

## AİDİYET KAVRAMI ve TÜRLERİNE YÖNELİK LİTERATÜR TARAMASI

### LITERATURE REVIEW ON THE CONCEPT AND TYPES OF BELONGING

Esra AYZAZ

Osmaniye/Türkiye

ORCID ID: 0000-0003-1641-2803

Cite As Esra Ayaz (2021). "Aidiyet Kavramı Ve Türlerine Yönelik Literatür Taraması", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:6, Issue:32; pp:2173-2178

#### ÖZET

Doğumdan beri var olan aidiyet duygusu, kuruma/örgüte, aileye, iş/mesleğe aidiyet şeklinde kendini gösterebilmektedir. Psikolojik ve davranışsal bir duygu olan aidiyet bu yönü ile insanların davranışlarına, psikolojilerine ve çevrelerine yansımaktadır. Bu çalışma aidiyet duygusu kavramı ve aidiyet türleri (kurumsal aidiyet, iş/meslek aidiyeti, aile aidiyeti) ile ilgili genel literatür taramasını içeren bir çalışmadır. Çalışmanın amacı; aidiyet duygusunun ne olduğu ve literatürdeki türlerinin neler olduğu ile ilgili bilgi vermektir.

**Anahtar Kelimeler:** Aidiyet, Aile Aidiyeti, İş/Mesleki Aidiyet, Kurumsal/Örgütsel Aidiyet

#### ABSTRACT

The sense of belonging, which has existed since birth, can manifest itself in the form of belonging to the corporation/organization, family, business/profession. Belonging, which is a psychological and behavioral emotion, is reflected in people's behavior, psychology and environment with this aspect. This study is a study that includes a general literature review on the concept of sense of belonging and types of belonging (corporate belonging, business/professional belonging, family belonging). The aim of the study; It is to give information about what belonging is and what it is in literature.

**Key Words:** Belonging, Family Belonging, Business/Vocational Belonging, Corporate/Organizational Belonging

## 1. GİRİŞ

İnsanlar geçmişten günümüze ilişkilerini, etkileşim sürecinde kendilerine has değerleri, inançları ve alışkanlıkları ile geliştirmektedirler. Huzurlu ve mutlu bir hayatın var olabilmesi sosyal çevre ile olan ilişkilerinin kabul görebilmesine ve güven duygusunun oluşabilmesine bağlıdır. Kendi isteklerini ve arzularını gidermeye çalışırken aynı zamanda çevreye de duyarlı, çevrenin istekleri ile çatışmaya girmeden sağlıklı ilişkiler kurulabilmesi gerekmektedir. Bu ilişkilerin kurulabilmesinde de kişilerin kendileri olabilmeleri, eşyaları ve diğer kişileri kendilerine yakın hissedebilmeleri ve kendilerini o ortama ait hissedebilmeleri önemli olmaktadır. Oluşan ait olma duygusu kişileri yaklaştırırken aynı zamanda ortaklığı artıran biz olma duygusunu da desteklemektedir (Kılıç ve Öksüz, 2020:27).

Ait olma duygusu kişilerin dünyaya gözlerini açmaları ile birlikte başlayan, hayatlarının ileriki dönemlerinde de farklı şekillerde kendini gösteren bir duygu olarak ifade edilmektedir (Yusufoğlu ve Cerev, 2019:290). TDK'da aidiyet kavramı; "ait olma", "ilgi", "ilişkin" olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr). Kelime anlamının da belirttiği üzere aidiyet kavramı; kişilerin kendilerini bir yere, konuya, topluluğa ait hissetmesi, ilgi duyması olarak ifade edilebilmektedir.

### 1.1. Aidiyet Duygusu

Toplumsal bir varlık olan insan yaşantısının en küçük durumlarında dahi başka bir insana ihtiyaç duymaktadır (Hendrick, 2009). Bu ihtiyacın özünde ise ait olma duygusu bulunmaktadır. Aidiyet duygusu, üyelerin grup içerisinde sevileceğine, gerekli desteklerin yapılacağına ve gereksinimlerinin karşılanacağına dair duygu durumu olarak tanımlanabilmektedir (Ostermen, 2000).

