


Original Article / Araştırma Makalesi

DOĞUMHANEDE ÇALIŞAN EBELERDE İŞE BAĞLI GERGINLIK DÜZEYİ İLE TÜKENMİŞLİK, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL ADALET DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Relationship between Work-Related Tension Level and Burnout, Organizational Commitment and Justice Levels of the Midwives Working in Delivery Units

Hacer ÜNVER¹  Yeşim AKSOY DERYA²  Tuba UÇAR³ 
^{1,2,3}İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Malatya

Geliş Tarihi / Received: 03.06.2020

Kabul Tarihi / Accepted: 08.11.2020

Yayın Tarihi / Published: 30.11.2020

ÖZ

Doğumhaneler ebelerin sıklıkla stres yaratıcı olaylarla karşılaştıkları ve ruhsal olarak zorlukların yoğun yaşandığı en önemli alanlardandır. Bu araştırma; doğumhanede çalışan ebelerde işe bağlı gerginlik düzeyi ile tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. İlişkisel tanımlayıcı nitelikteki bu araştırma Kasım 2017–Ocak 2018 tarihleri arasında gerçekleştirildi. Bu araştırma, Türkiye'nin doğusunda bulunan bir ildeki kamu hastaneler birliğine bağlı 8 hastanenin doğumhanelerinde çalışan 156 ebe ile yürütüldü. Veriler kişisel tanım formu, işe bağlı gerginlik ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği, örgütsel adalet ölçeği ve Maslach tükenmişlik envanteri ile toplandı. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerin yanı sıra pearson korelasyon analizi kullanıldı. Bu araştırmada; işe bağlı gerginlik düzeyi arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin önemli düzeyde arttığı, buna karşın kişisel başarının, örgütsel devamlı bağlılık düzeyinin ve örgütsel adaletin önemli düzeyde azaldığı saptandı ($p<0.05$). Ebelerde işe bağlı gerginlik, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın örgütsel adalet düzeyini azaltan önemli değişkenler olduğu görüldü. Buna karşın ebelerde işlemsel adalet düzeyi arttıkça duygusal ve devamlı bağlılık düzeyinin de arttığı belirlendi ($p<0.05$). Bu araştırmada işe bağlı gerginlik ve tükenmişliğin örgütsel adalet düzeyini etkileyen önemli yordayıcılar olduğu ve işlemsel adalet algısı arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığı belirlendi.

Anahtar kelimeler: Adalet, Ebe, Gerginlik, Mesleki, Tükenmişlik

ABSTRACT

Delivery rooms are one of the most important areas where midwives are often confronted with stressful events and intense psychological difficulties are experienced. This research has been carried out to determine the relationship between job-related tension level and burnout, organizational commitment and organizational justice levels in midwives working in delivery room. This correlational descriptive study was conducted between November 2017-January 2018. This research has been carried out with 156 midwives working 8 delivery units of public hospitals in a province in the east of Turkey. The data were collected by personal presentation form, work-related tension scale, organizational commitment scale, organizational justice scale and Maslach burnout inventory. In addition to descriptive statistical methods, Pearson correlation analysis was used to evaluate the data. In this study; it was found that emotional exhaustion and depersonalization significantly increased as work-related tension increased, whereas personal success, level of organizational commitment and organizational justice decreased significantly ($p<0.05$). It was seen that work-related tension, emotional exhaustion and desensitization in midwives are important variables that decrease organizational justice level. On the other hand, it was determined that as the level of operational justice increased, the level of emotional and continuing commitment increased in midwives ($p<0.05$). In this study, it was determined that work-related tension and burnout were important predictors affecting the level of organizational justice, and organizational commitment increased as the perception of operational justice increased.

Keywords: Burnout, Justice, Midwife, Occupational, Tension

GİRİŞ

Günümüzde hayatımızın önemli bir kısmı çalışma ortamlarında geçmektedir. Bu ortamlardaki çalışma koşullarımız, çalışma saatleri, çalışılan ortamdaki yaşanan olumsuzluklar beraberinde stres, yorgunluk tükenmişlik gibi olumsuz durumları getirmektedir. Yaşanan stres kavramı başlangıç olarak, tükenmişlik kavramı ile ilişkilendirilmesine rağmen (Maslach ve Jackson, 1981; Pines ve Keinan, 2005) literatür incelendiğinde, tükenmişlik kavramının iş yerinde stres kavramından farklı olduğu ve son zamanlarda popülerite kazandığı görülmektedir (Maslach, 2003; Maslach, Schaufeli, ve Leiter, 2001). 1980'li yıllara doğru tükenmişlik kavramı akademik yazında tartışılan konu olmaya başlamıştır. Bu zamanlardan itibaren çalışma hayatı ile ilgili pek çok olumsuz durum ve olaylar tükenmişlik kavramı ile ifade edilmeye çalışılmıştır. Bu alandaki çalışmalar genellikle sağlık çalışanları, öğretmenler, polisler gibi sosyal alanda insanlarla yakın ilişki içerisinde olmak durumunda olan çalışanlar üzerinde yapılmıştır (Gönen, 2020; Uzun ve Mayda, 2020).

