



**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



EBELERDE İŞ YÜKÜ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Salih Can KARAHASANOĞLU

**SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

DANIŞMAN

Prof. Dr. Yasemin AKBULUT

ANKARA

2022

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EBELERDE İŞ YÜKÜ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
İLİŞKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Salih Can KARAHASANOĞLU

**SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN
Prof. Dr. Yasemin AKBULUT**

**ANKARA
2022**

ETİK BEYAN

Ankara Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Yüksek Lisans tezi olarak hazırlayıp sunduğum “Ebelerde İş Yüğü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Değerlendirilmesi” başlıklı tez; bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yazılmıştır. Tezimin fikir/hipotezi tümüyle tez danışmanım ve bana aittir. Tezde yer alan deneysel çalışma/araştırma tarafımdan yapılmış olup, tüm cümleler, yorumlar bana aittir.

Yukarıda belirtilen hususların doğruluğunu beyan ederim.

Öğrencinin Adı Soyadı: Salih Can KARAHASANOĞLU

Tarih: 27.06.2022

İmza:

KABUL VE ONAY

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Sağlık Yönetimi Anabilim Dalında Salih Can KARAHASANOĞLU tarafından hazırlanan “Ebelerde İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Değerlendirilmesi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak OY BİRLİĞİ ile kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 27.06.2022

Prof. Dr. Afsun Ezel ESATOĞLU

Ankara Üniversitesi

Jüri Başkanı

Prof. Dr. Yasemin AKBULUT

Ankara Üniversitesi

Üye

Doç. Dr. Fikriye YILMAZ

Başkent Üniversitesi

Üye

Tez hakkında alınan jüri kararı, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır.

Prof. Dr. Fügen AKTAN

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

İÇİNDEKİLER

Etik Beyan	ii
Kabul Ve Onay	iii
İçindekiler	iv
Önsöz	vi
Simgeler Ve Kısaltmalar	viii
Şekiller	ix
Çizelgeler	x
1. GİRİŞ	1
1.1. İş Yüğü	3
1.1.1. İş Yüğü Oluşturan Faktörler	4
1.1.2. Aşırı İş Yüğü Tanımı ve Sonuçları	7
1.2. Örgütsel Bağlılığın Tanımı ve Gelişimi	16
1.3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	19
1.3.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları	20
1.3.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları	28
1.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı	31
1.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	33
1.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	37
1.3. Ebelik Mesleğinin Tanımı, Amacı ve Mesleğe İlişkin Bilgiler	42
2. GEREÇ ve YÖNTEM	48
2.1. Amaç ve Hedefler	48
2.2. Araştırmanın Yeri	52
2.3. Araştırmanın Türü	53
2.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	53
2.5. Veri Toplama Aracı ve Yöntemi	53
2.6. Araştırmanın Sınırlılıkları	55
2.7. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi	56
3. BULGULAR	58
4. TARTIŞMA	79
4.1. İş yüğü ve Sosyo-Demografik Faktörlere İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi	79
4.2. Örgütsel Bağlılık ve Sosyo-Demografik Faktörlere İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi	86
4.3. İş Yüğü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Bulguların Değerlendirilmesi	90
5. SONUÇ ve ÖNERİLER	94
5.1. Sonuçlar	94

5.2. Öneriler	100
ÖZET	105
SUMMARY	106
KAYNAKLAR	107
EKLER	118
EK-1. Anadolu Ebeler Derneği Araştırma İzni	118
EK-2. Etik Kurul İzni	119
EK-3. Anket Formu	121
EK-4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Kullanım(Orijinal Ve Türkçe) İzni	124
EK-5. İş Yüğü Ölçeği Kullanım İzni	124



ÖNSÖZ

Değişen ve küreselleşen Dünya’da rekabet koşullarının hızla artması tüm sektörlerde olduğu gibi sağlık sektörünü de etkilemiştir. Sağlık hizmeti sunucuları bu rekabet koşullarında hayatta kalabilmek için günden güne örgütsel araştırmalara ve yeniliklere daha çok önem vermeye başlamışlardır. Bu kapsamda sağlık hizmeti sunucularının etkili ve verimli hizmet sunabilmesinde temel girdilerden birisi olan insan kaynakları, organizasyonlar için oldukça önemli bir konu haline gelmiştir. Diğer sektörlerde olduğu gibi sağlık hizmetlerinde de hizmet sunumu gerçekleştiren tüm organizasyonlar bünyesinde daha nitelikli ve profesyonel insan kaynağı bulundurmak zorunda kalmışlardır. Bu zorunluluk zamanla çalışanların örgüte olan bağlılık düzeylerinin araştırılmasının gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Daha kaliteli bir hizmet sunumu gerçekleştirmek ve personel devir hızını düşürerek personel maliyetlerini en aza indirmek isteyen sağlık hizmeti sunucuları bu kavrama yönelik daha fazla incelemelerde bulunmuştur. Özellikle Covid-19 Pandemi sürecinde tüm sektörlerde olduğu gibi sağlık kurumlarında da çalışanlar görev ve yetkileri dışında farklı işler yüklenmekte ve mevcut çalışma saatlerinin süreleri her geçen gün artmaktadır. Buna bağlı olarak zihinsel ve fiziksel iş yükü algılarında artışlar meydana gelmektedir. İş yükünün zamanla örgütlerde aşırı yükselmesi sonucunda hem çalışanlar hem de kurumlar tarafından tarifi olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda çalışmada Covid-19 Pandemisinin yaşandığı bir dönemde sağlık kurumlarında görev yapan ebelerin iş yükü ve örgütsel bağlılık algılarının araştırılması ve önerilerin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Yüksek lisans başlangıç döneminde tanıştığım ve mesleki gelişimime teorik anlamda oldukça katkı sağlayan, yüksek lisans dönemi boyunca her türlü sorunumda yanımda olan ve bu süreci başarılı bir şekilde ilerletmem konusunda en büyük destekçim olan, her daim güler yüzlü, sabırlı ve hoşgörülü bir şekilde desteğini benden esirgemeyerek yardımcı olan kendime bu süreçte ve bundan sonraki akademik

hayatımda örnek alacağım değerli hocam ve tez danışmanım Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Bölüm Başkanı öğretim üyesi Prof. Dr. Yasemin AKBULUT'a

Araştırma süreci boyunca iletişimi hiç koparmadan tüm süreçlerde hoşgörü ve özverili bir şekilde destek olan, çalışma ve mesleki alandaki başarılarını takip ettiğim Anadolu Ebeler Derneği Başkanı Sayın Nesibe ÜZEL'e ve araştırmaya katılan tüm ebelere,

Çalışma azmi, insan ilişkileri, disiplinli oluşu ve mesleğe verdiği değer konusunda kendime hep örnek aldığım, lisans dönemi başlangıcında tanıştığım ve mesleki hayatımın bilgi temellerini atan her daim ve her konuda desteklerini benden esirgemeyen en zor anlarımda hep yanımda olan saygıdeğer hocam Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı öğretim üyesi Doç. Dr. Fikriye YILMAZ'a

Hayatımın her aşamasında sevgileri ve güvenleri ile yanımda olan maddi ve manevi hiçbir desteklerini benden esirgemeyerek kendimi yetiştirebilmem konusunda destekçim olan değerli babam Mustafa KARAHASANOĞLU, sevgili annem Azime KARAHASANOĞLU ve biricik kardeşim Serenay KARAHASANOĞLU'na

Lisans döneminde tanıştığım ve hayatımın her alanında, karşılaştığım her zorlukta beni tüm zorlukları aşabileceğime inandıran her zaman maddi ve manevi olarak destekçim olarak bu yolu yanımda yürüten sevgilim Nazlıcan ÖZKILINÇ'a

Teşekkürleri borç bilirim.

SİMGELER VE KISALTMALAR

ANOVA	Analysis Of Variance (Varyans Analizi)
HRQoL	Health And Quality Of Life (Sağlık ve Yaşam Kalitesi)
NASA-RTLX	Nasa Task Load Index (Nasa Görev Yüğü Endeksi)
PLS	Partial Least Squares (Kısmi En Küçük Kare Yöntemi)
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu



ŞEKİLLER

Şekil 1.1. Toplam İş Yüğü Seviyesi	4
Şekil 1.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	20
Şekil 1.3. Tutumsal Bağlılık Süreci	21
Şekil 1.4. Allen ve Mayer'in Üç Kategoriden Oluşan Örgütsel Bağlılık Modeli: Öncülleri ve Sonuçları	25
Şekil 1.5. Örgütsel Bağlılık Sürecinde Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı	29
Şekil 1.6. Reichers'in Çoklu Örgütsel Bağlılık Modeli	32

ÇİZELGELER

Çizelge 1.1. İş Yükünü Etkileyen Faktörler	7
Çizelge 1.2. Örgütsel Bağlılık Kavramının Tarihsel Gelişimi	18
Çizelge 1.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	33
Çizelge 1.4. Randall'ın Örgütsel Bağlılık Derecelendirmesi ve Neticeleri	41
Çizelge 1.5. Türkiye’de Bölgesel Hemşire ve Ebe Sayıları, Doğurganlık Hızı ve Kaba Doğum Hızı, 2020	45
Çizelge 2.1. Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	57
Çizelge 3.1. Araştırma Grubunun Sosyo Demografik Özellikleri	59
Çizelge 3.2. Araştırma Grubunun Çalışma Yaşamına İlişkin Özellikleri	60
Çizelge 3.3. İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık Toplam ve Alt Boyutlarının Puan Dağılımı	61
Çizelge 3.4. Araştırma Grubunun Yaş Gruplarına Göre İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı	62
Çizelge 3.5. Araştırma Grubunun Medeni Durumuna Göre İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı	64
Çizelge 3.6. Araştırma Grubunun Öğrenim Düzeyine Göre İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı	65
Çizelge 3.7. Araştırma Grubunun Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı	66
Çizelge 3.8. Araştırma Grubunun Gelirinden Memnuniyet Düzeyine Göre İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı	68
Çizelge 3.9. Araştırma Grubunun Çalıştığı Kuruma Göre İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı	69
Çizelge 3.10. Araştırma Grubunun Çalıştığı Birime Göre İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı	71
Çizelge 3.11. Araştırma Grubunun Görev Unvanına Göre İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı	73

Çizelge 3.12. Araştırma Grubunun Çalışma Sürelerine Göre İş Yüğü ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı	74
Çizelge 3.13. Araştırma Grubunun Çalışma Şekli Göre İş Yüğü ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı	76
Çizelge 3.14. İş Yüğü Ölçeğı ve Örgütsel Bağlılık Toplam ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki	77
Çizelge 3.15. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Analiz Sonuçları	78



1. GİRİŞ

Küreselleşme sonucu artan rekabet ortamında sadece kâr amacı güden kuruluşların değil aynı zamanda kâr amacı gütmeyen, toplum yararına çalışan kuruluşların da sürekliliğini sağlayabilmesi için bazı planlamalar yapması kaçınılmazdır. Bu kapsamda toplum sağlığı için çaba harcayan sağlık kurumlarının da daha kaliteli bir hizmet sunumu gerçekleştirebilmek için çalışanlarının daha nitelikli olmasına özen göstermek ve onların kurumda daha uzun süre çalışmalarını sağlama zorunluluğu bulunmaktadır (Güngör, 2017).

Tüm işletmeler artan rekabet ortamında en doğru ve en uygun olan stratejileri geliştirmek ve bu stratejiler sonucunda entropiden kaçınarak varlıklarını devam ettirmek zorundadır. Örgütler hizmet sunulan sektörde var olmaya devam edebilmek, örgütün varlıklarını etkin kullanabilmek, verimliliğini, performansını ve de kalitesini daha da artırabilmek, kâr marjını en yüksek düzeye çıkarabilmek amacı ile küçülme, kurum içi yeniden yapılanma ve birleşme gibi stratejiler ile personel tasarrufuna giderek daha az personel çalıştırma eğilimi gösterebilirler. Çalışanlardan iş süreçleri konusunda beklentiler her geçen gün daha da artmaktadır. Çalışanların bilgi ve tecrübesinin yanında yeni çıkan teknolojilere ayak uydurmaları, iş süreçlerinde minimum düzeyde hata yapmaları ve ürün ya da hizmeti en kaliteli ve en hızlı biçimde ortaya koymaları beklenmektedir. Kurumsal beklentilerdeki artış zamanla çalışanların stresini artırmakta ve daha yüksek bir iş yükü algısı olmak üzere birçok olumsuz durumu beraberinde getirmektedir. Bu durum çalışanların işinde ve sosyal yaşamında mutsuz olmasına, örgüte bağlılıklarının azalmasına hatta mesleklerini terk etme düşüncesine yol açmaktadır (Altay ve Turunç, 2018). Diğer sektörlerde olduğu gibi iş yükü, iş stresi ve örgütsel bağlılık sağlık hizmeti sunucuları için de hayati bir öneme sahiptir. Sağlık hizmet sunucuları çok çeşitli meslek gruplarını barındırmakla birlikte, çalışan personelin önemli bir bölümünü ebeler ve hemşireler oluşturmaktadır. Bu sebeple ebe ve hemşireler hastalara sunulan sağlık hizmetinin kalite düzeyini ve

kurumun performansını etkileyen önemli sağlık çalışanlarıdır (Güngör, 2017). Hemşireler ve ebeler, hastalar ve onların aileleri ile doğrudan, devamlı bir iletişim süreci içinde olmaları, hasta ve yakınlarının ilk başvuru kaynakları arasında yer almaları ile hastanelerde önemli bir role sahip meslek gruplarındandır (Aygün, 2014).

Ebelik; iş yükü düzeyi ve beraberinde de stres düzeyinin yüksek olduğu bir meslek dalı olarak kabul edilebilmektedir (Aygün, 2014). Son yıllarda özellikle dünyada ve Türkiye’de ebe ve hemşire sayılarındaki yetersizlikler, etik dışı çalışma şekilleri, vardiyalı çalışma sistemlerinde meydana gelen artışlar, güvenliğin az olduğu fiziki evre, mesleki tanımları dışında bulunan işlerle uğraşmaları, liyakat, terfi ve ücret gibi ek motivasyon kaynaklarındaki yetersizlikler, rol belirsizlikleri, kurumların mesleklerine uygun olmayan politikaları ebelerin işlerinden duydukları memnuniyeti azaltmakta, iş yükü algılarını artırmaktadır (Karaaslan ve ark., 2016). Ulusal araştırmalarda çoğunlukla ebelik mesleği, hemşirelik ile beraber ele alınmıştır. Ebelerin iş yükü algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerini inceleyen çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu kapsamda bu çalışmanın amacı, ebelerin iş yükü algısı ve örgütsel bağlılık düzeyini belirlemek, iş yükü ve örgütsel bağlılığın sosyo-demografik ve mesleki özelliklere göre farklılığını ortaya koymak ve iş yükü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi saptamaktır.

Çalışmanın ilk bölümünde; iş yükü, örgütsel bağlılık ve ebelik mesleğine ilişkin literatür bilgileri, ikinci bölümde; araştırmanın gereç ve yöntemi, üçüncü bölümde araştırma sonucunda ulaşılan bulgular, dördüncü bölümde kapsamlı bir tartışma, beşinci ve son bölümünde ise araştırmadan elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlar doğrultusunda geliştirilen önerilere yer verilmektedir.

1.1. İş Yüğü

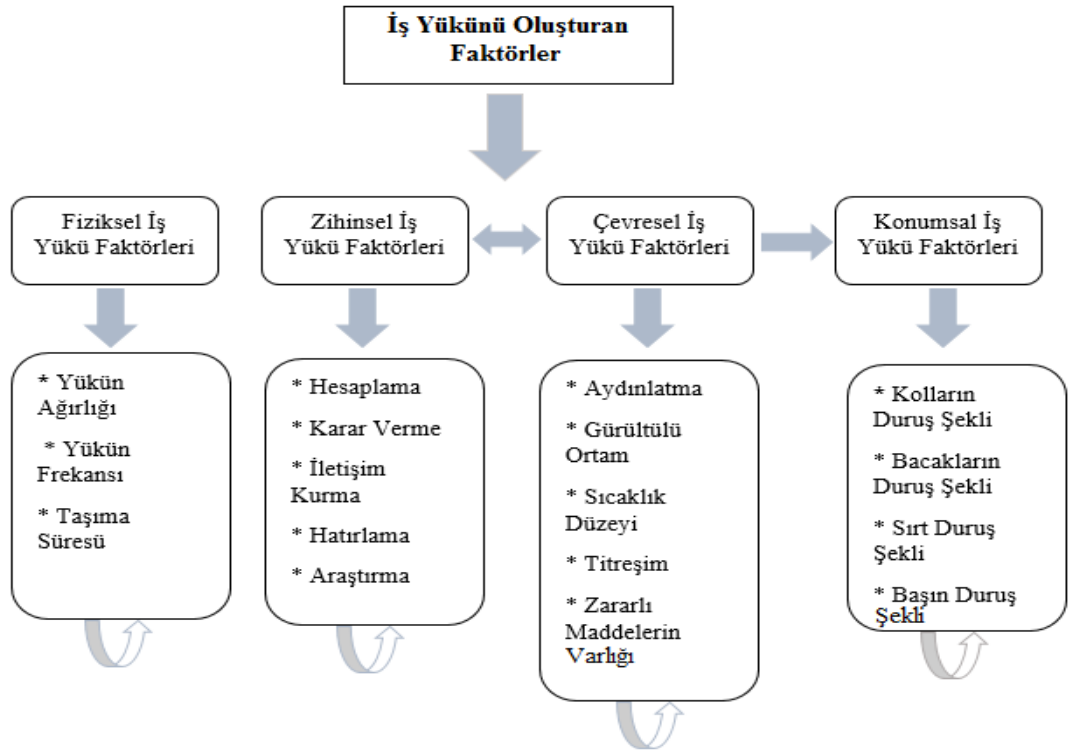
İş yüğü, kurum çalışanlarının sorumlulukları dahilinde olan işlerde göstermiş oldukları performans ile gerçekleştirdikleri iş sürecinde katlandıkları çeşitli baskılardır (Wiener, 1982). Hart ve Staveland (1988) tarafından ise iş yüğü, çalışanın üzerindeki görevin gerektirdiğı durumlar ile birlikte çalışanın sergilediğı davranış, sahip olduğı beceriler, algı durumu ve göstermiş olduğı performans arasında meydana gelen etkileşim sonucu oluşan bir süreç olarak tanımlanmıştır. Hart ve Wickens (1990) yaptıkları çalışma sonucunda iş yükünü, gerek makineler gerek ise insanlar tarafından yürütölen süreçlerin tümünde insanlar tarafından yürütölen görev ve katlanılan sorumlulukların genel maliyet düzeyi olarak tanımlanmıştır. Tanımda belirtilen maliyet ile ifade edilen, çalışanların işe karşı gösterdikleri dikkatin zamanla azalması, iş sürecine karşı gösterilen tepkinin süresinin uzaması, çalışanlarda meydana gelen yorgunluk düzeylerinde artış, örgüt tarafından verilen görevleri eksik yapma ya da hiç yerine getirmeme durumunda meydana gelen artış ve çalışanların gösterdikleri performansta düşmelerdir (Hart ve Wickens, 1990). İş yüğü kavramı Korkmaz (2012) tarafından; belirli bir zaman diliminde, belirlenen kalite standartları çerçevesinde yapılması gereken işin gerektirdiğı çaba miktarı olarak ifade edilmiştir (Korkmaz, 2012). Güncel ve en kısa tanımda ise iş yüğü, kişilere yüklenmiş olan iş ve sorumluluğun normal olarak nitelendirilen düzeyin üzerinde olmasıdır. Bu bağlamda da çalışanların mevcut işlerinin üzerine herhangi bir iş verildiğinde bu yeni işin çalışanda yarattığı fiziksel, psikolojik ve zaman baskısını ifade etmek içinde bu kavram kullanılmaktadır (Çelik ve Çıra, 2013).

Literatür incelendiğinde yıllara göre iş yükünün tanımında değişimler olsa da, odaklanılan nokta hep aynı olmuştur. İş görenlere kurum tarafından verilen işin normal düzeyin üzerinde olması halinde meydana gelen zihinsel ya da psikolojik olumsuzluklara neden olan bir süreçtir. Ayrıca iş yüğü kişiden kişiye, algılanış şekline, örgütlere, toplumlara göre farklı şekillerde nitelendirilmektedir. Bu bağlamda iş yüğü

farklı faktörlerden etkilenebilen bir olgu durumundadır. İş yükünü oluşturan çeşitli faktörler ilerleyen bölümde açıklanmaktadır.

1.1.1. İş Yükünü Oluşturan Faktörler

Mevcut işin çalışanlar tarafından aşırı olarak algılanması sonucu oluşan aşırı iş yükü fiziki ya da zihinsel olarak çalışanların mevcut sağlık düzeylerini, iş performanslarını, verimlilik düzeylerini doğrudan etkiler. Bu sebeple iş yükü faktörleri Şekil 1.1’de görüldüğü gibi zihinsel, fiziksel, konumsal ve çevresel faktörler olmak üzere dört temel alt başlık çerçevesinde tanımlanmıştır (Dağdeviren ve ark., 2005).



Şekil 1.1. Toplam İş Yükü Seviyesi (Dağdeviren ve ark., 2005).

Fiziksel İş Yüğü: İşin fiziki olarak ağırlığı, ne sıklıkla yapıldığı yani frekansı, süresi ve mesafe gibi etmenler ile birlikte çalışanlarda yorgunluğa sebep olan tüm fiziki aktiviteler fiziki olarak iş yükünü oluşturmaktadır. Kısaca belirli bir işi yaparken harcanılan fiziki kaynakların bütününe ölçülebilir şekilde ifade edilmesidir (Koruca ve ark., 2015).

Çevresel İş Yüğü: İşin gerçekleştiği ortamda olan yüksek ses, toz, ortamın aşırı soğuk veya sıcak olması, zararlı gazlar, gürültü ve aydınlatmanın aşırı ya da yetersiz oluşu nedeni ile ortaya çıkan olumsuz durumlar sonucunda meydana gelen iş yüküdür (Dağdeviren ve ark., 2005).

Konuma Bağlı İş Yüğü: Çalışanların işleri yapış süreçleri esnasında vücudun duruş şekline bağlı oluşan ve kişiyi kısıtlayan iş yüküdür. Kısaca personelde meydana gelen duruş bozukluğu ile birlikte bedeninde oluşan fiziki problemlerden dolayı personelin mevcut vazifesini yerine getirememesi ve katlanmak zorunda olduğu işin yüküdür (Özçelik, 2011).

Zihinsel İş Yüğü: Personelin algısına ve zihinsel faaliyetlerine etki eden etmenlerin tümü sonucu oluşan iş yükü türüdür. İletişim, hesaplama yapabilme, araştırma yapma süreci ile hatırlama ve karar verebilme süreçlerini kapsamaktadır. Zihinsel iş yükü türü özellikle görevin ihtiyacı olan kaynaklar ile birlikte elde bulunan kaynakların arasında meydana gelen fark sonucunda oluşmaktadır (Korkmaz, 2012).

Fiziksel iş yükü kavramına ek olarak giderek zihinsel iş yükü kavramı da organizasyonlar için önemli hale gelmiştir. Bu kapsamda zihinsel iş yükü konusunda literatürde yapılan tanımlardan örnekler aşağıda verilmektedir (Karadağ ve Cankul, 2015);

- Zihinsel iş yükü, kurum içi çalışanların herhangi bir zamanda sahip olduğu kapasite ve sergilediği performans ile hedeflenen iş performansı ve kapasitesi arasında meydana gelen farktır.
- Zihinsel iş yükü, mevcut sistemin ihtiyaçlarını karşılama konusunda personelin kapasitesi ile elde bulunan kaynaklar arasında oluşan oransal bağlantıdır.

Fiziksel iş yükünün yanında oluşan zihinsel iş yükünün artışı, çalışanlarda görev tanımı konusunda belirsizliklere ve zaman kısıtlılığı gibi baskılar sonucunda strese neden olmaktadır. Buna ek olarak çalışanın maruz kaldığı toplam iş yükü fazlalığı zamanla kendilerini iş süreçlerinde yetersiz hissetmelerine, becerilerine olan güvenlerinin zedelenmesine iş sürecini kendisinden beklenen şekilde gerçekleştirebile kendisi tarafından işin beğenilmemesi gibi negatif sonuçlara sebep olmaktadır. Bu durum çalışanların sürekli olarak görevleri konusunda kendisini yetersiz hissetmesine, verimliliğin düşmesine ve ilerleyen süreçte görevini yerine getirememesine yol açabilir (Karadağ ve Cankul, 2015).

Literatür incelendiğinde iş yüküne etki eden faktörler dört temel başlık etrafında toplanmaktadır (Korkmaz, 2012). Bunlar; organizasyona bağlı faktörler, işe bağlı faktörler, işgörene bağlı faktörler, yasa ve normlara ait faktörlerdir. Çizelge 1.1’de sözü edilen faktörler ve bu faktörlere ait açıklamalar yer almaktadır.

Çizelge 1.1. İş Yükünü Etkileyen Faktörler

<i>İşe Bağlı Faktörler</i> • Ekip Birlikteliği • İş ve Çalışan Güvenliği • İşin Süresi • İşin Özel Beceri veya Öğrenim gerektirmesi • İşin Zorluk Derecesi • İşin gerektirdiği Niteliklerin Net Olması • İşin Tanımının Net Olması • İşin Kazandırdığı Değer	<i>Organizasyona Bağlı Faktörler</i> • İş Gücü Planlaması • Kullanılan Teknoloji • Organizasyonun Yapısı • Kullanılan Malzemeler • Malzeme Deposunun Düzeni • Yöneticilerin Özellikleri • Organizasyon İçi Güven Duygusu • Çevresel Faktörler • Organizasyon İçi İletişim
<i>İş Görene Ait Faktörler</i> • Sağlık Durumu • Kültür Seviyesi • İş Algısı • İş ve Özel Hayattaki Sorumlulukları • Öğrenim Durumu • İş Paylaşımı ve İş Doyumu • Bilgi ve Beceri Düzeyi • Çalışma Şekli ve Temposu • İletişim Becerileri	<i>Yasa ve Normlara Ait Faktörler</i> • Yasa veya İlgili Mevzuatın Var Olmaması, Eksik Oluşu • Kurumun Net Bir Politikasının Var Olmaması, Eksik Oluşu

Kaynak: Korkmaz, 2012.

1.1.2. Aşırı İş Yükü Tanımı ve Sonuçları

İş yükü kavramında da değinildiği üzere çalışandan mevcut kapasitesinin üzerinde bir iş talep edildiğinde ortaya aşırı iş yükü ortaya çıkmaktadır. Aşırı iş yükünün genel tanımları aşağıda incelenmektedir.

Gümüştekin ve Özdemir (2005)'in çalışmasında aşırı iş yükü; sınırlı bir zaman aralığında çalışandan beklenen kalitede bir görevi yerine getirmesi sırasında mevcut görevinin dışında oluşan ve çalışma koşullarını olumsuz bir şekilde etkileyen tüm süreçler olarak ifade edilmiştir. Bu bağlamda kurum yöneticileri tarafından çalışanlara

görevlerini daha etkili ve verimli yapmaları için iş dağıtımında personele görevi dışında başka bir iş verilmemesinin, çalışma koşullarının daha elverişli hale getirilmesinin ve çalışanlara kurum tarafından kendilerinin önemsendiğinin hissettirilmesinin oldukça önemlidir. Ters durumlar ise aşırı iş yükü çalışanlar için oldukça önemli olumsuz durumlar yaratmaktadır.

Örgütlerde verimliliği artırmak için çalışanlar ile yapılan iş arasında uyumlu bir bağ olmalıdır. Bu bağ ise ancak işin gerektirdiği niteliğine uygun çalışan seçimi ile gerçekleşmektedir. Çalışan ile işi arasında bu uyum gerçekleşmediği takdirde gerçekleştirilen iş çalışan için bir yük olarak algılanacaktır. Çalışan ile işi arasındaki uyumsuzluğa rağmen süreç devam ettirilirse de başarısızlık kaçınılmazdır. Bu durumda etkili olan faktör aslında çalışanların yetenekleridir. Standart bir zaman aralığında aynı iş bir çalışan tarafından normal olarak nitelendirilirken, diğer çalışan tarafından oldukça zorlayıcı ve ağır olarak nitelendirilebilir. Burada temel neden ise işe daha yatkın olan çalışanın işi gerçekleştirirken sergilediği çaba düzeyinin işe yatkın olmayan çalışana göre daha az olmasıdır. Sonuç olarak daha fazla çaba sarf eden çalışanın algıladığı iş yükü de çabasına oranla yüksek olacaktır (Ordukaya, 2011).

Aşırı iş yükü kavramı niceliksel olarak aşırı iş yükü ve niteliksel olarak aşırı iş yükü olmak üzere iki başlıkta incelenmektedir. İki tür aşırı iş yükünün oluşturduğu baskı sonucunda stres ve iş sürecindeki verimlilik düşüşü gibi olumsuz sonuçlar oluşabilmektedir (Eroğlu, 2017).

Niceliksel olarak aşırı iş yükü; çalışanların yaptıkları işlerin fiziksel olarak ağır ve yorucu olması ya da işini yapmakta olan bir çalışanın çalışması gereken sürecin o iş için yetersiz olması, belirli bir zaman aralığında birden çok iş yapmasının beklenilmesi olarak nitelendirilebilir (Eroğlu, 2017). Bu tanımdan anlaşılacağı üzere niceliksel aşırı iş yükünde önemli olan konu çalışan iş için gerekli yeteneklere sahip olsa dahi zaman kısıtlılığı nedeni ile üzerinde hissedeceği

baskıdan olumsuz etkilenmesidir.

Niteliksel olarak aşırı iş yükünü niceliksel aşırı iş yükünden ayıran özellik zaman kavramının olmamasıdır. Yalnızca o anki işin ihtiyaç duyduğu özellikler ile çalışan kişinin sahip olduğu bilgi düzeyi, becerileri ve bireysel faktörleri gibi bir takım faktörler arasında uyumsuzluk olmasıdır (Eroğlu, 2017). Kısaca çalışanın yüklenen görev ve sorumluluklar dâhilinde işi için nitelik bakımından yetersiz olmasıdır. Bu tür durumlarda çalışandan yapmasını istenilen görev normalde kolay bir görev olsa dahi o çalışan için zorlayıcı olmaktadır.

Özellikle özel sektörde görülen çalışma sürelerinde uzunluk, yeni düzenlemeler ile çalışanların görev tanımlarına çeşitli alanlarda işler eklenerek daha çok iş yapmasının beklenmesi, çalışanlarda iş yoğunluğu nedeni ile oluşan zamansal baskı, yöneticinin kendisinden beklediği çalışma performansını karşılayamama korkusu gibi çok çeşitli faktörler çalışanlarda niteliksel ve niceliksel iş yükü algısını artırmaktadır (Turgut, 2011). Çalışanlar tarafından yürütmekte oldukları işin kendilerinde yük olarak görüldüğü ve aşırı iş şeklinde nitelendirdikleri durumlar aşağıda verilmektedir (Keser, 2006);

- Çalışanın iş sürecinden olumsuz olarak etkilenmesi ve yük olarak görmesi,
- Görevlerin net bir şekilde belirginleştirilmemesi,
- İş yapma zamanının kısıtlı olması sebebi ile üzerinde baskı oluşması,
- Çalışanın becerileri ile uyummayan eğitimler alması,
- Sosyal açıdan desteklerin az olması,
- Örgüt içi ya da örgüt dışında yaşadığı rol kavgaları veya da rol çatışmaları,
- Örgüt içinde çalışan sayısının yetersizliği ile bir kişiye düşen iş miktarındaki artış olması,
- Organizasyon içinde oluşan kargaşa ve belirsizlikler,
- Örgüt de mevcut teknolojinin yetersiz ya da çok ileri düzeyde olması sonucu kişni bu teknolojiye ayak uyduramaması,

- Organizasyon içinde yöneticinin, liderin oldukça mükemmeliyetçi bir tutum izlemesi,
- Ast-üst arasındaki yetki devri belirsizliği sonucu kargaşa oluşması,
- Kurum içinde kuralların ya da yasaların yazılı olmaması,
- İş süreçleri konusunda iş analizinin yürütülmemesi.

Organizasyon içinde yaşanan bu durumlar sonucunda çalışanlar üzerinde fiziksel ya da psikolojik olarak baskı oluşmakta ve iş yükünün aşırı algılanmasına neden olmaktadır.

İş yükünü aşırı olması ile oluşan negatif etkiler örgütün başarısını da olumsuz yönde etkilenmekte, yönetim kademesi ile çalışanların arasında bir takım iletişim kopukluklarının oluşmasına sebep olmaktadır. Bu ve benzeri durumlarda da çalışanların organizasyonlara olan bağlılığı zarar görmektedir. Genel olarak aşırı iş yükünün oluşması sonucunda çalışanlarda oluşan olumsuz etkilerin sonuçları yabancılaşma, tükenmişlik, çalışan devamsızlığı ve çalışan devir hızı olarak ifade edilmektedir (Özalp ve Kirel, 2001). Aşağıda iş yükünün aşırı hissedilmesinin çalışanlar üzerindeki negatif sonuçları detaylı olarak açıklanmaktadır.

• Yabancılaşma

Bilimsel bilgi birikiminin ve teknolojinin günden güne çok hızlı bir biçimde ilerlemesi toplumdaki değer ve inançlar üzerinde hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar doğurmuştur. Organizasyonlar için önemli olan olumsuz sonuçlardan bir tanesi yabancılaşmadır. Yabancılaşma, bireyin örgütsel ya da sosyal yaşamında kendisinden zamanla uzaklaşması, kendi benliğinden, üretmiş olduğu ürünlerden, sosyal ve toplumsal çevresinden kopmasıdır (Tolan, 1996, s: 304). Yabancılaşma kavramını literatürde ilk defa dile getiren Hegel'dir ve bireylerin yaşamları esnasında kolaylıkla doğadaki her şeye karşı yabancılaşabileceklerini öngörmüştür. Marx'da,

yabancılaşma teriminin kapitalist yaşamın getirileri sonucunda oluştuğunu savunmuş ve modernleşme denilen süreçte bir üretim aracı olarak çalışanların görülmesi ile daha fazla iş yüklenmesi sebebi ile çalışanların üretilen ürünlere, hizmet süreçlerine, kendisine ve örgütün değerlerine yabancılaştığını açıklamıştır (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009). Seeman (1959) yapmış olduğu çalışma ile yabancılaşma kavramının çerçevesini en net çizen araştırmacıların başında gelmektedir. Bu kavramın tek bir ifade ile tanımlayamayacağını öne sürmüş ve yabancılaşma kavramını temelde beş başlıkta incelemiştir.

