

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ * LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İNSAN KAYNAKLARI ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**İŞ ÖZELLİKLERİ İLE PERMA İYİ OLUŞ MODELİNİN ANLAM VE
BAĞLANMA BOYUTLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: GÜMÜŞHANE EĞİTİM
KURUMLARI ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Muhammet KILIÇ

TEMMUZ –2021

GÜMÜŞHANE



GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ * LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İNSAN KAYNAKLARI ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**İŞ ÖZELLİKLERİ İLE PERMA İYİ OLUŞ MODELİNİN ANLAM VE
BAĞLANMA BOYUTLARIARASINDAKİ İLİŞKİ: GÜMÜŞHANE EĞİTİM
KURUMLARI ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Muhammet KILIÇ

TEMMUZ – 2021

GÜMÜŞHANE



GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ * LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İNSAN KAYNAKLARI ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**İŞ ÖZELLİKLERİ İLE PERMA İYİ OLUŞ MODELİNİN ANLAM VE
BAĞLANMA BOYUTLAR ARASINDAKİ İLİŞKİ: GÜMÜŞHANE EĞİTİM
KURUMLARI ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Muhammet KILIÇ

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ahmet Mutlu AKYÜZ

TEMMUZ –2021

GÜMÜŞHANE

BİLDİRİM

Yüksek Lisans olarak hazırlamış olduğum “İş Özellikleri İle PERMA İyi Oluş Modelinin Anlam ve Bağlanma Boyutları Arasındaki İlişki: Gümüşhane Eğitim Kurumları Örneği” isimli bu çalışmanın, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve alıntı yaptığım tüm çalışmaların kaynakçada yer aldığını taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivlerinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

14 / 07 / 2021

.....
Muhammet KILIÇ

ÖNSÖZ

Bu araştırma Yüksek Lisans Tezi olarak Doç. Dr. Ahmet Mutlu AKYÜZ danışmanlığında Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İnsan Kaynakları Anabilim Dalı'nda yapılmıştır.

Tez konumu belirlememde, tez çalışmasının yürütülmesinde her zaman yardımcı olan, bilgi ve tecrübesi ile sürekli desteğini hissettiğim danışmanlığımı üstlenen değerli hocam Doç. Dr. Ahmet Mutlu AKYÜZ'e teşekkürlerimi borç bilirim.

Tez çalışma sürecimde sürekli yanımda olan desteğini hiçbir zaman esirgemeyen eşim Tuba KILIÇ'a ve bu süreçte daha az vakit geçirebildiğim kızım Gülce KILIÇ'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Gümüşhane - 2021
Muhammet KILIÇ

ÖZET

KILIÇ, Muhammet. İş Özellikleri İle PERMA İyi Oluş Modelinin Anlam Ve Bağlanma Boyutları Arasındaki İlişki: Gümüşhane Eğitim Kurumları Örneği, Yüksek Lisans Tezi, 2021, (XIII+73)

Bu tez, iş özelliklerinin (yetenek çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi boyutları) PERMA iyi oluş modelinin anlam ve bağlanma boyutlarına etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın hedef evreni, Gümüşhane’de ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim kademelerinde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmada veriler, literatürdeki “İş Özellikleri Ölçeği” ve “PERMA Ölçeği” uyarlanıp, kullanılarak elde edilmiştir. Çalışmada toplanan veriler SmartPLS paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırma sonucunda iş özellikleri modelinin “yetenek çeşitliliği”, “görev kimliği” ve “görevin önemi” boyutlarının, PERMA modelinin “anlam” ve “bağlanma” boyutları üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkilerinin olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlardan yola çıkarak yapılan bu çalışmanın ilgili literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş özellikleri, İyi oluş, Meslek, Öğretmen, PERMA modeli.

ABSTRACT

KILIÇ, Muhammet. The Relationship Between Job Characteristics and Meaning and Engagement Dimensions of the PERMA Well-Being Model: The Case of Gumushane Educational Institutions, Master's Thesis, 2021,(XIII+73)

This thesis was conducted to examine the effect of job characteristics (ability diversity, task identity, task importance dimensions) on the PERMA well-being model (meaning and engagement dimensions). The target population of the research consists of teachers working at primary and secondary education levels in Gumushane. In the research, the data were obtained by adapting and using the “job characteristics scale” and “PERMA well-being model scale” in the literature. The data collected in the study were analysed using SmartPLS package program.

As a result of the research, it was found that the "talent diversity", "task identity" and "task importance" dimensions of the job characteristics model had positive and significant effects on the "meaning" and "attachment" dimensions of the PERMA model. Based on these results, it is thought that this study can contribute to the relevant literature.

Keywords: Job characteristics, Well-being, Occupation, Teacher, PERMA model.

İÇİNDEKİLER

DIŞ KAPAK

İÇ KAPAK

KABUL VE ONAY	III
BİLDİRİM	IV
ÖNSÖZ.....	V
ÖZET.....	VI
ABSTRACT	VII
İÇİNDEKİLER.....	VIII
TABLolar LİSTESİ.....	XII
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XIII
KISALTMALAR LİSTESİ	XIV
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ ÖZELLİKLERİ.....	5 - 19
1.1.İş Özellikleri Kavramı	5
1.2.İş Özellikleri Modeli.....	5
1.2.1.Psikolojik Durumlar	7
1.2.1.1.İşi Anlamlı Hissetme	7
1.2.1.2.İş Sonuçları Hakkında Sorumluluk Duyma	7
1.2.1.3. İş Sonuçları Hakkında Bilgi Sahibi Olma	8
1.2.2. Temel İş Özellikleri.....	8
1.2.2.1. Beceri Çeşitliliği.....	8
1.2.2.2. Görev Bütünlüğü	8
1.2.2.3. Görevin Önemi.....	8
1.2.2.4. Özerklik	9

1.2.2.5. Geribildirim.....	9
1.2.3. Potansiyel Motivasyon Skoru	10
1.2.4. Moderatörler	10
1.2.4.1. Gelişme İhtiyacı Gücü	10
1.2.4.2. Bilgi Beceri Düzeyi	11
1.2.4.3. İş Ortamının Çeşitli Yönlerinden Duyulan Tatmin.....	11
1.2.5. Bireysel ve İşe İlişkin Sonuçlar	11
1.2.6. İş Teşhis Ölçeği.....	11
1.3. İş Özellikleri ile İlgili Yapılan Çalışmalar	12
1.3.1.Türkiye’de İş Özellikleri ile İlgili Yapılan Araştırmalar	12
1.3.2.Dünya’da İş Özellikleri ile İlgili Yapılan Araştırmalar	16

İKİNCİ BÖLÜM

2. İYİ OLUŞ	20 - 28
2.1.İyi Oluş Kavramı	20
2.2.Perma İyi Oluş Modeli.....	21
2.2.1. Olumlu Duygular	23
2.2.2.Bağlanma	23
2.2.3.Olumlu İlişkiler	24
2.2.4.Anlam	25
2.2.5.Başarı.....	25
2.3.İyi Oluş ile İlgili Yapılan Çalışmalar	25
2.3.1.Türkiye’de İyi Oluş ile İlgili Yapılan Araştırmalar	26
2.3.2.Dünya’da İyi Oluş ile İlgili Yapılan Araştırmalar	27

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.İŞ ÖZELLİKLERİ İLE PERMA İYİ OLUŞ MODELİNİN ANLAM VE BAĞLANMA BOYUTLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: GÜMÜŞHANE EĞİTİM KURUMLARI ÖRNEĞİ..... 29 - 34

3.1.Araştırmanın Tasarımı	29
3.1.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi	29
3.1.2.Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	30
3.1.3.Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları	32
3.1.4.Araştırmanın Yöntemi.....	32
3.1.4.1. Veri Toplama Yöntemi.....	32
3.1.4.1.1. İş Özellikleri Ölçeği.....	33
3.1.4.1.2. Beş Boyutlu İyi Oluş Modeli: PERMA Ölçeği	33
3.1.4.2.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	33
3.1.4.3. Veri Analiz Yöntemi	34

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4.BULGULAR..... 35 - 48

4.1.Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	35
4.2.Tanımlayıcı Analiz	36
4.3.Ölçüm Modeli Bulguları.....	37
4.3.1.Faktör Analizi	37
4.3.2.Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizi.....	38
4.3.3.Ayrışma Geçerliliği.....	40
4.4.Ölçüm Modeli Yapısal Model Testleri	41
4.4.1.Çoklu Doğrusallık (Inner VIF)	42
4.4.2.Model Fit Analizi	43
4.4.3.Açıklayıcılık (R^2)	44
4.4.4.Etki Büyüklüğü (f^2).....	44

4.4.5.Yapısal Eşitlik Modeli Yol Katsayıları	45
4.4.6.Bootstrapping Analizi	46
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	49
KAYNAKÇA.....	53
EKLER.....	63
EK 1. Anket Formu	64
EK 2. Etik Kurul Onayı Belgesi.....	66
EK 3. Yüksek Lisans Tez Çalışma İzni	69
EK 4. Ölçek Kullanım İzinleri	72
ÖZGEÇMİŞ	73

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	35
Tablo 2. Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı.....	35
Tablo 3. Tanımlayıcı Analiz Bulguları.....	36
Tablo 4. Faktör Analizi.....	38
Tablo 5. Genel Güvenirlik Tablosu	39
Tablo 6. Güvenirlik ve Geçerlilik Tablosu	39
Tablo 7. Ayrışma Geçerliliği Sonuçları Fornell ve Larcker Kriteri.....	41
Tablo 8. Ayrışma Geçerliliği Sonuçları HTMT Kriteri.....	41
Tablo 9. Inner VIF Değerleri	42
Tablo 10. Madde VIF Değerleri.....	42
Tablo 11. Model Fit Analiz Sonuçları	43
Tablo 12. Araştırma Modeli R^2 Değerleri	44
Tablo 13. Araştırma Modeli f^2 Değerleri.....	45
Tablo 14. Bootstrapping T ve P değerleri Sonucu	47
Tablo 15. Hipotezlerin Sonuçları	48

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İş Özellikleri Modeli	6
Şekil 2. PERMAİyi Oluş Modeli Bileşenleri	23
Şekil 3. Araştırma Modeli	31
Şekil 4. Yapısal Eşitlik Modeli Yol Katsayıları	46



KISALTMALAR LİSTESİ

A	: Anlam
AVE	: Ortalama açıklanan varyans
B	: Bağlanma
BC	: Beceri çeşitliliği
CHI-SQUARE	: Ki-Kare
CR	: Bileşik güvenirlik / yapı güvenirliği
Cronbach's Alpha	: Ölçüm güvenirliği (iç tutarlılık katsayısı)
d_G	: Geodesic uzaklık
d_ULT	: Karesel öklidyen uzaklık
f²	: Etki büyüklüğü (F square)
Fornell Larcker	: Ayrışma Geçerliliği
GK	: Görev kimliği
GOF	: Uyum iyiliği indeksi (goodness of fit)
GÖ	: Görevin önemi
H	: Hipotez
HTMT	: Ayrışma geçerliliği (heterotrait-monotrait)
NFI	: Normlandırılmış uyum indeksi (normed fit index)
P	: Anlamlılık derecesi
PERMA	: Olumlu duygular, bağlanma, iyi ilişkiler, anlam, başarı (positive emotion, engagement, relationships, meaning, and accomplishment)
PLS	: Kısmi en küçük kareler (partial least squares)
PMS	: Potansiyel motivasyon skoru
Q²	: Tahmin edici geçerlilik
R²	: Belirleme katsayısı (R square)
rho_A	: Güvenirlik katsayısı
RMR	: Hata kareler ortalaması karekökü
SP	: Standart sapma
SRMR	: Standartlaştırılmış hata kareler ortalaması karekökü

VIF	: Varyans şişirme faktörü
YEM (SEM)	: Yapısal eşitlik modellemesi (structural equation modelling)



GİRİŞ

Günümüzde işletmeler amaçlarına ulaşabilmek için zorlu mücadeleler vermektedir. İşletmelerin amaçlarına ulaşabilmeleri için ihtiyaç duydukları en önemli kaynaklardan birisi olarak iş motivasyonu karşımıza çıkmaktadır. Düşük iş motivasyonu işletmelerde sıkça karşılaşılan problemler arasında yer almaktadır. Yöneticiler, çalışanların motivasyonunu yükseltmek, verimliliklerini artırmak için çeşitli arayışlar içinde olmuşlardır. Gallup (2017) tarafından 155 ülkede yapılan araştırmada örgüt içindeki çalışanların %85'inin yapılan işi üstlenmediği sadece %15'inin angaje olduğu tespit edilmiştir. Bu durum önemli ölçüde düşük iş motivasyonuna bağlanmıştır.

Çalışan bireyin iyi oluş düzeyi arttıkça motivasyon düzeyi de artmaktadır. Motivasyon için iyi oluş önemli bir etkidir (Tağ ve Çetinkaya 2019: 876). Hartijasti ve Fathonah (2015)'a göre düşük iş motivasyonunun giderilmesi için işlerin koşullara uygun şekilde yeniden tasarlanıp, zenginleştirilmesi temel adımdır. İş özellikleri modeli de işlerin zenginleştirmesine dayanan ve motivasyonu temel dinamikleri arasında barındıran teorilerdendir. Bu kapsamda ilgili literatür incelendiğinde iş özelliklerinin sıkça araştırılan konular arasında yer aldığı görülmektedir (Demirbaş, 2008; Hackman ve Oldham, 1975; Lunenburg, 2011; Taber ve Taylor, 1990). Bu kapsamda yapılan araştırmalarda çalışanların motivasyon kaynaklarının neler olduğu sorusu, araştırmacıların dikkat çektiği önemli bir konu olmuştur (Baykal ve Koçak, 2018: 92; Bilgiç, 2008: 67).

İş özellikleri modeli, araştırmacıların işin beş temel özelliği olarak gördükleri beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi, özerklik, geribildirim kavramlarına dayanmaktadır. Kritik psikolojik durumların ortaya çıkmasını sağlayan temel iş özellikleri iş görenlerin iş doyumunu ve güdülenmelerinde önemli bir etkidir. Yapılan işin beceri çeşitliliği gerektirdiği, işin bütününde çalışanın yer aldığı ve işin önemli görüldüğü oranda yapılan işin anlamlılığı oluşmaktadır. Çalışan birey işinde kendisine tanınan özerklik doğrultusunda sorumluluk duygusu yaşayacaktır. Çalışana verilen geribildirimler sayesinde birey iş sonuçlarından haberdar olacaktır (Sun, 2002: 21).

Butler ve Kern (2016)'e göre iyi oluşun yapısını ortaya koymak için somut, ölçülebilen alanlar oluşturmak gerekmektedir. Seligman (2011)'a göre mutluluğu tanımlamak ve ölçmek için çeşitli kavramlardan faydalanabiliriz. İyi oluş kendi içinde birden fazla öğeyi barındırmaktadır. Bu öğeler vasıtasıyla iyi oluşu ölçebiliriz. Khaw ve Kern (2014)'e göre iyi oluş üzerine oluşturulan modelin boyutları ele alınırken önemli kriterler göz önünde bulundurulmuştur. Bu kriterlerden ilki ele alınan boyutun bireylerin iyi oluşlarında olumlu yönde etki etmesidir. İkincisi, bir boyutta yer alan motivasyonun diğer boyutlarda olmamasıdır. Üçüncüsü ise boyutların birbirlerinden bağımsız olarak ölçülmesidir. Seligman (2011) önemli kriterleri taşıyan PERMA iyi oluş modelini beş boyut üzerine oluşturmuştur. Modeli oluşturan boyutlar; olumlu duygular, bağlanma, iyi ilişkiler, anlam, başarı (positive emotion, engagement, relationships, meaning, accomplishment) olmak üzere baş harfleri bir araya geldiğinde İngilizcede PERMA olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmanın genel amacı; iş özelliklerinin yetenek çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi boyutları ile PERMA modeline göre anlam ve bağlanma boyutları arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Bu kapsamda Gümüşhane'de ilkökul, ortaokul ve ortaöğretim kademelerinde gerçekleştirilen uygulama doğrultusunda, öğretmenlerin iş özellikleri ile PERMA modelinin anlam ve bağlanma boyutlarına ilişkin sonuçlar ele alınmıştır. Konunun önemine değinilmiştir. İş özellikleri ile PERMA iyi oluş modelinin anlam ve bağlanma boyutları arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırma iş özelliklerini tasarlayan yetkililerin, iş yerindeki koşulların oluşmasında etkili olan yöneticilerin çalışanların iyi oluş düzeylerini etkileyen unsurları görmelerine imkan tanıyacaktır. Çalışanların iyi oluş düzeyleri dikkate alınarak mesleğin iş özelliklerinin tasarlanmasına imkan sağlayacaktır.

Çalışan bireyin işi anlamlı hissedebilmesi için beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi özelliklerini işin barındırması gerekmektedir. İş görenlerin yeteneklerini ve becerilerini kullanmalarına imkan sağlayan, işin bütününde çalışanın yer aldığı ve çevre tarafından takdir gören işlerde çalışan bireyler işlerini anlamlı olarak görmektedirler (Van vd., 1998: 125).

Çalışan bireyin işini anlamlı görmesi, işinin kendisi ve başkaları için taşıdığı öneme bağlıdır. Beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görevin önemi işin anlamlı hissedilmesini sağlayan temel iş özellikleridir (Hackman ve Oldham, 1975: 162).

Schaufeli vd. (2006)'ne göre işe bağlanma, iş görenlerin işlerini yapmaya istekli olmaları ve kendilerini işi yapmak için hazır hissetmeleridir. Shorbaji vd.(2011)'e göre ise tutkuyla işini yapma durumudur. Bakker vd. (2008)' ne göre ise işe bağlanma iş görenin tamamen işine odaklanıp, isteyken geçen vaktin ne kadar hızlı geçtiğini anlayamaması durumudur.

Literatür incelendiğinde iş özelliklerinin beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görevin önemi boyutlarının işin deneyimlenen anlamlılığını etkilediği ölçülmektedir(Richard ve Oldham 1976:256). Buradaki anlam değişkeni, işin deneyimlenen kısmı ile sınırlıdır. Yaptığımız çalışmada anlam boyutu genişletilerek PERMA modeli kapsamında kişinin iyi oluş düzeyini etkileyen anlam olarak ele alınmıştır. Aynı şekilde literatür incelendiğinde Schaufeli vd. (2006)'nin, Shorbaji vd. (2011)'nin, Bakker vd. (2008)'nin yaptıkları çalışmalarda bağlanma değişkeninin, işe bağlanma olarak ele alındığı görülmektedir. Yaptığımız çalışmada bağlanma boyutu genişletilerek kişinin PERMA modeli kapsamında iyi oluş düzeyini etkileyen bağlanma olarak ele alınmıştır.

Literatürde iş özellikleri ile PERMA iyi oluş modelinin anlam ve bağlanma boyutlarının birlikte çalışıldığı araştırma bulunmamaktadır. Bu sebeple çalışmanın literatürde yer alan boşluklara yanıt araması amacıyla oluşturulan sorulara aşağıda yer verilmektedir?

1. İş özelliklerinin yetenek çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi boyutları, PERMA iyi oluş modelinin anlam boyutu üzerinde nasıl bir etkiye sahiptir?

2. İş özelliklerinin yetenek çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi boyutları, PERMA iyi oluş modelinin bağlanma boyutu üzerinde nasıl bir etkiye sahiptir?

Araştırmada, iş özelliklerinin yetenek çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi boyutları ile PERMA iyi oluş modelinin anlam, bağlanma boyutları ele alınmıştır.

Araştırma yapılırken zaman, maliyet ve ulaşılabilirlik unsurları değerlendirilerek Gümüşhane'de bulunan ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim kademeleri ile çerçevelendirilip sınırlı sayıda öğretmenden veri toplanmıştır. Hastalık, doğum izni, diğer izinler nedeniyle de öğretmenlerin bir kesimine ulaşılamamıştır. Bu sebeplerden dolayı, evrenin tamamı yerine belirli bir örneklemden veri elde edilmiştir.

Araştırmada öncelikle PERMA iyi oluş modeli ve iş özellikleri konularında yerli ve yabancı literatür araştırması yapılmıştır. Uygulama yapılırken veri toplama yöntemi

olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket üç kısımdan oluşmaktadır. Söz konusu anketin birinci kısmında; Gümüşhane ilinde ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim kademelerinde görev yapan öğretmenlerin demografik özelliklerini (cinsiyet, mesleki kıdem) belirlemeyi hedefleyen sorulara yer verilmiştir.

Anketin ikinci kısmında; Gümüşhane ilinde ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim kademelerinde görev yapan öğretmenlerin iş özelliklerini belirlemeye yönelik Oldham ve Hackman'ın 1975 yılında Job Characteristics Theory isimli çalışmada geliştirmiş olduğu iş özellikleri ölçeği uyarlanarak kullanılmıştır.