Sağlık çalışanları ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında; sağlık çalışanlarının genellikle çalışma koşullarının yetersizliği, hastaların ve yakınlarının sağlık çalışanlarından büyük beklentiler içerisinde olması ve çalışma şartlarının (vardiya, mesai vb.) ağır olması nedeni ile tükenmişlik yaşamaya karşı eğilimli oldukları görülmektedir (Demir, M. Ulusoy, ve M. F. Ulusoy, 2003). Ülkemizde sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri; mesleki çalışma süreleri çeşitli sebeplerden dolayı mesleğini değiştirme düşüncesi içerisinde olma, çalışma koşullarındaki zorluklar, harcanan emek ve zaman ile doğru orantılı olmayan yetersiz ücretler ve iş yaşamlarının hatayı kabul etmeyecek olduğundan üzerlerinde oluşan ağır baskı ve stres gibi nedenlerle değişkenlik göstermektedir (Metin ve Özer, 2007). Örgütsel bağlılık ve adalet gibi kavramların tükenmişlik ve işe bağlı gerginliklerin azaltılmasında ve çalışanların memnuniyetinin artırılması konusunda önemli rolünün olduğu düşünülmektedir. Bu anlamda çalışanlarda bağlılık ve adalet kavramlarının gelişmesinin sağlanması işteki verimliliklerini arttırabileceği, tatmin düzeyini yükseltebileceği ve tükenme düzeylerinin önemli ölçüde azalabileceği yapılan çalışmalarda belirlenmiştir (Çetin, Basım, ve Aydoğan, 2011; Demirel 2009).

Örgütsel bağlılık konusu 1970'li yıllardan beri önem verilen bir konu haline gelmiştir. Çalışanların örgüte olan psikolojik yaklaşımının ve örgüte devam etme kararını sağlayan psikolojik durumu olarak tanımlanmıştır (Mercan, 2006). Ayrıca bu bağlılık bireyin, örgütle farklı yönlerden özdeşleşme durumunu göstermektedir (Çelik Keleş, 2006). Çalışanların işe

karşı göstermiş oldukları tutum ve bağlanma düzeyi beraberinde, çalışanların görevlerinde sadakat, iş ile bütünleşmeleri ve işteki motivasyon düzeyinde artışı getirmektedir (Demirel, 2009). Bu sayede çalışanların örgütte verimlilikleri artacak, örgütün çıkarları çalışanların çıkarları haline gelecek ve bu motivasyon ile performansları artacak ve tükenmişlik düzeylerinde azalma görülecektir (Çetin vd., 2011; Demirel, Tohum, ve Kartal, 2017). Çalışanların, örgütsel bağlılık ve kişisel doyum düzeyleri ile doğrudan ilişkili olan diğer bir kavram örgütsel adalettir (Şahin ve Taşkaya, 2010). Örgütsel adalet kavramı ise, çalışanların yaşanan olaylarda örgütün ne kadar adil olduğuna ilişkin algılamalarını ve bu algılamalar neticesinde verdikleri tepkileri içermektedir (Saunders ve Thornhill, 2004).

Olumsuz örgütsel bağlılık ve adalet kavramlarının çalışan üzerinde olumsuz duygu birikimine yol açabileceği ve beraberinde tükenmişlik ve gerginlik gibi olumsuz psikolojik sorunlara yol açabileceği düşünülmektedir. Nitekim Maslach ve Jackson sürekli diğer insanlarla çalışan, duygusal taleplerle yoğun bir şekilde karşılaşan kişilerde görülen fiziksel yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının dışavurumu ile tükenmişliğin oluştuğunu belirtmiştir (Maslach ve Jackson, 1981). Özellikle birebir insana hizmet veren meslek gruplarında tükenmişliğin daha çok yaşandığı düşünülmektedir. Tükenmişliğin örgütsel ve bireysel kaynaklı ortaya çıkabilmektedir. Yapılan bir çalışmada ebelerde tükenmişliği yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, aylık gelir düzeyi, mesleği isteyerek seçme durumu, mesleği kendine uygun bulma gibi bireysel faktörler etkilerken; hizmet verilen hasta sayısı, çalışılan kurum, çalışılan klinik, klinikteki görevi, klinikten memnuniyeti, haftalık çalışma saati gibi örgütsel faktörlerin de etki ettiği saptanmıştır (Kaya ve Akdolun Balkaya, 2009).

