



## Öğretmenlerin İş Özerkliği ile Öznel İyi Oluşları Arasındaki İlişkide Kişisel İnisiyatifin Aracılık Rolü

### The Mediating Role of Personal Initiative in the Relationship Between Teachers' Work Autonomy and Subjective Well-Being

**Dr. Öğr. Üyesi Kenan ORÇANLI**

Toros Üniversitesi, İİSBF, İşletme, Mersin

Orcid ID: 0000-0001-5716-4004

**Prof. Dr. Mustafa BEKMEZCİ**

Toros Üniversitesi, İİSBF, İşletme, Mersin

Orcid ID: 0000-0002-1206-690X

#### ÖZET

Çalışmanın amacı, Türk eğitim sisteminde iş özerkliği ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide kişisel inisiyatifin aracılık rolünü incelemektir. Bu kapsamda araştırma, Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde bulunan temel eğitim ve ortaöğretim seviyelerindeki okullarda 2019-2020 Eğitim ve Öğretim Döneminde görev yapan öğretmenler üzerinde kolayda örnekleme yöntemi ile oluşturulan bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri; iş özerkliği ölçeği, öznel iyi oluş ölçeği ve kişisel inisiyatif ölçeği olmak üzere üç ölçek ile toplanmıştır. Araştırmaya konu olan değişkenler arasındaki değişimin yönünü ve düzeyini belirlemek için ilişkisel tarama modeli, kurulan modelin yapısal incelemesi için kısmi en küçük kareler-yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Çalışmada SmartPLS paket programı ve R programlama dili kullanılmıştır. Analizlerde ilk önce verilerle ilgili sağlanması gereken varsayımlar kontrol edilmiş, müteakiben kurulan model test edilmiştir. Analizler neticesinde; iş özerkliği, öznel iyi oluş ve kişisel inisiyatif değişkenleri arasında anlamlı ve aynı yönlü bir ilişkinin olduğu, kişisel inisiyatifin, iş özerkliği ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide tam aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir. Çalışmanın örgütsel davranış literatürüne katkı sağlayacağı ve ayrıca araştırmadan elde edilen sonuçların gelecek dönemlerde yapılacak çalışmalara temel oluşturabileceği değerlendirilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Özerkliği, Öznel İyi Oluş, Kişisel İnisiyatif

#### ABSTRACT

The aim of the study is to examine the mediating role of personal initiative in the relationship between job autonomy and subjective well-being in the Turkish education system. In this context, the research was carried out on a sample created by the convenience sampling method on the teachers working in the 2019-2020 Education and Training Period at the primary and secondary education levels within the borders of Ankara Metropolitan Municipality. The data of the research are collected by using three scales, job autonomy scale, subjective well-being scale and personal initiative scale. Relational scanning model was used to determine the direction and level of change between the variables subject to the research, and partial least squares-structural equation model was used for the structural analysis of the established model. SmartPLS package program and R programming language were used in the study. In the analyses, the assumptions that need to be provided about the data were checked first, and then the established model was tested. As a result of the analysis; It has been determined that there is a significant and same-sided relationship between job autonomy, subjective well-being and personal initiative variables, and personal initiative plays a full mediator role in the relationship between work autonomy and subjective well-being. It is considered that the study will contribute to the organizational behavior literature and that the results obtained from the research can form the basis for future studies.

**Key words:** Job Autonomy, Subjective Well-Being, Personal Initiative

#### GİRİŞ

Uzun bir süre insanların işlerini para için yaptığı, parasını aldığı sürece işin içeriğinin önemli olmadığı kabul edildi. Taylor'un "bilimsel yönetim" yaklaşımı, çalışanları sorunsuz işleyen bir makinenin parçası olarak ele aldı. Taylor, israf ve kayıpları azaltmak, verimliliği artırmak için standart iş metotları geliştirdi, çalışmalarını hareket ve zaman etütlerine dayandırdı, teşvik aracı olarak ücreti kullandı. Bilimsel yönetim yaklaşımında; iş bölümüne ve uzmanlaşmaya önem verildi, işler küçük parçalara bölündü, çalışanlar ürettikleri oranda ödüllendirildi. "Her şeyin teşvik teorisi", işin diğer tatmin alanlarının ihmal edildiği bir iş tarzı ortaya çıkardı (Schwartz, 2017, s. 7). Daha

sonra yapılan çalışmalar Taylor'un bilimsel yönetim yaklaşımının insan doğasına uygun olmadığını gösterdi. Elton Mayo'nun çalışmaları, örgütlerin mekanik değil, sosyal bir sistem olduğunu ortaya koydu. McGregor, kontrol ve ceza tehdidi ile örgütlerin amacına ulaşamayacağını, başarı için çalışanların ödüllendirilmesi gerektiğini, en büyük ödülün de insanların kişisel becerilerini gösterebileceği şekilde onlara yetki ve sorumluluk vermek olduğunu belirtti (Balcı, 2018, s. 36). Herzberg, çalışanların iş doyumunu ve güdülenmesini sağlayan unsurların; başarıma, sorumluluk, tanınma, ilerleme ve gelişme gibi etmenler olduğunu gösterdi (Tevfik ve Özek, 2015, s. 169). Özerklik başta olmak üzere, işe ilişkin beş temel boyutu tespit eden "iş özellikleri modeli" Herzberg'in bulguları üzerine inşa edildi (Robbins vd., 2013, s. 278). McClelland, insanların; başarıma, güç kazanma ve ilişki kurma olmak üzere üç temel ihtiyacının bulunduğunu, başarılı olmanın insanların en büyük ihtiyacı olduğunu ifade etti (Güney, 2020, s. 314).

Bilimsel yönetim yaklaşımının olumsuz yönlerini ortaya koyan bu araştırmalar, temelde çalışanın yaptığı işte makul da olsa takdir yetkisini ve sorunların çözümünde kendi becerilerini kullanmasının ne kadar önemli olduğuna vurgu yapmaktadır. Nitekim bu kapsamda; iş genişletme, iş zenginleştirme, iş rotasyonu, katılımcı yönetim, amaçlarla yönetim, takım çalışması, personel güçlendirme gibi pek çok uygulama hayata geçirilmiştir. İş; zorlayıcı olduğu, çeşitlilik gösterdiği, takdir yetkisi kullanma imkânı sunduğu, saygı duyulan insanlarla birlikte bir gurubun parçası olma durumunu hissettirdiği ve değerli bir amaca katkı sağladığı sürece insanları mutlu eder (Schwartz, 2017, s. 26). Rekabet avantajı sağlamak isteyen işletmeler de çalışanlarının mutluluğu için çalışma ortamında iyileştirmeler yapmaktadır ve çalışanların işten tatmin olması için ayrı bir çaba göstermektedir. Çünkü, işi farklı şekilde düzenlemek, iş tatmininin yanında işletmenin karını da artırmaktadır (Schwartz, 2017, s. 41). Bu kapsamda etkili işletmelerin, çalışanlarına daha çok takdir yetkisi ve özerklik verdiği görülmüştür (Schwartz, 2017, s. 28).

Literatür araştırması neticesinde, iş özerkliği ve günlük yaşamda mutluluk olarak bilinen öznel iyi oluş konusundaki ilişkiyi araştıran çok sayıda çalışmaya rastlanmıştır (Thompson ve Prottas, 2005; Chung-Yan, 2010; Park ve Searcy, 2012; Heijstra vd., 2011). Ancak, bunların arasındaki ilişkinin nasıl ve neden meydana geldiği konusunda yeterince araştırma bulunmadığı tespit edilmiştir. Özellikle kişisel inisiyatifin iş özerkliği ile öznel iyi oluş hali arasındaki ilişki ile ilgili bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu kapsamda, kişisel inisiyatifin hem iş özerkliği hem de öznel iyi oluş hali ile ilişkili olabileceği değerlendirilmiştir.

İş özerkliği, işin planlanması ve yürütülmesi esnasında kullanılacak prosedürlerin belirlenmesinde çalışana önemli ölçüde özgürlük, bağımsızlık ve takdir hakkı sağlama derecesidir (Hackman ve Oldham, 1976, s. 258; Chung-Yan, 2010, s. 239). Diğer bir anlatımla iş özerkliği, çalışanların kendi işini planlama, düzenleme, prosedürleri belirleme ve uygulama sürecini belirleme konusundaki rolüdür (Alvi vd., 2013, s. 577). Kısaca, iş özerkliği, kişinin işi hakkında karar verme özgürlüğünün derecesidir. İş özerkliği ile çalışanların memnuniyetinin ve performansının artması beklenir (Loher vd., 1985, s. 280). Çalışanın işini ne zaman, nasıl ve hangi yöntemle yapacağını belirlemesi, işiyle ilgili değişiklik ve çeşitlendirme yetkisine sahip olması, işin sonuçları ile ilgili sorumluluk almasını gerektirir (Turgut, 2013, s. 5; Parker ve Sprigg, 1999). Dolayısıyla başarı da başarısızlık da çalışanın olacaktır. Langfred ve Moye (2004, s. 936), böyle bir çalışma ortamında çalışanın daha üretken ve daha verimli olabileceğini belirtmiştir. Diğer taraftan insanlar özerk olma konusunda farklı kişilik özelliklerine sahip olabilir (Langfred ve Moye, 2004, s. 936). Özerk olma konusunda çekimser davranan veya sorumluluk almak istemeyen çalışanlar için de işin süreçlerinin titiz bir şekilde tanımlanması gerekir (Dwyer vd., 1992, s. 22). Bu kapsamda değerlendirildiğinde iş özerkliği, temel iş özelliklerinden biridir (Hackman ve Oldham, 1976) ve iş tasarımının en önemli unsurudur (Fried ve Ferris, 1987). İş özerkliğinin; daha fazla motivasyon, daha fazla ilgi, daha fazla yaratıcılık, daha fazla bilişsel esneklik, daha iyi öğrenme, daha olumlu bir ruh hali, daha fazla güven, daha fazla benlik saygısı, daha iyi fiziksel ve psikolojik sağlık, daha az baskı ve gerginlik ile ilişkili (Deci ve Ryan, 1987) olduğu ifade edilirken, stres kaynağı (Spector vd., 1988, s. 11) olduğu

da ifade edilmektedir. Ancak öznel iyi oluş ve iş özerkliği üzerine yapılan çalışmalar, genellikle özerkliğin iyi oluş halini sağlamada önemli bir unsur olduğunu göstermektedir (Thompson ve Protas, 2005; Chung-Yan, 2010; Park ve Searcy, 2012; Heijstra vd., 2011).

