
OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGILARI İLE İŞE YABANCILAŞMALARINI ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞ STRESİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: NEVŞEHİR İLİ ÖRNEĞİ

Korhan KARACAOĞLU¹

Hilal ARAT²

Öz

Bu çalışmada, algılanan örgütsel politika ve çalışanın işe yabancılaşması arasındaki ilişki/etkileşim ile bu ilişkide iş stresinin düzenleyici rolünün araştırılması amaçlanmıştır. Çalışmanın örnekleme, Nevşehir ilindeki dört ve beş yıldızlı otellerdeki çalışan 441 kişiden oluşmaktadır. Çalışma için toplanan veriler uygun istatistiksel paket programlar kullanılarak regresyon analizi yoluyla test edilmiştir. Çalışmanın bulguları, çalışanların örgütsel politika algıları ile işe yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki ve etkileşim bulunduğunu göstermiştir. Ayrıca bu ilişkide iş stresinin düzenleyici rol oynadığı tespit edilmiştir. Öyle ki düşük stres düzeylerinde örgütsel politikanın işe yabancılaşmayı etkileme düzeyi anlamsız iken, orta ve yüksek stres düzeylerinde anlamlı olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Politika, İşe Yabancılaşma, İş Stresi

Jel Sınıflandırması: D23, L83, M20

THE MODERATING ROLE OF JOB STRESS ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL POLITICS AND WORK ALIENATION OF EMPLOYEE IN HOTEL BUSINESS: CASE OF NEVSEHIR

Abstract

The aim of this study is to investigate the relationship/interaction between perceived organizational policy and employee alienation, and the moderating role of the employee job stress in this relationship. The sample of the study consists of 441 employees working in 4-5 star hotels in Nevşehir. Data collected for the study were tested by regression analysis using appropriate statistical package programs. The results of the study showed that there was a significant and positive relationship between perceived organizational policy and employee alienation level. In addition, it was determined that job stress plays a moderator role in this relationship. In fact, In low stress levels, organizational policy has no meaningful effect on work alienation, but it is found to be significant effect in moderate and high stress levels.

Keywords: Organizational Politics, Work Alienation, Job Stress

Jel Classification: D23, L83, M20

¹ Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, kkaracaoglu@nevsehir.edu.tr, ORCID:0000-0003-0577-231X

² Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Yük. Lsn. Öğr., hilalarat8@gmail.com, ORCID: 0000-0002-7411-716X

Giriş

Örgütsel politika, çalışanların örgütün veya örgüt yararına faaliyette bulunan kişi veya kişilerin menfaatlerini göz ardı ederek, kendileri veya bağlı oldukları grubun menfaatlerini temin etmeye dönük davranışları veya eylemleri şeklinde tanımlanabilmektedir (Kacmar ve Baron, 1999: 1-3). Literatürdeki kimi çalışmalar, çalışanların politik davranışlara ilişkin algılarının, onların işlerine dair tutumlarını belirlemede önemli ve anlamlı etkilerinin olduğunu ileri sürmektedir (Ferris ve Kacmar, 1992: 96-99; Harris vd., 2005: 26; Gadot ve Talmud, 2010: 2829). Bu kapsamda, örgütlerde yoğun şekilde politik davranış algısı içindeki çalışanların; örgütsel bağlılıklarının azaldığı (Gadot, 2000: 333), işten ayrılma davranışına (Bodla ve Danish, 2009: 46-53) yöneldikleri ve yöneticilere yönelik güven düzeylerinin azaldığı (Kumar ve Ghadially, 1989: 305) tespit edilirken; bazı çalışmalarda ise örgütsel politika algısının çalışanların tutumları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı (Parker vd., 1995: 891) bulgusuna ulaşılmıştır.

Örgütsel politikanın anlamlı etkide bulunduğu bir başka kavram ise işe yabancılaşmadır. İşe yabancılaşma alan yazında çalışanın kendi içinde yaşadığı psikolojik bir olgu olarak değerlendirilmektedir (Hirschfeld ve Feild, 2000: 790). Blauner'e (1964) göre işe yabancılaşma, işte otonomi, sorumluluk, toplumsal iletişim ve kendini var edememe gibi bireyin insan olarak değerini ortaya çıkaran durumların ve ortamların gerçekleştirilememesi şeklinde tanımlanmaktadır. Tokmak'a göre çalışanın işini anlamlandıramaması, örgütünde bireyler ile olan etkileşiminden tatmin olamaması, kendisini kimsesiz, yetersiz, güçsüz görmesi, yarınına yönelik umutlarını kaybetmesi ve kendisini sistemin küçük bir parçası şeklinde değerlendirmesi olarak ifade edilmektedir (Tokmak, 2014: 138). İlgili alan yazında kavramlar arası ilişkiyi ele alan sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bunlardan Kumar ve Ghadially (1989) örgütsel politika ile işe yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki olduğunu ileri sürmüştür. Özellikle politik bir örgütsel ortamda eşitsiz ve de adaletsiz bir örgüt ikliminin de bir sonucu olarak çalışanda özellikle duygusal olarak yabancılaşmanın ortaya çıkabileceği vurgulanmıştır (Vigoda, 2002: 16). Bir başka çalışmaya göre örgütlerde politik davranışlar; stres, bireysel güvensizlik, kaygı, duygusal tükenme, düşük öz yeterlik ve işe yabancılaşmaya yol açmaktadır (Dargahi, 2012: 2). Türkçe alan yazında ise Erkutlu ve Karacaoğlu (2015) tarafından otelcilik sektöründe yapılan ve çalışanların politik yetilerinin düzenleyici değişken olarak ele alındığı bir çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmada da örgütsel politika algısının işe yabancılaşmayı olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yukarıdaki sınırlı sayıdaki kavramlar arası ilişkileri ortaya koyan çalışmalardan hareketle özellikle kurumsal ve bireysel rekabetin yoğun olduğu bir sektör olan otelcilik sektöründe çalışanların örgüt ve diğerlerinin çıkarları yerine kendi çıkarlarını önceleyen eylemler içinde olabilecekleri yine yönetici ve güç sahibi kişilere yakın olmak gibi politik davranışlar sergileme eğiliminde olabilecekleri öngörülebilir. Ayrıca otel ortamında yoğun çalışma temposu, iş yükü fazlalığı, iş stresi ve çeşitli baskı yaratan unsurlardan kaynaklı işe yönelik bir yabancılaşmanın ortaya çıkabileceği fikrinden hareketle çalışmanın değişkenleri belirlenmiş ve çalışma kurgulanmıştır. Zira politik davranışlar sonucu işe yabancılaşmanın ortaya çıkmasında iş ortamındaki stresin düzeyinin de etkili olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Buradan hareketle araştırmanın temel amacı, örgütlerdeki politik davranışların işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin belirlenmesi ve bu etkide iş yerindeki stres düzeyinin düzenleyici bir rolünün olup olmadığının belirlenmesidir. Çalışma; kavramsal çerçeve ve saha araştırması sonucu elde edilen sonuçların değerlendirildiği toplam iki bölüm ve tartışma/sonuç kısımlarından oluşmaktadır.

