oluşturmaktadır. Bireyin görevle ilgili daha öncesinde fazla tecrübesi yoksa ya da sınırlıysa başkalarının deneyimlerinden daha çok etkilenebilir (Bandura, 1986: 399; Bandura, 1977: 197; Pajares, 2002: 123). Yaş, cinsiyet, fiziksel görünüm, ırk, eğitim ve sosyoekonomik düzey gibi özellikler benzer bireylerde benzer performans ve sonuçlar vaat etmese de öz yeterlilik değerlendirmesi için önemlidir (Sakiz, 2007: 49). Gözlemlenen kişinin yalnızca başarı ve başarısızlığı değil, güçlüklerle karşılaşınca sergilediği duruşu, çabası, kararlılığı gibi duygusal süreçler de gözlemcinin öz yeterlilik algısına etki etmektedir (Schunk ve Pajares, 2001). Örneğin, bir iş arkadaşınızın belirli bir görevde başarılı olduğunu görmek öz yeterliliğinizi artırabileceği gibi (Lunenburg, 2011: 3), bu süreçte duygusal iniş çıkışlarına şahitlik etmek sizin de aynı duygusal süreci yaşayabileceğiniz inancını tetikleyebilmektedir. Bu durum dolaylı deneyimlerde bireyin gözlemlediği kişiyle kendisi arasında benzerlik kurmasının öz yeterlilik açısından daha etkili olacağını göstermektedir (Lunenburg, 2011: 4). Rol model olarak seçilen kişi ya da gözlemlenen deneyimde bireyin kendisini nereye koyduğu önemlidir. Eğer seçilen rol model ve olaylar pozitif ilerlemiş ya da sonuçlanmışsa bu durum bireyin performansını artırırken, tam tersi negatif sonuçlara şahitlik edilmişse bireysel performansta düşürücü etkilere sebep olmaktadır. Bu şekilde elde edilen öz yeterlilik inancı deneyim yoluyla elde edilen öz yeterlilik inancından daha zayıf olmaktadır. Gözlemci konumunda elde edilen tecrübelerin öz yeterlilik konusunda sürekliliği ve etkisi daha

zayıf ve dönüşüme açıktır (Bandura, 1977: 197). Birey kendisinin tecrübe etmediği riskli durumlarda dolaylı deneyimlerden faydalanmayı ön görmekte ve benzer durumu yaşayan, kendisine benzeyen kişilerin eylemlerine önem göstermektedir. Bu nedenle dolaylı deneyimler yaşanmış deneyimler gibi cazip gelmektedir. Yine de kişi gözlemci olarak elde ettiği deneyimleri kendi yaşamış olduğu deneyimlerden daha az güvenilir bulmakta ve tercih yapma durumunda kaldığında kendi deneyimlerini tercih etmektedir (Brief ve Aldag, 1981: 80).

4.3.3. Sözel İkna

Bireysel çıkmazlarda öz yeterliliği artırıcı bir diğer faktör ise hazır bulunması, kolay ulaşılabilirliği ve yaygın oluşu sebebiyle sözel iknadır. Başkalarının önerilerini dikkate alarak başarılı olmak isteyen birey sözel iknadan oldukça fazla etkilenmektedir. Sözel ikna yoluyla elde edilen öz yeterlilik inancı da dolaylı deneyimlerle elde edilen öz yeterlilik inancı gibi yaşanan deneyimlerden daha az etki alanına sahiptir. Sözel ikna yoluyla elde edilen yeterlilik inancı olumsuz deneyimleme yoluyla birey üzerindeki etkisini kolayca yitirmektedir (Bandura, 1977: 189). Sözel iknada bulunan kişinin doğruluğu, dürüstlüğü, güvenilirliği ve hayat başarısı sözel iknanın başarı oranını artırıcı bir unsur olarak değerlendirilebilir.

Bireylerin örgütsel açıdan sözel ikna ile öz yeterlilikleri artırılmaya çalışırken, örgütsel iş yükünün de çalışana kontrollü ve artan oranda verilmesi çalışanın gönül bağı ile daha fazla emek harcamasına neden olur. Belirli örgütsel hedeflere katılım ve bu yolda çaba sarf edilmesi bireylerin öz yeterlilik algısının gelişimine yardımcı olmaktadır (Uğur, 2010: 25). Sözel ikna, çalışanların belirli bir görevde başarılı olma yeteneğine sahip olduklarını ikna etmeyi içeren bir öz yeterlilik kaynağı olmanın yanında görev motivasyonu düşük çalışanların görevde ustalaşabileceklerini önermek adına yaygın bir şekilde kullanılan bir mekanizmadır (Brief ve Aldag, 1981: 80; Lunenburg, 2011: 3). Örgütsel liderin çalışanları için sözlü ikna kullanmasının en iyi yolu Pygmalion² etkisidir. Pygmalion etkisi, liderlerin astların görevini başarıyla

² Pygmalion etkisi; bireylerin özellikle kendinden kademe, derece olarak üstün gördüğü kişilerin kendisine ilişkin beklentilerini gerçekleştiren davranışlar sergilemesi şeklinde ifade edilir. Pygmalion etkisi "Kendini gerçekleştiren kehanet" adıyla da anılmaktadır (Orhan ve Mendi, 2019). Rosenthal ve Jacobson'un (1968) klasik çalışması Pygmalion etkisinin iyi bir örneğidir. Bir grup

yerine getirebileceğinden emin olmasını sağlarken, astların da bu süreçte yüksek seviyeli performans göstermelerine yol açabilmektedir. Örgütlerde sözel iknanın istenen başarı seviyesine ulaşmasında liderin güvenilirliği, uzmanlığı, prestiji, örgütsel iletişim biçimi ve liderin etki gücü gibi faktörler önemli olmaktadır (Lunenburg, 2011: 3; Brief ve Aldag, 1981: 80).

4.3.4. Duygusal ve Fiziksel Durum

Öz yeterlilik duygusunu belirleyen bir diğer faktör ise, bireyin yapmaya başlayacağı iş için geliştirdiği duygu durumları; korku, heyecan, stres, gerginlik, bunalım, yorgunluk, ağrı, acı gibi hem duygusal hem de fiziksel hissedilen fizyolojik durumların kontrolüdür (Uyaniker, 201: 25). Bireyin olaylar karşısında takınmış olduğu tavır onun iç dünyasının yansımasıdır. Stres, korku, karamsarlık ve yorgunluk gibi negatif hisler yeterlilik inancının zayıflığı konusunda bilgi vermektedir. Çeşitli duygu ve düşünce durumuna sahip olan bireyin negatif duygulara kapılması kendi engelini oluşturan inancın başlangıcıdır. Olumsuz ruh haline sahip olmak ise işlerin yolunda gitmeyeceğine dair olumsuz duygulara kapılmayı tetikler. Böylece yapılacak işlere karşı endişe duyulması kişinin o işe karşı yoksunluğunu göstermektedir. Olumsuz duyguların varlığı bireyde ruhsal incinmeyi harekete geçirmekte ve bireyin başarısızlık konusundaki kaygısını yükseltmektedir. Olumsuz hissedilen duygular her zaman korku, stres ve yeteneksizlik ile alakalı değildir. Gerçekleştirilecek olayın büyüklüğü ve önemi de bireyin kendine olan inancını etkilemektedir (Say, 2005: 50-51). Bireyin duyumsadığı heyecan, korku, gibi duygusal tepkiler kişinin faaliyette bulunduğu işin sonucuna yönelik ipuçları sunmaktadır. Fazla gerginlik ve heyecan işe koyulmayı ve iş sürecini olumsuz etkileyip öz yeterlilik algısını zayıflatmakta, olumlu duyguların varlığı ise olumlu beklentileri doğurmakta ve öz yeterlilik algısının güçlenmesine etki etmektedir (Bandura, 1986: 401).

öğretmene yöneticisi tarafından IQ seviyesinin çok yüksek (aslında IQ ortalaması düşük) olduğu belirtilen öğrenci grubu verildi. Aynı öğretmenlere IQ seviyesinin düşük olduğu ifade edilen (aslında IQ ortalaması yüksek) farklı bir grup daha verildi. Pygmalion etkisine uygun olarak, öğretmenler zeki olduklarını düşündükleri öğrencilerle daha fazla zaman geçirdiler, onlara daha zorlu görevler verdiler ve onlardan daha fazla beklentide bulundular. Öğretmenlerin bu tavır IQ ortalaması düşük öğrencilerin daha yüksek öz yeterlilik hissetmesine ve daha iyi notlar almasına yol açmıştır (Lunenburg, 2011: 3).

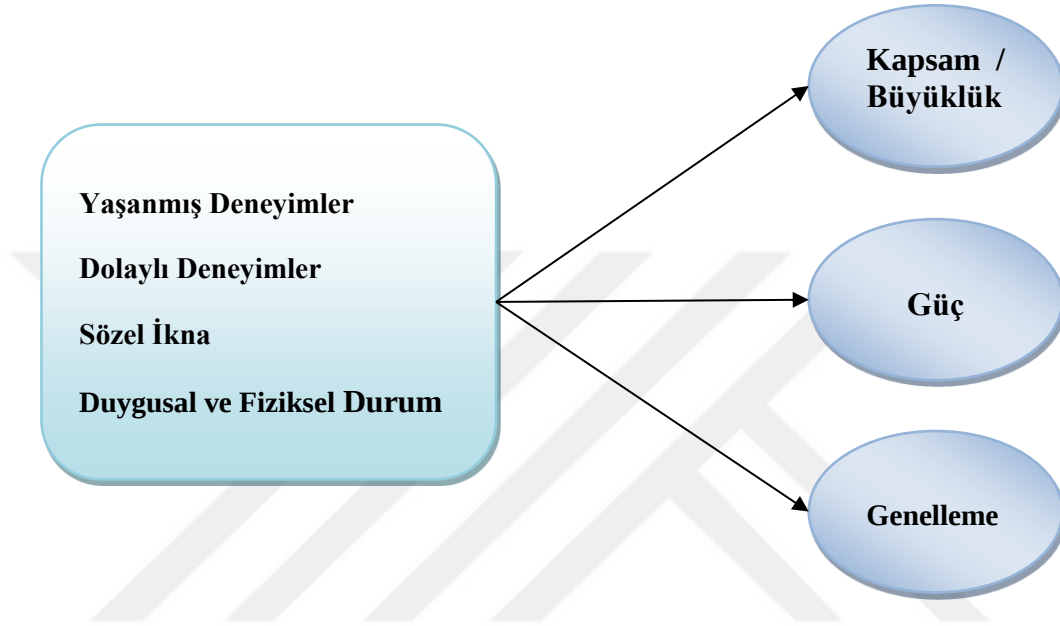
Gerek duygusal gerek fiziksel durumlar bireyin işe başlarken kendi kapasitesini değerlendirmede kullandığı kriterlerdir. Bireyin bir iş için var olan kapasitesi ile ilgili yeterlilik algısı o işin yapılma sürecinde deneyimlenen fizyolojik ve psikolojik tepkilerle ölçülmektedir (Kurbanoglu, 2004: 141). Bir işte başarısız olmayı bekleyen kişide kalp çarpıntısı, kızarıklık hissi, avuçların terlemesi ya da vücudun herhangi bir bölgesinde ani soğuk ter dökme, baş ağrısı gibi fizyolojik semptomlar görülebilmektedir (Lunanburg, 2011: 4). Bireyin stres durumuna göre fizyolojik semptomların görülme sıklığı ve süresinde değişiklikler yaşanmaktadır. Bu semptomlara ek olarak bireyin kendisinde sevmediği ya da istemediği fizyolojik rahatsızlıklar baş göstermekte ve işin yapılmasını güçleştiren öz yeterlilik algı zayıflığına dayanan engeller ortaya çıkmaktadır. Semptomlar kişiden kişiye değişebileceği gibi faaliyetin boyutuna ve önem derecesine göre kişi üzerindeki etkisi de farklı olabilmektedir.

Örgüt liderlerinin çalışanlar için zor hedefler belirlemesi çalışanların daha yüksek öz yeterlilik inancına sahip olmasını ve bireysel performansları için yüksek hedefler belirlemelerine imkân sağlamaktadır. Örneğin, *" amirinizin sizin için yüksek bir hedef belirlediğini varsayalım. Ve siz amirinizin size koyduğu hedefin, meslektaşlarına koyduğu hedeften daha yüksek olduğunu öğrendiniz. Bunu nasıl yorumlarsınız? Muhtemelen amirinin senin diğerlerine göre bu işi yapmada daha iyi olduğuna inandığını düşünürsün. Bu psikolojik bir süreci başlatır ki bu aşamada sen kendini daha özgüvenli hissedersin ve kendine kişisel yüksek hedefler koyarsın. Bu senin performansının daha iyi olmasını sağlar"* (Lunanburg, 2011: 4). Görev esnasında ortaya çıkan duygusal uyarılmalar, yüksek düzeyde uyarılmanın performans için zararlı olduğu düşünüldüğünden, bireyin gergin ve endişeli olmadığı durumda başarı ihtimallerini artırmaktadır. Uyarılmalarını kişisel eksikliklere bağlayan bireylerin başarı bekleme ihtimalleri de daha düşük olmaktadır. Bu durum, öz yeterlilik beklentilerinin bir kaynağı olan duygusal uyarılmanın belirgin rolünü açıkça ortaya koymaktadır (Brief ve Aldag, 1981: 80-81).

4.4. ÖZ YETERLİLİK BOYUTLARI

Öz yeterlilik algısı değerlendirilirken dikkate alınması gereken; büyüklük, güç ve genellenebilirlik olmak üzere birbiri ile ilişki üç farklı boyut vardır. Öz yeterlilik

ile ilgili değerlendirme yapılırken bu üç boyut göz önünde bulundurulmalıdır (Compeau ve Higgins, 1995: 191-192). Şekil 4'te yer alan öz yeterlilik kaynakları bireyin öz yeterlilik boyutlarına bakış açısını şekillendirmektedir. Yaşanmış ve dolaylı deneyimler, sözel ikna ve duygusal ve fiziksel durumun her biri öz yeterlilik üzerinde farklı derecede etkisini gösterebilmektedir.



Şekil 5. Öz Yeterlilik Beklentisinin Kaynak ve Boyutları

(Kaynak: Brief ve Aladag, 1981: 80)

4.4.1. Kapsam / Büyüklük

Öz yeterlilik kapsamı, bireyin ulaşılabilir olduğuna inandığı görevi gerekliliklerine uygun olarak gerçekleştireceğine olan inancıdır. Kapsam boyutu bireyin inandığı görevin ne kadar basit veya zor olduğunu gösteren zorluk derecesini temsil etmektedir. Yani bireylerin farklı zorluk seviyelerinde (düşük, orta, yüksek) karmaşık görevleri yerine getirme yeteneklerine karşı başarabilme inancını ifade etmektedir (Compeau ve Higgins, 1995: 192; Rubin vd., 2015: 211; Masitoh ve Fitriyani, 2018: 26; Stajkovic ve Luthans, 1998: 66-67; De Vries vd., 1988: 274). Görevlerin zorluğu ve karmaşıklığı başarıya ulaşmak için farklı zorluk derecesini göstermektedir (Stajkovic ve Luthans, 1998: 67). Yüksek öz yeterlilik sahibi birey, kendini zor görevlerin üstesinden gelen başarı odaklı algıya sahipken, düşük öz

yeterlilik algısına sahip birey ise daha basit davranışları gerçekleştirme güç ve yeteneğini kendilerinde ön görebilmektedir (Compeau ve Higgins, 1995: 192).

4.4.2. Güç

Güç, doğrudan algılanan yetkinlik ile birebir ilişki içerisinde. Bireyin bir davranışı gerçekleştirme yeteneği hakkında ne kadar emin olduğu ile ilgili bilgi vermektedir. Yani bireyin görevi yerine getirirken başarılı şekilde devam etme beklentisi, başarı inancının gücüne bağlıdır (Rubin vd., 1993: 211; De Vries vd., 1988: 274; Compeau ve Higgins, 1995: 192). Güç boyutu, bireyin farklı görevleri yerine getirmedeki esneklik ve kalıcılığından beslenmektedir (Masitoh ve Fitriyani, 2018: 26). Zayıf beklentiler, deneyimlerin onaylanmasıyla güçlü beklentilere göre daha kolay değişmektedir. Aynı zamanda zayıf beklentiler performansın önündeki engel algıları yüzünden bireyde sinirlilik haline ve yeteneklerine ilişkin algılarının azalmasına neden olmaktadır. Güçlü beklentiler ise bireyi görevlere karşı daha ısrarcı kılmakta ve baş etme çabasında ustalaştırıcı etki göstermektedir. Güçlü etkililik duygusuna sahip birey zor problemlerle karşılaştığında caymayacak, öz yeterlilik duygusundaki gücü koruyacak ve istikrarı sayesinde engellerin üstesinde gelme ihtimalini artırma eğilimi gösterebilecektir (De Vries vd., 1988: 274 ve Compeau ve Higgins, 1995: 192). Sonuç olarak öz yeterlilik gücü ne kadar yüksek olursa, başarılı performans ihtimali de o kadar yüksek olmaktadır (Stajkovic ve Luthans, 1998: 67).

4.4.3. Genelleme

Öz yeterliliğin genelleştirilmesi, öz yeterlilik algısının belirli durumlarda ne ölçüde sınırlı olduğunu ifade etmektedir. Genelleme, insanın belirli bir davranışı ve genelliği nasıl gerçekleştirebildiğini veya ustalık duygusunun ne kadar spesifik ve genel olduğunu ortaya koymaktadır. Genelleştirilebilirlik, beklentilerin diğer davranışlara genelleştirilmesinden de beslenmektedir. Genellik boyutu, bireyin belirli görevleri yerine getirmedeki yeteneklerini ve daha geniş bir etkinlik ve duruma yönelik inançlarını sergilemektedir (Masitoh ve Fitriyani, 2018: 26; De Vries vd., 1988: 274; Compeau ve Higgins, 1995: 192; Rubin vd., 1993: 211). Kişisel etkinlik benzer aktivite alanlarında genellenebilirken, yeteneğin ifade edildiği yönetime, durumun özelliğine veya davranışa göre de değişmektedir (Stajkovic ve Luthans,

1998: 67). Aktivitelere bağılı olarak belirli bir davranış alanı için düşük genellik sergilenirken farklı davranış alanları için yüksek genellik anlayışı hâkim olabilmektedir (De Vries vd., 1988: 274). Belirli koşullar altında bireyler bazı davranışları yerine getirdiğine inanmaktadır. Bazı bireyler ise belirli davranışları küçük farklılıklar ile her koşulda yürütebileceğini inancını taşımaktadır (Compeau ve Higgins, 1995: 192).

4.5. GENEL ÖZ YETERLİLİK

Bandura tarafından öz yeterliliğe ait tanımlanan boyutlardan genellenebilirlik boyutu yeni çalışmalarla ilgi çekici hale gelmiştir. Genellenebilirlik açısından değerlendirilen öz yeterlilik, herhangi bir faaliyetten bağımsız düşünülmekte ve bireyin genel yeterlilik düzeyini gösteren bir ölçüm konumundadır. Fakat Bandura öz yeterliliğin genel bir ölçüm aracı olarak değerlendirilmesine karşıdır. Bu sebeple Bandura'nın çalışmasında yer alan genellenebilirlik, kontrol değişkeni olarak kullanılmaktadır (Işık, 2001: 23-24). Öz yeterlilik inancının göstergesi olarak ele alınan ve ölçüm aracı olan genel öz yeterlilik Sherer ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Genel öz yeterlilikte davranış başlatma gönüllülüğü, davranış tamamlama gücü ve zorluklara karşı mücadele etmedeki kararlılık durumlarına özgü üç temel davranış kalıbı belirlenmiş ve bu temel kalıplara bağılı oluşturulan sorular aracılığıyla genel öz yeterlilik ölçümlenmeye çalışılmıştır (Sherer vd., 1982: 665). İlk etapta sosyal ve genel yeterlilik olmak üzere iki farklı boyutta ele alınan genel öz yeterliliği daha sonra yapılan çalışmalarında genel öz yeterlilik beklentisinin değerlendirilmesi amacı ile yeniden tasarlanmışlardır (Sherer ve Adams, 1983: 899). Genel öz yeterlilik üzerine yapılan çalışmalar, bir kişinin görevi başarıyla tamamlaması, hedefi gerçekleştirmesi ve günlük hayatındaki engelleri aşma konusunda genel bir yetenek algısının oluşmasına odaklanmıştır. Bireyin belirli bir göreve yönelik temel etkinlik beklentilerine katkıda bulunan tüm önemli başarıların ve başarısızlıkların bütünleşmesi genel öz yeterlilik ile açıklanmaya çalışılmıştır. Korkulan ve zorlanılan bir durumla karşı karşıya olan iki bireyin neden farklı başlangıç ve davranış sürekliliği gösterdiğine açıklama getirilmiştir (Shelton, 1990: 992). Yani genel öz yeterlilik bireyin dışsal faktörlerden çok içsel niteliklere atfedilen

başarısızlıklarının yanı sıra başarıları bütünselleştirmesinin bir sonucu olarak şekillenmektedir.

Bandura tarafından ortaya konan öz yeterlilik yapısı, sosyal bilişsel teorisinin temel yönünü temsil etmektedir. Daha sonraki araştırmacılar Bandura'dan beslenerek öz yeterlilik algısını farklı bir boyutta ele almış, çeşitli ortam ve şartlarda geçerli olan genel öz yeterlilik inancı üzerine çalışmalar yapmıştır (Sherer vd., 1982; Sherer ve Adams, 1983; Lennings, 1994; Schwarzer vd., 1997; Scholz vd., 2002; Luszczynska vd., 2005; Desivilya ve Eizen, 2005; Scherbaum vd., 2006). Genel öz yeterlilik bireysel eylemin muhtemel sonuçlarının algılanmasına atıfta bulunurken, öz yeterlilik beklentilerin bireysel hareket kontrolüne yansımalarıdır. İstenen etkiyi gerçekleştirebileceğine inanan birey daha aktif ve kendi seçimlerini belirleyen bir hayatı tercih edebilmektedir. Bir işin yapılabilir olması bireyin çevresi üzerindeki kontrol hissini artırır ve stres faktörleriyle başa çıkma yeteneğini yansıtan kendinden emin bir bakış açısı sunmaktadır (Schwarzer ve Scholz, 2000).

Öz yeterlilik bireyin belirli bir göreve olan inancı ile sınırlıyken, genel öz yeterlilik bireyin farklı alanlarda stresli ve zorlayıcı faaliyetlerle başa çıkma yeterliliğine olan iyimser inancını yansıtmaktadır (Schwarzer, 1998; Luszczynska vd., 2005: 439). Genel öz yeterlilik, stresli durumlarla etkili bir şekilde başa çıkmak için geniş ve istikrarlı bir kişisel yeterlilik duygusu ile açıklanmaktadır (Schwarzer ve Scholz, 2000). Yani bireyin belirli bir faaliyetle sınırlı olmayan stresli ve zorlayıcı yeni faaliyetlerle başa çıkma ve zorluklarla baş etme yeteneğine olan inancı ya da algısıdır (Luszczynska vd., 2005: 80; Judge vd., 1998: 170). Farklı bir tanımda ise bireyin hayat boyu çaba gerektiren faaliyetlerde göstereceği performans açısından kendini ne derece yeterli hissettiği ve bu histen ne derece güç alarak eyleme geçtiği genel öz yeterlilik olarak ifade edilmiştir (Işık, 2001: 11). Genel öz yeterlilik ile ilgili tartışmalar güncelliğini korumasına rağmen, genel öz yeterliliğin kavramsal ve ölçüm gelişimi yeni değildir. Genel öz yeterlilik bireyin yetkinliğine özel nitelikte bir inançtır (Scherbaum vd., 2006: 1049). Zorlu hayat olayları ve stresle baş etme davranışı sergileyen bireyin, mücadele gösterdiği faaliyetlere karşı oluşturduğu tavır ve bilişsel hissiyat muhtemel diğer durumlara genellenebilmekte ve kalıcı hale getirilerek genel öz yeterlilik oluşumuna katkı sağlamaktadır.

Bilişsel süreçte öz yeterlilik algısı bireyi iyimser veya kötümser senaryolar üretmeye sevk etmektedir. Bu durumda bireyin öz yeterlilik algı boyutu mücadele gücünü belirlemede etkisini göstermektedir. Yeterlilik algısının yüksekliği, bireyi işin zorluklarına rağmen kamçılayıp zafere ulaşması için büyük çaba sarf etmesine imkân tanımaktadır (Schwarzer ve Fuchs, 1995). Kişinin genel öz yeterliliğinin yüksek olması yalnızca bir edimin başlanıp bitirilmesinde değil başarısız olduğu bir işin nedenlerini sorgulamasında, sürece ilişkin ayrıntılı bir neden sonuç analizi yapmasında ve söz konusu başarısızlığı kendi yetenekleri doğrultusunda gidermesinde de oldukça etkili olabilmektedir (Sharp ve Pritchard, 2006: 100). Yeteneği ve kabiliyeti normal performansın üzerinde olan bireyin öz yeterlilik inanç düzeyinin düşüklüğü onu faaliyete başlamada zorlayacak ve isteksiz davranışlar sergilemesine neden olabilmektedir. Öz yeterliliği yüksek düzeydeki birey ise faaliyete başlamadan önce planlama, örgütlenme gibi yönetsel fonksiyonları gözden geçirmekte, avantaj ve dezavantajlarını tespit ederek kendini güdüleyebilmektedir (Yıldırım ve İlhan, 2010: 302). Bir görevi yerine getirme konusunda düşük yeterlilik sahibi kişiler görevden kaçabilirken; yüksek yeterlilik sahibi olduğuna inananlar ise sürece kolayca entegredir. Zorluklar karşısında yeteneklerinden şüphe duyan birey daha fazla çaba harcama eğilimi göstermeyi tercih edebilir. Bunun bir sonucu olarak başarıya ulaşanlar etkinliğini artırıp başarısızlık oranını düşürebilmektedir. Güçlü yeterlilik sahibi bireylerde başarısızlık durumu kişi üzerinde çok fazla etkisini göstermemektedir (Schunk, 1991: 210) Başarısız olunması durumunda düşük öz yeterliliğe sahip bireyler sorunun kendilerinden kaynaklandığına odaklanırken, öz yeterliliği yüksek bireyler ise kullanılan planlama, yöntem ve stratejilerin yanlışlığına odaklanabilmektedir (Yıldırım ve İlhan, 2010: 302). Öz yeterlilik algısı yüksek olan bireyler çeşitli alanlarda kendilerini zorluklarla baş eden biri olarak değerlendirdiğinden, genel öz yeterlilik bir tür kişilik özelliği olarak da görülmektedir (Sahranç, 2007: 87).

Genel öz yeterliliğin dirençli yapısı, farklı görev alanlarındaki başarı ve başarısızlıkların test edilmesiyle şekillenmektedir. Genel öz yeterlilik kökenlerini göreve özgü öz yeterlilik deneyimlerinden aldığından, hedef belirleme ve performans üzerindeki etkilerin benzer sonuçlar göstermesi muhtemeldir (Baker, 2007: 17). Çalışanlar için ise genel öz yeterlilik iç çatışmalarla başa çıkmak için kullanılan güçlü bir motivasyon aracı olarak değerlendirilmektedir. Çeşitli görevleri başarıyla yerine

getirebilecek yeteneği kendisinde gören çalışan, örgüt içi çatışma ve anlaşmazlıklara yönetilmesi gereken özel bir görev algısıyla yaklaşır. atışmaların üstesinden gelebilmek için yüksek hedefler belirleme, ciddi çaba sarf etme ve örgüt içi anlaşmazlıklara alternatif özömler arama eğiliminde olmaktadır (Desivilya ve Eizen, 2005: 189). Genel öz yeterlilik inancı yüksek çalışanlar örgütsel yaşamda karşılaşılan yenilikler karşısında yenilikçi hareket etme ve daha fazla risk alma eğilimi göstermektedir (Basım vd., 2008: 127). Başarılı yöneticiler çalışanların genel öz yeterlilik duygularını örgütsel başarıya giden yolda bir değer olarak algılamaktadır. Çalışanların öz yeterlilik duygusunu geliştirmek için yapılan faaliyetler, örgütsel gelişim ve başarıyı destekleyecektir.

Genel öz yeterlilik kültürel yapının farklılığında değişik sonuçlar vermektedir. Bunun yanında genel öz yeterlilik, öz düzenleme, geleceğe yönelim ve benlik saygısı gibi kişilik faktörler ile de ilişkili bir yapıdır (Luszczynska vd., 2005: 87). Kültürel farklılıklar cinsiyet ve genel öz yeterlilik ilişkisi üzerinde de etkili olmuştur. Bazı ölkelerde, kadınların genel öz yeterlilik algısı erkeklerinden biraz daha düşük tespit edilmiştir. Bu duruma toplumların cinsiyet rolleri üzerindeki etkisi ile açıklama getirilmektedir (Scholz vd., 2002: 249). Ayrıca okul veya üniversite başarısının da genel öz yeterlilik ile ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Lennings, 1994).

5. BÖLÜM

YETİŞKİN BAĞLANMA STİLİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: HASTANE ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde yetişkin bağlanma kuramının örgütsel bağlılık etkisinde psikolojik iyi oluş ve genel öz yeterliliğin aracılık rolünün belirlenmesine yönelik yapılan alan araştırması yer almaktadır. Bu bölümde bilimsel araştırma sürecine uygun nitelikteki bilgiler ilgili başlıklar altında sunulmaktadır.

5.1. ARAŞTIRMANIN AMACI ve ÖNEMİ

Çeşitli uzmanlık ve eğitim düzeyine sahip yoğun çalışma temposu içerisinde yer alan hastane çalışanının, çalıştığı kuruma bağlılık göstermesi hem pozisyonuna hem de doğuştan getirdiği ve hayat boyu taşıdığı bağlılık kuramına yönelik farklılıklar içerebilmektedir. Sosyal ve duygusal birer varlık olan insan, hayat boyu deneyimlerini zihninde her ortama taşıma özelliği gösterebildiği gibi iş yaşantısına da yansatabilmektedir. Bu nedenle çalışma yaşamının vazgeçilmez değerlerinden birisi olan beşerî faktörün özellikleri örgütler tarafından ilgi çekici hale gelmiştir. Birçok araştırmada hastane çalışanlarının örgütsel bağlılığı (Erdem, 2007; Gider, 2010; Gider vd., 2011; Taşkaya ve Şahin, 2011; Öztürk, 2013; Özata, 2015; Gunda, 2017; Xhako, 2017; Akça ve Devebakan, 2017; Arslan ve Esatoğlu, 2017; Öztürk, 2018) incelenmiş olmasına rağmen yetişkin bağlanma kuramının örgütsel bağlılığa etkisi yeteri kadar irdelenmemiştir. Temelini psikoloji biliminden alan ve örgütsel hayata etkileri azımsanmayacak derecede önemli olan yetişkin bağlanma kuramına ilişkin çalışmaların azlığı da dikkat çekici niteliktedir. Bu çalışmanın temel amacı; hastane çalışanlarının yetişkin bağlanma stilinin örgütsel bağlılığa etkisinde psikolojik iyi oluş ve genel öz yeterliliğin aracı rolünü saptamaktır. Çalışma amacından hareketle temel araştırma sorusu; "Hastane çalışanının bağlanma stilinin örgütsel bağlılığa etkisinde psikolojik iyi oluş ve genel öz yeterlilik aracılık rolü üsteleniyor mu? şeklinde tasarlanmıştır.

5.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmada nicel araştırma yönteminden faydalanılmıştır. Nicel araştırma yöntemine uygun örneklem ve evren tespiti için oluşturulan anket formu aracılığı ile veriler elde edilmiştir. Elde edilen veriler yardımıyla araştırma hipotezlerine uygun analizler yapılmış ve çalışma sonuçlarına ulaşılmıştır.

5.2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın temelinde yer alan yetişkin bağlanma kuramının mesleklere ve pozisyona göre değil bireysel yaşantıya dayalı olması, hastane çalışanının tamamından veri toplanarak daha kapsamlı bir araştırma imkânı sunmuştur. Bu sebeple, araştırmaya hastane çalışanlarının tamamının katılımı uygun görülmüştür. Araştırmanın evreni, Antalya ilinde bulunan bir eğitim araştırma hastanesi, bir devlet hastanesi, bir de özel hastaneden oluşmaktadır. Antalya ilinin seçilmesinde hastanelerin ve dolayısıyla erişim sağlanmak istenen hastane çalışan sayısının fazlalığı etkili olmuştur. Araştırmanın örnekleme, farklı pozisyonlarda istihdam edilen hastane çalışanına erişim sağlanması adına kota örnekleme (olasılıklı olmayan örnekleme yöntemi) olarak belirlenmiştir. Kota örnekleme, araştırma evreninin belirli özellikler açısından kategorilere ayrılarak veri toplanmasına imkân sağlayan bir örnekleme türüdür (Gürbüz ve Şahin, 2016: 134; İslamoğlu, 2011:174).

Pandemi nedeniyle hastane çalışanına erişim kısıtı yaşanmıştır. Bu sebeple maksimum sayıda örnekleme ulaşılmak amaçlanmıştır. Araştırmada toplam 572 hastane çalışanına erişim sağlanmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden fakat anket formunu eksik dolduran ya da birçok maddeyi boş bırakan 23 katılımcının anketi araştırmaya dâhil edilmemiştir. Araştırma için uygun nitelikteki anketlerde uç değerler tespit (box plot) edilmiştir. Tespit edilen 21 uç değerin veri setinden çıkarılmasıyla analizler yapılmıştır. Kota örnekleme ve hastane çalışanlarına erişim göz önünde bulundurularak, eğitim araştırma hastanesinden 200, devlet hastanesinden 221 ve özel hastaneden 107 çalışanın gönüllü katılımıyla araştırma gerçekleştirilmiştir.

