

T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ UZMANLARININ UMUT, PSİKOLOJİK
DAYANIKLILIK, ÖZYETERLİLİK VE İYİMSERLİK ÖZELLİKLERİNİN
İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNDE MESLEKİ SOSYALLEŞMENİN
ROLÜNÜN İNCELENMESİ: İSTANBUL İLİNDE BİR UYGULAMA

DOKTORA TEZİ

Şenay KEÇECİ

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

İş Sağlığı Güvenliği Doktora Programı

HAZİRAN 2022

T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ UZMANLARININ UMUT, PSİKOLOJİK
DAYANIKLILIK, ÖZYETERLİLİK VE İYİMSERLİK ÖZELLİKLERİNİN
İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNDE MESLEKİ SOSYALLEŞMENİN
ROLÜNÜN İNCELENMESİ: İSTANBUL İLİNDE BİR UYGULAMA**

DOKTORA TEZİ

**Şenay KEÇECİ
(181215004)**

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

İş Sağlığı Güvenliği Doktora Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr.Üyesi Hasan Uğur ÖNCEL

HAZİRAN 2022



T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Doktora Tez Onay Belgesi

Enstitümüz İş Sağlığı ve Güvenliği Doktora Programı 181215004 numaralı öğrencisi Şenay KEÇECİ'nin “İş Sağlığı Güvenliği Uzmanlarının Umut, Psikolojik Dayanıklılık, Özyeterlilik Ve İyimserlik Özelliklerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Mesleki Sosyalleşmenin Rolünün İncelenmesi: İstanbul İlinde Bir Uygulama” adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 10/06/2022 tarihli kararıyla oluşturulan jüri tarafından *oy birliği* ile Doktora Tezi olarak *kabul* edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

Tez Savunma Tarihi: 10.06.2022

- 1) Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Hasan Uğur Öncel**
- 2) Jüri Üyesi: Prof. Dr. Oğuz Özbek**
- 3) Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Yağımlı**
- 4) Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Serap Tepe**
- 5) Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Fatih Yalçın**

YEMİN METNİ

Doktora tezi olarak sunduğum 'İş Sağlığı Güvenliği Uzmanlarının Umut, Psikolojik Dayanıklılık, zyeterlilik Ve İyimserlik zelliklerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Mesleki Sosyalleşmenin Rolünün İncelenmesi: İstanbul İlinde Bir Uygulama' adlı çalışmamın tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya'da gösterilenlerden olduğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim (10/06/2022).

şenay KEÇECİ

ÖNSÖZ

Çalışma süreci boyunca desteğini esirgemeyen danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Hasan Uğur Öncel'e, gerek ders dönemi gerekse tez sürecinde her zaman yol gösterici olan hocam Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Yağımlı'ya, mesafelere rağmen sabrıyla, bilgi birikimiyle ve cesaretlendirmesiyle tez sürecini tamamlamamda büyük katkısı olan hocam Oğuz Özbek'e, tezin yayına hazırlanması sürecinde kıymetli katkılarından dolayı Bayram Ceyhan'a sonsuz teşekkür ve saygılarımla.

Haziran 2022

Şenay KEÇECİ

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR	vi
ÇİZELGE LİSTESİ	vii
ŞEKİL LİSTESİ	xi
ÖZET	xiii
ABSTRACT	xiv
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı	2
1.2. Araştırmanın Önemi	2
1.3. Araştırmanın Varsayımları	3
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
2. GENEL BİLGİLER	4
2.1. Psikolojik Sermaye	4
2.2. Psikolojik Sermayenin Bileşenleri	5
2.2.1. Öz yeterlilik	6
2.2.2. Umut	7
2.2.3. Dayanıklılık	9
2.2.4. İyimserlik	10
2.3. Psikolojik Sermaye Çalışmalarıyla İlgili Alan Yazın Taraması	11
2.4. Mesleki Sosyalleşme	13
2.5. Mesleki Sosyalleşmenin Bileşenleri.....	15
2.5.1. İş Doyumu	15
2.5.2. Motivasyon	16
2.5.3. Bağlılık	17
2.5.4. Kabullenme.....	19
2.6. Mesleki Sosyalleşme Çalışmalarıyla İlgili Alan yazın Taraması.....	19
2.7. İşten Ayrılma Niyeti	22
2.7.1. İşten Ayrılma Niyeti Çalışmalarıyla İlgili Alan Yazın Taraması	23
3. GEREÇ VE YÖNTEM	25
3.1. Araştırmanın Modeli	25
3.2. Araştırmanın Hipotezleri	27
3.3. Evren ve Örneklem.....	32
3.4. Veri Toplama Araçları.....	33
3.5. Veri Toplama Araçlarının Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri.....	34
4. BULGULAR	37
4.1. Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik Analizlerine İlişkin Bulgular	37
4.1.2. Psikolojik sermaye ölçeği geçerlik ve güvenirlik analizleri	43
4.1.3. İşten ayrılma niyeti ölçeği geçerlik ve güvenirlik analizleri	48
4.1.4. Korelasyon analizi	50
4.2. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular.....	50

4.3. Demografik Değişkenlere İlişkin Farklılık Analizi Sonuçları.....	52
4.3.1. Bağımsız örneklem t-Testi sonuçları	52
4.3.2. Tek yönlü varyans analizi sonuçları	54
4.4. Yapısal Eşitlik Modeli ile Aracı Değişken Analizine İlişkin Bulgular	60
4.4.1. Yapısal Eşitlik Modeli ile Alt Boyutlara İlişkin Aracı Değişken Analizi Bulguları	68
5. TARTIŞMA VE SONUÇ	111
5.1. Demografik Bulgulara İlişkin Sonuçlar	111
5.2. Hipotez Testlerine İlişkin Sonuçlar	112
5.3. Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Sonuçlar.....	114
KAYNAKLAR	118
EKLER.....	126
ÖZGEÇMİŞ.....	131



KISALTMALAR

AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
PS	: Psikolojik Sermaye
MS	: Mesleki Sosyalleşme
İAN	: İşten Ayrılma Niyeti
İSG	: İş Sağlığı Güvenliği
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli
IFI	: Incremental Fit Index
GFI	: Goodness of Fit Index
CFI	: Comperative Fit Index
AGFI	: Adjusted Goodness of Fit Index
TLI	: Trucker Lewis Index
χ^2	: Ki kare
RMSEA	: Rootmean Square Error of Approximation

ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 3.1: $\alpha= 0,05$ İçin Örneklem Büyüklükleri Tablosu	33
Çizelge 3.2: Cronbach Alpha Katsayısı Yorumları	35
Çizelge 3.3: DFA Uyum İyiliği Değer Aralıkları	35
Çizelge 4.1: Mesleki Sosyalleşme Ölçeği Tanımlayıcı İstatistiksel Bulguları.....	38
Çizelge 4.2: Mesleki Sosyalleşme Ölçeği KMO ve Bartlett Küresellik Testi.....	38
Çizelge 4.3: Mesleki Sosyalleşme Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi	39
Çizelge 4.4: Mesleki Sosyalleşme Ölçeği Faktörlerinin Açıklayıcılık Düzeyi.....	40
Çizelge 4.5: Mesleki Sosyalleşme Ölçeği Regresyon Katsayıları Tablosu.....	42
Çizelge 4.6: Mesleki Sosyalleşme DFA Uyum İndeksleri	42
Çizelge 4.7: Psikolojik Sermaye Ölçeği Tanımlayıcı İstatistiksel Bulgular Özeti....	43
Çizelge 4.8: Psikolojik Sermaye Ölçeği KMO ve Bartlett Küresellik Testi	43
Çizelge 4.9: Psikolojik Sermaye Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi	44
Çizelge 4.10: Psikolojik Sermaye Ölçeği Faktörlerinin Açımlayıcılık Düzeyi.....	45
Çizelge 4.11: Psikolojik Sermaye Regresyon Katsayıları Tablosu	46
Çizelge 4.12: Psikolojik Sermaye DFA Uyum İndeksleri.....	47
Çizelge 4.13: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Tanımlayıcı İstatistiksel Bulgular.....	48
Çizelge 4.14: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği KMO ve Bartlett Küresellik Testi	48
Çizelge 4.15: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi..	49
Çizelge 4.16: İşten Ayrılma Niyeti Faktörlerinin Açıklayıcılık Düzeyi.....	49
Çizelge 4.17: Korelasyon Analizi	50
Çizelge 4.18: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	51
Çizelge 4.19: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	51
Çizelge 4.20: Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	51
Çizelge 4.21: Katılımcıların Mesleki Deneyim Sürelerine Göre Dağılımı	51
Çizelge 4.22: Katılımcıların Sertifika Sınıfına Göre Dağılımı	52
Çizelge 4.23: Cinsiyet Değişkeni t-Testi Sonuçları.....	53
Çizelge 4.24: Medeni durum değişkeni t testi sonuçları	54
Çizelge 4.25: Sertifika Sınıfı Değişkeni Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	55
Çizelge 4.26: Mesleki Deneyim Değişkeni Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları .	56
Çizelge 4.27: Yaş Değişkeni Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	59
Çizelge 4.28: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	62
Çizelge 4.29: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları.....	63
Çizelge 4.30: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	65
Çizelge 4.31: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları.....	65
Çizelge 4.32: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	67

Çizelge 4.33: Aracı Değişken Son Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları	67
Çizelge 4.34: Aracılık Etkisinin İstatistiksel Anlamlılığına İlişkin Bootstrap Analizi	68
Çizelge 4.35: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	69
Çizelge 4.36: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları.....	69
Çizelge 4.37: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	70
Çizelge 4.38: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları.....	70
Çizelge 4.39: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	71
Çizelge 4.40: Aracı Değişken Son Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları	72
Çizelge 4.41: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	73
Çizelge 4.42: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları.....	73
Çizelge 4.43: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	74
Çizelge 4.44: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları.....	74
Çizelge 4.45: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	75
Çizelge 4.46: Aracı değişken son aşama testine ilişkin yapısal eşitlik modeli katsayıları	75
Çizelge 4.47: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	76
Çizelge 4.48: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları.....	76
Çizelge 4.49: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	77
Çizelge 4.50: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları.....	77
Çizelge 4.51: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	78
Çizelge 4.52: Aracı Değişken Son Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları	78
Çizelge 4.53: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	79
Çizelge 4.54: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları.....	79
Çizelge 4.55: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri.....	80
Çizelge 4.56: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları.....	80
Çizelge 4.57: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	81
Çizelge 4.58: Aracı Değişken Son Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları	81
Çizelge 4.59: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	82
Çizelge 4.60: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları.....	83
Çizelge 4.61: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	83
Çizelge 4.62: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları.....	83

Çizelge 4.63: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	84
Çizelge 4.64: Aracı Değişken Son Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları	85
Çizelge 4.65: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	86
Çizelge 4.66: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları	86
Çizelge 4.67: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	87
Çizelge 4.68: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları	87
Çizelge 4.69: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	88
Çizelge 4.70: Aracı Değişken Son Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları	88
Çizelge 4.71: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	89
Çizelge 4.72: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları	89
Çizelge 4.73: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	90
Çizelge 4.74: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları	90
Çizelge 4.75: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	91
Çizelge 4.76: Aracı Değişken Son Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları	91
Çizelge 4.77: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	92
Çizelge 4.78: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları	93
Çizelge 4.79: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	93
Çizelge 4.80: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları	93
Çizelge 4.81: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	94
Çizelge 4.82: Aracı Değişken Son Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları	94
Çizelge 4.83: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	95
Çizelge 4.84: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları	95
Çizelge 4.85: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	96
Çizelge 4.86: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları	96
Çizelge 4.87: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	97
Çizelge 4.88: Aracı Değişken Son Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları	97
Çizelge 4.89: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	98
Çizelge 4.90: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları	98
Çizelge 4.91: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	99
Çizelge 4.92: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları	99

Çizelge 4.93: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	100
Çizelge 4.94: Aracı Değişken Son Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları	100
Çizelge 4.95: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	101
Çizelge 4.96: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları.....	101
Çizelge 4.97: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	102
Çizelge 4.98: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları.....	102
Çizelge 4.99: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri	103
Çizelge 4.100: Aracı Değişken Son Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları	103
Çizelge 4.101: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri.....	104
Çizelge 4.102: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları.....	104
Çizelge 4.103: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri.....	105
Çizelge 4.104: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları.....	105
Çizelge 4.105: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri.....	106
Çizelge 4.106: Aracı değişken son aşama testine ilişkin yapısal eşitlik modeli katsayıları	106
Çizelge 4.107: Araştırmanın Demografik Değişkenlerine İlişkin Hipotezler	107
Çizelge 4.108: Araştırmanın Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Hipotezler.....	109

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1: Sermaye Türleri.....	4
Şekil 2.2: Psikolojik Sermaye Bileşenleri	5
Şekil 2.3: Umut Kavramı Bileşenleri.....	8
Şekil 2.4: Dayanıklılığın Boyutları.....	10
Şekil 2.5: Mesleki Sosyalleşme Boyutları.....	15
Şekil 2.6: İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	16
Şekil 2.7: Motivasyon Süreci.....	17
Şekil 2.8: Davranışsal Bağlılık	18
Şekil 3.1: Doğrudan Etki	25
Şekil 3.2: Aracılık Etkisi	26
Şekil 3.3: İSG Uzmanlarında Psikolojik Sermayenin İşten Ayrılmaya Etkisinde Mesleki Sosyalleşmenin Aracılık Rolü	26
Şekil 4.1: Mesleki Sosyalleşme DFA Diyagramı	41
Şekil 4.2: Psikolojik Sermaye DFA Diyagramı.....	47
Şekil 4.3: İşten Ayrıma Niyeti DFA Diyagramı.....	50
Şekil 4.4: Aracı Değişken Birinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli.....	62
Şekil 4.5: Aracı Değişken İkinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli	64
Şekil 4.6: Aracılık Testi Yapısal Eşitlik Modeli.....	66
Şekil 4.7: Aracı Değişken Birinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli.....	69
Şekil 4.8: Aracı Değişken İkinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli	70
Şekil 4.9: Aracılık Testi Yapısal Eşitlik Modeli.....	71
Şekil 4.10: Aracı Değişken Birinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli... 72	
Şekil 4.11: Aracı Değişken İkinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli	73
Şekil 4.12: Yapısal Eşitlik Modeli Aracılık Analizi.....	74
Şekil 4.13: Aracı Değişken Birinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli... 75	
Şekil 4.14: Aracı Değişken İkinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli	76
Şekil 4.15: Yapısal Eşitlik Modeli Aracılık Analizi.....	77
Şekil 4.16: Aracı Değişken Birinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli... 79	
Şekil 4.17: Aracı Değişken Birinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli... 80	
Şekil 4.18: Aracı Değişken Yapısal Eşitlik Modeli.....	81
Şekil 4.19: Aracı Değişken Birinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli... 82	
Şekil 4.20: Aracı Değişken İkinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli	83
Şekil 4.21: Aracı Değişken Yapısal Eşitlik Modeli.....	84
Şekil 4.22: Aracı Değişken Birinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli... 85	
Şekil 4.23: Aracı Değişken İkinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli	86
Şekil 4.24: Aracı Değişken Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli.....	87
Şekil 4.25: Aracı Değişken Birinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli... 89	
Şekil 4.26: Aracı Değişken İkinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli	90
Şekil 4.27: Aracı Değişken Yapısal Eşitlik Modeli.....	91
Şekil 4.28: Aracı Değişken Birinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli... 92	
Şekil 4.29: Aracı Değişken İkinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli	93

Şekil 4.30: Aracı Değişken Yapısal Eşitlik Modeli.....	94
Şekil 4.31: Aracı Değişken Birinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli...	95
Şekil 4.32: Aracı Değişken İkinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli	96
Şekil 4.33: Aracı Değişken Yapısal Eşitlik Modeli.....	97
Şekil 4.34: Aracı Değişken Birinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli...	98
Şekil 4.35: Aracı Değişken İkinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli	99
Şekil 4.36: Aracı Değişken Yapısal Eşitlik Modeli.....	100
Şekil 4.37: Aracı Değişken Birinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli.	101
Şekil 4.38: Aracı Değişken İkinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli ..	102
Şekil 4.39: Aracı Değişken Yapısal Eşitlik Modeli.....	103
Şekil 4.40: Aracı Değişken Birinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli.	104
Şekil 4.41: Aracı Değişken İkinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli ..	105
Şekil 4.42: Aracı Değişken Yapısal Eşitlik Modeli.....	106



İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ UZMANLARININ UMUT, PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK, ÖZYETERLİLİK VE İYİMSERLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNDE MESLEKİ SOSYALLEŞMENİN ROLÜNÜN İNCELENMESİ: İSTANBUL İLİNDE BİR UYGULAMA

ÖZET

Yürütülen çalışmanın amacı iş güvenliği uzmanlarının umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık bileşenlerinden oluşan psikolojik sermaye düzeylerinin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, mesleki sosyalleşmenin aracılık rolünün incelenmesidir. Çalışma kolayda örnekleme yöntemiyle 413 iş güvenliği uzmanı ile yürütülmüş olup veriler anket tekniğiyle toplanmıştır. Öncelikle psikolojik sermaye, mesleki sosyalleşme ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmış, elde edilen veriler ile SPSS ve AMOS programları kullanılarak tanımlayıcı istatistikler ve yapısal eşitlik modellemesi ile analiz edilmiştir. Baron ve Kenny'in modeli esas alınarak aracılık analizi yapılmış ve analiz sonuçlarına göre psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetine etkisinde mesleki sosyalleşmenin tam aracılık etkisi olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İş Güvenliği Uzmanlığı, Psikolojik Sermaye, Mesleki Sosyalleşme, İşten Ayrılma Niyeti

**INVESTIGATION OF THE ROLE OF OCCUPATIONAL SOCIALIZATION
ON THE EFFECT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY
SPECIALISTS' FEATURES OF HOPE, PSYCHOLOGICAL STRENGTH,
SELF-EFFICIENCY AND OPTIMISM ON THEIR INTENTION TO LEAVE
JOB: AN APPLICATION IN THE PROVINCE OF ISTANBUL**

ABSTRACT

The aim of the study was to examine the mediating role of occupational socialization in the effect of occupational safety experts' psychological capital levels, which consist of the components of hope, optimism, self-efficacy and resilience, on the intention to leave. The study was carried out with 413 occupational safety experts by convenience sampling method and the data were collected by questionnaire technique. First of all, validity and reliability analyzes of psychological capital, occupational socialization and intention to leave scales were made, and the data obtained were analyzed with descriptive statistics and structural equation modeling using SPSS and AMOS programs. Mediation analysis was made based on Baron and Kenny's model, and according to the results of the analysis, it was seen that professional socialization had a full mediation effect on the effect of psychological capital on turnover intention.

Keywords: *Occupational Safety Specialist*, Psychological Capital, Occupational Socialization, Intention to Quit

1. GİRİŞ

Modern yaklaşım kurumsal amaçlara ulaşabilme konusunda insanı kaynak olarak görmektedir. Bu yaklaşımda insan sermayesinin en önemli unsurlarından birini psikolojik sermaye oluşturmaktadır (Avey, Tara ve Luthans, 2008). Bir diğer önemli unsur ise kişinin mesleğine uyum sürecini ifade eden mesleki sosyalleşmedir (Nortcraft ve Neale, 1990). Çağdaş işletmecilik anlayışı, örgütsel yapı içerisinde çalışanların kalıcı ve verimli olmalarını ancak insana dair psikolojik yeteneklerin de işletmenin temel yetenek envanterine dahil edilmesiyle ve bu sayede örgütün gerek stratejik gerekse yönetsel hedeflerine ulaşmasını sağlayabileceğini ifade etmektedir. Bu sebeple çalışanların pozitif psikolojik sermayesini artırmaya dönük bireysel ve örgütsel her türlü çaba önem taşımaktadır (Gratton ve Ghoshal, 2003). Çalışanlar kimi zaman iş tatminsizliği, genel iş şartları, fiziki ve sosyal nedenler gibi çeşitli nedenlerle işten ayrılma niyeti içerisine girebilmektedir. İşten ayrılma niyeti, çalışanların işi bırakmaya yönelik geliştirdikleri bilinçli tutum ve davranışlar bütünüdür. Bir ya da birden çok etkenin bir araya gelmesiyle çalışan işten ayrılmaya yönelik bir takım kasıtlı davranışlar geliştirmektedir. Çalışanların işten ayrılma niyetinde olması örgütler bakımından çözülmesi gereken sorunlardan biridir. Bu kavramla ilgili yerli ve yabancı akademik yazında çeşitli çalışmalar yapılmasına rağmen hem çalışan hem de örgüt açısından önemli bir sorun olma özelliğini korumaya devam etmektedir. Çünkü örgütün yeni personel istihdamı için harcadığı kaynaklar ve yeni personelin eğitim ve adaptasyon süreci işletmeler için çeşitli miktarda maliyetlere neden olmaktadır. Çalışanların işten ayrılma niyetini meydana getiren faktörleri belirlenmesi, çalışan devir hızının azaltılması bakımından önemlidir (Yang ve Lee, 2009). Özellikle sosyal alanlarda hizmet veren işletmelerde personel devir hızının yüksek olması diğer çalışanların performanslarını olumsuz yönde etkilemekte olup işletme yönetimi için de istikrar bozucu bir gelişme olarak görülmektedir (Kim ve Stoner, 2008). Diğer mesleklerde olduğu gibi iş sağlığı güvenliği (ISG) uzmanları da görevleriyle ilgili rol ve sorumluluklarını öğrenerek ve mesleki kültürü özümseyerek, mesleğe uyum sağladıkları bir mesleki sosyalleşme sürecinden geçerek çalışma hayatında yer almaktadırlar. Ancak ülkemizde görece

yeni bir meslek dalının bireyleri olan İSG uzmanlarının örgütsel yapı içerisinde personel devir hızının yüksek olduğu görülmektedir.

1.1. Araştırmanın Amacı

Yürütülen çalışmada İSG uzmanlarının psikolojik sermaye ve mesleki sosyalleşmesinin incelenmesi ve psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetine etkisinde mesleki sosyalleşmenin aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmaktadır.

1.2. Araştırmanın Önemi

Yapılan yerli ve yabancı alan yazın taraması sonucunda, Türkiye’de iş sağlığı güvenliği uzmanlarında psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide mesleki sosyalleşmenin aracılık rolünü inceleyen herhangi bir çalışmaya ulaşılmamıştır. Psikolojik sermaye anahtar sözcüğüyle, Türkçe yüksek lisans ve doktora alan yazın taraması yapılmış ve 166 çalışmaya ulaşılmıştır. Fakat İSG uzmanları ve psikolojik sermaye, İSG uzmanlarında psikolojik sermaye gibi anahtar sözcüklerle yapılan alan yazın taramasından sonuç elde edilmemiştir. Mesleki sosyalleşme anahtar sözcüğüyle, Türkçe yüksek lisans ve doktora alan yazın taraması yapılmış ve 4 çalışmaya ulaşılmıştır. Fakat İSG uzmanları ve mesleki sosyalleşme, İSG uzmanlarında mesleki sosyalleşme gibi anahtar sözcüklerle yapılan alan yazın taramasından sonuç elde edilmemiştir. İşten ayrılma niyeti anahtar sözcüğüyle, Türkçe yüksek lisans ve doktora alan yazın taraması yapılmış ve 232 çalışmaya ulaşılmıştır. Fakat İSG uzmanları ve işten ayrılma niyeti, İSG uzmanlarında işten ayrılma niyeti gibi anahtar sözcüklerle yapılan alan yazın taramasından sonuç elde edilmemiştir. Yürütülecek olan çalışmanın konuyla ilgili olarak alanda yapılacak ilk çalışma olması sebebiyle önem taşıdığı düşünülmektedir. Bilinen bir yöntemin yeni bir alanda uygulanacak olmasıyla, İSG uzmanlarında psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetine etkisinde mesleki sosyalleşmenin aracılık rolü incelenerek umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterliliğin işten ayrılma niyetine etkisinde iş doyumunu, bağlılık, motivasyon ve kabullenmenin aracılık rolü incelenecektir.

1.3. Araştırmanın Varsayımları

Yapılacak çalışmanın yürütülme sürecinde, aşağıdaki yer almakta olan temel varsayımlardan hareket edilecektir.

- Katılımcılar, anket sorularına içtenlikle ve doğru olarak cevap verecektir.
- Seçilen rneklem grubundaki İSG uzmanları, araştırma evreninin özelliklerini taşımaktadır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmanın bulguları, aşağıda yer alan sınırlılıklar çerçevesinde yorumlanacaktır.

- Araştırma yalnızca İSG Kâtip sisteminde İstanbul ilinde kayıtlı olan İSG uzmanları üzerinde yapılacağından araştırmanın bulguları, bu uzmanlardan elde edilen verilerle sınırlı olacaktır.
- Sosyal bilimler alanında yapılan araştırma çalışmalarında deneysel yöntemlerle yürütülme imkânı olmaması nedeniyle bu gibi araştırmalar için içsel geçerliliğin yüksek olmamasının önemli bir kayıp sayılmadığı düşünülmektedir (Seyidoğlu, 1995). Bahsedilen sebeplerden kaynaklanan sınırlılıklar bu araştırma için de geçerlidir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Psikolojik Sermaye

Psikolojik sermaye, kişinin var olan veya potansiyel zor görevlerin üstesinden gelebilmesi konusunda hissettiği özgüven ile hedeflerine ulaşmada gösterdiği umut ve direnç gibi olumlu özelliklerin atfedildiği pozitif bir ruh durumu olarak açıklanmaktadır. Luthans ve arkadaşlarının 2004 yılında, sermaye türlerinin ortak yönleri ve farklılıklarını incelediği çalışmalarında, pozitif örgütsel davranışın çalışanlar üzerindeki etkisi analiz edilirken, adlandırmamış bir sermaye türünün olabileceği ve bu sermaye türünün ölçülebilir ve geliştirilebilir olduğu fikri ortaya çıkmıştır (Luthans ve Youssef, 2004). Ortaya çıkan psikolojik sermaye kavramı ve diğer sermaye türleri arasındaki ilişki şekilde görülmektedir.



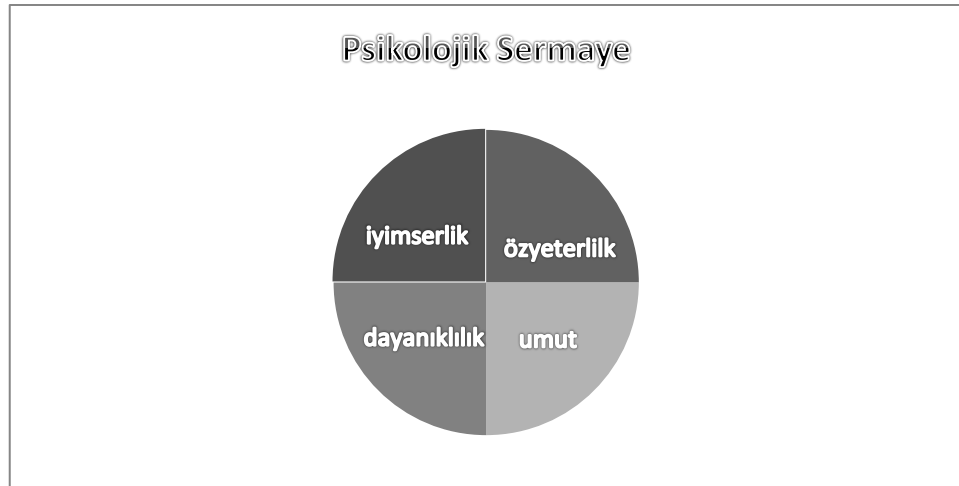
Şekil 2.1: Sermaye Türleri

Psikolojik sermaye, işletmelerin küresel ölçekte rekabet kabiliyetlerini geliştirmesi ve sürdürmesinde, insan kaynaklarının üstlendiği önemli role vurgu yapmaktadır. Günümüz dünyasında yetenek yönetiminin her geçen gün önem kazanmasında psikolojik sermayenin de etkili olduğu düşünülmektedir. Çünkü çalışanların yetenek ve performansının yükselmesinin psikolojik sermayenin sonuçlarından biri olarak kabul edilmektedir (Luthans ve Jensen, 2002a). Pozitif psikolojik sermayenin, bireylere fiziksel olarak sağlıklı olma gibi çıktılar sağlaması dışında diğer bir katkısı

da iş doyumunu artırırken, tükenmişlik duygusunu azaltmasıdır. Çalışanın olumsuz ya da çalkantılı bir ruh haline sahip olması iş ortamına uyumunu zorlaştırmakta, yapılan işe konsantre olmasını engellemekte bunun sonucunda da iş tatminsizliği, verim düşüklüğü, iş kazaları ve iş devamsızlıkta artış gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Kısaca, bireysel anlamda pozitif psikolojinin fiziki çıktıları fizyolojik ve psikolojik sağlık, kazanç artışı, yeni arkadaşlar edinme, fiziki olmayan çıktıları mutluluk, iş doyum, stres seviyesinin azalması, statü ve unvanda yükseliş, iletişim eksikliği ve tükenmişliğin ortadan kalkması, dengeli davranışlar sergileme eğilimi, duygu kontrolü, yaratıcılık ve motivasyonun, ilgi alanlarının, güvenin, rekabet edebilirlik duygusunun artması olarak ifade edilebilir (Nazim ve Arshad, 2014).

2.2. Psikolojik Sermayenin Bileşenleri

Pozitif psikolojik sermaye kişisel bakımdan güçlü bir etki ve değişiklik yaratabilen bileşenlere sahiptir. Bu bileşenlerden olan öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik kişisel gelişim bakımından bireylerin olumlu, güçlü, başarılı, verimli davranışlar sergilenmesine yardımcı olmaktadır. Diğer bireylere kıyasla daha fazla pozitif psikolojik sermayeye sahip bireylerin örgütsel organizasyonlar ve süreçlerde daha farklı sorumluluk ve görevler üstlenebileceği söylenebilir. Bu sebeple örgütsel organizasyon tasarımları sırasında bu özelliklerin de göz önüne alındığı görülmektedir (Mohan ve Mark, 2005).



Şekil 2.2: Psikolojik Sermaye Bileşenleri

İşletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı yakalamak ve örgütsel amaçlarına ulaşabilmek için insan kaynağını etkili bir şekilde kullanması psikolojik sermaye

bakımından önem taşımaktadır (Luthans, Avolio, Walumbwa, ve Li, 2005). Günümüzde yapılan psikolojik sermaye araştırmaları bu kaynakların ölçülebilir olduğunu, örgütsel bakış açısıyla çalışanların bağlılığı, anlamlı işler yapmalarının desteklenmesi, anlamlı meşguliyetler ile örgütsel performansın artırıcı yönde kullanılabilmesi bakımından önemli olduğunu ifade etmektedir (Money, Hillenbrand, Camara, 2008).

2.2.1. Öz yeterlilik

Sosyal öğrenme teorisinde güven ya da özgüven olarak da ifade edilen öz yeterlilik kavramı, bireyin kendine olan güveni, yetenek ve becerilerine olan inancı ve içerisinde bulunduğu stresli koşullarda dahi eylemlerini ifa etmede karalılığı gösterir (Özkalp, 2009). Öz yeterlilik; bireyin bir işi yerine getirme bağlamındaki motivasyonu, eyleme geçebilme yeteneği olarak tanımlanırken aynı zamanda bireyin hedefleri, istekleri, sonuç beklentileri ve karşılaştığı zorluklara ilişkin algılarla insan davranışları üzerinde etkiler gösterir (Bandura, 2000). Schwarts'a göre bireyin bir şeyi yapabilme konusunda kendine olan inancı şöyle ifade edilmiştir: 'kişi bir şeyin imkânsız olduğuna inandığında, zihni bunun neden imkânsız olduğunu kanıtlamak üzere çalışırken; bir şeyi yapabileceğine inandığında ise zihni onu yapmak üzere çözümler bulma yolunda çalışır'(Öztekin, 2016). Öz yeterliliği yüksek olan bireylerde aşağıda yer verilen beş özelliğin görece diğer bireylerden farklılaştığı görölmektedir;

- Bu bireyler, belirledikleri hedeflere zorlu görevlerle uğraşma eğilimindedir.
- Bu bireyler başa çıkılması zor durumlarla karşılaştıklarında hoş karşılar ve sebat gösterirler.
- Bu bireyler motive olmak için dışsal bir kaynağa gereksinim duymayıp kendi kendilerini motive ederler.
- Amaçlarına ulaşma konusunda gereken çabayı gösterirler.
- Bu bireyler, karşılaştıkları zorlukları aşma konusunda azimlidirler (Luthans ve Youssef, 2014).

Öz yeterlilik büyüklük, güç ve genellik olmak üzere üç alt boyuta sahiptir. Büyüklük; kişinin yaptığı iş ile haiz olduğu yetenek seviyesini karşılaştırarak ortaya koyduğu değerlendirme ve ardından işi ne ölçüde etkili bir şekilde yerine getirebileceğine yönelik geliştirdiği inanç olarak ifade edilirken, güç; kişinin işi yaparken karşılaştığı

zorlukları aşmada gayretle gösterdiği çabadır. Genellik ise çeşitli durumlara göre farklılaşsa da birçok durum için genel öz yeterliliğe sahip olma hali olarak tanımlanmaktadır (Stajkovic ve Luthans, 1998). Bandura'a göre öz yeterlilik geliştirilebilen bir psikolojik kapasite olup geliştirilmesi şu yollarla mümkündür (Bandura, 1977).

Uzmanlık deneyimleri; Öz yeterliliği geliştirme yolları arasında önemli role sahip olan kaynaklardan biri bireyin doğrudan yaşantılarıdır. Bireyin geçmişte elde ettiği başarılar kendine olan güveninin artmasına dolayısıyla performansının artmasına neden olacaktır. Bireyin ustalık deneyimlerini artırmasının yollarından biri, büyük ve karmaşık işleri küçük parçalar halinde başarması ve böylece kendine olan güveninin artarak öz yeterliliğinin güçlenmesidir. Öz yeterliliğin artması yüksek performans ve başarıya yol açan olan bir döngü oluşturur.

Dolaylı olarak model yoluyla öğrenme; Doğrudan yaşantıların yanı sıra, bireylerin öz yeterlik algıları başkalarının sarf ettikleri çaba sonucunda elde ettikleri başarıların görülmesi, model alınmasıyla ya da onların ulaştığı sonuçlarla ilgili kıyaslamalar vasıtasıyla da meydana gelebilir (Bandura, 1997). Öz yeterlik kavramı örgütsel bakımdan, bireyin mensubu olduğu çevreden de etkilenmektedir. Kimi durumlarda birey, grup ya da örgütler kendi kontrollerinde olmayan etmenlerden dolayı başarısız deneyimler yaşayabilmektedir (Stajkovic ve Luthans, 1998a).

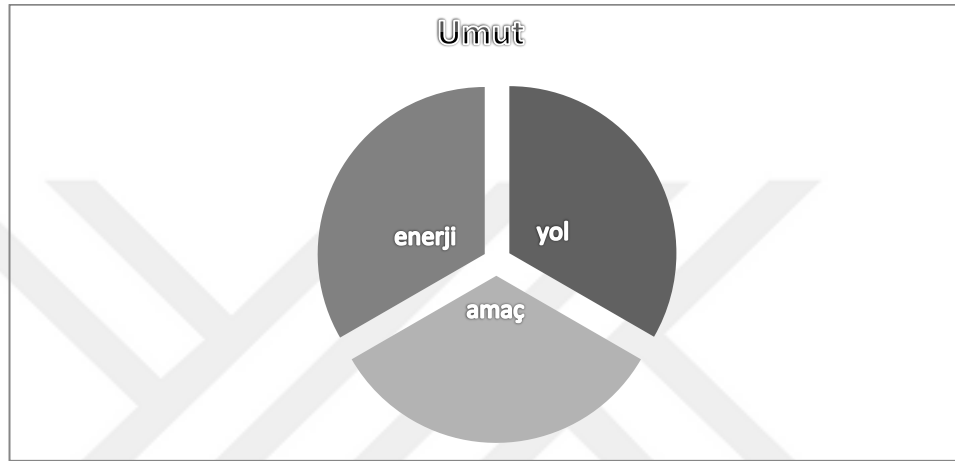
Sosyal ikna; Bireylerin hedefledikleri bir sonucu elde edebilme konusunda gerekli yeteneklere haiz olduklarına dair inançlarının pekiştirilmesi sosyal ikna olarak tanımlanmaktadır. Sosyal iknada amaç, bireyin kabiliyet düzeyinin artırılması olmayıp gerekli yetkinliğe sahip olduğunun vurgulanmasıdır. Başkalarının kişiye 'bunu yapabilirsin, bu konuda başarılısın' şeklindeki cesaret verici sözleri, bireyin 'bunu yapabilirim' şeklinde içsel bir algı ve inanca dönüştürmesine olanak sağlar (Tschannen ve Woolfolk, 2007).

2.2.2. Umut

Psikolojik sermayenin bileşenlerinden biri olan umut, bireyin amaçlarına ulaşmak için enerji sarf etmesi, çaba göstermesi, kararlılığı ve amaçlarına ulaşmak için en iyi yolu bulma kapasitesini olarak tanımlanmaktadır (Peterson vd., 2008). Snyder umut kavramını, hedefe yönelik enerji, hedef yönelimli olma anlamına gelen 'eylemlilik' sözcüğü ile ifade eder. Bu tanımdan hareketle, umudun; bireyin hayatına dair

sorumluluk alması, hayatı ile ilgili kararları hakkında kontrol mekanizması geliştirebilmesini sağlayan motivasyonel bir unsur olduğu söylenebilir (Snyder, 2000).

Snyder'e göre umut kavramı, tek bileşen odaklı ele alındığında kavramın açıklanmasında yetersiz kalacağı, kavramın irade ve başarı için gerekli yolları da içermesi gerektiği yönündedir. Bu sebeple umut kavramı amaç belirleme, yol bulma ve irade gücü bileşenleriyle incelenmektedir (Luthans ve ark., 2008).



Şekil 2.3: Umut Kavramı Bileşenleri

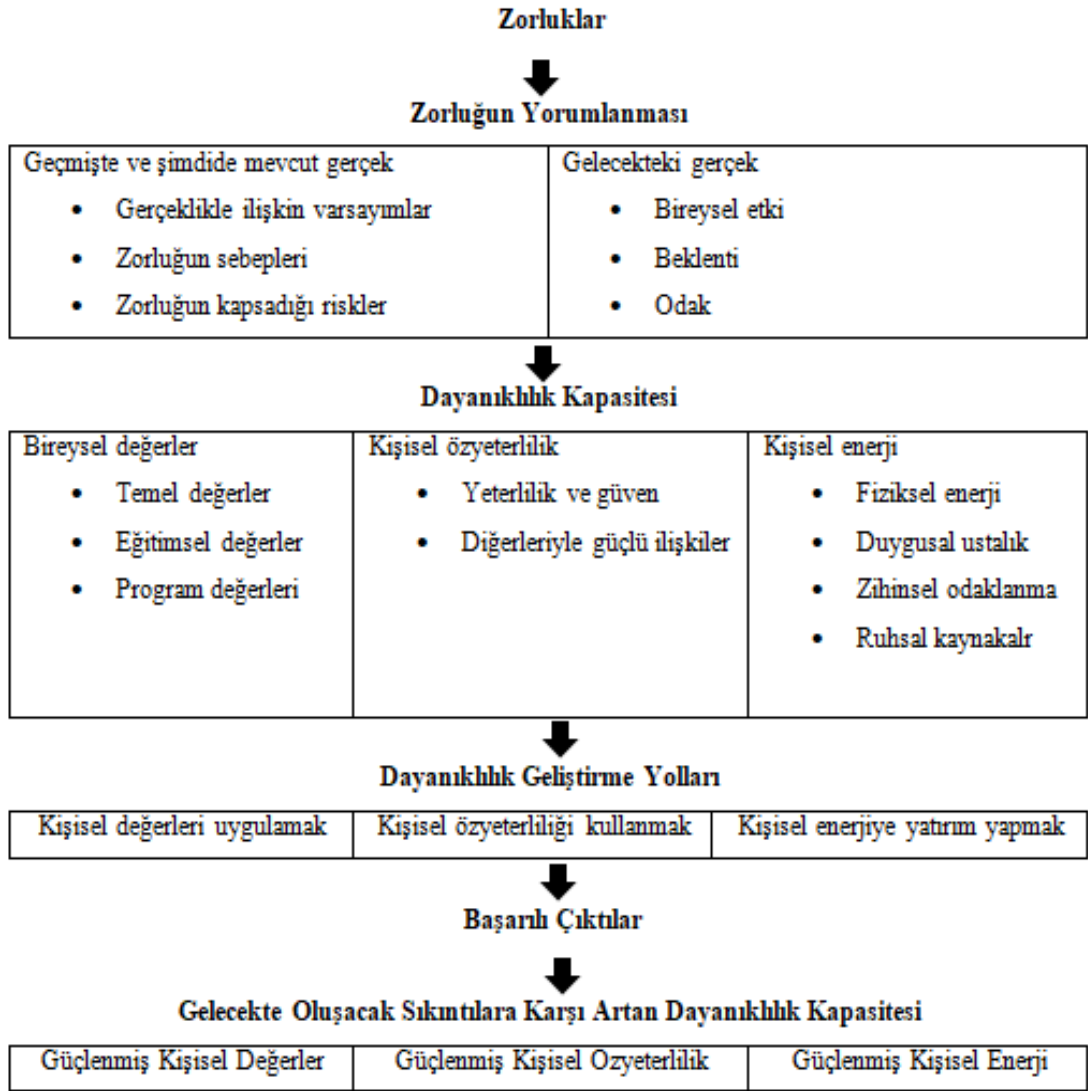
Amaç belirleme birey için üç kategoride değerlendirilmekte olup bunlar; amaçların insan zihninde somut veya soyut olarak yer alması, zamana bağlı olarak uzun veya kısa vadeli olması ve amaçların değerli ya da değersiz olması şeklindedir. Alternatif yollar bulma, bireylerin amaçlarına ulaşabilmek için alternatif yollar üretme yeteneğiyle ilgilidir. Birey amacına ulaşma yolunda bir engelle karşılaştığında alternatif yollar tercih edebilmekte, umut düzeyi yüksek bireylerin alternatif yollar bulmada umut düzeyi düşük bireylere kıyasla daha başarılı olduğu görülmektedir (Irving ve ark., 1998). Bireyin bir görevi ifa etmek veya bir amaca ulaşma konusunda gösterdiği irade olarak tanımlanan irade gücü kullanma, bireyin hedefe yönelik zihinsel bir enerjiyle 'bunu yapabilirim' düşüncesi olarak ifade edilir (Snyder, 2002). Umut düzeyi yüksek bireylerin daha net amaçlar belirleyip, yüksek performans gösterdikleri, örgüt içerisinde işbirlikçi tutumlar sergiledikleri ve olumsuz durumlarda yapıcı tavırlar sergiledikleri görülmektedir (Adams ve ark., 2003). Umutlu bireylerin gerek kendileri için gerekse içinde buldukları örgüt için yaratıcı çözümler üretme, risk alma, yeni olasılık ve fırsatları görme kapasitelerinin yüksek olduğu görülmektedir. Umudun, bireylerin günlük hayatta karşılaştıkları sorunları

çözmede, fiziksel ve ruhsal sağlığı korumada önemli bir faktör olduğu (Luthans ve Jensen 2002b), örgütlerde yaşanan kriz ve belirsizlik dönemlerinde umut düzeyi yüksek bireylerin örgütsel değişim süreçlerinde daha önemli roller edindiği yapılan çalışmalarla ortaya konmaktadır (Weick ve Quinn, 1999).