Birincisi; güçsüzlük, organizasyonlarda personelin ürettikleri ürünlerde ya da üretim bittikten sonra ürünler hakkında hiçbir söz hakkının olmayışı olarak ifade edilebilir. Bu süreçte personel kendisini iş süreci ve sonrasında hiçbir söz sahibi olmayan bir birey olarak görmeye başlayacak ve bu da giderek kaygı düzeyini artırarak yabancılaşmasına sebep olacaktır (Seeman, 1959).

İkincisi; anlamsızlık, personelin içinde bulunduğu durumu anlama düzeyi ile ilgilidir. Anlamsızlık durumu personelin kendi öz inanç şekli ve mevcut hedefleri ile örgütün hedef ve kültürlerini bağdaştıramaması sonucunda oluşur. Bu durumda da çalışan inanacağı ya da kendisine rehber olarak edineceği faktörleri bilemez ve anlamsızlık duygusu içine girer. Bu kapsamda özellikle ilk iki yabancılaşma türü arasında büyük bir ilişki bulunmaktadır. Güçsüzlük genelde personelin çıktılarda olan denetim yetersizliğini, anlamsızlık ise önceden belirlenen davranışsal sonuçların özümsememesini belirtmektedir. Çalışan zamanla örgütte ne işe yaradığını sorgulayacak ve bu durumda anlamsızlık ortaya çıkacaktır (Seeman, 1959).

Üçüncüsü; kuralsızlık, personelin organizasyonun hedef ve amaçlarına ulaşırken kurumun ya da toplumun temel aldığı kurallara uymamasıdır. Personel belirlediği hedef doğrultusunda ilerlerken hiçbir kurala uymaz ve kendisine yeni bir yol haritası çizer. Kısaca amaç ve araçlar arasında oluşan dengesizlik durumu olarak

tanımlanabilir (Seeman, 1959). Kuralsızlık belirli durumlarda ortaya çıkabilmektedir (Durkheim, 1986). Bu durumlar;

- Dünyada çoğalan iflaslar görüldüğü zamanlarda,
- Ekonomideki karışıklığın yoğun olduğu dönemlerde,
- Ekonomik etkinlik süreçlerinde, patron-işçi ilişkileri sırasında,
- Bilimlerin sayıca aşırı artışı ve uzmanlaşma düzeyinin çok yüksek olduğu zamanlarda ortaya çıkmaktadır.

Dördüncüsü; yalıtılmışlık, personelin kendisini örgüt içinde oluşan tüm ilişkilerden soyutlaması ve giderek asosyalleşmesidir. Bireyin kendisini toplumdan ya da örgütten soyutlayarak yalnızlık duygusunu geliştirmesi ile oluşan bu süreçte birey başkaları ile etkili iletişim, ilişki ya da etkileşim kurmaz veya kurmaktan çekinir. Bu davranışların sonucunda ise bireyde örgüt içi yalıtılmışlık durumu oluşur. Birey kendisinin verdiği kararlar beraber çalıştığı organizasyondaki çalışanları reddeder, organizasyon tarafından yönlendirilen her türlü etkiye kendisini kapatır. Tüm bu durumlar ayrıca bireyde organizasyon içinde bulunan diğer tüm çalışanların kendisini istemediği duygusunun giderek artması ile de ortaya çıkabilmektedir (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009).

Beşincisi; kendine yabancılaşma, birey sergilediği davranışları kendi hedef ve beklentileri doğrultusunda değil de, örgütün sağladığı yüksek maaş, daha iyi bir çalışma ortamı, güvenlik ve diğer farklı birçok dışsal etki doğrultusunda gerçekleştirmektedir. Sürekli olarak beklentiler doğrultusunda güdülenen birey zamanla kendini ispatlayamadığını düşünür. Zihninde düşündüğü performansı sergileyemez ve örgüt içi işleyişten uzaklaşarak yalnızlaşır (Seeman, 1959).

- **Çalışan Devamsızlığı**

Organizasyonların benimsedikleri ortak amaçların başında maliyetlerini minimize ederek verimliliklerini en üst düzeye çıkarmak gelmektedir. Bu amaca ulaşırken organizasyon verimliliği konusunda unutulmuş ya da gözle görülemeyen en kritik konu personel devamsızlığıdır. Personel devamsızlığının yüksek olduğu organizasyonlarda işleyiş önemli derecede olumsuz etkilenmektedir. Personel devamsızlığı yüksek olan organizasyonlarda işlerde yığılmalar oluşmakta ve işe gelmeyen personel yerine o günkü işlerin başka bir personel tarafından yapılması sonucu diğer çalışanların daha ağır bir iş yüküne maruz kalacağı bilinmektedir (Gencer, 2017).

- **Çalışan Devir Hızı**

Çalışan devir hızı, organizasyondan çalışanların herhangi bir sebeple ayrılması veya uzaklaşması durumudur (Eren, 2007). Tütüncü ve Demir (2003) çalışan devir hızını belirli bir zaman aralığında işten çıkan personel sayısının, aynı zaman aralığında çalışmakta olan personel sayısına oranı şeklinde tanımlamıştır. Personel devir hızının olumsuz yanları bulunurken aynı zamanda birçok olumlu yanı da mevcuttur. Devir hızının olumlu yanları genelde organizasyon için değil de personelin bireysel ihtiyaçları içindir. Örnek olarak bireyin sahip olduğu işten daha üst düzeyde olanaklar sağlayan bir iş bulması verilebilir. Olumsuzluklar ise genelde örgütsel düzeydedir. Personelin ayrılmış olduğu kurum ayrılan çalışanı yerine yeni bir çalışan almak için birçok yeni maliyete katlanacaktır ve bunlar; öğrenim maliyeti, sigorta süreç maliyeti gibi (Keser, 2006). Tüm bu maliyetlerin yanında çalışan devir hızı yüksek olan işletmeleri kurumsal bilgilerini saklayamaz hale gelmekte ve rakip firmalar bu bilgilere işten ayrılan personeller aracılığı ile çok rahat ulaşabilmektedir. Bilgilerin rakip firmalar tarafından kullanılması neticesinde de çalışan devir hızının yüksek

olduğu işletmelerde stratejik planlar istenilen etkiyi vermemektedir (Tütüncü ve Demir, 2003). Çalışan devir hızı yüksekliği örgütlerde iş yükünü artırmaktadır. Örgütlerin bu durumun önüne geçerek çalışan devir hızının azaltılması ile birlikte organizasyonda koşullar iyileşecek ve bu sayede verimlilik artışı ile maliyet giderleri azaltılabilecektir (Gencer, 2017).

- **Tükenmişlik**

Organizasyonlarda aşırı iş yüküne uğrayan çalışanların, görevlerini yerine getirirken yorulması, motivasyonlarının zamanla düşmesi, kendilerini yetersiz ve başarısız hissetmesi, iş süreçlerinden aldıkları tatminin zamanla azalması ve günden güne tükenmişliğe maruz kalması kaçınılmaz bir gerçektir (Özalp ve Kirel, 2001).

Tükenmişlik kavramı ilk olarak 1961 yılında Greene tarafından, *“kişide oluşan bıkkınlık olgusu ve kişinin işine olan ideallerinin tükenmesi”* olarak tanımlanmıştır. Bu kavramı bilimsel olarak inceleyip literatüre kazandıran ise Freudenberger’dir. Freudenberger (1974) yaptığı çalışmada tükenmişliği; *“Bireylerin yoğun bir şekilde çalışması sonucunda görevlerinin gerekliliklerini sağlayamaması, yerine getiremeyecek hale gelmesi anlamına gelen duygusal tükenmişlik”* şeklinde ifade etmiştir. Ayrıca bireyleri duygusal bağlamda etkileyen en kritik olgunun beklentileri olduğunu öne sürmüş ve tükenmişliği; *“Bireyin yıpranması, enerjisinin azalması, potansiyelinin ve gücünün zamanla azalması ile birlikte oluşan başarısızlık olgusu”* olarak tanımlamıştır (Freudenberger, 1974).

Maslach ve ark. (2001)’nın çalışmasında tükenmişlik üç başlık altında ele alınmıştır. Duygusal tükenme; çalışan üzerindeki stresin boyutunu, duyarsızlaşma; personelin diğer çalışanları cansız bir varlık olarak görmeye başlamasını ve onlara

karşı duygusuz bir tavırla işini sürdürmesini, kişisel başarı boyutu ise, çalışanların duygusal tükenmesi ve duyarsızlaşması nedeni ile kendisini zamanla yetersiz ve başarısız olarak nitelendirmesidir. Sözü edilen bu üç boyut aşağıda açıklanmaktadır.

Duygusal tükenme, kişiler duygusal tükenme ile birlikte, bitkinlik, durgunluk, isteksizlik, enerji düşüklüğü ve yıpranmayı en üst düzeyde hissetmektedir. Bu sebeple duygusal tükenme, tükenmişlik kavramının temelidir. Duygusal tükenme insanlar üzerinde, duygusal, zihinsel hatta fiziksel olarak yıpranma yaratabilir. Çalışanların kendilerine ve işlerine olan sadakatini azaltmaktadır. Duygusal tükenmişlik kavramı farklı iş kollarında, farklı şekillerde ve türlerde oluşabilmektedir. Bunun nedeni de iş kollarının kendisine ait özelliklerinin olmasıdır. Değişken yapı sonucu oluşan duygusal tükenmişlik çalışanların görevlerini yerine getirememesi, çalışanlar arasında kategorileştirilme ve bireyler arasında bürokratikleşmenin artması ile beraber oluşan duyarsızlaşma sürecidir. Bu süreçte personel kendisinin sahip olduğu yetenekleri ve sınırları zorlayarak yıpranmaktadır. Bu yıpranma sonucunda kendisinin aşırı iş yüküne maruz kaldığını düşünmekte ve duygusal anlamda hissizleşmektedir (Pelit ve Bozdoğan, 2014).

Duyarsızlaşma, tükenmişliğin ikinci boyutudur. Çalışanlar arasında tükenmişliğin yeni örgütsel boyutudur. Personelin işlerine karşı giderek tepkisizleşmesi, olumsuz davranışları ve diğer çalışanlara karşı duygusuzca davranması şeklinde tanımlanabilir. Çalışanın duygusal tükenme sonucu kendisini güçsüz ve yetersiz hissetmesi beraberinde kendisinde bu sorunları çözebilecek gücü bulamaması ve sorun çözmede yetersiz hissetmesi ile beraber sürekli olarak üzerindeki aşırı yükten kaçmak için bir yol aramasıdır. Kaçış yolu aramanın en belirgin özelliği, kendisini diğer insanlardan soyutlama ve sürekli iletişimi azaltma isteğidir. Ayrıca çalışanların örgüt içinde eleştirilere karşı kendisini kapatmaları, olumsuz tutum ve davranışları kendisine duyulan güvenin ve saygılığın sürekli azalmasına neden olmaktadır. Yapılan araştırmalarda duyarsızlaşmanın ilerleyen yaşlarda deneyim ve

tecrübe ile beraber azaldığı ortaya konulmuştur. Kısaca duyarsızlaşma tükenmişlik kavramının çalışanlar arasındaki örgütsel düzeyidir (Pelit ve Bozdağın, 2014).

Düşük kişisel başarı, tükenmişliğin en nihai aşaması olarak nitelendirilebilir. Duygusal tükenme ile başlayarak daha sonraki süreçte duyarsızlaşma ile beraber kişi yavaş yavaş kendisindeki başarı duygusuna inancını yitirmektedir. Bu süreçte çalışan kendini başarısız ve suçlu görmeye başlar, motivasyonu giderek azalır. Hem kendisine hem de örgüte karşı olan güven duygusu giderek azalır. Tüm bunlar sonucunda işten ayrılmaya kadar giden olumsuz sonuçları da beraberinde getirir. Deneyim kavramı burada önem kazanmaktadır. Deneyimli personelde düşük kişisel başarı hissi daha az görülmektedir (Gencer, 2017).

1.2. Örgütsel Bağlılığın Tanımı ve Gelişimi

Bağlılık terimi geçmişte sadakat, bir şeye karşı sadık olma eylemini ifade eden bir kavram olarak kullanılmıştır. Herhangi bir düşünceye, olaya, insana, örgüte, ülkeye vb. bağlı olma durumunu açıklamaktadır. Bu çerçevede bağlılığın bir örgüte karşı olanını ifade eden örgütsel bağlılık kavramı örgütlerin, amaç ve beklentilerini gerçekleştirebilmesi açısından hayati bir önem taşımaktadır (Balay, 2000, s: 14).

Örgütsel bağlılık çalışmaları 1950'li yıllardan günümüze kadar devam etmiştir. Bu süreçte, ilk olarak Whyte (1956) örgütlerde personelin tanımını ve bulunduğu örgüt açısından önemini incelemiştir. Becker (1960) örgütte çalışan ve bu çalışanların örgüt için önemini literatüre bağlılık kavramı ile beraber taşımış ve örgütler ile çalışanlar arasında oluşan bağı kavramsal olarak belirtmiştir. Grusky (1966) çalışanların örgüte bağlanma düzeyini araştırmıştır. Kanter (1968) örgütsel bağlılık kavramını, çalışanların sadakatlerini içinde bulundukları örgüte gönüllü olarak sunması şeklinde

tanımlamıştır. Gouldner (1970) örgüte bağlılık düzeyini artırmak için çalışan ve örgüt arasında bulunan iletişimi araştırma konusu yapmıştır. Salancik (1977) örgütsel bağlılık kavramında çalışan davranışlarına odaklanmış ve daha çok çalışanların örgüt içinde kendi istekleri dâhilinde gerçekleştirdikleri davranışlar sonucu örgütlerde oluşan yeni eylemler olarak nitelendirmiştir. Mowday (1979) örgütsel bağlılıkta çalışan ve örgüt arasında oluşan duygusal bağlılık sürecine değinmiş ve bağlılığı, çalışanların kendisini örgüt ile özdeşleştirmesi sonucu aralarında oluşan duygusal bağ şeklinde ifade etmiştir.

Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı işgörenin çalışmakta olduğu örgütte ve yapmakta olduğu işe olan devam etme arzusu, işine istekli, düzenli ve özen göstererek gitmesi, örgütün ileriye dönük hedefleri ve amaçları ile kendi hedef ve amaçlarını bütünleştirmesi ve sonuçta örgütte bulunan mevcut varlıkları sahiplenerek, koruması olarak açıklamışlardır. Balcı (2003, s: 93) uluslararası literatür çerçevesinde örgütsel bağlılığı üç başlıkta sınıflandırmıştır. Bunlar:

- Çalışanın örgütün değerleri ve amaçları ile bireysel amaç ve değerleri oldukça güçlü bir biçimde birleştirme, inanma düzeyi,
- Çalışanın örgüt için anlamlı bir şekilde çabalamaya oldukça istekli olması,

İlerleyen süreçte ise özellikle uluslararası literatürde Çizelge 1.2’de gösterilen 13 araştırmacı ve diğer birçok araştırmacı sayesinde örgütsel bağlılık kavramı oluşmuş ve önemini artırarak günümüze kadar ulaşmıştır. Örgütsel bağlılık çalışmaları temelinde örgüt içinde personelin önemine odaklanılarak başlamıştır (Whyte, 1956). Daha sonraki süreçte özellikle personelin sosyal yaşamları, duygusal durumları, yaş, cinsiyet gibi sosyo-demografik değişkenleri ile örgüt arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Zamanla örgütlerde yaşanan rol belirsizliklerinin, örgüt içi ödüllendirme ve cezalandırma sistemlerinin, farklı içsel ve dışsal birçok faktörün örgütsel bağlılığa olan etkileri araştırılmıştır. Tüm bu araştırmalar doğrultusunda farklı araştırmacılar farklı teoriler öne sürmüştür (Allen ve Meyer, 1990; Gouldner, 1970; Katz ve Kahn, 1977; Mowday, 1979; Penley ve Gould, 1988; Reichers, 1985; Salancik, 1977). Günümüzde

de özellikle uluslararası literatürde 1990'lı yıllara kadar gerçekleştirilen araştırmalar referans alınarak araştırmalar devam etmektedir.

Çizelge 1.2. Örgütsel Bağlılık Kavramının Tarihsel Gelişimi

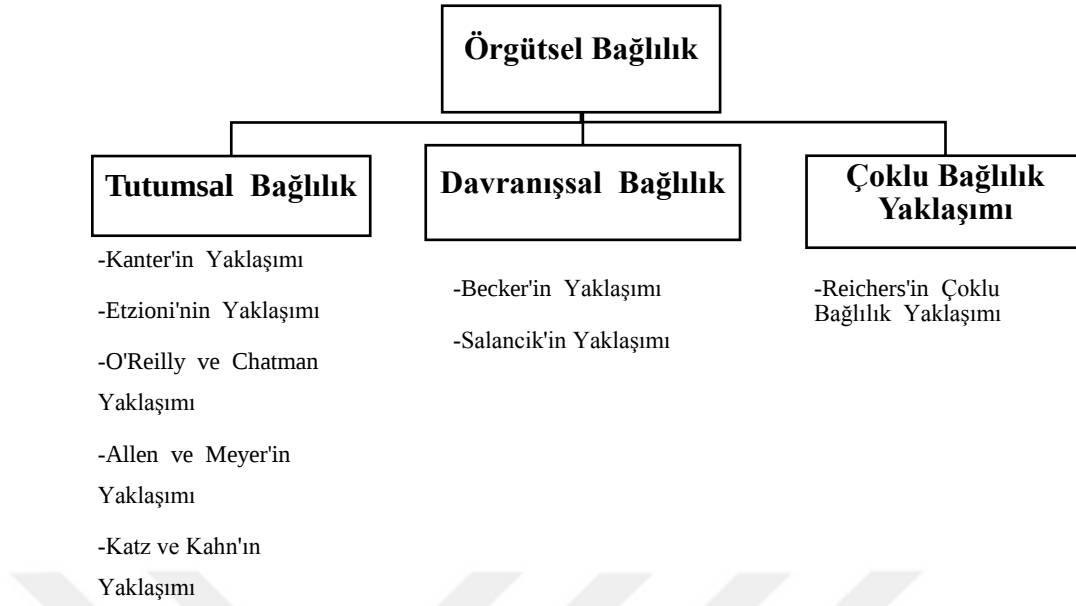
YIL	ARAŞTIRMACI	ARAŞTIRMA İÇERİĞİ
1956	Whyte	Örgütlerde personel teriminin ne anlam ifade ettiğini ve örgütte ne şekilde bir önem arz ettiğine ilişkin çalışmalarda bulunmuştur.
1964	Etzioni	Örgüt ile personeller arasında meydana gelen sosyalleşme artışının örgütsel bağlılığı artırdığını saptamıştır.
1966	Grusky	Öğrenim durumu ve cinsiyet nezdinde örgütsel bağlılık kavramını incelemiştir.
1970	Gouldner	Örgüt ve personel ilişkisini örgüte olan bağlılığı güçlendirmek amacı ile incelemiştir.
1974	Porter	Örgütsel bağlılıkta tutumsal yaklaşım teorisini bulmuştur.
1977	Salancik	Örgütlerde görev ve sorumlulukların netleştirilmemesinin personeller üzerinde olumsuz etkiye sebep olarak örgüte olan bağlılığı düşürdüğünü saptamıştır.
1977	Katz ve Kahn	Örgütsel bağlılığın örgüt içerisinde mevcut olan ödüllendirme ve cezalandırma sistemine bağlı olduğunu ileri sürmüşlerdir.
1979	Mowday	Örgütsel bağlılıkta personel psikolojisi üzerine teoriler geliştirmiştir.
1981	Morris ve Sherman	Örgütsel bağlılıkta değişimsel model ile ilgili çalışmalarda bulunmuştur.
1984	Allen ve Meyer	Örgütsel bağlılığı, iki başlıkta incelemiştir (duygusal ve devama yönelik bağlılık).
1985	Reichers	Örgütsel bağlılığın farklı içsel ve dışsal aktörlerin çoklu bağlılık durumlarının bir toplamı olarak ortaya çıktığını saptamıştır.
1988	Penley ve Gould	Örgütsel bağlılık kavramının tek bir boyut olarak incelenemeyeceğini öne sürerek iki başlıkta ele almışlardır (araçsal ve efektif bağlılık).
1990	Allen ve Meyer	Örgütsel bağlılığı üç boyutlu olarak incelemişler ve 1984 yılında inceledikleri iki alt başlıklı örgütsel bağlılık modeline ek olarak normatif bağlılık kavramını öne sürmüşlerdir.

Kaynak: Allen ve Meyer, 1984; Allen ve Meyer, 1990; Etzioni, 1964 s:38 ; Gouldner, 1970; Grusky, 1966; Katz ve Kahn, 1977; Morris ve Sherman, 1981; Mowday, 1979; Penley ve Gould, 1988; Porter, 1974; Reichers, 1985; Salancik, 1977; Whyte, 1956.

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmaların çeşitlenmesi ile beraber bu kavramın örgütler için oldukça önemli olduğu saptanmıştır. Çalışanlarda örgütsel bağlılığın artırılması ile birlikte; çalışanlar örgütlerde iş için belirlenen saatin dışında da gönüllü olarak kalmakta, aldıkları görev ve sorumlulukları bir zorunluluk olarak görmeyip isteyerek yapmakta, kendilerine verilen görevleri aksatmayarak zamanında ya da zamanından önce bitirmekte, sosyal çevrelerinde çalıştıkları kurumun temsiliyetine daha özen göstererek, o kurumda çalışıyor olmaktan gurur duymakta, örgütleri ile kendilerini daha iyi özdeşleştirdikleri için yeni iş arama süreçlerine girmekten kaçınmakta, örgütün problemlerini içselleştirerek kendi problemleri gibi çözüm üretmekte ve tüm bunların sonucunda da örgütte kalma eğilimine devam etmektedirler. Çalışanların bu olumlu tutumları neticesinde örgütlerde daha etkin ve verimli bir iş süreci yürütülmekte, çıktıların kalitesi artmakta ve personel devir hızından kaynaklı maliyetler azaltılarak kurumsal imaj olumlu yönde artırılmaktadır (Bakan, 2011, s: 45). Bu çerçevede bundan sonraki bölümde örgütsel bağlılık sınıflandırmaları incelenmektedir.

1.3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık konusunda çok sayıda çalışma mevcuttur. Bu çalışmalar örgütsel bağlılığı açıklayan yaklaşımların ortaya çıkmasını sağlamıştır. Mowday ve ark. (1982), örgütsel bağlılık türlerini araştırmış ve örgütsel bağlılığı davranışsal ve tutumsal olarak iki alt boyutta incelemişlerdir. Reichers (1985) yapmış olduğu çalışma ile organizasyonları etkileyen farklı içsel ve dışsal bir takım aktörlerin olduğunu (çalışma arkadaşları, amirler, müşteriler, sendikalar vb.) ve bu aktörlerin örgütsel bağlılık düzeylerini farklı şekilde etkileyebileceğini öne sürmüştür. Bu nedenle örgütsel bağlılığın sınıflandırmasına üçüncü boyut olan çoklu bağlılık yaklaşımını eklemiştir.



Şekil 1.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması (Gül, 2002).

Mowday ve ark. (1982) ile Reichers (1985)'in örgütsel bağlılık sınıflandırmaları ilerleyen yıllarda farklı araştırmacılar tarafından desteklenerek çeşitlendirilmiştir. Şekil 1.2'de örgütsel bağlılığın sözü edilen üç alt boyutta sınıflandırılması gösterilmektedir. Bundan sonraki bölümde ise örgütsel bağlılığın üç alt boyutunu ortaya koyan yaklaşımlar incelenmektedir.

1.3.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları

Tutumsal olarak ifade edilen bağlılık türü; çalışanların bulundukları örgütün hedeflerini, amaç ve değerlerini kendi amaç ve değerleri ile özdeşleştirerek örgüte bağlanması ve o örgütte çalışmaya devam etmek istemesidir. Bu yaklaşımda çalışanların bir takım ödül ya da çıkarlar karşılığında kendilerini örgüte bağlı hissetmektedir. Burada üzerinde durulan nokta işçi ve işveren arasında oluşan bağın niteliğidir (Mowday ve ark., 1982). Bu yaklaşımı öne süren en önemli araştırmacılar; Kanter, Allen ve Mayer, Etzioni, Chatman ve O'reilly, Katz ile Kahn'dır. Tutumsal

bağlılığın temelleri duygusal tepkilere dayandırılarak, bu tepkiler sonucu ortaya çıktığı savunulmuştur.



Şekil 1.3. Tutumsal Bağlılık Süreci (Allen ve Meyer, 1991).

Tutumsal bağlılık sürecinde; çalışanın o anda içinde bulunduğu tüm koşullar psikolojik olarak kendisini etkilemekte, bu etkilenme sonucu ise zamanla davranışları süreklilik gösteren bir hal almakta ve bu süreçte çalışan giderek örgüte bağlanmaktadır (Şekil 1.3.) (Allen ve Meyer, 1991).

İşgörenler tarafından zamanla kurumsal amaç ve değerlerin daha çok benimsenmesi, kurumda çalışmaya devam etme isteğinin olması ve bu istek doğrultusunda kurumun yararı için daha çok çaba göstermesi sonucunda oluşan tutumsal bağlılık, hem uzun vadede hem de kısa vadede ulaşılması planlanan kurumsal hedeflerin ve çıktıların elde edilmesinde önemi bir rol üstlenmektedir. İşgörenler tarafından bu rol sergilenirken ortaya çıkan sonuçlar aşağıda sıralanmaktadır (Bakan, 2011, s: 47):

- Performansın giderek artırılması
- Kurumda personel devir hızının zamanla azaltılması,
- Kurum çıktılarında artışların oluşması,
- Kurumsal yaratıcılık düzeyinin artması,
- Kurumun amaçlarının ve stratejilerinin daha belirgin bir şekilde kavranması,
- Çalışanların kişisel amaçları ile kurumun mevcut amaçları arasında uyumun sağlanmasıdır.

Yukarıda isimleri verilen tutumsal bağıllık üzerine çalışan araştırmacıların yaklaşıma ilişkin değerlendirmeleri ilerleyen bölümde incelenmektedir.

- **Kanter'in Yaklaşımı**

Kanter (1968)'e göre örgütsel bağıllık; işgörenlere örgütler tarafından kısmen zorlama yolu ile benimsetilen davranışsal taleplerin bütünüdür. Bu bağlamda Kanter, örgütsel açıdan bağıllık kavramını kurumun ihtiyaçları ile çalışanın bireysel tecrübelerinin kesiştiği durumlarda oluşan bir düşünce olarak görmüştür. Sosyal olarak her kurumun belirli düzeyde ve çeşitte beklentileri bulunmaktadır. İşgörenler kendilerinden beklenenleri kuruma karşı duygusal açıdan olumlu ya da olumsuz şekilde adapte olarak sağlayabilir. Kanter'in yaklaşımında örgütsel bağıllık; kenetlenme, kontrol ve devama yönelik bağıllığı olarak incelenmektedir.

- a) **Kenetlenme Bağıllığı:** Çalışanın mevcut olarak içinde bulunduğu takıma karşı hissettiği olumlu duyguları tanımlar. Bu bağıllık türü kurumsal bağıllıktan çok kurum içinde bulunan işgörenlere olan bağıllığı nitelemektedir (Kanter, 1968).
- b) **Kontrol Bağıllığı:** Çalışanın içinde bulunduğu kurumun değer ve normlarına bağlı olmasıdır. Çalışan burada kendi değer ve normları ile kurumun kendisinden beklediği davranışların birbiri ile uyumlu olduğunu düşünür ve ahlaki olarak sergilediği davranışları kurum açısından uygun bulur (Kanter, 1968).
- c) **Devama Yönelik Bağıllığı:** Çalışanın örgütte kalma isteğini devam ettirmesi ve örgütün çıkarları doğrultusunda çalışmasıdır. Bu bağıllık türü personelin maliyet ile kâr karşılaştırması yapması sonucu verdiği karara bağlıdır (Kanter, 1968).

- **Etzioni'nin Yaklaşımı**

Etzioni (1975), örgütsel bağlılığı sınıflara ayıran ilk araştırmacılardan biridir. Etzioni çalışanların örgüte olan bağlılık sürecini üç aşamada ifade etmiştir. En düşük düzeyde bağlılığı “yabancılaştırıcı”, orta düzeyde ve etkisi olmayan bağlılığı “hesapçı”, yüksek düzeyde ve en çok etki eden bağlılığı ise “ahlaki” örgütsel bağlılık olarak tanımlamıştır. Bu üç bağlılık düzeyi de çalışanların örgütteki tutumları ile ilişkilidir. Yabancılaştırıcı düzeyde, çalışanın bağlılığı örgütte bulunması nedeni ile bir takım zararlı sonuçlar yaşayacağı düşüncesi sebebine dayanarak değişmekte, hesapçı düzeyde çalışanın bağlılığı bireysel ihtiyaçlarının örgüt tarafından karşılanma düzeyi ile belirlenmekte, ahlaki düzeyde çalışan bağlılığı ise çalışanın örgütün amaç ve politikaları ile özdeşleşme düzeyine göre belirlenmektedir. Etzioni çalışanları örgütte bulunan kurallara uygun davranmaya iten üç temel güçten bahseder ve bu güçleri; sembolik güç, ödüllendirme faaliyetleri ve korkutma olarak nitelendirir. Bu güçlerden korkutma ya da diğer bir deyişle cezalandırma çalışanın kendisinden beklenen davranışları sergilememesinde, kurallara uymamasında meydana gelmektedir. Maaştan kesme, yetki ve görevlerin personelden tekrar alınması gibi cezaları kapsar. Ödüllendirme faaliyetleri ise korkutmanın tersine çalışanın kendisinden beklenen davranışları sergilemesi, kurallara uyması sonucunda oluşur. Prim dağıtılması, çift maaş ikramiyesi ve ücretli izne ayırma gibi bir takım faaliyetler bu güç türüne örnektir. Sembolik güç, örgüt içinde daha fazla saygı görme ya da prestije sahip olma gibi ödüllendirmelerden oluşur (Etzioni, 1975, s: 48).

- **O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı**

O'Reilly ve Chatman (1986), yaptıkları çalışmada örgüte olan bağlılığı; kişilerin kuruma psikolojik bir şekilde bağlanması şeklinde ifade etmişlerdir. Örgütsel bağlılıkta temel aldıkları konu psikolojik bağlanmadır. Buna göre örgütsel bağlılık

kavramını üç temel başlıkta incelemişlerdir. Bunlar; uyum, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığıdır.

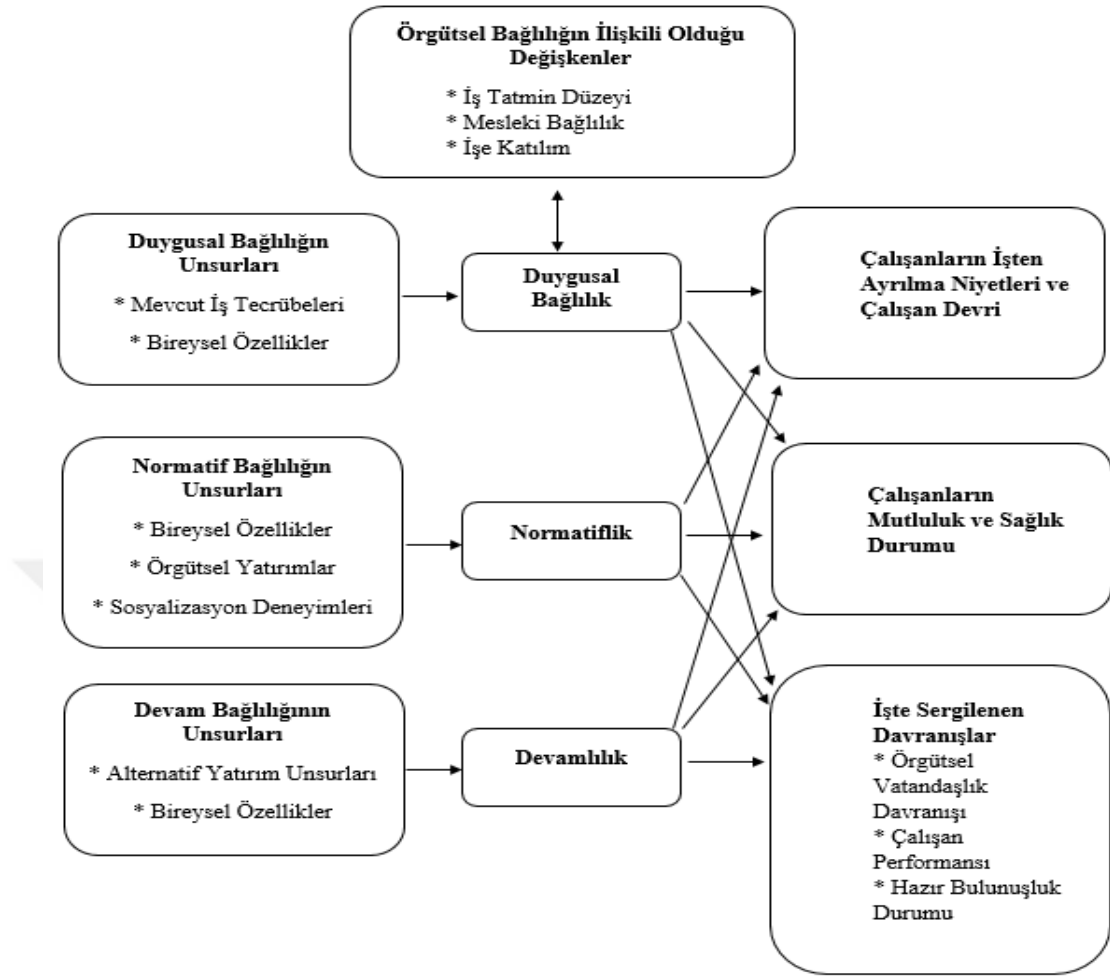
a) Uyum Bağlılığı: Bu bağlılık türünde temel hedef çalışanın kurum tarafından sağlanan ödüllere ulaşma isteğidir (O'Reilly ve Chatman, 1986).

b) Özdeşleşme Bağlılığı: Bu bağlılık türünde çalışan kendisini örgüt içinde bulunan grubun tam anlamıyla üyesi olduğunu hissetmekte, grubun çıkarlarını korumakta ve o gruba ait olmaktan dolayı kendisi ile gurur duymaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986).

c) İçselleştirme Bağlılığı: Bu bağlılık türü çalışanların kişisel değer ve yargıları ile kurumun mevcut değerleri arasında bulunan uyumu ifade etmektedir. Bu bağlamda çalışanın davranışları ile kurum ve kurumda bulunan diğer çalışanlar ile ilişki düzeyinin yüksek olması sonucu kuruma bağlılığının artmasıdır (O'Reilly ve Chatman, 1986).

