

## İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Destek Algısının Rolü (The Influence of Work Stress on Work Alienation: The Role of Perceived Organizational Support)

Gülçin EREN<sup>a</sup> Şafak ECE<sup>b</sup>

<sup>a</sup> İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, İstanbul, Türkiye. [gulcin.eren@yeniuyuzyl.edu.tr](mailto:gulcin.eren@yeniuyuzyl.edu.tr)

<sup>b</sup> İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, İstanbul, Türkiye. [safak.ece@yeniuyuzyl.edu.tr](mailto:safak.ece@yeniuyuzyl.edu.tr)

### MAKALE BİLGİSİ

#### Anahtar Kelimeler:

İş Stresi

İşe Yabancılaşma

Örgütsel Destek

Gönderilme Tarihi 13 Mart 2022

Revizyon Tarihi 20 Haziran 2022

Kabul Tarihi 25 Haziran 2022

#### Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

### ÖZET

**Amaç** – Bu çalışmanın amacı iş stresinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini ve örgütsel destek algısının bu etki üzerinde moderatör role sahip olup olmadığını incelemektir. Bir diğer amaç ise iş stresinin, işe yabancılaşmanın ve örgütsel destek algısının demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır.

**Yöntem** – Bu çalışma nicel bir çalışma olup tarama desenine sahiptir. Çalışma kapsamında kolayda örnekleme tekniği ile İstanbul’da çalışan 285 bireye ulaşıp 10.08.2021-18.12.2021 tarihleri arasında çevrimiçi anket uygulanmış ve elde edilen veriler SPSS 21.0 paket programı yardımıyla analiz edilmiştir.

**Bulgular** – Çalışma sonuçları, iş stresinin işe yabancılaşmaya etki ettiğini göstermektedir. Örgütsel destek algısının bu etki üzerinde düzenleyici rolü bulunmamakla birlikte iş stresi ve işe yabancılaşma üzerinde ayrı ayrı etkilidir. Ayrıca işe yabancılaşmanın bazı sosyo-demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır.

**Tartışma** – Alanyazınla tutarlı olarak bu çalışmada da iş stresinin işe yabancılaşmanın bir öncülü olduğu belirlenmiştir. Çalışanların işe yabancılaşma yaşamamaları için iş stresinin önlenmesi gibi tedbirler alınırca işletme açısından ortaya çıkabilecek olan olumsuzlukların önüne geçilebilir.

### ARTICLE INFO

#### Keywords:

Work Stress

Work Alienation

Organizational Support

Received 13 March 2021

Revised 20 June 2022

Accepted 25 June 2022

#### Article Classification:

Research Article

### ABSTRACT

**Purpose** – The aim of this study is to examine the effect of work stress on work alienation and whether the perception of organizational support has a moderator role on this effect. Another aim is to reveal whether work stress, work alienation and perception of organizational support differ according to demographic characteristics.

**Design/ methodology/ approach** – This study is a quantitative study and has a scanning pattern. Within the scope of the study 285 individuals working in Istanbul were reached with convenience sampling technique, an online survey was applied between 12.08.2021-28.12.2021 and the obtained data were analyzed with the help of SPSS 21.0 package program.

**Findings** – The results of the study show that work stress affects work alienation. Although the perception of organizational support does not have a moderating role on this effect, it is effective on work stress and work alienation separately. In addition to these, it was determined that work alienation showed a significant difference according to some socio-demographic characteristics.

**Discussion** – Consistent with the literature, it was determined in this study that work stress is a precursor to work alienation. If measures such as the prevention of work stress are taken so that employees do not experience alienation from work, the negative consequences that may arise in terms of the organizations can be prevented.

### Önerilen Atf/Suggested Citation

Eren, G., Ece, Ş. (2022). İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Destek Algısının Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (2), 1502-1514.

## 1. Giriş

İşe yabancılaşmanın bireysel ve örgütsel düzeyde pek çok olumsuz sonucu vardır. İşine yabancılaşan bir çalışan normal olmayan bir psikolojik durum içerisinde olup işiyle ilgili gelişmeleri anlamsız bulacak ve kendisini yetersiz hissedecektir. Ayrıca kendisini örgütten ve iş arkadaşlarından soyutlayıp işine karşı olumsuz bir tutuma sahip olacaktır (Özer vd., 2019:19).

İşe yabancılaşmanın temel sonucu üretkenlik eksikliğidir. İnsan kaynaklarının niceliği ve niteliğinin üretkenlik üzerinde büyük rol oynayacağı düşünüldüğünde, örgütlerde optimum verimliliği sağlayabilmek için çalışanların istek ve ihtiyaçlarını dikkate alma gerekliliği anlaşılmaktadır (Farahbod vd., 2012:8408-8409).

İş stresi gelişmekte olan birçok ülkede daha az bilirse de endüstrileşen tüm ülkelerde mesleki risk faktörü haline gelen önemli bir olgudur (Hassard vd., 2018:1). American Institute of Stress (2019), ABD çalışanlarının yüzde 83'ünün iş stresi yaşadıklarını ve iş stresi nedeniyle ABD işletmelerinin mali kaybının 300 milyar dolara ulaştığını rapor etmiştir.

Örgütsel destek teorisi, çalışanların örgüte olan katkılarına örgütün ne kadar değer verdiği ve çalışanların refahını ne kadar gözettiğine ilişkin olarak geliştirilen çalışan algısına odaklanır (Kurtessis vd., 2017:1855). Bu çalışmada da örgütsel destek algısına sahip olan yani örgüt tarafından kendine değer verildiğini düşünen çalışanların iş stresi yaşasalar bile örgüte yönelik bu olumlu algıları nedeniyle örgütün zarar görmemesi için işlerine daha az yabancılaşabilecekleri düşünülmüş ve bu konu araştırılmak istenmiştir.

Bu bilgiler doğrultusunda çalışmada ilk olarak kavramsal çerçeve üzerinde durulup iş stresi, örgütsel destek ve işe yabancılaşma değişkenleri açıklanmıştır. Daha sonra araştırmanın yöntemine ilişkin bilgiler verilip literatür doğrultusunda oluşturulan hipotezler test edilmiş ve son olarak araştırma sonuçlarına ve önerilere değinilmiştir.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. İş Stresi

İş stresi, çalışan bireyin işyeri ortamında algıladığı bazı olaylar sonucunda kişisel işlev bozukluğu yaşaması ve bu rahatsız edici, istenmeyen ve tehdit edici olayların neden olduğu psikolojik ve fizyolojik tepkileri ifade eder (Chen ve Silverthorne, 2008:573). Örgütsel kaynaklı olması sebebiyle genel stresten farklılaşmış iş stresi olarak adlandırılır (Montgomery vd., 1996:24).

