

IDEA STUDIES JOURNAL

International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies

Open Access Refereed E-Journal & Indexed & Publishing
IDEAJournal (ISSN:2587-2168)

 ideastudies.com  ideastudiesjournal@gmail.com



Disciplines: Business Administration, Economy, Econometrics, Finance, Labour Economics, Political Science, Public Administration, International Relations

Article Type	Research Article
Volume	5
Issue	13
Page	253-261
Article Arrival Date	27.10.2019
Article Published Date	25.12.2019
Doi Number	http://dx.doi.org/10.26728/ideas.205
Reference	Yorulmaz, M. (2019). "Marina ve Yat İşletmeleri Çalışanlarında İşe Yabancılaşmanın İş Performansına Etkisi", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, (ISSN:2587-2168) Vol:5, Issue:13; pp:253-261.

MARİNA VE YAT İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARINDA İŞE YABANCILAŞMANIN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ

THE EFFECT OF WORK ALIENATION TO JOB PERFORMANCE IN MARINA AND YACHT BUSINESS EMPLOYEES

Dr. Öğr. Üyesi Murat YORULMAZ

Kocaeli Üniversitesi, Denizcilik Fakültesi, Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Bölümü, Kocaeli/Türkiye

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5736-9146>



ÖZ

Çalışanın işinden fiziksel anlamda uzaklaşmak istemesi veya psikolojik anlamda soğuması işe yabancılaşmanın göstergeleri olarak kabul edilmektedir. Olumsuz örgütsel tutumlar arasında yer alan işe yabancılaşma, çalışanın işi bırakması veya iş tatminsizliği gibi önemli sonuçlara yol açabilir. Dolayısıyla çalışanların işe yabancılaşma düzeylerinin belirlenmesi ve buna neden olan unsurların düzeltilmesi, örgüt yönetimi açısından önem teşkil etmektedir. Bu çalışmanın temel amacı, marina ve yat işletmelerindeki çalışanların işe yabancılaşma düzeylerini ölçmek ve iş performansları üzerindeki etkisini incelemektir. Ayrıca araştırmada, çalışanların çalıştıkları alanlara göre işe yabancılaşma düzeylerinde farklılıklar olup olmadığını ortaya çıkartmak amaçlanmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda, denizcilik işletmeleri arasında yer alan marina ve yat işletmelerinin 249 çalışanından yüz yüze anket yöntemiyle veriler toplanmış ve SPSS ve AMOS 21 paket programları yardımıyla analiz edilmiştir. Analiz bulgularına göre, çalışanlarının işe yabancılaşma düzeylerinin, iş performansları üzerinde negatif yönde bir etkisinin olduğunu, çalıştıkları alanlara göre işe yabancılaşma düzeylerindeki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığını tespit edilmiştir. Sonuçlar çalışanların işe yabancılaşma düzeyleri arttıkça, iş performanslarının düştüğünü göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Marina İşletmeleri, Yat İşletmeleri, İşe Yabancılaşma, İş Performansı, Deniz İşletmeciliği.

ABSTRACT

Workers wanting to move away from their work physically or to cool down psychologically is considered to be an indicator of alienation in work. Negative organizational attitudes can lead to significant organizational consequences, such as alienation from work, employee quitting or job dissatisfaction. Therefore, determining the levels of alienation of employees and correcting the conditions causing them are important for the management of the organization. The main objective of this study is to measure the levels of alienation of employees in the yacht and marina businesses and to examine their impact on job performance. In addition, it was aimed to determine whether there are differences in the levels of alienation of the employees according to the fields they work. For these purposes, data was collected from the marina and yacht enterprises 249 employee in the maritime business sector by face to face survey method and analyzed

with the help of SPSS and AMOS 21 package programs. The findings of the analysis showed that the level of alienation of the employees had a negative effect on job performance, and the difference in the levels of alienation of the employees according to their work fields was not significant statistically. The results show that as the levels of alienation of employees increase, their work performance will decrease.

Key words: Marina Business, Yacht Business, Work Alienation, Job Performance, Maritime Management.

