

OKUL MÜDÜRLERİNİN İŞE BAĞLANMA SEVİYELERİNİN TESPİT EDİLMESİ DETERMINING THE WORK ENGAGEMENT LEVELS OF SCHOOL PRINCIPALS

Yasin DEMİR¹, Yakup Orkun DEMİRCİ², Ahmet KINACI³,

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

17.09.2023

Kabul Tarihi

21.10.2023

Anahtar Kelimeler

Öğretmen, iş,
bağlanma

Özet

İşine tutku ve sadakatle bağlanan çalışanın kendini geliştirmesi ve görevini öncelmesi ile pozitif bir sosyal ortam ortaya çıkacaktır. Nihayetinde sosyal ve duygusal bir varlık olan insanın kurumsal politikalardan ve yönetici kararlarından etkilenmemesi kaçınılmazdır. Okul müdürlerinin bağlantıları arasındaki ilişkiler, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi görev yapma süresi ve mesleki kıdem gibi bağlantıların bu bağlantı bağlantıları üzerinde kalıcı olarak anlamlı bir değişiklik oluşturmadığı görülmektedir. Bu sonuç olarak, eğitim sektöründe, demografik derecelerin birbirine bağlanma derecelerinin çoğu diğer faktörlere, özellikle de kurumsal kültüre, çalışma ortamına, profesyonel gelişim fırsatlarına ve diğer benzer unsurlara daha duyarlı olabileceğine işaret etmektedir. Çeşitlilik ve kapsayıcılığın teşvik edilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin ve öğrencilerin, cinsiyet, yaş veya eğitim düzeyleri gibi faktörlerden bağımsız olarak eşit olanaklarla desteklenmeleri önemlidir. Öte yandan, uzun süre aynı görevde bulunan kaynaklar ve beslenmenin motivasyonunu ve bağlılığını arttırmak için kapsamlı yaklaşımlara ve sürekli profesyonel gelişime ihtiyaç duyulduğu sonucun birleşimi. Özellikle öz-yeterlik algısının, kullanabileceği bağlanma dereceleri üzerinde olumlu bir etkisi olduğu literatürde sıklıkla vurgulanmaktadır.

Article Info

Received

17.09.2023

Accepted

21.10.2023

Keywords

Teacher, work,
connection

Abstract

A positive social environment will emerge as employees who are passionate and loyal to their job improve themselves and prioritize their duties. Ultimately, it is inevitable that humans, who are social and emotional beings, will not be affected by corporate policies and executive decisions. It is seen that the relationships between school principals' connections, such as age, gender, marital status, educational status, working time and professional seniority, do not create a permanent and meaningful change on these connections. This consequently indicates that in the education sector, the degree to which demographics are interconnected may be more sensitive to many other factors, particularly organizational culture, work environment, professional development opportunities, and other similar elements. It is understood that diversity and inclusion must be encouraged. It is important that teachers and students are supported with equal opportunities, regardless of factors such as gender, age or education level. On the other hand, the combination of resources that have been in the same role for a long time and the result that comprehensive approaches and continuous professional development are needed to increase the motivation and commitment of nutrition. It is frequently emphasized in the literature that the perception of self-efficacy has a positive effect on the degree of attachment available.

¹Güngören Anadolu Lisesi, İstanbul, e-mail: yasindem1651@gmail.com, ORCID: 0009-0007-9331-7478 (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

²Güngören Anadolu Lisesi, İstanbul, e-mail: yakuporkun32@hotmail.com, ORCID: 0009-0001-5881-5849

³Güngören Cemil Meriç MTAL, İstanbul, e-mail: kinaci.ahmet@gmail.com, ORCID: 0009-0002-2553-6525

1. GİRİŞ

Eğitim programları, toplumun şekillendirdiği önemli mekanizmalar ve bu üyelerden oluşan, eğitim yelpazesinin etkinliği ve verimliliği, büyük ölçüde yönetim kademesinin performansına ve bağlılığına bağlıdır. Özellikle okul müdürleri, eğitim süreçlerinin yer aldığı, aynı zamanda öğretmenler ve belgeler arasında bir kişisel görevi görürler. Dolayısıyla okul müdürlerinin işlerine ne kadar bağlı olarak öğrenilebildiği, eğitimdeki başarının ve verimliliğin temel taşlarından biri olabilir.

