

İŞLE BÜTÜNLEŞMENİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Dr. Öğr. Üyesi Emre Oruç

Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Gölpaşarı MYO, Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü
emre.oruc@bilecik.edu.tr

Özet

Bu çalışmanın amacı, işle bütünleşmenin işten ayrılma niyetine etkisinin olup olmadığını belirlemektir. Bu amaçla çalışma özel sektörde çalışan ve farklı kademelerde görev yapan toplam 293 personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri Schaufeli ve diğerleri (2006: 66) tarafından geliştirilen Özkalp ve Meydan (2015: 4) tarafından Türkçeye uyarlanan İşle Bütünleşme Ölçeği ve Camman ve diğerleri (1979) tarafından geliştirilen ve bu çalışmada Türkçeye uyarlanan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ile toplanmıştır. Araştırmada değişkenler arası ilişkiler korelasyon analizi ile etkiler ise regresyon analizleri ile belirlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre işle bütünleşmenin işten ayrılma niyetini negatif yönde ve istatistiki açıdan anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buradan konu ile ilgili araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik önerilerde bulunulmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşle bütünleşme, işten ayrılma niyeti, özel sektör çalışanları

INVESTIGATION OF THE EFFECTS OF WORK ENGAGEMENT ON TURNOVER INTENTIONS

Abstract

The aim of this study is to determine whether work engagement has an effect on turnover intentions. For this purpose, the study was conducted on 293 staff working in different levels in the private sector. The data of the research were collected by Work Engagement Scale, which was developed by Özkalp and Meydan (2015: 4) and Turnover Intentions Scale developed by Camau et al. (1979). The relationships between variables were determined by correlation analysis and the effects were determined by regression analysis. According to the findings, it is concluded that job integration predicts the intention to leave negatively and statistically. From this point, suggestions were made to the researchers and practitioners.

Keywords: Work Engagement, Turnover Intentions, Private Sector

1. GİRİŞ

Günümüz örgütlerinde aşırı iş yükü, yorgunluk, stres, iş-aile çatışması gibi nedenlerle çalışanları elde tutmak giderek zorlaşmaktadır. İşten ayrılma niyeti, örgütlerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünün sağlanmasında önemli rol oynadığından araştırmalara sıklıkla konu olan bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye İnsan Yönetimi Derneğinin (PERYÖN) 2018 yılında farklı sektörlerden farklı büyüklükteki işletmelerin katılımıyla yapmış olduğu araştırmada işgücü devir oranının %24,45 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Bunun anlamı Türkiye’de her yüz çalışandan 25’i çeşitli nedenlerle işten ayrılmaktadır. Diğer bir anlamı da işletmelerde 4 yılda bir bütün çalışanlar yenilenmektedir. Bu durum işletmelerde yetenekli çalışanların kaybına, işe alım ve eğitim maliyetlerinin artmasına, örgütsel verimliliğin düşmesine dolayısıyla da güçlü bir örgüt kültürünün sağlanamamasına neden olmaktadır (Kadiresan, Selamat, Selladurai, Ramendran ve Mohamed, 2015; Matz, Woo ve Kim, 2014).

Diğer yandan son yıllarda psikoloji bilimindeki gelişmelerle birlikte örgütlerde pozitif psikolojiden hareketle pozitif örgütsel davranış akımı ortaya çıkmıştır. (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006; Luthans ve Jensen, 2002; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Örgütsel davranışın odak noktasında değişimi temsil eden bu akım çalışanların olumlu niteliklerini geliştirmenin örgütte yaşanan problemlerin çözümünde etkili bir yol olduğunu savunmaktadır (Turner, Barling ve Zacharatos’un, 2002). Bu akımı temsil eden kavramlardan biri de çalışanın işle bütünleşmesidir. İşle bütünleşme çalışanın kendisini işiyle bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak entegre etmesini ifade etmektedir (Kahn, 1990). Bu

