



## İş Bağlılığı ve İş Bağımlılığının İşyerinde Haset, Gıpta ve Bağlanma Stilleri ile Olan İlişkisi



### The Relationship of Work Engagement and Work Addiction with Benign Envy, Malicious Envy and Attachment Styles in The Workplace

Muhammet Hamdi MÜCEVHER\*

Tolga GÜL\*\*

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1227674>

#### Makale Bilgileri

##### Makale Türü:

Araştırma  
Makalesi

##### Geliş Tarihi:

01.01.2023

##### Kabul Tarihi:

24.02.2023

© 2023 İKTİSAD

Tüm hakları  
saklıdır.



#### Öz

Bu çalışmada, haset ve gıptanın bağlanma stilleri ile olan ilişkisi ve bu ilişkilerin iş bağlılığı ve iş bağımlılığı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. İnsanların haset ve gıpta duygularının kendilerine yönelik değer yargıları ile ilişki içerisinde olması, bağlanma stilleri ile ilişki olabileceği ve bu durumun da iş bağlılığı ve iş bağımlılığını etkileyeceği düşünülmektedir. Ayrıca çalışmada, iş bağlılığının olumlu, iş bağımlılığının ise olumsuz bir tutum olması literatür ve bulgular eşliğinde vurgulanmaya çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda, araştırma 358 beyaz yakalı işgören ve yöneticiye uygulanmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde, kaygılı bağlanma, iş bağlılığını ve gıptayı negatif yönde etkilerken, iş bağımlılığını ise pozitif yönde etkilemektedir. Gıptanın ise iş bağlılığını pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Ayrıca kaygılı bağlanma ile iş bağlılığı arasındaki ilişkide, gıptanın tam aracılık etkisinin olduğu da araştırma bulgularındandır.

**Anahtar Kelimeler:** İş bağlılığı, iş bağımlılığı, haset, gıpta, bağlanma.

#### Abstract

In this study, the relationship of malicious envy and benign envy with attachment styles and the effect of these relationships on work commitment and work addiction were investigated. It is thought that the fact that people's feelings of malicious envy and Benign envy are in a relationship with their value judgments may be related to their attachment styles, and in this case, it will affect their work commitment and work addiction. In addition, in the study, it was tried to be emphasized in the light of literature and findings that work commitment is a positive attitude and work addiction is a negative attitude. For this purpose, the research was applied to 358 white-collar employees and managers. When the research findings are examined, while anxious attachment negatively affects work commitment and benign envy, it affects my work addiction positively. Benign Envy, on the other hand, found a positive solution to his job commitment. In addition, it is one of the research findings that envy has a full mediating effect on the relationship between anxious attachment and job commitment.

**Keywords:** Work engagement, work addiction, malicious envy, benign envy, attachment.

#### Article Info

##### Paper Type:

Research Paper

##### Received:

01.01.2023

##### Accepted:

24.02.2023

© 2023 JEBUPOR

All rights  
reserved.



**Atıf/ to Cite (APA):** Mücevher, M.H. ve Gül, T. (2023). İş bağlılığı ve iş bağımlılığının işyerinde haset, gıpta ve bağlanma stilleri ile olan ilişkisi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(20), 312-326. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1227674>

\* ORCID Sorumlu yazar, Dr. Öğr. Üyesi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, mhmucevher@gmail.com

\*\* ORCID Dr. Öğr. Üyesi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, tolgagul@isparta.edu.tr

## Extended Abstract

### Introduction and Research Questions & Purpose:

The purpose of this research is to examine whether the employees' feelings of commitment and dependency towards work have a relationship with attachment styles formed in childhood, and also to examine the relationship of these variables with feelings of malicious envy and benign envy in the workplace. Revealing the relationship between work addiction and work commitment, which can be caused by positive and negative emotions such as malicious envy and benign envy in the workplace, and attachment styles will show that the problem is not only related to current personality traits and working conditions, but also to the infancy of individuals. The findings to be obtained are important as they will emphasize the necessity of focusing not only on the current moods of employees but also on past experiences in the field of work psychology.

### Literature Review:

Among the research variables, malicious envy and benign envy are accepted among the emotions that are frequently revealed in the relations between individuals. These two emotions originate from different motivations and reveal different behaviors. While benign envy positively motivates the individual who wants to improve his situation; Since benign envy aims to harm others, it leads the individual to behave negatively (Van de Ven et al., 2009; Lange & Crusius, 2015). There are also clear differences between the other variables of the research, work commitment and work addiction. While commitment to work, which is a positive attitude and attitude, is a behavior that increases the individual's passion for his work; Work addiction, which is a negative attitude and attitude, is a behavior that causes the individual to have difficulty in going to work and not being able to leave his job because it causes him to have an excessive need for his job. Attachment styles, which is another variable of the research, explains the attitude and behavior of individuals in their relations with other individuals and determines the quality of the relationship.

### Methodology:

Quantitative research questionnaire method was used in the study. Purposive sampling method was used in the research, and it was applied to 358 white-collar employees and managers working in different cities of Turkey. The questionnaire was sent to the participants via the Google form. Frequency analysis, reliability analysis, confirmatory factor analysis (CFA), correlation and regression analysis, path analysis, t-test and ANOVA analysis were used in the analysis of the data in the study.

### Results and Conclusions:

When the results obtained from the research were examined, it was found that having an anxious attachment style increased work addiction and decreased work commitment. When the results about malicious envy and benign envy are examined, it is concluded that anxious attachment reduces benign envy, but it has no relation with malicious envy. When the effects of malicious envy and benign envy on work commitment and work addiction were examined, it was found that benign envy increased work commitment. In other words, people's positive encouragement and effort towards other people increases their commitment to work. Finally, another important finding of the research is that anxious attachment negatively affects work commitment through benign envy. In other words, since the feelings of envy of anxiously attached individuals decrease, their work commitment decreases. As a result of all these evaluations, it can be said that the anxious attachment style increases the negative emotions of the individuals in their working life and decreases the positive emotions. In addition, it has been confirmed that work commitment is a positive attitude and work addiction is a negative attitude, as a result of both attachment styles and relationships with malicious envy and benign envy.

## 1. Giriş

Bir işgörenin işine dair duyduğu tutku ve bağlılığını tanımlayan ve işgörenin işini gerçekleştirirken daha düşük stres yaşaması, işine daha çok motive olması ve işinden doyum alması ile ilişkili olan iş bağlılığı, işin yapılmasına katkı sağladığı için genellikle pozitif bir davranış olarak yorumlanır.

Buna karşılık bir işgörenin işine duyduğu aşırı bağlılığı tanımlayan iş bağımlılığı ise çoğunlukla işe dair daha fazla stres yaşama ve daha düşük iş tatmini duyma gibi olumsuz sonuçlar doğurduğu için negatif bir davranış olarak ifade edilir.

İşyerinde ortaya çıkan duygulardan olan haset ve gıpta davranışları da, işgörenler arasındaki ilişkileri ve etkileşimi olumlu ve olumsuz etkileyen davranış şekillerindedir. Bir işgörenin kendi becerisizlik, zayıflık ya da başarısızlıklarının farkına vararak diğer işgörenlerin başarısını kıskanmasına sebep olabilecek olan haset davranışı, bir işgörenin diğer bir işgörene karşı kin duymasına ve düşmanca bir tavır takınmasına yol açabildiği için iş ortamındaki ilişkileri bozabilir, işgörenler arasında işbirliğini azaltabilir.

Kendisinin sahip olduğu başarıdan daha iyi olduğu düşüncesi ile başka birinin sahip olduğu beceri, özellik ya da başarıya erişmek istemesine neden olan gıpta davranışı ise daha başarılı olmak için bir işgöreni hareketlendirip daha çok çalışmasını sağlayarak işgörenlerin üretkenliğini arttırabildiği gibi iş ortamında işbirliğini teşvik edebilir.

