

Yönetici ve Öğretmenlerin Bağlanmalarının İş Tatminine ve Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi

Attachments' Effect of Administrators and Teachers on Job Satisfaction and Organizational Commitment

Özgür UYGUR ^a AYTEKİN TOKGÖZ ^b

^a Milli Eğitim Bakanlığı, Isparta, Türkiye. uygurozg@gmail.com

^b Milli Eğitim Bakanlığı, Isparta, Türkiye. aytekin.tokgoz@hotmail.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Bağlanma İş Tatmini Örgütsel Bağlılık	Amaç – Çalışmada Yönetici ve öğretmenlerin bağlanma stillerinin iş tatminine ve örgütsel bağlılığa etkisinin ne olduğunu belirlemek amaçlanmaktadır. Yöntem – Araştırmanın evrenini 2023-2024 eğitim-öğretim döneminde Isparta ilinde görevli tüm resmî lise, ortaokul, ilkokul ve anaokulu eğitim kurumlarında görev yapan eğitim yöneticileri ve öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada tam sayım yöntemi uygulanmıştır. Katılımcılardan gelen formlardan 805 uygun form değerlendirmeye alınmıştır. SPSS programı değişkenler arasındaki etkinin tespiti için kullanılmıştır. Korelasyon ve regresyon analizi değişkenler arasındaki ilişkilerin ve etkilerin test edilmesinde kullanılmıştır. Bulgular – Araştırma sonucunda, katılımcıların bağlanma stillerinin güvenli bağlanma stili arttığında iş tatmini düzeylerinin arttığı buna karşın kaçınan bağlanma ve kaygılı-kararsız bağlanma stili arttığında iş tatmini düzeylerinin azaldığı görülmüştür. Bağlanma stillerinin iş tatmini algısının %22'sini, güvenli bağlanmanın örgütsel bağlılık değişkeninin uyum boyutununun %26'sını, güvenli bağlanmanın örgütsel bağlılık değişkeninin özdeşleşme boyutununun %12'sini ve güvenli bağlanmanın örgütsel bağlılık değişkeninin içselleştirme boyutununun %15'sini açıkladığı görülmüştür. Tartışma – Elde edilen bulgular bağlanma stilleri ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında kuvvetli bir etkileşimin olduğunu ortaya koymaktadır. Bağlanma stillerinden güvenli bağlanma stili ile iş tatmini düzeyleri arasında doğru orantılı bir etkileşimin olduğu; bununla birlikte, kaçınan bağlanma ve kaygılı-kararsız bağlanma stillerinin iş tatmini düzeyleri arasında ise ters orantılı bir etkileşimin olduğu sonucu elde edilmiştir. Bağlanma stillerinden güvenli bağlanma stili ile örgütsel bağlılığın özdeşleşme ve içselleştirme düzeyleri arasında doğru orantılı bir etkileşimin olduğu fakat uyum düzeyleri ile ters orantılı bir etkileşimin olduğu belirlenmiştir. Bağlanma stillerinden kaçınan ve kaygılı-kararsız bağlanma stili ile örgütsel bağlılığın uyum düzeyleri arasında doğru orantılı bir etkileşim olduğu fakat özdeşleşme ve içselleştirme düzeyleri ile ters orantılı bir etkileşim ortaya çıkarılmıştır. Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında olumlu bir etkileşim olsa da bağlanma stilleri ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında yapılmış herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır.
Gönderilme Tarihi 4 Mayıs 2025 Revizyon Tarihi 5 Haziran 2026 Kabul Tarihi 15 Haziran 2026	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Attachment Job Satisfaction Organizational Commitment	Purpose – The aim of this research is to determine the impact of managers' and teachers' attachment styles on job satisfaction and organizational commitment. Design/methodology/approach – The overall research consists of education administrators and teachers working in all public high school, secondary school, primary school and kindergarten educational institutions in the province of Isparta in the 2023-2024 education period. Of the forms received from the participants, 805 appropriate forms were evaluated. SPSS was used to determine the effect between variables. Correlation and regression analysis were used to test the relationships and effects between variables. Results – As a result of the research, it was seen that when the secure attachment style of the participants increased, their job satisfaction levels increased, whereas when the avoidant attachment and anxious-ambivalent attachment style increased, their job satisfaction levels decreased. It was observed that attachment styles predicted 22% of the job satisfaction perception, secure attachment predicted 26% of the adaptation dimension of the organizational commitment variable, secure attachment predicted 12% of the identification dimension of the organizational commitment variable, and secure attachment predicted 15% of the internalization dimension of the organizational commitment variable.
Received 4 May 2025 Revised 5 June 2026 Accepted 15 June 2026	

ETİK ONAY: Çalışmanın etik onay izni Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Etik Kurulu tarafından 19.02.2024 tarihli ve 182/03 sayılı karar ile alınmıştır.

Önerilen Atıf/ Suggested Citation

Uygur, Ö., Tokgöz, A. (2026). Yönetici ve Öğretmenlerin Bağlanmalarının İş Tatminine ve Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi. İşletme Araştırmaları Dergisi, 18 (2), 1581-1597.

Article Classification:
Research Article

Discussion – The findings reveal a strong interaction between attachment styles and job satisfaction and organisational commitment. A positive correlation was found between secure attachment style and job satisfaction levels; however, an inverse correlation was found between avoidant and anxious-ambivalent attachment styles and job satisfaction levels. It was determined that there is a direct correlation between the secure attachment style and the identification and internalization levels of organizational commitment, but an inverse correlation with the accommodation levels. It was found that there was a direct correlation between the avoidant and anxious-ambivalent attachment styles and the conformity levels of organisational commitment, but an inverse correlation with the identification and internalization levels. A review of the literature reveals a positive interaction between organisational commitment and job satisfaction, but no studies have been found examining attachment styles in relation to organisational commitment and job satisfaction.

1. Giriş

Gelecekte kişilerin gösterecekleri davranışlar, tutumlar ve karar almadaki tercihler noktasında kişilerin hayatlarındaki ilk yılları hatırı sayılır bir önem taşımaktadır. Bağlanma stilleri, bireylerin erken bebeklik ve çocukluk dönemlerinde bakım verenleriyle kurdukları duygusal bağların kalitesine dayalı olarak şekillenen ve yetişkinlikteki ilişki örüntülerini etkileyen nispeten istikrarlı bilişsel şemalardır (Ainsworth ve diğerleri, 1978). İlk olarak bebeklik ve çocukluk dönemlerinde koruma, rahatlama ve destek için ebeveynlerle kurulan duygusal bağlar, yaşam boyu devam etmektedir (Bowlby, 1988). Bowlby (1973, 1980) bağlanmayı, insanların kendileri için önemli gördükleri başkalarına karşı geliştirdikleri güçlü duygusal bağlar şeklinde tanımlamıştır. Bu duygusal bağlar iş hayatı açısından değerlendirildiğinde daha yapıcı stratejiler kullananlar güvenli bağlanan kişilerdir (Deniz, 2011). Daha güvensiz bağlanan kişiler daha olumsuz bir sürece sürüklenirler (Wolfe ve Betz, 2004). Karar vermede sonuç alamayan kişiler daha güvensiz bağlanan kişilerdir (Braunstein-Bercovitz, 2014). Bu açıdan değerlendirildiğinde kişilerin iş hayatlarıyla ilgili uygun kararlar verip vermedikleri hususu ve bağlanma stili arasında bir ilişkinin varlığı düşünülebilir. İş tatmini, çalışanların işlerine yönelik duygusal değerlendirmeleri zaman içinde değişebildiği için dinamik bir yapıya sahiptir (George & Jones, 1996; Ilies & Judge, 2002). Bu süreç çalışanların her daim iş ortamlarında sıklıkla yaşadığı durumlardandır. İş tatmininin zirveye çıktığı süreçler de zirveden dibe düştüğü süreçler de iş ortamlarında çalışanlar tarafından yaşanmaktadır. İş tatminsizliği, çalışanların işlerinin özellikleri, çalışma koşulları veya örgütsel uygulamalar hakkında olumsuz değerlendirmeler yapması sonucu ortaya çıkan hoşnutsuzluk durumudur (Locke, 1976). Çalışanların iş ortamında memnuniyetsiz ve huzursuz olması durumu iş tatminsizliği olarak açıklanır. Çalışanlar, iş tatminsizlikleri nedeniyle iletişim ve sağlık sorunları da yaşayabilmektedir (Şimşir ve Sayran, 2020). İş tatminsizliği, bazı çalışmalarda iş yavaşlatma, düşük verimlilik ve disiplinsizlik gibi olumsuz çalışan davranışları ile ilişkilendirilmiştir (Judge vd., 2001). Manevi anlamda örgütsel bağlılık örgüte karşı güçlü bir bağlıdır. Örgütte isteyerek çalışılmasına olanak sağlayan unsurun örgütsel bağlılık olduğu ifade edilmektedir. Bağlılık kavramıyla gurur ve saygı kavramlarının ilişkisinin varlığı ampirik kanıtlarda yer almaktadır (Boezeman ve Ellemers, 2007: 772). Çalışana devamlılık ve ait olma hissinin verildiği örgütte örgütsel bağlılık açısından olumsuz çalışma şartlarının etkileri azalmaktadır (Namasivayam ve Zhao, 2007: 1215).

Bu çalışma, yönetici ve öğretmenlerin genel bağlanma stillerinin iş tatminine ve örgütsel bağlılığa etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Literatür incelendiğinde, Mücevher ve Gül (2023) tarafından yapılan çalışmanın, bağlanma stilleri, iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki ikili ilişkilere odaklandığı görülmektedir. Ancak bu çalışma, söz konusu üç değişkeni *eğitim örgütleri bağlamında ve bütüncül bir model* çerçevesinde bir araya getirmesi, bağlanma stillerinin hem iş tatmini hem de örgütsel bağlılığın farklı boyutları (uyum, özdeşleşme, içselleştirme) üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerini aynı anda test etmesi bakımından önceki araştırmalardan ayrışmaktadır.

