

Citation: Bilginoğlu E. & Yozgat, U. (2019), Ultra-Kısa İşe Angaje Olma Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması, BMIJ, (2019), 7(5): 2863-2872 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v7i5.1354>

ULTRA-KISA İŞE ANGAJE OLMA ÖLÇEĞİ TÜRKÇE FORMUNUN GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ÇALIŞMASI

Elif BİLGİNOĞLU¹

Uğur YOZGAT²

Received Date (Başvuru Tarihi): 08/10/2019

Accepted Date (Kabul Tarihi): 23/11/2019

Published Date (Yayın Tarihi): 25/12/2019

ÖZ

İşe angaje olma, son yıllarda önemli bir konu haline gelmiş ve bu yüzden de hem iş bağlamında hem de akademik çalışmalarda üzerinde durulmuş bir kavram olmuştur. Günümüz iş dünyasında çalışanları işe angaje etmek en büyük rekabetçi ayırt edici unsurlardan biri haline gelmiştir ve bir örgütün başarısında hayati önem taşıyor olarak görülmektedir. Ancak yapılan araştırmalar çalışanların işlerine angaje olmadıklarını ve onları işlerine tamamen angaje hale getirmenin yöneticilerin karşı karşıya kaldıkları en büyük zorluklardan biri olduğunu ortaya koymaktadır. Utrecht İşe Angaje Olma Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması farklı araştırmacılarca test edilmiş olmakla birlikte, ölçeğin 3 soruluk ultra-kısa versiyonunun Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yapan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma belirtilen boşlukların doldurulabilmesi amacıyla Ultra-Kısa İşe Angaje Olma Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını içermektedir.

Anahtar Kelimeler: Utrecht İşe Angaje Olma Ölçeği, Ultra-Kısa İşe Angaje Olma Ölçeği, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti, Geçerlilik, Güvenilirlik

JEL Kodları: M10, M12, M19

THE VALIDITY AND RELIABILITY OF THE ULTRA-SHORT MEASURE FOR WORK ENGAGEMENT- TURKISH FORM

ABSTRACT

Work engagement has become an important topic in recent years and thus it has been a popular concept, both in business contexts and in researches. In today's business world the issue of employee engagement has become one of the biggest competitive differentiators and it is regarded as a vital ingredient in an organization's success. However recent research reveals that employees are feeling disengaged from the workplace and finding ways to fully engage employees is a major challenge for managers. Various studies have tested on the validity and reliability Turkish form of Utrecht Work Engagement Scale. However to our knowledge none of them has made the validity and reliability of the Turkish form of the 3-items ultra-short form. The present paper tests the validity and reliability of the Ultra-Short Measure for Work Engagement- Turkish form.

Keywords: Utrecht Work Engagement Scale, Ultra-Short Work Engagement Measure, Job Satisfaction, Intention to Leave, Validity, Reliability

JEL Codes: M10, M12, M19

¹ Dr., elifb@ada.net.tr

² Prof. Dr., Nişantaşı Üniversitesi, ugur.yozgat@nisantasi.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-1481-0170>

<https://orcid.org/0000-0001-9893-3551>

1. GİRİŞ

Örgütsel davranış çalışmalarında üzerinde sıkça durulan bir konu olan işe angaje olma (work engagement) kavramı, farklı araştırmacılarca “işe angaje olma” (Güneşer, 2007; Özkalp & Meydan, 2015), “işe gönülden adanma” (Bal, 2008), “işe bağlılık” (Tuna, 2009), “işe kapılma” (Öner, 2008), “işe cezbolma” (Dalay, 2007), “iş tutulması” (Metin, 2010), “işe tutkunluk” (Turgut, 2011) ve “işle bütünleşme” (Ardıç & Polatçı, 2009) gibi çeşitli karşılıklarla ele alınmaktadır. Bu çalışmada “work engagement” kavramının karşılığı olarak “işe angaje olma” ifadesi tercih edilmiştir.

