

MESLEKİ SOSYALLEŞME ÖLÇEĞİ: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI¹

Şenay KEÇECİ²

Hasan Uğur ÖNCEL³

ÖZ

İş güvenliği uzmanlarının mesleki sosyalleşme düzeylerini ölçmek için, geçerliği ve güvenirligi sağlanmış bir ölçme aracı elde etmek amacıyla tasarlanan bu çalışmada, veri toplama aracı olan Mesleki Sosyalleşme Ölçeği ile katılımcılardan elde edilen veriler SPSS ve AMOS programları ile analiz edilmiştir. Mesleki Sosyalleşme Ölçeği, yapı geçerliği bakımından faktör analizi ile incelenmiş olup öncelikle Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) ve ardından Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeğin iş doyumunu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme olmak üzere 4 boyutlu yapısının korunduğu görülmüştür. DFA sonucunda elde edilen modelin uyum indeksleri incelenmiş RMSEA; .064, CFI; .920, GFI; .857, IFI; .922, TLI; .908; $\chi^2/df = 1,45$ olarak bulunmuştur.

Anahtar kelimeler: Geçerlik, Güvenirlik, Mesleki Sosyalleşme

PROFESSIONAL SOCIALIZATION SCALE: VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

ABSTRACT

This study is designed to measure the occupational socialization levels of occupational safety specialists and to obtain a measurement tool whose validity and reliability is ensured. In this study, data obtained from the participants with a data collection tool, which is Occupational Socialization Scale and these data were analyzed by SPSS and AMOS programs. In terms of construct validity, Occupational Socialization Scale was examined with factor analysis. First exploratory factor analysis (EFA) and then confirmatory factor analysis (CFA) were performed. It was observed that the 4-dimensional structure of the scale including job satisfaction, motivation, commitment and acceptance was preserved. The fit indices of the model obtained as a result of CFA were examined and the following results were seen: RMSEA; .064, CFI; .920, GFI; .857, IFI; .922, TLI; .908; It was found that $\chi^2 / df = 1.45$.

Keywords: Validity, Reliability, Occupational Socialization

¹ Bu makale ‘İş Sağlığı Güvenliği Uzmanlarının Öz yeterlilik, Psikolojik Dayanıklılık, Umut ve İyimserlik Özelliklerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Mesleki Sosyalleşmenin Rolünün İncelenmesi: İstanbul İlinde Bir Uygulama Çalışması’ başlıklı doktora tez çalışmasından üretilmiştir.

² Gedik Üniversitesi, Doktora Öğrencisi, senaykececi@hotmail.com

³ Dr. Öğretim Üyesi, Gedik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, ugur.uncel@gedik.edu.tr