Bireyde stres yaratan faktörler çalışma koşullarından, iş rollerinden, örgüt içi etkileşimlerden veya çalışılan ortamdaki kaynaklanabilir (Tiyce vd., 2013:129). Örneğin; iç veya dış ortam tarafından gelen ve kişinin dengesini bozan herhangi bir talep, stres kaynağı olabilmektedir (Larson, 2004:1120). Yani bir işteki taleplerin fazla olması ve kontrolün az olması bireylerde stres yaratabilir (Adaramola, 2012:2955). Bu durum, bireyin yetenekleri ile işyeri ortamı arasındaki uyumun zayıf olduğunu da ortaya koyar (Jamal, 2011:20).

İş stresi, yöneticiler de dâhil olmak üzere çalışma hayatındaki her bireyin yaşadığı bir deneyimdir (Khuong ve Yen, 2016:32). Hem örgüt hem de çalışanlar üzerinde ciddi etkilere sebep olabilir (Bemana vd., 2013:234). Ortaya çıkarabileceği birçok olumsuz etkiden dolayı da gerek araştırmacılar gerekse de uygulayıcılar tarafından ilgi gören bir konudur (Raghuram ve Wiesenfeld, 2004:259).

Bireysel etkileri açısından bakıldığında iş stresinin, çalışanın iş performansını, fiziksel ve psikolojik sağlığını, kas-iskelet fonksiyonlarını ve bağışıklık sistemini olumsuz etkileyebileceği söylenebilir (Kumar ve Jain, 2012:1). Literatürde iş stresinin çalışanların performansını düşürdüğünü kanıtlayan pek çok araştırma mevcuttur (Shahid vd., 2011:46; Olusegun vd., 2014:139; Tonbul ve Aykanat, 2019:16; Asaloei vd., 2020:355). Pflanz ve Ogle (2006:862) ise iş stresinin depresyon ile pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğunu ve çalışanların yüksek iş stresi ve depresyon yaşamaları durumunda duygusal ve fiziksel sağlıklarının olumsuz yönde etkileneceğini saptamıştır.

Moustaka ve Constantinidis (2010:210) tarafından yapılan ve hemşirelikteki iş stresinin kaynakları ve etkilerini inceleyen meta analiz çalışmasında yüksek düzeydeki iş stresinin tükenmişliğe ve işten ayrılmaya neden olacağı belirtilmiş ve stres kaynaklarını yok edecek müdahalelerin gerekli olduğu vurgulanmıştır. Gupta ve Beehr (1979:380) ise iş stresinin devamsızlığa neden olduğu sonucuna ulaşmıştır.

## 2.2. İşe Yabancılaşma

İşe yabancılaşma, çalışanın örgütüne yönelik psikolojik kopukluk durumunu ifade eden ve iş sürecindeki kontrolün ve kendini ifade etme kapasitesinin kaybedilmesi halinde oluşan bir tutum olarak tanımlanır (Jiang vd., 2019:1670). Yabancılaşma bir nitelik veya kişilik özelliği olmaktan ziyade durumsal olarak ortaya çıkan bir olgu olduğundan dolayı çalışma koşullarının yabancılaşma düzeyi üzerinde bir payının olması muhtemeldir (Banai vd., 2004:377).

İşe yabancılaşma kavramının kökeni Marx'a dayandırılabilir. Marx, işgörenlerin süreci kontrol etmedikleri için yaptıkları işi önemsemedikleri ve bunun sonucunda da işlerine yabancılaştıklarını ileri sürmüştür (Li ve Chen, 2018:3). Marx'ın kavramsallaştırmasından hareketle bilim insanları yabancılaşmayı bireylerin yaptıkları işin tasarımı ve üretimi üzerindeki sağduyu eksikliğine bağlamıştır (Fedi vd., 2016:715). İşe yabancılaşma, kariyer ve mesleki gelişimle ilgili hayal kırıklığının yanı sıra mesleki normları yerine getirememeye yönelik hayal kırıklığını da içinde barındıran bir histir (Aiken ve Hage, 1966:497).

Mottaz (1981:517), işe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşmadan oluşan üç boyutlu bir yapı olduğunu ileri sürmüştür. Güçsüzlük, çalışanın yaptığı iş üzerinde kontrole sahip olmadığı hissini ifade ederken anlamsızlık çalışanın yaptığı işin önemli veya değerli olmadığına ilişkin algısını ifade eder (Tummers ve Den Dulk, 2013:851). Kendine yabancılaşma ise çalışanın, işini kendi potansiyelini ortaya koymak için bir araç olarak görmesinden ziyade yalnızca dışsal gereksinimlerini karşılamanın bir yolu olarak görmesini ifade eder (Suárez-Mendoza ve Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2007:59).

Durrah (2020:811) tarafından yapılan bir çalışmada adaletsizlik algısının ve örgütsel sinizmin işe yabancılaşmayı önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir çalışmada mobbinge uğrayan çalışanların işe yabancılaşma yaşama olasılıklarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (Demirel vd., 2012:23). Bir diğer çalışmada işe yabancılaşmanın örgütsel sağlığa ilişkin algıyı azalttığı ortaya konmuş olup sağlıklı ve güvenli bir işyeri ortamı sağlayabilmek için yöneticilerin yabancılaşmaya neden olan faktörleri belirlemesi ve önlem alması gerektiği ileri sürülmüştür (Özer vd., 2017:23).

Koçoğlu (2014:30) tarafından yapılan çalışmada iş stresi ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Şantaş ve diğerleri (2016:35) de benzer şekilde iş stresinin işe yabancılaşma üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmalarla tutarlı olarak Yadav ve Nagle (2012:337) da işe yabancılaşma düzeyi yüksek olan çalışanların yüksek derecede iş stresine sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu bulgulardan yola çıkarak araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

*Hipotez 1. İş stresinin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

## 2.3. Örgütsel Destek Algısı

Algılanan örgütsel destek, çalışanların, çalıştıkları örgüt tarafından katkılarına değer verildiğine ve refahlarının gözetildiğine ilişkin algılarıdır (Eisenberger vd., 1986:501). Örgüt içindeki destekleyici lider davranışları ve kolaylaştırıcı iklim "örgütsel destek algısı" değişkeni ile ifade edilebilir (LaMastro, 1999:3). Bu algı çalışanın örgütün kendisine olan bağlılığına ilişkin algısını temsil eder (Johlke vd., 2002:117).

