

T.C.
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

Enes DURGUT

**İŞ YÜKÜNÜN İŞE ANGAJE OLMA ÜZERİNE ETKİSİNİN KAMU
PERSONELİ BAĞLAMINDA İNCELENMESİ: AĞRI İLİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ
Prof. Dr. Feyyaz Cengiz DİKMEN

AĞRI-2024

Benzerlik Oranlarına Dair Beyannamedir		
Öğrenci Adı Soyadı	Enes DURGUT	
Numarası	226051201	
Ana Bilim Dalı	İşletme	
Bilim Dalı	Yönetim ve Organizasyon	
Programı	Tezli Yüksek Lisans	
Danışman Unvanı Adı Soyadı	Prof. Dr. Feyyaz Cengiz DİKMEN	
Tez Başlığı	İş Yükünün İşe Angaje Olma Üzerine Etkisinin Kamu Personeli Bağlamında İncelenmesi: Ağrı İli Örneği	
Bölümler	Turnitin Sonucu	En Yüksek Değer
Giriş	% 0	% 25
Kuramsal Temeller/Kavramsal Çerçeve	% 19	% 30
Materyal ve Yöntem	% 26	% 30
Araştırma Bulguları	% 19	% 20
Sonuç/Tartışma/Öneri	% 6	% 20
TEZ (GENEL)	% 23	% 25

.../.../2024

Yukarıda bilgileri yazılı tez çalışmasının benzerlik oranları Turnitin raporundan alındığı haliyle yazılmış olup tüm bilgilerin doğru olduğunu, aksi halde doğacak hukuki sorumlulukları kabul ve beyan ederiz.

İmza

Enes DURGUT

İmza

Prof. Dr. Feyyaz Cengiz DİKMEN

- 1) Benzerlik raporunun alınması sırasında “başlıklar, içindekiler, teşekkür, ön söz, izin, alıntılar, kaynaklar, atıflar, ve 6 kelimeden küçük eşlemeler” kapsam dışı bırakılabilir. **“İnternet, Yayınlar ve Öğrenci Ödevleri veri tabanlarından” hiç birisi kesinlikle tarama dışı bırakılmamalıdır.**
- 2) Çalışmanın niteliğine göre ekteki formlardan yalnızca birisi doldurularak Öğrenci Danışmanı ve Öğrencinin kendisi tarafından imzalanacaktır.
- 3) Tez çalışmasında tabloda belirtilenden daha fazla sayıda bölüm/başlık olması halinde satırlar çoğaltılabilir.
- 4) **Çalışmadaki benzerlik oranlarının tabloda belirtilen en yüksek değerleri aşması halinde bu çalışma Enstitü tarafından değerlendirmeye alınmaz ve savunma süreci başlatılmaz.**
- 5) Bu beyannameye ek olarak Turnitin Benzerlik Raporu gönderilmelidir.
- 6) Bu beyanname, tez jüri öneri formu ve savunma öncesi kontrol formu ile birlikte Ana Bilim Dalı Başkanlığına teslim edilecek ve akabinde EBYS üzerinden Müdürlüğümüze gönderilecektir.

TEZ KABUL VE ONAY FORMU

**İŞ YÜKÜNÜN İŞE ANGAJE OLMA ÜZERİNE ETKİSİNİN KAMU PERSONELİ
BAĞLAMINDA İNCELENMESİ: AĞRI İLİ ÖRNEĞİ**

Prof. Dr. Feyyaz Cengiz DİKMEN danışmanlığında, Enes DURGUT tarafından hazırlanan bu çalışma, 12/062024 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak **oybirliği** ile kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Özge MEHTAP

İmza :

Üye : Prof. Dr. Feyyaz Cengiz DİKMEN

İmza :

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Adem ÖZDEMİR

İmza :

Yukarıdaki sonuç;

Enstitü Yönetim Kurulu .../.../... tarih ve / nolu kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. İbrahim HAN
Enstitü Müdürü

TEZ BİLDİRİM SAYFASI

.../.../2024

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “İş Yükünün İşe Angaje Olma Üzerine Etkisinin Kamu Personeli Bağlamında İncelenmesi: Ağrı İli Örneği” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

X Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

.../.../2024

Enes DURGUT

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	VIII
ABSTRACT	X
ÖNSÖZ.....	XII
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	XIII
TABLolar LİSTESİ.....	1
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	2
1 GİRİŞ	3
2 KURAMSAL TEMELLER	4
2.1 İş Yüğü.....	4
2.1.1 İş Yüğü'nün Sınıflandırılması	5
2.1.1.1 Niceliksel İş Yüğü.....	6
2.1.1.2 Niteliksel iş yüğü	6
2.1.1.3 Fiziksel iş yüğü	7
2.1.1.4 Zihinsel iş yüğü.....	7
2.1.1.5 Çevresel iş yüğü.....	8
2.1.1.6 Konumsal iş yüğü.....	8
2.1.2 İş Yüğü'nün Boyutları	9
2.1.2.1 İş Yüğü Azlığı.....	9
2.1.2.2 İş Yüğü Fazlalığı.....	10
2.1.2.2.1 İş Yüğü Fazlalığı'nın Sebepleri.....	11
2.1.3 İş Yüğü'nün Çeşitli Alanlarla İlişkisi	11
2.1.3.1 İş Yüğü İle Performans İlişkisi	11
2.1.3.2 İş Yüğü İle İş Doyumu İlişkisi.....	12
2.1.3.3 İş Yüğü İle Stres İlişkisi.....	13
2.1.3.4 İş Yüğü İle Tükenmişlik İlişkisi.....	13
2.1.3.5 İş Yüğü İle Motivasyon İlişkisi.....	14
2.1.3.6 İş Yüğü İle Yabancılaşma İlişkisi	14
2.1.3.7 İş Yüğü İle Devamsızlık İlişkisi.....	14
2.1.3.8 İş Yüğü İle İş Gören Devir Hızı İlişkisi	15
2.2 İşe Angaje Olma.....	15
2.2.1 İşe Angaje Olma Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Önemi	16
2.2.2 İşe Angaje Olmada Etken Olan Unsurlar	18

2.2.3	İşe Angaje Olmayı Teşvik etme Stratejileri	21
2.2.3.1	İşe Angaje Olmayı Örgütsel Düzeyde Teşvik Etme Stratejileri	21
2.2.3.2	İşe Angaje Olmayı Bireysel Düzeyde Teşvik Etme Stratejileri	22
2.2.4	İşe Angaje Olmanın Boyutları	24
2.2.5	İşe Angaje Olma Davranışının Sonuçları	25
3	MATERYAL VE YÖNTEM	27
3.1	Araştırmanın Önemi	27
3.2	Araştırmanın Amacı	28
3.3	Araştırmanın Kapsamı	28
3.4	Araştırmanın Modeli	28
3.5	Araştırma Soruları	29
3.6	Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	30
3.7	Veri Toplama Araçları	30
3.8	Verilerin Analizinde Kullanılan Kriterler	31
4	ARAŞTIRMA BULGULARI	32
4.1	İş Yükü Ölçeği İle İşe Angaje Olma Ölçeğine Yönelik Yapılan Güvenilirlik Analizi Bulguları	32
4.2	Katılımcıların Demografik Özellikleri	32
4.3	İş Yükü ve İşe Angaje Olma Ölçeklerinin Tanımlayıcı Bulguları	33
4.4	İş Yükü Ölçeği İle İşe Angaje Olma Ölçeğine Yönelik Yapılan Geçerlilik Analizi Bulguları	34
4.4.1	İş Yükü Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları	34
4.4.2	İşe Angaje Olma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları	36
4.5	İş Yükü ve İşe Angaje Olma Arasındaki İlişkiye Yönelik Elde Edilen Bulgular	38
4.6	İş Yükünün İşe Angaje Olma Üzerine Etkisine Yönelik Elde Edilen Bulgular	38
4.7	İş Yükünün İşe İstek Duyma Üzerine Etkisine Yönelik Elde Edilen Bulgular	39
4.8	İş Yükünün İşe Adanma Üzerine Etkisine Yönelik Elde Edilen Bulgular	40
4.9	İş Yükünün İşe Yoğunlaşma Üzerine Etkisine Yönelik Elde Edilen Bulgular	41
4.10	İş Yükü ve İşe Angaje Olmanın Cinsiyete Göre Karşılaştırmasına Yönelik Elde Edilen Bulgular	42
4.11	İş Yükü ve İşe Angaje Olmanın Medeni Duruma Göre Karşılaştırmasına Yönelik Elde Edilen Bulgular	44
4.12	İş Yükü ve İşe Angaje Olmanın Yaşa Göre Karşılaştırmasına Yönelik Elde Edilen Bulgular	46
4.13	İş Yükü ve İşe Angaje Olmanın Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırmasına Yönelik Elde Edilen Bulgular	47

4.14	İş Yüğü ve İşe Angaje Olmanın Kurumdaki Pozisyona Göre Karşılaştırmasına Yönelik Elde Edilen Bulgular	49
4.15	İş Yüğü ve İşe Angaje Olmanın Mesleki Çalışma Süresine Göre Karşılaştırmasına Yönelik Elde Edilen Bulgular	51
4.16	İş Yüğü ve İşe Angaje Olmanın Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Karşılaştırmasına Yönelik Elde Edilen Bulgular	52
4.17	İş Yüğü ve İşe Angaje Olmanın Gelir Düzeyine Göre Karşılaştırmasına Yönelik Elde Edilen Bulgular	55
4.18	İş Yüğü ve İşe Angaje Olmanın Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırmasına Yönelik Elde Edilen Bulgular	57
5	SONUÇ VE ÖNERİLER.....	59
5.1	Sonuç.....	59
5.2	Öneriler	66
5.2.1	Araştırmacılar İçin Öneriler	66
5.2.2	İşletmeler için öneriler.....	66
EKLER.....		67
KAYNAKÇA		69

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ YÜKÜNÜN İŞE ANGAJE OLMA ÜZERİNE ETKİSİNİN KAMU PERSONELİ BAĞLAMINDA İNCELENMESİ: AĞRI İLİ ÖRNEĞİ

Enes DURGUT

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Feyyaz Cengiz DİKMEN
2024, 89 sayfa, XII roma rakamı

İş yükü ile işe angaje olma arasındaki ilişki, özellikle kamu sektörü gibi çeşitli görev ve sorumluluklara sahip alanlarda çalışanların işlerine olan bağlılık, istek, adanmışlık ve yoğunlaşma düzeyleri üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. İş yükü, çalışanların işe olan ilgisini ve motivasyonunu azaltarak, performanslarını olumsuz etkileyebilir ve iş tatminini düşürebilir. Bu durum, çalışanların uzun süreli refahını ve organizasyonun başarısını etkileyen önemli bir unsurdur. Bu nedenle, iş yükünün etkili bir şekilde yönetilmesi, çalışanların işe olan angajmanlarını sürdürmek ve artırmak açısından büyük bir öneme sahiptir. Bu, özellikle hızla değişen iş ortamlarında ve rekabetin giderek arttığı sektörlerde, çalışanların uzun vadeli performansını ve organizasyonun başarısını artırmak için kritik bir stratejidir.

Bu araştırmada, kamu personellerinin iş yükü algısının işe angaje olma üzerine etkisi ele alınmıştır. Araştırmanın örneklemini Ağrı ilinde görevli toplam 388 kamu personeli oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formunda 11 maddeden oluşan İş Yükü Algısı Ölçeği ve 17 maddeden oluşan İşe Angaje Olma Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde Güvenilirlik, Normallik, Frekans, Bağımsız Örneklem t-Testi, ANOVA, Pearson Korelasyon ve Regresyon Analizi kullanılmıştır.

Çalışmada korelasyon analizi sonucunda, iş yükünün, işe angaje olma ile negatif yönde bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, iş yükü ile işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma arasında da anlamlı ve olumsuz bir ilişki bulunmuştur. Çalışmada regresyon analizi sonucunda, iş yükünün, işe angaje olma üzerine etkisinin negatif yönde ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada ayrıca, erkek ve 16-20 yıldır mevcut kurumda çalışanlar ile geliri düşük olanların iş yükü algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Son olarak, geliri düşük olanların işe angaje olma düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Yüğü, İşe Angaje Olma, İşe İstek Duyma, İşe Adanma, İşe Yoğunlaşma



ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE EFFECT OF WORKLOAD ON WORK ENGAGEMENT IN THE CONTEXT OF PUBLIC PERSONNEL: THE CASE OF AĞRI PROVINCE

Enes DURGUT

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Feyyaz Cengiz DİKMEN

2024, 89 pages, roman numeral XII

The relationship between workload and work engagement has a decisive impact on the level of commitment, desire, dedication and concentration of employees to their jobs, especially in fields with various duties and responsibilities, such as the public sector. Workload can negatively affect employees' performance and reduce job satisfaction by reducing their interest and motivation in the job. This is an important element that affects the long-term well-being of employees and the success of the organization. Therefore, effective management of workload is of great importance in maintaining and increasing employees' engagement in work. This is a critical strategy for improving the long-term performance of employees and the success of the organization, especially in rapidly changing business environments and increasingly competitive industries.

In this research, the effect of public personnel's workload perception on work engagement was discussed. The sample of the research consisted of a total of 388 public personnel working in Ağrı province. A survey form was used as a data collection tool in the research. The Workload Perception Scale, consisting of 11 items, and the Work Engagement Scale, consisting of 17 items, were used in the survey form. Reliability, Normality, Frequency, Independent Sample t-Test, ANOVA, Pearson Correlation and Regression Analysis were used to analyze the data.

As a result of the correlation analysis in the study, it was concluded that workload had a negative relationship with work engagement. Similarly, a significant and negative relationship was found between workload and work vigor, work dedication and work concentration. As a result of the regression analysis in the study, it was determined that the effect of workload on work engagement was negative and

significant. The study also found that the perception of workload was higher among men, those who had been working in the current institution for 16-20 years, and those with low income. Finally, those with low income were found to have higher levels of work engagement.

Key Words: Workload, Work Engagement, work vigor, work dedication, work concentration



ÖNSÖZ

Kamu personellerinin iş yükü ve işe angaje olma arasındaki ilişki, günümüz iş dünyasında önemli bir araştırma konusudur. Bu çalışma, kamu sektöründe çalışan personellerin iş yükü ile işe angaje olma düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır. Bu süreçte, desteği ve katkılarıyla beni motive eden birçok değerli insan olmuştur.

Öncelikle, tez çalışmam boyunca bana yol gösteren, bilgi ve deneyimleriyle bana ışık tutan değerli tez danışmanım Prof. Dr. Feyyaz Cengiz Dikmen'e öncelikle teşekkürlerimi sunarım. Onun desteği, bu çalışmanın başarıyla tamamlanmasında büyük bir etken olmuştur.

Tez sürecimde beni destekleyen ve değerli görüşlerini paylaşan kıymetli bölüm hocalarıma, akademik yolculuğum boyunca bana rehberlik eden tüm akademisyenlere minnettarım. Ayrıca, bu süreçte tezimi yazmam için bana sürekli yardımcı olan ve beni hep yüreklendirerek destek olan hayat arkadaşım Nur ve yakışıklı oğlum Gurur'a, dostlarıma ve arkadaşlarıma içtenlikle teşekkür ederim. Onların sevgisi ve anlayışı, bu zorlu süreci daha katlanabilir kıldı ve beni motive etti.

Son olarak, bu araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için anketlere katılarak destek veren tüm kamu personeline ve diğer katılımcılara teşekkür ederim. Onların katkısı, bu çalışmanın önemli bir parçasıdır ve bu tezde elde edilen bulguların daha kapsamlı bir şekilde anlaşılmasına olanak sağlamıştır.

Teşekkürlerimin bir göstergesi olarak, bu çalışmayı tüm destekçilerime ithaf ediyorum.

Enes DURGUT

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltma	Açıklama
ANOVA	Tek Yönlü Varyans Analizi
N	Kişi Sayısı
Ort.	Ortalama
p	Anlamlılık Değeri
r	Korelasyon Katsayısı
r^2	Korelasyon Katsayısının Karesi
SS	Standart Sapma
Std. Hata	Standart Hata
β	Beta Katsayısı
t	Test İstatistiği
%	Yüzde

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1 Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	32
Tablo 2 Katılımcıların Demografik Özellikleri	32
Tablo 3 İş Yükü ve İşe Angaje Olma Ölçeklerine Ait Betimsel İstatistikler	33
Tablo 4 İş Yükü Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları.....	35
Tablo 5 İş Yükü Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri.....	36
Tablo 6 İşe Angaje Olma Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları	36
Tablo 7 İşe Angaje Olma Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri	37
Tablo 8 İş Yükü ve İşe Angaje Olma Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları.....	38
Tablo 9 İş Yükünün İşe Angaje Olma Üzerine Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları.....	39
Tablo 10 İş Yükünün İş İstek Duyuma Üzerine Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları.....	40
Tablo 11 İş Yükünün İşe Adanma Üzerine Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları.....	41
Tablo 12 İş Yükünün İşe Yoğunlaşma Üzerine Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları.....	42
Tablo 13 İş Yükü ve İşe Angaje Olmanın Cinsiyete Göre Karşılaştırmasını Gösteren Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları	43
Tablo 14 İş Yükü ve İşe Angaje Olmanın Medeni Durumuna Göre Karşılaştırmasını Gösteren Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları	44
Tablo 15 İş Yükü ve İşe Angaje Olmanın Yaşa Göre Karşılaştırmasını Gösteren Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları	46
Tablo 16 İş Yükü ve İşe Angaje Olmanın Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırmasını Gösteren Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları	47
Tablo 17 İş Yükü ve İşe Angaje Olmanın Kurumdaki Pozisyona Göre Karşılaştırmasını Gösteren Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları.....	49
Tablo 18 İş Yükü ve İşe Angaje Olmanın Mesleki Çalışma Süresine Göre Karşılaştırmasını Gösteren ANOVA Sonuçları.....	51
Tablo 19 İş Yükü ve İşe Angaje Olmanın Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Karşılaştırmasını Gösteren ANOVA Sonuçları	53
Tablo 20 İş Yükü ve İşe Angaje Olmanın Gelir Düzeyine Göre Karşılaştırmasını Gösteren ANOVA Sonuçları	55
Tablo 21 İş Yükü ve İşe Angaje Olmanın Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırmasını Gösteren Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları.....	57

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 Araştırma Modeli	28
Şekil 2 İş Yüğü Ölçeği Ölçüm Modeli.....	35
Şekil 3 İşe Angaje Olma Ölçeği Ölçüm Modeli.....	37



1 GİRİŞ

Kamu sektörü, toplum için hayati öneme sahip hizmetleri sunan ve bu hizmetler aracılığıyla toplumun genel refahını ve güvenliğini sağlama görevini üstlenen bir alan olarak, çalışanlarının yüksek performans ve angajman düzeylerini gerektirir. Bu sektör, çeşitlilik gösteren görevleri, geniş kapsamlı sorumlulukları ve toplum üzerindeki doğrudan etkisi nedeniyle, çalışanlarının karşı karşıya kaldığı iş yükünün yönetimi konusunda özel bir öneme sahiptir. Özellikle, artan nüfus, genişleyen hizmet gereksinimleri ve sınırlı kaynaklar gibi faktörler, kamu sektörü çalışanlarının üzerindeki iş yükünü sürekli olarak artırmakta ve bu durum, çalışanların işe angaje olma düzeylerini etkileyebilmektedir. Bu bağlamda, iş yükünün çalışanların işe angaje olma düzeyleri üzerindeki etkilerini anlamak, etkili insan kaynakları yönetimi stratejilerinin geliştirilmesinde kritik bir rol oynar.

Kamu sektörü, genellikle geniş bir hizmet yelpazesi sunar ve bu hizmetlerin etkin bir şekilde yerine getirilmesi, çalışanların yüksek düzeyde angaje olmalarını gerektirir. İş yükünün artması, çalışanların işe ayırabilecekleri enerji ve zamanı sınırlayabilir, bu da işe angaje olma düzeylerinde bir azalmaya yol açabilir. Öte yandan, makul düzeyde bir iş yükü, çalışanların kendilerini işlerine adanmasını ve işte anlam bulmasını sağlayarak işe angajmanı destekleyebilir. Bu çerçevede, çalışma, iş yükü ile işe angaje olma arasındaki ilişkinin doğasını ve bu ilişkinin kamu sektörü çalışanlarının genel iş tatmini ve performansı üzerindeki etkilerini analiz eder. Araştırma, kamu sektörü çalışanlarının iş yükleri ile işe angaje olma düzeyleri arasındaki ilişkiyi kapsamlı bir şekilde inceleyerek, bu alanda bir boşluğu doldurur. Kamu sektörü, özel sektöre kıyasla farklı çalışma koşulları, iş güvencesi seviyeleri, motivasyon kaynakları ve performans değerlendirme sistemleri ile kendine has özellikler taşır. Bu özellikler, iş yükünün çalışanların işe angajmanı üzerindeki etkilerini özel sektörden farklı kılar, dolayısıyla bu sektöre özel araştırmaların yapılmasını gerektirir.

Araştırma, kamu sektörüne özel dinamikleri ve iş yükü ile işe angaje olma arasındaki ilişkiyi detaylı bir şekilde incelerken, nicel veri toplama yöntemlerini kullanır. Bu yaklaşım, çalışmanın konusunu derinlemesine anlamaya olanak tanır ve kamu sektörü çalışanlarının iş yükü algılarını, bu algıların işe angaje olma üzerindeki etkilerini ve bu etkileşimlerin yönetimi için uygulanabilecek stratejileri kapsamlı bir şekilde ortaya koyar. Bu nedenle, çalışma, kamu sektörü yöneticileri, politika yapıcılar ve insan kaynakları profesyonelleri için değerli içgörüler ve uygulamalı öneriler sunar.

Bu araştırma, iş yükünün işe angaje olma üzerine etkisini kamu sektörü bağlamında ele alması ve bu alanda derinlemesine bir analiz sunması açısından özgün değere sahiptir. Araştırma, iş yükü yönetimi ve çalışan angajmanı stratejilerinin geliştirilmesine yönelik pratik önerilerle, kamu sektöründe çalışan memnuniyetini, motivasyonunu ve performansını artırma potansiyeline sahip stratejik yaklaşımlar önerir. Bu şekilde, kamu sektöründe insan kaynakları yönetimi ve çalışan angajmanı konularında yeni bir perspektif sunarak, bu alandaki literatüre önemli bir katkıda bulunur.

2 KURAMSAL TEMELLER

2.1 İş Yükü

İnsan hayatının yaklaşık 25-30 yıllık zamanı, çalışma hayatında geçmektedir. Bu süre, kişilerin en enerjik, sağlıklı ve verimli oldukları bir dönemi kapsadığından oldukça önemlidir. Çalışma yaşamı, insanların fiziksel ve zihinsel olarak çeşitli deneyimler yaşadıkları, kendilerini geliştirdikleri ve hayata dair yeni bakış açıları kazandıkları bir süreçtir. Bu süreçte edinilen tecrübeler, çalışanların kendilerini ve çevrelerini nasıl algıladıklarını şekillendirir ve doğrudan performanslarına yansır. İş hayatında yaşanan olumlu deneyimler, hem bireysel hem de kurumsal performansın artmasına katkı sağlarken, olumsuz deneyimler performansı düşürmektedir (Doğan, 2016).