Ebelik hizmet verdikleri kişilerin fiziksel, duygusal ve sosyal sorunlarıyla yakından ilgilenen meslek gruplarından biridir. Ebeler bu sorunlarla ilgilenirken kendi fiziksel, sosyal ve psikolojik sağlığıyla ilgili gereksinimler duyabilecektir. Nitekim gereksinimlerin karşılanamaması sonucunda iş doyumunun azalmasıyla ortaya çıkan gerilim, bireylerin ruh sağlığını olumsuz etkileyerek tükenmişliğe yol açabilmektedir. Bununla birlikte eğer çalışan yaptıkları işten doyum sağlayabilirse, çalıştığı kurumun amaç ve politikalarına uyum sağlaması daha da kolaylaşacak ve verilen hizmetin kalitesi artacaktır (Kaya ve Akdolun Balkaya, 2009). Bununla birlikte doğumhaneler ebelerin genellikle stresli olaylarla karşılaştıkları, ruhsal olarak zorlukların yoğun yaşandığı en önemli alanlardan biri olduğu bilinmektedir. Literatürde ebelerde işe bağlı gerginlik düzeyi ile tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirleyen herhangi bir çalışmaya

rastlanmamıştır. Bu nedenle bu çalışma; doğumhanede çalışan ebelerde işe bağlı gerginlik düzeyi ile tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır.

GEREÇ VE YÖNTEM

İlişkisel tanımlayıcı türde yapılan bu araştırma, Türkiye'nin doğusunda bulunan bir ildeki Kamu Hastaneler Birliğine bağlı merkez ve ilçelerde yer alan 8 hastanenin doğumhanelerinde çalışan ebeler ile Kasım 2017–Ocak 2018 tarihleri arasında gerçekleştirildi. Araştırmanın evrenini, doğumhanelerde çalışan 172 ebe oluşturdu (N=172). Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında herhangi bir örneklem yöntemine gidilmeksizin evrenin tümüne ulaşmak hedeflendi. Araştırmanın örneklemine araştırmaya katılmayı kabul eden 156 ebe oluşturdu (n=156). Araştırmaya alınma kriterlerine uyan ebeler ilgili evrenden rastgele örnekleme yöntemi ile seçildi.

Araştırmaya alınma kriterleri;

-Doğumhanede en az bir yıl çalışmış olmak,

-Araştırmaya katılmaya gönüllü olmaktır.

Veri Toplama Araçları

Veriler kişisel tanıtım formu, işe bağlı gerginlik ölçeği, Maslach tükenmişlik envanteri, örgütsel adalet ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ile toplandı.

Kişisel tanıtım formu; ebelerin sosyo-demografik özelliklerini, çalışma bilgilerini içeren toplam 6 sorudan oluşmaktadır.

İşe bağlı gerginlik ölçeği Revicki ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olup 18 madde içermektedir (Revicki, May, ve Whitley, 1991). Ölçekten 18-72 puan alınmaktadır. Ölçeğin kesme değeri bulunmamakta, ölçekten alınan puanla paralel olarak işe bağlı gerginlik düzeyi de değişmektedir. Ölçeğin Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışması Aslan ve arkadaşları tarafından yapılmıştır (S. Aslan, Ünal, ve R. Aslan, 1998). Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0.66'dır (S. Aslan, Ünal, ve R. Aslan, 1998). Bu çalışmada Cronbach alfa katsayısı 0.63 olarak bulunmuştur.

Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen Maslach tükenmişlik envanteri 22 maddeden oluşmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981). Ölçeğin alt boyutları, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç alt boyutu vardır. Ölçek maddeleri “0 hiçbir zaman” ve “4 her zaman” biçiminde puanlanmaktadır. Ters kodlanan madde

bulunmamaktadır. Ölçeğin alt boyutları, duygusal tükenme (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), duyarsızlaşma (5, 10, 11,15, 22) ve kişisel başarı (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) dir. Duygusal tükenme boyutu, kişinin kendini tükenmiş ve işi tarafından tüketilmiş olması duygularını içermektedir. Duyarsızlaşma boyutu; kişinin bakım ve hizmet verdiği bireylere karşı, duygudan yoksun bir şekilde muamelede bulunmalarını, kişisel başarı boyutu ise insanlara sürekli hizmet sunan kişide yaptığı işteki yeterlilik ve sorunlarla baş edebilme duygularını tanımlamaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması, Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin alt boyutlara göre Cronbach's Alpha değerleri 0.83, 0.65 ve 0,72 olarak bulunmuştur (Ergin, 1992). Ölçek alt boyutlarından alınan puanlar duygusal tükenme için 0-36, duyarsızlaşma için 0-20 ve kişisel başarı için 0-32 arasında değişmektedir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarının puan ortalamasının yüksek, kişisel başarı puan ortalamasının düşük olması tükenmeyi göstermektedir (Ergin, 1992; Maslach vd., 2001). Bu araştırmada duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutunun Cronbach's Alpha değerleri sırasıyla 0.85, 0.66 ve 0.68 olarak bulunmuştur.