2.2.3. Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık konusunda yürütülen ilk çalışmalar problemlili aile ilişkileri, ergenlik dönemi sorunları ve özellikle risk altındaki çocuklarla ilişkilendirilerek yürütülen çalışmalar olmuştur (Day, 2014). Dayanıklılık; kişinin zorluklar, engeller, olumsuzluklar ve riskler karşısında başarılı bir şekilde sergilediği olumlu duruş ve kararlılıktır. Dayanıklılığa ilişkin yapılan çok sayıda tanımın ortak vurgusu bireyin yaşadığı sıkıntıların üstesinden gelebilmek için kişisel güçlülük kapasitesidir (Noble ve Mcgrath, 2013). Çok boyutlu bir olgu olarak ifade edilen dayanıklılık, kişinin zor ve riskli durumlar karşısında gösterdiği olumlu adaptasyon ile örüntülenen bir kavramdır (Masten, 2001). Yaşanılan bir takım travmatik deneyimlerin ardından günlük yaşama adapte olarak, normal bir şekilde hayatını sürdürebilen insanlar dayanıklı, dirençli, kurtulanlar olarak ifade edilmiştir (Luthans, Youssef, Avolio, 2007). Patterson ve Kelleher dayanıklılığı, sıkıntılı dönemlerden enerjinin etkili bir şekilde kullanılmasıyla daha güçlü bir biçimde çıkılması olarak tanımlamakta olup dayanıklılığın boyutlarını Şekil 2.4’de ifade edildiği biçimde ele almışlardır (Patterson ve ark., 2004).

Varlıklar, risk faktörleri ve değerler olmak üzere dayanıklılığa üç temel nitelik atfedilmektedir. Bireyin kendine dair olumlu algıları, hayat pozitif bir çerçeveden bakma, karakter özellikleri, otokontrol ve bilişsel beceri gibi yapılar varlıkları oluşturmaktadır. Risk faktörleri ise genel anlamda istenmeyen sonuçlar yaratan şiddet, travma, bağımlılıklar ve tükenmişlik gibi olumsuz deneyimleri kapsamaktadır. Bireyin kendini ya da başkalarını tüm risk etmenlerinden koruması olası değilse de risklerin tespiti ve doğru bir şekilde yönetilmesiyle büyüme ve gelişme fırsatları olarak değerlendirilebilmektedir. Bireyin hayatta karşılaştığı zorluk ve engeller, kendini gerçekleştirme bakımından birer fırsat olarak ele alınıp bireyin bir takım olumlu değer yargılarına sahip olmasını sağlayabilmektedir (Punamaki ve ark., 2001).



Şekil 2.4: Dayanıklılığın Boyutları

2.2.4. İyimserlik

Psikolojik sermaye kavramı kapsamında iyimserlik; bireyin maddi ya da manevi anlamda geleceğe ilişkin olumlu beklentiler içerisinde olduğu bir tutum ya da ruh hali olarak ifade edilmektedir (Kyle ve ark., 2008). İyimserlik bireyin motivasyonu etkileyerek olayları doğru bir şekilde ele alması ve iyilik halinin ortaya çıkmasını sağlayan bir unsurdur. İyimser bireyler meydana gelen kötü olayları değerlendirirken dışsal faktörleri göz önünde bulundururken, bunun aksine kötümser bireyler içsel nedenler aramaya eğilimlidir (Peterson, 2000). Psikolojik sermayenin bileşenlerinden olan iyimserlik ve umut kavramlarının zaman zaman birbirleri yerine kullanıldığı görülmektedir. Genel itibarıyla umut, koşulların olumlu yönde seyredeceğine dair inanç ve bu inanca eşlik eden şüphe iken iyimserlikte neredeyse kaygının olmadığı söylenebilir (Lazarus, 1999). Salt iyimserliğin, bireyi günlük hayatın tüm

problemlerinden koruyan bir mekanizma olduğu söylenemeyebilir ancak kişinin depresif ruh halinden, karamsarlıktan korunması, fiziksel ve ruhsal sağlığının korumasında önemli bir faktör olduğu ifade edilebilir (Seligman, 2006). İyimserlik mekanizmasında esas nokta, bireyin istenilen şeylere gerekli çabayı göstererek ulaşabileceğine dair beklentidir. İyimser insanlar, karşılaştıkları olası zorluklarda kararlılıkla çaba sarf edip, olaylara gerçekçi bir şekilde yaklaşarak, hatalarını gelecekte tekrar etmemek için değerlendirirken, kötümser insanlarda beklentilere yönelik bir gayret olmadığı görülür (Luthans vd., 2010). İyimserliğin geliştirilmesi üç aşamalı bir süreçle sağlanabilmekte olup bu aşamalar; geçmiş deneyimlerin değerlendirilmesinde toleranslı olmak, yaşanmakta olan mevcut durumu olumlu yönleriyle değerlendirmek ve geleceğe ilişkin fırsatlara odaklanmak şeklinde ifade edilebilir. İyimserlik düzeylerinin belirlenmesi, bireylerin aşağıda yer verilen altı soruya verdiği cevap ve tepkilere dayandırılmaktadır (Patterson ve Kelleher, 2005).

Geçmişte ve hâlihazırdaki mevcut gerçeklik;

- Bireyin gerçeklikle ilgili varsayımları nelerdir?
- Bireyin mevcut sıkıntılarının nedenleri ve buna katkısı nedir?
- Bireyin yaşadığı sıkıntılar, ne tür riskler oluşturuyor?

Geleceğe dair olasılıklar;

- Gelecekte meydana gelecek olası olayları etkileme kabiliyetim nedir?
- Başarıya dair beklentim nedir?
- Çalışmalarında temel odağım ne olmalı?

2.3. Psikolojik Sermaye Çalışmalarıyla İlgili Alan Yazın Taraması

Yürütülen çeşitli araştırmalar; psikolojik sermaye ile bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişkinin pozitif yönlü, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğunu göstermektedir (Avey ve ark., 2011). Psikolojik sermaye ile iş doyumu ve bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği bir başka çalışmada ise bağlılık ve iş doyumu değişkenleri ile psikolojik sermaye arasındaki pozitif ve anlamlı ilişkiye vurgu yapılarak geliştirilmesi gereken bir sermaye türü olduğu belirtilmiştir (Keleş, 2011). Yöneticilerde psikolojik sermaye ile iş doyumu ilişkisinin incelenmesi amacıyla yürütülen bir araştırmada psikolojik sermaye düzeyinin artmasıyla iş doyumu düzeyinin artış gösterdiği veya psikolojik sermaye

düzeşinin azalmasıyla iş doşunu düzeşinin de azaldığı ortaya koyulmuştur (Mello, 2012). ‘Çinli İşçilerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi’ adlı, yapılan bir çalışma 103 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Yaşları 22 ile 59 arasında değişen katılımcılardan 57’si erkek, 46’sı ise kadındır. Katılımcıların %29’u yönetici konumunda çalışmaktadır. Yapılan çalışma sonucu elde edilen bulgulara göre genel olarak psikolojik sermayeyi etkileyen boyutlar göz önüne alındığında iyimserliğin %17, yaratıcılığın %13, dayanıklılığın %13, özgüvenin %13, nezaket ve alçak gönüllülüğün %13, affedicilik ve şükran duygusunun %11, cesaretin %6, hırs ve umudun %5, öz sahiplenmenin %5, samimiyet veya içtenliğin %4 etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır (Han ve ark., 2012). ‘Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tavrı ve Davranışlarını Tahmin Etmede Kullanılan Pozitif İlave Değerleri’ adlı, yapılan bir çalışmada, çalışma evrenini çeşitli sektörlerde çalışan 336 kişi oluşturmaktadır. Katılımcıların %38’i üst düzey yönetici konumundan çalışırken %60’ı yönetici konumunda çalışmamaktadır. Yapılan çalışma sonucu elde edilen bulgulara göre çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin demografik yapıları, pozitif davranışları ve işe uyumunda önemli olduğu, organizasyon liderlerinin psikolojik sermayelerini geliştirmesinin bugün ve gelecekte karşılaşılan zorlukların aşılması bakımından son derece önemli olduğu ifade edilmektedir (Avey, Wernsing ve Luthan, 2008).

Cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki deneyim süresi gibi demografik değişkenler ile psikolojik sermaye ve alt boyutları umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, öz yeterlilik arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmaya göre; cinsiyet değişkenine göre psikolojik sermaye ve alt boyutları arasında farklılık görüldüğü, erkek çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin kadın çalışanlardan daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Yaş değişkenine göre ise 20 ile 30 yaş arasındaki katılımda öz yeterliliğin 30 ile 40 yaş arasındaki katılımcılara kıyasla daha düşük olduğu saptanmıştır. Mesleki deneyim süresi değişkenine göre psikolojik sermayenin alt boyutları olan umut, iyimserlik ve dayanıklılığın anlamlı farklılıklar gösterdiği, mesleki deneyim süresi 10 yıla kadar olan çalışanlarla 10 yıl üzeri olan katılımcılar kıyaslandığında, 10 yıl üzeri olan çalışanlarda umut, iyimserlik ve dayanıklılığın daha yüksek olduğu görülmektedir (Koç ve Keklik, 2019). ‘İş, Zinde Olma ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişi’ adlı, yapılan bir çalışma 7000 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların %74’ünü çalışanlar, %3’ünü ise işsizler, % 21’ini ise çalışmadan gelir elde edenler, % 52’sini kadınlar, %48’ini erkekler oluşturmuştur.

Ortaya çıkan sonuçlara göre iş gücü piyasası faktörleri (refah, istihdam, verimlilik) ile işte iyi hissetme ve zinde olma arasında hassas bir ilişki bulunmuştur. Yapılan çalışma insanın psikolojik sermayesinin iş gücü piyasa durumunu önemli şekilde etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca yaş, cinsiyet, medeni durum ve çocuk sahibi olma gibi demografik değişkenlerin de iş gücü piyasa durumu açısından son derece önemli olduğu ortaya çıkmıştır (Kenneth ve ark., 2009). ‘Kadınların Girişimcilikle İlgili Yenilikçi Davranışlarında Psikolojik Sermayenin Rolü’ adlı, yapılan bir çalışmada, çalışma evrenini yaşları 38 ile 40 arasında olan düşük eğitilmiş, yaşları 20 ile 60 arasında olan yüksek eğitilmiş 405 kadın girişimci oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda elde edilen verilere göre yüksek yeterlilik ve iç kontrol odağına sahip kadınların girişimcilikle ilgili yenilik bakımından diğer kadınlara nazaran daha yüksek puanlar aldığı görülmüştür. Ayrıca daha eğitilmiş kadınların özgüven ve yenilikçilik bakımından daha düşük eğitim seviyesine sahip kadınlara oranla kendilerine olan inançlarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Sunday, 2009).

2.4. Mesleki Sosyalleşme

Mesleki sosyalleşme, bireyin bir mesleğin değerlerini kazanma süreci olarak açıklanmaktadır (Abbott, 1988). Yeni kişilerin meslekle bütünleşmesini sağlamak için mesleklerin belli işlemleri kullandığı süreç mesleki sosyalleşme olarak ifade edilmektedir. Mesleki sosyalleşmenin bir anlamda, çalışma hayatına yeni başlayan kişilerde becerilerin uygulanmasına katkıda bulunduğu düşünülmektedir. Yetişkin sosyalleşmesinin gelişimsel sürecini oluşturan mesleki sosyalleşme, bireyin dış dünyanın tanıdığı bir kimlik üstlenmesi ve bu kimliği kendi içinde fark ederek içselleştirmesi olarak adlandırılır (Du Toit, 1995). Bir başka tanımda mesleki sosyalleşme, bireyin tam olarak kalifiye bir meslek üyesinin sahip olduğu tipik özellikleri ve mesleki ilkeleri içselleştirerek gerekli bilgi ve becerilerle mesleki kimlik duygusunu edinilmesi olarak ifade edilir (Moore, 1970). Mesleki kimliğin ve bağlılığın, hedef ediniminin ve yeterlilik duygusunun gelişimini kolaylaştıran bu süreç, kişinin mesleğin ilke ve değerlerini öğrenmesini sağlamaktadır. Aslında mesleki sosyalleşme, mesleki kimliğin edinilmesi süreci olan, öğrenilen diğer şeylerin temelini oluşturan duyuşsal temeldir. Ayrıca, mesleki sosyalleşmenin kişinin mesleki faaliyetleri ile ilgili olarak uzun dönemli etkilere sahip olduğu da söylenebilir. Bireyin hayatındaki diğer alanlarda olduğu gibi mesleki gelişiminin de

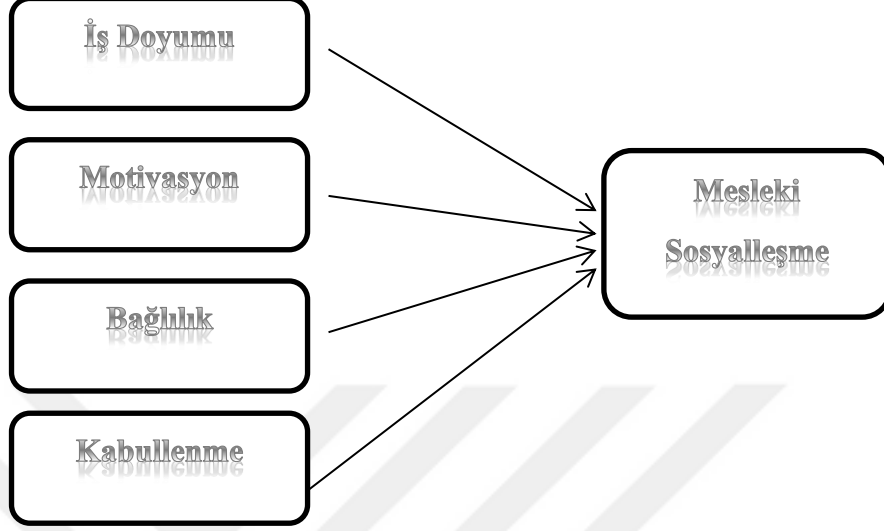
sürekli bir şekilde ele alınması gerektiği, diğer gelişim alanlarında olduğu gibi, bireylerin mesleki açıdan da farklı ölçülerde geliştiği görülmektedir. Yerleşik mesleki hedeflerle uyumlu değer ve becerilere, tutum ve davranışlara sahip bireylerin yetiştirilmesi, bu sürecin nihai hedefini oluşturmaktadır. Mesleki sosyalleşme kavramı kişinin mesleki yeterliliğini daimi olarak güncelleyip genişletmesi ve mesleki yeterliliklerini, mesleği yaygınlaştırmak ve gelişimine katkıda bulunmak amacıyla meslektaşları ve müşterileriyle paylaşmayı da kapsamaktadır. Dolayısıyla mesleki gelişimin yalnızca birey için değil aynı zamanda meslek için de faydalı olduğu söylenebilir (Nichols ve Laster, 1993).

Mesleki sosyalleşme sadece, mesleki kimliğin edinilmesi kapsamında işin ifa edilmesinde gerekli olan bilgi ve becerilerin değil, aynı zamanda tutumların, değerlerin, ilkelerin, iletişimin ve diğer kişilerle etkileşime girilmede, faaliyetlerin öncelik sırasını ve uygun davranışlarını belirleme konusunda gerekli olan bakış açılarının da öğrenilmesini içermektedir (Maanen ve Schein, 1979). Mesleki sosyalleşmede, meslek grubunun değer ve ilkelerinin bireyin davranışlarına ve benlik algısına girdiği, mesleki sosyalleşme sürecinde bireyin mensubu olduğu kültürel ortamda baskın olan toplumsal kalıplardan vazgeçerek, bunların yerine meslek üyelerinin sahip oldukları kalıpları benimseme eğiliminde olduğu düşünülmektedir (Cohen, 1981).

Mesleki sosyalleşmeye dair alan yazında yer almakta olan çok sayıda tanıtımda, üç boyutun öne çıktığı görülmektedir. Bu boyutlardan biri değer ve ilkelerin somutlaştırılmasıdır ki bu da öğrencilerin yükseköğretim programlarına girdiklerinde sahip oldukları bazı değerlerin meslekte önem verilen değerleri yansıtabilecek şekilde sosyalleşme süreci sırasında değişime uğramasıdır. Bu boyutlardan ikincisi ise davranış olarak ifade edilmiştir. Değerler değiştiğinde davranışların da bu değişime paralel olarak değiştiği görülmüştür. Üçüncü boyut, bireyin benlik kavramında oluşan değişikliği ifade etmektedir. Bunun sonucunda da kimlik mesleğe yönelik olarak değişime uğramaktadır (Cornelissen ve Wyk, 2007).

2.5. Mesleki Sosyalleşmenin Bileşenleri

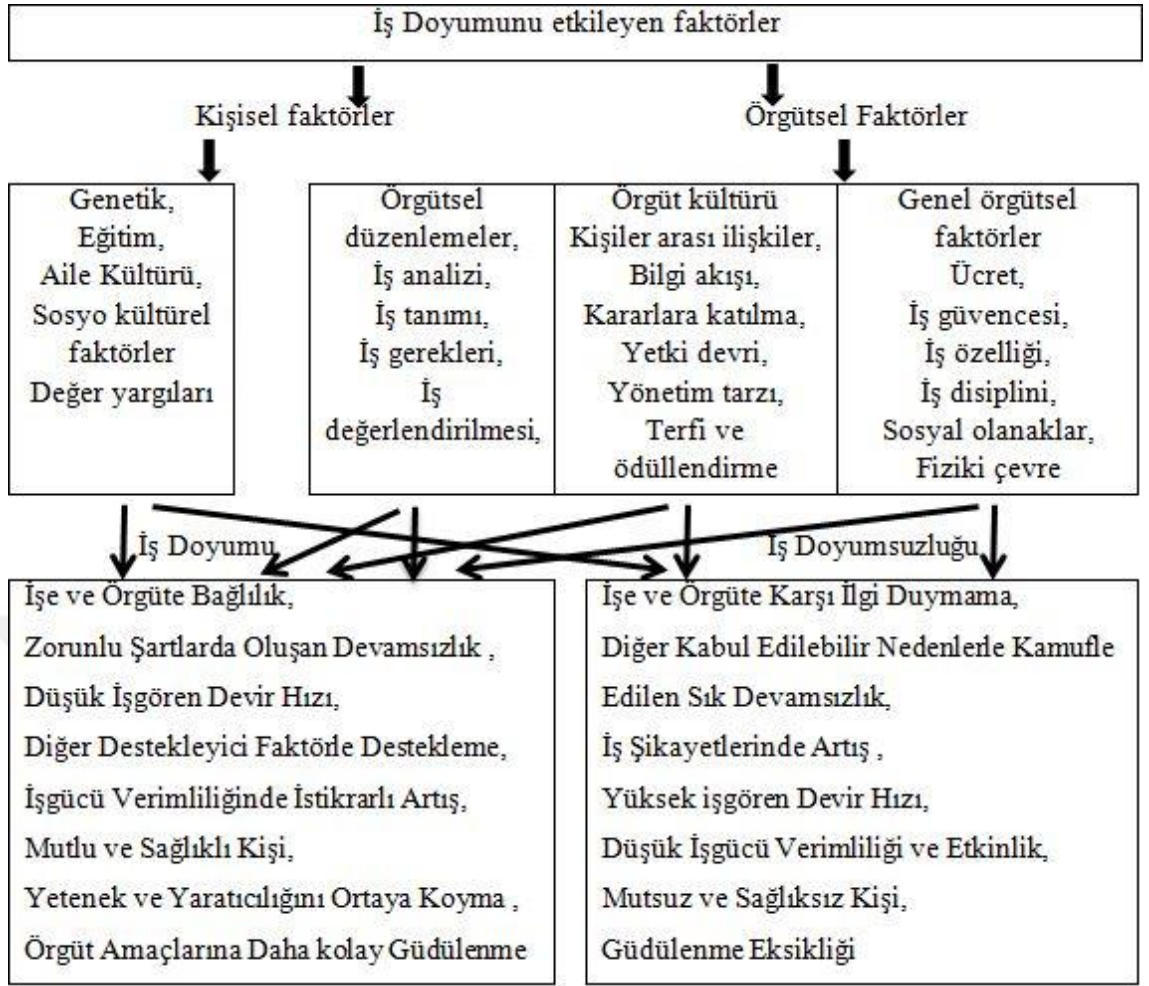
Mesleki sosyalleşme iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme olmak üzere dört alt boyutta incelenmektedir.



Şekil 2.5: Mesleki Sosyalleşme Boyutları

2.5.1. İş Doyumu

Mesleki sosyalleşmenin alt boyutlarından biri olan iş doyumu, çalışanın işinden ve iş yaşamından haz duyması, örgüt içerisinde kazandığı yetenekler, değerler ve beklenen davranış olarak tanımlanmaktadır (Başaran, 2009). İş doyumu ile birey, yaptığı iş sonucu elde ettiklerinin beklentileri ve ihtiyaçlarının karşılandığı hissini yaşamakta ve bundan duyduğu haz ne oranda yüksek ise o ölçüde yüksek iş doyumuna sahip olmaktadır (Barutçugil, 2004). İş doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir. Kişinin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, kişiliği, iş tecrübesi, eğitim seviyesi iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler iken, işin niteliği, zorluk derecesi, ücret, yükselme olanakları ve çalışma ortamı gibi unsurlar örgütsel faktörler olarak değerlendirilmektedir.



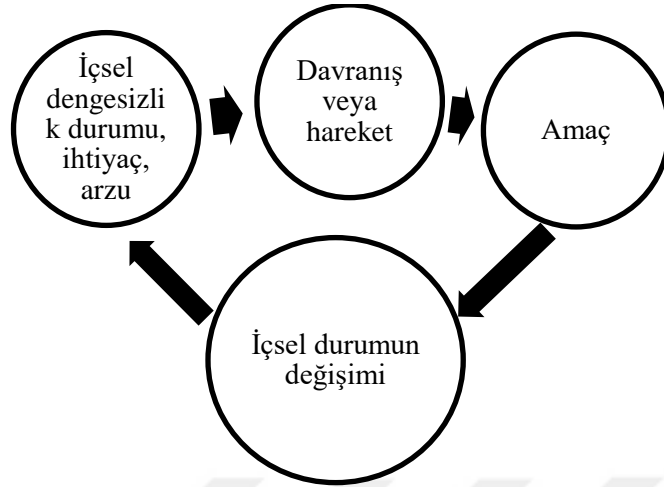
Şekil 2.6: İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Mesleki sosyalleşmenin boyutlarından biri olan iş doyumu, örgütlerde performans, işe devamsızlık, işgücü devri, örgütsel vatandaşlık, iş yerinde sorunlu davranışlar, tükenmişlik gibi çıktılar oluşturmaktadır (Erdem, 2012).

2.5.2. Motivasyon

Motivasyon kelimesinin kökeni etimolojik olarak incelendiğinde Latince ‘movere’ kelimesinden gelmekte ve hareket etmek anlamında kullanılmaktadır. Motivasyon; bireyi harekete geçiren, eylemlerine yön veren, duygu, ümit, beklenti ve istekleri (Şimşek ve ark., 2008), kişinin belirli bir konu ile ilgili hedeflerine ulaşmak için gayretle çaba göstermesini sağlayan güç olarak ifade edilmektedir (Örücü ve Kanbur, 2008). Motivasyon öznel bir kavram olarak, bireyin sosyolojik davranışlarını etkilemektedir. Bireyin belirlediği her yeni amaçta ve bu amacın gerçekleştirme süreçlerinde ortaya çıkan, fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlar doğrultusunda harekete

geçmesine sosyolojide motiv denir. Bireyin belirlenen ihtiyacı karşılamış olması başarılı olduğunu göstermektedir (Baymur 1994).



Şekil 2.7: Motivasyon Süreci

Örgütsel bakımından motivasyon, örgüt üyelerinin beklenen nitelikte görevlerini yerine getirmesini ve çalışmayı şevkle sürdürmesini sağlayan mekanizma olarak ifade edilmektedir (Özkalp, 1995). Bir örgütün en değerli kaynaklarından birini insan kaynağı oluşturmaktadır. Bu kaynağın etkili bir şekilde kullanılması verimliliği artırmakta, bu bakımdan çalışanların motive edilmesi önem taşımaktadır (Bingöl, 1998). Örgütlerin hedef, beklenti ve değerleri her ne kadar birbirlerinden farklı olsa da örgütsel motivasyonun ortaya çıkmasında genel olarak kabul edilmekte olan motivasyon araçları finansal, psikolojik ve örgütsel araçlar olarak ifade edilmektedir (Eren, 1998). Bireyin kendisi ile ilgili olarak belirlediği amaç ve beklenti nedeniyle kendi içinde oluşan motivasyon, içsel motivasyon olarak tanımlanırken, çevreden gelen etkilerle oluşan motivasyon dışsal motivasyon olarak tanımlanmaktadır.

2.5.3. Bağlılık

Mesleki sosyalleşmenin alt boyutlarından biri olan bağlılık kavramı, örgütsel davranış ve psikolojinin konuları arasında birçok araştırmaya konu olmuştur. Örgütsel bağlılık, bireyin bir örgüte katılımı ile örgütün amaç ve değerlerini kabul etmesi ve geliştirdiği kimlik bağı sonucu oluşan güç birliği olarak ifade edilmektedir (Northcraft ve Neale, 1990). Örgütsel bağlılık kavramı sosyal bilimlerin sosyoloji, psikoloji, örgütsel davranış ve benzeri çeşitli alt disiplinlerince incelenmiş, birçok

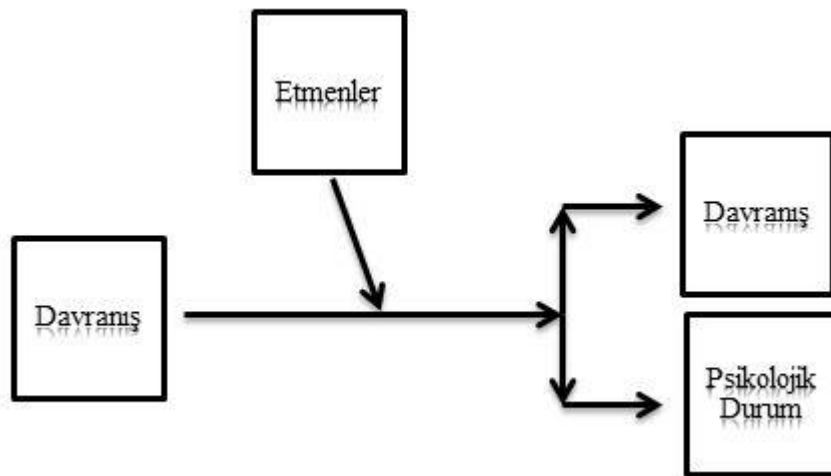
tanımlama yapılmış ise de bu tanımların ortak yönü; bireyin örgütle özdeşleşerek, örgütteki üyeliğinin devamı için istek duyması, örgütün ilke ve değerler sistemini benimsemesi gibi bağlılığa dair ifadeler içermektedir. Örgütsel bağlılık bireye, zamana ve mekâna göre farklı şekillerde algılanabilen subjektif bir yapı olarak değerlendirilmekle birlikte, bireyin örgüt bağlılığının göstergesi olarak ele alınabilecek bir takım kriterler söz konusudur (Bakan, 2011). Bunlar;

- Örgütün amaç, değerler sistemi ve hedeflerini benimseme,
- Örgüt için fedakârlıkta bulunma,
- Örgütle özdeşleşme,
- Örgüt üyeliğinin devamı için duyulan istek,
- İçselleştirme

olarak ifade edilmektedir.

Bireyin örgütsel bağlılığa yaklaşımında iki belirgin unsur olduğu görülmekte, bunlardan ilki bireyin eyleme olan bağlılığı iken diğeri bireyin bir varlık olarak örgüte karşı sergilediği tutum olarak ifade edilebilir. Bu bakımdan örgütsel bağlılık; tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık olarak üç grupta sınıflandırılmaktadır.

Davranışsal bağlılık örgütten ziyade bireyle ilgili bir kavram olup, bireyin örgütün strateji ve politikalarını ne ölçüde benimsediğiyle ilgilidir. Bireyle örgüt arasında gelişen bağların, rutin davranışlara dönüşmesiyle davranışsal bağlılık oluşur. Davranışsal bağlılığın oluşum süreci genel itibariyle Şekil 2.5’de gösterilmektedir (Can, 1997).



Şekil 2.8: Davranışsal Bağlılık

Toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşim ve sosyal roller davranışlar bağlılığın oluşmasının ana unsurlarını teşkil etmektedir. Bağlılığın dışavurumsal hali olarak ifade edilen davranışsal bağlılık, bireyin geçmiş davranışları nedeniyle örgüte bağlı kalma süreci olup örgütten ayrılmama ve devamsızlık yapmama gibi davranışları içermektedir (Gül, 2003).

Tutumusal bağlılık bireyin örgüte karşı olumlu tutumlar sergilemesi, örgütle bütünleşmesi, örgüte katılma isteği ve örgütle uyumlu hale gelmesi olarak ifade edilir (Sabuncuoğlu, 2009). Bireyin çalışma ortamını değerlendirmesiyle oluşan duygusal bir tepki olan tutumsal bağlılık, bireyin örgütsel hedefleri benimsemesi, örgütsel süreçlere katılması ve sadakatle bağlanması olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz, 2009).

2.5.4. Kabullenme

Örgütsel kabullenme örgütün değer, norm ve kurallarına bağlı olma ve içselleştirme olarak tanımlanmaktadır (Podsakoff ve ark., 2000). Mesleki sosyalleşmenin alt boyutlarından biri olan kabullenme boyutu kapsamında yer alan davranışlar; bireyin kendi istek ve iradesiyle, örgütün kural, sistem ve usullerine her hangi bir kontrol mekanizması olmadan da uyması ve bir ödül beklentisinde olmaması olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla bu tür davranışlar örgütler için istenilen ve hedeflenen davranışlar olmakla birlikte örgütsel verimliliği de artırmaktadır (Buluç, 2008). Mesleki sosyalleşme, bireyin kabullenmesini gerektiren bir takım tutum ve ilkeler içermektedir. Bunlar; örgütün temel amaçları ve bu amaçların elde edilmesinde kullanılan araçlar, bireyin örgüt içerisinde görevlerini yerine getirmesi ve bu esnada sergilediği davranış kalıpları, örgütün bütünlüğünün korunması ve sürekliliğinin sağlanmasında rol oynayan kurallar olarak ifade edilmektedir (Can, 1999).

2.6. Mesleki Sosyalleşme Çalışmalarıyla İlgili Alan yazın Taraması

Literatür incelendiğinde mesleki sosyalleşmenin alt boyutlarından olan öz yeterlilik kavramı ile ilgili çeşitli disiplinlerde bir çok çalışma yapıldığı görülmektedir (Quinn, 2015). Öz yeterlilik ile performans arasındaki ilişkisinin incelendiği bir meta analiz çalışmasında öz yeterlilik ile performans arasında güçlü bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur, bu bağlamda öz yeterlilik ile iş doyumunu arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişki olması beklenmektedir (Stajkovic ve Luthans, 1998). ABD’de yürütülen bir çalışmada çalışanların öz yeterliliği ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir

ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde hizmet ve endüstri sektörlerinde yapılan çeşitli araştırmalar öz yeterlilik ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (Zhu ve ark., 2006).

Mesleki sosyalleşmenin alt boyutlarından biri olan iyimserlik ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada iş doyumunu ve iyimserlik arasındaki pozitif ve anlamlı ilişki; iyimserliğin, öğretmenlerin hayatlarında var olan olumlu unsurları görmelerine, öğrencilerinin gelişmesini olumlu yönde etkileyebileceklerine dair inanç geliştirmelerinde katkı sağladığı bulgusuyla açıklanmaktadır (Bissessar, 2014).

Almanya’da mesleki sosyalleşme hakkında yapılan ilk çalışmalarda okullar ve üniversitelerde sosyalleşme süreçlerinin daha sık araştırıldığı, özellikle mesleki sosyalleşme konusunun ele alındığı görülmektedir. Bu çalışmalarda, mesleki sosyalleşme iki kısımda incelenmiştir. Bunlardan ilki, mesleki eğitim olup burada odak noktası meslektir. İkincisi ise okullarda gerçekleşen sosyalleşmedir ki burada meydana gelen sosyalleşme, soyut-analitik temsil üzerinde odaklanılmakta ve sosyalleşmeyi gerçekleştiren kişiyi özerk bir profesyonel olarak ifade etmektedir (Fingerle, 1983). Beden eğitimi öğretmenleri arasında yapılan bir çalışmada mesleki sosyalleşme demografik değişkenlere incelenmiştir. Mesleki sosyalleşme ve alt boyutları olan motivasyon, iş doyumunu, bağlılık ve kabullenmede; eğitim, yaş, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılıklar görülmemiş olup medeni durum değişkenine göre ise anlamlı farklılıklar görülmüştür (Dinç ve Özbek, 2018). Hemşireler arasında yapılan bir çalışmada, mesleki sosyalleşmenin, kişinin kendini ne zaman tam anlamıyla bir hemşire olarak hissettiğinin belirlenmesi konusundaki rolü araştırılmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre lisans eğitim programı sürecinde verilen profesyonellik ile ilgili derslerin veya seminerlerin eğitim programı sonlarına doğru değil programın hemen başlangıcında verilmesinin daha faydalı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırma profesyonellik duygusu geliştirmenin en az bilgi ve beceri geliştirmek kadar önemli olduğuna ortaya çıkarmıştır (Secrest, Norwood ve Keatley, 2003).

Mesleki sosyalleşmenin, hukuk ve iş idaresi öğrencileri üzerindeki etkisini karşılaştırıldığı bir çalışmada öğrencilerin ikinci sınıftan itibaren dünya görüşlerinin yeniden şekillenmeye başladığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca öğrenciler nasıl konuşmaları gerektiği, saçlarını nasıl kestirmeleri ve nasıl giyinmeleri gerektiği konularında

ipuçları elde etmeye başlamışlardır. Öğrenciler okul ve mesleki kültür ilkelerine uymak için değer ve hedeflerini nasıl ifade etmeleri gerektiğini yeniden öğrenmekte ve mesleki bakımdan sosyalleşmektedirler. Çalışmadan elde edilen bir diğer sonuç ise hukuk fakültesi öğrencilerinin, Sokrat yöntemi olarak bilinen bir tür soru-cevap şekli kullanarak avukat gibi düşünme yönünde sosyalleşmekte olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca hukuk öğrencileri kendilerini danışanlarından uzaklaştırmaya ve vaka ile ilgili karar verirken duygusal veya kişisel olarak nötr olmaya çalışarak sosyalleşmektedirler (Schleef, 1998). ‘Polis Memuru Adaylarının Mesleki Sosyalleşme Sorunu: Türkiye ve İngiltere Örneği’ adlı yapılan bir çalışmada, İngiltere ve Türkiye’de, polis memuru aday seçiminin ve temel eğitiminin adayların mesleki sosyalleşmesi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Polis teşkilatlarında, polis seçimi ve temel eğitimi, polis memuru adaylarının meslekle ilgili ilk yargılarını kazandıkları, kendilerinden kıdemli meslektaşları ile ilk kez temas kurdukları, meslekle ilgili rollerini ilk kez öğrendikleri yer polis temel eğitim dönemi olmaktadır. Dolayısıyla bu dönem, polis memuru adaylarının mesleki sosyalleşmesinde önemli bir yer teşkil etmektedir. Polis eğitim programlarının, polis teşkilatı yönetiminin ve eğitimcilerinin polis memuru adaylarının mesleki sosyalleşme sürecinde mesleki değer yargılarının daha iyi anlaşılması ve mesleki anlamda adaptasyon kazanmasında önemli rolü vardır. Yapılan çalışmanın, İngiltere’de polis eğitiminin geliştirilmesi için polis üniversitesinin kurularak akademik seviyede polis eğitiminin verilmesinin tartışıldığı ve Türkiye polis temel eğitim süresinin uzatılarak iki yıla çıkarılması dönemine rastlaması sebebiyle, her iki ülke içinde polis temel eğitiminde mesleki sosyalleşme bakımından akademik katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Karaman, 2002). Muhasebecilerin eğitim aldıkları eğitim kurumları ile sonrasındaki mesleki gelişimleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada, elde edilen sonuçlara göre köklü ve profesyonel eğitim kurumlarından mezun olan muhasebecilerin, mezun oldukları kurumların akredite olmadığı muhasebecilere kıyasla, üst düzey ve yönetsel kademelere daha hızlı yükseldiği görülmüştür. Ayrıca bu kişilerin meslekten ayrılma oranının da daha düşük, sosyalleşme etkilerinin uzun vadede daha belirgin farklılıklara yol açtığı ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla sosyalleşmenin sadece kısa dönemde değil uzun dönemde de etkilerinin görülme olasılığı söz konusudur (Siegel, Blank ve Rigsby, 1991). Eczacılık alanında yapılan bir çalışmada öğrencilerin sosyalleşmesi ve profesyonelleşmesi ile ilgili olarak iletişimsel yetenekler ve mesleki etik konularda

değişiklikler meydana geldiği görülmüştür (Carter, Brunson, Hatfield ve Valuck, 2000). Eczacılık alanında yapılan bir başka çalışmada ise bir eczacılık fakültesindeki 30 haftalık uygulamalı giriş dersi incelenmiş ve bu derste uygulanan deneyimlerle, eczacılık öğrencilerinin erken profesyonelleşme konusunda yarar sağladığı görülmüştür (MacKinnon, McAllister ve Anderson, 2001). Veterinerlik öğrencilerinin lisans eğitimleri ve mezun olduktan sonraki ikinci yıllarında incelenerek yürütülen bir çalışmada elde edilen bulgulara göre katılımcıların veterinerlerin mesleki rolleri ve statülerine ilişkin görüşlerinin sabit kaldığı görülmüştür. Ancak başarılı katılımcılarda, veterinerlerin özelliklerine dair görüşlerinde değişiklikler olduğu tespit edilmiş ve kişilerarası iletişim becerilerinin ve çok çalışma kapasitesinin önemine ilişkin algılarının arttığı görülmüştür. Ayrıca dürüstlüğün, bütünlüğün, kendini mesleğe adanmanın ve kabalıktan kaçınmanın önemine dair algılamaların azaldığı görülmüştür. Tedavi maliyetlerinin artması, ücretlerin ödenmemesi ve boş zaman azlığı gibi nedenlerle bu kişilerin tutumlarında katılma meydana geldiği ifade edilmiştir (Heath, Lynch-Blosse ve Lanyon, 1996).

