

Öğretmenlerin Örgütsel Stres ile İşe Yabancılaşma Düzeylerinin İncelenmesi

Halil KARADAŞ¹, Nizamedin ÖZGÜN²

Atıf/©: KARADAŞ, Halil ve Nizamedin ÖZGÜN, Öğretmenlerin Örgütsel Stres ile İşe Yabancılaşma Düzeylerinin İncelenmesi, Artuklu İnsan ve Toplum Bilim Dergisi 2023/8 (1):93-112

Öz

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel stres ile işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırma, nicel araştırma metodlarından ilişkisel tarama modeliyle tasarlanmıştır. Araştırmanın katılımcıları, 2022-2023 öğretim yılında Mardin’de kamuya ait ilkököl ve ortaokullarda tabakalı örnekleme metoduyla belirlenen 408 öğretmenden oluşmaktadır. İncelemede veri toplama aracı olarak Yıldırım, Taşmektepligil ve Üzüm’ün (2011) Türkçe’ye uyarlanan “Örgütsel Stres Ölçeği”, Elma’nın (2003) geliştirdiği “İşe Yabancılaşma Ölçeği” kullanılmıştır. Ulaşılan bilgiler doğrultusunda, spss programı ile yüzde, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. İki kategorili değişkenler arasında anlamlı farkın olup olmadığını tespit etmek için t-testi, ikiden fazla kategorili değişkenleri karşılaştırmak için anova testi uygulanmıştır. Anlamlı fark olan grupların belirlenebilmesi için post-hoc (Tukey- LSD) testi, değişkenler arasındaki ilişkinin ortaya konması için de korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmada ulaşılan sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri, iş yükü, beceri, karar verme ve sosyal destek boyutlarında alt boyutlarında yüksek seviyededir. Öğretmenlerin örgütsel stres algı düzeyleri de yüksek düzeydedir. Örgütsel stress düzeyi cinsiyet, branş, hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin işe yabancılaşmaları güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık alt boyutlarında düşük, okula yabancılaşma alt boyutunda yüksek düzeydedir. Öğretmenlerin toplam işe yabancılaşma algıları ise düşük düzeydedir. İşe yabancılaşma düzeyinin cinsiyet, branş, öğretmenlik hizmet süresine göre anlamlı bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir. Örgütsel stres ile işe yabancılaşma arasında negatif doğrultuda anlamlı bir korelasyon ilişkisi olduğu saptanmıştır. Araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel stress algı düzeyleri işe yabancılaşma düzeylerini yordamaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin örgütsel stress algı düzeyleri işe yabancılaşma algı düzeylerini etkilemektedir. Son olarak araştırmada ulaşılan sonuçlar doğrultusunda çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Stres, Örgütsel Stres, Yabancılaşma, İşe Yabancılaşma.

¹ Dr.Öğr.Üyesi, Mardin Artuklu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, halil.karadas@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-0855-3702

² Okul Müdürü, ozgun385@gmail.com, ORCID: 0000-0002-8483-754X

Geliş/Received: 9 Şubat 2023 **Kabul/Accepted:** 12 Nisan 2023

Examining Teachers' Levels of Organizational Stress and Job Alienation

Citation/©: KARADAŞ, Halil ve Nizamedin ÖZGÜN, Examining Teachers' Levels of Organizational Stress and Job Alienation, *Artuklu İnsan ve Toplum Bilim Dergisi* 2023/8 (1): 93-112

Abstract

The purpose of this study is to determine the relationship between teachers' levels of organizational stress and job alienation. The research was designed using the relational survey model, one of the quantitative research methods. The participants of the study consisted of 408 teachers selected through stratified sampling method from public primary and secondary schools in Mardin during the 2022-2023 academic year. Yıldırım, Taşmektepligil, and Üzüm's (2011) "Organizational Stress Scale" adapted into Turkish and Elma's (2003) "Job Alienation Scale" were used as data collection tools in the study. Percentage, frequency, arithmetic mean, and standard deviation values were calculated using the SPSS program based on the obtained information. T-test was applied to determine whether there is a significant difference between binary variables, and ANOVA test was used to compare variables with more than two categories. Post-hoc (Tukey-LSD) test was used to determine the groups with significant differences, and correlation and regression analysis were performed to reveal the relationship between variables. According to the results of the study, teachers' levels of organizational stress are high in the sub-dimensions of workload, skill, decision-making, and social support dimensions. Teachers' perceptions of organizational stress are also high. The level of organizational stress does not differ significantly according to gender, branch, and length of service. As for job alienation, teachers' levels of alienation are low in the sub-dimensions of powerlessness, meaninglessness, and isolation and high in the sub-dimension of alienation to the school. Teachers' total perceptions of job alienation are low. The level of job alienation does not show a significant difference according to gender, branch, and length of service. It has been found that there is a significant negative correlation between organizational stress and job alienation. According to the results of the study, teachers' perceptions of organizational stress predict their levels of job alienation. In other words, teachers' perceptions of organizational stress affect their perceptions of job alienation. Finally, various recommendations have been made based on the results obtained in the study.

Keywords: Teacher, Stress, Organizational Stress, Alienation, Job Alienation.

Giriş

Günümüzde tüm iş örgütlerinde olduğu gibi, eğitim örgütlerinde de örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma kavramları önem arz etmektedir. Hammaddesi insan olan bir örgüt olarak eğitim kurumlarının, çıktı mahiyetinde topluma faydalı fertler yetiştirebilmeleri ve dolayısıyla amaçlarına ulaşabilmeleri için örgütsel stres ve işe yabancılaşma kavramlarına dikkat etmeleri gerekmektedir.

Çalışma yaşamında karşılaşılan stresin gerek yöneticiler gerekse çalışanlar üzerinde önemli sonuçlar doğurduğu aşikârdır. Uzun süre stres altında kalan birey ruhsal ve bedensel olarak olumsuz etkilenmekte, bu durum örgüt kültürüne de zarar vermektedir. Stresli çalışan, sadece kendisini değil diğer çalışanları da olumsuz etkilemekte, örgütün üretkenliğini ve verimliliğini azaltmaktadır (Balcı, 2000). Yabancılaşma da stresin örgüt üzerindeki olumsuz sonuçlarından biridir (Eroğlu, 2010). Yabancılaşmanın eğitim örgütleri üzerindeki etkisi de oldukça fazladır (Eryılmaz ve Burgaz, 2011). Eğitim örgütlerinin en önemli değişkenlerinden biri olan öğretmen, işine yabancılaşma duygusu yaşarsa bu durum mesleğine karşı tutumunu olumsuz yönde etkiler (Elma, 2003). Mesleğine karşı yabancılaşan öğretmenlerin öğrencilerine yeterince verimli olaması beklenmemektedir. Bu bağlamda örgütsel stres ve yabancılaşma kavramlarının hem bireysel, hem hem de örgütsel anlamda zararlı sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir.

Çağımızda insanlar, sanayi inkılabının getirdiği toplumsal, ekonomik ve siyasi değişimlerin ve bu değişimlerin ortaya çıkardığı psikolojik etkilere maruz kalmaktadır (Şimşek ve diğerleri, 2006). Bu bağlamda sosyal yaşam değişkenleri hızla artmakta ve insanlar bu değişimlere adapte olabilmek için kendi sınırlarını zorlamaktadır. Nitekim bu zorlama stres kavramını ortaya çıkarmaktadır (Örnek ve Aydın, 2008).

