

Ölçek Uyarlama Çalışmalarında Dikkat Edilmesi Gereken Konular Üzerine Bir Araştırma Örneği: 3 Maddelik Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği Uyarlama Çalışması¹

A Study on Issues to Consider in Scale Adaptation Studies: 3-Item Utrecht Work Engagement Scale Adaptation Example

1.Özgür Öngöre² 

Özet

Günümüzde ölçeklerin mümkün olduğunca az madde ile istenilen değişkeni ölçmesi arzulanmaktadır. Araştırma modelleri daha karmaşık hale gelmekte ve araştırmacılar bu modeller ile daha çok değişkene ait bulgulara ulaşmaya çalışmaktadır. Katılımcıların sınırlı zamanının olması ve anketlerde soru sayısı arttıkça anketi doldurma süresinin artması ile birlikte katılımcıların algısının azalması gibi sebepler doğru bulgulara ulaşmayı zorlaştırmaktadır. Bu çalışmada, birçok araştırmaya konu olan ve çalışanların işle bütünleşme düzeylerini ölçmeye yarayan, Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeğinin Schaufeli ve arkadaşları (2017) tarafından geliştirilen 3 maddelik en kısa sürümünün (UWES-3) Milli Eğitim Bakanlığı'na (MEB) bağlı devlet okullarında çalışan öğretmenler üzerinden Türkçe uyarlamasının yapılması amaçlanmıştır. Elde edilen araştırma bulgularının daha önce gerçekleştirilen diğer UWES-3 Türkçe uyarlamalarının bulguları ile karşılaştırılarak uyarlama çalışmalarında karşılaşılabilecek sorunlara ve çözümlere ışık tutulması da bu araştırma bağlamında amaçlanmıştır. Katılımcılar, Kastamonu merkezde MEB'e bağlı devlet okullarında istihdam edilen öğretmenlerdir. Bu araştırma kapsamında 20 devlet okulu ziyaret edilmiş ve 589 öğretmenden anket yolu ile analizlerde kullanılabilecek veri toplanmıştır. İşle bütünleşmenin yapısal geçerliğini belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi ile UWES-9 ve UWES-3 ölçeklerinin Doğal Duygular Ölçeğinden (DDÖ) ayrı bir yapı olması sınanmıştır. Elde edilen bulgulara göre UWES-9 ve UWES-3 ölçeklerinin DDÖ'den ayrı bir yapı olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma sonucunda, ölçek maddelerinin ölçmek istenen faktörü temsil etme yeteneğinin çok önemli olduğu görülmüştür. Maddelerin temsil yeteneği hem istatistiksel hem de anlamsal olarak yüksek ise ancak ilgili oldukları faktörü iyi bir şekilde açıklayabildikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada analizleri yapılan UWES-3 Türkçe Ölçeğinin işle bütünleşmeyi ölçmede kullanılabilecek, alternatif ve kısa bir ölçek olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşle bütünleşme, doğal duygular, ölçek uyarlama, geçerlik, güvenilirlik.

Abstract

Today, scales are designed to measure the related variables with as few items as possible. Research models are becoming more complex and researchers are trying to expand their findings with these models. Reasons such as limited time, the decrease in the perception of participants as the number of questions in surveys increases, the time to fill out the survey increases, make it difficult to obtain accurate findings. The shortest 3-item version of Utrecht Work Engagement Scale (UWES) was adapted into Turkish. Data were collected through a survey from 589 teachers working in public schools in Kastamonu. It is aimed to shed light on the problems and solutions that may be encountered in adaptation studies by comparing the research findings with the findings of other previous UWES-3 Turkish adaptations. To determine the structural validity of work engagement, confirmatory factor analysis tested the UWES-9 and UWES-3 scales as a separate structure from the Natural Emotions Scale (NES). The findings obtained as a result of the research, it was concluded that the UWES-9 and UWES-3 scales are a separate structure from the NES. As a result, it was seen that the ability of the scale items to represent the factor they want to measure is very important. It was concluded that if the items have high representativeness, they can explain the related factor well. It was found that the UWES-3 Turkish Scale analyzed within the scope of this research is an alternative and short scale that can be used to measure work engagement.

Keywords: Work engagement, natural emotions, scale adaptation, validity, reliability.

Başvuru/Submitted: 10/12/2024

Kabul/Accepted: 27/02/2025

Yayın/Online Published: 01/05/2025

¹ Bu çalışma 22 – 24 Aralık 2023 tarihlerinde İzmir'de düzenlenen Ege 10. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi'nde tam metin bildirisi olarak sunulmuştur.

² Doç. Dr., Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu, Türkiye, ozgurongoretr@yahoo.com

Atıf/Citation: Öngöre, Ö. (2025). Ölçek uyarlama çalışmalarında dikkat edilmesi gereken konular üzerine bir araştırma örneği: 3 maddelik utrecht işle bütünleşme ölçeği uyarlama çalışması. *Psikolojik Araştırma Perspektifleri Dergisi*, 2(2), <https://doi.org/10.5281/zenodo.15312630>

İnsanların bireysel gelişimini ve işlevselliğini en uygun düzeye çıkarmayı amaçlayan pozitif psikolojinin (Gable ve Haidt, 2005) önem kazanmasıyla birlikte çalışma psikolojisi ve insan kaynakları gibi alanlarda yapılan araştırmalarda olumlu tutum ve davranışlar daha fazla yer almaya başlamıştır. İşe bağlılık, iş doyumu, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi çalışma yaşamı ile ilgili diğer olumlu kavramlarla birlikte işle bütünleşme de zamanla popüler hale gelmiştir. Motivasyona dayalı olumlu bir iş tutumu olarak alanyazında kabul görmüştür.

İşyerlerinde yarattığı olumlu sonuçlar nedeniyle çalışanlarda işle bütünleşmenin oluşması istenmektedir. İşle bütünleşme diğer olumlu tutum ve davranışların çalışanlarda gelişebilmesine olanak tanımaktadır. Araştırmalar göstermektedir ki işle bütünleşen çalışanlarda işe ve örgüte bağlılık, iş tatmini ve psikolojik iyilik hali gibi olumlu çıktılar gerçekleşirken tükenmişlik ve işten ayrılma gibi olumsuz çıktılar azalmaktadır (bkz. Eldor ve Shoshani, 2017; Schaufeli vd., 2002; Wefald vd., 2011). İşle bütünleşmenin çalışanları olumsuzluklara karşı daha dirençli hale getirdiği söylenebilir.

İşle Bütünleşme

Schaufeli ve arkadaşları (2002) tarafından işle bütünleşme olumlu, tatmin eden ve işle ilgili zihinsel bir durum olarak tanımlanmıştır. Bakker ve arkadaşları (2008), işle bütünleşmeyi çalışanların iyilik halinin (well-being) bir göstergesi olarak kabul etmiş ayrıca işle bütünleşmenin duygular ve motivasyon ile ilgili bir durum olduğunu dile getirmiştir. İşle bütünleşmenin azim, adama ve benimseme olarak adlandırılan boyutlarıyla (Schaufeli vd., 2002) çalışanların işe karşı enerji düzeylerini (Kahn, 1992) gösterdiği kabul edilmektedir.

Alanyazın incelendiğinde işle bütünleşmenin anlık ve özel bir durum olarak tanımlanmadığı aksine ısrarcı ve yaygın yani süreklilik arz eden bir durum olarak kabul edildiği görülmektedir (bkz. Christian vd., 2011; Schaufeli vd., 2002). Böylece işle bütünleşmenin, kişinin genel bir çalışma halini tanımladığı söylenebilir.

İşle bütünleşmeyi boyutları açısından incelediğimizde azim, çalışanın enerjik ve zihinsel açıdan dirençli olması ile çaba göstermeye istekliliği ve zorluklara karşı mücadeleci olması olarak tanımlanmaktadır. Adama, çalışanın işine karşı güçlü bağlılığı ile birlikte anlamlılık, coşku, esin, gurur ve meydan okuma duygularını yaşaması olarak açıklanırken benimseme, çalışanın işine tamamen yoğunlaşması ve kendini işine derinden kaptırması olarak ifade edilmektedir (Schaufeli vd., 2002).

