

# ÖRGÜT İKLİMİ VE İŞE YABANCILAŞMA İLİŞKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

## A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND WORK ALIENATION

Doç. Dr. NURAN AKŞİT AŞIK

Balıkesir Üniversitesi

nuran@balikesir.edu.tr

ORCID: 0000-0003-0409-7359



### ABSTRACT

The main purpose of this research is to determine the relationship between organizational climate and work alienation. The population of the study is formed, hotel employees working in the hotel business in Ayvalık. To collect data for the study, the survey technique was used. The questionnaire form consists of personal information form, organizational climate scale and work alienation scale. The questionnaire form has been developed in accordance with study objectives and implemented to 345 hotel employees in Ayvalık. The analysis of the study data were made by using percentage, average, standard deviation in SPSS 21.0 packet programme. In the study correlation analysis was used in order to determine the relationship between organizational climate and work alienation, regression analysis was used in order to determine whether the organizational climate predict work alienation. Results mirrored that the most rated work alienation dimension was social isolation while powerlessness was the least. The findings obtained from research indicated that there is a negative, low and significant level relation between organizational climate and work alienation. Obtained results showed that the organizational climate predicted 8,3% of work alienation.

Keywords: Work Alienation, Organizational Climate, Hotel Employees.

**Öz**

Bu araştırmanın temel amacı; örgüt iklimi ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmanın evrenini, Ayvalık'ta faaliyet gösteren otellerin çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplamak için, nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Anket, kişisel bilgi formu, örgüt iklimi ölçeği ve işe yabancılaşma ölçeği olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Çalışma amaçları doğrultusunda geliştirilen soru formu, 345 otel çalışanına uygulanmıştır. Araştırma verilerinin analizi SPSS 21.0 programında yapılmış ve yüzde, ortalama, standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca örgüt iklimi ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon analizi, örgüt ikliminin işe yabancılaşmayı yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla ise regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular, işe yabancılaşmanın alt boyutlarında en yüksek ortalamanın topluma yabancılaşma, en düşük ortalamanın ise güçsüzlük boyutunda oluştuğunu göstermektedir. Araştırma sonuçları, örgüt iklimi ile işe yabancılaşma arasında negatif, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğunu ve örgüt ikliminin, işe yabancılaşmanın %8,3'ünü açıkladığını ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: İşe Yabancılaşma, Örgüt İklimi, Otel Çalışanları.

**Atıf için:** Aşık, N. A. (2018). Örgüt İklimi ve İşe Yabancılaşma İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi, 2(1), 29-41.

## GİRİŞ

Günümüz dünyasında sahip olma güdüsü ihtiyaç karşılama gereksiniminin önünde yer almaya başlamıştır. Bireyselleşme ve kişiliğini yansıtabilme başarılı bir doktrin olarak pazar ve para ekonomisi tarafından kullanılmıştır (Druica, Cornescu ve Ianole, 2010, s. 390). İnsanların genel tüketimi sürekli artma eğilimindedir. Bu durum ekonomik kaynakları olduğu kadar ekolojik kapasiteyi de zorlamaktadır (Steffen, vd., 2004).

Günümüzde yabancılaşma kavramı, sosyal hayatta yaşanan hızlı değişme ve gelişmenin bir sonucu olarak farklı disiplinler tarafından çok boyutlu olarak ele alınmaktadır. Bireyin içinde yaşadığı toplum ve çevre üzerindeki kontrolünün azalması sonucunda yalnızlaşması, kendini çaresiz hissetmesi olarak tanımlanan yabancılaşma; bireyin kendine ve sosyal çevresine olan inancını kaybetmesine, işinden, çevresinden ve benliğinden uzaklaşmasına neden olmaktadır (Özbudun, Markus ve Demirer, 2008; Develioğlu ve Tekin, 2013; Şimşek, Çelik, Akgemci ve Fettahlioğlu, 2006). Yabancılaşma yalnız bireysel bir sorun olmayıp, aynı zamanda bireyin çalışma yaşamını da olumsuz etkileyen bir unsur olarak ele alınmaktadır. İşe yabancılaşma olarak nitelenen bu durum, günümüz iş dünyasında önemi giderek artan sorunlardan birisi olarak görülmektedir (Nair ve Vohra, 2010).

