

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/284764694>

SCHAUFELİ VE BAKKER TARAFINDAN GELİŞTİRİLMİŞ OLAN İŞE ANGAJE OLMA ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE'DE GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİĞİNİN ANALİZİ

Article in ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources · July 2015

DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0285.x

CITATIONS

14

READS

909

2 authors, including:



Bilcin Tak Meydan

Uludag University

14 PUBLICATIONS 112 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Tübitak 1001 113K470 [View project](#)

	MAKALE ADI	SAYFA
1	SCHAUFELİ VE BAKKER TARAFINDAN GELİŞTİRİLMİŞ OLAN İŞE ANGAJE OLMA ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE'DE GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİĞİNİN ANALİZİ PROF.DR. ENVER ÖZKALP-PROF.DR. BİLÇİN MEYDAN DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0285.x	4-19
2	ARAŞTIRMALARDA İSTATİSTİK VE ETİK PROF. DR. NURAN BAYRAM DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0286.x	20-29
3	LABOUR LAW AWARENESS OF EMPLOYEES: A COMPARISON FROM GERMANY AND TURKEY PROF. DR. ÖMER SADULLAH-ASSOC.PROF.DR. FULYA AYDINLI KULAK-MELTEM SERMET DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0287.x	30-48
4	SKILLED WORKFORCE TRAINING PROGRAMS FOR THE TURKISH TEXTILE AND APPAREL INDUSTRY, CASE OF DENİZLİ ASSOC.PROF.DR.SEMA PALAMUTCU, NEDİM DOĞAN DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0288.X	49-60
5	DEĞİŞEN İŞ ORTAMINDA BİREYE AİT DİNAMİKLER: ÖZ-DENETİM'İN ROLÜ YARD. DOÇ. DR. ESRA ATİLLA BAL DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0289.X	61-71
6	ULUSLARARASI TİCARETİN ADALETİNİ SORGULAMAK: ADİL TİCARET SİSTEMİ, ÇALIŞMA KOŞULLARINA ETKİSİ VE FINDIK İŞÇİLERİ İÇİN "ADALET" ARAYIŞI YARD.DOÇ.DR.ASLI ŞEN TAŞBAŞI DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0290.X	72-92
7	KİŞİLİĞE YÖNELİK YILDIRMA (MOBBING) DAVRANIŞLARI ve FİZYOLOJİK ETKİLER ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK ETKİLERİN ARACILIK ROLÜ YARD. DOÇ. DR. HAKAN SEZEREL, YARD. DOÇ. DR. SEDAT BOSTAN, YARD. DOÇ. DR. TARHAN OKAN DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0291.X	93-118
8	ETİKSEL DAVRANIŞLAR VE ETİKSEL İKLİMİN MOBBİNG ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI -DR. FİKRET SÖZBİLİR DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0292.X	119-140
9	MAVİ YAKALI ÇALIŞANLAR: NEDEN AKADEMİK ÇALIŞMALAR İÇİN CAZİP BİR ÖRNEKLEM DEĞİL? PROF. DR. SERKAN BAYRAKTAROĞLU, DOÇ. DR. YASEMİN ÖZDEMİR, ARŞ. GÖR. MUSTAFA ARAS, ARŞ. GÖR. SAMET ÖZDEMİR DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0293.X	141-157
10	KARMA ÇALIŞMA ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE FORMUNUN GEÇERLİK VE GÜVENİRLİĞİ DOÇ.DR.AHMET AKIN , ARŞ.GÖR.MEHMET BAŞÖREN DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0294.X	161-167
11	GENDER DIFFERENCES IN WORK EXPERIENCES AND WORK AND LEARNING OUTCOMES AMONG EMPLOYEES IN THE MANUFACTURING SECTOR IN TURKEY: AN EXPLORATORY STUDY PROF.DR.RONALD BURKE, PROF.DR.MUSTAFA KOYUNCU, JACOB WOLPIN, ASST.PROF.DR.FÜSUN TEKİN ACAR, KADİFE KOYUNCU DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0295.x	168-183

İş,Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşıma katkıda bulunmaktadır. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

Is,Guc The Jorunal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. IsGuc covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. Is,Guc The Jorunal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

Editörler Kurulu / Editorial Board

Aşkın Keser (Uludağ University)

K.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç.Dr.Erdem Cam (ÇASGEM)

Yrd.Doç.Dr.Zerrin Fırat (Uludağ University)

Prof.Dr.Aşkın Keser (Uludağ University)

Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Yrd.Doç.Dr.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Prof.Dr.Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)

Doç.Dr.Gözde Yılmaz (Marmara University)

Yrd.Doç.Dr.Dr.Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof.Dr.Ronald Burke (York University-Kanada)

Assoc.Prof.Dr.Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)

Prof.Dr.Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)

Prof.Dr.Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)

Prof.Dr.Adrian Furnham (University College London-İngiltere)

Prof.Dr.Alan Geare (University of Otago- Yeni Zellanda)

Prof.Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)

Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)

Prof.Dr.George Manning (Northern Kentucky University-ABD)

Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)

Prof.Dr.Mustafa Özbilgin (Bruner University-UK)

Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)

Prof.Dr.İşık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

- Prof.Dr.Yusuf Alper (Uludağ University)*
Prof.Dr.Serpil Aytaç (Uludağ University)
Prof.Dr.Veyssel Bozkurt (İstanbul University)
Prof.Dr.Toker Dereli (Işık University)
Prof.Dr.Nihat Erdoğmuş (İstanbul Şehir University)
Prof.Dr.Ahmet Makal (Ankara University)
Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof.Dr.Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof.Dr.Nursel Telman (Maltepe University)
Prof.Dr.Cavide Uyargil (İstanbul University)
Prof.Dr.Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Doç.Dr.Arzu Wasti (Sabancı University)

Tarandığı İndeksler/ Indexes



*Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.*

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the outhors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited*

“İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2015

“Is,Guc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2015



SCHAUFELİ VE BAKKER TARAFINDAN GELİŞTİRİLMİŞ OLAN İŞE ANGAJE OLMA ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE'DE GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİĞİNİN ANALİZİ

Prof.Dr. Enver ÖZKALP

Anadolu Üniversitesi

eozkalp@anadolu.edu.tr

Prof.Dr. Bilçin MEYDAN

Uludağ Üniversitesi

btak@uludag.edu.tr

ÖZET

Araştırmada Schaufeli ve Bakker (2003) tarafından geliştirilmiş olan İşe Angaje Olma Ölçeği'nin kısa versiyonu çeviri ve geri-çeviri yöntemiyle Türkçe'ye tercüme edilerek 146 süpermarket çalışanının oluşturduğu bir örneklemden veri toplanmıştır. Örgütsel özdeşleşme, iş tatmini, duygusal örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ölçekleri kullanılarak tercüme ölçeğin yakınsak ve iraksak geçerliliği test edilmiştir. Elde edilen veri seti üzerinde yürütülen analizler, 9 maddelik tercüme ölçeğin güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir. Kısıtlar ve gelecek çalışmalar için öneriler ayrıca tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşe angaje olma ölçeği, güvenilirlik analizi, yapı geçerliliği, yakınsak geçerlilik, iraksak geçerlilik, doğrulayıcı faktör analizi

ABSTRACT

This study aimed to test the reliability and construct validity of Work Engagement Scale (UWES- short version) , which is developed by Schaufeli and Bakker, in Turkish. Data was collected in 146 employees from a supermarket chain in Bursa. Organisational identification , affective organizational commitment, turnover intention and Job satisfaction scales were used to examine convergent and discriminant validity. Statistical analysis results support the measure's reliability and validity in Turkish. Limitations and recommendations for future studies were also discussed.

Keywords: work engagement, reliability analysis, construct validity, convergent validity, discriminant validity, confirmatory factor analysis

Araştırmanın Amacı ve Önemi:

Araştırmanın amacı 'işe angaje olma' kavramını tanıtmak, benzer kavramlarla ilişkilerini ortaya koymak ve Schaufeli ve Bakker (2003) tarafından geliştirilmiş olan İşe Angaje Olma Ölçeği'nin Türkçe tercümesinin güvenilirlik ve geçerliliğini incelemektir. Araştırmanın ülkemizde İşe Angaje Olma kavramının ölçümü konusunda yürütülen çalışmalarda dil ve yöntem birliği sağlama potansiyeli taşıdığı düşünülmektedir. Böylece ülkemizde farklı sektörler ve demografik olarak farklı örneklemelerden elde edilen araştırma bulgularının karşılaştırılabilirliği açısından fayda yaratması beklenmektedir.

