

Received/Geliş	:	2023 November/Kasım	Accepted/Kabul	:	2023 November/Kasım	Published/Yayın	:	2023 December/Aralık
----------------	---	---------------------	----------------	---	---------------------	-----------------	---	----------------------

Öğretmen Özerkliğinin İş Tatminine Etkisinin İncelenmesi

İsa Bucak¹ Mustafa Yıldız² Sıddık Evgin³

Atıf/Reference: Bucak, İ., Yıldız, M. ve Evgin, S. (2023). Öğretmen Özerkliğinin İş Tatminine Etkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 375-383.

Özet

Bu çalışma, öğretmen özerkliğinin iş tatminine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Yöntem olarak ilişkisel tarama modelinde tasarlanmış olup çalışma grubunu, Adıyaman ilinde görevli öğretmenlerden (N=211) oluşmaktadır. Öğretmenlerin iş tatmini ve öğretmen özerkliği algıları ortalamanın üstünde çıkmıştır. Diğer yandan öğretmenlerin algılarına göre öğretmen özerkliği ve iş tatmini algılarının kadın ve erkeğe; çalışma yılına; lisans ve lisansüstü mezuniyetine ve yaş gruplarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin iş tatmini algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak öğretmenlerin algılarına göre öğretmen özerkliği algılarının evli ve bekara göre değiştiği yani bekar öğretmenleri özerklik algısı evli öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Öğretmen özerkliği ölçeği ile çalıştığı öğretim kademesi gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu durumda ilköğretim kademesinde çalışan öğretmenlerin özerklik algısı ortaokul, lise ve diğer eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerden daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin öğretmen özerkliği ile iş tatmini algıları arasında istatistiki yönden anlamlı, orta düzeyde ve pozitif bir ilişki çıkmıştır. Yine öğretmenlerin, öğretmen özerkliğinin algılarının iş tatmini algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmen özerkliği boyutundaki 100 birimlik artışın iş tatmini algılarını % 46 artırmaktadır.

Anahtar Sözcükler: İş tatmini, öğretmen özerkliği,.

Examining the Effect of Teacher Autonomy on Job Satisfaction

Abstract

This study aimed to examine the effect of teacher autonomy on job satisfaction. The method was designed in the relational scanning model and the study group consists of teachers (N = 211) working in Adıyaman province. Teachers' job satisfaction and teacher autonomy perceptions were above average. On the other hand, according to the perceptions of teachers, the perceptions of teacher autonomy and job satisfaction differ between men and women; year of study; It was revealed that it did not change according to undergraduate and graduate graduation and age groups. Additionally, it was revealed that teachers' perceptions of job satisfaction did not vary depending on whether they were married or single. However, according to teachers' perceptions, the perception of teacher autonomy varies according to married and single teachers, that is, the autonomy perception of single teachers is higher than that of married teachers. The difference between the teacher autonomy scale and the arithmetic averages of the education level groups he worked with was found to be statistically significant. In this case, it was concluded that the perception of autonomy of teachers working at primary school level was higher than that of teachers working in secondary school, high school and other educational institutions. There was a

¹ Müdür Yardımcısı; Adıyaman Gölbaşı Mehmet Ayrık İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0006-4781-8186>; bucak46@hotmail.com;

² Öğretmen; Adıyaman Tut Abuzer Yıldırım Anadolu İHL, <https://orcid.org/0009-0003-2620-9849>; mustafa-hocam@hotmail.com;

³ Okul Müdürü; Adıyaman Gölbaşı Balkar Şehit Fuat Özer Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0006-4858-7359>; evgin46@gmail.com;

statistically significant, moderate and positive relationship between teacher autonomy and job satisfaction perceptions of the teachers within the scope of the research. It is also understood that teachers' perceptions of teacher autonomy significantly and positively predict their perceptions of job satisfaction. In other words, a 100-unit increase in the teacher autonomy dimension increases job satisfaction perceptions by 46%.

Keywords: Job satisfaction, teacher autonomy, teacher.