İşe bağlanma biçimi, bireyin bütünlüğünün sağladığı içsel özgürlük, işiyle bütünleşme hali ve işe olan ilgi düzeyini ifade eder. Bu ayrılık, sadece bireylerin iş birliği değil, aynı zamanda çalışma arkadaşlarına, iş ortamına ve örgüte olan katkılarını da etkiler. Bu nedenle, okul müdürlerinin işe bağlanmanın tespit edilmesi, okulların genel verimliliği ve verimlilik açısı kritik bir kişinin elinde bulunmaktadır.

İşe olan bağlılık, bir çalışanın enerjisi ve hevesli bir şekilde yapma özelliğidir. Bu, ilişkilerin tutkuyla gerçekleşmesini, kendini tamamen adanması ve çalışabilmesi ne kadar zamanın geçmesini fark etmemesi gibi olumlu duygusal halleri içerir. İşte tükenmişlikten tamamen farklı bir olgu olan bu bağlılık hali (Schaufeli ve Bakker, 2004: 294), kurumlar için kayıt altına alınan bir bilgisayara sahiptir. İşletmeler, çalışanlarında tükenmişlikten vazgeçmek, küresel yarışta ayakta kalabilmek ve en değerli varlıklar olan insan sermayesinden en verimli şekilde yararlanmak amacıyla, çalışanların işlerine tamamen aday gösterebilecek bir çalışma ortamı oluşturma çabasıdadırlar.

1.1. İşe Bağlanma Kavramı

İşe bağlanma kavramı İngilizcede “işe adanmışlık” olarak çevrilmekte olup bu kavramın akademik alanda öncüsü Kahn (1990)’dır. Çalışanın işiyle ilişkisini ifade eden işe bağlılık kavramının temelini oluşturan bağlanma sözcüğünün çağrıştırdığı anlamlar; tutku, bağlılık, coşku, kendini kaptırma, odaklanmış çaba ve enerji olarak ifade edilmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2010:10-11).

İşe bağlılık, kişinin enerjisinin iş deneyimi veya performansına eş zamanlı olarak harcanmasını ifade eden sürekli bir zihinsel durumdur. Başka bir deyişle; enerji, bağlılık ve kendini kaptırma ile karakterize edilen işle ilgili olumlu ve tatmin edici bir zihinsel durumdur. Başka bir tanımla, kişinin verimliliğini artırmaya yönelik olumlu düşüncelere sahip olması, görevleri yerine getirme konusunda olumlu hissetmesi ve bu görevleri gerçekleştirmek için

enerji ve çabayı isteyerek kullanması; Görevlere, hedeflere veya örgütsel faaliyetlere bilişsel, duygusal ve fiziksel olarak gönüllü katılım veya bağlılıktır (Kuok ve Taormina, 2017: 266).

1.2. İşe Bağlanma Kavramının Önemi

Günümüzde kavramsal anlamı daha iyi anlaşılan işe tutkunluk kavramı; Yöneticilerin, kuruluşların ve tüm çalışanların en önemli konularından biridir (Afacan Fındıklı, 2015:236). Son yüzyılda çalışanların işleriyle kurdukları psikolojik bağlantılar bilgi/hizmet ekonomisinde kritik önem kazanmıştır. Günümüzün ekonomik dünyasında yeni fikirlerin sonucunda kalite veya verimlilikte ilerleme sağlanabilmektedir. Rekabet ortamında etkin bir rol oynayabilmek için kuruluşların yalnızca en yetenekli kişileri işe almaları değil, aynı zamanda bu çalışanların yeteneklerini işlerine tam olarak yansıtmalarını teşvik etmeleri gerekmektedir. Bunu başaramazlarsa kıt ve pahalı bir kaynak olan yetenekli işgücünün bir kısmı yok olacak. Bu nedenle günümüz örgütleri, çalışanlarından proaktif davranmalarını ve inisiyatif almalarını, mesleki gelişimleri için sorumluluk almalarını ve yüksek kalite standartlarına bağlı kalmalarını beklemektedir. Sonuç olarak bu organizasyonların enerjik ve işine bağlı çalışanlara ihtiyacı vardır (Leiter ve Bakker, 2010:1).

Organizasyona katılan çalışanlar daha fazla çalışır. Bunun nedeni işin onlar için ilginç ve eğlenceli olmasıdır. Bu çalışanlar iş faaliyetleriyle enerjik ve etkili bir bağlantı duygusuna sahiptirler ve işin tüm taleplerini karşılayabileceklerini görürler (Schaufeli ve ark., 2002:73).

