



**Lütfiye Özdemir**

İnönü University, lutfiye.ozdemir@inonu.edu.tr, Malatya-Turkey

**Ahmet Taşhan**

İnönü University, ahmet.tashan@inonu.edu.tr, Malatya-Turkey

DOI	<a href="http://dx.doi.org/10.12739/NWSA.2021.16.4.4C0251">http://dx.doi.org/10.12739/NWSA.2021.16.4.4C0251</a>	
ORCID ID	0000-0003-4660-1816	0000-0002-4889-7123
Corresponding Author	Ahmet Taşhan	

## DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE AKADEMİK PERSONELİN İŞE BAĞLILIK DÜZEYLERİNDEKİ FARKLILIKLARIN ARAŞTIRILMASI

### ÖZ

Araştırmada bazı demografik özellikler açısından akademisyenlerin işe bağlılık eğilimlerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda, demografik özelliklerin işe bağlılığın alt boyutlarında bir farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırmanın evrenini, İnönü Üniversitesi'nde görev yapan akademik personelden oluşmaktadır. Araştırmada verileri, Schaufeli vd. (2002) tarafından geliştirilen Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği (UWES) kullanılarak toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, yaş ve akademisyen olarak çalışma süresi değişkenleri itibarıyla dinçlik alt boyutu anlamlı farklılık göstermektedir. Benzer şekilde, medeni durum ve akademik unvan değişkenleri itibarıyla dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma alt boyutlarının anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İşe Bağlılık, İşe Bağlılık Alt Boyutları, İşe Bağlılık Ölçeği (UWES), Akademisyenlik, Demografik Özellikler

## EXAMINING THE DIFFERENCES IN WORK ENGAGEMENT LEVELS OF ACADEMIC STAFF ACCORDING TO DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS

### ABSTRACT

In the study, it is aimed to examine the work engagement tendencies of academicians to work in terms of some demographic characteristic. In this context, it was investigated whether demographic characteristics differ in sub-dimensions of work engagement. The population of the research consists of academic staff working at İnönü University. The data in the study were collected using the "Utrecht Work Engagement Scale (UWES)" developed by Schaufeli et al. (2002). According to the results of the research, the vigor sub-dimension shows a significant difference in terms of age and professional experience. Similarly, it was determined that the sub-dimensions of vigor, dedication and absorption differ significantly in terms of marital status and academic title.

**Keywords:** Work Engagement, Work Engagment Sub-dimensions, Utrecht Work Engagement Scale (UWES), Academics, Demographic Characteristics

### How to Cite:

Özdemir, L. ve Taşhan, A., (2021). Demografik Özelliklere Göre Akademik Personelin İşe Bağlılık Düzeylerindeki Farklılıkların Araştırılması. Humanities Sciences, 16(4):187-207, DOI: 10.12739/NWSA.2021.16.4.4C0251.



## 1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

İnsanları işlerine bağlı olması yönünde motive etmek, organizasyonlarda klasik bir sorun olmaya devam etmektedir [42]. Her iş, para kazanmanın ötesinde çalışanların derinden bir bağlılığını gerektirmektedir. Özellikle, sağlık, askerlik ve eğitim gibi kariyerler hizmet verilenler için yaşamsal ve acil kararlar gerektirdiğinden, bağlılık ayrı bir önem taşımaktadır [10]. Enerjik, kendini işine adanmış ve işine bağlı çalışanlar, örgütlerin işe almak ve elde tutmak istedikleri kişilerdir. İşleriyle meşgul olan çalışanlar, duygusal ve zihinsel olarak örgütlerine ve örgütlerinin başarısına odaklanırlar. Bu tip çalışanlar örgütlerinin hedeflerine ulaşması için elinden gelenin en iyisini yaparlar ve sürekli olarak iyi performans gösterirler [53].

Günümüzde akademisyenlik, yoğun çalışma koşulları ile ön plana çıkmaya başlayan ve işin nitelikleri açısından işe bağlılığı gerekli kılan bir kariyer haline gelmiştir. Profesyonel başarı ve ödüllerin önem kazanması ve karşılanması gereken iş talepleri nedeniyle, üniversiteler akademik personelin zamanlarını büyük ölçüde alan, istek ve arzularını biçimlendiren ve yüksek özveri gerektiren bir yapıya dönüşmüştür [14]. Akademik hayatın belirli çalışma saatleri ile sınırlandırılmayan çok çalışmaya dayanan stresli doğasına [24] rağmen, yapılan çalışmalarda, akademik personelin meslekleri ile ilgili olumlu düşüncelere sahip olduğu görülmüştür. Örneğin, akademik personel üzerinde yapılan bir çalışmada, araştırmaya katılanların %40'ı işlerini motive edici, eğlenceli ve potansiyel olarak ödüllendirici bulmuşlardır [21]. Dokuz ülkede yapılan bir araştırmada, Finlandiyalı öğretmenlerin ve akademik personelin işe bağlılıkta en yüksek puanı aldığı tespit edilmiştir [47].

İşe bağlılığın; örgütsel bağlılık, fiziksel sağlık ve iş performansı gibi nedenlerle bireysel ve örgütsel seviyelerde örgüte olumlu katkısı bulunmaktadır [2]. Örgütsel üretkenliği artırmak ve rekabetçi olmak için çalışanların işine bağlı olması önemli bir başarı faktörü haline gelmiştir [44]. Bu kapsamda, çalışanların işine bağlı olmasının, örgütlerin hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olacaktır [56].

## 2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICANCE)

Akademisyenlik, kendini mesleğine adayan; işini tutku ve görev aşkı ile yapan ve kendilerini işleri ile tanımlayan bir kariyer haline gelmiştir [14]. Akademik hayatın sahip olduğu özgür ve özerk yapısı, akademik personelin önemsendiği konular üzerinde çalışmasına imkan sağlamaktadır [5]. İşlerinin nispeten bağımsız doğası, çoğu akademik personelin işine bağlılık ve işinden memnuniyet duymasına neden olmaktadır [22].

Diğer taraftan, her örgütte, sorumluluk duygusu ve işe bağlılığı yüksek çalışanlar örgütün önemli değerleri haline gelmiştir. İşe bağlı çalışanlar, çıktılarının verimliliği ve etkinliğinin sağlanmasına, örgütün vizyon ve misyonunun gerçekleştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Bu kapsamda, üniversiteler, hedefledikleri amaçlara ulaşmak için kaliteli eğitim sağlaması ve nitelikli öğretim kadrosuna sahip olması gerekmektedir [16]. Akademik personel, üniversitelerin amaçlarını gerçekleştirmesinde en önemli varlığını oluşturmaktadır. İşe bağlılık, çalışanların işlerini tutku ve coşku ile yapmaları, zihinlerini, yüreklerini ve tüm varlıklarını işi için ortaya koymalarını gerektirdiğinden [28], işine bağlı akademik personel üniversitelerin başarılı olarak kabul edilmesinde önemli bir rol üstlenmektedir. Daha yüksek düzeyde işe bağlılık, insanları akademik kurumun bir parçası olarak görev ve sorumlulukları yerine getirme konusunda daha üretken, dinç, adanmış ve hevesli hale getirmektedir



[16]. Ayrıca, örgütlerde verimliliğin ve etkinliğin elde edilmesi, çalışma hayatının kalitesinin yükseltilmesi ve çalışan refahının artırılması çalışanların işe bağlılığını gerektirmektedir [3].

İşe bağlılık, farklı değişkenlerle ilişkileri kapsamında literatürde ele alınmıştır. Bununla birlikte, işe bağlılık ile ilgili yapılan çalışmaların genel olarak uygulamaya dönük ve danışmanlık firmaları tarafından yapılan araştırmalar olduğu ve akademik literatürde işe bağlılık konusunda bir araştırma eksikliği olduğu iddia edilmektedir [44]. Bu kapsamda, bu çalışmada işe bağlılığın bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi ve demografik değişkenlerin akademisyenlerin işe bağlılıklarında bir farklılık olup olmadığının ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. İşe bağlılığı inceleyen Batılı araştırmalarla karşılaştırıldığında, ülkemizde sınırlı sayıda araştırmanın çalışanların demografik özelliklerine odaklanmaktadır. Ayrıca, iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi geleneksel iş tutumlarının etkilerine yönelik yapılan yeni araştırmalar nedeniyle, işe bağlılığın yeniden ele alınmasının literatüre katkıda bulunacağı düşünülmektedir [62]. Bu çerçevede, çalışmada öncelikle işe bağlılık kavramı ele alınmış, daha sonra ise işe bağlılığın çeşitli demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği incelenerek elde edilen sonuçlar açıklanmaya çalışılmıştır.

