



DOĞUŞ ÜNİVERSİTESİ DERGİSİ

DOGUS UNIVERSITY JOURNAL

e-ISSN: 1308-6979

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/doujournal>

ROL TEMELLİ TUTKUNLUK ÖLÇEĞİ: TÜRKÇEYE UYARLAMA, GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

ROLE-BASED ENGAGEMENT SCALE: ADAPTATION INTO TURKISH, VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Eray Ekin SEZGİN⁽¹⁾

Öz: Çalışanın belli bir işle ilgili rollerine duyduğu tutku seviyesini ve bu rollere ne kadar zaman, enerji ve çaba harcadığını ifade eden rol temelli tutkunluk kavramı, çalışanın işe kattığı anlamı ve öznel tecrübelerini yansıtarak klasik bağlılık anlayışını aşan bütüncül bir bakış açısı sunmaktadır. Bu bağlamda, çok rollü iş ortamlarında (özellikle üniversitelerde) rol temelli tutkunluğun araştırılması, bireysel performans ve örgütsel verimliliği anlamada kritik bir öneme sahiptir. Ulusal literatürde, geçerli ve güvenilir ölçüm araçlarının eksikliği nedeniyle tutkunluk alanındaki araştırmaların yetersiz kaldığı düşünülmektedir. Bu çalışma ile Young vd. (2020) tarafından geliştirilmiş 12 ifade ve 4 boyuttan oluşan rol temelli tutkunluk (RTT) ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapmak amaçlanmıştır. Ölçek, kapsam, yapı ve ölçüt geçerliği açısından analize tabii tutulmuştur. Ölçeğin son şekliyle hazırlanan anket formu, üniversite çalışanlarına (n=188) uygulanmıştır. Ölçüt geçerliği için ölçeğin toplamı ve alt boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiş ve bu ilişkilerin pozitif ve anlamlı olduğu bulunmuştur. Ulaşılan sonuçlar, ölçeğin orijinal yapısına uygun şekilde “örgüte tutkunluk”, “işe tutkunluk”, “yöneticiye tutkunluk” ve “iş arkadaşlarına tutkunluk” olmak üzere dört faktörden oluşan bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda, Rol Temelli Tutkunluk Ölçeği, yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları sonucunda, ulusal literatürde kullanılabilecek ve araştırmalarda güvenilir veriler elde edilmesine olanak tanıyacak bir ölçüm aracı olarak kabul edilebilir.

Anahtar Kelimeler: Rol Temelli Tutkunluk, İş Tatmini, Geçerlik, Güvenirlik.

Abstract: The concept of role-based engagement—defined as the passion an employee feels for specific job roles and the time, energy, and effort invested in them—offers a holistic perspective that extends beyond traditional notions of employee engagement by incorporating individual meaning and subjective experience. Examining role-based engagement in multi-role work environments, such as universities, is particularly important for understanding both individual performance and organizational effectiveness. However, the national literature on engagement remains limited, partly due to the lack of valid and reliable measurement tools. This study aims to validate the Role-Based Engagement Scale developed by Young et al. (2020), which comprises 12 items across four dimensions. The scale was analyzed in terms of content, construct and criterion validity. The questionnaire form prepared in the final form of the scale was applied to university employees (n=188). For criterion validity, the relationships between the total scale and its sub dimensions with job satisfaction

⁽¹⁾ Munzur Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü; eraysezgin@munzur.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8565-0269

Geliş/Received: 20-01-2025; Kabul/Accepted: 01-06-2025

Atıf bilgisi: Sezgin, E., E. (2026). Rol temelli tutkunluk ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 27(1), 80-98, DOI: 10.31671/doujournal.1623430

were analyzed and found to be positive and statistically significant. The results show that the scale has a four-factor structure including “organization engagement”, “job engagement”, “supervisor engagement” and “coworker engagement” in accordance with its original structure. Based on the results of the validity and reliability analyses, the Role-Based Engagement Scale can be considered a sound and applicable measurement tool for future research in the national context, offering a reliable means of capturing role-specific engagement among employees.

Keywords: Role-Based Engagement, Job Satisfaction, Validity, Reliability.

JEL: M10, M12

1. Giriş

Günümüzde örgütler ile çalışanlar arasında yapılan biçimsel sözleşmeler, işin niteliğini ve tarafların sorumluluklarını belirlese de, bu sözleşmeler, tarafların ifade edemedikleri beklenti ve inançları kapsamadığı için yetersiz kalmaktadır (Kanbur ve Ay, 2020: 531). Zira bireylerin işe duyduğu anlam ve beklentiler, biçimsel sözleşmelerle sınırlı değildir (Schaufeli vd., 2002). Örgütlerin yalnızca görev ve performansla sınırlı kalmayıp, çalışanların öznel tecrübelerine ve ümitlerine de hassasiyet göstermesi, işe tutkunluk gibi stratejik işgücü çıktıları için kilit role sahiptir.

Özellikle üniversiteler, son yıllarda kitlesel eğitime geçiş, uluslararası öğrenci ve iş birliği sayısındaki artış, akademik çalışmaların pratik fayda sağlaması beklentisi ve yönetim süreçlerinin güçlenmesi gibi değişimlerle yüzleşmek zorunda kalmış, bu da üniversite kültürünün dönüşümünü beraberinde getirmiştir (Mudrak vd., 2018). Üniversitelerin temel aktörleri olan öğretim üyeleri ve çalışanlar, kalite gereklilikleri, kamudan gelen talepler ve yeni teknolojik talepler nedeniyle kendilerini baskı altında hissetmektedirler (Meng ve Sun, 2019: 984). Bu tür değişimlerin yarattığı belirsizlik veya baskılar, çalışanların iş ortamında belirli beklentiler oluşturmaya neden olabilir. Ancak, çalışanlar genellikle bu beklentilerini doğrudan ifade etmek yerine, içlerinde tutmayı tercih ederler. Bu da iletişim eksikliği ve çalışanların kuruma olan tutkularının azalması gibi sorunlara yol açabilmektedir. İşe tutkunluk, performansın bir belirleyicisidir (Bakker ve Bal, 2010) ve bir örgütün başarısı için çok önemli bir göstergedir (Albro ve McElfresh, 2021).

Yönetim yazınında İngilizce karşılığı “Engagement” olan tutkunluk kavramı Türkçe’de farklı adlarla kullanılmaktadır. Tutkunluk kavramı ulusal yazında ilk kez “cezbolma” şeklinde kullanılmış (Doğan, 2002); daha sonraki araştırmalarda “çalışmaya/işe tutkunluk” (Korkmaz, Gökdeniz ve Zorlu, 2018), “işle bütünleşme” (Ardıç ve Polatçı, 2009), “işe adanmışlık” (Bal, 2010) gibi karşılıkları tercih edilmiştir. Bu araştırmada, yönetim ve organizasyon alanında uzman üç akademisyenden alınan görüşler doğrultusunda, literatürde “engagement” olarak geçen kavramın Türkçeye en uygun karşılığı olarak “tutkunluk” ifadesinin kullanılmasına karar verilmiştir. Tutkunluğun pratik tanımlamalarının yanı sıra, araştırmacılar bu yapının ölçümünü netleştirmek için de çaba göstermektedir. Bunlar arasında çalışan tutkunluğu (Luthans ve Peterson, 2002), işe tutkunluk (Schaufeli ve Bakker, 2010), iş tutkunluğu (Rich, Lepine ve Crawford, 2010) ve örgüte tutkunluk (Saks, 2006) yaklaşımları yer almaktadır.

