

Received/Geliş

: 2024 October/Ekim

Accepted/Kabul

: 2024 November/Kasım

Published/Yayın

: 2024 December/Aralık

## Öğretmenler Arası Mesleki İşbirliğinin Mesleki Yabancılaşmaya Etkisinin İncelenmesi

Mehtap Kavak<sup>1</sup> Gülçin Ortakçı<sup>2</sup> Adem Çakır<sup>3</sup> Sedat Ak<sup>4</sup> Meşkure Eryürük<sup>5</sup>  
Hatice Özekin<sup>6</sup> Yeliz Duman<sup>7</sup> Hatice Kılıç<sup>8</sup> Sedat Akgöl<sup>9</sup> Yasin Dalkılıç<sup>10</sup>

**Atıf/Reference:** Kavak, M., Ortakçı, G., Çakır, A., Ak, S., Eryürük, M., Özekin, H., Duman, Y., Kılıç, H., Akgöl, S. ve Dalkılıç, Y. (2024). Öğretmenler Arası Mesleki İşbirliğinin Mesleki Yabancılaşmaya Etkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 480-488.

### Özet

Bu çalışmada, öğretmenler arası mesleki işbirliğinin mesleki yabancılaşmaya etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre; öğretmenler arasında mesleki iş birliği algıları ortalamanın üstünde ve işe yabancılaşma algıları ortalamanın altında çıktığı görülmektedir. Cinsiyete göre incelemede; araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki iş birliği ve işe yabancılaşma algıları kadın ve erkeğe göre değişmemektedir. Medeni duruma göre incelemede; araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki iş birliği ve işe yabancılaşma algıları evli ve bekar olmasına göre değişmemektedir. Öğrenim durumuna göre incelemede; araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki iş birliği ve işe yabancılaşma algıları lisans ve yüksek lisans mezuniyetlerine göre değişmemektedir. Yaş gruplarına göre incelemede; araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki iş birliği ve işe yabancılaşma algıları farklı yaş gruplarında olmasına göre değişmemektedir. Hizmet yılına göre incelemede; araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki iş birliği ve işe yabancılaşma algıları farklı hizmet yılı gruplarında olmasına göre değişmemektedir. Son olarak, öğretmenler arasında mesleki iş birliği algıları ile işe yabancılaşma algıları arasında istatistiksel anlamda herhangi bir ilişki çıkmamıştır. Yine öğretmenler arasında mesleki iş birliği puanlarının işe yabancılaşma toplam puan algılarını herhangi bir anlamlı şekilde yordamamaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Mesleki işbirliği, mesleki yabancılaşma, öğretmen.

### Examining the Effect of Professional Collaboration among Teachers on Professional Alienation

#### Abstract

This study aims to examine the effect of professional collaboration among teachers on professional alienation. The study was conducted using a relational screening model. According to the results of the study, it is seen that the perceptions of professional collaboration among teachers are above average and the perceptions of work alienation are below average. In the examination by gender; the perceptions of professional collaboration and work alienation of the teachers participating in the study do not change according to women and men. In the

<sup>1</sup> Okul Müdürü; Ankara-Etimesgut-Bağlıca Anaokulu, <https://orcid.org/0009-0000-0211-0279>; mehtap2633@hotmail.com;

<sup>2</sup> Okul Müdürü; Şile Anadolu Lisesi, <https://orcid.org/0009-0005-7406-4992>; gulcinortakci@hotmail.com;

<sup>3</sup> Müdür Yardımcısı; İstanbul Küçükçekmece İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0003-5895-6929>; cakiradem\_@hotmail.com;

<sup>4</sup> Müdür Yardımcısı; İstanbul Küçükçekmece İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0008-7827-4104>; aksedatposta@gmail.com;

<sup>5</sup> Okul Müdürü; Bursa Yıldırım-İşgiri Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0008-8117-2811>; meskure.ataer@gmail.com;

<sup>6</sup> Müdür Yardımcısı; Konak Özel Eğitim Meslek Okulu, <https://orcid.org/0009-0009-3936-8682>; haticeozekin@gmail.com;

<sup>7</sup> Uzman Öğretmen; Şile BİST 50. Yıl ÇPAL, <https://orcid.org/0009-0002-9979-8683>; yelizduman86@gmail.com;