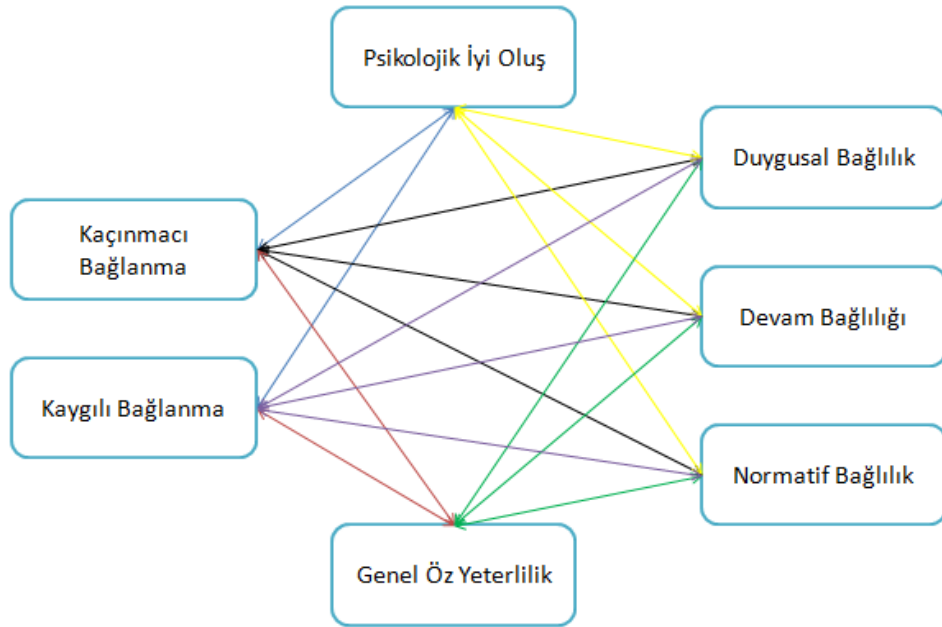
Araştırma kapsamında değerlendirmeye alınan verilerin hasta ve personel durumuna göre dağılımı Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Hastanelere Göre Personel Dağılımı

Mesleki Pozisyon Hastaneler	Hekim	Ebe, Hemşire	İdari Personel	Teknik Personel	Diğer Sağlık Çalışanı	Toplam
Eğitim Araştırma Hastanesi	32	48	44	35	41	200
Devlet Hastanesi	32	43	61	46	39	221
Özel Hastane	20	21	19	20	27	107
Toplam	84	112	124	101	107	528

5.2.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma modeli yetişkin bağlanma stili alt boyutlarının psikolojik iyi oluş ve genel öz yeterlilik aracılığı ile örgütsel bağlılık alt boyutlarına etkisi üzerine kurulmuştur. Alanyazın ve çalışmanın amacı dikkate alınarak araştırma ile ilgili elde edilen bilgiler ışığında Şekil 5.1'deki model oluşturulmuştur.



Şekil 6. Araştırma Modeli

Bu çalışmada, "Hastane çalışanının bağlanma stili örgütsel bağlılığı etkilemekte midir?" sorusuna cevap aranmıştır. Alanyazın taraması sonucunda sınırlı

sayıda bağlanma stillerinin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin araştırıldığı tespit edilmiştir. Araştırmacıların bir kısmı tek bir bağlanma stili ile yönetici arasındaki ilişkiye odaklanmış ya da bağlanma stilleri ile duygusal bağlılığa ilişkin araştırmalar ile çalışmalarını sınırlı tutmuştur (Schusterschitz vd., 2011; Falvo vd., 2012; Camgöz ve Karapınar, 2015; Antalyalı vd., 2017).

Örgütsel bağlılık boyutları ile yetişkin bağlanma stilleri arasında herhangi bir ilişkinin bulunmadığı, kısmi ilişkilerin yer aldığı ve yetişkin bağlanma stiline örgütsel bağlılık üzerinde etkilerinin bulunduğu çalışmalar olmakla birlikte bu çalışmada örgütsel bağlılık ve bağlanma stilleri ilişkisi tekrar irdelenmiştir. Yetişkin bağlanma stilleri ile örgütsel bağlılık ilişkisini irdeleyen çalışmalar değerlendirildiğinde; Jeong ve diğerleri (2018) korkulu bağlanma stiline sahip bireylerin (hemşirelerin) örgütsel bağlılık düzeylerini olumsuz etkilediği sonucunu elde etmişlerdir. Falvo ve diğerleri (2012) ise kaygılı, saplantılı ve güvenli bağlanmanın duygusal bağlılık ile anlamlı ilişkisini ortaya koymuşlardır. Scrima ve diğerleri (2015) de benzer şekilde güvenli ve kaçınan bağlanmanın normatif ve duygusal bağlılık ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Saplantılı bağlanma ise duygusal bağlılık ile ilişkilidir. Chio ve Min (2019) araştırmasında örgütsel bağlılığın güvenli bağlanma tarzında en yüksek puanı aldığını korkulu bağlanma tarzında ise en düşük puanı aldığına ulaşmışlardır. Camgöz ve Karapınar (2015) güvenli bağlanma ile duygusal bağlılık arasında bir ilişki tespit etmişlerdir. Schmidt (2016) saplantılı bağlanma ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı olumsuz ilişki varlığına değinmiştir.

Alanyazında hastane çalışanların bağlanma stillerinin örgütsel bağlılığı ne derecede etkilediği ya da etkileyip etkilemediği noktasında kısmi bir boşluk bulunmaktadır. Hastaneler dinamik ve matriks yapıda faaliyet gösteren, emek yoğun çalışılan ve insan ilişkilerinin yoğun yaşandığı kurumlardır. Hasta gibi özel bir insan grubu ile sürekli iç içe olan hastane çalışanının bağlanma stilleri sosyal yaşantıya ve işe sirayet edebilmektedir. Bu nedenle hastane çalışanlarının bağlanma stiline hastaneye karşı tutum ve davranışlarını etkileyeceği varsayılmış ve bağlanma stilleri ile örgütsel bağlılık ilişkisi irdelenmek istenmiştir. Farklı eğitim ve sosyal yaşantıyı paylaşan hastane çalışanının bağlanma stillerine göre farklı örgütsel bağlılık hissedecekleri öngörüsü ile hastane çalışanının bağlanma stiline örgütsel bağlılığın üç boyutu ile olan ilişkisi sorgulanmıştır. Dolayısıyla, bağlanma stili ve örgütsel bağlılık ile ilişkinin

öngörölüp görülemeyeceğini belirlemek ve alanyazına katkıda bulunarak gelecek araştırmalara öneriler sunulmak istenmiştir.

Scrima (2015) kaygı ve kaçınma düşük düzeyde görüldüğü güvenli bağlanan bireylerin, normatif bağılıklarını pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna erişmiştir. Richards ve Schat (2011) ise sadece kaçınma boyutunun duygusal bağılılık ile negatif ilişkili olduğuna erişmiştir. Schusterschitz ve diğerleri (2011) de kaygı ve kaçınma boyutunun duygusal bağılılık ile pozitif ilişkili olduğunu çalışmasında ortaya koymuştur. Hastane çalışanının kaygı ve kaçınma boyutunun yüksek olması hem kendisine hem de çevresine güvenin düşük olduğu anlamına gelmektedir. Duygusal bağılılık oranı yüksek çalışan, örgütsel hedeflere ulaşmada gönüllü katılım ve örgütsel bütünleşme isteği ile örgütün parçası olmaktan haz duymaktadır. Örgütsel amaçları benimseyen çalışanlar; işten ayrılma, düşük devamsızlık ve daha az tükenmişlik yaşayabilmektedir. Kaygı ve kaçınması yüksek çalışanların benlik ve başkaları algısı negatif olduğundan, duygusal bağılılığın düşük olacağı düşünülmüştür. Bu nedenle aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

H₁: Hastane çalışanının kaygılı bağlanması duygusal bağılılığı negatif yönde etkilemektedir.

H₂: Hastane çalışanının kaçınmacı bağlanması duygusal bağılılığı negatif yönde etkilemektedir.

McMahon (2007) kaygı ve kaçınma boyutu ile devam bağılılığı arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur. Schusterschitz ve diğerleri (2011) ise çalışmasında kaygılı bağlanma ile devam bağılılığı arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur. Devam bağılılığı çalışanların, örgütsel kazançlarının örgütten ayrılma ile son bulacağını ve maddi, manevi kayıpların yaşanmasının kaçılmazlığını göstermektedir. Kaygı ve kaçınması yüksek hastane çalışanlarının; diğerleri ile iletişim kurmaktan çekinmesi, örgütsel kazanç önüne sürülmesine dolayısıyla daha fazla devam bağılılığı yaşanacağını göstermektedir. Bu nedenle kaygı ve kaçınması yüksek çalışanların devam bağılılığının da yüksek olacağı düşünülmüştür. Bu nedenle üçüncü ve dördüncü hipotezler oluşturulmuştur.

H₃: Hastane çalışanının kaygılı bağlanması devam bağılılığını pozitif yönde etkilemektedir.

H4: Hastane çalışanının kaçınmacı bağlanması devam bağlılığını pozitif yönde etkilemektedir.

Scrima (2015) kaygı ve kaçınması düşük düzeyde olan güvenli bağlananlar ile normatif bağlılık arasında pozitif ilişki sonucuna ulaşmıştır. Schusterschitz ve diğerleri (2011) de kaygı ve kaçınması yüksek düzeyde olan bireyler ile normatif bağlılık arasında pozitif ilişki sonucunu elde etmiştir. Bu sonuçların aksine McMahon (2007) ise kaygı ve kaçınma boyutu ile normatif bağlılık arasında ilişkiye rastlayamamıştır. Çalışanların normatif bağlılıkları ile gönüllüklerinin devre dışı bırakıldığı ve zorunlulu bağlılığın devreye girmesi düşüncesiyle, kaygı ve kaçınma boyutu yüksek hastane çalışanlarının normatif bağlılığı pozitif yönde etkilediği düşünülmüştür. Beşinci ve altıncı hipotez bu bağlamda oluşturulmuştur.

H5: Hastane çalışanının kaygılı bağlanması normatif bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

H6: Hastane çalışanının kaçınmacı bağlanması normatif bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

Örgütsel bağlılık temelde çalışanın örgüt ile bütün olmasını ve kendisini örgütten bağımsız düşünmeyeceğine dayanmaktadır. Örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı ve duygusal bağlılık örgütte işe başladıktan sonra şekillenmeye başlarken, normatif bağlılık örgütte işe başlamadan şekillenen ve ahlaki değerlerden beslenen bir bağlılıktır (İnce ve Gül, 2005: 43). Örgütsel bağlılık boyutlarına ek olarak bağlılığı etkileyen çeşitli unsurlar söz konusu olabilmektedir. Bakım veren ile ilişkisini sosyal yaşantısına taşıyan yetişkinin, gerek çevrenin gerekse içsel unsurların etkisinde kalarak örgüte bağlılığının değişiklik gösterebileceği düşünülmüştür. Bu bağlamda, bireyin içsel duygularına derinden hitap eden hayatın her safhasında istikrarlı olmayı ve zorluklara karşı mücadele derecesini yansıtan kalıcı bir mutluluk olan psikolojik iyi oluş ile bireylerin yaşantısındaki olaylara bakış açısını ve mücadele gücüne yön veren genel öz yeterliliğin bu çalışmada aracı rol oynayacağı düşünülmüştür. Erdem ve Kabasakal (2015) ve Uyar (2019) psikolojik iyi oluş ile güvenli bağlanma stili arasında ilişki sonucuna ulaşması; kaygı ve kaçınması düşük olan bireylerin negatif durumlarla başa çıkma güçleri ve zorlukların üstesinde gelme yetenekleri kaygı ve kaçınması yüksek seviyede olan bireylere nazaran daha fazla

seviyede olacağı düşüncesine yol açmıştır. Öz yeterlilik algısının bireysel davranış ve performansa etkisi (Bandura, 1994) ile de genel öz yeterlilik düzeyinin önemli olduğu ve örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğu düşünülmüştür. Ayık ve diğerleri (2015) ve Al (2007)'in araştırmaları bu düşüncüyü destekler niteliktedir. Kaygı ve kaçınma boyutunun örgüte duygusal, devam ve normatif bağlılığa etkisinde psikolojik iyi oluş ve öz yeterliliğin aracılık etkisi olacağı düşünülerek aşağıda yer alan model ve hipotezler oluşturulmuştur.

Araştırma modelinde belirlenen ilişkiler doğrultusundan aracılık testlerine ilişkin hipotezler aşağıdaki gibidir.

H7: Hastane çalışanının psikolojik iyi oluşu, kaçınmacı bağlanma ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

H8: Hastane çalışanının psikolojik iyi oluşu, kaçınmacı bağlanma ile devam bağlılığı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

H9: Hastane çalışanının psikolojik iyi oluşu, kaçınmacı bağlanma ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

H10: Hastane çalışanının psikolojik iyi oluşu, kaygılı bağlanma ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

H11: Hastane çalışanının psikolojik iyi oluşu, kaygılı bağlanma ile devam bağlılığı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

H12: Hastane çalışanının psikolojik iyi oluşu, kaygılı bağlanma ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

H13: Hastane çalışanının genel öz yeterliği, kaçınmacı bağlanma ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

H14: Hastane çalışanının genel öz yeterliği, kaçınmacı bağlanma ile devam bağlılığı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

H15: Hastane çalışanının genel öz yeterliği, kaçınmacı bağlanma ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

H16: Hastane çalışanının genel öz yeterliği, kaygılı bağlanma ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

H₁₇: Hastane çalışanının genel öz yeterliği, kaygılı bağlanma ile devam bağlılığı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

H₁₈: Hastane çalışanının genel öz yeterliği, kaygılı bağlanma ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

5.2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama amacıyla anket formundan faydalanılmıştır. Anket formu toplamda 5 bölüm ve 54 maddeden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde Yetişkin Bağlanma Stilleri ve Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanterinin Kısa Formu (YİYE-II-K), ikinci bölümde Psikolojik İyi Oluş ölçeği, üçüncü bölümde Örgütsel Bağlılık ve dördüncü bölümde ise Genel Öz Yeterlilik Ölçeği bulunmaktadır. Ölçeklerin orijinal Likert tiplerine sahip kalarak veri toplama işlemi gerçekleştirilmiştir. Son bölümde ise, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik ifadeler bulunmaktadır. Ayrıca verilerin toplanması için oluşturulan ankete iki adet kontrol sorusu eklenmiştir. Kontrol sorularından birisi bir maddenin birebir aynısı iken diğer kontrol sorusun da "Bu maddeyi okuyorsanız lütfen boş bırakınız" şeklindedir. Kontrol sorularına uygun cevap vermeyen katılımcıların anketi araştırmaya dâhil edilmemiştir. Anket formunda yer alan ölçeklerle ilgili bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanterinin Kısa Formu (YİYE-II-K): Fraley ve diğerleri (2000) tarafından geliştirilen (Experiences in Close Relationships-Revised Short Form-ECR-RS) Antalyalı ve Özkul (2016) tarafından Türkçeye kazandırılan "Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanterinin Kısa Formu" (YİYE-II-K) kullanılmıştır. Fraley ve diğerleri (2000) ölçeği, yetişkin bağlanma boyutlarının tespit edilmesi için tasarlamışlardır. Antalyalı ve Özkul (2016) ise yetişkin bağlanma stillerinin yönetsel ve örgütsel çalışmalarda kullanılması amacıyla ölçeği yeniden tasarlamıştır. İki alt boyuta sahip olan yetişkin bağlanma ölçeği, kaygı 3 madde (7, 8, 9) ve kaçınma 6 madde (1, 2, 3, 4, 5, 6) boyutları ile toplam 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin 1, 3, 4, 5 ve 6. maddeleri çalışmada ters kodlanmıştır. Ölçeğin orijinaline sadık kalınarak yanıtlar "1= Beni hiç tanımlamıyor" ve "7= Beni tam tanımlıyor" ifadeleri ile 7'li likert yapıda toplanmış ve elde edilen verilerin ortalaması alınarak kaygı ve kaçınma boyutları

hesaplanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları kaçınma alt boyutu için 0,87 ve kaygı alt boyutu için 0,84'tür.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Diener ve diğerleri (2010) tarafından geliştirilen Ölçek, olumlu ilişkilerden yeterlilik hislerine, anlamlı ve amaçlı bir yaşama sahip olmaya kadar insan fonksiyonunun önemli öğelerini tanımlamaktadır. Telef (2013) tarafından Türkçeye kazandırılan "Psikolojik İyi Oluş" ölçeği 8 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik çalışmasında elde edilen Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.80 olarak hesaplanmıştır. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nin maddeleri kesinlikle katılmıyorum (1) ile kesinlikle katılıyorum (7) şeklinde 7'li Likert yapıda cevaplanmaktadır. Çalışmada orijinal Ölçek Likert yapısına sadık kalınarak veriler toplanmıştır. Bütün maddeler olumlu şekilde ifade edilmektedir. Puanlar 8 (tüm maddelere kesinlikle katılmıyorum cevabı verilirse) ile 56 (tüm maddelere kesinlikle katılıyorum cevabı verilirse) arasında değişmektedir. Yüksek puan kişinin birçok psikolojik kaynak ve güce sahip olduğunu göstermektedir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Meyer ve diğerleri (1993) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" Dağlı ve diğerleri (2018) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek duygusal bağlılık (6 madde), devam bağlılığı (6 madde) ve normatif bağlılık (6 madde) olmak üzere üç alt boyut ve toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği maddeleri "Tamamen Katılmıyorum (1)" ve "Tamamen Katılıyorum (5)" şeklinde cevaplanmak üzere 5'li likert yapıda tasarlanmıştır. Çalışmada orijinal Ölçek Likert yapısına sadık kalınarak veriler toplanmıştır. Duygusal bağlılık 6 maddeden (1, 2, 3, 4, 5, 6), devam bağlılığı 6 maddeden (7, 8, 9, 10, 11, 12) ve üçüncü faktör olan normatif bağlılık ise yine 6 maddeden (13, 14, 15, 16, 17, 18) oluşmaktadır. Ölçeğin 3, 4, 5 ve 13. maddeleri çalışmada ters kodlanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları duygusal bağlılık alt boyutu için 0,80, devam bağlılığı alt boyutu için 0,73 ve normatif bağlılık alt boyutu için 0,80'tir. Ölçeğin toplam Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise 0,88'tür.

Genel Öz Yeterlilik Ölçeği: Bireylerin stresli yaşantılarla başa çıkabilme ve bunlara uyum sağlayabilme becerilerine yönelik algılarını belirlemek amacıyla Jerusalem ve Schwarzer (1979) yılında geliştirilen ve yine Jerusalem ve Schwarzer

(1981) tarafından revize edilerek elde edilen 10 maddelik Genel Öz Yeterlilik Ölçeği (General Self-Efficacy Scale-GSE) tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin 25 dilde kullanımına rastlanılmaktadır (Aypay, 2010: 122). Ölçek; Aypay (2010) tarafında ise Türkçeye uyarlanmıştır. Aypay (2010)'ın çalışmasında genel öz yeterlilik iki alt boyuta ayrılmıştır. İlk boyut çaba ve direnç (3, 4, 5, 7, 8, 10) olarak adlandırılmış ve 6 maddeden oluşmaktadır. İkinci boyut yetenek ve güven (1, 2, 6, 9) olarak adlandırılmış ve 4 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları çaba ve direnç alt boyutu için 0,79 ve yetenek ve güven alt boyutu için 0,63'tür. Ölçeğin toplam Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise 0,83 olarak elde edilmiştir. Genel Öz Yeterlilik Ölçek maddeleri "Tamamen Yanlış (1)" ve "Tamamen Doğru (4)" şeklinde cevaplanmak üzere 4'lü likert yapıda tasarlanmıştır. Çalışmada orijinal Ölçek Likert yapısına sadık kalınarak veriler toplanmıştır.

5.2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Tez çalışmasının özellikle veri toplama kısmında küresel düzeyde yaşanan yeni korona virüs salgını (covid-19) nedeniyle birtakım zorluklarla karşılaşmış ve araştırmaya yeni sınırlılıklar eklenmesine neden olmuştur. Bu araştırma için değerlendirilme yapılırken aşağıda yer alan sınırlılıkların göz önünde bulundurulması önem arz etmektedir.

- Araştırma Antalya il merkezinde bulunan bir eğitim araştırma hastanesi, bir devlet hastanesi ve bir de özel hastane çalışanının katılımı ile sınırlı tutulmuştur. Korona virüs salgınının (covid-19) devam etmesiyle zaman ve onay izinleri kısıtından dolayı Antalya ilinde bulunan diğer hastaneler araştırmaya dâhil edilmemiştir.
- Korona virüs salgını (covid-19) nedeniyle hastanelerden gerekli izin onay süreci uzamış ve hastanenin tehlike arz etmeyen kısımlarından verilerin toplanmasına olanak sağlanmıştır. Bu şartlar ve koşullar altında hastalık riski yüksek olan birimlerde çalışan personele çevrimiçi erişim sağlanmaya çalışılmıştır ve araştırmaya katılmalarına imkân sağlanmıştır.
- Fiziksel mesafe kuralının varlığı ve hastanenin bazı birimlerinde kâğıt vb. materyal alışverişinin yasak olmasından dolayı ulaşılan her personel araştırmaya katılamamıştır.

5.2.5. Verilerin Analizi

Elde edilen veriler nicel analiz programları kullanılarak analize tabi tutulmuştur. Verilerin analizinde SPSS 22 istatistik programı kullanılarak güvenilirlik analizi, frekans değerleri, t-test, ANOVA ve korelasyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi için AMOS programı ve aracılık rolü için ise PROCESS makrosundan faydalanılmıştır.

Araştırmada kullanılan veri seti gözden geçirilerek ters maddeler düzeltilerek kodlanmıştır. Eksik verilerin varlığına ilişkin tespitlerde bulunulmuştur. Öncelikli olarak eksik verilerin tamamlanmasına yönelik işlemler uygulanmıştır (Karagöz, 2019). Ardından normallik analizi yapılmış ve uç değerler kutu grafiği (box plot) yardımıyla tespit edilerek veri setinden çıkarılmıştır. Analize başlamadan önce yapılması gereken bir diğer işlem ise normallik dağılımıdır. Normal dağılım sürekli ve simetrik bir dağılımdır (Karagöz, 2019: 135; Polatçı, 2011; 152). Veri setinde normallik dağılımı için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarında faydalanılmıştır. Bu değerlerin ± 1 sınırları içerisinde olması normal dağılımın varlığına kanıt olarak gösterilebilmektedir (Hair vd., 2013). Veri setinden elde edilen normallik değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Ölçek Boyutlarına İlişkin Normallik Testi

Değişkenler	Çarpıklık (skewness)	Basıklık (kurtosis)
Kaçınmacı Bağlanma	-0,190	-0,186
Kaygılı Bağlanma	0,491	-0,485
Psikolojik İyi Oluş	-0,198	-0,498
Duygusal Bağlılık	-0,124	-0,515
Devam Bağlılığı	-0,177	-0,461
Normatif Bağlılık	0,000	-0,566
Genel Öz Yeterlilik	0,474	-0,544

Araştırmada doğrulayıcı faktör analizi (DFA) için AMOS programından faydalanılmıştır. DFA değerlendirmesinde uyum indeksleri kullanılan analiz programına göre dikkat edilmesi gereken unsurlardan birisidir. Bu sebeple bu araştırmada AMOS uyum indeksleri dikkate alınmaktadır. AMOS'ta model uyumu testinde ilk incelenen değer Ki Kare (χ^2)'dir. Ki Kare (χ^2) değerinin örnekleme duyarlı

yapısından dolayı χ^2 değerinin serbestlik derecesine (χ^2/df) bölümünden elde edilen CMIN/DF değerin dikkate alınması doğru sonuçlar elde edilmesine yardımcı olmaktadır. CMIN/DF değeri dışında dikkate alınması gereken farklı uyum indeksleri bulunmaktadır. Bu uyum indekslerine Tablo 5.2'de yer verilmiştir. Uyum indeksleri içerisinde dikkate alınması gerekenler; ortalama hataların karekökü (Root Mean Square Residual, RMR) ve bunun standardize edilmiş hali (Standardized Root Mean Square Residual, SRMR), yaklaşık hataların karekökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA), karşılaştırmalı uyum indeksi (Comparative Fitindex, CFI), uyum iyiliği indeksi (Goodness of Fit Index, GFI), düzeltilmiş iyilik uyum indeksi (Adjustment Goodness of Fit Index, AGFI), artırmalı uyum indeksi (Incremental Fit Index, IFI), normlaştırılmış uyum indeksi (Normed Fit Index, NFI), normlaştırılmamış uyum indeksidir (Tucker Lewis Index-NNFI-TLI) (Gürbüz ve Şahin, 2016; Gürbüz, 2019; İlhan ve Çetin, 2014).

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizinde (DFA) Kullanılan Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Ölçütler
χ^2/df	≤ 3	$3 < \chi^2/df \leq 5$
RMSEA	≤ 0.05	≤ 0.08
CFI	≥ 0.95	≥ 0.90
GFI	≥ 0.95	≥ 0.90
IFI	>0.95	>0.90
NFI	>0.95	>0.90
AGFI	>0.95	>0.90

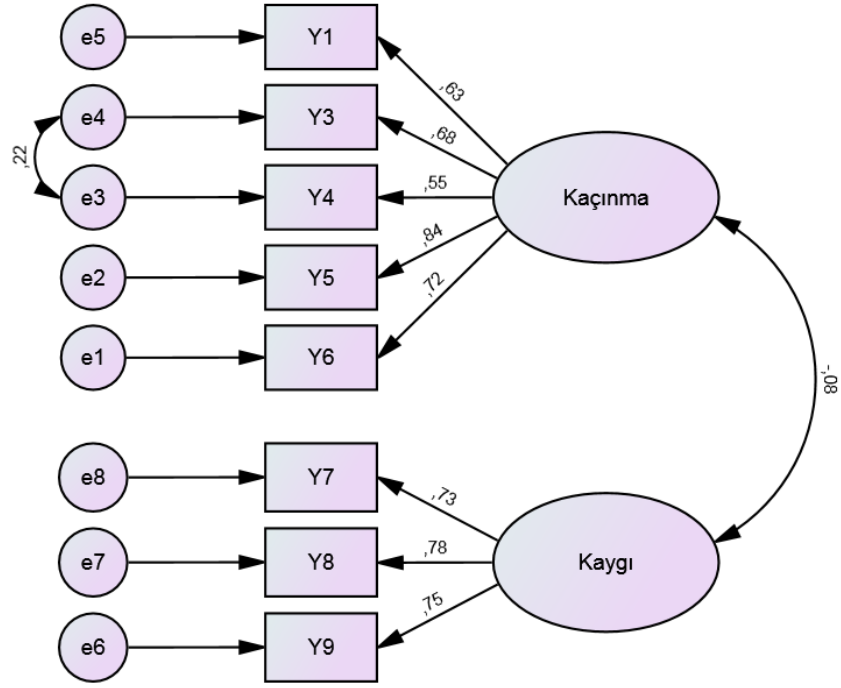
Kaynak: (Schermerhorne-Engel vd., 2003: 52; Hair, 2010: 646-654; Kline, 2011: 199-209; Doğan ve Sapmaz, 2012: 302; Gürbüz ve Şahin, 2016; Gürbüz, 2019)

5.3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde çalışmaya ait elde edilen verilerin sonuçları, değerlendirmeleri ve yorumları yer almaktadır.

Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri (YİYE): Hastane çalışanının yetişkin bağlanma stilini ölçmek amacıyla kullanılan DFA için AMOS istatistik paket programından faydalanılmıştır. İki alt boyut ve toplam 9 maddeden oluşan yakın ilişkiler envanterinin (üç madde kaygı, altı madde kaçınan) birinci düzey faktör yapısı

test edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle maksimum likelihood hesaplama yöntemi kullanılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2016). Ölçeğin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda bir maddenin düşük faktör yükü olduğu tespit edilmiştir. Faktör yükü düşük madde modelden çıkarılmadan güvenilirlik testi ile Cronbach Alphaya bakılmıştır. Faktör yükünün düşük olması ve güvenilirliği düşürdüğü gerekçesi ile kaçınma boyutunun 2. ifadesi (-0,01) modelden çıkarılmıştır. Tekrarlanan analiz sonucunda düzeltme indeksleri (Modification indices) değerleri incelenmiştir. Kovaryanslara ilişkin düzeltme önerileri incelendiğinde, en yüksek skorun e3-e4 değişkenleri arasında olduğu (15,279) tespit edilmiştir. Bu skor yüksek ve maddeler aynı faktöre ait olduklarından hata varyanslarının birleştirilmesi kabul edilebilir nitelikte görülmüştür (Gürbüz, 2019). 2. ifadenin ve hata varyanslarının birleştirilmesi ile DFA sonuçlarına ilişkin parametrelerin yer aldığı ölçme modeline Şekil 5.2'de yer verilmiştir. Birinci düzey DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri $CMIN/DF=1,931<3$; $CFI=0,98$; $TLI=0,98$; $IFI=0,98$; $RMR=0,09$; $NFI=0,97$; $AGFI=0,96$; $GFI=,98$ $RMSEA=0,04<0.05$; önerilen iki faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, araştırmadan elde edilen verilerin yakın ilişkilerde yaşantılar envanterinin öngörülen yapısı (iki faktörlü model) ile uyushuğunu göstermiştir.



Şekil 7. Yakın ilişkilerde Yaşantılar Envanteri Birinci Düzey DFA Ölçme Modeli

Yakın ilişkilerde yaşantılar envanterinin birinci düzey DFA sonuçlarına ilişkin parametre değerlerinin olduğu ölçme modeli Şekil 7'de verilmiştir. DFA analizi sonucunda 2 alt boyut 8 ifadeden oluşan yakın ilişkilerde yaşantılar envanterinin kaçınma boyutundan çıkarılan bir ifade ile uyum iyiliği değerlerine ulaşılmıştır. Çıkarılan bir ifade ile ölçeğin 8 ifadelik yapısı veri ile uyumlu ve kabul edilebilir nitelikte bulunmuştur. 2. Maddenin çıkarılması ile elde edilen ölçek maddelerinin ortalama, standart sapma ve DFA yoluyla elde edilmiş standartlaşmış faktör yükleri ve güvenirlik katsayısı Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 4. Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri Birinci Düzey DFA ve Güvenilirlik Katsayısı

YİYE İfadeleri	Ortalama	Standart Sapma	Standart Faktör Yüğü	Güvenilirlik Katsayısı
Kaçınma1	3,71	1,74	0,631	0,825
Kaçınma3	3,78	1,63	0,716	
Kaçınma4	3,72	1,71	0,598	
Kaçınma5	3,56	1,67	0,814	
Kaçınma6	4,03	1,69	0,710	
Kaygı7	2,96	1,63	0,729	0,798
Kaygı8	3,15	1,76	0,781	
Kaygı9	2,75	1,74	0,752	

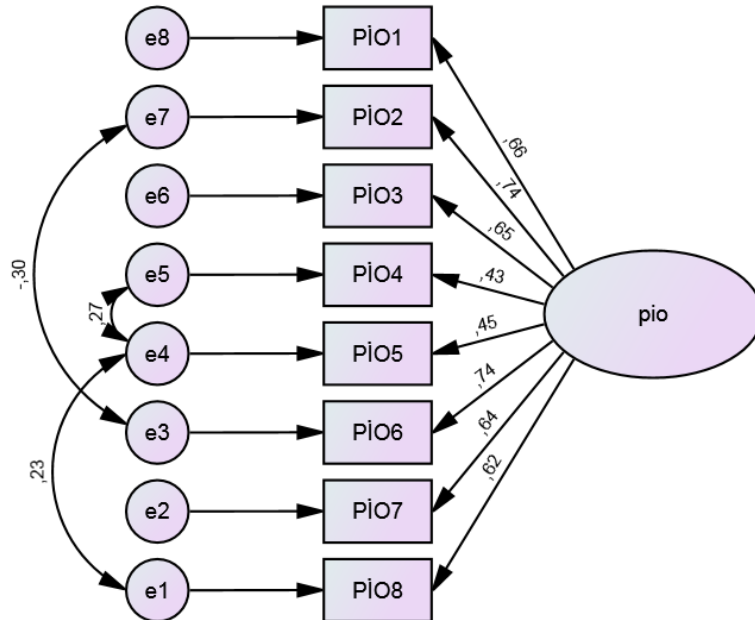
Tablo 4'teki ortalama değerlere göre, araştırmaya katılan hastane çalışanının yakın ilişkilerde yaşantılar envanteri içerisinde "Yakınlaştığım arkadaşlarıma rahatlıkla güvenip inanırım" madde ortalaması ($\bar{X}$ =4,03) en yüksek değer iken "Yakınlaştığım arkadaşlarımdan zamanla benden uzaklaşacakları endişesine kapılıyorum" ifadesi ise ($\bar{X}$ =2,75) en düşük ortalamaya sahiptir.

Yakın ilişkilerde yaşantılar envanteri faktör yükleri incelendiğinde ölçek ile en çok ilişkili ifadenin "Kaçınma5" (0,814), en düşük ilişkili ifadenin ise "Kaçınma4" (0,598) olduğu tespit edilmiştir.

Yakın ilişkilerde yaşantılar envanteri alt boyutlarından kaçınma ve kaygı boyutunun güvenilirlik katsayıları incelendiğinde; kaçınma boyutu (0,825) ölçek güvenilirliği oldukça yüksek, kaygı boyutu (0,798) oldukça güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır (Karagöz, 2019: 1003).

Psikolojik İyi Oluş: Psikolojik iyi oluş ölçeğinin DFA orijinal ölçek yapısına uygun tek boyutlu bir model elde edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle maximum likelihood hesaplama yöntemi kullanılmıştır (Gülbüz ve Şahin, 2016). Tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Fakat faktör yükü hala 0.5'in altında olan iki madde tespit edilmiştir. Eş zamanlı olarak faktör yükü düşük olan

maddelerin güvenilirlik analizi ile Cronbach Alpha katsayısına bakılmıştır. Psikolojik iyi oluş güvenilirliğini artırdığından ve orijinal ölçek modeline yakın olmasından dolayı bu maddelerin modelde kalması uygun görülmüştür. Uyum iyiliği değerlerini elde edebilmek için düzeltme indeksleri (modification indices) değerleri incelenmiştir. Kovaryanslara ilişkin düzeltme önerileri incelendiğinde sırasıyla en yüksek skora sahip olan e4-e5 (35,346) değişkeni, e1-e4 (24,356) ve e3-e7 (15,002) arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu skor yüksek ve maddeler aynı faktöre ait olduklarından hata varyanslarının birleştirilmesi kabul edilebilir nitelikte görülmüştür (Gürbüz, 2019). Psikolojik iyi oluşa ait DFA sonuçlarına Şekil 2'de yer verilmiştir. Tek faktörlü DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri CMIN/DF=3,72<5, CFI=0,96; TLI=0,96; IFI=0,96; RMR=0,07; NFI=0,95; AGFI=0,93; GFI=0,97, RMSEA=0,07<0,08 önerilen tek faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Elde edilen sonuçlar, psikolojik iyi oluşun öngörülen yapısı (tek faktörlü) ile uyum sağladığını göstermektedir. Faktör yükü düşük olan maddelerin güvenilirlik analizi ile Cronbach Alpha katsayısına bakılmıştır. Psikolojik iyi oluş ölçeğine ilişkin güvenilirliği artırdığından dolayı bu maddelerin modelde kalması uygun görülmüştür.



Şekil 8. Psikolojik İyi Oluş Tek Faktörlü DFA Ölçme Modeli

Psikolojik iyi oluş tek faktörlü DFA sonuçlarına ilişkin parametre değerlerinin olduğu ölçme modeli Şekil 8'de verilmiştir. DFA analizi kovaryanslara ilişkin düzeltme önerileri ile uyum iyiliği değerlerine ulaşılmıştır. Psikolojik iyi oluş ölçek maddelerinin ortalama, standart sapma ve DFA yoluyla elde edilmiş standartlaşmış faktör yükleri ve güvenilirlik katsayısına Tablo 5'te yer verilmiştir.