Eğitim kurumlarında eğitim çalışanları olan öğretmenlerin iş doyumunu ve öğretmenlik mesleğine ilişkin olumlu tutumları eğitimin içinde olan diğer bireyleri de etkilemektedir. Bu durumun oluşmaması halinde ise tükenmişlik sendromu, üzüntü, mutsuzluk ve stres ortaya çıkacaktır. Bu bağlamda ülkeler için hayati öneme sahip olan eğitim kurumlarında öğretmenler desteklenmelidir (Satılmış vd., 2017; Kıralp, Bolkan, 2017). Nitekim öğretmenlik mesleği, öğretmenlere değişik ve çok sayıda sorumluluklar yüklediğinden stres yaratan mesleklerin başında gelmektedir (Chan, 2003; Arikewuyo, 2004; Stoeber ve Rennert, 2008). Öğretmenlik stresi, eğitim ve öğretim sırasında yaşadığı agresiflik, kızgınlık, psikolojik sendromlar vb. gibi bireyi mutsuz kılan durumlar şeklinde ifade edilebilir (Kyriacou, 2001). Dick ve Wagner, (2001)'de stresin öğretmenlerde mesleki deformasyonun yarattığı düş kırıklığı, kaygı ve depresyon gibi olumsuz ruh halinin ortaya çıkmasına neden olduğunu belirtmiştir. Ayrıca sınıfların kapasitesini aşan öğrenci varlığı ve diğer meslektaşlarla olan ikili iletişim kopuklukları stresin diğer kaynakları olarak gösterilebilir. Bu durum ortaya çıkan stresin hem bedensel hem de ruhsal boyutları olduğunu göstermektedir. Doğan (2008) ise öğrencilerin derse karşı ilgilerinin az olması, sahip olunan iş yükünün ağır olması, disiplin problemleri, idari yönetimin mobbingi, rollerde yaşanan belirsizlik ve çatışmalar gibi faktörlerin öğretmenlerde strese neden olduğunu ve onları olumsuz yönde etkilediğini ifade etmiştir. Balcı (2000) ise stresin olumlu özelliklerinin de olabileceğini belirtmiştir. Olumsuz stres düşük performans ve verim sağlarken doğru miktardaki stres, bireyi aktif ve canlı tutar, dolayısıyla bireyi başarıya yöneltir. Hatta başarının ön koşulunun belirli orandaki stres olduğunu söylemek gerekir. Bu amaçla örgütün bir parçası olan bireylerin yeterli dozda stres yaşamaları gerekmektedir.

Örgütsel Stres

“Stres Latince’de ‘Estrictia’, Fransızca’da ‘Estrece’ sözcüğünden geldiği düşünülmektedir. Zorlanma, gerilme, baskı anlamındadır”. Stres kavramı farklı zaman dilimlerinde farklı şekillerde ifade edilmiştir. Örneğin; 17. yy’da daha çok dert ve keder olarak tanımlanırken, 18. ve 19. yy’larda

değişime uğrayarak güç ve baskı manalarında kullanılmıştır (Baltaş ve Baltaş, 2021). Davis (1982), stresi, bireyin gerek zihinsel gerekse de duygusal ve bedensel yapısında çevresi ile girdiği etkileşimi tehdit eden bir endişe durumu şeklinde ifade etmiştir. Eren (2020), bireylerin sahip olduğu temel karakteristik özelliklerin stres düzeyini etkilediğini ifade etmiştir.

Örgütsel stres; bireylerin beklentilerini karşılayacak bir iş niteliğine sahip olamaması sonucunda vermiş oldukları reaksiyondur (Aslan, 1995). Strese neden olan faktörlere doğrudan veya dolaylı olarak hepimiz maruz kalmışızdır. Değişen yaşam şartları, doğal ve beşerî faktörler, küreselleşmenin getirdiği sosyo-ekonomik durumlar, bireysel sorunlar ve çalışma ortamının fiziksel yapısı strese neden olan değişkenlerden bazılarıdır. Bu değişkenlerin ortaya çıkardığı stres durumu ile baş edebilmek giderek zor bir hal almakta ve bireyler bu stres durumunu zaman içerisinde daha şiddetli hissetmektedirler (Ward, 2000).

Strese neden olan etkenler 3 grupta incelenebilir: “çevresel etkenler, kişisel etkenler ve örgütsel etkenler” (Robbins ve Judge, 2019). Güney (2011), stres yaratan kaynakları; bireyler verilen iş yükünün bireyin kapasitesinden fazla olması ve bireyi zorlaması, işin tekdüzeliğe sahip olması ve bu durumun sıkıcı bir ruh halini ortaya çıkarması, ücretin istenilen seviyede olmayışı, kariyer basamağının olmayışı, çalışma esnasında bireye sunulan olanakların yetersizliği ve örgüt yönetiminin yaklaşımı şeklinde ifade etmiştir. Arıcan (2011) da ilköğretimde görevini icra eden okul yöneticileri ve sınıf öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu çalışmada strese neden olan değişkenleri; az ücret, adil olmayan muamele, objektiflikten uzaklaşma, dedikodu kültürü ve psikolojik problemler şeklinde sıralamıştır.

Stresin bireye zarar vermeyecek şekilde yeterli dozda tutulması veya stresin olumsuz etkilerini en aza indirme ve bu olumsuzlukları olumlu bir hale dönüştürmeyi ifade etmektedir. Stresi yönetme becerisine sahip olmak, sağlıklı ve verimli bir yaşam sürmek için ön koşul iken yönetilemeyen ve kontrol edilemeyen stres ise birçok sağlık sorununa ve yaşam kalitesinin azalmasına neden olmaktadır (Baltaş, 2007).

Öğretmenlerin stresli bir çalışma ortamında mesleğini icra etmeleri öğretimin verimini düşürecektir. Bu durum da başta öğrenciler olmak üzere okul iklimine ve git gide tüm örgüte yansiyacaktır (Doğan, 2008). Bu bağlamda eğitim görevlileri bu gerçekle yüzleşmeli ve öğretmenlere sağlıklı bir yaşam imkânı sunmalıdır. Nitekim okulun ruh sağlığı buna bağlıdır. Zira okul ruh sağlığı başta öğrenciler olmak üzere eğitim çalışanlarına psikolojik olgunluk sağlayacak bilgi, beceri ve tutuma sahip olunması için alınması gereken önlemler ve şartlar olarak değerlendirilmektedir. Güney (2011) aşırı strese maruz kalan bireylerin toplumsal yaşamdan koptuğunu ve yalnızlaştığını belirtmiştir. Bu durumun bireylerin iş yaşamını olumsuz etkileyeceği ve dolayısıyla iş ortamına karşı yabancılaşmayı beraberinde getireceği söylenebilir.

İşe Yabancılaşma

İşe yabancılaşma kavramı, çalışanın tükenmişlik sendromu yaşaması ve buna bağlı ruhsal yorgunluk hissi, işe yönelik olumsuz algı ve bu algının yarattığı toplumsal ve ruhsal durumlar (Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016) şeklinde ifade edilir. Seeman'e (1959) göre yabancılaşma gerek örgütsel gerekse de bireysel ve toplumsal problemlerin bireyler üzerinde yarattığı olumsuz etkiler aracılığıyla baş gösteren manasızlık, güçsüzlük ve yalnızlık hissiyatlarının ortaya çıkardığı duygu durumudur. Yine yabancılaşma, bireyin kendini toplumdaki soyutlaması ve topluma bir düşman gözüyle bakması olarak ifade edilebilir. Bu durum değerlerden ve toplumsal normlardan da uzaklaşmış olduğunu gösterir (Şimşek ve diğerleri, 2011).

İşe yabancılaşma kavramı, örgütsel etkililikte hem toplumsal hem de ruhsal betimlemelerin birçoğunda temel kavram olarak ön plana çıkmaktadır (Kanungo, 1983). İşe yabancılaşan birey, yaptığı işi manasız olarak görür ve geleceğe dair beklentileri zayıflar. Bu durumda birey kendisini

değersiz ve önemsiz hisseder (Elma, 2003). Yabancılaşma neticesinde çalışan ile örgüt arasındaki bağ azalır, iletişim sekteye uğrar ve soyutlanma meydana gelir. Bunun sonucunda ciddi örgütsel problemler ortaya çıkar ki bunun en önemli göstergesi örgütün hedefe ulaşmada yaşayacağı zorluklardır (Barlı, 2008). Blauner'e (1964), göre işe yabancılaşma kavramı, çalışanın ve mesleğin bireysel ve toplumsal kaynaklı gerekçelerle ortaya çıkardığı bir sendrom durumudur. Bu sendrom bireylerin iş sürecinde kontrolü kaybetmesine, hayati fonksiyonlarını geliştirememesine, aidiyet duygusunun deforme olmasına ve işi benimseme noktasında problem yaşamasına neden olduğu söylenebilir.

