

## ÇALIŞANLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE SOSYAL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ

Arş. Gör. Dr. Murat BAŞ\*, murat.bas@erzincan.edu.tr

DOI: 10.47525/ulasbid.823840

### Özet

Bu çalışmada çalışanların demografik faktör özelliklerinin sosyal bağlılık davranışı üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda Erzincan ilinde faaliyet yürüten bir hizmet işletmesinde görev yapan 142 çalışana ulaşılarak anketlerin cevaplandırılması sağlanmıştır. Çalışmada öncelikle sosyal bağlılık davranışı ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Çalışmanın uygulama kısmında SPSS 17 paket programı kullanılarak çalışanların demografik değişkenleri ile sosyal bağlılık davranışları ilişkilendirilmiştir. Araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesinde, Independent Sample T Testi ve One-Way Anova Testi kullanılmıştır. Araştırmanın analiz kısmında katılımcıların demografik özelliklerine göre çeşitli sonuçlar elde edilmiştir. Yapılan analizlerden elde edilen sonuca göre; demografik faktörler açısından sosyal bağlılık davranışı kadın çalışanlarda erkek çalışanlara göre daha yüksektir. Çalışanların sosyal bağlılığının yüksek olması, çalışanların yaptığı işe ve işletmeye karşı verimliliğini ve performansını olumlu yönde etkileyebileceği düşünülmektedir. Araştırmada elde edilen diğer bir sonuç ise, 45 yaş ve üzeri yaş grubundaki çalışanların sosyal bağlılık davranışı, diğer yaş gruplarındaki çalışanlara göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç çalışanların yaşları ilerledikçe sosyal bağlılık davranışlarının arttığını göstermektedir. Ayrıca araştırmada çalışanların diğer demografik özellikler olan; medeni durum, eğitim seviyesi ve çalışma süresi açısından sosyal bağlılık davranışını etkileyen anlamlı farklılıklar bulunmadığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Bağlılık, Sosyal Bağlılık, Demografik Özellikler.

## DETERMINING THE SOCIAL COMMITMENT LEVEL ACCORDING TO THE DEMOGRAPHIC FEATURES OF THE EMPLOYEES

### Abstract

In this study, it was aimed to determine the effects of demographic factor characteristics of employees on social connectedness behavior. In this direction, it was ensured that the questionnaires were answered by reaching 142 employees working in a service business. In the study firstly, literature review social connectedness behavior was conducted. In the application part of the study, the

\* Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, ORCID: 0000-0002-9479-4571  
Makale Geliş Tarihi: 10.12.2020 Makale Kabul Tarihi: 16.12.2020

demographic variables of the employees and their social connectedness behaviors were associated using the SPSS 17 package program. Independent Sample T Test and One-Way Anova Test were used to evaluate the data obtained in the study. In the analysis part of the study, various results were obtained according to the demographic characteristics of the participants. According to the results obtained from the analysis made; Interm of demographic factors, social connectedness behavior is higher in female employees compared to male employees. It is thought that the high social commitment of the employees can positively affect the productivity and performance of the employees against their work and business. Another result obtained in the study is that the social connectedness behavior of the employees in the age group 45 and over is higher than the employees in other age groups. His result shows that social connectedness behaviors of employees increase as they get older. In addition, other demographic characteristics of the employees in the study; It was found that there were no significant differences affecting social connectedness behavior in terms of marital status, education level and working time.

**Keywords:** connectedness, Socially connectedness, Demographic Features.

## Giriş

İşletmeler sürekli değişimin bulunduğu bir ortamda faaliyet göstermek durumundadırlar. Yaşamakta olan hızlı ve sürekli değişim aşamalarından en çok etkilenenler bir işletmenin iç çevresini oluşturan çalışanlardır. İşletmelerin değişime uyum sağlayabilmeleri ve amaçlar doğrultusunda belirlenen stratejilerin yerine getirilebilmesi için çalışanlar anahtar konumundadırlar. Sahip olunan insan kaynakları rekabet edilebilirlik açısından da en önemli kaynaktır. Örgütler, günümüzün değişen koşullarında, yoğun rekabet ortamında devamlılıklarını sürdürebilmek için örgütsel yapılarını anlamak, insan unsuruna gereken önemi vermek ve çalışanlarının memnuniyetlerini arttırmak durumundadırlar. Sosyal sistem olan örgütler içerisinde sosyal bağlar temel öge durumundadır. Sosyal bağlılık davranışı, bireyin duygusal ve sosyal ilişkilerinin çeşitlilikleri içinde kendisini bu ilişkilerde “anamlı bir parça” şeklinde hissetmesinin öznel farkındalığını (Lee ve Robbins, 1998: 338) ve eş, arkadaş, akran gibi tüm diğer bireylerle kurulan ilişkilerdeki davranış ve tutumlarını içermektedir (Lee ve Robbins, 1995: 233). Sosyal bağlılık gerek yeni bir çevre gerekse yeni bir kültüre uyum sürecinde etkili bir değişkendir (Duru ve Poyrazlı, 2007: 100).