İşle bütünleşmenin eşsizliği kişide yarattığı işe karşı yüksek enerjidir. Bu enerjinin arkasındaki motivasyon irdelendiğinde işten zevk almak ve mutlu olmak vardır. İşten alınan zevk ve çalışmaktan duyulan mutluluk, kişide istek ve coşku ile çalışma; işe duyulan aidiyet, sadakat ile çalışma; işe yoğunlaşma ve kendini işe verme sonuçlarını yaratmaktadır. Kısaca çalışan azimle, kendini işine adayarak ve işini benimseyerek, motivasyonunu kaybetmeden uzun soluklu çalışabilir (Bakker vd., 2008; Schaufeli vd., 2002). Bu olumlu özellikleri ile işle bütünleşme çalışma yaşamı açısından çok yönlü önem arz etmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre çalışanlarda işle bütünleşmenin gerçekleşmesi yani çalışanların fiziksel, bilişsel ve duygusal enerjisinin yüksek olması çalışanlarda başarı, verimlilik ve performans gibi olumlu çıktıların oluşmasına katkı sağlamaktadır (bkz. Bakker vd., 2014; Christian vd., 2011).

Doğal Duygular

Doğal duygular, çalışanın işi gereği gereksinim duyduğu duyguları hissetmek için çaba göstermesine gerek kalmadan, çalışma ortamı içerisinde çalışanda kendiliğinden oluşan duygular olarak tanımlanmaktadır (Ashforth ve Humphrey, 1993). Doğal duygular ile çalışanlarda, gereken ve hissedilen duygular birbiriyle uyumlu olduğu için daha az baskı ve stres yaşanabilir.

Çalışanın işinde doğal duygularını gösterebilmesi, örneğin müşteriye coşku ve neşe ile hizmet edebilmesi için duygusal çaba göstermesi gerekmektedir (Hochschild, 1983). Özellikle hizmet yoğun işlerde gereksinim duyulan duygusal çabanın daha fazla olduğu söylenebilir (Ashforth ve Humphrey, 1993).

İyilik halinin önemli bir göstergesi olarak kabul edilen işle bütünleşme (ILO, 2023), doğal duyguların işe aktarılması yoluyla çalışanlarda görülebilmektedir (bkz. Cheung ve Lun, 2015; Öngöre, 2019). İşiyile bütünleşmiş çalışanlar incelendiğinde, bu çalışanlarda aktif ve olumlu duyguların daha fazla olduğu saptanmıştır (Bakker vd., 2014).

Kahn (1992) işle bütünleşmeyi, çalışanların işteki rolleri gereği benlik sunumlarını ayarlarken fiziksel, zihinsel ve duygusal enerjilerini işe aktarmaları olarak tanımlamıştır. Araştırmalar, özellikle duygusal enerji içerisinde değerlendirebilen doğal duyguların işle bütünleşme ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu göstermektedir (bkz. Cheung ve Lun, 2015; Öngöre, 2019).

Örgütlerde çalışanların duyguları, işle bütünleşme gibi olumlu bir iş çıktısı olarak kabul edilebileceği gibi, işle bütünleşmenin önemli bir öncülü olarak da sayılabilir (Burić ve Macuka, 2018). Çalışanlar doğal duygularını işlerine aktarabildiklerinde işleriyle bütünleşebilirler.

Neşeli, ilgili, istekli, mutlu, gururlu, coşkulu gibi olumlu duygular ile çalışanlar, işle bütünleşmiş çalışanlar olarak kabul edilir (bkz. Burić ve Macuka, 2018; Xanthopoulou vd., 2013) ve bu çalışanlarda yaşadıkları bu olumlu duygulara bağlı olarak iyilik halinin daha yüksek olduğu söylenebilir. İşyerlerinde gereksinim duyulan duyguların işe aktarılması ile işle bütünleşmenin oluştuğu görülebilir.

İşle Bütünleşmenin Ölçülmesi

İşle bütünleşmenin ölçülmesinde en çok tercih edilen ölçek Schaufeli ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilmiş olan Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği alanyazında UWES-17 olarak kısaltılmaktadır (bkz. Schaufeli ve Bakker, 2003). UWES-17, 3 boyutlu ve adından da anlaşılacağı gibi 17 maddeli bir ölçektir. Daha sonra Schaufeli ve arkadaşları (2006) tarafından UWES'in yine 3 boyutlu ancak 9 maddeye indirgenmiş hali olan UWES-9 geliştirilmiştir. Yakın bir geçmişte ise Schaufeli ve arkadaşları (2017) UWES'in ölçülmesinde kullanılmak üzere tek boyutlu ve 3 maddeye indirgenmiş UWES-3 olarak adlandırdıkları ölçeği yayımlamışlardır.

UWES-3'te her bir boyut tek bir madde ile temsil edilmekte ve 3 madde üzerinden tek bir boyut olarak işle bütünleşme düzeyi ölçülmektedir. UWES-3'ün beş ülkede (Finlandiya, Japonya, Hollanda, Belçika ve İspanya) gerçekleştirilen uyarlamaları başarılı bulunmuş ve Schaufeli ve arkadaşları (2017) tarafından rapor edilmiştir.

UWES-9'un Türkçeye çevrilmiş maddeleri "İş Deneyimi Listesi" adı altında Schaufeli ve Bakker'ın 2003 tarihli çalışmasına atıf şeklinde Schaufeli'nin kendi web sitesinde (<https://www.wilmarschaufeli.nl/tests/#engagement>) yayımlanmıştır. Ancak atıf yapılan çalışmada ve ilgili web sayfasında, Türkçe maddelerin geçerlik ve güvenirliğine ait herhangi bir bilgi yer almamaktadır. Alanyazında "work engagement" yerine Türkçe karşılığı olarak yer etmiş işle bütünleşme, işe angaje olma veya işe tutulma gibi adlar yerine iş deneyiminin kullanılması da yayımlanan Türkçe maddelerin güvenirliği ve geçerliği adına olumsuz algılanabilmektedir.

İş Deneyimi Listesi'nde azim boyutunu ölçmede kullanılan birinci madde "At my work, I feel bursting with energy", "Çalışırken kendimi enerji dolu hissederim"; adama boyutunu ölçmede kullanılan dördüncü madde "My job inspires me", "İşim bana ilham verir."; benimseme boyutunu ölçmede kullanılan sekizinci madde "I am immersed in my work", "Kendimi işime kaptırırım" ve son olarak mevcut araştırmada alternatif madde olarak kabul edilen dokuzuncu madde "I get carried away when I'm working", "Çalışırken kendimden geçerim" olarak Türkçeye çevrilmiştir.

UWES-3 Türkçe Uyarlama Çalışmaları

UWES-3'ün ilk Türkçe uyarlaması, 2019 yılında Güler ve arkadaşları tarafından yapılmıştır. Tek boyutlu ve 3 maddeden oluşan UWES-3 uyarlamasının maddelerinin, Eryılmaz ve Doğan (2012) tarafından yapılan, 3 boyutlu ve 17 maddeden oluşan UWES-17 ölçeğinde yer alan maddelerden seçilmiş olduğu ve Özkalp ve Meydan (2015) tarafından UWES-9 Türkçe uyarlamasında yer alan maddelerden herhangi birinin kullanılmadığı görülmektedir.

UWES-3'ün bu uyarlamasında yer alan 3 maddenin her birinin farklı bir boyutu temsil etmek üzere UWES-17'nin Türkçe uyarlamasından alındığı anlaşılmaktadır. UWES-17 Türkçe uyarlaması incelendiğinde özgün ölçeğe ait madde numaralarının alt boyutlara göre maddelerin sıralandığı analiz sonuçlarına ait tabloda yer aldığı görülmektedir (Güler vd., 2019, Tablo 1, s. 52).

Bu araştırmada (Güler vd., 2019), UWES-3'ün Türkçe uyarlaması için UWES-17'nin Türkçe uyarlamasından seçilen maddeler, UWES-3'ün özgün maddeleri (Schaufeli vd., 2017) ile ilk iki madde açısından uyushmaktadır.

