

Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşma İle İşe Tutulma Arasındaki İlişkide Düzenleyici Rolü: Metro İstasyon Amirleri Üzerinde Bir Araştırma

The Moderating Role of Positive Psychological Capital on the Relationship Between Work Alienation and Job Engagement: A Study on Metro Station Supervisors

Adem TUTAN^a Özgür KÖKALAN^b

^a İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul, Türkiye. adem.tutan@std.izu.edu.tr

^b İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İstanbul, Türkiye. ozgur.kokalan@izu.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Pozitif psikolojik sermaye
İşe tutulma
İşe yabancılaşma

Gönderilme Tarihi 2 Aralık 2022

Revizyon Tarihi 29 Mayıs 2023

Kabul Tarihi 2 Haziran 2023

Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

Amaç – Günümüzde işletmeler sürekli değişiklik gösteren dış çevreye ayak uydurabilmek ve zorlu rekabet koşullarında yaşamlarını sürdürebilmek için çalışanlara daha çok önem vermek zorunda kalmıştır. Bu yüzden pozitif psikolojik sermaye, işe yabancılaşma ve işe tutulma hem çalışanın verimliliğini ve performansını hem de şirketin sürdürülebilirliğini etkilediği genel kabul gören bir görüş olmuştur. Bu çalışma, çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin işe yabancılaşma ile işe tutulma arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünü analiz etmeyi amaçlamıştır.

Yöntem – Bu araştırma nicel ilişkisel bir araştırma olup, veri çevrimiçi (Google Form) olarak oluşturulmuş ve katılımcıların e postalarına gönderilmiştir. Araştırmanın verileri İstanbul ilinde faaliyet gösteren ve yer altı metrolarında çalışan 277 istasyon amirinden toplanarak Pearson Korelasyon ve Hiyerarşik Regresyon testleri ile analiz edilmiştir.

Bulgular – Yapılan analizler sonucunda, işe yabancılaşma ile işe tutulma arasında negatif anlamlı bir ilişki bulunurken, işe yabancılaşmanın, işe tutulma üzerindeki etkisinde, pozitif psikolojik sermayenin bu etkiyi düzenlemesi şeklinde sonuçlanması, hipotezlerimizin desteklendiği göstermektedir.

Tartışma – İş gücünün işletmeler için öneminin arttığı bu yüzyılda, işe yabancılaşmanın, işe tutulma üzerindeki etkisinde, pozitif psikolojik sermayenin bu etkiyi düzenlemesini ortaya koyan herhangi bir çalışmanın olmaması nedeniyle literatürdeki boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Positive psychological capital
Job engagement
Work alienation

Received 2 December 2022

Revised 29 May 2023

Accepted 2 June 2023

Article Classification:

Research Article

Purpose – Today, businesses have had to give more importance to people in order to keep up with the constantly changing external environment and to survive in tough competitive conditions. Therefore, it has been generally accepted that positive psychological capital, work alienation and retention affect both the productivity and performance of the employee and the sustainability of the company. This study aimed to analyze the moderator role of employees' positive psychological capital in the relationship between work alienation and retention.

Design/methodology/approach – This research is a quantitative relational research and the data was created online (Google Form) and sent to the participants' e-mails. The data of the research were collected from 277 station supervisors operating in the city of İstanbul and working in the underground subways, and analyzed with the Pearson Correlation and Hierarchical Regression Tests.

Result – As a result of the analysis, there is a negative significant relationship between job alienation and employment, while the result that positive psychological capital regulates this effect in the effect of job alienation on employment shows that our hypotheses are supported.

Discussion – In this century, when the importance of the workforce for businesses has increased, it is thought that the effect of alienation on employment will fill the gap in the literature due to the absence of any study revealing that positive psychological capital regulates this effect.

*Bu çalışma, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Doktora programı kapsamında Adem Tutan tarafından yürütülen "İşe Tutulmanın Öncülleri ve Sonuçları" başlıklı doktora tezinin bir parçasıdır.

Önerilen Atıf / Suggested Citation

Tutan, A., Kökalan, Ö. (2023). Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşma İle İşe Tutulma Arasındaki İlişkide Düzenleyici Rolü: Metro İstasyon Amirleri Üzerinde Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (2), 1003-1015.

1. Giriş

Sanayi devriminden günümüze kadar iş gücünün önemi sürekli artmaktadır. Öyle ki sanayi devriminde iş odaklı işletme faaliyetleri ön planda iken sanayi devriminden sonra sosyal değişimle birlikte insana daha çok değer vermeye başlanmıştır. Günümüzde ise işletmelerin etkili ve verimli olmaları bünyelerinde bulundukları iş gücü ile doğrudan ilişkilidir. Özellikle işletmelerin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde etmek ve değişen dış dünyaya ayak uydurmak için çalışanlara daha çok önem vermek zorunda kalmışlardır. İnsan kaynağının bu denli önemli olduğu günümüz dünyasında, örgütlere de düşen önemli görevler vardır. İş gücünün temin edilmesi kadar bu iş gücünün elde tutulması da oldukça önemlidir. İşletmeler tarafından çalışanın verimini ve performansını etkileyebilecek sorunların belirlenmesi ve gerekli düzenlemelerin yapılması örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasında faydalı olacaktır. Örgütler için iş gücünün önemi arttıkça insanın etkinliğini arttırmada işe tutulma, işe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermaye kavramlarının önemi de artmıştır. Bu bağlamda çalışanların birçoğunda görülen ve örgütler için önem arz eden işe tutulma, işe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermaye kavramları makalemizde, şehirlerin hizmet sektöründe faaliyet gösteren hem çalışma koşulları hem de önemli meslek grubundan olan istasyon amirleri örneklem grubu olarak seçilmiştir.

