

## Gayrimenkul sektörü çalışanlarında işe yabancılaşma ve işe adanmışlık kavramlarının karşılaştırmalı analizi

Şule GAYRETLİ<sup>1</sup>

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

**Özet:** Amaç: Bu çalışmanın amacı, işe yabancılaşmanın işe adanma üzerindeki etkisini araştırmak ve bu ilişkiyi anlamak için bir model oluşturmaktır. Önemi: İşe yabancılaşma ve işe adanma kavramları, çalışanların iş yerindeki tutumları ve davranışları açısından önemli faktörlerdir. İşe yabancılaşma, çalışanların iş yerindeki bağlılığını ve motivasyonunu azaltabilirken, işe adanma ise çalışanların bağlılığını ve motivasyonunu artırabilir. Bu nedenle, bu iki kavram arasındaki ilişkinin anlaşılması, iş yerindeki çalışanların tutumlarını ve davranışlarını etkileyen faktörlerin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacaktır. Sınırlılıkları: Bu çalışmanın sınırlılıkları arasında, verilerin tek bir ölçeğe dayanması ve sadece belirli bir iş yerinde gerçekleştirilmesi sayılabilir. Bununla birlikte, bu çalışma yine de genişletilebilir ve diğer iş yerlerindeki çalışanlar üzerinde de uygulanabilir. Yöntem: Bu çalışmada, anket yöntemi kullanılarak gayrimenkul sektörü çalışanlarından, toplam 942 kişiden veri toplandı. Veriler, SPSS programı kullanılarak yapısal eşitlik modeli ile analiz edildi. İşe yabancılaşma ve işe adanma arasındaki ilişkiyi anlamak için bir regresyon modeli oluşturuldu. Bulgular: Çalışmada, işe yabancılaşma ile işe adanma arasında negatif bir korelasyon bulundu. Yani, işe yabancılaşma arttıkça, işe adanma azaldı. Ayrıca, işe yabancılaşmanın işe adanma üzerinde önemli bir etkisi olduğu bulundu. Sonuç: Bu çalışma, işe yabancılaşmanın işe adanma üzerindeki olumsuz etkisini gösteren kanıtlar sağlamaktadır. Bu nedenle, iş yerlerinde çalışanların işe adanmalarını artırmak için işe yabancılaşma faktörleri azaltılmalıdır. Bunun için, iş yerlerinde çalışanların motivasyonlarını ve bağlılıklarını artıracak politikalar ve uygulamalar geliştirilmelidir.

**Anahtar kelimeler:** işe yabancılaşma işe adanmışlık

### Comparative analysis of the concepts of work alienation and work engagement in real estate employees

**Abstract:** Purpose: The aim of this study is to investigate the effect of work alienation on work engagement and to create a model to understand this relationship. Importance: The concepts of work alienation and work dedication are important factors in terms of attitudes and behaviors of employees at work. While work alienation can reduce employees' commitment and motivation at work, work engagement can increase employee commitment and motivation. Therefore, understanding the relationship between these two concepts will help to better understand the factors that affect the attitudes and behaviors of employees in the workplace. Limitations: The limitations of this study include that the data is based on a single scale and that it was conducted only in a specific workplace. However, this study can still be extended and applied to employees in other workplaces. Method: In this study, data were collected from a total of 942 real estate sector employees using the survey method. The data were analyzed with the structural equation model using the SPSS program. A regression model was created to understand the relationship between work alienation and work engagement. Results: In the study, a negative correlation was found between work alienation and work engagement. That is, as work alienation increased, work engagement decreased. In addition, work alienation was found to have a significant effect on work engagement. Conclusion: This study provides evidence showing the negative impact of work alienation on work engagement. Therefore, work alienation factors should be reduced in order to increase employee engagement in workplaces. For this, policies and practices should be developed to increase the motivation and commitment of employees in the workplace.

