



## Journal of Recreation and Tourism Research

Journal home page: www.jrtr.org

ISSN:2148-5321

### İŞE YABANCILAŞMA VE KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİDE KARIYER BAĞLILIĞININ ROLÜ: OTEL İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Emin ARSLAN<sup>a</sup> 

Ediz GÜRİPEK<sup>b</sup> 

Cemal İNCE<sup>c</sup> 

<sup>a</sup> Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Zile Dinçerler Turizm İşl. Ve Otl. Y.O., Tokat, Türkiye (emin.arslan@gop.edu.tr)

<sup>b</sup> Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Zile Dinçerler Turizm İşl. Ve Otl. Y.O., Tokat, Türkiye (ediz.guripek@gop.edu.tr)

<sup>c</sup> Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Zile Dinçerler Turizm İşl. Ve Otl. Y.O., Tokat, Türkiye (cemal.ince@gop.edu.tr)

#### ARTICLE HISTORY

##### **Received:**

16.11.2017

##### **Accepted:**

16.01.2018

##### **Anahtar Kelimeler:**

İşe yabancılaşıma  
Kişi-çevre uyumu  
Kariyer bağlılığı  
Otel işletmeleri

##### **Keywords:**

Work alienation  
Person-organization fit  
Career commitment  
Hotel businesses

#### ÖZ

Bu araştırmada amaç otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin işe yabancılaşıma ve kişi-örgüt uyumu ilişkisinde kariyer bağlılığının bir rolü olup olmadığını araştırmak ve işgörenlerin işe yabancılaşıma sebeplerini saptamaya çalışmaktır. Araştırmaya dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 386 adet işgören katılmıştır. Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Araştırma sonucu elde edilen veriler frekans dağılımı, faktör analizi, güvenilirlik analizi ve yol (path) analizi gibi istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur. Araştırma sonucunda katılımcıların işe yabancılaşımasının kişi-örgüt uyumu üzerinde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Kariyer bağlılığı, işe yabancılaşıma ile kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkide aracılık rolü oynamaktadır.

#### ABSTRACT

The aim of this research is to investigate whether the relationship between work alienation and person-organization fit has a role in career commitment of employees in hotel businesses. And determine the causes of alienation of employees to work. 386 employees working in hotel enterprises participated in the survey. Survey form was used as data collection tool. There are some statistical analysis made to data in the result of research. These analyzes were, frequency distribution, factor analysis, reliability analysis and path analysis. As a result of this research, there was a relationship between the work alienation of the participants and the person-organization fit. Career commitment is mediator role in relationship between work alienation and person-organization fit.

\**Sorumlu Yazar:* Emin ARSLAN

*E posta:* emin.arslan@gop.edu.tr

## GİRİŞ

Günümüz rekabet ortamında işletmeler ayakta durmaya çalışırken. İşletmelerde çalışan işgörenlerin örgütsel davranışlar türleri şekillenmektedir. Bunlardan biri de hizmet işletmelerinde gün geçtikçe görülme sıklığı artan “yabancılaşma” kavramıdır (Ünsarve Karahan, 2011:362). Yabancılaşma, kişinin işinden, çevresinden ya da benliğinden ayrılma veya uzaklaşma duygusunu dile getiren yabancılaşma; daha çok kişinin bireysel temelde kurumlardan, kendisinden, değerlerinden, toplumsal oluşum ve organizasyonlardan uzaklaşması olarak değerlendirilebilir (Şimşek vd. 2006:573).

Örgütlerde yaşanan olumsuz durumlar işgörenlerde yabancılaşmaya yol açabilmektedir. Kişi-örgüt uyumunun da bu durumlardan biri olabileceği düşünülmektedir. İşgörenlerin içerisinde bulunduğu örgütle uyumlu olması daha verimli ve etkin çalışması açısından önemlidir. Öte yandan işgörenlerdeki kariyer bağlılığının da işe yabancılaşmada önemli bir rol oynayabileceği düşünülmektedir. Çünkü işgörenler kendi kariyerleri için örgütten ayrılma eğilimine girebilmektedir. Diğer taraftan işgörenler, örgütün değişen şartlarına göre de kariyerlerini şekillendirebilmektedir.(Carson ve Bedeian, 1994:242).

### İşe Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramı etimolojik açıdan ele alındığında, Türkçe’ye Batı dillerinden geçtiği görülmektedir. Kavramın kökünün, Fransızca “alene”, İspanyolcada “alienado”, İngilizcede ise “alienist” sözcüklerine dayandığı anlaşılmaktadır. Yabancılaşma, kavram olarak bireyin psikolojisi ile ilgili bir durumdur. Bu açıdan bakılınca yabancılaşmış birey, aslında bir parçası olduğu toplumdaki uzaklaş(tırıl)mıştır. Birey belki de içinde bulunduğu topluma ve kültüre düşman haline gelmiş zaman zaman reddeden kişi rolüne bürünmüştür. Kavram bu yönüyle ele alındığında, önemli anlamda toplumsal bir içeriğe sahip olduğu görülmektedir (Tezcan, 1995:241).

Örgütler açısından yabancılaşmanın anlamı; işgörenlerin işini daha az önemsemesi, işine gereken enerjiyi harcamaması ve daha çok dışsal ödüllere yönelik olarak çalışır hale gelmesidir (Agarwal, 1993:723). Örgütlerin üyeleri veya yapılarında yabancılaşmayı doğuran bir biçim veya unsur “örgütsel yabancılaşma” veya “örgütsel ilişkilerin yabancılaşması” terimi ile anlatılır. Örgütsel yabancılaşma, “bölünme ve sınıfsal bürokrasinin özelliklerinin bir bütün olarak toplumda görülmesi gibi benzer olayların örgüt içindeki görülmesi sonucudur” (Geyer&Schweitzer, 1976:340; Tekin, 2012:49). Bireyin çalıştığı örgüte yabancılaşmanın temelinde, birçok araştırmacıya göre, işgörenin işe yabancılaşması bulunmaktadır. İşe yabancılaşmaya başlayan birey zaman içerisinde, içinde bulunduğu örgüte de yabancılaşmaktadır.

