

Araştırma Makalesi ♦ Research Article

**Okul Yöneticilerinde İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi**

*The Effect of Job Stress on Job Alienation in School Administrators*

<sup>1</sup>Muhammet İhsan YILDIRIM <sup>2</sup>Seçil Özbey YILMAZ <sup>3</sup>Sevgi KARAKOÇ  
<sup>4</sup>Soner ŞAHİN <sup>5</sup>Emre YÜCEL <sup>6</sup>Hüseyin DÜZGÜN <sup>7</sup>Aysun GÖRKEM

<sup>1</sup>MEB, ttihsan@hotmail.com, ORCID:0000-0002-2380-703X

<sup>2</sup>MEB, secilozbey81@hotmail.com, ORCID:0009-0007-3182-8061

<sup>3</sup>MEB, emasevgi@gmail.com, ORCID:0009-0008-8015-0741

<sup>4</sup>MEB, sonersahin7@hotmail.com, ORCID:0009-0001-6730-6085

<sup>5</sup>MEB, emreyuce82@hotmail.com, ORCID:0009-0001-8367-0178

<sup>6</sup>MEB, hhusoo@gmail.com, ORCID:0009-0000-2189-9631

<sup>7</sup>MEB, aysungorkemm@gmail.com 0009-0000-2182-9633

MAKALE BİLGİSİ

ÖZ

**Anahtar Kelimeler:**

Eğitim Yönetimi  
İş Stresi  
İşe Yabancılaşma  
Okul Yöneticisi

Bu araştırma; okul yöneticilerinin yaşadıkları iş stresinin işe yabancılaşmaları üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Amaç doğrultusunda hazırlanan kişisel bilgi formu, iş stresi ölçeği ve işe yabancılaşma ölçeğinden oluşan veri toplama aracı; 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Bağcılar ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 208 yöneticiye uygulanmıştır. Elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığı ile değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde frekans yüzde, standart sapma, ortalama istatistiklerinin yanında, korelasyon ve regresyon analizlerinden, t-testi ve tek yönlü anova testlerinden faydalanılmıştır. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin düşük düzeyde iş stresi ve işe yabancılaşma yaşadıkları, iki değişken arasında pozitif düzeyde ilişkilerin olduğu, okul yöneticilerinin iş streslerinin artmasının yabancılaşma düzeylerini etkileyerek %27.8 düzeyinde artmasına neden olduğu saptanmıştır. Araştırmada ayrıca okul yöneticilerinin cinsiyetlerine göre iş stresi ve işe yabancılaşma düzeylerinin farklılık göstermediği yaşlarına ve eğitim düzeylerine göre farklılıkların olduğu yüksek yaştaki ve lisansüstü eğitim düzeyindeki yöneticilerin iş stresleri ve işe yabancılaşma düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

**Keywords:**

Education Management  
Job Stress  
Work Alienation  
School Administrator

This study was conducted to examine the effects of job stress experienced by school administrators on their alienation from work. The data collection tool consisting of personal information form, job stress scale and job alienation scale prepared for the purpose was applied to 208 administrators working in schools affiliated to the Ministry of National Education in the Bağcılar district of Istanbul province in the 2022-2023 academic year, determined by convenience sampling method. The data obtained were evaluated in computer environment by means of SPSS 22.0 statistical programme. Frequency, percentage, standard deviation, mean statistics, correlation and regression analyses, t-test and one-way anova tests were used in the analysis of the data. As a result of the research, it was determined that school administrators experienced low level of job stress and alienation from work, there were positive correlations between the two variables, and the increase in the job stress of school administrators affected their alienation level and caused it to increase by 27.8%. In the study, it was also concluded that the levels of job stress and job alienation of school administrators did not differ according to their gender, but there were differences according to their age and education level, and the job stress and job alienation levels of the administrators with higher age and postgraduate education level were lower.