1. Kavramsal Çerçeve

Bu başlık altında örgütsel politika, işe yabancılaşma ve iş stresi değişkenleri arasındaki ilişkiler yer verilmiştir.

1.1. Örgütsel Politika ve İşe Yabancılaşma

İşe yabancılaşma, işin kendisinin bireyin belirgin olarak kişisel ihtiyaç ve beklentileri karşılayamadığı algısından ve işin kendi doğasından kaynaklanan psikolojik ayrımın genelleştirilmiş bir bilişsel halidir. İşe yabancılaşma, bireyin yapmış olduğu işe karşı düşük bir ilgi göstermesi ve işinde düşük bir enerji ile işe yaklaştığı zaman ve esas olarak dışsal ödüller için çalıştığı bir duygu durumudur (Michaels vd., 1988: 378). İşe yabancılaşma kavramının kökeninde Marx'ın işçinin emeğinin bölünmesi düşüncesi yatmaktadır. Marx'a göre işe yabancılaşma işçinin üretmiş olduğu üründen uzaklaşması ve ürün üzerinde herhangi bir söz hakkının olmaması durumunda ortaya çıkmaktadır (Mahmud, 1993: 33). İşe yabancılaşmanın temelleri göreceli yoksunluk kuramına dayandırılmaktadır. Bu kurama göre olan ile olması gereken, yani gerçeklikle beklentiler ile algılanan ayrılığa işaret etmektedir. Göreceli yoksunluk, çalışanların başka kişi veya gruplara kıyasla hak ettiğinden daha azını aldığı şeklinde bir duyguya kapılmasına neden olur. Bu durum kişiler veya gruplar arasında önyargıya, ayrımcılığa hatta saldırganlığa yol açar ve huzursuzluk yaratır. Bu kapsamda yol açtığı örgütsel değişkenlerden biri de işe veya örgüte yabancılaşmadır (Bekmezci, 2017:178-180).

İşyerinde yabancılaşmanın öncüllerini ortaya koyan araştırmalarda çalışma şartları, iş çevresi ve iş özellikleri gibi faktörlerin olduğu vurgulanmaktadır (Kanungo, 1983; Pugh ve Zhao, 2003; Özbek, 2011). Yabancılaşmaya yol açan çalışma ortamları; kişiler arası etkileşime az rastlanan, kişinin olduğu gibi kendini ortaya koymasına izin verilmeyen, işin adımlarının çalışanca bağımsız biçimde belirlenmesine müsaade edilmeyen, bireyin gündelik yaşamına dair hareket alanı başkalarının belirlenen ve örgütsel politika algısı yüksek düzeylerde seyreden yerler şeklinde tanımlanmaktadır (Cheung, 2005; Özbek, 2011).

Alan yazında Kumar ve Ghadially (1989) örgütsel politika ile işe yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki olduğunu ileri sürmüştür. Özellikle politik bir örgütsel ortamda eşitsiz ve adaletsiz bir örgüt ikliminin de bir sonucu olarak çalışmada özellikle duygusal olarak yabancılaşmanın ortaya çıkabileceği vurgulanmıştır (Vigoda, 2002: 16). Bir başka çalışmaya göre örgütlerde politik davranışlar; stres, bireysel güvensizlik, kaygı, duygusal tükenme, düşük öz yeterlik ve işe yabancılaşmaya yol açmaktadır (Dargahi, 2012: 2). Türkçe alan yazında ise Erkutlu ve Karacaoğlu (2015) tarafından otelcilik sektöründe yapılan ve çalışanların politik yetilerinin düzenleyici değişken olarak ele alındığı çalışma bulunmaktadır.

