

**İş Özellikleri ile PERMA İyi Oluş Modelinin Anlam ve Bağlanma Boyutları Arasındaki İlişki; Gümüşhane Eğitim Kurumları Örneği**

**The Relationship between Job Characteristics and Meaning and Engagement Dimensions of the PERMA Well-Being Model: The Case of Gumushane Educational Institutions**

**Öz**

Bu araştırma, 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.

**Abstract**

This research 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.

**Giriş**

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 zenginleştirilmesine dayanan ve motivasyonu temel dinamikleri arasında barındıran teorilerdendir. Bu kapsamda ilgili literatür

**Ahmet Mutlu Akyüz**

Doç. Dr., Gümüşhane Üniversitesi İİBF  
İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü  
Öğretim Üyesi,  
ahmetmutluakyuz@gmail.com

**Muhammet Kılıç**

Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü  
Eğitim Enstitüsü İKY ABD Yüksek  
Lisans Mezunlu,  
muhammetkili1993@gmail.com

**Article Type / Makale Türü**

Research Article / Araştırma Makalesi

**Anahtar Kelimeler**

İş özellikleri, İyi oluş, Meslek, Öğretmen,  
PERMA modeli.

**Keywords**

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

**Bilgilendirme:**

Bu çalışma Gümüşhane Üniversitesi  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde yazılan "İş  
özellikleri ile PERMA iyi oluş modelinin  
bağlanma ve anlam boyutları arasındaki  
ilişki: Gümüşhane eğitim kurumları örneği"  
adlı yayımlanmamış yüksek lisans tezini temel  
almaktadır.

Submitted: 17 / 05 / 2021

Accepted: 21 / 09 / 2021

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, ölçülebilir 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 araştırmanın 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 imkân tanıyacaktır. Çalışanların iyi oluş düzeyleri dikkate alınarak mesleğin iş özelliklerinin tasarlanmasına imkân 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 işe bağlanma iş görenin tamamen işine odaklanıp, işteyken 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.

## 1. Metodoloji

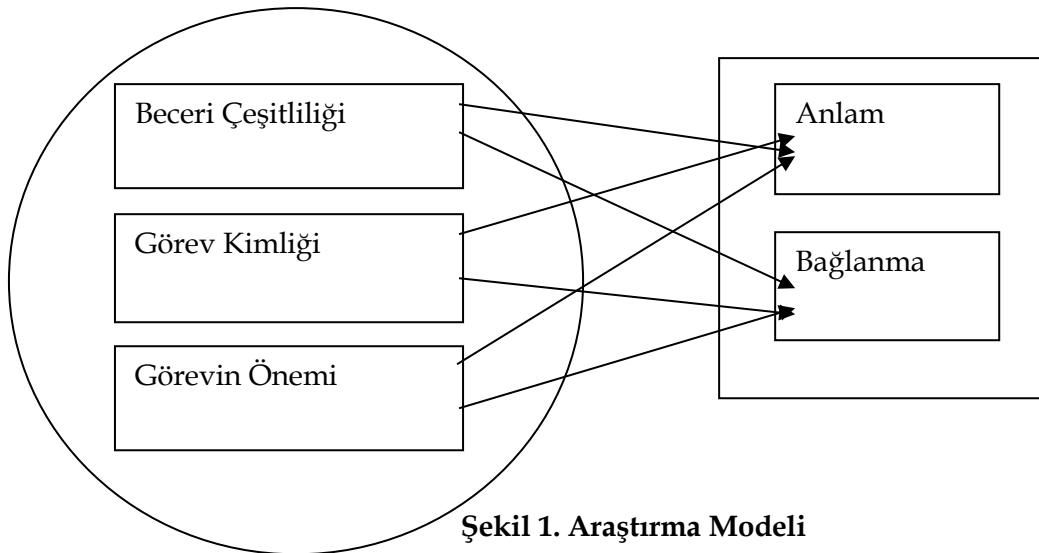
Araştırmanın evrenini, Gümüşhane ilinde ilkököl, ortaokul ve ortaöğretim kademelerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Maliyet, zaman, ulaşılabilirlik açısından sınırlılıkların olmasından dolayı araştırmada örneklem seçilmiştir.