2.7. İşten Ayrılma Niyeti

Çalışanların işyerinden ayrılma eğilimi veya farklı bir işe yönelimi işten ayrılma niyeti olarak tanımlanmaktadır. Bu eğilim ve yönelimin ayrılma davranışına neden olduğu görülmektedir (Bowen, 1982). Çalışanın işten maddi ve manevi beklentilerinin (maaş, terfi, takdir, yönetici davranışları, örgüt kültürü vb.) karşılanmıyor oluşu, işten ayrılmanın kendisi için daha yararlı olacağını düşünmesi, çalışana başka bir kurum veya iş arayışına sevk etmektedir. İşten ayrılma niyetinde olan çalışan, sergileyeceği düşük performans ile işletmeye beklenen düzeyde katkı sağlayamayacaktır (Polat ve Meydan, 2010). İşten ayrılma niyeti çalışanın mevcut işinden ayrılmayı planlamasından, karar aşamasına kadar devam eden düşünce sürecinin son aşama olarak tanımlanabilmektedir (Jehanzeb, Rasheed ve Rasheed, 2013). Bir başka kaynakta ise, işten ayrılma niyeti, çalışanların mevcut işini farklı iş fırsatları değerlendirmek amacıyla bırakması ve yaptıkları işten tatmin olamamaları vb. nedenlere bağlı olarak işten ayrılmak için aldıkları bilinçli ve temkinli bir karar olarak ifade etmektedir (Çelik ve Çıra, 2013). İşten ayrılma niyeti, çalışanların çalışma şartlarından hoşnut olmadıkları durumunda ortaya çıkan, olumsuz ve aktif eylemler şeklinde ifade edilmekte olup bunun örgütün faaliyetlerini olumsuz şekilde

etkilediği yönünde görüşler bulunmaktadır. Bu durumu neden olan unsurların tespit edilmesinin, çalışanların işten ayrılmalarını önleyebilecek tedbirlerin geliştirilebilmesi bakımından önemli olduğu düşünülmektedir (Hwang ve Kuo, 2006).

2.7.1. İşten Ayrılma Niyeti Çalışmalarıyla İlgili Alan Yazın Taraması

İşten ayrılma niyeti ile ilgili alan yazın taramasında işten ayrılma niyetinin psikolojik sermaye, iş doyumunu, isteklendirme, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik ile ilişkisinin incelendiği çok sayıda çalışmaya ulaşılmıştır. Söz konusu değişkenler arasında iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti ikilisi arasında yürütülen çalışmaların daha fazla olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalarda işten ayrılma niyeti ile iş doyumunu arasında güçlü ve negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur (Giray ve Şahin, 2015; Gündüz ve Çekmecelioğlu, 2014; Taslak, 2015; Kartopu ve Gündüz,2016; Koçak ve Yücel,2018). Psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında ilişkinin incelendiği bir çalışmada, psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu, psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetinin düşük olduğu ortaya konmuştur. Psikolojik sermayenin alt boyutlarına ilişkin analizlerde umut ve işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiş olup, umut düzeyi yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetleri düşük olduğu ortaya çıkmıştır (Erkuş, 2013). Psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında ilişkinin incelendiği bir başka çalışmada, çalışanların kendilerini önemli, değerli ve rekabet unsuru faktörü olarak görmeleri, sundukları hizmetin önemli bir katkı olarak algılandığı ölçüde ve kendilerini yetiştirme, eğitim ve kariyer yönetimi gibi alanlarda gelişme imkânı buldukları sürece işten ayrılma niyetinden uzaklaştıklarını göstermektedir (Armstrong ve Sehimiz, 2007). Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada nicel bulgular, psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini nitel bulgular ise aksine öğretmenlerin sahip olduğu psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetlerini artırabileceğini ya da nicel bulgulara paralel olarak azaltabileceğini ifade etmektedir. Yapılan çalışmada nitel bulgulara göre, bazı öğretmenlerin sahip olduğu psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetini olumlu yönde etkileyebileceği, büyük kısmını ise olumsuz yönde etkileyeceğini göstermektedir (Demir ve Töremen, 2016). Eğitim sektöründe psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada, psikolojik sermaye

ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişkili olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyinin yüksek olması işlerine karşı olumlu duygular beslemelerini sağlamakta ve böylece çalıştıkları kurumda kalma sürelerini uzatarak işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır (Avey, Luthans ve Youssef, 2009). İşten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği bir başka çalışmada ise, örgüt içinde yükelebileceklerini düşünen aynı zamanda çalışma arkadaşlarıyla uyumlu ilişkiler geliştiren kişilerin örgütsel bağlılığının yüksek işten ayrılma niyetinin düşük olduğu, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya konmuştur (Marsh ve Mannari, 1977).

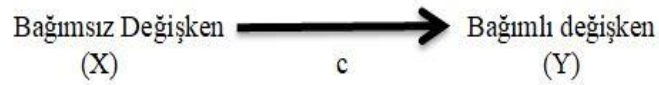


3. GEREÇ VE YÖNTEM

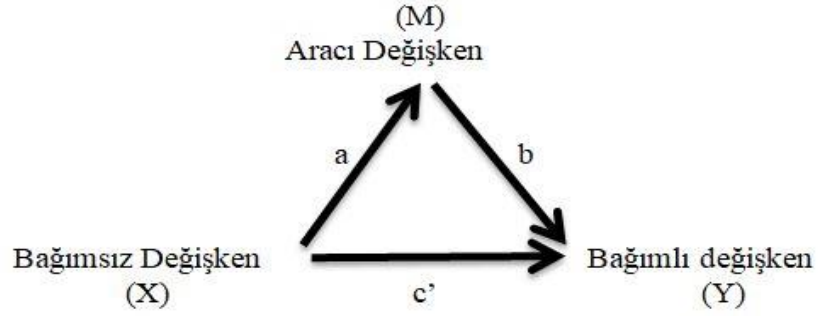
Çalışmanın bu bölümünde; araştırmanın modeli, hipotezleri, evren ve örneklem, çalışmada kullanılan veri toplama araçları ve bu araçların güvenirlik ve geçerlik analizi sonuçları yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

İş güvenliği uzmanlarında psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetine etkisinde mesleki sosyalleşmenin aracılık rolünün incelendiği bu çalışmada, ilişkisel tarama modeli ve bu modelde sıklıkla kullanılan yöntemlerden biri olan anket tekniği kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelinde, iki ya da daha fazla değişken arasında bir ilişki olup olmadığı ve bu ilişkinin varlığı durumunda ilişkinin yönü ortaya konulmaya çalışılır. Son yıllarda yapılan araştırmalarda, bağımlı ve bağımsız değişkenler incelenirken, ağırlıklı olarak bu iki değişkenin arasındaki ilişkiyi ve bağımlı değişkeni etkilediği düşünülen üçüncü veya dördüncü değişken araştırmalara dahil edilmektedir. Bir bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki nedensellik ilişkisini, bağımsız değişken tarafından etkilenen ve aynı zamanda bağımlı değişkeni etkileyen bir üçüncü değişken yardımıyla daha net bir şekilde açıklamak için aracı değişken kullanılmaktadır.

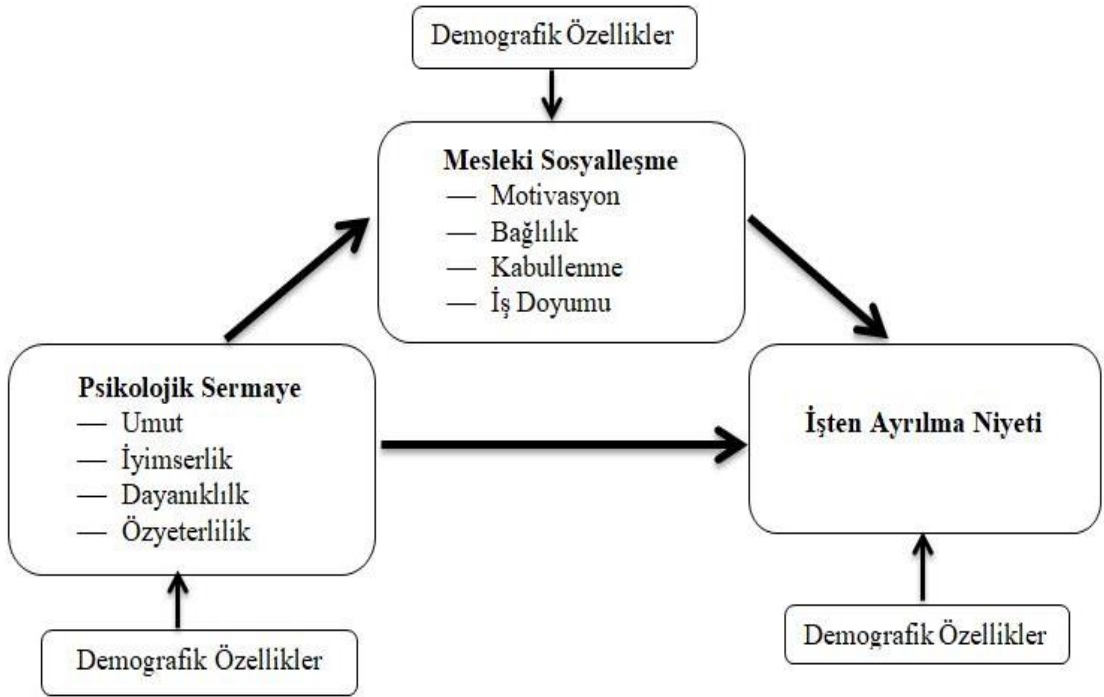


Şekil 3.1: Doğrudan Etki



Şekil 3.2: Aracılık Etkisi

Şekil 2’de, M değişkeninin bağımsız X değişkeni üzerindeki nedensellik etkisi a, bağımlı Y değişkeni üzerindeki nedensellik etkisi b, X’in Y üzerinde aracı değişken kontrolündeki etkisi c’ olarak gösterilmektedir. Şekil 1’de c ile gösterilen X’in Y üzerindeki etkisinin c’ etkisinden farklı olması bu etkinin aracı değişken etkisiyle meydana gelmesi olarak değerlendirilmektedir.



Şekil 3.3: İSG Uzmanlarında Psikolojik Sermayenin İşten Ayrılmaya Etkisinde Mesleki Sosyalleşmenin Aracılık Rolü

Aracı değişkenin, bağımlı ve bağımsız değişken üzerindeki etkisinin incelenmesine yönelik analizler bir takım ön koşullar gerektirmektedir. Baron ve Kenny söz konusu koşulları şöyle ifade etmektedir.

- Bağımsız değişkenin, aracı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır.
- Bağımsız değişken, bağımlı değişken üzerinde etkili olmalıdır.
- Aracı değişken, ikinci adımdaki regresyon analizine dâhil edildiğinde,

Bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan bir ilişki ortaya çıkması halinde tam aracılık, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma meydana gelmesi halinde ise kısmi aracılık etkisi söz konusudur.

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

H₁ İş güvenliği uzmanlarının *cinsiyetleri* ile *psikolojik sermayeleri* arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H1a İş güvenliği uzmanlarında cinsiyet ile öz yeterlilik arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H1b İş güvenliği uzmanlarında cinsiyet ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H1c İş güvenliği uzmanlarında cinsiyet ile iyimserlik arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H₂ İş güvenliği uzmanlarının *cinsiyetleri* ile *mesleki sosyalleşmeleri* arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H2a İş güvenliği uzmanlarında cinsiyet ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H2b İş güvenliği uzmanlarında cinsiyet ile motivasyon arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H2c İş güvenliği uzmanlarında cinsiyet ile kabullenme arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H2d İş güvenliği uzmanlarında cinsiyet ile bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H₃ İş güvenliği uzmanlarının *cinsiyetleri* ile *işten ayrılma niyeti* arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H₄ İş güvenliği uzmanlarının *yaşları* ile *psikolojik sermayeleri* arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H4a İş güvenliği uzmanlarının yaşları ile öz yeterlilik arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H4b İş güvenliği uzmanlarının yaşları ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H4c İş güvenliği uzmanlarının yaşları ile iyimserlik arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H5 İş güvenliği uzmanlarının *yaşları* ile *mesleki sosyalleşmeleri* arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H5a İş güvenliği uzmanlarının yaşları ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H5b İş güvenliği uzmanlarının yaşları ile motivasyon arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H5c İş güvenliği uzmanlarının yaşları ile kabullenme arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H5d İş güvenliği uzmanlarının yaşları ile bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H6 İş güvenliği uzmanlarının *yaşları* ile *işten ayrılma niyeti* arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H7 İş güvenliği uzmanlarının *mesleki deneyim süresi* ile *psikolojik sermayeleri* arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H7a İş güvenliği uzmanlarının mesleki deneyim süresi ile öz yeterlilik arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H7b İş güvenliği uzmanlarının mesleki deneyim süresi ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H7c İş güvenliği uzmanlarının mesleki deneyim süresi ile iyimserlik arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H8 İş güvenliği uzmanlarının *mesleki deneyim süresi* ile *mesleki sosyalleşme* arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H8a İş güvenliği uzmanlarının mesleki deneyim süresi ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H8b İş güvenliği uzmanlarının mesleki deneyim süresi ile motivasyon arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H8c İş güvenliği uzmanlarının mesleki deneyim süresi ile kabullenme arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H8d İş güvenliği uzmanlarının mesleki deneyim süresi ile bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H9 İş güvenliği uzmanlarının *mesleki deneyim süresi* ile *işten ayrılma niyeti* arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H10 İş güvenliği uzmanlarının *medeni durumları* ile *psikolojik sermayeleri* arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H10a İş güvenliği uzmanlarının medeni durumları ile öz yeterlilik arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H10b İş güvenliği uzmanlarının medeni durumları ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H10c İş güvenliği uzmanlarının medeni durumları ile iyimserlik arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H11 İş güvenliği uzmanlarının *medeni durumları* ile *mesleki sosyalleşmeleri* arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H11a İş güvenliği uzmanlarının medeni durumları ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H11b İş güvenliği uzmanlarının medeni durumları ile motivasyon arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H11c İş güvenliği uzmanlarının medeni durumları ile bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H11d İş güvenliği uzmanlarının medeni durumları ile kabullenme arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H12 İş güvenliği uzmanlarının *medeni durumları* ile *işten ayrılma niyeti* arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H13 İş güvenliği uzmanlarının *sertifika sınıfı* ile *psikolojik sermayeleri* arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H13a İş güvenliği uzmanlarının sertifika sınıfı ile öz yeterlilik arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H13b İş güvenliği uzmanlarının sertifika sınıfı ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H13c İş güvenliği uzmanlarının sertifika sınıfı ile iyimserlik arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H14 İş güvenliği uzmanlarının *sertifika sınıfı* ile *mesleki sosyalleşmeleri* arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H14a İş güvenliği uzmanlarının sertifika sınıfı ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H14b İş güvenliği uzmanlarının sertifika sınıfı ile motivasyon arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H14c İş güvenliği uzmanlarının sertifika sınıfı ile bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H14d İş güvenliği uzmanlarının sertifika sınıfı ile kabullenme arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H15 İş güvenliği uzmanlarının *sertifika sınıfı* ile *işten ayrılma niyeti* arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?

H16 İş güvenliği uzmanlarının psikolojik sermayeleri ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H17 İş güvenliği uzmanlarının psikolojik sermayeleri ile mesleki sosyalleşmesi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H18 İş güvenliği uzmanlarının mesleki sosyalleşmeleri ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H19 İş güvenliği uzmanlarının psikolojik sermayelerinin işten ayrılma niyetine etkisinde mesleki sosyalleşmenin aracılık rolü vardır.

H20 İş güvenliği uzmanlarında dayanıklılığın işten ayrılma niyetine etkisinde motivasyonun aracılık rolü vardır.

H20a İş güvenliği uzmanlarında dayanıklılığın işten ayrılma niyetine etkisinde iş doyumunun aracılık rolü vardır.

H20b İş güvenliği uzmanlarında dayanıklılığın işten ayrılma niyetine etkisinde kabullenmenin aracılık rolü vardır.

H20c İş güvenliği uzmanlarında dayanıklılığın işten ayrılma niyetine etkisinde bağlılığın aracılık rolü vardır.

H21 İş güvenliği uzmanlarında öz yeterliliğın işten ayrılma niyetine etkisinde motivasyonun aracılık rolü vardır.

H21a İş güvenliği uzmanlarında öz yeterliliğın işten ayrılma niyetine etkisinde iş doyumunun aracılık rolü vardır.

H21b İş güvenliği uzmanlarında öz yeterliliğın işten ayrılma niyetine etkisinde bağlılığın aracılık rolü vardır.

H21c İş güvenliği uzmanlarında öz yeterliliğın işten ayrılma niyetine etkisinde kabullenmenin aracılık rolü vardır.

H22 İş güvenliği uzmanlarında iyimserliğın işten ayrılma niyetine etkisinde kabullenmenin aracılık rolü vardır.

H22a İş güvenliği uzmanlarında iyimserliğın işten ayrılma niyetine etkisinde bağlılık aracılık rolü vardır.

H22b İş güvenliği uzmanlarında iyimserliğın işten ayrılma niyetine etkisinde motivasyon aracılık rolü vardır.

H22c İş güvenliği uzmanlarında iyimserliğın işten ayrılma niyetine etkisinde iş doyumunun aracılık rolü vardır.

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni, araştırmaya konu olan kişi, nesne ya da olgunun tümü olarak ifade edilmektedir (Sönmez ve Alacapınar 2016). Araştırma evreninin büyüdükçe soyutlaştığı ve evrene ulaşmanın güçleştiği görülmektedir. Çoğu zaman evrenin tamamına ulaşmak büyük ölçüde enerji, maliyet ve zaman gerektirir. Bu sebeple araştırmacılar, evrenin tamamına ulaşmanın yanı sıra çeşitli yöntemlerle evreni doğru şekilde temsil edebilecek örneklem de seçmektedirler. Örneklem seçme esaslarından biri büyük bir örneklemde ziyade iyi bir örneklem seçmektir. Seçilen örneklem grubunun evreni doğru bir şekilde temsil ederken aynı zamanda maliyet ve zaman gibi kaynakların düşük seviyelerde tutulabilmesini sağlayabilecek büyüklükte bir sayı olması gerekmektedir (Karasar, 2005). Örneklem büyüklüğünü etkileyen faktörlerden biri olan örnekleme hatası, sonuçların hassasiyetini etkileyebilmektedir. Örneğin 1000 birimden oluşan evrende; \pm %5 örnekleme hatasında örneklem büyüklüğü 198, \pm %3 örnekleme hatasında örneklem büyüklüğü 406 iken, \pm %10 örnekleme hatasında örneklem büyüklüğü 58 dir. Örneklem büyüklüğünü etkileyen bir diğer faktör olan anlamlılık düzeyinin, bilimsel araştırmalarda sıklıkla $\alpha=0.01$ veya $\alpha=0.05$ olduğu görülmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Yürütülen çalışmada, belirlenen evrenden örneklem seçme yolu tercih edilmiştir. İSG Kâtip sisteminde, İstanbul ilinde kayıtlı olduğu görülen 17.156 İSG uzmanı, çalışmanın evrenini oluşturmakta olup örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında ise aşağıda yer alan formül kullanılmıştır (Okay ve Ark., 2009).

- n = örnek büyüklüğü
- N = ana kütle hacmi
- p = olayın gerçekleşme olasılığı
- q = olayın gerçekleşmeme oranı
- Z = % $(1 - \alpha)$ düzeyinde Z test değeri
- α = önem düzeyi
- d = hata payı

$$n = N \frac{pq z^2}{d^2(N-1) + pq z^2}$$

Yukarıdaki eşitlikte;

$$n = 17.156 \times 0,5 \times 0,5 \times 1,96^2 / 0,05^2 (17.156 - 1) + 0,5 \times 0,5 \times 1,96^2$$

$n=372$ olarak hesaplanmıştır.

Çizelge 3.1: $\alpha= 0,05$ İçin Örneklem Büyüklükleri Tablosu

N	+-%5 örnekleme hatası		+-%10 örnekleme hatası	
	p=05 q=05	p=08 q=02	p=05 q=05	p=08 q=02
100	80	71	49	38
250	152	124	70	49
500	217	165	81	55
750	254	185	85	57
1.000	278	198	88	58
2.500	333	224	93	60
5.000	357	234	94	61
10.000	370	240	95	61
25.000	378	244	96	61

Kaynak: (Yazıcıoğlu ve Erdoğan , 2004).

Yukarıda yer alan bilgiler ışığında, örneklem hacmi 372 olarak belirlenmiş olmasına karşın veri toplama süreci sonunda 413 katılımcıya ulaşılmıştır. Kolayda örnekleme yoluyla çalışmanın örneklem grubu oluşturulmuştur. Veri toplama aracı olarak kullanılan anket tekniği, geleneksel basılı anketler ve elektronik ortamda hazırlanan anket formu olarak iki şekilde düzenlenmiştir. Örneklem grubundan veri toplama sürecinde, elektronik ortamda hazırlanan anket formu ile 355 basılı anket formu ile 58 katılımcının verileri analize dahil edilmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Çalışmada kullanılan veriler dört bölümden oluşan bir anket formu ile birincil kaynaktan veri toplama yöntemiyle elde edilmiştir. Anketin ilk bölümde yer alan 5 soru ile katılımcıların demografik bilgilerinin elde edilmesi amaçlanmıştır. İkinci bölümde İSG uzmanlarının mesleki sosyalleşme düzeylerinin incelenmesi amacıyla kullanılan mesleki sosyalleşme ölçeğine ait 31 soru yer almaktadır.

Mesleki Sosyalleşme Ölçeği; Çalışmanın aracı değişkeni olan iş güvenliği uzmanlarının mesleki sosyalleşme düzeyinin ölçülmesi amacıyla Özbek ve Ercan (2014) tarafından geliştirilen mesleki sosyalleşme ölçeği kullanılmıştır. Mesleki sosyalleşme ölçeği iş doyumu (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13), motivasyon (14,15,16,17,18,19), bağlılık (20,21,22,23,24,25,26) ve kabullenme (27,28,29,30,31), boyutlarından olmak üzere 4 boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte ters kodlanmış madde bulunmamaktadır. Ölçek 5’li likert (1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kısmen katılıyorum, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle katılıyorum) yapıda hazırlanmıştır [Ek-1].

Üçüncü bölümde İSG uzmanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi amacıyla kullanılan psikolojik sermaye ölçeğine ait 24 soru yer almaktadır. *Psikolojik Sermaye Ölçeği*: Yürütülen çalışmanın bağımsız değişkeni olan iş güvenliği uzmanlarının psikolojik sermaye düzeyinin ölçülmesi amacıyla Luthans ve Ark. (2007) tarafından geliştirilen ‘Psikolojik Sermaye Ölçeği’ (Psychological Capital Scale) kullanılmıştır. Psikolojik Sermaye Ölçeği, öz yeterlik (1,2,3,4,5,6); iyimserlik (7,8,9,10,11,12), psikolojik dayanıklılık (13,14,15,16,17,18) ve umut (19,20,21,22,23,24) olmak üzere 4 boyut ve 24 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin 13., 20. ve 23. maddeleri ters kodlanmıştır. Ölçek 6’lı likert (1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3- Kısmen katılmıyorum, 4-Kısmen katılıyorum, 5- Katılıyorum, 6- Kesinlikle katılıyorum) yapıda hazırlanmıştır. Çalışmada, orijinali İngilizce olarak geliştirilen ölçeğin kullanım haklarına sahip Mind Garden Enstitüsü tarafından onay verilen Türkçe versiyonu kullanılmıştır [Ek-2].

Dördüncü bölümde İSG uzmanlarının işten ayrılma niyetinin incelenmesi amacıyla kullanılan işten ayrılma niyeti ölçeğine ait 3 soru yer almaktadır. *İşten Ayrılma Niyetin Ölçeği*: Yürütülen çalışmanın bağımlı değişkeni olan iş güvenliği uzmanlarının işten ayrılma niyetinin ölçülmesi amacıyla Cammann ve Ark. (1983) tarafından geliştirilen ‘İşten Ayrılma Niyetin Ölçeği’ (Intention to Quit Scale) kullanılmıştır. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği, tek boyut ve 3 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek 6’lı likert (1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3- Kısmen katılmıyorum, 4-Kısmen katılıyorum, 5- Katılıyorum, 6- Kesinlikle katılıyorum) yapıda hazırlanmıştır. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır [Ek-3].

3.5. Veri Toplama Araçlarının Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Güvenirlik; bir ölçeğin benzer koşullarda yapılan farklı ölçümlerde benzer sonuçlar verme derecesi olarak tanımlanır. Güvenirliği test etmenin çeşitli yolları vardır; test-tekrar test, test- yeniden test, paralel formlar yöntemi bu yollardan bazılarıdır (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2016). Bahsi geçen yöntemler dışında ölçüm araçlarının güvenirliği istatistiksel yöntemlerle de ölçülmektedir. Bu yöntemler arasında en yaygın kullanılan Cronbach Alpha katsayısı yöntemidir. Güvenirlik, 0 ile 1 arasında değişen değerler alabilen korelasyon kat sayısı ile belirlenmekte olup korelasyon değerinin 1’e yakın olması, ölçüm aracının güvenirliğinin yüksek olduğunu ifade etmektedir (Pallant, 2020).

Çizelge 3.2: Cronbach Alpha Katsayısı Yorumları

Cronbach's Alpha Değeri	Güvenilirlik Durumu
$0.00 \leq \alpha < 0.40$	Güvenilir Değil
$0.40 \leq \alpha < 0.60$	Düşük Güvenilir
$0.60 \leq \alpha < 0.80$	Oldukça Güvenilir
$0.80 \leq \alpha < 1.00$	Yüksek Güvenilir

Kaynak: (Kalaycı, 2014).

Geçerlik; Yapılandırılmış bir ölçeğin belirli olayları yordama yeteneği, diğer bir ifadeyle ölçülmesi istenilen özelliği ölçme derecesi olarak tanımlanır (DeVellis, 2017). Genel itibariyle geçerliliğin üç temel türü vardır:

- Kapsam geçerliği
- Ölçüt geçerliği
- Yapı geçerliği

Kapsam geçerliği madde yeterliliğiyle ilgilenirken ölçüt geçerliği, bir maddenin ya da ölçeğin bazı ölçütlerle ve ya varsayılan standartlarla ilişkilendirilmesidir. Yapı geçerliği ise bir değişkenin diğer değişkenlerle olan kuramsal ilişkisi olarak ifade edilmekte olup, faktör analizi ya da bilinen gruplar veya geçerliği daha önce belirlenmiş bir ölçü aracıyla karşılaştırılarak ölçülmesidir.

Faktör analizi; keşfedici faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) olmak üzere temelde iki amaçla yapılır. AFA, bir veri seti içinde açımlayıcı bir çalışma yapılarak çok sayıda değişkenden oluşan veri setinin daha az sayıda değişkenle ifade edilebilmesine DFA ise, gözlenen değişkenlerle bu değişkenlerin ölçtüğü yapı arasındaki ilişkilerin test edilebilmesine olanak vermektedir (Bayram, 2013). Modelin DFA ile test edilip uyum yeterliliğinin belirlenmesinde literatürde sıklıkla kullanılan indekslere aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Çizelge 3.3: DFA Uyum İyiliği Değer Aralıkları

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 < \chi^2 / sd < 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	1,86	İyi Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.85 \leq GFI < .90$,86	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,90	Kabul Edilebilir Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,90	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,90	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,04	İyi Uyum

Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermele, Engel ve Moosbrugger, 2003)

Ki-Kare İyilik Uyumu (χ^2/df): Model uyumu incelemesinde başlangıç uyum indeksi olarak bakılan ki-kare uyum indeksi veriyle model ardındaki uyumu test eder. Diğer bir ifadeyle örneğe ait kovaryans matrisi ile modele ilişkin kovaryans matrisi arasındaki uyumun karşılaştırılmasıdır. Ki-kare testi sonucunun anlamsız olması beklenir. Sonucun anlamlı olması matrisler arasında fark olduğu anlamına gelir ancak ki-kare testinin örneklem büyüklüğünden çok etkileniyor olması sebebiyle bu durumun örneklem hacminden mi yoksa modelin gerçekten uyumsuz olduğundan mı kaynaklandığının belirlenmesi için diğer uyum indekslerini de bakılması önerilir.

İyi Uyum İndeksi (GFI); Modelin açıkladığı örneklem varyansı olarak ifade edilen iyi uyum indeksi, modelin örneklemdeki varyans kovaryans matrisini ne ölçüde ölçtüğünü göstermektedir.

Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI); Değişkenler arası hiç bir ilişkinin olmadığı varsayımıyla oluşan modelin yokluk modelinden farkını ifade etmektedir.

Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA); Ana kütledeki uyumun yaklaşık bir ölçüsü olarak değerlendirilen RMSEA 0 ile 1 arasında değer almaktadır.

Normlaştırılmış ve Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (NFI-NNFI-TLI); Normlaştırılmış uyum değeri (NFI) test edilmekte olan modelin ki-kare değerinin bağımsız modelin ki-kare değerine bölünmesiyle elde edilmekte olup 0 ile 1 arasında değişen bir değer almaktadır. Literatürde Tucker-Lewis İndeksi (TLI) olarak da bilinen normlaştırılmamış uyum indeksi (NNFI) ise NFI ile modelin serbestlik derecesinin toplanmasıyla elde edilen bir değerdir.

4. BULGULAR

Çalışmada kullanılan veri toplama araçları olan Mesleki Sosyalleşme Ölçeği, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği 'ne ait geçerlik ve güvenirlik 155 katılımcıyla gerçekleştirilmiş olup söz konusu analizlere ilişkin bulgulara aşağıda yer verilmektedir.

4.1. Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik Analizlerine İlişkin Bulgular

Çalışmada yer alan hipotezlerin test edilmesinde kullanılacak analiz yöntemlerinin belirlenmesi için öncelikle normal dağılım varsayımının karşılanıp karşılanmadığının belirlenmesi gerekmektedir. Veri dağılımının aritmetik ortalama, mod, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları gibi istatistiksel değerlerle incelenmesi, betimsel analiz olarak ifade edilmektedir (Abbott, 2011). Mod ve medyan değerlerinin yakın olması, çarpıklık ve basıklık katsayılarının standart hatalarına bölünmesiyle elde edilen değerlerin +2 -2 sınırları içerisinde ve 0'a yakın olması normal dağılım varsayımının karşılanıyor olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

4.1.1. Mesleki Sosyalleşme Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Mesleki Sosyalleşme Ölçeği 'ne ilişkin geçerlik ve güvenirlik analizleri öncesinde tanımlayıcı istatistiksel bulgularla normal dağılım varsayımının karşılanıp karşılanmadığı incelenmiştir. Yapılan incelemede çarpıklık ve basıklık katsayılarının standart hatalarına bölünmesiyle elde edilen değerlerin +2,-2 Aralığında olduğu (-1.3, -0.1) görülmekte olup elde edilen bulgular Mesleki Sosyalleşme Ölçeği 'den normal dağılım varsayımını sağladığını göstermektedir.

Çizelge 4.1: Mesleki Sosyalleşme Ölçeği Tanımlayıcı İstatistiksel Bulguları

	Statistic	Std. Error
Mesleki Mean	4,0648	,03846
Sosyalleşme 95% Confidence Lower Bound	3,9889	
Interval for Mean Upper Bound	4,1408	
5% Trimmed Mean	4,0754	
Median	4,0500	
Variance	,229	
Std. Deviation	,47878	
Minimum	2,45	
Maximum	5,00	
Range	2,55	
Interquartile Range	,70	
Skewness	-,265	,195
Kurtosis	-,064	,387

Ölçeğin normal dağılım varsayımını sağlıyor olmasının ardından ölçek, yapı geçerliği bakımından faktör analizi ile incelenmiştir. Faktör analizi öncesinde ölçeğin faktör analizine uygunluğunun belirlenmesi için KMO ve Bartlett Küresellik Testi yapılmıştır. Test sonuçlarına ilişkin bulgular Çizelge4.2’ de yer almaktadır.

Çizelge 4.2: Mesleki Sosyalleşme Ölçeği KMO ve Bartlett Küresellik Testi

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçümü	,887	
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	2539,156
	Sd	465
	Anlamlılık	,000

Analiz neticesinde KMO değeri 0,887 olarak bulunmuş olup, bu değer faktör analizi için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett Küresellik Testi neticesinde ki-kare değeri 2539,156; serbestlik derecesi 465 ve $p < 0,001$ olarak tespit edilmiş olup, bu durum ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Yapılan AFA sonucunda mesleki sosyalleşme ölçeğine ait elde edilen faktör yükleri ve güvenilirlik analizi sonucu elde edilen alfa ve omega katsayısı değerleri ile ortalama ve standart sapma değerlerine Çizelge4.3’ de verilmiştir.

Çizelge 4.3: Mesleki Sosyalleşme Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi

Maddeler	İş Doymu	Motivasyon	Bağlılık	Kabullenme	Alfa ve Omega Katsayısı	Ortalama	Standart Sapma
MS2	,725				,814 (λ) ,821 (ω)	4,304	,822
MS3	,577						
MS4	,656						
MS5	,736						
MS6	,616						
MS11	,540						
MS15		,658			,758 (λ) ,773 (ω)	3,419	,759
MS16		,813					
MS17		,801					
MS18		,576					
MS22			,691		,856 (λ) ,855 (ω)	4,461	,861
MS23			,758				
MS24			,817				
MS25			,749				
MS26			,637				
MS27				,594	,800 (λ) ,817 (ω)	3,898	,804
MS28				,595			
MS29				,809			
MS30				,777			
MS31				,634			
Mesleki Sosyalleşme Ölçeği					,890 (ω)	4,065	,905

Gerçekleştirilen AFA sonucunda faktör yüklerinin; *iş doymu* boyutunda .540 ile .736 arasında, *motivasyon* boyutunda 0,576 ile 0,813 arasında, *bağlılık* boyutunda 0,637 ile 0,817 arasında, kabullenme boyutunda 0,594 ile 0,809 arasında yer aldığı görülmektedir. AFA sonucunda iş doymu boyutunun 1,7,8,9,10,12 ve 13. maddeleri, motivasyon boyutunun 14 ve 19. maddeleri, bağlılık boyutunun 20 ve 21. maddeleri; faktör yüklerinin düşük olması, başka faktörlere yüklenmesi ve/veya maddenin orijinal ölçekte bulunduğu faktörün yanı sıra birbirine çok yakın faktör yükleriyle birden fazla faktörde yer alması sebebiyle analizden çıkarılmıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin alt boyutlarında alfa katsayılarının iş doymu boyutunda 0.814, motivasyon boyutunda 0.758, bağlılık boyutunda 0.856 ve

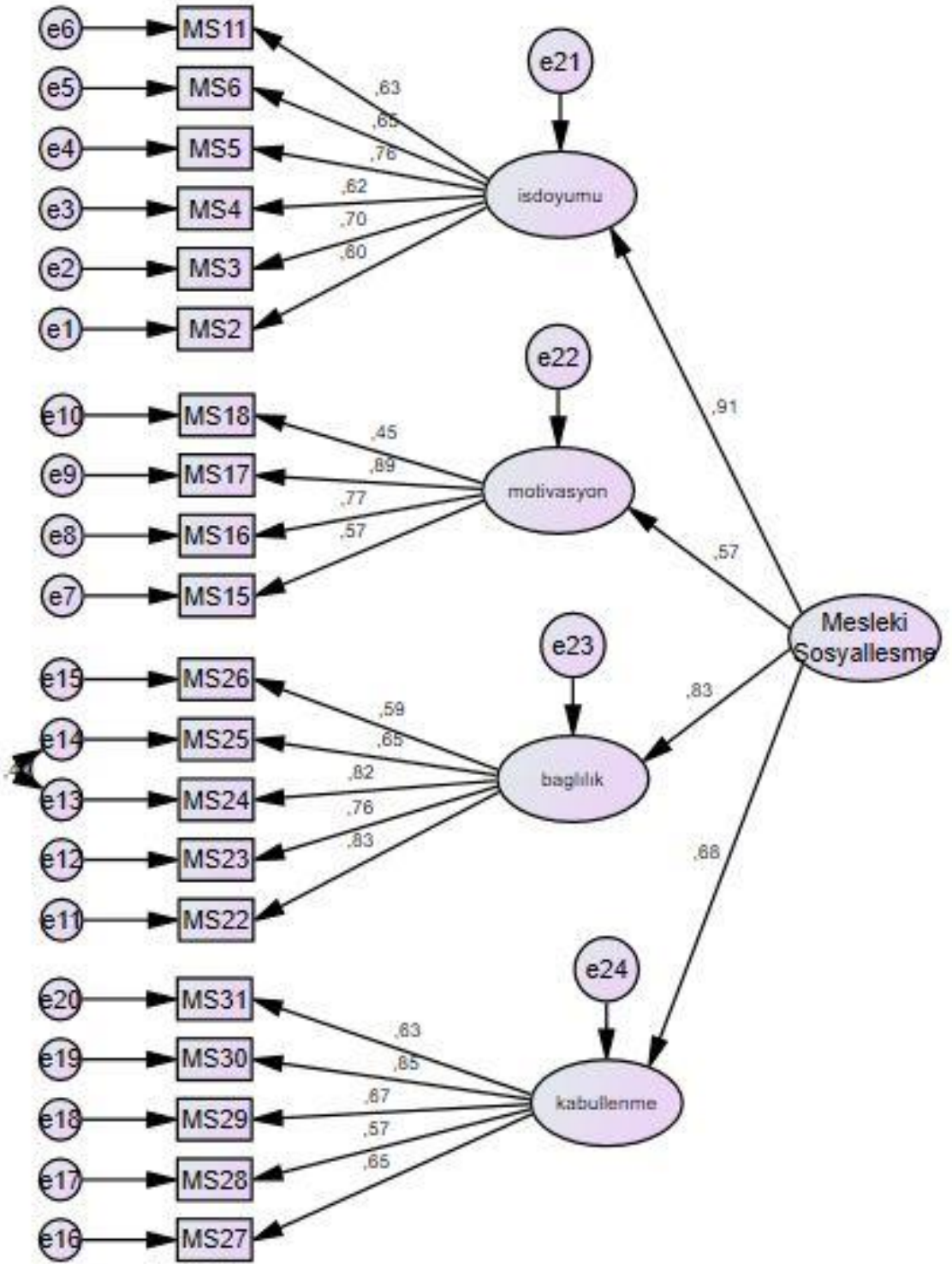
kabullenme boyutunda 0.800 olduğu görülmüştür. Söz konusu değerlerin 0.70'in üzerinde olması ölçeklerin güvenilir olduğunun göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Ortalama değerler incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip boyutun bağlılık, en düşük ortalamaya sahip boyutun ise motivasyon boyutu olduğu görülmektedir. Ölçek toplam varyansın % 60,09'unu açıklamaktadır.

Çizelge 4.4: Mesleki Sosyalleşme Ölçeği Faktörlerinin Açıklayıcılık Düzeyi

Bileşen	Başlangıç Özdeğeri			Değer karelerinin dönüşüm toplamları		
	Toplam	% Varyans	Toplam %	Toplam	% Varyans	Toplam %
1	7,279	36,397	36,397	3,516	17,580	17,580
2	2,029	10,144	46,541	3,166	15,830	33,410
3	1,563	7,814	54,355	2,789	13,943	47,353
4	1,148	5,739	60,094	2,548	12,741	60,094
5	,928	4,638	64,732			
6	,844	4,219	68,951			
7	,808	4,042	72,994			
8	,757	3,784	76,777			
9	,635	3,175	79,952			
10	,583	2,916	82,869			
11	,517	2,583	85,452			
12	,470	2,350	87,802			
13	,434	2,172	89,974			
14	,405	2,024	91,998			
15	,381	1,904	93,903			
16	,314	1,570	95,473			
17	,255	1,273	96,746			
18	,241	1,204	97,950			
19	,228	1,141	99,092			
20	,182	,908	100,000			

Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi

Yapı geçerliğini test etmek amacıyla AFA'dan sonra DFA yapılmıştır. Mesleki sosyalleşme ölçeğine açımlyıcı faktör analizi Çizelge 4.4'de, standardize edilmiş regresyon katsayıları ise Çizelge 4.5'de görülmektedir. Ayrıca DFA diyagramı Şekil 4.1.' de ve DFA uyum indeksleri Çizelge 4.9' da yer almaktadır.