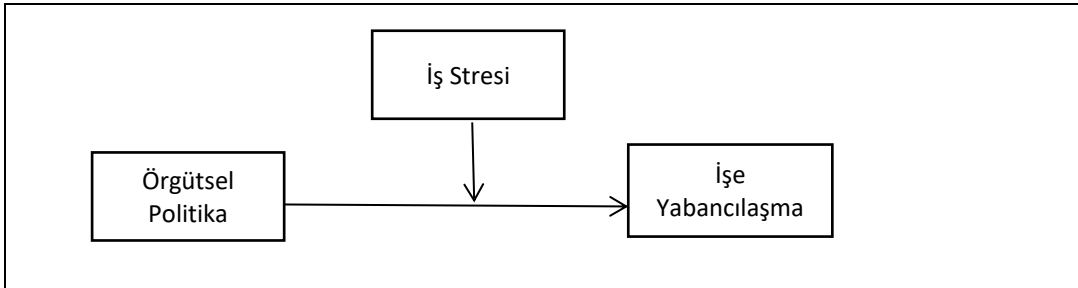
Örgütsel politika algısının sık görüldüğü örgütlerde; ödüller ve kişiler arası ilişkiler, sahip olunan güç ile objektiflikten uzak faktörlere göre şekillenir (Chan vd., 2009: 783). Bunun sonucunda çalışanlar, sağladıkları katkılar sonucu elde etmeyi umdukları sonuçlara ulaşıp ulaşamayacakları konusunda endişeye ve performansları ile elde ettikleri ödüller arasında bir uyumsuzluk olduğuna dair bir algıya kapılabileceklerdir (Aryee vd., 2004: 1-9). Bu durum iş görenlerin morallerinin bozulmasına, moralsizliğin ise iş görenlerin ödül ve kaynak dağıtımında keyfi ve hakkaniyetsiz bir sonuca ulaşmalarına yol açabilecektir (Rosen vd., 2006: 211). Ayrıca örgüt içerisinde politik davranışlar yerine; içtenliğe dayalı ilişkiler geliştirme, kişiler arası ilişkilere güvenme, empati, tatmin, kurumdaki personel ve yöneticiler ile yakın ilişkiler kurma ve psikolojik iyi olma seviyelerinde belirgin artışlar ve stres düzeyindeki düşüşler işe yabancılaşma düzeyinde bir düşüşü de beraberinde getirebilecektir. Buradan hareketle bu çalışma için geliştirilen; "Hipotez 1: Örgütsel politika, işe yabancılaşmayı pozitif yönde etkilemektedir." şeklindedir.

1.2. Örgütsel Politika ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde İş Stresinin Düzenleyici Rolü

İş stresi; kişinin görevini yerine getirmesi esnasında gerek kendinden gerekse çalışılan iş yerinden ya da yapılan işten kaynaklanan durumlara vermiş olduğu tepkidir. İşgörenin işten kaynaklı olarak, iş yükü, meslektaşlar ve amirlerle yaşanan gerilimler, kariyer beklentisi, örgütün yetersiz kaynak ve katkı sağlaması ve rol çatışmaları gibi çeşitli örgütsel unsurlardan hareketle oluşan stres, iş stresi olarak tanımlanır (Bayar ve Öztürk, 2017: 528). İş stresinin temelleri, amaç belirleme kuramına dayandırılmaktadır. Locke (1968) tarafından geliştirilen kuram, kendisine

yüksek amaçlar belirleyen veya kendileri için belirlenen yüksek amaçları benimseyen kişilerin; daha fazla çalışıp, daha iyi iş başarısı göstereceği ileri sürülmektedir. Bu durumda çalışanların, daha fazla çalışıp daha yüksek iş başarımı gösterme isteği sırasında iş stresi ile karşı karşıya kamaları da beklenen bir başka durumdur (Akkoç, 2017: 27-29).

İlgili alan yazında örgütsel politikanın iş stresini artırdığı Goodman vd. (2011: 66) tarafından ileri sürülmektedir. Örgütsel politika algısının kişilerde daha fazla stres ve tükenmişliğe neden olacağı ve bu durumun kişinin psikolojik iyi olma durumunu olumsuz yönde etkileyeceği (Gadot ve Talmud, 2010), ilişkilere güven, iş ve örgütsel tatmin, organizasyondaki çalışan ve yöneticiler ile yakın ilişkilerde bulunma düzeylerinde gözlenen azalmalar yüzünden çalışanın işine yabancılaşabileceği öngörülebilir. Bu nedenle iş yerinde yaşanan stres düzeyinin yüksekliği, çalışanın politik davranışlar sonucu işine yabancılaşmasına, stres düzeyinin görece düşük olması ise işine yabancılaşma düzeyinin düşmesine yol açabilecektir. İşe yabancılaşmaya yol açan etmenler arasında iş tatminsizliği, tükenmişlik (Cheung, 2008), stres ve çalışanın kararlara katılmaması (Sulu vd., 2010) bulunmaktadır. İlgili alan yazında, iş stresinin işe yabancılaşmayı artırdığı görülmüştür (Yadav ve Nagle, 2012; Koçoğlu, 2014). Çalışanın işe yabancılaşması, işin gerektirdiği roller ile çalışanın kendi doğası arasındaki uyumsuzluğun bir sonucu olarak gösterilmektedir (Mendoza ve Lara, 2007: 57; Mottaz, 1981: 515). İşe yabancılaşmaya yol açan faktörler arasında; aşırı bürokrasi, örgüt yapısı, monoton çalışma, denetim, işbölümü, teknolojiye odaklanma, çatışma, çalışanların işten duydukları memnuniyetsizlik, tükenmişlik, stres, örgütsel bağlılığın eksik olması gibi nedenler yer almaktadır (Turan ve Parsak, 2011: 3-5; Koçoğlu, 2014: 28). Yukarıda vurgulanan ve alan yazında yer alan kavramlar arası ilişkilerden hareketle geliştirilen "Hipotez 2: Örgütsel politikanın ve işe yabancılaşmaya etkisinde iş stresi düzenleyici bir role sahiptir." biçimindedir. Bir diğer ifade ile işyerindeki stresin düzeyi, örgütsel politika ile işe yabancılaşma arasındaki olumlu ilişkiyi artırıcı veya azaltıcı yönde düzenleyici bir etki yapabilecektir. Söz konusu düzenleyicik etkisini gösteren araştırma modeli Şekil 1'deki gibidir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

2. Araştırmanın Yöntemi ve Bulguları

Bu çalışmanın örnekleme, Nevşehir ilinde bulunan 4-5 yıldızlı otellerde çalışan ve kolayda örneklem yöntemiyle ulaşılan 441 kişidir. Çalışmanın verileri anket tekniği ile toplanmıştır.

Araştırmada örgütsel politika algısını ölçmek için Hochwarter vd. (2003) tarafından geliştirilen altı maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçek 5 dereceli Likert ölçeği olup Hiçbir Zaman'dan Her Zaman'a doğru sıralanmıştır. Ölçeğin alfa güvenilirlik katsayısı 0,80'dir.