anlamda işle bütünleşme çalışanın işini sevmesi, sahiplenmesi, işine kenetlenmesi ve şevkle çalışmasıdır. Bu açıklamalardan hareketle örgütler için önemli sorun olan işten ayrılmaların çözümünde pozitif bakış açısının ve çalışanların işle bütünleşme gibi olumlu özelliklerin geliştirilmesinin etkili bir yol olacağı varsayılabılır. Bu durum her ne kadar literatürde kuramsal olarak ifade edilse de ampirik olarak kanıtlanmaya ihtiyacı vardır. Dolayısıyla araştırmanın hipotezi “işle bütünleşme işten ayılma niyetini anlamlı bir şekilde negatif yönde etkilemektedir” olarak belirlenmiştir. Bu nedenle çalışmada işle bütünleşmenin işten ayılma niyetine etkisi ampirik olarak test edilerek literatüre katkı sağlamaya çalışılmıştır.

1.1. Literatür incelemesi

Literatür incelendiğinde işle bütünleşme kavramının temellerinin Goffman’ın (1959) çalışmalarına dayandığı görülmektedir. Daha sonra İşle bütünleşme kavramı Kahn’ın (1990) yaptığı çalışmayla iş rolleri ve kişilik bütünleşmesi üzerinden tekrar açıklanmaya çalışılmıştır. Kahn’a (1990) göre işle bütünleşme çalışanların kendilerini iş rolleri ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak bütünleştirmesi olarak tanımlanmıştır. Schaufeli ve diğ. (2002) ise işle bütünleşmeyi dinçlik, adanma ve yoğunlaşma ile nitelendirilen işle ilgili bir zihinsel durum olarak ifade etmektedirler. Dinçlik çalışanın işine karşı yüksek enerji seviyesini; adanmışlık, yüksek düzeyde bağlılığını; yoğunlaşma ise, yüksek düzeyde konsantre olmasını ifade etmektedir. Dolayısıyla İşle bütünleşen çalışanlar enerjiktir, işlerine pozitif olarak bakarlar ve işlerini etkin bir şekilde yaptıklarını hissederler. Çalışanlar işine ve çalıştığı örgüte duygusal olarak yakın oldukları için işini sahiplenir, işine kenetlenir ve bu doğrultuda işini yerine getirirken şevkle çalışmaktadırlar (Ardıç, Özsoy ve Uslu, 2016). Maslach ve Leiter (1997) işle bütünleşmeyi, tükenmişliğin tersi olarak tanımlayarak tükenmişlik ölçeğinden düşük puan alanların işle bütünleşme düzeylerinin yüksek olacağını ifade etmiştir. İşle bütünleşmenin bireysel ve örgütsel olarak birçok sonucu bulunmaktadır. Literatürde yapılan çalışmalar işle bütünleşmenin çalışanların psikolojik sermayelerini, iş tatminlerini, örgütsel bağlılıklarını ve performanslarını arttırdığı sonucuna ulaşmıştır (Bakker, Albrecht ve Leiter, 2011; Bakker, Schaufeli, Leiter ve Taris, 2008; Hakanen, Schaufeli ve Ahola, 2008; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Diğer yandan Ardıç ve Polatçı (2009) çalışmada örgütte işle bütünleşme stratejilerinin uygulanmasının tükenmişlikle başa çıkmada önemli bir faktör olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aynı şekilde tükenmişlikte olduğu gibi diğer bir olumsuz değişken olan işten ayrılma niyetinin azaltılmasında da önemli bir rol oynayacağı teorik olarak Sohrabizadeh ve Sayfour (2014) tarafından ifade edilmektedir.

Çalışmanın diğer değişkeni olan ve genel olarak çalışanın kurumundan ayrılma isteği ve eğilimi olarak tanımlanan işten ayrılma niyeti ise literatürde araştırmalara geniş çapta konu olan bir değişkendir. İşten ayrılma niyeti çalışanın, çalıştığı örgütten bilinçli, gönüllü ve kararlı bir biçimde geliştirdiği ayrılma düşüncesi şeklinde ifade edilebilir (Hom, Griffeth ve Sellaro, 1984; Mowday, Porter ve Steers, 2013; Tett ve Meyer, 1993). Literatürde işten ayrılmayı etkileyen ana faktörlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini olduğu görülmektedir (Mowday, Porter ve Steers, 1982). İşten ayrılma niyetinin ana sonucu ise işten ayrılmayla gerçekleşen işgücü devir oranının yükselmesidir.