### 3. İŞE BAĞLILIK (WORK ENGAGEMENT)

İşe bağlılık, İngilizce literatürde "work engagement" [43 ve 47], "job engagement" [40], "engagement at work" [17], "employee engagement" [44] veya "personal engagement" [26] gibi çeşitli biçimlerde kullanılmaktadır. Kavramın, İngilizce literatürdeki belirsiz doğası Türkçe literatürde de kendisini göstermektedir. Kavramın Türkçede "çalışmaya tutkunluk" [38 ve 58], "işe gönülden adanma" [57], "işe angaje olma" [37], "işe tutulma" [23], "işe cezbolma" [20], "işle bütünleşme" [3] gibi farklı biçimlerde çevirisi yapılmaktadır. İşe bağlılık hem İngilizce hem de Türkçe literatürde farklı terimlerle ifade edilmektedir.

Kahn (1990), işe bağlılığı, çalışanların kendilerini iş rollerine yöneltmesi olarak tanımlamıştır. İşe bağlılıkta, çalışanlar rol performansları esnasında fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak çalışırlar ve kendilerini ifade ederler. İşe bağlı olmama ise, kişinin iş rollerinden kopması şeklinde açıklanmaktadır. İşe bağlılıkta çalışanlar rollerini gerçekleştirmek için ne kadar çok çaba harcarsalrsa, performansları o kadar iyi olmaktadır [26]. Kahn (1990), iş rolünün sergilenmesi açısından işe bağlılık kavramını ele almaktadır. Bu nedenle, işe bağlılık, beşeri kaynakların işe kendi yatırımları ile ilgili olup, bireylerin iş rollerine getirdikleri fiziksel, duygusal ve bilişsel enerjiler arasında bir ortaklığı temsil etmektedir. Böylelikle işine bağlı bireyler, işleriyle birden çok düzeyde (fiziksel, duygusal ve bilişsel) bağlantı kurmaktadır [12].

Maslach ve Leiter (1997) işe bağlılığı, tükenmişliğin zıttı olarak tanımlamakta ve tükenmişliğin üç boyutunun (duygusal tükenme, duyarsızlaşma-sinizm ve kişisel başarıda düşme hissi) karşıtını oluşturan enerji, katılım ve etkililik şeklinde ifade etmektedir [32]. Tükenmişliğin aksine işine bağlı çalışanlar kendilerini enerjik hissederler, işleriyle etkili bir bağ duygusuna sahiptirler [30].

İşe bağlılık, Schaufeli vd. (2002) tarafından, dinçlik, adanmışlık ve özümseme ile karakterize edilen olumlu, tatmin edici, işle ilgili bir zihinsel durum olarak tanımlanmaktadır. Dinçlik; çalışırken yüksek düzeyde enerji ve zihinsel dayanıklılık, kişinin işine çaba harcama isteği ve zorluklar karşısında dahi kararlı olma şeklinde ifade edilmektedir. Adanmışlık, kişinin güçlü bir şekilde işiyle ilgili olması ve işiyle coşku, ilham, gurur ve meydan okuma



duygusu yaşaması şeklinde tanımlanmaktadır. Kişi, bilişsel, duygusal ve inanç açısından işiyle derinden bir bağ kurmaktadır. Son olarak yoğunlaşma; kişinin işine tamamen konsantre olması ve kendini işine kaptırması olarak karakterize edilmektedir. Bu sayede zaman hızla akıp gitmekte ve kişi kendini işine kaptırmaktadır [46]. Dinçlik ve adanmışlık, işe bağlılığın temel boyutları olup, yoğunlaşma ise işe bağlılığın sonucu olarak ortaya çıkmaktadır [15]. İşe bağlılığı yüksek olan insanlar, iş faaliyetleriyle enerjik ve duygusal bir bağ hissine sahiptir. İşleri konusunda heveslidirler ve zamanın nasıl geçtiğinin farkına varamazlar. Başka bir deyişle, işine bağlı bireyler çok çalışırlar, işlerine kendilerini adarlar ve mutlu bir şekilde işlerine yoğunlaşırlar [7]. İşe bağlı çalışanlar son derece enerjik ve öz-yeterlik sahibi bireylerdir. İşe yönelik olumlu tavırları ve faaliyet düzeyleri nedeniyle, işe bağlı çalışanlar daha çok takdir edilmekte, kabul görmekte ve başarılı olmaktadır. Bağlı çalışanlar uzun bir günün ardından kendilerini yorgun hissetmelerine rağmen, yorgunluklarını oldukça hoş bir durum olarak tanımlarlar ve bu durumu olumlu başarılarla ilişkilendirirler [8].

Macey ve Schneider (2008), işe bağlılığı; örgütsel bir amacı olan ve katılımı, bağlılığı, tutkuyu, coşkuyu, odaklanmış çabayı ve enerjiyi ifade eden hem tutumsal hem de davranışsal bileşenlere sahip arzu edilen bir koşul olarak tanımlamaktadır. Bağlılığın üç temel bileşeni bulunmaktadır [31].

- Hayata ve işe ilişkin olumlu görüşler veya "treyt bağlılığı" (örneğin, vicdanlılık, özellik olumlu etki, proaktif kişilik)
- Enerji ve yoğunlaşma duyguları veya "durumsal bağlılık" (örneğin, tatmin, bağlanma, katılım, güçlendirme); ve
- Ekstra rol davranışı veya "davranışsal bağlılık" (ör. örgütsel vatandaşlık davranışı, kişisel inisiyatif, rol genişletme, uyum)

İşe bağlı çalışanların sergiledikleri en belirgin davranışlar; örgütlerine duydukları inanç, işleri daha iyi hale getirmek için sahip oldukları çalışma arzusu, işin kapsamını anlama isteği, meslektaşlarına saygılı ve yardımsever olması, daha fazla yol kat etme arzusu ve alandaki gelişmelerden haberdar olma çabası olarak ifade edilmektedir [41]. Söz konusu özellikler, işine bağlı çalışanların örgütler tarafından neden daha fazla önemli olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada yer verilen tanımlamalar doğrultusunda, işe bağlılık; çalışanın fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak işine bağlanması, işiyle ilgili olumlu duygular hissetmesi, işine çaba harcama isteğinin olması ve kendini işine adanması şeklinde karakterize edilebilir. Bu çalışmada akademik personelin işe bağlılık düzeyleri saptanarak, işe bağlılığın alt boyutları (dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma) ile bazı demografik özellikler arasındaki ilişki incelenerek herhangi bir farklılık gösterip göstermediği ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmada demografik özellikler bağımsız, işe bağlılık ise bağımlı değişken olarak belirlenmiştir.

#### **4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ (RESEARCH METHODOLOGY)**

##### **4.1. Araştırmanın Amacı ve Örnekleme**

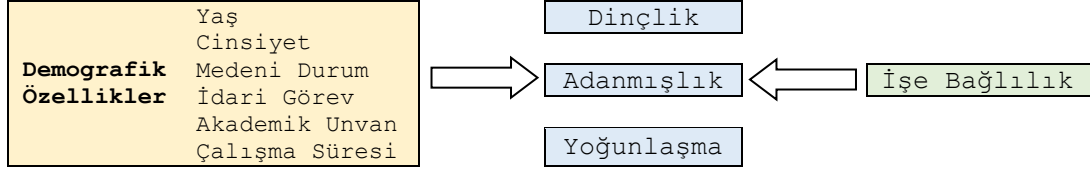
###### **(Purpose and Sample of the Research)**

Bu araştırmanın amacı, bazı demografik özellikler açısından akademisyenlerin işe bağlılık eğilimlerinin incelenmesi ve bu kapsamda, işe bağlılığın alt boyutlarında bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir. Araştırmanın evrenini İnönü Üniversitesi fakültesi ve yüksekokulunda görev yapan akademik personele oluşturmaktadır. Yapılan anket çalışmasında 289 akademik personele ulaşılmış olup, araştırmanın örnekleminin Altunışık vd. (2010)

tarafından oluşturulan evreni temsil edebilen minimum örneklem sayısı tablosuna uygun olduğu tespit edilmiştir [1].