1. Giriş

Öğretmenlerin uygulamalarına yönelik biraz daha az kuralcı bir yaklaşım, öğretmenler için kullanıma hazır derslerin sağlanmasında bulunabilir. Bunlar bir dizi dersin içeriğini ve aktivitelerini belirlerken öğretmenlere ders bileşenlerinin nasıl sunulacağı, açıklanacağı ve bağlantılandırılacağı konusunda bir miktar takdir yetkisi bırakır (Crowley, 2017).

Genel olarak, işçi özerkliğinin tanımları “kişinin işini organize etme konusundaki isteğe bağlı özgürlüğüne” odaklanmaktadır. Bu, planlamanın kontrolü ve bu işin yürütüldüğü yöntemler ile ilgilidir. Diğer mesleklerle karşılaştırıldığında, öğretmenlerin iş planlaması konusunda çok az özerkliği vardır; okul dönemleri ve toplam ders verme saatleri genellikle kanunlarda belirtilmiştir (Evers, Verboon, & Klaijsen, 2017). Öğretmenlerin öğretme yükümlülükleri genellikle merkezi olarak belirlenen bir zaman çizelgesi ile belirlenir ve öğretme dışı yükümlülükler genellikle bir 'görev rotası' ile belirlenir. Öğretmen özerkliği etrafındaki tartışma bu nedenle tipik olarak öğretim yöntemleri etrafındaki kararlara odaklanır. Araştırmacılar, öğretim yöntemleri konusunda iki geniş özerklik alanını ayırma eğilimindedir (Vangrieken, Grosemans, Dochy, & Kyndt, 2017). Bunlardan ilki müfredat, materyaller ve ödevlerle ilgilidir. Bazı yetki alanları, örneğin merkezi olarak belirlenmiş bir müfredat veya onaylanmış bir dizi ders kitabı yoluyla özerkliği kısıtlamaktadır. İkinci özerklik alanı pedagoji, öğretim, davranış yönetimi ve değerlendirme ile ilgilidir. ABD gibi bazı yetki alanları, tüm öğretmenler tarafından yapılması gereken yıllık değerlendirmeleri belirleyerek bu alandaki özerkliği kısıtlamıştır (Wermke & Höstfält, 2014).

Öğretmenlerin özerkliğinin korunması öğrencilere çeşitli şekillerde fayda sağlayabilir. Örneğin, ön saflarda bulunan çalışanların, hizmet verdikleri bireylerin özel ihtiyaçlarının yanı sıra, faaliyet gösterdikleri yerel bağlam hakkında da üstün bilgiye sahip olmaları muhtemeldir (Vedung, 2015). Önceki araştırmalar ayrıca öğrencilerin mevcut arka plan bilgileriyle ilişkilendirilebilirse yeni öğrenmeyi sürdürme olasılıklarının daha yüksek olduğunu öne sürmüştür. Bununla birlikte, öğrencilerin ön bilgilerinde genellikle önemli farklılıklar vardır ve öngörülen müfredat materyalleri ve ders planları çoğu zaman bunu açıklayamaz (Timberlake, Thomas, & Barrett, 2017).

İş tatmini, öğretmenlerin ve şaşırtıcı olmayan bir şekilde eğitim kurumlarının etkililiği sayesinde öğrencilerin başarılarında önemli bir rol oynamaktadır (Demirtaş, 2010). Literatürde iş tatmini konusunda bazı farklılıklar bulunmaktadır. Bugüne kadar yapılan eğitim araştırmalarında iş tatmini kavramı birçok açıdan kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. En kapsamlı tanımlardan biri Locke (1976) tarafından “kişinin işinin veya iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli ve olumlu duygusal durum” olarak yapılmıştır (Aziri, 2011). Evans (1997) iş tatminini “bireyin işiyle ilgili ihtiyaçlarının karşılanması gerektiğini algılama derecesi tarafından belirlenen tüm duyguları kapsayan bir zihin durumu” olarak tanımlamaktadır. Skaalvik ve Skaalvik (2021) iş tatminini, öğretmenlerin işlerine karşı duygusal tepkilerini vurgulayan motivasyonel bir yapı olarak kavramsallaştırmaktadır. Ancak Zembylas ve Papanastasiou'ya (2004) göre iş tatmini, öğretmenin öğretmenlik rolüyle olan duygusal ilişkisini göstermektedir. İş tatmini, çalışanların memnuniyetlerinin önemli bir göstergesidir (Çolak, Altinkurt ve Yılmaz, 2017) ve örgütlerin onlara yönelik bir anlayış geliştirmesi ve çalışanların örgüte olan katkılarının farkına varmalarını sağlamak için önemli bir ön koşuldur (Zencirkıran & Keser, 2018). (Skaalvik & Skaalvik, 2021) (Evans, 1997)