1. Literatür İncelemesi:

Pozitif örgütsel davranışın ortaya koyduğu kavramlardan biri olan angaje olma (engagement) kavramı, yönetim literatüründe 'işe angaje olma' (job/work /employee engagement) olarak kullanılmaktadır. Bu çalışmada "work engagement" kavramının karşılığı olarak "işe angaje olma" ifadesi tercih edilmiştir. Türkçe Yönetim Yazınında kavramın ilk defa "cezbolma" olarak Ercüment Doğan (2002) tarafından kullanıldığı; daha sonraki çalışmalarda da "işe tutkunluk" (Turgut, 2011) "cezbolma" (Esen, 2011: 377-390), "işle bütünleşme" (Andıç ve Polatçı, 2009), "işe gönülden adanma" (Bal, 2010) gibi karşılıkların tercih edildiği izlenmektedir.

İlgili yazının temellerini atan Kahn'a (1990) göre işe angaje olma 'bireyin fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendini işe vermesi, işine sarılması' halini ifade etmektedir. Bireyin işini ne kadar içselleştirdiği, kendini işine ne kadar verdiği, işi ve iş arkadaşları ile ilişkisinin niteliği, işe angaje olma açısından önem taşımaktadır (Kahn, 1990: 694). Son olarak Kahn (1990), bireyin işe angaje olması için üstlendiği role değer atfetmesi, bu rolün kişisel imajına, kariyerine ve statüsüne zarar vermeyeceğine güvenmesi ve bu rolü başarmak için ihtiyaç duyacağı fiziksel, duygusal, sosyal ve örgütsel kaynaklara sahip olması gerektiğini belirtmektedir.

Macey ve Schneider'in (2008) angaje olmayı şemsiye bir kavram olarak tanımlayarak üç farklı biçime ayırmışlardır. Bunlar: treytsel, durumsal ve davranışsal angaje olma. Bu çalışmada bu farklılıklara değinilmeden kavramın tanıtılması, ampirik ve pratik uygulama alanlarına değinilerek, psikolojik bir düşünce yapısı olarak ele alınacaktır.

Maslach and Leiter (1997) angaje olmayı, örgütsel tükenmenin (burnout) tam tersi olarak görmekte ve tükenmenin, angaje olma halini erozyona uğrattığını belirtmektedirler. Çok ilginçtir ki işe angaje olma kavramının ortaya çıkmasında ve üzerinde çalışmalar yapılmasında tükenmişlik (burn out) kavramına ilişkin araştırmaların büyük katkısı olmuştur (Bakker et. al., 2008). Tükenmişliğin aksine angaje olan çalışanların daha enerjik, yaptıkları işlerle etkili bağları olan ve işlerinin stresli değil, bilakis mücadeleciler bulan kişiler oldukları ortaya konmuştu. Bu açıdan da bakıldığında tükenmişliğin tersi olduğu ifade edilmekte idi (Hallberg, Johansson, Schaufeli, 2007: 135-142). Maslach ve Leiter (1997) angaje olma kavramını enerji, bir şeye ait olma (involvement) ve özyeterlilik (efficacy) ile karakterize ederken, bunun tükenmişliğin üç boyutunun tam tersi olduğunu ifade etmektedirler. Bu nedenle Maslach Tükenme Envanteri (Maslach ve diğ. , 1996) kullanılarak işe angaje olma kavramının ölçülebileceği görüşünü savunmaktadırlar. Dolayısıyla tükenmişlik envanterinden düşük puan alan bireylerin, işe angaje olduklarına kanaat getirilebileceği savını ileri sürmektedirler.

Alternatif bir bakış açısı olara angaje olma bağımsız, özgün bir kavram olarak ele alınmakta ve tükenmişlik ile olumsuz (negatif) bir ilişki içinde olduğu ifade edilmektedir. ilgili yazının temel taşlarını oluşturan ve Kahn'ın kavramsallaştırmasını ölçülebilir bir çerçeveye oturtan Schaufeli ve Bakker işe angaje olmayı "işini yüksek bir enerji ve yüksek bir performans ile yapan, kalbini işine veren, kendi isteği ile ve işine sebat ederek çaba harcayan, işine değer atfeden, önem vererek, gurur duyarak heyecanla ve meydan okuyarak tutkuyla işine bağlı, zamanın nasıl geçtiğini bile unutacak kadar kendini işine veren" bir tipoloji olarak resmetmektedirler. Schaufeli ve Bakker angaje olma kavramını işe vuruk bir tanım ile dinçlik, adanmışlık ve özümseme ile karakterize edilen işle ilgili, pozitif ve tatmin edici bir düşünce yapısı olarak ifade etmektedirler (Schaufeli, Salanova Gonzales-Roma, Bakker,2002: 71-92). Sözkonusu üç boyutlu kavramsallaştırma aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- a. Dinçlik (vigor): Fiziksel olarak enerjik hissetmek, duygusal olarak güçlü olmak, çaba sarfetmeye gönüllü olmak ve güçlüklerle mücadele etme ve karşı durma halini ifade eder.
- b. Adanmışlık (dedication): İşe değer atfetme, işi ile gurur duyma, kendini kanıtlama, meydan okuma ve coşkulu bir çalışma halini ifade eder.
- c. Özümseme (absorption): İşine tümüyle konsantre olma ve kendini derinlemesine çalışmaya verme halidir. Zamanın hızla geçtiği, çalışanın başını işinden kaldırmak istemediği, ve çalışmayı bırakmaktan zorlandığı bir hali ifade eder.

Yazarlar (Bakker ve Demerouti, 2008: 209-223; Schaufeli ve Bakker, 2003: ve 2004: 293-315) işe angaje olmanın anlık ve spesifik bir hal yerine; kalıcı ve süreklilik arzeden duygusal ve bilişsel bir durumu ifade ettiğini; belirli bir obje, olay, kişi veya davranış üzerinde odaklanmadığını da vurgulamaktadırlar.

1.1. İşe Angaje Olmanın Bireysel Düzeyde Yansımaları ve Sonuçları

İşe angaje olmanın hem birey hem de örgüt açısından olumlu sonuçları bulunmaktadır. Yazına bakıldığında işe angaje olmanın insanlar açısından olumlu yararlar sağladığı çeşitli yazarlar tarafından birçok çalışmada ortaya konmuştur. Angaje olarak çalışanların psikolojik sermayeleri yüksek, kendi kaynaklarını yaratan, daha iyi performans gösteren ve mutlu çalışanlar oldukları gözlenmiştir (Bakker, Albrecht, Leiter, 2011: 4-28). Bireysel düzeydeki sonuçlarına bakıldığında, onun kişisel gelişimine katkı sağlarken, performans ve kalite gelişimini arttırması açısından da örgüte katkı sağlamaktadır (Bakker, Schaufeli, Leiter, Taris, 2008: 187-200). Bireyler pozitif duygulara sahip oldukları, kendi kaynaklarını kendi yarattıkları ve kendi angaje olma duygularını diğerlerine de yansıttıkları için, kendi bilgi ve yeteneklerine güvendikleri için iş performanslarının angaje olmayan çalışanlara kıyasla performanslarının daha yüksek olması ve örgüte diğer çalışanlara göre daha fazla katkı yapmaları beklenmektedir (Seijts ve Crim, 2006: 1-2).

Bakker(2009) ile Schaufeli ve arkadaşları (2001) tarafından yürütülen çalışmalara göre angaje olan çalışanlar öz-yeterliliği (self-efficacy) yüksek, yani farklı iş talepleri konusunda becerilerini gösterebilen ve işlerini tamamlamada başarılı olan bireylerdir. Aynı zamanda angaje olan çalışanlar yaşamdan olumlu sonuçlar bekleyen (optimizm) ve örgüt içindeki iş rollerini daha çok benimseyerek, ihtiyaçlarını tatmin eden insanlardır. Böylece angaje olan çalışanların psikolojik sermayelerinin yüksek olduğu ve bunda bireylerin iş çevrelerini etkili bir biçimde kontrol etmede başarılı kıldığı da saptanmıştır (Bakker, ve diğ. , a.g.e. , 2011: 4-28).

