

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİM UYGULAMALARININ PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA ÜZERİNE ETKİSİ: OTEL İŞLETMELERİNDE ALAN ARAŞTIRMASI AZERBAIJAN ÖRNEĞİ

Elkhan Gurbanlı¹
Mustafa Taşlıyan²

ÖZET

Bu araştırmanın amacı insan kaynakları yönetim uygulamalarının otel çalışanlarının örgütsel yabancılaşma ve psikolojik dayanıklılıkları üzerine olan etkisini analiz etmektir. Araştırmanın evren ve örneklemini Azerbaycan'ın başkenti Bakü'de yerleşen 3 otel işletmesi oluşturmaktadır. Araştırmaya 3 otelden toplamda 150 kişi katılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır ve anketler çevrimiçi ortamda toplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler güvenilirlik analizine tabi tutulmuş ve yüksek güvenilirlik sonuçlarına ulaşılmıştır. Aynı zamanda araştırmada toplamda 8 hipotez kurulmuş ve kurulan bu hipotezler korelasyon ve regresyon analizlerine tabi tutularak yorumlanmıştır. Elde edilen korelasyon analizi sonuçlarına göre insan kaynakları yönetim uygulamaları ile örgütsel yabancılaşma, psikolojik dayanıklılık ve alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler çıkmıştır. Araştırmanın hipotezleri regresyon analizine tabi tutulmuştur. Regresyon analizi sonuçlarına göre insan kaynakları yönetim uygulamalarının örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarını (güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma) negatif yönde etkilediği saptanmıştır. İnsan kaynakları yönetim uygulamalarının psikolojik dayanıklılık üzerine olan etkisine ilişkin yapılmış regresyon analizi sonucunda ise pozitif yönlü bir etki saptanmıştır. Bu sonuçlara göre H₁ (H_{1a}; H_{1b}, H_{1c}) ve H₂ (H_{2a}; H_{2b}, H_{2c}) hipotezleri kabul edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnsan kaynakları yönetim uygulamaları, psikolojik dayanıklılık, örgütsel yabancılaşma.
JEL Sınıflandırılması: M120, I 19, O15.

The Effect of Human Resources Management Practices on Psychological Resilience and Organizational Alienation: (A Field Research On The Hotel Businesses: Case of Azerbaijan)

Abstract

The aim of this paper is to analyze the effect of human resources management practices on organizational alienation and psychological resilience of hotel employees. The universe and sample of the research consists of 3 hotel businesses located in Baku, the capital of Azerbaijan. A total of 150 people from 3 hotels participated in the research. A questionnaire was used as the data collection method and the questionnaires were collected online. The scales used in the research were subjected to reliability analysis and high reliability results were obtained. At the same time, a total of 8 hypotheses were established in the research and these hypotheses were interpreted by subjecting correlation and regression analysis. According to the results of the correlation analysis obtained, significant relationships were found between human resource management practices and organizational alienation, psychological resilience and its sub-dimensions. The hypotheses of the research were subjected to regression analysis. According to the results of the regression analysis, it was determined that human resources management practices negatively affected organizational alienation and its sub-dimensions (weakness, meaninglessness, self-alienation). As a result of the regression analysis made on the effect of human resources management practices on psychological resilience, a positive effect was found. According to these results, hypotheses H₁ (H_{1a}; H_{1b}, H_{1c}) and H₂ (H_{2a}; H_{2b}, H_{2c}) were accepted.

Keywords: Human resources management practices, psychological resilience, organizational Alienation.

JEL Codes: M120, I 19, O15.

Extended Summary

¹ Doktora Öğrencisi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, İşletme, elxan.qurbanli@bk.ru, ORCID: 0000 0002 8838 9799.

² Prof. Dr. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, İşletme, mustafatasliyan@hotmail.com, ORCID: 0000 0003 1141 9846

To cite this article: Taşlıyan, M. & Gurbanlı, E. (2022). İnsan kaynakları yönetim uygulamalarının psikolojik dayanıklılık ve örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi: Otel işletmelerinde alan araştırması: Azerbaycan örneği, İktisat İşletme ve Uluslararası İlişkiler Dergisi

Issues and problems such as human resource management practices, organizational alienation and psychological resilience have been important for organizations from past to present. As a matter of fact, human capital, which is the most important power for organizations to continue their activities, has a very important share in the survival of organizations in today's competitive age, providing competitive advantage and increasing their profitability rates. For this reason, the human factor, which is one of the most important factors in the efficiency of the organization, should always be taken into account, their needs, problems and needs they encounter inside or outside the organization should be determined and the identified needs and requirements should be met. Otherwise, employees may become alienated from the organization or lose their psychological resilience. At this stage, the most important tasks fall to the human resources management department. If the human resources management department functions well, they can quickly identify and fix the problems faced by the employees working under their management and the needs they need. In this study, as the main purpose, "the effect of human resources management practices on organizational alienation and psychological resilience" has been tried to be examined. For this purpose, three hotel businesses operating in Baku, Azerbaijan were reached. 150 questionnaires were distributed to employees working in hotel businesses in the online environment and the data obtained were interpreted by subjecting them to reliability, demographic, factor, correlation and regression analyzes, respectively. In order to realize the aim of the study, 8 hypotheses were determined and regression analysis was performed on these hypotheses.

As a result of the analysis of the demographic variables of the research, the majority of the participants in the research were men, the rate of married participants was lower than the singles, the majority of the participants were between the ages of 18-25 (34.7), and the lowest rate was individuals aged 46 and over (16.0%). It can be stated that the participants mostly have undergraduate and high school graduation degrees. At the same time, when the income rates of the individuals participating in the study were examined, it was determined that the majority of them worked for 4000 TL or less, the majority of the employees had a total working time of 7-10 years, and they worked in the same position for less than 1 year. In addition, it has been determined that the rate of employees receiving training related to their work is almost equal, the majority of them actually work between 9 and 11 hours and they are satisfied with their working hours.

According to the results of the reliability analysis, it was determined that all the variables and sub-dimensions used in the study were quite reliable.

As a result of the factor analysis of the research, it was determined that the KMO values of the scales used in the study were respectively “888” for human resources management practices, “812” for organizational alienation, and “911” for psychological resilience, and it was seen that the expressions were correctly distributed according to the dimensions. This shows that the individuals participating in the study understood the questionnaire statements correctly.

According to the results of the correlation analysis, there was a negative and significant relationship between HRM, which is the independent variable of the research, and organizational alienation, while a positive and significant relationship was found between psychological resilience and HRM.

According to the results of the regression analysis, a negative effect of HRM on organizational alienation and its sub-dimensions was determined. On the other hand, a positive effect of HRM on resilience and its sub-dimensions was also detected.

1. Giriş

Günümüzde tüm dünyayı etkisi altına alan ve milyonlarca insanın hayatını kaybetmesine neden olan COVID-19 salgını Azerbaycan’da da birçok değişime neden olmuştur. Bu değişimler arasında sokağa çıkma yasakları ilan edilmesi, okulların online eğitime geçirilmesi ve çoğu sektörlerin geçici süreliğine kapatılması gibi uygulamalar da hayata geçirilmiştir. İnsanların sosyal ve ekonomik yaşam şekillerini derinden etkileyen COVID-19 salgını, insan hareketliliğinin yoğun olduğu otel işletmelerinde de değişikliğe yol açmıştır. Sürecin çok hızlı bir şekilde yayılması ve tüm dünyayı esaret altına alması turizm karşısındaki en büyük kısıtlamalardan biri olarak görülmektedir. Nitekim turizm kısıtlamalarının en büyük yansıması da otel işletmeleri üzerinde derinlemesine hissedilmiştir. Bu süreç Azerbaycan’da da otel işletmeleri için çok önemli birtakım sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Otel işletmelerinin mevsimlik çalışması da iş görenler üzerine olumsuz bir etki yaratmaktadır. Çünkü otel işletmelerinde görev alan personeller iş hayatlarında sürekli işlerini kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya kalabilmektedirler.

Bu durumda otel işletmelerinde görev alan personelin zamanla motivasyon kaybına, yabancılaşmaya ve psikolojik olarak dayanıksız hale gelmelerine sebep olabilmektedir. Nitekim otel işletmeleri normal süreçlerde yani COVID-19 sürecinin öncesinde bu gibi birtakım mevsimsel sorunlar yaşamış ve bu gibi sorunlarla başa çıkmaya çalışmıştır. Fakat böyle bir sürecin beraberinde COVID-19 sürecinin girmesi ve otel işletmelerinin mevsimsel işleyişlerinin de hasar görmesi her işletmede olduğu gibi otel işletmelerinde de çok ciddi problemlerin ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir. Böyle bir süreçte en büyük görev insan

kaynakları yönetim birimlerine düşmektedir. Genel olarak işletmeler için en büyük sermayelerden biri onların başlıca iş gücü olarak kabul edilen insan kaynaklarıdır. Çünkü işletmelerin başarısındaki en önemli rollerden birini de insan kaynakları oluşturmaktadır.

Bir işletmede insan kaynakları doğru yönlendirilmediği zaman çok ciddi sorunlar ortaya çıkabilir. Yukarıda bahsi geçen ve araştırmanın da bağımlı değişkenleri olarak ele alınan örgütsel yabancılaşma ve psikolojik dayanıklılık günümüz işletmelerinde karşılaşılan en büyük sorunlar olarak bilinmektedir. Her iki kavramda birey üzerine odaklanmaktadır. Psikolojik dayanıklılık örgüt bünyesinde görev alan bireylerin çalışma süreçleri boyunca karşılaştıkları sorunlar karşısında ne derecede dayanıklı olabileceklerini ifade ederken, örgütsel yabancılaşma sözü geçen bu bireylerin karşılaştıkları sorunlar sonucunda iş yerlerine, iş arkadaşlarına, çalışma ortamlarına, astlarına veya üstlerine yabancılaşmasını ve onlardan zamanla uzaklaşarak örgüte yabancılaşmasını ifade etmektedir. Her iki kavramında insan faktörü ile yakından ilişkili olduğu için bu kavramaların otel işletmelerindeki insan kaynakları yönetim uygulamaları ile ilişkisi çalışmamızın konusu olarak ele alınmıştır. Çünkü belirli bir işletmede insan kaynakları uygulamaları eksiksiz olarak yerine getirilirse iş görenler daha dayanıklı olarak örgütte daha az yabancılaşma yaşayabilmektedirler. Çalışmamızın ana amacı Azerbaycan'daki otel işletmelerinde insan kaynakları yönetim uygulamalarının örgütsel yabancılaşma ve psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisini ölçmektir.

2. İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı ve Amacı

İnsan kaynakları yönetiminin tarihine bakıldığında, bu kavram tarihte ilk defa 1817 yılında ekonomist Sprinter tarafından kullanıldığı ifade edilmektedir. Fakat genel bir bakış açısıyla incelendiğinde bahsi geçen bu kavramın yönetim alanında Amerikalı mühendis Fredrick Winslow Taylor ve Fransız asıllı mühendis Henry Fayol tarafından ortaya konulduğu görülmektedir (Berber, 2016).

Genel bir ifadeyle tanımlamak gerekirse insan kaynakları yönetimi, organizasyonların amaç ve hedeflerine doğru ve başarılı bir şekilde ulaşmaları için beceri kaynaklarını harekete geçirmek ve yönlendirmek mecburiyetinde kaldıkları kaynakların başında gelen insanı vurgulamaktadır. Bu kavram sadece organizasyonların iç çevrelerinde bulunan iş gücünü değil, aynı zamanda dış çevrelerinde mevcut olan ve maksimum düzeyde faydalanabilecekleri iş gücünü de kapsamaktadır (Sadullah, 2000).

İlgili alan yazın incelendiğinde, “İnsan Kaynakları Yönetimi kavramının” birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Sabuncuoğlu & Tokol (2001)'a göre insan kaynakları yönetimi, organizasyonun bünyesinde çalışan tüm beceri kaynakların örgüt

içinde ve dışında görevlerini verimli ve eşgüdümlü bir şekilde yerine getirerek, örgütün amaç ve hedeflerine başarılı bir şekilde yaklaşmasını amaçlayan çabaların bütünü şeklinde ifade edilmektedir. Başka bir ifade ile insan kaynakları yönetimi, örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşabilmeleri için, insan sermayelerini doğru ve verimli bir şekilde yönlendirmeleri, geliştirmeleri ve belirli bir koordinasyon kapsamında çalıştırmaları olarak ifade edilmektedir (Sabuncuoğlu & Takol, 2001).

Örgütler “insan Kaynakları Yönetimini” iyi ve eksiksiz bir şekilde yerine getirdikleri zaman, yani beceri kaynaklarını verimli bir şekilde yönettiklerinde, uzun vadede verimliliği sağlayabilmektedirler. Ayrıca örgütler, entelektüel birikime ve üstün beceri düzeylerine sahip olan insan kaynaklarını örgüte kazandırarak sadece mevcut amaç ve hedeflerini değil aynı zamanda geleceğe yönelik uzun vadeli amaç ve hedeflerini de gerçekleştirebilirler (Yüksel, 2000).

Tüm bu tanımlar göz önünde bulundurulduğunda, insan kaynakları yönetimi örgüt faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde veya hayata geçirilmesinde gereksinim duyulan iş gücünün örgüte alınmasından, bahsi geçen bu iş gücünün işine son verilmesine kadar olan süreçte, bu çalışanların doğru bir şekilde doğru işlere yönlendirilmelerini ve örgüt içinde bu faaliyet süreçleri boyunca karşı karşıya kaldıkları sorunlarının giderilmesine ilişkin yöntem ve faaliyetleri ele alan bir örgüt fonksiyonu olarak ifade edilmektedir. Çünkü örgüt bünyesinde görev alan iş görenlerin görevlerini etkili ve verimli bir şekilde yerine getirmelerini sağlamak, insan kaynakları yönetiminin başlıca görevlerinden biri olarak görülmektedir (Mercin, 2005).

Günümüzde insan kaynakları yönetiminin önemi hızlı bir şekilde artış göstermektedir. Çünkü hem değişen çevre faktörleri hem insan ihtiyaçlarının çeşitlenmesi hem de örgütler arasındaki rekabetler işletmeleri büyümeye zorlamaktadır. Örgüt bünyesindeki büyümeler ise sadece fiziksel değil aynı zamanda beşerî faktörlerin artması anlamına da gelmektedir. Beşerî faktörlerin artması ise örgüt içinde karışıklıklara yol açmakta, bu karışıklıkları gidermek ve iş gücünü belirli bir düzen içinde yönetmek insan kaynakları yönetiminin kapsamı alanına girmektedir. İnsan kaynakları yönetiminin örgütün başlıca amaçları ve hedefleri doğrultusunda işletmede çalışan beşerî kaynakların istek ve ihtiyaçlarının saptanması ve bahsi geçen kaynakların işletmeye maksimum düzeyde verimlerinin sağlanması için gerekli ortam ve koşulların oluşturulmasını mümkün kılması gerekmektedir (Öge, 2016).

Örgütlerin bünyelerinde barındırdıkları üretim ve diğer işlevler için kullandıkları araç gereç ve malzemeler sektörde rekabet halinde oldukları diğer işletmeler tarafından kolayca taklit edilebilen unsurlar veya araç gereçlerdir. Tüm bunların aksine beşerî kaynakları hiçbir rakip tarafından taklit edilememesi veya çoğaltılması mümkün olmayan unsurlardır. Başka bir

ifadeyle söylememiz gerekirse beşerî kaynaklar ikame edilmesi mümkün olmayan unsurların başında gelmektedir. Bu yüzden de günümüzde örgütler bünyelerinde bulunan mevcut beşeri kaynakları işletmede tutmak ve ihtiyaç duyulan diğer pozisyonlara da bilgi, beceri ve yetenek düzeyi açısından yüksek donatıma sahip olan yeni iş görenler seçme çabası göstermektedirler. İnsan kaynakları yönetiminin başlıca hedefi sadece bilgi, beceri ve yetenek düzeyi yüksek olan insanları doğru pozisyonlarda en verimli şekilde çalıştırmak değil, aynı zamanda bu çalışanları örgüt bünyesinde uzun vadede tutmaktır. Bunun için de bu çalışanların istek ve ihtiyaçlarının karşılanması, iş hayatlarını sağlıklı ve güvenli bir iş ortamında sürdürmeleri ve aynı zamanda örgüt içinde barınabilmeleri açısından gerekli tüm işlemlerin yapılması, insan kaynakları yönetim birimi tarafından gerçekleştirilmesi gereken başlıca görevler olarak bilinmektedir (Yılmaz & Eroğlu, 2008). Bütün bunları göz önünde bulundurmamız gerekirse insan kaynakları yönetiminin amaçlarını aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz (Canman, 2000; Durai, 2010; akt. Bakan, 2014; Irmak, 2013):

- Yöneticileri örgütün amaçlarını gerçekleştirmede beşerî kaynakların önemini büyük olduğu konusunda bilinçlendirmek.
- Örgütün bünyesinde çalışan iş görenlerin sahip oldukları kapasiteden faydalanarak, onların bu potansiyelinden en yüksek düzeyde verim almağa çalışmak,
- Örgütsel başarıda iş görenlerin rolünü sağlamak için sadece örgütün değil aynı zamanda çalışanların da performansını artırmak,
- Örgütün amaç ve çıkarları ile çalışanların amaç ve çıkarlarını bir bütün hale getirmek,
- Örgütlerin sahip oldukları mevcut beşerî kaynakları örgüt ihtiyaçları ile bütünleştirmek ve bunu hayata geçirmek için de gerekli politikaları veya fonksiyonları yerine getirmek,
- Çalışanların inovatif fikirler üretebilmeleri için onlara gerekli iş ortamının, araç gereç veya malzemeleri sağlamak,
- İç ve dış çevredeki değişimleri yakından izleyerek bu gelişmelere ayak uydurmak amacıyla takım çalışmaları ve toplam kalite yönetimi gibi belirli politikalar ortaya koymak,
- İşletmenin bütünlüğünü sağlamak amacıyla, işletme genelinde görev alan çalışanlar arasında etik değer ve yargıların yaratılmasına destek vermek,
- Çalışanların verimliliğini ve Üretimi yükseltmek amacı ile adil ücret sistemi kurmak, eğitim faaliyetleri ile iş görenlerin yeteneklerini geliştirmek ve motivasyonlarını en üst düzeye çıkarmak,

- İşletmenin verimliliği ve rekabet avantajını sağlamak amacıyla aynı zamanda örgütün üzerine düşen görev ve sorumlukları zaman kaybetmeden eksiksiz bir şekilde gerçekleştirebilmesi için ihtiyaç duyulan yeterli çalışan sayısının temin etmek ve bu temin edilen çalışanların örgütte kalması için gerekli tüm faaliyetlerin yapılmasını sağlamak.

Tüm bu faaliyetlerin doğru ve eksiksiz bir şekilde gerçekleştirildiği zaman örgüt verimliliği artmakta ve örgüt kültürü oluşmaktadır. Örgüt kültürü oluşturulmayıp, değişen çevre koşullarına uyum sağlanmaması halinde, çalışanların mevcut durum ve şartları doğru bir şekilde analiz edilip onların amaç ve hedefleri işletmenin amaç ve hedefleri ile bütünleştirilmediği takdirde, örgütün uzun vadede başarısını sağlanması ve dış çevre ile rekabetini sürdürmesi söz konusu olmaktadır.

3. Psikolojik Dayanıklılık

İnsanlar hayatta yaşadıkları sarsıntılardan ve travmalardan etkilenebilirler. Bazı insanlar bu sarsıntılar karşısında ruh sağlıklarını kaybederek kaygı, depresyon gibi hastalıklara maruz kalabilirler ve aynı zamanda bu hastalıklardan kurtulmak onların zamanını alabilir. Buna karşı bazı insanlar ise bu tür olumsuz olaylardan etkilenmez, en kısa zamanda olumsuz ruh halinden çıkararak hayatlarına devam edebilirler. İkinci gruptaki bireyler psikolojik dayanıklılık kavramıyla ilişkilendirilmektedir (Doğan, 2015) Günümüze kadar bireylerin olumsuz yönlerini inceleyen, bu olumsuzluklara çözüm arayan, bireyin güçlü yönlerini gösteren birçok çalışma yapılmıştır. Bu tip çalışmalar özellikle 2000`li yıllardan sonra yapılmaya başlanmıştır. Bahsi geçen bu çalışmalardan biri de pozitif psikoloji olarak bilinmektedir. Pozitif psikoloji adı altında mutluluk, affedicilik, iyi düşünce ve umutlu olma gibi konular yer almaktadır (Tümlü & Receptoğlu, 2013; Gable & Haidt, 2005).