1. GİRİŞ

Çalışanların işlerine ve örgütlerine yönelik gösterdikleri tutum ve davranışlar, örgütlerin amaçlarına ulaşmaları noktasında belirleyici olmaktadır. Dolayısıyla örgüt yöneticileri çalışanlarının sergiledikleri örgütsel tutum ve davranışları etkileyen unsurları ortaya çıkartmak ve bunları amaçlar doğrultusunda şekillendirebilmek için çalışmalar yapmaktadırlar. Çalışanlar kendilerini sadece üretim yapan veya hizmet sağlayan makineler gibi göremeye başladıklarında veya örgütten beklentileri karşılanmadığında ya da yöneticilerin adaletsiz uygulamaları ile karşılaştıklarında işlerine karşı olumsuz tutumlar sergilemeye balarlar. Bu olumsuz örgütsel tutumlar içerisinde yer alan işe yabancılaşma, çalışanın işinden fiziksel anlamda uzaklaşmak istemesi veya psikolojik anlamda soğuması olarak kabul edilmektedir. Olumsuz örgütsel tutumlar arasında yer alan işe yabancılaşma, çalışanın işi bırakması veya iş tatminsizliği gibi önemli sonuçlara yol açabilir. Dolayısıyla çalışanların işe yabancılaşma düzeylerinin belirlenmesi ve buna neden olan faktörlerin düzeltilmesi örgüt yönetimi açısından önem teşkil etmektedir. Bu çalışmanın temel amacı, marina ve yat işletmelerindeki çalışanların işe yabancılaşma düzeylerini ölçmek ve iş performansları üzerindeki etkisini incelemektir. Ayrıca araştırmada, çalışanların çalıştıkları alanlara göre işe yabancılaşma düzeylerinde istatistiksel açıdan farklılıklar olup olmadığını ortaya çıkartmak amaçlanmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda, denizcilik sektöründe faaliyet gösteren marina ve yat işletmelerinin 249 çalışanından yüz yüze anket yöntemiyle toplanan veriler SPSS ve AMOS 21 paket programlarının yardımıyla analiz edilmiştir.

Marinalar, gezinti veya sportif amaçlı teknelere ve yatlara barınma, bakım-onarım, alışveriş ve yakıt hizmetleri veren işletmelerdir. Yat işletmeleri ise sahipliğine bakılmaksızın yerli veya yabancı bayraklı yatları, mürettebatlı ya da mürettebatsız olarak yatçıların, yolcuların hizmetine sunan işletmelerdir. Her ne kadar marina ve yat işletmelerinde sunulan hizmetlerde çeşitlilikler olsa da bu işletmeler için de temel hedef müşteri memnuniyeti sağlamaktır. Dolayısıyla marina ve yat işletmeleri, sundukları hizmetlerin pazarlanmasında, sunumunda ve sonrasında aşamalarda müşterileriyle yakın ilişki kurmak zorundadırlar. Denizcilik işletmeleri arasında önemli hizmet işletmeleri olarak görülen ve deniz turizmine katkı sağlayan marina ve yat işletmelerinin sayıları gün geçtikçe artmaktadır. Bu artış beraberinde rekabetçi bir piyasa oluşturmuştur. Rekabetçi bu ortamda faaliyetlerini sürdürmek ve büyümek isteyen marina ve yat işletmeleri, müşterilerine kaliteli, güvenilir ve ekonomik hizmetleri ancak çalışanları ile sunarak belirlenmiş hedeflerine ulaşabilirler. Araştırma örneklemini oluşturan marina ve yat işletmelerinin çalışanları ise yukarıda belirtilen faaliyetleri gerçekleştirmesini sağlayan bireylerdir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İşe Yabancılaşma

Kişinin kendisine ve çevresine yönelik inancını kaybetmesi sonucunda, yalnızlık ve çaresizlik hissetmesine neden olan yabancılaşma olgusu, psikolojik bir rahatsızlıktır (Pappenheim, 2000). İşe yabancılaşma ise çalışanın işine yönelik çöşku ve aidiyet hissetmemesi (Tonks & Nelson, 2008) kariyer hedeflerini bırakması ve örgütsel amaçlara inanmaması sonucunda ortaya çıkan olumsuz tutumları ifade eder (Özbek, 2011). İşe yabancılaşma, çalışanın örgütünde kendini yalnız, yetersiz ve zayıf hissetmesi, işinden ve kurduğu ilişkilerden tatmin olamaması, yaptığı işi anlamsız bulması ve ilgi göstermemesi olarak ifade edilebilir. İşe yabancılaşma, çalışanın beklentileri ile işin gerektirdiği roller arasındaki uyumsuzluk nedeniyle ortaya çıkmaktadır (Mendoza & Lara, 2007). Çalışkan ve Pekkan'a (2017) göre işe yabancılaşma, çalışanın örgütsel süreçlerden uzaklaşması, kendisini anlatamaması ve işine yönelik yetersiz olduğunu hissetmesi sonucunda oluşmaktadır. İşe