Şekil 4.1: Mesleki Sosyalleşme DFA Diyagramı

Çizelge 4.5: Mesleki Sosyalleşme Ölçeği Regresyon Katsayıları Tablosu

			β	Standart Hata	Standardize β	Kritik Oran	P
Motivasyon	<---	MS	,253	,059	,568	4,289	***
İş doyumu	<---	MS	,316	,043	,914	7,396	***
Bağlılık	<---	MS	,290	,040	,829	7,191	***
Kabullenme	<---	MS	,597	,080	,685	7,477	***
MS11	<---	İş doyumu	1,000		,634		
MS6	<---	İş doyumu	1,834	,272	,654	6,745	***
MS5	<---	İş doyumu	1,628	,215	,765	7,580	***
MS4	<---	İş doyumu	1,212	,187	,622	6,480	***
MS3	<---	İş doyumu	1,496	,210	,702	7,124	***
MS2	<---	İş doyumu	1,371	,218	,598	6,280	***
MS18	<---	Motivasyon	1,000		,449		
MS17	<---	Motivasyon	1,948	,364	,887	5,352	***
MS16	<---	Motivasyon	1,737	,330	,772	5,269	***
MS15	<---	Motivasyon	1,234	,266	,568	4,642	***
MS25	<---	Bağlılık	1,000		,654		
MS24	<---	Bağlılık	1,385	,124	,815	11,126	***
MS23	<---	Bağlılık	1,417	,182	,758	7,765	***
MS22	<---	Bağlılık	1,485	,180	,830	8,252	***
MS26	<---	Bağlılık	1,157	,183	,589	6,340	***
MS30	<---	Kabullenme	1,000		,852		
MS29	<---	Kabullenme	,895	,107	,667	8,366	***
MS28	<---	Kabullenme	,475	,068	,571	7,000	***
MS27	<---	Kabullenme	,653	,081	,646	8,065	***
MS31	<---	Kabullenme	,606	,077	,632	7,863	***

DFA neticesinde faktör yükleri; iş doyumu boyutu için 0,73 ile 1,34 arasında, motivasyon boyutu için 1,00 ile 1,95 arasında, bağlılık boyutu için 1,00 ile 1,48 arasında ve kabullenme boyutu için ise 0,78 ile 1,68 arasında elde edilmiştir.

Çizelge 4.6: Mesleki Sosyalleşme DFA Uyum İndeksleri

UYUM ÖLÇÜSÜ	İYİ UYUM	KABUL EDİLEBİLİR UYUM	ÖLÇEK DEĞERİ	UYUM DURUMU
χ^2/Sd	≤ 3	≤ 5	1,630	İYİ UYUM
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$,920	KABUL EDİLEBİLİR
RMSEA	$\geq 0,05$	$\leq 0,08$,064	KABUL EDİLEBİLİR
GFI	$\geq 0,90$	$\geq 0,85$,857	KABUL EDİLEBİLİR
TLI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$,908	KABUL EDİLEBİLİR
IFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$,922	KABUL EDİLEBİLİR

DFA neticesinde ölçeğin kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerini sağladığı bulgusuna ulaşılmıştır.

4.1.2. Psikolojik sermaye ölçeği geçerlik ve güvenilirlik analizleri

Psikolojik Sermaye Ölçeği 'ne ilişkin geçerlik ve güvenilirlik analizleri öncesinde tanımlayıcı istatistiksel bulgularla normal dağılım varsayımının karşılanıp karşılanmadığı incelenmiştir. Yapılan incelemede çarpıklık ve basıklık katsayılarının standart hatalarına bölünmesiyle elde edilen değerlerin +2,-2 aralığında olduğu (-1.6, -0.2) olduğu görülmekte olup bu bulgular Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin normal dağılım varsayımını sağladığını göstermektedir.

Çizelge 4.7: Psikolojik Sermaye Ölçeği Tanımlayıcı İstatistiksel Bulgular Özeti

			Statistic	Std. Error
Psikolojik Sermaye	Mean		4,9103	,03811
	95% Lower Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4,8350	
		Upper Bound	4,9856	
	5% Trimmed Mean		4,9208	
	Median		4,9583	
	Variance		,225	
	Std. Deviation		,47442	
	Minimum		3,58	
	Maximum		5,88	
	Range		2,29	
	Interquartile Range		,67	
	Skewness		-,326	,195
	Kurtosis		-,099	,387

Ölçeğin normal dağılım varsayımını sağlıyor olmasının ardından ölçek, yapı geçerliği bakımından faktör analizi ile incelenmiştir. Faktör analizi öncesinde ölçeğin faktör analizine uygunluğunun belirlenmesi için KMO ve Bartlett Küresellik Testi yapılmıştır. Test sonuçlarına ilişkin bulgular Çizelge 4.8' de yer almaktadır.

Çizelge 4.8: Psikolojik Sermaye Ölçeği KMO ve Bartlett Küresellik Testi

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçümü		,837
	Yaklaşık Ki-Kare	1281,693
Bartlett Küresellik Testi	Sd	276
	Anlamlılık	,000

Analiz neticesinde KMO değeri 0,837 olarak bulunmuş olup, bu değer faktör analizi için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett Küresellik Testi neticesinde ki-kare değeri 1281,156; serbestlik derecesi 276 ve $p < 0,05$ olarak tespit edilmiş olup, bu durum ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Yapılan AFA sonucunda psikolojik sermaye ölçeğine ait elde edilen faktör yükleri ve güvenilirlik analizi sonucu elde edilen alfa ve omega katsayısı değerleri ile ortalama ve standart sapma değerlerine Çizelge 4.9’ da verilmiştir.

Çizelge 4.9: Psikolojik Sermaye Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi

Maddeler	Öz yeterlilik	Psikolojik Dayanıklılık	İyimserlik	Alfa ve Omega Katsayısı	Ortalama	Standart Sapma
PS1	,716			,850 (λ) ,854 (ω)	5,490	,848
PS2	,682					
PS3	,698					
PS4	,806					
PS5	,648					
PS6	,763					
PS11	,439					
PS7		,587		,688 (λ) ,690 (ω)	5,361	,759
PS9		,770				
PS14		,632				
PS15		,439				
PS17		,460				
PS12			,717	,704 (λ) ,729 (ω)	4,318	,704
PS21			,455			
PS22			,833			
PS24			,734			
Psikolojik Sermaye Ölçeği				,826 (ω)	5,160	,860

Psikolojik Sermaye Ölçeği’nin orijinal versiyonu öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik olmak üzere 4 boyuttan oluşmasına karşın, yürütülen çalışmanın verileriyle yapılan AFA analizinde ölçek 4 boyutlu yapısını koruyamamaktadır. Gerçekleştirilen bir dizi analiz sonucunda ölçeğin öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik olmak üzere 3 boyutlu yapısının kullanılmasına karar verilmiştir.

AFA sonucunda orijinal ölçekte umut boyutunda yer alan 11. madde, bu çalışmada öz yeterlilik boyutuna, 7. ve 9. madde psikolojik dayanıklılık boyutuna, 12. madde ise iyimserlik boyutuna yüklenmiş, 8. ve 10. madde ise faktör yüklerinin düşük olması sebebiyle analizden çıkarılmıştır. Dayanıklılık boyutunda yer alan 13. ve 18. madde, iyimserlik boyutunda yer alan 13.,20. ve 23. madde orijinal ölçekte bulunduğu faktörün yanı sıra birbirine çok yakın faktör yükleriyle birden fazla faktörde yer alması sebebiyle analizden çıkarılmıştır. Sonuç itibariyle, yapılan çalışmada psikolojik sermaye ölçeğinin 3 boyut ve 16 maddeden oluşan şekliyle kullanılması uygun bulunmuştur. Yapılan AFA sonucunda faktör yüklerinin; öz yeterlilik boyutunda 0,439 ile 0,806, psikolojik dayanıklılık boyutunda ise 0,439 ile 0,770, iyimserlik boyutunda ise 0,455 ile 0,833 arasında yer aldığı görülmektedir. Güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin alfa katsayılarının öz yeterlilik boyutunda 0.845, psikolojik dayanıklılık boyutunda ise 0.758, iyimserlik boyutunda ise 0.701 olduğu görülmüştür. Söz konusu değerlerin 0.70'in üzerinde olması ölçeklerin güvenilir olduğunun göstergesi olarak değerlendirilmektedir.

Çizelge 4.10: Psikolojik Sermaye Ölçeği Faktörlerinin Açıklayıcılık Düzeyi

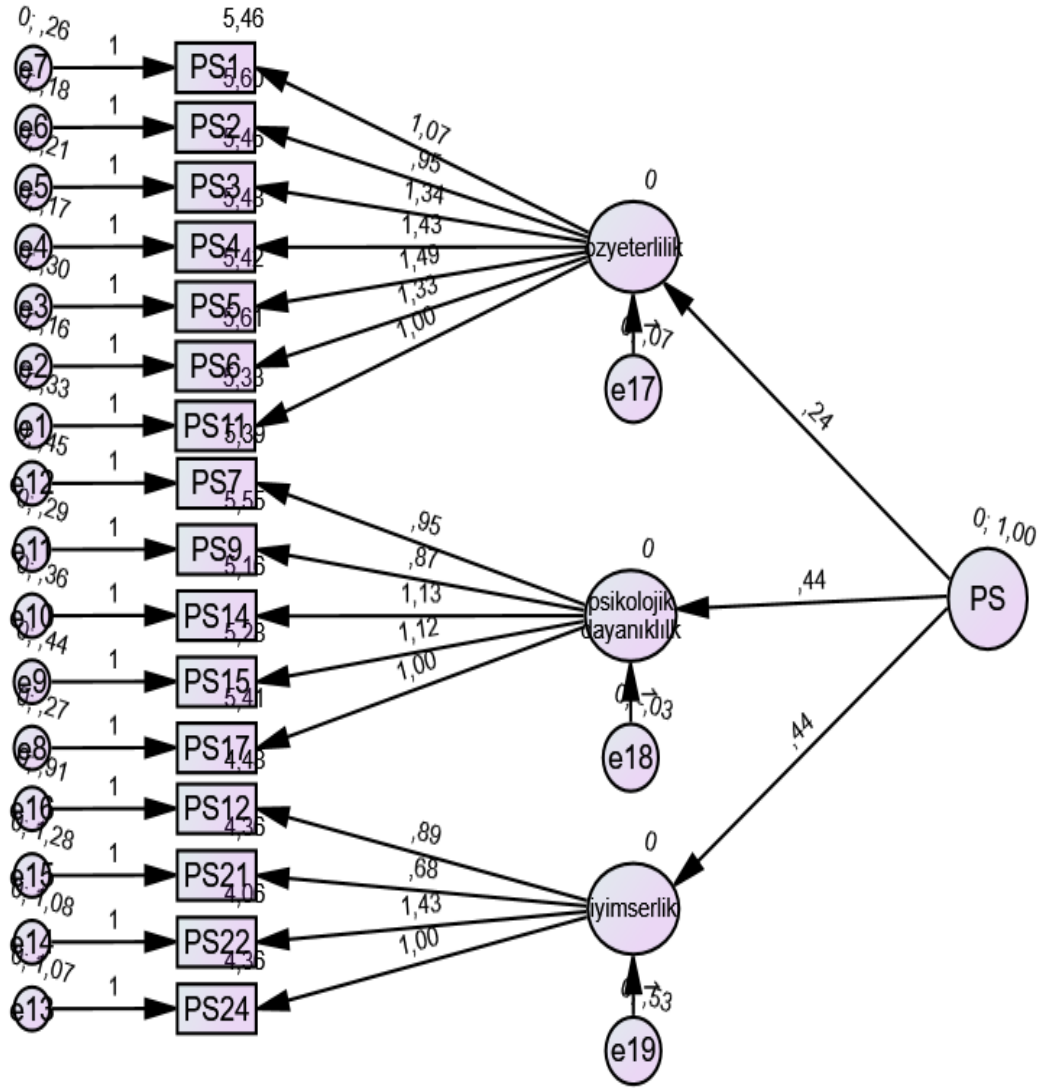
Bileşen	Başlangıç Özdeğeri			Değer karelerinin dönüşüm toplamları		
	Toplam	% Varyans	Toplam %	Toplam	% Varyans	Toplam %
1	5,337	33,354	33,354	3,798	23,734	23,734
2	1,911	11,941	45,295	2,421	15,130	38,865
3	1,159	7,241	52,536	2,187	13,671	52,536
4	,976	6,099	58,636			
5	,864	5,401	64,036			
6	,828	5,173	69,210			
7	,763	4,771	73,980			
8	,686	4,285	78,265			
9	,589	3,680	81,945			
10	,579	3,621	85,566			
11	,511	3,193	88,759			
12	,406	2,540	91,299			
13	,394	2,463	93,761			
14	,376	2,352	96,113			
15	,346	2,161	98,275			
16	,276	1,725	100,000			

Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi

Ölçek öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik olmak üzere üç boyutlu haliyle kabul edilebilir geçerlilik değerlerine ulaşmakta ve bu şekliyle toplam varyansın % 52,5'ini açıklamaktadır. Yapı geçerliğinin test etmek amacıyla AFA'dan sonra DFA yapılmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin açılımcı faktör analizi 4.10'da, standardize edilmiş regresyon katsayıları ise Çizelge 4.11'de görülmektedir. Ayrıca DFA diyagramı Şekil 4.2.'de ve DFA uyum indeksleri Çizelge 4.12'de yer almaktadır.

Çizelge 4.11: Psikolojik Sermaye Regresyon Katsayıları Tablosu

			β	Standart Hata	Standardize β	Kritik Oran	P
Psi. Dynk.	<---	PS	,439	,072	1,105	6,096	***
İymSr.	<---	PS	,436	,101	,515	4,329	***
Özytr.	<---	PS	,244	,050	,682	4,872	***
PS11	<---	Özytr.	1,000		,531		***
PS6	<---	Özytr.	1,326	,208	,768	6,370	***
PS5	<---	Özytr.	1,490	,245	,700	6,071	***
PS4	<---	Özytr.	1,426	,223	,777	6,407	***
PS3	<---	Özytr.	1,342	,217	,721	6,170	***
PS2	<---	Özytr.	,946	,167	,625	5,671	***
PS1	<---	Özytr.	1,066	,192	,599	5,541	***
PS17	<---	Psi. Dynk.	1,000		,610		***
PS15	<---	Psi. Dynk.	1,123	,209	,556	5,359	***
PS14	<---	Psi. Dynk.	1,126	,200	,597	5,642	***
PS9	<---	Psi. Dynk.	,874	,167	,539	5,233	***
PS7	<---	Psi. Dynk.	,946	,195	,490	4,858	***
PS24	<---	İymSr.	1,000		,633		***
PS22	<---	İymSr.	1,426	,231	,758	6,168	***
PS21	<---	İymSr.	,682	,151	,455	4,518	***
PS12	<---	İymSr.	,889	,156	,620	5,715	***



Şekil 4.2: Psikolojik Sermaye DFA Diyagramı

DFA neticesinde faktör yükleri öz yeterlilik boyutunda 0,95 ile 1,49 arasında, psikolojik dayanıklılık boyutunda 0,95 ile 1,12 arasında, iyimserlik boyutunda ise 0,68 ile 1,43 arasında değerler almıştır. Uyum iyiliği değerlerine ulaşabilmek için herhangi bir modifikasyon yapılmamıştır.

Çizelge 4.12: Psikolojik Sermaye DFA Uyum İndeksleri

UYUM ÖLÇÜSÜ	İYİ UYUM	KABUL EDİLEBİLİR UYUM	ÖLÇEK DEĞERİ	UYUM DURUMU
χ^2/Sd	≤ 3	≤ 5	1,454	İYİ UYUM
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$,935	KABUL EDİLEBİLİR
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$,054	İYİ UYUM
TLI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$,912	KABUL EDİLEBİLİR
IFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$,938	KABUL EDİLEBİLİR

DFA neticesinde ölçeğin kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerini sağladığı bulgusuna ulaşılmıştır.

4.1.3. İşten ayrılma niyeti ölçeği geçerlik ve güvenilirlik analizleri

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği 'ne ilişkin geçerlik ve güvenilirlik analizleri öncesinde tanımlayıcı istatistiksel bulgularla normal dağılım varsayımının karşılanıp karşılanmadığı incelenmiştir. Yapılan incelemede 3 maddeden oluşan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin, çarpıklık ve basıklık katsayılarının standart hatalarına bölünmesiyle elde edilen değerlerin +2,-2 aralığında olduğu (-1.6, -1.9) olduğu görülmekte olup bu bulgular İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin normal dağılım varsayımını sağladığını göstermektedir.

Çizelge 4.13: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Tanımlayıcı İstatistiksel Bulgular

		Statistic	Std. Error
İşten Ayrılma Niyeti	Mean	,4139	,01776
	95% Confidence Lower Bound	,3788	
	Interval for Mean Upper Bound	,4490	
	5% Trimmed Mean	,4166	
	Median	,4260	
	Variance	,049	
	Std. Deviation	,22114	
	Minimum	,00	
	Maximum	,78	
	Range	,78	
	Interquartile Range	,30	
	Skewness	-,320	,195
	Kurtosis	-,742	,387

Ölçek maddelerinin normal dağılım ön koşulunu sağladığının tespit edilmesinin ardından, ölçeğin geçerlilik analizi yapılmıştır. Ölçeğin faktör analizine uygunluğunun belirlenmesine yönelik yapılan KMO ve Bartlett Küresellik Testi sonuçlarına Çizelge 4.14' de yer verilmiştir.

Çizelge 4.14: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği KMO ve Bartlett Küresellik Testi

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçümü		,701
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	220,796
	Sd	3
	Anlamlılık	,000

Analiz neticesinde KMO değeri 0,701 olarak bulunmuş olup, bu değer faktör analizi için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett Küresellik Testi neticesinde ki-kare değeri 220,796; serbestlik derecesi 3 ve $p < 0,001$ olarak tespit edilmiş olup, bu durum ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Yapılan AFA sonucunda İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği 'ne ait; elde edilen faktör yükleri ve güvenilirlik analizi sonucu elde edilen alfa katsayısı değerleri ile ortalama ve standart sapma değerlerine Çizelge 4.15' de verilmiştir.

Çizelge 4.15: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi

Maddeler	İşten Ayrılma Niyeti	Alfa ve Omega Katsayısı	Ortalama	Standart Sapma
İA1	,834	,856 (λ) ,863 (ω)	2,925	,855
İA2	,917			
İA3	,892			

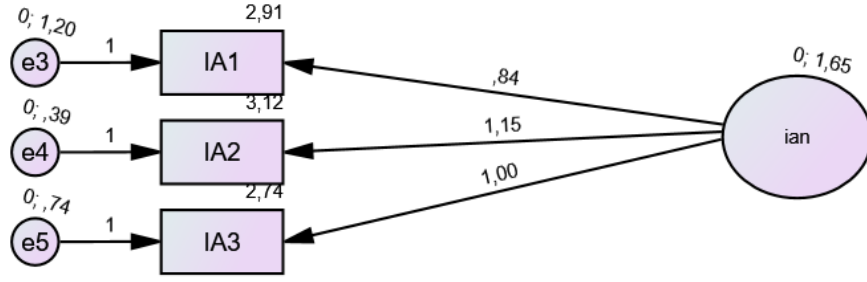
Yapılan AFA sonucunda tek boyutlu İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği maddelerinin faktör yüklerinin; 0,834 ile 0,917 arasında yer aldığı görülmektedir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin alfa katsayısının 0,856 olduğu görülmektedir. Söz konusu değerin 0.70'in üzerinde olması ölçeğin güvenilir olduğunun göstergesi olarak değerlendirilmektedir.

Çizelge 4.16: İşten Ayrılma Niyeti Faktörlerinin Açıklayıcılık Düzeyi

Comp.	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,330	77,680	77,680	2,330	77,680	77,680
2	,442	14,740	92,420			
3	,227	7,580	100,000			

Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi

Ölçek, toplam varyansın % 77,6'sını açıklamaktadır. Yapı geçerliğinin test etmek amacıyla AFA'dan sonra DFA yapılmıştır. DFA diyagramı Şekil 4.3.' de yer almaktadır.



Şekil 4.3: İşten Ayrılma Niyeti DFA Diyagramı

DFA neticesinde faktör yükleri 0,84 ile 1,15 arasında elde edilmiştir. Ölçeğin üç maddeden oluşuyor olması sebebiyle ki kare değeri sıfır olarak elde edildiğinden uyum iyiliği değerleri raporlanmamaktadır. Bu nedenle ölçeğin kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerini sağladığı kabul edilmektedir. Ölçeğin GFI ve CFI değerleri 1 olarak elde edilmiştir.

4.1.4. Korelasyon analizi

Korelasyon analizi tablosu incelendiğinde 0,01 anlamlılık düzeyinde; Psikolojik sermayenin mesleki sosyalleşmeyle arasında aynı yönde orta derecede bir ilişki olduğu; işten ayrılma niyetiyle arasında ise ters yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu, mesleki sosyalleşmenin işten ayrılma niyetiyle arasında ters yönde zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.17: Korelasyon Analizi

	Psikolojik Sermaye	Mesleki Sosyalleşme	İşten Ayrılma Niyeti
Psikolojik Sermaye	1		
Mesleki Sosyalleşme	,660**	1	
İşten Ayrılma Niyeti	-,305**	-,312**	1

**Korelasyon anlamlılık düzeyi ,001

4.2. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Yürütülen araştırmada 413 İSG uzmanı katılımcıya ulaşılmıştır. Katılımcılardan elde edilen veriler incelenerek çalışmanın veri seti oluşturulmuştur. Aşağıda yer almakta olan tablolarda 413 katılımcıya ait demografik bilgilerin analizi yer almaktadır.

Çizelge 4.18: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	121	29,3
Erkek	292	70,7
Toplam	413	100

Çizelge 4.18’de görüldüğü üzere katılımcıların %29,3’ünü (121) kadınlar, %70,7’sini (292) ise erkekler oluşturmaktadır.

Çizelge 4.19: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Evli	227	55,0
Bekâr	186	45,0
Toplam	413	100,0

Araştırmaya katılan İSG uzmanlarının medeni durumlarına ilişkin veriler Çizelge 4.19’da yer almaktadır. Veriler incelendiğinde, katılımcıların %55’inin (227) evli, %45’inin (186) ise bekâr olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.20: Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş Grupları	Frekans	Yüzde
25 ve daha küçük	39	9,4
26-30 arası	89	21,5
31-40 arası	183	44,3
41 ve üzeri	102	24,7
Toplam	413	100,0

Araştırmaya katılan İSG uzmanlarının yaş gruplarına göre dağılımına ilişkin veriler Çizelge 4.20’de yer almaktadır. Çizelge incelendiğinde, katılımcıların %94’ünü (39) 25 yaş ve altı çalışanların, %21,5’sini (89) 26-30 yaş arası çalışanların, %44,3’ünü (183) 31-40 yaş arası çalışanların ve 24,7’sini (102) ise 41 yaş üzeri çalışanların oluşturduğu görülmektedir. Elde edilen verilere göre katılımcıların çoğunluğunu 31-40 yaş arası çalışanların oluşturduğunu göstermektedir.

Çizelge 4.21: Katılımcıların Mesleki Deneyim Sürelerine Göre Dağılımı

Mesleki deneyim süresi	Frekans	Yüzde
1 yıl ve daha az	43	10,4
1-5 yıl arası	175	42,4
5-10 yıl arası	171	41,4
10 yıl üzeri	24	5,8
Toplam	413	100,0

Araştırmaya katılan İSG uzmanlarının mesleki deneyim sürelerine göre dağılımına ilişkin veriler Çizelge 4.21’de yer almaktadır. Çizelge incelendiğinde, katılımcıların %10,4’ünü (43) 1 yıl ve daha az çalışanların, %42,4’ünü (175) 1-5 yıl arası çalışanların, %41,4’ünü (171) 5-10 yıl arası çalışanların ve 5,8’ini (24) ise 10 yıl üzeri çalışanların oluşturduğu görülmektedir. Elde edilen verilere göre mesleki 1-5 yıl arasında olan katılımcıların çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.22: Katılımcıların Sertifika Sınıfına Göre Dağılımı

Sertifika Sınıfı	Frekans	Yüzde
A sınıfı sertifika	91	22,0
B sınıfı sertifika	204	49,4
C sınıfı sertifika	118	28,6
Toplam	413	100,0

Araştırmaya katılan İSG uzmanlarının sertifika sınıfına göre dağılımına ilişkin veriler Çizelge 4.22’de yer almaktadır. Çizelge incelendiğinde, katılımcıların %22’sinin (91) A sınıfı sertifika, %49,4’ünün (204) B sınıfı sertifika, %38,6’sının (118) C sınıfı sertifika sahibi İSG uzmanı olduğu görülmektedir. Elde edilen verilere göre B sınıfı sertifika sahibi katılımcıların çoğunlukta olduğu görülmektedir.

4.3. Demografik Değişkenlere İlişkin Farklılık Analizi Sonuçları

İşten ayrılma niyeti değişkeni ile psikolojik sermaye ve mesleki sosyalleşme değişkenleri ve bu değişkenlerin alt bileşenlerinin katılımcıların demografik özelliklerine dair veriler bakımından farklılık olup olmadığının değerlendirmesi için bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

4.3.1. Bağımsız örneklem t-Testi sonuçları

Katılımcıların cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre, işten ayrılma niyeti, psikolojik sermaye ve mesleki sosyalleşme değişkenleri ve bu değişkenlerin alt bileşenleri arasında, farklılık olup olmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Cinsiyet değişkeni t-testi sonuçları Çizelge 4.23’de medeni durum t-testi sonuçları ise Çizelge 4.24’de yer almaktadır.

Çizelge 4.23: Cinsiyet Değişkeni t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	x	ss	sd	p
Psikolojik Sermaye	Kadın	121	5,0826	,52243	,04749	.039
	Erkek	292	5,1186	,47433	,02776	
İyimserlik	Kadın	121	4,2727	,96339	,08758	.897
	Erkek	292	4,2551	,96546	,05650	
Dayanıklılık	Kadın	121	5,2446	,57416	,05220	.041
	Erkek	292	5,3151	,51069	,02989	
Öz yeterlilik	Kadın	121	5,4298	,51293	,04663	.146
	Erkek	292	5,4716	,46472	,02720	
Mesleki Sosyalleşme	Kadın	121	3,9971	,55092	,05008	.080
	Erkek	292	4,0327	,47557	,02783	
İş Doyumu	Kadın	121	4,1584	,61383	,05580	.190
	Erkek	292	4,2974	,53508	,03131	
Motivasyon	Kadın	121	3,4690	,73709	,06701	.894
	Erkek	292	3,4092	,74143	,04339	
Kabullenme	Kadın	121	3,8479	,82705	,07519	.252
	Erkek	292	3,8397	,69781	,04084	
Bağlılık	Kadın	121	4,3752	,62374	,05670	.002
	Erkek	292	4,4068	,52270	,03059	
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	121	,4167	,23385	,02126	.601
	Erkek	292	,3814	,22210	,01300	

Elde edilen bulgular incelendiğinde,

- Çalışanların psikolojik sermayesinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiği, ($p < 0.05$) erkek katılımcıların psikolojik sermaye ortalamasının kadın katılımcılardan yüksek olduğu görülmektedir (H_1).
- Psikolojik sermayenin alt boyutlarından dayanıklılığın katılımcıların cinsiyetine göre farklılık gösterdiği, ($p < 0.05$) erkek katılımcıların dayanıklılık ortalamasının kadın katılımcılardan yüksek olduğu görülmektedir (H_{1b}).
- Mesleki sosyalleşmenin alt boyutlarından olan bağlılığın kadın ve erkek katılımcılarda farklılık gösterdiği, ($p < 0.05$) erkek katılımcıların bağlılık ortalamasının kadın katılımcılardan yüksek olduğu görülmektedir (H_{2d}).
- Psikolojik sermayenin iyimserlik ve öz yeterlilik boyutları, mesleki sosyalleşmenin iş doyumu, motivasyon ve kabullenme boyutları ile işten ayrılma niyeti değişkenlerinin cinsiyete göre farklılık göstermediği görülmektedir (H_{1b} , H_{1c} , H_{1a} , H_2 , H_{2a} , H_{2b} , H_{2c} , H_3).

Çizelge 4.24: Medeni durum değişkeni t testi sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	x	ss	sd	p
Psi.Sermaye	Evli	227	5,0953	,45929	,03048	,147
	Bekâr	186	5,1237	,52287	,03834	
İyimserlik	Evli	227	4,2324	,91371	,06065	,163
	Bekâr	186	4,2944	1,02290	,07500	
Dayanıklılık	Evli	227	5,2925	,50597	,03358	,174
	Bekâr	186	5,2968	,56001	,04106	
Öz yeterlilik	Evli	227	5,4475	,45890	,03046	,487
	Bekâr	186	5,4739	,50352	,03692	
Mes. Sosyalleşme	Evli	227	4,0015	,47839	,03175	,041
	Bekâr	186	4,0476	,52198	,03827	
İş Doyumu	Evli	227	4,2871	,52932	,03513	,113
	Bekâr	186	4,2195	,59908	,04393	
Motivasyon	Evli	227	3,3304	,73614	,04886	,932
	Bekâr	186	3,5444	,72902	,05345	
Kabullenme	Evli	227	3,8194	,71468	,04744	,118
	Bekâr	186	3,8699	,76438	,05605	
Bağlılık	Evli	227	4,3780	,54889	,54889	,341
	Bekâr	186	4,4215	,55989	,55989	
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	227	,3823	,22660	,01504	,579
	Bekâr	186	,4032	,22510	,01651	

Elde edilen bulgular incelendiğinde;

- Katılımcıların mesleki sosyalleşme düzeylerinin medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı bekâr katılımcıların mesleki sosyalleşme düzeyinin evli katılımcılardan yüksek olduğu görülmektedir (H_{11}).
- Psikolojik sermaye değişkeni ve alt bileşenleri, mesleki sosyalleşme değişkeninin alt bileşenleri ile işten ayrılma niyeti değişkenlerine göre katılımcıların mesleki sosyalleşme düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığı görülmektedir (H_{10} , H_{10a} , H_{10b} , H_{10c} , H_{11a} , H_{11b} , H_{11c} , H_{11d} , H_{12}).

4.3.2. Tek yönlü varyans analizi sonuçları

Katılımcıların sertifika sınıfına göre işten ayrılma niyeti, psikolojik sermaye ve mesleki sosyalleşme değişkenleri ve bu değişkenlerin alt bileşenleri arasında,

farklılık olup olmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Çizelge 4.25’de yer almaktadır.

Çizelge 4.25: Sertifika Sınıfı Değişkeni Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	x	ss	f	p
Psi.Sermaye	A sınıfı	91	5,1065	,48030	1,012	,853
	B sınıfı	204	5,0968	,49159		
	C sınıfı	118	5,1287	,49303		
	Toplam	413	5,1081	,48854		
İyimserlik	A sınıfı	91	4,2637	,98274	,549	,657
	B sınıfı	204	4,2218	,95050		
	C sınıfı	118	4,3242	,97638		
	Toplam	413	4,2603	,96372		
Dayanıklılık	A sınıfı	91	5,3121	,45138	1,210	,814
	B sınıfı	204	5,2775	,56366		
	C sınıfı	118	5,3102	,53050		
	Toplam	413	5,2944	,53034		
Öz yeterlilik	A sınıfı	91	5,4411	,51580	,445	,908
	B sınıfı	204	5,4678	,46671		
	C sınıfı	118	5,4588	,47467		
	Toplam	413	5,4594	,47910		
Mesleki Sosyalleşme	A sınıfı	91	4,0538	,39421	,419	,658
	B sınıfı	204	4,0262	,49384		
	C sınıfı	118	3,9911	,57470		
	Toplam	413	4,0223	,49841		
Motivasyon	A sınıfı	91	3,3764	,68045	,359	,698
	B sınıfı	204	3,4277	,77601		
	C sınıfı	118	3,4640	,72300		
	Toplam	413	3,4268	,73977		
Bağlılık	A sınıfı	91	4,4044	,47514	1,818	,164
	B sınıfı	204	4,4402	,52911		
	C sınıfı	118	4,3186	,64064		
	Toplam	413	4,3976	,55362		
Kabullenme	A sınıfı	91	3,9582	,56294	1,587	,206
	B sınıfı	204	3,7931	,74182		
	C sınıfı	118	3,8373	,83633		
	Toplam	413	3,8421	,73700		
İş Doyumu	A sınıfı	91	4,2930	,52549	,941	,391
	B sınıfı	204	4,2745	,55593		
	C sınıfı	118	4,1977	,59912		
	Toplam	413	4,2567	,56212		

Çizelge 4.25: (Devamı) Sertifika Sınıfı Değişkeni Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	x	ss	f	p
İşten Ayrılma Niyeti	A sınıfı	,3827	,21689	,02274	335	,715
	B sınıfı	,4009	,22426	,01570		
	C sınıfı	,3827	,23653	,02177		
	Toplam	,3917	,22589	,01112		

Elde edilen bulgular incelendiğinde;

- Sertifika sınıfı değişkenine göre işten ayrılma niyeti, psikolojik sermaye, mesleki sosyalleşme değişkenleri ve bu değişkenlerin alt grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir (H_{13} , H_{13a} , H_{13b} , H_{13c} , H_{14} , H_{14a} , H_{14b} , H_{14c} , H_{14d} , H_{15}).

Katılımcıların mesleki deneyim süresine göre işten ayrılma niyeti, psikolojik sermaye ve mesleki sosyalleşme değişkenleri ve bu değişkenlerin alt bileşenleri arasında, farklılık olup olmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Çizelge 4.26’da yer almaktadır.

Çizelge 4.26: Mesleki Deneyim Değişkeni Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	x	ss	f	p
Psikolojik Sermaye	1 yıldan az	43	5,1061	,55022	1,811	,145
	1-5 yıl arası	175	5,0611	,46742		
	5-10 yıl arası	171	5,1389	,49994		
	10 yıl üzeri	24	5,2344	,42639		
	Toplam	413	5,1081	,48854		
İyimserlik	1 yıldan az	43	4,4070	,97594	1,734	,159
	1-5 yıl arası	175	4,2071	,94437		
	5-10 yıl arası	171	4,2266	,98826		
	10 yıl üzeri	24	4,6250	,85019		
	Toplam	413	4,2603	,96372		
Dayanıklılık	1 yıldan az	43	5,1860	,58781	1,811	,145
	1-5 yıl arası	175	5,2537	,53870		
	5-10 yıl arası	171	5,3520	,51453		
	10 yıl üzeri	24	5,3750	,43464		
	Toplam	413	5,2944	,53034		
Öz Yeterlilik	1 yıldan az	43	5,4485	,47746	1,197	,311
	1-5 yıl arası	175	5,4114	,45595		
	5-10 yıl arası	171	5,5079	,48062		
	10 yıl üzeri	24	5,4821	,61598		
	Toplam	413	5,4594	,47910		

Çizelge 4.26: (Devamı) Mesleki Deneyim Değişkeni Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	x	ss	f	p
Mesleki Sosyalleşme	1 yıldan az	43	3,9849	,53257	3,803	,010
	1-5 yıl arası	175	3,9363	,52737		
	5-10 yıl arası	171	4,1085	,46596		
	10 yıl üzeri	24	4,1021	,31981		
	Toplam	413	4,0223	,49841		
Motivasyon	1 yıldan az	43	3,5233	,66102	,615	,606
	1-5 yıl arası	175	3,3743	,74320		
	5-10 yıl arası	171	3,4532	,77602		
	10 yıl üzeri	24	3,4479	,57568		
	Toplam	413	3,4268	,73977		
Bağlılık	1 yıldan az	43	4,2744	,58068	2,374	,070
	1-5 yıl arası	175	4,3463	,57981		
	5-10 yıl arası	171	4,4725	,52233		
	10 yıl üzeri	24	4,4583	,46989		
	Toplam	413	4,3976	,55362		
İş Doyumu	1 yıldan az	43	4,0853	,68562	4,670	,003
	1-5 yıl arası	175	4,1838	,55739		
	5-10 yıl arası	171	4,3655	,52185		
	10 yıl üzeri	24	4,3194	,50101		
	Toplam	413	4,2567	,56212		
Kabullenme	1 yıldan az	43	3,9442	,69327	5,160	,002
	1-5 yıl arası	175	3,6789	,81731		
	5-10 yıl arası	171	3,9602	,65892		
	10 yıl üzeri	24	4,0083	,48447		
	Toplam	413	3,8421	,73700		
İşten Ayrılma Niyeti	1 yıldan az	43	,4463	,22355	1,349	,258
	1-5 yıl arası	175	,3920	,22731		
	5-10 yıl arası	171	,3735	,22102		
	10 yıl üzeri	24	,4214	,24868		
	Toplam	413	,3917	,22589		

Elde edilen bulgular incelendiğinde;

- Mesleki deneyim süresine göre psikolojik sermaye değişkeni ve alt boyutları arasında farklılık olmadığı görülmektedir ($H_7, H_{7a}, H_{7b}, H_{7c}$).
- Mesleki deneyim süresine göre mesleki sosyalleşme ve mesleki sosyalleşme değişkeninin alt bileşenlerinden olan iş doyumu ve kabullenme arasında farklılık olduğu görülmektedir.

- 5-10 yıl arasında mesleki deneyime sahip katılımcıların mesleki sosyalleşme düzeyinin en yüksek, 1-5 yıl arası mesleki deneyime sahip katılımcıların ise en düşük mesleki sosyalleşme düzeyine sahip olduğu görülmektedir (H₈).
- 5-10 yıl arası deneyime sahip katılımcılarda iş doyumunu en yüksek, 1 yıldan az deneyime sahip katılımcılarda ise iş doyumunun en düşük düzeyde olduğu görülmektedir (H_{8a}).
- Mesleki deneyim süresine ile bağlılık ve motivasyon değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir (H_{8b}, H_{8d}).
- 10 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip katılımcılarda kabullenme düzeyinin en yüksek, 1-5 yıl arası mesleki deneyime sahip katılımcılarda ise kabullenme düzeyinin en küçük olduğu görülmektedir (H_{8c}).
- Mesleki deneyim süresine ile işten ayrılma niyeti değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir (H₉).

Katılımcıların yaşlarına göre işten ayrılma niyeti, psikolojik sermaye ve mesleki sosyalleşme değişkenleri ve bu değişkenlerin alt bileşenleri arasında, farklılık olup olmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Çizelge 4.27’de yer almaktadır.

Elde edilen bulgular incelendiğinde;

- Katılımcıların yaş değişkenine göre işten ayrılma niyeti ve psikolojik sermayelerinin farklılık göstermediği görülmektedir (H₄, H_{4a}, H_{4b}, H_{4c}, H₆).
- Katılımcıların yaş değişkenine göre mesleki sosyalleşme alt bileşenlerinden olan motivasyona göre farklılık gösterdiği ($p<0,05$) görülmektedir. 25 ve daha küçük yaş grubundaki katılımcılarda motivasyon seviyesinin en yüksek 41 ve üzeri yaş grubundaki katılımcılarda ise en düşük düzeyde olduğu görülmektedir (H_{5b}).
- Katılımcıların yaş değişkenine göre mesleki sosyalleşme alt bileşenlerinden olan bağlılık, iş doyumunu, kabullenme düzeylerinde farklılık olmadığı görülmektedir (H₅, H_{5a}, H_{5c}, H_{5d}).

Çizelge 4.27: Yaş Değişkeni Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	x	ss	f	p
Psikolojik Sermaye	25 ve daha küçük	39	5,0817	,58457	.076	.055
	26-30 yaş arası	89	5,0997	,51191		
	31-40 yaş arası	183	5,1189	,46670		
	41 ve üzeri	102	5,1060	,47295		
	Toplam	413	5,1081	,48854		
iyimserlik	25 ve daha küçük	39	4,3333	1,10967	.136	.939
	26-30 yaş arası	89	4,2837	,93708		
	31-40 yaş arası	183	4,2514	,97090		
	41 ve üzeri	102	4,2279	,92618		
	Toplam	413	4,2603	,96372		
Dayanıklılık	25 ve daha küçük	39	5,2000	,58038	.512	.674
	26-30 yaş arası	89	5,2899	,59315		
	31-40 yaş arası	183	5,3158	,51454		
	41 ve üzeri	102	5,2961	,48235		
	Toplam	413	5,2944	,53034		
Öz Yeterlilik	25 ve daha küçük	39	5,4249	,49756	.255	.858
	26-30 yaş arası	89	5,4302	,49930		
	31-40 yaş arası	183	5,4738	,44420		
	41 ve üzeri	102	5,4720	,51832		
	Toplam	413	5,4594	,47910		
Mesleki Sosyalleşme	25 ve daha küçük	39	4,1282	,57099	.680	.564
	26-30 yaş arası	89	4,0253	,55561		
	31-40 yaş arası	183	4,0049	,50642		
	41 ve üzeri	102	4,0103	,39309		
	Toplam	413	4,0223	,49841		
Motivasyon	25 ve daha küçük	39	3,7628	,76293	3.926	.009
	26-30 yaş arası	89	3,5000	,78244		
	31-40 yaş arası	183	3,3702	,74349		
	41 ve üzeri	102	3,3358	,64916		
	Toplam	413	3,4268	,73977		
Bağlılık	25 ve daha küçük	39	4,3590	,66677	,095	,963
	26-30 yaş arası	89	4,4022	,58036		
	31-40 yaş arası	183	4,3945	,55010		
	41 ve üzeri	102	4,4137	,49333		
	Toplam	413	4,3976	,55362		

Çizelge 4.27: (Devamı) Yaş Değişkeni Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	x	ss	f	p
Kabullenme	25 ve daha küçük	39	4,0462	,67194	1,311	,270
	26-30 yaş arası	89	3,8472	,77754		
	31-40 yaş arası	183	3,7902	,77609		
	41 ve üzeri	102	3,8529	,64235		
	Toplam	413	3,8421	,73700		
İş Doyumu	25 ve daha küçük	39	4,2479	,58972	,336	,799
	26-30 yaş arası	89	4,2097	,67069		
	31-40 yaş arası	183	4,2823	,52717		
	41 ve üzeri	102	4,2549	,51207		
	Toplam	413	4,2567	,56212		
İşten Ayrılma Niyeti	25 ve daha küçük	39	,3590	,23684	,646	,586
	26-30 yaş arası	89	,3773	,24276		
	31-40 yaş arası	183	,4063	,21684		
	41 ve üzeri	102	,3906	,22358		
	Toplam	413	,3917	,22589		

4.4. Yapısal Eşitlik Modeli ile Aracı Değişken Analizine İlişkin Bulgular

Psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide mesleki sosyalleşmenin aracılık rolü, Baron ve Kenny (1986) tarafından aracılık etkisinin analiz edilmesine yönelik geliştirilmiş olan yöntem izlenerek incelenmiştir. Söz konusu yöntemde aracılık etkisinden söz edilmesi, aşağıda yer alan 4 koşulun sağlanması ile gerçekleşmektedir.