Anketin üçüncü kısmında; Gümüşhane ilinde ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim kademelerinde görev yapan öğretmenlerin iyi oluş düzeylerini belirlemeye yönelik Demirci vd. (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan “Beş Boyutlu İyi Oluş Modeli: PERMA Ölçeği” uyarlanarak kullanılmıştır.

Bu doğrultuda tezin ilk bölümünde iş özellikleri kavramı üzerinde durulmuştur. Ardından iş özellikleri modeli hakkında bilgiler verilmiş, iş özellikleri hakkında yapılan araştırmalar ele alınmıştır. İkinci bölümde iyi oluş kavramı üzerinde durulmuştur. Ardından PERMA iyi oluş modeli hakkında bilgiler verilmiş, iyi oluş hakkında yapılan araştırmalar ele alınmıştır. Tезin üçüncü bölümünde araştırmada kullanılan yöntem ile ilgili bilgilere değinilmiştir. “Araştırma Tasarımı” başlığı altında; araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın hipotezleri, araştırmanın kapsam ve sınırlılıkları, araştırmanın yöntemi (veri toplama yöntemi, araştırmanın evreni ve örneklemi, veri analiz yöntemi) hakkında bilgiler sunulmuştur. Son olarak çalışmada elde edilen bulgular incelenerek, sonuçlar tartışılmış ve öneriler ortaya konuşmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ ÖZELLİKLERİ

Bu bölümde, iş özellikleri kavramı üzerinde durulacaktır. Ardından iş özellikleri modeli hakkında bilgiler verilecektir. Son olarak iş özellikleri hakkında yapılan araştırmalar verilecektir.

1.1.İş Özellikleri Kavramı

Taber ve Taylor (1990)'a göre iş özellikleri konusundaki çalışmaların kökenini 1950'li ve 1960'lı yıllarda verimlilik ile iş davranışları konularında yapılan çalışmalar oluşturmaktadır. Walker ve Guest (1952)'in ortaya koyduğu çalışmada, montaj ünitelerinde işlerin ayrı parçalar halinde yapılmasının olumsuz etkileri betimlenmiştir. Bu çalışma iş özellikleri konusunda yapılacak araştırmaların önemli kaynaklarından biridir. Lunenburg (2011)'a göre iş özellikleri modelinin ortaya çıkmasının amacı, çalışanların iş doyumunu artırmak ve mesleklerinin önemini kavramalarını sağlamaktır.

Hackman ve Lawler (1971) iş özellikleri modeline kaynaklık eden çalışmaların ilk halini yapmış oldukları araştırma ile ortaya koymuşlardır. Demirbaş (2008)'a göre örgütsel yapı içerisinde çalışanların memnuniyet ve motivasyon düzeylerinin yüksek olması, olumlu kazanımlar elde etmeleri için gerekli olan durumları inceleyen model iş özellikleridir.

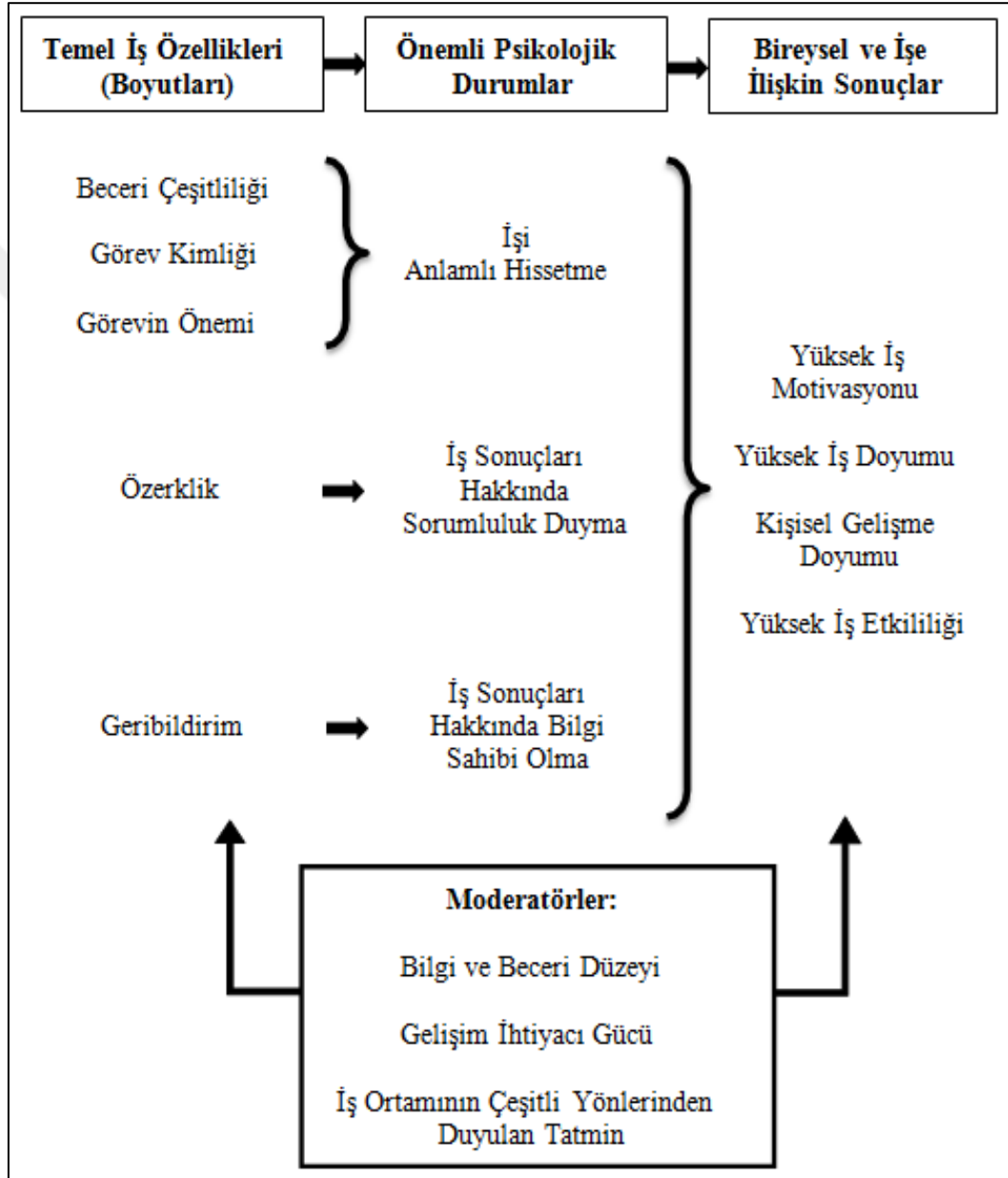
1.2.İş Özellikleri Modeli

Çalışan bireylerin işlerindeki motivasyon kaynaklarını belirlemek amacıyla Hackman ve Oldham tarafından iş özellikleri modeli geliştirilmiştir (Baykal ve Koçak, 2018: 92). Motivasyon ve iş doyumunu birlikte açıklayan iş özellikleri modeli örgüt psikolojisi kuramları arasında ön plana çıkmaktadır (Bilgiç, 2008: 67).

Hackman ve Oldham (1975)'e göre işlerin tasarlanmadan önce zenginleştirilmesi gereken noktalarının belirlenmesinde ve tasarlandıktan sonra işlerin

Çalışanlara etkilerinin değerlendirilmesinde iş özellikleri modeli kullanılmaktadır. Richard ve Oldham (1976) iş özellikleri modelinde beş temel iş zelliiğine yer verildiğini, beş temel iş zelliiğinin  önemli psikolojik durumu ortaya çıkardığını, psikolojik durumların da olumlu iş sonuçlarına sebep olduğunu belirtmişlerdir.

şekil 1. İş zellikleri Modeli



Kaynak:(Richard ve Oldham 1976:256).

1.2.1. Psikolojik Durumlar

Richard ve Oldham (1976)'a göre iş özellikleri modelinde üç temel psikolojik durum yer almaktadır. Modelin nedensel altyapısını bu psikolojik durumlar ortaya koymaktadır.

İş özellikleri modeli psikolojik durumlar başlığı altında işi anlamlı hissetme, iş sonuçları hakkında sorumluluk duyma, iş sonuçları hakkında bilgi sahibi olma konularını ele almaktadır. Model, bireyin anlamlı bulduğu işte sorumluluk alarak çalışması gerektiğini, yaptığı iş ile ilgili geribildirimler almasının önemli olduğunu, bunların yapıldığı ölçüde bireyin yüksek içsel iş motivasyonuna sahip olacağını öne sürer. İş önemli üç psikolojik durumu içeriyorsa, kendini tembel olarak nitelendiren çalışanlar bile işlerinde verimli olmak amacıyla gayret göstereceklerdir (Aşan, 2001: 245).

1.2.1.1.İşi Anlamlı Hissetme

Çalışan bireyin işi anlamlı hissedebilmesi için beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi özelliklerini işin barındırması gerekmektedir. İş görenlerin yeteneklerini ve becerilerini kullanmalarına imkan sağlayan, işin bütününde çalışanın yer aldığı ve çevre tarafından takdir gören işlerde çalışan bireyler işlerini anlamlı olarak görmektedirler (Van vd., 1998: 125).

Çalışan bireyin işini anlamlı görmesi, işinin kendisi ve başkaları için taşıdığı öneme bağlıdır. Beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görevin önemi işin anlamlı hissedilmesini sağlayan temel iş özellikleridir (Hackman ve Oldham, 1975: 162).

1.2.1.2.İş Sonuçları Hakkında Sorumluluk Duyma

İş görenin yerine getirdiği çalışmaların sonuçlarından sorumluluk duymasıdır. İş görenin sorumluluk bilinci arttıkça içsel iş motivasyonu da artacaktır. Özerklik, iş sonuçları hakkında sorumluluk duyulmasını sağlayan temel iş özelliğidir (Hackman ve Oldham, 1975: 162).

1.2.1.3.İş Sonuçları Hakkında Bilgi Sahibi Olma

İş görenlerin yaptıkları çalışmaların başarılı olup olmadığına dair bilgilendirilmelerini içermektedir. Geribildirim, iş sonuçları hakkında bilgi sahibi olmayı sağlayan temel iş özelliğidir (Hackman ve Oldham, 1975: 162).

1.2.2. Temel İş Özellikleri

İş özellikleri modeli, araştırmacıların işin beş temel özelliği olarak gördükleri beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi, özerklik, geribildirim kavramlarına dayanmaktadır. Kritik psikolojik durumların ortaya çıkmasını sağlayan temel iş özellikleri iş görenlerin iş doyumu ve güdülenmelerinde önemli bir etkidir. Yapılan işin beceri çeşitliliği gerektirdiği, işin bütününde çalışanın yer aldığı ve işin önemli görüldüğü oranda yapılan işin anlamlılığı oluşmaktadır. Çalışan birey işinde kendisine tanınan özerklik doğrultusunda sorumluluk duygusu yaşayacaktır. Çalışana verilen geribildirimler sayesinde birey iş sonuçlarından haberdar olacaktır (Sun, 2002: 21).

1.2.2.1.Beceri Çeşitliliği

Yapılan işin farklı beceri ve yetenekleri içermesi, iş görenin yaptığı çalışmalarda çeşitli faaliyetleri yerine getirmesidir. İş görenin farklı deneyimleri yaşayabilmesi ve becerilerini kullanabilmesi için işin beceri çeşitliliğini içermesi gerekmektedir. İş görenlerin farklı becerileri gerektirmeyen standart işleri yerine getirmeleri onların motivasyon düzeylerini düşürecektir. (Cheser, 1998: 199).

1.2.2.2.Görev Bütünlüğü

Yapılan işin bütününe ya da tamamlanabilir kısımlarının başından sonuna kadar bir kişi tarafından yerine getirilmesidir (Aşan, 2001: 245). İş görenin işin önemli bir çoğunluğunda yer alması ve verilen görevi tamamlamaya yaklaşma seviyesidir (Cheser, 1998: 200).

1.2.2.3.Görevin Önemi

İş görenin yaptığı işe toplumun diğer çalışanların ne kadar değer verdiği ile ilgilidir. Çalışanların yaptıkları işe idareciler, toplum ve diğer çalışanların değer vermesi, iş görenlerin yaptıkları işi önemli görmelerini sağlar (Thomas vd., 2004: 207).

1.2.2.4.Özerklik

Çalışan bireyin işi ile ilgili konularda söz sahibi olması, işini yaparken bağımsız hareket edebilmesi, inisiyatif kullanabilme durumudur. Yapılan araştırmalarda özerklik iş özelliğinin çalışan bireyin sorumluluk duyma düzeyini artırdığı görülmüştür (Dodd ve Ganster, 1996: 331).

Özerklik mesleki alanlarda sahip olunan yetki ve özgürlüklerdir. Çalışanların işleriyle ilgili kararların alınmasında inisiyatif kullanabilmeleri, çalışma ortamlarının planlamasında fikirlerine önem verilmesi, eğitimcilerin eğitimin tasarlanması, geliştirilmesi, yönetimi süreçlerinde yer almaları özerklik başlığı altındadır. Eğitimcilerin yapacakları çalışmalarda özerkliğe sahip olmaları sadece idarecilerin ya da kuralların verdiği yetki ile değil, verilen yetkileri kullanabilecek mesleki yetkinliğe sahip olmaları ile mümkündür (Öztürk, 2011: 83).

Özerklik, araştırmacı kimliğe ve eleştirel düşünme becerisine sahip olma ile yakından ilgilidir. Özerk eğitimciler öğrenme sürecinde karşılaşılabileceği sorunlar ve kısıtlamalar ile baş edebilmek için gerekli yeterliğe sahip olmalıdırlar. Yaşadıkları kısıtlamaları değişimin ilk adımı kılabilmesi için engeller ile yüzleşme konusunda azimli olmalıdırlar. İyi bir gözlemci olmak, yanal düşünme becerisine sahip olmak, çevresine karşı hoşgörülü olmak, yaşam deneyimlerinden faydalanmak özerkliği artıran faktörlerdir (Ramos, 2006: 184).

Özerkliğin sağlanmasında en önemli engel değişime karşı gösterilen dirençtir. Mevcut sistemi devam ettirmek yeni yapılacak çalışmalardan daha güvenli gelebilir. Eğitimcilerin kişisel tutumları da özerkliğin getireceği yeni çalışmalara karşı dirence sebep olabilir. Önceki uygulamalara, geleneksel yaklaşımlara bağlılık yaratabilir (Ataşbaş 2017: 16).

1.2.2.5.Geribildirim

Yapılan işin doğrudan kendisinin, çalışanın başarı düzeyine ilişkin çalışanı ne derecede bilgilendirdiğinin ölçüsüdür. Geribildirim doğrudan yapılan işten alınmalıdır, dolaysız olmalıdır. Doktor tedavisi ile ilgilendiği hastanın iyileştiğinin görürse bu onun için doğrudan geribildirim olacaktır. Tamircinin, tamir ettiği eşyanın çalıştığını görmesi de doğrudan geribildirim olacaktır (Aşan, 2001: 245).

1.2.3. Potansiyel Motivasyon Skoru

Hackman ve Oldham'ın iş özellikleri modeli için geliştirdikleri anket “İş Teşhis Anketi”dir. Katılımcıların ankete verdikleri cevaplar doğrultusunda beş temel iş özelliğine ilişkin veriler elde edilmektedir. Araştırmacılar çalışan bireyin içsel motivasyonunu ortaya çıkaracak, beş temel iş özelliğine dayanan, yapılan anket sonucunda ortaya çıkan tek bir endeks ile bütün iş özelliklerini içeren “Potansiyel Motivasyon Skoru” nu oluşturmuşlardır (Aşan, 2001: 246). İçsel iş motivasyonunu yansıtan Potansiyel Motivasyon Skorunun hesaplanmasını içeren formüle aşağıda yer verilmiştir (Hackman ve Oldham, 1975: 160).

$$PMS = (\text{Beceri Çeşitliliği} + \text{Görev Bütünlüğü} + \text{Görevin Önemi}) / 3 \times \text{Özerklik} \times \text{Geri Bildirim}$$

Potansiyel motivasyon skorunun düşük olmaması için psikolojik durumları oluşturan temel iş özelliklerinin yüksek olması gerekmektedir. Temel iş özelliklerinden özerklik ve geribildirim yüksek olması, işi anlamlı hissetmeyi sağlayan iş özelliklerinden de en az birinin yüksek olması potansiyel motivasyon skorunun yüksek çıkmasını sağlayacaktır (Hackman ve Oldham, 1980: 81).

1.2.4. Moderatörler

İş görenlerin potansiyel motivasyon skorunun yüksek çıkmasını belirleyici özellikler; gelişme ihtiyacı, çalışanın bilgi beceri düzeyi ve iş ortamının çeşitli noktalarından hissedilen tatmindir. Bu üç özelliğe “moderatör” denilmektedir. Moderatörler tek tek ele alındığında bireyin işine olan yaklaşımını sınırlı seviyede etkilerken, bütün olarak ele alındıklarında önemli düzeyde etkilemektedirler (Hackman ve Oldham, 1980: 82).

1.2.4.1. Gelişme İhtiyacı Gücü

Çalışanların başarı güdülerine, öğrenme ve kişisel büyüme isteklerine ne kadar sahip oldukları ile ilgilidir. Gelişme ihtiyacı gücüne sahip olan çalışanların çoğunlukla potansiyel motivasyon skorları yüksek olan işlerde istekli oldukları görülmektedir. Gelişme ihtiyacı gücü düşük olan çalışanların ise potansiyel motivasyon skoru yüksek olan işleri zorlayıcı, sıkıntılı buldukları görülmektedir. Gelişme ihtiyacı gücüne sahip

bireyler yaptıkları işlerin zenginleştirilmesinden memnun olmakta, bu durum motivasyon düzeylerini artırmaktadır (Hackman ve Oldham, 1974: 8).

1.2.4.2.Bilgi Beceri Düzeyi

İş görenlerin yeterli seviyede bilgi ve beceri düzeyine sahip olarak potansiyel motivasyon skoru yüksek seviyede olan işlerde yer alması sonucunda, iş görenler yaptıkları işten tatmin olacaklardır. Bilgi beceri düzeyi düşük iş görenler ise yaptıkları işten tatmin olmayacaklardır (Hackman ve Oldham, 1980: 84).

1.2.4.3.İş Ortamının Çeşitli Yönlerinden Duyulan Tatmin

İş gören yaptığı işlerin karşılığında hak ettiği ücreti alamazsa, yaptığı işte yarın ne olacağını bilemezse, işyerindeki diğer çalışanlar ile sorun yaşarsa işinin zenginleştirilmesini isteme ihtimali de düşecektir. İşin çeşitli yönlerinden yüksek düzeyde tatmin duyan çalışanlar potansiyel motivasyon skoru yüksek işlerde genellikle istekli olmaktadır (Hackman ve Oldham, 1980: 86).

1.2.5. Bireysel ve İşe İlişkin Sonuçlar

İş özellikleri modeline göre potansiyel motivasyon skoru yüksek olan işlerin çalışanın içsel iş motivasyonunu artırmasına bağlı olarak oluşan olumlu kişisel sonuçlar çalışanın yüksek düzeyde motivasyona ve doyuma sahip olmasını sağlar. İş ile ilgili olumlu sonuçlar ise çalışma etkililiğinin yüksek olması, işe devamsızlığın az olması ve iş bırakma niyetinin düşük olmasıdır (Polat ve Özdemir, 2017: 18).

1.2.6. İş Teşhis Ölçeği

Modelde yer alan kavramları ölçmek amacıyla Hackman ve Oldham tarafından iş teşhis ölçeği geliştirilmiştir. Bu ölçme aracı sayesinde ölçülmek istenen işin özellikleri iş görenlere ve yöneticilere sorularak ölçülebilir (Bilgiç, 2008: 69).

Sekiz bölümden meydana gelen iş teşhis ölçeğinin bir ve ikinci bölümü beş temel iş özelliğini ölçmek amacıyla tasarlanmıştır. Modelde yer verilmemesine rağmen “başka kişiler ile ilişkiler” ve “başka kişilerden alınan geribildirimler” özellikleri ölçeğin içerisinde yer almaktadır. İş teşhis ölçeğinde kritik psikoloji halleri, bireysel sonuç değişkenlerini ve moderatörleri ölçen bölümler de bulunmaktadır. Ölçekte iş

görenlerin olaylara ilişkin algılarının ölçülmesinin yanında iş ile ilgili nesnel durumları da ölçmek amacıyla yöneticiler tarafından cevaplanması için hazırlanan bölümlere de yer verilmiştir (Bilgiç, 2008: 70).