#### 4.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri (Research Model and Hypotheses)

Araştırmanın modeli akademik personelin işe bağlılık eğilimlerinin bazı demografik özellikler açısından incelenmesi amacıyla oluşturulmuş ve Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma modeli  
(Figure 1. Research model)

Oluşturulan araştırma modeli çerçevesinde geliştirilen hipotezler şunlardır:

- H1: Akademik personelin işe bağlılık eğilimleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- H1a: İşe bağlılığın dinçlik boyutunda yaşa göre anlamlı bir farklılık vardır.
- H1b: İşe bağlılığın adanmışlık boyutunda yaşa göre anlamlı bir farklılık vardır.
- H1c: İşe bağlılığın yoğunlaşma boyutunda yaşa göre anlamlı bir farklılık vardır.
- H2: Akademik personelin işe bağlılık eğilimleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- H2a: İşe bağlılığın dinçlik boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık vardır.
- H2b: İşe bağlılığın adanmışlık boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık vardır.
- H2c: İşe bağlılığın yoğunlaşma boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık vardır.
- H3: Akademik personelin işe bağlılık eğilimleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- H3a: İşe bağlılığın dinçlik boyutunda medeni duruma göre anlamlı bir farklılık vardır.
- H3b: İşe bağlılığın adanmışlık boyutunda medeni duruma göre anlamlı bir farklılık vardır.
- H3c: İşe bağlılığın yoğunlaşma boyutunda medeni duruma göre anlamlı bir farklılık vardır.
- H4: Akademik personelin işe bağlılık eğilimleri idari göreve sahip olup/olmama durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- H4a: İşe bağlılığın dinçlik boyutunda idari göreve sahip olup/olmama durumuna göre anlamlı bir farklılık vardır.
- H4b: İşe bağlılığın adanmışlık boyutunda idari göreve sahip olup/olmama durumuna göre anlamlı bir farklılık vardır.
- H4c: İşe bağlılığın yoğunlaşma boyutunda idari göreve sahip olup/olmama durumuna göre anlamlı bir farklılık vardır.
- H5: Akademik personelin işe bağlılık eğilimleri akademik unvana göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- H5a: İşe bağlılığın dinçlik boyutunda akademik unvana göre anlamlı bir farklılık vardır.



- H5b: İşe bağlılığın adanmışlık boyutunda akademik unvana göre anlamlı bir farklılık vardır.
- H5c: İşe bağlılığın yoğunlaşma boyutunda akademik unvana göre anlamlı bir farklılık vardır.
- H6: Akademik personelin işe bağlılık eğilimleri çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- H6a: İşe bağlılığın dinçlik boyutunda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık vardır.
- H6b: İşe bağlılığın adanmışlık boyutunda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık vardır.
- H6c: İşe bağlılığın yoğunlaşma boyutunda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık vardır.

#### **4.3. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi (Data Collection Method of the Research)**

Akademik personelin işe bağlılık eğilimlerinin belirlenmesi amacıyla iki bölümden oluşan bir anket formu oluşturulmuştur. Araştırmaya başlamadan önce İnönü Üniversitesi Rektörlüğünden izin alınmıştır. Daha sonra, İnönü Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan etik onay (2021/6-5) alınmıştır. Anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik bilgilerini ölçmeye yönelik toplam altı soru bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde akademik personelin işe bağlılık eğilimlerini ölçmek için İşe Bağlılık Ölçeği (Utrecht Work Engagement Scale-UWES) kullanılmıştır. Ölçek, Schaufeli vd. (2002) tarafından geliştirilmiş olup 17 maddeden oluşmaktadır [46]. Ölçek daha sonra Schaufeli vd. (2006) tarafından dokuz maddeden oluşacak şekilde kısaltılmıştır [49]. Bu araştırmada, dokuz maddeden oluşan kısa versiyon kullanılmıştır. Dinçlik ("İşimde kendimi enerji dolu hissederim.", "İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim.", "Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir."), adanmışlık ("İşime karşı istekli ve hevesliyim.", "İşim bana çalışma şevki verir.", "Yaptığım işle gurur duyuyorum.") ve yoğunlaşma ("Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissederim.", "Çalışırken tamamen işime konsantre olur dalar giderim.", "Çalışırken kendimi işime kaptırırım.") olmak üzere üç alt boyuttan oluşan kısa versiyonda her bir alt boyut üçer maddeden oluşmaktadır. 5'li Likert tipte tasarlanan ölçekte maddelerin puanlaması; "1: hiç uygun değil", 2: uygun değil, 3: biraz uygun, 4: uygun ve 5: tamamen uygun" şeklinde yapılmıştır. Ölçekte tersten kodlanan soru bulunmamaktadır. On ülkeyi kapsayan bir araştırmada kısa versiyonun iç tutarlık (Cronbach alfa) katsayısının ölçeğin tümü için 0.85-0.92, "dinçlik" boyutu için 0.60-0.88, "adanmışlık" boyutu için 0.75-0.90 ve "yoğunlaşma" boyutu 0.66-0.86 arasında olduğu saptanmıştır [49]. Kısa versiyonun Türkçe formunun güvenilirliğini belirlemek amacıyla hesaplanan iç tutarlık katsayısı ölçeğin tümü için 0.83, "dinçlik" boyutu için 0.80, "adanmışlık" boyutu için 0.79 ve "yoğunlaşma" boyutu 0.64 olarak bulunmuştur [37].

#### **4.4. Verilerin Değerlendirmesi (Evaluation of Data)**

Elde edilen verilerin analizinde SPSS 22.0 paket programı kullanılarak bilgisayar ortamında yapılmıştır. İstatistiksel değerlendirmede açıklayıcı faktör analizi (AFA), Cronbach Alfa güvenilirlik analizi, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), bağımsız gruplarda t testi ve ANOVA (Tukey HSD) kullanılmıştır. Sonuçlar %95 güven aralığında, anlamlılık  $p < 0.05$  düzeyinde kabul edilmiştir.

## 5. BULGULAR (FINDINGS)

Bu bölümde öncelikle akademik personelin demografik özellikleriyle, daha sonra ise faktör analizleriyle ve hipotezlerin testiyle ilgili elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

### 5.1. Akademik Personelin Demografik Özellikleri (Demographic Characteristics of Academic Staff)

Araştırmancının örneklemini oluşturan grubun demografik özellikleriyle ilgili olarak katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, idari görev, akademik unvan ve çalışma süresi değişkenleri ele alınmıştır. Demografik özelliklerin dağılımı Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Akademik personelin demografik özelliklerinin dağılımı  
(Table 1. Distribution of demographic characteristics of academic staff)

	f	Yüzde
Yaş		
30 ve Altı	65	22.5
31-40 Arası	104	36.0
41 ve Üzeri	120	41.5
Cinsiyet		
Kadın	159	55.9
Erkek	130	45.0
Medeni Durum		
Evli	218	75.4
Bekar	71	24.6
İdari Görev		
Var	56	19.4
Yok	233	80.6
Akademik Unvan		
Prof.Dr.	18	6.2
Doçent Dr.	38	13.1
Dr. Öğr. Üyesi	63	21.8
Öğretim Görevlisi	84	29.1
Araştırma Görevlisi	86	29.8
Çalışma Süresi/Yıl		
10 Yıl ve Altı	159	55.0
11-20 Yıl	78	27.0
21 Yıl ve Üzeri	52	18.0
Toplam	289	100.0

Tablo 1’de görüldüğü gibi, akademik personelin %41.5’sinin 41 yaş ve üzeri, %55.9’ünün kadın ve %75.4’inin evli olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca akademisyenlerin %41.1’inin öğretim üyesi olduğu saptanmıştır.

### 5.2. İşe Bağlılık Ölçeğinin Güvenilirliği ve Yapı Geçerliliği (Reliability and Construct Validity of the Work Engagement Scale)

Ölçeğin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach Alfa testi yapılmış olup, geçerliliğini test etmek için ise AFA ve DFA uygulanmıştır. Cronbach’s alfa iç tutarlık katsayı tekniği, likert tipi ölçeklerin güvenilirliğinin incelenmesinde kullanılmaktadır. Güvenirlik katsayısının yeterli sayılabilmesi için olabildiğince 1’e yakın olmalıdır. Cronbach’s alfa katsayısı 0.40’dan küçük ise ölçme aracı güvenilir değil, 0.40-0.59 arası düşük güvenilirlikte, 0.60-0.79 arası oldukça güvenilir, 0.80-1.00 arası ise yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilir [11]. Faktör analizinde ise, her bir faktördeki maddelerin faktör yüklerinin en az 0.50 değerine sahip olması önerilmektedir [19 ve 60].