**SCHAUFELİ VE BAKKER TARAFINDAN GELİŞTİRİLMİŞ OLAN İŞE ANGAJE OLMA ÖLÇEĞİNİN
TÜRKÇEDE GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİĞİNİN ANALİZİ
PROF. DR. ENVER ÖZKALP, PROF. DR. BİLÇİN MEYDAN**

Çalışanların işlerine karşı gösterdikleri olumlu tutumlar ve enerji düzeyleri, angaje olan çalışanların kendi olumlu geri bildirimlerini yaratarak işlerine karşı minnet, tanınma ve dolayısıyla başarı duygusu geliştirdikleri saptanmıştır. Örneğin, işe angaje olmuş çalışanlar zor bir günün sonunda kendilerini yorgun hissetmelerine rağmen, bu yorgunlukların olumlu bir takım kazanımları beraberinde getirdiğine inanmaktadırlar. Bu tür çalışanlar işkoliklerden farklı olarak çok çalışmazlar, çünkü yaptıkları işlerden zevk almakta, iş onları eğlendirmekte ve içsel bir güç sağlamaktadır (Gorgievski ve diğ., 2010: 83-96).

Pozitif örgütsel davranış konusunda yapılan bazı araştırmalarda işe angaje olmanın bazı olumsuz yönleri de ortaya konulmuştur. Örneğin, gerçekçi olmayan bir optimizmin örgüt içerisindeki çalışanlara zarar verdiği, işlerine karşı aşırı bir dirence neden olduğu bulunmuştur (Armor ve Taylor, 1998: 309-379). Aynı şekilde aşırı güven duygusunun çalışanlarının gelecek performanslarını da engellediği (Vancouver ve diğ. , 2002: 506-516) saptanmıştır. Bilindiği gibi optimizm özgüven gibi kavramlar genelde işe angaje olmanın potansiyel tayin edicileri ve karakteristikleridir. Bu açıdan aşırı işe angaje olmanın da (over engagement) olumsuz sonuçları olabilir. Örneğin, angaje olan çalışanlar işkolik olmamakla birlikte, eğer işlerine çok angaje olurlarsa evlerine iş götürebilirler. Beckers ve arkadaşlarının 2004 yılında Hollandalı çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada, işe angaje olma ile fazla mesai yapma arasında olumlu (pozitif) ilişki bulunmuştur (Beckers ve diğ. , 2004: 1282-1289). İş ve çalışma yaşam dengesi yazımına bakıldığında da bu dengenin bozulmasının sağlık sorunlarına yol açtığı gibi iyileşmeyi de olumsuz etkilediği saptanmıştır (Geurts ve Demerouti, 2003: 279-312). Demerouti ve arkadaşlarının (2001) yaptığı bir diğer çalışmada ise, işe angaje olma ile (özellikle dinçlik) baş ve göğüs ağrısı gibi sağlıkla ilgili şikayetler arasında çok güçlü olmamakla birlikte negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Buna karşılık Hakanen, Bakker ve Schaufeli (2006)'nin çalışmasında da işe angaje olmanın kişisel sağlık ve çalışabilirlik ile olumlu bir ilişkisi olduğu ortaya konmuştur. Bir diğer grup çalışmada ise işe angaje olan çalışanların sağlıkları açısından olumlu etkilere yolaçtığı vurgulanmaktadır. Peterson ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmada (2008) işe angaje olan sağlık çalışanlarında daha az oranda sırt ve ense ağrısı şikayetlerine ve depresyon ve anksiyete sorunlarına rastlanıldığı tespit edilmiştir. Son olarak Shirom 2010'da dinçliğin (yani fiziksel enerjinin) fiziksel ve zihin sağlığını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Her ne kadar bazı araştırmalarda bir yanda tükenmişlik ve işe angaje olma, diğer yandan da iki fizyolojik stres sistemi olan Hipotalamik Adrenal-aksis (HPA-axis) ve Kardiyak Otonomik Sistem incelenen de bu ilişki tam anlamıyla ortaya konulamamıştır (Langelaan, v.d. 2006: 339-348). Kısa süreli sağlık sorunları ve işe angaje olma değişkenleri arasındaki ilişkiyi inceleyen detaylı çalışmalara ihtiyaç duyulduğu açıktır (Bakker ve diğ. , 2011: 4-28).

Daha ileriye gidecek olursak tahammül sınırlarının ötesinde bir angaje olmanın işkolikliğe yol açması da mümkündür. Örneğin çalışanlarda daha çok çalışma konusunda içsel bir dürtü olmasına rağmen, aşırı mesai yapmak konusunda istekli olmayabilirler. Çünkü, daha ileriki durumlarda bu tür bir aşırı çalışma tükenmişliği ortaya çıkarabilir. Her ne kadar aşırı angaje olma, olumlu bir etki yüksek bir tatmin yaratsa bile zaman içerisinde bu durum tersine dönebilir. Olumsuz bir etki, baskı ve sıkıntı yaratabilir. İşe angaje olma kavramının bir diğer tamamlayıcısı olan özümseme (absorbtion) kavramı da insanlar üzerinde zamanla sağlıksız bir takım davranışlara neden olabilir. Çalışanlar işleriyle o kadar iç içe olup kendini kaptırırlar ki dinlenmeyi hatta sosyal ilişkilerini unutabilirler. Eş ve

çocuklarıyla ilgilenmez, arkadaşlarıyla birlikte olmayı vakit geçirmeyi unutabilirler. Bunun sonucunda iş ve çalışma yaşamı dengesi bozularak çatışmalar yaşayabilirler. Aile hayatları bozulup, boşanmalar, ayrılmalar, huzursuzluklarla karşı karşıya gelebilirler (Bakker ve diğ. , a.g.e. 2011: 4-28).

1.2. İşe Angaje Olmayı Geliştiren Faktörler

Şimdiye kadar olan çalışmalarda iş ve kişisel kaynakların işe angaje olmayı kolaylaştırdığı ortaya konulmuştur (Bakker ve Leiter, 2010). İş kaynakları denildiği zaman akla işin fiziksel, sosyal ve örgütsel yönleri gelmektedir. Bu faktörlerin olumlu ve olumsuz yönleri, işe olan talebi azalttığı gibi arttırabilir de. Çünkü olumlu koşullar, bireyin çalışandan beklenen iş amaçlarına ulaşmasında ve kişisel gelişimde önem taşırlar. Örneğin, işin vermiş olduğu otonomi duygusu diğer çalışanlardan gelen sosyal destek ve beceri farklılığı üç önemli iş kaynağı olarak görülür. Bu kaynaklar içsel bir güdüleme sağlayarak çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılarlar; otonomi, ilişki ve yeterlilik gibi (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte ve Lens, 2008: .277-294). Örneğin, beceri çeşitliliği öğrenmeyi artırır, böylece çalışanın kendine güveni ve beceri düzeyi yükselir, kararlara katılması ve sosyal destek ise bireyin otonomi ve ait olma duygusunu kuvvetlendirir. İş kaynakları aynı zamanda dışsal bir güdüleyici rolü de üstlenirler. Çünkü kaynakların, bol olduğu bir çalışma ortamı, bireyin yaptığı işe adanmasını, çabalarını ve becerilerini yaptığı işe daha çok katmasını sağlar. Böyle bir çalışma ortamında yapılan iş başarılı bir biçimde tamamlanarak, işin amaçlarına ulaşılmış olunur. Örneğin, bireyin yaptığı işin sonucu hakkında geri bildirim alması, destekleyici bir danışmanlık bireyin başarılı olmasını ve amaçlarına ulaşmasını arttırabilir (Bakker ve diğ. , 2011: 4-28).

