

İşe yabancılaşma kariyer tatmini etkiler mi?

Şule GAYRETLİ¹

¹İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul, Türkiye. sgayretli@gelisim.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-1385-2539>

Özet: Araştırmanın amacı, işe yabancılaşmanın kariyer tatmini üzerindeki etkisini inceleyerek bu ilişkiyi anlamaktır. İşe yabancılaşma ve kariyer tatmini kavramları, çalışanların iş yerindeki tutumları ve davranışları açısından önemlidir. İşe yabancılaşma, çalışanların iş yerindeki bağlılığını ve motivasyonunu azaltırken, kariyer tatmini çalışanların bağlılığını ve motivasyonunu artırır. Bu nedenle, bu iki kavram arasındaki ilişkinin anlaşılması, iş yerindeki çalışanların tutumlarını ve davranışlarını etkileyen faktörlerin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olabilir. Bu çalışmanın sınırlılıkları, verilerin tek bir sektörden toplanmasıdır. Ancak, çalışma genişletilebilir ve diğer sektör çalışanları üzerinde de uygulanabilir. Anket yöntemi kullanılarak, gayrimenkul sektörü çalışanlarından toplam 942 kişiden veri toplanmış ve SPSS programı kullanılarak yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. Çalışmada, işe yabancılaşma ile kariyer tatmini arasında negatif bir korelasyon bulunmuştur. Yani, işe yabancılaşma arttıkça, kariyer tatmini azalmaktadır. Ayrıca, işe yabancılaşmanın kariyer tatmini üzerinde önemli bir etkisi olduğu da bulunmuştur. Bu çalışma, işe yabancılaşmanın kariyer tatmini üzerindeki olumsuz etkisini gösteren kanıtlar sağlamaktadır. İş yerlerinde çalışanların kariyer tatmini artırmak için, işe yabancılaşma faktörleri azaltılmalıdır. Bunun için, iş yerlerinde çalışanların motivasyonlarını ve bağlılıklarını artıracak politikalar ve uygulamalar geliştirilmelidir.

Anahtar kelimeler: işe yabancılaşma, kariyer tatmini, gayrimenkul sektörü

Does work alienation affect career satisfaction?

Abstract: The aim of the research is to understand this relationship by examining the effect of job alienation on career satisfaction. The concepts of work alienation and career satisfaction are important in terms of attitudes and behaviors of employees in the workplace. While work alienation reduces the commitment and motivation of the employees at the workplace, career satisfaction increases the commitment and motivation of the employees. Therefore, understanding the relationship between these two concepts can help to better understand the factors that affect the attitudes and behaviors of employees in the workplace. The limitations of this study are the collection of data from a single sector. However, the study can be expanded and applied to other sector workers. Data were collected from a total of 942 real estate sector employees using the questionnaire method and analyzed with the structural equation model using the SPSS program. In the study, a negative correlation was found between work alienation and career satisfaction. That is, as job alienation increases, career satisfaction decreases. It has also been found that work alienation has a significant effect on career satisfaction. This study provides evidence showing the negative impact of work alienation on career satisfaction. In order to increase the career satisfaction of the employees in the workplace, the factors of work alienation should be reduced. For this, policies and practices should be developed to increase the motivation and commitment of employees in the workplace.

Key words: work alienation, career satisfaction, real estate sector

1. GİRİŞ

Organizasyonlar için rekabet avantajı sağlamak ve sürdürmek için en etkili kaynak, insan kaynağıdır. İnsan kaynağı, örgütsel hedefler doğrultusunda psiko-sosyal faktörleri dikkate alarak etkinleştirildiğinde, olumlu örgütsel davranışlar sergiler ve örgütün sürdürülebilir başarısında kariyer tatmini önemli bir faktördür (Meriç, 2019). Kariyer tatmini, çalışanın işinden keyif alması ve tatmin olmasıyla ilgilidir. İşe kendini adamak, çalışanın işe ilgi duyduğu, bağlandığı ve bütünleştiği, motivasyon, tutku ve olumlu duygusal durumlarla karakterize edilen bir iş motivasyonudur (Denizli, 2019). Kariyer tatmini, tükenmişlik ve ilgisizlik gibi zıt kavramlarla ilişkilendirilir ve günümüz örgütleri tarafından önemsenir çünkü olumlu sonuçlar doğurur. İşe bağlılık, bio-psikososyal, çevresel ve örgütsel faktörlerden etkilenir ve bu faktörlerin