Öznel iyi oluş hali, pozitif psikolojinin çalışma alanlarından birisidir. Pozitif psikoloji, bireye ait olumlu yönler odaklanmaktadır. Psikoloji bilimi geçmişte, akıl hastalıklarını, ruhsal sorunları iyileştirme yaklaşımını, rahatsızlıklar ortaya çıkmadan önlemeye doğru kaydırmaya başlamıştır ve bu yaklaşım pozitif psikoloji olarak bilinmektedir (Kümbül Güler, 2012, s. 137). Pozitif psikoloji, öznel düzeyde de iyi oluş, hoşnutluk ve tatmin olma (geçmişten), umut ve iyimserlik (gelecek için), akış ve mutluluk (şimdi) gibi öznel deneyimlerin değeri ile ilgilenmektedir (Gündüz, 2016, s. 44). Seligman (2002)'a göre pozitif psikolojinin odak noktasında mutluluk ve öznel iyi oluş yer almaktadır (Gündüz, 2016: 45). İyi oluş çalışmaları iki şekilde karakterize edilmektedir (Telef, 2013, s. 374). Birincisi, yaşam kalitesinin niteliğini araştırmaya yönelik 1950'lerde başlamış, öznel iyi oluş halidir. İkincisi, 1980'li yıllarda deneysel çalışmalarla başlamış, klinik psikoloji ile yetişkin gelişim psikolojisi teorilerine dayanan, kişinin kendini gerçekleştirme ve potansiyeline vurgu yapan psikolojik iyi oluş halidir. Günlük yaşamda "mutluluk" olarak bilinen öznel iyi oluş, bireyin bilişsel (yaşam doyumunu ile ilgili yargılar) ve duygusal (memnun edici ve memnun edici olmayan duygusal tepkiler) olarak kendi yaşamını değerlendirmesi ile ilgilidir (Telef, 2013, s. 375). Öznel iyi oluş, yaşam kalitesinin önemli bir bileşenidir. Dolayısıyla öznel iyi oluşun ölçülmesi "insanın yaşamını iyileştirmek" açısından değerlendirilmelidir. Yüksek düzeyde iyi oluş halinin; sosyal ilişkiler, iş ve gelir, sağlık ve yaşam süresi ve toplum açısından birçok faydası bulunmaktadır (Diener ve Ryan, 2009, s. 392). Öznel iyi oluş hali yüksek olan kişilerin; daha yüksek performans gösterdiği, yöneticileri tarafından daha olumlu değerlendirildiği, işinden daha çok tatmin olduğu (Lyubomirsky vd., 2005), yöneticileri tarafından daha çok takdir edildiği (Wright ve Staw, 1999; Cropanzo ve Wright, 1999), daha üretken ve daha güvenilir olduğu, daha yaratıcı görüldüğü, daha kaliteli iş çıkardığı (Staw vd., 1994); işi bırakma, devamsızlık, tükenmişlik, misilleme gibi olumsuz davranışları daha az sergilediği (Lyubomirsky vd., 2005) tespit edilmiştir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde öznel iyi oluşun çok sayıda arzu edilen, olumlu sonuçları olduğu söylenebilir.

İnisiyatif, çalışanların iş yerindeki proaktif davranışlarından biridir. Kişisel inisiyatif, çalışanın resmi iş tanımının ötesinde bir davranış sergilemesidir, kendiliğinden başlar, diğer bir anlatımla keyfidir, nihai amaca yöneliktir (Frese vd., 1996, s. 38; Frese vd., 1997, s. 140; Fay ve Frese, 2001, s. 97; Hartog ve Belschak, 2007, s. 602), uzun vadeli hedeflere ve bu hedeflerin başarılmasına odaklanır (Gamboa vd., 2009, s. 634). Dolayısıyla kişisel inisiyatif, istihdam edilebilirlik durumunu artırmakla ilgili olduğu kadar net bir kariyer planı ve bu planın uygulanmasıyla da ilgilidir. Frese ve arkadaşları (1997), kişisel inisiyatif ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuştur. Ancak, yapılan çalışmalar, iş yeri faktörlerinin ve örgütsel değişkenlerin kişisel inisiyatif sergileme derecesini etkilediğini göstermiştir (Fay ve Sonnentag, 2002). İnisiyatif kullanmak isteyen kişinin, iş arkadaşları tarafından engellenmesi, yöneticinin isteksiz davranması ve sadece işletmenin misyonuna uygun davranışların desteklenmesi çalışanın bu kapsamda karşılaşılabileceği engellerden bazılarıdır.

Kişisel inisiyatifin; kendiliğinden başlama, proaktiflik ve ısrar olmak üzere üç boyutu vardır (Sevil ve Bülbül, 2019, s. 701). *Davranışın kendiliğinden başlaması*, kişinin açıkça belirtilmemiş bir hedefi olduğunu gösterir. Ancak bu hedef, resmi gerekliliklerin veya iş tanımının ötesindedir. *Proaktif davranış*, kişinin kendisini ve çevresini etkileyecek gelecekteki bir sonucu öngörmesi, planlaması ve gerçekleştirmeye çalışması ile ilgilidir. *İsrarcı davranmak*, engellerin aşılması konusunda kişinin direnmesidir. Dolayısıyla kişisel inisiyatif, kişinin belirlediği bir amaca ulaşmak için sergilediği planlı ve sürekli davranışlar şeklinde tanımlanabilir. Amaç belirleme teorisine göre hayat, amaç odaklı eylemlerden oluşur (Güney, 2020, s. 15). İnsanlar bilinçli olarak hedef belirler ve bu amaçlar gerçekleştiğinde iyi oluş hali yükselir (Diener ve Ryan, 2009, s. 394). Kişisel inisiyatifin iş memnuniyetini öngördüğü (Gamboa vd., 2009), örgütsel vatandaşlık davranışı,

yenilikçilik, girişimcilik, iş performansı, içsel motivasyon ve özdenetim (Fay ve Frese, 2001) kavramları ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Öz belirleme (self-determination), bireyin davranışını dış etkenlere göre değil, kişisel inanç ve değer yargıları ile kendisinin belirlemesi ve kendi kararını kendisinin vermesidir (Cihangir Çankaya, 2009, s. 23). Öz belirleme kavramını ayrıntılı bir şekilde inceleyen öz belirleme kuramı (SDT; Deci ve Ryan, 1985), insanları tutarlı bir benliğe sahip, psikolojik gelişme eğilimi olan, engelleri aşmak için çaba gösteren varlıklar olarak görür (Ryan ve Deci, 2000). Öz belirleme kuramının amaçlarından biri iyi olma sürecinde etkili olan faktörleri net bir şekilde tanımlamaktır (Ryan ve Deci, 2000). Öz belirleme kuramına göre insanların üç temel psikolojik ihtiyacı bulunmaktadır. Bunlar özerklik (autonomy) algısı, yeterlik (competence) algısı ve ilişkili olma (relatedness)'dir. Bu ihtiyaçlardan özerkliğin diğer psikolojik ihtiyaçlara göre daha önemli olduğu tespit edilmiştir (Ryan, 1995). Bu temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılayan ve doyuran kişilerin iyi oluş hali düzeyinin de yüksek olduğu belirlenmiştir (Williams vd., 2000). Bu kapsamda, kişinin içinde bulunduğu iş ortamının özerkliği desteklemesi, kişiye seçim yapma imkânı sunması durumunda kişinin özerklik ihtiyacını karşılanmış olur (Deci vd., 2001). Nitekim, yapılan araştırmalarla iş ortamının kişinin iyi oluş halini artırdığı tespit edilmiştir (Sheldon vd., 2005; Yang ve Zhao, 2018).

Sosyal mübadele kuramına (Blau, 1964) göre, maddi yükümlülüklerden ziyade soyut yükümlülüklerin karşılıklı değişimi söz konusudur. Mübadelede taraflar, kendi payına düşen yükümlülükleri belirlemesi ve bu yükümlülükleri gerçekleştirmesi kendi isteğine bağlıdır. Sosyal mübadelenin doğasındaki bu belirsizlik ve beklentilerin taraflarca karşılanmama riski nedeniyle, güçlü ilişkiler karşılıklı güvene dayanır. Sosyal mübadele, karşılıklılık ilkesine dayanır. Yani, bir taraf iyilik yaptığında, iyilik yapılan tarafın da iyilik yapan tarafa karşılık vereceği beklenir. Çalışan-örgüt ilişkilerini sosyal mübadele kapsamında inceleyen çalışmalar, örgütün çalışanına karşı olumlu yönelimlerinin, çalışanı örgüt için faydalı tutum ve davranışlara yönelttiğini göstermiştir (Karagonlar vd., 2015, s. 412). Kişisel inisiyatif; akıl vermek, yardım etmek, sorunları aktif olarak üstlenmek, işbirliği gibi kavramları içerir (Fay ve Frese, 2001, s. 98). Bu kapsamda değerlendirildiğinde inisiyatifin kurumsal ve bireysel etkinliği artırdığı söylenebilir. Ancak sosyal mübadele kuramına göre, ne kadar özerklik varsa, çalışanlar da o kadar inisiyatif kullanır.

İş özerkliği ve iyi oluş hali ile ilgili çok sayıda çalışma yapılmış (Thompson ve Prottas, 2005; Heijstra vd., 2011) olmakla birlikte, bu ikisinin arasındaki bağlantı mekanizmasının, diğer bir anlatımla ikisi arasındaki ilişkinin nasıl ve neden meydana geldiğinin anlaşılması konusunda yeterince araştırma yapılmadığı tespit edilmiştir. Kendisine özerklik verilen kişilerin inisiyatif kullanması beklenir. Şöyle ki; inisiyatif kullanan çalışan için yaptığı iş daha anlamlı hale gelecek, çalışan kendisine değer verildiğini düşünecek, olumlu duygulara sahip olacak, dolayısıyla iyi oluş hali artacaktır. İş özerkliğinin olmadığı durumlarda ise tam tersi bir durum söz konusu olacak, çalışanlar sadece iş tanımında belirtilen hususları yerine getirecek, ekstradan bir rol üstlenmeyecektir.

