

Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Eğitimlerde İş Yükünün Performans ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Rolü¹

The Role of Workload on Performance and Organizational Commitment Among Instructors Working in Special Education and Rehabilitation Centers

Mustafa UZAN

Doktorant, Süleyman Demirel Üniversitesi, SBE,
Sağlık Yönetimi A.B.D., uzanmustafa080@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-8515-5639>

Makale Başvuru Tarihi: 02.12.2024

Makale Kabul Tarihi: 12.09.2025

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Abdullah SOYSAL

Prof. Dr., Karamanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF,
Sağlık Yönetimi Bölümü, asoysal2005@hotmail.com,
<https://orcid.org/0000-0001-6411-4988>

ÖZET

Bu çalışma, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan eğitimlerin algıladıkları iş yükünün, iş performansı ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, Isparta ilinde görev yapan 89 eğitmenin katılımıyla gerçekleştirilmiş ve veriler İş Yükü Ölçeği, İş Performansı Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Bulgular, iş yükünün iş performansı ve örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı negatif etkileri olduğunu göstermiştir. Özellikle, 26-35 yaş grubundaki çalışanların iş yükü algılarının daha yüksek olduğu ve duygusal bağlılık boyutunun iş yükünden en fazla etkilenen boyut olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların düşük iş yüküne rağmen örgütsel bağlılıklarının düşük olması, sektördeki diğer faktörlerin (kurumsal destek eksikliği, duygusal tükenmişlik gibi) etkisini düşündürmektedir. Bu sonuçlar, Karasek'in "İş Talepleri-Kontrol" modeli ve JD-R (İş Talepleri-Kaynaklar) modeli ile uyumludur. Araştırma, özel eğitim sektöründe çalışanların iş yükü ve bağlılık dinamiklerini anlamak adına önemli pratik çıkarımlar sunmaktadır. Kurumlara yönelik öneriler arasında iş yükünün dengelenmesi, psikososyal destek mekanizmalarının geliştirilmesi ve çalışanların duygusal bağlılığını artıracak uygulamalar yer almaktadır.

Anahtar Kelimeler:

İş Yükü,

İş Performansı,

Örgütsel Bağlılık,

Özel Eğitim,

ABSTRACT

This study examines the effects of perceived workload on job performance and organizational commitment among instructors working in private special education and rehabilitation centers. The research was conducted with the participation of 89 instructors in Isparta province, using the Workload Scale, Job Performance Scale, and Organizational Commitment Scale. The findings revealed statistically significant negative effects of workload on both job performance and organizational commitment. Notably, employees aged 26-35 reported higher workload perceptions, and the emotional commitment dimension was found to be the most affected by workload. Despite relatively low workload levels, employees showed low organizational commitment, suggesting the influence of other sector-specific factors such as lack of institutional support and emotional exhaustion. These results align with Karasek's Job Demand-Control model and the Job Demands-Resources (JD-R) model. The study provides important practical implications for understanding workload and commitment dynamics in special education settings. Recommendations for institutions include workload balancing, developing psychosocial support mechanisms, and implementing practices to enhance employees' emotional commitment.

Keywords:

Workload,

Organisational
Commitment,

Job Performance,

Special Education,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): UZAN, Mustafa ve SOYSAL, Abdullah (2025), "Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Eğitimlerde İş Yükünün Performans ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Rolü", *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.8(3), ss.537-553, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1594891>

1 Bu makale 1. yazarın, 2. yazar danışmanlığında hazırladığı ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından kabul edilen "İş yükünün performans ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Isparta ilinde özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan eğitimler üzerine bir araştırma" isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

1. GİRİŞ

Küresel düzeyde çalışma yaşamının dönüşümü, çalışanların karşılaştığı iş taleplerini ve bu taleplerin bireysel/örgütsel çıktılar üzerindeki etkilerini giderek daha karmaşık hale getirmiştir. Bu dönüşümden en çok etkilenen alanlardan biri de sağlık ve eğitim hizmetlerinin kesişim noktasında yer alan özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleridir. Türkiye'de özel eğitim hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve kapsayıcılığın artırılması yönündeki politikalar, bu merkezlerde görev yapan öğretmenlerin sorumluluk alanlarını genişletmiş; buna karşılık, çalışan desteği ve kaynak erişimi çoğu zaman sınırlı kalmıştır. Bu bağlamda, çalışanların karşılaştığı iş yükü düzeyleri, yalnızca fiziksel değil, aynı zamanda bilişsel, duygusal ve çevresel yönleriyle de değerlendirilmeyi gerektiren çok boyutlu bir olgudur (Dağdeviren vd., 2005; Yenilmez, 2021).

İş yükü kavramı, genel olarak bir çalışana belirli bir zaman dilimi içinde yerine getirmesi için verilen görevlerin niceliği ve niteliği ile bu görevleri gerçekleştirme sürecinde karşılaşılan zihinsel, fiziksel ve duygusal taleplerin toplamı olarak tanımlanır (Gyrna, 2004; Çelik ve Çıra, 2013). İş yükü algısı, çalışanın bireysel kapasitesiyle işin talepleri arasındaki dengesizliği fark etmesi durumunda stres, tükenmişlik, iş tatminsizliği ve bağlılık kaybı gibi olumsuz çıktılarla ilişkilidir (Keser, 2006; Karahasanoğlu, 2022). Özellikle özel eğitimde görev yapan öğretmenler, hem öğrencilerle doğrudan ve birebir temas kurmakta, hem de çok yönlü ihtiyaçlara yanıt verme baskısı altındadır. Bu durum, iş yükünü sadece fiziksel bir efor değil, aynı zamanda duygusal emek ve bilişsel dikkat gerektiren bir yük haline getirmektedir.

İş performansı, bireyin iş yerindeki görevlerini ne derece başarıyla yerine getirdiğini gösteren, bireysel ve örgütsel düzeyde ölçülebilir çıktılara dayanan çok boyutlu bir kavramdır. Performans; bilgi, beceri, motivasyon ve kurumsal destek gibi etkenlerin bileşkesi olarak şekillenir (Tutar ve Altınöz, 2010; Mete, 2021). Özellikle insan odaklı hizmet sunulan sektörlerde, çalışan performansı yalnızca bireysel başarıyı değil, hizmet alan bireylerin memnuniyetini, öğrenme çıktılarını ve uzun vadeli toplumsal faydayı da etkilemektedir.

Diğer yandan, örgütsel bağlılık bireyin örgütle kurduğu duygusal, bilişsel ve normatif ilişkilerin toplamı olarak tanımlanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990). Yüksek örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt hedeflerine daha yüksek düzeyde katkı sunması, işten ayrılma niyetlerinin azalması ve genel iş doyumlarının artması gibi olumlu sonuçlarla ilişkilidir (Durna ve Eren, 2005; Özyer, 2010). Ancak yapılan araştırmalar, iş yükünün artmasıyla birlikte çalışan bağlılığında anlamlı düşüşler olduğunu göstermektedir (Turunç ve Ögen, 2022; Xiaoming vd., 2014). Bu durum, özellikle bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılık açısından değerlendirildiğinde, daha kritik hale gelmektedir.

İş yükü ile iş performansı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin anlaşılması, yalnızca uygulayıcılar için değil, teorik literatür için de önem taşımaktadır. Bu ilişkiler, literatürde sıklıkla referans verilen iki önemli model çerçevesinde açıklanabilir. Bunlardan ilki Karasek'in (1979) "*İş Talepleri - Kontrol*" modelidir. Bu modele göre çalışanların yüksek iş talepleriyle karşı karşıya kalmaları, ancak bu talepleri yönetebilecek kontrol düzeyine sahip olmamaları, psikolojik stresin artmasına ve verimliliğin düşmesine yol açmaktadır. İkincisi ise Demerouti ve arkadaşları tarafından geliştirilen "*İş Talepleri - Kaynaklar (Job Demands-Resources - JD-R)*" modelidir (Bakker ve Demerouti, 2007). Bu modele göre iş taleplerinin yüksek olduğu durumlarda, eğer çalışanların ellerinde bu talepleri karşılayacak kurumsal ya da kişisel kaynaklar yoksa, bu durum hem tükenmişlik hem de düşük bağlılık ve performans ile sonuçlanmaktadır (Schaufeli ve Taris, 2014). Her iki model de bu araştırmanın kavramsal temelini oluşturmaktadır.

Ulusal ve uluslararası alanyazın incelendiğinde, iş yükü ile iş performansı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri araştıran çok sayıda çalışma bulunduğu görülmektedir (Al Balushi vd., 2022; Obuz, 2022; Bell ve Sheridan, 2020). Ancak bu çalışmalar genellikle sağlık çalışanları, akademisyenler ya da özel sektör çalışanları gibi grupları konu edinmiş, özel eğitim alanında çalışan öğretmenlere yeterince odaklanmamıştır. Türkiye'de özel eğitim sektöründe çalışan öğretmenlerin algıladıkları iş yükünün bu iki önemli çıktıyla ilişkisini açıklamaya yönelik teorik modellerle bütünleştirilmiş ampirik araştırmaların eksikliği, literatürde önemli bir boşluğa işaret etmektedir.