İş kaynaklarının bu güdüleyici rolüyle uyumlu bir diğer noktada, iş kaynakları ile işe angaje olma arasında bulunan pozitif ilişkidir (Halbesleben, 2010: 102-117). Hakanen, Schaufeli ve Aholá'nın 2008 yılında Finlandiyalı diş hekimleri üzerinde yaptıkları uzun dönemli çalışmada el becerisi (craftsmanship), profesyonel ilişki (meslektaşlarıyla temas) yapılan işin sonucunu kısa zamanda görmenin işe angaje olma duygusunu etkilediği bununda örgütsel bağlılığı arttırdığı bulunmuştur. İş kaynaklarının dışında, kişisel kaynaklar (personal resources) veya psikolojik sermayenin de işe angaje olma üzerinde etkili olduğu yönünde çalışmalar bulunmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007, s.3). Aynı şekilde Xanthopoulou, Bakker, Demerouti ve Schaufeli (2007) psikolojik sermayenin farklı bir kavramsallaştırılmasının (özyeterlilik, kendine güven ve optimizmin) işe angaje olma konusunda önemli bir belirleyici olduğunu Hollandalı teknikerler üzerinde yaptıkları çalışmada ortaya koymuşlardır (Bakker, Albrecht, Leiter, a.g.e. 2011).

2.Yöntem

3.1. Kullanılan Ölçekler:

3.1.1. İşe Angaje Olma Ölçeği:

Bu çalışmada Schaufeli ve Bakker tarafından 2003 yılında güvenilirlik ve geçerliliği test edilerek on bir dilde yayınlanan ölçeğin İngilizce kısa versiyonu¹ Türkçeye tercüme edilerek kullanılmıştır.² Söz konusu ölçek yazarların kavramsallaştırmasına uygun olarak dinçlik (3 ifade), adanmışlık (3 ifade) ve Özümseme (3 ifade) olmak üzere 9 maddeden oluşmaktadır. Değerleme skalası, "asla (1)- sıklıkla(7)" olmak üzere 7'li bir ölçek kullanılarak soru formuna yerleştirilmiştir. Söz konusu ölçeğin tek ve üç faktörlü bir yapıya, yüksek bir iç tutarlılığa ve yapı geçerliliğine sahip olduğu gösterilmiştir (Schaufeli ve Bakker, 2003: 7-11).

**SCHAUFELİ VE BAKKER TARAFINDAN GELİŞTİRİLMİŞ OLAN İŞE ANGAJE OLMA ÖLÇEĞİNİN
TÜRKÇEDE GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİĞİNİN ANALİZİ
PROF. DR. ENVER ÖZKALP, PROF. DR. BİLÇİN MEYDAN**

İşe Angaje Olma Ölçeğinin yakınsak ve ıraksak geçerliliği “kavramsal olarak yakın ve uzak olduğu ” ölçekler yardımıyla test edilmiştir. Bu amaçla öncelikle yazında yer alan görgül çalışmalar incelenmiş ve işe angaje olmanın iş tatmini (Saks, 2006; Schaufeli ve Bakker, 2004; Sonnentag, 2003), iş performansı (Uhl-Bien vd. 2000, Liden ve Maslyn, 1998; Liden vd. , 1997), ekstra rol davranışı , örgütsel bağlılık ve iş hedefleri konusunda iyimserlik (Rich vd.2010; Macey and Schneider, 2008, Fleming and Asplund, 2007, Richman, 2006;) arasında pozitif; işten ayrılma niyeti (Maslach vd. 2001; Saks, 2006) ile ise negatif ilişki içinde olduğunu gösteren amprik çalışmalara ulaşılmıştır. Bu tespitten hareketle İşe Angaje Olma Ölçeğinin yapı geçerliliğini sınamak amacıyla aşağıdaki ölçeklerin kullanılmasına karar verilmiştir. Belirtilen ölçeklerin tamamında ‘kesinlikle katılmıyorum- kesinlikle katılıyorum’’ aralığında beşli değerlendirme skalası kullanılmıştır.

- 2.1.1. **Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği:** Mael and Ashforth’un (1992) geliştirdiği ($\alpha = .85$) 6 soruluk ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliği sınanmış tercüme versiyonu (Tak, 2004, 2008: 156-178, 2009: ve 2010) kullanılmıştır ($\alpha = .87$).
- 2.1.2. **Örgütsel Bağlılık Ölçeği:** Bu çalışmada Meyer vd. (1996) ve Clugston vd. (2000)’den uyarlanan ve Türkçede güvenilirlik ve geçerliliği Wasti ve Can (2007) tarafından test edilmiş olan Duygusal Örgütsel Bağlılık alt ölçeği yazarların izni alınarak kullanılmıştır ($\alpha = .68$).
- 2.1.3. **Örgütten Ayrılma Niyeti Ölçeği:** Deneklerin örgütten ayrılma niyetleri 3 soruluk bir ölçek kullanılarak ölçülmüştür (Meyer vd. 1993: 538-551; Moore 2000). Söz konusu ölçek 324 Türk hekiminden oluşan bir örneklem üzerinde Tak vd tarafından (2009) test edilmiştir ($\alpha = 0.74$).
- 2.1.4. **İş Tatmini Ölçeği :** Bu çalışmada 3 ifadeden oluşan Genel İş Tatmini Ölçeğinin (Cammann ve diğ., 1979) Türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliği test edilmiş versiyonu (Tak vd., 2009) kullanılmıştır ($\alpha = 0.79$).

2.2. Örneklem:

Araştırmanın örnekleme bir süper market zincirinde çalışan 146 kişiden oluşmaktadır. Örneklemin %50’si lise, %32’si ise üniversite mezunudur ve %46’sı kadındır. Veri toplanan örgüt deneklerin %15’inin ilk; %29’unun ikinci ve %30’unun üçüncü işyeridir. Örneklemin %53’ünün herhangi bir yönetsel rolü yoktur ve %10’u ilk kademe amir pozisyonuna sahiptir. Deneklerin %22’si 25 yaşın altındadır ve %70’i 25-35 yaş aralığında yer almaktadır. Son olarak deneklerinin %71’inin bir yıldan daha uzun bir örgütsel kıdeme sahip olduğu tespit edilmiştir.

3. Analiz

3.1. Tek Boyutlu İşe Angaje Olma Ölçeği’nin Güvenilirlik ve Geçerliliğine İlişkin Analiz Sonuçları

Araştırmada kullanılan İşe Angaje Olma Ölçeği’ne ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları makul bir güvenilirlik düzeyine ($\alpha=0.83$) işaret etmektedir. Keşfedici Faktör Analizi sonuçları 9 maddelik tek boyutlu ölçeğin toplam varyansın %48’ini açıkladığını göstermektedir. Doğrulayıcı faktör analizi ise tek boyutlu yapının uyum iyiliği açısından iyi bir ölçüm modeli olduğuna işaret etmektedir (GFI=0,85; AGFI=0,82 CFI=0,76, $\chi^2=113^{***}$; $df=27$ $\chi^2/df=4,18$; RMSR=0,10 VE RMSEA=0,12¹).

Bu analizler kapsamında İşe Angaje Olma Ölçeğinin yakınsak ve ayrıştırıcı geçerliliği kavramsal olarak benzer ve yine kavramsal olarak farklı olduğu düşünülen ölçekler kullanılarak sınanmıştır. Yakınsak geçerlilik (convergent validity) aynı/yakın kavramları ölçen iki veya daha fazla ölçeğin aralarında yüksek korelasyon olması gerektiği; ayrıştırıcı geçerlilik (discriminant validity) ise farklı kavramları ölçen ölçeklerin farklı, yani aralarında düşük korelasyon olacağı mantığına dayanmaktadır. (Bagozzi, Yi, Phillips, 1991: 421-458) Bu çalışmada İşe Angaje Olma Ölçeğinin ayrıştırıcı geçerliliğini test etmek amacıyla Örgütten Ayrılma Niyeti Ölçeği; ölçeğin yakınsak geçerliliğini değerlendirmek amacıyla ise İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme ölçeklerinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda öncelikle değişkenler arasındaki Sperman sıra korelasyon katsayıları incelenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1: Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar (N=146)

	Dinçlik Boyutu	Adanmışlık Boyutu	Özümseme Boyutu	İşe Angaje Olma Ölçeği	Örgütsel Özdeşleşme	Duygusal Örgütsel Bağlılık	İş Tatmini	Örgütten Ayrılma Niyeti
Dinçlik Boyutu	1	0,78***	0,37***	0,82***	0,50***	0,49***	0,48***	-0,01 (n.s.)
Adanmışlık Boyutu		1	0,33***	0,82***	0,48***	0,47***	0,49***	-0,11 (n.s.)
Özümseme Boyutu			1	0,75***	0,12***	0,29***	0,25***	-0,02 (n.s.)
İşe Angaje Olma Ölçeği				1	0,39***	0,48***	0,49***	-0,08 (n.s.)