Bir örgütün parçası olan çalışanlar, performans, sağlık ve mutluluklarını etkileyen çeşitli faktörlerle karşı karşıya kalır. Bu faktörler arasında önemli bir yer tutan iş yükü, çalışanın verimliliğini, işe ve örgüte olan tutumunu önemli ölçüde etkilemektedir. İş yükü genellikle çalışan üzerinde baskı yaratarak performansını azaltan bir faktör olarak ele alınır, ancak bu konuda kesin bir tanım bulunmamaktadır. (Weiner, 1982) iş yükünü, çalışanın performansına ve işe yönelik tepkilerine etki eden baskılar olarak tanımlar (Akçal, 2020). (Greenberg, 2011) ise aşırı iş yükünü, çalışana verilen aşırı iş miktarı ve bu işler için ayrılan zamanın yetersizliği nedeniyle yaşanan zorluk olarak tanımlamaktadır. İş yükü kavramı, aynı zamanda çalışanın işyerinde kendisine verilen görevlerin normalden fazla olduğu algısını ifade eder. (Keser, 2006) bu algının soyut bir içeriğe sahip olduğunu ve çoğu işte iş yükünün matematiksel olarak hesaplanmadığını belirtir. (Doğan, 2016) ise iş yükü algısının, fiili iş yükünden bağımsız olarak bireyin bu yükü nasıl algıladığına odaklanır. (Hart S. G., 1990) iş yükünü, çalışanın iş yapabilme kapasitesi ve işin gerektirdiği kaynaklar ile işin miktarı ve üstlenilen sorumluluklar arasındaki algılanan ilişki olarak tanımlar (İlçin, 2019). (Akçal, 2020) ve (Çelik, 2011) çalışanın aşırı yüklenme, uzun süreli çalışma ve zorlayıcı görevlerle karşı karşıya kalması durumunda, iş yükünün normalden fazla olduğu algısına dikkat

çekmişlerdir. (Alkaş, 2020) ise iş yükünü, çalışanın iş hayatında üzerine yüklenen iş miktarının fazla olduğu algısı ve bu iş için harcanan enerji ve zaman olarak açıklamaktadır. İş yükü, çalışanların görevlerini yerine getirirken katlandıkları maliyet olarak da tanımlamaktadır. Bu maliyetler, dikkat ve bilişsel kaynakların tükenmesi, ek faaliyetlerin gerçekleştirilememesi, duygusal stres, yorgunluk ve performans düşüklüğü şeklinde kendini gösterir (Hart S. G., 1990). Ancak, iş yükünün her zaman olumsuz sonuçlar doğurmadığı da vurgulanmaktadır. (Shah S.S.H., 2011) iş yükünün bazen hızlı öğrenme ve gelişim fırsatları sunduğunu belirtmektedir. Yeterli iş yüküne sahip çalışanlar daha aktif, enerjik ve deneyim kazanma fırsatı bulurken, az iş yüküne sahip olanlar hareketsiz ve tembel kalabilir.

2.1.1 İş Yükünün Sınıflandırılması

İş yaşamında bireylerin karşılaştığı iş yükü algısı, çok sayıda faktörden etkilenmektedir. Bu faktörler, çalışanların iş yüküne ilişkin algılarının farklılık göstermesine neden olur. İş yükü ile ilgili yapılan akademik çalışmalarda, bu algının oluşumunda etkili olan faktörlerin çeşitliliği ve iş yükünün farklı boyutları üzerinde durulmaktadır.

Araştırmalar, iş yükünü genellikle iki ana boyutta değerlendirmektedir: Niceliksel ve niteliksel iş yükü. Niceliksel iş yükü, işin miktarı ve hacmiyle ilişkilendirilirken, niteliksel iş yükü ise işin karmaşıklığı ve gerektirdiği beceri düzeyiyle ilgilidir (Akçal, 2020) ve (Bingöl, 2018). İş yükü sınıflandırılmasında ise fiziksel, zihinsel, çevresel ve konumsal boyutlar ön plana çıkmaktadır. Fiziksel iş yükü, işin fiziksel çaba gerektirme derecesini; zihinsel iş yükü, zihinsel çaba ve dikkat yoğunluğunu; çevresel iş yükü, çalışma ortamının etkilerini; konumsal iş yükü ise işin mekanla ilişkili zorluklarını ifade etmektedir (İlçin, 2019) (Oğuz, 2019).

Bununla birlikte, iş yüküne etki eden veya iş yüküne sebep olan faktörlerin daha geniş bir perspektiften incelenmesi gerekmektedir. (Çoşkun, 2012) bu konuda işin özellikleri, işi yapanın özellikleri, yasa ve yönetmelikler ile organizasyonun özelliklerini önemli faktörler olarak belirtmiştir. Bu faktörler, iş yükünün oluşumunda ve çalışanların bu yüke nasıl tepki verdiklerinde belirleyici roller oynamaktadır. Bu kısımda, iş yükü sınıflandırması altı ana başlık altında incelenmiştir: Niceliksel iş yükü, niteliksel iş yükü, fiziksel iş yükü, zihinsel iş yükü, çevresel iş yükü ve konumsal iş yükü. Her bir başlık, iş yükü algısının oluşumunda ve çalışanların işe yönelik tutum ve performanslarında önemli etkilere sahiptir (İlçin, 2019).

2.1.1.1 Niceliksel İş Yüğü

Niceliksel iş yüğü, bir bireyin sorumlulukları altındaki görevlerin miktarı ve bu görevlerin belirli bir zaman dilimi içinde tamamlanması gerekliliğıyle ilgilidir. (Alkaş, 2020) niceliksel iş yükünün, görevlerin fazlalığı ve bu görevlerin belirli bir süre içerisinde bitirilmesi gerektiğı durumları ifade ettiğini belirtir. Bu durum, görev sayısı ve verilen zamanın orantısızlığına bağılı olarak, ya niceliksel aşırı iş yüğü ya da niceliksel az iş yüğü olarak ortaya çıkabilir.

Niceliksel aşırı iş yüğü, çalışanın mevcut bilgi, beceri ve kapasitesine göre, işin yapılması için ayrılan sürenin yetersiz olduğı durumlardır. (Kulaklıkaya, 2013)'e göre, bireyler bu tür bir iş yüğü altında, kısıtlı zamanda işi yapmaya çalışırken üzerlerinde baskı hissedebilir ve strese girebilir, bu da performanslarını ve genel refahlarını olumsuz yönde etkileyebilir. Diğer yandan, niceliksel az iş yüğü, çalışanların mevcut yeteneklerinin ve kapasitelerinin altında kalarak, yapabilecekleri işler için aşırı zaman verilmesi durumudur. (Karacaoğlu, 2015) bu durumun, çalışanın görevlerini planlanan süreden çok daha önce tamamlaması ve sonrasında artan zamanı nasıl değerlendireceğı konusunda sıkıntı yaşamasına yol açabileceğini ifade eder. Çalışan, bu durumda iş yerinde sıkılabilir, işi basit bulabilir ve sahip olduğı becerileri yeterince kullanamadığı için iş tatminsizliği yaşayabilir (Karacaoğlu, 2015).

Bu geniş çerçevede, niceliksel iş yüğü kavramı, çalışanların verimliliğı, motivasyonu ve genel iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. İş yükünün dengeli bir şekilde yönetilmesi, çalışanların hem aşırı yüklenme hem de yetersiz meşguliyet sorunlarından kaçınmalarını sağlayarak, iş yerinde daha sağlıklı ve verimli bir ortamın oluşmasına katkıda bulunabilir.

2.1.1.2 Niteliksel iş yüğü

Niteliksel iş yüğü, bireyin sahip olduğı bilgi, yetenek ve kabiliyetlerle iş görevlerinin ve sorumluluklarının ötesine geçen bir iş yüğü türüdür. Bu tür iş yüğü, özellikle iş tecrübesi az olan ya da benlik saygısı düşük bireylerde sıkça görülür, çünkü bu bireyler genellikle işin gerekliliklerini karşılamakta zorlanırlar (Alkaş, 2020). Görev ve sorumlulukların, çalışanın sahip olduğı niteliklerle karşılaştırıldığında, iki olası durum ortaya çıkar: niteliksel aşırı iş yüğü ve niteliksel az iş yüğü.

Niteliksel aşırı iş yüğü, çalışanın verilen iş için gerekli bilgi, beceri ve yeteneklerden

yoksun olduğu durumları ifade eder. Bu durum, birey ve iş arasında ciddi bir uyumsuzluğa yol açar ve çalışanın işi yaparken zorlanmasına, hatta stres ve kaygı yaşamasına neden olur (Bingöl, 2018). Bu uyumsuzluk, çalışanın performansını düşürebilir ve iş tatmini seviyelerini olumsuz etkileyebilir. Diğer yandan, niteliksel az iş yükü, bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneklerin çok altında görev ve sorumluluklar verildiği durumlardır. Bu durum, çoğunlukla düşük beceri ve tecrübe gerektiren, rutin ve tekdüze işlerde karşılaşılır. Çalışanlar bu tür işlerde sık sık monotonluk ve can sıkıntısı hissederler, bu da motivasyon eksikliğine ve işten ayrılma düşüncelerine yol açabilir (Karacaoğlu, 2015). Niteliksel az iş yükü durumları, çalışanların potansiyellerini tam olarak kullanamamalarına ve kariyer gelişimlerinin engellenmesine de neden olabilir.

2.1.1.3 Fiziksel iş yükü

Fiziksel iş yükü, özellikle kas gücüyle yapılan işlerde önemli bir faktördür. Bu tür işlerde, iş yükünün ağırlığı, taşıma frekansı, taşıma süresi ve taşıma mesafesi gibi değişkenler ön plana çıkar. (Dağdeviren, 2005) fiziksel iş yükünde, özellikle taşınan yükün ağırlığının, sakatlanma ve hastalık oranlarını diğer faktörlere göre daha fazla etkilediğini belirtir. Yükün ağırlığı, taşınma biçimi ve süresi, işin yapılması sırasında vücudun duruşuna ve hareketlerine direkt etki eder. (Oğuz, 2019) bu durumun, yanlış hareketlere ve dolayısıyla sağlık sorunlarına yol açabileceğini, bunun da iş yükünün artmasına neden olabileceğini vurgular.

Fiziksel iş yükünün etkileri, yapılan işin türüne göre değişiklik gösterir. Bu sebeple, örgütlerin, iş yükünü azaltıcı düzenlemeler yapması önemlidir. (İlçin, 2019), dinlenme ve çalışma sürelerinin, işin zorluk derecesine göre yeniden düzenlenmesi gerektiğini belirtir. Bu tür düzenlemeler, çalışanların fiziksel sağlığını korumak ve verimliliklerini artırmak için kritik öneme sahiptir. Ayrıca, sağlıklı bir bireyin günlük çalışma kapasitesinin aşılması durumunda yorgunluk, dikkatsizlik, işe odaklanamama ve reflekslerde zayıflama gibi sorunlar ortaya çıkabilir (İlçin, 2019). Bu bağlamda, fiziksel iş yükü yönetimi, çalışanların sağlığını korumak ve iş verimliliğini artırmak için hayati bir konudur. Örgütlerin bu konuda proaktif yaklaşımlar benimsemesi, iş kazalarını ve sağlık sorunlarını önlemeye yardımcı olabilir.

2.1.1.4 Zihinsel iş yükü

Zihinsel iş yükü, işin gerektirdiği zihinsel ve algısal faaliyetlerin yoğunluğu ile karakterize edilir. Bu, hesap yapma, hatırlama, karar verme, iletişim kurma, araştırma yapma gibi faaliyetlerin iş sürecinde ne derecede kullanıldığını ifade eder (Bingöl, 2018). Zihinsel iş yükü, özellikle çalışanların bilgi işleme kapasitelerinin yetersiz olduğu durumlarda ya da

işverenin taleplerini karşılamak için gerekli yeteneklere sahip olunmadığında ortaya çıkar (Demir, 2020).

Zihinsel iş yükünün artması, bir dizi olumsuz sonuca yol açabilir. Çalışanların performansında düşüşler gözlemlenir; görevleri yerine getirme süreleri uzar. Ayrıca, birim zamanda yapılan iş miktarı ve kalitesinde azalmalar yaşanır. Bu durum, hataların artmasına ve çalışanların görev dışı konularla daha az ilgilenmelerine sebep olur, çünkü zihinsel kapasiteleri büyük ölçüde işle meşgul olmaktadır (Doğan, 2016).

Zihinsel iş yükünün arttığı durumlarda çalışanlar sık sık stres ve tükenmişlik yaşayabilirler. Bu durum, sadece iş performansını değil, aynı zamanda çalışanların genel sağlık ve refah durumlarını da olumsuz etkileyebilir. Özellikle, karar verme süreçlerinde hata yapma riski artar ve bu da işin genel akışı üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir.

2.1.1.5 Çevresel iş yükü

Çevresel iş yükü, çalışanların iş ortamından kaynaklanan çeşitli faktörler nedeniyle yaşadıkları zorlukları ifade eder. (İnan, 2017) bu tür yüklerin sıcaklık, aydınlatma seviyesi, gürültü, istenmeyen sesler, titreşim, toz, gaz ve zararlı maddeler gibi faktörlerden kaynaklandığını belirtir. Bu tür çevresel etkenler, çalışanlar üzerinde stres, yorgunluk ve iş yapma sürecinde artan baskı hissi gibi olumsuz etkilere yol açabilir. (Alkaş, 2020) ve (Oğuz, 2019) çalışma ortamındaki bu tür olumsuz çevresel etmenlerin ele alınmamasının, çalışanlar için çözülmesi güç sorunlar yaratabileceğini, bu durumun ise işe devamsızlık, iş stresi ve tükenmişlik gibi sonuçlar doğurabileceğini vurgular.

Çevresel iş yükünü hafifletmek için alınabilecek önlemler arasında, iş yerinin düzenli ve temiz tutulması, çalışma ortamının ergonomik açıdan çalışanlara uygun şekilde dizayn edilmesi yer alır. (Gencer, 2016) iş ortamının renk, şekil ve büyüklük gibi mimari özelliklerinin de çalışanları olumsuz etkilemeyecek şekilde tasarlanması gerektiğini belirtir. Bu tür düzenlemeler, iş yerindeki kapı, pencere ve merdiven gibi öğeleri de içerir.

2.1.1.6 Konumsal iş yükü

Konumsal iş yükü, çalışanların işi yaparken aldıkları vücut duruşlarından kaynaklanan bedensel zorlanmalar ve sorunlar sonucu oluşan bir iş yükü türüdür. Bu tür iş yükü, özellikle işin doğasından kaynaklanan ters vücut hareketleri ve elverişsiz çalışma pozisyonları nedeniyle meydana gelir (Atik, 2016).

Konumsal iş yükü, iş ortamının genel düzeni, ergonomik olmayan çalışma koşulları, kullanılan araç ve gereçlerin niteliği ve çalışanın işi gerçekleştirirken aldığı duruş bozuklukları gibi bir dizi faktör tarafından etkilenmektedir (Şirin, 2019). Ergonomik olmayan koşullar ve yanlış duruşlar, bireylerin yorulmasına, ağrı ve rahatsızlık hissetmesine yol açar. Bu durum, zamanla çalışanın iş yükünü artırır ve bu artış, rahatsızlık, stres ve performans düşüklüğü gibi olumsuz sonuçlara neden olabilir (Dağdeviren, 2005).

2.1.2 İş Yükünün Boyutları

İş yükü, organizasyonlarda çalışanların karşılaştıkları iş miktarının ve bu işlerin getirdiği zorlukların bir ölçüsüdür. (Weiner, 1982) iş yükünü, çalışan performansını ve tepkilerini etkileyen çeşitli baskılar olarak tanımlamaktadır. Bu baskılar, işin zorluğu, süresi ve gerektirdiği mental veya fiziksel çaba gibi faktörlerden kaynaklanabilir. Başka bir tanımlama ise (Basch, 1998) tarafından yapılmıştır ve iş yükünü, bireyin belirli bir süre içerisinde yapması gereken iş miktarı olarak açıklar.

Çalışanların üzerine düşen iş yükü, onların bilgi ve becerilerine göre düzenlenmelidir. Bu yaklaşım, çalışanların verimliliklerini artırırken, aynı zamanda işle ilgili stres ve baskıyı azaltmaya yardımcı olur. İş yükünün iki temel boyutu vardır: İş yükü azlığı ve iş yükü fazlalığı. (Maslach C. L., 1997) bu iki boyutun, çalışanların iş tatmini, motivasyonu ve performansı üzerinde önemli etkileri olduğunu belirtmektedirler. İş yükü azlığı, çalışanların yeteneklerini ve becerilerini tam olarak kullanamadıkları durumlardır. Bu durum, çalışanlarda sıkılma, motivasyon kaybı ve mesleki gelişimde duraksama gibi sorunlara yol açabilir. Öte yandan, iş yükü fazlalığı, çalışanların sürekli yoğun bir tempo ile çalışmalarını gerektiren durumlardır. Bu da stres, tükenmişlik ve iş performansında düşüş gibi sorunlara neden olabilir.

2.1.2.1 İş Yükü Azlığı

Düşük iş yükü, çalışanların yetersiz iş veya görevle karşı karşıya kaldıkları bir durumu ifade eder. Bu, genellikle işin tamamlanması için ayrılan zamanın, gereken süreden fazla olması veya işin belirlenen süre içinde çok hızlı tamamlanabilecek nitelikte olması durumlarında ortaya çıkar. (Karacaoğlu, 2015) düşük iş yükü altında çalışanların zamanlarının büyük bir bölümünü boşa harcadıklarını ve bu durumun sıkılma, işte tatminsizlik ve yeteneklerini tam olarak kullanamama gibi sorunlara yol açtığını belirtir

Düşük iş yükü, çalışanların motivasyonunu ve işe bağlılığını olumsuz etkileyebilir.

İşte yeterince meşgul olmayan çalışanlar, zamanlarını verimli kullanmadıklarını hissedebilir ve bu da iş doyumsuzluğuna yol açabilir. Ayrıca, yeteneklerini ve becerilerini yeterince kullanamadıklarını düşünen çalışanlar, kariyer gelişimlerinde geri kalmışlık hissi yaşayabilirler. Bu durum, iş yerindeki genel moral ve motivasyon seviyesini düşürebilir ve çalışanların uzun vadeli kariyer hedefleri üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir.

2.1.2.2 İş Yükü Fazlalığı

İş yükü fazlalığı, çalışanların normal çalışma saatleri içinde yapabileceklerinden daha fazlasını yapmak zorunda oldukları durumu ifade eder (Yüksel, 2005). Bu durum, işin yoğunluğu, gereken sürenin yetersizliği, çok sayıda farklı iş türünün aynı kişi tarafından yapılması, işin fiziksel olarak zorlayıcı olması veya yeterli personel kapasitesinin olmaması gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanabilir (Cam, 2004).

Bu tür iş yükü fazlalığı, çalışanların normal mesai saatleri dışında da ekstra çalışma yapmalarını gerektirebilir. Bu durum, tamamlanması gereken işlerin yapılmasının zorunlu olduğu durumlarda sıklıkla ortaya çıkar. Ancak, bu sürekli baskı ve stres, çalışanların kişisel ve aile hayatını olumsuz etkileyebilir (Crook, 2004). Uzun çalışma saatleri ve yoğun iş yükü, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığını tehdit eder ve yaşam kalitesini düşürebilir.

Aşırı iş yükü, çalışanların işten ayrılma düşüncelerini de tetikleyebilir. (Pranada A., 2015) tarafından Endonezya'da yapılan bir araştırma, işten ayrılma düşünceleri ile aşırı iş yükü arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Benzer şekilde, (Jensen J., 2013) tarafından Galler'de yapılan bir araştırma, aşırı iş yükünün çalışanların kontrol etme becerilerini zayıflatabileceğini ve kaygıya yol açabileceğini ortaya koymuştur. Bu kaygı, sonuç olarak, çalışanları işten ayrılmayı düşünmeye itebilir. Güney Afrika'da (Pienaar J., 2007) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise, niteliksel iş yükü artışının işten ayrılma düşünceleriyle pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

İş yükü, çalışanların işlerini yerine getirme biçimleri açısından önemli bir faktördür. Hem aşırı hem de yetersiz iş yükü, çeşitli sorunlara yol açabilir. (Leiter, 2005) tükenmişliğin, çalışanların iş yükü ile işlerinin uyumsuz olduğu durumlarda ortaya çıkan bitkinlikten kaynaklandığını belirtir. (Özkalp, 2013) ise iş yükünün uyumsuz olması, fazla veya az olması durumlarında, çalışanların tükenmişlik yaşayabileceğini ifade eder.

İş yükünün etkileri, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığı, performansı, üretkenliği ve sosyal yaşamı üzerinde önemli bir rol oynar. (Karwowski, 1986) iş yükünün bu unsurları

olumsuz etkileyebileceğini belirtir. Ayrıca, (Schermerhorn, 1989) iş yükü nedeniyle ortaya çıkabilecek devamsızlık, hatalar, kazalar ve memnuniyetsizlik gibi durumların çalışanların motivasyonunu düşürebileceğini ve daha yıkıcı sonuçlara yol açabileceğini vurgular. (Arroba, 1990) iş yüklerinin endişe verici boyutlara ulaştığında, çalışanların depresyona girebileceğini ifade eder. Bu nedenle, iş yükünün yönetimi, çalışanların sağlığı ve refahı için hayati öneme sahiptir. Örgütlerin, çalışanlarının iş yüklerini dikkatli bir şekilde değerlendirmesi ve uygun düzeylerde tutması önemlidir. Bu, işin yeniden yapılandırılması, görevlerin yeniden dağıtılması, esnek çalışma saatlerinin uygulanması ve yeterli destek sistemlerinin sağlanması gibi stratejilerle mümkün olabilir.

2.1.2.2.1 İş Yükü Fazlalığının Sebepleri

İş yükü fazlalığının önemli nedenlerinden biri, iş tasarımının açık ve etkin bir şekilde yapılmamış olmasıdır. İş tasarımı, çalışanların rollerini, sorumluluklarını ve görevlerini belirler. Eğer bu tasarım belirsiz veya yetersiz ise, çalışanlar hangi işlerin öncelikli olduğunu belirlemede zorlanabilir ve bu durum iş yükü fazlalığına yol açabilir (Brown, 2005). Ayrıca, iş tasarımının net olmaması, görevlerin ve sorumlulukların sürekli değişmesine neden olabilir, bu da çalışanların sürekli olarak yeni beklentilere uyum sağlamak zorunda kalmasına yol açar.

Özellikle yöneticiler ve liderler tarafından verilen işlerin önceliklendirmesindeki eksiklikler, iş tasarımının belirginliğini azaltır. Yöneticiler, öncelik verilen işlerin sürekli değişmesi nedeniyle iş tasarımını sürekli güncellemek yerine, mevcut tasarıma ek yükler eklemeyi tercih edebilirler. Bu, çalışanların üzerindeki iş yükünü artırır ve iş performansı üzerinde olumsuz etkilere yol açabilir (Brown, 2005).

2.1.3 İş Yükünün Çeşitli Alanlarla İlişkisi

İş yükünün performans, iş doyumu, stres, tükenmişlik, motivasyon, yabancılaşma, devamsızlık ve işgörev devir hızı ile ilişkisi aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

2.1.3.1 İş Yükü İle Performans İlişkisi

Performans, iş dünyasında önemli bir konu olup çalışanın belirli bir zaman dilimi içinde kendisine verilen iş veya görevleri yerine getirebilme yeteneği ve bu süreçte elde ettiği sonuçlarla değerlendirilir (Kocabacak, 2011). İş dünyasında, işverenler için çalışanların performansı özellikle önemli bir konudur, çünkü çalışanların bireysel iş performansı, işletmenin genel performansını doğrudan etkiler. (Özsoy, 2016) bir çalışanın performansının zayıf ya da güçlü olmasının işletmeleri aynı derecede etkilediğini belirtir. (Çelik, 2011)

örgütsel performansın, kaynakların etkin kullanımıyla yakından ilgili olduğunu vurgular.