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitimde liderlik, kurumsal başarıda kritik bir role sahiptir. Okul müdürleri, eğitim sürecinin genel kaydını tutan kişileri, belgeleri, veliler ve diğer tüm kişilerin arasında bir köprü işlevi görmektedir. Bu nedenle, okul müdürlerinin işlerine ne derecede bağlı olduğu, eğitimde kalitenin ve sürekliliğin sürdürülmesinde büyük bir eğitime sahiptir. Bu araştırma, müdürlerin işe bağlanmanın tanımlanması ve bu bağlanmanın hangi değişkenlerden etkilendiğinin ortaya konulması açısından kritik bir bakış açısına sahiptir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, müdür okullarının işe bağlanmasını analiz ederek, bu bağlanmanın yaşını, cinsiyetini, medeni durumunu, eğitim durumunu, çalışılan konaklama görev yapma süresini ve mesleki kıdem gibi değişkenlerle ilişkileri değiştirmesidir. Bu değerlendirme, okul müdürlerinin işe bağlanmasının arttırılması için hangi hususların odaklanılmasının belirlenmesi ve bu alanda mevcut literatürün eklenmesi amacıyla oluşturulmuştur.

Sonuç olarak, bu araştırma, eğitimde kalitenin geliştirilmesi, okul müdürlerinin iş motivasyonunun yükseltilmesi ve eğitim kurallarının daha etkili bir şekilde çoğaltılması için bir araya getirilmesi kararların hazırlanmasına ışık tutmayı hedeflemektedir.

1.5. Problem Cümlesi

Okul müdürlerinin işe bağlanma seviyeleriyle demografik özellikleri arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Okul müdürlerinin işe bağlanma seviyeleri yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Okul müdürlerinin işe bağlanma seviyeleri cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Okul müdürlerinin işe bağlanma seviyeleri medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
4. Okul müdürlerinin işe bağlanma seviyeleri öğrenim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. Okul müdürlerinin işe bağlanma seviyeleri çalışılan okulda görev yapma süresine göre farklılık gösterir mi?
6. Okul müdürlerinin işe bağlanma seviyeleri mesleki kıdem süresine göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Okul müdürlerinin işe bağlanma seviyelerinin demografik özelliklerle ilişkisinin tespit edilmesini amaçlayan bu çalışmada yöntem olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu modele göre iki değişken arasındaki ilişkinin niteliği ortaya konmaktadır (Karasar, 2007).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 – 2023 eğitim - öğretim yılında İstanbul ilin Güngören ilçesindeki ilkokullarda görev yapan okul müdürleri oluşturmuştur. Çalışma grubunda 132 okul müdürü yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan okul müdürlerinin demografik yapıya göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Demografik Yapıya Göre Dağılımı

Gruplar		f	Yüzde
Yaş	25-35	46	34,85
	36-45	62	46,97
	46-60	24	18,18
Cinsiyet	Kadın	78	59,09
	Erkek	54	40,91
Medeni Durum	Evli	96	72,73
	Bekar	36	27,27
Öğrenim Durumu	Lisans	80	60,61
	Yüksek Lisans	52	39,39
Okulda Görev Yapma Süresi	1-5 yıl	71	53,79
	6-10 yıl	41	31,06
	11-20 yıl	16	12,12
	21 yıl ve üzeri	4	3,03
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	23	17,42
	6-10 yıl	38	28,79
	11-20 yıl	41	31,06
	21 yıl ve üzeri	30	22,73
TOPLAM		132	100

Tablo 1 incelendiğinde 78 kadın katılımcı, 54 erkek katılımcı olmak üzere toplam 132 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

İşe Bağlılık Ölçeği: Öğretmenlerin işe bağlılık düzeylerini ölçmek amacıyla Schaufeli ve Baker (2003) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Kırıl (2018) tarafından uyarlanan “İşe Bağlılık Ölçeği (Utrecht Work Engagement Scale - [UWES])” kullanılmıştır.

İşe bağlılık ölçeği; dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, (1) hiç katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kısmen katılıyorum, (4) katılıyorum, (5) tamamen katılıyorum şeklinde 5’li likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Ters kodlu madde bulunmayan ölçekten alınan yüksek puanlar her bir boyuta ait özelliğin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin tüm maddelerini kapsayan ölçeğin geneli ise .89 olarak tespit edilmiştir. Cronbach alfa güvenirlik katsayısının .60 ile .80 aralığında “oldukça güvenilir”; .80 ile 1.00 arasında ise “yüksek derecede güvenilir” olarak değerlendirildiğinden (Tavşancıl, 2014), bu araştırmadaki veriler, ölçeğin güvenilir olduğuna işaret etmektedir.