1.3.İş Özellikleri ile İlgili Yapılan Çalışmalar

1.3.1. Türkiye’de İş Özellikleri ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Bilgiç (2008), araştırmasına İş Özellikleri Modelini açıklayarak başlamıştır. Modelin gelişiminde katkısı olan araştırmalar ilgili alan yazın taranarak kronolojik olarak incelenmiştir. Modelin test edilmesine değinilmiş, objektif ve sübjektif ölçülebilmesi tartışılmıştır. Modelde yer alan ara değişkenlerin yeterliği, gelişme ihtiyacı gücünün belirtilen işlevleri görüp görmediği sorgulanmıştır. Ulaşılan sonuçlara göre, işler önemli özellikler barındırmaktadır. Özelliklerin ölçümünde “İş Tanısı Ölçeği” yeterlidir. Modelde bulunan Kritik Psikolojik Durumlarla ilgili yeni araştırmaların da yapılması gerektiği kanısı oluşmuştur. Gelişim İhtiyacı Gücünün düzenleyici değişken çerçevesinde işlevlerini gördüğüne dair yeterli çalışma olmadığı, çalışmaların bazılarında ise değişken rolüne sahip olmadığı belirtilmiştir. İş özellikleri modelinin beklenen sonuçlara ulaştığına yönelik çalışmaların yoğunlukta olduğu görülmüştür.

Yıldız (2018), yaptığı araştırmada iş özelliklerinin iş görenlerin örgüte olan bağlılık düzeylerine anlamlı bir etkisinin olmadığını belirtmiştir. Stratejik çevikliğin ise iş özellikleri ve örgüte olan bağlılığı pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Başarı hedef yöneliminde iş özellikleri modelinin etkisinin olduğu görülmüştür.

Baykal ve Koçak (2018), yaptıkları araştırmada iş özellikleri kuramı doğrultusunda bireylerin işlerindeki mutluluk düzeylerini artıran ve tatmin olmalarını sağlayan iş özellikleri ile çalışanların işten ayrılma niyeti ve tatmin düzeyleri arasındaki ilişki ele alınmıştır. Araştırma kapsamında iş özellikleri kuramını Türkiye’de incelemek için 202 ofis çalışanından veri toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda özerklik ve beceri çeşitliğinin, bireylerin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Beceri çeşitliği ve görevin anlamının ise iş tatmine etkisi görülmüştür.

Kenek ve Sökmen (2018), yaptıkları araştırma kapsamında 271 araştırma görevlisine anket uygulamışlardır. Yapılan analizler sonucunda iş özellikleri kuramında

yer alan kritik psikolojik haller ve kariyer tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Bununla birlikte kritik psikolojik haller (iş anlamlı bulma, iş sonuçları hakkında sorumluluk duyma, iş sonuçları hakkında bilgi sahibi olma) ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Utaş vd. (2017), yaptıkları araştırmada işletmedeki üretim miktarının artmasının temel koşulu olarak iş gören motivasyon düzeyinin artırılmasının önemine değinmişlerdir. İş gören motivasyonunu artırmak amacıyla iş özellikleri kuramının çok geniş alanda kullanılmasına rağmen kuramın eksik kaldığı noktaların da olduğu belirtilmiştir. Yaşanan eksiklerin giderilmesi için de bağlılık faktörünü içinde barındıran hibrit iş özellikleri modelinin gerektiği belirtilmiştir. Hibrit iş özellikleri modeli ile iş görenlerin motivasyon düzeylerinde ve örgütsel bağlılıklarında artış olacağı ifade edilmiştir.

Dinler (2019), çalışmasında iş özellikleri modeli doğrultusunda iş ve yaşam tatmini ilişkisini incelemiştir. İş özellikleri modeli doğrultusunda iş tatmini yüksek olan çalışanın, yaşam tatmini düzeyinin de yüksek olacağı düşünülmektedir. Araştırmanın amacı, çalışanların iş ve yaşam tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiyi, iş özellikler modeli doğrultusunda ölçmektir. Bu doğrultuda, iş özellikleri modeli yardımıyla çalışanın işinden tatmin olma düzeyi ve bu düzeyin yaşam tatminine etkisi ele alınmaktadır. Çalışma kapsamında 400 restoran çalışanından veri elde edilmiştir. Yapılan analizler doğrultusunda iş özellikleri, iş tatmini ve yaşam tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye ulaşılmıştır.

Kaşlı (2011), yapmış olduğu araştırmada, çalışanların güdülenme düzeylerinin etkileyen iş özellikleri kuramının otel işletmesinde çalışanlara uygulanabilirliğini sorgulamıştır. Bu amaçla hazırlamış olduğu anketi 431 otel çalışanına uygulanmıştır. Çalışmanın sonucunda elde edilen bilgiler ışığında, kritik psikolojik durumlardan olan iş anlamlı hissetme ile görev kimliği, beceri çeşitliliği, görevin önemini içeren üç iş özelliği arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Aslan ve Güzel (2016), araştırmalarında algılanan örgütsel desteğin, iş özelliklerinin ve kontrol odağı faktörlerinin çalışan yabancılaşması üzerine etkileri incelenmişlerdir. Çalışma 270 sağlık çalışanı üzerinde yapılmıştır. Araştırmada; İş Özellikleri Ölçeği, Yabancılaşma Ölçeği, Kontrol Odağı Ölçeği ve Algılanan Örgütsel

Destek Ölçeği uygulanmıştır. Çalışma sonucunda iş özelliklerinin, yabancılaşmaya etkisi tespit edilmiştir. Bu etkinin düşük düzeyde, pozitif yönde olduğu anlaşılmıştır.

Meriç ve Erdem (2020), öğretmenlik mesleği iş özelliklerinin mesleğe adanmışlığı yordama düzeyini tespit etmek için yaptıkları araştırmaya ilk ve ortaokul kademelerinde görev yapan 812 öğretmen katılmıştır. Yapılan çalışmanın sonucunda eğitimcilerin iş özellikleri algısı ve mesleğe adanmışlık seviyelerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada, iş özelliklerinin mesleğe adanmışlığı %34 oranında açıkladığı bulunmuştur.

Polat ve Özdemir (2019), yaptıkları çalışma ile öğretmenlik mesleğinin iş özelliklerini, öğretmen görüşlerine göre incelemeye uygun bir ölçek oluşturmaya çalışmışlardır. Hackman ve Oldham'ın iş özellikleri modelini temel alarak araştırılan konuya uygun maddeler oluşan havuz hazırlanıp, uzman görüşü alınarak ölçek geliştirilmiştir. Ölçeğin taslak hali pilot uygulaması için 167 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışmanın sonucunda Öğretmenlik Mesleği İş Özellikleri Ölçeği geliştirilmiştir. Ölçek daha sonra 413 öğretmene uygulanmıştır. Yapılan değerlendirmeler sonucunda ölçeğin beş boyutlu şekli doğrulanmış, geçerli ve güvenilir olduğu ispatlanmıştır.

Polat ve Özdemir (2017), çalışmalarında aday öğretmenleri doğrultusunda öğretmenlik mesleği iş özellikleri, iş yaşam dengesi ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ele alınmıştır. Çalışmada 225 aday öğretmenden bilgi toplanmıştır. Bilgiler toplanırken “Öğretmenlik Mesleği İş Özellikleri Ölçeği”, “İş Yaşam Dengesi Ölçeği” ve “Meslekten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır. Yapılan analizler doğrultusunda öğretmenlik mesleği iş özellikleri ile iş yaşam dengesi ve meslekten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlik mesleği iş özellikleri boyutları ve iş yaşam dengesi boyutları ile meslekten ayrılma niyeti arasında da anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir. Sonuç olarak aday öğretmenlerde bulunan meslekten ayrılma niyetine etki eden faktörler öğretmenlik mesleği iş özellikleri ile iş yaşam dengesidir.

Utaş vd. (2017), Hibrit İş Özellikleri Kuramı Çerçevesinde İş Motivasyonu ve Üretim konusunda çalışma yapmışlardır. Üretimde verimin ve potansiyelin artırılması amacıyla iş görenlerin motivasyonlarını artırma yolları alan yazında çokça yer almaktadır. Bu amaçla yeni kuramlar oluşturulmuştur. Hackman ve Oldham'ın iş

özellikleri modeli farklı alanlarda uygulanmıştır. Buna rağmen bu kuramın da eksiklerinden söz edebiliriz. Bağlılık faktörünün hibrit iş özellikleri kuramına dahil olması sonucunda motivasyon düzeyi düşük olan iş görenlerin bile motivasyonunu artırıcı etki gösterecek yedek motor görevi üstlendiği görülmektedir. Araştırmanın sonucunda hibrit iş özelliklerinin kendinden önce gerçekleştirilen çalışmaları doğruladığı bununla birlikte iş özellikleri kuramının büyük çoğunluğunu açıklayıcı özellik göstermesiyle de bütünleyici yönü ortaya çıkmıştır.

Sökmen (1999), Konaklama işletmelerinde iş özellikleri modeli yardımıyla hizmet kalitesinin artırılmasına yönelik, kavramsal bir inceleme gerçekleştirmiştir. Tüketicilerin değişen beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamak için işletmeler farklı uygulamaları kullanmışlardır. Bu doğrultuda, iş özellikleri kuramı hizmette kaliteyi artırmak amacıyla yapılan uygulamalara yöne vermiştir. İş özellikleri kuramında yer alan motivasyon, yüksek iş performansı, iş tatmini, devamsızlığın önlenmesi hizmet kalitesini artırıcı unsurlar olarak görülmüştür. Bu sebeple, hizmet alanında, çalışanların yaptıkları ön planda yer almaktadır. İşletmelerde uygulanan iş zenginleştirme sonucunda sorunların azaltılması amaçlanmıştır.

Özge (2019), yaptığı çalışmada sağlık çalışanlarının, iş özellikleri değerlendirmelerinin, sanal kaytarmaya etkisini incelemiştir. Çalışmasında öncelikle alan yazın taraması yaparak kuramsal çerçeveyi oluşturmuştur. Çalışmasında sağlık çalışanlarına uyguladığı 435 anketten elde ettiği verileri kullanmıştır. Yaptığı çalışmadan yola çıkarak sağlık çalışanlarının iş özellikleri ile ilgili değerlendirmelerinin olumlu olması sebebiyle sanal kaytarma eğilimlerinin düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte iş özelliklerinin sanal kaytarmaya etkisinin olduğu, bu etkinin de negatif yönde anlamlı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Polat ve Özdemir (2017), yaptıkları çalışmada öğretmen görüşleri doğrultusunda iş öğretmenlik mesleği iş özellikleri, meslekten ayrılma niyeti, iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi ele almışlardır. Bu kapsamda, öğretmenlerin fikirlerinin demografik özelliklere göre farklılaşması da incelenmiştir. Çalışma 413 öğretmenden toplanan veriler doğrultusunda ilerletilmiştir. Çalışmada “Meslekten Ayrılma Niyeti Ölçeği”, “Öğretmenlik Mesleği İş Özellikleri Ölçeği”, “İş Yaşam Dengesi Ölçeği” yardımıyla bilgiler toplanmıştır. İş özellikleri ve iş yaşam dengesi arasında anlamlı düşük bir ilişki gözlemlenmiştir. İş özelliklerinin, iş yaşam dengesinin anlamlı yordayıcısı olmadığı

tespit edilmiştir. İş özellikleri ile meslekten ayrılma niyeti arasında anlamlı düşük düzeyde ilişki gözlemlenmiştir. İş özelliklerinin, meslekten ayrılma niyetinin anlamlı yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada demografik özellikler doğrultusunda anlamlı farklılaşmalar gözlemlenmiştir.

Sert ve Tarakçıoğlu (2017), yaptıkları çalışmada otel çalışanların yaptıkları işlerin özellikleri ile örgütsel yapıya dair algılarının, yabancılaşma düzeylerine etkisi incelenmiştir. Çalışmada beş yıldızlı otellerde çalışan 523 kişiden anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Elde edilen verilerin analiz edilmesinden sonra iş özellikleri modelinin alt boyutlarından özerklik, geribildirim ve görev bütünlüğünün çalışanların yabancılaşma düzeylerini azalttığı gözlemlenmiştir.

Yıldız ve Nilüfer (2017), yaptıkları çalışmada, otel işletmelerinde çalışan 387 kişiye uyguladıkları anket ile iş özellikleri ve örgütsel bağlılık ilişkisinde işe yabancılaşmanın rolünü araştırmışlardır. Toplanan veriler analiz edildikten sonra iş özellikleri değişkeni ile işe yabancılaşma değişkeni arasında negatif yönlü ilişki gözlemlenmiştir. İş özellikleri değişkeni ile örgütsel bağlılık değişkeni arasında ise pozitif yönlü ilişki gözlemlenmiştir.

Uysal (2014), çalışmasında çalışma iklimindeki güncel gelişmeler ve değişen iş yaşamını dikkate alarak iş özelliklerinin proaktif iş davranışına olan etkisini incelemiştir. Zaman içerisinde gelen değişiklikler ile birlikte işletmeler rekabette öne geçmek için çalışanlarına daha fazla ihtiyaç duymaya başlamıştır. Bu durumda proaktif çalışanın önemini artırmıştır. İşlerin daha verimli yönetilmesi için uygulanan iş özellikleri modeli günümüzdeki çalışma ortamları için eksik kalabilmektedir. Proaktif çalışanların ön plana çıkması ile iş özelliklerinden özerklik ve işin karmaşıklığı önemli olmuştur. Bunun ile birlikte rol ötesi öz yeterlilik günümüz çalışma yaşamında önemli aracı değişkeni haline gelmiştir. Çalışma sonucunda işin karmaşıklığı değişkeni ile iş özerkliğinin proaktif iş davranışını pozitif etkilediği gözlemlenmiştir.

1.3.2. Dünya’da İş Özellikleri ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Dunham (1976), yapmış olduğu çalışmada satış şirketinde görevli 3610 çalışana anket uygulayarak veri toplamıştır. Yaptığı analizler sonucunda iş özelliklerinin 4 bileşenli olduğunu, özerklik ve beceri çeşitliğinin tek bileşen altında yer aldığını, beş bileşenli yapıyı gösteren verilere ulaşamadığını belirtmiştir.

Fried ve Ferris (1986), yaptıkları çalışmada veri toplamak amacıyla 6930 çalışana anket uygulamışlardır. Yapılan analizlerin sonucunda iş özelliklerinde yer alan beş bileşen yerine üç bileşenli bir yapı elde etmişlerdir. İşin kimliği ve geri bildirim bileşenleri ayrı olarak ortaya çıkarken, işin anlamlılığı, özerklik ve beceri çeşitliliği sadece bir bileşen olarak ortaya çıkmıştır.

Idaszak ve Fritz (1987), yaptıkları araştırmada iş teşhis anketinde bulunan ters ifadeleri içeren maddeleri düzenlemişlerdir. İş özellikleri kuramında bulunan beş bileşeni incelemişlerdir. Uyguladıkları anketler sonucunda katılımcıların ankette bulunan ters ifade edilmiş maddeleri yeterince anlayamadıkları için sonuçların anlamlı olmadığını belirlemişlerdir. Araştırmacılar kendilerinin geliştirdiği iş teşhis anketinin beş bileşenli iş özelliklerinin saptanmasında geçerliğinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Charters vd. (1984), yaptığı araştırmada temel iş özelliklerinde yer alan boyutların öğretmenlik mesleğine uyarlanabilir olup olmadığını incelemiştir. Araştırmada veri toplamak amacıyla 244 öğretmene anket uygulanmıştır. Hackman ve Oldham tarafından geliştirilen iş özellikleri ölçeğinin öğretmenlik mesleğine uyarlaması yapılmıştır.

Guisse (1988), yaptığı araştırmada iş özelliklerinin öğretmenlere uygulanmasının uygunluğunu incelemiştir. Çalışma sonucunda iş özelliklerinin, önemli psikolojik durumlarının etkisi ve yapılan işlerin sonucu konusunda okul iklimini ortaya çıkarmada, işlerin tasarlanma sürecinde kullanımının uygun olduğu gözlemlenmiştir.

Zhao vd. (2016), yaptıkları araştırmada iş özellikleri modelinde yer alan özerklik, görev bütünlüğü ve görevin önemi bileşenlerinin iş stresini azaltacağı tespit edilmiştir. Geri bildirimin ise iş tatmin düzeyini artırıcı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Araştırmacıların beceri çeşitliliği bileşeni ile iş tatmini arasında gözlemledikleri negatif yönlü ilişki ve beceri çeşitliliği bileşeni ile iş stresi arasında gözlemledikleri pozitif yönlü ilişki Hackman ve Oldham'in geliştirdiği iş özellikleri kuramı ile çelişmektedir.

Saghaiyannejad vd. (2015), yaptıkları araştırmada hastanelerde tıbbi kayıt çalışanı olarak görev yapan personellerin iş özellikleri algılarına yönelik veri toplamışlardır. Yapılan analizler sonucunda görevin önemi bileşeninin diğer bileşenlerden daha fazla puana sahip olduğu görülmüştür. Çalışanların cinsiyet, yaş,

eğitim düzeyleri ve iş özellikleri algısı arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Çalışanların bağlı olduğu birim ve mesleki kıdemleri ile iş özellikleri algısı arasında anlamlı düzeyde fark gözlemlenmiştir.

Grzywacz ve Butler (2005), yaptıkları araştırmada iş özellikleri kuramının aile-iş kolaylaştırmasına etkisini araştırmışlardır. Çalışma kapsamında toplanan verilerin analizi sonucunda çalışanlara uygulanan iş zenginleştirme programlarının aile-iş kolaylaştırmasına pozitif yönde etkisi tespit edilmiştir. Çalışma yaşamında özerkliğe sahip olan, farklı becerileri kullanabilen, karmaşık yapıları içinde barındıran işlerde çalışan sosyal becerileri gelişmiş çalışanların aile-iş yaşamı daha kolay olduğu tespit edilmiştir.

Johari ve Khulida (2016), yaptıkları araştırma sonucunda iş özellikleri kuramı içinde yer alan geri bildirim bileşeni ve görevin önemi bileşeninin iş performansını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda iş performansı ve beceri çeşitliliği bileşeni arasında pozitif yönlü ilişki olduğu belirtilirken, görev bütünlüğü bileşeni ve özerklik bileşeni arasında ilişki olmadığı belirtilmiştir.

Barnabé ve Mildred (1994), iş özellikleri kuramının öğretmenlik mesleğinde uygulanıp uygulanamayacağını araştırmışlardır. Araştırmada öğretmenlik mesleğinin diğer mesleklerden farklı olması sebebiyle öğretmenlerin motivasyonunu sağlayan sebeplerin de farklı olabileceği değerlendirilmiştir. Çalışma kapsamında 247 öğretmene anket uygulanmıştır. Öğretmenlerin temel iş özelliklerinin boyutlarının hepsine yüksek düzeyde katıldıkları gözlemlenmiştir. İş özellikleri modelinin öğretmenlere uygulanmasının uygun olduğu gözlemlenmiştir. Müfredat sebebiyle iş tasarımı sürecinde sınırlandırıldıklarını düşünen öğretmenlerin bu alanda özgür hissetmedikleri, kendilerinin sınıf içerisinde özerk gördükleri gözlemlenmiştir.

Lawrence (2003), araştırmasında iş özellikleri kuramını müzik okullarına uyarlamaya çalışmıştır. Çalışma kapsamında 437 öğretim üyesinden veri toplamıştır. Öğretmenlerin sırasıyla özerklik, geribildirim, beceri çeşitliliği, görevin önemi, görev bütünlüğü boyutlarında temel iş özelliklerini puanladıkları görülmüştür. Öğrencilere karşı duyulan sorumluluk hissi en yüksek kritik psikolojik hal olmuştur.

Ngimbudz (2009), öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörleri incelediği araştırmasında, iş doyumunu ile iş özellikleri arasındaki ilişkiyi de ele almıştır. Yapılan iş

özellikleri modelinin boyutlarının ve işe yüklenen anlamın işten ayrılma niyetini düşürdüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Kass vd. (2011), yaptıkları araştırmada iş özellikleri kuramının üniversitelerde eğitim alanında uygulanması doğrultusunda üniversitede okuyan 293 öğrenciye anket uygulamışlardır. Üniversite öğrencilerinin notlarının düşük seviyede olması, davranışsal problemlerin fazlaca görülmesi sebebiyle yaşanan sorunların iş özellikleri kuramı ile ilişkisi incelenmiştir. Yapılan çalışma sonucunda iş özelliklerinin okul memnuniyet düzeyinde artışa sebep olduğu, devamsızlığın azaldığı, notlarda artışı sağladığı ifade edilmiştir. İş özellikleri kuramının eğitim alanında kullanılmasının uygun olduğu belirtilmiştir.

Talebi ve Elnaz (2012), yaptıkları araştırmada ilköğretim kademesindeki öğretmenlerin iş özellikleri modelinde yer alan temel iş özellikleri boyutları ile üretkenlik arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma sonucunda beceri çeşitliliği, geribildirim, özerklik ve performans arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Görev bütünlüğü ile performans arasında ilişki olmadığı belirtilmiştir.

Daryanto (2014), yaptığı araştırmada meslek lisesinde eğitim veren öğretmenlerin iş özellikleri, mesleki gelişimleri ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi ele almıştır. İş özellikleri ile kariyer arasında oluşan farkın büyüklüğü yapılan işte doyumsuzluğa ve meslekten ayrılma niyetinde artışa sebep olmaktadır.