Çalışma hayatında performans, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde ele alınır. Bireysel performans, bir çalışanın mesleki yetenekleri, işle ilgili teknik becerileri ve işle ilgili faaliyetlerdeki başarısını ifade eder. Ayrıca, bu tanım meslektaşlarına yardımcı olma, ekstra çaba sarf etme, örgütün gelişimine aktif olarak katkıda bulunma gibi davranışları da kapsar (Akçit, 2011). Bu unsurlar, bireyin sadece kendi görevlerini yerine getirmesinin ötesine geçerek, genel iş ortamına ve örgüt kültürüne katkıda bulunmasını içerir.

Bir örgütün ürün ve hizmet kalitesini artırması, müşteri memnuniyetini sağlaması, verimlilik ve etkililiğini artırması gibi özellikler, örgütsel performansın yükselmesi için kritik öneme sahiptir. (Öztürk, 20019) bu yükselişin, çalışan memnuniyeti sağlanarak mümkün olabileceğini ifade eder. Aşırı iş yükü, çalışanlarda memnuniyetsizlik yaratır ve görevleri yerine getirmede gerekli olan bireysel kaynakları tüketir. Bu durum, hem bireysel hem de örgütsel performans kaybına yol açar ve bu kayıplar örgütlerin maliyetlerine de yansıtılarak olumsuz sonuçlara neden olur (İlçin, 2019).

2.1.3.2 İş Yüğü İle İş Doyumu İlişkisi

İş doyumunu, bir çalışanın yaptığı işten aldığı memnuniyet ya da memnuniyetsizlik derecesini ifade eder. Bu, çalışanın işin gereklilikleri ve elde edilen sonuçların kişisel ihtiyaçları, değerleri ve beklentileriyle ne kadar uyumlu olduğunu yansıtan bir durumdur (Tutar H. , 2013).

İş tatmini, hem bireysel hem de örgütsel faktörler tarafından etkilenir. Bireysel faktörler arasında çalışanın yaşı, cinsiyeti, medeni hali, eğitim düzeyi, değerler sistemi, işteki tecrübesi ve kişilik özellikleri bulunmaktadır (Tutar H. , 2016). Örgütsel faktörler ise, işin yapısı, işin sunulma şekli, örgüt kültürü ve yönetim tarzı gibi unsurları içerir. (Smith, 1969) çalışmalarına göre iş doyumunu beş temel boyuttan oluşur; ücret ve ödüllendirme, örgüt politikası ve yönetimi, çalışma arkadaşları ve iş arkadaşları ile ilişkiler, çalışma ortamı ve işin kendisi. Her bir boyut, iş doyumunun farklı yönlerini temsil eder ve çalışanın genel iş tatminini etkiler.

Ayrıca, çalışma şartları ve iş yükü de iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Özellikle monoton ve yüksek stresli işler, motivasyon düşüklüğüne ve işten memnuniyetsizliğe neden olabilir. Çalışanların iş yükü algısı, işin zorluğu ve çalışma koşulları

ile doğrudan ilişkilidir ve bu algı iş tatminsizliğine yol açabilir (Alkaş, 2020) (Bingöl, 2018).

2.1.3.3 İş Yüğü İle Stres İlişkisi

Stres, bireyin karşılaştığı beklenmedik olaylar, kapasitesini aşan veya altında kalan durumlar karşısında hissettiği kaygı ve gerilim durumu olarak tanımlanabilir (Bilgin, 1994). Çalışanlar, iş yüklerinin fazla veya az olmasından kaynaklanan stresle karşı karşıya kalabilirler. İş yükü fazlalığı durumunda çalışanlar, yoğun yorgunluk, hata yapma oranlarında artış, karar verme güçlüğü gibi sorunlarla karşılaşabilirler. Bu durumlar, çalışanın hem fiziksel hem de zihinsel sağlığını olumsuz etkileyebilir (Şimşek M. A., 2003). Öte yandan, iş yükünün az olması, çalışanlarda düşük motivasyon, işe karşı ilgisizlik ve hatta işten ayrılma düşünceleri gibi stresle ilişkili sonuçlara yol açabilir. İş yükünün dengelenmesi, çalışanların stres seviyelerini etkili bir şekilde azaltabilir. Dengeli bir iş yükü, çalışanların ne çok aşırı yüklenmesine ne de yetersiz meşguliyetine neden olur. Bu dengenin sağlanması, çalışanların sağlıklı bir iş-yaşam dengesi kurmalarına ve işlerini daha etkin ve verimli bir şekilde yapmalarına olanak tanır.

2.1.3.4 İş Yüğü İle Tükenmişlik İlişkisi

Tükenmişlik, modern çalışma hayatının önemli sorunlarından biri olarak kabul edilmektedir. (Maslach C. J., 1981) tarafından tükenmişlik, özellikle insanlarla sık sık ilişki içerisinde olan bireylerde görülen bir durum olarak tanımlanmıştır. Bu durum, sinizm ve duygusal tükenme sendromu olarak ifade edilir ve üç ana belirtiye oluşur: Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı (Faiz, 2019). (Freudenberger, 1974) tarafından tanımlanan tükenmişlik, "başarısızlık, yıpranma veya çalışana çok yüklenme sonucunda ortaya çıkan enerji kaybı" olarak ifade edilir. Tükenmişlik, genellikle iş yükünün aşırı olması, bireylerin kendilerine zaman ayıramaması, yeterince dinlenememesi ve işlerin yetiştirilmesinde yaşanan zorlukların stres ve baskı yaratması sonucu meydana gelir.

İş görenlerde tükenmişliğe sebep olan iş ve örgütsel faktörler, iş yükü, rol belirsizliği, denetim eksikliği, yetersiz ödüllendirme, aidiyet duygusunun olmaması, adaletsizlik ve değerlere uyumsuzluk gibi çeşitli etkenleri içerir (Izgar, 2001). Tükenmişliğin bireysel nedenleri ise, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe aşırı bağlılık, bireysel beklentiler, motivasyon, kişilik özellikleri, aile yapısı, performans, sosyal destek, kişisel yaşamda karşılaşılan stresler, iş doyumu ve üstlerden alınan destek gibi faktörleri kapsar (Akbolat, 2009).

2.1.3.5 İş Yükü İle Motivasyon İlişkisi

Kurumlarda çalışan bireylerin verimli ve etkili bir şekilde çalışmalarını sağlamak için motivasyonun sağlanması kritik bir öneme sahiptir. (Mirze, 2010) tarafından tanımlanan motivasyon, "çalışan bireylerde belirli bir davranış kalıbına veya davranışa yönelmek için heyecan uyandıran güç veya iç güdü" olarak ifade edilir. (Demirel, 2018) ise iş motivasyonunu, bireyin işi ile bağlantılı olarak davranışlarının yönünü, yoğunluğunu ve sürekliliğini belirleyen psikolojik bir süreç olarak tanımlar.

Çalışan motivasyonunun sağlanmasında, fiziksel iş yükünün yanı sıra duygusal iş yükünün de önemli bir rolü vardır. Duygusal iş yükü, çalışanların motivasyonlarıyla yakından ilgilidir ve motivasyonu etkileyen önemli bir unsurdur. İş yükünün dengeli bir şekilde dağıtılması, çalışanların motivasyonlarını olumlu yönde etkiler. Fazla veya az iş yükü, çalışanların motivasyonlarını olumsuz etkileyebilir ve bu durum genel iş verimliliğine yansıtılabilir.

2.1.3.6 İş Yükü İle Yabancılaşma İlişkisi

Yabancılaşma kavramı, felsefi ve sosyolojik alanyazında önemli bir yer tutar ve ilk kez (Hegel G.W.F., 1986) tarafından ele alınmıştır. Hegel, insanın doğaya yabancılaşmasının yaşamındaki olası etkilerini vurgulamıştır. Bu fikir, insanın doğal çevresinden ve kendine özgü doğasından kopuşunu ifade eder. Ayrıca yabancılaşmayı bireyin kendi etkinlik ve yeteneklerinden koparılmasının tehlikelerini göstermek için kullanmıştır. Bu kopuş, bireyin kendini yabancı ve ayrı hissetmesine yol açar ve kişisel kimlik sorunlarına neden olabilir (Gencer, 2016). (Fromm, 1992) ise, yabancılaşmayı iş hayatı bağlamında ele almıştır. Çalışanların zamanlarının büyük bir kısmını iş yerinde geçirmeleri ve görevlerindeki değişiklikler, yabancılaşmanın ortaya çıkmasına sebep olabilir. Bu değişiklikler, çalışanların kendilerini iş yerindeki rollerinden yabancılaşmış hissetmelerine neden olur. Günümüzde, özellikle modern iş koşulları altında, çalışanlar günlerinin büyük bir kısmını işte geçiriyorlar. Bu durum, çalışanların psikolojik durumlarını etkileyebilir ve bu da örgütsel verimlilik üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir (Şimşek H. B., 2012)

2.1.3.7 İş Yükü İle Devamsızlık İlişkisi

Çalışanın, iş yerine bilgi vermeden ve geçerli bir sebep olmaksızın işe gelmemesi, "işe devamsızlık" olarak tanımlanır (Çoşkun, 2012). İşe devamsızlığın altında yatan sebepler oldukça çeşitlidir. (Eren, 2014), bu sebeplerin fiziksel ve psikolojik sorunlar olabileceği gibi,

çalışma süresi, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, iş yükü, işin monotonluğu ve sosyal hayatta yaşanan sıkıntılar da olabileceğini belirtir.

İşe devamsızlık, örgütler için önemli sonuçlar doğurabilir. (Gencer, 2016) bu sonuçları, iş temposunun yavaşlaması, iş yükünün artması ve planlanmış iş süreçlerinin aksamaları olarak sıralar. Bu durumlar, işin genel verimliliğinin düşmesine neden olabilir (Gencer, 2016).

2.1.3.8 İş Yükü İle İş Gören Devir Hızı İlişkisi

İş gören devir hızı, örgütlerde belli bir dönem içerisinde işten ayrılan çalışan sayısının, aynı dönemde örgütte görev yapmakta olan ortalama çalışan sayısına oranı ile ifade edilir. Bu oran, örgütlerin iş gücü istikrarını ve personel yönetimi politikalarının etkinliğini gösteren önemli bir göstergedir (Tütüncü, 2003). Yüksek iş gören devir hızı, örgüt için maliyetli olabilir ve kurumsal bilgi kaybına yol açabilir, ayrıca kalan çalışanlar üzerinde moral bozucu etki yaratabilir.

2.2 İşe Angaje Olma

Pozitif örgütsel davranış, çalışanların örgüt hedeflerine ulaşmada ve örgütsel başarıyı sağlamada gösterdikleri olumlu davranışlar biçiminde ifade edilebilir (Köse, 2015). Özellikle, çalışanların olumlu tutum ve davranışlarının iş yerindeki etkisi ve bu özelliklerin geliştirilebilir, iyileştirilebilir ve yönetilebilir olması, pozitif örgütsel davranışları standart örgütsel davranışlardan ayırır. İşe angaje olma davranışı, pozitif davranışların bir örneği olarak öne çıkar. İşe angaje olma; gelişimi, tanımı, önemi, etkenleri, boyutları ve sonuçlarıyla aşağıda kapsamlı bir şekilde incelenmeye alınmıştır. (Luthans, 2008) (Kanten, 2013).

(Macey, 2008) tarafından belirtildiği üzere, çalışanların işe angaje olmalarının ne anlama geldiği konusunda akademisyenler ve uygulayıcılar arasında bir belirsizlik mevcuttur. Türkçe'de işe angaje olma kavramı, işle bütünleşme, işe gönülden adanma, işe tutkunluk, işe kapılma, işe ilgi duyma ve işe bağlılık gibi farklı ifadelerle de tanımlanmaktadır (Ardıç, 2019) (Esen, 2011) (Kanten, 2013). (Kular, 2008) tarafından yapılan literatür taramasında, işe angaje olmanın farklı şekillerde kavramsallaştırıldığı bildirilmiştir. Bu kavramsallaştırmalar, işe angaje olmanın sadece bir işle duygusal veya zihinsel bir bağ kurma süreci olmadığını, aynı zamanda işe karşı derin bir bağlılık, motivasyon ve işteki performansla doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. İşe angaje olma, çeşitli araştırmacılar tarafından farklı biçimlerde tanımlanmış bir kavramdır. (Schaufeli W. B., 2012) bu kavramı günlük yaşamda

katılım, adanmışlık, tutku, heyecan, kendini işe verme, odaklanma ve enerji gibi terimlerle açıklamaktadır. (Schaufeli W. B., 2002) ise işe angaje olmayı; dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutlarıyla, işle ilgili pozitif ve tatmin edici bir zihin yapısı olarak nitelendirmektedirler. (Roozeboom, 2015) bu kavramı, işle ilgili olumlu sonuçları teşvik eden bir davranış veya zihin durumu, etkin bir pozitif bilişsel durum, zindelik ve adanmışlık olarak ifade etmişlerdir. (Macey, 2008) akademik ve iş dünyası arasındaki görüşleri bir araya getirerek, işe angaje olmayı “örgütsel bir amacı olan, tutku, heyecan ve eforla odaklanılmış bir durum” olarak geniş bir şekilde tanımlamışlardır (Schaufeli W. B., 2012). (Wildermuth, 2008)’a göre işe angaje olma, coşku, tutku, yoğun konsantrasyon ve yüksek enerjiye dönüşebilen sürekli bir durumdur. Son olarak, (Kanten, 2013) çalışanların enerji dolu, işlerine tutkuyla bağlı, işlerini benimseyen ve işleri hakkında olumlu bir ruh haline sahip olmaları olarak tanımlamışlardır.

(Ardıç, 2019) işe angaje olma kavramının, örgütsel psikolojide sıkça karşılaşılan örgütsel bağlılık, iş tatmini ve mesleki bağlılık kavramları ile olan ilişkisini incelerken, bu kavramların her birinin işe angaje olma ile hem benzerlikler hem de önemli farklılıklar gösterdiğini belirtmişlerdir. İşe angaje olma kavramı, bireyin işiyle olan ilişkisini örgütsel psikoloji alanındaki diğer kavramlardan daha bütüncül bir perspektifle ele alır (Ardıç, 2019). Bu çerçevede, (Turgut, 2014) örgütsel bağlılık ve işe angaje olma arasındaki farklar üzerine vurgu yaparak, işe angaje olmanın adanmışlık boyutunun bireyin işine güçlü bir şekilde bağlı olmasını ifade ettiğini, adanmışlığın varlığın özüne dair bir vurgu yaptığını ifade etmiştir.

Çeşitli araştırmalar, işe angaje olma kavramının işkoliklik, işe kendini kaptırma, iş tatmini, işi benimseme, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi kavramlarla sıkı bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Ancak uluslararası literatürde yapılan bazı çalışmalar, bu kavramların işe angaje olmadan farklı olduğunu göstermektedir. Bu çalışmalarda, işe angaje olmanın örgütsel vatandaşlık davranışları, iş tatmini, örgütsel bağlılık, işe bağlılık, işe gömülme ve işi benimseme gibi kavramların temelini oluşturduğu anlaşılmaktadır. Bu, işe angaje olmanın örgütsel psikolojideki karmaşık yapısını ve çeşitli kavramlarla olan etkileşimini vurgular (Bakker, 2010) (Kanten, 2013).

2.2.1 İşe Angaje Olma Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Önemi

(Freudenberger, 1974)' in 1974'te tükenmişlik kavramını ilk defa tanımlamasından sonra, işe angaje olma konsepti üzerine çalışmaların arttığı gözlemlenmektedir. İşe angaje olma kavramı, ilk olarak 1990 yılında iş dünyasında belirmiş ve ardından akademik

araştırmaların da ilgi odağı haline gelmiştir. Bu kavramın tarihi, kesin olmasa da genellikle 1990 yılında Gallup Organizasyonu tarafından kullanılmaya başlandığı kabul edilir. Bu konuda ilk kapsamlı akademik çalışmayı gerçekleştiren, etnografik araştırmalarıyla tanınan (Khan, 1990) olmuştur. Khan, işe angaje olmayı; kişilerin iş rollerinde kendilerini nasıl ifade ettikleri, işe girişlerinin ardından fiziksel, bilişsel, duygusal ve zihinsel performanslarını nasıl sergiledikleri olarak tanımlamış ve bunu bireysel ve örgütsel başarının bir kaynağı olarak görmüştür.

(Schaufeli W. B., 2012) ise bu alanda önemli bir araştırmacı olarak öne çıkmaktadır. Schaufeli, yaklaşık on yıllık bir araştırma sürecinin ardından, işe angaje olma kavramının daha net bir şekilde anlaşıldığını ve kavramla ilgili güvenilir bir ölçme aracının geliştirildiğini belirtmektedir. Bu süre zarfında, konu üzerine 200’den fazla bilimsel yayın yapılmıştır, bu da işe angaje olmanın, hem iş dünyasında hem de akademik çevrelerde ne kadar önemli bir yer tuttuğunun bir göstergesidir (Schaufeli W. B., 2012).

Tükenmişlik kavramı, ilk olarak 1974 yılında (Freudenberger, 1974) tarafından tanımlanmış ve bu alanda bir dönüm noktası oluşturmuştur. İlerleyen yıllarda, tükenmişlik kavramı, (Maslach C. L., 1997) ile (Schaufeli W. B., 2002) gibi araştırmacılar tarafından geliştirilerek, işe angaje olma kavramıyla zıt bir ilişki içinde ele alınmıştır. (Maslach C. L., 1997) tükenmişliğı işe angaje olmanın azalması olarak yeniden tanımlamış ve bu çerçevede, tükenmişliğin önlenmesi ve işe angaje olmanın teşvik edilmesi amacıyla kapsamlı bir model önermişlerdir. Bu modelde, tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık, işe angaje olmada sırasıyla “enerji”, “aidiyet duygusu” ve “yeterlilik” boyutları ile yer değıştirmiştir (Ardıç, 2019).

Bu konuyla ilgili olarak, (Chughtai, 2008) ve (Chirkowska, 2012), (Maslach C. L., 1997)’ in yaklaşımına karşın, (Schaufeli W. B., 2002)’ nin yaklaşımını desteklemekte, tükenmişlik ve işe angaje olmanın zıt uçlar yerine, birbirleriyle olumsuz ilişkili iki ayrı zihinsel durum olarak ele alınması gerektiğini vurgulamaktadırlar. Duygusal tükenmişlik ve işe angaje olma, birbirlerinin zıttı olmaktan ziyade, farklı psikolojik yapılar olarak işlev görmektedir. (Schaufeli W. B., 2012) de bu görüşü destekleyerek, tükenmişlik ve işe angaje olmanın (Maslach C. L., 1997) tarafından önerildiğı gibi birbirlerinin tam zıttı olmadığını belirtmiştir.

Organizasyonlar, belirli hedeflere ulaşmak üzere oluşturulan kurumlar olarak tanımlanabilir. Bireyler ise, kendi ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla bu kurumlara katılırlar. Karşılıklı beklentiler çerçevesinde, hem organizasyonlar hem de bireyler çeşitli yükümlülükleri kabul eder. Organizasyon, kendi hedeflerine erişirken aynı zamanda çalışanlarının ihtiyaçlarını da karşılamak zorundadır; buna karşın, çalışanlar da kendi ihtiyaçları karşılandığında, organizasyonun hedeflerine ulaşmasını sağlayacak kalite ve miktar açısından gerekli olan hizmeti, ürünü ya da işi sağlamakla sorumludurlar. Çalışan tarafından sunulan hizmet, ürün ya da işin kalitesi, birçok faktörden etkilenir. Yapılan çalışmalar, sunulan hizmetin, ürünün ya da işin kalitesinin, esas olarak çalışanın performansının miktarına ve kalitesine bağlı olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, bir çalışanın performansı ile işine olan bağlılığı arasında güçlü bir ilişki olduğu da bilinen bir gerçektir. Kendini işine adanmış, işine tutkuyla bağlanmış ve işine karşı ilgi gösteren kişiler, işlerine tam anlamıyla angaje olmuş kişilerdir. İşine derinden bağlı kişilerin performanslarının yüksek olacağı öngörülebilir (Köse, 2015).

İşine angaje olan bireyler, işlerine kendilerini tamamen vermiş, coşkuyla yaklaşan ve işlerine karşı ilgili olan kişilerdir. İşine bu şekilde angaje olan çalışanların iş performanslarının yüksek olması beklenir. Yüksek düzeyde işe angaje olan çalışanlar enerjik, işlerine adanmış ve işlerine derinden kaptırmış kişilerdir. İşlerine angaje olan çalışanlar enerji dolu olup, işle ilgili stres ve diğer olumsuz sağlık sorunlarından daha az şikayet etmektedirler (Roozeboom, 2015).

İşe angaje olmanın önemi, örgütler için getirdiği olumlu sonuçlarda yatmaktadır. Yapılan deneysel araştırmalar, işe yüksek düzeyde angaje olan bireylerin, örgüt için bir dizi olumlu çıktıya katkıda bulunduklarını göstermektedir. (Schaufeli W. S., 2007) tarafından belirtilen bu olumlu çıktılar arasında, yüksek örgütsel sorumluluk hissi, artan iş memnuniyeti, azalan devamsızlık ve işten ayrılma oranları, iyileştirilmiş sağlık ve genel iyi olma hali, artırılmış rol davranışları, yüksek performans, kişisel girişimcilikte artış, önleyici tedbirler alan davranışlar ve öğrenme motivasyonu yer almaktadır.

2.2.2 İşe Angaje Olmada Etken Olan Unsurlar

Modern iş dünyasının rekabetçi doğası göz önüne alındığında, örgütlerin sürdürülebilirliği için işlerine derinden bağlı çalışanların varlığı hayati önem taşımaktadır. Bu sebeple, örgütler, çalışanlarının işlerine daha fazla angaje olmalarını sağlama yollarını araştırmalı ve işe angaje olmuş çalışan sayısını ve kalitesini artırmak için aktif çabalar

göstermelidirler (Köse, 2015).

İşe angaje olma düzeyi, işyeri kültürü, şirketin iletişim stratejileri, güven ve saygıya dayalı yönetim anlayışı, liderlik kalitesi ve şirketin genel itibarı gibi bir dizi faktörden etkilenir. Bu bağlamda, çalışanlarının işlerine angaje olmalarını destekleyen bir kurumsal kültür ve politika, önceden belirlenmiş tedbirler, etkin ölçüm ve değerlendirme yöntemleri kullanarak sürdürülebilir büyüme ve gelişme için gerekli yetkinlikleri, becerileri ve yetenekleri bünyesinde barındırır (Köse, 2015). Ayrıca, bu yetenekleri çekmek ve elde tutmak için çaba gösterir. (Lockwood, 2007) tarafından belirtilen bir diğer önemli nokta, çalışanların üretkenliklerinin ve kurumda kalma ya da rekabet etme isteklerinin de işe angaje olma düzeylerini etkileyen unsurlar olduğudur.

Çalışanların işlerine angaje olma süreci, algılanan destek gibi önemli unsurlar tarafından derinden etkilenmektedir. Algılanan destek, kaliteli takım çalışmalarını teşvik eder ve sonuç olarak yüksek kalitede iş çıktılarını yol açmaktadır. Takım içinde, angaje olmuş çalışanlar motivasyonlarını, bilgilerini ve deneyimlerini paylaşabilirler. Bu paylaşım, takım düzeyinde işe angaje olmayı teşvik ederek bireysel performansın artmasına katkı sağlar. Takım içindeki çalışanlar birbirlerini olumlu yönde etkileyerek ve becerilerini paylaşarak yüksek kalitede işçiliğe neden olabilirler (Berg, 2013). Ayrıca, işe angaje olmanın artırılması sürecinde, iş zorluklarının azaltılması ve görevle ilgili takdir yetkisinin artırılması da önemli bir faktördür. İdari kontrol ve standardizasyonun azaltılmasıyla, çalışanların işe angaje olmaları kolaylaşabilir (Mustosmäki, 2013). İşe angaje olmanın diğer belirleyici faktörleri arasında örgütsel kültür ve dönüşümcü liderlik bulunmaktadır. Örgütler, çalışanlarının işe angaje olma düzeylerini artırmak için, çalışanların değerlerini örgütsel değerlerle güçlendirerek ve açık iletişim ile liderlik davranışları sergileyerek katkıda bulunabilirler (Köse, 2015).

