

İŞLE BÜTÜNLEŞME ÖLÇEĞİ TÜRKÇE FORMU'NUN GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİK ÇALIŞMASI

Özgür ÖNGÖRE⁶

Özet: Bu araştırmanın amacı Rich (2006) tarafından geliştirilen İşle Bütünleşme Ölçeği Türkçe Formu'nun (İBÖ-TR) güvenilirliğini ve geçerliliğini ölçmektir. Özgün ölçek Türkçeye çevrilmiş ve Kastamonu Üniversitesi'nde istihdam edilen 118 çalışana uygulanmıştır. Geçerlilik için yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda özgün ölçekte olduğu gibi 3 boyutlu, her bir boyuta ait 6 maddenin geçerli olduğu bir yapıya ulaşılmıştır. Doğrulamalı faktör analizi ile ölçeğin üç faktörlü yapısının uyum iyiliği indekslerine bakılmıştır. Ölçeğin bütünü için tutarlılık katsayısı .95 bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutları incelendiğinde iç tutarlılık katsayıları fiziksel bütünleşme (FB) için .91, duygusal bütünleşme (DB) için .94 ve bilişsel bütünleşme (BB) için .95 bulunmuştur. Test yarılama yoluyla elde edilen güvenilirlik katsayısı ise .97'dir. Düzeltilmiş madde toplam korelasyon katsayılarının .52-.79 arasında değiştiği bulunmuştur. Üst % 27 ile alt % 27'lik grupların madde ortalama puanları arasında yapılan ilişkisiz t testi sonuçları, farkların tüm maddeler ve alt ölçek toplam puanları için anlamlı olduğunu göstermiştir. Bu çalışmada, İBÖ-TR geçerli ve güvenilir bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşle Bütünleşme, Geçerlilik, Güvenilirlik

JEL Kodu: J81

JOB ENGAGEMENT SCALE TURKISH FORM'S VALIDITY AND REALIBILITY STUDY

Abstract: The aim of this study is to measure the reliability and validity of the Job Engagement Scale Turkish Form (JES-TR) which was developed by Rich (2006). The original scale was translated into Turkish and applied to 118 employees who work in Kastamonu University. As a result of the exploratory factor analysis for the validity, 3 dimensions and 6 items for each dimension was achieved like the original scale. The goodness of fit statistics of the three factor structure was measured by confirmatory factor analysis. The internal consistency coefficient of the scale was found .95. When the sub-dimensions of the scale was investigated, the internal consistency coefficient for physical engagement dimension (PE) was .91, for emotional engagement (EE) was .94, and the cognitive engagement (CE) dimension was .95. The split-half reliability coefficient was .97. The

⁶Doktora Öğrencisi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, ozgurongoretr@yahoo.com

corrected item-total correlation coefficients were ranged between .52-.79. The results of the independent samples t test between upper 27 % and lower 27 % groups' item mean scores indicated that the differences for all items and subscale total scores are significant. In this study, IBO-TR was found valid and reliable.

Keywords: Job Engagement, Validity, Reliability

1. GİRİŞ

İşle bütünleşme iş tutumları içerisinde yer alan ve kişinin sahip olduğu fiziksel, zihinsel ve duygusal enerjisini iş rollerine aktardığı (Kahn, 1990) motivasyon ile ilgili olumlu bir iş tutumu (Christian vd., 2011) olarak tanımlanabilir. İşle bütünleşme işe bağlılık ve iş tatmini gibi diğer iş tutumlarından daha farklı ve kapsamlı bir kavramdır (Hallberg ve Schaufeli, 2006). İşle bütünleşmede örgütün sağladığı çalışma ortamının önemi büyüktür. Çalışanların rahat hissedebileceği, ihtiyaçlarının karşılandığı bir çalışma ortamında kişinin kişisel enerjisini işine aktarabilmesi daha kolaydır.

Schaufeli ve arkadaşlarına (2002) göre bütünleşme; olumlu, tatmin eden ve işle ilişkili ruhsal bir durumdur. Bütünleşmenin anlık ve özel bir durum yerine, daha ısrarcı ve yaygın, duygusal ve bilişsel bir durum olduğu ve belli bir nesne, olay, birey veya davranışa odaklanmadığı belirtilmektedir. İşle bütünleşme, işle ilgili iyi olma veya kendini gerçekleştirme durumudur. Kişisel enerjinin işe aktarılması ve işin önemli görülmesi ile ilgilidir (Bakker ve Leiter, 2010: 182).

Çalışma yaşamına baktığımızda insanların işyerlerinde geçirdikleri sürenin, iş dışı ortamlarda geçirdikleri süreden çok daha fazla olduğu görülmektedir. İnsanların işleriyle olan ilişkilerinin yoğunlaşması bazı sakıncaları da beraberinde getirmektedir. İşkoliklik, tükenmişlik, stres ve aile rollerinin yerine getirilmemesi gibi birçok sorun ortaya çıkmaktadır. Bu durum insanın yaşamında büyük bir yer tutan ve zaman harcadığı çalışma ortamının önemini arttırmaktadır.