Thakor ve Ashwin (2005), yaptıkları araştırmada iş özellikleri kuramı doğrultusunda işletmelerin satış bölümünde çalışan personellerin motivasyon düzeylerinin mesleki kıdemlerinden etkileneceğini belirtmiştir. Çalışma kapsamında toplanan verilerin analizi sonucunda iş özellikleri kuramına uygun olarak, işletmelerin satış bölümünde çalışan personellerin mesleki kıdemleri arttıkça müşteri odaklılıkları da arttığı ilişkide ücret memnuniyeti ve örgütsel özdeşleşmenin düzenleyici role sahip olduğu belirtilmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. İYİ OLUŞ

Bu bölümde, iyi oluş kavramı üzerinde durulacaktır. Ardından PERMA iyi oluş modeli hakkında bilgiler verilecektir. Son olarak iyi oluş hakkında yapılan araştırmalar verilecektir.

2.1.İyi Oluş Kavramı

İkinci Dünya Savaşının beraberinde getirdiği sorunlardan sonra psikoloji alanında insanların yaşadığı problemler ile ilgili önleyici, iyileştirici ve düzeltici gelişmeler olmuştur (Seligman ve Mihaly, 2000: 5). Ağırlıklı olarak çalışmalar psikopatoloji alanına yapılırken, insanların pozitif yanlarına ilişkin çalışmalar geri planda kalmıştır (Gillham ve Seligman, 1999: 164). Psikoloji alanında yapılan çalışmalarda uzun yıllar boyunca çoğunlukla negatif özellikler ön plana çıkmıştır. Myers (2000), psikoloji alanındaki 1887 yılından 2000 yılına kadar olan araştırmaları incelediğinde; makalelerde depresyon, öfke gibi negatif özellikleri içeren çalışmaların, mutluluk, memnuniyet, neşe gibi pozitif özellikleri içeren çalışmalardan çok daha fazla olduğu görülmüştür. Buna karşın süreç içerisinde yapılan çalışmalar iyi oluş düzeyinin yüksek olmasının toplumlara ve insanlara önemli faydalar sağladığını göstermiştir (Huppert ve Timothy, 2013:838).

Seligman vd. (2005) ifade ettiği üzere iyi oluş, bireylerin pozitif yönleriyle, gelişimlerinde olumlu etki edecek, işlevsellik düzeylerinde artış sağlayacak süreçleri ele alan pozitif psikoloji yaklaşımının kavramıdır. Ryan ve Edward (2001)'a göre iyi oluş doğrultusunda yapılan çalışmalar iki bakış açısından açıklanmaktadır. Hazzı temele alan, mutluluğa ulaşmaya odaklanan hazzsal (hedonic) yaklaşımdır. Kendini gerçekleştirmeyle temele alan psikolojik (eudaimonic) işlevselliktir. İki bakış açısı her ne kadar aynı olmasa da birbirlerini tamamlayıcı niteliktedirler. Kashdan vd. (2008)'ne göre iyi oluşa farklı bakış açıları sunan hazzsal yaklaşım ve psikolojik işlevsellik çağdaş araştırmaların da temelini oluşturmuşlardır. Dündar (2018)'a göre öznel iyi oluşun

temelleri hazsal yaklaşıma, psikolojik iyi oluşun temelleri psikolojik işlevselliğe dayanmaktadır.

Hedonic yaklaşım doğrultusunda hazza ve mutluluğa dayanan iyi oluş 1950'lerin sonlarından itibaren yerini öznel iyi oluşa bırakmıştır. Psikolojik işlevsellik doğrultusunda kendini gerçekleştiren bireyi temele alan yaklaşım 1980'lerden sonra yerini psikolojik iyi oluşa bırakmıştır (Özen, 2010: 48).

Öznel iyi oluş bilişsel ve duygusal olmak üzere iki bölümde ele alınmaktadır. Duygusal iyi oluş hoş karşılanan duyguların varlığına, hoş karşılanmayan duyguların ise yokluğuna dayanmaktadır. Bilişsel iyi oluş boyutunda ise yaşam doyumu doğrultusunda yaşamın bilişsel olarak ele alınması, gözden geçirilmesi vardır (Zessin vd., 2015: 341). Öznel iyi oluş üç dinamik üzerine ele alınabilir. Dinamiklerden ilki öznel iyi oluş sürecinde öznel deneyimlerin etkileyici role sahip olmasıdır. Dinamiklerden ikincisi öznel iyi oluşun olumlu duygulara dayanmasıdır. Olumsuz duygular çalışmanın konusu olmaz. Sonuncu dinamik ise öznel iyi oluşun bütün yaşam alanlarını içermesidir (Diener 1984:543).

Psikolojik iyi oluş ise tam fonksiyonda bulunma, potansiyelini ortaya çıkarma ve kendini gerçekleştirmeye dayanmaktadır (Waterman vd., 2008: 42). Psikolojik iyi oluşa sahip olan birey gerçek potansiyelinin farkındadır ve bu farkındalık ile kişilerarası ilişkilerinde olumlu tutumlara sahiptir. Yaşamına anlam katan birey, kendini gerçekleştirme sürecinin de içinde yer almaktadır (Fava ve Ruini, 2003: 60). Akdoğan ve Polatçı (2013)'ya göre psikolojik iyi oluş bu yönleri ile objektif değerlendirmeye açık görünmektedir.

Keyes (1998) iyi oluşu sadece bireysel olgularla açıklayan yaklaşımların yetersiz olduğunu, sosyal ölçütlerin de iyi oluş sürecinde ele alınması gerektiğini belirtmiştir. İçinde bulunulan sosyal alanların bireylerin iyi oluşunu etkileyeceğini belirtmiş, bu doğrultuda iyi oluş yaklaşımı olarak sosyal iyi oluşu ele almıştır.

2.2.Perma İyi Oluş Modeli

Butler ve Kern (2016)'e göre iyi oluşu tek model olarak ele alamayız. İyi oluşun yapısını ortaya koymak için somut, ölçülebilen alanlar oluşturmak gerekmektedir. Seligman (2011)'a göre mutluluğu tanımlamak ve ölçmek için çeşitli kavramlardan faydalanabiliriz. İyi oluş kendi içinde birden fazla öğeyi barındırmaktadır. Bu öğeler

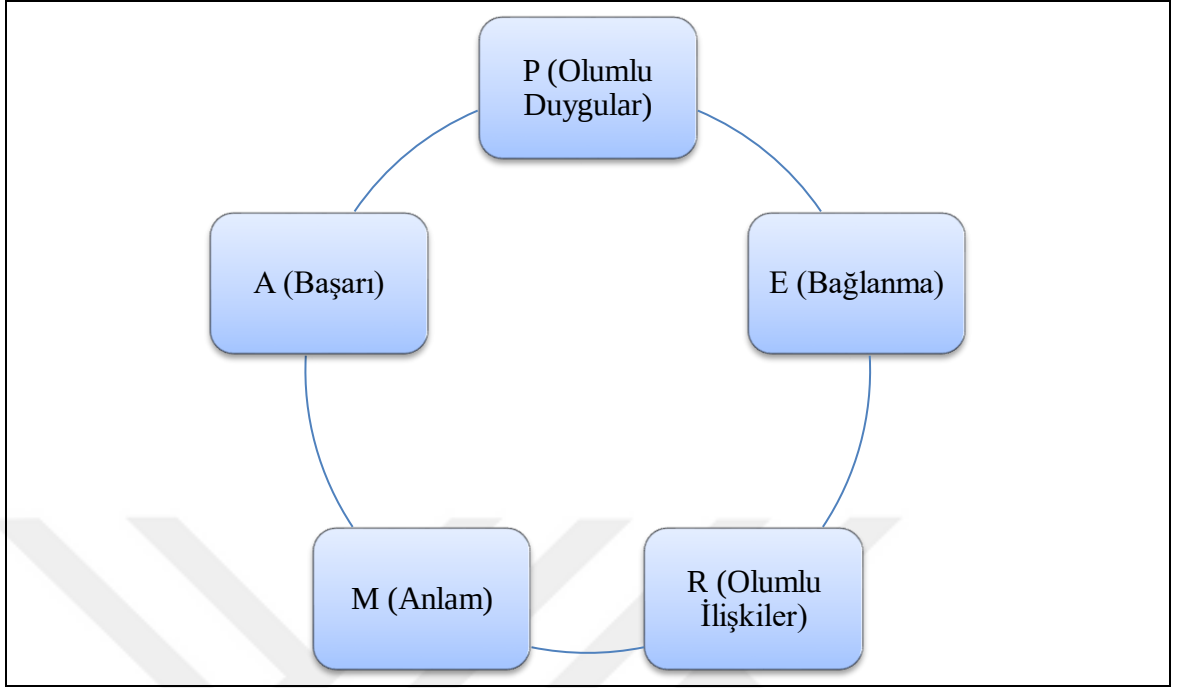
vasıtasıyla iyi oluşu ölçebiliriz. Khaw ve Kern (2014)'e göre iyi oluş üzerine oluşturulan modelin boyutları ele alınırken önemli kriterler göz önünde bulundurulmuştur. Bu kriterlerden ilki ele alınan boyutun bireylerin iyi oluşlarında olumlu yönde etki etmesidir. İkincisi, bir boyutta yer alan motivasyonun diğer boyutlarda olmamasıdır. Üçüncüsü ise boyutların birbirlerinden bağımsız olarak ölçülmesidir.

Seligman (2002) geliştirdiği Otantik Mutluluk Kuramı ile bireylerin mutluluğunda önemli olan üç boyutu ele almıştır. Olumlu duygular, anlam, bağlanma boyutları ile ölçülebilir boyutlar ortaya koymuştur. Birinci boyut olumlu duygular ile bireylerin hislerine odaklanılmıştır. Bu hisler; zevk, yüksek sevinç düzeyi, sıcaklık, rahat olma dır. Olumlu duygular yaşamdan duyulan memnuniyet, öznel iyi oluşu temsil etmektedir. İkinci boyut olan bağlanma ile bireyin işine, yaşamına, ilişkilerine kendini kaptırıp, zamanın nasıl geçtiğini anlayamaması ele alınmıştır. Bağlanma boyutunda akış ön plana çıkmaktadır. Üçüncü boyut olan anlam ile uğruna emek harcamaya değer gördüğü amaçlar doğrultusunda çabalayan birey ele alınmıştır. Bireyler kendine edindiği anlam doğrultusunda amaçlar belirlemektedir.

Seligman (2011) Otantik Mutluluk Kuramında çeşitli eksiklikler belirlemiştir. Öncelikle mutluluğun anlamı oluşturulurken pozitif duygulara odaklanıldığını, bağlanma ve anlamın önemine yeterince değinilmediğini belirtmiştir. İkinci olarak yaşam doyumunu ele alırken sadece o anda bireyin mutluluk düzeyinin ölçülmesinin yaşamın tamamında yer alan memnuniyeti geri planda bıraktığını belirtmiştir. Son olarak kuramın üç boyutunun bireylerin tercihlerini açıklamada etkili olamadığını belirtmiştir. Bu doğrultuda geliştirdiği Otantik Mutluluk Kuramını temele alarak Perma iyi oluş modelini oluşturmuştur.

Seligman (2011) önemli kriterleri taşıyan PERMA iyi oluş modelini beş boyut üzerine oluşturmuştur. Modeli oluşturan boyutlar; olumlu duygular, bağlanma, iyi ilişkiler, anlam, başarı olmak üzere baş harfleri bir araya geldiğinde İngilizcede PERMA olarak karşımıza çıkmaktadır.

Şekil 2. PERMA İyi Oluş Modeli Bileşenleri



Kaynak: (Demirci vd. 2017: 61).

2.2.1. Olumlu Duygular

Fredrickson (2001)'a göre bireylerin hissettikleri olumlu duygular bireylerde bilişsel yönden olumlu etkiler oluşturmakta, farkındalık düzeylerini artırmaktadır. Bununla birlikte olumlu duygular problem çözme becerisi ve stresle başa çıkma becerisi kazandırmakta, bedensel ve ruhsal sağlığa katkıda bulunmaktadır.

Seligman (2011), PERMA iyi oluş modelinin birinci boyutu olarak olumlu duyguları ele almıştır. Otantik Mutluluk Kuramında da ilk olarak olumlu duygulara değinmiştir. Öznel ölçütler kısmında yer alan mutluluk ve yaşamdan duyulan memnuniyet olumlu duygular başlığı altında bulunmaktadır.

Yapılan araştırmalarda olumlu duyguların bireylerin iyi oluş düzeylerini artırdığı, kişisel gelişimlerine fayda sağladığı görülmüştür (Diener, 2006; Diener ve Chan, 2011; Diener ve Seligman, 2002; Huppert, 2009).

2.2.2. Bağlanma

Seligman (2011)'a göre PERMA iyi oluş modelinin ikinci bileşeni olan bağlanma, öznel bir kavramdır. Bağlanma, kendini bulunduğu ana kaptırma, akış hali

içerisinde yer alırken zamanın nasıl geçtiğini anlayamama, yapılan aktiviteye kendini adamadır. Khaw ve Kern (2014) bağlanma boyutunu “akış” olarak da tanımlanabileceğini belirtmiş, bireyin yaptığı faaliyet ile psikolojik açıdan derin bir bağlantı kurması olarak ele almışlardır. Butler ve Kern (2016)’ e göre bağlanma sayesinde hayatla bu kadar sıkı bağ kurmayı sağlayan bireylerin konsantrasyon ve içsel motivasyon düzeylerinin artması sonucunda hedefleri doğrultusunda emin adımlarla ilerleyebilmektedirler.

2.2.3. Olumlu İlişkiler

Seligman (2011)’ a göre yaşadığımız zorlu süreçlerde diğer insanlar sorunları aşmamıza yardımcı olan güvenilir panzehirlerdir. Butler ve Kern (2016)’in ifade ettiği üzere olumlu ilişkiler bireylerin kurdukları iletişim sayesinde memnun olması, diğer insanların sevgi ve ilgilerine ulaşması, toplumla uyum sağlamasıdır. Kurulan olumlu ilişkilerin bireylerin sağlığına olumlu etkisi vardır.

Olumlu ilişkiler iyi oluş ile ilgili yapılan çalışmalarda, çalışmanın temelinde yer almaktadır (Butler ve Kern, 2016: 3). Olumlu ilişkiler diğer insanlar tarafından seilmeyi, değer görmeyi beraberinde getirmektedir. Tecrübelerimizin oluşumu da diğer insanların yaşamımıza katılması ve onlarla ilişki kurmamız sonucunda olmaktadır (Khaw ve Kern 2014: 5). Myers (2000)’e göre diğer insanlar ile kurulan yakın ilişkiler ve iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki vardır. Yakın ilişkiler, iyi oluş düzeyimizi artırmaktadır.

Diener ve Seligman (2002) yaptıkları çalışmada romantik ilişkisi olan, sosyal ilişkileri güçlü olan bireylerin mutluluk düzeyleri diğerlerine göre daha yüksek olma eğilimindedir.

Segrin ve Taylor (2007) yaptıkları araştırmada pozitif ilişkilere sahip olmanın yaşamdan alınan doyum, sahip olunan yaşam kalitesi, umut, sosyal beceri düzeyi, psikolojik iyi oluş ve mutluluk seviyesi ile ilişkisinin anlamlı düzeyde olduğunu ortaya koymuşlardır.

Cohen (2004)’e göre sosyal ilişkiler üç kategoride ele alınmaktadır. Bunlar; sosyal destek, negatif etkileşim, sosyal bütünleşmedir. Sosyal ağlarını zenginleştiren, olumsuz koşulları minimize eden bireyler daha sağlıklı olabilir. Bu bireyler sosyal

desteği hisseden, sosyal bütünleşmeyi sağlamış kişilerdir. Tay vd. (2013) ifade ettiği üzere sosyal ilişkiler bireylerin intihar eğilimlerini azaltmaktadır.

2.2.4. Anlam

Anlam, bireylerin yaşamına yöne veren, bir amaç doğrultusunda çabalamalarını sağlayan, bireylere yaşamının kıymetli olduğu hissiyatını veren bir kavramdır (Steger 2012:166). Yaşamın anlamının temel bileşenleri; yaşamın içerisinde anlam barındırması, bireyin kendini değerli görmesi, yaşamı şekillendiren değerler ve etkin olma hissiyatıdır (Baumeister ve Vohs, 2002: 610). Yaşamın içerisinde anlam ve amaç barındırması PERMA iyi oluş modeli için önemli bir işlevin göstergesidir (Demirci vd., 2017:62).

Seligman (2011) PERMA iyi oluş modelinin dördüncü boyutu olarak anlamı ele almıştır. Anlam, bireyin yüce olarak gördüğu durum için çabalamasını içermektedir. Anlam yüklenen duruma birey kendini ait hisseder. Şuan için bize anlamlı gelen durumlar, ileride değerlendirdiğimizde anlamsız gelebilir. Bu da anlamın öznelliği içinde barındırdığını göstermektedir.

2.2.5. Başarı

Başarı, hedefleri yerine getirme, konu ile ilgili tecrübe kazanma ve bu tecrübenin getirdiği kazanımlar olarak tanımlanmaktadır (Butler ve Kern, 2016: 4). Deci ve Richard (2000)'a göre başarı bireyin temel gereksinimleri arasında yer almaktadır. Kun vd. (2017)'ne göre iyi oluşun şartlarından biri de bireylerin geçmişlerine baktıklarında başarı hissine sahip olmalarıdır. Kern vd. (2014)'ne göre her ne kadar başarı kavramı nesnel çıktılar olan ödül, kazanç gibi kavramlar ile anılsa da iyi oluş modelinde başarı çoğunlukla öznel hissiyatlar üzerine kurulu, günlük başarının ön plana çıktığı bir bileşendir.

Lyubomirsky vd. (2005) ifade ettiği üzere başarının bireylerin iyi oluşu ve zihinsel sağlıkları üzerinde etkisi vardır.

2.3. İyi Oluş ile İlgili Yapılan Çalışmalar

2.3.1. Türkiye’de İyi Oluş ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Demirci vd. (2017), yaptıkları araştırmada PERMA iyi oluş ölçeğini Türkçe formunu oluşturmuşlardır. Araştırmada üniversitede öğrenimlerine devam eden 253 öğrenciden veri toplanmıştır. Çalışmanın sonucunda PERMA iyi oluş ölçeğinin Türkçeye uyarlanmış halinin geçerli ve güvenilir olduğunu tespit etmişlerdir. Uyarlanan ölçeğin yapılacak çalışmalarda kullanılabileceğini belirtmişlerdir.

Şahin vd. (2020), yaptıkları çalışmada öğretmenlerin iş ortamlarındaki mutluluk düzeylerini PERMA iyi oluş modeli vasıtasıyla değerlendirmişlerdir. Yapılan nitel araştırmada lisansüstü eğitimlerine devam eden 17 öğretmenden veri toplanmıştır. Araştırmacılar çalışmada yapılandırılmış görüşme formlarını kullanmışlardır. Yapılan çalışmanın sonucunda PERMA iyi oluş modelinin mutlu okul ortamını inşa etmede faydalı olabileceği, modelin okullarda programlara entegre edilerek kullanılabileceği belirtilmiştir.

Zümbül (2019), yaptığı çalışmada öğretmenlerin iyi oluş düzeylerini yordayıp yordamadığını görmek için affetme ve bilinçli farkındalık kavramlarını ele almıştır. Çalışmada anket yöntemi ile 363 öğretmenden veri toplanmıştır. Çalışma sonucunda affetme ve bilinçli farkındalığın öğretmenlerin iyi oluş düzeylerini yordamada etkili olduğu tespit edilmiştir.

Boyacı (2019), yaptığı araştırmada sosyal destek kaynaklarının ve pozitif yaklaşımın üniversitede eğitime devam eden öğrencilerin iyi oluşlarını yordama düzeyi ele alınmıştır. Çalışmada üniversitede öğrenimine devam eden 255 öğrenciye anket uygulanarak veri toplanmıştır. Yapılan çalışma sonucunda pozitiflik ve sosyal desteğin iyi oluş düzeyini yordamada etkili olduğu tespit edilmiştir.

Kaya ve Ekşi (2019), yaptıkları çalışmada üniversitede öğrenimine devam eden öğrencilerin geleceğe ilişkin tutumlarının ve beklentilerinin iyi oluşlarına etkisini incelemişlerdir. Çalışmada veri toplamak amacıyla üniversitede öğrenimlerine devam eden 278 öğrenciye anket uygulanmıştır. Yapılan çalışma sonucunda iyi oluş düzeyi ile gelecek kaygısı arasında negatif yönlü ilişki olduğu, iyi oluş düzeyi ile geleceğe ilişkin olumlu beklentiler arasında pozitif yönlü ilişki olduğu görülmüştür.