Bu noktada, son yıllarda örgütsel davranış yazınında “iş yeri bağlanması” (Scrima vd., 2017; Feeney vd., 2020) gibi bağlama özgü kavramların ön plana çıktığını belirtmek gerekir. Bu yaklaşımlar, bireylerin iş ortamlarına yönelik duygusal bağlarını anlamada önemli katkılar sunmaktadır. Bununla birlikte, bu çalışmada Bowlby'nin (1973, 1980) orijinal bağlanma teorisinden türeyen genel bağlanma stilleri yaklaşımı tercih edilmiştir. Bunun temel nedeni, bağlanma stillerinin, bireyin erken dönem bakım verenleriyle kurduğu ilişkilerden şekillenen ve yetişkinliğin farklı alanlarına (aile, arkadaşlık, iş hayatı) yansıyan oldukça istikrarlı ve genel bir bilişsel-duygusal şema olmasıdır. Dolayısıyla genel bağlanma stilleri, bireyin tüm sosyal ilişkilerine yön veren köklü bir kişilik eğilimini ölçmekte ve bu sayede iş tatmini veya örgütsel bağlılık gibi tutumları anlamak için daha temel bir yordayıcı işlevi görmektedir.

Bu bağlamda, bu çalışma hem teorik olarak genel bağlanma teorisinin iş yaşamına yansımalarını detaylandırmayı hem de eğitim örgütlerinde çalışan yönetici ve öğretmenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılık düzeylerini artırmaya yönelik uygulamaya dönük stratejik ipuçları sunmayı hedeflemektedir. Araştırmanın, alanyazındaki bu boşluğa yapacağı katkı ve uygulamaya yönelik çıkarımları nedeniyle önemli sonuçlar ortaya koyacağı düşünülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Bağlanma Stilleri

Bağlanmanın hayat boyu bir periyot olduğu, doğumdan ölüme dek uzanan bir süreç olduğu ve çocuklukta yapılanan zihinsel kalıpların çok da değişmeden erişkinlikte de yarar sağladığı ifade edilmektedir (Bowlby, 1973; Bowlby 1979). Bebeklik ve çocukluk periyotları bağlanma alanında daha çok çalışma alanını kapsamıştır. Fakat son dönemlerde Bowlby ve Ainsworth'ün yaklaşımları erişkinlik periyoduna yönelik çalışmaları başlatmıştır (Hazan ve Shaver, 1994). Erişkinlerin çocukluk tecrübeleri ve anılarına dayanan Ainsworth'ün tanımladığı üç bağlanma stiline yarı yapılandırılmış bir form aracılığıyla erişkinlerde de uygun olabileceği ifade edilmiştir (Main ve diğerleri, 1985). Romantik sevgi bir bağlanma periyodu şeklinde açıklanmış ve Ainsworth vd. (1978) çalışmaları kategorilere paralel olarak erişkinlerin romantik ilişkilerindeki duruş ve inanışlarına dayandırılmışlardır (Hazan ve Shaver, 1987). Hazan ve Shaver (1987), Ainsworth ve arkadaşlarının (1978) bebeklik dönemi için tanımladığı güvenli, kaçınan ve kaygılı/kararsız bağlanma prototiplerini yetişkin romantik ilişkilerine uyarlayarak bir ölçek geliştirmiştir. Bağlanma stilleri teorisi, bireylerin erken yaşlarda geliştirdikleri güvenli, kaçınan ve kaygılı/kararsız bağlanma stillerinin, sosyal ilişkiler ve kişisel gelişim üzerindeki uzun dönemli etkilerini açıklamaktadır (Özkul, 2025). Bağlanma stilleri, bireyin yaşamı boyunca edindiği deneyimlerin sonucunda ilişkilerinin temelini oluşturur (Bitgi ve Akyol, 2025). Güvenli bağlanma stili, diğer bağlanma stillerine göre daha az riskli bir durum olarak kabul edilir. Güvenli bağlanma stiline sahip olan bireylerin, daha sağlıklı ve daha tatmin edici ilişkilere sahip olduklarını göstermektedir (Simpson ve Overall, 2014). Kaygılı bağlanma stili, kişinin ilişkilerindeki kaygı düzeyini artırabilir. Kaygılı bağlanma stiline sahip bireylerin, diğer insanlarla ilişkilerinde daha endişeli ve kıskanç davranışlar sergilediği görülmektedir (Ein-Dor ve Hirschberger, 2016). Kaygılı-kaçınan bağlanma stiline sahip olan bireyler, yakın ilişkilerden kaçınma eğilimindedirler. Bu bağlanma stili, diğer insanlarla ilişkilerde daha az bağımlı olmayı tercih eden kişilerde daha yaygındır (Fraleigh vd., 2011).

Kişiler daha çok kendini seven, en iyi şekilde kendileriyle ilgilenen ve samimi olan anne-babalarına güvenli bağlanmaktadır. İlgisiz, samimiyetsiz ve çocuklarının ihtiyaçlarını karşılayamayan anne-babalarına karşı kaçınan ya da kaygılı-kararsız bağlanma süreci çocuklarda yaşanmaktadır (Ainsworth, 1979). Daha sağlıklı bir ruh durumunun yaşanması genel anlamda güvenli bağlanma stillerine sahip kişilerin gelecekteki yaşamlarında gerçekleşirken (Frederick ve diğerleri, 2016), olumsuz bir psikolojik durumun yaşanması da güvensiz bağlanan kişilerde yaşanmaktadır (Hart ve Shaver, 2005; Helm ve diğerleri, 2020; Rapson Gomez ve McLaren, 2007). Bu süreç kişilerin özellikle karar alma yetilerinde gözlenmektedir. Güvensiz bağlanan kişiler daha negatif karar süreçlerine yönelirken (Wolfe ve Betz, 2004) ya da tamamen karar vermeden uzaklaşırken (Braunstein-Bercovitz, 2014) güvenli bağlanan kişiler ise iş hayatlarında daha akılcı ve yapıcı stratejilerden (Deniz, 2011) yararlanarak daha pozitif kararlar alabilmektedirler. Başka bir deyişle Bolat ve Odacı (2017) kişinin bağlanma stili durumu ve kişilerin iş hayatlarına ait karar verme öz-yeterliliği arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Bağlanma stili ile kişilerin iş hayatlarına uygun kararlar alıp almadıkları hususu arasında bir ilişki olduğu bu kapsamda değerlendirildiğinde düşünülebilir.

2.2. İş Tatmini

İş tatminini Vroom (1967) ve Schultz ve Schultz (1990) çalışan kişilerin işleriyle ilgili duruşları, işlerine karşı psikolojik anlamda hissettikleri duygu ve diğer tüm davranışları; Locke (1976) çalışanın işiyle ilgili iş ve tecrübe değerlendirmesi sonucunda duyulan olumlu hisleri; Bingöl (1997) çalışanın işiyle ilgili ulaşılan somut hedefler ile beraber işbirliği içerisinde çalışmanın çalışana yaşattığı keyif ve mutluluğu; Özkalp ve Kırel (2005) ise çalışanın işe karşı gösterdiği tutumu ve çalışanın işinden aldığı doyumunu şeklinde tanımlamaktadır. Kaynak (1990) bazı araştırmacıların iş tatmini ve iş tatminsizliğiyle ilgili kişinin etrafından ne edindiği ya da etrafının kendisine ne anlamda olanak ve fırsatlar oluşturduğu ile kişinin işinden beklentisi arasındaki farkın seviyesi oranında tespit edildiğini ifade etmektedir.

İş tatminini etkisi altında bırakan pek çok etmen sayılabilir. Fakat iki temel etmen iş tatminiyle açıklanabilir (Blengen, 1993: 37). Etmenlerden ilki kişinin kendisiyle ilgilidir. Yapı, duygular, fikirler, talepler, ihtiyaçlar ile bunların seviyeleri etmenlerden ilki için geçerli sayılabilir. Burada imtiyazlı ola psikolojik, güvenlik ve biyolojik ihtiyaçlardır. Diğer etmen ise iş ile ilgili koşullardır. İşle ilgili fiziksel ve psikolojik şartlar ile bu şartların kişinin beklenti durumuna ne aşamada yanıt verdiğidir. Eğer şartlar kişinin beklentilerini üst düzeyde karşılıyorsa iş tatmini de üst düzeyde yaşanacaktır.

İş ortamlarındaki hedefe ulaşmada planlanan her türlü işin sonucunda ulaşılabilecek olumlu sonuçlar ile çalışanların iş tatmininin temini arasında doğru bir orantı olması yönetimin özellikle iş tatminini önemli bir husus olarak görmesini sağlamaktadır (Yousef, 1997: 184). Verimlilik, işi bırakmalar ve işe devam iş tatmini üst düzeyde olursa düşecek; tam tersi örgütsel bağlılık üst düzeyde olacaktır (Akşit Aşık, 2010: 35). Üç önemli husus iş tatmininde beraberinde getirmektedir (Luthans, 1995) Bunlar aşağıda sıralanmıştır:

- Duygusal bir terim olan iş tatmini somut değildir.
- Uyum ve örtüşme iş sonuçları ve hedefler arasında yer alırsa iş tatmini yaşanır.
- Pek çok terim iş tatmini ile ilişkilidir. Maddi unsurlar, terfi durumları, işin içeriği ve iş arkadaşları bunlardan bazılarıdır.