yabancılaşmanın ortaya çıkışında birçok örgütsel, çevresel ve kişisel faktörlerin etkili olduğu söylenebilir. Bunların arasında sosyo-politik ve ekonomik koşullar, örgüt yönetiminin yaklaşımı, üretim süreci, örgüt büyüklüğü, bürokratik yapı, çalışma ortamının fiziki koşulları, diğer çalışanlarla çatışma, iş yerinde keyfi ve özel davranışlar, ilgisizlik, monotonluk, işe yönelik duygusal çelişkinin ve duygusal cabanın artması, yalnızlık ve örgütsel bağlılığının azalması gibi durumlarda çalışanlar işlerine karşı yabancılaşma yaşabilmektedir (Aşık, 2018; Akdoğan & Aydemir, 2018; Kanten & Ülker, 2014; İşçi, Taştan, & Akyol, 2013; Şimşek, Çelik, Akgemci, & Fettahlıoğlu, 2006). İşe yabancılaşma, çalışanın sahip olduğu kişisel özelliklerden daha ziyade örgütsel koşullara bağlı olarak ortaya çıkan (Dipietro & Pizam, 2008) ve gelişen bir tutum olmakla birlikte hem çalışan hem de örgüt açısından bir takım sorunlara yol açmaktadır. İşe yabancılaşma, örgüt açısından örgüte güvenin, iş tatminin, işe ilginin, örgütsel vatandaşlık davranışının, özdeşleşmenin ve bağlılığın azalmasına neden olmaktadır. Ayrıca çalışan açısından da yaşam doyumunun azalması, tükenmişlik, sosyal ilişkilerin bozulmasına, yaratıcılığın yok olmasına ve bencillik gibi birçok olumsuz sonuçları doğurmaktadır (Nair & Vohra, 2010; Yıldız & Şaylıkay, 2014; Kırıcı & Özkoç, 2017; Kanten & Ülker, 2014; Turan & Parsak, 2011; Özbek, 2011; Kaya & Serçeoğlu, 2013). Örgüt içerisinde üretkenlik karşıtı tutum ve davranışlar olarak kabul edilen çalışanın işine yabancılaşması (Demirel, 2009) her ne sebeple olursa olsun istenmeyen ve önemli sonuçları olan örgütsel tutum ve davranışlar arasında yer almaktadır.

2.2. İşe Yabancılaşma ve İş Performansı Arasındaki İlişki

Örgütlerin başarısında önemli yeri olan çalışanların iş performansı, çalışanın bilgi, beceri ve yeteneklerine bağlı olmakla birlikte örgüt yönetiminin çalışanlar için yarattığı ortama da bağlıdır. Dolayısıyla çalışan iş performansının düzeyi örgüt yönetimin uygulamalarından etkilenmektedir. Çalışanın işinden, çevresinden ya da benliğinden uzaklaşması anlamına gelen işe yabancılaşmanın, çalışanın verimliliğini düşürmesi ve buna bağlı olarak da örgüt performansın da düşmesi beklenmektedir.

Çalışanın iş performansı, örgütsel performansını etkilediği için çalışana verilen örgütsel destek, çalışanın işinde yaşadığı stres veya işine yabancılaşması gibi örgütsel faktörler çalışanın iş performansı üzerinde önemli etki yaratmaktadır. Çalışanın örgütsel amaç ve hedeflerden uzaklaşması iş performansını negatif etkilemektedir (Demirel, 2009). Clark, Halbesleben, Lester ve Heintz (2010) Orta Batı Amerika'da bulunan bir üniversitenin tıp merkezinde çalışan 104 sözleşmeli hemşire ile yaptıkları çalışmalarında işe yabancılaşma ve iş performansı arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Çalışanların görev süresi ile yöneticileri ve iş arkadaşları arasındaki ilişki süreleri kontrol değişkeni olarak ele alınan çalışmada, sözleşmeli hemşirelerin işe yabancılaşma düzeyi ile iş performansları arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Chiaburu, Thundiyil ve Wang (2014) birbirlerinden bağımsız 45 araştırmanın sonuçlarını inceledikleri meta-analizi çalışmalarında, çalışanların işe yabancılaşması iş performanslarını orta düzeyde negatif yönde etkilediği bunun yanında örgütsel vatandaşlık davranışlarını ise daha fazla etkilediği rapor edilmiştir.