Örgütsel adalet düzeylerini belirlemek için kullanılan örgütsel adalet ölçeği Niehoff ve Moorman tarafından geliştirilmiş olup 20 sorudan oluşmaktadır. Likert tipli veri toplama aracında maddeler: “(1) Kesinlikle Katılmıyorum, ile (5) Tamamen Katılıyorum” arasında 5 aralıklı olarak derecelendirilmiştir. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır (Niehoff ve Moorman 1993). Dağıtımsal adalet boyutu 1-5. Maddelerin, adil işlem boyutunu 6-11 arası maddelerin adil etkileşim boyutu 12-20. maddelerin toplanmasıyla elde edilmektedir (Atalay, 2007). Ölçeğin Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışması Yıldırım (2007) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı adil dağıtım için 0.81, adil işlem için 0.89 ve adil etkileşim için 0.95 olarak saptanmıştır. (Yıldırım, 2007). Bu araştırmada Cronbach alfa katsayısı adil dağıtım 0.79, adil işlem 0.64 ve adil etkileşim 0.77 olarak bulunmuştur.

Örgütsel bağlılık düzeyini belirlemek için kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek toplam 18 sorudan ve üç boyuttan (Duygusal Bağlılık, Devam Bağımlılığı ve Normatif Bağlılık) oluşan ölçek “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “orta derecede katılıyorum”, “çoğunlukla katılıyorum”, “tamamen katılıyorum” şeklinde beşli likert tipi olarak derecelendirilmiştir (Allen ve Meyer, 1990). Ölçekte; 1, 3, 5, 7, 8 ve 11. maddeler duygusal bağlılığa, 2, 4, 6, 13, 15 ve 16. maddeler devam bağımlılığına, 9, 10, 12, 14, 17 ve 18. maddeler normatif bağlılığa ilişkindir. 3, 8, 11 ve 14. maddeler ters kodlanan maddelerdir (Başol ve Yalçın, 2009). Örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması Wasti (2000) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa

değerleri 0.58 ile 0.75 arasında değişmekte olup (Wasti, 2000) bu araştırmada 0.65 olarak bulunmuştur.

Verilerin Toplanması

Veriler araştırmacılar tarafından yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Öncelikle araştırmaya alınma kriterlerini sağlayan ebelerden onam alınmış ve veri toplama formları ebelere verilerek formları kendilerinin doldurmaları istenmiştir. Veri toplama aşamasında ebelerin en uygun olduğu zaman dilimi dikkate alınmıştır. Veri toplama süresi ortalama 5-8 dk sürmüştür.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın yapılması için Kamu Hastaneler Birliğinden yazılı izin alınmış olup, Sağlık Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan etik onay (2018/6-16) alındı. Araştırma hakkında ebelere bilgi verildikten sonra gönüllü olanlar araştırmaya dâhil edildi.

Verilerin Değerlendirilmesi

Verilerin değerlendirilmesi SPSS 16.0 paket programını kullanılarak yapıldı. İstatistiksel analizlerde; tanımlayıcı istatistiklerin (sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma) yanı sıra, Pearson korelasyon analizi kullanıldı. İstatistiksel anlamlılık $p < 0.05$ olarak kabul edildi.

BULGULAR

Tablo 1. Ebelerin Tanıtıcı Özelliklerinin Dağılımı (N=156)

Tanıtıcı Özellikler	n	%
Eğitim durumu		
Lise mezunu	20	12.8
Ön lisans mezunu	49	31.4
Lisans mezunu	81	51.9
Yüksek lisans mezunu ve üzeri	6	3.9
Gelir durumu		
Gelir giderden çok	5	3.2
Gelir gidere denk	77	49.4
Gelir giderden az	74	47.4
Medeni durum		
Evli	129	82.7
Bekar	27	17.3
Yaş (yıl) X ± SS	39.72 ± 7.92	
Çalışma süresi (yıl) X ± SS	18.95 ± 9.34	
Kadın doğumla ilgili birimde çalışma süresi (yıl) X ± SS	11.85 ± 8.38	

Araştırmada ebelerin yaş ortalamasının 39.72 ± 7.92 yıl olduğu, %51.9'unun lisans düzeyinde eğitim gördüğü, %49.4'ünün gelirin gidere denk olduğu, %82.7'sinin evli olduğu belirlendi. Ayrıca, ebelerin çalışma sürelerinin ortalama 18.95 ± 9.34 yıl, kadın doğum servislerinde çalışma sürelerinin ise ortalama 11.85 ± 8.38 yıl olduğu saptandı (Tablo 1).