Okulda öğretmenlere uygulanan baskı ve dış etki gibi nedenler eğitimde yabancılaşma olgusunu ortaya çıkardığı göstermektedir (Erjem, 2005). Öğretmenlerin işe yabancılaşması hem işine olan bağlılığını hem de meslektaşlarıyla olan iletişimini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum toplumsal yaşama da yansımakta ve öğretmenlerin yaşama karşı bakış açısını değiştirmektedir. Ülkelerin eğitim sistemlerini başarıya ulaştıracak en önemli unsurun öğretmen olduğu aşikardır. Bu nedenle öğretmenler, iş yaşamında sağlıklı duygular beslemeli, iletişim becerisine önem vermeli, problemleri çözmeli, işine bağlı olmalı ve iş doyumunu sağlamalıdır. Bunun için de öğretmenlere yardımcı olunmalıdır (Elma, 2003). Aksi bir durumda ise ülkelerin eğitimdeki uzak hedefleri sekteye uğrayacaktır. Nitekim öğretmensiz bir eğitim tasarlanamaz ve eğitim sistemi öğretmenin başarısıyla doğru orantılıdır (Aybek, 2007).

Bu çalışmada eğitim-öğretim faaliyetlerinin niteliğine etki ettiği düşünülen örgütsel stres ve örgütsel yabancılaşma kavramları üzerinde durulmuştur. Türkiye'deki alan yazın incelendiğinde bu iki kavramın daha çok işletmeler üzerinde (Ceylan ve Sulu, 2010; Erkılıç, 2012; Erol, 2015; Ateş, 2016; Santas ve diğerleri, 2016; Anıl, 2017; Bahadır, 2017; Şahin, 2019; Yıldırım, 2011) araştırıldığı görülmektedir. Alan yazın tarandığında eğitim kurumlarında örgütsel stres ve işe yabancılaşma ilişkisini inceleyen çok az çalışmaya rastlanılmıştır. Bu çalışma ile eğitim örgütleri ve alan yazına önemli katkılar getirileceğine inanılmaktadır. Ayrıca öğretmenlerde strese neden olan etmenler ve strese başa çıkma tarzları (Bulut Bozkurt, 2005; Akpınar, 2008; Altınok, 2009; Çankaya ve Tan, 2010; Ömeroğlu, 2015; Sirke, 2016), öğretmenlerin işe yabancılaşmaları (Açıkel, 2013; Ayaydın, 2012; Kılıçık, 2011; Celep, 2008; Turhan, 2007; Mercan, 2006; Erjem, 2005), yöneticilerin; öğretmenlerin mesleklerine yabancılaşmasına etkisi (Aldemir, 1983; Çevik, 2009), örgütsel iklim ve iş doyumunu gibi konularda birçok çalışma yapıldığı görülmektedir. Ancak öğretmenlerin örgütsel stres ve işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki bağı araştıran az sayıda çalışma bulunmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel stres ve işe yabancılaşma düzeyleri nitelikli eğitim-öğretim çıktılarına etkileyeceği için bu çalışma sonucunda elde edilecek bulguların eğitim-öğretim sürecine de katkıda bulunacağı söylenebilir.

Türkiye'de ilköğretimde görevli öğretmenlerin fazlalığı ve ilköğretim kademesinin eğitim ve öğretimin en önemli düzeyi olduğu aşikârdır. Buna bağlı olarak eğitimde çalışanların görevlerinde karşılaştıkları problemleri en aza indirmek adına gerekli ortamın hazırlanması ve önlemlerin alınması ile "yabancılaşma" gibi olumsuz bir duyguyu ortaya koymayı amaç edinen bu araştırmanın katkı sunacağına inanılmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın amacı doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri, öğretmenlerin örgütsel stres düzeylerinin bağımsız değişkenlere göre farklılık gösterme durumları, öğretmenlerin örgütsel stres algı düzeyleri ile işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin varlığı gibi sorulara cevap bulunmaya çalışılmıştır.

Yöntem

Bu çalışma, ilişkisel tarama biçiminde yürütülmüştür. İlişkisel tarama modeli, bir grubun temel niteliklerini ortaya koymak amacıyla yapılan araştırmalardır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2019). "İlişkisel tarama biçiminde iki ya da ikiden fazla parametre arasındaki ilişki düzeyi belirlenip

sonuçlara bakılmaktadır.” (Karasar, 2012). Araştırmada öğretmenlerin örgütsel stres ile işe yabancılaşma düzeyleri ve bu iki parametre arasında herhangi bir bağ gösterip göstermediği, demografik değişkenler açısından anlamlı farklılaşma durumları betimlemeye çalışılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim-öğretim yılı Mardin ilindeki kamu ilkokul ve ortaokullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Evren büyüklüğü 9280 öğretmenlerden (5309 ilkokulda ve 3971 ortaokulda görevli öğretmenler) oluşmaktadır. Araştırmada seçkisiz örnekleme metodlarından olan tabakalı örnekleme modeli kullanılmıştır. Bu örnekleme çeşidi, evrendeki alt grupların belirlenerek evrende bulunma oranıyla örnekleme temsili edilmeyi amaçlar. Bu araştırma için 9280 kişilik evreni temsil edecek örneklem sayısının en az 369 kişi olması yeterli olduğu için (Büyüköztürk vd., 2019) Mardin genelinden 408 öğretmen örnekleme dahil edilmiştir. Araştırmaya dahil edilen 408 katılımcıya ilişkin bilgilere tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Bilgiler		n	%
Cinsiyet	Kadın	131	32
	Erkek	277	68
Branş	Okul öncesi	31	7.6
	Sınıf	119	29.2
	Branş	258	63.2
Hizmet süresi (Yıl)	0-9	220	53.9
	10-19	140	34.3
	20-29	38	9.3
	30 yıl & üstü	10	2.5
Öğretim Kademesi	İlkokul	153	36.5
	Ortaokul	260	63.5
Toplam		408	100

Tablo 1’e göre katılımcıların %32’sinin kadın ile %68’inin erkek; %7,6’nın okulöncesi, %29,2’sinin sınıf öğretmeni ve %63,2’nin branş öğretmeni olduğu görülmüştür. Hizmet süresine göre %53,9’unun 0-9 yıl, %34,3’ünün 10-19 yıl, %9,3’ünün 20-29 yıl ve %2,5’inin ise 30 yıl & üstü bir hizmet yılına sahiptir. Son olarak görev yapılan öğretim kademesi değişkenine göre, öğretmenlerin %36,5’inin ilkokullarda ve %63,5’inin ortaokullarda görev yaptığı görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırma süresince kişisel bilgi formunun yanında, Örgütsel Stres Ölçeği ve İşe Yabancılaşma Ölçeği kullanılmıştır.

Örgütsel Stres Ölçeği

1988 yılında geliştirilen (Theorell ve diğerleri, 1998) örgütsel stres ölçeği, Yıldırım ve diğerleri (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, 4 alt boyut ve toplam 14 sorudan meydana gelmektedir. Kısa versiyon örgütsel stres ölçeği İş Yükü (3 ifade), Beceri (3 madde) Karar Verme (2 madde) ve Sosyal Destek (6 madde) boyutlarından meydana gelmektedir. Örgütsel stres ölçeğinin boyutlarına ilişkin bilgiler tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Stres Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Bilgiler

Boyut adı	Madde Sayısı	Madde Numaraları
İş yükü	3	1, 2, 3
Beceri	3	4, 5, 6
Karar Verme	2	7, 8
Sosyal Destek	6	9, 10, 11, 12, 13, 14

Yaygın olarak kabul gören sınıflamaya göre Cronbach Alpha katsayısı alan yazında 0,70 ile 0,90 arası değerlerinin “iyi” olarak değerlendirilmektedir (George ve Mallery, 2003). Bu bağlamda tablo 2’e göre örgütsel stres ölçeği ile iş yükü, karar verme ve sosyal destek alt boyutlarının iyi derecede güvenilir olduğu, ancak beceri alt boyutunun daha az güvenilir olduğu söylenebilir.