Tekingündüz, Kurtuldu ve Eğilmez (2016) bir devlet hastanesinde görev yapan 583 sağlık çalışanı ile yaptıkları çalışmalarında, işe yabancılaşma, iş stresi ve bazı kişisel özelliklerin iş performansı üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırmada anket yöntemiyle elde edilen verileri kullanarak yaptıkları çoklu regresyon analizlerinin sonuçlarına göre, işe yabancılaşma ve iş performansı arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu, işe yabancılaşma düzeyi arttıkça iş performansının düştüğü ortaya çıkmıştır.

Kaynak, Toklu, Elci ve Toklu (2016) Kocaeli'nde faaliyet gösteren küçük ve orta ölçekli üretim ve hizmet işletmelerinin 389 çalışanından anket yöntemiyle elde ettikleri veriler ile yapısal eşitlik modellemesi kullanarak yaptıkları çalışmada, işe yabancılaşmanın iş performansını negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Literatürdeki bu bilgilerden yola çıkarak birinci hipotez önerilmiştir.

Hipotez 1: Marina ve yat işletmeleri çalışanlarının işe yabancılaşması, iş performanslarını negatif yönde etkiler.

Hırlak, Çiçeklioğlu ve Taşlıyan (2018) bir kamu hastanesinde çalışan 262 hemşire üzerinde işe yabancılaşma ve örgütsel sağlık arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında, hemşirelerin yaşları ve pozisyonlarına göre işe yabancılaşma düzeylerinde anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte çalışanların işe yabancılaşma düzeylerinin çalıştıkları sektörlere, istihdam edilmiş biçimlerine ve statülerine göre farklılık gösterdiğini ortaya koyan çalışmalardan (Halbesleben & Sara, 2010; Göktürk, 2007; Kaya & Serçeoğlu, 2013; Chiaburu, Thundiyil, & Wang, 2014) yola çıkarak araştırmanın ikinci hipotez önerilmiştir

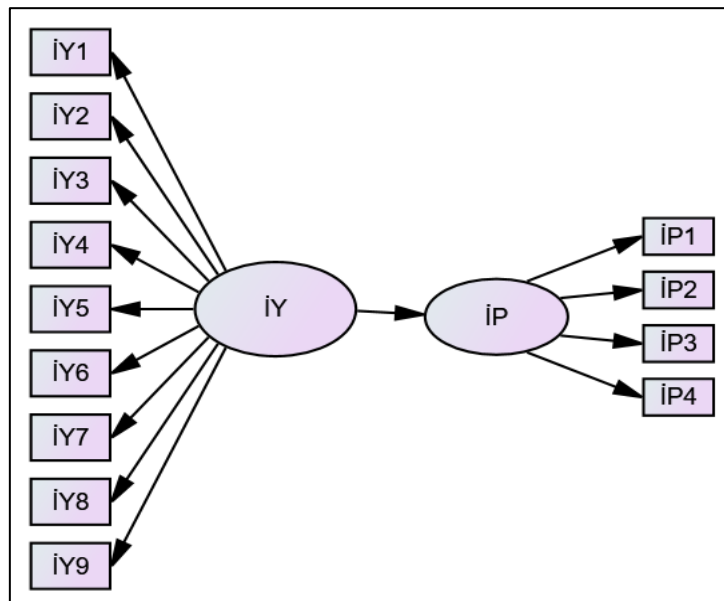
Hipotez 2: Marina ve yat işletmeleri çalışanlarının işe yabancılaşma düzeylerinde anlamlı farklılıklar vardır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Modeli