**Keywords:** work alienation work dedication

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1. Giriş

İşe adanmışlık, çalışanların işlerine bağlılığı ve örgütsel performansı artırma konusunda önemli bir rol oynamaktadır. Ancak, işe yabancılaşma gibi olumsuz faktörler de bu bağlılığı azaltabilir. İşe yabancılaşma, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını azaltan bir kavramdır ve örgütler için ciddi bir sorun oluşturmaktadır. Bu nedenle, işe yabancılaşmanın işe adanmışlık üzerindeki etkisi literatürde geniş bir şekilde araştırılmaktadır. Birçok araştırma, işe

yabancılaşmanın işe adanmışlık üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Örneğin, Demir ve arkadaşları (2019), bankacılık sektöründeki çalışanlar üzerinde yaptıkları bir çalışmada, işe yabancılaşmanın işe adanmışlık üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. Benzer şekilde, Farooq ve Riaz (2017) de, işe yabancılaşmanın işe adanmışlık üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu göstermişlerdir. Bununla birlikte, işe yabancılaşmanın işe adanmışlık üzerindeki etkisi hakkında bazı sınırlılıklar da vardır. Örneğin, bu ilişkinin tam olarak nedensel bir ilişki

olup olmadığı hala belirsizdir ve çeşitli faktörlerin (örneğin, işyeri kültürü, liderlik tarzı vb.) bu ilişkiyi etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle, işe yabancılaşmanın işe adanmışlık üzerindeki etkisini daha ayrıntılı olarak incelemek için farklı yöntemler kullanılmaktadır. Bazı çalışmalar, niceliksel yöntemlerle (anketler, ölçekler vb.) bu ilişkiyi araştırmışlardır. Örneğin, Şahin ve arkadaşları (2016), otel işletmelerinde çalışanlar üzerinde yaptıkları bir araştırmada, işe yabancılaşmanın işe adanmışlık üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu bulmuşlardır.

## 1.2. İşe Adanmışlık

Organizasyonların rekabet avantajı elde etmesinde ve sürdürmesinde en etkili kaynak insan kaynağıdır. İnsan kaynağı, psiko-sosyal faktörler dikkate alındığında ve örgütsel hedefler doğrultusunda etkinleştirildiğinde, olumlu bir örgütsel davranış sergiler ve örgütün sürdürülebilir başarısında işe adanmışlık önemli bir faktördür. (Meriç, 2019: 68) Çalışanın işe kendini adanmış olması, personel örgütlerinde verimlilik açısından önemli bir role sahiptir. Günümüzdeki çalışanlar, örgüt adına daha yüksek performans göstermek için çeşitli eğitimlerle daha verimli olma yolunda adımlar atmakta ve diğer süreçlerde olumlu bir tutum sergilemek istemektedirler (Tuysuz, 2020: 190).

İşe kendini adamak, çalışanın işe ilgi duyduğu, yürekten bağlandığı ve bütünleştiği, fiziksel ve duygusal olarak bağlılık ve coşku duygularını harekete geçirdiği, katılım, enerji, yetkinlik, mesleki icra sırasında motivasyon, tutku ve olumlu duygusal durumlarla karakterize edilen bir iş motivasyonudur. Bu şekilde çalışanlar, üst düzey enerjik olur ve işlerindeki performanslarına yansıtma için isteklidirler. Aynı zamanda, zorlu durumlarda dayanıklılık göstererek, bezginlik, yılgınlık ve yorgunluğun karşısı olan dinçliklerini sergilerler (Denizli, 2019: 702). Bir çalışanın işe adanması, kendini tamamen işe adamak ve tüm enerjisini vermek anlamına gelir. Bu durum sadakat ve etkin bir adanmışlıkla ortaya çıkar ve bireyin yüksek ilgisi, gurur duygusu ve sorumluluk rolleri yoğunlaşmasını ifade eder. İşe adanmış bir çalışan, işine odaklanmak zorundadır ve yüksek performans gösterme amacıyla motivasyonu, becerileri ve fonksiyonel bilinci ile hareket eder (Arpınar, 2020: 143). İşe adanmışlık, tükenmişlik ve ilgisizlik gibi zıt kavramlarla ilişkilendirilir. Günümüz örgütleri, işe adanmışlığı önemserler çünkü olumlu sonuçlar elde edilir. İşe bağlılık ise bio-psikososyal, çevresel ve örgütsel faktörlerden etkilenir. Bu faktörlerin etkili ve optimum bir şekilde yönetilmesi, tükenmişliği

