



DOĞUŞ ÜNİVERSİTESİ DERGİSİ

DOGUS UNIVERSITY JOURNAL

e-ISSN: 1308-6979

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/doujournal>

ÖRGÜTSEL DESTEK VE İŞ STRESİ İLİŞKİSİNDE İŞE YABANCILAŞMANIN ARACILIK ROLÜ: ÖĞRETMENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA^(*)

THE MEDIATING ROLE OF JOB ALIENATION IN THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL SUPPORT AND JOB STRESS: A STUDY ON TEACHERS

Yılmazcan YURTTAŞ⁽¹⁾, Mehmet ÇAKAR⁽²⁾, Serhat ERAT⁽³⁾

Öz: Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile iş stresi düzeyleri arasındaki ilişkide işe yabancılaşmanın aracılık rolünü ampirik olarak incelemektir. Araştırma, İş Talepleri–Kaynaklar (JD-R) Modeli ve Sosyal Değişim Kuramı çerçevesinde teori haline getirilmiştir. Çalışmanın örneklemini, Kocaeli ilinde görev yapan ve kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan 343 öğretmen oluşturmaktadır. Veriler; Algılanan Örgütsel Destek, İşe Yabancılaşma ve İş Stresi ölçeklerini içeren çevrimiçi anket formu ile toplanmıştır. Elde edilen verilerin analizinde betimsel istatistiklerin yanı sıra, aracılık etkisini test etmek amacıyla Hayes PROCESS Macro (Model 4) ve Bootstrap yöntemi kullanılmıştır. Araştırma bulguları, algılanan örgütsel desteğin hem işe yabancılaşmayı hem de iş stresini negatif ve anlamlı yönde etkilediğini; buna karşın işe yabancılaşmanın iş stresini pozitif yönde artırdığını ortaya koymuştur. Ayrıca, yapılan analizler sonucunda işe yabancılaşmanın algılanan örgütsel destek ile iş stresi arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiği doğrulanmıştır. Bu sonuçlar, örgütsel desteğin iş stresini sadece doğrudan değil, aynı zamanda öğretmenlerin işlerine yönelik hissettikleri yabancılaşma duygusunu azaltarak dolaylı yoldan da hafiflettiğini göstermektedir. Bu çalışma, örgütsel desteğin iş stresi üzerindeki etkisinin yalnızca kaynak sağlama yoluyla değil, çalışanların işlerine yükledikleri anlamı koruma yoluyla da işlediğini göstererek literatüre katkı sunmaktadır. Bulgular, örgütsel destek eksikliğinin tek başına bir stres kaynağı yaratmadığını; aynı zamanda öğretmenlerin işlerine yabancılaşmasına yol açarak stresi dolaylı biçimde artırdığını ortaya koymaktadır. Bu yönüyle araştırma, işe yabancılaşmayı örgütsel destek–iş stresi ilişkisindeki eksik halka olarak konumlandırmakta; eğitim yönetimi uygulamalarında yalnızca iş yükünün azaltılmasına değil, öğretmenlerin mesleki anlam duygusunun korunmasına da odaklanan müdahalelerin gerekliliğine işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşe Yabancılaşma, İş Stresi, Algılanan Örgütsel Destek

^(*) “Öğretmenlerde Örgütsel Destek ve İş Stresi Arasındaki İlişkide İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü” başlıklı bildiriden üretilmiştir.

⁽¹⁾ Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Doktora Programı, yilmazdan@gmail.com, 0009-0001-6397-8810

⁽²⁾ Başkent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, mcakar@baskent.edu.tr, 0000-0002-0131-1180

⁽³⁾ Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, erat@gtu.edu.tr, 0000-0003-0227-8914

Geliş/Received: 14-04-2026; Kabul/Accepted: 14-08-2026

Atıf bilgisi: Yurttas, Y., Çakar, M., Erat, S. (2026). Örgütsel destek ve iş stresi ilişkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolü: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 27(1), 1456-1480, DOI: 10.31671/doujournal.1929974.

Abstract: The primary objective of this study is to empirically examine the mediating role of job alienation in the relationship between perceived organizational support (POS) and job stress among teachers. The research is theoretically grounded in the Job Demands–Resources (JD-R) model and social exchange theory. The sample consists of 343 teachers working in Kocaeli province, selected through convenience sampling. Data were gathered using an online survey instrument, including validated scales for perceived organizational support, job alienation, and job stress. In addition to descriptive statistics, Hayes' PROCESS Macro (Model 4) and a bootstrapping approach with 5,000 resamples were employed to test the mediation effects. The findings reveal that POS significantly and negatively predicts both job alienation and job stress, whereas job alienation positively influences job stress levels. Furthermore, the results confirm that job alienation plays a partial mediating role in the relationship between perceived organizational support and job stress. These findings suggest that organizational support mitigates job stress not only directly but also indirectly by reducing teachers' psychological detachment and sense of alienation from their work. This study contributes to the literature by demonstrating that perceived organizational support reduces job stress not only by providing resources but also by preserving the meaning employees attach to their work. The findings position work alienation as the missing link in the organizational support–job stress relationship and suggest that interventions in educational settings should address teachers' sense of professional meaning alongside workload reduction.

Keywords: Job Alienation, Job Stress, Perceived Organizational Support.

JEL: M12, J28, I21, D23

1. Giriş

Öğretmenlik mesleği, yüksek duygusal emek, yoğun iş yükü ve sosyal etkileşim gerektiren bir meslektir. Bu durum öğretmenlerde iş stresini artıran önemli bir belirleyici olarak değerlendirilmektedir (Steiner & Woo, 2021). İş stresinin yalnızca iş yükü ile açıklanamayacağı, çalışanların işe ilişkin algılarının da belirleyici olduğu kabul edilmektedir. Bu bağlamda işe yabancılaşma, bireyin işine karşı anlamsızlık ve psikolojik kopukluk hissetmesi olarak stresin önemli bir öncülü olarak ele alınmaktadır (Chiaburu vd., 2014). Algılanan örgütsel destek ise çalışanların örgüt tarafından değer gördüklerine dair inançlarını ifade eder ve stresin azaltılmasında önemli bir kaynak olarak kabul edilmektedir (Eisenberger vd., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002). Mevcut literatürde algılanan örgütsel destek ile iş stresi arasındaki ilişki çeşitli sektörlerde ve farklı örneklem gruplarıyla çalışılmış olmakla birlikte, konu eğitim sektörü bağlamında ve öğretmenler özelinde yeterince incelenmemiş; bu ilişkide işe yabancılaşmanın üstlenebileceği aracılık mekanizması ampirik olarak test edilmemiştir. Bu çalışma, algılanan örgütsel destek ile iş stresi arasındaki ilişkiyi işe yabancılaşma aracılığıyla açıklayan bütüncül bir model sunarak literatürdeki bu boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır.

Bu doğrultuda araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyinin iş stresi üzerindeki etkisini ve bu etkide işe yabancılaşmanın aracılık rolünü belirlemektir. Araştırma, İş Talepleri–Kaynaklar (JD-R) Modeli ile Sosyal Değişim Kuramı'nın ortak kavramsal zemininde kurgulanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Kocaeli ilinde görev yapan 343 öğretmenden kolayda örnekleme yöntemiyle çevrimiçi anket aracılığıyla veri toplanmış; ölçüm modelinin geçerlilik ve güvenilirliği keşifsel faktör analizi ve Cronbach's Alpha katsayıları ile

değerlendirilmiş, aracılık etkisi ise Hayes'in PROCESS makrosu (Model 4) ve 5.000 yeniden örneklemeli Bootstrap yöntemi kullanılarak test edilmiştir.

Araştırmanın literatüre üç yönlü katkı sağlaması beklenmektedir. Öncelikle çalışma, örgütsel destek ile iş stresi arasındaki ilişkiyi yalnızca doğrudan etkiler üzerinden değil, işe yabancılaşma gibi psikolojik bir mekanizma üzerinden açıklayan bütüncül bir model önermekte ve böylece söz konusu ilişkinin işleyiş biçimine dair daha ayrıntılı bir açıklama sunmaktadır. İkinci olarak araştırma, yüksek duygusal emek, rol çatışması ve yoğun sosyal etkileşim gerektirmesi nedeniyle iş stresi açısından risk grubunda değerlendirilen öğretmenlik mesleği özelinde ampirik kanıt üreterek, eğitim sektörüne ilişkin sınırlı alanyazını genişletmektedir. Son olarak çalışma, söz konusu ilişkileri Türkiye örneğinde ve güncel istatistiksel tekniklerle sımayarak bulguların kültürel ve kurumsal bağlama duyarlı biçimde değerlendirilmesine imkân tanımaktadır.

Araştırmanın kapsamı, Kocaeli ilinde görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır. Çalışmanın izleyen bölümlerinde öncelikle iş stresi, algılanan örgütsel destek ve işe yabancılaşma kavramları kuramsal çerçeve başlığı altında ele alınmakta; ardından değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik hipotezler ilgili alanyazın temelinde geliştirilmektedir. İzleyen bölümde araştırmanın yöntemi, örnekleme, veri toplama araçları ile ölçüm modelinin geçerlilik ve güvenilirliğine ilişkin bulgular sunulmakta; devamında hipotez testlerine ait analiz sonuçları raporlanmaktadır. Çalışma, elde edilen bulguların kuramsal ve uygulamaya dönük çıkarımlarının tartışıldığı, sınırlılıkların ve gelecek araştırmalara yönelik önerilerin sunulduğu sonuç bölümü ile tamamlanmaktadır.

2. Kuramsal Çerçeve

2.1. İş Stresi

İş stresi, bireyin iş ortamında karşılaştığı talepler ile bu talepleri karşılamaya yönelik kaynakları arasındaki dengesizlikten kaynaklanan ve fiziksel, psikolojik ve davranışsal tepkileri içeren çok boyutlu bir olgudur (Lazarus & Folkman, 1984; Karasek, 1979; Probst, 2010). Literatürde iş stresi, bireyin kapasitesi ile iş çevresinin beklentileri arasındaki uyumsuzluğun bir sonucu olarak ele alınmakta; bu bağlamda stresörler (örneğin iş yükü, zaman baskısı, rol belirsizliği ve rol çatışması) ile bireyin bu stresörlere verdiği tepkiler (gerilim/zorlanma) arasında kavramsal bir ayrım yapılmaktadır (Kahn vd., 1964; Hurrell vd., 1998; Jamal, 1984).