Araştırmanın temel amacı marina ve yat işletmelerinde çalışanların işe yabancılaşma ve iş performansı arasındaki nedensel ilişkileri ortaya çıkartmaktır. Bunun yanısıra marina ve yat işletmeleri çalışanları arasında işe yabancılaşma düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemektir. Literatürde işe yabancılaşmanın iş performansı üzerindeki etkisini ortaya çıkartan çalışmalar olmasına rağmen, örgüt performansı açısından önemli olan bu iki örgütsel davranış arasındaki ilişkiyi denizcilik işletmeleri çalışanları açısından inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamış olması nedeniyle bu çalışmanın deniz işletmeciliği literatürüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda ve literatüre dayandırılarak oluşturulan araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Araştırma modelinde, işe yabancılaşmanın iş performansı üzerindeki etkisi ve araştırma değişkenlerine ait gözlenebilen değişkenler gösterilmektedir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın örneklemini Marmara Bölgesinde faaliyette bulunan denizcilik işletmelerinden marina ve yat işletmelerindeki çalışanlar oluşturmaktadır. Marmara Bölgesinde çalışmamıza katılmak isteyen 29 işletmenin 249 çalışanı ile yüz yüze yapılan anketler çalışmanın verilerini oluşturmaktadır. Anketler Haziran-Eylül 2019 tarihleri arasında toplanmış ve SPSS ve AMOS 21 istatistiksel paket programlarıyla değerlendirilmiştir.

Örneklem sayısı açısından ölçeklerde yer alan ifade sayısının 5 veya 10 katı kadar örneklem yeterli olmaktadır (Kline, 1994). Buna göre toplamda 13 ifadenin bulunduğu ölçek için 249 örneklemin yeterli olduğu söylenebilir.

3.3. Ölçüm Araçları

Araştırmada veri toplama yönetmi olarak kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmaya katılan çalışanlara ait demografik sorular ikinci bölümde ise işe yabancılaşma ve iş performansı ölçekleri yer almaktadır.

İşe yabancılaşma ölçeği olarak Hirschfeld ve Feild'in (2000) geliştirdiği ve Özbek'in (2011) Türkçeye uyarlaması yaptığı dokuz maddelik ölçek kullanılmıştır. İşe yabancılaşma ölçeğinde 'İnsanların çalışmalarının temel nedeninin topluma faydalı bir iş yapma düşüncesinin olduğuna pek inanmıyorum' ve 'Ne kadar çok çalışırsam çalışayım, nasıl olsa istediklerimi elde edemeyeceksin' gibi ifadeler bulunmaktadır.

İş performansını ölçmek için Sigler ve Pearson (2000) tarafından geliştirilen dört maddelik ölçek kullanılmıştır. İş performansını ölçteğinde 'Görevlerimi tam zamanında tamamlarım' gibi çalışanın kendi performansını değerlendirdiği ifadeler yer almaktadır. Tüm ölçekler 5 dereceli likert ölçeğine göre hazırlanmış ve katılımcılardan kendilerine en uygun olan seçeneği işaretlemesi istenmiştir. Derecelendirme değerleri, 1=kesinlikle katılmıyorum'dan 5=kesinlikle katılıyorum'a doğru değişmektedir.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılanların %78'i erkek %22'si ise kadın çalışanlardır. Çalışanların %44'ü 30-40 yaş arasında, %30'u 41-50 yaş arasında, %16'sı 20-29 yaş aralığında ve %10 ise 51 yaş ve üzerindedir. Eğitim durumları açısından bakıldığında %44'ü üniversite, %38'si lise ve %18'inin ise ilköğretim mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Ankete katılanların %56'sı marine işletmelerindeki ve %44'ü ise yat işletmelerindeki çalışanlar oluşturmaktadır. Bunlarla birlikte çalışanların %48'i 3-6 yıl arasında, %30'u 7-10 yıl arasında ve %22'si ise 10 yılın üzerinde firmada çalıştığı, %69'unun ise evli ve %31'nin bekâr olduğu tespit edilmiştir.

4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini ve faktör yapısını belirlemek için öncelikle açıklayıcı faktör analizi ve sonrasında da doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır.