<sup>8</sup> Uzman Öğretmen; Şile BİST 50. Yıl ÇPAL, <https://orcid.org/0009-0003-5450-7018>; haticeklc1984@gmail.com;

<sup>9</sup> Müdür Yardımcısı; Gazi Osman Paşa Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0004-1188-0776>; sedatkgol050@gmail.com;

<sup>10</sup> Müdür Yardımcısı; Gazi Osman Paşa İHO, <https://orcid.org/0009-0004-3816-5174>; dalkilicyasin@gmail.com;

examination by marital status; the perceptions of professional collaboration and work alienation of the teachers participating in the study do not change according to whether they are married or single. In the examination by educational status; the perceptions of professional collaboration and work alienation of the teachers participating in the study do not change according to their undergraduate and graduate degrees. In the examination by age groups; the perceptions of professional collaboration and work alienation of the teachers participating in the study do not change according to being in different age groups. In the examination by years of service; the perceptions of professional collaboration and work alienation of the teachers participating in the study do not change according to being in different years of service groups. Finally, no statistically significant relationship was found between the perceptions of professional collaboration among teachers and the perceptions of work alienation. Again, professional collaboration scores among teachers do not significantly predict work alienation total score perceptions.

**Keywords:** Professional collaboration, professional alienation, teacher.

## 1. Giriş

Öğretmen iş birliği, başarılı okulların önemli bir özelliği ve öğrenci, öğretmen ve okul düzeyinde bir dizi sonucun önemli bir öngörücüsüdür. Öğrenci başarısını teşvik etmeye yardımcı olabilir, öğretmenlerin stres faktörleri ve psikolojik zorluklarla başa çıkma kapasitesini destekleyebilir ve bir okulun iyileştirme kapasitesini güçlendirebilir (Li vd., 2016). Birkaç okul yöneticisinden biri olan müdürün sorumlulukları arasında okul personelinin yönetmek ve olumlu bir okul iklimi oluşturmak yer alır. Bu, müdürleri okullarında öğretmen iş birliğini teşvik etme ve destekleme konumuna getirir. Destekleyici koşullar yaratmanın (örneğin, iş birliği için düzenli ve yeterli zaman sağlayarak) ve öğretim kadrosu arasında güven ve destekleyici bir atmosfer oluşturmanın yanı sıra, müdürler öğretmenlerin iş birliği yapma motivasyonunu da teşvik edebilir (Vangrieken vd., 2015). Başarılı işbirliği, bireylerin grubun ortak çabalarında başarılı olma yeteneğine inanmasını gerektirir. Müdürler, öğretmenlerin kolektif yeterliliklerine ilişkin algılarını güçlendirerek öğretmen işbirliğini destekleyebilir (Truijen vd., 2013).

Araştırmacılar ve uygulayıcılar okul ortamlarında öğretmen işbirliğini yıllardır savunmaktadır. Öğretmenlerin öğrencileri ve nasıl öğrendikleri hakkında bilgi sahibi olan profesyoneller olması göz önüne alındığında bu mantıklıdır. Öğretmen eğitim programları, çeşitli mesleki gelişim fırsatları ve öğrencileriyle doğrudan çalışma yoluyla öğretmenler öğretim ve sınıf yönetimi yaklaşımları hakkında benzersiz bilgiler edinirler. Bilgi yayılımı ve yenilik fırsatlarını en üst düzeye çıkarmak için, öğrenci sonuçlarındaki iyileştirmeleri ilgilendiren öğretimle ilgili konularda işbirliği yapmaya yakından dahil olmalıdırlar (Goddard vd., 2010).

Bununla birlikte, öğretmen işbirliğiyle ilgili mevcut literatürün çoğu, öğrenciler için daha doğrudan etkiler yerine öğretmenler için işbirliğinin teşvik edici etkilerini keşfetmeye odaklanmıştır. Özellikle öğretmenler için olumlu sonuçlar arasında gelişmiş yeterlilik, öğretmeye yönelik gelişmiş tutumlar, öğrencileri daha iyi anlama ve daha yüksek güven seviyeleri yer almaktadır. Belki de araştırmalar öğretmen etkileri üzerinde birleşmiştir çünkü öğretmenler işbirliğiyle ilgili önemli engellerle karşılaşmaktadır. İşbirliği yapmak için zaman bulmak öğretmenlerin karşılaştığı en tutarlı engellerden biridir. Ek olarak, öğretmenler birlikte yaptıkları çalışmaların yapısı veya içeriğiyle ilgili zorluklarla da karşılaşabilirler. Örneğin, öğretmenlerin çalışmalarını öğretimi iyileştirmeye odaklamak için grup üyelerinin çalışmalarını kamuoyuna açıklamaları ve uygulamalarını ayarlamaya istekli olmaları gerektiğini belirtmektedir. Bu engellerin öğretmen düzeyinde ele alınması gerektiğinden, bunların üstesinden gelmeye yönelik araştırmalar önemlidir. Bu araştırma önemli olmakla birlikte, öğretmenlerin işbirlikçi çabalar sonucunda uygulamalarında yaptıkları değişikliklerin etkisi de incelenmelidir (Darling-Hammond & Richardson, 2009).