etkili yönetimi, tükenmişliği azaltır ve olumsuz durumları önler (Arpınar, 2019). Kariyer tatmini, çalışanların işlerine olan bağlılığını artırır ve bu bağlılık, kuruma güven kazandırarak verimliliği artırır. Kariyer tatmini sağlanabilen bir çalışan, işine yüksek konsantrasyon ve zaman algısının kaybı şeklinde odaklanır ve iş süreçlerinin her aşamasında yer alarak takım arkadaşları tarafından desteklenir. İşe kendini adamak ve kariyer tatmini, örgütsel iş yaşamında pozitif iş deneyimini içerir ve üretkenliği artırır. Çalışanın işine olan tutkusu, işini ve iradesini birleştirerek işine bağlılığı artırır ve tatmin düzeyi yüksek çalışanlar, organizasyonun performansında etkili ve verimli olurlar. Ayrıca, örgütün ücret politikası ve yönetim tarzı açısından da olumlu sonuçlar doğurur (Özan, 2023). İş yeri kültürü, iş tanımı, çalışma saatleri, çalışanların katılımı ve özerkliği gibi faktörler, işe yabancılaşmayı etkileyen

faktörler arasındadır. İş yeri kültürü, çalışanların kendilerini iş yerinde rahat hissetmelerini ve işe kariyer tatmini lik duygusu geliştirmelerini sağlayabilir (Hull, Friedman ve Rogers, 1982). İş tanımı, çalışanların becerilerini kullan

Ayrıca, iş yeri kültürü, çalışanların kendilerini iş yerinde rahat hissetmelerini ve işe karşı tatmin duygusu geliştirmelerini sağlayabilir. İş tanımı, çalışanların becerilerini kullanmalarına ve işlerine değer katmalarına izin vermelidir. Çalışma saatleri ve özerklik, çalışanların işlerine daha fazla kontrol sahibi olmalarına ve işlerine daha fazla bağlanmalarına yardımcı olabilir.

İşe yabancılaşma ile mücadele etmek için iş yeri kültürünün iyileştirilmesi, iş tanımlarının gözden geçirilmesi ve çalışanların katılımı ve özerkliğinin artırılması gibi önlemler alınabilir. Bu önlemler, çalışanların kariyer tatminlerini artırabilir ve iş performanslarını artırarak işverenler için faydalı olabilir. Kariyer tatmini, örgütlerin rekabet avantajı elde etmesi ve sürdürmesi için önemlidir. İş yeri kültürü, iş tanımı, çalışma saatleri ve özerklik gibi faktörler, işe yabancılaşmayı etkileyen faktörler arasındadır. İş yerlerinin, çalışanların psiko-sosyal, kişisel, örgütsel ve çevresel faktörleri iyi yönetmesi ve işe bağlılıklarını artıracak politikalar geliştirmesi gerekmektedir. Bu sayede çalışanların işlerine bağlılıkları artacak, iş tatminleri artacak ve iş performansları yükselecektir. Çalışma yürüten araştırmacılar Bakker ve ark. (2010) ile Tzafir (2006), yabancılaşmanın işte tükenmişliği arttırdığını, işe kariyer tatmini azalttığını ve işten ayrılma olasılığını artırdığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte, Karatepe ve Olugbade (2015) tarafından yapılan bir çalışmada işe yabancılaşmanın işe kariyer tatmini üzerinde olumsuz bir etkisi olmadığı hatta bazı durumlarda işe yabancılaşmanın artmasının işe kariyer tatmini arttırdığı bulunmuştur. Ancak, bu sonuçların diğer çalışmalarla uyumsuz olduğu ve daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulduğu belirtilmektedir. Genel olarak işe yabancılaşmanın kariyer tatmini üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle, iş yerlerinde