Young vd. (2020) tarafından geliştirilen “Rol Temelli Tutkunluk” ölçeği, Kahn’ın (1990) kişisel tutkunluğa ilişkin Rol teorisine dayanmaktadır. Rol teorisi, bireylerin örgütlerde üstlendikleri rollere uygun davranışlar sergilediğini ve bu rollere ilişkin farklı biçimlerde özdeşleştiğini öne sürmektedir (Ilgen ve Hollenbeck, 1991). Bu teoriye göre, işine tutkun çalışanlar iş rollerine tam benliklerini yansıtarak bilişsel, duygusal ve fiziksel olarak yatırım yaparlar (Kahn, 1990). Tutkunluktan faydalanmanın temel koşulu, tutkunluğu örgütün misyonu için kritik olan rollere yönlendirmek ve gerekirse bu rollere tutkunluğu artırmanın yollarını aramaktır (Welbourne ve Schlachter, 2014). Rol temelli tutkunluk, çalışanın iş rollerine duyduğu tutku ve yatırımın düzeyidir (Young vd., 2020). Kahn (1990) ile tutarlı olarak, Young vd. (2020) rol temelli tutkunluğu, çalışanların rol performansları sırasında psikolojik, bilişsel ve duygusal olarak mevcut olmayı seçtiklerinde ortaya çıkan kişisel bir tutkunluk olarak da açıklamışlardır. Ayrıca Young vd. (2020) rol teorisi ışığında, çalışanların örgütlerine, işlerine, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına olmak üzere dört farklı örgütsel rolle tutkunluk sergileyebileceklerini öne sürmüşlerdir.

İşe tutkunluk; akademik araştırmacılar, uygulayıcılar ve hükümetler tarafından önemli ölçüde ilgi görmüştür (Bakker, 2022; Naqshbandi vd., 2024; Saks, 2006; Schaufeli ve Salanova, 2007). İşe tutkunluk, genellikle daha iyi finansal kazanımlarla kurumsal başarıyı artıran çalışan çıktıları olarak tanımlanmaktadır (Bates, 2004; Richman, 2006). Kahn (1990) tutkunluğun “örgüt üyelerinin benliklerini iş rollerine uyarlamaları; rol sırasında kendilerini fiziksel, duygusal ve bilişsel olarak kullanmaları ve ifade etmeleri” olduğunu belirtmektedir (s. 694). Tutkunluğun fiziksel boyutu, çalışanların işlerini yerine getirirken harcadıkları enerji ve gösterdikleri çaba ile ilgilidir. Duygusal boyut, bir çalışanın işine dair hisleri ve işin duygusal taleplerine verdiği yanıtları kapsar. Bilişsel boyut ise, işin gerektirdiği dikkat, farkındalık ve zihinsel uyanıklığı içerir (s. 700). Çalışan tutkunluğu, örgütlerin rekabet avantajı sağlamasında kilit öneme sahiptir ve doğru yönetildiğinde, çalışanlar rakiplerin taklit edemeyeceği en değerli kaynak haline gelir (Iraki, 2024). Baumruk (2004), çalışan tutkunluğunun bir örgütün canlılığını değerlendirmek için en etkili yöntem olduğunu belirterek bu fikri vurgulamıştır. Sonuç olarak, işine ve örgütüne tutkun çalışanlar arasında işyerinde yüksek düzeyde coşku ve katılım vardır (Conway vd., 2015). Katılım gösteren çalışanlar, iş hedeflerinin yerine getirildiğine inanır ve sorumlu oldukları istihdam görevlerine fiziksel, bilişsel ve duygusal bağlılık geliştirirler (Barbara, 2022: 87).

Akademik yazında örgüt tutkunluğu üzerine ilk çalışma Saks (2006) tarafından yapılmıştır. Saks (2006: 604) örgüte tutkunluğu, “bir bireyin belirli bir örgütsel rolde psikolojik varlığı” şeklinde ifade etmiştir. Benzer şekilde Young vd. (2020) örgüte tutkunluğu, “çalışanların belirli bir örgütün üyeleri olarak rollerine verdikleri dikkat ve özümseme/enerji” olarak tanımlamışlardır. Kahn (1990) örgütsel tutkunluk için özel bir tanım sunmamış olsa da temel argümanı, çalışan tutkunluğu tanımının farklı hedeflere veya rollere genişletilebileceği veya genelleştirilebileceği üzerinedir. Bu savdan hareketle Saks vd. (2021) Kahn’ın (1990) kişisel tutkunluk tanımını kullanarak, örgüte tutkunluğu “örgüt üyelerinin benliklerini (fiziksel, bilişsel ve duygusal) örgüt rollerine uyarlamaları” şeklinde dile getirmişlerdir. Saks ve Gruman (2014) örgüte tutkunluk ve işe tutkunluğun farklı kavramlar olduğunu vurgulamışlardır. Bir çalışan, örgüte güçlü bir tutkunluk duyarken işine tutku duymayabilir. Örneğin, örgütün misyonuna bağlı bir çalışan, iş görevlerini

önemsemeyebilir. Farndale vd. (2014), iş tutkunluğu ve örgütsel tutkunluğun, çalışan çıktıları (bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, inisiyatif ve iş tatmini) ve örgütsel performansla farklı şekillerde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca örgütsel tutkunluk, örgüte bağlılık, özdeşleşme ve vatandaşlık davranışından farklıdır. Örgütsel tutkunluk, çalışanların sadece örgütlerine duydukları bağlılıkla değil, aynı zamanda örgütsel görev ve etkinliklere içsel olarak ne kadar bağlı olduklarıyla ilgilidir. Yani tutkunluk, bir çalışanın yaptığı işlere ne kadar özverili ve bütünsel bir şekilde katıldığını gösterir, bu da kişisel değerler veya tutumlardan ziyade, çalışanların performans ve eylemleriyle doğrudan ilişkilidir (Saks vd., 2021: 23).

Toplumsal rollerle uyumlu bir şekilde, insanlar iş rollerini, işin kişiler arası bağlamı temelinde oluştururlar (Young vd., 2020: 5). Kahn ve Heaphy (2014), sosyal bağlamanın tutkunluğu şekillendirdiğini ve sosyal etkileşimlerin kişisel tutkunluk üzerindeki etkisinin önemli olduğunu vurgulamışlardır. Tutkunluk duyan çalışanlarla bağlantı kurmanın, yöneticilerine olan sadakat ve güvenlerinin artması gibi çeşitli faydaları vardır (Barbara, 2022: 87). Li vd.'ne (2019) göre, örgütüne tutkunluk duyan çalışan, kurumun hedeflerine ulaşmasına destek olur ve genellikle uzun vadede çalışmaya devam eder. Supanti vd.'ne (2015) göre, tutkunluk gösteren çalışanlar, iş güçlerine duygusal olarak bağlı olan yöneticilere sahip olma eğilimindedir. Sonuç olarak, yöneticisine tutkunluk geliştiren çalışanlar, onun yokluğunda bile işlerini özveriyle yapar, eleştirildiğinde savunur, övüldüğünde gururlanır ve yöneticilerinin değerlerini benimseyerek bazen kendi çıkarlarının önüne koyabilir (Bozkurt, 2018: 36).