***: $p < 0.001$ ve (n.s.)=istatistiki olarak anlamlı değil

Görüldüğü üzere İşe Angaje Olma ile örgütsel özdeşleşme, duygusal örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında istatistiki olarak anlamlı - sırasıyla $r=0,39$ ($p < 0.001$); $r=0,48$ ($p < 0.001$); $r=0,49$ ($p < 0.001$)- korelasyonlar mevcuttur. Tablo değerleri İşe Angaje Olma ile Örgütten ayrılma niyeti arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilemediğini ($r=-0,08$) göstermektedir. Bu bulgular İşe Angaje Olma Ölçeğinin bir bütün olarak yakınsak ve ayrıştırıcı geçerliliğe sahip olduğu şeklinde yorumlanabilir. Ancak ilgili yazında istatistiksel açıdan “iki ölçek standart hata sıfır olana kadar birbirlerine yakın; aralarındaki korelasyon 1 olana kadar da farklıdır” görüşü ve “yakınsak geçerliliği için korelasyon katsayısının ne kadar yüksek; ayrıştırıcı geçerliliği için ise ne kadar düşük olması gerektiğine” ilişkin tartışmalar (Bagozzi, Yi, Phillips, 1991) dikkate alındığında sadece korelasyon katsayılarına bakarak bir ölçeğin geçerli bir araç olduğu yargısına varılması mümkün değildir. Bu nedenle doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılarak işe angaje olma ölçeğinin yapı geçerliliği incelenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizleri araştırmacının amaca uygun alternatif modeller tasarlayarak ve tasarladığı bu modelleri uyum iyiliği açısından karşılaştırarak ölçeklerin yakınsak ve ayrıştırıcı geçerliliklerini incelemesine olanak vermektedir (Drasgow, Schmitt, 2002). Bu kapsamda işe angaje olma, örgütsel özdeşleşme ve örgütten ayrılma niyeti ölçekleri önce aynı faktöre, daha sonra 2 ayrı faktöre ve son olarak da her biri üç ayrı faktöre beş alternatif ölçüm modeli tasarlanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları İşe Angaje Olma Ölçeğinin ayrıştırıcı ve yakınsak geçerliliğe sahip olduğunu göstermektedir.

**SCHAUFELİ VE BAKKER TARAFINDAN GELİŞTİRİLMİŞ OLAN İŞE ANGAJE OLMA ÖLÇEĞİNİN
TÜRKÇEDE GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİĞİNİN ANALİZİ
PROF. DR. ENVER ÖZKALP, PROF. DR. BİLÇİN MEYDAN**

Sonuç olarak Türkçeye tercüme edilen 9 maddelik tek boyutlu İşe Angaje Olma Ölçeği'nin güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olduğu sonucuna varmak mümkündür.

3.2. Üç Boyutlu İşe Angaje Olma Ölçeğine İlişkin Analiz Sonuçları

İlgili yazına paralel olarak 9 maddelik tercüme ölçeğin üç boyutlu bir yapıya sahip olup-olmadığı incelenmiştir. Bu kapsamda güvenilirlik analizi ve ölçek geçerleme prosedürüne uygun olarak bir dizi analiz gerçekleştirilmiştir.

İlk adımda Schaufeli ve Bakker tarafından önerildiği şekilde her biri üç maddeden oluşan Dinçlik, Adanmışlık ve Özümseme boyutları ayrı ayrı güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Tablo 1 üzerinde özetlenen sonuçlar Dinçlik ($\alpha=0,80$) ve Adanmışlık ($\alpha=0,79$) boyutlarının makul bir güvenilirliğe sahip olduklarını; Özümseme boyutuna ait iç tutarlılık katsayısının ise kabul gören 0,70'in (Nunnally, 1978) altında kaldığını göstermektedir.

Tablo 2: Üç Boyutlu İşe Angaje Olma Ölçeği Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler, Güvenilirlik Analizi Sonuçları (N=146)

	ortalama	Standart sapma	Madde-toplam korelasyonu	Soru silinirse Cronbach's Alfa
Dinçlik Boyutu (Cronbach's Alfa Katsayısı =0.80 ; ortalama madde-toplam korelasyonu=0.58)				
1. İşimi yaparken kendimi çok enerjik hissedirim.	5,60	1,49	0,68	0,66
2. İşimi yaparken kendimi güçlü ve dinç hissedirim	6,25	1,07	0,66	0,72
3. Sabah uyandığımda işe gitme isteği duyuyorum	5,58	1,60	0,61	0,76
Adanmışlık Boyutu (Cronbach's Alfa Katsayısı =0.79 ; ortalama madde-toplam korelasyonu=0.56)				
1. İşim bana coşku veriyor.	5,07	1,56	0,63	0,72
2. İşim bana ilham veriyor.	5,67	1,64	0,72	0,62
3. Yaptığım işten gurur duyuyorum.	6,26	1,26	0,58	0,78
Özümseme Boyutu (Cronbach's Alfa Katsayısı=0.64 ; ortalama madde-toplam korelasyonu=0.37)				
1. Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissediyorum.	5,98	1,47	0,27	0,74
2. İşe gömülmüş durumdayım.	5,31	1,77	0,49	0,48
3. Çalışırken kendimden geçiyorum.	4,47	2,05	0,63	0,25
Tek boyutlu olarak ölçeğin toplamı Cronbach's Alfa Katsayısı=0,83 ortalama madde-toplam korelasyonu=0,41				

Özümseme boyutuna ait “yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissediyorum” ifadesinin² toplam ile korelasyonunun zayıf olduğu ve silinmesi durumunda alfa katsayısının 0,74'e çıkacağı dikkat çekmektedir. Ancak, farklı ülkelerde yürüttükleri araştırmalarda Saufeli ve Bakker (ve Salanova, 2006) üç boyutlu ölçeğe ait iç tutarlılık katsayılarının ülkeden

ülkeye değiştiğini ve 0,60 ile 0,90 arasında değerler hesaplandığını ifade etmektedirler. Bu bulgu ve doğrulayıcı faktör analizi yürütürken bir gizli değişkenin en az üç gözlenen değişken ile ölçülmesi gerektiğine ilişkin prensip nedeniyle söz konusu ifade korunmuştur.

İkinci adımda, ölçeğin faktöriyel yapısını incelemek amacıyla veri seti Keşfedici Faktör Analizine tabi tutulmuştur. Keşfedici faktör analizi sonuçları öz değeri 1'den büyük üç faktörden oluşan yapının toplam varyansın %73'ünü açıkladığını göstermektedir. Ancak, üç faktörlü yapı net bir şekilde ayrılmamakta; dağılım diyagramı gözlenen değişkenlerin - ölçekte kullanılan ifadelerin- söz konusu üç faktöre kavramsal olarak öngörüldüğü gibi yüklenmediğini göstermektedir. Bu konu sonuç bölümünde tartışılmıştır.