Geçmişten günümüze kadar insanlar aidiyet duygusu içerisinde bulunma ihtiyacı duymuştur. İlk topluluklarda yerleşik düzene geçilebilmesi, barınma ihtiyaçlarının giderilebilmesi ve güvende kalabilmeleri için bir gruba ait olma şeklinde ortaya çıkan aidiyet kavramı, insanlık geliştikçe değişik boyutlar ile şekillenmeye başlamıştır (Levett vd., 2007:212). Yaşanan bu gelişmeler neticesinde insanların ihtiyaçları aidiyet duygusunun şekillenmesine de yön vermiştir. Maslow'un, ihtiyaçları kategorize ettiği ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinde, temel fizyolojik ve güvenlik ihtiyacından sonra insanın en önemli ihtiyaçlarından bir tanesinin toplumsal düzeyde statü elde etme yani belirli bir grup veya kişilere aidiyet duygusu geldiğini ifade etmektedir (Kuşat, 2003:49).

Sosyal bir varlık olan bireylerin, diğer bireyler ile aralarındaki ilişkilerin temel bileşenlerinden biri olarak kabul edilen aidiyet duygusu; kişinin içerisinde bulunduğu ortamın değerli, önemli ve anlamlı bir parçası

olduğunu hissetmesi şeklinde de ifade edilebilmektedir. Bir birey yaşam evresinde yeme, içme ve nefes alma gibi vazgeçilmez temel fizyolojik ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra, yine fizyolojik varlığını devam ettirebilmesi için güvenlik ihtiyacını da karşılamak durumunda kalmaktadır. O nedenle de kıyafet, ev, iş ve sağlık güvenliği elde etme çabası içerinde olmaktadır. Bu aşamalardan sonra bireyler kendilerini güvende hissettikleri andan itibaren, başka bireylere ait olma hissi ile özellikle sevgi, şefkat ve aidiyet duygularını gidermek için uğraşmaktadır. Esasında bireyin statü, sevgi ve aidiyet duygusu bireyin ruhsal dengesini korumak için önemlidir. Bireyler açısından ortaya çıkan bu ihtiyaçlar silsilesi bireylerin hayatının sonuna kadar da bir döngü içerisinde devam etmektedir. Bu sebeple çalışmamızın ana konusu olan aidiyet duygusu, herhangi bir bireyin temel fizyolojik ihtiyaçlarının karşılanması ardından ortaya çıkan önemli bir ruhsal denge ihtiyacı olduğunu söylemek mümkündür (Duru, 2015:37-38).

Aidiyet duygusu tutumlar ve bir bilinç toplamı olarak ifade edilebilmektedir. Beraber vakit geçiren kişilerin normlar, değerler ve kimlik gibi sosyal kavramları var edebilmelerinin ve ortak bilinç oluşturabilmelerinin ön şartı aidiyet duygusunun varlığı ile mümkün olabilmektedir (Alptekin, 2011).

### 1.2. İş/Mesleki Aidiyet

İş ve meslek hem kişiler açısından hem de toplum açısından yaşamsal fonksiyonlara sahip olarak nitelendirilmekle birlikte toplumların işleyişinde, kişilerin topluma katılmalarında ve toplumsal konumlarının tayin edilmesinde belirleyici bir rol oynamaktadırlar (İlhan, 2008). Bir sınıfa ya da gruba ait olma, o sınıfla ya da grupla dayanışma halinde olma durumu; kişiye güven kazandırmakta, yalnızlıktan ve çaresizlikten kurtarmaktadır (Karaca, 2001).

İş/mesleki aidiyet kavramı ilk defa Greenhaus tarafından 1971 yılında literatüre kazandırılmış, iş ve kariyer odaklı olarak kullanılmaktadır. Aranya vd., (1981) mesleki aidiyeti, kişinin mesleği ve işiyle özdeşleştiği göreceli bir güç olarak ifade ederken, Greenhaus (1971) mesleğin ve işin kişilerin hayatında önemli bir hale gelmesi olarak ifade etmiştir.