Bu çalışmanın amacı, Isparta ilinde faaliyet gösteren özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan öğretmenlerin algıladıkları iş yükünün, iş performansları ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırmanın temel katkısı, özel eğitim alanında çalışanlar üzerine odaklanan az sayıdaki çalışmalara kuramsal ve ampirik düzeyde katkı sunmasıdır. Ayrıca araştırma bulgularının uygulayıcılar (*örneğin MEB, kurum yöneticileri, politika yapıcılar*) açısından kurumsal bağlılığı ve performansı artırmaya yönelik stratejik planlamalara ışık tutması beklenmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE: İŞ YÜKÜ, PERFORMANS VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

Özel eğitim sektöründe çalışan öğretmenlerin mesleki yaşamlarını derinden etkileyen iş yükü kavramı, son yıllarda giderek daha fazla araştırmanın konusu olmuştur (Yenilmez, 2021). Bu bölümde, iş yükünün çalışan performansı ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini anlatılacaktır.

İş yükü kavramı, çalışanın işinin gerektirdiği fiziksel, zihinsel ve duygusal taleplerin bütünü ifade eder (Çelik ve Çıra, 2013). Özel eğitim öğretmenleri için bu durum oldukça karmaşıktır. Wiener'in (1982) tanımına göre iş yükü, yalnızca görev yoğunluğu değil, aynı zamanda işin karmaşıklığı, aciliyeti ve sorumluluk derecesini de kapsar. Özel eğitim bağlamında bu durum, engelli bireylerle çalışmanın getirdiği fiziksel temas, bireyselleştirilmiş eğitim programları hazırlama sürecinin yarattığı zihinsel yorgunluk ve veli beklentilerinin oluşturduğu duygusal baskı ile daha da ağırlaşmaktadır (Dağdeviren vd., 2005).

İş performansı ise bu zorlu koşullar altında ölçülmesi gereken kritik bir göstergedir. Mete'nin (2021) tanımına göre performans, çalışanın örgütsel hedeflere ulaşmak için gösterdiği çabanın hem niceliksel hem de niteliksel boyutlarını kapsar. Özel eğitim öğretmenlerinin performansını değerlendirirken, sadece ders verme becerilerine değil, aynı zamanda değişen öğrenci ihtiyaçlarına uyum sağlama yeteneğine ve takım çalışmasına yaptıkları katkılara da bakmak gerekir (Gülduran ve Perçin, 2020). Ancak araştırmalar, ağır iş yükünün bu performans göstergelerinin tamamını olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir (Taşkın ve Sezgin Nartgün, 2023).

Örgütsel bağlılık konusuna geldiğimizde ise Meyer ve Allen'in (1991) üç boyutlu modeli bize önemli bir çerçeve sunmaktadır. Bu modele göre bağlılık; kuruma duygusal olarak bağlanmayı (duygusal bağlılık), ahlaki yükümlülük hissetmeyi (normatif bağlılık) ve kurumda kalma zorunluluğu hissetmeyi (devam bağlılığı) içerir. Özellikle duygusal bağlılık, özel eğitim öğretmenleri gibi mesleki motivasyonu yüksek çalışanlar için çok önemlidir. Ancak Soysal vd. (2019) çalışmasında da belirtildiği gibi, yoğun iş yükü bu bağlılık duygusunu zamanla aşındırabilmektedir.

Teorik açıdan bakıldığında, Job Demands-Resources (JD-R) modeli (Demerouti vd., 2001) iş yükünün performans üzerindeki doğrudan etkisini açıklamaktadır. Modele göre, yüksek iş talepleri çalışanların dikkat ve enerji kaynaklarını tüketerek performansı düşürebilmektedir. Benzer şekilde, Karasek'in (1979) İş Talepleri-Kontrol (JD-C) modeli de yüksek iş yükünün özellikle karar verme özgürlüğünün kısıtlı olduğu durumlarda bağlılığı azalttığını göstermektedir. Son yıllarda JD-R modelinin uygulama alanı genişleyerek sağlık ve eğitim alanlarında iş talepleri ile kaynaklar arasındaki etkileşimlerin çalışan bağlılığına etkisini ortaya koyan birçok çalışma yayınlanmıştır (Scholze, 2024). Özellikle sağlık alanında yapılan ampirik çalışmalar, artan iş yükünün örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir (Lee vd., 2024).

Türkiye'deki özel eğitim sektörüne baktığımızda ise durum daha da karmaşık bir hal almaktadır. Akova vd. (2015) çalışmasında belirtildiği gibi, yüksek personel devir hızı, kurumsal destek mekanizmalarının yetersizliği ve veli beklentilerinin yoğunluğu gibi faktörler, iş yükünün olumsuz etkilerini diğer sektörlerle göre daha belirgin hale getirmektedir. Bu çalışma, tam da bu noktada, özel eğitim sektöründeki bu özgün koşullar altında iş yükü-performans-bağlılık ilişkisinin anlaşılmasına yardımcı olmayı hedeflemektedir.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacına, önemine, araştırma evrenine, örneklemine, araştırmanın sınırlarına, verilerin toplanmasına, veri toplama araçlarına, verilerin analizine, araştırma hipotezlerine ve modeli ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

Bu araştırmanın amacı, Isparta'da faaliyet gösteren özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan öğretmen personelin iş yükünün performans ve örgütsel bağlılıklarının üzerine etkisini tespit etmektedir. Bu çalışma, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde çalışan personellerin iş yükü, iş performansı ve örgütsel bağlılıklarını ölçmek açısından bir ilk olma özelliği taşımaktadır.

Bu araştırmanın evreni, Isparta'da faaliyet yürüten özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde öğretmen statüsünde çalışan tüm personeldir. Bu sayı, 2023 Ekim ayı itibarıyla kurumlardan bizzat öğrenilerek elde edilmiştir. Araştırmanın evreni olan sayı 115'tür. Araştırma evren büyüklüğünün sayısı az olduğundan dolayı çalışmada ulaşılabilecek tüm çalışanlara ulaşılması hedeflenmiştir. Çalışmaya konu olan çalışanlar toplamda 115 kişi olup, bu kişilerden 89'undan anket verisi alınabilmektedir. Diğer 26 personele ulaşılama sebepleri

arasında Kişisel Verileri Koruma Kanunu ve anket yapıldığı günler itibariyle bazı personellere ulaşılamaması gibi nedenler vardır.

Çalışmanın anket verileri 1-20 Ekim 2023 tarihleri arasında Isparta'da faaliyette bulunan 5 tane özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi eğitmen çalışanlarından alınmıştır. Anket verileri anket toplama sürecinde kurumlarında bulunan personelin o andaki düşüncelerini samimi şekilde yansıttığı düşünülmektedir. Araştırma verileri yüz yüze anket tekniği ile toplanmıştır. Araştırma verileri toplanırken; Demografik Bilgiler Formu, İş Yükü Ölçeği, İş Performans Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

Kullanılan iş yükü ölçeği ile ilgili olarak; Duxbury ve Higgins (1991:60-74) tarafından geliştirilen anket, Aycan ve Eskin (2005:453-471) tarafından Türkçe'ye adapte edilen iş yükü ölçeği maddelerinden esinlenerek oluşturulmuştur. Bu ölçek, öğretmenlerin iş yükü algısını ölçmeye yönelik olarak tasarlanmıştır. İlgili literatür taraması yapıp öğretmen görüşleri alınarak geliştirilen bu ölçek, toplamda 17 maddeden oluşmaktadır ve tek boyutlu bir yapıya sahiptir. Ölçek, öğretmenlerin iş yükü algısını değerlendirmek için Likert tipi beş dereceli bir ölçeği kullanmaktadır. Türkçeye uyarlanmış anketin güvenilirlik katsayısı ise 0.84 olarak hesaplanmıştır. Güvenirlik katsayısı, ölçeğin iç tutarlılık ve güvenilirlik açısından ne kadar güvenilir olduğunu ölçen bir istatistik değeridir (Kurtoglu, 2021:19).

Araştırmada kullanılan performans ölçeği ile ilgili olarak; Tercan (2017) tarafından geliştirilen İş Performansı ölçeği, iş performansını değerlendirmek amacıyla kullanılan bir anket olup, beşli Likert tipi bir ölçeği içermektedir. Anket, toplamda 11 maddeden oluşmakta olup tek bir boyutu ölçmektedir. Ölçeğin güvenilirlik analizi, Tercan'ın (2017) çalışmasında 0.87 olarak bulunmuştur. Bu durum, ölçeğin iç tutarlılık ve güvenilirlik açısından yüksek bir düzeyde olduğunu gösterir.

Allen ve Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiş ve Arzu Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçekte, örgütsel bağlılığın duygusal, normatif ve devam boyutlarını ölçen toplamda 3 alt boyut ve 22 madde bulunmaktadır. Bu maddelerin 8'i örgütsel bağlılığın duygusal boyutunu, 7'si örgütsel bağlılığın devam boyutunu ve 7'si örgütsel bağlılığın normatif boyutunu ölçmeyi amaçlamaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı $\alpha=0.95$ 'tir.

Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin psikometrik özellikleri kapsamlı bir şekilde değerlendirilmiştir. Cronbach alfa katsayısı, ölçek maddelerinin iç tutarlılığını ve ölçümün güvenilirliğini değerlendirmek için yaygın olarak kullanılan bir istatistiktir. Bu katsayı, bir ölçeğin farklı maddelerinin aynı yapıyı ne derece tutarlı bir şekilde ölçtüğünü ortaya koymaktadır. Literatürde kabul gören sınıflandırmaya göre (Uzunsakal ve Yıldız, 2018);

- $0.00 < \alpha < 0.40 \rightarrow$ Ölçek güvenilir kabul edilmez
- $0.40 < \alpha < 0.60 \rightarrow$ Düşük düzeyde güvenilir
- $0.60 < \alpha < 0.80 \rightarrow$ Oldukça güvenilir
- $0.80 < \alpha < 1.00 \rightarrow$ Yüksek düzeyde güvenilir

Araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach alfa katsayıları; İş Yükü Ölçeği için $\alpha = 0.84$; İş Performansı Ölçeği için $\alpha = 0.87$; Örgütsel Bağlılık Ölçeği için $\alpha = 0.95$ 'dir. Bu değerler tüm ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu ve ölçülmek istenen yapıları tutarlı bir şekilde ölçtüğünü göstermektedir. Çalışmada kullanılan veri toplama araçlarının geçerli ve güvenilir ölçümler yapabildiğini, dolayısıyla araştırma bulgularının sağlam bir metodolojik temele dayandığını göstermektedir. Ölçeklerin bu yüksek güvenilirlik düzeyleri, araştırma sonuçlarının geçerliliği ve güvenilirliği açısından önemli bir dayanak oluşturmaktadır.