İş Talepleri–Kaynaklar (JD-R) Modeli, iş stresinin açıklanmasında yaygın olarak kullanılan kuramsal çerçevelerden biridir. Bu modele göre iş talepleri stres yaratıcı bir rol oynarken, iş kaynakları bu etkinin azaltılmasında düzenleyici ve tamponlayıcı bir işlev görmektedir (Bakker & Demerouti, 2007). İş taleplerinin yüksek, buna karşılık iş kaynaklarının yetersiz olduğu durumlarda bireylerin kronik strese maruz kalma olasılığı artmakta; bu durum zamanla duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma ile karakterize edilen tükenmişlik sendromuna dönüşebilmektedir (Maslach & Jackson, 1981; Maslach vd., 2001).

İş stresinin etkileri yalnızca bireysel düzeyle sınırlı kalmamakta; iş tatmini, performans ve örgütsel bağlılık gibi kritik değişkenler üzerinde olumsuz sonuçlar doğurarak devamsızlık ve işten ayrılma niyeti gibi örgütsel çıktıları da etkilemektedir (Podsakoff vd., 2007; Ganster & Rosen, 2013; Tekingündüz vd., 2016). Bu bağlamda özellikle öğretmenlik mesleği, yüksek iş yükü ve yoğun duygusal emek gerektirmesi

nedeniyle iş stresi açısından yüksek risk barındıran meslek grupları arasında değerlendirilmektedir (Steiner & Woo, 2021).

Bununla birlikte iş stresinin yalnızca dışsal taleplerle açıklanması yeterli değildir. Bireylerin işlerine yönelik algıları ve psikolojik süreçleri de bu ilişkide belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu noktada işe yabancılaşma, bireyin yaptığı işi anlamsız, kontrol edilemez ve kendisinden uzak hissetmesi durumu olarak iş stresini artıran önemli bir mekanizma olarak öne çıkmaktadır. Buna karşılık algılanan örgütsel destek, çalışanların değerli ve desteklenmiş hissetmelerini sağlayarak işe yabancılaşmayı azaltmakta ve iş stresinin olumsuz etkilerini sınırlayan koruyucu bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Rhoades & Eisenberger, 2002; Bakker & Demerouti, 2007).

2.2. Örgütsel Destek

Algılanan örgütsel destek (Perceived Organizational Support – POS), çalışanların örgütün kendi katkısına değer verdiğine ve refahlarını önemseydiğine ilişkin algılarını ifade eder (Eisenberger vd., 1986; Eisenberger vd., 2020; Rhoades & Eisenberger, 2002; Guchait vd., 2016; Hidayat vd., 2023). Bu yönüyle POS, nesnel örgütsel uygulamalardan ziyade çalışanların bu uygulamaları nasıl yorumladıklarına dayanan algısal bir yapıdır (Shacklock vd., 2013; Gündoğmuş vd., 2024).

POS kavramı, Eisenberger ve arkadaşlarının (1986) öncü çalışmasından bu yana örgütsel davranış literatüründe giderek genişleyen bir ilgi görmüş; örgütsel bağlılık, iş tatmini, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti gibi pek çok çıktıyla ilişkisi kapsamlı biçimde incelenmiştir (Sun, 2019). Bunların yanı sıra POS'un işe yabancılaşma ve iş stresi üzerindeki etkileri de ilgili literatürde önemli bir yer tutmaktadır (Rhoades & Eisenberger, 2002; Chiaburu vd., 2014).

POS, hem genel (küresel) bir örgütsel destek algısı olarak hem de belirli alanlara özgü biçimlerde ele alınabilmektedir. Bu kapsamda literatürde, özellikle güvenlik gibi belirli bağlamlara odaklanan alan-özel algılanan örgütsel destek (Perceived Organizational Support for Safety – POSS) kavramsallaştırmaları öne çıkmaktadır (Fiore vd., 2023). Bu yaklaşım, POS'un bağlama duyarlı olarak farklı boyutlarda ölçülebileceğini, ancak özünde örgütün çalışan refahına verdiği değerin algılanmasına dayandığını göstermektedir (Wang vd., 2020; Guchait vd., 2016).

Kuramsal olarak POS, Sosyal Değişim Teorisi'ne dayanmaktadır (Blau, 1964). Bu çerçevede çalışanlar, örgütten algıladıkları desteğe karşılık olarak olumlu tutum ve davranışlar geliştirme eğilimindedir (Eisenberger vd., 2001; Shacklock vd., 2013; Lee & Shin, 2023). Nitekim ampirik bulgular, yüksek düzeyde algılanan örgütsel desteğin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işe adanmışlık gibi olumlu çıktıları artırdığını; buna karşılık iş stresi ve işten ayrılma niyetini azalttığını göstermektedir (Rhoades & Eisenberger, 2002; Lee & Shin, 2023).

Bununla birlikte POS, algılanan yönetici desteği (Perceived Supervisor Support – PSS) ve örgüt iklimi gibi kavramlarla ilişkili ancak onlardan farklıdır. POS örgütün genel tutumunu yansıtırken, PSS daha çok doğrudan yöneticilerden algılanan desteği ifade eder (Shacklock vd., 2013; Lee & Shin, 2023). Bu ayrım, özellikle kuramsal modelleme ve ölçüm açısından önem arz etmektedir.

Ayrıca literatürde POS'un yalnızca doğrudan etkileriyle değil, aynı zamanda aracılık ve düzenleyici rolleriyle de öne çıktığı görülmektedir. POS'un, çalışanların iş deneyimleri ile sonuç değişkenleri (örneğin iyi oluş, tükenmişlik ve işten ayrılma

niyeti) arasındaki ilişkilerde aracı veya tamponlayıcı bir rol üstlendiği çeşitli çalışmalarda ortaya konmuştur (Artar & Erdil, 2024; Lee & Shin, 2023).

Sonuç olarak POS, çalışanların örgüt tarafından değer gördüklerine ve desteklendiklerine ilişkin genel inançlarını ifade eden, algısal temelli ve güçlü açıklayıcılığa sahip bir yapıdır. Hem genel hem de bağlama özgü biçimlerde ele alınabilmesi, kavramın farklı araştırma tasarımlarında yaygın ve esnek biçimde kullanılmasına olanak sağlamaktadır (Eisenberger vd., 2020; Guchait vd., 2016; Fiore vd., 2023; Gündoğmuş vd., 2024).

Güncel alanyazın, POS'un eğitim bağlamındaki açıklayıcı gücünü desteklemeye devam etmektedir. Chen (2025), 450 üniversite öğretim elemanı üzerinde yürüttüğü çalışmada algılanan örgütsel desteğin iş doyumunu işe adanmışlık üzerinden dolaylı biçimde artırdığını göstermiştir. Yu vd. (2025) ise POS'un mesleki kimlik ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide düzenleyici bir işlev üstlendiğini; örgütsel desteğin yetersiz kaldığı ortamlarda güçlü bir mesleki kimliğin dahi tek başına yeterli olmadığını ortaya koymuştur. Türkiye alanyazınında Ayanoğlu ve Arastaman (2025), öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteği ölçmeye yönelik geçerli ve güvenilir bir araç geliştirerek kavramın eğitim örgütlerine özgü boyutlarına dikkat çekmiştir. Örgütsel desteğin işlevi olumsuz örgütsel koşullarda da incelenmiştir; Armstrong-Stassen (2004), örgütsel küçülme sürecinde işini koruyan çalışanların bu sürece verdikleri tepkileri önceki bağlılık düzeyleri açısından ele alarak, destek ve bağlılık algılarının zorlu dönemlerdeki belirleyici rolüne dikkat çekmiştir.

2.3. İşe Yabancılaşma

İşe yabancılaşma, çalışanların yaptıkları işe, iş rollerine veya daha geniş örgütsel çevreye karşı bir yabancılaşma ya da kopukluk hissi yaşadıkları psikolojik bir durumu ifade eder. Bu durum, bireylerin kendi değerleri, ihtiyaçları veya beklentileri ile işin özellikleri ya da talepleri arasında bir uyumsuzluk algıladıklarında ortaya çıkar (Amzulescu & Butucescu, 2021; Nair & Vohra, 2010). Öznel ve algısal bir yapı olarak işe yabancılaşma, yalnızca nesnel iş koşullarını değil, bu koşulların çalışanlar tarafından nasıl yorumlandığını yansıtır (Kanungo, 1982; Chiaburu vd., 2014).

Yabancılaşma kavramı kökenini klasik sosyolojik teorilerden, özellikle Marx'ın çalışmalarından almakta olup, daha sonra Seeman (1959) tarafından örgütsel araştırmalarda operasyonelleştirilmiştir. Seeman, yabancılaşmayı beş temel boyutta ele almıştır: güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, sosyal izolasyon ve kendine yabancılaşma (Seeman, 1959; Chiaburu vd., 2014). Bu boyutlar günümüzde de işe yabancılaşma kavramının teorik temelini oluşturmaktadır. Güçsüzlük, bireyin iş süreçleri ve sonuçları üzerinde kontrol sahibi olmadığı algısını ifade eder ve özerklik ile güçlendirme kavramlarıyla yakından ilişkilidir. Anlamsızlık, yapılan işin bir amaç veya değer taşımadığına yönelik inancı ifade eder; özellikle çalışanlar görevlerini örgütsel hedeflerle ilişkilendiremediklerinde ortaya çıkar (Kanungo, 1982). Kuralsızlık, örgütsel norm ve değerlerin belirsiz veya tutarsız algılanmasıdır. Sosyal izolasyon, bireyin çalışma arkadaşlarından veya örgütten kopukluk hissetmesini ifade ederken; kendine yabancılaşma, bireyin yaptığı işin kendi gerçek benliğini yansıtmadığına dair daha derin bir kopukluk durumunu ifade eder (Seeman, 1959).