Tablo1: Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yükleri		
İşe Yabancılaşma	İY2	,740	
	İY3	,599	
	İY4	,759	
	İY5	,830	
	İY6	,805	
	İY7	,792	
	İY8	,771	
	İY9	,728	
İş Performansı	İP1		,815
	İP2		,855
	İP3		,801
	İP4		,844
Toplam Açıklanan Varyans		57,9	68,7
İfade Sayısı		8	4

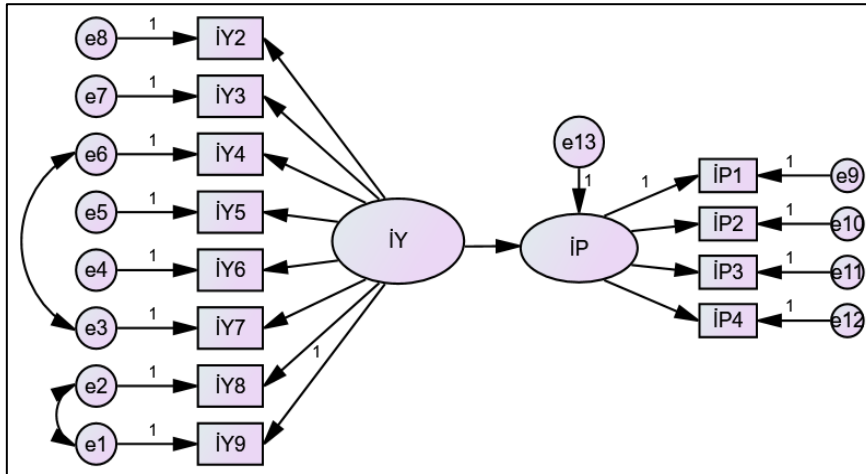
Açıklayıcı faktör analizinin sonuçları Tablo 1’de verilmiştir. Hem işe yabancılaşma ölçeği için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO: 0,885; $p < ,001$) ve Barlett’s Küresellik (974,385) hem de iş performansı ölçeği için (KMO: 0,809; $p < ,001$) ve Barlett’s Küresellik (408,303) testleri sonuçlarının eldeki örneklemin faktör analizi yapmak için yeterli olduğunu göstermektedir. Temel bileşenler ve Varimax Eksen döndürme yönteminin kullanıldığı, açıklayıcı faktör analizlerinde işe yabancılaşma ve iş performansı ölçekleri tek boyut altında toplanmışlardır. İşe yabancılaşma ölçeğinde bir ifade boşta kaldığı için analiz dışında bırakılmış ve kalan sekiz ifadenin toplam varyansın %57,9’ı açıkladığı görülmüştür. İş performansı ölçeğinde ise dört ifadenin toplam varyansı %68,7’si açıkladığı tespit edilmiştir.

Doğrulamalı faktör analizinde işe yabancılaşma ölçeğine ($\chi^2/df=2,576$; GFI=0.957; CFI=0.970; IFI=0.971; RMSEA=0.072) ait uyum indeksleri ve iş performansı ölçeğinin uyum indeksleri ($\chi^2/df=2,989$; GFI=0.987; CFI=0.989; IFI=0.989; RMSEA=0.081) kabul edilebilir değerler arasındadır (Anderson & Gerbing, 1998). Bunun yanı sıra işe yabancılaşma ölçeğindeki ifadelerin faktör yüklerinin 0,559-0,807 arasında ve iş performansı ölçeğindeki ise 0,552-0,658 arasında değişmesi nedeniyle de her iki ölçeğin geçerli ölçekler olduğu söylenebilir.

Ölçeklerin güvenilirliğini tespit etmek için yapılan güvenilirlik analizlerin sonucunda işe yabancılaşma ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı 0,883 ve iş performansı ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı ise 0,843 olarak bulunmuştur. Bu değerlerin eşik değer olan 0,70’dan büyük olması nedeniyle ölçeklerin güvenilir ölçekler olduğu ve verilerin çarpıklık ile basıklık katsayılarının -2 ile +2 arasında olması nedeniyle de normal dağılıma sahip oldukları söylenebilir (Bayram, 2010). Ayrıca araştırmaya katılan marina ve yat işletmeleri çalışanlarının işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma ($X=2,673$; 0,871) ile iş performansı düzeylerinin ortalama ve standart sapma değerleri ($X=4,272$; 0,574) arasında bulunmuştur.