Araştırmada öncelikle PERMA iyi oluş modeli ve iş özellikleri konularında yerli ve yabancı alanyazın araştırması yapılmıştır. Uygulama yapılırken veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Ankete 392 çalışan katılmıştır. Uygulanan anket üç kısımdan oluşmaktadır. Söz konusu anketin birinci kısmında; Gümüşhane ilindeki ilkököl, ortaokul ve ortaöğretim kademelerinde görev yapan öğretmenlerin demografik özelliklerini (cinsiyet, mesleki kıdem) belirlemeyi hedefleyen sorulara yer verilmiştir.

Anketin ikinci kısmında; Gümüşhane ilindeki ilkököl, 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 ilkököl, 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.

### 1.1. Araştırmanın Modeli



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlere aşağıda yer verilmiştir.

Hipotez 1: İş özellikleri modelinin "yetenek çeşitliliği" değişkeninin, PERMA modelinin "anlam" değişkeni üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 2: İş özellikleri modelinin “yetenek çeşitliliği” değişkeninin, PERMA modelinin “bağlanma” değişkeni üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 3: İş özellikleri modelinin “görev kimliği” değişkeninin, PERMA modelinin “anlam” değişkeni üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 4: İş özellikleri modelinin “görev kimliği” değişkeninin, PERMA modelinin “bağlanma” değişkeni üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 5: İş özellikleri modelinin “görevin önemi” değişkeninin, PERMA modelinin “anlam” değişkeni üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi vardır.

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

### 1.2. Araştırmanın Ölçekleri

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.

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.

## 2. Bulgular

Çalışma yapılırken toplanan verilerin analizi noktasında SmartPLS programı kullanılmıştır. 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 istatistikî 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.

**Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı**

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

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 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

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.

Güvenirlilik 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 temelinin ele alınmasıdır. 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 3’te gösterilen modelde bulunan değişkenler olan beceri çeşitliliği (BC), görev kimliği (GK), görevin önemi (GÖ), anlam (A), bağlanma (B) olarak kısaltılmıştır.

**Tablo 3. Faktör Analizi**

Ölçek	Anlam	Bağlanma	Beceri Çeşitliliği	Görev Kimliği	Görevin Önemi
A1	Genel olarak amaçlı ve anlamlı bir hayat sürdürürüm.	0,855			
A2	Hayatımda yaptıklarımın değerli ve faydalı olduğunu hissederim.	0,973			
A3	Hayatımın bir amacı olduğunu hissederim.	0,697			
B1	Yaptığım işe kendimi veririm.	0,87			
B2	İşim ile ilgili olaylara karşı heyecanlı ve ilgili hissederim.	0,821			
B3	İşimi yaparken zamanın nasıl geçtiğini anlamam.	0,743			
BC1	İşim farklı bilgi ve becerileri kullanarak farklı şeyler yapmama imkân sağlıyor.		0,601		
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.			0,511	
GK2	İşim, bana başladığım işin tamamını bütünüyle sonlandırma fırsatı sağlar.			0,962	
GK3	Yaptığım iş başından sonuna kadar bir kişinin yapacağı bütün bir iş olarak ayarlanmıştır.			0,501	
GÖ1	Yaptığım iş başka insanların hayatını veya mutluluğunu önemli ölçüde etkileyecek bir iştir.				0,706

GÖ2	Yaptığım işin iyi yapılip yapılamaması başka insanları önemli ölçüde etkileyebilir.	0,617
GÖ3	Yaptığım iş genel olarak önemlidir.	0,862

Güvenirlilik 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, ayrışma 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 4. Genel Güvenirlilik Tablosu**

Standartlaştırılmış Maddelelere Dayalı Cronbach's		
Cronbach's Alpha	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 tasarımında sistematik hata yapılmadığı anlaşılmaktadır.