Ortaya çıkan araştırmalar, öğretmen iş birliğinin öğrenciler için daha yüksek akademik performans seviyeleriyle ilişkilendirildiğini göstermektedir. Örneğin, 47 okulda 452 ilköğretim öğretmenini kapsayan bir anket yürütülmüş ve öğrenci özellikleri ve okulun sosyal bağlamı kontrol edildikten sonra, okul iyileştirme için öğretmen iş birliğinin, öğrenci başarısındaki okullar arasındaki farklılıkların önemli bir pozitif öngörücüsü olduğunu bulunmuştur. Bu çalışma, iş birliği ve öğrenci başarısı arasındaki doğrudan bağlantılara odaklanması bakımından benzersizdir (Goddard vd., 2007).

Özetle, öğretmen iş birliğiyle ilgili literatürün incelenmesi, bu yaklaşımın büyük ölçüde öğretmenler üzerindeki olumlu etkileri nedeniyle savunulduğunu göstermektedir, ancak daha yeni araştırmalar öğretmen iş birliğinin öğretmenler ve öğrenciler için doğrudan faydaları olabileceğini desteklemektedir. Ancak, iş birliğine tam olarak katılmak için öğretmenlerin zaman ve yapı gibi engelleri aşmalarına yardımcı olmak için idari desteğe

ihtiyaçları vardır. Bu nedenle, okul liderlerinin öğretmen iş birliğinin temel kolaylaştırıcıları olduğu desteklenmektedir.

Yabancılaşma, kişinin yaşadığı çevre, kişilik özellikleri, ilişki kurduğu arkadaşlar gibi farklı faktörlerden kaynaklanabilmektedir (Yücel, 2006). Yabancılaşma, çalışanın örgütte sorumluluk almamasına ya da sorumluluk almaktan kaçınmasına, iş tatminsizliğine ve sürekli şikâyetlere, diğer çalışanlarla iletişim kurmak istememesine, yenilik korkusuna ve değişime karşı direnmeye neden olur (Bayındır, 2002). Bu durum onların yapılarının belirlediği hedeflere ulaşmalarını ve örgütteki bireylerin mutluluğunu engellemektedir.

Bir örgütün en önemli bileşeni üyeleri, bireyleridir. Hedeflerin gerçekleştirilmesinde bu bireylerin birbirleriyle işbirliği yapmaları ve örgütle bütünleşmeleri örgütsel etkililiğin sağlanmasında en önemli gereksinimlerden biridir. Örgütsel hedeflere olan ilgi ve bağlılığın artırılması, bireysel hedeflerin örgütsel amaçlarla uyumlu hale getirilmesi, görüş ve düşüncelerin ifade edilmesi, üyelerin yaratıcılığının geliştirilmesi gerekmektedir. Örgütü oluşturan bireylerin farklı bireysel özellikleri, arzuları, ihtiyaçları, beklentileri ve hedefleri vardır ve bu durum onların örgütsel amaçlara karşı kayıtsız kalmasına ve örgüte yabancılaşmasına yol açabilmektedir (Altınkurt, 2014).