İş/mesleki aidiyet, çalışanların işleri ile alakalı çeşitli davranış ve tutumları ile ilişkili olurken, aynı zamanda çalışanların mesleklerine yönelik hedeflerini de kapsamaktadır. Bu nedenle mesleki aidiyet kişilerin davranışlarını etkileyen önemli öğelerden biri olarak görülmektedir (Greenfield vd., 2008:422). Yüksek iş/mesleki aidiyete sahip olan kişiler işinin ve mesleğinin amaçlarının kabulüne sahip, meslekleri ve işleri adına çaba göstermeye yönelik istekli bir karakter sergiledikleri ifade edilmektedir (Lord ve DeZoort, 2001:6).

Aidiyet duygusunun her bir türünü etkileyen faktörler türlerine göre farklılık göstermektedir. Yöneticilerin tutum ve davranışları, ücret, maddi ve manevi sorumluluklar, kariyer fırsatları, işin kendisi, iş güvenliği, çalışma şartları ve diğer çalışanlarla ilişkiler iş/meslek aidiyetini etkileyen faktörler arasında sayılmaktadır (Başkaya, 2018:23).

İş/mesleki aidiyet, yapılan işe yönelik ekonomik ve sosyal beklentilerin karşılanma düzeyi ve iş ortamının nitelikleri gibi birçok konuyla da alakalı olmaktadır. Çalışanların bu konulardaki olumlu düşünceleri işleri ile özdeşleşmeleri anlamına gelmekte, iş/mesleki aidiyet duygularını güçlendirmekte ve bu durum da iş verimlerinin artmasını, motivasyonlarının yükselmesini sağlamaktadır. Dolayısıyla iş/mesleki aidiyet, çalışanların iş hayatlarına dair tutum ve davranışlarını belirleyebilen, iş performanslarını pozitif yönde etkileyebilen önemli bir öge olarak görülmektedir (Gören ve Sarpkaya, 2014:69).

### 1.3. Kurumsal/Örgütsel Aidiyet

Yaşadığımız dönemde örgütlerin nitelikli işgücüne sahip olmaları başarı için yalnız başına yeterli olmamaktadır. Çalışanların belirli niteliklere sahip olmalarının yanı sıra, bu niteliklerini kurum/örgüt içerisinde yansıtmaları için duygusal bir bağa sahip olmaları kurumsal/örgütsel aidiyet ile ilişkilendirilmektedir. Bu aidiyet türü, çalışanın kendisini kurumu/örgütü ile özdeşleştirmesi ve kurumsal faaliyetlere gönüllü olarak katılma düzeyi olarak ifade edilebilmektedir (Nongo ve Ikyanyon, 2012:21).

Çalışanların kurumları/örgütleri ile aralarındaki bağın güçlü olması uzun vadeli iş ilişkilerinin geliştirilmesinde de rol oynamaktadır. Ayrıca kuruma/örgüte aitlik duygusu gelişmiş olan bir çalışan kurum/örgüt için fedakârlık yapmaktan çekinmemektedir (Tiryaki,2005). Kurumlarına/örgütlerine aidiyet duygusu besleyen çalışanların örgütle alakalı amaç ve değerlere üst seviyede inandıkları, bütün çalışanlar olarak kendilerinden beklenen çabayı istekli olarak yerine getirdikleri ifade edilmektedir. Ayrıca bu çalışanlar kendilerinden beklenen çabanın daha çok üstüne çıkarak kurumda kalmak istemektedirler (Firestone ve Pannel, 1993).

Kurum/örgüt içerisindeki verimliliğin belirlenmesindeki temel unsurlardan biri, çalışanların buldukları örgüte karşı tutum ve davranışlarıdır. Çalışan kurumuna/örgütüne karşı pozitif bir tutum içerisinde ise bu tutumu onu kurumu/örgütü ile bütünleştirmektedir. Eğer ki kurumuna/örgütüne karşı negatif bir tutumu varsa bu durum çalışana örgütünden ayırabilmektedir. Bu anlamda kurumsal/örgütsel aidiyet kurumların/örgütlerin yaşam sürelerini de belirlemede rol oynamaktadır (Usta,2013:91).