Literatürde işle bütünleşmenin işten ayılma niyetiyle ilişkisini inceleyen sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Buna göre Koyuncu, Fiksenbaum ve Burke (2006) yaptıkları çalışmada işle bütünleşmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi değişik iş çıktılarının tahmincisi olabileceğini ifade etmişlerdir. Hamidun (2019) yapmış olduğu çalışmada ise iş stresi, iş katılımı, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde en önemli açıklayıcının iş stresi olduğu sonucuna varmıştır. Bu çalışmalardan hareketle literatürde bu ilişkilerin ampirik olarak test edilmeye halen ihtiyacı olduğu görülmektedir.

2. MATERYAL VE METOD

Araştırmanın hipotezlerini test etmek için nicel araştırma yöntemlerinden yararlanılmıştır. Veriler literatürde güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş standardize ölçeklerden oluşan form vasıtasıyla toplanmıştır. İşle bütünleşmeyi ölçmek için Schaufeli ve diğerleri (2006: 66) tarafından geliştirilen daha önce Özkalp ve Meydan (2015: 4) tarafından Türkçeye uyarlanan yine bu çalışmada da uyarlaması tekrar yapılan “İşle Bütünleşme Ölçeği” ve işten ayrılma niyetini ölçmek için Camman ve

diğerleri (1979) tarafından geliştirilen ve bu çalışmada Türkçeye uyarlanan “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır.

İşle Bütünleşme Ölçeği 9 maddeli, tek boyutlu ve 5’li likert tipindedir. Ölçeğin orijinali 3 boyutlu kavramsal bir yapıya sahip olmasına rağmen Schaufeli ve diğerleri (2006) eğer alt boyutlar bazında bir araştırma sorusu söz konusu olmadığında ölçeğin tek boyutlu olarak analizlere dâhil edilmesini önermektedirler. İşle bütünleşmenin işten ayrılma niyetiyle ilişkisinde alt boyutlar bazında kavramsal olarak böyle bir alt problem söz konusu olmadığından ölçek tek boyutlu olarak analizlere dâhil edilmiştir. Ölçeğe ilişkin hesaplanan Cronbach’s Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.847 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin geçerliliğini belirlemek üzere ise doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır [CMIN/DF (3,80), GFI=0.92, RMSEA=0.98, CFI=0.92, AGFI=0.87, NFI=0.90]. Bu değerlere bakılarak ölçeğin güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ise 3 maddeli tek boyutlu ve 5’li likert tipi bir tasarıma sahiptir. Ölçeğin Türkçe çevirisi bu çalışmadaki yazar ve iki Türk dili uzmanı tarafından yapılarak dil ve anlam geçerliliği sağlanmıştır. Sonrasında ölçekler tekrar İngilizceye çevrilerek Türkçe-İngilizce uyumuna bakılmıştır. Ölçeğin Cronbach’s Alpha iç tutarlılık katsayısı değeri 0,781 olarak belirlenmiştir. Ölçeğe ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ise [CMIN/DF (3,64), GFI=0.86, RMSEA=0.27, CFI=0.79, AGFI=0.72, NFI=0.78] olarak belirlenmiştir. Buna göre ölçeğin güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu ifade edilebilir.