- **Allen ve Meyer'in Yaklaşımı**

Tutumsal bağlılık hakkında önemli sonuçlar Allen ve Meyer (1991)'in araştırması ile ortaya çıkmıştır. Allen ve Meyer örgütsel bağlılık kavramını, çalışanların örgüt içinde kalma kararlarını, örgüt içinde sergilemiş oldukları davranışları ve örgüt içinde çalışanlar arasındaki yaşanan ilişkileri yönlendirmekte etkili olan ve psikolojik bir süreç olarak tanımlamışlardır. Allen ve Meyer (1984) yaptıkları ilk çalışmalarında örgütsel bağlılık kavramını iki alt başlıkta incelemiş (devamlılık ve duygusal bağlılık) fakat 1990 yılında bu iki alt başlığı yetersiz bularak üçüncü bir başlık olan normatif bağlılık kavramını da eklemişlerdir (Allen ve Meyer, 1991).



Şekil 1.4. Allen ve Mayer’in Üç Kategoriden Oluşan Örgütsel Bağlılık Modeli: Öncülleri ve Sonuçları (Meyer ve ark., 2002).

Şekil 1.4’de görüldüğü gibi üç ana başlık etrafında sol tarafta bulunan maddelerde bu bağlılık türlerinin geliştirilmesine neden olan öncüllerin sınıflandırılmasına yer verilmiş, sağ tarafta ise örgütsel bağlılık sonuçları ele alınmıştır (Meyer ve ark., 2002). Allen ve Meyer’in tanımladığı üç bağlılık türü aşağıda açıklanmaktadır.

- a) Duygusal Bağlılık:** Bu bağlılık türü işgörenlerin duygusal anlamda bulundukları organizasyona bağlanmasını ve organizasyonlarını içten bir şekilde benimsemesini tanımlamaktadır. Çalışanın örgütte tatmin olması ve duygusal olarak

bağlanabilmesi için işin gerektirdiği özellikler, çalışanın bireysel özellikleri, mesleki deneyim ve yapısal özellikler etkilidir. Duygusal bağlılık seviyesi yüksek olan çalışanlar organizasyonlarda kalmayı çıkarsız olarak istediklerinden, işlerine devam etmekte ve organizasyonun hedeflerine daha hızlı ulaşabilmesi için çaba göstermektedir (Meyer ve ark., 2002).

b) Devamlılık Bağlılığı: İş görenlerin çalıştığı kurumdan ayrılması sonucu katlanacağı maliyetlerin farkında olması olarak nitelendirilebilir. İş görenlerin çalıştıkları örgütte gerçekleştirdikleri maddi ve manevi yatırımları göz önüne aldığında çevresinde alternatif iş olanaklarının olmayışı devam bağlılığında önemli bir etkidir. Burada personel kurumda kalmanın mı yoksa ayrılmanın mı daha yararlı olacağını karşılaştırarak bir karar verir (Allen ve Meyer, 1991).

c) Normatif Bağlılık: Çalışanların kuruma karşı ahlaki açıdan üzerlerinde bir sorumluluk hissetmesi sonucunda oluşan bağlılıktır. Örgütlerin çalışanları için karşılıksız gerçekleştirdikleri kişisel gelişim harcamaları normatif bağlılığı artırmaktadır. Normatif bağlılık düzeyleri daha güçlü olan işgörenler kurumda kalmaları gerektiğini hissedecek ve görevlerini eksiksiz bir şekilde yerine getirmeye devam edeceklerdir. Burada temelde devam bağlılığında olan menfaat unsuru yerine çalışan ile kurum arasında bulunan ahlaki hisler ve erdemlilik yer almaktadır (Allen ve Meyer, 1991).

Allen ve Meyer (1991)'in tanımladığı bu bağlılık türlerinde çalışan ile kurum arasında oluşan etkileşimin niteliği mevcut bağın türüne göre değişebilmektedir. Duygusal bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların kurumda koşulsuz kalmak istedikleri, devam bağlılık düzeyi yüksek olan işgörenler kurumda menfaatleri doğrultusunda, normatif bağlılık düzeyi yüksek olanların ise kurumda kalmalarını bir gereksinim olarak gördükleri için işlerine devam ettikleri ifade edilmektedir.

Duygusal bağılılıkta, çalışan bireysel ihtiyaçları ve istediklerini başarabilmesi gibi nedenlerle, devam bağılılığında çevresinde bulunan ve tatmin edici işlerin azlığı, kendine yönelik gerçekleştirdiği maddi manevi yatırımların artması, iş değiştirme durumunda arada geçirilecek zamanda katlanılacak maliyetlerin fazlalığı gibi nedenlerle, normatif bağılılıkta çalışanın sosyal çevresi (aile, arkadaş ortamı, okul), yaşadığı coğrafi bölge, dini inancı, bulunduğu toplumun yapısı gibi birçok iç ve dış etmen sonucunda çalışanda oluşan tecrübeden kaynaklı bir bağılılık süreci oluşmaktadır. Kısaca devam bağılılığı ve duygusal bağılılıkta çalışanları örgütte çalışmaya başladıkları andan itibaren kazanmış olduğu maddi ve manevi etmenlerin etkisi ile örgüte bağlanırken, normatif bağılılıkta çalışan örgütte çalışmaya başladığı andan önce hayatında sahip olduğu tecrübelerden kaynaklı bir örgütsel bağılılık gerçekleşmektedir (İnce ve Gül, 2005, s: 43).

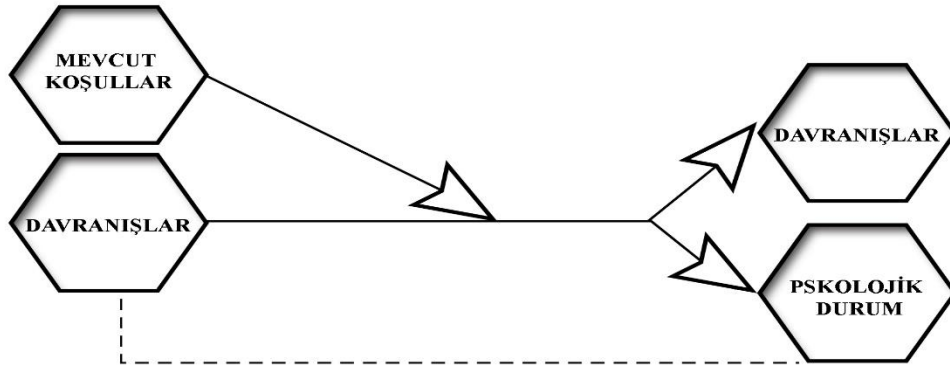
- **Katz ve Kahn'nın Yaklaşımı**

Katz ve Kahn (1977), yaptıkları çalışmada örgüte bağılılık kavramını, örgüt içerisinde çalışanlara verilen görevlendirme ve yetkilerin başarılı ya da başarısız olarak gerçekleştirilmesi ile kendilerine verilen ödül ve cezalar sonucunda oluşan bağılılık türü olarak nitelendirmişlerdir. Çalışanların kurum içinde sergiledikleri faaliyetler, içsel ve dışsal bir takım ödüllerin birleşimi ile oluşmaktadır. Katz ve Kahn (1977) örgütsel bağılılığı araçsal devreler ve anlatımsal devreler olarak sınıflandırmıştır. Ödüllendiriciler kurum içinde ise anlatımsal devre, kurum dışı ödüllerin teşvik edici olması halinde ise araçsal devre denilen kavramdan söz edilmektedir. Örgüt içerisinde bağılılık her ne kadar içsel ve dışsal ödüllendirme ile artırılabilirse de her çalışanın kişisel olarak motivasyon faktörünün farklılaşabileceği bilinmektedir.

1.3.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları

Davranışsal bağlılık yaklaşımları tutumsal bağlılık yaklaşımlarından farklı olarak psikologların araştırmaları baz alınarak oluşturulmuştur. Davranışsal bağlılık yaklaşımları çalışanların geçmişteki yaşantı ve davranışlarının örgüte olan bağlılıkta önemli bir yordayıcı olduğunu belirtmektedir. Bu yaklaşım türü temelde örgütsel davranış araştırmacıları ile psikologlar arasında gerçekleşen yaklaşım farklılıkları nedeni ile oluşmuştur (İnce ve Gül, 2005, s: 50). Mowday ve ark. (1982), bu bağlılık türünü çalışanların katıldığı örgüt ile nasıl bütünlük sağladığını ve bu bütünleşme sürecinde sorunlarını ne şekilde anlamlandırdığını belirten bir süreç olarak tanımlamışlardır. Davranışsal bağlılıkta çalışanların örgüte bağlanma sebebi örgütsel amaç ve hedeflerle bütünleşme veya çalışanların sergiledikleri davranışlardan ziyade çalışanların geçmiş yaşantılarındaki davranışları ile bütünleştirilmektedir.

Davranışsal yaklaşımın psiko-sosyal perspektifin temellerini oluşturduğu söylenebilir. Bu yaklaşım türünde bireyler geçmişte yaşadıkları deneyimleri ile kurumda göstermiş oldukları uyum düzeyine göre kuruma daha az ya da daha fazla bağlanmaktadır. Her ne kadar tutumsal bağlılık üzerine yoğun araştırmalar gerçekleştirseler de Allen ve Mayer (1990) yaptıkları çalışmalar sonucunda davranışsal bağlılığı, çalışanların herhangi bir organizasyonda beklenenden fazla bir süre çalışma sorunu ile bu sorun neticesinde çözüm için ne şekilde davranışlar sergilediklerinin incelendiği bir süreç olarak nitelendirmişlerdir. Ayrıca bu yaklaşım türünde çalışanların örgüte olan bağlılığından ziyade kurum içerisinde faaliyette bulundukları görev ve görev alanlarına, gerçekleştirdikleri kendi davranışlarına bağlanması durumu söz konusudur (Allen ve Mayer, 1990).



Şekil 1.5. Örgütsel Bağlılık Sürecinde Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı (Allen ve Meyer, 1991).

Allen ve Mayer (1991) örgütsel bağlılığı bir bütün olarak ele aldıkları için tutumsal bağlılığın yanı sıra davranışsal bağlılık sürecini de açıklamışlardır (Şekil 1.5.). Bu sürece göre çalışanların örgüte girmeden önce halihazırda gerçekleştirmiş olduğu bir takım davranışlar bulunmaktadır. Örgüte katılımdan sonra örgüt içerisinde ve sosyal yaşantısında oluşan farklı koşulların çalışanın davranışlarını ve psikolojik durumunu etkileyeceği bilinmektedir. Bu etkilenme sonucu çalışan zamanla kalıplaşmış yeni davranışlar oluşturacak ve aslında örgüte bağlılıktan ziyade o örgüt içerisinde gerçekleştirdiği davranışlarına bağlı hale gelecektir.

Yapılan uluslararası çalışmalarda genellikle davranışsal bağlılık çalışılırken iki yaklaşım esas alınmaktadır. Bunlar; Becker'in "Yan Bahis" adını verdiği yaklaşım ve Salancik'in yaklaşımıdır.

- **Becker'in Yan Bahis Kuramı**

Becker (1960) çalışanların yan bahislerden dolayı örgüt içerisinde daha tutarlı davranacaklarını belirtmektedir. Yan bahis; çalışanların sergiledikleri davranışlardan

ötürü aldıkları kararların aslında gerçekleştirdikleri davranışlar ile doğrudan ilişkisi olmayan farklı bir takım kazançlar elde etmesi olarak ifade edilebilir. Yan bahis kavramı aslında örgüt içerisinde çalışanın algıladığı ek kazançları ifade etmektedir. Örgüt ve çalışan arasında sürekli devam eden bir örtülü bahis söz konusudur. Burada çalışan kendi açısından önemli olarak nitelendirdiği emeği, zamanı, görev sürecinde gösterdiği çabası, örgütten elde edeceği ek gelirleri, örgütteki kariyeri gibi bir takım durumlarını ortaya koyarak bahse girer ve çalıştığı örgüte yatırımda bulunur. Çalışanın örgüt için ortaya koyduğu bu bahisler onun örgüte olan bağlılık düzeyini belirlemektedir. Çalışanın örgüte katıldıktan sonra sergilediği davranışları daha önceki davranışları ile tutarsızlık gösterirse bahsi kaybetmesine, örgüt içerisinde o ana kadar biriktirdiği geçmiş kazanımlarının kaybolmasına neden olacaktır. Bu sebeple çalışan davranışlarındaki tutarlılığa dikkat edecek ve elde ettiği yan bahisleri (kazanımları) kaybetmemek için örgüte olan bağlılığına devam edecektir. Becker (1960) işgörenlerin örgüte bağlılık gösterdiği süreç içerisinde yan bahsi konu edinmesinin nedenlerini dört temel başlık altında şekillendirmiştir. Bunlar;

- a) **Kültürel Beklentiler:** İş görenler içinde hayat sürdüğü toplumun birtakım fiziki ya da psikolojik konularda kendilerine baskı kurulması nedeni ile kendi davranışlarına limit koymak için çeşitli yan bahisler benimseyebilirler.
- b) **Çalışanın Elinde Olmayan Bürokratik Düzenlemeler:** İş görenlerin yan bahse girmesinin bir diğer nedeni de bürokratik beklentilerdir. Kurumların bürokratik süreçlerindeki işleyişler çalışanı yan bahse girmeye itebilir.
- c) **Kişisel Uyum Süreçleri ve Sosyal Roller:** Personelin mevcut olarak içinde olduğu sosyal rol kendisinden beklenenlere uyum sağlamasına bu durum da yeni yan bahislere girmesine sebep olabilir.
- d) **Sosyal etkileşimler:** İş görenler içinde olduğu mevcut iş ortamında kendisi hakkında bir takım fikirlerin diğer işgörenlerce oluşmasını sağlamış ise bu fikirlerin değişmemesi için diğerlerinin algıladıkları şekilde davranmaktadır.

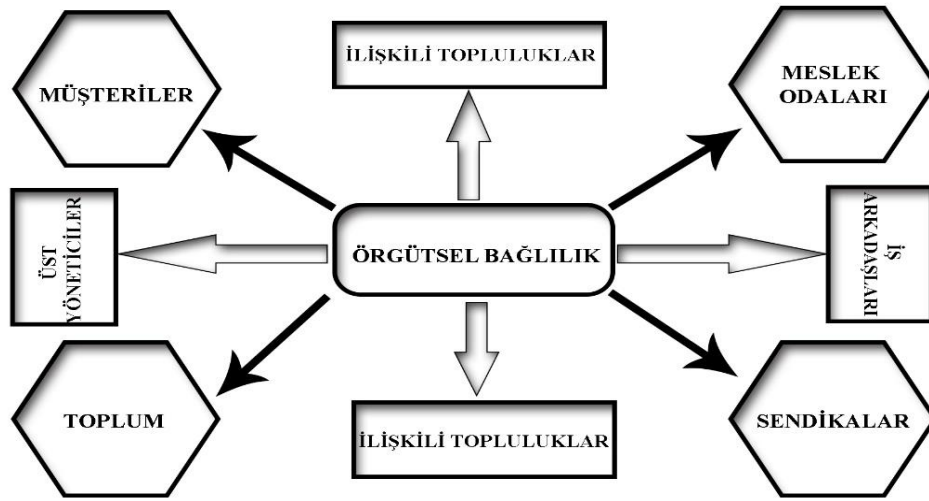
- **Salancik Yaklaşımı**

Salancik'in (1977) bağlılık yaklaşımının temelinde tıpkı Becker'in temel aldığı gibi çalışanın zamanla kendi davranışlarına bağlanmasını incelemiştir. Buna göre çalışan önceden beri yapmakta olduğu bir takım davranışların etkisinde kalacak ve daha sonra yapacağı davranışlar için daha tutarlı bir yol izleyecektir. Salancik'in ele aldığı yaklaşım, işgörenlerin tutum ve davranışları arasında oluşan bağa odaklanmakta ve bu bağın uyumlu olmasını hedeflemektedir. İş görenleri bu bağ en uyumlu hale getirmesi ile örgüte bağlılık düzeyi artacak, turum ve davranış arasında oluşan bağ uyumlu olmadığından ortamda aşırı stres ve iş süreçlerinde gerginliğe sebep olacaktır. Örneğin; İngilizceyi sevmeyen ve konuşmak istemeyen bir çalışanın uluslararası departmanda görev yapması ve başka iş alternatifinin olmaması nedeni ile de zamanla İngilizceyi sevmeye kendisini mecbur hissetmesi bu yaklaşıma örnek verilebilir.

1.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Reichers (1985) çoklu bağlılık yaklaşımını oluştururken Allen ve Meyer'in tutumsal bağlılık yaklaşım sürecinde kullanmış olduğu sınıflandırmanın alt boyutlarını konu edinmiştir. Uluslararası literatürde bu yaklaşımın tutumsal bağlılık yaklaşımın kısmi olarak farklılaştırılması sonucu ortaya atıldığı belirtilmektedir. Bu bağlılık türünde çalışanlar diğer yaklaşımlarda olduğu gibi örgüt içerisinde sadece bir şeye, bir duruma, bir davranışa bağlılık göstermekten ziyade örgüt dışı farklı unsurlara da bağlılık gösterebilmektedir. Örgüt içerisinde bulunan bağlılığa etki eden faktörler aynı olsa bile her bir çalışanın duyduğu bağlılık düzeyi farklılaşabilmektedir. Burada örnek vermek gerekirse, bir çalışan kurumsal politikalardan, yöneticilerin kendisine yetki devrinden dolayı örgüte bağlılık duyarken diğer bir çalışan ise örgütte üslendiği görev ve sorumlulukların karşılığında tatmin edici bir ücret almasından dolayı bağlılık duyabilmektedir.

Çalışanlar örgüt içerisinde ve örgüt dışında farklı gruplara üye olabilmektedir. Çoklu bağlılık yaklaşımı temelde bu olguyu incelemektedir. Farklı gruplara üye olan çalışanların çoklu bir bağlılık durumu geliştirmesi kaçınılmazdır. Bu durumda bazen örgütün amaç ve çıkarları ile diğer üye olunan grupların çıkarları çatışabilmekte ve çalışanın iki farklı gruba üyeliği bağlılık düzeyini değiştirebilmektedir. Örnek vermek gerekirse çalışanın kayıtlı olduğu meslek odasının, sendikanın beklentileri örgütün politikaları doğrultusunda karşılanmayabilir. Bu durumda örgütün hedefleri ile çalışanın beklentileri çatışacak ve çalışanın örgüte olan bağlılığı etkilenecektir (Reichers,1985).



Şekil 1.6. Reichers'in Çoklu Örgütsel Bağlılık Modeli (Reichers, 1985).

Reichers (1985)'e göre bağlılık kavramı, organizasyonları oluşturan farklı içsel ve dışsal aktörlerin çoklu bağlılık durumlarının bir bütün olarak toplanması ile oluşmaktadır. Çoklu bağlılık yaklaşımında çalışanlar kurum içerisinde çalışma arkadaşlarına, amirlerine ya da iletişim içinde oldukları topluluklara; kurum dışında ise müşteri, sendika veya daha kapsamlı olarak topluma bağlılık duyabilirler (Reichers, 1985). Bu bağlamda Reichers'in yaklaşımı ile oluşturulan örgütsel bağlılık modellemesi Şekil 1.6'da verilmiştir.

1.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel açıdan bağlılık tek bir nedene bağlanabilecek kadar basit bir olgu olmadığı için örgüt içerisinde ve örgüt dışında birçok faktörden etkilenmektedir. Mowday ve ark. (1982), bu faktörleri örgüt içi yapı ile ilişkili faktörler, örgüt içi yapılan iş ve çalışan rolleri ile ilişkili faktörler, çalışanın tüm hayatı boyunca iş serüvenlerine ilişkin deneyimsel faktörler ve çalışanın bireysel özellikleri ile ilişkili faktörler olmak üzere 4 temel başlıkta incelemiştir. Balay (2000)'da örgütsel bağlılık faktörlerini çalışanın bireysel, sosyo-demografik özelliklerine ilişkin faktörler, örgüt içi ve çalışanın görevinden kaynaklı faktörler, mevcut durum nedeni ile oluşan faktörler ve çeşitli diğer faktörler olmak üzere benzer şekilde incelemiştir. Örgütsel bağlılık; zamanla çalışanların örgüt içindeki verimliliğini ve işlerinden ayrılma nedenlerini açıklaması sebebi ile incelenen ve dikkate alınan bir konu haline gelmiştir. Bu bağlamda örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler her ne kadar farklı araştırmacılar tarafından araştırılsa da (Balay, 2000, s: 53; Mowday ve ark. (1982), temelde benzer başlıklar altında gruplandırılmıştır. Bu çalışmada (Çizelge 1.3.); örgütsel faktörler, çevresel faktörler ve bireysel faktörler olarak üç ana başlıkta incelenmektedir.

Çizelge 1.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Bireye Yönelik Faktörler	Örgütün İç Yapısından Kaynaklı Faktörler	Örgüt Dışı Faktörler
-Bireyin Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Faktörler (Yaş, Cinsiyet, Meslekteki Toplam Çalışma Süresi, Öğrenim Düzeyi, Medeni Durumu), -Çalışan Ve Örgüt Arasında Oluşan Psikolojik Sözleşmeler, -Çalışanların İşinden Beklentileri.	-Örgütteki İşin Yapısı ve Niteliği, -Örgüt İçi Adalet, -Örgüt İçi Grup Çalışmaları, -Yönetici, Liderin Çalışana Karşı Sergilediği Tutum Ve Davranış, -Örgüt İklimi ve Örgütsel Kültür, -Örgütün Ücret Politikası, Ödül Sistemleri, Örgüt İçi Denetim Mekanizmalarının Yapısı, -Örgüt İçi Rol Ve Görev Belirsizliklerinden Kaynaklı Çalışan Örgüt Çatışması.	-Çevrede Aynı Veya Farklı Sektörlerdeki İş Fırsatları, -Çalışanın Deneyim Süresi, -Profesyonelleşme Düzeyi.

Kaynak: İnce ve Gül, 2005, s: 49.

Bireysel faktörler; işgörenlerin demografik ve sosyo-kültürel özellikleri, çalıştıkları işten ve kurumdan beklentileri, kurumları ile olan psikolojik bağları gibi faktörlerdir. Örgüt içi faktörler; liderin tutumu, yöneticinin davranışları, işgörenin çalıştığı işin gerektirdiği nitelikler ve önem düzeyi, ücret, denetim mekanizması, örgüt içi adaletin olup olmayışı, örgüt kültürü, örgüt tarafından gerçekleştirilen ödüllendirme faaliyetleri, işgörenler arası yardımlaşma faaliyetleri ve takım çalışması, yetki ve sorumlulukların netliği, örgüt içi çatışma gibi faktörlerdir. Örgüt dışı faktörler ise; çevrede oluşan yeni iş olanakları, profesyonelleşme düzeyi ile örgüte dışarıdan etki eden diğer tüm etmenlerdir (İnce ve Gül, 2005, s:49).

- **Bireysel Faktörler**

Bireysel faktörlerden yaş ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde doğrusal bir ilişkiden söz edilmektedir. Çalışanların yaşı arttıkça çalıştıkları örgüte olan bağlılıkları da benzer olarak artmaktadır. Bu durumun temel sebebi olarak yaş ilerledikçe alternatif iş bulma umutları ve yeni eğitim alma isteklerinin azalması gösterilmektedir. Bu azalış sonucu da mevcut örgüt kültürüne bağlılık artarak devam etmektedir (Çakı, 2017).

Medeni duruma göre örgütsel bağlılık incelendiğinde, evlilerin bekârlara göre çalıştıkları örgüte olan bağlılık puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumun temel nedeni, evli olan bireylerin sahip olduğu ekonomik ve ailesel sorumluluklarının olduğu öne sürülmektedir (Kılıçarslan, 2010).

Çalışanların eğitim düzeyleri işe bakış açısını ve işten beklentilerini etkileyen önemli bir değişkendir. Bu bağlamda eğitim düzeyleri daha yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek bulunmaktadır. Eğitimle birlikte oluşan uzmanlaşma düzeyi ve kıdem artışı çalışanın örgütün amaçları ile özdeşleşmesine ve

bağlılığının artmasına neden olabilir (Çakı, 2017).

Çalışma süresi ile örgüte olan bağlılık ilişkisi incelendiğinde, özellikle Becker'in yaklaşımının da bir sonucu olarak uzun süre aynı örgüt için çalışan bireylerin örgüte yönelik gerçekleştirdiği bireysel yatırımların maliyetinin yüksek olması ile örgüte olan bağlılığını artırdığı belirtilmektedir (Cengiz, 2001, s: 49).

Çalışan ve örgüt arasında oluşan psikolojik sözleşmeler ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmektedir. Psikolojik sözleşmeler, kurum ile iş gören arasında olan, üstü kapalı, sözel olarak ifade edilemeyen, iki tarafın iş ilişkisi çerçevesinde birbirleri ile paylaştıkları psikolojik dayanışmayı temsil eden anlaşmalardır (Mimaroglu, 2008, s: 50). Dayanışmanın artması beraberinde örgütsel bağlılığın artmasını sağlayabilir.

- **Örgütsel Faktörler**

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörleri ise, işin niteliği ve önemi, rol belirsizliği ve rol çatışması, örgüt kültürü, ücret, ödüller ve örgütsel adalet biçiminde sınıflandırılabilir.

İşin önemi, örgüt içinde ya da özel yaşamda işin birey üzerinde meydana getirdiği etkiler olarak tanımlanabilir. İşe yönelik motivasyon düzeyi, işin zorluk düzeyi gibi faktörler örgütsel bağlılığı doğrusal bir şekilde etkilemektedir. Örnek olarak yetki ve sorumluluk devrinin işin algılanan önemini artıracığı, böylece örgüte olan bağlılığın artacağı öngörülmektedir (İnce ve Gül, 2005, s: 71).

Rol çatışması, çalışana verilen görevler ile çalışanın kendisine yüklenen görev ve sorumluluklardan beklentilerinin uyuşmamasıdır. Rol belirsizliği ise; işverenlerin çalışanların görev yetki ve sorumluluklarını tam olarak netleştirmemesidir. Bu iki kavramın örgüt içinde yüksek düzeyde olması, çalışanların örgüte olan bağlılığını azaltmaktadır (Kılıçarslan, 2010).

Örgüt kültürü ortak amaç ve çıkarların, çalışanlar arasında inanç, değer, tutum ve davranışların paylaşılması olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda incelendiğinde örgüt kültürü tam anlamıyla oturmuş bir işletmede örgüt bağlılığı da yüksek düzeyde olacaktır (Eren, 2007).

Ücret, işe bağlılığı etkileyen en önemli unsurlardan birisidir. Çalışanlar hedeflerini gerçekleştirmek için yaptıkları iş karşılığında bir ücret beklentisine girmekte ve bu ücret kişileri tatmin etmez ise bağlılık azalmaktadır. Bu duruma ek olarak örgüt içindeki ücret dağılımında sağlanan adalet de bağlılığı doğrudan etkilemektedir. Çalışanlar bulundukları örgütte uygulanan ücret politikalarını ne kadar adil olarak algılayorsa, o düzeyde örgüte bağlı olacaklardır (Demirgil, 2008).

Örgütsel adalet, örgüt içerisindeki görev, sorumluluk, yetki devri, ücret politikası, görevde yükselme sistemleri gibi birçok işlemin her çalışana eşit şartlarda ve eşit fırsatlar verilerek gerçekleştirilmesini ifade eden kavramdır. Çalışanlar örgütlerinde tüm süreçlerde adil olunmasını beklemekte, verilen emeklerin karşılığını adil olarak almak istemektedir. Örgütsel adaletin yeterince sağlanamadığı durumlarda çalışanlar örgütte çalışma hevesini yitirmekte ve bulundukları örgüte yönelik olan bağlılıkları giderek azalmaktadır (Tekçam 2015).

Örgütsel ödüller, örgütün çalışana sağladığı, statü, tanınma, kariyer, takdir edilme, ücret artışı, sosyal yaşama yönelik destekleyici politikalar gibi daha içsel

ödüllendirmeleri kapsamaktadır. Bu nedenle örgütlerde ödüllendirme sistemlerinin fazlalığı çalışanların örgüte olan bağlılığını artıran önemli bir unsurdur (Yürür, 2005).

- **Örgüt Dışı (Çevresel) Faktörler**

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt dışı faktörlerden birisi alternatif iş imkânlarıdır. Özellikle gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkelerde işsizlik oranlarının oldukça yüksek olması bu faktörün önemini artırmaktadır. İş olanakları ve alternatif iş yalnızca işgörenlerin bireysel yetenekleri ile alakalı değil aynı zamanda işletmenin içinde olduğu sektöre, ülkenin sosyo-ekonomik durumuna göre de değişim göstermektedir. Çevrede iş imkânlarının yetersizliği zorunlu da olsa çalışanları örgütte bulunmaya mecbur bırakmaktadır. Bu durum, isteyerek ya da istemeyerek örgütsel bağlılığı artırmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s: 85).

Son olarak, çalışanın deneyim süresi ve profesyonelleşme düzeyi, çalışanın örgütten çok mesleğine ve yaptığı işe yönelik olan bağlılığını ifade etmektedir. Profesyonelleşme, çalışanların mesleği ile kendisini özdeşirmesi, mesleğinin değerlerini kabullenerek içselleştirmesi ve meslekte geçirdiği sürenin artışı ile daha yetkin bir hale gelmesidir. Deneyim süresi ve profesyonelleşme düzeyi örgütlerde bağlılığı hem olumlu hem de olumsuz biçimde etkileyebilir (Cengiz, 2001).

1.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütler çalışanların bağlılık düzeylerinin yüksek olması yönünde çalışmalarda bulunmaktadır. Her örgüt oldukça zor olsa da çalışan bağlılığını yükselterek personel

devir hızını en aza indirmek için uğraşır (Eren, 2007, s: 64). Örgütsel bağlılık olumlu ve olumsuz pek çok sonucu beraberinde getirmektedir. Bu durum da örgütü ve çalışanı farklı şekillerde etkilemektedir. Balay (2000) örgütsel bağlılığın sonuçları arasında en etkili olanların çalışanların davranışlarında değişime neden olan sonuçların olduğunu belirtmektedir. Olumlu davranışsal sonuçlar; çalışanların motivasyon düzeyleri, işlerinden tatmin düzeyleri, örgüt içerisinde alınacak kararlara katılım, örgütte kalmaya devam etme isteği iken, olumsuz davranışsal sonuçlar; işten ayrılma niyeti, örgütte çalışmaya devam ederken farklı iş arama girişimleri gibi nitelendirilebilir. Örgütün amaçlarını yeterince sahiplenemeyen ya da kendi amaçları ile bağdaştıramayan çalışanların sayısının fazla olması, örgütün daha hızlı bir şekilde entropiye maruz kalmasına neden olmaktadır. Tam tersi durumun olduğu kurumlarda ise yani örgütsel amaçlar ve örgütün var olma sebebi çalışanlar tarafından sahiplenilirse örgütsel bağlılık düzeyi artacaktır. Örgüt ile çalışan açısından eş zamanlı bir pozitif yönlü ilişki başlayacaktır.

Bağlılık düzeyinin düşük olduğu örgütlerde örgüt-çalışan ilişkisi ince bir iplikle bağlıdır. Burada çalışanlar örgütleri için yeterince çaba göstermemektedir. En ufak bir örgüt içi sorunda çalışan ayrılmayı, örgüt ise işten çıkarmayı düşünecektir. Bu durum örgütlerde personel devir hızını artıracak ve insan kaynakları kullanımı açısından etkililiği ortadan kaldıracaktır. Çalışanlarda zaman içerisinde işe geç kalma, isteyerek devamsızlık yapma davranışları artacaktır. Düşük bağlılık düzeyine sahip çalışanlar örgüt içerisindeki takım çalışmalarında isteksiz davranacak, görev ve sorumluluklarda kendisinden bekleneni tam anlamıyla gerçekleştirilmeden, diğer çalışanlarında motivasyonunu düşüreceklerdir. Bu tür çalışanlar örgütte çalışanlar arası dedikodu ve söylentilerde bulunma, örgüt aleyhinde karalamalarda bulunma gibi eylemlerde bulunmaktadır. Ayrıca çalışanların düşük örgütsel bağlılığa sahip olması çevrelerinde daha iyi bir iş fırsatı bulduklarında çok çabuk iş değiştirme eğiliminde olmalarına neden olmaktadır. Bu tür çalışanlar örgütler için genelde en son tercih edilen çalışan grubu içerisinde yer almaktadır (Balay, 2000, s: 60; Randall, 1987; Uğraşoğlu ve Çağanağa, 2017).

Bağlılık düzeyinin ılımlı olduğu örgütlerde çalışanlar kendi çıkar ve amaçları ile örgütün çıkar ve amaçlarını özdeşleştirememiş olsa bile, elinden gelen desteği, çabayı örgüt için göstermektedir. Örgüte olan bağlılığın düzeyi yükseldikçe çalışanın örgüt için olan sadakati ve kendisine verilen görev, sorumlulukları isteyerek gerçekleştirme hevesi artacaktır. Orta düzeyde bağlılık gösteren çalışanlar örgüt içerisindeki aidiyetini tam olarak kabullenmese de örgüt içindeki bir takım ödül, faaliyet, ücret gibi faktörlerin cezbediciliği sebebi ile örgütte kalmaya devam etme eğilimindedir. Bu tür çalışanlarda düşük bağlılık düzeyine sahip çalışanlara göre mesleki doyum seviyesi daha yüksektir. Orta düzey bağlılığın en büyük sorunu çalışanlar örgütün amaç ve politikalarını tam anlamıyla benimsemediği, kendi şahsi hedeflerinden uzaklaşmayıp öz değerlerini korudukları için bu ikisi arasında bir tercihte bulunmaları gerektiğinde şahsi değerlerini seçecektir. Çalışanlar her ne kadar motivasyon unsurları sayesinde örgütte kalmaya devam etseler de bireysel çıkarları söz konusu olduğunda bu unsurları görmezden gelerek örgütten ayrılacaklardır (Çoban, 2016; Norşenli, 2021; Wiener, 1982).

Bağlılık düzeyinin yüksek olduğu örgütlerde sonuçlar daha pozitiftir. Çalışanlar tarafından iş süreçlerinde büyük gayretler gösterilmekte ve başarı oranı buna bağlı olarak oldukça yükselmektedir. Devamsızlık denilen kavram ise kurum içerisinde yok denilecek düzeydedir. Yüksek bağlılık düzeyi örgütlerde gerçekleştirilmesi ve korunması zor bir düzeydir. Örgüte bağlılık düzeyi yüksek çalışanlarda örgüte karşı güçlü bir aidiyet duygusu bulunmaktadır. Bu durumda çalışan kendisini mesleki açıdan tatmin olmuş hissederek görevinde daha hızlı yükselecek ve mevcut pozisyonu sürekli iyileşecektir. Örgütlerde yüksek bağlılığa sahip çalışanların diğer çalışanlara göre daha disiplinli olacağından daha az bir denetim sürecine tabi tutularak bile performansının en yüksek düzeyini sergileyeceği bilinmektedir. Örgütsel açıdan da bağlılığın yüksek olması mutlu ve işini benimseyen çalışanların tam performans çalışması sebebi ile ürünlerin kalite artışına, maliyetlerin azalmasına, örgüt içi ılımlı bir ortam oluşmasına ve örgütün dışarıda daha iyi bir temsiliyetine sebep olmaktadır. Tüm bu olumlu sonuçların yanı sıra az da olsa yüksek düzeyde bağlılığın olumsuz

sonuçları da mevcuttur. Çalışan örgütü ile aşırı düzeyde bütünleşmesinden kaynaklı aile ve sosyal çevresinde sorunlar yaşayabilmektedir. İş saatleri dışında da örgüte ve işe olan bağlılığı çalışanın zamanla sosyal hayatta yalnızlaşmasına neden olmaktadır. Yüksek bağlılık düzeyi ile beraber çalışanın kariyeri artmakta ancak artan kariyer ile birlikte çevresindeki alternatif işleri beğenemez duruma gelerek örgüte kısmen zorunluda olsa bağlı kalmaktadır. Örgütsel açıdan ise bağlılığın yüksek olması örgütün eski politikalarına koşulsuz güvenden kaynaklı yenileşme ve esnekliği ortadan kaldırmaktadır. Ayrıca bu tür durumlarda çalışanlar örgütün verdiği iş ve görevlere kötü dahi olsa sorgusuz itaat etmektedir (Balay, 2000, s: 62; Durkheim, 1986; Randall, 1987).