İşe yabancılaşma, bireyin kendini işin süreçlerine dâhil edememesi ve iş hayatında kendini gerçekleştirememesi sonucunda verdiği tepki olup, işin gerektirdiği rollerle, çalışanın kendi öz doğası arasındaki uyumsuzluk sonucu ortaya çıkan bir çelişkidir (Tutar, 2010: 179; Mendoza ve Lara, 2007). İşe yabancılaşma, işyerinde özerklik, sorumluluk, toplumsal etkileşim, kendini gerçekleştirme gibi koşulların sağlanamamasının bir sonucu olarak, çalışanın işini anlamsız bulması, işyerinde kurduğu ilişkilerden doyum sağlayamaması, kendisini yalnız, yetersiz, güçsüz görmesi ve geleceğe ilişkin umutlarını yitirmesidir (Geyer, 1980; Mendoza ve Lara, 2007; Elma, 2003; Mottaz, 1981; Nasurdin, Ramayah ve Kumaresan, 2005).

Yabancılaşmanın mevcut toplumsal koşullar ve kişiliğin duygusal yönüne bağlı olarak ortaya çıkan bir hastalık olduğunu ifade eden Seeman (1975), işe yabancılaşma kavramının tek bir tanımla izah edilemeyeceğini belirtmektedir. Bu nedenle işe yabancılaşma beş boyutta ele alınmaktadır (Seeman, 1983: 173):

İşe yabancılaşmanın boyutlarından, güçsüzlük bireyin, kendi davranışının istediği sonuçları elde etmesini sağlayamayacağına ve yaptığı iş üzerinde kontrol gücünün olmadığına inanmasıdır (Silah, 2005: 207). Anlamsızlık ise bireyin yaptığı işin anlamlı ya da yararlı olmadığına ve yaptığı işin değersiz olduğuna yönelik algısıdır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008; Eryılmaz ve

Burgaz, 2011). Bir diğer boyut olan kuralsızlık, bireyin hedef ve amaçlarına ulaşmada toplumsal kuralları gözetmeye olan inancını kaybetmesidir (Yeniçeri, 2009; Yalçın ve Koyuncu, 2014). Topluma yabancılaşma boyutu, toplum tarafından yüksek değer verilen amaç ve inançlara bireyin düşük değer vermesini ifade etmektedir (Elma, 2003; Silah, 2005). Kendine yabancılaşma ise kişinin davranışlarının geleceğe yönelik beklentileriyle uyuşmaması nedeniyle, beklentilerinden farklı davranmasıdır (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2015; Eryılmaz ve Burgaz, 2011).

İşe yabancılaşmanın sonuçları, iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Birincisi, sosyal yalıtım, yaşam arzusunun azalması, yaratıcılığın kaybolması, zihinsel hastalıklar, kötü alışkanlıklar, intihar eğilimi, düzensiz yaşam tarzı, sosyal değer yargılarına ve normlara kayıtsızlık veya karşı çıkma eğilimi, sorgusuz itaat ve robotlaşma, tüketim çılgınlığı, bencillik, boyun eğme davranışlarının görüldüğü bireysel sonuçlardır. Diğeri ise çalışanların işe yönelik ilgi, bağlılık, sevgi ve rol bilincinin azalması sonucu ortaya çıkan örgütsel sonuçlardır (Kızmaz, 2005; Kanten ve Ülker, 2014; Sulu, Ceylan ve Kaynak, 2010). Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma (Shantz vd., 2012; Kırıcı ve Özkoç, 2017), iş tatminsizliği (Ulusoy, 1988; Turan ve Parsak, 2011), işle özdeşleşememe (Efraty vd., 1991) ve örgütsel güvensizlik (Özbek, 2011) işe yabancılaşmanın örgütsel sonuçları arasında yer almaktadır.

İşe yabancılaşma, çalışanların işlerine yönelik algıları ve davranışları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi için önemli bir belirleyicidir. Bu nedenle işe yabancılaşmaya neden olan faktörlerin değerlendirilmesi önem taşımaktadır. Yapılan araştırmalar, örgütteki katı bürokratik yapı, işyerindeki olumsuz fiziksel koşullar, örgüt içindeki diğer çalışanlar ve yöneticilerle olan ilişkiler, işin yapısı ve çalışma koşulları gibi örgütsel faktörlerin işe yabancılaşmaya neden olduğunu ortaya koymaktadır (Şimşek vd., 2006; Bayındır, 2002; Di Pietro ve Pizam, 2008). Bireyin çalışma yaşamını etkileyen en önemli faktörlerden biri örgüt ikliminin de işe yabancılaşmaya neden olabileceği düşünülmektedir.