Yapılan araştırmalarda daha üst pozisyonlarda çalışanların daha alt pozisyonlarda çalışanlara göre yaptıkları işten daha çok memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Üst pozisyonlarda yer edinebilmiş kişilerin, söz konusu mevkii ve pozisyona gelebilmelerinde önemli bir etken olan örgütsel ve yönetsel düzeydeki kişiler ile kurmuş oldukları yoğun ilişki durumunun da memnuniyet durumuna etki ettiği söylenebilir. Bu araştırmanın diğer bir sonucu da yine üst pozisyonlara gelebilen kişilerin üstlendikleri görev ve faaliyetlerde daha titiz ve istekli çalıştıkları ve bunun neticesinde iş başarıma isteklerinin de daha çok ortaya çıktığı ile ilgilidir. Tüm bu etmenlerin bileşimi ile ortaya çıkan sonucun ise, çalıştıkları firmada örgütsel düzeyde katkı sağladıkları düşüncesi ile hareket eden çalışanların, özellikle toplumsal saygı görme ve belirli bir gruba aidiyet duygusu besleme gibi psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçlarını giderme noktasında diğer çalışanlara nazaran daha çok doyum yaşadıklarına ilişkindir (Yürüten, 2019:18).

Çalışanların buldukları kuruma veya örgüte aidiyetlerinin azalması ya da yok olması halinde mesleğinde verimli ve başarılı olması mümkün olmamaktadır. Çalışanlar kurumun/örgütün hedeflerini ve değerlerini ne derece benimser veya kendilerini ne derece oraya ait hissederse o kurumun/örgütün faydası için görev yapmaya da o derece istekli olmaktadır (Ören vd., 2005:5).

#### 1.4. Aile Aidiyeti

İnsanların yaşantısında anlam bulma arayışları evrensel bir ihtiyaç olarak görülmektedir. İşe, mesleğe, aileye, örgüte ve topluma yönelik aidiyet duygusu, insanın anlam bulma arayışını destekleyen öğeler arasında sayılmaktadır (Mavili vd., 2014:30).

Aile fertleri arasındaki bağ ve aidiyet duygusu ile kişiler birçok soruna karşı dayanıklılık kazanıp problemlerle mücadele edebilme yeteneğine kavuşmaktadır. Yapılan araştırmalarda aidiyet duygusunun kişilerin hem sosyal işlevsellikleri ile hem de psikolojileri ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Hagerty vd., 1996).

Aile kavramı, alansal yazında her zaman sosyal ve ekonomik bir kurum içerisinde değerlendirilmektedir. Bu sebeple de ailenin, sosyo-ekonomik toplumsal kurumların odağında yer aldığını ifade etmek mümkündür (Gür ve Kurt, 2011:34). Aile kurumu, insanların doğdukları ilk andan itibaren aidiyet duygusunun biçimlenmeye başladığı bir yer olarak kabul edilmektedir. Aile kurumunda başlayan aidiyet duygusu toplumsallaşma süreçleri ile birlikte kişilerin eğitim kurumlarına, işlerine, mesleklerine doğru geniş bir yelpaze içerisinde varlığını sürdürebilmektedir (Arslan vd., 2019:170).

Aile aidiyetinin asıl önemi bu duygunun olmadığı ya da hissedilmediği hallerde daha iyi anlaşılmaktadır. Çoğu suç davranışının ve toplumsal sapmaların ortaya çıkmasında aile aidiyeti duygusunun eksikliği üzerinde durulmaktadır. Suç davranışları ile dağılmış aile içi etkileşimler arasında doğru orantı olabileceği ifade edilmektedir (Temel ve Aksoy, 2016:162). Aile içerisinde sevgi, saygı gören, sorumluluk sahibi olarak büyütülen kişilerin ailelerine karşı olan aidiyet duyguları daha yüksek olmaktadır (Mavili, 2015). Ayrıca aile içerisinde duygularını ve düşüncelerini özgür bir şekilde ifade edebilen, fikirleri önemli görülen kişilerin aidiyet duyguları güçlenmektedir (Polat, 2019).