Çalışanların başarısını amaçlayan örgütlerde çalışanın olumlu tutumlar geliştirebileceği ortamların yaratılması gerekmektedir. Çağdaş örgütler; çalışanlarından proaktif olmalarını, inisiyatif kullanabilmelerini ve sorumluluk alabilmelerini beklemektedirler (Bakker ve Leiter, 2010: 181). Kişinin ruhsal durumu ve olumlu motivasyonu ile ilgili bu iş tutumunu geliştirebilmesi için örgüt içinde karşılaştıkları engellerin yıldırıcı olmaması önemlidir. Aksi takdirde kişinin iş rollerini yerine getirirken fiziksel, duygusal ve bilişsel enerjisini işe aktarması zorlaşacaktır.

İşle bütünleşme iş tutumları içerisinde kişinin iş rollerini yerine getirirken işine aktardığı enerjiyi gösteren (Kahn, 1990; Maslach vd., 2001) bir kavramdır. İşle bütünleşmiş çalışanlar işleriyle ilgili daha istekli, algıları yüksek ve hareketlidirler. Bu olumlu enerjileri işlerine aktarıldığından başarılı olmaları doğal bir sonuçtur.

İşle bütünleşmeyle benzer yönleri olan ancak farklı olarak değerlendirmemiz gereken diğer iş tutumlarını incelediğimizde, karşımıza ilk olarak işe bağlılık gelmektedir. İşe bağlılık, tükenmişliğin bir boyutu olan duyarsızlaşmanın karşıtıdır (Mauno vd., 2007; Schaufeli ve Bakker, 2010). Bilişsel veya inanç ile ilgili bir durumdur (Kanungo, 1983). İşle bütünleşme ise bilişsel enerjinin yanı sıra fiziksel ve duygusal enerjinin, iş rollerinin yapılması için işe aktarıldığı (Kahn, 1990) bir tutumdur. İşe bağlılık kişinin kimlik, isteklilik ve değerlendirme birleşenleriyle benliğini işine yansıtma düzeyidir. Kişinin işiyle özdeşleşmesidir (Saleh ve Hosek, 1976; Kanungo, 1983; Brown, 1996). İşe bağlılık, kişinin öne çıkan ihtiyaçlarını işi sayesinde karşılayabilme potansiyelinden kaynaklanmaktadır (Kanungo, 1983). İşle ilgili değerleri veya işin kişi için önemini içselleştirmesidir (Akinbode ve Fagbohunge, 2011). İşle bütünleşme de içselleştirmeden öte içteki potansiyelin dışa yansıtılması vardır.

İşle bütünleşmeyle karşılaştırabileceğimiz diğer bir iş tutumu ise örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık, dengeleyici veya yardımcı bir güçtür ve davranışlara yön verir (Meyer ve Herscovitch, 2001: 301). Örgütsel bağlılık, kişinin kendini örgütle tanımlaması ve örgüte eklenmesi ile ilgili psikolojik bir durumdur. İşle bütünleşme ise iş rollerine veya işin kendisine katılım ile ilgilidir (Schaufeli ve Bakker, 2010).

İşle bütünleşme gibi olumlu psikoloji kapsamında olan ancak işle bütünleşmeye göre çok daha fazla araştırılmış olan diğer bir iş tutumu ise iş doyumudur. Locke (1976), iş doyumunu kişinin iş ve işle ilgili tecrübelerini değerlendirmesi sonucu oluşan memnun edici veya olumlu bir duygusal durum olarak tanımlamıştır. İş doyumunu işin kendisi ve iş ortamı da dahil işteki bütün faktörlere karşı çalışanın tutumudur (Hongying, 2007). Kişinin işine karşı memnuniyetini yansıtan bir tutumdur (Raymond ve Mjoli, 2013). İş doyumunu çalışma ortamında kişinin belirlenen amaçlara ulaşabilmesi veya ulaşamaması karşısında oluşan bir duygudur (Saleh ve Hosek, 1976). İşle bütünleşme çalışanın işteki ruhsal durumunu yansıtırken, iş doyumunu işe karşı veya iş hakkında oluşan etki ile ilgilidir. İş doyumunu işte olumlu bir etki yaratarak, kişinin başarısını arttırabilir. İşle bütünleşme hareketliliği, iş doyumunu ise memnuniyeti akla getirmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2010).