Bu araştırma, öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çünkü yaşama hazırlık veya bazılarına göre yaşamın ta kendisi olan eğitimin baş aktörleri öğretmenlerdir. Eğitim ne kadar biçimsellikten uzaklaşırsa ne kadar potansiyeli geliştirmeye yönelirse o kadar güçlü ve o kadar etkili olur. Adam Smith, Henry Ford ve Frederick W. Taylor'dan ödünç alınmış fikirlerle akıllı bir sistem yaratılırsa, akıllı ve adanmış öğretmenlere ihtiyaç kalmaz (Schwartz, 2017, s. 42). Standartlaştırılmış eğitim programlarında; öğretmenler, "öğrencilerinin bazılarının kavrayışının ötesinde, bazılarının ise kavrayışının altında materyal sunmaya; "müfredatı yetiştirmek" uğruna öğrencilerin içsel güdülerini ve ilgilerini feda etmeye; önceden belirlenmiş etkinlik sıralamasına uymadığı için öğrencilerin öğrenmeye hazır ve hevesli oldukları *öğretme anından* feragat etmeye" teşvik edilmektedir. Doğru cevap üretebilen çocuklar yetiştirmek de normal bir uygulama gibi görünmektedir (Schwartz, 2017,

s. 46). Elbette öğretmenler, müfredatta belirtilen konuları anlatacaktır. Ancak öğretmen, yasaların ve programların belirlediği sınırları aşmalı, kendi kişisel ilgisini ve şevkini dersine yansıtmalı, beğendiği ve ilgilendiği ders kapsamı dışındaki diğer konuları da müfredat içinde ifade etme duyarlılığına sahip olmalıdır. Ayrıca öğretmen, öğrencilerinin gereksinimini de göz önüne almalı, onların yaşamını zenginleştirmeli ve onları yaşama hazırlamalıdır (Cüceloğlu ve Erdoğan, 2016, s.127-128). Öğretmenin kendi ilgi alanını ve şevkini sınıfına yansıtması ise inisiyatif almasını gerektirir. Diğer taraftan her öğrencinin farklı bir kişiliği, farklı bir gereksinimi, farklı bir yeteneği vardır. Öğrencilerini en iyi, öğretmeni tanır. Dolayısıyla öğrencisinin öğrenmesi ve gelişmesi için nasıl bir ortam yaratılacağını da öğretmen bilir. Bu kapsamda idarenin de öğretmene özerklik tanınması gerekir. Böylece belirli kalıpların dışına çıkan öğretmen, öğrencisinin öğrenmesi ve gelişmesi için örneğin, yeni eğitim ve öğretim yöntemlerini araştırabilir; öğrencilerine mümkün olduğu kadar az öğretmek, öğrencilerin kendisinin öğrenmesini sağlayabilir. Hazır cevap almak yerine kendisi öğrenen öğrenciler de araştıran, soru sorabilen, eleştirel düşünebilen, kendi kararlarını kendisi verebilen bireyler olarak yetişir (Cüceloğlu ve Erdoğan, 2016, s. 65).

Maslow (1943, s. 382)'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan kendini gerçekleştirme, bireyin kendine has tutkusunu icra etmesi veya potansiyel gücünü ortaya koymasıdır. Kendini gerçekleştirmeyen birey huzursuz ve rahatsız olur (Balcı, 2018, s. 26). Frankl (2016, s. 119)'a göre insanın gerçekte ihtiyaç duyduğu şey, uğruna çaba göstermeye değer bir hedef, özgürce seçtiği bir amaç için uğraşmak ve mücadele etmektir; kişi, hizmet edeceği bir davaya ya da seveceği bir insana kendini adayarak, kendini gerçekleştirir; yaşamın anlamını keşfetme yollarından biri de bir eser yaratmak ya da bir işi yapmaktır (Frankl, 2016, s. 125). Bu kapsamda öğretmen de gelecek nesilleri yetiştirdiğinin farkındadır ve bu sorumluluğun bilinci ile kendisini öğrencilerine adayan kişidir. İnsanlar değer verdiği işi yapabildiğinde mutlu olur ve huzuru artar (Schwartz, 2017, s. 90). Bir insanın psikolojik ve sosyal olarak var olabilmesi için altı temel tanıklık boyutu vardır. (1) Ait olma-birey olma dengesi, (2) Önemsenme, (3) Kabul edilme, (4) Değerli görülme, (5) Güvenilme, (6) Sevilmeye layık görülme (Cüceloğlu ve Erdoğan, 2016, s. 97). Dolayısıyla insanlara aklını ve takdir yetkisini kullanma özgürlüğü vermek, sıkı denetim olmadan çalışma imkânı sunmak, onların işlerini doğru yapma arzusuna sahip olduğuna inanmak ve onlara güvenmek, onların psikolojik ve sosyal anlamda var olabilmelerini sağlayacaktır.

Bu veriler ve bilgiler ışığında araştırmanın hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir:

*H<sub>1</sub>: Öğretmenlerin iş özerkliği ile öğretmenlerin öznel iyi oluş hali arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.*

*H<sub>2</sub>: Öğretmenlerin iş özerkliği ile öğretmenlerin kişisel inisiyatifi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.*

*H<sub>3</sub>: Öğretmenlerin kişisel inisiyatifi ile öğretmenlerin iyi oluş hali arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.*

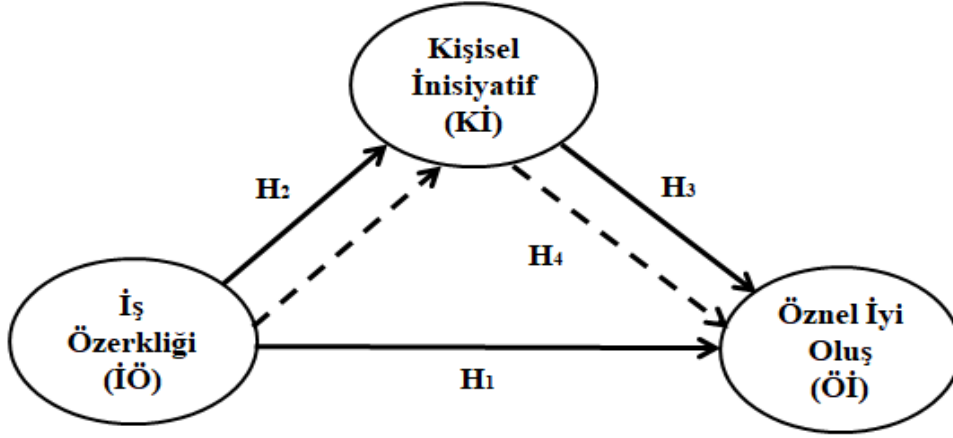
*H<sub>4</sub>: Öğretmenlerin kişisel inisiyatifinin, öğretmenlerin iş özerkliği ile öğretmenlerin öznel iyi oluş hali arasında aracılık etkisi vardır.*

## **YÖNTEM**

### **Araştırma modeli**

Öğretmenlerin iş özerkliği, öznel iyi oluş hali ve kişisel inisiyatifi arasındaki ilişkinin belirlenmesi için kurulan model Şekil-1'de gösterilmiştir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli ve kısmi en küçük kareler-yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



### Araştırma Anakütlesi ve Örnekleme

Araştırmanın anakütlesini Ankara’da, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı temel eğitim ve ortaöğretim devlet okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu kapsamda anakütle eleman sayısının belirlenmesi amacıyla Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nün web sayfasına bakılmıştır. Bu sayfada 2019-2020 Eğitim ve Öğretim yılında Ankara’da, devlet temel eğitim okullarında 34.929, ortaöğretim okullarında 20.595 olmak üzere toplam 55.524 öğretmenin görev yaptığı tespit edilmiştir (<https://ankara.meb.gov.tr>). Dolayısıyla anakütlenin eleman sayısı 55.524’tür. Örneklem büyüklüğünü tespit etmek için (1) numaralı formül kullanılmıştır. Bu formül, anakütlenin sayısının bilindiği durumlarda kullanılmaktadır (Karagöz, 2019, s. 261).

$$n = \frac{NpqZ^2_{\alpha/2}}{(N-1)d^2 + pqZ^2_{\alpha/2}} \quad (1)$$

(1) numaralı formüle;  $n$ : Örneklem sayısını;  $N$ : Anakütle sayısını;  $p$ : İncelenecek olayın görülüş sıklığını (olasılığını);  $q$ : İncelenecek olayın görülmeyiş sıklığını ( $1-p$ );  $Z_{\alpha/2}$ : Belirli bir önem (anlamlılık) düzeyinde Z tablosuna göre bulunan teorik değeri, diğer bir anlatımla istenilen olasılık düzeyi için Z değerini ( $\alpha=0.05$  için 1.96,  $\alpha=0.01$  için 2.58);  $\alpha$ : Önem düzeyini;  $d$ : Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen  $\pm$  sapmayı (hatayı (tolerans payını)) ifade etmektedir. Çalışmada büyük örnekle çalışmak için ankete katılanların oranı diğer bir anlatımla incelenecek olayın görülüş sıklığı ( $p$ ) 0.5 olarak alınmış, %5 önem düzeyinde %5 hata payı ile ana kütleyle temsil edecek örnek büyüklüğü;

$$n = \frac{(55.524 * 0.5 * 0.5 * 1.96 * 1.96) = 53.325}{(55.523 * 0.05 * 0.05) = 138.81 + (0.5 * 0.5 * 1.96 * 1.96) = 0.96} = 381.51 = 382$$

olarak hesaplanmıştır.

Veriler, kolayda örneklem yöntemi ile toplanmıştır. Literatürde, zaman ve maliyet konusunda kısıtların bulunması durumunda kolayda örneklem yönteminin kullanılabilmesi ifade edilmektedir (Eygü ve Kılınç, 2019, s. 1027). Anket online olarak 1900 kişiye gönderilmiş, ancak 220 kişiden yanıt alınmış, 196 anketin analiz edilebilir nitelikte olduğu görülmüştür.