İşe angaje olma, son yıllarda önemli bir konu haline gelmiş ve bu yüzden de hem iş bağlamında hem de akademik çalışmalarda üzerinde durulmuş bir kavram olmuştur (Kim vd., 2019, s. 1; Ram & Prabhakar, 2011, s. 47; Schaufeli, 2012, s. 3). İşe angaje olma “işe istek duyma, adanmışlık ve yoğunlaşma ile nitelendirilen olumlu, tatmin edici, işle ilgili zihinsel bir durum” olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli vd., 2002, s. 74). Kişinin işine yönelik yüksek düzeyde bir enerjiye sahip olması ve işi ile güçlü bir şekilde özdeşleşmesi ile nitelendirilen işe angaje olma (Bakker vd., 2008, s. 189), bir örgütün başarısında hayati bir unsur olarak görülmektedir (Gingras, 2015). Günümüz iş dünyasında çalışanları işe angaje etmek en büyük rekabetçi ayırt edici unsurlardan biri haline gelmiştir (Bersin, 2014). Ancak yapılan araştırmalar çalışanların işlerine angaje olmadıklarını (Gallup, 2017) ve onları işlerine tamamen angaje etmenin yöneticilerin karşı karşıya kaldıkları en büyük zorluklardan biri olduğunu ortaya koymaktadır (Wah, 1999, s. 10). Utrecht İşe Angaje Olma Ölçeği'nin (Schaufeli & Bakker, 2004) Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması farklı araştırmacılarca test edilmiş olmakla birlikte (Çapri vd., 2017; Eryılmaz & Doğan, 2012; Özkalp & Meydan, 2015) ölçeğin 3 soruluk ultra kısa versiyonunun Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yapan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmalarda hem katılımcıların fazla sayıda soruyla rahatsız edilmemesi adına, hem de uzun anketlerin zayıf olma olasılığını artırması sebebiyle yapıların ölçülmesi için olabildiğince az sayıda soru eklenmeye çalışılmaktadır (Schaufeli vd., 2006, s. 702-703). Bu araştırma, Ultra-Kısa İşe Angaje Olma Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını içermektedir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Grubu

Araştırma iki farklı çalışma grubundan elde edilen veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Birinci çalışma grubunu farklı iş ve meslek gruplarından toplam 241 (131 erkek / 110 kadın)

çalışan oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş aralığı 18 - 55 ve yaş ortalaması 31,10 yıl (SS = 8,30), çalışma süreleri 3 ile 35 yıl arası ve ortalaması 10,43 (SS = 7,67) yıldır. Çalışma grubunu oluşturan katılımcıların 114'ü bekar, 127'si evlidir. Öğrenim durumu açısından ise katılımcıların 3'ü ilköğretim, 77'i lise, 43'ü meslek yüksekokulu, 102'si lisans ve 16'sı lisansüstü eğitim düzeyindedir. İkinci çalışma grubunu ise bir ay ara ile ulaşılabilen 32 (11 kadın / 21 erkek) çalışan oluşturmaktadır.

2.2. İşlem

İşe Angaje Olma Ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması sürecinde öncelikle ölçeği geliştiren araştırmacılardan ilk isim olan Wilmar Schaufeli ile elektronik posta yoluyla iletişim kurulmuş ve ölçeğin uyarlanabileceğine ilişkin gerekli izin alınmıştır. İlk aşamada ölçeğin İngilizce formu, iyi düzeyde İngilizce bilen 4 öğretim elemanından oluşan bir komisyon tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve daha sonra bu Türkçe formlar geri tercüme edilerek Türkçe ve İngilizce formlar arasındaki tutarlılık incelenmiştir. Daha sonra Türkçe form anlam ve dilbilgisi açısından incelenerek gerekli düzeltmeler yapılmış ve denemelik Türkçe form elde edilmiştir. Daha sonraki aşamada denemelik Türkçe form Örgütsel Davranış dersi alan 15 doktora öğrencisine uygulanmış ve bu öğrencilerin görüşleri doğrultusunda bazı küçük değişiklikler yapılmıştır.