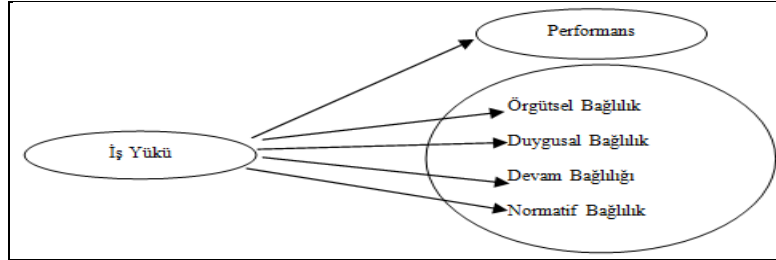
Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini değerlendirmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmamıştır. Ancak kullanılan ölçeklerin tümü, daha önceki çalışmalarda geçerlik ve güvenilirliği test edilmiş, akademik literatürde yaygın biçimde kullanılan araçlardır. Örneğin Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık ölçeği, Wasti (2000) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve birçok çalışmada psikometrik açıdan geçerli olduğu gösterilmiştir. Benzer şekilde, Tercan (2017) tarafından geliştirilen İş Performansı Ölçeği ile Aycan ve Eskin (2005) tarafından adapte edilen İş Yükü Ölçeği'nin yapı geçerlilikleri daha önceki ampirik çalışmalarla desteklenmiştir.

Verilerin değerlendirilmesinde Statistical Package for Social Science Version 26.0 (SPSS) programında yararlanılmıştır. Analizlerden önce verilerin normal dağılım gösterip göstermediği, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenerek kontrol edilmiştir. Değerlerin -1 ile +1 aralığında olması (Tablo 2), normal dağılım varsayımının karşılandığını göstermektedir (Field, 2018; Tabachnick ve Fidell, 2019). Bu

nedenle parametrik testlerin kullanımı uygun bulunmuştur. Verilerin değerlendirilmesinde; tanımlayıcı istatistikler, tek yönlü varyans analizi, bağımsız örneklem t testi, gruplar arası farklılığı belirlemede Post-Hoc Tukey Testi, ölçekler arası ilişkiler Pearson korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. İstatiksel olarak anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak alınmıştır.

Araştırmada kullanılan iş yükü, iş performansı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmanın teorik modeli Şekil 1'deki gibidir.

Şekil 1. Araştırmanın Teorik Modeli



Araştırmanın temelini oluşturan hipotezler şu şekildedir;

H1: İş yükünün iş performansı üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H2: İş yükünün örgütsel bağlılık üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H2a: İş yükünün duygusal bağlılık alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H2b: İş yükünün normatif bağlılık alt boyutu üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H2c: İş yükünün devam bağlılığı üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

Bu araştırmanın yürütülmesine ilişkin etik onay, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Etik Kurulu'ndan alınmıştır. Etik kurul izni, 05.05.2023 tarihli ve E-72321963-300-211289 sayılı belge ile onaylanmıştır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Çalışmanın bu bölümünde araştırma sonucunda elde edilen bulgulara yer verilecektir. Katılımcıların verdiği cevapları analiz ettiğimizde; Tablo 2'de değişkenlere verilen cevapların normallik testi dağılım sonuçları ve katılımcıların sorulara verdikleri yanıtlarda testlerin iç geçerliğini kontrol eden Cronbach alfa değerleri görülmektedir.

Tablo 1. Araştırma Verilerinin Normal Dağılım İstatistik Değerleri ile Cronbach Alpha Değerleri

Değişkenler	$\bar{x} \pm ss$	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)	Cronbach Alpha
İş yükü	2,83±0,67	-0,311	0,373	0,711
İş performansı	3,93±0,48	-0,193	-0,314	0,741
Örgütsel bağlılık	2,73±0,92	0,372	-0,022	0,970
Duygusal bağlılık	2,86±1,01	0,133	-0,598	0,958
Devam bağlılık	2,65±0,98	0,416	-0,081	0,927
Normatif bağlılık	2,67±0,94	0,330	0,018	0,865

Tablo 2 incelendiğinde; iş yükü puan ortalaması 2,83±0,67; iş performansı 3,93±0,48; örgütsel bağlılık 2,73±0,92; duygusal bağlılık 2,86±1,01; devam bağlılığı 2,65±0,98 ve normatif bağlılık 2,67±0,94'dür. Sorulara verilen cevapların tutarlılığı ve güvenilirliği bakımından incelendiğinde; İş yükünün cronbach alpha değeri 0,711 bulunurken, güvenilirliği güvenilir; İş performansının cronbach alpha değeri 0,741 bulunurken güvenilirliği güvenilir; Örgütsel bağlılığın Cronbach alpha değeri 0,97 bulunurken güvenilirliği yüksek güvenilir sınıfta bulunmuştur. Araştırma verilerinin normallik dağılımına bakıldığında çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu görülmektedir (Field, 2018). Tablo 3'de katılımcıların sosyo-demografik sonuçları görülmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Bilgileri

Sosyo-demografik bilgileri		n	%
Cinsiyet	Kadın	67	75,3
	Erkek	22	24,7
Medeni Durum	Evli	35	39,9
	Bekar	54	60,7
Yaş	18-25 yaş	26	29,2
	26-35 yaş	41	46,1
	36 ve üzeri	22	24,7
Eğitim	Lisans	79	88,8
	Lisansüstü	10	11,2
Meslek	Fizyoterapist	17	19,1
	Psikolog	10	11,2
	Öğretmen	48	53,9
	Diğer	14	15,7
Toplam Mesleki Yıl	0-5 yıl	52	58,4
	6-10 yıl	21	23,6
	11 yıl ve üzeri	16	18
Buldukları Kurumda Çalışma Süresi	0-5 yıl	77	86,5
	6 yıl ve üzeri	12	13,5

Tablo 3 incelendiğinde; katılımcıların %75,3'ü kadın (n=67) %24,7'si erkek (n=22)'tir. Medeni durum olarak; %39,9'u evli (n=35) %60,7'si bekar (n=54)'dir. Yaş dağılımlarında; %29,2'si 18-25 yaş (n=26), %46,1'i 26-35 yaş (n=41), %24,7'si 36 ve üzeri (n=22)'dir. Eğitim düzeylerinde; %88,8'i lisans (n=79) %11,2'si lisansüstü (n=10) mezundur. Meslek dağılımlarında; %19,1'i fizyoterapist (n=17), %11,2'si psikolog (n=10), %53,9'u öğretmen (n=48), %15,7'si diğer (n=14) meslek türlerindedir. Toplam mesleki yıl dağılımlarında; %58,4'ü 0-5 yıl (n=52), %23,6'sı 6-10 yıl (n=21), %18'i 11 yıl ve üzeri (n=16)'dir. Buldukları kurumda çalışma süresi dağılımlarında %86,5'i 0-5 yıl (n=77), %13,5'i 6 yıl ve üzeri (n=12)'dir. Tablo 4'de araştırmada kullanılan ölçeklerin yaş değişkenine göre sonuçları görülmektedir.

Tablo 3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Yaş Gruplarına Göre Değerlendirilmesi

Değişkenler	Yaş	N	$\bar{x} \pm ss$	Test değeri	p değeri	Gruplar arası fark
İş Yükü	18-25 yaş ¹	26	2,77±0,53	F:4,604	p:0,013	2>1
	26-35 yaş ²	41	3,15±0,49			
	36 ve üzeri ³	22	2,90±0,56			
İş Performansı	18-25 yaş ¹	26	3,91±0,47	F:0,346	p:0,708	
	26-35 yaş ²	41	4,01±0,42			
	36 ve üzeri ³	22	4,00±0,52			
Örgütsel Bağlılık	18-25 yaş ¹	26	2,66±0,85	F:0,168	p:0,845	
	26-35 yaş ²	41	2,79±0,92			
	36 ve üzeri ³	22	2,74±0,97			
Duygusal Bağlılık	18-25 yaş ¹	26	2,70±1,01	F:0,367	p:0,694	
	26-35 yaş ²	41	2,92±0,98			
	36 ve üzeri ³	22	2,86±1,07			
Devam Bağlılığı	18-25 yaş ¹	26	2,74±0,91	F:0,041	p:0,960	
	26-35 yaş ²	41	2,68±0,95			
	36 ve üzeri ³	22	2,67±0,98			
Normatif Bağlılık	18-25 yaş ¹	26	2,53±0,82	F:0,523	p:0,595	
	26-35 yaş ²	41	2,77±0,96			
	36 ve üzeri ³	22	2,70±1,03			

*p<0,05

Tablo 4 incelendiğinde; iş yükü ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark belirlenmiştir ($p<0,013$). Yaş değişkenine göre yapılan gruplar arası karşılaştırmada, sadece iş yükü algısında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($F=4.604$, $p=0.013$). Post-hoc analizler, 26-35 yaş grubundaki çalışanların iş yükü algılarının 18-25 yaş grubuna göre anlamlı derecede yüksek olduğunu göstermiştir ($p<0.05$). Bu bulgu, kariyerlerinin orta aşamasındaki çalışanların daha fazla sorumluluk üstlenmeleriyle açıklanabilir (Karasek, 1979). İş performansı, örgütsel bağlılık ve üç alt boyutu ile yaş arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0,05$). Tablo 5'te araştırmada kullanılan ölçeklerin toplam mesleki yıla göre değerlendirilmesine göre çıkan sonuçlar görülmektedir.