Psikolojik dayanıklılık kavramı denetim, meydan okuma ve bağlanma boyutlarından oluşmaktadır (Tekin, 2011). Bu boyutlar aşağıda verildiği gibidir:

Kendini Adama: Kendini Adama Kendini adama kavramı, bireylerin yaşamın her yönü ile içinde olma isteklerini sürdürmek, yaşamlarında karşılaştıkları olumsuzluklara rağmen iyimser kalabilmek, karşılarına koyulan amaç ve hedeflere ulaşmakta ısrarcı olmak, yaşamlarını anlamlı bulmak ve buna bağlı olarak da ellerinden gelenin en iyisini yapmak olarak tanımlanmaktadır (Durak, 2002).

Kontrol: Kontrol bireylerin yaşamlarında ve kariyerlerinde karşılaştıkları olumsuz olaylar karşısında sessiz kalmamaları durumu olarak tanımlanabilir. Kontrol mekanizması yüksek olan bireyler veya çalışanlar fiziksel ve psikolojik şartlarda durum ne olursa olsun olayları ve durumları etkileyebileceklerine dair güçlü bir inanca sahip olabilirler (Tekin, 2011).

Meydan Okuma: Meydan okuma, bireylerin yaşamlarında karşılaştıkları olumsuz durumlara tehdit olarak algılamadan bakabilmeyi ifade etmektedir. Psikolojik dayanıklılığın meydan okuma bileşeni, bireylere hayatları boyunca karşılaştıkları çetin ve zorlu durumlar karşısında hatalarını olduğu gibi kabul etmeleri konusunda destekçi olmaktadır (Sarıkaya, 2015).

4. Örgütsel Yabancılaşma

Örgütsel yabancılaşmaya kavramsal çerçeveden bakıldığı zaman örgütün çatısı altında görev yapan iş görenlerin örgüt içindeki diğer çalışanlarla olan ilişkilerinden uzaklaşması, örgütün değerlerini ve kurallarını terk etmesi olarak tanımlandığı görülmektedir. İşletmede görev alan iş görenler iş yaşamlarını ikinci veya üçüncü kişiler tarafından belirlenmiş kurallar çerçevesinde yürütmektedirler. Nitekim böyle bir durum söz konusu olduğu için de sözü geçen bu bireyler kendilerini örgütte gereksiz bir insan olarak görmeye başlamakta, birer makina gibi görülmelerinden dolayı örgütten uzaklaşmaya ve dolayısıyla örgütsel yabancılaşmayla karşı karşıya kalmış olmaktadır (Şimşek vd, 2006).

Güçsüzlük: Genel olarak siyaset bilimcileri, psikologlar ve sosyologlar tarafından kapsamlı bir şekilde incelenen yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu, kişisel ve sosyal anlamda güçsüzlüğün önemini vurgulamaktadır. Güçsüzlüğün kapsamlı bir şekilde incelenmesi kontrol merkezli tutumları ölçmek ve değerlendirmek bakımından oldukça önemlidir. Literatürde güçsüzlük çalışanın yöneticileri veya destekçileri olmadığı sürece kendi başına bir görevi ya da sorumluluğu üstlenemeyeceği veya başaramayacağı şeklinde ifade edilmektedir (Seeman, 1959; Soysal, 1997).

Anlamsızlık: İsminden de anlaşıldığı gibi anlamsızlık bireylerin iş yaşamlarında ya da hayatlarında hangi gerçeklere inanacağını veya kabulleneceğini anlamaması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bireylerin karar verme aşamasında kendi bildikleri doğrular ile toplumsal olarak kabul edilmiş doğrular arasında bir çelişki yaşaması anlamsızlık olarak kabul edilmektedir (Seeman, 1959).

Kendine Yabancılaşma: Alan yazın incelendiği zaman kendine yabancılaşmanın iki ayrı boyutta ele alındığını görülmektedir. Bunlardan birincisi iş görenin örgüt içinde kendini iyi bir şekilde gösterememesi ikinci ise ona verile görev ve sorumluluğun başlıca anlamının ne olduğunu kavrayamaması olarak ifade edilebilir. İş görenlerin kendilerine yabancılaşması onların örgüt içi faktörler ile ilgilenmemesi ve bunun yerine para ve güvenlik gibi unsurlara önem vermesi kendine yabancılaşma olarak tanımlanmaktadır. Böyle bir durumda iş görenler yerine getirdikleri görevlerden zevk almamakta ve içsel bir boşluk yaşamaktadırlar. Bireyler içsel anlamalarını kaybetmeleri sonucunda kendilerine yabancılaşma ile karşı karşıya

kalabilirler. Bahsi geçen bu durum modern yabancılaşmanın bir özelliği olarak bilinmektedir (Seeman, 1959).

5. İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamaları Ve Örgütsel Yabancılaşma İlişkisi

Örgütlerin en önemli sermayelerinden biri de insandır. İnsan sermayesi örgütleri bir noktadan diğer noktaya taşıyan, girdi ve çıktılardan elde edilen ürünlerin pazarlamasına kadar olan tüm süreçlerin başında yer alan taklit edilemeyen unsur olarak bilinmektedir. İşletmelerde yürütülen insan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgüt seviyesinde sonuçları yanında çalışan bireyler düzeyinde de bazı sonuçları görülmektedir. Güler vd, (2018:804-820)“nin yaptığı bir araştırmada insan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışanların örgütlerine yabancılaşmaları üzerindeki etkisi ve bu etki üzerinde ayrımcılık algısının ve çalışan sessizliğinin düzenleyicilik rolü incelenmiştir. Araştırma sonucunda insan kaynakları yönetimi uygulamalarına yönelik çalışanların algısının artmasının örgüte yabancılaşmalarını azaltan anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu etkinin ayrımcılık algısı ve sessizlik düzeyi yüksek çalışanlarda anlamlı olmadığı, ayrımcılık ve sessizliğin düzenleyicilik rolünün olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Araştırmaya göre insan kaynakları yönetimi biriminde görev alan yöneticilerin yönetim uygulamalarını doğru ve tam bir şekilde yerine getirmeleri örgüt çalışanlarının motive olmasını ve onların örgüte daha sıkı bir şekilde bağlanmasını sağlamaktadır. Bunun sonucu olarak da iş görenlerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri azalmaktadır.

5.1. Psikolojik Dayanıklılık Ve Örgütsel Yabancılaşma İlişkisi

Psikolojik dayanıklılık, kötü olaylar sonucunda hızlı bir şekilde toparlanma, hastalıklardan hızlı bir şekilde iyileşme, olumsuz olaylardan sonra hemen eski durumuna dönme olarak tanımlanan bir kavramdır. Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireyler, hayatlarını daha sağlıklı ve mutlu bir şekilde sürdürebilir, kendilerine teslim edilen görev ve sorumlulukları doğru bir şekilde gerçekleştirebilir, iş ve eğitim hayatlarında başarıyı kolayca yakalayabilirler. Buna karşılık örgütsel yabancılaşmanın örgütün çatısı altında görev yapan iş görenlerin örgüt içindeki diğer çalışanlarla olan ilişkilerinden uzaklaşması, örgütün değerlerini ve kurallarını terk etmesi olarak tanımlandığı görülmektedir. İşletmede görev alan iş görenler iş yaşamlarını ikinci veya üçüncü kişiler tarafından belirlenmiş kurallar çerçevesinde yürütmektedirler. Nitekim böyle bir durum söz konusu olduğu için de sözü geçen bu bireyler kendilerini örgütte gereksiz bir insan olarak

görmeye başlamakta, birer makina gibi görülmelerinden dolayı örgütten uzaklaşmaya ve dolayısıyla örgütsel yabancılaşmayla karşı karşıya kalmış olmaktadır. Alanyazın incelendiğinde bu iki konun birlikte sık çalışılmadığı görülmektedir. Çetinkaya (2019)'un yaptığı doktora çalışmasında örgütsel yabancılaşma ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Bu çalışmanın sonucunda göre örgütsel yabancılaşma ve psikolojik dayanıklılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkeni olan psikolojik dayanıklılığın örgütsel yabancılaşmayı negatif yönde etkilediği görülmektedir.

5. Araştırma Metodolojisi

Bu bölümde öncelikle araştırmanın amacı ve öneminden bahsedilmiştir. Daha sonra araştırmanın evreni ve örnekleme, hipotezleri, veri toplama yöntemi, veri analizi, araştırmanın sınırlılıkları açıklanmıştır. Bununla birlikte araştırmanın modeli ve kullanılan ölçeklere de yer verilmiştir.

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışma insan kaynakları uygulamalarının psikolojik dayanıklılık ve örgütsel yabancılaşma üzerine olan etkisini araştırmayı konu edinmektedir. Günümüzde bireyler gerek iş hayatında gerek sosyal hayatlarında kişisel bazda kendisinden, değer yargılarından, içinde bulunduğu toplumdan, parçası olduğu örgütlerden veya toplumsal birlikteliklerden yaşadığı birçok sorunlarla karşılaşabilmektedir. Bu sorunların yaşanması olumlu ve olumsuz sonuçlar açısından daha fazla önem taşımaktadır. Örgütsel yabancılaşma ve psikolojik dayanıklılık da yaşanan sorunlar arasında yer almaktadır. İnsan kaynakları içerisinde yabancılaşma bir bireyin kişisel bazda kendisinden, değer yargılarından, içinde bulunduğu toplumdan, parçası olduğu örgütlerden veya toplumsal birlikteliklerden uzaklaşması durumudur. Örgütsel ve toplumsal açıdan yabancılaşmayı ifade edecek olursak çalışanların mevcut örgütsel ve toplumsal koşullara karşı uyumsuzlukları şeklinde ifade edebiliriz. Bahsi geçen bu uyumsuzluğu ve işe yabancılaşmayı aradan kaldırmak için çalışanların psikolojik dayanıklılığı yüksek olmalıdır. Bu araştırmada insan kaynakları, psikolojik dayanıklılık ve örgütsel yabancılaşma konuları ele alınacaktır. Araştırmanın ana amacı insan kaynakları uygulamalarının psikolojik dayanıklılık ve örgütsel yabancılaşma üzerine olan etkisini çalışanlar açısından incelemektir. Bu amaçtan yola çıkılarak literatür taraması yapılarak, araştırmanın modeli ve buna bağlı olarak hipotezler oluşturulmuştur ve bir alan araştırması ile desteklenmiştir.