Genellikle çocukluk döneminde ortaya çıkan ve bir bireyin diğer bireyler ile nasıl bağlanıp ilişki kurduğunu açıklamaya yarayan bağlanma stilleri ise örgüt ortamında, işgörenlerin gelecekteki ilişkilerine etki edebilir.

Bu çalışma, işgörenlerin işe dair hissettikleri bağlılık ve bağımlılık duygularının çocukluk dönemlerinde yeşeren bağlanma stilleri ile olan ilişkisini, işyerinde ortaya çıkabilen haset ve gıpta duyguları ile ilişkilendirerek incelemeyi kendine amaç edinmiştir.

Bu amacın gerçekleşmesi, işgörenlerin olumlu yönde motive olması ve başkası gibi olma yönünde gayretlenmesine yol açan gıpta duygusu, olumsuz yönde motive olmasına neden olan ve başkasına zarar vermesine yol açan haset duygusu, işe dair şevk ve tutumunu artırarak pozitif etki oluşturan işe bağlılık davranışı, işten vazgeçememe ve işe gitmek istememe gibi negatif etki yaratan işe bağımlılık davranışı ve çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerinin niteliğini ve sağlığını belirleyen bağlanma stillerinin anlaşılmasını sağlayacaktır.

Bu değişkenlerin birbiri ile olan ilişkisinin ortaya çıkarılması, işgörenlerin davranışlarını anlamak ve yönlendirmek gibi açılardan yöneticilere yarar sağlayacağı gibi işgörenlerin çalışma hayatlarında kuracakları ilişkilerin daha sağlıklı olması ve işlerinden aldıkları tatminin artması gibi yönlerden de işgörenlere rehberlik edecektir.

Bu sebep ile yapılan çalışmada, öncelikle haset, gıpta, iş bağlılığı, iş bağımlılığı ve yetişkin bağlanma stillerine değinilmiştir. Çalışmaya kuramsal bir çerçeve çizdikten sonra araştırmanın amacı ve hipotezleri, örnekleme ve çalışmada kullanılan veri toplama araçları hakkında bilgi verilmiştir. Daha sonra bulgular kısmında, araştırma boyutlarının güvenilirlik katsayıları ve korelasyon sonuçları, araştırma hipotezlerine ait regresyon sonuçları, aracı etki analizi sonuçları, iş bağlılığı ile çalışma pozisyonu arasındaki ilişkilere ait analiz sonuçları ve iş bağlılığı ile katılımcıların yaşları arasındaki ilişkilere ait analiz sonuçları paylaşılmıştır. Sonuç ve tartışma ile çalışma sonlandırılmıştır.

## 2. Haset ve Gıpta

Haset ve gıpta, bireyler arasında cereyan eden ilişkilerde çokça ortaya çıkan duygulardır. Haset, bir başkasının sahip olduğu özellik, yetenek ve başarıları hırs ve kıskançlık duyarak arzulamak anlamını taşırken; gıpta ise bir başkasının sahip olduğu özellik ve başarıları, kendi sahip olduklarından daha

iyi olduğunu düşünerek istemek anlamına gelmektedir. Bu sebeple haset ve gıpta, birbiri ile ilintili olarak değerlendirilmektedir.

İki duygunun temelinde de karşılaştırma vardır. Her iki duygu da bireyin sahip olduklarını, başkalarının sahip oldukları ile kıyaslaması sonucu ortaya çıkar. Ancak hasetin, insanın kötü tarafını; gıptanın ise iyi tarafını yansıttığı söylenebilir. Haset duyan bireyin kötü niyet; gıpta duyan bireyin ise iyi niyet taşıdığı ifade edilebilir. Çünkü haset eden kişi, kendinde olmayan ama başka birinin sahip olduğu şeylerden dolayı çekemeyen, düşmanlık ve kıskançlık duyan bir yapıdadır.

Bu özelliklerinden kaynaklı olarak haset ve gıpta, bireyler arasındaki ilişkilerde olumlu ya da olumsuz etkilere neden olabilir. Haset ve gıpta duyguları, bireyler arasında düşmanlık, yarış ve rekabeti artırabilir. Bu iki duygu bireylerin birbirlerine yardım etme ya da köstek olma isteklerini etkileyebilir. Haset duyan birey, başaramama duygusundan dolayı başkasının sahip olduğu şeylere erişemeyeceğini bilir ve onların da sahip olmasını istemez. Gıpta eden kişi ise kendinde olmayıp başkasında olan şeyler için kıskançlık duymaz. Ama özlem duyduğu söylenebilir.

Başarma umudu taşıdığı için gıpta eden birey, başkasının sahip olduğu şeylerin yok olmasını istemez, kendinde de olmasını diler. Başkasının sahip olduğu şeylere özenme ve kendinde de olmasını isteme yönü ile gıptanın insanı motive eden ve yukarı doğru çeken bir yanı olduğu bile söylenebilir. Oysa haset, yukarıdakini aşağı çekme amaçlıdır (Lange ve Crusius, 2015).

Dolayısı ile haset ve gıpta duygularının farklı güdülenme referanslı olduğu ve farklı davranışlar doğurduğu yorumlanabilir. Gıpta, durumunu ve konumunu daha iyi hale getirmek için bireyi olumlu yönde motive edip başarıma isteği ve gayretini artırırken (Van de Ven vd., 2009); haset, başkasının başarısına zarar verme niyetini taşımakta ve bu yönde davranma motivasyonunu arttırmaktadır (Lange ve Crusius, 2015).

### 3. İşe Bağlılık ve İş Bağımlılığı

İşe bağlılık ve iş bağımlılığı kavramlarını anlamak için öncelikle bağlılık ve bağımlılık kavramlarını açıklamak ve aralarındaki ilişkiyi incelemek gerekir. Aslında her iki kavram da bireylerin psikolojik veya fiziksel olarak bir davranış ya da nesneye düşkün olmaları ile alakalıdır. Ancak aralarında önemli bir farklılık da vardır: Bağlılık, bir nesnenin ya da davranışın bireye olumlu his/haz/duygu yaşatan tesirini ifade ederken; bağımlılık ise bu his/haz/duyguya dengesiz ve aşırı şekilde bağımlı olmayı tarif etmektedir.

Daha açıklayıcı anlatmak gerekirse bağlılık, bireyin bir davranışı yapmayı istemesi, yapmaktan zevk alması ile alakalı düşünülebilir. Örnek vermek icap ederse resim çizen ya da herhangi bir müzik aleti çalan bir kişi, bu yaptığını severek yaptığı, mutlu olduğu ve bir doyum yaşadığı için bu bağlılığı zarar verici değildir ve bu kişinin hayatına pozitif katkılar sunar. Diğer taraftan bağımlılık ise bir davranış ya da nesneye aşırı şekilde bağımlı olmayı ifade eder. Bağımlılığı örnekleyecek olursak, uyuşturucu ve alkol gibi zararlı şeylere aşırı düzeyde bağımlı olan bir kişi, bağımlı olduğu şeylerden psikolojik ve fiziksel olarak olumsuz bir şekilde etkilenir.

Örneklerden de anlaşılacağı üzere bağlılıkta, bireyin belirli bir davranışı yapmayı sevmesi ve yaptığı davranıştan zevk duyması; bağımlılıkta ise bireyin belirli bir davranış ya da nesneye aşırı şekilde bağımlı duruma gelmesi, bu iki kavram arasındaki en önemli ayrımdır. Diğer taraftan bireyin hayatına, bağlılığın olumlu etkileri olurken; ruhsal ve bedensel sağlığı tehdit ettiği için bağımlılığın olumsuz etkileri olur.