Günümüzde gelişmiş ülkelerin en büyük problemlerden olan ulaşım sorununa çözüm üretmek ve taşımacılığı verimli hale getirmek için toplu taşıma sistemleri ön plana çıkarılmıştır (Abbasgil, 1994). Dünya genelindeki teknolojik, ekonomik ve sosyal alanda yaşanan hızlı değişim ve gelişim şehir içi toplu taşıma sistemlerini daha önemli ve bir o kadar karmaşık hale getirmiştir. Şehirlerin gelişmişlik göstergelerinden olan raylı sistemler, maliyetler bakımından yüksek projeler olması şehir içi toplu taşımada otobüslerin payını artırmış olsa da dakiklik, güvenlik, konfor gibi kriterlerde metrolar ön plana çıkmaktadır. Toplu taşıma planlarının geliştirilmesi ile amaçlara ulaşılması, kapsamlı ve disiplinli bir çalışma gerektirmektedir. Bu amaçlara erişmeye olanak verecek hedef ve politikalardan bir tanesi de taşıtlara değil insana öncelik vermektir. Bu bağlamda çalışana önem vermek özellikle trafik kazalarının azaltılmasında ön plana çıkmaktadır. Yaşanan bu kazalar işletmelerin önemli maliyet kalemlerinden birini oluşturmaktadır. Büyük emek ve çaba gerektiren ve toplu taşıma sistemleri içerisinde önemli rol üstlenen bu meslek grubu çalışanlarının sahada dinç olması, özverili olması, işe bağlı olması, kendini mutlu algılaması ve işini sahiplenmesi hem işletme hem de kişi açısından olumlu sonuçlar doğurmaktadır.

Makalede, pozitif psikolojik sermayenin, işe tutulma ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Toplu taşımada faaliyet gösteren bir işletme olarak verilen hizmetin kalitesinin artması toplu taşımayı cezbedeceğinden kara yolu trafiğindeki yoğunluğu da azaltacaktır. Bu yüzden bu meslek grubu, yolcuların rahatlığından sorumlu olmasından dolayı verilen hizmetin kalitesini iyileştirmek için çevik, işine bağlı, güler yüzlü ve kapsamlı hizmet kalitesinin itici gücü olarak mutlu çalışanlara ihtiyaç duyarlar (Tutan ve Kökalan, 2022). Bu kavramlarla ilgili literatürde birçok çalışma yapılmış ancak hem farklı örneklem seçilmesi hem de kavramlar arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolünün ele alınması bakımından ileride yapılacak çalışmalara farklı bir bakış getireceği ve literatürdeki boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde makalenin ana kavramları olan işe tutulma, işe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermaye kavramları ve bu kavramla arasındaki ilişkileri açıklayan yerli ve yabancı akademik çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. İşe Tutulma

Günümüzde işe tutulma kavramına hem akademisyenler hem de işletme yöneticileri çok ilgi göstermektedir. Gösterilen ilginin yüksek olmasının en önemli sebepleri ise işe tutulmanın hem çalışana (işin kalitesi, deneyim) hem de örgüte (büyüme, verimlilik) olumlu çıktılar sağlamasından kaynaklanmaktadır (Kahn, 1992). Bu yüzden işe tutulma, çalışan ve işletme düzeyinde olumlu sonuçları olan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Harter vd., 2022). 1990 yılında ilk defa Kahn tarafından ortaya atılan bu kavram, çalışan işine karşı fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak katılımı şeklinde tanımlanmıştır (Kahn, 1990). Yani işini yaparken yüksek enerji ve performansla işine önem vererek, işine gurur duyarak ve heyecanlı bir şekilde bağlı olmasıdır (Bakker ve Schaufeli, 2008). Hem Kahn hem de Schaufeli ve diğ. işe tutulmanın olumlu ve sürekli bir kavram

olduğunu; belli bir nesne ve kişiye bağlı olmayan bir durum olması konusunda hem fikirdir (Kahn, 1990; Schaufeli ve ark., 2002). Yapılan çalışmalarda, işe tutulmanın, çalışanın motivasyonu (Kahn, 1992), örgütsel vatandaşlık (Rich vd., 2010), pozitif psikolojik sermaye (Bakker vd., 2011) ile iş tatmini düzeyini arttırdığı ve işten ayrılma niyeti (Schaufeli ve Salanova, 2007) ve tükenmişlik düzeylerini azalttığı (Schaufeli ve Bakker, 2004) tespit edilmiştir. İşe tutulma davranışı kolay bir şekilde oluşmayan, oluştuğunda da kolay bir şekilde kaybolmayan bir kavramdır. Bu özelliği ile bile hızla değişen iş çevresinde iş tutulması yüksek çalışanlara sahip olmak rekabet üstünlüğünün en önemli unsuru olduğunu göstermektedir (Lee ve Ok, 2015).

2.2. Pozitif Psikolojik Sermaye

Geçmiş dönemlerde örgütler için sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde etmek için insan dışı faktörler yeterli iken, günümüzde yaşanan hızlı değişim ve gelişim işletmelerin insan sermayesine ağırlık vermesini zorunlu kılmıştır. İnsan sermayesinin önemini Bill Gates'in şu sözlerinden anlayabiliriz "Şirketin en önemli varlıkları her gece kapıdan çıkıp gitmektedir". Günümüzde insan, kontrol edilmesi gereken bir maliyet unsuru ve işletmede kolaylıkla ikame edilebilir bir unsur olmaktan ziyade, geliştirilmesi gereken ve yenilenebilir bir stratejik kaynak olarak görülmektedir (Child ve Mcgrath, 2001). Bu nedenle rekabet edilebilirlikte insan faktörünü ön plana çıkaran beşeri, sosyal ve pozitif psikolojik sermaye gibi yeni sermaye türlerinin önemi gittikçe artmıştır (Luthans ve Youssef 2004). Bu sermaye türlerinden olan pozitif psikolojik sermaye bireyin gelişimine dair olumlu psikolojik bir durum yani "bireyin pozitif psikolojik gelişme hali" olarak tanımlanmıştır (Luthans vd., 2007). Çalışanların kimi tanıdığı ya da neyi bildiği ile değil, "kendisini nasıl algıladığı ve tanımladığı" ile ilgili olan pozitif psikolojik sermaye dört bileşenden oluşmaktadır; Öz yeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık (Luthans vd., 2007).