Keleş (2017), yaptığı çalışmada işe yüklenen anlam ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma kapsamında 162 banka çalışanına anket uygulayarak veri toplanmıştır. Yapılan çalışmada çalışan bireylerin yaptıkları işleri

anlamalı görme düzeylerinin, psikolojik iyi oluşlarını yordamada etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sarı ve Çakır (2016), yaptıkları çalışmada mutlu olmaktan korkmanın iyi oluş ile arasındaki ilişki ele alınmıştır. Çalışma kapsamında üniversite eğitimlerine devam eden 401 öğrenciye anket uygulanmıştır. Yapılan analizlerin sonucunda mutlu olmaktan korkmanın iyi oluşu anlamalı biçimde negatif yönde etkilediği bulunmuştur. Mutlu olmaktan korkan bireylerin korkusu arttıkça psikolojik ve öznel iyi oluş düzeyleri düşme eğilimindedir.

Altıparmak (2019), yaptığı çalışmada eğitimcilerin yaşam anlamı, amacı ve iyi oluşları arasındaki ilişkide öz duyarlılığın aracı rolünü araştırmıştır. Çalışma kapsamında veri toplamak amacıyla 415 öğretmene anket uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda eğitimcilerin yaşam anlamı, amacı ve iyi oluşları arasında anlamalı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Öz duyarlılığın; yaşam anlamı, amacı ve iyi oluş arasındaki ilişkiyi bir seviyeye kadar açıklayan değişken olduğu tespit edilmiş, kısmi aracı rolüne sahip olduğu bulunmuştur.

2.3.2. Dünya’da İyi Oluş ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Khaw ve Kern (2014), yaptıkları çalışmada PERMA iyi oluş modelinin uluslararası çeşitli çalışmalarda uygulamışlardır. PERMA iyi oluş modelinin kültürlerle uygunluğunu görmek için Malezya’da yaşayan bireylere, Amerika Birleşik Devletleri’nde yaşayan bireylere anket uygulanmıştır. Bu sayede oluşturulan kültürlerarası veri ile analizler yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda ankete katılan Malezya’daki bireylerin PERMA iyi oluş düzeylerinin, Amerika Birleşik Devletleri’nde ankete katılan bireylerin PERMA iyi oluş düzeylerinden daha düşük olduğu belirlenmiştir. Yapılan çalışmada sonucunda iyi oluşu sağlık ve güvenlik gibi bileşenlerin de etkilediği tespit edilmiştir.

Neumeier vd. (2017), oluşturdukları çalışmada PERMA iyi oluş modeli üzerine hazırlanmış olan geliştirdikleri eğitim programını ele almışlardır. Çalışanların verimini artırmak için geliştirilen program, olumlu müdahale programıdır. Çalışmanın amacı PERMA iyi oluş modeli sayesinde çalışanların iyi oluş düzeylerini artırmaktır. Yapılan analizler sonucunda PERMA iyi oluş modeli doğrultusunda hazırlanan programın çalışanların iyi oluş düzeylerine olumlu etki ettiği görülmüştür.

Kern vd. (2014), ortaya koydukları çalışmada Avustralya’da bir eğitim kurumunda çalışan bireylerin iyi oluşunu PERMA iyi oluş modeli ile değerlendirmişlerdir. Araştırma kapsamında 148 kişiden anket yoluyla toplanan veriler analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda PERMA iyi oluş modelinin bileşenlerinin sağlık, yaşamdan duyulan memnuniyet, örgütsel bağlılık ile pozitif yönlü, negatif durumlarla negatif yönlü ilişkisinin olduğu belirlenmiştir.

Haleem vd. (2017), yaptıkları çalışmada psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma kapsamında kurtarma ekibinde yer alan 502 çalışana anket uygulanarak veri toplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluşu yordamada etkili olduğu anlaşılmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞ ÖZELLİKLERİ İLE PERMA İYİ OLUŞ MODELİNİN ANLAM VE BAĞLANMA BOYUTLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: GÜMÜŞHANE EĞİTİM KURUMLARI ÖRNEĞİ

3.1. Araştırmanın Tasarımı

Çalışmanın bu kısmında araştırmada kullanılan yöntem ile ilgili bilgilere değinilmektedir. “Araştırma Tasarımı” başlığı altında; araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın hipotezleri, araştırmanın kapsam ve sınırlılıkları, araştırmanın yöntemi (veri toplama yöntemi, araştırmanın evreni ve örnekleme, veri analiz yöntemi) hakkında bilgiler sunulmaktadır.

3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın genel amacı; iş özelliklerinin yetenek çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi boyutlarının PERMA modelinin göre anlam ve bağlanma boyutlarına etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda araştırmada iş özelliklerinin yetenek çeşitliliği, görev kimliği ve görevin önemi boyutları ile PERMA iyi oluş modelinin anlam ve bağlanma boyutları ele alınacaktır. Gümüşhane’de ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim kademelerinde gerçekleştirilen uygulama doğrultusunda, öğretmenlerin iş özellikleri (yetenek çeşitliliği, görev kimliği ve görevin önemi) ile PERMA modelinin anlam ve bağlanma boyutlarına ilişkin sonuçlar ele alınmıştır. Konunun önemine değinilmiştir. İş özelliklerinin yetenek çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi boyutları ile PERMA modelinin anlam ve bağlanma boyutları arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırma iş özelliklerini tasarlayan yetkililerin, iş yerindeki koşulların oluşmasında etkili olan yöneticilerin çalışanların iyi oluş düzeylerini etkileyen unsurları görmelerine imkân tanıyacaktır. Çalışanların iyi oluş düzeyleri dikkate alınarak mesleğin iş özelliklerinin tasarlanmasına imkân sağlayacaktır.

Gerçekleştirilen literatür taraması sonucunda iş özellikleri ile iyi oluş üzerine çeşitli çalışmalar yapıldığı görülmesine rağmen iş özellikleri ile PERMA

modelinin anlam ve bağlanma boyutlarının birlikte çalışıldığı araştırma bulunmamaktadır. Bu sebeple çalışmanın literatüre önemli bir katkı sunacağı düşünülmektedir.

3.1.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

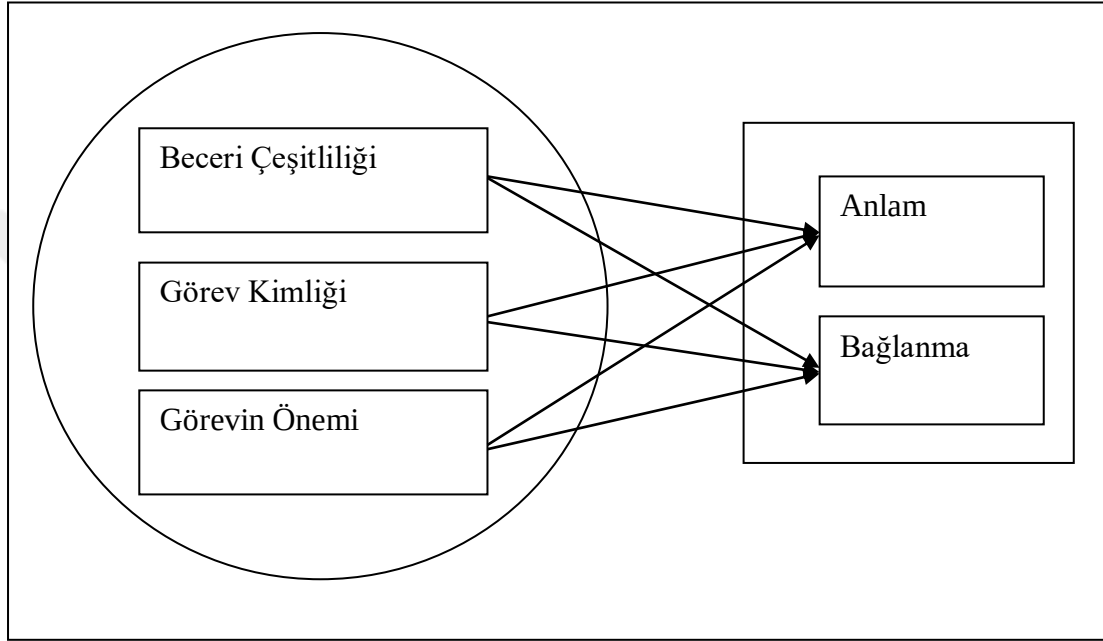
Araştırmanın modeli tasarlanırken iş özellikleri ile (beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi) PERMA modelinin anlam ve bağlanma boyutları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Çalışma kapsamında modellerin belli bölümleri detaylıca incelenerek literatüre katkıda bulunulmaya çalışılmıştır. İş özellikleri modelinin beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görevin önemi boyutları işi anlamlı hissetme ile ilgili boyutları oluşturmaktadır. İş anlamlı hissetmeyi sağlayan bu boyutlar çalışmamız kapsamında ele alınmıştır. Yaptığımız araştırmada iş anlamlı hissetme durumu genişletilerek kişinin iyi oluş düzeyini etkileyen anlamlılık olarak ele alınmıştır. İyi oluş modelindeki anlam boyutunun ele alınmasının sebebi ise Tağ ve Çetinkaya (2019)'nın yaptıkları çalışmada belirttikleri üzere motivasyon için iyi oluşun önemli bir etken olmasıdır. Ayrıca Gillham ve Seligman (1999)'ın yaptıkları çalışmada belirttikleri üzere ağırlıklı olarak çalışmalarda insanların olumsuz yönleri ön plana çıkarken, insanların pozitif yanlarına ilişkin çalışmalar geri planda kalmıştır (Gillham ve Seligman, 1999: 164). Bu sebeple motivasyon üzerinde etkili olan insanın iyi oluşunu etkileyen pozitif kavramlardan anlam ve bağlanma boyutları ele alınmıştır.

Utaş vd. (2017), yaptıkları araştırmada iş özellikleri kuramının çok geniş alanda kullanılmasına rağmen kuramın eksik kaldığı noktaların da olduğu belirtilmiştir. Literatür incelendiğinde Schaufeli vd. (2006)'nin, Shorbaji vd. (2011)'nin, Bakker vd. (2008)'nin yaptıkları çalışmalarda bağlanma değişkeninin, işe bağlanma olarak ele alındığı görülmektedir. Yaptığımız çalışmada bağlanma boyutu genişletilerek kişinin PERMA modeli kapsamında iyi oluş düzeyini etkileyen bağlanma olarak ele alınmıştır. Bağlanma boyutu ile literatüre katkıda bulunulmaya çalışılmıştır.

Literatür incelendiğinde iş özelliklerinin beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görevin önemi boyutlarının işin deneyimlenen anlamlılığını etkilediği ölçülmektedir (Richard ve Oldham 1976:256). Buradaki anlam değişkeni, işin deneyimlenen kısmı ile sınırlıdır. Yaptığımız çalışmada anlam boyutu genişletilerek PERMA modeli kapsamında kişinin iyi oluş düzeyini etkileyen anlam olarak ele alınmıştır.

Bu araştırmada iş özelliklerinin yetenek çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi değişkenlerinin, PERMA modelinin anlam ve bağlanma değişkenleri üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda araştırmanın modeli şekil 3’te gösterilmiştir.

şekil 3. Araştırma Modeli



Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlere aşağıda yer verilmiştir.

Hipotez 1: İş zellikleri modelinin “yetenek çeşitliliği” değişkeninin, PERMA modelinin “anlam” değişkeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi vardır.

Hipotez 2: İş zellikleri modelinin “yetenek çeşitliliği” değişkeninin, PERMA modelinin “bağlanma” değişkeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi vardır.

Hipotez 3: İş zellikleri modelinin “görev kimliği” değişkeninin, PERMA modelinin “anlam” değişkeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi vardır.

Hipotez 4: İş zellikleri modelinin “görev kimliği” değişkeninin, PERMA modelinin “bağlanma” değişkeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi vardır.

Hipotez 5: İş zellikleri modelinin “görevin önemi” değişkeninin, PERMA modelinin “anlam” değişkeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi vardır.

Hipotez 6: İş özellikleri modelinin “görevin önemi” değişkeninin, PERMA modelinin “bağlanma” değişkeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi vardır.

3.1.3. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Araştırmada, iş özellikleri ile PERMA iyi oluş modelinin anlam ve bağlanma boyutları ele alınmıştır. İş özelliklerinden; yetenek çeşitliliği, görev kimliği ve görevin önemi boyutları incelenmiştir. PERMA iyi oluş modeli boyutlarından bağlanma ve anlam boyutları değerlendirilmiştir.

Araştırma yapılırken zaman, maliyet ve ulaşılabilirlik unsurları değerlendirilerek Gümüşhane ilindeki ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim kademeleri ile çerçevelendirilip sınırlı sayıda öğretmenden veri toplanmıştır. Hastalık, doğum izni, diğer izinler nedeniyle de öğretmenlerin bir kesimine ulaşılamamıştır. Bu sebeplerden dolayı, evrenin tamamı yerine belirli bir örneklemden veri elde edilmiştir.

Katılımcıların anketleri cevaplarırken daha rahat cevaplar verebilmeleri amacıyla anketlerde isimleri sorulmamıştır.

3.1.4. Araştırmanın Yöntemi

Bu bölümde; araştırmada verilerin hangi yöntemle toplandığına, araştırmanın evrenine ve örneklemine, toplanan verilerin nasıl analiz edileceğine değinilmiştir.

3.1.4.1. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada öncelikle PERMA iyi oluş modeli ve iş özellikleri konularında yerli ve yabancı literatür araştırması yapılmıştır. Uygulama yapılırken veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Uygulanacak anket üç kısımdan oluşmaktadır. Söz konusu anketin birinci kısmında; Gümüşhane ilindeki ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim kademelerinde görev yapan öğretmenlerin demografik özelliklerini (cinsiyet, mesleki kıdem) belirlemeyi hedefleyen sorulara yer verilmiştir.

Anketin ikinci kısmında; Gümüşhane ilindeki ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim kademelerinde görev yapan öğretmenlerin iş özelliklerini belirlemeye yönelik Oldham ve Hackman'ın 1975 yılında Job Characteristics Theory isimli çalışmada geliştirmiş olduğu iş özellikleri ölçeğinin beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi boyutları uyarlanarak kullanılmıştır.

Anketin üçüncü kısmında; Gümüşhane'deki okulların ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim kademelerinde görev yapan öğretmenlerin iyi oluş düzeylerini belirlemeye yönelik Demirci vd. (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan “Beş Boyutlu İyi Oluş Modeli: PERMA Ölçeği”nin anlam ve bağlanma boyutlarına ilişkin maddeler uyarlanarak kullanılmıştır.

3.1.4.1.1. İş Özellikleri Ölçeği

Ankete katılan öğretmenlerin iş özelliklerine hangi düzeyde katıldıklarını belirlemek amacıyla Oldham ve Hackman'ın 1975 yılında Job Characteristics Theory isimli çalışmada geliştirmiş oldukları iş özellikleri ölçeği kullanılmıştır. İş özellikleri ölçeğinin yetenek çeşitliliği, görev kimliği ve görevin önemi bileşenleri ankette kullanılmıştır. Bileşenler dokuz maddeden meydana gelmektedir. Değerlendirme yapılırken toplam puan ve bileşenler dikkate alınmaktadır. Ankette 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır.

3.1.4.1.2. Beş Boyutlu İyi Oluş Modeli: PERMA Ölçeği

Türkçeye uyarlanmış PERMA ölçeğinin orijinal halini Butler ve Kern (2015, 2016) yaptıkları çalışmalar sonucunda geliştirmişlerdir. Ölçeğin amacı Seligman (2011)'in iyi oluşun beş boyutu olarak gördüğü olumlu duygular, bağlanma, olumlu ilişkiler, anlam ve başarı bileşenlerini ölçmektir. Butler ve Kern (2015, 2016) 15 maddeden oluşan beş boyutlu modele 8 madde ilave etmişlerdir. Bu 8 madde ile genel iyi oluşu, sağlıklı olma hissini, yalnızlığı ve olumsuz duyguları ölçmeyi amaçlamışlardır. Ankette ölçeğin anlam ve bağlanma boyutlarının yer aldığı altı madde yer almaktadır. Ankette 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır.

3.1.4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Gümüşhane ilinde ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim kademelerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Maliyet, zaman, ulaşılabilirlik açısından sınırlılıkların olmasından dolayı araştırmada örneklem seçilmiştir.

3.1.4.3. Veri Analiz Yöntemi

Çalışma yapılırken toplanan verilerin analizi noktasında SmartPLS paket programı kullanılmıştır. Verilerin betimsel istatistikleri ortaya konulmuş ve genel Cronbach's Alpha değeri hesaplanmıştır. SmartPLS programı kullanılırken Yapısal Eşitlik Modellemesi kapsamında Kısmi En küçük Kareler Yönteminden faydalanılmıştır.

Yapısal eşitlik modeli değişkenler arasındaki ilişkileri sistemli, kapsamlı olarak test ederken, çok sayıda istatistiki tekniği içerisinde barındırmaktadır (Açıkgöz, 2015: 45).

Araştırma kapsamında kullanılan varyans temelli kısmi en küçük kareler uygulaması iki aşamadan meydana gelmektedir. İlk aşamada mevcut ölçüm modeli test edilmektedir. İlk aşamada ölçüm modelinin içsel tutarlılığı, bileşik geçerliliği, ayrışma geçerliliği ele alınmaktadır. Bununla birlikte ilk aşamada yapının güvenilirliği, geçerliliği de test edilmektedir. Sonraki aşamada ise yapısal model test edilmektedir. İkinci aşamada yol katsayıları ve anlamlılık değerlendirmesi yapıp, hipotezlerin kabul, ret durumları test edilmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırma kapsamında toplanan verilere, verilerek analiz edilerek elde edilen bulgulara değinilmiştir.

4.1.Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Çalışmaya katılanların cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 1’de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 211’i (%53,8) kadın, 181’i (%46,2) erkektir.

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Kadın	211	53,8
Erkek	181	46,2
Toplam	392	100,0

Çalışmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dağılımı Tablo 2’de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 166’sı (%42,3) 1-5 yıl arası, 98’i (%25) 6-10 yıl arası, 46’sı (%11,7) 11-15 yıl arası, 37’si (%9,4) 16-20 yıl arası, 45’i (%11,5) 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir.

Tablo 2. Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde
1-5 yıl arası	166	42,3
6-10 yıl arası	98	25,0
11-15 yıl arası	46	11,7
16-20 yıl arası	37	9,4
21 yıl ve üzeri	45	11,5
Total	392	100,0

4.2.Tanımlayıcı Analiz

Gümüşhane İlinde kamuya bağlı ilköğretim, ortaokul ve ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi, anlam ve bağlanma boyutlarına ilişkin algılarını ortaya koymaya çalışan bulgulara 392 öğretmenden elde edilen bulgular ile ulaşılmıştır. Öğretmenlerin ifadelerine verdikleri cevaplar doğrultusunda oluşan tanımlayıcı analizlere Tablo 3’te yer verilmiştir.

Tablo 3. Tanımlayıcı Analiz Bulguları

Faktör	Madde	Katılımcı Sayısı	Aritmetik Ortalama	Standart
				Sapma
Beceri Çeşitliliği	1. İşim farklı bilgi ve becerileri kullanarak farklı şeyler yapmama imkân sağlıyor.	392	3,94	0,92
	2. İşim basit ve aynı şeylerin tekrar tekrar yapılmasından ibarettir (ters kodlama).	392	3,83	1
	3. İşim karmaşık ve yüksek seviyede beceri kullanmamı gerektiriyor.	392	3,51	1,04
	Toplam		3,76	0,69
Görev Kimliği	4. İşim başından sonuna kadar kendimin yaptığı bütün ve belirgin bir işten oluşmaktadır.	392	3,43	1,03
	5. İşim, bana başladığım işin tamamını bütünüyle sonlandırma fırsatı sağlar.	392	3,69	1,01
	6. Yaptığım iş başından sonuna kadar bir kişinin yapacağı bütün bir iş olarak ayarlanmıştır.	392	3,03	1,23
	Toplam		3,38	0,85
	7. Yaptığım iş başka insanların hayatını veya mutluluğunu önemli ölçüde etkileyecek bir iştir.	392	4,63	0,6
Görevin Önemi	8. Yaptığım işin iyi yapıp yapılamaması başka insanları önemli ölçüde etkileyebilir.	392	4,68	0,55
	9. Yaptığım iş genel olarak önemlidir.	392	4,81	0,41
	Toplam		4,7	0,43

Tablo 3. (Devamı)

Faktör	Madde	Katılımcı Sayısı	Aritmetik Ortalama	Standart
Anlam	10. Genel olarak amaçlı ve anlamlı bir hayat sürdürürüm.	392	4,26	0,68
	11. Hayatımda yaptıklarımın değerli ve faydalı olduğunu hissederim.	392	4,33	0,64
	12. Hayatımın bir amacı olduğunu hissederim.	392	4,47	0,64
	Toplam		4,35	0,59

4.3.Ölçüm Modeli Bulguları

Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek için ölçüm modeline yönelik öncelikle güvenirlik ve geçerlilik analizleri yapılmış olup sonrasında ise yapısal model analizleri yapılmıştır.

4.3.1. Faktör Analizi

Güvenirlik ve geçerlilik analizlerinden önce modelde yer alan tüm ifadelerin faktör yükleri analiz edilmiştir. Değişkenleri gösteren yapıların ve onları yansıttığına kanaat getirilen ifadelerin ilişkisini açıklayan faktör değerinin yeterli olması gerekir (Büyüköztürk, 2002: 473).