4.3. Hipotezlerin Testi

Marina ve yat işletmeleri çalışanlarının işe yabancılaşma düzeylerinin, iş performansları üzerindeki etkisini belirlemek için önerilen araştırma modelinin, yapısal eşitlik modellemesi ile yapılan yol analizi Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 2: Yol Analizi

İşe yabancılaşmanın iş performansı üzerindeki etkisini gösteren araştırma modeline ait uyum indeksleri ($\chi^2/df=2,209$; GFI=0.931; CFI=0.956; IFI=0.957; RMSEA=0.070) kabul edilebilir değerler arasındadır (Anderson & Gerbing, 1998). Bununla birlikte işe yabancılaşma ölçeğinde faktör yüklenimlerinin 0,557 ile 0,807 arasında ve iş performansı ölçeğinin faktör yüklenimlerinin ise 0,716 ile 0,820 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Yol analizinde işe yabancılaşmanın, iş performansı üzerinde negatif yönlü bir etkisinin (Standardize $\beta = -0,330$; $p < ,001$) olduğu ve iş performansındaki değişimin ($R^2=0,109$) %11’ni belirlediği ortaya çıkmıştır. Bu bulgulara göre *Hipotez 1* kabul edilmiştir.

Yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda, marina ($X=2,608$) ve yat işletmeleri ($X=2,752$) çalışanlarının işe yabancılaşma düzeylerinin ortalamaları arasında farklılıklar olsa da bu farklılıkların ($0,05 < p(0,189)$; $t:-1,316$) istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu bulgulara göre *Hipotez 2* reddedilmiştir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışanın işinden duygusal anlamda soğuması, işine karşı ilgisiz ve duyarsız kalması, kendisini örgütünden ve iş arkadaşlarında soyutlaması veya kendisini ait olmadığı yerdeymiş gibi hissetmesi durumlarında ortaya çıkan işe yabancılaşmanın, iş performansı ile ilişkisinin incelendiği bu çalışmada, marina ve yat işletmelerinin 249 çalışanından anket yöntemiyle elde edilen veriler SPSS ve AMOS 21 istatistiksel paket programlarıyla analiz edilmiştir.

Analiz bulguları, marina ve yat işletmeleri çalışanlarının işe yabancılaşma düzeylerinin orta düzeyde ($X=2,67$) olduğu, iş performanslarını negatif yönde (Standardize $\beta=-0,330$; $p<,001$) etkilediğini ve iş performanslarındaki değişimin ($R^2=0,109$) %11'ni açıkladığını ortaya koymaktadır. Bu bulgulara göre, *Hipotez 1: Marina ve yat işletmeleri çalışanlarının işe yabancılaşması, iş performanslarını negatif yönde etkiler*, hipotezi kabul edilmiştir. Bu durum iteratürde daha önce yapılan (Clark vd., 2010; Chiaburu vd., 2014; Tekingündüz vd., 2016; Kaynak vd., 2016) çalışmaların bulgularıyla örtüşmektedir. Ayrıca araştırmada marina ve yat işletmelerindeki çalışanların işe yabancılaşma düzeylerindeki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır. Buna göre, *Hipotez 2: Marina ve yat işletmeleri çalışanlarının işe yabancılaşma düzeylerinde anlamlı farklılıklar vardır*, hipotezi kabul edilmemiştir.

Bu bulgular işe yabancılaşmanın örgüt başarısı üzerindeki etkisini göstermesi bakımından önemlidir. Zira örgütler belirledikleri amaçlarına çalışanlarıyla ulaşabilirler. Bu yüzden çalışanları işlerine yabancılaşmaya sevk eden faktörlerin belirlenmesi ve bunların ortadan kaldırılması örgüt yöneticilerinin öncelikleri arasında yer almalıdır. Çalışanların işe yabancılaşması sıradan bir durum olarak kabul edilmemeli ve örgüt yöneticileri tarafından öncelikli olarak çalışanları işe yabancılaştıran faktörler ortaya çıkartılmalı ve bunları düzeltme yönünde faaliyetlerde bulunulmalıdır. Çünkü yöneticilerin yönetim yaklaşımlarının, çalışanların örgütsel tutum ve davranışlarını belirleyen unsurların başında geldiği kabul edilmektedir.

Hizmet sektöründe faaliyet gösteren örgütlerin yöneticileri, özellikle rekabette avantaj sağlayabilmek için çalışanlarından duygularını, iş süreçlerinin özelliği gereği gibi kullanmalarını beklemektedirler. Bu durum çalışanların duygusal anlamda çelişkiler yaşamasına ve işe yabancılaşmalarına neden olmaktadır. Dolayısıyla müşteri-çalışan etkileşimin yoğun olduğu marina ve yat işletmeleri çalışanlarında da böylesine sorunlar yaşanabilmektedir.