Bir örgütte yabancılaşmanın temel etmenlerini örgütsel ve çevresel etmenler olarak sınıflandırmak mümkündür. Yabancılaşmaya yol açan örgütsel etkenler arasında yönetim tarzı, geçmiş olaylar ve deneyimler, örgüt büyüklüğü(denetim alanı, yetki devri, uzman personel, merkezleşme veya merkezleşmeme), bilgi akışı, grup özellikleri, iletişim biçimleri, iş bölümü ve çalışma koşulları gibi faktörler sayılmaktadır (Şimşek vd. 2006:576). Örgütün sahip olduğu kültürel ve ahlaki özellikler ile bireyin sahip olduğu değerler, idealler ve arzuların birbiriyle uyumlu olmaması da bireyde yabancılaşmaya neden olabilmektedir Bunun yanı sıra bireyin yaşı, kişisel özellikleri, cinsiyeti, medeni hali gibi bireysel faktörlerinde işe yabancılaşma üzerinde etkilerinin bulunduğu ifade edilmiştir (Tokmak, 2014:139).

Yabancılaşmanın doğurduğu sonuçlara bakıldığında, çalışanlarda; iş tatminsizliği, iletişim sorunu, sorumluluk ve karar almadan kaçış, bürokrasi sempatisi, yenilik korkusu, sürekli şikâyet durumu, insanlarla yakın iletişimi yük olarak algılama olarak sıralanabilir (Yıldız, vd. 2013:1258). Yabancılaşmış çalışan davranışlarını başkalarının yönlendirdiği anlamsız hareketler olarak görür. Olayların ve durumların gerçek anlamını kavramada zorlanır ve sürece karşı soğuma hissi duyar (Tutar, 2010:179).

### Kişi-Örgüt Uyumu Kavramı

Kişi-örgüt uyumu özellikle örgütsel psikoloji alanında ele alınan ve incelenen bir kavramdır. Örgütsel psikolojide kişi-çevre uyumu(person-environment fit) kavramı köklü bir geçmişe sahiptir. Kronolojik açıdan II. Dünya savaşından hemen sonra örgütsel psikoloji açısından ileri sürülen düşüncelerden biri de; “Kişinin işine uyum sağlaması” ve “İşin kişiye uyum sağlaması” olmuştur. Çevrelerine azami düzeyde uyum sağlamış olan çalışanların işlerinde daha verimli aynı zamanda örgüt içerisinde de daha mutlu oldukları düşünülmektedir (Pervin, 1968:14; Irak, 2012:13). Kişi-örgüt uyumu kavramı kişinin çalıştığı ortamla sağladığı uyumu ifade eder.

Kişinin çevresiyle uyum içerisinde olmasının, örgütsel davranışlar açısından olumlu etkisinin olması beklenir (Evrenosoğlu, 2007:14).

Kişi-örgüt uyumu üzerine yapılan çalışmaların temeli Frank Parsons tarafından 1909 yılında yayınlanan bir araştırmaya dayanmaktadır. Meslek psikolojisinin kurucusu olan Frank Parsons'ın çalışmaları ile kişi-meslek uyumu kavramı literatüre geçmiştir. Parsons 1908 yılında Boston Meslek Bürosu'nu açmış, kariyer değerlendirme ve kararsızlık gibi konulara öncülük etmiş ve elde ettiği bulguları Meslek Seçimi (1909) adlı kitabında yayınlamıştır. Parsons'ın doğru mesleğe karar verme modeli, bireyin kendi ve iş çevresi hakkındaki bilgisi ile kişi ve meslek arasındaki uyuma dayanmaktadır (Payne, 2006).

Kişi-örgüt uyumu konusuna temel teşkil eden en önemli model, davranış biçimlerini kişi ve çevresinin bir fonksiyonu olarak ilişkilendirip açıklamaya çalışan 1935'te Lewin'in ileri sürdüğü "alan teorisi"dir (Turunç ve Çelik, 2012:61). Alan teorisine göre, bireyler çevresel faktörlerden etkilenerek davranışlarında değişikliklerde bulunabilmektedir (Burnes, 2004:981). Kişi-örgüt uyumu konusunda alana yön veren çalışmalardan biri de 1938 yılında geliştirdiği Murray'ın "ihtiyaç baskı modeli"dir. Murray'ın ortaya koyduğu modele göre ihtiyaçlar, toplumlarda kabul gören değerler, fikirler ve tutumların sonucu olan kültürel deneyimlerle birlikte ilişkilendirilmiştir (Erçoşkun ve Nalçacı, 2005:360).

Literatürde yer alan çalışmalarda, kişi-örgüt uyumunun örgütsel açıdan yararlı olduğu kanaatine varılmıştır. Kişi ve örgüt arasındaki uyum, iş tatmini, örgütsel bağlılık, işe devamlılık, işgücü devir hızının düşmesi gibi pek çok faktör için oldukça faydalı bir etki yaratmaktadır (Moos, 1987; Lauverve Kristof-Brown, 2001; Arthur vd., 2006:795). Kişi-örgüt uyum seviyesinin bilimsel olarak saptanması gerek örgüt kültürü profilinin belirlenmesinde, gerekse işe alım sürecinde doğru adayların doğru işe seçilmeleri açısından büyük önem kazanmaktadır.