İşe Yabancılaşma Ölçeği

Araştırma kapsamına kullanılan işe yabancılaşma ölçeğinin boyutlarına ilişkin bilgiler tablo 3’te belirtilmiştir.

Tablo 3. İşe Yabancılaşma Ölçeğinin Boyutlarına Ait Bilgiler

Boyut adı	Madde Sayısı	Madde Numaraları
Güçsüzlük	10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Anlamsızlık	11	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21
Yalıtılmışlık	10	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31
Okula yabancılaşma	7	32, 33, 34, 35, 36, 37, 38

Ölçekteki maddeler 5’li likert tipinde (5 ile 1 puan aralığında) derecelendirilmiştir. İşe yabancılaşma ölçeğine ait Cronbach’s Alpha değerleri ve bu araştırma için tespit edilen güvenilirlik değerlerine ilişkin bilgiler tablo 4’te belirtilmiştir.

Tablo 4. İşe Yabancılaşma Ölçeğine Ait Cronbach’s Alpha Değerleri

Boyutlar	Ölçeğe Ait Değerler	Araştırmaya Ait Değerler
Güçsüzlük boyutu	0.86	0.91
Anlamsızlık boyutu	0.84	0.94
Yalıtılmışlık boyutu	0.80	0.92
Okula yabancılaşma boyutu	0.62	0.77
Toplam		0.95

Cronbach Alpha katsayısının değerlendirilmesi .70 ile .90 arası değerleri “iyi” olarak değerlendirilmektedir (George ve Mallery, 2003). Bu bağlamda işe yabancılaşma ölçeğiyle güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma boyutlarının iyi derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel stres düzeyine ilişkin aritmetik ortalama (\bar{X}) ve standart sapma (Ss) değerlerine ilişkin veriler tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Örgütsel Stres Algı Düzeylerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	X	Ss	Aralık
İş yükü	3,60	,02815	Yüksek
Beceri	4,07	,02905	Yüksek
Karar Verme	3,88	,04390	Yüksek
Sosyal Destek	4,05	,03428	Yüksek
Toplam Örgütsel Stres	3,91	,02091	Yüksek

Tablo 5'e bakıldığında, ulaşılan bulgulardan hareketle öğretmenlerin örgütsel stres algı düzeyleri bütün boyutlarda yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin işe yabancılaşma algı düzeyine ilişkin aritmetik ortalama (\bar{X}) ve standart sapma (Ss) verileri tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	X	Ss	Düzye
Güçsüzlük boyutu	2,53	,04569	Düşük
Anlamsızlık boyutu	2,07	,04840	Düşük
Yalıtılmışlık boyutu	2,18	,04719	Düşük
Okula Yabancılaşma boyutu	3,41	,03876	Yüksek
Toplam İşe Yabancılaşma	2,47	,03621	Düşük

Tablo 6'de görüldüğü gibi öğretmenlerin işe yabancılaşmaları; güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve toplam işe yabancılaşmada düşük olduğu, okula yabancılaşma alt boyutunda ise yüksektir. Bu bulgulara göre, öğretmenlerin mesleklerini anlamlı ve değerli buldukları, ancak okula karşı yabancılaşma yaşadıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel stres algı düzeyinin cinsiyet, branş, hizmet süresi ve görev yapılan öğretim kademesi değişkenlerine ilişkin elde edilen bulgular yer almaktadır. Cinsiyet değişkenine yönelik uygulanan t-Testi sonuçları tablo 7'de belirtilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Örgütsel Stres Algı düzeyinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Grup	X	Ss	t	p
İş yükü	Kadın	3,65	,58497	1,260	,21
	Erkek	3,57	,56002		
Beceri	Kadın	4,11	,60384	,896	,37
	Erkek	4,05	,57866		
Karar verme	Kadın	3,83	,92531	-,903	,36
	Erkek	3,91	,86830		
Sosyal Destek	Kadın	4,00	,68323	-,928	,35
	Erkek	4,07	,69685		
Toplam Örgütsel Stres	Kadın	3,90	,42507	,031	,97
	Erkek	3,90	,42198		

Tablo 7'de görüldüğü gibi bütün alt boyutlar ile toplam örgütsel stres algı düzeylerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($p > 0,05$).

Öğretmenlerin örgütsel stres algı düzeyinin branş değişkenine ilişkin uygulanan Anova Test sonuçları tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Stres ve Alt Boyutlarının Branş Değişkenine İlişkin Anova Testi Sonuçları

Boyutlar	Branş	X	Ss	F	p
İş yükü	Okul Öncesi	3.76	.65812	1.508	.22
	Sınıf	3.61	.59089		
	Branş	3.57	.54519		
Beceri	Okul Öncesi	4.17	.69879	.527	.59
	Sınıf	4.05	.53945		
	Branş	4.06	.59421		
Karar verme	Okul Öncesi	3.88	.81353	1.342	.26
	Sınıf	4.00	.80517		
	Branş	3.83	.92852		
Sosyal destek	Okul Öncesi	4.14	.61725	.284	.75
	Sınıf	4.04	.66444		
	Branş	4.04	.71483		
Toplam Örgütsel Stres	Okul Öncesi	4.00	.53722	1.145	.32
	Sınıf	3.91	.39127		
	Branş	3.89	.42079		

Tablo 8’de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel stres algı düzeylerinin beceri, iş yükü, karar verme, sosyal destek alt boyutları ile toplam örgütsel stres algı düzeylerinde branş değişkenine ilişkin anlamlı düzeyde farklılaşmaya rastlanılmamıştır ($p > 0,05$).

Öğretmenlerin örgütsel stres algı düzeylerinin hizmet süresi değişkenine ilişkin anova testi sonuçları tablo 9’da belirtilmiştir.

Tablo 9. Örgütsel Stres ve Alt Boyutlarının Öğretmenlik Hizmet süresi Değişkenine İlişkin Anova Testi Sonuçları

Boyutlar	Hizmet süresi (yıl)	X	Ss	F	p
İş yükü	0-9	3.57	.56036	.731	.53
	10-19	3.61	.58218		
	20-29	3.71	.61799		
	30 yıl & üstü	3.62	.30478		
Beceri	0-9	4.11	.60458	1.155	.32
	10-19	4.00	.56931		
	20-29	4.10	.55334		
	30 yıl & üstü	3.95	.52440		
Karar verme	0-9	3.91	.87721	1.709	.16
	10-19	3.92	.84876		
	20-29	3.80	.96939		
	30 yıl & üstü	3.30	1.183		
Sosyal destek	0-9	4.06	.68583	3.191	.02
	10-19	4.09	.61403		
	20-29	4.03	.72819		
	30 yıl & üstü	3.40	1.315		
Toplam Örgütsel Stres	0-9	3.91	.40975	2.057	.10
	10-19	3.91	.40086		
	20-29	3.93	.49704		
	30 yıl & üstü	3.58	.60528		

Tablo 9’da görüldüğü gibi örgütsel stresin iş yükü, beceri ve karar verme alt boyutları ile toplam örgütsel stres algı düzeylerinde öğretmenlik hizmet süresi değişkenine göre önemli bir farklılaşma yoktur ($p>0,05$). Sosyal destek alt boyutlarındaysa öğretmenlik hizmet süresi değişkenine ilişkin anlamlı düzeyde bir farklılaşma ($p<0,05$) görülmektedir. Sosyal destek alt boyutuna ilişkin görülen farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için yapılan analiz sonucunda anlamlı farklılığın sosyal destek alt boyutunda 0-9, 10-19 ve 20-29 yıl aralığındaki hizmet süresine sahip öğretmenlerin hissettikleri stres düzeyinin 30 yıl & üstü olanlardan daha yüksek düzeydedir.