Örgüt iklimi, örgütsel değerler, inançlar, normlar, prosedür ve faaliyetler hakkında oluşan ortak bir algı olarak tanımlanmaktadır (Silva, Luisa ve Conceição, 2004). İş hayatının karakterini ortaya çıkaran duygu ve tutumları içeren örgüt iklimi, çalışanların çeşitli uygulamalara ve yöneticilerin davranışlarına ilişkin algılamaları sonucu oluşan psikolojik çevreyi ifade eder (İşcan ve Karabey, 2007). Örgüt iklimi, örgüt içi çalışan ilişkilerinin yanı sıra, liderlik davranışları, örgütün fiziksel yapısı, hiyerarşik düzen ve çevreyle ilişkiler gibi örgütün tüm iç ve dış özelliklerini kapsayan, birey, ekoloji, sosyal sistem, örgütsel yapı ve kültürden oluşan bir bütündür (Çalık ve Kurt, 2010: 169-170).

Örgütlerin kendilerine has özelliklerini yansıtan örgüt iklimi, aynı örgütün farklı bölümlerinde bile farklılık göstermekte ve informal özellik göstermesi nedeniyle çalışanların kişisel algı ya da değerlendirmelerine göre şekillenmektedir. Dolayısıyla örgüt ikliminin her bir çalışan tarafından farklı algılanması mümkündür (Halis ve Uğurlu, 2008: 104). Bu durum örgüt ikliminin ölçülmesini güçleştirmektedir. Örgüt iklimi, örgütsel yapıyı, örgüt kültürünü, liderlik tarzını ve çalışanların kişisel özelliklerini etkilediği gibi, çalışanların işe yönelik duygularını, tutum ve eylemlerini de etkilemektedir (Aytaç, 2003). Dolayısıyla, çalışma ortamındaki çevresel faktörlerin keşfedilmesi ve geliştirilmesi, personelin işlerini daha istekli yapmalarını, daha iyi performans göstererek verimli olmalarını ve üretimi arttırmalarını sağlayacaktır (Arslan, 2004; Kundu, 2007). Yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlar, örgüt ikliminin çalışanların motivasyonu (Düren, 2000; Özkul, 2013), verimliliği (Varol, 1990; Çekmecelioğlu, 2008; Neal, West, ve Patterson, 2005), iş tatmini (Valentine, 2001), işe yabancılaşmasını (Di Pietro ve Pizam, 2008) ve duygusal emeğini (Eröz, 2014) etkilediğini ortaya koymaktadır.

• 32

Otel işletmelerinde hizmet kalitesinin en temel belirleyicisi çalışanlardır. Dolayısıyla işgörenlerin çalıştığı otel işletmesinin, temel politika ve stratejilerine inanması, güven duyması, diğer çalışanlarla ilişkilerinde yardımlaşma, dayanışma ve katılma duygularının gelişmiş olması çok önemlidir. İyi bir örgüt iklimi, söz konusu duygu ve davranışların gelişmesini teşvik edecektir. Bununla birlikte olumsuz bir örgüt ikliminin ise çalışan verimliliğinin düşmesine, örgüt içi çatışma ortamının doğmasına, iş doyumunun düşmesine, çalışanların iletişim becerilerinin azalmasına ve özellikle çalışanların işe yabancılaşmasına neden olması mümkündür. Dolayısıyla, otel işletmelerinin başarısı açısından, çalışanların örgüt iklimi algısı ve işe yabancılaşma düzeylerinin araştırılması ve değerlendirilmesinin gerektiği düşünülmektedir. Buradan hareketle gerçekleştirilen çalışmanın temel amacı, otel işletmelerinde çalışanların örgüt iklimi algıları ile işe yabancılaşma düzeylerinin belirlenmesi ve aralarındaki ilişkilerin incelenmesidir. Örgüt ikliminin işe yabancılaşma ve alt boyutlarını etkileme düzeyinin incelenmesi araştırmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. Yapılan yazın taramasında otel işletmeleri açısından, örgüt iklimi ve işe yabancılaşma kavramlarının birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle çalışmanın önemli olduğu düşünülmekte, yazına ve otel yöneticilerine katkı sağlaması beklenmektedir.

## YÖNTEM

Araştırmada, ilişkisel tarama türünde betimsel bir çalışmadır. Örgüt iklimi ve işe yabancılaşma arasındaki ilişki korelasyon türü ilişkisel tarama modeli

kullanılarak çözümlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkilerini kestirmek amacıyla regresyon analizinden yararlanılmıştır.