Yabancılaşma eğitim kurumlarını da farklı şekillerde etkilemektedir. Özellikle eğitim çalışanı olan öğretmenin görev yaptığı okulun nitelikleri, yönetimin öğretmene sağladığı olanaklar, öğretmenin mesleğine verdiği değer yabancılaşmanın oluşmasında etkili olmaktadır. Eğitim sisteminin bürokratik ve hiyerarşik yapısı, kolektif karar almayı ve öğretmenin karara katılımını engellemekte veya sınırlamaktadır. Öğretmenin ders anlatma ve etkinlikleri planlama gibi eğitimsel süreçlerde kısıtlanması öğretmende güçsüzlük hissine neden olmakta ve yabancılaşmaya yol açabilmektedir (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009). Öğretmenler eğitim faaliyetlerini anlamsız bulmakta, eğitime yönelik düşüncelerini olumsuz yönde değiştirmekte, yetersiz hissetmekte, kendilerini çevre ve arkadaşlarından soyutlamakta, mevcut statükoyu korumak için idari kararlar merkezi hükümet tarafından alınmakta, öğretmenler ise belirlenmiş rollerinin dışına çıkmalarına izin verilir (Kılıç, 2009). Bunun yapılmaması yabancılaşmayı ve örgütsel yabancılaşmayı beraberinde getirir (Yapıcı, 2004).

Bu çalışmada öğretmenler arası mesleki işbirliğinin mesleki yabancılaşmaya etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

## 2. Yöntem

Bu araştırma, ilişki tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir (Karasar, 2005). Çalışma grubunun seçiminde olasılığa dayanmayan örnekleme çeşidinden uygun (amaca yönelik) örnekleme tekniği kullanılmıştır (Şimşek & Yıldırım, 2013). Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri hakkında betimsel istatistiklere ait veriler aşağıdaki Tablo 1’de gösterilmektedir.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	181	80.4
	Erkek	44	19.6
Yaş Grupları	31-40 yaş arası	64	28.4
	41 yaş ve üzeri	161	71.6
Eğitim durumu	Lisans	180	80.0
	Yüksek Lisans	45	20.0
Hizmet Yılı	1 - 5 yıl arası	5	2.2
	6 - 10 yıl arası	22	9.8
	11 - 15 yıl arası	34	15.1
	16 yıl ve üzeri	164	72.9
Medeni Durumu	Evli	199	88.4
	Bekar	26	11.6
	Toplam	225	100.0

p<.05

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 80,4’ünün kadın olduğu; % 71,6’sının 41 yaş ve üzeri olduğu; % 80,0’inin lisans mezunu oldukları; % 72,9’unun 16 yıl ve üstü hizmet yılına sahip olduğu ve

% 88,4'ünün evli olduğu tespit edilmiştir.

Veri toplama araçları olarak, Elma (2003) tarafından geliştirilen “İşe Yabancılaşma Ölçeği” ile ölçülmüştür. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .93 olduğu görülmüştür. Diğer yandan öğretmenler arasında mesleki iş birliğine yönelik tutum ölçeği Yılmaz ve Çelik (2020) tarafından geliştirilmiştir. Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ölçek geneli için .89 olarak hesaplanmıştır. İstatistik analizlerin IBM SPSS paket programı ile yapılmıştır. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunun Skewness ve Kurtosis testi ile test edilmiştir.

**Tablo 2.** Ölçek ve Alt Boyutların Normallik Varsayımı

Değişkenler	N	Min	Maks	Ort	S.Sapma	Skewness	Std. Hata	Kurtosis	Std. Hata
Öğretmenler arasında mesleki iş birliğine yönelik tutum ölçeği	225	2.15	5.00	3.6971	.36470	-.340	.162	1.118	.323
İşe yabancılaşma ölçeği	225	1.22	4.49	2.2089	.64739	1.068	.162	.825	.323

p < .05

Öğretmenler arasında mesleki iş birliği ve işe yabancılaşma ölçeği için çarpıklık ve basıklık değeri +2.0 ile -2.0 arasında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell' e göre de çarpıklık ve basıklık değeri +2.0 ile -2.0 arasında olduğunu zaman parametrik test olarak kabul edilip ona göre işlem yapılabileceğini ifade etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu anlamda öğretmenler arasında mesleki iş birliği ve işe yabancılaşma ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir.

Yukarıdaki tabloya göre katılımcıların öğretmenler arasında mesleki iş birliği genel ve işe yabancılaşma genel tutumlarına ilişkin puanlar bulunmaktadır. Öğretmenler arasında mesleki iş birliği genel puan ortalaması 3,69±0,36 olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin işe yabancılaşma genel tutum puan ortalaması 2,20±0,64 olduğu görülmektedir. Sonuç olarak araştırmaya katılan öğretmenler arasında mesleki iş birliği ortalamasının üstünde ve işe yabancılaşma algıları ortalamasının altında çıktığı görülmektedir.