### 5.3. İşe Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi Bulguları (Factor Analysis Findings for the Work Engagement Scale)

Araştırmada akademik personelin bazı demografik özellikler açısından işe bağlılık eğilimlerini tespit etmek için İşe Bağlılık ölçeği kullanılmıştır. İşe Bağlılık ölçeğinin faktör analizine uygun olup olmadığını ortaya çıkarmak için KMO ve Bartlett's Test of Sphericity analizleri yapılmıştır. KMO'un 0.60'ın üzerinde olması ve Bartlett's test sphericity analizi sonucunun istatistiksel açıdan anlamlı olması, örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygunluğu için yeterlidir [39]. Araştırmada ölçeğin KMO=0.894, Bartlett's Test of Sphericity değeri=1320.836, df=6, p=0.000 olarak belirlenmiştir. KMO değerinin 1'e yakın ve Bartlett değeri anlamlı çıktığı tespit edilmiştir. Böylece, ölçeğin faktör analizine uygun olduğu saptanmıştır. İşe bağlılık ölçeğinde yer alan toplam dokuz ifade için AFA yapılmıştır. Yapılan AFA sonucunda ölçeğin dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olmak üzere üç alt boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. İşe bağlılık ölçeği madde-toplam korelasyonları ve faktör yüklerinin dağılımı

(Table 2. The work engagement scale item-total correlations and distribution of factor loads)

Maddeler	Ort.	Std.	Faktör Yükleri	Madde-Toplam Korelasyon	Varyans	Cronbach's Alpha
Dinçlik					%32.8	0.79
İşimde Kendimi Enerji Dolu Hissederim	3.81	0.86	0.848	0.643		
İşimde Kendimi Güçlü ve Dinç Hissederim	3.86	0.86	0.855	0.685		
Sabah Kalktığımda İşe Gitmek İçin İstekliyimdir	3.71	0.93	0.561	0.650		
Adanmışlık					%21.3	0.78
İşime Karşı İstekli ve Hevesliyim	4.16	0.80	0.766	0.722		
İşim Bana Çalışma Şevki Verir	3.89	0.89	0.613	0.787		
Yaptığım İşle Gurur Duyuyorum	4.22	0.82	0.817	0.571		
Yoğunlaşma					%19.9	0.76
Yoğun Bir Şekilde Çalışırken Kendimi Mutlu Hissederim	3.92	0.95	0.755	0.604		
Çalışırken Tamamen İşime Konsantre Olur Dalar Giderim	3.87	0.90	0.864	0.522		
Çalışırken Kendimi İşime Kaptırırım	3.89	0.87	0.840	0.654		
Toplam Varyans					%74.1	
Toplam Cronbach's Alpha						0.89

Tablo 2'de AFA sonuçlarına göre, İşe Bağlılık ölçeği faktör yüklerinin 0.561 ile 0.855 arasında madde-toplam korelasyon katsayılarının ise 0.522 ile 0.722 arasında olduğu görülmüştür. Ölçeğin toplam varyansının %74.1'ini açıkladığı ve ölçeğin yapı geçerliliğini sağladığı görülmüştür. Araştırmada dinçlik boyutu Cronbach alfa katsayısı 0.79, adanmışlık boyutu Cronbach alfa katsayısı 0.78, yoğunlaşma boyutu Cronbach alfa katsayısı 0.76 ve toplam ölçek Cronbach alfa katsayısı 0.89 bulunmuştur. Bir ölçme aracında yeterli sayılabilecek güvenilirlik katsayısı olabildiğince 1'e yakın olmalıdır. Ölçeğin, dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma



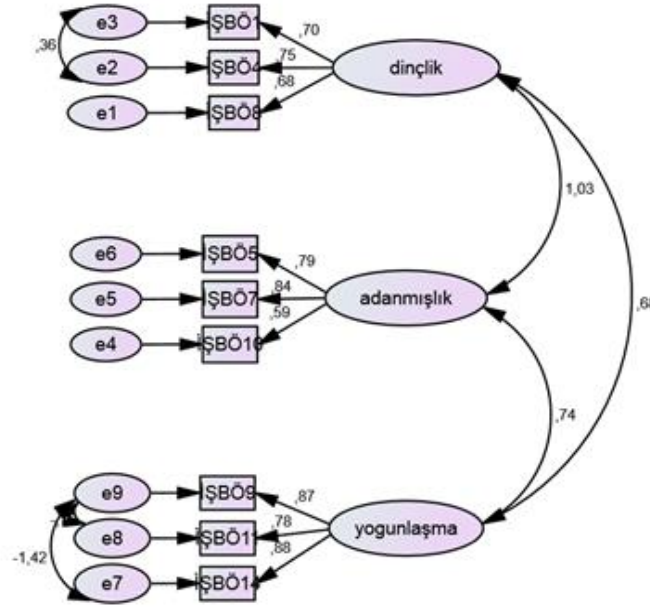
boyutlarının oldukça güvenilir olduğu, toplam ölçeğin katsayısının yüksek derecede güvenilir olduğu bulgusuna erişilmiştir. Çalışmada kullanılan verilerin, teoride ve yapılmış çalışmalarda belirtilen faktör yapısı ile uygun olduğunu belirlemek için DFA yapılmıştır. Ölçeklerin DFA sonuçları Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3. İşe bağlılık ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi sonucu  
(Table 3. The result of confirmatory factor analysis of the work engagement scale)

Parametreler	Kısaltma	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	İşe Bağlılık Ölçeği
Goodness of Fit Index	GFI	≥0.95	≥0.90	0.95
Adjusted Goodness of Fit Index	AGFI	≥0.90	≥0.85	0.90
Comparative Goodness of Fit Index	CFI	≥0.97	≥0.95	0.96
Normal Fit Index	NFI	≥0.95	≥0.90	0.95
Root-Square Mean Error of Approximation	RMSEA	≤0.05	≤0.08	0.079
Minimum Discrepancy	CMIN/SD	≤3	≤5	2.912
Serbestlik Derecesi (sd)	SD			21
$\chi^2$	$\chi^2$			61.155
Anlamlılık	P	≤0.05	≤0.05	0.000

Kaynak: Schermelleh-Engel, Moosbrugger and Müller (2003), Hooper Coughlan and Mullen (2008), Çapık (2014), Yaşlıoğlu (2017)

DFA, daha önceden oluşturulmuş bir yapının doğrulanmasını analiz etmek amacıyla yapılmaktadır. Bu kapsamda, modelin elde edilen veriyi iyi açıklayıp açıklamadığı uyum iyiliği indeksleri ile tespit edilmektedir [35]. Ölçeklerin  $\chi^2$ , sd, p ve  $\chi^2/sd$  değerlerin kabul edilebilir değerler arasında çıktığı görülmüştür. Bir modelin uyum iyiliği değerlendirmesinde  $\chi^2/sd$  oranının üçün altında olması bir modelin uyum iyiliği açısından kabul edilebilir kılmaktadır [27]. Elde edilen uyum indekslerinin (RMSEA, GFI, AGFI, NFI ve CFI) kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu saptanmıştır. Bu kapsamda, uyum indeksleri değerlerinin modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan, İşe Bağlılık Ölçeği DFA sonuçlarına göre kuramsal yapısına ilişkin kurulan modelde ölçeğin faktöriyel modeli ve faktör-madde ilişkisine dair standardize katsayılar Şekil 2'de görülmektedir.



Şekil 2. Üç boyutlu DFA sonuçları  
(Figure 2. Three dimensional DFA results)

Şekil 2’de üç alt boyut dokuz maddeden oluşan ölçeğin DFA sonucu yer almaktadır. Kurulan bu modelin uygunluğuna ilişkin yapılan DFA elde edilen uyum iyiliği indeksi sonuçlarına göre, model ve veri arasındaki uyumun yüksek olduğu saptanmıştır. DFA sonucunda ölçeğin üç boyutlu olduğu tespit edilmiş ve tüm maddelerin geçerliliği kanıtlanmıştır. Böylece hem AFA hem de DFA sonucunda ölçeğin dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olmak üzere üç alt boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir.

#### 5.4. Akademisyenlerin Demografik Özelliklerine Göre İşe Bağlılık Eğilimleri (Work Engagement Tendencies in Terms of Academics' Demographic Characteristics)

Akademik personelinin işe bağlılık eğilimleri (dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma) yaş, cinsiyet, medeni durum, idari görev, akademik unvan ve çalışma süresi gibi demografik nitelikler açısından değerlendirilmiştir. Bu bağlamda yaşa göre akademisyenlerin işe bağlılık eğilimi Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Akademik personelin yaş gruplarına göre işe bağlılık eğilimleri

(Table 4. Work engagement tendencies of academic staff by age)

İşe Bağlılık	Yaş	Ort.	Std.	F	p
Dinçlik	30 ve Altı	3.47	0.80	10.645	0.001
	31-40 Arası	3.79	0.68		
	41 ve Üzeri	3.99	0.72		
Adanmışlık	30 ve Altı	3.93	0.78	3.524	0.031
	31-40 Arası	4.06	0.70		
	41 ve Üzeri	4.21	0.65		
Yoğunlaşma	30 ve Altı	3.73	0.78	2.568	0.078
	31-40 Arası	3.89	0.70		
	41 ve Üzeri	3.99	0.65		
Toplam	30 ve Altı	3.71	0.68	6.447	0.002
	31-40 Arası	3.91	0.62		
	41 ve Üzeri	4.06	0.64		

Akademik personelin işe bağlılık toplam ile dinçlik ve adanmışlık alt boyutlarında yaş gruplarına göre pozitif yönde anlamlı bir farklılık ( $p < 0.05$ ) olduğu saptanmıştır. Tukey HSD testine göre farklılığın işe bağlılık toplam için 30 ve altında olan yaş grubu ile 41 ve üzeri yaş grupları arasında, dinçlik ve adanmışlık alt boyutlar için 30 ve altında olan yaş grubu ile 31-40 yaş ve 41 ve üzeri yaş grupları arasında olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada yaş grupları ile ilgili H1, H1a ve H1b hipotezleri kabul edilmiştir (Tablo 4). Akademik personelin cinsiyete göre işe bağlılık eğilimi Tablo 5'de sunulmuştur.