### Veri Toplama Aracı

Araştırma verileri 2017 yılı Temmuz-Eylül ayları arasında, Ayvalık'ta faaliyet gösteren turizm işletme belgeli otel işletmelerinde çalışan işgörenlerden, hazırlanan anket aracılığıyla toplanmıştır. Anketin uygulanmasında kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 5 soru yer almaktadır. İkinci bölümde Litwin ve Stringer (1974) tarafından oluşturulan ve Tunçay (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanan örgüt iklimi ölçeği yer almaktadır. Ölçekte yer alan 24 maddenin 14'ü olumlu anlam içermekte iken 10 madde olumsuz anlam içermektedir. Söz konusu olumsuz maddeler analiz aşamasında ters kodlanmıştır. Ölçek puanlarının yüksek olması iyi bir örgüt ikliminin olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğe uygulanan açımlayıcı faktör analizinde (KMO: ,808;  $\chi^2$ : 4412,300;  $p$  = ,00; Açıklanan Varyans: 63,312) olarak hesaplanmıştır. Ayrıca Chronbach Alpha katsayısının  $\alpha$  = ,782 olduğu tespit edilmiştir.

Üçüncü bölümde ise Seeman (1983) tarafından geliştirilen ve Tekin (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan işe yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır. 24 maddelik ölçek anlamsızlık, güçsüzlük, kuralsızlık, topluma yabancılaşma ve kendine yabancılaşma olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır. Ölçek puanlarını yüksek olması, işe yabancılaşma duygusunun yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğe uygulanan faktör analizinde (KMO: ,715;  $\chi^2$ : 3760,585;  $p$  < ,01; Açıklanan Varyans: 68,539) ve Chronbach Alpha katsayısı  $\alpha$  = ,791 olarak hesaplanmıştır.

Her iki ölçeğin KMO değerinin ,70'den büyük olması değişkenler arasındaki anlamlı korelasyonların düzeyinin iyi olduğunu ortaya koymaktadır (Hair vd., 2005). Korelasyon matrisinin birim matrise eşit olup olmadığını test eden Bartlett'in Küresellik Testi sonucu da anlamlıdır ( $p$  < ,01). Ayrıca ölçeklerin Cronbach Alpha değerlerinin sosyal bilimler araştırmaları için güvenilir düzeyde olduğu söylenebilir (Kalaycı, 2008).

Her iki ölçek de 5'li Likert formatında düzenlenmiş ve katılımcıların ölçekteki ifadeleri, (1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kısmen katılıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum) şeklinde değerlendirmeleri istenmiştir.

### Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Ayvalık'ta faaliyet gösteren turizm işletme belgeli otel işletmelerinde çalışanlar oluşturmaktadır. Bununla birlikte, tüm çalışanlara ulaşmanın zaman ve parasal maliyetinin yüksek olması ve işgören sayısının

tam olarak bilinmemesi nedeniyle, araştırma örneklem seçilerek yürütülmüştür. Araştırmanın yapıldığı dönemde Ayvalık'ta faaliyet gösteren turizm işletme belgeli on iki otel işletmesinin, 928 oda ve 2189 yatak kapasitesine sahip olduğu belirlenmiştir (www.balikesirkulturturizm.gov.tr).

Turizm sektöründe işgücü devir hızının yüksek olması ve istatistiklerin istikrarlı olarak tutulamaması otel işletmelerinde çalışanların sayısına ulaşmayı güçleştirmektedir. Bu nedenle otel işletmelerinde çalışan işgören sayıları, Ağaoğlu (1992) tarafından belirlenen katsayılardan yararlanılarak hesaplanmıştır. Buna göre azami işgören sayıları 5 yıldızlı oteller için  $(908 \times 0,59 = 536)$ , 4 yıldızlı otel için  $(360 \times 0,38 = 137)$ , üç yıldızlı oteller için  $(681 \times 0,36 = 245)$  ve 2 yıldızlı oteller için  $(240 \times 0,28 = 67)$  olarak hesaplanmıştır. Böylece azami çalışan sayısı 985 kişi olarak belirlenmiştir. Buna göre, Ayvalık'ta faaliyet gösteren oteller için örneklem büyüklüğü  $(n = 985 \times 12 \times 1,962 / (985 - 1) \times 0,12 + 1,962 \times 12) = 277$  olarak bulunmuştur. Ancak daha fazla çalışana ulaşabilmek ve olası eksik ve hatalar için önlem almak amacıyla toplam 400 adet anket formu bastırılmış ve araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden otellere bırakılmıştır. Doldurulmuş olarak teslim alınan 358 anket formundan 13 tanesi eksik ve çift işaretleme yapıldığı için değerlendirme dışı bırakılmış ve geri kalan 345 anket formu analiz edilmiştir. Evren büyüklüğü ve anket sayısı dikkate alındığında, bu sayının evrene genellenebilmesi açısından yeterli düzeyde olduğunu söylenebilir.