2.3. Bulgular

Farklı iş ve meslek gruplarında çalışanlardan toplanan ve değerlendirilen toplam 241 anketin veri analizi bağlamında elde edilen İşe Angaje Olma Ölçeği ve alt boyutlarının ortalama, standart sapma, korelasyon ve Cronbach Alpha geçerlilik katsayıları Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. İşe Angaje Olma Ölçeği - Tanımlayıcı İstatistikler, Korelasyon ve Güvenilirlik Değerleri

	Ort	SS	İAO	İİ	İA	İY	İAO-UK
İAO	3,92	1,25	(0,93)				
İİ	3,82	1,54	0,88***	(0,96)			
İA	3,82	1,53	0,84***	0,58***	(0,96)		
İY	4,12	1,34	0,83***	0,63***	0,53***	(0,88)	
İAO-UK	3,96	1,29	0,97***	0,85***	0,83***	0,80***	(0,78)

Not. Diyagonal üzerinde Cronbach Alpha katsayıları yer almaktadır

İAO: İşe Angaje Olma Ölçeği; İİ: İşe İstek Duyuma; İA: İşe Adanma; İY: İşe Yoğunlaşma; İAO-K: İşe Angaje Olma Ölçeği Ultra-Kısa Formu

p <.01, *p< .001.

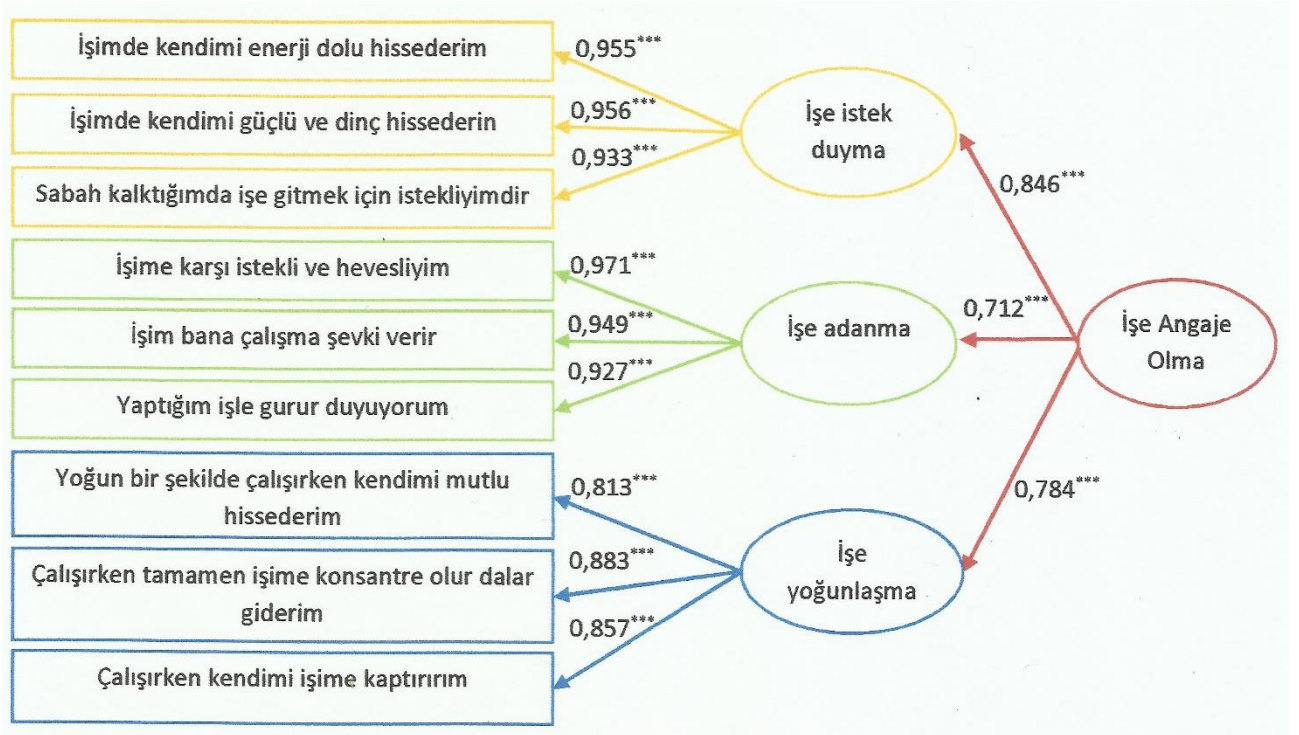
Üç faktörlü yapının varyansın % 89,5'ini ve tek faktörlü ultra-kısa ölçeğin % 69,7'sini açıkladığı görülmüştür.