Olumsuz psikoloji kapsamında ele alabileceğimiz ancak işle bütünleşme ile çalışmaya düşkünlük bağlamında benzer yönleri olan diğer bir iş tutumu ise işkolikliklerdir. İşle bütünleşmiş çalışanlar, çalışmanın çekiciliğine kendilerini kaptırırlar ve işlerini eğlenceli bulurlar. İşkolikler ise işin zorlayıcı dürtüsüne yenik düştüklerinden çalışmak zorunda hissederler. Bütünleşmiş çalışanlar, çalışırken kendilerini iyi hissederken; işkolikler çalışmadıklarında kendilerini kötü hissederler (Schaufeli ve Salanova, 2011: 45). İşkolikler gönüllü olarak özel yaşamlarına zaman ayırmak yerine işte zaman geçirmeyi tercih ederler (Ersoy-Kart, 2005). İşkoliklikte gördüğümüz işe karşı oluşan bu bağımlılığın farklı nedenlerle de olsa işle bütünleşmede de gerçekleşme olasılığı vardır. Çalışanların kontrolsüzlüğü sonucunda işkoliklikteki zorlayıcılığın yerini çekicilik olarak özel hayatın sınırlandırılması ile karşılaşılabılır.

Araştırmanın amacı İşle Bütünleşme Ölçeği'nin Türkçe formunun (İBÖ-TR) geçerliliğini ve güvenilirliğini kanıtlamaktır. Araştırma Kastamonu Üniversitesi'nde istihdam edilen akademik ve idari personeli kapsamaktadır. Kastamonu Üniversitesi'nin fakülte ve meslek yüksek okullarında çalışan akademik ve idari personele anket uygulaması yapılmıştır. İşle bütünleşmenin ölçülmesinde Rich (2006) tarafından geliştirilen ve çevirisi Türkçe ve İngilizce dillerinde uzman iki akademisyen tarafından kontrol edilmiş; ayrıca istatistiksel olarak güvenilirliği pilot bir araştırmayla denenmiş bir ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeleştirilmesi ve kullanımı için Bruce Louis Rich ile iletişime geçilmiş ve gerekli izin alınmıştır. Sunulan çalışma İBÖ-TR'nin güvenilirliğini ve geçerliliğini incelemektedir. Temel araştırma denenceleri şöyle ifade edilebilir:

Denence 1: Faktör analizi üç boyutlu bir yapı ortaya çıkaracaktır.

Denence 2: Demografik değişkenlere göre işle bütünleşme düzeyleri farklılık göstermektedir.

Rich ve arkadaşları (2010) tarafından gerçekleştirilen özgün ölçeğin geçerliliğine ilişkin açıklayıcı faktör analizinde; faktör yükleri, FB için .78 ile .98 arasında; DB için .76 ile .98 arasında ve BB için .60 ile .94 arasında değişmektedir. Bu üç faktör, toplam varyansın % 75'ini açıklamaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucu Ki kare'nin serbestlik derecesine oranı 2.29 bulunmuştur. Uyum indeksleri incelendiğinde IFI=0.94, CFI=0.94 ve RMSEA= 0.08 olarak belirlenmiştir. Güvenilirlik analizinde, özgün ölçeğin tamamının iç tutarlılık katsayısı .93 bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutları incelendiğinde iç tutarlılık katsayıları FB için .93, DB için .94 ve BB için .89 bulunmuştur.

2. Yöntem

2.1. Çalışma Grubu

Kastamonu Üniversitesi'nde istihdam edilen akademik ve idari olmak üzere toplam 118 çalışan araştırmaya katılmıştır. Araştırmaya katılanların % 40.5'i idari kadroda (47 kişi), % 58.6'sı akademik kadroda (68 kişi) istihdam edildikleri saptanmıştır. Anket yazar tarafından bireysel olarak yürütülmüştür.

İşle Bütünleşme Ölçeği (İBÖ) Rich (2006) tarafından Kahn'ın modeline uygun olarak geliştirilmiştir. İBÖ üç boyutlu bir yapı göstermektedir. İşle bütünleşmenin boyutları fiziksel (FB), duygusal (DB) ve bilişsel (BB) bütünleşmedir. İBÖ'de her bir boyutunu ölçmeye yönelik 6 madde vardır. Ölçeğin toplam madde sayısı 18'dir. Maddeler 5'li Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. "Kesinlikle Katılmıyorum" (1), "Katılmıyorum" (2), "Kısmen Katılıyorum" (3), "Katılıyorum" (4), "Kesinlikle Katılıyorum" (5) şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekte tersten kodlanan madde bulunmamaktadır.

3. BULGULAR

3.1. Yapı Geçerliliği

Elde edilen veriler SPSS 20 ve LISREL 8.80 kullanılarak analiz edilmiştir. Bütün analizler için .05 anlamlılık değeri seçilmiştir. İBÖ-TR'nin faktör yapısını belirlemek üzere açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Öncelikle verilerin faktör analizine uygunluğunu test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluğu ve Bartlett Sphericity testleri yapılmıştır. Verinin faktör analizine uygunluğunun testi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği test değerinin .60 üzerinde olması ve Bartlett testinin istatistiksel olarak anlamlı çıkması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2007: 126). KMO örneklem yeterliliği katsayısı .90 bulunmuştur. Ulaşılan bu değer oldukça yüksektir ve Bartlett Sphericity testi de istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Buna göre verilerin faktör analizi için uygun olduğu anlaşılmıştır.