### 3. Bulgular

Araştırmada kapsamında öğretmenler arasında mesleki iş birliği ve işe yabancılaşma ölçekleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

**Tablo 3.** Ölçeklerin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Öğretmenler arasında mesleki iş birliğine yönelik tutum ölçeği	Kadın	181	3.7187	.33991	1.534	55.716	.131
	Erkek	44	3.6084	.44633			
İşe yabancılaşma ölçeği	Kadın	181	2.2041	.64513	-.224	223	.823
	Erkek	44	2.2285	.66378			

\*p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenler arasında mesleki iş birliği ve işe yabancılaşma ölçekleri toplam puanlarının cinsiyete göre tutum farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda istatistiksel anlamda herhangi bir fark çıkmamıştır. Diğer bir ifade ile araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki iş birliği ve işe yabancılaşma algıları kadın ve erkeğe göre değişmemektedir.

Araştırmada kapsamında öğretmenler arasında mesleki iş birliği ve işe yabancılaşma ölçekleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

**Tablo 4.** Ölçeklerin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Medeni durum	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Öğretmenler arasında mesleki iş birliğine yönelik tutum ölçeği	Evli	199	3.6915	.37093	-.632	223	.528
	Bekar	26	3.7396	.31610			
İşe yabancılaşma ölçeği	Evli	199	2.1990	.65755	-.635	223	.526
	Bekar	26	2.2848	.56925			

\*p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenler arasında mesleki iş birliği ve işe yabancılaşma ölçekleri toplam puanlarının medeni durumlarına göre tutum farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda istatistiksel anlamda herhangi bir fark çıkmamıştır. Diğer bir ifade ile araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki iş birliği ve işe yabancılaşma algıları evli ve bekar olmasına göre değişmemektedir.

Araştırmada kapsamında öğretmenler arasında mesleki iş birliği ve işe yabancılaşma ölçekleri ile öğrenim durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

**Tablo 5.** Ölçeklerin Öğrenim Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Öğrenim durum	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Öğretmenler arasında mesleki iş birliğine yönelik tutum ölçeği	Lisans	180	3.6795	.38021	-1.452	223	.148
	Yüksek Lisans	45	3.7675	.28758			
İşe yabancılaşma ölçeği	Lisans	180	2.2294	.66900	.952	223	.342
	Yüksek Lisans	45	2.1267	.55160			

\*p <.05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenler arasında mesleki iş birliği ve işe yabancılaşma ölçekleri toplam puanlarının öğrenim durumlarına göre tutum farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda istatistiksel anlamda herhangi bir fark çıkmamıştır. Diğer bir ifade ile araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki iş birliği ve işe yabancılaşma algıları lisans ve yüksek lisans mezuniyetlerine göre değişmemektedir.

Araştırmada kapsamında öğretmenler arasında mesleki iş birliği ve işe yabancılaşma ölçekleri ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

**Tablo 6.** Ölçeklerin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Yaş	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Öğretmenler arasında mesleki iş birliğine yönelik tutum ölçeği	31-40 yaş arası	64	3.6490	.39696	-1.248	223	.213
	41 yaş ve üzeri	161	3.7162	.35053			
İşe yabancılaşma ölçeği	31-40 yaş arası	64	2.2090	.58320	.002	223	.998
	41 yaş ve üzeri	161	2.2088	.67293			

\*p <.05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenler arasında mesleki iş birliği ve işe yabancılaşma ölçekleri toplam puanlarının yaş gruplarına göre tutum farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda istatistiksel anlamda herhangi bir fark çıkmamıştır. Diğer bir ifade ile araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki iş birliği ve işe yabancılaşma algıları farklı yaş gruplarında olmasına göre değişmemektedir.