### **Kariyer Bağlılığı**

Kariyer kavramı, bireylerin hayatları boyunca mesleki deneyimler ve davranışlarından elde ettiği tecrübelerin tümüdür. Genel manada kariyer bağlılığı ise bireylerin mesleğine karşı takındığı bir tavır olarak tanımlanmaktadır (Carmeli and Gefen, 2005, p. 8). Kariyer bağlılığı diğer bir ifadeyle bireyin kariyerine yönelik tutumları olarak tanımlanabilir veya bireylerin meslek hayatındaki kariyerlerine ilişkin psikolojik açıdan ortaya koyduğu tepki olarak ifade edilebilir (Özdevecioğlu, 2007:3). Kariyer bağlılığı aynı zamanda bireylerin kariyerlerine ilişkin hedeflerini de içerir (Carson ve Bedeian, 1994:240).

Kariyerlerine bağlı olan bireyler çalışma şartları veya birlikte çalıştığı iş arkadaşlarından ve hatta içinde bulunduğu örgütten bağımsız olarak kariyerleri ile alakadar olurlar. Bunun yanında bir bütün olarak örgütle de ilişkili olarak bir kariyer bağlılığından da söz etmek mümkündür. İçinde bulunduğu örgütten hoşnut olmasa bile bireyler planladıkları kariyerleri nedeniyle aynı örgütte çalışmaya devam etme kararı vermiş olabilirler. Kariyer bağlılığı yüksek olan bireyleri motive eden faktör kariyer beklentileri veya hedefleridir (Collarelli & Bishop, 1990; Müller vd., 1992; Özdevecioğlu, 2007:3).

Literatürde kariyer bağlılığı konusunda yapılan çalışmalarda, kariyer bağlılığının birçok değişkenle ilişkilendirildiği göze çarpmaktadır. Örneğin işe devamlılık, örgütsel bağlılık gibi değişkenlerle ilişkisi vardır. 5 yıldızlı otellerde çalışan işgörenler üzerine yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre, kariyer yönetim sistemi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı derecede bir ilişkinin olduğu saptanmıştır (Kılıç, 2008, s. 139). Yine dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde yapılan bir araştırmaya göre, kadın işgörenlerin kariyer engellerinin örgütsel bağlılıkları üzerine etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre kadın işgörenlerin işe dayalı kariyer engellerinin örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık açısından etkilediği belirlenmiştir (Güzel, 2009, s. 163). Bu sonuçlardan hareketle kariyer bağlılığı çalışan bireylerin örgütsel davranışları üzerinde rol oynamaktadır. Kariyer bağlılığının işletmeler açısından olumlu sonuçlarının olması beklenmektedir.

Kariyer beklentisi, çalışanların geleceğe yönelik sürekli olarak düşündükleri bir husustur. Kariyer bağlılığı yaş, cinsiyet, eğitim ve kıdem gibi değişkenlerle de ilişkili olabilmektedir. Örneğin bir çalışmada eğitim seviyesi ile kariyer bağlılığı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır, yine aynı çalışmada kıdem ile kariyer bağlılığı arasında zayıf ancak pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir yani işletmede

çalışma süresi arttıkça çalışanların kariyer bağlılığı da artmaktadır (Carson ve Bedeian, 1994:256). Sonuç olarak kariyer bağlılığı bireylerin ve örgütün değişen şartlarına göre şekillenebilmektedir.

## YÖNTEM

### Araştırmanın Amacı ve Metodolojisi

Bu çalışmada işgörenlerin işe yabancılaşması ile kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkide kariyer bağlılığının rolü araştırılması hedeflenmiştir. Çalışma kapsamında otel işletmelerinde çalışan işgörenlerden araştırmaya katılanların işe yabancılaşma durumları, kişi-örgüt uyumu ve kariyer bağlılığı değişkenlerinde öne çıkan özelliklerinin neler olduğunu belirlemek amaçlanmıştır.

### Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırma evrenini Antalya'daki dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan işgörenler oluşturmaktadır ve evrenin büyüklüğü yaklaşık 94.000 çalışana denk gelmektedir (Arslan 2017:88). Araştırma örnekleme ise 383 sayısına tekabül etmektedir (Yamane, 2001:116). Otel işletmelerinde çalışan işgörelere kolayda örnekleme yöntemiyle 600 anket formu dağıtılmıştır. 533 anket formu geri dönmüştür. Bunların içerisinde eksik ve hatalı veriye sahip olanlar çıkarıldığında 386 anket formu değerlendirmeye uygun görülmüştür. Dolayısıyla elde edilen rakam araştırma için gereken uygun örnekleme büyüklüğünü karşılamaktadır.

### Veri Toplama Aracı

Araştırma da kullanılan anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik değişkenleri içeren 7 soru yer almaktadır. Anketin bu bölümünde cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, medeni durum, mesleki deneyim, meslekten memnun olma durumu gibi sorular yer almıştır. İkinci bölümde, otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin işe yabancılaşma durumlarını belirlemeye yönelik Mottaz (1981) tarafından geliştirilen 21 ifadeli işe yabancılaşma ölçeği yer almaktadır. Üçüncü bölümde Netemeyer vd. (1997) tarafından geliştirilen 4 ifadeli kişi-örgüt uyumu ölçeği yer almaktadır. Dördüncü bölümde ise Carson ve Bedeian (1994) tarafından geliştirilen 12 ifadeli kariyer bağlılığı ölçeği yer almaktadır.

### Verilerin Analizi

Araştırmanın veri çözümleme sürecinde 5'li Likert şeklinde derecelendirilen ankette araştırma kapsamındaki otel işletmesinde çalışan işgörenlerin ölçeklerde belirtilen her bir ifadeye katılım dereceleri Hiç Katılmıyorum=1, Katılmıyorum=2, Kararsızım=3, Katılıyorum=4 ve Tamamen Katılıyorum=5 şeklinde puanlandırılarak değerlendirilmiştir.

Anketlerden elde edilen verilere istatistik paket programları aracılığıyla, frekans dağılımı, ölçek ifadelerinin ortalamaları, güvenilirlik analizi, path (yol) analizi, regresyon analizi gibi istatistiksel yöntemler uygulanmıştır.