Young vd. (2020) tarafından örgüte, işe ve yöneticiye tutkunluk dışında sergilenebilecek bir diğer örgütsel rol tutkunluğu ise iş arkadaşlarına olan tutkunluktur. İş arkadaşlarına tutkunluk, kişinin meslektaşlarıyla özdeşleşmesi ve onlara karşı tutkunluk hissetmesidir (Randall ve Cote, 1991: 195). İş arkadaşı tutkunluğu aynı zamanda işin sosyal bağlamına ve iş arkadaşı rolünde kendini ifade etmeye dayanır. Bu tutkunluk boyutu, işyerindeki diğer kişilerle kurulan davranışsal, bilişsel ve duygusal bağları ifade etmektedir (Young vd., 2020: 5). İş arkadaşlarıyla kurulan güçlü bağlar ve ortak tutkular, çalışanların iş hayatında karşılaştıkları zorlukları aşmalarında önemli bir destek mekanizması görevi görür. Bu farkındalığa sahip bireyler, iş arkadaşlarıyla ilişkilerini güçlendirerek ekip içindeki dayanışma duygusunu artırır. Bu bağlamda, iş arkadaşlarına duyulan tutkunluk, bireylerin mesleklerine ve çalıştıkları kuruma daha güçlü bir bağlılık ve tutku geliştirmelerine katkı sağlayabileceği ileri sürülmektedir (Wallace, 1995: 236).

Yazın tarandığında tutkunluk konusunda yapılan çalışmalar (AlShamsi vd., 2025; Durmuş, 2024; Meng ve Sun, 2019; Seçkin ve Çağlın, 2024; Supanti vd., 2015; Van den Berg vd., 2008) olmasına rağmen, rol temelli tutkunluğa ilişkin ulusal yazında bir çalışmaya rastlanmamıştır. Rol geliştirme, yöneticiler tarafından özel olarak ele alınan bir alandır (De Wang ve Niu, 2010). Bu nedenle, işle ilgili faktörlerin üniversite personelinin rol temelli tutkunluk üzerindeki etkisini araştırmak üzere bir çalışma başlatılmıştır. Son yıllarda, işyerlerinde çalışan-örgüt ilişkisindeki değişiklikleri takiben (Coyle-Shapiro ve Shore, 2007), yeni bir kavram olan rol temelli tutkunluğa olan ilginin uluslararası yazında dramatik bir şekilde arttığı gözlemlenmiştir. Açıkçası, tutkunluk konusunun bilimsel olarak incelenmesi ve araştırılması için hala yer vardır (Young vd., 2020). Özetle, tutkunluk konusuyla ilgili çalışmalar bulunmakla birlikte Türkiye’de rol temelli tutkunluk kavramını ölçmeye yönelik bir ölçme aracının mevcut olmadığı belirlenmiştir. Bu doğrultuda, Young vd. (2020) tarafından geliştirilen “Rol Temelli Tutkunluk” ölçeğinin Türk kültürüne uygun

şekilde uyarlanması, bu alandaki eksikliği tamamlayabileceği öngörülmüştür. Ayrıca bu çalışma, yöneticilere sezgisel olarak çekici bir tutkunluk çerçevesi sunarak uygulamaya katkıda bulunmaktadır (Schaufeli, 2013) ve bu çerçeve, örgütlerde tutkunluğun daha verimli ve yönlendirilmiş bir şekilde artırılması için büyük umut vaat etmektedir. Son olarak rol temelli tutkunluğu artırmaya yönelik çalışmaların da, iş dünyası için oldukça önemli bir konu olduğu düşünülmektedir. Uyarlaması yapılan Rol Temelli Tutkunluk Ölçeği ile bu araştırmaların daha kolay yapılacağı kanısındayız.

2. Yöntem

2.1. Çalışma Grubu

Araştırmanın verileri, 25 Ekim - 25 Kasım 2024 tarihleri arasında Munzur Üniversitesi'nde görev yapan akademik ve idari personelden anket yoluyla toplanmıştır. Araştırmada akademik ve idari personelin katılımcı olarak tercih edilmesi, rol temelli tutkunluğun kurumsal roller arasındaki işe katılım farklılıklarını analiz etmede anlamlı bir zemin sunmasından kaynaklanmaktadır. Özellikle üniversitelerde akademisyenler bilgi üretimi, öğretim ve danışmanlık gibi çok boyutlu bilişsel ve duygusal süreçlerde yoğun roller üstlenirken; idari personel daha çok yönetsel, destekleyici ve operasyonel işlevlerde sorumluluk almaktadır. Bu bağlamda, söz konusu üniversitede görev yapan çalışanlar araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Üniversitede akademik personel 483 ve idari personel 236 olmak üzere toplam 719 çalışan istihdam edilmektedir. Bu sayılar, Munzur Üniversitesi Performans Faaliyet Raporundan alınmıştır (Munzur Üniversitesi, 2023). Çalışma gruplarından toplanan veriler kolayda örnekleme ile toplanmıştır.

Türkçeye uyarlama çalışmalarında temel olarak kapsam geçerliği, yapı geçerliği ve ölçüt geçerliği gibi unsurların sağlanması gerekmektedir. Bu süreçte ilk adım olarak, dil (kapsam) geçerliliği sağlamak amacıyla dil ve alan uzmanlarından oluşan bir ekip oluşturulmuş; bu ekip, ölçeğin doğru biçimde İngilizceden Türkçeye ve tekrar Türkçeden İngilizceye çevrilmesini ve kültürel bağlama uygun şekilde uyarlanmasını sağlamıştır. Bu süreç, ölçeğin Türkçeye uyarlamasının yanı sıra, dilsel anlam kaymalarının önlenmesine de olanak tanımıştır. Testin uyarlanmış halinin 54 kişiden oluşan küçük bir grup üzerinde deneme uygulaması yapılmıştır. Ardından ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek adına 91 akademik ve 97 idari personelden oluşan toplam 188 kişiden veri toplanmıştır. Örneklem büyüklüğü ile ilgili literatürde farklı yaklaşımlar yer alsa da genel olarak açımlayıcı faktör analizi (AFA) için örneklem büyüklüğünün önerme sayısının en az 10 katı olması gerektiği (Kline, 1994) yaygın bir kabul görmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) için ise minimum örneklem büyüklüğünün 150 olarak belirlenmesi (Kline, 2011), araştırma sonuçlarının güvenilirliği ve geçerliliği açısından önemli bir standart olarak benimsenmiştir. Araştırmada ulaşılabilecek örneklem sayısının bu aralıkta olduğu ve bu durumda evreni temsil gücüne sahip olduğu düşünülmektedir. Araştırmanın ölçüt geçerliliğini incelemek için ise 28'i akademik ve 33'ü idari personel olmak üzere 61 bireyden oluşan farklı bir araştırma grubu oluşturulmuştur. Bu kapsamda Rol Temelli Tutkunluk Ölçeği'nin Türkçeye uyarlama sürecinde toplam 303 bireyden oluşan araştırma grupları oluşturulmuştur.

Bu çalışmada ölçek uyarlama sürecinde hem AFA hem de DFA aynı örneklemle üzerinden yürütülmüştür. Tabachnick ve Fidell (2013), veri sınırlılığı durumlarında

her iki analiz türünün aynı örnekleme uygulanabileceğini belirtmektedir. Ancak bu durumda sonuçların dikkatli yorumlanması ve ileride farklı örneklerle yeniden test edilmesi gerektiğini vurgulamışlardır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada Young vd. (2020) tarafından geliştirilen *Rol Temelli Tutkunluk-RTT (Role-Based Engagement) Ölçeği* kullanılmıştır. Ölçek seçiminde, ölçeğin araştırmanın amacını karşılayabilme kapasitesi ile geçerlik ve güvenirlik açısından yeterli olması temel kriterler olarak göz önünde bulundurulmuştur (Seçer, 2015: 68). Özgün ölçek, 12 ifadeden ve 4 faktörden oluşmakta olup, 1 = “Kesinlikle Katılmıyorum” ile 7 = “Kesinlikle Katılıyorum” arasında derecelendirilen 7’li Likert tipi bir yapıya sahiptir. Ölçekte yer alan tüm maddeler olumlu yönde yapılandırılmış olup, ters puanlanmış ifade bulunmamaktadır.