GİRİŞ

Sosyalleşme kavramı bireyin doğumu ile başlayıp, toplumdaki varlığını sürdürdüğü devam eden, bireyi sosyal yapının bir üyesi haline getiren süreç olarak ifade edilebilir (Kartal, 2003). Diğer bir ifade ile sosyalleşme; bireyin, toplumun değerler sistemi ve ideallerinin bireye aktarılması süreci ile bireyin bu normları öğrenip uyması, böylece sosyal yapının korunması şeklinde açıklanmaktadır (Güçlü, 2003). Sosyoloji ve psikoloji disiplinlerince bireyin sosyalleşmesinin bir tür öğrenme süreci olduğu ifade edilmektedir (Memduhoğlu, 2008). Mesleki sosyalleşme kavramı ise bireyin bir mesleğin değerlerini kazanma süreci olarak ifade edilen, kişilerin meslekle bütünleşmesini sağlamak için, mesleklerin belli işlemlerinin kullanıldığı süreç olarak adlandırılmaktadır (Abbott, 1988). Mesleki sosyalleşme, bireyin dış dünyanın tanıdığı bir kimlik oluşturması ve üstlenmesi ile bu kimliğin, bireyin kendi içinde fark edilerek içselleştirmesi olarak da anılmaktadır. Bilgi edinimi, yatırım ve katılım olmak üzere 3 temel unsur ile ifade edilen mesleki sosyalleşme; rol edinimini, özdeşleşme ve mesleki role bağlılığı sağlamaktadır (Du Toit, 1995). Mesleki sosyalleşme, kişinin mesleki yeterliliğini daimî 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 düşünülmektedir (Nichols ve Laster, 1993). Mesleki sosyalleşme kavramı; iş doyumunu, motivasyon, bağlılık, kabullenme gibi bileşenleriyle, bireyin mesleki kültürle uyumlu değer, tutum, beceri ve bilgileri edinmesi bakımından önem taşımaktadır. Mesleki sosyalleşmenin bileşenlerinden biri olan iş doyumunu, çalışanın işinden ve iş yaşamından haz duyması, örgüt içerisinde kazandığı yetenekler, değerler ve beklenen davranış olarak tanımlanmaktadır (Başaran, 2009). İş doyumunu ile birey, yaptığı iş sonucu elde ettikleriyle, beklentileri ve ihtiyaçlarının karşılandığı hissini yaşamakta ve bundan duyduğu haz ne oranda yüksek ise o ölçüde yüksek iş doyumuna sahip olmaktadır (Barutçugil, 2004). Motivasyon ise bireyi harekete geçiren, eylemlerine yön veren, duygu, ümit, beklenti ve istekleri (Şimşek ve ark., 2008) ve kişinin belirli bir konu ile ilgili hedeflerine ulaşmak için gayretle çaba göstermesini sağlayan güç olarak ifade edilmektedir (Örücü ve Kanbur, 2008). Mesleki sosyalleşmenin bileşenlerinden bir diğeri olan bağlılık, 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). Kabullenme ise örgütün değer, norm ve kurallarına bağlı olma ve içselleştirme olarak tanımlanmaktadır (Podsakoff ve ark., 2000). Mesleki sosyalleşmede kabullenme kapsamında yer alan davranışlar; bireyin kendi istek ve iradesiyle, örgütün kural, sistem ve usullerine herhangi 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). Yapılan bu çalışmada mesleki sosyalleşme ölçeğinin (Özbek ve Ercan, 2014) güvenilirlik ve geçerlik analizlerinin, daha

önce gerçekleştirilmiş çeşitli örneklem gruplarından farklı bir örneklem grubu ile yürütülmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda İş Sağlığı Güvenliği (İSG) uzmanlarından oluşan bir örneklem grubunda ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmış ve bu vesile ile gelecekte yapılacak çalışmalarda ölçeğin kullanılabilirliği incelenmiştir.

YÖNTEM

Örneklem

Faktör analizi ile yürütülen çalışmalarda örneklem büyüklüğü hakkında araştırmacılar arasında her ne kadar fikir birliği olmasa da genel itibariyle kabul gören başlıca iki yaklaşım vardır. Birinci yaklaşım, genel örneklem büyüklüğünü değil katılımcıların ölçek maddelerine olan oranını esas almaya yöneliktir. Nunnally, 10'a 1 oranını önerirken diğer bazı araştırmacılar, çoğu durumda her bir madde ya da ifade için 5 katılımcının yeterli olduğunu ifade etmektedir. Diğer yaklaşım ise madde sayısını değil, genel örneklem büyüklüğünü esas almaktadır. Bu yaklaşımda Tabachnick ve Fidell 300 katılımcının yeterli olduğunu ifade etmekteyken, Stevens şayet çözümün 0.8 ve üzeri faktör yüküne sahip değişken içermesi durumunda 150 katılımcının da yeterli olduğunu belirtmektedir (Pallant, 2015a). Yukarıda yer alan bilgiler ışığında, araştırmanın örneklem grubu 155 iş güvenliği uzmanı katılımcından oluşturulmuş ve örneklem grubu kolayda örnekleme yöntemi olarak belirlenmiştir. Elde edilen verilerle katılımcılar demografik özelliklerine göre incelendiğinde; %27,9 (27)'u kadın, %72,1 (186)'i erkek, %55,4 (143)'ü evli, %44,6 (115)'sı bekâr katılımcılardan oluşmaktadır. Çalışmaya katılan İSG uzmanlarının %9,3 (24)'ü 25 yaş ve altı, %25,2 (65)'si 26-30 yaş arası, %44,6 (115)'sı 31-40 yaş arası, 20,9 (54)'u ise 41 yaş üzeri çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcılar mesleki deneyim sürelerine göre incelendiğinde %10,1 (26)'i 1 yıl ve daha az, %41,5 (107)'şi 1-5 yıl arası, %44,6 (115)'sı 5-10 yıl arası, 3,9 (10)'u ise 10 yıl üzeri çalışanlardan oluşmaktadır. Sertifika sınıfına göre incelendiğinde, katılımcıların %20,2 (52)'i A sınıfı sertifika, %49,6 (128)'i B sınıfı sertifika, %30,2 (78)'i C sınıfı uzmanlık sertifikasına sahiptir.