Tablo 5. Akademik personelin cinsiyetine göre işe bağlılık eğilimleri  
(Table 5. Work engagement tendencies of academic staff by gender)

İşe Bağlılık	Cinsiyet	Ort.	Std.	t	p
Dinçlik	Kadın	3.79	0.81	0.905	0.119
	Erkek	3.81	0.66		
Adanmışlık	Kadın	4.10	0.74	0.080	0.936
	Erkek	4.09	0.66		
Yoğunlaşma	Kadın	3.85	0.82	1.288	0.199
	Erkek	3.96	0.67		
Toplam	Kadın	3.91	0.71	0.513	0.609
	Erkek	3.95	0.58		

Akademik personelin işe bağlılık toplam ve tüm alt boyutlarda cinsiyet gruplarına göre anlamlı bir farklılığın ( $p > 0.05$ ) olmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle, araştırmada cinsiyet ile ilgili tüm hipotezler (H2, H2a, H2b ve H2c) reddedilmiştir (Tablo 5). Medeni duruma göre akademik personelin işe bağlılık eğilimi Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Akademik personelin medeni durumuna göre işe bağlılık eğilimleri  
(Table 6. Work engagement tendencies of academic staff by marital status)

İşe Bağlılık	Cinsiyet	Ort.	Std.	t	p
Dinçlik	Evli	3.85	0.74	2.222	0.027
	Bekar	3.63	0.75		
Adanmışlık	Evli	4.17	0.70	3.343	0.001
	Bekar	3.85	0.67		
Yoğunlaşma	Evli	3.95	0.78	2.091	0.037
	Bekar	3.74	0.66		
Toplam	Evli	3.99	0.65	2.871	0.004
	Bekar	3.74	0.61		

Tablo 6'da akademik personelin işe bağlılık toplam ve dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutlarında medeni duruma göre anlamlı bir farklılığın ( $p < 0.05$ ) olduğu tespit edilmiştir. Akademik personelden bekar olanlar evli olanlara göre işe bağlılık toplam ve dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma alt boyutlarında daha yüksek puana sahip oldukları görülmüştür ( $p < 0.05$ ). Araştırmada medeni durum ile ilgili tüm hipotezler (H3, H3a, H3b ve H3c) kabul edilmiştir. Araştırmada akademik personelin idari görevlerinin olma durumuna göre işe bağlılık özelliklerinin dağılımı Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7. Akademik personelin idari görevlerinin olma durumuna göre işe bağlılık eğilimleri  
(Table 7. Work engagement tendencies of academic staff by administrative duty)

İşe Bağlılık	İdari Görev	Ort.	Std.	t	p
Dinçlik	Yok	3.76	0.76	1.711	0.088
	Var	3.95	0.69		
Adanmışlık	Yok	4.07	0.72	1.218	0.224
	Var	4.20	0.64		
Yoğunlaşma	Yok	3.89	0.76	0.069	0.945
	Var	3.91	0.75		
Toplam	Yok	3.91	0.66	1.163	0.263
	Var	4.02	0.63		

Akademik personelin işe bağlılık toplam ve tüm alt boyutlarda idari görevlerinin olma durumuna göre anlamlı bir farklılık ( $p>0.05$ ) görülmemiştir. Bu nedenle, araştırmada idari görev ile ilgili tüm hipotezler (H4, H4a, H4b ve H4c) reddedilmiştir (Tablo 7). Akademik unvana göre akademik personelin işe bağlılık eğilimi Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8. Akademik personelin akademik unvanlarına göre işe bağlılık eğilimleri  
(Table 8. Work engagement tendencies of academic staff by academic title)

İşe Bağlılık	Akademik Unvan	Ort.	Std.	F	p
Dinçlik	Prof. Dr.	4.18	0.62	6.675	0.000
	Doçent Dr.	3.99	0.64		
	Doktor Öğr. Üyesi	3.85	0.65		
	Öğretim Görevlisi	3.91	0.75		
	Araştırma görevlisi	3.48	0.78		
Adanmışlık	Prof. Dr.	4,35	0.63	4.669	0.001
	Doçent Dr.	4.27	0.57		
	Doktor Öğr. Üyesi	4.26	0.53		
	Öğretim Görevlisi	4.06	0.74		
	Araştırma görevlisi	3.86	0.77		
Yoğunlaşma	Prof. Dr.	4.12	0.75	2.708	0.031
	Doçent Dr.	4.02	0.67		
	Doktor Öğr. Üyesi	4.01	0.69		
	Öğretim Görevlisi	3.91	0.77		
	Araştırma görevlisi	3.69	0.77		
Toplam	Prof. Dr.	4.22	0.61	5.336	0.001
	Doçent Dr.	4.10	0.57		
	Doktor Öğr. Üyesi	4.04	0.53		
	Öğretim Görevlisi	3.96	0.70		
	Araştırma görevlisi	3.68	0.66		

Tablo 8'de, akademik personelin işe bağlılık toplam ile dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutlarında akademik unvana göre anlamlı bir farklılığın ( $p<0.05$ ) olduğu tespit edilmiştir. Yapılan Tukey HSD analizinde farklılığın araştırma görevlisi ile diğer akademik unvanlar arasında olduğu saptanmıştır. Araştırma görevlisinden, Prof. Dr. unvanına çıkıldıkça akademik personelin işe bağlılık toplam ile dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma alt boyutlarında daha yüksek puana sahip oldukları görülmektedir ( $p<0.05$ ). Araştırmada akademik unvan ile ilgili tüm hipotezler (H5, H5a, H5b ve H5c) kabul edilmiştir. Çalışma süresine göre akademik personelin işe bağlılık eğilimi Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9. Akademik personelin çalışma süresine göre işe bağlılık eğilimleri

(Table 9. Work engagement tendencies of academic staff by year worked)

İşe Bağlılık	Çalışma Süresi/yıl	Ort.	Std.	F	p
Dinçlik	10 Yıl ve Altı	3.68	0.75	4.839	0.009
	11-20 Yıl	3.94	0.66		
	21 Yıl ve Üzeri	3.96	0.80		
Adanmışlık	10 Yıl ve Altı	4.02	0.73	1.946	0.145
	11-20 Yıl	4.21	0.62		
	21 Yıl ve Üzeri	4.13	0.74		
Yoğunlaşma	10 Yıl ve Altı	3.82	0.77	2.192	0.114
	11-20 Yıl	4.03	0.65		
	21 Yıl ve Üzeri	3.96	0.84		
Toplam	10 Yıl ve Altı	3.84	0.65	3.605	0.028
	11-20 Yıl	4.06	0.57		
	21 Yıl ve Üzeri	4.02	0.74		

Tablo 9’da görüldüğü gibi, akademik personelin işe bağlılık toplam ile dinçlik alt boyutunda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık ( $p<0.05$ ) olduğu saptanmıştır. Yapılan Tukey HSD testine göre farklılığın 10 yıl ve altı grubu ile 11-20 yaş ve 21 yıl ve üzeri gruplar arasında olduğu saptanmıştır. Araştırmada çalışma süresi ile ilgili H6 ve H6a hipotezleri kabul edilmiştir. Tablo 10’da akademik personelin demografik özelliklerine göre işe bağlılık eğilimlerine ilişkin hipotezlerin sonuçları verilmiştir.