Eğitimin kalitesine etkisi nedeniyle araştırmacıların büyük ölçüde dikkatini çeken iş tatmininin derinlemesine incelenmesi gerektiği ileri sürülmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları örgütten doyum alıp almamaları birçok değişkene bağlıdır (Gülbahar, 2020). Öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri, işe karşı tutumlarını ve örgütün performansını etkilemektedir. İş tatmini yüksek olan öğretmenler eğitim-öğretim faaliyetlerini gerçekleştirirken daha istekli, etkili ve verimli olabilirler (Çolak vd., 2017), ancak iş tatmini düşük olan öğretmenler için aynı şeyi söylemek pek mümkün değildir (Dilekçi, 2022).

Bu araştırmada, öğretmen özerkliğinin iş tatminine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. Yöntem

Bu araştırma, ilişkisel tarama modelinde tasarlanmış olup çalışma grubunu, Adıyaman ilinde görevli öğretmenlerden (N=211) oluşmaktadır. 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	102	48.3
	Erkek	109	51.7
Yaş Grubu	20-30 yaş arası	58	27.5
	31-40 yaş arası	83	39.3
	41-50 yaş arası	50	23.7
	51 yaş ve üzeri	20	9.5
Medeni Durumu	Evli	145	68.7
	Bekar	66	31.3
Mesleki Deneyimi	1-5 yıl arası	65	30.8
	6-10 yıl arası	34	16.1
	11-15 yıl arası	50	23.7
	16-20 yıl arası	32	15.2
	20 yıl ve üzeri	30	14.2
Çalıştığı Öğretim Kademesi	İlkokul	52	24.6
	Ortaokul	100	47.4
	Lise	37	17.5
	Diğer	22	10.4
Öğrenim Durumu	Lisans	158	74.9
	Lisansüstü	53	25.1

p < .05

Tabloda yer alan istatistiki değerlere göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 51,7’sinin erkek olduğu; % 39,3’ünün 31-40 yaş arası olduğu; %68,7’sinin evli olduğu; % 30,8’inin 1-5 yıl arası mesleki deneyiminin olduğu; % 47,4’ünün ortaokul kademesinde çalıştığı ve % 74,9’unun lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak, öğretmen özerkliği ölçeği, Çolak ve Altinkurt (2017) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, 17 maddeden oluşmaktadır. Öçekten alınan puanların yükselmesi, öğretmenlerin özerklik davranışlarının artması anlamına gelmektedir. Öçek iç tutarlılık alfa değerinin .89 olduğu görülmüştür. İş tatmini ölçeği, Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından geliştirilmiş olup 5 maddeden oluşmaktadır. Öçek iç tutarlılık alfa değerinin .93 olduğu görülmüştür. 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

	N	Min	Maks	Ort	S.Sapma	Skewness	Std. Hata	Kurtosis	Std. Hata
Öğretmen Özerkliği Ölçeği	211	1.41	5.00	3.9515	.68055	-.816	.167	.805	.333
İş Tatmini Ölçeği	211	1.00	5.00	3.3773	.55708	.186	.167	1.167	.333

p < .05

Öğretmen özerkliği ile iş tatmini ölçeği için çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell’e göre de çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğunu zaman parametrik test olarak kabul edilip ona göre işlem yapılabileceğini ifade etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu anlamda öğretmen özerkliği ile iş tatmini ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir.

Ayrıca iş tatmini ölçeği aritmetik ortalaması 3,37±0,55 ve öğretmen özerkliği ölçeği aritmetik ortalaması 3,95±0,68 ile ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir. Bu anlamda araştırmaya katılan öğretmenlerin hem özerklik davranışları hem de iş tatmin düzeyleri ortalamanın üstünde olduğu söylenebilir.