Görüldüğü üzere bağlılık kavramı, bir birey ile bir davranış ya da nesne arasındaki olumlu ilişkiyi tarif etmek için kullanılırken; bağımlılık biri ya da bir şeye bağımlı olma, eylem ya da davranışlarda aşırıya kaçma ve kontrolü kaybetmeyi tarif etmek için kullanılır. Bu sebeple iş bağlılığının, iş ile kurduğumuz bağları nitelediği için iş ile ilgili olumlu duygusal ve bilişsel durum

ve özellikleri çağrıştırdığı (Schaufeli vd., 2002); iş bağımlılığının ise iş ile ilgili olumsuz özellik ve davranışlara işaret ettiği söylenebilir (van Beek vd., 2012; Clark vd., 2014).

İşe bağlılığı, işgörenin zorunluluk hissetmeden, işinden zevk alarak, coşkulu ve istekli bir şekilde işini sevmesi ve çok çalışması (Schaufeli vd., 2008), duygusal, fiziksel ve mental olarak işine odaklanması ve kendini işine vermesi (Kahn, 1990), işine kaptırması, işine karşı enerjik olması, kendini işine adanması (Schaufeli vd., 2002) olarak tarif etmek mümkünken; bir çeşit bağımlılık olan iş bağımlılığını (Andreassen vd., 2012) ise işgörenin mecbur olmamasına rağmen (Shimazu vd., 2015) sosyal ve aile yaşamını ihmal ederek çalışması olarak ifade etmek ihtimal dahilindedir.

Bir bireyin işine karşı ilgi ve tutkusunun bir işareti olan işe bağlılık, bireyin işini sevmesi, işine düzenli ve mutlu bir şekilde gitmesi, işine odaklanması ve işine verdiği önem ile ilgilidir. Dolayısı ile bireyin işine katkı sağlama motivasyonunu artırma, işini yapma ve iş başarısı isteği ve işi ile ilgili amaçlar belirleme gibi bünyesinde pozitif özellikler barındıran işe bağlılık, bireyin işine karşı düşükün olması ve tutku duyması olarak tanımlanabilir. İşe bağlılık, bireyin işine enerji ve zaman ayırmasına ilave olarak işi ile ilgili pozitif bir tutum takınması ve hissetmesi anlamına gelmektedir.

Pozitif bir durum ve bireyin işinde başarılı olmasına katkı sağlayan bir etkene sahip olan işe bağlılık birçok unsura bağlıdır. Bireyin işinden duyduğu memnuniyet, işi ile kişisel değerlerinin uyum göstermesi, işine duyduğu saygı, olumlu bir iş ortamının varlığı ve işinde gelişim ve öğrenme imkânlarının varlığı işe bağlılığı artıran faktörler içerisinde sayılabilir.

Bir bireyin işine olan gereksiniminin fazla olmasını tarif eden iş bağımlılığı ise bireyin işinden ayrılamaması ama aynı zamanda işine de odaklanamaması demektir. İşe bağımlılık, işten kaçınma ve işe gitmede zorlanma gibi sonuçlar doğurabilir. Bireyin işine karşı aşırı derecede bağımlı hale gelmesi olarak tanımlanabilecek olan işe bağımlılık, bireyin işinden başka bir şey ile meşgul olamaması anlamına geldiği gibi işine olması gerekenden fazla enerji ve zaman ayırmasına da sebep olabilir. İşe bağımlılık, bireyin işine karşı olumsuz bir tutum takınmasına, iş performansının azalmasına sebep olabildiği gibi iş nedeniyle stres ya da yorgunluk yaşama gibi negatif sonuçlar da doğurabilmektedir.

Negatif bir durum olan, bireyin psikoloji ve fiziksel sağlığı, iş harici ilişkileri ve genel iyi oluş halini olumsuz bir şekilde etkileyen ve genel olarak işte başarısız olmak ile neticelenen iş bağımlılığı da birçok faktöre bağlıdır. Yoğun stres barındıran bir iş ile meşgul olmak, olumsuz bir iş ortamına sahip olmak, iş memnuniyetsizliği, iş ortamında ilerleme, gelişim ve öğrenme olanaklarının olmaması ve iş ile kişisel değerlerin uyumsuzluğu iş bağımlılığını artıran etkenler içerisinde sayılabilir.

İşe bağlılık ile işe bağımlılık arasında farklılık vardır. İşe bağlılık, pozitif ve bireyin işine karşı tutum, tavır ve tutkusunu arttıran ve bu sebeple işine istekli ve düzenli bir şekilde gitmesini sağlayan bir durum iken; işe bağımlılık, negatif ve bireyin işine karşı aşırı gereksinimi sebebiyle işinden kopamaması ve işe gitmekte zorluk çekmesine sebep olan bir durumdur.

#### 4. Bağlanma Stilleri

İlk olarak Bowlby (1969) ve Ainsworth vd. (1978) tarafından bakım veren kişi ile çocuk arasındaki duygusal bağı tanımlamak için ortaya atılan, çocukluk ya da bebeklik çağlarında ortaya çıkıp bireyin yetişme sürecini şekillendiren, başka bireylerle nasıl bağ kuracağını, onlara nasıl ve ne şekilde bağlandığını ve bağlılık ilişkisini nasıl yönettiğini tanımlayan bağlanma stilleri, bireyin ileri yaşamındaki ilişkilerinde ne türlü ve ne şekilde davranacağı, duygusal reflekslerinin neler olacağı ve psikolojisinin nasıl biçimleneceği ile ilgili ipuçları barındırır.

Bağlanma stilleri, güvenli bağlanma ve güvensiz bağlanma olmak üzere iki kategoride incelenir. Güvenli bağlanma, bireyin diğer bireylere güvendiğinin ve onlara yardımcı olmaya motive olduğunun bir göstergesi iken; güvensiz bağlanma, bireyin diğer bireylere güvenmediğinin ve onlara yardımcı olmaya istekli olmadığına bir ifadesidir. Güvenli bağlanma, bireyin diğer insanlarla kurduğu ilişkilerinde daha rahat, kendini sevmeye değer ve karşısındakine sevgisini belli ederek,

yakın, güven duyarak, karşılıklı bağlı hissederek, destekleyici, yardımsever, düşünceli, anlayışlı, empatik ve olumlu (Collins, 1996: 817; Mikulincer, 1995: 1203; Feeney ve Noller, 1990: 283-289) davranmalarını sağlarken; güvensiz bağlanma, bireyin başka bireylerle kurduğu ilişkilerinde anlayışsız, düşüncesiz, bencil, destekleyici olmama gibi davranışlar sergilemesine neden olur.

Kendine güvenme, sosyal davranma, ilişkilerinde sorunsuz davranma, tatminkâr olma, kendine ve başkasına dair olumlu bir algıya sahip olma güvenli bağlanan bireylerin özellikleri arasında sayılabilir (Laible, 2007: 1185; Bartholomew, 1990: 163). Güvenli bağlanma stiline sahip bireyler, yaşamlarında olumsuz bir durum ya da problem ile karşılaştıklarında daha uzlaşmacı, iyimser, çözüm odaklı davranma, ihtiyaç duyduklarında diğer bireylerden kolaylıkla yardım talep edebilme, sosyal destek isteme ve soruna daha bütüncül bakarak üstesinden gelme gibi daha yapıcı tavır sergileme ve mücadele etme stratejilerine başvurumaktadırlar (Mikulincer, 1995: 1203; Yörük, 2011: 113; Howe vd., 1999: 46; Feeney ve Noller, 1990: 283-289).

Güvensiz bağlanma stiline sahip bireylerin ise bu özelliklerin tam tersi durumlarda tavır takındıkları ve davranış sergiledikleri söylenebilir. Güvensiz bağlanma stiline sahip bireylerin sorunların üstesinden gelme konusunda güvenli bağlanma stiline sahip kişilere oranla daha başarısız ve dezavantajlı olduğu ifade edilebilir (Cooper vd., 1998: 1381). Güvensiz bağlanma stiline mensup bireyler, olumsuz olaylar ile karşı karşıya kaldıklarında, daha fazla etkilenebilmekte, başkalarına güven duyma konusunda zorluk çekmekte, bağımlı olamayacaklarını düşünmekte, diğer bireyler ile olan ilişkilerinin her an tehlikeye girebileceğini düşünme gibi eğilimler içerisinde olabilmektedirler (Feeney ve Noller, 1990: 283-289; Collins, 1996: 817).

