



ISSN 1304-8120 | e-ISSN 2149-2786

**Araştırma Makalesi \* Research Article**

## Örgütsel Stresin Sınıf Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeylerine Etkisi

### The Effect Of Organizational Stress On Primary School Teachers' Work Alienation Levels

**Özge ŞİMŞEK**

Öğretmen, MEB

ozgetekin8590@gmail.com

Orcid ID: 0000-0002-2114-5642

**Niyazi CAN**

Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü

niyazican@ksu.edu.tr

Orcid ID: 0000-0003-4373-0719

**Öz:** Bu çalışmanın amacı örgütsel stresin sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerine etkisini belirlemektir. İlişkisel tarama yöntemin kullanıldığı araştırmada örneklem, basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Araştırmanın evrenini, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Adana ilinde görev yapan sınıf öğretmenleri; örneklemini ise 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Adana ili merkez ilçelerinde görev yapan 304 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma verileri örgütsel stres ve işe yabancılaşma ölçekleriyle toplanmıştır. Araştırma bulgularına bakıldığında; sınıf öğretmenleri iş yükü ve beceri boyutlarında yüksek, karar verme ve sosyal destek boyutlarında düşük düzeyde örgütsel stres yaşamaktadırlar. Sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşmaları ise güçsüzlük, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma alt boyutlarında düşük; anlamsızlık alt boyutunda ise çok düşük düzeydedir. Örgütsel stres ile işe yabancılaşma düzeyleri arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel stres, işe yabancılaşma değişkeninin %40'ını etkilemektedir. Ayrıca örgütsel stres ve işe yabancılaşma düzeyleri cinsiyet ve yaş değişkeni açısından incelenmiş, ilgili sonuçlar literatürle karşılaştırılmıştır. Bu sonuç doğrultusunda Milli Eğitim Bakanlığında görev yapan yöneticilere örgütsel stresi azaltıcı çalışmalar konusunda planlamalar yapmaları önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel stres, yabancılaşma, işe yabancılaşma, sınıf öğretmeni.

**Abstract:** The aim of this study is to determine the effect of organizational stress on primary school teachers' work alienation levels. In the study in which the relational screening method was used, the sample was determined by simple random sampling method. The universe of the research is the primary school teachers working in Adana in the 2021-2022 academic year; The sample consists of 304 primary school teachers working in the central districts of Adana province in the 2021-2022 academic year. Research data were collected with organizational stress and work alienation scales. Looking at the research findings; primary school teachers experience high levels of organizational stress in the dimensions of workload and skills, and low in the dimensions of decision making and social support. primary school teachers' work alienation is low in the sub-dimensions of powerlessness, isolation and alienation from school; in the meaninglessness sub-dimension, it is at a very low level. A high level of positive correlation was found between organizational stress and work alienation levels. Organizational stress affects 40% of the work alienation variable. In addition, organizational stress and work alienation levels were examined in terms of gender and age variables, and the relevant results

---

were compared with the literature. According to this result, it is recommended that the administrators working in the Ministry of National Education make plans about reducing organizational stress.

**Keywords:** Organizational stress, alienation, alienation from work, primary school teacher.

---

## GİRİŞ

Örgüt amaçları, yapılanması ve süreçleri bulunan iş birliği ağıdır. Örgüt, istekli üyelerce çalıştırılan bir ilişki örgüsüdür. Hammaddesini toplumdan alan ve işledikten sonra tekrar çıktı olarak topluma veren eğitim örgütlerinde insan ilişkileri büyük önem taşır (Bursalıoğlu, 2015: 15). Belirli amaçlar için bir araya gelen örgütler; toplumun değişen, gelişen dinamikleri ile birlikte değişim ihtiyacı duyarlar. Bünyelerinde oluşturdukları değişim rotaları ile yenileşme ve değişme zorunluluğu içerisine girerler (Özdemir, 2017: 249). Örgüt içerisinde meydana gelen bu değişim; bireylerin davranışlarını, iş verimini, diğer insanlarla ilişkilerini etkiler ve örgüt üyeleri üzerinde stres oluşturur. Stres, bireyin içinde bulunduğu ortamda meydana gelen değişimin birey üzerinde bıraktığı etki ile ilgilidir. Etki altında kalan bireyin kişilik özellikleri stres düzeyini etkiler. Stresin oluşması için bireyin vücudunda biyo-kimyasal değişmelerin oluşması beklenir (Eren, 2020: 291).

Stres, olumlu veya olumsuz bütün uyarıcılara karşı bedenın uyum sağlamak için verdiği tepkidir (Tutar, 2011: 185). Hammer ve Organ (1978) stresi insanın etrafındaki uyarıcılara karşı tepki vermesini engelleyici, aşırı yıpratıcı veya bireyde bazı olumsuz etkiler bırakan durum olarak tanımlamıştır (aktaran Balcı, 2000: 2). Stres yaşamımıza olumlu veya olumsuz etkiler bırakır.

Balcı'ya (2000: III) göre stres, genellikle olumsuz bir şekilde ifade edilse de stresin zararlı olduğu kadar yararlı etkileri de vardır. Aşırı stres, bireyin performansını ve verimini düşürerek zararlı olmaktadır. Buna karşılık belirli orandaki stres, bireye canlılık verir, faal tutar ve bireyi başarıya ulaştırır. Belirli bir düzeydeki stres için, başarının ön şartı diyebiliriz. Bu nedenle örgüt çalışanlarının orta düzeyde stres yaşamaları sağlanmalıdır. Robbins ve Judge'ye (2019: 613) göre düşük düzeyden orta düzeye kadar stres kişiyi daha uyanık tutarken orta derecenin üzerinde hissedilen stres, bireye altından kalkamayacağı talepler yükler ve bireyin performansı, verimliliği düşmeye başlar.

Güney'e (2011: 407) göre örgütteki stres yoğunluğu ile örgüt üyelerinin verimliliği arasında yakın bir ilişki vardır. Bireysel ve örgütsel verimliliği artırmak için örgütteki stresin kontrol altında tutulması gerekir. Günümüzde örgütlerin gelişmiş ve karmaşık yapısı, üyelerini strese sokmaktadır. Bireylerin hayatları büyük oranda iş ortamında geçmektedir. Bu nedenle iş yaşamının insanları strese sokan bir faktör olduğunu söyleyebiliriz.