Sağlıklı bir aile aidiyeti için; aile fertlerinin birlikte vakit geçirebilecekleri çeşitli etkinlikler yapmaları anlamına gelen fiziksel birliktelik, sosyal aktivitelere aile olarak beraber katılmaları anlamına gelen sosyal birliktelik ve son olarak sıkıntılarının, mutluluklarının, mutsuzluklarının beraber paylaşılması anlamına gelen duygusal birliktelik eylemlerine ihtiyaç duyulmaktadır. İhtiyaç duyulan bu üç eylem aile aidiyetini geliştiren unsurlar arasında sayılmaktadır (Güneş, 2016).

Aidiyet duygusunu aile içerisinde geliştiremeyen kişiler başkaları ile bu duyguyu geliştirebilmektedirler. Fakat bu durum kişiler için çok sağlıklı sonuçlar vermeyebilmektedir. Bu kişiler ailelerinden öğrenmeleri gereken olumlu davranışları aidiyet hissettikleri başka olumsuz yerlerden yanlış biçimlerde öğrenebilmektedirler (Avşar, 2019). Bu anlamda kişilerin aidiyet ihtiyaçlarını giderebilmeye en fazla ihtiyaç duydukları yer aileleri olmakta ve bu ihtiyacın öncelik olarak aileleri tarafından giderilmesi gerekmektedir.

## 2. SONUÇ

Günümüzde bilim ve teknolojiye yaşanan hızlı gelişmelerle paralel olarak küresel bir hale gelen örgütlerin devamlılıklarını sağlayabilmeleri için verimliliklerini ve performanslarını en üst düzeyde tutmaları oldukça önemli bir hale gelmiştir. Yaşanan gelişmeler neticesinde insan faktörünün artması yeni örgütsel amaçlara doğru yönelme ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Özellikle günümüz rekabet ortamında kalifiye elaman veya bilgi işçisi olarak da adlandırılan bilgili çalışanların örgütlerin en önemli sermayesi durumunda olduğunu söylemek mümkündür. Bu sebeple de kabiliyet noktasında fark yaratmak isteyen işletmelerin bu tür çalışanları örgütte tutabilmeleri ve diğer firmalara transfer olmalarını engelleme yolundaki eylem ve faaliyetleri daha da önem kazanmıştır. Unutulmaması gereken en önemli unsur ise, nitelikli kalifiye elamanların verimli çalışma ortamı kurulmasında ve akabinde başarı elde edilmesinde önemli rolleri olabileceğidir (Saridede ve Doyuran, 2004:1).

Aidiyet duygusu kişilerin en önemli ihtiyaçlarından bir tanesi olarak görülmektedir. Kişileri mutlu eden bir kuruma/örgüte ya da bir gruba ait olma duygusu, kişiler için hayatı değerli hale getirmektedir. Aidiyeti yüksek olan çalışanlar, bulunduğu örgüte hizmet etme görevini üstlenen, kendi bireysel isteklerinden vazgeçebilen ve örgütünün amaçlarına inanan kişiler olarak görülmektedirler. Bir amaç uğruna var olduğu ve örgütüne inandığından dolayı tatminsizlik ve memnuniyetsizlik halinden büyük ölçüde kurtulmuş olmaktadır (Koç, 2002:51).