İşe Angaje Olma (İAO) Ölçeği ve Ultra-Kısa Formunun (İAO-UK) faktör yapısının belirlenmesinde 241 kişilik örneklem verileri kullanılmıştır. Ölçeğin psikometrik özelliklerini belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA)'ndan yararlanılmıştır.

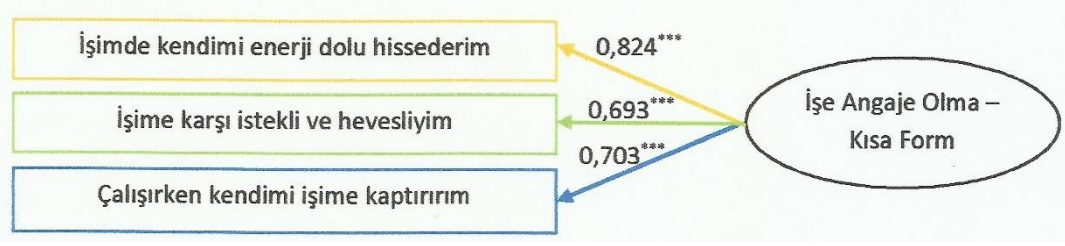
Genel kabul görmüş yöntem bağlamında boyutlar, güvenilirlik, içerik, yakınsama ve ayırma geçerlilikleri hesaplanmıştır (Gerbing & Anderson, 1988). İşe angaje olma ölçeğinin işe istek duyma (İİ), işe adanma (İA) ve işe yoğunlaşma (İY) olmak üzere üç boyutunun bulunduğu tespit edilmiştir. Her bir boyut üç ifadeden ve ölçek toplam dokuz ifadeden oluşmaktadır. Tüm faktör yükleri istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur.

Sonuçlar iyi bir model uyumu olduğunu göstermektedir; RMSEA sifıra yakındır (0,078), NFI değeri 0,975, CFI değeri bire yakın (0,984) ve χ^2 /df değeri dörtten düşük (2,467) (Hair vd., 2014).

Şekil 1 işe angaje olma, Şekil 2 işe angaje olma ultra kısa formu doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarını ve Tablo 2 genel uyum değerlerini göstermektedir.



Şekil 1. İşe Angaje Olma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Yol Diyagramı



Şekil 2. İşe Angaje Olma – Ultra Kısa Form Doğrulayıcı Faktör Analizi Yol Diyagramı

Tablo 2. Uyum Değerleri

Ölçek	χ^2/df	NFI	CFI	RMSEA
İAO	2,467	0,975	0,984	0,078

Güvenilirlik için birleşik geçerlilik (CR: composite reliability) ve AVE değerleri irdelenmiştir; tüm değerler tavsiye edilen 0,50'nin ve birleşik geçerlilikler 0,70'in üzerindedir (Tablo 3).