Eğitim alanında, okul yönetimleri, öğretmenlerin motivasyonunu sağlayarak ve onlara ilham vererek, çalışanların işleriyle ilgili anlamlı duyguları ortaya çıkarmalarına yardımcı olabilir. Okul beklentilerinin açık bir şekilde iletilmesi, öğretmenler ve okullar arasında stratejik bir ortaklık kurulmasına imkân tanır (Arifin, 2014).

İşe angaje olma süreci, bireysel özellikler ve kişisel ilişkiler gibi faktörlerle de yakından ilişkilidir. Bireylerin farklı doğalarının ve kişisel özelliklerinin, belirli rol performanslarına olan angajmanlarını doğrudan etkileyebileceği düşünülmektedir. (Kular,

2008) tarafından belirtilen üzere, ailede yaşanan stres, iş stresini; işte yaşanan stres ise aile stresini etkileyebilir. Bu nedenle, iş ve aile ortamlarındaki stresin, çalışanların işe angaje olma sürecine etki eden önemli unsurlar olduğu söylenebilir.

İşe angaje olmanın başarılı bir şekilde sağlanabilmesi için, birey ile iş arasındaki uyumun önemi büyüktür. Bu uyumu sağlamak için sürdürülebilir iş yükü, karar süreçlerine katılım, kontrol hissi, etkili bir tanıma ve ödül sistemi, destekleyici bir topluluk duygusu, adalet ve hukuka uygunluk, anlamlı ve değerli işlerin varlığı gereklidir (Maslach C. S., 2001).

Çalışanların işe angaje olma düzeylerini artırmak ve bu süreçte yönetici farkındalığını geliştirmek için (Lockwood, 2007) yöneticilere şu önerilerde bulunmuştur:

- Organizasyonel hedef ve amaçları açık ve tutarlı bir şekilde ifade edin,
- Çalışanların işe angaje olmalarını teşvik edecek bir çalışma ortamı kültürünü destekleyen uygulamalar ve politikalar geliştirin,
- Örgütsel hedefleri günlük iş faaliyetleriyle entegre edin,
- Üst yönetim, yöneticiler ve çalışanlar arasında açık bir diyalog ortamı oluşturun,
- İşe angaje olmayı teşvik eden yöneticileri ödüllendirin,
- Çalışanların ihtiyaç ve isteklerini dikkatle dinleyin,
- Çalışanların bireysel yeteneklerini gösterebilecekleri fırsatlar ve ortamlar sağlayın,
- Çalışanların angajman düzeylerini düzenli olarak değerlendirin ve etkili olan uygulamaları belirleyin,
- Yöneticileri örgütsel değerlerin aktarımı, takım gelişimi ve sonuçlardan sorumlu tutun,
- Çalışanların katkıda bulunabilecekleri alanları açıkça belirtin,
- Çalışanlara katkılarından dolayı samimi bir şekilde teşekkür edin.

2.2.3 İşe Angaje Olmayı Teşvik Etme Stratejileri

(Roozeboom, 2015) tarafından belirtilen önemli bir nokta, çalışanların işe angaje olma düzeylerini yükseltmek amacıyla yapılacak müdahalelerin, çalışanların kaynaklara erişimini kolaylaştıracak veya kaynakları artıracak şekilde tasarlanması gerektiğidir. (Ardıç, 2019) ise, işe angaje olma stratejilerini geliştirmenin, öncelikle tükenmişliğin nasıl meydana geldiği ve hem bireysel hem de örgütsel düzeyde ne tür etkilere sahip olduğu hakkında bilgi sahibi olmayı gerektirdiğini vurgulamaktadırlar. Başarılı bir mücadeleyle tükenmişliğin tam tersi olan işe angaje olmayı teşvik etmek için, proaktif bir yaklaşım benimsemek önemlidir. Eğer bu mümkün değilse, tükenmişliği erken evrede teşhis etmek ve hızla müdahale etmek gerekmektedir.

2.2.3.1 İşe Angaje Olmayı Örgütsel Düzeyde Teşvik Etme Stratejileri

(Ersin F., 2021) yaptığı çalışmada; (Rogers M.E., 1984), (Izgar, 2001), (Yılmaz, 2006), (Atcıoğlu, 2018), (Ardıç, 2019) yılında yaptıkları çalışmalarında 9 örgütsel düzeyde işe angaje olma stratejilerini aşağıdaki gibi sıraladıklarını belirtmektedir:

Çalışan başarılarını düzenli olarak tanımak ve takdir İşe angaje olmayı teşvik etmek ve düzeyini artırmak için uygulanabilecek örgütsel düzeydeki stratejiler şunlardır (Roozeboom, 2015):

- Gerektiğinde ek personel ve donanım sağlamak, çalışanların kaynaklara kolay erişimini sağlamak.
- Çalışanların karar alma süreçlerine daha fazla katılımını sağlamak ve serbest karar verme imkânlarını genişletmek.
- İş sorumluluklarını dengeli bir şekilde ayarlamak ve yetki ile sorumlulukları eşit şekilde dağıtmak.
- Performansa dayalı adil bir ödül ve tanıma sistemi oluşturmak.
- İş yükünü adil bir şekilde dağıtmak ve sürekli aynı kişilere yüklenmemesini sağlamak.
- Takım çalışmasını desteklemek ve örgütsel değişim süreçlerini etkin yönetmek.
- İletişimi güçlendirerek örgüt içi iletişimin kalitesini ve etkinliğini artırmak.

- Çalışanların kişisel gelişimine ve dinlenme zamanlarına önem vermek.
- İşyeri içinde sosyal destek grupları oluşturmak ve hizmet içi eğitimler planlamak.
- Rahatlatıcı ve iş stresinden uzak ortamlarda öğle yemeği ve dinlenme araları sunmak.
- Kişilerarası iletişimi sağlıklı bir şekilde yürütmek ve çalışanları yeni görevlere hazırlamak.
- Üst yönetimin desteğini sağlamak ve çalışanların yaptıkları işlerde yönetsel becerilerini geliştirmek.
- Düzenli olarak pozitif geri bildirim vermek ve uzun çalışma saatlerini makul seviyelere indirmek.
- Örgütsel bağlılığı artırmak ve etkili bir çatışma yönetimi sistemi oluşturmak.
- Görev tanımlarını net ve anlaşılır bir şekilde yapmak.
- Örgüt içi danışmanlık hizmetleri sunmak ve adaletli bir terfi politikası izlemek.
- Tatil ve sosyal etkinlik olanaklarını genişletmek, çalışanlara kariyer gelişimi için fırsatlar sağlamak.

2.2.3.2 İşe Angaje Olmayı Bireysel Düzeyde Teşvik Etme Stratejileri

(Ersin F., 2021) yaptığı çalışmasında; (Hegel G.W.F., 1986), (Izgar, 2001), (Yılmaz, 2006); (Ardıç, 2019) ve (Köse, 2015) yılında yaptıkları çalışmalarında bireysel düzeyde işe angaje olmayı sağlama stratejilerini aşağıdaki gibi sıraladıklarını belirtmektedir:

İşe angaje olmayı teşvik etmek ve düzeyini artırmak için uygulanabilecek bireysel düzeydeki stratejiler şunlardır :

- İşe angaje olma kavramı hakkında kapsamlı bilgi edinmek ve bu konuda farkındalık geliştirmek.
- Kendi kişisel özelliklerini, güçlü ve zayıf yönlerini tanımak, ihtiyaç ve beklentilerini net bir şekilde belirlemek.

- İşle ilgili gerçekçi, ulaşılabilir hedefler ve beklentiler oluşturmak.
- Kişisel gelişim ve danışmanlık gruplarına katılarak kendini geliştirmek.
- Nefes alma, gevşeme teknikleri öğrenmek, müzik dinlemek ve spor yaparak rahatlamak.
- İnsan olarak kendi sınırlarını anlamak ve bu sınırları kabullenmek.
- İş dışında kişisel ilgi alanlarına yönelik hobiler edinmek.
- İşe başlamadan önce işin zorlukları ve riskleri hakkında bilgi edinerek hazırlıklı olmak.
- Etkili zaman yönetimi teknikleri öğrenmek ve uygulamak.
- Düzenli olarak tatil yapmak, iş ve özel hayattaki monotonluğu kırmak.
- Huzurlu ve dengeli bir yaşam tarzı benimsemek.
- İşe ara vermek veya gerektiğinde iş değişikliği yapmak.
- Stres yönetimi becerilerini geliştirmek ve stresle başa çıkma yöntemleri öğrenmek.

İşe angaje olma sürecinde, sadece birey odaklı stratejilerin benimsenmesi, duygusal tükenmeyi enerjiye dönüştürmeye yardımcı olabilir. Ancak, tükenmişliğin duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı gibi diğer boyutları, yalnızca örgütsel düzeyde uygulanan işe angaje olma stratejileriyle ele alınabilir. Bireysel stratejiler genellikle, bireylerin çalışma ortamındaki stres faktörlerine hayatlarının diğer alanlarındaki kadar hakim olamamaları nedeniyle başarısız olabilirler (Ardıç, 2019)

Çalışanların işlerine daha fazla angaje olmalarını sağlamak için, yöneticilerin çalışanlarına değer verdiklerini hissettirmesi, sürekli geri bildirimde bulunmaları, gerektiğinde takdir etmeleri, çalışanların kariyer yollarında ilerlemeleri için fırsatlar yaratmaları, kurumsal açık bir vizyona sahip olmaları ve çalışanların öğrenilmiş kurumsal hedeflere, birey-kurum kültürü uyumuna yönelik ihtiyaçları karşılamaları önemlidir (Esen, 2011).

2.2.4 İşe Angaje Olmanın Boyutları

(Schaufeli W. B., 2002) işe angaje olmayı, zindelik, adanmışlık ve kendini işe verme gibi unsurlarla belirlenen, işle ilgili olumlu ve tatmin edici bir zihinsel durum olarak tanımlamaktadır. Bu tanım, işe angaje olmanın üç temel boyutunu içermektedir: İşe istek duyma, işe yoğunlaşma ve işe adanma.

İşe istek duyma; çalışanların işlerinde son derece enerjik hareket ederek işlerine dört elle sarılmaları şeklinde açıklanabilir. Ayrıca işe istek duyma sayesinde çalışanlar, işiyle ilgili konularda kendilerini geliştirebilir ve zorluklar karşısında yılmadan mücadele edebilirler (Aydın, 2019). İşe istek duyma kavramı çalışanların işini yaparken kendilerini enerjik hissetmeleri, işini büyük bir şevkle yapmaları, psikolojik olarak yapmış oldukları işin kendilerini rahatlatması şeklinde açıklanabilir.

İşe yoğunlaşma; kişinin hem ruhsal hem de zihinsel açıdan işine bağlı olması ve çalıştığı kuruma olumlu katkıda bulunmak istemesi olarak tarif edilebilir. Etkin bir şekilde işe yoğunlaşmamış olma durumu ise, çalışanın işinde huzursuz hissetmesi, verimsiz ve etkisiz olduğunu düşünmesi, işine yabancılaşması, tükenmişlik sendromuna girmesi ve mutsuz olması hali olarak belirtilebilir. Böyle bir durumda kişi sıkıntılı, tedirgin, ürkek, sinirli gibi olumsuz duyguları da çevresine yayarak çalışma ortamına zarar verebilir (Kümbül-Güler, 2014).

İşe adanma; bireysel, psikolojik, örgütsel gibi iç ve dış faktörlerden etkilenebilen bir durumdur. İşe adanmışlık ile ilgili yaptıkları çalışmada bu faktörlere değinen (Özkalp E. B., 2015), özellikle iş kaynaklarının ve kişisel kaynakların işe adanmayı kolaylaştırdığını; işin fiziksel, sosyal ve örgütsel yönlerinin, olumlu veya olumsuz şekilde işe olan ilgi ve alakayı değiştirebildiğini öne sürmüşlerdir. (Maslach C. S., 2001)'e göre işe adanmışlık, çalışan kişinin iş veya örgütün özelliklerine yönelik bir tutum değil, iş görevlerini yerine getirmesi sonucunda oluşan performansın çalışanda oluşturduğu psikolojik bir durumdan ibarettir. Dolayısıyla, bireyin işe adanmışlığını etkileyen faktörler arasında, çalışma ortamı ve çevre şartlarının yanı sıra, bireyin kendisiyle alakalı durumların da yer alacağı oldukça öngörülebilir bir durumdur. (Özkalp E. B., 2015)'ın çalışmasında psikolojik belirleyiciler olarak yer vermiş olduğu; öz-yeterlilik, kendine güven ve optimizm, kişiyi işe adanmışlığını etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Bununla birlikte işe adanmışlığın ve örgüt adanmışlığının; iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile önemli ölçüde pozitif ilişkili ve işten ayrılma niyeti ile de negatif yönde ilişkili olduğu bilinmektedir (Saks, 2006).

İşe angaje olmanın bu boyutlarını ölçmek amacıyla (Schaufeli W., 2004) tarafından geliştirilen araç, Utrecht Work Engagement Scale (UWES) adıyla bilinir ve Hollanda'daki Utrecht Üniversitesi'nde 2001 yılında oluşturulmuştur. Bu ölçek, toplamda 17 maddeden oluşmakta ve işe angaje olmanın üç boyutunu ölçmek için tasarlanmıştır.

2.2.5 İşe Angaje Olma Davranışının Sonuçları

İşe angaje olma davranışı hem bireyler hem de örgütler için çeşitli olumlu sonuçlar doğurmakta olan, pozitif örgütsel davranışlar çerçevesinde değerlendirilen bir olgudur. Bireylerin özel, iş ve sosyal yaşamları birbirleriyle iç içe geçmiş durumda olduğunda, işe angaje olmanın sonuçlarının ne kadar geniş bir etki alanına sahip olduğu daha net anlaşılmaktadır (Köse, 2015).

Örgüt açısından işe angaje olma, sadece çalışanlar ve yöneticiler için değil, aynı zamanda örgütün dışındaki kişi, grup ve kurumlar için de önem taşımaktadır. Bu dış paydaşlar arasında çalışanların aileleri, sivil toplum örgütleri, ilgili sektörler ve genel toplum yer almaktadır. Çünkü bir çalışanın iş performansı, örgütsel hedeflere ulaşma istekliliği, örgüt içindeki olumlu iklimi destekleme kapasitesi ve ürettiği mal veya hizmetin kalitesi, işe olan angajman düzeyi ile yakından ilişkilidir (Köse, 2015).

İşe angaje olma davranışının getireceği sonuçlar şu şekilde özetlenebilir:

- Örgütlerin verimliliğini ve etkinliğini artırmak, çalışma yaşamının kalitesini yükseltmek ve çalışan refahını geliştirmek için, tükenmişlik sürecini olumlu yönde dönüştürerek çalışanların işlerine angaje olmalarını sağlamak gerekmektedir. İşe angaje olan çalışanlar, enerji, aidiyet ve yeterlilik hissiyle örgütün verimliliğini ve etkinliğini artırabilirler (Ardıç, 2019).

- İşe angaje olma, aynı zamanda çalışanların elde tutulmasını kolaylaştırmakta ve işten ayrılmalarını azaltmaktadır. İşe angaje olma davranışının teşvik edilmesi için, etkili insan kaynakları ve örgütsel politikaların uygulanması önemlidir. İşe angaje olmuş çalışanlar, örgütsel faaliyetlere karşı daha hassas, meslektaşlarına karşı daha dostane ve yardımsever olma eğilimindedirler. Çalışanlar, çalışma ortamında genellikle mutluluk, iyimserlik ve yardımseverlik gibi olumlu duygular hissederler. Bu olumlu duygular, örgütsel verimliliği artırmada ve çalışanların yeni bilgi ve beceriler kazanma isteğinde önemli bir rol oynamaktadır (Demerouti, 2010). İşe angaje olma, örgütsel verimliliği ve müşteri memnuniyetini artırabilir, işgücü devir oranını düşürebilir (Attridge, 2009).

- İşe angaje olmuş çalışanların, enerji dolu ve örgütlerine derinden adanmış oldukları, işle ilgili stres şikayetlerinin nadiren yaşandığı ve yüksek düzeyde üretken çalıştıkları bilinmektedir. Bu çalışanlar, sadece üretkenlikleriyle değil, aynı zamanda olumlu iş tutumlarıyla da iş yerinde pozitif bir atmosfer oluşturmaktadırlar. Mevcut araştırmalar, bu olumlu atmosferin diğer çalışanları da olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Angaje çalışanların, diğer çalışanlara kıyasla işten daha fazla tatmin oldukları ve işten ayrılma eğilimlerinin daha düşük olduğu görülmektedir (Köse, 2015). (Roozeboom, 2015) tarafından yapılan çalışmalar, işe angaje olmanın sağlık üzerinde de olumlu etkileri olduğunu ortaya koymaktadır.

- (Harter, 2002) çalışanların işe angaje olmasının, anlamlı iş çıktıları üzerinde etkili olduğunu belirtmişlerdir. (Lockwood, 2007) ise çalışanların işe angaje olmasının, örgütsel başarının anahtarını oluşturduğunu ve yüksek düzeyde angaje olan örgütlerde yetenekli çalışanların bulunduğunu, müşteri sadakatinin geliştirildiğini, kurumsal performans ve hissedar değerinin arttığını ifade etmişlerdir. Ayrıca, düşük düzeyde angaje olan çalışanların, kurum başarısına ve mali duruma zarar verebileceği belirtilmiştir. Yüksek düzeyde angaje olmuş iş gücüne sahip örgütlerin, düşük düzeyde angaje olan iş güçlerine kıyasla, 10 kat daha fazla kendini adanmış ve yüksek eforlu çalışanlara sahip olduğu araştırmalarla ortaya çıkmıştır.

- (Berg, 2013), işe daha fazla angaje olan bireylerin daha az devamsızlık gösterdiğine dikkat çekerken, (Schaufeli W. B., 2012) işe angaje olan çalışanların kurumlarında daha uzun süre kalmaya eğilimli olduklarını ve angaje olmanın artmasıyla hastalık oranlarının düştüğünü belirtmiştir. (Agyemang, 2013) işe angaje olan çalışanların, örgütler tarafından sağlanan kaynaklara karşı daha fazla takdir ve sadakat geliştirdiklerini ifade etmiştir. (Kular, 2008) tarafından yapılan araştırmalar, işe angaje olma seviyesi ve örgütsel performans arasında bir bağlantı olabileceğini ortaya koymaktadır. İşe angaje olmuş çalışanların iş hayatları ve fiziksel sağlıkları, angaje olmamış kişilere göre daha olumlu etkilenmektedir, ancak angajman ile iyi olma hali arasındaki nedensel ilişki net değildir. İşe angaje olan çalışanlar, örgütlerine daha fazla bağlılık gösterirken (Schaufeli W. B., 2001) ve (Truss, 2006) işe alım masraflarını da düşürmektedirler. Bununla birlikte, çalışanların örgütte daha uzun süre kalmaları bazen daha düşük angajman düzeylerine yol açabilir (Kular, 2008). İşe angaje olma şartlarını sağlayabilen örgütlerin, bu konuda eksiklikleri olan örgütlere göre avantajlı olduğu görülmektedir (Macey, 2008).

3 MATERYAL VE YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Önemi

"İş Yükünün İşe Angaje Olma Üzerine Etkisinin Kamu Personeli Bağlamında İncelenmesi: Ağrı İli Örneği" başlıklı çalışmanın önemi, kamu sektörünün etkinliği ve verimliliği üzerinde derin etkileri olan iki temel değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koymasıdır: iş yükü ve işe angaje olma. Kamu sektörü, toplumun temel ihtiyaçlarını karşılamak ve genel refahı artırmakla sorumlu olduğundan, bu sektördeki çalışanların performansı ve angajmanı, hizmet kalitesi ve vatandaş memnuniyeti açısından hayati öneme sahiptir. Dolayısıyla, bu araştırma, kamu sektöründe çalışan angajmanını etkileyen faktörleri ve bunların sonuçlarını bilimsel bir yaklaşımla inceleyerek, kamu yönetimi literatürüne önemli bir katkıda bulunmayı amaçlar.

Bu çalışma, özellikle iş yükünün, kamu sektörü çalışanlarının işe angaje olma düzeyleri üzerindeki etkilerini mercek altına alır. İş yükü, çalışanların karşı karşıya kaldıkları görev ve sorumlulukların miktarı ve zorluk derecesi olarak tanımlanabilir. İşe angaje olma ise, çalışanların işlerine olan bağlılıkları, işlerine entegre olma düzeyleri ve işlerinde gösterdikleri çaba ve coşku olarak ifade edilir. Kamu sektörü çalışanlarının yüksek düzeyde işe angaje olmaları, hizmet kalitesinin artırılması ve kamu hizmetlerinin etkin bir şekilde sunulması için kritik öneme sahiptir. Ancak, artan iş yükü, çalışanların bu angajman düzeyini sürdürmelerini zorlaştırabilir ve bu durum, kamu hizmetlerinin genel kalitesi üzerinde olumsuz etkilere sahip olabilir.

Araştırmanın bilimsel önemi, iş yükü ile işe angaje olma arasındaki ilişkiyi kamu sektörü bağlamında ele alması ve bu ilişkiyi verilerle desteklemesiyle daha da artmaktadır. Çalışma, bu ilişkiyi detaylı bir şekilde inceleyerek, iş yükünün artışının çalışan angajmanı üzerindeki spesifik etkilerini belirlemeyi hedefler. Bu inceleme, kamu sektörü yöneticilerine ve politika yapıcılarına, çalışan angajmanını artırmak ve kamu hizmetlerinin kalitesini iyileştirmek için bilinçli kararlar almak adına değerli içgörüler sunar. Ayrıca, bu araştırma, iş yükü yönetimi stratejilerinin ve çalışan angajmanı programlarının tasarımı ve uygulanması konusunda somut önerilerde bulunarak, kamu sektörü kurumlarının bu zorluklarla başa çıkma kapasitelerini artırmayı amaçlar. Çalışmanın sonuçları, iş yükünün optimize edilmesi ve çalışan angajmanının desteklenmesi yoluyla kamu sektöründe çalışan memnuniyetini, motivasyonunu ve sonuç olarak genel performansı artırabilecek uygulamalara ışık tutar.

Sonuç olarak, "İş Yükünün İşe Angaje Olma Üzerine Etkisinin Kamu Personeli Bağlamında İncelenmesi: Ağrı İli Örneği " başlıklı çalışma, kamu sektöründe iş yükü ve çalışan angajmanı arasındaki ilişkiyi bilimsel bir temelde inceleyerek, bu alandaki mevcut literatüre önemli bir katkı sağlar. Bu araştırma, kamu yönetimi alanında çalışan angajmanını ve hizmet sunumu kalitesini artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesine yönelik kapsamlı bir temel oluşturur ve bu konudaki gelecek çalışmalara yol gösterir.