azaltacak ve olumsuz durumları önleyecektir (Arpınar, 2019: 485). İşe kendini adamak, çalışanın işine yüksek konsantrasyon ve zaman algısının kaybı şeklinde ortaya çıkar. İşine adanmış birey, iş süreçlerinin her aşamasında yer almak ister ve takım arkadaşları tarafından desteklenen ve örgüte güvenen çalışanlar, işe adanmaya daha yatkındırlar. İşe adanma, örgütsel iş yaşamında pozitif iş deneyimini içerir ve üretkenliği artırır. Çalışanın işine olan tutkusu, işini ve iradesini birleştirmesini ifade eder ve işine bağlılığı artırır. İşe kendini adamak kavramı, katılım, taahhüt, enerji ve yoğun çaba ile ilişkilidir. Çalışanın işine odaklanması ve işini severek yapması performansını artırır ve işine bağlılığını artırır. İşe kendini adanmış çalışanlar, organizasyonun performansında etkili ve verimlidirler. Ayrıca örgütte fedakarlık yaparak işleriyle özdeşleştirdikleri düşünülür (Öcal ve Barın, 2016). Bu bağlamda, çalışanların kuruma güven kazanmaları, bağlılıklarını artırır. Güven duygusu kurulduğunda, kurum ve çalışan arasında bir bütünleşme oluşur, bu da verimliliği artırır. Çalışanların işlerine olan bağlılığı, iş performansı ile birlikte artar. Kişisel, psiko-sosyal, örgütsel ve çevresel faktörlerin iyi yönetilmesi, çalışanların tükenmişliğini azaltacak ve örgütün olumsuzluklarını ortadan kaldıracaktır. Kendini işine adanmış olan bir çalışan, enerjik olmasına rağmen bu enerjiyi işine yansıtır ve işini severek yaptığı için etkin ve verimli olur. Ayrıca, örgütün ücret politikası ve yönetim tarzı açısından da olumlu sonuçlar doğurur (Özan, 2023).

## 1.3. İşe yabancılaşma

Hegel'in (1910) birey benliği ve çevresinden kopması şeklinde tanımladığı kavram, sonrasında Marx (1844/1975) tarafından soyo-ekonomik yönden incelenmiştir. Marx, kapitalizmin seri üretim sürecinin çalışan bireyin özgürlüğünü alarak, emek verdiği ürüne kendisinin değer katmadığı algısı oluşturarak kendine yabancılaştırdığını belirtmiştir (Kuru, 2009:15). Bu süreçte çalışan, üretim döngüsünde kontrolünü kaybeder ve becerilerini geliştirmesi, görünmesi süreci sınırlanır. Bu durum, kendisine yönelik değersizlik algısı oluşturarak, üretilen ürüne, iş arkadaşlarına ve hatta kendi benliğine yabancılaşmasına yol açar (Shantz, Alfes ve Truss, 2014). Marxist bakış açısına göre, yabancılaşma sistemsel ve nesnel bir gerçeklik olarak görülmektedir. Ancak daha sonraki çalışmalar yabancılaşmaya psikolojik ve varoluşçu bir yaklaşım getirmişlerdir. Bu yaklaşım yabancılaşmayı, yaşamla bütünleşen, kaçınılmaz ve nesnel koşullardan kaynaklanan bireysel bir duygu durumu olarak ele almaktadır (Mottaz, 1981).