5.2. Araştırmanın Kapsamı (Evreni ve Örnekleme)

Araştırmanın evrenini Azerbaycan'ınBaşkenti olan Bakü'de faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan bireyler oluşturmaktadır (anket çalışması 3 otele uygulanmıştır). Araştırma için asgari düzeyde gerekli olan katılımcı sayısını hesaplamak için aşağıdaki formül kullanılmıştır (İspir, 2019).

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2(N - 1) + t^2 \cdot p \cdot q}$$

Formülde yer alan parametrelerin anlamları şu şekildedir:

n: Örneklem büyüklüğü (örnekleme dahil edilecek birey sayısı)

N: Evren büyüklüğü (ana kütle)

t: Anlamlılık düzeyi (t tablosuna göre bulunan teorik değer)

d: Olayın gerçekleşme olasılığında karşılaşılabilecek örnekleme hatası

p: Olayın gerçekleşme olasılığı

q: Olayın gerçekleşmeme olasılığı (q=1-p)

Buradan N=245, p=0,5, q=0,5 (%95 anlamlılık düzeyinde), t=1,96 ve d=0,05 (örneklem hatası %5 olmak üzere), minimum örneklem büyüklüğü “n” değeri aşağıdaki gibi hesaplanır. Bu çalışmanınörneklem büyüklüğü de aşağıdaki gibi (n=150) hesaplanmıştır.

$$n = \frac{245 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{(0,05)^2(245 - 1) + (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5} = 150$$

5.3.Veri Toplama Aracı ve Yöntem

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır ve anketler online ortamda150 kişiye ulaştırılmıştır. Araştırmada kullanılmış anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerine ilişkin sorular, ikinci bölümünde insan kaynakları yönetim uygulamalarına ilişkin sorular, üçüncü bölümünde örgütsel yabancılaşmaya ilişkin sorular ve son bölümünde yani dördüncü bölümünde ise psikolojik dayanıklılığa ilişkin sorular yer almaktadır. Bu sorularda 5’li Likert ölçeğinden (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) yararlanılmıştır. Anket formu oluşturulurken alan yazındaki çeşitli kaynaklardan yararlanılıp geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçekler (İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamaları, Örgütsel Yabancılaşma ve Psikolojik Dayanıklılık) İngilizceden Türkçeye

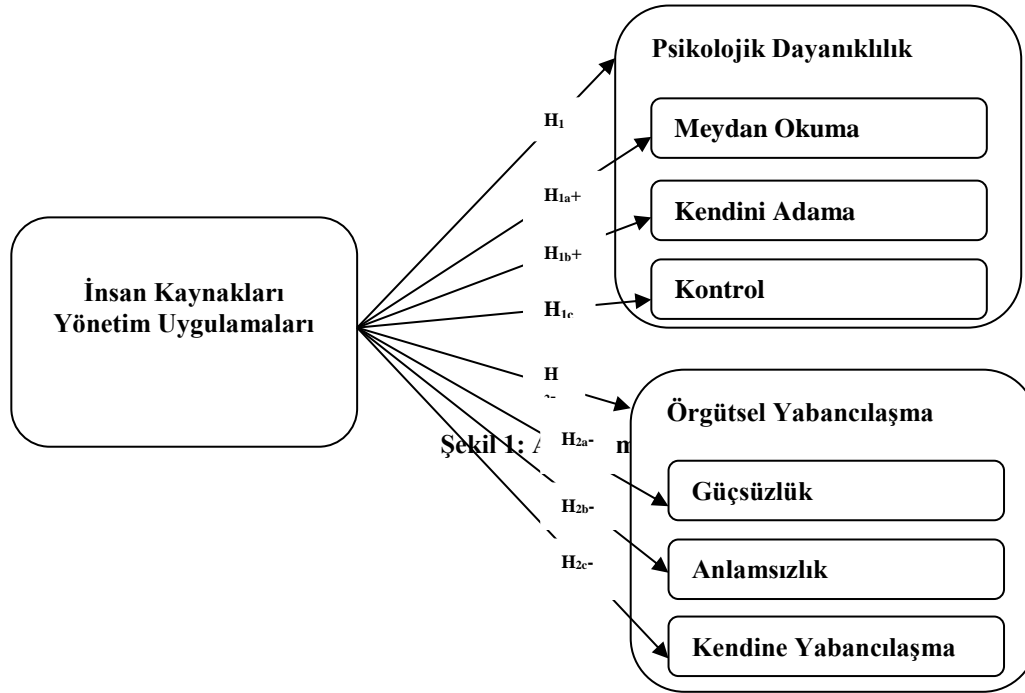
çevrilerek araştırmaya uyarlanmıştır. Araştırma anket formu bu doğrultuda hazırlanmıştır. Araştırmada kullanılmış ölçekler ile ilgili bilgiler aşağıdaki gibidir.

İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Ölçeği: 2011 yılında Prof. Dr. Oya Özçelik ve çalışma grubu tarafından hazırlanmıştır. Bu ölçek aynı zamanda Ertuğrul (2018)'in doktora tezinde kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan bu ölçek Ertuğrul (2018)'in doktora çalışmasından alınmış ve güvenilirliği test edilmiştir.

Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği: 1981 yılında Clifford J. Mottaz tarafında geliştirilmiştir. Çalışmada Yumuk (2011)'de Yüksek lisans çalışmasında kullandığı tarafından İngilizceden Türkçeye çevrilen ölçek kullanılmıştır.

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği: 2016 yılında Prof.Dr. Şerife Işık tarafından geliştirilmiştir. Ölçek “Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. The Journal of Happiness and Well-Being (JHW), 2016, 4 (2), 165–182.” isimli çalışmadan alınmıştır.

5.4. Araştırma modeli



5.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın H_1 (H_{1a} , H_{1b} , H_{1c}) ve H_2 (H_{2a} , H_{2b} ve H_{2c}) hipotezleri insan kaynakları yönetim uygulamalarının psikolojik dayanıklılık ve örgütsel yabancılaşma üzerine olan etkisini ölçmektedir. Araştırmanın bu hipotezleri korelasyon ve regresyon analizlerine tabi tutulmuştur. Sözü geçen bu hipotezler aşağıdaki şekilde sıralanmıştır.

H₁: İnsan kaynakları yönetim uygulamaları psikolojik dayanıklılığı anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H_{1a}: İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları psikolojik dayanıklılık boyutlarından olan meydan okumayı anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H_{1b}: İnsan kaynakları yönetim uygulamaları psikolojik dayanıklılık boyutlarından olan kendini adamayı anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H_{1c}: İnsan kaynakları yönetim uygulamaları psikolojik dayanıklılık boyutlarından olan kontrolü anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H₂: İnsan kaynakları yönetim uygulamaları örgütsel yabancılaşmayı negatif yönde etkiler.

H_{2a}: İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları örgütsel yabancılaşmanın güçsüzlük boyutunu negatif yönde etkiler.

H_{2b}: İnsan kaynakları yönetim uygulamalarının örgütsel yabancılaşmanın anlamsızlık boyutunu negatif yönde etkiler.

H_{2c}: İnsan kaynakları yönetim uygulamaları örgütsel yabancılaşmanın kendine yabancılaşma boyutunu negatif yönde etkiler.

5.6.Araştırmanın Sınırlılıkları

Alan yazında yer alan her araştırmada olduğu gibi bu araştırmanında birtakım sınırlılıkları bulunmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi uygulaması konulu bu araştırmanın sınırlılıkları ise şu şekildedir; araştırma sadece Azerbaycan'ın Bakü ilinde bulunan üç otel işletmesini kapsamaktadır. Bu durumun daha fazla veriye ulaşılmasına engel olacağı ve araştırmanın en büyük sınırlılığını meydana getireceği düşünülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan otel çalışanlarının da anket formundaki ifadelerle ilişkin algıları ve cevaplandırmadaki samimiyetleriyle gerçekte olanı yansıtmamış olma ihtimalleri bulunmaktadır. Anket formlarının uygulandığı zamanın belli bir süre içerisinde başlayıp-bitmesi düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışmanın COVID-19 sürecinde yapılması da sonuçları önemli ölçüde etkileyebilir. Buna sebep olarak da otel işletmelerinin çoğunlukla turizm amaçlı kullanılması ve sözü geçen bu süreçte Azerbaycan'da turizmin önemli ölçüde kısıtlanması gösterilebilir.

6. Araştırma Bulguları

6.1. Araştırmanın Güvenilirlik Analizi Sonuçları

$0,000 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değil,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise oldukça güvenilir

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Kayış, 2018).

Tablo 1: Araştırmaya İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Değişkenler	İfade sayısı	Alpha Katsayısı
Psikolojik Dayanıklılık	21	0,90
Meydan Okuma	7	0,86
Kendini Adama	7	0,72
Kontrol	7	0,70
İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamaları	16	0,90
Örgütsel Yabancılaşma	21	0,70
Güçsüzlük	7	0,82
Anlamsızlık	7	0,71
Kendine Yabancılaşma	7	0,72

Araştırmanın anket formunda yer alan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi yorumları:

- İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamaları ölçeğinin 16 ifade bulunmakta ve alfa değerinin (0,900) $0,60 \leq \alpha < 0,80$ arasında olduğundan oldukça güvenilir olarak değerlendirilebileceği saptanmıştır.
- Psikolojik dayanıklılık ölçeğinin 21 ifadesi ve üç boyutu bulunmaktadır. Psikolojik dayanıklılık ölçeğinin genel olarak alfa değerinin 0,905 olarak bulunduğu ayrıca birinci boyut olan meydan okumanın alfa değerinin (0,864), ikinci boyut olan kendini adama alfa değerinin (0,722) ve üçüncü boyut kontrol alfa değerinin (0,704) olarak bulunmuştur. Yukarıda belirtilen bilgiler ışığında ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu belirlenmiştir.
- Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin 21 ifadesi ve üç boyutu bulunmaktadır. Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin genel olarak alfa değerinin 0,709 olarak bulunduğu ayrıca birinci boyut olan güçsüzlük alfa değerinin (0,820), ikinci boyut olan anlamsızlık alfa değerinin (0,713) ve üçüncü boyut kendini yabancılaşmanın alfa değerinin (0,726) olarak bulunmuştur. Yukarıda belirtilen bilgiler ışığında ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu belirlenmiştir.