## 1. Kavramsal Çerçeve

### 1.1.Sosyal Bağlılık

Çoğu araştırmacının ifade ettiği gibi sosyal bağlılık (social connectedness), bireylerin toplumsal anlamda var olmalarını kendilerini tanımlamalarını ve sosyalleşmelerini sağlamakta olan bir kavramdır. En genel tanımı ile sosyal bağlılık bireylerin gönüllü bir biçimde diğerlerine, gruplara, toplumlara karşı bağlılık hissetmelerine ve bireylerin sosyal dünya ile yakın ilişkilerde olma konularındaki subjektif farkındalıklarıdır (Sarıçam ve Deveci, 2017:369). Sosyal bağlılık Kohut'un benlik psikolojisi perspektifinden bağlılık duygusunun gelişiminin son basamağı olarak kavramsallaştırılmaktadır (Lee ve Robbins, 1995: 233, Lee ve Robbins, 1998: 239). Lee ve arkadaşlarına (2001: 311) göre yüksek sosyal bağlılık duygusu geliştirmiş olan kişiler yeni bir çevre ile daha kolay bütünleşebilmekte, kişilerarası farklılıklara saygı gösterebilmekte, sosyal ilişkilerinde daha toleranslı olabilmekte ve aidiyet ihtiyaçlarını karşılayabilecek yaşantılardaki dışlanmalara daha fazla dayanabilmekte, bu durumları tolere edebilmektedirler. Bireyleri motive eden duygular, öznel yargılar ve keyif arayışıdır (Özkan-Pir, 2019: 841). Baumeister&Leary, (1995: 499); Hagerty vd., (2002: 794) kişilerin ilişkilerinin anlamlı, uzun süreli ve olumlu olabilmesinin ve yaşam kalitelerinin artabilmesinin sosyal bağlılık üzerine temellendiğini vurgulamışlardır. Townsedn ve McWhirter (2005: 193) ise sosyal bağlılık kavramının yapısının insan ilişkilerinin hem genişliğini (miktarını) hem de derinliğini (kalitesini) yansıttığını vurgulamaktadırlar.

Sosyal bağlılık kişileri, toplumsal yaşamda varlığını sürdürmesi için gerekli olan rolleri yerine getirmeye güdüleyen esas bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Geist, 2008: 133). Bu temelde işletme içerisinde iyi ilişkilerin ve sağlıklı iletişimin kurulması ile iş görenler arasındaki manevi bağlar güçlenecek ve uyumu sağlanacaktır. Yöneticilerin kendileri ile iş görenler arasındaki bağları ve uyumu güçlendirmek amacıyla informal iletişime gereken önemi vermeleri gerekmektedir (Yılmaz ve Kumkale, 2020: 54). Nitekim işletmelerde olumlu algılar sosyal bağlılığı güçlendirirken, olumsuz algılar sosyal bağlılığı zayıflatmaktadır. Bu bağlamda Lee vd., (2008: 415) bireyin ilişkilerini yakın, güvenilir ve içten olarak algılamasının sosyal bağlılık duygusunu güçlendirdiğini vurgulamaktadır. Öte yandan bireyin sahip olduğu ilişkilere karşı olumsuz algıları, sosyal bağlılık duygusunun zayıflamasına neden olmaktadır. Bolat (2020: 390) tarafından yapılan bir araştırmada çalışanlara saygı gösteren, adil ve olumlu davranan, duygusal ve sosyal destek veren yöneticilerin bulunduğu kurumlarda; ayrıca çalışma koşulları açısından maddi imkânların rahat sunulabildiği örgütlerde, çalışanların, iş dışında veya iş esnasında yaşanan zor olayları, travmatik durumları daha etkin biçiminde yönetebildikleri, başa çıkabilme becerilerinin daha gelişkin olduğu, ruhsal gelişim ve kişilerarası ilişkiler bakımından olumlu gelişmeler gösterebildikleri tespit

edilmiştir. Cansaran ve Yılmaz'da (2018: 178) yöneticilerin ve çalışanların işletmelerde kişilerarası ilişkilerin öneminin yadsınamayacağını etik liderlik davranışlarının kişilerarası ilişkileri güçlendirdiğini vurgulamışlardır.