Örgütsel bağlılığın yukarıda belirtildiği üzere birçok olumlu ve olumsuz sonucu vardır. Örgütsel bağlılığın olumlu ve olumsuz sonuçlarının özeti Çizelge 1.4’de verilmektedir (Randall, 1987).

Çizelge 1.4. Randall'ın Örgütsel Bağlılık Derecelendirmesi ve Neticeleri

BAĞLILIK DÜZEYİ		BİREYSEL		ÖRGÜTSEL	
		Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
	DÜŞÜK	-Örgütlerde çalışan ihtiyacı planlamasının daha etkin bir şekilde yapılması. -Çalışanların yeniliğe, gelişmeler, yaratıcılığa açık olması.	-Mesleki gelişim sürecinin yavaşlaması, -Örgüt içi oluşan dedikodular sonucu kişisel maliyetlerin ortaya çıkması, -İşten uzaklaştırılma ihtimalinin artması, istifa ya da örgütün amaçlarına karşı gelme.	-Örgütün içerisinde meydana gelen dedikoduları örgüt için bir avantaj haline getirme, -Performans olarak düşük düzeyde olan çalışanların örgütten istifa etmesi sonucu yerlerine gelecek yeni çalışanların kurumsal morali yükseltmesi ve çalışan devrini azaltması.	-Çalışanların örgüt içerisinde rol model aldığı üstlerine yönelik dedikodular ile onlara zarar vermesi, -Çalışan devir hızının yükselmesi, işe olan devam durumunun azalması, örgütte bulunmada isteksizlikler, iş kalitesinin düşüşü, örgütsel kontrolün çalışanlar üzerinde azalması.
	İLİMLİ	-Çalışanın kendisini örgütün amaçları ile özdeşleştirmesi, örgütü sahiplenmesi ve sadakat duyması, -Kişisel güvenliğin örgüt ile bir tutulması. -Çalışanların yaratıcılıklarının zamanla gelişmesi.	-Mesleki gelişim için örgüt içi fırsatların yetersizliği, -Çalışanların örgüte olan bağlılıklarının ne durumda olduğunu algılayamaması.	-Çalışanların zamanla kıdem artışı, -Çalışanların işlerinden tatmin düzeyinin yükselmesi, -İşi bırakma eğiliminin azlığı sebebi ile çalışan devrinin düşük olması.	-Çalışanlara daha fazla görevler verilerek örgütsel vatandaşlık kavramının göz ardı edilmesi, -Çalışanların örgütsel ve bireysel ihtiyaç ve beklentilerinin dengelenememesi, -Örgüt içi etkinliğin zamanla azalması.
	YÜKSEK	-Çalışanların mesleki yetkinliğinin artması, -Çalışanların görev, sorumluluklarını daha istekli gerçekleştirmesi, -Örgütte çalışanlarda olumlu davranış sergileme eğilimlerinin artması.	-Kişisel gelişim, serbest hareket etme ve yaratıcılığın bastırılması, -Yeniliklere karşı bürokratik engeller, -Çalışanların ailevi ve sosyal çevresinde oluşan bir takım olumsuzluklar, örgüt dışı zaman geçirilen zamanın azalması.	-İstikrarlı ve güvenilir personeller, -Performans ve görevde yükselme açısından kurum içi olumlu rekabet, -Çalışanların örgütün beklentilerini, amaçlarını özümsemesi.	-İnsan kaynağının etkin kullanılamaması, -Yasa dışı veya etik dışı faaliyetler bulunma, -Eski örgütsel politikalara aşırı bağlılık ve güven -Örgüt içi esnek çalışma, yeniliğe direnç ve personel uyumunda eksiklikler.

Kaynak: Randall, 1987.

1.6. Ebelik Mesleğinin Tanımı, Amacı ve Mesleğe İlişkin Bilgiler

Ebelerin iş yükü ve örgütsel bağlılık düzeyi bu çalışmanın konusu olduğu için bu bölümde ebelik mesleğinin tanımı, özellikleri ve Türkiye’de çalışma koşullarına ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

Dünya Sağlık Örgütü ebeliği “*gebelik, doğum ve doğumdan sonra gerekli bakım ve danışmanlığı sağlayan, normal doğumları kendi sorumluluğunda yaptıran ve yenidoğanın bakımını yapmak üzere eğitim almış, gebelikte sorunların önlenmesi, anormal durumların tespiti, gerektiğinde tıbbi yardım uygulamakla görevli kişidir*” şeklinde tanımlamıştır (WHO, 2018). Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı’na göre ebe, “*cinsel sağlık ve üreme sağlığı hizmetlerinde görev alan, gebelik tanısı koyan, normal gebe izlemine yapan, doğum sürecini yöneten, doğum sonrası dönemde anne ve yenidoğan muayenesini yapan, gebelik, doğum ve doğum sonrası dönemde anne ve bebek sağlığını korumak ve geliştirmek için gerekli eğitim ve danışmanlık hizmeti veren, aile planlaması hizmetlerinde, kadın ve yenidoğana ait tarama programlarında görev alan, 0-6 yaş grubu çocuk beslenme ve aşıları yapan, Sağlık Bakanlığınca tescil edilmiş bir okuldan mezun olan meslek mensubudur*” (Resmi Gazete, 2014).

Ebelik mesleği; gebelik sürecinde annede ve bebekte oluşacak sağlık sorunlarının önlenmesi ve gebelik süreci takibi, kadın sağlığının geliştirilmesi ve kadınlara danışmanlık hizmetleri, gebelikte oluşacak olağan dışı gelişimlerin erken tespiti, gerekli olduğu durumlarda tıbbi yardım sağlaması, kadının ve ailenin korunması konusunda temel öğrenim ve destekler sağlamak amacı ile faaliyetlerini yürütmektedir (Özkan ve ark., 2018). Kısaca ebelik mesleği yenidoğan ve anne-kadın sağlığı özelinde topluma yönelik olan bakım ve hizmet sunum süreçlerinde rol almaktır. Ebelik mesleğinin genel sorumlulukları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Başkaya, 2018);

- Aile planlaması çerçevesinde ailelerin istediği zaman istediği sayıda çocuğa sahip olabilmelerini desteklemek,
- Gebelik tanısı sonrası gebelik sürecinin takibini sağlamak,
- Gebelik takibi ile riskli gebelik süreçlerinin erken tanısının konulmasına yardımcı olmak,
- Gebe annelere, ailelerine doğum öncesi, doğum sırası ve doğum sonrası eğitimleri planlamak,
- Travma esnasında kadına gerekli desteği sağlamak ve fetüsün doğum sürecini izlemek,
- Spontan doğum yaptırmak,
- Acil olan süreçlerde anne ve bebeğe gerekli müdahalelerde bulunmak,
- Hekim bulunmadığı süreçlerde gereken tüm acil önlemlerin alınmasını sağlamak,
- Yenidoğanın sürekli muayenesi ve bakımı ile ilgilenmek ve gerekirse acil durumlara müdahalede bulunmak,
- Postpartum döneminde bebek ve de annenin bakım ihtiyaçlarını karşılamak,
- Aşılama ve aşı takibini yapmak (Özellikle 0-6 yaşındaki çocuk grubu için),
- Prekonsepsiyonel dönemde, sağlık açısından anne için iyilik halini sağlamak (sosyal, fiziksel ve ruhsal olarak),
- 15-49 yaş arası kadınların nüfusun üreme sağlığını korumak ve gelişimine katkıda bulunmak,
- Yeni gelişmeleri ve uygulamaları sürekli takip etmek ve haberdar olmak.

Yukarıda sayılan sorumlulukların yanında, tarafsız ve önyargısız olarak sağlık hizmeti sunumunda diğer sağlık çalışanları ile işbirliği içerisinde çalışmak da ebelerin sorumlulukları arasındadır (Başkaya, 2018).

Mevcut durumda Türkiye’de 72 lisans (42 devlet üniversitesi, 28 vakıf üniversitesi, 2 KKTC), 12 yüksek okul (4 devlet üniversitesi, 5 vakıf üniversitesi, 3 KKTC) olmak üzere 84 üniversitede ebelik bölümü bulunmakta ve öğrenim vermektedir (yokatlas, 2022). Türkiye’de Sağlık Bakanlığı’na bağlı kurumlarda ebelerin atama ve tayinleri diğer sağlık çalışanlarında olduğu gibi 2013 yılında yayınlanmış olan “*Sağlık Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği*”

çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Bu yönetmelik çerçevesinde ihtiyaç duyulan personel sayısı; Tük tarafından belirlenen illere göre nüfus dağılımı, hizmet gereklilikleri, yatak sayıları baz alınarak belirlenmektedir. Bu faktörlere göre “*Personel Dağılım Cetvelleri*” oluşturulmakta ve bölge, il ve kurum bazında personel yoğunluğuna göre Bakanlık tarafından kadro sayısı tahsis edilmektedir (yhg.m.saglik.gov.tr, 2022). Türkiye’de 2020 yılı verilerine göre; 55.505 Sağlık Bakanlığı, 901 üniversiteler, 2.634 özel sektör çalışanı olmak üzere toplam 59.040 ebe görev yapmaktadır. Bu sayı toplam sağlık çalışanlarının yaklaşık %5,16’sını oluşturmaktadır (SBSGM, 2020).

Türkiye’de mesleki ve öğrenim düzeyi açısından ebe sayısının yeterli olduğu ancak ebelerin mesleki konudaki sorumluluklarını tam olarak yerine getiremedikleri öne sürülmektedir. Yapılan bir çalışmada; Türkiye’de doğumların %29’unda ebenin görev aldığı ortaya konulmuştur. Bu durum ebelik meslek mensuplarının en aktif görev alması gereken hizmet alanlarında bulunamadıklarını göstermektedir. Bu durumun da kadın ve yenidoğan sağlığı için oldukça büyük bir sorun yaratabileceği ileri sürülmektedir (Başkaya, 2018). Doğum öncesinde, doğum sırasında ve doğum sonrasında bakım işlemlerinin yürütülmesi, yenidoğan-çocuk ve anne sağlığının korunması ile geliştirilmesi süreçlerinde rol üstlenen ebelik mesleği mensupları; tedavi edici, koruyucu sağlık hizmeti sunucularında, hastanelerde bulunan doğum klinikleri ile doğum evlerinde, gebelik sürecinin yüksek derecede riskli olduğu alanlar ile yenidoğan ünitelerinde ve ebelik hizmetinin gerçekleştirildiği diğer alanlarda mesleklerini icra etmektedir. Türkiye’de ebeler genel anlamda kadının-annenin ve çocukların var olduğu her yerde çalışmaktadırlar. Kurum bazında sıralamak gerekirse; üniversite hastaneleri, devlet hastaneleri, özel hastaneler, şehir hastaneleri, toplum sağlığı merkezleri, ana çocuk sağlığı ve aile planlaması merkezleri, sağlık evleri, özel sağlık kabinleri, aile hekimlikleri ile aile sağlığı merkezleri örnek olarak verilebilir. Kurumların içerisinde birim bazında ele alındığında ise; doğum salonları ile doğumhaneler, kadın-doğum poliklinikleri ile servisleri, infertilite, yenidoğan servisi ve yeni doğan yoğun bakım servisi ile çocuk servisi ve çocuk polikliniklerinde görev alabilmektedir (Aygün, 2014).

Türkiye’de ebelerin iş yükünü açıklamak için bölgesel doğurganlık hızları incelenebilir. Kaba doğum hızı, ülkede bulunan her 1000 kişi başına düşen canlı gerçekleşen doğum sayısı olarak belirtilmektedir. Türkiye’de kaba doğum hızının en yüksek olduğu bölge %22,4 ile Güneydoğu Anadolu iken, en düşük olduğu bölge %9,8 ile Batı Karadeniz’dir. Toplam kaba doğum hızı ise Türkiye geneli %13,3’ dür. Toplam doğurganlık hızı, herhangi bir kadının 15-49 yaş (doğurganlık dönemi) aralığında doğurabileceği ortalama sayıdaki çocuğu belirtmektedir. Türkiye’de doğurganlık hızının en yüksek olduğu bölge %2,83 çocuk ile Güneydoğu Anadolu iken, en düşük olduğu bölge %1,46 çocuk ile Batı Karadeniz’dir. Toplam doğurganlık hızı ise Türkiye geneli %1,76’dır (TÜİK, 2020). Türkiye’de tüm sektörler bazında ebe ve hemşirelerin bölgesel olarak dağılımı incelendiğinde, 100.000 kişiye düşen ebe ve hemşire sayısının en az olduğu bölge 281 ebe ve hemşire ile Güneydoğu Anadolu iken, en fazla olduğu bölge 410 ebe ve hemşire ile Doğu Karadeniz olmuştur (Çizelge 1.5.). Bu verilerden de görüldüğü üzere, bölgesel olarak ebe ve hemşirelerin dağılımdan doğum oranları ile çalışan personel oranları arasında ters yönlü bir ilişki mevcuttur. Bu durumunda aslında doğum süreçlerinde daha fazla görev alan ebelerin sayı yetersizliği nedeni ile bölgesel olarak iş yükü düzeylerinin farklılık gösterdiği söylenebilir. Çınaroğlu (2021) gerçekleştirmiş olduğu araştırmada, sağlık çalışanlarını 81 il bazında dağılımını gruplamıştır. Farklı gruplarda bulunan sağlık çalışanlarının sayısal ortalamalarının farklılaştığı, sağlık çalışanlarının il bazında dağılımlarında büyük dengesizlikler olduğu, bu durumun çalışanların algıladıkları iş yükünü etkileyebileceği ifade edilmiştir.

Çizelge 1.5. Türkiye’de Bölgesel Hemşire ve Ebe Sayıları, Doğurganlık Hızı ve Kaba Doğum Hızı, 2020

İSTATİSTİKİ BÖLGE SINIFLAMASI	Hemşire ve Ebe Sayıları (100.000 Kişiye Düşen)	Doğurganlık Hızı, 2020	Kaba Doğum Hızı, 2020
İstanbul	314	1,47	12,3
Batı Marmara	353	1,49	10,1
Ege	339	1,49	10,6
Doğu Marmara	333	1,61	12,2
Batı Anadolu	408	1,54	12,0
Akdeniz	324	1,83	13,3
Orta Anadolu	378	1,67	12,2

Çizelge 1.5. Devam. Türkiye’de Bölgesel Hemşire ve Ebe Sayıları, Doğurganlık Hızı ve Kaba Doğum Hızı, 2020

Batı Karadeniz	391	1,46	9,8
Doğu Karadeniz	410	1,51	10,3
Kuzeydoğu Anadolu	384	2,18	17,1
Ortadoğu Anadolu	366	2,22	17,3
Güneydoğu Anadolu	281	2,83	22,4
Türkiye Geneli Toplam	342	1,76	13,3

Kaynak: SBSGM, 2020 ; TÜİK, 2020.

Ebeler tıpkı diğer sağlık çalışanları gibi yoğun bir iş temposu ile çalışmaktadır. Özkan ve ark. (2018) yaptıkları araştırmada ebelerde iş yükünü algısını ölçmüştür. Ebelerin iş yükü algısını çoğunlukla mesleki görevlerinin dışında oluşan ek işler nedeni ile yaşadıkları zaman kayıpları ve Avrupa ülkelerine göre çalışma saatlerinin daha yoğun olmasının artırdığı belirlenmiştir. Ebelerde oluşan iş yükü algısının nedenlerini genel olarak düşük ücretler, yoğun çalışma saatleri, meslek tanımları dışındaki işler ve iş motivasyonundaki eksiklikler olduğu belirtilmektedir.

Dünya üzerinde her sene gerçekleşen 130 milyon çocuğun doğumunda ebeler aktif rol üstlenmektedir. Covid-19 salgını dünyanın birçok ülkesinde ebelik mesleğinde ve doğuma ilişkin uygulamalarda değişiklikler yapılmasına neden olmuştur (New Zeland Ministry of Health, 2021). Covid-19 öncesi dünyada gebelik süreci mekanik bir olay şeklinde yürütülmüş, doğumların hastane ortamlarında gerçekleştirildiği ve kadınlara medikal açıdan müdahalenin zorunlu olduğu bir süreç olarak kabul edilmiştir. Doğumun kendine has fizyolojik süreci görmezden gelinmiştir. Ancak Covid-19 sürecinde enfeksiyonun en çok bulaştığı alanlardan biri olarak hastanelerin düşünülmesi hastane dışı da meternal bakımın etkili olabileceğini, ebelik hizmetleri ve doğum süreçlerinin hastane dışı da gerçekleştirilebileceğinin önemini göstermiştir (Davis-Floyd ve ark., 2020). Ebelerin doğum öncesi, doğum esnası ve doğum sonrası süreçlerde bebekler ve anneleri ile olan fiziksel temasları özellikle Covid-19 sürecinde oldukça önemli bir konu olmuştur (Cadee ve ark., 2020). Covid-19 döneminde ebeler özellikle kendileri enfeksiyona yakalanmamak ve anne-bebeklere bu enfeksiyonu bulaştırmamak için oldukça kaygılı bir iş temposu

yürütmüştür. Dünyada izole edilen kadın doğum birimleri yetersiz olmakta ve ebeler mevcut çalışma saatlerinin üzerinde bir çalışma süresine maruz kalarak fazla emek harcamakta bu nedenle iş yükleri her geçen gün artmaktadır (Colonna, 2020). Pandemi döneminde gerçekleştirilen birçok çalışmada sağlık çalışanlarda iş yükünün arttığı sonucuna ulaşılmıştır (Aksu ve ark., 2021; Baki ve Piyal, 2020; Yılan ve Yüncü, 2020). *“Sağlık çalışanlarının günden güne artmakta olan stres düzeyleri, anksiyeteleri ve iş yükleri kendi sağlıklarını kötü yönde etkilemektedir. Bu duruma engel olunmaz ve önlem alınmazsa sağlık personelinin zaman içinde davranışlarının bozulacağı ve tükenmişlik düzeylerinin artacağı düşünülmektedir”* (Cheyne ve ark., 2020).

Bu çalışmada Covid-19 Pandemisinin yaşandığı bir dönemde sağlık kurumlarında görev yapan ebelerin iş yükü ve örgütsel bağlılık algılarının araştırılması ve önerilerin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde çalışmanın amacı, hipotezleri, araştırmanın gerçekleştirildiği yer, araştırmanın türü, araştırmanın örneklem ve evreni, veri toplama aracı ve yöntemi, araştırmanın sınırlılıkları, araştırma sürecinde toplanan verilerin analizi ve değerlendirilmesi ile ilişkili bilgiler verilmiştir.

2.1. Amaç ve Hedefler

Çalışma, ebelerin iş yükü algısı ve örgütsel bağlılık düzeyini belirlemek, iş yükü ve örgütsel bağlılığın sosyo-demografik ve mesleki özelliklere göre farklılığını ortaya koymak ve iş yükü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi saptamak amacı ile yapılmıştır.

Literatürde ebeler üzerinde yapılmış sınırlı sayıda iş yükü ve örgütsel bağlılık araştırmasına rastlanmıştır. Özkan ve ark. (2018) yapmış oldukları “Doğumhanede çalışan ebeler için iş yükü analizine dayalı insan gücü planlaması” ve Uçucu (2019) tarafından yapılan “Aydın İlindeki ebelerin örgütsel bağlılığı, iş doyumu ve etkileyen faktörler” adlı yüksek lisans tezleri örnek verilebilir. Bu çalışmanın konusu olan ebelerde iş yükü ve örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen bir araştırmaya ulaşamamıştır. Bu nedenle yapılan araştırmanın literatüre katkı sağladığı düşünülmektedir.

Araştırmanın hipotezleri aşağıda verilmiştir;

Hipotez 1: Araştırma grubunun iş yükü algıları;

H1a. Yaş gruplarına göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H1b. Medeni durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H1c. Öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H1d. Çocuk sahibi olma durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H1e. Gelirlerinden memnuniyet durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H1f. Çalıştığı kuruma göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H1g. Çalıştığı birime göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H1h. Görev unvanına göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H1i. Meslekteki toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H1i. Çalışma şekline göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H2: Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık algıları;

H2a. Yaş gruplarına göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H2b. Medeni durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H2c. Öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H2d. Çocuk sahibi olma durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H2e. Gelirlerinden memnuniyet durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

- H2f. Çalıştığı kuruma göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.
- H2g. Çalıştığı birime göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.
- H2h. Görev unvanına göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.
- H2ı. Meslekteki toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.
- H2i. Çalışma şekline göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H3: Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı algıları;

- H3a. Yaş gruplarına göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.
- H3b. Medeni durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.
- H3c. Öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.
- H3d. Çocuk sahibi olma durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.
- H3e. Gelirlerinden memnuniyet durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.
- H3f. Çalıştığı kuruma göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.
- H3g. Çalıştığı birime göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.
- H3h. Görev unvanına göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.
- H3ı. Meslekteki toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.
- H3i. Çalışma şekline göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H4: Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık algıları;

- H4a. Yaş gruplarına göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.
- H4b. Medeni durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H4c. Öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H4d. Çocuk sahibi olma durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H4e. Gelirlerinden memnuniyet durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H4f. Çalıştığı kuruma göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H4g. Çalıştığı birime göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H4h. Görev unvanına göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H4ı. Meslekteki toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H4i. Çalışma şekline göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H5: Araştırma grubunun genel örgütsel bağlılık algıları;

H5a. Yaş gruplarına göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H5b. Medeni durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H5c. Öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H5d. Çocuk sahibi olma durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H5e. Gelirlerinden memnuniyet durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H5f. Çalıştığı kuruma göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H5g. Çalıştığı birime göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H5h. Görev unvanına göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H5ı. Meslekteki toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H5i. Çalışma şekline göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

H6: Araştırma grubunun iş yükü ile toplam örgütsel bağlılık algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H6a. Araştırma grubunun iş yükü ile duygusal bağlılık algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H6b. Araştırma grubunun iş yükü ile devam bağlılık algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H6c. Araştırma grubunun iş yükü ile normatif bağlılık algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

2.2. Araştırmanın Yeri

Araştırma Ankara/ Çankaya’da bulunan Anadolu Ebeler Derneği’ne üye olan ebeler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Dernek ebelerin meslek hayatında, akademik yıllarında, kendi sosyal çevresinde ve özel hayatlarında edinmiş oldukları bilgi birikimi neticesinde mesleklerinin gelişmesi, Türkiye’de mesleklerine yönelik uygulamaların iyileştirilmesi, özellikle doğum ve anne-çocuk sağlığı hizmetlerinde mesleki özerkliklerinin tanınması ve de toplum sağlığı kapsamında çocukların ve annelerin sağlığının iyileştirilip geliştirilmesi açısından faaliyetlerde bulunan bir meslek derneğidir. Dernek “<https://anadoluebelerdernegi.org/>” isimli internet sitesi üzerinden aktif olarak hizmet sunumuna da devam etmektedir. Araştırmanın gerçekleştirilmesi için dernekten gerekli izin alınmıştır (Ek-1). Ayrıca çalışmanın etik olarak uygun olduğu Ankara Üniversitesi Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır (Ek-2).

2.3. Araştırmanın Türü

Bu çalışma; Anadolu Ebeler Derneği'ne üye olan ebelerde iş yükü algısının örgütsel bağlılığa etkisini değerlendirmeye yönelik analitik ve kesitsel türde bir araştırmadır. Veriler çevrimiçi anket yöntemi ile toplanmıştır.

2.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Anadolu Ebeler Derneği'ne üye olan 350 ebe oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında örneklem çekilmeyerek evrenin tamamına ulaşılmak hedeflenmiş ve bu kapsamda toplamda 275 katılımcıdan çevrimiçi ankete geri dönüş alınmıştır. Araştırmada sağlık çalışanı olan ebelerin iş yükü belirleneceği için öğretim görevlisi olarak görevini sürdüren ve derneğe üye olan 3 ebeden gelen anket formu analize dâhil edilmemiş, 272 ebe araştırma grubunu oluşturmuştur. Evrenin %77,7'sine ulaşılmıştır.

2.5. Veri Toplama Aracı ve Yöntemi

Araştırmada veri toplamak amacıyla çevrimiçi anket yöntemi kullanılmıştır. Anket, Google Forms aracılığı ile hazırlanmış ve üç bölümden oluşmuştur. İlk bölümünde katılımcıları tanımlamaya yönelik oluşturulmuş (öğrenim düzeyi, yaş, vb.) 10 soru bulunmaktadır. İkinci bölümünde; Duxbury ve Higgins tarafından 1994 yılında geliştirilmiş ve Aycan ve Eskin tarafından 2005 yılında Türkçe'ye uyarlanmış 11 ifadeden oluşan "İş Yüğü Ölçeği" yer almakta, üçüncü bölümünde ise Meyyer ve ark. (1993), tarafından geliştirilen "Allen ve Meyer'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık

Ölçeği” yer almaktadır.

Google Forms da araştırma grubunun gönüllü olur formunu onaylaması ve araştırmaya katıldığını beyan etmesi sonucu anket başlamıştır. Anketin ilk bölümü olan kişisel bilgi formu; benzer konularda Türkiye’de ve dünyada yapılmış farklı çalışmalar ve bu çalışmalarda kullanılan anket formları incelenerek; araştırma grubunun tanımlanabilmesine yönelik mesleki ve sosyo-demografik sorulardan oluşturulmuştur. İş yükü ölçeği; araştırma grubunun işe olan uyumsuzluğunu, iş yükü düzeylerini ve çalıştıkları işlerde yaşadıkları kontrol kaybını ölçmektedir. Ölçek; işgörenin bilgi ve becerisini, çalıştığı işin oluşabilmesi için gereken zamanı, iş yoğunluğunu ve işgören tarafından algılanan iş yükü düzeyini belirlemeye yönelik toplamda 11 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin oluşturulmasında 5’li likert tipi ölçek sistemi kullanılmıştır (1: kesinlikle katılıyorum ve 5: kesinlikle katılmıyorum aralığında puanlama yapılmıştır). Araştırma grubu puanlama düzeyinde kendisine en uygun (1-5 arası) maddeyi seçerek ölçeği sonlandırmıştır. Ölçekte puanların artması, çalışanların algıladıkları iş yükü düzeyinin arttığını ve çalıştıkları işi yeterince tolere edemediklerini göstermektedir. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Aycan ve Eskin tarafından 2005 yılında yapılmış, Cronbach Alpha katsayısı 0,82 olarak hesaplanmıştır (Ek-3).

Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçe’ye uyarlanması 2018 yılında Dağlı ve ark. tarafından yapılmıştır. Cronbach Alpha katsayısı 0,884 olarak hesaplanmıştır ve 18 önermeden ve üç alt boyuttan (normatif, duygusal ve devam bağlılığı) oluşmaktadır. Ölçeğin oluşturulmasında 5’li likert tipi ölçek sistemi kullanılmıştır (1: kesinlikle katılıyorum ve 5: kesinlikle katılmıyorum aralığında puanlama yapılmıştır). Ölçeğin 3,4,5,13,14. soruları ters puanlanmıştır. Ölçekte kullanılan “organizational” kelimesinin araştırmanın yapılacağı kuruma uyarlanmasının geçerlilik ve güvenilirliği etkilemeyeceği belirtilmektedir (TCM, 2004).

Araştırmada Covid-19 Pandemisi nedeni ile veriler çevrimiçi olarak toplanmıştır. Anket linki Anadolu Ebeler Derneği üyelerine eposta yolu ile iletilmiş, dönüşler sistem üzerinden alınmıştır. Anketin uygulama süreci ortalama 10-15 dakikadır. Verilerin toplanması (şubat 2021-Ağustos 2021) 6 aylık bir sürede gerçekteşmiştir. Bu sürede üyelere anketin doldurulması için 3 kez hatırlatma mesajı gönderilmiştir.

Uygulamada aydınlatılmış onamın internet üzerinden alınabilmesi için anket başlamadan ilk soru aydınlatılmış onam formu olacak şekilde tasarlanmıştır. Onam formunda araştırma esnasında katılımcılara araştırmanın, sadece bilimsel bir çalışma için kullanılacağı verdikleri bilgilerin kesinlikle gizli tutulacağı ve başka kimse ile paylaşılmayacağı aktarılarak verdikleri bilgilerin içten samimi ve doğru olmasının bu çalışmanın amacı için çok önemli olduğu ve doğru sonuçlar elde etme noktasında belirleyici olduğu bilgisi verilmiştir. Gönüllü “kabul etmiyorum” seçeneğini işaretlediği takdirde anket formu doğrudan sonlanmıştır. Eğer gönüllü “kabul ediyorum” seçeneğini işaretlerse de anketi uygulamaya devam etmiştir. Araştırmada gönüllünün “kabul ediyorum” seçeneğini işaretlemesi; gönüllünün imzası olarak kabul edilmiştir (Google Forms Linki: <https://forms.gle/rozQHRHNdbnL1FBD8>).

2.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada Covid-19 Pandemisi sebebi ile verilerin yüz yüze toplanamaması ve internet tabanlı olması, çalışanların algıladıkları iş yüklerinin belirlenmesi araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır. Ayrıca araştırma grubunun bir derneğin üyelerini kapsamaması, sonuçların genellenebilirliğini engellemektedir.

2.7. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Verilerin istatistiksel analizinde elde edilen bulguların bilgisayar ortamına aktarılarak bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler ile olan etkileşimi incelenmiştir. Veri girişinde örgütsel bağlılık ölçeğinde bulunan olumsuz sorular “3. , 4., 5., 13., ve 14. maddeler” ters kodlanmış ve analiz SPSS 22.0 programı ile gerçekleştirilmiştir. İş yükü ölçeğinden elde edilecek puanların yüksekliği iş yükü düzeyine ilişkin algıların olumsuz olduğunu, örgütsel bağlılık ölçeğinin 3 alt boyutundan elde edilecek puanların yüksek olması o boyuttaki örgütsel bağlılık durumunun olumlu olduğunu belirtmektedir. İş yükü ölçeği 11 sorudur. Araştırma grubunun 11 soruda işaretledikleri cevaplara göre alacakları puanlar en az 11,00; en fazla ise 55,00’dir. Örgütsel bağlılık ölçeği ise 18 sorudur. Araştırma grubunun 18 soruya verdikleri cevaplara göre alacakları puanlar en düşük 18,00; en yüksek 90,00’dir.

Araştırma grubunun sosyo-demografik ve çalışma yaşamına ilişkin özelliklerini analiz etmek amacıyla tanımlayıcı istatistikler (yüzde, standart sapma, aritmetik ortalama) kullanılmıştır. İstatistiksel analizlere başlamadan önce veri setinin normal dağılıp dağılmadığını incelemek için çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmıştır (Çizelge 2.1.). Çarpıklık ve basıklık katsayıları veri setinin normal dağılıp dağılmadığını değerlendirmeye yarayan ölçütlerdir (Avesis, 2021). Araştırmalarda basıklık ile çarpıklık değerlerinin katsayıları -1,00 ve +1,00 arasında olduğu zaman veri seti normal dağılım gösterirken, bu değerler arasında değil ise veri seti normal dağılım göstermemektedir (Büyüköztürk ve ark., 2018). Bu araştırmada basıklık ve çarpıklık katsayılarının değerleri sonucunda veri setinin normal dağılım göstermediği saptanmıştır.

Çizelge 2.1. Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçekler	Tanımlayıcıların İsimleri	İstatiksel Değer	Standart Sapma
İş Yüğü	Çarpıklık	-1,107	,148
	Basıklık	1,348	,294
Genel Örgütsel Bağlılık	Çarpıklık	1,033	,148
	Basıklık	1,551	,294

İş yükü ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin alt boyutlarının analizi için standart sapma değerleri (SS), minimum ve maksimumları değerleri, ortalamaları ($\bar{x}$) ve ortancaları hesaplanmıştır. Araştırmada birbirinden bağımsız olan iki değişkenin karşılaştırılması amacı ile Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Mann-Whitney U testi birbiri ile ilişkisi bulunmayan iki değişkenin ya da örneklemin bağımlı herhangi bir değişkene yönelik etkisini karşılaştırarak, bu değişkenlerin birbirleri arasında anlamlı bir farkın var olup, olmadığını belirlemek için gerçekleştirilmektedir (Ural ve Kılıç, 2013). Araştırmada yaş, medeni durum, öğrenim düzeyi, çocuk sahibi olma durumu, gelirden memnuniyet düzeyi, çalışılan birim, görev unvanı, meslekteki toplam çalışma süresi ve çalışma şekline göre iş yükü ile örgütsel bağlılık tutumları arasındaki farklılığın analizinde Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. İki ya da ikiden çok grubun birbiri ile olan ilişkisinin analizinde ise Kruskal- Wallis H testi kullanılmıştır. Kruskal-Wallis H birbiri ile ilişkisi bulunmayan iki ya da ikiden çok değişkenin bağımlı herhangi bir değişkene olan etkisini karşılaştırarak iki dağılımın birbiri ile herhangi bir anlamlı farklılığının var olup olmadığını saptamak amacı ile gerçekleştirilmektedir (Ural ve Kılıç, 2013). Araştırmada çalışılan kurum ile iş yükü ve örgütsel bağlılık tutumları arasındaki farklılığın analizinde Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Araştırma grubunun iş yükü ve örgütsel bağlılık ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devama yönelik ve normatif bağlılık puanları arasındaki bağı saptamak amacı ile Spearman Korelasyon testi gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde verilerin analizi sonucu elde edilen bulgular sunulmaktadır.