6.2. Demografik Bulgular

Bu bölümde, araştırmaya katılan otel çalışanlarının demografik özelliklerine (cinsiyetiniz, medeni durum, eğitim düzeyiniz, yaşınız vb.) ilişkin frekans analizi yapılmıştır. Yapılan frekans

analizi sonucu elde edilen tanımlayıcı istatistikler Tablo 1.2’de yer almaktadır. Verilerin incelenmesinde 150 anket değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Tablo 2: Personellerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımlar

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	İşletmede Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
Kadın	45	30,0	1 yıldan az	47	31,3
Erkek	105	70,0	1-3	40	26,7
Toplam	150	100,0	4-6	32	21,3
			7-10	19	12,7
			11 yıl ve üzeri	12	8,0
			Toplam	150	100,0
Medeni Durum	Frekans	Yüzde	Mevcut Pozisyonda Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
Evli	63	42,0	1 yıldan az	41	27,3
Bekar	87	58,0	1-3	32	21,3
			4-6	37	24,7
			7-10	25	16,7
Toplam	150	100,0	11 yıl ve üzeri	15	10,0
			Toplam	150	100,0
Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde	Yaş	Frekans	Yüzde
Ortaöğretim	22	14,7	18-25	52	34,7
Lise	41	27,3	26-35	48	32,0
Önlisans	22	14,7	36-45	26	17,3
Lisans	53	35,3	46 ve üzeri	24	16,0
Lisansüstü	12	8,0	Toplam	150	100,0
Toplam	150	100,0			
Toplam Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde	Aylık Kazancımız	Frekans	Yüzde
1 yıldan az	21	14,0	4000 TL ve altı	109	72,7
1-3	22	14,7	4001-5000 TL	31	20,7
4-6	30	20,0	5001-6000 TL	10	6,6
7-10	37	24,7	6001-8000 TL	/	/
11-15	20	13,3	8001 TL ve üzeri	/	/
16 yıl ve üzeri	20	13,3	Toplam	150	100,0
Toplam	150	100,0			
Çalışanların Eğitim ve İş Uyumu	Frekans	Yüzde	Günlük Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
Evet	79	52,7	4 saatten az	5	3,3
Hayır	71	47,3	4-5	11	7,3
Toplam	150	100,0	6-8	58	38,7
Çalışma Saatlerinden Memnuniyet Düzeyi	Frekans	Yüzde	9-11	Frekans	Yüzde
Hiç Memnun Değilim	9	6,0	12 ve üzeri	8	5,3
Memnun Değilim	25	16,7	Toplam	150	100,0
Kısmen Memnunum	51	34,0			
Memnunum	55	36,7			
Çok Memnunum	10	6,7			
Toplam	150	100,0			

Tablo 2. incelendiğinde ankete katılan 150 çalışandan 45’inin (%30,0) kadın, 105’nin (%70,0) ise erkek olduğu görülmektedir. Buna göre, katılımcıların büyük çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların 63’ünün (%42,0) evli, 87’sinin (%58,0) bekar olduğu görülmektedir. Katılımcılardan 52 kişi (%34,7) 18- 25 yaş aralığında, 48 kişi (%32,0) 26-35

yaş aralığında, 26 kişi (%17,3) 36-45 yaş aralığında, 18-25 yaş aralığında ve 24 kişi (%16,0) ise 46 yaş ve üzeri aralığındadır. Buna göre, katılımcıların büyük çoğunluğunun 18-25 yaş aralığında (34,7), en az oranın ise 46 yaş ve üzeri (%16,0) olduğu görülmektedir.

Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde ankete katılan 150 çalışandan 53 kişinin (%35,3) lisans mezuniyet derecesine sahip olduğu görülmektedir. Katılımcılardan 12'si (%8,0) lisansüstü, 22'si (%14,7) ön lisans, 41'i (%27,3) lise ve 22'i (%14,7) ortaöğretim mezuniyet derecesine sahiptir. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların çoğunlukla lisans ve lise mezuniyet derecesine sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların aylık kazanç durumları incelendiğinde 109 kişinin (%72,7) 4000 TL ve altı, 31 kişinin (20,7) 4001-5000 TL ve 10 kişinin (%6,6) ise 5001 TL ve üzeri kazançta sahip olduğu belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğunun 4000 TL ve altı gelir düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların toplam çalışma süreleri incelendiğinde ankete katılan 150 çalışandan 21 kişinin (%14,0) 1 yıldan az, 22 kişinin (%14,7) 1-3 yıl, 30 kişinin (%20,0) 4-6 yıl, 37 kişinin (%24,7) 7-10, 20 kişinin (%13,3) 11-15 yıl ve 20 kişinin (%13,3) 16 yıl ve üzeri kurumda çalışmakta oldukları belirlenmiştir. Bu oranlara göre Azerbaycan'da katılımcıların çoğunluğunun 7-10 yıl arası toplam çalışma süresine sahip oldukları söylenebilir. Katılımcıların kurumda çalışma süreleri incelendiğinde ankete katılan 150 çalışandan 47 kişinin (%31,3) 1 yıldan az, 40 kişinin (26,7) 1-3 yıl, 32 kişinin (%21,3) 4-6 yıl, 19 kişinin (%12,7) 7-10, 12 kişinin (%8,0) 11 yıl ve üzeri kurumda çalışmakta oldukları belirlenmiştir. Böylece katılımcıların çoğunluğunun 1 yıldan daha az bir süredir kurumda çalıştıkları görülmektedir. Ankete katılan 150 çalışanın mevcut vazifesindeki çalışma süreleri incelendiğinde 41 kişinin (%27,3) 1 yıldan az, 32 kişinin (%21,3) 1-3 yıl, 37 kişinin (%24,7) 4-6 yıl, 25 kişinin (%16,7) 7-10, 15 kişinin (%10,0) 11 ve üzeri mevcut vazifesinde çalışmakta oldukları belirlenmiştir. Böylece çalışanların çoğunluğunun 1 yıldan az bir süredir aynı vazifede çalışmakta oldukları görülmektedir. Katılımcıların aldıkları eğitim ile çalışılan bölümün ilgili olup olmadığı incelendiğinde 150 katılımcıdan 71 kişinin (%47,3) aldıkları eğitimin işle ilgili olduğu, 79 kişinin (%52,7) ise aldıkları eğitimin işle ilgili olmadığı belirlenmiştir. Buna göre çalışanların yaptıkları işle ilgili eğitim alma oranı ankete katılanların yarısından fazladır kısaca iş ile ilgili eğitim alan çalışanların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Katılımcıdan 5 kişi (%3,3) günde 4 saatten az, 11 kişi (%7,3) 4-5 saat, 58 kişi (%38,7) 6- 8 saat, 68 kişi (%45,3) 9-11 saat, 8 kişi (%5,3) 12 saat ve üzeri sürede fiili olarak çalışmaktadır. Tablodaki bilgilere göre katılımcıların büyük bir kısmı bir günde 9 ile 11 saatlik süre arasında fiili olarak çalışmaktadır. Yapılan anket çalışmasında 150 Katılımcıya sorulan “çalışma saatlerinizden ne kadar memnunsunuz?” sorusuna 9 kişi (%6,0) hiç memnun değilim ve 25 kişi (%16,7) memnun değilim yanıtını

vermiştir. 51 kişi (%34,0) kısmen memnunum, 55 kişi (%36,7) memnunum, 10 kişi ise (%6,7) çok memnunum yanıtını vermiştir. Böylece çalışanların büyük çoğunluğunun çalışma sürelerinden memnun oldukları görülmektedir.

6.3. Faktör Analizi

Faktör analizi, asıl amacı değişkenler arasındaki temel yapıyı tanımlamak olan bir bağımlılık tekniğidir. Genel olarak faktör analizi, birbirleri ile ilişkili çok sayıda değişken arasındaki ilişkinin yapısını, birbirleriyle ilişkili değişken kümelerini tanımlayarak analiz etmek için araçlar sağlar. Tek değişkenli teknikler doğası gereği tek bir değişkenle sınırlıdır, ancak çok değişkenli tekniklerin onlarca, yüzlerce hatta binlerce değişkeni olabilir. Kısacası, çok değişkenli analizlerde anahtar rol oynamaktadır (Hair vd., 2014). Genel olarak faktör yüklerine bakıldığında, $\pm .30$ ile $\pm .40$ arasındaki faktör yüklerinin, yapının yorumlanması için minimum seviyeyi karşıladığı düşünülmektedir. Bunun yanında, $\pm .50$ veya daha büyük faktör yükleri pratikte daha anlamlı kabul edilir (Hair vd., 2014).

6.4. İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamaları Faktör Analizi Sonuçları

İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamaları ölçeği 4 boyuttan oluşmaktadır (araştırmada tek boyutlu olarak ele alınmıştır). İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamaları ölçeği incelendiğinde faktör analizi yapabilmenin ön şartlarından birincisi olan KMO değeri,888'dir. İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamaları kare 1019,3363, serbestlik derecesi değeri 120,sig ,000 ve açıklanan toplam varyans 41,166 olarak bulunmuştur. Aşağıdaki tabloda elde edilen faktör analizi değerleri gösterilmiştir.

Tablo 3: İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamaları Faktör Analizi Sonuçları

İKY-1	,70			
İKY-2	,77			
İKY-12	,66			
İKY-13	,50			
İKY-15	,52			
İKY-11	,71			
İKY-14	,77			
İKY-4		,75		
İKY-6		,54		
İKY-3		,75		
İKY-7		,73		
İKY-5			,75	
İKY-9			,73	
İKY-8			,83	
İKY-10				,60
İKY-16				,61

6.5. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel Yabancılaşma ölçeği 3 boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel Yabancılaşma ölçeği incelendiğinde faktör analizi yapabilmenin ön şartlarından birincisi olan KMO değeri,812'dir. Örgütsel Yabancılaşma ki kare 1133,706 serbestlik derecesi değeri 210, sig ,000 ve açıklanan toplam varyans 26,294 olarak bulunmuştur. Aşağıdaki tabloda elde edilen faktör analizi değerleri gösterilmiştir.