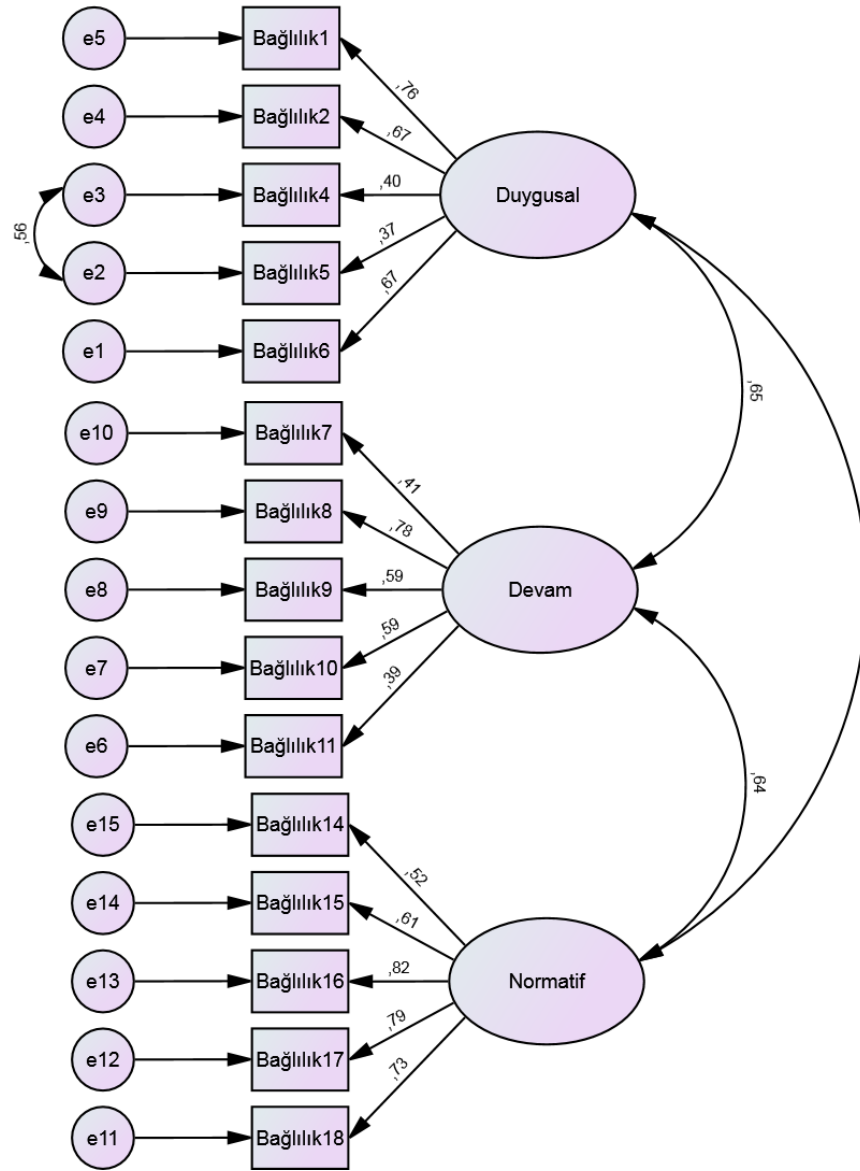
Tablo 5. Psikolojik İyi Oluş Tek Faktörlü DFA ve Güvenilirlik Katsayısı

Psikolojik İyi Oluş İfadeleri	Ortalama	Standart Sapma	Standart Faktör Yüğü	Güvenilirlik Katsayısı
PİO1	5,17	1,57	0,616	0,834
PİO2	5,12	1,40	0,643	
PİO3	4,71	1,63	0,737	
PİO4	5,50	1,27	0,448	
PİO5	5,44	1,36	0,433	
PİO6	5,46	1,36	0,653	
PİO7	5,02	1,63	0,745	
PİO8	5,51	1,14	0,660	

Tablo 5'te görüldüğü gibi psikolojik iyi oluş ifadeleri içerisinde "İnsanlar bana saygı duyar" ifadesi en yüksek ortalamaya ($\bar{X}$ =5,51) sahipken "Günlük aktivitelerime bağlı ve ilgiliyim" ifadesi en düşük ortalamaya ($\bar{X}$ =4,71) sahiptir. Psikolojik iyi oluş faktör yükleri incelendiğinde ölçek ile en çok ilişkili ifadenin "PİO7" (0,745), en düşük ilişkili ifadenin ise "PİO5" (0,433) olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik iyi oluş güvenilirlik katsayısı ise (0,834) ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Örgütsel Bağlılık: Duygusal (6 madde), devam (6 madde) ve normatif (6 madde) olmak üzere üç alt boyut ve on sekiz maddeden oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık birinci düzey faktör yapısı AMOS programı aracılığı ile test edilmiştir. Birinci düzey DFA sonucunda uyum iyiliği değerleri beklenen nitelikte olmamıştır. Faktör yükü düşük olan maddeler sırasıyla (13, 12, 3) ölçümden çıkarılmıştır. Üç farklı maddenin ölçekten çıkarılması ile uyum iyiliği değerlerine ulaşılmıştır. Fakat faktör yükü hâlâ 0.5'in altında olan dört madde daha tespit edilmiştir. Eş zamanlı olarak faktör yükü düşük olan maddelerin güvenilirlik analizi ile Cronbach Alpha katsayısına bakılmıştır.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarının güvenilirliğini artırdığından ve orijinal ölçek modeline yakın olmasından dolayı bu maddelerin modelde kalması uygun görülmüştür. Model dışı bırakılan maddeler sonucunda 15 maddelik örgütsel bağlılık ölçeği elde edilmiştir. Düzeltme indeksleri (modification indices) değerleri incelenmiş ve kovaryanslara ilişkin düzeltme önerisinde en yüksek değere sahip e2-e3 (160,965) tespit edilmiştir. Bu skor yüksek ve maddeler aynı faktöre ait olduğundan hata varyansları birleştirilmiştir. DFA sonuçlarına Şekil 5.4'te yer verilmiştir. Birinci düzey DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri $CMIN/DF=2,56<3$; $CFI=0,94$; $TLI=0,93$; $IFI=0,94$; $RMR=0,08$; $NFI=0,91$; $AGFI=0,92$; $GFI=0,94$; $RMSEA=0,05<0,08$ önerilen üç faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.



Şekil 9. Örgütsel Bağlılık Birinci Düzey DFA Ölçme Modeli

Örgütsel bağlılık birinci düzey DFA sonuçlarına ilişkin parametre değerlerinin olduğu ölçme modeli Şekil 9'da verilmiştir. DFA analizi sonucunda 3 alt boyut ve 18 ifadeden oluşan örgütsel bağlılık boyutların her birinden bir ifade çıkararak uyum iyiliği değerlerine ulaşılmıştır. Çıkarılan ifadeler ile ölçeğin 15 maddelik yapısı veri ile uyumlu ve kabul edilebilir bulunmuştur. Çıkarılan 3. 12. ve 13. madde sonucunda elde edilen ifadelerin ortalama, standart sapma ve DFA yoluyla elde edilmiş standartlaşmış faktör yükleri ve güvenirlik katsayısına Tablo 6'da yer verilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Bağlılık Birinci Düzey DFA ve Güvenilirlik Katsayısı

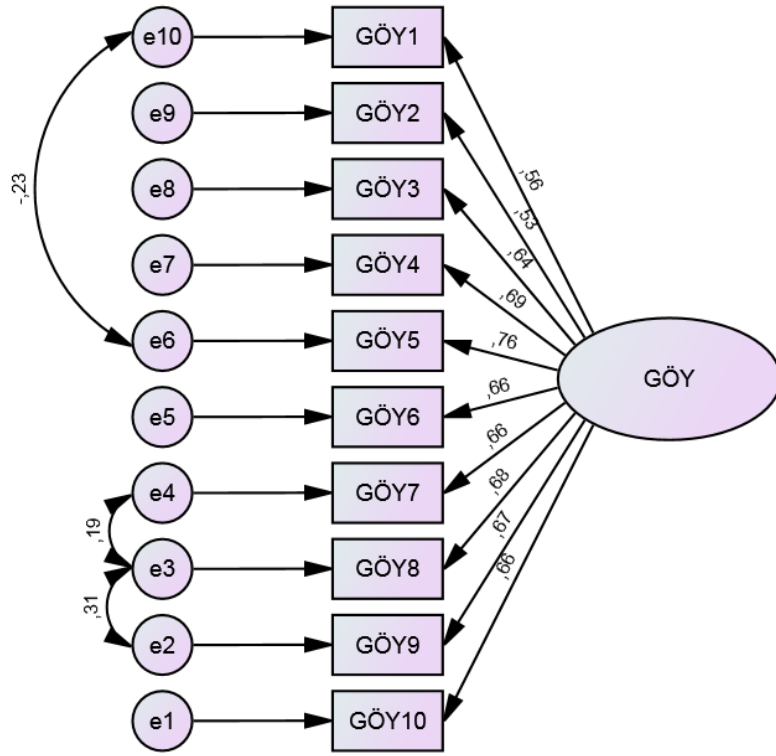
Örgütsel Bağlılık İfadeleri	Ortalama	Standart Sapma	Standart Faktör Yüğü	Güvenilirlik Katsayısı
Duygusal1	3,40	1,38	0,757	0,750
Duygusal2	3,45	1,28	0,672	
Duygusal4	3,35	1,35	0,402	
Duygusal5	3,33	1,42	0,369	
Duygusa6	3,39	1,31	0,668	
Devam7	4,08	1,31	0,408	0,690
Devam8	3,58	1,08	0,804	
Devam9	3,29	1,33	0,587	
Devam10	3,29	1,42	0,579	
Devam11	3,02	1,40	0,389	
Normatif14	3,27	1,36	0,519	0,827
Normatif15	2,63	1,45	0,612	
Normatif16	3,13	1,49	0,815	
Normatif17	2,75	1,40	0,793	
Normatif18	2,91	1,37	0,733	

Tablo 5.5'teki araştırmaya katılan hastane çalışanının örgütsel bağlılık ile ilgili ifadelere verdiği cevaplar içerisinde en yüksek ortalamaya sahip ifade "Şu anda bu kurumda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir" ($\bar{X}$ =4,08) ifadesi olduğu tespit edilmiştir. En düşük ortalamaya sahip ifadenin ise "Kurumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim" ($\bar{X}$ =2,63) ifadesi olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarının standartlaşmış faktör yükleri incelendiğinde duygusal bağlılık ile en çok ilişkili maddenin "Duygusal1" (0,757) en az ilişkili maddenin "Duygusal5" (0,369) olduğu görülmektedir. Devam bağlılığı boyutunda ise en çok ilişkili madde "Devam8" (0,804) iken en az ilişkili maddenin "Devam7" (0,389) olduğu tespit edilmiştir. Normatif bağlılık boyutunda en çok ilişkili madde "Normatif17" (0,793) olarak en az ilişkili madde ise "Normatif14" (0,519) olarak elde edilmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının güvenilirlik katsayılarına bakıldığında normatif bağlılık (0,827) yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilirken, duygusal bağlılık (0,750) ve devam bağlılığı (0,690) oldukça güvenilir olarak tespit edilmiştir (Kayış, 2010: 404-409).

Genel Öz Yeterlilik: Genel öz yeterlilik ölçeği Jerusalem ve Schwarzer tarafından tek boyutlu bir yapı olarak tasarlanmıştır. Aypay (2010) geçerlilik ve güvenilirlik analiz sonucu iki boyutlu genel öz yeterlilik ölçeğini Türkçeye kazandırmıştır. Uysal (2013) ise geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonucu orijinal ölçeğe uygun tek boyutlu genel öz yeterlilik ölçeğini elde etmiştir. Bu çalışmada araştırma verilerinden elde edilen değerler sonucu; genel öz yeterlilik %48 açıklayıcılık ile tek boyutlu bir yapı oluşturmuştur. Elde edilen bu sonuç genel öz yeterlilik ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliliğini sınavan Uysal (2013)'ın verileri ile benzer olduğunu göstermektedir. Kezer (2016) ve Uysal (2013)'ın ölçek ile ilgili geçerlilik güvenilirlik analizi bulguları ve ölçeğin orijinal yapısı göz önünde bulundurularak tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Uyum iyiliği değerlerini elde edebilmek için düzeltme indeksleri (modification indices) değerlerinden faydalanılmıştır. Kovaryanslara ilişkin düzeltme önerileri incelendiğinde sırasıyla en yüksek skora sahip olan e2-e3 (32,118) değişkeni, e3-e4 (14,943) ve e6-e10 (16,039) arasında olduğu tespit edilmiştir. Hata varyanslarının birleştirilmesiyle birlikte genel öz yeterliliğe ilişkin DFA sonuçlarına Şekil 5.5'te yer verilmiştir. Tek faktörlü DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri CMIN\DF=3,82<5; CFI=0,95; TLI=0,93; IFI=0,95; RMR=0,01; NFI=0,94; AGFI=0,91; GFI=0,95; RMSEA=0,07<0,08 önerilen tek faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Elde edilen sonuçlar genel öz yeterliliğin orijinal yapısı ile uyumlu olduğunu göstermiştir.



Şekil 10. Genel Öz Yeterlilik Tek Faktörlü DFA Ölçme Modeli

Genel öz yeterlilik tek faktörlü DFA sonuçlarına ilişkin parametre değerlerinin olduğu ölçme modeli Şekil 10'da verilmiştir. DFA analizi kovaryanslara ilişkin düzeltme önerileri ile uyum iyiliği değerlerine ulaşılmıştır. Genel öz yeterlilik ölçek maddelerinin ortalama, standart sapma ve DFA yoluyla elde edilmiş standartlaşmış faktör yükleri ve güvenilirlik katsayısı Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Genel Öz Yeterlilik Tek Faktörlü DFA ve Güvenilirlik Katsayısı

Genel Öz Yeterlilik İfadeleri	Ortalama	Standart Sapma	Standart Faktör Yüğü	Güvenilirlik Katsayısı
GÖY1	3,57	0,62	0,556	0,882
GÖY2	3,30	0,72	0,531	
GÖY3	3,21	0,74	0,637	
GÖY4	3,39	0,66	0,685	
GÖY5	3,37	0,68	0,760	
GÖY6	3,53	0,59	0,665	
GÖY7	3,38	0,72	0,659	
GÖY8	3,40	0,69	0,683	
GÖY9	3,43	0,64	0,668	
GÖY10	3,38	0,69	0,658	

Tablo 5.6'da görüldüğü gibi genel öz yeterlilik ifadeleri içerisinde "Yeterince çaba harcarsam, zor sorunları çözmenin bir yolunu daima bulabilirim" ifadesi en yüksek ortalama ($\bar{X}=3,57$) sahipken "Amaçlarıma bağlı kalmak ve bunları gerçekleştirmek benim için kolaydır" ifadesi en düşük ortalama ($\bar{X}=3,21$) sahiptir. Genel öz yeterliliğin standart faktör yükü her bir gözlenen değişken ile örtük değişken arasındaki korelasyonu ifade etmektedir. Ölçek ile en çok ilişkili ifade "GÖY5" (0,760) en düşük ilişkili ifade ise "GÖY2" (0,531) olduğu tespit edilmiştir. Genel öz yeterlilik güvenilirlik kat sayısı (0,882) incelendiğinde ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.3.1. Hastane Çalışanının Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya dâhil olan hastane çalışanına ait demografik özelliklere ilişkin frekans ve yüzde dağılımı Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8. Hastane Çalışanının Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Demografik Özellikler	N	%
Cinsiyet		
Kadın	310	58,7
Erkek	218	41,3
Yaş		
30 yaş ve altı	167	31,7
31-40 yaş	173	32,9
41-50 yaş	148	28,1
51 yaş ve üzeri	38	7,2
Medeni Durum		
Evli	328	62,5
Bekâr	197	37,5
Hastanedeki Mesleki Pozisyon		
Hekim	84	15,9
Ebe-Hemşire	112	21,2
İdari Personel	124	23,5
Teknik Personel	101	19,1
Diğer Sağlık Çalışanı	107	20,3
Eğitim Durumu		
Lise	96	18,3
Önlisans	137	26,1
Lisans	179	34,2
Lisansüstü	86	16,4
Diğer	26	5,0
Meslekte Çalışma Süresi		
5 yıl ve altı	152	28,9
6-10 yıl	112	21,3
11-15 yıl	87	16,5
16-20 yıl	62	11,8
21 yıl ve üzeri	113	21,5
Kurumda Çalışma Süresi		
5 yıl ve altı	270	51,4
6-10 yıl	130	24,8
11-15 yıl	71	13,5
16-20 yıl	21	4,0
21 yıl ve üzeri	33	6,3
Çalışılan Kurum		
Eğitim Araştırma Hastanesi	200	37,9
Devlet Hastanesi	221	41,9
Özel Hastane	107	20,3
Gelir Durumu		
2500 TL ve altı	78	16,2
2501-5000 TL	180	37,4
5001-10000 TL	156	32,4

Hastane çalışanının demografik verileri incelendiğinde; cinsiyet dağılımında kadın katılımcıların (%58,7) erkek katılımcılara (%41,3) oranla daha fazla olduğu görülmektedir. Hastane çalışanının yaşları incelendiğinde en yüksek grubun %32,9'luk oranla 31-40 yaş arası olduğu, en düşük grubun ise %7,2'lik oranla 50 yaş ve üzeri çalışanlar olduğu görülmektedir. Çalışanların %62,5'lik kısmı evli iken %37,5'lik kısmı ise bekârdır. Katılımcıların hastanedeki mesleki pozisyonları değerlendirildiğinde %23,5 ile en fazla idari personelin katılım sağlamış, ikinci sırada %21,2 ile hemşireler, üçüncü sırada %20,3 ile diğer sağlık çalışanı, dördüncü sırada %19,1 ile teknik personel ve son sırada %15,9 ile hekimler yer almaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu %34,2 ile lisans mezunu iken, ikinci sırada %26,1 ile ön lisans mezunu, üçüncü sırada %18,3 lise mezunu, dördüncü sırada %16,4 ile lisansüstü mezun ve son sırada ise %5 ile diğer (eğitim durumunda diğer kısım içerisinde; ilkökul terk, okuma yazma bilenler ama ilkökul mezunu olmayan vb. kişiler) kısmı yer almaktadır.

Araştırmaya katılan personelin meslekte çalışma süresi ilk 5 yıl ve altı olanlar örneklemin %28,9'unu oluştururken, kurumda çalışma süresi 5 ve altı olanlar ise örneklemin %51,4'ünü oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan personelin büyük çoğunluğu mevcut kurumunda 5 yıl ve daha az süredir çalışmaktadır. Meslekte 6-10 yıl arası çalışanlar oranı %21,3 iken kurumda 6-10 yıldır çalışanların oranı 24,8'dir. Mesleğinin 11-15 yılında olan katılımcılar %16,5 iken aynı kurumda 11-15 yıl çalışanlar ise örneklemin %13,5'ini oluşturmaktadır. Meslek hayatında 16-20 yıldır bulunanlar %11,8 iken aynı kurumda 16-20 yıldır çalışanların payı %4'tür. Meslekte 21 yıl ve üzeri çalışanların oranı 21,5 olarak tespit edilirken, aynı kurumda 21 yıl ve üzeri çalışanların payı ise %6,3 olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların %41,9'u devlet hastanesinden, %37,9'u eğitim araştırma hastanesinden ve %20,3'ü özel hastaneden katılım sağlamıştır. Hastane çalışanının toplam geliri en fazla %37,4 ile 2501-5000 TL arasındadır. 2501-10000 TL gelir sahibi olanların oranı %32,4 iken 2500 TL ve altı alanların oranı %16,2'dir. 10001 TL ve üzeri gelir sahibi olan hastane çalışanının payı ise %13,9'dur.

5.3.2. Araştırma Modelindeki Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Araştırmada kullanılan yakın ilişkilerde yaşantılar envanteri alt boyutları, psikolojik iyi oluş, genel öz yeterlilik ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkilerin tespiti için korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Korelasyon analiz sonucunda elde edilen bilgiler, boyutlara ait ortalama ve standart sapma değerlerine ilişkin bilgilere Tablo 9'da yer verilmiştir.

Tablo 9. Araştırma Değişkenlerinin Korelasyon Katsayıları, Ortalama ve Standart Sapmaları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1.Kaçınmacı Bağlanma	0,82***						
2.Kaygılı Bağlanma	-0,05	0,79***					
3.Duygusal Bağlılık	-0,05	-0,11**	0,75***				
4.Devam Bağlılığı	-0,05	0,07	0,40**	0,69***			
5.Normatif Bağlılık	-0,06	0,07	0,53**	0,51**	0,82***		
6.Psikolojik İyi Oluş	-0,19**	-0,25**	0,33**	0,14**	0,23**	0,83***	
7.Genel Öz Yeterlilik	-0,07	-0,14**	0,27**	0,15**	0,19**	0,40**	0,88***
Ortalama	3,76	2,95	3,38	3,45	2,94	5,24	3,39
Standart Sapma	1,29	1,44	0,95	0,89	1,09	0,97	0,47

*0,05 düzeyinde anlamlılık, **0,01 düzeyinde anlamlılık değerlerini göstermektedir. ***Cronbach's Alpha güvenilirlik değerleri

Tablo 9'da yer alan korelasyon bulguları incelendiğinde, değişkenler arasında istatistikî olarak anlamlı bulgular tespit edilmiştir. Yakın ilişkilerde yaşantılar envanterinin iki alt boyutu ile diğer ölçeklerin boyutlarına ilişkin ilişkiler incelendiğinde bulgular şu şekildedir: Kaçınmacı bağlanma boyutu ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Fakat psikolojik iyi oluş boyutu ile kaçınmacı bağlanma boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=-0,19$). Bu ilişkinin özgüven ve çevreye duyulan güven ile birlikte olumsuz duygularla mücadele edebilme ve hayata pozitif bakışı etkilemesinden kaynaklandığı söylenebilir. Kaygı boyutu ile duygusal bağlılık boyutu arasında negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=-0,11$). Benzer şekilde kaygı boyutu ile

psikolojik iyi oluş ($r=-0,25$) arasında negatif yönlü ilişkiye rastlanılmıştır. Bu ilişki, kaygı durumundaki değişikliğin bireysel özgüven yetersizliğini ve mücadele ruhun yitirilmesini tetiklemesinden kaynaklandığı söylenebilir. Kişinin benliğine ait düşüncelerinin olumsuzluğu örgütsel bütünlüğüne ilişkin duygularının değişmesine ve bu duyguları örgüt ile bütünleştirmesi ile açıklanabilir. Kaygı boyutu ile genel öz yeterlilik arasında negatif yönlü ilişki vardır ($r=-0,14$). Bu ilişki, çalışanların içsel niteliklere atfedilen başarısızlıklarının yanı sıra başarıları da bütünleştirmesi ile açıklanabilir.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık; devam bağlılığı ($r=0,40$), normatif bağlılık ($r=0,53$) ve psikolojik iyi oluş ($r=0,33$) arasında pozitif ilişki vardır. Aynı zamanda duygusal bağlılık ile genel öz yeterlilik arasında ($r=0,27$) pozitif ilişki tespit edilmiştir. Devam bağlılığı ile normatif bağlılık arasında ($r=0,51$) pozitif ilişki görülmüştür. Yine devam bağlılığı ile psikolojik iyi oluş ($r=0,14$) ve genel öz yeterlilik ($r=0,15$) arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Normatif bağlılık ve psikolojik iyi oluş ($r=0,23$) ve genel öz yeterlilik ($r=0,19$) arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Son olarak psikolojik iyi oluş ve genel öz yeterlilik arasında ise ($r=0,40$) pozitif ilişki görülmektedir.

5.3.3. Yetişkin Bağlanma Stilinin Örgütsel Bağlılığa, Psikolojik İyi Oluşa ve Genel Öz Yeterliliğe Etkisi

Yetişkin bağlanma stilinin örgütsel bağlılık, psikolojik iyi oluş ve genel öz yeterlilik üzerindeki etkisini tespit edebilmek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgulara Tablo 10'da yer verilmiştir.

Tablo 10. Yetişkin Bağlanması Örgütsel Bağlılığa, Psikolojik İyi Oluşa ve Genel Öz Yeterliliğe Etki Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R ²	F	β	t	p
Kaygılı Bağlanma	Duygusal Bağlılık	0,112	0,013	6,737	-0,112	-2,596	0,010*
Kaygılı Bağlanma	Devam Bağlılığı	0,072	0,005	2,751	0,072	1,659	0,098
Kaygılı Bağlanma	Normatif Bağlılık	0,075	0,006	2,951	0,075	1,718	0,086
Kaçınmacı Bağlanma	Duygusal Bağlılık	0,057	0,003	1,739	-0,57	-1,319	0,188
Kaçınmacı Bağlanma	Devam Bağlılığı	0,051	0,003	1,347	-0,051	-1,160	0,246
Kaçınmacı Bağlanma	Normatif Bağlılık	0,064	0,004	2,176	-0,064	-1,475	0,141
Kaçınmacı Bağlanma	Psikolojik İyi Oluş	0,196	0,039	21,078	-0,196	-4,591	0,000*
Kaygılı Bağlanma	Psikolojik İyi Oluş	0,252	0,063	35,531	0,252	-5,961	0,000*
Kaçınmacı Bağlanma	Genel Öz Yeterlilik	0,071	0,005	2,699	-0,071	-1,463	0,101
Kaygılı Bağlanma	Genel Öz Yeterlilik	0,149	0,022	11,993	-0,149	-3,463	0,001*

Yapılan regresyon analizi sonucunun daha önce yapılmış olan korelasyon analizi sonucu ile uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Yetişkin bağlanması ve örgütsel bağlılık boyutlarının etkileri incelendiğinde; kaygı boyutunun duygusal bağlılık boyutunu negatif yönde ($\beta=-0,112$, $t=-2,59$ $p=0,010$) etkilediği sonucuna varılmıştır. Analiz sonucunda R² değerine bakıldığında kaygılı bağlanmanın, duygusal bağlılığın sadece %1,3'ünü açıkladığı görülmektedir. Elde edilen bu sonuç doğrultusunda H₁ "*Hastane çalışanının kaygılı bağlanması duygusal bağlılığı negatif yönde etkilemektedir*" hipotezi desteklenmiştir. H₂, H₃, H₄, H₅ ve H₆ hipotezleri ise desteklenmemiştir.

Kaçınmacı bağlanmanın psikolojik iyi oluşa etkisi araştırılmış ve psikolojik iyi oluşu negatif yönde ($\beta=-0,196$, $t=-4,591$ $p=0,000$) etkilediği sonucuna varılmıştır. Elde edilen bu sonuçla psikolojik iyi oluşun %3,9 oranında kaçınmacı bağlanma tarafından açıklandığını göstermektedir. Benzer şekilde kaygılı bağlanma da psikolojik iyi oluşu negatif yönde ($\beta=-0,252$, $t=-5,961$ $p=0,000$) etkilemektedir. Bu sonuç psikolojik iyi oluşun %6,3 oranında kaygılı bağlanma tarafından açıklandığını göstermektedir.

Yetişkin bağlanma stiline genel öz yeterliliğe etkisi değerlendirildiğinde; kaygılı bağlanma genel öz yeterliliği negatif yönde ($\beta=-0,141$, $t=-3,258$ $p=0,001$)

etkilemektedir. Bu sonuç genel öz yeterliliğin %2,2 oranında kaygılı bağlanmayı etkilediğini göstermektedir.

5.3.4. Psikolojik İyi Oluşun Örgütsel Bağlılığa Etkisi

Psikolojik iyi oluşun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini tespit edebilmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgulara Tablo 11'de yer verilmiştir.

Tablo 11. Psikolojik İyi Oluşun Örgütsel Bağlılığa Etki Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R ²	F	β	t	p
Psikolojik İyi Oluş	Duygusal Bağlılık	0,331	0,110	64,826	0,331	8,051	0,000*
	Devam Bağlılığı	0,145	0,021	11,284	0,145	3,359	0,001*
	Normatif Bağlılık	0,234	0,055	30,319	0,234	5,506	0,000*

Regresyon analizi sonucunda psikolojik iyi oluşun örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık ($\beta=0,331$, $t=8,051$ $p=0,000$), devam bağlılığı ($\beta=0,145$, $t=3,359$ $p=0,001$) ve normatif bağlılığa ($\beta=0,234$, $t=5,506$ $p=0,000$) pozitif yönde etki ettiği sonucuna da varılmıştır. Analiz sonucunda R² değeri psikolojik iyi oluşun duygusal bağlılığın %11'ini, devam bağlılığının %2,1'ini ve normatif bağlılığın %5,5'ini açıkladığı görülmektedir.

5.3.5. Genel Öz Yeterliliğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi

Genel öz yeterliliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini tespit edebilmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgulara Tablo 12'de yer verilmiştir.

Tablo 12. Genel Öz Yeterliliğin Örgütsel Bağlılığa Etki Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R ²	F	β	t	p
Genel Öz Yeterlilik	Duygusal Bağlılık	0,274	0,075	42,854	0,274	6,546	0,000*
	Devam Bağlılığı	0,158	0,025	13,481	0,158	3,672	0,000*
	Normatif Bağlılık	0,194	0,037	20,453	0,194	4,522	0,000*

Regresyon analizi sonucunda genel öz yeterliliğin; duygusal bağlılık ($\beta=0,274$, $t=6,546$, $p=0,000$), devam bağlılığı ($\beta=0,158$, $t=3,672$ $p=0,000$) ve normatif bağlılığa ($\beta=0,194$, $t=4,522$ $p=0,000$) pozitif yönde etki ettiği sonucuna varılmıştır. R^2 değeri genel öz yeterliliğin duygusal bağlılığın %7,5'ini, devam bağlılığının %2,5'ini ve normatif bağlılığın ise %3,7'sini açıkladığı görülmektedir.

5.3.6. Yetişkin Bağlanma Stilinin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolü

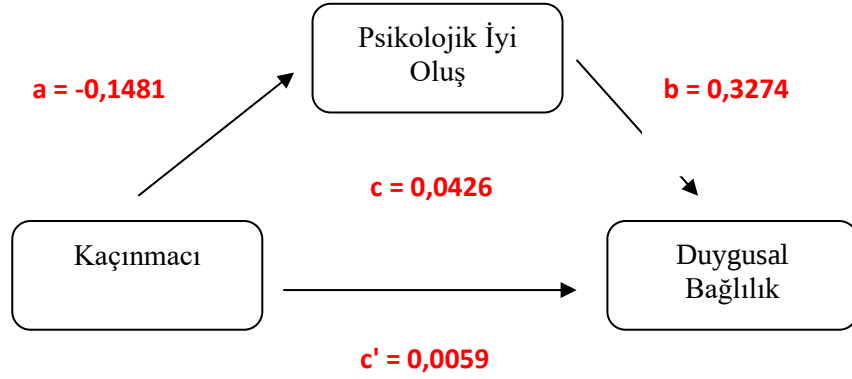
Araştırmanın temel amacı içerisinde yer alan yetişkin bağlanma stiline örgütsel bağlılığa etkisinde psikolojik iyi oluş ve genel öz yeterliliğin aracılık rolünü incelemek için SPSS PROCESS makrosundan faydalanılmıştır. Analiz aşamasında ölçeklere ilişkin boyutlar göz önünde bulundurularak her bir boyuta ilişkin ayrı analizlerden faydalanılmıştır. Öncelikli olarak kaçınmacı bağlanma ve kaygılı bağlanma boyutunun duygusal, devam ve normatif bağlılık ilişkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık etkisi değerlendirilmiştir. Daha sonra ise kaçınmacı bağlanma ve kaygılı bağlanma boyutunun duygusal, devam ve normatif bağlılık ilişkisinde genel öz yeterliliğin aracılık etkisi değerlendirilmiştir. Analizde aracılık etkisini ölçen Model 4'ten faydalanarak sonuçlara ulaşılmıştır. Kaçınmacı bağlanmanın duygusal, devam ve normatif bağlılığa etkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık etkisi Tablo 13'te yer almaktadır.

Tablo 13. Hastane Çalışanının Kaçınmacı Bağlanma Stilinin Duygusal Bağlılığa Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Etkisi

Sonuç Değişkenleri						
M (Psikolojik iyi oluş)			Y (Duygusal bağlılık)			
Tahmin Değişkenleri		β	S.H.		β	S.H.
X (Kaçınmacı Bağlanma)	a	-0,1481***	0,1284	c'	0,0059	0,0312
M (Psikolojik iyi oluş)	-	-	-	b	0,3274***	0,0413
Sabit	$\dot{I}_M$	5,8036***	0,1284	$\dot{I}_Y$	1,6489***	0,2688
	$R^2=0,0385$			$R^2=0,1098$		
	$F(1;526)= 21,0784$ $p<0,001$			$F(2;525)=32,3715$; $p<0,001$		

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$; S.H: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta katsayısı (β) raporlanmıştır.

Hastane çalışanının kaçınmacı bağlanma stillinin duygusal bağlılığa etkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık rolü olup olmadığını test etmek amacıyla Bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi yapılmıştır. Bootstrap yönteminin, Baron ve Kennedy'nin (1986) geleneksel yönteminden ve Sobel testinden daha güvenilir sonuçlar verdiği öne sürülmektedir (Gürbüz, 2019). Analizler, Hayes (2018) tarafından geliştirilen Process makro kullanılarak yapılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık etki analizlerinde, araştırma hipotezlerinin desteklenebilmesi için analiz neticesinde elde edilen %95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (Mackinnon vd., 2004). Bu amaçla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 13'te verilmiştir. Kaçınmacı bağlanma stiliinin duygusal bağlılık üzerinde dolaylı etkisi olup olmadığı Bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıklarına göre tespit edilmiştir. Buna göre kaçınmacı bağlanma stiliinin duygusal bağlılık üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla da psikolojik iyi oluşun kaçınmacı bağlanma stili ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir $\beta=-0,0485$, %95 CI (-0,0755, -0,0246).



Şekil 11. Kaçınmacı Bağlanmanın Duygusal Bağılılığa Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü

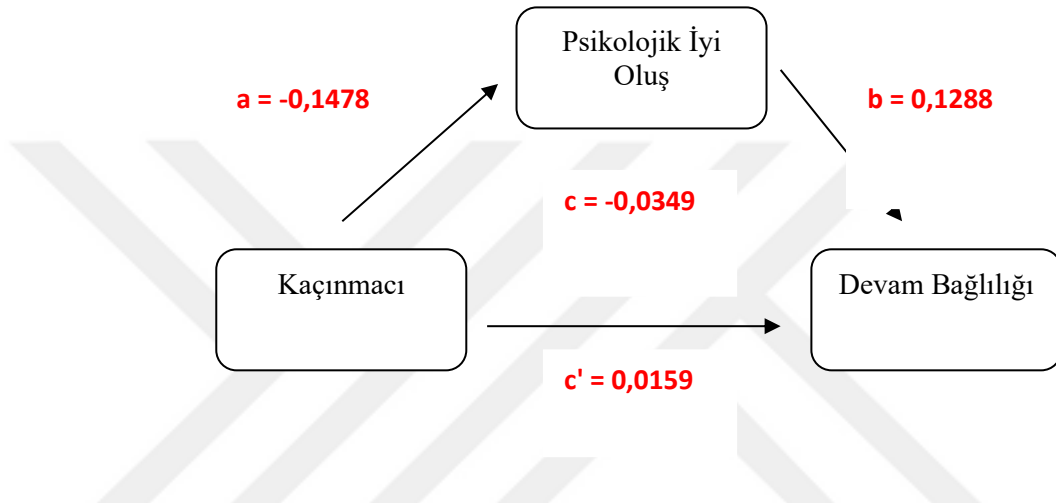
H₇ " Hastane çalışanının psikolojik iyi oluşu, kaçınmacı bağlanma ile duygusal bağılılık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir." hipotezi SPSS PROCESS makrosunda aracı değişkeni ölçen Model 4 ile analiz edilmiş ve desteklenmiştir. Model gösterimi Şekil 11'de verilmiştir.