Günümüzde örgütler rekabet, değişkenlik ve karışıklığın hâkim olduğu ortamlar haline gelmiştir. Yönetici ve çalışanlarda stres yaratan faktörler, üyelerin kendileri tarafından kontrol altına alınamayacak nitelikte ise bireylerin bu ortamlara uyum sağlamaları çok zor olmaktadır. Tasarladıkları plan ve programlarını dış koşullardan kaynaklı zoraki olarak değiştiren bireyler, kendilerini büyük bir stres altında hissetmektedirler (Eren, 2020. 292). Bu durum çalışanların motivasyonunu ve örgütün verimliliğini olumsuz yönde etkiler.

Örgütlerde strese neden olan faktörler araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ifade edilmiştir. Robbins ve Judge'ye (2019: 608) göre strese neden olan faktörler 3 grupta incelenebilir: çevresel faktörler (ekonomik, politik, teknoloji), kişisel faktörler (kişilik, ailevi problemler), örgütsel faktörler (görev ve rol talepleri, kişiler arası talepler). Güney'e (2011: 410-411) göre ise bir örgütte stres yaratan bazı kaynaklar; iş yükünün fazla olması, işin monoton ve sıkıcı olması, ücretin yetersizliği, yükselme durumunun olmaması, çalışma şartları ve örgütsel yönetim tarzı olarak sıralanabilir.

Bir örgütte stres yaratabilecek pek çok faktör vardır. Örgüt üyelerinin hata yapma korkusu, verilen görevin yerine getirilebilmesi için hissedilen zaman baskısı, iş yükünün fazla olması, yöneticinin anlayışsız olması ve iş arkadaşları arasında dayanışmanın olmaması örnek olarak verilebilir (Robbins ve Judge, 2019: 610). Arıcan (2011: 55) tarafından yapılan araştırmada ilkökulda görev yapan yönetici ve sınıf öğretmenlerinde stres yaratan faktörler; yetersiz ücret, yaşanan adaletsizlikler, tarafsız kalamama, örgütteki dedikodu ve moral bozukluğu olarak ifade edilmiştir.

Akbulut (2019: 51) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin branşlarına göre stres nedenlerinin farklılaştığı tespit edilmiştir. Hatiboğlu ve Radmard'ın (2015: 51) ilk ve ortaokul yöneticileri ile yaptıkları çalışmada stres yaratan faktörler olarak yetersiz ücret, çalışmaların karşılığını alamama, yetersiz yetki, gürültülü çalışma ortamı ve çalışma saatlerinin uzun olması belirlenmiştir.

Bayan ve erkek çalışanların örgütteki rollerini yerine getirirken hissettikleri baskılar da örgüt üyeleri üzerinde stres yaratır (Robbins ve Judge, 2019: 610). Yapılan araştırmalarda kadın çalışanların erkeklere göre stres düzeyleri yüksek çıkmıştır (Göksel ve Tomruk, 2016: 327; Göksoy, Arıcan ve Eriş, 2015: 98; Kalkan, 2018: 156; Manti, 2019: 49). Kadın çalışanların örgüt dışında da üstlendiği sorumluluklar, üzerlerinde daha fazla baskı hissetmelerine neden olabilir.

Eren'e (2020: 307) göre stres, insanlar üzerinde bırakmış olduğu birtakım işaretlerle kendini gösterir. Bunlar bedensel ve davranışsal olmak üzere iki kategoride incelenebilir. Bedensel işaretler; aşırı iştahsızlık, aşırı yemek yeme, yorgunluk hali, baş ağrısı, yüksek tansiyon, aşırı hassasiyet olabilir. Duygusal ve davranışsal belirtiler ise aşırı tedirginlik, alınganlık, çabuk sinirlenme, yapılacak işleri unutmama, kendini işe verememe olarak sıralanabilir.

Stresin insanlar üzerinde etkileri olduğu gibi örgütler üzerinde de etkileri bulunmaktadır. Bireyler nasıl olumlu veya olumsuz bir şekilde strese tepki veriyorlarsa aynı durum örgütsel yapı için de geçerlidir. İlmli bir stres düzeyi örgütü pozitif yönde etkilerken aşırı stres örgüte büyük zararlar verebilmektedir. Örgüt açısından olumsuz sonuçlarına bakıldığında olumsuz bir örgüt iklimi, kalitenin düşmesi, iş kazalarında artış yaşanması, iş gücü devrinin artması, işe devamsızlık gibi sonuçlarla karşılaşılacaktır (Albrecht, 1988; akt. Barlı, 2008: 291).

Strese (1981), örgütsel stresin örgüt için çok önemli olduğunu belirtmektedir. Çünkü uzun süreli strese maruz kalan birey fiziksel ve psikolojik açıdan olumsuz etkilenir. Bu durum çalışanların örgüte katkısını azaltmaktadır. Stres sonucunda çalışanlarda işe devamsızlık yapma, işten ayrılma davranışları görülebilmektedir. Örgütteki bir çalışanın yaşadığı stres, diğer üyeleri de olumsuz yönde etkilemektedir. Aşırı stres, bireye ve örgüte zarar vermektedir (aktaran Balcı, 2000: 6). Kendilerini aşırı baskı altında hisseden bireyler, örgütten uzaklaşmak isteyebilirler.

İnsanlar, yoğun stres altındaysa kendilerini sosyal hayatlarından uzaklaştırarak yalnız yaşamayı tercih edebilir. Bu durum bireyin iş ortamından da uzaklaşmasına sebep olur (Güney, 2011: 427). Stresin bir sonucu ile ortaya çıkan kendini işe verememe, işe yabancılaşma örgütün amaçlarına ulaşmasını olumsuz yönde etkileyebilir. Ludz (1976) yabancılaşmayı insanların buldukları ortam veya süreçten ya da birbirlerinden uzaklaşması olarak tanımlamıştır (aktaran Dönmez, 2017: 554).

Yabancılaşma, insanları mutsuzluğa ve bunalıma sürükleyen, modern toplumun pek dile getirmediği ve insanın kendisini korumasının pek mümkün olmadığı bir olgudur (Dönmez, 2017: 553). Yabancılaşma, bireyin çevresi ile uyumunun azalması ve çevresi üzerindeki denetim gücünün etkisiz hale gelmesi sonucunda bireyin yalnızlaşması olarak tanımlanabilir. Bireyin içinde bulunduğu toplumdan uzaklaşması ve üyesi olduğu toplumu düşman olarak görmesi olarak da tanımlanabilir. Yabancılaşmada bireyin toplumdan, çalıştığı kurumdan, değerlerinden, kendinden uzaklaşması eylemleri görülür (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011: 314). Yabancılaşma sonucunda bireyde olumsuz tutum ve davranışlar ortaya çıkabilir.