Katılımcıların demografik bilgilerini belirlemek üzere ise cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem ve eğitim durumu gibi özelliklerine ait sorular yöneltilmiştir. Araştırma 2019 yılı Ekim ayında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini özel sektörde çalışan beyaz yakalılar oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme tekniğiyle araştırmaya konu olan örneklemden gönüllülük esasına dayalı olarak yüz-yüze gerçekleştirilen görüşmelerle toplamda 300 form elde edilmiştir. Bunların 7 tanesinin uygun doldurulmadığı tespit edildiğinden araştırmaya 293 form dâhil edilerek analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların demografik değişkenlerine ilişkin frekans analizi bulguları Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Tablo Başlığı Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişkenler	Kategori	Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	86	29,4
	Erkek	207	70,6
Medeni durum	Evli	189	64,5
	Bekâr	104	35,5
Eğitim Düzeyi	Lise	30	10,2
	Ön Lisans	59	20,1
	Lisans	171	58,4
	Yüksek Lisans	33	11,3
Yaş	20-30 yaş	20	6,8
	31-40 yaş	140	47,8
	41 ve üzeri	133	45,4
Kıdem	0-5 yıl	171	58,4
	6-10 yıl	93	31,7
	11-15 yıl	13	4,4
	16 ve üzeri	16	5,5
Toplam		293	100

Tablo 1’de Katılımcıların 70,6’sı erkek, % 64,5’i evli, %58,4’ü lisans mezunu, %47,8’i 31-40 yaş arasında ve %58,4’ü ise 0-5 yıl deneyime sahiptir. Buna göre katılımcıların çoğunluğunun demografik olarak erkek, evli, lisans mezunu ve 31-40 yaş arasında olduğu görülmektedir.

Veri analizinde öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek üzere skewness (-782) kurtosis (+172) değerlerine bakılmıştır. Bu değerler -1 ve +1 değerleri arasında olduğundan

verilerin normal dağılım sergilediği ve araştırma verilerinin analizinde parametrik testlerin kullanılabilmesine karar verilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

3. BULGULAR

Bu bölümde sırasıyla tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve regresyon analizi bulgularına yer verilecektir. İlk olarak işle bütünleşme ile işten ayrılma niyeti ölçeklerinin toplam skorlarının ortalamaya ve standart sapma değerleri Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. İşle Bütünleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	Ortalama	Standart Sapma
İşle bütünleşme	4,2030	0,51810
İşten ayrılma niyeti	4,2309	0,73517

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların 5’li likert tipinde olan işle bütünleşme ölçeğinin toplam puanının ortalamasının üzerinde yüksek bir değer aldığı (4, 2030) görülmektedir. Buna göre katılımcıların işle bütünleşme seviyeleri çok yüksektir. Diğer yandan İşten ayrılma niyetlerine ilişkin skor ise maddeler ters çevrildikten sonra hesaplanan ortalama puanı ifade etmektedir (4,2309). Bunun anlamı katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin çok düşük seviyede olduğudur.

Araştırma kapsamında yer alan değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda işle bütünleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bulgular Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Değişkenler Arasındaki İlişkiyi incelemeye yönelik Pearson Korelasyon analizi bulguları

Değişkenler	1	2
1. İşle bütünleşme	-	,411**
2. İşten ayrılma niyeti	,411**	-

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).

Tablo 3’te görüldüğü üzere işle bütünleşme ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiki açıdan anlamlı, negatif yönde (maddeler ters kodlandığı için katsayı pozitifdir) ve orta kuvvette ilişki elde edilmiştir. Bu bulgular işle bütünleşme arttıkça işten ayrılma niyetinin orta kuvvete ve negatif yönde azalacağını göstermektedir.

İşle bütünleşmenin işten ayrılma niyetine etkisi tekli regresyon analizi ile incelenmiştir. Bulgular Tablo 4’te gösterilmektedir.