Örgütsel destek algısına sahip olan çalışanlar, örgütlerinin kendilerine bağlı olduğunu ve daha fazla çaba gösterdiklerinde örgütün bu fazla çabayı ödüllendirmeye hazır olduğunu düşünür (Lynch vd., 1999:469). Örgütün kendilerine bağlı olduğuna inandıklarında çalışanlar da kendilerini örgüte bağlılık duymakla yükümlü hissederler (Baranik vd., 2010:367). Sosyal değişim mübadelesi ve karşılıklılık normuna dayanarak örgütsel destek teorisi de örgütsel destek algısının çalışanlarda örgütün refahını gözetme yükümlülüğüne neden olduğunu savunmaktadır (Caesens vd., 2015:400). Yüksek seviyede örgütsel destek algısına sahip çalışanların, örgütleri tarafından kendilerine değer verilmediğini algılayan çalışanlara göre örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye daha istekli olmaları buna bir örnektir (LaMastro, 1999:4).

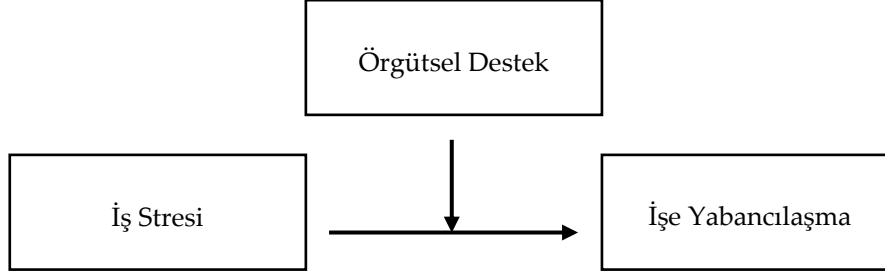
Khan ve Khurshid (2017:217) tarafından yapılan çalışmada işyerindeki stresin çalışanların refahını azalttığı saptanmış ve bu etkiyi azaltmak için örgütsel desteğin gerekli olduğu ileri sürülmüştür. Higazee ve diğerleri (2016:53) tarafından yapılan çalışmada da iş stresi ve örgütsel destek arasında negatif bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Bu bulgular doğrultusunda araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki gibidir:

*Hipotez 2. İş stresinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde örgütsel destek algısının düzenleyici bir rolü vardır.*

### 3. Yöntem

#### 3.1. Araştırma Modeli

İş stresi, işe yabancılaşma ve örgütsel destek algısı üzerine yapılan literatür incelemesi ve görgül araştırma sonuçlarından hareketle oluşturulan hipotezleri test etmek için kurulan araştırma modeline Şekil 1’de yer verilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul’da sanayi ve hizmet sektöründe çalışanlar oluşturmaktadır. İstanbul’da bu sektörlerde çalışan kişi sayısını öğrenmek amacıyla Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) bilgi edinme web sayfasından bilgi talebinde bulunulmuştur; ancak hane halkı işgücü araştırmasının tahmin düzeyi il bazında olmadığından dolayı TÜİK, il düzeyinde (Düzyey 3) bilgi verememiştir. TÜİK’in verilerine göre Türkiye’de toplam 13.857.890 civarında kişi işgücüne katılmıştır. Evren sayısının 250.000 ve üzeri olması durumunda minimum örneklem sayısının 384 olması gerektiği bilinmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017:130). İstanbul’da ise bir milyondan fazla çalışan olduğu, 2021 yılının işgücü istatistiklerinden tahmin edilmektedir (TÜİK, 2022). Dolayısıyla evrenden seçilmesi gereken minimum örneklem sayısının 384 olmasına rağmen araştırmanın negatif örgütsel davranış konularını içermesi, belirli bir veya birkaç şirkette anket uygulanması için alınması gereken izni güç hale getirmiştir. Bunun sonucunda kolayda örnekleme yöntemi ile bu iki sektördeki çeşitli şirketlerde ve pozisyonlarda çalışan mümkün olduğunca fazla sayıdaki bireye ulaşılmaya çalışılmıştır. Ulaşılabilecek bireyler üzerinden yapılan bu örnekleme yönteminde araştırmacılar anketi cevaplamayı kabul eden ilk 200 kişi ile de araştırmayı yürütebilir. Araştırmacıların, örneklemin temsil edilebilirliğini tahmin etme ihtimali yoktur ve evrenin parametreleri kestirilemez (Yıldız, 2017:430). Mevcut araştırmanın gönüllülük esasına dayalı olması ve yarıda bırakılan anket sayısının fazlalığı nedeniyle 10.08.2021-18.12.2021 tarihleri arasında 285 anket toplanabilmiş ve bunların tümü araştırmaya dahil edilmiştir.

#### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Google formlar ile hazırlanan ve katılımcılara elektronik ortamda ulaştırılan anket formu dört bölümden ve toplam 41 ifadeden oluşmaktadır. İlk üç bölümde araştırmanın üç değişkenine ait ölçekler bulunmaktadır. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu’nun 28.07.2021 tarihli ve 2021/5 nolu toplantısı sonucunda bu ölçeklerde etik aykırı bir bulgunun olmadığı onaylanmıştır. Tüm ölçek ifadeleri 1-Kesinlikle Katılmıyorum’dan 5-Kesinlikle Katılıyorum’a kadar uzanan 5’li likert ölçeğe göre yanıtlanmıştır. Dördüncü ve son bölümde ise katılımcıların demografik özelliklerini ortaya koymak amacıyla hazırlanan ifadeler yer almaktadır.

**3.3.1. İş Stresi Ölçeği:** Katılımcıların iş stresi düzeyini ölçmek için House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen ve Efeoğlu (2006) tarafından yapılan doktora tez çalışmasında Türkçe’ye uyarlanan iş stresi ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte tek boyut ve 7 ifade bulunmaktadır. Ölçekte yer alan örnek ifadeler “Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum” ve “İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum” şeklindedir.

**3.3.2. İşe Yabancılaşma Ölçeği:** Katılımcıların işe yabancılaşma düzeyini ölçmek için Mottaz (1981) tarafından geliştirilen ve Erbaş (2018) tarafından Türkçe’ye uyarlanan işe yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte 3 boyut ve 21 ifade bulunmaktadır. Ölçekte yer alan örnek ifadeler “Görevimi yerine getirirken kendi düşüncelerimi uygulama imkânım çok az” ve “Yaptığım iş yaratıcılık istemeyen sıkıcı ve monoton (tek tip) bir iştir” şeklindedir.