2.3. Örgütsel Bağlılık

Kişinin bir eyleme ve oluşuma bağlandığı bir periyot olarak bağlılık ifade edilebilir (Luchak ve Gellatly, 2007). Becker tarafından örgütsel bağlılık kavramıyla ilgili ilk sınıflama oluşturulmuştur. 'Bilinçli bir taraf tutma davranışı' şeklinde tanımlanan örgütsel bağlılık kişi ile örgüt arasında iki taraf şeklinde konu edinilen bir süreçtir (Becker, 1960). Farklı bir sınıflama olarak örgütsel bağlılık üç kategoridedir. Bunlar ahlaki, hesapçı ve yabancılaştırıcı bağlılık şeklindedir (Etzioni, 1961 akt. Zangaro, 2001: 15). Gül (2002) örgütteki üyelerin örgüte yaklaşması örgütün üyelerdeki güç ve yetkinlikleri ortaya çıkardığını iddia etmektedir. Devama yönelik, uyum ve kontrol bağlılığı olarak üç sınıfa ayrılan örgütsel bağlılık kişinin örgütün hedeflerine ulaşmak için çaba gösterdiği bir periyot olarak tanımlanmaktadır (Kanter, 1968: 500). Davranışsal ve tutumsal bağlılık olarak iki kategoride ayrılan örgütsel bağlılık kişinin yaptıklarıyla örgüte ve yapılan çalışmalara olan inanç bağlanması olarak ifade edilmiştir (Mowday ve diğerleri, 1979: 225). Uyum, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı olarak tanımlanan örgütsel bağlılık kişi ile örgüt arasındaki psikolojik bağ olarak açıklanmaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493). Duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık şeklinde örgütsel bağlılık üç kategoride sınıflanmıştır (Allen ve Meyer, 1990: 3). Bu üç bağlılığın ortak tarafı bağlılığın kişi örgüt arasındaki ilişkiye çerçeve çizmesi ve örgütle ilişkisinin sürmesi ile ilgili sonucu etkilemesidir (Meyer ve diğerleri, 1993: 539). Kişi örgütte devam etmesi gerektiğini düşünüyorsa normatif bağlılık; kişi örgütte devam etmesi gerektiğini hissediyorsa devamlılık bağlılığı ve kişinin örgütte kalma isteği varsa duygusal bağlılık olarak açıklanmaktadır.

Dunham ve Grube (1994), Lois ve Nyhan (1994), Morris ve Sherman (1981) Modway vd. ve (1979) Onay Özkaya vd. (2006) hedefe doğru davranışların tamamı, ilham veren bir durum veya duruş şeklinde ifade edilen bir davranış biçimi olarak örgütsel bağlılığı açıklamışlardır. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine sorun teşkil etmemeleri şeklinde kabul edilmektedir. Örgütsel bağlılık, bireyin belirli bir kuruma bağlılık hissiyle birlikte, kurumun değerlerine ve hedeflerine olan güçlü inancını yansıtan bir durumdur (Farhoud ve diğerleri, 2025). Dominyak (2006) sorun oluşturmayan, örgüt norm ve kurallarına ayak uyduran kişinin güvenilir ve dürüst bir çalışan olduğunu; ancak, bu çalışanın örgütsel bağlılık süreci değerlendirildiğinde sadık olduğu anlamına gelemeyeceğini ifade etmiştir.

2.4. Bağlanma Stilleri, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Bağlanma, en temel anlamda, bir bireyin kendisi için önemli olan diğer bireylere karşı hissettiği güçlü duygusal bağ olarak açıklanmaktadır (Nacar ve Gökkaya, 2019). Bağlanma, hayatın her alanında insanların yaşam kalitesini üst düzeyde yaşaması açısından önemli olan bir unsurdur. Bireyin kendisini değerli görmesi ve kendini gerçekleştirmesine katkı sağlaması bağlanma stillerinin etkili yönetimi ile ilişkilidir. Sosyal bir varlık olan birey bağlı bulunduğu çevreyi temsil eden örgütün amaçlarına yönelik iyi oluş sergilemelidir. Bu anlamda örgütsel faktörler bireyin kendini değerli görmesi ve kendini gerçekleştirmesinde etkili olmaktadır. Her anlamda çok çeşitli örgütsel faktörler örgütlerin yaşamlarını sürdürmesi amacıyla rol oynamaktadır.

Örgütsel faktörler içerisinde örgütsel bağlılık ve iş tatmini yer alır (Lim ve Teo, 2005). Örgütsel bağlılık, bir çalışanın örgüte olan duygusal bağlılığını ifade eder (Abdillah ve Herawati, 2023). Yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar performansları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilir. Öte yandan, bir örgüt veya kuruluşun düşük düzeyde örgütsel bağlılığı varsa, bu örgütün performansını olumsuz etkileyebilir. Bir örgütün başarısı, insan kaynakları tarafından üretilen işin kalitesine bağlıdır. Buna ek olarak, örgüt performansını etkileyebilecek bir diğer faktör de iş tatminidir. İş tatmini ile ilgili tanımlamalar göz önüne alındığında genel bir tanım yapmak mümkündür. İş tatmini, çalışanların kurumlarında üstlendikleri roller için verdikleri pozitif duygusal reaksiyon ve haz duygusudur. Bu nedenle, her çalışanın örgütün gelişimiyle ilgili olarak yüksek bir iş tatminine sahip olması çok önemlidir. Bir işi olan her birey, doğal olarak kendilerine verilen görevleri tamamlamaktan memnuniyet arar. İş tatmini, bir bireyin meşgul olduğu işe ilişkin algısını yansıtan, iş yaşamının kalitesinin temel bir göstergesi olarak işlev görür (Dewi vd., 2023; Pardede vd., 2024). Fakat 1900'lü senelerden itibaren günümüze kadar yapılmış bütün tanımlarda iki ortak nokta göze çarpmaktadır. Bu iki nokta; mutluluk ve tatmin hisleridir (Gümüş ve Sezgin, 2021: 25). Eğitim örgütlerine bakıldığında eğitim örgütlerinin temel ve özel hedeflerine ulaşmasında iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları önemli bir yer tutmaktadır. Bu durumda bağlanma stillerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılığı etkilediği düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde gerek Türkiye'de gerekse Dünya'da, bağlanma stilleri, örgütsel bağlılık ve iş tatmini değişkenlerinin ilişkisini eğitim kurumlarında doğrudan inceleyen herhangi bir çalışmayla karşılaşmamıştır.

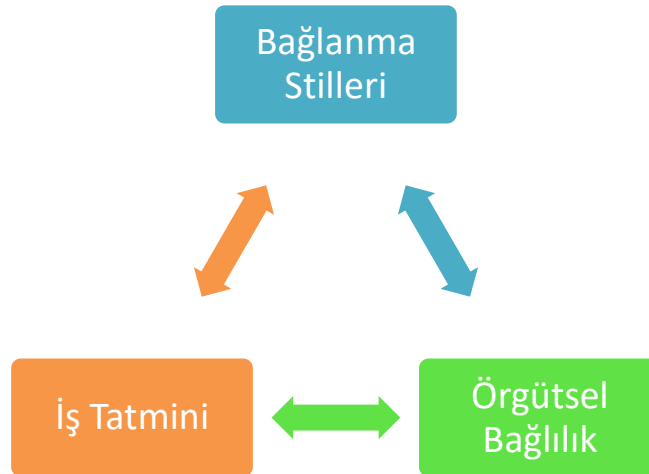
3. Yöntem

Bu araştırmanın amacı; tüm kademe okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin bağlanma stillerinin örgütsel bağlılığa etkisini tespit etmektir. Bu bağlamda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Yönetici ve öğretmenlerin bağlanma stilleri ile iş tatmini arasında ilişki var mıdır?
2. Yönetici ve öğretmenlerin bağlanma stilleri ile örgütsel bağlılık arasında ilişki var mıdır?
3. Yönetici ve öğretmenlerin bağlanma stilleri iş tatmini üzerinde etkiye sahip midir?
4. Yönetici ve öğretmenlerin bağlanma stilleri örgütsel bağlılık üzerinde etkiye sahip midir?

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Isparta il genelinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin bağlanma stillerinin örgütsel bağlılığa etkisinin tespiti için yapılan çalışmanın modeli ilişkisel taramadır. İki ve daha fazla değişken arasındaki etkiyi ve bu durumun düzeyini tespit etmeye ilişkin olduğunu bu model kapsamaktadır (Karasar, 2012). Bu modelde ilişki çeşidi ile değişkenlerde herhangi bir değişiklik olup olmadığının analizi yapılabilir. Araştırma yönetici ve öğretmenlerin bağlanma stilleri ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki korelasyon türü ilişki modeli ile yönetici ve öğretmenlerin bağlanma stillerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramlarını etkileyip etkilemediği durumu ise regresyon analizi kullanılarak çözümlenmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırma yönetici ve öğretmenlerin bağlanma stilleri ve alt bileşenlerine yönelik algıları ile iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesi, bunlar arasındaki ilişkiler ve bunları etkileyen faktörlerin araştırılması temelinde oluşturulmuştur.

Hipotezler:

- H1: Yönetici ve öğretmenlerin bağlanma stilleri ile iş tatmini arasında ilişki vardır.
- H2: Yönetici ve öğretmenlerin bağlanma stilleri ile örgütsel bağlılık arasında ilişki vardır.
- H3: Yönetici ve öğretmenlerin bağlanma stilleri iş tatmini üzerinde etkiye sahiptir.
- H4: Yönetici ve öğretmenlerin bağlanma stilleri örgütsel bağlılık üzerinde etkiye sahiptir.

3.2. Çalışma Grubu/Örneklem

2023-2024 eğitim öğretim yılında Isparta il genelinde çalışan tüm resmi lise, ortaokul, ilkokul ve anaokulunda görev yapan 6374 okul yöneticisi ve öğretmen bu araştırmanın çalışma grubunu kapsamaktadır. Anket formlarından 873 tanesi doldurulmuştur. Anket formlarından 41 form hatalı ve eksik olduğu için ve 27 adet form da uç değerler olduğu için değerlendirmeye alınmamıştır. Bunun sonucunda 805 anket çalışmada değerlendirilmiştir. Kullanılan ölçeklerdeki madde sayısının beş katı katılımcıya ölçeklerin yaptırılması yeterlidir (Bryman ve Cramer, 2005). Araştırmada kullanılan ölçeklerde toplam 50 madde bulunmaktadır. %95 güven aralığında örneklem büyüklüğü $\alpha = .05$ ve örnekleme hatası $.05$ için $p = .5 / q = .5$ aralığında 6374 kişilik evrende 363 katılımcı örneklem için yeterlidir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Araştırma kapsamında ulaşılan örneklem sayısının istatistiksel olarak evrenin temsiliyeti uygun görülmektedir (Saunders ve diğerleri, 2000; Altunışık ve diğerleri, 2010).