Tablo 5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Toplam Mesleki Yıla Göre Değerlendirilmesi

Değişkenler	Toplam Mesleki Yıl	n	$\bar{x} \pm ss$	Test değeri	p değeri	Gruplar arası fark
İş yükü	0-5 yıl ¹	52	2,96±0,47	F:4,370	p:0,016	2>3
	6-10 yıl ²	21	3,23±0,49			
	11 yıl ve üzeri ³	16	2,72±0,69			
İş performansı	0-5 yıl ¹	52	3,95±0,42	F:1,195	p:0,308	
	6-10 yıl ²	21	3,92±0,45			
	11 yıl ve üzeri ³	16	4,14±0,57			
Örgütsel Bağlılık	0-5 yıl ¹	52	2,73±0,89	F:0,016	p:0,984	
	6-10 yıl ²	21	2,77±0,85			
	11 yıl ve üzeri ³	16	2,73±1,07			
Duygusal Bağlılık	0-5 yıl ¹	52	2,81±0,96	F:0,173	p:0,842	
	6-10 yıl ²	21	2,81±0,89			
	11 yıl ve üzeri ³	16	2,97±1,29			
Devam Bağlılığı	0-5 yıl ¹	52	2,75±0,92	F:0,303	p:0,739	
	6-10 yıl ²	21	2,69±0,90			
	11 yıl ve üzeri ³	16	2,54±1,06			
Normatif Bağlılık	0-5 yıl ¹	52	2,63±0,90	F:0,290	p:0,749	
	6-10 yıl ²	21	2,81±0,87			
	11 yıl ve üzeri ³	16	2,68±1,14			

* $p<0,05$

Tablo 5 incelendiğinde; iş yükü ile toplam mesleki yıl arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($F=4.370$, $p=0.016$). Post-hoc analizler, 6-10 yıl mesleki deneyime sahip çalışanların iş yükü algılarının 11 yıl ve üzeri deneyime sahip çalışanlara göre anlamlı derecede yüksek olduğunu göstermiştir ($p<0.05$). Bu bulgu, kariyerin orta aşamasındaki çalışanların daha fazla iş talebiyle karşılaştıklarını düşündürmektedir (Karasek, 1979). İş performansı, örgütsel bağlılık ve üç alt boyutu ile toplam mesleki yıl arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0,05$). Tablo 6'da araştırmada kullanılan ölçekler arası pearson korelasyon analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 6. Araştırmada Kullanılan Ölçekler Arası Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler		İş yükü	İş performansı	Örgütsel bağlılık	Duygusal bağlılık	Devam bağlılık	Normatif bağlılık
İş Yükü	r	1	-0,430**	-0,327**	-0,388**	-0,292**	-0,238*
	p		0,000	0,002	0,000	0,006	0,024
İş Performansı	r	-0,430**	1	0,510**	0,560**	0,397**	0,482**
	p	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
Örgütsel Bağlılık	r	-0,327**	0,510**	1	0,935**	0,936**	0,958**
	p	0,002	0,000		0,000	0,000	0,000
Duygusal Bağlılık	r	-0,388**	0,560**	0,935**	1	0,788**	0,848**
	p	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
Devam Bağlılık	r	-0,292**	0,397**	0,936**	0,788**	1	0,866**
	p	0,006	0,000	0,000	0,000		0,000
Normatif Bağlılık	r	-0,238*	0,482**	0,958**	0,848**	0,866**	1
	p	0,024	0,000	0,000	0,000	0,000	

* $p<0,05$; ** $p<0,01$

Tablo 6 incelendiğinde; iş yükü ile iş performansı arasında orta-güçlü düzeyde negatif bir ilişki olduğunu göstermiştir ($r=-0.430$, $p<0.01$). Bu bulgu, Karasek'in (1979) İş Talepleri-Kontrol modeliyle uyumludur. Öte yandan, örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılığın, hem iş yüküyle en güçlü negatif ilişkiye ($r=-0.388$) hem de performansla en güçlü pozitif ilişkiye ($r=0.560$) sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar, duygusal bağlılığın çalışan çıktıları üzerindeki merkezi rolünü vurgulamaktadır (Meyer ve Allen, 1991). Tablo 7'de iş yükünün iş performansı üzerine etkisinin sonuçları görülmektedir.

Tablo 7. İş Yükünün İş Performansına Etkisi

Bağımsız Değişken	Standartize Edilmemiş Katsayılar		Standartize Edilmiş Katsayılar	t	Sig. (p)	Model f	Model p değeri
	B	Std. Hata	Beta (β)				
Sabit	5,080	0,251		20,251	0,000*	19,719	0,000*
İş yükü	-0,367	0,083	-0,430	-4,441	0,000*		
R: 0,430; R ² : 0,185; Düzeltilmiş R ² : 0,175							

* $p<0,05$; ** $p<0,01$

Tablo 7 incelendiğinde; Yapılan regresyon analizi, iş yükünün iş performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı negatif bir etkisi olduğunu göstermiştir ($\beta=-0.430$, $t=-4.441$, $p<0.001$). Model, performanstaki varyansın %18,5'ini açıklamaktadır ($R^2=0.185$). Sosyal bilimlerde, özellikle örgütsel davranış araştırmalarında $R^2 = 0.185$ gibi bir etki büyüklüğü, literatürde genellikle kabul edilebilir düzeyde kabul edilmektedir (Cohen, 1988; Podsakoff ve Organ, 1986). Cohen'in (1988) sınıflandırmasına göre bu değer 'orta' etki büyüklüğü aralığında (0.13-0.26) yer alır ve insan davranışının çok faktörlü doğası düşünüldüğünde anlamlı bir açıklayıcılık düzeyini temsil eder. Bu bulgular, iş yükündeki artışın çalışan performansını önemli ölçüde düşürdüğünü ortaya koymaktadır. Özellikle iş yükündeki 1 birimlik artışın, performansta 0.367 birimlik azalmaya yol açtığı hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, Karasek'in (1979) İş Talepleri-Kontrol modeliyle uyumludur ve yüksek iş taleplerinin çalışan verimliliğini olumsuz etkilediğini desteklemektedir. Tablo 8'de iş yükünün örgütsel bağlılık üzerine etkisinin analiz sonuçları görülmektedir.

Tablo 8. İş Yükünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	Standartize Edilmemiş Katsayılar		Standartize Edilmiş Katsayılar	t	Sig. (p)	Model f	Model p değeri
	B	Std. Hata	Beta (β)				
Sabit	4,376	0,514		8,510	0,000**	10,396	0,002**
İş yükü	-0,547	0,170	-0,327	-3,224	0,002*		
R: 0,327; R ² : 0,107; Düzeltilmiş R ² : 0,096							

* $p<0,05$; ** $p<0,01$

Tablo 8 incelendiğinde; Yapılan regresyon analizi sonuçları, iş yükünün örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı negatif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir ($\beta = -0.327$, $t = -3.224$, $p = 0.002$). Modelin açıkladığı varyans oranı ($R^2 = 0.107$), sosyal bilimlerde orta düzeyde bir etki büyüklüğüne işaret etmektedir (Cohen, 1988). İş yükündeki her bir birimlik artışın, örgütsel bağlılık puanını 0.547 birim azalttığı hesaplanmıştır ($B = -0.547$). Bu bulgular, Job Demands-Resources (JD-R) Modeli (Bakker ve Demerouti, 2007) ile uyumludur ve yüksek iş taleplerinin çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini olumsuz etkilediğini desteklemektedir. Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli bağlamında, özellikle duygusal bağlılık boyutunun iş yükünden en fazla etkilenen boyut olduğu görülmektedir. Modelin anlamlılık düzeyi ($F = 10.396$, $p = 0.002$) ve sabit terimin istatistiksel olarak anlamlı olması ($B = 4.376$, $t = 8.510$, $p < 0.001$), analiz sonuçlarının güvenilir olduğunu göstermektedir. Ancak, modelin açıklayıcılık oranının %10,7 düzeyinde kalması, örgütsel bağlılığın iş yükü dışındaki diğer faktörlerden de önemli ölçüde etkilendiğini düşündürmektedir. Tablo 9'da iş yükünün örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık üzerine etkisinin analiz sonucu görülmektedir.