Araştırma grubunun sosyo-demografik özellikleri olan yaş, medeni durum, öğrenim düzeyi, çocuk sahibi olma durumu ve gelir memnuniyet durumlarına ilişkin bilgiler Çizelge 3.1’ de verilmiştir. Araştırma grubunun yaş dağılımı incelendiğinde %52,2’sinin 33 yaş ve altı % 47,8’inin 33 yaş üzeri olduğu saptanmıştır. Araştırma grubunda en büyük yaş 55, en küçük yaş 21’dir. Araştırma grubunun medeni durumları incelendiğinde; %52,9’unun evli, %47,1’inin ise bekâr olduğu görülmektedir. Araştırma verileri incelendiğinde medeni durumdan bağımsız olarak araştırma grubunun çocuk sahibi olma durumları da yüzdesel olarak birbirine yakın değerler göstermiştir. Araştırma grubunun %54,0’ünün çocuk sahibi olduğu, %46,0’sının ise çocuk sahibi olmadığı görülmektedir. Çocuk sahibi olan 125 katılımcının çocuk sayılarının 1 ile 4 çocuk arasında değişkenlik gösterdiği görülmüş ve %54,4 ile 1 çocuğa sahip olan katılımcıların toplam çocuğa sahip katılımcılar arasında en yaygın olan grup olduğu saptanmıştır. Araştırma grubunun öğrenim düzeyleri incelendiğinde, ön lisans mezunu 1 ebe olmasından dolayı, ön lisans mezunu ebe lisans mezunları ile birlikte ele alınmıştır. Bu kapsamda araştırma grubunun öğrenim düzeyleri incelendiğinde %85,7’sinin lisans mezunu olduğu, %14,3’ünün ise lisans üstü öğrenime sahip olduğu bulunmuştur. Gelir memnuniyet durumu incelendiğinde araştırma grubunun %50,4’ünün gelirlerinden orta düzeyde memnun olduğu, %23,5’inin az memnun olduğu, %14’ünün memnun olduğu ve son olarak %12,1’inin de gelirlerinden memnun olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Çizelge 3.1. Araştırma Grubunun Sosyo Demografik Özellikleri

Sosyo- Demografik Özellikler		n	%
Yaş	≤33 yaş	142	52,2
	>33 yaş	130	47,8
Medeni Durum	Evli	144	52,9
	Bekâr	128	47,1
Öğrenim	Lisans	233	85,7
	Lisans Üstü	39	14,3
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Yok	147	54,0
	Var	125	46,0
Gelirinden Memnuniyet Durumu	Memnun	38	14
	Orta Düzey Memnun	137	50,4
	Az Memnun	64	23,5
	Memnun Değil	33	12,1
Toplam		272	100

Araştırma grubunun çalışma yaşamı ile ilgili çalıştıkları kurum, çalışılan birim, görev unvanları, çalışma süreleri ve çalışma şekillerine ilişkin bilgiler Çizelge 3.2’de verilmiştir. Araştırma grubunun çalıştıkları kurumlar şehir hastanesi, öğrenim ve araştırma hastanesi, II. basamak kamu hastanesi, özel hastane, üniversite hastanesi, aile sağlığı merkezi ve diğer alanlar olmak üzere toplam yedi başlık altında ele alınmıştır. Bu kapsamda araştırma grubunun %42,3’ünün şehir hastanesinde, %18,8’inin II. basamak kamu hastanelerinde, %7,7’sinin özel hastanelerde, %4,8’inin üniversite hastanelerinde, %1,5’inin aile sağlığı merkezlerinde ve son olarak %1,1’inin de diğer kurumlarda çalıştığı görülmektedir. Çalışılan kurumların diğer başlığı altında ele alınan %1,1’lik kısmı ise; bakanlık merkez teşkilatı, ilçe sağlık müdürlüğü ve özel klinik çalışanları tarafından oluşturulmuştur. Bu kurumlar nezdinde araştırmaya katılanların çalıştıkları birimler doğumhane, kadın doğum kliniği, kadın doğum polikliniği ve diğer birimler olmak üzere dört başlık altında incelenmiştir. Bu inceleme doğrultusunda araştırma grubunun; %86,0’sının doğumhanede, %9,6’sının kadın doğum kliniğinde, %3,3’ünün diğer birimlerde ve son olarak %1,1’inin ise kadın doğum polikliniklerinde çalıştığı görülmektedir. Çalışılan kurumların diğer başlığı altında ele alınan %3,3’ü Covid servisi, Eğitim ve Sertifikasyon Daire Başkanlığı, gebe okulu aşı merkezi, toplum ve göçmen sağlığı birimi çalışanları tarafından oluşturulmuştur. Araştırma grubunun çalıştıkları alanda sahip oldukları görev unvanları serviste/doğumhanede ebe, servis sorumlusu, yönetici, aile sağlığı elemanı

ve diğer adı altında beş başlıkta ele alınmıştır. Bu bağlamda, araştırma grubunun %87,1'inin serviste ve doğumhanede ebe, %7,0'si servis sorumlusu, %2,6'sı yönetici, %1,8'i diğer ve % 1,5'inin de aile sağlığı elemanı olarak görev yaptığı görülmüştür. Araştırma grubunun görev unvanlarına yönelik diğer başlığı altında yer alan % 1,8'i, Covid servisi ve ebe okulu aşılama birim sorumlusu çalışanları tarafından oluşturulmuştur. Araştırmaya katılan bireylerin meslekteki toplam çalışma süreleri ay bazında hesaplanmıştır. Bu kapsamda araştırma grubunun çalışma sürelerinin ortalaması olan 100 ay (yaklaşık 8 yıl) baz alınarak 100 ay ve altı çalışma süresi olan katılımcıların %55,5; 100 ay üzeri çalışma süresi olan katılımcıların da %44,5 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma grubunda en az çalışma süresine sahip üyenin 1 ay, en yüksek çalışma süresine sahip olan üyenin de 396 aylık (33 yıl) bir çalışma süresi bulunmaktadır. Araştırma grubunun çalışma şekilleri vardiyalı, gündüz ve gece olmak üzere üç başlık altında gruplanmıştır. Araştırma grubunun %85,3'ünün vardiyalı, %11,0'inin gündüz ve %3,7'sinin de gece çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre araştırma grubunun çoğunlukla vardiyalı şekilde çalıştığı saptanmıştır.

Çizelge 3.2. Araştırma Grubunun Çalışma Yaşamına İlişkin Özellikleri

Mesleki Özellikler		n	%
Çalışılan Kurum	Şehir Hastanesi	115	42,3
	Eğitim ve Araştırma Hastanesi	65	23,9
	II. Basamak Kamu Hastanesi	51	18,8
	Özel Hastane	21	7,7
	Üniversite Hastanesi	13	4,8
	Aile Sağlığı Merkezi	4	1,5
	Diğer	3	1,1
Çalışılan Birim	Doğumhane	234	86,0
	Kadın Doğum Kliniği	26	9,6
	Diğer	9	3,3
	Kadın Doğum Polikliniği	3	1,1
Görev Unvanı	Serviste/ Doğumhanede Ebe	237	87,1
	Servis Sorumlusu	19	7,0
	Yönetici	7	2,6

Çizelge 3.2. Devam. Araştırma Grubunun Çalışma Yaşamına İlişkin Özellikleri

Görev Unvanı	Diğer	5	1,8
	Aile Sağlığı Elemanı	4	1,5
Çalışma Süresi	≤100 ay	151	55,5
	>100 ay	121	44,5
Çalışma Şekli	Vardiyalı	232	85,3
	Gündüz	30	11,0
	Gece	10	3,7
Toplam		272	100

Araştırma grubunun iş yükü ve örgütsel bağlılık ölçeklerine yönelik vermiş oldukları cevaplara ilişkin tanımlayıcı istatistikler Çizelge 3.3’de gösterilmiştir. Araştırma grubunun iş yükü puan ortalaması $3,7379 \pm 0,5365$ (min=1,82, max=4,73), örgütsel bağlılık toplam puan ortalaması $2,7884 \pm 0,4648$ (min=1,44, max=4,28) bulunmuştur. Örgütsel bağlılık alt boyutlarının toplam puan dağılımları incelendiğinde; duygusal bağlılık ortalaması $2,1109 \pm 0,7436$ (min=1,00, max=4,50), devam bağlılığı ortalaması $3,9663 \pm 0,5078$ (min=1,67, max=5,00), normatif bağlılık ortalaması $2,2880 \pm 0,7111$ (min=1,00, max=4,67) bulunmuştur.

Çizelge 3.3. İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık Toplam ve Alt Boyutlarının Puan Dağılımı

Ölçekler	n	Minimum	Maksimum	Ortanca	$\bar{X}$	SS
İş Yükü	272	1,82	4,73	3,8182	3,7379	,53650
Duygusal Bağlılık	272	1,00	4,50	2,0000	2,1109	,74360
Devam Bağlılığı	272	1,67	5,00	4,0000	3,9663	,50782
Normatif Bağlılık	272	1,00	4,67	2,1667	2,2880	,71114
Toplam Örgütsel Bağlılık	272	1,44	4,28	2,7222	2,7884	,46481

Araştırma grubunun yaş gruplarına göre iş yükü ve örgütsel bağlılık ile örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarına ilişkin puan ortancaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile test edilmiştir (Çizelge 3.4.). Araştırma grubunun yaş gruplarına göre iş yükü ve örgütsel bağlılık ile örgütsel bağlılık alt boyutları duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık puanlarının ortancaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna göre çalışma hipotezlerinden H1a “Araştırma grubunun iş yükü algıları yaş gruplarına göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir”, H2a “Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık algıları yaş gruplarına göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir”, H3a “Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı algıları yaş gruplarına göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir”, H4a “Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık algıları yaş gruplarına göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir” ve H5a “Araştırma grubunun genel örgütsel bağlılık algıları yaş gruplarına göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir” reddedilmiştir. Araştırma grubunun vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda H1a, H2a, H3a, H4a ve H5a reddedilmesine rağmen; 33 yaş ve altı katılımcıların iş yükü puanları ve toplam örgütsel bağlılık puanlarının; 33 yaş ve üzeri katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Çizelge 3.4. Araştırma Grubunun Yaş Gruplarına Göre İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı

Ölçekler	Yaş	n	Ortanca	$\bar{X}$	SS	Mann-Whitney U	p
İş Yükü	≤33	142	3,8182	3,7516	,52786	9213,50	,980
	>33	130	3,8182	3,7230	,54743		
Duygusal Bağlılık	≤33	142	2,0000	2,1338	,80121	9088,00	,826
	>33	130	2,0000	2,0859	,67732		
Devam Bağlılığı	≤33	142	4,0000	4,0200	,44804	8317,00	,156
	>33	130	4,0000	3,9077	,56187		

Çizelge 3.4. Devam. Araştırma Grubunun Yaş Gruplarına Göre İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı

Normatif	≤33	142	2,1667	2,3357	,76234	8821,00	,525
Bağlılık	>33	130	2,1667	2,2359	,64958		
Toplam	≤33	142	2,7222	2,8298	,47239	8764,00	,471
Örgütsel	>33	130	2,6944	2,7432	,45389		
Bağlılık							

*p<0,05

Araştırma grubunun medeni durumlarına göre iş yükü ve örgütsel bağlılık ile örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarına ilişkin puan ortancaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı Mann- Whitney U testi ile test edilmiştir (Çizelge 3.5.). Araştırma grubunun medeni durumlarına göre iş yükü ve örgütsel bağlılık ile örgütsel bağlılık alt boyutları duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık puanlarının ortancaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$). Buna göre çalışma hipotezlerinden H1b “Araştırma grubunun iş yükü algıları medeni durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir” , H2b “Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık algıları medeni durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir”, H3b “Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı algıları medeni durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir”, H4b “Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık algıları medeni durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir” ve H5b “Araştırma grubunun genel örgütsel bağlılık algıları medeni durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir” reddedilmiştir. Araştırma grubunun vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda H1b, H2b, H3b, H4b ve H5b reddedilmesine rağmen; genel olarak evli katılımcılarda iş yükü puanlarının bekârlara göre daha yüksek, toplam örgütsel bağlılık puanlarının ise bekâr katılımcılarda evli katılımcılara göre daha yüksek saptanmıştır.

Çizelge 3.5. Araştırma Grubunun Medeni Durumuna Göre İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı

Ölçekler	Medeni Durum	n	Ortanca	$\bar{X}$	SS	Mann-Whitney U	p
İş Yükü	Evli	144	3,8182	3,7676	,5483	8346,50	,178
	Bekâr	128	3,7727	3,7045	,5229		
Duygusal Bağlılık	Evli	144	2,0000	2,0718	,6568	9163,50	,935
	Bekâr	128	2,0000	2,1549	,8308		
Devam Bağlılığı	Evli	144	4,0000	3,9271	,5157	8301,50	,155
	Bekâr	128	4,1667	4,0104	,4970		
Normatif Bağlılık	Evli	144	2,1667	2,2199	,6473	8386,50	,197
	Bekâr	128	2,1667	2,3646	,7720		
Toplam Örgütsel Bağlılık	Evli	144	2,6667	2,7396	,4238	8511,00	,275
	Bekâr	128	2,7222	2,8433	,5029		

*p<0,05

Araştırma grubunun öğrenim düzeylerine göre iş yükü ve örgütsel bağlılık ile örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarına ilişkin puan ortancaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile test edilmiştir (Çizelge 3.6.). Araştırma grubunun öğrenim düzeylerine göre iş yükü arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Ancak araştırma grubunun öğrenim düzeylerine göre örgütsel bağlılık ile örgütsel bağlılık alt boyutları duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık puanlarının ortancaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$). Buna göre araştırma hipotezlerinden H1c “Araştırma grubunun iş yükü algıları öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir” kabul edilmiş, H2c “Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık algıları öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir”, H3c “Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı algıları öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir”, H4c “Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık algıları öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir” ve H5c “Araştırma grubunun genel örgütsel bağlılık

algıları öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir” reddedilmiştir. Lisans mezunu katılımcıların iş yükü algı puanlarının, yüksek lisans mezunu katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırma grubunun vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda H2c, H3c, H4c ve H5c reddedilmesine rağmen; lisans üstü öğrenim düzeyin sahip katılımcıların toplam örgütsel bağlılık puanlarının, lisans öğrenim düzeyine sahip katılımcılara göre yüksek olduğu saptanmıştır.

Çizelge 3.6. Araştırma Grubunun Öğrenim Düzeyine Göre İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı

Ölçekler	Öğrenim Düzeyi	n	Ortanca	$\bar{X}$	SS	Mann-Whitney U	p
İş Yükü	Lisans	233	3,8182	3,7795	,5226	3032,00	,001*
	Lisans Üstü	39	3,6364	3,4895	,5579		
Duygusal Bağlılık	Lisans	233	2,0000	2,0765	,7138	3715,50	,067
	Lisans Üstü	39	2,1667	2,3162	,8842		
Devam Bağlılığı	Lisans	233	4,0000	3,9735	,5034	4295,00	,582
	Lisans Üstü	39	4,0000	3,9231	,5378		
Normatif Bağlılık	Lisans	233	2,1667	2,2454	,6646	3844,50	,122
	Lisans Üstü	39	2,3333	2,5427	,9118		
Toplam Örgütsel Bağlılık	Lisans	233	2,6667	2,7651	,4342	4049,50	,276
	Lisans Üstü	39	2,8333	2,9274	,6053		

*p<0,05

Araştırma grubunun çocuk sahibi olma durumlarına göre iş yükü ve örgütsel bağlılık ile örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarına ilişkin puan ortancaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile test edilmiştir (Çizelge 3.7.). Araştırma grubunun çocuk sahibi olma durumlarına göre iş yükü ve örgütsel bağlılık ile örgütsel bağlılık alt boyutları duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık puanlarının ortancaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$). Bu bağlamda araştırma hipotezlerinden H1d “Araştırma grubunun iş yükü algıları çocuk sahibi olma durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir” , H2d “Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt

boyutlarından duygusal bağlılık algıları çocuk sahibi olma durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir” , H3d “Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı algıları çocuk sahibi olma durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir”, H4d “Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık algıları çocuk sahibi olma durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir” ve H5d “Araştırma grubunun genel örgütsel bağlılık algıları çocuk sahibi olma durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir” reddedilmiştir. Araştırma grubunun vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda H1d, H2d, H3d, H4d ve H5d reddedilmesine rağmen; çocuğu olan çalışanların iş yükü puanları çocuğu olmayan çalışanlara göre yüksek, örgütsel bağlılık puanlarında ise çocuğu olan çalışanların puanları çocuğu olmayan çalışanlara göre düşük saptanmıştır.

Çizelge 3.7. Araştırma Grubunun Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı

Ölçekler	Çocuk Sahibi Olma Durumu	n	Ortanca	$\bar{X}$	SS	Mann-Whitney U	p
İş Yükü	Var	125	3,8182	3,7719	,6064	9156,00	,961
	Yok	147	3,8182	3,7600	,4699		
Duygusal Bağlılık	Var	125	2,0000	2,1133	,7198	8846,50	,596
	Yok	147	2,1088	2,1088	,7656		
Devam Bağlılığı	Var	125	4,0000	3,9453	,5822	9097,00	,888
	Yok	147	4,0000	3,9841	,4359		
Normatif Bağlılık	Var	125	2,1667	2,2453	,7343	8382,00	,210
	Yok	147	2,1667	2,3243	,6912		
Toplam Örgütsel Bağlılık	Var	125	2,7222	2,7680	,4925	9002,50	,774
	Yok	147	2,6667	2,8057	,4407		

*p<0,05

Araştırma grubunun gelirinden memnuniyet durumlarına göre iş yükü ve örgütsel bağlılık ile örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarına ilişkin puan ortancaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile test edilmiştir (Çizelge 3.8.). Araştırmada veri toplama sürecinde dört seçenekte ele alınan gelir memnuniyet durumu (memnun, orta düzey memnun, az memnun, memnun değil) iki seçenek altında birleştirilerek incelenmiştir. Araştırma grubunun gelir memnuniyet durumlarına göre iş yükü ve örgütsel bağlılık ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılık puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0.05$). Ancak araştırma grubunun gelir memnuniyet durumlarına göre örgütsel bağlılık alt boyutu olan devam bağlılığı puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$). Bu bağlamda araştırma hipotezlerinden H1e “Araştırma grubunun iş yükü algıları gelirlerinden memnuniyet durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir”, H2e “Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık algıları gelirlerinden memnuniyet durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir” ve H4e “Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık algıları gelirlerinden memnuniyet durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir” ve H5e “Araştırma grubunun genel örgütsel bağlılık algıları gelirlerinden memnuniyet durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir” kabul edilmiştir. H3e “Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı algıları gelirlerinden memnuniyet durumuna göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir” hipotezi ise reddedilmiştir. Araştırmaya grubunun gelirlerinden memnuniyet düzeyleri azaldıkça iş yükü algı durumlarının arttığı, toplam örgütsel bağlılık düzeylerinin de azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 3.8. Araştırma Grubunun Gelirinden Memnuniyet Düzeyine Göre İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı

Ölçekler	Gelir Memnuniyet Durumu	n	Ortanca	$\bar{X}$	SS	Mann-Whitney U	p
İş Yükü	Memnun-Orta Düzey Memnun	175	3,7273	3,6389	,5573	5778,50	,000*
	Az Memnun-Memnun Değil	97	3,9091	3,9166	,4464		
Duygusal Bağlılık	Memnun-Orta Düzey Memnun	175	2,0000	2,2238	,7553	6005,00	,000*
	Az Memnun-Memnun Değil	97	1,6667	1,9072	,6795		
Devam Bağlılığı	Memnun-Orta Düzey Memnun	175	4,0000	4,0029	,4543	7883,00	,327
	Az Memnun-Memnun Değil	97	4,0000	3,9003	,5890		
Normatif Bağlılık	Memnun-Orta Düzey Memnun	175	2,1667	2,4219	,7244	5833,00	,000*
	Az Memnun-Memnun Değil	97	2,0000	2,0464	,6202		
Toplam Örgütsel Bağlılık	Memnun-Orta Düzey Memnun	175	2,7222	2,8829	,4870	5953,50	,000*
	Az Memnun-Memnun Değil	97	2,6111	2,6180	,3666		

*p<0,05

Araştırma grubunun çalıştıkları kuruma göre iş yükü ve örgütsel bağlılık ile örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarına ilişkin puan ortancaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile test edilmiştir (Çizelge 3.9.). Araştırma grubunun çalıştıkları kuruma göre iş yükü ve örgütsel bağlılık ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılık puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (p<0.05). Ancak araştırma grubunun gelir memnuniyet durumlarına göre örgütsel bağlılık alt boyutu olan devam bağlılığı puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>0.05). Bu bağlamda

araştırma hipotezlerinden H1f “Araştırma grubunun iş yükü algıları çalıştığı kuruma göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir”, H2f “Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık algıları çalıştığı kuruma göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir”, H4f “Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık algıları çalıştığı kuruma göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir” ve H5f “Araştırma grubunun genel örgütsel bağlılık algıları çalıştığı kuruma göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir” kabul edilmiştir. H3f “Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı algıları çalıştığı kuruma göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir” hipotezi ise reddedilmiştir. Araştırma grubunun iş yükü puanları çalışılan kuruma göre farklılaşmış ve iş yükü algısının en yüksek şehir hastanesinde en düşük ise II. basamak kamu hastanelerinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma grubunun toplam örgütsel bağlılık ve iki alt boyutu olan duygusal ile normatif bağlılık puanları da çalışılan kuruma göre değişiklik göstermiş, en yüksek örgütsel bağlılık ve iki alt boyutu olan duygusal ile normatif bağlılık puanlarının II. basamak kamu hastanelerinde, en düşük bağlılık düzeylerinin ise diğer kurumlarda çalışan üyeler arasında gerçekleştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 3.9. Araştırma Grubunun Çalıştığı Kuruma Göre İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı

Ölçekler	Kurum	n	Ortanca	$\bar{X}$	SS	Kruskal Wallis	p
İş Yükü	II. Basamak Kamu Hastanesi	51	3,7273	3,5472	,6480	8,235	,041*
	Eğitim Araştırma ve Üniversite Hastaneleri	78	3,7727	3,7167	,4551		
	Şehir Hastanesi	115	3,8182	3,8488	,4619		
	Diğer*	28	3,9091	3,6916	,7038		

Çizelge 3.9. Devam. Araştırma Grubunun Çalıştığı Kuruma Göre İş Yüğü ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı

Duygusal Bağlılık	II. Basamak Kamu Hastanesi	51	2,1667	2,3497	,7790	14,190	,003*
	Eğitim Araştırma ve Üniversite Hastaneleri	78	2,0000	2,1538	,7261		
	Şehir Hastanesi	115	1,8333	2,0275	,6666		
	Diğer*	28	1,5833	1,8988	,9255		
Devam Bağlılığı	II. Basamak Kamu Hastanesi	51	4,1667	4,0817	,4389	3,219	,359
	Eğitim Araştırma ve Üniversite Hastaneleri	78	4,0000	3,9209	,5044		
	Şehir Hastanesi	115	4,0000	3,9348	,5468		
	Diğer*	28	4,1667	4,0119	,4534		
Normatif Bağlılık	II. Basamak Kamu Hastanesi	51	2,3333	2,4869	,7109	13,408	,004*
	Eğitim Araştırma ve Üniversite Hastaneleri	78	2,1667	2,3077	,7762		
	Şehir Hastanesi	115	2,1667	2,2580	,6260		
	Diğer*	28	1,8333	1,9940	,7731		
Toplam Örgütsel Bağlılık	II. Basamak Kamu Hastanesi	51	2,8333	2,9728	,4847	17,616	,019*
	Eğitim Araştırma ve Üniversite Hastaneleri	78	2,7222	2,7942	,4892		
	Şehir Hastanesi	115	2,6667	2,7401	,3967		
	Diğer*	28	2,4444	2,6349	,5361		

*p<0,05

*Diğer: Bakanlık Merkez Teşkilatı, İlçe Sağlık Müdürlüğü, Özel klinik çalışanları

Araştırma grubunun çalıştığı birime göre iş yükü ve örgütsel bağlılık ile örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarına ilişkin puan ortancaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile test edilmiştir (Çizelge 3.10.). Araştırma grubunun çalıştıkları birime göre iş yükü puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Ancak araştırma grubunun çalıştıkları birime göre örgütsel bağlılık ile örgütsel bağlılık alt boyutları duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık puanlarının ortancaları arasında anlamlı bir fark

bulunmamıştır ($p>0.05$). Bu bağlamda araştırma hipotezlerinden H1g “Araştırma grubunun iş yükü algıları çalıştığı birime göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir” kabul edilmiş, H2g “Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık algıları çalıştığı birime göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir”, H3g “Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı algıları çalıştığı birime göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir”, H4g “Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık algıları çalıştığı birime göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir” ve H5g “Araştırma grubunun genel örgütsel bağlılık algıları çalıştığı birime göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir” hipotezleri ise reddedilmiştir. Araştırma grubunun iş yükü puanları çalışılan birime göre farklılaşmış, doğumhanede çalışan katılımcıların iş yükü algı düzeylerinin kadın doğum polikliniği, kadın doğum kliniği ve diğer birimlerde çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma grubunun vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda H2g, H3g, H4g ve H5g hipotezleri reddedilmesine rağmen; kadın doğum polikliniği/kadın doğum kliniği/diğer birimlerde çalışan katılımcıların toplam örgütsel bağlılık puanlarının doğumhanede çalışan katılımcılardan yüksek olduğu saptanmıştır.

Çizelge 3.10. Araştırma Grubunun Çalıştığı Birime Göre İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı

Ölçekler	Çalışılan Birim	n	Ortanca	$\bar{X}$	SS	Mann-Whitney U	p
İş Yükü	Doğumhane	234	3,8182	3,8003	,4787	2871,00	,000*
	Kadın Doğum Polikliniği/ Kliniği/Diğer*	38	3,5909	3,3541	,6990		
Duygusal Bağlılık	Doğumhane	234	2,0000	2,0584	,6800	3604,50	,060
	Kadın Doğum Polikliniği/ Kliniği/Diğer*	38	2,3333	2,4342	1,006		

Çizelge 3.10. Devam. Araştırma Grubunun Çalıştığı Birime Göre İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı

Devam Bağlılığı	Doğumhane	234	4,0000	3,9751	,4836	4334,50	,803
	Kadın Doğum Polikliniği/ Kliniği/Diğer*	38	4,0000	3,9123	,6422		
Normatif Bağlılık	Doğumhane	234	2,1667	2,2507	,6640	3711,50	,100
	Kadın Doğum Polikliniği/ Kliniği/Diğer*	38	2,3333	2,5175	,9298		
Toplam Örgütsel Bağlılık	Doğumhane	234	2,6667	2,7614	,4202	3782,00	,139
	Kadın Doğum Polikliniği/ Kliniği/Diğer*	38	2,7778	2,9547	,6613		

*p<0,05

*Diğer: Covid servisi, Eğitim ve Sertifikasyon Daire Başkanlığı, Gebe okulu aşı merkezi, toplum ve göçmen sağlığı birimi

Araştırma grubunun görev unvanlarına göre iş yükü ve örgütsel bağlılık ile örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarına ilişkin puan ortancaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı Mann- Whitney U testi ile test edilmiştir (Çizelge 3.11.). Araştırma grubunun görev unvanlarına göre iş yükü ve örgütsel bağlılık ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılık puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Ancak araştırma grubunun görev unvanlarına göre örgütsel bağlılık alt boyutu olan devam bağlılığı puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$). Bu bağlamda araştırma hipotezlerinden H1h “Araştırma grubunun iş yükü algıları görev unvanına göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir”, H2h “Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık algıları görev unvanına göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir” ve H4h “Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık algıları görev unvanına göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir” ve H5h “Araştırma grubunun genel örgütsel bağlılık algıları görev unvanına göre istatistiksel olarak önemli farklılık

göstermektedir” kabul edilmiştir. H3h “Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı algıları görev unvanına göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir” hipotezi ise reddedilmiştir. Araştırma grubunun iş yükü algı düzeyleri çalıştıkları birimdeki görev unvanlarına göre farklılık göstermiş ve ebe unvanı ile çalışanların iş yükü algı durumlarının servis sorumlusu, yönetici ve diğer unvanlar nezdinde çalışan katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırma grubunun toplam örgütsel bağlılık ve iki alt boyutu olan duygusal ve normatif bağlılık puanları da çalıştıkları birimdeki görev unvanlarına göre farklılaşmış ve üç bağlılık türünde de ebe unvanı ile çalışan katılımcıların servis sorumlusu, yönetici ve diğer unvanlar ile çalışan katılımcılara göre bağlılık düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır.

Çizelge 3.11. Araştırma Grubunun Görev Unvanına Göre İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı

Ölçekler	Görev Unvanı	n	Ortanca	$\bar{X}$	SS	Mann-Whitney U	p
İş Yükü	Ebe	241	3,8182	3,8003	,4787	2124,50	,000*
	Servis Sorumlusu/ Yönetici/ Diğer	31	3,3505	3,3541	,6990		
Duygusal Bağlılık	Ebe	241	2,0000	2,0584	,6800	1462,00	,000*
	Servis Sorumlusu/ Yönetici/ Diğer	31	2,0000	2,4342	1,006		
Devam Bağlılığı	Ebe	241	4,0000	3,9751	,4836	3050,50	,094
	Servis Sorumlusu/ Yönetici/ Diğer	31	4,1167	3,9123	,6422		
Normatif Bağlılık	Ebe	241	2,3333	2,2507	,6640	2139,50	,000*
	Servis Sorumlusu/ Yönetici/ Diğer	31	2,1667	2,5175	,9298		
Toplam Örgütsel Bağlılık	Ebe	241	2,5545	2,7614	,4202	1971,00	,000*
	Servis Sorumlusu/ Yönetici/ Diğer	31	2,8777	2,9547	,6613		

*p<0,05

Araştırma grubunun meslekteki toplam çalışma sürelerine göre iş yükü ve örgütsel bağlılık ile örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarına ilişkin puan ortancaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile test edilmiştir (Çizelge 3.12.). Araştırma grubunun meslekteki toplam çalışma sürelerine göre iş yükü ve örgütsel bağlılık ile örgütsel bağlılık alt boyutları duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık puanlarının ortancaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$). Bu bağlamda araştırma hipotezlerinden H1 “Araştırma grubunun iş yükü algıları meslekteki toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir”, H2 “Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık algıları meslekteki toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir”, H3 “Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı algıları meslekteki toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir”, H4 “Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık algıları meslekteki toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir” ve H5 “Araştırma grubunun genel örgütsel bağlılık algıları meslekteki toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir” reddedilmiştir. Araştırma grubunun vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda H1, H2, H3, H4 ve H5 hipotezleri reddedilmesine rağmen; araştırma grubunda bulunan 100 ay (yaklaşık 8 yıl) ve altı çalışma süresine sahip katılımcıların iş yükü puanları ile toplam örgütsel bağlılık puanlarının 100 (yaklaşık 8 yıl) ay üzeri çalışma süresine sahip katılımcılara göre yüksek olduğu saptanmıştır.

Çizelge 3.12. Araştırma Grubunun Çalışma Sürelerine Göre İş Yükü Ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı

Ölçekler	Çalışma Süresi	n	Ortanca	$\bar{X}$	SS	Mann-Whitney U	p
İş Yükü	≤100 ay	151	3,8182	3,7646	,4946	8913,00	,729
	>100 ay	121	3,8182	3,7047	,5849		

Çizelge 3.12. Devam. Araştırma Grubunun Çalışma Sürelerine Göre İş Yükü Ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı

Duygusal Bağlılık	≤100 ay	151	2,0000	2,0993	,7836	8485,50	,311
	>100 ay	121	2,0000	2,1253	,6933		
Devam Bağlılığı	≤100 ay	151	4,0000	4,0386	,4107	8012,50	,079
	>100 ay	121	4,0000	3,8760	,5972		
Normatif Bağlılık	≤100 ay	151	2,1667	2,2991	,7339	9027,00	,865
	>100 ay	121	2,1667	2,2741	,6844		
Toplam Örgütsel Bağlılık	≤100 ay	151	2,7222	2,8124	,4585	8905,50	,721
	>100 ay	121	2,7222	2,7585	,4727		

*p<0,05

Araştırma grubunun çalışma şekillerine göre iş yükü ve örgütsel bağlılık ile örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarına ilişkin puan ortancaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı Mann- Whitney U testi ile test edilmiştir (Çizelge 3.13.). Araştırma grubunun çalışma şekillerine göre iş yükü ve örgütsel bağlılık ile örgütsel bağlılık alt boyutları duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık puanlarının ortancaları arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ($p<0.05$). Bu bağlamda H1i “Araştırma grubunun iş yükü algıları çalışma şekline göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir”, H2i “Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık algıları çalışma şekline göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir”, H3i “Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı algıları çalışma şekline göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir”, H4i “Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık algıları çalışma şekline göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir” ve H5i “Araştırma grubunun genel örgütsel bağlılık algıları çalışma şekline göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir” hipotezleri kabul edilmiştir. Araştırmaya katılan üyelerin iş yükü ve örgütsel bağlılık algıları çalışma şekillerine göre farklılaşmış, gündüz çalışan katılımcıların iş yükü algı düzeyleri vardiyalı çalışan katılımcılara göre daha az bulunmuştur. Araştırma grubunun örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinde ise gündüz çalışan katılımcıların vardiyalı çalışan

katılımcılara göre bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 3.13. Araştırma Grubunun Çalışma Şekli Göre İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı

Ölçekler	Çalışma Şekli	n	Ortanca	$\bar{X}$	SS	Mann-Whitney U	p
İş Yükü	Gündüz	30	2,7273	2,8182	,5327	500,00	,000*
	Vardiyalı	242	3,8182	3,8520	,4137		
Duygusal Bağlılık	Gündüz	30	3,1667	3,1000	,9187	1191,50	,000*
	Vardiyalı	242	1,8333	1,9883	,6191		
Devam Bağlılığı	Gündüz	30	3,8333	3,7889	,6188	2814,00	,043*
	Vardiyalı	242	3,9883	3,9883	,4893		
Normatif Bağlılık	Gündüz	30	2,9167	2,9667	1,043	2149,00	,000*
	Vardiyalı	242	2,1667	2,2039	,6109		
Toplam Örgütsel Bağlılık	Gündüz	30	3,3611	3,2852	,6420	1873,00	,000*
	Vardiyalı	242	2,6667	2,7268	,3985		

*p<0,05

Araştırma grubunun iş yükü ve örgütsel bağlılık ile örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyut puanları arasındaki ilişkiyi saptamak amacı ile Spearman Korelasyon testi gerçekleştirilmiştir (Çizelge 3.14.). Analiz sonucuna göre iş yükü ile duygusal bağlılık durumu arasında orta düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ($p<0,01$, $r = -,450$), iş yükü ile normatif bağlılık arasında orta düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ($p<0,01$, $r = -,376$), iş yükü ile toplam örgütsel bağlılık durumu arasında orta düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ($p<0,01$, $r = -,375$), duygusal bağlılık ile devam bağlılığı arasında düşük düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ($p<0,01$, $r = -,170$), duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ($p<0,01$, $r = ,533$), duygusal bağlılık ile toplam örgütsel bağlılık arasında yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ($p<0,01$, $r = ,727$), devam bağlılığı ile toplam örgütsele bağlılık arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($p<0,01$, $r = ,324$),

normatif bağıllık ile toplam örgütsel bağıllık arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca iş yükü ile devam bağıllığı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ve devam bağıllığı ile normatif bağıllık arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır. Bu bağlamda H6 “Araştırma grubunun iş yükü ile toplam örgütsel bağıllık algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır”, H6a “Araştırma grubunun iş yükü ile duygusal bağıllık algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır” ve H6c “Araştırma grubunun iş yükü ile normatif bağıllık algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır” hipotezleri kabul edilmiş, H6b “Araştırma grubunun iş yükü ile devam bağıllık algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi ise reddedilmiştir. Korelasyon testi sonucuna göre araştırma grubunun iş yükü arttıkça toplam örgütsel bağıllık düzeyi ile örgütsel bağıllığın alt boyutu olan duygusal ve normatif bağıllık düzeylerinin azaldığı, iş yükü azaldıkça toplam örgütsel bağıllık düzeyi ile örgütsel bağıllığın alt boyutu olan duygusal ve normatif bağıllık düzeylerinin arttığı saptanmıştır.