Savcı (2017) bir çalışmada, sosyal bağlılık algıları ve arkadaşlar ile güçlü ilişkiler sergileyen kişilerin anksiyete düzeyinin düşük olduğu sonucuna varmıştır. Farklı çalışmalarda da sosyal bağlılığın iyimserlik ve iyimserlik aracılığı ile psikolojik dayanıklılık (Başak ve Can 2018); öznel iyi oluş (Hill, 2006; Lee vd., 2008; Yoon vd., 2012), yaşam doyumu (Duru, 2007); kişisel sağlık durumları (Hill, 2006) ile pozitif yönde yalnızlık algısı (Burant, 2006; Cheung vd., 2016; Collishaw vd., 2016; Goel vd., 2014; Duru, 2008), stres (Burant, 2006; Goel vd., 2014), kaygı (Lee ve Robbins, 1998), ile negatif yönde ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Lee ve arkadaşları da (2001) sosyal bağlılığı düşük olan bireylerin kişilerarası uyumsuz davranışlar sergilediklerini, bunun yüzden bu tip bireylerin psikolojik stres düzeylerinin arttığını bulmuşlardır.

İlgili literatür incelendiğinde sosyal bağlılık konusunun psikoloji alanında araştırma konusu yapılışı görülmektedir. Daha önce gerçekleştirilen çalışmalarda sosyal bağlılık; teknolojik bağımlılık ve sosyal medya bağımlılığı (Savcı ve Aysan, 2017), sosyal kaygı ve saldırganlık (Kurtayılmaz vd., 2016), sosyal destek (Duru, 2008; Traş ve Güngör, 2011), psikolojik sağlamlılık, psikolojik istismar ve aidiyet (Arslan, 2015), iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık (Ergün ve Can, 2018), yaşam doyumu (Kara vd., 2018) konuları ile ilişkilendirilmiştir. Örgütsel davranış bağlamında çalışanların sosyal bağlılığının daha iyi anlaşılması ve örgüt içindeki rolünün belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmanın hem işveren-işçi ilişkilerinin daha nitelikli olmasına hem de literatüre ufak bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 2. Metodoloji

### 2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, çalışanların sosyal bağlılık algısının bazı demografik faktörlere göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Farklılıklar var ise hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığının belirlenmesidir.

### 2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Erzincan ilindeki tüm iş görenlerden meydana gelirken örneklem Erzincan ilinde bulunan bir çağrı merkezinde çalışan 142 iş görenden oluşturmaktadır. Çalışmada kolayda örnekleme tekniği kullanılmıştır. Dağıtılan toplam 200 anketten 142 adet geri dönmüş ve çalışma kapsamına alınmıştır. Araştırmada kullanılan veriler 2019 yılının aralık ayında elde edilmiştir.

### 2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

- H<sub>1</sub>: Cinsiyet değişkeni ile sosyal bağlılık arasında anlamlı bir farklılık vardır.  
H<sub>2</sub>: Medeni durum değişkeni ile sosyal bağlılık arasında anlamlı bir farklılık vardır.  
H<sub>3</sub>: Yaş değişkeni ile sosyal bağlılık arasında anlamlı bir farklılık vardır.  
H<sub>4</sub>: Eğitim değişkeni ile sosyal bağlılık arasında anlamlı bir farklılık vardır.  
H<sub>5</sub>: Çalışma süresi ile sosyal bağlılık arasında anlamlı bir farklılık vardır.

### 2.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Analiz Yöntemi

Araştırma verileri anket tekniği ile elde edilmiştir. Veri elde etmede kullanılan anket; sosyal bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu olmak üzere 5'li Likertten oluşan 3 ölçekten oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümünde demografik verilere yönelik ifadeler bulunmakta olup demografik veriler kapsamında; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim ve çalışma süresi incelenmiştir.

Araştırmada kullanılan Sosyal Bağlılık Ölçeği, Lee ve Robbins (1995) tarafından kişilerin sosyal bağlılık duygularını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçekteki her bir maddede sosyal ilişkilerle ilgili düşünce ve duyguları belirten bir durum sunulmakta ve kişilerden bu durumu ne sıklıkla yaşadıklarını değerlendirmeleri istenmektedir (Lee ve Robbins, 1995). Orijinal geçerlik, güvenilirlik çalışmasında Sosyal Bağlılık Ölçeği'nin iç tutarlılık katsayısı  $\alpha=.91$ , iki hafta arayla test-tekrar test güvenilirliği .96 olarak bulunmuştur. Ölçek Türkçe'ye Duru (2007) tarafından uyarlanmış, iç tutarlılık  $\alpha=.90$ , dört hafta arayla test-tekrar test güvenilirliği .90 olarak bulunmuştur.