Tablo 10. Hipotez sonuçları  
(Table 10. Hypothesis results)

Hipotezler	Analiz Sonucu
H1: Akademik personelin işe bağlılık eğilimleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kabul
H1a: İşe bağlılığın dinçlik boyutunda yaşa göre anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H1b: İşe bağlılığın adanmışlık boyutunda yaşa göre anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H1c: İşe bağlılığın yoğunlaşma boyutunda yaşa göre anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H2: Akademik personelin işe bağlılık eğilimleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Red
H2a: İşe bağlılığın dinçlik boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H2b: İşe bağlılığın adanmışlık boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H2c: İşe bağlılığın yoğunlaşma boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H3: Akademik personelin işe bağlılık eğilimleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kabul
H3a: İşe bağlılığın dinçlik boyutunda medeni duruma göre anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H3b: İşe bağlılığın adanmışlık boyutunda medeni duruma göre anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H3c: İşe bağlılığın yoğunlaşma boyutunda medeni duruma göre anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H4: Akademik personelin işe bağlılık eğilimleri idari göreve sahip olup/olmama durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Red
H4a: İşe bağlılığın dinçlik boyutunda idari göreve sahip olup/olmama durumuna göre anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H4b: İşe bağlılığın adanmışlık boyutunda idari göreve sahip olup/olmama durumuna göre anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H4c: İşe bağlılığın yoğunlaşma boyutunda idari göreve sahip olup/olmama durumuna göre anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H5: Akademik personelin işe bağlılık eğilimleri akademik unvana göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kabul
H5a: İşe bağlılığın dinçlik boyutunda akademik unvana göre anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H5b: İşe bağlılığın adanmışlık boyutunda akademik unvana göre anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H5c: İşe bağlılığın yoğunlaşma boyutunda akademik unvana göre anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H6: Akademik personelin işe bağlılık eğilimleri çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kabul
H6a: İşe bağlılığın dinçlik boyutunda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H6b: İşe bağlılığın adanmışlık boyutunda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H6c: İşe bağlılığın yoğunlaşma boyutunda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık vardır.	Red

## 6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER (RESULT, DISCUSSION AND RECOMMENDATIONS)

Bu araştırmada, İnönü Üniversite'nde çalışan akademik personelin demografik özelliklerine göre işe bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Bu kapsamda, katılımcılara demografik özelliklerle ilgili soruların ve İşe Bağlılık Ölçeği'nin (UWES-9) yer aldığı bir anket uygulanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği ile ilgili bilgi elde etmek için AFA ve DFA yapılmıştır. AFA ve DFA sonuçlarına göre ölçeğin yapı geçerliliğini sağladığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak dokuz madde ve üç alt boyuttan oluşan özgün ölçeğin üç alt boyut yapısının ve madde sayısının korunduğu görülmüştür. İşe bağlılık ve alt boyutları, demografik özellikler açısından değerlendirildiğinde şu sonuçlar ortaya çıkmıştır:

- İşe bağlılığın alt boyutları olan dinçlik ve adanmışlıkta yaşa göre anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Tukey HSD testinin sonucuna göre, bu farklılığın kaynağının 35 ve altı yaş grubu ile 51 ve üzeri yaş grupları arasında olduğu bulunmuştur. İşe bağlı çalışanlar, işyerlerinde daha çok takdir edilmekte, herkes tarafından tanınmakta ve diğer çalışanlara göre daha başarılı olabilmektedir [34]. Bu durum ise çalışanların enerji düzeylerinin ve zihinsel dayanıklılıklarının yüksek olmasına, işlerine karşı daha fazla çaba harcama isteği duymalarına ve güçlü bir şekilde kendilerini işlerine adanmalarına neden olabilir. Bu araştırmada, elde edilen sonuç ile ilgili olarak, çalışanların kariyerlerinin hemen başında daha iyi ücret almak gibi farklı nedenlerle iş değişikliğine gidebilirler. Hangi alanda çalışacağını, kariyerini ne şekilde planlayacağı konusunda kafa karışıklığı yaşayabilirler. Genç çalışanlar, işlerine daha az sadakat gösterebilirler, standart işlerden, formalitelerden sıkılabilirler ve özgürlükçü bir yapıya sahiptirler [52]. Bu ise, işe bağlılık noktasından çalışana olumsuz etkileyebilir. Yaş ilerledikçe, ailenin ihtiyaçları, sosyal güvenlik, emeklilik gibi nedenlerle arayışlar sona ermekte ve kariyer konusunda karar verilmektedir. Bu ise yapılan işin daha anlamlı ve önemli hale getirebilir. Böylece yaş ilerledikçe çalışanın işe bağlılığı artabilir. Literatürde yaşa göre işe bağlılıkta pozitif yönde anlamlı bir farklılığın olduğu yönünde çalışmalar bulunmaktadır [16, 18, 45, 49 ve 53]. Bununla birlikte, Turgut (2011) ve Köse (2016) yaş değişkenine göre işe bağlılık düzeyinde anlamlı bir farklılığın olmadığını tespit etmişlerdir [28 ve 58].
- Araştırmada cinsiyete göre işe bağlılıkta anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir. Kadın ve erkek akademisyenlerin işe bağlılık açısından benzer eğilimlere sahip oldukları tespit edilmiştir. Literatürde cinsiyete göre işe bağlılık durumu açısından farklı sonuçların elde edildiği çalışmalar bulunmaktadır. Yapılan birçok çalışmada cinsiyete göre işe bağlılık düzeyinde anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir [4, 28, 45 ve 49]. Bazı çalışmalarda ise, kadınların işlerine kendilerini daha fazla adadıkları ve daha mutlu oldukları saptanmıştır [29, 33 ve 55]. Bununla birlikte, Schaufeli ve Bakker (2003) ile Ugwu (2013) erkeklerin daha fazla işine bağlı olduğunu ifade etmişlerdir [47 ve 59]. Cinsiyet açısından işe bağlılık ile ilgili çok farklı sonuçların elde edilmesi, cinsiyete göre farklılığın daha iyi anlaşılması daha fazla çalışmanın yapılmasının gerektiği düşünülmektedir.
- Medeni duruma göre, işe bağlılığın dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu tespit



edilmiştir. Tukey HSD testi sonucu bağlamında; evlilerin bekarlara tüm alt boyutlarda işe bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Evli insanların ailelerine karşı daha fazla sorumluluk sahibi olmaları, işleri konusunda daha ciddiye almalarına ve bekarlara kıyasla daha fazla işe bağlılık göstermelerine sebep olabilir. Evlilik yaşı ortalamasının arttığı günümüzde genç çalışanların kariyerleri ile ilgili kolaylık farklı kararlar alabilmektedir. Bu ise, genç çalışanların işe bağlılık düzeylerini azaltabilmektedir. Evli çalışanların hem kişisel hem de mesleki yaşamlarında daha yerleşik ve düzenli bir yaşamalarının olması işe bağlılıklarına katkıda bulunabilir. Deligero ve Laguardo (2014), evlileri aile sorumlulukları nedeniyle işlerine karşı daha adanmış olduklarını tespit etmişlerdir [16]. Diğer taraftan, medeni durum ile işe bağlılık arasında herhangi bir anlamlı ilişkinin olmadığını ifade eden çalışmalar da bulunmaktadır [28, 36 ve 53].

- Araştırmada idari göreve göre işe bağlılık toplam ve alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık elde edilememiştir. İşe bağlılığın, idari görev ile bir ilişkisinin olmadığını tespit edilmiştir.
- Akademik unvana göre, işe bağlılığın dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma alt boyutlarında anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Tukey HSD testi sonucu bağlamında; öğretim görevlisi unvanı ile diğer unvanlar arasında anlamlı farklılık olduğu, öğretim görevlisi unvanından profesörlük unvanına doğru yükseldikçe işe bağlılık düzeyinin artış gösterdiği saptanmıştır. Uzmanlaşmanın yüksek olduğu mesleklerde çalışanlar güçlü örgütsel bağlılık ve işe ile özdeşleşme düzeylerine sahiptirler. Mesleklerde uzmanlaşma arttıkça işe bağlılık eğilimi artmaktadır. Mauno vd. (2007) ile Barkhuizen ve Rothmann (2006) yapmış olduğu çalışmada, profesörlerin alt unvanlara göre işlerine daha fazla adanmış ve yoğunlaşmış oldukları sonucuna ulaşmıştır [9 ve 33]. Uzmanlaşmanın yüksek olduğu mesleklerde çalışanların güçlü örgütsel bağlılığa sahip oldukları ve işleriyle özdeşleştikleri görülmüştür. Görev kimliği, otonomi, yetenek çeşitliliği gibi motive edici temel unsurlar akademisyenlerin, özellikle profesörlerin işlerine bağlanmasına olanak sağlamaktadır. Profesörlerin diğer unvanlara göre daha fazla otonomiye sahip olmaları onların kurumlarına daha fazla bağlanmalarına ve işlerine yoğunlaşmalarına neden olmaktadır [9].
- İşe bağlılığın dinçlik alt boyutunda akademisyen olarak çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Tukey HSD testinin sonucuna göre, 10 yıl ve altı çalışma süresi ile 11-20 yıl arası ve 21 yıl ve üstü çalışma süreleri arasında anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, çalışma süresi arttıkça dinçlik boyutunda işe bağlılık düzeyi artış gösterdiği bulunmuştur. Çalışanlar, yıllar geçtikçe işlerinde tecrübe kazanmakta, uzmanlaşmakta ve işlerine karşı özgüvenleri artış gösterdiği bulunmuştur. Çalışanlar, uzun yıllar emek harcadıkları işlerine yönelik sorumluluk duygusuna sahip olmakta ve işleri aile gibi hayatlarının bir parçası haline gelmektedir. Böylece işlerine karşı bağlılık duyguları yıllar geçtikçe artış gösterebilmektedir. Sharma vd. (2017), çalışma süresine göre işe bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir [53]. Bununla birlikte, Turgut (2012) yapmış olduğu çalışmada çalışma süresi ile işe bağlılığın alt

boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını tespit etmiştir [58].