**3.3.3. Örgütsel Destek Algısı Ölçeği:** Katılımcıların örgütsel destek algısını ölçmek için Eisenberger ve diğerleri (1986) tarafından geliştirilen ve Yılmaz (2014) tarafından yapılan doktora tez çalışmasında Türkçe'ye uyarlanan algılanan örgütsel destek algısı ölçeği kullanılmıştır. Tek boyuttan oluşan ölçekte 8 ifade bulunmaktadır. Ölçekte yer alan örnek ifadeler “Çalıştığım kurumda, kurumun yararına olabilecek katkılarıma değer verilir” ve “Çalıştığım kurum, işteki memnuniyetimi önemser” şeklindedir.

#### 3.3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 21.0 programı ile analiz edilmiştir. Analizlere başlanmadan önce verilerin normal dağılıma uygunluk durumu test edilmiştir. Test sonuçlarına göre iş stresi ölçeğinin çarpıklık ve basıklık değeri  $-.021$  ve  $-.560$ ; işe yabancılaşma ölçeğinin çarpıklık ve basıklık değeri  $.249$  ve  $-.294$ ; örgütsel destek ölçeğinin çarpıklık ve basıklık değeri  $-.333$  ve  $-.343$  olarak tespit edilmiştir. Normal dağılımın var olduğunu ileri sürebilmek için çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $+1.0$  ile  $-1.0$  aralığında olması gerektiği (Gürbüz ve Şahin, 2017:214) göz önünde bulundurulduğunda verilerin analizinde parametrik testlerin kullanılabilmesi sonucuna ulaşılmıştır.

## 4. Bulgular

### 4.1. Örneklem

Araştırmaya katılım sağlayan bireylerin % 63,5'inin 30-45 yaş aralığında, % 60,7'sinin erkek, % 50,2'sinin bekâr, % 51,9'unun lisans mezunu ve % 55,1'inin 10 yılın üzerinde toplam çalışma süresine sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin daha kapsamlı veriler Tablo 1'de yer almaktadır.

**Tablo 1.** Demografik Bulgular

Demografik Özellikler		n	%
Cinsiyet	Kadın	112	39,3
	Erkek	173	60,7
Yaş	30'dan az	67	23,5
	30-45	181	63,5
	45 üzeri	37	13
Medeni Durum	Bekar	143	50,2
	Evli	142	49,8
En Son Mezuniyet Derecesi	Lise ve öncesi	32	11,2
	Ön lisans	34	11,9
	Lisans	148	51,9
	Yüksek lisans	63	22,1
	Doktora	8	2,8
Toplam Çalışma Süresi	1-5 yıl	65	22,8
	6-10 yıl	63	22,1
	10 yıl üzeri	157	55,1

Çalışanların iş stresi düzeylerinde, işe olan yabancılaşmalarında ve örgütsel destek algılarında yaş, cinsiyet, medeni durum, en son mezuniyet derecesi ve toplam çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Yapılan t testleri, kadın çalışanların (2,55) erkek çalışanlara (2,33) göre daha fazla işe yabancılaşma yaşadıklarını ortaya koymuştur ( $p=0,002$ ). Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları ise işe yabancılaşmanın 30'dan küçük yaşta çalışanlarda 45 üzeri yaşta çalışanlara göre daha fazla olduğunu ( $p=0,015$ ) ve ayrıca toplam çalışma süresi hem 1-5 yıl arası olan çalışanların ( $p=0,008$ ) hem de 6-10 yıl arası

olan çalışanların ( $p=0,002$ ) 10 yıl üzeri toplam çalışma süresine sahip olan çalışanlara göre daha fazla işe yabancılaşma yaşadıklarını ortaya koymuştur.

#### 4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik

Araştırma hipotezlerinin test edilmesinden önce araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik durumlarına bakılmış olup ulaşılan sonuçlar Tablo 2 ve Tablo 3'te yer almaktadır.

**Tablo 2.** Ölçeklerin Faktör Analizi Bulguları

Ölçek	Faktör	Faktör Yükleri	Açıklanan Toplam Varyans	KMO Testi	Bartlett Testi (p)
İş Stresi	İş Stresi	0,606-0,840	54,599	0,868	0,000
İşe Yabancılaşma	Güçsüzlük	0,656-0,828	59,690	0,787	0,000
	Anlamsızlık	0,725-0,888			
	Kendine Yabancılaşma	0,680-0,742			
Örgütsel Destek Algısı	Örgütsel Destek Algısı	0,656-0,829	62,675	0,929	0,000

Araştırma ölçeklerinin Bartlett test sonucunun anlamlı çıkması ( $p=0,000<0,05$ ) değişkenler arasında belli oranda ilişki olduğunu (Durmuş vd., 2018:79) ve KMO değerlerinin 0,60'ın üzerinde olması örneklemin faktör analizine uygun olduğunu göstermiştir (Shrestha, 2021:6). Bunun üzerine ölçeklerin yapı geçerliliklerini test etmek amacıyla faktör analizi uygulanmıştır ve analizler sonucunda faktör yükünün 0,30'un altında olması, 0,10'dan daha düşük farkla aynı anda birden fazla faktöre yüklenmesi veya orijinal ölçekteki boyutların dışında kalması nedeniyle iş stresi ölçeğinden 1 ifade ve işe yabancılaşma ölçeğinin güçsüzlük boyutundan 3 ifade, anlamsızlık boyutundan 3 ifade, kendine yabancılaşma boyutundan ise 4 ifade araştırmaya dahil edilmemiştir.

Ölçeklerden çıkarılan ifadelerden sonra uygulanan analizler sonucunda orijinal ölçeklerde olduğu gibi iş stresi ve örgütsel destek ölçeklerinin tek boyut, işe yabancılaşmanın ise üç boyutlu bir yapı oluşturduğu görülmüştür. Açıklanan varyans iş stresi ölçeği için %54,599, işe yabancılaşma ölçeği için %59,690 ve örgütsel destek ölçeği için %62,675'tir. İş stresine ilişkin ifadeler 0,606 ile 0,840 arasında, işe yabancılaşmaya ilişkin ifadeler 0,656 ile 0,888 ve örgütsel desteğe ilişkin ifadeler 0,656 ile 0,829 arasında faktör yüküne sahiptir.