## 1 Giriş

Stres kelimesi Latince "estricia" fiilinden türemiştir. Sözlükte bir fiil olarak ezmek, kısıtlama, gerginlik, özen, yük, kuvvet, isim baskı, baskı, gerginlik, güç kullanımı, önem, şiddet, yük, yaralanma, zorluk olarak yer bulmaktadır. Ağırlıklı olarak tıbbi kullanılan bu kelime bilimin diğer alan ve dallarında da kullanılmaktadır (Baltas ve. Baltas, 2018). Başka bir deyişle, stres dürtüsel bir tepki olayı olarak tanımlanabilir. Bireyler hayatlarının her anında stres yaşayabilirler. Bu gibi durumlarda stressiz bir yaşam fikrini bir kenara bırakıp, stresi bireye zarar vermeyecek düzeyde tutmak en doğrusu olabilir. Çünkü az miktarda stres enerji verir, çalışmayı güçlendirir ve performansı artırır. Selye (1976) stresi "vücudun herhangi bir sisteme spesifik olmayan tepkisi" olarak tanımlamıştır. Selye'ye göre stres yaşanan duruma göre olumlu ya da olumsuz etkiler yaratabiliyor. Pozitif stresi "Eutres" ve negatif stresi "Sıkıntı" olarak adlandırır. Stres konusunda otorite olan Selye, bireyde tepki oluşturan uyaranları "stresör", bu stresörlere verilen yanıtı da stres olarak tanımlamıştır (Himmetoğlu ve Kirel, 1994).

Çalıştıkları örgütte önceden belirlenmiş rol ve sorumlulukları yerine getirmeye çalışan çalışanlar, örgüt çevresinden gelen "örgütsel baskı" ile karşılaşır. Literatürde örgütsel stres kavramı "iş stresi" veya "mesleki stres" olarak da anılmaktadır (Aydın, 2016). Yılmaz ve Yılmaz Cantürk (2020) iş stresini, çalışanların iş ortamındaki iç dinamikler ve örgütsel yapılar tarafından üretilen stresörlere verdiği tepkiler olarak tanımlamaktadır. İş stresi, yöneticiler dahil herkesin iş hayatında yaşadığı bir deneyimdir (Khuong ve Yen, 2016). Örgütler ve çalışanlar için ciddi sonuçları olabilir (Bemana vd., 2013). İş stresinin bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz etkilediği, kas ve iskelet sisteminin işlevleri ve bağışıklık sistemi üzerinde de olumsuz etkilerinin olduğu belirtilmektedir (Kumar ve Jain, 2012). Literatürde yapılan araştırmalarda iş stresinin çalışan performansını olumsuz etkilediğini bulgulayan araştırmalara rastlanmaktadır (Shahid vd., 2011; Tonbul ve Aykanat, 2019; Asaloei vd., 2020). Benzer şekilde iş stresinin işe yabancılaşma üzerinde olumsuz etkilerinin olduğu ve iş stresinin artmasının çalışanların işe yabancılaşmalarını artırdığı yönünde bulgulara ulaşıldığı görülmektedir (Koçoğlu, 2014; Şantaş vd., 2016; Yadav ve Nagle, 2012; Eren ve Ece, 2022).

İşe yabancılaşma, çalışanların iş sürecinde kontrolü ve kendini ifade etme becerilerini yitirdiklerinde ortaya çıkan, örgütten psikolojik olarak yabancılaşmalarını ifade eden bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Jiang vd., 2019). Yabancılaşma bir nitelik ya da kişilik özelliğinden çok durumsal bir olgu olduğu için çalışma koşulları yabancılaşmanın derecesini etkileyebilmektedir (Banai vd., 2004). İşe yabancılaşmanın kavram olarak kökeni Marx'a kadar götürülmektedir. Marx'a göre çalışanlar süreci kontrol edemedikleri için yaptıkları işi önemsememeye başlamalarının sonucunda işlerine yabancılaşma yaşamaya başlarlar (Li ve Chen, 2018).

İşe yabancılaşmanın hem bireysel hem de örgütsel düzeyde birçok olumsuz etkisi vardır. İşe yabancılaşan çalışanlar olumsuz bir ruh hali içine girerek, işle ilgili gelişimlerini anlamsız bulmaya ve kendilerini yetersiz hissetmeye başlayacaklardır. Ayrıca örgütten ve çalışma arkadaşlarından kendisini soyutlayarak yaptıkları işe karşı olumsuz bir tutum içerisine gireceklerdir (Özer vd., 2019). İşe yabancılaşmanın en önemli sonucu üretkenlik eksikliğidir. İnsan kaynaklarının nicelik ve niteliğinin verimlilikte oynadığı önemli rol düşünüldüğünde, örgütün optimum verimini sağlamak için işlerine karşı hissettikleri tutumlar anlaşılmalıdır (Farahbod vd., 2012). Bu doğrultuda da ilgili düzenleme ve uygulamalar hayata geçirilmelidir. Özellikle gelecek neslin yetiştirildiği okullarda yönetici konumunda bulunan çalışanların iş stresleri ve işlerine karşı yabancılaşmaları okulun performansına yani öğrencilerin başarı düzeylerine olumsuz etkileri olacaktır. Bu nedenle de öncelikli olarak okul yöneticilerinin ne düzeyde iş stresi ve işlerine karşı yabancılaşma yaşadıklarının belirlenmesi gerekli görülerek bu çalışma tasarlanmıştır.