UWES-3'ün özgün ölçeğinde üçüncü madde olarak "I am immersed in my work" maddesi bulunmaktadır. UWES-17'nin Türkçe uyarlamasında bu madde "Çalışırken tamamen işime konsantre olur dalar giderim" olarak yer almaktadır. UWES-3 Türkçe uyarlamasını incelediğimizde, bu madde yerine "I get carried away when I'm working" maddesinin UWES-17 Türkçe uyarlamasında karşılığı olan "Çalışırken kendimi işime kaptırırım" ifadesinin kullanıldığı görülmektedir.

UWES-3'ün ikinci uyarlaması, birincisi ile aynı yıl olan 2019'da ancak ay itibariyle daha sonra olan aralık ayında yayımlanan Bilginoğlu ve Yozgat tarafından yapılan çalışmadır. Bu uyarlamada, Türkçe maddelerin 9 maddelik özgün ölçek olan UWES-9'dan İngilizce bilen bir komisyon tarafından çeviri yolu ile hazırlandığı belirtilmektedir.

İkinci uyarlamada, 9 maddenin Türkçe çevirisinin yer aldığı UWES-9 diyagramında (bkz. Bilginoğlu ve Yozgat, 2019), UWES-3'ün özgün ölçeğindeki maddelerin UWES-17'nin Türkçe uyarlamasında (bkz. Eryılmaz ve Doğan, 2012) olduğu gibi sırasıyla "Çalışırken tamamen işime konsantre olur dalar giderim" olarak birebir aynı çevrildiği görülmektedir.

Bu ikinci uyarlamada "I am immersed in my work" maddesi yerine, UWES-17'nin Türkçe uyarlamasında (bkz. Eryılmaz ve Doğan, 2012) olduğu gibi "Çalışırken kendimi işime kaptırırım" olarak birebir aynı çevrilen "I get carried away when I'm working" maddesinin UWES-3 Türkçe uyarlamasının üçüncü maddesi olarak kullanıldığı görülmektedir.

Bu araştırmanın analizlere ait yol diyagramı incelendiğinde, benimseme boyutuna ait ikinci maddenin “Çalışırken tamamen işime konsantre olur dalar giderim” ve son maddenin (üçüncü madde) “Çalışırken kendimi işime kaptırırım” olduğu görülmektedir (Bilginoğlu ve Yozgat, 2019, Şekil 1, s. 2866). Üç maddelik ölçeğe ait maddelerinin yer aldığı yol diyagramında ise benimseme için önceki diyagramda son madde olan “Çalışırken kendimi işime kaptırırım” maddesinin kullanıldığı görülmektedir (Bilginoğlu ve Yozgat, 2019, Şekil 2, s. 2867). Schaufeli ve arkadaşları (2017) tarafından uyarlanan üç maddelik özgün ölçeğe göre üçüncü madde olan ve ilk diyagramda sondan bir önceki madde olan “Çalışırken tamamen işime konsantre olur dalar giderim” maddesinin tercih edilmediği görülmektedir.

Güler ve arkadaşları (2019) ve Bilginoğlu ve Yozgat (2019) tarafından benimseme boyutunun ölçülmesinde kullanılan “Çalışırken kendimi işime kaptırırım” ifadesi İş Deneyimi Listesi’ndeki sekizinci maddenin tercümesi olan “Kendimi işime kaptırırım” ile uyusmaktadır. Ancak daha önce belirtildiği gibi ölçeğin her iki Türkçe uyarlamasında ilgili tercüme sekizinci değil, dokuzuncu madde ile eşleşmektedir. Ayrıca İş Deneyimi Listesi’nin geçerliği ve güvenilirliğine ilişkin her bir bulguya yazarlar (Schaufeli ve Bakker, 2003) tarafından yer verilmemiştir.

Yukarıda incelenmiş olan her iki UWES-3 Türkçe uyarlamasında benimseme boyutunun ölçülmesinde özgün ölçekteki hangi maddenin Türkçe karşılığı kullanılmış diye incelendiğinde özgün ölçekteki madde yerine benimsemeyi ölçen diğer bir maddenin tercih edildiği görülmektedir.

Araştırma Kapsamında Gerçekleştirilen UWES-3 Türkçe Uyarlama Çalışması

UWES-3 geçerlilik ve güvenilirlik çalışması sürecinde ilk olarak ölçeği geliştiren araştırmacıların başında yer alan Wilmar Schaufeli ile elektronik posta ile iletişime geçilmiş ve ölçeğin Türkçeye uyarlanabilmesi için gerekli izin alınmıştır.

UWES-3’in uyarlamasında önceki uyarlamalardan farklı olarak araştırmada öncelikle Özkalp ve Meydan (2015) tarafından UWES-9 uyarlamasında yer alan maddeler kullanılmıştır. Güvenirliğine ilişkin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa) .63 olarak

bulunmuştur. Bu katsayı alanyazında .70'in altında olduğunda yeterli düzeyde kabul edilmemektedir (Büyüköztürk, 2007). Düşük düzeyde bir güvenilirlik düzeyi saptanmıştır. Güvenilirliğin düşük çıkmasının sebebini anlamak için uç değerler başta olmak üzere maddelere ilişkin değerler incelenmiştir.

İnceleme sonucunda benimseme boyutunu temsil eden 3. maddeye ilişkin değerlerin bir kısmının diğer madde değerleri ile uyumsuzluk yarattığı görülmüş ve bu uyumsuzluğun güvenilirlik düzeyini düşürdüğü saptanmıştır. Bunun üzerine araştırmaya katılan öğretmenlerden, anketin yapıldığı okullardaki öğretmen listelerinden tesadüfi olarak seçilen, 60 kişilik bir gruba 3. maddeden çıkardıkları anlam sorulmuştur. Benimseme boyutunu temsil eden “İşe gömülmüş durumdayım” ifadesinin öğretmenler tarafından çoğunlukla (36 kişi) özgün haline uygun olarak işine yoğunlaşma düzeyi bağlamında anlaşıldığı görülse de bazıları (24 kişi) tarafından kişinin yoğun çalışması veya isteği dışında yoğun çalışmaya maruz bırakılması gibi farklı anlamlarda anlaşıldığı saptanmıştır.

Özgün UWES-9 ve UWES-3 ölçeğinde “I am immersed in my work” olarak yer alan ve benimseme boyutunu ölçmekte kullanılan bu maddenin güvenilirlik katsayısı olarak da adlandırabileceğimiz iç tutarlılık katsayısının düşük çıkması ve UWES-9 Türkçe uyarlamasında “İşe gömülmüş durumdayım” olarak tercümesinden kaynaklı katılımcıların algısında anlam farklılığının oluştuğunun belirlenmesi sonucu benimsemeyi ölçmek için başka bir maddenin kullanılmasına karar verilmiştir.

Bu bulgular üzerine üçüncü madde olarak UWES-9 Türkçe uyarlamasında yer alan ve benimseme boyutunu ölçen “Çalışırken kendimden geçiyorum” maddesi kullanılmıştır. UWES-9 Türkçe uyarlamasında diğer bir alternatif olan “Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissediyorum”, özgün UWES-9 ölçeğinde “I feel happy when I am working intensely” maddesi ise yoğunlaşmayı mutluluk ekseninde ele aldığından yani boyutu anlamsal olarak genelden çok belli bir koşul üzerinden temsil ettiğinden tercih edilmemiştir. Özgün UWES-9 ölçeğinde “I get carried away when I’m working” maddesi, UWES-9 Türkçe uyarlamasında “Çalışırken kendimden geçiyorum” şeklinde yer almaktadır.

Böylece bu UWES-3 Türkçe uyarlama çalışmasında, benimseme için aynı boyutu temsil eden bir başka madde kullanarak katılımcılar tarafından Türkçe anlamı daha doğru anlaşılan bir maddeye yer vermek istenmiştir. “Çalışırken kendimden geçiyorum” maddesi ile daha doğru bir şekilde katılımcıların işle bütünleşme düzeylerinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Üçüncü maddenin değişmesi ile birlikte UWES-3’ün iç tutarlılık katsayısı .79 olarak hesaplanmıştır.