Araştırmada kapsamında öğretmenler arasında mesleki iş birliği ve işe yabancılaşma ölçekleri ile hizmet yılı grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

**Tablo 7.** Ölçeklerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Grup	f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Öğretmenler arasında mesleki iş birliğine yönelik tutum ölçeği	1 - 5 yıl arası	5	3.8308	.41567	Gruplar arası Grup içi Toplam	.364 29.430 29.794	3 221 224	.121 .133	.910	.437
	6 - 10 yıl arası	22	3.6084	.27368						
	11 - 15 yıl arası	34	3.7511	.38394						
	16 yıl ve üzeri	164	3.6937	.36989						
	Total	225	3.6971	.36470						
İşe yabancılaşma ölçeği	1 - 5 yıl arası	5	2.3946	.26728	Gruplar arası Grup içi Toplam	.443 93.438 93.881	3 221 224	.148 .423	.349	.790
	6 - 10 yıl arası	22	2.1020	.49639						
	11 - 15 yıl arası	34	2.2305	.62615						
	16 yıl ve üzeri	164	2.2131	.67850						
	Total	225	2.2089	.64739						

\*p <.05

Yukarıdaki ANOVA tablosuna göre, öğretmenler arasında mesleki iş birliği ve işe yabancılaşma ölçekleri toplam puanlarının hizmet yılı gruplarına göre tutum farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz

sonucunda istatistiksel anlamda herhangi bir fark çıkmamıştır. Diğer bir ifade ile araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki iş birliği ve işe yabancılaşma algıları farklı hizmet yılı gruplarında olmasına göre değişmemektedir.

Araştırmada kapsamında öğretmenler arasında mesleki iş birliği ile işe yabancılaşma ölçekleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için Pearson Korelasyon testi yapılmıştır.

**Tablo 8.** Ölçekler ve Alt Boyutlarla Korelasyon Tablosu

Değişkenler	Öğretmenler arasında mesleki iş birliğine yönelik tutum ölçeği	İşe yabancılaşma ölçeği
Öğretmenler arasında mesleki iş birliğine yönelik tutum ölçeği	1	-.039
İşe yabancılaşma ölçeği		1

\*p <.05; \*\*p <.01

Yukarıdaki tablodaki korelasyon analizine ilişkin bulgulara göre; öğretmenler arasında mesleki iş birliği algıları ile işe yabancılaşma algıları arasında istatistiksel anlamda herhangi bir ilişki çıkmamıştır ( $r = -0,039$ ).

Araştırmada öğretmenler arasında mesleki iş birliği algılarının işe yabancılaşma üzerine etkisinin olup olmadığının tespiti için regresyon testi yapılmıştır.

**Tablo 9.** Öğretmenler Arasında Mesleki İş Birliğinin İşe Yabancılaşma Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R <sup>2</sup>	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F
Sabit	2.463		5.581	.000					
Öğretmenler arasında mesleki iş birliğine yönelik tutum ölçeği	-.069	-.039	-.578	.564	1.000	.039 <sup>a</sup>	.001	-.003	.564 <sup>b</sup>

\*p <.05; \*\*p <.01

Öğretmenler arasında mesleki iş birliği puanlarının işe yabancılaşma toplam puan algılarını herhangi bir anlamlı şekilde yordamamaktadır [(R= .039; R<sup>2</sup>= .001; Uyarlanmış R<sup>2</sup>=-.003) F(1,209)= 1,169; p<0,01].

#### 4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada öğretmenler arası mesleki işbirliğinin mesleki yabancılaşmaya etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 80,4'ünün kadın olduğu; % 71,6'sının 41 yaş ve üzeri olduğu; % 80,0'inin lisans mezunu oldukları; % 72,9'unun 16 yıl ve üstü hizmet yılına sahip olduğu ve % 88,4'ünün evli olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenler arasında mesleki iş birliği genel puan ortalaması 3,69±0,36 olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin işe yabancılaşma genel tutum puan ortalaması 2,20±0,64 olduğu görülmektedir. Sonuç olarak araştırmaya katılan öğretmenler arasında mesleki iş birliği ortalamasının üstünde ve işe yabancılaşma algıları ortalamasının altında çıktığı görülmektedir.