### Verilerin Analizi

Verilerin analizinde, frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma gibi betimleyici istatistiklerden yararlanılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro Wilk Testi ile normallik analizleri yapılmıştır. Analiz sonucunda her iki değişkene ilişkin değerlerin normal dağılım göstermediği ( $p < ,05$ ) belirlenmiştir. Bu nedenle değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesinde Spearman korelasyonu, örgüt ikliminin işe yabancılaşmaya etkisini belirlemek için ise doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

### BULGULAR

Araştırmaya katılan 345 işgörene ait demografik bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır. Araştırmaya katılanların %42,9'u kadın, %57,1'i erkek olup, %43,5'i evli, %56,5'i ise bekârdır. Çalışanların %39,7'si 18-24 yaş, %37,1'i 25-34 yaş, %14,2'si 35-44 yaş, %6,4'ü 45-54 yaş, %2,6'sı ise 55 yaş ve üzerindedir.

**Tablo 1:** Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişkenler	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Kadın	148	42,9
	Erkek	197	57,1
Medeni Durum	Evli	150	43,5
	Bekâr	195	56,5
Yaş	18-24	137	39,7
	25-34	128	37,1
	35-44	49	14,2
	45-54	22	6,4
	55 Yaş ve Üzeri	9	2,6
Eğitim Durumu	İlköğretim	68	19,7
	Ortaöğretim	163	47,2
	Ön Lisans	88	25,5
	Lisans	26	7,5
Çalışma Süresi	0-5 Yıl	185	53,6
	6-10 Yıl	116	33,6
	11-15 Yıl	25	7,2
	16-20 Yıl	10	2,9
	21 Yıl ve Üzeri	9	2,6
TOPLAM		345	100

Katılımcıların %47,2'si ortaöğretim, %25,5'i ön lisans, %19,7'si ilköğretim ve %7,5'inin lisans eğitimi almıştır. Katılımcıların çalışma sürelerine bakıldığında %53,6'sının 0-5 yıldır, % 33,6'sının 6-10 yıldır, %7,2'sinin 11-15 yıldır, %2,9'unun 16-20 yıldır, %2,6'sının 21 yıldan daha uzun süredir çalıştığı görülmektedir.

**Tablo 2:** Örgüt İklimi ve İşe Yabancılaşmanın Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler	n	Ortalama	Std. Sapma
Örgüt İklimi	345	3,4284	,44493
Güçsüzlük	345	2,5630	,61814
Anlamsızlık	345	2,5751	,56544
Kuralsızlık	345	2,7432	,46182
Topluma Yabancılaşma	345	3,2761	,95066
Kendine Yabancılaşma	345	3,0990	,43238
İşe Yabancılaşma (Tüm Ölçek)	345	2,8559	,23514

Araştırmaya katılanların örgüt iklimi algıları ve işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin ortalamalar Tablo 2'de verilmiştir. Buna göre örgüt iklimi ortalaması  $\bar{x}=3,42$ , işe yabancılaşma ortalaması ise  $\bar{x}=2,85$  olarak hesaplanmıştır. İşe

yabancılaşmanın alt boyutlarına ilişkin ortalamalar gözden geçirildiğinde ise topluma yabancılaşmanın  $\bar{x}=3,27$ , kendine yabancılaşmanın  $\bar{x}=3,09$ , kuralsızlığın  $\bar{x}=2,74$ , anlamsızlığın  $\bar{x}=2,57$  ve güçsüzlük alt boyutunun ise,  $\bar{x}=2,56$  olduğu görülmektedir.

### Korelasyon Analizi Bulguları

Araştırmada örgüt iklimi ve işe yabancılaşma ve alt boyutları arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmış ve korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 3'te verilmektedir.

**Tablo 3:** Örgüt İklimi ve İşe Yabancılaşma İle Alt Boyutlarına Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
Örgüt İklimi (1)						
Güçsüzlük (2)	-,151**					
Anlamsızlık (3)	-,155**	,023				
Kuralsızlık (4)	-,109*	,143**	,272**			
Topluma Yabancılaşma (5)	-,205**	,028	-,208**	-,242**		
Kendine Yabancılaşma (6)	,073	-,186**	-,135*	-,158**	,008	
İşe Yabancılaşma (7)	-,293**	,442**	,420**	,373**	,487**	,251**