Her iki UWES-3 uyarlamasında işle bütünleşmeyi ölçmede kullanılan maddelerin Türkçe karşılıkları, mevcut araştırma kapsamında gerçekleştirilen uyarlamanın maddelerinin Türkçe karşılığından farklılık göstermektedir. Bu sebeple araştırma kapsamında gerçekleştirilen bu çalışma, yeni bir uyarlama olarak kabul edilen özgün bir çalışma olarak değerlendirilebilir.

Yöntem

Katılımcılar

Katılımcılar, Kastamonu ilinde merkezde yer alan Milli Eğitim Bakanlığı’na (MEB) bağlı devlet okullarında istihdam edilen öğretmenlerdir. Öğretmenler insan ilişkilerinin yoğun olduğu, fiziksel, duygusal ve bilişsel enerjilerini işlerine aktardıkları bir mesleği icra etmektedirler. Bu özellikleri ile işle bütünleşmenin ölçülmesinde anlamlı bulgulara ulaşılabilecek bir grup olarak değerlendirilebilir.

Bu araştırma kapsamında MEB’e bağlı Kastamonu merkezde yer alan 20 devlet okulu ziyaret edilmiş ve bu okullarda görevli 620 öğretmen ile yüz yüze anket uygulaması yapılmıştır. Anketler toplandıktan sonra incelenmiş ve eksik doldurulan anketler ile stajyer durumunda olan öğretmenlerin anketleri çıkarılmıştır. Böylece toplamda 589 öğretmenden anket yolu ile analizlerde kullanılabilecek veri toplanmıştır.

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde, kadınların oranının % 59,6 (351 kadın) erkeklerin oranının % 40,2 (237 erkek) olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin branş dağılımlarına baktığımızda, sosyal bilimlerle ilgili alanlarda istihdam edilenlerin oranı % 76,2 (393 öğretmen) ve sayısal alanlarda istihdam edilenlerin oranı % 23,9 (123 öğretmen)

olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların yaş ortalamasının 39, meslekteki kıdem ortalamasının ise 19 yıl olduğu görülmüştür.

Ölçüm Araçları

Bu araştırmada UWES-9 Türkçe Ölçeği, UWES-3 Türkçe Ölçeği ve Doğal Duygular Ölçeği olmak üzere üç ölçüm aracından faydalanılmıştır.

UWES-9 Türkçe Ölçeği

İşle Bütünleşmenin 9 maddeden ve 3 boyuttan oluşan sürümünün ölçülmesinde, Schaufeli ve Bakker (2003) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Özkalp ve Meydan (2015) tarafından yapılan UWES-9 Ölçeği kullanılmıştır. Özgün ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı Schaufeli ve Bakker (2003) tarafından farklı meslek grupları için .89-.97 arasında bulunmuştur. Yine aynı çalışmada, dokuz ülkeden elde edilen toplam verilere göre hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .90 olarak hesaplanmıştır. Her bir ülke için hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ise .85 ile .94 arasında bulunmuştur. Özkalp ve Meydan (2015) tarafından UWES-9 Türkçe Ölçeğini oluşturan maddelerin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .83 olarak hesaplanmıştır. Mevcut araştırmada ise UWES-9 Türkçe Ölçeğini oluşturan maddelerin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .90 olarak saptanmıştır.

UWES-9 Ölçeğinde maddelere verilen yanıtlar, işle bütünleşme düzeyini göstermekte ve ifadelerde “hiç”ten “her zaman”a doğru 0’dan 6’a sayısal değerler verilerek puanlanmıştır. Ölçekten alınan yüksek puan, katılımcının işle bütünleşme düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

UWES-3 Türkçe Ölçeği

İşle bütünleşmenin en kısa sürümünün ölçülmesinde Schaufeli ve arkadaşları (2017) tarafından geliştirilen tek boyutlu ve 3 maddeye indirgenmiş UWES-3 olarak adlandırılan ölçek kullanılmıştır.

İşle bütünleşmenin bu çok kısa sürümünün ölçülmesinde, Özkalp ve Meydan (2015) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan UWES-9 Ölçeğindeki maddelerden 3 boyutun her birini temsil etmek için birer madde olmak üzere toplamda 3 madde kullanılmıştır. Schaufeli ve

arkadaşları (2017) tarafından beş ülkede yapılan geçerlik çalışmaları UWES-3 Ölçeğini oluşturan maddelerin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .77-.85 arasında bulunmuştur. Bu araştırmada, 3 madde ve tek boyuttan oluşan UWES-3 Türkçe Ölçeğini oluşturan maddelerin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .79 olarak saptanmıştır.

UWES-3 Ölçeğinde maddelere verilen yanıtlar, işle bütünleşme düzeyini gösteren ifadelerde “hiç”ten “her zaman”a doğru 0’dan 6’ya sayısal değerler verilerek puanlanmıştır. Ölçekten alınan yüksek puan, katılımcının işle bütünleşme düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Doğal Duygular Ölçeği

Doğal duyguların ölçülmesinde, Diefendorff ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Basım ve Begenirbaş (2012) tarafından yapılan Duygusal Emek Ölçeği içerisinde alt bir ölçek olarak değerlendirebileceğimiz doğal duyguları ölçen maddeler kullanılmıştır. Diefendorff ve arkadaşları (2005) tarafından özgün alt ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .75 ve çapraz doğrulama (*cross-validation*) yöntemi ile de Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .83 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırmada, ölçeğin güvenilirliğine ilişkin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .85 olarak saptanmıştır.

Doğal Duygular Ölçeği (DDÖ), 3 maddeden oluşmaktadır ve 5’li Likert yöntemiyle derecelendirilmiştir. DDÖ’ye verilen yanıtlar, doğal duygulara sahip olma düzeyini gösteren ifadelerde “hiçbir zaman”dan “her zaman”a doğru 1’den 5’e kadar sayısal değerler verilerek puanlanmıştır. Ölçekten alınan yüksek puan, katılımcının doğal duygu düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Verilerin Analizi

Araştırmanın amaçları çerçevesinde toplanan verilerin güvenilirlik analizleri SPSS 22 programı ve doğrulayıcı faktör analizleri AMOS 21 programı ile yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan UWES-9 ve UWES-3 işle bütünleşme ölçeklerinin yapısal geçerliliği, araştırma kapsamında oluşturulan modellere göre doğrulayıcı faktör analizi (DFA)

ile incelenmiştir. Araştırmada yer alan modellerin uygunluğunun sınanmasında, uyum iyilik değerlerinden faydalanılmıştır.

İşlem

Veri toplama işlemini gerçekleştirmek için gerekli izin T.C. Milli Eğitim Bakanlığı İl Müdürlüğü'nden Valilik oluru ile 7504895644-E.6297024 sayılı karar olarak 28 Mart 2019 tarihinde alınmıştır. Gerekli iznin alınmasıyla birlikte bu çalışma 2018-2019 eğitim öğretim yılında gönüllülük esasına göre Kastamonu Merkez'de yer alan devlet okullarında görevli öğretmenlerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

Bulgular

Analizler sonucu elde edilen bulgular aşağıda sırasıyla yapısal geçerlik ve madde analizi alt başlıkları altında verilmiştir.

Yapısal Geçerlik

İşle bütünleşmenin yapısal geçerliğini belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile UWES-9 ve UWES-3 ölçeklerinin doğal duygular ölçeğinden ayrı bir yapı olması sınanmıştır. İşle bütünleşme ölçeklerinin yapısal geçerliliği araştırma kapsamında oluşturulan modellere göre DFA ile irdelenmiştir. Sınanan modellere ilişkin DFA uyum iyilik değerleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1.