**Tablo 3.** Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Bulguları

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach Alpha
İş Stresi	6	0,830
İşe Yabancılaşma	11	0,763
Örgütsel Destek Algısı	8	0,914

Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin iç tutarlılığını ölçmek için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı kullanılmıştır ve bu katsayının iş stresi ölçeği için 0,830, işe yabancılaşma ölçeği için 0,763 ve örgütsel destek algısı ölçeği için 0,914 olduğu görülmüştür. Keşfedici araştırmalarda iç tutarlılık için 0.70'in üzerindeki değerlerin arzu edildiği göz önünde bulundurulduğunda (Urbach ve Ahlemann, 2010:18) bu katsayıların uygun olduğu söylenebilir.

### 4.3. Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi

Araştırma değişkenleri ve boyutlarına ilişkin ortalamalar, standart sapma değerleri ve korelasyon katsayıları Tablo 4'te yer almaktadır.

**Tablo 4.** Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi Bulguları

	Ort.	SS.	1	2	3	4	5
1. İş Stresi	3,0117	1,1815	1				
2. Güçsüzlük	2,8938	1,1241	0,423**	1			
3. Anlamsızlık	1,7991	0,8543	0,058	0,281**	1		
4. Kendine Yabancılaşma	2,5988	1,2132	0,223**	0,267**	0,322**	1	
5. Örgütsel Destek Algısı	3,3197	1,1521	-0,518**	-0,511**	-0,314**	-0,429**	1

\*\*p<0.01

Değişken ortalamalarına bakıldığında katılımcıların iş stresi ( $\bar{x}=3,01$ ) ve örgütsel destek algısının ( $\bar{x}=3,32$ ) orta düzeyde olduğu; işe yabancılaşma boyutlarından güçsüzlük ( $\bar{x}=2,89$ ) ve kendine yabancılaşmanın ( $\bar{x}=2,60$ ) orta düzeye yakın, anlamsızlığın ( $\bar{x}=1,80$ ) ise düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Yapılan Pearson Korelasyon Analizi sonuçları incelendiğinde iş stresinin işe yabancılaşmanın alt boyutları olan güçsüzlük ile orta düzeyde ve pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu ( $r=.423$ ;  $p<.01$ ), kendine yabancılaşma ile zayıf ve pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğu ( $r=.223$ ;  $p<.01$ ), anlamsızlık ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı ( $p>.01$ ) görülmektedir. Örgütsel destek algısının ise iş stresi ile ( $r=-.518$ ;  $p<.01$ ) ve işe yabancılaşmanın güçsüzlük ( $r=-.511$ ;  $p<.01$ ), anlamsızlık ( $r=-.314$ ;  $p<.01$ ) ve kendine yabancılaşma ( $r=-.429$ ;  $p<.01$ ) ile orta düzeyde ve negatif yönlü bir ilişkisinin olduğu görülmektedir.

### 4.4. Hipotez Testleri

H<sub>1</sub> hipotezinde öngörülen bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin test edilebilmesi için doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır.

**Tablo 5.** Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	P.	Std. Hata	R <sup>2</sup>	$\beta$	T	F
İş Stresi	İşe Yabancılaşma	0.0000	0.037	0.117	0.228	6.130	37.575
Örgütsel Destek Algısı	İş Stresi	0.0000	0.048	0.268	-0.494	-10.189	103.824
Örgütsel Destek Algısı	İşe Yabancılaşma	0.0000	0.031	0.342	-0.371	-12.123	146.958

Regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında; iş stresinin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ( $\beta=0.228$ ,  $p<0.001$ ) ve işe yabancılaşmayı %12 oranında açıklayabildiği ( $R^2=0.117$ ) görülmektedir. İş stresinde meydana gelen bir birimlik artış işe yabancılaşmada 0.23 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Bu durumda "H<sub>1</sub>: İş stresinin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır" hipotezi **kabul edilmiştir**.

Bununla birlikte analiz sonuçlarına göre örgütsel destek algısının iş stresi üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu ( $\beta=-0.494$ ,  $p<0.001$ ), onu %27 oranında açıklayabildiği ( $R^2=0.268$ ) ve örgütsel destek algısında meydana gelen bir birimlik artışın iş stresinde 0.49 birimlik bir azalışa neden olduğu söylenebilir. Ayrıca örgütsel destek algısının işe yabancılaşma üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu ( $\beta=-0.371$ ), onu %34 oranında açıklayabildiği ( $R^2=0.342$ ) ve örgütsel destek algısında meydana gelen bir birimlik artışın işe yabancılaşmada 0.37 birimlik bir azalışa neden olduğu görülmektedir.

Araştırmanın temel hipotezi olan  $H_2$  hipotezinde öngörülen düzenleyici etkinin test edilebilmesi için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır ve sonuçlar Tablo 6, Tablo 7 ve Tablo 8’de yer almaktadır.

**Tablo 6.** Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları

Model Özeti <sup>b</sup>										
Model	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Standart Hata Ortalaması	Change Statistics					Durbin-Watson
					R <sup>2</sup> Değişimi	F Değişimi	df1	df2	Sig. F Değişimi	
1	.591 <sup>a</sup>	.350	.343	.46903	.350	50.364	3	281	.000	2.077
a. Açıklayıcılar: (Sabit), Moderatör, İş Stresi, Örgütsel Destek Algısı										
b. Bağımlı Değişken: İşe Yabancılaşma										

Model özeti tablosuna göre Durbin Watson değeri 2.077’dir. Bu değer 1.5 ile 2.5 arasında olduğu için modelde otokorelasyon olmadığı söylenebilir (Demirel, 2008:114).

**Tablo 7.** ANOVA Sonuçları

Model	Kareler Toplamı	df	Ortalamaların Karesi	F	Sig.
1 Regression	33.239	3	11.080	50.364	.000 <sup>b</sup>
Residual	61.818	281	.220		
Total	95.057	284			

a. Bağımlı Değişken: İşe Yabancılaşma

b. Açıklayıcılar: (Sabit), Moderatör, İş Stresi, Örgütsel Destek Algısı

Anova tablosundaki F değeri (50.364) ve p değerine (.000) bakılarak modelin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılabilir.

