

## İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi: Sessizliğin ve Ayrımcılığın Düzenleyicilik Rolü<sup>1</sup>

*The Moderated Moderation Role of Employee Silence and Discrimination on the Effect of Human Resource Management Practices on Work Alienation*

**Murat GÜLER**

Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Niğde, Türkiye  
[orcid.org/0000-0001-7370-2976](https://orcid.org/0000-0001-7370-2976)  
[murat\\_guler@ohu.edu.tr](mailto:murat_guler@ohu.edu.tr)

**Hakan TURGUT**

Başkent Üniversitesi  
Güzel Sanatlar Tas. ve Mimarlık Fakültesi  
Ankara, Türkiye  
[orcid.org/0000-0002-4572-194X](https://orcid.org/0000-0002-4572-194X)  
[hturgut@baskent.edu.tr](mailto:hturgut@baskent.edu.tr)

**H. Nejat BASIM**

Başkent Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Ankara, Türkiye  
[orcid.org/0000-0002-3407-5049](https://orcid.org/0000-0002-3407-5049)  
[nbasim@baskent.edu.tr](mailto:nbasim@baskent.edu.tr)

### Özet

İşletmelerde yürütülen insan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgüt seviyesinde sonuçları yanında çalışan bireyler düzeyinde de bazı sonuçları görülmektedir. Bu çalışmada insan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışanların işlerine yabancılaşmaları üzerindeki etkisi ve bu etki üzerinde ayrımcılık algısının ve çalışan sessizliğinin düzenleyicilik rolü incelenmiştir. Bu amaçla anket yöntemiyle bir işyerinde çalışan 281 kişiden veri toplanmış ve bu veriler kullanılarak araştırma hipotezlerinin sınanıldığı nicel analizler yapılmıştır. Araştırma sonucunda insan kaynakları yönetimi uygulamalarına yönelik çalışanların algısının artmasının işe yabancılaşmalarını azaltan anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu etkinin ayrımcılık algısı ve sessizlik düzeyi yüksek çalışanlarda anlamlı olmadığı, ayrımcılık ve sessizliğin düzenleyicilik rolünün olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular yazın bağlamında tartışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İnsan Kaynakları Yönetimi, İşe Yabancılaşma, Sessizlik, Ayrımcılık

<sup>1</sup> Bu çalışmanın bir kısmı 26. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sunulmuştur.

### **Abstract**

Human resource management practices in businesses have some consequences at the level of working individuals in addition to organization level results. In this research, moderated moderation role of discrimination perception and employee silence on the effect of human resource management practices on alienation of employees were examined. For this purpose, the data were collected from 281 people working in a firm by using questionnaire method and quantitative analyzes were conducted by using these data to test the research hypotheses. As a result of the research, it was found that the increase in the perception of the employees towards the human resources management practices has a significant effect which reduces the alienation to work. Moreover, it was found that this effect was not significant when discrimination perception and silence of employees were at high level. This finding showed that Employee Silence and Discrimination have a Moderated Moderation Role on the effect of human resource management practices on work alienation. The findings were discussed in the context of the literature.

**Keywords:** *Human Resource Management, Work Alienation, Employee Silence, Discrimination*