Doğrulayıcı Faktör Analizleri Uyum İyiliği İndeksleri

Model	X ²	sd	X ² /sd	NFI	TLI	CFI	RMSEA
M0	822.700	52	15.821	.806	.765	.815	.159
M1	185.019	51	3.628	.956	.958	.968	.067
M2	649.472	9	72.164	.572	.289	.574	.348
M3	13.362	8	1.670	.991	.993	.996	.034

Not. X²/sd= ki kare serbestlik derecesi oranı, NFI= Normlaştırılmış Uyum İndeksi, TLI= Tucker Lewis İndeksi, CFI= Doğrulayıcı Uyum İndeksi, RMSEA= Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü.

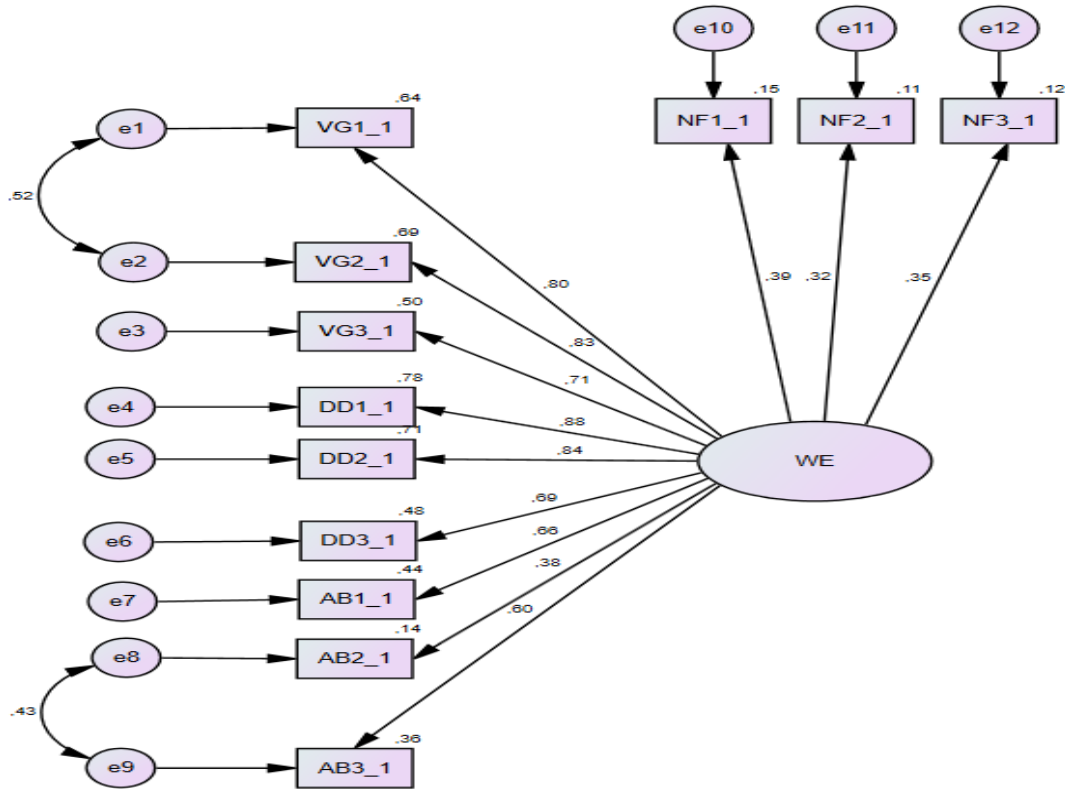
DFA ile ilk olarak UWES-9 ve DDÖ'nün maddelerinin tek faktör altında toplandığı model (M0) sınanmıştır. Bütün değişkenlerin tek bir faktör altında toplandığı sıfır model (null model) olarak adlandırabileceğimiz bu modelde, doğal duygular ile işle bütünleşme maddeleri olumlu iş çıktıları olarak tek bir faktör altında yer almaktadır. Bu modele ilişkin

DFA analizinde kabul edilebilir uyum indekslerine ulaşamamıştır ($X^2/sd= 15.821$, $NFI= .81$, $TLI=.77$, $CFI= .82$, $RMSEA= .16$).

Şekil 1’de, DFA sonucu M0’a ait maddelerin faktör yük değerlerinin (standartlaştırılmış regresyon katsayıları) yer aldığı yol diyagramı verilmiştir. Maddelerin faktör ile ilişkisini açıklayan faktör yük değerlerinin .30’dan az olmaması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2002; Çokluk vd., 2012). M0’da maddelerin faktör yük değerleri anlamlı ($p<.001$) ve .30’dan büyük bulunmuştur.

Şekil 1.

UWES-9 ve DDÖ’nün Maddelerinden Oluşan Tek Faktörlü Modelin (M0) Yol Diyagramı

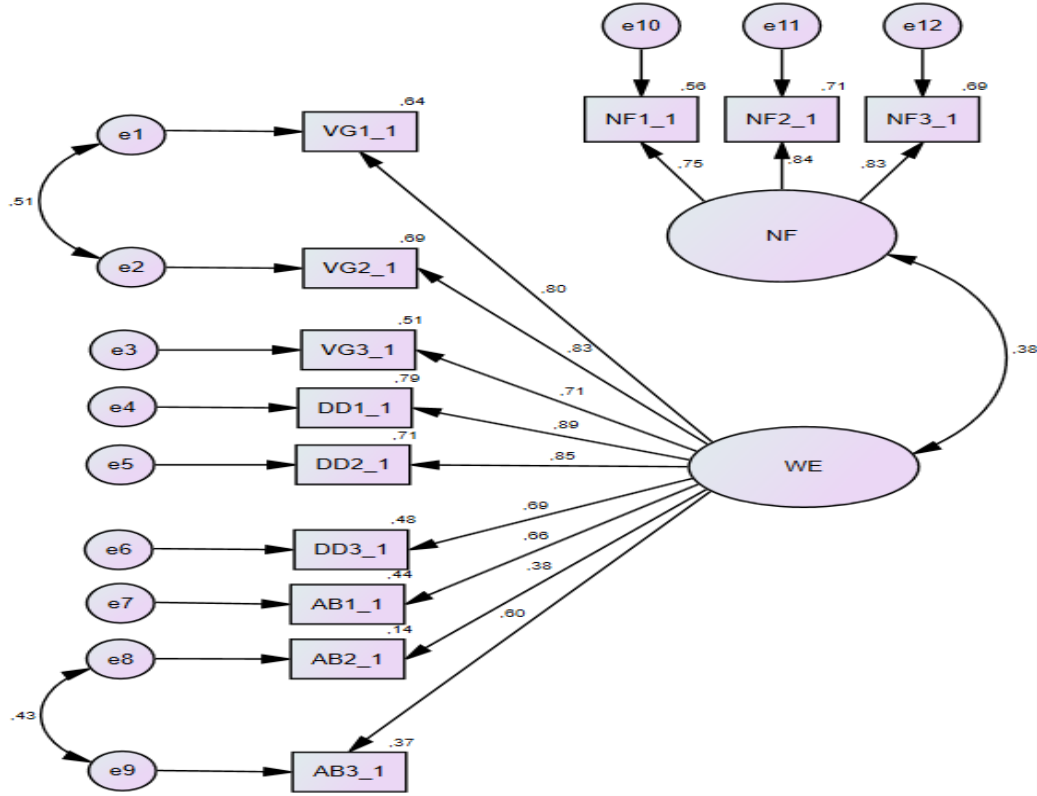


İkinci olarak UWES-9’un tek faktörlü ve 9 maddeli yapısı ile DDÖ’nün tek faktörlü ve 3 maddeli yapısının yer aldığı model (M1) sınanmıştır. Modelin kabul edilebilir hale gelebilmesi için özgün çalışmada olduğu gibi (bkz. Schaufeli vd., 2017) aynı faktörü ölçen bazı madde çiftlerinin hataları arasında (madde 1 ile madde 2 ve madde 8 ile madde 9) ilişki kurmak için modifikasyon indekslerinden yararlanılmıştır. Madde çiftlerinden ilkinin (madde 1 ile madde 2) azim boyutu, ikincinin ise benimseme boyutu (madde 8 ile madde 9) ile ilgili oldukları ve her bir madde çiftinin maddelerinin anlamsal olarak birbirleriyle yakın anlam içerdikleri görülmüştür (Schaufeli vd., 2017). Özellikle ilgili madde çiftlerinin yakın anlam

içerseler de farklı anlamlara gelmeleri ayrıca DFA sonucunda elde edilen faktör yüklerinin kabul edilebilir düzeyde olması ($\lambda=.38-.83$) nedeniyle ölçek yapısının korunmasına karar verilmiştir. Böylece bu modele ilişkin DFA analizinde kabul edilebilir düzeyde uyum indekslerine ulaşılmıştır ($X^2/sd= 3.628$, $NFI= .96$, $TLI=.96$, $CFI= .97$, $RMSEA= .067$).