Tablo 14. Hastane Çalışanının Kaçınmacı Bağlanma Stilinin Devam Bağılılığına Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Etkisi

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri					
	M (Psikolojik iyi oluş)			Y (Devam bağılılığı)		
		β	S.H.		β	S.H.
X (Kaçınmacı Bağlanma)	a	-0,1478***	0,032	c'	-0,0159	0,0304
M (Psikolojik iyi oluş)	-	-	-	b	0,1288**	0,0404
Sabit	$\hat{I}_M$	5,800	0,1283	$\hat{I}_Y$	2,8406	0,2627
	$R^2=0,1963$			$R^2=0,1468$		
	$F(1;525)=21,0453; p<0,001$			$F(2;524)=5,7701; p<0,01$		

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$; S.H: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta katsayısı (β) raporlanmıştır.

Kaçınmacı bağlanmanın devam bağlılığına etkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık etkisine Tablo 14'te yer verilmiştir. Kaçınmacı bağlanma stilinin devam bağlılığı üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla da psikolojik iyi oluşun kaçınmacı bağlanma stili ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir $\beta=-0,0190$, %95 CI (-0,0366, -0,0056).



Şekil 12. Kaçınmacı Bağlanmanın Devam Bağlılığına Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü

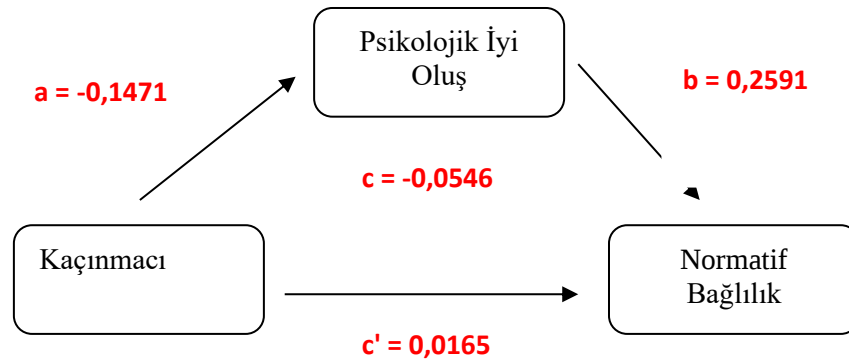
H₈ " Hastane çalışanının psikolojik iyi oluşu, kaçınmacı bağlanma ile devam bağlılığı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir." hipotezi SPSS PROCESS makrosunda aracı değişkeni ölçen Model 4 ile analiz edilmiş ve desteklenmiştir. Model gösterimi Şekil 12'de verilmiştir.

Tablo 15. Hastane Çalışanının Kaçınmacı Bağlanma Stilinin Normatif Bağlılığa Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Etkisi

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri					
	M (Psikolojik iyi oluş)			Y (Normatif bağlılık)		
		β	S.H.		β	S.H.
X (Kaçınmacı Bağlanma)	a	-0,1471***	0,0323	c'	-0,0165	0,0368
M (Psikolojik iyi oluş)	-	-	-	b	0,2591***	0,0488
Sabit	$\hat{I}_M$	5,8012	0,1285	$\hat{I}_Y$	1,6506	0,3175
	$R^2=0,0380$			$R^2=0,0550$		
	$F(1;525)=20,7480; p<0,001$			$F(2;524)=15,2371; p<0,001$		

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$; S.H: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta katsayısı (β) raporlanmıştır.

Kaçınmacı bağlanmanın normatif bağlılığa etkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık etkisine Tablo 15'te yer verilmiştir. Kaçınmacı bağlanma stilinin normatif bağlılık üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla da psikolojik iyi oluşun kaçınmacı bağlanma stili ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir $\beta=-0,0347$, %95 CI (-0,0576, -0,0162). Yüzdelik yöntem ile elde edilmiş bu güven aralığı değerleri sıfır değerini kapsamamaktadır.



Şekil 13. Kaçınmacı Bağlanmanın Normatif Bağlılığa Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü

H₉ " Hastane çalışanının psikolojik iyi oluşu, kaçınmacı bağlanma ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir." hipotezi SPSS PROCESS

makrosunda aracı değişkeni ölçen Model 4 ile analiz edilmiş ve desteklenmiştir. Model gösterimi Şekil 13'te verilmiştir.

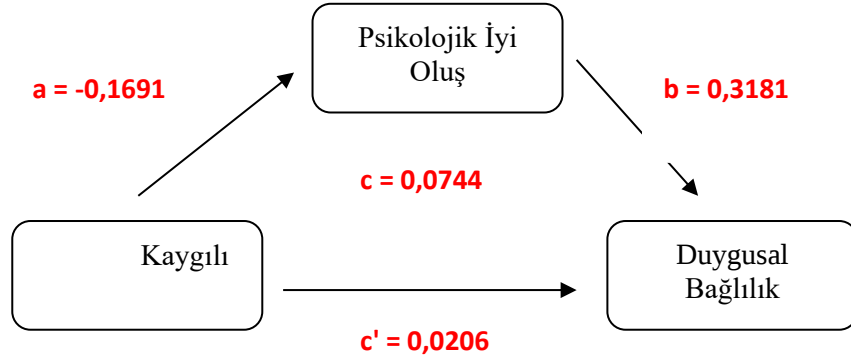
Hastane çalışanının kaygılı bağlanma stillinin duygusal bağlılığa etkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık rolü olup olmadığını test etmek amacıyla Bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 16. Hastane Çalışanının Kaygılı Bağlanma Stilinin Duygusal Bağlılığa Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Etkisi

Sonuç Değişkenleri						
M (Psikolojik iyi oluş)				Y (Duygusal bağlılık)		
Tahmin Değişkenleri		β	S.H.		β	S.H.
X (Kaygılı Bağlanma)	a	-0,1691***	0,0284	c'	-0,0206	0,0281
M (Psikolojik iyi oluş)	-	-	-	b	0,3181***	0,0418
Sabit	$\hat{I}_M$	5,7462***	0,0934	$\hat{I}_Y$	1,7803***	0,2565
	$R^2=0,0633$			$R^2=0,1106$		
	$F(1;526)= 35,5306$ $p<0,001$			$F(2;525)=32,6520$; $p<0,001$		

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$; S.H: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta katsayısı (β) raporlanmıştır.

Hastane çalışanının kaygılı bağlanma stillinin duygusal bağlılığa etkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık rolü test edilmiştir. Elde edilen sonuçlara Tablo 16'da yer verilmiştir. Kaygılı bağlanma stillinin duygusal bağlılık üzerinde dolaylı etkisi olup olmadığı Bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıklarına göre tespit edilmiştir. Buna göre kaygılı bağlanma stillinin duygusal bağlılık üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla da psikolojik iyi oluşun kaygılı bağlanma stili ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir $\beta=-0,0538$, %95 CI (-0,0779, -0,0326).



Şekil 14. Kaygılı Bağlanmanın Duygusal Bağlılığa Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü

H₁₀ "Hastane çalışanının psikolojik iyi oluşu, kaygılı bağlanma ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.", hipotezi SPSS PROCESS makrosunda aracı değişkeni ölçen Model 4 ile analiz edilmiş ve desteklenmiştir. Model gösterimi Şekil 14'te verilmiştir.

Tablo 17. Hastane Çalışanının Kaygılı Bağlanma Stilinin Devam Bağlılığına Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Etkisi

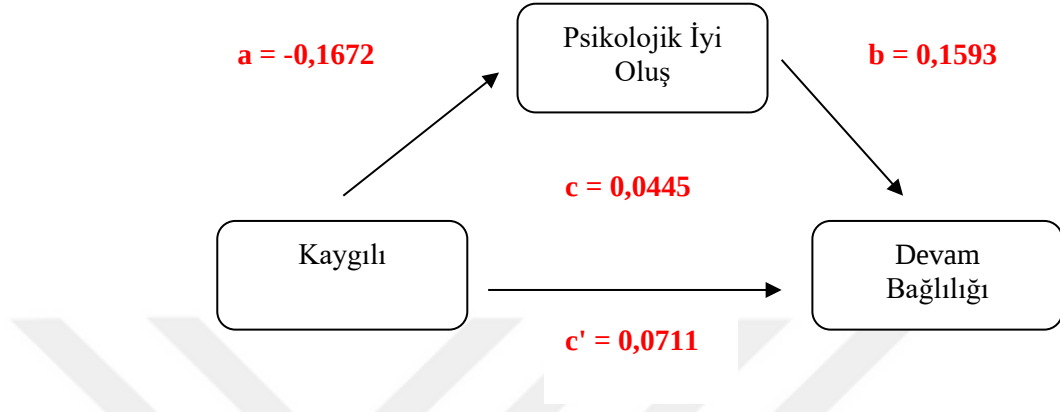
Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri					
	M (Psikolojik iyi oluş)			Y (Devam bağlılığı)		
		β	S.H.		β	S.H.
X (Kaygılı Bağlanma)	a	-0,1672***	0,0284	c'	0,0711**	0,0273
M (Psikolojik iyi oluş)	-	-	-	b	0,1593***	0,0406
Sabit	$\hat{I}_M$	5,7386	0,0937	$\hat{I}_Y$	2,4103	0,2490
	$R^2=0,0619$			$R^2=0,0335$		
	$F(1;525)=34,6461; p<0,001$			$F(2;524)=9,0930; p<0,001$		

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$; S.H: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta

katsayısı (β) raporlanmıştır.

Tablo 17'de kaygılı bağlanma stilinin devam bağlılığı üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla da psikolojik iyi oluşun kaygılı bağlanma stili ile devam

bağlılığı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir $\beta = -0,0266$, %95 CI (-0,0448, -0,0121).



Şekil 15 Kaygılı Bağlanmanın Devam Bağlılığına Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü

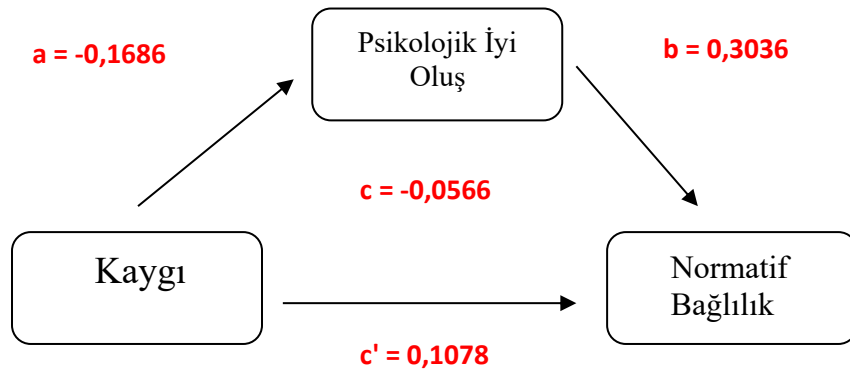
H₁₁ "Hastane çalışanının psikolojik iyi oluşu, kaygılı bağlanma ile devam bağlılığı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir." hipotezi SPSS PROCESS makrosunda aracı değişkeni ölçen Model 4 ile analiz edilmiş ve desteklenmiştir. Model gösterimi Şekil 15'te verilmiştir.

Tablo 18. Hastane Çalışanının Kaygılı Bağlanma Stilinin Normatif Bağlılığa Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Etkisi

Sonuç Değişkenleri						
M (Psikolojik iyi oluş)			Y (Normatif bağlılık)			
Tahmin Değişkenleri		β	S.H.		β	S.H.
X (Kaygılı Bağlanma)	a	-0,1686***	0,0284	c'	0,1078*	0,0329
M (Psikolojik iyi oluş)	-	-	-	b	0,3036***	0,0490
Sabit	$\hat{I}_M$	5,7462	0,0935	$\hat{I}_Y$	1,0360	0,3002
	$R^2=0,0630$			$R^2=0,0736$		
	$F(1;525)=35,2879; p<0,001$			$F(2;524)=20,8119; p<0,001$		

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$; S.H: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta katsayısı (β) raporlanmıştır.

Tablo 18'de kaygılı bağlanma stilinin normatif bağlılık üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla da psikolojik iyi oluşun kaygılı bağlanma stili ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir $\beta=-0,0512$, %95 CI (-0,0767, -0,0295). Yüzdelik yöntem ile elde edilmiş bu güven aralığı değerleri sıfır değerini kapsamamaktadır.



Şekil 16. Kaçınmacı Bağlanmanın Normatif Bağlılığa Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü

H₁₂ "Hastane çalışanının psikolojik iyi oluşu, kaygılı bağlanma ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.", hipotezi SPSS PROCESS makrosunda aracı değişkeni ölçen Model 4 ile analiz edilmiş ve desteklenmiştir. Model gösterimi Şekil 16'da verilmiştir.

Tablo 19. Hastane Çalışanının Kaçınmacı Bağlanma Stilinin Duygusal Bağlılığa Etkisinde Genel Öz Yeterliliğin Aracılık Etkisi

Sonuç Değişkenleri						
Tahmin Değişkenleri	M (Genel öz yeterlilik)			Y (Duygusal bağlılık)		
		β	S.H.		β	S.H.
X (Kaçınmacı Bağlanma)	a	-0,0261	0,0159	c'	-0,0282	0,0312
M (Genel öz yeterlilik)	-	-	-	b	0,5510***	0,0852
Sabit	$\hat{I}_M$	3,4977***	0,0634	$\hat{I}_Y$	1,6215***	0,3229
	$R^2=0,051$			$R^2=0,0768$		
	$F(1;526)=2,6988$ $p>0,05$			$F(2;525)=21,8275$; $p<0,001$		

* $p<0,05$, ** $p<0,01$, *** $p<0,001$; S.H: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta katsayısı (β) raporlanmıştır.

Tablo 19'da kaçınmacı bağlanma stilinin duygusal bağlılık üzerinde dolaylı etkisi olup olmadığı Bootsrap tekniği ile elde edilen güven aralıklarına göre tespit edilmiştir. Buna göre kaçınmacı bağlanma stilinin duygusal bağlılık üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olmadığı, dolayısıyla da genel öz yeterliliğin kaçınmacı bağlanma stili ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık etmediği tespit edilmiştir $\beta=-0,0144$, %95 CI (-0,0340, 0,0036).

Tablo 20. Hastane Çalışanının Kaçınmacı Bağlanma Stilinin Devam Bağlılığına Etkisinde Genel Öz Yeterliliğin Aracılık Etkisi

Sonuç Değişkenleri						
M (Genel öz yeterlilik)			Y (Devam bağlılığı)			
Tahmin Değişkenleri		β	S.H.		β	S.H.
X (Kaçınmacı Bağlanma)	a	-0,0260	0,0159	c'	-0,0273	0,0298
M (Genel öz yeterlilik)	-	-	-	b	0,2936***	0,816
Sabit	$\hat{I}_M$	3,4961	0,0633	$\hat{I}_Y$	2,5615	0,3090
	$R^2=0,0051$			$R^2=0,0266$		
	$F(1;525)=2,6785; p>0,05$			$F(2;524)=7,1563; p<0,001$		

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$; S.H: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta katsayısı (β) raporlanmıştır.

Tablo 20'de kaçınmacı bağlanma stilinin devam bağlılığı üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olmadığı, dolayısıyla da genel öz yeterliliğin kaçınmacı bağlanma stili ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık etmediği tespit edilmiştir $\beta=-0,076$, %95 CI (-0,0198, 0,0014).

Tablo 21. Hastane Çalışanının Kaçınmacı Bağlanma Stilinin Normatif Bağlılığa Etkisinde Genel Öz Yeterliliğin Aracılık Etkisi

Sonuç Değişkenleri						
M (Genel öz yeterlilik)			Y (Normatif bağlılık)			
Tahmin Değişkenleri		β	S.H.		β	S.H.
X (Kaçınmacı Bağlanma)	a	0,0263	0,0159	c'	-0,0430	0,0365
M (Genel öz yeterlilik)	-	-	-	b	0,4411***	0,0365
Sabit	$\hat{I}_M$	3,4981***	0,0634	$\hat{I}_Y$	1,6106***	0,3774
	$R^2=0,0052$			$R^2=0,0400$		
	$F(1;525)=2,7281; p>0,05$			$F(2;524)=10,9289; p<0,001$		

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$; S.H: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta katsayısı (β) raporlanmıştır.

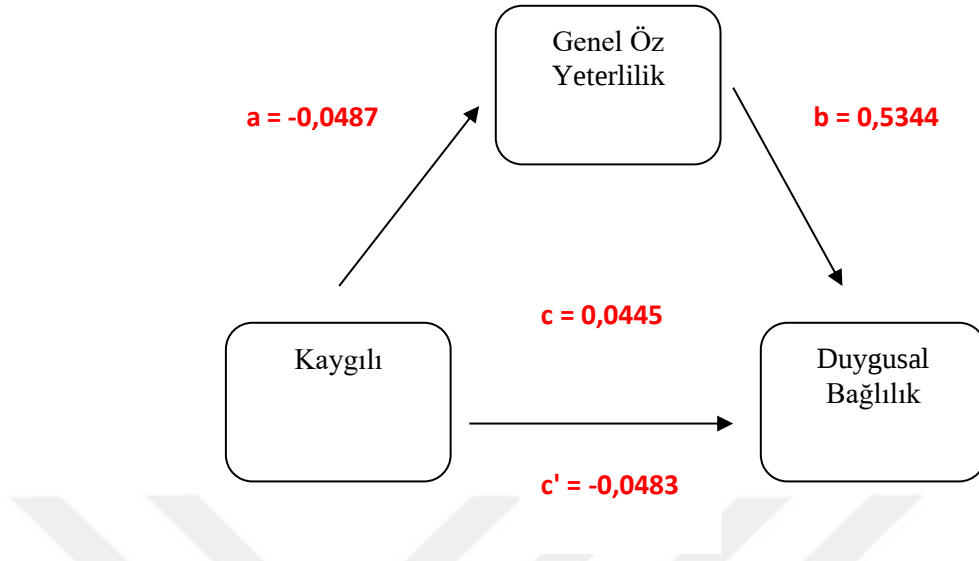
Tablo 21'de kaçınmacı bağlanma stilinin normatif bağlılık üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olmadığı, dolayısıyla da genel öz yeterliliğin kaçınmacı bağlanma stili ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık etmediği tespit edilmiştir $\beta=-0,0116$, %95 CI (-0,0289, 0,0025). Yüzdelik yöntem ile elde edilmiş bu güven aralığı değerleri sıfır değerini kapsamaktadır. Elde edilen bulgular sonucunda; **H₁₃**, **H₁₄** ve **H₁₅** hipotezleri desteklenmemiştir.

Tablo 22. Hastane Çalışanının Kaygılı Bağlanma Stilinin Duygusal Bağlılığa Etkisinde Genel Öz Yeterliliğin Aracılık Etkisi

Sonuç Değişkenleri						
M (Genel öz yeterlilik)				Y (Duygusal bağlılık)		
Tahmin Değişkenleri		β	S.H.		β	S.H.
X (Kaygılı Bağlanma)	a	-0,0487***	0,0463	c'	-0,0483	0,0280
M (Genel öz yeterlilik)	-	-	-	b	0,5344***	0,0280
Sabit	$\hat{I}_M$	3,5432***	0,0463	$\hat{I}_Y$	1,7149***	0,3174
	$R^2=0,0223$			$R^2=0,0806$		
	$F(1;526)= 11,9935$ p<0,001			$F(2;525)=22,9995$; p<0,001		

05, ** p<.01, *** p<.001; S.H: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta katsayısı (β) raporlanmıştır.

Hastane çalışanının kaygılı bağlanma stillinin duygusal bağlılığa etkisinde genel öz yeterliliğin aracılık rolü olup olmadığını test etmek amacıyla Bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 22’de kaygılı bağlanma stilinin duygusal bağlılık üzerinde dolaylı etkisi olup olmadığı Bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıklarına göre tespit edilmiştir. Buna göre kaygılı bağlanma stilinin duygusal bağlılık üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla da genel öz yeterliliğin kaygılı bağlanma stili ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir $\beta=-0,0260$, %95 CI (-0,0441, -0,0114).



Şekil 17. Kaygılı Bağlanmanın Duygusal Bağlılığa Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü

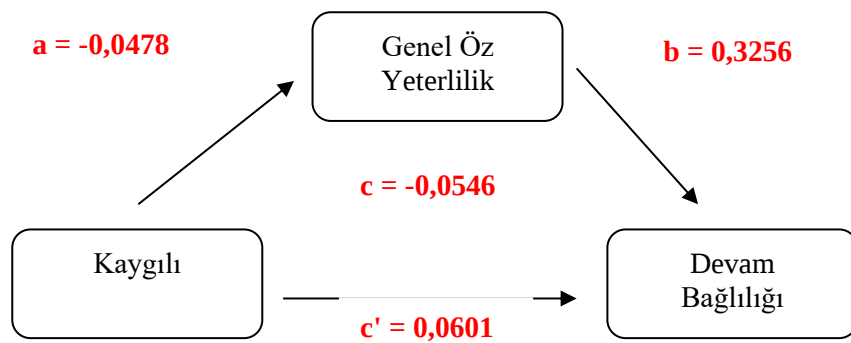
H₁₆ " Hastane çalışanının genel öz yeterliği, kaygılı bağlanma ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir", hipotezi SPSS PROCESS makrosunda aracı değişkeni ölçen Model 4 ile analiz edilmiş ve desteklenmiştir. Model gösterimi Şekil 17'de verilmiştir.

Tablo 23. Hastane Çalışanının Kaygılı Bağlanma Stilinin Devam Bağlılığına Etkisinde Genel Öz Yeterliliğin Aracılık Etkisi

Sonuç Değişkenleri						
Tahmin Değişkenleri	M (Genel öz yeterlilik)			Y (Devam bağlılığı)		
		β	S.H.		β	S.H.
X (Kaygılı Bağlanma)	a	-0,478***	0,0464	c'	0,0601*	0,0267
M (Genel öz yeterlilik)	-	-	-	b	0,3256***	0,0820
Sabit	$\dot{I}_M$	3,5396***	0,0464	$\dot{I}_Y$	2,1712***	0,3030
	$R^2=0,0215$			$R^2=0,0343$		
	$F(1;525)=11,5180; p<0,001$			$F(2;524)=9,3150; p<0,001$		

05, ** $p<.01$, *** $p<.001$; S.H: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta katsayısı (β) raporlanmıştır.

Tablo 23'de kaygılı bağlanma stilinin de devam bağlılığı üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla psikolojik iyi oluşun kaygılı bağlanma stili ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir $\beta=-0,0156$, %95 CI (-0,0304, -0,0052).



Şekil 18. Kaygılı Bağlanmanın Devam Bağlılığına Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü

H₁₇ " Hastane çalışanının genel öz yeterliği, kaygılı bağlanma ile devam bağlılığı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir" hipotezi SPSS PROCESS

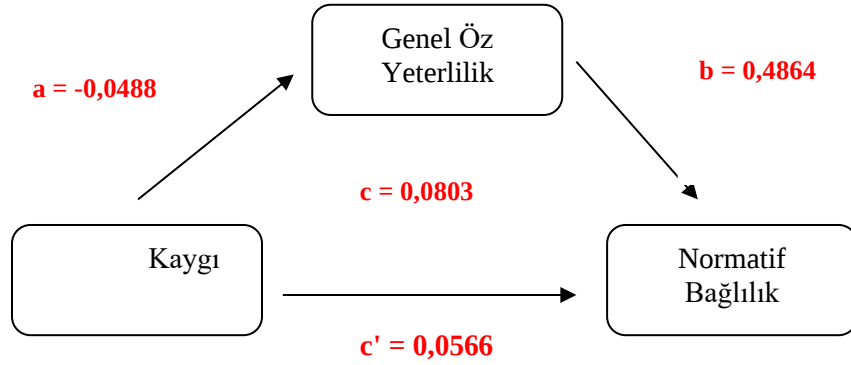
makrosunda aracı değişkeni ölçen Model 4 ile analiz edilmiş ve desteklenmiştir. Model gösterimi Şekil 18'de verilmiştir.

Tablo 24. Hastane Çalışanının Kaygılı Bağlanma Stilinin Normatif Bağlılığa Etkisinde Genel Öz Yeterliliğin Aracılık Etkisi

Sonuç Değişkenleri						
Tahmin Değişkenleri	M (Genel öz yeterlilik)			Y (Normatif bağlılık)		
		β	S.H.		β	S.H.
X (Kaygılı Bağlanma)	a	-0,0488***	0,0141	c'	0,0803*	0,0326
M (Genel öz yeterlilik)	-	-	-	b	0,4864***	0,1000
Sabit	$\hat{I}_M$	3,5432***	0,0463	$\hat{I}_Y$	1,0573**	0,3701
	$R^2=0,0224$			$R^2=0,0485$		
	$F(1;525)=12,0098; p<0,001$			$F(2;524)=13,3550; p<0,001$		

05, ** $p<.01$, *** $p<.001$; S.H: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta katsayısı (β) raporlanmıştır.

Tablo 24'de kaçınmacı bağlanma stilinin normatif bağlılık üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla da psikolojik iyi oluşun kaçınmacı bağlanma stili ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir $\beta=-0,0237$, %95 CI (-0,0423, -0,0092). Yüzdelik yöntem ile elde edilmiş bu güven aralığı değerleri sıfır değerini kapsamamaktadır.



Şekil 19. Kaygılı Bağlanmanın Normatif Bağlılığa Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü

H₁₈ "Hastane çalışanının genel öz yeterliği, kaygılı bağlanma ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir" hipotezi SPSS PROCESS makrosunda aracı değişkeni ölçen Model 4 ile analiz edilmiş ve desteklenmiştir. Model gösterimi Şekil 19'da verilmiştir.

5.3.7. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular

Araştırma değişkenlerinin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmiştir. Test aşamasında t testi ve tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) faydalanılmıştır. Araştırma değişkenlerinin ile demografik değişkenler arasında tespit edilen farklar tablolaştırılarak ilgili kısımda verilmiştir.

5.3.7.1. Yetişkin Bağlanma Stilinin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Yetişkin bağlama stilinin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t testi, varyans analizi (ANOVA) ve Tukey analizi yapılmıştır.

Tablo 25. Kaygı ve Kaçınma Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Farklılaştığı Durumlar

Boyutlar	Değişkenler	N	$\bar{X}$	SS	Test Değerleri
Yaş					
Kaçınmacı	30 yaş ve altı	167	3,49	1,19	F= 4,224 p = 0,006
	31-40 yaş	173	3,80	1,31	
	41-50 yaş	148	3,93	1,31	
	51 yaş ve üzeri	38	4,10	1,32	
Hastanedeki Mesleki Pozisyon					
Kaçınmacı	Hekim	84	3,62	1,25	F= 0,771 p = 0,043
	Ebe- Hemşire	112	4,03	1,30	
	İdari Personel	124	3,83	1,22	
	Teknik Personel	101	3,74	1,25	
	Diğer Sağlık Çalışanı	107	3,53	1,37	
Çalışılan Kurum					
Kaygı	Eğitim Araştırma	200	3,19	1,43	F=0,271 p=0,014
	Devlet Hastanesi	221	2,81	1,45	
	Özel Hastane	107	2,82	1,41	

Kaygı ve kaçınma boyutunun demografik değişkenler açısından farklılaştığı durumlar Tablo 25'te verilmiştir. Hastane çalışanın cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre yetişkin bağlanmasının farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre, yetişkin bağlanmasının kaçınmacı ve kaygılı bağlanma alt boyutlarının cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

İkiden fazla gruba sahip demografik veriler açısından yetişkin bağlanma stilinin farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için ANOVA testi yapılmıştır. Analiz sonucundan kaygılı bağlanma boyutunun yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki çalışma süresi, kurumsal çalışma süresi, pozisyon ve gelir düzeyi değişkenlerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Kaçınmacı bağlanma boyutu ortalamalarının eğitim düzeyi, mesleki çalışma süresi, kurumsal çalışma süresi ve gelir düzeyi değişkenlerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Fakat kaçınmacı bağlanma boyutunun yaş ($F_{(3,522)}=4,224$, $p=0,006$) ve mesleki pozisyon ($F_{(4,523)}=2,479$, $p=0,043$) değişkenlerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Hangi gruplar arasında anlamlı fark olduğunu tespit edebilmek için Post-Hoc Tukey testinden

faydalanılmıştır. Kaçınmacı bağlanma boyutunun yaş değişkeni açısından farklılaştığı durumlar; 30 yaş ve altı hastane çalışanının ortalaması ($\bar{x}$ = 3,49, SS=1,19) 41-50 yaş aralığında olan hastane çalışanının ($\bar{x}$ = 3,93, SS=1,31) ve 50 ve üzeri yaşta olan hastane çalışanının ($\bar{x}$ = 4,10, SS=1,13) ortalamasından daha düşüktür. 30 ve daha düşük yaşta olan hastane çalışanının 41 ve üzeri yaşta olan hastane çalışanına oranla daha fazla kaçınmacı bağlanma stili özelliği taşımaktadır. Bu durum yaşın artması ile yaşam boyu edinilen tecrübelerin hastane çalışanının bağlanma stili üzerinde etkili olduğunu ve bağlanma stilinin hayat boyu aynı kalmadığının ve değişime açık olduğunun göstergesi olabilmektedir. Kaçınmacı bağlanma boyutu çalışanların mesleki pozisyonlarına göre istatistiksel olarak farklılaştığı durum ise; ebe-hemşire pozisyonunda çalışanların ortalamaları ($\bar{x}$ = 4,03, SS=1,30) diğer sağlık çalışanı kategorisinde bulunanların ortalamasından ($\bar{x}$ = 3,53, SS=1,37) daha yüksektir. Ebe ve hemşireler diğer sağlık çalışanlarına göre daha fazla kaçınmacı bağlanma stiline sahiptirler.

Kaygı boyutunun hastane değişkenine göre ($F_{(2,525)}=4,271$, $p=0,014$) istatistiksel olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Farklılıkların hangi ikili gruptan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma Tukey testi sonuçlarına bakıldığında; eğitim araştırma hastanesinde çalışan personelin ortalamasının ($\bar{x}$ =3,19, SS=1,43) devlet hastanesinde çalışan personelin ortalamasından ($\bar{x}$ =2,81, SS=1,45) daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, eğitim araştırma hastanesinde çalışan personelin devlet hastanesinde çalışan personelden daha fazla kaygılı bağlanma stiline sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum eğitim araştırma hastanesini daha yoğun temposu ve zorlu hastalıklar mücadelesini çalışanlara yansımaları ile açıklanabilir. Kaçınma boyutunun ise hastane değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

5.3.7.2. Psikolojik İyi Oluşun Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Psikolojik iyi oluşun demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t testi, varyans analizi (ANOVA), Tukey ve LSD analizinden faydalanılmıştır.

Tablo 26. Psikolojik İyi Oluşun Demografik Değişkenlere Göre Farklılaştığı Durumlar

Değişkenler	N	$\bar{X}$	SS	Test Değerleri
Yaş				
30 yaş ve altı	167	4,99	0,97	F= 7,127 p = 0,000
31-40 yaş	173	5,26	0,95	
41-50 yaş	148	5,41	0,92	
51 yaş ve üzeri	38	5,61	1,02	
Medeni Durum				
Evli	328	5,31	0,95	t=2,267
Bekâr	197	5,11	0,99	p=0,024
Hastanedeki Mesleki Pozisyon				
Hekim	84	5,28	0,86	F= 3,707 p = 0,005
Ebe- Hemşire	112	5,48	0,89	
İdari Personel	124	5,14	1,02	
Teknik Personel	101	5,30	0,99	
Diğer Sağlık Çalışanı	107	5,01	0,99	
Eğitim Durumu				
Lise	96	5,02	1,06	F=2,559 p=0,038
Önlisans	137	5,18	0,93	
Lisans	179	5,33	0,92	
Lisansüstü	86	5,38	0,92	
Diğer	26	5,44	1,11	
Meslekte Çalışma Süresi				
5 yıl ve altı	152	5,03	1,01	F=5,255 p=0,000
6-10 yıl	112	5,13	0,97	
11-15 yıl	87	5,25	0,91	
16-20 yıl	62	5,48	0,87	
21 yıl ve üzeri	113	5,50	0,94	
Gelir Durumu				
2500 TL ve altı	78	4,97	0,95	F=3,667 p=0,012
2501-5000 TL	180	5,28	1,00	
5001-10000 TL	156	5,20	0,95	

10001 TL ve Üzeri	67	5,48	0,84
----------------------	----	------	------

Psikolojik iyi oluşun demografik değişkenler açısından farklılaştığı durumlar Tablo 26'da verilmiştir. Psikolojik iyi oluş açısından kadın ve erkekler arasında istatistiksel ($t_{(526)}=-0,032$, $p=0,974$) bir farklılık bulunmamaktadır. Fakat psikolojik iyi oluşun medeni durum değişkenine göre ($t_{(523)}=2,267$, $p=0,024$) farklılaştığı tespit edilmiştir. Evli olan hastane çalışanının ortalaması ($\bar{x}=5,31$, $SS=0,95$) evli olmayan hastane çalışanının ($\bar{x}=5,11$, $SS=0,99$) ortalamasından daha yüksek seviyedir. Evli hastane çalışanının psikolojik iyi oluşu evli olmayan hastane çalışanına göre daha fazladır.