İşe yabancılaşma düzeyini belirlemek için Kaya ve Serçeoğlu'nun (2013) çalışmalarında Marx'ın görüşlerinden yola çıkarak geliştirdikleri ve kullandıkları altı ifadeden oluşan "İşe Yabancılaşma Ölçeği"nden yararlanılmıştır. 5'li Likert tipi ölçekte yer alan ifadeler 1: "Kesinlikle katılmıyorum"dan 5:"Kesinlikle katılıyorum"a uzanan bir skala ile ölçülmüştür. Ölçeğin 0,80 değeri ile güvenilir olduğu görülmüştür.

Çalışmada iş stresinin ölçümünde Cohen, vd. (1983) tarafından geliştirilen 14 maddelik Likert tipi ölçeğin Eskin vd. (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan 4 maddelik kısa formu kullanılmıştır.

Katılımcılar her maddeyi “Hiçbir zaman” ile “Her Zaman” arasında değişen 5’li Likert tipi ölçek üzerinde değerlendirmişlerdir. Ölçek, 0,76 değeri ile güvenilirlidir.

Ölçeklerin geçerliğini ortaya koyabilmek için yapı geçerliği araştırılmıştır. Yapı geçerliği için açıklayıcı/keşfedici faktör analizi kullanılmıştır. Her bir ölçeğe ilişkin faktör analizi sonuçları sırasıyla Tablo 1, 2, ve 3’de özetlenmiştir.

Tablo 1: Örgütsel Politika Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonucu

| İfadeler | Faktör yükleri | | | Ortak varyans değerleri | | |
|---------------------------|----------------|---------------|---------------|-------------------------|--------------------|---------------|
| | Birinci analiz | İkinci analiz | Üçüncü analiz | Birinci analiz | İkinci analiz | Üçüncü analiz |
| OP1 | 0,757 | 0,797 | 0,831 | 0,574 | 0,635 | 0,691 |
| OP2 | 0,771 | 0,822 | 0,867 | 0,594 | 0,676 | 0,752 |
| OP3 | 0,800 | 0,845 | 0,859 | 0,640 | 0,715 | 0,737 |
| OP4 | 0,737 | 0,718 | 0,672 | 0,544 | 0,516 | 0,451 |
| OP5 | 0,663 | 0,573 | | 0,439 | 0,328 ^a | 0,691 |
| OP6 | 0,507 | | | 0,257 ^a | | |
| Özdeğerler | 3.048 | 2.870 | 2.632 | | | |
| Toplam varyans | 50.805 | 57.393 | 65.792 | | | |
| KMO | .745* | .767* | .767* | | | |
| Bartlett küresellik testi | 1068,148/15* | 836.930/10* | 700.051/6* | | | |

^a bu ifadeler ortak varyans değeri ,400’ün altında kaldığı için çıkarılmıştır.

*p<.001

Tablo 1’deki açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre altı maddeden oluşan örgütsel politika ölçeğinin tek boyut altında toplandığı ve bir maddenin analiz dışı kaldığı, KMO örneklem yeterlik değerinin ,767 ile faktör analizi için uygunluk gösterdiği tespit edilmiştir. Örgütsel politika ölçeğinin toplam varyansı açıklama oranının yaklaşık %66 düzeyinde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle bu araştırmanın verileri ile yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin; tek boyutlu orijinal yapıyı yansıttığı bir başka deyişle yapı geçerliğine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 2: İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonucu

| İfadeler | Faktör yükleri | | | Ortak varyans değerleri | | |
|---------------------------|----------------|---------------|---------------|-------------------------|--------------------|---------------|
| | Birinci analiz | İkinci analiz | Üçüncü analiz | Birinci analiz | İkinci analiz | Üçüncü analiz |
| İY1 | 0,598 | 0,663 | 0,524 | 0,358 | 0,440 | 0,524 |
| İY2 | 0,742 | 0,796 | 0,697 | 0,551 | 0,633 | 0,697 |
| İY3 | 0,803 | 0,825 | 0,696 | 0,645 | 0,680 | 0,696 |
| İY4 | 0,675 | 0,620 | | 0,456 | 0,385 ^a | |
| İY5 | 0,540 | | | 0,292 ^a | | |
| İY6 | 0,978 | 0,951 | 0,836 | 0,956 | 0,905 | 0,836 |
| Özdeğerler | 3.257 | 3.043 | 2.753 | | | |
| Toplam varyans | 54.289 | 60.867 | 68.813 | | | |
| KMO | .513* | .659* | .770* | | | |
| Bartlett küresellik testi | 1667.684/15* | 118.979/10* | 821.436/6* | | | |

^a bu ifadeler ortak varyans değeri ,400’ün altında kaldığı için çıkarılmıştır.

*p<.001

Tablo 2’deki açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre altı maddeden oluşan işe yabancılaşma ölçeğinin tek boyut altında toplandığı ve iki maddenin analiz dışı kaldığı, KMO örneklem yeterlik değerinin ,77 ile faktör analizi için uygunluk gösterdiği tespit edilmiştir. İşe yabancılaşma ölçeğinin toplam varyansı açıklama oranının yaklaşık %69 düzeyinde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle bu araştırmanın verileri ile yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin; tek boyutlu orijinal yapıyı yansıttığı veya yapı geçerliğine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3: İş Stresi Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonucu

| <i>İfadeler</i> | <i>Faktör yükleri</i> | <i>Ortak varyans değerleri</i> |
|---------------------------|-----------------------|--------------------------------|
| İS1 | 0,756 | 0,572 |
| İS2 | 0,799 | 0,639 |
| İS3 | 0,812 | 0,660 |
| İS4 | 0,686 | 0,471 |
| Özdeğerler | 2.341 | |
| Toplam varyans | 58.531 | |
| KMO | .715* | |
| Bartlett küresellik testi | 463.000/6* | |