Katılımcıların %63 ( $n=124$ )’ü kadın, %37 ( $n=72$ )’si erkek; %52 ( $n=102$ )’si evli, %48 ( $n=94$ )’ü bekar; %41 ( $n=80$ )’i ilköğretim, %59 ( $n=116$ )’u ortaöğretim öğretmenidir.

### Ölçüm Araçları

Araştırma modelini test etmek için ihtiyaç duyulan veriler; iş özerkliği ölçeği, öğretmen öznel iyi oluş ölçeği ve kişisel inisiyatif ölçeği olmak üzere üç ölçüm aracı ile toplanmıştır. Ölçüm araçları ile ilgili bilgi, müteakip paragraflarda verilmiştir.

**İş Özerkliği (İÖ) Ölçeği**, Frese ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, tek boyuttan ve dört sorudan oluşan, 7’li Likert tipinde bir ölçektir (1. Kesinlikle Katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Az Katılmıyorum, 4. Kararsızım, 5. Az Katılıyorum, 6. Katılıyorum, 7. Kesinlikle Katılıyorum). Yang ve Zhao (2018), ölçeğin Cronbach alfa katsayısını 0.87 olarak rapor etmiştir. Ölçeğin Türkçe geçerlemesi, makalenin yazarları tarafından yapılmıştır.

**Öğretmen Öznel İyi Oluş (Öİ) Ölçeği**, Renshaw ve arkadaşları (2015) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, “okul bağlılığı” ve “öğretim yeterliliği” olmak üzere 2 boyut ve her bir alt boyutta 4’er soru olmak üzere, 8 sorudan oluşmaktadır. Okul bağlılığı, diğer öğretmenler tarafından desteklendiğini hissetmekle ve iyi ilişkiler kurmakla; öğretim yeterliliği, öğretmenin kendi öğretmenliğini yeterli bulmasıyla ilgilidir. Ölçek, 7’li Likert tipinde bir ölçektir (1. Kesinlikle Katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Az Katılmıyorum, 4. Kararsızım, 5. Az Katılıyorum, 6. Katılıyorum, 7. Kesinlikle Katılıyorum). Öznel İyi Oluş Ölçeği, Ergün ve Sezgin Nartgün (2017) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ergün ve Sezgin Nartgün (2017), okul bağlılığı alt boyutunun faktör yüklerinin 0.698-0.858, öğretim yeterliliği alt boyutunun faktör yüklerinin 0.740-0.807 arasında değerler aldığını, her iki boyutun toplam varyansın %64.8’ini açıkladığını, ölçeğin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu belirtmiş, Cronbach alfa katsayısını 0.82 olarak hesaplamıştır.

**Kişisel İnisiyatif (KI) Ölçeği**, Frese ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, “kişisel aktif davranışlar ve geri bildirim” ile “kişisel pasif davranış” olmak üzere 2 boyut ve her bir alt boyutta 7’şer soru olmak üzere, 14 sorudan oluşmaktadır. Ölçek, 4’lü Likert tipinde bir ölçektir (1. Neredeyse hiçbir zaman, 2. Bazen, 3. Sık sık, 4. Neredeyse her zaman). Bu çalışmada Frese ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilmiş ölçeğin birinci alt boyutu kullanılmıştır. Yang ve Zhao (2018), ölçeğin bu alt boyutunun Cronbach alfa katsayısını 0.91 olarak rapor etmiştir. Ölçeğin Türkçe geçerlemesi, makalenin yazarları tarafından yapılmıştır.

## BULGULAR

### Çalışmanın Aşamaları

Çalışma, dört aşamada gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada, iş özerkliği ve kişisel inisiyatif ölçeklerinin Türkçe uyarlaması, ikinci aşamada, ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmış, üçüncü aşamada kurulan modelin yapısal durumu kontrol edilmiş, dördüncü aşamada da elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

### Ölçeklerin Türkçeye Uyarlanması

İş özerkliği ve kişisel inisiyatif ölçeklerinin Türkçe’ye uyarlanmasında Brislin (1970) tarafından önerilen yöntem kullanılmıştır. Bu kapsamında ölçekler, yabancı dil eğitimi veren 3 öğretim elemanı tarafından ayrı ayrı Türkçe’ye çevrilmiş, müteakiben bu öğretim elemanları bir araya gelerek ölçeğin ilk Türkçe versiyonunu oluşturmuştur. Bu ölçek, İngilizce’yi çok iyi seviyede bilen 3 farklı kişi tarafından Türkçe’den İngilizce’ye çevrilerek, ölçeğin orijinal hali ile karşılaştırılmıştır. Türkçe çevirisi yapılarak son şekli verilen ölçek, 10 kişiden oluşan bir öğretmen grubu ile test edilmiştir. Türkçe uyarlaması yapılan ölçekler ile Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği EK olarak verilmiştir.

### Araştırma Yöntemi

Örneklem sayısı (1) no’lu formül ile 382 olarak hesaplanmasına rağmen, gözlem sayısının 196 olması ve bu sayının Kovaryansa Dayalı Yapısal Eşitlik Modeli (CB-SEM) yönteminin kullanılabilmesi için gerekli olan 300 sayısından (Bayram, 2010, s.49) küçük olması, R

programlama dilinde yapılan normallik testi neticesinde örneklemin çok değişkenli normal dağılmadığı ( $HZ Test=9.1824$ ,  $p<0.05$ ,  $MNN: NO$ ) tespit edilmiştir. Dolayısıyla verilerin analizinde varyansa dayalı yapısal eşitlik modelinin, diğer bir anlatımla Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modeli (Partial Least Square Structural Equation (PLS-SEM))'nin kullanılabileceği değerlendirilmiştir. Çünkü PL-SEM yöntemi için verilerin normal dağılmasına gerek yoktur ve PL-SEM yöntemi küçük örneklerde sonuç üretebilmektedir. Verilerin analizinde SmartPLS paket programı kullanılmıştır.

### Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Ölçeklerin kapsam ve mantıksal geçerliği için ölçek maddelerinin uygun olup olmadığına bakılmış, bunun için 20 uzmandan yardım istenmiştir. Bu kapsamda, uzmanlardan ölçeklerin her bir maddesini “Gerekli”, “Gerekli, ama yetersiz” ve “Gereksiz” şeklinde değerlendirmesi istenmiştir. Alınan cevaplara göre ölçek maddelerinden hangisinin kalması, hangisinin çıkarılması gerektiğine karar vermek için Kapsam Geçerlik Oranı (KGO) ve Kapsam Geçerlik İndeksi (KGİ) değerleri hesaplanmıştır. KGO değerlerinin 0.42’den büyük, KGİ değerlerinin de 0.67’den büyük değerler alması ölçek maddelerinin kapsam ve mantıksal geçerliği için yeterlidir (Alpar, 2012, s. 413-415). Ölçeklerin maddeleri ile ilgili uzmanlardan alınan yanıtlar Tablo-1’de, Tablo-1’de yer alan değerlere göre hesaplanan KGO ve KGİ değerleri Tablo-2’de verilmiştir.

**Tablo 1.** Uzman Görüşüne Sunulan Ölçek Maddelerinin Durumu

İş Özerkliği Ölçeği				Öznel İyi Oluş Ölçeği				Kişisel İnisiyatif Ölçeği			
Maddeler	G*	G/Y.siz*	Y.siz*	Maddeler	G*	G/Y.siz*	Y.siz*	Maddeler	G*	G/Y.siz*	Y.siz*
İÖ1	20	-	-	Öİ11	19	1		Kİ1	19	1	-
İÖ2	18	2	-	Öİ12	19	1		Kİ2	19	1	-
İÖ3	19	1	-	Öİ13	19	1		Kİ3	19	1	-
İÖ4	19	1	-	Öİ14	18	2		Kİ4	20	-	-
				Öİ21	18	2		Kİ5	20	-	-
				Öİ22	19	1		Kİ6	19	1	-
				Öİ23	19	1		Kİ7	20	-	-
				Öİ24	19	1					

\* G: Gerekli , G/Y.siz: Gerekli ancak yetersiz, Y.siz: Yetersiz

**Tablo 2.** Ölçeklerin KGO ve KGİ Değerleri

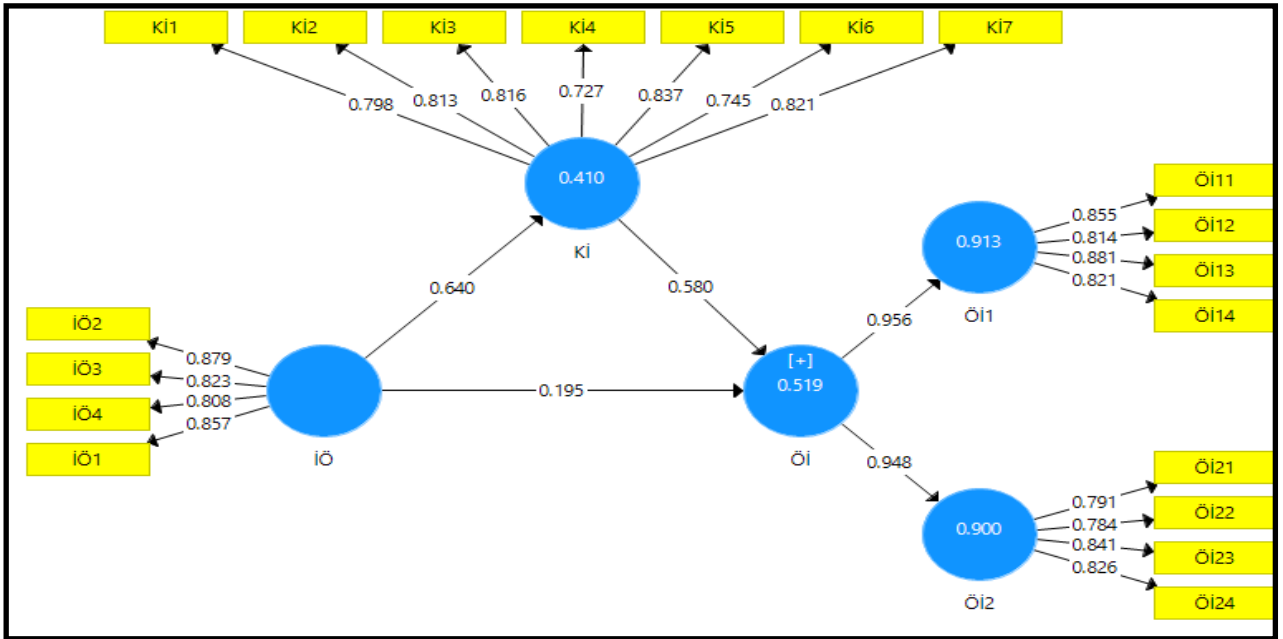
İş Özerkliği Ölçeği		Öznel İyi Oluş Ölçeği		Kişisel İnisiyatif Ölçeği	
Maddeler	KGO	Maddeler	KGO değerleri	Maddeler	KGO değerleri
İÖ1	1.00	Öİ11	0.90	Kİ1	0.90
İÖ2	0.80	Öİ12	0.90	Kİ2	0.90
İÖ3	0.90	Öİ13	0.90	Kİ3	0.90
İÖ4	0.90	Öİ14	0.80	Kİ4	1.00
		Öİ21	0.80	Kİ5	1.00
		Öİ22	0.90	Kİ6	0.90
		Öİ23	0.90	Kİ7	1.00
		Öİ24	0.90		
<b>KGİ (&gt;0.67)</b>	0.90		0.88		0.94



Tablo-1’de yer alan değerlere göre hesaplanan ve Tablo-2’de yer alan ölçek maddelerinin KGO ve KGİ değerlerinin kabul edilebilir referans değerleri ile uyumlu olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ölçek maddelerinin aynen kullanılmasına karar verilmiştir.