Bu araştırmada okul yöneticilerinin yaşadıkları iş stresinin işlerine yabancılaşmaları üzerindeki etkileri incelenmektedir.

## 2 MATERYAL VE METOD

### 2.1 Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. "İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımına denir." (Karasar, 2009: 79).

## 2.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul İli Bağcılar ilçesinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 208 yönetici üzerinde gerçekleştirilmiştir.

## 2.3 Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Anketin ikinci kısmında yöneticilerin iş stresi düzeyini ölçmek amacıyla House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek 5' li likert tipi 7 maddelik ifadeden oluşmaktadır. Anketin üçüncü bölümünde işe yabancılaşmayı ölçmek için Hirschfeld ve Feild, (2000) tarafından geliştirilen, Özbek (2011) tarafından geçerlik güvenilirlik analizi yapılan 'İşe Yabancılaşma' ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyutlu ve on sorudan oluşmaktadır. Ölçekler 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum olarak seçenklendirilmiştir.

## 2.4 Verilerin İstatistiksel Analizi

Anketlerden ulaşılan verilerin değerlendirilmesi bilgisayar ortamında yapılmıştır. Yöneticilerin tanımlayıcı özelliklerinin incelenmesinde frekans ve yüzde, okul güvenliği algılarının belirlenmesinde ortalama standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Tanımlayıcı özelliklerin ölçeklerle karşılaştırılmasında t-testi ve Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

## 3 Bulgular Ve Yorumlar

Yöneticilerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1. Yöneticilerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	81	38,9
Erkek	127	61,1
Yaş		
35 Ve Altı	61	29,3
36-40	67	32,2
41 ve Üzeri	80	38,5
Eğitim Durumu		
Lisans	176	84,6
Lisans Üstü	32	15,4

Yöneticiler cinsiyete göre 81'i (%38,9) kadın, 127'si (%61,1) erkek olarak dağılmaktadır. Yöneticiler yaşa göre 61'i (%29,3) 35 ve altı, 67'si (%32,2) 36-40, 80'i (%38,5) 41 ve üzeri olarak dağılmaktadır. Yöneticiler eğitim durumuna göre 176'sı (%84,6) lisans, 32'si (%15,4) lisans üstü olarak dağılmaktadır.

Tablo 2. İş Stresi İle İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki

	Ortalama	Standart Sapma	İş Stresi
İş Stresi	1,999	0,583	
İşe Yabancılaşma	2,352	0,930	0,530**

\*\*<0,01; Pearson Korelasyon Analizi

Yöneticilerin "iş stresi" ortalaması zayıf 1,999±0,583 (Min=1; Maks=4.71), "işe yabancılaşma" ortalaması zayıf 2,352±0,930 (Min=1; Maks=5) olarak saptanmıştır.

İş stresi, işe yabancılaşma, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde; işe yabancılaşma ile iş stresi arasında  $r=0.53$  pozitif orta ( $p=0,000<0.05$ ) düzeyde korelasyon bulunmuştur.

**Tablo 3.** İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	İşe Yabancılaşma		p
	β	t	
Sabit	0,662	3,379	0,001
İş Stresi	0,530	8,977	<b>0,000</b>
<b>F</b>	80,580		
<b>Model (p)</b>	0,000		
<b>R<sup>2</sup></b>	0,278		

İş stresi ile işe yabancılaşma arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ( $F=80,580$ ;  $p=0,000<0.05$ ). İşe Yabancılaşma düzeyindeki toplam değişim %27.8 oranında iş stresi tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,278$ ). İş Stresi işe yabancılaşma düzeyini arttırmaktadır ( $\beta=0,530$ ).

**Tablo 4.** İş Stresi ve İşe Yabancılaşma Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu

Demografik Özellikler	n	İş Stresi	İşe Yabancılaşma
Cinsiyet		Ort±SS	Ort±SS
Kadın	81	1,959±0,537	2,228±0,767
Erkek	127	2,024±0,611	2,431±1,015
t=		-0,773	-1,539
p=		0,440	0,104
Yaş		Ort±SS	Ort±SS
35 Ve Altı	61	2,035±0,618	2,557±1,038
36-40	67	2,119±0,558	2,459±0,889
41 ve Üzeri	80	1,870±0,557	2,106±0,827
F=		3,603	4,906
p=		0,029	0,008
PostHoc=		2>3 ( $p<0.05$ )	1>3, 2>3 ( $p<0.05$ )
Eğitim Durumu		Ort±SS	Ort±SS
Lisans	176	2,060±0,565	2,450±0,928
Lisans Üstü	32	1,661±0,576	1,816±0,747
t=		3,670	3,648
p=		0,000	0,000

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc:Tukey, LSD

Yöneticilerin iş stresi, işe yabancılaşma puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0.05$ ).