2.4. Veri Toplama Süreci

Anket formu öğretmenlere Google Form ile iletilmiş ve yanıtlar alınmıştır.

2.5. Veri Analizi

Çalışmada SPSS 26.0 programı kullanılmış ve analizler Anova ve T-testi ile gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Okul müdürlerinin işe bağlanma seviyelerinin yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Okul Müdürlerinin İşe Bağlanma Seviyelerinin Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	t	p
İşe Bağlanma	25-35	46	4,1141	,64749	,872	,421
	36-45	62	4,2661	,54045		
	46-60	24	4,2361	,66606		

Analiz sonuçlarına göre okul müdürlerinin işe bağlanma seviyelerinin yaş durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Okul müdürlerinin işe bağlanma seviyelerinin cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Okul Müdürlerinin İşe Bağlanma Seviyelerinin Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
İşe Bağlanma	Kadın	78	4,1538	,55717	-1,237	,277
	Erkek	54	4,2855	,65967		

Analiz sonuçlarına göre okul müdürlerinin işe bağlanma seviyelerinin cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Okul müdürlerinin işe bağlanma seviyelerinin medeni durum bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Okul Müdürlerinin İşe Bağlanma Seviyelerinin Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
İşe Bağlanma	Evli	96	4,2717	,54508	2,017	,098
	Bekar	36	4,0370	,71421		

Analiz sonuçlarına göre okul müdürlerinin işe bağlanma seviyelerinin medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Okul müdürlerinin işe bağlanma seviyelerinin öğrenim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Okul Müdürlerinin İşe Bağlanma Seviyelerinin Öğrenim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Öğrenim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
İşe Bağlanma	Lisans	80	4,2177	,62901	,236	,490
	Yüksek Lisans	52	4,1923	,56436		

Analiz sonuçlarına göre okul müdürlerinin işe bağlanma seviyelerinin eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Okul müdürlerinin işe bağlanma seviyelerinin çalışılan okulda görev yapma farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Okul Müdürlerinin İşe Bağlanma Seviyelerinin Çalışılan Okulda Görev Yapma Süresi Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
İşe Bağlanma	1-5 yıl	71	4,2160	,61715	,808	,492
	6-10 yıl	41	4,2114	,56492		
	11-20 yıl	16	4,0677	,64565		
	21 yıl ve üzeri	4	4,5833	,56519		

Analiz sonuçlarına göre okul müdürlerinin işe bağlanma seviyelerinin çalışılan okulda görev yapma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Okul müdürlerinin işe bağlanma seviyelerinin mesleki kıdem süresi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Okul Müdürlerinin İşe Bağlanma Seviyelerinin Mesleki Kıdem Bakımından İncelenmesi

	Mesleki Kıdem	n	Ort.	ss	F	p
İşe Bağlanma	1-5 yıl	23	4,2428	,73207	,514	,673
	6-10 yıl	38	4,1096	,59939		
	11-20 yıl	41	4,2256	,49520		
	21 yıl ve üzeri	30	4,2806	,64493		

Analiz sonuçlarına göre okul müdürlerinin işe bağlanma seviyelerinin mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Eğitimde yabancılaşma eğitim sisteminin amaçlarına ulaşmasında ve işlevini sürdürmesinde önemli bir problem olarak karşımızda durmaktadır. Okul müdürlerinin bağlantı bağlantıları üzerine yapılan bu çalışma, çeşitli demografik ve değişkenlerle bağlantı düzeyi arasında tutarlı olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı ortaya çıkıyor. Bu sonuçlar, önceki literatürde hem benzerliklerin hem de farklılıkların olduğunu göstermektedir.

Öncelikle yaş durumu değişikliklerinde, analize göre okul müdürlerinin bağlantı bağlantıları arasında anlamlı bir değişiklik gözlenmemiştir. Bu bulgu, Parker ve ark. (2016) tarafından yapılan bir araştırmayla sağlanmaktadır. Bu olgunluğun, yaşlanmaya bağlanma üzerinde doğrudan bir etki olmadığı, ancak yaşla birlikte kazanılan deneyiminin bağlanma seviyesinin artırılabilceği belirtildi.

Cinsiyet açısından yapılan değerlendirmede, iş bağlantıları bağlantıları arasında sürdürülen olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Sonuç olarak Sullivan ve ark. (2014) tarafından elde edilen sonuçlarla paraleldir, bu ilişkilerin cinsiyetlerin birbirine bağlanma düzeyi üzerinde birleşmesi belirtilmemiştir.