**Tablo 5. Güvenirlilik ve Geçerlilik Tablosu**

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

Tablo 4 ve Tablo 5 incelendiğinde 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 incelendiğinde, boyutlara ilişkin Cronbach's Alfa katsayılarının anlam, bağlanma, görev kimliği ve görevin önemi boyutlarında güvenirlilik değerlerinin sağlandığı görülmektedir. Birleşik güvenirlilik 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.

Ayrışma geçerliliği belirlenirken Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerilen veriler kullanılmıştır. Ayrışma 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 6’da ayrışma geçerliliği analiz sonuçlarına yer verilmektedir.

**Tablo 6. Ayrışma Geçerliliği Sonuçları Fornell ve Larcker Kriteri**

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

Not: Tabloda koyu olarak işaretlenen ifadeler AVE’nin karekök değerlerini yansıtmaktadır.

Tablo 6’nın incelemesi yapıldığında, gerekli kriterlerin taşındığı, bu sebeple ayrışma geçerliliğinin sağlandığı anlaşılmaktadır.

Henseler vd. (2015)’e 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 7. Ayrışma Geçerliliği Sonuçları HTMT Kriteri**

	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 7’nin incelemesi yapıldığında, anlam, bağlanma, görev kimliği, görevin önemi, beceri çeşitliliği boyutlarının hepsinde HTMT değerlerinin 0,85 değerinin altında değer aldıkları görülmüştür. Ayrışma geçerliliğinin tüm boyutlarda sağlandığı görülmüştür.

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 8. Inner VIF Değerleri**

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

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 (Atık 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 9. Model Fit Analiz Sonuçları**

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

Tablo 9 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.

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

**Tablo 10. Araştırma Modeli R<sup>2</sup> Değerleri**

	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>
Anlam	0,277	0,271
Bağlanma	0,450	0,446

R<sup>2</sup> 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<sup>2</sup> değeri modelin öngörü seviyesini ortaya koyması sebebiyle yüksek çıkması beklenir (Hair vd. 2016: 198). R<sup>2</sup> değerinin 0,25 olması durumunda zayıf, 0,50 olması durumunda orta, 0,75 olması durumunda ise güçlü olduğu öngörülmektedir (Doğan 2019: 91). Tablo 10 incelendiğinde R<sup>2</sup> değerinin anlam için 0,277 değeri ile zayıf düzeyde açıklayıcılığa ve bağlanma için ise 0,450 değeri ile orta düzeyde açıklayıcılığa sahip oldukları anlaşılmaktadır.

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

Etki düzeyi belirlenirken f<sup>2</sup>’nin aldığı değerlere göre değerlendirme yapılmaktadır. f<sup>2</sup> 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<sup>2</sup> değerinin en az 0,02 olması gerekmektedir (Doğan 2019: 92).

**Tablo 11. Araştırma Modeli f<sup>2</sup> Değerleri**

	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 11 analiz edildiğinde anlam değişkeni üzerinde; görev kimliğinin  $0,085 f^2$  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 11 analiz edildiğinde bağlanma değişkeni üzerinde; görev kimliğinin  $0,154 f^2$  değeri ile orta düzeyde etkili olduğu, görev öneminin  $0,138 f^2$  değeri ile düşük düzeyde etkili olduğu, yetenek çeşitliliğinin  $0,216 f^2$  değeri ile orta düzeyde etkili olduğu görülmüştür.