Kişilerin aidiyet duygusunun yeterli seviyede karşılanamaması buldukları çevreye karşı yabancılaşmalarına, yalnızlaşmalarına ve sosyal izolasyona sebep olabilmektedir. Çalışmamızın ana konusu olan aidiyet duygusunun oluşturulabildiği çalışma ortamlarında, sosyal ilişkilerin sağlıklı şekilde kurgulanabilmesinde bir nevi köprü rolü üstelenmesinin yanında daha da önemlisi işten uzaklaşma, yabancılaşma ve yalnızlık gibi olumsuz durumların ortaya çıkmasında da tampon bir rol üstelenebileceğini söylemek mümkündür (Mellor vd., 2008:213).

Aidiyet kavramı ve bazı türleri ile ilgili yapılan araştırmalardan birkaçının sonuçları incelendiğinde; yetersizlik duygusu ve aidiyet duygusu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki (Kılıç ve Öksüz, 2020), mesleki aidiyet ve bağımsız denetim kalitesi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki (Kardeş Selimoğlu ve Yeşilçelebi, 2014), yalnızlık ve aile aidiyet arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki (Korkut ve Gençtürk, 2020), mesleki aidiyet, tükenmişlik, iş doyumu ile bazı demografik değişkenler arasında anlamlı ilişkiler (Yürüten, 2019) olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İnsanların hayatları boyunca olumlu-olumsuz yaşamış oldukları en güçlü duyguların çoğunluğu genelde aidiyet duygusu ile ilişkili olmaktadır. Yaşadıkları sosyal çevreye kabul edilmeleri insanlar üzerinde sevinç, memnuniyet, gurur ve huzur gibi olumlu duygulara sebep olurken, bu sosyal çevrede kabul görmemeleri depresyon, üzüntü ve yalnızlık gibi olumsuz duygulara neden olabilmektedir (Baumeister ve Leary, 1995:508). Bu nedenle insanları bu şekilde etkileyen aidiyet duygusunun hastalıkların ortaya çıkmasında etkisi olduğu söylenebilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Alptekin, D. (2011). Toplumsal Aidiyet ve Gençlik: Üniversite Gençliğinin Aidiyeti Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Konya.
- Aranya, N., Pollock, J., ve Amernic, J. (1981). "An Examination of Professional Commitment in Public Accounting", *Accounting, Organizations and Society*, 6(4): 271-280.
- Arslan, K., Şahin, H., ve Erkal, S., (2019). "Üniversite Öğrencilerinin Aile Aidiyetinin Aile İçi Şiddete İlişkin Görüşlerine ve Bireysel Özelliklerine Göre Karşılaştırılması", *Researcher: Social Science Studies*, 7(1): 168-180.
- Avşar, E. (2019). "Boşanmış ve Boşanmamış Ailelerin Çocuklarının Aile Aidiyeti ve Psikolojik Sağlamlığının Karşılaştırılması", *Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya*.
- Başkaya, Y. (2018). "Türkiye'deki Ebelerin Mesleki Aidiyeti ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisi", *Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Eskişehir*.
- Baumeister, R. F., ve Leary, M. R., (1995). "The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation", *Psychological Bulletin*, 117(3): 497-529.
- Duru, E. (2015). "Genel aidiyet ölçeğinin psikometrik özellikleri: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması", *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(44): 37-47.