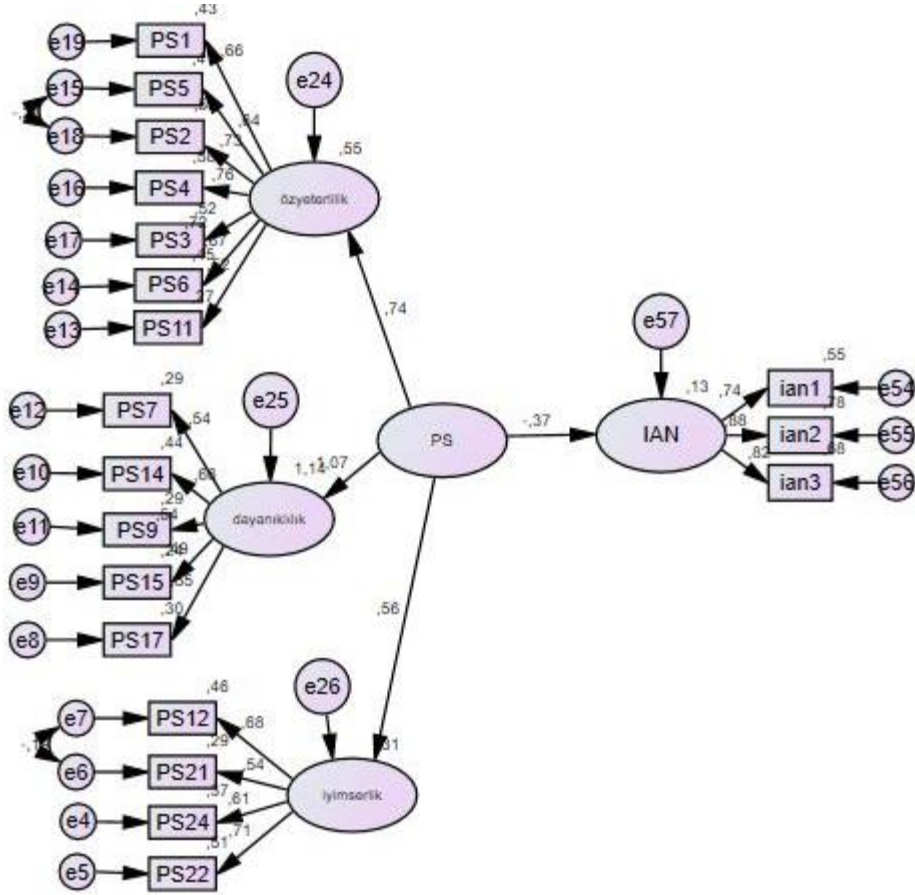
1. Bağımsız değişkenin (psikolojik sermaye), bağımlı değişken (işten ayrılma niyeti) üzerinde bir etkisi olmalıdır.
2. Bağımsız değişken (psikolojik sermaye), aracı değişken (mesleki sosyalleşme) üzerinde etkili olmalıdır.
3. Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olmalıdır.
4. Aracı değişken (mesleki sosyalleşme), ikinci adımdaki regresyon analizine dâhil edildiğinde; bağımsız değişkenle (psikolojik sermaye) bağımlı değişken (işten ayrılma niyeti) arasında anlamlı olmayan ilişki ortaya çıkarsa tam aracılık etkisinden; bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık etkisinden söz edilebilir.

Yukarıda yer verilen koşulların sağlanıp sağlanmadığını, diğer bir ifadeyle aracılık etkisinin var olup olmadığının belirlenmesi amacıyla aşağıda yer almakta olan dört aşamalı regresyon analizinin yapılması gerekmektedir.

1. İlk adımda psikolojik sermayenin bağımsız, işten ayrılma niyetinin bağımlı değişken olarak alınmasıyla ilk koşulun sağlanıp sağlanmadığı araştırılmalıdır.
2. İkinci adımda psikolojik sermayenin mesleki sosyalleşme üzerindeki etkisi araştırılmalıdır.
3. Üçüncü adımda ise psikolojik sermaye ve mesleki sosyalleşme birer bağımsız değişken olarak alınarak işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri incelenmelidir. Mesleki sosyalleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi varsa ve psikolojik sermayenin birinci basamaktaki etkisi anlamlı şekilde azalmış veya ortadan kalkmış ise, psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde mesleki sosyalleşmenin aracılık rolü olduğu bulgusuna ulaşılabilir.

Koşul 1; İSG uzmanlarının psikolojik sermaye düzeyleri işten ayrılma niyetini etkilemektedir.

Baron ve Kenny (1986) tarafından oluşturulan 3 aşamalı model izlendiğinde, öncelikle psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin doğrulanması gerekmektedir. Psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini gösteren aracılık etkisinin de ilk adımını teşkil eden model Şekil 4.4'de görülmektedir.



Şekil 4.4: Aracı Değişken Birinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Şekil 4.4'de görülmekte olan modele ilişkin uyum iyiliği değerleri Çizelge 4.28'de yer almaktadır. Söz konusu değerler, oluşturulan modelin uyum değerlerinin kabul edilebilir ve iyi uyum sınırları içerisinde olduğunu ve modelin yapısal olarak doğrulandığını göstermektedir.

Çizelge 4.28: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	1,84	İyi Uyum
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.80 \leq AGFI < .90$,91	İyi Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,93	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,95	İyi Uyum
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI < .95$,90	Kabul Edilebilir Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,94	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,95	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,04	İyi Uyum

Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermelleh, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.29’da yer almaktadır.

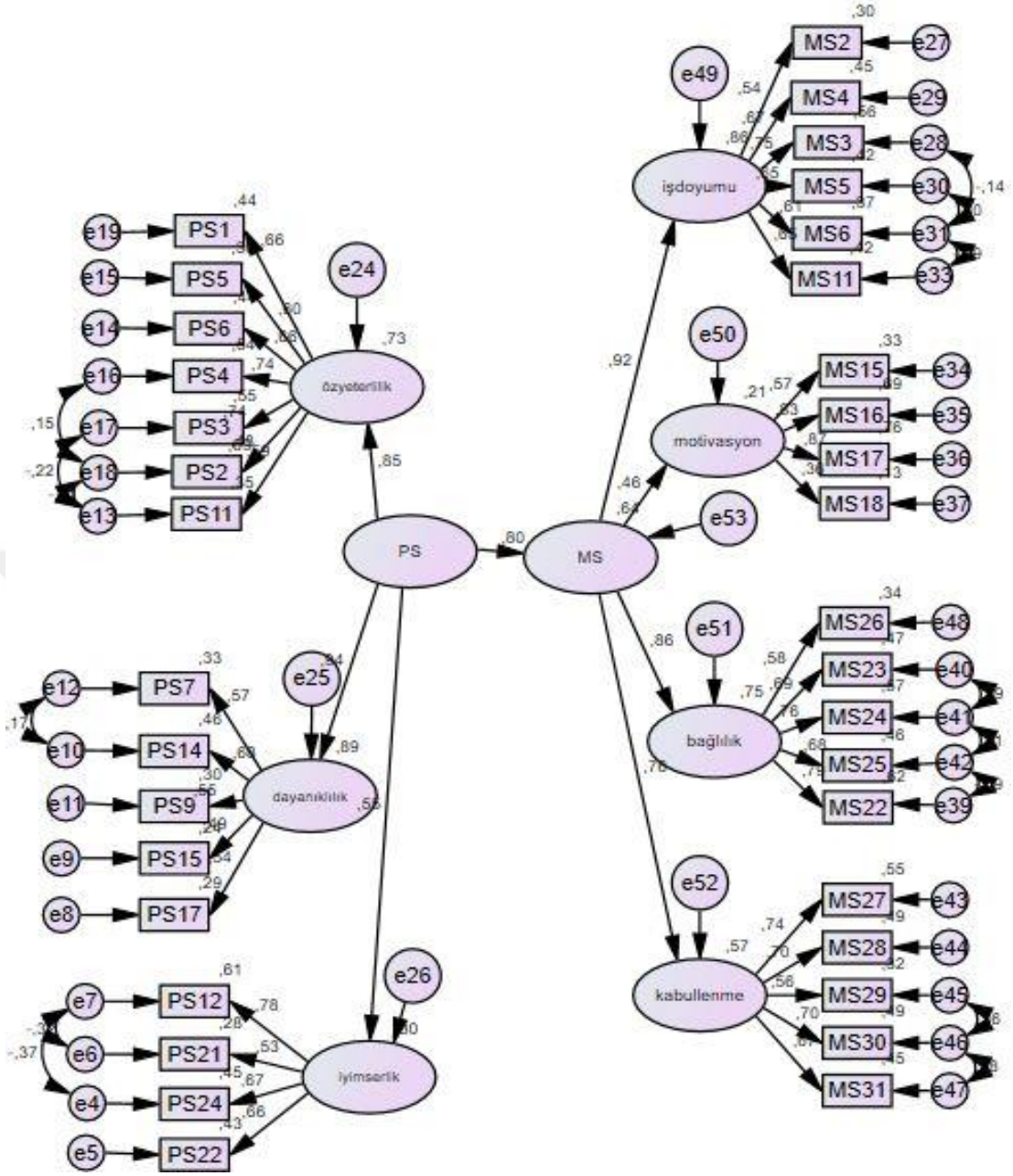
Çizelge 4.29: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
PS → IAN	-,37	0,248	***	0,10

Analiz sonucunda elde edilen değerler incelendiğinde psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetini (β -,37; $p < 0,01$) negatif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Elde edilen bu bulguya göre çalışmanın ‘İş güvenliği uzmanlarının psikolojik sermayeleri ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.’ şeklindeki H_{16} hipotezi kabul edilmiştir. R^2 değerinin 0,10 olarak elde edilmesi çalışanların işten ayrılma niyetinin %10’unun psikolojik sermaye ile açıklandığını ortaya koymaktadır.

Koşul 2; İSG uzmanlarının psikolojik sermaye düzeyleri mesleki sosyalleşme düzeylerini etkilemektedir.

Baron ve Kenny (1986) tarafından oluşturulan 3 aşamalı model izlendiğinde, ikinci adım olarak psikolojik sermayenin mesleki sosyalleşme üzerindeki etkisinin doğrulanması gerekmektedir. Psikolojik sermayenin mesleki sosyalleşme üzerindeki etkisini gösteren aracılık etkisinin de ikinci adımını teşkil eden model Şekil 4.2’de görülmektedir.



Şekil 4.5: Aracı Değişken İkinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Şekil 4.5’de görülmekte olan modele ilişkin uyum iyiliği değerleri Çizelge 4.30’da yer almaktadır. Söz konusu değerler, oluşturulan modelin uyum değerlerinin kabul edilebilir ve iyi uyum sınırları içerisinde olduğunu ve modelin yapısal olarak doğrulandığını göstermektedir.

Çizelge 4.30: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	1,95	İyi Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.85 \leq GFI < .90$,86	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,90	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,90	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,04	İyi Uyum

Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermelleh, Engel ve Moosbrugger, 2003)

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.31’de yer almaktadır.

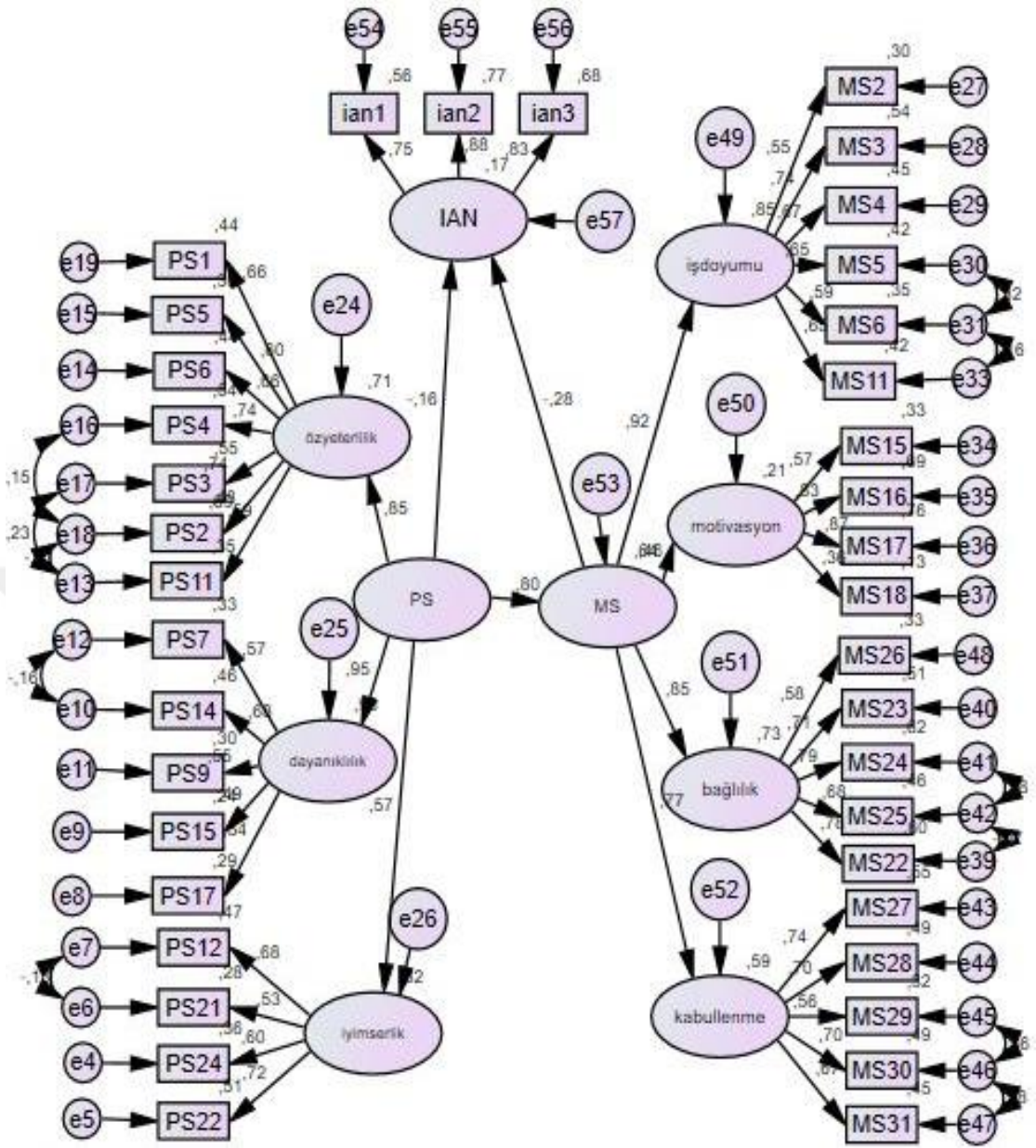
Çizelge 4.31: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
PS \rightarrow MS	0,80	0,118	***	0,63

Analiz sonucunda elde edilen değerler incelendiğinde psikolojik sermayenin mesleki sosyalleşmeyi (β 0,80; $p < 0,01$) pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Elde edilen bu bulguya göre çalışmanın ‘İş güvenliği uzmanlarının psikolojik sermayeleri ile mesleki sosyalleşme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.’ şeklindeki H_{17} hipotezi kabul edilmiştir. R^2 değerinin 0,63 olarak elde edilmesi çalışanların mesleki sosyalleşmenin %63’ünün psikolojik sermaye ile açıklandığını ortaya koymaktadır.

Koşul 3; İSG uzmanlarının psikolojik sermayelerinin işten ayrılma niyetine etkisinde mesleki sosyalleşmenin aracılık rolü vardır.

Meslek sosyalleşmenin psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasındaki aracılık rolünün analiz edilmesi amacıyla gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli Şekil 4.6’da görülmektedir.



Şekil 4.6: Aracılık Testi Yapısal Eşitlik Modeli

Şekil 4.6’da görülmekte olan modele ilişkin uyum iyiliği değerleri Çizelge 4.32’de yer almaktadır. Söz konusu değerler, oluşturulan modelin uyum değerlerinin kabul edilebilir ve iyi uyum sınırları içerisinde olduğunu ve modelin yapısal olarak doğrulandığını göstermektedir.

Çizelge 4.32: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	1,86	İyi Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.85 \leq GFI < .90$,86	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,90	Kabul Edilebilir Uyum
TLI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,90	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,90	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,04	İyi Uyum

Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermelleh, Engel ve Moosbrugger, 2003)

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.33’de yer almaktadır.

Çizelge 4.33: Aracı Değişken Son Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
PS → MS	,80	0,120	***	63
PS → IAN	-,16 ^(-,37)	0,069	0,19	17
MS → IAN	-,28	0,058	0,02	

Çizelge 4.33’de görüldüğü üzere aracı değişken (MS) modele dahil edildiğinde, aracı değişkenle bağımlı değişken arasındaki ilişkide p değerinin anlamlı olduğu ($p < 0,01$), bağımlı değişken (IAN) ile bağımsız değişken (PS) arasındaki ilişkide β katsayısının modelin ilk koşulunda elde edilen değer olan -,37 değerinden -,16’ya düşerken p değerinin anlamsız hale gelmesi ($p > 0,05$) nedeniyle tam aracılık etkisinin söz konusu olduğu söylenebilir. Sonuç itibarıyla Baron ve Kenny (1986)’nin ifade ettiği üçüncü koşulun da sağlandığı görülmektedir. Dolayısıyla çalışmanın ‘İSG uzmanlarında mesleki sosyalleşmenin işten ayrılma niyetine etkisi vardır.’ şeklindeki H_{18} hipotezi ve ‘İSG uzmanlarının psikolojik sermayelerinin işten ayrılma niyetine etkisinde mesleki sosyalleşmenin tam aracılık rolü vardır.’ şeklindeki H_{19} hipotezi doğrulanmıştır.

Çizelge 4.33’de modele ait R^2 değeri incelendiğinde de, mesleki sosyalleşme değişkeninin %63’ünün psikolojik sermaye ile açıklandığı görülmekte olup psikolojik sermayenin tek başına işten ayrılma niyetinin %10’unu açıklarken, mesleki sosyalleşme ile birlikte bu değişimin %17’isi açıkladığı görülmektedir.

İşgüvenliği uzmanlarında mesleki sosyalleşmenin, psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasındaki tam aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığının belirlenmesine yönelik YEM ile birlikte ek kanıt sunmak adına Bootstrap yöntemi ile doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler ve bu etkilerin anlamlı olup olmadığı da araştırılmıştır. Bootstrap işleminin örneklem sayısının artırılmasıyla kurulan modeldeki doğrudan ve dolaylı etkilerin anlamlı olup olmadığını sınımasıyla (MacKinnon, 2008) son yıllarda aracılık modellerinde sıklıkla kullanıldığı görülmektedir (Inoue, Funk ve McDonald, 2017).

Yürütülen çalışmada Bootstrap işlemi ile 2.000 yeniden örnekleme yapılmış, bootstrap katsayısı ve %95 güven aralığı alt ve üst sınırları belirlenmiştir. Dolaylı etkinin anlamlı olup olmadığının belirlenmesi için işlem sonucunda oluşan güven aralığı alt ve üst sınırlarının sıfırı içermemesi gerekmektedir (Hayes, 2013). Yapılan araştırmanın analizleri Amos 22.00 ile ISPPS Statistics 23.00 kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Çizelge 4.34: Aracılık Etkinin İstatistiksel Anlamlılığına İlişkin Bootstrap Analizi

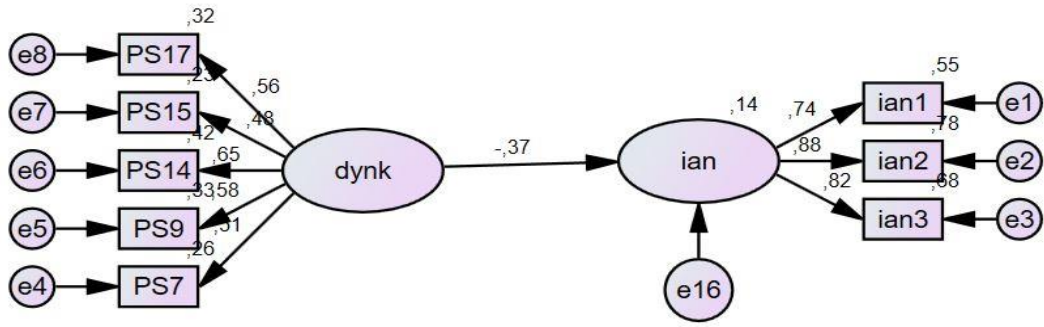
PS → IAN (MS'nin aracılık rolü)	Katsayılar			Bootstrap %95 Güven Aralığı	
	Standardize β	Standart Hata	P	Düşük	Yüksek
Doğrudan Etki	-,155	,141	,001	-,420	,080
Dolaylı Etki	-,221	,110	,001	-,383	-,026
Toplam Etki	-,376	,058	,007	-,484	-,289

4.4.1.Yapısal Eşitlik Modeli ile Alt Boyutlara İlişkin Aracı Değişken Analizi

Bulguları

H₂₀ Dayanıklılığın işten ayrılma niyetine etkisinde motivasyonun aracılık etkisi vardır.

Koşul 1



Şekil 4.7: Aracı Değişken Birinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Şekil 4.7’de görülmekte olan modele ilişkin uyum iyiliği değerleri Çizelge 4.35’de yer almaktadır. Söz konusu değerler, oluşturulan modelin uyum değerlerinin kabul edilebilir ve iyi uyum sınırları içerisinde olduğunu ve modelin yapısal olarak doğrulandığını göstermektedir.

Çizelge 4.35: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$,73	İyi Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,99	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$	1	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$	1	İyi Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$	1	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,00	İyi Uyum

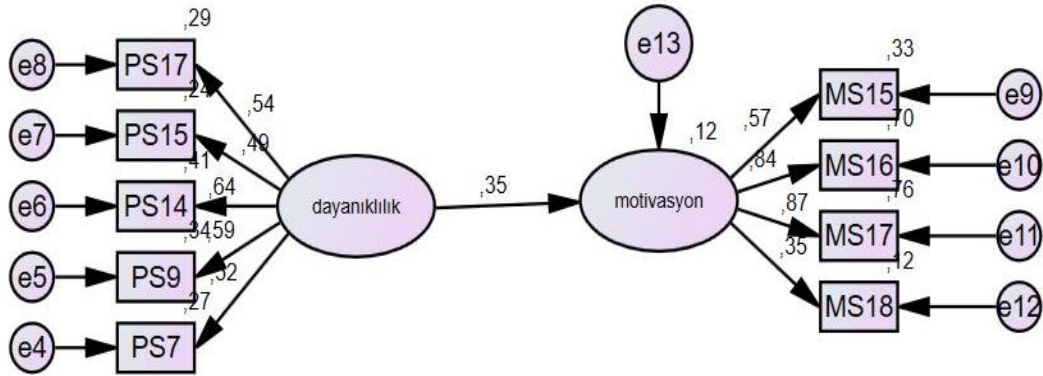
Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermele, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.36’da yer almaktadır.

Çizelge 4.36: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
dayanıklılık → işten ayrılma niyeti	-,37	,031	***	0,14

Koşul 2



Şekil 4.8: Aracı Değişken İkinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Şekil 4.8’de görülmekte olan modele ilişkin uyum iyiliği değerleri Çizelge 4.37’de yer almaktadır. Söz konusu değerler, oluşturulan modelin uyum değerlerinin kabul edilebilir ve iyi uyum sınırları içerisinde olduğunu ve modelin yapısal olarak doğrulandığını göstermektedir.

Çizelge 4.37: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	1,65	İyi Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,96	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,97	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,97	İyi Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,97	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,04	İyi Uyum

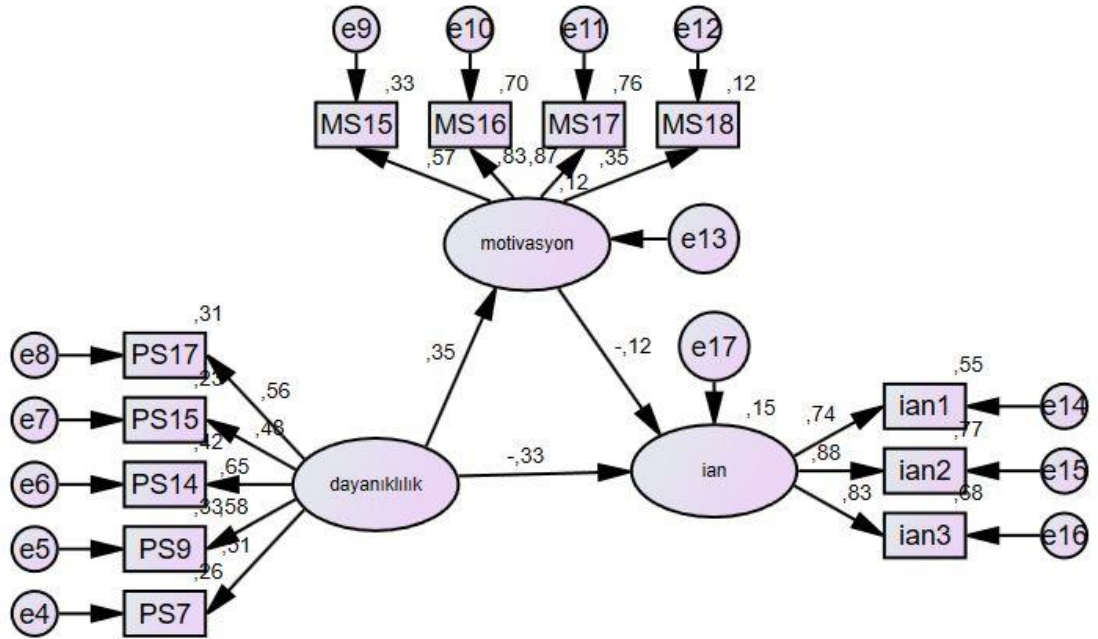
Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermele, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.38’de yer almaktadır.

Çizelge 4.38: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
dayanıklılık → motivasyon	-,35	,097	***	0,12

Koşul 3



Şekil 4.9: Aracılık Testi Yapısal Eşitlik Modeli

Şekil 4.9'da görülmekte olan modele ilişkin uyum iyiliği değerleri Çizelge 4.39'da yer almaktadır. Söz konusu değerler, oluşturulan modelin uyum değerlerinin kabul edilebilir ve iyi uyum sınırları içerisinde olduğunu ve modelin yapısal olarak doğrulandığını göstermektedir.

Çizelge 4.39: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	1,65	İyi Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,96	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,97	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,97	İyi Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,97	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,04	İyi Uyum

Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermelehh, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.40'da yer almaktadır.

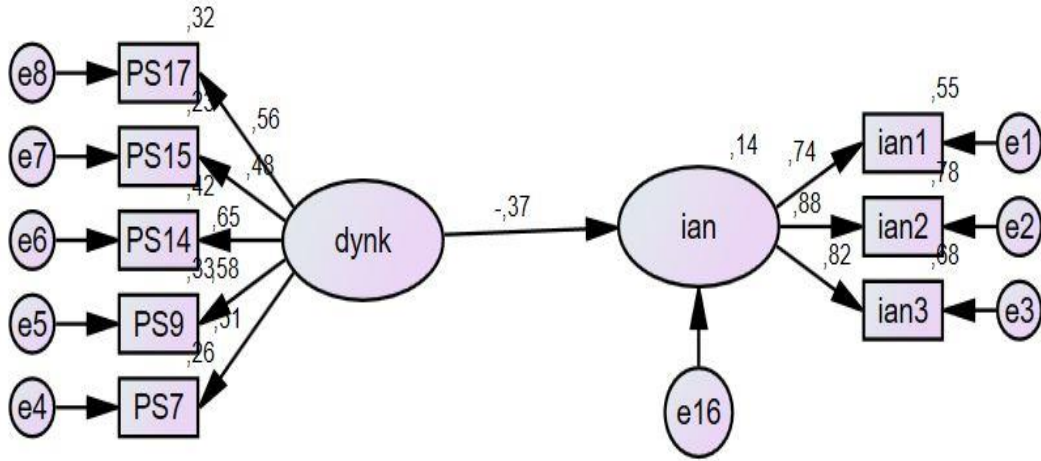
Çizelge 4.40: Aracı Değişken Son Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R ²
dayanıklılık→motivasyon	,35	,099	***	,12
dayanıklılık → işten ayrılma niyeti	-,33 ^(-,37)	,033	,043	,15
motivasyon → işten ayrılma niyeti	-,12	,020	***	

Çizelge 4.40’da görüldüğü üzere aracı değişken modele dahil edildiğinde, aracı değişkenle bağımlı değişken arasındaki ilişkide p değerinin anlamlı olduğu ($p < 0,01$), bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkide β katsayısının modelin ilk koşulunda elde edilen değer olan -,37 değerinden -,33’a düşerken p değerinin anlamlı olması nedeniyle kısmi aracılık etkisinin söz konusu olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ‘Dayanıklılığın işten ayrılma niyetine etkisinde motivasyonun aracılık etkisi vardır’ şeklindeki **H₂₀** hipotezi doğrulanmıştır.

H_{20a} Dayanıklılığın işten ayrılma niyetine etkisinde iş doyumunun aracılık etkisi vardır.

Koşul 1



Şekil 4.10: Aracı Değişken Birinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4.41: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$,73	İyi Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,99	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$	1	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$	1	İyi Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$	1	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,00	İyi Uyum

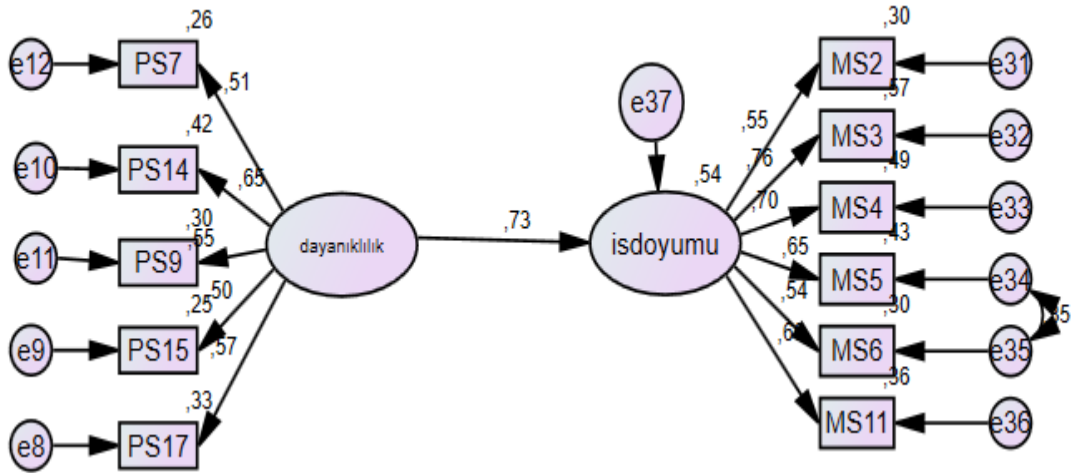
Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermele, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.42’de yer almaktadır.

Çizelge 4.42: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
dayanıklılık \rightarrow işten ayrılma niyeti	-,37	,033	***	0,14

Koşul 2



Şekil 4.11: Aracı Değişken İkinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4.43: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	2,20	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,99	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$	1	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$	1	İyi Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$	1	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,00	İyi Uyum

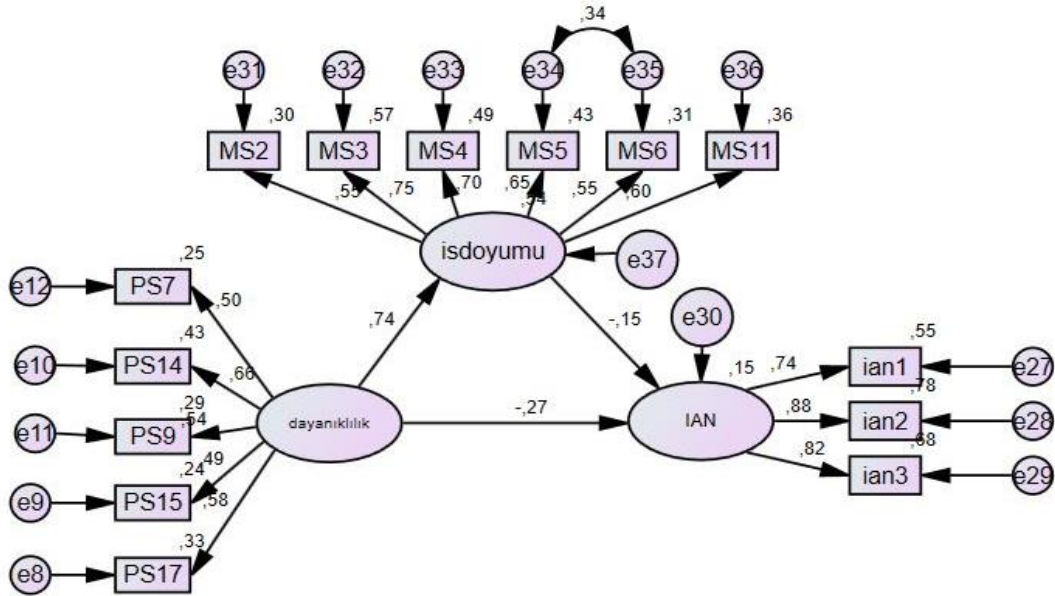
Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermele, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.44’de yer almaktadır.

Çizelge 4.44: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
iş doyumu → dayanıklılık	-,37	,099	***	0,54

Koşul 3



Şekil 4.12: Yapısal Eşitlik Modeli Aracılık Analizi

Çizelge 4.45: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	1,74	İyi Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,95	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,97	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,96	İyi Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,97	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,04	İyi Uyum

Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermelleh, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.46'da yer almaktadır.

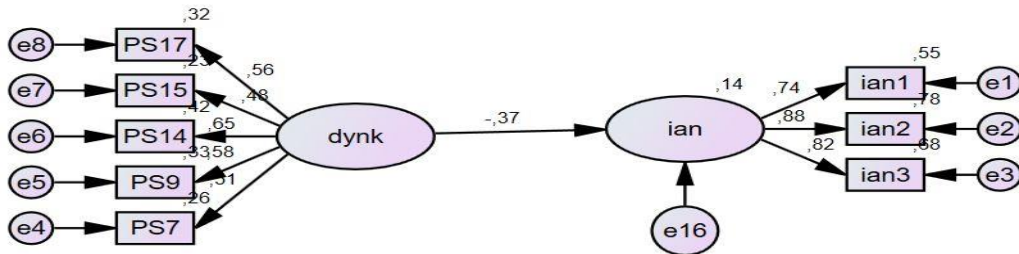
Çizelge 4.46: Aracı değişken son aşama testine ilişkin yapısal eşitlik modeli katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
dayanıklılık \rightarrow iş doyumunu	,74	,098	***	,54
dayanıklılık \rightarrow işten ayrılma niyeti	-,27 ^(-,37)	,048	,019	,15
iş doyumunu \rightarrow işten ayrılma niyeti	-,15	,046	,151	

Çizelge 4.46'da görüldüğü üzere aracı değişken modele dahil edildiğinde, aracı değişkenle bağımlı değişken arasındaki ilişkide p değerinin anlamsız ($p > 0,05$) hale geldiği görülmekte olup aracılık etkisinin olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla 'Dayanıklılığın işten ayrılma niyetine etkisinde iş doyumunun aracılık etkisi vardır.' şeklindeki H_{20a} hipotezi reddedilmiştir.

H_{20b} İş güvenliği uzmanlarının dayanıklılık düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisinde kabullenme aracılık rolü vardır.

Koşul 1



Şekil 4.13: Aracı Değişken Birinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4.47: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / si	$0 \leq \chi^2 / si \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / si \leq 3$,73	İyi Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,99	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$	1	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$	1	İyi Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$	1	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,00	İyi Uyum

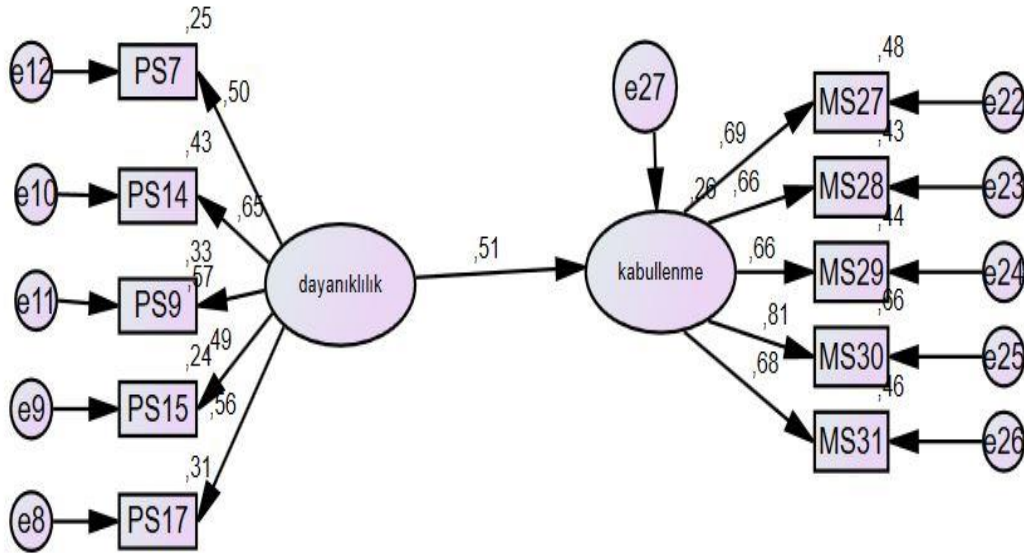
Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermele, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.48’de yer almaktadır.

Çizelge 4.48: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
dayanıklılık → işten ayrılma niyeti	-,37	,033	***	0,14

Koşul 2



Şekil 4.14: Aracı Değişken İkinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4.49: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	2,42	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,96	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,96	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,94	İyi Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,95	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,05	İyi Uyum

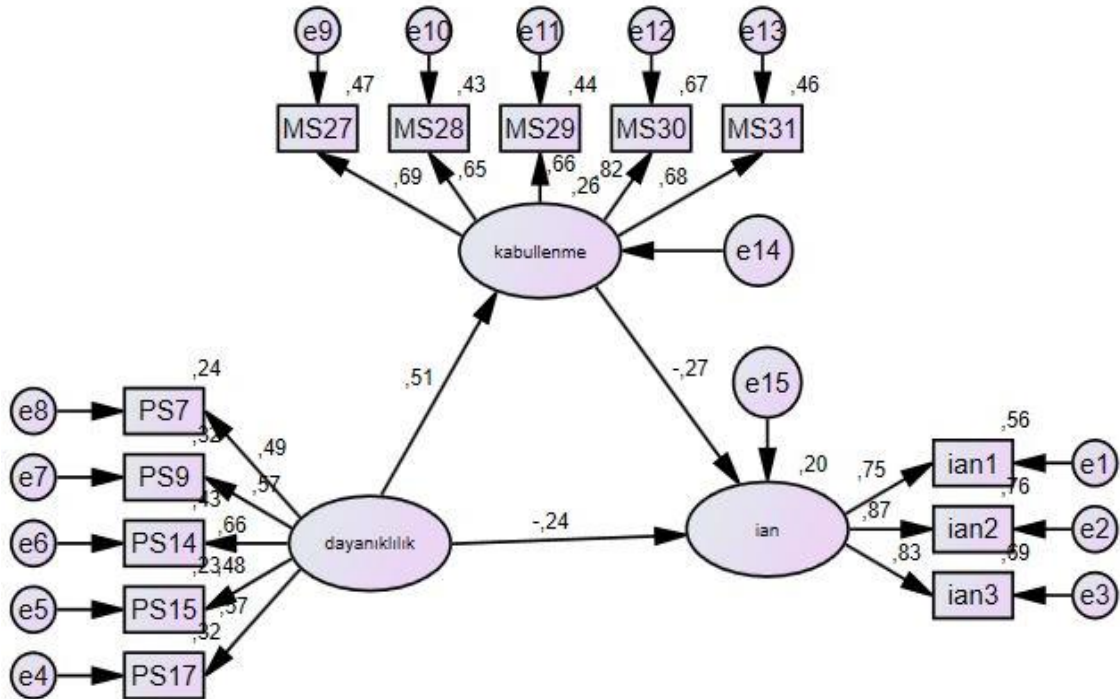
Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermele, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.50’de yer almaktadır.