*p<.001

Tablo 3'deki açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre dört maddeden oluşan işe yabancılaşma ölçeğinin tek boyut altında toplandığı, KMO örneklem yeterlik değerinin ,71 ile faktör analizi için uygunluk gösterdiği tespit edilmiştir. İşe yabancılaşma ölçeğinin toplam varyansı açıklama oranının yaklaşık %59 düzeyinde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle bu araştırmanın verileri ile yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin; tek boyutlu orijinal yapıyı yansıttığı bir başka ifade ile yapı geçerliğine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada, değişkenler arasındaki ilişkilere dair bulgular ve analiz sonuçlarına aşağıda yer verilmiştir. Araştırmalarda, verilerin normal dağılım gösterip göstermemesi, kullanılacak analiz yöntemlerinin belirlenmesinde büyük önem taşımaktadır. Dağılımın normal olup olmadığından söz edilebilmesi için, alan-yazında önerilen yöntemlerden olan çarpıklık ve basıklık değerleri ile veriler test edilmiştir (Çokluk vd., 2012; Gürbüz ve Şahin, 2014). Normal olarak dağılım gösteren bir verinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -3 ve +3 aralığında olması gerekmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2012). İlgili alan yazından hareketle bu araştırmada yer alan ifadelerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -3 ve +3 değerleri arasında olması ve verilerin normal dağılım göstermesi analizlerde parametrik testlerin tercih edilmesine sebep teşkil etmiştir.

Tablo 4: Değişkenlere İlişkin Korelasyonlar

| Değişkenler | Ort. | Stn.Sap. | Alfa | 1 | 2 | 3 |
|----------------------|------|----------|------|---------|--------|---|
| 1. Örgütsel Politika | 2,50 | 1,10 | 0,80 | 1 | | |
| 2. İşe Yabancılaşma | 2.76 | 1,04 | 0,80 | 0,269** | 1 | |
| 3. İş Stresi | 2,65 | 1,03 | 0,76 | 0,287* | 0,109* | 1 |

n: 441, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

Tablo 4'deki ortalama değerleri sütununa bakıldığında çalışanların örgütsel politika algılarının ortalamasının 2,50 yani ara sıra değerine yakın olduğu ve çalışan personelin ara sıra politik davranış gösterme eğiliminde olduklarını belirttikleri görülmektedir. İşe yabancılaşma ile ilgili ifadeler verilen yanıtların sonucunda 2,76 değeri ile ortalama değere yakın bir eğilim sergiledikleri yani ne işlerine yabancılaştıkları ne de yabancılaşmadıklarından söz edilebilir. Çalışanların son olarak iş stresi düzeyleri bakımından da 2,65 ortalama ile ara sıra iş stresi yaşadıklarını belirttiklerinden bahsedilebilir. Değişkenler arasındaki ilişkilere dair Tablo 4'e bakıldığında örgütsel politika ile işe yabancılaşma arasında (0,269) düzeyinde pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgudan hareketle örgütsel politika algısındaki artışa paralel bir şekilde işe yabancılaşmanın da arttığı söylenebilir. Yine Tablo 4'de örgütsel politika ile iş stresi arasında da (2,87) ile pozitif yönlü zayıf bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir. Bu durum örgütsel politikaya dair algı düzeyinin iş stresini ile birlikte yani aynı yönde hareket etme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Son olarak iş stresinin de işe yabancılaşma ile pozitif yönlü ama daha zayıf bir ilişki (0,109) ortaya koyduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel politika algısının çalışanların işe yabancılaşma düzeylerine etkisinde iş stresinin düzenleyici rolünü belirleyebilmek için regresyon analizi kapsamında A. Hayes'in geliştirdiği ve SPSS

paket programı alt yapısı ile çalışan PROCESS macro (v3.2) kullanılmıştır. Etkileşimli etkinin incelenmesinde Hayes (2013: 112) tarafından önerilen adımlar dikkate alınmıştır. Bu noktada PROCESS kullanımında "bias-corrected" önyüklemeye güven aralıkları incelendiği için önerildiği üzere Z-Score hesaplamaları yapılmıştır. Ana ve etkileşimli etkiler Tablo 5’de özetlenmiştir.

Tablo 5: Algılanan Örgütsel Politikanın İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde İş Stresinin Düzenleyici Rolü

| Etkiler | İlişki | Kat sayısı | Standart hata | t değeri | p | LLCI | ULCI |
|-------------|----------------|------------|---------------|----------|------|--------|-------|
| Ana | OP→İY | .2360 | .0479 | 4.9239 | .00 | .1418 | .3302 |
| | IS→İY | .0543 | .0478 | 1.1366 | .25 | -.0396 | .1482 |
| Etkileşimli | OP*IS | .1452 | .0429 | 3.3852 | .00 | .0609 | .2295 |
| Model Özet | | | | | | | |
| R | R ² | F | Sd1 | Sd2 | p | | |
| .3116 | .0971 | 15.6692 | 3.000 | 437.000 | .000 | | |

Tablo 5’deki regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel politikanın işe yabancılaşmayı yordama gücünün bulunduğu ve modelin anlamlı olduğu görülmektedir. [F= 15,6692, p<0,00]. Analiz sonuçlarına göre R² değeri 0,0971’dir. Bu sonuçla işe yabancılaşma değişkenindeki varyansın yaklaşık %10 gibi bir kısmının örgütsel politika algısı değişkeninden kaynaklandığı bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre araştırmanın H₁ hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 5’deki analiz sonuçlarına göre Etkileşimli (OP*İY) etki veya etkileşim teriminin anlamlı olması (p=0,00) düzenleyici değişkenin varlığına işaret etmektedir. Bunun yanında etkileşimli etki katsayı değerinin (0,1452) ile güven aralığının alt sınırı olan LLCI (0,0609) değeri ile güven aralığının üst sınırı olan ULCI (0,2295) değerleri arasında yer alması etkileşim teriminin anlamlı olduğuna ilişkin bir diğer kanıttır. Yine Tablo 5’de sırasıyla, bağımsız değişken, düzenleyici değişken ve etkileşim terimlerinin her bir model için etki düzeylerinin anlamlılığına ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır. Regresyon analizinde düzenleyici değişkenden söz edebilmek için bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamlı iken düzenleyici değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamsız olması beklenmektedir (Aksu vd. 2017: 217). Tablo 5’e bakıldığında bir önceki cümlede belirtildiği gibi düzenleyici değişken olan iş stresinin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Ne zaman etkileşim terimi devreye girmekte o zaman iş stresi, örgütsel politika ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi düzenleyici bir hüviyet kazanmaktadır. Buna göre örgütsel politikanın işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde iş stresinin düzenleyici etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkide iş stresinin düzenleyici rolü farklı iş stresi düzeylerinde Tablo 6’de daha ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Tablo 6: Farklı İş Stresi Düzeylerinde Örgütsel Politikanın İşe Yabancılaşmaya Etkisi