Bu iki genel bağlanma stilinden başka, saplantılı (kaygılı) bağlanma, kaçınan bağlanma ve korkulu bağlanma stillerinden de bahsedilmektedir. Saplantılı bağlanma, bireyin diğer bireylere aşırı düzeyde bağlı olduğunun, bağlılık ilişkisinin güçlü ama aşırı dozda, tutucu ve denetleyici olduğunun bir göstergesidir. Saplantılı bağlanma stili, bireyin diğer bireylere aşırı şekilde bağlı olmalarına neden olarak hayatını olumsuz olarak etkilediği için diğer bireylerle kurduğu bağın sağlıklı olmadığını bir işarettir. Onay ve sevgi açlığı çeken saplantılı bağlanma stiline sahip bireyler, sevgi eksikliği, olumsuz benlik algısı, yoğun reddedilme kaygısı ve değersizlik duygusunu yoğun bir şekilde yaşadıkları gibi aşırı düzeyde onaylanma ihtiyacı da hissetmekte (Crain, 1992: 64; Mikulincer, 1995: 1203; Pietromonaco vd., 2013; Bartholomew, 1990: 163) ve bir dargın bir barışık bir tarz ile ilişkilerini yürütmektedirler (Cooper vd., 1998: 1381).

Saplantılı bağlanan bireyler, ebeveynlerinin sevgisini kazanamadıklarına ve kendi bağlanma ihtiyaçlarının yeterince karşılanmadığı kanaati taşımaktadırlar. (Landy, 2009). Bu bağlanma stiline sahip bireyler, sosyal ilişkilerinde güçlük çekmekte, kişiler arası ilişkilerinde samimi olmaktan kaçınabilmekte (Griffin ve Bartholomew, 1994: 444; Mikulincer, 1995: 1203), diğer bireyler tarafından kabul edildiği takdirde kendini kabul etme duygusu yaşayabilmekte (Bartholomew ve Horowitz, 1991: 227), düşüncelerini etrafına dikta ederek ve kabul edilmesini sağlayarak kendini ispatlayabileceğini düşünmekte, mütemadiyen takıntılı tavırlar sergilemekte ve gerçeğe aykırı beklenti ve isteklerde bulunabilmektedir (Griffin ve Bartholomew, 1994: 444).

Bireyin diğer bireylerle olan bağlılıklarının sağlıklı olmadığını ve bu ilişkilerinin hayatlarını olumsuz olarak etkilediğinin bir diğer göstergesi olan kaçınan bağlanma stili ise bireyin diğer bireyler ile kurduğu bağlılıklarını inkâr ve reddetmeleri ve bu bağlılık ilişkilerinden sakınmalarını açıklamaktadır. Bu bağlanma stilinde, kaçınmanın ortaya çıkma şekli, diğer bireylerin amaç ve düşüncelerinde güvensizlik ve duygusal açıdan uzak davranmayı yeğleme olarak biçimlenebilmektedir (Mikulincer, 1995: 1203).

Güven ile ilgili konulara karşı yoğun ilgi gösterme (Simpson, 1990: 978), uzun süreli ilişkilerden uzak durma, yakın ilişkilerin önemini yadsıma (Cooper vd., 1998: 1381), özgürlüğe tutkunluk, diğer bireylere karşı kayıtsız tavır takınma (Mikulincer ve Florian, 1998: 153-154), olumsuz his ve duygulara karşı koymama ve aldırış etmez bir tutum sergileme, ölçülü davranma, önlem alma, kendi değerlerini korumak için bağımsız hareket etme, bir zarara yol açabilecek bir

durum ile karşılaşılınca kayıtsız, tepkisiz, umursamaz, aşırı özgüvenli, ilgisiz ya da dikkatini başka yöne çevirme (Magai vd., 2000: 302; Pietromonaco vd., 2013; Griffin ve Bartolomew, 1994: 431) ve olumsuz duygulardan uzaklaşmak isteme (Kart, 2002: 45) kaçınan bağlanma stiline sahip bireylerde görülen özelliklerdendir.

Diğer bir bağlanma stili olan korkulu bağlanma ise bireyin diğer bireylerle olan bağlılıklarının aşırı düzeyde kaygı verici ve stresli olduğunun bir göstergesidir. Korkulu bağlanma stili de bireyin diğer bireylerle kurduğu bağlılıklarının sıhhatli olmadığı ve yaşamını negatif bir şekilde etkilediğinin bir yansımasıdır. Olumsuz bağlanma deneyimleri nedeniyle olumsuz benlik imajına sahip olma, korkulu bağlanma stiline mensup bireylerin en önde gelen özelliklerindedir. Bu durum, korkulu bağlanan bireylerde hayatındaki olumlu gelişme ve sonuçları kaybetme ya da olumsuz sonuçlara neden olma korkusu yaşatır (Mikulincer, 1995: 1213). Özgüven eksikliği, mücadele etmeme, kendini değersiz ve işe yaramaz hissetme, etrafındaki insanlar ile paylaşım içerisine girmeme, yalnız takılma, kendisini sevmeye değer bulmama, etrafındaki bireyleri değersizleştirme ve önemsizleştirme, yakın ilişkilerden uzak durma ve özgüven yoksunluğu nedeniyle utangaç davranma (Magai vd., 2000: 302) korkulu bağlanan bireylerin en bariz özellikleri arasındadır.

Bağlanma stilleri, bireylerin diğer bireylerle olan ilişkilerinde nasıl sağlıklı bir şekilde tutum ve davranış sergileyeceklerini açıklamakta ve ilişkinin niteliğini belirlemektedir. Bu sebep ile bireylerin bağlanma stillerini bilmek, anlamak, geliştirmek ve yönlendirmek, bireyin sonraki yaşamında kuracağı ilişkilerinin daha sağlıklı olmasını sağlayacağı gibi bu ilişkilerinden daha doyum duymalarına da katkı sağlayacaktır.

## 5. Araştırma Yöntemi

Bu araştırma için Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 05.01.2023 tarihli, 130 nolu toplantı ve 01 nolu karar ile etik kurul izni alınmıştır.

### 5.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezler

Bu araştırmanın amacı, çalışanların işe yönelik bağlılık ve bağımlılık duygularının çocukluk çağında oluşan bağlanma stilleri ile bir ilişkisinin olup olmadığı ve ayrıca bu değişkenlerin işyerindeki haset ve gıpta duyguları ile ilişkilerini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmaya ait bazı hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Kaygılı bağlanma, işe bağlılığı negatif yönde etkilemektedir.

H2: Kaygılı bağlanma, işe bağımlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

H3: Kaygılı bağlanma, işyerinde gıptayı negatif yönde etkilemektedir.

H4: Kaygılı bağlanma, işyerinde haseti pozitif yönde etkilemektedir.