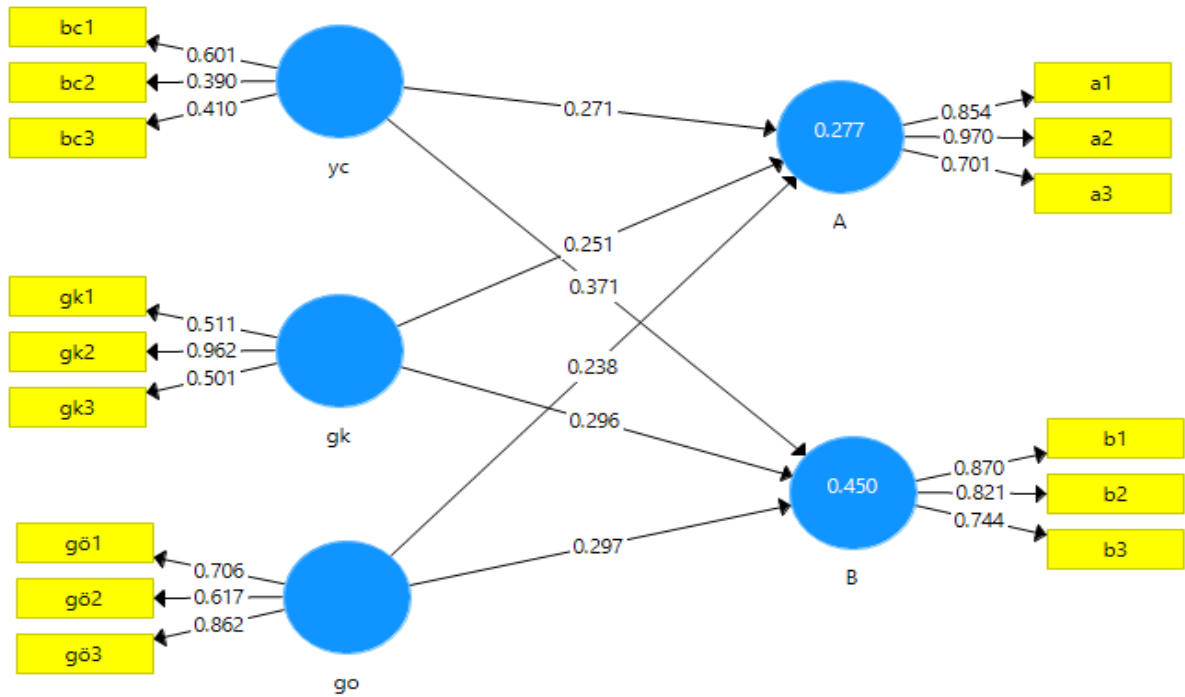
Yapısal Eşitlik Modeli uygulanırken ilişkileri ortaya koymada Path Analizi yöntemi kullanılır. Path Modeli sayesinde incelenen değişkenler arasındaki ilişkilerin modellenmesi yapılırken korelasyon katsayıları ve regresyon analizinden faydalanılır. Bu sayede bağımlı değişkenlerin, bağımsız değişkenlere 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 2' de ilişki katsayılarına yer verilmiştir.



Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeli Yol Katsayıları

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.

Bootstrapping analizi yapıldıktan sonra ulaşılan ve doğrudan ilişkiyi katsayılarını ifade eden t ve p değerlerine tablo 12'de yer verilmiştir. Tabloda Orijinal Örnekleme "Orj. Örn.", Örnekleme Ortalaması "Örn. Ort.", Standart Sapma "SP" olarak gösterilmiştir.

**Tablo 12. 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

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

Tablo 12'de yer alan araştırma sonuçları incelenmiştir. İş özellikleri modelinin "yetenek çeşitliliği" değişkeninin, PERMA modelinin "anlam" değişkeni üzerinde olumlu ve anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir. İş özellikleri modelinin "yetenek çeşitliliği" değişkeninin, PERMA modelinin "bağlanma" değişkeni üzerinde olumlu ve anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir. İş özellikleri modelinin "görev kimliği" değişkeninin, PERMA modelinin "anlam" değişkeni üzerinde olumlu ve anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir. İş özellikleri modelinin "görev kimliği" değişkeninin, PERMA modelinin "bağlanma" değişkeni üzerinde olumlu ve anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir. İş özellikleri modelinin "görevin önemi" değişkeninin, PERMA modelinin "anlam" değişkeni üzerinde olumlu ve anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir. İş özellikleri modelinin "görevin önemi" değişkeninin, PERMA modelinin "bağlanma" değişkeni üzerinde olumlu ve anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotez sonuçlarına tablo 13'te yer verilmiştir.