Tablo 4:Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

OA.9	,67	
OA.8	,67	
OA.10	,70	
OA.14	,67	
OA.12	,82	
OA.11	,57	
OA.13	,73	
OA.4		,66
OA.2		,61
OA.6		,77
OA.1		,66
OA.5		,75
OA.3		,74
OA.7		,69
OA.18		,64
OA.16		,45
OA.19		,67
OA.21		,57
OA.15		,67
OA.17		,64
OA.20		,55

6.6. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Psikolojik Dayanıklılıkölçeği 3 boyuttan oluşmaktadır. Psikolojik Dayanıklılıkölçeği incelendiğinde faktör analizi yapabilmenin ön şartlarından birincisi olan KMO değeri,911'dir. Psikolojik Dayanıklılıkki kare 1507,579 serbestlik derecesi değeri 210, sig ,000 ve açıklanan toplam varyans 41,234 olarak bulunmuştur. Aşağıdaki tabloda elde edilen faktör analizi değerleri gösterilmiştir.

Tablo 5: Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

PR.8	,76	
PR.16	,74	
PR.9	,74	
PR.7	,75	
PR.14	,74	
PR.13	,78	
PR.17	,74	
PR.4		,71
PR.12		,62
PR.10		,69
PR.11		,76
PR.20		,78
PR.19		,75
PR.15		,73
PR.5		,60

PR.2	,76
PR.1	,76
PR.3	,60
PR.6	,77
PR.18	,61
PR.21	,79

6.7. Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 6’da korelasyon analizi tablosunda Pearson korelasyon katsayıları ve anlamlılık düzeyleri görülmektedir. İnsan kaynakları uygulamaları ve örgütsel yabancılaşma boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde korelasyon katsayıları şu şekilde belirtilmiştir:

Tablo 6:Korelasyon Analizi ve Sonuçları

Değişkenler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
İKY Uygulamaları(1)	1						
Kendini Adama (2)	,510**	1					
Meydan Okuma(3)	,475**	,769**	1				
Kontrol(4)	,521**	,703**	,719**	1			
Güçsüzlük(5)	-,269**	-,267**	-,091	-,206**	1		
Anlamsızlık(6)	-,502**	-,526**	-,318**	-,441**	-,316**	1	
Kendine Yabancılaşma(7)	-,435**	-,473**	-,247**	-,484**	-,490**	-,611**	1

** $p < 0,01$: Korelasyon 0,01 düzeyi için anlamlıdır.

* $p < 0,05$: Korelasyon 0,05 düzeyi için anlamlıdır.

- İnsan kaynakları yönetim uygulamaları ($r = ,510$; $p < 0,05$) ile psikolojik dayanıklılık boyutlarından olan kendini adama arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.
- İnsan kaynakları yönetim uygulamaları ($r = ,475$; $p < 0,01$) ile psikolojik dayanıklılık boyutlarından olan meydan okuma arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.
- İnsan kaynakları yönetim uygulamaları ($r = ,521$; $p < 0,01$) ile psikolojik dayanıklılık boyutlarından olan kontrol arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenirken, insan kaynakları yönetim uygulamaları ($r = -,269$; $p < 0,01$) ile örgütsel yabancılaşma boyutlarından olan güçsüzlük arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.
- İnsan kaynakları yönetim uygulamaları ($r = ,502$; $p < 0,01$) ile örgütsel yabancılaşma boyutlarından olan anlamsızlık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, insan kaynakları yönetim uygulamaları ($r = -,435$; $p > 0,05$) ile örgütsel yabancılaşma boyutlarından olan kendine yabancılaşma arasında ise bir negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

6.8. Regresyon Analizi ve Sonuçları

Araştırmanın “H₁” hipotezine ilişkin (İnsan kaynakları yönetim uygulamaları psikolojik dayanıklılığı pozitif etkiler)sonuçlar Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamalarının, Psikolojik Dayanıklılık Üzerine Olan Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	Beta	t	P değeri
İnsan Kaynakları Uygulamaları	,553	8,06	0,00
	R2 = 0,30	F= 65,06	

Bağımlı Değişken: Psikolojik Dayanıklılık

Tablo 7:incelendiğinde, insan kaynakları yönetim uygulamaları boyutu bağımlı değişken olan psikolojik dayanıklılık varyansının %,30,5’ini açıklamaktadır. Yapılan regresyon analizi sonucunda insan kaynakları yönetim uygulamalarının ($\beta=,553$; $p<0,05$)Psikolojik dayanıklılığı pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Elde edilen bu sonuca göre “H₁: İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları psikolojik dayanıklılığın meydan okuma boyutunu pozitif etkiler” hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın “H_{1a}” hipotezine ilişkin (İnsan kaynakları yönetim uygulamaları psikolojik dayanıklılığın meydan okuma boyutunu pozitif etkiler)sonuçlar Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8:İnsan Kaynakları Uygulamalarının Meydan Okuma (Psikolojik Dayanıklılık Boyutu) Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Beta	t	P değeri
İnsan Kaynakları Uygulamaları	,475	6,56	0,00
	R2 =0,22	F= 43,14	

Bağımlı Değişken: Meydan okuma

Tablo 8:incelendiğinde, insan kaynakları yönetim uygulamaları boyutu psikolojik dayanıklılık boyutlarından olan meydan okuma varyansının %22,6’ini açıklamaktadır. Yapılan regresyon analizi sonucunda insan kaynakları yönetim uygulamalarının ($\beta=,475$; $p<0,05$) psikolojik dayanıklılık boyutlarından olan meydan okumayı pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Elde edilen bu sonuca göre “H_{1a}: İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları psikolojik dayanıklılığın meydan okuma boyutunu pozitif etkiler” hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın “H_{1b}” hipotezine ilişkin (İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları psikolojik dayanıklılığın kendini adama boyutunu pozitif etkiler) sonuçlar Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9:İnsan Kaynakları Uygulamalarının Kendini Adama (Psikolojik Dayanıklılık Boyutu) Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Beta	t	P değeri
İnsan Kaynakları Uygulamaları	,510	7,21	0,00
	R2 =0,26	F= 52,06	

Bağımlı Değişken: Kendini Adama

Tablo 9:incelendiğinde, insan kaynakları yönetim uygulamaları boyutu psikolojik dayanıklılık boyutlarından olan kendini adama varyansının %26,0'nı açıklamaktadır. Yapılan regresyon analizi sonucunda insan kaynakları yönetim uygulamalarının ($\beta=,510$; $p<0,05$)psikolojik dayanıklılık boyutlarından olan kendini adamayı pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Elde edilen bu sonuca göre “H_{1b}: İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları psikolojik dayanıklılığın kendini adama boyutunu pozitif etkiler” hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın “H_{1c}” hipotezine ilişkin (İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları psikolojik dayanıklılığın kontrol boyutunu pozitif etkiler)sonuçlar Tablo 10’de gösterilmiştir.

Tablo 10: İnsan Kaynakları Uygulamalarının Kontrol (Psikolojik Dayanıklılık Boyutu) Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: Kontrol

Değişkenler	Beta	t	P değeri
İnsan Kaynakları Uygulamaları	,52	7,42	0,00
	R2 = 0, 27	F= 55,05	

Tablo 10:incelendiğinde, insan kaynakları yönetim uygulamaları boyutu psikolojik dayanıklılık boyutlarından olan kontrol varyansının %27,1'ini açıklamaktadır. Yapılan regresyon analizi sonucunda insan kaynakları yönetim uygulamalarının ($\beta=,521$; $p<0,05$)psikolojik dayanıklılık boyutlarından olan kontrolü pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Elde edilen bu sonuca göre “H_{1c}: İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları psikolojik dayanıklılığın kontrol boyutunu pozitif etkiler” hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın“H₂” hipotezine ilişkin (İnsan kaynakları yönetim uygulamaları örgütsel yabancılaşmayı negatif etkiler) sonuçlar Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11: İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamalarının Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.

Değişkenler	Beta	t	P değeri
İnsan Kaynakları Uygulamaları	-,510	7,20	0,00
	R2 = 0, 26	F= 51,97	

Bağımlı Değişken: Örgütsel Yabancılaşma

Tablo 11:incelendiğinde, insan kaynakları yönetim uygulamaları bağımlı değişken olan örgütsel yabancılaşma varyansının %26,0'nı açıklamaktadır. Yapılan regresyon analizi sonucunda insan kaynakları yönetim uygulamalarının ($\beta=-,510$; $p<0,05$)örgütsel yabancılaşmayı negatif yönde etkilediği görülmektedir. Elde edilen bu sonuca göre “H₂: İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları örgütsel yabancılaşma boyutundan olan güçsüzlüğü negatif etkiler” hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın “H_{2a}” hipotezine ilişkin(İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları örgütsel yabancılaşma boyutundan olan güçsüzlüğü negatif etkiler) sonuçlar Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12: İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamalarının Güçsüzlük (Örgütsel Yabancılaşma Boyutu) Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.

Değişkenler	Beta	t	P değeri
İnsan Kaynakları Uygulamaları	-,269	3,40	0,00
	R2 = 0,07	F= 11,58	

Bağımlı Değişken: Güçsüzlük

Tablo 12: incelendiğinde, insan kaynakları yönetim uygulamaları boyutu örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından olan güçsüzlük varyansının %0,7'ni açıklamaktadır. Yapılan regresyon analizi sonucunda insan kaynakları yönetim uygulamalarının ($\beta=-,269$; $p<0,05$) örgütsel yabancılaşma boyutlarından olan güçsüzlüğü negatif yönde etkilediği görülmektedir. Elde edilen bu sonuca göre “H_{2a}: İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları örgütsel yabancılaşma boyutundan olan güçsüzlüğü negatif etkiler” hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın “H_{2b}” hipotezine ilişkin (İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları örgütsel yabancılaşma boyutundan olan anlamsızlığı negatif etkiler) sonuçlar Tablo 13’de gösterilmiştir.