Psikolojik iyi oluşun çalışma pozisyonu değişkenine göre ($F_{(4,523)}=3,707$, $p=0,005$) farklılaştığı tespit edilmiştir. Hangi gruplar arasında fark olduğunu tespit etmek için Tukey testinden faydalanılmıştır. Ebe ve hemşirelerin ortalaması ($\bar{x}=5,48$, $SS=0,86$) diğer sağlık çalışanının ortalamasından ($\bar{x}=5,01$, $SS=0,99$) daha yüksek seviyededir. Ebe ve hemşire olarak çalışan personelin psikolojik iyi oluşu diğer sağlık çalışanlarına oranla daha yüksek seviyededir. Psikolojik iyi oluşun eğitim seviyesi değişkenine göre ($F_{(4,519)}=2,559$, $p=0,038$) farklılaştığı tespit edilmiştir. Hangi gruplar arasında fark olduğunu tespit etmek için LSD analizinden faydalanılmıştır. Lisans mezunu olan personelin ortalaması ($\bar{x}=5,33$, $SS=0,92$), lisansüstü mezunu olan personelin ortalaması ($\bar{x}=5,38$, $SS=0,92$) ve diğer mezuniyete sahip personelin ortalaması ($\bar{x}=5,44$, $SS=1,11$), lise mezunu olan personelin ortalamasından ($\bar{x}=5,02$, $SS=1,06$) daha yüksek seviyededir. Elde edilen bu bulgular ile lise mezunu çalışanlar, hastanede psikolojik iyi oluşu en düşük gruptur. Psikolojik iyi oluşun meslekte geçirilen süre değişkenine göre ($F_{(4,521)}=5,255$, $p=0,000$) farklılaştığı tespit edilmiştir. 21 yıl ve üzeri meslek yaşamında yer alan personelin ortalaması ($\bar{x}=5,50$, $SS=0,94$) ve 16-20 yıl arası mesleğini yapanların ortalaması ($\bar{x}=5,48$, $SS=0,87$) 5 yıl ve daha az süredir meslek hayatında bulunan personelin ortalamasından ($\bar{x}=5,03$, $SS=1,015$) daha yüksektir. 21 yıl ve üzeri meslek yaşamında yer alan personelin ortalaması ($\bar{x}=5,50$, $SS=0,94$), 6-10 yıl arası meslek hayatında bulunanların ortalamasından ($\bar{x}=5,13$, $SS=0,97$) daha yüksektir. Elde edilen sonuçlara göre meslekte çalışma süresinin artması ile psikolojik iyi oluşun da arttığı söylenebilir. Psikolojik iyi oluşun kurumda

geçirilen süre değişkenine göre ($F_{(4,520)}=0,508$, $p=0,730$) farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Psikolojik iyi oluşun yaş değişkenine göre ($F_{(3,522)}=7,127$, $p=0,000$) farklılaştığı tespit edilmiştir. 50 yaş ve üzeri olan personelin ortalaması ($\bar{x}=5,61$, $SS=1,02$), 41-50 yaş arası olan personelin ortalaması ($\bar{x}=5,41$, $SS=0,92$) ve 31-40 yaş arası olan personelin ortalaması ($\bar{x}=5,26$, $SS=0,95$) 30 ve altı olan personelin ortalamasından ($\bar{x}=4,99$, $SS=0,97$) daha yüksektir. Elde edilen bulgulara göre yaşın artması ile psikolojik iyi oluş seviyesinin arttığı söylenebilir. Psikolojik iyi oluşun gelir değişkenine göre ($F_{(3,477)}=3,667$, $p=0,012$) farklılaştığı tespit edilmiştir. Gelir seviyesi 10.000 TL ve üzeri olan personelin ortalaması ($\bar{x}=5,48$, $SS=0,84$) gelir seviyesi 2.500 TL ve altı olan personelin ortalamasından ($\bar{x}=4,97$, $SS=0,95$) daha yüksektir. Gelir seviyesinin yüksek olması psikolojik iyi oluş seviyesini artırmaktadır. Psikolojik iyi oluşun hastane değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

5.3.7.3. Örgütsel Bağlılığın Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Örgütsel bağlılığın demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t testi, varyans analizi (ANOVA), Tukey ve LSD analizinden faydalanılmıştır.

Tablo 27. Duygusal Bağlılığın Demografik Değişkenlere Göre Farklılaştığı Durumlar

Değişkenler	N	$\bar{X}$	SS	Test Değerleri
Yaş				
30 yaş ve altı	167	3,14	0,99	F= 6,203 p = 0,000
31-40 yaş	173	3,44	0,94	
41-50 yaş	148	3,52	0,93	
51 yaş ve üzeri	38	3,69	0,78	
Eğitim Durumu				
Lise	96	3,43	0,89	F=2,749 p=0,028
Önlisans	137	3,34	0,89	
Lisans	179	3,32	0,99	
Lisansüstü	86	3,35	1,08	
Diğer	26	3,96	0,67	
Meslekte Çalışma				

Süresi				
5 yıl ve altı	152	3,21	1,02	
6-10 yıl	112	3,27	0,94	
11-15 yıl	87	3,52	0,93	F=3,234
16-20 yıl	62	3,51	0,93	p=0,012
21 yıl ve üzeri	113	3,55	0,88	
Kurumda Çalışma				
Süresi				
5 yıl ve altı	270	3,26	1,01	
6-10 yıl	130	3,47	0,83	
11-15 yıl	71	3,58	0,98	F=2,793
16-20 yıl	21	3,72	0,69	p=0,026
21 yıl ve üzeri	33	3,43	0,89	
Çalışılan Kurum				
Eğitim Araştırma	200	3,23	1,02	F=4,047
Devlet Hastanesi	221	3,46	0,86	p=0,018
Özel Hastane	107	3,51	0,98	

Duygusal bağlılık boyutunun demografik değişkenler açısından farklılaştığı durumlar Tablo 27'de verilmiştir. Duygusal bağlılığın yaş değişkenine göre ($F_{(3,522)}=76,203$, $p=0,000$) farklılaştığı tespit edilmiştir. Farklılığın tespit edilmesi için Tukey testinden faydalanılmıştır. 30 yaş ve altı çalışanın duygusal bağlılık ortalaması ($\bar{x}=3,14$, $SS=0,99$), 31-40 yaş arası olan çalışanın duygusal bağlılık ortalamasından ($\bar{x}=3,44$, $SS=0,94$), 41-50 yaş arası olan çalışanın duygusal bağlılık ortalamasından ($\bar{x}=3,52$, $SS=0,93$), 50 yaş ve üzeri olan çalışanın duygusal bağlılık ortalamasından ($\bar{x}=3,69$, $SS=0,78$) daha düşük seviyededir. Bu sonuçlar, hastane çalışanının yaşının artmasıyla daha fazla duygusal bağlılık taşıdığını göstermektedir.

Duygusal bağlılığın eğitim durumu değişkenine göre ($F_{(4,519)}=2,749$ $p=0,028$) istatistiksel olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Farklılıkların hangi ikili gruptan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma Tukey testi sonuçlarına bakıldığında diğer grubunda yer alan çalışanın ortalaması ($\bar{x}=3,96$, $SS=0,67$), lise ($\bar{x}=3,26$, $SS=1,01$), önlisans ($\bar{x}=3,26$, $SS=1,01$), lisans ($\bar{x}=3,26$, $SS=1,01$) ve lisansüstü ($\bar{x}=3,26$, $SS=1,01$) ortalamalarına göre daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Diğer

mezuniyet grubunda yer alan personelin duygusal bağıllığı lise, önlisans, lisans ve lisansüstü grubuna göre daha yüksek düzeydedir.

Duygusal bağıllığın mesleki çalışma süresi değişkenine göre ($F_{(4,521)}=3,234$, $p=0,012$) istatistiksel olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Farklılıkların hangi ikili gruptan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma Tukey testi sonuçlarına bakıldığında 5 yıl ve altı çalışma süresine sahip çalışanın ortalaması ($\bar{x}=3,21$, $SS=1,02$) 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip çalışanın ortalamasından ($\bar{x}=3,55$, $SS=0,88$) daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde duygusal bağıllığın kurumda çalışma süresi değişkenine göre ($F_{(4,521)}=3,234$, $p=0,012$) istatistiksel olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Farklılıkların hangi ikili gruptan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma LSD testi sonuçlarına bakıldığında 5 yıl ve altı kurumsal çalışma süresine sahip çalışanın ortalaması ($\bar{x}=3,26$, $SS=1,01$), 6-10 yıl arası kurumsal çalışma süresine sahip çalışanın ortalamasından ($\bar{x}=3,47$, $SS=0,83$), 11-16 yıl arası kurumsal çalışma süresine sahip çalışanın ortalamasından ($\bar{x}=3,58$, $SS=0,98$) ve 16-20 yıl arası kurumsal çalışma süresine sahip çalışanın ortalamasından ($\bar{x}=3,72$, $SS=0,69$) daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Kurumda çalışma süresinin beş yıl ve altı olan çalışanların duygusal bağıllığın beş yıl ve üzeri çalışma yılına sahip olanlara göre daha düşüktür.

Duygusal bağıllık hastane değişkenine göre ($F_{(2,525)}=4,047$, $p=0,018$) istatistiksel olarak farklılaşmaktadır. Farklılıkların hangi ikili gruptan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma Tukey testi sonuçlarına bakıldığında; eğitim araştırma hastanesinde çalışan personelin ortalamasının ($\bar{x}=3,23$, $SS=1,02$) devlet hastanesinde çalışan personelin ortalamasından ($\bar{x}=3,46$, $SS=0,86$) ve özel hastanede çalışan personelin ortalamasından ($\bar{x}=3,51$, $SS=0,98$) daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, eğitim araştırma hastanesinde çalışan personel, devlet hastanesi ve özel hastanede çalışan personelden daha fazla duygusal bağıllık göstermektedir.

Duygusal bağıllık değişkeni ile demografik değişkenlerden; cinsiyet, medeni durum, hastanedeki mesleki pozisyon, meslekte çalışma süresi, kurumda çalışma süresi ve gelir düzeyinin farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 28. Devam Bağlılığının Demografik Değişkenlere Göre Farklılaştığı Durumlar

Değişkenler	N	$\bar{X}$	SS	Test Değerleri
Meslekte Çalışma Süresi				
5 yıl ve altı	152	3,47	0,89	F=3,571 p=0,007
6-10 yıl	112	3,18	0,89	
11-15 yıl	87	3,57	0,88	
16-20 yıl	62	3,53	0,89	
21 yıl ve üzeri	113	3,55	0,84	
Kurumda Çalışma Süresi				
5 yıl ve altı	270	3,35	0,90	F=3,378 p=0,010
6-10 yıl	130	3,45	0,87	
11-15 yıl	71	3,62	0,87	
16-20 yıl	21	3,72	0,77	
21 yıl ve üzeri	33	3,81	0,86	

Devam bağlılığı boyutunun demografik değişkenler açısından farklılaştığı durumlar Tablo 28'de verilmiştir.

Devam bağlılığının kurumsal çalışma süresi değişkenine göre ($F_{(4,519)}=3,378$, $p=0,010$) istatistiksel olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. 5 yıl ve altı kurumsal çalışma süresine sahip personelin ortalaması ($\bar{x}=3,35$, $SS=0,90$) 21 yıl ve üzeri kurumsal çalışma süresine sahip personelin ortalamasından daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde devam bağlılığının çalışma süresi değişkenine göre ($F_{(4,520)}=3,571$, $p=0,007$) istatistiksel olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. 6-10 yıl arası mesleki çalışma süresine sahip personelin devam bağlılığı ortalaması ($\bar{x}=3,18$, $SS=0,89$), 11-16 yıl arası çalışan personelin devam bağlılığı ortalamasına ($\bar{x}=3,57$, $SS=0,88$) ve 21 yıl ve üzeri çalışanların devam bağlılığı ortalamasına ($\bar{x}=3,55$, $SS=0,84$) oranla daha düşük seviyededir.

Devam bağıllığı değişkeni ile demografik değişkenlerden; cinsiyet, yaş, medeni durum, hastanedeki mesleki pozisyon, eğitim seviyesi, çalışılan kurum ve gelir düzeyinin farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 29. Normatif Bağıllığın Demografik Değişkenlere Göre Farklılaştığı Durumlar

Değişkenler	N	$\bar{X}$	SS	Test Değerleri
Yaş				
30 yaş ve altı	167	2,79	1,04	F= 3,597 p = 0,014
31-40 yaş	173	2,94	1,16	
41-50 yaş	148	3,00	1,07	
51 yaş ve üzeri	37	3,42	1,03	
Medeni Durum				
Evli	327	3,04	1,11	t=2,557
Bekâr	197	2,78	1,06	p=0,011
Eğitim Durumu				
Lise	96	3,12	1,10	F=4,059 p=0,003
Önlisans	137	2,86	1,11	
Lisans	178	2,87	1,07	
Lisansüstü	86	2,82	0,99	
Diğer	26	3,64	1,19	

Normatif bağıllık boyutunun demografik değişkenler açısından farklılaştığı durumlar Tablo 29'da verilmiştir. Fark analizleri sonucu normatif bağıllığın yaş değişkenine göre ($F_{(3,521)}=3,597$, $p=0,014$) farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Farklılığın tespiti için Tukey testinden faydalanılmıştır. Analiz sonucunda 30 yaş ve altı personelin normatif bağıllık ortalaması ($\bar{x}=2,79$, $SS=1,04$) 50 yaş ve üzeri personelin normatif bağıllık ortalamasından ($\bar{x}=3,42$, $SS=1,09$) daha düşük seviyededir. Hastane çalışanları arasında en genç grubun en az, en yaşlı grubun en yüksek normatif bağıllığa sahip olduğu görülmektedir.

Normatif bağıllığın medeni durum değişkenine göre ($t_{(522)}=2,557$, $p=0,011$) farklılaştığı tespit edilmiştir. Evli olan personelin normatif bağıllık ortalaması ($\bar{x}=3,04$, $SS=1,11$) evli olmayan personelin normatif bağıllık ortalamasından ($\bar{x}=2,78$, $SS=1,06$)

daha yüksektir. Evli olan personelin normatif bağlılığı evli olmayan personele oranla daha yüksek seviyededir.

Normatif bağlılığının eğitim durumu değişkenine göre ($F_{(4,518)}=4,059$, $p=0,003$) istatistiksel olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Farklılıkların hangi ikili gruptan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma Tukey testi sonuçlarına bakıldığında diğer mezuniyet grubunda yer alan personelin ortalaması ($\bar{x}=3,64$, $SS=1,19$), lisansüstü mezunu personelin ortalamasında ($\bar{x}=2,82$, $SS=0,99$), lisans mezunu personelin ortalamasından ($\bar{x}=2,87$, $SS=1,07$) ve önlisans mezunu personelin ortalamasından ($\bar{x}=2,86$, $SS=1,11$) daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Diğer eğitim seviyesine sahip çalışanın devam bağlılığı lise ve üzeri eğitim seviyesine sahip çalışanlardan daha düşük düzeyde tespit edilmiştir.

Normatif bağlılık değişkeni ile demografik değişkenlerden; cinsiyet, hastanedeki mesleki pozisyon, mesleki çalışma süresi, kurumsal çalışma süresi, çalışılan kurum ve gelir düzeyinin farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

5.3.7.4. Genel Öz Yeterliliğin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Genel öz yeterliliğin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t testi, varyans analizi (ANOVA) ve Tukey analizinden faydalanılmıştır. Analiz sonucunda genel öz yeterliliğin ve yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki çalışma süresi, kurumda çalışma süresi ve gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Tablo 30. Genel Öz Yeterliliğin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaştığı Durumlar

Değişkenler	N	$\bar{X}$	SS	Test Değerleri
Eğitim Durumu				
Lise	96	3,41	0,44	F=2,480 p=0,043
Önlisans	137	3,40	0,50	
Lisans	179	3,35	0,45	
Lisansüstü	86	3,37	0,49	
Diğer	26	3,65	0,38	
Çalışılan Kurum				
Eğitim Araştırma	200	3,39	0,51	F=3,674 p=0,026
Devlet Hastanesi	221	3,35	0,44	
Özel Hastane	107	3,50	0,44	

Genel öz yeterliliğin demografik değişkenler açısından farklılaştığı durumlar Tablo 30'da verilmiştir. Genel öz yeterliliğin eğitim değişkenine göre ($F_{(2,525)}=6,674$, $p=0,026$) istatistiksel olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Farklılıkların hangi ikili gruptan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma Tukey testi sonuçlarına bakıldığında; diğer eğitim durumu grubunda yer alan personelin genel öz yeterlilik ortalaması ($\bar{x}=3,65$, $SS=0,38$) lisans mezununun genel öz yeterlilik ortalamasından ($\bar{x}=3,35$, $SS=0,45$) daha fazladır.

Genel öz yeterliliğin hastane değişkenine göre ($F_{(2,525)}=4,271$ $p=0,014$) istatistiksel olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Devlet hastanesinde çalışan personelin ortalamasının ($\bar{x}=3,35$, $SS=0,44$) özel hastanede çalışan personelin ortalamasından ($\bar{x}=3,50$, $SS=0,44$) daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, özel hastanede çalışan personelin devlet hastanesinde çalışan personelden daha fazla genel öz yeterlilik sahibi olduğunu göstermektedir.

Katılımcı bulguları sonucunda, hastane çalışanının daha çok kaçınmacı bağlanma gösterdiği saptanmıştır. Ayrıca örgütsel bağlılık boyutları arasında ise en fazla devam bağlılığı en düşük ise normatif bağlılık görülmektedir. Çalışmanın amacı doğrultusunda hastane çalışanının yetişkin bağlanma stillerinin örgütsel bağlılığa

etkisinde bazı varsayımlarda bulunmuştur. Bu varsayımlar ile oluşturulan ve teste tabi tutulan hipotezlerin kabul ve ret durumları Tablo 31'de verilmiştir.

Tablo 31. Hipotezlerin Kabul Ret Durumu

Hipotezler	Durum
H₁: Hastane çalışanının kaygılı bağlanması duygusal bağlılığı negatif yönde etkilemektedir.	Desteklenmiştir
H₂: Hastane çalışanının kaçınmacı bağlanması duygusal bağlılığı negatif yönde etkilemektedir.	Desteklenmemiştir
H₃: Hastane çalışanının kaygılı bağlanması devam bağlılığını pozitif yönde etkilemektedir.	Desteklenmemiştir
H₄: Hastane çalışanının kaçınmacı bağlanması devam bağlılığını pozitif yönde etkilemektedir.	Desteklenmemiştir
H₅: Hastane çalışanının kaygılı bağlanması normatif bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.	Desteklenmemiştir
H₆: Hastane çalışanının kaçınmacı bağlanması normatif bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.	Desteklenmemiştir
H₇: Hastane çalışanının psikolojik iyi oluşu, kaçınmacı bağlanma ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.	Desteklenmiştir
H₈: Hastane çalışanının psikolojik iyi oluşu, kaçınmacı bağlanma ile devam bağlılığı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.	Desteklenmiştir
H₉: Hastane çalışanının psikolojik iyi oluşu, kaçınmacı bağlanma ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.	Desteklenmiştir
H₁₀: Hastane çalışanının psikolojik iyi oluşu, kaygılı bağlanma ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.	Desteklenmiştir
H₁₁: Hastane çalışanının psikolojik iyi oluşu, kaygılı bağlanma ile devam bağlılığı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.	Desteklenmiştir
H₁₂: Hastane çalışanının psikolojik iyi oluşu, kaygılı bağlanma ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.	Desteklenmiştir
H₁₃: Hastane çalışanının genel öz yeterliği, kaçınmacı bağlanma ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.	Desteklenmemiştir
H₁₄: Hastane çalışanının genel öz yeterliği, kaçınmacı bağlanma ile devam bağlılığı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.	Desteklenmemiştir
H₁₅: Hastane çalışanının genel öz yeterliği, kaçınmacı bağlanma ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.	Desteklenmemiştir
H₁₆: Hastane çalışanının genel öz yeterliği, kaygılı bağlanma ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.	Desteklenmiştir

H₁₇: Hastane çalışanının genel öz yeterliği, kaygılı bağlanma ile devam bağlılığı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.	Desteklenmiştir
H₁₈: Hastane çalışanının genel öz yeterliği, kaygılı bağlanma ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.	Desteklenmiştir

SONUÇ

Sağlık kuruluşları, yapısı ve önemi itibarıyla birçok meslek dalını bünyesinde barındırabilme ve çeşitli eğitim seviyesine sahip personeli bir arada bulundurabilme özelliğine sahiptir. İnsan hayatının sevinç ve hüznün gibi birçok evresine şahitlik eden hastane çalışanı, sosyal bağlılık özelliklerini işe taşıyabilmektedir. Personellerin çalışma koşulları, kurumsal sorunlarla mücadele edebilme yetenekleri ve kendilerini bu süreçte yeterli ve pozitif hissedebilmeleri doğuştan kazanılan ve hayat boyu devam eden bağlılıklarının birer yansıması olarak da değerlendirilebilir.

Hayat döngüsü içerisinde mücadele veren birey, doğumdan sonra edindiği izlenimler ve bakım verenden öğrendiği iletişim yöntemi temelleri üzerine hayatını şekillendirmektedir. Zihne ilk yerleşen iletişim kalıpları hayat boyu birey üzerinde kendisi ve çevresi ile iletişim kurmasında etkili öncüllerden biri halini almaktadır. Hayatın sürekliliği ve ekonomik kazanç için çalışması gereken bireyler, örgütler açısından önemli bir üretim faktörüdür. Fakat örgütler daima örgütsel bağlılığı yüksek bireyler ile çalışmalarını sürdürmeyi arzulamaktadır. İstihdam sürecinde birçok kişilik testleri uygulanabilmekte fakat bireylerin bağlanma stilleri bu noktada göz ardı edilmektedir. Bu çalışmada, hastane çalışanının yetişkin bağlanma stiline tespiti ve örgütsel bağlılık ile arasındaki ilişki ele alınmıştır. Hayatı bütün yönleri ile ele alan, arzulanan hedeflere ulaşmadaki mutluluk türü olarak değerlendirilen psikolojik iyi oluş ve olumsuzluklarla başa çıkmada etkili olan yeterli iyimserlik inancı ile ifade edilen genel öz yeterliliğin yetişkin bağlanma stilleri ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi de değerlendirilmiştir. Aynı zamanda yetişkin bağlanma stiline örgütsel bağlılığa etkisi sorgulanmıştır. Psikolojik iyi oluş ve genel öz yeterlilik ise bu etkide aracı değişken olarak ele alınmıştır.

Araştırma kapsamlı alanyazın taraması ile başlamış, ele alınan değişkenlerin birbiri ile ilişkisini ifade eden bir model tasarlanmıştır. Araştırma modeli yapısal eşitlik ile test edilmiştir. Uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olması modelin geçerli olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Araştırma modelinde aracı değişken etkilerinin analizinde Process makro, aracılık rolünün testinde ise bootstrap yöntemi kullanılmıştır.

Antalya'da hizmet sunan üç farklı hastanede görev alan hastane çalışanları ile gerçekleştirilen araştırmada kadın çalışan sayısının (%58,7) fazlalığı hastanenin kentine has özelliğini yansıtmaktadır. Ayrıca araştırmada dikkat çeken unsurlardan bir diğeri de katılımcıların büyük oranının (%51,4) beş yıl ve daha az süreli aynı kurumda çalıştığını göstermektedir. Benzer şekilde hastane çalışanlarının büyük bir oranı (%28,9) da meslekteki çalışma süresinin beş yıl ve daha az süreli olduğunu belirtmiştir. Bu veriler hastane çalışanının örgütsel bağlılığının oluşmasında yeterli bir süre olarak görülmeyebilir. Nitekim araştırma bulguları sonucunda aynı kurumda çalışma yılı arttıkça duygusal bağlılık artış göstermiştir. İşe yeni başlayan ve beş yıllık süreyi tamamlamayan çalışanların devam bağlılığının da uzun süre aynı kurumda çalışanlara oranla daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular kurumda çalışma süresi arttıkça çalışan bağlılığının da artacağını göstermektedir. Alanyazında bu bulguyu destekleyen çalışmalar yer almaktadır (Taşkaya ve Şahin, 2011:178; Durna ve Eren, 2005; Demirel vd., 2014). Hastanede yeni işe başlayan çalışanlara yönelik kurumsal tanıtımlar ve güvenin sağlanması ile birlikte örgütsel ilerleme olanaklarının net bir şekilde ifade edilmesi hastane çalışanlarının devam bağlılığında ve duygusal bağlılığında artırıcı etki gösterebilecektir.

Değişkenler arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla ilk olarak korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Öncelikli olarak yetişkin bağlanması ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı değerlendirilmiştir. Alanyazın taramasında bu iki değişken arasında bir ilişki olduğunu tespit eden ve farklı sonuçlar elde eden çalışmalar mevcuttur (Richards ve Schat, 2011; Schusterschitz vd., 2011; Schmidt, 2016; Falvo, 2012; Scrima, 2015; Camgöz ve Karapınar, 2015; Scrima vd., 2014; Neustadt ve Furnham, 2006; Belinda, 2017; McMachon, 2007; Yoon vd., 1994). Bu çalışmada ise hastane çalışanlarının kaygılı bağlanma boyutu ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç hastane çalışanının kaygılı bağlanma düzeyinin artması ile duygusal bağlılığın azalacağını göstermektedir. Kaygılı bağlanma düzeyi yüksek olan hastane çalışanının, benlik algısı olumsuzdur. Bu durum başkalarının onay ve desteğine ihtiyaç duyan, örgütsel bütünleşme sağlamada zorlanan duygusal bağlılığı düşük hastane çalışanları ile karşılaşılmasına yol açmaktadır. Yetişkin bağlanmasının diğer bir alt boyutu olan kaçınmacı bağlanma düzeyi ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında ilişki olmaması; hastane

alışanlarının sürekli farklı karakterde insanlarla muhatap olması ve başkaları ile ilişki konusunda oldukça fazla deneyim sahibi olmasından kaynaklanabilmektedir. Bu sebeple hastane çalışanlarının diğerkleri ile ilişkide bir tehlike görmedikleri ve kendi sınırlarını çizen bir iletişim tarzı benimsedikleri söylenebilir. Bu durum hastane çalışanlarının şiddet olayları ile karşı karşıya kalması ve çatışma yaşamaları ile karıştırılmamalıdır. Çünkü deneyimlenen ilişkiler sonucunda benimsenen iletişim tarzı sadece hasta, hasta yakını ve çalışma arkadaşlarına değil, sosyal yaşantıda diğerklerine karşı da sergilenmektedir.

Çalışmada elde edilen diğerk bir ilişki ise kaygı ve kaçınma boyutunun psikolojik iyi oluş ile negatif ve anlamlı ilişkili olmasıdır. Alanyazında bu bulguyu destekler nitelikte çalışmalar yer almaktadır (Lande ve Wang, 2010; Marrero-Quevedo vd., 2019; Homan, 2018; Karreman ve Vingerhoets, 2012; Merz ve Consedine, 2009; Lin, 2016). Hastane alışanlarının kaygı ve kaçınma düzeyinin artması, psikolojik iyi oluşu azaltmakta ve hastane çalışanlarını psikolojik ihtiyaçların karşılanmasına engel olan güvensiz bağlanma stiline yaklaştırmaktadır. Bu durum çalışanların hem kendisini hem de başkalarını itibarsızlaştırmasına, işe ve örgüte karşı olumsuz duygular beslemesine neden olabilecektir. Çalışanların işinde sürekli olumsuz eleştirilere maruz kalması, yöneticilere erişim imkânının kısıtlı olması, işinde kendini vasıfsız görmesi gibi olumsuz duygulara kapılması, kaygı ve kaçınma düzeyinde artışa neden olacaktır. Bu durumda çalışanlar anlık duygulardan bağımsız, yaşamı bütün olarak değerli kılan psikolojik iyi oluşa ihtiyaç duyacaktır. Çalışanların hayata genel bakış ve mutluluğunu ifade eden psikolojik iyi oluşun sağlanması ve yükseltilmesi ile hastane çalışanlarının kaygı ve kaçınma düzeylerinin azaltılması sağlanacak ve çalışanların işten aldığı verim, doyum ve memnuniyetin yönü de değişecektir.

Bu alışma sonucunda elde edilen diğerk bir ilişki ise kaygılı bağlanma boyutu ile genel öz yeterlilik arasındaki negatif anlamlı ilişkidir. Elde edilen bu sonuç neticesinde, hastane çalışanının kaygı düzeyi artıkça (benlik algısı düştükçe) genel öz yeterliliğinin düştüğü söylenebilir. Bu durum hastane çalışanının stresli ve zorlayıcı faaliyet ile başa çıkmada kendine olan inancının yitirdiğinin göstergesidir. Genel öz yeterlilik, bireyin engelleri aşma konusundaki genel tutumunu temsil etmesi nedeniyle öz güveni düşük olan çalışanların daha düşük seviyede genel öz yeterliliğe sahip olması olağandır. Genel öz yeterlilik ile kaçınmacı boyut arasında anlamlı ilişkiye

rastlanılmaması, kaçınma boyutunun başkalarını temsil etmesi ile açıklanabilir. Hastane çalışanının başarılı ve başarısız durumları bütünleştirerek bunu diğerlerine değil de kendi benliğine mâl etmesi bu sonucun bir göstergesi olabilir. Shall ve diğerlerinin (2011) elde ettiği bulgu, bu sonucu destekler niteliktedir.

Çalışmada kullanılan veriler sonucunda psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın bu sonucu yakın zamanda yapılan farklı bir araştırma sonucu ile paralellik göstermektedir. Kılıç ve diğerleri (2020: 94) de sağlık personeli üzerinde yaptığı araştırma sonucundan psikolojik iyi oluş ve duygusal, devam ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. Alanyazın taramasında, bu çalışmadan elde edilen sonuç ile benzerlik ve farklılık gösteren çalışmalara rastlanılmıştır. Örneğin; Gültekin (2019:130) ve Jain ve diğerleri (2018:1522) çalışmalarında psikolojik iyi oluş ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmiştir. Benzer şekilde Aggarwal-Gupta ve diğerleri (2010: 113) duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarının psikolojik iyi oluş ile pozitif yönlü ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Cohen ve Shamai (2009: 42) ise polis olmaya hazırlanan öğrenciler ile yaptığı çalışmada psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Fakat Panaccio ve Vandenberghe (2009: 230) ise duygusal bağlılık alt boyutu ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif ilişki tespit ederken, normatif bağlılık ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı bir ilişkiye erişememiştir. Garg ve Rastogi (2009: 47) ise çalışmasında psikolojik iyi oluşun alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi irdelemiştir. Örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi oluş alt boyutları arasında otonomi alt boyutu hariç diğer alt boyutlar ile pozitif ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Hastane çalışanlarının psikolojik oluş seviyelerinin artması ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıkları artış göstermektedir. Bu durum hastane çalışanına verilen görev ve zorlukların pozitif yönlerden ele alınacağının, işteki çalışma azminin artacağının ve dolayısıyla örgütsel bağlılığının da artacağının bir göstergesi olabilmektedir. Ayrıca bu çalışma için Covid-19 döneminde hastane çalışanlarının psikolojik iyi oluş seviyesinin düşük olabileceği tahmin edilebilir. Fakat bu çalışmada, psikolojik iyi oluş ile öznel iyi oluş farkını ortaya koyabilme açısından da önemli bir bulgu elde edilmiştir. Hastane çalışanlarının psikolojik iyi oluş düzeyinin iyi derecede olduğu tespit edilmiştir. Bu durum; hastane

alışanlarının pandemi döneminde istifa hakkına izin verilmemesi, idari kadroda olan sağlık personelinin aktif enfeksiyon birimlerinde görevlendirilmesi ve hastane çalışanlarının hayati riskin oldukça yüksek olduğu çalışma birimlerinde yer alma zorunluluğuna rağmen anlık durumlardan etkilenmeden psikolojik iyi oluş düzeyinin oldukça iyi durumda olduğunu yansıtmaktadır.

Genel z yeterlilik ile örgütsel duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında ise pozitif ilişki tespit edilmiştir. Benzer şekilde genel öz yeterlilik ile psikolojik iyi oluş arasında da pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durum hastane çalışanının genel öz yeterliliğinin artışı ile psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılığının artacağını göstermektedir. Bireylerin daha önceki deneyimlerden elde ettiği çıkarımlar etrafında şekillenen genel öz yeterlilik, örgütsel deneyimlerin olumlu yaşanması ve olumlu çıkarımlar elde edilmesi ile hastane çalışanlarının psikolojik iyi oluşu ve örgütsel bağlılığı üzerinde olumlu etkilere sebep olabilecektir. Harris ve Cameron (2015: 163) bu çalışmanın aksine, çalışmasında öz yeterlilik ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında anlamlı pozitif ilişki, öz yeterlilik ve devam bağlılığı arasında ise negatif anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sınıf ğretmenlerinin psikolojik iyi oluş, genel öz yeterlilik ve örgütsel bağlılığını araştıran Ağabacak (2019: 73)'ın sonuçları bu çalışma ile ulaşılan sonucu destekler niteliktedir. Ağabacak (2019: 73) psikolojik iyi oluş, genel öz yeterlilik ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde okul müdürleri ile ilgili araştırma yapan Ayık ve diğerleri (2015: 203) de genel öz yeterlilik ile örgütsel bağlılık boyutları atasında pozitif ve anlamlı ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. De Andrade ve Pedruzzi (2020: 9) Brezilya'da iş yeri ilişkilerinde yetişkin bağlılığı üzerindeki araştırmada yetişkin bağlanma stilini üç boyutta değerlendirmiştir. alışmalarında güvenli bağlanma ile öz yeterlilik arasında pozitif, kaygı ve kaıncacı bağlanma stili ile öz yeterlilik arasında ise negatif ilişki olduğuna varılmıştır. Örgütsel bağlılık ve öz yeterlilik ilişkisini irdeleyen bazı çalışmalarda ise anlamlı ilişkiye rastlanılmazken (Seyhan, 2015: 50; Rathi ve Rastagi, 2009; 98), bazı çalışmalarda da öz yeterlilik ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Aydoğmuş, 2019: 169; Saleem, 2012: 6; Park ve Jung, 2015: 1554).