Bu çok boyutlu yaklaşımı geliştiren Kanungo (1982), işe yabancılaşmayı işe yönelik psikolojik bir uzaklaşma durumu olarak tanımlamış ve düşük iş katılımı ile zayıf özdeşleşmeye vurgu yapmıştır. Daha sonraki çalışmalar da bu yaklaşımı destekleyerek, işe yabancılaşmayı iş rollerine karşı bilişsel ve duygusal bir uzaklaşma

olarak tanımlamış; bunun düşük bağlılık, azalan motivasyon ve zayıf örgütsel aidiyet ile kendini gösterdiğini ortaya koymuştur (Nair & Vohra, 2010; Hirschfeld & Field, 2000).

Teorik açıdan işe yabancılaşma sıklıkla Sosyal Değişim Teorisi ve İş Talepleri–Kaynaklar (JD-R) modeli çerçevesinde ele alınmaktadır. Sosyal değişim teorisine göre, çalışanlar örgütten yeterli destek, adalet veya takdir görmediklerini algıladıklarında, buna karşılık olarak geri çekilme davranışları sergileyebilir ve bu durum yabancılaşmayı artırabilir (Cropanzano & Mitchell, 2005). Bu bağlamda algılanan örgütsel destek (POS), örgütün çalışanına değer verdiğini ve onu önemseydiğini göstererek yabancılaşmayı azaltmada kritik bir rol oynar (Patrick & Laschinger, 2006; Eisenberger vd., 1986). Benzer şekilde JD-R modeli, yüksek iş talepleri ile yetersiz kaynakların (örneğin özerklik, geri bildirim, destek) birleşiminin yabancılaşmayı artırdığını; buna karşılık destekleyici ve kaynak açısından zengin çalışma ortamlarının bu etkiyi azalttığını ileri sürmektedir (Bakker & Demerouti, 2007; Chen & Ye, 2023).

İşe yabancılaşmanın örgütsel sinizm ve işyeri yalnızlığı gibi benzer kavramlardan ayrıştırılması önemlidir. Örgütsel sinizm örgüte yönelik olumsuz tutumları ifade ederken, yalnızlık sosyal bağların eksikliğine odaklanır. Buna karşın işe yabancılaşma, doğrudan işin kendisine yönelik bir kopukluk ve ilgisizlik durumunu ifade eder (Nair & Vohra, 2010; Shantz vd., 2014). Bununla birlikte, bu kavramlar modern çalışma yaşamında bir arada ortaya çıkabilir ve birbirlerini etkileyebilir.

Ampirik çalışmalar, işe yabancılaşmanın düşük iş tatmini, azalan performans, zayıf örgütsel bağlılık ve artan iş stresi gibi çeşitli olumsuz sonuçlarla ilişkili olduğunu göstermektedir (Chiaburu vd., 2014; Shantz vd., 2015; Tekingündüz vd., 2016). Bu nedenle işe yabancılaşma, yalnızca bireysel bir psikolojik durum değil, aynı zamanda örgütsel yapı ve uygulamaların önemli bir çıktısıdır.

İşe yabancılaşmayı azaltmak amacıyla örgütlerin; iş zenginleştirme ve iş tasarımı uygulamalarıyla görev çeşitliliğini, özerkliği ve işin anlamını artırmaları; algılanan örgütsel destek ve adalet düzeyini güçlendirmeleri; çalışan katılımını teşvik etmeleri, destekleyici liderlik ve etkili iletişim ortamı oluşturmaları önerilmektedir (Bakker & Demerouti, 2007; Nair & Vohra, 2010). Bu tür uygulamalar, çalışan ile iş çevresi arasındaki algılanan uyumsuzluğu azaltarak çalışan bağlılığını ve örgütsel etkinliği artırmayı hedefler.

Son yıllarda yürütülen çalışmalar, işe yabancılaşmanın kaynak tükenmesi süreçleriyle olan bağımlı daha da belirginleştirmiştir. Üngüren vd. (2025), Türkiye’de 1.252 hizmet çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada tükenmişliğin duygusal emek ile işe yabancılaşma arasında kısmi aracı rol üstlendiğini; yönetici desteğinin ise bu olumsuz süreci anlamlı biçimde tamponladığını göstermiştir. Eğitim bağlamında Gülşen ve Şenol (2025), ortaöğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptamıştır. Çoban ve Karahan Çoban (2025) ise örgütsel sessizlik ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide örgütsel muhalefetin aracılık rolünü inceleyerek, yabancılaşmanın örgütsel süreçlerin bir çıktısı olarak aracı modeller içinde ele alınması gerektiğine işaret etmiştir.

3. Hipotez Geliştirme

3.1. Örgütsel Destek İşe Yabancılaşma İlişkisi

Sosyal Değişim Kuramı (Blau, 1964) ve Örgütsel Destek Teorisi (Eisenberger vd., 1986) temelinde, örgüt ve çalışan arasında kazan-kazan ilkesine dayalı, karşılıklı etkileşim içeren bir mübadele süreci bulunmaktadır (Suárez-Mendoza & Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2008; Erkılıç & Aydın, 2022; Yanık, 2022). Bu kuramsal yaklaşımlara göre, çalışanlar örgütlerinin kendi refahlarını önemseydiğini ve çabalarını takdir ettiğini algıladıklarında (algılanan örgütsel destek), bu desteğe olumlu tutumlar geliştirerek ve yüksek performans göstererek karşılık verme eğilimine girerler (Erkılıç & Aydın, 2022; Yanık, 2022; Günay, 2017). Algılanan örgütsel desteğin yüksek olması, çalışanların onaylanma, saygı görme ve aidiyet gibi sosyo-duygusal ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlar. Kurumları tarafından desteklendiğini hisseden çalışanlar, işlerini anlamlı ve değerli bularak iş süreçlerine daha güçlü bir şekilde bağlanırlar. Buna karşılık, çalışanların örgüt tarafından desteklenmediğini hissetmesi, karar alma süreçlerine dâhil edilmemesi, emeklerine değer verilmemesi ve çalışan-örgüt beklentileri arasındaki uyumsuzluklar; çalışanda güçsüzlük, anlamsızlık, kendine ve çevresine yabancılaşma hislerini tetiklemektedir. Kurumun sağladığı destekleyici ortam, çalışanın güçsüzlük hissini ve stresini azaltarak işine ve örgütüne yabancılaşmasını doğrudan engellemektedir. Literatürde, algılanan örgütsel desteğin işe yabancılaşmayı negatif yönde etkilediğini doğrulayan ve bu hipotezi destekleyen çok sayıda ulusal ve uluslararası ampirik çalışma mevcuttur. Ulusal alanyazında yapılan ampirik çalışmalar incelendiğinde; İşçi ve Arslan (2014) özel hastane çalışanları üzerinde, Tanrıverdi ve Kılıç (2016) telekomünikasyon çalışanlarında, Tokmak (2020) kamu personellerinde, Günay (2017) akademisyenler üzerinde, Aslan ve Güzel (2016) sağlık çalışanlarında ve Erkılıç ile Aydın (2022) otel çalışanlarında algılanan örgütsel desteğin işe yabancılaşmayı negatif ve anlamlı yönde etkilediğini kanıtlamıştır. Uluslararası alanda yapılan çalışmalarda da Banai ve Reisel (2007), altı ülkeden 1.933 çalışan üzerinde yürüttükleri araştırmada destekleyici liderlik ve iş özelliklerinin çalışanların işe yabancılaşma düzeyleriyle ilişkili olduğunu; destekleyici bir yönetim biçiminin yabancılaşmayı azalttığını saptamıştır. Benzer şekilde, Mohapatra ve arkadaşları (2020) tarafından yapılan araştırmada, algılanan örgütsel desteğin çalışanların hissettiği işe yabancılaşma duygusunu azalttığı ve işteki yalnızlığın yabancılaşma üzerindeki etkisini zayıflattığı tespit edilmiştir (Mohapatra vd., 2020). Tüm bu teorik gerekçeler ve ampirik araştırma bulguları, çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin yabancılaşma duygusunu azaltacağı varsayımıyla hipotez 1 geliştirilmiştir:

H1: Örgütsel destek, işe yabancılaşmayı negatif ve anlamlı biçimde etkilemektedir.

3.2. Örgütsel Destek ve İş Stresi İlişkisi

Kaynakların Korunması Kuramı (Hobfoll, 1989) temelinde, bireyler sahip oldukları psikolojik, sosyal ve fiziksel kaynakları koruma, elde etme ve geliştirme motivasyonu ile hareket etmektedir. Bu kuramsal çerçevede stres, değerli kaynakların tehdit edilmesi, kaybedilmesi veya beklenen kaynak kazanımının gerçekleşmemesi durumunda ortaya çıkan bir tepki olarak tanımlanmaktadır. Algılanan örgütsel destek, çalışanların stres yaratan durumlarla başa çıkma kapasitelerini güçlendiren ve potansiyel kaynak kayıplarını engelleyen kritik bir örgütsel kaynak olarak işlev görmektedir (Hobfoll, 1989). Benzer şekilde, İş Talepleri-Kaynakları (JD-R) Modeli'ne göre işletmenin sunduğu sosyal ve örgütsel destek gibi iş kaynakları,

yüksek iş taleplerinin çalışanlar üzerinde yarattığı fizyolojik ve psikolojik gerilimi tamponlayarak iş stresini ve bu stresin bir sonucu olan tükenmişliği azaltmaktadır (Bakker vd., 2005).