H5: İşyerinde gıpta, işe bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

H6: İşyerinde haset, işe bağımlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

### 5.2. Araştırma Örnekleme

Araştırmanın örnekleme, Türkiye genelinde özel sektörde çalışmakta olan beyaz yakalı işgörenler ve yöneticilerden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında 423 veriye ulaşılmış ancak anket formlarından kontrol sorularını doğru cevaplamayan katılımcılar analize dâhil edilmemiştir. Sonuç olarak analizler 358 katılımcı üzerinden yürütülmüştür. Katılımcılara ait demografik özelliklerin sayı ve yüzde dağılımları Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

Boyutlar	Özellikler	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	192	% 53,6
	Kadın	235	% 46,4
	Toplam	358	% 100
Medeni Durum	Bekâr	189	% 50,2
	Evli	169	% 49,8
	Toplam	358	% 100
Katılımcıların Yaşı	18-26 yaş	108	% 30,2
	27-34 yaş	136	% 38
	35-43 yaş	57	% 15,9
	43 ve üstü	57	% 15,9
	Toplam	358	% 100
Çalışma Pozisyonu	Normal Çalışan	165	% 46,1
	Yönetici	193	% 53,9
	Toplam	358	% 100

### 5.3. Veri Toplama Araçları

#### 5.3.1. BeMaS-T Haset ve Gıpta Ölçeği

Haset ve Gıpta Ölçeğinin orijinali Lange ve Crusius (2014) tarafından insanların birbirlerine yönelik haset ve gıpta eğilimlerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Bu çalışmada, bu ölçeğin Türkçe uyarlaması Çırpan ve Özdoğru (2017) tarafından gerçekleştirilen gıpta ve haset olarak iki ayrı boyuttan oluşan versiyonu kullanılmıştır. Uyarlama çalışmasında ölçeğe ait güvenilirlik analizinin sonuçları ise Cronbach alfa katsayılarının Haset boyutu için 0,86, gıpta boyutu için 0,78; ölçeğin geneli için 0,77 şeklinde gerçekleşmiştir. Ölçek haset boyutu için 5 soru gıpta boyutu için 5 soru toplam 10 sorudan oluşmakta olup sorulara verilecek cevaplar 1-Kesinlikle Katılıyorum ile 6-Kesinlikle Katılmıyorum arasında altılı derecelendirme şeklinde hazırlanmıştır (Çırpan ve Özdoğru, 2017).

#### 5.3.2. İşe Tutulma Ölçeği

İşe bağlılığı ölçmek amacıyla İşe Tutulma Ölçeği Çok Kısa Formu (UWES-3) kullanılmıştır. Ölçek Güler vd. (2019) tarafından üç farklı versiyon şeklinde Türkçeye uyarlanmıştır. Bu çalışmada ise 3 sorudan ve tek boyuttan oluşan çok kısa formu kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,85'tir. Ölçeğin cevaplandırılması (1 Asla/ Yılda birkaç kez ya da daha az, 2 Nadiren/ Ayda bir veya daha az, 3 Bazen/ Ayda birkaç kez, 4 Sıkça/ Haftada bir, 5 Çok sık / Haftada birkaç kez, 6 Her zaman/ Her gün) şeklinde yapılmaktadır.

#### 5.3.3. Bergen İş Bağımlılığı Ölçeği

Bu çalışmada iş bağımlılığını ölçmek amacıyla Andreassen vd. (2012) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlama çalışması Özsoy (2019) tarafından yapılan Bergen İş Bağımlılığı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam 7 ifadeden oluşmaktadır ve ifadeler verilen cevaplar 1 = Hiçbir Zaman, 2 = Nadiren, 3 = Bazen, 4 = Sıklıkla, 5 = Her Zaman şeklinde 5'li Likert tipi ile değerlendirilmiştir. Uyarlama çalışmasında ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,78'tir.



### 5.3.4. Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanterinin Kısa Formu (YİYE-II-K)

Yakın İlişkilerde Yaşantılar ölçeği Fraley ve Shaver (2000) tarafından geliştirilmiş ve Antalyalı ve Özkul (2016) tarafından Türkçe uyarlama çalışması yapılarak Türkçe'ye kazandırılmıştır. Antalyalı ve Özkul (2016) yetişkinlikte bağlanma stillerini ölçmek amacıyla ölçeği yeniden tasarlamış ve toplam 9 soru 2 boyuttan oluşan ölçüm aracı tasarlanmıştır. Ölçeğin kaçınma boyutu 6 madde (1, 2, 3, 4, 5, 6), kaygı boyutu ise 3 madde (7, 8, 9) şeklinde toplam 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin 1, 3, 4, 5 ve 6. maddeleri çalışmada ters sorulardan oluşmaktadır. Katılımcıların ölçekte yer alan ifadeleri "1= Beni hiç tanımlamıyorum" ve "7= Beni tam tanımlıyorum" arasında 7'li likert yapısında cevap vermeleri gerekmektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları kaçınma alt boyutu için 0,87 ve kaygı alt boyutu için 0,84'tür.

### 5.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS ve AMOS paket programları kullanılmıştır. Verilerin güvenilirliğini test etmek amacıyla güvenilirlik analizi, yapı geçerliliğini test etmek amacıyla ise doğrulayıcı faktör analizleri kullanılmıştır. Faktör analizleri sonucunda elde edilen boyutların birbirileri ile olan ilişkilerini test etmek amacıyla korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırma hipotezlerini test etmek için ise öncelikle regresyon analizi kullanılmış bu analizlerden elde edilen sonuçlar çerçevesinde Amos programı ile aracılık etki analizi gerçekleştirilmiştir. Son olarak ise katılımcılara ait demografik özellikleri ile araştırma boyutları arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla anova ve t-testleri kullanılmıştır.

## 6. Bulgular

İlk olarak araştırma boyutlarına ait güvenilirlik analiz sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur. Güvenirlik analizinde Cronbach Alfa katsayısı kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara bakıldığında boyutların ve ölçeklerin güvenilir olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 2.** Araştırma Boyutlarının Güvenirlik Katsayıları

	Kaçınan	Kaygı	Yakın İlişkiler	Gıpta	Haset	Gıpta ve Haset	İş Bağlılığı	İş Bağımlılığı
C.Alfa	0,82	0,84	0,72	0,84	0,93	0,80	0,71	0,70

Araştırma boyutların güvenilirlik analizleri sonrasında yapı geçerliliğini test etmek amacıyla araştırmada kullanılan ölçeklere doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Yakın İlişkiler Envanterine uygulanan birinci düzey faktörü analizi sonuçları incelendiğinde  $CMIN/DF= 1,540$   $GFI= 0,97$   $CFI= 0,99$   $NFI= 0,97$   $RMSEA= 0,04$  şeklinde gerçekleştiği görülmektedir. Haset ve Gıpta ölçeğine uygulanan faktör analizi sonuçları incelendiğinde  $CMIN/DF= 3,925$   $GFI= 0,95$   $CFI= 0,97$   $NFI= 0,96$   $RMSEA= 0,09$  şeklinde gerçekleşmiştir. İş bağımlılığı ölçeğine uygulanan faktör analizi sonuçları incelendiğinde uyum indeksleri  $CMIN/DF= 2,039$   $GFI= 0,98$   $CFI= 0,96$   $NFI= 0,93$   $RMSEA= 0,05$  şeklinde gerçekleşmiştir. Son olarak iş bağlılığı ölçeğine uygulanan faktör analizi sonuçları incelendiğinde ise uyum indekslerinin  $CMIN/DF= 1,820$   $GFI= 0,99$   $CFI= 0,99$   $NFI= 0,99$   $RMSEA= 0,04$  şeklinde gerçekleştiği görülürken tüm ölçeklerin yapı ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Ölçeklere uygulanan faktör analizleri sonucunda doğrulanan yapıya uygun olarak elde edilen boyutların korelasyon sonuçları aşağıdaki Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3.** Araştırma Boyutlarına Ait Korelasyon Sonuçları

Boyutlar	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1) Kaçınan Bağlanma	1					
(2) Kaygılı Bağlanma	-0,023	1				
(3) Haset	0,021	0,021	1			
(4) Gıpta	-0,021	-0,161**	0,224**	1		
(5) İş Bağlılığı	0,096	-0,110*	0,059	0,165**	1	
(6) İş Bağımlılığı	-0,010	0,237**	0,036	-0,041	0,203**	1

\*\* $p < .01$ ; \* $p < .05$

Araştırma değişkenlerine uygulanan korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde, Kaygılı Bağlanma ile İş Bağlılığı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunurken ( $r = 0,110$ ;  $p < 0,05$ ) Kaygılı Bağlanma ile İş Bağımlılığı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = 0,237$ ;  $p < 0,01$ ). Ayrıca Kaygılı Bağlanma ile İşyerinde Gıpta arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = -0,161$ ;  $p = 0,05$ ). Kaçınan Bağlanma ile araştırmanın diğer boyutları arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır ( $p > 0,05$ ).