Yöneticilerin iş stresi puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=3,603$ ;  $p=0.029<0.05$ ;  $\eta^2=0,034$ ). Farkın nedeni yaşı 36-40 olanların iş stresi puanlarının 40 üzeri olanların iş stresi puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Yöneticilerin işe yabancılaşma puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=4,906$ ;  $p=0.008<0.05$ ;  $\eta^2=0,046$ ). Farkın nedeni yaşı 35 ve altı olanların işe yabancılaşma puanlarının 40 üzeri olanların işe yabancılaşma puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Yaşı 36-40 olanların işe yabancılaşma puanlarının 40 üzeri olanların işe yabancılaşma puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ).

Lisans mezunlarının iş stresi puanları ( $x=2,060$ ), lisans üstü mezunlarının iş stresi puanlarından ( $x=1,661$ ) yüksek bulunmuştur ( $t=3,670$ ;  $p=0<0.05$ ;  $d=0,705$ ;  $\eta^2=0,061$ ). Lisans mezunlarının işe yabancılaşma puanları ( $x=2,450$ ), lisans üstü mezunlarının işe yabancılaşma puanlarından ( $x=1,816$ ) yüksek bulunmuştur ( $t=3,648$ ;  $p=0<0.05$ ;  $d=0,701$ ;  $\eta^2=0,061$ ).

#### 4 Sonuç

Okul yöneticilerinin yaşadıkları iş stresinin işe yabancılaşmaları üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmaya 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Bağcılar ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan 208 yönetici gönüllü olarak katılım sağlamışlardır.

Araştırmada okul yöneticilerinin iş stresleri ve işe yabancılaşma düzeyleri 5 üzerinden değerlendirilmiştir. İş stresi düzeyleri 1,999 sayısal değer alırken işe yabancılaşmaları 2,352 sayıyla ortalama değer almıştır. Bu sonuçlar okul yöneticilerinin düşük düzeyde iş stresi ve işe yabancılaşma yaşadıklarını göstermektedir. Araştırmada iki değişken arasındaki ilişkilere korelasyon analizi ile incelenmiş ve pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişkilere olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifade ile iki değişken birlikte hareket etmektedirler okul yöneticilerinin iş streslerinin veya işe yabancılaşma düzeylerinin artması veya azalması aynı doğrultuda diğer değişkenin de artmasına veya azalmasına neden olmaktadır.

Araştırmada iş stresinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi regresyon analizi ile incelenmiş ve analiz sonucunda okul yöneticilerinin iş streslerinin artmasının yabancılaşma düzeylerini etkileyerek %27.8 düzeyinde artmasına neden olduğu görülmüştür.

Araştırmada okul yöneticilerinin tanımlayıcı özellikleri olarak cinsiyetlerine, yaşlarına ve eğitim durumlarına göre iş stresi ve işe yabancılaşma düzeylerinde farklılaşma olup olmadığı sorgulanmış ve cinsiyetlerine göre iş stresi ve işe yabancılaşma düzeylerinde farklılık olmadığı görülmüştür. Başka bir ifade ile kadın ve erkek okul yöneticileri benzer düzeyde iş stresi ve işe yabancılaşma yaşamaktadırlar.

Okul yöneticilerinin yaşlarına göre hem iş stresi hem de işe yabancılaşma düzeylerinde farklılık olduğu saptanmıştır. Okul yöneticilerinin yaşlarının artmasının iş stresi ve işe yabancılaşma düzeylerini olumlu etkileyerek azalmasına neden olduğu görülmüştür. En düşük iş stresine ve işe yabancılaşma düzeyine 41 ve üzeri yaş grubunda bulunan okul yöneticilerinin sahip olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada okul yöneticilerinin eğitim durumlarına göre iş stresi ve işe yabancılaşma düzeylerinde farklılık olduğu görülmüştür. Lisansüstü eğitim düzeyindeki yöneticilerin iş stresi ve işe yabancılaşma düzeyleri lisans mezunu yöneticilerden daha düşüktür. Bu durumda lisansüstü eğitiminin iş stresi ve işe yabancılaşmayı olumlu etkileyerek azalttığı söylenebilir.