Veri toplama araçları

Veri toplama aracı olarak kullanılan Mesleki Sosyalleşme Ölçeği, Özbek ve Ercan (2014) tarafından geliştirilmiş olup; iş doyumunu (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) 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.

Tablo 1: Mesleki sosyalleşme ölçeği

1	Bir iş güvenliği uzmanı olarak, işyerimde işimi severek yapıyorum.
2	İşyerimdeki diğer iş güvenliği uzmanlarıyla uyumlu bir şekilde çalışıyorum.
3	İş güvenliği uzmanı olarak mesleki anlayışımı rahatlıkla ifade edebilirim.
4	İş güvenliği uygulamaları ile ilgili olumsuzluklarla karşılaştığımda çözüm üretebilirim.
5	İş güvenliği ile ilgili yeni fikirler sunduğumda çalışma arkadaşlarım fikirlerime değer verir.
6	İş güvenliği ile ilgili yeni fikirler sunduğumda yöneticiler fikirlerime değer verir.
7	İşyerinde, doğrudan iş güvenliği alanıyla ilgisi olmayan görevlerde de sorumluluk alırım.
8	İşyerinde, iş güvenliği uzmanı olarak sorumluluk almaktan hoşlanıyorum.
9	İş güvenliği ile ilgili bilgi ve tecrübelerimi sunma fırsatım vardır.
10	İşyerinde iş güvenliği uzmanlığını rehberlik ve danışmanlık nitelikleri ile birlikte yürütme olanağım vardır.
11	İş güvenliği ile ilgili bilgi ve birikimlerimi meslektaşlarımla paylaşıyorum.
12	İş güvenliği uygulamaları ile ilgili işyerinde uygun çalışma koşulları vardır.
13	Benden kıdemli iş güvenliği uzmanı arkadaşlarım mesleki deneyimlerini benimle paylaşır.
14	İş güvenliği uzmanlığı eğitimi için almış olduğum eğitim kurumunun eğitimi temelde yeterlidir.
15	İşyerindeki diğer çalışanlar, iş güvenliği uzmanlığı alanına olumlu bakmaktadır.
16	İş güvenliği uzmanları görev, yetki ve sorumlulukları hakkındaki yönetmelik benim iş güvenliği uzmanlığı anlayışımla uyusmaktadır.
17	İş güvenliği uzmanları görev, yetki ve sorumlulukları hakkındaki yönetmelik, çalışmalarımda bana yardımcı olur.
18	İş sağlığı güvenliği eğitimlerimde ölçme ve değerlendirme tekniklerinde yeterli olduğuma inanıyorum.
19	İş güvenliği olarak kendimi diğer çalışanlardan farklı görmüyorum.
20	İş güvenliği uzmanlığında etkili ve verimli olduğuma inanırım.
21	İşyerimde görev yapan diğer iş güvenliği uzmanlarıyla uyum içerisinde çalışırım.
22	İş güvenliği uzmanlığında başarılı olabilmem için araştırma ve incelemelerde bulunurum.

23	İş güvenliği uzmanlığı öğretimindeki gelişme ve değişimleri yakından takip ederim
24	İş güvenliği uzmanlığında başarılı olmak için çaba sarf ederim.
25	İş güvenliği uzmanlığı ile ilgili hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmaya istekliyimdir.
26	İş güvenliği uygulamaları ile ilgili zorluk yaşadığımda diğer iş güvenliği uzmanlarından yardım alabilirim.
27	İş güvenliği uzmanlığı karakterime uygundur.
28	Üniformam olan baretim, iş ayakkabım ve benzerlerini giymek bana mutluluk verir.
29	İş güvenliği uzmanı olmak benim idealimdi.
30	İş güvenliği uzmanlığı yapmaktan mutluluk duyuyorum
31	Mesleğimle ilgili geniş bir faaliyet alanında çalışmak bana mutluluk verir.

