

## İşe Yabancılaşmanın Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

### The Effect of Work Alienation on Teachers' Turnover Intention

Mehmet KURTULMUŞ\*, Bilgin YİĞİT\*\*

**Öz:** Bu araştırmanın amacı, işe yabancılaşmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetini etkileyip etkilemediğini incelemektir. Korelasyonel yöntemle gerçekleştirilen araştırmanın örneklemini 2015-2016 yılında Diyarbakır ili merkez ilçelerindeki Anadolu liselerinde görevli 400 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem seçkisiz örneklem alma yöntemiyle belirlenmiştir. Araştırmanın verileri işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti ölçekleriyle toplanmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde, işe yabancılaşmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir. İşe yabancılaşma değişkeni işten ayrılma niyeti değişkeninin %49'unu etkilemektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin işten ayrılma niyetinin önemli ölçüde işe yabancılaşma ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, yöneticilerin öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini en aza indirebilmek için özellikle öğretmenlerin işe yabancılaşmasını önleyici yönetsel eylemler ortaya koymalarının gerekli olduğu söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Yabancılaşma, işe yabancılaşma, işten ayrılma niyeti

**Abstract:** The aim of this research is to examine the effect of work alienation on teachers' turnover intention. The sample of the research made in correlation method consists of 400 teachers who work at public Anatolian High Schools in towns of Diyarbakır province in 2015-2016 academic year. The sample was determined with random sampling method. Data were collected through work alienation and turnover intention scales. When research findings are examined, it is seen that work alienation affects teachers' turnover intention. Work alienation variable affects %49 of turnover intention. This finding shows that teachers' turnover intention is significantly related with work alienation. Consequently, it can be said it is important that administrators produce administrative activities which will prevent teachers from alienating work to decrease their turnover intention level to minimum.

**Keywords:** Alienation, work alienation, turnover intention

#### Giriş

Yabancılaşma bir şeye karşı geliştirilen hayal kırıklığı olarak incelenebilir. Bu bağlamda, işe yabancılaşma işgörenin örgütüne yönelik hayal kırıklığını yansıtır (Hoy, Blazovsky ve Newland, 1983). İşe yabancılaşma daha geniş bir ifadeyle, çalışanın işinde yol yorgunluğuna düşmesi, işine bakışının matlaşması, pörsümesi neticesinde ortaya çıkan ve genellikle çalışana olumsuz etkileme gücüne sahip iş temelli sosyo psikolojik bir durumdur (Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016).

Günümüz insanının sanayi devrimiyle başlayan hızlı değişmelerin neden olduğu toplumsal ve ruhsal bunalımların yoğun olarak yaşandığı bir ortamda hayatını sürdüğü söylenebilir (Şimşek, Çelik, Akgemci ve Fettahlıoğlu, 2006). Baş döndürücü şekilde hayatın akışını şekillendiren teknolojik gelişmeler, cep telefonlarının yoğun bir şekilde gündelik hayata dâhil olması, ulaşımın çok seri bir hal alması, iş alanlarında aşırı derecede çeşitlenmeler günümüz insanını bunalıma sürükleyebilmektedir. Örneğin, akıllı cep telefonuna sahip bir insan bir taraftan çevresiyle iletişim kurmaya çalışırken diğer taraftan -Matrix filmi kahramanı Neo ve arkadaşları gibi- telefon aracılığıyla sanal dünyalara (sosyal medya gibi) geçiş yapabilmektedir. Her iki yerde de bulunmaya çalışan insanın aynı anda farklı yerlerde rol üstlenmesi veya

\* Yrd. Doç. Dr., Harran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Şanlıurfa-Türkiye, e-posta: mehmetkurtulmus@harran.edu.tr

\*\* Doktora Öğrencisi, Dicle Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Diyarbakır-Türkiye, e-posta: bilginyigit27@gmail.com

üstlenmeye çalışması insanda ikilem oluşturabilmekte ve böylece insanı bunalıma sürükleyebilmektedir. Bu bunalımlarla birlikte, Kararıyk ve Kurtulmuş'un da (2016) belirttiği gibi kalabalıklar içinde kendi varlığını sağlam bir şekilde korumaya çalışırken yorulan, yıpranan insan bir süre sonra yalnızlaşma, dışlanma gibi durumları da içeren yabancılaşmayla karşı karşıya kalmaktadır. Kalabalıklar içinde insanların yabancılaşma girdabına kolayca düştükleri görülmektedir. Elinde telefon, masasında bilgisayar olan insanın tüm dünya ile iletişime geçse dahi bir tür yabancılaşmayla karşı karşıya kaldığı, yabancılaşma yaşadığı bir çağ yaşanıyor. Böyle bir çağda, insanlar kendine, çevresine ve işine de yabancılaşabilmekte ve bu yabancılaşma da genellikle insanı olumsuz etkilemektedir.

İşe yabancılaşmanın hem işgörenler hem de örgütler için önemli bir unsur olduğu söylenebilir. İşe yabancılaşma, örgütsel etkililikte gerek sosyal gerek psikolojik analizlerin çoğunda ana kavram olarak dikkat çekmektedir (Kanungo, 1983). Bu nedenle olsa gerek, işe yabancılaşmanın bireysel ve örgütsel düzeyde etkilerini belirlemeye yönelik araştırmalar dikkate değer bir şekilde süregelmektedir (Abbas, Juanid, Athar ve Ahmad, 2013; Agarwal, 1993; Allen ve LaFollete, 1977; Banai ve Reisel, 2007; Banai, Reisel ve Probst, 2004; Çilesiz, 2014; Ünsar ve Karahan, 2011; Yadav ve Nagle, 2012). İşe yabancılaşmaya yönelik işletme örgütlerinde yapılan çalışmaların işe yabancılaşmayı etkileyen örgütsel adalet (Ceylan ve Sulu, 2011; Sulu, Ceylan ve Kaynak, 2010) gibi değişkenler ile işe yabancılaşmanın etkilediği problemler alkol tüketimi (Greenberg ve Grunberg, 1995), örgütsel bağlılık (Tummers ve Den Dulk, 2013), alkol alımı sonrası davranışlar (Yang, Yang ve Kawachi, 2001), iş merkezlilik (Hirschfeld ve Field, 2000), örgütsel özdeşleşme (Efraty, Sirgy ve Claiborne, 1991; Tuna ve Yeşiltaş, 2014), iş tatmini (Seybolt ve Gruenfeld, 1976; Turan ve Parsak, 2011; Yalçın ve Koyuncu, 2014), liderlik (Sarros, Taneski, Winter, Santora ve Densten, 2002) gibi değişkenlere odaklandığı görülmektedir.