Üçüncü adımda ise ölçeğin "ölçmek istenen kavramı ölçme gücü" analiz edilmiştir. Bu amaçla Doğrulayıcı Faktör Analizinden yararlanılmıştır. İşe Angaje Olma ölçeği birbirinden farklı amaca uygun alternatif modeller tasarlanarak incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 3 üzerinde yer almaktadır:

Tablo 3: Üç Boyutlu İşe Angaje Olma Ölçeğinin Yapı Geçerliliğini Test Etmeye İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (N=146)

	GFI	AGFI	CFI	χ^2	Serb. derecesi	χ^2 / Ser.der.	SRMSR	RMSEA
Model 1: Tek Faktörlü Model	0,85	0,76	0,85	113***	27	4,18	0,10	0,12
Model 2: İki Faktörlü Model	0,85	0,75	0,84	113***	26	4,34	0,10	0,15
Model 3: Üç Faktörlü Model	0,78	0,63	0,60	251***	27	9,29	0,31	0,17
Model 4: Üç Faktörlü Hedef Model	0,90	0,82	0,92	71***	24	2,96	0,11	0,08
Ölçüm Modellerinin Karşılaştırılması								
		Serbestlik derecesi (farklar)		χ^2 (farklar)		χ^2 / Serbestlik derecesi (farklar)		
Model 1 – Model 4		3		42		1,22		
Model 2 – Model 4		2		42		1,38		
Model 3 – Model 4		3		180		6,33		

Bir modelin uyum iyiliği değerlendirilirken χ^2 / serbestlik derecesi oranının sıfıra yakın (Joreskog, 1996: 308) olması arzu edilmekle birlikte söz konusu oranın 3 'ün altında olması bir modelin uyum iyiliği açısından kabul edilebilir olmaktadır (Klein, 1998:128). χ^2 değerinin istatistiksel olarak anlamsız olması da tercih edilmektedir. Çünkü bu durum gözlenen ve tahmin edilen varyans veya kovaryans matrislerinin eşit olduğu anlamına gelmektedir (Schumaker ve Lomax, 1996). Ancak χ^2 istatistiği örneklem büyüklüğüne duyarlı olduğu için iyi bir modelin reddedilmesini veya kötü bir modelin kabul edilmesini önlemek için ayrıca uyum iyiliği endekslerine bakmak gerekmektedir (Bagozzi, Yi, Phillips, 1991). Bir modeli değerlendirirken uyum iyiliği endekslerinin 0,90'ın üzerinde; RMSEA değerinin 0,05 ile 0,08 arasında olması makul kabul edilmektedir (Joreskog, 1996:310). Son olarak da RMSR değerinin 0,10'un altında olan modeller iyi bir uyuma sahip olarak kabul edilmektedir (Klein, 1998:131).

Tablo 3'de özetlenen değerlerini inceleyerek İşe Angaje Olma Ölçeğinin üç boyutunun yakınsak ve ayrıştırıcı geçerliliğe sahip olup-olmadığını aşağıdaki gibi tartışmak mümkündür:

a. Ölçeğin tek boyutlu mu yoksa birbirinden farklı üç boyutlu mu bir yapıya sahip olduğu; bir diğer ifade ile alt ölçeklerin ayrıştırıcı geçerliliği Model 1 ile Model 4 arasında karşılaştırma yapılarak incelenebilir. Görüldüğü üzere tek faktörlü model, hedef modele göre daha kötü bir uyuma sahiptir. Yani dinçlik, adanmışlık ve özümseme alt ölçekleri korelasyonlu ama ayrı yapılardır. Bu noktada modelde yer alan üç gizli değişkenin her birinin ayrıştırıcı geçerliliğine sahip olup-olmadığının da incelenmesi gerekmektedir (Drasgow ve Schmitt, 2002). Bunu ortaya koymak amacıyla iki faktörlü bir ölçüm modeli tasarlanmıştır. Bu kapsamda dinçlik ayrı bir faktöre, adanmışlık ve özümseme birlikte diğer faktöre yüklenmiştir (Model 2). Tablo üzerinde de izlendiği gibi hedef model (Model 4) söz konusu iki faktörlü modelden üstündür. Dolayısıyla işe angaje olma ölçeğinin alt boyutlarının her birinin ayrıştırıcı geçerliliğine sahip olduğu sonucuna varılabilir.

b. Model 3 (her boyutun korelasyonsuz olarak üç ayrı faktöre yüklendiği model) ile Model 4 (hedef model) karşılaştırması Dinçlik, Adanmışlık ve Özümseme alt ölçeklerin yakınsak geçerliliği hakkında yargıya varma (Drasgow, Schmitt:2002) fırsatı sunmaktadır. Görüldüğü üzere iki model uyum iyiliği açısından karşılaştırıldığında Model 3'ün daha kötü bir ölçüm modeli olduğu görülmektedir. Çünkü dinçlik, adanmışlık ve özümseme alt ölçekleri korelasyonlu olarak modele dahil edildiğinde model önemli ölçüde iyileşmektedir. Bu durum her bir alt ölçeğin yakınsak geçerliliğe sahip olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Sonuç olarak üç boyutlu işe angaje olma ölçeğinin yapı geçerliliğine sahip olduğu sonucuna varmak mümkündür.

5. Sonuç ve Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler:

5.1. Analiz Bulgularına İlişkin Tartışma:

Analiz sonuçları doğrultusunda ölçeğin tercüme versiyonunun hem 9 maddelik tek boyutlu ve hem de üç alt ölçekten oluşan çok boyutlu bir ölçek olarak güvenilir ve geçerli bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir. Ancak, korelasyon ve faktör analizi bulguları tercüme ölçeğinin dinçlik ve adanmışlık boyutlarının kavramsal olarak çakıştığına da dikkat çekmektedir. Schaufeli ve Bakker başta olmak üzere işe angaje olma ölçeğinin yapı geçerliliğini inceleyen pek çok çalışmada (Sappala vd.2009; Balducci vd.2010) ölçeğin boyutları arasında 0,80- 0,90 civarında korelasyon katsayılarına ulaşmış olmaları bu kaygıyı desteklemektedir. Benzer şekilde Özümseme boyutunun “işe konsantre olma, kendini işe kaptırma halini” ölçme konusunda kavramsal olarak yetersiz kalabileceği dikkate alınmalıdır. Yürütülen keşfedici faktör analizi sonuçları da kavramsal olarak öngörüldüğü şekilde üç faktörlü bir yapının netlikle ayrışmadığını göstermektedir. Bu durum Sonnentag (2006) tarafından da raporlanmıştır. Schaufeli ve çalışma arkadaşları da İşe Angaje Olma Ölçeğinin 9 soruluk kısa formunun tercih edilmesini ve eğer alt boyutlar bazında araştırma problemi söz konusu değil ise ölçeğin tek boyutlu olarak analizlere dahil edilmesini önermektedirler (Schaefeli vd.2003, 2006, 2009 ve 2010).

Sonuç olarak İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe versiyonunun standart bir araç olarak kullanılabilmesi için iyileştirilmesi gerektiği söylenebilir. Böylece ülkemizin kültürel bağlamına uygun bir ölçüm aracı ile yürüttüğümüz akademik çalışmaların karşılaştırılabilir olması ve işe angaje olma konusunda meta-analiz çalışması yapmamız mümkün olabilecektir. Bu kapsamda Schuafeli'nin kişisel web sayfası yoluyla akademisyenlerin paylaşımına açtığı Türkçe tercüme versiyonun edite edilmesi önerilebilir. Çünkü ölçeğin bu tercüme versiyonu kullanılarak Türk hekimlerinden oluşan bir örneklem üzerinde

yürütülen yakın tarihli bir araştırma (Bilgel vd. 2012) bulguları da İşe Angaje Olma Ölçeğinin ölçüm gücü konusunda sıkıntılar olduğunu raporlamaktadır. Diğer taraftan elinizde bulunan ve bu araştırma için tarafımızdan Türkçe' ye çevrilen tercüme ölçeğin gözden geçirilerek farklı örneklemeler üzerinde test edilmesi önerilebilir.

5.2. Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler:

İşe angaje olma kavramının ülkemiz açısından nispeten yeni bir kavram olması nedeniyle, bu kavram ile ilişkili bazı soruların örneğin, kültür, biyolojik faktörler, genetik yapı, kişilik faktörleri, angaje olamayan çalışanlarla olan farklılıkların belirlenmesi gibi noktalarında gelecek açısından araştırılmasında büyük faydalar olabilir. Yukarıda da belirtildiği gibi bu kavram ile örtüşen (bağlılık, örgütsel vatandaşlık, iş tatmini) veya (tükenmişlik, "A" tipi kişilik) gibi ilgili kavramların işe angaje olma kavramı ile olan farklılıklarının kültürel bağlam göz önüne alınarak daha net olarak ortaya konması büyük bir fayda sağlayacaktır. Son olarak işe angaje olma ile "iş şekillendirme" olarak ifade edilebilecek olan "job crafting" gibi yeni kavramlar (Wrzesniewski ve Button, 200: 179-201) arasındaki ilişkilerin incelenmesi önerilebilir.