Tablo 4. Değişkenler Arasındaki etkiyi incelemeye yönelik Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişken	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Beta	t	P
İşle Bütünleşme	,411	,169	,166	,411	7,693	,000

Bağımlı değişken: İşten Ayrılma Niyeti

İşle bütünleşmenin işten ayrılma niyetine etkisini incelemeye yönelik regresyon analizi bulguları Tablo 4’te gösterilmektedir. Buna göre işle bütünleşme işten ayrılma niyetini orta kuvvete (Beta= 0,411), negatif yönde (Maddeler ters kodlandığından beta değeri pozitifdir) ve istatistiki açıdan anlamlı (p=0,000) bir şekilde etkilemektedir. R2 değeri (0,169) göstermektedir ki, işle bütünleşmedeki her bir değişim işten ayrılma niyetindeki her bir değişimin % 16,9’unu açıklamaktadır.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

İşle bütünleşmenin işten ayrılma niyetine etkisinin araştırıldığı bu çalışmada özel sektörde çalışan beyaz yakalılar üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre katılımcıların işle bütünleşme seviyelerinin yüksek, işten ayrılma niyetlerinin ise çok düşük olduğu görülmektedir. Bununla birlikte işle bütünleşmenin işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde benzer şekilde Durmaz (2019) uçuş personeli üzerinde yapmış olduğu çalışmada işle bütünleşmenin işten ayrılmanın yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aynı

şekilde Sinthya, Dharmanegara ve Yasa, 2019 yaptıkları çalışmada iş aile çatışması, yorgunluk ve işle bütünleşmenin işten ayrılma niyeti üzerine etkisini inceledikleri çalışmada işle bütünleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Schaufeli ve Bakker (2004) ise işyerinde sosyal destek, süpervizör koçluğu, olumlu geri bildirim işten ayrılma niyetine etkisinde katılımın aracılık rolü olduğunu ifade etmektedir.

İşten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasında hem örgütsel hem de bireysel faktörlerin etkili olduğu ifade edilebilir. Çalışmanın sonuçları diğer çalışmalardan farklı olarak örgütlerde işten ayrılma niyetinin azaltılmasında işle bütünleşmeyi odak noktası olarak pozitif bir yaklaşıma vurgu yapması açısından önem taşımaktadır. Örgütsel verimliliği artırmak, çalışan kalitesini yükseltmek ve işten ayrılma niyetini azaltmak için çalışanların işle bütünleşmesini sağlayan stratejiler geliştirmek gerekmektedir.

Bu çalışmanın sonuçlarından hareketle literatüre ve uygulayıcılara bazı önerilerde bulunulabilir. Öncelikle örgütlere patojenik bir bakış açısıyla yaklaşmak yerine Salutogenik bir bakış açısıyla yaklaşarak çalışan potansiyelinin daha da geliştirilmesi için nasıl bir örgüt yapısı, örgüt kültürü ve yönetim anlayışı gereklidir sorularına cevap aramak gerekmektedir. Bununla birlikte örgütlerde hangi çalışanlar demografik özellikleri ve kişilik özellikleri bakımından işle daha fazla bütünleşmektedirler? Yine bu değişkenlerin farklı örneklerle farklı sektörlerde araştırılmasında ve ampirik olarak test edilmesinde fayda görüldüğü ifade edilebilir. Ayrıca konunun derinlemesine incelenmesi bakımından nitel veya karma yöntemler kullanılarak başka araştırmalar yapılarak literatüre katkı sağlanabilir.