Özgün ölçeğin 3 faktörlü yapısını sınamak üzere temel birleşenler analizi ve varimax döndürme yöntemi kullanılarak açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Buna göre öz değeri 1.00'in üzerinde 3 faktör sınaması seçilmiş, madde ağırlık yükleri için ise .40 kesim değeri belirlenmiştir. Tablo 1 her üç faktörde altışar maddenin yer aldığını göstermektedir. Faktör yükleri, birinci faktör için .72 ile .81 arasında; ikinci faktör için .60 ile .87 arasında ve üçüncü faktör için .74 ile .86 arasında değişmektedir. Bu üç faktör, toplam varyansın % 76'sını açıklamaktadır. Böylece hiç bir ifade elenmek zorunda kalmamıştır.

Açımlayıcı faktör analizi yapılan ölçeğe ayrıca doğrulayıcı faktör analizi de yapılmıştır. İBÖ-TR'nin faktör yapısını doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizine ihtiyaç duyulmuştur. Doğrulayıcı faktör analizi özellikle başka kültürlerde ve örneklemelerde ölçme araçlarının uyarlanması için kullanılan bir geçerlilik belirleme yöntemidir (Çetin vd., 2010). Bu analize ilişkin sonuçlar Şekil 1'de verilmiştir. Burada DFA sonucunda standardize edilmiş değerler, yani maddelerin ilgili oldukları boyuta ilişkin faktör yükleri görülmektedir. Örtük değişkenler (boyutlar) ile gözlenen değişkenler (maddeler) arasındaki değerlerin hiç biri "1" in üzerinde değildir. Bu nedenle gözlenen değişkenler arasındaki korelasyon değerlerinin uygun düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. "t" değerlerine bakıldığında ise herhangi bir kırmızı ok şeklinde uyarıya rastlanmamıştır. Bu durum maddelerin, 0.05 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir (Okur, Yalçın-Özdilek, 2012: 91).

Tablo 1: İşle Bütünleşme Ölçeği Türkçe Formu'nun Maddeleri ve Faktör Yükleri

Maddeler	Faktör Yükleri		
	Fiziksel	Duygusal	Bilişsel
Fiziksel Bütünleşme			
1. İşimde yoğun bir şekilde çalışırım.	.782		
2. Bütün gücümü işime harcarım.	.722		
3. İşime çok fazla çaba gösteririm.	.815		
4. İşimde iyi performans göstermek için yapabileceğim en iyisini yapmaya çalışırım.	.756		
5. İşimi tamamlamak için yapabildiğim kadar çok çabalarım.	.782		
6. İşime çok fazla enerji harcarım.	.777		
Duygusal Bütünleşme			
7. İşimle ilgili çok hevesliyim.		.832	
8. İşimle ilgili enerji dolu hissediyorum.		.828	
9. İşimle ilgiliyim.		.600	
10. İşimle gurur duyuyorum.		.873	
11. İşimle ilgili olumlu hisler besliyorum.		.870	
12. İşimle ilgili heyecanlıyım.		.806	
Bilişsel Bütünleşme			
13. İşyerinde aklımı işime veririm.			.820
14. İşyerinde işime çok dikkat gösteririm.			.782
15. İş yerinde işime büyük bir dikkatle odaklanırım.			.828
16. İşyerinde aklım işle meşgul durumdadır.			.739
17. İşyerinde işime odaklanırım.			.866
18. İşyerinde dikkatimi işime veririm.			.858

Doğrulayıcı faktör analizinin değerlendirilmesinde yol diyagramına, faktör yüklerine ve uyum iyiliği indekslerine bakılmıştır. Uyum iyiliği indeksleri, bir modelin veri ile uyum ya da uyumsuzluğunu değerlendirmek için kullanılmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011: 31). Model veri uyumuna ilişkin hesaplanan uyum iyiliği indekslerinden Ki kare (χ^2), RMSEA (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü), SRMR (Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü), CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), IFI (Artan Uyum İndeksi), GFI (İyilik Uyum İndeksi) ve AGFI (Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi) çalışmada kullanılmıştır.