Ölçeklerin kapsam ve mantıksal geçerliğinin tespitini müteakip, ölçeklerin yapı geçerliğinin kontrolü için güvenilirlik analizi ve yol analizi yapılmıştır. CB-SEM yönteminde bu analizler ayrı ayrı yapılmaktadır. SmartPLS paket programında ise bu analizler tek seferde yapılabilmektedir. Bu kapsamda üç aşamalı bir süreç izlenmelidir (Hair vd., 2017, s. 77) Birinci aşamada, model spesifikasyonları belirlenmeli (gizil değişkenler arasında ve gizil değişkenler ile ölçülebilen değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi); ikinci aşamada dışsal model değerlendirilmeli (modelin geçerlik ve güvenilirliğinin kontrolü); üçüncü aşamada içsel model değerlendirilmelidir (modelin yapısının değerlendirilmesi). Bu bilgiler ışığında kurulan model Şekil 2’de gösterilmiştir.

Şekil 2. SmartPLS Paket Programında Araştırma Modeli



Model kurulduktan sonra faktör analizi sonuçlarına bakılmıştır. Her bir ölçeğin faktör yükleri (Outer loading) Tablo-3’te gösterilmiştir. Faktör yüklerinin 0.70’in üzerinde olması gerekmektedir (Hair vd., 2017, s. 111-115).

Tablo 3. Ölçeklerin Açıklayıcı Faktör Analizi

Ölçekler	İş Özerkliği Ölçeği		Kişisel İnişiyatif Ölçeği		Öznel İyi Oluş Ölçeği	
	Maddeler	Faktör Yüğü	Maddeler	Faktör Yüğü	Maddeler	Faktör Yüğü
Ölçeklerin Maddeleri ve Faktör Yüğüleri	İÖ1	0.879	Kİ1	0.798	Öİ11*	0.855
	İÖ2	0.823	Kİ2	0.813	Öİ12	0.814
	İÖ3	0.808	Kİ3	0.816	Öİ13	0.881
	İÖ4	0.857	Kİ4	0.727	Öİ14	0.821
			Kİ5	0.837	Öİ21**	0.791
			Kİ6	0.745	Öİ22	0.784
			Kİ7	0.821	Öİ23	0.841
					Öİ24	0.826

\*Öİ11: Öznel İyi Oluş Ölçeğinin 1. Alt Boyutunun 1. Sorusu şeklinde kodlanmıştır.

\*\* Öİ21: Öznel İyi Oluş Ölçeğinin 2. Alt Boyutunun 1. Sorusu şeklinde kodlanmıştır.

Tablo-3'te ölçülebilir değişkenler ile ölçülebilir değişkenlerin bağlı olduğu gizil değişkenler arasındaki faktör yüklerinin değerleri incelendiğinde; faktör yükü değerlerinin referans değeri olan 0.70'in üstünde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla üç gizil değişkene bağlı olarak kurulan araştırma modelinin yapısında ve soru maddelerinde bir değişiklik yapılmadan kullanılabilmesi değerlendirilmiştir.

SmartPLS programında modelin güvenilirliği ve geçerliği ile ilgili olarak, faktör yüklerinin dışında iç tutarlılık katsayısına (Cronbach's Alpha Coefficient), birleşme güvenilirlik (Veri Tutarlılık (Rho\_A) katsayısına, Birleşik Güvenirlik (Composite Reliability) katsayısına, Çıkarılan Ortak Varyans (AVE (Average Variance Extracted) değerlerine, ayrışma geçerliğine (Fornell-Larcker Kriterleri ve Heterotrait-Monotrait Oranı) de bakılmaktadır.

*İç tutarlık katsayısı*, modelin içsel tutarlılığını gösterir ve ölçeğin içsel tutarlılığının yeterli seviyede olduğunun kabul edilebilmesi için bu katsayının 0.70'in üzerinde olması gerekir. *Veri tutarlık katsayısı*, ölçüm modelinin veri tutarlılığını gösterir ve faktör öğelerinin güvenilir olarak kabul edilebilmesi için bu katsayının 0.70'in üzerinde olması gerekir. *Birleşik güvenilirlik katsayısı*, modelin bir bütün olarak güvenilir olduğunu gösterir ve modelin bütününe güvenilir olarak kabul edilebilmesi için bu katsayının 0.70'in üzerinde olması gerekir. *Çıkarılan ortak varyans*, ölçüm modelinin uyum geçerliğini gösterir ve kurulan modelin uyum geçerliğine sahip olduğunun kabul edilebilmesi için bu katsayının 0.50'nin üzerinde olması gerekir (Fornell ve Larcker, 1981; Hair vd., 2006). Bu kapsamda SmartPls paket programında kurulan modelin geçerlik ve güvenilirlik analizi ile ilgili belirtilen istatistikler ile ilgili sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4.** Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik Katsayıları Kapsamında Bazı İstatistikler

Ölçekler	İç Tutarlılık Katsayısı (Cronbach's Alpha > 0.70)	Veri Tutarlılık Katsayısı (Rho_A > 0.70)	Birleşik Güvenirlik Katsayısı (Composite Reliability > 0.70)	Çıkarılan Ortak Varyans (Average Variance Extracted > 0.50)
Kİ	0.903	0.910	0.923	0.632
Öİ	0.912	0.914	0.929	0.620
Öİ1	0.864	0.867	0.908	0.711
Öİ2	0.826	0.827	0.885	0.658
İÖ	0.864	0.871	0.907	0.709

Tablo-4'te yer alan ölçeklere ait geçerlik ve güvenilirlik ile ilgili istatistiksel değerler incelendiğinde söz konusu değerlerin hepsinin belirtilen eşik seviyenin üzerinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla elde edilen sonuçlara göre araştırmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılığı, birleşik ve ayrışma geçerliğine sahip olduğu ve verilerin kendi içinde tutarlı olduğu söylenebilir.

Ayrışma geçerliğinin tespitinde kullanılan diğer iki istatistiksel gösterge Fornell ve Larcker (1981) ile Henseler ve arkadaşları (2015) tarafından önerilen Fornell-Larcker kriterleri ile Heterotrait-Monotrait Oranları'dır. *Fornell-Larcker kriterlerine* göre, Çıkarılan Ortak Varyans değerlerinin karekökü, araştırmada yer alan yapılar arasındaki korelasyonlardan yüksek olmalıdır. *Heterotrait-Monotrait oranı* ise araştırmada yer alan tüm değişkenlere ait ifadelerin korelasyonlarının ortalamasının aynı değişkene ait ifadelerin korelasyonlarının geometrik ortalamasına oranıdır ve bu oranın 0.85'ten veya 0.90'dan küçük olması tercih edilir. Ayrışma geçerliği ile ilgili hesaplanan değerler ile değişkenler arasındaki korelasyon değerleri ile Tablo 5'te gösterilmiştir.

**Tablo 5.** Modelin Ayırışma Geçerliği Katsayıları

Fornell-Larcker Kriterleri				Heterotrait-Monotrait Oranı			
Ölçekler	Kİ	Öİ	İÖ	Ölçekler	Kİ	Öİ	İÖ
Kİ	0.795*			Kİ			
Öİ	0.706**	0.787*		Öİ	0.771		
İÖ	0.640**	0.567**	0.842*	İÖ	0.701	0.622	

\* Hesaplanan değerler Çıkarılan Ortak Varyans değerlerinin kareköküdür.

\*\* Hesaplanan değerler gizil değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarıdır.

Değişkenler arasındaki korelasyon değerleri Evans (1996) tarafından hazırlanan makalede yer alan referans korelasyon değerlerine ("*0,00-0,19: çok zayıf, 0,20-0,39: zayıf, 0,40-0,59: orta, 0,60-0,79: güçlü ve 0,80-1,00: çok güçlü*") göre yorumlanmıştır. Buna göre; Öİ ile Kİ arasında anlamlı, aynı yönlü ve güçlü düzeyde bir ilişki ( $r=0.706, p<0.05$ ), Öİ ile İÖ arasında anlamlı, aynı yönlü ve orta düzeyde bir ilişki ( $r=0.567, p<0.05$ ) ve Kİ ile İÖ arasında anlamlı, aynı yönlü ve güçlü düzeyde bir ilişki ( $r=0.640, p<0.05$ ) olduğu tespit edilmiştir.

Fornell-Larcker kriterleri ile ilgili olarak Çıkarılan Ortak Varyans değerlerinin karekökleri, aynı satırda ve sütunda bulunan korelasyon katsayılarından büyük olduğu ve Heterotrait-Monotrait oranı değerlerinin de literatürde yer alan referans değerlerine uygun olduğu görülmektedir. Dolayısıyla modelin ayırışma geçerliğine sahip olduğu söylenebilir.