Tablo 2. Ebelerin İşe Bağlı Gerginlik, Tükenmişlik, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Ölçeklerinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı (N=156)

Ölçekler	Alınabilecek en düşük-en yüksek puan	Alınan en düşük-en yüksek puan	Ort. \pm SS.
İşe bağlı gerginlik ölçeği toplam	18-72	54	40.41 \pm 5.71
Tükenmişlik ölçeği alt boyutları			
Kişisel başarı	0-32	7-32	20.75 \pm 4.72
Duyarsızlaşma	0-20	0-15	5.11 \pm 3.51
Duygusal tükenme	0-36	1-35	15.77 \pm 6.86
Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları			
Normatif bağlılık	6-30	6-30	17.04 \pm 4.45
Devamlı bağlılık	6-30	6-26	16.73 \pm 3.85
Duygusal bağlılık	6-30	6-28	18.36 \pm 3.43
Örgütsel adalet ölçeği alt boyutları			
Adil etkileşim	9-45	9-45	20.51 \pm 9.18
İşlemsel adalet	6-30	6-29	12.00 \pm 5.16
Dağıtımsal adalet	5-25	5-24	10.66 \pm 4.35

Tablo 2 de ebelerin işe bağlı gerginlik, tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet ölçeklerinden aldıkları puan ortalamalarının dağılımı verilmiştir. Ebelerin işe bağlı gerginlik ölçeği toplam puan ortalamasının 40.41 ± 5.71 olduğu belirlendi. Tükenmişlik ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ve örgütsel adalet ölçeklerine ait tüm alt boyut puan ortalamalarının alınabilecek en düşük- en yüksek puan aralığında olduğu görüldü.

Tablo 3. Ebelerde İşe Bağlı Gerginlik Düzeyi İle Tükenmişlik, Örgütsel Bağlılık ve Adalet Düzeyleri Arasındaki İlişki

	İş bağlı gerginlik	Maslach Tükenmişlik Envanteri			Örgütsel Bağlılık Ölçeği			Örgütsel Adalet Ölçeği		
		Duygusal tükenme	Duyarsızlaşma*	Kişisel başarı	Duygusal bağlılık*	Devamlı bağlılık*	Normatif bağlılık	Dağıtımsal adalet*	İşlemsel adalet*	Etkileşim adalet*
İşe bağlı gerginlik	1									
Duygusal tükenme	0.467 0.000	1								
Duyarsızlaşma*	0.324 0.000	0.574 0.000	1							
Kişisel başarı	-0.273 0.001	-0.427 0.000	-0.458 0.000	1						
Duygusal bağlılık*	0.007 0.934	-0.096 0.232	-0.159 0.048	0.224 0.005	1					
Devamlı bağlılık*	-0.169 0.035	-0.158 0.049	-0.148 0.065	0.278 0.001	0.365 0.000	1				
Normatif bağlılık	0.022 0.782	0.083 0.304	-0.006 0.940	-0.013 0.869	0.285 0.000	0.367 0.000	1			
Dağıtımsal adalet*	-0.392 0.000	-0.372 0.000	-0.263 0.001	0.141 0.080	0.158 0.049	0.365 0.000	0.228 0.004	1		
İşlemsel adalet*	-0.425 0.000	-0.308 0.000	-0.202 0.012	0.195 0.015	0.300 0.000	0.496 0.000	0.270 0.001	0.618 0.000	1	
Etkileşim adalet*	-0.426 0.000	-0.318 0.000	-0.219 0.006	0.129 0.109	0.147 0.067	0.379 0.000	0.270 0.001	0.607 0.000	0.761 0.000	1

*Pearson korelasyon analizi

Tablo 3’de ebelerde işe bağlı gerginlik düzeyi ile tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve adalet düzeyleri arasındaki ilişki verilmektedir.

İşe bağlı gerginlik ölçeği puan ortalaması ile Maslach tükenmişlik envanteri “duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” alt boyutları puan ortalamaları arasında pozitif yönde zayıf ilişki, “kişisel başarı” alt boyut puan ortalaması ile negatif yönde zayıf ilişki olduğu görüldü ($p<0.05$). Ebelerde işe bağlı gerginlik arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin de önemli ölçüde arttığı, buna karşın kişisel başarının azaldığı saptandı.

İşe bağlı gerginlik ölçeği puan ortalaması ile örgütsel bağlılık ölçeği “devamlı bağlılık” alt boyut puan ortalaması arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde ilişki olduğu belirlendi ($p<0.05$). Ebelerde işe bağlı gerginlik düzeyi arttıkça örgütsel devamlı bağlılık düzeyinin önemli düzeyde azaldığı görüldü.

İşe bağlı gerginlik ölçeği puan ortalaması ile örgütsel adalet ölçeği “dağıtımsal adalet”, “işlemsel adalet” ve “etkileşim adalet” alt boyutları puan ortalamalarıyla negatif yönde zayıf ilişki olduğu saptandı ($p<0.05$). Ebelerde işe bağlı gerginlik arttıkça örgütsel adalet ölçeği tüm alt boyutlarında önemli düzeyde azalma olduğu belirlendi.