Günümüzde bu kavramlara olan önemin artmasının en önemli özelliği ölçülebilir olması ve çalışanlara verilen eğitimlerle kazandırılabilmesinden kaynaklanmaktadır (Luthans, 2005). Bu nedenle işletmelerin çalışanların verimliliğini artırmak için psikolojik sermayelerine yatırım yapmaları gerekmektedir. Çünkü işletmede en önemli güç insan, insan içerisinde en önemli güç psikolojik durum yani psikolojik sermayedir (Akdoğan ve Polatçı, 2013)

2.3. İşe Yabancılaşma

Sanayi devrimi ile birlikte iş hayatında yaşanan değişim ve beraberinde gelen kutuplaşma ile birlikte yaşamının büyük çoğunluğunu iş yerinde geçiren iş görenler, terfi fırsatı, denetim tarzı, mesleki prestij, mesleki seviye, çalışma rutini, maaş, işteki görev süresi ve genel çalışma koşulları gibi çeşitli faktörler sebebiyle işlerine karşı yabancılaşmaktadır (Aiken ve Jerald, 1966; Mottaz, 1981). Çalışanın işine karşı göstermiş olduğu ilgisizlik veya bireyin kendini ürettiği şeylerden kendini soyutlanması (Hirschfeld ve Feild, 2000) şeklinde tanımlanan işe yabancılaşma güçsüzlük, anlamsızlık, izolasyon, kuralsızlık ve kendinden uzaklaşma olarak beş ana boyuttan oluşmaktadır (Seeman, 1959).

Konu ile ilgili yapılan birçok çalışmada işe yabancılaşma hem işletmenin etkinliğini ve verimliliğini, hem de çalışanların işe tutum ve davranışlarını etkileyerek olumsuz çıktılar doğurabilmektedir. Kişinin iş yerinde yaşamış olduğu rol belirsizliği, rol çatışması (Michaels, 1996) işten ayrılma niyeti ve örgüt tarafından önemsenmemesi (Jeferson, 1990) işe yabancılaşmayı artırırken, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık (Agarwal, 1993) ve iş tatmini (Hirschfeld, 2002) işe yabancılaşmayı azaltmaktadır. İşe yabancılaşan bireyin iş performansı düşmekte (Guo vd., 2016) ve örgüte karşı olumsuz duygular besleyerek üretim karşı iş davranışı sergileyebilmelerine sebep olmaktadır (Sagie, 1998). İşe yabancılaşma sadece kişisel özellikten değil çalışma koşullarına bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir. Dolayısıyla, örgüt içerisindeki çalışma şartlarının bireylerin işe yabancılaşma düzeyleri üzerinde önemli bir etki oluşturacağı ileri sürülmektedir (Banai vd., 2004).

Makale örneklemini oluşturan metro istasyonu amirlerinin sürekli yerin altında, yüksek dikkat ve büyük sorumluluk gerektiren çalışma koşullarının olması işe yabancılaşma düzeylerini etkileyeceği düşünülmektedir. Özellikle hizmet işletmesinde faaliyet gösteren ve çalışanların ön plana çıktığı toplu taşıma sektöründe işe yabancılaşan birey vermiş olduğu hizmetin kalitesiyle ilgilenememekte ve kendisine sunulan iş sürecinin olumsuz yanlarını düşündüğünden işletme içi çatışmaya kadar gidebilmektedir (Agarwal, 1993).

2.4. İşe Yabancılaşma ve İşle Tutulma

Günümüz toplumunda işletmeler, etkin ve verimli bir şekilde sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmek için işe bağlı çalışanlara ihtiyaç duyar. Fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendini işe veren çalışan işletmenin başarısında oldukça önemlidir. İşe bağlı çalışan pozitif duygular hissedip kendini işe ait olarak hissedecek ve arasında bağ kuracaktır. Bu yüzden birçok araştırmacı işe tutulma ve işe yabancılaşma kavramlarını birbirinin zıttı olarak ele almıştır (Mann, 2001; Case, 2008; Nair ve Vohra, 2010; Bothma ve Roodt, 2012). Ancak yapılan başka bir araştırmada bu iki kavramı zıt uçlar olarak düşünmenin yanlış olabileceği iddia edilmiştir (Pati ve Kumar, 2015). Schaufeli ve Bakker (2004) yılında yapmış olduğu çalışmada işe yabancılaşmanın işe tutulma üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşırken, Saks 2006 yılında yapmış olduğu çalışmada, işe yabancılaşmanın işe tutulma üzerinde negatif etkisi olduğunu savunmuştur.

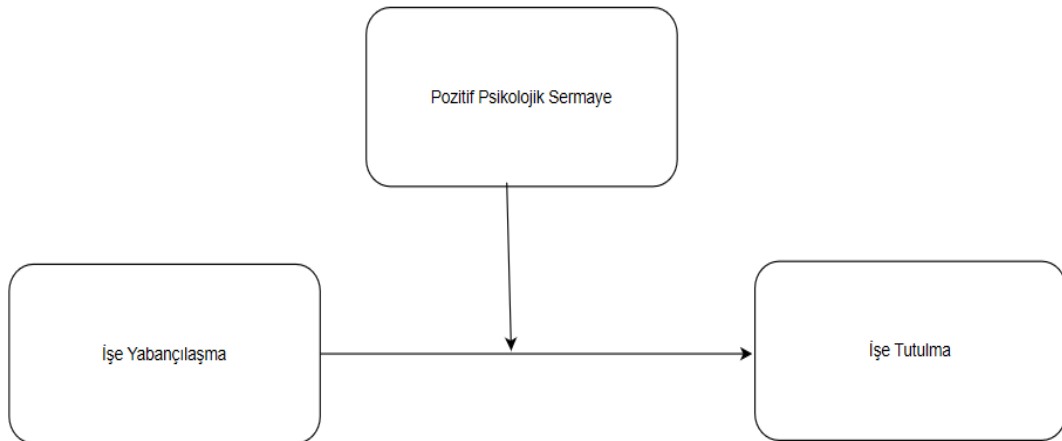
Bu iki kavram arasındaki ilişkinin literatürü henüz gelişmediğinden yapmış olduğumuz çalışma, kavramların gelişimine önemli katkı yapacağını düşünülmektedir. Bu yüzden çalışmamızda işe yabancılaşmanın işe tutulma üzerindeki etkisinin ölçülmesi ele alınmıştır..