Araştırma modelinin geçerliği ve güvenilirliği konusunda ayrıca modelin uyum iyiliği değerlerine de bakılmaktadır. PLS-SEM modelindeki uyum iyiliği değerleri CB-SEM yöntemi ile hesaplanan uyum iyiliği değerlerine benzemekle birlikte farklı uyum iyiliği değerleri de kullanılmaktadır (Hair vd., 2017, s. 208-2010). PL-SEM modelinde kullanılan; SRMR, Ki-kare, NFI uyum iyiliği değerleri CB-SEM yönteminde kullanılan uyum iyiliği değerleri ile aynıdır. SRMR uyum iyiliği değerinin 0 ile 0.08 arasında, Ki-kare istatistiğinin anlamlı olması ve NFI uyum iyiliği değerinin ise 0.90-1.00 arasında olması durumunda modelin iyi uyumlu bir model olduğu sonucuna ulaşılır (Hair vd., 2017, s. 112-114). Modelin uyum iyilik değerleri Tablo-6'da gösterilmiştir.

**Tablo 6.** Modelin Uyum İyiliği Değerleri

SRMR	Ki-kare*	NFI
0.052	310.308	0.911

\*  $p < 0.05$

Tablo-6'da yer alan araştırma modelinin SRMR ve NFI uyum iyiliği değerleri referans değerleri arasındadır. Ki-kare istatistik değerinin ise anlamlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla modelin iyi uyumlu bir model olduğu söylenebilir.

Modelin geçerliği ve güvenilirliği kapsamında bakılması gereken diğer istatistikler; VIF değerleri ve  $R^2$  değerleridir. VIF değerleri kurulan modelde bağımsız değişkenler arasındaki çoklu bağlantı ile ilgili bilgi verir. VIF değerinin 5'ten küçük olması, değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığını gösterir (Hair vd., 2017, s. 192-195).  $R^2$  değeri ise içsel modelin değerlendirilmesinde kullanılır ve bağımsız değişkenlerce bağımlı değişimin yüzde cinsinden ne kadarının açıklandığını ifade eder.  $R^2$  değerinin %26'sının üzerinde olması beklenir ( $R^2 0,02 \leq R^2 < 0,13$  arasında değerler alırsa küçük;  $0,13 \leq R^2 < 0,26$  arasında değerler alırsa orta ve  $0,26 \leq R^2$  değerler alırsa büyük etki çaplı olarak kategorize edilmektedir) (Açıkgöz, 2015). Ayrıca  $R^2$  yol katsayıları ve anlamlılık ile birlikte yapısal modelin değerlendirilmesinde kullanılması gereken temel değerlendirme kriterinden biridir. VIF ve  $R^2$  değerleri Tablo-7'de gösterilmiştir.

**Tablo 7.** Kurulan Modelin *VIF* ve *R*<sup>2</sup> Değerleri

<i>VIF</i> Değerleri			<i>R</i> <sup>2</sup> değerleri		
Ölçekler	Öİ	İÖ	Ölçekler	<i>R</i> <sup>2</sup>	Düzeltilmiş <i>R</i> <sup>2</sup>
Kİ	1.694	1.000	Kİ	0.410	0.404
Öİ		1.672	Öİ	0.521	0.511

Tablo-7'de *VIF* değerlerinin 5'ten düşük olması değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığını göstermektedir. Ancak SmartPLS paket programında bu referans değeri genellikle 3 olarak alınmaktadır.

*R*<sup>2</sup> değerlerine göre İÖ değişkeninin bağımsız değişken Kİ değişkeninin bağımlı değişken olduğu birinci modelde İÖ'nün Kİ'yi %41 oranında; İÖ değişkeninin bağımsız değişken Öİ değişkeninin ise bağımlı değişken olduğu ikinci modelde İÖ'nün Öİ'yi %52 oranında açıklayabildiği, bu değerlerin de literatürde yer alan referans değer olarak kabul edilen %26 değerinin üzerinde olduğu görülmüştür.

### Kurulan Modelin Yapısal İncelenmesi

Kurulan modelin yapısal incelemesini test etmek amacıyla her bir değişken skorunun net bir şekilde hesaplanmasına izin veren SmartPLS paket programında PLS-SEM yönteminin yol analizi ve bu kapsamda tanımlanan ilişkilerin istatistiksel yönden anlamlılığını değerlendirmek için yeniden örnekleme metodu (Bootstrapping resampling methods) kullanılmıştır (Chin, 1998, s. 320).

Yeniden örnekleme metodu, orijinal verinin yerini almak üzere rastgele seçilmiş alt-örneklem vakaları doğurmayı içermektedir (Hair vd., 2017, s. 317). Rastgele seçilen her bir alt-örneklem için hesaplanan doğrudan etki değerleri veya yol katsayıları ( $\beta$ ) (*t*-istatistiği ve anlamlılık değerleri ile birlikte) ve dolaylı etki değerleri (*t*-istatistiği ve anlamlılık değerleri ile birlikte) hesaplanmış ve hesaplanan bu değerler Tablo 8'de ve Tablo-9'da verilmiştir. Değerlerin hesaplanmasında ilişki analizinde olduğu gibi gizil değişkenlerin standart hale getirilmiş değerleri kullanılmıştır.

**Tablo 8.** Kurulan Modelin Yol Katsayıları (Doğrudan Etki)

Ölçekler	Orijinal Örneklem Standartlaştırılmış $\beta$ katsayısı	Örnekleme Standartlaştırılmış $\beta$ katsayısı	Standart Sapma	T	p
Kİ→Öİ	0.587	0.586	0.094	6.239	0.000
İÖ→Kİ	0.640	0.639	0.095	6.757	0.000
İÖ→Öİ	0.189	0.191	0.108	1.741	0.083

Tablo 8'de yer alan modelin hesaplanan yol katsayısı (Doğrudan etki değerleri) değerleri incelendiğinde; Kİ'nin Öİ üzerinde ( $\beta=0.586$ ,  $p(0.000)<0.05$ ) ve İÖ'nin Kİ üzerinde ( $\beta=0.639$ ,  $p(0.000)<0.05$ ) anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin olduğu, İÖ'nin Öİ üzerinde ( $\beta=0.191$ ,  $p(0.083)>0.05$ ) anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Bu kapsamda  $H_1$  hipotezi kabul edilmemiş,  $H_2$  ve  $H_3$  hipotezi ise kabul edilmiştir.

**Tablo 9.** Kurulan Modelin Dolaylı Etki Değeri

Ölçekler	Orijinal Örneklem Standartlaştırılmış $\beta$ katsayısı	Örnekleme Standartlaştırılmış $\beta$ katsayısı	Standart Sapma	T	p
İÖ→Kİ→Öİ	0.376	0.378	0.096	3.908	0.000

Tablo 9'da kurulan modelde yer alan değişkenlere ait dolaylı etki değerleri incelendiğinde; İÖ, Kİ ve Öİ arasında dolaylı etki yolunun oluştuğu ve bu yolun aynı zamanda anlamlı ( $\beta=0.378$ ,

$p(0.000)<0.05$ ) olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç Tablo 8’de yer alan değişkenler arasındaki doğrudan etki değerleri ile birlikte değerlendirildiğinde; Kİ’nin Öİ ile İÖ arasında tam aracılık rolü olduğu söylenebilir. Dolayısıyla  $H_4$  hipotezi kabul edilmiştir.

### SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmada bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek için üç farklı ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeklerden ikisi Türkiye’de daha önce herhangi bir araştırmada kullanılmadığı için önce bu ölçeklerin İngilizce’den Türkçe’ye tercümesi yapılmış, müteakiben üç ölçeğin kapsam ve mantıksal geçerliği kontrol edilmiştir. Bunun için uzman görüşüne başvurulmuştur. KGO ve KGİ değerleri kabul edilebilir eşik değerlerin üzerinde olduğu için ölçeklerin Türkiye’de yapılacak çalışmalarda orijinal haliyle kullanılabilceği değerlendirilmiştir.

Ölçeklerin yapı geçerliği ve güvenilirliği kapsamında SmartPLS paket programında kurulan model test edilmiştir. SmartPLS paket programında ölçeklerin yapı geçerliği ve güvenilirliği kurulan model üzerinden yapılmış ve faktör yüklerine, Cronbach alfa katsayısı değerlerine, veri tutarlılık katsayısına, birleşik güvenilirlik katsayısına, çıkarılan ortak varyanslarına, Fornell-Larcker Kriterlerine, Heterotrait-Monotrait Oranlarına, korelasyon katsayılarına,  $VIF$  ve  $R^2$  değerlerine bakılmıştır. Ölçeklerin faktör yükleri, İÖ Ölçeği: 0.808-0.879, Kİ Ölçeği: 0.727-0.837, Öİ Ölçeği: 0.784-0.881 (1’inci alt boyut için 0.814-0.881; 2’nci alt boyut için 0.784-0.841) arasında; Cronbach alfa katsayısı değerleri, 0.826-0.912 arasında; veri tutarlılık katsayıları, 0.827-0.914 arasında; birleşik güvenilirlik katsayıları, 0.885-0.929 arasında; çıkarılan ortak varyans değerleri, 0.620-0.711 arasında; Fornell-Larcker değerleri, 0.787-0.842 arasında; korelasyon katsayıları, 0.567-0.706 arasında; Heterotrait-Monotrait Oranları, 0.622-0.771 arasında; uyum iyiliği değerleri arasında, SRMR: 0.052, NFI: 0.911 ;  $VIF$  değerleri, 1.694 ve 1.672;  $R^2$  değerleri, 0.410 ve 0.521 olarak bulunmuş, bulunan değerlerinin literatürde yer alan referans değerlerine uygun olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla kurulan modelin geçerli ve güvenilir bir model olduğuna karar verilmiştir ve kurulan modelin yapısı incelenmiştir.