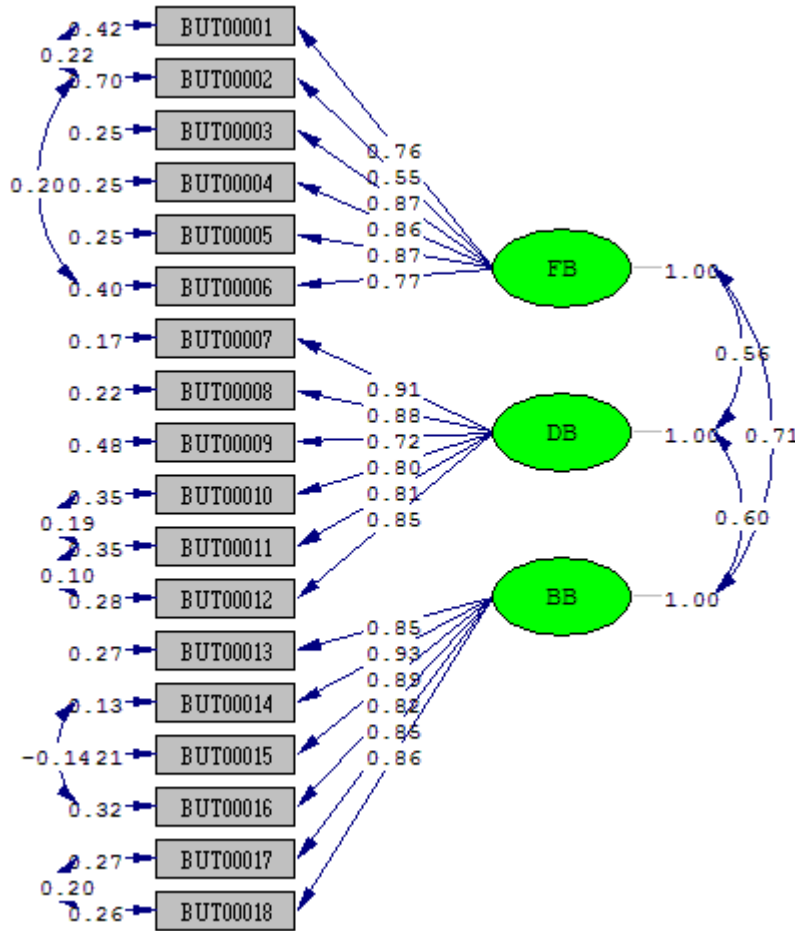
Tablo 2: DFA Modelinin Uyum İyiliği İndeksleri Sonuçları

	χ^2	Sd	AGFI	GFI	NFI	RFI	CFI	IFI	SRMR	RMSEA	90% CI RMSEA
Üç Faktörlü Model	190.54	126	0.79	0.85	0.96	0.95	0.98	0.98	0.06	0.06	0.04

DFA sonucunda gözlenen değişkenlerin hata varyansları arasında altı adet karşılıklı ilişki bulunmuştur. Özgün ölçeğin yapısı korunmak istendiği için maddeler arasında gözlenen hata varyansları arasındaki ilişki modele eklenerek, yeniden DFA yapılmıştır. Ölçüm modelinde önerilen düzeltmeler yapıldıktan sonra uyum iyiliği değerlendirmesinde kullanılan tüm ölçütlere göre modelin iyi uyum gösterdiği belirlenmiştir. Ki-kare değerinin, serbestlik

derecesine oranı 1.51 bulunmuştur. Uyum iyiliği indeksleri ise AGFI=0.79, GFI=0.85, NFI=0.96, RFI=0.95, CFI=0.98, IFI=0.95, RFI= 0.98, SRMR=0.06, RMSEA=0.06 ve % 90 güven aralığında RMSEA=0.04 olarak bulunmuştur (Tablo 2). İBÖ-TR'nin kuramsal yapısına ilişkin kurulan model Şekil 1'de görülmektedir. Kurulan bu modelin uygunluğuna ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen uyum iyiliği indeksi sonuçlarına göre, model ve veri arasındaki uyum yüksektir. SRMR değerinin 0.08'den küçük olması ve RMSEA değerinin 0.06 olması, model-veri uyumunun iyi olduğunun göstergesidir (Hu ve Bentler, 1999: 1).

Şekil 1: İBÖ-TR'nin Yol Diyagramı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları



Faktör analizleri sonucunda ölçeğin üç boyutlu olduğu saptanmış ve tüm maddelerin geçerliliği kanıtlanmıştır. Bu durumda birinci denence doğrulanmış olmaktadır.

3.2. Madde Analizi

İBÖ-TR'nin madde ayırt ediciliğini belirlemek için düzeltilmiş toplam madde korelasyonları ve üst %27 ile alt %27 grupların madde ortalama puanları arasındaki farkların anlamlılığı için ilişkisiz t-testi yapılmıştır.

Düzeltilmiş madde toplam korelasyonu değerlerinin FB alt boyu için .52-.70 arasında, DB alt boyutu için .62-.73 arasında ve BB alt boyutu için .70-.79 arasında değiştiği bulunmuştur. Bu bulgular, ölçek maddelerinin tümünün dahil oldukları alt boyutları yeterli düzeyde temsil ettiklerini göstermektedir.

Üst % 27 ile alt % 27'lik grupların madde ortalama puanları arasında yapılan ilişkisiz t testi sonuçlarından, farkların tüm maddeler ve alt ölçek toplam puanları için anlamlı olduğu görülmektedir. “t” değerleri FB alt boyutu için 5.12-8.19 arasında, DB alt boyutu için 7.65-15.48 arasında, BB alt boyutu için 7.41-9.05 arasında değiştiği bulunmuştur. Bu bulgu ölçekteki tüm maddelerin ve alt ölçeklerin ayırt edici olduklarını göstermektedir.