2.5. Pozitif Psikolojik Sermaye ve İşe Tutulma

Günümüzde örgütler sadece fiziksel olarak değil aynı zamanda psikolojik olarak da işlerine bağlı çalışanlara ihtiyaç duyarlar (Bakker ve Leiter, 2010). Bu bağlılık kişinin işe tutulması ile alakalı bir durum olduğu gibi örgütsel davranış ve pozitif psikoloji alanı içerisinde değerlendirilen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İşe tutulma üzerindeki etkilerin açıklanmasında psikolojik sermayenin de rolü olduğu ve işe tutulmanın psikolojik yeterliliklere bağlı olarak değişebileceği iddia edilmiştir. Psikolojik sermayenin işe tutulma davranışını güçlendirdiği ve bunun da iş tatmini ve çalışanın sağlığını olumlu yönde etkilediği iddia edilmiş (Thompson vd., 2015). Schaufeli ve arkadaşları tarafından yürütülen çalışmalarda işe tutulma düzeyi yüksek kişilerde psikolojik sermayelerinin de yüksek olduğu sonucuna ulaşılmış ve bu durum örgütlerde olumlu sonuçlar doğurmasına zemin hazırlamıştır (Schaufeli vd., 2001). İnsanın güçlü yönlerine odaklanan pozitif psikolojik sermaye ile ilgili yapılan çalışmalarda; iş tatmini ile güçlü ve pozitif bir ilişki bulunurken (Luthans, 2002; Judge vd., 2001; Ostroff, 1992), umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi bileşenlerin, performans, iş tatmini ve işe bağlılığa olumlu etkide bulunduğu sonucu elde edilmiştir (Youssef ve Luthans, 2007). Avey vd., (2008), tarafından yapılan bir çalışmada pozitif duyguların psikolojik sermaye ile çalışanın işe tutulması arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini tespit etmiştir. Bu doğrultuda makalede, yüksek strese maruz kalan meslek gruplarından biri olan metro istasyonu amirlerinin pozitif psikolojik sermayeleri, psikolojik bir varlık olarak bireyin işe bağlılığını artırmada önemli rol oynayabileceği düşünülmektedir. Yapılan gözlemler sonucunda İşe yabancılaşmanın işe tutulma üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermaye, düzenleyici bir değişken olarak düşünülmüştür.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Modeli/Hipotezleri



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın hipotezleri ise şu şekildedir;

H1: *İşe yabancılaşıma, işe tutulmayı anlamlı bir şekilde etkilemektedir.*

H2: *İşe yabancılaşımanın işe tutulma üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolü vardır.*

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde , ulaşım sektöründe faaliyet gösteren Metro İstanbul A.Ş’de çalışan 345 istasyon amirinden oluşurken, basit rastgele örnekleme yöntemi ile belirlenmiş 277 istasyon amirlerinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Kline (2011), aracı ve düzenleyici değişken analizlerde, hesaplama hatalarını minimize etmek için en az 200 örneklemden yararlanılması gerektiği belirtir.

3.3. Araştırmadaki Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada kullanılan anket, çevrim içi bir anket oluşturma programı olan Google Form aracılığıyla oluşturulmuştur. Anketin linki, cep telefonlarına kısa mesaj olarak ve elektronik postalarına gönderilme yoluyla katılımcılara ulaştırılmıştır. Araştırmaya sadece rızası alınan katılımcılar dahil edilmiştir. Araştırma verisi Nisan – Haziran 2022 arasındaki üç aylık dönem içinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma verisinin tek bir kerede toplanması zaman zaman ortak yöntem yanlılığı yaratmaktadır (Podsakoff ve ark., 2012). Bu problemi azaltmak için anket 30 günlük arayla iki farklı zamanda toplanmıştır. Literatürde yapılan benzer çalışmalar incelendiğinde, düzenleyici değişken analizlerinin genellikle 200-400 katılımcı ile gerçekleştirildiği görülmektedir. Kline (2011), nicel analizlerde hesaplama hatalarını en düşük seviyelere getirmek için en az 200 katılımcı ile gerçekleştirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu nedenle araştırma için kullanılan 277 katılımcıdan alınan verinin düzenleyici değişken analizi için yeterli olduğu düşünülmektedir.

Yapılan çalışma için 31.08.2022 tarihinde 2022 / 07 numara ve E-20292139-050.01.04-34325 sayı ile İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik komisyonundan gerekli onay alınmıştır..

Araştırmada kullanılan anket dört bölümden oluşmaktadır. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlayan ilk bölümde katılımcılara cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, eğitim durumları ve iş deneyimleri sorulmuştur. İkinci bölümde toplam 5 sorudan oluşan işe tutulma ölçeği yer almaktadır. Üçüncü bölümde 26 sorudan oluşan pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve en son bölümde ise 21 sorudan oluşan işe yabancılaşıma ölçeği yer almaktadır.

Araştırma kapsamında kullanılan “İşe Tutulma Ölçeği (Utrecht Work Engagement Scale)”, Schaufeli ve arkadaşları tarafından 2002 yılında geliştirilmiş, 2019 yılında Güler ve ark tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 6 madde ve “Enerjik Olma”, “Adanma”, “Kendini Kaptırma” olarak adlandırılan üç alt boyutta oluşmaktadır. Ölçekte “İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim”, “İşim bana çalışma şevki verir” vb. ifadeler yer almaktadır.

Ankette yer alan ikinci ölçek ise “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” dir. Bu ölçek, Luthans, Youssef ve Avolio tarafından 2007 yılında geliştirilmiş, Tösten ve Özgan tarafından 2014 yılında Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek toplam 26 maddeden ve “Öz Yeterlilik”, “İyimserlik”, “Güven”, “Dışa Dönüklülük”, “Psikolojik Dayanıklılık” ve “Umut” olarak adlandırılan alt boyutlarından oluşmaktadır. Ölçekte, “Yaptığım her iş için hesap verebilirim”, Kurumumdaki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım” vb. ifadeler yer almaktadır.