Çizelge 3.14. İş Yükü Ölçeği ve Örgütsel Bağıllık Toplam ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki

N= 272		Duygusal Bağıllık	Devam Bağıllığı	Normatif Bağıllık	Toplam Örgütsel Bağıllık
İş Yükü	r	-,450**	,104	-,376**	-,375**
	p	,000	,088	,000	,000
Duygusal Bağıllık	r		-,170**	,533**	,727**
	p		,005	,000	,000
Devam Bağıllığı	r			,044	,324**
	p			,471	,000
Normatif Bağıllık	r				,813**
	p				,000

**p<0,01

* p<0,05

Araştırma çerçevesinde elde edilen tüm bulguların neticesinde kabul edilen ve reddedilen hipotezler Çizelge 3.15’de özet olarak verilmiştir.

Çizelge 3.15. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Analiz Sonuçları

Hipotezler	Kabul Edilen Hipotezler	Reddedilen Hipotezler
Hipotez 1. Araştırma grubunun iş yükü algıları; <i>a. Yaş, b. Medeni Durum, c. Öğrenim Durumu, d. Çocuk Sahibi Olma Durumu, e. Gelir Memnuniyet Durumu, f. Çalışılan Kurum, g. Çalışılan Birim, h. Görev Unvanı, ı. Meslekteki Toplam Çalışma Yılı, i. Çalışma Şekli</i> ’ne göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.	H1c, H1e, H1f, H1g, H1h, H1i	H1a, H1b, H1d, H1ı
Hipotez 2. Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık algıları; <i>a. Yaş, b. Medeni Durum, c. Öğrenim Durumu, d. Çocuk Sahibi Olma Durumu, e. Gelir Memnuniyet Durumu, f. Çalışılan Kurum, g. Çalışılan Birim, h. Görev Unvanı, ı. Meslekteki Toplam Çalışma Yılı, i. Çalışma Şekli</i> ’ne göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.	H2e, H2f H2h, H2i	H2a, H2b H2c, H2d, H2g, H2ı
Hipotez 3. Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı algıları; <i>a. Yaş, b. Medeni Durum, c. Öğrenim Durumu, d. Çocuk Sahibi Olma Durumu, e. Gelir Memnuniyet Durumu, f. Çalışılan Kurum, g. Çalışılan Birim, h. Görev Unvanı, ı. Meslekteki Toplam Çalışma Yılı, i. Çalışma Şekli</i> ’ne göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.	H3i	H3a, H3b H3c, H3d H3e, H3f H3g, H3h H3ı
Hipotez 4 Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık algıları; <i>a. Yaş, b. Medeni Durum, c. Öğrenim Durumu, d. Çocuk Sahibi Olma Durumu, e. Gelir Memnuniyet Durumu, f. Çalışılan Kurum, g. Çalışılan Birim, h. Görev Unvanı, ı. Meslekteki Toplam Çalışma Yılı, i. Çalışma Şekli</i> ’ne göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.	H4e, H4f H4h, H4i	H4a, H4b H4c, H4d, H4g, H4ı
Hipotez 5. Araştırma grubunun genel örgütsel bağlılık algıları; <i>a. Yaş, b. Medeni Durum, c. Öğrenim Durumu, d. Çocuk Sahibi Olma Durumu, e. Gelir Memnuniyet Durumu, f. Çalışılan Kurum, g. Çalışılan Birim, h. Görev Unvanı, ı. Meslekteki Toplam Çalışma Yılı, i. Çalışma Şekli</i> ’ne göre istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.	H5e, H5f H5h, H5i	H5a, H5b H5c, H5d, H5g, H5ı
Hipotez 6. Araştırma grubunun iş yükü ile toplam örgütsel bağlılık algıları (<i>a. Duygusal Bağlılık, b. Devam bağlılığı, c. Normatif Bağlılık</i>) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	H6, H6a, H6c	H6b

4. TARTIŞMA

Çalışma, Anadolu Ebeler Derneği'ne üye olan ebelerin iş yükü algısı ve örgütsel bağlılık düzeyini belirlemek, iş yükü ve örgütsel bağlılığın sosyo-demografik ve mesleki özelliklere göre farklılığını ortaya koymak ve iş yükü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi saptamak amacı ile yapılmıştır. Buna göre araştırmada elde edilen bulgular ile literatür bulgularının karşılaştırmalı bir anlatımı bu bölümde üç başlık altında verilmektedir.

4.1. İş yükü ve Sosyo-Demografik Faktörlere İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

Araştırma grubunun yaş gruplarına göre iş yükü algılarının farklılık gösterip göstermediğinin analiz edilmesi sonucunda; yaş grubu ve iş yükü arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu çalışma sonucuna benzer olarak; Schagen (2014) tarafından yapılan araştırmada iş yükü ve iş güvensizliğinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştırmıştır. Bir sigorta şirketinde çalışanlar (n=1038) ile gerçekleştirilen araştırma sonucunda araştırma grubunun yaş düzeyleri ile iş yükü ve iş güvensizliği arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Kurnia ve ark. (2019) Endonezya'da Emeklilik Fonu ve Sosyal Güvenlik Kurumu İstihdam Denetim Müdürlüğü'nde görevli 36 çalışanın bireysel yeteneği ile iş yükü düzeylerinin örgütsel performanslarını ve örgütsel bağlılık düzeylerini nasıl etkilediğini araştırmıştır. Araştırma sonucunda yaş gruplarına göre iş yükü düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu çalışmadan farklı olarak Aksoy (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmada sağlık sektörü çalışanlarının iş yükü algı düzeylerinin işlerinden tatmin durumları ve örgüte olan bağlılıkları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmada 26-35 yaş aralığındaki sağlık sektörü çalışanlarında iş yükü algısının; 18-

25/ 36-45 yaş gruplarında bulunan sağlık sektörü çalışanlarının iş yükü algılarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ve yaş ile iş yükü arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğunu saptamıştır. Benzer olarak Çiftçioğlu ve ark. (2018) Diyarbakır'da yer alan 300 yatak kapasiteli bir devlet hastanesinde çalışan 195 sağlık çalışanının bireysel iş yükü algılarını ölçmüş ve sonuç olarak 20-30 yaş grubunda olan çalışanların iş yükü algılarının 31-41 yaş grubu çalışanlara göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu bulgu, yaş ile iş yükü arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve yaş arttıkça iş yükü algı düzeyinin de arttığını göstermektedir. Korkmazer (2021) Muş ilinde bir hastanede çalışan 986 sağlık çalışanı ile gerçekleştirdiği çalışmada; iş yükünün çalışanların sergilediği performansa etkisini iş tatmin düzeyinin aracılık rolü çerçevesinde incelemiş ve 18-30 yaş aralığı çalışanların iş yükü algılarının 31-45 yaş aralığı çalışanlara göre daha fazla olduğunu bulmuştur. Bozkurt ve Elmaoğlu (2021), Covid-19 döneminde Gaziantep'de 307 sağlık çalışanının iş yükü fazlalığı ve mesleki tatmin düzeylerini demografik değişkenlere göre incelemişler ve çalışanların meslek grubunun, çalıştıkları kurumun ve yaşın mesleki tatmin ve iş yükü düzeylerine etki ettiğini bulmuşlardır. Araştırmaya göre yaş arttıkça iş yükü algı düzeyinin azaldığı bulunmuştur. Araştırmalara göre yaşın iş yükü algısına etkisi konusunda farklı bulgular mevcuttur. Ancak yaş ile iş yükü arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını öne süren çalışmalar çoğunluktadır (Ahuja ve ark., 2002; Akdağ ve ark., 2017; Kahveci, 2016; Wiegers, 2007).

Araştırma grubunun medeni durumlarına göre iş yükü algılarının farklılık gösterip göstermediğinin analiz edilmesi sonucunda; medeni durum ile iş yükü algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Benzer olarak Çiftçioğlu ve ark. (2018) sağlık sektöründe gerçekleştirmiş oldukları algılanan iş yükü ölçümü sonucunda araştırma grubunun medeni hâli ile iş yükü algıları arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucunu bulmuşlardır. Yine Bolat (2011) Antalya'da faaliyet gösteren beş yıldızlı bir otelde, 137 çalışan ile gerçekleştirdiği çalışmada çalışanların medeni durum ve iş yükü algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Karadağ ve Cankul (2005)' un 178 hekimin katılımı ile gerçekleştirmiş olduğu hekimlerde zihinsel iş yükünün değerlendirilmesi amacı ile yapılan çalışmada da benzer olarak cinsiyet,

medeni durum, unvan ve çocuk sayısının zihinsel iş yükü algısı ile anlamlı bir ilişkinin olmadığı bulunmuştur. Bu çalışma sonucundan farklı olarak Mastad ve ark. (2010) Tanzania’da bulunan 126 sağlık kuruluşunda toplam 159 klinisyen ile gerçekleştirdiği araştırmada iş yükü ve sağlık çalışanlarının performansı arasındaki ilişkiyi incelemiş, araştırma grubunun medeni durumu ve iş yükü düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmaya göre evli katılımcıların iş yükü algıları, bekar katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca araştırmada çalışan iş yükü düzeyi ile sunulan hizmetin kalitesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Araştırmalara göre medeni durumun iş yükü algısına etkisi konusunda farklı bulgular mevcuttur. Ancak medeni durum ile iş yükü arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını öne süren çalışmalar çoğunluktadır (Atasoy ve Yorgun, 2013; Ceylan, 2019; Clercq ve Belausteguigoitia, 2017; Kayveci, 2016).

Araştırma grubunun öğrenim durumuna göre iş yükü algılarının farklılık gösterip göstermediğinin analiz edilmesi sonucunda; öğrenim durumu ile iş yükü algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Bu çalışma sonucuna göre lisans mezunu ebelerde iş yükü düzeyi lisansüstü öğrenim düzeyine sahip ebelere göre daha yüksektir. Buna göre öğrenim seviyesi yükseldikçe iş yükü algısı düşmektedir sonucuna ulaşılmıştır. Sjöberg ve ark. (2020) İsveç’in Kuzey’inde yaptıkları araştırmada, evde bakım çalışanları arasında algılanan iş yükünün sağlıkla ilişkili yaşam kalitesi (HRQoL) üzerindeki yükünü ve psikososyal faktörlerin böyle bir ilişkiyi değiştirip değiştirmediğini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma 1162 evde bakım çalışanın katıldığı kesitsel bir çalışmadır ve evde bakım çalışanlarının yüksek iş yüküne sahip olduğu, yüksek bir iş yükünden en fazla etkilenen işgörenlerin, düşük sosyal destek alan kişiler, uzun bir görev süresine sahip kişiler ve öğrenim düzeyi düşük kişilerin olduğu bulunmuştur. Aksoy (2014) gerçekleştirdiği araştırmada bu çalışma ile benzer olarak öğrenim düzeyi ve iş yükü düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olduğunu bulmuştur. Lisansüstü öğrenim düzeyine sahip çalışanların uzmanlaşma ve deneyimleri iş yükünü daha az hissetmelerine neden olabilir. Araştırmalara göre öğrenim düzeyinin iş yükü algısına etkisi konusunda farklı bulgular mevcuttur. Ancak öğrenim düzeyi ile iş yükü arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu

öne süren çalışmalar çoğunluktadır (Aakvik ve ark., 2010; Atik ve Kozak, 2016; Goetz ve ark., 2013; Kara, 2022).

Araştırma grubunun çocuk sahibi olma durumlarına göre iş yükü algılarının farklılık gösterip göstermediğinin analiz edilmesi sonucunda, çocuk sahibi olma durumu ile iş yükü algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu çalışma ile benzer olarak Karadağ ve Cankul (2015)'un hekimlerin zihinsel iş yükü üzerine gerçekleştirmiş oldukları araştırmada çocuk sayısı ile zihinsel iş yükü arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Veldhoven ve Beijer (2012) Belçika Flanders'de nüfusu temsil edecek düzeyde 8593 kişilik bir örnekleme gerçekleştirdikleri araştırmada iş-aile çatışması ve iş yükü algı durumunu cinsiyet farklılıkları ve özel yaşam bağlamında değerlendirmişler, iş-aile çatışması kapsamında çocuk sahibi olma durumu ve çocuk sayısının iş yükü ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Literatürde araştırmaların genelinde benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Çiftçioğlu ve ark., 2018; Dweik ve ark., 2016; Eroğlu, 2017 s:325; Keser, 2006).

Araştırma grubunun gelirinden memnuniyet durumu, çalışılan kurum, çalışılan birim, görev unvanı ve çalışma şekline göre iş yükü algılarının farklılık gösterip göstermediğinin analiz edilmesi sonucunda; gelir memnuniyet durumu, çalışılan kurum, çalışılan birim, görev unvanı ve çalışma şekline göre iş yükü algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Literatür incelendiğinde iş yükü ve gelir ilişkisini inceleyen araştırmalar (Bozkurt ve Elmaoğlu, 2021; İnan, 2017; Schagen, 2014; Turgut, 2011; Wiegers, 2007) ve çalışılan kurum, çalışılan birim, görev unvanı ve çalışma şeklini inceleyen araştırmalar (Ahuja ve ark., 2002; Akdağ ve ark., 2017; Avcı ve ark., 2013; Ceylan, 2019; Cheyne ve ark., 2020; Talasaz ve ark., 2017) mevcuttur. Bu araştırma ile her ne kadar farklı sektörler olsa da araştırılan konu açısından benzer olarak; Çuhadar ve Gencer (2016) yapmış oldukları çalışmada Antalya'da beş yıldızlı bir otelde çalışan 483 personel ile organizasyonlarda farklı departmanlarda görev alan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve aşırı iş yükü algılamalarını ölçmüşlerdir.

Araştırma sonucunda işgörenlerin çalışmış olduğu departmanlara göre iş yükü algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Fiziksel olarak güç gerektiren departmanlarda çalışan işgörenlerin (kat hizmetleri vb.) iş yükü algı düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Korkmazer (2021) 986 sağlık çalışanı ile gerçekleştirdiği çalışmada, iş yükünün çalışanların sergilediği performansa etkisini iş tatmin düzeyinin aracılık rolü çerçevesinde ele almış ve çalışılan birim, görev unvanı, çalışma şekli ile iş yükü arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırma sonucuna göre doktor ve diğer sağlık personelinin iş yükü düzeylerinin, idari birim çalışanlarına göre daha yüksek olduğu, klinik çalışanlarının iş yükü düzeylerinin poliklinik ve idari birim çalışanlarına göre yüksek olduğu, vardiyalı ve gece çalışan katılımcıların iş yükü düzeylerinin gündüz çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşmıştır. Göde (2019) Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Hastanesi'nde hemşireler üzerine gerçekleştirdiği çalışmada hemşirelerin iş yükü algısının, iş-aile çatışmasına etkisini incelemiş araştırma sonucunda çalışılan bölüm ile iş yükü arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada cerrahi işlem gerçekleştirilen departmanlarda çalışmakta olan hemşirelerin iş yükü düzeyinin dahili sağlık departmanlarında çalışmakta olan hemşirelerden yüksek olduğu bulunmuştur. Sone ve ark. (2013) Japonya'da Nisan-Haziran 2008 tarihleri arasında toplam 7491 radyolog üzerinde yapılan çalışmada radyologların iş tatmini, geliri, iş yükü ve demografik yapıları araştırılmıştır. Araştırma sonucunda özellikle çalışılan kurum ve gelir durumunun iş yükü ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu bulunmuştur. Sonuçlara göre gelir seviyesi yükseldikçe iş yükü düzeyinin azaldığı, daha büyük ve karmaşık sağlık hizmeti merkezlerinde çalışanların küçük merkezlerde çalışan radyologlara göre iş yükü düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Araştırma grubunun meslekteki toplam çalışma yılına göre iş yükü algılarının farklılık gösterip göstermediğinin analiz edilmesi sonucunda, meslekteki toplam çalışma süresi ile iş yükü algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Benzer olarak Göde (2019) Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Hastanesi'nde hemşireler üzerine gerçekleştirdiği çalışmada hemşirelerin iş yükü algısının iş-aile

çatışmasına etkisi incelenmiş ve çalışma yılı ile iş yükü arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu çalışmadan farklı olarak Kemerkeya (2019) 270 sağlık çalışanı ile gerçekleştirdiği araştırmada iş yükünün iş tatminine olan etkisini duygusal emek kavramının aracı rolü çerçevesinde ele almıştır. Araştırma sonucunda iş yükü ile meslekte geçirilen toplam süre arasında anlamlı bir fark bulunmuş ve mesleki çalışma yılı arttıkça iş yükü düzeyinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Schagen (2014) Amsterdam’da bir sigorta şirketinde çalışan 1038 çalışan ile gerçekleştirdiği araştırmada iş yükü ve iş güvensizliğinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemiş ve araştırma grubunun mesleki tecrübesine göre iş yükü algılarının farklılaştığı, meslekte geçirilen süre arttıkça iş yükü düzeyinin azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırmalara göre meslekteki toplam çalışma yılının iş yükü algısına etkisi konusunda farklı bulgular mevcuttur. Ancak bu çalışmadan farklı olarak çalışanların meslekteki toplam çalışma yılı ve iş yükü düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu öne süren çalışmalar çoğunluktadır (Bolat, 2011; Christy ve Priartini, 2019; Dağdeviren ve ark., 2005; Gencer, 2017).

Özellikle Covid-19 döneminde farklı etmenler ve demografik değişkenlere bağlı olarak ebelerde iş yükünün arttığı sonucuna ulaşılan çalışmalar her geçen gün artmaktadır. Guo ve ark. (2020), gerçekleştirdikleri araştırmada Covid-19 hastalarına sağlık ve bakım hizmeti sunan sağlık çalışanlarının iş yükü düzeylerinin arttığını bulmuştur. Ayrıca aralıksız olarak koruyucu ekipman kullanımının zamanla çalışanlarda bitkinlik ve ruhsal bunalmışlık hissiyatı oluşturduğunu, çalışanların enfekte olarak ailelerine de bulaştırma korkusunun her geçen gün arttığını saptamışlardır. Karaçam ve Kurnaz (2020), Covid-19 Pandemisinde ebe ve hemşirelerin hissetmiş oldukları psiko-sosyal durumları ve yaşadıkları mesleki zorlukları incelemek için gerçekleştirdikleri araştırmada, süreçte kullanılan koruyucu ekipmanların fiziki olarak zorluk yaratması, arkadaşlarının görevlerinden ayrılması nedeni ile çalışma saatlerindeki artışlar ile çalıştıkları ortamda meydana gelen hızlı değişim süreçlerine ayak uydurma telaşının iş yükü düzeylerini artırdığını, yakın çevresi ve ailelerine enfeksiyonu taşıma risklerinin yüksek olması sebebi ile anksiyete düzeylerinin arttığını bulmuşlardır. Terkeş ve Yamaç (2021), pandemi sürecinde

enfekte hastalar ile çalışan evli ebe ve hemşirelerin iş-aile süreçlerinde meydana gelen değişimleri incelemeleri sonucunda, katılımcıların büyük çoğunluğunun aile sürecinin negatif yönde etkilendiğini, aile ve iş yaşamında değişikliklere giderek çocuklarından ve eşinden ayrı çalışmak zorunda olduklarını, aile içi mesleki nedenlerden kaynaklı çatışmaların yoğunlaştığını saptamışlardır. Ayrıca araştırmada pandemi dolayısı ile çalışanların %40'ının zorunlu birim değişikliği yaşadığı ve büyük çoğunluğunun haftalık çalışma saatlerinin yükseldiği, iş yüklerinde artış yaşandığı bulunmuştur. Yolvermez (2021), Covid-19 sürecinde Sakarya'da çalışmakta 250 olan sağlık personelinin mesleki sorunlarını incelemiş ve sonucunda pandemi sürecinin sağlık personeline 8 önemli etkisi olduğunu saptamıştır. Bu etkiler; kullanılan ekipmanların fiziksel tahribatı, psikolojik sorunlar, iş yükü artışı, çalışma sürelerindeki artışlar, iş-aile dengesinde bozulmalar, hızlı çalışma gerekliliği, örgütsel tutumlar, kaygı ve endişe artışıdır. Ayrıca araştırmada özellikle haftalık çalışma saatlerindeki artışlar incelenmiş ve ebelerin Covid-19 öncesi ortalama 40 saat olan çalışma saatlerinin pandemi sürecinde ortalama 45 saate yükseldiği bulunmuştur. Ek olarak çalışanların büyük kısmının görev alanı dışında görevlerde bulunduğu, artan nöbet ve vardiyalı çalışma koşulunun sosyal yaşamı olumsuz etkilediği ve tüm bu görevlendirmelerde çalışan görüşüne önem verilmediği saptanmıştır. Katılımcıların %72'lik bir kısmı iş yükünün çok ağır olduğunu belirtmiştir. Akan (2020), pandemi döneminde ebelerin tükenmişlik düzeyleri ile profesyonel değerleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve Tekirdağ'da görev yapan ebelerin yaşları arttıkça, mesleki deneyimleri arttıkça tükenmişlik düzeylerinin arttığını bulmuşlardır. Ayrıca çalışmada çocuk sahibi olan ebelerin ve doğumhanelerde çalışan ebelerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Ancak çalışmada medeni durum ve öğrenim düzeyi ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ataş ve Bay (2020), ebelerin Covid-19 süreci ile birlikte değişen mesleki şartlarının ve zaten fazla olan sorumluluklarının artışı ile beraber zamanla endişe ve kaygı düzeylerinin artacağı, kendilerini daha fazla tükenmiş hissedeceğini belirtmektedir. Ay ve İçten (2021), sağlık sunucularında çalışan kişilerin Covid-19 sürecinde yaşadıkları kaygı ve buna bağlı oluşan tükenmişlik düzeylerini incelemişlerdir. Araştırma neticesinde tüm sağlık çalışanlarında kaygı ve tükenmişlik düzeyinin oldukça yüksek olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca meslek grupları karşılaştırıldığında en yoğun kaygı yaşayan ve tükenmişlik

hisseden grupların doktorlar, ebeler ve hemşireler olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Falkai ve ark. (2021), Almanya’da gerçekleştirdikleri araştırmada, Covid-19 nedeni ile yoğun bakımlarda, pandemi servislerinde ve acil sağlık hizmeti servislerinde çalışmakta olan sağlık personelinin (hemşire, ebe, doktor, sağlık teknikerleri, vs.) çalışma sürelerinde önemli derecede artışların yaşandığını belirtmiştir. Tuncay ve ark. (2020), araştırmalarında Covid-19 sürecinde oluşan vaka yükü artışı ve bu duruma karşın yetersiz personel sayılarının iş yükünü artırdığı ve psikolojik sorunlar meydana getirdiğini bulmuşlardır. Kara (2022), gerçekleştirdiği çalışmasında araştırma grubunun Covid-19 öncesi döneme göre pandemi döneminde iş yüklerinin arttığını, cinsiyete, medeni duruma, öğrenim durumuna göre iş yükünün anlamlı bir farklılık göstermediğini, yaş gruplarına, görev unvanına, çalışma yılına, kuruma ve çalışma şekline göre iş yükü algısının anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca araştırmada araştırma grubunun %67,1’inin ekipman sorunu çektiğini, %55’inin virüsü sadece kendisi, %69’unun da kendi ile beraber ailelerine de bulaştırdığını saptamıştır.

4.2.Örgütsel Bağlılık ve Sosyo-Demografik Faktörlere İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

Araştırma grubunun yaş gruplarına, medeni durumuna, öğrenim durumuna ve çocuk sahibi olma durumuna göre örgütsel bağlılık algılarının farklılık gösterip göstermediğinin analiz edilmesi sonucunda, yaş grupları, medeni durumu, öğrenim düzeyi ve çocuk sahibi olma durumu ile örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu araştırma ile benzer olarak Ahuja ve ark. (2002) yaptıkları çalışmada bir durumsal faktör (aile-iş çatışması) ile iki örgütsel faktörün (iş yükü ve özerklik) çalışanlar arasında personel devir hızı niyetini nasıl etkilediğini ve bu durumların örgütsel bağlılık durumunu nasıl etkilediğini öğrenmeyi amaçlamışlardır. Bu kapsamda bilgisayar teknolojileri ve yazılım hizmeti sunana Alpha Corp şirketinde 700 çalışan üzerinde araştırma yapılmış ve şirket çalışanlarının yaş ve öğrenim

durumlarının örgütsel bağlılık algılarını etkilemediği bulunmuştur. Ganu ve Kogutu (2014) Kenya’da gerçekleştirmiş oldukları araştırmada beş önemli kişilik özelliğinin, sağlık çalışanlarının iş tatminini ve örgütsel bağlılık durumlarına etkisini tanımlayıcı bir korelasyon çalışması ile incelemişlerdir. Çalışmada Kenya’da kamu ve özel sağlık kuruluşları ile sivil toplum kuruluşlarından 252 sağlık çalışanı örneklem alınmış ve seçilirken temel koşul olarak 6 ay ve üzeri kurumlarında çalışmakta olmaları belirlenmiştir. Örnekleme doktorlar, hemşireler, klinik memurlar, eczacılar, sağlık danışmanları ve laborantlardan oluşan bu çalışma verilerinin analizi sonucunda; medeni durum ve yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık olmadığı, örgütsel bağlılığın daha çok kişilik özellikleri olan açıklık, vicdanlılık, nevrotiklik özellikleri ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çakınberk ve Demirel (2010) Malatya ile Tunceli devlet hastanelerinde çalışan 148 sağlık çalışanı ile gerçekleştirmiş oldukları araştırmada örgütsel bağlılık ve liderlik algıları arasında bulunan ilişkiyi saptamayı amaçlamıştır. Çalışma sonucunda; ebe, hemşire, sağlık memurları, diyetisyenler, biyologlar ve röntgen teknikerleri arasında en yüksek örgütsel bağlılığın sağlık memurlarında en az ise ebelerde olduğu bulunmuştur. Ancak medeni durum, öğrenim düzeyi ve yaşın örgütsel bağlılık düzeyi ile anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanmıştır.

Bu çalışmadan farklı olarak Tetik (2012) yaptığı çalışmada sağlık hizmet sunumunda görevli sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeyi ve sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılık düzeyleri ile demografik özelliklerin ilişkisini açıklamayı amaçlamıştır. Bu kapsamda da Meyer ve Allen (1990)’ın örgütsel bağlılık sınıflandırması çerçevesinde bir çalışma yürütülmüştür. Çalışmaya Manisa’nın Salihli ilçesinde bulunan Salihli Devlet Hastanesi çalışanlarından 92 kişi dâhil edilmiştir. Örgütsel bağlılığın öğrenim ve yaş ile ilişkili olduğu saptanmıştır. Yaş düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığı, öğrenim seviyesi arttıkça örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığının arttığı bulunmuştur. Durna ve Eren (2005) yaptıkları çalışmada Niğde ilinde bulunan ve öğrenim ile sağlık hizmetleri sektöründe çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile demografik faktörlerin ilişkisini saptamayı amaçlamışlardır. Bu çerçevede 152 sağlık çalışanı ve 148 Milli Eğitime Bağlı’na bağlı

olarak görev yapan öğretmen üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, normatif ve duygusal bağlılık ile çalışmakta olduğu kurum, mevcut kıdem düzeyi, çocuk sahibi olma durumu, medeni hal ve yaş gibi faktörler arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Labrague ve ark. (2018) tarafından Filipinler’de hemşireler üzerinde gerçekleştirilen araştırmada da Durna ve Eren (2005) ile Tetik (2012)’in çalışmasına benzer olarak yaş, öğrenim ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırma sonucuna göre çalışanların öğrenim düzeyleri ile yaşları arttıkça örgütsel bağlılık durumlarının da arttığı saptanmıştır. Araştırmalar ve incelenen alt başlıklar çeşitlendikçe yaş gruplarının, medeni durumun, öğrenim düzeyinin ve çalışanların çocuğunun olup olmamasının örgütsel bağlılık algısına etkisi konusunda henüz fikir birliği sağlanamamıştır.

Araştırma grubunun gelirinden memnuniyet durumu, çalışılan kurum, görev unvanı ve çalışma şekline göre örgütsel bağlılık algılarının farklılık gösterip göstermediğinin analiz edilmesi sonucunda; gelir memnuniyet durumu, çalışılan kurum, görev unvanı ve çalışma şekli ile örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu araştırmaya benzer olarak Gider ve ark. (2011) gerçekleştirdikleri araştırmada, hastanelerde çalışan tıbbi sekreter ve hemşirelerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerini incelemeyi ve mevcut düzeylerin farklı değişkenlere göre anlamsal bir farklılık oluşturup oluşturmadığını analiz etmeyi amaçlamışlardır. Araştırma kamu, üniversite, özel ve Sağlık Bakanlığı’na bağlı hastanelerden birer hastane seçilerek gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan 483 kişiye göre iki meslek grubunda da iş doyumunu düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığı bulunmuştur. Ayrıca örgütsel bağlılık düzeyinin gelir düzeyi, çalışılan hastanenin mülkiyet tipi ve meslek grubuna göre farklılaştığı saptanmıştır. Özel hastanelerde çalışan sağlık profesyonellerinde örgütsel bağlılık ve iş doyum skorlarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu, tıbbi sekreterlerin mesleki olarak hemşirelere göre örgütsel bağlılık ve iş doyum skorlarının daha yüksek olduğu, toplam geliri daha yüksek olan çalışanların düşük gelirli çalışanlara oranla örgütsel bağlılık ve iş doyum seviyelerinin daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Labrague ve ark. (2018) Filipinler’de kırsal kesimlerde bulunan dokuz hastanede çalışan toplam

166 hemşire ile gerçekleştirdikleri araştırmada örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucuna göre katılımcıların gelir düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyi artmakta, kurumda kıdem düzeyi ve çalışılan birimin rahatlığına göre örgütsel bağlılık düzeyi artmaktadır. Ayrıca çalışmada gündüz çalışanlarda vardiyalı ve gece çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Araştırmalara göre memnuniyet durumu, çalışılan kurum, görev unvanı ve çalışma şekline göre örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu öne süren çalışmalar çoğunluktadır (Cho ve ark., 2006; Christy ve Priartini, 2019; Çakınberk ve Demirel, 2010; Davis-Floyd ve ark., 2020; Falkai ve ark., 2021; Ganu ve Kogutu, 2014).

Araştırma grubunun çalıştığı birim ve meslekteki toplam çalışma yılına göre örgütsel bağlılık algılarının farklılık gösterip göstermediğinin analiz edilmesi sonucunda; çalışılan birim ve meslekteki toplam çalışma yılı ile örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu çalışmaya benzer olarak Talasaz ve ark. (2017), İran Meşhed Tıp Bilimleri Üniversitesine bağlı eğitim hastanelerinin doğum servislerinde çalışan 107 ebe ile gerçekleştirdikleri araştırmada, ebeler arasında örgütsel bağlılıkta iş tatmini ve mesleki stresin yordayıcı gücü araştırılmıştır. Ebelerin %85'inin düşük bağlılık, %8,4'ünün yüksek bağlılık düzeyine sahip olduğu, mesleki streslerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca yaş ve toplam mesleki çalışma yılı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ünver ve ark. (2020), Türkiye'de Doğu Anadolu Bölgesi'nde bulunan Kamu Hastaneler Birliği altında faaliyet gösteren toplam 8 hastanenin doğumhanesinde görev yapan 156 ebe üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada doğumhanede görevli ebelerin gerginlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık, tükenmişlik ve örgütsel adalet düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda; katılımcı ebelerin %49,4'ünün geliri ile giderinin denk, %47,4'ünün geliri giderinden az ve sadece %3,2'sinin gelirinin giderinden yüksek olduğu ancak gelir ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı ortaya koyulmuştur. Bu çalışmadan farklı olarak Tokmak (2019) örgüt içerisinde üye-lider arasındaki etkileşiminin işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine olan etkisini ve örgütsel bağlılık ile

demografik faktörler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemiştir. Bu kapsamda araştırma Bursa Karacabey ilçesinde bulunan bir kamu kuruluşunda çalışmakta olan ve basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenen 156 çalışan araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırma sonucunda, meslekte toplam çalışma yılının örgütsel bağlılık düzeyi ile arasında anlamlı bir farklılık saptanmış ve meslekteki çalışma yılının yükselmesi ile örgütsel bağlılık düzeyinin de yükseldiği bulunmuştur. Araştırmalar ve incelenen alt başlıklar çeşitlendikçe çalışılan birim ve meslekteki toplam çalışma yılının örgütsel bağlılık algısına etkisi konusunda henüz fikir birliği sağlanamadığı bulunmuştur.