Şekil 2.

UWES-9 ile DDÖ'nün Yer Aldığı İki Faktörlü Modelin (M1) Yol Diyagramı

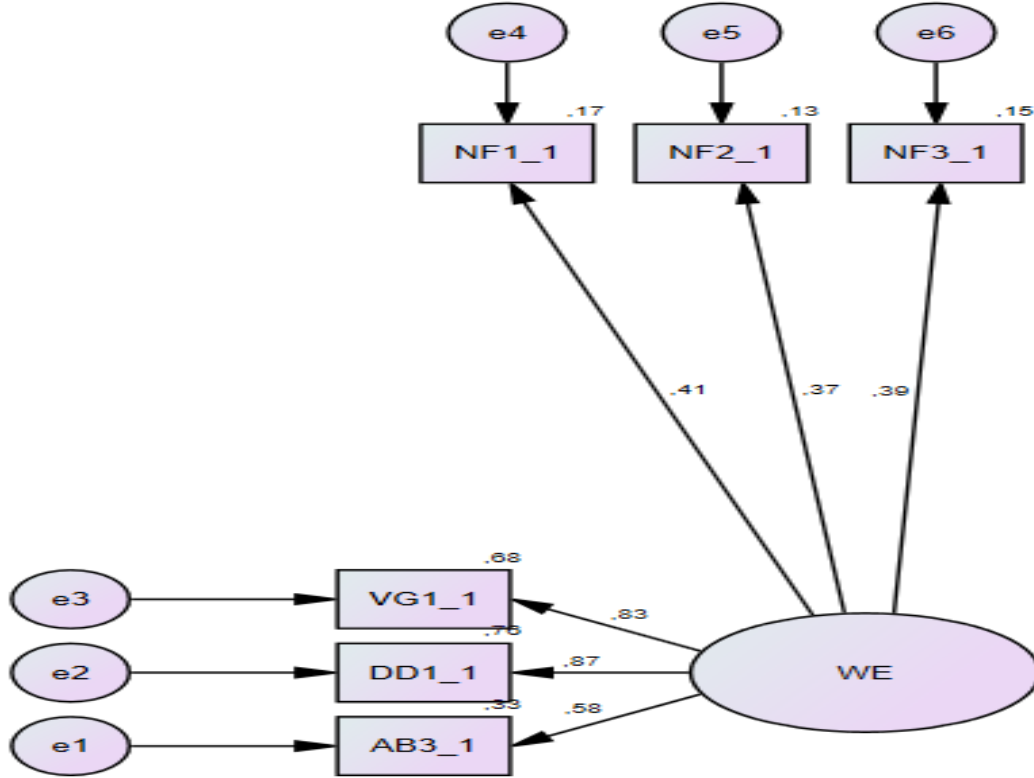


Şekil 2’de, DFA sonucu M1’e ait maddelerin faktör yük değerlerinin yer aldığı yol diyagramı verilmiştir. M1’de maddelerin faktör yük değerleri anlamlı ($p<.001$) ve .30’dan büyük bulunmuştur.

Üçüncü olarak DFA ile UWES-3 ve DDÖ’nün olumlu iş çıktıları olarak tek bir faktör altında toplandığı model (M2) sınanmıştır. Bu modele ilişkin DFA analizinde kabul edilebilir uyum indekslerine ulaşılammıştır ($X^2/sd= 72.164$, $NFI= .57$, $TLI=.29$, $CFI= .57$, $RMSEA= .35$). Şekil 3’te, DFA sonucu M2’ye ait maddelerin faktör yük değerlerinin yer aldığı yol diyagramı verilmiştir. M2’de maddelerin faktör yük değerleri anlamlı ($p<.001$) ve .30’dan büyük bulunmuştur.

Şekil 3.

UWES-3 ve DDÖ'nün Maddelerinden Oluşan Tek Faktörlü Modelin (M2) Yol Diyagramı

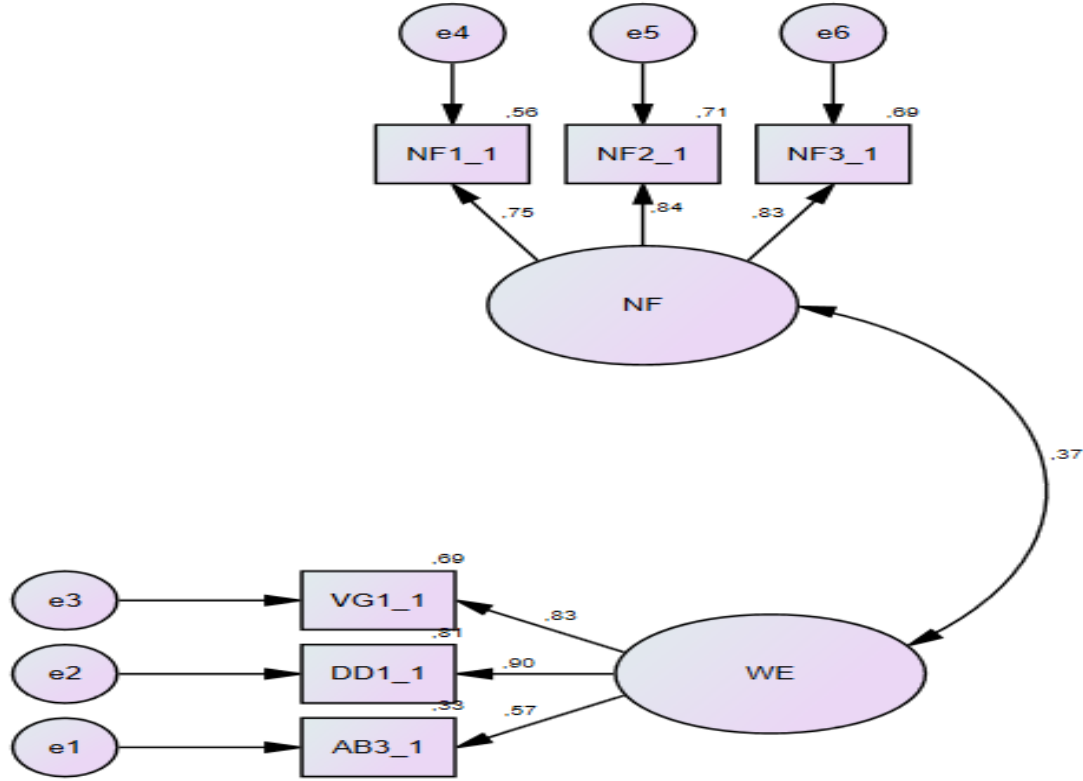


Son olarak UWES-3'ün tek faktörlü ve 3 maddeli yapısı ile DDÖ'nün tek faktörlü ve 3 maddeli yapısının yer aldığı modeller (M3) sınanmıştır. Bu modele ilişkin DFA analizinde mükemmel düzeyde uyum indekslerine ulaşılmıştır ($X^2/sd= 1.670$, NFI= .99, TLI=.99, CFI= 1.00, RMSEA= .034). M3'te X^2 değeri anlamsız ($p= 0.100$) bulunmuştur.

Modelde X^2 değerinin anlamsız bulunması da veri model uyumunun mükemmel düzeyde olduğunu destekleyen bir bulgudur (Kline, 2016). Şekil 4'te, DFA sonucu M3'e ait maddelerin faktör yük değerlerinin yer aldığı yol diyagramı verilmiştir. M3'te maddelerin faktör yük değerleri anlamlı ($p<.001$) ve .30'dan büyük bulunmuştur.