Araştırmada kullanılan son ölçek ise “İşe Yabancılaşıma Ölçeği”dir. Bu ölçek, 1981 yılında Mottaz, C. J. tarafından geliştirilmiş ve 1986 yılında Ulusoy, H. tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek toplam 21 maddeden ve “Güçsüzlük”, “Anlamsızlık” ve “Kendine Yabancılaşıma” olarak adlandırılan üç alt boyutlarından oluşmaktadır. Ölçekte, “Görevimi yerine getirirken kendi düşüncelerimi uygulama imkanım çok az” vb. olumlu/olumsuz ifadeler yer almaktadır.

Her üç ölçekte yer alan ifadeler için, “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” olarak ifade edilen 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma verisi nicel yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın verileri istatistiksel yazılım programı olan SPSS 25 ve AMOS 25 ile analiz edilmiştir.

Düzenleyici değişken analizinden önce tüm ölçeklere AMOS 25 programı ile ayrı ayrı “Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)” yapılmıştır. Yapılan DFA analizinin sonuçlarına göre, tüm ölçeklerin iyi düzeyde uyumlu olduğu görülmektedir. Düzenleyici değişken analizinden önce ayrıca üç ölçeğin güvenilirlik düzeyleri, Cronbach Alfa katsayısı ile değerlendirilmiştir. Ölçeklere ait Cronbach Alfa katsayılarının 0.90 ile 0.98 arasında değiştiği görülmektedir. Bir ölçeğin güvenilirlik katsayısının 0.70’den yüksek olması, ölçeğin analiz yapmak için güvenilir göstermektedir (Meydan ve Şeşen, 2001). Bu nedenle, araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilir. Ölçeklere ilişkin DFA sonuçları ve Cronbach Alfa katsayıları Tablo 1’de kısaca özetlenmiştir.

Tablo 1: Ölçeklere Ait Uyum Endeks Sonuçları ve Cronbach Alfa Katsayıları

	χ^2/df	CFI	AGFI	NFI	GFI	RMSEA	Cronbach Alfa
Minimum Eşik Değerler	≤ 5	.90	.80	.85	.85	$\leq .10$	$\geq .70$
İşe Tutulma Ölçeği	1.25	.99	.96	.99	.98	.03	.97
Yabancılaşma Ölçeği	3.50	.95	.80	.91	.87	.09	.90
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	2.55	.95	.81	.93	.88	.07	.98

Not: χ^2/df = Chi-Square /Degrees of Freedom, RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation, NFI= Normed Fit Index, GFI= Goodness of Fit Index, AGFI= Adjusted Goodness of Fit Index, CFI = Comparative Fit Index.

4. Bulgular

4.1. Demografik Bilgiler

Araştırma katılımcılarına ilişkin demografik bilgiler Tablo 2’de kısaca özetlenmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Sıklık	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	31	11,2	11,2
	Erkek	246	88,8	88,8
	Toplam	277	100,0	100,0
Medeni Durum	Bekar	67	24,2	24,2
	Evli	210	75,8	75,8
	Toplam	277	100,0	100,0
Yaş	18-25	23	8,3	8,3
	26-35	105	37,9	37,9
	36-45	87	31,4	31,4
	46 ve Üzeri	62	22,4	22,4
	Toplam	277	100,0	100,0
Eğitim Seviyesi	Lise	67	24,2	24,2
	Lisans	181	65,3	65,3
	Lisansüstü	29	10,5	10,5
	Toplam	277	100,0	100,0
İş Deneyimi	1-5 Yıl	71	25,6	25,6
	6-10 Yıl	101	36,5	36,5
	11-15 Yıl	56	20,2	20,2
	16-20 Yıl	26	9,4	9,4
	20 Yıl ve Üzeri	23	8,3	8,3
	Toplam	277	100,0	100,0

Tablo 2’de de görüldüğü üzere, katılımcıların 31 (%11.2)’sinin kadın, 246 (%88.8)’inin erkek, %24.2’sinin bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların %50’den fazlasının en az 36 yaşında, en az %75’inin ise lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların %75’inin ise en az 6 yıllık iş deneyimi vardır.

4.3. Değişkenlere Ait Bulgular

4.3.1. İşe Tutulma, İşe Yabancılaşma ve Pozitif Psikolojik Sermayeye İlişkin Temel İstatistikler

Bu bölümünde işe tutulma, işe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermaye değişkenlerine ait aritmetik ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık Tablo 3’te özetlenmiştir.

Tablo 3. İşe Tutulma, İşe Yabancılaşma ve Pozitif Psikolojik Sermayeye İlişkin Temel İstatistikler

	N	Aritmetik Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
İşe Tutulma	277	3,47	1,171	-,631	-,682
Enerjik Olma	277	3,44	1,259	-,592	-,808
Adanma	277	3,51	1,232	-,598	-,740
Kendini Kaptırma	277	3,46	1,154	-,559	-,586
Pozitif Psikolojik Sermaye	277	3,77	,920	-1,045	,292
Öz Yeterlilik	277	3,78	,990	-,989	,401
İyimserlik	277	3,81	,991	-,854	-,160
Güven	277	3,82	,958	-,950	,088
Dışa Dönüklük	277	3,75	,991	-,922	,160
Psikolojik Dayanıklılık	277	3,73	,944	-,947	,179
Umut	277	3,74	,997	-,916	-,006
Yabancılaşma	277	1,94	,649	,319	-,550
Gücsüzlük	277	2,11	,688	,282	-,572
Anlamsızlık	277	1,82	,616	,097	-,441
Kendine Yabancılaşma	277	1,88	,835	,271	-,402

Tablo 3’te de görüldüğü gibi katılımcıların işe tutulma (Arit. Ortalama: 3,47; St. Sapma 1,17) ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin (Arit. Ortalama: 3,77; St. Sapma: 0,92) yüksek, işe yabancılaşma düzeylerinin ise (Arit. Ortalama: 1,94; St. Sapma: 0,64) düşük olduğu görülmektedir. Üç değişken ve tüm alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.96 ile +1,96 arasında değiştiği görülmektedir. Bu nedenle araştırmada kullanılan değişkenlerin normal dağıldığı söylenebilir (Meydan ve Şeşen, 2001)

4.3.2. İşe Tutulma, Yabancılaşma ve Pozitif Psikolojik Sermaye Değişkenleri Arasında Korelasyon Analizi

Bu bölümde, işe tutulma, işe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermaye değişkenleri arasındaki ilişkiler Pearson Korelasyon Testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 4’de kısaca özetlenmiştir.