Çalışmanın veri toplama sürecinde hazırlanan anket formları, katılımcılara e-anket sistemi ile ulaştırılmıştır. Katılımcıdan elde edilen analize uygun veriler ile araştırma gerçekleştirilmiştir.

Uygulama

Elde edilen veriler ile ölçüm geçerliğini belirlemek amacıyla açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Yapılan çalışmada ölçüm geçerliğini belirlemek amacıyla yapı geçerliği incelenmiştir. Yapı geçerliği, esas olarak bir veri azaltma yöntemi olan faktör analizi ile ölçülmüştür. Faktör analizi; büyük bir veri setinin alınarak, daha küçük faktörler ya da bileşenler seti kullanılarak verilerin özetlemesi olarak ifade edilmektedir (Pallant, 2015b). Faktör analizi konusunda literatürde açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) olmak üzere iki temel yaklaşım mevcuttur. AFA, birbiri ile ilişkili çok sayıda değişkenin oluşturduğu veri setinin kovaryans veya korelasyon matrisinden faydalanarak daha az sayıda ve birbirinden bağımsız yeni faktörler (değişkenler) belirlemek üzere kullanılan analiz türüdür (Stapleton, 1997). DFA ise, AFA ile kuramsal olarak ortaya konulan faktörler ile orijinal değişkenler arasında uyum olup olmadığı test edilmektedir (Özdamar, 2013). Son yıllarda yayımlanan bilimsel araştırmada sunulan açımlayıcı faktör analizlerinde, normallik değerlendirmesine dair inceleme yapılmadığı hususu eleştirilere yol açmaktadır. (Şencan ve Fidan, 2020). Yürütülen çalışmada söz konusu eleştirel görüş kapsamında açımlayıcı faktör analizi öncesinde normallik varsayımının karşılanıp karşılanmadığı incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının standart hatalarına bölünmesiyle elde edilen değerlerin, +2, -2 sınırları arasında yer alıyor olması normallik varsayımının karşılanıyor olduğunun göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Yapılan betimleyici istatistiksel analizlerle verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş, elde edilen değerlerin -1.3 ile -0.1 olduğu ve bu değerleri +2, -2 sınırları arasında yer alıyor olduğundan normal dağılım varsayımının karşılanıyor olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Güvenirliği ölçmek için ise Cronbach's Alpha ve Mc Donald Omega iç tutarlılık

katsayıları hesaplanmıştır. Güvenirlik analizlerinde kullanılan α güvenirlilik katsayısının kimi zaman ölçme aracının gerçek güvenirliliğini ortaya koymayıp, güvenirlilik değerinin alt sınırlarını gösterdiği rapor edildiğinden, yürütülen araştırmada güvenirliliğin belirlenmesinde alfa katsayısının yanı sıra omega katsayısı da hesaplanmıştır (Yurdugül, 2006).

BULGULAR

Açımlayıcı faktör analizine ilişkin bulgular

Ölçümün normal dağılım varsayımını sağlıyor olmasının ardından, yapı geçerliği bakımından faktör analizi ile incelenmiştir. Faktör analizi öncesinde faktör analizine uygunluğunun belirlenmesi için Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği testi (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi yapılmıştır.