**Tablo 13. Hipotezlerin Sonuçları**

Hipotezler	Sonuç
H1. İş özellikleri modelinin "yetenek çeşitliliği" değişkeninin, PERMA modelinin "anlam" değişkeni üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H2. İş özellikleri modelinin "yetenek çeşitliliği" değişkeninin, PERMA modelinin "bağlanma" değişkeni üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H3. İş özellikleri modelinin "görev kimliği" değişkeninin, PERMA modelinin "anlam" değişkeni üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H4. İş özellikleri modelinin "görev kimliği" değişkeninin, PERMA modelinin "bağlanma" değişkeni üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H5. İş özellikleri modelinin "görevin önemi" değişkeninin, PERMA modelinin "anlam" değişkeni üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H6. İş özellikleri modelinin "görevin önemi" değişkeninin, PERMA modelinin "bağlanma" değişkeni üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi vardır.	Kabul

### Sonuç ve Değerlendirme

Araştırmanın sonucunda beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görevin öneminin bireylerin PERMA modeline göre iyi oluş düzeylerini belirleyen anlam ve bağlanma değişkenleri üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Literatür incelendiğinde iş özelliklerinin beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görevin önemi boyutlarının işin deneyimlenen anlamlılığını etkilediği görülmektedir. (Van Der Vegt vd., 1998: 125), (Hackman ve Oldham, 1975: 162). 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 olumlu ve anlamlı etkisi bulunmuştur. Bu sayede literatüre katkı sağlanmıştır.

Schaufeli vd. (2006)'e 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)' e göre ise işe bağlanma iş görenin tamamen işine odaklanıp, işteyken 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 olumlu ve anlamlı etkisi bulunmuştur. Bu sayede literatüre katkı sağlanmıştır.

Kaşlı (2011), yapmış olduğu çalışmada, 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 olumlu ve anlamlı etkisi görülmüştür.

Şahin vd. (2020), yaptıkları çalışmada öğretmenlerin iş ortamlarındaki mutluluk düzeylerini PERMA iyi oluş modeli vasıtasıyla değerlendirmişlerdir. Yapılan nitel çalışmada 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 kullanılabilmesi 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 çeşitliliğinin, bireylerin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Beceri çeşitliliği ve görevin anlamının ise iş tatmine etkisi görülmüştür.

Utaş vd. (2017), yaptıkları çalışmada 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 çalışmaya 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.

Guisse (1988), yaptığı çalışmada 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 Burns (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.

Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde; çalışanların anlam ve bağlanma düzeylerine etki eden beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görevin önemi faktörlerin önemli olduğunu görülmektedir.

### Etik Kurul İzni ve Teşekkür

Araştırmanın etik kurul izni Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun onay formu ile alınmıştır.