Cinsiyete göre incelemede; araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki iş birliği ve işe yabancılaşma algıları kadın ve erkeğe göre değişmemektedir. Medeni duruma göre incelemede; araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki iş birliği ve işe yabancılaşma algıları evli ve bekar olmasına göre değişmemektedir. Öğrenim durumuna göre incelemede; araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki iş birliği ve işe yabancılaşma algıları lisans ve yüksek lisans mezuniyetlerine göre değişmemektedir. Yaş gruplarına göre incelemede; araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki iş birliği ve işe yabancılaşma algıları farklı yaş gruplarında olmasına göre değişmemektedir. Hizmet yılına göre incelemede; araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki iş birliği ve işe yabancılaşma algıları farklı hizmet yılı gruplarında olmasına göre değişmemektedir. Son olarak, öğretmenler arasında mesleki iş birliği algıları ile işe yabancılaşma algıları arasında istatistiksel anlamda herhangi bir ilişki çıkmamıştır. Yine öğretmenler arasında mesleki iş birliği puanlarının işe yabancılaşma toplam puan algılarını herhangi bir anlamlı şekilde yordamamaktadır

Öğretmenin mesleki gelişimi, öğretmenlik mesleğine karşı olumlu bir tutum geliştirme ve mesleği benimseme ile yakından ilişkilidir. Öğretmenler mesleki yaşamlarında sosyal, psikolojik, kurumsal ve çevresel gibi birçok faktörden etkilenirler (Mercan, 2006). Öğretmenin çalıştığı kurumun nitelikleri, yöneticinin

benimsediği yönetim biçimi, iş tatmini, öğrenci sayısı, kurumun sağladığı olanaklar gibi birçok faktör öğretmenin yabancılaşmasını etkilemektedir. Mesleğe ve kuruma yabancılaşan bir öğretmenin eğitim-öğretim süreçlerindeki etkinliği ve verimliliği azalırken, öğrencilere yönelik olumsuz davranışlar da ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda topluma ve dış çevreye karşı olumsuz tutumlara neden olarak, sağlıklı iletişim kuramamasına yol açarak öğretmenin rol model olmasını engellemektedir (Kasapoğlu, 2015)

Öğretmenlerin yabancılaşmasını en aza indirmek için iş doyumunu artırmak, eğitim ve öğretim süreçleriyle ilgili kararlara katılımlarını sağlamak, performans gelişimini desteklemek, çalışma ortamını yeniden düzenlemek ve iyileştirme uygulamaları yapmak gerekmektedir (Elmas-Atay ve Gerçek, 2017). Bu amaçla aşağıdaki öneriler sunulmuştur;

- ❖ Öğretmenler arasında işbirliği geliştirilmeli,
- ❖ Uyum ve bütünlüğü sağlamak için düzenli toplantı, yemek, gezi ve piknik gibi farklı etkinlikler düzenlenmeli,
- ❖ Öğretmenler arasında ekip çalışması ve işbirliği teşvik edilmeli,
- ❖ Öğretmen başarısı olumlu yönde güçlendirilmeli,
- ❖ Öğretmenlerin kararlara katılımı teşvik edilmeli ve fikir alışverişinde bulunularak görüşlerine önem verilmeli,

Okul yöneticilerinin adalet ve eşitlik anlayışıyla hareket etmeleri, öğretmenlerin kişisel özelliklerini dikkate alarak onları motive etmeleri, etkili iletişim kurmaları ve karar süreçlerine öğretmeni dahil ederek işbirlikçi bir yaklaşım sergilemeleri büyük önem taşımaktadır.

### **Araştırmacıların Katkı Oranı**

Yazarlarının katkı oranı eşit düzeydedir.

### **Çıkar Çatışması**

Bu araştırmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

### **Kaynakça**

- Altinkurt, Y. (2014). The relationship between school climate and teachers' organizational silence behaviors. *Anthropologist*, 18(2), 289-297. <https://doi.org/10.1080/09720073.2014.11891546>.
- Bayındır, B. (2002). *Ortaöğretim dal öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşmaları ile öğretme-öğrenme sürecindeki davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi.
- Darling-Hammond, L., & Richardson, N. (2009). Teacher learning: What matters? *Educational Leadership*, 66(5), 46-53.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması*. (Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara. YÖK Dökümantasyon Merkezi (No. 205179).
- Elmas-Atay, S. ve Gerçek, M. (2017). Algılanan rol belirsizliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin ve demografik değişkenlere göre farklılıklarının incelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 321-332.
- Goddard, Y. L., Goddard, R. D., & Tschannen-Moran, M. (2007). A theoretical and empirical investigation of teacher collaboration for school improvement and student achievement in public elementary schools. *Teachers College Record*, 109(4), 877-896
- Goddard, Y. L., Neumerski, C., Goddard, R. D., Salloum, S., & Berebitsky, D. (2010). Is principal leadership related to teachers' instructional practice? A multilevel investigation of the relationship between principals' support of instructional improvement and differentiated instruction in schools. *Manuscript under review in Elementary School Journal*
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kasapoğlu, S. (2015). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi.

