

Araştırma Makalesi

Makale Geliş Tarihi: 20.09.2023
Makale Kabul Tarihi:13.10.2023

WEB OF SCIENCE (WOS) VERİ TABANINDA İŞE ANGAJE OLMA KONUSU ÇALIŞMALARIN BİBLİYOMETRİK ANALİZ YÖNTEMİ İLE İNCELENMESİ

ANALYZING THE STUDY ON JOB ENGAGEMENT IN THE WEB OF SCIENCE (WOS) DATABASE WITH THE BIBLIOMETRIC ANALYSIS METHOD

Fazilet ALBAŞ¹

ÖZ

Örgüt başarısında önemli bir faktör olan çalışanların tutum ve davranışları, sürdürülebilir rekabet üstünlüğü için önem arz etmektedir. Çalışandan beklenen verimi elde etmek için yönetim anlayışındaki değişimler pozitif psikolojiye yönelik ilginin artmasını sağlamış, bu durum da işe angaje olma kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Söz konusu çalışmanın amacı, yabancı yazında “job engagement” olarak yer alan ve Türkçe literatürde de son yıllarda yaygın bir şekilde tercih edilen işe angaje olma kavramı ile ilgili alan yazında yayınlanan makalelerin çeşitli parametrelerle detaylı bir şekilde bibliyometrik analiz aracılığı ile incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda, Web of Science (WoS) veri tabanında “job engagement” anahtar kelimesi ile tarama yapılmış; yönetim ve işletme alanında yer alan ve 2008-2023 yılları arasında yayınlanan 201 makale araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Gerek WOS veri tabanı gerekse VOSviewer yazılım programı aracılığıyla elde edilen bulgulara göre; işe angaje olma ile ilgili çalışmaların 2012 yılından sonra arttığı ve en fazla makalenin 2022 yılında yayınlandığı, ilgili yayınların dergilere ve yazarlara göre dağılımında Türkiye bazlı çalışmaların sınırlı sayıda kaldığı; en fazla atıf yapılan çalışmanın “Job Engagement: Antecedents And Effects On Job Performance” başlıklı makale olduğu ve işe angaje olma kavramı ile birlikte en sık kullanılan anahtar kelimelerin “Çalışan Bağlılığı (Employee Engagement), Çalışmaya Tutkunluk (Work Engagement), İş Tatmini (Job Satisfaction)” olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşe Angaje Olma, Bibliyometrik Analiz, Web of Science

ABSTRACT

The attitudes and behaviors of employees, which are an important factor in organizational success, are important for sustainable competitive advantage. In order to achieve the expected efficiency from the employee, the changes in the management approach have increased the interest in positive psychology, and this has led to the emergence of the concept of job engagement. The purpose of the study in question is, the articles published in the field summer on the concept of being angaje to the work, which is widely preferred in the Turkish literature and which are included in the foreign summer as “job engagement”, are detailed bibliometric with various parameters is the examination of analysis with mediation. For this purpose, scanning with the keyword (job engagement) in the Web of Science “WoS” database; 201 articles in the field of management and business and published between 2008 and 2023 formed the sample of the research. Gerek WOS veri tabanı gerekse VOSviewer yazılım programı aracılığıyla elde edilen bulgulara göre; işe angaje olma ile ilgili çalışmaların 2012 yılından sonra arttığı ve en fazla makalenin 2022 yılında yayınlandığı, ilgili yayınların dergilere ve yazarlara göre dağılımında Türkiye bazlı çalışmaların sınırlı sayıda kaldığı; en fazla atıf yapılan çalışmanın “Job Engagement: Antecedents And Effects On Job Performance” başlıklı makale olduğu ve işe angaje olma kavramı ile birlikte en sık kullanılan anahtar kelimelerin “Çalışan Bağlılığı (Employee Engagement), Çalışmaya Tutkunluk (Work Engagement), İş Tatmini (Job Satisfaction)” olduğu görülmektedir.

Keywords: Job Engagement, Bibliometric Analysis, Web of Science

¹ Dr, Öğr. Üyesi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi , azfayu35@gmail.com, ORCID: 0000-0002-0377-2220

1. GİRİŞ

Belli bir amacı gerçekleştirmek için kurulan örgütler, amaçlarına ulaşabilmek için, sahip oldukları kaynakları etkin ve verimli bir şekilde kullanma ve çalışanlardan en iyi performansı elde edebilme çabasındadırlar. Örgütlerin öncelikli kaynağı ise, fiziksel ve zihinsel gücü içinde barındıran insan gücüdür. İnsanlar örgütlere kendi ihtiyaçlarını karşılamak için girerken, bir yandan da örgütün amaçlarını gerçekleştirme doğrultusunda sorumluluk üstlenirler.

Teknoloji alanındaki yenilik ve gelişmeler, piyasa şartlarının değişmesi, farklı yönetim anlayışları ve yoğun rekabet benzeri faktörler; örgütlerin işleyişini bir yönüyle karmaşık bir pozisyona sokmakta; bu durum da çalışanların örgütlerine ve işlerine uyumunu güçleştirmektedir. Dolayısıyla örgütler, çalışanlarının istek ve ihtiyaçlarını ister istemez daha önemli görmeye yönelmiştir. Nitekim günümüzün zorlu rekabet koşullarında çalışanların kimi zaman bireysel kimi zaman da örgütsel bağlamda ortaya çıkan bu beklentilerini karşılamak için alternatif çalışma koşulları oluşturmak, örgütlerin yaşamlarını sürdürebilmeleri açısından ihtiyaç haline gelmiştir (Atalık ve Eroğluer, 2022, s.59).

Pozitif örgütsel davranış kapsamında ele alıp bireylerin güçlü yönleri ile karakterize edilen işe angaje olma (Job Engagement) ise, örgütlerin çalışanlarda aradığı niteliklerden biri olup (Bakker ve Demerouti, 2008, s.209- 210; Bakker ve diğerleri. 2011, s.4-5); çalışanın tamamen konsantre olarak işine gönülden bağlanması, istekle ve hevesle tüm enerjisini ve kapasitesini kendisine verilen görevleri yerine getirmeye yöneltmesi anlamını taşımaktadır (Schaufeli ve diğerleri, 2002, s.75). İşine angaje olmuş çalışanlar ayrıca, işleriyle özdeşleşmiş kişilerdir ve iş motivasyonları yüksek olup daha çok çalışma eğilimi göstermektedirler (Robert ve Davenport, 2002). Bunun yanı sıra yeteneklerini daha çok kullanan ve zor görevler üstlenmek isteyen bu tür çalışanların işten ayrılma eğilimleri de düşük düzeydedir (Burke ve diğerleri, 2009, s.13). İşe angaje olma düzeyleri yüksek olan çalışanlar aynı zamanda örgütün amaç ve hedefleriyle kolaylıkla bütünleşerek hem birey hem de örgüt düzeyinde başarı ve performansın artışına katkı sağlamaktadırlar (Köksal ve Şenel, 2022, s.74). Böylece son yıllarda söz konusu pozitif psikolojiye yönelik artan ilgi, kavramın öncüllerini ve sonuçlarını değerlendirip inceleyerek çalışanların işe angaje olmalarını sağlayacak ortamların oluşturulması zamanla bir hayli değerli hale gelmektedir.

Literatür incelendiğinde hem ulusal hem de uluslararası yazında işe angaje olma ile ilgili çok sayıda araştırma yapıldığı görülmüştür. Fakat uluslararası yazında işe angaje olma ile ilgili olası bir bibliyometrik çalışmaya rastlanılmamıştır. Ulusal yazında ise bibliyometrik çalışmalarda

kullanılan yöntemlerden biri olan sosyal ağ analizinin yapıldığı bir çalışma yapıldığı görülürken, Web Of Science veri tabanında işe angaje olma konulu makalelerin bibliyometrik analiz yöntemi ile incelenmesine yönelik bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Böylece bu araştırma, yönetim ve işletme alanında işe angaje olma kavramının en fazla ne tür terimlerle ilişkilendirildiği, araştırmacıların literatürü keşfetmelerinde ilgili anahtar kelimelerin neler olduğu, konuyu öğrenmek için hangi makalelerin okunması gerektiği ve belirli zaman aralığında ki yayın sayısını ortaya koyabilmek açısından araştırmacılara fikir verip yol gösterecektir. Ayrıca daha önce böyle bir çalışmaya rastlanılmaması ve alandaki boşluk arayışında alan araştırmacılar için bir bakış açısı sunarak katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Söz konusu çalışmada, ilk olarak işe angaje olma kavramsal açıdan analiz edilmekte; daha sonra performans analizi ve bilimsel haritalama yapılarak analiz, sonuç ve bulguların yorumlanmasına yer verilecektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İşe Angaje Olma Kavramına Dair Tanımlar Ve Açıklamalar