Uluslararası yazında yer alan kapsamlı meta-analizler ve ampirik çalışmalar, değişkenler arasındaki bu negatif yönlü ilişkiyi tutarlı bir biçimde doğrulamaktadır. Viswesvaran vd. (1999) tarafından yürütülen meta-analiz çalışması, sosyal desteğin iş stresi sürecinde üçlü bir etkiye sahip olduğunu; desteğin hem doğrudan yaşanan gerilimi azalttığını hem algılanan stresörleri hafiflettiğini hem de stresör-gerilim ilişkisinde düzenleyici (moderatör) bir rol oynadığını kanıtlamıştır (Viswesvaran vd., 1999). Rhoades ve Eisenberger (2002) ise yaptıkları geniş kapsamlı meta-analizde, örgütsel desteğin yorgunluk, anksiyete ve tükenmişlik gibi işle ilgili stres çıktılarıyla güçlü bir negatif korelasyon içinde olduğunu ortaya koymuştur (Rhoades & Eisenberger, 2002). Profesyonel çalışanlar üzerinde yapılan araştırmalar, algılanan örgütsel desteğin rol çatışmasından kaynaklanan duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerini anlamlı derecede azalttığını ve stres faktörlerine karşı koruyucu bir kalkan görevi gördüğünü göstermektedir (Jawahar vd., 2007). Güncel çalışmalarda ise örgütsel desteğin, özellikle ağır iş yükü altında çalışan personelin psikolojik iyi oluşunu koruduğu ve stresörlerin olumsuz etkilerini minimize eden temel bir tampon mekanizması olduğu vurgulanmaktadır (Wang, 2024; Jain vd., 2013).

Öğretmen örneklemelerinden elde edilen güncel bulgular da bu ilişkiyi desteklemektedir. Fan ve Fang (2025), Çin’de 6.000 kırsal bölge öğretmeni üzerinde yürüttükleri araştırmada algılanan örgütsel destek ile algılanan stres arasında negatif bir ilişki ($r = -0,44$) saptamıştır. Araştırmacılar, gizil profil analiziyle belirledikleri dört stres profilinden en yüksek stres düzeyine sahip grubun aynı zamanda en düşük örgütsel destek düzeyini bildirdiğini; en düşük stres düzeyindeki grubun ise en yüksek desteği algıladığını ortaya koymuş ve bu örüntüyü İş Talepleri-Kaynaklar Modeli’nin, örgütsel desteği iş taleplerinin olumsuz etkilerini tamponlayan bir kaynak olarak konumlandırıran önermesiyle açıklamıştır. Söz konusu araştırmanın kesitsel deseni nedeniyle nedensellik yönü belirsiz olmakla birlikte, bulgular örgütsel desteğin öğretmenlerin stres deneyimi açısından belirleyici bir örgütsel kaynak olduğuna işaret etmektedir.

Ulusal yazında gerçekleştirilen ampirik araştırmalar da uluslararası bulgularla büyük bir paralellik içindedir. Türkiye’de sağlık, havacılık ve hizmet gibi yoğun stres barındıran çeşitli sektörlerde yürütülen çalışmalar, çalışanların örgütsel destek algıları arttıkça iş stresi düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı biçimde azaldığını doğrulamaktadır. Örneğin, Doğan ve Oğuzhan (2020) tarafından hastane çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada, algılanan destek ile iş stresi arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($\beta = -0,42$) tespit edilmiş; desteğin stres faktörleriyle baş etme üzerindeki olumlu etkisi ampirik olarak kanıtlanmıştır (Doğan & Oğuzhan, 2020). Turizm sektöründe Akgündüz vd. (2017) tarafından gerçekleştirilen incelemeler, örgütsel destek algısının iş stresini azaltan bir unsur olduğunu ve bu sayede çalışanların yaratıcı performans sergilemeleri için gereken psikolojik güven ortamını sağladığını ortaya koymuştur (Akgündüz vd., 2017). Benzer biçimde Turunç ve Çelik (2010), algılanan örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ile iş performansı üzerindeki etkilerini birlikte ele alarak bu iki değişkenin çalışan çıktıları açısından bağlantılı biçimde işlediğini göstermiştir. Serinikli (2019) ise örgütsel destek algısının iş tatmini üzerindeki etkisinde iş stresinin aracılık rolünü inceleyerek, desteğin çıktılar

üzerindeki etkisinin stres üzerinden dolaylı biçimde de gerçekleşebildiğine işaret etmiştir. Sağlık sektöründe Erdoğan vd. (2021), COVID-19 döneminde sağlık çalışanlarının iş stresi ile örgütsel destek algılarını birlikte inceleyerek, kriz koşullarında örgütsel desteğin stres yönetimindeki belirleyiciliğini ortaya koymuştur.

Söz konusu güçlü kuramsal zemin ve hem ulusal hem de uluslararası ampirik araştırmaların tutarlı bulguları ışığında, çalışanların kurumlarından algıladıkları desteğin iş stresini azaltacağı öngörülmüş ve araştırmanın ilgili hipotezi şu şekilde tasarlanmıştır:

H2: Örgütsel destek, iş stresini negatif ve anlamlı biçimde etkilemektedir.

3.3. İşe Yabancılaşmanın İş Stresine Etkisi

İşe yabancılaşma, Seeman (1959) ve Kanungo (1982) tarafından güçsüzlük ve anlamsızlık temelinde kavramsallaştırılmış; bireyin işini kontrol edemediği ve anlamlandıramadığı bir tehdit ortamı olarak algılamasına yol açan çok boyutlu bir tutum olarak tanımlanmıştır (Seeman, 1959; Kanungo, 1982). Lazarus ve Folkman'ın (1984) bilişsel değerlendirme modeline göre bu algı, stres tepkisini doğrudan tetiklemektedir (Lazarus & Folkman, 1984). JD-R Modeli bağlamında ise yabancılaşma, psikolojik enerji rezervlerini tüketen bir iç talep kaynağına dönüşerek sağlık bozulma yolağını (health impairment pathway) işletmektedir (Bakker & Demerouti, 2007)

Uluslararası ampirik kanıtlar bu ilişkiyi güçlü biçimde desteklemektedir. Fedi vd. (2016), 340 çalışanla gerçekleştirdikleri yapısal eşitlik modellemesinde yabancılaşmış bireylerde gerilim, tükenmişlik ve sağlık şikayetlerinin anlamlı düzeyde arttığını ortaya koymuştur (Fedi vd., 2016). Tummers vd. (2014) ise güçsüzlük ve anlamsızlık boyutlarının iş baskısı altında stres tepkilerini şiddetlendirdiğini; anlamsızlık boyutunun güçsüzlükten bile daha belirleyici bir stres öncülü olduğunu kanıtlamıştır (Tummers vd., 2014). Öğretmenler özelinde Nodehi (2020), Şahrud ilçesinde görev yapan 110 lise öğretmeni üzerinde yürüttüğü araştırmada işe yabancılaşmanın iş performansını negatif yönde ve anlamlı biçimde yordadığını ($\beta = -0,437$; $p < 0,01$); işe yabancılaşmanın iş performansındaki varyansın %19,1'ini, yaşam kalitesindeki varyansın ise %11,5'ini açıkladığını ortaya koymuştur.

Ulusal yazında da bulgular bu doğrultuda seyretmektedir. Ceylan ve Sulu (2010), Türk çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada işe yabancılaşmanın iş stresini anlamlı biçimde artıran bir aracı değişken işlevi gördüğünü ampirik olarak kanıtlamıştır (Ceylan & Sulu, 2010). Temel vd. (2023) ise Türkiye'deki beden eğitimi öğretmenlerinde güçsüzlük ve mesleki yalıtılmışlık alt boyutlarının öne çıktığını; bu durumun yetersiz özerklik algısı ve yapısal örgütsel baskılarla beslenen kronik stresle iç içe geçtiğini saptamıştır (Temel vd., 2023). Bu kuramsal ve ampirik bulgular bütünlüğünde araştırmanın hipotezi şu şekilde kurgulanmıştır:

H3: İşe yabancılaşma, iş stresini pozitif ve anlamlı biçimde etkilemektedir.

3.4. Örgütsel Destek ve İş Stresi İlişkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracı Rolü

Sosyal Değişim Kuramı'na (Blau, 1964) göre örgütsel destek alan çalışanlar işlerine daha anlamlı yaklaşırken, destekten yoksun kalanlar yabancılaşmaya sürüklenir (Blau, 1964; Eisenberger vd., 1986). JD-R Modeli çerçevesinde ise algılanan örgütsel destek, anlamsızlık ve güçsüzlük algısını azaltan kritik bir iş kaynağı olarak yabancılaşmayı törpüler ve böylece iş stresini dolaylı biçimde düşürür (Bakker &

Demerouti, 2007). Bu süreç, aracılık mekanizmasının temel mantığını yansıtmaktadır: yüksek örgütsel destek → düşük yabancılaşma → düşük iş stresi.

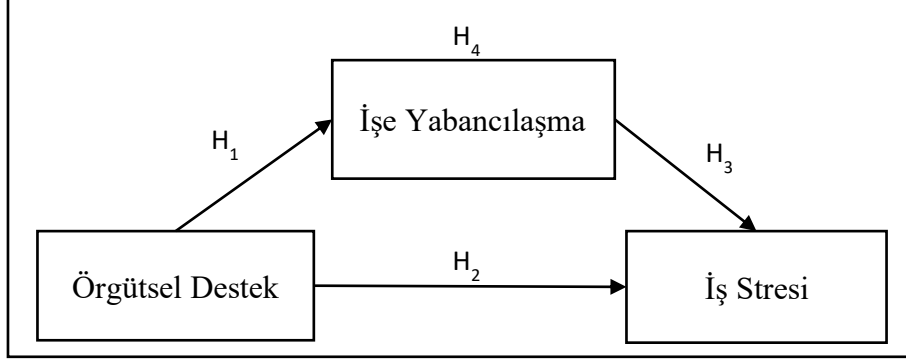
Ampirik yazın bu dolaylı mekanizmayı güçlü biçimde desteklemektedir. Stănescu ve Romaşcanu (2024), 178 çalışanla gerçekleştirdikleri çalışmada algılanan sosyal desteğin işe yabancılaşmayla güçlü negatif bir korelasyon sergilediğini ve işe yabancılaşmanın sosyal destek ile işyeri yalnızlığı arasında tam aracı işlev gördüğünü kanıtlamıştır (Stănescu & Romaşcanu, 2024). Benzer biçimde Li vd. (2023), örgütsel iklimin iş stresi üzerinden işe yabancılaşmayı dolaylı olarak etkilediğini yol analiziyle ortaya koymuş; örgütsel faktörlerin yabancılaşma üzerindeki etkisinin iş stresi aracılığıyla da işlediğini göstermiştir (Li vd., 2023). Chen ve Ye (2023) ise JD-R Modeli çerçevesinde iş kaynakları olan destek, eğitim ve kariyer gelişimi imkânlarının yabancılaşmayı negatif yönde etkilediğini ve yabancılaşmanın örgütsel çıktılar üzerindeki olumsuz etkide tam aracı konumuna geçtiğini ampirik olarak kanıtlamıştır (Chen & Ye, 2023). Ulusal yazından Sulu vd. (2010), Türk sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada işe yabancılaşmanın örgütsel değişkenler arasındaki ilişkilerde anlamlı bir aracı rol üstlendiğini, destekleyici örgüt algısı zayıfladıkça yabancılaşmanın arttığını ve bunun olumsuz iş çıktılarına zemin hazırladığını göstermiştir (Sulu vd., 2010). Türkiye’de otel çalışanları üzerinde yürütülen araştırma da algılanan örgütsel desteğin iş stresini anlamlı biçimde azalttığını; bu etkinin çalışanların işe bağlılıkları üzerinden de işlediğini ortaya koymuştur (Akgündüz vd., 2022).