Tablo 4. İşe Tutulma, İşe Yabancılaşma ve Pozitif Psikolojik Sermaye Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonucu

No		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	İşe Tutulma	1														
2	Enerjik Olma	,970**	1													
3	Adanma	,977**	,941**	1												
4	Kendini Kaptırma	,944**	,857**	,879**	1											
5	Pozitif Psikolojik Sermaye	,755**	,739**	,732**	,709**	1										
6	Öz Yeterlilik	,671**	,665**	,650**	,625**	,915**	1									
7	İyimserlik	,705**	,683**	,683**	,671**	,910**	,794**	1								
8	Güven	,697**	,680**	,671**	,664**	,946**	,838**	,835**	1							
9	Dışa Dönüklülük	,707**	,698**	,683**	,661**	,958**	,849**	,836**	,905**	1						
10	Psikolojik Dayanıklılık	,753**	,737**	,733**	,705**	,960**	,843**	,829**	,884**	,932**	1					
11	Umut	,725**	,709**	,710**	,675**	,951**	,837**	,838**	,874**	,883**	,927**	1				
12	Yabancılaşma	-,706**	-,693**	-,695**	-,653**	-,703**	-,646**	-,630**	-,662**	-,659**	-,694**	-,674**	1			
13	Güçsüzlük	-,630**	-,598**	-,598**	-,629**	-,588**	-,535**	-,558**	-,553**	-,553**	-,576**	-,541**	,877**	1		
14	Anlamsızlık	-,623**	-,629**	-,626**	-,541**	-,634**	-,597**	-,547**	-,602**	-,594**	-,623**	-,614**	,903**	,672**	1	
15	Kendine Yabancılaşma	-,669**	-,659**	-,666**	-,606**	-,687**	-,626**	-,607**	-,644**	-,642**	-,685**	-,673**	,943**	,726**	,815**	1

** p < 0.01, * p < 0.05

Tablo 4’de görüldüğü gibi, işe tutulma değişkeni ile pozitif psikolojik sermaye değişkeni arasında pozitif, güçlü ve anlamlı ($r= 0.75, p<0.01$), işe tutulma değişkeni ile işe yabancılaşma değişkeni arasında negatif, güçlü ve anlamlı bir ($r= -0.70, p<0.01$) ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonucunda ayrıca, pozitif psikolojik sermaye değişkeni ile işe yabancılaşma değişkeni arasında negatif, orta düzeyde ve anlamlı ($r= -0.69, p<0.01$) bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Her üç değişkenin alt boyutları arasında da ana değişkenlerin sonuçlara benzer anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir.

4.4. Pozitif Psikolojik Sermayenin, İşe Yabancılaşma ve İşe Tutulma Arasındaki İlişkideki Düzenleyici Rolünün Analizi

Bu çalışmada temel iki hipotez hiyerarşik regresyon analizi ile test edilmiştir. Hiyerarşik regresyon analizinde, katılımcıların cinsiyetleri, medeni durumları, iş deneyimleri ve yaşları kontrol değişken olarak analize dahil edilmiş, bu demografik değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde olası etkileri test edilmiştir.

H1, işe yabancılaşmanın, işe tutulmayı anlamlı bir şekilde etkilediğini savunur. Yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda, Tablo 5’te de görüldüğü gibi, işe yabancılaşmanın, işe tutulmayı anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir ($\beta=-0.657, SE = 0.144, t = -4.567, p<0.01$). Bu durumda H1 desteklendiği görülmektedir.

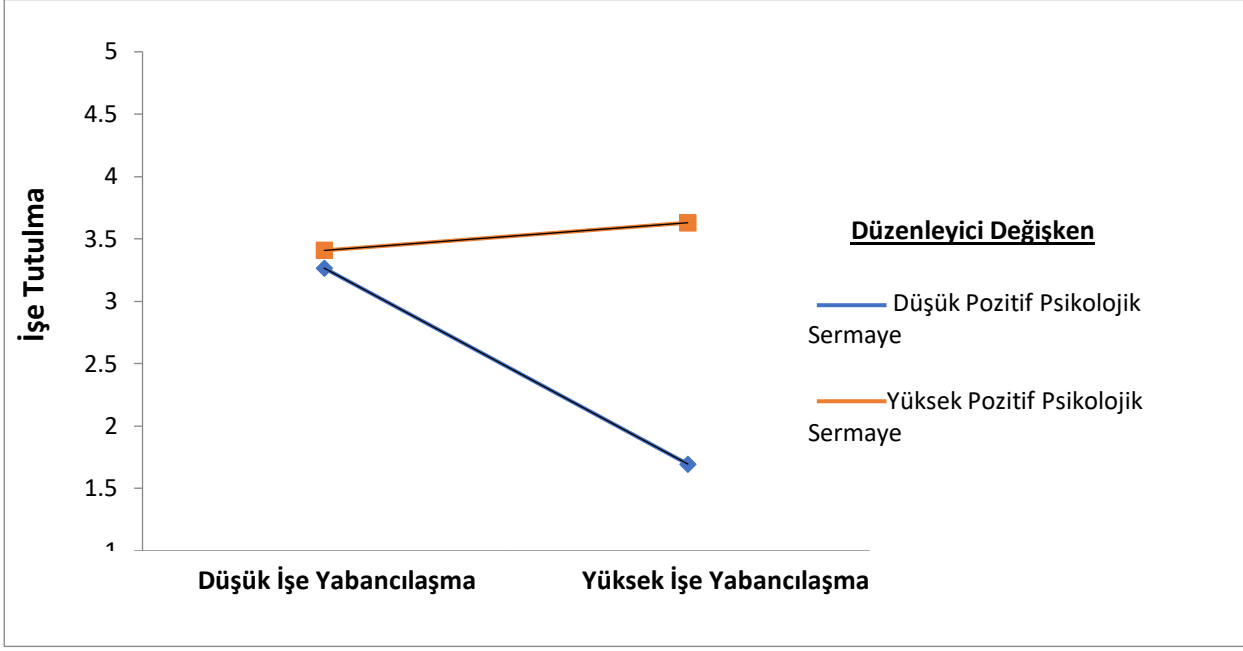
H2, işe yabancılaşmanın işe tutulma üzerindeki etkisinde, pozitif psikolojik sermayenin etkiyi düzenlediği savunulmaktadır. Bu hipoteze göre, işe yabancılaşma düzeyleri aynı olan iki çalışandan, pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan çalışanın, daha az pozitif psikolojik sermayeye sahip olan diğer çalışana nazaran daha fazla işe tutulma eğilimi sergilediğini iddia edilmektedir. Yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda, Tablo 5’te de görüldüğü gibi, işe yabancılaşma ile pozitif psikolojik sermaye değişkeninin etkileşiminin anlamlı olduğunu görülmektedir ($\beta=- 0.448, SE = 0.123, t = -3.642, p<0.01$). Bu sonuca göre, yüksek düzeyde pozitif psikolojik sermayeye sahip olmanın, işe yabancılaşmanın işe tutulma üzerindeki olumsuz etkisini azalttığı tespit edilmiştir. Diğer bir değişle, yüksek derecede psikolojik sermayeye sahip olan çalışanların işe yabancılaşmaları yüksek olsa bile işe tutulmaları düzeyleri arttığı görülmektedir. Bu pozitif psikolojik sermaye değişkeninin çok önemli ve olumsuzlukları düzelten bir değişken olduğunu gösteriyor. Şekil 2’de, bu ilişkiyi görmek mümkündür. H2’nin de desteklendiği görülmektedir.