Çizelge 4.50: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
dayanıklılık→işten ayrılma niyeti	,51	,111	***	0,26

Koşul 3



Şekil 4.15: Yapısal Eşitlik Modeli Aracılık Analizi

Çizelge 4.51: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	1,82	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,96	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,97	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,96	İyi Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,97	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,04	İyi Uyum

Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermele, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.52’de yer almaktadır.

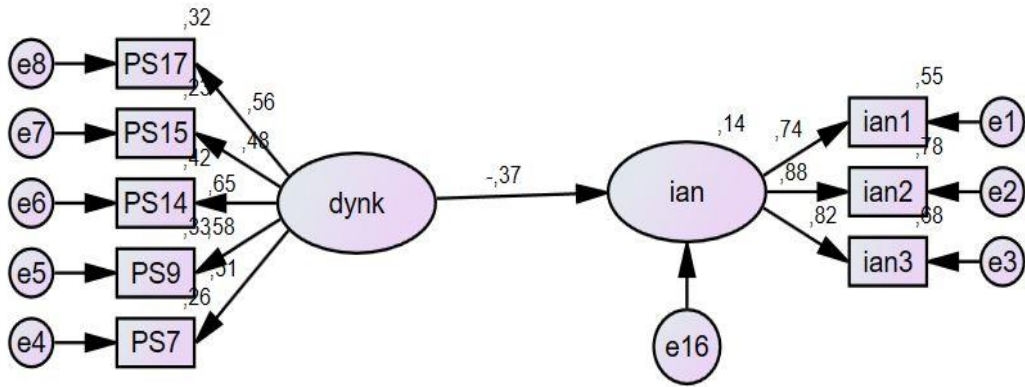
Çizelge 4.52: Aracı Değişken Son Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
dayanıklılık→kabullenme	,51	,121	***	26
dayanıklılık →işten ayrılma niyeti	-,24 ^(-,37)	,036	,002	,19
kabullenme → işten ayrılma niyeti	-,27	,023	***	

Çizelge 4.52’de görüldüğü üzere aracı değişken modele dahil edildiğinde, aracı değişkenle bağımlı değişken arasındaki ilişkide p değerinin anlamlı olduğu ($p < 0,01$), bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkide β katsayısının modelin ilk koşulunda elde edilen değer olan -,37 değerinden -,24’a düşerken p değerinin anlamlı olması nedeniyle kısmi aracılık etkisinin söz konusu olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ‘İş güvenliği uzmanlarının dayanıklılık düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisinde kabullenme aracılık rolü vardır. ‘şeklindeki H_{20b} hipotezi doğrulanmıştır.

H_{20c} İş güvenliği uzmanlarının dayanıklılık düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisinde bağımlılık aracılık rolü vardır.

Koşul 1



Şekil 4.16: Aracı Değişken Birinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4.53: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$,73	İyi Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,99	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$	1	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$	1	İyi Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$	1	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,00	İyi Uyum

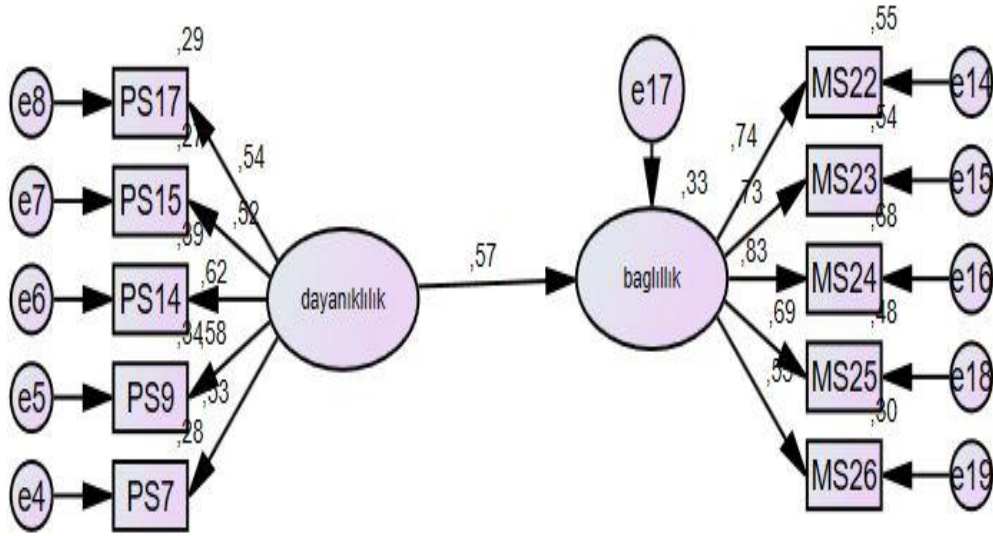
Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermele, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.54’de yer almaktadır.

Çizelge 4.54: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
dayanıklılık → işten ayrılma niyeti	-,37	,033	***	0,14

Koşul 2



Şekil 4.17: Aracı Değişken Birinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4. 55: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	1,62	İyi Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,97	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,98	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,97	İyi Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,98	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,03	İyi Uyum

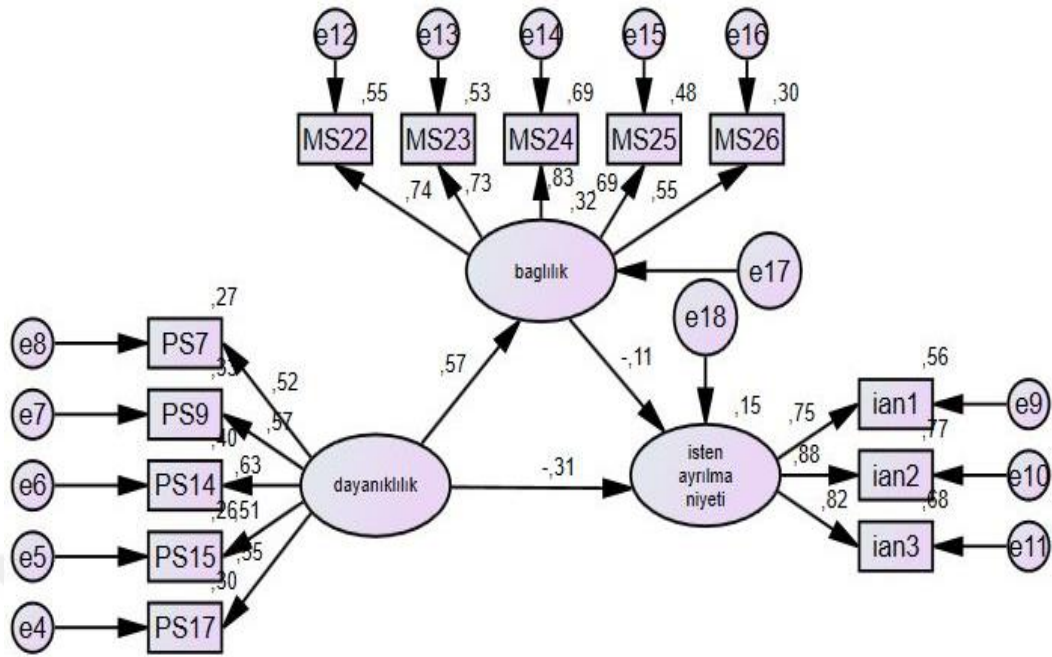
Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermele, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.56'da yer almaktadır.

Çizelge 4.56: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
dayanıklılık \rightarrow bağlılık	,57	,101	***	0,32

Koşul 3



Şekil 4.18: Aracı Değişken Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4.57: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	1,50	İyi Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,96	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,98	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,97	İyi Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,98	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,03	İyi Uyum

Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermelleh, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.58’de yer almaktadır.

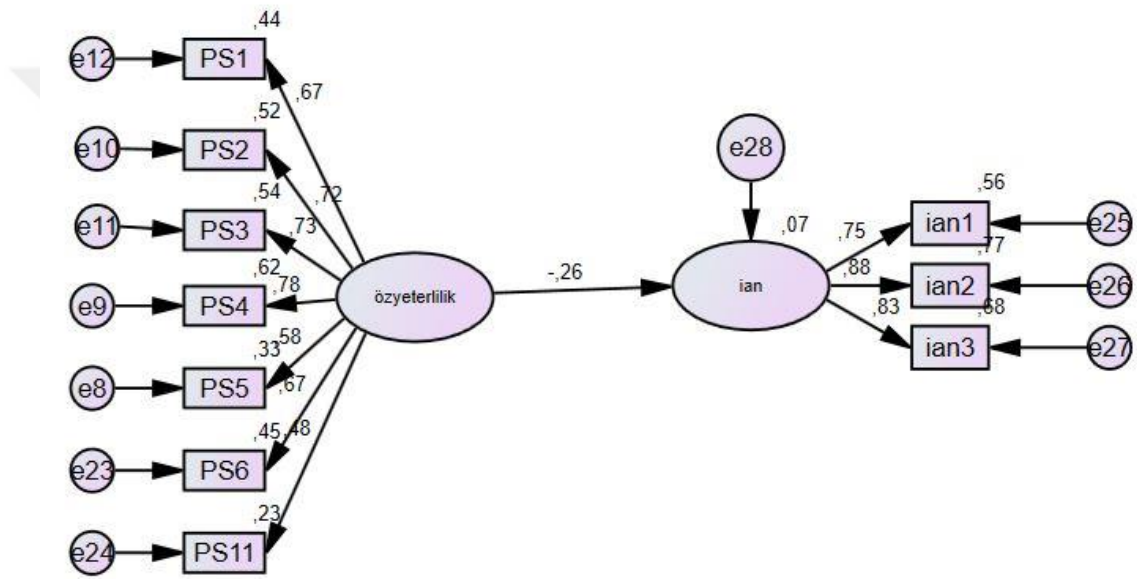
Çizelge 4.58: Aracı Değişken Son Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
dayanıklılık → bağlılık	,57	,102	***	,32
dayanıklılık → isten ayrılma niyeti	-,31(-,37)	,039	***	,14
bağlılık → isten ayrılma niyeti	-,11	,027	,127	

Çizelge 4.58’de görüldüğü üzere aracı değişken modele dahil edildiğinde, aracı değişkenle bağımlı değişken arasındaki ilişkide p değerinin anlamsız ($p>0,05$) hale geldiği görülmekte olup aracılık etkisinin olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla ‘İş güvenliği uzmanlarının dayanıklılık düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisinde bağlılığın aracılık rolü vardır. ‘şeklindeki H_{20c} hipotezi reddedilmiştir.

H_{21} İş güvenliği uzmanlarının öz yeterlilik düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisinde motivasyonun aracılık rolü vardır.

Koşul 1



Şekil 4.19: Aracı Değişken Birinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4.59: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	1,22	İyi Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,96	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,97	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,97	İyi Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,98	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,04	İyi Uyum

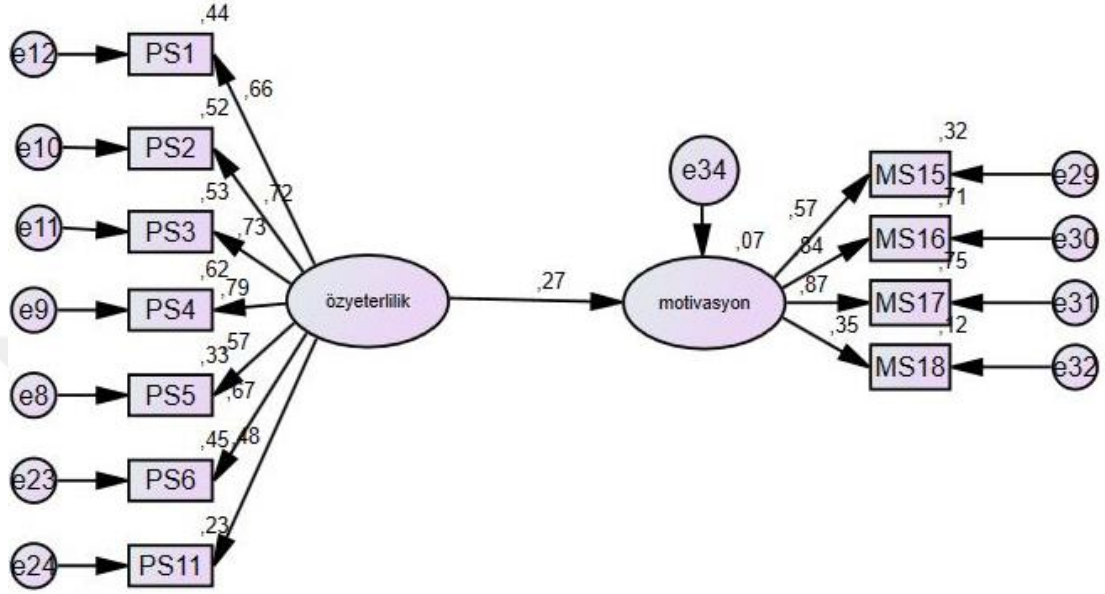
Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermele, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.60’da yer almaktadır.

Çizelge 4.60: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R ²
özyeterlilik → işten ayrılma niyeti	-,26	,027	***	0,06

Koşul 2



Şekil 4.20: Aracı Değişken İkinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4.61: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	2,69	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,95	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,95	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,93	İyi Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,95	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,06	İyi Uyum

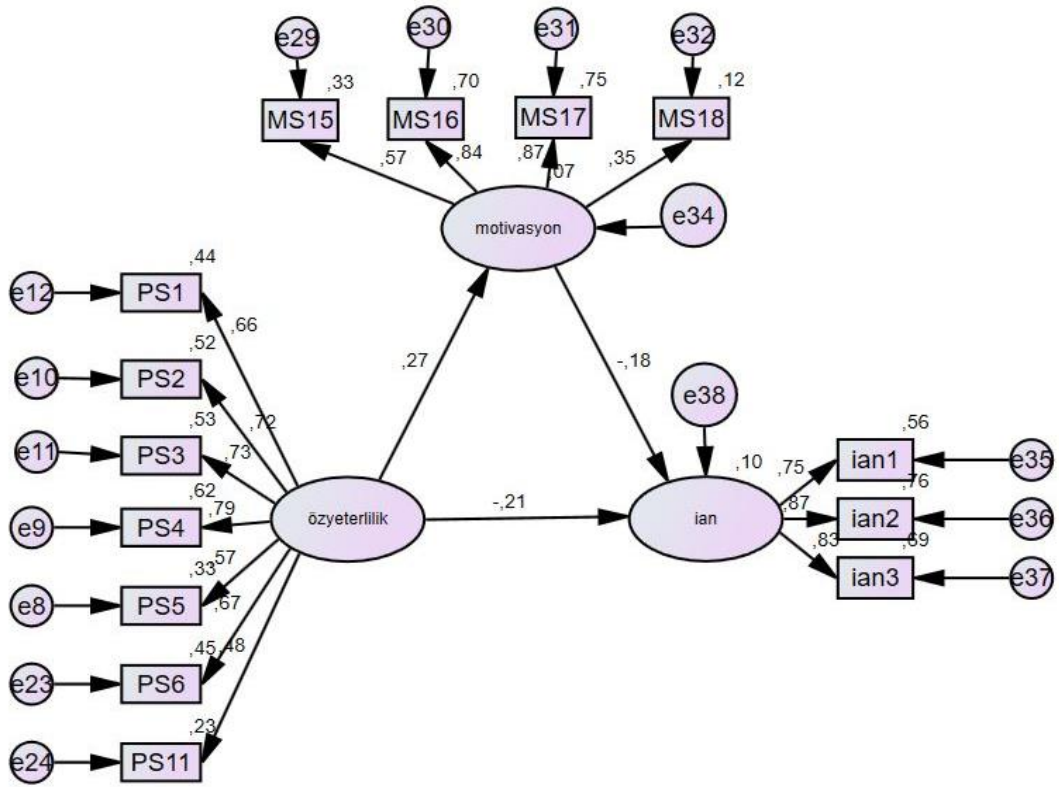
Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermele, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R² değerleri Çizelge 4.62’de yer almaktadır.

Çizelge 4.62: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R ²
özyeterlilik → motivasyon	,22	,083	***	0,07

Koşul 3



Şekil 4.21: Aracı Değişken Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4.63: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	1,96	İyi Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,95	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,96	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,95	İyi Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,96	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,04	İyi Uyum

Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermele, Engel ve Moosbrugger, 2003).

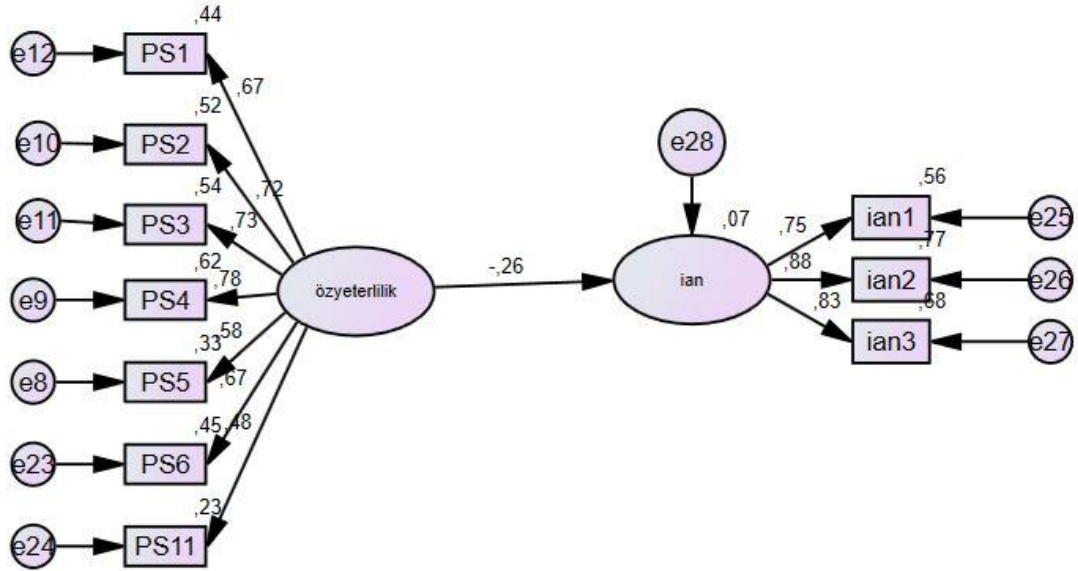
Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.64'de yer almaktadır.

Çizelge 4.64: Aracı Değişken Son Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R ²
özyeterlilik → motivasyon	,27	,083	***	,07
özyeterlilik → işten ayrılma niyeti	-,21 ^(-,26)	,027	,002	,10
motivasyon → işten ayrılma niyeti	-,18	,020	***	

Çizelge 4.64’de görüldüğü üzere aracı değişken modele dahil edildiğinde, aracı değişkenle bağımlı değişken arasındaki ilişkide p değerinin anlamlı olduğu ($p < 0,01$), bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkide β katsayısının modelin ilk koşulunda elde edilen değer olan $-,26$ değerinden $-,21$ ’e düşerken p değerinin anlamlı olması nedeniyle kısmi aracılık etkisinin söz konusu olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ‘İş güvenliği uzmanlarının öz yeterlilik düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisinde motivasyonun aracılık rolü vardır.’ şeklindeki **H₂₁** hipotezi doğrulanmıştır. **H_{21a}** İş güvenliği uzmanlarının öz yeterlilik düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisinde iş doyumunun aracılık rolü vardır.

Koşul 1



Şekil 4.22: Aracı Değişken Birinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4.65: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	1,22	İyi Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,96	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,97	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,97	İyi Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,98	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,04	İyi Uyum

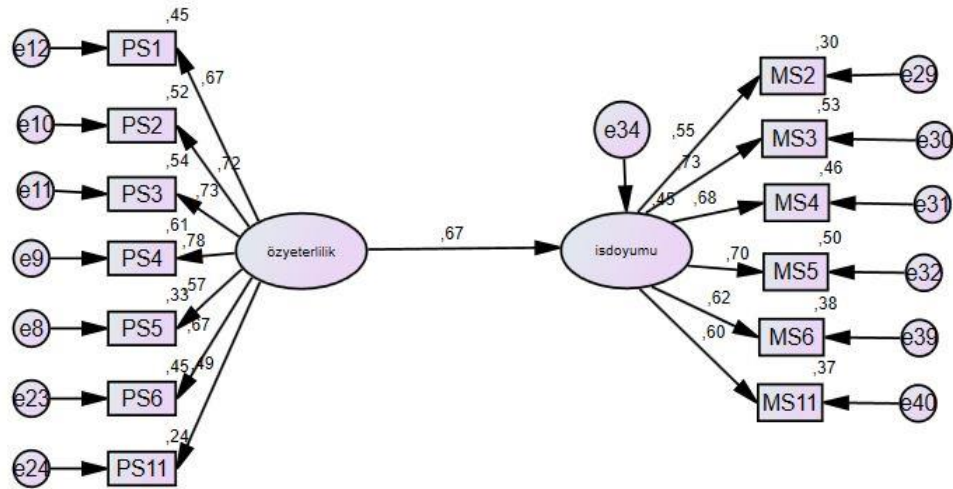
Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermele, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.66'de yer almaktadır.

Çizelge 4.66: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
özyeterlilik \rightarrow işten ayrılma niyeti	-,26	,027	***	0,06

Koşul 2



Şekil 4.23: Aracı Değişken İkinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4.67: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	3,00	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,93	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,93	Kabul Edilebilir Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,91	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,93	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,07	Kabul Edilebilir Uyum

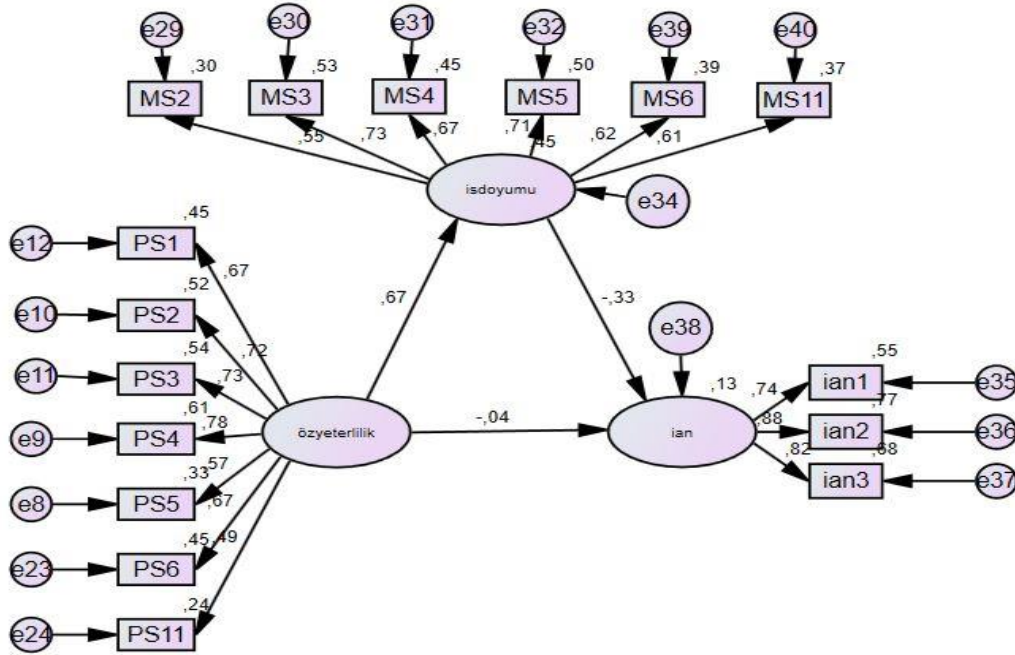
Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermele, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.68’de yer almaktadır.

Çizelge 4.68: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
özyeterlilik \rightarrow ş doyum	,67	,089	***	0,45

Koşul 3



Şekil 4.24: Aracı Değişken Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4.69: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	2,32	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,93	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,94	Kabul Edilebilir Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,93	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,94	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,05	İyi Uyum

Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermele, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.70’de yer almaktadır.

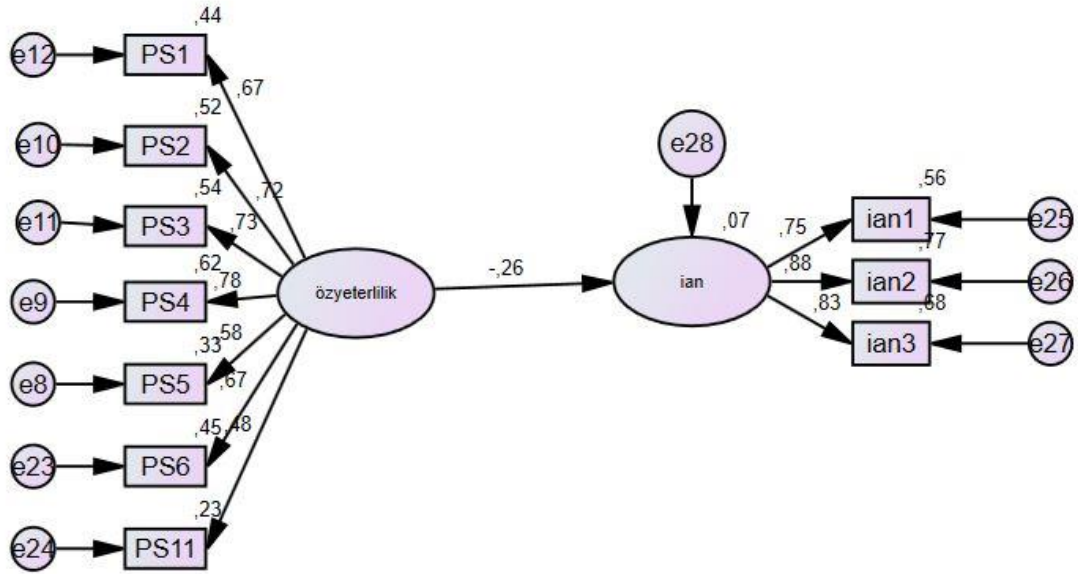
Çizelge 4.70: Aracı Değişken Son Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
özyeterlilik → iş doyumunu	,67	,089	***	,45
özyeterlilik → işten ayrılma niyeti	-,04 ^(-,26)	,037	,627	,12
iş doyumunu → işten ayrılma niyeti	-,33	,039	***	

Çizelge 4.4.36’da görüldüğü üzere aracı modele dahil edildiğinde, aracı değişkenle bağımlı değişken arasındaki ilişkide p değerinin anlamlı olduğu, bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkide β katsayısının modelin ilk koşulunda elde edilen değer olan -,26 değerinden 0,4’e düşerken p değerinin anlamsız hale gelmesi ($p > 0,05$) nedeniyle tam aracılık etkisinin söz konusu olduğu söylenebilir. Dolayısıyla ‘İş güvenliği uzmanlarının öz yeterlilik düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisinde iş doyumunun aracılık rolü vardır.’ şeklindeki H_{21a} hipotezi doğrulanmıştır.

H_{21b} İş güvenliği uzmanlarının öz yeterlilik düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisinde bağımlı aracılık rolü vardır.

Koşul 1



Şekil 4.25: Aracı Değişken Birinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4.71: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	1,22	İyi Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,96	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,97	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,97	İyi Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,98	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,04	İyi Uyum

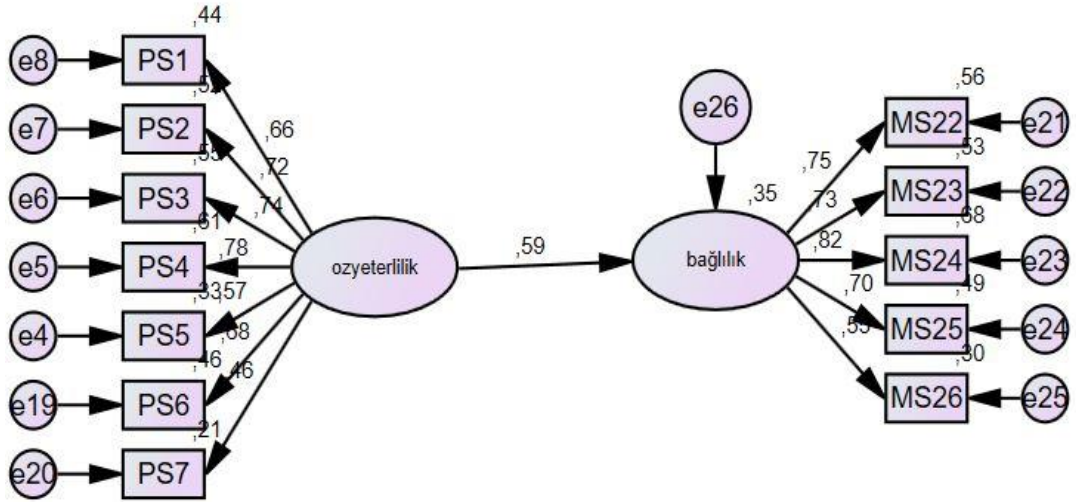
Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermele, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.72’de yer almaktadır.

Çizelge 4.72: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
özyeterlilik \rightarrow işten ayrılma niyeti	-,26	,027	***	0,06

Koşul 2



Şekil 4.26: Aracı Değişken İkinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4.73: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	2,33	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,95	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,96	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,95	İyi Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,96	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,05	Kabul Edilebilir Uyum

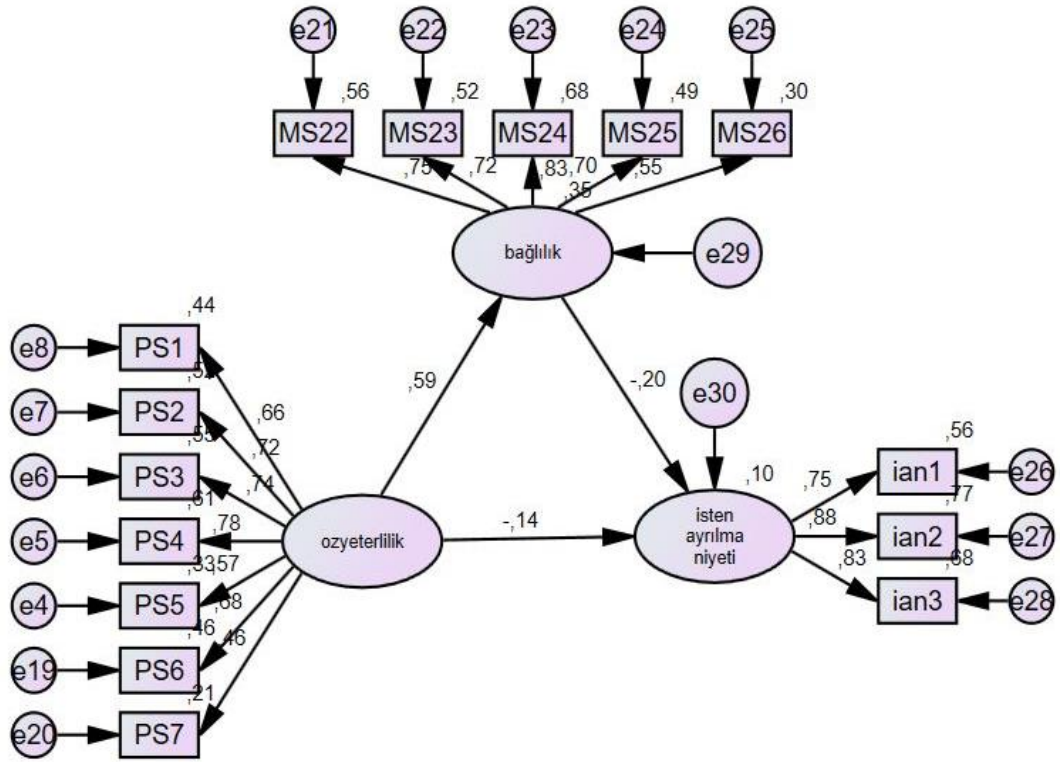
Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermele, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.74'de yer almaktadır.

Çizelge 4.74: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
özyeterlilik \rightarrow bağlılık	,59	,090	***	0,35

Koşul 3



Şekil 4.27: Aracı Değişken Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4.75: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	2,32	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,93	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,94	Kabul Edilebilir Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,93	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,94	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,05	İyi Uyum

Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermelleh, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.76'da yer almaktadır.

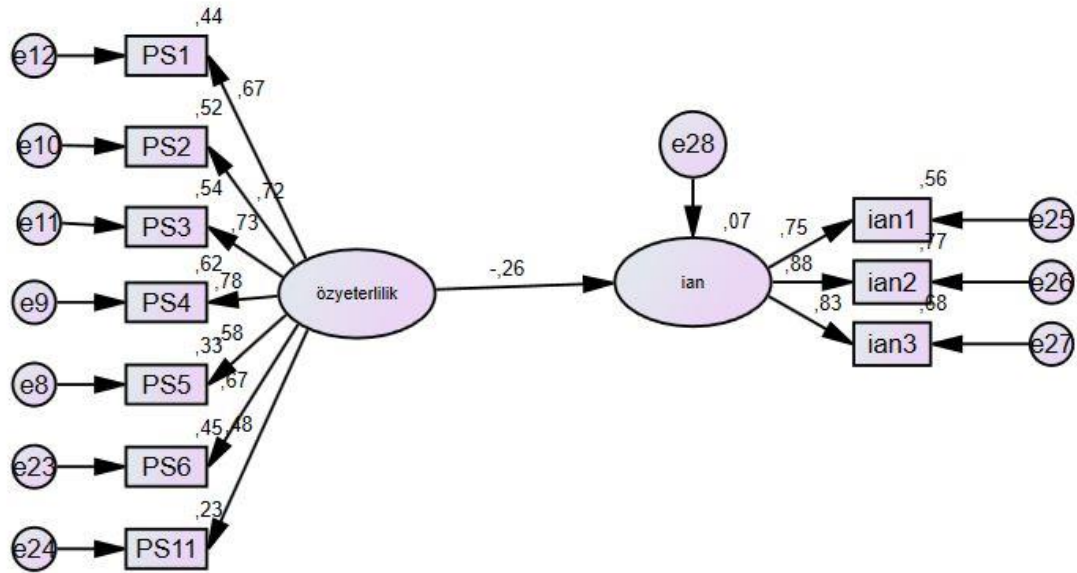
Çizelge 4.76: Aracı Değişken Son Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
özyeterlilik → bağlılık	,59	,090	***	,35
özyeterlilik → işten ayrılma niyeti	-,22 ^(-,26)	,050	***	,09
bağlılık → işten ayrılma niyeti	-,20	,026	,006	

Çizelge 4.76'ae görüldüğü üzere aracı değişken modele dahil edildiğinde, aracı değişkenle bağımlı değişken arasındaki ilişkide p değerinin anlamlı olduğu ($p < 0,01$), bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkide β katsayısının modelin ilk koşulunda elde edilen değer olan $-,26$ değerinden $-,22$ 'e düşerken p değerinin anlamlı olması nedeniyle kısmi aracılık etkisinin söz konusu olduğu görülmektedir. Dolayısıyla 'İş güvenliği uzmanlarının öz yeterlilik düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisinde bağıllık aracılık rolü vardır.' şeklindeki **H_{21b}** hipotezi doğrulanmıştır.

H_{21c} İş güvenliği uzmanlarının öz yeterlilik düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisinde kabullenmenin aracılık rolü vardır.

Koşul 1



Şekil 4.28: Aracı Değişken Birinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4.77: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	1,22	İyi Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,96	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,97	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,97	İyi Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,98	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,04	İyi Uyum

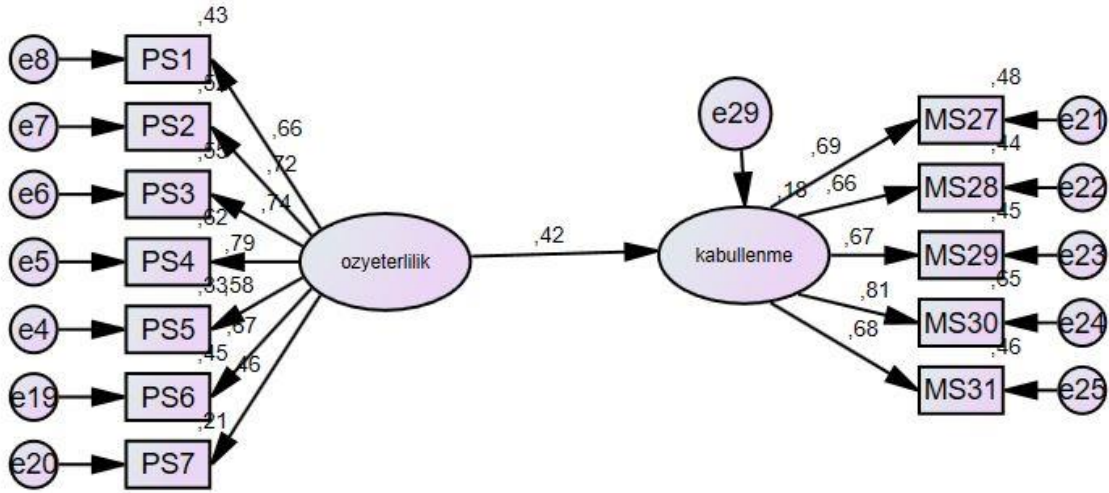
Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermele, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.78’de yer almaktadır.

Çizelge 4.78: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
özyeterlilik → işten ayrılma niyeti	-,26	,027	***	0,06

Koşul 2



Şekil 4.29: Aracı Değişken İkinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4.79: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	1,22	İyi Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,96	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,97	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,97	İyi Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,98	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,04	İyi Uyum

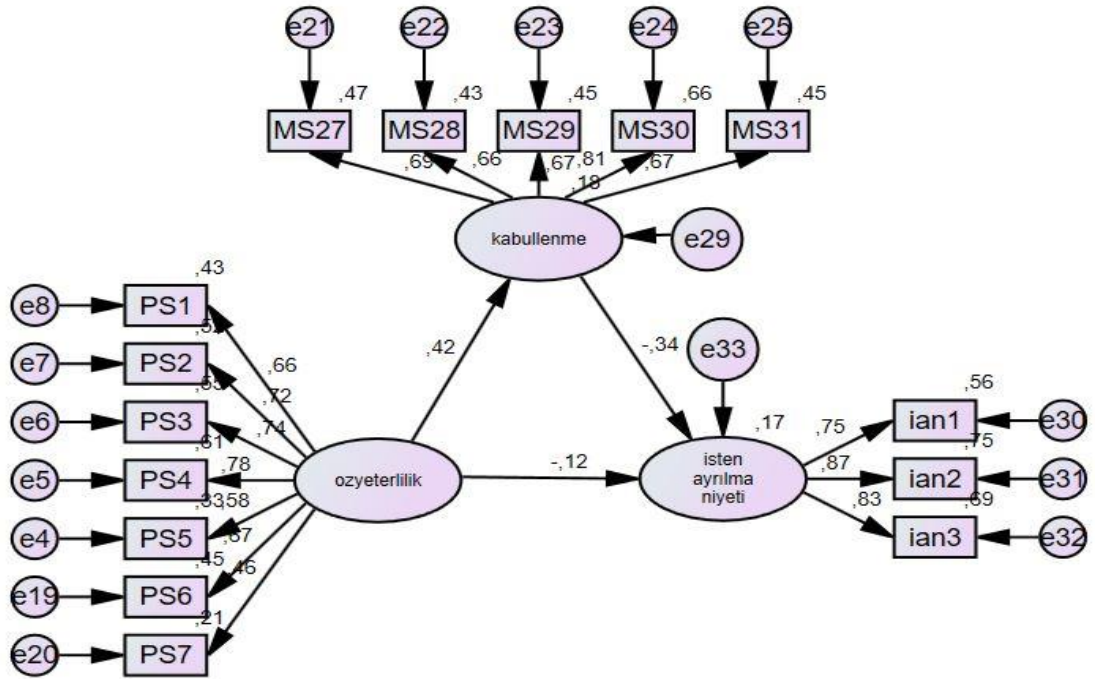
Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermelleh, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.80’de yer almaktadır.

Çizelge 4.80: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
özyeterlilik → kabullenme	,42	,093	***	0,17

Koşul 3



Şekil 4.30: Aracı Değişken Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4.81: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	1,86	İyi Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,95	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,96	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,96	İyi Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,96	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,04	İyi Uyum

Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermele, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.82’de yer almaktadır.