## BULGULAR

Verilerin analizlerinden elde edilen bulgular sonucunda bu bölümde sırasıyla frekans dağılımı sonuçları, ölçek ifadelerinin ortalamaları güvenilirlik analizi ve regresyon analizi yer almaktadır.

### Frekans Dağılımı Sonuçları

Tablo 1'de araştırmaya katılanların demografik bilgilerine göre frekans dağılımı sonuçları verilmiştir. Yaşa göre araştırmaya en fazla katılım "20-30" yaş grubundan olurken en az katılım "51 ve üzeri" yaş grubundan olmuştur. Eğitime göre ise %62,4 ile lise mezunu çalışanlardan en fazla katılım sağlanmıştır. Araştırmaya katılanların %50,5'ini erkekler oluştururken %49,5'ini de kadınlar oluşturmaktadır. Katılımcıların %66,6'sı medeni durumunu bekâr, %33,4'ü ise evli olarak belirtmiştir.

Araştırmaya katılanların %60,4 gibi önemli bir kısmının buldukları işletmedeki çalışma süresinin "1-5 yıl" olduğu görülmektedir. Aynı işletmede "16 yıl ve üzeri" çalışanların oranı ise %2,8 olarak gerçekleşmiştir. Mesleki deneyim açısından katılımcıların %51,8 yani yarısından fazlası "1-5 yıl" arası mesleki deneyime sahiptir. "16 yıl ve üzeri" mesleki deneyime sahip olanların oranı ise %6,5 olarak gerçekleşmiştir. Araştırmaya katılanların %86,8 gibi büyük bir çoğunluğu sahip oldukları meslekten "memnun" veya "kısmen memnun" olduklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların %13,2'si ise meslekten memnun olmadığını ifade etmiştir.

**Tablo 1. Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Frekans Dağılımları**

Yas	f	%	Eğitim	f	%
20-30	242	62,7	İlköğretim	120	31,1
31-40	106	27,5	Lise	241	62,4
41-50	32	8,3	Önlisans/Lisans	23	6
51 ve üzeri	6	1,6	Lisansüstü	2	0,5
Toplam	386	100,0	Toplam	386	100,0
Cinsiyet	f	%	Medeni Durum	f	%
Erkek	195	50,5	Evli	129	33,4
Kadın	191	49,5	Bekâr	257	66,6
Toplam	386	100,0	Toplam	386	100,0
İşletmede Çalışma Süresi	f	%	Mesleki Denevim	f	%
1-5 Yıl	233	60,4	1-5 Yıl	200	51,8
6-10 Yıl	118	30,6	6-10 Yıl	113	29,3
11-15 Yıl	24	6,2	11-15 Yıl	48	12,4
16 Yıl ve üzeri	11	2,8	16 Yıl ve üzeri	25	6,5
Toplam	386	100,0	Toplam	386	100,0
Meslekten Memnuniyet	f	%			
Evet	150	38,9			
Kısmen	185	47,9			
Hayır	51	13,2			
Toplam	386	100,0			

Tablo 2’de araştırmaya katılanların anket ölçeklerindeki ifadelerle verdikleri cevapların ortalama değerleri görülmektedir. Buna göre işe yabancılaşma ölçeğinde 3,70 ile “15.Yaptığım iş işletmenin genel işleyişi ile uyumludur” ifadesi en yüksek ortalamaya sahip olmuştur. Öte yandan işe yabancılaşma ölçeğinde 2,84 ile “17.Yaptığım işle ilgili başarı duygusu hissetmiyorum” ifadesi en düşük ortalamaya sahip olmuştur.

Kişî-örgüt uyumu ölçeğinde 3,39 ile “4.Bu işletmenin dürüstlük konusundaki değerleri ile benim değerlerim aynıdır” ifadesi en yüksek ortalama değere sahipken, 3,27 ile “2.Bu işletmenin insanlara bakışıyla/yaklaşımıyla ilgili değerleriyle kişisel değerlerim aynıdır” ifadesi en düşük ortalama değere sahip olmuştur.

Kariyer bağlılığı ölçeğinde ise “2.Bu iş / kariyer çizgisi benim için kişisel anlamda son derece önemlidir” 3,71 ile en yüksek ortalamaya sahip olmuştur. Öte yandan “10.Bu iş / kariyer çiziminde sorunlarla karşılaştığımda zaman zaman bırakmayı düşünürüm” ifadesi de 3,15 ile en düşük ortalamaya sahiptir.

**Tablo 2. Katılımcıların İfadelerle Verdikleri Cevaplara Göre Ölçeklerin Ortalama Değerleri**

İşe Yabancılaşma Ölçeği	f	Ort.	s.s.
1.Günlük işleri yaparken yeterince özgürüm.	386	3,08	1,34
2.İşle ilgili kendi kararlarımı uygulama şansım var.	386	3,00	1,26
3.İşleri nasıl yapacağıma dair fazla söz hakkım yok.	386	2,96	1,34
4.Yöneticiye danışmadan iş hakkında çoğu kararı verebiliyorum.	386	2,86	1,20
5.Yaptığım işle ilgili değişiklik yapamam.	386	3,01	1,18
6.Günlük faaliyetlerim daha çok başkaları tarafından belirlenir.	386	3,21	1,23
7.İşimle ilgili rol ve görevlerimi yaparken kendi kararlarımı veririm.	386	3,32	1,22
8.Benim işim işletmenin başarısına önemli katkılar sağlıyor.	386	3,64	1,10
9.Bazen yaptıklarımın amacını anlamıyorum	386	2,94	1,30
10.Yaptığım iş gerçekten önemli ve değerli.	386	3,61	1,15
11.Bazen işimin gerçekten neden önemli olduğunu merak ediyorum.	386	3,08	1,32
12.Yaptığım işin işletmede önemsenmediğini hissediyorum.	386	3,00	1,30
13.Yaptığım iş işletmenin genel işleyişi ile uyumludur.	386	3,70*	1,03
14.Yaptığım iş diğerlerinin çalışanların yaptıkları işle uyumludur.	386	3,52	1,16
15.Yaptığım işle ilgili başarı duygusu hissetmiyorum.	386	2,84**	1,34
16.Yaptığım işin en tatmin edici yanı aldığım ücret.	386	3,18	1,32
17.Yaptığım işle kendimi gerçekleştirdiğimi hissediyorum.	386	3,37	1,16
18.Yaptığım işle gerçek yetenek ve özelliklerimi kullanma imkânım çok az.	386	3,13	1,20