Öğretmenlerin örgütsel stres algı düzeylerinin öğretim kademesi değişkenine ilişkin t-testi sonuçları tablo 10’da belirtilmiştir.

Tablo 10. Öğretmenlerin Örgütsel Stres Algı Düzeyinin Öğretim Kademesi Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları

Boyutlar	Değişken	X	Ss	t	p
İş yükü	İlkokul	3,62	,59791	,703	,48
	Ortaokul	3,58	,55155		
Beceri	İlkokul	4,07	,59168	-,024	,98
	Ortaokul	4,07	,58496		
Karar verme	İlkokul	4,01	,79583	2,088	,03
	Ortaokul	3,82	,92949		
Sosyal Destek	İlkokul	4,03	,64735	-,527	,60
	Ortaokul	4,06	,71790		
Toplam Örgütsel Stres	İlkokul	3,92	,42025	,479	,63
	Ortaokul	3,89	,42434		

Tablo 10’da görüldüğü gibi iş yükü, yetenek ve sosyal destek alt boyutları ile toplam örgütsel stres algı düzeylerinde öğretim kademesine göre bir farklılaşma yoktur ($p>0,05$). Karar verme alt boyutunda ise öğretim kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma görülmektedir ($p<0,05$). Analiz sonucuna göre karar verme alt boyutunda ilkokulun ortalama puanı ortaokuldan yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin işe yabancılaşma algı düzeylerinin cinsiyet, branş, hizmet süresi ve görev yapılan öğretim kademesi değişkenleri yönünden anlamlı düzeyde farklılaşma durumlarına ilişkin bulgular tablo 11’de yer almaktadır.

Öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinde cinsiyet değişkenine göre t-Testi sonuçlarına tablo 11’de yer verilmiştir.

Tablo 11. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Algı düzeyinin Cinsiyete İlişkin t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Grup	X	Ss	t	p
Güçsüzlük boyutu	Kadın	2,64	,89323	1,671	,09
	Erkek	2,48	,93367		
Anlamsızlık boyutu	Kadın	2,15	,98022	1,026	,30
	Erkek	2,04	,97643		
Yalıtılmışlık boyutu	Kadın	2,31	,97308	1,831	,06
	Erkek	2,12	,93946		
Okula Yabancılaşma boyutu	Kadın	3,48	,75973	1,341	,18
	Erkek	3,37	,79263		
Toplam İşe Yabancılaşma	Kadın	2,56	,70941	1,866	,06
	Erkek	2,42	,73836		

Tablo 11’de görüldüğü üzere işe yabancılaşma ve alt boyutlarında cinsiyete ilişkin anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($p>0,05$).

Öğretmenlerin işe yabancılaşma algı düzeylerinin branş değişkenine ilişkin Anova Testi sonuçları tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. İşe Yabancılaşma ve Alt Boyutlarının Branş Değişkenine İlişkin Anova Testi Sonuçları

Boyutlar	Öğretmenlik Branşı	X	Ss	F	p
Güçsüzlük	Okul öncesi	2,40	,84750	1,932	,14
	Sınıf	2,41	,91926		
	Branş	2,60	,92974		
Anlamsızlık	Okul öncesi	2,08	1,01042	,398	,67
	Sınıf	2,01	,95918		
	Branş	2,10	,98451		
Yalıtılmışlık	Okul öncesi	2,32	,94170	,836	,43
	Sınıf	2,10	,99513		
	Branş	2,20	,93513		
Okula Yabancılaşma	Okul öncesi	3,66	,72801	1,817	,16
	Sınıf	3,38	,715		
	Branş	3,38	,81573		
Toplam İşe Yabancılaşma	Okul öncesi	2,53	,65801	,983	,37
	Sınıf	2,39	,77049		
	Branş	2,49	,72115		

Tablo 12’de görüldüğü gibi işe yabancılaşmanın bütün alt boyutlarında branş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($p>0,05$).

Öğretmenlerin işe yabancılaşma algı düzeylerinin öğretim kademesi değişkenine göre t-Testi sonuçları tablo 13’te gösterilmiştir.

Tablo 13. Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Algı Düzeylerinin Öğretim Kademesine İlişkin T-Testi Sonuçları

Boyutlar	Grup	X	Ss	t	p
Güçsüzlük	İlkokul	2,45	,91918	-1,359	,17
	Ortaokul	2,58	,92359		
Anlamsızlık	İlkokul	2,03	,97208	-,699	,48
	Ortaokul	2,10	,98188		
Yalıtılmışlık	İlkokul	2,16	,98574	-,343	,73
	Ortaokul	2,20	,93552		
Okula Yabancılaşma	İlkokul	3,46	,70610	1,252	,21
	Ortaokul	3,37	,82326		
Toplam İşe Yabancılaşma	İlkokul	2,44	,75602	-,606	,54
	Ortaokul	2,48	,71787		

Tablo 13’te görüldüğü üzere işe yabancılaşmanın bütün alt boyutlarında ve toplam işe yabancılaşmada öğretim kademesine göre bir farklılaşma bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Öğretmenlerin örgütsel stress düzeylerinin işe yabancılaşma algı düzeyleri üzerindeki yordayıcı gücünü sınamak için Regresyon analizine ilişkin veriler tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14. Örgütsel Stres Boyutlarının İşe Yabancılaşmanın Güçsüzlük Boyutunu Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	B	Standard Hata	β	t	p
Sabit	3,760	,374		10,040	,000
İş yükü	,738	,086	,455	8,576	,000
Beceri	,317	,092	,202	3,441	,001
Karar verme	-,126	,058	-,121	-2,173	,030
Sosyal Destek	-1,200	,176	-,549	-6,833	,000

Bağımlı değişken: Güçsüzlük; R=,521 R²=,271 Adjusted R²=,264 F= 37,464 p= ,000

Tablo 14'te görüldüğü üzere örgütsel stres alt boyutları ile işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki görülmektedir (R=,521, Adjusted R²=,26 p<0,05). Bulgulara göre işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutunun %26'sı örgütsel stresin boyutlarıncı açıklandığı görülmektedir. Örgütsel stresin, işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu değişkeninin %26'sını yordamakta olduğu söylenebilir. β standardize edilmiş regresyon katsayısına göre, örgütsel strese ait iş yükü (t=8,576; p<0,05), beceri (t=3,441; p<0,05), karar verme (t=-2,173; p<0,05) ve sosyal destek (t=-6,833; p<0,05) boyutları işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutunun anlamlı bir yordayıcısıdır.

Örgütsel stres boyutlarının işe yabancılaşmanın anlamsızlık boyutuna etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçlarına ilişkin veriler tablo 15'te belirtilmiştir.

Tablo 15. Örgütsel Stres Boyutlarının İşe Yabancılaşmanın Anlamsızlık Boyutunu Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	B	Standard Hata	β	t	p
Sabit	3,191	,421		7,585	,000
İş yükü	,701	,097	,408	7,250	,000
Beceri	,212	,104	,127	2,044	,042
Karar verme	-,046	,065	-,042	-,705	,481
Sosyal Destek	-1,107	,197	-,478	-5,609	,000

Bağımlı değişken: Anlamsızlık; R=,424 R²=,18 Adjusted R²=,17 F= 22,130 p= ,000

Tablo 15'te görüldüğü üzere örgütsel stres alt boyutları ile işe yabancılaşmanın anlamsızlık boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır (R=,424 Adjusted R²=,17 p<0,05). Bu bulgulara göre işe yabancılaşmanın anlamsızlık boyutunun %17'si örgütsel stres boyutlarıncı açıklandığı görülmektedir. Bu anlamda örgütsel stresin, işe yabancılaşmaya ilişkin anlamsızlık boyutunun %17'sini yordamakta olduğu söylenebilir. β (standardize edilmiş regresyon katsayısı) katsayısına göre iş yükü (t=7,250; p<0,05), beceri (t=2,044; p<0,05) ile sosyal destek boyutları (t=-5,609; p<0,05) işe yabancılaşmaya ilişkin anlamsızlık boyutunun önemli bir yordayıcısıdır. Diğer yandan karar verme boyutu (t=-,705; p>0,05) ise, işe yabancılaşmaya ilişkin anlamsızlık boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olmadığı söylenebilir.