Artan küreselleşme ve bilişim teknolojilerindeki hızlı gelişmeler paralelinde meydana gelen yeni ekonomik şartlarda, yeni fikirler geliştiren ve örgütlere rekabet üstünlüğü sağlayan insan kaynağı (Rothmann ve Joubert, 2007, s.49), rakipler tarafından taklit edilmesi zor bir bileşendir. Diğer yandan, örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlayıp varlıklarını sürdürebilmeleri adına bu faydalı kaynaktan yüksek seviyede istifade etmeleri gerekmektedir (Luthans ve diğerleri, 2010, s.47; Barney, 1991, s.99). Yenilikçilik ve rekabet edebilirlik konusunda çalışanların belirleyici bir rol oynaması ise örgütleri, yeniliğe ve yaratıcılığa açık, başarılı iş görenleri cezbedip örgüte çekebilme ve onları örgütte kalmalarını sağlayacak faaliyetlere yönlendirmektedir (Bakker ve Schaufeli, 2008, s.147). Diğer bir deyişle örgütler; iş görenlerin arzu edilenin üzerinde performans göstermelerini, karşılaştıkları olumsuzluklarla başa edebilmelerini ve işe angaje olmalarını sağlayacak çalışma koşullarını oluşturma çabası içindedirler. Nitekim iş görenlerin maksimum düzeyde performans sergileyecekleri ve kendilerini işe adayacakları örgütsel çevre ve çalışma ortamı ancak insan sermayesini değerli kılan çağdaş örgütler eliyle gerçekleştirilmektedir (Bakker ve Schaufeli, 2008, s.147). Bu durum işe angaje olmayı sağlamada örgütsel faktörlerin önemli bir etmen olduğunu göstermektedir. Lockwood (2006, s.11); anlamlı, destekleyici, kullanılabilir kaynakları barındıran bir işyeri kültürü oluşturan kurumların, işe angaje olmuş bireyleri barındırma ihtimallerinin daha fazla olabileceğini belirtmekte ve böylece etkili örgütsel faktörlerden biri olarak örgüt kültürünü vurgulamaktadır. Bunun yanı sıra çalışanlara, örgütleri, yöneticileri ve iş arkadaşları tarafından desteklenip

kendilerini güvende ve iyi hissetmelerinin sağlanmalıdır. Böylece örgütsel faktörler arasında yer alan algılanan destek, örgütsel başarının önemli bir faktörü olarak görülen kaliteli ekipleri (Cohen ve Bailey, 1997, s.240) ve dolayısıyla yüksek kalitede işçiliği meydana getirmektedir (Berg, 2013, s.5). Kahn (1990, s.711), çalışma ortamında destekleyici ilişkilerin psikolojik güvenliği artıracığını ve çalışanın gelişimi ile verimliliği üzerinde olumlu etkisinin olacağını ifade etmektedir. Başka bir deyişle destekleyici ortamlar, çalışanların başarısız olmaktan korkmayıp yeni şeyler tecrübe etmelerini sağlamaktadır (Beehr ve diğerleri, 2000, s.391; Brotherridge, 2001, s.10). Algılanan destek düzeyinin yüksek olması ayrıca; çalışanların işe bağlılığını, iş performansını ve iş tatminini artırmakta, iş gören devir oranı ile işe devamsızlığı ve bunlara ilişkin duygu ve düşünceleri azaltmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s.698). Bunun yanı sıra düşük düzeyde algılanan örgütsel desteğin; çalışanlar arasında yorgunluk, endişe veya baş ağrısı gibi gerilim belirtilerine yol açtığı öne sürülmektedir (Attridge, 2009, s.392). İş taleplerinin (özellikle zamanla ilgili baskıların), yönetsel kontrol ve standardizasyonun azaltılmasıyla, görev ile ilgili takdir yetkisinin artırılması, işe angaje olmayı etkileyen bir başka örgütsel unsurdur (Mustosmäki ve diğerleri, 2013, s.63). Çalışanlara işleri ile ilgili takdir yetkisinin verilmesi, onların işlerini daha çok sahiplenerek yüksek performansta bulunmalarını sağlamaktadır. Bunun yanı sıra örgütler, zorlu iş talepleri ile fiziksel ve ruhsal sınırları zorlayan çalışma şartları yaratmamak için de teşebbüste bulunmalıdırlar. Bu vesileyle kurulacak iş / yaşam dengesi, işe angaje olmayı sağlayarak çalışanları elde tutmayı mümkün kılmaktadır (Attridge, 2009, s.392-393). Bir diğer örgütsel unsur olan dönüşümcü liderlik ise, iş görenlerin tutum, değer ve normlarını koçluk yaparak örgütsel değerler doğrultusunda değiştirmeyi amaç edinen bir liderlik tarzıdır. Bu bağlamda dönüşümcü liderler; iş görenlerin motivasyonunu, performanslarını, örgütlerine ve işlerine bağlılıklarını arttırmayı, huzurlu bir çalışma ortamı sağlayarak birbirleri arasındaki dayanışma ve uyumu kuvvetlendirmeyi hedeflemektedirler. Bundan dolayı kurumlarda liderlerin öncülüğünde zihinsel teşvik verilen ve bireysel desteklenen, inanç aşılana, öz saygıları yükseltile, koçluk yapılan iş görenler; işlerinden büyük ölçüde doyum sağlayarak işlerine adanmaktadır (Bakker ve diğerleri, 2010, s.10). Ayrıca dönüşümcü liderlerden etkilenen iş görenlerin; liderin yarattığı vizyon ve misyon doğrultusunda örgüt için özveriyle hareket etmeleri ve işe angaje olmaları beklenmektedir (Tims ve diğerleri, 2011, s.130). İşe angaje olmayı etkileyen son örgütsel faktör ise, kişi ile iş arasındaki uyumdur. Kişi ve iş arasındaki uyum; örgütsel yaşamdaki aidiyet, sürdürülebilir iş yükü, katılımcı karar verme ve denetim güdüsü, örgütsel mükafat sistemi, tamamlayıcı toplum hizmeti, hak hukuk ve adalet gibi birtakım hususların gerçekleşebilmesi ile sağlanabilmektedir. Bu bağlamda kişi ve iş arasında algılanan uyum ne kadar düşükse, stres düzeyinin ve

tükenmişlik olasılığının o kadar fazla olacağı; algılanan uyumun büyüklüğü nispetinde, işe angaje olma ihtimalinin o denli artacağı söylenmektedir (Maslach ve diğerleri, 2001, s.417; Maslach ve Leiter, 2008, s.501).

İşe angaje olma kavramının ortaya çıkışında (Maslach ve Leiter, 1997, s.79); yanışın ne olduğundan ziyade, doğru olanın ne olduğu üzerinde duran, insanların eksik olan taraflarına değil aksine güçlü yönlerine odaklanan pozitif psikolojinin ve pozitif psikolojinin örgütsel boyutu olarak değerlendirilen pozitif örgütsel davranışın katkısı oldukça fazladır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, s.5). İşe angaje olma, pozitif örgütsel davranışlardan biri olarak görülmekle birlikte, organizasyonlarda istihdam edilebilirliğin önemli bir koşulu olup başarı elde edilmesinde kritik rodedir (Kanten ve Yeşiltaş, 2013, s.87). Yukarıda bahsedilen örgütsel faktörlerin yanı sıra bireysel faktörlerin de işe angaje olma artışında önemli rolü vardır.