İşe bağlılığın, örgütsel bağlılıkla pozitif yönde ve işi bırakma niyetiyle negatif yönde ilişkisi bulunmaktadır Enerjik, kendini işine adanmış ve işine bağlı çalışanlar, şirketlerin işe almak ve elde tutmak istedikleri kişilerdir [6]. İşine bağlı çalışanların işlerinden memnun olmaları, örgütlere daha bağlanmalarına neden olmuştur [48]. Ayrıca, çalışan sağlıklarının iyi olmasına ve işlerine karşı olumlu duygular beslemesine yardımcı olmaktadır [54]. İşine bağlı çalışanların örgütlerin başarısına olumlu katkısının olduğu ve daha iyi performans gösterdikleri ifade edilmektedir [50]. İşe bağlılık sürekli etkileşimler gerektiren uzun vadeli ve devam eden bir süreç olduğundan çalışanların işe bağlılığını artırmak isteyen örgütler, çalışanlarının örgütlerinden aldıkları desteğe ilişkin algılarına odaklanmalıdır. Çalışanların ihtiyaçlarını ve endişelerini ele alan ve özen ve destek gösteren organizasyonel programlar, çalışanların daha yüksek işe bağlılık düzeyleriyle karşılık vermesine neden olabilir. [44].

Konuya üniversiteler açısından yaklaşıldığında, mesleğinde uzmanlaşmış yetenekli akademik personelin işlerine bağlılık düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir [9]. Bu kapsamda, üniversitelerin liyakat sahibi akademisyenleri istihdam etmesinin işe bağlılık düzeyine olumlu yönde katkısı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca, işe bağlılığın artırılması amacıyla üniversitelerin akademisyenlere özgür bir çalışma ortamı sağlamaları önerilmektedir. Diğer taraftan, üniversitelerin, akademisyenlere hem beşeri hem de fiziksel kaynakları ulaşabilmesinde yardımcı olmaları gerektiği düşünülmektedir.

Üniversitelerin, akademik personelin işe bağlılığını artırmak almak için üniversitenin tüm program ve faaliyetlerinin birincil hedefleri ile ilgili bilgileri paylaşması önerilebilir. Akademik personelin görev ve sorumluluklarını daha etkin ve verimli bir şekilde yerine getirmek için ilave teşvik sistemleri geliştirilebilir. Üniversitelerin, tüm akademik personeline konumuna ve unvanına bakılmaksızın ve ayırım yapılmaksızın eşit şekilde yaklaşması gerekmektedir. Diğer taraftan, işe bağlılığın gelişmesinde tek taraflı olarak sadece örgütten bazı şeylerin yapılması beklemek doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Bu kapsamda, akademik personelden, işlerine karşı dürüst olması ve kişisel veya mesleki girişimlerinde her zaman yetkinlik, güvenilirlik, bağlılık ve iş birliği göstermesi beklenmektedir.

Araştırmada akademik personelin işe bağlılık eğiliminin analizinde sadece demografik özellikler kullanılmıştır. Demografik faktörlerin tek başına bir bireyin işe bağlılığa olan eğilimini tahmin etmeye yeterli olmayacaktır. Bu nedenle, işe bağlılığa etki eden diğer unsurların araştırılmasının konunun anlaşılmasında yardımcı olacağı düşünülmektedir. Araştırmada yalnızca anket tekniğinin kullanılması, araştırma sürecinde işe bağlılığa etki eden diğer unsurların kontrol altında tutulması varsayımı ile kapsam dışı bırakılması bu araştırmanın temel sınırlılıklarıdır. İki farklı grup üzerinde karşılaştırmalı analizlerin gerçekleştirilememesi, örneklem hacminin nispeten küçük olması diğer sınırlılıklardır. Ayrıca, bireysel özelliklerin işe ait özellikler ile birlikte ele alınarak incelenmesinin konuya daha fazla açıklık getirebileceği düşünülmektedir. Örneğin, benlik saygısı ve kontrol odağı gibi çeşitli kişilik değişkenleri işe bağlılık için önemli olabilir [44]. Araştırma sadece İnönü Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenler üzerinde yapılmıştır. Farklı sektörleri, farklı üniversiteleri, farklı meslek gruplarını içerecek şekilde araştırma kapsamı genişletilebilir. Ayrıca, farklı gruplar üzerinde karşılaştırmalı analizlerin





gerçekleştirilecek şekilde bulgular toplanarak araştırma yapılabilir. Böylece, daha kapsamlı ve anlamlı çalışmaların yapılması ile işe bağlılık ile ilgili literatüre daha fazla katkıda bulunulabileceği düşünülmektedir.

#### **ÇIKAR ÇATIŞMASI (CONFLICT OF INTEREST)**

Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

#### **FİNANSAL AÇIKLAMA (FINANCIAL DISCLOSURE)**

Yazarlar bu çalışma için herhangi bir mali destek almadığını beyan etmiştir.

#### **ETİK STANDARTLAR BEYANI (DECLARATION OF ETHICAL STANDARDS)**

İnönü Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan etik onay (2021/6-5) alınmıştır.

#### **KAYNAKLAR (REFERENCES)**

- [1] Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E., (2010). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı. Ankara: Sakarya Yayıncılık.
- [2] Alzyoud, A.A.Y., Othman, S.Z. ve Isa, M.F.M., (2015). Examining the role of job resources on work engagement in the academic setting. *Asian Social Science*, 11(3):103-110. doi:10.5539/ass.v11n3p103
- [3] Ardıç, K. ve Polatçı, S., (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 32:21-46.
- [4] Ateşoğlu, L. ve Erkal, S., (2018). Çalışanların işe bağlılık durumlarının bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi. III. Uluslararası Al-Farabi Sosyal Bilimler Kongresi, 9-11 Kasım 2018, Ankara.
- [5] Bailyn, L., (2003). Academic Careers and gender equity: lessons learned from MIT. *Gender, Work and Organization*, 10(2):137-153. doi: 10.1111/1468-0432.00008.
- [6] Bakker, A.B. and Demerouti, E., (2008). Towards a model of work engagement. *The Career Development International*, 13:223.
- [7] Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., and Taris, T.W., (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3):187-200. Doi: 10.1080/02678370802393649.
- [8] Bakker, A.B., Albrecht, S.L., and Leiter, M.P., (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1):4-28. Doi: 10.1080/1359432X.2010.485352.
- [9] Barkhuizen, N. and Rothmann, S., (2006). Work engagement of academic staff in South African Higher Education Institutions. *Management Dynamics*, 15(1):38-46.
- [10] Benligiray, S. ve Sönmez, H., (2011). Hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile diğer bağlılık formları arasındaki ilişki: örgüte bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık. *Hacettepe Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Dergisi*, 18(1):28-40.
- [11] Bland, J. and Altman, D., (1997). Statistics notes: cronbach's alpha. *BMJ*, 314:572.
- [12] Christian, M.S., Garza, A.S., and Slaughter, J.E., (2011). Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64:89-136. Doi: 0.1111/j.1744-6570.2010.01203.x.
- [13] Çapık, C., (2014). Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve*