Çalışmada iş görenlere ilişkin sosyo-demografik değişkenler yüzde ve frekans analizlerine tabi tutulmuştur. Demografik değişkenlere ait farklılıklar t-testi ve Anova analizleri ile belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen veriler normal dağılım göstermektedir. Veri setinin analiz edilip yorumlanması için SPSS paket programı kullanılmıştır.

Cronbach's Alpha değeri faktör altındaki soruların toplamdaki güvenilirlik seviyesini göstermektedir. Cronbach's Alpha değerinin 0,70 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilir. Ancak, soru sayısı az olduğunda bu sınır 0,60 değeri ve üstü olarak kabul edilebilir. Tablo 1'de araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 1: Çalışmada Kullanılan Ölçeğin Güvenilirlik Analizi**

	Madde	Cronbach's Alpha
0	Sosyal bağlılık ölçeği	8 ,813

Sosyal bağıllık ölçeğine ait Cronbach's Alpha değeri; 0,813'tür. Cronbach Alpha değerine göre ölçeğin güvenilir olduğu söylenilebilir.

### 3. Bulgular

#### 3.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular

Çalışmadaki katılımcıların sosyo-demografik bilgileri Tablo 2'de verilmektedir:

**Tablo 2. Çalışanların Demografik Dağılımları**

	Frekans	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	93	63,7
Erkek	53	36,3
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	54	37,0
Bekar	92	63,0
<b>Yaş</b>		
18-30	96	65,8
31-45	38	26,0
46 ve üzeri	12	8,2
<b>Eğitim Durumu</b>		
İlköğretim	10	6,8
Lise	39	26,7
Ön lisans	64	43,8
Lisans ve üzeri	33	22,6
<b>Çalışma Süresi</b>		
1ay-1yıl	52	35,6
1-5yıl	60	41,1
5-10yıl	24	16,4
10yıl ve üzeri	10	6,8
<b>Toplam</b>	146	100,0

Tablo 1 incelendiğinde; çalışanların %36,7'si kadın %36,3'ü erkektir. %37'si evli iken %63'ü bekar; %65,8'i 18-30 yaş aralığında, %26'sı 31-45 yaş aralığında ve %8,2'si 46 yaş ve üzerinde; %6,8'i ilköğretim, %26,7'si lise, %43,8'i ön lisans ve %22,6'sı lisans ve üzeri bir eğitime sahiptir.

Gerçekleştirilen *t*-testi ve varyans analizleri açısından demografik faktörler ile katılımcıların sosyal bağıllık düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

### 3.2. Katılımcıların Cinsiyeti ve Sosyal Bağlılık Davranışlarına İlişkin T- Testi Bulguları

Araştırmada cinsiyet ile sosyal bağlılık davranışı arasındaki ilişkinin nasıl olduğunu anlamak amaçlardan biridir. Buna ilişkin T-Testi sonuçları aşağıdaki gibidir.

**Tablo 3. Çalışanların Cinsiyetleri ile Sosyal Bağlılık Düzeylerine İlişkin T-Testi Sonuçları**

Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	T	Sig. (p)
Sosyal Bağlılık	Kadın	93	26,7634	3,962	000
	Erkek	53	22,6604		

Tablo 3 incelendiğinde; cinsiyet ile sosyal bağlılık arasında %95 güven düzeyinde anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edilebilmektedir ( $p < 0,05$ ). Ortalamalara göre kadın çalışanların erkek çalışanlara göre sosyal bağlılıkları daha yüksektir.

### 3.3. Katılımcıların Medeni Durum İle Sosyal Bağlılık Düzeylerine İlişkin T-Testi Bulguları

Aşağıda katılımcıların medeni durumları ile sosyal bağlılık davranışlarına ilişkin t-testi sonuçları verilmiştir.

**Tablo 4. Çalışanların Medeni Durumları ile Sosyal Bağlılık Düzeylerine İlişkin T-Testi Sonuçları**

Değişken	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	T	Sig. (p)
Sosyal Bağlılık	Bekâr	92	25,8261	1,383	0,169
	Evli	54	24,3333		

Bu sonuçlar incelendiğinde; medeni durum ile sosyal bağlılık arasında %95 güven düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ( $p > 0,05$ ).

### 3.4. Katılımcıların Yaşları İle Sosyal Bağlılık Davranışlarına İlişkin Anova Testi Bulguları

Yaş ile sosyal bağlılık davranışı arasındaki ilişkinin nasıl olduğunu anlamak da bu araştırmanın amaçlarından bir diğeridir. Buna ilişkin Anova test sonuçları aşağıda verilmiştir.