4.3. İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Bulguların Değerlendirilmesi

Araştırma grubunun iş yükü algıları ile toplam örgütsel bağlılık düzeyleri arasında farklılık olup olmadığının analiz edilmesi sonucunda, araştırma grubunun iş gücü algıları ile toplam örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. İş yükü ve örgütsel bağlılık düzeyinin alt boyutları olan, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde ise, iş yükü ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu, iş yükü ve devam bağlılığı arasındaki ilişkinin ise anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışma ile benzer olarak Ahuja ve ark. (2002), yaptıkları çalışmada bilgisayar teknolojileri ve yazılım hizmeti sunan Alpha Corp şirketinde 700 çalışan ile araştırma gerçekleştirilmiş ve aile-iş çatışmasının örgütsel tükenmişliği artırdığı, iş yerinde daha özerk olan işgörenlerin örgütsel tükenmişlik düzeylerinin daha az olduğu ve iş doyum düzeylerinin de daha fazla olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte iş yükü arttıkça işgörenlerde tükenmişliğin artacağı ve örgütsel bağlılık düzeyleri düşerek personel devir hızının kurumda yüksek olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Wiegers (2007) 2001-2004 yılları arasında Hollanda’da birinci basamak sağlık hizmeti sunucularında çalışan toplam 224 ebe ile gerçekleştirdiği iş

yükü ölçüm araştırması sonucuna göre, ebelerin ortalama haftalık 22 saat normal ve değişen nöbet çizelgeleri ile 53 saati bulan nöbet tutmaları nedeni ile iş yükü düzeylerinin oldukça fazla olduğu saptanmıştır. Bu durumun ebelerin işten ayrılma niyetlerini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Mohammad ve ark. (2021) tarafından Ürdün’de bir maden firmasının 304 çalışanı ile yapılan araştırmada iş yükünün örgüte olan bağlılık düzeyine etkisi incelenmiştir. Çalışma sonucunda iş yükünün çalışanların örgütsel bağlılığını oldukça önemli bir şekilde etkilediği, iş yükü artışı sonucu örgüte olan bağlılığın azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Cho ve ark. (2006), 496 yeni mezun hemşire ile gerçekleştirdikleri ve yeni mezun hemşirelerde iş yeri güçlendirme faaliyetlerinin işe bağlılık ile örgüte olan bağlılığı nasıl etkilediği araştırılmıştır. Araştırma sonucunda, iş yerinde çalışan güçlendirme faaliyetlerinin (bunların içinde iş yükü azaltma yer almaktadır) çalışanların işe ve örgüte olan bağlılıklarını artırdığı saptanmıştır. Ayrıca çalışmada yeni mezun hemşirelerde yaş faktörünün örgüte olan bağlılık düzeyini etkilemediği bulunmuştur.

Christy ve Priartini (2019) Endonezya’da yaptıkları çalışmada iş stresi ve örgütsel bağlılığın arabuluculuk rolünü ve iş yükü üzerindeki etkisini işgörenlerin işi bırakma niyetleri üzerinden analiz etmiştir. Buna göre Endonezya’da bulunan ve gıda üzerine faaliyet gösteren Sentral Retailindo Dewata şirketinde çalışan 86 kişi araştırmaya dahil edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, aşırı iş yükünün personelin iş stresi düzeylerinin artırdığı, iş yükü düzeyi arttıkça işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca iş yükü ve iş stresi düzeylerinin işgörenlerin işi bırakma niyetlerinde, aracılık rolü üstlendiği, işi bırakma niyetinin de örgütsel bağlılık düzeylerini etkilediği saptanmıştır.

Avcı ve ark. (2013), yapmış oldukları çalışmada hemşirelerde bulunan mevcut iş yükü düzeylerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu kapsamda özel bir sağlık kuruluşu grubunda bulunan beş hastanede, kardiyovasküler cerrahi ve koroner yoğun bakım ünitesinde görev yapan ve oransız küme örnekleme tekniği ile belirlenen 38 hemşire üzerinde “Hemşirelik Uygulamaları Listeleri”, “Genel Bilgi Formları” ve hasta

sınıflandırma ölçeği kullanılarak veriler toplanmıştır. Verilerin analizi sonucunda; hemşirelerin özellikle görevi olmayan işleri yapması (hastanın durumu ile alakası olmayan gereksiz telefonlara cevap verme, kendi işi dışındaki kayıtları tutmak zorunda olmaları, çalıştıkları üniteye bulunana genel araç ve gereçleri belirli aralıklar ile kontrol etmeleri vb.) sebebi ile mevcut zamanlarını verimli kullanamadığı, hastalara gerekli düzeyde müdahale edemediği ve farklı işlerle uğraşılması sebebi ile iş yükü düzeylerinin de yüksek olduğu, bu sonuçların örgüte olan bağlılığı azalttığı bulunmuştur.

Çuhadar ve Gencer (2016) yapmış oldukları çalışmada organizasyonlarda farklı departmanlarda görev alan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve aşırı iş yükü algılamalarını ölçerek, iş yükü düzeyinin işgörenlerde örgütsel bağlılık davranışına etkisi incelenmiştir. Bu kapsamda Antalya Side-Belek ilçelerinde bulunan ve 1. derece tatil köyleri ile 5 yıldızlı otellerde çalışmakta olan 483 personel ile yüz yüze anket tekniği ile çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, işgörenlerin çalışmış olduğu departmanlara göre iş yükü algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Fiziksel olarak güç gerektiren departmanlarda çalışan işgörenlerin (kat hizmetleri vb.) iş yükü algı düzeylerinin daha yüksek olduğu ve bu bağlamda da kuruma karşı devam ve normatif bağlılık düzeylerinin düşük olduğu, zihinsel çaba ağırlıklı departmanlarda bulunan işgörenlerde ise duygusal bağlılık düzeyinin daha yüksek olduğu ve iş yükü algılarının daha düşük seviyelerde olduğu saptanmıştır. Fiziksel iş gücü gerektiren departmanlarda devam bağlılığı ve normatif bağlılığın düşük olmasının sebebi devam bağlılığının aslında işgörenlerin çalıştığı kurumdan ayrılması sonucu katlanacağı maliyetlerin farkında olsa bile iş yerlerinde maruz kaldığı fiziki zorlukların katlanamaz hale gelmesi, normatif bağlılığında aslında işgörenlerin kendilerini ahlaki açıdan kuruma mahcup hissetse dahi katlanılamaz fiziki koşulların zaman içerisinde ahlaki sorumluluk hissinin yerini kişisel beklentilerin alması durumunu ortaya çıkarabileceği söylenebilir. Devam bağlılığının aslında çalışanların çıkarsız bir şekilde örgüte olan bağlılığını ifade ettiği bilindiği üzere zihinsel çaba gerektiren işlerde fiziki yorgunluğun daha az olacağı, çalışanların zaman içerisinde işlerinden keyif alacağı ve örgüte olan bağlılıklarının

yükseleceği söylenebilir. Nihai sonuçta ise işğörenler arasında iş yükü düzeyi arttıkça örgütsel bağıllık düzeyinin düştüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmadan farklı olarak Aksoy (2014) sağık kurumlarında görev yapmakta olan çalışanların iş yükü algılarının örgüte olan bağıllıklarına ve iş tatmin düzeylerine etkisini incelemek amacıyla Diyarbakır'da faaliyet gösteren ikisi özel, ikisi kamu olmak üzere toplam dört hastanede 200 sağık personeli ile gerçekleştirdiğı araştırma sonucunda; iş yükü ve örgütsel bağıllığın ayrı ayrı demografik değışkenler ile anlamlı ilişkisinin olduğı ancak iş yükü ve örgütsel bağıllık düzeyinin birbirleri arasında anlamlı bir ilişkisinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Literatürde iş yükü ve örgütsel bağıllık ilişkisini inceleyen araştırmalarda her ne kadar farklı sonuçlar bulunsa da ağırlıklı olarak iş yükü ile örgütsel bağıllık arasında anlamlı bir farklılık olduğunu saptayan araştırmalar çoğunluktadır (Cho ve ark., 2006; Labrague ve ark., 2018; Talasaz ve ark., 2017). Ancak özellikle pandemi sürecinde iş yükü ve örgütsel bağıllık ilişkisini inceleyen araştırma yok denecek kadar azdır (Handaru ve ark., 2021; Mansur ve Seyhan, 2021; Sarıdiken, 2021).

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Ebelerin iş yükü algısı ve örgütsel bağlılık düzeyini belirlemek, iş yükü ve örgütsel bağlılığın sosyo-demografik ve mesleki özelliklere göre farklılığını ortaya koymak ve iş yükü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmadan elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlar neticesinde geliştirilen öneriler bu bölümde ele alınmaktadır.

5.1. Sonuçlar

Araştırma, Anadolu Ebeler Derneğine üye olan 272 ebeyi kapsamaktadır. Yaşları 21 ve 55 yaş arası değişen araştırma grubunun %52,2'si 33 yaş ve altı, %47,8'i 33 yaş üzeridir. Araştırma grubunun medeni duruma göre dağılımı incelendiğinde %52,9'unun evli, %47,1'inin ise bekâr olduğu saptanmıştır. Araştırma grubunun medeni durumdan bağımsız olarak çocuk sahibi olma durumu incelendiğinde ise; %54,0'ünün çocuk sahibi olduğu, %46,0'sının ise çocuk sahibi olmadığı bulunmuştur. Araştırma grubunun öğrenim düzeyleri incelendiğinde çalışanların büyük bölümünün lisans mezunu (%85,7) kalanların ise (%14,3) lisansüstü bir öğrenim düzeyin sahip olduğu saptanmıştır. Araştırma grubunun gelir memnuniyet durumları incelendiğinde ebelerin çoğunluğunun gelirinden orta düzeyde memnun olduğu (%50,4) görülmektedir. Ayrıca ebelerin %14,0'ünün gelirinden memnun, %12,1'inin de gelirinden memnun olmadığı bulunmuştur.

Araştırma grubunun çalıştıkları kurumlara göre dağılımları incelendiğinde; en büyük çoğunluğun (%42,3) şehir hastanelerinde, en az katılımcının ise (%1,1) diğer adı altında ele alınan Bakanlık merkez teşkilatı, ilçe sağlık müdürlüğü ve özel

kl niklerde çalıştıkları bulunmuştur. Araştırma grubunun çalıştıkları birimler incelendiğinde; ebelerin %86,0'sının doğumhanelerde, %9,6'sının kadın doğum kliniklerinde, %3,3'ünün diğer adı altında ele alınan Covid servislerinde, eğitim ve sertifikasyon daire başkanlığında, gebe okulu aşı merkezinde, toplum ve g   men sağlığı biriminde, %1,1'inin ise kadın doğum polikliniklerinde çalıştığı saptanmıştır. Araştırma grubunun çalıştıkları birimlerdeki görev unvanları incelendiğinde; çalışanların büyük çoğunluğunun (%87,1) serviste ve doğumhanede ebe oldukları, bu duruma kıyasla servis sorumlusu (%7,0) ve yönetici (%2,6) olarak görev yapanların sayıca daha az oldukları bulunmuştur. Araştırma grubunun meslekteki toplam çalışma yılları incelendiğinde; toplam çalışma yılları 1 ay ile 396 ay arasında değişen çalışanların 100 ay ve altı çalışma süresine sahip ebeler (%55,5) ile 100 ay üzeri çalışma süresine sahip ebe (%44,5) sayısının kısmi olarak bir birine yakın olduğu saptanmıştır. Araştırma grubunun çalışma şeklin göre dağılımı incelendiğinde ise; çalışanların %85,3'ünün vardiyalı, %11,0'inin gündüz ve daimi olarak gece çalışanların ise %3,7 olduğu bulunmuştur.

Araştırma grubunun sosyo-demografik değişkenlerden yaş, medeni durum,  ocuk sahibi olma durumu ve meslekteki toplam çalışma yılı ile iş yükü algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Evli ve  ocuk sahibi olan çalışanların sorumluluklarının daha fazla olması iş yükü seviyelerini artırıyor olabilir. Covid-19 döneminde yaşı daha küçük ve mesleki deneyimi az olan çalışanların mesleki adaptasyonda zorlanacağı için iş yükü seviyeleri yüksek olacağı düşünülebilir. Araştırma grubunda, 33 yaş ve altı, evli,  ocuk sahibi, 100 ay ve altı çalışma yılına sahip katılımcıların diğer katılımcılara oranla iş yükü puanları daha yüksektir.

Araştırma grubunun öğrenim düzeylerine göre iş yükü algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Araştırmaya katılan çalışanlardan lisans mezunu katılımcıların iş yükü düzeylerinin lisansüstü bir öğrenim düzeyinden

mezun olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca çalışma sonucunda öğrenim düzeyi azaldıkça iş yükü algı düzeyinin arttığı saptanmıştır.

Araştırma grubunun gelirlerinden memnuniyet durumlarına göre iş yükü algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Katılımcıların gelirinden az memnun-memnun olmayanların iş yükü düzeyleri, gelirinden memnun-orta düzey memnun olanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Araştırma sonucunda katılımcıların gelir memnuniyet durumları arttıkça iş yükü düzeylerinin azaldığı saptanmıştır. Bunun nedeninin çalışanların aldıkları ücretin, motivasyonlarında önemli bir yordayıcı olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırma grubunun çalıştıkları kurumlara göre iş yükü algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Araştırmaya katılanlardan şehir hastanelerinde çalışanların iş yükü düzeyleri en yüksek, II. basamak Kamu hastanelerinde çalışanların iş yükü düzeyleri ise en düşük olduğu saptanmıştır. Ayrıca eğitim araştırma ve üniversite hastaneleri ile diğer kurumlarda çalışan ebelerin iş yükü düzeylerinin orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Araştırma sonucuna göre katılımcıların çalıştıkları kurum iş yükü düzeylerini etkilemiştir.

Araştırma grubunun çalıştığı birime göre iş yükü algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Araştırma grubundan doğumhanede çalışanların iş yükü düzeyi kadın doğum polikliniği/kliniği ve diğer birimlerde çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Araştırma sonucuna göre katılımcıların çalıştıkları birim iş yükü düzeylerini etkilemiştir.

Araştırma grubunun görev unvanına göre iş yükü algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Katılımcılardan ebe olarak görev yapan çalışanların iş yükü düzeyi servis sorumlusu/yönetici/diğer görevlerde çalışanlara göre

daha yüksek bulunmuştur. Araştırma sonucuna göre görev unvana bağlı olarak kıdem düzeyi arttıkça iş yükü düzeyinin azaldığı saptanmıştır.

Araştırma grubunun çalışma şekline göre iş yükü algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Katılımcılardan vardiyalı olarak (gece dâhil) çalışanların iş yükü düzeyleri gündüz çalışanlara göre çok daha yüksek bulunmuştur.

Araştırma grubunun sosyo-demografik değişkenlerden yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çocuk sahibi olma durumu, çalışılan birim ve meslekteki toplam çalışma yılı ile örgütsel bağlılık iki alt boyutu olan “duygusal bağlılık” ve “normatif bağlılık” algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak araştırma grubunda, 33 yaş ve altı, bekâr, lisansüstü öğrenim düzeyine sahip ve poliklinikte çalışan katılımcıların “duygusal bağlılık” ve “normatif bağlılık” puanları diğer katılımcılara göre daha yüksektir. Ayrıca çocuk sahibi olan katılımcıların çocuk sahibi olmayanlara göre “duygusal bağlılık” puanları yüksek, “normatif bağlılık” puanları düşük; 100 ay üzeri çalışma süresine sahip katılımcıların 100 ay ve altı çalışma süresine sahip olanlara göre “duygusal bağlılık” puanları yüksek, “normatif bağlılık” puanları düşüktür.

Araştırma grubunun gelirden memnuniyet durumlarına göre toplam örgütsel bağlılık algıları ile iki alt boyutu olan “duygusal bağlılık” ve “normatif bağlılık” algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Gelirinden az memnun-memnun olmayanların toplam örgütsel bağlılık düzeyleri ile iki alt boyutu olan duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyleri, gelirinden memnun-orta düzey memnun olanlara göre daha düşük bulunmuştur. Araştırma sonucunda katılımcıların gelir memnuniyet durumları arttıkça toplam örgütsel bağlılık düzeyleri ile iki alt boyutu olan duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma grubunun çalıştıkları kurumlara göre toplam örgütsel bağlılık algıları ile iki alt boyutu olan “duygusal bağlılık” ve “normatif bağlılık” algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Katılımcılardan en yüksek toplam örgütsel bağlılık düzeyi ile iki alt boyutu olan duygusal ve normatif bağlılık düzeylerine sahip olan çalışanların II. basamak kamu hastanelerinde, en düşük toplam örgütsel bağlılık düzeyi ile iki alt boyutu olan duygusal ve normatif bağlılık düzeylerine sahip olan çalışanların ise diğer başlığı altında ele alınan Covid servisi, Eğitim ve Sertifikasyon Daire Başkanlığı, gebe okulu aşı merkezi, toplum ve göçmen sağlığı ile ilgili kurumlarda olduğu saptanmıştır.

Araştırma grubunun görev unvanlarına göre toplam örgütsel bağlılık algıları ile iki alt boyutu olan “duygusal bağlılık” ve “normatif bağlılık” algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Katılımcılardan ebe olarak görev yapan çalışanların toplam örgütsel bağlılık düzeyleri ile iki alt boyutu olan duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri servis sorumlusu/yönetici/diğer unvanlarıyla görev yapan çalışanlara göre daha düşük bulunmuştur. Araştırma sonucuna göre görev unvanı kaynaklı kıdem düzeyi arttıkça toplam örgütsel bağlılık düzeyleri ile iki alt boyutu olan duygusal ve normatif bağlılık algılarının arttığı saptanmıştır. Duygusal bağlılık çalışanın işine yönelik çalıştığı kurumda gerçekleştirdiği maddi ve manevi yatırımları, normatif bağlılık ise çalıştığı örgütün kendisine yönelik kişisel gelişim katkılarını ifade ettiği düşünülürse görevde yükselen çalışanların örgüte olan bağlılıklarının artacağı söylenebilir.

Araştırma grubunun çalışma şekline göre toplam örgütsel bağlılık algıları ile üç alt boyutu olan “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı” ve “normatif bağlılık” algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Katılımcılardan gündüz çalışanların toplam örgütsel bağlılık düzeyi ile iki alt boyutu olan duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin vardiyalı (gece dâhil) çalışanlara göre daha yüksek olduğu, devam bağlılığı puanlarının ise gece çalışanlarda gündüz çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma grubunun sosyo-demografik değişkenlerden yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çocuk sahibi olma durumu, gelir memnuniyet durumu, çalışılan kurum, çalışılan birim, görev unvanı ve meslekteki toplam çalışma yılı ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “devam bağlılığı” algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak araştırma grubunun, 33 yaş ve altı, bekâr, lisans mezunu, çocuk sahibi olmayan, gelirinden memnun-orta düzey memnun olan, II. basamak kamu hastanelerinde çalışan, doğumhanede çalışan, ebe olarak görev yapan ve 100 ay altı çalışma yılı olan katılımcıların diğer katılımcılara oranla devam bağlılığı puanları yüksektir.

Araştırma grubunun çalışma şekline göre örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “devam bağlılığı” algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Katılımcılardan vardiyalı olarak çalışanların devam bağlılık algılarının gündüz çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum devam bağlılığının aslında çalışanın farklı iş alternatiflerinin olmayışı, iş değiştirme durumunda katlanacağı maliyetlerin yüksek olması ile ilişkilendirildiği için her ne kadar vardiyalı da çalışılsa alternatifin olmayışı yüzünden kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırma grubunun iş yükü algıları ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “devam bağlılığı” düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Araştırma grubunun iş yükü algıları ile örgütsel bağlılığın iki alt boyutu olan “duygusal bağlılık” ve “normatif bağlılık” düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. İş yükü ile örgütsel bağlılığın iki alt boyutu olan “duygusal bağlılık” ve “normatif bağlılık” düzeyleri arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Araştırma sonucuna göre katılımcıların iş yükü algı puanları arttıkça örgütsel bağlılığın iki alt boyutu olan “devam bağlılığı” ve “normatif bağlılık” puanları azalmaktadır.

Araştırma grubunun iş yükü algıları ile toplam örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. İş yükü ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Araştırma sonucuna göre katılımcıların iş yükü algı puanları arttıkça toplam örgütsel bağlılık puanları azalmaktadır.

5.2. Öneriler

Çalışmanın bu bölümünde araştırma bulgularına dayalı ve genel öneriler sunulmaktadır.

Araştırmada yaş, meslekteki toplam çalışma yılı ile iş yükü ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak 33 yaş ve altı katılımcılar ile meslekteki toplam çalışma yılı 100 ay ve altı olan çalışanların iş yükleri daha yüksektir. Bu durumun nedeninin özellikle pandemi döneminde işe başlamış olan genç sağlık çalışanlarının henüz daha mesleki anlamda deneyim sahibi olmayışı ve Covid-19 işleyiş süreçlerine çok hızlı adapte olma zorunluluğu söylenebilir. Yaş olarak daha genç ve mesleki deneyimi az olan çalışanlara yönelik oryantasyon eğitimleri artırılarak ve lider-çalışan desteği sürekli olarak sağlanarak algıladıkları iş yükü azaltılabilir.

Araştırmada medeni durum, çocuk sahibi olma durumu ile iş yükü ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak evli ve çocuk sahibi katılımcıların iş yükü puanlarının yüksek, örgütsel bağlılık puanlarının düşük olduğu saptanmıştır. Bu durumun nedeninin özellikle ebelerin kadın olmasından kaynaklı toplumsal cinsiyet eşitsizliği, ev işleri, çocuk bakımı gibi farklı sosyal yaşam zorluklarını iş süreçleri ile beraber yürütmesi olduğu söylenebilir. Ancak özellikle pandemi döneminde sağlık çalışanlarında virüse yakalanma ve bu virüsü de ailelerine

bulaştırma kaygısının zihinsel iş yükü seviyelerini artırdığı düşünülebilir. Bu kapsamda sağlık çalışanları ve ailelerine yönelik pandemi dönemine özel psikolojik ve sosyal destek programları hem kurumsal hem de sağlık sistemi genelinde oluşturulabilir.

Araştırma grubunun öğrenim düzeyleri arttıkça iş yükü düzeylerinin azaldığı bulunmuştur. Bu nedenle mesleki ve kişisel gelişim açısından çalışanlara yönelik kurum içi eğitim programları düzenlenebilir, öğrenim düzeyine göre yüksek lisans eğitimlerinin tamamlanması için kurum içi fırsatlar sağlanabilir. Çalışma saati esnekliği gibi düzenlemeler ile çalışanların kendilerini geliştirme olanakları artırılabilir.

Sağlık hizmetlerinin 7/24 saat kesintisiz hizmet sunumu nedeni ile gün içinde çalışma saatleri değişkendir. Bu durum çalışanların sosyal yaşamlarını ve işe olan bağlılıklarını etkilemektedir. Araştırmada vardiyalı çalışma sistemine sahip çalışanların iş yükü düzeylerinin gündüz çalışanlara göre daha yüksek, toplam örgütsel bağlılık düzeylerinin de daha düşük olduğu bulunmuştur. Buna göre çalışanların gündüz ve vardiyalı çalışma sistemi daha ayrıntılı incelenerek, yeniden düzenlenebilir. Özellikle Covid-19 döneminde her çalışanın ortalama bir ayda eşit olacak şekilde nöbet çizelgeleri yapılarak hem kurum içi adalet sağlanabilir hem de belirli bir kısım çalışanın daha fazla iş yüküne maruz kalmasının önüne geçilebilir. Özellikle görev tanımları dışındaki işlerin yapılmasını önleyecek, yönetsel işleri yapacak çalışanların hastanelerde istihdam edilmesi sağlanabilir.

Araştırmada özellikle doğumhanelerde çalışan ebelerin iş yükü düzeylerinin kliniklerde ya da hastane polikliniklerinde çalışmakta olan ebelerden yüksek olduğu bulunmuştur. Buna göre özellikle doğumhanelerde çalışan ebeler için iş basitleştirme çalışmaları yapılarak karmaşık süreçlerde harcanan gereksiz zaman ve güç önlenebilir. Çalışma ortamı çalışanların görüşleri alınarak daha ergonomik bir hale getirilebilir.

Ayrıca üstlerine şikâyetlerini daha rahat iletebilecekleri kurum içi ileti mekanizmaları geliştirilerek çalışanların kendilerini daha rahat ifade edebilmeleri sağlanabilir. Özellikle Covid-19 döneminde ebelerin bir kısmının Covid servislerinde çalıştırılması, doğumhanelerde pandemi düzenlemelerinin ağır olması doğumhane ve Covid birimlerinde çalışan ebelerin iş yükünü artırmış olabilir. Bu bağlamda aynı kurumda çalışan ve farklı departmanlarda görev alan ebelerin dönüşümlü olarak yer değiştirilmesi, çalışma saatlerinin departmana göre ayarlanması önerilebilir. Bu sayede önemsendikleri hissettirilerek, örgüte olan bağlılıkları artırılabilir.

İnsan gücü dağılımında ebelerin Bakanlık ve taşra teşkilatında idari birimler yerine doğumhanelerde çalışmaları sağlanarak mevcut ebelerin gece nöbeti sıklığı ve iş yükü azaltılabilir.

Araştırmada gelir memnuniyeti ile iş yükü ve toplam örgütsel bağlılık ile örgütsel bağlılığın iki alt boyutu olan “duygusal ve normatif bağlılık” arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Araştırma grubunun gelirden memnuniyet düzeyi azaldıkça iş yükü seviyesi artmış, toplam örgütsel bağlılık ile iki alt boyutu olan “duygusal ve normatif bağlılıkları” azalmıştır. Her ne kadar kurum içi ve kurum dışı farklı faktörler çalışanların iş yükü ve örgüte olan bağlılıklarını etkilese de bunların arasında büyük öneme sahip olan faktörlerden birisi ücrettir. Çalışanların duygusal bağlılıkları örgüt içerisindeki tatmin düzeyi ile normatif bağlılıkları da örgütün kendilerine yönelik gerçekleştirmiş olduğu harcamalar ile ilişkilendirildiğinden çalışanların gelirinden memnun olmaması iş tatmini ve örgütsel bağlılığı azaltabilir. Çoğu sektörde olduğu gibi sağlık alanında da personele yönelik maddi desteklerin oldukça önemli olduğu söylenebilir. Düşük gelir seviyesi ebelerin sosyal yaşamlarında kendilerinin ve ailelerinin temel ihtiyaçlarını karşılamasında büyük bir engel olabilmektedir. Bu konuda hem kurumsal hem de Bakanlık düzeyinde maaşlarının artırılması önerilebilir. Bunun yanında çocuk bakımı için kreş olanaklarının sağlanması, önemli bir gelir desteği oluşturabilir.

Araştırmada en yüksek iş yükü puanları ile en düşük toplam örgütsel bağlılık puanlarının şehir hastanelerinde çalışan ebelerde, en düşük iş yükü puanları ile en yüksek toplam örgütsel bağlılık puanlarının da II. basamak kamu hastanelerinde çalışan ebelerde olduğu bulunmuştur. Çalışılan kuruma göre ebelerin iş yükü ve toplam örgütsel bağlılıkları anlamlı bir farklılık göstermiştir. Bu durumun temel nedeninin ise bölgesel ve kurumsal personel dağılımındaki dengesizlikler olduğu düşünülmektedir. Özellikle kamuda personel kadro tahsisinin belirlenmesinde her ne kadar bölgenin sosyo-demografik yapısı, kurumun ihtiyacı gibi unsurlar dikkate alınsa da, şehir hastanelerinin hasta yoğunluğuna karşın, yeterli sayıda ebeğin bulunmaması ve çalışanların kurumlar arasında dengesiz dağılımı iş yükünü artırabilir. Kurumsal açıdan hastanelerde aylık ve yıllık doğum sayıları göz önünde bulundurularak, bölgesel açıdan ise doğurganlık oranları dikkate alınarak, ebelerin insan gücü planlaması yapılabilir.

Araştırmada çalışılan birim ile iş yükü ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ebe olarak görev yapan çalışanların farklı birimlerde görev yapan ebelere göre iş yükü yüksek, örgütsel bağlılığı düşüktür. Özellikle yönetim departmanlarında çalışan ebelerde iş yükü seviyesinin düşük olması, hasta ile doğrudan etkileşimde olmayan görevlerde çalışan ebelerin iş yükünün daha az olduğu sonucunu doğurabilir. Hastanelerde özellikle bilgi akışı sorunu kaynaklı hasta yakınlarının bilgi edinme amacı ile doğrudan ebelere başvurmasını önleyecek, halkla ilişkiler biriminin oluşturulması, ebelerin işlerinin yanında bilgi verici merci olma durumlarını azaltabilir. Covid-19 döneminde özellikle hasta yakınlarının hastaları hakkında kaygılı olması ve doğrudan ebelerden bilgi alma isteği bu sayede azaltılabilir.

Ebelerin mesleki iş tanımlarının dışındaki işlerle uğraşması, iş yükü düzeylerini artırmakta zamanla örgüte olan bağlılıklarını azaltmaktadır. Bu nedenle ebeler nezdinde tüm diğer sağlık çalışanlarına yönelik kurum içi iş tanımlarının net bir biçimde yapılması ve uygulanması sağlanabilir.

Covid-19 pandemi sürecinde sağlık çalışanları genelinde özellikle ebeleri de ilgilendiren ekipman ile çalışma zorluğu algılanan iş yükü düzeyini artırabilir. Bu nedenle zorunlu olarak çalışma süresi boyunca fiziksel (maske, eldiven vb.) ekipman kullanılması sonrası dinlenme sayıları artırılabilir.

Covid-19 döneminde ebelerin artan haftalık çalışma saatleri ve mesai süreleri üzerine nitel araştırmalar yapılarak bu ve bundan sonraki pandemi süreçlerinde izlenecek çalışma saatlerine ilişkin kurumsal stratejiler ve sağlık politikaları geliştirilebilir. Ayrıca ebelerin iş yükünü ve örgütsel bağlılığını etkileyen faktörler derinlemesine nitel araştırmalar ile ortaya konulabilir.

ÖZET

Ebelerde İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Değerlendirilmesi

Bu çalışma, Anadolu Ebeler Derneği'ne üye olan ebelerin iş yükü algısı ve örgütsel bağlılık düzeyini belirlemek, iş yükü ve örgütsel bağlılığın sosyo-demografik ve mesleki özelliklere göre farklılığını ortaya koymak ve iş yükü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla Covid-19 pandemi döneminde yapılmıştır. Araştırmanın türü analitik ve kesitseldir. Çalışmanın evrenini Derneğe üye olan 350 ebe oluşturmaktadır. Çalışmada örneklem çekilmeyerek evrenin tamamına ulaşılmak hedeflenmiştir. Araştırma 272 ebe ile gerçekleştirilmiş ve evrenin %77,7'sine ulaşılmıştır. Verilerin toplanmasında, Duxbury ve Higgins (1994), tarafından geliştirilen “İş Yükü Ölçeği” ile Meyyer ve ark. (1993), tarafından geliştirilen “Allen ve Meyer'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Veriler google forms aracılığı ile toplanmış ve elde edilen sonuçlar SPSS programı ile analiz edilmiştir.

Çalışma sonucunda; iş yükü ile öğrenim durumu, gelir memnuniyeti, çalışılan kurum, çalışılan birim, görev unvanı ve çalışma şekli arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. İş yükü ile yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu ve meslekteki toplam çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Örgütsel bağlılık ile gelir memnuniyeti, çalışılan kurum, görev unvanı ve çalışma şekli arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Örgütsel bağlılık ile yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çocuk sahibi olma durumu, çalışılan birim ve meslekteki toplam çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. İş yükü ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından “duygusal bağlılık” ve “normatif bağlılık” arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmış ancak iş yükü ile diğer alt boyut olan “devam bağlılığı” arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. İş yükü ile toplam örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Araştırma grubunun iş yükü düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığı, iş yükü düzeyi azaldıkça örgütsel bağlılık düzeyinin arttığı saptanmıştır. Tüm bu bulgular neticesinde özellikle Covid-19 pandemi sürecinde ebeler nezdinde tüm sağlık çalışanlarının iş yükünü azaltmak için hastanelerde aylık ve yıllık doğum sayıları, bölgesel açıdan ise doğurganlık oranları dikkate alınarak insan gücü planlaması yapılabilir, görev tanımları dışındaki işlerin yapılmasını önlemek amacı ile yönetsel işleri yapacak çalışanlar istihdam edilebilir, ebelere ve ailelerine yönelik kurumsal ve sağlık sistemi genelinde psikolojik ve sosyal destek programları oluşturulabilir, çalışma biçimi ve çalışma saatlerinde düzenlemeler yapılarak çalışanların örgüte bağlılığı artırılabilir. Ebelerin iş yükünü artıran ve örgütsel bağlılığını düşüren nedenler niteliksel araştırmalarla ortaya konulabilir.

Anahtar Kelimeler: Hastane Yönetimi, İnsan Kaynakları, Örgütsel Planlama.

SUMMARY

Evaluation of Workload and Organizational Commitment Relationship Among Midwives

This study was carried out in order to determine the workload perception and organizational commitment level of the midwives who are members of the Anatolian Midwives Association, to reveal the difference between workload and organizational commitment according to socio-demographic and professional characteristics, and to determine the relationship between workload and organizational commitment during the Covid-19 pandemic period. has been made. The type of research is analytical and cross-sectional. The universe of the study consists of 350 midwives who are members of the Association. In the study, it was aimed to reach the entire universe by not drawing a sample. Attachment was carried out with 272 midwives and 77.7% of the population was reached. In data collection, the "Workload Scale" developed by Duxbury and Higgins (1994) and Meyyer et al. (1993), "Allen and Meyer's Three Dimensional Organizational Commitment Scale" was used. The data were collected through google forms and the results were analyzed with the SPSS program.

In the results of working; It was found that there is a statistically significant difference between workload and education level, income satisfaction, institution, unit, job title and working style. No statistically significant difference was found between workload and age, marital status, having a child, and total working time in the profession. A statistically significant difference was found between organizational commitment and income satisfaction, institution, job title and working style. There was no statistically significant difference between organizational commitment and age, marital status, educational status, having a child, working unit and total working time in the profession. A statistically significant difference was found between workload and organizational commitment sub-dimensions "emotional commitment" and "normative commitment", but no significant difference was found between workload and the other sub-dimension "continuance commitment". A statistically significant difference was found between workload and total organizational commitment. It was determined that as the workload level of the research group increased, the level of organizational commitment decreased, and as the workload level decreased, the level of organizational commitment increased. As a result of all these findings, in order to reduce the workload of all healthcare professionals, especially during the Covid-19 pandemic process, manpower planning can be made by taking into account the monthly and annual number of births in hospitals and the fertility rates in terms of regional, employees who will do managerial work in order to prevent the work out of their job descriptions. Employees can be employed, psychological and social support programs can be created throughout the institutional and health system for midwives and their families, and the commitment of employees to the organization can be increased by making arrangements in working style and working hours. The reasons that increase the workload of midwives and decrease their organizational commitment can be revealed through qualitative research.

Keywords: Hospital Management, Human Resources, Organizational Planning.