3.3. İşlem

Bu çalışmanın etik onayı, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 19.02.2024 tarihli ve 182/03 sayılı karar ile alınmıştır. Araştırma için oluşturulan ölçekler Google Formlar kullanılarak dijitalleştirilmiştir. Böylelikle ilçe ve il merkezinde görev yapan yönetici ve öğretmenlere hızlı ve ekonomik olarak ulaşılmıştır. Veriler, 2023-2024 eğitim-öğretim yılının ikinci döneminde 15-25 Mart 2024 tarihleri arasında toplanmıştır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Çalışmada istenilen verilere ulaşmak gayesiyle "Üç Boyutlu Bağlanma Stilleri", "İş Tatmini" ve "Örgütsel Bağlılık" ölçekleri kullanılmıştır. İlk bölümde çalışmaya katılanların kişisel bilgileri, diğer bölümde üç boyutlu bağlanma stilleri, üçüncü bölümde iş tatmini ve dördüncü bölümde ise örgütsel bağlılık kavramlarına ait sorular yer almaktadır.

3.4.1. Üç Boyutlu Bağlanma Stilleri Ölçeği

Kişilerin bağlanma stillerinin tespit edilmesi gayesiyle Üç Boyutlu Bağlanma Stilleri Ölçeği (ÜBBS) Erzen (2016) tarafından oluşturulmuştur. 5'li likert tipi derecelendirme (1-Kesinlikle katılmıyorum ve 5- Kesinlikle katılıyorum) üzerinden değerlendirilen ölçeğin 3 alt boyutu ve 18 maddesi bulunmaktadır. Güvenli bağlanma stiline ait 5 madde 4.,7.,10.,13.,16, kaçınan bağlanma stiline ait 7 madde 1.,3.,5.,9.,12.,15.,15.,18 ve kaygılı-kararsız bağlanma stiline ait 6 madde 2.,6.,8.,11.,14., ve 17 olduğu belirtilmiştir. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Boyutlardan ikisi negatif biri pozitif olduğu için üç stili toplayıp tek bir puan elde etmek mümkün değildir. Her bir bağlanma stilinin toplam puanı ayrı ayrı alınarak analiz edilmiştir. "Karar alırken kimseyi önemsemem" ÜBBS'ye ait örnek olarak gösterilebilir. Erzen (2016) tarafından geliştirilen ölçeğin orijinal çalışmasında Cronbach alfa katsayıları güvenli bağlanma için .69, kaçınan bağlanma için .80, kaygılı-kararsız bağlanma için .71 olarak raporlanmıştır. Bu çalışmada ise ilgili katsayılar sırasıyla .67, .71 ve .76 olarak bulunmuştur.

3.4.2. İş Tatmini Ölçeği

Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen "İş Tatmini Ölçeği" (An Index of Job Satisfaction) 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçek Judge vd. (1998) tarafından 5 maddelik kısa form halinde getirilmiştir. Geçerlik güvenilirlik çalışması Keser ve Öngen Bilir (2019) tarafından yapılan ölçek Bilgin (1995) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. İki tane ters madde (3. ve 5. madde) içeren ölçek, 5'li likert tipi derecelendirme (1-Kesinlikle

katılmıyorum ve 5-Kesinlikle katılıyorum) ölçeği üzerinden değerlendirilmektedir. Ölçeğin 5 maddelik kısa formunun geçerlilik ve güvenilirlik analizi üniversite çalışanlarından oluşan bir örnekleme yürütülmüş ve Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı .88 olarak hesaplanmıştır (Keser ve Öngen Bilir, 2019). Yapılan analizlerde ise güvenilirlik katsayısının .71 olduğu görülmüştür.

3.4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Balay (2000) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam 27 maddeden oluşmaktadır. 5'li likert tipi derecelendirme (1-Kesinlikle katılmıyorum ve 5- Kesinlikle katılıyorum) üzerinden değerlendirilen ölçeğin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan örgütsel bağlılığın yüksek olduğunu düşük puan ise örgütsel bağlılığın düşük olduğunu gösterir. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Ölçeğin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı uyum, özdeşleşme ve içselleştirme için sırasıyla .79, .89 ve .93'dür (Balay, 2000). Yapılan analizlerde ise güvenilirlik katsayısının uyum, özdeşleşme ve içselleştirme için sırasıyla .78, .87 ve .93 olduğu görülmüştür. Cronbach alfa katsayısının .70 ve üzeri olması, ölçeğin iç tutarlılığı için kabul edilebilir bir eşik olarak görülmektedir (Nunnally, 1978). Bununla birlikte, bazı araştırmacılar .60 ile .70 arasındaki değerlerin de keşifsel çalışmalarda kabul edilebileceğini belirtmektedir (DeVellis, 2017).

Ölçeğin alpha katsayısına göre güvenilirliği aşağıdaki gibidir (Kalaycı, 2009):

- $0.00 < \alpha < 0.40$ güvenilir değil,
- $0.40 < \alpha < 0.60$ düşük güvenilir,
- $0.60 < \alpha < 0.80$ oldukça güvenilir,
- $0.80 < \alpha < 1.00$ yüksek güvenilir.

Çalışmadaki ölçekler iç tutarlılık katsayısı değerlendirildiğinde güvenilir olarak kabul edilmektedir.

3.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 22 programı kullanılmıştır. Regresyon analizine geçilmeden önce gerekli varsayımların sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmiştir. Bu kapsamda, öncelikle bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin veriler incelenerek 27 adet uç değer tespit edilmiş ve analizden çıkarılmıştır. Ardından, verilerin normal dağılım gösterip göstermediği çarpıklık ve basıklık katsayıları üzerinden değerlendirilmiştir. Tabachnick ve Fidell (2014)'e göre, bu katsayıların +1.5 ile -1.5 aralığında olması normal dağılım için kabul edilebilir bir değer olarak yorumlanmaktadır. Ayrıca doğrusallık ve varyansların homojenliği varsayımları da test edilmiştir.

Bu çalışmada Üç Boyutlu Bağlanma Stilleri Ölçeğinin alt boyutu olan kaçınan bağlanma stiline çarpıklık değeri .48 basıklık değeri -.42 güvenli bağlanma stiline çarpıklık değeri -.29 basıklık değeri -.52 ve kaygılı-kararsız bağlanma stiline basıklık değeri -.32, çarpıklık değeri .26, İş Tatmini Ölçeğinin basıklık değeri -.35, çarpıklık değeri -.36 ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin alt boyutu olan uyum kavramının basıklık değeri -.63, çarpıklık değeri .28, özdeşleşme kavramının basıklık değeri -.62, çarpıklık değeri -.12, içselleştirme kavramının basıklık değeri -.54 ve çarpıklık değerinin -.19 şeklindedir.

Hata varyansları ile ilgili normal dağılım göstermelerine ilişkin yapılan değerlendirmede histogram grafiği ve P-P plotlar kullanılmıştır. Yapılan çalışma ile normal dağılıma yakın bir dağılım olduğu görülmüştür. Bunu yanı sıra tolerans değerleri ile Varyans Büyütme Faktörüne (VIF) de çalışmada bakılmıştır.

Bağlanma stilleri ölçeğinin güvenli bağlanma boyutunun varyans artış faktörü VIF (Variance Inflation Factor) değeri 1.20, kaçınan bağlanma boyutunun 1.51, kaygılı kararsız bağlanma boyutunun 1.47 şeklinde görülmüştür. Çoklu bağlantı problemi varyans artış faktörü (VIF) değerinin 10'a eşit ve daha büyük olması ile açıklanabilir (Çokluk ve diğerleri, 2010). Değişkenlerle ilgili çoklu bağlantı probleminin olmadığı ifade edilebilir.

Bağlanma stillerinin güvenli bağlanma boyutunun tolerans değeri .82, kaçınan bağlanma boyutunun .66, kaygılı-kararsız bağlanma boyutunun .68 tolerans değerleridir. Değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığını tolerans değerinin .10'dan büyük olması açıklamaktadır (Çokluk ve diğerleri, 2010). Değişkenler arasında çoklu doğrusallık probleminin olmadığı tolerans değerlerinin .10'dan büyük olması

sebebiyle ifade edilebilir. Belirlenen modelde otokorelasyon problemi olmadığı Durbin-Watson değerleri 1.79, 1.84, 1.74 ve 1.73 olarak hesaplanması sebebiyle ifade edilebilir (Kalaycı, 2009). Koşul indeks (CI - Condition Index) değerlerine bakıldığında bağlanma stilleri ölçeğinin güvenli bağlanma boyutunun 6.29, kaçınan bağlanma boyutunun 9.52 ve kaygılı - kararsız boyutunun 25.41 olduğu görülmüştür. Şart indekslerinin çoklu doğrusallığının varlığı için 30 sayısının kabul edilebilir ve 30 veya daha fazla olan şart endekslerinin ise büyük bir eşik değer olarak açıklanmıştır (Belsley ve diğerleri, 1980). Çalışmada ulaşılan verilerin normal dağılım gösterdikleri ve regresyon analizi varsayımlarına ulaşıldığı görülmüştür.