İşe yabancılaşan birey, işini anlamsız bulur ve iş yerindeki ilişkilerinden gerekli doyumunu sağlayamaz. Kendisini yetersiz ve yalnız hisseder, güçsüz görür. Geleceğe ilişkin var olan umutlarını yitirerek kendini sistemin çok bir önemi olmayan parçası olarak algılar (Elma, 2003). Yabancılaşma sonucunda çalışan örgüt ile arasındaki duygusal bağ zayıflar, çalışanlar arasındaki samimiyet kaybolur ve birer yabancı olurlar. Bu durum örgütü olumsuz etkileyecek bir problemdir (Barlı, 2008: 294). Yabancılaşma yaşayan çalışanların bulunduğu örgütler, amaçlarına ulaşma konusunda zorluk yaşayabilirler.

Öğretmenin mesleğine yabancılaşması hem işini hem de okuldaki ilişkilerini etkilediği gibi hayata bakış tarzını mesleğe yaklaşımında değişikliklere sebep olabilir. Eğitim sisteminin başarıya ulaşmasındaki en önemli göstergelerden biri etkili ve başarılı bir öğretmendir. Bunun için öğretmen okulda sağlıklı ilişkiler kurabilmeli, çatışmaları yönetebilmeli, kurumuna ve mesleğine bağlı olmalı,

işinden gerekli doyumunu sağlamalı ve stresle başa çıkabilmelidir (Elma, 2003: 4). Mesleğine yabancılaşan öğretmenler ile eğitim sisteminin istenilen başarıya ulaşması güçleşecektir.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütsel stres ile işe yabancılaşmanın ilişkisini kanıtlar niteliktedir (Altan, 2018: 149). Yadav ve Nagle (2018: 333) tarafından öğretmenlik, büro memurluğu, hemşirelik gibi çeşitli meslek gruplarında çalışan 270 kişi üzerinde örgütsel stres ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin araştırması yapılmıştır. Araştırmada yüksek stres yaşayanların işe yabancılaşma düzeyleri de yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin en az stresli ve en az yabancılaşmış oldukları bulunmuştur.

Literatür incelendiğinde, örgütsel stres ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin genelde işletmelerde çalışıldığı görülmektedir (Ateş, 2016: 70; Bahadır, 2017: 63; Erkiç, 2012: 91; Erol, 2015: 119). Türkiye'deki eğitim kurumlarındaki örgütsel stres ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle mevcut çalışmada iki değişkenin birlikte incelenmesinin hem eğitim örgütlerine hem de alan yazına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın temel amacı, örgütsel stresin sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerine etkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki alt amaçlara cevap aranmıştır.

1. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel stres düzeyleri nedir?
2. Sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyleri nedir?
3. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel stres ve işe yabancılaşma düzeyleri;
  - a. Cinsiyet ve
  - b. Yaş değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?
4. Öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri, işe yabancılaşma düzeylerini anlamlı bir şekilde etkilemekte midir?

## YÖNTEM

Araştırma ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Tarama araştırmaları, bir grubun belirli özelliklerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmalardır (Büyüköztürk vd., 2019:15). İlişkisel tarama modelinde iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişki düzeyi belirlenerek sonuçlar ortaya konur (Karasar, 2012: 81).

## Örneklem

Bu araştırmanın örneklemini 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Adana ili merkez ilçelerinde (Çukurova, Seyhan, Sarıçam, Yüreğir) görev yapan 304 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini basit seçkisiz yöntem ile belirlenmiştir. Çalışma grubuna ilişkin demografik bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

**Tablo 1.** Katılımcıların demografik özellikleri

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	209	68,8
	Erkek	95	31,3
Medeni durum	Evli	271	89,1
	Bekar	33	10,9
Yaş	31-40 Yaş	70	23,0
	41-50 Yaş	126	41,4
	51 Yaş ve üzeri	108	35,5
Mesleki kıdem	6-10 Yıl	17	5,6
	11-15 Yıl	43	14,1
	16-20 Yıl	46	15,1
	21 Yıl ve üzeri	198	65,1
Toplam		304	100,0

Tablo 1 'de görüldüğü üzere katılımcıların %68 inin cinsiyeti kadın, %77 sinin yaşı ise 41 yaş ve üzeridir.

### Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada kişisel bilgi formu, örgütsel stres ölçeği ve işe yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır. Veri toplama araçlarıyla ilgili izinler; Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 25.11.2021 tarih ve 77380 sayılı kararı ile alınmıştır.

### Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından katılımcıların demografik bilgileri hakkında bilgi edinebilmek için oluşturulmuştur. Formda cinsiyet, medeni durum, kıdem ve yaş bilgileri sorgulanmaktadır.

### Örgütsel Stres Ölçeği

Theorell ve arkadaşları tarafından 1988 yılında geliştirilen Yıldırım, Taşmektepligil ve Üzüm (2011: 107) tarafından Türkçe 'ye uyarlanarak güvenilirlik çalışması ile yeniden faktör analizi yapılmış olan örgütsel stres ölçeği, 14 soru ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Kısa versiyon örgütsel stres ölçeği Sosyal Destek (6 ifade), İş Yükü (3 ifade), Beceri Kullanımı (3 ifade) ve Karar Verme (2 ifade) boyutlarından oluşmaktadır. Alt boyutların Cronbach Alpha değerleri; sosyal destek boyutu için 0,80, iş yükü alt boyutu için 0.60, beceri kullanımı alt boyutu için 0.71, karar verme alt boyutu için 0.78 olarak bulunmuştur. Toplam ölçeğin Cronbach Alpha değeri ise 0.79 olarak belirlenmiştir. Bu araştırma için Cronbach Alpha değerleri ise; sosyal destek boyutu için 0.84, iş yükü alt boyutu için 0.75, beceri kullanımı alt boyutu için 0.79, karar verme alt boyutu için 0.78, toplam ölçek için 0.70 olarak bulunmuştur.

### İşe Yabancılaşma Ölçeği

Elma (2003: 94) tarafından geliştirilen işe yabancılaşma ölçeği 4 alt boyutta hazırlanmıştır. Ölçek; güçsüzlük (10 ifade), anlamsızlık (11 ifade), yalıtılmışlık (10 ifade) ve okula yabancılaşma (7 ifade) alt boyutlarından oluşmaktadır. 38 maddeden oluşan ölçek 5'li likert tarzındadır. Ölçeğin alt boyutları için alfa iç tutarlılık katsayısı ve bu kapsamda madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Madde toplam korelasyonları güçsüzlük alt boyutu için .45 ile .75; anlamsızlık alt boyutu için .41 ile .69; yalıtılmışlık alt boyutu için .34 ile .61 ve okula yabancılaşma alt boyutu için .21 ile .42 arasında değişmektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa değerleri; güçsüzlük alt boyutu için .86, anlamsızlık alt boyutu için .84, yalıtılmışlık alt boyutu için .80 ve okula yabancılaşma alt boyutu için .62 olduğu görülmektedir. Bu araştırma için Cronbach Alpha değerleri ise; güçsüzlük alt boyutu için 0.90, anlamsızlık alt boyutu için 0.88, yalıtılmışlık alt boyutu için 0.88, okula yabancılaşma alt boyutu için 0.56, toplam ölçek için 0.92 olarak bulunmuştur.