Şekil 4.

UWES-9 ile DDÖ'nün Yer Aldığı İki Faktörlü Modelin (M3) Yol Diyagramı



İşle bütünleşmenin yapısal geçerliğini belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile UWES-9 ve UWES-3 ölçeklerinin doğal duygular ölçeğinden ayrı bir yapı olması sınanmıştır. İşle bütünleşme ölçeklerinin yapısal geçerliliği araştırma kapsamında oluşturulan modellere göre DFA ile irdelenmiştir. Sınanan modellere ilişkin DFA uyum iyilik değerleri Tablo 1’de sunulmuştur.

Araştırma bulgularını kısaca özetleyecek olursak Tablo 1’de görüldüğü üzere ilk model (M0) ile UWES-9 ile DDÖ’nün tek bir yapı olup olmadığı sınanmış ve bu ölçek maddelerinin tek bir faktör altında toplanamayacağı bulunmuştur. İkinci model (M1) ile UWES-9 ile DDÖ’nün ayrı birer yapı olduğu saptanmıştır. Sonrasında UWES-3 ve DDÖ’nün tek bir yapı olup olmadığına bakılmış ve bu model (M2) de anlamsız bulunmuştur. En son olarak UWES-3 ile DDÖ’nün ayrı birer yapı olarak sınıandığı model (M3) incelenmiş ve bu iki ölçeğin ayrı birer yapı olduğu model anlamlı bulunmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre UWES-9 ve UWES-3 ölçeğinin, DDÖ’den ayrı bir yapı olduğu sonucuna varılmıştır.

Madde Analizi

UWES-9'un düzeltilmiş madde toplam korelasyonları .42 ile .80 arasında bulunmuştur. UWES-3'ün düzeltilmiş madde toplam korelasyonları .53 ile .71 arasında ve DDÖ'nün düzeltilmiş madde toplam korelasyonları .67 ile .75 arasında hesaplanmıştır. Madde toplam korelasyonlarının pozitif ve yüksek olması (.30 ve daha fazla) maddelerin benzer davranışları örneklediği ve ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğu yönünde bir bulgu olarak kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2007).

Tartışma ve Sonuç

Günümüzde ölçeklerin mümkün olduğunca az madde ile istenilen değişkeni ölçmesi arzulanmaktadır. Araştırma modelleri daha karmaşık hale gelmekte ve araştırmacılar bu modeller ile daha çok değişkene ait bulgulara ulaşmaya çalışmaktadır. Katılımcıların sınırlı zamanının olması ve anketlerde soru sayısı artıkça anketi doldurma süresinin artması ile birlikte katılımcıların algısının azalması gibi sebepler doğru bulgulara ulaşmayı zorlaştırmaktadır.

Bu araştırmada, çalışma psikolojisi ve insan kaynakları gibi alanlarda popülerliğini koruyan işle bütünleşme kavramı ile hizmet sektöründe yoğun biçimde önem arz eden doğal duygular kavramı incelenmiştir.

Bu çalışmada birçok araştırmaya konu olan ve çalışanların işle bütünleşme düzeylerini ölçmeye yarayan Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeğinin Schaufeli ve arkadaşları (2017) tarafından geliştirilen 3 maddelik en kısa sürümünün (UWES-3) MEB'e bağlı devlet okullarında çalışan öğretmenler üzerinden Türkçe uyarlamasının yapılması amaçlanmıştır.

Elde edilen araştırma bulgularının daha önce gerçekleştirilen diğer UWES-3 Türkçe uyarlama bulguları ile karşılaştırılarak uyarlama çalışmalarında karşılaşılabilecek sorunlara ve çözümlere ışık tutulması da bu araştırma bağlamında amaçlanmıştır.

Araştırma sonucunda, ölçek maddelerinin ölçmek istenen faktörü temsil etme yeteneğinin çok önemli olduğu görülmüştür. Özellikle maddelerin az olduğu UWES-3 gibi ölçeklerde, maddelerin ölçmek istenen değişkeni anlamlı ve yüksek düzeyde temsil ettiğinden emin olunması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Ölçekte yer alan maddelerin anlamsal olarak kültürel farklılıklara da uygun olması böylece maddelerin doğru biçimde katılımcılar tarafından anlaşılır olduğundan emin olunması da araştırmanın diğer bir önemli sonucudur.

Ölçeğin madde sayısı artıkça, maddelerin temsil yeteneğinin azaldığı durumlarda, bu azalma kabul edilebilir düzeyde olduğu sürece ölçeğin güvenilirliği ve geçerliği üzerinde sorun yaratmayabilmektedir. Diğer ölçek (kimi zaman boyut veya alt ölçek) maddeleri ile birlikte katılımcılar tarafından düşük temsil yeteneği olan bir madde, bir arada değerlendirildiğinde, maddelere bütünsel olarak bakıldığından, ilgili maddelere doğru anlam yüklenebilmektedir. Oysa az maddeli, kısa ölçek uyarlama denemelerinde tam olarak doğru anlaşılmayan bir madde ölçeği temsilen seçildiğinde, diğer maddeler olmadığından kimi katılımcılar tarafından ilgili madde yanlış anlaşılabilen ve anlamsız araştırma bulguları ile karşılaşılabilir. Örneğin bu çalışmada, benimseme boyutu ile ilgili tek madde olması ve kültürel olarak bu maddenin Türkçesinin kimi katılımcılar tarafından doğru anlaşılmaması araştırma bulguları üzerinde olumsuzluk yarattığı için başka bir maddenin kullanılması sonucunu doğurmuş ve incelenen her üç UWES-3 ölçeğinde özgün ölçekte yer alan, benimseme ile ilgili farklı bir maddenin kullanılması yoluna gidildiği görülmüştür.

Kısaca ölçeklerde madde sayısı azaldıkça, maddenin temsil yeteneği yani ölçme becerisi daha önemli hale gelmekte ve ölçek ile ilgili anlamsız sonuçlarla karşılaşma olasılığının arttığı söylenebilir. Bu araştırma ile maddelerin temsil yeteneği hem istatistiksel hem de anlamsal olarak yüksek ise ancak ilgili oldukları faktörü iyi bir şekilde açıklayabildikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Türkçe uyarlaması yapılan UWES-3 ölçeğinin geçerliği ve güvenilirliği yapılırken benzer uyarlama çalışmalarında karşılaşılan sorunlar, çözüm önerileri ile birlikte ele alınmıştır. Bu araştırma kapsamında analizleri yapılan UWES-3 Türkçe Ölçeğinin işle bütünleşmeyi ölçmede kullanılabilecek, alternatif ve kısa bir ölçek olduğu sonucuna varılmıştır.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Etik Kurul Onayı: Bu çalışma için etik kurul onayı, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı İl Müdürlüğü, Valilik oluru ile 28/03/2019 tarihli 7504895644-E.6297024 sayılı karar ile alınmıştır.

Kaynakça

- Ashforth, B. E. ve Humphrey, R. H. (1993). Emotional labor in service roles: The influence of identity. *Academy of Management Review*, 18(1), 88-115.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. ve Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Basım, H. N. ve Begenirbaş, M. (2012). Çalışma yaşamında duygusal emek: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 77-90.
- Bilginoğlu, E. ve Yozgat, U. (2019). Ultra-kısa işe angaje olma ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(5), 2863-2872.
- Burić, I. ve Macuka, I. (2018). Self-efficacy, emotions and work engagement among teachers: A two wave cross-lagged analysis. *Journal of Happiness Studies*, 19(7), 1917-1933.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470-483.
- Büyüköztürk, Ş. (2007), *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*, 8. Baskı. Pegem A Yayıncılık.
- Cheung, F. Y. ve Lun, V. M. C. (2015). Relation between emotional labor and organizational citizenship behavior: An investigation among Chinese teaching professionals. *The Journal of General Psychology*, 142(4), 253-272.
- Christian, M. S., Garza, A. S. ve 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.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*, 2. Baskı. Pegem Akademi.
- Diefendorff, J. M., Croyle, M. H. ve Gosserand, R. H. (2005). The dimensionality and antecedents of emotional labor strategies. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 339-357.
- Eldor, L. ve Shoshani, A. (2017). Are you being served? The relationship between school climate for service and teachers' engagement, satisfaction, and intention to leave: A moderated mediation model. *The Journal of Psychology*, 151(4), 359-378.
- Eryılmaz, A. ve Doğan, T. (2012). Subjective well-being at work: Investigating of psychometric properties of Utrecht work engagement scale. *Turkish Journal Clinical Psychiatry*, 15(1), 49-55.