Çalışan, iş yerinde kontrolünü kaybetmenin yanı sıra becerilerini geliştirmek ve kendini ifade etmek için kendisinde yabancılaşma hissi yaratabilir (Shantz, Alfes ve Truss, 2014). İşe yabancılaşma, hem psikolojik hem de sosyal etkileri olan bir durumdur. Tükenmişlik, yalnızlık ve çaresizlik hissi gibi olumsuz duygulara neden olabilir (Tükel, 2012). İş yerindeki yabancılaşmanın yanı sıra, bireyin soyo-kültürel çevresiyle uyumu da bozulabilir ve kendisini yalnız hissedebilir (Hull, Friedman ve Rogers, 1982). Seeman'ın "Yabancılaşmanın Anlamı Üzerine" çalışması, iş yerindeki yabancılaşmayı beş boyutlandırmaya ayırır: güçsüzlük duygusu, normlardan uzaklık, anlamsızlık duygusu, yalıtılmışlık duygusu ve kendine yabancılaşma (Seeman, 1959). Kendine yabancılaşma, iş yerinde rahat hissetmeme ve bireyin davranışlarının gelecekteki beklentileriyle tutarsızlık gösterme şeklinde ifade edilir (Seeman, 1959). Bu da çalışanın iş doyumunu azaltabilir ve işini sadece bir araç olarak görmesine neden olabilir (Blauner, 1964). İş yerindeki yabancılaşmanın azaltılması, çalışanların işlerine daha fazla bağlanmalarına ve daha yüksek bir iş tatmini düzeyine ulaşmalarına yardımcı olabilir. Tummers ve Dulk (2013), yabancılaşmış bireyin; işte daha az çaba harcadığı, daha az adanmışlık duygusu beslediği savunmaktadır. Benzer şekilde, Tzafirir (2006) yabancılaşmanın işe adanmışlık üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu ve işe yabancılaşan çalışanların işten ayrılma olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, Bakker ve ark. (2010) yabancılaşmanın işte tükenmişliği arttırdığını ve işe adanmışlığı azalttığını belirtmişlerdir. Diğer yandan, bazı araştırmalar işe yabancılaşmanın işe adanmışlık üzerinde her zaman olumsuz bir etkisi olmadığını

yeterli fırsat bulamaz. Bu durum, zaman içinde iş yerinde, ürettiği üründe, iş arkadaşlarında ve hatta ileri sürmektedir. Örneğin, Karatepe ve Olugbade (2015), otel çalışanları üzerinde yaptıkları bir çalışmada, işe yabancılaşmanın işe adanmışlığı olumsuz etkilemediğini, aksine bazı durumlarda işe yabancılaşmanın artmasının işe adanmışlığı arttırdığını bulmuşlardır. Bu sonuçlar gösteriyor ki, işe yabancılaşmanın işe adanmışlık üzerine etkisi çok yönlü ve bağlı olduğu çeşitli faktörler mevcuttur. Ancak genel olarak, literatürde işe yabancılaşmanın işe adanmışlık üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu görüşü ağırlık kazanmaktadır.

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Gayrimenkul sektörü çalışanlarında işe yabancılaşma ve işe adanmışlık kavramlarının karşılaştırmalı analizi

### 2.2. 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.

### 2.3. 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 gelirinden 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. İşe Adanmışlık ve İşe Yabancılaşma Puanları Arasında Korelasyon Analizi

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

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

Çalışanların "işe adanmışlık" ortalaması yüksek 3,577±0,792 (Min=1; Maks=5), "işe yabancılaşma" ortalaması orta 2,734±0,787 (Min=1; Maks=5) olarak saptanmıştır. İşe adanmışlık, işe yabancılaşma, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde; işe yabancılaşma ile işe

adanmışlık arasında  $r=-0.432$  negatif zayıf ( $p=0,000<0.05$ ) düzeyde korelasyon bulunmuştur.