Faktör analizi yapılmasının amacı ölçekte yer alan maddelerin farklı boyutlar altında toplanma durumunu değerlendirerek çok sayıdaki maddenin sayısına göre daha az sayıda faktörler ile gösterilmesidir. Ölçekte yer alan maddelerden aralarında yüksek ilişki olanlar faktörleri oluşturur (Coşkun ve Bebiş, 2015: 382). Yapılan faktör analizinin amaçlarından bir diğeri ise ölçekte yer alan değişkenler arasındaki bağımlılığın temelini ele almaktır. Yapılan analizler ile veriler anlamlandırılarak, özet halinde sunulur (Semerci, 2004: 52).

Uygulanan ölçekte 5 faktör üzerinde araştırılmanın yapılması planlanmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda da ölçeğin amaçlandığı doğrultuda 5 faktörde toplandığı görülmüştür. Tablo 4’te gösterilen modelde bulunan değişkenler olan beceri çeşitliliği (BC), görev kimliği (GK), görevin önemi (GÖ), anlam (A), bağlanma (B) olarak kısaltılmıştır.

Tablo 4. Faktör Analizi

Ölçek	Ölçek Soruları	Anlam	Bağlanma	Beceri Çeşitliliği	Görev Kimliği	Görevin Önemi
A1	Genel olarak amaçlı ve anlamlı bir hayat sürdürürüm.	0,85				
A2	Hayatımda yaptıklarımın değerli ve faydalı olduğunu hissederim.	0,97				
A3	Hayatımın bir amacı olduğunu hissederim.	0,70				
B1	Yaptığım işe kendimi veririm.		0,87			
B2	İşim ile ilgili olaylara karşı heyecanlı ve ilgili hissederim.		0,82			
B3	İşimi yaparken zamanın nasıl geçtiğini anlamam.		0,74			
BC1	İşim farklı bilgi ve becerileri kullanarak farklı şeyler yapmama imkan sağlıyor.			0,60		
BC2	İşim basit ve aynı şeylerin tekrar tekrar yapılmasından ibarettir.			0,39		
BC3	İşim karmaşık ve yüksek seviyede beceri kullanmamı gerektiriyor.			0,41		
GK1	İşim başından sonuna kadar kendimin yaptığı bütün ve belirgin bir işten oluşmaktadır.				0,51	
GK2	İşim, bana başladığım işin tamamını bütünüyle sonlandırma fırsatı sağlar.				0,96	
GK3	Yaptığım iş başından sonuna kadar bir kişinin yapacağı bütün bir iş olarak ayarlanmıştır.				0,50	
GÖ1	Yaptığım iş başka insanların hayatını veya mutluluğunu önemli ölçüde etkileyecek bir iştir.					0,71
GÖ2	Yaptığım işin iyi yapılıp yapılamaması başka insanları önemli ölçüde etkileyebilir.					0,62
GÖ3	Yaptığım iş genel olarak önemlidir.					0,86

4.3.2. Güvenirlik ve Geçerlilik Analizi

Güvenirlik analizi, ulaşılmış olan verilerin ölçülmek istenenleri sürekli ölçebilmesi ve elde edilen ölçümlerin tutarlı olmasıdır. Şartlar değişmeden yapılan ölçümlerin sonuçlarının benzer olması gerekir. Ölçme yöntemi değişmeden yinelenen ölçüm sonuçları tutarlı ise ölçümlerin güvenilir olduğu kabul görür (Arıkan, 2013: 97).

Güvenirlilik ve geçerlilik analizi çalışması kapsamında çalışmada bulunan boyutların birleşme geçerliliği, ayırma geçerliliği ve iç tutarlılık güvenirliliği analiz edilmiştir. Bu doğrultuda güvenirlilik için Cronbach's Alfa, birleşik güvenirlilik için Composite Reliability/CR değerlerinin hesaplanması yapılmıştır. Ortalama varyans değerleri, faktör yükleri ile birlikte ortaya konulmuş ve birleşme analizinin geçerliliğinde değerlendirilmiştir. Ölçekte bulunan maddelerin birbirleriyle ne derecede tutarlı olduğunu görmek için Cronbach's Alfa ve CR değerleri ele alınmış, gizil yapıyı ortaya koyan AVE değeri kullanılmıştır.

Fornell ve Larcker (1981) yaptıkları çalışmada Cronbach's Alpha ile birleşik güvenirlilik değerlerinin 0.70 değerinin üzerinde, faktör yüklerinin 0.50 değerinin üzerinde ve açıklanan ortalama varyans değerinin de 0.50 değerinin üzerinde olması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu çalışmada 15 ifade ve 5 boyut değerlendirilip ölçeğin genel güvenirliliğini gösteren Cronbach's Alfa katsayısı 0,779 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen sonuç 0,70 değerinin üzerinde olması sebebiyle ölçeğin genel güvenirliliği yüksektir.

Tablo 5. Genel Güvenirlilik Tablosu

Cronbach's Alpha	Standartlaştırılmış Maddelere Dayalı Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
0,779	0,827	15

Ankete katılan eğitimcilerin belirtilen ifadeleri doğru olarak algıladıkları ve benzer ifadelerde benzer cevapları verdikleri görülmektedir. Bu veriler doğrultusunda ölçek tasarımı sistematik hata yapılmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 6. Güvenirlilik ve Geçerlilik Tablosu

Ölçek Boyutları	Cronbach's Alpha Değeri	rho_A	Birleşik Güvenirlilik (CR) Değeri	Açıklanan Ortalama Varyans (AVE) Değeri
Anlam	0,881	0,904	0,884	0,721
Bağlanma	0,853	0,858	0,853	0,661
Görev Kimliği	0,694	0,822	0,714	0,480
Görevin Önemi	0,775	0,795	0,776	0,541

Tablo 6. (Devamı)

Ölçek Boyutları	Cronbach's Alpha Değeri	rho_A	Birleşik Güvenilirlik (CR) Değeri	Açıklanan Ortalama Varyans (AVE) Değeri
Beceri Çeşitliliği	0,452	0,482	0,458	0,227

Tablo 5 incelendiğinde ölçeğin genel güvenirliğini gösteren Cronbach's Alfa katsayısı 0,779 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen sonuç 0,70 değerinin üzerinde olması sebebiyle ölçeğin genel güvenirliği yüksektir.

Tablo 6 incelendiğinde, boyutlara ilişkin Cronbach's Alfa katsayılarının anlam, bağlanma, görev kimliği ve görevin önemi boyutlarında güvenirlik değerlerinin sağlandığı görülmektedir. Birleşik güvenirlik katsayısının anlam, bağlanma, görev kimliği ve görevin önemi boyutlarında yüksek değerler aldığı görülmektedir. Bu durum ölçeğin iç tutarlılığının büyük ölçüde sağlandığını göstermektedir. Boyutların açıklanan ortalama varyans değerleri de anlam, bağlanma, görev kimliği ve görevin önemi boyutlarında birleşme geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir. Beceri çeşitliliği boyutunun ise belirtilen değerlerin altında olması araştırma için bir sınırlılıktır. Buna rağmen ölçeğin genel güvenirlik değerinin istenen değerin üstünde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte beceri çeşitliliği boyutunun PERMA iyi oluş modelinin anlam ve bağlanma boyutları üzerindeki etkisinin ölçülmesi istenmesi sebebiyle araştırma kapsamından çıkarılmamıştır.

4.3.3. Ayırışma Geçerliliği

Ayrışma geçerliliği belirlenirken Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerilen veriler kullanılmıştır. Ayırışma geçerliliği kavramsal çerçevede birbirine benzeyen iki yapının ne derece farklı olduklarını ölçmede kullanılır. Fornell ve Larcker (1981) yaptıkları çalışmada kriterler oluşturmuşlardır. Bu kriterlere göre çalışmada bulunan açıklanan ortalama varyans (AVE) değerlerinin karekökü, boyutlar arasında bulunan korelasyonlardan daha yüksek olması gerekmektedir. Aşağıda yer alan Tablo 7'de ayrışma geçerliliği analiz sonuçlarına yer verilmektedir.

Tablo 7. Ayırışma Geçerliliği Sonuçları Fornell ve Larcker Kriteri

Ölçek Boyutları	1	2	3	4	5
Anlam (1)	0,849				
Bağlanma (2)	0,733	0,813			
Görev Kimliği (3)	0,325	0,393	0,692		
Görevin Önemi (4)	0,372	0,474	0,148	0,735	
Beceri Çeşitliliği (5)	0,393	0,521	0,144	0,359	0,476

Tablo 7'nin incelemesi yapıldığında, gerekli kriterlerin taşındığı, bu sebeple ayırışma geçerliliğinin sağlandığı anlaşılmaktadır.

Henseler vd. (2015)'ne göre HTMT ölçütü kapsamında çalışmada bulunan tüm değişkenleri ifade eden korelasyonların ortalamasının yine mevcut değişkene ait maddelerin korelasyonlarının geometrik ortalamalarına oranı ele alınmaktadır. Ölçülmesi amaçlanan faktörlerin teorik anlamda yakın bulunması halinde HTMT katsayısının 0,90'ın altında değer alırken, faktörlerin teorik anlamda uzak bulunması halinde HTMT değerinin 0,85'in altında değer alması beklenir.

Tablo 8. Ayırışma Geçerliliği Sonuçları HTMT Kriteri

Ölçek Boyutları	1	2	3	4	5
Anlam (1)					
Bağlanma (2)	0,741				
Görev Kimliği (3)	0,321	0,396			
Görevin Önemi (4)	0,370	0,472	0,143		
Beceri Çeşitliliği (5)	0,393	0,528	0,309	0,378	

Tablo 8'in incelemesi yapıldığında, anlam, bağlanma, görev kimliği, görevin önemi, beceri çeşitliliği boyutlarının hepsinde HTMT değerlerinin 0,85 değerinin atkında değer aldıkları görülmüştür. Ayırışma geçerliliğinin tüm boyutlarda sağlandığı görülmüştür.

4.4.Ölçüm Modeli Yapısal Model Testleri

Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek için ölçüm modeline yönelik uygulanan yapısal model analizlerine yer verilmiştir.

4.4.1. Çoklu Doğrusallık (Inner VIF)

Çoklu doğrusallık, değişkenleri analiz edip aralarındaki paylaşılan varyansı ortaya koyar. Bu sayede bağımlı ölçü hakkında fikir sahibi olmayı sağlamakla birlikte bağımsız değişkenlerin göreceli durumlarını tespit etme becerisini azaltır. Çoklu doğrusallığın, regresyon modelinin öngörü sağlama becerisi üzerinde, regresyon katsayılarının tahmin edilmesinde ve istatistiksel anlamlılık testlerinde etkisi bulunmaktadır. PLS-SEM analizi yapılırken, birden fazla iç içe konumda olan regresyon hesaplamaları aynı anda yapılması sebebiyle bağımlı değişkenlerin her birinin, bağımsız değişkenler ile ilişkilerinde doğrusallığın olmadığı tespit edilir (Doğan, 2019: 89).

Yapısal modelin mevcut doğrusallık testi analiz edilirken modelde kullanılan yapı ile ilişkili olan diğer yapılar arasındaki doğrusallık durumunu gösteren Inner VIF değerleri kullanılır. Elde edilen Inner VIF değerinin 5 değerinin altında olması gerekmektedir (Doğan, 2019: 90).

Tablo 9. Inner VIF Değerleri

Ölçek Boyutları	Anlam	Bağlanma	Görev Kimliği	Görevin Önemi	Beceri Çeşitliliği
Anlam	-	-	-	-	-
Bağlanma	-	-	-	-	-
Görev Kimliği	1,032	1,032	-	-	-
Görevin Önemi	1,161	1,161	-	-	-
Beceri Çeşitliliği	1,160	1,160	-	-	-

Tablo 9’da gösterildiği üzere ölçüm modelinde yer alan Inner VIF değerlerinin kritik kabul edilen değerlerin altında olması sebebiyle mevcut modelin doğrusallık probleminin olmadığı anlaşılmıştır.

Tablo 10. Madde VIF Değerleri

Maddeler	VIF Değerleri
Anlam 1	2,423
Anlam 2	2,856
Anlam 3	2,274
Bağlanma 1	2,062

Tablo 10. (Devamı)

Maddeler	VIF Değerleri
Bağlanma 2	2,540
Bağlanma 3	1,970
Beceri Çeşitliliği 1	1,103
Beceri Çeşitliliği 2	1,076
Beceri Çeşitliliği 3	1,077
Görev Kimliği 1	1,448
Görev Kimliği 2	1,442
Görev Kimliği 3	1,249
Görevin Önemi 1	1,568
Görevin Önemi 2	1,583
Görevin Önemi 3	1,629

Tablo 10'da gösterildiği üzere ölçüm modelinde yer alan madde VIF değerlerinin kritik kabul edilen değerlerin altında olması sebebiyle mevcut modelin doğrusallık probleminin olmadığı anlaşılmıştır.

4.4.2. Model Fit Analizi

Modelin uyumunu incelemek amacıyla NFI değerine bakılmaktadır. Normlaştırılmış uyum indeksini ifade eden NFI değeri örneklem büyüklüğü ile pozitif ilişkiye sahiptir. Modelin uygunluğunu araştıran NFI değeri 0-1 aralığında değer alabilir (Atik ve Doğan 2019:1263). NFI değeri 1'e yaklaştıkça modelin uyumu da artmaktadır (Yılmaz ve Kinas, 2020: 447).

PLS-SEM'de uyum endeksi analiz edilirken SRMR değeri de incelenmektedir. Model uyumunun sağlanması için SRMR değerinin 0,10 değerinden küçük olması gerekmektedir (Garson, 2016: 68).

Tablo 11. Model Fit Analiz Sonuçları

	Saturated Model
SRMR	0,046
d_ULS	0,253
d_G	0,121
Chi-Square	256,868
NFI	0,886

Tablo 11 incelendiğinde SRMR değerinin 0,046 olması sebebiyle model uyumunun sağlandığı, NFI değerinin 0,85’den yüksek olması sebebiyle modelin iyi bir uyuma sahip olduğu görülmektedir.

4.4.3. Açıklayıcılık (R^2)

R^2 değeri yapısal modelin test edilmesinde kullanılan kriterler arasında yer almaktadır. R^2 değeri sayesinde bağımsız değişkenin, bağımlı değişkenin yüzde kaçını açıkladığı bulunmaktadır (Doğan, 2019: 91).

Tablo 12. Araştırma Modeli R^2 Değerleri

	R^2	Düzeltilmiş R^2
Anlam	0,277	0,271
Bağlanma	0,450	0,446

R^2 değeri 0 ile 1 aralığında yer alır. Değerin 1’e yakın olması tahmin doğruluğunun daha yüksek olduğu anlamına gelir. Modelin test edilmesinde ölçüm aşamasında temel kriterler arasında yer alan R^2 değeri modelin öngörü seviyesini ortaya koyması sebebiyle yüksek çıkması beklenir (Hair vd. 2016:198). R^2 değerinin 0,25 olması durumunda zayıf, 0,50 olması durumunda orta, 0,75 olması durumunda ise güçlü olduğu öngörülmektedir (Doğan, 2019: 91). Tablo 9 incelendiğinde R^2 değerinin anlam için 0,277 değeri ile zayıf düzeyde açıklayıcılığa ve bağlanma için ise 0,450 değeri ile orta düzeyde açıklayıcılığa sahip oldukları anlaşılmaktadır.

4.4.4. Etki Büyüklüğü (f^2)

Etki büyüklüğünü ifade eden f^2 değeri bağımsız değişkenlerden her birinin, bağımlı değişkenin açıklanma oranını ifade eden R^2 değerindeki payını ortaya koyar. f^2 değerinin aldığı değerler doğrultusunda etki düzeyleri belirlenmiş olur (Doğan, 2019: 92).

Etki düzeyi belirlenirken f^2 ’nin aldığı değerlere göre değerlendirme yapılmaktadır. f^2 değeri; 0,02 ise düşük etki düzeyine, 0,15 ise orta etki düzeyine, 0,35 ise yüksek etki düzeyine sahip olduğu belirtilmektedir (Cohen, 1988:413-14). Etki

düzeyinden söz edebilmek için f^2 değerinin en az 0,02 olması gerekmektedir (Doğan, 2019: 92).

Tablo 13. Araştırma Modeli f^2 Değerleri

Ölçek Boyutları	1	2	3	4	5
Anlam (1)	-	-	-	-	-
Bağlanma (2)	-	-	-	-	-
Görev Kimliği (3)	0,085	0,154	-	-	-
Görevin Önemi (4)	0,067	0,138	-	-	-
Yetenek Çeşitliliği (5)	0,088	0,216	-	-	-

Tablo 13 analiz edildiğinde anlam değişkeni üzerinde; görev kimliğinin $0,085f^2$ değeri ile düşük düzeyde etkili olduğu, görev öneminin $0,067 f^2$ değeri ile düşük düzeyde etkili olduğu, yetenek çeşitliliğinin $0,088 f^2$ değeri ile düşük düzeyde etkili olduğu görülmüştür.

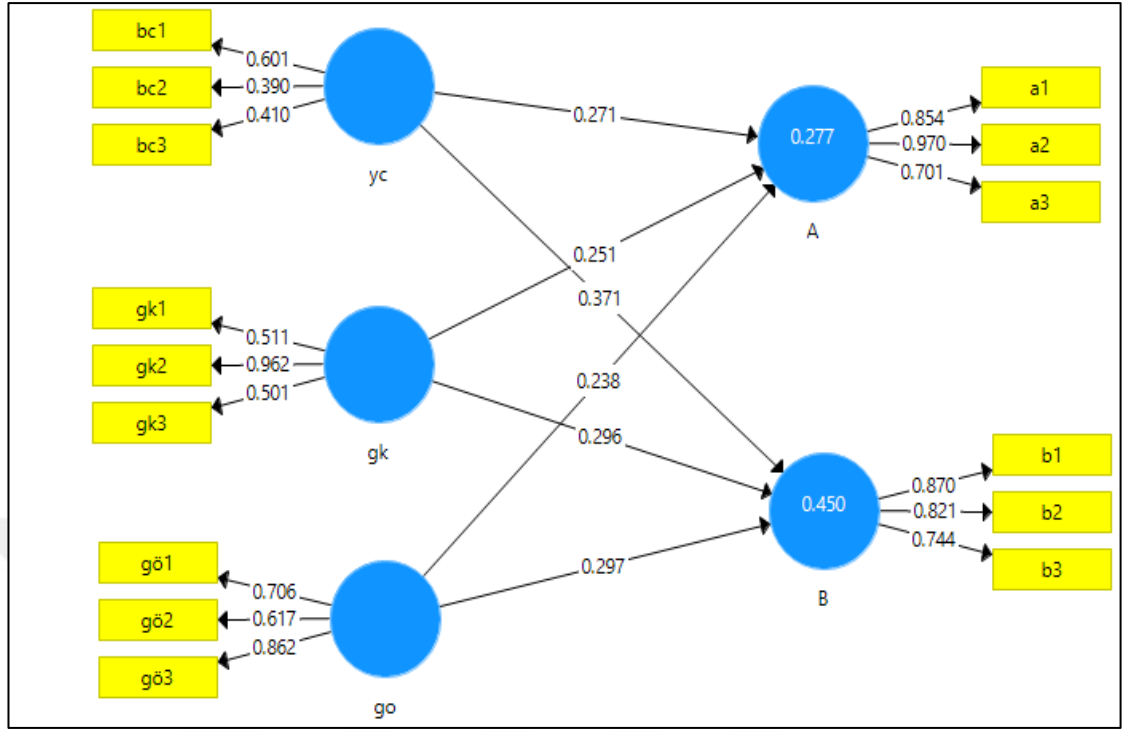
Tablo 13 analiz edildiğinde bağlanma değişkeni üzerinde; görev kimliğinin $0,154f^2$ değeri ile orta düzeyde etkili olduğu, görev öneminin $0,138f^2$ değeri ile düşük düzeyde etkili olduğu, yetenek çeşitliliğinin $0,216f^2$ değeri ile orta düzeyde etkili olduğu görülmüştür.

4.4.5. Yapısal Eşitlik Modeli Yol Katsayıları

Yapısal Eşitlik Modeli uygulanırken ilişkileri ortaya koymada Path Analizi yöntemi kullanılır. Path Modeli sayesinde incelenen değişkenler arasındaki ilişkilerin modellenmesi yapılırken korelasyon katsayıları ve regresyon analizinden faydalanılır. Bu sayede bağımlı değişkenlerin, bağımsız değişkenlere bağlı oluşunu belirleyen ilişki yolunu ortaya koyarak regresyon eşitliklerini bulmamızı sağlar (Arı, 2015: 555).