çalışanların işe adanmalarını artırmak için işe yabancılaşma faktörleri azaltılmalıdır. İş yeri kültürü, iş tanımı, çalışma saatleri, çalışanların katılımı ve özerkliği gibi faktörler, işe yabancılaşmayı etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. İş yerleri, çalışanların kendilerini rahat hissetmelerini ve işe kariyer tatmini duygusu geliştirmelerini sağlayacak kültürler oluşturmalarıdır (Hull, Friedman ve Rogers, 1982). İş tanımları, çalışanların becerilerini kullanmalarına ve işlerine değer katmalarına izin vermelidir. Çalışma saatleri ve özerklik, çalışanların işlerine daha fazla kontrol sahibi olmalarına ve işlerine daha fazla bağlanmalarına yardımcı olabilir (Karatepe ve Olugbade, 2015). İşe yabancılaşmanın azaltılması için iş yeri kültürünün iyileştirilmesi, iş tanımlarının gözden geçirilmesi ve çalışanların katılımı ve özerkliğinin artırılması gibi önlemler alınabilir (Tükel, 2012). Bu önlemler, çalışanların kariyer tatminlerini artırabilir ve iş performanslarını artırarak işverenler için faydalı olabilir (Kuru, 2009:15). (Güneş ve Özan 2023) ise iş yerindeki yabancılaşmanın azaltılmasının, çalışanların işlerine daha fazla bağlanmalarına ve daha yüksek bir iş tatmini düzeyine ulaşmalarına yardımcı olabileceğini vurgulamışlardır.

2. Yöntem

2.1. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler pearson korelasyon ve yapısal eşitlik modeli (YEM) analizi aracılığıyla incelenmiştir.

2.2. Bulgular Ve Yorumlar

Çalışanların tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışanların Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

| Gruplar | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|--------------|------------|-----------|
| Medeni Durum | | |
| Evli | 656 | 69,6 |
| Bekar | 286 | 30,4 |
| Cinsiyet | | |
| Erkek | 539 | 57,2 |
| Kadın | 403 | 42,8 |
| Kuşak | | |
| X Kuşağı | 360 | 38,2 |
| Y Kuşağı | 516 | 54,8 |
| Z Kuşağı | 66 | 7,0 |

| Gelir Düzeyi | | |
|----------------------------|-----|------|
| Giderim Gelirimden Fazla | 229 | 24,3 |
| Gelir-giderim Eşit | 471 | 50,0 |
| Gelirim Giderimden Fazla | 242 | 25,7 |
| Öğrenim Durumu | | |
| Lise | 88 | 9,3 |
| Önlisans | 91 | 9,7 |
| Lisans | 506 | 53,7 |
| Yüksek Lisans | 209 | 22,2 |
| Doktora | 48 | 5,1 |
| Mevcut İşte Çalışma Süresi | | |
| 1-5 Yıl | 290 | 30,8 |
| 6-10 Yıl | 216 | 22,9 |
| 11-15 Yıl | 132 | 14,0 |
| 16-20 Yıl | 89 | 9,4 |
| 20 Yıl Üzeri | 215 | 22,8 |

Çalışanlar medeni duruma göre 656'sı (%69,6) evli, 286'sı (%30,4) bekar olarak dağılmaktadır. Çalışanlar cinsiyete göre 539'u (%57,2) erkek, 403'ü (%42,8) kadın olarak dağılmaktadır. Çalışanlar kuşaklara göre 360'ı (%38,2) x kuşağı, 516'sı (%54,8) y kuşağı, 66'sı (%7,0) z kuşağı olarak dağılmaktadır. Çalışanlar gelir düzeyine göre 229'u (%24,3) giderim gelirimden fazla, 471'i (%50,0) gelir-giderim eşit, 242'si (%25,7) gelirim giderimden fazla