İşe angaje olmayı etkileyen bireysel faktörler; çalışanların örgütsel faaliyetleri yerine getirmelerine yardımcı olan, çevrelerini etkin bir biçimde kontrol edebilme ve yönlendirebilme güçlerini ortaya koyan ve kariyer ilerlemelerini sağlayan unsurlardır (Şahinbaş ve Erigüç, 2019, s.1205). Söz konusu faktörlerden kişilik özellikleri, bireyin işini ve iş çevresini algılayıp değerlendirmesinde belirleyici bir rolü vardır. (Polatçı ve diğerleri, 2020, s.18). Ayrıca bireylerin meşguliyetleri hakkında ama olumlu ama olumsuz duygular taşımaları, kişilik özelliklerinin bir sonucu olabileceği belirtilmiştir (Kubat ve Kuruüzüm, 2010, s.492). Angaje olma düzeyinin arttırılmasında ise, bireylerin kişilik özellikleriyle seçtikleri işlerin uyum içerisinde olması önem arz etmektedir (Roberts ve Davenport, 2002, s.25). Kişilik özellikleri kapsamında özellikle; dışadönüklük, duygusal kararlılık (nevrotiklik), uzlaşılabilirlik, deneyime açıklık ve öz disiplin alt boyutlarından oluşan “Beş Faktör Kişilik” modelinden yararlanılmaktadır (Akhtar, 2015, s.44). Söz konusu model, kişiliği ölçerken; bireylerin kendilerini veya diğerlerini tanımlamada ve davranışlarını kestirmede kullandıkları sıfatlardan yararlanmaktadır (Doğan, 2013, s.57; Çiçek ve Aslan, 2020, s.140). Yapılan çalışmalar nevrotikliğin işe angaje olma düzeyini olumsuz yönde etkilediği, dışadönük ve uyumlu olma, sorumluluk sahibi ve tecrübeye yer vermenin ise bireylerin işe angaje olma oranını olumlu bir şekilde artırdığını ortaya koymaktadır. (Zaidi ve diğerleri, 2013, s.1348; Vanam, 2009, s.36; Kim ve diğerleri, 2009, s.101; Ansari ve diğerleri, 2013, s.357; Langelaan ve diğerleri, 2006, s.528). Fakat bir diğer çalışmada Beş Faktör Kişilik özellikleri boyutlarından dışadönüklük ve uyumluluğun işe angaje olmayı olumlu yönde etkilediği; sorumluluğun ise olumsuz yönde etki ettiği ifade edilmiştir. Deneyime açıklık ile nevrotikliğin işe angaje olma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı da belirlenmiştir (Eroğluer ve Kahraman, 2019, s.21). Bireysel faktörlerden

olan kişisel kaynaklar, çalışana iş çevresini kontrol edebilme ve etkileyebilme gücünü vermektedir. Bu durum çalışanların bilgi ve yeteneklerine olan inancını artırmakla birlikte onlara zorluklarla baş edebilme ve olumlu öz-eleştiri yapma gibi üstünlükler sağlayarak başarılı olmalarına katkıda bulunmaktadır. Çalışanların işe angaje olmalarını sağlayan kişisel kaynaklar; öz yeterlilik, öz saygı, iyimserlik ve dayanıklılık olarak sıralanmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2008, s.213). Söz konusu belirtilen kişisel kaynaklar, bireylerin iş ve iş çevrelerini zorlu şartlarda başarılı bir şekilde denetleme ve etkileme yetenek ve becerilerini işaret etmekte (Hobfoll ve diğerleri, 2003, s.632); bu tür pozitif değerlendirmelerin; stratejik hedef belirleme, motivasyon, rekabet avantajı, performans, iş-yaşam tatmini, gibi olumlu sonuçları olduğu ifade edilmektedir (Judge ve diğerleri, 2004, s.326). İşe angaje olmanın demografik özelliklere göre farklılaşmasına ilişkin de çeşitli bulgular mevcuttur. Örneğin Schaufeli ve Bakker (2004, s.18-19), işe angaje olma bileşenlerinden adanmışlık ve özümsemenin cinsiyet açısından farklılaştığını tespit etmişlerdir. Buna göre erkeklerin adanmışlık ve özümseme düzeylerinin az bir fark olmakla birlikte kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. İşe angaje olmanın yaşa göre farklılaşmasına bakıldığında ise, yaşı büyük çalışanların işlerine gençlerden daha fazla angaje oldukları saptanmıştır (Schaufeli ve Salonova, 2007, s.148-149). Yapılan araştırmada çalışanların angajman düzeyleri medeni durumlarına göre farklılaşmamaktadır (Arslan ve Demir, 2017, s.381). Fakat bir başka araştırmada ise evli olanların işe angaje olma durumunun bekârlara oranla oldukça fazla gerçekleştiği, 20 yaşın öncesindeki çalışanların işe angaje olma düzeylerinin diğer bütün yaş grupları ile kıyaslandığında aralarında anlamlı bir farklılık göze çarpmaktadır. Bununla birlikte, 20-25 yaş arası bireylerin işe angaje olma düzeyleri 20 yaş altı yaş grubundaki çalışanlara nazaran daha fazla iken 31-35 ve 35 yaş üzeri çalışanlardan daha az gerçekleştiği görülmüştür (Harputluoğlu ve Polat, 2017, s.442-443).

Yönetim literatüründe ilgi gören işe angaje olma kavramının, Türkçe yazında farklı tanımlarına rastlanılmaktadır. Kavram ilk defa Doğan (2002, s.3) tarafından “cezbolma” olarak tanımlanmış; daha sona yapılan çalışmalarda ise “işe tutkunluk” (Turgut, 2011, s.155; Polat Dede ve diğerleri, 2014, s.121), “işe angaje olma” (Özkalp ve Meydan, 2015, s.4; Arslan ve Demir, 2017, s.371; (Güzel ve Uyar, 2019, s.44), “işe gönülden adanma” (Bal, 2009, s.546; Arlı ve Yolcu, 2022, s.1781), “işle bütünleşme” (Ardıç ve Polatçı, 2009, s.21), şeklinde yer almaktadır. İşe angaje olma kavramının anlamı ile ilgili bu belirsizliğin, bireysel farklılıkları merkeze alan kişilik özellikleri ile zamanla farklılaşan durumsal faktörden kaynaklandığı belirtilmektedir (Christian ve diğerleri, 2011, s.90).

Üzerinde hemfikir olunmuş net bir tanımı olmasa da işe angaje olma kavramı, “bireyin işveren tarafından kendisine verilen görevi gerçekleştirirken, bilişsel, bedensel, duygusal ve ruhsal açıdan kendini işine adanması, işini içselleştirmesi, işine tutkuyla sarılması ve iş arkadaşlarıyla kaliteli ilişkiler kurması" şeklinde ifade edilebilmektedir (Kahn, 1990, s.694). Söz konusu tanımdan yola çıkarak işe angaje olma, çalışanın işiyle arasında bilişsel bir ilişki kurarak işine konsantre olması, işiyle kendini özdeşleştirerek bütün enerjisini örgütün amaçlarını gerçekleştirme doğrultusunda harcaması ve işiyle ilgili pozitif bir ruh haline sahip olması şeklinde de açıklanabilir.

Bu bağlamda işlerine angaje olmuş çalışanlar, örgütsel etkinlik ve verimlilik elde eden, çalışma ortamına ilişkin ihtiyaçlarının karşılandığını düşünerek iş yaşam kalitesini yükselten, kendilerine sunulan zamanı, enerjilerini ve dikkatlerini işleriyle bütünleştiren kişilerdir (Ardıç ve Polatçı, 2009, s.41). Bu yüzden işi yapan çalışanların işe angaje olma düzeyi, örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşmada önemli rol oynamaktadır. Nitekim işe angaje olmaları yüksek düzeyde olan çalışanlar; daha az hata ile üretimin artmasına, daha fazla müşteri memnuniyetine ve kar oranlarının yükselmesine katkı sağladıklarından dolayı örgüt için oldukça kritiktir (Markos ve Sridevi, 2010, s.90-92).

İşe angaje olma, çalışanlarda bireysel ve örgütsel açıdan sonuçlar doğurmaktadır (Köse, 2015: 26). Örgütsel sonuçlar arasında; görev performansı ve bağlamsal performans, müşteri doyumu, örgütsel iklim, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, üretkenlik, verimlilik, güvenlik, karlılık, iş gücü devir oranı, çalışan performansı, gibi değişkenler yer almaktadır (Harter ve diğerleri, 2002, s.272; Salanova ve diğerleri, 2005, s.1218; Shimazu ve diğerleri, 2015, s.19; Özyılmaz ve Süner, 2015, s.144).

Bununla birlikte işine angaje olan kişiler; işiyle bütünleşmiş, enerji dolu, bulunduğu ortamda olumlu atmosfer oluşturan, verimli ve üretken bireyler iken; işlerine angaje olamamış bireyler ise, dikkatlerini gereksiz işlere verip, kendilerine verilen zamanı ve enerjiyi bu yönde harcayıp, işinin gereklerini yeterince yerine getiremeyen kişilerdir. Diğer bir deyişle çalışanların işe angaje olmaları; enerji durumunu, aidiyet duygusunu ve yeterlilik durumunu arttırıcı bir etki yaratarak örgütün her alandaki etkinliğini ve verimliliğini arttırmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009, s.37- 41; Arslan ve Demir, 2017, s.373).