Tablo 13: İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamalarının Anlamsızlık (Örgütsel Yabancılaşma Boyutu) Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Beta	t	P değeri
İnsan Kaynakları Uygulamaları	-,502	7,05	0,00
	R2 = ,25	F= 49,76	

Bağımlı Değişken: Anlamsızlık

Tablo 13: incelendiğinde, insan kaynakları yönetim uygulamaları boyutu örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından olan anlamsızlık varyansının %25,2’ini açıklamaktadır. Yapılan regresyon analizi sonucunda insan kaynakları yönetim uygulamalarının ($\beta=-,502$; $p<0,05$) örgütsel yabancılaşma boyutlarından olan anlamsızlığı negatif yönde etkilediği görülmektedir. Elde edilen bu sonuca göre “H_{2b}: İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları örgütsel yabancılaşma boyutundan olan anlamsızlığı negatif etkiler” hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın “H_{2c}” hipotezine ilişkin (İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları örgütsel yabancılaşma boyutundan olan anlamsızlığı negatif etkiler) sonuçlar Tablo 14’de gösterilmiştir.

Tablo 14: İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamalarının Kendine Yabancılaşma (Örgütsel Yabancılaşma Boyutu) Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Beta	t	P değeri
İnsan Kaynakları Uygulamaları	-,435	5,87	0,00
	R2 = 0,18	F= 34,48	

Bağımlı Değişken: Kendine Yabancılaşma

Tablo 14: incelendiğinde, insan kaynakları yönetim uygulamaları boyutu örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından olan Kendine yabancılaşma varyansının %18,9’unu açıklamaktadır. Yapılan regresyon analizi sonucunda insan kaynakları yönetim uygulamalarının ($\beta=-,435$; $p<0,05$) Örgütsel yabancılaşma boyutlarından olan kendine yabancılaşmaynegatif yönde etkilediği görülmektedir. Elde edilen bu sonuca göre “H_{2c}: İnsan

kaynakları yönetimi uygulamaları örgütsel yabancılaşma boyutundan olan kendine yabancılaşmayı negatif etkiler” hipotezi kabul edilmiştir

7. Sonuç

İnsan kaynakları yönetim uygulamaları, örgütsel yabancılaşma ve psikolojik dayanıklılık gibi konular ve sorunlar örgütler için geçmişten günümüze önem arz etmektedir. Nitekim örgütlerin faaliyetlerini sürdürmelerindeki en önemli güç olan beşerî sermaye, örgütlerin günümüzün rekabet çağında varlıklarını sürdürmelerinde, rekabet avantajı sağlamalarında ve karlılık oranlarını yükseltmelerinde oldukça önemli bir paya sahiptir. Bu sebeple örgütün verimliliğindeki en önemli etkenlerden biri olan insan faktörü her zaman dikkate alınmalı, ihtiyaçları, örgüt içinde ya da dışında karşılaştıkları sorunları ve gereksinimleri tespit edilmeli ve tespit edilen ihtiyaç ve gereksinimleri giderilmelidir. Aksi durumda çalışanlar örgüte yabancılaşabilir veya psikolojik açıdan dayanıklılıklarını kaybedebilirler. Bu aşamada en önemli görevler insan kaynakları yönetim departmanına düşmektedir. İnsan kaynakları yönetim departmanı iyi bir şekilde faaliyet gösterirse, yönetimi altında çalışan iş görenlerin karşılaştığı sorunları ve ihtiyaç duydukları gereksinimleri hızlı bir şekilde belirleyebilir ve giderebilirler. Bu çalışmada da başlıca amaç olarak “insan kaynakları yönetim uygulamalarının örgütsel yabancılaşma ve psikolojik dayanıklılık üzerine olan etkisi” incelenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla Azerbaycan’ın Bakü ilinde faaliyet gösteren üç otel işletmesine ulaşılmıştır. Otel işletmelerinde çalışan iş görenlere online ortamda 150 anket dağıtılmış ve elde edilen veriler sırasıyla güvenilirlik, demografik, faktör, korelasyon ve regresyon analizlerine tabi tutularak yorumlanmıştır. Çalışmanın amacını gerçekleştirmek için 8 hipotez belirlenmiş ve bu hipotezler üzerinden regresyon analizi yapılmıştır.

Çalışmanın güvenilirlik analizi sonuçlarına göre kullanılan ölçeklerin C.Alpha Değerlerinin sırasıyla İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamaları (0,900), Örgütsel Yabancılaşma (0,709), Örgütsel Yabancılaşma ölçeğinin 1. boyutu Güçsüzlük (0,820), Örgütsel Yabancılaşma ölçeğinin 2. boyutu Anlamsızlık (0,713), Örgütsel Yabancılaşma ölçeğinin 3. boyutu Kendine Yabancılaşma (0,726), Psikolojik Dayanıklılık (0,905), Psikolojik Dayanıklılık ölçeğinin 1. Boyutu Meydan Okuma (0,864), Psikolojik Dayanıklılık ölçeğinin 2. Boyutu Kendini Adama (0,722), Psikolojik Dayanıklılık ölçeğinin 3. Boyutu Kontrol (0,704), olduğu tespit edilmiştir. Bu değerler $0,70 \leq \alpha < 1,00$ arasında olduğu için oldukça güvenilir olarak kabul edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olması araştırma sonuçlarını doğru bir şekilde yansıtması açısından oldukça önemlidir.

Araştırmanın demografik değişkenlerinin analizi sonucunda araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu, evli katılımcı oranının bekarlara göre daha az olduğu, Katılımcıların çoğunluğunun 18-25 yaş aralığında (34,7), en az oranın ise 46 yaş ve üzeri bireylerin (%16,0) oluşturduğunu, Katılımcıların çoğunlukla lisans ve lise mezuniyet derecesine sahip olduğu ifade edilebilir. Aynı zamanda Çalışmaya katılan bireylerin gelir oranları incelendiğinde büyük çoğunluğunun 4000 TL ve altı ücret karşılığında çalıştığı, Çalışanların çoğunluğunun 7-10 yıl aralığında toplam çalışma sürelerine sahip oldukları ve 1 yıldan az aynı görevde çalıştıkları tespit edilmiştir. Ayrıca Çalışanların yaptıkları işle ilgili eğitim alma oranının neredeyse eşit olduğu, çoğunluğunun 9 ile 11 saatlik süre arasında fiili olarak çalıştıkları ve çalışma saatlerinden memnun oldukları saptanmıştır.

Araştırmanın faktör analizi sonucunda çalışmada kullanılan ölçeklerin KMO değerlerinin sırasıyla insan kaynakları yönetim uygulamaları “888”, örgütsel yabancılaşma “812” psikolojik dayanıklılık “911” olduğu tespit edilmiş ve ifadelerin boyutlara göre doğru bir şekilde dağıldığı görülmektedir. Bu da çalışmaya katılan bireylerin anket ifadelerini doğru bir şekilde anladığını ortaya koymaktadır.

Araştırmanın korelasyon analizi sonucuna göre, İnsan kaynakları yönetim uygulamaları ile psikolojik dayanıklılık boyutlarından olan kendini adama ($r=,510^{**}$; $p<0,01$), meydan okuma ($r=,475^{**}$; $p<0,01$) ve kontrol ($r=,521^{**}$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre insan kaynakları yönetim uygulamaları iyileştikçe çalışanların psikolojik dayanıklılıklarının da yükseleceği kabul edilmektedir. Alan yazında insan kaynakları yönetim uygulamaları ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiyi inceleyen biraraştırma olmasa da psikolojik dayanıklılığın da kapsamında kullanıldığı psikolojik sermaye ile insan kaynakları yönetim uygulamaları arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalar yapılmıştır. Örneğin Baytaş (2018) yüksek lisans çalışmasında insan kaynakları yönetim uygulamaları ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü olumlu ilişki tespit etmiştir. Aynı zamanda insan kaynakları yönetim uygulamaları ile örgütsel yabancılaşmanın güçsüzlük ($r=-,269^{**}$; $p<0,01$), anlamsızlık ($r=-,502^{**}$; $p<0,01$) ve kendine yabancılaşma ($r=,502$; $p<0,01$) boyutları arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlara göre insan kaynakları yönetim uygulamaları iyileştikçe çalışanların örgütsel yabancılaşma düzeyleri azalmaktadır. Bu sonuçlar alan yazında kıyaslandığında doğru orantılı ilişki ortaya koymaktadır. Örneğin Güler vd., (2018:804-820)'in yaptığı çalışmada insan kaynakları yönetim uygulamaları ile örgütsel yabancılaşma ve alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın regresyon analizi sonuçlarına göre:

- İnsan kaynakları yönetim uygulamaları boyutu bağımlı değişken olan psikolojik dayanıklılık varyansının %30,5'ini açıklamakta ve ($\beta=,553$; $p<0,05$) Psikolojik dayanıklılığı pozitif yönde etkilediği,
- İnsan kaynakları yönetim uygulamaları boyutu psikolojik dayanıklılık boyutlarından olan meydan okuma varyansının %22,6'ini açıklamakta ve ($\beta=,475$; $p<0,05$) psikolojik dayanıklılık boyutlarından olan meydan okumayı pozitif yönde etkilediği,
- İnsan kaynakları yönetim uygulamaları boyutu psikolojik dayanıklılık boyutlarından olan kendini adama varyansının %26,0'ını açıklamakta ve ($\beta=,510$; $p<0,05$) psikolojik dayanıklılık boyutlarından olan kendini adamayı pozitif yönde etkilediği,
- İnsan kaynakları yönetim uygulamaları boyutu psikolojik dayanıklılık boyutlarından olan kontrol varyansının %27,1'ini açıklamakta ve ($\beta=,521$; $p<0,05$) psikolojik dayanıklılık boyutlarından olan kontrolü pozitif yönde etkilediği görülmektedir.
- İnsan kaynakları yönetim uygulamaları bağımlı değişken olan örgütsel yabancılaşma varyansının %26,0'ını açıklamakta ve ($\beta=-,510$; $p<0,05$) örgütsel yabancılaşmayı negatif yönde etkilediği,
- İnsan kaynakları yönetim uygulamaları boyutu örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından olan güçsüzlük varyansının %0,7'ini açıklamakta ve ($\beta=-,269$; $p<0,05$) örgütsel yabancılaşma boyutlarından olan güçsüzlüğü negatif yönde etkilediği,
- İnsan kaynakları yönetim uygulamaları boyutu örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından olan anlamsızlık varyansının %25,2'ini açıklamakta ve ($\beta=-,502$; $p<0,05$) örgütsel yabancılaşma boyutlarından olan anlamsızlığı negatif yönde etkilediği,
- İnsan kaynakları yönetim uygulamaları boyutu örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından olan kendine yabancılaşma varyansının %18,9'unu açıklamakta ve ($\beta=-,435$; $p<0,05$) örgütsel yabancılaşma boyutlarından olan kendine yabancılaşmayı negatif yönde etkilediği görülmektedir.