3.2 Araştırmanın Amacı

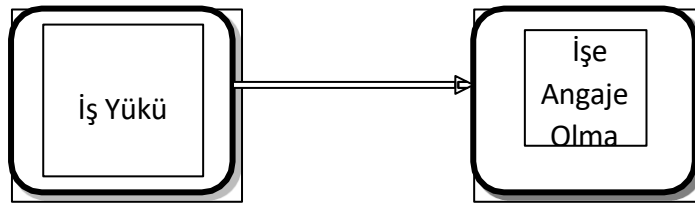
Bu araştırmanın amacı, Ağrı ilindeki kamu sektöründe çalışanların iş yükü algısının işe angaje olma düzeyleri üzerine etkisinin belirlenmesidir. Ayrıca iş yükü ve işe angaje olmanın demografik özelliklere göre incelenmesi de amaçlanmaktadır.

3.3 Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırmanın kapsamını, Ağrı ilindeki kamu sektörü çalışanları oluşturmaktadır.

3.4 Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, nicel desenli bir yöntemle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, nicel desenli yöntemlerden biri olan korelasyonel tarama modeli kullanılmıştır. Korelasyonel tarama modeli, mevcut veya geçmişteki bir durumu oluş biçimiyle açıklamayı amaçlayan bir araştırma yaklaşımını temsil eder (Karasar, 2000). Araştırmada, iş yükü bağımsız değişken olarak ele alınmış iken işe angaje olma bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Bağımlı değişken olan işe angaje olma, "İşe istek duyma, İşe adanma ve İşe yoğunlaşma" alt boyutlarında ele alınmıştır. Yapılan açıklamalar kapsamında oluşturulan model Şekil 1' de sunulmuştur.



Şekil 1 Araştırma Modeli

Şekil 1' de araştırmanın modeli belirtilmiş ve bu model doğrultusunda çalışmaya ilişkin araştırma hipotezleri oluşturulmuştur.

3.5 Araştırma Soruları

Bu araştırmada oluşturulan model kapsamında aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir:

H1: İş yükünün işe angaje olma üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H1a: İş yükünün işe istek duyma üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H1b: İş yükünün işe adanma üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H1c: İş yükünün işe yoğunlaşma üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H2: İş yükü ile işe angaje olma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2a: İş yükü ile işe istek duyma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2b: İş yükü ile işe adanma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2c: İş yükü ile işe yoğunlaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: İş yükü ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H4: İş yükü ile yaş arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H5: İş yükü ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H6: İş yükü ile kurumdaki pozisyon arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H7: İş yükü ile mesleki çalışma yılı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H8: İş yükü ile kurumdaki çalışma yılı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H9: İş yükü ile gelir düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H10: İş yükü ile ocuk sayısı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H11: İşe angaje olma ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H12: İşe angaje olma ile yaş arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H13: İşe angaje olma ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H14: İşe angaje olma ile kurumdaki pozisyon arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H15: İşe angaje olma ile mesleki çalışma yılı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H16: İşe angaje olma ile kurumdaki çalışma yılı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H17: İşe angaje olma ile gelir düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H18: İşe angaje olma ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

3.6 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evreni, Ağrı ilindeki kamu sektörü çalışanlarıdır. Araştırmada evrenin büyük kitlelerden oluşması nedeniyle örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu bağlamda, araştırmada, olasılığa dayalı olmayan ve herkesi örneğe dahil edilebilme imkanı sağladığı için çok yaygın kullanılan kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir (Hatipoğlu, 2019).

Araştırmada ulaşılması gereken kişi sayısını belirlemek için aşağıdaki formül kullanılmıştır (Yazıcıoğlu, 2004):

$$n = [(N.t^2 .p.q)/(d^2 .(N-1)+(t^2.p.q)]$$

Yapılan hesaplama sonucunda minimum örneklem sayısının 385 kişi olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada ise, 400 kamu sektörü çalışanına anket uygulanacaktır.

3.7 Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin toplanması noktasında, anket yöntemine başvurulmaktadır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini ortaya koymaya yönelik sorular yer almaktadır. Bunlar arasında, cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresi gibi sorular yer almaktadır.

Anketin ikinci bölümünde, kamu çalışanlarının iş yükü algılarını değerlendirmek amacıyla (Higgins, 1991) tarafından geliştirilen ve (Aycan, 2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "İş Yükü Algısı Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek, toplam 11 madde içermektedir. Yapılan geçerlilik ve güvenirlik analizleri sonucunda, ölçeğin güvenirlik katsayısının 0,84 olduğu tespit edilmiştir. Bu 11 maddelik ölçek, tek bir faktör üzerinden yapılandırılmıştır. Ölçek, 5'li Likert tipi bir derecelendirme ölçeğinde tasarlanmıştır. Katılımcılara her bir madde için beş farklı yanıt seçeneği sunulmuş olup, bu seçenekler şu şekildedir: 1 "Kesinlikle Katılmıyorum", 2 "Katılmıyorum", 3 "Kararsızım", 4 "Katılıyorum" ve 5 "Kesinlikle Katılıyorum".

Katılıyorum". Böylece, ölçek üzerinden alınabilecek en düşük puan 11, en yüksek puan ise 55 olarak belirlenmiştir (Aycan, 2005).

Anketin üçüncü bölümünde ise, İşe Angaje Olma Ölçeği yer almaktadır. Ölçek, (Schaufeli W. B., 2002) tarafından geliştirilmiş olup dilimize (Eryılmaz, 2012) tarafından uyarlanmış ve (Enver, 2015) tarafından da ölçeğin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi yapılmıştır. Ölçek üç boyuttan oluşmaktadır: İşe istek duyma (1-4-8-12-15-17), İşe adanma (2-5-7-10-13) ve İşe yoğunlaşma (3-6-9-11-14-16). Ölçek, 1: Hiç uygun değil ile 5: Tamamen uygun arasında olacak şekilde 5’li likert yapılıdır. Ölçekte tersten kodlanan madde yoktur. Ölçekten alınabilecek minimum puan 17 iken maksimum puan 85’tir. Yüksek puan, yüksek işe angaje olmayı ifade etmektedir.

3.8 Verilerin Analizinde Kullanılan Kriterler

Bu araştırmada anket sonucu elde edilen veriler SPSS 26 paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada, ölçeklerin güvenilirlik düzeyini ortaya koymak için Cronbach’s Alpha katsayısı kullanılmıştır. Hesaplanan katsayı 0 ile 1 arasında değer alır. Söz ettiğimiz gibi 0-1 arasında değer alan katsayı ile; “ $0 \leq \alpha \leq 0.5$ ise güvenilir değil, $0.5 \leq \alpha \leq 0.6$ ise düşük güvenilir, $0.6 \leq \alpha \leq 0.7$ ise kabul edilebilir derece güvenilir, $0.7 \leq \alpha \leq 0.9$ ise iyi derecede güvenilir, $\alpha > 0.9$ ise çok iyi derecede güvenilir” şeklinde ölçeğin güvenilirliği yorumlanır (Astar, 2015). (L. S. Fidell, 2013) Daha sonra, verilerin normal dağılımını kontrol etmek amacıyla Skewness ve Kurtosis değerleri incelenmiştir. Araştırmada yapılacak olan analizlere parametrik yöntemler ile ilerleme durumunun kararının verilebilmesi için normallik analizi yapılması gerekmektedir. Değişkenlerin normal dağılımını belirleyen iki parametre değeri vardır. Çarpıklık (skewness) değeri, dağılımın ortalama simetriden ne kadar saptığını, basıklık (kurtosis) değeri ise normal dağılım eğrisinin ne kadar dik ya da basık olduğunu göstermektedir. (L. S. Fidell, 2013)’e göre göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında değerler alması değişkenlerin normal dağılım gösterdiği anlamına gelmektedir. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için frekans dağılımları ortaya konulmuştur. Ayrıca, anket formundaki ölçekler ve alt boyutlar için ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Araştırmada, iş yükü ile işe angaje olma arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için korelasyon analizi uygulanmıştır. İş yükünün işe angaje olma üzerine etkisinde ise çoklu regresyon analizi yapılacaktır. Ek olarak, katılımcıların kişisel özellikleri ile iş yükü algıları ve işe angaje olma düzeyleri arasındaki karşılaştırmaları yapmak için bağımsız örneklem t testi ve ANOVA (varyans analizi) kullanılmıştır. Bağımsız Örneklem t

Testi, iki grup arasındaki ortalama farklarını değerlendirmek için; ANOVA ise üç veya daha fazla grup arasındaki ortalama farkları belirlemek için uygulanmıştır. ANOVA sonuçlarındaki anlamlı farkların kaynaklarını belirlemek için Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlarda anlamlılık düzeyi 0.05 olarak baz alınmıştır.

4 ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1 İş Yüğü Ölçeği İle İşe Angaje Olma Ölçeğine Yönelik Yapılan Güvenilirlik Analizi Bulguları

İş Yüğü Ölçeği ve İşe Angaje Olma Ölçeğine ait Cronbach's Alpha katsayıları Tablo 1'de sunulmaktadır.

Tablo 1 Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Cronbach Alfa	Madde Sayısı
İş Yüğü Ölçeği	0,850	11
İşe Angaje Olma Ölçeği	0,959	17

Tablo 1 incelendiğinde 11 maddeden oluşan iş yüğü ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri "0,850" ve 17 maddeden oluşan işe angaje olma ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri ise "0,959" olarak tespit edilmiştir. Buna göre, ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin yüksek derecede olduğu ifade edilebilir.

4.2 Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine dair bilgiler Tablo 4.2'de sunulmaktadır:

Tablo 2 Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişkenler	Kategoriler	N	%
Cinsiyet	Erkek	353	91,0
	Kadın	35	9,0
Medeni Durum	Evli	312	80,4
	Bekar	76	19,6
Yaş	18-24 yaş	8	2,1
	25-34 yaş	117	30,2
	35-44 yaş	205	52,8
	45-54 yaş	44	11,3

	55 yaş ve üzeri	14	3,6
Eğitim Düzeyi	Lise	29	7,5
	Lisans	281	72,4
	Lisansüstü	78	20,1
Kurumdaki Pozisyon	Üst yönetim/yönetici	42	10,8
	Orta düzey/yönetici	171	44,1
	Uzman/uzman yardımcısı	29	7,5
	Memur	146	37,6
Mesleki Çalışma Yılı	0-5 yıl	44	11,3
	6-10 yıl	69	17,8
	11-15 yıl	54	13,9
	16-20 yıl	134	34,5
	21 yıl ve üzeri	87	22,4
Kurumdaki Çalışma Yılı	0-5 yıl	69	17,8
	6-10 yıl	69	17,8
	11-15 yıl	50	12,9
	16-20 yıl	120	30,9
	21 yıl ve üzeri	80	20,6
Algılanan Gelir Düzeyi	Düşük	40	10,3
	Orta	313	80,7
	Yüksek	35	9,0
Çocuk Sayısı	0-2 çocuklu	330	85,1
	3-5 çocuklu	43	11,1
	6 ve üzeri çocuklu	15	3,9
	Toplam	388	100,0

4.3 İş Yüğü ve İşe Angaje Olma Ölçeklerinin Tanımlayıcı Bulguları

İş Yüğü ve İşe Angaje Olma ölçeklerine yönelik elde edilen betimsel istatistikler Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3 İş Yüğü ve İşe Angaje Olma Ölçeklerine Ait Betimsel İstatistikler

Ölçekler	Ort.	SS	Skewness	Kurtosis
İş Yüğü	33,86	10,151	-,050	-,702

İşe Angaje Olma	59,80	17,944	-,656	-,228
İşe İstek Duyma	20,48	6,741	-,449	-,553
İşe Adanma	18,75	6,070	-,888	-,234
İşe Yoğunlaşma	20,57	6,142	-,564	-,207

Tablo 3’de, iş yükü ve işe angaje olma ölçeklerine ait ortalama, standart sapma, Skewness ve Kurtosis değerleri yer almaktadır. İş Yükü ölçeğinde, ortalama değer 33,86’dır. Çarpıklık değeri -,050 ve basıklık değeri -,702’dir, bu da verilerin normal dağıldığını gösterir.

İşe Angaje Olma ölçeğinde, ortalama 59,80 bulunmuştur. Normallik değerini yansıtan Skewness ve Kurtosis değerleri sırasıyla -,656 ve -,228 olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar verilerin normal dağıldığını gösterir.

İşe İstek Duyma alt boyutunun ortalaması 20,48’dir. Skewness değeri -,449, Kurtosis değeri ise -,553’tür. Bu değerler, verilerin normal dağıldığı anlamına gelir.

İşe Adanma alt boyutunun ortalaması 18,75’dir. Skewness değeri -,888 ve Kurtosis değeri -,234 olup verilerin normal dağıldığı anlamına gelir.

İşe Yoğunlaşma alt boyutunun ortalaması ise 20,57’dir. Skewness değeri -,564 ve Kurtosis değeri -,207’dir, bu da verilerin normal dağılımda olduğunu gösterir.

4.4 İş Yükü Ölçeği İle İşe Angaje Olma Ölçeğine Yönelik Yapılan Geçerlilik Analizi Bulguları

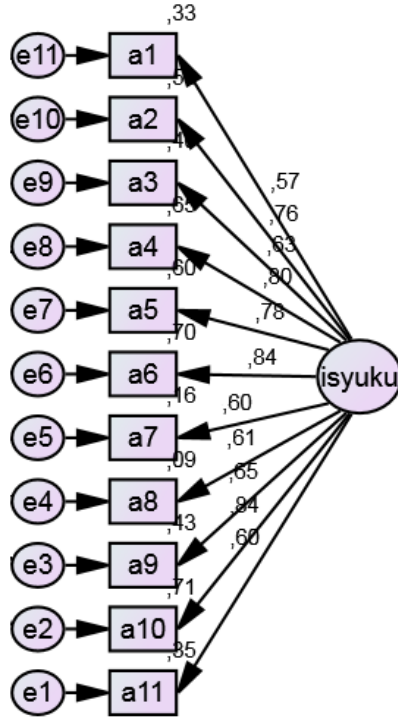
İş Yükü Ölçeği ve İşe Angaje Olma Ölçeğinin yapı geçerliliklerini incelemek üzere doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

4.4.1 İş Yükü Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

İş Yükü Ölçeğinin yapı geçerliliğini incelemek üzere gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 4’te, ölçüm modeli ise Şekil 2’de sunulmuştur.

Tablo 4 İş Yüğü Ölçeęi Doğrulaýıcı Faktör Analizi Sonuçları

Boyut	Madde	Regresyon Ağırlığı
İş Yüğü	Madde 1	0,574
	Madde 2	0,759
	Madde 3	0,629
	Madde 4	0,803
	Madde 5	0,777
	Madde 6	0,837
	Madde 7	0,599
	Madde 8	0,606
	Madde 9	0,653
	Madde 10	0,842
	Madde 11	0,596

**Şekil 2** İş Yüğü Ölçeği Ölçüm Modeli

Tablo 4’te görüldüğü üzere tek faktör altındaki ölçek maddelerinin tamamının faktör yükünün 0,50’nin üzerinde olduğu görülmektedir. Ölçüm modelinin uyum iyiliği değerleri Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5 İş Yüğü Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İyiliği Kriteri	Uyum İyiliği Değerleri	Uyum Şartı	
		İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	4,832	<3	<5
GFI	0,920	>0,95	>0,90
TLI	0,910	>0,95	>0,90
CFI	0,940	>0,95	>0,90
RMSEA	0,070	<0,05	<0,08

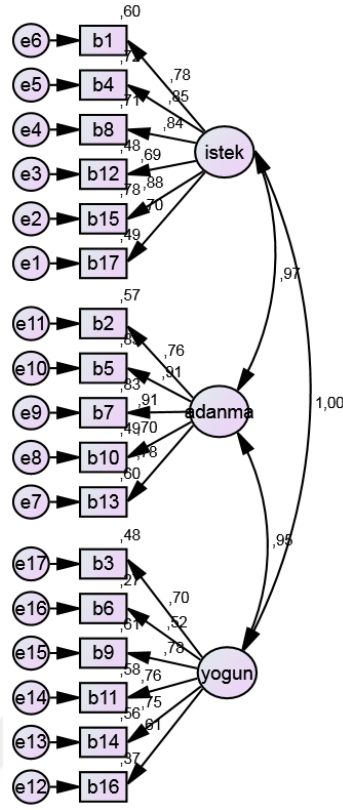
Tablo 5’te görüldüğü üzere tüm uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlarda olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre iş yüğü ölçeğinin tek faktörlü yapısının örneklemde elde edilen veri ile uyum sağladığı doğrulanmıştır.

4.4.2 İşe Angaje Olma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

İşe Angaje Olma Ölçeğinin yapı geçerliliğini incelemek üzere gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 6’da, ölçüm modeli ise Şekil 3’te sunulmuştur.

Tablo 6 İşe Angaje Olma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Boyut	Madde	Regresyon Ağırlığı
İşe İstek Duyma	Madde 1	0,775***
	Madde 4	0,850***
	Madde 8	0,842***
	Madde 12	0,695***
	Madde 15	0,884***
	Madde 17	0,697***
İşe Adanma	Madde 2	0,755***
	Madde 5	0,914***
	Madde 7	0,912***
	Madde 10	0,699***
	Madde 13	0,776***
İşe Yoğunlaşma	Madde 3	0,696***
	Madde 6	0,520***
	Madde 9	0,781***
	Madde 11	0,762***
	Madde 14	0,750***
	Madde 16	0,610***



Şekil 3 İşe Angaje Olma Ölçeği Ölçüm Modeli

Tablo 6’da görüldüğü üzere üç faktör altındaki ölçek maddelerinin tamamının faktör yükünün 0,50’nin üzerinde olduğu görülmektedir. Ölçüm modelinin uyum iyiliği değerleri Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7 İşe Angaje Olma Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İyiliği Kriteri	Uyum İyiliği Değeri	Uyum Şartı	
		İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	4,454	<3	<5
GFI	0,910	>0,95	>0,90
TLI	0,944	>0,95	>0,90
CFI	0,939	>0,95	>0,90
RMSEA	0,067	<0,05	<0,08

Tablo 7’de görüldüğü üzere tüm uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlarda olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre işe angaje olma ölçeğinin üç faktörlü yapısının örneklemden elde edilen veri ile uyum sağladığı doğrulanmıştır.

4.5 İş Yüğü ve İş Angaje Olma Arasındaki İlişkiye Yönelik Elde Edilen Bulgular

İş yüğü ve İş Angaje Olma arasındaki ilişkinin korelasyon analizi sonuçları Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8 İş Yüğü ve İş Angaje Olma Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçekler	1	2	3	4	5
İş Yüğü-1	-				
İşe Angaje Olma-2	-,270**	-			
İşe istek Duyma-3	-,295**	,957**	-		
İşe Adanma-4	-,260**	,945**	,866**	-	
İşe Yoğunlaşma-5	-,209**	,937**	,844**	,821**	-

** p < .01

Tablo 8, iş yüğü ve işe angaje olma, istek duyma, adanma ve yoğunlaşma arasındaki ilişkileri göstermektedir. İş Yüğü ile İşe Angaje Olma arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır ($r=-.270$, $p<.01$). Bu, iş yüğü arttıkça işe angaje olmanın azaldığını göstermektedir. Bu sonuçlara göre araştırmadaki H1 hipotezi geçerlidir.

İş Yüğü ile İşe İstek Duyma arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmaktadır ($r=-.295$, $p<.01$). İş Yüğü ile İşe Adanma arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmaktadır ($r=-.260$, $p<.01$). Son olarak, İş Yüğü ile İşe Yoğunlaşma arasında da anlamlı ve negatif bir ilişki vardır ($r=-.209$, $p<.01$). Bu sonuçlara göre araştırmadaki H1a, H1b ve H1c hipotezleri geçerlidir.

4.6 İş Yüğünün İş Angaje Olma Üzerine Etkisine Yönelik Elde Edilen Bulgular

İş yüğüün işe angaje olma üzerine etkisini gösteren regresyon analizi bulguları Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9 İş Yükünün İşe Angaje Olma Üzerine Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p	r	r ²
	B	Std. Hata	β				
Sabit	75,9823,061			24,819	,000	,270	,073
İş Yüğü	-,478	,087	-,270	-5,518	,000		

F=30,450; p<,01

Yukarıdaki tablo, bağımsız değişken olarak İş Yükünün bağımlı değişken olarak İşe Angaje Olma üzerindeki etkisini gösteren regresyon analizine ait sonuçları göstermektedir. İş Yüğü değişkeninin standardize edilmemiş katsayısı (B) -,478'dir ($p<.001$), bu da iş yükündeki bir birimlik artışın, işe angaje olmanın ortalama olarak -,478 birim azalmasına neden olduğunu göstermektedir.

Modelin korelasyon katsayısı (r) ,270'dir, bu da iş yükü ile işe angaje olma arasında zayıf bir negatif ilişki olduğunu gösterir. Modelin determinasyon katsayısı (r^2) ,073'tür, bu da iş yükü değişkeninin, işe angaje olma değişkeninin varyansının %7,3'ünü açıkladığını gösterir.

Sonuç olarak, iş yükünün işe angaje olma üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu ifade edilebilir ($F= 30,450$, $p<,01$). Bu sonuçlara göre araştırmadaki H2 hipotezi geçerlidir.

4.7 İş Yükünün İşe İstek Duyma Üzerine Etkisine Yönelik Elde Edilen Bulgular

İş yükünün işe angaje olmanın alt boyutlarından olan işe istek duyma üzerine etkisini gösteren regresyon analizi bulguları Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10 İş Yükünün İşe İstek Duyma Üzerine Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p	r	r ²
	B	Std. Hata	β				
Sabit	27,121	1,141		23,763	,000	,295	,087
İşe istek Duyma	-,196	,032	-,295	-6,074	,000		

$$F=36,899; p<,01$$

Yukarıdaki tablo, bağımsız değişken olarak iş yükünün bağımlı değişken olarak işe angaje olma üzerindeki etkisini gösteren regresyon analizine ait sonuçları göstermektedir. İş yükü değişkeninin standardize edilmemiş katsayısı (B) -,196'dır ($p<.001$), bu da iş yükündeki bir birimlik artışın, işe istek duymanın ortalama olarak -,196 birim azalmasına neden olduğunu göstermektedir.

Modelin korelasyon katsayısı (r) ,295'dir, bu da iş yükü ile işe angaje olma arasında zayıf bir negatif ilişki olduğunu gösterir. Modelin determinasyon katsayısı (r²) ,087'dir, bu da iş yükü değişkeninin, işe angaje olma değişkeninin varyansının %8,7'sini açıkladığını gösterir.

Sonuç olarak, iş yükünün işe istek duyma üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu ifade edilebilir ($F= 36,899$, $p<,01$). Bu sonuçlara göre araştırmadaki H2a hipotezi geçerlidir.

4.8 İş Yükünün İşe Adanma Üzerine Etkisine Yönelik Elde Edilen Bulgular

İş yükünün İşe Angaje Olmanın alt boyutlarından işe adanma üzerine etkisini gösteren regresyon analizi bulguları Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11 İş Yükünün İşe Adanma Üzerine Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p	r	r ²
	B	Std. Hata	β				
Sabit	24,018	1,039		23,125	,000	,260	,068
İşe Adanma	-,156	,029	-,260	-5,292	,000		
F=28,009; p<,01							

Yukarıdaki tablo, bağımsız değişken olarak İş Yükünün bağımlı değişken olarak İşe Adanma üzerindeki etkisini gösteren regresyon analizine ait sonuçları göstermektedir. İş Yükü değişkeninin standardize edilmemiş katsayısı (B) -,156'dır ($p<.001$), bu da iş yükündeki bir birimlik artışın, işe adanmanın ortalama olarak -,156 birim azalmasına neden olduğunu göstermektedir.

Modelin korelasyon katsayısı (r) ,260'dır, bu da iş yükü ile işe adanma arasında zayıf bir negatif ilişki olduğunu gösterir. Modelin determinasyon katsayısı (r^2) ,068'dir, bu da iş yükü değişkeninin, işe adanma değişkeninin varyansının %6,8'ini açıkladığını gösterir.