İşletme örgütlerindeki kadar olmasa da eğitim örgütlerinde de işe yabancılaşmayı etkileyen ve işe yabancılaşmanın etkilediği değişkenlere ilişkin araştırmalar yapılagelmektedir. Ulusal literatürde, işe yabancılaşmanın son dönemlerde artan bir şekilde araştırıldığı ifade edilebilir. İşe yabancılaşmanın örgütsel etkililik (Johnson ve Ellet, 1992), iş yaşamı kalitesi (Erdem, 2014), örgütsel sinizm (Akpolat ve Oğuz, 2015; Yıldız, Akgün ve Yıldız, 2013), karar alma (Benson ve Malone, 2001) gibi kavramlarla ilişkili çalışıldığı görülmektedir. Bununla birlikte, yabancılaşmanın çeşitli değişkenler açısından incelendiği araştırmalar da bulunmaktadır (Elma, 2003; Erjem, 2005; Eryılmaz ve Burgaz, 2011; Kesik ve Cömert, 2014; Shoho ve Katims, 1998; Şimşek, Balay ve Şimşek, 2012).

İşe yabancılaşmaya yönelik araştırmalar incelendiğinde, eğitim kurumlarında işe yabancılaşma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi açıklayan araştırmanın olmadığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, işletme örgütlerinde işe yabancılaşma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirleyen çalışmalara rastlamak mümkündür. Bu araştırmalarda işgörenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Ünsar ve Karahan, 2011; Tuna ve Yeşiltaş, 2014; Bothma ve Roodt, 2013; Du Plooy ve Roodt, 2010; Taboli, 2015; Tummers, Bekkers, Van Thiel ve Steijen, 2015). İşletme kurumlarında gerçekleştirilen bu araştırmalar ışığında, eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında da anlamlı bir ilişki olduğu düşünülebilir.

Tutumusal bir yapıyı temsil eden işe yabancılaşma (Hascher ve Hagenauer, 2010) verimliliği ve etkililiği düşüren önemli etken olarak görülmektedir (Akpolat ve Oğuz, 2015). Bununla birlikte, yabancılaşmanın bireylerde yaygınlaşan alkol sorunlarına, dengesiz ve dağılmış iş ve sosyal hayata sebep olabileceği söylenebilir (Yang vd., 2001). Yabancılaşma yaşayan bir çalışan yaşamda üretken olmadığından sadece hayatta kalabilme adına gerekli olanı yapar, doğanın ahengine de bir katkı sunamaz (Erikson, 1986).

İşe yabancılaşmanın hem örgüt içinde hem de örgüt dışında bireyi etkileyen önemli değişkenlerden biri olduğunu söylemek mümkündür (Brooks, Hughes ve Brooks, 2008; Tummers ve Den Dulk, 2013). İşe yabancılaşmanın çalışanları tutum ve davranış noktasında olumsuz olarak etkileyebileceği söylenebilir. İşe yabancılaşma negatif, olumsuz duygusal bir

durum oluşturabilir ve nihayetinde iş aile uyumunu da azaltabilir (Tummers ve Den Dulk, 2013). İşe yabancılaşan çalışanın işine yönelik bir soğuma, uzaklaşma, kopma ve kaçış halinde olduğu söylenebilir. Bu uzaklaşma ve kaçış çalışanın işten, çalışma ortamından ve çevresinden kendini çekmesi ya da kendi kabuğuna bürünmesi şeklinde sonuçlanabileceği gibi psikolojik ve sosyal açıdan daha rahat edebileceği bir işi veya iş ortamını araması ve nihayetinde işten ayrılması ile de sonuçlanabileceği düşünülmektedir.

Öğretmenin işine yabancılaşması işini etkileyebileceği gibi, ilişkilerini de etkiler ve bir bütün olarak yaşama bakışını, işine yaklaşımını değiştirebilir (Elma, 2003). Öğretmenlerin okuluna ve mesleğine yabancılaşması hem eğitim öğretim hem de kurumsal gelişim noktasında olumsuz yönde etki oluşturabilir (Yıldız vd., 2013). Eğitim örgütlerinde çalışanların öğrenme ve öğretme ile ilgili süreçlerden soğuması, uzaklaşması eğitimin giderek sıkıcı ve zevksiz bir etkinlik haline gelmesi ile sonuçlanabilir (Eryılmaz ve Burgaz, 2011). Bu sonuç ise öğretmenlerde işten ayrılma niyetini ortaya çıkarabilir.

İşten ayrılma niyeti örgütlerde önemli ölçüde olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Çalışanların işten ayrılmaları şirketlere yüksek oranda masraf çıkartıp verimli, etkili müşteri hizmetlerini engelleyip yarışmacılığın, rekabetin altını kazabilir (Hsiao, Auld ve Ma, 2015: 104). Ayrıca, işten ayrılma niyetine sahip çalışanlar çok yetenekli ise örgütün o çalışanları kaybetmesi hizmet sunumunu ve yönetimi olumsuz etkileyebilir (Bothma ve Roodt, 2012). Bununla birlikte, işten ayrılma niyetini taşıyan çalışanların işe yönelik canlılığını ve özverisini kaybetmesi de muhtemeldir. Levy, Fields ve Jablonski'ye (2006) göre öğretmenlerin işten ayrılmaları yıkıcı etki gösterebilir; çünkü öğretmenlerin işten ayrılmaları öğrencilerin düşük kalitede eğitim almaları gibi ciddi eğitim sorunlarına neden olabilmektedir (Aktaran: Liu ve Onwuegbuzie, 2012). Özellikle, okul idaresinin yeteri derecede olmayan desteği, öğrenci disiplin sorunları, okul kararlarında asgari düzeyde kalan öğretmen katkısı ve daha küçük bir çapta ise düşük maaşlar gibi nedenlerin hepsi öğretmenlerin ve okulların karakterlerinin kontrolünden sonra daha yüksek oranlarda işten ayrılmalarla ilişkilendirilebilir (Ingersoll, 2001: 501).