### Kaynakça

- Açıkgöz, Atıf. "Bilişim endüstrisinde adaptasyon ve ürün başarısı: Çok katmanlı bir çalışma". *Istanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 44, sy 2 (2015): 39-55.
- Arı, Erkan. "Öğretmenlerin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Üzerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile Araştırılması." *Journal of International Social Research* 8, sy 39 (2015).
- Arıkan, Rauf. "Araştırma Yöntem Ve Teknikleri". *Nobel Yayıncılık*, 2013.
- Atik, Ali Derya, ve Yakup Doğan. "Antibiyotik Kullanım Ölçeği: Ölçek Geliştirme Çalışması". *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 16, sy 1 (2019): 1248-76.
- Bakker, Arnold B, Wilmar B Schaufeli, Michael P Leiter, ve Toon W Taris. "Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology". *Work & stress* 22, sy 3 (2008): 187-200.
- Barnabé, Clermont, ve Mildred Burns. "Teachers' Job Characteristics and Motivation". *Educational Research* 36, sy 2 (1994): 171-85.
- Baykal, Elif, ve Ömer Erdem Koçak. "İş Özelliklerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi". *Yönetim Ekonomi Edebiyat İslami ve Politik Bilimler Dergisi* 3, sy 1 (30 Haziran 2018): 90-109. <https://doi.org/10.24013/jomelips.430641>.
- Butler, Julie, ve Margaret L Kern. "The Perma-Profiler: A Brief Multidimensional Measure of Flourishing". *International Journal of Wellbeing* 6, sy 3 (2016).
- Büyüköztürk, Şener. "Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı". *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi* 32, sy 32 (2002): 470-83.
- Chin, Wynne W, Barbara L Marcolin, ve Peter R Newsted. "A partial least squares latent variable modeling approach for measuring interaction effects: Results from a Monte Carlo simulation research and an electronic-mail emotion/adoption research". *Information systems research* 14, sy 2 (2003): 189-217.
- Cohen, J. "Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. Hillsdale", 1988.
- Coşkun, Sabahat, ve Hatice Bebiş. "Adolesanlarda e-sağlık okuryazarlığı ölçeği: Türkçe Geçerlik ve güvenilirlik çalışması". *Güllhane Tıp Dergisi* 57, sy 7 (2015): 378-84.
- Demirci, İbrahim, Halil Ekşi, Duygu Dinçer, ve Selami Kardaş. "Beş Boyutlu İyi Oluş Modeli: Perma Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirliği". *The Journal of Happiness & Well-Being* 5, sy 1 (2017): 60-77.
- Doğan, D. "SmartPLS ile veri analizi". *Ankara: Zet Yayınları*, 2019.
- Fornell, Claes, ve David F Larcker. "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error". *Journal of marketing research* 18, sy 1 (1981): 39-50.
- Gallup. *State of The Global Workplace*. Gallup Press, 2017.
- Garson, G David. "Partial least squares. Regression and structural equation models", 2016.