Araştırmadan ulaşılan sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

Okul yöneticilerinin düşük düzeyde iş stresi ve işe yabancılaşma düzeylerinin korunarak geliştirilmesi gerekmektedir. Bunun için okul yöneticilerine il ve ilçe milli eğitim müdürlüklerince seminerlerin ve eğitimlerin düzenlenmesi önerilmektedir.

Özellikle lisansüstü eğitimin iş stresi ve işe yabancılaşma üzerindeki olumlu etkileri gözönünde bulundurularak okul yöneticilerinin lisansüstü eğitime yönlendirilmesi için teşvik edici çalışmalar yapılmalıdır.

Bu çalışma İstanbul ili Bağcılar ilçesinde görev yapan 208 okul yöneticisinin görüşleri ile sınırlıdır. Daha fazla yöneticinin katıldığı araştırmaların yapılması sonuçlardan genellemeye gidilmesine olanak sağlayacaktır.

#### KAYNAKÇA

Asaloei, S. I., Wolomasi, A. K., and Werang, B. R. (2020). Work-related stress and performance among primary school teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(2), 352-358.

Aydın, İ. (2016). *İş yaşamında stres*. Ankara: Pegem.

Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2018). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Banai, M., Reisel, W.D., and Probst, T. (2004). A managerial and personal control model: predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary. *Journal of International Management*, 10, 375-392.

Bemana, S., Moradi, H., Ghasemi, M., Taghavi, S. M., and Ghayoor, A. H. (2013). The relationship among job stress and job satisfaction in municipality personnel in Iran, *World Applied Sciences Journal*, 22(2), 233-238.

Eren, G., & Ece, Ş. (2022). İş stresinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi: örgütsel destek algısının rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 1502-1514.

- Himmetoğlu, B., Kirel, C. (1994). *Stres yönetimi*.Eskisehir: Eskisehir Üniversitesi Yayınları.
- Hirschfeld, R. R., & Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), 789-800.
- House, R.J., Rizzo, J.R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance* (7,) 467-505.
- Jiang, H., Chen, Y., Sun, P., and Li, C. (2019). Authoritarian leadership and employees' unsafe behaviors: the mediating roles of organizational cynicism and work alienation. *Current Psychology*, 38(6), 1668-1678.
- Khuong, M., and Yen, V.T. (2016). Investigate the effects of job stress on employee job performance - a case study at dong xuyen industrial zone, vietnam, international journal trade. *Economics and Finance*, 7(2), 31-37
- Koçoğlu, M. (2014). Cynicism as a Mediator of relations between job stress and work alienation: a study from a developing country-Turkey. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(1), 24-36.
- Kumar, S., and Jain, A. K. (2012). Essence and consequences of stress in the work place. *Journal of Organisation and Human Behaviour*, 1(3), 1-11.
- Li, S., and Chen, Y. (2018). The relationship between psychological contract breach and employees' counterproductive work behaviors: the mediating effect of organizational cynicism and work alienation, *Frontiers in Psychology*, 9, 1-13.
- Özbek, M. F. (2011). Örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde örgüte uyum sağlamanın aracı rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231-248.
- Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., Saygılı, M., ve Songur, C. (2019). The impact of work alienation on organizational health: a field study in health sector. *International Journal of Healthcare Management*, 12(1), 18-24.
- Selye, H. (1976). *Stress without distress* (pp. 137-146). Springer US.
- Shahid, M. N., Latif, K., Sohail, N., and Ashraf, M. A. (2011). Work Stress and Employee Performance in Banking Sector Evidence from District Faisalabad, Pakistan, *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 1(7), 38-47.
- Şantaş, G., Işık, O., ve Demir, A. (2017). The effect of loneliness at work; work stress on work alienation and work alienation on employees' performance in turkish health care institution. *South Asian Journal of Management Sciences*, 10(2), 30-38.
- Tonbul, İ., ve Aykanat, Z. (2019). Örgütsel stresin çalışan performansına etkisi: yerel yönetimlerde bir uygulama. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(37), 1-20.
- Yadav, G. K., and Nagle, Y. K. (2012). Work alienation and occupational stress. *Social Science International*, 28(2), 333-344.
- Yılmaz, H. ve Yılmaz Cantürk, G. (2020). *Bireysel ve örgütsel stres yönetimi*. Bursa: Ekin