olarak dağılmaktadır. Çalışanlar öğrenim durumuna göre 88'i (%9,3) lise, 91'i (%9,7) önlisans, 506'sı (%53,7) lisans, 209'u (%22,2) yüksek lisans, 48'i (%5,1) doktora olarak dağılmaktadır. Çalışanlar mevcut işte çalışma süresine göre 290'ı (%30,8) 1-5 yıl, 216'sı (%22,9) 6-10 yıl, 132'si (%14,0) 11-15 yıl, 89'u (%9,4) 16-20 yıl, 215'i (%22,8) 20 yıl üzeri olarak dağılmaktadır.

Tablo 2. Kariyer tatmini ve İşe Yabancılaşma Puanları Arasında Korelasyon Analizi

| | Ortalama | Standart Sapma | Kariyer tatmini | İşe Yabancılaşma |
|------------------|----------|----------------|-----------------|------------------|
| Kariyer tatmini | 3,577 | 0,792 | 1,000 | |
| İşe Yabancılaşma | 2,734 | 0,787 | -0,432** | 1,000 |

*<0,05; **<0,01; Pearson Korelasyon Analizi

Çalışanların "Kariyer tatmini" ortalaması yüksek 3,577±0,792 (Min=1; Maks=5), "işe yabancılaşma" ortalaması orta 2,734±0,787 (Min=1; Maks=5) olarak saptanmıştır. Kariyer tatmini, işe yabancılaşma, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde; işe yabancılaşma ile Kariyer tatmini arasında $r=-0.432$ negatif zayıf ($p=0,000<0.05$) düzeyde korelasyon bulunmuştur.

Teorik olarak savunulan ilişki örüntüsü yapısal model ile test edilmiştir.

Çalışmada literatürde bulunan araştırmalarda en sık kullanılan uyum iyiliği indeksleri kullanılmıştır. Yapısal modele ilişkin uyum iyiliği kriterleri ve elde edilen değerler aşağıda verilmektedir.

Tablo 3. Uyum İyiliği İndeks Değerleri

| İndeks | Normal Değer* | Kabul Edilebilir Değer** | Değer |
|--------|---------------|--------------------------|-------|
| X2/sd | <2 | <5 | 4.86 |
| GFI | >0.95 | >0.90 | 0.93 |
| AGFI | >0.95 | >0.90 | 0.91 |
| CFI | >0.95 | >0.90 | 0.95 |
| RMSEA | <0.05 | <0.08 | 0.07 |
| RMR | <0.05 | <0.08 | 0.07 |

*** Kaynaklar: (Şimşek, 2007; Hooper and Mullen 2008; Schumacker and Lomax, 2010; Waltz, Strickland and Lenz 2010; Wang and Wang, 2012; Sümer, 2000; Tabachnick ve Fidell, 2007).

İşe yabancılaşmanın Kariyer tatmini üzerine etkisi ölçüm modeli ile test edilmiş, yapısal modele ilişkin

uyum iyiliği sağlanmıştır. Modele ilişkin hipotez testi sonucu aşağıda verilmektedir.

Tablo 4. Model Hipotez Katsayıları

| Hipotez | B | Std. β | S. Hata | T | P | R ² |
|---------|-----------|--------------|---------|---------|---------|----------------|
| KY <--- | IY - ,545 | - ,543 | ,045 | -12,233 | P<0,001 | 0,295 |

İşe yabancılaşmanın Kariyer tatmini üzerine etkisi anlamlı bulunmuş ($p<0,001$) ve işe yabancılaşma Kariyer tatmini üzerindeki toplam değişimin %29,5'nin açıklamaktadır. İşe yabancılaşmada bir birimlik artış Kariyer tatmini üzerinde 0,543 birimlik azalışa neden olmaktadır ($\beta=-0,543$).

3. SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışanların demografik özelliklerine, gelir düzeylerine, eğitim düzeylerine ve mesleklerindeki tecrübe sürelerine göre dağılımını göstermektedir. Medeni durumda evli olanların oranı daha yüksekken, kadın çalışanların oranı daha düşüktür. Çalışanların çoğunluğu X ve Y kuşaklarından oluşmaktadır.

Gelir düzeyleri değişkenlik gösterirken, çalışanların çoğu lisans mezunu veya daha yüksek bir eğitim düzeyine sahiptir. Mesleklerinde ne kadar süredir çalıştıklarına göre dağılım ise işverenlerin işgücü planlaması ve kariyer gelişimi konularında fikir sahibi olmalarına yardımcı olabilir.

Bu çalışmada işe yabancılaşmanın Kariyer tatmini üzerine etkisi anlamlı bulunmuş ($p<0,001$) ve işe yabancılaşma Kariyer tatmini üzerindeki toplam değişimin %29,5'nin açıklamaktadır. İşe yabancılaşmada bir birimlik artış Kariyer tatmini üzerinde 0,543 birimlik azalışa neden olmaktadır ($\beta=-0,543$). Bu sonuç işe yabancılaşmanın kariyer tatmini üzerindeki olumsuz etkisini doğrulayan önceki araştırmalarla tutarlıdır. Örneğin, Bakker ve ark. (2011), işe yabancılaşmanın kariyer tatmini üzerindeki olumsuz etkisinin güçlü olduğunu belirlemişlerdir. Benzer şekilde, Yıldırım ve ark. (2019), yabancılaşmanın çalışanların iş tatminini azalttığını ve işten ayrılma niyetlerini artırdığını bulmuşlardır. Ayrıca, Özdevecioğlu ve ark. (2019), yabancılaşmanın çalışanların iş tatminini azalttığını ve örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkilediğini belirlemişlerdir. İşe yabancılaşmanın kariyer tatmini üzerindeki olumsuz etkisi, örgütsel faktörlerle ilişkili olabilir. Örneğin, Saks (2006), yetersiz geri bildirim ve ödüllendirme, düşük kontrol ve karar verme yetkisi, iş yükünün artması ve işle ilgili kaynakların azalması gibi faktörlerin işe yabancılaşmaya neden olabileceğini belirtmiştir. Ayrıca, Türe (2017), işe yabancılaşmanın, çalışanların işe karşı duydukları bağlılık ve motivasyonu azaltarak, iş tatminlerini olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Bu bulgular, işverenlerin çalışanlarına yönelik örgütsel

politikalarını gözden geçirmelerini ve çalışanların iş tatminlerini artırmaya yönelik stratejiler geliştirmelerini gerektirmektedir. Örneğin, işverenler, çalışanların iş yükünü azaltmak, işle ilgili kaynakları artırmak ve geri bildirim ve ödüllendirme sistemlerini iyileştirmek gibi önlemler alarak, çalışanların işe karşı bağlılıklarını ve motivasyonlarını artırabilirler. Ayrıca, çalışanların işe uyumlarını ve kariyer tatminlerini artırmak için, işverenler, eğitim ve gelişim programları gibi fırsatlar sunabilirler. İşe yabancılaşmanın kariyer tatmini üzerindeki olumsuz etkisi, literatürde sıkça rapor edilmiştir ve örgütsel faktörlerle ilişkili olabilir. Bu nedenle, işverenlerin çalışanlarının iş tatminlerini artırmak için örgütsel politikalarını gözden geçirmeleri gerekmektedir. Bu politikalar, iş yükünü azaltmak ve işle ilgili kaynakları arttırmak.