**Tablo 8.** Model Katsayıları<sup>a</sup>

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
1 (Sabit)	3.531	.206		17.145	.000
İş Stresi	.036	.037	.054	.959	.338
Örgütsel Destek Algısı	-.362	.036	-.570	-10.022	.000
Moderatör	.044	.028	.077	1.576	.116

a. Bağımlı Değişken: İşe Yabancılaşma

Model katsayıları tablosuna göre sabit birim 3.531’dir. İş stresi ile örgütsel destek algısı arasında anlamlı bir ilişki saptanmakla birlikte moderatör etkinin olmadığı tespit edilmiştir. Yani iş stresinin işe yabancılaşma



üzerindeki etkisinde örgütsel destek algısının bu etkiyi artıran ya da azaltan bir rolü yoktur. Bu durumda “H<sub>2</sub>: İş stresinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde örgütsel destek algısının düzenleyici bir rolü vardır” hipotezi reddedilmiştir.

## 5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırmada iş stresinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi ve bu etkide örgütsel destek algısının düzenleyici rolü ele alınmıştır. Çalışanların işlerine yabancılaşmaları örgütler tarafından arzu edilmeyen bir durumdur. Bu nedenle işe yabancılaşmaya sebep olabilecek faktörlerin belirlenmesi önemlidir. Literatürdeki bazı araştırmalar da işe yabancılaşmanın iş stresinden etkilendiğini ortaya koymuştur (Şantaş vd., 2017:30; Koçoğlu, 2014:31; Yadav ve Nagle, 2012:333; Rasti ve Salajeghe, 2019:977). Bu araştırmada da örgüte yönelik pozitif bir algıyı ifade eden örgütsel destek algısının bu iki olumsuz değişken arasındaki ilişkiyi azaltıp azaltamayacağı test edilmek istenmiştir.

İstanbul ilinde çalışan 285 birey üzerinde gerçekleştirilen araştırmada iş stresinin işe yabancılaşmanın güçsüzlük ve kendine yabancılaşma boyutları ile pozitif yönlü ilişkiye sahip olduğu saptanmıştır. Ayrıca iş stresi, örgütsel destek algısı ile negatif yönlü bir ilişkiye sahiptir. Bunun yanı sıra işe yabancılaşmanın üç alt boyutu kendi arasında pozitif yönlü ilişkilidir. Örgütsel destek algısı da işe yabancılaşmanın tüm boyutları ile negatif yönde ilişkilidir. Korelasyon tablosu incelendiğinde en yüksek dereceli ilişkinin iş stresi ile örgütsel destek algısı arasında olduğu görülmektedir. Yani örgütsel destek algısına sahip olmanın iş stresini azaltacağı söylenebilir. Daha önce ilgili değişkenlere yönelik yapılan bazı araştırmaların sonuçları da bu sonucu destekler niteliktedir (Gök vd., 2017:28; Serinikli, 2019:590; Xu ve Yang, 2021:407; Sazkaya ve Görmezoğlu, 2021:468; Canboy vd., 2021:5).

Araştırma sonucuna göre iş stresi işe yabancılaşma üzerinde pozitif, örgütsel destek algısı ise iş stresi ve işe yabancılaşma üzerinde negatif yönde etkilidir. Bununla birlikte modelde düzenleyici role rastlanmamıştır. Bu sonuçtan hareketle iş stresinin işe yabancılaşmaya olan etkisinde örgütsel destek algısının artırıcı veya azaltıcı bir rolünün olmadığı yorumu yapılabilir.

Araştırmanın bir diğer sonucu işe yabancılaşmanın cinsiyete, yaşa ve toplam çalışma süresine göre farklılık göstermesidir. Kadın çalışanların erkeklere göre daha fazla işe yabancılaşma yaşadıklarına ilişkin bulgu, Usul ve Atan (2014:5), Çivilidağ (2015:276), ve Korkmazer ve Ekingen (2017:468) tarafından yapılan araştırmalarla tutarlıdır; ancak Akbaba (2018:325) ve Can ve Gündüz (2021:1185) tarafından yapılan araştırmalarla tutarsızdır. Yaşı küçük olan çalışanların büyük yaşta çalışanlara kıyasla daha fazla işe yabancılaşma yaşadıklarına ilişkin bulgu, Hırlak ve diğerleri (2018:260) ve Çiftçi ve Öneren (2018:516) tarafından yapılan araştırmalar ile tutarsızdır. Toplam çalışma süresi düşük olan çalışanların da yüksek olan çalışanlara kıyasla daha fazla işe yabancılaşma yaşadıklarına ilişkin bulgu, Kesik ve Cömert (2014:38) ve Tanrıverdi ve Kahraman (2016:482-483) tarafından yapılan araştırmalarla tutarlıdır. Buna karşın Akşit Aşık (2018:187) tarafından yapılan araştırma ile tutarsızdır. Yani araştırma örneklemini çerçevesinde sosyo-demografik özelliklerin işe yabancılaşma üzerinde önemli derecede farklılıklara neden olmadığı sonucuna ulaşılabilir.

Araştırmaya katılan çalışanların orta düzeyde iş stresi ve orta düzeye yakın işe yabancılaşma yaşadıkları saptanmıştır. Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesi ve nihayetinde başarılı olabilmesi için bu olumsuzlukların minimum düzeye indirilmesi esastır. İş stresinin performansı azalttığına dair araştırma sonuçları, konunun ihmal edilmemesi gereğini ortaya koymaktadır (Pflanz ve Ogle, 2006:861; Jamal, 2011:20; Ahmed ve Ramzan, 2013:66). İş performansı, işe yabancılaşmadan da olumsuz etkilenmektedir (Kaynak vd., 2016:160; Şantaş vd., 2017:35). İşe yabancılaşma ayrıca işten ayrılma niyetine neden olmakta (Tokmak, 2020:435), üretkenlik karşıtı iş davranışlarını önemli ölçüde artırmakta (Uysal, 2018:1434), örgütsel bağlılığı olumsuz etkilemekte (Köz ve Seçilmiş, 2021:742), örgütsel sinizme neden olmakta (Demir vd., 2018:246) ve örgütsel sağlık algısını azaltmaktadır (Tutar, 2010:201). Bu nedenle örgütlerin işe yabancılaşmayı azaltacak tedbirleri alması gerekir.

Bu araştırma, iş stresi ile işe yabancılaşmaya yönelik olarak gelecekte yapılacak olan çalışmalar tarafından bir kaynak olarak düşünülebilir. Aynı araştırma başka illerde veya belirli bir sektörde tekrarlanabilir. Ya da bu iki değişkenin etkisini değiştirebilecek örgütsel destek algısı dışında başka bir değişkenin düzenleyici rolü test edilebilir. Bunların dışında iş stresinin işe yabancılaşmaya etkisinde başka bir değişkenin aracılık rolü üstlenip üstlenmediği de analiz edilebilir.