Sonuç olarak, iş yükünün işe adanma üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu ifade edilebilir ($F= 28,009$, $p<,01$). Bu sonuçlara göre araştırmadaki H2b hipotezi geçerlidir.

4.9 İş Yükünün İşe Yoğunlaşma Üzerine Etkisine Yönelik Elde Edilen Bulgular

İş yükünün İşe Angaje Olmanın alt boyutlarından olan işe yoğunlaşma üzerine etkisini gösteren regresyon analizi bulguları Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 12 İş Yükünün İşe Yoğunlaşma Üzerine Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p	r	r ²
	B	Std. Hata	β				
Sabit	24,843	1,064		23,340	,000	,209	,044
İşe Yoğunlaşma	-,126	,030	-,209	-4,194	,000		
F=17,587; p<,01							

Yukarıdaki tablo, bağımsız değişken olarak iş yükünün bağımlı değişken olarak işe yoğunlaşma üzerindeki etkisini gösteren regresyon analizine ait sonuçları göstermektedir. İş yükü değişkeninin standardize edilmemiş katsayısı (B) -,126'dır ($p<.001$), bu da iş yükündeki bir birimlik artışın, işe yoğunlaşmanın ortalama olarak -,126 birim azalmasına neden olduğunu göstermektedir.

Modelin korelasyon katsayısı (r) ,209'dur, bu da iş yükü ile işe yoğunlaşma arasında zayıf bir negatif ilişki olduğunu gösterir. Modelin determinasyon katsayısı (r²) ,044'tür, bu da iş yükü değişkeninin, işe yoğunlaşma değişkeninin varyansının %4,4'ünü açıkladığını gösterir.

Sonuç olarak, iş yükünün işe yoğunlaşma üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu ifade edilebilir (F= 17,587, $p<.01$). Bu sonuçlara göre araştırmadaki H2c hipotezi geçerlidir.

4.10 İş Yükü ve İşe Angaje Olmanın Cinsiyete Göre Karşılaştırmasına Yönelik Elde Edilen Bulgular

İş yükü ve işe angaje olmanın cinsiyete göre farklılık sonuçlarını gösteren Bağımsız örneklem t-testi bulguları Tablo 13'te sunulmuştur.

Tablo 13 İş Yüğü ve İşe Angaje Olmanın Cinsiyete Göre Karşılaştırmasını Gösteren Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	Ort.	SS	t	p
İş yüğü	Erkek	353	34,35	9,945	3,088	,00
	Kadın	35	28,86	10,984		
İşe angaje olma	Erkek	353	59,54	17,994	-,899	,37
	Kadın	35	62,40	17,465		
İşe istek duyma	Erkek	353	20,40	6,788	-,741	,46
	Kadın	35	21,29	6,285		
İşe adanma	Erkek	353	18,70	6,084	-,515	,61
	Kadın	35	19,26	5,992		
İşe yoğunlaşma	Erkek	353	20,44	6,152	-1,304	,19
	Kadın	35	21,86	5,966		

Tablo, iş yüğü ve işe angaje olma, istek duyma, adanma ve yoğunlaşma değişkenlerinin cinsiyete göre karşılaştırılmasını gösteren bağımsız örneklem t-testi sonuçlarını içermektedir.

İş Yüğü açısından, erkek katılımcılar için ortalama 34,35, kadın katılımcılar için ortalama 28,86 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($t = 3,088$, $p = .00$). Bu, cinsiyetin iş yüğü üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir, yani erkeklerin iş yüğü, kadınlara göre daha fazladır. Bu sonuçlara göre araştırmadaki H3 hipotezi geçerlidir.

İşe Angaje Olma açısından, erkek katılımcılar için ortalama 59,54, kadın katılımcılar için ortalama 62,40 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = -.899$, $p = .37$). Bu, cinsiyetin işe angaje olma üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını gösterir. Bu sonuçlara göre araştırmadaki H11 hipotezi geçerli değildir.

İşe İstek Duyma açısından, erkek katılımcılar için ortalama 20,40, kadın katılımcılar için ortalama 21,29 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = -.741$, $p = .46$). Bu, cinsiyetin işe istek duyma üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını gösterir.

İşe Adanma açısından, erkek katılımcılar için ortalama 18,70, kadın katılımcılar için ortalama 19,26 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = -.515$, $p = .61$). Bu, cinsiyetin işe adanma üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını gösterir.

İşe Yoğunlaşma açısından, erkek katılımcılar için ortalama 20,44, kadın katılımcılar için ortalama 21,86 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = -1,304$, $p = .19$).

4.11 İş Yükü ve İşe Angaje Olmanın Medeni Duruma Göre Karşılaştırmasına Yönelik Elde Edilen Bulgular

İş yükü ve işe angaje olmanın medeni duruma göre farklılık sonuçlarını gösteren Bağımsız örneklem t-testi bulguları Tablo 14'te sunulmuştur.

Tablo 14 İş Yükü ve İşe Angaje Olmanın Medeni Durumuna Göre Karşılaştırmasını Gösteren Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Değişken	Medeni Durum	N	Ort.	SS	t	p
İş yükü	Evli	312	33,84	10,071	-,075	,94
	Bekar	76	33,93	10,539		
İşe angaje olma	Evli	312	60,09	17,773	,653	,51
	Bekar	76	58,59	18,703		

İşe duyma	İstek	Evli	312	20,59	6,682	,634	,53
		Bekar	76	20,04	7,008		
İşe adanma		Evli	312	18,86	6,039	,678	,50
		Bekar	76	18,33	6,219		
İşe yoğunlaşma		Evli	312	20,65	6,029	,543	,59
		Bekar	76	20,22	6,616		

Tablo 14, iş yükü ve işe angaje olma, istek duyma, adanma ve yoğunlaşma değişkenlerinin medeni duruma göre karşılaştırılmasını gösteren bağımsız örneklem t-testi sonuçlarını içermektedir.

İş Yükü açısından, evli katılımcılar için ortalama 33,84, bekar katılımcılar için ortalama 33,93 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = -.075$, $p = .94$).

İşe Angaje Olma açısından, evli katılımcılar için ortalama 60,09, bekar katılımcılar için ortalama 58,59 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = .653$, $p = .51$).

İşe İstek Duyma açısından, evli katılımcılar için ortalama 20,59, bekar katılımcılar için ortalama 20,04 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = .634$, $p = .53$).

İşe Adanma açısından, evli katılımcılar için ortalama 18,86, bekar katılımcılar için ortalama 18,33 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = .678$, $p = .50$).

İşe Yoğunlaşma açısından, evli katılımcılar için ortalama 20,65, bekar katılımcılar için ortalama 20,22 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = .543$, $p = .59$).

4.12 İş Yüğü ve İşe Angaje Olmanın Yaşı Göre Karşılaştırmasına Yönelik Elde Edilen Bulgular

İş yüğü ve işe angaje olmanın yaşı göre farklılık sonuçlarını gösteren bağımsız örneklem t-testi bulguları Tablo 15'te sunulmuştur.

Tablo 15 İş Yüğü ve İşe Angaje Olmanın Yaşı Göre Karşılaştırmasını Gösteren Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Değişken	Yaş	N	Ort.	SS	t	p
İş yüğü	34 yaş ve aşağısı	125	33,12	9,574	-,984	,33
	35 yaş ve üzeri	263	34,21	10,413		
İşe angaje olma	34 yaş ve aşağısı	125	59,10	17,491	-,532	,60
	35 yaş ve üzeri	263	60,13	18,178		
İşe istek duyma	34 yaş ve aşağısı	125	20,11	6,635	-,740	,46
	35 yaş ve üzeri	263	20,65	6,797		
İşe adanma	34 yaş ve aşağısı	125	18,82	6,084	,160	,87
	35 yaş ve üzeri	263	18,72	6,074		
İşe yoğunlaşma	34 yaş ve aşağısı	125	20,16	5,855	-,900	,37
	35 yaş ve üzeri	263	20,76	6,275		

Tablo 15, iş yüğü ve işe angaje olma, istek duyma, adanma ve yoğunlaşma değişkenlerinin yaşı göre karşılaştırılmasını gösteren bağımsız örneklem t-testi sonuçlarını içermektedir.

İş Yüğü açısından, 34 yaş ve aşağısı katılımcılar için ortalama 33,12, 35 yaş ve üzeri

katılımcılar için ortalama 34,21 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = -.984$, $p = .33$). Bu sonuçlara göre araştırmadaki H4 hipotezi geçerli değildir.

İşe Angaje Olma açısından, 34 yaş ve aşağısı katılımcılar için ortalama 59,10, 35 yaş ve üzeri katılımcılar için ortalama 60,13 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = -.532$, $p = .60$). Bu sonuçlara göre araştırmadaki H12 hipotezi geçerli değildir.

İşe İstek Duyma açısından, 34 yaş ve aşağısı katılımcılar için ortalama 20,11, 35 yaş ve üzeri katılımcılar için ortalama 20,65 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = -.740$, $p = .46$).

İşe Adanma açısından, 34 yaş ve aşağısı katılımcılar için ortalama 18,82, 35 yaş ve üzeri katılımcılar için ortalama 18,72 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = .160$, $p = .87$).

İşe Yoğunlaşma açısından, 34 yaş ve aşağısı katılımcılar için ortalama 20,16, 35 yaş ve üzeri katılımcılar için ortalama 20,76 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = -.900$, $p = .37$).

4.13 İş Yükü ve İşe Angaje Olmanın Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırmasına Yönelik Elde Edilen Bulgular

İş yükü ve işe angaje olmanın eğitim düzeyine göre farklılık sonuçlarını gösteren Bağımsız örneklem t-testi bulguları Tablo 16'da sunulmuştur.

Tablo 16 İş Yükü ve İşe Angaje Olmanın Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırmasını Gösteren Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Değişken	Eğitim Düzeyi	N	Ort.	SS	t	p
İş yükü	Lisans ve altı	310	33,73	10,084	-,502	,62
	Lisansüstü	78	34,37	10,462		
İşe angaje olma	Lisans ve altı	310	60,27	18,005	1,026	,31
	Lisansüstü	78	57,94	17,689		
İşe istek	Lisans ve altı	310	20,55	6,815	,439	,66

duyma	altı					
	Lisansüstü	78	20,18	6,472		
İşe adanma	Lisans ve altı	310	19,03	5,982	1,794	,07
	Lisansüstü	78	17,65	6,326		
İşe yoğunlaşma	Lisans ve altı	310	20,68	6,154	,747	,46
	Lisansüstü	78	20,10	6,111		

Tablo 16, iş yükü ve işe angaje olma, istek duyma, adanma ve yoğunlaşma değişkenlerinin eğitim düzeyine göre karşılaştırılmasını gösteren bağımsız örneklem t-testi sonuçlarını içermektedir.

İş Yükü açısından, lisans ve altı düzeyinde eğitim almış katılımcıların ortalaması 33,73, lisansüstü düzeyinde eğitim almış katılımcıların ortalaması 34,37 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = -.502$, $p = .62$). Bu sonuçlara göre araştırmadaki H5 hipotezi geçerli değildir.

İşe Angaje Olma açısından, lisans ve altı düzeyinde eğitim almış katılımcıların ortalaması 60,27, lisansüstü düzeyinde eğitim almış katılımcıların ortalaması 57,94 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = 1.026$, $p = .31$). Bu sonuçlara göre araştırmadaki H13 hipotezi geçerli değildir.

İşe İstek Duyma açısından, lisans ve altı düzeyinde eğitim almış katılımcıların ortalaması 20,55, lisansüstü düzeyinde eğitim almış katılımcıların ortalaması 20,18 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = .439$, $p = .66$).

İşe Adanma açısından, lisans ve altı düzeyinde eğitim almış katılımcıların ortalaması 19,03, lisansüstü düzeyinde eğitim almış katılımcıların ortalaması 17,65 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = 1.794$, $p = .07$).

İşe Yoğunlaşma açısından, lisans ve altı düzeyinde eğitim almış katılımcıların ortalaması 20,68, lisansüstü düzeyinde eğitim almış katılımcıların ortalaması 20,10 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = .747$, $p = .46$).

4.14 İş Yüğü ve İşe Angaje Olmanın Kurumdaki Pozisyona Göre Karşılaştırmasına Yönelik Elde Edilen Bulgular

İş yüğü ve işe angaje olmanın kurumdaki pozisyona göre farklılık sonuçlarını gösteren bağımsız örneklem t-testi bulguları Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17 İş Yüğü ve İşe Angaje Olmanın Kurumdaki Pozisyona Göre Karşılaştırmasını Gösteren Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Değişken	Kurumdaki Pozisyon	N	Ort.	SS	t	p
İş yüğü	Yönetici (orta ve üst düzey yöneticiler)	213	34,47	10,487	1,315	,19
	Yönetici dışındakiler (uzman, uzman yardımcısı, memur olanlar)	175	33,11	9,702		
İşe angaje olma	Yönetici (orta ve üst düzey yöneticiler)	213	60,45	18,385	,789	,43
	Yönetici dışındakiler (uzman, uzman yardımcısı, memur olanlar)	175	59,01	17,411		
İşe duyma	Yönetici (orta ve üst düzey yöneticiler)	213	20,77	6,855	,952	,34
	Yönetici dışındakiler (uzman, uzman yardımcısı, memur olanlar)	175	20,12	6,601		

İşe adanma	Yönetici (orta ve üst düzey yöneticiler)	213	18,86	6,115	,381	,70
	Yönetici dışındakiler (uzman, uzman yardımcısı, memur olanlar)	175	18,62	6,029		
İşe yoğunlaşma	Yönetici (orta ve üst düzey yöneticiler)	213	20,82	6,334	,884	,38
	Yönetici dışındakiler (uzman, uzman yardımcısı, memur olanlar)	175	20,26	5,902		

Tablo 17, iş yükü ve işe angaje olma, istek duyma, adanma ve yoğunlaşma değişkenlerinin kurumda pozisyona göre karşılaştırılmasını gösteren bağımsız örneklem t-testi sonuçlarını içermektedir.

İş Yüğü açısından, yöneticiler (orta ve üst düzey yöneticiler) için ortalama 34,47, yönetici olmayanlar (uzman, uzman yardımcısı, memur olanlar) için ortalama 33,11 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = 1,315$, $p = .19$). Bu sonuçlara göre araştırmadaki H6 hipotezi geçerli değildir.

İşe Angaje Olma açısından, yöneticiler için ortalama 60,45, yönetici olmayanlar için ortalama 59,01 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = ,789$, $p = .43$). Bu sonuçlara göre araştırmadaki H14 hipotezi geçerli değildir.

İşe İstek Duyma açısından, yöneticiler için ortalama 20,77, yönetici olmayanlar için ortalama 20,12 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = ,952$, $p = .34$).

İşe Adanma açısından, yöneticiler için ortalama 18,86, yönetici olmayanlar için

ortalama 18,62 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = ,381$, $p = .70$).

İşe Yoğunlaşma açısından, yöneticiler için ortalama 20,82, yönetici olmayanlar için ortalama 20,26 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = ,884$, $p = .38$).

4.15 İş Yükü ve İşe Angaje Olmanın Mesleki Çalışma Süresine Göre Karşılaştırmasına Yönelik Elde Edilen Bulgular

İş yükü ve işe angaje olmanın mesleki çalışma süresine göre farklılık sonuçlarını gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi bulguları Tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 18 İş Yükü ve İşe Angaje Olmanın Mesleki Çalışma Süresine Göre Karşılaştırmasını Gösteren ANOVA Sonuçları

Değişken	Mesleki Çalışma Süresi	N	Ort.	SS	F	p
İş yükü	15 yıl ve altı	167	32,83	9,499	1,960	,14
	16-20 yıl	134	35,16	11,156		
	21 yıl ve üzeri	87	33,82	9,609		
İşe angaje olma	15 yıl ve altı	388	33,86	10,151	,419	,66
	16-20 yıl	167	60,59	17,436		
	21 yıl ve üzeri	134	58,69	19,282		
İşe duyma istek	15 yıl ve altı	87	59,99	16,851	,541	,58
	16-20 yıl	388	59,80	17,944		
	21 yıl ve üzeri	167	20,85	6,666		

İşe adanma	15 yıl ve altı	134	20,04	7,255	,553	,58
	16-20 yıl	87	20,45	6,061		
	21 yıl ve üzeri	388	20,48	6,741		
İşe yoğunlaşma	15 yıl ve altı	167	19,13	5,982	,574	,56
	16-20 yıl	134	18,48	6,152		
	21 yıl ve üzeri	87	18,46	6,141		

Tablo 18, iş yükü ve işe angaje olma, istek duyma, adanma ve yoğunlaşma değişkenlerinin mesleki çalışma süresine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA sonuçlarını içermektedir.

İş Yükü açısından, 15 yıl ve altı süredir çalışanların ortalaması 32,83, 16-20 yıl süredir çalışanların ortalaması 35,16 ve 21 yıl ve üzeri süredir çalışanların ortalaması 33,82 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($F = 1,960$, $p = .14$). Bu sonuçlara göre araştırmadaki $H7$ hipotezi geçerli değildir.

İşe Angaje Olma açısından, 15 yıl ve altı süredir çalışanların ortalaması 60,59, 16-20 yıl süredir çalışanların ortalaması 58,69 ve 21 yıl ve üzeri süredir çalışanların ortalaması 60,72 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($F = ,419$, $p = .66$). Bu sonuçlara göre araştırmadaki $H15$ hipotezi geçerli değildir.

İşe İstek Duyma açısından, 15 yıl ve altı süredir çalışanların ortalaması 59,99, 16-20 yıl süredir çalışanların ortalaması 59,80 ve 21 yıl ve üzeri süredir çalışanların ortalaması 20,85 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($F = ,541$, $p = .58$).

İşe Adanma açısından, 15 yıl ve altı süredir çalışanların ortalaması 20,04, 16-20 yıl süredir çalışanların ortalaması 20,45 ve 21 yıl ve üzeri süredir çalışanların ortalaması 20,48 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($F = ,553$, $p = .58$).

İşe Yoğunlaşma açısından, 15 yıl ve altı süredir çalışanların ortalaması 19,13, 16-20 yıl süredir çalışanların ortalaması 18,48 ve 21 yıl ve üzeri süredir çalışanların ortalaması 18,46 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($F = ,574$, $p = .56$).

4.16 İş Yükü ve İşe Angaje Olmanın Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Karşılaştırmasına Yönelik Elde Edilen Bulgular

İş yükü ve işe angaje olmanın mesleki kurumdaki süresine göre farklılık sonuçlarını gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi bulguları Tablo 19’da sunulmuştur.

Tablo 19 İş Yükü ve İşe Angaje Olmanın Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Karşılaştırmasını Gösteren ANOVA Sonuçları

Değişken	Kurumdaki Çalışma Süresi	N	Ort.	SS	F	p	Fark Testi
İş yükü	15 yıl ve altı	188	32,69	9,725	3,422	,03	15 yıl ve altı süredir çalışanlarla 16-20 yıl süredir çalışanlar arasında
	16-20 yıl	120	35,77	10,976			
	21 yıl ve üzeri	80	33,74	9,517			
İşe angaje olma	15 yıl ve altı	388	33,86	10,151	,931	,40	
	16-20 yıl	188	60,49	16,860			
	21 yıl ve üzeri	120	57,96	20,089			
İşe istek duyma	15 yıl ve altı	80	60,94	16,999	,704	,50	
	16-20 yıl	388	59,80	17,944			
	21 yıl ve üzeri	188	20,72	6,457			

İşe adanma	15 yıl ve altı	120	19,88	7,497	,737	,48
	16-20 yıl	80	20,83	6,201		
	21 yıl ve üzeri	388	20,48	6,741		
İşe yoğunlaşma	15 yıl ve altı	188	19,11	5,808	1,754	,17
	16-20 yıl	120	18,26	6,400		
	21 yıl ve üzeri	80	18,65	6,183		

Tablo 19, iş yükü ve işe angaje olma, istek duyma, adanma ve yoğunlaşma değişkenlerinin kurumda çalışma süresine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA sonuçlarını içermektedir.

İş Yükü açısından, 15 yıl ve altı süredir çalışanların ortalaması 32,69, 16-20 yıl süredir çalışanların ortalaması 35,77 ve 21 yıl ve üzeri süredir çalışanların ortalaması 33,74 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($F = 3,422$, $p = .03$). Fark testi, 15 yıl ve altı süredir çalışanlarla 16-20 yıl süredir çalışanlar arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlara göre araştırmadaki H8 hipotezi geçerlidir.

İşe Angaje Olma açısından, 15 yıl ve altı süredir çalışanların ortalaması 60,49, 16-20 yıl süredir çalışanların ortalaması 59,80 ve 21 yıl ve üzeri süredir çalışanların ortalaması 57,96 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($F = ,931$, $p = .40$). Bu sonuçlara göre araştırmadaki H16 hipotezi geçerli değildir.

İşe İstek Duyma açısından, 15 yıl ve altı süredir çalışanların ortalaması 60,94, 16-20 yıl süredir çalışanların ortalaması 59,80 ve 21 yıl ve üzeri süredir çalışanların ortalaması 20,72 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($F = ,704$, $p = .50$).

İşe Adanma açısından, 15 yıl ve altı süredir çalışanların ortalaması 19,88, 16-20 yıl süredir çalışanların ortalaması 20,83 ve 21 yıl ve üzeri süredir çalışanların ortalaması 20,48 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($F = ,737$,

p = .48).

İşe Yoğunlaşma açısından, 15 yıl ve altı süredir çalışanların ortalaması 19,11, 16-20 yıl süredir çalışanların ortalaması 18,26 ve 21 yıl ve üzeri süredir çalışanların ortalaması 18,65 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir (F = 1,754, p = .17).

4.17 İş Yükü ve İşe Angaje Olmanın Gelir Düzeyine Göre Karşılaştırmasına Yönelik Elde Edilen Bulgular

İş yükü ve işe angaje olmanın gelir düzeyine göre farklılık sonuçlarını gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi bulguları Tablo 20’de sunulmuştur.

Tablo 20 İş Yükü ve İşe Angaje Olmanın Gelir Düzeyine Göre Karşılaştırmasını Gösteren ANOVA Sonuçları

Değişken	Gelir Düzeyi	N	Ort.	SS	F	p	Fark Testi
İş yükü	Düşük	40	38,58	9,069	5,010	,01	Geliri düşük olanlar ile orta ve yüksek olanlar arasında
	Orta	313	33,39	10,121			
	Yüksek	35	32,63	10,426			
İşe angaje olma	Düşük	40	52,23	21,528	5,871	,00	Geliri düşük olanlar ile orta ve yüksek olanlar arasında
	Orta	313	60,07	17,123			
	Yüksek	35	66,06	18,285			

İşe duyma	İstek	Düşük	40	18,00	7,759	5,047	,01	Geliri düşük olanlar ile yüksek olanlar arasında
		Orta	313	20,53	6,485			
		Yüksek	35	22,89	7,003			
İşe adanma		Düşük	40	16,13	7,265	5,472	,01	Geliri düşük olanlar ile orta ve yüksek olanlar arasında
		Orta	313	18,89	5,794			
		Yüksek	35	20,54	6,256			
İşe yoğunlaşma		Düşük	40	18,10	7,689	5,346	,01	Geliri düşük olanlar ile orta ve yüksek olanlar arasında
		Orta	313	20,65	5,861			
		Yüksek	35	22,63	5,892			

Yukarıdaki tablo, iş yükü ve işe angaje olma, istek duyma, adanma ve yoğunlaşma değişkenlerinin gelir düzeyine göre karşılaştırılmasını gösteren ANOVA sonuçlarını içermektedir.