Yetenek çeşitliliği ile anlam arasındaki ilişki katsayısı 0,277, yetenek çeşitliliği ile bağlanma arasındaki ilişki katsayısı 0,371'dir. Görev kimliği ile anlam arasındaki ilişki katsayısı 0,251, görev kimliği ile bağlanma arasındaki ilişki katsayısı 0,296'dır. Görevin önemi ile anlam arasındaki ilişki katsayısı 0,238, görevin önemi ile bağlanma arasındaki ilişki katsayısı 0,297'dir. Değişkenler arasında bulunan ilişkinin anlam olup olmadığını görmek için bootstrapping analizi yapılacaktır. Şekil 3'te ilişki katsayılarına yer verilmiştir.

Şekil 4. Yapısal Eşitlik Modeli Yol Katsayıları



4.4.6. Bootstrapping Analizi

Doğan (2019)'a göre incelenen ilişki katsayılarının istatistiksel olarak anlamlılığının tespit edilebilmesi için yeniden örnekleme analizi yapılır. Bu aşamada PLS-SEM kapsamında bootstrapping analizi yapılır.

Chin vd. (2003)'ne göre yapılan araştırmada sonuçların tutarlılığını görmek amacıyla örnek büyüklüğü, anlamlılık düzeyleri ve istatistiksel testlerin gücünün analiz edilmesi gereklidir.

Bootstrapping analizi yapıldıktan sonra ulaşılan ve doğrudan ilişkiyi katsayılarını ifade eden t ve p değerlerine tablo 15'te yer verilmiştir. Tabloda Orijinal Örneklem "Orj. Örn.", Örneklem Ortalaması "Örn. Ort.", Standart Sapma "SP" olarak gösterilmiştir.

Tablo 14. Bootstrapping T ve P değerleri Sonucu

	Orj. Örn.	Örn. Ort.	SP	T İstatistik > 1,96	P Değerleri < ,05	Sonuç
Görev Kimliği ->Anlam	0,234	0,236	0,041	5,645	0,000	Desteklendi
Görev Kimliği ->Bağlanma	0,272	0,271	0,040	6,848	0,000	Desteklendi
Görevin Önemi ->Anlam	0,247	0,251	0,044	5,641	0,000	Desteklendi
Görevin Önemi ->Bağlanma	0,305	0,307	0,044	6,890	0,000	Desteklendi
Yetenek Çeşitliliği ->Anlam	0,183	0,187	0,046	4,022	0,000	Desteklendi
Yetenek Çeşitliliği ->Bağlanma	0,242	0,245	0,044	5,485	0,000	Desteklendi

Tablo 14’te yer alan araştırma sonuçları incelenmiştir. İş özellikleri modelinin “yetenek çeşitliliği” değişkeninin, PERMA modelinin “anlam” değişkeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisinin olduğu görülmektedir. İş özellikleri modelinin “yetenek çeşitliliği” değişkeninin, PERMA modelinin “bağlanma” değişkeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisinin olduğu görülmektedir. İş özellikleri modelinin “görev kimliği” değişkeninin, PERMA modelinin “anlam” değişkeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisinin olduğu görülmektedir. İş özellikleri modelinin “görev kimliği” değişkeninin, PERMA modelinin “bağlanma” değişkeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisinin olduğu görülmektedir. İş özellikleri modelinin “görevin önemi” değişkeninin, PERMA modelinin “anlam” değişkeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisinin olduğu görülmektedir. İş özellikleri modelinin “görevin önemi” değişkeninin, PERMA modelinin “bağlanma” değişkeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisinin olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotez sonuçlarına Tablo 15’te yer verilmiştir.

Tablo 15. Hipotezlerin Sonuçları

Hipotezler	Sonuç
H ₁ . İş özellikleri modelinin “yetenek çeşitliliği” değişkeninin, PERMA modelinin “anlam” değişkeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi vardır.	Kabul
H ₂ . İş özellikleri modelinin “yetenek çeşitliliği” değişkeninin, PERMA modelinin “bağlanma” değişkeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi vardır.	Kabul
H ₃ . İş özellikleri modelinin “görev kimliği” değişkeninin, PERMA modelinin “anlam” değişkeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi vardır.	Kabul
H ₄ . İş özellikleri modelinin “görev kimliği” değişkeninin, PERMA modelinin “bağlanma” değişkeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi vardır.	Kabul
H ₅ . İş özellikleri modelinin “görevin önemi” değişkeninin, PERMA modelinin “anlam” değişkeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi vardır.	Kabul
H ₆ . İş özellikleri modelinin “görevin önemi” değişkeninin, PERMA modelinin “bağlanma” değişkeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi vardır.	Kabul

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu araştırma, iş özelliklerinin yetenek çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi boyutlarının, PERMA iyi oluş modelinin anlam ve bağlanma boyutları üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu sorusu doğrultusunda yürütülmüştür. Araştırma kapsamında önemli bulgular elde edilmiştir.

Bu doğrultuda araştırmanın iş özelliklerinin yetenek çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi boyutları ile PERMA modeline göre anlam ve bağlanma boyutları arasındaki ilişkiyi ele alması literatüre önemli bir katkıdır.

Araştırma sonucunda iş özelliklerinin yetenek çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi boyutlarının PERMA modelinin “anlam” değişkeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisinin olması Hackman ve Oldham (1975)’in yaptıkları çalışmada yer alan iş özelliklerinin yetenek çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi boyutları ile işi anlamlı hissetme arasındaki ilişkiyi desteklemektedir.

Literatür incelendiğinde iş görenlerin yeteneklerini ve becerilerini kullanmalarına imkan sağlayan, işin bütününde çalışanın yer aldığı ve çevre tarafından takdir gören işlerde çalışan bireyler işlerini anlamlı olarak gördükleri fark edilmiştir.(Van vd., 1998: 125; Hackman ve Oldham, 1975: 162). Yaptığımız çalışmada anlam, bireylerin yaşamına yöne veren, bir amaç doğrultusunda çabalamalarını sağlayan, bireylere yaşamının kıymetli olduğu hissiyatını veren kavram olarak ele alınmıştır. Bu araştırma iş özelliklerinin yetenek çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi boyutlarının sadece işin deneyimlenen anlamlılığını etkilemekle kalmayıp bireyin hayatını anlamlı hissetmesi üzerinde de etkisinin olduğunu ortaya koymuştur.

Literatür incelendiğinde iş özelliklerinin beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görevin önemi boyutlarının işin deneyimlenen anlamlılığını etkilediği görülmektedir(Van vd., 1998: 125), (Richard ve Oldham, 1976:256). Buradaki anlam değişkeni, işin deneyimlenen kısmı ile sınırlıdır. Yaptığımız çalışmada anlam boyutu genişletilerek PERMA modeli kapsamında kişinin iyi oluş düzeyini etkileyen anlam olarak ele alınmıştır. İş özelliklerinin yetenek çeşitliliği, görev kimliği ve görevin önemi

boyutlarının PERMA modelinin anlam boyutu üzerindeki anlamlı ve pozitif yönlü etkisi bulunmuştur. Bu sayede literatüre katkı sağlanmıştır.

Schaufeli vd. (2006)'ne göre işe bağlanma, iş görenlerin işlerini yapmaya istekli olmaları ve kendilerini işi yapmak için hazır hissetmeleridir. Shorbaji vd. (2011)'ne göre ise tutkuyla işini yapma durumudur. Bakker vd. (2008)'ne göre ise işe bağlanma iş görenin tamamen işine odaklanıp, isteyken geçen vaktin ne kadar hızlı geçtiğini anlayamaması durumudur. Yaptığımız çalışmada bağlanma boyutu genişletilerek kişinin PERMA modeli kapsamında iyi oluş düzeyini etkileyen bağlanma olarak ele alınmıştır. İş özelliklerinin yetenek çeşitliliği, görev kimliği ve görevin önemi boyutlarının PERMA modelinin bağlanma boyutu üzerindeki anlamlı ve pozitif yönlü etkisi bulunmuştur. Bu sayede literatüre katkı sağlanmıştır.

Kaşlı (2011), yapmış olduğu araştırmada, çalışanların güdülenme düzeylerinin etkileyen iş özellikleri kuramının otel işletmesinde çalışanlara uygulanabilirliğini sorgulamıştır. Çalışmanın sonucunda elde edilen bilgiler ışığında, kritik psikolojik durumlardan olan işi anlamlı hissetme ile görev kimliği, beceri çeşitliliği, görevin önemini içeren üç iş özelliği arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmanın bulgularının bu araştırma ile benzerlik gösterdiği görülmektedir. Çalışmamız sonucunda da iş özellikleri modelinin yetenek çeşitliliği, görev kimliği ve görevin önemi değişkenlerinin, anlam değişkeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi görülmüştür.

Şahin vd. (2020), yaptıkları çalışmada öğretmenlerin iş ortamlarındaki mutluluk düzeylerini PERMA iyi oluş modeli vasıtasıyla değerlendirmişlerdir. Yapılan nitel araştırmada lisansüstü eğitimlerine devam eden 17 öğretmenden veri toplanmıştır. Yapılan çalışmanın sonucunda PERMA iyi oluş modelinin mutlu okul ortamını inşa etmede faydalı olabileceği, modelin okullarda programlara entegre edilerek kullanılabileceği belirtilmiştir. Yaptığımız çalışma ile mutlu okul ortamını inşa etmede etkili olabilecek yetenek çeşitliliği, görev kimliği ve görevin önemi değişkenleri ortaya konulmuştur.

Yaptığımız çalışmaya benzer başka bir çalışmada Baykal ve Koçak (2018), iş özellikleri kuramı doğrultusunda bireylerin işlerindeki mutluluk düzeylerini artıran ve tatmin olmalarını sağlayan iş özellikleri ile çalışanların işten ayrılma niyeti ve tatmin düzeyleri arasındaki ilişki ele alınmıştır. Araştırmanın sonucunda özerklik ve beceri

çeşitliğinin, bireylerin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Beceri çeşitliği ve görevin anlamının ise iş tatmine etkisi görülmüştür.

Utaş vd. (2017), yaptıkları araştırmada işletmedeki üretim miktarının artmasının temel koşulu olarak iş gören motivasyon düzeyinin artırılmasının önemine değinmişlerdir. İş gören motivasyonunu artırmak amacıyla iş özellikleri kuramının çok geniş alanda kullanılmasına rağmen kuramın eksik kaldığı noktaların da olduğu belirtilmiştir. Yaşanan eksiklerin giderilmesi için de bağlılık faktörünü içinde barındıran hibrit iş özellikleri modelinin gerektiği belirtilmiştir. Hibrit iş özellikleri modeli ile iş görenlerin motivasyon düzeylerinde ve örgütsel bağlılıklarında artış olacağı ifade edilmiştir.

Meriç ve Erdem (2020), öğretmenlik mesleği iş özelliklerinin mesleğe adanmışlığı yordama düzeyini tespit etmek için yaptıkları araştırmaya ilk ve ortaokul kademelerinde görev yapan 812 öğretmen katılmıştır. Yapılan çalışmanın sonucunda eğitimcilerin iş özellikleri algısı ve mesleğe adanmışlık seviyelerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yaptığımız çalışmada da bu çalışmaya benzer olarak öğretmenlerin iş özellikleri algısının yüksek olduğu görülmüştür.

Guise (1988), yaptığı araştırmada iş özelliklerinin öğretmenlere uygulanmasının uygunluğunu incelemiştir. Çalışma sonucunda iş özelliklerinin, önemli psikolojik durumlarının etkisi ve yapılan işlerin sonucu konusunda okul iklimini ortaya çıkarmada, işlerin tasarlanma sürecinde kullanımının uygun olduğu gözlemlenmiştir. Yaptığımız çalışma öğretmenlerin anlam ve bağlanma düzeylerini, iş özelliklerinin etkilemesi sebebiyle iş özelliklerini tasarlayan yetkililere fikir oluşturmaktadır.

Barnabé ve Mildred (1994), iş özellikleri kuramının öğretmenlik mesleğinde uygulanıp uygulanamayacağını araştırmışlardır. Araştırmada öğretmenlik mesleğinin diğer mesleklerden farklı olması sebebiyle öğretmenlerin motivasyonunu sağlayan sebeplerin de farklı olabileceği değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin temel iş özelliklerinin boyutlarının hepsine yüksek düzeyde katıldıkları gözlemlenmiştir. İş özellikleri modelinin öğretmenlere uygulanmasının uygun olduğu gözlemlenmiştir. Çalışmamızda da öğretmenlerin iş özelliklerinin boyutlarına yüksek düzeyde katıldıkları gözlemlenmiştir.

Araştırma kapsamında ele alınan modelin oluşturacağı katkılar dikkate alındığında, modelin veya benzer modellerin yapılacak araştırmalarda geliştirilmesi önerilir.

Yapılacak olan araştırmalarda iş özellikleri boyutlarından özerklik ve geribildirim değişkenlerinin anlam ve bağlanma değişkenleri üzerindeki etkileri incelenebilir.

Araştırma kapsamında örneklemin Gümüşhane İli ile sınırlı olması sebebiyle çalışma yeni örneklemeler üzerinde uygulanıp literatüre katkıda bulunulabilir.



KAYNAKÇA

- Açıkgöz, A. (2015). Bilişim endüstrisinde adaptasyon ve ürün başarısı: Çok katmanlı bir çalışma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 44(2), 39-55.
- Akdoğan, A. ve Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(1), 273-294.
- Altıparmak, D. (2019). Öğretmenlerin yaşam amacı ve anlamı düzeyleri ve iyi oluşları arasındaki ilişkide öz-duyarlık değişkeninin aracı rolü. Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Arı, E. (2015). Öğretmenlerin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik üzerine etkisinin yapısal eşitlik modeli ile araştırılması. Journal of International Social Research, 8(39), 549-565.
- Arıkan, R. (2013). Araştırma yöntem ve teknikleri. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Aslan, Ş, ve Güzel, Ş. (2016). Algılanan örgütsel destek, iş özellikleri ve kontrol odağı faktörlerinin işgören yabancılaşması üzerine etkileri. Yönetim Bilimleri Dergisi, 14(27), 81-109.
- Aşan, Ö. (2001). Yönetim ve organizasyon. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Ataşbaş, R. (2017). Öğretmen özerkliğinin, öğrenen özerkliğini desteklemeye olan etkisinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Atik, A. ve Doğan, Y. (2019). Antibiyotik kullanım ölçeği: Ölçek geliştirme çalışması. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 16(1), 1248-76.
- Bakker, A., Wilmar, B., Schaufeli, P. ve Toon, W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. Work ve Stress, 22(3), 187-200.
- Barnabé, C. ve Mildred, B. (1994). Teachers job characteristics and motivation. Educational Research, 36(2), 171-85.
- Baumeister, F. ve Kathleen D. (2002). The pursuit of meaningfulness in life. Handbook of Positive Psychology, 23(1), 608-618.

- Baykal, E. ve Koçak, Ö. (2018). İş özelliklerinin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *Yönetim Ekonomi Edebiyat İslami ve Politik Bilimler Dergisi*, 3(1), 90-109.
- Bilgiç, R. (2008). İş özellikleri kuramı: Geniş kapsamlı gözden geçirme. *Türk Psikoloji Yazıları*, 11(22), 66-77.
- Boyacı, M. (2019). Üniversite öğrencilerinin iyi oluş düzeylerinin PERMA modeline göre yordanması: Sosyal destek ve pozitifliğin rolü. *Medeniyet Eğitim Araştırmaları Dergisi* 3(2), 109-16.
- Butler, J. ve Kern, L. (2016). The PERMA-profiler: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 47-56.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470-83.
- Charters, W. (1984). Feasibility studies of teacher core job characteristics. Final Report, 4(2), 8-19.
- Cheser, R. (1998). The effect of japanese kaizen on employee motivation in US manufacturing. *The International Journal of Organizational Analysis*, 2(1), 17-49.
- Chin, W., Barbara, M. ve Peter, R. (2003). A partial least squares latent variable modeling approach for measuring interaction effects: Results from a monte carlo simulation study and an electronic-mail emotion/adoption study. *Information Systems Research*, 14(2), 189-217.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York: Routledge
- Cohen, S. (2004). Social relationships and health. *American Psychologist*, 59(8), 676.
- Coşkun, S. ve Bebiş, H. (2015). Adolesanlarda e-sağlık okuryazarlığı ölçeği: Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Gülhane Tıp Dergisi*, 57(7), 378-84.
- Daryanto, E. (2014). Individual characteristics, job characteristics, and career development: A study on vocational school teachers satisfaction in Indonesia. *American Journal of Educational Research*, 2(8), 698-702.
- Deci, L. ve Richard M. (2000). The what and why of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-68.

- Demirbaş, H. (2008). İş özellikleri algısının iş bütünleşmesi üzerindeki etkisinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Demirci, İ., Ekşi, H., Dinçer, D. ve Kardaş, S. (2017). Beş boyutlu iyi oluş modeli: PERMA ölçeği Türkçe formunun geçerlik ve güvenirliği. *The Journal of Happiness ve Well-Being*, 5(1), 60-77.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-75.
- Diener, E. 2006. Guidelines for national indicators of subjective well-being and ill-being. *Journal of Happiness Studies*, 7(4), 397-404.
- Diener, E. ve Chan, Y. (2011). Happy people live longer: subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(1), 1-43.
- Diener, E. ve Seligman, M. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13(1), 81-84.
- Dinler, C. (2019). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi: İş özellikleri kuramı yaklaşımı. Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Dodd, G., ve Ganster, C. (1996). The interactive effects of variety, autonomy, and feedback on attitudes and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 17(4), 329-47.
- Doğan, D. (2019). SmartPLS ile veri analizi. Ankara: Zet Yayınları.
- Dunham, B. (1976). The measurement and dimensionality of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 61(4), 404.
- Dündar, Z. (2018). Medeni durumları farklı olan çalışanların psikolojik iyi olma düzeylerinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.
- Fava, A. ve Ruini, C. (2003). Development and characteristics of a well-being enhancing psychotherapeutic strategy: Well-being therapy. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 34(1), 45-63.
- Fornell, C. ve David, F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.

- Fredrickson, L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218.
- Fried, Y. ve Ferris, R. (1986). The dimensionality of job characteristics: Some neglected issues. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 419.
- Gallup, I. (2017). State of the global workplace. Gallup Press 2(1), 1-18.
- Garson, G. (2016). Partial least squares. Regression and structural equation models. North Carolina: Statistical Associates Publishing.
- George, D. (2011). SPSS for windows step by step: A simple study guide and reference. Pearson Education India, 3(2) 7-12.
- Gillham, E. ve Seligman, M. (1999). Footsteps on the road to a positive psychology. *Behaviour Research and Therapy*, 37(1), S163.
- Grzywacz, G. ve Butler, A. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 97.
- Guise, T. (1988). Test of Hockman and Oldham's job characteristics model in a post-secondary educational setting. Master's thesis, University North of Texas, Texas
- Hackman, J. ve Lawler, E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259.
- Hackman, J. ve Oldham, R. (1974). The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. *Journal of Applied Psychology*, 57(3), 180.
- Hackman, J.ve Oldham, R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hackman, J. ve Oldham, R. (1980). Work redesign. Reading: Addison-Wesley.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R. ve Tatham, R. (2013). Multivariate data analysis. Pearson Education Limited, 4(1), 216-221
- Hair, J., Joseph, F., Tomas M., Christian, R., ve Marko S. (2016). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *International Journal of Research Method in Education* 51(3), 220-221.

- Haleem, M., Sobia, M., Mudassar, A. ve Humaira, J. (2017). Psychological capital and mental health of rescue workers. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 3(2), 429-47.
- Hartijasti, Y. ve Fathonah, N. (2015). Motivation of cyberloafers in the workplace across generations in Indonesia. *International Journal of Cyber Society and Education*, 8(1), 49-58.
- Henseler, J., Christian, M. ve Marko, S. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-35.
- Huppert, A. (2009). Psychological well being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well Being*, 1(2), 137-64.
- Huppert, A. ve Timothy, S. (2013). Flourishing across europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social Indicators Research*, 110(3), 837-61.
- Idaszak, R. ve Fritz, D. (1987). A revision of the job diagnostic survey: Elimination of a measurement artifact. *Journal of Applied Psychology*, 72(1), 69.
- Johari, J. ve Khulida Y. (2016). Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants. *European Journal of Training and Development*, 40(7), 1-35.
- Kashdan, B., Robert, B. ve Laura A. (2008). Reconsidering happiness: The costs of distinguishing between hedonics and eudaimonia. *The Journal of Positive Psychology*, 3(4), 219-33.
- Kass, J., Stephen, J., Vodanovich, T. ve Jasmine, Y. (2011). Applying the job characteristics model to the college education experience. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, 11(4), 56-68.
- Kaşlı, M. (2011). İş özellikleri modelinin otel işletmelerinde uygulanabilirliğine yönelik bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2), 159-74.
- Kaya, Ç. ve Ekşi, H. (2019). Üniversite öğrencilerinin geleceğe yönelik tutum ve beklentilerinin iyi oluş üzerindeki yordayıcı rolü. *International Congress on Psychological Counseling and Guidance in Higher Education* 10(3), 86.
- Keleş, H. (2017). Anlamlı iş ile psikolojik iyi oluş ilişkisi. *The Journal of Happiness Well-Being*, 5(1), 154-67.