Tablo 3. Faktör Boyutları, Std. Faktör Yükleri, CR ve AVE Değerleri

Boyut	İfadeler	Std. Faktör Yükleri	CR	AVE
İşe İstek Duyuma	İİ1	0,955***	0,963	0,898
	İİ2	0,956***		
	İİ3	0,933***		
İşe Adanma	İA1	0,971***	0,964	0,900
	İA2	0,949***		
	İA3	0,927***		
İşe Yoğunlaşma	İY1	0,813***	0,887	0,725
	İY2	0,883***		
	İY3	0,857***		

p < .01, *p < .001

Harman tek-faktör testi (Podsakoff vd., 2003) ile ortak metod varyansının (common method variance) varlığı irdelenmiştir. Bu test cevapların sosyal beğenilirlik tarafından etkisini belirlemektedir. Tüm ifadelerin tek faktöre yüklenmesi ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ($\chi^2/df = 33,768$; CFI = 0,611; NFI = 0,605; RMSEA = 0,370) daha zayıf bir uyum göstermektedir; bu tek faktörün tüm varyansların açıklanmasında yeterli olmadığını göstermektedir.

Ayrıca, faktörler (alt boyutlar) arası Pearson korelasyon katsayılarının 0,65'in altında olması ve alt boyutlar arası korelasyon katsayılarının karelerinin AVE değerlerinin altında olması ayrışım geçerliliğini doğrulamaktadır (Fornell & Larcker, 1981).

Güvenilirliği test etmek için test tekrar test yönteminden de yararlanılmıştır; bir ay ara ile iki kez ulaşılabilen toplam 32 kişiden elde edilen veriler üzerinden elde edilen test tekrar test güvenilirlik katsayısı 0,75/0,78 olarak bulunmuştur.

İşe Angaje Olma Ultra-Kısa Formunun kısa form yerine kullanımını irdelemek için iki ölçeğin de iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi analiz edilmiştir (Tablo 4). Korelasyon değerleri incelendiğinde iki formun da ilişki katsayılarının istatistiki olarak anlamlı ve birbirine yakın oldukları tespit edilmiştir. Buradan hareketle 9 soruluk kısa ölçek yerine 3 soruluk ultra-kısa ölçeğin kullanılabileceği söylenebilir.

Tablo 4. Tanımlayıcı İstatistikler, Korelasyon ve Güvenilirlik Değerleri

	Ort	SS	İAO	İAO-UK	İT	İAN
İAO	3,92	1,25	(0,93)			
İAO-UK	3,96	1,29	0,97***	(0,78)		
İT	3,00	1,37	0,27***	0,24***	(0,97)	
İAN	2,65	1,53	-0,29***	-0,31***	-0,27***	0,90***

Not. Diyagonal üzerinde Cronbach Alpha katsayıları yer almaktadır

İAO: İşe Angaje Olma Ölçeği; İAO-K: İşe Angaje Olma Ölçeği Ultra-Kısa Formu; İT: İş Tatmini; İAN: İşten Ayrılma Niyeti.

p <.01, *p <.001.

3. SONUÇ

İşe angaje olma, yönetim alanında en popüler konulardan biri haline gelmiştir. 10 yıldan daha kısa bir sürede, işe angaje olma ile ilgili birçok çalışma yayınlanmış ve birçok meta-analiz yapılmıştır (Saks & Gruman, 2014: 155).

İşe angaje olma kişilerin yaptıkları şeyden ne ölçüde zevk aldıkları ve ona ne ölçüde inandıkları yanı sıra yaptıkları şey için ne ölçüde değer gördükleri (Wellins vd., 2005: 2) ya da çalışanın örgüte ve örgüt değerlerine yönelik tutumu olarak tanımlanmaktadır. İşe angaje olmuş bir çalışan iş içeriğinin farkındadır ve meslektaşlarıyla birlikte çalışarak işteki performansını örgütünün yararına olacak şekilde arttırır (Robinson vd., 2004: ix).

İşe angaje olma genellikle çalışanların tutum anketlerine dayanarak ölçülmektedir. Bu yüzden de iş tatmini ve işe bağlılık gibi geleneksel kavramları kapsayan yeni ve akılda kalıcı bir etiket olarak kullanıldığı ya da benzer yapıların yeni bir ambalajda sunulmuş hali olup olmadığı sorgulanmaktadır (Bakker & Leiter 2010: 182; Christian vd., 2011: 89; Macey & Schneider, 2008: 4). Bununla birlikte yapılan çalışmalar işe angaje olmanın benzersiz bir yapı olduğunu ortaya koymaktadırlar (Christian vd., 2011: 97; Halbesleben & Wheeler, 2008; Kahn, 1990; Robinson vd., 2004: 8).