Ebelerde Maslach tükenmişlik envanteri “duygusal tükenme” alt boyut puan ortalaması ile örgütsel bağlılık ölçeği “devamlı bağlılık” alt boyut puan ortalaması arasında negatif yönde çok zayıf ilişki olduğu belirlendi ($p<0.05$). Ebelerde duygusal tükenmişlik düzeyi arttıkça devamlı bağlılık düzeyinin önemli düzeyde azaldığı görüldü.

Maslach tükenmişlik envanteri “duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” alt boyut puan ortalaması ile örgütsel adalet ölçeği “dağıtımsal adalet”, “işlemsel adalet” ve “etkileşim adalet” alt boyutları puan ortalamaları arasında negatif yönde zayıf düzeyde ilişki olduğu saptandı ($p<0.05$). Ebelerde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyi arttıkça örgütsel adalet ölçeği tüm alt boyutlarında önemli düzeyde azalma olduğu belirlendi.

Ebelerde örgütsel bağlılık ölçeği “duygusal bağlılık” alt boyut puan ortalaması ile örgütsel adalet ölçeği “işlemsel adalet” alt boyut puan ortalaması arasında pozitif yönde zayıf ilişki olduğu belirlendi ($p<0.05$). Ayrıca, örgütsel bağlılık ölçeği “devamlı bağlılık” alt boyut puan ortalaması ile örgütsel adalet ölçeği “işlemsel adalet” ve “etkileşim adalet” puan ortalamaları arasında pozitif yönde zayıf ilişki olduğu saptandı ($p<0.05$). Ebelerde duygusal bağlılık arttıkça işlemsel adaletin, devamlı bağlılık arttıkça hem işlemsel hem de etkileşimsel adaletin arttığı görüldü.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Yoğun çalışma şartları, nöbetler, iş ortamındaki sorunlar, sağlık hizmeti sağlanırken oluşan bazı aksamalar, personel eksikliği nedeniyle daha yoğun mesaiyle çalışma, sağlık çalışanlarının orantısız dağılımı gibi sorunlar sağlık çalışanlarında tükenmişlik ve işe bağlı gerginlik sorunlarına yol açmaktadır (Sivrikaya ve Erişen, 2019). Toplum sağlığının korunması ve geliştirilmesinde konusunda önemli rol ve sorumlulukları olan sağlık çalışanlarından biri de ebelerdir. Ancak bu çalışma şartları nedeniyle ebelerde tükenmişlik çok sık görülebilmektedir (Ağapınar ve Şahin, 2014). Bu araştırmada, işe bağlı gerginlik düzeyi arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin önemli düzeyde arttığı belirlenmiştir. Buna ek olarak işe bağlı gerginlik arttıkça kişisel başarının, örgütsel devamlı bağlılık düzeyinin ve örgütsel adaletin önemli düzeyde azaldığı saptanmıştır (Tablo 3, $p < 0.05$). Bu bulgular işe bağlı gerginliğin tükenme ile birlikte görüldüğü ve işe bağlı gerginlik ve tükenmenin örgütsel bağlılık ve adalet düzeyi ile ilişkili önemli değişkenler olduğunu göstermektedir. Kaya'da yapmış olduğu çalışmada benzer şekilde bulgular elde ederek, ebelerin iş doyumunu ve tükenmişliklerinin çalışma koşulları ve mesleki özelliklere ait sorunlardan kaynaklandığını belirtmiştir (Kaya vd., 2009). Özşahin ve arkadaşları yapmış oldukları çalışmada, katılan ebelerin işe bağlı gerginlik düzeylerinin yüksek olduğu saptamışlardır. Ayrıca aynı çalışmada işe bağlı gerginlik düzeyi arttıkça çatışma çözmede iletişimi kesme yönteminin daha çok kullanıldığı belirtilmiştir (Özşahin, Nacar, ve Derya, 2019). Ebeler arasında yaşanan mesleki stresin, mesleki, fiziksel ve psikolojik sağlık üzerinde olumsuz etkileri olduğu küresel bağlamda kabul edilmektedir (Wright, Matthai, ve Budhathoki, 2018). Bu doğrultuda ebelerin çalışma koşullarının daha iyi düzeye getirilmesinin ve mesleğin konumunu artırmaya yönelik çözümlerin geliştirilmesinin son derece önemli olduğu vurgulanmaktadır (Kaya 2009). Sistemler ebelerin işle ilgili gerginlik düzeylerini tanımalı ve doğrulamalı ve bunu hafifletmeye yardımcı olacak özel müdahaleler geliştirmelidir (Wright vd., 2018).