- Kenek, G. ve Sökmen, A. (2018). İş özelliklerinin işten ayrılma niyetine etkisinde kariyer tatmininin aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 622-639.
- Kern, L., Lea, W., Alejandro, A. ve Mathew, W. (2014). Assessing employee wellbeing in schools using a multifaceted approach: Associations with physical health, life satisfaction, and professional thriving. *Psychology*, 5(6), 500-513.
- Keyes, M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 7(3), 121-40.
- Khaw, D. ve Kern, M. (2014). A cross-cultural comparison of the PERMA model of well-being. *Undergraduate Journal of Psychology at Berkeley, University of California*, 8(1), 10-23.
- Kun, A., Peter, B. ve Katalin, G. (2017). Development of the work-related well-being questionnaire based on Seligman's PERMA model. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 25(1), 56-63.
- Lawrence, M. (2003). The application of Hackman and Oldham's job characteristic model to perceptions community music school faculty have towards their job. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, 2(4), 87.
- Lunenburg, C. (2011). Motivating by enriching jobs to make them more interesting and challenging. *International Journal of Management, Business and Administration*, 15(1), 1-11.
- Lyubomirsky, S., Laura, K. ve Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success. *Psychological Bulletin*, 131(6), 803.
- Meriç, E. ve Erdem, M. (2020). Öğretmenlik mesleği iş özelliklerinin mesleğe adanmışlığı yordama düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 26(2), 449-94.
- Myers, G. (2000). The funds, friends and faith of happy people. *American Psychologist*, 55(1), 56.
- Neumeier, M., Libby, B., Graeme, D. ve Philipp, S. (2017). Delivering your daily dose of well being to the workplace: A randomized controlled trial of an online well-being programme for employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 555-73.
- Ngimbudzi, W. (2009). Job satisfaction among secondary school teachers in Tanzania: The case of njombe district. Master's thesis, Jyväskylä Üniversitesi, Jyväskylä.

- Özen, Y. (2010). Kişisel sorumluluk bağlamında öznel ve psikolojik iyi oluş sosyal psikolojik bir değerlendirme. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 4(2), 46-58.
- Özge, K. 2019. İş özelliklerinin sanal kaytarmaya etkisi: Kamu hastanelerinde bir araştırma. Yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Öztürk, İ. (2011). Öğretmen özerkliği üzerine kuramsal bir inceleme. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 10(35), 82-99.
- Polat, Ş. ve Özdemir, M. (2017). İş özellikleri, iş-yaşam dengesi ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin aday öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. Adıyaman University Journal of Educational Sciences 7(2), 340-360.
- Polat, Ş. ve Özdemir, M. (2019). Öğretmenlik mesleği iş özellikleri ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, (46), 428-46.
- Ramos, R. (2006). Considerations on the role of teacher autonomy. Colombian Applied Linguistics Journal, 7(2), 183-202.
- Richard, H. ve Oldham, G. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance, 16(2), 250-79.
- Ryan, M., ve Edward, L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. Annual Review of Psychology, 52(1), 141-66.
- Saghaiyannejad, S., Sedighe, T., Susan, B. ve Elahe, K. (2015). Job characteristic perception in medical record staff of training hospitals. International Journal of Educational and Psychological Researches, 1(3), 207.
- Sarı, T. ve Çakır, G. (2016). Mutluluk korkusu ile öznel ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 5(2), 222-29.
- Schaufeli, B., Arnold, B. ve Marisa, S. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. Educational and Psychological Measurement, 66(4), 701-16.
- Segrin, C. ve Taylor, M. (2007). Positive interpersonal relationships mediate the association between social skills and psychological well-being. Personality and Individual Differences, 43(4), 637-46.

- Seligman, M., ve Mihaly, C. (2000). Positive psychology: An introduction. The American Psychologist, 55(1), 5-14.
- Seligman, M. (2002). Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment. New York: Free Press.
- Seligman, M. (2011). Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. New York: Free Press.
- Seligman, M., Tracy, A., Nansook, P. ve Christopher, P. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. American Psychologist, 60(5), 410.
- Semerci, Ç. (2004). İlköğretim Türkçe ve matematik ders kitaplarını genel değerlendirme ölçeği. CÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 28(1), 49-54.
- Sert, S. ve Tarakçıoğlu, S. (2017). Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş özellikleri ve örgütsel yapı algılarının yabancılaşma düzeylerine etkisi. Turizm Akademik Dergisi, 6(1), 1-16.
- Shorbaji, R., Leila, M., ve Silva, K. (2011). Core-self evaluation: Predictor of employee engagement. The Business Review, 17(1), 276-83.
- Sökmen, A. (1999). Konaklama işletmelerinde iş özellikleri modeli yardımıyla hizmet kalitesinin artırılmasına yönelik, kavramsal bir inceleme. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 10(2), 45-51.
- Steger, F. (2012). Experiencing meaning in life: Optimal functioning at the nexus of well-being, psychopathology and spirituality. The Human Quest For Meaning, 2(1), 165-184.
- Sun, H. (2002). İş doyumu üzerine bir araştırma. Uzmanlık yeterlilik tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. Ankara.
- Şahin, F., Yenel, K. ve Kılıç, S. (2020). Mutlu bir iş ortamına ilişkin öğretmen görüşlerinin PERMA modeline göre incelenmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 25(4), 773-804.
- Tabachnick, B., Linda, S. ve Jodie, B. (2007). Using multivariate statistics. Boston: Pearson.
- Taber, D. ve Taylor, E. 1990. A review and evaluation of the psychometric properties of the job diagnostic survey. Personnel Psychology, 43(3), 467-500.

- Tağ, M. ve Çetinkaya, B. (2019). Öznel iyi oluş hali, başkasına güven ve iş motivasyonu arasındaki ilişki: Beklenti teorisi çerçevesinde çok düzeyli analiz. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(3), 858-88.
- Talebi, B. ve Elnaz, S. (2012). Study of the relationship between job characteristics and teachers productivity. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(10), 272-278.
- Tay, L., Kenneth, T., Diener E. ve Elizabeth, G. (2013). Social relations, health behaviors and health outcomes: A survey and synthesis. *Applied Psychology: Health and Well Being*, 5(1), 28-78.
- Thakor, V. ve Ashwin, W. (2005). Motivating salesperson customer orientation: Insights from the job characteristics model. *Journal of Business Research*, 58(5), 584-92.
- Thomas, A., Walter, C. ve Christopher, S. (2004). Job characteristics and personality as predictors of job satisfaction. *Organizational Analysis*, 12(2), 152.
- Utaş, T., Çinko L. ve Işıl, G. (2017). Hibrit iş özellikleri kuramı çerçevesinde iş motivasyonu ve üretim. *Social Sciences Research Journal*, 6(1), 1-21.
- Uysal, B. (2014). Çalışma yaşamındaki güncel gelişmeler çerçevesinde iş dizaynı ve iş özelliklerinin proaktif iş davranışına etkisi üzerine bir araştırma. Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Van, V., Gerben, E., ve Evert, V. (1998). Motivating effects of task and outcome interdependence in work teams. *Group Organization Management*, 23(2), 124-43.
- Walker, R. ve Guest H. (1952). The man on the assembly line. Harvard: Harvard University Press
- Waterman, A., Seth S. ve Regina C. (2008). The implications of two conceptions of happiness for the understanding of intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 41-79.
- Yıldız, Ş. (2017). Otel işletmelerinde iş özellikleri ve örgütsel bağlılık ilişkisinde işe yabancılaşmanın rolü. Doktora tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.

- Yıldız, T. (2018). Çalışmaya tutkunluk, iş özellikleri, kişilik tipleri, işkoliklik, stratejik çeviklik ve başarı hedef yöneliminin örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma. Yüksek lisans tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul.
- Yılmaz, V. ve Kinas, Y. (2020). Investigation of the quality of service of an electrical distribution company with partial least squares structural equation modeling. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 15(2), 437-456.
- Zessin, U., Oliver, D. ve Sven, G. (2015). The relationship between self compassion and well being: A meta analysis. Applied Psychology: Health and Well Being, 7(3), 340-64.
- Zhao, R., Richard, G., Rob, L. ve Jing, M. (2016). Motivating frontline employees: Role of job characteristics in work and life satisfaction. Journal of Hospitality and Tourism Management 27(1), 27-38.
- Zümbül, S. (2019). Öğretmen adaylarının psikolojik iyi oluş düzeylerinde bilinçli farkındalık ve affetmenin yordayıcı rolleri. Ege Eğitim Dergisi, 20(1), 20-36.



EKLER

Ek 1. Anket Formu

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli Katılımcı

Bu araştırma Gümüşhane Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi alanında yapılmakta olan yüksek lisans tezinin bir parçasıdır. Ankette sizden hiçbir kimlik bilgisi istenmemektedir. Yanıtlarınız gizli tutulacak ve sadece araştırma amacıyla kullanılacaktır. Araştırmacının amacına ulaşabilmesi için ölçek maddelerinin tümünün içtenlikle, eksiksiz bir şekilde doldurulması büyük önem taşımaktadır.

Değerli zamanınız ve katkılarınız için şimdiden çok teşekkür ederiz.

KİŞİSEL BİLGİLER

Size uygun seçeneğin yanındaki parantezi (X) ile işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz:

Kadın () Erkek ()

2. MeslekiKıdeminiz:

1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl ()

16-20 yıl () 21 ve üstü ()

Lütfen, aşağıdaki ifadelere ilişkin görüşünüzü, karşılarındaki ölçekte size en uygun olan seçeneğin altına çarpı (x) işareti koyarak belirtiniz. 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Biraz Katılıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İşim farklı bilgi ve becerileri kullanarak farklı şeyler yapmama imkân sağlıyor.	1	2	3	4	5
2. İşim basit ve aynı şeylerin tekrar tekrar yapılmasından ibarettir.	1	2	3	4	5
3. İşim karmaşık ve yüksek seviyede beceri kullanmamı gerektiriyor.	1	2	3	4	5

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
4. İşim başından sonuna kadar kendimin yaptığı bütün ve belirgin bir işten oluşmaktadır.	1	2	3	4	5
5. İşim, bana başladığım işin tamamını bütünüyle sonlandırma fırsatı sağlar.	1	2	3	4	5
6. Yaptığım iş başından sonuna kadar bir kişinin yapacağı bütün bir iş olarak ayarlanmıştır.	1	2	3	4	5
7. Yaptığım iş başka insanların hayatını veya mutluluğunu önemli ölçüde etkileyecek bir iştir.	1	2	3	4	5
8. Yaptığım işin iyi yapılıp yapılamaması başka insanları önemli ölçüde etkileyebilir.	1	2	3	4	5
9. Yaptığım iş genel olarak önemlidir.	1	2	3	4	5
10. Genel olarak amaçlı ve anlamlı bir hayat sürdürürüm.	1	2	3	4	5
11. Hayatımda yaptıklarımın değerli ve faydalı olduğunu hissedirim.	1	2	3	4	5
12. Hayatımın bir amacı olduğunu hissedirim.	1	2	3	4	5
13. Yaptığım işe kendimi veririm.	1	2	3	4	5
14. İşim ile ilgili olaylara karşı heyecanlı ve ilgili hissedirim.	1	2	3	4	5
15. İşimi yaparken zamanın nasıl geçtiğini anlamam.	1	2	3	4	5

Ek 2. Etik Kurul Onayı Belgesi

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

(Proje Onay Formu)

TARİH :
YER :
KATILIMCILAR : Prof.Dr. GÜNAY ÇAKIR (Başkan)
Prof.Dr. HASAN AYAYDIN (Üye)
Prof.Dr. MÜGE YILMAZ (Üye)
Prof.Dr. BAYRAM NAZIR (Üye)
Prof.Dr. EKREM CENGİZ (Üye)
Prof.Dr. HURİ İLYASOĞLU (Üye)
Prof.Dr. FERKAN SİPAHİ (Üye)

BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU PROJE ONAY FORMU

Projenin Adı: İş Özellikleri ve PERMA İyi Oluş Modeli Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi

Projenin Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Proje Araştırmacıları: Doç. Dr. Ahmet Mutlu AKYÜZ
Muhammet KILIÇ

Proje Yürütücüsünün Haberleşme Bilgileri:

Araştırmanın Amacı:

Bu çalışmanın genel amacı; iş özelliklerinin iyi oluşu yordamadaki rolünü incelemektir. Bu bağlamda araştırmanın alt amaçları şunlardır:

- 1) Öğretmenlik mesleği iş özellikleri ve PERMA modeline göre iyi oluş demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, medeni durum) açısından fark oluşturmaktadır mıdır?
- 2) Öğretmenlik mesleği iş özellikleri ile PERMA modeline göre iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 3) Öğretmenlik mesleği iş özellikleri PERMA modeline göre iyi oluşu yordamakta mıdır?

**Araştırmanın
Gerekçesi:**

Bu çalışma, öğretmenlik mesleği iş özelliklerinin PERMA modeline göre iyi oluşu yordama düzeyini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilecektir. Bu doğrultuda öğretmen görüşlerinin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, medeni durum değişkenlerine göre nasıl farklılaştığı da incelenecektir. Araştırmanın hedef evreni, Gümüşhane il merkezinde kamuya bağlı ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim kademelerinde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmada veriler, "Öğretmenlik Mesleği İş Özellikleri Ölçeği" ve "PERMA Ölçeği" kullanılarak elde edilecektir. Alanyazında iş özellikleri ve iyi oluş üzerine çalışmalar olmasına rağmen öğretmenlik mesleği iş özellikleri ve PERMA iyi oluş modelinin çalışıldığı araştırma bulunmamaktadır. Bu sebeple çalışmanın literatüre önemli bir katkı sunacağı düşünülmektedir.

**Araştırmanın
Yöntemi:**

Araştırmada öncelikle PERMA iyi oluş modeli ve iş özellikleri konularında yerli ve yabancı literatür araştırması yapılmıştır. Uygulama aşamasında veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden faydalanılacaktır. Uygulanacak anket üç bölümden oluşmaktadır. Söz konusu anketin birinci bölümünde; Gümüşhane il merkezinde kamuya bağlı ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim kademelerinde görev yapan öğretmenlerin demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, medeni durum) belirlemeyi hedefleyen sorulara yer verilecektir.

Anketin ikinci bölümünde; Gümüşhane il merkezinde kamuya bağlı ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim kademelerinde görev yapan öğretmenlerden iş özelliklerini belirlemeye yönelik Polat, Ş., & Özdemir, M. (2019)'in geliştirdiği "Öğretmenlik mesleği iş özellikleri ölçeği" kullanılacaktır.

Anketin üçüncü bölümünde; Gümüşhane il merkezinde kamuya bağlı ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim kademelerinde görev yapan öğretmenlerin iyi oluş düzeylerini belirlemeye yönelik Demirci, İ., Ekşi, H., Dinçer, D., & Kardaş, S. (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan "Beş Boyutlu İyi Oluş Modeli: PERMA Ölçeği" kullanılacaktır.

**Kullanılacak
biyolojik,
psikolojik ve
teknik vb. tüm
yöntemleri
açıklayan etik ile
ilgili özet:**

TARİH

Gümüşhane Üniversitesi Fakültesi öğretim üyelerinden Sayın **Doç.Dr. Ahmet Muhittin AKYİĞİT**
"İş Özellikleri ve Perma-yü-alus modeli arasındaki" adlı projesi değerlendirilmiştir.
İlişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi

Proje etik açısından uygun bulunmuştur.

Projenin etik açısından geliştirilmesi gerekmektedir.

Proje etik açısından uygun bulunmamıştır.

Ek 3. Yüksek Lisans Tez Çalışma İzni



T.C.
GÜMÜŞHANE VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-20055123-605.01-20054430
Konu : Muhammet KILIÇ' a Ait
Yüksek Lisans Tez Çalışma İzni

02.02.2021

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ GENEL REKTÖRLÜĞÜ
(Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne)

İlgi: 28/01/2021 tarih ve 2296 sayılı yazınız.

İlgi yazınız gereği; üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans programı 1909141001 numaralı öğrencisi Muhammet KILIÇ'ın Doç. Dr. Ahmet Mutlu AKYÜZ' ün danışmanlığında hazırlamakta olduğu yüksek lisans tez çalışmasını İlimiz Müdürlüğüne ve İlçe Millî Eğitim Müdürlüklerine bağlı Resmi İlkokul,Ortaokul, Ortaöğretim ve Özel Okul/Kurumlarda görev yapan öğretmenlere yapabileceği ile ilgili Valilik Makamından alınan 02/02/2021 tarih 20036722 sayılı olur ekiyle yazımız ekinde gönderilmiştir.

Bilgi ve gereğini arz ederim.

Seydi DOĞAN
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek: Olur ve Eki (1 Adet, 2 Sayfa)



T.C.
GÜMÜŞHANE VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-20055123-605.01-20036722
Konu :Muhammet KILIÇ'a Ait
Yüksek Lisans Tez Çalışma İzni

02.02.2021

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve
Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.

Akademik çalışmalar kapsamında; Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans programı 1909141001 numaralı öğrencisi Muhammet KILIÇ' ın Yüksek Lisans tez çalışmasını İlimiz Müdürlüğüne ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerine bağlı Resmi İlkokul,Ortaokul, Ortaöğretim ve Özel Okul/Kurumlarda görev yapan öğretmenlere yapmak istemektedir.

Söz konusu Yüksek Lisans tez çalışmasının İlimiz Müdürlüğüne ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerine bağlı Resmi İlkokul,Ortaokul, Ortaöğretim ve Özel Okul/Kurumlarda görev yapan öğretmenlere yapılmasının Müdürlüğümüzce uygun olacağı mütalaa edilmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde "O L U R" larınıza arz ederim.

Oltan BALLYEMEZ
İl Milli Eğitim Şube Müdürü

OLUR

Seydi DOĞAN
Vali a.
İl Milli Eğitim Müdürü

Ek: Araştırma/ Tez Değerlendirme Formu (1 Adet)

T.C.
GÜMÜŞHANE VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

ARAŞTIRMA/TEZ DEĞERLENDİRME FORMU

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Soyadı	Muhammet KILIÇ
Kurumu/ Üniversitesi	Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Araştırma/Tez Yapılacak İl	GÜMÜŞHANE
Araştırma/Tez Yapılacak Eğitimi Kurumu ve Kademesi	Resmî İlkokul, Ortaokul, Ortaöğretim, Özel Okul/Kurum / Öğretmenler
Araştırma/Tez Konusu	İş Özellikleri ve PERMA iyi Oluş Modeli Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi
Üniversite Kurum Onayı	
Araştırma/Proje/Ödev/Tez Önerisi	
Veri Toplama Araçları	
Görüş İstenecek Birim/ Birimler	
KOMİSYON GÖRÜŞÜ	
Araştırma çalışma başvurusu gereken nitelikler açısından değerlendirilmiş olup tez çalışmasının yapılması uygun görülerek yukarıda belirtilen tezin yapılmasına oy birliği ile karar verilmiştir.	
Komisyon Kararı	
Muhallif üyenin Adı ve Soyadı	Gerekçesi:



KOMİSYON

Ek 4. Ölçek Kullanım İzinleri

'PERMA Ölçeği' Kullanım İzni Gelen Kutusu x



09:23 (9 saat önce)



Sayın İbrahim Demirci Hocam
Gümüşhane Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi yüksek lisans öğrencisiyim. Uyarlamış olduğunuz 'PERMA Ölçeği' ni tez çalışmamda kullanmak için izninizi talep ediyorum.



İbrahim DEMİRCİ

Alıcı: ben ▾

09:41 (9 saat önce)



Merhaba,
Ölçeği kullanabilirsiniz. Ölçeğe TOAD'dan ulaşabilirsiniz.
İyi çalışmalar dilerim.

11 Eki 2020 Paz, saat 09:23 tarihinde MUHAMMET KILIÇ ·

--



ÖMİÖÖ Gelen Kutusu x



MUHAMMET KILIÇ

Alıcı: Şule ▾

09:13 (9 saat önce)



Sayın Şule Polat Hocam
Gümüşhane Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi yüksek lisans öğrencisiyim. 'Öğretmenlik Mesleği İş Özellikleri Ölçeği' ni tez çalışmamda kullanmak için izninizi talep ediyorum.



Şule Polat

Alıcı: ben ▾

10:46 (8 saat önce)



Merhaba Muhammet Hocam, ÖMİÖÖ çalışmanızda kullanabilirsiniz. kolaylıklar dilerim.

Dr. Şule POLAT

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Muhammet KILIÇ

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar :

Gümüşhane Aile ve Sosyal Hizmetler İl
Müdürlüğü (Psikolojik Danışman)
(11.10.2017 – 02.01.2019)

Gümüşhane Valiliği Açık Kapı Birimi (İl
Koordinatörü)
(03.01.2019 - 09.09.2019)

Gümüşhane İl Milli Eğitim Müdürlüğü
(Psikolojik Danışman)
(10.09.2019 -)

Tarih

: 14.07.2021