Çalışmada ölçüt geçerliliğini yapabilmek için iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Brayfield ve Rothe’nin (1951) geliştirdiği ve Judge vd. (1998) aracılığıyla kısaltılmış iş tatmini ölçeğinin yeniden yorumlanmış versiyonunun Türkçeye uyarlanması, Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından yapılmıştır. Özgün ölçek, 5 ifadeden ve tek bir faktörden oluşmakta olup, 1 = “Kesinlikle Katılmıyorum” ile 5 = “Kesinlikle Katılıyorum” arasında derecelendirilen 5’li Likert tipi bir yapıya sahiptir. Ölçekte tüm maddeler olumlu yönde yapılandırılmıştır ve ters puanlanmış ifade bulunmamaktadır.

2.3. Veri Analizi ve İşlem

Ölçeğin çeviri sürecinde, Brislin vd.’nin (1973) önerdiği metot uygulanmıştır. Bu metot; hedeflenen dile çevirinin yapılmasından sonra belirli aşamalardan geçilmesini öngörmektedir. İlk olarak, kaynak dildeki metin hedef dile çevrilir. Ardından, bu ilk çeviri değerlendirilir ve doğruluğu gözden geçirilir. Sonraki adımda, çevirisi yapılan metin, tekrar kaynak dile geri çevrilir ve bu geri çeviri de dikkatlice incelenir. Son olarak, tüm sürecin doğruluğunu sağlamak için uzman görüşlerine başvurulur.

Rol Temelli Tutkunluk Ölçeğinin son hali ortaya konulduktan sonra Munzur Üniversitesi Etik Kurulu’na başvurularak (Karar No: 2024/09-05’in 26/09/2024 tarihli ve 44538 sayılı) gerekli izinler alınmıştır. İzin süreci tamamlandıktan sonra, ölçek uyarlama çalışmalarına başlanmıştır. İlk aşamada, ölçekler anadili Türkçe olan ve alana hakim iki İngiliz Dili ve Edebiyatı öğretim üyesi/görevlisi tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Bu çeviri sonrasında, oluşturulan değerlendirme grubu, alanda uzman üç kişiden oluşmuş ve ilk çevirinin sorularının anlaşılabilirliği, kelime ve cümle yapıları ile kültürel uygunluğunu incelemiştir. Yapılan ilk değerlendirme sonucunda üzerinde uzlaşılan ölçeğin Türkçe çevirisinin yeniden, anadilleri Türkçe olan ancak ilk çeviriyi yapan öğretim üyelerinden/görevlilerinden farklı iki İngiliz Dili ve Edebiyatı öğretim üyesi/görevlisi tarafınca yapılması istenmiştir. Hedef dile geri çeviri yapıldıktan sonra elde edilen ölçek, orijinal ölçekle karşılaştırılmış ve anlam açısından önemli bir farklılık oluşturmayacak şekilde bazı düzenlemeler yapılarak son hali verilmiştir. Bu düzeltmeler, çevirinin doğruluğunu ve anlam bütünlüğünü sağlamak amacıyla titizlikle yapılmıştır. Son olarak, ölçek, alanında uzman, akademik bilgiye sahip ve ileri düzeyde İngilizce bilen iki kişiye değerlendirilmek üzere sunulmuş ve görüşleri alınmıştır. Değerlendirmelerin olumlu olmasıyla, ölçek son şeklini bulmuş ve bu çalışma için kullanılmasına karar verilmiştir. Bu süreç, ölçeğin hem dilsel hem de kültürel açıdan doğru ve uygun hale getirilmesini sağlamıştır.

Uyarlanacak ölçeğin geçerliliği için “Ölçüt Geçerlilik” tekniği kullanılacaktır. Bu geçerlik tekniği, ölçeğin etkililiğini değerlendirmek için, ölçekten sağlanan puanlarla belirlenen kriter arasındaki ilişkiyi hem gelecekteki hem de o anki durumları dikkate alarak inceler (Gürsaka, 2001). Bu sebeple bu çalışmada uyarlanacak ölçek ile bağıntı kurulabilmesi adına iş tatmini ölçeğinden faydalanılacaktır.

Geçerlilik analizleri çerçevesinde, ölçeğin Türk kültürüne uygunluğu, açıklayıcı (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) ile yapı geçerliği üzerinden test edilmiştir. Ölçüt geçerliliğini değerlendirmek için ise iş tatmini ölçeğiyle arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Güvenilirlik analizleri kapsamında iç tutarlılık analizi yapılmış olup, analizler için orijinal SPSS 26 ve AMOS 24 yazılımları kullanılmıştır.

3. Bulgular

3.1. Demografik Bulgular

Katılımcıların %66,5'i (125 kişi) erkek, %33,5'i (63 kişi) ise kadındır. %73,4'ü (138 kişi) evli, %26,6'sı (50 kişi) bekdir. Katılımcıların %60,1'i (113 kişi) 36 ve üzeri yaşta. Katılımcılar arasında eğitim düzeyi açısından ağırlık %60,1 (113 kişi) ile lisansüstü mezunlarındadır. Lisansüstü mezunlarını %22,9 (43 kişi) ile lisans mezunları, %12,8 (24 kişi) ile ön lisans mezunları ve %4,3 (8 kişi) ile lise ve dengi okullarda eğitim yapmış olanlar takip etmektedir. Bulundukları birim açısından katılımcıların %51,6'sı (97 kişi) idari personel ve %48,4'ü (91 kişi) akademik personeldir. Katılımcıların meslekte geçirdikleri yıllar ele alındığında %20,7'si (39 kişi) 4 yıl ve altı, %30,9'u (58 kişi) 5-9 yıl arası ve %48,4'ü (91 kişi) 10 yıl ve üzeri tecrübeye sahiptir.

3.2. Yapısal Geçerlik

3.2.1. Açıklayıcı Faktör

AFA analizi için Varimax döndürme ve temel bileşenler testleri kullanılmıştır (Bayram, 2009). Varimax döndürme yöntemiyle, yüksek faktör yük değerlerinin artması, düşük faktör yük değerlerinin ise azalması sağlanarak faktör yük değerlerindeki varyansın yüksek olması sağlanmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2007: 31). Örneklem yeterliliğini belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri kontrol edilmiştir. KMO değerinin 0,60'tan büyük olması ve Bartlett'in küresellik testinin anlamlı çıkması ($p < 0,05$) beklenmektedir (Gülbüz ve Şahin, 2015: 303). Ölçeğin KMO değeri 0,736 olarak bulunmuş ve Bartlett küresellik testi anlamlı çıkmıştır. Bu bulgular, örneklemin faktör analizi için uygun olduğuna işaretir (bkz. Tablo 1).

Tablo 1. RTT Ölçeği Faktör Yükleri

	Faktör Yükleri	Faktör Açıklayıcıları (Açıklanan Varyans)	Öz Değerler
Örgüte Tutkunluk			
ÖT2	,929	32,837	3,940
ÖT1	,925		
ÖT3	,771		
İşe Tutkunluk			
İT2	,868	17,755	2,131
İT3	,862		
İT1	,834		
Yöneticiye Tutkunluk			
YT2	,922	17,105	2,053
YT1	,919		
YT3	,902		
İş Arkadaşlarına Tutkunluk			
İAT3	,929	14,630	1,756
İAT1	,921		
İAT2	,911		
Açıklanan Toplam Varyans: %82,327 KMO: 0,736 Bartlett Küresellik Testi: $\chi^2= 1530,397$ SD:66; p=,000 ÖT: Örgüte Tutkunluk; İT: İşe Tutkunluk; YT: Yöneticiye Tutkunluk; İAT: İş Arkadaşlarına Tutkunluk			

AFA, Varimax döndürme tekniğiyle tek seferde uygulanmıştır. Sonuçlar irdelendiğinde, maddelere ait faktör yüklerinin 0,40'tan yüksek olduğu tespit edilmiştir. Tablo 1'de, 0,77 ile 0,92 arasında değişen faktör yükleriyle 12 maddeden oluşan 4 faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu faktör yükleri, oldukça yüksek bir düzeyde olup iyi bir uyum sergilemektedir (Büyüköztürk, 2018). Bu bulgular, tutkunluk ölçeğinin 12 maddelik ve 4 faktörlü yapısının geçerliliğini desteklemektedir.