Tablo 9. İş Yükünün Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	Standartize Edilmemiş Katsayılar		Standartize Edilmiş Katsayılar	t	Sig. (p)	Model f	Model p değeri
	B	Std. Hata	Beta (β)				
Sabit	4,994	0,556		8,975	0,000	15,419	0,002**
İş yükü	-0,720	0,183	-0,388	-3,927	0,000*		
R: 0,388; R ² : 0,151; Düzeltilmiş R ² : 0,141							

* $p<0,05$; ** $p<0,01$

Tablo 9 incelendiğinde; regresyon analizi sonuçları, iş yükünün duygusal bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı negatif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir ($\beta = -0.388$, $t = -3.927$, $p < 0.001$). Modelin açıkladığı varyans oranı ($R^2 = 0.151$), sosyal bilimler araştırmalarında orta düzeyde bir etki büyüklüğüne işaret etmektedir (Cohen, 1988). İş yükündeki her bir birimlik artışın, duygusal bağlılık puanını 0.720 birim azalttığı hesaplanmıştır ($B = -0.720$). Bu bulgular, Job Demands-Resources (JD-R) Modeli (Bakker ve Demerouti, 2007) ile tutarlılık göstermekte ve yüksek iş taleplerinin çalışanların duygusal bağlılık düzeylerini olumsuz etkilediğini desteklemektedir. Modelin anlamlılık düzeyi ($F = 15.419$, $p = 0.002$) ve sabit terimin istatistiksel olarak anlamlı olması ($B = 4.994$, $t = 8.975$, $p < 0.001$), analiz sonuçlarının güvenilir olduğunu göstermektedir. Modelin açıklayıcılık oranının %15,1 düzeyinde olması, duygusal bağlılığın önemli ölçüde iş yükünden etkilendiğini, ancak diğer faktörlerin de rol oynadığını düşündürmektedir. Elde edilen bulgu doğrultusunda H2a hipotezi kabul edilmiştir. Tablo 10'da iş yükünün örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığı üzerine etkisinin analiz sonucu görülmektedir.

Tablo 10. İş Yükünün Devam Bağlılığı Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	Standartize Edilmemiş Katsayılar		Standartize Edilmiş Katsayılar	t	Sig. (p)	Model f	Model p değeri
	B	Std. Hata	Beta (β)				
Sabit	4,217	0,540		7,804	0,000**	8,102	0,006*
İş yükü	-0,507	0,178	-0,292	-2,846	0,006*		
R: 0,292; R ² : 0,085; Düzeltilmiş R ² : 0,075							

*p<0,05; **p<0,01

Tablo 10 incelendiğinde; regresyon analizi sonuçları, iş yükünün devam bağlılığı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı negatif bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır ($\beta = -0.292$, $t = -2.846$, $p = 0.006$). Model, devam bağlılığındaki varyansın %8.5'ini açıklamaktadır ($R^2 = 0.085$). İş yükündeki her bir birimlik artışın, devam bağlılığı puanını 0.507 birim azalttığı belirlenmiştir ($B = -0.507$). Bu bulgular, iş yükü ile devam bağlılığı arasındaki negatif ilişkiyi doğrulamakta ve Job Demands-Resources (JD-R) Modeli (Bakker ve Demerouti, 2007) ile uyum göstermektedir. Meyer ve Allen (1991)'in üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli çerçevesinde, devam bağlılığının iş yükünden önemli ölçüde etkilendiği, ancak bu etkinin duygusal bağlılığa kıyasla daha zayıf olduğu görülmektedir. Modelin genel anlamlılık testi ($F = 8.102$, $p = 0.006$) ve sabit terimin istatistiksel olarak anlamlı çıkması ($B = 4.217$, $t = 7.804$, $p < 0.001$), analiz sonuçlarının güvenilir olduğunu göstermektedir. Düzeltilmiş R² değerinin 0.075 olması, devam bağlılığının iş yükü dışındaki diğer faktörlerden de önemli ölçüde etkilendiğine işaret etmektedir. Bu doğrultuda H2b hipotezi kabul edilmiştir. Tablo 11'da iş yükünün örgütsel bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılık üzerine etkisinin analiz sonucu görülmektedir.

Tablo 11. İş Yükünün Normatif Bağlılık Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	Standartize Edilmemiş Katsayılar		Standartize Edilmiş Katsayılar	t	Sig. (p)	Model f	Model p değeri
	B	Std. Hata	Beta (β)				
Sabit	3,917	0,546		7,170	0,000**	5,245	0,024*
İş yükü	-0,412	0,180	-0,238	-2,290	0,024*		
R: 0,238; R ² : 0,057; Düzeltilmiş R ² : 0,046							

*p<0,05; **p<0,01

Tablo 11 incelendiğinde; regresyon analizi sonuçları, iş yükünün normatif bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı negatif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir ($\beta = -0.238$, $t = -2.290$, $p = 0.024$). Model, normatif bağlılıktaki varyansın %5,7'sini açıklamaktadır ($R^2 = 0.057$). İş yükündeki her bir birimlik artışın, normatif bağlılık puanını 0.412 birim azalttığı belirlenmiştir ($B = -0.412$). Bu bulgular, iş yükü ile normatif bağlılık arasındaki negatif ilişkiyi doğrulamakta ve Job Demands-Resources (JD-R) Modeli (Bakker ve Demerouti, 2007) ile uyumlu sonuçlar ortaya koymaktadır. Meyer ve Allen (1991)'in üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli bağlamında, normatif bağlılığın iş yükünden etkilenmekle birlikte, bu etkinin duygusal ve devam bağlılığına kıyasla daha zayıf olduğu görülmektedir. Modelin genel anlamlılık testi ($F = 5.245$, $p = 0.024$) ve sabit terimin istatistiksel olarak anlamlı çıkması ($B = 3.917$, $t = 7.170$, $p < 0.001$), analiz sonuçlarının güvenilir olduğunu göstermektedir. Düzeltilmiş R² değerinin 0.046 olması, normatif bağlılığın büyük ölçüde iş yükü dışındaki faktörlerden etkilendiğine işaret etmektedir. Bu doğrultuda H2c hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 12. Hipotez Testleri Sonuç Tablosu

Hipotez	İlişki Yönü	β Katsayısı	p Değeri	Sonuç	Etki Büyüklüğü (R^2)
H1	İş Yükü → İş Performansı	-0.430	0.000	Kabul	0.185
H2	İş Yükü → Örgütsel Bağlılık	-0.327	0.002	Kabul	0.107
H2a	İş Yükü → Duygusal Bağlılık	-0.388	0.000	Kabul	0.151
H2b	İş Yükü → Normatif Bağlılık	-0.238	0.024	Kabul	0.057
H2c	İş Yükü → Devam Bağlılığı	-0.292	0.006	Kabul	0.085

Bu çalışmada test edilen hipotezlerin istatistiksel sonuçları ve yorumları şu şekildedir;

- H1 hipotezi (*İş yükünün iş performansı üzerindeki etkisi*) $\beta=-0.430$, $p<0.001$ değerleriyle desteklenmiştir. Bu sonuç, iş yükündeki artışın iş performansını anlamlı düzeyde olumsuz etkilediğini göstermektedir. Hipotez kabul edilmiştir.
- H2 hipotezi (*İş yükünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*) $\beta=-0.327$, $p=0.002$ değerleriyle kabul edilmiştir. İş yükünün örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği görülmüştür. Hipotez kabul edilmiştir.
- H2a hipotezi (*İş yükünün duygusal bağlılık üzerindeki etkisi*) $\beta=-0.388$, $p<0.001$ değerleriyle desteklenmiştir. Duygusal bağlılık boyutunun iş yükünden en fazla etkilenen boyut olduğu görülmüştür. Hipotez kabul edilmiştir.
- H2b hipotezi (*İş yükünün normatif bağlılık üzerindeki etkisi*) $\beta=-0.238$, $p=0.024$ değerleriyle kabul edilmiştir. Normatif bağlılığın iş yükünden en az etkilenen boyut olduğu görülmüştür. Hipotez kabul edilmiştir.
- H2c hipotezi (*İş yükünün devam bağlılığı üzerindeki etkisi*) $\beta=-0.292$, $p=0.006$ değerleriyle desteklenmiştir. Devam bağlılığının iş yükünden orta düzeyde etkilendiği görülmüştür. Hipotez kabul edilmiştir.

Araştırmada elde edilen etki büyüklükleri, sosyal bilimler alanında yaygın kabul gören çoklu referans çerçevesinde değerlendirilmiştir. Cohen (1988) tarafından önerilen temel sınıflandırmaya göre; R^2 değerleri 0.01-0.09 arası "*küçük*", 0.09-0.25 arası "*orta*", 0.25 ve üzeri "*büyük*" etki olarak kategorize edilmektedir. Araştırmanın bulguları bu bağlamda şöyledir: iş yükü-performans ilişkisinde $R^2=0.185$ (orta düzey), iş yükü-örgütsel bağlılık ilişkisinde $R^2=0.107$ (orta düzeye yakın), duygusal bağlılıkta $R^2=0.151$ (orta düzey) ve normatif bağlılıkta $R^2=0.057$ (küçük-orta arası).

Bu sonuçlar, örgütsel davranış literatüründeki tipik etki büyüklükleriyle önemli ölçüde örtüşmektedir. Podsakoff ve Organ (1986), örgüt araştırmalarında R^2 değerlerinin genellikle 0.10-0.20 bandında yoğunlaştığını ve bu düzeydeki etkilerin pratik anlamlılık taşıdığını vurgulamaktadır. Benzer şekilde, Hemphill (2003), sosyal bilimlerde $r=0.30$ ($R^2\approx 0.09$) ve üzeri korelasyonların "*minimum anlamlı*" kabul edilmesi gerektiğini belirtmektedir. Ferguson (2009) ise özellikle insan davranışının çok faktörlü doğası nedeniyle, sosyal bilimlerde 0.04-0.25 arası R^2 değerlerinin "*gerçek dünya*" uygulamaları için önemli olduğunu savunmaktadır. Bu perspektiften bakıldığında, çalışmada elde edilen etki büyüklükleri hem teorik hem de uygulamalı açıdan anlamlı kabul edilebilir.