Örgütsel stres boyutlarının işe yabancılaşmanın yalıtılmışlık boyutu üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçlarına ilişkin veriler tablo 16'da belirtilmiştir.

Tablo 16. Örgütsel Stres Boyutlarının İşe Yabancılaşmanın Yalıtılmışlık Boyutunu Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	B	Standard Hata	β	t	p
Sabit	3,340	,388		8,609	,000
İş yükü	,911	,089	,543	10,212	,000
Beceri	,425	,096	,262	4,451	,000
Karar verme	,163	,060	,152	2,709	,007
Sosyal Destek	-1,740	,182	-,771	-9,566	,000

Bağımlı değişken: Yalıtılmışlık; R=,516 R²=,26 Adjusted R²=,26 F= 36,601 p= ,000

Tablo 16’de örgütsel stresin boyutları ile işe yabancılaşmaya ilişkin yalıtılmışlık boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı görülmektedir (R=,516 Adjusted R²=,26 p<.05). Bulgulara göre işe yabancılaşmanın yalıtılmışlık boyutunun %26’sı örgütsel strese ilişkin boyutlarca açıklandığı görülmektedir. β katsayısına göre, iş yükü boyutu (t=10,212; p<0,05), beceri (t=4,451; p<0,05), karar verme (t=2,706; p<0,05) ve sosyal destek (t=-9,566; p<0,05) boyutları işe yabancılaşmanın yalıtılmışlık boyutunun anlamlı bir yordayıcısıdır. Bu bulgulardan hareketle örgütsel stres; iş yükü, karar verme, beceri ve sosyal destek boyutlarının işe yabancılaşmaya ilişkin güçsüzlük boyutu üzerinde anlamlı düzeyde bir etkisi olduğu söylenebilir.

Örgütsel stres boyutlarının işe yabancılaşmanın okula yabancılaşma boyutu üzerindeki etkisine ilişkin yapılan regresyon analizi sonuçlarına ilişkin veriler tablo 17’de belirtilmiştir.

Tablo 17. Örgütsel Stres Boyutlarının İşe Yabancılaşmanın Okula Yabancılaşma Boyutunu Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	B	Standard Hata	β	t	p
Sabit	1,859	,363		5,118	,000
İş yükü	-,037	,083	-,027	-,441	,660
Beceri	-,024	,089	-,018	-,273	,785
Karar verme	-,035	,056	-,040	-,626	,532
Sosyal Destek	,491	,170	,265	2,881	,004

Bağımlı değişken: Okula Yabancılaşma; R=,219 , R²=,048 Adjusted R²=,04 F= 5,054 p=,001

Tablo 17’de örgütsel stres alt boyutları ve işe yabancılaşmanın okula yabancılaşma boyutu arasında pozitif yönlü bir bağ görülmektedir (R=,219 Adjusted R²=,04, p<.05). β katsayısına göre sosyal destek (t=2,881; p<0,05) boyutu işe yabancılaşmanın okula yabancılaşma boyutunun anlamlı bir yordayıcısıdır. Buna karşılık iş yükü (t=-,441; p>0,05), beceri (t=-,273; p>0,05) ve karar verme (t=-,626; p>0,05) alt boyutları ise işe yabancılaşmanın okula yabancılaşma boyutunun anlamlı bir yordayıcısı değildir.

Örgütsel stres boyutlarının toplam işe yabancılaşma üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçlarına ilişkin veriler tablo 18’de belirtilmiştir.

Tablo 18. Örgütsel Stres Boyutlarının İşe Yabancılaşmayı Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	B	Standard Hata	β	t	p
Sabit	3,132	,303		10,342	,000
İş yükü	,640	,070	,498	9,198	,000
Beceri	,258	,075	,207	3,461	,001

Karar verme	-,008	,047	-,009	-,165	,869
Örgütsel stres	-1,021	,142	-,590	-7,191	,000

Bağımlı değişken: İşe Yabancılaşma; R=,491, R²=,24, Adjusted R²=,24, F= 32,033, p= ,000

Tablo 18'deki verilere göre örgütsel stres alt boyutları ile işe yabancılaşma düzeyi arasında pozitif yönde bir ilişkinin varlığına rastlanılmıştır (R=,491 Adjusted R²=,24, p<0.05). Bu veriler, işe yabancılaşmanın %24'ü örgütsel stresin boyutları tarafından açıklandığını göstermektedir.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Öğretmenlerin iş yükü, beceri, karar verme, sosyal destek alt boyutları ile ölçeğin genel toplamında örgütsel stres algı düzeyleri yüksek olduğu söylenebilir. İlgili alan yazın taraması sonucunda yapılan birçok araştırmada öğretmenlerin örgütsel streslerinin yüksek olduğu belirlenmiştir (Aslan ve Bakır, 2018; Dak, 2019; Şimşek, 2022). Ayrıca Şahinler ve diğerleri (2019), bayan sporcular üzerinde yaptığı çalışmada “örgütsel stres ve örgütsel ilişik alt boyutları” arasında pozitif yönde bir ilişkinin varlığını belirtmiştir. Yine Altan (2018) ve Omolara (2008), düşük stres düzeyine sahip olan çalışanların yüksek strese sahip olanlara kıyasla örgüte olan bağlılığının daha yüksek olduğunu ve bu durumun da iş verimini artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Farooqi (2014)'de araştırmasında yüksek oranda iş yüküne sahip olan bireylerin strese daha kolay girdiğini ve iş doyumunu, iş performansı ve işe karşı güdülenmede olumsuz etkileri olduğunu ifade etmiştir. Bu durum öğretmenlerin iş yükünün örgütsel strese neden olduğunu ve bunu iş yaşamlarına yansıtıklarını göstermektedir. Bu bağlamda literatürdeki çalışmalar araştırma kapsamında elde edilen sonuçları destekler niteliktedir.

Öğretmenlerin işe yabancılaşmaları; güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve toplam işe yabancılaşmada düşük olduğu, okula yabancılaşma alt boyutunda ise yüksek olduğu söylenebilir. Yapılan birçok araştırmada öğretmenlerin işe yabancılaşmaları düşük düzeyde olduğu (Kurtulmuş ve Yiğit, 2016; Şimşek, 2022) okula yabancılaşma alt boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olduğu (Elma, 2003; Abaslı, 2018; Çelik, 2019; Çetinkaya, 2020) saptanmıştır. Altan (2018) değişen ve gelişen dünyanın iş ortamını ve iş beklentilerini değiştirdiğini, bunun sonucunda ise çalışanların bu değişime entegre olmak için daha çok çaba harcadığını belirtmiştir. Bu durum bireyin değişen yaşam koşullarına uyum sağlamasında sorunlar yaşamasına neden olmakta ve işe yabancılaşmasına yol açmaktadır. Güler ve diğerleri (2019) yaptığı çalışmada destek görev kültürü desteklenen çalışanların işe yabancılaşma oranlarının daha düşük çıktığını belirtmiştir. Başka bir deyişle görev bilinci noktasında desteklenen çalışanların yabancılaşmasının azaldığı ve yalıtılmışlık noktasında kendini daha değerli hissettiğini ifade etmiştir. Yadav ve Nagle, (2018) ise stres ile işe yabancılaşma arasında pozitif bir kolerasyon olduğunu belirtmiştir. Zira çalışmasında yüksek stres altında çalışanların işe yabancılaşma oranlarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Akdoğan ve Aydemir (2018) ise yaptığı çalışmada özellikle iyimserlik ve dayanıklılık hissi duyan çalışanların işe yabancılaşma algı düzeyinin az olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda öğretmenlerin gerek iş gerekse de okula karşı yabancılaşma yaşadıkları ancak psikolojik ve sosyal destek bağlamında desteklendiğinde yabancılaşma oranının azaldığı söylenebilir.