<b>İşe Yabancılaşma Ölçeği</b>	<b>f</b>	<b>Ort.</b>	<b>s.s.</b>
19.Yaptığım iş oldukça çalışmaya değer.	386	3,51	1,14
20.Yaptığım iş rutin, sıkıcı ve yaratıcılığa fırsat vermiyor.	386	3,03	1,25
21.Yaptığım iş ilginç ve merak uyandırıcı.	386	3,42	1,19
<b>Kişi – Örgüt Uyumu Ölçeği</b>	<b>f</b>	<b>Ort.</b>	<b>s.s.</b>
1.Bu işletmenin değerleri ile kişisel değerlerimin uyumlu olduğunu düşünüyorum	386	3,30	1,14
2.Bu işletmenin insanlara bakışıyla / yaklaşımıyla ilgili değerleriyle kişisel değerlerim	386	3,27**	1,12
3.Bu işletmenin adalet ve hakkaniyetle ilgili değerleri ile benim değerlerim aynıdır.	386	3,31	1,16
4.Bu işletmenin dürüstlük konusundaki değerleri ile benim değerlerim aynıdır.	386	3,39*	1,19
<b>Kariyer Bağlılığı Ölçeği</b>	<b>f</b>	<b>Ort.</b>	<b>s.s.</b>
1.İş / kariyer çizgim, kimliğimin önemli bir parçasıdır.	386	3,59	1,16
2.Bu iş / kariyer çizgisi benim için kişisel anlamda son derece önemlidir.	386	3,71*	1,13
3.Kendimi, iş / kariyer çizgimi ‘duygusal yönden bağlı’ hissediyorum.	386	3,57	1,09
4.Seçtiğim iş / kariyer çizgimle kendimi güçlü bir şekilde özdeşleştiriyorum.	386	3,63	1,10
5.Bu iş / kariyer çizgisinde amacıma ulaşmak için bir stratejim var.	386	3,55	1,13
6.Bu iş / kariyer çizgisinde, gelişimim için bir plan yaptım.	386	3,55	1,07
7.Bu iş / kariyer çizgisinde, gelişimim için spesifik amaçlar belirledim.	386	3,51	1,13
8.Bu iş / kariyer çizgisinde kişisel gelişimim konusunda sık sık düşünürüm.	386	3,54	1,15
9.Bu iş / kariyer çizgisiyle ilgili maliyetleri veya ödediğim bedeli bazen çok fazla	386	3,25	1,15
10.Bu iş / kariyer çizgimde sorunlarla karşılaştığımda zaman zaman bırakmayı	386	3,15**	1,23
11.Bu iş / kariyer çizgimde sorunlarla karşılaştığımda kişisel yükümün çok fazla	386	3,30	1,20
12.Kariyerimle ilgili yaşadığım sıkıntılar bazen çok fazla olmaktadır.	386	3,41	1,19

### Araştırma Ölçeklerinin Güvenilirliği

Etki ve aracılık testlerine geçmeden önce araştırma ölçeğine ait ifadelere güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Güvenilirlik katsayısının (cronbach's alfa) 0,70 ve daha yüksek olması test puanlarının güvenilirliği için yeterli olarak görülmektedir (Büyüköztürk, 2008: 171). Tablo 3'te de görüldüğü gibi ölçeklerin hepsinde güvenilirlik katsayısı 0,70'in üzerinde, gerçekleşmiştir. Buna göre ölçeğin güvenilir olduğu anlaşılmaktadır.

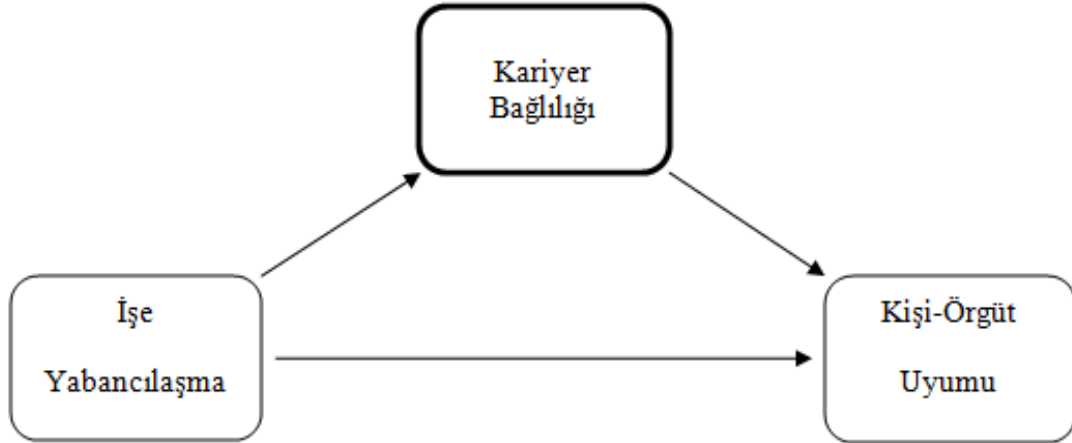
**Tablo 3. Araştırma Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizi**