- George, Darren. *SPSS for windows step by step: A simple research guide and reference, 17.0 update, 10/e*. Pearson Education India, 2011.
- Guise, Mary T. "Test of Hockman and Oldham's Job Characteristics Model in a Post-Secondary Educational Setting", 1988.
- Hackman, J. Richard, ve Greg R. Oldham. "Development of the Job Diagnostic Survey". *Journal of Applied Psychology* 60, sy 2 (1975): 159-70.
- Hair, J. F., W. C. Black, B. J. Babin, R. E. Anderson, ve R. L. Tatham. *Multivariate Data Analysis. Essex, England*. Pearson Education Limited, 2013.
- Hair Jr, Joseph F, G Tomas M Hult, Christian Ringle, ve Marko Sarstedt. *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications, 2016.
- Hartijasti, Yanki, ve Nur Fathonah. "Motivation of cyberloafers in the workplace across generations in Indonesia". *International Journal of Cyber Society and Education* 8, sy 1 (2015): 49-58.
- Henseler, Jörg, Christian M Ringle, ve Marko Sarstedt. "A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling". *Journal of the academy of marketing science* 43, sy 1 (2015): 115-35.
- Kaşlı, Mehmet. "İş Özellikleri Modelinin Otel İşletmelerinde Uygulanabilirliğine Yönelik Bir Araştırma". *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 8, sy 2 (2011): 159-74.
- Khaw, Daniel, ve Margaret Kern. "A Cross-Cultural Comparison of the Perma Model of Well-Being". *Undergraduate Journal of Psychology at Berkeley, University of California* 8, sy 1 (2014): 10-23.
- Meriç, Erdal, ve Mustafa Erdem. "Öğretmenlik Mesleği İş Özelliklerinin Mesleğe Adanmışlığı Yordama Düzeyi". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi* 26, sy 2 (2020): 449-94.
- Schaufeli, Wilmar B, Arnold B Bakker, ve Marisa Salanova. "The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national research". *Educational and psychological measurement* 66, sy 4 (2006): 701-16.
- Seligman, Martin E. P. *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being*. Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. New York, NY, US: Free Press, 2011.
- Semerci, Çetin. "İlköğretim Türkçe ve Matematik Ders Kitaplarını Genel Değerlendirme Ölçeği". *CÜ Sosyal Bilimler Dergisi Mayıs* 28, sy 1 (2004): 49-54.
- Shorbaji, Rania, Leila Messarra, ve Silva Karkoulia. "Core-self evaluation: Predictor of employee engagement". *The Job Review* 17, sy 1 (2011): 276-83.
- Sun, HÖ. "İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma (uzmanlık Yeterlilik Tezi)". *Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara*, 2002.
- Şahin, Fatih, Kübra Yenel, ve Sabire Kılıç. "Mutlu Bir İş Ortamına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Perma Modeline Göre İncelenmesi". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi* 25, sy 4 (2020): 773-804.
- Tabachnick, Barbara G, Linda S Fidell, ve Jodie B Ullman. *Using multivariate statistics. C. 5*. Pearson Boston, MA, 2007.
- Taş, Mehmet Nasih, ve Burak Çetinkaya. "Öznel İyi Oluş Hali, Başkasına Güven Ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişki: Beklenti Teorisi Çerçevesinde Çok Düzeyli Analiz". *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* 15, sy 3 (2019): 858-88.
- Utaş, Tayfun, Levent Çinko, ve Gökhan Işıl. "Hibrit İş Özellikleri Kuramı Çerçevesinde İş Motivasyonu ve Üretim". *Social Sciences Research Journal* 6, sy 1 (2017): 1-21.
- Van Der Vegt, Gerben, Ben Emans, ve Evert Van De Vliert. "Motivating Effects of Task and Outcome Interdependence in Work Teams". *Group & organization management* 23, sy 2 (1998): 124-43.
- Yılmaz, Veysel, ve Yasemin Kinas. "Investigation of the Quality of Service of an Electrical Distribution Company with Partial Least Squares Structural Equation Modeling", 2020.

## Extended Abstract

### Aim and Scope

This research, which examines the relationship between job characteristics and the meaning and attachment dimensions of the PERMA well-being model, will allow the officials who design the job characteristics, the managers who are effective in the formation of the conditions in the workplace, to see the factors that affect the well-being levels of the employees. It will allow the job characteristics of the profession to be designed by taking into account the well-being levels of the employees.

### Methodology

The universe of the research consists of teachers working at primary and secondary education levels in Gümüşhane. In the research, first of all, domestic and foreign literature research was conducted on the PERMA well-being model and job characteristics. Questionnaire technique was used as data collection method. 392 employees participated in the survey. The applied questionnaire consists of three parts. In the first part of the questionnaire, questions aiming to determine the demographic characteristics (gender, professional seniority) of teachers working at primary and secondary education levels in Gümüşhane were included.

In the second part of the questionnaire, the job characteristics scale developed by Oldham and Hackman in 1975 in the study called Job Characteristics Theory to determine the job characteristics of teachers working in primary and secondary schools in Gümüşhane was used by adapting the dimensions of skill variety, task identity, and task importance.

In the third part of the questionnaire, the items related to the meaning and attachment dimensions of the "Five-Dimensional Well-Being Model: PERMA Scale", which was adapted into Turkish by Demirci (2017), were used to determine the well-being levels of teachers working in primary and secondary schools in schools in Gümüşhane.

The skill variety, task identity, and task importance components of the job characteristics scale were used in the questionnaire. The components consist of nine items. The total score and components are taken into account while making the evaluation. A 5-point Likert scale was used in the questionnaire.