Cotton ve Tuttle'ye (1986) göre işten ayrılma niyetine etki eden faktörler dışsal faktörler (işgörenlerin algıları, işsizlik oranları ve tekrar işe başlama oranı vb.), kişisel faktörler (yaş, cinsiyet, çalışma yılı, eğitim, medeni hal vb.) ve işle (ücret, iş performansı, yapılan işin tanımı, iş tatmini, verilen görevin rutin olması, yükselme olanakları vb.) ilgili faktörler olmak üzere üç kategori altında toplanabilir (Akt; Tuna ve Yeşiltaş, 2014).

Özetle, hem işe yabancılaşma hem de işten ayrılma niyeti eğitim kurumları açısından önemli iki unsurdur. Her iki etken de eğitim kurumlarını olumsuz, negatif yönden etkileyebilmektedir. Bu nedenle, mevcut araştırmada her iki değişkenin birlikte incelenmesinin gerek eğitim kurumları gerekse alan yazın için önemli katkılar sağlayacağı tahmin edilmektedir. Yabancılaşmanın, eğitim kurumlarında dikkate alınması gereken bir olgu olduğu söylenebilir (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009). Bu araştırma işe yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti gibi öğretmenler üzerindeki olumsuz etkisini ortaya koyması bakımından yöneticilere katkı sağlayabilir. Araştırma eğitim kurumlarında işe yabancılaşma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak da alan yazına katkı getirmektedir. Bununla birlikte, cinsiyete göre işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmiş olup yöneticilere ve okuyucuya cinsiyete göre değinilen değişkenlerin düzeyleri hakkında bilgi sunulmuştur.

#### ***Araştırmanın amacı***

Bu araştırmanın amacı, işe yabancılaşmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde etkileyip etkilemediğini tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki alt amaçlara cevap aranmıştır:

- 1- Öğretmenlerin işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti düzeyleri nedir?
- 2- Cinsiyet değişkenine göre işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti değişkeni puanları anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

- 3- İşe yabancılaşma değişkeni işten ayrılma niyeti değişkenini anlamlı bir şekilde etkilemekte midir?

### **Yöntem**

#### ***Araştırmanın Yöntemi***

Araştırma korelasyonel araştırma türünde gerçekleştirilmiştir. Bu tür araştırmalar, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemek amacıyla yapılır (Karasar, 2006).

#### ***Örneklem/Çalışma Grubu***

Araştırmanın örneklemini Diyarbakır ili merkez ilçelerindeki Anadolu liselerinde 2015-2016 yılında görev yapan öğretmenlerden seçkisiz örneklem alma yöntemiyle belirlenen 400 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma örnekleminin %43'ü erkek, %52.5'i kadındır (%4.5'i cinsiyet belirtmemiştir).

#### ***Veri Toplama***

Araştırmada iki farklı veri toplama aracı kullanılmıştır. Bunlardan birincisi, *işe yabancılaşma ölçeğidir*. Kurtulmuş ve Karabıyık (2016) tarafından geliştirilen ölçek öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyini belirlemeyi amaçlamaktadır. Ölçek tek faktörlüdür. Ölçekte toplam 14 madde bulunmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa değeri .92'dir. Bu araştırmada Cronbach Alfa değeri .92 olarak bulunmuştur.

Araştırmada kullanılan bir diğer ölçme aracı *işten ayrılma niyeti ölçeğidir*. Bu ölçek, Sheau-yuen Yeo'nun (2006) geliştirdiği ölçekten yararlanılarak Kurtulmuş ve Karabıyık (2016) tarafından geliştirilmiş olup üç maddeden oluşmaktadır. Kurtulmuş ve Karabıyık (2016) tarafından yapılan geçerlik analizinde ölçeğin tek faktörlü olduğu ve faktör yük değerlerinin ise .88 ile .92 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Araştırmada ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık değeri .92 olarak bulunmuştur. Bu araştırmada ise Cronbach Alfa değeri .90'dır.

#### ***Verilerin Analizi***

Veriler t testi, korelasyon ve regresyon istatistik tekniği ile analiz edilmiştir. Analize başlamadan önce ölçeklerden elde edilen veriler (toplam puanlar) tek değişkenli normallik dağılımı, uç değer, doğrusallık, hataların normal dağılımı ve eşit varyanslılık açısından incelenmiştir. Tek değişkenli normallik dağılımında basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. İşe yabancılaşma ölçeği çarpıklık değeri .70, basıklık değeri -.41; işten ayrılma niyeti ölçeği çarpıklık değeri 1.40, basıklık değeri .1.00'dir. Her iki ölçeğin çarpıklık ve basıklık değerinin  $\pm 2$  aralığında kalması nedeniyle verilerin tek değişkenli normal dağılım gösterdiği söylenebilir (Ak, 2008; Bayram, 2009). Verilerin tek değişkenli uç değerler açısından kutu grafiği ile incelenmiştir. Bu incelemede, kutu grafiğinin dışında bir değere rastlanmamıştır. Bu durumda veri setinin uç değerlerden arınık olduğu söylenebilir. Doğrusallığın belirlenmesinde ise saçılım diyagramı matrisine bakılmıştır. Saçılım diyagramı matrisinde her bir değişken çiftinin saçılma diyagramlarının elips şeklinde çıkması nedeniyle doğrusallığın sağladığı söylenebilir (Mertler ve Vannatta, 2005 Akt: Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014). Ayrıca, Q-Q grafiği doğrultusunda hataların normal dağılım gösterdiği; standardize edilmiş hatalar ile tahmini değerler arasında çizilen saçılma diyagramı doğrultusunda da hatalar arası eşit varyanslılığın olduğu kabul edilmiştir. Araştırmada kayıp verilere ortalama değer atanmıştır. Değişkenlerle elde edilen istatistikler .01 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Ölçek puanlarına ilişkin aritmetik ortalama ( $\bar{X}$ ) ve standart sapma (ss) değerleri regresyon analizi öncesinde yapılan betimsel istatistik aşamasında verilmiştir. Örneklemin %4.5'i cinsiyet belirtmediği için t-testinde bu veriler kullanılmamıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin puanlamasını daha anlaşılır kılma adına değer aralıkları ve düzeyler belirlenmiş olup bunlar Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1.** Ölçeklerin Puanlanmasında Kullanılan Değer Aralıkları ve Aralıkların Anlamları