3. Bulgular

Araştırmada kullanılan öğretmen özerkliği ve iş tatmini ölçeği ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin

olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 3. Öğretmenlerin Öğretmen Özerkliği ile İş tatmini Algılarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Öğretmen Özerkliği Ölçeği	Kadın	102	3.9792	.66431	.572	209	.568
	Erkek	109	3.9255	.69746			
İş Tatmini Ölçeği	Kadın	102	3.3824	.49401	.128	209	.898
	Erkek	109	3.3725	.61250			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların cinsiyetlerine göre öğretmenlerin öğretmen özerkliği ve iş tatmini algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre öğretmen özerkliği ve iş tatmini algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan öğretmen özerkliği ve iş tatmini ölçeği ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Öğretmen Özerkliği ile İş tatmini Algılarının Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi

		f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Öğretmen Özerkliği Ölçeği	20-30 yaş arası	58	3.9442	.75100	Gruplar arası Grup içi Toplam	2.514	3	.838	1.831	.143
	31-40 yaş arası	83	4.0702	.60132		94.747	207	.458		
	41-50 yaş arası	50	3.7965	.63868		97.261	210			
	51 yaş ve üzeri	20	3.8676	.82593						
	Total	211	3.9515	.68055						
İş Tatmini Ölçeği	20-30 yaş arası	58	3.3069	.38972	Gruplar arası Grup içi Toplam	.454	3	.151	.485	.693
	31-40 yaş arası	83	3.3904	.51505		64.716	207	.313		
	41-50 yaş arası	50	3.4320	.67171		65.171	210			
	51 yaş ve üzeri	20	3.3900	.80125						
	Total	211	3.3773	.55708						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, öğretmen özerkliği ve iş tatmini ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının yaş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre öğretmen özerkliği ve iş tatmini algılarının yaş gruplarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan öğretmen özerkliği ve iş tatmini ölçeği ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 5. Öğretmenlerin Öğretmen Özerkliği ile İş tatmini Algılarının Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Öğretmen Özerkliği Ölçeği	Evli	145	3.8868	.70090	-2.062	209	.040*
	Bekar	66	4.0936	.61496			
İş Tatmini Ölçeği	Evli	145	3.3297	.51074	-1.850	209	.066
	Bekar	66	3.4818	.63921			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin medeni durumuna göre öğretmen özerkliği ve iş tatmini algılarının

farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin iş tatmini algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak öğretmenlerin algılarına göre öğretmen özerkliği algılarının evli ve bekara göre değiştiği yani bekar öğretmenleri özerklik algısı evli öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan öğretmen özerkliği ve iş tatmini ölçeği ile mesleki deneyim grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 6. Öğretmenlerin Öğretmen Özerkliği ile İş tatmini Algılarının Mesleki Deneyim Gruplarına Göre İncelenmesi

		f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Öğretmen	1-5 yıl arası	65	3.9403	.73327	Gruplar arası Grup içi Toplam	2.120	4	.530	1.148	.335
Özerkliği	6-10 yıl arası	34	3.9879	.59122		95.141	206	.462		
Ölçeği	11-15 yıl arası	50	4.0612	.62626		97.261	210			
	16-20 yıl arası	32	3.9706	.72922						
	20 yıl ve üzeri	30	3.7314	.68210						
	Total	211	3.9515	.68055						
İş Tatmini	1-5 yıl arası	65	3.3477	.48512	Gruplar arası Grup içi Toplam	2.425	4	.606	1.991	.097
Ölçeği	6-10 yıl arası	34	3.3000	.40377		62.745	206	.305		
	11-15 yıl arası	50	3.4360	.51696		65.171	210			
	16-20 yıl arası	32	3.5750	.73922						
	20 yıl ve üzeri	30	3.2200	.65041						
	Total	211	3.3773	.55708						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, öğretmen özerkliği ve iş tatmini ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre öğretmen özerkliği ve iş tatmini algılarının çalışma yılı gruplarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan öğretmen özerkliği ve iş tatmini ölçeği ile eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 7. Öğretmenlerin Öğretmen Özerkliği ile İş tatmini Algılarının Eğitim Durumlarına Göre İncelenmesi

		Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Öğretmen Özerkliği Ölçeği	Lisans		158	3.9553	.65930	.141	209	.888
	Lisansüstü		53	3.9401	.74688			
İş Tatmini Ölçeği	Lisans		158	3.3772	.52745	-.002	209	.999
	Lisansüstü		53	3.3774	.64290			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin eğitim durumuna göre öğretmen özerkliği ve iş tatmini algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin öğretmen özerkliği ve iş tatmini algılarının lisans ve lisansüstüne göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan öğretmen özerkliği ve iş tatmini ölçeği ile çalıştığı öğretim kademesi grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 8. Öğretmenlerin Öğretmen Özerkliği ile İş tatmini Algılarının Çalıştığı Öğretim Kademesi Gruplarına Göre İncelenmesi

		f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Öğretmen	İlkokul	52	4.1991	.53599	Gruplar arası Grup içi Toplam	4.578	3	1.526	3.408	.019*
Özerkliği	Ortaokul	100	3.9029	.77198		92.683	207	.448		
Ölçeği	Lise	37	3.7901	.56140		97.261	210			
	Diğer	22	3.8583	.60499						

	Total	211	3.9515	.68055						
İş Tatmini Ölçeği	İlkokul	52	3.5000	.75926	Gruplar arası	1.825	3	.608	1.988	.117
	Ortaokul	100	3.3860	.50071	Grup içi	63.346	207	.306		
	Lise	37	3.2919	.43613	Toplam	65.171	210			
	Diğer	22	3.1909	.32937						
	Total	211	3.3773	.55708						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, öğretmen özerkliği ve iş tatmini ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının çalıştığı öğretim kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda;

Öğretmen özerkliği ölçeği ile çalıştığı öğretim kademesi gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(3,207); ,019). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden LSD sonucuna göre ilköğretim kademesinde çalışan öğretmenlerin özerklik algısı ortaokul, lise ve diğer eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerden daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır.

Aşağıdaki tabloda, öğretmenlerin öğretmen özerkliği ve iş tatmini algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 9. Korelasyon Tablosu

Değişkenler	N	X	S.S.	1	2
1 Öğretmen özerkliği Ölçeği	211	3.9515	.68055	1	.562**
2 İş tatmini Ölçeği	211	3.3773	.55708		1

**p < .01

Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgulara; araştırma kapsamındaki öğretmenlerin öğretmen özerkliği ile iş tatmini genel boyutları arasında istatistiki yönden anlamlı, orta düzeyde ve pozitif bir ilişki çıkmıştır (r: .562; p<0,01). Katılımcıların algılarına göre, öğretmenlerin öğretmen özerkliğinin iş tatmini algıları üzerine ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 10. Öğretmenlerin Öğretmen Özerkliğinin İş tatmini Algıları Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	1.558		8.300	.000					
Öğretmen özerkliği Ölçeği	.460	.562	9.834	.000*	1.000	.562 ^a	.316	.313	.00 ^b

p < .05

Katılımcıların öğretmenlerin öğretmen özerkliğinin iş tatmini algılarını anlamlı bir şekilde yordamamaktadır [(R= .043; R²= .002; Uyarlanmış R²=-.002) F(1,236)= .431; p<0,01].

Katılımcıların öğretmenlerin öğretmen özerkliğinin iş tatmini algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R= .562; R²= .316; Uyarlanmış R²=.313) F(1,209)= 96,708; p<0,01]. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin öğretmen özerkliği algılarındaki değişimin, iş tatmini algılarını etkilediği görülmektedir.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin öğretmen özerkliğinin [t= 9,834; p= .000 (p<0.01)] algılarının iş tatmini algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmen özerkliği boyutundaki 100 birimlik artışın iş tatmini algılarını % 46 artırmaktadır.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma, öğretmen özerkliğinin iş tatminine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Yöntem olarak ilişkisel tarama modelinde tasarlanmış olup çalışma grubunu, Adıyaman ilinde görevli öğretmenlerden (N=211) oluşmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 51,7'sinin erkek olduğu; % 39,3'ünün 31-40 yaş arası olduğu; %68,7'sinin evli olduğu; % 30,8'inin 1-5 yıl arası mesleki deneyiminin olduğu; % 47,4'ünün ortaokul kademesinde çalıştığı ve % 74,9'unun lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. İş tatmini ölçeği aritmetik ortalaması 3,37±0,55 ve öğretmen özerkliği ölçeği aritmetik ortalaması 3,95±0,68 ile ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir. Bu anlamda araştırmaya katılan öğretmenlerin hem özerklik davranışları hem de iş tatmin düzeyleri ortalamanın üstünde olduğu söylenebilir.