- Gable, S. L., ve Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology?. *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110.
- Güler, M., Çetin, F. ve Basım, H. N. (2019). İşe tutulma ölçeği çok kısa versiyonu (UWES-3) geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Alternatif bir versiyon (Uwes-6) önerisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 189-197.
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. University of California Press.
- ILO, (2023). Workplace well-being, https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_118396/lang--en/index.htm, (Erişim tarihi: 06.11.2023).
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45(4), 321-349.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Publications.
- Öngöre, Ö. (2019). Duygusal emeğin işle bütünleşme üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Hizmet sektöründe özel işletme çalışanları. *İş Ahlakı Dergisi*, 12(1), 113-134.
- Özkalp, E. ve Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *İŞGÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(3), 1-19.
- Schaufeli, W. B. (2003). *Engagement tests & manuals*, <https://www.wilmarschaufeli.nl/tests/#engagement>, (Erişim tarihi: 09.10.2023).
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual*. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Salanova, M. (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., 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, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M. ve De Witte, H. (2017). An ultra-short measure for work engagement. *European Journal of Psychological Assessment*, 1-41..
- Wefald, A. J., Reichard, R. J. ve Serrano, S. A. (2011). Fitting engagement into a nomological network: The relationship of engagement to leadership and personality. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 522-537.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., ve Fischbach, A. (2013). Work engagement among employees facing emotional demands. *Journal of Personnel Psychology*, 12(2), 74-84.

Ek

UWES-3 Türkçe Ölçeği

Aşağıda yer alan 3 ifade işinizde nasıl hissettiğinizle ilgilidir. Lütfen her bir ifadeyi dikkatlice okuyun ve işinizle ilgili şimdiye kadar hiç böyle hissedip hissetmediğinize karar verin. Eğer hiç böyle hissetmediyseniz önündeki boşluğa “0” yazın. Eğer böyle hissettiyseniz, ne sıklıkta böyle hissettiğinizi en iyi tanımlayan (0 ile 6 arasında) sayıyı belirleyiniz.

Hiç	Nerdeyse hiç	Nadiren	Bazen	Sıklıkla	Çok sık	Her zaman
0	1	2	3	4	5	6
Hiçbir zaman	Yılda birkaç kez ya da daha az	Ayda bir kez ya da daha az	Ayda birkaç kez	Haftada bir kez	Haftada birkaç kez	Her gün

1. _____ İşimi yaparken kendimi çok enerjik hissedirim.
2. _____ İşim bana coşku veriyor.
3. _____ Çalışırken kendimden geçiyorum.

Extended Abstract

Work engagement, along with other positive concepts related to working life such as job involvement, job satisfaction, and organizational citizenship behavior, has become popular over time.

Work Engagement

When the literature is examined, it is seen that work engagement is not defined as an instant and special situation, on the contrary, it is accepted as a persistent and widespread situation (see Christian, Garza & Slaughter, 2011; Schaufeli et al., 2002). Thus, it can be said that work engagement defines a person's general working state.

According to the research results, employees' work engagement which means high physical, cognitive and emotional energy, contributes to positive outcomes such as success, productivity and performance in employees (see Bakker et al., 2014; Christian et al. 2011).

Natural Emotions

Natural emotions are defined as emotions that occur spontaneously in the working environment, without the employee having to make an effort to feel the emotions they need due to their job (Ashforth & Humphrey, 1993). Those who work with natural emotions may experience less pressure and stress because the required and felt emotions are compatible with each other.

Researches show that natural emotions, especially those that can be evaluated within emotional energy, are significantly related to work engagement (see Cheung & Lun, 2015; Öngöre, 2019).

Measuring Work Engagement

In UWES-3, each dimension is represented by a single item and the level of work engagement is measured as a single dimension over 3 items. Adaptations of UWES-3 in five countries (Finland, Japan, Netherlands, Belgium and Spain) were found to be successful and were reported by Schaufeli et al. (2017).

In the adaptation of UWES-3, unlike previous adaptations, the items included in the UWES-9 adaptation by Özkalp and Meydan (2015) were primarily used in the research. The internal consistency coefficient was found to be .63. When this coefficient is below .70 in the literature, it is not considered sufficient (Büyüköztürk, 2007). A low level of reliability was determined. In order to understand the reason for the low reliability, the values for the items, especially the extreme values, were examined.

As a result of the examination, it was seen that some of the values of the 3rd item, which represents the absorption dimension, were incompatible with the values of the other items, and it was determined that this incompatibility reduced the reliability level. Thereupon, a group of 60 teachers who participated in the research, randomly selected from the teacher lists in the schools where the survey was conducted, was asked about the meaning they derived from item 3. Although it was seen that the expression “I am absorbed in work”, which represents the absorption dimension, was mostly understood by the teachers (36 people) in the context of the level of concentration on work in accordance with its original state, it was determined that some (24 people) understood it in different meanings, such as the person working hard or being exposed to intense work against his/her will.

This item, which is included as “I am immersed in my work” in the original UWES-9 and UWES-3 scales and used to measure the absorption dimension, has a low internal consistency coefficient and its translation as “İşe gömülmüş durumdayım” in the UWES-9 Turkish adaptation. As a result of determining that there was a difference in meaning in the perception of the participants, it was decided to use another item to measure absorption.

Thus, in this UWES-3 Turkish adaptation study, it was wanted to include an item whose Turkish meaning was more accurately understood by the participants by using another item representing the same dimension for absorption. The item “Çalışırken kendimden geçiyorum” was intended to more accurately measure the participants’ levels of work engagement. With the change of the third item, the internal consistency coefficient of UWES-3 was calculated as .79.

Method

Participants

Participants are teachers employed in public schools located in Kastamonu, Türkiye. Data that could be used in analysis was collected from a total of 589 teachers via survey.

Scales

UWES-9 Turkish Scale

UWES-9 Scale, adapted into Turkish by Özkalp and Meydan (2015), was used to measure the version of Work Engagement consisting of 9 items. The internal consistency coefficient of the UWES-9 Turkish Scale was found to be .90.

UWES-3 Turkish Scale

In measuring this very short version of work engagement, a total of 3 items were used, which was adapted into Turkish by Özkalp and Meydan (2015). The internal consistency coefficient of the UWES-3 Turkish Scale, which consists of 3 items and a single dimension, was found to be .79.

Natural Emotions Scale

In measuring natural emotions, items measuring natural emotions, which we can consider as a subscale within the Emotional Labor Scale developed by Diefendorff et al. (2005) and whose Turkish adaptation was made by Basım and Begenirbaş (2012), were used. The internal consistency coefficient of the scale was determined as .85.

Results

The findings obtained as a result of the analysis are given under subheadings below.

Construct Validity

To determine the structural validity of work engagement, the UWES-9 and UWES-3 scales were tested if they were a separate structure from the natural emotions scale with confirmatory factor analysis.

Discussion

Today, scales are desired to measure the desired variable with as few items as possible. Research models are becoming more complex and researchers are trying to reach findings on more variables with these models. Reasons such as limited time, the decrease in the perception of participants as the number of questions in surveys increases, the time to fill out the survey increases, make it difficult to obtain accurate findings.

As a result of the research, it was revealed that the ability of the scale items to statistically and semantically represent the factor they are intended to measure is very important. It was concluded that if the items have high representativeness, they can explain the factor they are related to well.

It was concluded that the UWES-3 Turkish Scale, analyzed within the scope of this research, is an alternative and short scale that can be used to measure work engagement.