Öğretmenlerin işe yabancılaşma değişkeninin güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık, okula yabancılaşma alt boyutlarında ve toplam işe yabancılaşma düzeylerinde cinsiyete göre bir farklılaşma bulunmamaktadır. Bu sonuç alan yazındaki (Elma, 2003; Eryılmaz ve Burgaz, 2011; Yıldız, 2016; Abaslı, 2018; Arıcı, 2020; Çetinkaya, 2020 ve Şimşek, 2022) tarafından yapılan araştırmalardaki bulgularla benzeşmektedir. Ancak iş yükü ve beceri alt boyutlarında kadın öğretmenlerin ortalama puanları erkek öğretmenlerin ortalamalarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin stres algı düzeyinin araştırıldığı bazı çalışmalarda (Sirke, 2016;

Kalkan, 2018) kadınların erkeklere göre stres algı düzeyinin daha fazla olduğu araştırma sonuçları bulmak mümkün olduğu gibi farklı sonuca ulaşan çalışmalar (Şimşek ve Can, 2022) da mevcuttur.

Öğretmenlerin örgütsel stresin beceri, iş yükü, karar verme, sosyal destek alt boyutları ile toplam örgütsel stres algı düzeylerinde branş değişkenine göre önemli bir farklılaşma yoktur. Şanlı'nın (2017) yaptığı çalışmada branş değişkenine göre önemli bir farklılaşma olmadığı belirtilmiştir. Ancak Şimşek (2022), tarafından yapılan çalışmaya göre branş değişkeninin beceri alt boyutunda anlamlı bir farklılaşma görülmezken iş yükü, karar verme, sosyal destek alt boyutları ile ölçeğin genelinde anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel stresin iş yükü, beceri ve karar verme alt boyutları ile toplam örgütsel stres algı düzeylerinde öğretmenlik hizmet süresi değişkenine göre önemli bir farklılaşma yoktur. Sosyal destek alt boyutlarında ise öğretmenlik hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma görülmektedir. Sosyal destek alt boyutunda 0-9, 10-19 ve 20-29 yıl aralığında hizmet yılı olan öğretmenlerin hissettikleri stres düzeyi 30 yıl & üstü gruptan daha yüksektir. Literatürde hizmet süresi düşük öğretmenlerin hizmet süresi yüksek öğretmenlere göre daha stresli oldukları sonucuna ulaşan bazı araştırmalar (Sirke, 2016; Şanlı, 2017; Çetinkaya, 2020; Şimşek, 2022) yapılması araştırma sonuçlarımızı desteklemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel stresin iş yükü, yetenek ve sosyal destek alt boyutları ile toplam örgütsel stres algı düzeylerinde öğretim kademesine göre bir farklılaşma yoktur. Karar verme alt boyutunda ise öğretim kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma görülmektedir. Karar verme alt boyutunda ilköğretim kademesi ortaokullarından daha yüksektir. Abaslı (2018) tarafından tespit edilen anlamlı farklılık sosyal destek alt boyutunda olmuştur. Buna göre ortaokullardaki öğretmenlerin ortalama puanı ilköğretim kademesindeki öğretmenlerin puanından daha yüksektir.

İşe yabancılaşmanın bütün alt boyutlarında ve toplam işe yabancılaşmada öğretim kademesine göre bir farklılaşma bulunmamaktadır. Literatür incelendiğinde Şimşek (2022), tarafından yapılan çalışmada anlamlı farklılık belirlenmiştir. Bu durum araştırma sonuçlarımızla farklılık göstermektedir.

Araştırmada ulaşılan sonuçlardan hareketle işe yabancılaşma düzeyinin %24'ünün örgütsel strese ilişkin boyutları tarafından açıklandığı söylenebilir. Bu sonuçlar ışığında öğretmenlerin özellikle değişen ve gelişen dünyanın beraberinde getirdiği değişimlerin iş ortamına taşınmasından dolayı işe karşı stres yaşadığı ve bu durumun da işe yabancılaşmayı tetiklediği söylenebilir. Bu durumun yarattığı dezavantajları ortadan kaldırmak için gerek okul yönetiminin gerekse diğer öğretmenlerin okula bağlılık konusunda pozitif bir tutum sergileyip hedef odaklı çalışmalar yapması gerekmektedir. Doğruyürür (2021) ve Kendiroğlu-Özen (2022) de olumlu bağlılığın okulda stresi azaltarak okula yabancılaşmayı engellediğini ve iş verimini artırdığını belirtmişlerdir. Bu bağlamda çok önemli bir işleve sahip olan eğitim kurumlarının ve burada görev yapan öğretmenlerin işe karşı tutumu ve bağlılığı önem arz etmektedir.

Araştırmanın kapsamı resmi ilköğretim ve ortaokulda görev yapan öğretmenlere yöneliktir. Diğer öğretim kademelerini kapsayan araştırmalar yapılabilir. Araştırma, okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşleri alınarak yapılmıştır. Okul müdür ve müdür yardımcılarının da görüşleri alınarak farklı çalışmalar yapılabilir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin yüksek düzeyde örgütsel stres yaşadıkları belirlenmiştir. Okul örgütlerinden istenilen verimin alınabilmesi için öğretmenlere stresle başa çıkma seminerleri yapılabilir. Araştırma sonucunda Mardin'deki ilköğretim ve ortaokul kademelerinde görev yapan öğretmenlerin yüksek düzeyde işe yabancılaşma yaşadıkları belirlenmiştir. Okul örgütlerinin en önemli paydaşlarından biri olan öğretmenlerin yüksek düzeyde işe yabancılaşma yaşamalarının eğitim sistemine zarar vereceği öngörülmektedir. Bu bağlamda işe yabancılaşmanın nedenleri araştırılıp önleyici tedbirler alınması yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri* (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Açıkel, S. (2013). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel kültürleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Akdoğan, A. A. & Aydemir, C. (2018). Pozitif psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi (UIK Özel Sayısı)*, 17, 307-318.
- Akpınar, B. (2008). Eğitim sürecinde öğretmenlerde strese yol açan nedenlere yönelik öğretmen görüşleri. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 16(2), 359-366. *Fakültesi Dergisi*, 11(3), 947-997.
- Aldemir, C. M. (1983). Yöneticilerin güç tipleri ile işe yabancılaşma ve iş doyumunu arasındaki ilişkiler. *Amme İdaresi Dergisi*, 16, (1), 61-77.
- Altan, S. (2018). Örgütsel yapıya bağlı stres kaynakları ve örgütsel stresin neden olduğu başlıca sorunlar. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 137-158.
- Altınok, V. (2009). İş stresinin ortaöğretim öğretmenleri üzerindeki etkisi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 513-532.
- Anıl, Ş. (2017). *Örgütsel stres ve yabancılaşma ile örgütsel özdeşleşme ilişkisi: Hastane örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Arıcan, K. (2011). Örgütsel stres kaynakları: kavramsal bir çözümleme. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 4, 55-76.
- Arıcı, N. (2020). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel stres kaynakları ile iş doyumları arasındaki ilişkisinin incelenmesi (Pamukkale ilçe örneği) (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Arikewuyo, M. O. (2004). Stress management strategies of secondary school teachers in Nigeria. *Educational Research*, 46(2), 195–207.
- Aslan, M. (1995). *Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları* (Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Aslan, M., & Bakır, A. A. (2018). Sınıf öğretmenlerinin yaşadıkları örgütsel stres kaynakları. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 7(4), 349-365.
- Ateş, A. S. (2016). Örgütsel stresin örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi Kocaeli’nde özel bir hastanede, hastane çalışanları üzerine yapılan bir araştırma (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Ayaydın İ. Ç. (2012). *İşyerinde psikolojik şiddetin iş tatmini, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gümüşhane Üniversitesi, Gümüşhane.
- Aybek, B. (2007). Eleştirel düşünmenin öğretiminde öğretmenin rolü. *Bilim Eğitim ve Düşünce Dergisi*, 7(2),1-12.
- Bahadır, M. (2017). *Sağlık çalışanlarında iş stresi ve yabancılaşma (Bir eğitim ve araştırma hastanesi örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.