İşyerinde Gıpta ile İşyerinde Haset arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = 0,224$ ;  $p < 0,01$ ). Ayrıca İşyerinde Gıpta ile İş Bağlılığı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunurken ( $r = 0,237$ ;  $p < 0,01$ ) iş bağımlılığı ile herhangi bir anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır ( $p > 0,05$ ). İşyerinde Haset ile kaçınan bağlanma, kaygılı bağlanma, iş bağımlılığı ve iş bağımlılığı arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır ( $p > 0,05$ ). Ayrıca araştırma boyutlarından iş bağımlılığı ile iş bağımlılığı arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = 0,203$ ;  $p < 0,01$ ).

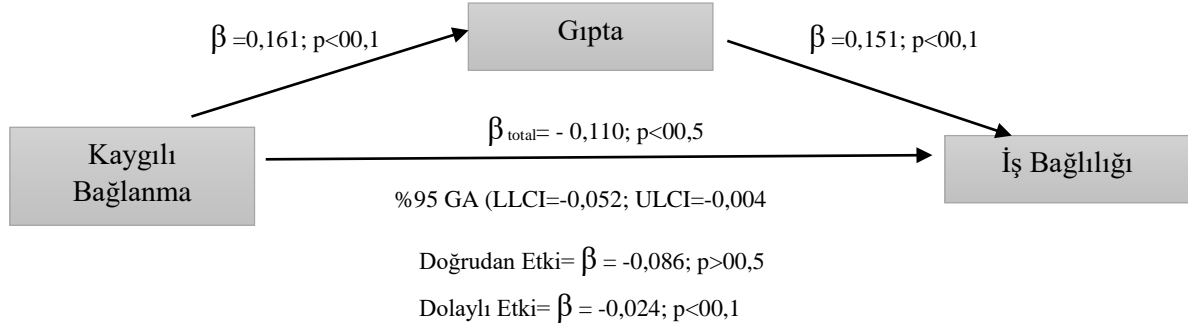
Bu bulgulara göre araştırma hipotezlerinden “H4: Kaygılı bağlanma işyerinde haseti pozitif yönde etkilemektedir.” ve “H6: İşyerinde haset işe bağımlılığı pozitif yönde etkilemektedir.” hipotezleri reddedilmiştir. H1,H2,H3 ve H5 hipotezlerini test etmek amacıyla çalışmanın bu bölümünde regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 4.** Araştırma Hipotezlerine Ait Regresyon Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	$\beta$	$p$	$t$	$R^2$
Kaygılı Bağlanma	İş Bağımlılığı	0,237**	0,00	4,611	0,056
Kaygılı Bağlanma	İş Bağlılığı	-0,110*	0,03	-2,095	0,012
Kaygılı Bağlanma	Gıpta	-0,161**	0,00	-3,087	0,026
Gıpta	İş Bağlılığı	0,165**	0,00	3,158	0,027

\*\* $p < .01$ ; \* $p < .05$

Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analiz sonuçları incelendiğinde, kaygılı bağlanma iş bağımlılığını pozitif yönde etkilemektedir ( $\beta = 0,237$ ;  $p < 0,01$ ). Kaygılı bağlanmanın iş bağımlılığı üzerindeki etkisi ise negatif yönde gerçekleşmektedir ( $\beta = -0,110$ ;  $p < 0,05$ ). Kaygılı bağlanmanın gıpta üzerindeki etkisi incelendiğinde ise negatif yönlü anlamlı bir etkinin olduğu görülmektedir ( $\beta = -0,161$ ;  $p < 0,01$ ). Son olarak gıpta iş bağımlılığını pozitif yönde etkilemektedir ( $\beta = 0,165$ ;  $p < 0,00$ ). Bu bulgulara göre “H1: Kaygılı bağlanma işe bağımlılığı negatif yönde etkilemektedir.” “H2: Kaygılı bağlanma işe bağımlılığı pozitif yönde etkilemektedir.” “H3: Kaygılı bağlanma işyerinde gıptayı negatif yönde etkilemektedir.” “H5: İşyerinde gıpta işe bağımlılığı pozitif yönde etkilemektedir.” hipotezleri kabul edilmiştir. Kabul edilen hipotezlerden esinlenerek yeni bir model ortaya koymak amacıyla aracı etki modeli oluşturulmuştur. Oluşturulan teorik model ve analiz sonuçları Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Araştırmaya Ait Aracı Etki Analizi

Kaygılı Bağlanma ile İş Bağlılığı arasındaki ilişkiye Gıptanın aracılık etkisinin olup olmadığını test etmek amacıyla oluşturulan yol analizinin sonuçları incelendiğinde, Kaygılı Bağlanmanın İş Bağlılığına olan etkisinde Gıptanın tam aracılık ettiği sonucuna varılmıştır. Bu etkinin  $\beta = -0,024$  düzeyinde olduğu ve %95 GA (LLCI = -0,052; ULCI = -0,004) güven aralığında gerçekleştiği görülmektedir. Kaygılı Bağlanmanın İş Bağlılığı üzerindeki toplam etkisi  $\beta_{total} = -0,110$ ;  $p < 0,05$  şeklindedir. Ancak modele Gıpta dâhil edildiğinde Kaygılı Bağlanma ile İş Bağlılığı arasındaki doğrudan etki anlamsız hale gelmektedir. Bu durum Gıptanın bu ilişkiye tam aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir.

Oluşturulan model sonrasında katılımcıların demografik özellikleri ile araştırma boyutları arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla uygulanan fark analizlerinden elde edilen anlamlı sonuçlar aşağıda yer alan Tablo 5'te verilmiştir. İstatistiksel olarak anlamlı çıkmayan sonuçlara yer verilmemiştir.

Tablo 5. İş Bağlılığı ile Çalışma Pozisyonu Arasındaki İlişkilere Ait Analiz Sonuçları

Boyutlar	Pozisyon	Sayı	Ortalama	Std.S	Fark	P
İş Bağlılığı	Çalışan	165	4,57	1,13	-2,133	0,03
	Yönetici	193	4,82	1,09		

Araştırmaya katılan normal çalışanlar ile yönetici pozisyonunda çalışanların iş bağlılığı düzeyleri karşılaştırıldığında yöneticilerin iş bağlılıklarının normal çalışanlardan daha yüksek olduğu bulunmuştur ( $p < 0,05$ ).

Tablo 6. İş Bağlılığı ile Katılımcıların Yaşları Arasındaki İlişkilere Ait Analiz Sonuçları

Boyutlar	Yaş	Sayı	Ortalama	Std.S	F	P	Anova
İş Bağlılığı	(1.)18-26 yaş	108	4,54	1,18	5.324	0,00	4>2 4>1
	(2.)27-34 yaş	136	4,56	1,18			
	(3.)35-43yaş	57	4,91	0,97			
	(4.)43 ve üstü	57	5,15	0,78			

Katılımcıların işe bağlılık düzeyleri yaş gruplarına göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Tablo 6'da yer alan bu farklılıklar incelendiğinde, "43 ve üstü yaş" grubunda yer alan katılımcıların "18-26 yaş" ve "27-34 yaş" grubunda yer alan katılımcılara göre iş bağlılığı düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur ( $p < 0,05$ ).