İş Yükü açısından, gelir düzeyi düşük olanların ortalaması 38,58, orta olanların ortalaması 33,39 ve yüksek olanların ortalaması 32,63 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($F = 5,010$, $p = .01$). Fark testi, gelir düzeyi

düşük olanlarla, orta ve yüksek olanlar arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlara göre araştırmadaki H9 hipotezi geçerlidir.

İşe Angaje Olma açısından, gelir düzeyi düşük olanların ortalaması 52,23, orta olanların ortalaması 60,07 ve yüksek olanların ortalaması 66,06 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($F = 5,871$, $p = .00$). Fark testi, gelir düzeyi düşük olanlarla, orta ve yüksek olanlar arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlara göre araştırmadaki H17 hipotezi geçerlidir.

İşe İstek Duyma açısından, gelir düzeyi düşük olanların ortalaması 18,00, orta olanların ortalaması 20,53 ve yüksek olanların ortalaması 22,89 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($F = 5,047$, $p = .01$). Fark testi, gelir düzeyi düşük olanlarla, yüksek olanlar arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir.

İşe Adanma açısından, gelir düzeyi düşük olanların ortalaması 16,13, orta olanların ortalaması 18,89 ve yüksek olanların ortalaması 20,54 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($F = 5,472$, $p = .01$). Fark testi, gelir düzeyi düşük olanlarla, orta ve yüksek olanlar arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir.

İşe Yoğunlaşma açısından, gelir düzeyi düşük olanların ortalaması 18,10, orta olanların ortalaması 20,65 ve yüksek olanların ortalaması 22,63 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($F = 5,346$, $p = .01$). Fark testi, gelir düzeyi düşük olanlarla, orta ve yüksek olanlar arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir.

4.18 İş Yükü ve İşe Angaje Olmanın Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırmasına Yönelik Elde Edilen Bulgular

İş yükü ve işe angaje olmanın çocuk sayısına göre farklılık sonuçlarını gösteren bağımsız örneklem t-testi bulguları Tablo 21’de sunulmuştur.

Tablo 21 İş Yükü ve İşe Angaje Olmanın Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırmasını Gösteren Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Değişken	Çocuk Sayısı	N	Ort.	SS	t	p
İş yükü	0-2 çocuklu	330	34,24	10,152	1,795	,07

		3 ve üzeri çocuklu	58	31,66	9,945		
İşe olma	angaje	0-2 çocuklu	330	59,68	17,983	-,298	,77
		3 ve üzeri çocuklu	58	60,45	17,862		
İşe duyma	istek	0-2 çocuklu	330	20,49	6,702	,059	,95
		3 ve üzeri çocuklu	58	20,43	7,019		
İşe adanma		0-2 çocuklu	330	18,72	6,109	-,266	,79
		3 ve üzeri çocuklu	58	18,95	5,889		
İşe yoğunlaşma		0-2 çocuklu	330	20,48	6,190	-,674	,50
		3 ve üzeri çocuklu	58	21,07	5,884		

Yukarıdaki tablo, iş yükü ve işe angaje olma, istek duyma, adanma ve yoğunlaşma değişkenlerinin çocuk sayısına göre karşılaştırılmasını gösteren bağımsız örneklem t-testi sonuçlarını içermektedir.

İş Yükü açısından, 0-2 çocuklu katılımcılar için ortalama 34,24, 3 ve üzeri çocuklu katılımcılar için ise 31,66 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = 1,795$, $p = .07$). Bu sonuçlara göre araştırmadaki H10 hipotezi geçerli değildir.

İşe Angaje Olma açısından, 0-2 çocuklu katılımcılar için ortalama 59,68, 3 ve üzeri çocuklu katılımcılar için ise 60,45 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = -.298$, $p = .77$). Bu sonuçlara göre araştırmadaki H18 hipotezi geçerli değildir.

İşe İstek Duyma açısından, 0-2 çocuklu katılımcılar için ortalama 20,49, 3 ve üzeri çocuklu katılımcılar için ise 20,43 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark

istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = .059$, $p = .95$).

İşe Adanma açısından, 0-2 çocuklu katılımcılar için ortalama 18,72, 3 ve üzeri çocuklu katılımcılar için ise 18,95 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = -.266$, $p = .79$).

İşe Yoğunlaşma açısından, 0-2 çocuklu katılımcılar için ortalama 20,48, 3 ve üzeri çocuklu katılımcılar için ise 21,07 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = -.674$, $p = .50$).

5 SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1 Sonuç

Bu araştırma, kamu personelleri özelinde iş yükünün işe angaje olma üzerine etkisinin tespit edilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada bu kapsamda, toplam 388 kamu personelinden elde edilen veriler analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlarda, iş yükünün çalışanların işe angaje olma, istek duyma, adanma ve yoğunlaşma ile ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. İş yükü ile işe angaje olma arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişki bulunmuştur, bu da iş yükü arttıkça çalışanların işe olan bağlılıklarının azaldığını göstermektedir. Bu durum, aşırı iş yükünün çalışanların motivasyonunu ve işe olan ilgisini olumsuz etkileyebileceğini işaret eder. Aynı şekilde, iş yükü ile işe istek duyma arasında da anlamlı ve olumsuz bir ilişki bulunmuştur. Bu, iş yükünün artmasının, çalışanların işlerine duydukları isteği azalttığını göstermektedir. Bu bulgu, işin ağırlığı ve zorluk derecesinin, çalışanların işten aldığı tatmini olumsuz yönde etkileyebileceğini düşündürmektedir. (Değirmenci, 2022) tarafından 2022 yılında Adana, Adıyaman ve Gaziantep illerinde 222 çalışan üzerine yapılan bir araştırmada, bizim çalışmamızın aksine işe istek duymayı bağımsız değişken olarak ele almış ve işe istek duymanın işe yoğunlaşma üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğunu tespit etmiştir.

İş yükü ile işe adanma arasında bulunan anlamlı ve negatif ilişki, iş yükü arttıkça çalışanların işlerine olan adanmışlığının da azaldığını göstermektedir. Bu bulgu, aşırı iş yükünün çalışanların işlerine tam anlamıyla kendilerini verememesine neden olabileceğini ortaya koymaktadır. İş yükünün artması, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve tutkularını zayıflatabilir, bu da çalışanların performansını ve iş tatminini olumsuz etkileyebilir. Baran tarafından 2022 yılında yapılan araştırmada işyerindeki nezaketsizliğin de işe adanma üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğu görülmüştür (Baran H., 2022).

Aşırı iş yükü, çalışanların iş yerindeki performansını, motivasyonunu, iş tatminini ve genel refahını derinden etkileyen kritik bir faktördür. İş dünyasında, çalışanların etkinliğini ve üretkenliğini artırmak adına, iş yükünün yönetilmesi ve çalışanların işlerine olan ilgisinin ve odaklanmasının sürdürülmesi büyük bir öneme sahiptir. Bu, özellikle hızla değişen iş ortamlarında ve rekabetin giderek arttığı sektörlerde, çalışanların uzun vadeli performansını ve organizasyonun başarısını etkileyen bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada, iş yükü ile işe yoğunlaşma arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, iş yükü ile işe yoğunlaşma arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişki bulunmuştur. Bu, iş yükü arttıkça çalışanların işlerine olan yoğunlaşmasının azaldığını göstermektedir. Bu sonucun nedenleri arasında, ağır iş yükünün çalışanların dikkatini dağıtması ve işlerine odaklanmalarını zorlaştırması yer alabilir. (Öztürk M., 2020) tarafından 1475 öğretmen ile araştırma yapılmış ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Yoğun iş baskısı altında çalışanlar, birden fazla görevi aynı anda yerine getirmeye çalıştıklarında, dikkatleri dağılabilir ve bu durum, işlerine tam anlamıyla konsantre olmalarını engelleyebilir. Ayrıca, yüksek iş yükü, çalışanların stres seviyelerini artırarak, onların zihinsel kaynaklarını tüketebilir ve bu da işe olan yoğunlaşmayı olumsuz yönde etkileyebilir.

Çalışmada sonuçlar, iş yükünün çalışanların işe angaje olma üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. İş yükü arttıkça, çalışanların işlerine olan bağlılığı azalmaktadır. Ayrıca, iş yükünün çalışanların işe istek duyma, adanma ve yoğunlaşma üzerinde de olumsuz bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu, iş yükü arttıkça, çalışanların işlerine olan isteğinin, bağlılığının ve odaklanmasının azaldığını gösterir.

Bu sonuçlar, iş yükünün yönetilmesinin, çalışanların motivasyonunu ve verimliliğini artırmak açısından kritik bir faktör olduğunu vurgulamaktadır. Dengeli bir iş yükü, çalışanların işlerine olan tutumunu ve performansını iyileştirebilir, bu da genel iş ortamını daha verimli ve pozitif hale getirebilir. Bu bulgular, iş yerinde sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmak için iş yükünün dikkatli bir şekilde yönetilmesinin gerekliliğini bir kez daha gözler önüne sermektedir.

Bu çalışmada, çalışanların cinsiyeti ile iş yükü arasında anlamlı farklılık olduğu ve bu farklılıkta erkeklerin iş yükü algısının kadınlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, iş yükü algısının cinsiyete göre farklılık gösterebileceğini ve erkeklerin daha fazla iş yüküne maruz kalabileceğini veya bu yükü daha yoğun algılayabileceğini düşündürmektedir. Bu sonuç, araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun erkek katılımcılardan oluşmasıyla da

açıklanabilir. Ayrıca, erkekler ve kadınlar arasında işin doğası, rol ve sorumluluklar açısından farklılıklar bulunabilir ve bu da iş yükü algısındaki farklılığa katkıda bulunabilir. Öte yandan, cinsiyetin, işe angaje olma, istek duyma, adanma ve yoğunlaşma gibi iş yeri tutumları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Çalışanların işlerine angaje olma ve odaklanma düzeyleri, cinsiyetten ziyade, iş tatmini, kişisel hedefler ve işin doğası gibi diğer faktörlerden etkileniyor olabilir. (Gökdemir, 2020) tarafından 2020 yılında 212 kamu personeli üzerinde yapılan bir araştırmada erkeklerin iş yükünün fazla olduğu görülmüştür

Çalışanların medeni durumu, iş yerindeki deneyimlerini, tutumlarını ve performanslarını etkileyebilecek önemli bir faktördür. Medeni durum, bir çalışanın yaşam tarzını, sorumluluklarını ve iş-yaşam dengesini etkileyerek, iş yerindeki iş yükü algısını ve işe karşı olan bağlılığını şekillendirebilir. Bu, özellikle çalışanların iş yükü, işe angaje olma, istek duyma, adanma ve yoğunlaşma gibi iş tutumlarına yönelik yaklaşımlarını etkileyebilir. Bu araştırmada, çalışanların medeni durumunun, iş yükü, işe angaje olma, istek duyma, adanma ve yoğunlaşma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular, iş yükü açısından, medeni durumun anlamlı bir fark yaratmadığını göstermektedir. Evli ve bekar katılımcılar arasında iş yükü algısında belirgin bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu sonuç, medeni durumun iş yükü algısı üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığını göstermektedir. Bu, iş yükü algısının, medeni durumdan ziyade, işin talepleri, organizasyonel gereksinimler ve bireysel yetenekler gibi faktörlerden etkilenebileceğini düşündürmektedir.

İşe angaje olma ve alt boyutları olan işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma açısından da, medeni durumun anlamlı bir fark yaratmadığı tespit edilmiştir. Evli ve bekar katılımcılar arasında, bu iş yeri tutumları konusunda belirgin bir farklılık bulunmamaktadır. Bu, medeni durumun, çalışanların işlerine olan bağlılığı, motivasyonu ve odaklanması üzerinde önemli bir etkisi olmadığını göstermektedir. Çalışanların işe olan angajmanı ve odaklanması, medeni durumdan ziyade, iş tatmini, kişisel hedefler ve işin doğası gibi diğer faktörlerden etkileniyor olabilir.

Bu sonuçlar, medeni durumun, çalışanların iş yükü, işe angaje olma, istek duyma, adanma ve yoğunlaşma gibi iş tutumları üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığını göstermektedir. Medeni durum, çalışanların yaşam tarzını ve sorumluluklarını etkilese de, bu faktörlerin iş tutumları üzerindeki etkisi, iş yerinin koşulları, işin karmaşıklığı ve çalışanların kişisel özellikleri gibi daha etkili faktörlerden kaynaklanıyor olabilir.

Çalışanların yaşının, iş yerindeki tutum ve davranışlar üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Yaş, bireylerin mesleki tecrübesini, iş rollerine yaklaşımını ve iş yerindeki sorumluluklarını şekillendirebilir. Bu durum, iş yükü, işe angaje olma, istek duyma, adanma ve yoğunlaşma gibi iş yerinde önemli olan tutum ve davranışlar üzerinde etkili olabilir. Bu araştırmada, çalışanların yaşının iş yükü, işe angaje olma, istek duyma, adanma ve yoğunlaşma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular, iş yükü açısından, 34 yaş ve daha genç katılımcılar ile 35 yaş ve üzeri katılımcılar arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Bu sonuç, yaşın iş yükü algısı üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını ortaya koymaktadır. Genç ve daha yaşlı çalışanlar, iş yükünü benzer şekilde algılayabilir, çünkü iş yükü, bireyin yaşından ziyade, işin talepleri, organizasyonel gereksinimler ve bireysel yetenekler gibi faktörlerden etkilenebilir.

İşe angaje olma, işe istek duyma, işe adanma ve son olarak, işe yoğunlaşma açısından da, 34 yaş ve daha genç katılımcılar ile 35 yaş ve üzeri katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu, yaşın bu iş yeri tutumları üzerinde önemli bir etkisi olmadığını göstermektedir. Çalışanların işlerine olan bağlılığı, motivasyonu ve odaklanması, yaşın ötesinde, iş tatmini, kişisel hedefler ve işin doğası gibi faktörlerden etkileniyor olabilir. Bu sonuçlar, yaşın, çalışanların iş yükü, işe angaje olma, istek duyma, adanma ve yoğunlaşma gibi iş tutumları üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir.

Eğitim düzeyi, çalışanların iş yerindeki deneyimlerini, motivasyonlarını ve iş tatminini etkileyen önemli faktörlerden biridir. Eğitim, çalışanların becerilerini, bilgi birikimini ve işlerine olan yaklaşımını şekillendirir. Özellikle, eğitim düzeyi, çalışanların iş yüküne, işe angaje olmasına, istek duyma, adanma ve yoğunlaşma gibi iş yeri tutumlarına yönelik algılarını etkileyebilir. Bu araştırmada, çalışanların eğitim düzeyinin, iş yükü, işe angaje olma, istek duyma, adanma ve yoğunlaşma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular, iş yükü açısından, lisans ve altı düzeyinde eğitim almış katılımcılar ile lisansüstü düzeyinde eğitim almış katılımcılar arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Bu, eğitim düzeyinin iş yükü algısı üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını ortaya koymaktadır. Bu sonuç, çalışanların iş yükünü, eğitim seviyesinden ziyade işin zorluk derecesi, iş ortamı ve organizasyonel gereksinimler gibi faktörlerden etkilenecek değerlendirildiğini düşündürebilir. Ayrıca, çalışmada, işe angaje olma ve alt boyutları olan işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma açısından da, eğitim düzeyine göre anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu, eğitim düzeyinin, çalışanların işlerine olan bağlılığı, motivasyonu ve odaklanması üzerinde önemli bir etkisi olmadığını göstermektedir. Bu bulgu, çalışanların işe

angaje olma ve odaklanma düzeylerinin, eğitim seviyesinden ziyade iş tatmini, kişisel hedefler ve işin doğası gibi diğer faktörlerden etkilenebileceğini düşündürmektedir.

Çalışanların iş yerindeki deneyimleri, motivasyonlarını, iş tatminlerini ve performanslarını etkileyen önemli unsurlardan biri, kurumdaki pozisyonlarıdır. Pozisyon, çalışanların organizasyondaki rollerini ve sorumluluklarını tanımlar ve bu da onların iş yükü algısını, işlerine olan bağlılıklarını ve iş tatminlerini etkileyebilir. Özellikle, kurumdaki pozisyon, çalışanların işe angaje olma, işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma gibi iş yeri tutumlarına yönelik yaklaşımlarını şekillendirebilir. Bu araştırmada, çalışanların kurumdaki pozisyonunun, iş yükü, işe angaje olma, istek duyma, adanma ve yoğunlaşma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular, kurumdaki pozisyon ile iş yükü algısı arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Bu durum, pozisyonun, çalışanların iş yükü algısı üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını ortaya koymaktadır. Bu, çalışanların iş yükü algısının, pozisyondan ziyade, işin karmaşıklığı, iş ortamı ve bireysel yetenekler gibi faktörlerden etkilendiğini düşündürülebilir.

İşe angaje olma ve alt boyutları olan işe istek duyma, adanma ve yoğunlaşma açısından da, kurumdaki pozisyon ile anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu, pozisyonun, çalışanların işlerine olan bağlılığı, motivasyonu ve odaklanması üzerinde önemli bir etkisi olmadığını göstermektedir. Çalışanların işlerine angaje olma ve odaklanma düzeyleri, pozisyondan ziyade, iş tatmini, kişisel hedefler ve işin doğası gibi diğer faktörlerden etkileniyor olabilir. Bu sonuçlar, çalışanların kurumdaki pozisyonunun, iş yükü, işe angaje olma, istek duyma, adanma ve yoğunlaşma gibi iş tutumları üzerinde belirleyici bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçlar, iş yükü açısından, kurumdaki çalışma süresi 15 yıl ve altı olanlar, 16-20 yıl süredir çalışanlar ve 21 yıl ve üzeri süredir çalışanlar arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Bu durum, çalışma süresinin, çalışanların iş yükü algısı üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını ortaya koymaktadır. Bu, çalışanların iş yükünü, çalışma süresinden ziyade işin doğası, organizasyonel gereksinimler ve bireysel beceriler gibi faktörlerden etkilenerek değerlendirdiklerini düşündürülebilir.

Çalışmada, işe angaje olma ve alt boyutları olan işe istek duyma, adanma ve yoğunlaşma açısından da, kurumdaki çalışma süresi 15 yıl ve altı olanlar, 16-20 yıl süredir çalışanlar ve 21 yıl ve üzeri süredir çalışanlar arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit

edilmiştir. Bu da, çalışanların işlerine olan bağlılıklarının, çalışma süresinden ziyade iş tatmini, kişisel motivasyon ve iş ortamı gibi diğer faktörlerden etkilendiğini göstermektedir.

Çalışma süresi, bir çalışanın iş yükünü ve işine karşı olan tutumunu şekillendiren önemli faktörlerden biridir. Uzun süreli çalışma, çalışanların iş yüküne, motivasyonuna ve iş tatminine nasıl yaklaştığını etkileyebilir. Bu araştırmada, çalışanların kurumdaki çalışma süresine göre iş yükü algısı, işe angaje olma, istek duyma, adanma ve yoğunlaşma gibi konulardaki farklılıkları incelenmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlar, iş yükü algısı açısından, kurumdaki çalışma süresi ile anlamlı düzeyde farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Ortaya çıkan farklılıkta, 16-20 yıl süredir çalışanların ortalama puanının, 15 yıl ve altı süredir çalışanlardan ve 21 yıl ve üzeri süredir çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum, orta vadeli çalışanların, iş yükünü daha fazla hissetme eğiliminde olabileceğini gösterebilir. Bu, 16-20 yıl süredir çalışanların, iş yerindeki rol ve sorumluluklarının artması nedeniyle, iş yükünü daha yoğun algıladığını düşündürülebilir.

Aynı şekilde, işe angaje olma açısından, 15 yıl ve altı süredir çalışanlar, 16-20 yıl süredir çalışanlar ve 21 yıl ve üzeri süredir çalışanlar arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bu, çalışanların işine olan bağlılıklarının, kurumdaki çalışma süresine göre belirgin bir şekilde değişmediğini göstermektedir. Ayrıca, işe istek duyma, adanma ve yoğunlaşma açısından da, 15 yıl ve altı süredir çalışanlar, 16-20 yıl süredir çalışanlar ve 21 yıl ve üzeri süredir çalışanlar arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bu durum, çalışanların işlerine olan isteği, adanmışlığı ve odaklanmasının, kurumdaki çalışma süresinden ziyade işin doğası, iş ortamı ve bireysel motivasyon gibi diğer faktörlerden etkilenebileceğini göstermektedir.

Çalışanların iş yerindeki deneyimlerini etkileyen pek çok faktörden bir diğeri gelir düzeyidir. Bu çalışmada elde edilen sonuçlar, iş yükü açısından, gelir düzeyi düşük, orta ve yüksek olanlar arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir. Bu durum, gelir düzeyi düşük olan çalışanların iş yükü algısının daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bu, düşük gelir düzeyinin, çalışanların iş yükünü daha yoğun algılamasına neden olabilecek finansal stres ve iş güvencesi kaygıları gibi faktörlerin etkili olabileceğini göstermektedir.

İşe angaje olma, işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma açısından da, gelir düzeyi düşük, orta ve yüksek olanlar arasında anlamlı farklar bulunmuştur. Bu, gelir düzeyinin bu iş yeri tutumları üzerinde önemli bir etkisi olabileceğini göstermektedir. Bu

sonuç, çalışanların gelir düzeyinin, onların işlerine olan bağlılığını, ilgisini ve odaklanmasını etkileyebilecek finansal motivasyon, tatmin ve işteki performans kaygıları gibi faktörlerin devreye girebileceğini ortaya koymaktadır. Bu sonucun olası nedenleri arasında, düşük gelir düzeyine sahip çalışanların, iş yerinde finansal tatmin eksikliği, iş güvencesi kaygısı ve genel olarak işten daha az tatmin olma gibi durumlarla karşı karşıya kalmaları yer alabilir. Bu tür finansal stresler ve tatminsizlikler, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını, motivasyonlarını ve odaklanmalarını olumsuz yönde etkileyebilir. Ayrıca, yüksek gelir düzeyine sahip çalışanlar, iş yerinde daha fazla tatmin ve güvenlik hissederek, işlerine daha fazla odaklanabilir ve iş yükünü daha az yoğun olarak algılayabilirler.

Çalışanların iş yerindeki deneyimlerini ve motivasyonlarını etkileyen pek çok faktör arasında çocuk sahipliği de yer alır. Bu çalışmada, çocuk sahipliğinin iş yükü, işe angaje olma, istek duyma, adanma ve yoğunlaşma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlar, çocuk sahipliğine göre yapılan analizde, iş yükü açısından, 0-2 çocuklu katılımcılar ile 3 ve üzeri çocuklu katılımcılar arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Bu durum, çocuk sayısının iş yükü üzerinde kayda değer bir etkisi olmadığını ortaya koymaktadır. Bu sonuç, iş yerindeki iş yükünün daha çok iş tanımları ve organizasyonel gereksinimler gibi faktörlerden etkilendiğini ve çocuk sayısının bu faktörleri değiştirmediğini gösterebilir.

Benzer şekilde, işe angaje olma açısından, 0-2 çocuklu katılımcılar ile 3 ve üzeri çocuklu katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bu, çocuk sayısının işe angaje olma üzerinde önemli bir etkisi olmadığını göstermektedir. Bu durum, çalışanların işe bağlılık ve katılımının çocuk sahibi olup olmadıklarından ziyade işin doğası, çalışma koşulları ve kişisel motivasyon gibi faktörlere bağlı olabileceğini göstermektedir.