**KAYNAKLAR**

- Adaramola, S. S. (2012). Job Stress and Productivity Increase, *Work*, 41(Supplement 1), 2955-2958.
- Ahmed, A., and Ramzan, M. (2013). Effects of Job Stress on Employees Job Performance a Study on Banking Sector of Pakistan, *IOSR Journal of Business and Management*, 11(6), 61-68.
- Aiken, M., and Hage, J. (1966). Organizational Alienation: A Comparative Analysis, *American Sociological Review*, 31(4), 497-507.
- Akbaba, M. (2018). Otel İşletmelerinde Psikolojik Sözleşmenin İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi, *Journal of Institute of Economic Development and Social Researches*, 4(9), 320-330.
- Akşit Aşık, N. (2018). İşe Yabancılaşma Boyutlarının Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi, *İşletme Bilimi Dergisi*, 6(3), 175-197.
- Asaloei, S. I., Wolomasi, A. K., and Werang, B. R. (2020). Work-Related Stress and Performance among Primary School Teachers, *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(2), 352-358.
- Banai, M., Reisel, W.D., and Probst, T. (2004). A Managerial and Personal Control Model: Predictions of Work Alienation and Organizational Commitment in Hungary, *Journal of International Management*, 10, 375-392.
- Baranik, L. E., Roling, E. A., and Eby, L. T. (2010). Why Does Mentoring Work? The Role of Perceived Organizational Support, *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 366-373.
- Bemana, S., Moradi, H., Ghasemi, M., Taghavi, S. M., and Ghayoor, A. H. (2013). The Relationship among Job Stress and Job Satisfaction in Municipality Personnel in Iran, *World Applied Sciences Journal*, 22(2), 233-238.
- Caesens, G., Marique, G., Hanin, D., and Stinglhamber, F. (2016). The Relationship between Perceived Organizational Support and Proactive Behaviour Directed towards the Organization, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 398-411.
- Can, E., ve Gündüz, Y. (2021). Öğretmenlerin Güç Mesafesi ve Öz Yeterlik Algıları ile İşe Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişki, *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(3), 1173-1189.
- Canboy, B., Tillou, C., Barzantny, C., Güçlü, B., and Benichoux, F. (2021). The Impact of Perceived Organizational Support on Work Meaningfulness, Engagement, and Perceived Stress in France, *European Management Journal*, 1-11.
- Chen, J. C., and Silverthorne, C. (2008). The Impact of Locus of Control on Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan, *Leadership & Organization Development Journal*, 29(7), 572-582.
- Çiftçi, G. E., ve Öneren, M. (2018). Çalışanlarda İşe Yabancılaşmanın Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Third Sector Social Economic Review*, 53(2), 501-520.
- Çivilidağ, A. (2015). Öğretim Elemanlarında Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Yaşam Doyumunun Aracı Rolü, *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(4), 259-286.
- Demir, M., Ayas, S., ve Yıldız, B. (2018). Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma İlişkisi: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 231-254.
- Demirel, A., Ötken, A., ve Kunday, Ö. (2012). Mobbing and Work Alienation: Support from Colleagues as a Moderator, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 1-28.
- Demirel, Y. (2008). Bilgi ve Bilgi Paylaşımının İşletme Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 91-106.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2018). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Durrah, O. (2020). Injustice Perception and Work Alienation: Exploring the Mediating Role of Employee's Cynicism in Healthcare Sector, *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(9), 811-824.

- Efeoğlu, İ. E. (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., and Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Erbaş, H. (2018). 1986- İşe Yabancılaşma Ölçeği. 10.13140/RG.2.2.34421.06880.
- Farahbod, F., Azadehdel, M.R., Goudarzvand, M., and Ashraf, A.N. (2012). Work Alienation Historical Backgrounds, Concepts, Reasons and Effects, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(8), 8408-8415.
- Fedi, A., Pucci, L., Tartaglia, S., and Rollero, C. (2016). Correlates of Work-Alienation and Positive Job Attitudes in High- and Low-Status Workers, *Career Development International*, 21(7), 713-725.
- Gök, Ö. A., Akgündüz, Y., ve Alkan, C. (2017). The Effects of Job Stress and Perceived Organizational Support on Turnover Intentions of Hotel Employees, *Journal of Tourismology*, 3(2), 23-32.
- Gupta, N., and Beehr, T. A. (1979). Job Stress and Employee Behaviors, *Organizational Behavior and Human Performance*, 23(3), 373-387.
- Gürbüz, S., ve Şahin, F. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe-Yöntem-Analiz*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hassard, J., Teoh, K. R. H., Visockaite, G., Dewe, P., and Cox, T. (2018). The Cost of Work-Related Stress to Society: A Systematic Review, *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 1-17.
- Hırlak, B., Çiçeklioğlu, H., ve Taşlıyan, M. (2018). İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sağlık İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Alan Araştırması, *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 245-267.
- Higazee, M. Z. A., Rayan, A., and Khalil, M. (2016). Relationship between Job Stressors and Organizational Support among Jordanian Nurses, *American Journal of Nursing Research*, 4(3), 51-55.
- House, R. J., and Rizzo, J. R. (1972). Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in a Model of Organizational Behavior, *Organizational Behavior and Human Performance*, 7(3), 467-505.
- Jamal, M. (2011). Job Stress, Job Performance and Organizational Commitment in a Multinational Company: An Empirical Study in Two Countries, *International Journal of Business and Social Science*, 2(20), 20-29.
- Jiang, H., Chen, Y., Sun, P., and Li, C. (2019). Authoritarian Leadership and Employees' Unsafe Behaviors: The Mediating Roles of Organizational Cynicism and Work Alienation, *Current Psychology*, 38(6), 1668-1678.
- Johlke, M. C., Stamper, C. L., and Shoemaker, M. E. (2002). Antecedents to Boundary-Spanner Perceived Organizational Support, *Journal of Managerial Psychology*, 17(2), 116-128.
- Kaynak, R., Tuygun Toklu, A., Elçi, M., ve Toklu, İ. (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), 146-166.
- Kesik, F., ve Cömert, M. (2014). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Algıları, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 27-46.
- Khan, N., and Khurshid, S. (2017). Workplace Stress and Employee Wellbeing: Case of Health Care Staff in UAE, *European Scientific Journal, ESJ*, 13(5), 217-226.
- Khuong, M., and Yen, V.T. (2016). Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance - A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam, *International Journal Trade, Economics and Finance*, 7(2), 31-37.