Katılımcılardan edilen veriler sonucunda ölçeğe ilişkin güvenirlik katsayısı olan Cronbach Alfa katsayıları Tablo 2'de aktarılmaktadır.

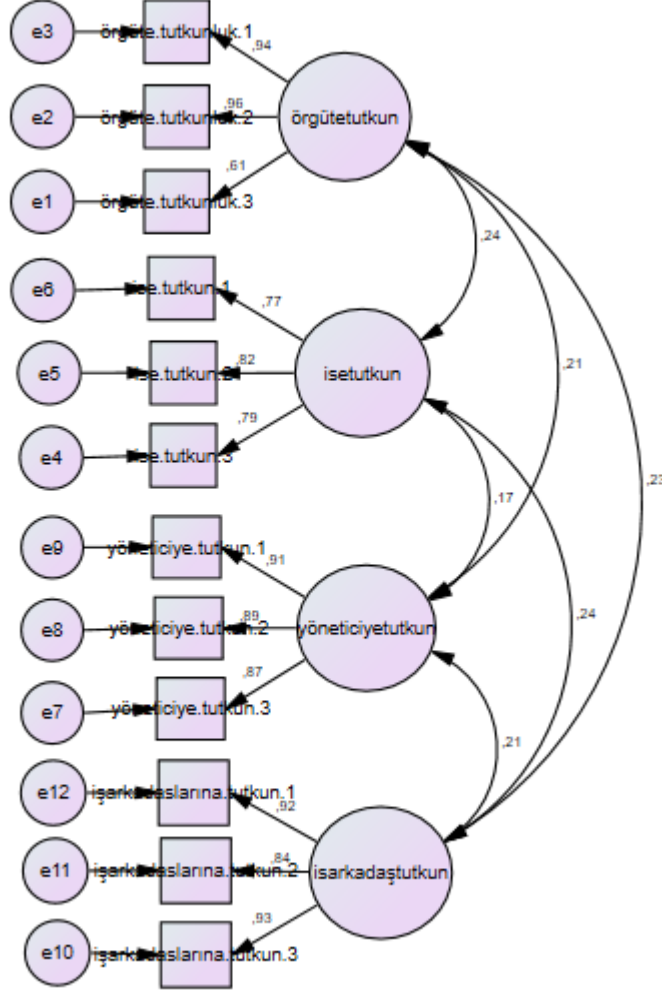
Tablo 2. Güvenirlik Katsayıları

Ölçek	İfade Sayısı	Güvenirlik Katsayısı
ÖT	3	,868
İT	3	,829
YT	3	,917
İAT	3	,925
RTT Toplam	12	,810
ÖT: Örgüte Tutkunluk; İT: İşe Tutkunluk; YT: Yöneticiye Tutkunluk; İAT: İş Arkadaşlarına Tutkunluk; RTT: Rol Temelli Tutkunluk		

Sosyal bilimlerde güvenirlik analizi için iç tutarlılığı gösteren Cronbach Alfa katsayısına bakılmaktadır. Bu katsayının 0,70 ve üstünde olması kabul görmektedir (Karagöz, 2019). Yukarıdaki tabloya bakıldığında, tüm göstergelerin 0,70'in üstünde olduğu gözlemlenmektedir.

3.2.2. Doğrulayıcı Faktör

RTT ölçeğinin dört faktörlü yapısının doğruluğunu incelemek için AMOS24 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. DFA, genellikle ölçek geliştirme ve geçerlik çalışmalarında, daha önce belirlenmiş ya da mevcut olan bir yapının doğruluğunu test etmek ve araştırmacıların sahip olduğu verinin bu yapıyla ne kadar uyumlu olduğunu görmek amacıyla kullanılan bir yöntemdir (Parlar vd., 2024: 571). DFA öncesinde yapılan normallik kontrollerinde, Rol Temelli Tutkunluk değişkeninin çarpıklık değeri -0,083 ve basıklık değeri -1,063; İş Tatmini değişkeninin ise çarpıklık değeri 0,862 ve basıklık değeri -0,498 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlerin tamamının -2 ile +2 aralığında yer alması, veri setinin normal dağılım varsayımını karşıladığını göstermektedir (George ve Mallery, 2010). Bu da verilerin DFA analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, RTT ölçeğine ilişkin standardize edilmiş değerleri gösteren DFA analizi sonuçlarına ait path diyagramı aşağıdaki şekilde aktarılmaktadır.



Şekil 1. RTT Ölçeğine İlişkin DFA Sonuçları

Şekil 1'deki bulgulara göre, RTT ölçeğine ait uyum kriterleri beklenen düzeyde olduğundan modifikasyon yapılmasına gerek kalmamıştır. Modele ilişkin standart yol katsayıları, t değerleri (C.R.) ve standart hata göstergeleri ise Tablo 3'te aktarılmıştır.

Tablo 3. RTT Ölçeğinin Modele Yaptığı Katkıların Katsayıları

	β_1	S.E.	C.R.	P
ÖT3	0,610			
ÖT2	0,958	0,158	9,371	***
ÖT1	0,943	0,155	9,766	***
İT3	0,789			
İT2	0,819	0,084	10,136	***
İT1	0,765	0,086	9,848	***
YT3	0,865			
YT2	0,889	0,062	16,032	***
YT1	0,907	0,062	16,403	***
İAT3	0,931			
İAT2	0,840	0,051	16,743	***
İAT1	0,923	0,046	20,190	***

β_1 =Standart yol kat sayıları S.E= Standart hata C.R= t değerleri ***p<0.01

DFA yapıldıktan sonra ilk olarak t değerlerine (C.R) bakılmıştır. Bu değer 1,96'dan büyük olması gerektiği ($p<0,05$) öngörülmektedir. Ayrıca, t değerlerinin 0,01 anlamlılık seviyesinde 2,576'dan büyük olması beklenmektedir (Çelik ve Yılmaz, 2013: 150). Bu bağlamda ölçeğe ait t değerinde bir problem olmadığı tespit edilmiştir. Daha sonra faktör yük değerleri incelenmiştir. Faktör yük değerlerinin istenilen aralıkta olması nedeni ile herhangi bir ifade ölçekten atılmamıştır.

DFA sonuçları kapsamında, ölçek uyumu değerlendirilirken uyum iyiliği göstergeleri de göz önünde bulundurulmuştur. Modele ait uyum iyiliği indeksleri, Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. RTT Ölçeğinin DFA Modeline Ait Uyum İyiliği İndeksleri

İndeks	İyi Uyum (İU)	Kabul Edilebilir Uyum (KEU)	Araştırma Bulgusu	Sonuç
χ^2/df	≤ 3	≤ 5	1.393	İU*
RMSEA	$\leq .05$	$\leq .08$	.046	İU*
NFI	$\geq .95$	$\geq .90$	.957	İU*
NNFI (TLI)	$\geq .95$	$\geq .90$	.983	İU*
CFI	$\geq .95$	$\geq .90$	.987	İU*
GFI	$\geq .95$	$\geq .90$	.946	KEU*
AGFI	$\geq .90$	$\geq .85$	.912	İU*
IFI	$\geq .95$	$\geq .90$	.988	İU*
RFI	$\geq .95$	$\geq .90$	.941	KEU*

* Karagöz, 2019: 1080; Schermelleh-Engel vd., 2003: 52

DFA sonucunda açıklanan uyum iyiliği göstergeleri; $\chi^2/df=1,393$, RMSEA=0,046, NFI= 0,957, TLI= 0,983, CFI=0,987, GFI=0,946, AGFI=0,912, IFI=0,988 ve RFI=0,941 şeklindedir. Modele ait uyum iyiliği değerlerinin “iyi uyum” ya da “kabul edilebilir uyum” seviyelerinde olduğu gözlemlenmiştir. Bu veriler ışığında, dört boyuttan ve 12 ifadeden oluşan RTT ölçeğinin model uyumuna ait göstergeler istenilen sınırlar içerisinde bulunmuştur.