Modelin yapısının incelenmesi aşamasında yol analizi yöntemi ve yeniden örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda değişkenlerin  $\beta$  katsayıları, t testleri ve anlamlılık katsayıları, değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkileşim değerleri hesaplanmıştır. Yapılan hesaplamalar neticesinde; Kİ→Öİ ( $\beta=0.586$ ,  $p<0.05$ ) ve İÖ→Kİ ( $\beta=0.639$ ,  $p<0.05$ ) değişkenlerinin arasındaki doğrudan etkileşimin anlamlı; İÖ→Öİ ( $\beta=0.191$ ,  $p>0.05$ ) değişkenlerinin arasındaki doğrudan etkileşimin anlamsız ve İÖ→Kİ→Öİ ( $\beta=0.378$ ,  $p<0.05$ ) değişkenleri arasındaki dolaylı etkileşimin de anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Böylece kişisel inisiyatifin iş özerkliği ile öznel iyi oluş arasında tam aracılık rolü oynadığı sonucuna ulaşılmıştır. Hipotezlerin kabul edilme/edilmeme durumu Tablo-10’da verilmiştir.

**Tablo 10.** Hipotezlerin Kabul/Kabul Edilmeme Durumu

Hipotezler	Kabul/Kabul Edilmeme
$H_1$ : İş özerkliği ile öznel iyi olma hali arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.	Kabul edilmedi.
$H_2$ : İş özerkliği ile kişisel inisiyatif arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul edildi.
$H_3$ : Kişisel inisiyatif ile öznel iyi olma hali arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.	Kabul edildi.
$H_4$ : Kişisel inisiyatifin, iş özerkliği ile öznel iyi oluş hali arasında aracılık etkisi vardır.	Kabul edildi.

İş özerkliği ve öznel iyi oluş hali arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik yapılan araştırmalarda iş özerkliğinin genellikle öznel iyi oluş halini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. İş özerkliği, kişinin sorumluluk almasını gerektirir. Özerklik neticesinde başarılı olan çalışanlar tek başına

ödülün sahibi olurken, başarısız olma durumunda da tek başına hesap vermek durumundadır. Dolayısıyla çalışanların kendi işini planlama, düzenleme, prosedürleri belirleme ve uygulama sürecini belirleme konusundaki rolü olarak tanımlanan iş özerkliğinin çalışanların memnuniyetini ve performansını artırması beklenmektedir. Ancak başarısız olma ve başarısızlığın sonunda hesap verme yükümlülüğü bazı kişilerde stres kaynağı da olabilir, çalışanların iyi oluş halini yani mutluluğunu olumsuz yönde etkileyebilir. Nitekim literatürde iş özerkliğinin memnuniyeti artırdığı kadar stres kaynağı olduğuna dair araştırmalar da bulunmaktadır. Öznel iyi oluş hali, kişinin bilişsel ve duygusal olarak kendi yaşamını değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Öznel iyi oluş hali yüksek olan kişilerin performansının, iş tatmininin ve üretkenliğinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmaların sonuçları kapsamında değerlendirildiğinde öznel iyi oluş hali düşük olan kişilerin, diğer bir anlatımla mutsuz olan kişilerin performansının, iş tatmininin ve üretkenliğinin düşük olduğu sonucu çıkarılabilir.

Öğretmenler üzerinde yapılan bu araştırmada, iş özerkliği ile öznel iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Öğretmenler Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenen müfredata göre hareket etmek durumundadır. Dolayısıyla öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığının belirlediği esaslar dışında hareket etmesi mümkün değildir, ayrıca milli eğitim de kişilerin inisiyatifine bırakılamayacak kadar önemlidir. Yapılan araştırmada, iş özerkliği ile öznel iyi oluş arasında anlamlı bir ilişkinin bulunamaması, öğretmenlerin başarısız olması durumunda hesap verme sorumluluğundan öte bu kapsamda değerlendirilmelidir. Diğer taraftan, eğitim-öğretim yılı sonunda öğretmenler, okul, ilçe ve il çapında zümre başkanları ile geçmiş eğitim-öğretim yılının değerlendirmesini yapmakta ve yapılan bu toplantılar neticesinde tekliflerini Milli Eğitim Bakanlığına iletmektedir. Yine Milli Eğitim Bakanlığı, Bakanlıkta yapılan çalışmalar, yeni teknolojiler ve eğitim yöntemleri konusunda öğretmenler için seminerler ve sempozyumlar düzenlemekte, öğretmenlerin bilgi ve görgüsünü artıracak çalışmalar yapmaktadır. Dolayısıyla öğretmenlerin talepleri aslında müfredata yansıtılmakta, müfredatta olan konularla ilgili de öğretmenler yeni eğitim-öğretim yılı başlamadan bilgilendirilmektedir.

Diğer taraftan, iş özerkliği ile kişisel inisiyatif ve kişisel inisiyatif ile öznel iyi oluş arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuş, kişisel inisiyatifin iş özerkliği ile öznel iyi oluş hali arasında tam aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. İnisiyatif, proaktif bir davranıştır, resmi iş tanımının ötesinde bir davranış sergilemeyi gerektirir ve belli bir amaca yöneliktir. Amaç belirleme kuramına göre insanlar belirledikleri amaçları gerçekleştirdikleri takdirde iyi oluş hali, performansı ve içsel motivasyonu artar. Yapılan araştırmada kişisel inisiyatif ile öznel iyi oluş hali arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunması ve öznel iyi oluşun da iş özerkliğinden değil, kişisel inisiyatiften kaynaklanması öğretmenlerin kişisel inisiyatif kullandığının bir göstergesidir. Kişisel inisiyatif, kişiye bağlı olduğu kadar işyeri ortamına da bağlıdır. Bu durumda, okul yöneticilerinin öğretmenlere inisiyatif kullanma konusunda yardımcı olduğunu, öğretmenlerin de müfredat dahilinde öğrencilerinin kişilik, yetenek, beceri ve sosyal durumlarına uygun davrandığını göstermektedir. Diğer bir anlatımla öğretmenler, konuyu nasıl anlatacağına, hangi materyalleri, hangi yöntemleri, hangi ortamda kullanacağına, hangi etkinliklerin, nasıl yapılacağına, bu etkinliklerde hangi öğrenciye hangi görevlerin verileceğine karar vermekte, bu kararı uygulamakta ve sonuçları kendileri değerlendirmektedir. Yine bu kapsamda öğretmenlerin, kendi beğendiği ve ilgi duyduğu konuları da müfredat kapsamında öğrencilerine aktardığı ifade edilebilir. Çünkü Maslow (1943)'a göre kişi kendini gerçekleştirme durumunda mutlu olur ve kendini gerçekleştirmek de bireyin kendine has tutkusunu icra etmesiyle ilgilidir. Frankl (2016) da yaşamın anlamını keşfetmenin yollarından birinin bir eser yaratmak olduğunu söyler. Öğretmelerin eseri de geleceği şekillendirecek olan öğrencileridir.

Dolayısıyla, eğitim-öğretim yılının bitimini müteakip, öğretmenlerin geçmiş eğitim-öğretim yılını değerlendirmesi, tecrübelerini paylaşması, tekliflerini bir sonraki eğitim-öğretim yılı müfredatına aktarılacak üzere Milli Eğitim Bakanlığına iletmesi, iş özerkliği kapsamında önem arz etmektedir.

Okul yöneticilerinin de dersin işlenmesi konusunda öğretmenlere dersin öğretmenin istediği koşullarda anlatması için imkân sağlaması ve öğretmenin inisiyatif kullanmasını sağlayacak uygulamaları benimsemesi öğretmenlerin iyi oluş halini artıracaktır. İyi oluş halinin artması da öğretmenlerin, iş tatminine, iş performansına, üretkenliğine ve iç motivasyonuna yansiyacaktır. Böyle bir yönetim anlayışı ile öğretmenler, öğrencilerinin müfredatta belirtilen konuları daha iyi anlamasını sağlayacak yöntem ve uygulamaları daha doğru bir şekilde belirleyecektir.

Yapılan bu araştırmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır. Bu araştırmanın verilerinin kolayda örneklem yöntemi ile toplanması, belirli bir coğrafi alanda (Ankara) yapılması ve boylamsal olmaması, öğretmenlerin demografik özelliklerinin ve branşlarının, özellikle orta öğretim için okul niteliklerinin (Fen Lisesi, Anadolu Lisesi, Meslek Liseleri, İmam Hatip Liseleri gibi) araştırmaya dâhil edilmemesi bu kısıtlar arasında yer almaktadır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda Türkçe uyarlaması bu çalışma ile yapılan ölçeklerin kullanılarak, belirtilen kısıtları giderecek şekilde araştırmaların yapılması önerilebilir.

### KAYNAKÇA

- Açıköz, A. (2015), Bilişim Endüstrisinde Adaptasyon ve Ürün Başarısı: Çok Katmanlı Bir Çalışma, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 44(2), 39-55.
- Alpar, R. (2012). Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik-Güvenirlik, Detay, Ankara.
- Alvi, A.K., Haider, R. ve Ali, R.R. (2013). Effect of job autonomy, job security and employee training on perceived organization support. Asian Journal of Empirical Research, 3(5), 576-585.
- Balcı, O. (2018). Yönetimde “İnsan” Kuramları. Ankara: Akademisyen.
- Bayram, N. (2010). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş AMOS Uygulamaları. Ankara: Ezgi Kitabevi.
- Blau, P. (1964). Exchange and Power in Social Life. New York: Wiley.
- Brislin, R.W. (1970) Back-translation for cross-cultural research. Journal of Cross-Cultural Psychology 1, 185-216.
- Chin, W.W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. İçinde G.A. Marcoulides (Ed.). Modern Methods for Business Research (pp. 295–358). NJ: Lawrence Erlbaum.
- Cihangir Çankaya, Z. (2009). Özerklik desteği, temel psikolojik ihtiyaçların doyumu ve öznel iyi olma: Öz-belirleme kuramı. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4(31), 23-31.
- Chung-Yan, G.A. (2010). The nonlinear effects of job complexity and autonomy on job satisfaction, turnover, and psychological well-being. Journal of Occupational Health Psychology, 15(3), 237-251. doi: 10.1037/a0019823.
- Cropanzo, R. ve Wright, T.A. (1999). A 5-year study of change in the relationships between well-being and job performance. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 51, 252-265. doi: 10.1037/1061-4087.51.4.252.
- Cüceloğlu, D. ve Erdoğan, İ. (2016). Öğretmen Olmak Bir Cana Dokunmak (14. bs.). İstanbul: Final Kültür Sanat Yayıncılık.
- Deci, E.L. ve Ryan, R.M. (1985). Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior. New York: Plenum Press.