Tablo 5. Pozitif Psikolojik Sermaye Değişkeninin Düzenleyici Rolüne İlişkin Analizin Sonuçları

	İşe Tutulma					
			H1		H2	
	β	St. Hata	β	St. Hata	β	St. Hata
Sabit	0.739*	.345	0.737*	.338	0.705*	.296
Cinsiyet	-0.279	.162	-0.279	.160	-0.242	.157
Medeni Durum	0.201	.116	0.183	.108	0.093	.095
Yaş	0.123	.073	0.108	.065	0.035	.058
Eğitim Seviyesi	-0.022	.082	-0.020	.084	-0.050	.074
İş Deneyimi	-0.084	.053	-0.084	.053	-0.083	.057
İşe Yabancılaşma (IY)			-0.706**	.054	-0.337**	.167
Pozitif Psikolojik Sermaye (PPS)					0.519**	.151
IY*PPS					- 0.448**	.123
R ²			.497		.631	
F			273.894**		155.370**	

** p < 0.01

* p < 0.05



Şekil 2. Pozitif Psikolojik Sermaye Değişkeninin Düzenleyici Rol

5. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışma, pozitif psikolojik sermayenin, işe yabancılaşma ile işe tutulma arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu kavramlarla ilgili literatürde bir çok çalışmaya karşılaşılmıştır. Ancak pozitif psikolojik sermaye, işe yabancılaşma ve işe tutulmanın aynı anda ele alınması ve farklı örneklem grubunun seçilmesi yapılmış olduğumuz çalışmayı diğer çalışmadan farklı kılmaktadır.

Yapılan analiz sonuçlarına göre hipotezlerin desteklendiği görülmüştür. İşe yabancılaşma, işe tutulmayı anlamlı bir şekilde etkilemektedir. İşe yabancılaşma ile işe tutulma arasındaki etkiyi ortaya koyan araştırmalar bu araştırma bulgularını da desteklemektedir (Mann, 2001; Case, 2008; Nair ve Vohra, 2010; Bothma ve Roodt, 2012). 2015 yılında Pati ve Kumar tarafından yapılan çalışmada işe yabancılaşma ve işe tutulma kavramlarının bir birbirinin zıttı olarak ele alınmasının yanlış olabileceğini iddia etse de, yapmış olduğumuz çalışmada ve diğer çalışmalarda (Mann, 2001; Case, 2008; Nair ve Vohra, 2010; Bothma ve Roodt, 2012) bu iki kavramın bir birini etkilediğini göstermektedir.

İşe yabancılaşmanın işe tutulma üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin etkiyi düzenlediği görülmüştür. Yani işe yabancılaşma düzeyleri aynı olan iki çalışandan, pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan çalışanın, pozitif psikolojik sermaye düzeyi düşük olan diğer çalışana göre daha fazla işe tutulma eğilimi sergilemektedir.

Yani pozitif psikolojik sermaye durumu kişinin işe yabancılaşması ve işe tutulmasını doğrudan etkileyebilmektedir. Bu durum pozitif psikolojik sermaye düzeyleri düşük, yerin altında güneşi görmeden ve vardiyalı bir şekilde çalışan istasyon amirlerinin işe tutulma seviyelerini azaltabilmekte ve işlerine yabancılaşmalarına neden olabilmektedir. Toplu taşıma sistemleri içerisinde yer alan metrolardaki binlerce yolcudan sorumlu olan istasyon amirlerinin işe tutulmalarını artırılmalı ve işyerinde kendilerini daha güvenli, umudu, öz yeterliliği ve psikolojik dayanıklılıkları yüksek olması noktasında faaliyetler geliştirilmeli ve destek sağlanmalıdır.