### Verilerin Analizi

Öğretmenler tarafından doldurulan 312 form analiz edildiğinde uç değerlerden dolayı verilerin normal dağılım sağlamadığı görülmüştür. Normalliği sağlamak için tespit edilen 8 uç değer silinmiş ve analizler 304 form üzerinden gerçekleştirilmiştir. Veri analizinde tanımlayıcı istatistik metotları, t-testi, ANOVA, ve regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçek ve alt boyutlarının basıklık ve çarpıklık değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2.** Ölçekler ve alt boyutlarının çarpıklık basıklık değerleri

Ölçekler	Çarpıklık		Basıklık		Durum
	İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata	
İş yükü	-,333	,140	,543	,279	Normal
Beceri	-,389	,140	-,258	,279	Normal
Karar Verme	,576	,140	,594	,279	Normal
Sosyal Destek	,554	,140	,923	,279	Normal
Örgütsel Stres	,111	,140	-,165	,279	Normal
Güçsüzlük	,379	,140	-,442	,279	Normal
Anlamsızlık	,991	,140	-,121	,279	Normal
Yalıtılmışlık	,825	,140	,222	,279	Normal

Okula Yabancılaşma	,258	,140	,476	,279	Normal
İşe Yabancılaşma Ölçeği	,506	,140	-,342	,279	Normal

Tablo 2’de görüldüğü üzere ölçek ve alt boyutlarının çarpıklık-basıklık değerleri +1 ile -1 arasındadır. Büyüköztürk’e (2020: 40) göre çarpıklık-basıklık değerlerinin +1 -1 arasında olması verilerin normallik varsayımına uygun olduğunu gösterir.

## BULGULAR

Örgütsel stres ve işe yabancılaşma ölçeklerinin değer aralıkları ve düzeyleri belirlenip Tablo 3’te verilmiştir.

**Tablo 3.** Ölçeklerin puanlanmasında kullanılan değer aralıkları ve anlamları

Puan Aralıkları	Örgütsel Stres	İşe yabancılaşma
1.00-1.80	Çok düşük	Çok düşük
1.81-2.60	Düşük	Düşük
2.61-3.40	Orta	Orta
3.41-4.20	Yüksek	Yüksek
4.21-5.00	Çok yüksek	Çok yüksek

Tablo 3’te görüldüğü üzere ölçeklerin değerlendirilmesinde kullanılacak aralık (5-1)/5:0.80 olarak bulunmuştur.

### Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Düzeyleri

Öğretmenlerin örgütsel stres düzeyi belirlenirken değişkenlerin aritmetik ortalamaları kullanılmıştır. Örgütsel stres ölçeğinin alt boyutlarına ait aritmetik ortalamalar ve aralık değerleri Tablo 4’te verilmiştir.

**Tablo 4.** Örgütsel stres ölçeğine ait aritmetik ortalama ve aralık değerleri

Değişkenler	X	ss	Aralık
İş yükü alt boyutu	3,83	,56	Yüksek
Beceri alt boyutu	4,19	,60	Yüksek
Karar Verme alt boyutu	1,97	,66	Düşük
Sosyal Destek alt boyutu	1,85	,49	Düşük
Genel Örgütsel Stres	2,79	,32	Orta

Tablo 4’de görüldüğü üzere sınıf öğretmenlerinin örgütsel stresleri iş yükü ve beceri alt boyutlarında yüksek düzeyde iken karar verme ve sosyal destek alt boyutlarında düşük düzeydedir. Genel örgütsel stres düzeyleri ise orta düzeydedir.

### Sınıf Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeyleri

Öğretmenlerin örgütsel stres düzeyi belirlenirken değişkenlerin aritmetik ortalamaları kullanılmıştır. Örgütsel stres ölçeğinin alt boyutlarına ait aritmetik ortalamalar ve aralık değerleri Tablo 5’te verilmiştir.

**Tablo 5.** İşe yabancılaşma ölçeğine ait aritmetik ortalamalar ve aralık değerleri

İşe yabancılaşma ölçeği	X	ss	Aralık
Güçsüzlük alt boyutu	2,23	,73	Düşük
Anlamsızlık alt boyutu	1,47	,48	Çok düşük
Yalıtılmışlık alt boyutu	1,91	,71	Düşük
Okula Yabancılaşma alt boyutu	2,42	,53	Düşük
Toplam İşe Yabancılaşma	1,96	,49	Düşük

Tablo 5'te sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşmayı en çok okula yabancılaşma sonrasında ise sırasıyla güçsüzlük, yalıtılmışlık ve anlamsızlık alt boyutlarında yaşadıkları görülmektedir. Toplam işe yabancılaşma düzeyleri ise düşük düzeydedir.

### Örgütsel Stres ve İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Cinsiyet değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri karşılaştırılmış elde edilen bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6.** Örgütsel stres düzeylerinin cinsiyet açısından karşılaştırılmasına ilişkin t-test sonuçları

Değişkenler	Grup	X	ss	t	p
İş yükü alt boyutu	Kadın	3,88	0,53	2,53	0.01
	Erkek	3,71	0,62		
Beceri alt boyutu	Kadın	4,19	0,62	-0,30	0.76
	Erkek	4,21	0,57		
Karar verme alt boyutu	Kadın	1,91	0,65	-2,49	0,01
	Erkek	2,11	0,68		
Sosyal Destek alt boyutu	Kadın	1,84	0,50	-0,54	0,58
	Erkek	1,87	0,48		
Toplam Örgütsel Stres	Kadın	2,79	0,31	-0,26	0,79
	Erkek	2,80	0,33		

Tablo 6'da öğretmenlerin beceri, sosyal destek ve genel örgütsel stres puanı ortalamalarının cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmektedir( $p>0,05$ ). İş yükü ve karar verme boyutlarında ise anlamlı bir farklılık görülmektedir( $p<0,05$ ). İş yükü alt boyutunda kadın öğretmenlerin, karar verme alt boyutunda ise erkek öğretmenlerin ortalama puanları daha fazladır.

Sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyleri cinsiyet açısından karşılaştırılmış ve elde edilen bulgular Tablo 7' de sunulmuştur.