- Deci, E.L. ve Ryan, R.M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6), 1024-1037. doi: 10.1037/0022-3514.53.6.1024
- Deci, E., Ryan, R., Gagne, M., Lronr, D., Usunov, J. ve Kornazheva, B. (2001). Need satisfaction, motivation and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self determination. *Personality And Social Psychology Bulletin*, 27(8), 930-942. doi: 10.1177/0146167201278002
- Diener, E. ve Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391-406. doi: 10.1177/008124630903900402
- Dwyer, D.J., Schwartz, R.H. ve Fox, M.L. (1992). Decision-making autonomy in nursing. *Journal of Nursing Administration*, 22(2), 17-23. doi: 10.1097/00005110-199202000-00020.
- Evans, J.D. (1996). *Straightforward Statistics for the Behavioral Sciences*. USA: Pacific Grove, Brooks/Cole Publishing.
- Eygü H. ve Kılınç A. (2019). Sosyo-ekonomik gelişmişlik algısı üzerinde etkili olan faktörlerin sıralı logit model yardımıyla araştırılması: Erzurum-Kayseri örneği. *International Journal of Academic Value Studies*, 5(5), 1023-1040,
- Ergün, E. ve Sezgin Nartgün, Ş. (2017). Öğretmen öznel iyi oluş ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Sakarya University Journal of Education*, 7(2), 385-397.
- Fay, D. ve Frese, M. (2001). The concept of personal initiative: An overview of validity studies. *Human Performance*, 14(1), 97-124. doi: 10.1207/S15327043HUP1401\_06
- Fay, D. ve Sonnentag, S. (2002). Rethinking the effects of stressors: A longitudinal study on personal initiative. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 221-234. doi: 10.1037/1076-8998.7.3.221
- Fornell, C. ve Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.
- Frankl, V.E. (2016). *İnsanın Anlam Arayışı* (32. bs). (S. Budak, çev.). İstanbul: Okyanus.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A. ve Zempel, J. (1996). Personal initiative at work: Differences between East and West Germany. *Academy of Management Journal*, 39(1), 37-63. doi: 10.5465/256630.
- Frese, M., Fay, D, Hilburger, T., Leng, K. ve Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(2), 139-161. doi: 10.1111/j.2044-8325.1997.tb00639.
- Fried, Y. ve Ferris, R.G. (1987). The validity of the job characteristics model: A review and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 40(2), 287-322. doi: 10.1111/j.1744-6570.1987.tb00605.
- Gamboa, J.P., Gracia, F., Ripoll, P. ve Perio, J. (2009). Employability and personal initiative as antecedents of job satisfaction. *The Spanish Journal of Psychology*, 12(2), 632-640. doi: 10.1017/S1138741600001992.
- Gündüz, Ç. (2016). 21. yüzyılda pozitif psikolojinin parçası olarak umut ve Türkiye'deki yeri. A. Demirli Yıldız (Yay. Haz.). *Pozitif Psikoloji Bağlamında Umut içinde* (s.41-67). Ankara: Nobel.



- Güney, S. (2020). *Yönetim ve Organizasyon El Kitabı* (3. bs.). Ankara: Nobel.
- Hackman, J.R. ve Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hair Jr., J.F., Black, W.C., Babin, B.J. ve Anderson, R.E. (2006). *Multivariate Data Analysis*. NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., ve Sarstedt, M.A. (2017). *Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage: Thousand Oaks.
- Hartog, D.N.D. ve Belschak, F.D. (2007). Personal initiative, commitment and affect at work. *Journal of Occupational Psychology*, 80(4), 601-622. doi: 10.1348/096317906X171442.
- Heijstra, T.M., Rafnsdóttir, G.L. ve Jónsdóttir, L.S. (2011). Autonomy and well-being among Nordic male and female hospital physicians. *Work*, 40(4), 437-443. doi: 10.3233/WOR-2011-1255.
- Henseler, J., Christian M.R. Christian ve Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135.
- Karagöz, Y. (2019). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği*. Ankara: Nobel.
- Karagonlar, G., Öztürk, E.B. ve Özmen, Ö.N.T. (2015). Çalışanın örgütle sosyal mübadele algısı ve işten ayrılma niyeti: İşe cezbolmanın ve öz yeterliliğin rolü. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 42(Aralık), 411-433.
- Kümbül Güler, B. (2012). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve yönetimi. A. Keser, G. Yılmaz ve S. Yürür (Yay. Haz.). *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar* (2. bs.) içinde (s. 137-166). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Langfred, C.W. ve Moye, N.A. (2004). Effects of task autonomy on performance: An extended model considering motivational, informational, and structural mechanisms. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 934-945. doi: 10.1037/0021-9010.89.6.934.
- Loher, B.T., Noe, R.A., Moeller, N.L. ve Fitzgerald, M.P. (1985). A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 70(2), 280-289. doi: 10.1037/0021-9010.70.2.280.
- Lyubomirsky, S., King, L. ve Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855. doi: 10.1037/0033-2909.131.6.803.
- Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. doi: 10.1037/h0054346
- Park, R. ve Searcy, D. (2012). Job autonomy as a predictor of mental well-being: The moderating role of quality-competitive environment. *Journal of Business and Psychology*, 27, 305-316. doi: 10.1007/s10869-011-9244-3
- Parker, K.S. ve Sprigg, A.C. (1999). Minimizing strain and maximizing learning: The role of job demands, job control, and proactive personality. *Journal of Applied Psychology*, 84(6), 925-939. doi: 10.1037/0021-9010.84.6.925.
- Renshaw, T.L., Long, A.C. ve Cook, C.R. (2015). Assessing teachers' positive psychological functioning at work: Development and validation of the teacher subjective wellbeing questionnaire. *School Psychology Quarterly*, 30(2), 289-306.

- Robbins, S.P., Decenzo, D.A. ve Coulter, M. (2013). *Yönetimin Esasları* (A. Öğüt, çev.). Ankara: Nobel.
- Ryan, R. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63(3), 397-428. doi: 10.1111/j.1467-6494.1995.tb00501.
- Ryan, R. ve Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Schwartz, B. (2017). *Neden Çalışırız?* (A. Kalem Bakkal, çev.). İstanbul: Optimist.
- Sevil, E. ve Bülbül, T. (2019). Okul yöneticilerinin benlik saygısı düzeyleri ile kişisel inisiyatif alma durumları arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(3), 700-719.
- Sheldon, K.M., Kasser, T., Houser-Marko, L., Jones, T. ve Turban, D. (2005) Doing one's duty: Chronological age, felt autonomy, and subjective well-being. *European Journal of Personality*, 19, 97-115. doi: 10.1002/per.535.
- Spector, P.E., Dwyer, D.J. ve Jex, S.M. (1988). Relation of job stressors to affective, health and performance outcomes: A comparison of multiple data sources. *Journal of Applied Psychology*, 73(1), 11-19.
- Staw, B.M., Sutton, R.I. ve Pelled, L.H. (1994). Employee positive emotion and favorable outcomes at the workplace. *Organization Science*, 5(1), 51-71. doi: doi.org/10.1287/orsc.5.1.51.
- Telef, B.B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.
- Tevfik, A.T. ve Özek, S. (2015). *İşletmeye Giriş*. İstanbul: Papatya.
- Thompson, C.A. ve Prottas, D.J. (2005). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 100-118.
- Turgut, T. (2013). Başarı hedef yönelimleri ve iş özelliklerinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki katkıları. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(1), 1-25.
- Williams, G., Frankel, B., Campbell, D. ve Deci, E. (2000). Research on relationship-centered care and healthcare outcomes from the Rochester Biopsychosocial Program: A self-determination theory integration. *The Journal of Collaborative Family Healthcare*, 18(1), 79-91. doi: 10.1037/h0091854.
- Wright, T.A. ve Staw, B.M. (1999). Affect and favorable work outcomes: Two longitudinal tests of the happy productive worker thesis. *Journal of Organizational Behavior*, 20(1), 1-23.
- Yang, F. ve Zhao, Y. (2018). The effect of Job autonomy on psychological well-being: The mediating role of personal initiative. *Open Journal of Social Sciences*, 6(11), 234-248. doi: 10.4236/jss.2018.611017.

<https://ankara.meb.gov.tr> (Erişim Tarihi: 23.04.2020).

## EKİ:

### Çalışmada Kullanılan Ölçekler

#### 1. İş Özerkliği Ölçeği

1. İşimi bir bütün olarak düşündüğümde, işyerimde kendi kararlarımı almama izin veriliyor.
2. İşimi nasıl yapacağıma kendim karar verebiliyorum.

3. İşimi kendim planlayabiliyor ve düzenleyebiliyorum (Örneğin, işimi ayrıntılı bir şekilde hesap edip düşünür, hangi malzeme ve araçlara ihtiyaç olduğuna ben karar veririm.)
4. Amirim herhangi bir konuda karar verirken benim düşüncemi sorar ve konuyla ilgili öneride bulunmamı bekler.

## **2. Kişisel İnisiyatif Ölçeği**

1. Bilfiil sorunların üstüne giderim.
2. Ne zaman bir şeyler ters gitse, derhal bir çözüm bulmaya çalışırım.
3. Aktif olarak katılma şansı bulduğum her faaliyete katılırım.
4. Başkalarının istemediği durumlarda bile derhal inisiyatif alırım.
5. Amaçlarımı gerçekleştirmek için fırsatları kaçırmam.
6. Genellikle benden istenenden daha fazlasını yaparım.
7. Bilhassa fikirleri hayata geçirme konusunda çok iyiyim.

## **3. Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği**

### **3.1. Okul Bağlılığı Alt Boyutu**

1. Kendimi bu okula ait hissediyorum.
2. Bu okulda gerçekten kendim olabilirim.
3. Bu okuldaki insanların beni önemsediklerini hissediyorum.
4. Bu okulda saygı görüyorum.

### **3.2. Öğretim Yeterliliği Alt Boyutu**

1. Başarılı bir öğretmenim.
2. Öğrencilerin yeni şeyler öğrenmesine yardım etmede iyiyim.
3. Bir öğretmen olarak pek çok şey başardım.
4. Öğretmenliğimin etkili ve yararlı olduğunu hissediyorum.