BOYUTLAR	Cronbach's Alpha	İfadelere Göre Standartlaştırılmış Cronbach's Alpha	N
İşe Yabancılaşma	,716	,714	21
Kişi-Örgüt Uyumu	,838	,838	4
Kariyer Bağlılığı	,817	,820	12

### Yol Analizi

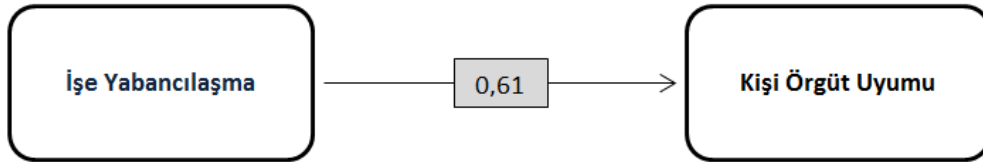
Şekil 1'de araştırmanın modeli görülmektedir. Model, araştırmaya katılanların işe yabancılaşma durumları ile kişi-örgüt uyumları arasındaki ilişkide kariyer bağlılığının rolünü belirlemeye yönelik olarak oluşturulmuştur. Araştırmacılar burada kariyer bağlılığının aracılık rolünün olup olmadığını sorgulamaktadırlar.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Aracılık testine geçmeden önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkili olması gerekmektedir. Bu sebeple istatistiksel analiz yapılmıştır. Analiz sonucu Şekil 2’de görülmektedir. Buna göre işe yabancılaşma (bağımsız değişken) kişi-örgüt uyumu (bağımlı değişken) üzerinde  $\beta=0,61$ ,  $p<0,01$  düzeyinde etkili olduğu görülmektedir. Bu rakam orta düzeyde bir etki anlamına gelmektedir. İşe yabancılaşma ölçeğinde yer alan olumsuz ifadelerin ters kodlanması nedeniyle etki yönü pozitif çıkmıştır.

Şekil 2.Bağımsız Değişkenin Bağımlı Değişken Üzerine Etkisi



Tablo 4’te yapısal eşitlik modelindeki iyi uyum değerleri ile araştırmada elde edilen değerler karşılaştırmalı olarak verilmiştir. Ki-Kare değerlerinin serbestlik derecesine (degrees of freedom) bölünmesi ile elde edilen değer ( $\chi^2/df$ ), iyi uyum değerleri olarak belirtilen 2’den küçüktür ( $\chi^2/df$ : 1,766).Ki-Kare testinden türetilen ve model büyüklüğü ile örneklem büyüklüğünü de göz önünde bulundurarak modelin veriye uyum derecesini ölçen yaklaşık hata karekökü (Root Mean Square Error of Approximation-RMSEA) değerinin, kritik değer olarak kabul edilen 0,08’den (Byrne, 2010: 80) küçük (RMSEA: 0,045) olduğu görülmektedir.Buna göre araştırmada elde değerlerin uyumlu olduğu görülmektedir.

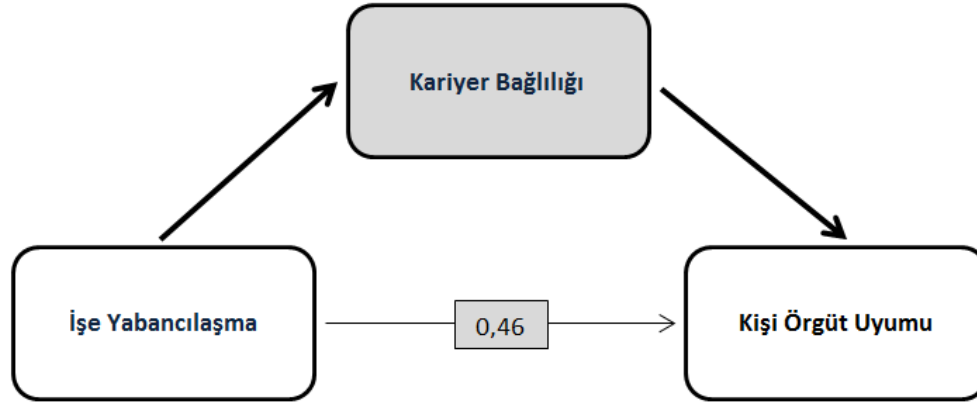
Tablo 4. İşe Yabancılaşmanın Kişi-Örgüt Uyumu Üzerindeki Etkisinin Uyum Değerleri

	İyi Uyum Değerleri* Kaynak: (Çapık, 2014: 199; Byrne, 2010; Şimşek, 2007)		Araştırma Değerleri (1)
$X^2$	$p > ,05$	$X^2$	15,892
$X^2/df$	$\leq 2$ mükemmel uyum $\leq 2,5$ mükemmel uyum $\leq 3$ mükemmel uyum $\leq 5$ orta düzeyde uyum $\geq 0,90$ mükemmel uyum	$X^2/df$	15,892 //9=1,766
GFI/AGFI	0 uyum yok 1 mükemmel uyum $\geq ,90$ mükemmel uyum	GFI/AGFI	0,965/0,989= 0,975
RMSEA	0 uyum yok $\leq 0,01$ zayıf uyum $\leq 0,05$ mükemmel uyum $\leq 0,06$ iyi uyum $\leq 0,07$ iyi uyum $\leq 0,08$ iyi uyum 0,1 mükemmel uyum	RMSEA	0,045
RMR/SRMR	0 mükemmel uyum $\leq 0,05$ mükemmel uyum $\leq 0,08$ iyi uyum $\leq 0,10$ vasat uyum 1 uyum yok	RMR/SRMR	0,0019/0,0267=0,0711
CFI	0 uyum yok 1 mükemmel uyum $\geq ,90$ iyi uyum $\geq ,95$ mükemmel uyum	CFI	0,992
NFI / NNFI	0 uyum yok 1 mükemmel uyum $\geq ,95$ mükemmel uyum	NFI / NNFI	0,982/0,982 = 1,0
PGFI	0 uyum yok 1 mükemmel uyum	PGFI	0,318
Kritik Sayı		Kritik Sayı	370