Benzer şekilde angaje olmuş çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri ve performansları yüksek, kaynaklarını kendi yaratan ve mutlu çalışanlar oldukları gözlenmiştir (Özkalp ve Meydan, 2015, s.6; Bakker ve diğerleri, 2011, s.4-28). Pozitif duygulara sahip olan bireyler de,

kendi kaynaklarını yaratıp kendi bilgi ve yeteneklerine güvendikleri için, daha yüksek iş performansları sergilemekte ve örgütteki başka çalışanlara oranla örgüte daha çok katkıda bulunmaktadır (Seijts ve Crim, 2006, s.4). Demerouti ve Cropanzano (2010, s.157) ise, işe angaje olma boyutlarından dinçliğin, performansı etkileyen en önemli unsurlardan biri olduğunu ifade etmektedirler.

Aynı zamanda işlerine angaje olmuş çalışanların sağladığı olumlu çıktılar, sadece örgütsel amaç ve hedeflere ulaşma ve çalışandan beklenen performansın elde edilmesi ile sınırlanmamakta; etkili bir iletişim ortamının oluşturulması ile iletişim sorunlarının en aza indirilmesi, çalışma arkadaşlarına karşı daha samimi, dostane ve yardımsever olma gibi sonuçları da kapsamaktadır (Köse, 2015, s.20). Yüksek düzeyde angaje olan çalışanların aynı zamanda; diğerlerine göre öngörülenin üzerinde performans gösterdikleri, inisiyatif kullanmaya ve proaktif davranış örneği göstermeye daha meyilli oldukları ve yüksek öğrenme motivasyonuna sahip oldukları (Bostancı ve Ekiyor, 2015, s.40; Sonnentag, 2003, s.518), yaptıkları işten doyum elde ettikleri, birey ile çalıştığı örgüt arasında bağlılık duygusunun geliştiği ve söz konusu bireylerin işi terketme eğilimlerinin minimum seviyede seyrettiği gözlemlenmiştir (Demerouti ve diğerleri, 2001, s.279; Schaufeli ve Bakker, 2004, s.293). Benzer şekilde işlerine angaje olmuş çalışanların işe devamsızlık oranları da düşmektedir. Diğer bir deyişle işe angaje olma beraberinde, insanlar arasında kalıcı sosyal etkileşim ve önleyici tedbirler alan iş gören davranışları getirmektedir (Schaufeli ve Salanova, 2007, s.143; Maslach ve Leiter, 2016, s.369; Hakanen ve diğerleri, 2006, s.497; Peterson ve diğerleri, 2008, s.86).

Bunların yanı sıra Harter ve arkadaşları (2002, s.273-274); işe angaje olma ile müşteri memnuniyeti, verimlilik, kar, çalışan değişim oranı ve kazalar arasında ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Aynı doğrultuda Lockwood (2007, s.3-4) da, işe angaje olmuş çalışanların müşterilere daha iyi hizmet vereceğini ve dolayısıyla müşteri memnuniyetini artıracığını, verimliliği yükselteceğini ve daha uzun süre örgütte kalacağını ifade etmektedirler.

Farklı araştırmalar ise; psikolojik sağlığın ve iyi oluşun, yaşam tatmini ve kalitesinin, depresyon belirtilerinin, stresin, tükenmişliğin, kariyer tatmininin, iş-aile çatışmasının, çalışan sesliliğinin ve proaktif davranışların işe angaje olmanın bireysel sonuçları olduğunu göstermektedir (Hakanen ve diğerleri, 2008; Demerouti ve diğerleri, 2001; Schaufeli ve Salanova, 2008; Hakanen ve Schaufeli, 2012; Burke ve diğerleri, 2013; Bakker ve Schaufeli, 2015; Bailey ve diğerleri, 2017; Schaufeli, 2018).

Schaufeli ve arkadaşlarının (2002, s.74) “çalışmayla ilgili pozitif, tatmin edici ruh hali” şeklindeki yaygın tanımlarına göre işe angaje olma; dinçlik, adanmışlık ve özümseme alt boyutlarından oluşmaktadır. Dinçlik; bireyin çalışırken fiziksel olarak enerjik hissetmesi ve zihinsel açıdan yeni görevlere karşı dayanıklı olmasını, işine yönelik daha güçlü çaba sarf etme isteği duymasını ve karşılaştığı zorluklara rağmen pes etmeden ısrarcı davranıp kolay yorulmamasını ifade etmektedir. Adanmışlık; çalışanın işine anlam yükleyerek işiyle bir bütün olması, işini daha iyi yapabilmek için hevesli olması ve işini yaparken gurur, heyecan gibi hisler duyup mücadele ile iş tecrübesini yaşaması anlamına gelir. Özümseme ise; çalışanın, vaktin nasıl geçtiğini anlamayacak kadar işine odaklanması durumudur. İşini özümseyen bireyler, zamanın çabuk geçtiğini düşünerek zamanın geçmesini istemezler. Bireyin kendisini işyerinden ayırmada güçlük çekmesi anlamına gelmekte ve kısa süreli olmaktan ziyade, işe ilişkin daha uzun süreli ve her zaman geçerliliğini sürdürecektir bir durumu açıklamaktadır.

3.YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Amacı ve Soruları

Söz konusu çalışma ile işe angaje olma olgusunun sosyal ve kavramsal yapısını ortaya çıkarmak, konunun entelektüel yapısını ve ilerleme sürecini görerek üretkenliğini ve performansını analiz etmek amaçlanmıştır. Diğer bir ifade ile yapılan alan yazın taramasında işe angaje olma çalışmalarını kapsayan bibliyometrik bir analize rastlanmamış olmasından dolayı önem arz ettiği düşünülen bu çalışmada, ilgili çalışmaların incelenerek kavramsal detayların değerlendirilmesi ile söz konusu boşluğun doldurulmasına katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

Yapılan çalışmada aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmıştır:

- İşe angaje olma alanında yıllar itibari ile makale sayılarındaki artış veya azalış ne durumdadır?
- İşe angaje olma ile ilgili en çok çalışması olan yazarlar, en çok çalışmanın yapıldığı üniversiteler ve ülkeler hangileridir?
- İşe angaje olma alanını yönlendiren (en çok çalışmanın yayınlandığı) akademik dergiler hangileridir?
- İşe angaje olma ile ilgili en çok atıf alan (en etkili) çalışmalar nelerdir?
- İşe angaje alanında en çok çalışılan konu ya da kavramlar hangileridir?
- İşe angaje olma ile ilgili en çok çalışılan konular ya da kavramlar arasındaki ilişki ağı nasıldır?

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada yönetim alan yazınında işe angaje olma ile ilgili araştırmalara yönelik bibliyometrik analiz yöntemi kullanılmıştır. Bibliyometri; belirli bir alanda yayımlanmış yayınların yazar, atıf, konu, kaynak, ülke, kurum ve yayın yılı gibi bibliyometrik göstergeler kullanılarak matematiksel ve istatistiksel teknikler yardımıyla incelenmesi sonucunda bilimsel iletişime dair bulguların elde edilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Pritchard, 1969, s.348). Bu açıdan bibliyometrik analizin sonucunda elde edilen veriler bilimsel iletişim materyallerinin kullanım miktarlarının ortaya çıkarılmasında, ilgili literatürdeki en çok atıf alan araştırmacıların bilinmesinde ve bir derginin değerlendirilmeye alınmasında işe yarayabilmektedir (Yalçın, 2010, s.206). Son yıllarda yaygınlaşarak araştırma yöntemi haline gelen bibliyometrik analiz, hemen hemen tüm alanlarda kullanılarak disiplinler açısından ayrıştırıcı hususların ortaya çıkarılmasında veya bir dergi, yazar ve yayının yakından tanınmasına olanak sağlayabilmektedir (Yalçın, 2010, s.211).

Günümüzde veri elde etmede, bibliyometrik analizler yapmak için kullanılan bir çok veri tabanı mevcuttur. Bunlardan en eski ve en yaygın olarak kullanılan ayrıca çoklu veri tabanlarına ve atıf verilerine kolayca erişim sağladığından bu araştırmada Web of Science (WOS) kullanılmıştır.

WOS veri tabanında ilk arama aşamasında dört farklı arama türü mevcuttur. Bu araştırmada, tarama aşamasında “temel arama” kısmı kullanılmıştır. Araştırma verilerini toplama sürecinde başlık, özet ve anahtar kelimelerinde “job engagement” kavramı geçen çalışmalara erişebilmek için ‘topic’ sekmesi üzerinden tarama yapılmıştır. Bunun neticesinde 506 yayımlanmış veri setine ulaşılmış ve akabinde WoS kategorileri içerisinde olan “Management (Yönetim)” ve Business (İşletme) alanına göre bir filtreleme işlemi gerçekleştirilerek 230 işe angaje olma çalışmasına erişilmiştir. Veri seti üzerinde bir başka filtrelemede bulunularak bahsi geçen çalışmaların arasından yayın türüne göre yalnız makale çalışmaları seçilmiştir. Böylece işletme ve yönetim özelinde işe angaje olma konusunda yayımlanmış 201 makaleden müteşekkil nihai veri setine ulaşılmıştır.