5. TARTIŞMA

Bu çalışma, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin algıladıkları iş yükünün, iş performansı ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma sonuçları, iş yükü ile hem iş performansı hem de örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgular, Karasek'in (1979) "*İş Talepleri - Kontrol*" modeli ve Demerouti vd. (2001) tarafından geliştirilen "*İş Talepleri - Kaynaklar (JD-R)*" modeli ile teorik olarak tutarlıdır. Her iki model de yüksek iş taleplerinin, yeterli kontrol veya kaynak mekanizmaları olmadığında çalışanlarda tükenmişlik, performans düşüşü ve düşük örgütsel bağlılık gibi sonuçlara yol açabileceğini belirtmektedir (Bakker ve Demerouti, 2007; Schaufeli ve Taris, 2014).

Araştırma sonuçlarına göre iş yükü ile iş performansı arasında negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki ($r=-0.430$) saptanmıştır. Bu bulgu, Taşkın ve Sezgin Nartgün'ün (2023) özel eğitim öğretmenleri üzerine gerçekleştirdiği çalışmada ortaya konulan, yüksek iş yükünün öğretmen performansını olumsuz etkilediği yönündeki bulgularla

örtüşmektedir. Benzer şekilde Dyrbye vd. (2019), aşırı iş yükünün hem performans hem de iş tatmini üzerinde negatif etkiler yarattığını hemşire örnekleminde göstermiştir. Özel eğitim öğretmenleri özelinde yapılan atıflı çalışmalar da artmakta olup, iş yükünün özel eğitim öğretmenlerinin mesleki sürdürümünü ve performansını olumsuz etkilediğini göstermektedir (Jacobsen, 2025). Çalışmamızda da benzer şekilde yüksek iş yükü, performans düşüklüğü ile sonuçlanmıştır.

İş yükü ile örgütsel bağlılık arasındaki negatif ilişki de literatürdeki bulgularla paralellik göstermektedir. Örneğin Turunç ve Ögen (2022), sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada, yoğun iş yükünün bağlılık düzeylerini düşürdüğünü tespit etmişlerdir. Çalışmamızda da benzer biçimde, iş yükü düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılık (özellikle duygusal bağlılık) düşmektedir. Örgütsel bağlılık alt boyutları içinde en düşük puan ortalamasının duygusal bağlılıkta çıkması, literatürde sıkça vurgulanan duygusal tükenmişlik temelli bağ kopuşunun özel eğitim sektöründe de geçerli olduğunu göstermektedir (Mücevher ve Çetinceli, 2023). Bu bulgu, iş talepleri ve kaynaklarının çalışanların duygusal bağlılığı üzerindeki etkisini hemşireler örnekleminde ortaya koyan güncel bir çalışmayla da paralellik göstermektedir (Fehr ve Koob, 2025). Bu durum, çalışanların kurumlarıyla özdeşleşememesi, destek eksikliği ve geleceğe dair belirsizlikler gibi faktörlerle ilişkilendirilebilir.

Bardakçı ve Ağzıtemiz'in (2022) tren makinistleri üzerinde yaptığı çalışmada iş yükü arttıkça iş-aile çatışması ve bağlılık düşüklüğü arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Benzer şekilde Faiz (2019) satış personeli örnekleminde, iş yükü algısı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki olduğunu bulmuştur. Bu çalışmalardan farklı olarak, bizim örnekleminiz özel eğitim alanındaki öğretmenlerden oluşmakta; bu da bulguların bağlam yönüyle literatüre özgün bir katkı sunduğunu göstermektedir. Bulgularımız, iş tatmini ve kurumsal destek mekanizmalarının iş yükünün olumsuz etkilerini azaltıcı moderatörler olabileceğini gösteren önceki çalışmalarla uyumludur (Alzoubi vd., 2024).

Araştırma kapsamında elde edilen etki büyüklüğü değerleri ($R^2 = 0.057-0.185$) sosyal bilimlerde makul kabul edilen düzeylerde (Cohen, 1988). Örneğin, iş yükü ile performans arasındaki ilişkiyi açıklayan modelin varyans açıklama oranı %18,5 iken, örgütsel bağlılık modeli %10,7 düzeyindedir. Bu düzey, Podsakoff ve Organ (1986) tarafından sosyal bilimler literatüründe "*pratik olarak anlamlı*" kabul edilen sınırlar içerisindedir. Araştırmanın teorik katkısı ise JD-R ve Karasek modellerinin özel eğitim gibi yüksek duygusal emek ve sınırlı kurumsal destek gerektiren sektörlerde de açıklayıcı güce sahip olduğunu göstermesidir. Bununla birlikte, bulgular bu modellerin özgün bağlamsal değişkenlerle (*örneğin kamuya atanma arzusu, hafta sonu çalışma zorunluluğu, özel sektör belirsizlikleri*) genişletilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Bu çerçevede gelecekte yapılacak çalışmalarda yönetsel destek, örgütsel adalet, psikolojik dayanıklılık gibi moderatör değişkenlerin modele dâhil edilmesiyle daha kapsamlı kuramsal yapıların geliştirilmesi mümkün olacaktır.

6. SONUÇ

Bu araştırmada, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin algıladıkları iş yükünün, iş performansı ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiştir. Elde edilen bulgular, iş yükünün bu iki temel çıktıyı istatistiksel olarak anlamlı ve olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Özellikle örgütsel bağlılığın duygusal boyutunda ortaya çıkan düşüklük, çalışanların kuruma yönelik aidiyet hissinde zayıflık yaşadıklarına işaret etmektedir.

Araştırma bulguları, Karasek'in (1979) "*İş Talepleri - Kontrol*" modeli ve Demerouti vd. (2001) tarafından geliştirilen "*İş Talepleri - Kaynaklar (JD-R)*" modeli ile yüksek düzeyde örtüşmektedir. Söz konusu modeller, yüksek düzeydeki iş taleplerinin ancak yeterli kontrol mekanizmaları ya da destekleyici kaynaklar bulunduğu dengeliyici etki gösterebileceğini öne sürmektedir (Schaufeli ve Taris, 2014). Bu bağlamda araştırma sonuçlarının başta özel eğitim alanındaki uygulayıcılar olmak üzere işletme, kurum ve kuruluşlara pratik ve kuramsal düzeyde katkılar sunmaktadır.

Bu çalışma, Karasek'in İş Talepleri-Kontrol (JD-C) ve Job Demands-Resources (JD-R) modellerinin özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan öğretmenler bağlamında uygulanabilirliğini destekleyerek, söz konusu modellerin duygusal emek gerektiren mesleki ortamlarda da açıklayıcı olduğunu göstermektedir. Araştırma, özel eğitim çalışanlarına uyarlanmış ölçeklerin kullanımını ve ölçüm güvenilirliğini raporlayarak alana ampirik veri sağlamaktadır. Ayrıca iş yükü-bağlılık ilişkisinin alt boyutlarına (duygusal, normatif, devam) ayrılarak incelenmesi yöntemsel bir zenginlik sunmaktadır. Elde edilen bulgular kurum yöneticilerine ve politika yapıcılarına iş yükünü azaltmaya yönelik stratejiler ve psikososyal destek mekanizmaları geliştirme ihtiyacını göstermektedir. Bu yönüyle çalışma pratik uygulamalara zemin sunmaktadır.

Özellikle Türkiye bağlamında özel eğitim öğretmenlerine odaklanması bakımından çalışma, sınırlı sayıdaki ampirik çalışmalardan biri olarak özgün bir alanı ele almaktadır. Kurumlar arası uygulama farklılıkları, hafta sonu çalışma koşulları, kamuya geçiş arzusunun yaygınlığı ve ücret politikaları gibi bağlama özgü etkenler, çalışan bağlılığı üzerinde belirleyici olabilir. Bu bulgular, yalnızca akademik değil, aynı zamanda politika geliştirme ve uygulama açısından da dikkate değer görülmektedir. Uygulamada, özel eğitim kurumlarının personel atama ve iş yükü yönetimi stratejilerini optimize etmesi; ayrıca psikososyal destek ve iş kaynağı mekanizmalarını güçlendirmesi önerilmektedir (Public Consulting Group, 2025). Araştırma sonuçları doğrultusunda, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan bağlılığını ve iş performansını destekleyecek bazı uygulama alanlarının değerlendirilmesinde yarar olabilir;

- İş yükünün dağılımı konusunda daha dengeleyici uygulamalara gidilmesi, çalışan memnuniyetini artırıcı yönde bir etkide bulunabilir.
- Hafta sonu çalışması gibi esneklik gerektiren alanlarda dönüşümlü modellerin tartışılması, çalışma koşullarını iyileştirme potansiyeli taşıyabilir.
- Çalışanlara yönelik psikososyal destek mekanizmalarının (*örneğin iç mentor programları veya psikolojik danışmanlık hizmetleri*) yaygınlaştırılması, tükenmişlik duygusunu azaltabilir.
- Kurum içi takdir, mesleki gelişim fırsatları ve katılımcı yönetim anlayışının güçlendirilmesi, duygusal bağlılığı olumlu yönde etkileyebilir.
- Milli Eğitim Bakanlığı düzeyinde, özel eğitim merkezlerinin çalışma koşullarına ilişkin ortak ilke ve standartların belirlenmesi, kurumlar arası uygulama farklılıklarını azaltarak adalet algısını destekleyebilir.