İşe yabancılaşmanın (bağımsız değişken)kişi-örgüt uyumu (bağımlı değişken)üzerinde bir etkisinin olduğu tespit edildikten sonra aracılık testine geçilmiştir. Araştırma modeline uygun olarak kariyer bağlılığı (aracı değişken) da bu ilişkiye eklendiğinde işe yabancılaşmanın (bağımsız değişken) kişi-örgüt uyumu (bağımsız değişken) üzerindeki etki düzeyi ( $p<0,01$ )  $\beta=0,46$ 'ya düşmektedir. Şekil 3'te bu etkinin analiz sonucu görülmektedir. Dolayısıyla işe yabancılaşma (bağımsız değişken) ile kişi-örgüt uyumu (bağımsız değişken) arasındaki ilişkide kariyer bağlılığı kısmi aracı değişkenlik rolü oynamaktadır.

Şekil 3. İşe Yabancılaşma ve Kişi-Örgüt Uyumu İlişkisinde Kariyer Bağlılığının Rolü



Tablo 5'te aracı değişkenlik için yapılan analizden sonra yapısal eşitlik modelindeki iyi uyum değerleri ile araştırmada elde edilen değerler karşılaştırmalı olarak verilmiştir. Ki-Kare değerlerinin serbestlik derecesine (degrees of freedom) bölünmesi ile elde edilen değer ( $\chi^2/df$ ), kabul edilebilir uyum değerleri olarak belirtilen 3'den küçüktür ( $\chi^2/df: 2,10$ ).Ki-Kare testinden türetilen ve model büyüklüğü ile örneklem büyüklüğünü de göz önünde bulundurarak modelin veriye uyum derecesini ölçen yaklaşık hata karekökü (Root Mean Square Error of Approximation-RMSEA) değerinin, kritik değer olarak kabul edilen 0,08'den (Byrne, 2010: 80) küçük (RMSEA: 0,053) olduğu görülmektedir.Buna göre araştırmada elde değerlerin uyumlu olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmada elde değerlerin uyumlu olduğu görülmektedir.

Tablo 5. İşe Yabancılaşma ve Kişi-Örgüt Uyumu Arasındaki İlişkide Kariyer Bağlılığının Aracılık Rolünün Uyum Değerleri

	İyi Uyum Değerleri*		Araştırma Değerleri (2)
$\chi^2$	$p>,05$	$\chi^2$	60,932
$\chi^2/df$	$\leq 2$ mükemmel uyum $\leq 2,5$ mükemmel uyum $\leq 3$ mükemmel uyum $\leq 5$ orta düzeyde uyum $\geq 0,90$ mükemmel uyum	$\chi^2/df$	$60,932/29=2,10$
GFI/AGFI	0 uyum yok 1 mükemmel uyum $\geq ,90$ mükemmel uyum	GFI/AGFI	$0,943/0,970=0,97$
RMSEA	0 uyum yok $\leq 0,01$ zayıf uyum	RMSEA	0,053

	<b>İyi Uyum Değerleri*</b> <b>Kaynak:</b> (Çapık, 2014: 199; Byrne, 2010; Şimşek, 2007)		<b>Araştırma Değerleri</b> <b>(2)</b>
	$\leq 0,05$ mükemmel uyum $\leq 0,06$ iyi uyum $\leq 0,07$ iyi uyum $\leq 0,08$ iyi uyum 0,1 mükemmel uyum		
<b>RMR/SRMR</b>	0 mükemmel uyum $\leq 0,05$ mükemmel uyum $\leq 0,08$ iyi uyum $\leq 0,10$ vasat uyum 1 uyum yok	<b>RMR/SRMR</b>	0,0032/0,0417=0,076
<b>CFI</b>	0 uyum yok 1 mükemmel uyum $\geq ,90$ iyi uyum $\geq ,95$ mükemmel uyum	<b>CFI</b>	0,975
<b>NFI / NNFI</b>	0 uyum yok 1 mükemmel uyum $\geq ,95$ mükemmel uyum	<b>NFI / NNFI</b>	0,955/0,962= 0,992
<b>PGFI</b>	0 uyum yok 1 mükemmel uyum	<b>PGFI</b>	0,511
<b>Kritik Sayı</b>		<b>Kritik Sayı</b>	314

## SONUÇ VE ÖNERİLER

İşgörenlerin işe yabancılaşması ile kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkide kariyer bağlılığının rolünün olup olmadığının araştırılması amacıyla yapılan bu çalışmada elde edilen verilere göre işe yabancılaşma ile kişi-örgüt uyumu arasında orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. İşe yabancılaşma ölçeğindeki olumsuz ifadeler ters kodlandığından ilişkinin pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Öte yandan kariyer bağlılığının da bu ilişkide aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Çünkü kariyer bağlılığı eklendiğinde ilişki katsayısı ilk analize göre daha düşük olarak gerçekleşmiştir. Bu noktadan hareketle kariyer bağlılığının aracılık rolünün olduğu söylenilebilir.

Sonuçlar ışığında işgörenlerin buldukları işletmede örgütle uyum içerisinde olsa bile kişisel olarak kariyerlerini düşünmeleri ve ona odaklanmaları işe yabancılaşmalarına yol açabilmektedir şeklinde bir yorum yapılabilir. Kişi-örgüt uyumu işe yabancılaşmayı azaltırken kariyer bağlılığı devreye girdiğinde farklı durumlar ortaya çıkabilmektedir. Bireylerin kişisel kariyerlerini örgütsel amaçlarının önünde tutmaları işe yabancılaşma eğilimini daha da hızlandırabilmektedir.