Diğer taraftan işkoliklik ve işe angaje olma ilişkisinin incelenmesi de önerilebilir (Bkz. Schaufeli vd. 2001 ve 2006) . Benzer şekilde A Tipi Kişilik ile işe angaje olma (Bakker v.d. a.g.e. 2008, Johansson ve Schaufeli, 2007, Hallberg, Johansson ve Schaufeli, 2007 ve Friedman ve Rosenman, 1974;) arasında bir ilişki olup- olmadığı da araştırmalara konu edilebilir. Son olarak bazı araştırmaların(Mathieu ve Zajac, 1990: 171-194); işe angaje olma gibi olumlu iş tutum ve davranışları ile yakın ilişkili olduğunu; bir grup araştırmacının ise pozitif bir ilişki beklenmesinin şart olmadığını (Roberts and Davenport, 2002) ileri sürdüğü örgütsel bağlılık- işe angaje olma ilişkisi ampirik çalışmalarla incelenebilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM İLE İLGİLİ NOTLAR

1) Schaufeli ve birlikte çalışma yürüttüğü araştırmacılar, yakın tarihli çalışmalarında ölçeğin kısa formunun tek veya üç boyutlu olarak kullanılmasını önermektedirler.

2) Bilindiği üzere Schaufeli'nin web sayfasında ölçeğin Türkçe tercümesi de yer almaktadır. Ancak bu çevirinin bazı ifadelerin tam karşılığı olmadığı ve /veya (".. uzun zaman süreleri boyunca aralıksız çalışma", "işim kapasitemi gelişmeye zorlayan büyük bir uğraştır" gibi) Türkçe'de betimleyici kalacağı düşünülerek bildirinin yazarları tarafından yapılan çeviri esas alınmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM İLE İLGİLİ NOTLAR

1)GFI: Joreskog Uyum iyiliği indeksi, AGFI:Joreskog düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi, CFI: Bentler Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi , SRMSR: Artıkların kök ortalama karesi. RMSEA Steiger-Linder yaklaşımın standart hatası indeksi

2)Bu ifadenin farklı ülkelerde yürütülen çalışmalarda da sorunlu olduğu belirtilmektedir.

REFERANSLAR

- Ardıç K. Ve Polatçı S. (2009), "Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme", Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, Vol 32
- Armor D.A., and Taylor, S.E., "Situating Optimism: Specific Outcome Expectancies and Self-Regulation", In M.P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, N.Y. Academic Press, Vol.30, 1998, s.309-379.
- Arnold B. Bakker, (September 2002), *Burnout And Engagement In University Students: A Cross-National Study*, *Journal Of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 33 No. 5, 464-481
- Arnold B. Bakker, Evangelia Demerouti, Elpine de Boer, Wilmar B. Schaufelia (2003). *Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency*, *Journal of Vocational Behavior* 62 341–356
- Bakker A., Schaufeli W.B., Leiter M.P. ve Taris T.W.(2008), " Work Engagement : An Emerging Concept in Occupational Health Psychology", *Work and Stress*, vol.22, No.3, 187-200
- Bakker A.B. ve Leiter M.P. (2010) ,*Work Engagement : A Hand book of Essential Theory and Research*, Psychology Press, New York
- Bakker, A.B., Albrecht, S.L. and Leiter, M.P. "Key Questions Regarding Work Engagement", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 20, No. 1, 2011, s.4-28.
- Bakker, A.B., and Leiter, M.P. (Eds.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, New York: Psychology Press, 2010.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., "Towards a Model of Work Engagement", *Career Development International*, Vol. 13, 2008, s. 209-223.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter M.P. and Taris. T.W., "Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology", *Work & Stress*, Vol. 22, No. 3, 2008, s. 187-200.

- Bakker, A.B., Westman, M., and Van Emmerik, I.Y.H., "Advancements in Crossover Theory", *Journal of Managerial Psychology*, Vol.24, 2009, s. 206-219.
- Bal E., "İnsan Kaynakları Alanında Yeni Bir Kavram: "İşe Gönülden Adanma (Engagement)" ve Türkiye'de Durum" , 12. Lojistik Yönetimi Zirvesi, <http://www.lojistikzirvesi.com.tr/article.aspID=1435>
- Balducci Cristian. Franco Fraccaroli, Wilmar B. Schaufeli, Psychometric Properties of the Italian Version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)A Cross-Cultural Analysis *European Journal of Psychological Assessment* 2010; Vol. 26(2):143–149
- Baver T. Ve Erdoğan B.(2011) ,"Organizational Behavior", Flat World Knowledge, Inc. Irwington, N.Y.
- Beckers, D.G.J., Van Der Linden, D., Smulders, P.G.W., Kompier, M.A.J., van Veldhoven, M.J.P.M., and van Yperen, N.W., "Working Overtime Hours: Relations with Fatigue, Work Motivation, and the Quality of Work", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol.46, 2004, s.1282-1289.
- Bogazzi, R.P., Yi, Y., ve Philips L.W. (1991), Assessing Construct Validity In Organizational Research, *Administrative Science Quarterly*, 36, s. 421-458
- Brown, S.P., "A Meta Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement", *Psychological Bulletin*, Vol. 120, No.2, 1996, s235-255.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., De Jonge, J., Janssen, P.P.M., and Schaufeli, W.B., "Burnout and Engagement at Work as a Function of Demands and Control", *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, Vol.27, 2001, s. 279-286.
- Doğan E.(2002), "Çalışanların İşine Cezbolması: Dönüştürücü Liderlik Tarzının Lidere Olan Güvenin Güçlenmesine ve Negatif / Pozitif Duygulanımın Etkileri" Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Drasgow, F., ve Schmitt, N. (2002), *Measuring And Analyzing Behavior In Organizations, Advances In Measurement And Data Analysis*, California: Josey-Bass.
- Esen E., (2011),"Çalışanların Örgüte Cezbolması", Marmara Üniversitesi, İİBF Dergisi, Cilt XXX, Sayı 1, 2011, s.377-390.Greenberg J., "Behavior in Organizations", 10th edi., Pearson.
- Esen, E., "Çalışanların Örgüte Cezbolması", Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Vol.30, No.1, 2011, s. 377-390.
- Friedman, M.D. and Rosenman, R.H., *Type A Behavior and Your Heart*, New York, Knopf, 1974.
- Geurts, S.A.E., and Demerouti, E., "Work/Nonwork Interface: A Review of Theories and Findings", M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst and C.L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology*, 2nd ed., s.279-312, 2003, U.K. Wiley.
- Gorgievski, M.Y., Bakker, A.B., and Schaufeli, W.B., "Work Engagement and Workaholism: Comparing The Self-Employed and Salaried Employees", *Journal Of Positive Psychology*, Vol.5, 2010, s. 83-96.
- Hakanen, J., Bakker, A.B., and Schaufeli, W.B., "Burnout and Work Engagement Among Teachers", *The Journal of School Psychology*, Vol.43, 2006, s. 495-513.