4. Bulgular

Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyet, mesleki kariyer, görev, eğitim durumu, branş, yaş, mesleki kıdem, okul türü, okuldaki görev süresi, görev yaptığı okuldaki öğretmen sayısı ve görev yaptığı okuldaki öğrenci sayısı frekansları alınmış, bağlanma stilleri ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelenmiş ayrıca bağlanma stillerinin iş tatminini ve örgütsel bağlılığı ne düzeyde yordadığını tespit etmek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırmaya katılan 805 katılımcının kişisel bilgilerine ilişkin demografik değişkenlerin (cinsiyet, mesleki kariyer, görev, eğitim durumu, branş, yaş, mesleki kıdem, okul türü, okuldaki görev süresi, görev yaptığı okuldaki öğretmen sayısı ve görev yaptığı okuldaki öğrenci sayısı) frekans değerleri ve yüzdelik dilimleri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Erkek	316	39.3
	Kadın	489	60.7
Mesleki Kariyer	Öğretmen	255	31.7
	Uzman Öğretmen	473	58.8
	Başöğretmen	77	9.5
Görev	Öğretmen	694	86.2
	Yönetici	111	13.8
Eğitim Durumu	Lisans	668	83
	Yüksek Lisans	137	17
	Sözel Branş	179	22.2
Branş	Sayısal Branş	143	17.8
	Meslek Branş	246	30.6
	Temel Branş	237	29.4
Yaş	20-32	98	12.2
	33-45	444	55.1
	46 ve üzeri	263	32.7
Mesleki Kıdem	1-10 yıl	220	27.3
	11-20 yıl	310	38.5
	21 yıl ve üzeri	275	34.2
Okul Türü	Anasınıfı	36	4.4
	İlkokul	191	23.7
	Ortaokul	293	35.4
	Lise	293	36.4
Okuldaki Görev Süresi	1-10 yıl	656	81.5
	11-20 yıl	118	14.7
	21 yıl ve üzeri	31	3.8
Görev Yaptığı Okuldaki Öğretmen Sayısı	1-20	331	41.1
	21-40	244	30.3
	41-60	152	18.9
	61 ve üzeri	78	9.7
Görev Yaptığı Okuldaki Öğrenci Sayısı	1-250	366	45.5
	251-500	228	28.3
	501-750	95	11.8
	751 ve üzeri	116	14.4

Tablo 1 incelendiğinde çalışmaya katılanların %60,7'si kadın, %58,8'i uzman öğretmen, %86,2'si öğretmen, %83'ü lisans mezunu, %30,6'sı meslek branşına sahip, %55,1'i 33-45 yaş aralığında, %38,5'i 11-20 mesleki kıdem yılına sahip, %36,4' ü lisede görev yaptığı, %81,5'i okulda 1-20 yıl arası çalıştığı, %41,1' i 1-20 arası öğretmene sahip, %45,5'i 1-250 arası öğrencisi olan okulda çalıştığı görülmüştür.

Araştırmada alt problemlerden biri olan "Yönetici ve öğretmenlerin bağlanma stilleri ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında ilişki var mıdır? sorusunun yanıtlanması için Bağlanma Stilleri ile İş tatmini ve Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişki korelasyon analizi yapılarak çözümlenmiştir. Bulgular Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5	6	7
1.Güvenli bağlanma	1						
2.Kaçınan bağlanma	-.379**	1					
3.Kaygılı-kararsız bağlanma	-.347**	.545**	1				
4.İş Tatmini	.404**	-.346**	-.358**	1			
5.Uyum	-.389**	.413**	.417**	-.590**	1		
6.Özdeşleşme	.311**	-.220**	-.257**	.492**	-.514**	1	
7.İçselleştirme	.350**	-.296**	-.252**	.460**	-.452**	.637**	1

Tablo 2’de görüldüğü gibi bağlanma stillerine ait boyutlarla iş tatmini arasında en yüksek korelasyon değeri .40 ile güvenli bağlanma stili ile iş tatmini boyutu arasında olduğu görülmektedir. Aynı zamanda bağlanma stillerine ait boyutlarla örgütsel bağlılığa ait boyutlar arasında en yüksek korelasyon değeri .41 ile kaygılı-kararsız bağlanma stili ile uyum boyutu arasında olduğu görülmektedir. Bağlanma stillerinin güvenli bağlanma stili ile iş tatmini ($r=.40$; $p<.01$) boyutunun orta seviyede olumlu ve anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmektedir. Kaçınan bağlanma stili ($r=-.34$; $p<.01$) ve kaygılı kararsız bağlanma stili ($r=-.35$; $p<.01$) ile iş tatmini arasında orta seviyede olumsuz ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (Köklü ve diğerleri, 2006).

Bağlanma stillerinin güvenli bağlanma stili ile örgütsel bağlılığın uyum ($r=-.38$; $p<.01$) boyutu arasında orta seviyede olumsuz ve anlamlı bir ilişki, güvenli bağlanma stili ile özdeşleşme ($r=.31$; $p<.01$) ve içselleştirme ($r=.35$; $p<.01$) boyutlarının orta seviyede olumlu ve anlamlı bir ilişkisi gözlenmektedir. Bağlanma stillerinin kaçınan bağlanma stili ile örgütsel bağlılığın uyum ($r=.41$; $p<.01$) boyutunun orta seviyede olumlu ve anlamlı bir ilişkisi, kaçınan bağlanma stili ile özdeşleşme ($r=-.22$; $p<.01$) ve içselleştirme ($r=-.29$; $p<.01$) boyutlarının ise düşük seviyede olumsuz ve anlamlı bir ilişkisi gözlenmektedir. Bağlanma stillerinin kaygılı-kararsız bağlanma stili ile örgütsel bağlılığın uyum ($r=.41$; $p<.01$) boyutunun orta seviyede olumlu ve anlamlı bir ilişkisi, kaygılı kararsız bağlanma stili ile özdeşleşme ($r=-.25$; $p<.01$) ve içselleştirme ($r=-.25$; $p<.01$) boyutlarının ise düşük seviyede olumsuz ve anlamlı bir ilişkisi gözlenmektedir (Köklü ve diğerleri, 2006).

Buna göre katılımcıların bağlanma stillerinin güvenli bağlanma stili arttığında iş tatmini düzeylerinin arttığı buna karşın kaçınan bağlanma ve kaygılı-kararsız bağlanma stili arttığında iş tatmini düzeylerinin azaldığı görülmüştür. Katılımcıların bağlanma stillerinin güvenli bağlanma stili arttığında örgütsel bağlılığın uyum düzeyleri azaldığı fakat özdeşleşme ve içselleştirme düzeyleri arttığı belirlenmiştir. Bağlanma stillerinin kaçınan ve kaygılı-kararsız bağlanma stili arttığında örgütsel bağlılığın uyum düzeyleri arttığı fakat özdeşleşme ve içselleştirme düzeyleri azaldığı belirlenmiştir.

Araştırmanın alt problemlerden biri olan “Yönetici ve öğretmenlerin bağlanma stillerinin iş tatmini üzerinde etkisi var mıdır?” sorusuna cevap alınabilmesi için, bağlanma stilleri algısının iş tatmini algısına etkisi regresyon analizi yapılarak çözümlenmiştir. Bulgular Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Bağlanma Stillerinin İş Tatminini Açıklama Düzeyi ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları

	R	R ²	Adj. R ²	Sd	F	D.W.	B	S.H.	β	t	p	Tole rans	VIF
Güvenli Bağlanma							.30	.03	.28	8.46	.00	.82	1.20
Kaçınan Bağlanma	.47	.22	.22	.533	79.33	1.79	-.15	.04	-.13	-3.57	.00	.66	1.51
Kaygılı-Kararsız Bağlanma							-.15	.03	-.18	-4.86	.00	.68	1.47

$p < .05$

Bağımsız değişken olarak bağlanma stillerinin güvenli bağlanma, kaçınan bağlanma ve kaygılı-kararsız bağlanma incelenmiş, bağımlı değişken olarak iş tatmini belirlenmiştir.

Tablo 3’te R² değeri incelendiğinde iş tatmini algısının %22’sinin bağlanma stilleri tarafından açıklandığı görülmektedir. İstatistiksel olarak incelendiğinde $F(3-801)=79.33$, $p < .001$ modelin anlamlı olduğu yapılan

analize göre açıklanmıştır.

Tabloya göre bağlanma stillerinin güvenli bağlanma ($\beta=.28$; $t =8.46$; $p<.05$) boyutunun iş tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı yordayıcı değişken olduğu, kaçınan bağlanma ($\beta=-.13$; $t =-3.57$; $p<.05$) ve kaygılı kararsız ($\beta=-.18$; $t =-4.86$; $p<.05$) bağlanma boyutlarının negatif yönde anlamlı yordayıcı değişkenler olduğu söylenebilir. Bu bulgulara göre yönetici ve öğretmenlerin bağlanma stillerinden güvenli bağlanma düzeyleri arttıkça iş tatmini algılarının arttığı ancak kaçınan bağlanma ve kaygılı-kararsız bağlanma düzeyleri arttıkça iş tatmini algılarının azaldığı söylenebilir.

Araştırmanın alt problemlerinden biri olan “Yönetici ve öğretmenlerin bağlanma stillerinin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi var mıdır?” sorusuna cevap bulmak amacıyla, bağlanma stilleri algısının örgütsel bağlılık algısı üzerindeki etkisi regresyon analizi ile tespit edilmiştir. Bulgular Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Bağlanma Stillerinin Örgütsel Bağlılığın Uyum Boyutunu Açıklama Düzeyi ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları

	R	R ²	Adj. R ²	Sd	F	D.W.	B	S.H	β	t	p	Tolerans	VIF
Güvenli Bağlanma							-.22	.03	-.23	-7.05	.00	.82	1.20
Kaçınan Bağlanma	.51	.26	.26	.47	98.09	1.84	.20	.03	.20	5.42	.00	.66	1.51
Kaygılı-Kararsız Bağlanma							.17	.02	.22	6.17	.00	.68	1.47

$p < .05$

Bağımsız değişkenler olarak güvenli, kaçınan ve kaygılı-kararsız bağlanma stilleri ile bağımlı değişken olarak örgütsel bağlılığın uyum boyutu incelenmiştir.