**Tablo 5. Çalışanların Yaşları ile Sosyal Bağlılık Davranışlarına İlişkin Anova Sonuçları**

Değişken	Yaş	Ortalama ( $\bar{X}$ )	F değeri	Sig. (p)
Sosyal Bağlılık	18-30	25,0833	7,554	0,001
	31-45	23,7895		
	46 ve üzeri	31,5000		

Bu sonuçlar incelendiğinde; yaş ile sosyal bağlılık arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir ( $p < 0,05$ ). Anlamlı farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığını anlamak için Tukey testi sonuçlarının daha detaylı bilgi vereceği düşünüldüğünden aşağıda Tukey test sonuçları incelenmiştir.

### 3.5. Katılımcıların Yaş ve Sosyal Bağlılık Davranışlarına İlişkin Tukey Testi Bulguları

Datalara ilişkin Tukey test bulguları aşağıdaki gibidir:

**Tablo 6: Yaş ve Sosyal Bağlılık Davranışlarına İlişkin Tukey Testi Sonucu**

Sosyal Bağlılık			
TukeyHSD <sup>a,b</sup>			
Subsetforalpha = 0.05			
Yaş	N	1	2
31-45	38	23,7895	
18-30	96	25,0833	
46 ve üzeri	12		31,5000
Sig.		,730	1,000

Tukey testi sonuçlarına bakıldığında 45 yaş ve üzerinde yaş grubunda bulunan çalışanların sosyal bağlılıkları diğer yaş grubundaki çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

### 3.6. Katılımcıların Eğitim Düzeyleri İle Sosyal Bağlılık Davranışlarına İlişkin Anova Testi Bulguları

Eğitim ile sosyal bağlılık davranışı arasındaki ilişki durumunu gösteren veriler Tablo 7’de sunulmuştur.

Araştırma amaçlarından biri olan eğitim düzeyinin sosyal bağlılık davranışına olan etkisini anlamak için Anova testinden yararlanılmıştır. Buna ilişkin Anova test sonuçları aşağıda verilmiştir.

**Tablo 7. Eğitim Düzeyi ile Sosyal Bağlılık Davranışlarına İlişkin Anova Sonuçları**

Değişken	Eğitim	Ortalama ( $\bar{X}$ )	F değeri	Sig. (p)
Sosyal Bağlılık	İlköğretim	24,1000	0,241	0,868
	Lise	25,8717		
	Ön lisans	25,1875		
	Lisans ve üzeri	25,0909		



Tablo 7’deki sonuçlar incelendiğinde; eğitim ile sosyal bağlılık arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir ( $p>0,05$ ).

### 3.7. Katılımcıların Çalışma Süresi İle Sosyal Bağlılık Davranışlarına İlişkin Anova Testi Bulguları

Araştırma amaçlarından bir diğeri de çalışma süresinin sosyal bağlılık davranışına olan etkisini anlamaktır. Buna ilişkin Anova test sonuçları aşağıda verilmiştir.

**Tablo 8. Çalışma Süresi ile Sosyal Bağlılık Davranışlarına İlişkin Anova Sonuçları**

Değişken	Çalışma Süresi	Ortalama ( $\bar{X}$ )	F değeri	Sig. (p)
Sosyal Bağlılık	1ay-1yıl	24,6154	1,124	0,342
	1-5yıl	24,9333		
	5-10yıl	27,3333		
	10yıl ve üzeri	25,8000		

Tablo 8’in sonuçları incelendiğinde; çalışma süresi ile sosyal bağlılık arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir ( $p>0,05$ ).

### Sonuç

Araştırma sonuçlarına göre kadın çalışanların erkek çalışanlara göre sosyal bağlılıkları daha yüksektir. 45 yaş ve üzeri yaş grubunda bulunan çalışanların sosyal bağlılıkları diğer yaş grubundaki çalışanlara göre daha yüksektir. Sosyal bağlılık ile medeni durum, eğitim seviyesi ve çalışma süresi arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Bu durumda  $H_1$  ve  $H_3$  kabul edilirken  $H_2$ ,  $H_4$  ve  $H_5$  reddedilmektedir.

Sosyal bağlılık (social connectedness) aidiyet-bağlılık duygusunun gelişiminin son basamağıdır ve duygusal yakınlığın derecesinin bilişsel manada temsili olarak tanımlanmaktadır. Sosyal bağlılık, bireyin sosyal ilişkilerinin değişkenliği içinde kendisini bu ilişkilerin “anamlı bir parçası” olarak hissedebilmesinin öznel farkındalığını içermektedir. Yüksek sosyal bağlılık duygusuna sahip olan bireyler yeni sosyal ortamlara daha rahat katılabilirken, düşük sosyal bağlılık duygusuna sahip bireyler; duygularını ve ihtiyaçlarını yönetemeyebilir, depresyon, kaygı ve düşük öz saygı yaşayabilirler. (Lee ve Robbins, 1995; Lee ve Robbins, 1998).