Araştırmanın, JD-R ve Karasek modellerinin özel eğitim gibi yüksek duygusal emek gerektiren bir sektörde de açıklayıcı güce sahip olduğunu göstermesi kuramsal açıdan önem taşımaktadır. Bu yönüyle çalışma, sağlık profesyonellerinde benzer şekilde JD-R modelini test eden Fehr ve Koob'un (2025) çalışmasıyla uyumlu olmakla birlikte, modeli özel eğitim bağlamına taşınması açısından literatüre özgün bir katkı sunmaktadır. Örneğin;

- Yönetmelik destek, örgütsel adalet, psikolojik dayanıklılık gibi değişkenlerin modele dâhil edilmesiyle ilişkilerin daha derinlemesine anlaşılabilmesi değerlendirilebilir.
- İş yükünün yalnızca nicel değil, niteliksel, duygusal ve bilişsel boyutlarıyla ayrıştırılarak incelenmesi, bu kavramın çok boyutlu doğasına daha uygun bir kuramsal yaklaşım sunabilir.
- Türkiye özelindeki kamuya geçiş arzusu gibi özgün faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri, yerel kuramsal çerçevelerin geliştirilmesi açısından dikkate alınabilir.

Gelecekte yapılacak araştırmalarda şu açılara odaklanılması anlamlı sonuçlar üretebilir;

- Farklı şehirlerde ve farklı türdeki kurumlarda yapılacak çalışmalar, bulguların genellenebilirliğini test etme imkânı sunabilir.
- Yönetici, destek personel ve hizmet alıcıların da dahil edildiği çok paydaşlı tasarımlar, konunun farklı yönlerini ortaya koyabilir.
- Karma yöntem kullanılarak, nicel bulguların nitel verilerle desteklenmesi, iş yükü ve bağlılık ilişkisini daha kapsamlı biçimde anlamayı kolaylaştırabilir.
- Uzunlamasına tasarımlarla yapılan çalışmalar, zaman içindeki değişimleri analiz etme ve nedensellik kurma açısından değerli olabilir.

Araştırma, Isparta ilinde görev yapan 89 özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi öğretmenin katılımıyla yürütülmüştür; örneklem büyüklüğünün sınırlı olması ve tek bir il ile sınırlandırılmış olması, bulguların genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Çalışma kesitsel bir tasarıma sahiptir; bu nedenle değişkenler arasındaki ilişkiler nedensellik düzeyinde yorumlanmamalıdır. Veriler öz-bildirim (self-report) yoluyla toplanmıştır; yanıtlayıcı yanlılığı olasılığı mevcuttur. Gelecekteki çalışmalarda daha geniş coğrafi örneklem, boylamsal tasarım ve karma-yöntem kullanımı önerilmektedir. Gelecek çalışmalarda daha geniş örneklem ve farklı yöntemlerin bir arada kullanılması, bulguların geçerliliğini ve güvenilirliğini artırabilir. Netice itibarıyla araştırma konusu ile ilgili olarak literatüre spesifik bir çalışma grubu üzerinden yeni bilimsel bulgular kazandırılarak bu alanda yapılacak yeni çalışmalar ve değerlendirmeler için bilimsel veri oluşturularak literatüre zenginlik kazandırılmıştır. Yine özel eğitim kurumları örneğinde daha spesifik değerlendirmeler

yapılabilmesi ve spesifik stratejiler geliştirilebilmesine katkı sağlayacak incelemeler yapılarak bu alanda bilimsel katkılar sağlanmıştır.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makale yazım ve intihal/benzerlik açısından kontrol edilmiştir. Makale, “en az iki dış hakem” ve “çift taraflı körleme” yöntemi ile değerlendirilmiştir. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orjinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak Karamanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Etik Komisyonundan 05/05/2023 tarih ve E-72321963-300-211289 sayılı “*Etik İzni Belgesi*” alınmıştır. / **This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The article has been checked for spelling and plagiarism/similarity. The article was evaluated by "at least two external referees" and "double blinding" method. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was obtained from the original owner of the scale. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. Regarding the conduct of this research, an "Ethics Permission Certificate" dated 05/05/2023 and numbered E-72321963-300-211289 was obtained from the Ethics Committee of the University of Kahramanmaraş Sütçü İmam.**

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – **Y1 ve Y2**, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – **Y1 ve Y2**, Nihai Onay ve Sorumluluk – **Y1 ve Y2**. / **Conceptualization, writing-original draft, editing – Y1 and Y2, data collection, methodology, formal analysis – Y1 and Y2, Final Approval and Accountability – Y1 and Y2.**

KAYNAKLAR

- AKOVA, Orhan, TANRIVERDİ, Haluk ve KAHRAMAN, Onur Cüneyt (2015), “*Otel İşletmelerinde İşgören Devir Hızına Etki Eden Risk Faktörlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, S.6(12), ss.87-107.
- AL BALUSHI, Adil Khamis, THUMIKI, Vankat Ram Raj, NAWAZ, Nişad, JURCIC, Ana ve GAJENDERAN, Vijayakumar (2022), “*Role of Organizational Commitment in Career Growth and Turnover Intention in Public Sector of Oman*”, **Plos One**, S.17(5), ss.(E0265535).
- ALZOUBI, Majdi M., AL-MUGHEED, Khalid, OWEIDAT, İslam, ALRAHBANI, Tahani, ALNAEEM, Moammed M., ALABDULLAH, Amany Anwar Saeed, ABDELALIEH, Sally Mohammed Farghaly ve HENDY, Abdelaziz (2024), “*The Moderating Role of Job Satisfaction in the Relationship between Workload and Burnout Among Healthcare Professionals*”, **BMC Psychology**, S.12(1), ss.(57).
- AYCAN, Zeynep ve ESKİN, Mehmet (2005), “*Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict for Men and Women: The Case of Turkey*”, **Sex Roles**, S.53, ss.453-471.
- BAKKER, Arnold B. ve DEMEROUTI, Evangelio (2007), “*The Job Demands-Resources Model: State of the Art*”, **Journal of Managerial Psychology**, S.22(3), ss.309–328.
- BARDAKÇI, Sait ve AĞZITEMİZ, Raşit (2022), “*Tren Makinistlerinin İş Yükü Algularının Aile-İş ve İş-Aile Çatışmaları Üzerindeki Etkisinin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İncelenmesi*”, **Uluslararası İşletme Bilimi ve Uygulamaları Dergisi**, S.2(2), ss.113-130.
- BELL, Mary ve SHERIDAN, Ann (2020), “*How Organisational Commitment Influences Nurses' Intention to Stay in Nursing Throughout Their Career*”, **International Journal of Nursing Studies Advances**, S.2, ss.(100007).

- COHEN, Jacob (1988), **Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences**, Routledge Publisher, London, 2nd Edition.
- ÇELİK, Mazlum ve ÇIRA, Ahmet (2013), “*The Mediating Role of Work Overload on the Effects of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance and Turnover Intention*”, **Ege Academic Review**, S.13(1), ss.11-20.
- DAĞDEVİREN, Metin, ERASLAN, Ergün ve KURT, Mustafa (2005), “*Çalışanların Toplam İş Yükü Seviyelerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model ve Uygulaması*”, **Gazi Üniversitesi Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Dergisi**, S.20(4), ss.517-525.
- DURNA, Ufuk ve EREN, Veysel (2005), “*Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık*”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, S.6(2), ss.210-219.
- DUXBURY, Linda Elizabeth ve HIGGINS, Cristopher Alan (1991), “*Gender Differences in Work-Family Conflict*”, **Journal of Applied Psychology**, S.76, ss.60-74.
- DYRBYE, Liselotte N., SHANAFELT, Tait D., JOHNSON, Pamela O., JOHNSON, Lee Ann, SATELE, Daniel ve WEST, Colin P. (2019), “*A Cross-Sectional Study Exploring the Relationship Between Burnout, Absenteeism, and Job Performance Among American Nurses*”, **BMC Nursing**, S.18(57), ss.1-8.
- FAİZ, Emel (2019), “*Aşırı İş Yükü ve Tükenmişlik Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Satış Personelleri Üzerinde Bir Araştırma*”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, S.10(1), ss.26-38.
- FEHR, Lucas ve KOOB, Clemens (2025), “*Associations between Key Job Resources, Job Demands, and Affective Organizational Commitment Among Nursing Professionals in German Hospitals: A Cross-Sectional Study*”, **BMC Nursing**, S.24(1), ss.(442).
- FERGUSON, Christopher J. (2009), “*An Effect Size Primer: A Guide for Clinicians and Researchers*”, **Professional Psychology: Research and Practice**, S.40(5), ss.532–538.
- FIELD, Andy (2018), **Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics**, Sage Publishing, California, 5th Edition.
- GÜLDURAN, Çağla Aslı ve PERÇİN, Nilüfer Şahin (2020), “*Beş Büyük Kişilik Özelliğinin Sanal Kaytarma Davranışı ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*”, **Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.10(1), ss.37-56.
- GYRNA, M. Frank (2004), **Work Overload!: Redesigning Jobs to Minimize Stress and Burnout**, ASQ Quality Press, Wisconsin (US).
- HAIR, Joseph F., RINGLE, Cristian M. ve SARSTEDT, Marco (2013), “*Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications, Better Results and Higher Acceptance*”, **Long Range Planning**, S.46(1-2), ss.1-12.
- HEMPHILL, James F. (2003), “*Interpreting the Magnitudes of Correlation Coefficients*”, **American Psychologist**, S.58(1), ss.78-79.
- HÜLAGU, Songül ve GÜÇLÜ, Abdülkadir (2022), “*Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Bağlılığın İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi*”, **Aydın Sağlık Dergisi**, S.8(3), ss.189-211.
- İNCE, Mehmet ve GÜL, Hasan (2005), **Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık**, Çizgi Kitabevi, Konya.
- JACOBSEN, Haley (2025), “*The Impact of Workload on Special Education Teachers: A Mixed-Methods Analysis of Stress and Professional Commitment*”, **Master’s Thesis**, University of Oslo, Oslo.
- KAPLAN, Metin (2010), “*Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği*”, **Doktora Tezi**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- KARAHASANOĞLU, Salih Can (2022), “*Ebelerde İş Yükü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Değerlendirilmesi*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- KARASEK, Robert A. (1979), “*Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications For Job Redesign*”, **Administrative Science Quarterly**, S.24(2), ss.285-308.