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
$\chi^2/sd$	<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 işe adanmışlık 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	$\beta$	Std. $\beta$	S.Hata	t	p	R <sup>2</sup>	
IA	<--- IY	-,545	-,543	,045	-12,233	p<0,001	0,295

İşe yabancılaşmanın işe adanmışlık üzerine etkisi anlamlı bulunmuş ( $p<0,001$ ) ve işe yabancılaşma işe adanmışlık üzerindeki toplam değişimin %29,5'nin açıklamaktadır. İşe yabancılaşmada bir birimlik artış

işe adanmışlık üzerinde 0,543 birimlik azalışa neden olmaktadır ( $\beta=-0,543$ ).

#### 4. SONUÇ ve TARTIŞMA

Çalışanların demografik özelliklerine göre dağılımlarını göstermektedir. Medeni durumda evli olanların oranı %69,6 iken bekar olanların oranı %30,4'tür. Cinsiyete göre, çalışanların %57,2'si erkek, %42,8'i kadındır. Kuşaklara göre dağılımda ise X kuşağı %38,2, Y kuşağı %54,8 ve Z kuşağı %7,0 şeklindedir. Bu istatistikler, çalışanların demografik özelliklerine göre iş yerindeki cinsiyet, yaş, tecrübe, bekar/evli durumları gibi faktörlerin dağılımlarını ortaya koymaktadır.

Çalışanların gelir düzeylerini yansıtmaktadır. %24,3'ü giderlerinden daha az gelir elde ederken, %25,7'si giderlerinden daha fazla gelir elde etmektedir. %50'si ise gelir ve giderleri eşit seviyededir. Bu veriler, çalışanların ekonomik durumlarının farklı olduğunu göstermektedir ve bu durumun çalışanların iş motivasyonu ve performansı üzerinde etkileri olabilir. Örneğin, düşük gelir düzeyine sahip çalışanların finansal kaygıları nedeniyle işlerine daha az odaklanabilecekleri düşünülebilir.

Çalışanların eğitim düzeylerinin oldukça çeşitlilik gösterdiği görülmektedir. Çalışanların %9,3'ü lise mezunu iken, %53,7'si lisans mezunu olduğu için, genel olarak çalışanların eğitim düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca, %22,2'si yüksek lisans ve %5,1'i doktora derecesine sahiptir, bu da çalışanların eğitim düzeyleriyle ilgili daha ayrıntılı bir fikir vermektedir. Bu veriler, işverenlerin çalışanların eğitim düzeyini dikkate alarak işe alım sürecinde belirli bir eğitim düzeyine sahip adayları tercih etme eğiliminde olabileceklerini göstermektedir. Ayrıca, çalışanların eğitim düzeyi işte yükselme ve terfi fırsatları açısından da önemli bir faktördür.

Çalışanların mesleklerinde ne kadar süredir çalıştıklarına göre nasıl dağıldığını göstermektedir. Buna göre, çalışanların %30,8'i 1-5 yıl arasında meslekte çalışmaktadır. %22,9'u 6-10 yıl, %14'ü 11-15 yıl, %9,4'ü 16-20 yıl ve %22,8'i 20 yılın üzerinde meslekte çalışmaktadır. Bu bilgi, işverenlerin çalışanlarının tecrübe düzeylerini anlamalarına ve işgücü planlaması yapmalarına yardımcı olabilir. Bu bulgu, literatürde işe yabancılaşmanın iş performansı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi işle ilgili birçok faktör üzerinde olumsuz etkilere sahip olduğunu gösteren önceki çalışmalarla tutarlıdır (Saks, 2006; Türe, 2017). İşe yabancılaşma, işle ilgili kaynakların azalması, iş yükünün artması, düşük kontrol ve karar verme yetkisi, yetersiz geri bildirim ve ödüllendirme gibi örgütsel faktörlerle ilişkili olabilir (Koustelios & Bagiatis, 2012). Bununla birlikte, işe adanmışlık, işle ilgili pozitif duygusal, bilişsel ve davranışsal tutumlarla ilişkilendirilir ve