Sosyal bağlılık, bireyin diğer bireylerle ilişkide bulunması ve toplumsal yaşamda insanlar arasında yer tutabilmesi için diğer insanlarla etkileşim ve iletişim içinde olmasıdır (Adler, 2012: 251). İş yaşamında ve örgüt hayatında iş görenlerin ailelerinden daha fazla mesai arkadaşlarıyla vakit geçirmesi, onların çevresindeki insanlara karşı ait olma ve kabul görme (Maslow, 1943: 32)

ihtiyacını karşılamada en önemli etkidir. Gününün büyük bir bölümünü beraber geçirdiği çalışma arkadaşlarıyla hem hüznünü hem de sevincini paylaşabilmesi onun hem psikolojik hem de fizyolojik açıdan gereksinim duyduğu bir ihtiyaçtır. Dolayısıyla sosyal bağlılık hem doğuştan gelen temel bir gereksinim hem de, dışlanmak veya yalnız kalmak duygusundan kaçınılan reel bir durumdur (Baumeister ve Leary, 1995: 498). Çalışanların iş yaşamında arkadaşları ve çevresiyle iletişiminin olmaması veya sosyal bağlılığının olmaması örgüte olan bağlılığını ve performansını da olumsuz etkileyebilmektedir. Çevresiyle sosyal bağları kuvvetli olan bireylerin uyum sorunlarının azaldığı görülmüştür (Duru, 2008: 17).

Araştırmada çalışanların demografik özelliklerinin sosyal bağlılık üzerindeki etkisinde, cinsiyet değişkeni yönünden farklılıkların olup olmadığı incelenmiştir. Analiz sonucunda kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha fazla sosyal bağlılık davranışı gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonuç kadınların toplum içinde davranışlarının erkeklere oranla iletişime daha açık olduklarını göstermektedir. Kadınların duygusal davranma, empati ve yardımlaşma duygularının erkeklere göre daha gelişkin olduğu söylenebilir. Ayrıca sosyal bağlılık davranışı ve cinsiyet ilişkisinde kadınların yardıma ihtiyaç duyduğunda erkeklere oranla iletişime daha açık olması veya çevresindeki bireylere yardımda bulunmada erkeklere göre daha duyarlı olmalarıyla da ilgili bir konu gibi görünmektedir (Addis ve Mahalik, 2003: 7). Aynı zamanda erkeklerin yaratılış ve yapı olarak ilişkilerinde daha sert ve katı olması, olaylar karşısında saldırgan davranışlar sergileyebilmeleri de sosyal bağlılık davranışında kadınlardan daha az sosyal bağlılık göstermesine örnek verilebilir. Kadınların hem normal yaşamda hem de iş hayatında daha sakin, rekabeti çok benimsemeyen, yardımlaşma duygusuna daha çok sahip olabilmesi de sosyal bağlılık düzeylerinin erkeklerden daha fazla olmasında rol oynamış olabilir. Dünyada ve ülkemizde kadınların iş bulabilme olasılığı erkeklerden daha düşük olduğu için, kadınların buldukları işte örgüte bağlılığının erkeklere oranla daha fazla olduğunu ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır (Küçüközkan, 2015; Durna ve Eren, 2005; Albayrak, 2007). Kadınların çalıştığı örgütü duygusal olarak sahiplenmesi, iş arkadaşları ve yöneticileriyle olumlu ilişkilerde bulunması da sosyal bağlılık düzeyinin erkeklerden daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Araştırmada elde edilen diğer bir sonuç yaş ile sosyal bağlılık düzeyi arasında anlamlı farklılık bulunmuş olmasıdır. Buna göre 45 yaş ve üstü çalışanların sosyal bağlılık düzeyi diğer yaş gruplarına oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların yaş ilerledikçe kendinden küçüklere rehberlik etmesi, bilgi paylaşımında bulunması, tecrübelerini aktarması ve yol göstermesi sosyal bağlılık davranışına pozitif anlamda katkı sağlayacağı şüphesizdir. İş yaşamında yaşı büyük olanların daha küçük yaş gruplarındaki bireylere abi ve ablalık rolleri de sosyal bağlılık düzeyini

artıran davranışlar içinde sayılabilir. Çalışma yaşamındaki yaşı ilerlemiş bireylerin genç bireylere nispeten rekabet ve hırs gibi davranışlarda daha az bulunması da sosyal bağlılık düzeyinin artmasına yardımcı olabilmektedir. Ayrıca 45 yaş ve üstü çalışanların emeklilik bakımından emekliliklerinin yakın olması, yaşı ilerlediği için iş bulamama korkusu, yaşlı çalışanların işletmelerde yalnız kalma, dışlanma veya ötekileştirilme duyguları ile karşı karşıya kalmamak gibi faktörler sosyal bağlılık düzeyini etkileyebilmektedir. Sonuç olarak 45 yaş ve üstü çalışanların hem kişisel olarak, hem çevresel olarak hem de ileriye dönük olarak sosyal bağlılık düzeyi diğer yaş gruplarına oranla pozitif ve anlamlı düzeydedir denilebilir.