| İş stresi düzeyleri | Kat sayısı | Standart hata | t değeri | p | LLCI | ULCI |
|---------------------|------------|---------------|----------|------|--------|-------|
| -1 SD | .0908 | .0687 | 1.3215 | .187 | -.0442 | .2258 |
| M | .2360 | .0479 | 4.9239 | .000 | .1418 | .3302 |
| 1 SD | .3812 | .0596 | 6.3920 | .000 | .2640 | .4984 |

Tablo 6’dan hareketle farklı iş stresi düzeylerinde, örgütsel politika ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin durumu ortaya konulmuştur:

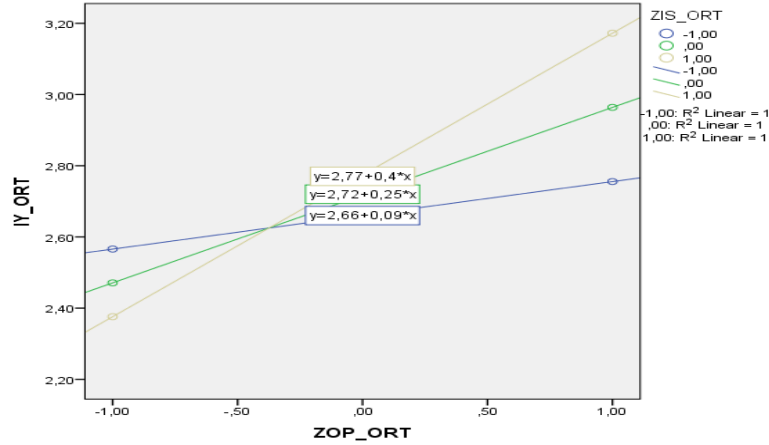
a) İş stresi düşük seviyede ise (-1 SD), bu durumda örgütsel politikanın işe yabancılaşmayı etkileme düzeyinin anlamsız olduğu tespit edilmiştir (B=0,0908, se= ,0687, t=1,3215 ve p=0,187).

b) İşyerindeki orta seviyeli stres düzeyinin (M), örgütsel politika ve işe yabancılaşma ilişkisini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır (B=0,236, se=0,0479; t=4,9239, p=0,00).

c) İşyerindeki stres düzeyi yüksek ise (+1 SD), bu durumda da örgütsel politika algısının, çalışanların işlerine yabancılaşmalarını anlamlı yönde etkilediği sonucuna ulaşılmaktadır (B= 0,3812; se=0,596; t=-6,3920; p=0,00).

Bu sonuçlardan hareketle Grafik 1’de de görüldüğü üzere düzenleyici değişken olarak tanımlanan iş stresinin, ortalamanın bir standart sapma altı (-1 SD), yani düşük stres düzeyinde örgütsel politika ve işe yabancılaşma ilişkisini düzenlemede anlamlı bir etkiye sahip olmadığı, ortalama (M) ile ortalamanın bir standart sapma üstü (+1 SD) yani orta ve yüksek iş stresi düzeylerinde örgütsel politika ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi düzenlemede anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Grafik 1: Farklı İş Stresi Düzeylerinde Örgütsel Politika ve İşe Yabancılaşma İlişkisi



Elde edilen bu sonuçlara göre iş stresinin, örgütsel politika ve işe yabancılaşma arasında düzenleyici bir değişken etkisine sahip olduğu sonucuna varılmış ve araştırma için geliştirilen H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

Sonuç

Çalışmanın sonuçlarına göre, otel çalışanlarının ara sıra politik davranış algısı içinde oldukları, ne tam bir işlerine yabancılaşma ne de yabancılaşmama durumunda oldukları ve iş stresi bakımından da ara sıra bu gerilim halini yaşadıkları tespit edilmiştir. Çalışmanın örgütsel politika ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiye dair sonuçları, bahse konu kavramlar arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişkinin olduğu yönündedir. Bunun yanı sıra örgütsel politikanın, işe yabancılaşmayı yordama gücü ise yaklaşık %10 düzeyindedir. Ulaşılan bu sonuçlar alan yazındaki; Kumar ve Ghadially (1989), Vigoda (2002), Dargahi (2012) ve Erkutlu ve Karacaoğlu (2015) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile paralellik göstermektedir. Ayrıca, işyerinde politik davranışlar ve işe yabancılaşma ilişkisinde iş stresinin düzenleyici bir rol oynadığı da ulaşılan bir başka bulgudur. Bu düzenleyici etki düşük iş stresi düzeyi için değil, orta ve yüksek iş stresi düzeyi söz konusu ise işe yabancılaşmayı artırıcı yöndedir.

Elde edilen sonuçlar, çalışma yaşamına yönelik bazı önerileri de beraberinde getirmektedir. Bu kapsamda iş ortamında görülen ve belki de engellenemeyen politik davranışlar, oluşturulacak güçlü kurumsal kültür, kurumsallaşma ve iş standartları belirlenmek suretiyle işe yabancılaşma gibi doğurabileceği olumsuz sonuçlar nedeniyle azaltılabilir. İşe yabancılaşmayı artırdığı tespit edilen orta ve yüksek seviyedeki iş stresinin azaltılması için; çalışanların iş yükleri azaltılabilir, amir desteği artırılabilir ve görev tanımları belirginleştirilebilir.