Puan aralıkları	İşe yabancılaşıma	İşten ayrılma niyeti
1.00-1.80	Çok düşük	Çok düşük
1.81-2.60	Düşük	Düşük
2.61-3.40	Kısmen yüksek	Kısmen yüksek
3.41-4.20	Yüksek	Yüksek
4.21-5.00	Çok yüksek	Çok yüksek

**Bulgular****Öğretmenlerin işe yabancılaşıma ve işten ayrılma niyeti düzeylerine ilişkin bulgular**

Öğretmenlerin işe yabancılaşıma ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin belirlenmesinde her iki değişkene ait aritmetik ortalama değerleri dikkate alınmıştır. Bu doğrultuda, öğretmenlerin işe yabancılaşımlarının düşük düzeyde ( $\bar{X} = 2.04$ ), işten ayrılma niyetlerinin ise çok düşük düzeyde ( $\bar{X} = 1.72$ ) olduğu ortaya çıkmıştır.

**Cinsiyet değişkenine göre yapılan t-testi bulguları**

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin işe yabancılaşıma ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirleyebilmek amacıyla t-testi yapılmış olup sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2.** Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan t- testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	sd	t
İşe yabancılaşıma	Erkek	172	2.24	.84	380	4.393*
	Kadın	210	1.86	.81		
İşten ayrılma niyeti	Erkek	172	1.86	1.08	380	2.581*
	Kadın	210	1.59	.92		

\* $p < .01$

Tablo 2’deki değerlere göre, cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin işe yabancılaşıma ve işten ayrılma niyeti düzeyleri anlamlı (önemli) bir şekilde farklılaşmaktadır ( $p < .01$ ). Erkek öğretmenlerin hem işe yabancılaşıma düzeyi hem de işten ayrılma niyeti düzeyinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

**İşe yabancılaşıma değişkeninin işten ayrılma niyeti değişkenini etkilemesine ilişkin bulgular**

İşe yabancılaşıma ve işten ayrılma niyeti ölçeği verilerine ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma değerlerinin yanı sıra her iki değişken arası Pearson Momentler Çarpımı korelasyon değerleri incelenmiş olup sonuçlar Tablo 3’te verilmiştir.

**Tablo 3.** Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistik ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	N	1	2
İşe yabancılaşıma	400	-	
İşten ayrılma niyeti	400	.70*	-

\* $p < .01$

Tablo 3’teki değerlere göre işe yabancılaşıma değişkeni ile işten ayrılma niyeti değişkeni arasında anlamlı ilişkili bulunmuştur (\* $p < .01$ ). Her iki değişken arasındaki ilişkinin pozitif yönlü yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır ( $r = .70$ ).

İşe yabancılaşıma değişkeninin işten ayrılma niyeti değişkenini etkileyip etkilemediğine ilişkin yapılan basit regresyon analizi sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

**Tablo 4.** İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Yapılan Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	SH	$\beta$
Sabit	.02	.09	-
İşe yabancılaşma	.83	.04	.70*

$R=.70$   $R^2=.49$   $F(1-398) = 384,931$  \* $p < .01$

Tablo 4 incelendiğinde, işe yabancılaşma değişkeninin işten ayrılma niyeti değişkenini anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir ( $\beta = .70$ ;  $p < .01$ ). Souçlar, işe yabancılaşma değişkeninin işten ayrılma niyeti değişkeninin %49'unu yordadığını ortaya koymuştur ( $R = .70$   $R^2 = .49$   $F(1-398) = 384,931$ ). Bir başka ifadeyle, işe yabancılaşma değişkeni işten ayrılma niyeti puanlarındaki değişimin %49'unu açıklamaktadır.

### Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın bu sonucu ile Elma (2003), Erdem (2014), Yıldız ve diğerleri (2013), Yorulmaz, Altinkurt ve Yılmaz (2015) ile Şimşek ve diğerlerinin (2012) araştırma sonuçları örtüşüyor; Kesik ve Cömert'in (2014) araştırma sonucu ile örtüşmüyor. Kesik ve Cömert'in (2014) araştırmasında öğretmenlerin yabancılaşma düzeyi "hiçbir zaman/çok düşük" aralığında çıkmıştır. Mevcut araştırma ile Kesik ve Cömert'in (2014) çalışma sonuçları arasındaki farklılığın nedeni iller arası sosyo-kültürel ve ekonomik farklılıklar olabilir. Değişik sebeplere bağlı olarak öğretmenlerin yabancılaşmayı farklı biçimlerde yaşadıkları söylenebilir. Fakat unutulmamalı ki her bir öğretmen yaşadıklarını kendince yorumlar (Brooks, Hughes ve Brooks, 2008). Dahası, Brooks, Hughes ve Brooks'un (2008) araştırması yabancılaşmanın tecrübe edilmesinin durumdan duruma çeşitlilik gösterdiğine ve zaman içerisinde evrildiğine işaret etmiş. Zielinski ve Hoy'un (1983) araştırmasında öğretmenlerin okul ortamında yüksek düzeyde yabancılaşma yaşadıkları saptanmıştır. Bu bağlamda, öğretmenlerin içinde buldukları ortam ve iş koşulları nedeniyle farklı düzeyde işe yabancılaşma yaşayabildikleri söylenebilir.