Öğretmen örneklemelerinden elde edilen güncel kanıtlar da bu dolaylı işleyişi desteklemektedir. Li vd. (2026), 1.475 anaokulu öğretmeni üzerinde yürüttükleri çalışmada algılanan örgütsel destek ile iş stresi arasında negatif bir ilişki saptamış; ayrıca iş stresinin, örgütsel desteğin öğretmenlerin başarı hedefi yönelimlerine dönüşümünü düzenlediğini, stresin yüksek olduğu koşullarda aynı düzeydeki desteğin olumlu yönelimlere daha zayıf biçimde aktarıldığını ortaya koymuştur. Bu bulgu, örgütsel desteğin etkisinin çalışanların psikolojik durumları üzerinden dolaylı biçimde işlediği yönündeki argümanı desteklemektedir.

Söz konusu kuramsal gerekçeler ve ampirik bulgular bütünlüğünde araştırmanın ilgili hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

H4: İşe yabancılaşmanın, algılanan örgütsel destek ile iş stresi arasındaki ilişkide aracılık rolü bulunmaktadır.

Bu hipotezler, işe yabancılaşma ve örgütsel desteğin iş stresi üzerindeki etkilerini incelemektedir. Araştırma hipotezlerine ilişkin olarak oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

4. Metodoloji

4.1. Amaç ve Yöntem

Araştırmada veriler anket yöntemi ile toplanmış ve kullanılan ölçekler ilgili literatürden uyarlanmıştır. İşe yabancılaşma düzeyini ölçmek amacıyla Hirschfeld ve Field (2000) tarafından geliştirilen 10 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Algılanan örgütsel desteği belirlemek için Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Algılanan örgütsel destek ölçeğinin orijinal formu daha fazla madde içermekle birlikte, keşifsel faktör analizi sürecinde düşük faktör yüküne sahip ($<0,50$) ve/veya çapraz yükleme problemi gösteren maddeler analiz dışı bırakılmıştır. Bu kapsamda toplam 3 madde ölçekten çıkarılmıştır. Nihai analizler, faktör yapısını daha iyi temsil eden ve yüksek yük değerlerine sahip 7 madde üzerinden yürütülmüştür. Bu yaklaşım, ölçeğin yapısal geçerliliğini ve ölçüm güvenilirliğini artırmayı amaçlamaktadır. İş stresini ölçmek için ise House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen 7 ifadeden oluşan ölçek tercih edilmiştir. Tüm değişkenler 5'li Likert tipi ölçek (1: Kesinlikle Katılmıyorum – 5: Kesinlikle Katılıyorum) kullanılarak ölçülmüştür. Araştırma öncesinde etik kurul onayı alınmıştır.

Araştırma evrenini Kocaeli ilinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Kocaeli ilinin örneklem sahası olarak seçilmesinde, bölgenin yoğun sanayileşmeye bağlı olarak aldığı göçün eğitim sistemi üzerinde yarattığı demografik ve yapısal etkiler belirleyici olmuştur. Hızlı nüfus artışı, kalabalık sınıflar ve heterojen öğrenci profili, öğretmenlerin iş taleplerini artıran önemli unsurlar arasında yer almaktadır (Skaalvik & Skaalvik, 2015). Literatürde, bu tür karmaşık okul ortamlarının öğretmenler üzerinde yüksek düzeyde iş stresi ve duygusal emek yarattığı vurgulanmaktadır (Aloe vd., 2014; Parlak vd., 2023). Bu bağlamda Kocaeli hem genel iş stresörlerinin hem de bağlama özgü pedagojik zorlukların birlikte gözlemlenebileceği uygun bir araştırma sahası sunmaktadır.

Veriler, zaman ve maliyet kısıtları göz önüne alınarak Kocaeli'de görev yapan öğretmenlere çevrimiçi anket formu ulaştırılarak kolayda örnekleme yöntemiyle toplanmıştır. Bu kapsamda 343 veri elde edilmiştir. Araştırmada veri toplama sürecinde katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmış, elde edilen verilerin yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacağı belirtilmiştir. Kapsamlı istatistiksel analizlerden önce anketi cevaplayanların demografik özellikleri incelenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin özelliklerine dair tanımlayıcı istatistikleri dikkate alındığında

katılımcıların %37'sinin kadın, %63'ünün erkek olduğu görülmektedir. Yaş aralıklarına bakıldığında %2'sinin 25 yaş altı, %24'ünün 26-32 yaş arası, %56'sının 33-42 yaş aralığı ve %18'inin ise 43 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcıların %57'si evli %43'ü ise bekdir. Çalıştıkları süre açısından ise %1'inin 1 yıldan az, %24'ünün 1-5 yıl arası, %26'sının 6-10 yıl, %30'unun 11-15 yıl ve %19'unun ise 15 yıldan fazla süredir öğretmen olarak çalışmaktadır. Son olarak eğitim düzeyleri değerlendirildiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun %89'unun lisans mezunu olduğu, %11'inin yüksek lisans mezunu olduğu gözlemlenmiştir.

4.2. Ölçüm Geçerliliği ve Güvenilirliği

Veri toplama sürecini takiben ölçüm modelinin geçerliliği ve güvenilirliği değerlendirilmiştir. Bu kapsamda SPSS programı kullanılarak Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik testi ve Bartlett küresellik testi uygulanmıştır. KMO değeri 0,936 olarak elde edilmiş ve örneklem faktör analizi için mükemmel düzeyde uygun olduğunu göstermiştir. Bartlett küresellik testi sonucu anlamlı bulunmuştur ($\chi^2 = 10407,431$; $p < 0,001$). Bu bulgular, verilerin faktör analizine elverişli olduğunu doğrulamaktadır.

Takip eden aşamada, işe yabancılaşıma, algılanan örgütsel destek ve iş stresi değişkenlerine ilişkin maddeler üzerinde keşifsel faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Varimax döndürme yöntemiyle yürütülen temel bileşenler analizi sürecinde, düşük faktör yüküne sahip ve/veya çapraz yükleme problemi gösteren 3 madde analiz dışı bırakılmıştır. Nihai analizler, üç faktör altında toplanan 24 madde üzerinden gerçekleştirilmiş; elde edilen bu yapı, toplam varyansın %73,693'ünü açıklamıştır.

Ölçeklerin iç tutarlılığı Cronbach's Alpha katsayısı ile test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, tüm ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir. Örgütsel destek ölçeği için Cronbach's Alpha değeri 0,971; işe yabancılaşıma ölçeği için 0,961; iş stresi ölçeği için ise 0,958 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, Nunnally (1978) tarafından önerilen 0,70 eşik değerinin oldukça üzerindedir ve ölçeklerin güvenilirliğini desteklemektedir.

Faktör analizine ilişkin detaylı bulgular ve Cronbach's Alpha katsayıları Tablo 1 sonuçları, yüksek iç tutarlılık göstermektedir. Elde edilen güvenilirlik katsayılarının 0,958 ile 0,971 arasında değiştiği belirlenmiştir.

Tablo 1. Faktör Analizi ve Cronbach Alpha Değerleri

Değişken Adı	Faktör Yükleri			Cronbach Alpha
Örgütsel Destek				
Örgütsel_Destek_1	0,874			0,971
Örgütsel_Destek_2	0,887			
Örgütsel_Destek_3	0,866			
Örgütsel_Destek_4	0,846			
Örgütsel_Destek_5	0,876			

Örgütsel_Destek_6	0,866			
Örgütsel_Destek_7	0,882			
İşe Yabancılaşma				
İşe_Yabancılaşma_1		0,789		0,961
İşe_Yabancılaşma_2		0,802		
İşe_Yabancılaşma_3		0,844		
İşe_Yabancılaşma_4		0,901		
İşe_Yabancılaşma_5		0,897		
İşe_Yabancılaşma_6		0,851		
İşe_Yabancılaşma_7		0,787		
İşe_Yabancılaşma_8		0,893		
İşe_Yabancılaşma_9		0,853		
İşe_Yabancılaşma_10		0,822		
Stres				
Stres_1			0,79	0,958
Stres_2			0,828	
Stres_3			0,84	
Stres_4			0,878	
Stres_5			0,865	
Stres_6			0,87	
Stres_7			0,803	
Açıklanan Toplam Varyans %73,693				

Tablo 2’de araştırma değişkenleri olan işe yabancılaşma, örgütsel destek ve iş stresine ait ortalama, standart sapma ve korelasyon katsayılarını içeren korelasyon analizi değerleri gösterilmektedir.