Bu süreç sonucunda 30 Haziran 2023 tarihi itibarıyla Web of Science (WoS) veri tabanından edinilen 201 makale, araştırmanın örneklemini oluşturmuş ve söz konusu veri seti, paket programda çalıştırmaya uygun bir format olan Tab Delimited File şeklinde indirilmiştir.

4. ANALİZ VE GÖRSELLEŞTİRME

VOSviewer, Nees Jan van Eck ve luda Waltman tarafından geliştirilen ve literatürde yer alan araştırmaların yazar, ülke, atıf, dergi, anahtar sözcükler ile araştırmayı destekleyen verilerden yararlanarak ağ, bibliyografik ve metin verilerine dayalı haritalar oluşturulup kolay bir şekilde görselleştirmesini sağlayan bibliyometrik haritalama programıdır. Bu araştırma kapsamında bibliyometrik haritalama işlemi için VOSviewer 1.16.18 yazılımı kullanılmıştır (Arslan, 2022, s.36).

4.1. Performans Analizi

WOS veri tabanında anahtar kelime ile yapılan arama sonuçları neticesinde, yönetim ve işletme alanındaki işe angaje olma ile ilgili makalelerin yıllara, yazarlara, kurumlara, dergilere, yayın alanları ve ülkelerine göre dağılımları hakkında bilgilere yer verilmiştir.

Söz konusu veri tabanında yer alan ve 2008-2023 yılları arasında yayınlanan 201 adet makalenin yıllara göre dağılımları Tablo 1’de sunulmaktadır. Yıllara göre dağılımlar incelendiğinde, en yüksek yayın sayısı 2022 yılındadır. Söz konusu yılda konu ile ilgili toplam makale sayısının(201) yüzde 16.91’ini teşkil eden 34 adet makale yayınlanmıştır.

Tablo 1: İşe Angaje Olma ile İlgili Yayınların Yıllara Göre Dağılımı

Sıra No	Yayın Yılı	Yayın Sayısı	%
1	2022	34	16.91%
2	2021	29	14.42%
3	2020	25	12.43%
4	2019	24	11.94%
5	2018	19	9.45%
6	2016	16	7.96%
7	2017	15	7.46%
8	2023	12	5.97%
9	2015	9	4.47%
10	2013	5	2.48%
11	2014	5	2.48%
12	2012	3	1.49%

Tabloya bakıldığında en fazla çalışmanın 2022 yılında yer alması ve içinde bulunduğumuz 2023 yılının ilk altı ayında 12 yayın yapıldığı dikkat çekmektedir. Bu bağlamda, yönetim ve işletme alanında işe angaje olma konusuna yönelik ilginin önemli ölçüde giderek arttığı söylenebilir.

WOS veri tabanında 2008-2023 yılları arasında yönetim ve işletme alanında işe angaje olma konulu yayınlanan 201 adet makalenin 543 yazar tarafından kaleme alındığı tespit edilmiştir.

İşe angaje olma ile ilgili yayınların yazarlara göre dağılımı Tablo 2’de yer almaktadır. 4 yayın ile konuya en fazla katkı sağlayarak 1. Sırada yer alan Alexandre J. S. Morin’ dir. 2. Sırayı 9 yazar paylaşmaktadır. Diğer 533 yazar ise işe angaje olma konulu bir ya da iki makale yayınlamıştır.

Tablo 2: İşe Angaje Olma ile İlgili Yayınların Yazarlara Göre Dağılımı

Sıra No	Yazarlar	Yayın Sayısı	Yayın Yüzdesi
1	Morin AJS	4	1990%
2	Aslam MZ	3	1493%
3	Chen SL	3	1493%
4	Gillet N	3	1493%
5	Haynie JJ	3	1493%
6	Kwan HK	3	1493%
7	Liu Y	3	1493%
8	Omar S	3	1493%
9	Rasheed MI	3	1493%
10	Shuck B	3	1493%
11	Anaza NA	2	0.995%

WOS veri tabanında yer alan ve 2008-2023 yılları arasında yönetim ve işletme alanındaki işe angaje olma konulu makalelerin dergilere göre dağılımı analiz edildiğinde 109 adet dergi ismi tespit edilmiştir.

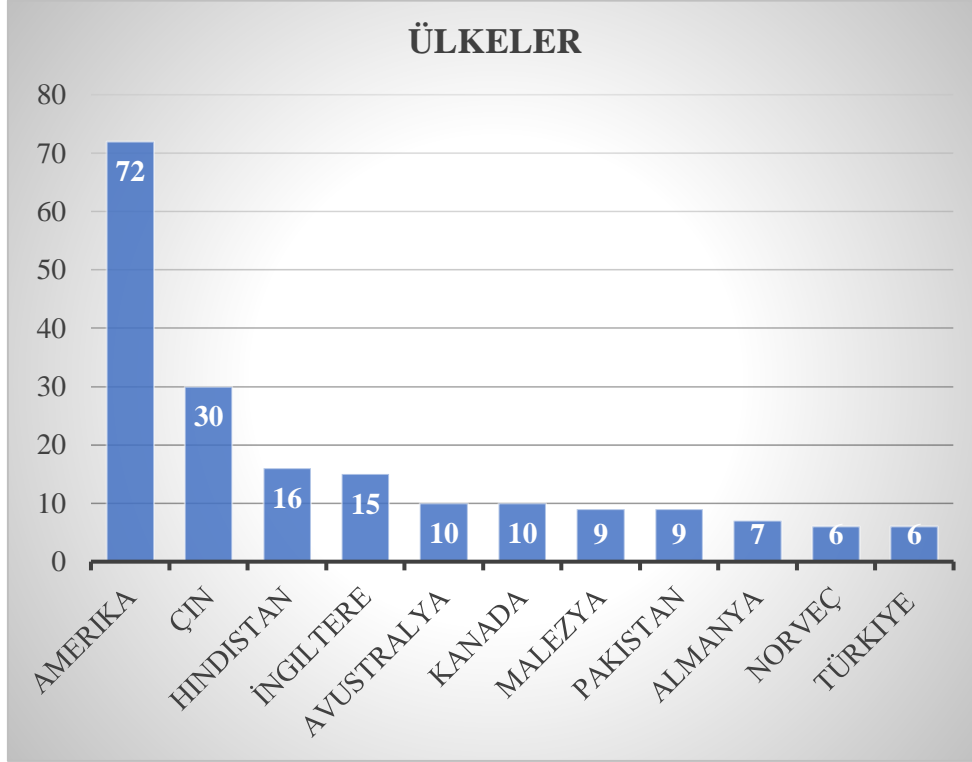
Tablo 3: İşe Angaje Olma ile İlgili Yayınların Kurumlara Göre Dağılımı

Sıra No	Kurumlar	Yayın Sayısı	Yayın Yüzdesi
1	California State University System	7	3483%
2	State University System Of Florida	7	3483%
3	University Of Louisiana System	7	3483%
4	N8 Research Partnership	6	2985%
5	Louisiana Technical University	5	2488%
6	Unversiti Malaya	5	2488%
7	University System Of Georgia	5	2488%
8	Concordia University Canada	4	1990%
9	Texas A M University System	4	1990%
10	University Of North Texas Denton	4	1990%
11	University Of North Texas System	4	1990%
12	University Of Texas System	4	1990%
13	Arizona State University	3	1493%

İşe angaje olma ile ilgili makalelerin çıktığı toplam 394 kurum bulunmaktadır. Söz konusu tabloda birinci sırayı, 7’şer makale ile üç kurum paylaşmaktadır. Bunlar, California State University System, State University System Of Florida, Unviersity Of Louisiana System kurumlarıdır.

Makalelerin ülkelere göre dağılımını ortaya koyma adına yapılan analiz neticesinde 52 ülke sıralanmıştır. Listenin ilk başında,72 makale ile(%35.82) ABD yer almaktadır. Onu 30 makale ile (% 14.92) Çin takip etmektedir. Burada Türkiye 6 çalışma ile bulunmakta ve sekizinci sırayı Norveç ile paylaşmaktadır.