Ölçeğin yapı geçerliğini ortaya koymak adına son olarak yakınsak geçerliği incelenmiştir. Yakınsak geçerliğin temel koşulları, ölçeğe ilişkin tüm bileşik güvenirlik (CR) göstergelerinin ortalama varyans (AVE) göstergelerinden büyük olması, AVE göstergesinin 0,5’ten büyük olması ve CR göstergesinin de 0,7’ten büyük olması şeklindedir (Aydoğdu, 2023; Yaşlıoğlu, 2017: 82).

Tablo 5. Yakınsak Geçerlik Değerleri

	İFADE	CR	AVE
ÖT	4	0,909	0,771
İT	4	0,891	0,731
YT	4	0,939	0,836
İAT	4	0,943	0,847

Tablo 5 incelendiğinde, AVE göstergesi 0,50’den büyük ve CR göstergesi 0,70’ten büyük olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda faktörün benzeşme geçerliği sağlanmış demektir. Tüm bu bulgular göz önünde bulundurulduğunda, RTT ölçeğinin 4 faktör ve 12 maddeden oluştuğu sonucuna varılmıştır.

3.3. Ölçüt Geçerliliği

RTT Ölçeğinin ölçüt geçerliliği için İş Tatmini Ölçeği ile arasındaki ilişki irdelenmiş ve varılan sonuçlar Tablo 6’da aktarılmıştır.

Tablo 6. RTT Ölçeğinin Ölçüt Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Ölçek/Faktör	1	2	3	4	5	6
1. ÖT	-					
2. İT	,227**	-				
3. YT	,224**	,139**	-			
4. İAT	,192**	,200**	,205**	-		
5. RTT	,586**	,585**	,605**	,727**	-	
6. İş Tatmini	-,024	,117**	,258**	,208**	,238**	-

*p<0,01

Tablo 6 irdelendiğinde iş tatmini ölçeği ile rol temelli tutkunluk ölçeğinin toplamı ve üç boyutu arasında p<0,01 anlamlılık seviyesinde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu doğrultuda, rol temelli tutkunluk ölçeğinin geneli ile iş tatmini arasında ölçüt geçerliliğinin sağlandığı sonucuna varılabilir.

4. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada, Young vd. (2020) tarafından geliştirilen ölçme aracındaki “Rol Temelli Tutkunluk” değişkeninin, üniversite çalışanlarının rol temelli tutkunluğunu ölçmede kullanılmak üzere Türk kültürüne uyarlanması amaçlanmıştır.

Ölçek uyarlama çalışmasında veriler üniversite çalışanlarından elde edilmiştir. Ölçek uyarlama çalışmasında öncelikle AFA yapılmıştır. AFA analizi için veriler idari personelden (n=97) ve akademisyenlerden (n=91) elde edilmiştir. Analiz sonucunda ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamış ve 12 madde ile ölçeğin geçerli olduğu görülmüştür. Daha sonra bu 12 madde katılımcılardan elde edilen verilerle DFA’ya tabi tutulmuştur. DFA sonucunda ölçeğin 4 boyutlu 12 ifadeli yapısı herhangi bir modifikasyon yapılmadan doğrulanmış, böylelikle ölçeğin yapı geçerliliği test edilmiştir. Daha sonra ölçeğin yakınsak ve ölçüt geçerlilikleri de yapılmış, ölçekler bu şekilde de geçerlenmiştir. Ölçeğin, ölçüt geçerliliği için iş tatmini ölçeği kullanılmış ve korelasyon analizi yapılmıştır. Rol temelli tutkunluk ile iş tatmini arasında pozitif ilişkiler olduğu saptanmıştır. Ölçeğin güvenirlik analizleri içinde katılımcılardan elde edilen verilerin hem Cronbach Alfa katsayısı değerlerine hem de birleşik güvenirlik (CR) değerlerine bakılmıştır. Ölçeğin genelinin ve alt boyutlarının iç tutarlılık katsayılarının yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgular, RTT ölçeğinin Türkiye bağlamındaki psikometrik yeterliliğini gösterirken, literatürde sıkça kullanılan benzer tutkunluk ölçekleriyle karşılaştırıldığında da dikkate değer avantajlara sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, “Utrecht Work Engagement Scale” çalışana ilişkin canlılık, adanmışlık ve kendini kaptırma gibi üç boyutu ölçerken, örgütsel rolleri ayırtmaz ve genel bir işe bağlılık yaklaşımını benimsemektedir (Schaufeli ve Bakker, 2003). Benzer şekilde, Rich vd. (2010) tarafından geliştirilen “Job Engagement Scale”, Kahn’ın (1990) fiziksel, duygusal ve bilişsel katılım boyutlarına odaklansa da, örgütsel bağlamdaki rol çeşitliliğini göz ardı etmektedir. Saks (2006) ise işe ve örgüte yönelik iki boyutlu bağlılık modeli sunarken, yöneticilere ve iş arkadaşlarına duyulan bağlılığı kapsam dışı bırakmaktadır. Buna karşın, RTT ölçeği, iş yaşamının çok rollü yapısına uygun olarak dört temel rolü (iş, örgüt, yönetici ve iş arkadaşları) kapsamlı bir şekilde ele almakta ve çalışanların bu rollerle kurduğu psikolojik ilişkiyi ölçme fırsatı sunmaktadır.

Mevcut analizler sonucunda ölçeğin Türk kültüründe 12 ifade ve 4 boyutlu olarak yapılacak araştırmalarda kullanılabileceği anlaşılmıştır. Ölçeğin Türkçe ifadeleri Ek-1’de yer almaktadır.

Bu çalışmada kullanılan “Rol Temelli Tutkunluk” ölçeğinin temelleri Kahn’ın (1990) kişisel tutkunluk/angajman yaklaşımına dayanmaktadır. Young vd. (2020), rol temelli tutkunluk kavramını geliştirirken Kahn’ın iş yaşamında tutkunluğa ilişkin ortaya koyduğu kuramsal çerçeveyi, rol teorisi ekseninde yeniden yapılandırmıştır. Kahn (1990), iş yaşamında tutkunluğu bireylerin benliklerini iş rollerine yansıtmaları ve bu süreçte kendilerini fiziksel, duygusal ve bilişsel olarak kullanmaları ve ifade etmeleri olarak tanımlamaktadır. Bu yaklaşım, işgörenin yalnızca görevini yerine getirmesinden öte, benliğini sürece katmasını vurgular. Kahn’ın modelinde tanımlanan bu üç boyutun her biri, çalışan tutkunluğunun doğrudan gözlemlenebileceği alanları ifade eder. Fiziksel tutkunluk, çalışanın enerji ve çabasını işe yöneltmesini; duygusal tutkunluk, işle ilgili hisler ve duygusal tepkileri; bilişsel tutkunluk ise dikkat, farkındalık ve zihinsel uyanıklığı kapsamaktadır (Kahn, 1990). Young vd. (2020), bu tanımlı temel alarak geliştirdikleri ölçekte, çalışanların örgüt, yöneticiler, iş arkadaşları ve işin kendisi olmak üzere dört temel örgütsel role yönelik

tutkunluk sergileyebileceğini ifade etmişlerdir. Bu yaklaşım, Kahn'ın birey-rol ilişkisine dair kuramsal çerçevesini genişleterek, örgütsel yapılar içindeki çoklu rol bağlamını ölçülebilir hâle getirmiştir.