Sağlık bakım alanında insanlara uzun süre yardım hizmeti sunan ebelerde tükenmişliğin daha fazla görülebileceği belirtilmektedir (Ağapınar ve Şahin, 2014). Fenwick ve arkadaşları ebelerde tükenmişliğin yaygın olduğunu ve tükenmişliğin ebelerin sağlığını olumsuz yönde etkilediği belirtmişlerdir. Ayrıca tükenmişliğin ebelerin sağladıkları bakımın kalitesini azaltarak kariyer süresini kısaltabileceğini de vurgulamışlardır (Fenwick, Lubomski, Creedy, ve Sidebotham, 2018). Creedy ve arkadaşları Avustralya ebelerinde kişisel ve işle ilgili tükenmişliğin yaygın olduğunu belirtmiştir. Ebelerin kişisel refahını desteklemek ve kısa ve

uzun vadeli stratejiler geliştirerek işyeri tükenmişliğini en aza indirmek için daha fazla araştırma yapılmasını önermişlerdir (Creedy, Sidebotham, Gamble, Pallant, ve Fenwick, 2017). Bu sorunlara ek olarak bu tükenmişlik sonunda bireylerde kişisel başarının azalacağı belirtilmekte olup bu durumun ebelerdeki mesleki başarıyı da olumsuz etkileyebileceği düşünülmektedir (Kaçmaz, 2005). Bu çalışmada da ebelerde yaşanan duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın mesleki bakış açısını etkilediği ve örgütsel adaleti azalttığı belirlenmiştir (Tablo 3, $p<0.05$). Ayrıca çalışma ortamında adalet olgusunun güçlü olarak algılanması sonucunda çalışanlar kendilerini kurumun değerli ve saygın bir üyesi olarak görüp, çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile daha uyumlu olarak çalışırlar ve daha fazla iş tatmini elde ederler (Şahin ve Taşkaya, 2010). Örneğin Ağapınar ve Şahin ebeler üzerinde yapmış oldukları bir çalışmada, tükenmişlik düzeyi arttıkça iş doyumunun azaldığı belirlenmiştir (Ağapınar ve Şahin, 2014). Buna ek olarak çalışanların iş yerlerinde adaletsizlik algılarına sahip olması, hastalıklara yatkınlıklarını arttırmaya ve psikolojik sorunlar yaşanmasına yol açmaktadır (Kivimaki vd., 2003). Bu nedenle kurumlarda işlemsel adaletin sağlanması oldukça önemlidir. İşlemsel adalet, örgütün ve yöneticilerin dağıtım kararlarını alma şeklinin çalışanlarca adil olarak algılanmasını ifade etmektedir (Deniz, Çimen, ve Özseri, 2016). Dolayısıyla olumlu adalet algısı örgütü pozitif etkilerken, olumsuz algılar istenmeyen örgütsel sonuçlar ile birlikte çalışanların sağlıklarını da negatif yönde etkileyecektir (Kivimaki vd., 2003). Bu çalışmada, işlemsel adalet algısı arttıkça ebelerdeki duygusal ve devamlı bağlılığın artması (Tablo 3, $p<0.05$) olumlu adalet algısının örgütsel çıktıları pozitif yönde etkilediği gösteren önemli bir bulgudur.

Bu çalışmada; işe bağlı gerginlik düzeyi arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin önemli düzeyde arttığı, buna karşın kişisel başarının, örgütsel devamlı bağlılık düzeyinin ve örgütsel adaletin önemli düzeyde azaldığı saptandı. Sağlık profesyonellerinde artan işe bağlı gerginliğin bakım kalitesini olumsuz etkileyebileceği, hasta-sağlık profesyonelleri arasındaki kişilerarası iletişim problemlerine sebep olabileceği düşünüldüğünde konunun önemi dikkat çekici hale gelmektedir. Ayrıca bu çalışmada ebelerde işe bağlı gerginlik ve tükenmişliğin örgütsel adalet düzeyini etkileyen önemli yordayıcılar olduğu ve işlemsel adalet algısı arttıkça örgütsel bağlılığında arttığı belirlenmiştir. Ebelerdeki işe bağlı gerginlik düzeyi ile tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet düzeyleri arasındaki ilişkinin dikkate alınması, olası mesleki sorunların giderilmesi ve ebelerin mesleki motivasyonunun sağlanarak ebeler hizmetlerinin kalitesinin artırılması önerilmektedir.