Son olarak araştırmada sosyal bağlılık ile eğitim seviyesi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Sosyal bağlılık ile çalışma süresi arasında da anlamlı bir fark bulunamamıştır. Aynı zamanda medeni durumda da anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Eğitim seviyesinin yüksek ya da düşük olması veya çalışma süresinin az ya da çok olması ya da kişilerin evli ve bekâr olması sosyal bağlılığa olumlu ya da olumsuz herhangi bir etki göstermemektedir.

connectedness

### **KAYNAKÇA**

- Addis, M. E., & Mahalik, J. R. (2003). Men, Masculinity, And the contexts of Help Seeking. *American Psychologist*, 58(1), 5-14.
- Adler, A. (2012). *Yaşamın Anlam ve Amacı*. (Çev: K. Şipal). İstanbul: Say Yayınları.
- Albayrak, E. G. (2007). *Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Arslan, G. (2015). Psikolojik İstismar, Psikolojik Sağlık, Sosyal Bağlılık ve Aidiyet Duygusu Arasındaki İlişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(36), 47-58.
- Başak, E. B., & Can, G. (2018). The Relationships Between Self-Compassion, Social-Connectedness, Optimism and Psychological Resilience Among Low-Income University Students. *Ilkogretim Online*, 17(2). 768-785.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The Need to Belong: Desire For inter Personal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-520.
- Bolat, T., Bolat, O. İ., & Taştan, S. (2020). Örgütsel Destek, Sosyal Bağlılık Ve Dünyaya İlişkin Varsayımların Travma Sonrası Büyüme Üzerindeki Etkisinde Acının Dönüştürücü Gücünün Rolü: Pozitif Psikoloji Bağlamında Bir Değerlendirme. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1), 361-402.

- Burant, C. J. (2006). *Optimism /Pessimism as a Mediator of Social Structural Disparities Effects on Physical Health and Psychological well-being: a Longitudinal study of Hospitalized Elders*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Case Western Reserve University, Cleveland.
- Cansaran, D.,&Yılmaz, F. (2018). Etik Liderlik Davranışının Kişilerarası İlişki Boyutları Üzerine Etkileri: Göynücek İlçesi Kamu Kurumlarında Bir Uygulama. *Verimlilik Dergisi*, (2), 163-181.
- Capon, A. G. - Blakely, E. J. (2008). Check List for Healthy and Sustainable Communities. *Journal of Green Building*, 3, 41-45.
- Cheung, W.,Sedikides, C. &Wildschut, T. (2016). Induced Nostalgia Increases Optimism (via Social Connectedness and Self-esteem) among individual shigh, but not low, in trait nostalgia. *Personality and Individual Differences*, 90, 283–288.
- Collishaw, S.,Gardner, F., Aber, J. L. &Cluver, L (2016). Predictors of Mental Health Resilience in Children Who Have Been Parentally Bereaved by AIDS in Urban South Africa. *Journal of AbnormalChildrenPsychology*, 44(4), 719-730.
- Coyle-Shapiro, J. A.,&Conway, N. (2005). Exchange Relationships: Examining Psychological Contracts And Perceived Organizational Support. *Journal of appliedpsychology*, 90(4), 774-781.
- Durna, U., ve Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Duru, E. (2007). Sosyal Bağlılık Ölçeği'nin Türk Kültürüne Uyarlanması. *Eurasian Journal of Educational Research*, 26(2), 1-18.
- Duru, E. (2008). Yalnızlığı Yordamada Sosyal Destek Ve Sosyal Bağlılığın Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 23(61), 15-24.
- Duru, E. ve Poyrazlı, S. (2007). Personality Dimensions, Psychosocial-Demographic Variables and English Language Competency in Predicting Level of Acculturatives Tress Among Turkish İnternational Students in the U.S.,*International Journal of Stress Management*, 14(1), 99-110.
- Ergün-Başak, B.,& Can, G. (2018). Düşük Gelirli Ailelerden Gelen Üniversite Öğrencilerinin Öz-duyarlılık, Sosyal Bağlılık ve iyimserlik Düzeyleri ile Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *ElementaryEducation Online*, 17(2).
- Geist, R. A. (2008). Connectedness, Permeable, Boundaries, and the Development of the Self. *International Journal of Psychoanalytic Self Psychology*, 3(2), 129-152.