Tablo 2: Mesleki sosyalleşme ölçeği KMO ve Bartlett küresellik testi

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem 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. KMO örneklem yeterliliğinin ölçüm kriteri 0 ile 1 arasında değişmekte olup, değer 0.50'den küçük ise kabul edilemez, 0.50-0.60 ise kötü, 0.60-0.70 ise zayıf, 0.70-0.80 ise orta, 0.80-0.90 ise iyi, 0,90 üzerinde ise mükemmel olarak ifade edilmektedir (Kaiser, 1960). Bartlett Küresellik Testi neticesinde ki-kare değeri 2539,156; serbestlik derecesi 465 ve $p < 0,05$ olarak tespit edilmiş olup, bu durum elde edilen verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Yapılan AFA sonucunda mesleki sosyalleşme ölçeğine ait elde edilen faktör yükleri ve güvenirlilik analizi sonucu elde edilen alfa ve omega katsayıları ile ortalama ve standart sapma değerlerine Tablo 3'de yer verilmiştir. Mesleki sosyalleşme ölçeğinin orijinal versiyonu; iş doyumunu, motivasyonu, bağlılık ve kabullenme olmak üzere 4 boyuttan oluşmakta olup, yürütülen çalışmanın verileriyle yapılan AFA'de ölçeğin 4 boyutlu yapısını koruduğu görülmüştür. Gerçekleştirilen bir dizi analiz ile AFA sonucunda faktör yüklerinin; iş doyumunu boyutunda .540 ile .736 arasında, motivasyonu 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 doyumunu boyutunun 1,7,8,9,10,12 ve 13. maddeleri, motivasyonu 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. Sonuç itibarıyla, yapılan çalışmada mesleki sosyalleşme ölçeğinin 4 boyut ve 20 maddeden oluşan şekliyle kullanılması uygun bulunmuştur. Güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin alfa ve omega katsayıları iş doyumuna boyutunda 0.814(λ), .821(ω); motivasyon boyutunda 0.758(λ), .773(ω); bağlılık boyutunda 0.856(λ), .855(ω) ve kabullenme boyutunda 0.800(λ), .817(ω) olduğu görülmüştür. Söz konusu değerlerin 0.60'ın üzerinde olması ölçümlerin güvenilir olduğunu göstergesi olarak değerlendirilmektedir.

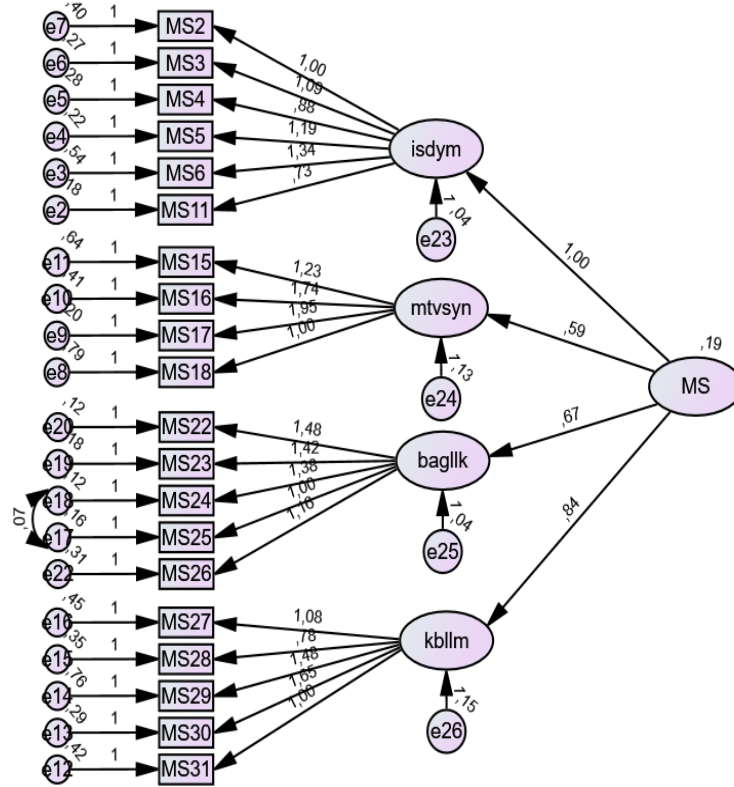
Tablo 3: Mesleki sosyalleşme ölçeği açıklayıcı faktör analizi ve güvenirlik analizi

Maddeler	İş Doyumu	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

Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

Yapılan DFA neticesinde faktör yükleri; iş doyumunda 0,73 ile 1,34 arasında, motivasyon boyutunda 1,00 ile 1,95 arasında, bağlılık boyutunda 1,00 ile 1,48 arasında ve kabullenme boyutunda ise 0,78 ile 1,68 arasında elde edilmiştir. Uyum iyiliği değerlerine Tablo.5’de yer verilmiştir.