Bu çalışmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır. İlk kısıtı araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Çalışma Nevşehir bölgesindeki 4-5 yıldızlı otel işletmeleri üzerinde yapılmıştır. Bu durum bulguların diğer turizm destinasyonlarındaki işletme çalışanlarına yönelik bir genellemede bulunmayı güçleştirmektedir. Araştırmanın kesitsel olması bir başka kısıt olarak yanıtlayıcıların o anki ruh hali ve içinde buldukları duruma göre değerlendirme yapmalarına ve genel durumu göz ardı etmelerine sebep olmuş olabilir. Bu sorun boylamsal araştırmalarla giderilebilir.

Bundan sonra yapılacak çalışmalarda örgüt kültürünün, çalışma şekillerinin, yönetici kademesindeki çalışanların tutum ve davranışlarından kaynaklı faktörlerin, çalışanların politik davranış algılamaları ve bunun sonucu oluşan işe yabancılaşmaya neden olup olmadığı araştırılabilir. Bu sayede ilgili alan yazının zenginlik ve derinlik kazanmasına yönelik değerli katkılarda bulunulabilir.

Kaynakça

- AKKOÇ, İ. (2017), Amaç Belirleme Teorisi, Ömer Turunç ve Hakan Turgut (Eds.), *Yönetim ve Strateji 101 Teroi ve Yaklaşım* içinde (27-29), Siyasal Kitabevi, Ankara.
- AKSU, G., ESER, M.T. ve GÜZELLER, C. O. (2017). *Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi İle Yapısal Eşitlik Modeli Uygulamaları*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- ARYEE, S., ZHEN X. C. ve BUDHWAR, P. S. (2004). Exchange Fairness and Employee Performance: An Examination of The Relationship Between Organizational Politics and Procedural Justice, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 94, 1–14.
- BAYAR, H. T ve ÖZTÜRK M, (2017). İş Stresinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22/2, 525-546.
- BEKMEZCİ, M. (2017). Göreli Yoksunluk Teorisi, Ömer Turunç ve Hakan Turgut (Eds.), *Yönetim ve Strateji 101 Teroi ve Yaklaşım* içinde (178-180), Siyasal Kitabevi, Ankara.
- BLAUNER R. (1964). *Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry*, University of Chicago Press, Chicago.
- BODLA, M. ve DANISH, R. Q. (2009). Politics and workplace: An empirical examination of the relationship between perceived organizational politics and work performance, *South Asian Journal of Management*, 16(1), 44-62.
- CHAN, C. H., ROSEN, C. C. ve LEVY, P. E. (2009). The relationship between perceptions of organizational politics and employee attitudes, strain, and behavior: a meta-analytic examination, *Academy of Management*, 52(4), 779-801.
- CHEUNG, C. K. (2008). Lagged Harm of Work Restructuring and Work Alienation to Work Commitment, *International Journal of Employment Studies*, 16(2), 170-207.
- CHEUNG, C.K. (2005). Adaptation to Work Restructuring Among Working People in Hong Kong, *The Journal of Socio-Economics*, 34(3), 361–376.
- COHEN S, KAMARCK T, ve MERMELSTEIN R (1983). A Global Measure of Perceived Stress, *Journal of Health and Social Behavior*, 24: 385-396.
- ÇOKLUK, Ö., ŞEKERCİOĞLU, G. ve BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*, Pegem Akademi, Ankara.
- DARGAHI, H. (2012). Organizational behavior of employees of Tehran University of Medical Sciences, *Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 5, 1-7.
- ERKUTLU H. V. ve KARACAOĞLU K. (2015), Algılanan Örgütsel Politika İle Çalışanın İşe Yabancılaşma İlişkisinde Çalışanın Politik Yetilerinin Düzenleyici Etkisi, 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 897-902, Muğla.
- ESKİN, M., HARLAK, H., DEMİRKIRAN, F. ve DEREBOY, Ç. (2013). Algılanan Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Güvenirlik ve Geçerlik Analizi”, *New/Yeni Symposium Journal*, 51(3), 132-140.
- FERRIS, G. R. ve KACMAR, K. M. (1992). Perception of Organizational Politics, *Journal of Management*, 18(1), 93-116.

- GADOT, E. (2000). Organizational Politics, Job Attitudes, and Work Outcomes: Exploration and Implications for The Public Sector, *Journal of Vocational Behavior*, 57, 326 -347.
- GADOT, E. ve TALMUD, I. (2010). Organizational Politics and Job Outcomes: The Moderating Effect of Trust and Social Support, *Journal of Applied Social Psychology*, 40, 2829–2861.
- GOODMAN J. M., W., EVANS R., ve CARSON C. M., (2011). Organizational Politics and Stress: Perceived Accountability as a Coping Mechanism, *The Journal of Business Inquiry*, 10(1), 66-80.
- GÜRBÜZ, S. ve ŞAHİN, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe- Yöntem-Analiz*, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- HARRIS, J. K., JAMES, M. ve BOONTHANOM, R. (2005). Perception of Organizational Politics and Cooperation as Moderators of The Relationship Between Job Strains and Intent to Turnover, *Journal of Managerial Issues*, 17(1), 26-42.
- HAYES, A.F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis*, The Guildford Press: New York, NY.
- HIRSCHFELD, R. R., ve FEILD, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct Aspects of a General Commitment to Work, *Journal of Organizational Behavior*, 21(7),789-800.
- HOCHWARTER, W. A., KACMAR, C., PERREWE, P. L., ve JOHNSON, D. (2003). Perceived Organizational Support as a Mediator of the Relationship between Politics Perceptions and Work Outcomes, *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 438-456.
- KACMAR, K. M. ve BARON, R. A. (1999). Organizational Politics: The State of The Field, Links to Related Processes, and An Agenda for Future Research. G. R. Ferris (der.), *Research in personnel and human resources management* içinde, Greenwich, CT: JAI Press, 1-39.
- KANUNGO, R. N. (1983). Work Alienation: A Pancultural Perspective, *International Studies of Management and Organization*, 13/1-2, 119-138.
- KAYA, U., ve SERÇEOĞLU, N. (2013). Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma, *Çalışma ve Toplum*, 36(1), 311-346.
- KOÇOĞLU, M. (2014). Cynicism as a Mediator of Relations between Job Stress and Work Alienation: A Study from a Developing Country-Turkey, *Global Business and Management Research*, 6(1), 24-36.
- KUMAR, P. ve GHADIALLY, R. (1989). Organizational Politics and Its Effects on Members of Organizations, *Human Relations*, 42(4), 305-314.
- MAHMUD, Z. K. (1993). Work Alienation and Training: A Study of Florida Correctional Officer and Correctional Officer Sergeants. Unpublished doctoral dissertation, The Florida State University, Florida.
- MENDOZA M. J. S. ve 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.
- MICHAELS, R. E., CRON, W. L., DUBINSKY, A. J., ve JOACHIMSTHALER, E. A. (1988). Influence of Formalization on The Organizational Commitment and Work Alienation of Salespeople and Industrial Buyers, *Journal of Marketing Research*, 25(4), 376-383.
- MOTTAZ, C. J. (1981). Some Determinants of Work Alienation, *Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.