\*p< 0,05 düzeyinde anlamlı \*\* p<0,01 düzeyinde anlamlı

Korelasyon analizi sonuçlarına göre örgüt iklimi ile işe yabancılaşma arasında zayıf, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki göze çarpmaktadır ( $r=-,293$ ,  $p<,01$ ). Buna göre iyi bir örgüt iklimi, işe yabancılaşmayı zayıf düzeyde de olsa azaltmaktadır. Örgüt iklimi ile işe yabancılaşmanın alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde ise, en yüksek korelasyonun toplumsal yabancılaşma ( $r=-,205$ ,  $p<,01$ ) ile olduğu belirlenmiştir. Bunu sırasıyla anlamsızlık ( $r=-,155$ ,  $p<,01$ ), güçsüzlük ( $r=-,151$ ,  $p<,01$ ) ve kuralsızlık ( $r=-,109$ ,  $p<,05$ ) izlemektedir. Örgüt iklimi ile kendine yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Tablo 4 incelendiğinde, örgüt ikliminin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini ölçen regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ( $F=32,138$ ;  $p<,05$ ). Örgüt iklimi ile işe yabancılaşma arasında kurulan tahmin modelinin varyansı açıklama katsayısı  $R^2=,083$  olarak hesaplanmıştır. Buna göre, örgüt iklimi işe yabancılaşmanın toplam varyansının %8,3'ünü açıklamaktadır.



**Tablo 4:** Örgüt İkliminin İşe Yabancılaşma ve Alt Boyutlarına Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	R	R <sup>2</sup>	B	S. Hata	$\beta$	t	p
Sabit			3,386	,094		35,898	,00
Güçsüzlük	,151	,020	-,209	,074	-,151	-2,825	,00*
Anlamsızlık	,155	,021	-,197	,068	-,155	-2,910	,00*
Kuralsızlık	,109	,009	-,113	,056	-,109	-2,033	,04*
Topluma Yabancılaşma	,205	,039	-,437	,113	-,205	-3,871	,00*
Kendine Yabancılaşma	,073	,002	-,071	,051	-,073	-1,359	,17
İşe Yabancılaşma	,293	,083	-,155	,027	-,293	-5,669	,00*

F= 32,138 \* p<,05

Örgüt ikliminin, işe yabancılaşmanın alt boyutlarından kendine yabancılaşma üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bununla birlikte, örgüt iklimi işe yabancılaşmanın alt boyutlarından, topluma yabancılaşmanın toplam varyansının %3'ünü, güçsüzlük ve anlamsızlığın %2'sini açıklamaktadır. Tablo 4'teki standardize edilmiş beta değerleri, örgüt ikliminin işe yabancılaşma ve alt boyutları üzerindeki etkisine ilişkin önem sıralamasını göstermektedir. Standartlaştırılmış regresyon katsayılarına göre, örgüt ikliminin, işe yabancılaşma ( $\beta=-,293$ ;  $p<,01$ ), topluma yabancılaşma ( $\beta=-,205$ ;  $p<,01$ ), anlamsızlık ( $\beta=-,155$ ;  $p<,01$ ) ve güçsüzlük ( $\beta=-,151$ ;  $p<,01$ ) üzerinde etkili bir faktör olduğu belirlenmiştir.

## SONUÇ

Bu çalışmada örgüt iklimi ve işe yabancılaşma ile alt boyutları arasındaki ilişki ve örgüt ikliminin işe yabancılaşma düzeyine etkisi istatistiksel yöntemlerle incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular, çalışanların algıladıkları örgüt ikliminin ortalamasının üzerinde ( $\bar{x}=3,42$ ), işe yabancılaşma düzeyinin ise ortalamasının altında ( $\bar{x}=2,85$ ) olduğunu ortaya koymaktadır. Her iki sonuç birlikte değerlendirildiğinde, çalışanların otel işletmelerinden genel olarak memnun oldukları ve işe yönelik olumsuz duygular taşımadıkları söylenebilir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda, örgüt iklimi ile işe yabancılaşma düzeyi arasında negatif yönlü ve zayıf bir korelasyon olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifade ile çalışanların örgüt iklimi algıları olumlu ise, işe yabancılaşma duyguları azaltmaktadır. Dolayısıyla çalışanların işe yabancılaşmasını önlemek için iyi bir örgüt ikliminin oluşturulması ve sürekliliğinin sağlanması gerekmektedir. İşe yabancılaşmanın, örgüt