Şekil 1: Mesleki sosyalleşme DFA diyagramı

Tablo 4: Mesleki Sosyalleşme DFA Uyum İndeksleri

Uyum ölçüsü	İyi uyum	Kabul edilebilir uyum	Ölçek değeri	Uyum durumu
X ² /sd	≤3	≤5	1,630	İyi uyum
CFI	≥0,95	≥0,90	,920	Kabul edilebilir
RMSEA	≥0,05	≤0,08	,064	Kabul edilebilir
GFI	≥0,90	≥0,85	,857	Kabul edilebilir
TLI	≥0,95	≥0,90	,908	Kabul edilebilir
IFI	≥0,95	≥0,90	,922	Kabul edilebilir

TARTIŞMA VE SONUÇ

İş güvenliği uzmanlarının mesleki sosyalleşme düzeylerini ölçmek için, geçerliği ve güvenilirliği sağlanmış bir ölçme aracı elde etmek amacıyla tasarlanan bu çalışmada, veri toplama aracı olan Mesleki Sosyalleşme Ölçeği ile katılımcılardan elde edilen veriler

SPSS ve AMOS programları ile analiz edilmiştir. Öncelikle, elde edilen verilerin normal dağılım varsayımını karşılayıp karşılamadığı incelenmiş, ardından geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Verilerin normal dağılım varsayımını karşılayıp karşılamadığının belirlenmesi konusunda, varyasyon katsayısı esas alınmış olup yapılan normallik analizinde söz konusu değerlerin-1.3 ile-0.1 olduğu görülmüş ve bulgu veri setinin normal dağılım varsayımını karşıladığını ortaya koymuştur. Mesleki Sosyalleşme Ölçeği, yapı geçerliği bakımından faktör analizi ile incelenmiş olup öncelikle AFA ve ardından DFA yapılmıştır. AFA ile ölçeğin boyut sayısının belirlenmesinde temel bileşenler analizi kullanılmış olup Kaiser Kriteri gereği öz değeri 1.0'dan büyük olan 4 bileşenin tutulmasına karar verilmiştir. Ölçeğin iş doyumunu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme olmak üzere 4 boyutlu yapısının korunduğu görülmüştür. İş doyumunu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme bileşenleri sırasıyla varyansın %17,5; %15,8; %13,9; ve %12,7'sini açıklamaktadır. 4 boyutlu yapı varyansın toplam %60,09'unu açıklamaktadır.

AFA sonucunda iş doyumunu boyutunun 1. (Bir iş güvenliği uzmanı olarak, işyerimde işimi severek yapıyorum), 7. (İşyerinde, doğrudan iş güvenliği alanıyla ilgisi olmayan görevlerde de sorumluluk alırım), 8. (İşyerinde, iş güvenliği uzmanı olarak sorumluluk almaktan hoşlanıyorum), 9. (İş güvenliği ile ilgili bilgi ve tecrübelerimi sunma fırsatım vardır), 10. (İşyerinde iş güvenliği uzmanlığını rehberlik ve danışmanlık nitelikleri ile birlikte yürütme olanağım vardır), 12. (İş güvenliği uygulamaları ile ilgili işyerinde uygun çalışma koşulları vardır) ve 13.(Benden kıdemli iş güvenliği uzmanı arkadaşlarım mesleki deneyimlerini benimle paylaşır) maddeleri; motivasyon boyutunun 14. (İş güvenliği uzmanlığı eğitimi için almış olduğum eğitim kurumunun eğitimi temelde yeterlidir) ve 19. (İş güvenliği olarak kendimi diğer çalışanlardan farklı görmüyorum) maddeleri; bağlılık boyutunun 20. (İş güvenliği uzmanlığında etkili ve verimli olduğuma inanırım) ve 21. (İşyerimde görev yapan diğer iş güvenliği uzmanlarıyla uyum içerisinde çalışırım) maddeleri; faktör yüklerinin düşük olması, başka faktörlere yüklenmesi ve/veya maddenin orijinal ölçekte bulunduğu faktörün yan sıra birbirine çok yakın faktör yükleriyle birden fazla faktörde yer alması sebebiyle analizden çıkarılmıştır. Sonuç itibariyle, mesleki sosyalleşme ölçeğinin 4 boyut ve 20 maddeden oluşan şekliyle kullanılmasının uygun olduğu düşünülmektedir. Yapılan AFA ile elde edilen 4 boyutlu yapıya DFA uygulanmıştır. DFA sonucunda elde edilen modelin uyum indeksleri incelenmiş RMSEA; .064, CFI; .920, GFI; .857, IFI; .922, TLI; .908; $\chi^2/df = 1,45$ olarak bulunmuştur. Güvenirlik kapsamında yürütülen analizler sonucunda ise ölçeğin geneline ait McDonald Omega güvenirlik katsayısının .890 olduğu görülmüştür. Alt boyutlara ilişkin McDonald Omega ve Cronbach Alfa güvenilirlilik katsayıları ise *iş doyumunu* boyutunda .821(ω) .814(λ); *motivasyon* boyutunda .773(ω) .758(λ); *bağlılık* boyutunda .855(ω) .856(λ); *kabullenme* boyutunda ise .817(ω) .800(λ) olarak ölçülmüştür. Elde edilen sonuçlarla ölçeğin uygulama alanı çerçevesinde 4 boyutlu yapısı ile güvenilir ve geçerli olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