- ÖZBEK, M.F. (2011). Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231-248.
- PARKER, C. P., DIPBOYE, R. L. ve JACKSON, S. L. (1995). Perceptions of Organizational Politics: An Investigation of Antecedents and Consequences, *Journal of Management*, 21(5), 891-912.
- PUGH, K. J. ve ZHAO, Y. (2003), "Stories of Teacher Alienation: A Look at the Unintended Consequences of Efforts to Empower Teachers", *Teaching and Teacher Education*, 19, 187-201.
- ROSEN, C. C., LEVY, P. E. ve HALL, R. J. (2006). Placing Perceptions of Politics in The Context of The Feedback Environment, Employee Attitudes, and Job Performance, *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 211-220.
- SULU, S., CEYLAN, A. ve 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.
- TABACHNICK, B. ve FIDELL, L. (2012). *Using Multivariate Statics* (Pearson, USA).
- TOKMAK, İ. (2014). Duygusal Emek İle İşe Yabancılaşma İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3),134-156.
- TURAN, M. ve PARSAK, G. (2011). Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 1-20.
- VIGODA, E. (2002). Stress-Related Aftermaths to Workplace Politics: The Relationships among Politics, Job Distress, and Aggressive Behavior in Organizations, *Journal of Organizational Behavior*, 23 (5), 571-588.
- YADAV, G. K., ve NAGLE, Y. K. (2012). Work Alienation and Occupational Stress, *Social Science International*, 28(2), 333-344.

THE MODERATING ROLE OF JOB STRESS ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL POLITICS AND WORK ALIENATION OF EMPLOYEE IN HOTEL BUSINESS: CASE OF NEVSEHIR

Extended Abstract

Aim: The aim of this study is to investigate the relationship/interaction between perceived organizational policy and employee alienation, and the moderating role of the employee job stress in this relationship.

Method(s): The sample of this study is 441 people working in 4-5 star hotels in Nevşehir province. The data of the study were collected by survey technique. Data were collected by convenience sampling method. Three different scales were used for data collection. In order to measure the perception of organizational policy, Hochwarter et al. (2003) developed a six-item scale. In order to determine the level of alienation in the work, Kaya and Serçeoğlu (2013) utilized the 'Alienation Scale on Work,' which consists of six expressions developed and used by Marx's views. In the measurement of work stress Cohen, et al. (1983) developed 14-point Likert-type scale, Eskin et al. (2013) 4-item short form adapted to Turkish was used. In order to determine the validity of the scales, the construct validity was investigated. Descriptive / exploratory factor analysis was used for construct validity.

Findings: When the relationships between variables are examined, it is seen that there is a positive and weak relationship between organizational policy and work alienation. Based on this finding, it can be said that work alienation has increased in parallel with the increase in the perception of organizational policy. In order to determine the moderating role of job stress in the effect of organizational policy perception on the levels of alienation of employees, PROCESS macro (v3.2) developed by A. Hayes and working with SPSS package program was used. According to the findings, the moderating role of job stress was found to be significant in the effect of organizational policy on work alienation. It was found that job stress, defined as a moderator variable, did not have a significant effect on the relationship between organizational policy and work alienation at low stress level. In the medium and high levels of job stress, it was determined that there was a significant moderating role in organizing the relationship between organizational policy and work alienation.

Conclusion: According to the results of the study, it has been revealed that hotel employees are occasionally perceiving political behavior. It has been determined that employees do not have alienation or alienation in their jobs. In addition, in terms of work stress occasionally experienced. The results of the study on the relationship between organizational policy and work alienation are that there is a positive and weak relationship between these concepts. In addition, the effect of organizational policy on work alienation is about 10%. These results are in line with the results of studies by Kumar and Ghadially (1989), Vigoda (2002), Dargahi (2012) and Erkutlu and Karacaoğlu (2015). In addition, it is another finding that job stress plays a moderator role in the relationship between political behavior and work alienation in the workplace. This moderating effect is not for the level of low job stress but for the level of moderate and high job stress. The obtained results bring some suggestions for working life. In this context, political behaviors that may be seen in the business environment and perhaps cannot be prevented, can be reduced due to the negative consequences such as alienation from work by determining the strong institutional culture, institutionalization and job standards to be established. Workloads of employees can be reduced, supervisor support can be increased and job descriptions can be clarified in order to reduce medium and high level of job stress, which is determined to increase the alienation of the work. There are some limitations of this study. The first limitation is the sample of the study. The study was conducted on 4-5 star hotel businesses in Nevşehir. This situation makes it difficult to make a generalization of the findings regarding the employees of the other tourism destinations. Another limitation of the study is that it is cross-sectional. This may have caused the respondents to evaluate the current mood and the situation they are in, and to ignore the general situation. This

problem can be resolved by longitudinal research. In future research, the effects of organizational culture, ways of working, the attitudes and behaviors of the managers on the political behavior perceptions of employees can be examined. It can be investigated whether this situation causes work alienation. In this way, valuable contributions can be made to gain the richness and depth of the related literature.