Grafik 1: İşe angaje olma ile ilgili Yayınların Ülkelere Göre Dağılımı



Söz konusu şekilde, işe angaje olma ile ilgili 6 ve üzeri makalelerin çıktığı ülkeler yer almaktadır. Bu bulgulara göre, Türkiye'nin 6 makale ile diğer ülkelere nazaran işe angaje olma literatürüne önemli katkı sağladığını söylemek mümkün değildir.

Tablo 4: İşe Angaje Olma ile İlgili Yayınların Dergilere Göre Dağılımı

Sıra No	Dergiler	Yayın Sayısı
1	Personnel Review	12
2	Journal Of Applied Psychology	8
3	Journal Of Management Organization	6
4	Journal Of Managerial Psychology	6
5	International Journal Of Human Resource Management	5
6	Journal Of Business Research	5
7	International Journal Of Business Communication	4
8	International Journal Of Contemporary Hospitality Management	4
9	Journal Of Knowledge Management	4
10	Leadership Organization Development Journal	4
11	Management Decision	4

Söz konusu araştırmada, makalelerin yayımlandığı dergilere göre dağılımları incelendiğinde 12 yayın sayısı ile birinci sırada yer alan Personnel Review Dergisi’dir. Tablo 4’te, işe angaje olma ile ilgili 4 ve 4 ‘ten fazla makale yayımlayan 10 derginin isimleri listelenmektedir.

Tablo 5’de, en çok atıfa sahip olan ilk on işe angaje olma makalesinin ve araştırmacıların isimleri, yılı, yayımlandıkları dergi, toplam atıf sayısı ve yıllık ortalama atıf sayısı gibi bilgiler yer almaktadır. Söz konusu analiz sonucunda, en fazla atıfı 1,809 atıf ile Rich ve arkadaşlarının (2010) makalesi almıştır ve bu araştırma yıllık bazda 129 atıf almaktadır. Bu çalışmayı, 2008’de Maslach & Leiter yayınladığı 1098 atıf sayısına sahip olan çalışması takip etmektedir. Listenin onuncu sırasında ise International Journal Of Human Resource Management isimli dergide yayımlanan “Climate For Conflict Management, Exposure To Workplace Bullying And Work Engagement: A Moderated Mediation Analysis” isimli çalışmasıyla Einarsen ve arkadaşları yer almaktadır.

Tablo 5: En Fazla Atıf Alan Makaleler

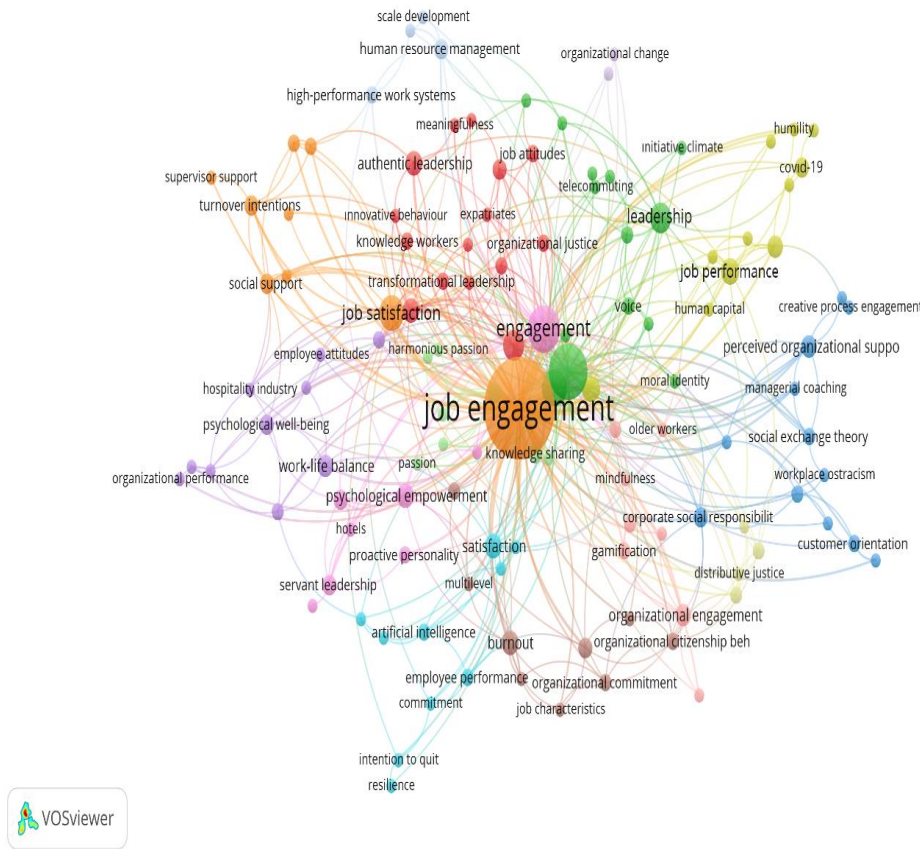
Yazarlar / Yıl	Makalenin ve Derginin İsmi	Toplam Atıf Sayısı	Yıllık Ort. Atıf
Rich, Lepine, & Crawford (2010)	Job Engagement: Antecedents And Effects On Job Performance Academy Of Management Journal	1.809	129
Maslach & Leiter (2008)	Early predictors of job burnout and engagement Journal Of Applied Psychology	1.098	68
Owens, Wallace, & Waldman (2015)	Leader Narcissism and Follower Outcomes: The Counterbalancing Effect of Leader Humility Journal Of Applied Psychology	221	24
Sardeshmukh, Sharma, & Golden, (2012)	Impact Of Telework On Exhaustion And Job Engagement: A Job Demands And Job Resources Model New Technology Work And Employment	178	14
Owens, Baker, Sumpter, & Cameron (2016)	Relational Energy at Work: Implications for Job Engagement and Job Performance Journal Of Applied Psychology	161	20
Wu, Liu, Kwan, & Lee (2016)	Why and When Workplace Ostracism Inhibits Organizational Citizenship Behaviors: An Organizational Identification Perspective Journal Of Applied Psychology	158	19
Miao & Evans (2013)	The interactive effects of sales control systems on salesperson performance: a job demands-resources perspective Journal Of The Academy Of Marketing Science	122	11
Saks (2019)	Antecedents And Consequences Of Employee Engagement Revisited Journal Of Organizational Effectiveness-People And Performance	121	24
Kim & Koo (2017)	Linking LMX, Engagement, Innovative Behavior, And Job Performance In Hotel Employees International Journal Of Contemporary Hospitality Management	111	15
Einarsen, Skogstad, Lande, & Nielsen, (2018)	Climate For Conflict Management, Exposure To Workplace Bullying And Work Engagement: A Moderated Mediation Analysis International Journal Of Human Resource Management	106	17

4.2. Bilimsel Haritalama ve Ortak Kelime Analizi

Bilimsel gelişmelerin sürekli olarak yaşanması ve son yıllarda bilimsel yayınların sayılarındaki artış; alanında çalışma yapan araştırmacıları oldukça zorlar hale getirmiştir. Bilimsel alanda yaşanan gelişmeleri ele alan geleneksel yöntemlerle araştırmalar çok sınırlı kalmakta ve araştırmacıların daha fazla zaman harcayarak objektif davranmasını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu yüzden performans analizinin yanı sıra oldukça yeni bir yöntem olan

bilimsel haritalama yöntemi, anahtar kelimeler üzerinden (yazarlar, ülkeler, çalışmalar, dergiler vb.) yaygın bir şekilde yapılmaktadır ve araştırmacılara daha geniş uygulama alanı sunarak alanı ile ilgili çok geniş perspektifte inceleme imkânı sunmaktadır. Söz konusu araştırmada, başlık, özet ve anahtar kelimelerinde geçen ifadelerin çokluğu ve bunların birbiriyle etkileşimi ortaya koymak için ortak kelime analizi yapılmıştır. Bu doğrultuda, Web of Science veri tabanında ve yönetim ve işletme alanında bulunan makalelerde işe angaje olma ile ilişkisini inceleyen kavramların hangileri olduğunu görebilmek için VOSviewer programında “yazar anahtar kelimeleri” bazında araştırma yapılmıştır. Anahtar kelimenin analizde yer alabilmesi için en az 2 defa birlikte görülme koşulu seçilmiş ve böylece tespit edilen 628 yazar anahtar kelimedenden 124 anahtar kelime bu koşulu sağlamıştır.