- Goel, K. S., Amatya, K., Jones, R. T. & Ollendick, T. H. (2014). Child and Adoles Centre Siliency Following a Residential Fire: the Role of Social Support and Ethnicity. *Journal of child and family studies*, 23(3), 537-547.
- Hagerty, B. M., Williams, R. A., & Oue, H. (2002). Childhood Antecedents of Adult Sense of Belonging. *Journal of Clinical Psychology*, 58(7), 793-801.
- Hill, L.H. (2006). Sense of Belonging as Connectedness, American Indian World View, and Mental Health. *Archives of Psychiatric Nursing*, 20(5), 210–216.
- Kara, F. M., Gürbüz, B., Kılıç, S. K., & Erman, Ö., (2018). Beden Eğitimi Öğretmeni Adaylarının Serbest Zaman Sıkılma Algısı, Yaşam Doyumu Ve Sosyal Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi. *Journal of Computer and Education Research*, 6(12), 342-357.
- Kurtyılmaz, Y., Can, G., & Ceyhan, A. A. (2017). Üniversite Öğrencilerinin İlişkisel Saldırganlık İle Benlik Saygısı, Sosyal Bağlılık Ve Sosyal Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişkiler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 7(47), 33-52.
- Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma, *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, Güz 2015, 1 (1).
- Lee, R. M. ve Robbins (1995). Measuring Belonging Ness: The Social Connectedness and the Social Assurance Scales, *Journal of Counseling Psychology*, 42(2), 232-241.
- Lee, R. M. ve Robbins, S. B. (1998). The Relationship Between Social Connectedness and Anxiety, Self- esteem, and Social Identity. *Journal of Counseling Psychology*, 45, 338-345.
- Lee, R. M., Dean, B. L., & Jung, K. R. (2008). Social Connectedness, Extra Version and Subjective Well-Being: Testing a Mediation Model. *Personality and Individual Differences*, 45(5), 414-419.
- Lee, R., Draper, M. and Lee, S. (2001). Social Connectedness, Dysfunctional Inter Personal Behaviours, and Psychological Distress: Testing a Mediator Model. *Journal of Counseling Psychology*, 48(3), 310-318.
- Lee, R., Keough, K. and Sexton, J. (2002). Social Connectedness, Social Appraisal and perceived stress in College Women and Men. *Journal of Councelling and Development*, 80(3), 355-361.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370- 396.
- Özkan Pir, E. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Hedonistik Eğilimleri Ve Duygusal

- İstikrarlılıklarının Alışveriş Bağımlılıklarına Etkisinde Finansal Öz Yetkinliklerinin Rolü .  
*OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19) , 815-851 . DOI:  
10.26466/opus.588082
- Sarıçam, H.,& Deveci (2017). Revize Edilmiş Sosyal Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Özellikleri. 1.*Uluslararası Sosyal, Beşeri ve Eğitim Bilimleri Kongresi*, Yayınlanmış Bildiri Özeti, <https://www.researchgate.net/publication/322007929>
- Savcı, M. (2017). *Ergenlerin Sosyal Zekâ, Sosyal Kaygı, Akran İlişkileri, İnternet Bağımlılığı Ve Sosyal Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiler*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Savcı, M.,& Aysan, F. (2017). Teknolojik Bağımlılıklar Ve Sosyal Bağlılık: İnternet Bağımlılığı, Sosyal Medya Bağımlılığı, Dijital Oyun Bağımlılığı Ve Akıllı Telefon Bağımlılığının Sosyal Bağlılığı Yordayıcı Etkisi. *Düşüne Adam*, 30(3), 202-216.
- Townsend, K. C.,& McWhirter, B. T. (2005). Connectedness: A Review of the Literature With Implications for Counseling, Assessment, and Research. *Journal of Counseling & Development*, 83(2), 191-201.
- Traş, Z. & Güngör, H. C. (2011). Avrupa Ülkelerinden Gelen Türk Asıllı Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Destek Ve Sosyal Bağlılıkları Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 261-271.
- Yeh, C. J.,&Inose, M. (2003). English Fluency, Social Support Satisfaction, and Social Connectedness as Predictors of Acculturative Stress. *Counseling Psychology Quarterly*, 16(1), 15–28.
- Fatma, Y.,& Kumkale, İ. (2020). İşletmelerde Sosyal ve İnförmel İlişkiler. Babacan, H. (Ed.), *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanından Akademik Çalışmalar* içinde (s.35-56). Ankara: Gece Kitaplığı.
- Yoon, E., Hacker, J., Hewitt, A., Abrams, M., & Cleary, S. (2012). Social Connectedness, Discrimination and Social Status as Mediators of Acculturation / Enculturation and Well-being. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 86-96.