Tablo 2. Korelasyon Analizi Sonuçları

	Değişken Adı	Ort.	Std.	1	2	3
1	Örgütsel Destek	3,59	1,03	1		
2	İşe Yabancılaşma	2,92	1,24	-0,326**	1	
3	İş Stresi	2,38	1,17	-0,584**	0,332**	1

Tablo 2 incelendiğinde tüm değişkenler arasında anlamlı ilişkiler elde edilmiş olup, örgütsel destek ile işe yabancılaşma arasında negatif, örgütsel destek ile iş stresi arasında negatif ve işe yabancılaşma ile iş stresi arasında ise pozitif bir korelasyon

yani anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

4.3. Hipotez Testleri

Bu çalışmada, algılanan örgütsel desteğin iş stresi üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık etkisini ortaya koymak ve dolaylı etki mekanizmasını test etmek amacıyla Hayes (2017) tarafından geliştirilen PROCESS makrosu (Model 4) kullanılmıştır. Analizlerde Bootstrap yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntem, dolaylı etkilerin test edilmesinde geleneksel aracılık analizlerine göre daha üstün performans sergilemekte; ayrıca Sobel testinin bazı sınırlılıklarını aşarak daha güvenilir sonuçlar sunmaktadır (Hayes, 2013; Hayes, 2017; Gürbüz, 2019).

Regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 3'te sunulmaktadır. Bootstrap yöntemiyle 5000 örneklem üzerinden yapılan analiz sonucunda dolaylı etki katsayısı ($B = -0,059$) olarak bulunmuştur. Elde edilen %95 güven aralığının sıfır değerini içermemesi ($LLCI = -0,104$; $ULCI = -0,021$), dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir (MacKinnon vd., 2004). Tam aracılıktan söz edebilmek için aracı değişkenin modele eklenmesinin ardından doğrudan etkinin istatistiksel anlamlılığını yitirmesi gerekmektedir; ancak bu çalışmada işe yabancılaşma modele dahil edildiğinde örgütsel desteğin iş stresi üzerindeki doğrudan etkisi güçlü biçimde anlamlılığını korumaktadır ($c' = -0,504$, $p < 0,001$). Bu bulgu tam aracılık koşulunun sağlanmadığını, bununla birlikte dolaylı etkinin anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Söz konusu sonuçlar, örgütsel desteğin iş stresi üzerinde hem doğrudan hem de işe yabancılaşma mekanizması aracılığıyla eş zamanlı etkide bulunduğunu ve işe yabancılaşmanın bu ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiğini doğrulamaktadır.

Tablo 3. Aracılık Testine İlişkin Birinci Regresyon Analizi Sonuçları

Aşamalar (Regresyon Modelleri)	Değişkenler	Katsayı (Std. Coef.)	Anlamlılık (P)	Bootstrapping		Model Değerleri
				LLCI	ULCI	
A yolu (Model 1)	Örgütsel Destek (X) → İşe Yabancılaşma(M) X → M	-0,393	0,000	-0,511	-0,276	$R^2=0,106$ $F= 43,272$ $P= 0,000$
C yolu (Model 2)	Örgütsel Destek (X) → İş Stresi(Y) X → Y	-0,663	0,000	-0,758	-0,568	$R^2= 0,341$ $F= 188,170$ $P= 0,000$
C' yolu (Model 3)	Örgütsel Destek (X) → İş Stresi(Y) X → Y	-0,504	0,000	-0,703	-0,505	$R^2= 0,363$ $F= 103,588$ $P= 0,000$
	İşe Yabancılaşma (M) → İş Stresi (Y) M → Y	0,149	0,000	0,067	0,231	

	Etki	Bootstrapping Std. Hata	Bootstrapping LLCI	Bootstrapping ULCI
Dolaylı Etki	-0,059	0,021	-0,104	-0,021

**p<0,001

Tablo 4. Hipotez Sonuçları

Hipotezler		Sonuç
H ₁	Örgütsel destek, işe yabancılaşmayı negatif ve anlamlı biçimde etkilemektedir.	Desteklendi
H ₂	Örgütsel destek, iş stresini negatif ve anlamlı biçimde etkilemektedir.	Desteklendi
H ₃	İşe yabancılaşma, iş stresini pozitif ve anlamlı biçimde etkilemektedir.	Desteklendi
H ₄	İşe yabancılaşma, örgütsel destek ile iş stresi arasındaki ilişkide aracı rol oynamaktadır.	Desteklendi

5. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışma, algılanan örgütsel destek (POS) ile iş stresi arasındaki ilişkide işe yabancılaşmanın aracı rolünü inceleyerek, söz konusu ilişkiyi hem doğrudan hem de dolaylı mekanizmalar üzerinden açıklayan bütüncül bir model sunmaktadır. Elde edilen bulgular, algılanan örgütsel desteğin hem iş stresini hem de işe yabancılaşmayı anlamlı ve negatif yönde etkilediğini; buna karşılık işe yabancılaşmanın iş stresini pozitif yönde artırdığını ortaya koymuştur. Ayrıca, işe yabancılaşmanın bu ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiği belirlenmiştir.

Bu bulgular, öncelikle İş Talepleri-Kaynaklar (JD-R) Modeli ile güçlü bir biçimde örtüşmektedir. JD-R modeline göre, örgütsel destek gibi iş kaynakları, iş taleplerinin yarattığı psikolojik yükü azaltarak çalışanların stres düzeylerini düşürmektedir (Bakker & Demerouti, 2007). Bu çalışmada da örgütsel desteğin iş stresini doğrudan azaltıcı etkisi, modelin öngörülerıyla tutarlıdır. Bununla birlikte elde edilen sonuçlar, JD-R modelini genişleterek, bu etkinin yalnızca doğrudan bir süreç olmadığını; aynı zamanda işe yabancılaşma gibi psikolojik bir mekanizma üzerinden dolaylı olarak da işlediğini göstermektedir. Bu yönüyle çalışma, JD-R literatürüne mikro düzeyde psikolojik süreçleri daha görünür kılan bir katkı sunmaktadır.

Araştırma bulguları aynı zamanda Sosyal Değişim Kuramı çerçevesinde de

anlamlıdır. Örgütlerinden destek gördüğünü algılayan çalışanların, buna karşılık olarak daha olumlu tutumlar geliştirdiği ve işlerine daha fazla bağlandıkları bilinmektedir (Blau, 1964). Bu çalışmada örgütsel desteğin işe yabancılaşmayı azaltması, çalışanların örgütle kurduğu karşılıklı ilişkisinden bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Öte yandan, örgütsel desteğin düşük algılanması durumunda çalışanların işlerine karşı psikolojik mesafe geliştirmesi ve bunun da stres düzeyini artırması, sosyal değişim sürecinin olumsuz yönde işlemesine işaret etmektedir.

Örgütsel desteğin iş stresini azaltıcı etkisi (Rhoades & Eisenberger, 2002) ve işe yabancılaşmanın stres artırıcı rolü (Chiaburu vd., 2014) daha önce de ortaya konmuştur. Türkiye örneğinde gerçekleştirilen çalışmalar da bu bulguları destekler niteliktedir. Tekingündüz vd. (2016), hastane çalışanlarıyla yürüttükleri araştırmada işe yabancılaşmanın iş performansını olumsuz yönde etkilediğini ve sosyal desteğin bu süreci düzenleyici bir rol oynadığını ortaya koymuştur (Tekingündüz vd., 2016). Benzer şekilde Sulu vd. (2010), işe yabancılaşmanın örgütsel değişkenler arasındaki ilişkilerde aracılık işlevi gördüğünü sağlık çalışanları örneğinde ampirik olarak göstermiştir (Sulu vd., 2010). Ancak bu çalışma, söz konusu değişkenleri aynı model içerisinde ve öğretmen örneğinde birlikte ele alarak, işe yabancılaşmanın aracı rolünü ampirik olarak test etmesi bakımından mevcut literatürü ileri taşımaktadır. Özellikle eğitim sektörü bağlamında bu tür bütüncül modellerin sınırlı olması, çalışmanın özgün değerini artırmaktadır.

Araştırmanın en kritik katkılarından biri, örgütsel desteğin iş stresini azaltmadaki etkisinin sadece kaynak sağlama yoluyla değil, aynı zamanda çalışanların işlerine yükledikleri anlamı koruyarak gerçekleştiğini göstermesidir. Başka bir ifadeyle, örgütsel destek eksikliği yalnızca doğrudan bir stres kaynağı yaratmamakta; aynı zamanda çalışanların işlerine yabancılaşmasına yol açarak stresin dolaylı biçimde artmasına neden olmaktadır. Bu bulgu, iş stresinin yalnızca nesnel iş koşullarıyla değil, çalışanların işe ilişkin algısal ve anlamlandırma süreçleriyle de yakından ilişkili olduğunu açık biçimde ortaya koymaktadır.

Öğretmenlik mesleği özelinde değerlendirildiğinde, bu sonuçlar daha da kritik bir anlam kazanmaktadır. Yüksek duygusal emek, rol çatışması ve yoğun sosyal etkileşim gerektiren bu meslekte, örgütsel desteğin yokluğu öğretmenlerin yalnızca iş yükünü artırmakla kalmamakta; aynı zamanda mesleki anlam duygusunu zedeleyerek psikolojik kopuşu hızlandırmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin işlerini daha stresli algılamalarına ve uzun vadede tükenmişlik riskinin artmasına zemin hazırlamaktadır.

Sonuç olarak bu çalışma, örgütsel destek-iş stresi ilişkisinin anlaşılmasında işe yabancılaşmanın kritik bir “eksik halka” olduğunu ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgular, çalışan iyi oluşunu artırmaya yönelik müdahalelerin yalnızca iş taleplerini azaltmaya odaklanmasının yeterli olmadığını; aynı zamanda çalışanların işlerine yönelik anlam, bağlılık ve psikolojik yakınlık düzeylerini güçlendirecek örgütsel uygulamaların da gerekli olduğunu göstermektedir. Bu yönüyle çalışma hem kuramsal hem de uygulamaya dönük olarak daha derinlikli bir anlayış sunmaktadır.