Tablo 4’te R² değeri incelendiğinde bağlanma stillerinin uyum boyutundaki değişimin %26’sını açıkladığı görülmektedir. İstatistiksel olarak F (3-801) =98.09, $p < .01$ modelinin anlamlı olduğu yapılan analize dayanarak ifade edilebilir.

Tabloya göre bağlanma stillerinin güvenli bağlanma ($\beta=-.23$; $t =-7.05$; $p<.05$) boyutunun örgütsel bağlılığın uyum boyutu üzerinde negatif yönde anlamlı yordayıcı değişken olduğu ancak kaçınan bağlanma ($\beta=.20$; $t =5.42$; $p<.05$) ve kaygılı-kararsız bağlanma ($\beta=.22$; $t =6.17$; $p<.05$) boyutu üzerinde pozitif yönde anlamlı yordayıcı değişken olduğu söylenebilir.

Bu bulgulara göre yönetici ve öğretmenlerin bağlanma stillerinden güvenli bağlanma düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıktaki uyum algılarının azaldığı, kaçınan bağlanma ve kaygılı-kararsız bağlanma alguları arttıkça uyum algılarının da arttığı söylenebilir.

Tablo 5. Bağlanma Stillerinin Örgütsel Bağlılığın Özdeşleşme Boyutunu Açıklama Düzeyi ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları

	R	R ²	Adj. R ²	Sd	F	D.W.	B	S.H	β	t	p	Tolerans	VIF
Güvenli Bağlanma							.34	.05	.24	6.65	.00	.82	1.20
Kaçınan Bağlanma	.35	.12	.12	.75	37,59	1.74	-.07	.06	-.04	-1.18	.23	.66	1.51
Kaygılı-Kararsız Bağlanma							-.16	.04	-.14	-3.65	.00	.68	1.47

$p < .05$

Bağımsız değişken olarak bağlanma stillerinin güvenli bağlanma, kaçınan bağlanma ve kaygılı-kararsız bağlanma incelenirken, bağımlı değişken olarak örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu incelenmiştir.

Tablo 5’te R² değeri incelendiğinde güvenli bağlanmanın özdeşleşme boyutunu bağlanma stilleri %12’sini açıkladığı görülmektedir. İstatistiksel olarak F (3-801) =37.59, $p = .00$ modelin anlamlı olduğu yapılan analize

dayanarak açıklanabilir.

Tabloya göre bağlanma stillerinin güvenli bağlanma ($\beta=.24$; $t =6.65$; $p<.05$) boyutunun örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu üzerinde olumlu yönde anlamlı bir yordayıcılık fonksiyonu olduğu ancak kaygılı-kararsız bağlanma ($\beta=-.14$; $t =-.3.65$; $p<.05$) boyutu üzerinde olumsuz yönde anlamlı bir yordayıcılık fonksiyonu olduğu söylenebilir. Kaçınan bağlanma ($\beta=-.04$; $t =-1.18$; $p>.05$) boyutunun özdeşleşme boyutu üzerinde anlamlı yordayıcı bir değişken olmadığı söylenebilir.

Bu bulgulara göre yönetici ve öğretmenlerin bağlanma stillerinden güvenli bağlanma düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıktaki özdeşleşme algılarının arttığı ancak kaygılı-kararsız bağlanma algıları arttıkça özdeşleşme algılarının azaldığı söylenebilir.

Tablo 6. Bağlanma Stillerinin Örgütsel Bağlılığın İçselleştirme Boyutunu Açıklama Düzeyi İle İlgili Regresyon Analizi Sonuçları

	R	R ²	Adj. R ²	Sd	F	D.W.	B	S.H	β	t	p	Tole rans	VIF
Güvenli Bağlanma							.33	.04	.26	7.45	.00	.82	1.20
Kaçınan Bağlanma	.39	.15	.15	.65	50,04	1.73	-.19	.05	-.15	-3.88	.23	.66	1.51
Kaygılı-Kararsız Bağlanma							-.07	.04	-.07	-1.92	.06	.68	1.47

$p <.05$

Bağımsız değişken olarak bağlanma stillerinin güvenli bağlanma, kaçınan bağlanma ve kaygılı-kararsız bağlanma ele alınırken, bağımlı değişken olarak örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu ele alınmıştır.

Tablo 6'da R² değeri incelendiğinde güvenli bağlanmanın içselleştirme boyutunu bağlanma stilleri %15'sini açıkladığı görülmektedir. İstatistiksel olarak F (3-801) =50.04, $p = .00$ modelin anlamlı olduğu yapılan analize dayanarak açıklanabilir.

Tabloya göre bağlanma stillerinin güvenli bağlanma ($\beta=.24$; $t =6.65$; $p<.05$) boyutunun örgütsel bağlılığın, içselleştirme boyutu üzerinde pozitif yönde anlamlı yordayıcı değişken olduğu ancak kaçınan bağlanma ($\beta=-.19$; $t =-3.88$; $p>.05$) ve kaygılı-kararsız bağlanma ($\beta=-.07$; $t =-1.92$; $p>.05$) boyutunun anlamlı yordayıcı bir değişkenler olmadığı söylenebilir.

Bu bulgulara göre yönetici ve öğretmenlerin bağlanma stillerinden güvenli bağlanma düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıktaki içselleştirme algılarının arttığı söylenebilir.

5. Sonuç ve Tartışma

Giderek karmaşıklaşan dinamik iş ortamı, örgütlerin yenilikçi ve rekabetçi kalması için yeni zorluklar anlamına gelmektedir. Bu durumda çalışanın örgüt, iş ve örgüt içerisindeki grupla etkileşimi önemli görülmektedir (Karadirek, 2025). Bağlanma stillerinin iş tatminine ve örgütsel bağlılığa etkisini araştıran bu çalışma, eğitim örgütlerinde çalışan yönetici ve öğretmenlerin bağlanma stillerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerinde etkisinin olduğunu göstermek amacı ile yapılmıştır. Yönetici ve öğretmenlerin çalıştıkları kurumda iş tatmini yaşamaları ve örgütsel bağlılık yönünden yüksek seviyede olmasında etkili olan kavramlardan bir tanesi bağlanma stilleri olarak belirlenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, bağlanma stillerinin güvenli bağlanma stili arttığında iş tatmini düzeylerinin arttığı buna karşın kaçınan bağlanma ve kaygılı-kararsız bağlanma stili arttığında iş tatmini düzeylerinin azaldığı görülmüştür. Bu durum özellikle eğitim kurumlarındaki yönetici ve öğretmenler açısından önem arz etmektedir. Bu nedenle güvenli bağlanma stili geliştirenler ilişkilere pozitif yaklaşmakta ve bu ilişkilerde daha olumlu davranışlar sergilemekte; güvensiz bağlanma stili geliştirenler ise sosyal ilişkilerinde daha negatif ve olumsuz davranışlar ortaya koymaktadır (Kılıç ve Kümbetlioğlu, 2016). Güvenli bağlanan bireyler daha sağlıklı ilişkiler kurarken, kaygılı bağlanan bireylerde terk edilme korkusu, kaçınan bağlanan bireylerde ise duygusal mesafeli davranışlar görülür (Bitgi ve Akyol, 2025). Motivasyon kaynağı olarak iş tatmininin yüksek olması veya zamanla artması güvenli bağlanma stilinden kaynaklanan pozitif tutum ve olumlu davranışların sergilenmesi şeklinde açıklanabilir.

Araştırma sonuçlarına göre, yönetici ve öğretmenlerin bağlanma stillerinden güvenli bağlanma düzeyleri arttıkça iş tatmini algılarının arttığı ancak kaçınan bağlanma ve kaygılı-kararsız bağlanma düzeyleri arttıkça iş tatmini algılarının azaldığı söylenebilir. Çalışanın kişisel durumu ve çalıştığı ortamda sahip olduğu koşullar, iş tatmini üzerinde etkisi olan en etkili unsurlardandır (Kök, 2006). Bir örgütün başarısı, mevcut insan kaynaklarını amaçlar yönünde, istekli biçimde harekete geçirmesine bağlıdır (Tengilimoğlu, 2005). Bu nedenle, yönetici ve öğretmenlerin güvenli bağlanma düzeyleri arttıkça iş tatmini algıları artmakta ve amaçlanan hedeflere ulaşabilmektedir. Aksi düşünüldüğünde örgütlerde iş tatmini yerine iş tatminsizlik süreçleri yaşanabilecektir.