Diğer yandan öğretmenlerin algılarına göre öğretmen özerkliği ve iş tatmini algılarının kadın ve erkeğe; çalışma yılına, lisans ve lisansüstü mezuniyetine ve yaş gruplarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin iş tatmini algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak öğretmenlerin algılarına göre öğretmen özerkliği algılarının evli ve bekara göre değiştiği yani bekar öğretmenleri özerklik algısı evli öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır.

Öğretmen özerkliği ölçeği ile çalıştığı öğretim kademesi gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu durumda ilkökul kademesinde çalışan öğretmenlerin özerklik algısı ortaokul, lise ve diğer eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerden daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır.

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin öğretmen özerkliği ile iş tatmini genel boyutları arasında istatistiki yönden anlamlı, orta düzeyde ve pozitif bir ilişki çıkmıştır. Yine öğretmenlerin, öğretmen özerkliğinin algılarının iş tatmini algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmen özerkliği boyutundaki 100 birimlik artışın iş tatmini algılarını % 46 artırmaktadır.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin özerk davranışlara ilişkin görüşleri daha yüksek düzeydedir. Öğretmenlerin mesleki faaliyetlerinde yeterli özgürlüğe sahip oldukları algısının kendilerine verilen rol ve sorumlulukları yerine getirmelerine önemli katkı sağlaması beklendiğinden bu bulgunun önemli olduğu söylenmektedir (Ertürk, 2020). Ayrıca öğretmenlere ders materyallerinin seçiminde, eğitim süreçlerinde kullanılacak yöntem ve tekniklerin belirlenmesinde ve müfredatın hazırlanmasında tanınan özerkliğin, öğretmenlerin özerkliğe yönelik görüş düzeylerini artırdığı söylenebilir (TEDMEM, 2015). Kılınç ve diğerleri, (2018) öğretmen özerkliğinin öğretim etkinliğinde anahtar rol oynadığını ve bu etkinliğin aktörleri olarak öğretmenlerin niteliğinin önemli olduğunu belirtmektedir. Parker (2015) ayrıca öğretmenlere özerklik sağlanmasının okullardaki mevcut sorunların çözümü için uygun bir başlangıç noktası olabileceğinin altını çizmektedir. Akçay ve Sevinç (2021) öğretmen özerkliği düzeyinin güçlendirilmesinin öğretmenlerin motivasyonunu, iş tatminini, verimliliğini ve örgütsel bağlılığını artırabileceğini belirtmektedir. Literatürde öğretmen özerkliği düzeyinin yüksek olduğu bulgusunu destekleyen çeşitli araştırmalar bulunmaktadır (Yıldız, Günay, & Özbilen, 2021). Ayrıca öğretmenlerin özerk davranış düzeylerinin orta ve üzerinde olduğunu öne süren çalışmalar da bulunmaktadır (Çolak ve Altınkurt, 2017). Bu çalışmadan elde edilen diğer bulgular öğretmenlerin iş tatminlerine ilişkin olumlu ve yüksek düzeyde görüşlere sahip olduklarını göstermektedir. İş tatmininin yüksek olması öğretmenlerin mesleklerine yönelik olumlu duygu, görüş ve tutumlara sahip olduklarını göstermektedir (Zencirkıran ve Keser, 2018). İş tatmini kavramı motivasyonla ilişkilidir (Zembylas ve Papanastasiou, 2004) ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığını artırır (Al-Siyabi, 2016). Kısacası iş tatmininin yüksek olması öğretmenlerin verimliliğini ve performansını artırmaktadır. Verimliliği ve performansı yüksek olan öğretmenlerin okullarda daha etkili ve verimli olmaları şaşırtıcı değildir. Böylece iş tatmini yüksek olan öğretmenlerin eğitim faaliyetlerine daha ilgili ve başarılı oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin iş tatmininin artırılması için okul müdürlerinden gerekli çabayı göstermeleri tartışmasız bir şekilde beklenmektedir (Taş, 2017). Ancak literatürdeki önceki çalışmalar, mevcut çalışmanın öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu yönündeki bulguyu desteklemektedir (Al-Siyabi, 2016; Demirtaş, 2010). Ayrıca literatürde öğretmenlerin iş tatmininin orta düzeyde olduğunu gösteren bazı araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Şentürken ve Aytunga, 2020).