- Bulut Bozkurt, N. (2005). İlköğretim öğretmenlerinde, stres yaratan yaşam olayları ve stresle başa çıkma tarzlarının çeşitli değişkenlerle ilişkisi. *Gazi Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 13(2), 467-478.
- Baltaş, A., & Baltas, Z. (2021). *Stres ve başa çıkma yolları* (38. Baskı). Remzi Kitabevi.
- Baltaş Z. (2007). *Sağlık psikolojisi*. 3. Basım. Remzi Kitabevi.
- Balcı, A. (2000). *Öğretim elemanının iş stresi kuram ve uygulama*. Nobel Yayıncılık.
- Barlı, Ö. (2008). *Davranış bilimleri ve örgütlerde davranış* (3. Baskı). Aktif Yayınevi.
- Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom: the factory worker and his industry*. The University of Chicago Press.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2019). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çankaya, İ. H., & Tan, Ç. (2010). Öğretmenlerin algılarına göre okul temelli sosyal destek ve stres arasındaki ilişki. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 211-221.
- Chan, D. W. (2003). Hardiness and its role in the stress–burnout relationship among prospective Chinese teachers in Hong Kong. *Teaching and teacher Education*, 19(4), 381-395.
- Celep, B. (2008). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Ceylan, A., & Sulu, S. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship of procedural injustice to job stress. *South East European Journal of Economics and Business*, 5(2), 65.
- Çetinkaya, M. Y. (2020). *Eğitim örgütlerinde örgütsel psikolojik sermaye ile örgütsel stres yönetimi arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış doktora tezi). Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- Çevik, R. (2009). *Ortaöğretim kurumlarında yönetici davranışlarının öğretmenlerin mesleklerine yabancılaşmasına etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Dak, G. (2019). *Milli eğitim bakanlığı taşra örgütündeki üst düzey yöneticilerin algılarına göre kadın yöneticilerin liderlik davranışları ve öğretmenlerin örgütsel stres algı düzeyleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Davis, K. (1982). *İşletmede insan davranışı, çev. (Kemal Tosun ve komisyon) İ. Ü. İşletme Fakültesi Yayın No: İstanbul, 1982*
- Dick, R. V., & Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: a structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71, 243–259.
- Doğan, F. (2008). *Sınıf öğretmenlerinin stres kaynakları ve baş etme yolları (Kilis ili örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Doğruyürür, G. (2021). *Örgütsel stres ve iş motivasyonunun iş performansına etkisi ve bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması* (Ankara ili örneği) (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi.
- Eren, E. (2020). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (17. Baskı). Beta Yayıncılık.

- Erjem, Y. (2005). Eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen: lise öğretmenleri üzerine sosyolojik bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 395-417.
- Erol, Z. (2015). *Sosyal çalışmacıların işe yabancılaşması ile iş stresi arasındaki ilişki: İstanbul il örneği* (Yayımlanmamış doktora tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Erkılıç, E. (2012). *Örgütsel stresin örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Eryılmaz, A ve Burgaz, B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 271-286.
- Eroğlu, F. (2010). *Davranış bilimleri* (10. Baskı). Beta Yayıncılık.
- Farooqi, Y. A. (2014). Effect of work overload on job satisfaction, effect of job satisfaction on employee performance and employee engagement (a case of public sector university of gujranwala division). *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(8), 23-30.
- George, D., & Mallery, M. (2003). Using spss for windows step by step: a simple guide and reference. <https://doi.org/10.4324/9780429056765>
- Güler, S. B., Demiralay, T., ve Minası, A. V. (2019). Örgüt kültürünün örgütsel yabancılaşma davranışlarına etkisi. *Social Sciences Research Journal*, 8(1), 209-222.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel davranış*. Nobel Yayıncılık.
- Kalkan, R. (2018). *Okul yöneticileri ile öğretmenlerin stres algı düzeyinin karşılaştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Karasar, N. (2012). Bilimsel araştırma yöntemi (Scientific research method). *Ankara: Nobel Yayıncılık*.
- Kendiroğlu Özen, P. (2022). *Örgütsel stresin örgütsel sessizlik ve sanal kaytarma üzerine etkileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Antalya.
- Kılıçık, F. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin Alguları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Kıralp, F. S. S., & Bolkan, A. (2017). Relationship between candidate teacher's attitude towards teaching profession and their life satisfaction levels. *The Anthropologist*, 23(1-2), 11 20.
- Kurtuluş, M., & Karabıyık, H. (2016). Algılanan örgütsel adaletin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine etkisi. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 5(2), 459-477.
- Kanungo, R. N. (1983). Work alienation: A pancultural perspective. *International Studies of Management & Organization*, 13(1-2), 119-138.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27-35.
- Mercan M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Omolara, B. E. (2008). *Influence of work related stress on organizational commitment at Olabisi onabanjo University Ago Iwoye Ogun State Nigeria*. In EABR and TLC conferences proceedings rothenburg, Germany.

- Ömeroğlu, M. (2015). *Anaokulu öğretmenlerinin okuldaki stres belirtileri, stres kaynakları, bu stres kaynakları ile başa çıkma yolları ve yaşadıkları örgütsel stresin performanslarına etkisi nedir?* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Örnek, A ve Aydın, Ş. (2008). *Kriz ve stres yönetimi*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Örgütsel davranış* (14. Basımdan çeviri). (İ. Erdem, Çev.). Nobel Yayıncılık.
- Santas, G., Isik, O., & Demir, A. (2016). 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.
- Satılmış, A., Öznacar, B., Uzunboylu, H., & Yılmaz, E. (2017). The life satisfaction of teachers at work place, research of structural equation modelling regarding general and organized cynicism. *Quality & Quantity*, 51(4)1-10.
- Sirke, Ç. (2016). *Özel okul öğretmenlerinde örgütsel stres ve örgütsel özdeşleşme* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American sociological review*, 783-791.
- Stoeber, J., & Rennert, D. (2008). Perfectionism in school teachers: relations with stress appraisals, coping styles, and burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 21(1), 37-53.
- Şahinler, Y., Acet, M., Yeniçeri, B., & Şimşek, H. (2019). Bayan sporcuların spor ortamından etkilenecek örgütselstres ile örgütsel ilişik düzeylerin arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Sport Science Student Studies*, 1(1), 8-14.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., & Çelik, A. (2011). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış* (7. Baskı). Gazi Kitabevi.
- Şimşek, Ö. (2022). *Öğretmenlerin örgütsel stres ile işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Şimşek, Ö. & Can, N. (2022). Örgütsel stresin sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerine etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 575-589.
- Şimşek, M.Ş., Çelik, A., Akgemci, T. ve Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569- 587.
- Theorell, T., Perski, A., Åkerstedt, T., Sigala, F., Ahlberg-Hultén, G., Svensson, J., & Eneroth, P. (1988). Changes in job strain in relation to changes in physiological state: a longitudinal study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 189-196.
- Turhan E. (2007). Anadolu üniversitesi eğitim fakültesi öğretim elemanlarının işe yabancılaşma düzeyleri. 16. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi. 5-7 Eylül. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Tutar, H. (2011). *Kriz ve stres yönetimi* (3. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Yadav, G. K., & Nagle, Y. K. (2018). Work alienation and occupational stress. *Social Science International*, 28(2), 333-344.
- Yıldırım, M. (2009). *İlköğretim okullarında öğretmen algılarına göre yöneticilerin, yöneticilik becerilerinin örgüt iklimine katkısı (İstanbul ili Bahçelievler 109 ilçesi örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.

- Yıldırım, Y., Taşmektepligil, M. Y., Üzüm, H. (2011). Kısa versiyon örgütsel stres ölçęğinin türkçeye uyarlanması: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 13(1), 103-108.
- Ward, C. Douglas. (2000). The impacts of quality improvement training on fear-anxiety in organizations. *Journal of Industrial Technology*, 16 (4).