İşe istek duyma açısından da 0-2 çocuklu katılımcılar ile 3 ve üzeri çocuklu katılımcılar arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu, çocuk sayısının işe istek duyma üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını göstermektedir. Bu sonuç, işe istek duyma düzeyinin daha çok işin kendisi, kişisel ilgiler ve kariyer hedefleri gibi faktörlerden etkilendiğini gösterebilir.

Ayrıca, işe adanma açısından, 0-2 çocuklu katılımcılar ile 3 ve üzeri çocuklu katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bu, çocuk sayısının işe adanma üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını ortaya koymaktadır. Bu da, çalışanların işlerine

adanimışlık düzeyinin çocuk sahibi olup olmadıklarından ziyade işin anlamı, iş yerindeki ilişkiler ve kişisel değerler gibi faktörlerden etkilendiğini gösterebilir.

Son olarak, işe yoğunlaşma açısından, 0-2 çocuklu katılımcılar ile 3 ve üzeri çocuklu katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bu, çocuk sayısının işe yoğunlaşma üzerinde önemli bir etkisi olmadığını göstermektedir. Bu sonuç, çalışanların işlerine odaklanma düzeyinin işin zorluk derecesi, iş yükü ve kişisel odaklanma becerisi gibi faktörlerden daha çok etkilendiğini gösterebilir.

5.2 Öneriler

5.2.1 Araştırmacılar İçin Öneriler

- Araştırma sadece Ağrı İlinde yapıldığından farklı illerde ya da bölgelerde yapılacak çalışmalar ile araştırmanın sonucu karşılaştırılabilir.
- Bu araştırmada kamu kurumlarında çalışanlar incelenmiştir. Benzer araştırmalar özel sektör çalışanları üzerinde yapılabilir. Bu, iş yükü ve işe angaje olma arasındaki ilişkilerin farklı iş ortamlarında nasıl değişebileceğini anlamak açısından önemlidir.
- İş yükünün çalışanlar üzerindeki uzun dönemli etkilerini anlamak için boylamsal araştırmalar yapılabilir. Ayrıca, nicel desenli yöntemlerin yanında nitel desenli yöntemlere de başvurularak konunun derinlemesine incelenmesi sağlanabilir.
- Gelir düzeyinin çalışanların işe angaje olma, işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma üzerindeki etkilerini daha derinlemesine incelemek için gelir gruplarına göre detaylı bir analiz yapılabilir.

5.2.2 İşletmeler için öneriler

- Çalışanların iş yükü dengeli bir şekilde dağıtılarak, aşırı iş yükünden kaçınılabilir.
- Çalışanlar için stres yönetimi programları oluşturulabilir. Bu, çalışanların stresle başa çıkmasına ve işe angaje olma düzeyini artırmasına yardımcı olacaktır.
- Çalışanların iş yükünü yönetmelerine yardımcı olacak esnek çalışma koşulları sağlanabilir.
- Erkek ve kadın çalışanların iş yükü algılarındaki farklılıkları gidermek ve her iki cinsiyetin de iş yükünü daha adil bir şekilde algılamasını sağlamak için, görev

dağılımında ve iş yükü yönetiminde cinsiyete özgü yaklaşımlar geliştirilebilir.

- Çalışanların finansal motivasyonunu ve iş tatminini artırmak için, performansa dayalı bonus sistemleri veya maaş artışları gibi finansal teşvikler uygulanabilir. Bu, özellikle düşük gelir düzeyine sahip çalışanların iş yerindeki tatminsizliklerini ve streslerini azaltarak, işlerine olan bağlılıklarını ve odaklanmalarını iyileştirebilir.
- İş yükü algısının en yüksek olduğu 16-20 yıl arası çalışanların iş yükü ve görev dağılımını yeniden düzenleyerek, bu çalışan grubunun motivasyonunu ve bağlılığını artırmaya yönelik stratejiler geliştirilebilir.

EKLER

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket, " **İş Yükünün İşe Angaje Olma Üzerine Etkisinin Kamu Personeli Bağlamında İncelenmesi: Ağrı İli Örneği** " başlıklı çalışmanın bir parçasıdır. Bu ankete katılım, çalışmamızın önemli bir bileşeni olan kamu personelinin iş yükü algısının işe angaje olma düzeyleri üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesine yardımcı olacaktır.

Anketinizi dikkatlice ve samimi bir şekilde doldurmanızı rica ediyoruz. Anket sonuçları, sadece akademik araştırma amacıyla kullanılacak ve verdiğiniz cevaplar üçüncü taraflarla kesinlikle paylaşılmayacaktır. Anketi tamamlamak yaklaşık 5-10 dakikanızı alacaktır.

Katılımınız tamamen gönüllülük esastır ve istediğiniz zaman ankete katılmaktan vazgeçebilirsiniz. Anket formunu doldurmakla bu çalışmaya gönüllü olarak katıldığınızı beyan etmiş olacaksınız. Anket formuna isim yazmayınız.

Katılımınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Yüksek Lisans Öğrencisi

Demografik Bilgiler

Cinsiyet		Yaş		Eğitim Düzeyi	
Erkek	()	18-24	()	İlkokul	()
Kadın	()	25-34	()	Ortaokul	()
Medeni Durum		35-44	()	Lise	()
Evli	()	45-54	()	Lisans	()
Bekar	()	55 yaş ve üzeri	()	Lisansüstü	()
Kurumdaki Pozisyon		Mesleki Çalışma Yılı		Kurumdaki Çalışma Yılı	
Üst Yönetim / Yönetici	()	0-5 yıl	()	0-5 yıl	()
Orta Düzey Yönetici	()	6-10 yıl	()	6-10 yıl	()
Uzman / Uzman Yardımcısı	()	11-15 yıl	()	11-15 yıl	()
Memur	()	16-20 yıl	()	16-20 yıl	()
Diğer (lütfen belirtiniz)		21 yıl ve üzeri		21 yıl ve üzeri	()
Algılanan gelir düzeyi		Çocuk Sayısı			
Düşük	()	0-2 çocuklu	()		
Orta	()	3-5 çocuklu	()		
Yüksek	()	6 ve üzeri çocuklu	()		

İŞYÜKÜ

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	İşimde benden talep edilenler kapasitemin üzerinde.					
2	İş yüküm oldukça ağır.					
3	İşim hafta sonları ve akşamları da çalışmamı gerektiriyor.					
4	İş yüküm beni aşıyor.					
5	İşlerimi yetiştirebilmek için özel hayatımdan fedakârlık yapmam gerekiyor.					
6	Normal iş saatleri içinde işlerimi bitirmekte zorlanıyorum.					
7	İşlerimi rahat ve zamanında yetiştirebiliyorum.					
8	Yaptığım iş bilgi ve beceri seviyemin üzerinde.					
9	İş yüküm ve aldığım sorumlulukların altında eziliyorum.					
10	İşim çok ve uzun saatler çalışmamı gerektiriyor.					
11	Şu anda çalıştığım pozisyon çok fazla işle ve kişiyle uğraşmamı gerektiriyor.					

İŞE ANGAJE OLMA

		Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Biraz Uygun	Uygun	Tamamen Uygun
1.	İşimde kendimi enerji dolu hissedirim.					
2.	Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum.					
3.	Çalışırken zaman su gibi akıp gider.					
4.	İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim.					
5.	İşime karşı istekli ve hevesliyim.					
6.	Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.					
7.	İşim bana çalışma şevki verir.					
8.	Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir.					
9.	Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissedirim.					
10.	Yaptığım işle gurur duyuyorum.					
11.	Çalışırken tamamen işime konsantre olur dalar giderim.					
12.	Ara vermeden uzun süre çalışabilirim.					
13.	İşimi ilginç ve özel bulurum.					
14.	Çalışırken kendimi işime kaptırırım.					
15.	İşimde kendimi zihinsel olarak oldukça dinç hissedirim.					
16.	Çalışırken bunun hiç bitmemesini isterim.					
17.	Çalışırken işler yolunda gitmese bile azimle çalışmaya devam ederim.					

... Zaman Ayırdığınız İçin Teşekkür Ederiz...

KAYNAKÇA

Agyemang, C. v. (2013). Employee work engagement and organizational commitment: a comparative study of private and public sector organizations in ghana. *European Journal Of Business And Innovation Research*., Vol.1, No.4, 20-33.

Akbolat, M. &. (2009). Sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri: Bir Kamu Hastanesi Örneği. . *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, , 11(2), 1-25.

Akçal, M. (2020). Mali Müşavirlerin Aşırı İş Yükü Algısı İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış),. 99. Mersin: Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı,.

Akçit, V. (2011). Örgütlerde Ödüllendirme ve Cezalandırmanın Örgüt Çalışanlarının Performansına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış). 144. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. 144.

- Alkaş, E. (2020). İş Yükünün Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde İş Stresinin Aracı Rolü,. Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış). İstanbul Üniversitesi,Sosyal Bilimler Enstitüsü, 142, .
- Ardıç, K. v. (2019). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 82, 21-46.
- Arifin, F. A. (2014). Organizational culture, transformational leadership,work engagement and teacher's performance: test of a model. *International Journal of Education and Research Vol. 2*, 1, 1-14.
- Arroba, T. v. (1990). Reducing the cost of stress: an organizational model. *Personnel Review*, 19(1), 21-27.
- Astar, M. S. (2015). SPSS ile İstatistik. *Der Yayınları, Ankara*.
- Atcıoğlu, E. (2018). Okulların Etkililik Düzeyleri ile Çalışanları İşe Angaje Olma Düzeyleri Arasındaki İlişki . Yüksek Lisans Tezi,. *T.C. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim*.
- Atik, A. A. (2016). İş yükü algısı ve iş yükünün insan kaynakları yönetiminde kullanımı: Eskişehir’de otel işletmeleri örneği. . *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (Özel Sayı), 341-366. .
- Attridge, M. (2009). “Measuring and Managing Employee Work Engagement: A Review of the Research and Business Literature”, . *Journal of Workplace Behavioral Health*, Cilt: 24, No:4,, 383-398.
- Aycan, Z. v. (2005). Childcare, spousal, and organizational support in predicting work-family conflict for females and males in dual-earner families with preschool children. *Sex Roles*, 53(7): , 453-471.
- Aydın, F. (2019). İşe Bağlılık, Dindarlık Ve Hayat Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Avukatlar Üzerine Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler*.
- Bakker, A. B. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. . *Journal of Occupational and Organization Psychology*, 83, 189–206.
- Baran H., K. C. (2022). İşyeri Nezaketsizliğinin İşe Adanmaya Etkisinde Psikolojik Sermaye Bileşenlerinin Rolü. *Alanya Akademik Bakış*.
- Basch, J. F. (1998). Affective eventsemotions matrix: A classification of work events and associated emotions’’ . *The First Conference on Emotions in Organizational Life’da sunulan bildiri, San Diego*. .
- Berg, A. (2013). Team level engagement as a mediator for the relation between perceived supervisor support and organizational performance. (Master Thesis). . *Tilburg University, Netherlands*.
- Bilgin, L. (1994). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Ders Notları*. Eskişehir. *Anadolu Üniversitesi*, 105.

- Bingöl, E. (2018). Muhasebe Meslek Mensuplarının Aşırı İş Yükü, İş Stresi ve İş Tükenmişliği Üzerine Bir Araştırma. . *Yüksek Lisans Tezi (yayınlanmamış)*, Eskişehir Osmangazi Ü.
- Brown, M. B. (2005). Managing to Overload Work Overload and Performance. *Group & Organization Management*, 30, 99-124.
- Cam, E. (2004). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 2004/1 (1), 1-10.
- Chirkowska, T. (2012). Does work engagement burn out? the person-job fit and levels of burnout and engagement in work. . *Polish Psychological Bulletin*, Vol. 43(2), 76-85.
- Chughtai, A. A. (2008). Work engagement and its relationship with state and trait trust: a conceptual analysis. . *Institute of Behavioral and Applied Management*, 47-71.
- Crook, H. D. (2004). Workplace factors leading to planned reduction of clinical work among emergency physicians. *Emergency Medicine Australasia* 16, 28-34.
- Çelik, M. T. (2011). Örgütsel performansın sağlanmasında örgütte güven, tükenmişlik ve kişiler arası çarpıklığın rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 1-29.
- Çoşkun, Ö. (2012). İki iş yerinde işe devamsızlık ve kendini işe vermemede etkili faktörlerin değerlendirilmesi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi. *Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı, Ankara*.
- Dağdeviren, M. E. (2005). Çalışanların toplam iş yükü seviyelerinin belirlenmesine yönelik bir model ve uygulaması. . *Gazi Üniversitesi Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 20 (4), 517-525.
- Değirmenci, B. (2022). ÇALIŞANLARIN ETİK SORUMLULUK ALGILARININ İşe Yoğunlaşmaya Etkisinin İncelenmesi: İşe İstek Duymanın Aracılık Rolü. *Beykoz Akademi Dergisi*, 127-144.
- Demerouti, E. M. (2010). Burnout and work engagement: a thorough investigation of the independency of both constructs. . *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol:15(3), 209-222.
- Demir, H. (2020). İş Sağlığı ve Güvenliği ile Psikolojik İyi Oluşun İşe Adanmışlıkla İlişkisi: Bir Araştırma, . *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*.
- Demirel, H. G. (2018). İş Motivasyon Kaynaklarının Duygusal Emek Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 9 (1).
- Doğan, A. D. (2016). Rol belirsizliğinin, rol çatışmasının ve sosyal desteğin tükenmişliğe etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversiteleri. . *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30 (1), 37-67.
- Enver, Ö. B. (2015). Schaufeli Ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe’de Güvenilirlik Ve Geçerliliğinin Analizi. *Endüstriyel İlişkiler ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4-19.
- https://www.researchgate.net/publication/284764694_SCHAUFELI_VE_BAKKER_T

ARAFINDAN_GELISTIRILMIS_OLAN_IŞE_ANGAJE_OLMA_OLCEGININ_TU
RKCE'DE_GUVENILIRLIK_VE_GECERLILIGININ_ANALIZI adresinden alındı

- Eren, E. (2014). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. . *İstanbul: Beta Yayınları*. 14. Basım,.
- Ersin F. (2021). Sağlık Çalışanlarında İşe Angaje Olmanın İş Sağlığı Üzerine Etkisi: Darülaceze Başkanlığı Örneği. *Biruni Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü*, 9-11.
- Eryılmaz, A. &. (2012). İş yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi. . *Klinik Psikiyatri*, 15, 49-55.
- Esen, E. (2011). Çalışanların Örgüte Cezbolması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt:XXX, Sayı:1., 377-390.
- Faiz, E. (2019). Aşırı İş Yükü Ve Tükenmişlik Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi, Satış Personelleri Üzerine Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(2), 26-38.
- Freudenberger, N. J. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159.
- Fromm, E. F. (1992). *The Revision Of Psychoanalysis*. Westview Basın.
- Gencer, Z. (2016). Otel İşletmelerinde Aşırı İş Yükünün Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Side ve Belek Bölgelerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış). *Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı*.
- Gökdemir, B. (2020). Toplumsal Cinsiyet Rollerine İle İş Ve İş Dışı Yaşam.
- Greenberg, J. (2011). Behavior in Organizations. *Pearson Education Limited, England*. (10).
- Hart S. G., W. C. (1990). *Workload Assessment And Prediction*. Manprint, Ed., Booher, H.R.; https://doi.org/10.1007/978-94-009-0437-8_9, Springer Netherlands. adresinden alındı
- Harter, J. S. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, And Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 2, 268–279.
- Hatipoğlu, Z. G. (2019). İnsan Kaynakları Uygulamalarında Duyulan Memnuniyetin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde Yöneticiye Güvenin Aracı Rolü". *Turkish Studies - . Language and Literature*, 14(2), , 451-476.
- Hegel G.W.F. (1986). *Seçilmiş Parçalar*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Higgins, D. L. (1991). Gender Differences in Work-Family Conflict . *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60-74.
- İlçin, E. (2019). İş Yükü Ve Yönetici Desteğinin Çalışmaya Tutkunluk Üzerindeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi (Yayımlanmamış), *Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yüksek Lisans Programı, İstanbul*, , 83.

- İnan, İ. (2017). İş Yükü Algısı Ve Kariyer Bağlılığının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (1), 184-198.
- Izgar, H. (2001). Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik. *Ankara: Nobel Yayın Dağıtım*.
- Jensen J., M. M. (2013). High-Performance Work Systems And Job Control: Consequences For Anxiety, Role Overload, And Turnover Intentions''. *Journal of Management*, 39(6), 1699-1724.
- Kanten, P. Y. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışlar Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, C.4, S.8, 83-106.
- Karacaoğlu, K. &. (2015). İş Yükü Ve Rol Belirsizliğinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi: Afad Örneği. . *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (5), 46-69.
- Karasar, N. (2000). Bilimsel Araştırma Yöntemleri Kavramlar, İlkeler, Terimler. *Nobel Yayın Dağıtım*, 10. Baskı, Ankara.
- Karwowski, W. M. (1986). Liftan: An Experimental Expert System For Analysis Of Manuel Lifting Tasks. *Ergonomics*, 29, , 1213-1234.
- Keser, A. (2006). Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, 100-119.
- Khan, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement of Work. *Academy of Management Journal*, 692-724.
- Kocabacak, A. (2011). İnsan Kaynakları Seçme ve Yerleştirme Süreci Açısından Kişilik Boyutları ile Çalışan Performansı İlişkisi: İlaç Sektöründe Psikoteknik Boyutta Bir Uygulama. Doktora Tezi (yayımlanmamış), . *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Köse, A. (2015). İşe Angaje Olma İle Örgütsel Destek Algısı Ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki (Kahramanmaraş İli Örneği), . *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*.
- Kulaklıkaya, K. (2013). İşkoliklik, Tükenmişlik Sendromu ve İş Yükü Algısı Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış),. *Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul*, 91.
- Kular, S. G. (2008). Employee Engagement: A Literature Review. . *Kingston University Working Paper Series No:19*.
- Kümbül-Güler, B. G. (2014). Çalışma Yaşamında İşe Bağlanma. *Türk Metal Dergisi*, 24-30.
- L. S. Fidell, B. T. (2013). *Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanılması* (s. 497-516). içinde Boston.
- Leiter, P. M. (2005). A Mediation Model of Job Burnout'', in Cooper, C.L. (Ed.), *Handbook of Stress Medicine and Health*, . *CRC Press, Lancaster*.

- Lockwood, N. S. (2007). Leveraging Employee Engagement For Competitive Advantage: HR's Strategic Role. Society for Human Resource Management, . *SHRM Research*.
- Luthans, F. N. (2008). The Mediating Role Of Psychological Capital İn The Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29,, 219-238.
- Macey, W. H. (2008). The Meaning Of Employee Engagement. . *Industrial and Organizational Psychology*, 1 (2008),, 3-30.
- Maslach, C. J. (1981). The Measurement Of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. (2), 99-113.
- Maslach, C. L. (1997). The Truth About Burnout. *Jossey- Bass, San Francisco: Ca*.
- Maslach, C. S. (2001). Job Burnout. *Annual Review Psychology*, 52, , 397-422.
- Mirze, S. K. (2010). *İşletme* (s. 170-200). içinde İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Mustosmäki, A. A. (2013). Engaged Or Not? A Comparative Study On Factors Inducing Work Engagement İn Call Center And Service Sector Work. . *Nordic Journal of Working Life Studies*, Volume 3, Number 1 , 49-67.
- Oğuz, R. B. (2019). Çağrı Merkezi Çalışanlarının İş Yüğü – Tükenmişlik İlişkisinin Sosyodemografik Özelliklere Göre İncelenmesi Ve İletişim Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi (Yayınlanmamış), . *Balıkesir Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Endüstri Mühendisliği*.
- Özkalp, E. B. (2015). Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin Analizi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 1-19.
- Özkalp, E. K. (2013). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları, 6. Baskı, .
- Özsoy, B. (2016). İşletmelerde Ekonomik Motivasyon Uygulamalarının, Çalışan Personelin Performansı Üzerine Etkileri ve Sabiha Gökçen Havaalanı Büro Çalışanları Örneği. Yüksek Lisans Tezi (yayınlanmamış),. *İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Öztürk M., E. M. (2020). Sınıf Öğretmenlerinin İş Yüğü Algısı ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.
- Öztürk, D. Ö. (20019). *Örgütsel Yaklaşımlar – 1*. Eskişehir: Nisan Kitabevi, 1. basım,.
- Pienaar J., S. C. (2007). Investigating Turnover Intentions By Role Overload'. *Job Satisfaction And Social Support Moderation*, 33(2), 62-67.
- Pranada A., S. I. (2015). 'Work Overload And Turnover Intention Of Junior Auditors In Greater Jakarta, Indonesia. *The South East Asian Journal of Management*, 9(2),, 108-124.
- Rogers M.E., H. P. (1984). Reflections On His Life. *Journal Of Counseling Development*.

- Roozeboom, M. v. (2015). *Work Engagement: Drivers And Effects*.
http://oshwiki.eu/wiki/Work_engagement:_drivers_and_effects. adresinden alındı
- Saks, A. M. (2006). *Antecedents and Consequences of Employee Engagement*, 600-619.
- Schaufeli W., B. A. (2004). Utrecht Work Engagement Scale . *Utrecht University Occupational Health Psychology Unit V.1*.
- Schaufeli, W. B. (2001). ‘Werk en welbevinden: Naar een positieve benadering in de Arbeids- en Gezondheidspsychologie’ [Work and well-being: Towards a positive Occupational Health Psychology] . *Gedrag & Organisatie*, 229–253.
- Schaufeli, W. B. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach,. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-79.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement What Do We Know And Where Do We Go? *Romanian Journal of Applied Psychology* , Vol. 14, No.1, 3-10.
- Schaufeli, W. S. (2007). Research in social issues in Management. Gilliland, S.W., Steiner, D. D. and Skarlicki, D.P. (Eds.),. *Work Engagement: An Emerging Psychological Concept And Its Implications For Organizations*., 135-177.
- Schermerhorn, J. R. (1989). *Management For Productivity*, 3.Rd Edition. New York (USA): John Willey and Sons.
- Shah S.S.H., J. A.-H. (2011). Workload And Performance Of Employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(5), 256-267.
- Smith, P. C. (1969). Job Descriptive Index [Database record]. *APA PsycTests*.
- Şimşek, H. B. (2012). İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinde Mesleki Yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi Uluslararası E-Dergi*. 2(1), 1-20.
- Şimşek, M. A. (2003). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Konya: Adım Matbaacılık.
- Şirin, M. S. (2019). Ağır İş Yükü ile İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü. Yüksek Lisans Tezi (yayımlanmamış),. *Erzincan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Erzincan*,, 137.
- Truss, C. S. (2006). Working Life: . *Employee Attitudes and Engagement*. . London, , CIPD.
- Turgut, H. (2014). Algılanan Örgütsel Desteğin İşletme Performansına Etkisinde İç Girişimciliğin Aracılık Rolü. . *Journal of Business Research Turk*, 6/3, , 29-62.
- Tutar, H. (2013). *İşletme ve Yönetim Terimleri Ansiklopedik Sözlük*, . Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tütüncü, Ö. D. (2003). Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İş Gücü Devir Hızının Analizi Ve Muğla Bölgesi Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 146-164.

- Weiner, J. S. (1982). 'The Measurement Of Human Workload. *Ergonomics*, 25(11), 953-965.
- Wildermuth, M. (2008). 10 Ms Of Employee Engagement. *Training and Development*, 50-53.
- Yazıcıoğlu, Y. &. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, A. (2006). Öğretmenlerin Performansını Değerlendirmede Kullanılabilecek Grafik Derecelendirme Ölçeğinin Geliştirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, . T.C. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Yüksel, İ. (2005). 'İş Stresi, İşe Bağlılık Ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi (Teknisyenlere Yönelik Bir Uygulama). *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17, , 213-224.