Yukarıda değinilen araştırmalar çerçevesinde, genel olarak eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyinin düşük olduğu söylenebilir. Bu sonucun eğitim kurumları açısından olumlu olduğu düşünülebilir. İşe yabancılaşmış öğretmenlerin kendinden, okuldan, öğrenciden ve çevresinden uzaklaşacağı söylenebilir. Zira yabancılaşma, gerek dünya gerek insan gerekse diğer insanlar tarafından idare edilen dünyaya ait düşüncelerden uzaklaşmayı içerir (Horowitz, 1966). Bu nedenle, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyinin düşük olması ya da öğretmenlerin hiç yabancılaşma yaşamamaları önemlidir. İşine yabancılaşmış öğretmenin öğrenme ve kişilik gelişimi bakımından kritik dönemdeki öğrencilere yararlı olmaları mümkün görünmemekte ve bu öğretmen başarısız olacağını düşündüğü için de sorumluluk almaktan kaçınmaktadır (Yıldız vd, 2013).

Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin çok düşük düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Alanda yapılan araştırmalarda öğretmenlerin işten ayrılma niyeti düzeyi bu araştırmaya göre daha yüksektir. Öğretmenlerin işten ayrılma niyeti Öztürk Çiftçi, Meriç ve Meriç'in (2015) araştırmasında düşük, Töremen ve Demir'in (2016) araştırmasında ise kısmen yüksek/katılıyorum düzeyinde çıkmıştır. Mevcut araştırmada diğer araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin daha düşük çıkması araştırmanın yapıldığı ilin işsizlik oranının yüksek olması ile açıklanabilir. Diyarbakır'da işsizlik oranı 2015 verilerine göre Türkiye'ye ortalamasının üstündedir (www.tuik.gov.tr). Bu durum öğretmenlerin sahip oldukları mesleğe daha fazla bağlanmalarına yol açıyor olabilir. Bununla birlikte, araştırmanın bu sonucunun eğitim kurumları adına önemli olduğu düşünülebilir. Zira çalışanların işten ayrılma niyeti örgütlere yüksek masraf çıkartabilmektedir (Hsiao, Auld ve Ma, 2015). İşten ayrılmayı düşünen bir öğretmenin verimli olması, öğrencilere gereken ölçüde bir kazanım sağlaması çok zordur (Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016).

Cinsiyet değişkenine göre işe yabancılaşma değişkeninin anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır. Araştırmanın bu sonucu Akpolat ve Oğuz'un (2015) Samsun ilinde yaptığı araştırma sonucuyla örtüşmektedir. Akpolat ve Oğuz'un (2015) araştırmasında bayanlarda, bu

çalışmada ise erkeklerde işe yabancılaşma düzeyi daha yüksektir. Bunun sebebi araştırmaların gerçekleştirildiği iller arası sosyo kültürel farklar olabilir. Bununla beraber, cinsiyete göre işe yabancılaşmanın anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı araştırmalara da rastlanmıştır (Elma, 2003; Eryılmaz ve Burgaz, 2011; Kesik ve Cömert, 2014).

Cinsiyet değişkenine göre işten ayrılma niyeti değişkeninin anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre işten ayrılma niyetleri daha yüksektir. Kurtulmuş ve Karabıyık (2016) ile Öztürk Çiftçi, Meriç ve Meriç'in (2015) araştırmalarında da benzer sonuçlar tespit edilmiş olup erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla işten ayrılma niyeti içinde oldukları ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, Sarıdede (2004) ile Töremen ve Demir'in (2016) araştırmalarında ise cinsiyet değişkeninin işten ayrılma niyeti değişkeni üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu araştırmada, işten ayrılma niyetlerinin erkeklerde kadınlara nazaran daha yüksek düzeyde olmasının nedeni ülkemizde iş bulma olanağının erkekler için daha fazla olması olabilir. Lambert, Hogan ve Barton (2001) araştırmalarında iş bulunabilirliğinin işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır.

Araştırmanın bulguları, öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, işe yabancılaşmanın işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde etkilediği de görülmektedir. Bu sonuç doğrultusunda, öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinde işe yabancılaşmanın önemli etkisinin olduğu söylenebilir. Araştırmanın bu sonucu, Ünsar ve Karahan (2011), Tuna ve Yeşiltaş (2014), Bothma ve Roodt (2013), Du Plooy ve Roodt (2010), Taboli (2015), Tummers ve Den Dulk (2013) ve Tummers ve diğerlerinin (2015) işletme örgütlerinde gerçekleştirdikleri araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Bu araştırmalarda işe yabancılaşma ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mevcut araştırmada, işe yabancılaşmanın işten ayrılma niyetini güçlü bir şekilde etkilemesi öğretmenlerin işe yabancılaşma yaşadıklarında işten ayrılmayı önemli ölçüde düşündükleri şeklinde yorumlanabilir. Kişinin her ne durumda olursa olsun kendisini rahatsız eden ve yaşamına olumsuz tesiri olan uyarıcılardan kaçınma eğiliminde olduğu düşünülmektedir. Yabancılaşma da kişiyi rahatsız eden psikolojik bir durumdur. Bu anlamda, yabancılaşma kişinin işine yönelik gelişmişse ve kişi de bu durumdan kurtulamıyorsa kişinin ya işine yabancılaşmış bir şekilde çalışmaya devam etmesi ya da işinden ayrılmayı düşünmesi iki önemli seçenektir.

Yabancılaşmayı çalışanın duygu ve düşüncelerini içine alan büyük girdap şeklinde değerlendirmek mümkündür. Bu nedenle, işe yabancılaşma hem çalışan hem de örgüt için olumsuz olarak değerlendirilebilecek önemli çıktılara yol açabilir. Tummers ve Den Dulk'un (2013) yaptığı araştırmada işten ayrılma niyetinin örgütsel bağlılığa negatif yönde etki ettiği görülmektedir. Yine bu bağlamda, Turan ve Parsak'ın (2011) araştırmasında da işe yabancılaşma ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. İşe yabancılaşmanın olumsuz sonuçlara yol açması yabancılaşmanın olumsuz yapısı, içeriği ile izah edilebilir. Zira bireyin gerek toplumsal gerek kültürel gerekse doğal çevresiyle uyumunun azalması, çevresine yönelik denetiminin etkisizleşmesi bireyin yalnızlığına ve çaresizliğine yol açabilmektedir (Şimşek vd., 2006).