Araştırma modeli kapsamında, yetişkin bağlanma stilinin örgütsel bağlılığa, psikolojik iyi oluşa ve genel öz yeterliliğe etkisini araştırmak amacıyla regresyon

analizinden faydalanılmıştır. Yetişkin bağlanma stilinin örgütsel bağlılığa etkisi değerlendirildiğinde, kaygı boyutunun duygusal bağlılığı etkilediği sonucuna erişilmiştir. Hastane çalışanının kaygı boyutunun artması pozitif benlik algısından negatif benlik algısına dair bir artışı simgelemektedir. Bu durum negatif benlik algısı artan çalışanların kendileri ile ilgili olumsuzluk hissini genişleterek işine yansıtmasına neden olabilir. Kaygı düzeyinin artması, çalışanların örgüt yararına faaliyette bulunma isteği azalabilmekte, örgütsel amaçlar ile kendini bütün olarak görmesini engelleyebilmekte ve duygusal bağlılığın azalmasına yol açabilmektedir. Aynı zamanda, benlik duygusu azalan hastane çalışanı yakın ilişki kurmakta ön yargılı davranabilmekte, sosyal ilişkilere takıntılı ve reddedilme korkusuyla da kendini ve çevresinde bulunanları sevmeye değer görmeyebilir. Kaygı artışı ile kendini kabulde zorlanan hastane çalışanın, çevre ve örgütsel ilişki kabulünde zorluklarla karşılaşması da muhtemel bir durumdur. Bu sebeple çalışan, başkalarının onay ve desteğine daha fazla ihtiyaç duyar hale gelmektedir. Zorluklar karşısında hastane çalışanı kendini örgütten bağımsız tutmaya yönelebilmekte ve bu durum örgütle duygusal bağlılığın kurulmasına engel oluşturulabilmektedir. Kaygı düzeyi yüksek ve örgütsel bağlılığı düşük personel için; içsel kazanımların sağlanacağı eğitim, terapi gibi grup organizasyonları örgütler tarafından personele sunulabilir. Varlığının farkında olduğunu ve kendisine değer verildiğini hisseden kaygı boyutu yüksek çalışana, örgütsel kazanım için başarı odaklı örgütsel görevler verilebilir. Aynı zamanda kaygı düzeyi yüksek çalışanların iş stresi ve yoğunluğunun minimum seviyede yaşandığı çalışma ortamlarına transfer edilmesi hem çalışan kazanımı hem de örgütsel kazancın sağlanmasına imkân tanır. İç hedef kitleyi yakından tanıyan örgüt içi yöneticiler, güvensiz bağlanan personelin kazanımı ve örgütsel bağlılıklarının daha iyi düzeye taşınmasına yönelik personelin sosyalleşebileceği organizasyonlar düzenleyebilir. Örgütü ve diğer personelleri yakından tanıma amacı taşıyan ve iletişimi artıran örgüt içi organizasyonlar; personelin kaygı düzeyini düşürmeye yardımcı olurken, kendisine ve çevresine olan güveni artırabilecek, dolayısıyla örgütsel duygusal bağlılığın artışına etki edebilecektir. Hastane çalışanının kaygı boyutu duygusal duruma, içinde bulunduğu fiziksel ortama ve çevresel tehditler gibi içsel ve dışsal etmenlere göre de farklılaşabilir. Bu sebeple örgütler çalışanlarına güven duygusu aşılacak faaliyetlerde bulunmaya özen göstererek çalışanların kaygı düzeyini minimuma

indirgemeyi başarabilir. Kaygı düzeyinin devam bağıllığı ve normatif bağıllığı etkilememesine şu şekilde açıklık getirilebilir. Hastane çalışanları insan hayatının önemini bilen ve bu durumu göz ardı etmeyen bir bilişsel süreç yaşadığını ve karşılaşılan olumsuz durumlara karşı mücadeleci tavrını kaybetmeyen bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Kaygı düzeyine göre hastane çalışanlarının mücadeleci ruhu kaybetmemesi onları örgütsel terke yaklaştırmayacak ve dolayısıyla kaygı düzeyi devam bağıllığı üzerinde etkili olmayacaktır. Benzer şekilde hastane çalışanlarının kaygı düzeylerinin, onların işe karşı geliştirdiği ahlaki değerler üzerinde etkili olmadığı görülmektedir. Kaygı boyutunun normatif bağıllık üzerinde etki göstermemesi, hastane çalışanlarının görev bilinci ve etik erdemleri kendi benliklerinden bağımsız tutması ile açıklanabilir. Kaçınmacı boyutun örgütsel bağıllık alt boyutları üzerinde etkisine ise bu çalışmada rastlanılmamıştır. Bu sonuç hastane çalışanlarının örgütsel bağıllığında içsel kabullerin daha etkili olacağını yansıtmaktadır. Yani sosyal çevre içerisinde yakınlık kurulan bireylerin, hastane çalışanlarının bağıllığı üzerinde etkili olmayacağını, içsel kabulleniş ve öz güvenin örgütsel bağıllık üzerinde daha fazla etkili olacağını yansıtmaktadır. Yetişkin bağlanmasının örgütsel bağıllığa etkisini araştıran çalışmalarda, bu çalışmada elde edilen bulgulara benzer ve farklı bulgulara rastlanılmaktadır (Madanipour 2013: 103; Antalyalı vd., 2017; McMahon, 2007).

Bu çalışma ile hastane çalışanlarının, psikolojik iyi oluş ve genel öz yeterliliğinin duygusal, devam ve normatif bağıllığa pozitif etkisine de rastlanılmıştır. Hastane çalışanının psikolojik iyi oluş ve genel öz yeterlilik seviyesinin artması, örgütsel duygusal, devam ve normatif bağıllığın da artmasına sebep olmaktadır. Grag ve Rastogi (2009: 48) de çalışanlar üzerinde yaptığı bir araştırmada psikolojik iyi oluşun örgütsel bağıllık üzerinde anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benlik saygısı yüksek, öz güvenli, hayatla mücadele etme ve zorlukların üstesinden gelebilme yeteneğine sahip hastane çalışanı, örgüt içi sorunların üstesinden kolaylıkla gelebilmekte ve diğerleri ile iyi ilişkiler kurabilmektedir. Bu durum, çalışanın örgütü anlama ve anlamlandırma yeteneğini ortaya çıkarmakla beraber çalışanın kurumla bütünleşmesine olumlu yönde katkı sağlayarak örgütsel bağıllığının artmasını sağlayacaktır.

Bu çalışmada elde edilen diğer bir sonuç ise yetişkin bağlanma stilinin psikolojik iyi oluşa etkisidir. Kaçınma ve kaygı boyutunun psikolojik iyi oluş üzerinde negatif etkiye sahip olduğu görülmüştür. Hastane çalışanının kaçınma ve kaygı düzeyinin artması ile psikolojik iyi oluş seviyesi azalmaktadır. Bu sonuç, Calvo ve diğerlerinin (2020: 7) çalışmasında elde ettiği sonuç ile benzerlik gösterirken, Frazier ve Cowan (2020)'nın çalışmasından farklılaşmaktadır. Bu çalışma ile elde edilen sonuç yetişkin bağlanma stilleri arasında en istenmeyen durum olan korkulu bağlanma stilinin de bir göstergesi olmaktadır. Benlik ve başkaları algısı olumsuz olan bu bireyler örgüt içi ilişkiler kurmak ister fakat buna yeltenecek gücü kendisinde bulamaz. Benlik ve başkaları algısı düşük olduğundan bu bireyler sosyal ilişkilerin yoğun olduğu ortamlarda iletişim eksiklerinden dolayı örgütsel huzursuzluk ve memnuniyetsizlik yaşayabilir. Örgütler bu durumda personelin kendini tanımasına imkân sunan psikolojik eğitimler sunabilir. Ayrıca kaygı ve kaçınma düzeyinin psikolojik iyi oluş üzerindeki negatif etkisi, hastane çalışanının psikolojik iyi oluşunda iş ve örgüt dışı faktörlerin etkisini de gösterebilmektedir. Hastane yönetiminin sunacağı stresten arındırılmış çalışma ortamı, net ve açıklayıcı görev tanımı, belirsizliklerin giderildiği kurum içi yükselme olanaklarının varlığı, çalışanların psikolojik iyi oluşunu artıracak ve dolayısıyla kaygı ve kaçınma düzeyinin düşmesine de neden olabilecektir. Hastane çalışanının psikolojik iyi oluşuna katkı sağlamak isteyen örgütler, çalışanlarına stresten arındırılmış çalışma ortamı sağlayarak net ve açıklayıcı görev tanımlarıyla katkıda bulunabilirler. Kaygı ve kaçınması düşük, psikolojik iyi oluşu yüksek düzeyde olan hastane çalışanlarının işe odaklanması, yüksek motivasyonla çalışmayı sürdürmesi, üretken ve nitelikli işlerde bulunması da aşikârdır.

Bu çalışmada kaygı boyutunun genel öz yeterliliği negatif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu durum hastane çalışanının benlik duygusunun azalması ile genel öz yeterlilik düzeyinin de azalacağını göstermektedir. Kaygı düzeyi yüksek olan hastane çalışanlarına başarabilecekleri hedefler verilmesi, çalışanların genel öz yeterliliği üzerinde olumlu etkilere yol açabilecektir. Başarıyı deneyimlemeye başlayan hastane çalışanının genel öz yeterlilik seviyesinde artış sağlanırken kaygı boyutunda ise azalmalar görülebilecektir. Ayrıca hastane çalışanlarının deneyimlerini olumsuz olarak genel öz yeterliliklerine yansıtmamaları adına, uzun yıllar hastanede

alışan kişilerin yer aldığı söyleşiler düzenlenebilir. Bu söyleşilerde başta olumsuz gibi algılanan ama sonuçları olumlu olan durumların sıklıkla paylaşılması, çalışanların empati yeteneğinin artırmasına ve olaylara pozitif bütüncül bakış açısı geliştirmelerine olumlu yönde katkıda bulunabilir. Böylelikle hastane çalışanının işinde engelleri aşabileceği olumlu bir yetenek algısı kazanması söz konusu olabilecektir. Kaçınmacı bağlanmanın genel öz yeterlilik üzerinde etkisinin tespit edilememesi ise, hastane çalışanının kendi potansiyeli ve yeteneğine olan inancının başkalarına olan inanç seviyesinden daha yüksek düzeyde olduğunu gösterebilmektedir.

Hastane çalışanının kaygılı bağlanması ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ilişkisinde psikolojik iyi oluşun aracı rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hastane çalışanının kaygılı bağlanma düzeyinin duygusal bağlılığa etkisini ortaya koyan bulgularda, zayıf da olsa negatif yönde bir etki tespit edilmiştir. Bu çalışmada asıl ulaşılan bulgulardan birisi; hastane çalışanının kaygılı bağlanma düzeyinin psikolojik iyi oluşu etkilediği için örgüte duygusal bağlılığı etkilemesidir. Yani hastane çalışanının kaygılı bağlanma düzeyinin örgüte duygusal bağlılığı dolaylıdır. Hastane çalışanının psikolojik iyi oluşu bu etkide aracılık rolü üstlenmektedir. Hastane çalışanının kaygılı bağlanma düzeyi azaldıkça psikolojik iyi oluşu artmaktadır. Psikolojik iyi oluşu arttıkça da örgüte duygusal bağlılığı da artmaktadır. Bu bulgu, çalışanların kaygı düzeyinin örgütsel duygusal bağlılığı şekillendirdiğini ve bu bağlanma boyutunda psikolojik iyi oluşun etkili olacağını göstermektedir. Hastane çalışanının kaygılı bağlanma düzeyinin devam ve normatif bağlılık üzerinde doğrudan etkisi olmadığına ulaşılmıştır. Fakat hastane çalışanının kaygılı bağlanma düzeyi psikolojik iyi oluşu etkilediği için devam bağlılığı ve normatif bağlılığı dolaylı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik iyi oluşun bu etkide aracılık rolünü üstlenmesi, kaygılı bağlanma düzeyi azaldıkça psikolojik iyi oluş düzeyi artmakta ve dolayısıyla devam bağlılığı ve normatif bağlılığı da artırmaktadır. Benzer bir bulgu ise, hastane çalışanının kaçınma boyutu ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ilişkisinde ise psikolojik iyi oluşun aracılık rolünün tespitidir. Hastane çalışanının kaçınmacı bağlanma düzeyinin örgütsel bağlılık boyutları üzerine doğrudan bir etkisi olmadığı elde edilmiştir. Fakat hastane çalışanının kaçınmacı bağlanma düzeyi psikolojik iyi oluşu etkilediği için örgütsel duygusal bağlılığı, devam bağlılığını ve normatif bağlılığı dolaylı olarak etkilediği

sonucuna ulaşılmıştır. Personelin psikolojik iyi oluşu bu etkide aracılık etmektedir. Personelin kaçınmacı bağlanma düzeyi azaldıkça psikolojik iyi oluşu artmaktadır. Dolayısıyla psikolojik iyi oluş arttıkça örgüte duygusal baēlılık, devam baēlılığı ve normatif baēlılık da artmaktadır. Alanyazın taraması sonucunda, bu araştırma sonucuna ilişkin paralel sonuçlara rastlanılmamıştır. Bu araştırma ile elde edilen sonuçların alanyazın açısından deēerli olduēu söylenebilir. Calvo ve diēerleri (2020: 6) de kaygı ve kaçınma boyutu ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiye eēitimsel farkındalık, psikolojik esneklik ve dayanıklılıēın tam aracılık saēladığı sonucuna ulaşmıştır. Homan (2018: 367), yaşlı yetişkinler üzerinde yaptıēı araştırma ile kaygı ve kaçınma boyutunun psikolojik iyi oluş alt boyutlarından kendini kabul, bireysel gelişim, yaşam amacı ve pozitif ilişkiler üzerinde öz anlayışın dolaylı etkiye sahip olduēunu ortaya koymuştur. Psikolojik iyi oluş, insan hayatını bütün yönüyle ele alan ve amaçlara ulaşmadaki kalıcı mutluluēu temsil etmektedir. Bu sebeple psikolojik iyi oluş seviyesinin yüksek olması hastane çalışanının duygusal baēlılığının, devam baēlılığının ve normatif baēlılığının yüksek seviyede olacaēı düşünölmektedir. Lin (2016:161) ise güvenli bağlanma stilinin psikolojik iyi oluş üzerinde dolaylı etkisi olduēunu tespit etmiştir. Jin ve Wang (2016) yetişkin bağlanma stillerinin psikolojik iyi oluşa etkisinde zehinsel dayanıklılıēın aracı rolü olduēunu tespit etmiştir. Li ve Zheng (2014:1263) ise yetişkin bağlanma stilleri ile iyi oluş arasında duygusal zekânın aracı rolü olduēuna ulaşmıştır.

Yetişkin bağlanma stilinin örgötsel baēlılığa etkisinde genel öz yeterliliēin rolü deēerlendirilmiştir. Deēerlendirme sonucunda kaygı boyutunun genel öz yeterliliēi negatif yönde etkilediēi sonucu elde edilmiştir. Zamudio ve diēerleri (2020) Amerika ve Meksika'daki öērenciler üzerine yaptıēı araştırma sonucunda kaygı (anxiety) ve kaçınma (avoidance) stillerine sahip öērencilerin öz yeterlilik ile arasında negatif ilişki olduēu tespit etmiştir. Aynı zamanda kaygı ve kaçınma stillerinin öz yeterlilik ile ilişkisinin psikolojik iyi oluş üzerinde etkili olduēu da yapılan araştırma ile ortaya konmuştur. Mathieu ve Zajac, (1990) Schyns ve diēerleri (2007) öz yeterliliēin, örgötsel baēlılığın bir biçimini temsil eden duygusal baēlılığı olumlu etkilediēini bildirmişlerdir. Hastane çalışanının kaygılı bağlanması ile duygusal baēlılık, devam baēlılığı ve normatif baēlılık ilişkisinde genel öz yeterliliēin aracı olduēu sonucuna da ulaşılmıştır. Hastane çalışanının kaygı boyutu genel öz yeterliliēi etkilediēi için

örgütsel duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı etkilemektedir. Hastane çalışanının kaygılı bağlanma düzeyinin örgüte duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıkta dolaylı etkisi bulunmaktadır. Hastane çalışanının kaygılı bağlanma düzeyi azaldıkça genel öz yeterlilik artmakta ve genel öz yeterliliğin artması da örgüte duyulan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı arttırmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bu sonuçların alanyazın açısından değerli sonuçlar olduğu söylenebilir.

Bu araştırma; hastane çalışanının kaygı ve kaçınma düzeyinin düşük olmasının, psikolojik iyi oluş ve genel öz yeterlilik seviyesinin yükseltilmesi ile örgütsel bağlılığın yükseltilmesi açısından önemli olduğunu göstermektedir. Hastane çalışanının örgütsel duygusal, devam ve normatif bağlılığının artması için örgütsel çalışmaların farklı boyutlara taşınması gerekmektedir. Bebek dünyaya geldiğinde nasıl ki ona bakım veren ile ilk bağlanmayı gerçekleştiriyorsa ve bunu bilişsel sürecine katıyorsa örgütsel çalışma ile ilk defa karşılaşan bireyler için de ilk deneyimlerini yaşadıkları örgüt ile ilişkileri gelecekteki örgütsel bağlılık duygularına yansıyabilecektir. Bağlanma türü ne olursa olsun çalışanlar için yeni ve güzel bir başlangıç yapmak onların duygularına yenilerini ekleyerek yola devam etmelerine yardımcı olacaktır. Çalışma ortamında sürekli olumlu duygular ve destekler ile karşılaşan çalışan, bu durumu içselleştirerek bağlanma stilini daha iyi bir noktaya taşıyabilecektir. Öncelikli olarak çalışanın içinde bulunduğu çevreye güven duyması ve olumlu algılar gerçekleştirilmesi için ona fırsat ve zaman tanınmalıdır. Bu süreçte çalışana, örgüte değer katan ve kendini örgüt için önemli bir halka olarak göreceği görevler verilebilir. Fikir ve düşüncesinin örgüte faydası olduğunu hissettirecek formal ve informal iletişim kanallarının oluşturulması da bu süreci destekleyecektir. Bu aşamada kritik nokta çalışanın benlik ve başkaları duygusunun dönüşümü için zaman ve sabra ihtiyaç olduğudur.

Örgütsel açıdan yetişkin bağlanma stillerinin örgütsel bağlılığa etkisinin yanında bireyin kendi hayatını çıkmaza sokan sosyal yaşantısında da ızdırıp yaşamasına sebep olan güvensiz bağlanma stillerinin ve özelliklerinin farkında olması ve bilinçlenmesi ile bağlanmada dönüşüme adım atılabilir. Bu çalışmada 30 yaş ve altı olan hastane çalışanının 41 yaş ve üzeri olan hastane çalışanına oranla daha fazla

kaçınmacı bağlanma özelliği gösterdiği görülmektedir. Bu bulgu bağlanma stiline yaşam süreci içerisinde değişebileceğine bir kanıt olarak gösterilebilir. Aynı zamanda bireylerin yaş alması ile kendileri ve çevrelerini anlamlandırmayı arttırarak, başkalarından kaçınma oranını azalttığı da düşünülebilir. Örgütsel açıdan bakıldığında ise iç hedef kitle ile yakın ilişki içerisinde olan yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Bu yöneticiler, bağlanma stiline bireysel ve örgütsel katkıları hakkında öncelikle bilinçlenmeli, daha sonrasında ise bu dönüşümün işe yansımalarını ortaya koyan çalışmalar ile yönetsel alana katkı sağlamalıdır. Kaygı ve kaçınma düzeyinin azaldığı çalışanlarda, işe karşı tutum ve davranışlar değerlendirilmeli ve gerektiğinde bu durum bir motivasyon aracı olarak kullanılmalıdır. Çalışanlarda kaygı düzeyi, bulunulan fiziksel ortam ve çevresel tehditler aracılığıyla da artışa neden olabilmektedir. Bu açıdan örgütlerin ve yöneticilerin çalışanlarına güven duygusu aşılması önemli bir kriterdir. Güven duygusunun yokluğu çalışanın örgüt ile kendisini ayırtmasına ve kaçınma düzeyinin yükselmesine sebep olabilecektir. Güvensiz ortamda çalışma fikri, çalışanları örgüt içi çatışmalara sürükleyebilmekte ve samimi iletişim alanlarından uzaklaştırabilmektedir. Kaçınmacı bağlanma stiline sahip bireylerin doğal olarak disipline edilmesinin zorluğu ve ortak paydada hareket edememesinin de örgüte olumsuz yansımaları olacağı da bilinmelidir.

Örgüt çalışanlarının kaygı ve kaçınma boyutlarının yüksek düzeyden daha makul seviyelere indirilmesinde onların görünür olduğuna, değer gördüğüne inandırılması gerekmektedir. Böylelikle bu çalışanlar koşulsuz sevgiyi tadacak, yargılamadan verici ve alıcı olmaya başlayabileceklerdir. Çalışanların ilişki, özerklik ve yetersizlik ihtiyacı giderildiğinde psikolojik ihtiyaçlarını karşılayabilen kendisi ve çevresi ile barışık, motivasyonu yüksek, üretken ve verimli bir çalışan pozisyonunda olacaktır.

Bu çalışma sonucunda hastane çalışanlarının daha çok kaçınmacı bağlanma gösterdiği saptanmıştır. Çalışanların kaygılı bağlanma düzeyinin daha düşük olması; özgüvenlerinin daha yüksek olduğunu ve ilişkilerinde başkalarının onayına ihtiyaç duymayan, kendine güvenen bir iletişim tarzı benimsediklerinin bir göstergesidir. Ayrıca çalışma verilerinin Covid-19 salgının yaygın olduğu zaman diliminde toplanması, çalışan bağlılığının normal zamandakinden daha farklı sonuçlar elde

edilmesine yol açabilir. Zira bu araştırmada hastane çalışanlarının en fazla devam bağlılığı en düşük ise normatif bağlılık gösterdiği saptanmıştır. Bu durum hastane çalışanlarının işe devam etme durumunun ahlaki bir gerekçe ile değil de işten ayrılma maliyetinin yüksekliğinden kaynaklandığını yansıtmaktadır. Yine bu çalışmada eğitim araştırma hastanesinde çalışanların, devlet hastanesinde çalışanlara göre daha fazla duygusal bağlılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu durum verilerin toplandığı eğitim araştırma hastanesinin pandemi hastanesi olmasından kaynaklanabilir. Ayrıca eğitim araştırma hastanesi çalışanlarının pandemi sürecinde insanlığa faydalı olduğu düşüncesinin duygusal bağlılığa olumlu yönde yansıdığıda söylenebilir.

Örüntüsel olarak bakım veren neyi sever, neye nasıl tepki gösterirse çocuk da bunları gözlemleyerek kendi bilişsel sürecine yerleştirir ve bakım veren gibi davranışlar sergilemeye başlar. Yaşamın sonraki evrelerinde ise çocuk dış dünya ile tanışmaya ve yeni deneyimler kazanmaya başlar. Bu tanışma, olaylara verilecek tepkilerin farklılığını görebilme açısından önemlidir. Gelişim aşamasındaki bir çocuktan farklı olmayan iş dünyası ile yeni karşılaşan çalışan ise, ilk iş yerinde elde ettiği deneyimleri bilişsel sürecine işler. Daha sonraki işlerinde ise olumlu ya da olumsuz benzer tepkiler ile karşılaşacağını düşünebilir. Bu açıdan işe yeni başlayan çalışanların, bağlanma stilleri ne olursa olsun olumlu deneyimler elde etmeleri sağlanmalıdır. Olumlu deneyimlerin elde edilmesi çalışanın örgüt ile bütünleşmesine kolaylık sunacak, dolayısıyla örgütsel bağlılığa da katkı sağlayacaktır. Aynı zamanda tıpkı bebek ve bakım veren ilişkisinde olduğu gibi bakım verenin bebeğe iyi gelmesi gibi örgütsel, formal ve informal kanalların varlığı ve önemsenme hissi de çalışanlara iyi gelebilecektir. Bu yakınlık çalışanları kaygı ve kaçınmadan uzak tutabilecek, dolayısıyla kaygı ve kaçınma seviyesi düşen çalışanın da örgütsel bağlılığı artacaktır.

Bu tez çalışmasının sonuçları değerlendirildiğinde bazı öneriler sunulmuştur.

- Sağlık kurumlarında hastane çalışanlarına yönelik eğitimler kapsamına yetişkin bağlanma stilleri eklenebilir.
- Hastane çalışanlarının verimliliğinin artırılabilmesi için güvensiz bağlanma stiline sahip bireyler için grup terapileri düzenlenebilir.

- Örnekleme, zaman, bütçe ve pandemi sürecinden dolayı Antalya il merkezindeki bazı hastaneler ile sınırlı tutulmuştur. Farklı illerde aynı modelin araştırılması ile birlikte iller arası farklılıkların etkisi görülebilir.
- Pandemi sürecinde yaşanan sıkıntılardan dolayı sağlık personelinin örgütsel bağlılıkları farklı tespit edilmiş olabilir. Pandeminin sonlandığı dönemde benzer çalışmaların yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.
- Hastane çalışanlarının işe alım ve kurum içerisinde çalışma birimine yerleştirilmesinde bir aracı kriter olarak yetişkin bağlanma stillerinden faydalanılabilir.
- Daha sonraki çalışmalarda nicel çalışmalarla birlikte nitel araştırma yöntemlerine yer verilmesi ile birlikte konuya farklı bakış açıları kazandırılabilir.
- Örgütsel yöneticilere yönelik bağlanmanın önemi ve iş yaşantısına yansımalarını anlatan, bilgilendiren girişimlerde bulunulabilir.
- Araştırmada kaygı ve kaçınma düzeyi arttıkça psikolojik iyi oluş düzeyinde azalma yaşanmaktadır. Dolayısıyla yöneticiler, çalışanların bağlanma stillerinin psikolojik iyi oluştan etkilendiğini göz önünde bulundurarak girişimlerde bulunmalıdır.
- Hastane çalışanlarının kaygı ve kaçınma düzeyi ile psikolojik iyi oluş, genel öz yeterlilik ve duygusal bağlılık arasında negatif yönlü ilişkinin olmasından dolayı hastane çalışanlarının hem mesleki hem de kişisel gelişimlerinin sağlanması adına hizmet içi eğitimler gibi yöntemlerden faydalanılabilir.
- Hastane çalışanlarının kaygı ve kaçınma düzeyinin yüksek seviyede olması, kişilerarası ve örgütsel problemlere neden olabilmektedir. Bu nedenle, hastane çalışanlarına bağlanma stillerinin önemini vurgulayan eğitimler verilerek bu konuda bilinçlenmeleri sağlanabilir.
- Hastane çalışanlarının kaygı ve kaçınma düzeylerinin farklılığına göre çeşitli birimlerde çalışmaları sağlanabilir. Örneğin; tıbbi sekreter olarak görev yapan kaygı ve kaçınması yüksek düzeyde olan çalışanlar, ilişki

ve iletişimin yoğun olduğu polikliniklerden ziyade rapor yazımı gibi daha az iletişim gerektiren alanlarda çalıştırılabilir. Bu durum geçici bir çözüm olarak değerlendirilmelidir. Önemli olan kaygı ve kaçınması yüksek düzeyde olan çalışanların kaygı ve kaçınma düzeylerini azaltacak uygulamalara yönelmek olmalıdır.



KAYNAKÇA

- Abosrra, A. O. (2017). The Effect of Job Involvement on Organizational Commitment, Karabük University, Social Sciences Institute Department of Business Administration Master's Thesis, Karabük.
- Aggarwal-Gupta, M., Vohra, N., Bhatnagar, D. (2010). Perceived organizational support and organizational commitment: The mediational influence of psychological well-being. *Journal of Business & Management*, 16, pp. 105-124.
- Agun, H. (2011). Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Ağaçbacak, P. M. (2019). Pozitif Psikoloji Bağlamında Sınıf Öğretmenlerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri İle Özyeterlilik İnançları ve Örgütsel Bağlılık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Temel Eğitim Ana Bilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Ağyüz, N. (2013). Bankacılık Sektöründe Çağrı Merkezi Çalışanlarının Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Ahmadov, F., Mustafayeva, L. ve Ersoy, S. (2008). Aile İşletmelerinde Yöneticilerin Örgütsel Bağlılığın Güçlendirilmesinde İzlediği Stratejiler (Sakarya Sanayi Bölgesi Örneği), VII. Anadolu İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı, ss. 139-146.
- Aimsworth, M. D. S., Blehar, M. C., Waters, E., & Wall, S. (1978). Patterns of Attachment: A Psychological Study of the Stituation. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. Inc.
- Ainsworth, M. D. S. (1989). Attachment Relationships Beyond Infancy, *American Psychologist*, 4, pp. 709-716.
- Akbaş, D. (2015). Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Akça, S. ve Devedakan, N. (2017). Sağlık Kurumlarında Çalışanların Kurumda Kalma ya da Ayrılma Kararlarının Belirlenmesinde Örgütsel Bağlılığın Etkisi: İzmir İlinde Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), pp. 239-261.
- Akgündüz, Y. (2016). Konaklama İşletmelerinde Otantik Liderlik ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Turizm İşletmeciliği Programı, Doktora Tezi, İzmir.

- AL, A. (2007). Üniversitelerdeki Yabancı Diller Birimleri Yöneticilerinin Yönetmelik Yeterlik Düzeyi ile İngilizce Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Araştırılması (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Albert, L., Allen, D., Biggane, J. and Ma, Q. (2015). Attachment and Responses to Employment Dissolution. *Human Resource Management Review*, 25, pp.94-106.
- Alexander, P. C. (1993). The Differential Effects of Abuse Characteristics and Attachment in The Prediction of Long-Term Effects of Sexual Abuse, *Journal of Interpersonal Violence*, 8, pp. 346-362.
- Allen J. P. and Land D. (1999). Attachment in Adolescence. Jude Cassidy ve Philip R. Shaver, (1999), *Handbook of Attachment: Theory, Research, and Clinical Applications* içinde. New York: The Guildford Press.
- Allen, J. P. (2008). The Attachment System in Adolescence, Jude Cassidy ve Philip R. Shaver, (2008). *Handbook of Attachment: Theory, Research, and Clinical Applications* içinde. New York: The Guildford Press.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), pp. 1-18.
- Altıparmak, E. (2018). Psikoteknik Merkezinde Sınava Giren Bireylerde Algılanan Stres, Stresle Başa Çıkma Tarzları, Genel Öz Yeterlilik ve Anksiyete İle Sınav Başarısı Arasındaki İlişki, Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Klinik Psikoloji Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Anlatyalı, Ö. L., Dumlupınar, M. ve Özkul, A. S. (2017). Yetişkin Bağlanma Stilllerinin Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21 (4), ss. 1679-1702.
- Antalyalı, Ö. L. ve Özkul, A. S. (2016). The psychometric evaluation of Experiences in Close Relationships-Revised-Short Form (ECR-RS) for administrative and organizational researches. *Balkan Journal of Social Sciences*, Aralık, ss. 640–655
- Arend, R., Gove, F. L. and Sroufe, L. A. (1979). Continuity of Individual Adaptation from Infancy to Kindergarten: A Predictive Study of Ego-resiliency and Curiosity in Preschoolers. *Child Development*, 50(4), pp. 950-959.
- Arıkan, A. H. (2019). Örgüt Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları ve İş Tatminlerine Etkisi ve Bir Uygulama, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Arslan, D. T. ve Esatoğlu, A. E. (2017). Hastane İdari Personelinin Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi, *İşletme Araştırmaları dergisi*, 9 (2), ss. 315-352.
- Aşkar, P. ve Umay, A. (2001). İlköğretim Matematik Öğretmenliği Öğrencilerinin Bilgisayarlarla İlgili Özyeterlik Algısı, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, ss. 1-8.

- Awamleh, N.A.H.K. (1996). Organizational Commitment of Civil Service Managers in Jordan: A Field Study, *Journal of Management Development*, 15(5), pp. 65-74.
- Aybar, S. (2018). Örgütsel Politika Algısı ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolünün Belirlenmesine Yönelik İstanbul'daki Üniversitelerde Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Aydınay, M. (2019). Yıkıcı Liderliğin Çalışanların Öz-Yeterlilik Algısı ve Üretim Karşıtı Davranış Geliştirme Eğilimleri Üzerine Etkisi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Mersin.
- Aydoğmuş, C. (2019). Y Kuşağı Bilgi Çalışanları: Duygusal Zekâ ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerinde Öz-Yeterliliğin Rolü, *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), ss. 161-175.
- Ayık, A., Savaş, M. ve Yücel, E. (2015). İlkokullarda Görev Yapan Okul Müdürlerinin Genel Öz Yeterlilik İle Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), ss. 193-217.
- Aypay, A. (2010). Genel Öz-Yeterlilik Ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçe'ye Uyarlama Çalışması, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(2), ss.113-131.
- Bahadır, Ş. (2006). Romantik İlişkilerde Bağlanma Stilleri, Çatışma Çözme Stratejileri ve Olumsuz Duygudurumunu Düzenleme Arasındaki İlişki, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara.
- Bakan, İ. (2011). Örgütsel Bağlılık, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Baker, B. A. (2007). Maximizing Multisource Feedback: The Use of Goal Setting to Facilitate Performance Improvement, North Carolina State University, Doctoral Dissertation, Raleigh.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change, *Psychological Review*, 84(2), pp. 191-215.
- Bandura, A. (1986). The Explanatory and Predictive Scope of Self-Efficacy Theory, *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4, pp. 359-373.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy, In V. S. Ramachaudran (Ed), *Encyclopedia of Human Behavior*, New York: Academic Press, 4, pp. 71-81.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The Exercise of Control, W H Freeman, Times Books, Henry Holt & Co.
- Barnett, D. and Vondra, J. I. (1999). Atypical Attachment in Infancy and Early Childhood Among Children at Developmental Risk. I. Atypical Patterns of Early Attachment: Theory, Research and Current Directions. *Monogr Soc Res Child Dev*, 64(3), pp.1-24.

- Baron, R. M. and Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality & Social Psychology*, 51, pp. 1173-1182.
- Bartholomew, K. (1990). Avoidance of Intimacy: An Attachment Perspective, *Journal of Social and Personal Relationships*, 7, 147-178.
- Bartholomew, K. and Horowitz, L. M. (1991). Attachment Styles Among Young Adults: A Test of a Four-Category Model, *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, pp. 226-244.
- Basım, H. N., Erkenekli, M. ve Şeşen, H. (2010). Birey Davranışındaki Kontrol Odağının Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Algısı ile İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma, *Amme İdaresi Dergisi*, 43(1), ss. 145-165.
- Basım, H. N., Korkmazıyrek, H. ve Tokat, A. O. (2008). Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, ss. 121-139.
- Bayır, B. (2019). Madde Kullanım Bozukluğu Olan Bireylere Öz- Yeterlilik Kuramına Göre Verilen Farkındalık Temelli Eğitimin Öz-Yeterlilik Algısına Etkisi, *Hemşirelik Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya*.
- Bayır, B. (2019). Madde Kullanım Bozukluğu Olan Bireylere Öz Yeterlilik Kuramına Göre Verilen Farkındalık Temelli Eğitimin Öz Yeterlilik Algısına Etkisi, *İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Malatya*.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli, *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), ss. 7-15.
- Belinda, C. (2017). Adult Attachment and Workplace Romance Motives: An Examination Of The Association Between Romantic Relationship Dynamics and Employee Work Outcomes, Submitted to the Graduate School at Appalachian State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts, Department of Psychology Department of Management.
- Bell, S. M., and Ainsworth, M. D. S. (1972). Infant Crying and Maternal responsiveness. *Child Development*, 43, pp. 1171-1190.
- Belli, E. (2014). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Mobbing Düzeylerinin Araştırılması ve Örgütsel Bağlılık Yönünden Değerlendirilmesi, *Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara*.
- Benligiray, S. ve Sönmez, H. (2011). Hekimlerin ve Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıklarını Artırmayı Sağlayan Faktörler, "İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13(3), s. 49-64.
- Berlin, L. J., Cassidy, J. and Apleyard, K. (2008). The Influence of Early Attachments on Other Relationships. Jude Cassidy ve Philip R. Shaver, (2008). *Handbook*

of Attachment: Theory, Research, and Clinical Applications içinde. New York: The Guildford Press.

- Berman, H. and Sperling, M. B. (1994). The Structure of Adulth Attachment In, M. B. Sperling and W. H. Berman (Eds.), Attachment in Adults: Clinical and Development Perspectives. New York: The Guilford Press.
- Berridge, K. C. and Kringelbach, M. L. (2011). Building a Neuroscience of Pleasure and Well-Being, *Psychological Well Being*, 1(1), pp. 1-26.
- Biçer, A. (2019). Kurumsal İtibarın Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi: Akşehir Banka Çalışanları Örneği, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Bilgiç, H. F. (2017). Örgütsel Bağlılık- İş Tatmini İlişkisi, *BEU Akademik İzdüşüm*, 2(3), ss. 34-49.
- Boccio, M., Laudenslager, M.N. and Reite, M.L. (1994). Intrinsic and Extrinsic Factors Affect Infant Responses to Maternal Separation. *Psychiatry*, 57, pp. 43-50.
- Boon, O. K. and Arumugam, V. (2006). The Influence of Corporate Culture on Organizational Commitment: Case Study of Semiconductor Organizations in Malaysia, *Sunway Academic Journal*, 3, pp. 99-115.
- Bowlby, J. (1969). Attachment, Attachment and Loss: Vol. 1. New York: Basic Books.
- Bowlby, J. (2012). Bağlanma ve Kaybetme, Pinhan Yayıncılık İstanbul. Çeviren (Tuğrul Veli Soylu ve Müge Günay Güran).
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44(511), ss. 55-74.
- Bretherton, I. (1985). Attachment theory: Retrospect and Prospect. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 50 (1/2), pp. 3-35.
- Bretherton, I. (1990). Communication Patterns, Internal Working Models, and the Intergenerational Transmission of Attachment Relationships. *Infant Mental Health Journal*, 50 (1/2), pp. 237-252.
- Brief, A. P. and Aldag, R. J. (1981). The "Self" in Work Organizations: A Conceptual Review, *The Academy of Management Review*, 6(1), pp. 75-88.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization, *Administrative Science Quarterly*, 19(4), pp. 533-546.
- Buchko, A. A., Weinzimmer, L. G., and Sergeyev, A. V. (1998). Effects of Cultural Context on the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment, *Journal of Business Research*, 43(3), pp. 109-116.