Araştırmacılara Ve Yöneticilere Öneriler

- Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiler ve farklılıklar sadece otel işletmeleri arasında değil aynı zamanda eğitim, tekstil ve banka gibi farklı sektörlerde de yapılabilir.
- Çalışmanın konusu olan değişkenler COVID-19 süreci dışında tekrar olarak otel işletmelerinde de yapılabilir.

- Çalışmanın kapsamının Araştırmada yer alan insan kaynakları yönetim uygulamalarının tek boyutlu olarak ele alınmasına karşılık gelecek yıllarda alt boyutları da ele alınarak daha kapsamlı bir şekilde incelenebilir.
- Araştırmada örgütsel yabancılaşmanın Mottaz tarafından geliştirilmiş üç boyutlu ölçeği kullanılmıştır. Fakat alan yazında örgütsel yabancılaşma ile ilgili geliştirilmiş beş ve altı boyutlu diğer ölçekler de bulunmaktadır. Konu ile ilgili çalışma yapacak olan araştırmacılar sözü geçen farklı ölçeklerden de yararlanabilirler
- Araştırmanın insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile psikolojik dayanıklılık değişkenleri arasında ilişki alan yazında incelenmemiştir. Bu yüzden araştırmacılar sözü geçen bu iki değişken arasındaki ilişkiye farklı veya aynı sektörler açısından bakabilirler.
- Araştırmanın insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile örgütsel yabancılaşma değişkenleri ve örgütsel yabancılaşma ile psikolojik dayanıklılık değişkenleri arasındaki ilişkiler alan yazında oldukça sınırlı sayıda bulunmaktadır. Bu yüzden sözü geçen değişkenler arasında farklı ülkeler, iller veya sektörler baz alınarak çalışmalar yapılabilir.

Sonuç olarak; gelecekteki araştırmalarda işletme büyüklüğünün, sektörel farklılıkların ve coğrafi konumun farklı bulgulara yol açıp açmayacağı test edilebilir. Böylelikle elde edilen araştırma sonuçlarının genellenebilmesi daha mümkün olacaktır. Konuyla ilgilenecek olan araştırmacıların yanı sıra yöneticilere de bazı önerilerimiz var. Bu önerileri şu şekilde sıralayabiliriz:

- Yöneticilerin örgütsel yabancılaşmayı önlemesi için sadece insan kaynakları yönetimi uygulamalarını değil aynı zamanda örgüt kültürünü ve örgüt yapısını da göz önünde bulundurmaları gerekmektedir. Alan yazında da söylenildiği gibi örgütsel yabancılaşmayaneden olan örgüt içi faktörlerden biri de örgütün yapısıdır.
- Yöneticiler örgüt bünyesinde görev alan çalışanlar arasında karşılıklı ilişkilerin kurulmasına özen göstermelidirler. Çünkü iş görenler arasında iletişim ve etkileşim eksikliğinin mevcut olması onların örgüte veya işe yabancılaşmasına neden olabilir.
- Yöneticiler örgütün ekonomik ve teknolojik olarak kalkınmasına destek çıkmalıdır. Çünkü örgütler gelişen çevre koşullarına yani teknolojiye ve ekonomiye ayak uyduramadıkları zaman yabancılaşmaya sürüklenmektedirler. Bu da direkt olarak iş görenleri etkilemektedir.
- Yöneticiler örgütün kalkınmasına, ekonomik yapısına, örgüt kültürünün oluşturulmasına ve teknolojik yapının yanı sıra iş görenlerin bireysel ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurmalıdırlar. Çünkü çalışanların özellikle COVID-19 pandemi

sürecinde en fazla ihtiyaç duyduğu şeylerden biri de örgüt tarafından ihtiyaç ve sorunlarının giderilmesidir.

- Yöneticiler alan yazında bahsedildiği gibi iş zenginleştirme, iş değiştirme veya rotasyon, iş genişletme, çalışanların yönetime katılmasını sağlama ve güçlendirme gibi bir çok adımlar atarak örgütsel yabancılaşmanı önleyebilirler.

Yazar Katkısı

KATKI ORANI	AÇIKLAMA	KATKIDA BULUNANLAR
Fikir veya Kavram	Araştırma fikrini veya hipotezini oluşturmak	Yazar 1
Literatür Taraması	Çalışma için gerekli literatürü taramak	Yazar 2
Araştırma Tasarımı	Çalışmanın yöntemini, ölçeğini ve desenini tasarlamak	Yazar 1 & Yazar 2
Veri Toplama ve İşleme	Verileri toplamak, düzenlemek ve raporlamak	Yazar 2
Tartışma ve Yorum	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak	Yazar 1 & Yazar 2

Çıkar Çatışması

Çalışmada yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Finansal Destek

Bu çalışma BAP (bilimsel araştırma projesi) tarafından desteklenmiştir.

KAYNAKÇA

BAYTAŞ, B., (2018). Psikolojik Sermayenin, İky Uygulamalarının Ve Hat Yöneticileri İky Etkililiğinin Çalışanların İş Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma. (Master's thesis) Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- BERBER, A., (2016). 100 Yıl Öncesine Bir Yolculuk: Genel ve Endüstriyel Yönetim” ve Fransa’da Fayolizm-Taylorizm Kutuplaşması. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 45, 118- 132.
- CANMAN, D., (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Yargı Yayınları.
- ÇETİNKAYA, M., C., (2019) . Psikolojik Dayanıklılık Ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, İşten Ayrılma Niyeti Ve Algılanan Örgütsel Desteğin Düzenleyicilik Rolü.(Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- DOĞAN, T., (2015). Kısa psikolojik sağlamlık ölçeği’nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. The Journal of Happiness and Well-Being, 3(1), 93-102.
- DURAI, P., (2010). Human Resource Management. New Delhi: Pearson Education.
- DURAK, M., (2002). Deprem Yaşamış Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Belirtilerini Yordamada Psikolojik Dayanıklılığın Rolü. (Doctoral dissertation) Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- ERTUĞRUL, O., (2018). İnsan Kaynakları Uygulamalarının Tükenmişlik Sendromu Üzerindeki Etkisi Üzerindeki Etkisinde Örgüt İkliminin Düzenleyici Rolüne Yönelik Bir Araştırma. (Doctoral dissertation). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- GABLE, S. L., HAIDTH, J., (2005). What (and why) is positive psychology? Review of General Psychology, 9(2), 103-110.
- ŞİMŞEK, M. Ş., ÇELİK, A., AKGEMCİ, T., FETTAHLIOĞLU, T., (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15, 569-587.
- GÜLER, M., TURGUT, H., & BASIM, H. N.(2018). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi: Sessizliğin ve Ayrımcılığın Düzenleyicilik Rolü. İşletme Araştırmaları Dergisi, 10(3), 804-820.
- HAİR, J. F., BLACK, W. C., BABİN, B. J., & ANDERSON, R. E., (2014). Multivariate Data Analysis: Pearson New International Edition. Essex: Pearson Education Limited, 1(2).
- IRMAK, N., (2013). Türk Kamu Yönetiminde İnsan Kaynakları Yönetimi İç Denetim İlişkisi. (Master’s thesis)Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Işık, Ş. (2016). Psikolojik dayanıklılık ölçeği’nin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. The Journal of Happiness & Well-Being, 4(2), 165-182.
- İSPİR, İ., (2019). İnsan Kaynakları Uygulamalarının Çalışanların İş Tatminine Yenilikçiliğine ve Performansına Etkisi. (Master’s thesis)Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- KAYIŞ, A., (2018). “Güvenilirlik Analizi”, Ed.: Şeref Kalaycı , SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri.Ankara: Dinamik Akademi.
- MERCİN, L., (2005). “İnsan Kaynakları Yönetimi’nin Eğitim Kurumları Açısından Gerekliliği ve Geliştirme Etkinliği”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 4 (14), 128-144
- MOTTAZ, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. Sociological Quarterly, 22(4), 515- 529.
- ÖGE, H. S., (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi. , Konya: Eğitim Kitabevi.
- SABUNCUOĞLU, Z., TOKOL, T., (2001). İşletme. Bursa;Ezgi Kitabevi.
- SADULLAH, Ö. (2013). İnsan kaynakları yönetimine giriş: İnsan kaynakları yönetiminin tanımı, önemi ve çevresel faktörler. İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Beta Yayınları, 1-47.
- SARIKAYA, A., (2015). 14-18 Yaş Arası Ergenlerin Benlik Algısı ve Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. (Master’s thesis)İstanbul Bilim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- SEEMAN, M., (1959). On The Meaning of Alienation Alienation. American Sociological Review. 24 (6), 783-791
- SOYSAL, A., (1997). Örgütlerde Yabancılaşmaya İlişkin Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. (Master's thesis)Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- TEKİN, E., (2011). Askeri Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Psikolojik Dayanıklılık Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi. (Master's thesis), Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- TÜMLÜ, Ü., G., RECEPOĞLU, E., (2013). "Üniversite Akademik Personelinin Psikolojik Dayanıklılık Ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki", Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 3(3), 205-213.
- YILMAZER, A., EROĞLU, C., (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara:Seçkin Yayınları.
- Yumuk, Y., & Koyuncu, M. (2011). Otel işletmelerinde işe yabancılaşmanın iş tatmini üzerine etkisi: Nevşehir ilinde bir uygulama. (Master's thesis) Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.
- YÜKSEL, Ö., (2000). İnsan kaynakları Yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi.

Not: Bu Araştırma Yüksek Lisans Tezinden Uyarlanmıştır