Bu çalışmada bazı temel kısıtlar bulunmaktadır. Araştırma toplu taşıma sektöründe nüfus yoğunluğu bakımından ülkenin en büyük şehri olan İstanbul ilinde gerçekleştirilmiş olması ve izin prosedürü genişletilemediğinden sınırlı sayıda çalışan üzerinde analiz yapılması bulguların genellenebilirliği üzerinde etkili olabilmektedir. Bu bakımdan benzer konular üzerinde yapılacak araştırmalarda, farklı şehirlerde veya aynı sektörde farklı işletmeler üzerinde daha geniş örneklem grubu seçilerek araştırmanın yapılması sonuçların genellenebilir olmasına katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Abbasgil, E. (1994). İstanbul'daki toplu taşımacılık kapsamında raylı sistemlerin değerlendirmesi (Esenler-Aksaray Hızlı Tramvay Örneği). *Akbulut, U.*(2009). *Tramvay ve tarihi raylı sistemler*. [http://www.uralakbulut.com.tr/wp-content/uploads/2009/11/\(Erişim Tarihi: 10.05. 2015\).](http://www.uralakbulut.com.tr/wp-content/uploads/2009/11/(Erişim Tarihi: 10.05. 2015).)
- Agarwal, S. (1993). "Influence of formalization on role stress, organizational commitment, and work alienation of salespersons: A cross-cultural comparative study", *Journal of International Business Studies*, 24/4, 715–739
- Aiken, M., & Jerald, H. (1966). "Organizational alienation: A comparative analysis", *American Sociological Review*, 31, 497-507.
- Akdoğan, A., & Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi/The role of work family spillover and psychological well-being on the effect of psychological capital on performance. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273-294
- Avey, J.B., Wernsing, T.S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48–70. <http://dx.doi.org/10.1177/0021886307311470>
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work engagement: A handbook of essential theory and research. *Psychology press*.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147–154.
- Bothma, F. C. & Roodt, G (2012). "Work-based Identity and work engagement as potential antecedents of task performance and turnover intention: Unravelling a complex relationship", *South African Journal of Industrial Psychology*, 38(1): 1-17
- Case, J. M. (2008). Alienation and engagement: Development of an alternative theoretical framework for understanding student learning. *Higher Education*, 55(3), 321-332.
- Child, J., & McGrath, R. G. (2001). Organizations unfettered: Organizational form in an information-intensive economy. *Academy of management journal*, 44(6), 1135-1148.
- Corlett, J. A. (1988). Alienation in capitalist society. *Journal of Business Ethics*, 7(9), 699-701.
- Guo, W., Dai, R., & Yang, J. (2016). The effect of leadership task behavior and relational behavior on job performance: Investigating the moderating role of work alienation. *Journal of Service Science and Management*, 9(2), 97-110.
- Güler, M., Çetin, F., & Basım, H. N. (2019). İşe tutulma ölçeği çok kısa versiyonu (UWES-3) geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Alternatif bir versiyon (UWES-6) önerisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 189-197. DOI: 10.18394/iid.516921
- Harter, J.K., Schmidt, F.L. & Hays, T.L. (2002), "Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 No. 2, pp. 268-79.
- Hirschfeld, R. & Feild, H.S. (2000). "Work centrality and work alienation: distinct aspects of a general commitment to work", *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), 789-800.
- Hirschfeld, R. R. (2002). Achievement orientation and psychological involvement in job tasks: The interactive effects of work alienation and intrinsic job satisfaction 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(8), 1663-1681

- Jefferson, D. J. (1990), Commitment to Work and the Organization: The role of social Exchange theory, Basilmamış Doktora Tezi, University of Delawera, USA.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-Job performance relationship: A qualitative and quantitative review, *Psychological Bulletin*, 127 (3), 376-407.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45, 321-349.
- Kline, R. B. (2011). Principles and practice of structural equation modeling. New York: *The Guilford Press*.
- Lee, J., & Ok, C. (2015). Drivers of work engagement: An examination of core self-evaluations and psychological climate among hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 44, 84-98. DOI:10.1016/j.ijhm.2014.10.008
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004), "Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage", *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F. (2005), Organizational behavior, 10.Ed., McGraw-Hill, New York.
- Luthans, F. (2002). "Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths", *Academy of Management Executive*. 16, 57-72
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (Vol. 198). Oxford: Oxford University Press.
- Mann, S. J. (2001). "Alternative perspectives on the student experience: Alienation and en-gagement". *Studies in Higher Education*, 26(1), 7- 19
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M.P. (2001). "Job burnout." *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Meydan, C., ve Şeşen, H. (2001). *Yapısal eşitlik modellemesi: AMOS uygulamaları* (1.Baskı b.). Ankara: Detay Yayıncılık
- Michaels, R. E., Dubinsky, A. J., Kotabe, M., & Lim, C. U. (1996). The effects of organizational formalization on organizational commitment and work alienation in US, Japanese and Korean industrial sales forces. *European Journal of Marketing*, 30, 8-24.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Nair, N. & Vohra, N. (2010), "An exploration of factors predicting Work alienation of knowledge workers", *Management Decision*, 48(4), 600-15.
- Ostroff, C.. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes and performance: An organizational level analysis, *Journal of Applied Psychology*, 77 (6), 963-974.
- Pati, S. P., & Kumar, P. (2015). Work engagement & work alienation: distinct or opposites? *Indian Journal of Industrial Relations*, 17-29.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., and Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annu.Rev. Psychol.* 63, 539-569. doi: 10.1146/annurev-psych-120710-100452
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53, 617-635.
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619
- Sagie, A. (1998). Employee absenteeism, organizational commitment and job satisfaction: Another look. *Journal of Vocational Behavior*, 52(2), 156-171.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American sociological review*, 24, 783-791.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multisample study. *Journal of organizational Behavior*, 25(3), 293-315
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Rom' A, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W.B. & Salanova, M. 2007. Work engagement: an emerging psychological concept and its implications for organizations, in S.W. Gilliland, D.D. Steiner & D.P. Skarlicki (eds). *Managing Social and Ethical Issues in Organizations*, Greenwich, 135–77.
- Thompson, K. R., Lemmon, G., & Walter, T. J. (2015). Employee engagement and positive psychological capital. *Organizational Dynamics*, 3(44), 185-195. DOI:10.1016/j.orgdyn.2015.05.004
- Tösten, R., & Özgan, H. (2014). Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Ekev Akademi Dergisi Yıl, 18*
- Tutan, A., & Kökalan, Ö. (2022). A multilevel analysis of the effects of daily work stress, work to family conflict and emotional stability on job engagement.
- Ulusoy, H. (1986). Social relations and attitudes towards work among Turkish industrial workers: the case of Ankara sugar factory's workers (Master's thesis, Middle East Technical University)
- Ulusoy, H. (1988). "Sanayi Örgütü İşçileri ve İşe Yabancılaşma", *A.Ü.DTCF Araştırma Dergisi*, XXXII, 1-2, 77-84
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of management*, 33(5),