İşgörenlerin buldukları işletmede kariyerlerine devam etmekten vazgeçmelerinde birçok neden bulunabilir. İşletmeler açısından işe alıştırdıkları ve yetiştirmek uğrunda bazı maliyetlere katlandıkları personelini bu şekilde kaybetmek olumsuz bir durumdur. Bunun önüne geçebilmek için işletmeler, örgüt içerisinde yetişmiş personelini

terfi, ücret, sosyal haklar, inisiyatif alma, kararlara katılma gibi araçları daha etkin kullanarak bu olumsuz durumun önüne geçebilirler.

#### KAYNAKÇA

- Agarwal, S. (1993). Influence of Formalization on Role Stress, Organizational Commitment, and Work Alienation of Sales persons: A Cross-National Comparative Study. *Journal of International Business Studies*. 24(4). s.715–739.
- Arslan, E. (2017). *Otel İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini Üzerine Etkisi*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Doktora Tezi. Ankara.
- Arthur, Jr. W., Bell, S., Villado, A.J. & Doverspike, D. (2006). The Use of Person-Organization Fit in Employment Decision Making: An Assessment of Its Criterion-Related Validity. *Journal of Applied Psychology*. 91(4).s.786-801
- Burnes, B. (2004). Kurt Lewin and The Planned Approach To Change: A Re-Appraisal. *Journal of Management Studies*. 41(6). s.977-1002.
- Büyüköztürk, Ş. (2008). *Veri Analizi El Kitabı*. Pegem Yayınları. Ankara.
- Byrne, B.M. (2010). *Structural Equation Modeling with AMOS, Basic Concepts, Applications, and Programming* (Routledge, New York).
- Carson, K. & Bedeian, A. (1994). Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of Its Psychometric Properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, s.237–262.
- Carmeli, A. & Gefen, D. (2005). The Relationship between Work Commitment Models and Employee Withdrawal Intentions. *Journal of Managerial Psychology*. 20 (2). 1-49.
- Collarelli, S. & Bishop, R. (1990). Career Commitment: Functions, Correlates, and Management. *Group and Organization Studies*. 15. s.158–176.
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi* 17(3): 196-205.
- Erçoşkun, M.H. & Nalçacı A. (2005), Eğitimde Psikolojik İhtiyaçların Yeri ve Önemi. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*. 11. s.353-370.
- Evrenosoğlu, A.S. (2007). *Birey-Çevre Uyumunu Ve Uyumun Çalışanların Performansı Üzerindeki Etkisi*. İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. Yüksek lisans Tezi. İstanbul.
- Geyer, F.R. & Schweitzer, D.R. (1976). Theories Of Alienation, Critical Perspectives in Philosophy And The Social Sciences. *The Hague: Martinus Nijhoff Social Sciences Division*. s.340.
- Güzel, B. (2009). *Kadın Çalışanların Kariyer Engellerinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört Ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Irak D.U. (2012). İşyerinde Birey-Çevre Uyumunu: Kuramsal Yaklaşımlar ve Örgütsel Psikolojideki Yeri. *Türk Psikoloji Yazıları*. 15(30).s.12-22
- Kılıç, G. (2008). *Kariyer Yönetimi Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: a Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, And Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*. 58. s.281- 342.
- Moos, R. H. (1987). Person-Environment Congruence in Work, School, and Health Care Settings. *Journal of Vocational Behavior*. 31, 231-247.
- Lauver, K. J. ve Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing Between Employees' Perceptions of Person-Job and Person organization Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 454-470.

- Mottaz, C.J. (1981) Some Determinants of Work Alienation, *Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Müller, C.W., Wallace, J.E. & Price, J.L. (1992). Employee Commitment: Resolving Some Issues, *Work and Occupations*. 19(3). s. 211-36.
- Netemeyer R.G., Boles J.S, McKee D.O, & McMurrian R. (1997). An Investigation Into The Antecedents Of Organizational Citizenship Behaviors In A Personal Selling Context. *Journal of Marketing*. 61(3):85 – 98.
- Özdevecioğlu, M. & Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 28. s.1-20.
- Payne, S.P.(2006).*Putting Together the Pieceto Fit: Application of the Bandwidth-Fidelity Trade off to Person-Job Fit*.The Graduate School of Clemson University Organizational-Industrial Psychology. PhD Thesis. South Carolina.
- Pervin, L. A. (1968). Performance and Satisfaction as a Function of Individual-Environment Fit. *Psychological Bulletin*. 69. s.56-68.
- Şimşek, M.Ş., Çelik A., Akgemci T. & Fettahloğlu, T. (2006), Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması.*Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 15. s.569- 587.
- Şimşek, Ö.F., (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. (Ekinoks Eğitim Danışmanlık Hizmetleri Ltd. Şti., Ankara).
- Tekin, Ö.A. (2012). *Yabancılaşma Ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Antalya Kemer'deki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*. Doktora Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya.
- Tezcan, M. (1995). *Sosyolojiye Giriş*.Şafak Matbaacılık, Ankara.
- Tokmak, İ. (2014). Duygusal Emek ile İşe Yabancılaşma İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 6(3). 134-156.
- Tutar, H. (2010). İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama.*Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 65(1). 174-204.
- Turuç, Ö.&Çelik, M. (2012). İş Tatmini-Kişi-Örgüt Uyumu ve Amire Güven-Kişi-Örgüt Uyumu İlişkisinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolü.*İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*.14(2).s.57-78.
- Ünsar, A.S. & Karahan, D. (2011). Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Eğilimini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 15 (21).s:361-378.
- Yamane, T. (2001), *Temel Örnekleme Yöntemleri*. (1. Baskı). (Çev. A. Esin, M. A. Bakır, C. Aydın ve E. Gürbüzsel), Literatür Yayıncılık, İstanbul.
- Yıldız, K., Akgün, N. & Yıldız, S. (2013). İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki.*International Journal of Social Science*. 6(6). 1253-1284.