Katılımcıların bağlanma stillerinin güvenli bağlanma stili arttığında örgütsel bağlılığın uyum düzeyleri azaldığı fakat özdeşleşme ve içselleştirme düzeyleri arttığı belirlenmiştir. Örgüte kuvvetli tutum ve yönelim anlamında bağlılık gösteren çalışanlar örgütsel bağlılık düzeyi üst seviyede olan kişilerdir (Chow, 1994). Bu anlamda güvenli bağlanma stili geliştiren çalışanlara ilişkin olarak uyumdan ziyade özdeşleşme ve içselleştirme düzeylerindeki artış görülmektedir. Güvenli bağlanan çalışan örgüte uyum sürecinde hazır bulunuşluk olarak daha üst seviyede olması sebebiyle uyum düzeyinde azalma şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bağlanma stillerinin kaçınan ve kaygılı-kararsız bağlanma stili arttığında örgütsel bağlılığın uyum düzeyleri arttığı fakat özdeşleşme ve içselleştirme düzeyleri azaldığı belirlenmiştir. Örgütlerdeki süreç olumsuz bir şekilde devam ediyorsa çalışan-örgüt arasındaki uyum bu durumdan üst düzeyde etkilenmektedir. Bunun sebebi, arzu edilen çalışan profilini meydana getirmede "uyum" un bir araç olarak görülebilecek olması olarak açıklanabilir (Çiçek ve diğerleri, 2018). Araştırma sonuçlarına göre, yönetici ve öğretmenlerin bağlanma stillerinden güvenli bağlanma düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıktaki uyum algılarının azaldığı ancak kaçınan bağlanma ve kaygılı-kararsız bağlanma algıları arttıkça uyum algılarının arttığı söylenebilir. İşgören ve örgüt ilişkisi ile ortaya çıkan örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte karşı hissettiği duygu ile açıklanmaktadır. Bu anlamda örgüt-çalışan uyumu güvenli bağlanma düzeyiyle yakından ilişkilidir (Çorbacı ve Bostancı, 2013). Kaçınan bağlanma ve kaygılı-kararsız bağlanma algılarının uyum sürecinin artmasında etkili olması örgütsel performansın olumlu yönde artmasını sağlayacaktır (Çöl, 2004). Araştırma sonuçlarına göre, yönetici ve öğretmenlerin bağlanma stillerinden güvenli bağlanma düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıktaki özdeşleşme algılarının arttığı ancak kaygılı-kararsız bağlanma algıları arttıkça özdeşleşme algılarının azaldığı söylenebilir. Örgütsel özdeşleşme ile tüm dünyada yaşanan değişimin hızını yakalayacak, bu değişimin örgütü sağlıklı bir sürece götürerek örgütün sistem ve varlığının devamlı olacağı düşünülmektedir (Tümer, 2010: 1). Örgütün kimliğiyle çalışanın kimliğinin her anlamda güvenli bağlanması örgütsel bütünlüğün oluşturulması olarak kabul edilen özdeşleşme ile yapılacaktır (Kösterelioğlu ve Olukçu, 2019). Araştırma sonuçlarına göre, yönetici ve öğretmenlerin bağlanma stillerinden güvenli bağlanma düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıktaki içselleştirme algılarının arttığı söylenebilir. Örgütsel hedefi elde etmede en önemli etmen olarak kişilerin çalıştıkları kuruma bağlılığı olarak ifade edilmektedir (Beck ve Wilson, 1997; Dick ve Metcalfe, 2001). Bu durum memnuniyet verici ve kendisini bütünleyici etkileşim sürecini kollamak hedefiyle, örgütün üyesi olmayı hedefleyen (O'Reilly, 1995) çalışanların güvenli bağlanma düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıkları üst düzeye çıkmasını sağlamaktadır.

Toplumsal süreçte tüm hedeflere ulaşmada örgütlerin rolleri büyüktür. Örgütler hedeflerine ulaşabilmek ve rekabetçi bir şekilde süregelen şartlara uyum sağlayabilmek için en kayda değer kaynaklardan olan insan unsurundan etkin bir biçimde yararlanmaktadır (Yıldız, 2013). Büyük sistem devlet yapısının sağlıklı bir şekilde işlemesine insan faktörü büyük katkı sağlamaktadır. Örgütlerde çalışan insanlar her zaman başrollerde olmuşlardır. Sistemin yürütmesinde önemli bir yapı olan eğitim-öğretim kurumları ve eğitim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin süreçte etkin yer alması gerekmektedir (Kösterelioğlu ve Olukçu, 2019). Bağlanma bireylerin sosyal ilişkilerini ve iletişimlerini etkileyen en önemli kavramlardan biridir (Erdoğan, 2025). Bağlanma stilleri, eğitim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilişkili bulunduğundan, dolaylı olarak okul iklimini ve dolayısıyla eğitim sürecini etkileyebilecek bir faktör olarak değerlendirilebilir. Güvenli bağlanma stilleri geliştiren yönetici ve öğretmenlerin kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık boyutlarını yaşamaları hem öğrenme ortamı ve hedefleri açısından hem de toplumsal yaşam açısından önemsenmektedir. Çalışanların yaptıkları işten memnuniyet duymalarının, onları yaptıkları işi daha iyi yapmaya ve geliştirmeye yönelttiği bilinen bir gerçektir (Kılınç, 2025). Bu durumda eğitim kurumlarında motive olmuş yönetici ve öğretmenlerin, öğrenme süreci sırasındaki tüm bileşenlere karşı tutumu olumlu olacak ve mesleğinden keyif alması gerçekleşecektir. Sarmal bir yapıda güven, bağlılığı ve tatmini beraberinde getirecektir. Örgütlerine daha yüksek bir bağlılık

hisseden çalışanların bu bağlılıklarının işe yönelik bağlılıklarına nasıl yansiyebileceğinin tespiti; kurumların geliştireceği stratejilere ışık tutabileceğinden söz konusu ilişkinin önemli olduğu düşünülebilir (Aksu, 2025). Bu nedenle “İnsan” olgusunu çalışma alanı olarak belirleyen eğitim sisteminin güven ortamında aidiyet duygusu yaşatan bir süreçte mutluluk hissini yaşatması gelecek nesillerin inşa edilmesinde önemli bir yapı taşı olacaktır.

Araştırma sonuçlarına bağlı olarak aşağıdaki öneriler geliştirilebilir;

Uygulama yönelik öneriler:

- Örgütsel adalet, örgüt dayanışması, liderlik, kuşaklar ve motivasyon ve diğer konularda eğitim örgütlerinde bağlanma stilleri ile ilişkisi çalışmalar planlanabilir.
- Eğitim kurumlarındaki çalışan yönetici ve öğretmenlerin bağlanma stilleri konusunda farkındalıklarının artırılması amacıyla seminer, konferans, hizmet içi eğitimler vb. düzenlenmesi, kamu spotları, broşürler, bilgilendirici kitaplar sunulması yararlı olabilir.
- Eğitim kurum yöneticilerinin kendi kurumlarında bağlanma stillerini destekleyici uygulamalar yapmaları için bilgilendirilmeli ve teşvik edilmelidir.
- Eğitim kurumlarında olumlu atmosferin sağlanması için yönetici ve öğretmenlere yönelik problem çözme becerisi, stres yönetimi, çatışma çözme becerisi, iletişim becerisi gibi konularda eğitim ve uygulamalar planlanmalıdır.
- Bağlanma stillerinin geliştirilmesine yönelik mesleki dayanışma grupları oluşturulabilir.

Araştırmacılar için öneriler:

- Araştırma Isparta ilindeki öğretmenlerle yürütülmüş olup farklı iller de dâhil edilerek daha çok kişiye ulaşılabilir ve elde edilen sonuçların genellenebilirliği artırılabilir.
- Eğitim örgütlerinde bağlanma stilleri, iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenleri ile ilgili özgün ölçekler kurgulanarak yeni araştırmalar yapılabilir.
- Bağlanma stillerinin iş tatminine ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi farklı bir toplumsal örgüt yapısında çalışanlar üzerinde çalışılabilir.
- Araştırma, daha farklı yöntemler ve veri toplama araçları kullanılarak yapılabilir.
- Bu araştırmada yönetici ve öğretmenlerin algıladıkları bağlanma stillerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve bağlanma stillerinin alt bileşenlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık ve alt bileşenlerini yordayıp yordamadığı tek tek incelenmiştir. Farklı bir araştırmada bağlanma stillerinin farklı kavramlarla ilişkisinin olup olmadığı ve farklı kavramları ne düzeyde yordadığına yönelik araştırmalar yapılabilir.

Kaynaklar

- Abdillah, M.A., & Herawati, J. (2023). Pengaruh kepemimpinan demokrasi, keadilan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di cafe basa-basi yogyakarta. *Seminar Psikologi Universitas*, 23(1), 3283-3288.
- Ainsworth, M. D. S., Blehar, M. C., Waters, E. ve Wall, S. (1978). *Patterns of attachment: a psychological study of the strange situation*. Hillsdale.
- Ainsworth, M. D. S. (1979). Infant-mother attachment. *American Psychologist*, 34(10), 937.
- Akın Kösterelioğlu, M. ve Olukçu, E. (2019). Okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin belirlenerek aralarındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi (ULED)*, 2(2), 31-45.
- Aksu, B. Ç. (2025). Akademisyenlerin işkolik, işe bağlılık ve örgütsel bağlılık seviyeleri arasındaki ilişkilerin çeşitli değişkenler bağlamında incelenmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(3), 975-1002. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.1415886>
- Allen N. J. ve Meyer J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), 1-8.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS*

uygulamalı (6. Baskı). Sakarya Yayıncılık.

- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467(Haziran), 31-51.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı (Ankara İli Örneği)*. [Doktora tezi, Ankara Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Beck, K. ve Wilson, C. (1997). Police officers' views on cultivating organizational commitment implications for police managers. *Policing: An International Journal of Police Strategy and Management*, 20(1), 175-195.
- Becker H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Belsley, D. A., Kuh, E. ve Welsch, R. E. (1980). *Regression diagnostics: identifying influential data and sources of collinearity*. John Wiley and Sons Inc.
- Bilgin, N. (1995). *Sosyal psikolojide yöntem ve pratik çalışmalar*. Sistem Yayıncılık.
- Bingöl, D. (1997). *Personel yönetimi*. Beta Yayıncılık (3. Baskı).
- Bitgi, B. E., ve Çitil Akyol, C. (2025). Bağlanma Stilleri, Eş Seçimi ve Evlilik Öncesi Psikolojik Danışma. *Aile Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 8(1), 24-44. <https://doi.org/10.58434/apdad.1574883>
- Blenegen, M. A. (1993). Nurses' job satisfaction: a meta-analysis of related variables. *Nursing Research*, 42(1), 36-41.
- Boezeman, E. J. ve Ellemers N. (2007). Volunteering for charity: pride, respect, and the commitment of volunteers. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 771-785.
- Bolat, N. ve Odacı, H. (2017). High school final year students' career decision-making self-efficacy, attachment styles and gender role orientations. *Current Psychology*, 36(2), 252-259.
- Bowlby, J. (1973). *Attachment and loss: separation, anxiety and anger*. Basic Books.
- Bowlby, J. (1979). *The making and breaking of affectional bonds*. Tavistock.
- Bowlby, J. (1980). *Attachment and Loss: Sadness and Depression*, Basic Books.
- Bowlby, J. (1988). *A Secure Base: Clinical Applications of Attachment Theory*. Routledge.
- Braunstein-Bercovitz, H. (2014). Self-criticism, anxious attachment, and avoidant attachment as predictors of career decision making. *Journal of Career Assessment*, 22(1), 176-187.
- Brayfield, A. H ve Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- Bryman, A. ve Cramer, D. (2005). *Quantitative data analysis with SPSS 12 and 13*. Routledge.
- Chow, I. H. S. (1994). Organizational commitment and career development of Chinese managers in Hong Kong and Taiwan. *The International Journal of Career Management*, 6(4), 3-9.
- Çiçek, İ., Evcimen, İ. V. ve Biçer, İ. H. (2018). Örgütsel bağlamda uyum metodolojisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 25(3), 757-785.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve Lisrel uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Çorbacı, S. ve Bostancı, A. B. (2013). Okullarda öğretmenlere yönelik performans yönetimi uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (ÖYGE Özel Sayısı), 238-254.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 6(2), 40-60.
- Deniz, M. E. (2011). An investigation of decision making styles and the five-factor personality traits with respect to attachment styles. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(1), 105-113.
- Dewi, I.A.A.S., Padnyawati, K.D., & Pramuki, N.M.W.A. (2023). *Pengaruh profesionalisme dan locus of control*

terhadap kinerja badan pegawai lembaga perkreditasi desa se-kabupaten badung. 119–130.