KAYNAKLAR

- AAKVIK A, MASTAD O, TORSVIK G (2010). Overworkload on the relationship between workload and health worker performance. *Journal of Health Economics*. **29**(5): 686-698.
- AHUJA M, CHUDоба KM, GEORGE JF, KACMAR C, MCKNIGHT H (2002). Overworked and Isolated? Predicting the Effect of Work-family Conflict, Autonomy, and Workload on Organizational Commitment and Turnover of Virtual Workers. Proceedings of the 35th Hawaii International Conference on System Sciences. p.: 1-8.
- AKAN A (2020). Tekirdağ ili ve ilçelerinde çalışan ebelerin tükenmişlik düzeyleri ile profesyonel değerleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- AKDAĞ T, ÖZTÜRK Y, TÜRKTEMİZ H (2017). Dozimetre taşıyan sağlık çalışanlarında iş yükünün iyonlaştırıcı radyasyon risk algısına etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. **20**(2): 143-155.
- AKSOY M (2014). Sağlık çalışanlarında iş yükünün örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi Diyarbakır hastanelerinde bir uygulama. Mersin Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- AKSU S, ESKİNCİOĞLU G, SOYATA AZ, UYURDAĞ N (2021). Covid-19 pandemisi sırasında sağlık çalışanlarında psikososyal etkilenme ile ilişkili risk etkenleri ve koruyucu etkenler: Bir sistematik derleme. *Anatolian Clinic The Journal of Medical Sciences*. **26**(1): 122-140.
- ALLEN NH, MEYER JP (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*. **69**(3): 372-378.
- ALLEN NH, MEYER JP (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. **63**(1): 1-18.
- ALLEN NH, MEYER JP (1991). A Three-Component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. **1**(1): 63-66.
- ALTAY M, TURUNÇ Ö (2018). İş yükü, çalışma yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Lider-üye etkileşiminin ve örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi*. **9**(17): 192-229.
- ANADOLU EBELER DERNEĞİ (2020). Dernek vizyon, misyon ve amaçları. Erişim: [<https://anadoluebelerdernegi.org/>] Erişim Tarihi: 10.11.2020.
- ATASOY A, YORGUN S (2013). Sağlık çalışanlarında iş gerilimi ve iş stres düzeyinin değerlendirilmesi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*. **6**(2): 71-88.

- ATAŞ A, BAY F (2020). 2020 Uluslararası ebelik ve hemşirelik yılı: Covid-19'un gölgesinde ebelik mesleği. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*. **6**(1): 49-53.
- ATİK E, KOZAK MA (2016). İş yükü algısı ve iş yükünün insan kaynakları yönetiminde kullanımı: Eskişehir'de otel işletmeleri örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. **16**(1): 341-366.
- AVCI GG, TÜRKER S, ÇİFÇİ M, SÜRÜCÜ Ş (2013). Yoğun bakım hemşirelerinin iş yükünün belirlenmesi. *Yoğun Bakım Dergisi*. **4**(1): 21-24.
- AVESİS (2021). Çarpıklık ve basıklık değerleri. Erişim: <https://avesis.gazi.edu.tr/arama?q=spss> Erişim Tarihi: 04.05.2021.
- AY FA, İÇEN BT (2021). Türkiye'de Covid-19 pandemisinin 3. pik döneminde sağlık çalışanlarının Covid-19 kaygısı ve tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. **14**(80): 1-14.
- AYCAN Z, ESKİN M (2005). Childcare, spousal, and organizational support in predicting work-family conflict for females and males in dual-earner families with preschool children. *Sex Roles*. **53**(7): 453-471.
- AYGÜN F (2014). Ebelik mesleğinin temel boyutları, fonksiyonları, çalışma ilkeleri ve örgütlenmesi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- BAKAN İ (2011). Örgütsel Stratejilerin Temeli, Örgütsel Bağlılık, Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar. Gazi Kitabevi. Ankara. 2. Baskı, s.: 38-53.
- BAKİ S, PİYAL B (2020). Covid-19 pandemisi ve benzeri olağanüstü durumlarda sağlık çalışanları açısından iş-aile çatışması. *Sağlık ve Toplum Özel Sayı Temmuz*. 119-123.
- BALAY R (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara. 1.Baskı, s.: 50-65.
- BALCI A (2003). Örgütsel Sosyalleşme: Kuram, Strateji ve Taktikler. Pegem Akademi Yayıncılık. Ankara. 2. Baskı, s.: 90-108.
- BAŞKAYA Y (2018). Türkiye'de ebelerin mesleki aidiyeti ve tükenmişlik düzeyleriyle ilişkisi. Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi. Eskişehir.
- BECKER HS (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*. **66**(1): 32-40.
- BOLAT Oİ (2011). İş yükü, iş kontrolü ve tükenmişlik ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. **25**(2): 87-101.
- BOZKURT İ, ELMAOĞLU E (2021). Koronavirüs pandemisinde sağlık çalışanlarının iş yükü fazlalığı algısı ve mesleki haz düzeyinin demografik özelliklere göre karşılaştırılması (Gaziantep Örneği). *Pearson Journal of Social Sciences*. **6**(16): 365-373.

- BOZKURT Ö, YURT İ (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. **11**(22): 123-124
- BÜYÜKÖZTÜRK Ş, ÇOKLUK Ö, KÖKLÜ N (2016). Sosyal Bilimler için İstatistik. Pegem Akademi. Ankara. 20.Baskı. s.: 63.
- CADEE F, CARBALLO M, GAGLIARDI R, GUDUMAC I, GUIDOTTI R, HARTMANN P (2020). Covid-19 notes on midwives. Geneva: International Centre for Migration, Health and Development. p.:2-6.
- CENGİZ AA (2001). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir’de sağlık personeli üzerinde bir uygulama. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- CEYLAN E (2019). Sağlık çalışanlarının iş yükü algısı ve tıbbi hata tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- CHEYNE H, CRAIG J, DOWNE S, DUFF E, DYKES F, HUNTER B, LAVENDER T, PAGE L, RENFREW MJ, ROSS-DAVIE M, SPIBY H (2020). Sustaining quality midwifery care in a pandemic and beyond. *Elsevier Public Health Emergency Collection*. **88**(3): 1-7.
- CHO J, LASCHINGER HK, WONG C (2006). Workplace empowerment, work engagement and organizational commitment Of new graduate nurses. *Nursing Leadership*. **19**(3): 43-60.
- CHRISTY MY, PRIARTINI PS (2019). Role of work stress and organizational commitments in educating workload effect on intention to quit. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*. **6**(4): 8-16.
- COLONNA I (2020). Enabling positive birth experiences in the time of Covid-19. Geneva: World Health Organization.
Erişim:[<https://www.euro.who.int/en/countries/italy/news/news/2020/5/iliana-colonna-enabling-positive-birth-experiences-in-the-time-of-covid-19>]
Erişim Tarihi: 14.04.2022
- CLERCQ DD, BELAUSTEGUIGOITIA I (2017). Reducing the harmful effect of work overload on creative behaviour: Buffering roles of energy-enhancing resources. *Emerald Publishing*. **46**(6): 1046-1070.
- ÇAKI N (2018). Önsan kaynakları yönetim uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Pilotlar üzerine bir alan araştırması. Gazi Üniversitesi Doktora Tezi. Ankara.
- ÇAKINBERK A, DEMİREL ET (2010). Örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak liderlik: Sağlık çalışanları örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. **24**(2): 103-119.
- ÇELİK M, ÇIRA A (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. **13**(1): 11-20.
- ÇINAROĞLU S (2021). Türkiye’de iller düzeyinde sağlık personeli dağılımı ve daha etkin politika ihtiyacı. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. **24**(2): 235-254.

- ÇİFTÇİOĞLU G, TUNÇ G, GÜNŞ A, DEĞER V, ÇİFTÇİ S (2018). Hastanelerde görevli sağlık çalışanlarının bireysel iş yükü algıları. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi*. **1**(5): 1-8.
- ÇOBAN R (2016). Örgütsel iklim ile çalışan bağlılığı arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. Malatya.
- ÇUHADAR M, GENCER Z (2016). Konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin aşırı iş yükü ve örgütsel bağlılık algıları: Side ve Belek örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*. **21**(4): 1323-1346.
- DAĞDEVİREN M, KURT M, AKAY D (2005). Çalışanların toplam iş yükü seviyelerinin belirlenmesine yönelik bir model uygulaması. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*. **20**(4): 517-525.
- DAĞLI A, ELÇİÇEK Z, HAN B (2018). Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. **17**(68): 1765-1777.
- DAVIS-FLOYD R, GUTSCHOW K, SCHWARTZ DA (2020). Pregnancy, birth and the Covid-19 pandemic in the United States. *Journal of Medical Anthropology*. **39**(5): 413-427.
- DEMİRGİL A (2008). İşletmelerde mobbing uygulamaları ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- DURKHEIM D (1986). İntihar-Toplum bilimsel inceleme, Çeviren, Özer Ozankaya. Cem Yayınevi. Ankara. 2.Baskı, s.: 300-333.
- DURNA U, EREN V (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. **6**(2): 210-219
- DUXBURY L, HIGGINS C (1994). Interference between work and family: A status report on dual-career and dual-earner mothers and fathers. *Employee Assistance Quarterly*. **9**(3-4): 55-80.
- DWEIK D, GIRASEK E, GYORFFY Z (2016). Workload, mental health and burnout indicators among female physicians. *Human Resources for Health*. **14**(12): 1-10.
- EREN E (2007). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul. 13. Baskı, s.: 60-73.
- EROĞLU F (2017). Davranış Bilimleri. Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul. 15. Baskı, s.: 322-330.
- ETZIONI A (1964). Modern Organizations. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall. s.: 33-52.
- ETZIONI A (1975). A Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power, Involvement and Their Correlates. The Free Press. 2nd Ed., p.: 40-53.

- FALKAI P, HASAN A, HIERUNDAR A, KRAMER V, KUNZ M, PAPAZOVA I, SCHNEIDER-AXMANN T, THOMA A, WAGNER E (2021). Subjective burden and perspectives of German healthcare workers during the Covid-19 pandemic. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*. **271**(2): 271-281.
- FIDELL L.S, TABACHNICK BG (2013). Using Multivariate Statistics Pearson. Boston. 6nd Ed., p.: 61-63.
- FREUDENBERGER H (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*. **30**(1): 159-165.
- GANU D, KOGUTU (2014). Effect of the big five personality traits on job satisfaction and organizational commitment in the healthcare industry: The case of Kenya. *American Journal of Health Science*. **5**(2): 145-154.
- GENCER Z (2017). Personel güçlendirmenin iş aile çatışmasına etkisi ve aşırı iş yükünün aracılık rolü: Isparta ilindeki sağlık kurumlarında bir uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. Isparta.
- GİDER Ö, ŞİMŞEK G, OCAK S, TOP M (2011). Hastane organizasyonlarında örgütsel bağlılık ve iş doyumunun analizi: Hemşireler ve tıbbi sekreterler üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*. **9**(35): 93-101
- GOETZ K, JOOS S, MUSELMANN B, SZECSENYI J (2013). The influence of workload and health behavior on job satisfaction of general practitioners. *Famliy Medicine*. **45**(2): 95-101.
- GOULDNER A (1970). The Coming Crisis of Western Sociology. Basic Books. New York: Macmillan. 1nd Ed., p.: 50-65.
- GUO Q, HAASE JE, LIU Q, LIU S, LUO D, WANG XQ (2020). The experiences of health-care providers during the Covid-19 crisis in China: a qualitative study. *The Lancet Global Health*. **8**(6): 790-798.
- GÖDE A (2019). Hemşirelerin iş yükü algısının iş-aile çatışması üzerine etkisinin incelenmesi: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan hemşireler üzerinde bir araştırma. Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş.
- GREENE HG (1961). A Burnt- Out Case. Heinemann, London. 1nd Ed., p.: 35-39.
- GRUSKY O (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*. **10**(4): 488-503.
- GÜL H (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. **2**(1): 40-65.
- GÜMÜŞTEKİN E, ÖZTEMİZ B (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. **14**(1): 271-288.
- GÜNGÖR T (2017). Hemşire ve ebelerin kurumsal imaj algıları ve kurumsal bağlılıklarının incelenmesi. Karabük Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. Karabük.

- HANDARU AW, SAPTONO A, SİLABAN RL (2021). Effect of workload, competency and career development on employee performance with organizational commitment intervening variables. *The International Journal Of Social Sciences World*. **3**(1): 294-311.
- HART SG, STAVELAND LE (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. *Advances in Psychology*. **52**(3): 139-183.
- HART SG, WICKENS CD (1990). Workload Assessment and Prediction. *Manprint, an Approach to Systems Integration*, in: Harold R. Boohar (Ed.). Van Nostrand Reinhold International Thomson Publishing. Chapter 9, s.: 33-45.
- İNAN İ (2017). İş yükü algısı ve kariyer bağlılığının örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İİBF Dergisi*. **10**(1): 184-198.
- İNCE M, GÜL H (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Çizgi Kitabevi Yayınları. Konya. 1. Baskı, s.: 40-110.
- KAHVECİ Ç (2016). Sağlık çalışanlarında iş yükünün motivasyona etkisi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- KANTER RM (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*. **33**(4): 499-517.
- KARAASLAN S, ŞAHİN HG, KESKİN S, GÜNBATAR NÜ, AKYİĞİT E (2016). Van'da çalışan ebe ve hemşirelerin iş memnuniyet düzeylerinin araştırılması. *Van Tıp Dergisi*. **23**(2): 191-197.
- KARA Y (2022). Covid-19 pandemi sürecinin sağlık çalışanlarının iş yükü ve tükenmişlik düzeylerine etkisi. Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- KARAÇAM Z, KURNAZ D (2020). Ebe ve hemşirelerin Covid-19 pandemi sürecinde yaşadığı psiko-sosyal ve mesleki zorluklar. *Journal of Education and Research in Nursing*. **18**(1): 65-68.
- KARADAĞ M, CANKUL Hİ (2015). Hekimlerde zihinsel iş yükü değerlendirmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, **35**(2): 361-370.
- KATZ D, KAHN RL (1977). Social Psychology of Organizations. Çev: Can H ve Bayar Y. (*Örgütlerin toplumsal psikolojisi*.) Ankara: TODAİE Yayınları. 2. Baskı, s.: 167.
- KEMERKAYA S (2019). Sağlık çalışanlarının iş yükü düzeyinin iş tatminine etkisinde duygusal emeğin düzenleyici etkisi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- KESER A (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. **11**(1): 100-119.
- KILIÇASLAN S (2010). Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere kurumsal bir yaklaşım. İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KORKMAZ Z (2012). Yenidoğan hemşirelerinde iş analizi ve iş yükü. Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi. Kayseri.

- KORKMAZER F (2021). İş yükü fazlalığı algısının çalışan performansı üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracı rolü: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. **11**(17): 2767-2793.
- KORUCA H, AYDIN L, DEMİR H (2015). Bir mobilya fabrikasında işgörenlerin fiziksel ve psikolojik iş yükü seviyelerinin belirlenmesi ve uygun istasyonlarda çalıştırılması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*. **3**(3): 523-531.
- KURNIA D, SUHARTO, SUBAJGA IK (2019). Ability and workload on organizational performance through organizational commitments: Case study in employee directorate supervisors in retirement funds and employment management agencies. *International Journal of Humanities and Applied Social Science (IJHASS)*. **4**(10): 17-25.
- LABRAGUE LJ, MCENROE DM, TSARAS K, CRUZ JP, COLET PC, GLOE DS (2018). Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*. **5**(1): 403-408.
- MANSUR F, SEYHAN F (2021). Kişisel dozimetre taşıyan çalışanlarda aşırı iş yükünün örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. **13**(2): 1033-1049.
- MASLACH C, WILMAR BS, MICHAEL PL (2001). Job burnout. *Annual Review of Psycholog.* **52**(1): 397-422.
- MASTAD O, TORSVIK G, AAKVIK A (2010). Overworked? On the relationship between workload and health worker performance. *Journal of Health Economics*. **29**(4): 686-698.
- MEYER JP, ALLEN NJ, SMITH CA (1993). Commitment to organizations and occupations. Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. **78**(4): 538-551.
- MEYER JP, STANLEY DJ, HERSCOVITCH L, TOPOLNYTSKY L (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A Meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*. **61**(1): 20-52.
- MINISTRY OF HEALTH (2021). Information for community-based midwives at alert level 2. New Zeland Gowerment. 1-3.
Erişim: [<https://www.health.govt.nz/system>]
Erişim Tarihi: 10.04.2022
- MİMAROĞLU H (2008). Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma. Adana Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.
- MOHAMMAD AA, MUALA IA, SALLEH HS (2021). Cyberloafing as a mediating variable in the relationship between workload and organizational commitment. *Managment Scince Letters*. **11**(1): 1013-1022.
- MORRIS JH, SHERMAN JD (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of Managemnt Journal*. **24**(3): 512-526.
- MOWDAY RT, (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. **14**(2): 224-247.

- MOWDAY RT, LYMAN WP, RICHARD MS (1982). Employee- Organization Linkages. The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. Academic Press. New York, London. 1nd Ed., s.: 18-27.
- NORŞENLİ F (2021). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi. Ankara.
- ORDUKAYA H (2011). İnsanın çalışma hayatındaki yeri, fiziksel iş yükü ve ergonomi. *T.C. Bilim, Sanayi Ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik Genel Müdürlüğü Dergisi*. **3**(1): 273-274.
- O'REILLY CA, CHATMAN J (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, **71**(3): 492-499.
- ÖZALP E, KIREL Ç (2001). Örgütsel davranış. Eskişehir Anadolu Üniversitesi *Eğitim, Sağlık Ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No: 149*.
- ÖZÇELİK E (2011). Toplam iş yükünü etkileyen faktörlerin analizi için yapısal eşitlik modelleme ve analitik ağ süreci ile bütünleşik bir model önerisi. Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yüksek lisans Tezi. Ankara.
- ÖZKAN Ş, SAYGILI M, ABA G (2018). Doğumhanede çalışan ebeler için iş yükü analizine dayalı insan gücü planlaması. *ACU Sağlık Bilimleri Dergisi*. **3**(10): 1-9.
- PELİT E, BOZDOĞAN İ (2014). Çalışanların örgütsel adalet algılamalarının tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisi: Kemer'deki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. **6**(2): 37-66.
- PENLEY LE, GOULD S (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*. **9**(1): 43-59.
- PORTER LW (1974). Organizational commitment, job, satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*. **59**(5): 603-609.
- RANDALL DM (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review*. **12**(3): 460-471.
- REICHERS AE (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *The Academy of Management Review*. **10**(3):465-476.
- RESMİ GAZETE (2014). Sağlık meslek mensuplarının görev ve tanımlarına dair yönetmelik. Erişim:[<https://sbsgm.saglik.gov.tr/Eklenti/41611/0/haber-bulteni-2020pdf.pdf>] Erişim Tarihi: 13.11.2021
- SAĞLIK BAKANLIĞI ATAMA VE YER DEĞİŞTİRME YÖNETMELİĞİ (2022). Bakanlık atama sayılarının belirlenmesi. Erişim: [<https://yhgm.saglik.gov.tr/TR-11596/yonetmelikler.html>] Erişim Tarihi: 07.04.2022

- SBSGM (2020). Sağlık istatistikleri yılığı 2020 haber bülteni, Sağlık Bakanlığı'na mensup ebe istatistikleri.
Erişim: [<https://dosyasb.saglik.gov.tr/Eklenti/36134,siy2018trpdf.pdf?0>]
Erişim Tarihi: 13.11.2021.
- SALANCIK GR (1977). Commitment is too easy. *Organizational Dynamics*. **6**(1): 62–80.
- SARIDIKEN N (2021). Sağlık profesyonellerinin iş yükü, tükenmişlik, örgütsel bağlılıkları ve motivasyonlarının bilgi uçurma üzerine etkisi. Sabahattin Zaim Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- SCHAGEN NV (2014). The effect of workloadk and job insecurity on affective organizational commitment: The moderating role of supervisory support. Master Thesis of Universiteit Van Amsterdam. Master's Thesis. p.: 1-35.
- SEEMAN M (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*. **24**(6): 783- 791.
- SJÖBERG A, STRÖMBÄCK AP, SAHLÉN KG, LINDHOLM L, NORSTRÖM F (2020). The burden of high workload on the health-related quality of life among home care workers in Northern Sweden. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. **93**(6): 747-764.
- SONE M, MIZUNUMA K, NAKAJIMA Y, YASUNAGA H (2013). Job satisfaction, income, workload, workplace, and demographics of Japanese radiologists in the 2008 survey. *Japan Radiological Society*. **31**(5): 364-370.
- TALASAZ ZH, SAADOLDIN SN, SHAKERI MT (2017). Job satisfaction and occupational stress in organizational commitment among midwives working in the Maternity Wards; Mashhad, Iran. *Iranian Journal of Pediatrics*. **6**(1): 1-7.
- TCM (2004). Tcm employee commitment survey academic users guide.
Erişim: [<https://employeecommitment.com/>],
Erişim Tarihi: 10.11.2021.
- TEKÇAM M (2015). Kurum içi iletişimin örgütsel bağlılığa etkisi üzerine gübre sektöründe bir araştırma. Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- TERKEŞ N, YAMAÇ SU (2021). Covid-19 Hastaları ile çalışan evli hemşire ve ebelerin aile içi süreçlerindeki değişimlerin belirlenmesi. *Genel Sağlık Bilimleri Dergisi*. **3**(2): 102-111.
- TETİK S (2012). Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*. **4**(1): 275-286.
- TOKMAK M (2019). Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi: Kamu çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Türk İdare Dergisi*. **91**(88): 497-523.
- TOLAN B (1996). Toplum Bilimine Giriş. Murat ve Aydın Yayıncılık. Ankara. 4. Baskı, s.: 302-307.
- TUNCAY FE, KOYUNCU E, ÖZEL Ş (2020). Pandemilerde sağlık çalışanlarının psikososyal sağlığını etkileyen koruyucu ve risk faktörlerine ilişkin bir derleme. *Ankara Medical Journal*. **20**(2): 488-504.

- TURGUT T (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 25(3-4): 155-179.
- TÜİK (2020). Doğum istatistikleri.
Erişim:[<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dogum-Istatistikleri-2020-37229>]
Erişim Tarihi: 11.04.2022
- TÜTÜNCÜ Ö ve DEMİR M (2003). Konaklama işletmelerinde insan kaynakları kapsamında işgücü devir hızının analizi ve Muğla Bölgesi örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 5(2): 146-169.
- UÇUCU G (2019). Aydın ilindeki ebelerin örgütsel bağlılığı, iş doyumu ve etkileyen faktörler. Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. Aydın.
- UĞRAŞOĞLU İK, ÇAĞANAĞA ÇK (2017). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *International Journal of News Trends In Arts Sports & Science Education*. 6(4): 10-38.
- URAL A, KILIÇ İ (2013). Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi. Detay Yayıncılık, Ankara. 4.Baskı, s.: 58-70.
- ÜNVER H, DERYA YA, UÇAR T (2020). Doğumhanede çalışan ebelerde işe bağlı gerginlik düzeyi ile tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet düzeyleri arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*. 8(3): 893-905.
- VELDHOVEN MP, BEIJER SE (2012). Workload, work-to family conflict and health: Gender differences and the influence of private life context. *Journal of Social Issues*. 68(4): 665-683.
- WASTI SA (2000). Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri. s.: 401-410.
- WHO (2018). Midwives' voices, midwives' realities: findings from a global consultation on providing quality midwifery care.
Erişim:[http://www.who.int/maternal_child_adolescent/documents/midwives-voicesrealities/en/],
Erişim Tarihi: 08.03.2021.
- WHYTE WH (1956). The organization man. *Administrative Science Quarterly*. 2(1): 124-126.
- WIEGERS TA (2007). Workload of primary-care midwives. *Midwifery Journals*. 23(4): 425-432.
- WIENER Y (1982). Commitment in organization: A normative view. *Academy of Management Review*. 7(2): 418-428.
- YILAN Y, YÜNCÜ V (2020). Covid-19 Pandemisinin sağlık çalışanlarına etkilerinin incelenmesi: Bir durum analizi. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Ek Sayı Ekim 2020. 373-401.
- YILMAZ S, SARP KAYA P (2009). Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 6(2): 314-333.

YOKATLAS (2022). Türkiye’de ebelik eğitimi veren kuruluş sayısı.
Erişim: [<https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-bolum.php?b=20024>]
Etrişim Tarihi: 28.03.2022

YOLVERMEZ B (2021). Sağlık alışanlarının Covid-19 pandemisi surecinde çalışma hayatından kaynaklanan sorunların incelenmesi: Sakarya rneği. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya.



EKLER

EK-1. Anadolu Ebeler Derneği Araştırma İzni



ANADOLU EBELER DERNEĞİ
"Hayata Bir Ebe İle Başla"

Sayı : Y01.17.11.20/1
Konu : Salih Can KARAHASANOĞLU'nun
Tez Çalışması İzni Hk.

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

Enstitütünüzün 20.10.2020 tarih ve 23757613-044-E.6526 sayılı yazınızda tarafımıza bildirdiğiniz Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı tezli yüksek lisans öğrencisi Salih Can KARAHASANOĞLU 'nun "Ebelerde İş Yüğü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Değerlendirilmesi" adlı tez çalışmasının derneğimiz üyeleri ile gerçekleştirilmesi talebi yönetim kurulumuzca değerlendirmiştir. Söz konusu tez çalışmasının yürütülmesi uygun görülmüştür.

Derneğimiz işbirliğinde gerçekleştirilecek çalışmanızın akademik alana önemli katkılar sunmasını temenni eder, çalışmalarınızda saygılarımızla başarılar dileriz.

EK-2. Etik Kurul İzni



T.C
ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu Başkanlığı

Sayı : 56786525-050.04.04/20219
Konu : Etik Kurul Kararı Hakkında

26.01.2021

Sayın Salih Can KARAHASANOĞLU
Sağlık Bilimleri Enstitüsü

İlgi: 23/11/2020 tarihli başvurunuz.

"Ebelerde İş Yüğü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Değerlendirilmesi" başlıklı tezi ile ilgili olarak Ankara Üniversitesi Etik Kurulunun 15/01/2021 tarihli toplantısında alınan 01/02 sayılı kararın bir örneği ilişikte gönderilmektedir.
Bilgilerinizi saygılarımla rica ederim.

EKLER:
Karar Örneği (1 sayfa)

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ALT ETİK KURULU
KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi :15/01/2021
Toplantı Sayısı :01
Karar Sayısı :02

02-Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi **Salih Can Karahasanoğlu**'nun "Ebelerde İş Yüğü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Değerlendirilmesi" başlıklı tezi ile ilgili 23/11/2020 tarihli "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelenmiştir.

Yapılan görüşmeler ve incelemeler sonucunda, **Salih Can Karahasanoğlu**'nun "Ebelerde İş Yüğü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Değerlendirilmesi" başlıklı tezi ile ilgili, COVID-19 salgını nedeniyle; çalışma takviminiz de dahil araştırmanızda oluşabilecek tüm değişikliklerin Etik Kurulumuza yazılı olarak bildirilmesi, araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oybirliği ile karar verildi.

EK-3. Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Bu araştırma, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı'nda "Ebelerde İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Değerlendirilmesi" isimli yüksek lisans tezi olarak planlanmıştır. Araştırmada elde edilecek bilgiler sadece bilimsel amaçla kullanılacak ve tamamen gizli tutulacaktır. Ankette yer alan sorulara içtenlikle ve hiçbir soruyu atlamadan yanıt vermeniz, araştırmanın bilimsel geçerliliği ve güvenilirliği açısından büyük önem taşımaktadır. Zaman ayırarak çalışmaya katıldığınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Salih Can KARAHASANOĞLU

Ankara Üniversitesi Sağlık Yönetimi

Yüksek Lisans Öğrencisi

Kişisel Bilgiler

1. Yaşınız:
2. Medeni Durumunuz:
 1. () Evli
 2. () Bekar
3. Eğitim Durumunuz:
 1. () Lise
 2. () Ön lisans
 3. () Lisans
 4. () Lisansüstü
4. Çocuk Sahibi Olma Durumunuz:
 1. () Evet ise(Lütfen Sayı Belirtiniz)
 2. () Hayır
5. Gelirinizden Memnuniyet Durumunuz ?
 1. () Çok Memnunum
 2. () Memnunum
 3. () Orta Düzeyde Memnunum
 4. () Az Memnunum
 5. () Memnun Değilim
6. Çalıştığınız Kurum?
 1. () Aile Sağlığı Merkezi
 2. () II. Basamak Kamu Hastanesi
 3. () Eğitim ve Araştırma Hastanesi
 4. () Özel Hastane
 5. () Şehir Hastanesi
 6. () Toplum Sağlığı Merkezi
 7. () Üniversite Hastanesi
 8. () Diğer
7. Çalıştığınız Birim/Bölüm/Klinik/Ünite?
 1. () Doğumhane
 2. () Kadın doğum poliklinik
 3. () Kadın doğum klinik
 4. () Diğer (.....)
8. Görev Unvanınız ?
 1. () Aile Sağlığı Elemanı
 2. () Sağlık Evi Ebesi
 3. () Serviste/Doğumhanede Ebe
 4. () Servis Sorumlusu
 5. () Yönetici
 6. () Diğer
9. Meslekteki Toplam Çalışma Süreniz:..... (Yıl veya ay belirtiniz)
10. Çalışma Şekliniz:
 - a. () Gündüz
 2. () Gece
 3. () Vardiyalı

İŞ YÜKÜ ÖLÇEĞİ

Lütfen tablo içindeki önermelerle ilgili görüşlerinizi aşağıdaki ölçeğe göre belirtiniz.

Ölçek: 1. Kesinlikle Katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Kararsızım 4. Katılıyorum

5. Kesinlikle Katılıyorum

İY1. İşimde benden talep edilenler kapasitemin üstünde.	1	2	3	4	5
İY2. İş yüküm oldukça ağır.	1	2	3	4	5
İY3. İşim hafta sonları ve akşamları da çalışmamı gerektiriyor.	1	2	3	4	5
İY4. İş yüküm beni aşıyor.	1	2	3	4	5
İY5. İşlerimi yetiştirebilmek için özel hayatımdan fedakarlık yapmam gerekiyor.	1	2	3	4	5
İY6. Normal iş saatleri içinde işlerimi bitirmekte zorlanıyorum.	1	2	3	4	5
İY7. İşlerimi rahat ve zamanında yetiştirebiliyorum.	1	2	3	4	5
İY8. Yaptığım iş bilgi ve beceri seviyemin üzerinde.	1	2	3	4	5
İY9. İş yükümün ve aldığım sorumlulukların altında eziliyorum.	1	2	3	4	5
İY10. İşim çok ve uzun saatler çalışmamı gerektiriyor.	1	2	3	4	5
İY11. Şu anda çalıştığım pozisyon çok fazla işle ve kişiyle uğramamı gerektiriyor.	1	2	3	4	5

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ					
Lütfen tablo içindeki önermelerle ilgili görüşlerinizi aşağıdaki ölçeğe göre belirtiniz Ölçek: 1.Kesinlikle Katılmıyorum 2.Katılmıyorum 3.Kararsızım 4.Katılıyorum 5.Kesinlikle Katılıyorum					
OB1. Mesleğimin geri kalan kısmını bu hastanede geçirmekten çok mutluluk duyardım.	1	2	3	4	5
OB2. Bu hastanenin problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
OB3. Hastaneme karşı güçlü bir ‘aitlik’ duygusu hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
OB4. Bu hastaneye karşı ‘duygusal bağlılık’ hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
OB5. Bu hastanede kendimi ‘ailenin bir parçası’ gibi hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
OB6. Bu hastane benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.	1	2	3	4	5
OB7. Şu anda hastanede çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.	1	2	3	4	5
OB8. Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için çok zor olurdu.	1	2	3	4	5
OB9. Şu anda hastanemden ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.	1	2	3	4	5
OB10. Çalıştığım bu hastaneyi bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.	1	2	3	4	5
OB11. Bu hastaneye kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	1	2	3	4	5
OB12. Bu hastaneyi bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.	1	2	3	4	5
OB13. Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
OB14. Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu hastaneyi terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
OB15. Şu an bu hastaneyi bıraksam suçluluk duyardım.	1	2	3	4	5
OB16. Bu hastane benim sadakatimi hak ediyor.	1	2	3	4	5
OB17. Bu hastaneyi şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.	1	2	3	4	5
OB18. Bu hastaneye çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5

EK-4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Kullanım (Orijinal ve Türkçe) İzni



salih can karahasanoğlu

Alıcı: meyer

16 Eki 2020 Cum 18:51



Hello Dear Dr. John,

I am Salih Can Karahasanoğlu I am a graduate student at Ankara University in Turkey. I would like to use the organizational commitment scale developed by Mr. Allen, Smith and you in the study I plan to make. For this, I want permission to use from you. In addition, I request an internet address where I can access the original version of the scale, if any.

Thank you.

Yours truly,



John Peter Meyer

Alıcı: ben

16 Eki 2020 Cum 22:56



İngilizce > Türkçe İletiyi çevir

İngilizce için kapat x

Hello

Thank you for your interest in using the Three Component Model (TCM) Employee Commitment Survey in your research. You can get information about the measure, a Users' Guide, and the measure itself at:

<http://enlovescommitment.com/>

For academic / research purposes, please choose the Academic Package. (There is no charge for this package.)

I wish you well with your research!

Best regards,

John Meyer

Meyyer, Allen ve Smith'in Örgütsel Bağlılık Ölçeği Kullanım İzni



salih can karahasanoğlu

Alıcı: bunyamin

16 Eki 2020 Cum 19:33



Hocam merhaba iyi günler dilerim ben Salih Can Karahasanoğlu Ankara Üniversitesi Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Öğrenciyim ve şuan tez dönemimde araştırmamı gerçekleştirmekteyim. 2018 yılında Abidin Dağı Hoca ve Zakir Çiçek Hoca ile birlikte gerçekleştirmiş olduğumuz Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlilik Çalışması adlı makalemiz de Türkçeye uyarlanmış olduğunuz 18 soruluk Meyyer, Allen ve Smith (1993)'ün Örgütsel Bağlılık Ölçeğini tez çalışmamda kullanmak isterim ve bunun için izninizi rica ederim. İyi çalışmalar ve iyi günler dilerim.

Saygılarımla.



Bunyamin Han

Alıcı: ben

16 Eki 2020 Cum 19:45



Sayın Salih Can Karahasanoğlu,
tarafımızca uyarlanmış olan örgütsel bağlılık ölçeğini referans vererek kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar dilerim.

EK-5. İş Yüğü Ölçeği Kullanım İzni



salih can karahasanoğlu

Alıcı: zeynep

16 Eki 2020 Cum 19:48



Zeynep Hanım merhaba;

Ben Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü yüksek lisans öğrencisiyim. Tez dönemimde gerçekleştirmekte olduğum çalışmada 2005 yılında Mehmet Eskin Hoca ile birlikte Türkçeleştirerek geçerlilik ve güvenilirliğini yapmış olduğunuz İş Yüğü Ölçeği "Ebelerde Örgütsel Bağlılık ve İş Yüğü İlişkisinin Değerlendirilmesi" isimli çalışmamda kullanmayı istiyorum ve bunun için sizden izin talep ediyorum. Uygun görürseniz ölçeğe ve kullanımına ne şekilde ulaşabileceğimi belirtirseniz çok mutlu olurum. İyi çalışmalar ve iyi günler dilerim.

Saygılarımla



Zeynep Aycan

Alıcı: ben

18 Eki 2020 Paz 23:56



Kolaylıklar dilerim.

Zeynep Aycan