İşine yabancılaşan çalışanların iş ortamında karşılaştıkları olayları olumlu algılamaları çok zordur. Çalışanın örgütüyle olan ilişkisinin yapay bir düzlemde devam etmesi muhtemeldir. Hirschfeld, Field ve Bedeian'in de (2000) değindiği gibi işe yabancılaşmış bir çalışanın olumlu etkileşimleri deneyimleme ihtimali çok zayıftır ve dahası negatif ve düşmanca sonuçların sayısız bir şekilde ortaya çıkması söz konusudur.

Öğretmenlerin derslere, öğrencilere, eğitsel süreçlere karşı ilgi duymamaları, eğitsel süreçlerden uzaklaşmaları gibi durumlar yabancılaşmanın bir yansıması olarak görülebilir (Yıldız vd., 2013). İşine yabancılaşan öğretmenin hem zihnen hem de davranışsal olarak okuluna katkı sağlaması çok zordur (Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016). Öğretmenlerin okullarda kendini rahat hissetmemeleri, işine yönelik düş kırıklığı yaşamaları ve uzaklaşmaları işten ayrılma niyeti gibi negatif etkileri beraberinde getirebilmektedir. Yabancılaşma girdabına düşmüş öğretmenin kendine, öğrencisine ve okuluna bakışının matlaşması kaçınılmaz bir durum

gibidir. İşini anlamsız bulan, işinden tatmin olmayan, işini sıradan, mutad yapılması gereken bir ödev gibi gören öğretmenin yeni, özgün bir şeyler ortaya koyması zordur. Bunun daha da ötesinde, yabancılaşan bir çalışandan örgütüne minimum düzeyde dahi katkı beklemenin iyimserlik olacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın sonucunun hem okullara hem de araştırmacılara önemli katkı sunduğu düşünülmektedir. Araştırma, yöneticilerin öğretmenlerin işten ayrılmalarını engelleme, önleme adına onların işe yabancılaşmasını minimize etmelerinin dikkate değer bir katkı sunacağını ortaya koymaktadır. Sürekli aynı işi yapan çalışanların işine karşı yorgunluğa düşeceği ya da yol yorgunluğu ile karşı karşıya kalacağı söylenebilir. Bu nedenle, yöneticilere öğretmenlerin işe yabancılaşmasını minimize etmeleri için onlara işinin niteliği ve önemini hissettirmesi, zaman zaman çalışanların işlerine yönelik ilgisini, heyecanını artıracak etkinlikler düzenlemesi, işine yabancılaşma yaşamaya başladığını hissettiği çalışanlarına bire bir destek olması ve iyi bir iletişim ortamı oluşturması tavsiye edilebilir. Araştırmacılar için farklı okul kademelerinde de işe yabancılaşma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirleyen, işe yabancılaşmanın diğer değişkenlerle ilişkinin ortaya konmasına yönelik çalışmaların yapılması önerilebilir.

### Kaynaklar

- Abbas, R.Z., Junaid, M.R., Athar, M.R., & Ahmad, Z. (2013). Effect of corporate alienation on managerial decision making: An analytical perspective. *African Journal of Business Management*, 7(15), 1296-1305. doi: 10.5897/AJBM11.2590
- Agarwal, S. (1993). Influence of formalization on role stress, organizational commitment, and work alienation of salespersons: A cross-national comparative study. *Journal of International Business Studies*, 24(4), 715-739.
- Ak, B. (2008). Güvenirlilik analizi. Ş. Kalaycı (Ed.). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. (s. 3-42). Ankara: Asil Yayıncılık.
- Akpolat, T. ve Oğuz, E. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 947-971. doi: 10.17860/efd.81842
- Allen, B.H., & LaFollette, W.R. (1977). Perceived organizational structure and alienation among Management Trainees. *Academy of Management Journal*, 20(2), 334-341.
- 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, 463-476. doi:10.1016/j.jwb.2007.06.007
- Banai, M., Reisel, W.D., & Probst, T.M. (2004). A managerial and personal control model: Predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary. *Journal of International Management*, 10, 375-392.
- Bayram, N. (2009). *Sosyal bilimlerde SPSS ile veri analizi*. Ezgi Kitapevi. Bursa.
- Benson, N., & Malone, P. (2001). Teacher's beliefs about shared decision making and work alienation. *Education*, 107(3), 244-251.
- Bothma, C.F.C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- Brooks, J.S., Hughes, R.M., & Brooks, M.C. (2008). Educational reform and teacher alienation. *Educational Policy*, 22(1), 45-62. <http://online.sagepub.com>
- Ceylan, A., & Sulu, S. (2011). Organizational injustice and work alienation. *Ekonomie a Management*, 2, 65-78.
- Çilesiz, E. (2014). *İşgören yabancılaşması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Ankara'daki beş yıldızlı oteller üzerine bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, B. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları* (İkinci Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Du Plooy, J., & Roodt, G. (2010). Work engagement, burnout and related constructs as predictors of turnover intentions. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1), doi: 10.4102/sajip.v36i1.910