4. Güvenilirlik Analizi

İBÖ-TR'nin güvenilirliği iç tutarlılık (Cronbach Alpha) ve test yarılama yöntemleriyle hesaplanmıştır. İBÖ-TR'nin tamamının iç tutarlılık katsayısı .95 bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarını incelediğimizde iç tutarlılık katsayısı FB için .91, DB için .94 ve BB için .95 bulunmuştur. Test yarılama yoluyla elde edilen güvenilirlik katsayısı ise .97'dir.

5. Demografik Bulgular

Yaş, cinsiyet, gelir ve meslekten oluşan demografik değişkenlerin çalışanların işle bütünleşme düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tek yönlü varyans analizi ve bağımsız örneklem t testi ile test edilmiştir. Bağımsız örneklem t testi; iki bağımsız örneklemin ortalamaları; tek yönlü varyans analizi ise, iki veya daha çok bağımsız örneklem ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlılığını test etmek amacıyla kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2007: 39-47). Demografik değişkenler içerisinde meslek dışında diğer faktörlere göre çalışanların işle bütünleşme düzeylerinin farklılık göstermediği bulunmuştur. Akademik ve idari çalışanların duygusal bütünleşme düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır (t=2.151; p=.034). Bu farkı oluşturan ortalamalar akademisyenler için 23.49 iken idari personel için 21.28'dir. Buna göre akademik personelin işle duygusal bütünleşme düzeyi daha yüksektir. Meslek dışındaki diğer demografik değişkenler ile İBÖ-TR arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır. Böylece ikinci denence meslek ile duygusal bütünleşme arasındaki anlamlı fark nedeniyle kabul edilmiştir.

Araştırmanın sonucunda, İBÖ-TR çalışanların işle bütünleşme düzeyini ölçmede geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu bulunmuştur. Ölçeğin maddelerine ait yüksek aritmetik ortalama değerleri, araştırmaya katılanların işle bütünleşme düzeylerinin de yüksek olduğunu göstermektedir.

6. Tartışma

İşle bütünleşmenin ölçülmesi için geliştirilmiş olan İBÖ, Kahn'ın işle bütünleşmeye ilişkin kavramsallaştırmasına daha açık bir şekilde uymaktadır (Rich vd., 2010: 623). İBÖ'nün her bir maddesi Kahn'ın işle bütünleşme modeline uygun şekilde tasarlanmıştır (Wildermuth, 2008: 59). Araştırmada İBÖ-TR'nin Türkiye'de istihdam edilen çalışanların işle bütünleşme düzeylerini ölçmede kullanılabilir, geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu bulunmuştur.

Çalışma psikolojisi ve sosyal psikoloji literatüründe kullanılan Schaufeli ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilen UWES'e göre İBÖ, Kahn'ın modeline daha uygun bir ölçektir. İBÖ'nün maddelerinin diğer iş tutumları için geliştirilen ölçeklerden farklı olması (Rich, 2006) UWES'e göre üstünlüğüdür. Güvenilir ve geçerliliğinin hem mevcut hem de yurtdışındaki araştırmalarda yüksek çıkması ise kullanılabilir bir ölçek olduğunun ispatıdır. Drake (2012) tarafından gerçekleştirilen araştırmada JES'in UWES'e göre psikometrik gücünün daha fazla olduğu bulunmuştur.

İşle bütünleşme, günümüzde uygulamacılar dışında akademisyenlerin de dikkatini çeken bir konu haline gelmiştir. Konuya ilişkin araştırmalar arttıkça maalesef bilgi kirliliğinin de fazlaştığı görülmektedir. Genellikle işle bütünleşmenin diğer iş tutumları ile karıştırılması sorunuyla karşılaşılmaktadır (Kahn, 2010; Christian vd., 2011). Böylece araştırmacı işle bütünleşmeyi ölçmeye yönelik bir ölçek kullansa da bunu işe bağlılık, işe bağlanma, örgütsel bağlılık gibi kavramlar ile açıklamaya çalışmaktadır. Bir başka hata ise işle bütünleşmenin yerine geçmeyen çalışmaya tutkunluk, işe cezbolma gibi farklı kavramların işle bütünleşme yerine kullanılmasıdır. Üçüncü bir hata ise yanlış ölçek seçimine ilişkin olabilmektedir. İşle bütünleşmenin ölçülmesinde işe bağlılık veya örgütsel bağlılık gibi benzer tutumlara yönelik ölçeklerin kullanılması, doğru sonuçlara ulaşılmasını engellemektedir. Özellikle akademisyenlerden çok, uygulamacılar tarafından gerçekleştirilen bu tip kavramsal hatalardan kaçınılması büyük önem arz etmektedir. Bu çalışma kavramsal olarak işle bütünleşmeyi detaylı bir şekilde incelemiş ve benzer iş tutumları ile farklarını açıkça ortaya koymuştur.