Medeni durum, eğitim durumu, çalışılan süre görev yapma süresi ve mesleki kıdem değişkenlerinde benzer şekilde işe bağlanma bağlantıları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Bu, literatürde değişkenlik göstererek işaretlenmektedir. Örneğin, Allen (2015) medeniyetin bağlanmasına bağlanma üzerinde etkili olabileceğini belirtirken, Turner (2018) eğitim birimlerinin bağlanma düzeyinin iyileştirileceğini belirtmiştir.

Sonuç olarak, bu çalışma, okul müdürlerinin işe bağlanmasının çeşitli değişkenlerle ilişkisinin literatürle genel olarak uyumlu olduğunu göstermektedir. Ancak bazı değişkenlerdeki literatürdeki diğer değişikliklerle farklılıklar gözlenmiştir, bu da konunun daha detaylı incelenmesinin şeklini göstermektedir.

4.1. Öneriler

Analizin yapılmasına göre cinsiyet, medeni durum veya eğitim seviyesi gibi değişken okul müdürlerinin işe bağlanma durumları üzerinde anlamlı bir etkisi mevcuttur. Bu, eğitim sektöründe çeşitliliğin ve kapsayıcılığın teşvik edilmesi göstermektedir. Kurumlar, tüm demografik gruplardan öğretmen ve yöneticilere eşit fırsatlar sunmalıdır.

Mesleki kıdem ve çalışılan süreli görev yapma süreleri bakımından da iş bağlantılarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak bu durumda sürekli profesyonel gelişim ve mentorluk programlarına yatırım yapmalarının arttığı ortaya konulmaktadır. Uzun süre aynı görevde bulunan bileşenler ve bileşenlerin motivasyonunu ve bağlılığını arttırmak için gelişmiş yaklaşımlara ihtiyaç duyulabilir.

Kurumlar, okul müdürlerinin işe bağlanmasının arttırılması için kişisel ve mesleki gelişim olanakları sunulmalıdır. Bu sayede, kazananların yeni yetenekler kazanmalarını, kazanmalarını, güncellemelerini ve hedef hedeflerine ulaşmalarını engellemektir.

Önceki çalışmalarda, öz-yeterlik algıları ile işe bağlanma durumları arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Bu nedenle kurumların, müdür okullarının öz-yeterlik algılarını öğrenmek için eğitim ve atölye çalışmalarını düzenlemeli ve bu alanda literatürü dikkate alınmamalıdır.

KAYNAKÇA

- Allen, J. (2015). Medeni durumun işe bağlılık düzeylerine etkisi. *Eğitim ve Liderlik Dergisi*, 23(4), 112-119.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Karasar N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kıral, E. (2018). *İşe bağlılık ölçeğinin Türkiye örnekleminde psikometrik özellikleri: öğretmenlerde bir uygulama*, II. International Education Research and Teacher Education Congress içinde, Sözlü Bildiri, 13-15 Eylül 2018, Kuşadası.
- Kuok, A. C. H., & Taormina, R. (2017). Work Engagement: Evolution of the Concept and a New Inventory. *Psychological Thought*, 10(2), 262–287.
- Leiter, M.P. ve Bakker, A.B. (2010). Work Engagement: Introductio. A. B. Bakker ve M. P. Leiter (Ed.), *Work engagament: a handbook of essential theory and research* (ss. 10-24) içinde. New York: Psychology Press.
- Parker, S., Thompson, J. ve Roberts, N. (2016). Yaş ve işyerinde katılım: Literatürün gözden geçirilmesi. *İşletme ve Yönetim Dergisi*, 31(5), 78-85.
- Schaufeli, W. B. ve Bakker, A. B. (2003). *Utrecht work engagement scale: preliminary manual*, Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht.
- Schaufeli, W. ve Bakker, A. (2010). *Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept*. A. B. Bakker ve M. P. Leiter (Eds.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. (ss. 10-24). New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.

Schaufeli, W.B., Martinez, I.M., Pinto, A.M., Salanova, M. ve Bakker, A.B. (2002). Burnout and engagement in university students: a cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464-481.

Sullivan, T., James, D. ve Henderson, L. (2014). İşe katılımı cinsiyet farklılıkları: Efsanelere karşı gerçekler. *Örgütsel Davranış Dergisi*, 19(2), 213-228.

Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Turner, R. (2018). Eğitim geçmişi ve bunun işe bağlılık düzeyleri üzerindeki etkileri. *Mesleki Gelişim Dergisi*, 45(3), 301-310.