- Efraty, D., Sirgy, M.J., & Claiborne, C.B. (1991). The effects of personal alienation on organizational identification: A quality-of-work-life model. *Journal of Business And Psychology*, 6 (1), 57-78.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okul öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara ili örneği)*. Yayımlanmamış doktora tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erdem, M. (2014). The level of quality of work life to predict work alienation. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14 (2), 534-544. DOI: 10.12738/estp.2014.2.2126
- Erikson, K. (1986). On work and alienation. *American Sociological Review*, 51(1), 1-8.
- Erjem, Y. (2005). Eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen: Lise öğretmenleri üzerinde sosyolojik bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 395-417.
- Eryılmaz, A. ve Burgaz, B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 36(161).
- Greenberg, E.S., & Grunberg, L. (1995). Work alienation and problem alcohol behavior. *Journal of Health and Social Behavior*, 36(1), 83-102.
- Hascher, T., & Hagenauer, H. (2010). Alienation from school. *International Journal of Educational Research*, 49. doi:10.1016/J.Ijer.2011.03.002
- 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.
- Hirschfeld, R.R. Field, H.S., & Bedeian, A.G. (2000). Work alienation as an individual-difference construct for predicting workplace adjustment: A test in two samples. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(9), 1880-1 902.
- Horowitz, I.L. (1966). On alienation and the social order. *Philosophy and Phenomenological Research*, 27 (2), 230-237.
- Hoy, W.K., Blazovsky, R., & Newland, W. (1983). Bureaucracy and alienation: A comparative analysis. *Journal of Educational Administration*, 21(2), 109-120.
- Hsiao, A., Auld, C., & Ma, E. (2015). Perceived organizational diversity and employee behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 48, 102-112. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.04.009>
- <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21567>
- Ingersoll, R. (2001). *Teacher Turnover, Teacher Shortages, and the Organization of Schools*. CPRE Research Reports. Retrieved from [http://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1069&context=cpre\\_researchreports](http://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1069&context=cpre_researchreports)
- Johnson, B.L., & Ellet, C.D. (1992). *Analyses of school level learning environments: centralized decision-making, teacher work alienation and organizational effectiveness*. Annual Meeting of the American Educational Research Association, 20-24 April 1992, San Francisco, CA. www.eric .ed.gov. ED: 368 043.
- Kanungo, R.N. (1983). Work alienation: A pancultural perspective. *Int. Studies of Man*. i-Or,c., 13(1-2), 119-138.
- Karabıyık, H. & Kurtulmuş, M. (2016). *Lisans öğrencilerinin üniversiteye yabancılaşma düzeylerinin örgütsel özdeşleşme algısına etkisi*. 3. Uluslararası Avrasya Eğitim Araştırmaları Kongresi, 31 Mayıs- 03 Haziran 2016. Muğla: Sıtkı Kocaman Üniversitesi.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (16. basım). Ankara: Nobel Yayın
- Kesik, F. ve Cömert, M. (2014). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 27-46.
- Kurtulmuş, M. ve Karabıyık, H. (2016). Algılanan örgütsel adaletin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Bartın University Journal of Faculty of Education*. 5 (2), 459-477. doi: 10.14686/buefad.v5i2.5000175962
- Kurtulmuş, M. ve Karabıyık, H. (2016). Farklılıkların yönetiminin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmesine ve işten ayrılma niyetine etkisi. *International Journal of Human Sciences*, 13 (1), 1324-1341. doi:10.14687/ijhs.v13i1.3597

- Lambert, E.G., Hogan, N.L., & Barton, S.M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38, 233–250.
- Liu, S., & Onwuegbuzie, A. J. (2012). Chinese teachers' work stress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research*, 53, 160–170. doi:10.1016/j.ijer.2012.03.006
- Öztürk Çiftçi, D., Meriç, E., & Meriç, A. (2015). Örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Ordu ili özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde bir uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41).
- Sarıdede, U. (2004). *Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisi*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004, Malatya: İnönü Üniversitesi.
- Sarros, J.C., Tanewski, G.A., Winter, R.P., Santora, J.C. & Densten, I.L. (2002). work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management*, 13, 285-304.
- Seybolt, J. W. & Gruenfeld, L. (1976). The Discriminant validity of work alienation and work satisfaction measures. *J. occup. Psychol*, 49, 193-202.
- Sheau-Yuen Yeo, M.A. (2006). *Measuring organizational climate for diversity: A construct validation approach*. Unpublished Doctoral Thesis. USA: The Ohio State University.
- Shoho, A.R., & Katims, D.S. (1998). *Perceptions of alienation among special and general education teachers*. Annual Meeting of the American Educational Research Association, 14 April 1998, San Diego, CA. www.eric. .ed.gov. ED: 419319
- Sulu, S., Ceylan, A., & Kaynak, R. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment: Implications for healthcare professionals. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 27-38.
- Şimşek, H., Balay, R., & Şimşek, A.S. (2012). İlköğretim sınıf öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 53-72.
- Şimşek, M.Ş., Çelik, A., Akgemci, T. ve Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-587.
- Taboli, H. (2015). Burnout, work engagement, work alienation as predictors of turnover intentions among universities employees in Kerman. *Life Science Journal*, 12(9), 67-74.
- Töremen, F. ve Demir, S. (2016). Sahip oldukları psikolojik sermayenin öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(34), 166-179.
- Tummers, L.G., & den Dulk, L. (2013). The effects of work alienation on organizational commitment, work effort and work-to-family enrichment. *Journal of Nursing Management*, 21, 850-859.
- Tummers, L.G., Bekkers, V.J.J.M., Van Thiel, S., & Steijn, A.J. (2015). The effects of work alienation and policy alienation on behavior of public employees. *Administration & Society*, 47(5), 596-617.
- Tuna, M. & Yeşiltaş, M. (2014). Etik iklim, işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117.
- Turan, M. ve Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi: Bir devlet üniversitesi idari personeli üzerinde araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 1-20.
- Ünsar A. S. ve Karahan D. (2011). Yabancılaşmanın işten ayrılma eğilimini belirlemeye yönelik bir alan araştırması. *Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21), 361-378.
- Yadav, G.K. & Nagle, Y.K. (2012). Work alienation and occupational stress. *Social Science International*, 28 (2), 333-344.
- Yalçın, İ. ve Koyuncu, S. C. (2014). Örgütsel yabancılaşma olgusunun iş tatmini üzerine etkisi: niğde ilinde bir araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 16(26), 86-94.