KAYNAKLAR

- ARDIÇ, K., USLU O. VE ÖZSOY E. (2016), *Türkiye’de çalışmaya tutkunluk (work engagement) araştırmalarının genel görünümü*. Türkiye’de Örgütsel Davranış Çalışmaları II İçinde Ed.: Kutanis, R.Ö., Ankara: Gazi Kitabevi
- BAKKER A., SCHAUFELI W.B., LEITER M.P. VE TARIS T.W.(2008), Work Engagement : An Emerging Concept in Occupational Health Psychology, *Work and Stress*, 22(3), 187-200.
- BAKKER, A.B., ALBRECHT, S.L. VE LEITER, M.P. (2011), Key Questions Regarding Work Engagement, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28.
- CAMMANN, C., FICHMAN, M., JENKINS, D. VE KLESH, J. (1979), *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*, , Ann Arbor: University of Michigan, Unpublished manuscript.
- DHARMANEGARA, I. B. A. VE YASA, P. N. S. (2019), Job-Family Conflict and Impact on Turnover Intention through Job Engagement and Emotional Fatigue of Female Employess. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 6(2), 104-112.
- DURMAZ, İ. B. V.(2019), Havayolu Yolcu Taşımacılığı Sektöründe Algılanan Stres Ve İşle Bütünleşme Arasındaki İlişkinin İşten Ayrılma Kararına Etkisi, *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 59-69.
- GOFFMAN, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. New York: Doubleday.
- HAKANEN, J., SCHAUFELİ, W.B. VE AHOLA, K. (2008), The Job Demands-Resources Model: A Three Year Cross-Lagged Study of Burnout, Depression, Commitment, and Work Engagement”, *Work and Stress*, 22, 224-241.
- HAMİDUN, N. F. (2019), Relationship between job stress, work engagement, job satisfaction, organization commitment and employees’ turnover intention in retail and consumer product industry in Melaka, Nur Farhana Hamidun yayınlanmamış doktora tezi. Faculty of Business and Management, Bandaraya Melaka.
- HOM, P. W., GRIFFETH, R. W. VE SELLARO, C. L. (1984), The Validity of Mobley’s (1977) Model of Employee Turnover. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34 (2), 141-174.
- KADİRESAN, V., SELAMAT, M. H., SELLADURAI, S., RAMENDRAN, C. S. VE MOHAMED, R. K. M. H. (2015), Performance appraisal and training and development of human resource management practices (HRM) on organizational commitment and turnover intention, *Asian Social Science*, 11(24), 162.
- KAHN, WILLIAM A. (1990), Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33, (4), 694.

- KOYUNCU, M., BURKE, R. J. VE FIKSENBAUM, L. (2006), Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: Potential antecedents and consequences. *Equal opportunities international*, 25(4), 299-310.
- LUTHANS, F. VE JENSEN, S. M. (2002), Hope: A new positive strength for human resource development. *Human resource development review*, 1(3), 304-322.
- LUTHANS, F., YOUSSEF, C. M. VE AVOLIO, B. J. (2006), *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, USA: Oxford University Press.
- MASLACH, C. VE LEITER, M.P.(1997), *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What To Do About It*, San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- MASLACH, C., SCHAUFELI, W. B. AND LEITER, M. P. (2001), Job Burnout, *Annual Review of Psychology*, 52 (1), 397-422.
- MATZ, A. K., WOO, Y. VE KIM, B. (2014), A meta-analysis of the correlates of turnover intent in criminal justice organizations: Does agency type matter?, *Journal of Criminal Justice*, 42(3), 233-243.
- MOWDAY, R. T., PORTER, L. W. VE STEERS, R. M. (2013), *Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, U.S.A.: Academic Press.
- MOWDAY, R. T., PORTER, L. W., STEERS, R. M., (1982), *Employee-Organization Linkage, The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, Massachusetts: Academic Press.
- ÖZKALP, E. VE MEYDAN, B. (2015), Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan İşe Angaje Olma ölçeğinin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi, *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(3), 1-19.
- SCHAUFELI, W. B., BAKKER A. B. VE SALANOVA M. (2006), The Measurement of Work Engagement with a Brief Questionnaire: A Cross-national Study, *Educational and Psychological Measurement*. 66, 701-716.
- SCHAUFELI, W. B. VE BAKKER, A. B. (2004), Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- SELIGMAN, M. E. P. VE CSIKSZENTMIHALYI, M. (2000), Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- SOHRABIZADEH, S. AND SAYFOURI, N. (2014), Antecedents and Consequences of Work Engagement among Nurses. *Iranian Red Crescent Medical Journal*, 16 (11).
- TABACHNICK, B. G. VE FIDELL, L. S. (2013), *Using multivariate statistics (6th ed.)*, Boston: Allyn and Bacon.
- TETT, R. P. VE MEYER, J. P. (1993), Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2): 259-293.
- TURNER, N., BARLING, J. VE ZACHARATOS, A. 2002, “Positive psychology at work”, *Handbook of positive psychology içinde*, Editör: Snyder, C. and Lopez, S. 715–730. Oxford: Oxford University Press.