**Tablo 7.** İşe yabancılaşma düzeylerinin cinsiyet açısından karşılaştırılmasına ilişkin t-test sonuçları

Değişkenler	Grup	X	ss	t	p
Güçsüzlük	Kadın	2,27	0,72	1,15	0,24
	Erkek	2,16	0,76		
Anlamsızlık	Kadın	1,45	0,47	-0,66	0,50
	Erkek	1,49	0,51		
Yalıtılmışlık	Kadın	1,90	0,70	-0,08	0,93
	Erkek	1,91	0,73		
Okula Yabancılaşma	Kadın	2,42	0,50	0,37	0,70
	Erkek	2,40	0,60		
Toplam	Kadın	1,96	0,47	0,31	0,75
	Erkek	1,95	0,52		

Tablo 7'de görüldüğü üzere öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır( $p>0,05$ ).

### Örgütsel Stres ve İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel stres düzeylerinin yaş değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığına dair bilgiler Tablo 8'de sunulmuştur.

**Tablo 8.** Örgütsel stres düzeylerinin yaş değişkeni açısından karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA sonuçları

Örgütsel Stres Alt Boyutları	Yaş	Ortalama	SS	F	p
İş yükü	31-40 Yaş	3,71	0,61	2,65	0,72
	41-50 Yaş	3,90	0,49		
	51 Yaş ve üzeri	3,82	0,60		
Beceri	31-40 Yaş	4,05	0,64	2,65	0,72
	41-50 Yaş	4,24	0,60		
	51 Yaş ve üzeri	4,24	0,58		
Karar verme	31-40 Yaş	1,92	0,64	1,00	0,36
	41-50 Yaş	2,03	0,63		
	51 Yaş ve üzeri	1,93	0,71		
Sosyal destek	31-40 Yaş	1,90	0,55	2,13	0,12
	41-50 Yaş	1,88	0,47		
	51 Yaş ve üzeri	1,77	0,47		
Toplam örgütsel stres	31-40 Yaş	2,75	0,32	2,48	0,08
	41-50 Yaş	2,84	0,30		
	51 Yaş ve üzeri	2,76	0,33		

Tablo 8’de görüldüğü üzere sınıf öğretmenlerinin örgütsel stres düzeylerinde yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır( $p>0,05$ ).

İşe yabancılaşma düzeyleri yaş değişkeni açısından karşılaştırılmış ve elde edilen bulgular Tablo 9’da sunulmuştur.

**Tablo 9.** İşe yabancılaşma düzeylerinin yaş değişkeni açısından karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA sonuçları

Bağımlı Değişken	Yaş	Ortalama	SS	F	p
Güçsüzlük	31-40 Yaş	2,40	0,75	4,798	0,009
	41-50 Yaş	2,28	0,74		
	51 Yaş ve üzeri	2,07	0,68		
Anlamsızlık	31-40 Yaş	2,23	0,47	4,955	0,008
	41-50 Yaş	1,54	0,51		
	51 Yaş ve üzeri	1,52	0,43		
Yalıtılmışlık	31-40 Yaş	1,98	0,72	2,864	0,059
	41-50 Yaş	1,98	0,76		
	51 Yaş ve üzeri	1,78	0,62		
Okula Yabancılaşma	31-40 Yaş	2,40	0,50	1,348	0,261
	41-50 Yaş	2,47	0,53		
	51 Yaş ve üzeri	2,36	0,56		
Toplam İşe Yabancılaşma	31-40 Yaş	2,0	0,48	5,289	0,006
	41-50 Yaş	2,02	0,51		
	51 Yaş ve üzeri	1,84	0,45		

Tablo 9’da görüldüğü üzere yaş değişkenine göre yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunmamaktadır( $p>0,05$ ). Güçsüzlük ve anlamsızlık alt boyutları toplam işe yabancılaşma ölçeğinde ise yaşa göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır( $p<0,05$ ). Güçsüzlük, anlamsızlık ve toplam işe yabancılaşma düzeyinde görülen anlamlı farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için Tukey HSD testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 10’da verilmiştir.



**Tablo 10.** Yaş açısından işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki farklar

Bağımlı Değişken		31-40 Yaş	41-50 Yaş	51 Yaş ve üzeri
Güçsüzlük	31-40 Yaş	-	,12016	32929*
	41-50 Yaş	-,12016	-	,20913
	51 Yaş ve üzeri	-,32929*	-,20913	-
Anlamsızlık	31-40 Yaş	-	,02266	,19413*
	41-50 Yaş	-,02266	-	,17148*
	51 Yaş ve üzeri	-,19413*	-,17148*	-
Toplam işe yabancılaşma	31-40 Yaş	-	,02644	,20540*
	41-50 Yaş	-,02644	-	,17895*
	51 Yaş ve üzeri	-,20540*	-,17895*	-

Tablo 10’da görüldüğü üzere 31-40 yaş grubunda yer alan öğretmenlerin güçsüzlük düzeyleri 51 yaş ve üzerinde bulunan öğretmenlerden daha yüksektir( $p<0,05$ ). 31-40 yaş ve 41-50 yaş gruplarında yer alan öğretmenlerin anlamsızlık düzeyleri 51 yaş ve üzerinde bulunan öğretmenlerden daha yüksektir( $p<0,05$ ). Toplam işe yabancılaşma düzeyleri incelendiğinde 31-40 yaş ve 41-50 yaş grubunun işe yabancılaşma düzeylerinin 51 yaş ve üzeri gruptan anlamlı olarak yüksek olduğu görülmektedir( $p<0,05$ ).

### Örgütsel Stresin İşe Yabancılaşma Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi

Örgütsel stres boyutlarının işe yabancılaşmayı etkileyip etkilemediğini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır ve bulgular Tablo 11’de sunulmuştur.

**Tablo 11.** Örgütsel Stres Boyutlarının İşe Yabancılaşmayı Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Standardize edilememiş katsayılar		Standardize katsayı	t	p
	B	Std. Error	$\beta$		
İş yükü	,105	,042	,121	2,493	,013
Beceri	,040	,040	,049	1,009	,314
Karar verme	,105	,034	,142	3,069	,002
Sosyal Destek	,569	,046	,572	12,379	,000

Bağımlı değişken: İşe yabancılaşma

$R=,640$   $R^2=.41$  Düzeltilmiş  $R^2= ,40$   $F=51,937$   $p=,000$

Tablo 11’de örgütsel stres boyutları ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki görülmektedir ( $R=,640$   $R^2= ,40$   $p<.05$ ). Bulgulara göre işe yabancılaşmanın %40 ı örgütsel stresin boyutları tarafından açıklanmaktadır. Başka bir deyişle örgütsel stres, işe yabancılaşma değişkeninin %40’ını yordamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre ( $\beta$ ) örgütsel strese ait iş yükü ( $t=2,493$ ;  $p<.05$ ), karar verme ( $t=3,069$ ;  $p<.05$ ) ve sosyal destek ( $t=12,379$ ;  $p<.05$ ) boyutları işe yabancılaşmanın anlamlı bir yordayıcısıdır. Buna karşılık beceri ( $t=1,009$ ;  $p>.05$ ) alt boyutu ise işe yabancılaşmanın anlamlı bir yordayıcısı değildir. Örgütsel stresin iş yükü, karar verme ve sosyal destek boyutlarının işe yabancılaşma üzerinde etkisi bulunmaktadır.

## TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütsel stresin işe yabancılaşmaya etkisinin incelendiği bu araştırmada elde edilen sonuçlar şunlardır:

1. Sınıf öğretmenleri orta düzeyde genel örgütsel stres yaşamaktadırlar. Alt boyutlar açısından değerlendirildiğinde öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri; iş yükü ve beceri boyutlarında yüksek, karar verme ve sosyal destek boyutlarında düşüktür.

2. Öğretmenlerin genel örgütsel stres düzeylerinde cinsiyete göre farklılaşma bulunmamaktadır. Karar verme alt boyutunda ise erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre daha fazla stres yaşamaktadırlar.

3. Öğretmenlerin genel örgütsel stres düzeyi ve alt boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır.

4. Sınıf öğretmenleri düşük düzeyde işe yabancılaşma yaşamaktadırlar. Alt boyutlar açısından değerlendirildiğinde işe yabancılaşma düzeyleri; güçsüzlük, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma boyutlarında düşük; anlamsızlık boyutunda ise çok düşüktür.

5. Öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır.

6. Sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyleri alt boyutları ile birlikte değerlendirildiğinde 31-40 yaş ve 41-50 yaş grubunun işe yabancılaşma düzeylerinin 51 yaş ve üzeri gruptan anlamlı olarak yüksek olduğu görülmektedir.

7. Örgütsel stres ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki vardır.

8. Araştırma sonucuna göre sınıf öğretmenlerinin yaşadığı işe yabancılaşmanın %40 ı örgütsel stres tarafından açıklanmaktadır.

Örgütsel stresin işe yabancılaşmaya etkisinin incelendiği bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin orta düzeyde genel örgütsel stres yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu sonuç Şanlı'nın (2017: 393) devlet okullarında çalışan öğretmenler, Sirke'nin (2016: 70) özel okullarda çalışan öğretmenler ve Çınar'ın (2010: 117) ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmalar ile uyumludur. Çalışmanın sonucu ile örtüşmeyen çalışmalar da bulunmaktadır. Aslan ve Bakır (2018: 359) çalışmasında sınıf öğretmenlerinin yüksek düzeyde stres altında olduklarını, Dak (2019: 129) ise kadın yöneticilerle çalışan öğretmenlerin örgütsel stres düzeylerinin yüksek olduğunu bulmuşlardır. Sınıf öğretmenlerinin ilgilendiği yaş grubunun küçük olması ve ilgi gerektirmesi, velilerle sürekli iletişim içinde olmaları öğretmenlerin üzerlerinde hissettikleri baskıyı ve stresi artırdığı söylenebilir.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel stresleri iş yükü ve beceri alt boyutlarında yüksek düzeyde iken karar verme ve sosyal destek alt boyutlarında düşük düzeyde bulunmuştur. 2020-2021 eğitim öğretim yılında Covid-19 pandemisi nedeniyle uygulanan uzaktan eğitim sürecinin, öğretmenlerin iş yükü ve beceri alt boyutlarında daha fazla stres hissetmelerine neden olduğu düşünülmektedir. Uzaktan eğitim sürecinde teknoloji kullanımı, sınıf yönetimi, uzaktan eğitim etkinliklerini planlama ve yürütme konularında öğretmenler daha fazla çaba gösterdiler. 13 Mart 2020 tarihinden itibaren uzaktan eğitim ile yürütülen eğitim - öğretim faaliyetleri, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında yüz yüze gerçekleşmektedir. Öğrencilerin tekrar yüz yüze eğitime, sınıf ortamına ve kurallara uyum sağlama sürecinin öğretmenlerin iş yükünü artırdığı söylenebilir.

Öğretmenlerin genel örgütsel stres puanı ortalamalarında cinsiyete göre farklılık yoktur. Alt boyutlar açısından değerlendirildiğinde beceri ve sosyal destek alt boyutlarında cinsiyete göre farklılaşma görülmez iken iş yükü ve karar verme alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmüştür.

Öğretmenlerin genel örgütsel stres puanı ortalamalarında cinsiyete göre farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç Çınar (2010: 116) ve Şanlı (2017: 393), Sirke (2016: 71) bulguları ile örtüşmektedir. Göksoy, Arıcan ve Eriş (2015: 98) ile tarafından yapılan çalışmalarda ise kadın öğretmenlerin stres düzeyleri

erkek öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur. Araştırmanın yapıldığı bölgenin sosyo-kültürel özellikleri, katılımcıların yaş aralığı gibi etmenlerden kaynaklı bulguların farklı çıktığı düşünülmektedir.

Karar verme alt boyutunda erkek öğretmenlerin ortalama puanları, kadın öğretmenlere göre daha fazladır. Bu sonuç Aslan ve Bakır (2018: 366) tarafından yapılan çalışmanın sonucu ile uyumludur. Erkeklerin karar alma sürecinde daha fazla etkin rol almaları bu sonucu doğurmuş olabilir. İş yükü alt boyutunda ise kadınların ortalama puanları erkeklere göre daha yüksek çıkmıştır. Kadınlar, okuldaki görev ve sorumluluklarının dışında özel hayatlarında ev ve çocuklarının sorumluluklarını da büyük ölçüde üstlenmektedirler. Bu durumun iş yükü boyutunda kendilerine daha fazla baskı yaptığı ve stres yarattığı ifade edilebilir.

Araştırmada öğretmenlerin genel örgütsel stres düzeyi ve alt boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır. Dak (2019: 130) tarafından yapılan araştırmada genel örgütsel stres, sosyal destek, beceri ve karar verme alt boyutlarında yaşa göre anlamlı bir farklılaşma bulunmazken iş yükü alt boyutunda 31-35 yaş arasındakilerin 25 yaş altına göre daha fazla stres yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu araştırmanın yaş aralığı 31- 40 arasından başladığı için Dak (2019: 130) tarafından yapılan araştırma ile sonuçların örtüştüğü söylenebilir. Çidem (2019: 89) ve Kalkan (2018: 157) tarafından yapılan araştırmalarda ise gençlerin daha çok stres yaşadıkları, yaşın ilerlemesi ile stres düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Mevcut araştırmanın merkez ilçelerde çalışan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiş olması ve yaş aralığının yüksek olması farklı sonuçlar çıkmasını etkilemiş olabilir.

Bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin düşük düzeyde işe yabancılaşma yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu sonuç Erdem (2014), Kurtulmuş ve Yiğit (2016: 865) ile Yorulmaz, Altinkurt ve Yılmaz (2015: 31) tarafından yapılan çalışmaların sonucu ile örtüşmektedir. Kesik ve Cömert (2014: 31) tarafından yapılan çalışmada ise Malatya ili ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ise çok düşük bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir.

Araştırmada öğretmenlerin işe yabancılaşmayı alt boyutlardan en çok okula yabancılaşma sonrasında ise sırasıyla güçsüzlük, yalıtılmışlık ve anlamsızlık alt boyutlarında yaşadıkları görülmektedir. Elma (2003: 133), Şirin (2010: 172) ve Abaslı (2018: 160) tarafından yapılmış çalışmalarda da işe yabancılaşma en çok okula yabancılaşma boyutunda görülürken en az yabancılaşma anlamsızlık boyutunda bulunmuştur. Bu sonuç sınıf öğretmenlerinin yaptıkları işi anlamlı bulduklarını göstermektedir.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşmanın bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç Eryılmaz ve Burgaz (2011: 281), Abaslı (2018: 160) ve Yıldız (2016: 132) tarafından yapılan araştırmaların sonucu ile örtüşüyorken Yorulmaz, Altinkurt ve Yılmaz (2015: 31) ile Kurtulmuş ve Yiğit'in (2016: 865) araştırma sonuçları ile örtüşmemektedir. Mevcut araştırmada sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşmalarında cinsiyetin rolünün olmadığı görülmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre işe yabancılaşma düzeylerinden yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma alt boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Yaş değişkeninin yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma alt boyutlarına yönelik öğretmenlerin işe yabancılaşmalarında etkisiz olduğunu göstermektedir. Abaslı (2018: 132), Kasapoğlu (2015: 54) ile Akpolat ve Oğuz'un (2015: 967) çalışmalarında da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Bu durum öğretmenlerin yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma boyutlarında yaş değişkeninin önemli olmadığını göstermektedir.

Öğretmenlerin güçsüzlük boyutunda işe yabancılaşma düzeylerinde ise yaşa göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarında 31-40 yaş grubunda yer alan öğretmenlerin güçsüzlük düzeyleri 51 yaş ve üzerinde bulunan öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur. 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin sahip oldukları deneyim ile mesleklerini daha rahat icra edebiliyor olmaları bu sonucu doğurmuş olabilir. Kasapoğlu (2015: 44) tarafından yapılan araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra Şirin (2010: 172) tarafından yapılan araştırmanın sonucu ile mevcut çalışmadan elde edilen bulgular çelişmektedir.

Araştırma sonucunda anlamsızlık boyutunda da işe yabancılaşma düzeylerinde yaşa göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. 31-40 yaş ve 41-50 yaş gruplarında yer alan öğretmenlerin anlamsızlık düzeyleri 51 yaş ve üzerinde bulunan öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur. Genç öğretmenler yaptığı işi anlamsız bulurken 51 yaş ve üzeri öğretmenler yaptıkları işi daha anlamlı bulmaktadırlar. Bu sonuç Akpolat ve Oğuz'un (2015: 961) çalışmalarıyla örtüşürken Kasapoğlu'nun (2015: 50) çalışmasıyla örtüşmemektedir.

İşe yabancılaşma düzeyi alt boyutları ile birlikte değerlendirildiğinde 31-40 yaş ve 41-50 yaş grubunun işe yabancılaşma düzeylerinin 51 yaş ve üzeri gruptan anlamlı olarak yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuç 31-40 yaş ve 41-50 yaş öğretmenlerinin mesleğe daha çok yabancılaştıklarını göstermektedir. Genç öğretmenlerin mesleklerinden beklentilerinin farklı olması ve beklentilerinin karşılanmadığını düşünmesi daha fazla yabancılaşma yaşamalarına neden olduğu söylenebilir. 51 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin artık mesleklerini kabullenmeleri ve daha farklı alanlara yönelme ihtiyaçlarının olmaması diğer yaş gruplarına göre işe yabancılaşma düzeylerinin düşük çıkmasında etken olabilir.

Araştırma sonucuna göre örgütsel stres ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Erkalıç (2012: 119) tarafından otel işletmeleri üzerinde yapılan çalışmada örgütsel stres ile işe yabancılaşma arasında kuvvetli pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Ateş (2016: 86) tarafından sağlık personelleri üzerinde yapılan çalışmada örgütsel stres ile yabancılaşma arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Buna karşın Erol (2015: 191) tarafından sosyal çalışmacılar üzerinde yapılan çalışmada ise iş stresi ile yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Çalışmanın sosyal çalışmacılar üzerinde yapılmış olması farklı sonuçlar doğurmuş olabilir. Hissedilen örgütsel stresin artması işe yabancılaşmayı da artırmaktadır.

Araştırma sonucuna göre sınıf öğretmenlerinin yaşadığı işe yabancılaşmanın %40 ı örgütsel stresin alt boyutları tarafından açıklanmaktadır. Örgütsel stresin iş yükü, karar verme ve sosyal destek alt boyutlarının işe yabancılaşma üzerinde etkisi bulunmaktadır. Öğretmenlerin işe yabancılaşmasında örgütsel stresin önemli bir faktör olduğu söylenebilir.

Mevcut çalışmada iş yükü ve beceri alt boyutlarında öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri yüksek bulunmuştur. Robbins ve Judge'nin (2019: 613) de belirttiği gibi orta düzeye kadar stres kişinin performansını olumlu yönde etkilerken orta derecenin üzerinde hissedilen stres performansı düşürür. Bu çalışmada yüksek düzeyde bulunan iş yükü ve beceri alt boyutlarındaki örgütsel stresin eğitim örgütleri için tehlike oluşturabileceği ifade edilebilir.

Örgütsel stres ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü yüksek bir ilişkinin olması öğretmenlerin hissettikleri örgütsel stresin azaltılması için çalışmaların yapılması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Yabancılaşma yaşayan bir öğretmende öğrencilerine, okula ve öğretim eylemine karşı soğuma meydana gelecektir. Öğretmenden ve öğrenciden beklenen verim alınamayacaktır. İşine yabancılaşan öğretmenlerin bulunduğu eğitim örgütleri ise amaçlarına ulaşmada zorluklarla karşılaşabilir.