- Yang, M.J., Yang, M.S. & Kawachi, W. (2001). Work experience and drinking behavior: alienation, occupational status, workplace drinking subculture and problem drinking. *Public Health*, 115, 265-271.
- Yıldız, K., Akgün, N. ve Yıldız, S. (2013). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *International Journal of Social Science*, 6(6), 1253-1284, <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS1193>
- Yılmaz, S. ve Sarpkaya, P. (2009). Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 314-333.
- Yorulmaz, Y.İ., Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2015). The relationship between teachers' occupational professionalism and organizational alienation. *Educational Process: International Journal*, 4(1-2), 31-44. <http://dx.doi.org/10.12973/edupij.2015.412.3>
- Zielinski, A.E., & Hoy, W.K. (1983). Isolation and alienation in elementary schools. *Educational Administration Quarterly*, 19(27), 27-45. doi:10.1177/0013161X83019002003

## Extended Abstract

### Introduction

A person who gets tired, exhausted of protecting his individuality strongly in crowds, encounters alienation which includes isolation, exclusion after a time. Feeling lonely amongst crowds started in 19th Century Europa and continues intensely in today's world. Today this situation is realized more clearly and people that can easily fall in alienation swirl in crowds. It is an age that a person who has cell-phone and computer, encounters a kind of alienation and live alienation even if he gets in contact with the entire world. Mobile phone usage can be a nice example of attempts to be present at two different media. In movie the Matrix, for Neo and his friends, answering a mobile phone call could lead a person having a presence in two different worlds at the same time. In the same vein people use their mobile phones to be in touch with other people away via social media on internet while they are physically in a classroom or a meeting. It can be put forward that mentally trying to be at two different places at once can cause depression.

Work alienation is often a socio-psychologic situation based on work itself which often influences worker negatively and appears in consequence of that the work falls short of expectations, it becomes constant, road fatigue, beginning to have a dull, wrinkled view for the work (Kurtulmuş & Karabıyık, 2016).

It is seen that studies made in business organizations towards work alienation focus on variables as organizational justice which affects work alienation and variables as organizational correlation, road stress, organizational identification, problem drinking behavior, job satisfaction, work centrality which can affect work alienation (Turan & Parsak, 2011; Tummers & Den Dulk, 2013; Sarros vd., 2002; Seybolt & Gruenfeld, 1976; Greenberg & Grunberg, 1995; Ceylan & Sulu, 2011; Efraty vd., 1991; Yalçın & Koyuncu, 2014; Tuna & Yeşiltaş, 2014; Sulu vd., 2010; Hirschfeld & Field, 2000; Yang vd., 2001).

It can also be observed in education organizations researches regarding variables which predict work alienation and predicted by work alienation have been being made although to a lesser extent than business organizations. In national manner, work alienation has been increasingly researched recently. It is seen that work alienation is examined in terms of various variables as well and is linked to various terms as organizational effectiveness, work life quality, organizational cynicism (Elma, 2003; Johnson & Ellet, 1992; Erdem, 2014; Yıldız vd., 2013; Eryılmaz & Burgaz, 2011; Kesik & Cömert, 2014; Akpolat & Oğuz, 2015; Shoho & Katims, 1998; Şimşek et al., 2012; Erjem, 2005; Benson & Malone, 2001).

No research could be found that explains the relation between work alienation and turnover intention in education organizations when researches made towards work alienation are examined. Besides, it is possible to encounter studies which determine the relation between work alienation and turnover intention in business organizations. In these researches (Ünsar &

Karahan, 2011; Tuna & Yeşiltaş, 2014; Bothma & Roodt, 2013; Du Plooy & Roodt, 2010; Taboli, 2015; Tummerts et al., 2015) it is determined there is a positive meaningful relation between workers' work alienation level and turnover intention.

As already mentioned, both work alienation and turnover intention are two important terms in terms of educational institutions. Both terms can affect educational institutions negatively. So it can be estimated that examining both variables in existent research will provide important contributions for either educational institutions or literature. It can be said alienation is a reality that should be considered while the existence and functions of education organization maintain (Yılmaz & Sarpkaya, 2013). With this research, it may be hoped to contribute to administrators by determining an important factor, work alienation, that affects teachers' turnover intention.

### **Method**

The sample of the research consists of 400 teachers in Anatolian High Schools of the towns of Diyarbakır province in 2015-2016. Teachers were chosen with random sampling method. %43 of the research sample are male while %52,5 are female (%4,5 did not declare their gender). Data of research were collected with "work alienation" scale developed by Kurtulmuş and Karabıyık (2016) and with "turnover intention" scale developed by Kurtulmuş and Karabıyık (2016) adapting the scale of Sheau-yuen Yeo (2006) to Turkish language. Work alienation Cronbach's Alpha value is .92 and turnover intention scale Cronbach's Alpha value is .90. Data were analyzed with statistical regression technique and t-test.

### **Discussion and Conclusion**

It was found that work alienation variable and turnover intention have a meaningful and positive relationship between each other. Besides, it is understood that the level of work alienation is low. While the result of this research is compatible with the research results of Elma (2003), Erdem (2014), Yıldız, Akgün and Yıldız (2013) and Şimşek, Balay and Şimşek (2012); it contradicts with research result of Kesik and Cömert (2014).

It is seen that work alienation variable affects turnover intention variable in significantly. It is understood that work alienation variable explains %49 of turnover intention variable. In accordance with this result, it can be said that work alienation has an important affect on teachers' turnover intention. The result of the research is compatible with the results of the researches made by Ünsar and Karahan (2011), Tuna and Yeşiltaş (2014), Bothma and Roodt (2013), Du Plooy and Roodt (2010), Taboli (2015), Tummerts and Den Dulk (2013) and Tummerts, Bekkers, van Thiel and Steijen (2015) in business organizations. In these research, it can be seen that there is a positive significant relation between work alienation and turnover intention.

It is thought that the result of this research provides an important contribution to both schools and researchers. The research shows minimizing work alienation can provide a significant contribution to administrators to prevent teachers' turnover. It can be said that perpetually doing the same work will cause fatigue, and/or road fatigue against the job. So administrators can be suggested to make teachers feel the quality and importance of the work, to arrange activities for increasing workers' enthusiasm and interests towards their works. Also administrators can be suggested to support their workers one to one whom they think they start experiencing work alienation, and a good communication medium can be built. Further research can be made at different school grades; such studies may focus on determining the relation between work alienation and turnover intention and checking the relation between work alienation and other variables.