Rol temelli tutkunluk iş tatmini ile pozitif bir ilişki sergilemiştir. Çalışanlar rollerinin temel gerekliliklerini yerine getirmek için işe nasıl geleceklerine karar verirken iş tatmin düzeylerinden eşit derecede etkileniyor olabilirler çünkü bu rol gereklilikleri örgütün kendisi tarafından ortaya konmaktadır. Gelecekteki araştırmalarda, iş tatmininden daha güçlü şekilde etkilenebilecek proaktif kişilik özelliği (Griffin vd., 2007) ve örgütsel bağlılık (Saks, 2006) gibi faktörlerin incelenmesi ve ayrıca bu kavramların diğer çalışan tutumu ölçümleriyle ayırt edici geçerliliğinin değerlendirilmesi önerilebilir. Ayrıca araştırmacılar, her bir rolle (örgütüne, işine, yöneticisine ve iş arkadaşlarına tutkunluk) özel olarak uyumlu öncülleri inceleyerek rol temelli tutkunluk teorisini genişletebilirler (Young vd., 2020). Örneğin, Wollard ve Shuck (2011) yazında sözü edilen tutkunluğun çeşitli bireysel ve örgütsel öncülleri tanımlamıştır. Bu öncüller, rol temelli tutkunluklarla ilişkilendirilebilir ve yöneticilere, düşük rol tutkunluğunu gidermek için müdahale yolları sunabilir. Böylece rol temelli yaklaşım, kafa karıştıran tutkunluk kavramını taktiksel ve yönetilebilir bir şey haline getirerek daha faydalı hale getirebilir. Ayrıca, liderlik yapılarının (çalışanların rollerle kurdukları psikolojik ve duygusal ilişkiler üzerinden) rol temelli tutkunluğun çeşitli bileşenlerini nasıl ve neden etkilediğini test etmek için Saks ve Gruman'ın (2014) bütünleştirici tutkunluk teorisinden yararlanabilir. Dahası, Kahn'ın (1990) modelinde yer alan anlamlılık, psikolojik güvenlik ve erişilebilirlik gibi tutkunluk belirleyicileri, doğrudan liderlik tarzlarıyla ilişkilidir. Bu gibi çalışmalardan elde edilecek sonuçların örgütsel davranış yazınına güçlü etkileri ve uygulayıcılara ve araştırmacılara güçlü katkıları olacaktır.

4.1. Teoriye-Pratiğe Katkısı ve Sınırlılıklar

Bu çalışma, Young vd. (2020) tarafından geliştirilen Rol Temelli Tutkunluk (RTT) ölçeğinin Türkiye bağlamında geçerlik ve güvenilirliğini sağlayarak, çalışan tutkunluğuna ilişkin literatüre çok boyutlu ve rol temelli bir ölçme aracı kazandırmaktadır. Ölçeğin, Kahn'ın (1990) kişisel tutkunluk modelini ve rol teorisini esas alan yapısal temeli, tutkunluk kavramının yalnızca işe değil, örgüt, yönetici ve iş arkadaşları gibi çeşitli örgütsel rollere yönelen psikolojik yatırımlarla bütüncül biçimde ele alınmasına olanak tanımaktadır. Bu yönüyle çalışma, klasik işe bağlılık anlayışının ötesine geçerek, çok rollü iş ortamlarında çalışanların tutkunluğunu ayrıştırmalı biçimde inceleyebilme imkânı sunmakta; böylece birey-rol-örgüt etkileşimlerini anlamada teorik bir zenginlik sağlamaktadır.

RTT ölçeği, çalışanların yalnızca işlerine değil; yöneticilerine, iş arkadaşlarına ve örgütlerine duydukları tutkunluğu da ayrı ayrı ölçmeye olanak tanımaktadır. Bu sayede, hangi rollerle ilgili tutkunluk düzeyinin yüksek ya da düşük olduğu kolayca ortaya konulabilir. Ayrıca, lider-çalışan ilişkileri, ekip içi etkileşim ve örgütsel aidiyet gibi konularda yaşanabilecek problemlerin erken fark edilmesi ve yönetilmesinde RTT ölçeği, hem performans yönetimi hem de bağlılık programları açısından etkili bir araç olarak düşünülebilir. Ayrıca, dört rol boyutunun ayrı ayrı değerlendirilebilmesi, kurum içi eğitim ve gelişim faaliyetlerinin daha amaca yönelik şekilde planlanmasına katkı sunmaktadır.

Bu çalışmada kesitsel tasarım belirgin bir metodolojik sınırlamadır. Bu çalışmada elde edilen sonuçları güçlendirmek için gelecekteki araştırmalar yarı deneysel ve/veya

boylamsal bir araştırma tasarımı kullanılarak gerçekleştirilebilir. Gerçekten de geçmişte yapılan bazı araştırmalar boylamsal bir tasarım kullanmış ve işe tutkunluğun öncülleri (Mauno vd., 2007) için olumlu etkiler bulmuştur. Bu araştırmanın örneklemini yalnızca tek bir üniversitede görev yapan çalışanlarla sınırlı tutulmuştur. Bu durum, elde edilen sonuçların farklı kurum, sektör veya coğrafi bölgelerde çalışan kişiler için doğrudan genellenmesini güçleştirmektedir. Dolayısıyla, bu sınırlılık göz önünde bulundurularak araştırma bulguları dikkatli bir şekilde yorumlanmalı; ilerleyen araştırmalarda farklı üniversitelerden veya çeşitli sektörlerden daha geniş ve çeşitli örneklemlemlerle veri toplanarak bulguların genellenebilirliği artırılmalıdır. Sonuç olarak, rol temelli tutkunluğun bireysel ve örgütsel çıktılar üzerindeki etkilerinin belirlenebilmesi amacıyla uyarlanmış rol temelli tutkunluk ölçeğinin bu çalışma ile kullanılabilir olduğu tespit edilmiştir. Uyarlaması yapılan rol temelli tutkunluk ölçeğiyle alandaki boşluğun doldurulduğu düşünülmektedir.

Referanslar

- AlShamsi, S. S., Bin Ahmad, K. Z., ve Jasimuddin, S. M. (2025). Curiosity, proactive personality, organizational culture and work engagement in the aviation industry in the UAE during Covid-19: A non-probabilistic moderated-mediation model. *Journal of General Management*, 50(2), 150-163.
- Ardıç K. ve Polatçı S., (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 32(1), 21-46.
- Aydoğdu, F. (2023). AVE ve CR hesaplama. Fuat Aydoğdu Resmi Web Sitesi. Erişim adresi <https://www.fuataydogdu.com/avec>.
- Bakker, A. B. (2022). The social psychology of work engagement: state of the field. *Career Development International*, 27(1), 36-53.
- Bakker, A. B., ve Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(1), 189-206.
- Bal, E., (2010). İnsan kaynakları alanında yeni bir kavram: işe gönülden adanma (engagement) ve Türkiye’de durum. *12. Lojistik Yönetimi Zirvesi*.
- Barbara, A. M. (2022). The effect of employee engagement on employee satisfaction in higher education. *ADRRJ Journal of Arts and Social Sciences*, 19(2-7), 84-97.
- Başol, O., ve Çömlekçi, M. F. (2020). İş tatmini ölçeğinin uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 17-31.
- Bates, S. (2004). Getting engaged. *HR Magazine*, 49(2), 44-51.
- Baumruk, R. (2004). The missing link: Employee engagement features as a crucial factor in company success. *Workspan*, 47(11), 48-52.
- Bayram, N. (2009). *Sosyal bilimlerde SPSS ile veri analizi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bozkurt, B. (2018). Sosyal adalet liderliği ile yöneticiye bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. (Doktora Tezi), Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Brislin, R.W., Lonner, W.J., ve Thorndike, R. M. (1973). *Cross cultural research methods*. New York: John Wiley&Sons Pub.

- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (24. baskı). Ankara: Pegem Akademik.
- Brayfield, A. ve Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- Conway, N., Clinton, M., Sturges, J. ve Budjanovcanin, A. (2015). Using self-determination theory to understand the relationship between calling enactment and daily well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 36(8), 1114-1131.
- Coyle-Shapiro, J. A.-M., ve Shore, L. M. (2007). The employee-organization relationship: Where do we go from here? *Human Resource Management Review*, 17(2), 166-179.
- Çelik, H. E. ve Yılmaz, V. (2013). *Lisrel 9.1 ile yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- De Wang, Y., ve Niu, H. J. (2010). Multiple roles of human resource department in building organizational competitiveness-perspective of role theory. *International Management Review*, 6(2), 13-19.
- Doğan, E., (2002). Çalışanların işine cezbolması: Dönüştürücü liderlik tarzının lidere olan güvenin güçlenmesine ve negatif / pozitif duygulanımın etkileri. (Doktora Tezi) Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Durmuş, A. (2024). Yönetici desteği ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Hemşireler üzerinde bir çalışma. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 13(4), 1620-1628.
- George, D., ve Mallery, M., (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 17.0 update, Boston: Pearson.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (2. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Gürsakal, N. (2001). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Yayınevi.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. ve Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
- Ilgen, D. R., ve Hollenbeck, J. R. (1991). The structure of work: Job design and roles. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 2, pp. 165–207). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Iraki, I. A. (2024). Impact of employee engagement on employee performance in private schools in birendranagar, surkhet. *Journal of Nepalese Management and Research*, 6(1), 210-225.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kahn, W. A., ve Heaphy, E. D. (2014). *Relational contexts of personal engagement at work*. In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz & E. Soane (Eds.), *Employee engagement in theory and practice* (pp. 82-96). London: Routledge.

- Karagöz, Y. (2019). *Spss-amos-meta uygulamalı istatistiksel analizler* (2. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. New York: Routledge.
- Kline, R. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Korkmaz, F., Gökdeniz, İ., ve Zorlu, K. (2018). Paternalist liderlik davranışının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde çalışanların işe tutkunluk düzeylerinin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 950-973.
- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Ali, A. M., Khaqan, A., ve Amina, S. (2019). Influence of transformational leadership on employees' innovative work behavior in sustainable organizations: Test of mediation and moderation processes. *Sustainability*, 11, 1594.
- Luthans, F., ve Peterson, S. J. (2002). Employee engagement and manager self-efficacy. *Journal of Management Development*, 21(5), 376-387.
- Meng, Q., ve Sun, F. (2019). The impact of psychological empowerment on work engagement among university faculty members in China. *Psychology Research and Behavior Management*, 983-990.
- Mauno, S., Kinnunen, U., ve Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149-171.
- Mudrak, J., Zabrodska, K., Kveton, P., Jelinek, M., Blatny, M., Solcova, I., ve Machovcova, K. (2018). Occupational well-being among university faculty: A job demands-resources model. *Research in Higher Education*, 59(3), 325-348.
- Munzur Üniversitesi, (2023). www.munzur.edu.tr/2022_yili_idari_FaaliyetRaporu_.pdf. 14.09.2024.
- Naqshbandi, M. M., Kabir, I., Ishak, N. A., ve Islam, M. Z. (2024). The future of work: work engagement and job performance in the hybrid workplace. *The Learning Organization*, 31(1), 5-26.
- Parlar, F. M., Tekin, N., ve Uysal, E. (2024). Algılanan kurumsal sosyal medya iletişimi: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Erciyes İletişim Dergisi*, 11(2), 563-582.
- Randall, D. M., ve Cote, J. A. (1991). Interrelationships of work commitment constructs. *Work and Occupations*, 18(2), 194-211.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., ve Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Richman, A. (2006). Everyone wants an engaged workforce: How can you create it? *Workspan*, 49(1), 36-39.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Saks, A. M. ve Gruman, J. A. (2014). What do we really know about employee engagement? *Human Resource Development Quarterly*, 25, 155-182

- Saks, A. M., Gruman, J. A., ve Zhang, Q. (2022). Organization engagement: A review and comparison to job engagement. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(1), 20-49.
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz & E. Soane (Eds.), *Employee engagement in theory and practice* (pp. 15-35). London: Routledge.
- Schaufeli, W. B., ve Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. Bakker, & M. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10-24). New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., ve Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Managing social and ethical issues in organizations* (pp. 135-177). Information Age.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Seçer, İ. (2015). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci (SPSS ve Lisrel uygulamaları)*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Seçkin, Ş. N., ve Çağlın, C. (2024). Hemşirelerin algıladığı örgütsel desteğin ve temel benlik değerlendirmesinin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 11(1), 61-76.
- Supanti, D., Butcher, K., ve Fredline, L. (2015). Enhancing the employer-employee relationship through corporate social responsibility (CSR) engagement. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27, 1479-1498.
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2007). *Experimental designs using ANOVA* (Vol. 724). Thomson/Brooks/Cole Belmont, CA.
- Van den Berg, H., Manias, D., ve Burger, S. (2008). The influence of job-related factors on work engagement of staff at the University of the Free State. *Acta Academica*, 40(3), 85-114.
- Wallace, J. E. (1995). Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations. *Administrative Science Quarterly*, 40(1-4), 228-255.
- Welbourne, T. M., ve Schlachter, S. (2014). Engaged in what? Role theory perspectives for enhancing employee engagement research and practice. *Academy of Management Proceedings*, 2014(1), 14033.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Young, S. F., Steelman, L. A., Pita, M. D., ve Gallo, J. (2020). Role-based engagement: scale development and validation. *Journal of Management & Organization*, 1-21.

Ek-1: Ölçek İfadeleri

Aşağıdaki ölçek için derecelendirme cetveli, “1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Biraz Katılmıyorum, 4 = Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (Kararsızım), 5 = Biraz Katılıyorum, 6 = Katılıyorum, 7 = Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir.

Örgüte Tutkunluk	
ÖT1.	Kurumumun misyonu ve hedeflerinden ilham alıyorum.
ÖT2.	Kurumumun bir parçası olmaktan gurur duyuyorum.
ÖT3.	Kurumum için her şeyimi vermek istiyorum.
İşe Tutkunluk	
İT1.	Yaptığım işten zevk alıyorum.
İT2.	İş yerindeyken zaman hızla geçiyor.
İT3.	İşime genellikle büyük bir hevesle yaklaşıyorum.
Yöneticiye Tutkunluk	
YT1.	Yöneticim bana ilham verir.
YT2.	Yöneticim işim konusunda beni heyecanlandırır.
YT3.	Yöneticim iş yerinde kendimi iyi hissetmeme katkıda bulunur.
İş Arkadaşlarına Tutkunluk	
İAT1.	Çalışma grubum işimi yapmam için bana enerji verir.
İAT2.	İş arkadaşlarım bana ilham verir.
İAT3.	İş arkadaşlarım ve ben hevesli bir iş ahlakını paylaşıyoruz.