Kaynakça

- Akçay, P., & Sevinç, H. H. (2021). Okul yöneticilerinin algılanan yönetim tarzları ve öğretmenlerin özerkliği üzerine bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1173-1201.
- Al-Siyabi, N. S. (2016). Job autonomy and job satisfaction of English instructors in the language centers of some private colleges in Muscat, Oman. *International Journal of Psychology & Behavior Analysis*, 1- 6.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research and Practice*, 77-86.
- Başol, O., & Çömlekçi, M. F. (2020). İş Tatmini Ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 17-31.
- Crowley, C. B. (2017). Professional development as product implementation training. *Teaching and Teacher Education*, 477-486.
- Çolak, İ., & Altınkurt, Y. (2017). Okul iklimi ile öğretmenlerin özerklik davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 33-71.

- Çolak, İ., Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2017). Öğretmenlerin özerklik davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 189-208.
- Demirtaş, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1069-1073.
- Dilekçi, Ü. (2022). Teacher autonomy as a predictor of job satisfaction. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 328-337.
- Ertürk, R. (2020). *Öğretmen özerkliği: Kavramsal bir inceleme*. Ankara: Pegem Akademik Yayıncılık.
- Evans, L. (1997). Addressing problems of conceptualization and construct validity in researching teachers' job satisfaction. *Educational Research*, 319-331.
- Evers, A. T., Verboon, P., & Klaijsen, A. (2017). The development and validation of a scale measuring teacher autonomous behaviour. *British Educational Research Journal*, 805-821.
- Gülbahar, B. (2020). Investigation of the relationship between teachers' supervisor support, work engagement, school effectiveness and job satisfaction perceptions. *Participatory Educational Research (PER)*, 1-20.
- Kılınç, A. Ç., Bozkurt, E., & İlhan, H. (2018). Öğretmen özerkliğine ilişkin öğretmen görüşlerinin incelenmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 77-98.
- Parker, G. (2015). Teachers' autonomy. *Research in Education*, 19-33.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2021). Teacher burnout: Relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. A longitudinal stud. *Teachers and Teaching*, 602-616.
- Şentürken, C., & Aytunga, O. (2020). Ortaöğretim öğretmenlerinin özerklik davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişki. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 3260-3283.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.
- Taş, A. (2017). *İş doyumunu ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- TEDMEM. (2015). *Okul özerkliği ve öğretmen özerkliği*. <https://tedmem.org/mem-notlari/degerlendirme/ogretmen-ozerkligi-ve-okul-ozerkligi-uzerine> adresinden alındı
- Timberlake, M. T., Thomas, A. B., & Barrett, B. (2017). The allure of simplicity: Scripted curricula and equity. *Teaching and Teacher Education*, 46-52.
- Vangrieken, K., Grosemans, I., Dochy, F., & Kyndt, E. (2017). Teacher autonomy and collaboration: A paradox? Conceptualising and measuring teachers' autonomy and collaborative attitude. *Teaching and Teacher Education*, 302-315.
- Vedung, E. (2015). Autonomy and street-level bureaucrats' coping strategies. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 243-286.
- Wermke, W., & Höstfält, G. (2014). Contextualizing teacher autonomy in time and space: A model for comparing various forms of governing the teaching profession. *Journal of Curriculum Studies*, 58-80.
- Yıldız, B. B., Günay, G., & Özbilen, F. M. (2021). Evaluation of teachers' motivation and curriculum autonomy levels. *Educational Policy Analysis And Strategic Research*, 330-353.
- Zembylas, M., & Papanastasiou, E. (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 357-74.
- Zencirkıran, M., & Keser, A. (2018). *Örgütsel davranış*. Bursa: Dora Yayıncılık.