Butler and Kern (2015, 2016) developed the original version of the Turkish-adapted PERMA scale as a result of their studies. The purpose of the scale is to measure positive emotions, attachment, positive relationships, meaning, and success, which Seligman (2011) sees as five dimensions of well-being. Butler and Kern (2015, 2016) added 8 items to the five-dimensional model consisting of 15 items. They aimed to measure general well-being, feeling of being healthy, loneliness and negative emotions with these 8 items. There are six items in the questionnaire that include the meaning and attachment dimensions of the scale. A 5-point Likert scale was used in the questionnaire.

### Findings

The SmartPLS program was used to analyze the data collected during the study. While using the SmartPLS program, the Partial Least Squares Method was used within the scope of Structural Equation Modeling.

Fornell and Larcker (1981) stated in their study that the combined reliability values with Cronbach's Alpha should be above 0.70, factor loads should be above 0.50 and the average variance explained should be above 0.50. In this study, 15 expressions and 5 dimensions were evaluated and the Cronbah's Alpha coefficient, which shows the general reliability of the scale, was calculated as 0.779. Since the result obtained is above the value of 0.70, the overall reliability of the scale is high.

It is seen that the educators who participated in the survey perceived the stated statements correctly and gave similar answers in similar statements. In line with these data, it is understood that no systematic errors were made in the scale design.

Cronbach's Alpha coefficients seem to provide reliability values in the dimensions of "meaning, attachment, task identity and task importance". It is seen that the combined reliability coefficient has high values in the dimensions of meaning, attachment, task identity and task importance. This shows that the internal consistency of the scale is provided to a great extent.

In addition, it was observed that HTMT values were below 0.85 in all dimensions. Convergent validity was found to be provided in all dimensions.

While applying the Structural Equation Model, the Path Analysis method is used to reveal the relationships. Correlation coefficients and regression analysis are used while modeling the relationships between the variables examined with the Path Model.

In this way, it enables us to find the regression equations by revealing the relationship path that determines the dependence of the dependent variables on the independent variables.

The correlation coefficient between "talent diversity" and "meaning" was 0.277, and the correlation coefficient between "talent diversity" and "attachment" was 0.371.

The correlation coefficient between "task identity" and "meaning" is 0.251, and the correlation coefficient between "task identity" and "attachment" is 0.296.

The correlation coefficient between the importance of the task and the meaning is 0.238, and the correlation coefficient between the importance of the task and attachment is 0.297.

It is seen that the "talent diversity" variable of the job characteristics model has a positive and significant effect on the "meaning" variable of the PERMA model. It is seen that the "talent diversity" variable of the job characteristics model has a positive and significant effect on the "attachment" variable of the PERMA model.

It is seen that the "task identity" variable of the job characteristics model has a positive and significant effect on the "meaning" variable of the PERMA model. It is seen that the "task identity" variable of the job characteristics model has a positive and significant effect on the "attachment" variable of the PERMA model. It is seen that the "importance of the task" variable of the job characteristics model has a positive and significant effect on the "meaning" variable of the PERMA model. It is seen that the "importance of the task" variable of the job characteristics model has a positive and significant effect on the "attachment" variable of the PERMA model.

#### **Conclusion and Evaluation**

As a result of the research, it has been determined that the variety of skills, task identity and the importance of the task have an effect on the meaning and attachment variables that determine the well-being of individuals according to the PERMA model.

When the literature is examined, it is seen that the dimensions of job characteristics, skill variety, task identity and task importance affect the experienced meaningfulness of the job.

The meaning variable here is limited to the experienced part of the job. In our study, the dimension of meaning has been expanded and considered as the meaning that affects the level of well-being of the person within the scope of the PERMA model. It was found that the dimensions of job characteristics, talent diversity, task identity and task importance had a positive and significant effect on the meaning dimension of the PERMA model. This contributed to the literature.