5.1. Kuramsal ve Pratik Katkılar

Araştırmadan elde edilen bulgular hem literatüre hem de eğitim yönetimi uygulamalarına önemli kuramsal ve pratik katkılar sunmaktadır. Kuramsal açıdan çalışma, örgütsel destek ve iş stresi arasındaki ilişkiyi sadece doğrudan bir etki olarak değil, işe yabancılaşma gibi kritik bir psikolojik mekanizma üzerinden açıklayarak literatüre bütüncül bir model sunmaktadır. Elde edilen sonuçlar, Sosyal Değişim

Teorisi ve JD-R Modeli'nin Türkiye'deki eğitim sektörü bağlamında geçerliliğini ampirik olarak doğrulamaktadır. Pratik açıdan ise bulgular, Milli Eğitim Bakanlığı ve okul yöneticileri için somut stratejiler sunmaktadır. Politika düzeyinde, öğretmenlerin sadece idari görevlerini değil, psikolojik iyi oluşlarını da koruyacak ulusal destek mekanizmaları geliştirilmeli ve öğretmenlerin karar alma süreçlerine katılımı teşvik edilerek "güçsüzlük" duygusu azaltılmalıdır. Okul yöneticileri ise öğretmenlerin katkılarını değerli bulduklarını hissettiren destekleyici bir yönetim tarzı benimsemeli ve şeffaf iletişim kanallarıyla öğretmenin kurumdan psikolojik olarak uzaklaşmasını engellemelidir. Ayrıca, öğretmenlerin yaptıkları işin toplumsal etkilerine dair farkındalığı artıran geri bildirim sistemlerinin kurulması, işin "anlamsız bir yük" olarak algılanmasının önüne geçerek stres oluşum mekanizmasını zayıflatacaktır.

Bu çalışma, mevcut literatürden farklı olarak algılanan örgütsel destek ile iş stresi arasındaki ilişkiyi yalnızca doğrudan etkiler üzerinden değil, işe yabancılaşma gibi kritik bir psikolojik mekanizma aracılığıyla açıklamaktadır. Özellikle öğretmen örnekleminde bu dolaylı etkinin ampirik olarak test edilmesi, literatürdeki önemli bir boşluğu doldurmakta ve JD-R modeli kapsamında örgütsel kaynakların çalışan iyi oluşu üzerindeki etkilerine ilişkin daha bütüncül bir perspektif sunmaktadır.

Ayrıca, eğitim sektöründeki insan kaynağının psikolojik iyi oluşunun korunması ve işe yabancılaşmanın önlenmesi, yalnızca örgütsel performansı artırmakla kalmayıp; uzun vadede nitelikli eğitimin sürdürülebilirliğine katkı sağlayarak geniş çaplı bir sosyal ekonomi ve toplumsal refah çıktısı da üretecektir.

5.2. Çalışmanın Sınırlılıkları ve Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler

Araştırmadan elde edilen değerli bulguların yanı sıra, sonuçların yorumlanmasında dikkate alınması gereken bazı sınırlılıklar mevcuttur. İlk olarak, araştırmanın yalnızca Kocaeli ilinde görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirilmiş olması ve örneklem seçiminde tesadüfi olmayan kolayda örnekleme yönteminin tercih edilmesi, bulguların tüm Türkiye genelindeki eğitim çalışanlarına genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Bu metodolojik tercih, her ne kadar veri toplama sürecinde lojistik avantajlar sağlasa da elde edilen sonuçların tüm öğretmen popülasyonunu tam olarak temsil etme kabiliyeti konusunda bir sınırlılık teşkil etmektedir. İkinci olarak, verilerin kesitsel (cross-sectional) bir yöntemle toplanmış olması, değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin kesinliğini sınırladığından, gelecek araştırmalarda boylamsal tasarımlar kullanılması önerilmektedir.

Son olarak verilerin öz-bildirim yöntemiyle toplanmış olması ortak yöntem yanlılığı riskini barındırmaktadır. Gelecek çalışmalarda, örgütsel desteğin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde "öz-yeterlilik" veya "psikolojik dayanıklılık" gibi bireysel faktörlerin düzenleyici rolleri üzerinde durulması literatüre önemli katkılar sağlayacaktır.

Etik Beyan

Destek Bilgisi: Bu araştırma için devlet, ticari şirket ya da kâr amacı gütmeyen örgütlerden herhangi bir yardım alınmamıştır.

Etik Kurul Onayı: Bu araştırma, bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma için Gebze Teknik Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'nun 18.03.2026 tarihli ve 2026/05-03 oturum sayılı

toplantısında alınan karar ile etik onay alınmıştır (Belge No: E-43633178-199-244967). Veri toplama sürecinde katılımcıların gizliliği esas alınmış, isim veya kurum bilgisi talep edilmemiş ve elde edilen verilerin sadece akademik amaçlarla kullanılacağı taahhüt edilmiştir.

Çıkar Çatışması: Çalışmayı yürüten yazarların hiçbir şekilde çıkar çatışması söz konusu değildir.

Kaynakça

- Akgündüz, Y., Bardakoğlu, Ö., & Kızılcıoğlu, G. (2022). Happiness, job stress, job dedication and perceived organizational support: a mediating model. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(2), 654-673. doi:10.1108/jhti-07-2021-0189
- Akgündüz, Y., Gök, Ö. A., & Alkan, C. (2017). Örgütsel destek algısı, iş stresi, işin anlamlılığı ve proaktif kişilik özelliklerinin çalışanların yaratıcılığına etkisi: Beş yıldızlı bir otel çalışanlarında uygulama. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1), 50-68. <https://izlik.org/JA88EX47DB> adresinden alındı
- Aloe, A., Amo, L., & Shanahan, M. (2014). Classroom management self-efficacy and burnout: A multivariate meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 26(1), 101-126. doi:10.1007/s10648-013-9244-0
- Amzulescu, G., & Butucescu, A. (2021). The role of work alienation in the relationship between perceived organizational injustice and counterproductive work behaviors. *Psihologia Resurselor Umane*, 19(1), 56-66. doi:10.24837/pru.v19i1.487
- Armstrong-Stassen, M. (2004). The influence of prior commitment on the reactions of layoff survivors to organizational downsizing. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), 46-60. doi:10.1037/1076-8998.9.1.46
- Artar, M., & Erdil, O. (2024). Navigating the new normal: How workplace isolation impacted teleworkers' psychological well-being in Covid-19? The roles of perceived organizational support and job insecurity. *Work: A Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 79(3), 1291-1306. doi:10.3233/wor-230580
- Aslan, Ş., & Güzel, Ş. (2016). Algılanan örgütsel destek, iş özellikleri ve kontrol odağı faktörlerinin işgören yabancılaşması üzerine etkileri. *Yönetim Bilimleri Dergisi / Journal of Administrative Sciences*, 14(27), 81-109. <https://izlik.org/JA38PB99YB> adresinden alındı
- Ayanoğlu, Ç., & Arastaman, G. (2025). Algılanan örgütsel kariyer desteği ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (63), 863-901. doi:10.53444/deubefd.1574353
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. doi:10.1108/02683940710733115

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180. doi:10.1037/1076-8998.10.2.170
- Banai, M., & Reisel, W. D. (2007). The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: A six-country investigation. *Journal of World Business*, 42(4), 463–476. doi:10.1016/j.jwb.2007.06.007
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York, NY: Wiley.
- 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), 65–74. doi:10.2478/v10033-010-0016-1
- Chen, K.-H., & Ye, Y. (2023). Is your working life good? Alienation in the nexus between job characteristics and organizational citizenship behavior of hospitality frontline employees. *Tourism Review*, 79(1), 133–151. doi:10.1108/tr-09-2022-0427
- Chen, M. (2025). Exploring the influencing effect of tertiary teachers' perceived organizational support and teacher self-efficacy on their job satisfaction: The mediating role of teacher work engagement. *Frontiers in Psychology*, 16, 1609824. doi:10.3389/fpsyg.2025.1609824
- Chiaburu, D. S., Thundiyil, T. G., & Wang, J. (2014). Alienation and its correlates: A meta-analysis. *European Management Journal*, 32(1), 24–36. doi:10.1016/j.emj.2013.01.005
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. doi:10.1177/0149206305279602
- Çoban, N. O., & Karahan Çoban, G. (2025). Örgütsel sessizlik ve örgütsel yabancılaşma ilişkisinde örgütsel muhalefetin aracılık rolü: Sosyal hizmet çalışanları üzerine bir araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 60(4), 4672–4692. doi:10.63556/tisej.2025.1729
- Doğan, S., & Oğuzhan, Y. S. (2020). Algılanan sosyal desteğin personel güçlendirme ve iş stresine etkisi: kendilik algısının düzenleyicilik rolü. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 531–545. doi:10.25287/ohuiibf.723682
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42–51. doi:10.1037/0021-9010.86.1.42
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. doi:10.1037/0021-9010.71.3.500
- Eisenberger, R., Shanock, L. R., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 101–124. doi:10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917

- Erdoğan, H., Afşar, F., İbrahimoglu, Ö., Şaylan, B., & Köksal, Ö. (2021). Job stress and organizational support perceptions of healthcare professionals during COVID-19. *Gevher Nesibe Journal of Medical & Health Sciences*, 6(14), 89-96. doi:10.46648/gnj.275
- Erkılıç, E., & Aydın, E. (2022). Investigation of the effect of perceived organizational support on organizational alienation and trust in managers: An Application in Rize. *Journal of Tourismology*, 8(2), 195-214. doi:10.26650/jot.2022.8.2.1109454
- Fan, X., & Fang, J. (2025). Strategic organizational support for stress and burnout: Insights from rural teachers' stress profiles. *Frontiers in Psychology*, 16, 1580573. doi:10.3389/fpsyg.2025.1580573
- Fedi, A., Pucci, L., Tartaglia, S., & Rollero, C. (2016). Correlates of work-alienation and positive job attitudes in high- and low-status workers. *Career Development International*, 21(7), 713-725. doi:10.1108/CDI-03-2016-0027
- Fiore, T. D., Fantinelli, S., Giffi, V., Curcuruto, M., Cortini, M., & Galanti, T. (2023). Ownership and support: Boosting performance and well-being in safety. *Informing Science: The International Journal of an Emerging Transdiscipline*, 26, 209-229. doi:10.28945/5203
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085-1122. doi:10.1177/0149206313475815
- Guchait, P., Paşamehmetoğlu, A., & Madera, J. M. (2016). Error management culture: impact on cohesion, stress, and turnover intentions. *Service Industries Journal*, 36(3-4), 124-141. doi:10.1080/02642069.2016.1158253
- Gülşen, N., & Şenol, H. (2025). A research on burnout and organizational alienation levels of teachers in TRNC secondary education levels. *International Journal of Education & Well-Being*, 3, 132-150. doi:10.62416/ijwb-56
- Günay, G. Y. (2017). The relationship among perceived organizational support, job satisfaction, and alienation: An empirical study on academicians. *International Journal of Business and Social Science*, 8(1), 96-106. https://ijbss.thebrpi.org/journals/Vol_8_No_1_January_2017/10.pdf adresinden alındı
- Gündoğmuş, E., Değerli, M. N., & Abaoğlu, H. (2024). The relationship between occupational therapists' organizational commitment, perceived organizational support, and entrepreneurial orientations. *British Journal of Occupational Therapy*, 87(7), 407-413. doi:10.1177/03080226241245559
- Gürbüz, S. (2019). *Aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, NY: Guilford Press.
- Hayes, A. F. (2017). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication Monographs*, 85(1), 4-40. doi:10.1080/03637751.2017.1352100