Özellikle son yıllarda, işe yabancılaşmanın etkileri ve önlenmesi konusunda birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların birçoğu, işe yabancılaşmanın çalışanların işle ilgili tutumlarını, iş performansını ve işten ayrılma niyetlerini olumsuz yönde etkilediğini göstermiştir (Saks, 2006; Türe, 2017). Bununla birlikte, işe yabancılaşmanın nedenleri ve önlenmesi konusunda farklı görüşler de bulunmaktadır. Bazı araştırmacılar, işe yabancılaşmanın örgütsel faktörlerle ilişkili olduğunu savunurken (Koustelios & Bagiatis, 2012), diğerleri ise çalışanların kişisel özelliklerinin de etkili olduğunu belirtmektedir (e.g., Ng & Sorensen, 2008). Bu nedenle, işe yabancılaşmanın önlenmesi konusunda örgütsel düzeyde ve bireysel düzeyde yapılabilecek düzenlemelerin de tartışılması gerekmektedir. Örgütsel düzeyde, çalışanların iş yükü, kontrol ve karar verme yetkisi, geri bildirim ve ödüllendirme mekanizmaları gibi faktörlerin iyileştirilmesi işe yabancılaşmayı azaltabilir (Türe, 2017). Bireysel düzeyde ise, işe yabancılaşmayı önlemek için kişilerin işle ilgili tutumlarını, kişisel değerlerini ve kariyer hedeflerini belirlemeleri ve bunları işleriyle uyumlu hale getirmeleri gerekmektedir (Ng & Sorensen, 2008). Taşlıyan ve Ozyasar Kariyer Tatmini, Kariyer Platosu, Örgütsel Bağlılık ve İşe Yabancılaşma Değişkenlerinin Etkileşimi: Akademisyenler Üzerine Bir Alan Araştırması" başlıklı çalışma, pandemi döneminde akademisyenlerin kariyer tatmini, kariyer platosu, örgütsel bağlılık ve işe yabancılaşma değişkenleri arasındaki etkileşimi incelemektedir. Çalışma, pandeminin akademisyenlerin iş yaşamlarına olan etkisiyle ilgili önemli bulgular sunmaktadır. Öte

yandan, Ayaydın'ın "İşyerinde Psikolojik Şiddetin İş Tatmini, İşe Yabancılaşma ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi" başlıklı çalışması, işyerinde psikolojik şiddetin iş tatmini, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Çalışma, işyerindeki olumsuz koşulların çalışanların iş tatminini düşürdüğünü ve işe yabancılaşmalarına neden olduğunu ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, E Arslan, E Güripek ve İ Cemal'in "İşe Yabancılaşma ve Kişi-Örgüt Uyumu Arasındaki İlişkide Kariyer Bağlılığının Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" başlıklı çalışması, işe yabancılaşma ve kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkide kariyer bağlılığının rolünü incelemekte ve bu bağlamda otel işletmelerinde çalışanların işe yabancılaşmasını etkileyen faktörleri belirlemektedir. Kanten ve Ülker'in "Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşısı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü" başlıklı çalışması, yönetim tarzının üretkenlik karşısı iş davranışlarına etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolünü incelemekte ve işe yabancılaşmanın çalışanların örgütsel bağlılık, iş tatmini, kariyer tatmini ve örgütle özdeşleşme düzeylerini düşürdüğünü ortaya koymaktadır. İşe yabancılaşmanın kariyer tatmini üzerindeki olumsuz etkisi, literatürde sıkça rapor edilmiş bir bulgudur. Bu nedenle, işverenlerin işe yabancılaşmayı önlemek için çalışanlarına sağlayacakları destekler ve örgütsel düzenlemelerin önemi büyüktür. Ayrıca, çalışanların işleriyle ilgili tutumlarını belirlemeleri ve kişisel değerlerini işleriyle uyumlu hale getirmeleri de işe yabancılaşmayı önlemede etkili olabilir. Bu konuda yapılacak daha kapsamlı araştırmalar, işe yabancılaşmanın nedenleri ve önlenmesi konusunda daha detaylı bir anlayış sağlayabilir. Bunun yanı sıra, işe yabancılaşma ile kariyer tatmini arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmalar, bu ilişkinin örgütsel faktörler tarafından etkilendiğini göstermektedir. Örneğin, örgütsel adalet algısı, işe yabancılaşmanın kariyer tatmini üzerindeki olumsuz etkisini azaltabilir (Koyuncu & Burke, 2019). Ayrıca, işyerinde liderlik ve yönetim uygulamaları, çalışanların işe yabancılaşma ve kariyer tatmini düzeyleri üzerinde de etkili olabilir (Koustelios & Bagiatis, 2012; Seibert et al., 2013). Sonuç olarak, işe yabancılaşmanın kariyer tatmini üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu literatürde sıklıkla rapor edilmektedir. İşe yabancılaşma, çalışanların işle ilgili kaynakları azaltması, iş yükünün artması, yetersiz geri bildirim ve ödüllendirme gibi örgütsel faktörlerle ilişkili olabilir. Kariyer tatmini ise, çalışanların işe duydukları ilgi, bağlılık ve işle ilgili tutumlarıyla ilişkilidir. Bu nedenle, işverenlerin çalışanlarının işe yabancılaşmalarını önlemeye yönelik tedbirler alması ve kariyer tatmini artırıcı politikalar geliştirmesi önemlidir. Ayrıca, örgütsel düzeyde yapılabilecek düzenlemeler, iletişim ve geri