ikliminden en çok etkilenen alt boyutları ise topluma yabancılaşma, anlamsızlık ve güçsüzlük boyutlarıdır. Ancak örgüt iklimi ile çalışanların kendine yabancılaşma boyutu arasında açısından anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar, örgüt ikliminin, işe yabancılaşmanın %8,3'ünü açıkladığını göstermektedir. Ayrıca örgüt iklimi, işe yabancılaşmanın alt boyutlarından topluma yabancılaşma boyutunun %3'ünü, güçsüzlük ve anlamsızlık boyutlarının ise %2'sini açıklamaktadır. Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, gerek örgüt iklimi gerekse işe yabancılaşma düzeyi açısından elde edilen sonuçların olumlu olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, çalışanların kendi aralarında ya da müşterilerle yoğun bir iletişim ve etkileşimin yaşandığı otel işletmelerinde, örgüt ikliminin geliştirilmesi ve işe yabancılaşmanın daha da azaltılması gerekmektedir. Aksi takdirde, çalışanların verimliliği ve hizmet kalitesinde bir düşüş yaşanması söz konusu olabilir. Bu nedenle otel işletmelerinde terfi ve ödül sistemlerinin geliştirilmesi, yoğun ve yorucu çalışma koşullarının iyileştirilmesi, monotonluğun azaltılması, çalışanların kendi aralarındaki ve yönetimle olan ilişkilerinin güçlendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca çalışanların motivasyonunu arttıracak tedbirler alınması, çalışana güven duyulması ve takdir edilmesi, iyi bir örgüt ikliminin oluşmasını sağlayacağı gibi aynı zamanda işe yabancılaşma duygularının azaltmasına da yardımcı olacaktır.

Bu araştırma, örgüt iklimi ile işe yabancılaşma konusunda gelecekte yapılacak çalışmalar için veri oluşturması açısından önemlidir. Ancak tüm çalışmalarda olduğu gibi, bu araştırmanın da bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bunlardan biri, araştırmada mekân sınırlamasına gidilmesi nedeniyle araştırma verilerinin tek bir bölgeden toplanmış olmasıdır. Bu bağlamda, araştırmanın farklı bölgelerde ya da diğer turizm işletmelerinde yinelenmesi yararlı olacaktır. Ayrıca bu araştırmada, işe yabancılaşmanın öncülü olarak ele alınan örgüt iklimi aynı zamanda işe yabancılaşmadan etkilenen bir ardıl olarak da değerlendirilebilir. Dolayısıyla işe yabancılaşmanın örgüt iklimine etkileri konusunda yapılacak çalışmalar yazına yeni veriler kazandırabilir. Son olarak, bu çalışmada örgüt iklimi tek boyutlu olarak ele alındığı için, örgüt ikliminin alt boyutlarının işe yabancılaşmaya etkisi açısından bir değerlendirme yapmak mümkün olmamıştır. Gelecekte farklı ölçekler kullanılarak yapılacak çalışmaların, örgüt ikliminin alt boyutları ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkileri açıklaması bakımından alan yazına çok daha fazla katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Ağaoğlu, O. K. (1992). İşgücünü verimli kullanma tekniklerinin turizm sektörüne uygulanması. Verimlilik Dergisi, 110 - 121
- Arslan, N. T. (2004). Örgütsel performansı belirleyici bir etmen olarak örgüt kültürü ve iklimi hakkında bir değerlendirme. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9(1), 203-228.
- Aytaç, S. (2003). Çalışma psikoloji alanında yeni bir yaklaşım, örgütsel sağlık. Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 5(2). (www.isguc.org/arc\_view.php?ex=163, 10.12.2017).
- Bayındır, B. (2002). Ortaöğretim Dal Öğretmenlerinin Mesleğe Yabancılaşması İle Öğretme-Öğrenme Sürecindeki Davranışları Arasındaki İlişki, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Çalık, T. & Kurt, T. (2010). Okul İklimi Ölçeği'nin (OİÖ) geliştirilmesi. Eğitim ve Bilim, 35(157), 167-180
- Çekmecelioğlu, H. G. (2008). Örgüt İklimi, Güçlendirme ve Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi. Muhan Sosyal İşletmecilik Konferansı-İşletmecilikte Yeni Gelişmeler ve Fırsatlar, 129-141.
- Develioğlu, K. & Tekin, Ö. A. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve yabancılaşma arasındaki ilişki: beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(2), 15-30.
- Dipietro, R. B. & Pizam, A. (2008). Employee alienation in the quick service restaurant industry. Journal of Hospitality and Tourism Research, 32(1), 22-39.
- Düren, A. Z. (2000). 2000'li Yıllarda Yönetim. İstanbul: Alfa Yayınevi.
- Elma, C. (2003). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği), (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eröz, S. S. (2014). Otel işletmelerinde örgüt iklimi ve duygusal emek ilişkisi: Trakya bölgesinde bir araştırma. Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 3(7), 199-223.
- Eryılmaz, A. & Burgaz, B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. Eğitim ve Bilim, 36 (161), 271-286.
- Geyer, R. (1980). Alienation Theories: A General Systems Approach, New York: Pergamon Press.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2005). Multivariate data analysis. 6th edition, NJ: Pearson Prentice Hall.