- 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: An International Journal*, 6(1), 24-36.
- Korkmazer, F., and Ekingen, E. (2017). Örgütsel Yabancılaşma'nın İş Tatmini ile İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, *The Journal of Academic Social Science*, (63), 459-470.
- Köz, E. N., ve Seçilmiş, C. (2021). Yabancılaşma ve Öncüllerinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 727-748.
- Kumar, S., and Jain, A. K. (2012). Essence and Consequences of Stress in the Work Place, *Journal of Organisation and Human Behaviour*, 1(3), 1-11.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., and Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory, *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- LaMastro, V. (1999). Commitment and Perceived Organizational Support, *National Forum of Applied Educational Research Journal*, 12(3), 1-13.
- Larson, L. L. (2004). Internal Auditors and Job Stress, *Managerial Auditing Journal*, 19(9), 1119-1130.
- Li, S., and Chen, Y. (2018). The Relationship between Psychological Contract Breach and Employees' Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effect of Organizational Cynicism and Work Alienation, *Frontiers in Psychology*, 9, 1-13.
- Lynch, P. D., Eisenberger, R., and Armeli, S. (1999). Perceived Organizational Support: Inferior versus Superior Performance by Wary Employees, *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 467-483.
- Montgomery, D. C., Blodgett, J. G., and Barnes, J. H. (1996). A Model of Financial Securities Salespersons' Job Stress, *Journal of Services Marketing*, 10(3), 21-38.
- Mottaz, C. J. (1981). Some Determinants of Work Alienation, *Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Moustaka, E., and Constantinidis, T. C. (2010). Sources and Effects of Work-Related Stress in Nursing, *Health Science Journal*, 4(4), 210-216.
- Olusegun, A. J., Oluwasayo, A. J., and Olawoyim, O. (2014). An Overview of the Effects of Job Stress on Employees Performance in Nigeria Tertiary Hospitals. *Ekonomika, Journal for Economic Theory and Practice and Social Issues*, 60(1350-2019-2737), 139-153.
- Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., Saygılı, M., ve Songur, C. (2019). The Impact of Work Alienation on Organizational Health: A Field Study in Health Sector, *International Journal of Healthcare Management*, 12(1), 18-24.
- Pflanz, S. E., and Ogle, A. D. (2006). Job Stress, Depression, Work Performance, and Perceptions of Supervisors in Military Personnel, *Military Medicine*, 171(9), 861-865.
- Raghuram, S., and Wiesenfeld, B. (2004). Work-Nonwork Conflict and Job Stress among Virtual Workers, *Human Resource Management*, 43(2-3), 259-277.
- Rasti, A., and Salajeghe, S. (2019). Impacts of Occupational Stress and Employee Empowerment on Employee Alienation, *International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies*, 10(7), 977-986.
- Sazkaya, M. K., ve Görmezoğlu, Z. (2021). The Mediating Role of Perceived Organizational Support in the Effects of Job Stress on Occupational Commitment: Research on Nurses Working in a Foundation University Hospital, *Bezmialem Science*, 9(4), 465-471.
- Serinikli, N. (2019). Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının İş Tatminlerine Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 585-597.

- Shahid, M. N., Latif, K., Sohail, N., and Ashraf, M. A. (2011). Work Stress and Employee Performance in Banking Sector Evidence from District Faisalabad, Pakistan, *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 1(7), 38-47.
- Shrestha, N. (2021). Factor Analysis as a Tool for Survey Analysis, *American Journal of Applied Mathematics and Statistics*, 9(1), 4-11.
- Suárez-Mendoza, M.J., and Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. (2008). The Impact of Work Alienation on Organizational Citizenship Behavior in the Canary Islands, *International Journal of Organizational Analysis*, 15(1), 56-76.
- Şantaş, G., Işık, O., ve Demir, A. (2017). The Effect of Loneliness at Work; Work Stress on Work Alienation and Work Alienation on Employees' Performance in Turkish Health Care Institution, *South Asian Journal of Management Sciences*, 10(2), 30-38.
- Tanrıverdi, H., ve Kahraman, O. C. (2016). 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Lider-Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma İlişkisi: Marmaris ve İstanbul Destinasyonlarında Bir Araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(3), 463-493.
- The American Institute of Stress. (2019), 42 Worrying Workplace Stress Statistics, <https://www.stress.org/42-worrying-workplace-stress-statistics> (Erişim Tarihi: 14 Mayıs 2021).
- Tiyce, M., Hing, N., Cairncross, G., and Breen, H. (2013). Employee Stress and Stressors in Gambling and Hospitality Workplaces, *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 12(2), 126-154.
- Tokmak, M. (2020). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İşe Yabancılaşması ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 429-439.
- Tonbul, İ., ve Aykanat, Z. (2019). Örgütsel Stresin Çalışan Performansına Etkisi: Yerel Yönetimlerde Bir Uygulama, *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(37), 1-20.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2022), <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2021-45645> (Erişim Tarihi: 24 Mart 2022).
- Tummers, L. G., and Den Dulk, L. (2013). The Effects of Work Alienation on Organisational Commitment, Work Effort and Work-to-Family Enrichment, *Journal of Nursing Management*, 21(6), 850-859.
- Tutar, H. (2010). İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175-204.
- Urbach, N., and Ahlemann, F. (2010). Structural Equation Modeling in Information Systems Research Using Partial Least Squares, *Journal of Information Technology Theory and Application*, 11(2), 5-40.
- Uşul, H., ve Atan, A. (2014). Sağlık Sektöründe Yabancılaşma Düzeyi, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2014(1), 1-10.
- Uysal, H. T. (2018). Çalışanlarda İşe Yabancılaşmanın Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisi, *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(4), 1434-1454.
- Xu, Z., and Yang, F. (2018). The Impact of Perceived Organizational Support on the Relationship between Job Stress and Burnout: A Mediating or Moderating Role?, *Current Psychology*, 40, 402-413.
- Yadav, G. K., and Nagle, Y. K. (2012). Work Alienation and Occupational Stress, *Social Science International*, 28(2), 333-344.
- Yıldız, S. (2017). Sosyal Bilimlerde Örnekleme Sorunu: Nicel ve Nitel Paradigmalarından Örnekleme Kuramına Bütüncül Bir Bakış, *Kesit Akademi Dergisi*, (11), 421-442.
- Yılmaz, D. (2014). Dağıtılmış Liderliğin Örgütsel Güven ile Algılanan Örgütsel Destek ve Okul Başarıyla İlişkisi, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.