- Hidayat, S., Febrianto, Z., Eliyana, A., Purwotedi, U., Anggraini, R. D., Emur, A. P., & Zahar, M. (2023). Proactive personality and organizational support in television industry: Their roles in creativity. *Plos One*, 18(1). doi:10.1371/journal.pone.0280003
- Hirschfeld, R. R., & Field, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), 789–800. doi:10.1002/1099-1379(200011)21:73.0.CO;2-W
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. doi:10.1037/0003-066X.44.3.513
- House, R. J., & Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7(3), 467–505. doi:10.1016/0030-5073(72)90030-x
- Hurrell, J. J., Nelson, D. L., & Simmons, B. L. (1998). Measuring job stressors and strains: Where we have been, where we are, and where we need to go. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 368–389. doi:10.1037/1076-8998.3.4.368
- İşçi, S. T., & Arslan, B. (2014). Örgütsel destek algısının işe yabancılaşıma ve örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi: İstanbul özel hastanelerinde bir çalışma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 121–138. <https://izlik.org/JA23RG52KA> adresinden alındı
- Jain, A. K., Giga, S., & Cooper, C. L. (2013). Stress, health and well-being: the mediating role of employee and organizational commitment. *IJERPH*, 10(10), 4907–4924. doi:10.3390/ijerph10104907
- Jamal, M. (1984). Job stress and job performance controversy: An empirical assessment. *Organizational Behavior and Human Performance*, 33(1), 1–21. doi:10.1016/0030-5073(84)90009-6
- Jawahar, I. M., Stone, T. H., & Kisamore, J. L. (2007). Role conflict and burnout: The direct and moderating effects of political skill and perceived organizational support on burnout dimensions. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 142–159. doi:10.1037/1072-5245.14.2.142
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York, NY: Wiley.
- Kanungo, R. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341–349. doi:10.1037/0021-9010.67.3.341
- Karasek, Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. doi:10.2307/2392498
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer.

- Lee, S. E., & Shin, G. (2023). The effect of perceived organizational and supervisory support on employee engagement during covid-19 crises: Mediating effect of work-life balance policy. *Public Personnel Management*, 52(3), 401-428. doi:10.1177/00910260231171395
- Li, J., Ni, X., Wang, M., Ou, Z., Chen, J., Chen, T., & Yu, C. (2026). The impact of perceived organizational support on professional identity in Chinese kindergarten teachers: The mediating and moderating roles of achievement goal orientations and job stress. *Frontiers in Psychology*, 16, 1723296. doi:10.3389/fpsyg.2025.1723296
- Li, N., Yan Li, J. W., Kong, C. g., Qin, Y., & Liu, J. (2023). The mediating role of job stress between organizational climate and work alienation among nurses in emergency departments: a cross-sectional study. *Western Journal of Nursing Research*, 45(10), 878-884. doi:10.1177/01939459231189926
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99-128. doi:10.1207/s15327906mbr3901_4
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113. doi:10.1002/job.4030020205
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Mohapatra, M., Madan, P., & Srivastava, S. (2020). Loneliness at work: Its consequences and role of moderators. *Global Business Review*, 24(3), 433-450. doi:10.1177/0972150919892714
- Nair, N., & Vohra, N. (2010). An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. *Management Decision*, 48(4), 600-615. doi:10.1108/00251741011041373
- Nodehi, M. F. (2020). Job alienation and its impact on teachers' job performance and quality of life in shahrud county, Iran (2017-2018). *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 9(1), 61-67. doi:10.29252/johe.9.1.61
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed. b.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Parlak, N., Yurdakul, F., Kalender, M., Üngör, B., & Uçar, F. Ü. (2023). Öğretmenlik mesleğinde stres faktörleri. *Journal of Academic Social Resources*, 8(52), 3342-3349. doi:10.29228/ASRJOURNAL.71488
- Patrick, A., & Laschinger, H. K. (2006). The effect of structural empowerment and perceived organizational support on middle level nurse managers' role satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 14(1), 13-22. doi:10.1111/j.1365-2934.2005.00600.x
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover

- intentions, and withdrawal behavior. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438–454. doi:10.1037/0021-9010.92.2.438
- Probst, T. M. (2010). Multi-level models of stress and well-being. *Stress and Health*, 26(2), 95-97. doi:10.1002/smi.1313
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. doi:10.1037/0021-9010.87.4.698
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791. doi:10.2307/2088565
- Serinikli, N. (2019). Çalışanların örgütsel destek algılarının iş tatminlerine etkisinde iş stresinin aracılık rolü. *Gümüşhane University Journal of Social Sciences*, 10(3), 585-597. <https://izlik.org/JA89EK48RX> adresinden alındı
- Shacklock, K., Brunetto, Y., Teo, S., & Farr-Wharton, R. (2013). The role of support antecedents in nurses' intentions to quit: the case of Australia. *Journal of Advanced Nursing*, 70(4), 811-822. doi:10.1111/jan.12239
- Shantz, A., Alfes, K., & Truss, C. (2014). Alienation from work: Marxist ideologies and twenty-first-century practice. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(18), 2529–2550. doi:10.1080/09585192.2012.667431
- Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., & Soane, E. (2015). Drivers and outcomes of work alienation: Reviving a concept. *Journal of Management Inquiry*, 24(4), 382-393. doi:10.1177/1056492615573325
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2015). Job satisfaction, stress and coping strategies in the teaching profession—what do teachers say? *International Education Studies*, 8(3), 181-192. doi:10.5539/ies.v8n3p181
- Stănescu, D. F., & Romaşcanu, M. C. (2024). The impact of perceived social support on workplace loneliness. The mediation role of work alienation. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 12(2), 133-144. doi:10.2478/mdke-2024-0009
- Steiner, E. D., & Woo, A. (2021). *Job-related stress threatens the teacher supply: Key findings from the 2021 State of the U.S. Teacher Survey*. Santa Monica, CA: RAND Corporation. doi:10.7249/RRA1108-1
- Suárez-Mendoza, M. J., & Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. (2008). The impact of work alienation on organizational citizenship behavior in the Canary. *International Journal of Organizational Analysis*, 15(1), 56 - 76. doi:10.1108/19348830710860156
- Sulu, S., Ceylan, A., & Kaynak, R. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment: Implications for healthcare professional. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 27-38. doi:10.5539/ijbm.v5n8p27
- Sun, L. (2019). Perceived organizational support: A literature review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 155-175. doi:10.5296/ijhrs.v9i3.15102

- Tanrıverdi, H., & Kılıç, N. (2016). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi, Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, 1(1), 1-18. https://www.researchgate.net/profile/Haluk-Tanrıverdi/publication/322919214_Examining_The_Relations_Between_Perceived_Organizational_Support_And_Organizational_Alienation-Algilanan_Orgutsel_Destek_ve_Orgutsel_Yabancilasma_Arasindaki_Iliski_nin_Incelenmesi/adresinden_alindi
- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A., & Eğilmez, Ç. (2016). Sosyal destek, işe yabancılaşma ve iş stresinin işgören performansı üzerindeki etkisinin incelenmesi. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 683-694. doi:10.14687/IJHS.V13I1.3512
- Temel, C., Gökdoğan, Ç., Uğraş, S., Sağın, A. E., Yücekaya, M. A., Kartal, M., & Toros, T. (2023). The impact of COVID-19 process on sustainability in education: Work alienation of physical education and sports teachers. *Sustainability*, 15(3), 2047. doi:10.3390/su15032047
- Tokmak, M. (2020). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların işe yabancılaşması ve işten ayrılma niyetine etkisi üzerine bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 429-439. doi:10.18506/anemon.613817
- Tummers, L., Bekkers, V., Thiel, S. v., & Steijn, B. (2014). The effects of work alienation and policy alienation on behavior of public employees. *Administration & Society*, 47(5), 596-617. doi:10.1177/0095399714555748
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206. <https://izlik.org/JA67BL64MM> adresinden alındı
- Üngüren, E., Tekin, Ö. A., & Avsallı, H. (2025). The cost of smile: How individual and organizational factors moderate the impact of emotional labor on work alienation via burnout. *Frontiers in Psychology*, 16, 1668413. doi:10.3389/fpsyg.2025.1668413
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: a meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 314-334. doi:10.1006/jvbe.1998.1661
- Wang, X., Guchait, P., & Paşamehmetoğlu, A. (2020). Why should errors be tolerated? Perceived organizational support, organization-based self-esteem and psychological well-being. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(5), 1987-2006. doi:10.1108/IJCHM-10-2019-0869
- Wang, Y. (2024). Exploring the impact of workload, organizational support, and work engagement on teachers' psychological wellbeing: a structural equation modeling approach. *Frontiers in Psychology*, 14. doi:10.3389/fpsyg.2023.1345740

- Yanık, G. (2022). Algılanan örgütsel destek ve iş yeri çatışmasının çalışanların bireyci ve toplulukçu davranış eğilimlerine etkisi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 57(2), 691-702. doi:10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.22.04.1764
- Yu, X., Xiong, Z., Li, W., Zhang, H., Li, X., & Xiao, W. (2025). Teacher professional identity on work engagement: The moderating roles of ego-resilience and perceived organizational support. *Frontiers in Psychology*, 16, 1657911. doi:10.3389/fpsyg.2025.1657911