- Firestone, W. A., ve Pennel, J. R. (1993). "Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies", *Review of Educational Research*, 63(4): 489-525.
- Gören, T., ve Sarpkaya Y. P. (2014). "İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Aydın İli Örneği)", *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 40: 69-87.
- Greenfield, A. C., Norman, C. S., ve Wier, B. (2008). "The Effect of Ethical Orientation and Professional Commitment on Earnings Management Behavior", *Journal of Business Ethics*, 83: 419-434.
- Güneş, A. (2016). *Tutunma çabası aidiyet*, 4. Baskı, İstanbul: Timaş Yayınları.
- Gür, B. S., ve Kurt, T. (2011). "Türkiye'de Ailelerin Eğitim İhtiyaçları", *Aile ve Toplum*, 7(27): 33-62.
- Hagerty, B. M., Williams, R. A., Coyne, J. C. ve Early, M. R. (1996). "Sense of belonging and indicators of social and psychological functioning", *Archives of Psychiatric Nursing*, 10: 235-244.
- Hendrick, S. (2009). *Yakın İlişkiler Psikolojisi* (A. Dönmez, Çev.) Ankara: Nobel Yayın.
- İlhan, S. (2008). "Yeni Kapitalizm ve Meslek Olgusunun Değişen Anlamları Üzerine", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21: 313-328.
- Karaca, S. (2001). "İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama", *Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Erzurum.
- Kardeş Selimoğlu, S., ve Yeşilçelebi, G. (2014). "Mesleki Aidiyetin Bağımsız Denetim Kalitesi Üzerine Etkisi: Bağımsız Denetçiler Üzerine Bir Araştırma", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*.
- Kılıç, S., ve Öksüz, Y. (2020). "Üniversite Öğrencilerinin Yetersizlik Duygusu ile Genel Aidiyet Düzeyleri Arasındaki İlişki", *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39(2): 216-225.
- Koç, E. (2002). "İnsan ve Sadakat", *Felsefe Dünyası Dergisi*, 1(35): 49-57.
- Korkut, G., ve Gençtürk, Z. (2020). "Üniversite Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri ile Aile Aidiyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *AVRASYA Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 8(24): 209- 231.
- Kuşat, A. (2003). "Bir Değerler Sistemi Olarak 'Kimlik' Duygusu ve Atatürk", *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15: 45-61.
- Levett J T., Lathlean, J., Maguire, J., ve Mcmillan, M., (2007). "Belongingness: A Critique of The Concept and Implications for Nursing Education", *Nurse Education Today*, Elsevier Ltd., 27: 210-218.
- Lord, A. T. ve DeZoort, F. T. (2001). "The Impact of Commitment and Moral Reasoning on Auditors' Responses to Social Influence Pressure", *Accounting, Organizations and Society*, 26: 215-235.
- Mavili A., Kesen F. N., ve Daşbaşı S. (2014). "Aile Aidiyet Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması", *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 33: 29-45.
- Mavili, A. (2015). *Ben ve ailem*, 2. Baskı, Konya: Atlas Akademi.
- Mellor, D., Stokes, M., Firth, L., Hayashi, Y., ve Cummins, R. (2008). "Need for Belonging, Relationship Satisfaction, Loneliness and Life Satisfaction", *Personality and Individual Differences*, 45(3): 213-218.
- Nongo, E.S. ve Ikyanyon, D.N. (2012). "The Influence of Corporate Culture on Employee Commitment to the Organization", *International Journal of Business and Management*, 7(22): 21-40.
- Osterman, F. K. (2000) "Students' Need for Belonging in The School Community", *Review of Educational Research*, 70(3): 323-367.
- Ören, K.; Erdem, B., ve Kaplan, M. (2005). "Örgütsel Kültürün İşgücü Verimliliğine Etkisi", *Kamu-İş*, 8(2): 1-21.
- Polat, O. (2019). "Ergenlerde Aile Aidiyetinin Psiko-Sosyal Değişkenler Bakımından İncelenmesi", *Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, İzmir.
- Sarıdede, U., ve Doyuran, Ş. (2004). "Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9 Temmuz, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Temel F., ve Aksoy A. B. (2016). *Ergen ve Gelişimi Yetişkinliğe İlk Adım*, 4. Basım İstanbul: Nobel Akademi Yayıncılık.

- Tiryaki, T. (2005). “Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Usta, M. E. (2013). “Okul Yöneticilerinin Pozitivist ve Kaos Yönetim Anlayışlarını Benimsemelerinin Kendilerinin ve Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi”, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Elâzığ.
- [www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts-arama=kelime](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts-arama=kelime), (Erişim Tarihi: 27.09.2021).
- Yusufoğlu, Ö. Ş., ve Cerev, G. (2019). “Gençlerde Aidiyet Düzeyinin Akademik Başarıya Etkisi: Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Örneği”, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 29(2): 289-302.
- Yürüten, Z. M. (2019). Öğretmenlerin İş Doyumları, Mesleğe Aidiyet Duyguları ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.