Grafik 2: Ortak Kelime Analizi –Yazar Anahtar Kelimeleri Bağlamında Ağ Haritası



Grafik 2’deki ağ haritasında birbirleri ile ilişkili 124 anahtar kelimenin bulunduğu, ortaya çıkan yazar anahtar kelimeleriyle ilgili toplam 14 küme, 463 bağlantı ve 602 toplam bağlantı gücü ile VOSviewer programının kullanıldığı araştırmaların yazar anahtar kelime bağlamında ağ haritası ortaya çıkmıştır.

Tablo 6’ da ise ortak kelime analizinde birbirleri ile ilişkili olan anahtar kelimelerin isim listesi, daha sık birlikte görülen anahtar kelimelerin tekrar sıklığı ve toplam bağlantı gücünü gösteren değerler listelenmektedir.

Tablo 6: İşe Angaje Olma Makalelerine İlişkin Ortak Kelime Analizi Tablosu

Sıra	Anahtar Kelime	Tekrar Sıklığı	Toplam Bağlantı Gücü
1	Job Engagement	98	204
2	Employee Engagement	30	63
3	Engagement	21	46
4	Work Engagement	13	20
5	Job Satisfaction	12	36
6	Quantitative	9	28
7	Leadership	9	21
8	Jop performance	7	17
9	Task performance	7	14
10	Psychological Empowerment	6	16
11	Psychological capital	6	14
12	Satisfaction	6	14
13	Burnout	6	13
14	Authentic Leadership	6	10
15	Organizational Engagement	5	16
16	Perceived Organizational Support	5	12
17	Conservation of Resources Theory	5	11
18	Work-Life Balance	5	8
19	Self-Determination Theory	4	12
20	Turnover Intentions	4	12

Ortak kelime analizinde konuya ilişkin makalelerde kullanılan anahtar kelimeler 4 kez ve daha sık kullanılma sayılarına göre listelenmiştir. Bu sıralamanın başında işe angaje olma kavramı yer almaktadır. Tablo 6 da yazarlar tarafından ortak olarak en yaygın kullanılan anahtar kelime “job engagement” 98 tekrar ile aralarındaki toplam bağlantı gücü 204’ tür. Çalışan bağlılığı kelimesinin tekrar sıklığı 30 olup aralarındaki toplam bağlantı gücü 63 ‘tür.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Pozitif örgütsel davranışın meydana getirdiği bir kavram olarak görülen işe angaje olma, örgütlerin amaçlarını en etkili biçimde gerçekleştirmesinde, çalışanlardan beklenen en yüksek performansın alınmasında ve sürdürülebilir rekabet avantajının sağlanmasında kurum ve kuruluşlar için kritik önem arz etmektedir. Bu doğrultuda, çok sayıda araştırmacı ve onların bağlı olduğu kurumlar tarafından işe angaje olma ile ilgili birçok yayının üretildiği görülmektedir.

Bu çalışmada, yönetim ve işletme literatüründe yer alan işe angaje olma kavramı ile ilgili araştırmaların gelişimini takip etmek ve bu alana yönelik bir takım bulgular elde etmek amacıyla bibliyometrik bir analiz yapılmıştır. Bu kapsamda, Web of Science veri tabanında 2008-2023 yıllarını kapsayan “İşe Angaje Olma” konulu makaleler taranmıştır. Ayrıca ortak kelime analizinde ve haritalanmasında VOSviewer yazılım programı kullanılmıştır.

Yönetim ve işletme alanında işe angaje olma ile ilgili araştırmalara 2008 yılında başlandığı ve 2012 yılından sonra bu araştırmalarda önemli ölçüde artış olduğu görülmüştür.

Yönetim ve işletme alanındaki 201 işe angaje olma makalesi toplamda 543 araştırmacı eliyle kaleme alınmıştır ve bunlar içerisinde ilk sırada 4 yayın ile Morin bulunmaktadır. İşe angaje olma konusundaki makalelerin en fazla yayımlandığı dergi Personnel Review olmuştur.

Çalışmada, Web of Science veri tabanında yer alan makalelere yapılan atıf analizine göre, Rich ve arkadaşlarının Academy of Management Journal dergisinde yayınlanan “Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance” adlı çalışmalarını 1809 atıf ile en etkili araştırmadır.

Yönetim ve işletme alanında işe angaje olma konulu en çok yayın yapan üniversite “California State University System” olmuştur. Türkiye’deki üniversiteler ilk 15 arasında yer almazken işe angaje olma ile ilgili yapılan araştırmaların ülkelere göre dağılımında ise 6 makale ile 11. sırada bulunmaktadırlar. Bu bağlamda, Türkiye’de yönetim ve işletme alanında yer alan akademisyenlerin işe angaje olma literatürünü daha yakından takip etmeleri önerilebilmektedir. Web of Science veri tabanında yönetim ve işletme alanının filtrelenmesi ile ulaşılan 201 makale araştırmanın kısıtlı yönünü ortaya koymaktadır. Bilinen o ki WoS veri tabanı bilimsel yayınların analizinde en sık kullanılan en büyük uluslararası veri tabanları içinde olsa da daha geniş çaplı bir analiz elde etmek amacıyla çalışmaya Scopus, Google Scholar vb. veri tabanlarının da dâhil edilmesi, daha sonraları bu ve benzeri alanda yapılacak çalışmalara öneri şeklinde sunulabilir.

Söz konusu araştırmacıların böylece literatürdeki ilgili boşluğun doldurulmasına ve genç araştırmacılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmada elde edilen bulgular, ileride işe angaje olma alanında yapılabilecek çalışmalarda konu ile ilgili dergilerin, anahtar kelimelerin ve atıf yapılacak eserlerin belirgin hale gelmesine olanak sunabilir.

Yönetim ve işletme alanındaki işe angaje olma makalelerinin performans ve ortak kelime analizini gerçekleştiren bu çalışmanın, söz konusu alanda hangi konulara yoğunlaşıldığını tespit

edecek ve bu konuda yeni çalışmaya başlayan araştırmacılara okuma listesi sunarak ışık tutacak nitelikte olduğu umulmaktadır. Diğer bir deyişle, bu çalışma ile işe angaje olma kavramının ilişkilendirilmediği konulara odaklanılarak daha özgün çalışmaların alan yazınına kazandırılması sağlanabilir. Bunun yanı sıra, yalnızca araştırmacılar değil örgütler için de işe angaje olma kavramının hangi hususlarla ilişkilendirildiği önem arz etmektedir. Örgüt yöneticilerinin işe angaje olmuş bireyleri işe alıp çalıştırmak istemesi ve bu konuda farkındalık oluşturup politikalar uygulaması açısından bu kişilerin alan yazında yer alan bir çok makaleyi araştırmak yerine bibliyometrik bir analiz ile konunun ilişkilendirildiği kavramları görmesi mümkün olabilir.

KAYNAKÇA

- Akhtar, R. (2015). The engageable personality: Personality and trait EI as predictors of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 73, 44-49.
- Ansari, M. E., Maleki, S., & Mazraeh, S. (2013). An Analysis of Factors Affected on Employees' Counterproductive Work Behavior: The Moderating Role of Job Burnout and Engagement. *Journal of American Science*, 9(1), 350-359.
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2009, Ocak-Haziran). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(82), 21-46.
- Arlı, H., & Yolcu, İ. U. (2022). Psikolojik Sermaye İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide İşe Gönülden Adanmanın Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 1781-1794.
- Arslan, E. (2022). Sosyal Bilim Araştırmalarında VOSviewer ile Bibliyometrik Haritalama ve Örnek bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 33-56.
- Arslan, E. T., & Demir, H. (2017). İşe Angaje Olma ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Hekim Ve Hemşireler Üzerine Nicel Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 24(2), 371-389.
- Atalık, B., & Eroğluer, K. (2022). Çalışanların Esnek Çalışma Düzenlemelerine Karşı Tutumlarının İşe Adanmışlıklarına Etkisinde Örgütsel Adalet Algısının Aracı Rolü. *Savunma Bilimleri Dergisi*(42).
- Attridge, M. (2009). "Measuring and Managing Employee Work Engagement: A Review of the. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24(4), 383-384.
- Bakker, A. B. (2008). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (1. b.). New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key Questions Regarding Work Engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28.

- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Bal, E. A. (2009). Bir Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak İşe Gönülden Adanma (Work Engagement) . *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 546-552.
- Barney, J. (1991). Firm resources and competitive advantage. *Journal of Management*, 17, 99-120.
- Beehr, T. A., M.Jex, S., & Stacy, B. A. (2000). Work Stressors and Coworker Support as Predictors of Individual Strain and Job Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 391-405.
- Berg, A. v. (2013). Team level engagement as a mediator for the relation between perceived supervisor support and organizational performance . *Master Thesis*. Netherlands: Tilburg University.
- Brotherridge, C. M. (2001). A comparison of alternative models of coping: Identifying relationships among coworker support, workload, and emotional exhaustion in the workplace. *International Journal of Stress Management*, 8, 1-14.
- Bostancı, H., & Ekiyor, A. (2015). Çalışanların İşe Adanmasının Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1
- Burke, R. J., Koyuncu, M., Fiksenbaum, L., & Tekin, Y. (2013). Antecedents and Consequences of Work Engagement Among Frontline Employees in Turkish Hotels. *Journal of Transnational Management*, 18, 191-203.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with and task and contextual performance. *PERSONNEL PSYCHOLOGY*, 64, 89-136.
- Cohen, S. G., & Bailey, D. E. (1997). What Makes Teams Work: Group Effectiveness Research from the Shop Floor to the Executive Suite. *Journal of management*, 23(3), 239-290.
- Çiçek, İ., & Aslan, A. E. (2020). Kişilik Ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 10(1), 137-147.

- Demerouti, E., & Cropanzano, R. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. A. B. Bakker, & M. P. Leiter içinde, *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (s. 147-163). Hove and New York: Psychology Press.
- Doğan, E. (2002). Çalışanın İşine Cezbolması: Dönüştürücü Liderlik Tarzının, Lidere Olan Güvenin, Güçlenmenin Ve Duygunun Etkileri. *Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Doğan, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 4(1), 56-64.
- Einarsen, S., Skogstad, A., Lande, A. B., & Nielsen, M. B. (2018). Climate For Conflict Management, Exposure To Workplace Bullying And Work Engagement: A Moderated Mediation Analysis. *International Journal Of Human Resource Management*, 29(3), 549-570.
- Erogluer, K., & Kahraman, Ç. A. (2019). Çalışanların Kişilik Özelliklerinin İşe Cezbolma Algıları Üzerine Etkisi: Bir Firma Uygulaması. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 5(1), 21-33.
- Güzel, Ş., & Uyar, S. (2019). Tükenmişliğin Antitezi İşe Angaje Olmak: Kavramsal Açından İnceleme. *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi*(1), 44-52.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141, 415-424.
- Hakanen, J. J., Toppinen-Tanner, S., & Perhoniemi, R. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 78-91.
- Harputluoğlu, D. D., & Polat, D. D. (2017). İşe Tutkunluk ve İş-Aile-İş Çatışmasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(13), 435-450.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Killham, E. A. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.

- J.Hakanen, J., B.Bakker, A., & B.Schaufelic, W. (2006). Burnout and Work Engagement Among Teacher. *Journal of School Psychology, 43*(6), 495-513.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal, 33*(4), 692-724.
- Kanten, P., & Yeşiltaş, M. (2013). Pozitif örgütsel davranışlar üzerine kavramsal bir inceleme. *Suleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 4*(8), 83-106.
- Kim, M.-S., & Koo, D.-W. (2017). Linking LMX, Engagement, İnnovative Behavior, And Job Performance İn Hotel Employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 29*(12), 3044-3062.
- Köksal, O., & Şenel, Ö. (2022). İş Biçimlendirmenin İşe Tutulma Üzerindeki Etkisinde Kişi-İş Uyumunun Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi, 9*(1), 73-86.
- Köse, A. (2015). İşe Angaje Olma İle Örgütsel Destek Algısı ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki (Kahramanmaraş Örneği). *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kubat, U., & Kuruüzüm, A. (2010). İş Değerleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Yapısal Denklem Modelleme Yaklaşımı. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15*(3), 487-505.
- Langelaan, S., B.Bakker, A., Doornen, L. J., & B.Schaufeli, W. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences, 40*(3), 521-532.
- Lockwood, N. R. (2006). Talent Management: Driver for Organizational Success. *SHRM® Research Quarterly, 1*-11.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly, 21*(1), 41-67.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management, 5*(12), 89-96.
- Maslach, C., & Leiter, M. (2016). Burnout. *Reserchgate, 1*, 358-362.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do about It*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 498-512.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397-422.
- Miao, C. F., & Evans, K. R. (2013). The interactive effects of sales control systems on salesperson performance: A job demands-resources perspective. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 41(1), 73-90.
- Mustosmäki, A., Anttila, T., & Oinas, T. (2013). Engaged or Not? A Comparative Study on Factors Inducing Work Engagement in Call Center and Service Sector Work. *Nordic journal of working life studies*, 3(1), 49-67.
- Owens, B. P., Baker, W. E., Sumpter, D. M., & Cameron, K. S. (2016). Relational Energy at Work: Implications for Job Engagement and Job Performance. *Journal Of Applied Psychology*, 101(1), 35-49.
- Owens, B. P., Wallace, A. S., & Waldman, D. A. (2015). Leader Narcissism and Follower Outcomes: The Counterbalancing Effect of Leader Humility. *Journal of Applied Psychology*, 1203-U404.
- Özkalp, E., & Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan İşe Angaje Olma ölçeğinin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *İş, güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(3), 1-19.
- Özyılmaz, A., & Süner, Z. (2015). İşe Adanmışlığın İşyeri Tutumlarına Etkisi: Hatay'daki 9 İşletmede Yapılan Ampirik Araştırmanın Sonuçları. *Eskişehir*, 10(3), 143-164.
- Polatçı, S., Sobacı, F., & Kaban, İ. (2020). Kişilik Özellikleri ve Kişi-İş Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkileri: Taşeron Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(1), 12-30.
- Polat Dede, N. Yılmaz, G. ve Karaca Çakınberk, A. (2014). İş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde işe tutkunluğun aracı etkisi. *Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), 121-142

- Pritchard, A. (1969). Statistical bibliography or bibliometrics? *Journal of Documentation*, 348-349.
- Rhoades, S. L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents And Effects On Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Roberts, D. R., & Davenport, T. O. (2002). Job engagement: Why it's important and how to improve It. *Employment Relations Today*, 29(3), 21 - 29.
- Rothmann, S., & Joubert, J. (2007). Job Demands, Job Resources, Burnout And Work Engagement Of Managers At A Platinum Mine In The North West Province. *South African Journal of Business Management*, 38(3), 49-61.
- Saks, A. M. (2019). Antecedents And Consequences Of Employee Engagement Revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1), 19-38.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J. M. (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217–1227.
- Sardeshmukh, S. R., Sharma, D., & Golden, T. D. (2012). Impact Of Telework On Exhaustion And Job Engagement: A Job Demands And Job Resources Model. *New Technology Work And Employment*, 27(3), 193-207.
- Seijts, G. H., & Crim, D. (2006). What Engages Employees The Most or, The Ten C's of Employee Engagement. *Ivey Business Journal*, 1-5.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement what do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- Schaufeli, W. B., Salvona, M., González-Rom, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *The Journal of Happiness Studies*, 71-92.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Utrecht Work Engagement Scale. *UWES*, 1-60.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Work Engagement: An Emerging Psychological Concept and Its Implications for Organizations. *Managing Social and Ethical Issues*, 135-177.

- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. Work Engagement: the Two Different Predictors of Future Well-being and Performance. *International Society of Behavioral Medicine*, 22, 18-23.
- Sonnetag, S. (2003). Recovery, Work Engagement, and Proactive Behavior: A New Look at the Interface Between Nonwork and Work. *Journal of applied psychology*, 88(3), 518-528.
- Şahinbaş, F., & Erigüç, G. (2019). Pozitif Örgütsel Davranış Yaklaşımıyla İşyeri Arkadaşlığı ve İşe Adanma İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(4), 1201-1225.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2011). Do transformational leaders enhance their followers' daily work engagement? *The Leadership Quarterly*, 22, 121-131.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş- Aile Çatışması Arasındaki İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Vanam, S. (2009). Job Engagemet: Examining the Relationship with Situational and Personal Factors. *A Thesis Presented to The Faculty of the Department of Psychology San Jose State University*.
- Wu, C.-H., Liu, J., Kwan, H. K., & Lee, C. (2016). Why and When Workplace Ostracism Inhibits Organizational Citizenship Behaviors: An Organizational Identification Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 101(3), 362-378.
- Yalçın, H. (2010). Millî Folklor Dergisinin Bibliyometrik Profili. *Millî Folklor*, 22(85), 205-211.
- Zaidi, N. R., Wajid, R. A., Zaidi, F. B., Zaidi, G. B., & Zaidi, M. T. (2013). The Big Five Personality Traits and Their Relationship with Work Engagement Among Public Sector University Teachers of Lahore. *African Journal of Business Management*, 7(15), 1344-1353.