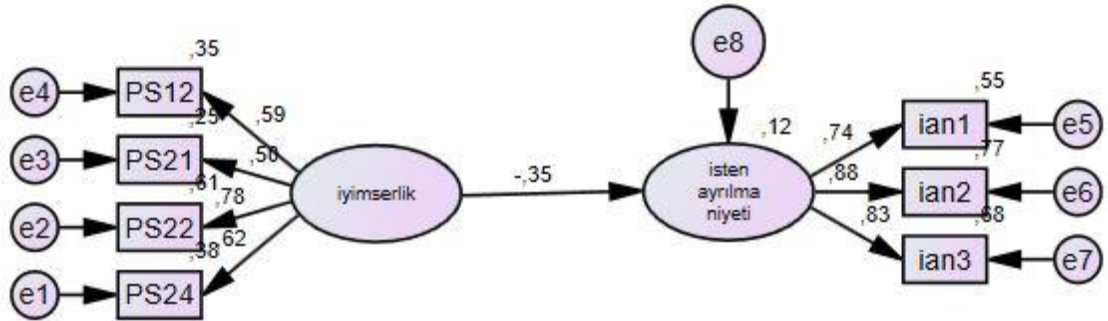
Çizelge 4.82: Aracı Değişken Son Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
özyeterlilik → kabullenme	.42	.093	***	.17
özyeterlilik → isten ayrılma niyeti	-.12 ⁽⁻²⁶⁾	.028	.047	.16
kabullenme → isten ayrılma niyeti	-.34	.021	***	

Çizelge 4.82’de görüldüğü üzere aracı değişken modele dahil edildiğinde, aracı değişkenle bağımlı değişken arasındaki ilişkide p değerinin anlamlı olduğu ($p < 0,01$), bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkide β katsayısının modelin ilk koşulunda elde edilen değer olan $-,26$ değerinden $-,12$ ’e düşerken p değerinin anlamlı olması nedeniyle kısmi aracılık etkisinin söz konusu olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ‘İş güvenliği uzmanlarının öz yeterlilik düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisinde kabullenmenin aracılık rolü vardır.’ şeklindeki H_{21c} hipotezi doğrulanmıştır.

H₂₂ İş güvenliği uzmanlarının iyimserlik düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisinde kabullenmenin aracılık rolü vardır.

Koşul 1



Şekil 4.31: Aracı Değişken Birinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4.83: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	1,22	İyi Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,99	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,99	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,99	İyi Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,99	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,02	İyi Uyum

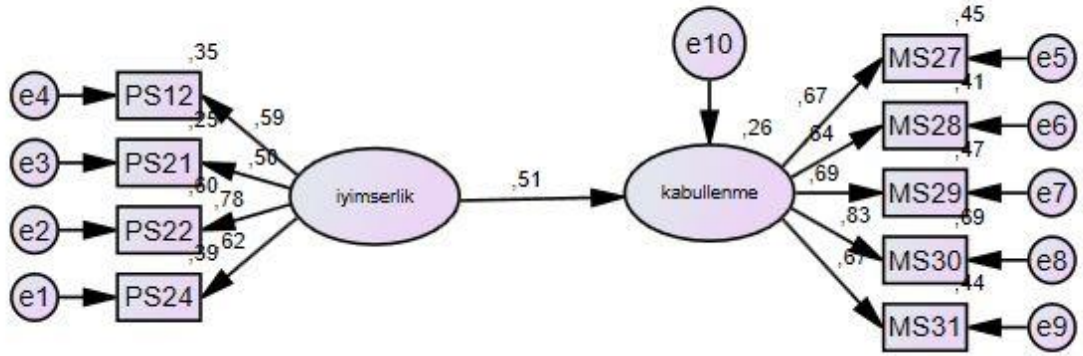
Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermele, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.84’de yer almaktadır.

Çizelge 4.84: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
iyimserlik → işten ayrılma niyeti	$-,35$,016	***	0,12

Koşul 2



Şekil 4.32: Aracı Değişken İkinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4.85: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	2,892	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,96	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,95	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,93	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,95	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,04	İyi Uyum

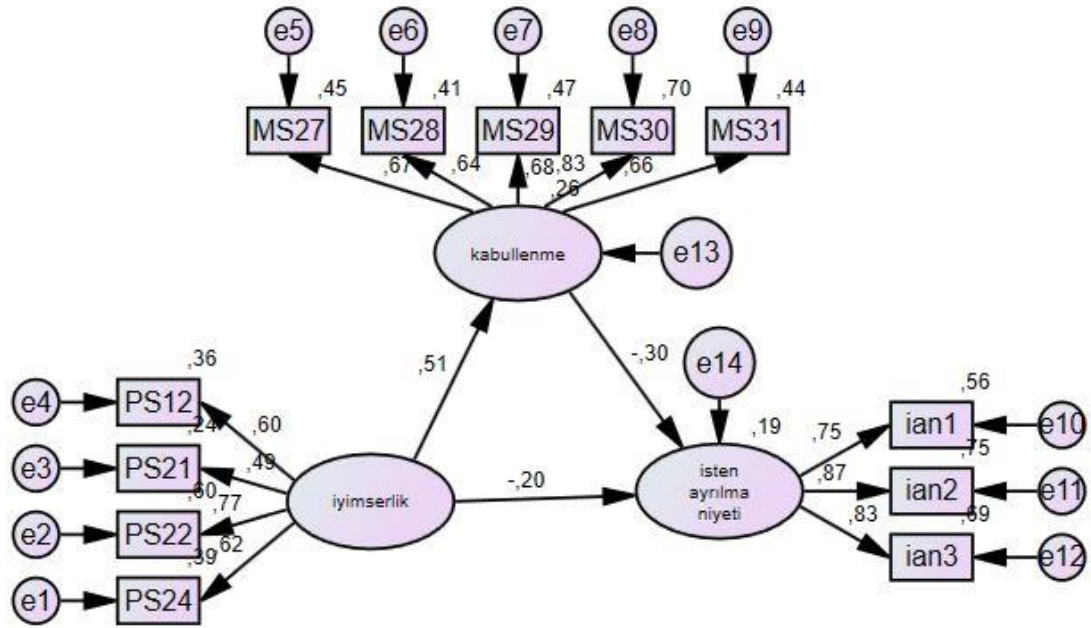
Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermelleh, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.86'da yer almaktadır.

Çizelge 4.86: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
iyimserlik \rightarrow kabullenme	,51	,054	***	0,25

Koşul 3



Şekil 4.33: Aracı Değişken Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4.87: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	2,11	İyi Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,96	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,96	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,95	İyi Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,96	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,05	İyi Uyum

Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermele, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.88’de yer almaktadır.

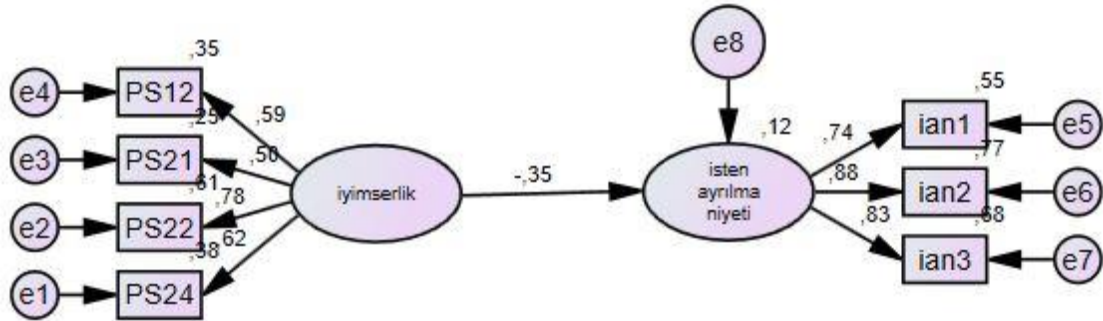
Çizelge 4.88: Aracı Değişken Son Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
iyimserlik → kabullenme	,51	,054	***	,25
iyimserlik → isten ayrılma niyeti	-,20 ^(-,35)	,017	,006	,18
kabullenme → isten ayrılma niyeti	-,30	,023	***	

Çizelge 4.88’de görüldüğü üzere aracı değişken modele dahil edildiğinde, aracı değişkenle bağımlı değişken arasındaki ilişkide p değerinin anlamlı olduğu ($p < 0,01$), bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkide β katsayısının modelin ilk koşulunda elde edilen değer olan $-,35$ değerinden $-,20$ ’ye düşerken p değerinin anlamlı olması nedeniyle kısmi aracılık etkisinin söz konusu olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ‘İş güvenliği uzmanlarının iyimserlik düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisinde kabullenmenin aracılık rolü vardır.’ şeklindeki **H₂₂** hipotezi doğrulanmıştır.

H_{22a} İş güvenliği uzmanlarının iyimserlik düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisinde bağlılığın aracılık rolü vardır.

Koşul 1



Şekil 4.34: Aracı Değişken Birinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4.89: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	1,22	İyi Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,99	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,99	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,99	İyi Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,99	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,02	İyi Uyum

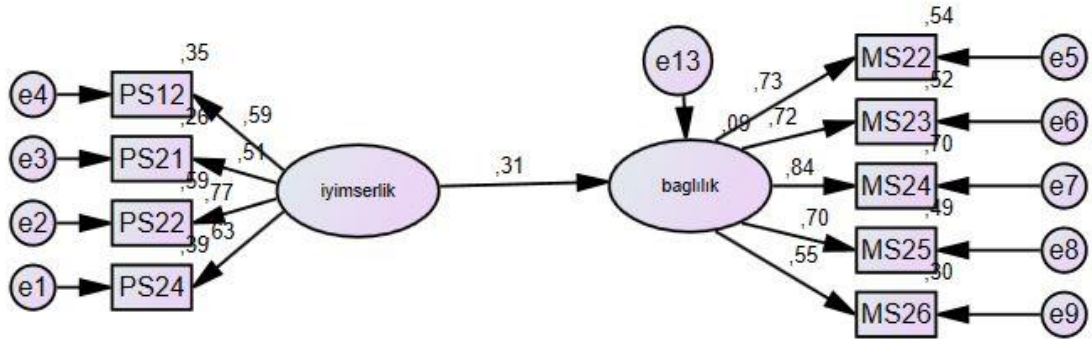
Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermele, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.90’da yer almaktadır.

Çizelge 4.90: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
iyimserlik → işten ayrılma niyeti	-,35	,016	***	0,12

Koşul 2



Şekil 4.35: Aracı Değişken İkinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4.91: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	1,91	İyi Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,97	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,97	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,97	İyi Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,97	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,04	İyi Uyum

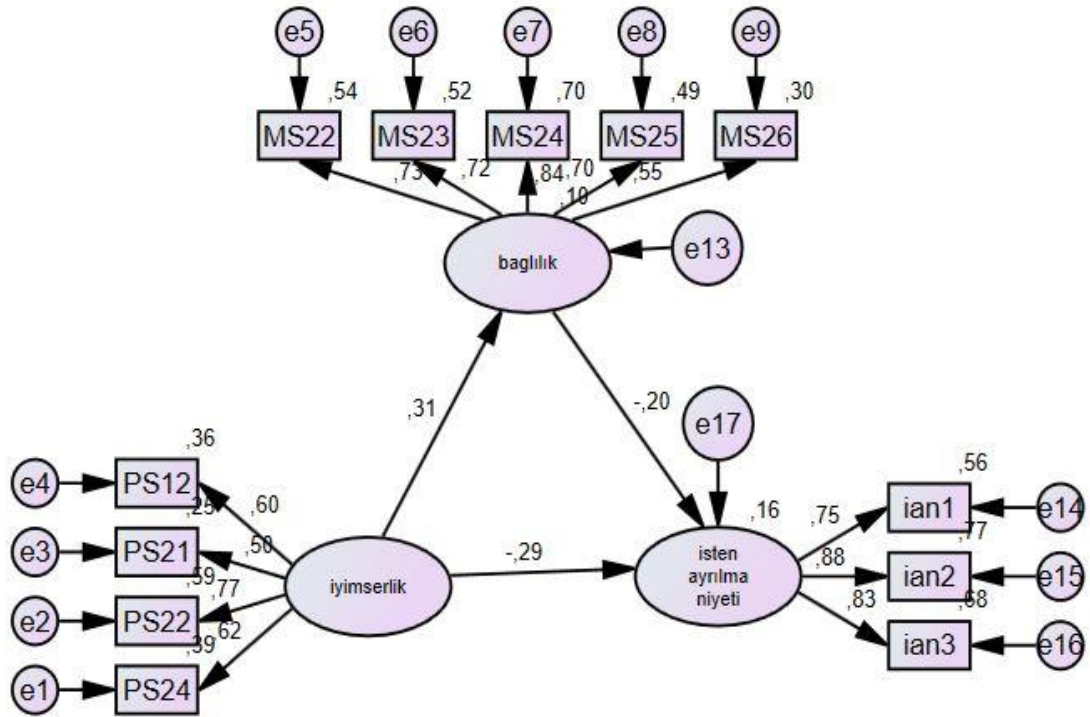
Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermele, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.92’de yer almaktadır.

Çizelge 4.92: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
iyimserlik \rightarrow bağlılık	,31	,043	***	0,09

Koşul 3



Şekil 4.36: Aracı Değişken Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4.93: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	1,63	İyi Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,96	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,98	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,97	İyi Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,98	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,03	İyi Uyum

Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermele, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.94’de yer almaktadır.

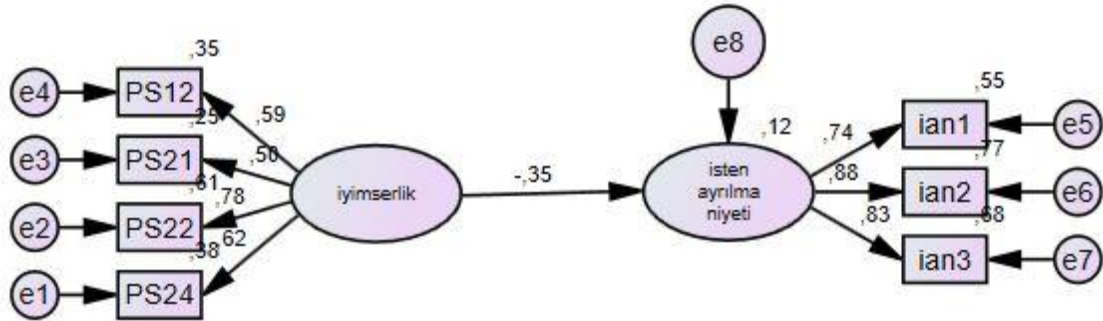
Çizelge 4.94: Aracı Değişken Son Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
iyimserlik → bağlılık	,31	,043	***	,09
iyimserlik → isten ayrılma niyeti	-,29(-,35)	,016	***	,15
bağlılık → isten ayrılma niyeti	-,20	,022	***	

Çizelge 4.4.66’da görüldüğü üzere aracı değişken modele dahil edildiğinde, aracı değişkenle bağımlı değişken arasındaki ilişkide p değerinin anlamlı olduğu ($p < 0,01$), bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkide β katsayısının modelin ilk koşulunda elde edilen değer olan $-,35$ değerinden $-,29$ ’a düşerken p değerinin anlamlı olması nedeniyle kısmi aracılık etkisinin söz konusu olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ‘İş güvenliği uzmanlarının iyimserlik düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisinde bağlılığın aracılık rolü vardır.’ şeklindeki **H_{22a}** hipotezi doğrulanmıştır.

H_{22b} İş güvenliği uzmanlarının iyimserlik düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisinde motivasyonun aracılık rolü vardır.

Koşul 1



Şekil 4.37: Aracı Değişken Birinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4.95: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	1,22	İyi Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,99	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,99	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,99	İyi Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,99	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,02	İyi Uyum

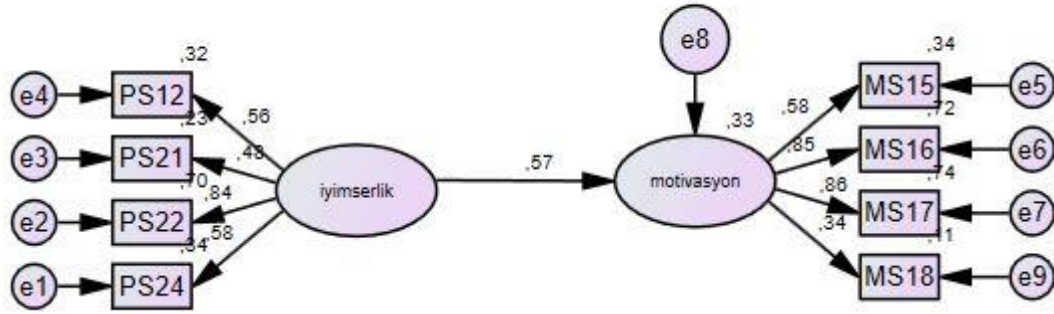
Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermele, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.96’da yer almaktadır.

Çizelge 4.96: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
iyimserlik → işten ayrılma niyeti	$-,35$,016	***	0,12

Koşul 2



Şekil 4.38: Aracı Değişken İkinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4.97: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	1,84	İyi Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,97	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,98	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,97	İyi Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,98	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,04	İyi Uyum

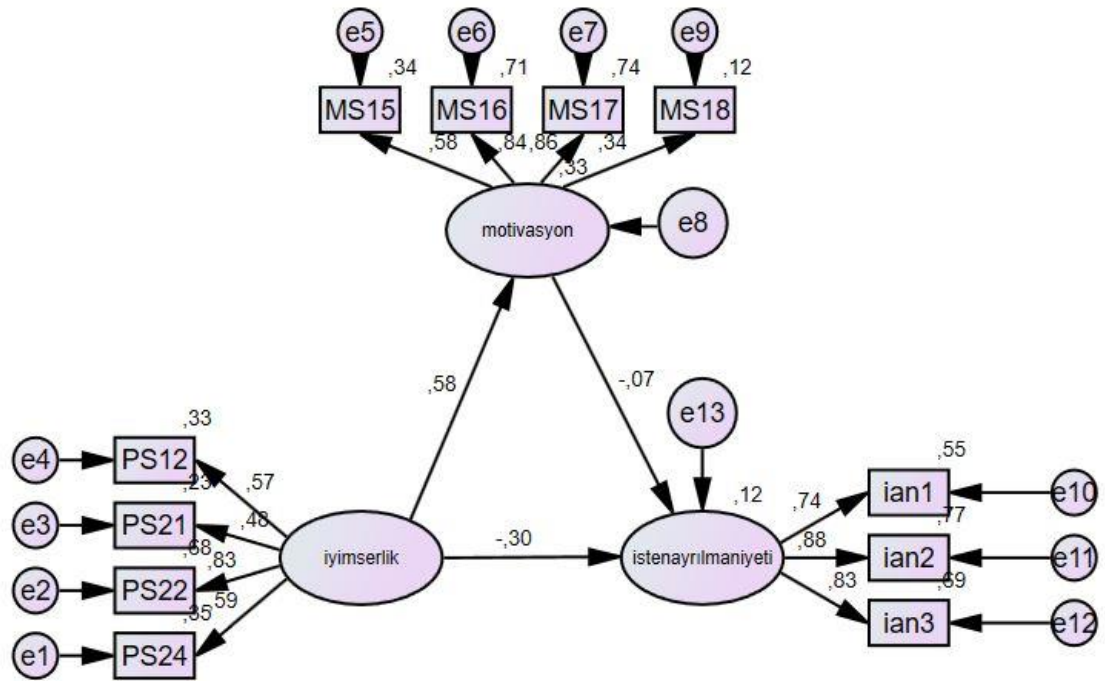
Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermele, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.98'de yer almaktadır.

Çizelge 4.98: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
iyimserlik \rightarrow motivasyon	,57	,062	***	0,33

Koşul 3



Şekil 4.39: Aracı Değişken Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4.99: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	1,53	İyi Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,97	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,98	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,98	İyi Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,98	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,03	İyi Uyum

Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermele, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.100'de yer almaktadır.

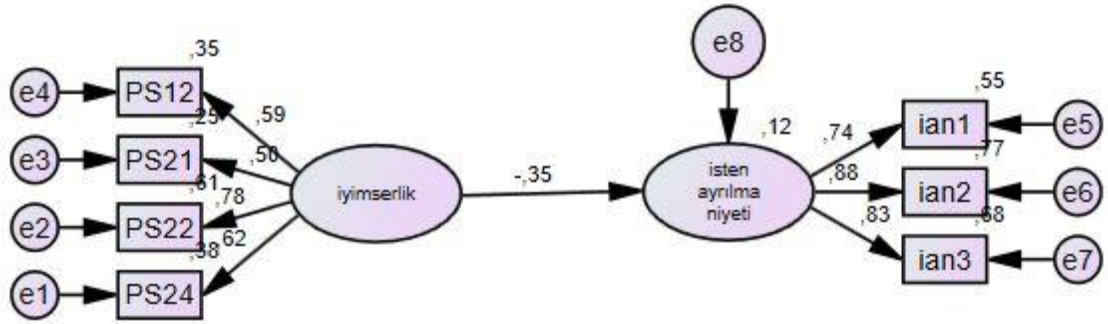
Çizelge 4.100: Aracı Değişken Son Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
iyimserlik → motivasyon	,58	,043	***	,33
iyimserlik → işten ayrılma niyeti	-,30 ^(-,35)	,016	,352	,17
motivasyon → işten ayrılma niyeti	-,07	,022	***	

Çizelge 4.100'de görüldüğü üzere aracı modele dahil edildiğinde, aracı değişkenle bağımlı değişken arasındaki ilişkide p değerinin anlamlı olduğu, bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkide β katsayısının modelin ilk koşulunda elde edilen değer olan $-,35$ değerinden $,30$ 'a düşerken p değerinin anlamsız hale gelmesi ($p>0,05$) nedeniyle tam aracılık etkisinin söz konusu olduğu söylenebilir. Dolayısıyla 'İş güvenliği uzmanlarının iyimserlik düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisinde motivasyonun aracılık rolü vardır.' şeklindeki H_{21b} hipotezi doğrulanmıştır.

H_{22c} İş güvenliği uzmanlarının iyimserlik düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisinde iş doyumunun aracılık rolü vardır.

Koşul 1



Şekil 4.40: Aracı Değişken Birinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4.101: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	1,22	İyi Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,99	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,99	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,99	İyi Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,99	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,02	İyi Uyum

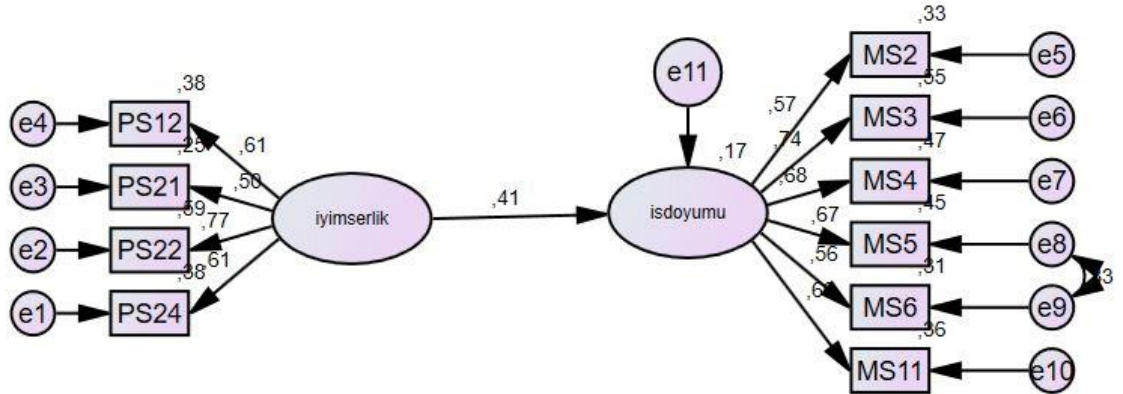
Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermele, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.102'de yer almaktadır.

Çizelge 4.102: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
iyimserlik → işten ayrılma niyeti	$-,35$,016	***	0,12

Koşul 2



Şekil 4.41: Aracı Değişken İkinci Aşama Testine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4.103: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	3,45	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,94	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,92	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,92	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,07	Kabul Edilebilir Uyum

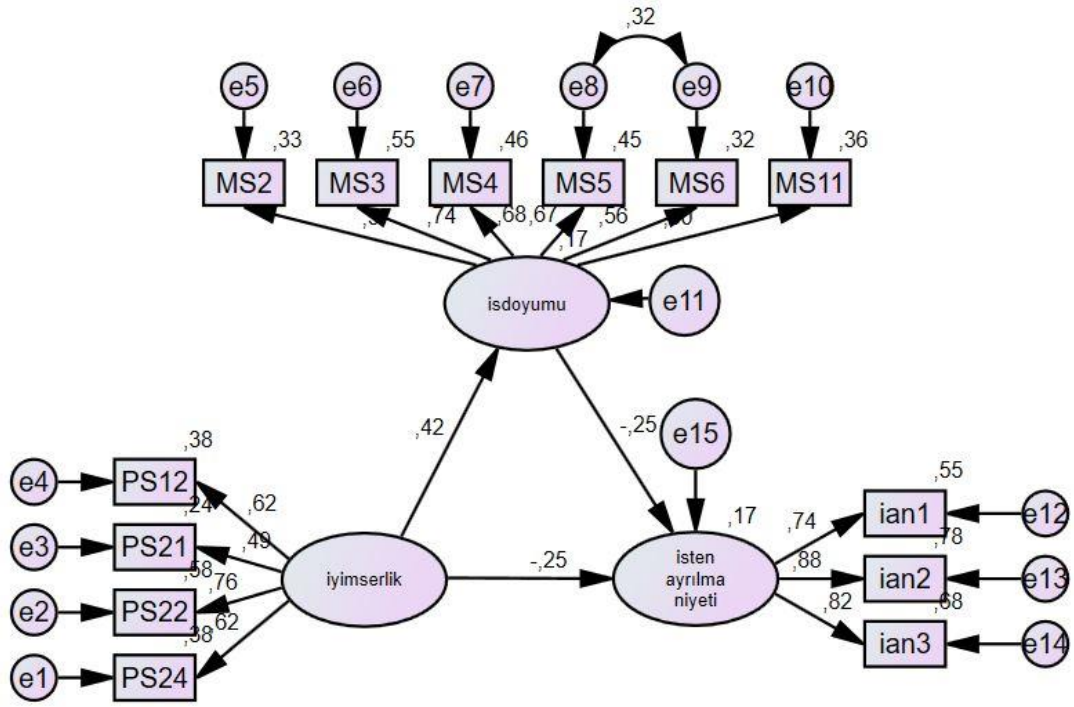
Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermele, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.104'de yer almaktadır.

Çizelge 4.104: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
iyimserlik \rightarrow iş doyum	,41	,043	***	0,17

Koşul 3



Şekil 4.42: Aracı Değişken Yapısal Eşitlik Modeli

Çizelge 4.105: Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değeri	Uyum Durumu
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	2,34	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.89 \leq GFI < .85$,95	İyi Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$,95	İyi Uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$,94	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$,95	İyi Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.06 \leq RMSEA < .08$,03	İyi Uyum

Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999); (Schermelleh, Engel ve Moosbrugger, 2003).

Oluşturulan modele göre, değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p değeri ve R^2 değerleri Çizelge 4.106'da yer almaktadır.

Çizelge 4.106: Aracı değişken son aşama testine ilişkin yapısal eşitlik modeli katsayıları

Değişkenler	Standardize β	Standart hata	p	R^2
iyimserlik → iş doyumu	,42	,043	***	,17
iyimserlik → isten ayrılma niyeti	-,25 ^(-,35)	,017	***	,17
iş doyumu → isten ayrılma niyeti	-,25	,028	***	

Çizelge 4.106’da görüldüğü üzere aracı değişken modele dahil edildiğinde, aracı değişkenle bağımlı değişken arasındaki ilişkide p değerinin anlamlı olduğu ($p < 0,01$), bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkide β katsayısının modelin ilk koşulunda elde edilen değer olan $-0,35$ değerinden $-0,25$ ’e düşerken p değerinin anlamlı olması nedeniyle kısmi aracılık etkisinin söz konusu olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ‘İş güvenliği uzmanlarının iyimserlik düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisinde iş doyumunun aracılık rolü vardır.’ şeklindeki **H_{22c}** hipotezi doğrulanmıştır.

Çizelge 4.107: Araştırmanın Demografik Değişkenlerine İlişkin Hipotezler

Hipotezler	Fark Var	Fark Yok
H₁ İş güvenliği uzmanlarında cinsiyet ile psikolojik sermaye arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√	
H_{1a} İş güvenliği uzmanlarında cinsiyet ile öz yeterlilik arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?		√
H_{1b} İş güvenliği uzmanlarında cinsiyet ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√	
H_{1c} İş güvenliği uzmanlarında cinsiyet ile iyimserlik arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?		√
H₂ İş güvenliği uzmanlarında cinsiyet ile mesleki sosyalleşme arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?		√
H_{2a} İş güvenliği uzmanlarında cinsiyet ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?		√
H_{2b} İş güvenliği uzmanlarında cinsiyet ile motivasyon arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?		√
H_{2c} İş güvenliği uzmanlarında cinsiyet ile kabullenme arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√	
H_{2d} İş güvenliği uzmanlarında cinsiyet ile bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?		√
H₃ İş güvenliği uzmanlarında cinsiyet ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?		√
H₄ İş güvenliği uzmanlarının yaşları ile psikolojik sermayeleri arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?		√
H_{4a} İş güvenliği uzmanlarının yaşları ile öz yeterlilik arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?		√
H_{4b} İş güvenliği uzmanlarının yaşları ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?		√
H_{4c} İş güvenliği uzmanlarının yaşları ile iyimserlik arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?		√
H₅ İş güvenliği uzmanlarının yaşları ile mesleki sosyalleşmeleri arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?		√
H_{5a} İş güvenliği uzmanlarının yaşları ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?		√
H_{5b} İş güvenliği uzmanlarının yaşları ile motivasyon arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√	

H_{5c} İş güvenliği uzmanlarının yaşları ile kabullenme arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H_{5d} İş güvenliği uzmanlarının yaşları ile bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H₆ İş güvenliği uzmanlarının yaşları ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H₇ İş güvenliği uzmanlarının mesleki deneyim süresi ile psikolojik sermayeleri arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H_{7a} İş güvenliği uzmanlarının mesleki deneyim süresi ile öz yeterlilik arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H_{7b} İş güvenliği uzmanlarının mesleki deneyim süresi ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H_{7c} İş güvenliği uzmanlarının mesleki deneyim süresi ile iyimserlik arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H₈ İş güvenliği uzmanlarının mesleki deneyim süresi ile mesleki sosyalleşme arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H_{8a} İş güvenliği uzmanlarının mesleki deneyim süresi ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H_{8b} İş güvenliği uzmanlarının mesleki deneyim süresi ile motivasyon arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H_{8c} İş güvenliği uzmanlarının mesleki deneyim süresi ile kabullenme arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H_{8d} İş güvenliği uzmanlarının mesleki deneyim süresi ile bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H₉ İş güvenliği uzmanlarının mesleki deneyim süresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H₁₀ İş güvenliği uzmanlarının medeni durumları ile psikolojik sermayeleri arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H_{10a} İş güvenliği uzmanlarının medeni durumları ile öz yeterlilik arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H_{10b} İş güvenliği uzmanlarının medeni durumları ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H_{10c} İş güvenliği uzmanlarının medeni durumları ile iyimserlik arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H₁₁ İş güvenliği uzmanlarının medeni durumları ile mesleki sosyalleşmeleri arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H_{11a} İş güvenliği uzmanlarının medeni durumları ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H_{11b} İş güvenliği uzmanlarının medeni durumları ile motivasyon arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H_{11c} İş güvenliği uzmanlarının medeni durumları ile bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H_{11d} İş güvenliği uzmanlarının medeni durumları ile kabullenme arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H₁₂ İş güvenliği uzmanlarının medeni durumları ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√

H₁₃ İş güvenliği uzmanlarının sertifika sınıfı ile psikolojik sermayeleri arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H_{13a} İş güvenliği uzmanlarının sertifika sınıfı ile öz yeterlilik arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H_{13b} İş güvenliği uzmanlarının sertifika sınıfı ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H_{13c} İş güvenliği uzmanlarının sertifika sınıfı ile iyimserlik arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H₁₄ İş güvenliği uzmanlarının sertifika sınıfı ile mesleki sosyalleşmeleri arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H_{14a} İş güvenliği uzmanlarının sertifika sınıfı ile iş doyumu arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H_{14b} İş güvenliği uzmanlarının sertifika sınıfı ile motivasyon arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H_{14c} İş güvenliği uzmanlarının sertifika sınıfı ile bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H_{14d} İş güvenliği uzmanlarının sertifika sınıfı ile kabullenme arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H₁₅ İş güvenliği uzmanlarının sertifika sınıfı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir fark var mıdır?	√
H₁₆ İş güvenliği uzmanlarının psikolojik sermayeleri ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.	√
H₁₇ İş güvenliği uzmanlarının psikolojik sermayeleri ile mesleki sosyalleşmesi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.	√
H₁₈ İş güvenliği uzmanlarının mesleki sosyalleşmeleri ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.	√

Çizelge 4.108: Araştırmanın Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Hipotezler

Hipotezler	Kabul	Ret
H₁₉ İş güvenliği uzmanlarının psikolojik sermayelerinin işten ayrılma niyetine etkisinde mesleki sosyalleşmenin aracılık rolü vardır.	√ (tam aracı)	
H₂₀ İş güvenliği uzmanlarında dayanıklılığın işten ayrılma niyetine etkisinde motivasyonun aracılık rolü vardır.	√ (kısmi aracı)	
H_{20a} İş güvenliği uzmanlarında dayanıklılığın işten ayrılma niyetine etkisinde iş doyumunun aracılık rolü vardır.		√
H_{20b} İş güvenliği uzmanlarında dayanıklılığın işten ayrılma niyetine etkisinde kabullenmenin aracılık rolü vardır.	√ (kısmi aracı)	
H_{20c} İş güvenliği uzmanlarında dayanıklılığın işten ayrılma niyetine etkisinde bağlılığın aracılık rolü vardır.		√
H₂₁ İş güvenliği uzmanlarında öz yeterliliğın işten ayrılma niyetine etkisinde motivasyonun aracılık rolü vardır.	√ (kısmi aracı)	

H_{21a} İş güvenliği uzmanlarında öz yeterliliğin işten ayrılma niyetine etkisinde iş doyumunun aracılık rolü vardır.	√ (tam aracı)
H_{21b} İş güvenliği uzmanlarında öz yeterliliğin işten ayrılma niyetine etkisinde bağlılığın aracılık rolü vardır.	√ (kısmi aracı)
H_{21c} İş güvenliği uzmanlarında öz yeterliliğin işten ayrılma niyetine etkisinde kabullenmenin aracılık rolü vardır.	√ (kısmi aracı)
H₂₂ İş güvenliği uzmanlarında iyimserliğin işten ayrılma niyetine etkisinde kabullenmenin aracılık rolü vardır.	√ (kısmi aracı)
H_{22a} İş güvenliği uzmanlarında iyimserliğin işten ayrılma niyetine etkisinde bağlılık aracılık rolü vardır.	√ (kısmi aracı)
H_{22b} İş güvenliği uzmanlarında iyimserliğin işten ayrılma niyetine etkisinde motivasyon aracılık rolü vardır.	√ (tam aracı)
H_{22c} İş güvenliği uzmanlarında iyimserliğin işten ayrılma niyetine etkisinde iş doyumunun aracılık rolü vardır.	√ (kısmi aracı)

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Yürütülen çalışmada iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik bileşenlerinden oluşan psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde mesleki sosyalleşmenin aracılık rolü incelenmiştir. Alan yazında, çalışmanın bağımlı değişkeni psikolojik sermaye ile bağımsız değişkeni işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaların yer almasına karşın bu araştırmada farklı olarak mesleki sosyalleşmenin bu ilişkideki aracılık rolü ile doğrudan ve dolaylı etkileri de incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar, İSG uzmanlarında psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde mesleki sosyalleşmenin tam aracı olduğunu göstermiştir. Bu araştırma, iş sağlığı güvenliği alanında faaliyet gösteren firmalarda veya farklı alanlarda faaliyet gösteren firmaların İSG birimlerinde çalışmakta olan İSG uzmanları arasında yürütülmüştür. Araştırmada yer alan değişkenlerinin İSG uzmanlarından oluşan bir örneklem grubu üzerinde ilk kez inceleniyor olması ile alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

5.1. Demografik Bulgulara İlişkin Sonuçlar

Araştırma sonucu elde edilen demografik veriler incelendiğinde, kadın katılımcı sayısının erkek katılımcı sayısına göre daha az olduğu (Kadın 121, Erkek 292), evli katılımcı sayısının ise bekâr katılımcı sayısından daha fazla olduğu olduğu (Evli 227, Bekâr: 186) görülmektedir. Katılımcılar yaş gruplarına göre değerlendirildiğinde, 31-40 yaş arası çalışan sayısının en fazla, 25 ve altı yaş grubunda yer alan katılımcı sayısının ise en az olduğu, sertifika türüne göre ise katılımcıların büyük çoğunluğunun B sınıfı sertifika (%49.4) sahibi olduğu görülmektedir. Katılımcıların mesleki deneyim sürelerine ait veriler incelendiğinde ise, 5-10 yıl arası deneyime sahip katılımcıların (%41,4) ilk sırada yer aldığı, 10 yıl ve üzeri deneyime sahip (%5.8) katılımcıların ise son sırada yer aldığı görülmektedir.

5.2. Hipotez Testlerine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların cinsiyetlerine göre psikolojik sermaye, mesleki sosyalleşme ve işten ayrılma niyeti düzeylerinde farklılık olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testine göre, psikolojik sermayesinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiği, erkek katılımcıların psikolojik sermaye ortalamasının kadın katılımcılardan yüksek olduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonuç, otel çalışanlarında psikolojik sermaye ile iş performansı ilişkisinin incelendiği çalışmadan elde edilen erkek katılımcıların psikolojik sermaye düzeyinin kadın katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu bulgusuyla benzerlik taşımaktadır (Kızanıklı ve Çöp, 2017). Benzer şekilde yaş ve psikolojik sermaye değişkenleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada cinsiyet değişkenine göre psikolojik sermaye ve alt boyutları arasında farklılık görüldüğü, erkek çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin kadın çalışanlardan daha yüksek olduğu olduğu bulgusuyla da desteklenmiştir (Koç ve Keklik, 2019). Yapılan çalışmada cinsiyet ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde kadın ve erkek çalışanlar arasında işten ayrılma niyeti bakımından farklılık görülmemiştir. Elde edilen bu bulgu akademisyenler arasında yürütülen cinsiyet ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin incelendiği çalışmadan elde edilen bulgularla benzerlik taşımaktadır (Güler ve Marşap, 2018). Ancak yürütülen bir başka çalışmada ise işten ayrılma ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olduğu kadın çalışanların işten ayrılma niyetinin erkek çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür (Akça ve Yavuz, 2018).

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından dayanıklılığın katılımcıların cinsiyetine göre farklılık gösterdiği, erkek katılımcıların dayanıklılık ortalamasının kadın katılımcılardan yüksek olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgu, öğretmenler arasında yürütülen bir çalışmada psikolojik dayanıklılığın cinsiyete göre farklılaştığı bulgusuyla desteklenmektedir (Sezgin, 2011).

Mesleki sosyalleşmenin alt boyutlarından olan bağlılığın kadın ve erkek katılımcılarda farklılık gösterdiği, erkek katılımcıların bağlılık ortalamasının kadın katılımcılardan yüksek olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgu, bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada, bağlılığın cinsiyete göre farklılaştığı, erkek katılımcılarda bağlılık düzeyinin daha yüksek olduğu bulgusuyla benzerlik taşımaktadır (Kurşunoğlu ve ark.,2011). Psikolojik sermayenin iyimserlik ve öz

yeterlilik boyutları, mesleki sosyalleşmenin iş doyumunu, motivasyon ve kabullenme boyutları ile işten ayrılma niyeti değişkenlerinin cinsiyete göre farklılık göstermediği görülmektedir.

Katılımcıların mesleki sosyalleşme düzeylerinin medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı bekâr katılımcıların mesleki sosyalleşme düzeyinin evli katılımcılardan yüksek olduğu görülmektedir. Elde edilen bu bulgu, öğretmenler arasında yürütülen bir çalışmada elde edilen, evli katılımcıların mesleki sosyalleşme düzeyinin bekâr katılımcılardan yüksek olduğu bulguyla örtüşmemektedir (Bulut, 2018). Psikolojik sermaye ve alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığı görülmekte olup elde edilen bu bulgu sağlık sektörü çalışanları arasında yürütülen söz konusu ilişkinin incelendiği bir çalışmada elde edilen bulgularla da desteklenmektedir (Hırlak, 2015).