This study aimed to examine the effect of teacher autonomy on job satisfaction. The method was designed in the relational scanning model and the study group consists of teachers (N = 211) working in Adıyaman province. A slightly less prescriptive approach to teachers' practice can be found in providing ready-to-use lessons for teachers. These determine the content and activities of a set of lessons while leaving teachers with some discretion in how to present, explain and link lesson components (Crowley, 2017).

In general, definitions of worker autonomy focus on "the discretionary freedom to organize one's work." This is about control of planning and the methods by which this work is carried out. Compared to other professions, teachers have little autonomy in scheduling work; school terms and total teaching hours are usually specified in law (Evers, Verboon, & Klaijsen, 2017). Teachers' teaching obligations are usually set by a centrally determined timetable and non-teaching obligations are usually set by a 'rota of duty'. The debate around teacher autonomy therefore typically focuses on decisions around teaching methods. Researchers tend to distinguish two broad areas of autonomy regarding teaching methods (Vangrieken, Grosemans, Dochy, & Kyndt, 2017). The first of these relates to curriculum, materials and assignments. Some jurisdictions restrict autonomy, for example through a centrally determined curriculum or a set of approved textbooks. The second area of autonomy relates to pedagogy, teaching, behavior management and assessment. Some jurisdictions, such as the USA, have restricted autonomy in this area by prescribing annual evaluations that must be carried out by all teachers (Wermke & Höstfält, 2014).

Job satisfaction plays an important role in students' success, thanks to the effectiveness of teachers and, not surprisingly, educational institutions (Demirtaş, 2010). There are some differences in the literature regarding job satisfaction. In educational research conducted to date, the concept of job satisfaction has been extensively examined from many perspectives. One of the most comprehensive definitions was made by Locke (1976) as "a pleasurable and positive emotional state resulting from the evaluation of one's job or work experiences" (Aziri, 2011). Evans (1997) defines job satisfaction as "a state of mind that includes all emotions determined by the degree to which the individual perceives that his/her job-related needs should be met." Skaalvik and Skaalvik (2021) conceptualize job satisfaction as a motivational structure that emphasizes teachers' emotional reactions to their jobs. However, according to Zembylas and Papanastasiou (2004), job satisfaction shows the teacher's emotional relationship with the teaching role. Job satisfaction is an important indicator of employee satisfaction (Çolak, Altinkurt, & Yılmaz, The relationship between teachers' autonomy behaviors and job satisfaction, 2017) and is an important prerequisite for organizations to develop an understanding of them and to ensure that employees are aware of their contributions to the organization (Zencirkıran & Keser, 2018).

51.7% of the teachers participating in the research were male; 39.3% are between the ages of 31-40; 68.7% were married; 30.8% had professional experience between 1-5 years; It was determined that 47.4% were working at the secondary school level and 74.9% had a bachelor's degree. It is seen that the job satisfaction scale arithmetic mean is 3.37 ± 0.55 and the teacher autonomy scale arithmetic mean is 3.95 ± 0.68 , which is above the average. In this sense, it can be said that both the autonomy behaviors and job satisfaction levels of the teachers participating in the research are above average.

On the other hand, according to the perceptions of teachers, the perceptions of teacher autonomy and job satisfaction differ between men and women; It was revealed that it did not vary according to the year of study, undergraduate and graduate graduation and age groups. Additionally, it was revealed that teachers' perceptions of job satisfaction did not vary depending on whether they were married or single. However, according to teachers' perceptions, the perception of teacher autonomy varies according to married and single teachers, that is, the autonomy perception of single teachers is higher than that of married teachers.

The difference between the teacher autonomy scale and the arithmetic averages of the education level groups he worked with was found to be statistically significant. In this case, it was concluded that the perception of autonomy of teachers working at primary school level was higher than that of teachers working in secondary school, high school and other educational institutions.

A statistically significant, moderate and positive relationship emerged between the general dimensions of teacher autonomy and job satisfaction of the teachers within the scope of the research. It is also understood that teachers' perceptions of teacher autonomy significantly and positively predict their perceptions of job satisfaction. In other words, a 100-unit increase in the teacher autonomy dimension increases job satisfaction perceptions by 46%.