KAYNAKÇA

Abbott, A., (1988). Professional choices: Values at work. USA: National Association of Social Workers Incorporation.

Başaran, E. (2000). Eitim Yönetimi (Nitelikli Okul). Ankara: Feryal Matbaası.

Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. Kariyer Yayıncılık, İstanbul.

Buluç, B. (2008). Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sağlık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 6(4), 571-602.

Du tout, D. (1995). A Sociological Analysis of the Extent and Influence of Professional Socialization and The Development of A Nursing Identity Among Nursing Students at Two Universities in Brisbane, Australia. Journal Of Advanced Nursing, 21,164- 171.

Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 23(2), 61-85.

Kartal, S. (2003). İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri (Ankara İli Örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Memduhoğlu, H. B. (2008). Örgütsel Sosyalleşme ve Türk Eğitim Sisteminde Örgütsel Sosyalleşme Süreci, Van. Yüzüncü Yıl Üniversitesi. Eğitim Fakültesi Dergisi. Aralık 2008, Cilt:V, Sayı:II.

Northcraft, G.B. VE NEALE, M. A. (1990). Organizational Behavior: A Management Challenge, The Dryden Press, Rinehart and Winston Inc. , USA.

Nichols, L. S. & Iaster, J. F. (1993). Factors associated with professional socialization relationships of secondary male and female home economics educators. Journal of Vocational Home Economics Education, 11(2), 45-61.

Örücü, E. ve Kanbur, A., (2008). Örgütsel-yönetimsel 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.

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.

Özdamar, K. (2013). Paket programları ile istatistiksel veri analizi cilt:2.(Dokuzuncu Baskı). Ankara: Nisan Kitabevi.

Pallant, J. (2015a). SPSS Kullanma Kılavuzu. Balcı, S., Ahi, B., (Çev.).3.Baskı.Ankara: Anı yayınları, ss.202

Pallant, J.(2015b). SPSS Kullanma Kılavuzu. Balcı, S., Ahi, B., (Çev.).3.Baskı.Ankara: Anı yayınları, ss.199.

Stapleton, D. (1997). Basic concepts and procedures of confirmatory factor analysis. Paper presented at the annual meeting of the Southwest Educational Research Association. Austin.

Şencan, H., Fidan, Y. (2020). Business & Management Studies: An International Journal Vol.:8 Issue:1 Year:2020, pp. 640-687.

Şimşek, Ş., Akgemci, T. VE 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.

Yurdugül, H. (2006). Paralel, Eşdeğer ve Konjenerik Ölçmelerde Güvenirlik Katsayılarının Karşılaştırılması Ankara University, Journal of Faculty of Educational Sciences, vol: 39, no: 1, 15-37.