## 7. Sonuç ve Tartışma

Araştırmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde, kaygılı bağlanma stiline sahip olma durumunun iş bağımlılığını artırdığı, iş bağıllığını ise azalttığı sonucuna varılmıştır. Elde edilen bulguların literatürle uyumlu olduğu düşünülmektedir. McMahon (2007), yaptığı araştırmada, kaygılı bağlanan işgörenlerin işkoliklik düzeylerinin arttığını ortaya koymuştur. Bağlanma kuramının kurucusu Bowlby (1969), bebeklik döneminde gelişen bağlanma stiline bireyin hayatını uzun dönemde etkileyeceğini öne sürmüştür. Kurama göre, anne (ya da bakım veren kişi) ile bebek arasındaki güvenli yakınlık ilişkisi, bebeğin sinir sistemine yerleşebilmekte, karakter ve kişilik gelişimini etkileyebilmektedir (Schore, 2000: 29). Her ne kadar bağlanma stilleri, zamanla edinilen deneyimler ve bireysel gelişim ile değişim geçirebilmekte ise de birey, en ufak bir stres ya da zor durum ile karşılaştığında bağlanma biçimine gereksinim duyabilmektedir (Bretherton, 1985: 12). Bebeklik çağında tohumları ekilen bağlanma stilleri yaşam boyu varlığını devam ettirmekte, bireyin büyümesi ve kişisel gelişimi ile birlikte ergenlik ve yetişkinlik dönemlerinde kurduğu sosyal ilişkilerde kendini belli etmekte, sosyal ve duygusal ilişkilerin yönünü tayin etmektedir (Tolan, 2002: 19; Erben ve Çalışkan, 2015: 668).

Bağlanma stilleri, güvenli ve güvensiz bağlanma şeklinde iki ayrı kümede değerlendirilmiştir (Bowlby, 1969). Bartholomew ve Horowitz (1991) ise güvenli, saplantılı (kaygılı), kaçınan ve korkulu olmak üzere yetişkin bağlanma stillerini dört kategoride tanımlanmıştır. Kaygılı bağlanma stili de güvensiz bir bağlanma stildir. Kaygılı bağlanan bireyler, kendisini olumsuz, başkalarını ise olumlu olarak değerlendirmektedir (Sümer ve Güngör, 1999: 76). Bu bağlanma stiline sahip bireylerin ilişkilerinde terkedilme korkusu, değersizlik gibi duyguları yaşamasının sosyal ve romantik ilişkilerde bağımlı bir kişilik yapısına sebep olabileceği düşünülmektedir. Bağlanma ilişkisinde kaygı boyutunun yüksek düzeyde olması, sosyal ve romantik ilişkilerden alınan tatmini olumsuz etkilemektedir (Antalyalı ve Özkul, 2016). Hatta kaygılı bağlanmanın bireylerde, oyun, internet, alkol ve madde bağımlılığı gibi olumsuz alışkanlıklara da yol açabileceği öne sürülmektedir. Bu sebeple kaygılı bağlanan bireylerin çalışma hayatında işlere yönelik bağımlılık ve işkoliklik yaşamaları olası bir sonuçtur. Çünkü iş bağımlılığı olumsuz bir iş davranışıdır. Bir çalışanın işine yönelik sevgisi, sadakati ve olumlu duyguları ise iş bağıllığını ifade etmektedir. Tüm bu değerlendirmeler sonucunda, kaygılı bağlanmanın bireylerdeki iş bağımlılığını artırması ve iş bağıllığını azaltması geçmiş araştırmalara ve kuramsal yaklaşıma uygun bir sonuçtur.

Kaygılı bağlanan bireylerde, başka insanların onayına duyulan gereksinim, terk edilme ve reddedilme korkusu, değersizlik hissinin yoğun bir şekilde yaşanması (Mikulincer, 1995: 1203; Landy, 2009; Pietromonaco vd., 2013; Bartholomew, 1990: 163), iş bağımlılıklarının yüksek çıkmasının nedenleri arasında olabilir. Çünkü bu bağlanma stiline mensup bireylerin mütemadiyen başkalarının onayına duydukları gereksinim, fazlasıyla takıntılı davranmalarına sebebiyet vermektedir (Landy, 2009; Griffin ve Bartholomew, 1994: 444). Kaygılı davranan işgörenler, çalışma arkadaşlarının ve üstlerinin takdir ve hayranlıklarını kazanmak adına aşırı çalışma eğilimi sergileyebilmektedir (Landy, 2009; Ateş ve Erdem, 2020)

Gıpta ve haset duyguları da bağlanma stilleri ile alakalıdır. Kilbourne (2014: 2), haset ve gıptanın, dürtüsel kaynaklı bir duygu olmanın tersine ilişkisel temelli olduğunu savunmaktadır. Feldman ve De Paolo (1994) da, haset ve gıptanın doğuştan gelmediğini, bebeğin bilişsel, tanımlayıcı, ayırt eden ve bütünleştiren fonksiyonları açığa çıktıktan sonra meydana gelen bir duygu olduğunu iddia etmektedir.

Gıpta ve haset ile ilgili sonuçlar incelendiğinde ise kaygılı bağlanmanın gıptayı azalttığı ancak haset ile bir ilişkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Kavramsal çerçevede de vurgulandığı gibi gıpta pozitif bir tutum iken, haset ise negatif bir tutumdur. Bu bağlamda kaygılı bağlanmanın gıptayı negatif yönde etkilemesi beklenen bir sonuçtur. Çünkü kaygılı bağlanan işgörenler, olumsuz benlik algılarını iş ortamına yansıtılabilmektedir (Ateş ve Erdem, 2020). Ayrıca bağlanma kuramına göre kaygılı bağlanan bireylerin kendilerini diğer insanlara göre daha değersiz görme ve sevilmeye değer

bulmama eğilimleri ve dolayısıyla özsayıları ile ilgili problemleri vardır (Landy, 2009). Haset ve gıpta duygularını tetikleyen de karşılaştırma duygusudur. Diğer bireylerin sahip olduğu üstünlüğün, iyi ve kabul edilebilir olmak için tek ölçüt gibi algılanmaya başlaması, bu duyguları kabartmaktadır (Navaro, 2011). Bu sebeple kaygılı bağlanan bireylerin yakın ilişkilerde; insanlara yönelik benimseme, özdeşleşme gibi pozitif yanları olan gıpta duygusundan daha çok kıskançlık, nefret, öfke ve düşmanlık hisleri uyandıran haset duyguları yaşaması daha olasıdır (Landy, 2009; Karakurt, 2012). Ayrıca kendilerine ve çevresindeki kişilere bakış açılarının olumsuz yönde olması, güvensiz bağlanan bireylerin genel özelliğidir (Ateş ve Erdem, 2020). Kaygılı bağlanan işgörenlerin yaşadığı, çalışma hayatında kabul görmeme endişesi, iş huzurlarını kaybetmelerine ve işlerinden keyif alamamalarına neden olmaktadır. Araştırma sonuçlarında elde edilen kaygılı bağlanmanın gıptayı olumsuz etkilemesi, bu yaklaşımı destekler niteliktedir. Ancak kaygılı bağlanmanın haseti de olumsuz yönde etkilemesi beklenen bir sonuç olmasına rağmen yapılan analizlerde böyle bir sonuca varılmamıştır.

Haset ve gıptanın iş bağlılığı ve iş bağımlılığı üzerindeki etkileri incelendiğinde ise gıptanın iş bağlılığını artırdığı bulunmuştur. Bir diğer ifade ile insanın diğer insanlara yönelik olumlu bir şekilde özenmeleri ve çaba göstermeleri işe yönelik bağlılıklarını artırmaktadır. Çünkü kimi araştırmacılara göre iyi huylu ya da kötü niyetli olmayan kıskançlık olarak da tanımlan gıpta, hasete nazaran yapıcı ve olumlu bir tutumdur (Parrott ve Smith, 1993; Rawls, 1999). İyi huylu kıskançlık, kötücül bir niyet taşımama ve düşmanca bir his taşımamaya bağlıdır. Dolayısı ile bu türden hislerle gıpta eden bir işgören, başka birinde bulunan bir yetenek, başarı ya da özelliğe karşı duyduğu özlemi, işine daha çok bağlanma, dört elle sarılma, işinde performansını artırma ve işini daha iyi yapma gibi davranışlar sergileyebilir. Berman'a (2007) göre, haset ve gıpta duygularının oluşmasına sebep olan karşılaştırma sonrasında, bireyin kendisini diğerinin seviyesine çekmeye ya da tam tersini yapmaya iten üç değişken vardır: (1) Kişisel kapasitenin değerlendirilmesi, (2) Haset ve gıpta duygusunun kendisinden kaynaklı olduğunu kabullenme ve (3) kişinin kendisi kadar diğer bireylerin de iyi bir şeylere hakkı olduğunu düşünme. Bu karşılaştırma sonucunda, birey, eksikliklerini farkına varıp kişisel kapasitesini artırma yoluna giderse gıpta duygusu yaşayacak ve bu durum da işine daha bağlı hale gelmesine neden olabilecektir.