Katılımcıların yaş değişkenine göre motivasyon düzeylerinin farklılık gösterdiği yaş arttıkça motivasyonun azaldığı görülmektedir. Elde edilen bulgu, yaş grupları ile motivasyon seviyeleri arasındaki ilişkinin incelendiği üniversite idari personeli arasında yürütülen bir çalışmada elde edilen bulgularla benzerlik taşımaktadır (Balıbey ve Öndaş, 2017). Yürütülen çalışmada yaş ile bağlılık değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamasına karşın öğretmenler arasında yürütülen bir çalışmada yaşla birlikte bağlılığın da arttığı görülmektedir (Ataç ve Özgenel, 2021).

Katılımcıların mesleki deneyim süresi değişkenine göre iş doyumunu düzeylerinin farklılık gösterdiği; 5 ile 10 yıl arası deneyime sahip katılımcıların iş doyumunu seviyesi en yüksek, 1 yıldan az deneyime sahip katılımcıların iş doyumunu seviyesinin en düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Elde edilen bu bulgu, demografik değişkenler ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada elde edilen bulgularla benzerlik taşımaktadır (Mercanlıoğlu, 2012). Yürütülen çalışmada mesleki deneyim süresi ile psikolojik sermaye ve alt boyutları öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik arasında anlamlı farklılıklar görülmemesine karşın sağlık çalışanları arasında gerçekleştirilen bir çalışmada mesleki deneyim süresi fazla olan katılımcıların psikolojik sermaye seviyelerinin yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Yıldız ve Örucü, 2016).

5.3. Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Sonuçlar

Psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetine etkisinde mesleki sosyalleşmenin aracılık rolünün olduğu varsayımı yapısal eşitlik modeli ile test edilmiştir. Aracılık etkisinin varlığından bahsedebilmek için gerekli koşullar sağlanmış olup, mesleki sosyalleşme aracı değişken olarak modele dâhil edildiğinde, psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi anlamsız hale gelmiş ve ortadan kalkmıştır. Söz konusu etki tamamen ortadan kalktığı için ‘Tam aracılık’ etkisi meydana gelmiştir. Ayrıca mesleki sosyalleşmenin tam aracılık aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı bootstrap yöntemi ile test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar tam aracılık etkisinin anlamlı olduğunu göstermiştir.

H₁₆ İş güvenliği uzmanlarının psikolojik sermayeleri ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Yürütülen çalışmada elde edilen veriler doğrultusunda iş güvenliği uzmanlarının psikolojik sermayeleri ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu hipotezi (H₁₆) doğrulamıştır. Ulaşılan bu sonuç Erkuş ve Fındıklı'nın öğretmenlerin psikolojik sermaye, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti ilişkisini inceledikleri çalışmada psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuyla desteklenmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Çalışmadan elde edilen sonuç, Töremen ve Demir tarafından 302 öğretmenden oluşan bir örneklem grubunda yürütülen bir çalışmada psikolojik sermaye düzeylerinin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği bulgusuyla da örtüşmektedir. (Töremen ve Demir, 2016). Sağlık çalışanları arasında yürütülen psikolojik sermaye, iş stresi, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin incelendiği bir başka çalışmada yine benzer şekilde psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur (Tekingündüz, Top ve Seçkin, 2015). Çetin ve Varoğlu'nun 237 çalışanla yürüttüğü psikolojik sermayenin iş doyumu ve işten ayrılma niyetine olan etkilerini inceledikleri bir çalışmada artan psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetini azalttığı ortaya konmuştur (Çetin ve Varoğlu, 2015).

Günümüzde işletmelerin örgütsel hedeflerine ulaşma, sürdürülebilir gelişme ve rekabet avantajı sağlamalarında bir kaynak olarak insan kaynağının önemi her geçen gün artmakta olup, işletmelerde personel devir hızının yüksek olması ve nitelikli

insan gücü kaybının neden olduğu açık ve örtük maliyetler dikkat çekmektedir. Bu sebeple örgütlerin, çalışanlarının işten ayrılmalarına neden olabilecek faktörleri doğru analiz ederek gerekli önlemleri alması söz konusu kayıpların önüne geçilmesi bakımından önem taşımaktadır. Yukarıda yer verilen araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi göz önünde bulundurulduğunda çalışanların umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterliliğini güçlendirecek yönde uygulamaların gündeme getirilmesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bandura (1997b), öz yeterliliğin bireyin geçmişten gelen başarılı tecrübelerinin kendine olan güvenini artıracığı ve oluşan yeterlilik duygusuyla geliştirilebileceğini ifade etmektedir. Büyük ve karmaşık işlerin daha küçük parçalar halinde yerine gerine getirilmesiyle edinilen becerinin bireyin öz yeterlilik algısını artırarak bireyi karmaşık işlere yönlendirebileceği de vurgulanmaktadır. Dolaylı öğrenme ve model alma, sosyal ikna ve pozitif geri bildirimde bulunma gibi faktörlerde öz yeterliliğin geliştiren diğer yöntemler arasında yer almaktadır. Umud, olasılıkların farkında olmayı ve bu farkındalık ile duygu ve düşüncelerin etkinliğinin artmasını sağlayabilmekte olup (Idan ve Margalit, 2013), yapılan araştırmalar umut artırma stratejileriyle umudun artırılabilir olduğunu ortaya koymuştur (Weis ve Speridakos, 2011). Bireyin bir görevi ifa etmek veya bir amaca ulaşma konusunda gösterdiği irade olarak tanımlanan irade gücü kullanma, bireyin hedefe yönelik zihinsel bir enerjiyle ‘bunu yapabilirim’ düşüncesi olarak ifade edilir. Psikolojik sermayenin gerek bireysel gerekse örgütsel anlamda önem taşıyan bir diğer bileşeni olan dayanıklılığın geliştirilmesinde psikolojik sözleşmeler ve güven esaslı ilişkilerin yarar sağladığı gözlemlenmektedir (Snyder, 2002).

H₁₇ İş güvenliği uzmanlarının psikolojik sermayeleri ile mesleki sosyalleşmesi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Yürütülen çalışmada iş güvenliği uzmanlarının psikolojik sermayeleri ile mesleki sosyalleşmesi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu hipotezi (H₁₇) doğrulanmıştır. Bu sonuç alan yazında yer almakta olan çeşitli araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Elde edilen bu sonuç 347 öğretmenden oluşan bir örneklem grubunda yürütülen psikolojik sermaye ile mesleki sosyalleşmenin bağlılık bileşeni arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada elde edilen sonuçla desteklenmektedir (Tösten ve ark., 2018). Benzer şekilde Lifeng’in (2007), Peng’in (2013) ve Aslan’ın (2017) yürüttüğü çeşitli çalışmalarda psikolojik sermaye ile

bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Dolayısıyla psikolojik sermayenin bağlılıkla ilişkili olduğu ve psikolojik sermayenin artırılmasıyla mesleki sosyalleşmenin de arttığı söylenebilir. Öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelendiği bir başka çalışmada ise psikolojik sermayenin iş doyumunu yordadığı ortaya konulmuş olup psikolojik sermaye düzeylerinin iş doyumunu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir (Çakmak ve Arabacı, 2017). Akademisyenlerin umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılıklarının iş doyumunu ile ilişkisinin incelendiği çalışmada psikolojik sermayenin artmasının akademisyenin iş doyumunu artırdığı yönünde sonuçlar elde edilmiştir (Zeynel, 2018).

H₁₈ İş güvenliği uzmanlarının mesleki sosyalleşmeleri ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Yürütülen çalışmada iş güvenliği uzmanlarının mesleki sosyalleşmeleri ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu hipotezi (H₁₈) doğrulanmıştır. Elde edilen sonuç literatürde yer alan çeşitli araştırma bulgularıyla paralellik taşımaktadır. Alan yazın incelendiğinde bu bağlamda yürütülmüş olan çalışmaların ağırlıklı olarak örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalar olduğu görülmektedir. Bhatti vd.,(2016), Sow (2015), Bonds (2017), Park vd., (2014), Uludağ (2019) tarafından gerçekleştirmiş olan çalışmalarda söz konusu değişkenler arasında negatif bir ilişkinin olduğu bağlılık düzeyinin arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı sonucu ortaya konmaktadır.

Mesleki sosyalleşmenin bileşenlerinden bir diğeri olan iş doyumunun işten ayrılma niyeti üzerine etkisini inceleyen çalışmalardan elde edilen bulgular, yürütülen bu çalışmada elde edilen bulgularla benzerlik göstermemektedir. İş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu, iş doyumunu düşük olan çalışanların yeni bir iş arama eğiliminin daha yüksek olduğu görülmektedir (Ikemefuna, 2012). Schlesinger ve Zornitsky (1991) tarafından yürütülen bir çalışmada iş doyumunu düşük çalışanların, iş doyumunu yüksek çalışanlara kıyasla işten ayrılma niyetinin 3 kat daha fazla olduğu ortaya konmuştur. Jaramillo, Mulki ve Solomon (2006) tarafından satış görevlileri arasında yürütülen bir çalışmada iş doyumunun işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan etkili olduğu ortaya çıkmıştır.

H₁₉ İş güvenliği uzmanlarının psikolojik sermayelerinin işten ayrılma niyetine etkisinde mesleki sosyalleşmenin aracılık rolü vardır.

Yürütülen çalışmada iş güvenliği uzmanlarının psikolojik sermayelerinin işten ayrılma niyetine etkisinde mesleki sosyalleşmenin aracılık rolü olduğu hipotezi (H₁₉) doğrulanmıştır. Elde edilen sonuç literatürde yer alan çeşitli araştırma bulgularıyla karşılaştırmak istenmiş fakat gerek ulusal gerekse uluslararası yazında iş güvenliği uzmanlarında psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde mesleki sosyalleşmenin aracı değişken olarak kullanıldığı bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Gelecekte yürütülecek çalışmalarda farklı örneklem büyüklükleri ve farklı kültürlerde söz konusu ilişkinin inceleneceği çalışmaların yapılmasının alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Yapılan çalışma, İstanbul ilinde görev yapmakta olan İSG uzmanları ile sınırlıdır bu nedenle söz konusu değişkenler arasında doğrulanan ilişkiler farklı sektör ve örneklem gruplarında yürütülecek araştırmalarla geliştirilebilir. Yanı sıra psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracılık etkisi olabilecek örgütsel sinizm gibi örgütsel davranış değişkenler ile ya da bağımsız değişken olarak etik liderlik, hizmetkâr liderlik gibi liderlik türleri ile yürütülecek yeni araştırma modelleri oluşturulabilir.

KAYNAKLAR

- Abbott, M., L.**, (2011). Understanding educational statistics using Microsoft Excel and SPSS. United States: John Wiley & Sons, Inc.
- Adams, V.H., Snyder, C.R., Rand, K.L., King, E.A., Sigman, D.R. And Pulvers, K.M.** (2003). Hope İn The Workplace. Handbook of Workplace Spirituality And Organization Performance içinde (s.367-377). New York: Sharpe.
- Armstrong, C. E., Shimizu, K.** (2007). A review of approaches to empirical research on the resource-based view of the firm. *Journal of Management*, 33(6).
- Aslan, İ.** (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim dalı.
- Ataç, İ., Özgenel, M.** (2021). Öğretmenlerin Denetim Odakları ile Mesleki Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*. Yıl:2021 Cilt:5 Sayı:1 Sayfalar:160-174.
- Avey, J.B., Tara, S.W., Luthans, F.** (2008). University of Nebraska–Lincoln Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors, *The Journal Of Applied Behavioral Science*, Vol. 44 No. 1, March 2008 48-70.
- Avey, J.B., Luthans, F., Youssef, C.M.** (2009). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36, 430-452.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., Mhatre, K. H.** (2011). “Meta-Analysis of The Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance”. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Bakan, İ.** (2011). Örgütsel Stratejilerin Temeli: Örgütsel Bağlılık, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Balcı, A.** (2003). Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler. Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Bhatti, M. H., Akram, M. U., Hashim, M. ve Akram, Z.** (2016). Relationship between Job Stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector. *E3 Journal of Business Management and Economics*, 7(1), 29-37
- Bandura, A.** (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Curr. Dir. Psychol. Sci.*, 9, 75-78.
- Bandura, A.** (1997). Self-Efficacy, Toward a Unifying Theory of Behavioral Change, *Psychological Review*, 84 (2), pp. 191-215.
- Bandura, A.** (1997b). Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.
- Başaran, E.** (2000). Eğitim Yönetimi (Nitelikli Okul). Ankara: Feryal Matbaası.
- Bissessar, C.S.** (2014). An exploration of the relationship between teachers’ psychological capital and their collective self-esteem. *Australian Journal of Teacher Education*, 39(9).

- Bingöl, D.** (1990). *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*. Atatürk Üniversitesi Basımevi, Erzurum.
- Bingöl, D., Naktiyok, A., İşcan, Ö. F.,** 2003. Dönüştürücü liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi. 11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 22/24 Mayıs, Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Buluç, B.** (2008). Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sağlık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571-602.
- Bulut, M. Ş.** (2011). İlköğretim okullarındaki performans yönetimi uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi SBE, Sakarya
- Bowen, D.E.** (1982). "Some Unintended Consequences of Intention to Quit". *Academy of Management Review*, 7(2), 205-211.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D. ve Klesh, J.** (1983). Michigan organizational assessment questionnaire. In S.E. Seashore, E. E. Lawler, P. H. Mirvis ve C. Cammann (Eds.), *Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices* (pp. 71-138).
- Can, H.,** (1997). *Organizasyon ve Yönetim*. Siyasal Kitapevi. Ankara
- Carter, B.L., Brunson, B.J., Hatfield, C.L. Ve Valuck, P.,** (2000), Description of an introductory course designed to socialize pharmacy students, *American journal of pharmaceutical education*, 4(2):166-173.
- Chan, S. H.** (2006). Organizational Identification and Commitment of Members of a Human Development Organization. *Journal of Management Development*, 25(3), ss.249-268.
- Cohen, H. A.** (1981). *The nurse's quest for a professional identity*. Menlo Park, Calif: Addison-Wesley.
- Cornelissen, J.J., Wyk A.S.,** (2008), Professional socialisation: an influence on professional development and role definition, *South African Journal of Higher Education* 21(7).
- Çakmak, M., Arabacı, İ.** (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları Ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* , 16 (62) , 890-909 . DOI: 10.17755/esosder.282130.
- Çelik, M. Ve Çıra, A.** (2013), Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü, *Ege Akademik Bakış*, 13 (1), 11-20.
- ÇetiN, F., Varoğlu, A .** (2015). Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü . *İş ve İnsan Dergisi* , 2 (2) , 105-113 . DOI: 10.18394/iid.61996.
- Day, C.** (2014). Resilient principals in challenging schools: The courage and costs of conviction. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 20(5), 638-654.
- Demir, S. , Töremen, F .** (2016). Sahip Oldukları Psikolojik Sermayenin Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi / The Effects of Psychological Capital on Teachers' Intentions to Leave. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 13 (34).
- Donaldson, S. I., Ko, I.** (2010), Positive Organizational Psychology, Behavior, and Scholarship: A Review of the Emerging Literature and Evidence Base, *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177-191.

- Dinç, A. Ve Özbek, O.** (2018). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Sosyalleşme ve Psikolojik Sermaye Düzeyleri, Uluslararası Antreman Bilimi ve Spor Egzersiz Dergisi, Cilt5, Sayı2, 58–67.
- Du Toit, D.** (1995). A sociological analysis of the extent and influence of professional socialization on the development of a nursing identity among nursing students at two universities in Brisbane, Australia. *Journal of Advanced Nursing*, 21,164- 171.
- Erdem, İ.** (2012). Örgütsel Davranış, Nobel Yayınevi, 14. Basım, İstanbul
- Eren, E.** 1998. Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. (Genişletilmiş) 5. basım. İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Erkuş A., Afacan Fındıklı M.** (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkilerine yönelik bir araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi. 42, 2, ss. 302-318.
- Fingerle, K.** (1983). Sozialisation berufliche, Blankertz, Herwig (Hrsg.): Sekundarstufe II - Jugendbildung zwischen Schule und Beruf, (s.497-501). Stuttgart : Klett-Cotta.
- Giray, M.D., Şahin, D.N.** (2014). Liderlik stillerinin duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyetiyle ilişkilerinde örgütsel destek algısının aracılık rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, Haziran, 29(73), 1-14.
- Gül, H.** (2003), “Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi”. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(1): 73-83.
- Güler, H.,N., Marşap, A.** (2018). Duygusal Emek, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti: Cinsiyet ve İş Deneyimine Göre Farklılıkların İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. DOI: 10.20491/isarder.2018.484.
- Gündüz Çekmecelioğlu, H.** (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Han. Y., Brooks I., Kakabadse, N.K., Peng Z., Zhu, Y.** (2012). A Grounded Investigation of Chinese Employees' Psychological Capital. *Journal of Managerial Psychology*, 27(7), 669-695.
- Hayes, A. F.** (2013). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. New York: Guilford Press
- Heath, T. J., Lynch-Blosse, M. & Lanyon, A.** (1996). A longitudinal study of veterinary students and recent graduates 2: Views of the veterinary profession. *Australian Veterinary Journal*, 74(4), 297-300.
- Hırlak, B.** (2015). Otantik Liderlik, İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. Doktora tezi. Kahraman Maraş Sütçü İmam Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Ana Bilim Dalı.
- Hu, L., Bentler, P., M.** (1999). “Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives”. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* 6 (1): 1-55.
- Hwang, I.S., Kuo, J.H.** (2006). “Effects of job satisfaction and perceived alternative employment opportunities on turnover intention - An examination of public sector organization”, *The Journal of American Academy of Business*, Vol.8, No.2, 254259.
- Inoue, Y., Funk, D. C. Ve McDonald, H.** (2017). Predicting behavioral loyalty through corporate social responsibility: The mediating role of involvement and commitment. *Journal of Business Research*, 75, 46-56.

- Idan, O., Margalit, M.,** (2013). Hope Theory In Education Systems. Publisher: Nova Science Publishers Inc. Editors: Gerard M. Katsaros. pp.139-160.
- Irving, L. M., Snyder, C. R., & Crowson Jr., J. J.** (1998). Hope and the negotiation of cancer facts by college women. *Journal of Personality*, 66, 195-214.
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., Rasheed, M.F.** (2013). “Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee’s Training in Private Sector of Saudi Arabia”. *International Journal of Business and Management*, 8(8), 79-90.
- Jaramillo, F., Mulki, J. Ve Solomon, P.** (2006). The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover, intention, and job performance. *Journal Of Personal Selling & Sales Management*, 26(3), 271-282.
- Karaman, Ö.,** (2002). “Polis Memuru Adayların Mesleki Sosyalleşme Sorunu”, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Sakarya.
- Karasar, N.** (2007). Bilimsel araştırma yöntemleri (17.baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kartopu, M., Gürbüz, S.** (2016). Askerî pilotların örgütsel bağlılıklarının, işten ayrılmaniyetlerine etkisi: Alternatif iş imkânlarının düzenleyicilik rolü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 15(1), 79-112.
- Keleş, H.N.** (2011). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Kenneth, C., Anne D, Anita M.** (2009). Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital, *The Journal of Socio-Economics* 38 p: 464-474.
- Kevin, M., Carola H., N. D. Cámara.** (2008). Putting Positive Psychology To Work In Organisations, *Journal of General Management*, 34 (2), pp. 21-36.
- Kızanıklı, M., Çöp, S.** (2017). Otel İşletmesi Çalışanlarında Pozitif Psikolojik Sermaye ile İş Performansı Algısı Arasındaki İlişki. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies* 3(5):268-287
- Koç, D., Keklik, B.,** (2019). Kamu Sağlık Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Yıl: 2019, Cilt: 10, Sayı: 25, ss.570-583
- Koçak, D., Yücel, İ.** (2018). Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracı etkisinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 683-704
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. Ve Tanrıöğen A.** (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28.28, 101-115.
- Kyle W. L., Lebsack, S. A. Lebsack. R. R.** 2008. “Positivity In Healthcare: Relation of Optimism To Performance”, *Journal of Health Organization and Management*, 22 (2), ss. 178-188.
- Lazarus, R.S.** (1999). Hope: An emotion and a vital coping resource against despair. *Social Research*, 66(2), 653-678.
- Lifeng, Z.** (2007). Effects of Psychological Capital on Employees' Job Performance, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior [J]. *Acta Psychologica Sinica*, 2, 18.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W.** (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 247-269.

- Luthans, F., Youssef, C. M.,** (2004), “Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing In People For Competitive Advantage”, *Organizational Dynamics*, 33 (2), ss.143-160.
- Luthans, F., Youssef, C. M.,** (2014), “Psychological Capital and Well-being”, *Conceptual Review*, USA, Pages 145.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. Ve Avey, J. B.** (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate: Employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- Luthans, F., Jensen, S. M.,** (2002a) “Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development”, *Human Resource Development Review*, 1, 304-322.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Peterson, S. J.,**(2010). “The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital”, *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Jensen, S. M.,** (2002b) “Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development”, *Human Resource Development Review*, 1, 304-322.
- Luthans F., Youssef C.M., Avolio B.J.** (2007) “Positive Organizational Behavior” Debra L. Nelson and Cary L. Cooper (Ed.) *Psychological Capital: Investing and Developing*. (9-24). SAGE Publications.
- Mackinnon, D. P.** (2008). *Introduction to statistical mediation analysis*. New York: Taylor & Francis Group, LLC.
- Mackinnon, G.E., Macallister, D.K., Anderson, S.C.,** (2001). Professional socialisation of valuers: What the literature and professional bodies offers, *International Education Journal*, ERC2004 Special Issue, 2005, 5(5), 105-116.
- Marsh, R.M., Mannari, H.** (1977). “Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study”. *Administrative Science Quarterly*, 22, 57-75.
- Maanen, J. V. & Schein, H. E.** (1979). Toward a theory of organizational socialization, *Research In Organizational Behavior*, 1(1), 209-264..
- Masten, A.S.** (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56, 227-239.
- Mbah, S. E., Ikemefuna, C.Y.** (2012) “Job Satisfaction and Employees Turnover Intentions in Total Nigeria Plc in Lagos State”, *International Journal of Humanities and Social Science*, 2, 275-287.
- Mello, J. A.** (2012). *The Relationship Between Reports of Psychological Capital and Reports of Job Satisfaction Among Administrative Personnel at A Private Institution of Higher Education*. University of Hartford College of Education, Nursing, and Health Professions.
- Mohan, S., Mark A. Y.,** (2005). “The Influence Of Intellectual Capital On The Types Of Innovative Capabilities.” *Academy of Management Journal* 48.3: 450–463.
- Moore, W. E.** (1970). *The professions: Roles and rules*. New York. Russel Sage.
- Nazim A., Arshad A.** (2014). “The Mediating Effect Of Job Satisfaction Between Psychological Capital And Job Burnout Of Pakistani Nurses.” *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences* 8.2: 399- 412.
- Northcraft, G.B. Neale, M. A.** (1990). *Organizational Behavior: A Management Challenge*, The Dryden Press, Rinehart and Winston Inc. , USA.

- Noble, T. Ve Mcgrath, H.** (2013). Well-being and resilience in education. In S.A. David, I. Boniwell, and A.C. Ayers (Eds). *The Oxford handbook of happiness*, (pp. 563-578). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Öndaş, N. K., Balibey, M.** (2017). İdari Personelin Demografik Özellikleriyle İş Tatmini Ve Mesleki Motivasyon İlişkisi: Munzur Üniversitesi Örneği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt 28 , Sayı 1, Sayfalar 171 – 186.
- Özbek, O., Ercan, Ö.** (2014). “Beden Eğitimi öğretmenleri için mesleki sosyalleşme düzeyini ölçme aracının geliştirilmesi”, *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 5, (16), s.80-93.
- Özkalp, E.** 2009. “Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif Örgütsel Davranış Yaklaşımları Ve Konuları”, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs 2009, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü, ss. 491-497.
- Özdemir, M. Ve Gören, S.Ç.** (2016). Politik beceri ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 333-345.
- Park, Y.K., Song, J.H., Yoon, S.W. And Kim, J.** (2013). Learning Organization and Innovative Behavior. *European Journal Of Training and Development*. 38(1). 75-94.
- Peng, J., Jiang, X., Zhang, J., Xiao, R., Song, Y., Feng, X. & Miao, D.** (2013). The impact of psychological capital on job burnout of Chinese nurses: The mediator role of organizational commitment. 8(12), e84193.
- Peterson, S.J., Balthazard, P.A., Waldman, D.A. And Thatcher, R.W.** (2008). Neuroscientific implications of psychological capital: Are the brains of optimistic, hopeful, confident, and resilient leaders different? *Organizational Dynamics*, 37(4), 342-353.
- Peterson, C.**, (2000). “The Future of Optimism”, *American Psychologist*, 55(1), 44-55.
- Patterson, J.L. And Kelleher, P.** (2005). *Resilient school leaders: Strategies for turning adversity into achievement*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Patterson, J.H., Collins, L., Abbott, G.** (2004). A study of teacher resilience in urban schools. *Journal of Instructional Psychology*, 31(1), 3-11.
- Polat, M , Meydan, C .** (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi* , 9 (1) , 145-172.
- Punamaki, R. L., Qouta, S. Ve El-Sarraj, E.** (2001). Resiliency factors predicting psychological adjustment after political violence among Palestinian children. *International Journal of Behavioral Development*, 25, 256-267.
- Podsakaoff, P.M., Aherna, M., Mackenzia, S.B.** (1997). Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology*, 82 (2), 262-270.
- Quinn, B.**, (2015). Enhancing Academy Library Performance Through Positive Psychology. *Journal of Library Administration*. 42 (1). p. 79.
- Sabuncuoğlu, Z.** (2009). *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*. MKM Yayınları, Bursa.
- Schermelleh-Engel, Karın, Moosbrugger, Helfried Ve Muller, Hans** (2003) “Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures”. *Methods of Psychological Research Online* 8 (2): 23-74.

- Schlesinger, L.A., Zornitsky, J.** (1991). Job Satisfaction, Service Capability, and Customer Satisfaction: An Examination of Linkage and Management Implications. *Human Resource Planning*, Vol.14, No.2, 141-149
- Schleef, D. J.** (2006). *Professional Socialization in Low and Business School*. Rowman and Littlefield Publisher Inc.
- Secrest, B., Norwood, R., Keatley, V. M.** (2003). "I Was Actually a Nurse": The Meaning of Professionalism for Baccalaureate Nursing Students. *Journal of Nursing Education*. 2003;42(2):77-82
- Seligman, M.E.P.** (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: First Vintage Books Edition.
- Sezgin, F.** (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. Cilt 20 , Sayı 2, Sayfalar 489 – 502.
- Siegel, P. H., Blank, M. M. & Rigsby, J. T.** (1991). Socialisation of the accounting professional: Evidence of the effect of educational structure on subsequent auditor retention and advancement. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 4(4). 58-70.
- Snyder, C. R.** (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-276.
- Snyder, C.R.** (2000) *Handbook of Hope: Theory, Measures and Applications*. San Diego: Academic Press.
- Sunday S.B.,** (2009). Women Entrepreneurial Innovative Behaviour: The Role of Psychological Capital, *international journal of business and management* vol. 4. No. 11.
- Stajkovic, A. D., Luthans, F.** (1998). Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta Analysis, *Psychological Bulletin*, 124: 240-261.
- Stajkovic, A.D. And Luthans, F.** (1998a). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26, 62-74.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T., Çelik, A.,** 2008. Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış. 6. basım. Ekim, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S.** (2013). *Using multivariate statistics (Sixth edition)*. United States: Pearson Education.
- Taslak, S.** (2015). Banka çalışanlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olan faktörlere yönelik bir araştırma: Muğla ili örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(12), 145-160.
- TekiNgündüz, S , Top, M , SeçkiN, M .** (2015). İş Tatmini, Performans, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Hastane Örneği . *Verimlilik Dergisi* , (4) , 39-64.
- Tschannen-Moran, M., Woolfolk Hoy, A.** (2007). The differential antecedents of self-efficacy beliefs of novice and experienced teachers. *Teaching and Teacher Education*, 23, 944-956.
- Töremen, F . DemiR, S ,** (2016). Sahip Oldukları Psikolojik Sermayenin Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi / The Effects of Psychological Capital on Teachers' Intentions to Leave . *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 13 (34).

- Tösten, R., Avcı, Y, Yıldırım, İ.** (2018). Pozitif Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Eğitim Kurumlarında Bir Çalışma . Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi , 2 (3) , 21-29 .
- Uludağ, G.** (2019). Örgütsel Bağlılık İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 23 (Özel Sayı) , 2043-2056
- Örücü, E. Ve Kanbur, A.,** (2008). Örgütsel-yönetmel motivasyon faktörlerinin çalışanların performans ve verimliliğine etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma: Hizmet ve endüstri işletmesi örneği. Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi. 15 (1), ss. 85-97.
- Özkalp, E.** (1995). Sosyolojiye Giri. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Yavuz, M., Akça, M.** (2018). Çatışma, Stres, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti: Medeni Durum ve Cinsiyete Göre Farklılıkların İncelenmesi. İşletme Araştırmaları Dergisi. DOI: 10.20491/isarder.2018.457.
- Yılmaz, E.** (2009). Examining Commitment of Primary School Teachers Regarding to Their Job Satisfaction and Their School's Organizational Organizational Creativity. Elementary Education Online, 8(2): 476-484.
- Yıldız, E., Örücü, H.** (2016). Sağlık Sektörü Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermayendüzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi.Cilt:14 Sayı:1.
- Zeynel, E.,** (2018). Akademisyenlerde Psikolojik Sermaye İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma.Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl: 2018/2, Sayı:31, s.454-482
- Zhu, W., Avolio, B., Luthans, F.,** (2006). The Impact of Efficacy on Work Attitudes across Cultures, Journal of World Business, 41, 2006, p. 121.
- Weick, K. E. Ve Quinn, R. E.** (1999). Organizational change and development. Annual Review of Psychology, 50(1), 361-386.
- Weis, R., Speridakos, C.S.,** (2011). A Meta-Analysis of hope enhancement strategies in clinical and community settings. Psychology of Well-Being Theory Research and Practice,1(1). DOI: 10.1186/2211-1522-1-5.

EKLER

EK-1: Mesleki Sosyalleşme Ölçeği

MESLEKİ SOSYALLEŞME ÖLÇEĞİ	KATILMA DÜZEYİ					
	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Resmiyette Katılmıyorum	Katılmıyorum
NOT: Aşağıda yargılara katılım düzeyiniz derecelendirilmiştir. Size uygun seçeneği X işareti koyarak belirtiniz.						
Bir iş güvenliği uzmanı olarak, işyerimde işimi severek yapıyorum.	5	4	3	2	1	
İşyerimdeki diğer iş güvenliği uzmanlarıyla uyumlu bir şekilde çalışıyorum.	5	4	3	2	1	
İş güvenliği uzmanı olarak mesleki anlayışımı rahatlıkla ifade edebilirim.	5	4	3	2	1	
İş güvenliği uygulamaları ile ilgili olumsuzluklarla karşılaştığımda çözüm üretebilirim.	5	4	3	2	1	
İş güvenliği ile ilgili yeni fikirler sunduğumda çalışma arkadaşlarım fikirlerime değer verir.	5	4	3	2	1	
İş güv. ile ilgili yeni fikirler sunduğumda yöneticiler fikirlerime değer verir.	5	4	3	2	1	
İşyerinde, doğrudan iş güvenliği alanıyla ilgisi olmayan görevlerde de sorumluluk alırım.	5	4	3	2	1	
İşyerinde, iş güvenliği uzmanı olarak sorumluluk almaktan hoşlanıyorum.	5	4	3	2	1	
İş güvenliği ile ilgili bilgi ve tecrübelerimi sunma fırsatım vardır.	5	4	3	2	1	
İşyerinde iş güvenliği uzmanlığını rehberlik ve danışmanlık nitelikleri ile birlikte yürütme olanağım vardır.	5	4	3	2	1	
İş güvenliği ile ilgili bilgi ve birikimlerimi meslektaşlarımla paylaşıyorum.	5	4	3	2	1	
İş güvenliği uygulamaları ile ilgili işyerinde uygun çalışma koşulları vardır.	5	4	3	2	1	
Benden kıdemli iş güvenliği uzmanı arkadaşlarım mesleki deneyimlerini benimle paylaşır.	5	4	3	2	1	
İş güvenliği uzmanlığı eğitimi için almış olduğum eğitim kurumunun eğitimi temelde yeterlidir.	5	4	3	2	1	
İşyerindeki diğer çalışanlar, iş güvenliği uzmanlığı alanına olumlu bakmaktadır.	5	4	3	2	1	
İş güvenliği uzmanları görev, yetki ve sorumlulukları	5	4	3	2	1	

hakkındaki yönetmelik benim iş güvenliği uzmanlığı anlayışım ile uyumdadır.					
İş güvenliği uzmanları görev, yetki ve sorumlulukları hakkındaki yönetmelik, çalışmalarım bana yardımcı olur.	5	4	3	2	1
İş sağlığı güvenliği eğitimlerimde ölçme ve değerlendirme tekniklerinde yeterli olduğuma inanıyorum.	5	4	3	2	1
İş güvenliği olarak kendimi diğer çalışanlardan farklı görmüyorum.	5	4	3	2	1
İş güvenliği uzmanlığında etkili ve verimli olduğuma inanırım.	5	4	3	2	1
İşyerimde görev yapan diğer iş güvenliği uzmanlarıyla uyum içerisinde çalışırım.	5	4	3	2	1
İş güvenliği uzmanlığında başarılı olabilmem için araştırma ve incelemelerde bulunurum.	5	4	3	2	1
İş güvenliği uzmanlığı öğretimindeki gelişme ve değişimleri yakından takip ederim	5	4	3	2	1
İş güvenliği uzmanlığında başarılı olmak için çaba sarf ederim.	5	4	3	2	1
İş güvenliği uzmanlığı ile ilgili hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmaya istekliyimdir.	5	4	3	2	1
İş güvenliği uygulamaları ile ilgili zorluk yaşadığımda diğer iş güvenliği uzmanlarından yardım alabilirim.	5	4	3	2	1
İş güvenliği uzmanlığı karakterime uygundur.	5	4	3	2	1
Üniformam olan baretim, iş ayakkabım ve benzerlerini giymek bana mutluluk verir.	5	4	3	2	1
İş güvenliği uzmanı olmak benim idealimdi.	5	4	3	2	1
İş güvenliği uzmanlığı yapmaktan mutluluk duyuyorum	5	4	3	2	1
Mesleğimle ilgili geniş bir faaliyet alanında çalışmak bana mutluluk verir.	5	4	3	2	1

EK- 2: Psikolojik Sermaye Ölçeği

PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ	KATILMA DÜZEYİ					
	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
NOT: Aşağıda yargılara katılım düzeyiniz derecelendirilmiştir. Size uygun seçeneği X işareti koyarak belirtiniz.						
Bir çözüm bulmak için uzun süreli bir sorunu analiz etmede kendime güvenirim.	6	5	4	3	2	1
Yönetimle yapılan toplantı ve vb. de kendi çalışma alanımı temsil ederken kendime güvenirim.	6	5	4	3	2	1
Organizasyonun stratejisi hakkındaki tartışmalara katkıda bulunmak konusunda kendime güvenirim.	6	5	4	3	2	1
Çalışma alanımda hedefler belirlemeye yardım etme konusunda kendime güvenirim.	6	5	4	3	2	1
Sorunları tartışmak için organizasyon dışındaki kişilerle iletişime geçme konusunda kendime güvenirim.	6	5	4	3	2	1
Bir grup iş arkadaşıma bilgi sunma konusunda kendime güvenirim.	6	5	4	3	2	1
İş yerinde kendimi bir çıkmazda bulursam kurtulmak için çok çeşitli yollar düşünebilirim.	6	5	4	3	2	1
Şu günlerde çalışma amaçlarımı enerjik bir şekilde yerine getiriyorum.	6	5	4	3	2	1
Herhangi bir sorunu çözebilecek birçok yol vardır.	6	5	4	3	2	1
Şu anda çalışma hayatında kendimi oldukça başarılı görüyorum.	6	5	4	3	2	1
Çalışma amaçlarıma ulaşmak için çeşitli yollar deneyebilirim.	6	5	4	3	2	1
Şu anda kendim için belirlediğim çalışma amaçlarımı gerçekleştiriyorum.	6	5	4	3	2	1
İşte bir sorun yaşadığımda bunu giderip hayatıma devam etmekte zorlanırım.	6	5	4	3	2	1
Genellikle işteki zorlukları bir şekilde yönetebilirim.	6	5	4	3	2	1
Eğer zorunlu kalırsam işte kendi kendime çalışabilirim.	6	5	4	3	2	1
Genellikle işyerinde bana sıkıntı veren şeylerden uzak durmaya çalışırım.	6	5	4	3	2	1
Daha önceden yaşadığım zorluklarda edindiğim tecrübeler sayesinde iş yerindeki zorlukların üstesinden gelebiliyorum.	6	5	4	3	2	1
Şu andaki işimde karşıma çıkan birçok şeyle başa çıkabileceğimi hissediyorum.	6	5	4	3	2	1
İşimde belirsizlikler olduğu zaman genellikle en iyisini beklerim.	6	5	4	3	2	1
Benim için işimle ilgili bir şey yanlış gidecekse gider.	6	5	4	3	2	1
İşim açısından her zaman olayların iyi yönlerine bakarım..	6	5	4	3	2	1
İşimle ilgili gelecekte yaşayacaklarım konusunda iyimserim.	6	5	4	3	2	1
Bu işimde olaylar hiç bir zaman istediğim şekilde gelişmiyor.	6	5	4	3	2	1

EK - 3: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ						
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Sık sık işten ayrılmayı düşünürüm.	1	2	3	4	5	6
Gelecek yıl yeni iş aramayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
Gelecek yıl bu işi bırakacağım.	1	2	3	4	5	6

Ek 4: Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu, Gedik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı Güvenliği Anabilim Dalı'nda yürütülmekte olan "İş Güvenliği Uzmanlarının Umut, Psikolojik Dayanıklılık, Öz Yeterlilik, İyimserlik Özelliklerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Mesleki Sosyalleşmenin Rolünün İncelenmesi; İstanbul İlinde Bir Uygulama Çalışması" isimli doktora tez çalışmasına kaynak teşkil edecek olan verilerin elde edilmesi amacıyla hazırlanmıştır. Gösterdiğiniz ilgiden dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımızı sunarız.

Araştırmacı;

Şenay Keçeci

Gedik Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Enstitüsü

İş Sağlığı Güvenliği Doktora Programı

Demografik Bilgiler;

1. Cinsiyetiniz? Kadın Erkek
2. Yaşınız? 25 ve daha küçük 26-30 yaş arası
 31-40 yaş arası 41 ve üzeri
3. Medeni durumunuz? Evli Bekâr
4. Meslekte toplam çalışma süreniz? 1yıldan az 1-5 yıl arası
 5- 10 yıl arası 10 yıl ve üzeri
5. Uzmanlık sertifika sınıfınız? A sınıfı sertifika
 B sınıfı sertifika
 C sınıfı sertifika

ÖZGEÇMİŞ

Şenay KEÇECİ

EĞİTİM:

Lisans	İstanbul Üni. Peyzaj Mimarlığı
Yüksek Lisans	Yeditepe Üni. İş Sağlığı Güvenliği
Yüksek Lisans (Tezli)	Üsküdar Üni. İş Sağlığı Güvenliği
Doktora	Gedik Üni. İş Sağlığı Güvenliği

YAYIN :

- MAKALE:** Mesleki Sosyalleşme Ölçeği: Geçerlik Güvenirlik Çalışması.
İstanbul Kent Üni. İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi
- Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik Güvenirlik Çalışması.
Elektronik Sosyal Bilimleri Dergisi.
- Case Study Analysis: Risk Perception And Unsafe Behaviors In Occupational Health and Safety.
International Journal on Lifelong Education and Leadership.
- Türkiye ve Bazı AB Ülkeleri İş Sağlığı ve Güvenliği Strateji ve Politikalarının İncelenmesi.
OHS Academy.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında yazılan Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Konularına Göre Dağılımının İncelenmesi.
İSG Akademik.
- Ulusal Tez Merkezinde Yer Alan İş Sağlığı Güvenliği Alanında Yazılmış Tezlerin Bibliyometrik Analizi.
Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Dergisi.
- Kongre** İş Sağlığı Güvenliği Eğitiminin Üniversite Düzeyinde Gelişiminin Seçilmiş Bazı Üniversiteler ve İstanbul Gedik Üniversitesi'nde İncelenmesi.
II. Uluslararası İnsan ve Toplum Bilimleri Kongresi.
- Fuzzy And Classic Fmea (Failure Mode Effect Analysis) Comparison Of Risk Methods And Implementation Study.
Innovation and Global Issues Congress V 2019 Congress.
- İş Sağlığı Güvenliği Eğitiminin Üniversite Düzeyinde Gelişiminin Seçilmiş Bazı Üniversiteler ve İstanbul Gedik Üniversitesi'nde İncelenmesi.
International Congress of Human and Social Sciences Research.