- Sağlık Bilimleri Dergisi, 17(3):196-205.
- [14] Çoskuner, S., (2013). Akademisyenlerin iş ve aile karakteristiklerinin evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisi: iş ve aile çatışmasının aracı rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [15] De Bruin, G.P., Hill, C., Henn, C.M., and Muller, K.P., (2013). Dimensionality of The UWES-17: An item response modelling analysis. SA Journal of Industrial Psychology, 39(2):1-8. Doi: 10.4102/sajip. v39i2.1148.
- [16] Deligero, J.C.L. and Laguador, J.M., (2014). Work engagement among employees and its relationship with work units' performance of a higher education institution. International Journal of Management Sciences, 3(12):909-917.
- [17] Demerouti, E., Bakker, A.B., De Jonge, J., Janssen, P., and Schaufeli, W.B., (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 27(4):279-286. doi: 10.5271/sjweh.615.
- [18] Demerouti, E., Bakker, A.B., and Gevers, J.M.P., (2015). Job crafting and extra-role behavior: the role of work engagement and flourishing. Journal of Vocational Behavior, 91:87-96.
- [19] Demir, S.B. ve Akengin, H., (2010). Sosyal bilgiler dersine yönelik bir tutum ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, 1(1):26-40.
- [20] Doğan, E., (2002). Çalışanın işine cezbolması: dönüştürücü liderlik tarzının, lidere olan güvenin, güçlenmenin ve negatif/pozitif duygulanımın etkileri. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [21] Doyle, C. and Hind, P., (1998). Occupational stress, burnout and job status in female academics. Gender, Work and Organizations, 5(2):67-82. doi: 10.1111/1468-0432.00047
- [22] Enders, J. and Teichler, U., (1997). A victim of their own success? Employment and working conditions of academic staff in comparative perspective. Higher Education, 34:347-372. doi: 10.1023/A:1003023923056.
- [23] Güler, M., Çetin, F. ve Basım, H.N., (2019). İşe tutulma ölçeği çok kısa versiyonu (UWES-3) geçerlilik ve güvenirlik çalışması: alternatif bir versiyon (UWES-6) önerisi. İş ve İnsan Dergisi, 6(2):189-197. doi: 10.18394/iid.516921.
- [24] Hogan, V., Hogan, M., and Hodgins, M., (2016). A study of workaholism in Irish academics. Occupational Medicine, 66(6):460-465. doi: 10.1093/occmed/kqw032.
- [25] Hooper, D., Coughlan, J., and Mullen, M., (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. The Electronic Journal of Business Research Methods, 6(1):53-60.
- [26] Kahn, W.A., (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal, 33(4):692-724. Doi: 10.2307/256287.
- [27] Kline, R.B., (2011). Principles and practice of structural equation modelling. New York: Guilford Press.
- [28] Köse, A., (2016). The impact of demographic features on teachers' work engagement. Turkish Journal of Education, 5(4):255-264. doi: 10.19128/turje.267924.
- [29] Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., and Truss, K., (2008). Employee engagement: A literature review. Kingston University Working Paper Series No:19.  
[https://www.researchgate.net/publication/314197403\\_Employee\\_Engagement\\_A\\_Literature\\_Review\\_KBS\\_Working\\_Paper\\_No\\_19](https://www.researchgate.net/publication/314197403_Employee_Engagement_A_Literature_Review_KBS_Working_Paper_No_19). Erişim



Tarihi: 15 Şubat 2021.

- [30] Leiter, M.P. and Maslach, C., (2005). A mediation model of job burnout. A.S.G. Antoniou ve C.L. Cooper (Eds.). New Horizons in Management. Research Companion to Organizational Health Psychology içinde, ss:544-564. Northampton: Edward Elgar. doi: 10.4337/9781845423308.00046.
- [31] Macey, W.H. and Schneider, B., (2008). The meaning of employee engagement. Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice, 1(1):3-30. Doi: 10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x.
- [32] Maslach, C. and Leiter, M.P., (1997). The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- [33] Mauno, S., Kinnunen, U., and Ruokolainen, M., (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: a longitudinal study. Journal of Vocational Behavior, 70:149-171.
- [34] Najeemdeen, I.S., Abidemi, B.T., Rahmat, F.D., and Bulus, B.D., (2018). Perceived organizational culture and perceived organizational support on work engagement. Academic Journal of Economic Studies, 4(3):199-208.
- [35] Özabacı, N., (2011). İlişki niteliği ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. Eğitim ve Bilim, 36(162):159-167.
- [36] Özer, O., Saygılı, M. ve Uğurluoğlu, O., (2015). Sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeylerinin belirlenmesine ilişkin bir araştırma. Business & Management Studies: An International Journal, 3(3):261-272. doi: 10.15295/bmij.v3i3.115.
- [37] Özkalp, E. ve Meydan, B.T., (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan işe angaje olma ölçeğinin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 17(3):04-19. doi: 10.4026/1303-2860.2015.0285.x.
- [38] Özsoy, E., Filiz, B. ve Semiz, T., (2013). İşkoliklik ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik sağlık sektöründe bir araştırma. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 5(2):59-68.
- [39] Pallant, J., (2005). SPSS survival guide: A Step by step guide to data analysis using SPSS for windows. New York: Open University Press.
- [40] Rich, B.L., Lepine, J.A., and Crawford, E.R., (2010). Job engagement: antecedents and effects on job performance. Academy of Management Journal, 53(3):617-635. doi: 10.5465/AMJ.2010.5146898.
- [41] Robinson, D., Perryman, S., and Hayday, S., (2004). The drivers of employee engagement, Report 408. Institute for Employment Studies, <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/408.pdf>. Erişim Tarihi: 25 Nisan 2021.
- [42] Rothbard, N.P., (2001). Enriching or depleting? the dynamics of engagement in work and family roles. Administrative Science Quarterly, 46(4):655-684. doi: 10.2307/3094827.
- [43] Salanova, M., Agut, S., and Peiro, J.M., (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. Journal of Applied Psychology, 90:1217-1227. doi: 10.1037/0021-9010.90.6.1217.
- [44] Saks, A.M. and Gruman, J.A., (2014). What do we really know about employee engagement. Human Resource Development Quarterly, 25(2):155-182. doi: 10.1002/hrdq.21187.



- [45] Schaufeli, W.B., (2012). Work engagement. What do we know and where do we go?. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1):3-10.
- [46] Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., and Bakker, A.B., (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3:71-92. Doi: 10.1023/A:1015630930326.
- [47] Schaufeli, W.B. and Bakker, A., (2003). Utrecht work engagement scale-preliminary manual. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.  
[https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_English.pdf](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf). Erişim Tarihi: 26 Şubat 2021.
- [48] Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B., (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25:293-315.
- [49] Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., and Salanova, M., (2006) The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4):701-716. doi:10.1177/0013164405282471.
- [50] Schaufeli, W.B. and Salanova, M., (2007). Work engagement: an emerging psychological concept and its implications for organizations. S.W. Gilliland, D.D. Steiner ve D.P. Skarlicki (Eds.), *Research in Social Issues in Management: Managing Social and Ethical Issues in Organizations içinde*, 135-177. Greenwich, CT:Information Age Publishers.
- [51] Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., and Müller, H., (2003). Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research*, 8(2):23-74.
- [52] Sharma, S. and Gangwani, S., (2017). The impact of demographic variables on employee engagement in public and private service sector in india. *International Journal of Research in Economics and Social Sciences*, 7(5):299-313.
- [53] Sharma, A., Goel, A., and Sengupta, S., (2017). Information technology and quantitative management (ITQM2017) how does work engagement vary with employee demography? revelations from the Indian IT industry. *Procedia Computer Science*, 122:146-153.
- [54] Sonnentag, S., (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88:518-28.
- [55] Suan, C.L. and Nasurdin, A.M., (2016). Supervisor support and work engagement of hotel employees in malaysia is it different for men and women?. *Gender in Management: An International Journal*, 31(819):2-18. doi: 10.1108/GM-11-2014-0105.
- [56] Sundaray, B.K., (2011). Employee engagement: a driver of organizational effectiveness. *European Journal of Business and Management*, 3(8):53-60.
- [57] Taşhan, S.B., (2014). The theoretical implications of job demands- resources model: A research study on the relations of job demands, supervisor support and job autonomy with work engagement. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4):149-192. Doi: 10.16951/iibd.60835.
- [58] Turgut, T., (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4):155-179.
- [59] Ugwu, F.O., (2013). Work engagement in nigeria: Adaptation of the utrecht work engagement scale for nigerian samples.



- International Journal of Multidisciplinary Academic Research,  
1(3):16-26.
- [60] Ursavaş, Ö.F., Şahin, S. ve McIlroy, D., (2014). Öğretmenler için teknoloji kabul ölçeği: Ö-TKÖ. Eğitimde Kuram ve Uygulama, 10(4):885-917.
- [61] Yaşlıoğlu, M.M., (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 46, Özel Sayı 2017, 74-85.
- [62] Zorlu, Ö., Avan, A. ve Bulut, Ş., (2016). Otel işletmelerinde işe bağlılık düzeyinin arttırılması: İşgören fedakarlık tutumunun rolü. Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 1:31-46.