- Dick, G. ve Metcalfe, B. (2001). Managerial factors and organisational commitment: a comparative study of police officers and civilian staff. *The International Journal of Public Sector Management*, 14(2), 111-128.
- Dominyak, V. (2006). Organizacionnaya loylnost: osnovniye podhodi. *Menedjer Po Personalu*, 34, 34–40.
- Dunham, R. B. ve Grube, J. A. (1994). Organizational commitment: the utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 370-380.
- Ein-Dor, T., and Hirschberger, G. (2016). Attachment orientations and jealousy: The mediating role of emotional reactions to infidelity. *Personal Relationships*, 23(2), 339-352. <https://doi.org/10.1111/pere.12120>
- Erdoğan, G. (2025). Ebeveynlerin ebeveynlik tutumları ile bağlanma stilleri arasındaki ilişki. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 16(2), 3179-3204. <https://doi.org/10.51460/baebd.1705375>
- Erzen, E. (2016). Üç boyutlu bağlanma stilleri ölçeği. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 01-21.
- Farhoud, H. J., Güney, S., & Uğurlu, E. (2025). İş tatmininin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlığa etkisinde örgütsel adaletin aracı rolü. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 10(26), 311-332. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1584809>
- Feeney, J. A., & Goffin, R. D. (2020). Fear of relationship loss: Attachment style as a vulnerability factor in job burnout. *International Journal of Stress Management*, 27(2), 126-137. <https://doi.org/10.1037/str0000141>
- Fraley, R. C., Heffernan, M. E., Vicary, A. M., and Brumbaugh, C. C. (2011). The experiences in close relationships relationship structures questionnaire: A method for assessing attachment orientations across relationships. *Psychological Assessment*, 23(3), 615. <https://doi.org/10.1037/a0022898>
- Frederick, D. A., Sandhu, G., Morse, P. J. ve Swami, V. (2016). Correlates of appearance and weight satisfaction in a U.S. national sample: personality, attachment style, television viewing, self-esteem, and life satisfaction. *Body Image*, 17(4), 191–203.
- George, J. M., & Jones, G. R. (1996). The experience of work and turnover intentions: Interactive effects of value attainment, job satisfaction, and positive mood. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 318–325.
- Gül H., (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. *Ege Academic Review*, 2(1), 37-55.
- Gümüş S. ve Sezgin, B. (2021). Motivasyonun örgütsel bağlılığa ve performansa etkisi. *Hiperlink Yayınları*.
- Hart, J., Shaver, P. R., ve Goldenberg, J. L. (2005). Attachment, self-esteem, worldviews, and terror management: evidence for a tripartite security system. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(6), 999–1013.
- Hazan, C., ve Shaver, P. R. (1987). Romantic love conceptualized as an attachment process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(3), 511-524.
- Hazan, C., ve Shaver, P. R. (1994). Attachment as an organizational framework for research on close relationships. *Psychological Inquiry*, 5(1), 1-22.
- Helm, P. J., Jimenez, T., Bultmann, M., Lifshin, U., Greenberg, J. ve Arndt, J. (2020). Existential isolation, loneliness, and attachment in young adults. *Personality and Individual Differences*, 159, 109890.
- Hoca Nacar, E., & Gökkaya, F. (2019). Bağlanma ve maternal bağlanma konusunda bir derleme. *Kıbrıs Türk Psikiyatri Ve Psikoloji Dergisi*, 1(1), 50-56. <https://doi.org/10.35365/ctjpp.19.1.06>
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530–541.
- Judge, T. A ve Klinger, R. (2008). *Job satisfaction: subjective well-being at work, the science of subjective well-being*. Guilford Press.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., ve Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17–34.

- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım.
- Kanter R. M. (1968). Commitment and social organizations: a study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 449-517.
- Karadirek, G. (2025). Kişi-örgüt uyumuyla bireysel iş performansı arasındaki ilişki: yöneticiye güvenin aracılık rolü. *Selçuk Üniversitesi Akşehir Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi*(19), 89-106.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel.
- Kaynak, T. (1990) *Organizasyonel davranış*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.
- Keser, A. ve Öngen Bilir, B. (2019). İş tatmini ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Kılıç, T. ve Kümbetlioğlu, M. (2016). Bağlanma stillerinin iletişim becerilerine etkisini araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(3), 381-396.
- Kılınç, O. (2025). Otel işletmeleri çalışanlarında iş tatmini- firma bazında girişimcilik etkileşimi. *Turizm ve İşletme Bilimleri Dergisi*, 5(1), 77-91.
- Kök, S. B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Köklü, N., Büyüköztürk, Ş. ve Çokluk Bökeoğlu, Ö. (2006). *Sosyal bilimler için istatistik*. Pegem Akademi.
- Kösterelioğlu, M. ve Olukcu, E. (2019). Okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ilişkisi. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi*, 2(2), 31-45.
- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in singapore: an exploratory study. *Information and Management*, 42(8), 1081- 1093.
- Lois, K. ve Nyhan, R. C. (1994). Dimensions of organizational commitment in the public sector: an empirical assessment. *Public Administration Quarterly*, 99, 99-118.
- Luchak A.A. ve Gellatly I. R. (2007). A comparison of linear and nonliear relations between organizational commitment and work outcomes, *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 786-793.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology* (1st ed., pp. 1297-1343). Rand McNally.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior*. McGraw-Hill Inc.
- Main, K., Kaplan, N. ve Cassidy, J. (1985). Security in infancy, childhood and adulthood: a move to the level of representation. *Monographs of The Society for Research in Child Development*, 1-2(209), 66-104.
- Meyer J. P., Allen N. J. ve Smith C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 38-551.
- Morris, J. H. ve Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of Management Journal*, 24(3), 512-526.
- Mowday R.T., Steers R.M. ve Porter L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Mücevher, M. H., & Gül, T. (2023). İş Bağlılığı ve İş Bağımlılığının İşyerinde Haset, Gıpta ve Bağlanma Stilleri ile Olan İlişkisi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(20), 312–326. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1227674>
- Namasivayam K. ve Zhao X. (2007). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employee in

India. *Tourism Management*, 28(5), 1212-1223.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. McGraw-Hill Inc.

Onay Özkaya, M., Devenci Kocakoç, İ. ve Karaa, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi*, 13(2), 77-96.

O'Reilly, C. (1995). *Corporations, culture and commitment: motivation and social control in organizations, psychological dimensions of organizational behavior*. Prentice Hall.

O'Reilly C. ve Chatman J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.

Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2005). *Örgütsel davranış*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Özkul, E. (2025). *Bağlanma stilleri ve sosyal kaygı arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.

Pardede, J., Mariatin, E., & Ginting, E.D.J. (2024). The impact of organizational commitment and job satisfaction on cyberloafing to employees. *Quest Journals Journal of Research in Humanities and Social Science*, 12(6), 83-88.

Rapson, G. ve McLaren, S. (2007). The inter-relations of mother and father attachment, self-esteem and aggression during late adolescence. *Aggressive Behaviour*, 33, 160-169.

Schultz, D. P. ve Schultz, S. E. (1990). *Psychology and industry today: an introduction to industrial and organizational psychology*. Macmillan.

Scrima, F., Rioux, L., & Di Stefano, G. (2017). I hate my workplace but I am very attached to it: Workplace attachment style: An exploratory approach. *Personnel Review*, 46(5), 936-949. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2015-0128>

Simpson, J. A., and Overall, N. C. (2014). Foundations of attachment: A theoretical review. In handbook of attachment: Theory, research, and clinical applications (pp. 23-47). Guilford Press. <https://doi.org/10.1016/B978-1-4625-1419-9.00002-0>

Şimşir, İ. ve Seyran, F. İş Tatmininin Önemi ve Etkileri. MEYAD Akademi. 2020;1(1):25-42.

Tabachnick, B. G. e Fidell, L. S. (2014). *Using multivariate statistics*. Pearson.

Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 23-45.

Tümer, E. (2010). *İşletmelerde örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleme: Esenboğa Havalimanı'nda bir uygulama* [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.

Vroom, V. H. (1967). *Work and motivation*. John Wiley and Sons Inc.

Yıldız, K. (2013). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri ile örgütsel iletişimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(1), 251-272.

Yousef, D. (1998). Satisfaction with job security as a predictor of organizational, commitment and job performance in a multicultural environment. *International Journal of Manpower*, 19(3), 184-194.

Wolfe, J. B., ve Betz, N. E. (2004). The relationship of attachment variables to career decision-making self-efficacy and fear of commitment. *Career Development Quarterly*, 52(4), 363-369.

Zangaro G. A., (2001). Organizational commitment: a concept analysis. *Nursing Forum*, 36(2), 14-22