- Kılıç, H. (2009). *Sosyo-ekonomik değişkenler açısından eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi.
- Li, L., Hallinger, P. ve Ko, J. (2016) Principal leadership and school capacity effects on teacher learning in Hong Kong. *International Journal of Educational Management* 30(1): 76–100.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson
- Truijen, K.J., Slegers, P.J.C., Meelissen, M.R. and Nieuwenhuis, A.F.M. (2013) What makes teacher teams in a vocational education context effective? A qualitative study of managers' view on team working. *Journal of Workplace Learning* 25(1): 58–73
- Vangrieken, K., Dochy, F., Raes, E., & Kyndt, E. (2015). Teacher collaboration: A systematic review. *Educational Research Review*, 15, 17-40
- Yapıcı, M. (2004). Eğitim ve yabancılaşma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 1(1).1-9.
- Yılmaz, K., & Çelik, M. (2020). Öğretmenler arasında mesleki işbirliğine yönelik tutum ölçeğinin geliştirilmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 731-740.
- Yılmaz, S. & Sarpkaya, P. (2009). Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 314-333.
- Yücel, G. F. (2006). *Öğretmenlerde mesleki tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı* (Yayımlanmamış yüksek lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi.

## EXTENDED ABSTRACT

This study aims to examine the effect of professional collaboration among teachers on professional alienation. The research was conducted using a relational screening model. It was determined that 80.4% of the teachers participating in the research were female; 71.6% were 41 years of age and above; 80.0% were undergraduate graduates; 72.9% had 16 years of service and above, and 88.4% were married.

The general professional collaboration score average among teachers was  $3.69 \pm 0.36$ . The general work alienation attitude score average of teachers was  $2.20 \pm 0.64$ . As a result, it was seen that professional collaboration was above average and work alienation perceptions were below average among the teachers participating in the research.

In the examination according to gender; the professional collaboration and work alienation perceptions of the teachers participating in the research did not change according to women and men. In the examination according to marital status; the professional collaboration and work alienation perceptions of the teachers participating in the research did not change according to whether they were married or single. In the examination according to educational status; The perceptions of professional collaboration and alienation from work of the teachers participating in the study do not change according to their undergraduate and graduate degrees. In the examination according to age groups; the perceptions of professional collaboration and alienation from work of the teachers participating in the study do not change according to being in different age groups. In the examination according to years of service; the perceptions of professional collaboration and alienation from work of the teachers participating in the study do not change according to being in different years of service groups. Finally, no statistically significant relationship was found between the perceptions of professional collaboration and alienation from work among the teachers. Again, the scores of professional collaboration among the teachers do not predict the total score perceptions of alienation from work in any significant way.



The professional development of the teacher is closely related to developing a positive attitude towards the teaching profession and embracing the profession. Teachers are affected by many factors such as social, psychological, institutional and environmental in their professional lives (Mercan, 2006). Many factors such as the characteristics of the institution where the teacher works, the management style adopted by the administrator, job satisfaction, the number of students, and the opportunities provided by the institution affect the alienation of the teacher. While the effectiveness and efficiency of a teacher who is alienated from the profession and the institution in the education-training processes decreases, negative behaviors towards students also occur. At the same time, it causes negative attitudes towards society and the external environment, prevents teachers from being role models by causing them to not be able to establish healthy communication (Kasapoğlu, 2015).

In order to minimize the alienation of teachers, it is necessary to increase job satisfaction, ensure their participation in decisions regarding education and training processes, support performance development, reorganize the work environment and implement improvement practices (Elmas-Atay and Gerçek, 2017). For this purpose, the following suggestions are presented;

- ❖ Cooperation among teachers should be developed,
- ❖ Different activities such as regular meetings, meals, trips and picnics should be organized to ensure harmony and integrity,
- ❖ Teamwork and cooperation among teachers should be encouraged,
- ❖ Teacher success should be strengthened positively,
- ❖ Teachers' participation in decisions should be encouraged and their opinions should be given importance by exchanging ideas,

It is of great importance for school administrators to act with a sense of justice and equality, to motivate teachers by taking their personal characteristics into account, to establish effective communication and to exhibit a collaborative approach by including teachers in decision-making processes.