- Bumin, B. ve Şengül, A. (2000). İnsan Kaynaklarının Değerliliği ve Organizasyonlarda Role Dayalı Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma, VIII. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi: 25-27 Mayıs 2000, ss. 571- 579, Nevşehir.
- Busseri, M. A. and Sadava, S. W. (2011). A Review of The Tripartite Structure of Subjective Well-Being: Implications for Conceptualization, Operationalization, Analysis, and Synthesis, *Personality and Social Psychology Review*, 15(3), pp. 290-314.
- Bülbül, A. (2010). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Çalışma, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Edirne.
- Calvo, V., D'Aquila, C., Rocco, D., & Carraro, E. (2020). Attachment and well-being: Mediatory roles of mindfulness, psychological inflexibility, and resilience. *Current Psychology*.
- Camgöz, S. M., ve Karapinar, P. B. (2016). Linking secure Attachment to Commitment: Trust in Supervisors. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(3), pp.387–402.
- Campa, M. I., Hazan, C. and Wolfe, J. E. (2008). The form and Function of Attachment Behavior in the Daily Lives of Young Adults, *Social Development*, 18, pp. 288-304.
- Campbell, S. B., Brownll, C. A., Hungerford, A., Spieker, S. I., Mohan, R. and Blessing, J. S. (2004). The Course of Maternal Depressi ve Symptoms and Maternal Sensitivity as Predictors of Attachment Security at 36 Months. *Dev Psychopathol*, 16(2), pp. 231-52.
- Cassidy, J. (2000). Adult Romantic Attachments: A Developmental Perspective on Individual Differences, *Review of General Psychology*, 4(2), pp. 111-131.
- Cengiz A. A. (2001). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri Ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerine Bir Uygulama, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Cho, J., Martin, P., Margrett, J., MacDonald, M. and Poon, L. W. (2011). The Relationship Between Physical Health and Psychological Well-Being among Oldes Old Adults, *Journal of Aging Research*, pp. 1-8.
- Choi, M.H. and Min, H.H. (2019), Determining the Relationship Among Organizational Commitment, Occupational Stress, and Interpersonal Relations According to Adult Attachment Styles of Clinical Dental Hygienists. *J Dent Hyg Sci*;19(2), pp. 122-32.
- Cohen, A. (1992). Antecedents of Organizational Commitment Across Occupational Groups: A Meta-analysis, *Journal of Organizational Behavior*, 13(6), pp. 539-558.
- Collins, N. L. (1996). Working Models of Attachment: Implications For Explanation, Emotion, and Behavior, *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, pp. 810-832.

- Compeau, D. R. and Higgins, C. A. (1995). Computer Self-Efficacy: Development of a Measure and Initial Test. *MIS Quarterly*, 19(2), pp. 189-211.
- Cooper, M. L., Shaver, P. R., and Collins, N. L. (1998). Attachment Styles, Emotion Regulation, and Adjustment in Adolescence, *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, pp. 1380–1397.
- Crain, W. C. (1992). *Theories of Development: Concepts and applications* (3rd ed.). Prentice-Hall, Inc.
- Crisp, R., Farrow, C., Rosenthal, H., Walsh, J., Blissett, J., and Penn, N. (2009). Interpersonal Attachment Predicts Identification with Groups. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45, pp. 115–122.
- Çağlar, M. E. (2008). Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Çakı, N. (2017). İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Pilotlar Üzerine Bir Alan Araştırması, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilimdalı, Doktora Tezi, İstanbul.
- Çakır, Ö. (2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Çetin, M., Çınaroğlu, S., and Şahin, B. (2014). Hekimlerin Kurumsal Bağlılık Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(2), ss. 1-15.
- Çırpan, H. (1999). Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama, 19 (1), ss. 290-305.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han B. (2018.). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlilik Çalışması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (68) ss. 1765-1777.
- De Andrade, A. L. And Pedruzzi, P. F. (2020). Development of The Workplace Attachment Scale (WAtS): evidence of validity and reliability, *Ciencias Psicológicas*, 14 (2), pp. 1-14.
- De Vries, H., Dijkstrad, M. and Kuhlman, P. (1988). Self-Efficacy: The Third Factor Besides Attitude and Subjective Norm as a Predictor of Behavioral Intentions, *Health Education Research*, 3, pp. 273-282.
- Deci, E. L., and Ryan, R. M. (2008). Hedonia, Eudaimonia, and Well-being: An Introduction, *Journal of Happiness Studies*, 9(1), pp. 1-11.
- Demirdağ, M. F. (2017). Bağlanma Teorisi'nin Kökenleri: John Bowlby ve Mary Ainsworth, *Düzce üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 1(2), ss. 76-90.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(2), ss. 179-194.

- Desivilya, H. S. and Eizen, D. (2005). Conflict Management In Work Teams: The Role of Social Self- Efficacy and Group Identification, *The International Journal of Conflict Management*, 16(2), pp. 183-208.
- Diener, E., Sandvik, E., Pavot, W. and Fujita, F. (1992). Extroversion and Subjective Wellbeing in a U.S. National Probability Sample, *Journal of Research in Personality*, 26, pp. 205- 215.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. and Smith, H. I. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress, *Psychological Bulletin*, 125(2), pp. 267-302.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., and Biswas-Diener, R. (2010). New Well-Being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research*, 97, pp.143-156.
- Diker, O. (2014). Algılanan Liderlik Tarzları, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Turizm Endüstrisinde İncelenmesi, Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Eskişehir.
- Dilek, H. (2005). Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, ss. 37-61.
- Doğan, T. ve Eryılmaz, A. (2013). İki Boyutlu Benlik Saygısı ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, ss. 107-117.
- Doğan, T. ve Sapmaz, F. (2012). Oxford Mutluluk Ölçeği Türkçe Formunun Psikometrik Özelliklerinin Üniversite Öğrencilerinde İncelenmesi. *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 25(4), pp. 297-304.
- Doğan, T. ve Sapmaz, F. (2012). Oxford Mutluluk Ölçeği Türkçe Formunun Psikometrik Özelliklerinin Üniversite Öğrencilerinde İncelenmesi. *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 25, ss.297-304.
- Dönmez, A. (2000) Bağlanma (Yakın İlişkilerle İlgili Araştırmalar İçin Bir Çerçeve) (Çeviri). *A.Ü.Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 31(1), ss. 1-49.
- Durukan, S., Akyürek, Ç. ve Coşkun. E. (2010). Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi'nde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Güven, Güçlendirme ve Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), ss. 411-434.
- Erben, G. S., ve Çalışkan, K. (2015). Yetişkin Bağlanma Stillerinin Babacan Liderle Çalışma Tercihi Üzerindeki Etkisini Anlamaya Yönelik Deneysel Bir Çalışma, *23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 14-16 Mayıs, Muğla, ss. 667-673.
- Erdem, R. (2007). Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 63-79.

- Erdem, S. ve Kabasakal, Z. (2015). Psikolojik İyi Olma ve Yetişkin Bağlanma Boyutları. *Journal of Research in Education and Teaching*, 4(1), ss. 82-90.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Eren, E. (2001). *Yönetim ve Organizasyon; Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar*, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Erözkan, A. (2004). Lise Öğrencilerinin Bağlanma Stilleri ve Yalnızlık Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), ss.155- 175.
- Escriba-Agüir, V. and Tenias-Burillo, J. M. (2004). Psychological Well-Being Among Hospital Personnel: The Role of Family Demands and Psychosocial Work Environment, *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 77, pp. 401-408.
- Evans, J. J. and Bloom, B. L. (1997). Effects of Parental Divorce Among College Undergraduates. *Journal of Divorce and Remarriage*, 26, pp. 69-91.
- Falvo, R., Favara, I., Di Bernardo, G. A., Boccato, G., and Capozza, D. (2012). Attachment Styles in Organizations: A Study Performed in a Hospital. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 19(4), pp. 263-279
- Feeney, B. C., Cassidy, J., and Ramose-Marcuse, F. (2008). The Generalization of Attachment Representations to New Social Situations: Predicting Behavior During Initial Interactions With Strangers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(6), pp. 1481-1498.
- Fraley, R. C. and Shaver, P. R. (2000). Adult Romantic Attachment: Theoretical Developments, Emerging Controversies, and Unanswered Questions, *Review of General Psychology*, 4(2), pp. 132-154.
- Frazier, D. M., and Cowan, R. G. (2020). The Correlation Between Attachment Style, Self-Esteem, and Psychological Well-Being of Fatherless Women Ages 25–55. *Adultspan Journal*, 19(2), 67–76.
- Freeman, H., and Brown, B. (2001). Primary Attachment to Parents and Peers During Adolescence: Differences by attachment Style, *Journal of Youth and Adolescence*, 30, pp. 653-674.
- Garg, P. and Rastogi, R. (2009). Effect of Psychological Wellbeing on Organizational Commitment of Employee, *ICFAI Journal of Organizational Behavior*, 8(2), pp. 42–51.
- Gärling, T., Gamble, A., Fors, F., and Hjerm, M. (2015). Emotional Well-Being Related to Time Pressure, Impediment to Goal Progress, and Stress-Related Symptoms, *Journal of Happiness Studies*, 17, pp. 1789-1799.
- Gautam, T., Dick, R. V., Wagner, U., Upadhyay, N. and Davis, A. J. (2005), Organizational Citizenship Behavior And Organizational Commitment in Nepal, *Asian Journal of Social Psychology*, 8(3), pp. 305-314.
- Geçtan, E. (2002). *İnsan Olmak*, Metis Yayınları, İstanbul.

- Gider, Ö. (2010). Eğitim ve Araştırma Hastanelerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması. *Yönetim*, 21 (65), pp.81-105.
- Gider, Ö. Şimşek, G. Ocak, S. ve Top, M. (2011). Hastane Organizasyonlarında Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumunun Analizi: Hemşireler ve Tıbbi Sekreterler Üzerine Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi*, 9(35), pp.93-101
- Gist, M. E. (1987). Self-Efficacy: Implications for Organizational Behavior and Human Resource Management, *The Academy of Management Review*, 12(3), pp. 472-485.
- Goffee, R. and Jones, G. (2000). *The Character of A Corporation*, New York: Harper Collins.
- Goleman, D. (2000), *İş başında Duygusal Zekâ*, Varlık Yayınları, İstanbul.
- Goodfriend, M.S. (1993). Treatment of Attachment Disorder of Infancy in a Neonatal Intensive Care Unit. *Pediatrics*, 1, pp. 139-142.
- Gökçer, N. (2018). Organizational Commitment of High School Teachers, *Journal of Education and Training Studies*, 6(3a), pp. 115-125.
- Griffin, D.W. and Bartholomew, K. (1994). Models of The Self and Other: Fundamental Dimensions Underlying Measures of Adult Attachment, *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, pp. 430-445.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), ss. 37-56.
- Gültekin, Z. (2019). İş Güvencesizliğinin Psikolojik İyi Oluşa ve Performansa Etkisinde Meslekî Bağlılığın Aracılık Rolü, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Tokat.
- Gülten, G. (2017). Çalışma Hayatında Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini, Beykent Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Gündoğan, T. (2009). Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara.
- Güney, S. (2015). *Liderlik*, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., and Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis*, Pearson Education Limited.
- Hair, J. F., Black, W.C., Babin, B. J. ve Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*, (7th ed.), New Jersey: Pearson Education.
- Hardy, G. E. and Barkham, M. (1994). The Relationship Between Interpersonal Attachment Styles and Work Difficulties. *Human Relations*, 47(3), pp. 263–281.
- Harms, P. D., Bai, Y. and Han, G. (2016). How Leader and Follower Attachment Styles are Mediated by Trust. *Human Relations; Studies Towards the Integration of the Social Sciences*, 69, pp. 1853-1876.

- Harris, G. E., and Cameron, J. E. (2005). Multiple Dimensions of Organizational Identification and Commitment as Predictors of Turnover Intentions and Psychological Well-Being. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37, pp. 159-169.
- Hartmann, L.C. (2000). Organizational Commitment: A Multi Method Scale Analysis and Test of Effects, *International Journal of Organizational Analysis*, 8(1), pp. 89-108.
- Hayes, A. F. (2018). Partial, Conditional, and Moderated Mediation: Quantification, Inference, and Interpretation, *Communication Monographs*, 85(1), pp. 4-40.
- Hazan, C. and Shaver, P. (1987). Romantic Love Conceptualized as an Attachment Process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, pp. 511-524.
- Hazan, C. and Shaver, P. (1990). Love and Work: An Attachment-Theoretical Perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, pp. 270–280.
- Hazan, C. and Shaver, P. (1994). Attachment as an Organizational Framework for Research on Close Relationships. *Psychological Inquiry*, 5, pp. 1-22.
- Hazan, C., and Zeifman, D. (1994). Sex and the Psychological Tether. In K. Bartholomew, and D. Perlman (Eds.), *Advances in personal relationships*, 5, Attachment processes in adulthood (pp. 151-177). London: Jessica Kingsley.
- Heuven, E., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. ve Huismn, N. (2006). The Role of Self-Efficacy in Performing Emotion Work, *Journal of Vocational Behavior*, 69, pp. 222-235.
- Hidalgo, J., Bravo, B. N., Martínez, I. P., Pretel, F. A., Postigo, J. M. L., and Rabadán, F. E. (2010). Psychological Well-Being, Assessment Tools and Related Factors, *IE Wells, Psychological Well-being*, pp. 77-113.
- Hofer, J., Busch, H. and Kiessling, F. (2008). Individual Pathways to Life Satisfaction: The Significance of Traits and Motives, *Journal of Happiness Studies*, 9(4), pp. 503-520.
- Homan, K. J. (2018). Secure Attachment and Eudaimonic Well-Being in Late Adulthood: The Mediating Role Of Self-Compassion, *Aging & Mental Health*, 22: 3, pp. 363-370.
- Horowitz, L. M., Rosenberg, S. E., and Bartholomew, K. (1993). Interpersonal Problems, Attachment Styles, and Outcome in Brief Dynamic Psychotherapy. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 61(4), pp. 549-560.
- Howe, D., Brandon, M., Hinings, D. and Schofield, D. (1999). *Attachment Theory, Child Maltreatment and Family Support: A Practice and Assessment Model*. London, Macmillan.
- Hrebiniak, L. G. and Alutto, J. A. (1972). Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*, 17(4), pp. 555-573.

<https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 11.11.2019

- Hunter, J.J. and Maunder, R.G. (2001). Using Attachment Theory to Underst and Illness Behavior, *General Hospital Psychiatry*, 23, pp. 177-182.
- Işık, İ. (2001). Öz-Yeterlik İnancı: Yönetici Roller Açısından Bir İnceleme, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- İnce, M. ve Hasan, G. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Çizgi Kitabevi Yayınları, Ankara.
- İşcan, Ö. F. ve Naktiyok, A. (2004). Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59(1), ss.181-201.
- J. A. Feeney and P. Noller, (1990). Attachment Style as a Predictor of Adult Romantic Relationships, *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, pp. 281-291.
- Jain, P., Duggal, T. and Ansari, A. (2019). Examining the Mediation of Trust and Psychological Well-Being on Transformational Leadership and Organizational Commitment. *Benchmarking an International Journal*, 6(4), pp.1517-1532.
- Jeong, E.S., Kim, J.W., Bae SY: Job stress and organizational commitment with regard to adult attachment style of small and medium-sized hospital nurses. *Korea J Hosp Manag* 23: 72-86, 2018.
- Jerusalem, M. and R. Schwarzer. (1979). The General Self-efficacy Scale. educationnorthwest.org.
- Judge, T. A., Erez, A., and Bono, J. A. (1998). The Power of Being Positive: The Relation Between Positive Self-Concept and Job Performance, *Human Performance*, 11, pp. 167-187.
- Kaleli, F. (2016). Özyeterlilik İle Akademik Başarıya GÜdülenme Arasındaki İlişki Ortaokul Öğrencileri Örneği, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kaplan, G. A., Shema, S. J. and Leite, C. M. (2008). Socioeconomic Determinants of Psychological Well-Being: The Role of Income, Income Change, and Income Sources During The Course of 29 Years. *Ann, Epidemiol*, 18, pp. 531-537.
- Karremen, A., and Vingerhoets, A. J. (2012). Attachment and Wellbeing: The Mediating Role of Emotion Regulation and Resilience. *Personality and Individual Differences*, 53, pp. 821-826.
- Kart, N. M. (2002). Yetişkin Bağlanma Stilllerinin Bazı Bilişsel Süreçlerle Bağlantısı: Sağlık Personeliyle Yapılan Bir Çalışma, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara.
- Kayış, A. 2010. Güvenilirlik Analizi, 404-409, (Ed.) Şeref Kalaycı, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kaynak, K. Ö. ve Öztuna, B. (2020). İşe Yeni Başlayan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları İle Personel Devir Oranları: Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi Hemşireleri Üzerine Bir Araştırma, *Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), ss.27-38.

- Keleş, H. N. (2006). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Konya.
- Kermen, U., Tosun-İlçin, N. ve Doğan, U. (2016). Yaşam Doyumu ve Psikolojik İyi Oluşun Yordayıcısı Olarak Sosyal Kaygı, Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi, 2(1), ss. 20-29.
- Kesebir, S., Kavzoğlu, S. Ö. ve Üstündağ, M. F. (2011). Bağlanma ve Psikopatoloji, Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 3(2), ss. 321-342.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D. and Ryff, C. D. (2002). Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions, Journal of Personality & Social Psychology, 82(6), pp. 1007- 1023.
- Kezer, F., Ogurlu, Ü. ve Akfırat, O.N. (2016). Eleştirel Düşünme Eğilimi, Genel Öz Yeterlik ve Umutsuzluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13: 34, 202-218.
- Kılıç, B., Karaman, M. ve Yoldaş, A. (2020., Örgütsel Bağlılığın Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanlarında Bir Araştırma, İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi, 8 (1), ss.83-100.
- Kirkpatrick, L. A. and Shaver, P. R. (1992). An Attachment-Theoretical Approach to Romantic Love and Religious Belief, Personality and Social Psychology Bulletin, 18, pp. 266-275.
- Kirkpatrick, L. A. (2005). Attachment, Evolution, and the Psychology of Religion, New York: Guilford Press.
- Kline, R. B. (2011). Convergence of Structural Equation Modeling and Multilevel Modeling. In M. Williams, and W. P. Vogt (Eds.), Handbook of Methodological Innovation in Social Research Methods (pp. 562-589). London: Sage
- Kline, R.B. (2011). Principles and Practice of Structural Equation Modeling, (3rd ed.), New York: The Guilford Press.
- Koch, J. L. and Steers, R. M. (1978). Job Attachment, Satisfaction, and Turnover Among Public Sector Employees, Journal of Vocational Behavior, 12(1), pp. 119-128.
- Koçel, T. (2014). İşletme Yöneticiliği, Beta Yayınları, İstanbul.
- Kotaman, H. (2008), Özyeterlilik İnancı ve Öğrenme Performansının Geliştirilmesine İlişkin Yazın Taraması, Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21(1), ss. 111-133.
- Kökçü, F. ve Kesebir S. (2010). İki Uçlu Olgular Ve Çocuklarında Bağlanma Biçiminin Mizaç, Kişilik ve Klinik Özellikler İle İlişkisi: Kontrollü Bir Çalışma. Türk Psikiyatri Dergisi, 21, ss. 309-318.
- Krausz, M., Bizman, A. And Braslavsky, D. (2001). Effects of Attachment Style on Preferences for and Satisfaction with Different Employment Contracts: An exploratory study. Journal of Business and Psychology, 16, pp. 299-316.

- Kumar, R. and Lal R. (2006). The Role of Self-efficacy and Gender Difference among the Adolescents, *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 32(3), pp. 249-254.
- Kurbanoglu, S. (2004). Öz-Yeterlik İnancı ve Bilgi Profesyonelleri İçin Önemi, *Bilgi Dünyası*, 5(2), ss. 137-152.
- Kuruüzüm, A., Sezgin I. ve Emre İ. Ç. (2010). İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler: İmalat ve Hizmet Sektörlerinde Karşılaştırmalı Bir Analiz, *Bilig, Bahar*, 53, ss. 183-198.
- Kuyumcu, B. (2012). Türk ve İngiliz Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Oluş Duygusal Farkındalık ve Duygularını İfade Etmelerinin Ülke ve Cinsiyet Değişkenlerine Göre İncelenmesi, *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 1-24.
- Laible, D. (2007). Attachment With Parents and Peers in Late Adolescence: Links with Emotional Competence and Social Behavior, *Personality and Individual Differences*, 43(5), pp. 1185-1197.
- Landen. Shoshanna M. and Wang. Chia-Chih D.C. (2010). Adult Attachment, Work Cohesion, Coping, and Psychological Well-Being of Firefighters, *Counselling Psychology Quarterly*, 23: 2, pp. 143-162.
- Lennings, C. J. (1994). An Evaluation of a Generalized Self-Efficacy Scale, *Personality and Individual Differences*, 16(5), pp. 745-750.
- Leong, C. S., Furnham, A. and Cooper, C. L. (1996), The Moderating Effect of Organizational Commitment on the Occupational Stress Outcome Relationship, *Human Relations*, 49(10), pp. 1345-1361.
- Li, X. and Zheng, X. (2014). Adult Attachment Orientations and Subjective Well-Being: Emotional Intelligence and Self-Esteem as Moderators. *Social Behavior and Personality*, 42, pp. 1257-1266.
- Lieberman, J. D., Solomon, S., Greenberg, J. and McGregor, H. A. (1999). A Hot New Way to Measure Aggression: Hot Sauce Allocation, *Aggressive Behavior*, 25(5), pp. 331-348.
- Lin, Jih-Hsuan (2016). Need for Relatedness: a Self-Determination Approach to Examining Attachment Styles, Facebook Use, and Psychological Well-being, *Asian Journal of Communication*, 26: 2, pp. 153-173.
- Linley, P. A., Maltby, J., Wood, A. M., Osborne, G., and Hurling, R. (2009). Measuring Happiness: The Higher Order Factor Structure Of Subjective and Psychological Well Being Measures, *Personality and Individual Differences*, 47(8), pp. 878-884.
- Locke, E. A., and Latham, G. P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation, A 35-year Odyssey, *American Psychologist*, 57(9), pp. 707-717.
- Lopez, F. G., Melendiz, M. C. and Rice, K. G. (2000). Parental Divorce, Parent-Child Bonds, and Adult Attachment Orientations Among College Students: A Comparison of Three Racial/Ethnic Groups, *Journal of Counseling Psychology*, 47(2), pp. 177-186.

- Lunenburg, F. C. (2011). Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance, *Self-Efficacy In The Workplace: Implications for Motivation and Performance*, 14, pp. 1-6.
- Luszczynska, A. Scholz, U. and Schwarzer, R. (2005). The General Self-Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies, *The Journal of Psychology*, 139(5), pp. 439-457.
- Luszczynska, A., Gutierrez- Dona, B. and Schwarzer, R. (2005). General Self-Efficacy in Various Domains of Human Functioning: Evidence From Five Countries. *International Journal of Psychology*, 40(2), pp. 80-89.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M. and Williams, J. (2004). Confidence Limits for the Indirect Effect: Distribution of the Product and Resampling Methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39, pp. 99-128.
- Madanipour, M. (2013). The Influence of Attachment Style on the Relationship between Leadership, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior, Alliant International University, Doktora Tezi, Los Angeles.
- Magai, C., Hunziker, J., Mesias, W. and Culver, L. C. (2000). Adult Attachment Styles And Emotional Biases, *International Journal of Behavioral Development*, 24, pp. 301-309.
- Main, M., Kaplan, N. ve Casisdy, J. (1985). Security in Infancy, Childhood, and Adulthood: A Move to the Level of Representation, *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 50(1/2), Growing Points of Attachment Theory and Research, pp. 66-104.
- Mallinckrodt, B., McCreary, B. A. and Robertson, A. K. (1995). Cooccurrence of Eating Disorders and Incest: The Role of Attachment, Family Environment and Social Competencies, *Journal of Counseling Psychology*, 42, pp. 178-186.
- Marks, N.F. and Lambert, J.D. (1998). Marital Status Continuity and Change Among Young and Midlife Adults: Longitudinal Effects on Psychological Well-Being, *Journal of Family Issues*, 19, pp. 652-686.
- Marrero-Quevedo, R. J., Blanco-Hernandez, P. J., & Hernandez-Cabrera, J. A.(2018). Adult Attachment and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Personality. *Journal of Adult Development*.
- Masitoh, L. F. and Fitriyani, H. (2018). Improving Stunents' Mathematics Self-Efficacy Thorough Problem Based, *Malikussaleh Journal of Mathematics Learning (MJML)*, 1(1), pp. 26-30.
- Matas, L., Arend, R. A. and Sroufe, L. A. (1978). Continuity of Adaptation in the Second Year: The Relationship Between Quality of Attachment and Later Competence. *Child Development*, 49(3), pp. 547-556.
- Mathieu, J. E. and Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment, *American Psychological Association*, 108(2), pp. 171-194.

- McConnell, M. and Moss, E. (2011). Attachment Across the Life Span: Factors that Contribute to Stability and Change. *Australian Journal of Educational & Developmental Psychology*, 11, pp. 60–77.
- McMahon, B. (2007). *Organizational Commitment, Relationship Commitment and Their Association with Attachment Style and Locus of Control*, Georgia Institute of Technology, Yüksek Lisans Tezi, Atlanta.
- McWilliams, L.A, and Bailey, S.J. (2010). Associations Between Adult Attachment Ratings and Health Conditions: Evidence from the National Comorbidity Survey Replication, *Health Psychology*, 29, pp. 446-453.
- Merz, E. M. and Consedine, N. S. (2009). The Association of family Support and Wellbeing in Later Life Depends on Adult Attachment Style. *Attachment and Human Development*, 11(2), pp. 203-21.
- Merz, Eva-M. and Consedine, N. S. (2009). The Association of Family Support and Wellbeing in Later Life Depends on Adult Attachment Style, *Attachment & Human Development*, 11: 2, pp. 203-221.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace, Theory, Research, and Application*, Thousand Oaks California Sage Publications.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. and Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78, pp. 538-551.
- Mickelson, K. D., Kessler, R. C. and Shaver, P. R. (1997). Adult Attachment in a Nationally Representative Sample, *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(5), pp. 1092-1106.
- Mikulincer, M. (1995). Attachment Style and The Mental Representation of The Self, *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, pp. 1203-1215.
- Mikulincer, M. and Shaver, P. R., (2016), *Attachment in Adulthood: Structure, Dynamics, and Change*, New York: Guilford Press, London.
- Mikulincer, M., and Florian, V. (1998). The Relationship Between Adult Attachment Styles and Emotional and Cognitive Reactions to Stressful Events. In J. A. Simpson & W. S. Rholes (Eds.), *Attachment Theory and Close Relationships* (pp. 143-165). New York, NY, US: Guilford Press.
- Miller, L. ve diğerleri (1997). Intergenerational Transmission of Parental Bonding Among Women. *J Am Acad Child Adolesc Psychiatry*, 36(8), pp. 1134-1139.
- Morris, J. H. ve Sherman, D. J. (1981). Generalizability of an Organizational Commitment Model, *The Academy of Management Journal*, 24(3), pp. 512-526.
- Mottaz, C. J. (1989). An Analysis of The Relationship Between Attitudinal Commitment and Behavioral Commitment, *The Sociological Quarterly*, 30(1), pp. 143-158.
- Myers, D.G. and Diener, E. (1995). Who is Happy?, *Psychological Science* 6(1), pp. 10-19.

- Nelson, D. L. and Quick, J. C. (2000). *Organizational Behavior-Foundations, Realities, and Challenges*, Ohio: South-Western, 118-119.
- O'Reilly, C. A. (1989). Corporations, Culture, and Commitment: Motivation and Social Control in Organizations. *California Management Review*, 31(4), pp. 9-25.
- O'Brein, K. M., Freidmen, S. M., Tipton, L.C. and Linn, S. G. (2000), Atteachment, Separation, and Women's Vocational Development: A Longitudinal Analysis, *Journal of Counseling Psychology*, 47, pp. 301-316.
- Oliver, N. (1990). Work Rewards, Work Values and Organizational Commitment in an Employee-Owned Firm: Evidence From The UK, *Human Relations*, 43(6), pp. 513-526.
- Örs, M., Acuner, A. M., Sarp, N. ve Önder, Ö.R. (2003). Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde ve Antalya Devlet Hastanesinde Çalışan Hekimler ile Hemşirelerin Örgülerine Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 56 (4), ss. 217-224.
- Örücü, E., ve Sezen-Kışlalıoğlu, R., (2014), Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Çalışması, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10 (22), pp. 45-65.
- Özdemir, S. ve Cemaloğlu, N. (2017). *Örgütsel Davranış ve Yönetimi*, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Özkaya, M. O., Kocakoç, I. D. ve Karaa, E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), ss. 77-96.
- Öztürk, M. (2013). *Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Kırklareli Örneği)*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Pajares, F. (2002). Gender and Perceived Self-Efficacy in Self-Regulated Learning, *Theory Into Practice*, 4(20), pp. 116-125.
- Panaccio, A. and C. Vandenberghe, (2010). Panaccio, Vandenberghe Perceived organizational support, organizational commitment, and employee well-being *Journal of Vocational Behavior*, 75 (2010), pp. 224-236
- Park, I.-J. and Jung, H. (2015). Relationships Among Future Time Perspective, Career and Organizational Commitment, Occupational Self-efficacy, and Turnover Intention. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 43(9), pp. 1547–1561.
- Parker, S. K. (1998). Enhancing Role Breadth Self-Efficacy: The Roles of Job Enrichment and Other Organizational Interventions, *Journal of Applied Psychology*, 83(6), pp. 835-852.
- Phillips, D. R., Siu, O. L., Yeh, A. G., and Cheng, K. H. (2005). The Impacts of Dwelling Conditions on Older Persons' Psychological Well-Being in Hong Kong: The Mediating Role of Residential Satisfaction, *Soc. Sci. Med*, 60, pp. 2785-2797.

- Phillips, D.R., Siu, O.L., Yeh, A.G.O. and Cheng, K.H.C. (2005). The Impacts of Dwelling Conditions on Older Persons' Psychological Well-Being in Hong Kong: The Mediating Role of Residential Satisfaction, *Social Science & Medicine*, 60, pp. 2785-2797.
- Pietromonaco, P. R., Uchino, B. and Dunkel Schetter, C. (2013). Close Relationship Processes And Health: Implications of Attachment Theory For Health And Disease. *Health Psychology*, 32, pp. 499-513.
- Pines, A. M. (2004). Adult Attachment Styles and Their Relationship to Burnout: a Preliminary, Cross-Cultural Investigation. *Work & Stress*, 18(1), 66–80.
- Pinquart, M. and Sörensen, S. (2000). Influences of socioeconomic status, social network, and competence on subjective well-being in later life: a meta-analysis. *Psychol. Aging*, 15, 187-224.
- Polatçı, S. (2011). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Doktora Tezi, Kayseri.
- Powell, D. M. ve Meyer, J. P. (2004). Side-Bet Theory and the Three-Component Model of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), pp. 157-177.
- Rathi, N., and Rasthogi, R. (2009). Assessing The Relationship Between Emotional Intelligence, Occupational Self-Efficacy and Organizational Commitment. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 93, pp. 93-102.
- Richards, D.A. and Schat, A.C.H. (2011). Attachment at (Not To) Work: Applying Attachment Theory to Explain Individual Behavior in Organizations. *Journal of Applied Psychology*, 96, pp.169–182.
- Richards, D.A. and Schat, A.C.H. (2011). Attachment at (not to) Work: Applying Attachment Theory to Explain Individual Behavior in Organizations. *Journal of Applied Psychology*, 96, pp.169-182.
- Riggs, S. A. (2010). Childhood Emotional Abuse and the Attachment System, *Journal of Aggression, Maltreatment and Trauma Across the Life Cycle: What Theory and Research Tell Us*, 19(1), pp. 5-51.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2015). Organizational Behavior. "Örgütsel Davranış", Nobel Akademik, Ankara.
- Roberson, P. N. E., Sabo, M. and Wickel, K. (2011). Internal Working Models of Attachment and Postdivorce Coparent Relationships, *Journal of Divorce & Remarriage*, 52, pp. 187-201.
- Rubin, R. B., Martin, M. M., Bruning, S. S., and Powers, D. E. (1993). Test of a Self-Efficacy Model of Interpersonal Communication Competence, *Communication Quarterly*, 41(2), pp. 210-220.
- Ryan, R. M., Veronika H. and Edward L. De. (2008). Living Well: A Self-Determination Theory Perspective on Eudaimonia, *Journal of Happiness Studies*, 9, pp. 139-170.

- Ryff, C. D. (1989). Happiness is Everything or is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being, *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, pp. 1069-1081.
- Ryff, C. D. (1991). Possible Selves in Adulthood and Old Age: A Tale of Shifting Horizons. *Psychol and Aging*, 6 (2), pp. 286-295.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in The Science and Practice of Eudaimonia, *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), pp. 10-28.
- Ryff, C. D. and Keyes, C. L. M. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life, *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), pp. 99-104.
- Ryff, C. D. and Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited, *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), pp. 719-727.
- Ryff, C. D. and Singer, B. H. (2008). Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being, *Journal of Happiness Studies*, 9, pp. 13-39.
- Sabuncuoğlu O, and Berkem M. (2006). Bağlanma Biçemi ve Doğum Sonrası Depresyon Belirtileri Arasındaki İlişki: Türkiye'den Bulgular, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17, ss. 252-258.
- Sahranç, Ü. (2007). Stres Kontrolü, Genel Öz-Yeterlik, Durumluk Kaygı ve Yaşam Doyumuyla İlişkili Bir Akış Modeli, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Sakiz, G. (2007). Does Teacher Affective Support Matter? An Investigation of The Relationship Among Perceived Teacher Affective Support, Sense of Belonging, Academic Emotions, Academic Self-Efficacy Beliefs, and Academic Effort in Middle School Mathematics Classrooms, Doctoral dissertation. The Ohio State University, Columbus, OH.
- Salas, E. and Cannon-Bowers, J. A. (2001). The Science of Training: A Decade of Progress, *Annual Review of Psychology*, 52, pp. 471-499.
- Saleem, A., Saba, G., and Adnan, A. (2013). Selfefficacy and Optimism as Predictors of Organizational Commitment Among Bank Employees, *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2(2), pp. 33-42.
- Sarı, T. ve Çakır, S. G. (2016). Mutluluk Korkusu ile Öznel ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Eğitim Öğretim Araştırma Dergisi*, 5(25), ss. 222-229.
- Sarıcaoğlu, H. ve Arslan, Ç. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Olma Düzeylerinin Kişilik Özellikleri ve Öz-Anlayış Açısından İncelenmesi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(4), ss. 2087-2104.
- Say, M. (2005). Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Öz-Yeterlilik İnanışları, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Sayıl, M. (2012). Bebeklikte Sosyo-Duygusal Gelişim, G. Yüksel (Ed.), Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim ve Danışmanlık TİC. LTD. ŞTİ. Ankara. (John W. Santrock, Yaşa Boyu Gelişim, Gelişim Psikolojisi adlı kitabından çeviridir.)