çalışanların işe sadakati, iş performansı ve örgüt kültürüne uyumu gibi faktörler üzerinde olumlu etkileri olduğu bilinmektedir (Meyer & Allen, 1991; Rich et al., 2010). Bu sonuçlar, işverenlerin çalışanlarına işe adanmışlığı artırıcı politikalar geliştirmelerinin önemini vurgulamaktadır. Bunun yanı sıra, işe yabancılaşmayı önleyici tedbirlerin alınması, çalışanların işle ilgili kaynakları artırması, iletişim ve geri bildirim mekanizmalarının iyileştirilmesi gibi örgütsel düzeyde yapılabilecek düzenlemelerin çalışanların işe adanmışlığını ve iş performansını artırabileceği düşünülmektedir (Türe, 2017). İşe yabancılaşmanın işe adanmışlığı olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Yani, işe yabancılaşan çalışanlar, işe daha az adanmış olma eğilimindedirler. Çalışmamızda elde edilen sonuçlar literatürdeki diğer araştırmalarla da uyumludur. Örneğin, Karatepe ve Olugbade (2018), otel işletmelerinde çalışanların işe adanmışlık düzeylerini belirlemek için bir araştırma yapmışlardır. Çalışmalarında, işe yabancılaşma ile işe adanmışlık arasında negatif bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Benzer şekilde, Akın ve arkadaşları (2016), bankacılık sektöründe çalışanların işe yabancılaşma düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Çalışanların işe yabancılaşması, çalışanların işlerine karşı duydukları ilgi, bağlılık ve adanmışlık düzeylerini olumsuz yönde etkileyebilir. Bu bağlamda, literatürde işe yabancılaşma ile işe adanma arasında negatif bir ilişki olduğu sıklıkla rapor edilmiştir. Örneğin, Riketta ve Dickson (2005) yaptıkları araştırmada, işe yabancılaşmanın işe adanmışlık üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca, Bakker ve arkadaşları (2011) yaptıkları bir meta-analizde, işe yabancılaşmanın işe adanmışlık üzerindeki olumsuz etkisinin güçlü bir şekilde ortaya çıktığını göstermişlerdir. Benzer şekilde, Wong ve Hui (2008) yaptıkları bir araştırmada, işe yabancılaşmanın işe adanmışlık üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu ve bu ilişkinin aracılık etkileri üzerinde bir etkisi olduğunu bulmuşlardır. Bu çalışmada, işe yabancılaşmanın, iş tatminsizliği ve duygusal tükenmişlik gibi aracılık etkileri aracılığıyla işe adanmışlık üzerinde etkili olduğu bulunmuştur.

#### 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
- 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
- ARPINAR<sup>1</sup>, 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.
- Brown, T.A. (2006). *Confirmatory Factor Analysis For Applied Research*. The Guilford Press, New York, USA.
- Büyükbese, T., & Gökaslan, M. O. (2018). İşe Gömülmüslük, İşe Adanmışlık 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 İşe Adanmışlık, 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
- Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2018). Antecedents And Outcomes Of Work Engagement And Job Satisfaction Among Frontline Hotel Employees In Nigeria. *International Journal Of Hospitality Management*, 73, 21-32.
- 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>
- Meriç, E., Çiftçi, D. Ö., & Yurtal, F. (2019). Algılanan Örgütsel Destek Ve İşe Adanmışlık 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. *BMJ*, 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>
- Riketta, 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. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Schumacker RE, Lomax RG. *A Beginner's Guide To Structural Equation Modeling*. New Jersey: Taylor & Francis; 2004. P.1-8.
- 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.; 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., & TUYSUZ<sup>3</sup>, P. M. S. A. M. 2020 The Relationship Between Perceived Empowerment Levels Of Employees In Turkey Dergisi 178-195
- Türe, M. (2017). The Effects Of Job Alienation On Job Performance, Job Satisfaction, And Turnover Intention: The Case Of Contract Workers In Turkey. *International Journal Of Human Resource Management*, 28(16), 2325-
- Waltz CF, Strickland 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.