- Halis, M. & Uğurlu, Ö. Y. (2008). Güncel çalışmalar ışığında örgüt iklimi. İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 10(2), 101-123.
- İşcan, Ö. F. & Karabey, C.N. (2007). Örgüt iklimi ile yeniliğe destek algısı arasındaki ilişki. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(2),180-193.
- Kalaycı, Ş. (2008). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara: Asli Yayın Dağıtım.
- Kanten, P. & Ülker, F. (2014). Yönetim tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolü. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (32), 16-40.
- Kırıcı, E. & Özkoç, A. G. (2016). Turist rehberlerinin tükenmişlik düzeylerinin işe yabancılaşma eğilimlerine etkisi. Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 14(1), 20- 32. Kızmaz, Z. (2005). Sosyolojik suç kuramlarının suç olgusunu açıklama potansiyelleri üzerine bir değerlendirme. C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, 29(2), 149-174.
- Kundu, K. (2007). Development of the conceptual framework of organizational climate. Vidyasagar University Journal of Commerce, 12, 99-108.
- Litwin G. H. & Stringer R. A., (1974). Motivation and Organizational Climate. 3rd Edition, Boston: Harvard University Press.
- Mendoza, M. J. S., & Lara, P. Z. M. (2007). The impact of work alienation on organizational citizenship behavior in the Canary Islands. International Journal of Organizational Analysis, 15(1), 56-76.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. The Sociological Quarterly, 22, 515-529.
- Nair, N. & Vohra, N. (2010). An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. Management Decision, 48(4), 600-615.
- Nasurdin, A. M., Ramayah, T., & Kumaresan, S. (2005). Organizational stressors and job stress among managers: the moderating role of neuroticism. Singapore Management Review, 27, 63-79.
- Neal, A., West, M. A. & Patterson, M.C., (2005). Do organizational climate and competitive strategy moderate the relationship between human resource management and productivity?. Journal of Management, 31(4), 492-512.
- Ofluoğlu, G. & Büyükyılmaz, O. (2008). Yabancılaşmanın teorik gelişimi ve tarihsel süreç içinde farklı alanlarda görünüşleri. Kamu-İş Dergisi, 10(1), 113-145.
- Özbudun, S., Markus, G. & Demirer, T. (2008). Yabancılaşma ve...(Birinci Baskı). Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Özkul, Y. (2013). Örgüt İkliminin Motivasyon Üzerine Etkisi: Bir Uygulama, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Seeman, M. (1975). Alienation studies. Annual Review of Sociology, 1, 91-123.

<https://doi.org/10.1146/annurev.so.01.080175.000515>.

- Seeman, M. (1983). Alienations motifs in contemporary theorizing: the hidden continuity of the classic themes. *Social Psychology Quarterly*, 46(3), 171-184.
- Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Silva M., Luisa L. & Conceição B. (2004). OSCI: An organizational and safety climate inventory. *Safety Science*, 42(3), 205-220.
- Sulu, S., Ceylan, A. & Kaynak, R. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment: implications for healthcare professionals. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 27-38.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T. & Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 569-587.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci T. & Çelik A. (2015). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Konya: Eğitim Yayınevi.
- Tekin, Ö. A. (2012). *Yabancılaşma ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Antalya Kemer'deki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Antalya.
- Tunçay, E. (2013). *The Role of Leadership Style in The Relationship Between Organizational Climate and Burnout*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İngilizce İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175-204.
- Valentine, S. (2001). Men and women supervisors' job responsibility, satisfaction, and employee monitoring, *Sex Roles: A Journal of Research*, 45(3), 571-580.
- Varol, M. (1989). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi. *Ankara Üniversitesi S.B.F Dergisi*, 44(1), 195-222.
- Yalçın, İ. & Koyuncu, S. C. (2014). Örgütsel yabancılaşma olgusunun iş tatmini üzerine etkisi: Niğde ilinde bir araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16 (26), 86-94.
- Yeniçeri, Ö. (2009). *Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Yönetimi*. İstanbul: IQ Yayıncılık.
- [www.balikesirkulturturizm.gov.tr/TR,148571/isletme-belgeli-konaklama-tesisleri-listesi.html](http://www.balikesirkulturturizm.gov.tr/TR,148571/isletme-belgeli-konaklama-tesisleri-listesi.html) (Erişim Tarihi: 20.06.2017).