Son olarak araştırmaya yönelik önemli bulgulardan bir diğeri ise kaygılı bağlanmanın iş bağlılığını olumsuz etkilemesi gıpta üzerinden gerçekleşmektedir. Yani kaygılı bağlanan bireylerin gıpta duyguları azaldığı için iş bağlılıkları da azalmaktadır.

## Kaynaklar

- Ainsworth M. D., Blehar M., Waters E., Wall, S. (1978). *Patterns of attachment: A psychological study of the strange situation*. New York, Psychology Press.
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J. ve Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal Of Psychology*, 53(3), 265-272.
- 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, 640-655.
- Ateş, F. ve Erdem, R. (2020). Yetişkin bağlanma stiline örgütsel açıdan değerlendirilmesi, *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi (PIAR)*, 7(2), 431-447.
- Bartholomew, K. (1990). Avoidance of intimacy: An attachment perspective, *Journal of Social and Personal Relationships*, 7, 147-178.
- Bartholomew, K. ve Horowitz, L. M. (1991). Attachment styles among young adults: A test of a four-category model, *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 226-244.
- Berman A. (2007). Envy at the crossroad between destruction, self-actualization, and avoidance. S. L. Schwartzberg ve L. Navaro (Ed.), *Envy, competition and gender* içinde (s. 17-32). New York: Taylor & Francis.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss*. New York, Random House.

- Bretherton, I. (1985). Attachment theory: Retrospect and prospect. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 50(1/2), 3-35.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Stevens, G. W., Howell, J. W. ve Scruggs, R. S. (2014). Workaholism, work engagement, and work-family outcomes: Exploring the mediating role of positive and negative emotion traits. *Stress and Health*, 30(4), 287-300.
- Collins, N. L. (1996). Working models of attachment: Implications for explanation, emotion, and behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 810-832.
- Cooper, M. L., Shaver, P. R. ve Collins, N. L. (1998). Attachment styles, emotion regulation, and adjustment in adolescence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1380-1397.
- Crain, W. C. (1992). *Theories of development: Concepts and applications*. Prentice-Hall, Inc.
- Çırpan, Y. ve Özdoğru, A. A. (2017). BeMaS haset ve gıpta ölçeğinin türkçe uyarlaması: Dilsel eşdeğerlik, güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 18(6), 577.
- Erben, G. S. ve Çalışkan, K. (2015, 14-16 Mayıs). Yetişkin bağlanma stillerinin babacan liderle çalışma tercihi üzerindeki etkisini anlamaya yönelik deneysel bir çalışma [Konferans sunumu]. *23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Muğla, Türkiye.
- Feeney, J. A. ve Noller, P. (1990). Attachment style as a predictor of adult romantic relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 281-291.
- Feldman E. ve De Paolo, H. (1994). An investigation into the psychoanalytic concept of envy. *Int J Psychoanal*, 75, 217-234.
- Fraley, R.C. ve Shaver, P.R. (2000). Adult romantic attachment: Theoretical developments, emerging controversies, and unanswered questions. *Review of General Psychology*, 4(2), 132-154
- Griffin, D. W. ve Bartholomew, K. (1994). Models of the self and other: Fundamental dimensions underlying measures of adult attachment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 430-445.
- Güler, M., Çetin, F. ve Basım, H. N. (2019). İşe tutulma ölçeği çok kısa versiyonu (UWES-3) geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Alternatif bir versiyon (UWES-6) önerisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 189-197.
- Howe, D., Brandon, M., Hinings, D. ve Schofield, D. (1999). Attachment theory, child maltreatment and family support: A practice and assessment model. London, Macmillan.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Karakurt, G. (2012). Bağlanma ve romantik kıskançlık. T. Solmuş (Ed.), *Bağlanma, evlilik ve aile psikolojisi* içinde (s. 342-353). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Kart, N. M. (2002). *Yetişkin bağlanma stillerinin bazı bilişsel süreçlerle bağlantısı: Sağlık personeliyle yapılan bir çalışma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı. Ankara.
- Kilbourne, B. (2014). *Utanc ve haset, görünüm kaygısı ve kem göz*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Laible, D. (2007). Attachment with parents and peers in late adolescence: Links with emotional competence and social behavior. *Personality and Individual Differences*, 43(5), 1185-1197.
- Landy, S. (2009). *Pathways to competence encouraging healthy social and emotinal development in young children*. United States of America: Brooks Publishing Co.
- Lange, J. ve Crusius, J. (2015). Dispositional envy revisited: Unraveling the motivational dynamics of benign and malicious envy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41(2), 284-294.
- Magai, C., Hunziker, J., Mesias, W. ve Culver, L. C. (2000). Adult attachment styles and emotional biases. *International Journal of Behavioral Development*, 24, 301-309.
- McMahon, B. (2007). *Organizational commitment, relationship commitment and their association with attachment style and locus of control* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Georgia Institute of Technology. Atlanta.
- Mikulincer, M. (1995). Attachment style and the mental representation of the self. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 1203-1215.

- Mikulincer, M. ve Florian, V. (1998). The relationship between adult attachment styles and emotional and cognitive reactions to stressful events. J. A. Simpson ve W. S. Rholes (Ed.), *Attachment theory and close relationships* içinde (s. 143-165). New York, US: Guilford Press.
- Navaro L. (2011). *Haset ve rekabet*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Özsoy, E. (2019). Bergen iş bağımlılığı ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik sınamaya çalışması. *Psikoloji Çalışmaları*, 40(1), 105-125.
- Parrott W.G. ve Smith, R. H. (1993). Distinguishing the experiences of envy and jealousy. *J Pers Soc Psychol*, 64, 906-920.
- Pietromonaco, P. R., Uchino, B. ve Dunkel Schetter, C. (2013). Close relationship processes and health: Implications of attachment theory for health and disease. *Health Psychology*, 32, 499-513.
- Rawls J. A. (1999). *Theory of justice*. Cambridge: Harvard University Press.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V. ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Taris., T. W. ve van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173-203.
- Schore, A. N. (2000). Attachment and the regulation of the brain. *Attachment & Human Development*, 2(1), 23-47.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K. ve Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: the two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22(1), 18-23.
- Simpson, J. A. (1990). Influence of attachment styles on romantic relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(5), 971-980.
- Sümer, N. ve Güngör, D. (1999). Yetişkin bağlanma stilleri ölçeklerinin türk örnekleme üzerinde psikometrik değerlendirilmesi ve kültürlerarası bir karşılaştırma. *Türk Psikoloji Dergisi*, 14(43), 71-106.
- Tolan, Ö. Ç. (2002). *Üniversite öğrencilerinin kaygı belirtileri ve bağlanma biçimleri ile kişilerarası şemalar arasındaki ilişkiler* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- van Beek, I. Q., Hu, Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Schreurs, B. H. (2012). For fun, love or money. What drives workaholic, engaged and burned-out employees at work? *Applied Psychology: An International Review*, 61(1), 30-55.
- Van de Ven, N., Zeelenberg, M. ve Pieters, R. (2009). Leveling up and down: The experiences of benign and malicious envy. *Emotion*, 9, 419-429.
- Yörükan, T. (2011). *Bağlanma ve sonraki yaşlarda görülen etkileri*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.