Bu çalışmanın en önemli kısıtı, örneklemin Marmara Bölgesindeki marina ve yat işletmelerindeki çalışanlar ile sınırlandırılmış olması ve anketlerin işletme ortamında yapılmış olmasıdır. İleriki araştırmalarda örneklemin genişletilmesi veya işe yabancılaşmaya neden olan faktörlerin incelenmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

Akdoğan, A., & Aydemir, C. (2018). İş-Aile Çatışmasının Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisi: İşe Yabancılaşma ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22 (Özel Sayı), s. 1993-2012.

Anderson, J., & Gerbing, D. (1998). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological bulletin*, 103(3).

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

Bayram, N. (2010). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş amos uygulamaları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

- Chiaburu, D. S., Thundiyil, T., & Wang, J. (2014). Alienation and its correlates: A meta-analysis. *European Management Journal*, 32(1), s. 24-36.
- Clark, S. K., Halbesleben, J. R., Lester, S. W., & Heintz, R. (2010). Temporary worker alienation and job performance: The impact of rating source. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(3), s. 287-297.
- Çalışkan, A., & Pekkan, N. Ü. (2017). Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşmaya Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1), s. 17-33.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık Ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, s. 115-132.
- Dipietro, R., & Pizam, A. (2008). Employee alienation in the quick service restaurant industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 32(1), s. 22-39.
- Göktürk, M. (2007). Sosyo-Psikolojik Sorunlar Çerçevesinde Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma Biçimleri. *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12, s. 207-220.
- Halbesleben, J. R., & Sara, C. K. (2010). The Experience of Alienation among Temporary Workers in High-skill Jobs: A Qualitative Analysis of Temporary Firefighters. *Journal of Managerial Issues*, 22(4), s. 531-545.
- Hırlak, B., Çiçeklioğlu, H., & Taşhyan, M. (2018). İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sağlık İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Alan Araştırması. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), s. 245-267.
- İşci, E., Taştan, S., & Akyol, Ç. (2013). Örgütsel Güvenin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde Yöneticinin İletişim Becerisinin Rolü: Özel Hastane Çalışanları Örneği. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, 2(3), s. 95-113.
- Kanten, P., & Ülker, F. (2014). Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(32), s. 16-40.
- Kaya, U., & Serçeoğlu, N. (2013). Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Calisma ve Toplum*, 36(1), s. 311-346.
- Kaynak, R., Toklu, A. T., Elci, M., & Toklu, I. T. (2016). Effects of occupational health and safety practices on organizational commitment, work alienation, and job performance: Using the PLS-SEM approach. *International Journal of Business and Management*, 11(5), s. 146-166.
- Kırcı, E., & Özkoç, A. G. (2017). Turist Rehberlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İşe Yabancılaşma Eğilimlerine Etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(1), s. 20-32.
- Kline, P. (1994). An easy guide to factor analysis. New York, NY: Routledge.
- Mendoza, M. J., & Lara, P. Z. (2007). The Impact of Work Alienation on Organizational Citizenship Behavior in The Canary Islands. *International Journal of Organizational Analysis*, 15(1), s. 56-76.
- Nair, N., & Vohra, N. (2010). An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. *Management Decision*, 48(4), s. 600-615.
- Özbek, M. (2011). Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), s. 231-248.
- Pappenheim, F. (2000). Alienation in American Society. *Monthly Review*, 52(2), s. 36-53.

Şimşek, M., Çelik, A., Akgemci, T., & Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, s. 569-587.

Tekingündüz, S., Kurtuldu, A., & Eğilmez, Ç. (2016). Sosyal destek, iş yabancılaşması ve iş stresinin iş gücü performansı üzerindeki etkilerinin analizi. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), s. 683-694.

Tonks, G., & Nelson, L. (2008). Hrm: A Contributor To Employee Alienation? . *Research and Practice in Human Resource Management*, 16(1), s. 1-18.

Turan, M., & Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), s. 1-20.

Yıldız, S., & Şaylıkay, M. (2014). The effect of organisational cynicism on alienation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, s. 622-627.