İşe angaje olma bilişsel, duygusal ve fiziksel enerjiler açısından bireyin kendini tamamen bütüncül bir şekilde adanmasını içeren geniş bir yapıdır (Christian vd., 2011: 97). İşe angaje olan çalışanlar güçlerini, akıllarını ve kalplerini işteki performanslarına adanmaktadır (Ashforth & Humphrey, 1995: 110). Bu yüzden de işe angaje olma, örgütler için önemli bir rekabet avantajı oluşturmaktadır (Macey & Schneider, 2008: 26; Wellins vd., 2005). Örgütler

işveren ve çalışan arasında iki yönlü bir ilişki gerektiren işe angaje olmayı geliştirmek, sürdürmek ve büyütmek için çalışmalıdırlar (Robinson vd., 2004: ix).

İşe angaje olmanın ölçülmesinde en sık kullanılan ölçüm aracı işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma olmak üzere üç alt boyut içeren Schaufeli ve Bakker (2004) tarafından geliştirilmiş olan Utrecht İş Bağlılığı Ölçeğidir (Bakker & Leiter, 2010: 182). Özgün formda olduğu gibi bu çalışmada geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış olan ultra-kısa formda da işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma olmak üzere üç alt boyut bulunmaktadır ve her bir alt boyut birer maddeden oluşmaktadır.

Araştırmalarda hem katılımcıların fazla sayıda soruyla rahatsız edilmemesi adına, hem de uzun anketlerin zayıf olasılığını artırması sebebiyle yapıların ölçülmesi için olabildiğince az sayıda soru eklenmeye çalışılması bağlamında güvenilirliği ve geçerliliği sağlanmış 3 soruluk Ultra Kısa İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe yazına ve Türk Bilim Dünyası'na katkısının çok yüksek olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Ardıç, K. & S. Polatçı (2009). "Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme", Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, 32.
- Ashforth, B. E. & R. H. Humphrey (1995). "Emotion in the Workplace: A Reappraisal", *Human Relations*, 48, 97–125.
- Bakker, A. B. & M. P. Leiter (2010). "Where to From Here: Integration and Future Research on Work Engagement". A.B. Bakker & M.P. Leiter, M.P. (Ed.) *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research (181-196)* içinde. Hove: Psychology Press.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & T. W. Taris (2008). "Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology", *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Bal, E. A. (2008). *Self-Efficacy, Contextual Factors and Well-Being: The Impact of Work Engagement*. Marmara Üniversitesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Bersin, J. (2014, April 10). It's Time to Rethink The 'Employee Engagement' Issue, <https://www.forbes.com/sites/joshbersin/2014/04/10/its-time-to-rethink-the-employee-engagement-issue/#6a023ffc6cf3> [Erişim Tarihi 05.08.2019].
- Blau, G. (1989). "Testing the Generalizability of a Career Commitment Measure and Its Impact on Employee Turnover", *Journal of Vocational Behavior*, 35, 88-103.
- Christian, M. S., Garza, A. S. & J. E. Slaughter (2011). "Work Engagement: A Quantitative Review and Test of its Relations with Task and Contextual Performance", *Personnel Psychology*, 64, 89–136.
- Çapri, B., Gündüz, B. & S. Evin Akbay (2017). "Utrecht Work Engagement Scale-Student Forms' (UWES-SF) Adaptation to Turkish, Validity and Reliability Studies, and the Mediator Role of Work Engagement between Academic Procrastination and Academic Responsibility", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 17(2), 411–435.
- Dalay, G. (2007). *The Relationship between the Variables of Organizational Trust, Job Engagement, Organizational Commitment and Job Involvement*. Marmara Üniversitesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Dubinsky, A. J. & S. W. Harley (1986). "A Path-Analytic Study of a Model of Salesperson Performance", *Journal of the Academy of Marketing Science*, 14, 36–46.
- Eryılmaz, A. & T. Doğan (2012). "İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi", *Klinik Psikiyatri*, 15, 49-55.
- Fornell, C. & D. F. Larcker (1981). "Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics", *Journal of Marketing Research*, 382–388.
- Gallup (2017). *State of the Global Workplace*. http://news.gallup.com/reports/220313/state-global-workplace-2017.aspx?utm_source=StateoftheGlobalWorkplaceReport&utm_medium=downloadreportemail&utm_campaign=StateoftheGlobalWorkplaceReport-10182017&utm_content=DownloadreportNow-CTA-1 [Erişim Tarihi 28.07.2019].
- Gerbing, D. & J. Anderson (1988). "An Updated Paradigm for Scale Development Incorporating Unidimensionality and its Assessment", *Journal of Marketing Research*, 25(2), 186–192.
- Gingras, M. (2015, January 20). *Five Employee Engagement Challenges*. <https://www.business2community.com/human-resources/five-employee-engagement-challenges-01130488> [Erişim Tarihi 28.07.2019].
- Güneşer, A. B. (2007). *The Effect of Person-Organization Fit on Organizational Commitment and Work Engagement: The Role of Person-Supervisor Fit*. Marmara Üniversitesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi.