bildirim mekanizmalarının iyileştirilmesi gibi, çalışanların işle ilgili kaynakları artırmak için de yararlı olabilir.

Teşekkür: Veri toplama sürecindeki samimi ve özverili katkılarından dolayı Coldwell Banker Star Gayrimenkul broker/owner'ı Sn. ESRA EKREKLİ esra.ekrekli@cb.com.tr ye teşekkür ederim.

I would like to thank Mrs. ESRA EKREKLİ esra.ekrekli@cb.com.tr, the broker/owner of Coldwell Banker Star Real Estate, for her sincere and devoted contributions in the data collection process.

KAYNAKLAR

- Akın, Ü., Günaydın, G., & Şimşek, G. (2016). The Effect Of Job Alienation On Employees' Intention To Quit: An Empirical Study In Banking Sector. *Journal Of Human Sciences*, 13(3), 3223-3236
- Akın, Ü., Şimşek, H., & Arslan, M. (2016). The Relationship between Alienation and Turnover Intention in Banking Sector. *Journal of Business Research-Türk*, 8(3), 102-116.
- ARPINAR, A. G. M. S. 2020 Sosyo Demografik Özelliklerin Bilişsel Duygu Düzenleme Stratejilerine Etkisine Yönelik Bir Çalışma. *Balkan And Near Eastern Journal Of Social Sciences Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi* 118-143
- ARPINAR¹, A. G. M., & TUYSUZ, Ö. G. M. (2019). Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Algılanan Personel Güçlendirme Düzeyi: Bir Araştırma. *Cataloging-In-Publication Data*, 458-497
- Awang, Z. (2015). SEM Made Simple: A Gentle Approach To Learning Structural Equation Modelling. Bandar Baru Bangi: MPWS Rich Publication
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2011). Burnout And Work Engagement: The JD-R Approach. *Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior*, 1, 389-411.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2011). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 103(2), 419-427.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2010). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 24(3), 187-200.
- Blauner, R. (1964). Alienation and freedom: The factory worker and his industry. University of Chicago Press.
- Brown, T.A. (2006). Confirmatory Factor Analysis For Applied Research. The Guilford Press, New York, USA.
- Büyükbese, T., & Gökaslan, M. O. (2018). İşe Gömülmüslük, Kariyer tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Alan Çalışması. *Mukaddime*, 9(2), 135-154.
- ÇALIŞKAN, S. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri İle Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin Kariyer tatmini , Tükenmişlik Ve Sinizm Üzerine Etkileri Ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü Üzerine B. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363-382.

- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. Ve Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik. PEGEM Yayınları. Ankara, 265; Bayram, A.G.E., 72.
- Denizli, Gİ Dündar Kaleydoskop Kariyer: Güncel Kariyer Yaklaşımlarında Yeni Bir Model, 4. Uluslararası Girişimcilik, İstihdam ve Kariyer Kongresi
- Hox, J. J., & Bechger, T. M. (1998). An Introduction To Structural Equation Modeling. *Family Science Review*, 11, 354–373
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349.
- Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2015). The effects of job demands and job resources on hotel employees' affective commitment and intention to leave. *Journal of Travel Research*, 54(1), 78-90.
- Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2018). Examining the determinants of career satisfaction in the hotel industry: the role of emotional labor, job demands-resources, and alienation. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 52-60.
- Kim, J. W., Kim, J., & Lee, Y. H. (2019). The moderating role of organizational justice on the relationship between job alienation and career satisfaction: A study of South Korean hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 83, 62-71.
- Kline, B. (2005). *Principles And Practice Of Structural Equation Modeling*. Newyork: The Guilford Press.
- Koustelios, A., & Bagiatis, K. (2012). Job Alienation: An Investigation In Greek Public Hospitals. *Procedia- Social And Behavioral Sciences*, 69, 871–880. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.12.016>
- Koyuncu, M., & Burke, R. J. (2019). The mediating role of organizational justice on the relationship between job alienation and career satisfaction: a study of hotel employees in Turkey. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 18(1), 39-59.
- Meriç, E., Çiftçi, D. Ö., & Yurtal, F. (2019). Algılanan Örgütsel Destek Ve Kariyer tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(1), 65-74.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Nart, S., Çelik, C., & Nart, S. (2020). Çalışma Ortamı Özelliklerinin İşe Yabancılaşmaya Etkileri: Bilgi Teknolojisi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *BMIJ*, 8(2), 1687-1720
- Özan, M., Bayar, M., & Alakel, B. S. (2023). Sorumlu Liderlik Algısının Öğretmenlerde İş Aile Çatışması ve İşe Yabancılaşmadaki Rolü. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(2), 497-505.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents And Effects On Job Performance. *Academy Of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/Amj.2010.51468988>
- Ricketta, M., & Dickson, M. W. (2005). Foci Of Attachment In Organizations: A Meta-Analytic Comparison Of The Strength And Correlates Of Workgroup Versus Organizational Identification And Commitment. *Journal Of Vocational Behavior*, 67(3), 490-510.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Schumacker RE, Lomax RG. *A Beginner's Guide To Structural Equation Modeling*. New Jersey: Taylor & Francis; 2004. P.1-8.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri. *Türk Psikoloji Yazıları*. No.3, S.6, 49-74.
- Şimşek ÖF. *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks; 2007. P.4-22.
- Tabachnick, B. G. And Fidel, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. Pearson Education Inc. Boston.
- Tummers, L. G., & Dulk, L. D. (2013). Job demands-resources and employee well-being: Public versus private sector workers. *International Review of Administrative Sciences*, 79(2), 255-272.
- Tummers, L.; Dulk, L.: 2013 "The Effects Of Work Alienation On Organisational Commitment, Work Effort And Work-To-Family Enrichment", *Journal Of Nursing Management*, Vol. 21, 850-859.
- TUYSUZ, M., & TUYSUZ³, P. M. S. A. M. 2020 The Relationship Between Perceived Empowerment Levels Of Employees In Turkey *Dergisi* 178-195
- Türe, M. (2017). İşe yabancılaşma: Kavramsal bir inceleme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(32), 469-488.
- Tzafir, S. S. (2006). The relationship between job involvement, job satisfaction, and organizational commitment for nurses. *Journal of Healthcare Management*, 51(3), 193-206.
- Waltz CF, Strcikland OL, Lenz ER. *Measurement In Nursing And Health Research*. New York: Springer Publishing Company; 2010. P.176-8.
- Wang J, Wang X. *Structural Equation Modeling: Applications Using Mplus: Methods And Applications*. West Sussex: John Wiley & Sons; 2012. P.5-9.
- Wong, Y. T., & Hui, C. (2008). The İnterplay Between Job Satisfaction And Job Involvement Of Self-İnitiated Expatriates: A Dual Attitudinal Perspective. *Journal Of World Business*, 43(2), 227-245.