- KESER, Aşkın (2006), “*Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması*”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.11, ss.100-119.
- KILIÇ, Burhan (2019), “*Örgütsel Bağlılık Algısının Psikolojik İyi Oluşa Etkisi: Sağlık Çalışanları ile Banka Çalışanları Arasında Bir Karşılaştırma*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- KIRCA, Ayşegül (2019), “*Öğrenen Örgüt ile Öğretmen Morali Arasındaki İlişki*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- KOÇAR, Hatike, TAŞ, İbrahim Ethem ve AVŞAR, Yeter (2018), “*6360 Sayılı Kanun İle Büyükşehir Olan İllerde Büyükşehir Belediyelerine Devri Gerçekleşen İl Özel İdaresi Personelinin İş Tatmin ve Motivasyon Düzeyleri: Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi Örneği*”, **The Journal of Social Sciences**, S.26, ss.344-370.
- KOÇEL, Tamer (2011), **İşletme Yöneticiliği**, Beta Basım Yayın, İstanbul, 13. Baskı.
- KORKMAZER, Fuat ve AKSOY, Ali (2020), “*İş Yükü Fazlalığının Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*”, **Business & Management Studies: An International Journal**, S.8(2), ss.1628-1657.
- KURTOĞLU, Zuhale (2021), “*İş Yaşamı Kalitesinin Sosyal Kaytarma ve İş Erteleme Davranışı Üzerindeki Etkisi: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde Çalışan Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- LEE, Seung Eun, SEO, Ja Kyung ve MACPHEE, Maura (2024), “*Effects of Workplace Incivility and Workload on Nurses' Work Attitude: The Mediating Effect of Burnout*”, **International Nursing Review**, S.71(4), ss.1080–1087.
- METE, Mustafa (2021), “*Sağlık Kurumlarında Performans Yönetimi*”, **A'dan Z'ye Sağlık Yönetiminde Temel Kavramlar** (Ed. Gökhan Aba), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, ss.471-529.
- MEYER, John P. ve ALLEN, Natalie J. (1984), “*Testing the Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations*”, **Journal of Applied Psychology**, S.69, ss.372-378.
- MEYER, John P. ve ALLEN, Natalie J. (1991), “*A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*”, **Human Resource Management Review**, S.1(1), ss.61-89.
- MEYER, John P., STANLEY, David J., HERSCOVITCH, Lyenne ve TOPOLNYTSKY, Laryssa (2002), “*Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences*”, **Journal of Vocational Behavior**, S.61, ss.20-52.
- MORGÜL, Gözde ve FINDIKLI, Mine (2023), “*The Effect of Proactive Behavior in the Relationship of Workload Perception and Creative Work Behavior*”, **Trends in Business and Economics**, S.37(2), ss.111-119.
- MÜCEVHER, Muhammet Hamdi ve ÇETİNCELİ, Koray (2023), “*Aşırı İş Yükünün Tükenmişliğe Etkisinde Özyeterlik ve Dayanıklılığın Aracılık Rolü*”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, S.15(1), ss.671-684.
- OBUZ, Eda (2022), “*İş Yükü ve Örgütsel Bağlılığın Tıbbi Hatalardaki Tutuma Etkisi: Sağlık Bilimleri Üniversitesi Adana Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesi Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- ÖZKAN, Şirin ve UYDACI, Mert (2020), “*Kamu Hastanelerinde İş Yüküne Dayalı Hemşire İşgücü Gereksiniminin Belirlenmesi*”, **Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi**, S.7(3), ss.339-351.
- ÖZYER, Kubilay (2010), “*Etik İklim ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Düzenleyici Rolü*”, **Doktora Tezi**, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- PODSAKOFF, Philip M. ve ORGAN, Dennis W. (1986), “*Self-Reports in Organizational Research: Problems and Prospects*”, **Journal of Management**, S.12(4), ss.531-544.
- POLATCI, Sema ve ATAĞ, İfakat (2023), “*Kişiyönetici Uyumu İş Performansı Üzerine Etkisi: İşe Bağlanmanın Aracı Rolü*”, **Dynamics in Social Sciences and Humanities**, S.4(1), ss.16-23.

- POOJA, P. Abeeda, DE CLERCQ, Dirk ve BELAUSTEGUIGOITIA, Imanol (2016), “*Job Stressors and Organizational Citizenship Behavior: The Roles of Organizational Commitment and Social Interaction*”, **Human Resource Development Quarterly**, S.27(3), ss.373-405.
- PUBLIC CONSULTING GROUP (2025), **Optimizing Staffing in Special Education: Caseload vs. Workload Approaches**, PCG Education Publisher, Boston.
- SARIDİKEN, Nihal (2021), “*Sağlık Profesyonellerinin İş Yükü, Tükenmişlik, Örgütsel Bağlılıkları ve Motivasyonlarının Bilgi Uçurma Üzerine Etkisi*”, **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- SCHAUFELI, Wilmar B. ve TARIS, Toon W. (2014), “*A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health*”, **Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach** (Ed. Georg F. Bauer, Oliver Hämmig), Springer Publisher, Dordrecht, ss.43-68.
- SCHOLZE, Alexander ve HECKER, Achim (2024), “*The Job Demands–Resources Model as a Theoretical Lens for Contemporary Work Psychology Research*”, **Current Psychology**, S.43(2), ss.2145–2158.
- SERİNİKLİ, Nilüfer (2020), “*Sağlık Çalışanlarında İş Özerkliği ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizm ve Yaşam Tatmini Seri Çoklu Arabuluculuğu*”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, S.12(2), ss.1693-1711.
- SOYSAL, Abdullah ve UZAN, Mustafa (2023), “*Yönetimin Temel Fonksiyonları Bağlamında Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Karşılaşılan Sorunlara Çözüm Önerileri*”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.28(3), ss.387-400.
- SOYSAL, Abdullah, AYDOĞAN, Sultan ve NURDOĞAN, Büşra (2019), “*Örgütsel Vatandaşlık Davranış Algısı ile İş Performansı Arasındaki İlişki: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma*”, **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.9(2), ss.73-91.
- TABACHNICK, Barbara G. ve FIDELL, Linda S. (2019), **Using Multivariate Statistics**, Pearson Publisher, London, 7th Edition.
- TAŞKIN, Sevgi ve SEZGİN NARTGÜN, Şenay (2023), “*Öğretmen Görüşlerine Göre İş Yükü ile Bireysel ve Örgütsel Performans Arasındaki İlişki*”, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.23(4), ss.2081-2103.
- TAŞLIYAN, Mustafa., ÖZYAŞAR, Kevser ve GÖKYAR, Ayşe (2022), “*Pandemi (Covid-19) Döneminde, Kariyer Tatmini, Kariyer Platosu, Örgütsel Bağlılık ve İşe Yabancılaşma Değişkenlerinin Etkileşimi: Akademisyenler Üzerine Bir Alan Araştırması*”, **İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi**, S.7(17), ss.141-158.
- TERCAN, Sevda (2017), “*Otantik Liderliğin Çalışan Motivasyonu ve İş Performansına Etkisi*”, **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TURUNÇ, Ömer ve ÖĞEN, Ali Rıza (2022), “*Aşırı İş Yükü Tükenmişlik İlişkisinde, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Rolü: Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama*”, **Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, S.7(2), ss.118-128.
- TUTAR, Hasan ve ALTINÖZ, Mehmet (2010), “*Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, S.65(2), ss.196-218.
- UĞURLU, Esin (2019), “*Örgütsel Bağlılığın İş Performansına Etkisi: Adana İli 112 Acil Servis Çalışanları Örneği*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- UYSAL, İbrahim ve KILIÇ, Abdullah Faruk (2022), “*Normal Distribution Dilemma*”, **Anadolu Journal of Educational Sciences International**, S.12(1), ss.220-248.
- UZUNSAKAL, Ece ve YILDIZ, Doğan (2018), “*Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama*”, **Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi**, S.2(1), ss.14-28.

- WASTI, Arzu (2000), “*Örgütsel Bağlılığı, Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türklere Bir Bakış*”, **Akademisyenler ve Profesyoneller Gözüyle: Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları** (Ed. Zeynep Aycan), Türk Psikologlar Derneği Yayını, Ankara, ss.201-224.
- WIENER, Yoash (1982), “*Commitment in Organizations: A Normative View*”, **Academy of Management Review**, S.7(3), ss.418-428.
- XIAOMING, Yang, MA, Ben-Jiang, CHANG, Chunchih Lisa ve SHIEH, Chich-Jen (2014), “*Effects of Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff: A Study*”, **Studies on Ethno-Medicine**, S.8(3), ss.229-237.
- YENİLMEZ, Mustafa (2021), “*Diş Hekimlerinin Örgütsel Adalet, İş Yükü Algısı ve Motivasyonlarının Tıbbi Hata Tutumları Üzerine Etkisi*”, **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- YILDIZ, Mehmet Selami, KETHÜDA, Önder ve KURUTKAN, Mehmet Nurullah (2013), “*Dengeli Ölçüm Kartının Hastane İşletmelerinde Uygulanması: Örnek Olay Çalışması*”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S.27(4), ss.90-109.
- YOLDAŞ, Adnan, KILIÇ, Burhan ve KARAMAN, Mesut (2020), “*Örgütsel Dışlanmanın İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi*”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi**, S.23(2), ss.479-496.