- Hair, J. F., Jr, Sarstedt, M., Hopkins, L. & V. G. Kuppelwieser (2014). "Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool in Business Research", *European Business Review*, 26(2), 106–121.
- Halbesleben, J. R. B. & A. R. Wheeler (2008). "The Relative Roles of Engagement and Embeddedness in Predicting Job Performance and Intention to Leave", *Work & Stress*, 22, 242–256.
- Kahn, W. A. (1990). "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work", *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Kim, W., Han, S. J. & J. Park (2019). "Is the Role of Work Engagement Essential to Employee Performance or 'Nice to Have'?", *Sustainability*, 11, 1050.
- Macey, W. & B. Schneider (2008). "The Meaning of Employee Engagement", *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3–30.
- Metin, Ü. B. (2010). *The Antecedents and Consequences of Burnout, Work Engagement and Workaholism*. Orta Doğu Teknik Üniversitesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Öner, Z. H. (2008). *The Mediating Effect of Organizational Justice: Moderating Roles of Sense of Coherence and Job Complexity on the Relationship Between Servant Leadership and Work Engagement*. Marmara Üniversitesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Özkalp, E. & B. Meydan (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), 4-19.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. & N. P. Podsakoff (2003). "Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies", *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903.
- Ram, P. & G. V. Prabhakar (2011). "The Role of Employee Engagement in Work-related Outcomes", *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(3), 47-61.
- Robinson, D., Perryman, S. & S. Hayday (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Brighton, UK: Institute for Employment Studies.
- Saks, A. M. & J. A. Gruman (2014). "What do We really Know about Employee Engagement?" *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 155-182.
- 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. & A. Bakker (2004, December). UWES Utrecht Work Engagement Scale. [Version 1.1, December 2004] https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf [Erişim tarihi 28.07.2019].
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & M. Salanova (2006). "The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study", *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & A. B. Bakker (2002). "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach", *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M. & H. De Witte (2017). "An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 Validation Across Five Countries", *European Journal of Psychological Assessment*. Advance online publication.
- Tuna, B. (2009). *Understanding the Relationship between Transformational, Transactional Leadership and Affective Commitment, Work Engagement*. Yeditepe Üniversitesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Turgut T. (2011). *Çalışmaya Tutkunluk*. (Ed. Güler İslamoğlu), 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayıncılık.

Wah, L. (1999). "Engaging Employees a Big Challenge", *Management Review*; 88(9), 10.

Wellins, R. S., Bernthal, P. & M. Phelps (2005). *Employee Engagement: The Key to Realizing Competitive Advantage*. Development Dimensions International. www.ddiworld.com/https://www.ddiworld.com/ddi/media/monographs/employeeengagement_mg_ddi.pdf?ext=.pdf [Erişim tarihi 30.09.2019].