- Schaffer, H. R. ve Emerson, P. E. (1964). The Development of Social Attachments in Infancy, *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 29 (3), pp. 1-77.
- Scheier, M. F., Carver, C. S. and Bridges, M. W. (1994). Distinguishing Optimism From Neuroticism (And Trait Anxiety, Self-Mastery, And Self-Esteem): A Reevaluation of The Life Orientation Test, *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(6), pp. 1063-1078.
- Scherbaum, C. A., Cohen-Charash, Y. and Kern M.J. (2006). Measuring General Self Efficacy: A Comparison of Three Measures Using Item Response. Theory. *Educational and Psychological Measurement*, 66(6), pp. 1047-1063.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8 (2), pp. 23-74.
- Schirmer, L.L., and Lopez, G. L. (2001). Probing the Social Support and Work Strain Relationship Among Adult Attachment Orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 17-33.
- Schmidt, G. (2016). How Adult Attachment Styles Relate to Perceived Psychological Contract Breach and Affective Organizational Commitment. *Employee Responsibility & Rights Journal*, 28, 147– 160.
- Schmutte, P. S. and Ryff, C. D. (1997). Personality and Well-Being: Reexamining Methods and Meanings, *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(3), pp. 549-559.
- Scholz, U., Dona, S. S. and Schwarzer, R. (2002). Is General Self-Efficacy A Universal Construct? Psychometric Findings from 25 Countries, *European Journal of Psychological Assessment*, 18(3), pp. 242-251.
- Schore, A. N. (2000). Attachment and the Regulation of the Brain. *Attachment & Human Development*, 2(1), pp. 23-47.
- Schunk, D. and Pajares, F. (2002). The Development of Academic Self-Efficacy. In A. Wigfield, & J. Eccles (Eds.), *Development of Achievement Motivation* (pp. 16-21). California: Academic Press.
- Schunk, D. H. (1991). Self-Efficacy and Academic Motivation, *Educational Psychologist*, 26(3and4), pp. 207-231.
- Schusterschitz, C., Geser, W., Nöhammer, E. and Stummer, H. (2011), “Securely attached, strongly committed? On the influence of attachment orientations on organizational commitment”, *Zeitschrift Für Personalforschung/German Journal of Research in Human Resource Management*, 25(4), pp. 335-355.
- Schwarzer, R. (1998). General Perceived Self- Efficacy in 14 Cultures, http://userpage.fu-berlin.de/~gesund/publicat/ehps_cd/health/world14.htm
Erişim Tarihi: 11.03.2020.

- Schwarzer, R. and Scholz, U. (2000). Cross-Culturel Assessment of Coping Resources: The General Perceived Self-Efficacy Scale, Paper presented at the First Asian Congress of Health Psychology: Health Psychology and Culture, Tokyo: Japan. http://userpage.fu-berlin.de/gesund/publicat/world_data.htm Erişim Tarihi: 11.03. 2020.
- Schwarzer, R. ve Fuchs R. (1995). Self Afficacy and Health Behaviours, to Appear in, Conver M, Norman P, Predicting Health Behaviour. Research And Practice With Social Cognition Models. Buckingham, Open University Press, <http://userpage.fu-berlin.de/gesund/publicat/conner9.htm> Erişim Tarihi: 05.03.2020.
- Schwarzer, R., Bäßler, J., Kwiatek, P., Schröder, K. and Zhang, J.X. (1997). The Assessment of Optimistic Self-Beliefs: Comparison of the German, Spanish, and Chinese Versions of the General Self-Efficacy Scale, *Applied Psychology: An International Review*, 46, pp. 69-88.
- Schyns, B., Torka, N. and Gösling T. (2007). Turnover İntention and Preparedness for Change: Exploring Leader-Member Exchange and Occupational Self-Efficacy as Antecedents of Two Employability Predictors, *Career Development International*, 12 (7), pp. 660-679.
- Scrima, F., Rioux, L., and Lorito, L. (2014). Three-Factor Structure of Adult Attachment in the Workplace: Comparison of British, French, and Italian Samples. *Psychological Reports*, 115(2), pp. 627-642.
- Scrima, F., Di Stefano, G., Guarnaccia, C. and Lorito, L. (2015). The impact of adult attachment style on organizational commitment and adult attachment in the workplace. *Personality and Individual Differences*, 86, pp. 432– 437.
- Searle, B., and Meara, N. M. (1999). Affective Dimensions of Attachment Styles: Exploring Self-Reported Attachment Style, Gender, and Emotional Experience Among College Students, *Journal of Counseling Psychology*, 46, pp. 147-158.
- Seyhan, H. G. (2015). Kimya Öğretmenlerinin İş Doyumları, Öz-Yeterlik Algıları, Örgütsel Bağlılıkları ve İş Streslerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Turkish Journal of Education*, 4(2), ss. 41-60.
- Sezal, N. (2019). Örgüt Kültürünün, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Kahramanmaraş Tekstil Sektörü Üzerine Bir Uygulama, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı, Doktora Tezi.
- Shafer, W. E. (2002). Ethical Pressure, Organizational-Professional Conflict and Related Work Outcomes Among Management Accountants, *Journal of Business Ethics*, 38, pp. 261-273.
- Shal, R., Sharbaf, H. A., Abdeekhodae, M. S., Masoleh, S. M. and Salehi, I. (2011). Survey The Relationship Between Attachment Style and General Self Efficacy With Homesickness Among College Students. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, 30, pp. 538–541.

- Sharp, T. J. and Pritchard, M. T. (2006). Research Findings The Role of Self-Efficacy Validation of the Happiness in Happiness: Self-Efficacy Scale, Asia-Pacific Biotech News, 10(02), pp. 94-101.
- Shelton, S. H. (1990). Developing The Construct of General Self Efficacy, Psychological Reports, 66, pp. 987-994.
- Sheperis, C. J., Hope, K. J. and Ferraez, A. (2004). Attachment and Adult Romantic Relationships: An Interview With M. Carole Pistole, The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families, 12 (4), pp. 423-431.
- Sherer M. and Adams C. (1983). Construct Validation of The Self Efficacy Scale. Psychological Reports, 53, pp. 899-902.
- Sherer M., Maddux JE., Mercandante B., Prentice-Dunn S., Jacobs B. and Rogers RW. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and Validation, Psychological Reports, 51, pp. 663-671.
- Simmons, B. L., Gooty, J., Nelson, D. L., and Little, L. M. (2009). Secure Attachment: Implications for Hope, Trust, Burnout, and Performance. Journal of Organizational Behavior, 30(2), pp. 233-247.
- Simpson, J. A. (1990). Influence of Attachment Styles on Romantic Relationships, Journal of Personality and Social Psychology, 59(5), pp. 971-980.
- Soysal, A. Ş., Özçelik, A., Arhan, E., İşeri, E.ve Gücüyener, K. (2009). Bir Olgu Sunumu Eşliğinde Tepkisel Bağlanma Bozukluğunun Gözden Geçirilmesi. Türkiye Klinikleri Pediatri Dergisi, 18, ss. 248-252.
- Spector, P. E. (2012). Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice, John Wiley and Sons, New Jersey.
- Springer, K. W., Pudrovskaya T. and Robert, M. H. (2011). Does Psychological Well-Being Change with Age? Longitudinal Tests of Age Variations and Further Exploration of the Multidimensionality of Ryff's Model of Psychological Well-Being, Social Science Research, 40(1), pp. 392-398.
- Sroufe, L. A. ve Waters, E. (1977). Attachment as an Organizational Construct. Child Development, 48, pp. 1184-1199.
- Stajkovic, A. D. and Luthans, F. (1998). Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches, Organizational Dynamics, 26(4), pp. 62-74.
- Stevens, J. M., Beyer, J. M. and Trice, H. M. (1978). Assessing Personal, Role and Organizational Predictors of Managerial Commitment, Academy of Management Journal, 21(3), pp. 380-396.
- Subaşı, H. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Tanrı İle İlişkilerinin Bağlanma Kuramı Açısından Değerlendirilmesi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlahiyat Anabilim Dalı Din Psikolojisi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Sümer, N. ve Güngör, D. (1999). Yetişkin Bağlanma Stilleri Ölçeklerinin Türk Örnekleme Üzerinde Psikometrik Değerlendirilmesi ve Kültürlerarası Bir Karşılaştırma, *Türk Psikoloji Dergisi*, 14 (43), ss. 71-106.
- Süzer, H. D. (2003). Zorunlu Sadakat, *Capital Aylık İş ve Ekonomi Dergisi*, Erişim Tarihi: 21.11.2019 [Http://Www.Capital.Com.Tr/Haber.Asp?Hbrikod=806](http://Www.Capital.Com.Tr/Haber.Asp?Hbrikod=806).
- Syna Desivilya, H., Sabag, Y. and Ashton, E. (2006). Prosocial Tendencies in Organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, 14(1), pp. 22–42.
- Şen, S. (2007). Anneanne-Anne-Bebek Bağlanmasının İncelenmesi, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kadın Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı Programı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Taş, Ö. (2012). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir Hastane Örneği, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Taşkaya S. ve Şahin B. (2011). “Hastane Çalışanlarının Kişisel Özelliklerine Göre Örgütsel Adalet Algılarının Örgüte Bağlılık Düzeyleri Üzerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile Değerlendirilmesi”, *H.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29: 1, ss. 165-185
- Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010). Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), ss. 37-46.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (PİOO): Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Hacettepe Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.
- Thomas, J. L., Bliese, P. D. and Jex, S. M. (2005). Interpersonal Conflict and Organizational Commitment: Examining Two Levels of Supervisory Support as Multilevel Moderators, *Journal of Applied Social Psychology*, 35(11), pp. 2375-2398.
- Thompson, M. and Heron, P. (2005), The Difference a manager can make; Organizational Justice and Knowledge Worker Commitment, *International Journal of Human Resource Management*, 16(3), pp. 383-404.
- Tınar, M.Y. (1997). Mesleki Sosyalleşme ve Kişilik, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), pp. 1-15.
- Tınaz, P. (2009). Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar, Beta yayınları, İstanbul.
- Togo, O. T. (2018). Kurumsal Spor Organizasyonların Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesine Etkisinin Değerlendirilmesi, Marmara Üniversitesi, Doktora Tezi, İstanbul.
- Tolan, Ö. Ç. (2002). Üniversite Öğrencilerinin Kaygı Belirtileri ve Bağlanma Biçimleri İle Kişilerarası Şemalar Arasındaki İlişkiler, *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Ankara.
- Tolay, E. (2003). Eğitimin Örgütsel Bağlılığa Etkileri, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, İzmir.

- Top, M. (2012). Hekim Ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Profili, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 41(2), ss. 258-277.
- Tortumluoğlu, V. (2014). Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve Sağlık Çalışanları, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Toth, S. L. and Cicchetti, D. (1996). Patterns of Relatedness, Depressive Symptomatology, and Perceived Competence in Maltreated Children. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 64(1), pp. 32-41.
- Tschannen-Moran, M. and Hoy, A. W. (2001). Teacher Efficacy: Capturing An Elusive Construct, *Teaching and Teacher Education*, 17(7), pp. 783-805.
- Tschannen-Moran, M., Woolfolk Hoy, A. and Hoy, W. K. (1998). Teacher Efficacy: Its Meaning and Measure, *Review of Educational Research*, 68, pp. 202-248.
- Tsui, A. S., Egan, T. D. and O'reilly III, C. A. (1992). Being Different: Relational Demography and Organizational Attachment, *Administrative Science Quarterly*, 37(4), pp. 549-579.
- Türkmen, E. (2009). İş Karakteristikleri ve Algılanan Örgütsel Destek Kavramlarının Öz-Yeterlilik İnancı İle İlişkisi ve Öz-Yeterlilik İnancının Çalışan Performansı Üzerine Etkisi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Örgütsel Davranış Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Tüzün, O. ve Sayar, K. (2006). Bağlanma kuramı ve psikopatoloji. *Düşünen Adam*, 19(1): ss. 24-39.
- Tziner, A., Ben David, A., Oren, L., and Sharoni, G. (2014). Attachment to Work, Job Satisfaction and Work Centrality. *Leadership and Organization Development Journal*, 35, pp. 555-565.
- Uğur, E. (2010). Yönetici Hemşirelerin Koçluk Becerileri ve Öz-Etkililik-Yeterlilik Algılamaları, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Usta, M. E. (2013). Okul Yöneticilerinin Pozitivist ve Kaos Yönetim Anlayışlarını Benimsemelerinin Kendilerinin ve Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi, Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Uyaniker, E. A. (2014). Yönetici Hemşirelerin Genel Öz Yeterlilik İnancı İle Zaman Yönetimi Arasındaki İlişki, Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Uyar, G. (2015). Örgütsel Bağlılık ve Motivasyon, T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Uyar, M. (2019). Beliren Yetişkinlik Dönemindeki Bireylerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Yordamada Bağlanma Tarzları Ve Bilişsel Duygu Düzenlemenin Rolünün İncelenmesi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Uygur, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık, Barış Platin Kitabevi, Ankara.

- Uysal, İ. (2013). Akademisyenlerin genel öz-yeterlik inançları: AİBÜ eğitim fakültesi örneği [Academics' general self-efficacy beliefs: AIBU faculty of education case]. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 144–151.
- Van Ijzendoorn, M. H. and Bakermans-Kranenburg, M. J., (1997). Intergenerational Transmission of Attachment: A Move to the Contextual Level, In L. Atkinson and K. J. Zucker (Eds.) *Attachment and Psychology* (pp. 135-170). New York: Guilford Press.
- VanSloten, J. A. (2011). Attachment Orientation and Leadership Style: From Child's Play to Partnerships with the Person Upstairs. Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Bachelor of Arts.
- Virgă, D., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., van Beek, I., & Sulea, C. (2019). Attachment Styles and Employee Performance: The Mediating Role of Burnout. *The Journal of Psychology*, pp. 1-19.
- Wahn, J. C. (1998). Sex Differences in the Continuance Component of Organizational Commitment, *Group and Organization Management*, 23(3), pp. 256-266.
- Wallace, J. E. (1995). Corporatist Control and Organizational Commitment Among Professionals: The Case of Lawyers Working in Law Firms, *Social Forces*, 73(3), pp. 814-815.
- Walumbwa, F. O., Lawler, J. J., Avolio, B. J., Wang, P., and Shi, K. (2005). Transformational Leadership and Work-Related Attitudes: The Moderating Effects of Collective and Self-Efficacy Across Cultures, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(3), pp. 2-16.
- Waterman, A. S. (1993). Two Conceptions in Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudiamonia) and Hedonic Enjoyment, *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, pp. 678-691.
- Waters, E., Crowell, J. Elliott, M. Corcoran, D. Treboux, D. (2002). Bowlby's Secure Base Theory and the Social/ Personality Psychology of Attachment Styles: Work(s) in Progress, *Attachment and Human Development*, 4(2), pp. 230-242.
- Weiner, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View, *Academy of Management Review*, 7(3), pp. 418-428.
- Weiss, R. S. (1991). The Attachment Bond in Childhood and Adulthood. C. M. Parkes ve J. Stevenson-Hinde (Ed.), *Attachment Across the Life Cycle* (pp. 66-76). New York: Tavistock/Routledge. (SDÜ online erişim)
- West, M. L., and Sheldon-Keller, A. E. (1994). *Patterns of Relating: An Adult Attachment Perspective*. Guilford Press.
- Whitbourne, S. K. and Powers, C. B. (1994). Older Women's Constructs of Their Lives: A Quantitative and Qualitative Exploration. *The International Journal of Aging and Human Development*, 38(4), 293–306.
- White, L. K., Brinkerhof, T. D. B., and Booth, A. (1985). The Effect Of Marital Disruption on Child's Attachment to Parents. *Journal of Family Issues*, 6, pp. 5-22.

- Wood, R., and Bandura, A. (1989). Social Cognitive Theory of Organizational Management, *Academy of Management Review*, 14(3), pp. 361-384.
- Wright, T. A., and Cropanzano, R. (2004). The Role of Psychological Well-Being in Job Performance: Organizational Dynamics, A Fresh Look at an Age-Old Quest, 33(4), pp. 338-351.
- Wu, C. and Parker, S. (2017). The Role of Leader Support in Facilitating Proactive Work Behavior: A Perspective from Attachment Theory. *Journal of Management*, 43, pp.1025-1049.
- Yalçın, A. ve İplik, F. N., (2007). A Grubu Seyahat Acentalarında Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, ss. 483-500.
- Yang, J. (2005). The Role of Trust in Organizations: Do Foci and Bases Matter? The Interdepartmental Program in Business Administration (Management), Nanjing University, Chin.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel Adalet Ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), ss. 3-16.
- Yekeler, K. (2015). Dönüştürücü Liderlik Davranışlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Etkileşimci Liderlik Davranışlarının Rolü, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Erzurum.
- Yenilmez, K. ve Kakmacı, Ö. (2008). İlköğretim Matematik Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Öz Yeterlilik İnanç Düzeyleri, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), pp. 1-21.
- Yıldırım, F. ve İlhan, İ. Ö. (2010). Genel Öz-Yeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), ss. 301-308.
- Yıldırım, E. ve Korkut, Y. (2015). Hamilelikte Sağlık Durumunun ve Sağlık Davranışının Yordayıcıları Olarak Evlilik Uyumu ve Bağlanma, *Klinik Psikiyatri*, 18: ss. 39-48.
- Yıldız, P. (2019). Örgütsel Bağlılık Üzerinde Örgütsel Güven ve Örgütsel İletişimin Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Yılmaz, Ö. (2018). Hastanelerde Sağlık Çalışanlarının Motivasyon Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıklarına Etkileri: Kırıkkale İli Örneği, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, Doktora Tezi.
- Yip, J., Ehrhardt, K., Black, H., and Walker, D. O. (2017). Attachment Theory at Work: A Review and Directions for Future Research. *Journal of Organizational Behavior*, 39, pp. 185-198.
- Yoon, J., Baker, M. R., and Ko, J.-W. (1994). Interpersonal Attachment and Organizational Commitment: Subgroup Hypothesis Revisited. *Human Relations*, 47(3), pp. 329-351.

- Yörükan, T. (2011). Bağlanma ve Sonraki Yaşlarda Görülen Etkileri. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Yücel, C., Yalçın, M. ve Ay, B. (2009). Öğretmenlerin Öz-Yeterlilikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Sosyal Bilimler Dergisi, 21, ss. 221-235.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22, pp. 445-458.
- Yüzen, A. (2016). Meslek Kararı Verme Özyeterliliğinin Artırılmasına Yönelik Multimedya Tasarımı, Balıkesir Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.
- Zaman, M. (2000). Takımınızın Yeteneklerini Geliştirmede Lider Yöneticilik, Hayat Yayın, İstanbul.
- Zamudio, G., Wang, C. D. and Jin, L. (2020). Adult Attachment, Social Self-Efficacy, Familismo, and Psychological Wellbeing: A Cross-Cultural Comparison. The Counseling Psychologist, 48(7), pp. 922-952.
- Zeanah, C. H., Smyke, A. Koga, S. F. and Carlson, E. (2005). Attachment in Institutionalized and Community Children in Romania, Child Development, (76), pp. 1015-1028.
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-Efficacy: An Essential Motive to Learn, Contemporary Educational Psychology, 25, pp. 82-91.
- Zimmermann, P., and Becker-stoll, F. (2002). Stability of Attachment Representations During Adolescence: The Influence of Ego-Identity Status, Journal of Adolescence, 25(1), pp. 107-124.

EKLER

EK 1.

YETİŞKİN BAĞLANMASI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ANKETİ

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu doktora tez çalışmasına veri toplamak amacı ile hazırlanmıştır. Ankete vermiş olduğunuz yanıtlar sadece bilimsel bir amaca hizmet etmek üzere kullanılacaktır, bu nedenle formun hiçbir yerinde sizden adınızı, soyadınızı veya kimlik bilgilerinizi yazmanız istenmemektedir. Bu çalışmanın başarılı olabilmesi için anket sorularına verdiğiniz cevapların objektif olması araştırma sonucunu da o ölçüde doğru kılacaktır. Değerli katkınız için şimdiden teşekkür ederim.

I. BÖLÜM:

1- Hiç	2- Çok Az	3- Az	4- Orta	5- Fazla				Katılma Düzeyi
6- Çok Fazla							7- Tam	
<i>Yakın zamanda tanıştığınız, karşılıklı sevgi hissedip yakınlaşmaya başladığınız (daha ilk evrelerinde olan) arkadaşlık ilişkilerinizi düşünün. Eğer şu sıralar bu evrede olan herhangi bir ilişkiniz yoksa geçmişte yaşadığınız böyle dönemleri hatırlayın. Aşağıdaki soruları lütfen bu evredeki ilişkilerinizi düşünerek cevaplayınız. (Yaşadığınız hisleri ortalama olarak düşünün.)</i>								
1. Özel duygu ve düşüncelerimi yakınlaştığım arkadaşlarımla paylaşmak konusunda kendimi rahat hissedirim.	1	2	3	4	5	6	7	
2. Yakınlaştığım arkadaşlarıma kolay kolay açılmam.	1	2	3	4	5	6	7	
3. Genellikle, yakınlaştığım arkadaşlarımla sorunlarımı ve kaygılarımı tartışırım.	1	2	3	4	5	6	7	
4. Zor zamanlarımda, yakınlaştığım arkadaşlarımdan yardım istemek bana iyi gelir.	1	2	3	4	5	6	7	
5. Başımdan geçenleri yakınlaştığım arkadaşlarımla konuşurum.	1	2	3	4	5	6	7	
6. Yakınlaştığım arkadaşlarıma rahatlıkla güvenip inanırım.	1	2	3	4	5	6	7	
7. Sıklıkla, yakınlaştığım arkadaşlarımdan beni gerçekten sevmediği kaygısına kapılırım.	1	2	3	4	5	6	7	
8. Yakınlaştığım arkadaşlarımdan beni, benim onları önemsediğim kadar önemsemeyeceklerinden endişe duyarım.	1	2	3	4	5	6	7	
9. Yakınlaştığım arkadaşlarımdan zamanla benden uzaklaşacakları endişesine kapılırım.	1	2	3	4	5	6	7	

II. BÖLÜM:

Kesinlikle Katılmıyorum	1	2	3	4	5	6	7	Katılma Düzeyi
Tamamen Katılıyorum								
10. Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum	1	2	3	4	5	6	7	
11. Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir	1	2	3	4	5	6	7	
12. Günlük aktivitelerime bağlı ve ilgiliyim	1	2	3	4	5	6	7	
13. Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum	1	2	3	4	5	6	7	
14. Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim	1	2	3	4	5	6	7	
15. Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum	1	2	3	4	5	6	7	
16. Geleceğim hakkında iyimserim	1	2	3	4	5	6	7	
17. İnsanlar bana saygı duyar	1	2	3	4	5	6	7	

Kesinlikle Katılmıyorum	1	2	3	4	5	Katılma Düzeyi
Kesinlikle Katılıyorum						
18. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.	1	2	3	4	5	
19. Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.	1	2	3	4	5	
20. Bu kurumun benim için çok özel bir yeri vardır.	1	2	3	4	5	
21. Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet <u>hissetmiyorum</u>	1	2	3	4	5	
22. Bu kuruma karşı duygusal bağlılık <u>hissetmiyorum</u> .	1	2	3	4	5	
23. Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi <u>görmüyorum</u> .	1	2	3	4	5	
24. Bu kurumun benim için çok özel bir yeri vardır.	1	2	3	4	5	
25. Şu anda bu kurumda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir.	1	2	3	4	5	
26. Kurumumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.	1	2	3	4	5	
27. Şu anda kurumumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.	1	2	3	4	5	
28. Bu kurumdan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.	1	2	3	4	5	
29. Eğer bu kuruma kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	1	2	3	4	5	
30. Bu kurumdan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.	1	2	3	4	5	
31. Bu kurumda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum.	1	2	3	4	5	
32. Eğer bu kurumdan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5	
33. Kurumumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissedirim.	1	2	3	4	5	
34. Bu kurum benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.	1	2	3	4	5	
35. Bu kurumdaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu kurumdan ayrılmam.	1	2	3	4	5	
36. Bu kuruma çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5	
Tamamen Yanlış	1	2	3	4		Katılma Düzeyi
Tamamen Doğru						
37. Yeterince çaba harcarsam, zor sorunları çözmenin bir yolunu daima bulabilirim.	1	2	3	4		
38. Bana karşı çıkıldığında, istediğimi elde etmemi sağlayacak bir yol ve yöntem bulabilirim.	1	2	3	4		
39. Amaçlarıma bağlı kalmak ve bunları gerçekleştirmek benim için kolaydır.	1	2	3	4		
40. Beklenmedik olaylarla etkili bir biçimde başa çıkabileceğime inanıyorum.	1	2	3	4		
41. Bu soruyu okuduysanız boş bırakınız.	1	2	3	4		
42. Yeterince çaba harcarsam, zor sorunları çözmenin bir yolunu daima bulabilirim.	1	2	3	4		
43. Yeteneklerim sayesinde beklenmedik durumlarla nasıl baş edebileceğimi biliyorum.	1	2	3	4		
44. Gerekli çabayı gösterirsem, birçok sorunu çözebilirim.	1	2	3	4		
45. Baş etme gücüme güvendiğim için zorluklarla karşılaştığımda soğukkanlılığımı koruyabilirim	1	2	3	4		

46. Bir sorunla karşılaştığımda, genellikle birkaç çözüm yolu bulabilirim.	1	2	3	4
47. Başım dertte olduğunda, genellikle bir çözüm düşünebilirim.	1	2	3	4
48. Önüme çıkan zorluk ne olursa olsun, üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4

II. BÖLÜM: DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Yaş:
2. Cinsiyet: 1. Kadın () 2. Erkek ()
3. Medeni Durum: 1. Evli () 2. Evli Değil ()
4. Hastanedeki pozisyonunuz?
 1. Hekim ()
 2. Hemşire - Ebe ()
 3. İdari Personel (İdari birimde çalışan personel, tıbbi sekreter vb) ()
 4. Teknik - Diğer Personel (Temizlik personeli ve doğrudan sağlık eğitimi almayan teknikerler) ()
 5. Diğer sağlık çalışanı ()
5. Eğitim (Mezuniyet) Durumunuz?
 1. Lise () 2. Ön Lisans () 3. Lisans () 4. Lisansüstü ()
 5. Diğer ()
6. Bu meslekteki çalışma süreniz? Yıl
7. Bu kurumdaki çalışma süreniz?..... Yıl
8. Görev yapmakta olduğunuz kurum?
 1. Antalya Eğitim Araştırma Hastanesi ()
 2. Atatürk Devlet Hastanesi ()
 3. Özel Yaşam Hastanesi ()
9. Toplam gelir durumunuz nedir? (Lütfen ek gelirleriniz ve evli iseniz haneye giren toplam gelirinizi belirtiniz).TL.

EK 2

Etik Kurul Kararı

 **T.C. SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ**
Sosyal ve Beşerî Bilimler
Etik Kurul Başkanlığı

Sayı : 87432956/030-99/ **39658**
Konu : Etik Kurul Onayı

06.03.2021

Sayın Fatma TAŞ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
Doktora Öğrencisi

Yürürlüğe alındığı gün "Yetişkin Bağlantısı Kurumu ve Hemşirelerin Çalıştıkları Kuruma Bağlantısı Bilgilerinin İncelenmesi" başlıklı doktora tezi aşamasında uygulayacağınız tezi çalışmanız Üniversitemiz Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulunun 05.03.2020 tarihli ve 88/3 sayılı kararı ile uygun bulunmaktadır.

Kararın bir sureti yazınız ekinde gönderilmiş olup, ilpi başvurunuza cevaben bilgilerini rica ederim.

Prof.Dr. Meltem SAĞ YAN
Rektör Yardımcısı
Etik Kurul Başkanı

ETKİLER:
1- Zarf

Biz Yönetiş ve İktisadi Bilimler Fakültesi
Telefon No: (246) 211 1419 Faks: (246) 211 0433
E-posta: 246@sduniv.edu.tr İnternet Adresi: www.sduniv.edu.tr

Başlı İsmi / Zade: BAKDAK
Şifre
Telefon No: (246) 211 0433

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı : Fatma ATEŞ
Doğum Yeri ve Yılı: :
Medeni Hali :
Telefon : -
Mail :

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi :

(1) 2007-2012 Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
İşletme Bölümü

2) 2010-2013 Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Sağlık Yönetimi

Yüksek Lisans:2012- 2015 Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

Yabancı Dil(Ler) ve Düzeyi

1. İngilizce -Orta

İş Deneyimi:

1. **2015- Günümüz** Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Gölhisar Sağlık
Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Öğretim Görevlisi.

2. **2014-2015** Süleyman Demirel Üniversitesi Uluborlu Selahattin Karasoy Meslek
Yüksekokulu Misafir Öğretim Görevlisi.

3. **2013-2014** Süleyman Demirel Üniversitesi Senirkent Meslek Yüksekokulu Misafir
Öğretim Görevlisi

Bilimsel Yayınlar ve Çalışmalar:

SCL, SSCI ve AHCI dışındaki indeks ve özler tarafından taranan dergilerde yayımlanan teknik not, editöre mektup, tartışma, vaka takdimi ve özet türünden yayınlar dışındaki makale

1. TAŞ, F. ve ANTALYALI, Ö. L. 2015, "Kamu Hastanelerinde ve Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İzharçılık (Whistleblowing) Tutumları" Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İİBF Dergisi - Cilt: 2, Sayı: 3 (2), s. 34-54. (2015)

2. TAŞ, F., ERDEM, R., YILMAZ, N. ve ERDEM, İ. 2018, "The Ministers of Health in Turkey from Past To Present" Journal of International Health Sciences and Management- 4(6) p.1-17. (2018)

3. TORAMAN, A., OKSAY, A., TAŞ, F. "An Examination on the Knowledge Level of Breast Self-Examination of the Patients Who Apply to a University Hospital", H.Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi Cilt:6, Sayı:1, pp:82-94, (2019).

4. YILMAZ, N., TAŞ, F., UĞURLUOĞLU D. 2019, "Yöntemler Üzerine Bibliyometrik Bir Analiz Hacettepe Sağlık İdaresi Örneği" Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 35, s. 83-106 (2019).

5. ERDEM, İ., İSPİRLİ, A., TAŞ, F. 2019, "Which Health? A Content Analysis Evaluation On The Syria and Yemen Civil Wars., International Journal of Health Administration and Education Congress (Sanitas Magisterium), Cilt :5 Sayı:2, s.1-7 (2019)

Ulusal kongre, sempozyum, panel gibi bilimsel toplantılarda sunularak, programda yer alan, tam metin olarak yayımlanan bildiri

1. ANTALYALI, Ö. L., F. TAŞ, "Sağlık Kuruluşlarında Meydana Gelen İzharçılığa Karşı Kamu ve Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Tutum ve Davranışlarının Değerlendirilmesi", 8. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, 1332-1345, Lefke Avrupa Üniversitesi, Kıbrıs, 2014.

2. TAŞ, F. " Hastane Yönetiminin Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Öğrencilerine Bakış Açısı ve Önerileri" 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi, Burdur, 11-13 Mayıs 2017.

Uluslararası kongre, sempozyum, panel gibi bilimsel toplantılarda sunularak, programda yer alan, tam metin olarak yayımlanan bildiri

1. MÜCEVHER, M. H., ERDEM, R., TAŞ, F., ve ANTALYALI, Ö. L. "The Effect of Managers' Indigo Leadership Styles on Employers' Job- Related Affective Well-Being" 7th International Conference on Law and Society (ICLAS), Universti Malaysia Sabah (UMS), Kota Kinabalu, Sabah on 11-13 April 2018.

2. TAŞ, F., ERDEM, İ. ve İSPİRLİ, A. "Turkey's Aid Policy to Syrian Refugees " 7th International Conference on Law And Society (ICLAS 7), Universiti Malaysia Sabah (UMS), Kota Kinabalu, Sabah on 11-13 April 2018.

3. TAŞ, F., KAYAR, Z. ve KİRAZ, E. " Akademisyenlerde İşkolikliğın Sağlık Hizmeti Kullanımı İle İlişkisi" 2. Uluslararası 12. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, 2nd International 12th National Congress on Health and Hospital Administration, Muğla, 11-13 Ekim 2018.

Uluslararası kongre, sempozyum, panel gibi bilimsel toplantılarda sunularak, programda yer alan, özet metin olarak yayımlanan bildiri

1. YILMAZ, N., TAŞ, F. ve YILDIZ, E. 2017, " A Qualitative Research on The Role of Peer Support in Postgraduate Education " Humanities and Social Sciences Conference, Barcelona, Spain 26-29 January 2017.

2. TAŞ, F. ve ÖZCAN O. "Problems That Appear in The Health Services as The Result of The Agency Theory" International Congress on Afro-Eurasian Research II, Malaga-Spain, 17-20 April 2017.

3. ERDEM, R., MÜCEVHER, M. H., TAŞ, F. ve ALKAN, A. "Vocational Career Goals and Problems of Health Management Graduates" Berlin International Social Sciences and Huumanities Conference Berlin Humboldt University, 18-21 May 2017.

4. TAŞ, F., ERDEM, R., YILMAZ, N. ve ERDEM, İ. "The Ministers of Health in Turkey from Past to Present" Berlin International Social Sciences and Huumanities Conference Berlin Humboldt University, 18-21 May 2017.

5. TORAMAN, A. ve TAŞ, F. 2017 "Perceptions of Subcontracted Workers at Hospitals About Occupational Health and Safety" 1. Uluslararası 11. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, Trabzon 13-15 Ekim 2017.

6. YILMAZ, N., TAŞ, F. ve İZGÜDEN, D. A "Bibliometric Analysis on Methods: Journal Of Hacettepe Health Administrative Sample" 1. Uluslararası 11. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, Trabzon 13-15 Ekim 2017.

7. POLAT, F.N., TAŞ, F. ve ERDEM, F. "The Impact of Beliefs about Medicines on Utilization of Healthcare Services: A Research in Isparta City"4.International Journal of Health Administration and Education Congress (Sanitas Magisterium) will be held on 27-29 April 2018, Sarajevo, Bosnia&Herzegovina.

8. ERDEM, İ., İSPİRLİ, A. ve TAŞ, F. "Which Health? : A Content Analysis Evaluation on the Syria and Yemen Civil Wars" 4.International Journal of Health Administration and Education Congress (Sanitas Magisterium) will be held on 27-29 April 2018, Sarajevo, Bosnia&Herzegovina.

9. Tekeli, H. ve TAŞ, F., "Türkiye'deki Üniversitelerde Yer Alan Eczane Hizmetleri Programına Genel Bakış"1. Uluslararası Sağlık Bilimleri ve Yaşam Kongresi 1st International Health Science and Life Congress (IHSLC 2018) 02-05 Mayıs 2018.