Araştırmada ulaşılan sonuçlar doğrultusunda uygulayıcılara şunlar önerilmektedir: Milli Eğitim Bakanlığında görev yapan üst düzey yöneticiler ve okul idareleri işe yabancılaşmayı %40 oranında yordayan örgütsel stres konusunda çalışmalar yapmalıdır. Örgütlerdeki stres yaratan kaynaklar tespit edilmeli ve stresi azaltıcı önlemler alınmalıdır. Okul yöneticilerine örgütsel stres yönetimi, öğretmenlere ise kişisel stres yönetimi konularında eğitimler verilmelidir.

Araştırmacılara dönük öneriler ise şunlardır: Örgütsel stres ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiye yönelik Türkiye de yapılan çalışmaların daha çok işletme örgütlerinde yapıldığı görülmektedir. Eğitim kurumlarında bu iki değişkenin ilişkisine yönelik yeterli sayıda araştırma bulunamamıştır. İlkokul, ortaokul, lisede görev yapan öğretmenlerin ve üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin yaşadıkları örgütsel stres ve işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki incelenebilir.

Araştırmanın sadece sınıf öğretmenleri ve merkez ilçelerde görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiş olması araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

## KAYNAKÇA

- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri*, [Yayımlanmamış doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Akbulut, D. (2019). *Öğretmen ve yöneticilerin öğrenci davranışlarından kaynaklanan stres nedenleri ve baş etme yöntemleri*, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Okan Üniversitesi.
- Akpolat, T., & Oğuz, E. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma düzeyine etkisi, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 947-997.
- Altan, S. (2018). Örgütsel yapıya bağlı stres kaynakları ve örgütsel stresin neden olduğu başlıca sorunlar, *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 137-158.
- Arıcan, K. (2011). Örgütsel stres kaynakları: kavramsal bir çözümleme, *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, (4), 55-76.
- 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.
- Bahadır, M., (2017). Sağlık çalışanlarında iş stresi ve yabancılaşma (bir eğitim ve araştırma hastanesi örneği), [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Balcı, A. (2000). *Öğretim elemanının iş stresi kuram ve uygulama*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Barlı, Ö. (2008). *Davranış bilimleri ve örgütlerde davranış* (3. Baskı). İstanbul: Aktif Yayınevi.
- Bursalıoğlu, Z. (2015). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış* (19. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Veri analizi el kitabı* (28. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö.A., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2019). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (27. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Çınar, O. (2010). Eğitim ve sağlık çalışanlarının iş stresi düzeyi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (33), 101-121.
- Çidem, A. (2019). *İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, öğretmenlerin stres düzeylerini etkileyen etkenlere ilişkin algıları*, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Okan Üniversitesi.
- Dak, G. (2019). *Milli eğitim bakanlığı taşra örgütündeki üst düzey yöneticilerin algılarına göre kadın yöneticilerin liderlik davranışları ve öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri*, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Dönmez, B. (2017). İşe yabancılaşma. Özdemir, S., & Cemaloğlu, N. (Ed.). *Örgütsel davranış ve yönetimi* (s. 553-576) içinde. Ankara: Pegem Akademi.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara ili örneği)*, [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Erdem, M. (2014). The level of quality of work life to predict work alienation. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14(2), 534-544.
- Eren, E. (2020). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (17. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Erkılıç, E. (2012). *Örgütsel stresin örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Erol, Z. (2015). *Sosyal çalışmacıların işe yabancılaşması ile iş stresi arasındaki ilişki: İstanbul il örneği*, [Yayımlanmamış doktora tezi]. Sakarya Üniversitesi.

- Eryılmaz, A., & Burgaz, B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri, *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 271-286.
- Göksel, A., & Tomruk, Z. (2016). Akademisyenlerde stres kaynakları ile stresle başa çıkmada ve stres durumunda gösterilen davranışların ilişkisi, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 20(2), 315-343.
- Göksoy, S., Arıcan, K., & Eriş, H. M. (2015). Birleştirilmiş sınıflı ilkokullarda görevli öğretmenlerin stres düzeyleri, *Asya Öğretim Dergisi*, 3(1), 92-106.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Hatiboğlu, E., & Radmard, S. (2015). İlk ve ortaokul yöneticilerinin stres kaynaklarının ve stres yönetimi stillerinin incelenmesi, *Electronic Journal of Education Sciences*, 4(7), 51-72.
- Kalkan, R. (2018). *Okul yöneticileri ile öğretmenlerin stres düzeylerinin karşılaştırılması*, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kasapoğlu, S. (2015). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki*, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Kesik, F., & Cömert, M. (2014). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 1-27.
- Kurtulmuş, M., & Yiğit, B. (2016). İşe yabancılaşmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etkisi, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 860-871.
- Mantı, M. (2020). *Akademisyenlerde örgütsel stres ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki*, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Özdemir, S. (2017). Örgütsel değişme. Özdemir, S., & Cemaloğlu, N. (Ed.). *Örgütsel davranış ve yönetimi* (s. 249-277) içinde. Ankara: Pegem Akademi.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Örgütsel Davranış* (14. Basımdan çeviri). (Çev. Erdem, İ.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Sirke, Ç. (2016). *Özel okul öğretmenlerinde örgütsel stres ve örgütsel özdeşleşme*, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Şanlı, Ö. (2017). Öğretmenlerin algılanan stres düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(61), 385- 396.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., & Çelik, A. (2011). *Davranış bilimine giriş ve örgütlerde davranış* (7. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şirin, E. F. (2010). Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi, *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(4), 164-177.
- Tutar, H. (2011). *Kriz ve stres yönetimi* (3. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yadav, G. K., & Nagle, Y. K. (2018). Work alienation and occupational stress. *Social Science International*, 28(2), 333-344.
- Yıldırım, Y., Taşmektepligil, M. Y., & Üzüm, H. (2011). Kısa Versiyon Örgütsel Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması, *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 13(1), 103-108.
- Yıldız, E. (2016). *Öğretmenlerin meslek etik ilkelerine uygun davranma algılarının işe yabancılaşma, yaşam doyumu ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ahi Evran Üniversitesi.

Yorulmaz, Y.İ., Altinkurt, Y. & Yilmaz, K. (2015). The relationship between teachers' occupational professionalism and organizational alienation, *Educational Process: International Journal*, 4(1-2), 31-44.