Araştırmanın Sınırlılığı

Verilerin sadece bir ilde görev yapan ebelerden elde edilmesi-araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

KAYNAKLAR

- Allen, J. P., Meyer, N. J. (1990), *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Ağapınar, S., Şahin, H. G. (2014). *Ağrı ilinde çalışan ebelerin tükenmişlik düzeylerinin iş doyumları ve empatik eğilimleri üzerine etkisi*. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 13(2).
- Aslan, S., Ünal, M., Aslan, R. (1998). *İşe bağlı gerginlik ölçeğinin sağlık alanında çalışanlarda geçerlik ve güvenilirliği*. *Düşünen Adam*, 11, 4-8.
- Atalay, D. D. (2007). *Denklik duyarlılığı açısından algılanan örgütsel adalet - örgütsel bağlanma ilişkisi*, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Başol, G., Yalçın, B. (2009). *Eğitim örgütlerinde Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması [Full Text]*. *The 5th International Balkan Educational and Science Congress, 5th International Balkan Educational and Science Congress Full Text Book*, 2, 497-507, Trakya University, Edirne, Turkey.
- Creedy, D. K., Sidebotham, M., Gamble, J., Pallant, J., Fenwick, J. (2017). *Prevalence of burnout, depression, anxiety and stress in Australian midwives: a cross-sectional survey*. *BMC pregnancy and childbirth*, 17(1), 1-8.
- Çelik, Keleş H. N. (2006). *“İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma”*, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Doktora Tezi*. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Çetin, F., Basım H. N., Aydoğan, O. (2011). *Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma*. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 61-70.
- Demir, A., Ulusoy, M., Ulusoy, M. F. (2003). *Investigation of factors influencing burnout levels in the professional and private lives of nurses*. *International Journal of Nursing Studies*, 40(8), 807-827.
- Demirel, Y. (2009). *Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım*. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- Demirel, Y., Tohum, E. U., Kartal, Ö. (2017). *Tükenmişliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireler üzerine araştırma*. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 444-460.
- Deniz, Ö. G. D. S., Çimen, M., Özşarı, H. (2016). *Sağlık Kuruluşu Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algısını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. *International Journal of Social Science*, 42, 329-343.
- Ergin, C. (1992). *Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve MTÖ'nin uyarlanması*, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu Ve Türk Psikoloji Derneği Yayını, Ankara, 144-55.
- Fenwick, J., Lubomski, A., Creedy, D. K., Sidebotham, M. (2018). *Personal, professional and workplace factors that contribute to burnout in Australian midwives*. *Journal of advanced nursing*, 74(4), 852-863.
- Gönen, T. (2020). *Psikolojik sağlamlığın tükenmişliğe etkisi: özel okullarda çalışan öğretmenler üzerine bir araştırma*, *Turizm Ekonomi ve İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 46-60.

- Kaçmaz N. (2005). *Tükenmişlik (burnout) sendromu. İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.
- Kaya, B., Akdolun, Balkaya N. (2009). "Ebelerin iş doyumu ve tükenmişlik durumlarını etkileyen faktörler" *Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Aydın*.
- Kivimaki, M., Ferrie, J. E., Brunner, E., Head, J., Shipley, M. J., Vahtera, J., ... Marmot, M. G. (2005). *Justice at work and reduced risk of coronary heart disease among employees. Archives of Internal Medicine*, 165(19), 2245-2251.
- Maslach, C. (2003). *Job burnout: New directions in research and intervention. Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C., Jackson, S. E. (1981). *The measurement of experienced burnout. Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). *Job burnout. Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Mercan, M. (2006). "Öğretmenlerde örgütsel bağlılık örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık", *Yüksek Lisans Tezi. Afyonkarahisar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar*.
- Metin, Ö., Özer, F. G. (2007). *Hemşirelerin tükenmişlik düzeyinin belirlenmesi. Journal of Anatolia Nursing and Health Sciences*, 10(1), 58-66.
- Niehoff, B. P. Moorman, R. H. (1993). *Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. Academy of Management Journal*, 36(3), 527-566.
- Özşahin, Z., Nacar, G., Derya, Y. A. (2019) *Ebelerin İşe Bağlı Gerginlikleri İle Çatışma Çözüm Stilleri Arasındaki İlişki. İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 7(2), 187-195.
- Pines, A. M. Keinan G. (2005). *Stress and burnout: the significant difference. Personality and Individual Differences*, 39, 625-635.
- Revicki, D. A., May, H. J., Whitley, T. W. (1991). *Reliability and validity of the work related strain inventory among health professionals. Behavioral Medicine*, 17, 20.
- Saunders, M. N. K., Thornhill, A. (2004). "Trust and mistrust in organizations: an exploration using an organizational justice framework". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(4), 493-515.
- Sivrikaya, S. K., Erişen, M. (2019). *Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik Ve İşe Bağlı Gerginlik Düzeylerinin İncelenmesi. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 22(2), 121-129.
- Şahin, B., Taşkaya, S. (2010). *Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarını etkileyen faktörlerin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 13(2), 85-114.
- Uzun, L., Mayda, A. (2020). *Hemşirelerde Tükenmişlik Düzeyinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği. Konuralp Medical Journal*, 12 (1), 137-143.
- Wasti, S. A. (2000). *Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 401-410.
- Wright, E. M., Matthai, M. T., Budhathoki, C. (2018). *Midwifery professional stress and its sources: a mixed-methods study. Journal of midwifery & women's health*, 63(6), 660-667.
- Yıldırım, F. (2007). *İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 62(1), 253-278.