**SCHAUFELİ VE BAKKER TARAFINDAN GELİŞTİRİLMİŞ OLAN İŞE ANGAJE OLMA ÖLÇEĞİNİN
TÜRKÇEDE GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİĞİNİN ANALİZİ
PROF. DR. ENVER ÖZKALP, PROF. DR. BİLÇİN MEYDAN**

- Hakanen, J., Schaufeli, W.B. and Ahola, K., "The Job Demands-Resources Model: A Three Year Cross-Lagged Study of Burnout, Depression, Commitment, and Work Engagement", *Work and Stress*, Vol. 22, 2008, s. 224-241.
- Halbesleben, J.R.B., "A Meta Analysis of Work Engagement: Relationship with Burnout, Demands, Resources, and Consequences", Bakker, A.B., and Leiter, M.P. (Eds.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 2010, s.102-117.
- Hallberg, U.E., Johansson G. and Schaufeli, W. "Type A Behavior and Work Situation: Association with Burnout and Work Engagement", *Scandinavian Journal of Psychology*, Vol.48, 2007,s. 135-142.
- Joreskog, K.G. (1996), *Testing Structural Equation Models*. Bollen K., Scott, L. (Ed.), *Testing Structural Equation Models*: Sage Pub: London.
- Kahn, William A., (Dec 1990), *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work* *Academy of Management Journal*; 33, 4, 693-724
- Langelaan, S., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Van Rhenen, W., and Van Doornen, L.J.P., "Do Burned-Out and Work-Engaged Employees Differ in The Functioning of The Hypothalamic-Pituitary-Adrenal Axis?" *Scandinavian Journal of Work, Environment, and Health*, Vol.32, 2006, s. 339-348.
- Luthans, F., Youssef, C.M. and Avolio, B.J., *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, Oxford, UK: Oxford University Press, 2007.
- Macey, W.H. and Schneider, B., "The Meaning of Employee Engagement", *Industrial and Organizational Psychology*, Vol.1, 2008, s.3-30.
- Mael, F. ve Ashforth, B.E. (1992), *Alumni And Their Alma Mater: A Partial Test Of The Reformulated Model Of Organizational Identification*, *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), s. 103-123.
- Maslach, C., Leiter, M.P., *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What To Do About It*, San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997.
- Mathieu, J. E. and Zajac, D. M., "A Review and Meta Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment", *Psychological Bulletin*, Vol. 108, 1990, s.171-194.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., ve Smith C.A. (1993), *Commitment To Organizations And Occupations: Extension And Test Of A Three-Component Conceptualization*, *Journal of Applied Psychology*, 78, s. 538-551
- Mulaik S.A, James L.R, Van Alstine J., Bennett N., Lind S., Stillwell C.D (1989), "An Evaluation of Goodness of Fit Indices for Structural Equation" *Psychological Bulletin*, Vol 105, No 3, 430-445
- Nazan Bilgel, Nuran Bayram, Hakan Ozdemir, Fatma Dogan, Demet Ekin, *Work Engagement, Burnout and Vigor among a Group of Medical Residents in Turkey*, *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 2(3): 220-238, 2012
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Peterson, U., Demerouti, E., Bergström, G., Samuelsson, M., Asberg, M. and Nygren, A., "Burnout and Physical and Mental Health Among Swedish Healthcare Workers", *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 62, 2008, s. 84-95.

- Roberts B.L. ve Davenport T.O. (2002) ,“Job Engagement: Why It’s Important and How to Improve It”, Online in Wiley Inter Science. (www.interscience.wiley.com)
- Roberts, B.L. and Davenport, T.O., “Job Engagement: Why It’s Important and How to Improve It”, Online in Wiley Inter Science, www.interscience.wiley.com.
- Scahufeli, W.B., Taris, T.W. and Bakker, A.B., Dr Jeckyll or Mr. Hyde: On the Differences Between Work Engagement and Workaholism. In R.Y. Burke (ed.), Research Companion to Working Time and Work Addiction, Northampton: Edward Elgar, 2006, s.193-217.
- Scahufeli, W.B., Taris, T.W. Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A.B. and de Jonge, J., “Does Work Make Happy? In Search of the Engaged Worker.” De Psycholoog, Vol. 36, 2001, s. 422-428.
- Schaufeli W. , Martinez I., Pinto A., Salonava M., Arnold B. (September 2012) , Burnout and engagement in University Students , A Cross-National Study , JOURNAL OF CROSS-CULTURAL PSYCHOLOGY VOL 33 , NO 5 464-481
- Schaufeli W. and Arnold B. Bakker (2004), Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study, Journal of Organizational Behavior 25, 293–315
- Schaufeli W., Arnold B. (November 2003) , UWES Utrecht Work Engagement Scale http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_87.pdf, Erişim Tarihi: 13. 12.2013
- Schaufeli W., Arnold B. Bakker, Marisa Salanova (August 2006) , The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire A Cross-National Study, Educational and Psychological Measurement Volume 66, Number 4 ,701-716
- Schaufeli W., Toon W. Taris, Willem van Rhenen (2008) , Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? Applied Psychology: An International Review, 57 (2), 173–203
- Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B., “Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept”, In. A.B. Bakker and M.P. Leiter (Eds.), Work Engagement: A Hand Book of Essential Theory and Research (ss.10-24), New York Psychology Press, 2010.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., Bakker, A.B., “The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach”, Journal of Happiness Studies, Vol. 3, 2002, s. 71-92.
- Seijts, G.H. and Crim, D. “What Engages Employees The Most or The Ten C’s of Employee Engagement”, Ivey Business Journal, Mart-Nisan 2006, s.1-2’den aktaran Esen 2011.
- Seppälä, Piia; Mauno, Saija; Feldt, Taru; Hakanen, Jari; Kinnunen, Ulla; Schaufeli, Wilmar; Tolvanen, Asko , The Construct Validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and Longitudinal Evidence, Journal of Happiness Studies , december 2009, 10:459–481
- Shirom, A., “Feeling Energetic at Work: On Vigor’s Antecedents”, A.B. Bakker and M.P. Leiter (eds.), Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research, 2010, s.69-84, New York Psychology Press.

**SCHAUFELİ VE BAKKER TARAFINDAN GELİŞTİRİLMİŞ OLAN İŞE ANGAJE OLMA ÖLÇEĞİNİN
TÜRKÇEDE GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİĞİNİN ANALİZİ
PROF. DR. ENVER ÖZKALP, PROF. DR. BİLÇİN MEYDAN**

- Tak B. (2009) , “Reconceptualization of Organizational Identification Construct: A Crosscultural Study”, International Academy of Management and Business, İstanbul.
- Tak B. (20-22 Mayıs 2010) , “Birey-Örgüt İlişkisinin Nasıl Şekillendiğini Anlamaya Yönelik Çok Kültürlü Bir Çalışma” 18. Yönetim Organizasyon Kongresi, Adana.
- Tak B. (Mart 2009), “ Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Türkçe’de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması” Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi.
- Tak B. , Çiftçioğlu A. (2008) , “Mesleki Bağlılık ile Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma” Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi 64 (4) s.156-178
- Tak B. , Çiftçioğlu A. (Kasım 2009), “Algılanan Örgütsel Prestij ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelemesine Yönelik Bir Araştırma” Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.
- Tak B. , Çiftçioğlu A. , Özçakır A. , Divleli A. (2009) ,“ Mesleki Bağlılığın Bireylerin Mesleklerine ve Çalıştıkları Örgüte İlişkin Tutumlarını Nasıl Etkilediğini Anlamaya Yönelik Bir Alan Araştırması” İş Güç ve Endüstri İlişkileri Dergisi , 11 (4)
- Turgut T. , (2010), “Çalışmaya Tutkunluk” (Ed. Güler İslamoğlu), 1. Baskı,Nobel Yayıncılık , Ankara.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H. and Lens, W., “Explaining the Relationship Between Job Characteristics, Burnout and Engagement: The Role of Basic Psychological Need Satisfaction”, Work and Stress, Vol. 22, 2008, s.277-294.
- Vancouver, I.B., Thompson, C.M., Tischner, E.C. and Putka, D. J., “Two Studies Examining the Negative Effect of Self-Efficacy on Performance”, Journal of Applied Psychology, Vol. 87, 2002, s. 506-516.
- Wasti A. ve Can Ö (2007) “Bağlılık odakları: Örgüte, Amire, Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık Ölçeklerinin Türkçede Geçerliliği”, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Tebliğ Kitabı, 735-744
- Wildermuth, M. “10 MS of Employee Engagement”, Training and Development, 2008, s.51.
- Wrzesniewski, A. and Button, J., “Crafting a Job: Revisioning Employees As Achive Crafters of Their Work”, Academy of Management Review, Vol.26, 2001, s.179-201.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., and Schaufeli, W.B., “The Role of Personal Resources in The Job Demands-Resources Model” International Journal of Stress Management, Vol.14, 2007, s.121-141