Demografik değişkenlerin işle bütünleşme üzerindeki etkisine yönelik analizlerde sadece mesleğin duygusal bütünleşme üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. Akademik ve idari çalışanlara yönelik farklı uygulamalar, çalışanların duygusal bütünleşme düzeylerinin mesleklerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmasını açıklayabilir. Örneğin üniversitelerde akademik çalışanlara yönelik uygulamaların, idari çalışanlara göre daha esnek ve şeffaf olduğu söylenebilir (izin, mesai, kıyafet vb. konular). Mesleğe göre duygusal bütünleşmenin farklılık göstermesi manidardır. Duygusal bütünleşme işle bütünleşme içerisinde kişinin heyecanını, mutluluğunu, coşkusunu iş rollerine aktarabilme düzeyini göstermektedir. Bu nedenle daha özgür bir ortamda çalışan akademisyenlerin işle bütünleşme düzeylerinin idari çalışanlara göre yüksek çıkması anlamlı bir sonuçtur.

Belirli bir ücret farklılığının olmaması neticesinde çalışanların işle bütünleşme düzeyleri gelire göre değişmemektedir. Araştırmaya katılan çalışanların tamamının tam süreli istihdam edilen ve kadrolu akademik ve idari çalışanlardan oluşması, ücretler arasında önemli bir farkın oluşmamasına neden olmaktadır. Özellikle araştırma grubundaki akademik çalışanların büyük bir kısmının öğretim elemanı olması, idari ve akademik çalışanların gelirlerinde önemli bir farklılaşmanın oluşmaması sonucunu doğurmaktadır. Yaşa göre işle bütünleşme düzeylerinin farklılık göstermemesinin temel nedeni, araştırma grubunun ağırlıklı olarak gençlerden meydana gelmesidir. Araştırma grubunun % 80'i 36 yaş ve altındadır. Yaş değişkeninin aritmetik ortalaması ise 32 bulunmuştur. Genç ve yaşlı olarak sınıflandırabileceğimiz iki farklı grup oluşmamıştır. Araştırma grubunun tamamına baktığımızda, çalışanların işle bütünleşme düzeylerinin aritmetik ortalaması 70.52 bulunmuştur. İBÖ-TR'nin 90 puan üzerinden değerlendirilen bir ölçek olması nedeniyle çalışanların işle bütünleşme düzeylerinin belirgin biçimde yüksek olduğu görülmektedir.

Faktör yapısının istatistiksel olarak geçerli ve güvenilir çıkması nedeniyle ölçüt bağlantı geçerliliğine gerek duyulmamıştır. Bundan sonraki çalışmalarda İBÖ-TR'nin ölçüt bağlantı geçerliliğinin de ortaya konması fayda sağlayabilir. Ayrıca farklı meslek gruplarına ve örgütlere de uygulanması verilerin karşılaştırması açısından yararlı olacaktır.

Kaynakça

- Akinbode, G.A., Fagbohunbe B.O. (2011). "Gender, tenure and organisational factors as predictors of job involvement among Nigerian workers", **Gender and Behaviour**, 9(2).
- Bakker, Arnold B. (Ed); Leiter, Michael P., (2010). **Work engagement: A handbook of essential theory and research.**, (pp. 10-24). New York, NY, US: Psychology Press, viii, 209 pp.
- Brown, S. P. (1996). "A meta-analysis and review of organizational research on job involvement", **Psychological bulletin**, 120(2), 235.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). **Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı**. (8. Baskı). Pegem Yayıncılık: Ankara.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). "Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance", **Personnel Psychology**, 64(1), 89-136.
- Çetin, B., Doğan, T., Sapmaz, F. (2010). "Olumsuz Değerlendirilme Korkusu Ölçeği Kısa Formu'nun Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması", **Eğitim ve Bilim**, 35(156).
- Drake, T.J. (2012). **Assessing employee engagement: A comparison of the job engagement scale and the utrecht work engagement scale**. Colorado State University. Master Thesis.
- Okur, E. & Yalçın-Özdilek, Ş. (2012). "Yapısal Eşitlik Modeli ile Geliştirilmiş Çevresel Tutum Ölçeği", **Elementary Education Online**, 11(1), 85-94.
- Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2010). 22 **Passion for work: work engagement versus workaholism**. Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice, 264.
- Hallberg, U., & Schaufeli, W.B. (2006). "Same same but different: Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment?", **European Journal of Psychology**, 11, 119-127.
- Hongying, S. (2007). "Literature review of teacher job satisfaction", **Chinese Education & Society**, 40(5), 11-16.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). "Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives", **Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal**, 6(1), 1-55.
- Kahn, W. A. (1990). "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work", **Academy of management journal**, 33(4), 692-724.
- Kahn, W. (2010). **The Essence of Engagement: Lessons from the Field**. In Edward Elgar Publishing, Inc., Handbook of Employee Engagement Perspectives, Issues, Research and Practice . Cheltenham, UK.
- Kanungo, R. N. (1983). "Work alienation: A pancultural perspective", **International Studies of Management & Organization**, 13(1/2), 119-138.
- Locke, E. A. (1976). **The nature and causes of job satisfaction**. In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology (pp. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). "Job Burnout", **Annual Review of Psychology**, 52, 397-422.

- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). "Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study", **Journal of Vocational Behavior**, 70(1), 149-171.
- Meydan, C. H., Şeşen, H. (2011). **Yapısal Eşitlik Modellemesi: AMOS uygulamaları**, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). "Commitment in the workplace: Toward a general model", **Human Resource Management Review**, 11(3), 299-326.
- Ersoy-Kart, M. (2005). "Reliability and validity of the workaholism battery (Work-BAT): turkish form", **Social Behavior and Personality: An International Journal**, 33(6), 609-618.
- Raymond, T., Mjoli T. Q., (2013). "The relationship between job involvement, job satisfaction and organizational commitment among lower-level employees at a motor-car manufacturing company in East London, South Africa", **Journal of Business and Economic Management**, 1(2): 025-035.
- Rich, B. L. (2006). **Job engagement: Construct validation and relationships with job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation**. University of Florida). ProQuest Dissertations and Theses, 197.
- 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.
- Saleh, S. D., & Hosek, J. (1976). "Job Involvement: Concepts and Measurements", **Academy of Management Journal**, 19(2), 213-224.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A.B (2002). "The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach", **Journal of Happiness Studies**, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). "Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. **Work engagement: A handbook of essential theory and research**. New York, US: Psychology Press, viii, 209 pp.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). "Work engagement: On how to better catch a slippery concept", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 20(1), 39-46. Utrecht University, Utrecht, The Netherlands.
- Wildermuth, Cristina de Mello e Souza. (2008). **Engaged to serve: The relationship between employee engagement and the personality of human services professionals and paraprofessionals**. Bowling Green State University. ProQuest Dissertations and Theses, 177.

Extended Abstract

Job engagement can be defined as a motivation related and positive job attitude (Christian et al., 2011) which an individual transfer his/her physical, emotional and cognitive energies to work roles (Kahn, 1990). Job engagement is a different and comprehensive concept from other job attitudes like job involvement and job satisfaction (Hallberg and Schaufeli, 2006). The provided work environment of the organization has a great importance in job engagement. It will be much easier for employees to transfer their personal energies to work if the work environment meets their needs and if it is comfortable for employees. The aim of this study is to measure the reliability and validity of the Job Engagement Scale Turkish Form (JES-TR) which was developed by Rich (2006). The original scale was translated into Turkish and applied to 118 employees who work in Kastamonu University.

The statistical analysis of the data was done with SPSS 20 and LISREL 8.80. The Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) sampling adequacy test and Bartlett Test of Sphericity were used to determine the adequacy of the data for factor analysis. KMO sampling adequacy coefficient was found .90. This reached value was considerably high and Bartlett Test of Sphericity was statistically significant. As a result of the exploratory factor analysis (EFA) for the validity, 3 dimensions and 6 items for each dimension was achieved like the original scale. The goodness of fit statistics of the three factor structure was measured by confirmatory factor analysis (CFA). As a result of CFA, six relations were found between error variances of the observed variables. In order to protect the structure of the original scale, the relation between these error variances of the items were added to the model (see figure 1). After the adjustments were done, all the criteria used in the model determined a good fit ($\chi^2/df=1.51$, AGFI=0.79, GFI=0.85, NFI=0.96, RFI=0.95, CFI=0.98, IFI=0.95, RFI= 0.98, SRMR=0.06, RMSEA=0.06 and at % 90 confidence interval RMSEA=0.04). The internal consistency coefficient of the scale was found .95. When the sub-dimensions of the scale was investigated, the internal consistency coefficient for physical engagement dimension (PE) was .91, for emotional engagement (EE) was .94, and the cognitive engagement (CE) dimension was .95. The corrected item-total correlation coefficients were ranged between .52 - .79. The split-half reliability coefficient was .97. The results of the independent samples t test between upper 27 % and lower 27 % groups' item mean scores indicated that the differences for all items and subscale total scores are significant. In this study, IBO-TR was found valid and reliable.

According to demographic variables, no significant difference between job engagement levels of employees was found except occupation variable. A significant difference was found between emotional engagement levels of academic and administrative employees ($t=2.151$; $p=.034$). The means which constitute this difference were 23.49 for academic employees and 21.28 for administrative employees. Therefore academic employees have higher emotional engagement level than administrative employees about their jobs. The reason of this difference can be derived from the autonomy opportunities of academic employees in their work environment.